

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجيلالي اليابس
أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم

حماية الاسرة في القانون الدولي لحقوق الإنسان

تحت إشراف

من إعداد الطالبة

قاسم العيد عبد القدر

بن علي أمينة نور الهدى

لجنة المناقشة:

رئيسا

أستاذ محاضر -أ-

-شايب صورية

مشرفا وقرارا

أستاذ التعليم العالي

-قاسم العيد عبد القادر

مناقشا

أستاذ محاضر -أ-

-مسوس بن عتو

مناقشا

أستاذ محاضر -أ-

-هوارى ليلى

السنة الجامعية 2018/2017

المقدمة

إن مواثيق القانون الدولي عديدة ومتنوعة، وكل ميثاق من هذه المواثيق جاء بمجموعة من الإجراءات والأحكام التي تهدف إلى تحقيق الحماية والمساعدة للمجتمع الدولي بصفة عامة وإلى الدول الأطراف بصفة خاصة والتي تؤكد على حق الأسرة في الحماية والمساعدة من طرف الدولة التي تنتمي إليها، باعتبار أن الأسرة هي نواة المجتمع، والمجتمع هو نواة المجتمع الدولي وكل هذه البشرية¹؛ إذ أنها تشكل الوحدة الجماعية الطبيعية والأساسية في المجتمع، منذ بداية ممارسة الحق في الزواج بحرية إلى حماية الأطفال من جميع أشكال الاستغلال والتعدي².

إذ أنها جاءت تحت على وجوب منح الأمومة حماية خاصة خلال فترة معقولة قبل الولادة وبعدها، وخصت بالذكر الأمهات العاملات، ووجوب ضمان حقهن خلال هذه الفترة؛ ثم حثت على وجوب اتخاذ إجراءات خاصة لحماية ومساعدة جميع الأطفال والمراهقين دون أي تمييز لأسباب أبوية أو غيرها، وضرورة حمايتهم من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي، والاتفاق بمنع استخدام الأحداث

¹ - سعادي محمد ، حقوق الإنسان، الطبعة الأولى، دار ربحانة للنشر والتوزيع، 2002، ص.36.

²-الشافعي محمد بشير، قانون حقوق الإنسان - مصادره وتطبيقاته الوطنية والدولية - ، الطبعة الثالثة، الإسكندرية، 2004، ص. 25.

في أعمال تلحق الأضرار بأخلاقهم، أو بصحتهم أو تشكل خطرا على حياتهم، أو من شأنها إعاقة نموهم الطبيعي، ووجوب وضع حدودا للسن بحيث يحرم استخدام العمال من الأطفال بأجر، ويعاقب عليه قانونا إذا كانوا دون السن.

وعليه فالسؤال الذي يطرح نفسه في هذا الصدد هو: الى حد ذهبت المواثيق الدولية في صدد حماية هذين الفردين من الاسرة و اللذان يمثلان نواة المجتمع ؟ وهل اهتمت على حث الدول الأطراف فيها على توفير الرعاية اللازمة لهما ؟ وماهو موقف التشريعات الداخلية من ذلك؟والى اي مدى وفق المشرع الجزائري في حمايته للأومة والطفولة؟.

فبتفحصنا لنصوص القانون الدولي، نجد أن هناك عدة نصوص تؤكد على هذا

الحق

كما نجد المادة السابعة (07) من الإعلان الأمريكي لحقوق وواجبات الإنسان لسنة 1948 تؤكد على حق الأمهات والأطفال في الحماية: " لكل النساء أثناء الحمل - فترة الرضاعة، ولكل الأطفال الحق في الحماية الخاصة والرعاية والمساعدة ".

إضافة إلى نصوص أخرى عديدة ومتنوعة تؤكد على حق الأسرة في الحماية، ومنه حق الأمهات والأطفال في الرعاية الخاصة، وخاصة نجد منها ما

ذهبت إليه الاتفاقيات الدولية منها الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن الأمومة
ولاسيما الاتفاقية رقم 103 لسنة 1952 (المعدلة)؛ إضافة إلى اتفاقية حقوق
الطفل لسنة 1989 .

وفي صدد دراستنا في مجال حماية الامومة سنتطرق الى انه رغم
المساواة التي كرسها أغلب المشرعين في العالم، فإن المرأة لازالت تعاني إلى
اليوم من التهميش وتدني وضعيتها مقارنة بالرجل، وقد بينت الإحصائيات أن
النساء أكثر تواجد من الرجال في العمل ولكنهن في المقابل أقل أجرا، وأيسر
معيشة من حيث المستوى.

أمام هذا الوضع يجتهد الباحثون في إيجاد الحلول والسبل الكفيلة بتدارك
هذه الوضعية، فذهب البعض إلى أن الحماية القانونية التي يكرسها المشرعون
لهن هي سبب ذلك، وذهب البعض الآخر بالعكس إلى اقتراح مزيدا من الحماية
القانونية، والتي تتعلق أساسا بوضعها كأم، تعاني من تبعات الحمل والولادة
والتربية والقيام على شؤون البيت من جهة، ومن جهة أخرى تأدية مهامها
الوظيفية في المصنع والمعمل، مع بقائها في حالة الخوف الذي يطاردها جراء
احتمال فقدان عملها. وأمام هذا الوضع فإن كل التشريعات تتفق على وجوب
ضمان هذه الحماية. وتختلف هذه الأخيرة وخلال هذه الفترة من الأم العاملة إلى
الأم الغير العاملة.

من أهم الأمور التي كرم الله سبحانه وتعالى المرأة بها في هذه الحياة:
الأمومة، تلك الوظيفة السامية التي بفضلها يتكاثر العنصر البشري. فالأمومة بهذا
المفهوم لصيقة بالمرأة وحدها، وخاصية من الخصائص الإنسانية التي تنفرد بها
لوحدها دون الرجل فلأمومة في التشريع الإسلامي منزلة كبرى، وجعل لها
القرآن الكريم المنزلة الأولى في قلوب بنيتها، وأبرز أعمالها ومعاناتها في الحمل
والرضاعة والولادة، ونص نسا صريحا لا يقبل التأويل على مكانتها ووجوب
رعايتها، فقال جل شأنه: ﴿ وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ حَمَلَتْهُ أُمُّهُ وَهْنًا عَلَىٰ وَهْنٍ
وَفِصْلُهُ فِي عَامَيْنِ أَنِ اشْكُرْ لِي وَلِوَالِدَيْكَ إِلَيَّ الْمَصِيرُ ﴾ الآية 15 من سورة
الأحقاف.

وعلى هذا الأساس يفترض على كل من الدول والمجتمع والأسرة العمل على
رعاية الأمهات قدر الإمكان، إذ أن رعاية الأمومة عملية مستمرة تبدأ خاصة منذ
بدء الحمل وذلك محاولة في تقوية صحتها وزيادة سلامتها.

كما أن عمل المرأة المهني في المجتمع المعاصر في حدود المعالم
الشرعية يعد تطورا هاما وخطيرا، ويمتد آثاره إلى كثير من نواحي الحياة
الاجتماعية والاقتصادية، وخاصة فيما يتعلق بكيان الأسرة، والتي هي البنية
الأساسية للمجتمع، ولكي يتم هذا التطور في إطاره الصحيح وتنعم بثمراته الطيبة
وتتجو من آثاره الضارة ينبغي أن يصاحبه ويلاحقه تطورا مماثلا في كافة

المجالات، خاصة فيما يتعلق بتوافر الحماية اللازمة لهذه المرأة العاملة عامة والأم بصفة خاصة وأنها في وضعية يتحتم عليها التوفيق بين البيت والعمل، بين تبعات الأمومة عموما ومسؤوليات العمل، لذا كان من الضروري إذا كنا نرغب في ترقيتها وجعلها تلعب دورا أساسيا في التنمية، أن توفر لها حدا أدنى من الحماية والرعاية، انطلاقا من الراحة وتأمين الشغل والدخول إليه على قدم المساواة دون أن تكون الأمومة عائقا في وجهها يهدد وجودها خاصة خلال فترة الحمل والولادة وحتى بعدهما.

إن الحق في الراحة وإن كان حقا ثابتا ينتج عن الأمومة، غير أنه يصطدم في كثير من الأحوال بالمصلحة الاقتصادية للمشروع، الأمر الذي يجعل بعض المشرعين سيعود دائما إلى التوفيق بين مصلحة المرأة كأم من جهة، ومصلحة المؤسسة وحسن سيرها من جهة أخرى، وذلك حسب إمكانيات كل دولة ووضعها الاقتصادي، خاصة فيما يتعلق بمنح النساء فترات استثنائية خاصة قد تسبق الوضع أو تلي عطلة الأمومة المقررة قانونا مباشرة وقد يعمد المشرعون كذلك إلى تقليص دائرة الاستفادة من هذه العطلة بحرمان طوائف عديدة منهن أو توسيع دائرة الاستفادة، لذا يكون من الضروري التساؤل عن أحكام هذه الراحة: مدتها، نطاقها... إلخ.

تذهب أغلب التشريعات إلى منح بعض التسهيلات للمرأة الحامل بغرض المحافظة على صحتها وصحة جنينها، باعتبار ذلك وسيلة لملائمة طاقة المرأة في هذه المرحلة مع العمل الذي تقوم به لاعتبارات صحية بالأساس، دون أن يكون ذلك على حساب المؤسسة التي تشتغل بها، ومنع بعض الأعمال الغير الصحية التي يمكنها التأثير على صحة الأم في هذه الفترة لذلك سنحاول التعرف عليها من خلال دراستنا.

وتذهب أغلب التشريعات العالمية الحديثة تماشيا مع القانون الدولي إلى منح بعض الامتيازات الخاصة التي ترتبط كلها ارتباطا وثيقا بالأمومة بعد فترة العطلة الرسمية التي تقتضيها المرأة بعد الوضع، وتتفق هذه التشريعات معظمها - مع بعض التفاوت - في إقرار حق المرأة في إرضاع مولودها الجديد الذي يكون أحوج ما يكون إلى الرضاعة الطبيعية من صدر أمه مدة معينة من الزمن، والتي يحددها المختصون بستتين كاملتين.

وعليه فتبقى الرضاعة خاصة الطبيعية منها من الأساسيات التي يحتاج إليها المولود لبقائه حيا وتمتعه بصفة جيدة واكتمال نموه بصورة طبيعية خاصة في المرحلة الأولى من حياته، مما يتوجب على الأم(العاملة) تخصيص بعض من وقتها لهذه العملية، من هنا فإن أغلب التشريعات الحديثة أولت هذه القضية أهمية

كبرى فأقرت هذا الحق آخذة بعين الاعتبار المصلحة المزدوجة للرضيع من جهة،
والمؤسسة المستخدمة التي تعمل بها المرأة من جهة أخرى.

وقد نصت الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل في ديباجتها على حاجة الطفل
بسبب "... عدم نضجه البدني والعقلي... إلى اجراءات وقاية ورعاية خاصة، بما في
ذلك حماية قانونية مناسبة، قبل الولادة وبعدها..."³.

فبرجعنا إلى القانون الدولي نجد أن الغالبية العظمى من الدول تمنح حقوقا
كاملة ومتساوية لجميع الأطفال سواء كانوا نتيجة زواج شرعي أم لا.

وهذا ما أكدته اتفاقية حقوق الطفل في مادتها الثانية بقولها:

" 1. تحترم الدول الأطراف الحقوق الموضحة في هذه الاتفاقية وتضمنها
لكل طفل يخضع لولايتها دون أي نوع من أنواع التمييز، بغض النظر عن عنصر
الطفل أو والديه أو الوصي القانوني عليه أو لونهم أو جنسهم أو لغتهم أو دينهم أو
رأيهم السياسي أو غيره، أو أصلهم القومي أو الأثني أو الاجتماعي أو ثروتهم أو
عجزهم أو مولدهم أو أي وضع آخر.

2. تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتكفل للطفل الحماية من جميع
أشكال التمييز أو العقاب القائمة على أساس مركز والدي الطفل أو الأوصياء

³-وهو ما جاء التأكيد عليه في اعلان حقوق الطفل ل 1959.

القانونيين عليه أو أعضاء الأسرة أو أنشطتهم أو آرائهم المعبر عنها أو معتقداتهم."

فحقوق الطفل عديدة ومتنوعة وأهمها نجد مثلا: **الحق في الاسم _ الحق في الجنسية ... إلخ.**

كما صرحت الهيئة الاممية على ان حماية الطفل تعد وسيلة مثلى لضمان امن المجتمع واستمراره لان "كل جيل جديد يهيء للانسانية فرصا جديدة، فاذا ما وفرنا ما يلزم لبقاء الاطفال ونموهم في كل مكان ، وحميناهم من الضرر والاستغلال... فاننا سنرسي بالتاكيد اسس المجتمع العادل الذي نريده جميعا والذي يستحقه اطفالنا". خاصة بعدما كشف الواقع ان حرمان الطفل من الحماية والمساعدة التي يحتاج اليها وتعرضه للظروف الصعبة والقاسية عادة ما يؤدي الى ضعف صحته وانحراف سلوكاته مما يفتح على المجتمع ابواب مشاكل لا حصر لها اذ تعد الطفولة مرحلة مهمة في حياة الانسان وبناء شخصيته، هذا ما يجعل مستقبل اي مجتمع مرهون بالعناية التي يوليها ويوفرها لاطفاله⁴.

كما اهتمت الاتفاقيات الدولية الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي بشأن عمالة الأطفال بتحديد الحد الأدنى لسن التشغيل بالنسبة للأطفال حفاظا على صحتهم،

4- عمر فاروق الحسيني: انحراف الاحداث المشكله والمواجهه، د ذكر مكان الطبع ولا دار النشر، ط3. علي مانع: جنوح الاحداث والتغير الاجتماعي في الجزائر المعاصرة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1996.

ومنحهم الفرصة لاكتساب قدر من التعليم خاصة في مراحله الأولى، بحيث لا يؤدي عمل الطفل إلى حرمانه من متابعة دروسه في المراحل التعليمية المختلفة.

غير ان ظاهرة استخدام الاطفال قد غزت الدول وخاصة منا دول السائرة في طريق النمو ونظرا لما يمثله ذلك من تهديد على حياة الطفل فحاول المجتمع الدولي ضبط هذا النوع من التصرفات حيث نصت المادة 32 من اتفاقية حقوق الطفل في الفقرة 2 على أنه: " تتخذ الدول الأطراف التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتربوية الذي تكفل تنفيذ هذه المادة. ولهذا الغرض ومع مراعاة أحكام الصكوك الدولية الأخرى ذات الصلة، تقوم الدول الأطراف بوجه خاص بما يلي:

أ. تحديد عمر أدنى أو أعمار دنيا للالتحاق بعمل،

ب. وضع نظام مناسب لساعات العمل وظروفه،

ج. فرض عقوبات أو جزاءات أخرى مناسبة لضمان بغية إنفاذ هذه المادة

بفعالية."

هذا ما دفع بكثير من المجتمعات الحديثة الى تدعيم منظومتها القانونية بنصوص خاصة بحماية الطفل بعد ان ادركت ان مستقبلها مرتبط بمدى احترامها وحمايتها له،يقينا منها بان "دينار عناية خير من قنطار علاج".

وقد تعزز هذا الاتجاه بعد صدور الاعلان العالمي لحقوق الطفل والتفاقيه الدولية لحقوق الطفل وظهور الهيئات والمنظمات الدولية، الاقليمية والوطنية التي تهتم بحماية الطفل وحقوقه⁵ مما دفع بالكثير من الفقهاء والباحثين الى افراد حقوق الطفل بالبحث والدراسة قصد الوقوف على طبيعتها ومناهج التشريعات المختلفة في تنظيمها.

من هنا جاء الاهتمام بتناول موضوع "حماية شخص الطفل في التشريع الجزائري" بالبحث والدراسة بهدف الوقوف على مدى فعالية الحماية التي وفرها المشرع والقضاء الجزائري لشخص الطفل، خاصة بعد توقيع الجزائر على الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل في 23 ديسمبر 1992 لتصبح بذلك جزءا من نظامها القانوني مما يلزمها بتوفير الحماية المناسبة له.

وسعيا للاجابة على الاشكاليات المطروحة تم تتبع موقف المشرع الجزائري من خلال استقرار نصوصه المتعلقة بحماية الطفل في فروع القانونية العديدة كقانون الاسرة وقانون الجنسية والقانون المدني وقانون الحالة المدنية اضافة الى قانون العقوبات وقانون حماية الطفولة والمراهقة وقانون حماية الصحة وترقيتها. وهذا ما سأحاول توضيحه من خلال معالجاتي لهذا الموضوع ويكون ذلك وفقا

لفصلين:

⁵ -منظمة اليونسيف.

أبين في الفصل الأول: مدى وجوب حماية الأمومة ومنحها رعاية خاصة؛ إذ أتطرق من خلاله إلى تبيان حق الأمهات في الحماية خاصة خلال أصعب مرحلة في حياتهن وهي مرحلة ما قبل وبعد الولادة أين يكن بحاجة إلى الحماية والمساعدة من طرف كل من الأسرة والمجتمع والدولة بصفة عامة وخاصة منهن الأمهات العاملات وذلك بتبيان الحماية القانونية للمرأة الحامل من التمييز في المبحث الأول والحماية الاجتماعية الممنوحة للام وذلك في المبحث الثاني للفصل.

لأتطرق فيما بعد إلى ضرورة حماية الطفولة وأخصص لذلك فصلا خاص نظرا لأهميتها، وذلك من خلال نقطتين؛ فأحاول تبيان الإجراءات اللازمة لحماية حق الطفولة في مبحث أول، ويكون ذلك بتجسيد مبدأ عدم التمييز بين الأطفال وحماية الأطفال من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي.لأتطرق في المبحث الثاني إلى ضرورة حماية الطفولة من خلال جميع أشكال المساس بحقوقهم وخاصة في مجال العمل ومدى التزام الدول بتحديد سن أدنى لعمل الأطفال.

لقد أصبح تعبير حقوق الإنسان عنصرا أساسيا في الخطاب العالمي المعاصر، وأضحى الحديث عن معايير حقوق الإنسان وثيق الصلة بمضمون العلاقات الدولية ولم يكن هذا المصطلح معروفا على هذا النطاق سواء على مستوى الإعلام أو الدراسات الأكاديمية وكان صدور الإعلان العالمي لحقوق

الإنسان عام 1948 البداية التاريخية لكل التطورات التي صاحبته وتواكبت معه خلال النصف الثاني من القرن العشرين، فقد تم تضمينه في إعلانات الأمم المتحدة والمعاهدات والمواثيق التي غطت مساحة واسعة من الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية حتى وصلنا إلى ما يمكن تسميته الآن بالتطبيق الدولي لحقوق الإنسان أو القانون الدولي لحقوق الإنسان أو عالمية حقوق الإنسان، وذلك بغض النظر عن الجدل النظري والفلسفي الذي يتعلق بقضية خصوصية وعالمية حقوق الإنسان، ولقد أصبح من الواضح أن حركة حقوق الإنسان تتقدم وتتطور من خلال المنظمات غير الحكومية والشبكات الدفاعية الدولية والتي أصبحت قوى ذات عدد هائل من المنظمات غير الحكومية لتدعيم حقوق الإنسان محليا ودوليا⁶.

وجاءت المرأة على الأجندة الدولية المهمة بحقوق الإنسان فالمرأة تمثل جزءا لا يتجزأ من المجتمع الذي نعيش فيه ولذا تطور مفهوم حقوق المرأة سواء الحقوق السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية بتطور مفهوم حقوق الإنسان على المستوى الدولي وهو ما يتضح في الاتفاقيات والمواثيق المتعلقة بحقوق المرأة التي تزامنت مع صدور الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدين الدوليين المتعلقين بالحقوق السياسية والمدنية والحقوق الاجتماعية والاقتصادية ومن ثم فقد كان لهذا الاهتمام

⁶ - إبراهيم علي بدوي الشيخ "حقوق الإنسان بين المجتمع الدولي والمجتمعات القومية" بحث منشور في المجلة المصرية للقانون الدولي ، المجلد 34 ، 1978 ، ص10

أثر كبير في تطور وضع ومفهوم حقوق المرأة على مستوى العالم وبالتالي كان لهذا المفهوم انعكاسه على وضع المرأة في المنطقة العربية وتحديدا في الجزائر.

الباب الأول:

حقوق الأسرة في ظل النظام الدولي لحقوق الإنسان:

تطور الاهتمام بمشاركة المرأة وأوضاعها الاجتماعية والسياسية مع مرور الوقت حيث ساهمت الحملات المتتالية التي تقودها المؤسسات الدولية، وعلى رأسها الأمم المتحدة والمنظمات الملحقة بها في الكشف عن قضايا المرأة حتى أصبحت حديث العام والخاص على امتداد العالم في فترات معينة إلى أن أصبح مستساغاً الحديث عن تمكين النساء والدفاع عن حقوقهم، - حسب اعتقاد المدافعين عن حقوقهن- من استرجاع الكثير من الحقوق الصادرة من طرف الرجال، وفي بعض من مناطق العالم، أصبح هذا النوع من التعاطي مع قضايا المرأة تكسير لطابوه كبير، مكن الأكاديميين المهتمين بهذا الحقل المعرفي من التأسيس لمفهوم جديد هو حقوق المرأة في مختلف المجالات لاسيما السياسية منها.

نشأة المفهوم: لم يثر موضوع تعريف حقوق الإنسان اهتماماً بالغاً وليس بنفس القدر الذي أثارته موضوعات ومضامين مختلف الحقوق الإنسانية على مختلف الأصعدة الوطنية والدولية وبالرغم من تناسي الإنسان نفسه وحقوقه وأصبح ولعهود طويلة سلعة تباع وتشترى وتملك وبذلك بدأ الاهتمام بمفهوم حقوق الإنسان.

ومن المفاهيم الشائعة الاستخدام في أدبيات السياسية أضحى مفهوم حقوق الإنسان الحديثة وفي الخطاب السياسي المعاصر بشكل عام وإن كانت العديد من الكتابات التي استخدمت هذا المفهوم تم بتأصيله بل أصبح لشدة شيوعه يستعمل بدون تمحيص وكأنه لا مجال لمراجعته، لذا فإن من المهم قراءة المفهوم في أصوله الغربية ومقارنته بوضع الإنسان وحقوقه.

ويقصد بحقوق الإنسان: هي تلك الحقوق الأصلية في طبيعتها والتي بدونها لا نستطيع العيش كبشر، إن حقوق الإنسان وحرياته الأساسية تمكننا أن نطور ونستعمل على نحو كامل خصالنا الإنسانية وقدراتنا العقلية ومواهبنا وضمائرنا، وأن نفي باحتياجاتنا الروحية وغيرها وتقوم هذه الحقوق على أساس مطلب البشرية المتزايد بحياة تتمتع فيها الكرامة والقيمة الأصلية في كل إنسان بالاحترام والحماية ومن الثابت أن حقوق الإنسان تولى مع الإنسان نفسه واستقلالاً عن الدولة وقبل نشأتها لذلك تتميز هذه الحقوق بأنها كقاعدة عامة واحدة في أية مكان من المعمورة فهي ليست وليدة نظام قانوني معين، إنما هي تتميز بوحدتها باعتبارها ذات الحقوق التي يجب الاعتراف بها واحترامها وحمايتها، لأنها جوهر ولب كرامة الإنسان⁷.

⁷ - إبراهيم علي بدوي الشيخ المرجع السابق ص10

لقد جاء الإسلام بمنهج جديد للمساواة بين البشر التي امتدت لتشمل أحكام الشريعة الإسلامية سواء في نطاق العبادات أو المعاملات أو نظام الحكم ولقد أكد الإسلام على تكريم الإنسان على اختلاف أجناسه .

من السهل أن نحذو حذو هؤلاء المفكرين الذين اصطلح عدد غير قليل من المفكرين على تسميتهم بالمفكرين الاعتذاريين ومن ثم نؤكد على احتواء الإسلام على حقوق إنسانية مماثلة للحقوق الواردة في المواثيق والإعلانات العربية لحقوق الإنسان.

وقد سوى الإسلام بين جميع بني الإنسان رغم الاختلاف لأجناسهم وطوائمهم دون نظر إلى ما بينهم من فروق شخصية كذكورة وأنوثة وبيض وسواد وفروق اجتماعية كرئاسة ومرؤسية وحاكمية ومحكومية وغني وفقير.

ولقد منع أمير المؤمنين عمر بن الخطاب أية تفرقة أمام القانون عندما أمر بأن يقتص أحد أقباط مصر من ابن عمر ابن العاص والي مصر وضربه، كما طلب من أهالي الأقاليم أن يحيطوه علما بما ينالهم من حكامهم من " متى استبعدتم الناس وقد ولدتهم أمهاتهم أحرار " ظلم ليقصص لهم منهم وقال قوله المأثور لعمر بن العاص ولقد أكدها الإسلام كذلك هذه المساواة بين المسلمين وغيرهم من

الذميين وأهل الكتاب فجعل لهم حقوق المسلمين وواجبهم وحررياتهم بمعنى أن لهم ما للمسلمين وعليهم ما على المسلمين من الواجبات⁸.

إن المنفعة أيضا أساس إسلامي للحقوق ولبس نظريات المقاصد والمصالح في الفقه الإسلامي وأصوله لباس نظرية المنفعة بدلالاتها الدنيا في الفكر الغربي حيث الأساس في نظريتي المصلحة والمقاصد تحري صالح المسلمين وتنظيم الاستجابة للحاجات الجديدة التي ظهرت للمسلمين مع مرور الوقف وتيسير الوصول للحكم الشرعي الضابط لها.

إن مفهوم حقوق الإنسان -كما يراه الباحثون والمفكرون والغربيون -مفهوم شائع الاستخدام في أدبيات الفكر والخطاب السياسيين المعاصرين وهو أيضا من المفاهيم الحديثة نسبيا التي لا يمكن اقتفاء أثرها بعيدا في أدبيات الفكر السياسي.

فالمفهوم في الفكر السياسي العربي لم يتم صكه كمصطلح إلا مع ظهور عدد من الوثائق السياسية المحددة التي حملت هذا الاسم بهذه الدرجة من الوضوح مثل إعلان حقوق الإنسان بالولايات المتحدة المعروف باسم إعلان فيرجينيا الصادر عام 1776 وإعلان الثورة الفرنسية الصادر في 1790 وانتهاء بإعلان الأمم المتحدة الصادر في عام 1948 والمسمى بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

⁸ - إبراهيم علي بدوي الشيخ المرجع السابق ص11

لذا فمن الصعب نتعامل مع مثل هذا المفهوم أن نفتقي أثره متغلغلا في قلب
جذور الفكر الإنساني الغربي، فالحضارة اليونانية القديمة وهي أصل الحضارة
الغربية كما يرى الباحثون لم تصك مفهوم الحق ولم تضع لفظا لغويا يقابله.

ولم تبدأ مفردة الحق في التداول بالصورة التي نعرفها اليوم إلا بعد أن أصلتها
الحضارة العربية الإسلامية، فمنذ مهد هذه الحضارة ونبي الإسلام محمد صلى الله
عليه وسلم يتحدث منبها على حقوق الله على العباد وحقوق العباد على الله وحق
الروحين كل على آخر وحقوق الأبناء على آبائهم، ثم بدأ المفهوم يشق طريقه إلى
حيز الاستخدام في أوروبا في العصور الوسطى وقد أرخ المفكرون لذلك مع
استخدام القديس توماس لاكويني له في الحديث عن مفهوم حق الملكية التي تناولها
باعتبارها حقا تترتب عليه مسؤولية اجتماعية وهي فكرة معروفة في السياق
التشريعي الإسلامي المتمثلة في مفهوم استخلاف الله تعالى الإنسان في المال
لينفقه في سبيله على من حاجته.

وقد بدأ استخدام المفهوم بصورة منظمة مع كتابات مفكري نظرية العقد
الاجتماعي هوبز ولوك وروسو وكان أولئك المفكرين طليعة مفكري عصر
النهضة الساعين إلى فصل العملية بصفة خاصة الدولة بصفة عامة عن سلطات

الكنيسة وكانت فكرة التعاقد هي الأساس الوضعي لتشكيل مفهوم الحق وتأسيه في

التشكيل الفكري والحضاري الغربي 9.

وقد استندت أطروحة حقوق الإنسان في الغرب إلى ثلاثة أسس هي:

أ- التعاقد

ب- الصراع

ت- المنفعة

فالتعاقد تم استنادا إلى رؤية أولئك المفكرين أن الجماعة الإنسانية تواضعت على أن المنفعة التي ستعود عليها من جراء الاتفاق مع حاكم لأجل وقف حالة الصراع القائم بالفعل، كما تصور كل من هوبز ولوك أو الصراع المحتمل نشوبه (كما رسم ملامحه الفيلسوف الفرنسي جان جاك روسو ستكون منفعة تستحق تقليص عدد الحقوق التي يتمتع بها الفرد.

فمفهوم حقوق الإنسان كلمة تركيبها اللفظي يدل على مفهوم يتألف من مفهومين هما الحق في صيغة الجمع والإنسان في صيغة المفرد، وإذا كان لكل مفهوم جذوره ومرجعياته التاريخية التي تنتمي إلى مجتمع ما ولغة ما فإن مفهوم حقوق الإنسان يأخذ صيغة تجريدية لانتمائه إلى المجتمعات البشرية لأنه يخص الإنسان ككائن وكجنس منذ أن وجد على هذه الأرض وإلى يوم زواله عن وجهها.

⁹ - إبراهيم علي بدوي الشيخ المرجع السابق ص 35

صحيح أنه يمكن تحديد جذور هذا المفهوم في الأديان باعتبار أن الأديان كلها تكرم الإنسان وتفضله على غيره من الكائنات الحية وتقر جميعها بالحرية والمساواة وتأمّر الإنسان وبالتالي الحاكم والسلطة بالعدل والإحسان إلا أن بعض الباحثين يجدون الإسراع في إيجاد مرجعيات تاريخية لحقوق الإنسان في الأديان ما هي إلا محاولة اصطناعية قسرية لتفليك المفهوم ونسفه من الداخل بإحالاته إلى الدين وتفسيره بالنوايا والتوجهات الأخلاقية الطيبة لأن مفهوم حقوق الإنسان الذي يتناوله المفكرون والساسة والمنظمات الإنسانية العالمية لا يدل على المفهوم نفسه الذي نفهمه قانونيا اليوم فتحت مسمى "حقوق الإنسان" قامت الحروب وارتكبت مجازر واجترحت المظالم وسفك الدماء وشرعت الجرائم وباسم حقوق الإنسان خاض الإنسان في الشرق النضال وقدم الضحايا بالملايين لكنه رغم ذلك ظل يعاني من الانتهاك الصارخ لحقوقها الطبيعية ورغم أن حقوق الإنسان في الجوهر هي قديمة وطبيعية إلا أن الوعي وتشكيلها كمفاهيم فكرية وأخلاقية لم يتم بين ليلة وضحاها وحسب الرغبات والنوايا الطيبة¹⁰.

النصوص الأولى التي ظهرت فيها عبارة (حقوق الإنسان) هي النصوص السياسية الثورية في القرنين 18 و 17 وهذه النصوص جاءت على شكل إعلانات وتشريعات، وقد كان أول إعلان هو الإعلان الانجليزي الذي صدر عن البرلمان

¹⁰ - إبراهيم علي بدوي الشيخ المرجع السابق ص 36

سنة 1698 على أثر الثورة البرجوازية ضد الأرستقراطية والذي ضمن الحرية الشخصية للمواطن وحرم إيقافه وسجنه دون سند قانوني.

ثم جاء إعلان الحقوق لولاية فرجينيا بالولايات المتحدة الأمريكية في 4 من عام 1776 وبعد ذلك الإعلان الفرنسي لحقوق الإنسان عام 1789 ورغم أن عبارة "حقوق الإنسان" جاءت متفرقة في الإعلانات الأمريكية إلا أن اقتران كلمة (حقوق) بكلمة (الإنسان) مباشرة جاءت في أدبيات الثورة الفرنسية وبالتحديد في الإعلان الفرنسي الذي كان عنوانه أصلاً هو) إعلان حقوق الإنسان والمواطن.

1704 هو المنظر الأول لحقوق الإنسان لاسيما - فبعض المفكرين يرون أن الفيلسوف جون لوك 1632 حينما خصص لها كتابين صدر الأول في 1690 تحت عنوان (دراستان حول الحكم المدني) الذي أكد فيه الحقوق الطبيعية للإنسان، أي حقه في الحياة والحرية والمساواة والملكية وكذلك كتابه (رسالة في التسامح) الذي أكد فيه مبدأ الحرية الذي لم يحصره في حرية الرأي والتفكير والتعبير فحسب، وإنما أيضاً في حرية العقيدة والتعبد معتبراً أن الدين يقوم على الإيمان وليس على الإكراه ومن هنا ولضمان حرية العقيدة والمعتقد والتعبد دعا إلى وجوب فصل الدين عن الدولة أي ما يسمى بالعلمانية في الأدبيات السياسية والدينية والفكرية حالياً ولم يكن جون لوك قد دعا إلى محاربة الدين أو ما شابه فقد كان مدافعاً جريئاً من أجل ضمان حرية التعبد والمعتقد للإنسان ولم يكن في هذا أي إساءة

للدين وإنما للإكراه الديني وضد التعصب لا إكراه في الدين كما جاء في القرآن الكريم.

وفي ألمانيا الإقطاعية آنذاك، تأثر الفيلسوف الألماني (صمونيل كانت) 1724 بفلسفة التنوير في فرنسا وبالثورة الفرنسية، إلا أن كانت تجاوز أطروحات فلاسفة التنوير فقد كان يعتبر (حقوق الإنسان) هي غاية بحد ذاتها، فهي ليست قانونا طبيعيا فحسب وإنما هي تعود إلى القيم الأخلاقية التي هي أساس التقدم والحضارة.

الثورة الفرنسية وإعلانها الصريح عن (حقوق الإنسان والمواطنة) ومبادئها التي تقوم على تحرير الإنسان من جميع القيود، لاقت صدى عميقا لدى المثقفين والمبدعين الأوروبيين، وكذلك لدى الشرقيين، لكن انتصار هذه المبادئ لم يتحقق فعليا من فرنسا وبقيّة دول العالم إلا بصفة تدريجية، فقد صدرت الثورة الفرنسية من خلال أشهر أبنائها (نابليون بونابارت) فيما بعد، هذه المبادئ إلى البلدان التي احتلتها، كبلجيكا، وهولندا، وألمانيا، وإيطاليا، وإسبانيا، وروسيا والنمسا وغيرها¹¹.

ورغم أن الشعوب هذه البلدان قاوموا-نابليون-وثاروا على نظامه، وأرجعوا أنظمتهم القديمة، إلا أن الأفكار والجديدة التي تقوم على حقوق الإنسان والمواطنة

¹¹ - الشافعي محمد بشير ، القانون الدولي العام في السلم والحرب ، دار الفكر الجامعي ، القاهرة ، ط4 ، 1979 . ص 21

ظلت باقية إلى يومنا هذا علما أن أوروبا نفسها تنكرت لمثل هذه الحقوق مرارا، وخاضت أبشع الحروب فيما بين دولها إلا أن البشرية وعلى رأسها أوروبا توجت (حقوق الإنسان) حينما أقرت الأمم المتحدة حقوق الإنسان كقانون دولي وكأيديولوجيا عالمية مشتركة تقريبا لجميع الدول، بل وطورت هذه الحقوق فانطلقت من حقوق الإنسان (إلى) حق الشعوب في تقرير مصيرها.

أما الأساس الثاني من أسس تدشين فكرة الحق وهو الصراع فيمكن تمثله في حديث كل من هوبز ولوك عن أصل الطبيعة البشرية التي اعتبروها شريرة، والتي أدت إلى حالة حرب الجميع ضد الجميع، ولقد خالفهم روسو في ذلك حين تصور أن حالة الطبيعة الأولى كانت حالة رفاهية، إلا أنه أكد على أن مصير الجماعة البشرية إلى الصراع استنادا إلى تجدد الحاجات والمطالب البشرية وتغييرها وتنوعها، في الوقت الذي تتجه فيه الموارد المتاحة للبشر نحو مزيد من الندرة.

وأما فكرة المنفعة فهي فكرة نشأت في حفل الأدبيات الفكرية الاقتصادية في محاولة لتبرير الملكية ورأس المال وتحولات البرجوازية الأوروبية نحو التجارة ثم الصناعة وجهود تعظيم الربح وتقليل الإنفاق ... إلخ.

وكانت هذه الفكرة والتي خط ملامحها المفكر (جيريمي بنتام) من روافد نشأة مفهوم البراجماتية الذي مثل أحد أهم روافد بناء التشكيل الحضاري الغربي، كما

أن نفس الفكرة المنفعة مثلت البيئة التي نما فيها مفهوم الرشادة أو العقلانية التي استندت إليها بعض المفكرين في تدشينهم لمفهوم حقوق الإنسان.

-فالحالة التعاقدية جمعت تلك الأسس كلها، كما أنها في النهاية التجسيد الملموس لمفهوم الحق فالترجمة العلمية لأية حالة تعاقدية تتمثل فيما يترتب على العقد من حقوق على طرف والتزامات على طرف آخر في نفس العقد.

إن الفارق الأساسي بين الطرح الإسلامي والطرح الغربي في بناء مفهوم حقوق الإنسان يتمثل في المفارقة بين مفهومي الصراع والإيمان، فأساس مفهوم حقوق الإنسان في الغرب هو الصراع، سواء أكان الصراع مؤسس للحالة الحقوقية أم أسلوباً لممارستها، فحقوق الإنسان تأسست في الغرب بسبب تصور حالة صراع الجميع ضد الجميع، وممارسة الحالة الغربية تعتمد كذلك على الصراع بين الحقوق وبعضها البعض فحقوق المرأة لم تتحقق ولم تتأسس إلا عبر صراع المرأة مع الرجل، وهكذا.

أما في الإطار الإسلامي فإن الإيمان كان الأساس الذي تنبث عليه المنظومة الحقوقية الإسلامية، وفي هذا الصدد يشار إلى ما ذكره فضيلة الشيخ محمد الغزالي لما له من نظرة ثاقبة في بحث قضية الحقوق حيث أكد في إحدى كتاباته على أن الإسلام لم يعالج قضية الحقوق كما عالجه الغرب، فالغرب وضع للناس حقوقها في مواجهة بعضهم البعض فتحوّلت العلاقات الإنسانية إلى تناقض

مصلحي ، ومن ثم إلى تنافس بل صراع، بينما الإسلام صاغ حقوق الناس في صورة واجبات على الزوج .وحقوق الزوج واجبات على الزوجة وحقوق الجار وواجباته على جاره .وهكذا ومن ثم تحولت منظومة الحقوق من الحضارة الإسلامية إلى منظومة عطاء وتراحم وتراضٍ لا منظومة تناقض مصلحي وصراع وتنافس وغصب وإكراه¹².

ومن هذا نجد أن الأساس الإيماني للحقوق في الإسلام باعتبارها واجبات على المسلم فردا وجماعة جعل المسلمين يتسابقون للوفاء بها، في حين تحولت الحقوق في الغرب إلى أعباء يمكن أن يتخلص منها متى غابت أعين القانون أو غفل رعايته.

غير أن هذا ينبغي ألا يقود للظن بأن الله تعالى اعتبر هذه الحقوق ضربا من الأخلاق غير الملزمة، بل جعل جلها تشريعات، منها المحكم ومنها المتشابه، ومنها المفصل ومنها المتروكة تفاصيله لتطورات ظروف وأوضاع الجماعة المسلمة فهي في المنتهى لم تكن منظومة اختيارية.

والواقع أن هذه الثنائية أحد تجليات عبقرية الدين الإسلامي حيث أن الله صاغ هذه التكاليف بصورها الحقوقية لضمان التزامها تشريعا، لكنه عالج قلبها نفسيا لدى الجماعة المسلمة بصورة جعلت تنفيذها أهم لديهم حتى في العبادات نفسها،

¹² - إبراهيم علي بدوي الشيخ المرجع السابق ص 37

لقد جعل الله التقصير في حقوق الناس على بعضهم البعض أعسر غفرانا من تقصير في حقوق الناس على بعضهم البعض أعسر غفرانا من تقصير العباد في حقوق الله تعالى عليهم إلا الاشتراك به سبحانه. والأحاديث الدالة على ذلك المعنى كثيرة، فعن عبد الله بن أبي قتادة عن أبيه أنه سمعه يتحدث عن رسول الله صَلَّى الله عليه وسلّم أنه قام فيهم فذكر لهم " أن الجهاد في سبيل الله والإيمان بالله أفضل الأعمال " فقال يا رسول الله أرأيت إن قتلت في سبيل الله تكفر عني خطاياي؟ فقال له رسول الله صَلَّى الله عليه وسلّم " :نعم، إن قتلت في سبيل الله، وأنت صابر محتسب مقبل غير مدبر " ثم قال رسول الله صَلَّى الله عليه وسلّم " كيف قلت؟ " قال :أرأيت إن قتلت في سبيل الله أتكفر عني خطاياي؟ فقال رسول الله صَلَّى الله عليه وسلّم " :نعم، وأنت صابر محتسب، مقبل غير مدبر، إلا الدين، فإن جبريل عليه السلام قال :لي ذلك " وعن أبي هريرة رضي الله عنه قال :قال رسول الله صَلَّى الله عليه وسلّم " :من كانت له مظلمة لأخيه من عرضه أو شيء فليتحدى أخذ منه اليوم قبل أن لا يكون دينار ولا درهم، إن كان له عمل صالح أخذ منه بقدر مظلمته، وإن لم تكن له حسنات أخذ من سيئات صاحبه " رواه البخاري.

إن من أهم مميزات منظومة الحقوق الإسلامية أنها استندت إلى دواعي الإيمان برب الخلق فالحقوق في المنظومة الإسلامية هي حقوق الخلائق، كل

الخلائق، وهي منظومة أمر بها رب الخلائق، وما دام رب الخلائق مطلقاً فإن
المنظومة التي فرضها منظومة مطلقة لا يمكن التهاون في الائتثار بها13.

كما أنها منظومة متعالية على أن بعضها بشر قد تكون لهم مصالحهم الطبقية
أو الاقتصادية أو السياسية... إلخ.

أما في الغرب فقد اسند نسق الحقوق فيه إلى فكرة المنفعة والمنفعة فكرة نسبية
متغيرة بتغير الزمان ودوران الأحوال. كما أن فكرة المنفعة تتغير وفق نظرة
الجماعة المهيمنة على دوائر صناعة القرار أو قريبة من دوائر التأثير عليه
كجماعات الضغط أو الطبقات الاجتماعية أو النخب السياسية المهيمنة... إلخ وهذا
ما جعل فكرة الحقوق في المنظومة الغربية فكرة نسبية بالتعبئة.

إن للمسلم أن يفخر بأن منظومة القيمة الحقوقية مختلفة كثيراً، إن لم نقل
جذرياً عن المنظومة الغربية فهذا الاختلاف سببه تفرد منظومة الإسلام وسموها
وصدق توجهها الإنساني العام الشامل.

جدير بالذكر أن هناك مفارقة كبيرة بين حقوق الإنسان في الإسلام وحقوق
الإنسان في الفكر الغربي ويمكن أن نبينها كما يلي:

13 - أمير موسى ، حقوق الإنسان مدخل إلى وعي حقوقي ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت ، ط1 ، 1994. ص55

1- أن الحقوق في الإسلام تشريعات إلهية، والله متره عن النقص البشري،
والله لا يحابي ولا يجامل أحدا من خلقه ولا جنسا ولا سلالة أو طبقة، ولهذا
فتشريعاته خالية من النقص أو العيوب لأنه أدري وأعلم بمصالح البشر الذي
خلقهم.

2- أن حقوق الإنسان في الإسلام غير قابلة للإلغاء أو الإسقاط أو التعديل ولا
تقبل التسامح والتبديل ولا تقبل التنازل ولا تسقط بالتقادم، لأن الإلغاء والنسخ
يحتاج إلى وحي لا يوحى بعد محمد صلى الله عليه وسلم فلا تسقطها القوانين
الاستثنائية ولا تعطلها قوانين الطوارئ أو الأحكام العرفية، لأنها من مقاصد
الإسلام العليا، بل بعضها من أركانه، أما الحقوق الوضعية فهي قابلة للإسقاط
والتعطيل والإلغاء فالفقيه والمشروع إنسان قد يملي عليه عداؤه الشديد لمذهب
معين إلغاؤه وإسقاطه وإقامة قانون مناقض له. كما حدث بالنسبة لأنصار المذهب
الفردى، الذي أسقط كل الحقوق القديمة واعتبرها رجعية وأصولية، وأطلق العنان
للفرد وأعطاه حقوقا بلا حدود وأصدر حقوق الجماعة¹⁴.

ومن الناحية التاريخية نجد كل الحضارات البشرية عبر التاريخ كان لها
نصيب في التشريع وتقديم التوصيات لما ينبغي أن تكون عليه علاقة الفرد بنفسه
وبمحيطه القريب والدوائر الجغرافية والثقافية الأكثر بعدا عنه.

14 - أمير موسى ، حقوق الإنسان مدخل إلى وعي حقوقي ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت ، ط 1 ، 1994. ص56

إن مفهوم حقوق الإنسان الحديث مشتق من المرجعية الأوروبية، هؤلاء الأوروبيون هم الذين صاغوا ظلاله وهوامشه ومركزياته، وهم أيضا الذين تفلسفوا في دلالاته ومن ثم جسده في شكل مؤسسات قطرية ودولية كما هو الحال في منظمة الأمم المتحدة التي أنشأت منظمة حقوق الإنسان لتكون المشرع والمراقب الدولي على هذه الحقوق، وبالنسبة للغرب فإن الثورة الفرنسية هي المرجعية التي تجسد فيها مفهوم حقوق الإنسان المستند إلى القانون المعروف الحرية والإخاء والمساواة ومن ثم تنوعت الجهود والاجتهادات مثل اجتهادات ماغنا كارتا بإنجلترا وما تمخض عن الثورة الأمريكية وهلم جرا، ولكن ذلك حصر في الغرب فقط هو إجحاف في حق الحضارات الأخرى في آسيا وإفريقيا وغيرهما.

ولكن هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن المرجعية الفرنسية لحقوق الإنسان لا تصمد أمام النقاش الموضوعي العلمي، لأن الثورة الفرنسية لم تحترم المبادئ التي قامت عليها خارج الإطار الجغرافي الغربي أولا. وعلى مستوى العالم ثانيا بعد الثورة الفرنسية مباشرة انطلقت عمليات استعباد السود الأفارقة وزحزحتهم وقلعهم رجالا ونساءً من بلدانهم حيث نقلوا إلى الغرب ليغتصبوا هناك وتمارس ضدهم أعنف أشكال الاضطهاد والقتل والنفي، والتنكيل الجنسي وخلال فترة زمنية قصيرة انطلق الاحتلال الفرنسي لعدد كبير من البلدان في عدد من

المناطق الجغرافية في المعمورة ولقد رافق ذلك الاحتلال التمييز العنصري والاقتصادي والثقافي وغيرها. من أنواع التمييز الذي يخالف منطق الديانات والحضارات¹⁵.

وبالنسبة للثورة الأمريكية فهي أيضا توجب بإبادة الهنود الحمر والقضاء على إثنية تم الثقافية واللغوية بشكل صريح، وبالتالي فإن الولايات المتحدة التي هي أوروبا ما بعد المحيط الأطلسي قامت باحتلال أراضي المكسيك وامتد ذلك إلى أماكن أخرى وعلى هذا الأساس فإن مقولة حقوق الإنسان كانت تعني وتشمل الإنسان الأوروبي-الغربي- بشكل قصري واختزالي، من هنا ندرك أن مفهوم الإنسان بما في ذلك حقوقه لم يكن كونيا إلا على الورق أما على صعيد الممارسة فهو متمركز فرنسيا أو بريطانيا أو أمريكا أو برتغاليا أو ألمانيا.

بناءً على ما تقدم فإن التمرکز الإثني والتمرکز الغربي الذي هو تطوير له هما اللذان لعبا الأدوار الحاسمة في صياغة وفرض تطبيق ما يسمى بالقوانين الدولية دون استشارة الشعوب الأخرى لأنها أصلاً كانت محتلة وكانت تتعرض للتصفية المادية¹⁶.

فعندما يقول جاك دريدا أن مفهوم حقوق الإنسان ليس مفهوماً واحداً موحداً إنما هو في الواقع مجموعة من المفاهيم: القانون والمطالب، ويوضح أن هذه

15 - أمير موسى ، حقوق الإنسان مدخل إلى وعي حقوقي ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت ، ط 1 ، 1994. ص55

16 - إبراهيم علي بدوي الشيخ. المرجع السابق.ص58

المفاهيم لم توجد قبلها أي أن الطبيعة لم تعطها للبشر، إنما هي نتاج التجربة والصراعات والكفاحات على جميع المستويات، وعبر التاريخ بمعنى أن مفاهيم حقوق الإنسان هي من صنع البشر ومن تشكيلهم.

-لقد نشأت المرتكزات الأساسية لحقوق الإنسان في مضامين القانون الطبيعي والقوى الطبيعية وبالتالي فكرة العقد الاجتماعي وكانت بالضرورة نتاج لصراع مصالح اجتماعية واقتصادية وسياسية متناقضة ترتب عليها قواعد قانونية توفيقية ثم تطورت تلك القاعدة القانونية على عدة مراحل تاريخية ممتدة بدأت بالحقوق المدنية والسياسية.

ثم تطور الاهتمام بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية نتيجة لظهور الفوارق الطبيعية وانتشار الفكر الاشتراكي في منتصف القرن 19 عندما ظهر البيان الأول لماركس وفريدريك أنجلز في عام 1848 والذي واكب الثورة الفرنسية الثانية.

وتطورت منظومة حقوق الإنسان مع تطور النظام العالمي نتيجة للحرب العالمية الأولى وظهر دول جديدة ونشأت عصبة الأمم ثم الحرب العالمية الثانية وظهرت الأمم المتحدة والعالم متعدد الأقطاب.

-ثم حدثت الطفرة الكبرى في حقوق الإنسان كنتيجة للتقدم العلمي والتقني الذي غيرت نتاجه العالم لينتقل من العصر الحديث إلى عصر ما بعد الحداثة وتركت

آثاره على حقوق الإنسان فيما يسميه البعض الجيل الثالث من حقوق الإنسان والذي يشتمل على سلسلة من الحقوق المتعددة مثل " الحق في التنمية، وحقوق المرأة والطفل والحق في بيئة سليمة متوازنة " وغيرها من الحقوق.

وتنطلق منظومة حقوق الإنسان من الإعلانات الدولية ثم تصدر عقب المؤتمرات الأولية وتسفر في النهاية عن مبادئ قانونية توضع في صلب اتفاقيات دولية، وتصبح جزءاً من القانون الدولي لحقوق الإنسان.

مما سبق يمكن أن نلاحظ، أنه رغم الصعوبات التي قد تواجه من يحاول أن يضع تعريفاً محددًا لحقوق الإنسان إلا أنه جرت العديد من المحاولات في هذا المجال لعل من أهمها ما يلي:

أن حقوق الإنسان وما يتصل بها من حريات أساسية تعرف بأنها " فرع خاص من فروع العلوم الاجتماعية، يختص بدراسة العلاقات بين الناس، استناداً إلى كرامة الإنسان، بتحديد الحقوق والرخص الضرورية لازدهار كل كائن إنساني¹⁷.

كما يمكن تعريفها بأنها " علم يتعلق بالشخص ولاسيما الإنسان العامل الذي يعيش في ظل دولة، ويجب أن يستفيد من حماية القانون عند قيامه بجريمة، أو

17 - ثامر ابراهيم الجهماني المرجع السابق، ص 69

عندما يكون ضحية للانتهاك، عن طريق تدخل القاضي الوطني والمنظمات الدولية.

ويرى البعض أن القانون الدولي لحقوق الإنسان أو حقوق الإنسان في وقت السلم يهدف إلى حماية الأشخاص ضد تجاوزات الدولة التي هم من رعاياها.

واعتمدت بعض المحاولات في إيضاحها لماهية حقوق الإنسان على ما ورد بديباجة الإعلان وما ورد منه حيث تقرر أن حقوق الإنسان هي أن يولد الناس أحرارا ومتساويين في الحقوق ، نص المادتين 1 و2 والكرامة ولكل إنسان الحق في التمتع بكامل الحقوق والحريات دون أي تمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الميلاد أو الدين أو الأصل الوطني أو الاجتماعي.

كما أن هناك اتجاه يطلق على حقوق الإنسان مصطلح "الحقوق الطبيعية"، ويعرفها بأنها حقوق لا سبيل إلى انتزاعها من الإنسان لأنه يولد متمتعاً بها كحقه في الحياة وفي الحرية وفي التماس السعادة.

وهناك رأي ثالث يعرف حقوق الإنسان على أن هذا المفهوم يتسع ليشمل جميع المفاهيم التي كانت تدل عليها المصطلحات التي تداولتها الدساتير والقوانين في القرن التاسع عشر وعلى امتداد النصف الثاني من القرن العشرين مثل "مصطلح الحريات الخاصة" الذي يشمل الحريات المدنية كحرية التملك وحرية

التعاقد وحرية العمل وغيرها. ومصطلح الحريات العامة الذي يشمل الحريات السياسية كحرية التجمع وحرية تأسيس الجمعيات وحرية الصحافة.

وهناك فريق آخر يعرف حقوق الإنسان بأنها " وجود مطالب واجبة الوفاء بقدرات أو مكنات معينة، يلزم توافرها على أسس أخلاقية لكل البشر دونما تمييز فيما بينهم على أساس النوع أو الجنس أو اللون أو العقيدة أو الطبقة، وذلك على قدم المساواة بينهم جميعا ودون أن يكون لأي منهم أن يتنازل عنها."

ويميل بعض المتخصصين إلى تعريف حقوق الإنسان بأنها " مجموعة الاحتياجات والمطالب التي يلزم توافرها بالنسبة إلى عموم الأشخاص، وفي أي مجتمع، دون تمييز بينهم -في هذا الخصوص -سواء لاعتبارات الجنس أو النوع أو اللون أو العقيدة السياسية، أو الأصل الوطني أو لأي اعتبار آخر" 18.

وتوصف هذه الحقوق أنها وإن كانت ذات طابع وطني أو داخلي أساسا لها، إلا أنها ذات جانب دولي عالمي، كما توصف حقوق الإنسان كذلك بأصالتها أو بعدم إمكان التنازل عنها وإن جاز للسلطة في أي مجتمع وضع ضوابط تنظيمية لها.

فحقوق الإنسان تدخل في نطاق اهتمامات فروع علوم القانون، كقانون العمل والتشريعات الاجتماعية التي تعنى هذه الحقوق من جوانب عدة، مثل الحق في

العمل، والحق في الحصول على أجر متساوٍ في مقابل العمل المتساوي، والحق في إنشاء تنظيمات نقابية، والحق في المفاوضة الجماعية.

وأما القانون الدولي العام، أو قانون العلاقات الدولية فيعود إليه الفضل الكبير في صياغة وبلورة العديد من القواعد الخاصة بحقوق الإنسان سواء في وقت السلم القانون الدولي لحقوق الإنسان، أو في أثناء التراعات المسلحة القانون الدولي الإنساني، أو في النزاعات المسلحة¹⁹.

ولا شك أن جميع هذه المحاولات قد نظرت إلى حقوق الإنسان باعتبارها علماً وأن معيار أو أساس هذا العلم هو كرامة الإنسان، ولا شك في صواب هذه النظرة، لأن من يستعرض الحقوق المختلفة للإنسان يجدها □ دف إلى صون كرامة الإنسان وحمايتها.

ويجوز البعض تعريف حقوق الإنسان في عبارة واحدة هي " كل ما من شأنه أن يؤدي إلى احترام كرامة وإنسانية الإنسان."

خلاصة ما تقدم: إن اهتمام أهل الفكر والسياسة، والمثقفون عموماً، بموضوع حقوق الإنسان منذ القدم. وكان النضال من أجل هذه الحقوق عاملاً أساسياً في أحداث منعطفات تاريخية وثورات سياسية واجتماعية .

19 - ثامر ابراهيم الجهماني المرجع السابق، ص70.

وجرى تحديد هذه الحقوق في سياق هذا التطور ودونت في مواثيق وطنية وإقليمية ودولية. على الرغم من تضارب الآراء واختلاف وجهات النظر حول مفهوم حقوق الإنسان، إلا أن فكرتها الأساسية تدور حول الحريات العامة ومبدأ المساواة بين الناس²⁰.

أما الاختلاف في وجهات النظر وآلية العمل فيرجعان إلى أسباب عديدة، منها نسبية تعريف حقوق الإنسان وحدودها وارتباط هذا المفهوم بالتطور الحضاري والتقدم الاجتماعي، وتأثير التيارات الفكرية والتقاليد والظروف المكانية والزمانية، إضافة إلى المصالح والامتيازات التي تتحقق للبعض عن طريق انتهاك حقوق الآخرين.

²⁰ - إبراهيم علي بدوي الشيخ. المرجع السابق. ص58

الفصل الأول:

الأصل التاريخي لحماية حقوق الأسرة

يرتبط مفهوم حقوق الإنسان بطبيعة الكائن البشري، الذي خلق حراً ومكرماً، والأصل هو أن يتمتع كل إنسان أينما وجد بحقوقه وحياته الأساسية دون قيود أو حواجز، فالمرأة ليست بمعزل عن هذه الحقوق، غير أن التخلف السياسي والاقتصادي والاجتماعي الذي يشمل العديد من الدول، كل ذلك يهدد حقوق الإنسان بصفة عامة وحقوق المرأة خاصة إذا تعلق الأمر بالحقوق السياسية ومنه توجد نوعين من الضمانات أحدهما يتعلق بالتدابير التي تتخذ على صعيد كل دولة، والنوع الثاني يتمثل في وسائل الحماية الدولية، ومن المفروض أن يكون هناك تكامل بين وسائل الحماية على المستويين الوطني والدولي باعتبار أن الهدف واحد وهو إقرار واحترام هذه الحقوق.

بعد صدور الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام 1948 ، اتجهت الأمم المتحدة إلى مهمة أخرى وهي تحويل المبادئ التي جاء بها الإعلان إلى أحكام معاهدات دولية تفرض التزامات على الدول من الدول المصادقة، وفي نهاية الأمر تقرر صياغة عهدين، الأول يعالج الحقوق المدنية والسياسية والثاني يعالج الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

-تمتعت المرأة منذ بداية الخليقة بمكانة سياسية واقتصادية ودينية واجتماعية مختلفة باختلاف العصور والأزمنة التي مرت بها، ولعبت دورا لا يستهان به في سير شؤون الحياة، ففي بدايات التاريخ كانت للمرأة مرتبة الآلهة يعبدها الذكر والأنثى ويتوسلون إليها طالبين الغفران والرحمة وشكلت وجودها رمزا للإنتاج والخصوبة والخير ولذلك كانت للمرأة علاقة حميمة مع الخلق كما ارتبط وجودها مع الأرض المنتجة التي تطعم البشر من خيراتها²¹.

أما في الشرائع القديمة فقد أخذت المرأة مكانة محفوظة في شريعة حمورابي حيث وجدت العديد من النصوص التي تنظم الأسرة وتحفظ لها مكانة ودور المرأة في الحياة الاجتماعية.

واحتلت المرأة موقعا سياسيا كبيرا في الحضارات التي سكنت الوطن العربي كحضارة وادي الرافدين، ووادي النيل لدرجة أن تولت سلطة رئاسة الدولة، كما المرأة مكانة كبيرة عند العرب فترأست الدولة كما في مملكة تدمر، وأصبح منهن شاعرات مثل الخنساء، إلا أن وضع المرأة اجتماعيا وحقوقيا واقتصاديا لم يتحسن بالشكل الذي يتناسب مع قيمتها الإنسانية ودورها الإنساني في الأسرة والمجتمع.

لم يثر موضوع حقوق المرأة من حيث كتابة المقالات وتأليف الكتب إلا في أواخر القرن الماضي ومطلع هذا القرن، وذلك بعد إثارة قضية حقوق المرأة في

21 - محمد عزيز شكري - تاريخ القانون الدولي الانساني وطبيعته ضمن كتاب ، دراسات في القانون الدولي الانساني ، تقديم : د. مفيد شهاب ، دار المستقبل العربي ، ط1 ، بيروت ، 2000

الغرب وما أسفر عنه ذلك من انعكاسات في عالمنا الإسلامي، الذي كان يعاني من هجمة استعمارية ضخمة وغزو عسكري وثقافي، فكان السبب المباشر للإثارة موضوع المرأة في الشرق هو نيلها حقوقها في الغرب، والواقع أن المرأة عندنا لم تكن تعاني من نفس المشكلة التي عانت منها المرأة الغربية، فالعديد من الحقوق التي نالتها المرأة الغربية في القرن العشرين، كانت حصلت عليها المرأة المسلمة منذ بداية الرسالة الإسلامية.

وكان التطبيق السيئ والفهم القاصر للإسلام، وحالة التخلف العامة التي كانت تسيطر على عالمنا الإسلامي، كلها عوامل ساهمت في صبغ الإسلام بصبغة الرجعية والتخلف و بظلم المرأة والحط من قدرها²².

فالمرأة نصف المجتمع من حيث الكم والعدد، ولكنها في الواقع وفي التأثير أكثر من النصف لأن للمرأة تأثيرا في زوجها، وتأثيرتها في أبنائها، لهذا كانت العناية بالمرأة أمرا واجبا، لا عجب أن يهتم القرآن، و السنة، ويهتم الفقه الإسلامي، و كتب التفسير، وكتب الحديث، وكتب التربية بالمرأة، القرآن ذكر المرأة في عشرات السور، في سور كثيرة.

- فلم تكن حقوق المرأة تنصب على المساواة بينها وبين الرجل، بل كانت قائمة على المراعاة لظروفها وأحوالها وأنها لا تستطيع أن تقدم مثل ما يقدمه

22 - المحامي باسيل يوسف ، المرجع السابق.ص22

الرجل من جهد في العمل وهذه الحقوق كانت من الناحية القانونية إسقاط عدد من الواجبات عن المرأة كالتقليل من ساعات العمل ومراعاة الحوامل، وإجازات العمل ومراعاة بيتها، ومن أجل ذلك شكلت العديد من المنظمات الخاصة بحقوق المرأة، وبعد أن تمكنت المرأة من دخول ساحات العمل والعلم، بدأت مرحلة جديدة نحو الحقوق السياسية، فما دامت المرأة في البيت والمعمل والحقل والمدرسة مع الرجل فلا بد من أنها تحظى بما حظي به الرجل من حقوق في قيادة هذه المؤسسات وهي مؤسسة البيت والمعمل والحقل والعلم ومن ثم التوجه نحو المؤسسة السياسية.

-لقد ساعدت الحروب على بروز دور المرأة، وذلك نتيجة انشغال الرجال في الحروب فكان على المجتمع أن يضاعف عدده عن طريق تحريك النصف الثاني فيه وهو المرأة.

-قبل إنشاء منظمة الأمم المتحدة، كان هناك بعض الاتفاقيات الدولية التي نصت على الحماية القانونية للنساء، ففي عام 1902 كانت اتفاقيات لاهاي حول التناقض في القوانين المحلية المتعلقة بالزواج والطلاق 1933 حول مكافحة - 1910 - 1921 والوصاية على القاصرين، وتم تبني اتفاقيات دولية في الأعوام 1904 الاتجار بالنساء.

-وبعد انتهاء الحرب العالمية الثانية وما عانته شعوب العالم من ويلات مدمرة
راح ضحيتها الملايين من البشر، وجد واضعو ميثاق الأمم المتحدة ضرورة أن
تقوم المنظمة بدور فعال في رفع مستوى المرأة والعمل على حماية حقوقها فعملت
الأمم المتحدة على تثبيت حقوق المرأة في العديد من الإعلانات والبيانات
والاتفاقيات التي تولت إعدادها وعقدها23.

-وكان باكورة عملها هو الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام 1947
الذي نص على أنّ لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات الواردة في
الإعلان دونما تمييز من أي نوع، ولاسيما التمييز بسبب الجنس.

وعلى الرغم من أنّ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لم يكن معاهدة دولية
ملزمة، إلاّ أنه يعد وثيقة دولية ذات اعتبار، وأصدرت الأمم المتحدة العديد من
الإعلانات والتوصيات في مجال حقوق المرأة، وتولت عقد العديد من الاتفاقيات
بهذا الخصوص ومنها:

1-اتفاقية الحقوق السياسية للمرأة:

23 - شريف عتلم - محمد ماهر عبد الواحد - موسوعة اتفاقيات القانون الدولي الإنساني - إصدار اللجنة الدولية للصليب الأحمر بالقاهرة - الطبعة السادسة 2005.

-في عام 1950 ، عقدت اتفاقية حقوق المرأة، وأقرت هذه الاتفاقية، حق المرأة بالتصويت والترشيح وتولي المناصب العامة في الدولة وتضمنت الحقوق الآتية:

*للنساء حق التصويت في جميع الانتخابات، بشروط تساوي بينهن وبين الرجال دون تمييز.

*للنساء الأهلية في أن ينتخبن لجميع الهيئات المنتخبة بالاقتراع العام، المنشأة بمقتضى التشريع الوطني، بشروط تساوي بينهن وبين الرجال دون أي تمييز 24 .

*للنساء أهلية تقلد المناصب العامة وممارسة جميع الوظائف العامة المنشأة بمقتضى التشريع الوطني، بشروط تساوي بينهن وبين الرجال دون أي تمييز.

2- إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة:

-في عام 1967 صدر إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة، وتضمن الإعلان ما يأتي:

*إن التمييز ضد المرأة، بإنكاره أو تقييده، تساويها في الحقوق مع الرجل يمثل إجحافاً أساسياً ويكون إهانة للكرامة الإنسانية.

*تتخذ جميع التدابير المناسبة لإلغاء القوانين والأعراف والأنظمة، والممارسات القائمة التي تشكل تمييزاً ضد المرأة، ولتقرير الحماية القانونية الكافية لتساوي الرجل والمرأة في الحقوق وخصوصاً:

أ - ضرورة تحقيق مبدأ تساوي الحقوق في الدستور أو يكفل قانوناً على أية صورة أخرى.

ب - يصار في أسرع وقت ممكن إلى تصديق الصكوك الدولية الصادرة عن الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة المتعلقة بالقضاء على التمييز ضد المرأة، أو الانضمام إليها، وتنفيذها على وجه التمام.

*تتخذ جميع التدابير المناسبة لتوعية الرأي العام وإثارة التطلعات في كل بلد نحو القضاء على النعرات وإلغاء جميع الممارسات العرفية وغير العرفية القائمة على فكرة نقص المرأة.

*تتخذ جميع التدابير المناسبة التي تكفل للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل ودون أي تمييز الحقوق التالية وضمان حقها في التصويت في جميع الانتخابات وفي ترشيح نفسها بجميع الهيئات المنبثقة عن الانتخابات العامة، وتقلد المناصب العامة، ومباشرة جميع الوظائف العامة، وتكفل هذه الحقوق عن طريق التشريع 25 .

*مساواة المرأة في الحقوق بين جميع الدول، ووضع مبدأ تساوي حقوق الرجل والمرأة موضع التنفيذ في جميع الدول وفقاً لمبادئ ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان وحث الحكومات والمنظمات غير الحكومية والأفراد، على بذل أقصى الوسع للعمل على تنفيذ المبادئ الواردة في هذا الإعلان 26 .

3-اتفاقية حقوق المرأة:

-تعد اتفاقية حقوق المرأة سيدا و المنعقدة عام 1979 من أهم الاتفاقيات الدولية التي نظمت حقوق المرأة، وهي اتفاقية شاملة لجميع حقوق المرأة وتعد أساسا للاتفاقيات الدولية الأخرى وتضمنت الجوانب الايجابية منها:

25 - إبراهيم علي بدوي الشيخ المرجع السابق ص 67

26 - جعفر عبد السلام ، القانون الدولي لحقوق الإنسان : دراسات في القانون والشرعة الإسلامية ، دار الكتاب اللبناني ، بيروت ، 1998. ص52

أ - عدم التمييز ضد المرأة:

عرفت الاتفاقية مصطلح التمييز ضد المرأة بأنه: أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في ميدان آخر، أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل.

ب - مساواة المرأة:

أوجبت الاتفاقية مساواة في الحقوق في التشريعات الوطنية: وتتعهد الدول بالنص على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى، وأن تنص تشريعاتها على العقوبات الخاصة لحظر كل تمييز ضد المرأة وفرض حماية قانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل وضمان الحماية الفعالة للمرأة.

وتتخذ الدول جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة من جانب أي شخص أو منظمة أو مؤسسة، لاسيما الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، كل التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريع منها، لكفالة

تطور المرأة وتقدمها الكاملين، وذلك لتضمن لها ممارسة حقوق الإنسان والحريات الأساسية والتمتع بها على أساس المساواة مع الرجل²⁷.

ج-الحقوق السياسية:

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامه للبلد، وبوجه خاص تكفل للمرأة على قدم المساواة مع الرجل الحق في:

-التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات العامة، والأهلية للانتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام.

-المشاركة في صياغة سياسة الحكومة، وفي تنفيذ هذه السياسة، وفي شغل الوظائف العامة وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية.

-المشاركة في أية منظمات وجمعيات غير حكومية تم بالحياة العامة والسياسة للبلد.

²⁷ - خيري احمد الكباش ، "الحماية الجنائية لحقوق الإنسان دراسة مقارنة في ضوء أحكام الشريعة الإسلامية والمبادئ الدستورية والمواثيق الدولية" ، دار الجامعيين ، القاهرة ، 2002ص66

-تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتكفل للمرأة على قدم المساواة مع الرجل ودون أي تمييز، فرصة تمثيل حكومتها على المستوى الدولي والاشتراك في أعمال المنظمات الدولية²⁸.

المبحث الأول :

نبذة تاريخية حول حماية حقوق الأسرة

بذلت معظم الدول جهوداً للإهتمام بقضايا المرأة وتسلية الضوء عن ضرورة تحسين أوضاعها وإزالة العقبات التي تعيق تقدمها ومشاركتها في المجتمع ،وفي ضوء ذلك أعلنت الأمم المتحدة عام 1975 عاماً دولياً للمرأة وعقب في ذلك العام المؤتمر العالمي الأول للمرأة في المكسيك والذي أوصى ببذل الجهود الكفيلة بالقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل كما أعلنت الفترة من 1976-1985 عقداً دولياً للمرأة.

وشهد عام 1980 إنعقاد المؤتمر الثاني للمرأة في كوينهاكن وفي عام 1985 عقد المؤتمر العالمي الثالث في نيروبي والذي تم الاعلان فيه عن الاستراتيجية الاستشرافية للمرأة عام 2000 كما أكدت منظمة اليونسكو في مؤتمرها العام لسنة 1989 في خطتها المتوسطة للإعلام للفترة من 1990-1995 على ضرورة تحسين أوضاع المرأة وتخفيض نسبة الأمية بين النساء ،كما أكدت تقارير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عام 1995 ولغاية الآن على ضرورة تكريس المساواة بين المرأة والرجل ،كمبدأً أساسياً دون تمييز بما في ذلك المشاركة في صنع القرارات السياسية والإقتصادية.

عقد المؤتمر العالمي الرابع للمرأة عام 1995 وقد وجد المجتمع الدولي أن أهمية إيمان إصدار إتفاقية تعني بما للمرأة من حقوق وواجبات وبدأ العمل بذلك منذ بداية السبعينات إلى أن تم التوصل إلى إتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة عام 1981.²⁹

²⁹-مركز عمان، دليل حقوق المواطن، 2000، ص136.
www.almokhtasar.com/htm/fatawa/111php.91k

المطلب الأول :

موقع المرأة من خلال حقوق الإنسان.

أكد ميثاق الأمم المتحدة في ديباجته على الحقوق الأساسية للإنسان كما أكد على كرامة الفرد وقدره ،وبما للرجال والنساء من حقوق متساوية ،فمن أهداف الأمم المتحدة تحقيق تعاون دولي على حل المشاكل العالمية في مختلف المجالات الإقتصادية ،الثقافية ،إجتماعية، إنسانية ، كما تنص المادة الثامنة من الميثاق على أن لا تفرض الأمم المتحدة قيودا تحد بها جواز إختيار للرجال والنساء للإشتراك بأي صفة وعلى وجه المساواة في فروضها الرئيسية والثانوية ،كما توجه المواد نداءا يتعلق بكافة حقوق الإنسان والحريات الأساسية بدون تمييز بينهم بسبب العنصر ،أو اللغة ،أو الجنس ،أو الدين وقد تعهدت الدول الأعضاء في المادة السادسة والخمسين "بإتخاذ عمل مشترك وعمل منفصل لتحقيق هذه الأهداف بالتعاون مع الأمم المتحدة " 30

دكتور عبد الغني محمود :حقوق المرأة في القانون الدولي العام في الشريعة الإسلامية ،ص172.30

المطلب الثاني :

المواثيق الدولية المتعلقة بحقوق المرأة.

- إن من مبادئ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وكذلك ميثاق الأمم المتحدة بما فيه ديباجته ،على مبدأ المساواة بين الجنسين والذي يعتبر من بين المبادئ الأساسية إلا أن منظمة الأمم المتحدة أصدرت عدة إعلانات تفصيلية خاصة بحقوق المرأة ومن بين هذه الاتفاقيات .

أولاً :الاتفاقية الدولية الخاصة بالحقوق السياسية للمرأة .

إن هذه الاتفاقية تعتبر أول اتفاقية على الصعيد العالمي تتعهد فيها الدول بالالتزام بمنح النساء حقوقهن السياسية ،وأنها أول من طبقت مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة حيث جاءت بثلاثة مبادئ :

- وجوب إحترام حق المرأة في الإقتراع في جميع الإنتخابات مساواة مع الرجل دون وجود أي تمييز ،وهذا ما نصت عليه المادة الأولى : "للنساء حق التصويت في جميع الإنتخابات بشروط تساوي بينهن وبين الرجال دون أي تمييز .

- وجوب منح المرأة حق الترشح للانتخابات على كافة المستويات التي تنص عليها القوانين الداخلية للدول ،على قدم المساواة مع الرجل دون أي تمييز ،وهو ما تضمنته المادة الثانية : "للنساء الأهلية في أن ينتخبن في جميع الهيئات المنتخبة بالإقتراع العام المنشأ بمقتضى التشريع الوطني بشروط تساوي بينهن والرجال دون تمييز " .

- للمرأة حق تقلد مناصب العامة ومباشرة الوظائف العامة دون أي تمييز ،وهذا بناء على القوانين الوطنية ،وتجسده المادة الثالثة من الإتفاقية التي تنص على أن : "للنساء أهلية تقلد المناصب العامة وممارسة جميع الوظائف العامة المنشأة ،بمقتضى التشريع الوطني ،بشروط تساوي بينهن وبين الرجال دون أي تمييز " .

ثانيا :الإعلان العالمي للقضاء على التمييز ضد المرأة .

-اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في 7نوفمبر 1927 للإعلان العالمي للقضاء على التمييز ضد المرأة وقد أقر الإعلان المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق ودعا إلى اتخاذ إجراءات والتدابير لضمان الاعتراف العالمي بمبدأ المساواة كما دعى إلى اتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان تنفيذ بنود الإعلان والملاحظ أن هذا الاعلان يمثل مرحلة جديدة في جهود الأمم المتحدة من أجل تحقيق المساواة في الحقوق بين الرجال والنساء وذلك طبقا لنصوص ميثاق الأمم

المتحدة والمبادئ الواردة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية، هذا في الفقرة الثالثة من الديباجة تشير بشكل عام إلى أن الجمعية العامة للأمم المتحدة عند تبنيها لهذا الإعلان تأخذ بعين الاعتبار القرارات والإعلانات والتوصيات الصادرة عن الأمم المتحدة والوكالات المختصة والرامية إلى القضاء على التمييز بكافة أشكاله وإلى تعزيز تساوي في حقوق الرجل والمرأة .

ولقد جاء في ديباجة الإعلان بأنه رغم أن ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان والاتفاقيتين الدولتين الخاصتين بحقوق الإنسان والوثائق الأخرى الصادرة عن الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة، ورغم التقدم الذي تم إحرازه في ميدان المساواة في الحقوق فإنه لا يزال هناك قدر كبير من التمييز ضد المرأة وكما ورد عن الديباجة أيضا بأن التمييز ضد المرأة يتنافى مع كرامة الإنسان وضد الأسرة والمجتمع يحول دون إشراك المرأة على قدم المساواة مع الرجل في الحياة السياسية والاجتماعية والإقتصادية والثقافية لبلد ما ويمثل عقبة تعترض الإنماء التام لإمكاناتها وطاقتها بغية خدمة بلدها.³¹

كما أن الإعلان يعتبر من قبل الإجراءات والتدابير التمييزية لأية تدابير تتخذ لحماية المرأة على بعض أنواع الأعمال والأسباب تتعلق بصميم تكوينها الجسدي وبالإضافة إلى أن إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة جاء في جميع بنوده

³¹ -الدكتور: عمر سعد الله: مدخل في القانون الدولي لحقوق الإنسان ص46.

متماشيا مع اتفاقيات دولية مشابهة له وقد دخلت حيز التنفيذ حيث يعتبر هذا الإعلان ذو أهمية خاصة نظرا لأنه مستوحى في جميع نصوصه من القرارات والإعلانات والإتفاقيات والتوصيات الصادرة عن الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والرامية إلى القضاء على التمييز العنصري بكافة أشكاله ويظهر جليا بأن هناك تقدما قد أحرز في ميدان المساواة في الحقوق السياسية للرجال والنساء وكذلك ميادين التعليم والعمل في حين أنه في مجالات أخرى لم يحرر الإعلان نتائج جيدة وخاصة في ميدان الحقوق المدنية، وتفسير ذلك هو غياب العمل الفعال الذي ينتظم من قبل المعنيين .

- كما أن المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان والمنعقد في طهران سنة 1928 تبنى إعلان عالج في بعض نصوصه التمييز ضد المرأة، كما أكد إعلان طهران على تطبيق إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة لسنة 1967 يعتبر ضرورة قصوى لتقدم الإنسانية المادة الخامسة عشر وفي نفس المناسبة أكد في المادة السادسة عشر منه على أن للآباء والأمهات الحق في أن يقرروا وبحرية مطلقة زيادة عدد أطفالهم، وأخيرا فإنه لا يتقرر حتى الآن تحويل إعلان 1967 والخاص بالقضاء على التمييز ضد المرأة إلى اتفاقية دولية ذات صفة إلزامية تم إن مشكلة المساواة

بين الرجال والنساء ستبقى طويلا مسجلة على جدول أعمال الميثاق والمنظمات
الدولية المخصصة.³²

الاتفاقية الخاصة بحماية الأمومة:

- في 28 يونيو 1958 وافق المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية الذي
عقد بجنيف في دورته الخامسة والثلاثين في 04 يونيو 1952 وبدعوة من مجلس
إدارة مكتب العمل الدولي على الاتفاقية رقم 1031 من سلسلة إتفاقيات العمل
الدولية وهي الاتفاقية الخاصة بحماية الأمومة ،وقد أطلق عليها اتفاقية الأمومة
معدلة لعام 1952 وأهم ماورد في هذه الاتفاقية :

- تسري أحكام هذه الإتفاقية على جميع النساء بغض النظر على السن أو
التبعية أو الجنس أو العقيدة سواء كانت متزوجة أو غير متزوجة والعملات في
المشروعات الصناعية أو غير الصناعية وفي الأعمال الزراعية .

- لجميع العملات في المشروعات المذكورة أعلاه الحق في إجازة
الأمومة عند استخراجها لشهادة طبية تعيين التاريخ .

- الدهاني سليمان الطعيمن ،حقوق الإنسان وحرياته الأساسية 2006 ص324 .³²

- حددت الإتفاقية بأن إجازة الأمومة يجب أن لا يقل عن 12 أسبوعا .
تحدد الإجازة الإجبارية عن طريق التشريعات الوطنية إلا أنه يجب على أن لاتقل
هذه الإجازة عن ستة أسابيع .

- في حالة المرض الناجم عن الحمل بكفل التشريع الوطني الحق بإجازة
إضافية قبل الوضع ويجوز للسلطة المختصة أن تحدد الحد الأقصى لمثل هذه
الإجازة .

- للمرأة خلال تغييبها عن العمل في إجازة الأمومة الحق في تسليم المزايا
النقدية والطبية .

- في حالة الرضاعة يكون للمرأة الحق في الانقطاع عن عملها لهذا
الغرض في الوقت أو الأوقات التي يحددها التشريع الوطني وتحتسب فترات
الانقطاع عن العمل للأوضاع كساعات عمل وبدفع عن الأجور .

المبحث الثاني :

ماهية حقوق المرأة .

إنّ قضية حقوق المرأة هي قضية كل مجتمع في القديم والحديث، فالمرأة تشكل نصف المجتمع من حيث العدد، وأجمل ما فيه من حيث العواطف والمشاعر، وأعقد ما فيه من حيث المشكلات، ومن ثمة كان من واجب المفكرين أن ينظروا في قضيتها دائما على أساس أنها قضية المجتمع .

وتتفق كل المجتمعات الإنسانية في العالم على الدور الحيوي والهام الذي تلعبه المرأة في المجتمع باعتبارها عضو إجتماعي وإقتصادي فعّال، فالأسرة باعتبارها البنية الأساسية للمجتمع لا تستطيع الإستغناء عن المرأة التي يعد وجودها ضروريا لتماسك العائلة والسهر على السير الحسن لشؤونها والإعتناء بأفرادها وحسن تربية الأولاد الذي هو من مسؤولية الأم والزوجة وتلقين الأبناء تربية حسنة، والحنان الأموي لا تقوم به إلا المرأة بوصفها أم، وكذلك العمل على الرفاهية الاقتصادية للعائلة عن طريق حسن تسيير الموارد والمدخرات الغذائية بها، وبالتالي إدراك المجتمعات لقيمة المرأة وأهمية مشاركتها في كافة مجالات الحياة العامة لتصبح عنصرا فعّالا في عمليات التنمية الاقتصادية ومشاركتها في الحياة السياسية وأدائها واجباتها على قدم المساواة مع الرجل، ودورها الحيوي في مجالات التربية والتكوين، وجزء لا يستغنى عنه في أي عملية للتطور أو للإقلاع

الإقتصادي، وأصبح الكثير من النساء وفي العالم يملكن التكنولوجيا الحديثة بفضل الكثير من البحوث العلمية التي يساهمن فيها والتي توجت باكتشافات هامة في كل المجالات وأصبحت المرأة تشارك في الأعمال المتعلقة بغزو الفضاء والدراسات التي تتم في هذا الميدان. وبالتالي لا يبقى مجال إلا ودخلته المرأة وساهمت فيه مساهمة فعّالة، دون إهمال مهمتها الأساسية المتمثلة في التربية والإنجاب .

المطلب الأول :

تعريف حقوق المرأة .

إن المرأة كائن دائما موضوع إهتمام الباحثين من الأدباء والعلماء والفلاسفة والكتاب والمفكرين والعباقرة في كل وقت منذ بدء الخليفة وحتى يومنا هذا، والمرأة باعتبارها إنسانا عاقل أو كائن بشري لها دوافع وميول ورغبات ولها تكوينها العضوي الذي يختلف عن الرجل ،ومن الطبيعي أن تختلف تبعا لذلك الوظيفة الإجتماعية للمرأة عن وظيفة الرجل حسب علماء النفس والطب ،وتشير الدراسات العلمية أنّ الهرمونات التي تفرزها الغدد الصماء تساهم في تكوين الفروق النفسية السلوكية بين الرجل والمرأة ،كما يساهم الجهاز العصبي في تكوين شخصيتها³³ .

ولقد وضع القرآن الكريم ذلك الفارق التكويني الذي تبنى عليه الفوارق الوظيفية لقوله تعالى: "ولا تتمنوا ما فضل الله عليكم به بعضكم على بعض للرجال نصيب مما اكتسبوا وللنساء نصيب مما إكتسبن وأسألوا الله من فضله إن الله كان بكل شيء عليما"³⁴ .

³³ Fr.wordpress.com/tag/-12/ حقوق المرأة

-سورة النساء: الآية (32).³⁴

فموضوع حقوق المرأة كان وسيبقى عنوانا هاما تدور حوله المناقشات، ولعلّ أخطر ما يمس هذا الموضوع هو تحديد المنطلق أو الأساس الذي يرجع إليه في تحديد حقوق المرأة وحل مشكلاتها الحيوية .

فبالإضافة إلى تعاريف حقوق الإنسان تكون المرأة أولا وأخيرا إنسانا لها مسؤولية عن الإنسانية وحريتها، فقد جاء تعريف حقوق المرأة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان .

"إن جميع الناس يولدون أحرار متساوين في الكرامة والحقوق وإن لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات دون أي تمييز بما في ذلك التمييز القائم على أساس الجنس" ³⁵.

وذلك في العهدين الدوليين الخاصين بحقوق الإنسان فمن الواجب ضمان المساواة للرجال والنساء في التمتع على قدم المساواة في جميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية والسياسية، وحسبما جاء في ديباجة إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة فقد عرّف التمييز " هو أيّ تفرقة أو إستبعاد أو تقييدا على أساس الجنس ويؤثر في تمتع النساء بجميع حقوقهن في الحياة" ³⁶. فلا شك أنّ من حقها الحصول على نفس المعاملة ونفس

-مركز عمان، دليل حقوق المواطن، الموقع السابق، ص257 ³⁵

-نفس المرجع، ص138. ³⁶

الحماية دون تفرقة أو قيد أو تفضيل أو إستبعاد، ولا ينال بصورة تحكّمية من الحقوق والحريات التي كفلها لها الدستور أو القانون وأنّ إنكار أصل وجودها يحول دون منحها للمساواة الفعلية. ومن ثم فإن مساواة المركز القانوني للمرأة بالمركز القانوني للرجل يسهم في تعزيز وضع المرأة ومركزها وإستفادتها من التعليم والتدريب والخدمات الإئتمانية وغيرها من الخدمات الإرشادية إسهاما ذا قيمة بالغة في التنمية الإجماعية والإقتصادية في أي بلد. ويشكل مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة أهم ركائز منظومة حقوق الإنسان، وقد أحدث هذا المبدأ خلاف كبير بين الفقهاء سواء على المستوى الإقليمي أو على المستوى الدولي.³⁷

وتعد حقوق المرأة من الأمور الشائكة التي صارت محل إهتمام المجتمع الدولي بأسره وقام بإصدار العديد من الإتفاقيات الدولية الداعية إلى حماية حقوق المرأة ومساواتها بالرجل.

ولاشك أنّ هذه النظرة الضيقة لحقوق المرأة من جانب البعض جعلت المجتمع الدولي يولي إهتماما خاصا بقضايا المرأة باعتبارها جزء لا يتجزأ من حقوق الإنسان، وقام بإصدار العديد من الإتفاقيات في هذا المجال وتشكيل لجان دولية لرصد أوضاعها وإنشاء آليات من أجل تطبيق الحقوق الإنسانية للمرأة.³⁸

د. خالد مصطفى فهمي، حقوق المرأة بين الاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية والتشريع الوضعي (دراسة مقارنة)، ص 02. 37.

د. خالد مصطفى فهمي نفس المرجع، ص 06. 38.

المطلب الثاني :

أنواع حقوق المرأة .

لقد حرمت العديد من مجتمعات النساء من حق الحصول على مكانة قانونية وإجتماعية مستقلة ، وتشير الإحصاءات التي صدرت في الآونة الأخيرة عن وضع المرأة بشكل مزعج إلى أوجه التفاوت الإقتصادي والإجتماعي بين الرجل والمرأة فالنساء يشكّلن أغلبية فقراء وأميين العالم ويعملن ساعات عمل أطول من الرجال ويأخذن أجور أقل ويتعرضن للعنف الجسدي والجنسي داخل وخارج المنزل وفي أوقات النزاعات المسلحة ، كما يشكّلن النسبة القليلة جدا في مواقع السلطة وإتخاذ القرار .

هذه الحقائق المؤلمة جعلت المجتمع الدولي يولي إهتماما خاصا بقضايا المرأة باعتبارها جزء لا يتجزء من حقوق الإنسان وتساوي الرجل والمرأة في الحقوق ، والتأكيد على إسهام المرأة لا بدّ منه للتنمية الكاملة لكل بلد في جميع الميادين ولخير العالم وقضية السلام . ومن هنا كان التأكيد على حقوق أساسية للمرأة يساعدها على نماء المجتمع والنهوض به فهي تتعدد وتتنوع ، فمنها الحقوق الإجتماعية والثقافية والتي نتطرق فيها إلى حق التعليم والحق في الحصول على

الرعاية الصحية، إضافة إلى الحقوق الإقتصادية التي نتطرق فيها إلى الحق في

العمل والحق في التملك وهذا ما سنتناوله في مطلبنا هذا.³⁹

-د. خالد مصطفى فهمي، نفس المرجع، ص42 و43.³⁹

الفرع الأول:

الحقوق الاجتماعية والثقافية للمرأة .

لاشك أن المساواة بين الرجل والمرأة يجب أن تكون في كافة ميادين المعرفة والعلم والثقافة وغيرها ومن ثم فإن من أهم الحقوق الضرورية للمرأة التي يجب أن يراعيها الرجل والتي تؤثر إيجاباً في الأسرة هو منح المرأة حظ وافر من التعليم ، فالعلم يؤهلها لتربية أبنائها باعتباره أحد المؤشرات الهامة في مجال التنمية البشرية ، ومن هنا كان ضرورة التأكيد على حقوق أساسية للمرأة وهي الحق في التعليم ، والحق في الحصول على الرعاية الصحية والخدمة العلاجية لها ولطفها.⁴⁰

باعتبارها تمثل نصف المجتمع ، ومنحها الكثير من الإهتمام وخاصة في فترة الحمل قبل وبعد الولادة ، ويرجع السبب في ذلك إلى الحرص على نشوء جيل يستطيع أن يقاوم الأمراض ، المستحدثة ، وتتوافر لديه القدرة على أن يكون فرداً منتجاً في المجتمع ومساهماً في بنائه .⁴¹

-قاسم جعفر ، الحقوق السياسية للمرأة ، ص 21.40

د.نبيلة رسلان ، حقوق الطفل في القانون المصري ، ص 249.41

1-حق المرأة في التعليم :

باعتبارها أن العلم فريضة على كل فرد لا فرق بين رجل وامرأة ،بين عربي وعجمي ،فالعلم لا نهاية له يمنح صاحبه ثقافات مختلفة ،وخبرات وعلوم متعددة ،تتسع لكل الآفاق ولا يتكبر أحد على العلم ،ويعتقد أنه وصل إلى ما لم يصل إليه غيره لقوله تعالى: "وما أوتيتم من العلم إلا قليلا" ⁴² فمن دونه لا تتحقق تنمية شاملة بالمعنى الحقيقي. ومن المؤكد أن الإستثمار في مجال التعليم له مردود فعّال على المستوى الإقتصادي والثقافي ،ومع الاهتمام المتزايد بتعليم الفتيات والعمل على سد الفجوة بين الرجال والنساء سوف يُسهم في رفع مكانة المرأة وإسهامها بقوة في حقل العمل ويبرز دورها في تنمية المجتمع والنهوض به

43.

فقد تعاونت الأمم المتحدة مع المنظمات الدولية وبصفة خاصة منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو) من أجل نشر التعليم في ربوع المعمورة واستئصال الأمية، وتوعية المجتمع وأعلنت عام 1970 سنة تعليمية دولية ،ويتمتع كل فرد بالحق في التربية والتعليم ⁴⁴. فأكدت الاتفاقيات الدولية على حق المرأة في التعليم والثقافة بالمساواة مع الرجل ،حيث تكفل للمرأة على أساس

سورة الإسراء، الآية : 85⁴²

د-عبد الكريم علوان ،الوسيط في القانون الدولي العام ، ص 69.43

د-عبد الغني محمود ،حقوق المرأة في القانون الدولي العام والشريعة الاسلامية ،ص 68.44

المساواة بينها وبين الرجل الشروط المتساوية في التوجيه الوظيفي والمهني، والالتحاق بالدراسات والحصول على الدرجات العلمية من المؤسسات التعليمية في شتى مراحلها وعلى اختلاف فئاتها .

وقد أكدت الاتفاقيات الدولية على حق المرأة في التعليم باعتباره من الحقوق الأساسية للإنسان، فالتعليم يوجه نحو التنمية الشاملة للشخصية الإنسانية وإحساس الإنسان بكرامته، وقد جعل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان التعليم في مرحلته الأولى إلزامياً، وقد نصت المادة السادسة والعشرين من الإعلان على أن: لكل شخص الحق في التعليم ويجب أن يكون التعليم في مرحلته الأولى إلزامياً، مع ضرورة تعميم التعليم الفني والمهني وأن يسير القبول للتعليم العالي على قدم المساواة التامة للجميع وعلى أساس الكفاءة فإن من مظاهر التقدم، نشر المعرفة وتنمية الثقافة وتنوعها وتباينها، وتأتي أهمية التعليم في إطار كفالة النهضة الإنسانية، وتنمية المجتمع والتقارب بين الشعوب، والثقافة هي العمود الفقري للحق في التعليم، والاستفادة من التقدم العلمي وتطبيقاته. وقد نص إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة سنة 1967 على تلك المبادئ وعلى التزام الدول باتخاذ التدابير المناسبة لكفالة تمتع المرأة بحقوق مساوية للرجل في ميدان التعليم على جميع مستوياته، فالمساواة التي أقرتها الاتفاقيات الدولية تشغل المناهج التعليمية

والامتحانات والمنح والإعانات الدراسية والمعلومات التربوية التي تساعد على كفالة نمو الأسرة ورفاهيتها .

وقد نصت المادة العاشرة من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة سنة 1979 على حق المرأة في ميدان التربية في حقوق متساوية مع الرجل وشروط مساوية في التوجيه الوظيفي والمهني والحصول على الدرجات العلمية من المؤسسات التعليمية ،وتضييق الفجوة القائمة بين الرجل والمرأة في ميادين المعرفة.ومن الضروري أن تمنح المرأة الفرصة الكاملة في المشاركة في التنمية الاجتماعية والنمو الإقتصادي لخدمة المجتمع ،ولن يتأتى ذلك لها إلا بالنهوض بثقافتها وتعليمها وضمان حقوقها وحظر أشكال التمييز بينها وبين الرجل. والمجتمع الدولي لم يفرق بين المرأة الحضرية والمرأة الريفية بل سعى إلى تنمية المجتمع الريفي ،ونشر الثقافة بين النساء في الريف ،وإكتساب وتنمية المهارات المختلفة لهم وفي المجالات المختلفة والتنمية الريفية والقضاء على معدلات الأمية في الريف من خلال برامج لها أولويات خاصة .⁴⁵

-د.خالد مصطفى فهمي ،المرجع السابق ،ص ص46-49.45

2- حق المرأة في الرعاية الصحية :

تشكل الرعاية الصحية الطريق الهام في حياة الأفراد ،فهي من أهم الخدمات الاساسية التي توفرها الدولة للسكان ،فلا شك أن من بين أهداف منظمة الأمم المتحدة هو توفير الرعاية الصحية للشعوب والوقاية من ويلات الحروب وقد وضح ذلك جليا من الاتفاقيات التي عقدها المنظمة ،وينص دستور منظمة الصحة العالمية على أن التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة هو أحد الحقوق الرئيسية لكل شخص بدون تمييز بسبب العرق أو الدين أو العقيدة السياسية أو الوضع الإقتصادي والإجتماعي .

ومنذ إنشاء منظمة الأمم المتحدة وهي تتعاون تعاوننا وثيقا مع منظمة الصحة العالمية في كافة الأمور المتصلة بالرعاية الصحية .⁴⁶ وقد أولت الاتفاقيات الدولية أهمية خاصة للرعاية الصحية للمرأة مع الأخذ في الإعتبار الخدمات المتعلقة بتنظيم الأسرة ،ووضع رعاية للرضع ومكافحة الأمراض المتوطنة ،وأنشأت لهذا الشأن علاقات تعاون متبادلة تربط بين الدول بعضها البعض وتتعاون مع منظمة الصحة العالمية واليونسيف ،وتحدد الأخطار التي تتعرض لها المرأة للحد منها مع الوضع في الإعتبار توجيه التربية الصحية السليمة وتعزيز الأنشطة التي تزيد من هذا الوعي ،مع مراعاة الخدمات المتعلقة بمنح

-د.عبد الكريم علوان ،المرجع السابق ،ص71.46

المرأة الغذاء الصحي والمناسب وقت الحمل، وقد أشار المؤتمر الدولي للرعاية الصحية الذي عقد في مالطا في كازاخستان سنة 1978 على أنّ الصحة لم تعد مجرد فقدان المرض، بل أنها يجب أن تمكن الأفراد من تنمية أعلى حد ممكن من إمكانياتهم البدنية والعقلية.⁴⁷

وتلعب المنظمات الدولية ومنها منظمة الصحة العالمية الكثير من الجهد لمساعدة الدول النامية من أجل الوقاية من الأمراض الوبائية والتغلب على ارتفاع نسبة الوفيات بتكريس جهودها في حماية الدول من إنتشار الأوبئة والأمراض التي ترتبط بشكل كبير بالفقر ونقص المياه والغذاء، وقد أصبح هدف الصحة للجميع معبرا عن إرادة حقيقية لمعظم دول العالم. كما تلعب منظمة التغذية والزراعة دورا هاما في محاربة سوء التغذية وفي الإعلان العالمي حول استئصال الجوع وسوء التغذية سنة 1974، أوضحت ملامح هذا الإعلان ضرورة إيجاد حل دائم لمشكلة الغذاء، وبذل كل الجهود للقضاء على الفجوات المتسعة بين الدول المتقدمة والدول النامية، فمن حق كل شخص أن لا يتضرر من الجوع وسوء التغذية⁴⁸ وباستعراض الاتفاقيات الدولية نجدها قد راعت المرأة في الرعاية الصحية، فقد نص إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة في المادة التاسعة على: "أن تتخذ جميع التدابير المناسبة من أجل كفالة تمتع الفتيات والنساء

-ابراهيم العناني، المنظمات الدولية العالمية، ص256.47

-د.محمود شريف بسيوني، الوثائق العالمية والإقليمية لحقوق الإنسان، ص190.48

،متزوجات أو غير متزوجات ،بحقوق مساوية لحقوق الرجال في ميدان التعليم على جميع مستوياته ولا سيما إمكانية الحصول على المعلومات التربوية التي تساعد على كفالة صحة الأسرة ورفاهيتها" وأكدت الاتفاقية ضرورة الإهتمام بالأمومة ودور الوالدين كليهما في الأسرة ،وفي تنشئة الأطفال ،وأن دور المرأة في الإنجاب لايجوز أن يكون أساسا للتمييز بل إن تنشئة الأطفال تتطلب بدلا من ذلك تقاسم المسؤولية بين الرجل والمرأة ،فضلا عن إعلان القضاء على العنف ضد المرأة أي أيّ فعل عنيف تدفع إليه عصبية الجنس أو يترتب عليه أذى أو معاناة للمرأة ،سواء من الناحية الجسمانية أو الجنسية أو النفسية ،ونصت المادة الرابعة والعشرين من اتفاقية حقوق الطفل على أنّ الدول تكفل المساعدة الطبية والرعاية الصحية الوقائية والإرشاد المقدم للوالدين والخدمات المتعلقة بتنظيم الأسرة .ولاشك أنه بات واضحا أن المنظمة الدولية وكافة الاتفاقيات الدولية تمنح الرعاية الصحية لكل فرد في العالم يمكن أن تصل إليه يد المساعدة والرعاية الصحية .⁴⁹

-د.خالد مصطفى فهمي ،المرجع السابق ص59-61-62.49

الفرع الثاني :

الحقوق الاقتصادية للمرأة .

لاشك أن الحقوق المالية للمرأة ترتبط بنشاطها الاقتصادي وأدائها ووجودها داخل المجتمع ، وسوف نتناول من بين تلك الحقوق حقين يثار حولهم دائما الكثير من التساؤلات حول حقوق المرأة ومدى مساواتها بالرجل وهما الحق في العمل والحق في الملكية⁵⁰، فبالنسبة للحق الأول والذي أكدت عليه إتفاقية فلادلفيا سنة 1944 على أن لجميع البشر أيا كان جنسهم الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية ،وتقدمهم الروحي ومنح كل منهم ظروف عمل توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الإقتصادي .

أما بالنسبة للحق الثاني وهو حق الملكية فإن المادة 1/6/أ من إعلان القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة على حق المرأة في التملك وإدارة الممتلكات والتمتع بها والتصرف فيها ووراثتها وبما في ذلك الأموال التي تمت حيازتها أثناء قيام الزواج.

د.خالد مصطفى فهمي ،نفس المرجع ،ص82 و84 و89⁵⁰

1-الحق في العمل:

العمل حق وواجب وشرف تؤديه المرأة مثلها مثل الرجل لقوله تعالى: "فاستجاب لهم ربهم أنى لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى بعضكم من بعض"⁵¹ فبالعمل تزدهر الحضارات ويقود الإنسان مسيرة التقدم، وتؤكد كافة التشريعات والدراسات على حق كل إنسان في العمل، والواقع أنّ الحق في العمل قد عرفته البشرية منذ زمن بعيد فقد أكد قدماء المصريين على حق المرأة في العمل باعتبارها كائن طبيعي لها ذات الحقوق فتتمتع بشخصية قانونية مستقلة، وكانت عاملا منتجا وعنصرا حيويا وفعالا في الإقتصاد الفرعوني، وهذا ما نراه من خلال النقوش والأوراق الموجودة في المعابد. فهو يعتبر بمثابة كسب للرزق يختاره أو يقبله الشخص بحرية، ويشمل هذا الحق برامج التوجيه والتدريب وإكتساب المهارات، وتوفير شروط عمل عادلة ومناسبة ومرضية كالمكافئات والأجور والسلامة والصحة والإستراحة وأوقات الفراغ، وتلتزم الدولة بتحقيق هذه الشروط⁵².

وسوف نتناول حق المرأة في العمل في المعاهدات الدولية وما أكدت عليه

منظمة العمل الدولية .

سورة آل عمران :الآية 195. 51

د.الشافعي محمد بشير، قانون حقوق الانسان، ص220. 52

أولاً: الحق في العمل وفقاً للمعاهدات الدولية

نصت المادة الثالثة والعشرون من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن لجميع الأفراد دون تمييز الحق في العمل وحرية الاختيار بشروط عادلة ومرضية ودون تمييز في أجر متساوي للعمل، كما نص إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة لسنة 1967 على المساواة بين الرجل والمرأة وحق تقاضي مكافأة مساوية والتمتع بمعاملة متساوية عن العمل ذي القيمة المتساوية، كما نصت المادة الحادية عشر من اتفاقية القضاء على أشكال التمييز لسنة 1979 على أن تتخذ الدول جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل على أساس المساواة بين الرجل والمرأة.

ولاشك أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وقد سبقه الإعلان الفرنسي لحقوق الإنسان لسنة 1789 قد أقر مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة حيث تلتزم الدولة بأن تتيح للمرأة شغل الوظائف العامة.⁵³

-خالد مصطفى فهمي، المرجع السابق، ص 91.53

ثانيا: الحق في العمل وفقا لاتفاقيات منظمة العمل الدولية .

تضمنت المبادئ الأساسية لمنظمة العمل الدولية سنة 1919 النص على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الأجر ،ونصت الاتفاقية رقم 3 لسنة 1919 على حماية الأمومة للمرأة العاملة ،كما نص إعلان فلادفيا سنة 1944 على عدم التفرقة بين البشر بسبب الجنس أو العرق وحقهم جميعا في العمل .⁵⁴ ونصت الإتفاقيات الدولية التي نظمتها منظمة العمل الدولية على عدم التمييز أو التفرقة في مواجهة المرأة العاملة ،وقد وردت العديد من الاتفاقيات التي تحرص على مناهضة التمييز ،وتوفير معاملة اقتصادية عادلة ،والقبول بالوظائف العامة والخاصة ،والتعيين والترقية ،وتوفير معاملة اقتصادية عادلة ،والقبول بالوظائف العامة والخاصة ،والتعيين والترقية ،وتوفير فرص التدريب المهني والصحة والسلامة المهنية والرفاهية ،ومعدلات الأجور التي تحدد طبقا لمبدأ مساواة الأجر نظير العمل.

من هذه الإتفاقيات على سبيل المثال :الاتفاقية رقم 82 لسنة 1947 بشأن السياسة الاجتماعية في الأقاليم غير المتمتعة بالسيادة .الاتفاقية 100 لسنة 1951 بشأن المساواة في أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل ،وبموجب الاتفاقية رقم 103 لسنة 1952 تم توسيع نطاق تطبيق الاتفاقية رقم 3 لسنة 1919 تمنح

-د.عبد الكريم علوان ،المرجع السابق ،ص189.54

العاملات في المؤسسات الصناعية وغير الصناعية والمهن الزراعية وداخل المنازل بعد أن كان ذلك يقتصر على العاملات في الصناعة والتجارة، وإعلان المنظمة في مؤتمر العمل الدولي سنة 1975 بشأن خطة عملها نحو تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للمرأة العاملة بين الرجال والنساء ذوي المسؤوليات العائلية والإتفاقية رقم 171 لسنة 1990 بشأن العمل الليلي .

كما منحت الاتفاقيات الدولية للمرأة الريفية بعض الحقوق التي تساعد على الوقوف على قدم المساواة مع الرجل، فنصت المادة الرابعة عشر من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على أنه يتعين بذل الجهد لوضع تنمية شاملة للمرأة الريفية ووضعها على قدم المساواة مع الرجل من خلال مساعدتها في الحصول على القروض البسيطة والتي تدخل ضمن العمل الريفي من خلال برامج الضمان الإجتماعي والحصول على مختلف نواحي التدريب والتعليم والخدمات المجتمعية والإرشادية، والاستفادة من الائتمانات والقروض الزراعية، وتسهيلات التسويق، التكنولوجيا المناسبة، والمساواة في المعاملة في مشاريع إصلاح الأراضي والإصلاح الزراعي وكذلك في مشاريع التوطين الريفي وغيرها من الوسائل التي تنمي المرأة الريفية وتضعها على قدم المساواة مع الرجل.⁵⁵

د.نبيلة رسلان، المركز القانوني للمرأة في تشريعات العمل، المرجع السابق، ص55.18

2-الحق في التملك:

نصت المادة السابعة عشر من الإعلان العالمي لحقوق الانسان على أنّ لكل شخص حق التملك بمفرده أو بالإشتراك مع غيره ،ولا يجوز تجريد أحد من ملكه تعسفاً، والحق في الملكية لا يفرق بين الرجل والمرأة ،فالملكية هي ثمرة مجهود الشخص ،سواء كانت ناتجة عن عمله أو استثماره لأمواله أو نتجت عن حصوله من الغير على إرث أو هبة ،والملكية تعود للإنسان على إشباع حاجاته الاساسية ،واستمراره في الوجود وإشباع حاجات الآخرين المتعاملين معه ،وقد أكد الاعلان الفرنسي لسنة 1789 على أهمية الملكية كحق مقدس غير قابل للمساس به لتحقيق الصالح العام ،والانتفاع بالملكية لاستمرار الحياة وما يتبعها من التزامات وحقوق على المالك .فقد أكدت كافة الاتفاقيات الدولية على مبدأ عدم التمييز بين الرجل والمرأة في الحقوق ووقوفهما على قدم المساواة في كافة مناحي الحياة ،فنصت المادة السادسة الفقرة الأولى من إعلان القضاء على التمييز لسنة 1967 على حق المرأة في التملك وإدارة ممتلكاتها والتمتع بها والتصرف بها ووراثةها بما في ذلك الأموال التي تمت حيازتها

أثناء قيام الزواج ،كما نصت المادة العاشرة من اتفاقية القضاء على كافة

أشكال التمييز لسنة 1979

على حق المرأة في التملك وإدارة ممتلكاتها وتحرير العقود على قدم المساواة مع الرجل من أجل وحدة وانسجام الأسرة والحفاظ على المجتمع وتماشيا مع كافة القرارات والإعلانات والاتفاقيات والتوصيات الصادرة من الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والرامية إلى القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة⁵⁶. ومن ثم فإن للمرأة أهلية التصرف مثل الرجل ولها الحق في إبرام العقود وإدارة الممتلكات، والتعامل على قدم المساواة في جميع مراحل الاجراءات القضائية، وأمام مختلف الجهات القضائية وتسري عليها كافة الإلتزامات التي على الرجل .

-د. خالد مصطفى فهمي، المرجع السابق، ص 108-109-111.56

الفصل الثاني:

حماية حقوق المرأة في ظل الاتفاقيات الدولية

أكدت الإتفاقيات الدولية على الحقوق الأساسية للإنسان وكرامته وساوت بين الرجل والمرأة في كافة الحقوق والحريات دون تمييز .

إلا أنه كانت هناك اتفاقيات عامة التي لم تتحدث عن المرأة وحدها بل كان تركيزها على جملة من الحقوق مثلا حماية حقوق الإنسان وغير ذلك من المسائل ،وهناك اتفاقيات وصكوك جاءت للاهتمام المرأة بصفة خاصة ومميزة إضافة إلى مجموعة من اللجان والوكالات التي أولت اهتماما بالغا بمركز المرأة ووضعها وحاولت القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ،وهذا ما سوف نتطرق إليه من خلال المباحث التالية :

المبحث الأول: حماية حقوق المرأة في ظل الصكوك الدولية ذات الطابع العام.

المطلب الأول :

بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء

والأطفال.

أعلنت الدول الأطراف في هذا البروتوكول على اتخاذ اجراءات فعالة لمنع ومكافحة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، مما يتطلب منها اتباع نهجا دوليا شاملا في بلدان المنشأ والعبور والمقصد، ووضعت مجموعة متنوعة من الصكوك الدولية المشتملة على قواعد وتدابير عملية لمكافحة استغلال الأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، حيث لا يوجد صك عالمي يتناول جميع جوانب الاتجار بالأشخاص، وما يقلقها أنه في غياب مثل هذا الصك سوف يتعذر توفير الحماية الكافية للأشخاص المعرضين للاتجار .

وأكدت الجمعية العامة في قرارها 111/53 المؤرخ في 09 كانون الأول /ديسمبر 1998 على إنشاء لجنة حكومية دولية مفتوحة باب العضوية مخصصة لغرض وضع اتفاقية دولية شاملة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطن، والبحث من أجل وضع صكوك دولية منها صك يتناول الاتجار بالنساء والأطفال، مما يقنعها بأن استكمال اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية

بصك دولي لمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص ،وبخاصة النساء والأطفال سيفيد في منع ومكافحة تلك الجريمة .

- وقد إتفقت الدول على مجموعة من الأحكام والمبادئ⁵⁷ من بينها :قيام علاقة بالإتفاق مع الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية وتضمنت العلاقة على المبادئ التالية:

1- أن البروتوكول يكمل اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة عبر الوطنية ،ويكون تفسيره مقترنا بالاتفاقية .

2- أن تنطبق أحكام الإتفاقية على هذا البروتوكول ،مع مراعاة ما يقتضيه اختلاف الحال مالم ينص فيه على خلاف ذلك .

3- أن تعتبر الأفعال المجرمة وفقا للإتفاقية أفعالاً مجرمة .

- ويشمل هذا البروتوكول جملة من الأغراض تتمثل في منع ومكافحة الاتجار بالأشخاص ،مع إيلاء اهتمام خاص للنساء والأطفال ،وحماية ضحايا ذلك الاتجار ومساعدتهم مع احترام كامل لحقوقهم الإنسانية ،مع تعزيز التعاون بين الدول الأطراف من أجل تحقيق تلك الأهداف .

-المواد :03-02-01 من البروتوكول.⁵⁷

- ويقصد بتعبير "الاتجار بالأشخاص" تجنيد أشخاص أو تنقيطهم أو نقلهم أو إيوائهم أو استقبالهم بواسطة التهديد بالقوة أو استعمالها، أو غير ذلك من أشكال القسر أو الإختطاف أو الإحتيال أو الخداع أو استغلال السلطة أو استغلال حالة استضعاف أو إعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا لنيل موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال، ويشمل الاستغلال دعارة الغير أو وسائل أشكال الاستغلال الجنسي، أو السخرة أو الخدمة قسرا، أو الاسترقاق أو الممارسات المشابهة بالرق، أو الإستعباد أو نزع الأعضاء

وينطبق هذا البروتوكول باستثناء ما ينص عليه بخلاف ذلك على منع الأفعال المجرمة وفقا للمادة الخامسة من البروتوكول، والتحري عنها وملاحقة مرتكبيها حيث تكون تلك الجرائم ذات طابع وطني وتكون ضالعة فيها جماعة إجرامية منظمة تعمل على حماية ضحايا تلك الجرائم، وهذا ما أكدته المادة الرابعة.

حماية ضحايا الاتجار بالأشخاص: 58.

وتتمثل هذه الحماية في مجموعة من الأحكام والنصوص من بينها:

أ-مساعدة ضحايا الاتجار بالأشخاص وحمايتهم:

وهذا ما أكدته المادة السادسة من البروتوكول حيث جاء في مضمونها أنه :

1- كل دولة طرف تحرص على صون الحرمة الشخصية لضحايا الاتجار بالأشخاص وهويتهم بوسائل منها جعل الإجراءات القانونية المتعلقة بذلك الاتجار سرية، وهذا في الحالات التي يقتضي ذلك وبقدر ما يتيح قانونها الداخلي .

2- تكفل كل دولة طرف احتواء نظامها القانوني أو الإداري الداخلي على تدابير توفر لضحايا الاتجار بالأشخاص في الحالات التي تقتضي ذلك ومنها :

أ-معلومات عن الاجراءات القضائية والإدارية ذات الصلة .

ب-مساعدات تمكنهم من عرض آرائهم وشواغلهم وأخذها بعين الاعتبار في المراحل المناسبة من الإجراءات الجنائية ضد الجناة، بما لا يمس بحقوق الدفاع .

3- تنظر كل دولة طرف في تنفيذ تدابير تتيح التعافي الجسدي والنفساني والاجتماعي لضحايا الاتجار بالأشخاص بما يشمل الحالات التي تقتضي ذلك في

¹<http://www.1.umn.edu/humanrts/arab/p1orgcrime.html>

التعاون مع المنظمات غير الحكومية وسائر المنظمات ذات الصلة وغيرها من عناصر المجتمع المدني وخصوصا توفير السكن اللائق، المشورة، والمعلومات خصوصا فيما يتعلق بحقوقهم القانونية بلغة يمكن لضحايا الاتجار بالأشخاص فهمها، وكذلك المساعدة الطبية والنفسانية والمادية، وفرص العمل والتعليم والتدريب .

4-تأخذ كل دولة طرف بعين الإعتبار ،سن ونوع وجنس ضحايا الاتجار بالأشخاص واحتياجاتهم الخاصة ولاسيما احتياجات الأطفال الخاصة بما في ذلك السكن اللائق والتعليم والرعاية ،وهذا كله عند تطبيق أحكام هذه المادة(السادسة).

5-تحرص كل دولة طرف على توفير السلامة البدنية لضحايا الإتجار بالأشخاص أثناء وجودهم داخل إقليمها .

6-تكفل كل دولة طرف احتواء نظامها القانوني الداخلي على تدابير تتيح لضحايا الاتجار بالأشخاص إمكانية الحصول على تعويض عن الأضرار التي تكون قد لحقت بهم .

ب-وضعية ضحايا الاتجار بالأشخاص فى الدول المستقبلية:

وهذا ما يستشف من نص المادة السابعة بالإضافة إلى إتخاذ التدابير المبينة فى المادة السابقة الذكر ،فعلى كل دولة طرف أن تنظر فى إعتماد تدابير تشريعية أو تدابير أخرى مناسبة تسمح لضحايا الاتجار بالأشخاص فى الحالات التى تقضى ذلك بالبقاء داخل إقليمها بصفة مؤقتة أو دائمة .

كما أنه على دولة طرف أن تولي الإعتبار الواجب للعوامل الإنسانية والوجدانية .

ج-إعادة ضحايا الاتجار بالأشخاص إلى أوطانهم⁵⁹:

تحرص الدولة الطرف التى يكون ضحية الاتجار بالأشخاص من رعاياها أو التى كان يتمتع بحق الإقامة الدائمة فيها وقت دخوله إقليم الدولة الطرف المستقبلية ،على أن تسيّر وتقبل عودة ذلك الشخص دون إبطاء لا مسوغ له أو غير معقول ،مع إيلاء الإعتبار الواجب لسلامة ذلك الشخص .

فعندما تعيد دولة طرف ضحية اتجار بالأشخاص إلى دولة طرف يكون ذلك الشخص من رعاياها أو كان يتمتع بحق الإقامة الدائمة فيها وقت دخوله إلى الدولة المستقبلية أن يراعى فى إعادة ذلك الشخص إيلاء الاعتبار الواجب لسلامته

-المادة 08 من البروتوكول .⁵⁹

،ولحالة أي إجراءات قانونية تتصل بكون الشخص ضحية للإتجار ،ويفضل أن تكون تلك العودة طوعية .

وبناء على طلب من دولة طرف مستقبلة أن تتحقق الدولة الطرف متلقية الطلب دون إبطاء لا مسوغ له أو غير معقول مما إذا كان الشخص هو ضحية للإتجار بالأشخاص من رعاياها أو كان له حق الإقامة الدائمة في إقليمها وقت دخوله إلى إقليم الدولة الطرف المستقبلة .

4-تسهيلا لعودة ضحية اتجار بالأشخاص الذي لا توجد له وثائق سليمة أن توافق الدولة الطرف التي يكون ذلك الشخص من رعاياها أو التي كان يتمتع بحق الإقامة الدائمة فيها وقت دخوله الدولة الطرف المستقبلة على أن تصدر بناء على طلب الشخص من السفر إلى إقليمها أو معاودة دخوله .

5-لا تمس أحكام هذه المادة بأي حق يمنح لضحايا الاتجار بالأشخاص بمقتضى أي قانون داخلي للدولة الطرف المستقبلة .

6-لا تمس هذه المادة بأي اتفاق أو ترتيب ثنائي أو متعدد الأطراف منطبق يحكم كليا أو جزئيا عودة ضحايا الإتجار بالأشخاص .

واجبات الدول الأطراف في البروتوكول: 60

اشتملت على جملة من الأحكام منها:

***منع الاتجار بالأشخاص:** فعلى الدول الأطراف أن تصنع سياسات وبرامج

وتدابير أخرى شاملة من أجل منع ومكافحة الاتجار بالأشخاص، حماية ضحايا الاتجار بالأشخاص وخاصة النساء والأطفال من معاودة إيذائهم .

كما على هذه الدول الأطراف أن تسعى إلى القيام بتدابير كالبحوث والمعلومات والحملات الإعلامية والمبادرات الإجتماعية والإقتصادية لمنع ومكافحة الاتجار بالأشخاص وتشمل السياسات والبرامج والتدابير الأخرى التي توضع وفقا لهذه المادة حسب الاقتضاء التعاون مع المنظمات غير الحكومية أو غيرها من المنظمات ذات الصلة وسائر عناصر المجتمع المدني . كما تتخذ الدول الأطراف أو تعزز بوسائل منها التعاون الثنائي أو المتعدد الأطراف تدابير لتخفيف وطأة العوامل التي تجعل الأشخاص وخاصة النساء والأطفال مستضعفين أمام الاتجار مثل الفقر والتخلف وانعدام تكافؤ الفرص .

وكذلك تعتمد الدول الأطراف أو تعزز تدابير تشريعية أو تدابير أخرى مثل التدابير التعليمية أو الاجتماعية أو الثقافية بوسائل منها التعاون الثنائي والمتعدد

-الموقع السابق. 60.

الأطراف ،من أجل صد الطلب الذي يحفز جميع أشكال استغلال الأشخاص وخاصة النساء والأطفال التي تقضي إلى الإتجار .⁶¹

*تبادل المعلومات وتوفير التدريب :⁶²

تتعاون سلطات إنفاذ القانون ،والهجرة وسائر السلطات ذات الصلة في الدول الأطراف فيما بينها حسب الإقتضاء من خلال تبادل المعلومات وفقا لقوانينها الداخلية حتى تتمكن من تحديد :

أ-ما إذا كان الأفراد الذين يعبرون حدودا دولية ،أو يشرعون في عبورها بوثائق سفر تخص أشخاصا آخرين أو بدون وثائق سفر ،هم من مرتكبي الاتجار بالأشخاص أو من ضحاياهم.

ب-أنواع وثائق السفر التي استعملها الأفراد أو شرعوا في إستعمالها لعبور حدود دولية بهدف الإتجار بالأشخاص .

ج-الوسائل والأساليب التي تستخدمها الجماعات الإجرامية المنظمة لغرض الاتجار بالأشخاص بما في ذلك تجنيد الضحايا ونقلهم ،والدروب والصلات بين الأفراد والجماعات الضالعة في ذلك الاتجار ،والتدابير الممكنة لكشفها .

-المادة 09 من البروتوكول.⁶¹

المادة 10 من البروتوكول .⁶²

كما توفر الدول الأطراف أو تعزز تدريب موظفي إنفاذ القانون وموظفي الهجرة وغيرهم من الموظفين المختصين على منع الاتجار بالأشخاص، وينبغي أن ينصب التدريب على الأساليب المستخدمة في منع ذلك الاتجار وملاحقة المتجرين وحماية حقوق الضحايا، بما في ذلك حماية الضحايا من المتجرين، وينبغي أن يراعي هذا التدريب الحاجة إلى مراعاة حقوق الإنسان والمسائل الحساسة فيما يتعلق بالأطفال ونوع الجنس، كما ينبغي أن يشجع التعاون مع المنظمات غير الحكومية وغيرها من المنظمات ذات الصلة وسائر عناصر المجتمع المدني .

وتمثل الدولة الطرف التي تتلقى معلومات لأي طلب من الدولة الطرف التي أرسلت تلك المعلومات، يوضع قيودا على استعمالها.

إضافة إلى التدابير الحدودية فتشمل مجموعة من الأحكام وفقا لنص المادة الحادية عشر :

1-تعزز الدول الأطراف الضوابط الحدودية إلى أقصى حد ممكن بقدر ما يكون ذلك ضروريا لمنع وكشف الاتجار بالأشخاص دون الإخلال بالتعهدات الدولية فيما يتعلق بحرية حركة الناس .

2-تعتمد كل دولة طرف تدابير تشريعية أو تدابير أخرى مناسبة لكي تمنع إلى أقصى مدى ممكن استخدام وسائل النقل التي يشغلها الناقلون التجاريون في ارتكاب الأفعال المجرمة وفقا للمادة الخامسة من هذا البروتوكول .

3-تشمل تلك التدابير عند الإقتضاء ودون الإخلال بالإتفاقيات الدولية المنطبقة إرساء التزام الناقلين التجاريين بما في ذلك أي شركة نقل أو مالك أو مشغل أو وسيلة نقل ،بالتأكيد من أنّ كل الركاب يحملون وثائق السفر الضرورية لدخول الدولة المستقبلة

4-تتخذ كل دولة طرف التدابير اللازمة وفقا لقانونها الداخلي لفرض جزاءات في حالات الإخلال بالإلتزام المبيّن في الفقرة الثالثة من هذه المادة .

5-تنظر كل دولة طرف في اتخاذ تدابير تسمح وفقا لقانونها الداخلي بعدم الموافقة على دخول الأشخاص المتورطين في ارتكاب أفعال مجرمة وفقا لهذا البروتوكول أو إلغاء تأشيرات سفرهم .

6-تنظر الدول الأطراف في تعزيز التعاون فيما بين أجهزة مراقبة الحدود وذلك بوسائل منها إنشاء قنوات مباشرة للإتصال والمحافظة عليها .

-كما تسعى الدول الأطراف إلى تسوية النزاعات المتعلقة بتفسير أو تطبيق هذا البروتوكول من خلال التفاوض ،وعرض أي نزاع ينشأ بين دولتين أو أكثر

من الدول الأطراف بشأن تفسير أو تطبيق هذا البروتوكول. وتتعدّر تسويته عن طريق التفاوض في حدود فترة زمنية معقولة إلى التحكيم بناء على طلب إحدى تلك الدول الأطراف. وإذا لم تتمكن تلك الدول الأطراف بعد ستة أشهر من تاريخ طلب التحكيم من الإنفاق على تنظيم التحكيم جاز لأي من تلك الدول الأطراف أن تحيل النزاع إلى محكمة العدل الدولية بطلب وفقا للنظام الأساسي للمحكمة .

ويجوز لكل دولة طرف أن تعلن وقت التوقيع أو التصديق على هذا البروتوكول أو قبوله أو إقراره أو الإنضمام إليه ، ولا تعتبر نفسها ملزمة بذلك .⁶³

-المادة 15 من البروتوكول.⁶³

المطلب الثاني :

إعلان بشأن حماية النساء والأطفال في حالة الطوارئ والمنازعات المسلحة .

إدراكا مما تعانيه النساء والأطفال من الآلام في كثير من مناطق العالم وخصوصا في المناطق المعرضة للقمع والعدوان والإستعمار والعنصرية والسيطرة وتسلط الأجنبيين ،وإذ يساورها القلق الشديد لاستمرار قوي للإستعمار والعنصرية والسيطرة الخارجية الأجنبية رغم الإدانة العامة القاطعة في إخضاع كثير من الشعوب لنيلها وفي قمع حركات التحرر القومي بوحشية وفي إلحاق الخسائر الكبيرة والآلام التي لا تحصى بالسكان الخاضعين لسيطرتها ،وخصوصا النساء والأطفال ،وإذ تأسف لإستمرار ارتكاب اعتداءات خطيرة على الحريات الأساسية وكرامة الشخص البشري ولاستمرار الأنظمة الاستعمارية والعنصرية والدول الأجنبية المتسلطة في انتهاك القانون الإنساني الدولي⁶⁴ .

-قرار الجمعية العامة 3318 (د.29)المؤرخ في 14 كانون الأول/ديسمبر 1974.64

-كما تشير إلى الأحكام المتصلة بالموضوع في صكوك القانون الإنساني الدولي المتعلقة بحماية النساء والأطفال في أيام السلم وأيام الحرب .

وكذلك تشير في جملة من وثائق هامة أخرى إلى قرارها 2444 (د)- (23)المؤرخ في 19 كانون الأول /ديسمبر 1968 ،وقرارها 2597(د-24) المؤرخ في 16 كانون الأول/ديسمبر 1969 ،وقرارها 2674(د-25) و2675(د)- (25) المؤرخين في 09 كانون الأول /ديسمبر 1970 بشأن احترام حقوق الإنسان وبشأن المبادئ الأساسية لحماية السكان المدنيين أثناء المنازعات المسلحة وكذلك في قرارها للمجلس الاقتصادي والاجتماعي 1515(د-48)المؤرخ في 28 أيار /مايو1970 الذي يرجو فيه المجلس من الجمعية العامة أن تنظر في إمكانية صياغة إعلان بشأن حماية النساء والأطفال في حالة الطوارئ أو في وقت الحرب وإدراكا لمسئولياتها إزاء مصير الجيل الصاعد وإزاء مصير الأمهات اللاتي يؤدين دورا عاما في المجتمع والأسرة وخاصة في تنشئة الأطفال ،وإذ تضع في إعتبارها ضرورة توفير حماية خاصة للنساء والأطفال من بين السكان المدنيين ،تصدر رسميا هذا الإعلان بشأن حماية للنساء والأطفال في حالة الطوارئ والمنازعات المسلحة وتدعو جميع الدول الأعضاء إلى إلتزام دقيق⁶⁵.

⁶⁵ www1.umn.edu/humanrts/arab/bo24.htm /

1- يحضر الاعتداء على المدنيين وقصفهم بالقنابل، الأمر الذي يلحق آلاما لا تحصى بهم وخاصة بالنساء والأطفال الذين هم أقل أفراد المجتمع مناعة، وتدان هذه الأعمال

2- يشكل استعمال الأسلحة الكيماوية والبيكترولوجية أثناء العمليات العسكرية واحد من أفدح الانتهاكات لبروتوكول جنيف لعام 1925، واتفاقيات جنيف لعام 1949، ومبادئ القانون الدولي الانساني، وينزل خسائر جسيمة بالسكان المدنيين، بمن فيهم النساء والأطفال العزل من وسائل الدفاع عن النفس ويكون محل إدانة شديدة .

3- يتعين على جميع الدول الوفاء الكامل بالإلتزامات المترتبة عليها طبقا لبروتوكول جنيف لعام 1925 واتفاقيات جنيف لعام 1949، وكذلك صكوك القانون الدولي الأخرى المتصلة باحترام حقوق الإنسان أثناء المنازعات المسلحة التي تتيح ضمانات هامة لحماية النساء والأطفال .

4- يتعين على جميع الدول المشتركة في منازعات مسلحة أو في عمليات عسكرية في أقاليم أجنبية أو في أقاليم لا تزال تحت السيطرة الاستعمارية أن تبذل كل ما في وسعها لتجنيب النساء والأطفال ويلات الحرب، ويتعين اتخاذ جميع الخطوات اللازمة لضمان خطر اتخاذ تدابير كالإضطهاد والتعذيب والتأديب

والمعاملة المهنية والعنف، وخاصة ماكان منها موجهها ضد ذلك الجزء من السكان المدنيين المؤلف من النساء والأطفال .

5-تعتبر أعمال إجرامية جميع أشكال القمع والمعاملة القاسية واللاإنسانية للنساء والأطفال ،بما في ذلك الحبس والتعذيب والإعدام رميا بالرصاص والإعتقال بالجملة والعقاب الجماعي وتدمير المساكن والطرده قسرا التي يرتكبها المتحاربون أثناء العمليات العسكرية أو في الأقاليم المحتلة .

6-لا يجوز حرمان النساء والأطفال ،من بين السكان المدنيين الذين يجدون أنفسهم في حالات الطوارئ والمنازعات المسلحة أثناء الكفاح في سبيل السلم وتقرير المصير والتحرر القومي والإستقلال أو الذين يعيشون في أقاليم محتلة ،من المأوى أو الغذاء أو المعونة الطبية أو غير ذلك من الحقوق الثابتة ،وفقا لأحكام الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ،والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ،والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ،وإعلان حقوق الطفل وغير ذلك من صكوك القانون الدولي .⁶⁶

-لابد من التأكيد بوضوح على ضرورة حماية السلامة البدنية والنفسية للنساء وكرامتهن ،ويجب دمج خطر الإغتصاب وغيره من اشكال العنف الجنسي في القوانين الوطنية والتقنيات العسكرية والمناهج التعليمية المخصصة للقوات

-حقوق الإنسان :مجموعة صكوك دولية ،المجلد الأول ،الأمم المتحدة ،نيويورك ،1993 ،ص232.66

المسلحة والأمن، ولا بد من تعزيز القدرات المتاحة لرصد انتهاكات القانون الدولي الإنساني المتعلقة بالنساء، كما يجب تحسين وزيادة نشر القواعد المتعلقة بحماية النساء بين أطراف النزاعات المسلحة، وخاصة العنف الجنسي باعتباره محظورا في جميع الأوقات .

وكذلك إجراء المزيد من البحوث لإستكشاف الروابط بين التصاعد في التوترات (في مرحلة ما قبل النزاع) والعنف الأسري ضد النساء .

-مما تقدم نستخلص بأنّ قضية المرأة وحماية حقوقها عموما وحمايتها من الانتهاكات في النزاعات المسلحة على الرغم من القصور الذي يشوب ذلك، إلاّ أنّها أصبحت اليوم تتمتع باحترام متزايد باعتبارها إحدى المجالات الحساسة للقانون الدولي الإنساني والتي تشهد كل عام في إعداد المبادئ التوجيهية، رغم أنّ الحقوق الأساسية للمرأة مازالت في مرحلة التطور على المستوى العام وكذلك بالنسبة للمضمون(التي تعد مسألة وقت)، نأمل أن يتم تجاوزها من خلال تقييم فعلي وتنفيذ فعال لقواعد ومبادئ القانون الدولي الإنساني وتعميقها لضمان حماية النساء عموما، والحد من الانتهاكات الموجهة ضدها أثناء النزاعات المسلحة .

المطلب الثالث :

مؤتمر فينا وإعلان برنامج عمله .

إنّ حقوق الإنسان للمرأة وللطفل هي جزء غير قابل للتصرف من حقوق الإنسان العالمية وجزء لا يتجزأ من هذه الحقوق ولا ينفصل عنها⁶⁷ .

وإنّ مشاركة المرأة مشاركة فعالة وكاملة وعلى قدم المساواة في الحياة السياسية والمدنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية على الصعيد الوطني والإقليمي والدولي واستئصال جميع أشكال التمييز على أساس الجنس ،هما من أهداف المجتمع الدولي ذات الأولوية ،وينبغي أن تشكل حقوق الإنسان للمرأة جزء لا يتجزأ من أنشطة حقوق الإنسان التي تضطلع بها الأمم المتحدة ،بما في ذلك تعزيز جميع صكوك حقوق الإنسان المتعلقة بالمرأة ،وهذا ما أكدته الفقرة الثامنة عشر من إعلان وبرنامج عمل فينا .

-وكما هو معلوم لم يكن من السهل الوصول إلى هذا الإعلان إلا بعد جهودات جبّارة قامت بها المنظمات غير الحكومية العالمية في تدعيم الترابط والتماثل بين حقوق الإنسان وحقوق الإنسان للنساء حتى تخضع هذه الحقوق إلى نفس الآليات الحمائية وتتمتع بنفس القيمة القانونية والسياسية .

-صدر هذا البرنامج سنة 1993 إثر انتهاء المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان المنعقد في فينا في جوان 1993 .⁶⁷

وقد شرعت هذه المنظمات⁶⁸ في بلورة هذا المفهوم بعد أن لاحظت كثرة الانتهاكات القائمة على أساس الجنس التي تتعرض إليها حقوق النساء وقلة اهتمام نشطاء حقوق الإنسان بها رغم أهميتها وتكريسها في قتل البنات والنساء وتعنيفهن واغتصابهن وتجويعهن أو تعليقهن.

ونتيجة لهذا الوضع ظهر من جهة الفصل بين الحقوق الإنسان بصفة عامة وحقوق الإنسان بصفة خاصة وإخضاعها إلى تعامل مختلف من قبل هؤلاء النشطاء، كما ظهر من جهة أخرى خرق وتمييز في معالجة هذه الحقوق في الصكوك والآليات الدولية الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة والتي اهتمت بالأساس بحقوق الإنسان العامة دون التأكيد على حقوق الإنسان للنساء .

وفي هذا الصدد وعلى سبيل المثال يمكن أن نذكر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أكد على التمييز العنصري والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ووضع المفقودين والحقوق الجماعية، وتجاهل حقوق النساء في الفضاءات الخاصة والحقوق الإيجابية والعنف المسلط على النساء وانتهاك حرمة النساء البدنية والمعنوية والممارسات والتقاليد القائمة على الجنس .

- فالتفادي هذه النظرة التمييزية لحقوق الإنسان للنساء أصبح من الضروري البحث عن الربط والتطابق بين حقوق الإنسان وحقوق الإنسان للنساء

اعتمدت الجمعية العمومية لمنظمة الأمم المتحدة هذه الإتفاقية في 21 ديسمبر 1965.⁶⁸

وتم اعتماد معيار واحد يكمن في اعتبار حقوق الإنسان كيان موحد كل أجزائه مرتبطة ببعضها البعض وغير قابلة للإنفصال والتجزئة والتصرف.⁶⁹

- ويمكن أن يكون هذا الإنسان امرأة أو رجل أي كائن متمتع بحقوق إنسانية عالمية وبكرامة ترفض الحواجز التي تقف أمام التمتع بكل هذه الحقوق ولا تعترف بأي تدرج هرمي لها .

- وبصفة عامة يؤكد مصطلح حقوق الإنسان للنساء على عالمية هذه الحقوق وعدم المس بها أو انتهاكها بالإعتماد على الخصوصيات الثقافية أو الحضارية والدينية التي يمكن أن تحدّ من مجالاتها كما هو طارئ الآن في المنطقة العربية الإسلامية حيث نلاحظ أنّ بعض الدول أو الجهات السياسية المحلية أو الجهوية تنطلق من الخصوصيات الدينية والحضارية لتضييق مجال حقوق النساء سواء بعدم المصادقة على الاتفاقية أو بوضع تحفظات عند المصادقة أو بإصدار تشريعات تمييزية ذات صبغة جهوية أو محلية أو بتعويض مبدأ عدم التمييز بين الجنسين بمبدأ الإنصاف بين الجنسين (الرجل والمرأة).

-صدر إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة بموجب توصية صادرة عن الجمعية العامة لمنظمة الأمم المتحدة 07 نوفمبر 1967.⁶⁹

المبحث الثاني :

حماية حقوق في الصكوك الدولية ذات الطابع الخاص.

يمكن حماية حقوق النساء عن طريق الآليات الدولية الخاصة بحماية حقوق الإنسان خاصة بعد مؤتمر فينا لحقوق الإنسان الذي أكد ان آليات حماية الحقوق يخصص بنفس الدرجة حقوق النساء وحقوق الانسان بصفة عامة .

من هذه الآليات الخاصة لحماية حقوق المرأة .

المطلب الأول :

إتفاقية الخاصة بجنسية المرأة المتزوجة⁷⁰

منذ إنتهاء الحرب العالمية الثانية وتأسيس منظمة الأمم المتحدة ،بدأت تظهر إلى الوجود عدة نصوص دولية ،وفي مختلف المجالات ،حيث جاء في النص الكامل للإتفاقية الخاصة بجنسية المرأة المتزوجة الصادر في 29 جانفي 1957 والتي تنص على موافقة الدول على أنه:

⁷⁰ -أنظرالفصول 01-02-03 من الإتفاقية بشأن جنسية المرأة المتزوجة التي اعتمدها الجمعية العامة لمنظمة الأمم المتحدة في 29 جانفي 1957 .

"لا يجوز لإنعقاد الزواج أو انحلاله بين أحد مواطنيها وبين أجنبي ولا لتغيير الزوج لجنسيته أثناء الحياة الزوجية أن يكون بصورة آلية ذا أثر على جنسية الزوجة..."

كما أنه: "لا يجوز للدول عند إكتساب أحد مواطنيها باختياره جنسية دولة أخرى ولا لتخلي أحد مواطنيها عن جنسيته أن يمنع زوجة هذا المواطن عن الإحتفاظ بجنسيتها "

- كما تعرف هذه الإتفاقية للمرأة الأجنبية المتزوجة يحقها في إكتساب جنسية زوجها إذا طلبت ذلك .

- إذ أنّ الدول المتعاقدة لما كانت تدرك أن من حالات تنازع القوانين عمليا على صعيد الجنسية ما يعود بمنشئة إلى الأحكام المتعلقة بفقدان المرأة الجنسية أو اكتسابها لها كنتيجة للزواج أو انحلال أو لتغيير جنسية الزوج خلال الحياة الزوجية⁷¹.

- إذ تضع في إعتبارها أن الجمعية العامة للأمم المتحدة قد أعلنت في المادة الخامسة عشر من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ،أن "لكل فرد حق التمتع بجنسية ما" وأنه "لا يجوز تعسفا ،حرمان أي شخص من جنسيته ،ولا من حقه في تغيير جنسيته "

-صدر بموجب قرار الجمعية العام رقم 1040 (د-11) بتاريخ 29 يناير 1957.⁷¹

- وحرصا منها على مؤازرة الأمم المتحدة في العمل على بث الاحترام
والمراعاة العالمين لحقوق الإنسان والحريات الأساسية للجميع دونما تمييز بين
الرجل والمرأة

قد اتفقت على الأحكام التالية :

- حيث جاء في نص المادة الأولى : "توافق كل الدول المتعاقدة على أنه
لا يجوز لإنعقاد الزواج أو انحلاله بين أحد مواطنيها وبين أجنبي ،ولا لتغيير
الزوج لجنسيته أثناء الحياة الزوجية ،وأن يكون بصورة آلية ذا أثر على جنسية
الزوجة "

- ووضحت لنا أيضا نص المادة الثانية على أنه لا يجوز لإكتساب أحد
مواطنيها باختياره جنسية دولة أخرى ،ولا لتخلي أحد مواطنيها عن جنسيته ،أن
يمنع زوجة هذا المواطن من الإحتفاظ بجنسيتها وبالتالي فهي تعطي للمرأة حقها
في التمسك والاحتفاظ بجنسيتها ،بالرغم من تخلي زوجها عن جنسيته الأولى .

- كما أنه في حالة تزوج أجنبية أحد مواطنين دولة ما فعلى كل الدول
المتعاقدة أن تمنحها جنسية زوجها إذا طلبت ذلك وهذا حسب المادة الثالثة التي
ورد فيها : "توافق كل الدول المتعاقدة على أن الأجنبية المتزوجة من أحد مواطنيها
إذا طلبت ذلك ،أن تكتسب جنسية زوجها ،من خلال إجراء تجنس امتياز خاص

ويجوز إخضاع منح هذه الجنسية للقيود التي قد تفرضها مصلحة الأمن القومي أو النظام العام⁷² وذلك وفقا للفقرة الثانية لنفس المادة.

- كما أنه وحسب ما جاء في نص المادة السابعة فقرتها الأولى فإن هذه الاتفاقية تنطبق على جميع الأقاليم غير المتمتعة بالحكم الذاتي، والموضوعه تحت الوصاية، والمستعمرة والأقاليم غير المتروبولية الأخرى التي تكون الدولة المتعاقد مسؤولة عن علاقتها الدولية، وعلى الدولة المتعاقدة المعنية، رهنا بأحكام الفقرة الثانية من هذه المادة، أن تُعلن لدى التوقيع أو التصديق أو الإنضمام.

- كما يحق لأية دولة، لدى التوقيع أو التصديق أو الانضمام، أن تبدي تحفظاتها بشأن مواد الإتفاقية ماعدا المادتين الأولى والثانية إلا أن تلك التحفظات لا تحول دون نفاذ مفعول هذه الاتفاقية بين الدولة المتحفظة والدول المتعاقدة الأخرى وعلى الأمين العام للأمم المتحدة إبلاغ نص التحفظ إلى جميع الدول الأطراف ذلك وفقا للفقرتين الأولى والثانية من نص المادة الثامنة، في حين يمكن لكل دولة أبدت تحفظا وفقا للفقرة الأولى من هذه المادة أن تسحبه كلا أو بعضه

1--لعسري العباسية، حقوق المرأة والطفل في القانون الدولي للإنساني -دار الهدى-عين مليلة -الجزائر، ص56. نتاج هذه الإتفاقية للتوقيع والتصديق من قبل جميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة وأية دول أخرى تكون أو تصبح عضو في أية من الوكالات المتخصصة التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، أو أطراف في النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية، وكذلك جميع الدول التي تكون الجمعية العامة للأمم المتحدة قد وجهت إليها دعوة على هذا القصد، وذلك وفقا للفقرة الأولى من المادة الرابعة، حيث تودع صكوك التصديق لدى الأمين العام للأمم المتحدة حسب الفقرة الثانية المشار إليها في الفقرة الأولى من المادة الرابعة طبقا للمادة الخامسة.

بعد قبوله، حيث يبدأ سريان مفعول الإشعار بتاريخ استلامه وهذا وفقا للفقرة الثالثة من نفس المادة السالفة الذكر.

- جاءت المادة التاسعة نصها: "الأي دولة متعاقدة أن تنسحب من هذه الاتفاقية بإشعار موجه إلى الأمين العام للأمم المتحدة، ويبدأ سريان مفعول هذا الإنسحاب لدى مرور عام على تاريخ استلام الأمين العام للإشعار الذي ينطوي عليه، ويتوقف نفاذ هذه الاتفاقية بدءا من التاريخ الذي ينفذ فيه الإنسحاب الذي يهبط بعدد الأطراف فيها إلى أقل من سنة" فمن خلال نص المادة بفقرتها الأولى والثانية يتضح لنا إمكانية الدول المتعاقدة في الإنسحاب عن طريق إشعار موجه إلى الأمين العام، وتاريخ سريان مفعول هذا الإنسحاب أي بمرور سنة من تاريخ إستلام الإشعار .

- إلا أنه كل نزاع ينشأ بين دولتين متعاقدين أو أكثر حول تفسير هذه الاتفاقية أو تطبيقها، وتتعذر تسويته عن طريق التفاوض، يحال إلى محكمة العدل الدولية للبت فيه بناء على طلب أحد أطرافه، إلا إذا اتفق هؤلاء الأطراف على طريقة أخرى لتسوية طبقا لنص المادة العاشرة التي بينت لنا ذلك.

- وحسب نص المادة الحادية عشر: "يقوم الأمين العام للأمم المتحدة بإشعار جميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة والدول غير الأعضاء المذكورة في الفقرة الأولى من المادة الرابعة من هذه الاتفاقية :

أ- بالتوقيعات وصكوك التصديق المودعة وفقا للمادة الرابعة.

ب- بصكوك الإنضمام المودعة وفقا للمادة الخامسة.

ج- بالتاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية وفقا للمادة السادسة.

- وعليه من خلال ما سبق عرضه وذكره يتضح لنا أن الأحكام والمواد الواردة

في نصوص هذه الاتفاقية ينقسم إلى جزئين :

الجزء الأول: يتحدث عن حق المرأة في التجنس بجنسية زوجها عند إبرام

عقد الزواج وتمتعها بهذا الحق أو الامتياز مثلها مثل الرجل ، وكذا حريتها في

الاختيار والمحافظة على جنسيتها بناء على رغبتها وطاها .

أما الجزء الثاني :يبين لنا كيفية الانضمام في هذه الاتفاقية والتصديق والتوقيع

، والمشاركة ، وكذا في إبداء التحفظات وذلك لكل دولة متعاقدة فيها .

- وبهذا الشكل تكون هذه الاتفاقية لعبت دورا ، وذلك بمنحها المرأة نوعا

من الحماية والحقوق ، وبالتالي تحصينها من جميع أشكال الظلم والتمييز .

المطلب الثاني :

اتفاقية الرضا بالزواج ، والحد الأدنى لسن الزواج 73.

- ترى الجمعية العامة أنه من المناسب أن تعقد برعاية الأمم المتحدة اتفاقية دولية بشأن الرضا بالزواج ، والحد الأدنى لسن الزواج وتسجيل عقود الزواج ، كما تقرر عرض الاتفاقية المرفقة بهذا القرار للتوقيع والتصديق.
- ورغبة من الدول المتعاقد ، وطبقا لميثاق الأمم المتحدة ، في تعزيز الإحترام والمراعاة العالمين لحقوق الإنسان وللحريات الأساسية للناس جميعا دون تمييز بسبب العرف أو الجنس أو اللغة أو الدين ، إذ تعيد إلى الذاكرة أن المادة أن المادة السادسة عشر من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان تنص على أنه :
- "للرجل والمرأة ، من أدركا سن بلوغ ، حق التزويج وتأسيس أسرة ، دون أي قيد سبب العرق أو الجنسية أو الدين ، وهما يتساويان في الحقوق لدى التزوج زواجهما قيام الزواج ولدى إنحلاله ، لا يعقد الزواج إلا برضا الطرفين المزمع زواجهما رضاء كاملا لا إكراه فيه".

- وتذكر كذلك أن الجمعية العامة للأمم المتحدة أعلنت في القرار 843 (د-9) المؤرخ في 17 ديسمبر 1954 ، أن بعض الأعراف ، والقوانين والعادات

- صدرت بموجب القرار رقم 1763 ألف د. 17 المؤرخ في 7 نوفمبر 1962 عن الجمعية العامة .73

القديمة المتصلة بالزواج وبالأسرة تتنافى مع المبادئ المنصوص عليها في ميثاق الأمم المتحدة وفي الاعلان العالمي لحقوق الإنسان .

- كما تؤكد من جديد على أن كافة الدول ،بما فيها تلك التي تقع عليها أو تتولى مسؤولية إدارة الأقاليم غير المتمتعة بالحكم الذاتي أو المشمولة بالوصاية حتى نيلها الإستقلال ،اتخاذ جميع التدابير المناسبة لإلغاء مثل تلك الأعراف ،والقوانين والعادات القديمة ،وذلك بصورة خاصة ،بتأمين الحرية التامة في إختيار الزوج وبالإلغاء التام لزيجات الأطفال ولخطبة الصغيرات قبل سن البلوغ وبتقرير العقوبات الملائمة عند اللزوم ،وإنشاء سجل مدني أو غير مدني تسجيل فيه جميع عقود الزواج.⁷⁴

- فقد إتفقت الدول المتعاقدة على الأحكام التالية:

- ففي نص المادة الأولى التي تنص على أنه : "لا ينعقد الزواج قانونا إلا برضا الطرفين رضاء كاملا لا إكراه فيه ،وبإعرا بهما عنه بشخصيهما بعد تأمين العلانية اللازمة وبحضور السلطة المختصة بعقد الزواج ،وبحضور الشهود ،وذلك وفقا لأحكام القانون "هذا كقاعدة عامة .

-تعرضت هذه الإتفاقية ،حتى 31 ديسمبر 1963 ،ولتوقيع جميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة أو الأعضاء في أية من الوكالات المتخصصة ،وتوقيع أية دولة أخرى دعنتها الجمعية العامة للأمم المتحدة للدخول طرفا فيها ،حسب الفقرة الأولى من المادة 4، كما أن هذه الاتفاقية تخضع للتصديق ،وتودع صكوك التصديق لدى الأمين العام للأمم المتحدة وفقا للفقرة الثانية من ذات المادة

- إلا أنه ورد إستثناء في الفقرة الثانية عن أحكام الفقرة الأولى أعلاه "لا يكون حضور أحد الطرفين ضروريا إذ إقتنعت السلطة المختصة باستثنائية الظروف وبأن هذا الطرف قد أعرب عن رضاه أمام سلطة مختصة وبالصيغة التي يفرضها القانون ولم يسحب ذلك الرضا .

- وطبقا لما جاء في المادة الثانية، إذ تقوم الدول الأطراف في هذه الاتفاقية باتخاذ التدابير التشريعية اللازمة لتعيين حد أدنى لسن الزواج ،ولا ينعقد قانونزواج من هم دون هذه السن ،مالم تقرر السلطة المختصة الإعفاء من شرط السن لأسباب جدية ،لمصلحة الطرفين المزمع زواجهما ،حيث تقوم السلطة المختصة بتسجيل جميع عقود الزواج في سجل رسمي مناسب وهذا وفقا لنص المادة الثالثة.

- إلا أنه يجوز لكل دولة متعاقدة أن تنسحب من هذه الاتفاقية بإشعار خطي يوجه إلى الأمين العام للأمم المتحدة ،إذ يبدأ مفعول هذا الانسحاب بعد سنة من تاريخ ورود الإشعار إلى الأمين العام ،كما أنه يبطل نفاذ هذه الاتفاقية ابتداء من تاريخ بدء نفاذ الانسحاب الذي يهبط بعدد الأطراف فيها إلى أقل من ثمانية ،وذلك حسب ما جاءت به الفقرتين الأولى والثانية من نص المادة السابعة.وأي نزاع ينشأ بين أية دولتين متعاقدتين أو أكثر بشأن تفسير هذه الاتفاقية أو تطبيقها ،ثم لا يسوي عن طريق المفاوضة يحال بناء على طلب جميع أطرافه ،إلى

محكمة العدل الدولية للبحث فيه ،مالم يتفق الأطراف على طريقة أخرى للتسوية ،طبقا لما ورد في المادة الثامنة.

- وحسب ماجاء في المادة التاسعة فإنه على الأمين العام للأمم المتحدة أن يقوم بإشعار جميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة والدول غير الأعضاء المشار إليها في الفقرة الأولى من المادة الرابعة من هذه الاتفاقية بمايلي:

أ-التوقيعات الحاصلة وصدوك التصديق الواردة وفقا للمادة الرابعة.

ب-صدوك الانضمام الواردة في المادة الخامسة.

ج-تاريخ بدء نفاذ هذه الاتفاقية وفقا للمادة السادسة.

د-إعلانات الانسحاب الواردة وفقا للفقرة الأولى من المادة السابعة.

هـ-البطلان وفقا للنص المادة السابعة الفقرة الثانية.

- وبهذا الشكل تكون المادة التاسعة قد إشتملت على جميع الاجراءات

الواردة في النصوص السالفة الذكر من أجل الإنضمام والتصديق والانسحاب إلى غير ذلك في هذه الاتفاقية .

-
- جاء نص المادة العاشرة ليبين لنا بأية لغة تودع هذه الاتفاقية حيث رود في نصها الكامل على أنه : "تودع هذه الاتفاقية ،التي تتساوى في حجية نصوصها بالإسبانية ،الإنجليزية ،الروسية ،والصينية والفرنسية في محفوظات الأمم المتحدة
- كما ورد في الفقرة الثانية من نفس المادة المذكورة أعلاه أنه على الأمين العام للأمم المتحدة أن يقوم بإرسال صورة مصدقة عن الاتفاقية إلى جميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة والدول غير الأعضاء المشار إليها في الفقرة الأولى من المادة الرابعة.

المطلب الثالث :

القرار المتعلق بتوصية الرضا بالزواج.⁷⁵

- إن الجمعية العامة تدرك أنه من الواجب تعزيز كيان الأسرة باعتبارها الوحدة الأساسية في كل المجتمع ، وأن للبالغين من الذكور والإناث حق في التزوج وتكوين أسرة ، وأن لهم حقوق متساوية على صعيد الزواج ، وأن الزواج لا ينعقد إلا برضا الطرفين المزمع زواجهما رضا كاملا لا إكراه فيه ، وذلك وفق لأحكام المادة السادسة عشر من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان .

- إذ تشير إلى قرارها 843(د.9) المتخذ في 17 ديسمبر 1954 ، وكذلك تشير إلى المادة الثانية من إتفاقية عام 1956 التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرق التي تتضمن بعض الأحكام المتعلقة بسن الزواج والرضا بالزواج وتسجيل عقود الزواج .

- ونذكر كذلك أن الفقرة الأولى(ب) من المادة الثالثة عشر من ميثاق الأمم المتحدة تنص على أن تقوم الجمعية العامة بإصدار توصيات للمساعدة على أعمال حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس جميعا دون تمييز بسبب العرق أو

-قرار الجمعية العامة 2018 (د-20) المؤرخ في نوفمبر 1965.75

الجنس أو اللغة أو الدين ،إذ تذكر أيضا أن للمجلس الاقتصادي والاجتماعي بموجب المادة الرابعة وستون من الميثاق ،أن يضع ترتيبات مع أعضاء الأمم المتحدة ومع الوكالات المتخصصة لكي تمده بتقارير على الخطوات المتخذة لتنفيذ وتوصيات الجمعية العامة بشأن المسائل الداخلة في إختصاصه.

ومن هذه التوصيات نذكر مايلي :

1- توصي كل دولة من الدول الأعضاء لم تتخذ بعد التدابير اللازمة ،وفقا لنظامها الدستوري وعاداتها التقليدية والبدنية ،لاقرار ما يناسب من التدابير التشريعية أو غيرها لإعمال المبادئ التالية :

***المبدأ الأول :**

لا ينعقد الزواج قانونا إلا برضا كلا الطرفين رضاء كاملا لا إكراه فيه وبإعرابهما عنه بشخصيتهما بعد تأمين العلانية اللازمة وبحضور عقد الزواج ،وبحضور شهود ،وفقا لأحكام القانون .

***المبدأ الثاني :**

تقوم الدول الأعضاء بإتخاذ التدابير التشريعية اللازمة لتعيين أدنى لسن الزواج على ألا تقل عن خمسة عشر عاما ،ولا يجوز التزوج قانونا لمن لم يبلغها

المالم تعفه السلطة المختصة من شرط السن لأسباب جدية لمصلحة الطرفين
المزعم زواجهما.

*المبدأ الثالث :

تقوم السلطة المختصة بتسجيل جميع عقود الزواج في سجل رسمي مناسب .

2- وتوصي كل دولة عضو بعرض التوصية المتعلقة بالرضا بالزواج
والحد الأدنى لسن الزواج وتسجيل عقود الزواج ،الواردة في هذا القرار ،على
السلطات المختصة لسن التشريع اللازم أو اتخاذ غير ذلك من التدابير في أقرب
وقت عملي ممكن وفي موعد لا يتجاوز إذا أمكن ثمانية عشر شهرا بعد اعتماد
التوصية المذكورة .

3- وتوصي الدول الأعضاء بإعلام الأمين العام ،في أقرب وقت ممكن بعد
الإجراء المشار إليه في الفقرة الثانية أعلاه ،عن التدابير المتخذة وفقا لهذه
التوصية لعرضها على السلطة أو السلطات المختصة ،مع موافاته بالتفاصيل
اللازمة عن السلطة المعتبرة المختصة .

4- وتوصي كذلك الدول الأعضاء بموافاة الأمين العام في نهاية فترة ثلاث
سنوات ،وبعد ذلك مرة كل خمس سنوات ،بالتقارير اللازمة عن تشريعات
وممارستها بشأن المسائل التي تتناولها هذه التوصية ،مع تبيان مدى الأعمال

الفعلي أو المزمع لأحكام التوصية، وتبيان التعديلات التي أعتبرت أو قد تعتبر
ضرورية لتكليف تلك الأحكام أو تطبيقها .

5- وترجو الأمين العام أن يعد للجنة مركز المرأة وثيقة التقارير الواردة
من الحكومات فيما يتعلق بطرق تنفيذ المبادئ الأساسية الثلاثة الواردة في هذه
التوصية .

6- وتدعو لجنة مركز المرأة إلى دراسة التقارير الواردة من الدول
الأعضاء عملاً بهذه التوصية وتقديم تقرير عن ذلك إلى المجلس الاقتصادي
والاجتماعي مشفوع بما قد تراه ملائماً من التوصيات .

المطلب الرابع :

إتفاقية التمييز في مجال الاستخدام والمهنة .

- إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ، يعد منظمة دولية للعمل ، وكذا إحدى الوكالات الدولية المتخصصة ، تمثل قضايا عمل المرأة بالنسبة لها .
- ولقد اهتمت بالتأكيد على قيامها بالإشراف الكامل والدوري على الدول الأعضاء للتأكد من مدى إلتزامهم بمعايير العمل ، وتستعين المنظمة بلجنة مستقلة لتقضي الحقائق للتحقيق في الإدعاءات التي ترفع للأمم المتحدة ، وتعالج إتفاقيات وتوصيات المنظمة⁷⁶ .
- كما تستعين المنظمة في عملها بلجنة من الخبراء المستقلين مهمتها فحص تقارير الحكومات من الناحية القانونية ، ومن الناحية الفنية ، ومراقبة إلتزام الدول الأعضاء بمعايير المنظمة وأهدافها .

⁷⁶اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية 25 يونيو 1958 في دورته الثانية والأربعين حيث بدء تاريخ النفاذ في 15 يونيو 1960 طبقاً لأحكام المادة 8.

- وتسعى المنظمة للقضاء على نظام التوظيف، وتنادي بالمساواة في الأجر بين الرجال والنساء نظير العمل المتساوي.⁷⁷

- وقد عقدت المنظمة العديد من الاتفاقيات الدولية الخاصة بالمساواة بين الرجل والمرأة في الأعمال المختلفة والأجور منها على سبيل المثال :

1- **الإتفاقية رقم 100 لسنة 1951**: بشأن المساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذا قيمة متساوية .

2- **الاتفاقية رقم 111 لسنة 1958**: بشأن خطر التمييز في الاستخدام والمهنة.

3- **الاتفاقية رقم 156 لسنة 1981**: بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين ذوي المسؤوليات الهائلة .

4- **الإتفاقية رقم 142 لسنة 1975**: بشأن دور التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية .

- كل هذه الاتفاقيات السابقة الذكر تدعو إلى نظام للعمل والمنافسة الحرة بين الرجل والمرأة ووضع إلتزام على صاحب العمل بمساواة المرأة بالرجل في الأجر.

-د.خالد مصطفى فهمي، حقوق المرجع السابق، ص172.77

- القضاء على التمييز بين الرجل والمرأة في الاستخدام والمهنة والعمل والتكافؤ والمساواة في المعاملة، والالتزام بالمبادئ والحقوق الأساسية لحقوق الانسان في العمل والواردة في دستور المنظمة.⁷⁸

- كما أنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل إلى الانعقاد في جنيف، إذ إنعقد في جنيف كما سبق القول في دورته الثانية والأربعين يوم 4 يونيه 1958، حيث إنتهى إلى قرار بشأن اعتماد مقترحات معينة بصدد التمييز في مجال الاستخدام والمهنة، الذي يشكل البند الرابع من جدول أعمال الإدارة .

- إذ يضع أيضا في إعتباره أن إعلان فيلادلفيا يؤكد أن للبشر جميعا، بصرف النظر عن العنصر أو العقيدة أو الجنس، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص.

- حيث أنه قد قرر أن تصاغ هذه المقترحات في شكل إتفاقية دولية، إذ يضع في إعتباره أيضا أن التمييز يشكل إنتهاكا للحقوق المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الانسان .

- وقد اتفقت على الأحكام التالية من خلال هذه المجموعة من النصوص:

د.خالد مصطفى فهمي، نفس المرجع، ص 173⁷⁸

- فقد ورد في نص المادة الأولى منها أنه: "مصطلح الاتفاقية، تشمل كلمة "تمييز"، أي ميز أو استثناء أو تفضيل يتم على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي، ويسفر عن إبطال أو إنتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة على صعيد الاستخدام أو المهنة. قد يحدد هذا التمييز والإنتقاص العضو المعني بعد التشاور مع المنظمات التمثيلية لأصحاب العمل وللعمال، وإن وجدت، ومع غيرهم من الهيئات المناسبة.

- كما أنه في مصطلح هذه الاتفاقية، تشمل كلمتا "الإستخدام" و"المهنة" مجال التدريب المهني والإلتحاق بالعمل وبالمهن المختلفة، وكذلك ظروف الاستخدام وشروطه.

- وورد أيضا في نص المادة الرابعة أنه: "لا تعتبر من قبيل التمييز أية إجراءات تتخذ إزاء شخص يقوم، أو يشتبه عن حق بقيامه، بأنشطة ضارة بأمن الدولة، على أن يكون لهذا الشخص حق التظلم أما هيئة مختصة أنشئت طبقا للأساليب المتبعة في البلد .

- كما أنه لا تعتبر من قبيل التمييز تدابير الحماية الخاصة أو المساعدة الخاصة المنصوص عليها في إتفاقيات أو توصيات أخرى اعتمدها مؤتمر العمل الدولي طبقا لنص المادة الخامسة الفقرة الأولى .

- ترسل صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولية، الذي يقوم بتسجيلها، حيث يبدأ نفاذها بعد 12 شهر من تسجيل المدير العام صكي تصديق عضوين .

- ثم بعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء كل عضو بعد 12 شهر من تاريخ تسجيل المدير العام صك تصديقه لها، وذلك وفقا لنص المادتين السابعة، الثامنة من الإتفاقية .

- يكون النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الإتفاقية متساويين في الحجية اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية وفقا للأصول في دورته الثانية والأربعين المنعقدة في جنيف والتي أعلن إختتامها في اليوم 26 يونيه 1958، وإثباتا لذلك، ثم توقيعها في 5 يوليه 1958.

- وقرار رقم 52-100 بشأن متابعة المؤتمر الرابع المعن بالمرأة 1996 الذي يؤكد من جديد على أن لجنة مركز المرأة يؤدي، بوصفها لجنة فنية تساعد المجلس الإقتصادي والإجتماعي وتلعب دورا رئيسيا في القيام داخل منظومة الأمم المتحدة يرصد تنفيذ منهاج العمل وإسداد المشورة إلى المجلس وأنه ينبغي تقريرها .

- وتؤكد كذلك أنه ينبغي للمجلس الإقتصادي والإجتماعي أن يستمر في الإشراف على التنسيق على نطاق المنظومة على أساس نهج متكامل في تنفيذ منهاج العمل، لما في ذلك إدماج المتطور المتعلق بنوع الجنس في أوجه النشاط الرئيسية، وأن يكفل التنسيق العام للمتابعة والتنفيذ لنتائج جميع المؤتمرات الدولية للأمم المتحدة في الميدان الإقتصادي والإجتماعي والميادين المتصلة بهما، وأن يقدم تقارير عن ذلك إلى الجمعية العامة إذ تحيط علما مع التقدير بتقرير الأمين العام عن تنفيذ نتائج المؤتمر العالمي الرابع المعنى بالمرأة، وترحب بالمبادرات والإجراءات التي إتخذتها الحكومات ومنظومة الأمم المتحدة والمنظمات الدولية الأخرى بما فيها أمانتها .

- وتؤكد أيضا على إدماج الجوانب المتعلقة بنوع الجنس، بإستراتيجية لتحقيق المساواة بين الجنسين، ويجب أن يصبح جدا لا يتجرا من جميع السياسات والبرامج في المنظومة وفي الأنشطة الوطنية المتعلقة بمتابعة وتنفيذ نتائج المؤتمرات الأخيرة للأمم المتحدة .

- كما أن الدور الذي تقوم به مراكز تنسيق شؤون المرأة كأدوات مساعدة على إدماج الجوانب المتعلقة بنوع الجنس وعلى تقديم المشورة والتوجيه ومساعدة على رصد التقدم يحتاج للتعزيز بطرق منها تقديم الموارد الكافية والدعم من جانب أعلى المستويات الإدارية ومستويات إتخاذ القرار.

- تحت الحكومات ،التي لم تقم بعد بإنشاء أو تقرير الأجهزة الوطنية المناسبة للنهوض بالمرأة على مستوى السياسي ،ووضع الإجراءات وترتيبات الموظفين المناسبة داخل الوزارات ،وفيما بينهما ،والمؤسسات الأخرى التي لها الولاية والقدرة على توسيع نطاق مشاركة المرأة وإدماج التحليل الذي يراعي الفوارق بين الجنسين في السياسات والبرامج ،على أن تفعل ذلك.

المبحث الثالث: اللجان الدولية المتخصصة لحماية حقوق المرأة.

المطلب الأول:

اللجنة الخاصة بوضع المرأة (مركز المرأة).

- أنشأت هذه اللجنة سنة 1946 من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة لإعداد توصيات بشأن تحسين حقوق المرأة مع الأخذ في الاعتبار بمبدأ المساواة مع الرجل، إتسع نطاق عضويتها لتشمل 32 ممثلاً عن الدول الأعضاء في الأمم المتحدة الذين يتم إنتخابهم لمدة أربع سنوات كممثلين لدولهم، وليس بصفقتهم الشخصية ويراعي في الإنتخاب التوزيع الجغرافي العادل بين الدول الأعضاء في الأمم المتحدة كما هو الحال في لجنة حقوق الإنسان .

- تجتمع هذه اللجنة مرة كل عامين، تعقد إجتماعها في نيويورك أو جنيف، وفي سنة 1980 تعدّل الوضع لتصبح إجتماعاتها تعقد في فينا، يتم إنتخاب الأعضاء من خلال المجلس الإقتصادي والإجتماعي، حيث يحضر دورات اللجنة دون حق التصويت-أعضاء وممثلين ومراقبين عن الدول الأعضاء والمنظمة الإفريقية للمرأة. وقد وضع إختصاصات اللجنة قرار المجلس الاقتصادي والإجتماعي رقم 17/48 لعام 1947، حيث نص هذا القرار على حق المتضررين في تقديم الشكاوى، كما في قرار المجلس رقم 7/76 لعام 1947

والمعدل بالقرار رقم 340 لسنة 1950 على الإجراء الخاص بقبول وفحص الشكاوى المتعلقة بمركز المرأة .

- منذ عام 1980 قامت اللجنة بتعيين فريق عمل معني بفحص الشكاوى.
- وفي عام 1982 قدمت اللجنة توصية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي تتعلق بقبول مشروع قرار خاص بالشكاوى المتعلقة بمركز المرأة .
- وقد أصدر المجلس الاقتصادي والاجتماعي القرار رقم 67 لسنة 1983 الذي أكد على إختصاص اللجنة في تلقي وفحص الشكاوى السرية ، وغير السرية المتعلقة بمركز المرأة ، كما طلب المجلس من الأمين العام للأمم المتحدة أن يقدم إبتداءا من الجلسة رقم 30 لسنة 1984 تقريرا عن الشكاوى السرية ، وغير السرية المتعلقة بمركز المرأة ، وأن يشمل التقرير على الشكاوى التي ترد من المجلس الاقتصادي والاجتماعي ، وكذا الشكاوى التي ترد من الوكالات المتخصصة ، واللجان الإقليمية وآليات الأمم المتحدة الأخرى ، وكذا المعلومات الخاصة بالإجراءات التي يتم إتخاذها عقب قبول مثل هذه الشكاوى .

المطلب الثاني :

لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة .

- في نهاية الستينات وبالتحديد في سنة 1967 اعتمدت الجمعية العمومية لمنظمة الأمم المتحدة الإعلان العالمي الخاص بإلغاء التمييز ضد المرأة.⁷⁹

حيث يمثل هذا الإعلان المرحلة الأولى والأساسية لدفع الدول على بلورة الإتفاقية تلتها فيما بعد اعتماد الإتفاقية كمنص شامل ومصدر للإعتراف بإنسانية النساء وبكرامتهن ، إذ تعتبر هذه الإتفاقية من أهم النصوص القانونية التي صادق عليها الدول منها 16 دولة عربية.

- تهدف هذه الإتفاقية إلى ضرورة تحقيق المساواة بين الجنسين في الحقوق والكرامة ، وهذا ما يظهر من خلال عنوان الاتفاقية أي إلغاء كل مظاهر التمييز المسلط على النساء إلا أن مفهوم التمييز لم يظهر بظهور هذه الإتفاقية بل برز في المنتظم الدولي منذ إصدار الاتفاقية الدولية الخاصة بإلغاء كل مظاهر التمييز العنصري للتأكد على وجوده وللعمل على إغائه لتحقيق المساواة بين الأجناس.⁸⁰

- صدر إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة بموجب توصية صادرة عن الجمعية العمومية لمنظمة الأمم المتحدة 7 نوفمبر 1967.⁷⁹

اعتمدت الجمعية العمومية للأمم المتحدة هذه الاتفاقية في 21 ديسمبر 1965⁸⁰

- إذ انطلقت هذه الإتفاقية من وجود تمييز واسع النطاق ضد المرأة كما حدده الفصل الأول منها باعتباره "أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان وبالحرريات الأساسية في الميادين السياسية والإقتصادية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر ..."⁸¹

ولإستعمال مصطلح التمييز في الإتفاقيات والنصوص الدولية يفترض وجود معايير معينة لتحديده:

***المعيار الأول:** يتعلق بالأشخاص أو المجموعات البشرية التي تتعرض إلى تفرقة أو استبعاد أو تقييد على أساس الجنس أي النساء .

***المعيار الثاني:** يخص المجال أي مجال حقوق الإنسان والحرريات الأساسية .

***المعيار الثالث:** يتعلق بالميادين وهي بصورة عامة الميادين التي شملتها الشرعية الدولية لحقوق الإنسان ومايمكن أن تنظمه النصوص الموالية التي ستصدر عن منظمة الأمم المتحدة أي الميادين السياسية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية والمدنية وأي ميدان آخر .

هذا هو محتوى الفصل الأول من الإتفاقية .⁸¹

فإذا ثبتت كل هذه المعايير ووجدت يمكن التأكد من وجود تمييز وإعتباره إنتهاك وعدم إحترام لمبدأ المساواة بين الجنسين بهدف بالأساس إلى تضيق مجال الإعتراف بكافة الحقوق وضمان التمتع بها ،وبصفة عامة وإضافة إلى مبدأ عدم التمييز بين الجنسين تعتمد هذه الإتفاقية على المبادئ الإنسانية العالمية التي تقوم على الإيمان بحقوق الإنسان الأساسية وبكرامة الفرد وقدره ويتساوى الرجل والمرأة في الحقوق.

ظروف نشأة الإتفاقية :

بعد سنة من صدور العهدين الدوليين لحقوق الإنسان الذين ثبتنا مبدأ المساواة بين الجنسين ليبدأ عهد جديد لحقوق الإنسان الخاص بالنساء وهو إلغاء التمييز القائم ضدهن .

-بدأت اللجنة المعنية بمركز المرأة البحث في شكل مضمون صك دولي بشأن حقوق الإنسان للمرأة وصولاً إلى صياغة إتفاقية سميت "إتفاقية القضاء على جميع التمييز ضد المرأة "أو إتفاقية السيداو أو كونيهاغن التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1979 وأصبحت نافذة عام 1981 بعد تلقن التصديقات العشرين اللازمة مرتكزة على مبدأين هما:

-عالمية وشمولية حقوق المرأة وعدم قابليتها للتجزئة ،وهي تبين وبشكل ملزم

قانون المبادئ المقبولة دوليا .

-اعتمدت كإطار دولي يضمن التساوي الكامل مع الرجل دون أي تفرقة أو

إستبعاد أو تقييد على أساس الجنس في الميادين السياسية والمدنية والإقتصادية

والإجتماعية والثقافية حيث أنشئت رسميا "لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة

وظيفتها مراقبة تنفيذ الدول الأطراف للإتفاقية .

-في عام 2000 صدر البروتوكول الإختياري الملحق بالإتفاقية الذب يمكن

من تقديم شكاوى فردية عن عدم تطبيق بنود الإتفاقية أو وقوع إنتهاكات لحقوق

واردة ضمنها لدى الدول الأطراف .

-ومن الحقوق الواردة في الإتفاقية حيث إعتبرت وكرست الاتفاقية بحقوق

الإنسان للمرأة ،أي الإعتراف بكافة الحقوق وليس جزء منها:

-"مجموعة الحقوق السياسية والمدنية والإقتصادية والأجتماعية والثقافية مثل

:التعليم،العمل،المشاركة السياسية ،الحقوق والمسؤوليات المتساوية في المجال

العائلي ،الضمان الإجتماعي ..."وسعت أيضا حقوق الإنسان للمرأة إنطلاقا

وربطا بالواقع التمييزي القائم ضدها.

-وكانت إجابات الإتفاقية تتمثل في:

-الحقوق الإنجابية والجنسية للمرأة .

-حماية النساء من كل أشكال العنف المسلط عليهن .

-حقوق الطفلة.

-إلا أنّها لم تعالج مسألة العنف القائم على الجنس على وجه التحديد في الإتفاقية رغم أنها مسألة أساسية ،وفي التوصية رقم 19 للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة اتخذت الخطوة الهامة المتمثلة في توسيع نطاق التمييز ضد المرأة ليشمل العنف القائم على أساس الجنس وطلبت اللجنة من الدول الأطراف أن تتخذ التدابير اللازمة لمنع العنف القائم على أساس الجنس ،وفي عام 1993 اعتمد الجمعية العامة للأمم المتحدة إعلان القضاء على العنف ضد المرأة سواء في الحياة العامة أو الخاصة

- نشأت اللجنة كما سبق القول بمقتضى الإتفاقية الدولية للقضاء على التمييز ضد المرأة ،حيث كانت اللجنة في بداية الأمر تتكون من 18 عضو ،ثم

إرتفع هذا العدد ليصبح إلى 23 عضو، يتم إنتخابهم من الدول الأطراف في المنظمة من بين مواطنيها، لمدة 4 سنوات بصفتهم الشخصية⁸².

- وفقا لنص المادة السابعة عشر الفقرة الأولى من الاتفاقية يشترط في

هؤلاء الأعضاء الشروط التالية:

1- أن يكون من ذوي المكانة الخلقية الرفيعة، والكفاءة العالية في الميدان

التي تنطبق عليها هذه الاتفاقية .

2- يجب أن يمثل الأعضاء مختلف المناطق الحضارية في التوزيع

الجغرافي لإنتخاب الأعضاء، وكذلك النظم القانونية الرئيسية، وتجتمع اللجنة في دورة سنوية علنية مرة في نيويورك، وأخرى في "فيينا" مدتها أسبوعين .

- ومن إختصاصات اللجنة وفقا لنص المادة الثامنة عشر الفقرة الأولى

من الاتفاقية :

*أولا: فحص تقارير الدول التي تتعهد الدول الأطراف بأن تقدمها للأمين

العام للأمم المتحدة، عما إتخذته من تدابير تشريعية، وقضائية، وإدارية وغيرها، من أجل نفاذ أحكام هذه الاتفاقية .

82 -د.خالد مصطفى فهمي، المرجع السابق، ص183.

وتضع في تقريرها الصعوبات التي تواجهها، وتؤثر على مدى وفائها بالتزاماتها التي تضعها على عاتقها أحكام الاتفاقية، وتقدم كل الدول الأعضاء تقاريرها في السنة لِنفاذ الإتفاقية، وبعد ذلك كل أربع سنوات، وكلما طلب منها ذلك.

***ثانياً:**تلتزم بوضع تقارير سنوية تقدمها للجمعية العامة للأمم المتحدة بواسطة المجلس الاقتصادي والاجتماعي، ولها أن تقدم إقتراحات وتوصيات عامة مبنية على دراسة التقارير والمعلومات الواردة من الدول الأطراف .

- تدرج تلك المقترحات مشفوعة بتعليقات الدول الأطراف إن وجدت (المادة الواحدة والستون الفقرة الأولى من الإتفاقية) ويحيل الأمين العام تلك التقارير للجنة الخاصة بمرکز المرأة لإعلامها بها.

- وللجنة تلقي والنظر في الرسائل المقدمة من قبل أو نيابة عن أفراد أو مجموعات أفراد خاضعين لولاية دولة، طرف في البروتوكول الاختياري الملحق بالإتفاقية، يدعون أنهم ضحايا إنتهاك تلك الدولة الطرف لأي من الحقوق المحددة في الإتفاقية .

- كما للجنة إذا ما تلقت معلومات موثوقة تدل على وقوع إنتهاكات جسيمة أو منتظمة من جانب دولة طرف في البروتوكول الإختياري للحقوق المنصوص

عليها في الإتفاقية ،أن تدعو الدولة الطرف إلى التعاون بهذا الخصوص ،ولها أن تعين عضوا أو أكثر من أعضائها لإجراءات تجري بهذا الشأن وتقديم تقرير على وجه الاستعجال إليها ،ويجوز أن يتضمن التحري القيام بزيارة الإقليم الدولة الطرف متى إستلزم الأمر ذلك وبموافقتها .

- فمن خلال ما سبق فإن لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة تتولى الإشراف على مدى وفاء الدول الأطراف في كل من إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ،والبروتوكول الإختياري الملحق بها بشأن تقديم شكاوي من قبل الأفراد والجماعات .

- إذ تختلف لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة عن سائر الهيئات الإشرافية على المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان من ناحيتين:

الأولى: أن عضوية هذه اللجنة منذ تاريخ إنشائها عام 1982 قد إقتصرت على النساء فيما عدا عضوا واحدا .

الثانية:تتعلق بكون عضوية معظم تلك الهيئات يغلب عليها أهل المحاماة ،والقضاة،فيما ينتمي أعضاء اللجنة إلى جميع المجالات ،حيث تضم في عضويتها أهل الاقتصاد والدبلوماسية وعلم الإجتماع .

- تلقى أعمال اللجنة إهتماما خاصا من جانب المعنيين بحقوق الإنسان بشكل عام، وحقوق المرأة على وجه الخصوص، وذلك نظرا لما تشغله الاتفاقية من مركز خاص ضمن النصوص المتعلقة بحقوق المرأة في القانون الدولي الإنساني حيث يشار إليها وعن حق بالسرعة الدولية لحقوق المرأة.

- فعلى خلاف الإتفاقيات الدولية الأخرى لحقوق الإنسان، تنفرد إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بالنص على مدة إنعقاد اللجنة الإشرافية على مدى وفاء الدول الأطراف بالتزاماتها إتجاه الإتفاقية (لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة).

- حيث نصت المادة العشرين من الإتفاقية على أن تجتمع اللجنة، عادة فترة لا تزيد على أسبوعين سنويا، للنظر في التقارير المقدمة وفقا لنص المادة الثامنة عشر من الإتفاقية، ونظرا لما ترتب على الإلتزام بهذا النص من تراكم التقارير التي يجب أن تنظر فيها اللجنة، فقد إعتد إجتماع الدول الأطراف في الإتفاقية تعديلا لنص تلك المادة، غير أنه لم يدخل حيز التنفيذ بعد.

- كما حصلت اللجنة على إذن من الجمعية العامة بمد مدة إجتماعاتها، بحيث تعقد دورتين مدة كل منهما 3 أسابيع، وتتعقد هذه الدورات غالبا في شهري فبراير، شباط، تموز، يوليه بمقر الأمم المتحدة نيويورك.

- ومن هذا السياق تعتبر حقوق المرأة من مكونات الإنسانية ،وهي مرتبطة بالمرأة كإنسان متمتع بمجموعة من الحقوق والمسؤوليات وبالتالي هذا هو المفهوم السليم بأن حقوق المرأة جزء لا يتجزأ من حقوق الإنسان .

-

الباب الثاني:

تطبيقات حماية الأسرة في القانون الدولي لحقوق الإنسان:

بدأ اهتمام الهيئات الدولية -وعلى رأسها الأمم المتحدة -بقضايا المرأة سنة 1946، حين تم إنشاء مركز المرأة، وبنص الميثاق التأسيسي للأمم المتحدة المبرم بسان فرانسيسكو سنة 1945 على مبدأ عدم التفرقة بين الناس بسبب الجنس، وجعل للرجال والنساء حقوقاً متساوية وذلك في المادتين الأولى والثامنة. -تمخضت عن المؤتمرات الدولية التي تم عقدها من طرف المنظمات الدولية إلى العديد من الاتفاقيات التي بهدف إلى صيانة مختلف حقوق المرأة واستعادة المهضوم منها، وفضلاً عن الاتفاقيات العامة المتعلقة بحقوق الإنسان، وكذا الاتفاقيات الخاصة المتعلقة بمختلف النشاطات والصادرة عن جهات حقوقية متخصصة هناك اتفاقيات تتعلق مباشرة بوضع المرأة⁸³.

إن التعرض للحقوق التي تتمتع بها المرأة ودراسة وضعها القانوني يتطلب البحث عن مختلف القواعد القانونية التي تنظم هذا الوضع. وتتسم القوانين المحلية التي تتعلق بوضع المرأة في العائلة وفي الحياة الاجتماعية والاقتصادية، في مجملها، بعدم اعتبار خصوصيات وضع المرأة وبغياب قواعد تعتمد على

83 - المحامي باسيل يوسف ، المرجع السابق.ص26

المساواة وتعترف للمرأة والرجل بنفس الحقوق والواجبات. إن معظم هذه القوانين تضع المرأة في مترلة أدنى وبدرجات مختلفة حسب طبيعة الحالات.

ويلقى ميثاق الأمم المتحدة مسؤولية ضمان احترام حقوق الإنسان ومنها حقوق المرأة على الجمعية العامة للأمم المتحدة، وكذلك فهي تتحمل هذه المسؤولية بمقتضى اختصاصاتها وسلطاتها في الإشراف على المجلس الاقتصادي والاجتماعي، كما أن مجلس الوصاية يختص بضمان حقوق الإنسان في الأقاليم الموضوعة تحت الوصاية⁸⁴.

ذلك علاوة على ما لمجلس الأمن من سلطات في المسائل التي تتعلق بحقوق الإنسان والتي يرى أنها تشكل خطرا

وتهديدا للسلم والأمن الدوليين. ولقد أنشأت الأمم المتحدة قسما خاصا بحقوق الإنسان داخل الأمانة العامة

للمنظمة يضطلع بمهمة تجميع الوثائق وإعداد البحوث والدراسات لمختلف أجهزة الأمم المتحدة المعنية بموضوع

حقوق الإنسان.

84 - محمود شريف بسيوني، المحكمة الجنائية الدولية، مطابع روز اليوسف الجديدة، القاهرة، 2001.

وفي هذا الإطار وتحت مظلة الاهتمام الدولي بحقوق الإنسان بدأت الأمم

المتحدة في الاهتمام بحقوق الأسرة. ويظهر جل ذلك الاهتمام فيما يلي:

الفصل الأول:

حماية الأمومة في القانون الدولي لحقوق الإنسان:

تعتبر الأسرة إحدى أهم الخلايا الأساسية داخل المجتمع نظرا للدور الفعال الذي تقوم به، إضافة للأفراد المكونة لها خاصة إذا تعلق الأمر بأهم فرد تبني عليه هذه الأخيرة: ألا وهي الأم نظرا للدور الفعال الذي تقوم به للحفاظ عليها وبنائها أحسن بناء.

على هذا الأساس فقد أولت المواثيق الدولية والقوانين الداخلية اهتماما كبيرا لها، إذ أن صلاح المجتمع متوقف على صلاحها.

لكن الإشكاليات التي تطرح نفسها في هذا الصدد هي هل الأمومة حظيت بالرعاية

اللازمة حتى تتمكن من الأداء بدورها أحسن أداء؟ خاصة إذا حصرنا الحديث عن الأم خلال فترة الحمل والولادة؟ وأخطر من ذلك فكيف واجهت المواثيق الدولية والقوانين الداخلية الأم العاملة خلال هذه الفترة؟

للإجابة على كل هذه الأسئلة وأخرى ارتأيت أن أقسم هذا الفصل إلى
مبحثين: أحاول من خلال المبحث الأول التعرض إلى حماية الأمومة من التمييز
والاستغلال الاقتصادي.

أما المبحث الثاني فسأحاول من خلاله تبيان مدى وجوب توفير الحماية
اللازمة للأم وذلك من الناحية الاجتماعية تحت عنوان: الأمومة والحماية
الاجتماعية.

المبحث الأول:

الحماية القانونية للمرأة الحامل من التمييز:

عملت عدة نصوص دولية على إنهاء التمييز ضد المرأة، بدءا بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان، مروراً بالعهد الدولي المتعلق بالحقوق السياسية والعهد الدولي المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية الصادرين سنة 1968 .

غير أن المرأة العاملة، و نظراً لظروفها المتميزة استحققت اهتمام خاص حيث عملت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها على إصدار وثائق قانونية من أجل القضاء على التمييز بين الجنسين في العمل، وأول بداية كانت مع دستور المنظمة الصادر سنة 1919 (تاريخ الإنشاء) الذي اشتمل ضمن مبادئه على مبدأ المساواة في الأجور ثم توسع المبدأ من خلال الاتفاقيات المتبنية من قبل مكتب العمل الدولي، ليشمل باقي الحقوق الأخرى خصوصاً: الحق في التكوين والترقية.

ومن أهم تلك الاتفاقيات: الاتفاقية الدولية رقم 111 لسنة 1958⁸⁵ حول منع التمييز في الاستخدام والمهنة من أجل القضاء على جميع أشكال التمييز.

وإضافة إلى هذه الاتفاقية، هناك الاتفاقية رقم 100 لسنة 1952⁸⁶ الخاصة بالمساواة في الأجور بين اليد العاملة الرجالية واليد العاملة النسائية.

- دخلت حيز التنفيذ في 15 جوان 1966، و صادقت عليها الجزائر سنة 1969. 85

هذه الاتفاقيات و غيرها ،كرست مبدأ المساواة بالنسبة للنساء والرجال بصفة عامة في الاستخدام وعند الترشح لمنصب العمل (مبدأ التكافؤ في الفرص) ، وكذا المساواة في الحقوق و المعاملة. غير أن النساء الحوامل أو الأمهات ، وعلى اعتبار أنهن يتحملن مسؤوليات إضافية إلى جانب عملهن ،وحتى لا يتخذ ذلك كذريعة للتمييز بينهن وبين غيرهن من النساء أو بينهن وبين العمال الرجال ،قررت الاتفاقية رقم 156 لسنة 1981⁸⁷،من خلال المادة 3 انه من اجل ضمان المساواة الفعلية في الفرص والمعاملة بين العمال من الجنسين ،على كل دولة طرف أن تدرج ضمن أهداف سياستها الوطنية، إتاحة الفرصة للأشخاص الذين يتحملون مسؤوليات عائلية في أن يشغلوا مناصب عمل ،ودون أن تشكل تلك المسؤوليات معيارا للتمييز و دون أي تعارض بينها وبين الالتزامات المهنية.

وإذا كانت هذه المادة قد أشارت إلى العمال الذين يتحملون المسؤوليات العائلية دون تحديد الجنس ،فان المرأة هي الأكثر عرضة للتمييز في هذا الإطار خاصة في فترات الحمل والرضاعة⁸⁸، ضف إلى ذلك مسؤولية تربية الأطفال التي تلقى في الغالب كاهلهن. ولأجل ذلك جاءت المادة الثانية من الاتفاقية

- صادقت عليها الجزائر سنة 1962. 86.

3- اتفاقية دولية صادرة عن منظمة العمل الدولية في 3 جوان 1981 بدعوة من مكتب العمل المجتمع في دورته 67 متعلقة بالمساواة في الفرص والمعاملة بين العمال من الجنسين(العمال الذين يتحملون مسؤوليات عائلية)،دخلت هذه الاتفاقية حيز التنفيذ في 11 أوت 1983.

- نظرا للاعتقاد أن تربية الأولاد مسؤولية الأم وحدها ،وهذا صحيح في بداية حياة الطفل فان الزوج لا يولي أهمية لذلك ويجعل الزوجة تتحمل أعباء التربية لوحدها،حيث 1 أظهرت الإحصائيات أن 33,33 العاملات الأميات لا يشاركن أزواجهن في التربية و30 من العاملات المتقدمات يعتقدن أن التربية من اختصاصهن ،ويفرنسا 98 من النساء العاملات يطالبن بإجازة الأمومة على رغم من إمكانية الزوج من الاستفادة منها وهذا لا يؤثر سلبا على مساهمتهن المهني.

الصادرة سنة 1979 التي جاءت بشأن القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة.

كما قررت نفس الاتفاقية أن حالة المرأة العائلية أو وضعيتها الزوجية لا يمكن أن تكون في أي حال من الأحوال ،معيار للمفاضلة أو التمييز.

كما نصت الفقرة الأولى من المادة 08 من مشروع تعديل الاتفاقية رقم 103 المذكورة آنفا انه : "يجب على كل دولة عضو أن تتبنى إجراءات أو تدابير مخصصة لضمان بالالتشكل الأمومة مصدر تمييز في مجال العمل".

وعلى مستوى التشريع الجزائري فان مختلف الدساتير و القوانين نصت على مبدأ المساواة في العمل ومنع التمييز ،بما في ذلك التمييز القائم على أساس الجنس ،دون أي إشارة للمرأة الحامل ، مما يوحي بان تلك النصوص جاءت عامة باستثناء تلك المتعلقة بحماية الأمومة ومثال ذلك ما ورد في المادة 05 من الأمر 133-66⁸⁹، التي قررت بأنه : "ليس هناك تمييز بين الجنس عند تطبيق هذا القانون".

وإذا كانت المساواة هي المبدأ العام في التشغيل ،وإذا كان العمل حق لكل إنسان ومواطن، فانه ليس من العدل ولا من المصلحة أن توضع المرأة في

2-امر 133/66 مؤرخ في 03 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي ،جريدة رسمية عدد 46 لسنة 1966

حالات عدم القدرة على العمل وبناءا عليه يجب الأخذ في الحسبان فترات العمل والولادة والنفاس عند المرأة وتربية الأطفال.

بالإضافة إلى الاعتبارات المتعلقة بخصائص المرأة الفيزيولوجية⁹⁰ مما يستدعي اتخاذ بعض الإجراءات (منح مزايا أو فرض قيود على العمل) والتي تفسر أنها خروج عن القاعدة العامة للمساواة ، غير أن الغرض منها يبقى الحماية

و مهما يكن الأمر فان هذه التدابير الحمائية ، كثيرا ما تنقلب لغير صالح العاملات ، فتزيد من القيود المفروضة على تشغيلهن مما يعني في النهاية الإقصاء لعدد كبير منهن من سوق العمل .

ولذلك نجد حاليا ، الكثير من الأصوات التي تنادي برفع هذه التدابير أو التخفيف منها والإبقاء فقط على تلك التي تبرزها الطبيعة الخاصة بالمرأة أما ما عدا ذلك ،فإما أن تختفي أو يمدد العمل أو يمدد العمل بها لباقي العمل من الرجال

فما موقف المشرع الجزائري من كل هذا ، وما هي الحدود التي رسمها لتحديد الخط الرفيع الذي يفصل ما بين مبادئ الحماية من جهة ، و مبدأ المساواة و حظر التمييز من جهة ثانية ؟

و ما مدى مجازاته للاتجاه القائل بتخفيف تدابير الحماية ، والمتأثر بالظروف الاقتصادية الحالية و النظام الاقتصادي الجديد؟

1-ان قامة ووزن المرأة في العموم اقل مقارنة بالرجل ، كما أن قوتها العضلية ضعيفة،ضف إلى ذلك أنها اقل تماسكا ومناعة أمام المواد السامة،والمرأة الحامل بالذات أكثر عرضة للخطر في محيط مهني ملوث أو سام.

المطلب الأول:

مضمون مبدأ المساواة:

لقد عرفت الاتفاقية الدولية الصادرة سنة 1979 عن منظمة الأمم المتحدة و الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة⁹¹ بأنه: "كل تفرقة أو استبعاد من أهدافه النيل من الاعتراف للمرأة ، يتضمن حقوق وحرريات الرجل في الميادين السياسية و الاجتماعية والاقتصادية ، بغض النظر عن حالتها الزوجية ، في إطار التشريع الوطني".

أما بالنسبة للعمال الأجراء ، نصت المادة 06 من قانون 90 / 11 المتعلق بعلاقات العمل، انه من بين حقوق العمال ، الحماية من أي تمييز على أي أساس كان لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على تأهيلهم واستحقاقهم.

كما أكدت المادة 17 من نفس القانون ، انه تعد باطله و عديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية أو عقود العمل ، والتي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجر ، أو ظروف العمل على أساس الجنس أو السن أو المعايير الأخرى.

⁹¹ -صادقت عليها الجزائر في 21 جانفي 1996 ، من خلال المرسوم الرئاسي: 51/96.

وعليه فان المرأة العاملة و الحامل على وجه الخصوص ، قد تتعرض للتمييز

مرتين :

أولاً: لكونها امرأة مما يجعلها في موضع مفاضلة أو استبعاد مقارنة مع الجنس الآخر. فما هي القواعد التي سنها المشرع حتى يتجنب أن تصبح حالة الحمل عند المرأة عائق أمام استخدامها أو التمتع بحقوقها الاجتماعية عقب التشغيل ، أو حتى لا تكون سببا لإنهاء علاقة العمل؟

ثانياً: لكونها حامل فتكون في وضعية اقل مقارنة مع بقية العاملات.

الفرع الأول:

المساواة في الاستخدام:

إن التمييز القائم على حالة الحمل أو الوضع عند المرأة و بصفة خاصة الحالة العائلية، يندرج ضمن التمييز القائم على الجنس ، غير أن التمييزيات المرتبطة بالحالة المدنية، والتي تبدو مماثلة لها ، لا تشكل تمييزا بالمعنى القانوني ، ما لم تفرض على شخص من جنس معين، قيودا أو شروطا غير مفروض على شخص من الجنس الآخر .

وإذا كانت جل التشريعات العمالية، قد فرضت المساواة كمبدأ قانوني للحماية من هذا التمييز و بالخصوص في المرحلة الأولى من تكوين علاقة العمل أي عند التقدم لشغل منصب عمل ما، فإن التجربة العملية قد أثبتت أن وضع القاعدة القانونية لا يكفي لوحده لضمان التطبيق السليم إذ لا بد من تدابير وإجراءات ترافقها ، و جزاءات ترتبها في حالة الإخلال بالتنفيذ . فما هي تلك التدابير التي جاء بها المشرع الجزائري لضمان احترام مبدأ المساواة في مجال العمل؟

كما أن هناك مسألة مهمة قد تعيق ضمان احترام هذا المبدأ خاصة عندما يتذرع المستخدم بحرية العرض والطلب التي تحكم سوق العمل ويرفض تشغيل العاملة مبدئياً لأسباباً غير حقيقية ، فما مدى إمكانية إثبات العكس ؟

أولاً: التدابير والجزاءات المرافقة لمبدأ المساواة:

إن أول إجراء تأخذ به بعض القوانين الاجتماعية⁹² عند الشروع في إنشاء علاقة العمل، هو منع الإشارة في عروض العمل أو إعلانات الاستخدام إلى معيار الجنس أو الوضعية العائلية الخاصة بالمرشح المطلوب.

كما أن قانون العمل الفرنسي (المادة:25-122) ، يقضي أن المرأة المترشحة لشغل منصب عمل غير ملزمة بالإفصاح عن حملها باعتباره جزءاً من حياتها الخاصة ، وهي حرة في عدم اطلاع المستخدم عليه ، إذ أنها ملزمة فقط بالإجابة عن الأسئلة المتعلقة بالحالة المدنية و الكفاءة المهنية ، وليس من حق المستخدم أن يرفض تشغيلها لهذا السبب.

وهذا يقارب نوعاً ما ورد في الفقرة 02 من المادة 08 من مشروع تعديل الاتفاقية الدولية رقم 103 إذ جاء فيها أن التدابير التي تحيل لها الفقرة السابقة تتضمن منع أن يفرض على المرأة التي تتقدم للترشح لمنصب عمل ، بان تخضع لفحص الحمل أو أن تتقدم بشهادة الحمل أو عدمه ، باستثناء الأشغال التي ينص

-القانون الفرنسي المؤرخ في 13 جويلية 1983 المتعلق بالمساواة المهنية بين النساء والرجال المدمج في قانون العمل الفرنسي.⁹²

التشريع الوطني على منعها جزئيا أو كليا على الحوامل أو المرضعات ، أو التي تنطوي على خطر يهدد صحة الأم والجنين .

فإذا كانت الحالات الأخيرة الواردة في المادة استثناءات ، فإن القاعدة العامة هي عدم جواز اتخاذ الحمل أو الولادة كذريعة لرفض التشغيل.

وبالنسبة للتشريع الجزائري فان توظيف العامل يجري بناء على تقدير شهاداته و مؤهلاته الفكرية والبدنية وكفاءاته المهنية، دون الأخذ بعين الاعتبار أي أسس غير موضوعية كالجنس والوضعية العائلية كالزواج والحمل مثلا : "ولا يجوز بناء على ذلك مطالبة العمال عند توظيفهم بوثائق غير التي نص عليها القانون والتنظيم..."⁹³

أما فيما يخص التوظيف العمومي ، فان القانون الفرنسي⁹⁴ يمنع كل تعيين استثنائي للرجال أو النساء في المرافق العامة باستثناء تلك الوظائف التي يشكل فيها الجنس شرطا حاسما للتعيين ، أو نظرا للطبيعة المهنية للعمل ، والتي تتطلب بعض الشروط المتعلقة بالاستعدادات البدنية.

و على الصعيد الدولي تنص المادة 11 من الاتفاقية الصادرة عن الأمم المتحدة سنة 1979 المتعلقة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، انه

1-نص المادة 24 من قانون 6/82، المؤرخ في : 27 فبراير 1982 متعلق بتنظيم علاقات العمل الفردية، جريدة رسمية عدد 09 مؤرخة في 02 مارس 1982
2-قانون مؤرخ في 07 ماي 1982.

يتمتع الجميع بنفس فرص التوظيف بما في ذلك تطبيق معايير الاختيار . كما جاء في المادة 27 من أمر 133/66 ، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي الجزائري ، انه : " لا يمكن أن تتم التعيينات في وظيفة عمومية ، إلا ضمن الشروط المحددة في المادتين :25 و 26 أعلاه ، مع الإبقاء على التدابير المتخذة لصالح أعضاء جيش التحرير الوطني ومنظمة جبهة التحرير الوطني " .

وطبقا لهذه المادة ، فان الدخول للتوظيف العمومي ، يتم بشروط موحدة بالنسبة لجميع الأشخاص.

و الحقيقة أن هذه القواعد هي قواعد شاملة لجميع العمال والموظفين من كلا الجنسين، أما فيما يخص النساء ، فهناك بعض الاستثناءات كالتي نصت عليها المادة 16 من قانون 06/82 ، بعدم جواز استخدامهن في أشغال خطيرة أو عديمة النظافة أو مضرّة بصحتهن⁹⁵ .

ومن باب أولى أن يشدد المنع في حالة المرأة الحامل باعتبار أن الخطر اكبر ، وذلك ما سنتناوله من خلال المطلب الثاني من هذا المبحث .

وفي إطار القانون الفرنسي المتعلق بالمساواة في الأجور (المؤرخ في 13 جويلية 1983) هناك قائمة من الأشغال يكون فيها الجنس شرط ضروري ، كما

1- ونصت الفقرة الثانية من نفس المادة انه تعدد قائمة هذه الأعمال بموجب قرار وزاري غير انه لم يصدر لغاية الآن مثل هذا القرار كما لم يتضمن القانون الجديد: 11/90 هذه القاعدة المتعلقة بالمنع وقد يكون المشرع قصد من وراء ذلك التخفيف من تدابير الحماية و إخضاعها للقاعدة القائمة باستثناء بعض الأعمال التي صدرت قوانين خاصة بمنعها.

هو الحال بالنسبة لشرط مكافحة الشغب على اعتبار انه مجال خاص بالرجال فقط ، للاعتقاد بان تواجد المرأة في مثل هذه الأماكن يؤدي إلى زيادة الشغب واحتمالات الاعتداء عليها.

وإذا كان مجرد وضع مبدأ المساواة مع ترتيب الاستثناءات عليه يوحى بالحماية فان التطبيق الفعلي للقاعدة لن يكون ممكنا ما لم يكن مقرونا بجزاءات ، حيث أشار قانون 11/90 من خلال المادة 141 انه: "يعاقب من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون متعلقة بظروف استخدام النساء بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 4000 دج ، تطبق كلما تكررت المخالفة".

كما جاء في المادة 142 انه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 دج، كل من يوقع اتفاقية جماعية ، أو اتفاقا جماعيا للعمل ، يكون من شأن إحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل حسب المادة 17.

ويعاقب في حالة العود بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000 إلى 10000 دج، وبالحبس ثلاثة أيام أو بإحدى العقوبتين فقط".

ونلاحظ أن هذه العقوبات ، هي جزاءات شاملة تمس جميع المخالفات المتعلقة بتشغيل النساء وخرق مبدأ المساواة بما في ذلك ظروف استخدام الحوامل.

الأصل أن المستخدم لا يتدخل في حياة العاملة الخاصة، و لا يجوز له أن يفرض عند الاستخدام شروط غير موضوعية ، تمس حياتها الشخصية وتقيدها.

ونظرا لما تتطلبه الحياة العائلية من حقوق وواجبات ، خاصة الالتزامات الزوجية والتي قد تؤثر سلبا على التنفيذ العادي للعمل ، قد يلجأ بعض المستخدمين إلى إدراج ضمن عقد العمل ما يسمى ب : " شرط العزوبة la clause du célibat " وقد طرحت هذه المسألة من خلال حكم صادر عن محكمة باريس بتاريخ : 30 أفريل 1963⁹⁶، تتلخص وقائعه فيما يلي:

بتاريخ 03 فبراير 1956 تم توظيف السيدة ديمرجي، في شركة الخطوط الجوية الفرنسية، وكان عقد عملها يشير إلى القرار العام رقم: 433 ، الصادر بتاريخ 27 افريل 1955 ، الذي تقضي نصوصه بأنه من ضمن الشروط المطلوبة لشغل وظيفة مضييفة لدى شركة الخطوط الجوية الفرنسية ، أن تكن عازبات ما لم يرخص لهن من قبل الشركة التي لها سلطة تقديرية في ذلك ، وفي تاريخ لاحق

1- مذكرة لنيل شهادة ماجستير في الحقوق، الحماية القانونية للمرأة العاملة في التشريع الجزائري، إعداد الطالبة زعرور سليمة، جامعة الجزائر -1990- 1991

صدر قرار رقم 481 بتاريخ 01 مارس 1959 معدلا المادة 72 من لائحة الشركة يقضي بان: "زواج المضيفة أثناء تنفيذ عقد العمل ، يمكن أن يؤدي إلى إنهاء العقد...".

وعلى الرغم من ذلك قامت الأنسة ديمرجي بإخطار المستخدم بالزواج من السيد(ب) المضيف بنفس الشركة حيث رد على الأنسة أنها مفصولة من تاريخ زواجها، وعندما طرحت القضية أمام القضاء بررت الشركة قرار إنهاء العقد بالحجج التالية:

1- أن القرار السابق رقم 433 يضع شرطا ضمنيا يقضي بحضر الزواج، وقد قبلته المعنية بالأمر ضمنيا على أساس أنها استمرت بالعمل دون أي احتجاج أو تحفظ.

(1) أن العزوبة من المقتضيات الخاصة بتسيير المشروع ، ذلك أن عمل المضيفة يتطلب الاستعداد المستمر دون قيد قد تفرضه حالة المرأة المتزوجة ، كما أن هناك تعارض بين حالة الحمل والخدمة في الجو.

غير أن محكمة باريس اعتبرت أن شرط العزوبة ، فرض على المترشحات عند التوظيف فقط دون أن يلزمهن بالضرورة أن يبقين عازبات أثناء سريان العقد.

كما أن القول بان حالة الحمل تتعارض مع العمل في الجو يعتبر غشا نحو القانون ، لان شرط العزوبة يرمي في الحقيقة إلى تجنب بعض الأحكام القانونية المتعلقة بالنظام العام والمحمية بجزاءات جنائية والتي تمنع تسريح الحوامل ، فالشركة بتطبيقها لهذا الشرط ، ارتكبت غشا نحو القانون، كما أن هذا الشرط يؤدي إلى نتائج غير منطقية ، إذ كيف تعامل الشريكة غير الشرعية الحامل أفضل من الزوجة الشرعية الحامل. إذ أن الأولى يطبق عليها نظام عدم القدرة المؤقتة على العمل في الجو، بينما الثانية ينهى عقدها ، فهذا يعتبر تمييزا لا يمكن قبوله على جميع الأصعدة ولهذه الأسباب وغيرها ، قضت محكمة باريس بان الزواج حق شخصي يتعلق بالنظام العام ، لا يمكن تحديده أو التنازل عنه.

كما أن شرط العزوبية بالنسبة للمرأة فقط ،يؤدي إلى خلق تمييز بين الجنسين بالنسبة للوظائف الرجالية المماثلة ، وهذا يتعارض مع مبادئ الدستور الفرنسي.

ثانياً: قواعد إثبات التمييز في إطار علاقة العمل:

في الحقيقة أن المساواة المهنية تبقى في غالب الأحيان قاعدة أو مبدأ قانوني دون أي تطبيق عملي نظرا للعقبات الكثيرة التي تعترض العامل عند محاولة إثبات تعرضه للتمييز، إذ كيف يمكن لهذا الأخير من أن يبرر المبرر التمييزي للفروقات في الحقوق من بين القائمة الطويلة للأسباب أن يدفع بها المستخدم؟

في إطار قانون العمل الفرنسي ، حاول المشرع تفادي هذه المشكلة عن طريق إصدار قانون roudy المؤرخ في 13 جويلية 1983 المتعلق بالمساواة في الأجور ، حيث جاء في المادة 8-140 انه في حال حصول أي نزاع بين المستخدم والعامل بخصوص حالة تمييز مدعى بها ، سيكون على المستخدم أن يقدم العناصر المادية التي تبرر تصرفه أو قراره إزاء العامل حيث يتم قلب قاعدة الإثبات لصالح العامل الأجير.

و في هذه الحالة سيكون على المستخدم أن يثبت السبب الحقيقي للفرق في الأجور بين العمال وليس على العامل أن يثبت هذه الفروقات .

الفرع الثاني:

المساواة في الحقوق والمعاملة:

لقد سبق وان اشرنا أن المبدأ في علاقات العمل هو المساواة سواء عند الترشح لمنصب عمل، أو فيما يخص الحقوق والمعاملة بعد التعيين.

إذ لا يجوز للمستخدم أن يخل بالحقوق والامتيازات الممنوحة للعامل بسبب معيار الجنس أو الحالة العائلية كزواج العاملة مثلاً.

وكقاعدة عامة تنص المادة 25 من قانون 06/82 انه : "يمنع على المؤسسة المستخدمة أن تقوم بحصر للحقوق أو الامتيازات عند التوظيف، بحكم الجنس أو أواصر القرابة أو الجهوية أو الانتماء النقابي".

ومن أهم الحقوق المخولة للعمال الحق في الأجر، لذلك يضمن القانون تساوي العمال في الأجور، إذ تساوا في التأهيل والمردود (المادة 07 من قانون 12/78) وحسب القانون الحالي 11/90 المادة 17 منه، فان كل الأحكام الواردة في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية وعقود العمل والتي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال سواء في مجال الشغل والأجرة وظروف العمل بما في ذلك تلك التي تتم على أساس الجنس، تعد باطلة وعديمة الأثر كان لم تكن.

وإذا كانت مسألة التمييز بين الرجال والنساء في ظروف العمل ، حسب المادة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم: 111 ، تشمل الترقية حسب المؤهلات المهنية والتكوين والأمن في العمل والمساواة في الأجر والتعويضات ، غير أننا سنستعرض فقط لأهم حقين يتمتع بهما العمال: الحق في الأجر و الحق في الترقية.

-أولاً: الحق في الأجر والتعويضات:

حسب المادة 149 من قانون 12/78 ، تدرج الأجور الأساسية ضمن القطاع نفسه و عبر جميع قطاعات الحياة الوطنية تطبيقاً للمبدأين "لكل حسب عمله" و "التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر" المنصوص عليهما في الميثاق الوطني والدستور.⁹⁷

و إذا كان المبدأ الأول لكل "حسب عمله" ، هو المميز للنظام الاشتراكي، فإن المبدأ الثاني ، لا يزال مطبقاً في إطار النظام الجديد حيث جاء في المادة 84 من قانون 11/90 انه : "يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال ، لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز".

كما تبنت الاتفاقية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم 100 لسنة 1951 مبدأ المساواة في الأجور بين اليد العاملة الرجالية بالنسبة لمناصب العمل المتساوية أو ذات القيمة المتعادلة ، والمساواة في الأجور تشمل كذلك الاستحقاقات

1- -الدستور المقصود في هذه المادة هو دستور سنة:1976.

والتعويضات الأخرى(المادة 11 من الاتفاقية الدولية لسنة 1979 حول القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة). فإذا كانت قاعدة المساواة في الأجور يجب أن تكون على أساس مناصب العمل المتماثلة أو المتعادلة القيمة كما ذكرت المادة آفا، فإنه من الصعب تحقيق المساواة ما دام عمل المرأة ما زال محصوراً في قطاعات العمل التقليدية⁹⁸ التي تقل فيها الأجور بالمقارنة مع القطاعات المسيطر عليها رجالياً، صف إلى ذلك الفروق في الأجور بين العمل بالتوقيت الكامل والعمل بالتوقيت الجزئي، حيث أن غالبية النساء يخترن العمل بالتوقيت الجزئي.

ويعتبر العمل بالتوقيت الجزئي مثل جيد عن حلول التقسيم الجنسي التقليدي للعمل(العمل بالتوقيت الكامل مخصص للرجال، بينما يخصص العمل بالتوقيت الجزئي للنساء)، وإذا كان هذا الشكل من العمل يتيح للنساء ممارسة دورهن كأمهات وكربات منزل، وعاملات في نفس الوقت، إلا أنه يمثل من جهة ثانية ذريعة كافية لتبرير الفروق في الأجور بين الجنسين.

ورغم ذلك، تعمل بعض التشريعات الاجتماعية، وعلى رأسها قانون العمل الفرنسي على إرساء مبدأ تناسب الأجور بين العمال المستخدمين بالتوقيت الجزئي

–حسب الإحصائيات الصادرة عن الديوان الوطني للإحصاء لسنة 1996، نلاحظ أن معظم النساء العاملات يتمركزن في قطاعين أساسيين: قطاع الإدارة والخدمات، حيث تمثل نسبة العاملات بالقطاع الإداري 61,29% أي أكثر من نصف عدد النساء العاملات بقطاع الخدمات، تليها العاملات بقطاع الخدمات بنسبة 23,04%، بينما تتوزع بقية العاملات في كل من القطاع الصناعي والتجاري والزراعي.

–كما تؤكد تقارير منظمة العمل العربية والدولية، أن 80% من النساء المتدربات في مراكز التكوين بالنمسا يركزن على 10 مهن من مجموع 225 مهنة، وفي ألمانيا الاتحادية قبل الوحدة: أكثر من 40% من النساء المتدربات كن يركزن على أعمال نسائية، وفي المجر احتكرت النساء سنة 1982 أعمال التدريس برياض الأطفال بنسبة 100% وانعكس هذا الطابع التمييزي على الأجور مقارنة مع الرجال(دراسة حول تشغيل المرأة والأحداث في العالم العربي ص 5 و6).

والعمال المستخدمين بالتوقيت الكامل ، إذ كانوا يشغلون مناصب عمل متماثلة
(المادة 45-212 من قانون العمل الفرنسي).

غير أننا لا يجب أن ننسى أن تحديد مبلغ الأجر يتم بالنظر إلى الوقت
الفعلي الذي يقضيه العامل في العمل ، ولذلك فإن القانون الفرنسي ينص على
إمكانية أن تتضمن اتفاقيات العمل الجماعية أو عقود العمل على تعويض هذه
الفروق ، وذلك بأن تكون الأجور المتلقاة عن 35 ساعة عمل أسبوعياً، متناسبة مع
الأجور المتلقاة عن 39 ساعة مثلاً.

ولكن هل من الضروري أن تكون مناصب العمل النسائية متطابقة تطابقاً
تاماً مع مناصب عمل الرجال حتى تتمكن من فرض مبدأ المساواة في الأجور
؟من الصعب المقارنة بين أعمال الرجال والنساء والقول بأنها بنفس القيمة خاصة
من حيث إحصاء المردودية⁹⁹ ولا يرجع ذلك إلى نقص الكفاءة العلمية، ففي
الجزائر مثلاً و رغم اقتحام المرأة لعدة ميادين كانت مقصورة على الرجال فقط
:كضباط الجيش والمستشارات ، إلا أن نسبة الإطارات ضعيفة (8% حسب

1-- في بعض ورشات العمل المختلطة يعمد المستخدم إلى دفع اجر النساء على أساس المردودية بينما يؤجر الرجال على أساس الوقت الذي يقضونه في العمل، وفي حالة
التساوي أو التماثل في نوعية الأعمال التي يكفون بها ، قد يعهد رئيس الورشة للعمال من الرجال القيام برفع أو تحريك الآلات الثقيلة بينما تكلف النساء بالأعمال التي
تتطلب سرعة كبيرة، وفي هذه الحالة تكون القوة البدنية احد المعايير الأساسية في تجسيد قيمة الأجر ، بينما لا تأخذ السرعة اللازمة في إنجاز العمل في عين الاعتبار.

إحصائيات سنة 1989) ولذا يجب أن يكون نظام التصنيف المهني المتبع من أجل تحديد الأجور ، مؤسس على معايير مشتركة بين الرجال والنساء¹⁰⁰.

ومع ذلك ، فإن لمبدأ المساواة في الأجور استثناءاته المرتبطة بالحمل والولادة ، كتلقي المنح الخاصة بعطلة الأمومة ، وهي في الأساس تعويض عن الخسائر المهنية المترتبة عن توقف المرأة عن العمل (قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ 21 مارس 2000)¹⁰¹ غير إن بعض التعويضات الممنوحة للنساء ، قد يتمسك بها العمال من الرجال في حال توفرت فيهم الشروط المطلوبة ، فقد اعتبرت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بموجب قرار صادر بتاريخ: 27 فبراير 1991¹⁰²، إن منحة الحضانة المنصوص في إطار اتفاق جماعي لفائدة العاملات الأمهات، يمكن أن تمتد أيضا إلى العمال الآباء إذا توفرت فيهم نفس الشروط.

2-حسب المواد 68 و69 و70 من مرسوم 59/85 والمادة 31 من أمر 133/66 يحدد الأجر الأساسي للموظف بناء على الرتبة والدرجة التي يحتلها بناء على مؤهلاته أما المنح والتعويضات، فتكون نتيجة ظروف عمل خاصة ، كما نصت على ذلك المادة 81 من مشروع قانون

¹⁰¹. Bul.Civ .V n°993 ,Bul.Civ. 08 mars 2000 -cass.soc

¹⁰². Bul.Civ.V n°101, 27 fev 1991, Cass.Soc-

ثانياً: الحق في الترقية والتكوين:

حسب المادة 6 من الاتفاقية الدولية رقم 156 لسنة 1981 المتعلقة بالعمال الذين يتحملون أعباء عائلية ، على السلطات والمنظمات المختصة في كل بلد أن تأخذ إجراءات مناسبة لترقية التكوين والتعليم ، الذي يحدث فهم جيد لمبدأ المساواة في الفرص والمعاملة للعمال من الجنسين ولمشاكل العمال اللذين يتحملون مسؤوليات عائلية.

وفي ما يخص الحق في الترقية تنص المادة 61 في فقرتها الثانية من قانون 11/90 انه تتم الترقية حسب المناصب المتوفرة ، وتبعاً لتأهيل العامل واستحقاقه.

أما بالنسبة للموظفين، فان هذا الحق مرتبط بالأقدمية والنقاط المرقمة والتقدير العام¹⁰³، وفي عدة دول نجد أن عامل الخدمة المتواصلة وكذا طريق حساب الأقدمية، قد يكون لها تقدير عند الانتقاء للترقية ، خاصة عند النساء، وذلك عندما تكون فترات التوقف عن العمل مرتبطة بالأمومة أو الحمل ، غير مأخوذة بعين الاعتبار عند حساب مدة الأقدمية.

3-حسب الفقرة الثانية من المادة 34 من أمر : 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي فانه: "تتم ترقية الموظفين من درجة إلى درجة بصفة مستمرة مع زيادة المرتب، وهي مرتبطة في آن واحد بالأقدمية والنقط المرقمة والتقدير العام.

مما ينتج عنه تمييز عمودي بين الرجال والنساء، وتمييز أفقي بين النساء أنفسهن (الأمهات وغير الأمهات).

غير انه فيما يخص التشريع الجزائري، فان الفترة التي تتقاضى خلالها المرأة العاملة تعويضات التأمين على الولادة، تعد في حكم فترات العمل.

حيث تنص المادة 11 من قانون 12/83 انه: "تكون في حكم فترات العمل كل فترة يتقاضى خلالها المؤمن له تعويضات يومية للتأمينات على المرض والولادة وحوادث العمل والأمراض المهنية".

غير انه المادة 14 من نفس القانون تشترط لذلك أن يكون الشخص قد عمل: 40 أو 41 يوما على الأقل حسب الحالة، في نفس السنة أو الثلاثي لاحتساب مدة التوقف عن العمل كفترة عمل.

غير أن المادة تبقى غامضة، إذ أنها لم تحدد إذا ما كانت هذه الفترات تدخل في حساب الأقدمية، غير أننا من خلال المادة 06 مكرر من أمر 13/97 المعدل والمتمم لقانون 12/83 نستشف أن الأيام التي تتقاضى خلالها المرأة التأمينات خلال عطلة الأمومة، تدخل في حساب مدة 32 سنة اللازمة للتقاعد ويبقى الأمر غير واضح بالنسبة للأقدمية اللازمة للترقية.

والخلاصة أن المشرع إذا كان قد أخذ بمبدأ المساواة في المعاملة والحقوق ، إلا أن الواقع كثيرا ما يثبت بان الظروف الخاصة بالعاملة ، كثيرا ما تعيقها في هذا المجال وبالخصوص الترقية لمنصب أعلى¹⁰⁴ .

V.Mabarere Maurissonet F.Battagliol,le sexe du travail,presses 1-والأمثلة عن ذلك كثيرة ومنها النموذج الوارد في المرجع الفرنسي universitaires de Grenoble,1984 p 119

المطلب الثاني:

الاستثناءات الواردة على مبدأ المساواة:

ونقصد بذلك الامتيازات المخصصة للحوامل والتي تخرج عن مبدأ المساواة في المعاملة والحقوق، أي مجموع القواعد المعروفة تحت اسم حماية الأمومة ، وهي وان كانت استثناء من المبدأ فإنها لا تتعارض معه ، بل تكمله على اعتبار أن المساواة لا تكون إلا في حالة توافق ظروف الطرفين،وعليه فإن هذه القواعد الحمائية ، تبررها الظروف الخاصة بالعاملة في حالة الحمل والتي يمكن أن نجملها في سببين رئيسيين:

*الطبيعة البيولوجية والوضعية الصحية للمرأة خلال فترة الحمل والولادة.

*حاجة الطفل الرضيع لأمه خلال الأشهر الأولى من حياته.

غير أن هذه القواعد يجب أن تبقى استثناءات نادرة ، تهتم أساسا خطر الأمومة، وإلا تتحول تحت أي ظرف إلى عقبة في طريق حرية العمل المعترف بها للمرأة¹⁰⁵.

¹⁰⁵- « aller plus loin dans la protection de la femme enceinte risquerait d'être plus nuisible qu'utile aux jeunes femmes en conduisant certains employeurs à les écarter systématiquement lors de l'embauche ... » la revue internationale du travail,(le travail des femmes en France :protection ou égalité, par Marcelle Devaud et Martin Levy)Vol :119,N°6 Novembre, Décembre, 1980p801.

هذه الحماية يمكن أن تكون صريحة و مباشرة كحق الأم في عطلة الأمومة، وعطلة تربية الأطفال وفترة الرضاعة، وتوفير بعض التسهيلات للحوامل في العمل كما قد تكون غير مباشرة وضمنية وهي أساسا ليست خاصة بالحوامل فقط ، لكن قد يكون الغرض منها حماية حمل محتمل أو غير مصرح به(طالما أن المرأة من حقها عدم التصريح بحملها عند الاستخدام أو خلال الفترة التجريبية) ومن القواعد التي تدخل في هذا الإطار، منع تشغيل النساء في بعض الأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة، كالعمل في المناجم والمحاجر، وفي بعض المواد السامة كالرصاص والزرنيق¹⁰⁶.

حيث حظرت المادة 16 من قانون 06/82، استخدام النساء في الأشغال الخطرة أو المضرة بالصحة .

كما نصت المادة 55 من قانون 11/90 إضافة إلى حق المرأة في عطلة الأمومة ، على استفادتها من التسهيلات المرتبطة بالولادة طبقا للنظام الداخلي لكل هيئة مستخدمة .

الفرع الأول:

¹⁰⁶ تدل الإحصائيات أن أكثر الاجهاضات عند المرأة العاملة ناجمة عن التعب المستمر وظروف العمل السيئة، إذ جاء في تحقيق نشر سنة: 1973 على لسان لوري بوليو: "لا يمكن أن نخصي على حد قوله حالات الإجهاض الطبيعي والولادة السابقة لأوانها، والتسمم والتهاب العيون داء السل الرئوي الناجم عن زغب القطن وعدم انتظام الدورة الشهرية، وداء الرئة الصواني الناجم عن ظروف العمل".

التسهيلات المرتبطة بتنظيم وقت العمل:

بالإضافة إلى الحقوق الممنوحة للعاملات من الحوامل بموجب القانون كالحق في عطة الأمومة وعطلة تربية الأطفال وفترات الرضاعة، قد تستفيد العاملة من مزايا، وهي في الغالب تسهيلات تنظمها الأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة أو الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية باعتبارها مصدر مهني للتشريع الاجتماعي، وهي التي قصدتها المشرع من خلال المادة 55 من قانون 11/90 انه: "يمكن للعاملات إضافة إلى عطلة الأمومة الاستفادة من التسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة".

وهذه التسهيلات تقسم حسب طبيعتها إلى نوعين: التسهيلات المرتبطة بتنظيم وقت العمل وتدابير الوقاية الصحية.

أولا : التسهيلات المرتبطة بتنظيم وقت العمل:

إن تنظيم وقت العمل بالنسبة للحامل، يشمل النقاط المرتبطة بتخفيض ساعات العمل أو اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي، بهدف الحد من تعرضها للجهد والإرهاق من جهة ولتمكينها من التفرغ لانشغالاتها العائلية الخاصة (كالعناية بالطفل أو زيارة الطبيب مثلا) من جهة ثانية.

أما بالنسبة لتخفيض ساعات العمل فقد تناولت التشريعات الدولية هذه المسألة من خلال التوصية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم 95 والمتعلقة بحماية الأمومة، حيث جاء في الجزء الخامس منها فقرة أولى ، أن العمل الليلي والساعات الإضافية ممنوعة على النساء الحوامل أو المرضعات، ويتم توزيع ساعات عملهن بطريقة تؤمن لهن فترات راحة ملائمة.

كما أن التوصية الدولية رقم 165 لسنة 1952 المتعلقة بالعمال ذوي المسؤوليات العائلية ، نصت انه من الإجراءات الممكن اتخاذها من اجل السماح للعمال بالجمع بين مسؤولياتهم المهنية، تخفيض ساعات العمل ، وبالرجوع إلى التشريعات المقارنة، فان قانون العمل الفرنسي كان السباق في هذا المجال من حيث فتح إمكانية تخفيض ساعات عمل الحامل ، وهذا ما أطلق عليه الفقه الفرنسي عبارة : " الإغفاء الجزئي من النشاط"¹⁰⁷.

ويرجع الأمر إلى الاتفاقيات الجماعية لتحديد مدة هذا التخفيض ، كان يكون إنقاص ساعات عمل المرأة يتراوح ما بين 05 إلى 15 دقيقة يوميا.

وفي إطار التشريع الجزائري فان مسألة تحديد المدة القانونية للعمل يكون قد نظمها الأمر رقم 97-03¹⁰⁸، حيث ورد في المادة 04 منه انه : "يمكن استثناء من القاعدة العامة أن تخفض المدة الأسبوعية للعمل بالنسبة للأشخاص

¹⁰⁷ . V. Jean-Pelissier-Alain Supiot, droit du travail, 2001, p382.

¹⁰⁸ -امر رقم 97-03 مؤرخ في 11 جانفي 1997 يحدد المادة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية رقم 03 لسنة 1997.

الذين يمارسون أشغالا خطيرة ، وتحدد الاتفاقيات قائمة المناصب المعنية بالتخفيض...".

وعليه يكون المشرع قد ترك أمر تنظيم ساعات العمل بتخفيضها ، لاتفاق أطراف علاقة العمل عن طريق الاتفاقيات الجماعية ، و هي تخص بالدرجة الأولى المستخدمين في الأشغال الخطرة والمرهقة.

أما فيما يخص العمل بالتوقيت الجزئي ، والذي يظهر على انه شكل من أشكال تخفيض ساعات العمل فيتم اللجوء إليه غالبا من اجل المزاجية بين الأنشطة المدفوعة الأجر ، والانشغالات الشخصية للعامل كمتابعة الدراسات أو التكوين أو من اجل التفرغ للأعمال المنزلية والأعباء العائلية بالنسبة لربات المنزل ، من اجل تغطية الغيابات المتكررة للحوامل. وقد عرف قانون العمل الفرنسي العامل بالتوقيت الجزئي على انه العامل الذي يكون وقت عمله على الأقل أدنى من خمس وقت العمل المحدد بموجب القانون أو الاتفاقيات الجماعية(2-4-212-1-فقرة 2 و3 المعدلة بموجب القانون المؤرخ في 19 جانفي 2000).

ورغم اتجاه المشرع الفرنسي نحو تشجيع العمل بالتوقيت الجزئي بفرض مبدأ التناسب في الأجور بين العامل بالتوقيت الجزئي و العامل بالتوقيت الكامل إذا كانا يشغلان مناصب مماثلة ، إلا أن النساء خصوصا من الأمهات والمتلقيات

لأدنى الأجور ، مازلن يمثلن أعلى نسبة من بين الفئات المشتغلة بالتوقيت الجزئي حيث بلغت نسبة العاملات بالتوقيت الجزئي من النساء اللواتي ليس لهن أطفال 17,2% مقارنة مع نسبة 38,3% من النساء اللواتي لديهن 04 أطفال فما فوق¹⁰⁹.

وفي إطار قانون العمل الفرنسي فان إمكانية العمل بالتوقيت الجزئي يمكن ان يحل محل العطلة الأبوية بالنسبة للعمال الآباء ،حيث يمنحون فرصة العمل بالتوقيت الجزئي لمدة سنة مبدئيا يمكن تجديدها إلى غاية بلوغ الطفل 03 سنوات ، وهي نفس مدة التجديد المحددة بالنسبة لعطلة تربية الأطفال¹¹⁰.

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري، نلاحظ أن قانون 11/90 نص على إمكانية العمل بالتوقيت الجزئي بموجب المادة 15 منه حيث أجاز إبرام عقد عمل لمدة غير محدودة بالتوقيت في حالتين منهما:

الحالة المرتبطة بالأسباب العائلية أو الشخصية ، مع ملاحظة أن مدة العمل بالتوقيت الجزئي لا يمكن في أية حال من الأحوال أن تقل عن نصف مدة العمل القانونية (وبذلك يكون المشرع قد حدد العتبة الدنيا لمدة العمل بالتوقيت الجزئي ، حيث أن اقل مدة للعمل الجزئي تساوي أو تفوق نصف المدة القانونية

¹⁰⁹ -V.Alain Bihl-Roland .L'itrouvable Egalité.p109.

¹¹⁰ -V.Jean-Marc-Beraud,Manuel de droit du travail,p 190.

للعمل بينما قانون العمل الفرنسي حدد السقف الأقصى لهذه المدة بأقل من خمس
المدة القانونية للعمل).

ونذكر أن قانون العمل الجزائري لم يشر إلى الظرف الخاص بالعناية
بالأطفال كحالة خاصة بحد ذاتها لتبرير طلب العمل بالتوقيت الجزئي كما فعل
المشرع الفرنسي، غير أن هذه الحالة يمكن أن ندرجها ضمن الحالة العامة
المتعلقة بالأسباب العائلية أو الشخصية.

ثانيا: تدابير الوقاية الصحية:

ونقصد بها تلك الإجراءات التي أمر بها القانون أو نصت عليها الاتفاقيات
الجماعية من أجل حماية صحة الحامل والجنين في الوسط المهني ، أو التي تهدف
إلى حماية حمل مفترض أو محتمل عند المرأة عموما.

وقد تطرق القانون الدولي لمثال عن هذه التدابير من خلال مشروع تعديل
التوصية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأمومة في العمل ، حيث جاء في الفقرة
07 منها انه عندما يكون عمل المرأة الحامل أو المرضعة يشكل خطرا على
صحتها أو صحة الطفل، تتخذ تدابير عند الاقتضاء بناء على شهادة طبية ، من
أجل منحها الحق في الاختيار إما:

أ-تكييف ظروف أو شروط عملها.

ب-أو نقلها لمنصب عمل آخر إذا كان التكييف غير ممكن التحقيق.

ج-أو منحها عطلة طبقا للتشريع الوطني،إذا كان النقل غير ممكن.

وتضيف نفس الفترة أن هذه التدابير تتخذ بصفة خاصة في ما يتعلق ب:

أ-كل عمل مرهق يشتمل على رفع أو نقل أو سحب أو رفع أثقال.

ب-كل عمل يمس حاسة التوازن.

ج-كل عمل يفرض جهد بدني بفعل موقف جلوس أو وقوف مطول، أو

يتضمن حرارة مفرطة أو اهتزازات.

بالنسبة للتدابير المتعلقة بالنقل إلى منصب عمل آخر ، فقد نصت التوصية

الدولية نفسها عليه ، غير أن الفرق بين التوصية ومشروع التعديل أن المشروع

جعل النقل إلى منصب عمل آخر (التبديل المؤقت في العمل)،الاختيار الثاني

المتاح للحامل إذا كان تكييف ظروف عملها غير ممكن التحقيق.

أما عن تجسيد مثل هذه القاعدة في التشريع الوطني ، فقد تضمنها

المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل¹¹¹، فحسب المادة 36

–مرسوم تنفيذي رقم 120/93 مؤرخ في 15 ماي 1993م متعلق بتنظيم طب العمل.جريدة رسمية عدد33 لسنة 1993.111

منه، وعملا بالمادة 17 من القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988¹¹²، يجب أن تأخذ الهيئة المستخدمة آراء طبيب العمل بعين الاعتبار لا سيما فيما يتعلق بما يأتي: "...التبديل في المناصب بسبب إصابة صحة العامل...".

ونلاحظ أن هذه القاعدة جاءت عامة حيث تشمل جميع العمال رجالا كانوا أو نساء، حوامل كن أم لا ، كما أنها تعني بالتبديل التغيير الدائم وليس التغيير المؤقت المقصود في التوصية.

غير أنها تتيح للحامل فرصة المطالبة بتغيير منصب عملها ويكون ذلك طبعا عقب فحص طبي يؤكد عدم ملائمة المنصب لها من الناحية الصحية ، حيث أكدت المادة 15 من نفس المرسوم انه على كل مؤسسة مستخدمة أن تخضع كل عمالها على الأقل مرة واحدة في السنة للفحص للتأكد من أهليتهم للاستمرار في شغل مناصب عملهم ، ويجدد الفحص الطبي مرتين في السنة بالنسبة للعمال المذكورين في المادة 16 ومن بينهم: النساء الحوامل والأمهات اللواتي لديهن أطفال تقل أعمارهم عن سنتين.

وكملاحظة فان كل التدابير التي تضمنتها النصوص المذكورة أعلاه تخص الحوامل والأمهات وهي بذلك تمثل حماية مباشرة للأمومة ، بخلاف ما هو وارد في المادة 261 من الأمر 31/75 الملغى والتي ألزمت المستخدمين بتزويد

¹¹² تنص المادة 17 من قانون 07/88 على انه: "يخضع وجوبا كل عامل أو متهن للفحوصات الطبية الخاصة بالتوقيت وكذا الفحوص الدورية والخاصة باستئناف العمل..."

المخازن والأماكن التجارية الأخرى التابعة لها-والتي تعالج فيها البضائع والأشياء المختلفة التي تعرض على الجمهور من قبل عاملات- بمقاعد مساوية لعدد النساء المستخدمات فيها¹¹³.

وهذه التسهيلات تشمل جميع النساء حوامل كن أو لا ،وهي بذلك تمثل حماية حمل مرتقب أو محتمل عند المرأة(حماية غير مباشرة).

أما فيما يخص القانون الحالي (11/90) وباستثناء المادة 55، فإنه لم يتضمن تدابير حمائية أخرى لصالح النساء أو الحوامل ويبدو انه أصبح يترك تنظيم مثل هذه التدابير لاتفاق أطراف علاقة العمل على اعتبار أنهم اقدر على تلمس الواقع المعاش ووضع القواعد الملائمة له ، هذا من جهة ومن جهة ثانية أن المشرع أصبح يتجنب أن يفرض على المستخدمين أعباء أخرى قد تجعلهم يحجمون عن تشغيل النساء خاصة في ظل الظروف الاقتصادية الراهنة . وهذا هو نفس الاتجاه الذي يسود حالياً في أوروبا ، حيث تعمل عدة دول على التخفيف من هذه التدابير الحمائية¹¹⁴ أو أن يتم تمديد العمل بها للرجال كذلك ، ومثال ذلك ما قام به المشرع الفرنسي بإلغاء المادتين (R-234-4 و R-234-6) من قانون العمل والخاصة بحظر بعض الأشغال على النساء بناء على اقتراح طبيب العمل

¹¹³ المشرع الفرنسي اصدر قانون بتاريخ 31 ديسمبر 1960 عرف ب:قانون المقاعد يلزم كل مستخدم في منشأة أو محل تجاري بتوفير عدد المقاعد مساوي لعدد العاملات المستخدمات

1-ان قانون المجموعة الأوروبية يرحب مبدأ المساواة على تمتع المرأة العاملة ببعض المزايا ، حيث قررت محكمة العدل الأوروبية بموجب قرار صادر بتاريخ:17 أكتوبر 1995 أن استفادة العاملة من ترقية مهنية بالأولوية عن العمال الرجال مناقض لقانون المجموعة.

واستبدالها بالمادة (D-241-14) التي تنص على خضوع جميع العمال الأجراء للفحص الطبي من قبل طبيب العمل الذي يقرر أهلية العامل لمواصلة العمل المخول له.

ومثل هذه الإجراءات اتخذت حتى لا تقطع تدابير الحماية -المبالغ فيها- الطريق أمام حرية العمل، فضمن منصب العمل أولى من إزالة أي تمييز أو منح أي مزايا لصالح الأم العاملة .

وفيما يخص الفحص الطبي سبق وان اشرنا أن القانون الجزائري ألزم المستخدم بعرض جميع العمال لفحص طبي مرة واحدة في السنة دون أي تمييز على أي أساس كان، ثم أكد من خلال المدة 16 من نفس المرسوم على خضوع بعض الفئات (بما فيها الحوامل) لفحصين طبيين في السنة كحماية إضافية .

الفرع الثاني:

القيود المفروضة على استخدام النساء في بعض الأعمال:

أولاً: حظر الأشغال الخطرة أو المضرة بصحة المرأة والطفل.

قبل صدور القانون 11/90 كان المشرع وبموجب المادة 16 من قانون 06/82 يمنع استخدام النساء في الأشغال الخطرة أو عديمة النظافة أو المضرة بالصحة، كما أكد من خلال الفقرة الثانية من نفس المادة أن قائمة الأشغال وأماكن العمل التي يمنع استخدام النساء فيها تحدد بموجب قرار من الوزير المكلف بالعمل، غير أن مثل هذا القرار لم يصدر لحد الساعة.

وكملاحظة، فإن هذه المادة تخص جميع العاملات دون استثناء وهي بذلك تمثل حماية غير مباشرة للأمومة.

وبالرجوع إلى بعض قوانين العمل العربية، نلاحظ أنها تحتوي قرارات وزارية تتضمن قائمة الأعمال المحظورة على المرأة عموماً، وهي مستمدة في الأصل من اتفاقية العمل الدولية رقم 42 لسنة 1934¹¹⁵ متعلقة بتعويض العمال عن الأمراض المهنية حيث تعدد قائمة الأعمال التي تسبب في الغالب أمراض مهنية وهي كالتالي:

¹¹⁵ - انضمت الجزائر إلى هذه الاتفاقية سنة 1962.

● العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار، نظرا لطبيعة العمل التي لا تتلاءم والطبيعة الفيزيولوجية والعضلية للمرأة ومن باب أولى أن يكون المنع أشد بالنسبة للحامل على اعتبار أن الخطر أكبر.¹¹⁶

● العمل في الأفران المعدة لصهر المعادن أو تكريرها أو إنضاجها (نفس سبب المنع الأول).

● صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها.

● إذابة الزجاج وإنضاجه.

● عمليات المزج والعجن في صناعة أو إصلاح البطاريات الكهربائية.

● معالجة أو تهيئة أو اختزال الرماد المحتوي على الرصاص واستخلاص الفضة والرصاص.¹¹⁷

● صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من 100 ٪ من الرصاص.

¹¹⁶ - المادة 02 من الاتفاقية الدولية رقم 89 المتعلقة بالعمل الليلي للنساء تستثني من منع العمل تحت الأرض، النساء اللاتي يشغلن وظائف إدارية أو المتفرغات قصد اكتساب خبرة أو العاملات في الخدمات الاجتماعية أو الصحية (هذه الاتفاقية انضمت إليها الجزائر سنة 1962).

¹¹⁷ - الاتفاقية الدولية رقم 13 من سنة 1921 تمنع منعاً باتاً تشغيل الأحداث دون سن 18 والنساء في أعمال الصباغة إذا كانت تتضمن استعمال الرصاص الأبيض أو كبريتات الرصاص أو أي منتجات صناعية أخرى تحتوي على مثل هذه المواد صادقت عليها الجزائر سنة 1962.

• صنع أول أكسيد الرصاص وأكسيد الرصاص الأصفر وثاني أكسيد الرصاص (السليكون) وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالي، سulfates وكرومات وسليكات الرصاص: سبب منع هذه الأشغال الثلاثة الأخيرة يتعلق بحساسية المرأة المرتفعة أمام بعض المواد السامة مثل الرصاص والزنابق، وبالخصوص حساسية الحامل وتقلص مقاومتها بسبب الحمل مما يشكل خطورة مضاعفة على الجنين.

• صناعة الإسمنت.

• العمل في دبغ الجلود.

• شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ والمخازن والمستودعات.

• أعمال تصنيف البضائع في عنابر السفن (هذان العملين الأخيرين ينطبق عليهما سبب المنع الخاص بالعمل في المناجم والمحاجر السلف الذكر).

• تنظيف المرايا بالزنابق (نفس سبب المنع الخاص بالرصاص).

وبصفة عامة فإن حظر تشغيل النساء في هذه الأعمال يكون إما لضررها الصحي- الأمر ينطبق على جميع الأعمال المذكورة أعلاه- أو لضررها الأخلاقي

118

غير أن بعض الدول الغربية كفرنسا مثلا، قد لا تطبق نفس المعايير التي تأخذ بها الدول العربية عموما و الجزائر على وجه الخصوص كأساس للمنبع، ومن هذا المنظور تم إلغاء المادتين (2-234- و 8- R) من قانون العمل الفرنسي اللتين كانتا تمنعان على التوالي: عمل النساء في صناعة أو بيع أو نشر الرسوم أو المؤلفات التي يمكن أن تخش الحياء والآداب العامة (مع الاحتفاظ بهذا المنبع بالنسبة للقاصرات) ومنبع عمل النساء في إصلاح الآلات وإجراء الصيانة الدورية عليها .

و بالنسبة لهذا النوع الأخير من الأعمال، فإن منبعه في الدول العربية مرتبط بالتقاليد ليس أكثر خاصة و أن المرأة قادرة على القيام به وعليه لا مبرر لمنعه إلا بالنسبة للحوامل باعتباره يشكل خطرا على صحتهن وعلى صحة الجنين.

118 - إن هذا المنع يرتبط أساسا بالواقع الديني والاجتماعي للدول العربية والإسلامية، غير أن بعض هذه الأعمال مسموح بها بالنسبة للدول الأوربية وبعض الدول الآسيوية والإفريقية حسب ظروف كل بلد.

و بالرغم من انضمام الجزائر الاتفاقية الدولية رقم 42 المذكور آنفا، إلا أن المشرع فضل تنظيم القواعد الخاصة لكل عمل يمثل خطرا على النساء لم يصدر لحدا وبموجب نصوص منفردة ، كما فعل بالنسبة للمرسوم رقم 132/86 119 المتعلق بحماية العمال من الأخطار الإشعاعية الأيونية¹²⁰ .

حيث جاء في المادة 04 منه، أنه يمنع تشغيل القاصر عن سنة من 18 سنة، و العمال العاجزين طبييا والمرأة الحامل في أعمال متصلة بإشعاعات أيونية . وقد أراد المشرع بذلك حماية هذه الفئات الضعيفة من خطر المواد المشعة، و عليه ألتزم المرسوم نفسه من خلال المادة 50 المرأة الحامل بإخطار طبيب العمل المعني بالأمر بمجرد ثبوت حملها¹²¹ .

وفيما يخص منظمة العمل الدولية، فقد أصدرت سنة 1960 التوصية رقم 114 بشأن الوقاية من الإشعاعات وذلك تفاديا للمشاكل الصحية لنانجمة عن تشغيل النساء في مجالات الأشعة خاصة خلال فترات الحمل.

119 - مرسوم 132/86 مؤرخ في 18 رمضان 1406 الموافق لـ 27 ماي 1986، يحدد قواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات الأيونية والقواعد المتعلقة بمراقبة حياة المواد الإشعاعية والأخيرة التي تتولد عنها إشعاعات أيونية واستعمالها ، جريدة رسمية رقم 22 لسنة 1986 .
2- أيون (Ion) أو (ذرة) أو مجموعة ذرات ذات شحنة كهربائية.

121- الفترة الحرجة من حيث نسبة خطر مثل هذه الأشغال على الحامل والجنين تكون خلال الأسابيع الأولى من الحمل ، في حين أن العامة نفسها قد تجهل أنها حامل ، ولذلك فإن الحل الأمثل في مثل هذه الحالات منع تشغيل جميع النساء في سن الإنجاب في أشغال تنطوي على خطر الإشعاعات و المواد الكيماوية .
4- ريم: Rem هي وحدة قياس التأثير الحيوي الناجم عن الإشعاع
121- قرار وزاري صادر عن وزير الصحة العمومية ووزير التكوين المهني و العمل مؤرخ في : 10 فبراير 1988 وبضبط حدود الجرعة السنوية الناتجة عن التعرض للأشعة الأيونية ، جريدة رسمية عدد: 35 لسنة 1988 .

أما بالنسبة للتشريعات الاجتماعية المقارنة، نجد مثلا أن القانون السويسري ومن خلال قرار يتعلق بالحماية من الإشعاعات، حدد الجرعة التي لا يجوز تجاوزها خلال فترة الحمل بريم (Rem) واحد¹²².

وبالرجوع إلى القرار الوزاري الجزائري المؤرخ في 10 فبراير 1988¹²³ الذي يضبط حدود الجرعة السنوية الناجمة عن التعرض للأشعة الأيونية نجد أنه لم يخص الحامل بأي أحكام خاصة، لذا نعتبر أن الأصل في الأشغال المنع بالنسبة للحامل، وبالتالي استبعاد تعرضها لهذه الإشعاعات.

غير أن لمرسوم رقم 132/86 لم يوضح طبيعة الإجراءات المتخذة بشأن العملة التي تشغل في وسط معرض لإشعاعات ثم يثبت فيما بعد حملها، هل يقوم المستخدم بتسريحها أم يأمر فقط بوقفها مؤقتا عن العمل إلى غاية انتهاء فترة الأمومة أو يقوم بنقلها إلى محل عمل آخر حيث لا تكون معرضة لخطر المواد المشعة؟

في الحقيقة أن هذا السؤال قد أجيب عنه في إطار التشريع الدولي من خلال مشروع تعديل التوصية الدولية رقم 95 (الفقرة السابعة السالفة الذكر)، حيث

يكون من حق الحامل أو المرضعة عندما يمثل منصب العمل خطرا على صحتها أو صحة الجنين الاختيار بين الإجراءات الآتية :

- إما تكيف ظروف عملها (تحسينها وملائمتها طبقا لحالة الحمل)

- أو نقلها لمنصب عمل آخر إذا كان التكيف غير ممكن.

- أو منحها عطلة حسب التشريع الوطني لكل دولة (الوقف المؤقت).

ويبدو أن المشرع الدولي تعمد النص على هذه التدابير بهذا التسلسل حتى لا

يتم الانتقال إلى الإجراء التالي إلا إذا استحال تحقيق الاختيار الأول.

أما فيما يخص قانون العمل السويسري فإن طبيب العمل وبعد إخطاره بالحمل من قبل العاملة، يقوم بتقدير الخطر في مكان العمل بناء على المعلومات المتعلقة بالمواد السامة والعناصر الكيماوية الموجودة في المؤسسة، وكذا التحاليل الخاصة بتركيز هذه المواد في هواء مكان العمل، مع الأخذ بعين الاعتبار حالة الصحة الجسدية والنفسية للحامل.

وأخيرا يقدم اقتراحه وهي إما باستمرار العاملة في منصب عملها مع اتخاذ

تدابير حماية إضافية أو نقلها لمنصب عمل آخر.

وبالإضافة إلى خطر الأشغال الخطرة على صحة المرأة عموماً والحامل خصوصاً، هناك تدابير أخرى تدخل في باب الممنوعات كتحديد الأثقال أو الأوزان التي يجوز للنساء حملها أو جرّها أو دفعها، فعلى المستوى الدولي تلح التوصية الدولية رقم 127 الصادرة عن منظمة العمل لدولية سنة 1967 على عدم تشغيل النساء بصورة متواصلة في أعمال التحميل اليدوي، وفي حالة تشغيلهن في مثل الأعمال فيجب تقليص مدة العمل في رفع ونقل وإنزال الأثقال، كما أنه يجب عدم تكليف المرأة بنقل أثقال خلال فترة الحمل أو خلال الأسابيع العشر التي تلي الوضع.

وفي إطار القانون الفرنسي تم تحديد أقصى ثقل يمكن للمرأة حمله أو جره أو دفعه ب 75 كلغ يشمل العربة التي يتم النقل بواسطتها.

وقد تطرق القانون الجزائري لهذه لنقطة من خلال المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، حيث نصت المادة 26 فقرة 02 أن أقصى حمولة يمكن للعاملات والعمال القصر حملها هي 25 كلغ، وإن كان هذا الثقل أقل بكثير من المنصوص عليه في إطار التشريع الفرنسي فيجب أن نوضح أنه لا يشتمل إلا على النقل المحمول فقط ولا يخص الثقال التي يتم جرّها و رفعها و دفعها، ذلك أن المشرع عاد في الفقرة الثالثة من نفس المادة لينص أنه يمكن للعمال الاستعانة بوسائل

الرفع والنقل والشحن لرفع الحمولات التي تزيد عما هو منصوص عليه في الفقرتين الأولى والثانية.

غير أن المادة لم تخص الحامل بأحكام معينة عكس ما هو وارد في القانون الفرنسي حيث قرر المشرع أنه يمكن منع النقل على العربات سواءا كانت بثلاث دواليب أو بدواسات على الحامل بعد أخذ رأي طبيب العمل.

وأخير نشير أن المادة 11 من قانون رقم 07/88 نصت على أنه : "يتعين على المؤسسات المستخدمة أن تتحقق من أن العمال إلى نساء والعمال القصر والعمال المعوقين لا تقضي مجهودا يفوق طاقتهم مع رعاة الأحكام التشريعية الجاري بها العمل".

ثانيا : تنظيم العمل الليلي:

تعرف المادة 27 الفقرة 02 من قانون 11/90 العمل الليلي أنه كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة (21'00) ليلا والساعة الخامسة (5'00) صباحا.

وحسب المادة 29 من نفس القانون يحظر على المستخدم أن يقوم بتشغيل النساء في أعمال ليلية، غير أنه يمكن لمفتش العمل المختص إقليميا منح العاملة رخصة بذلك إذا برر ذلك طبيعة النشاط وخصوصية منصب العمل، أما فيما يخص مدة العمل الليلي في إطار التشريع الجزائري فهي تقارب المدة الدنيا

المنصوص عليها في الاتفاقية الدولية رقم 89 المتعلقة بعمل النساء الليلي، حيث حددت المدة بـ 07 ساعات متتالية على الأقل تقع ما بين الساعة العاشرة ليلا والساعة السابعة صباحا.

وتمنع هذه الاتفاقية تشغيل النساء ليلا باستثناء حالة القوة القاهرة¹²⁴ أو المنشآت التي يعمل فيها أفراد أسرة المستخدم أو في حالة خطر تعرض الماد للتلف السريع، أو لمواجهة ظروف قومية بالغة الخطورة.

وإذا كان كل من قانون 11/90 والاتفاقية الدولية رقم 89 منعا مبدئيا للعمل الليلي على النساء، فإنهما أجزاء استثناء في إطار ظروف معينة أو بناء على رخصة من مفتش العمل، وكان الأحرى بالمشرع أن يؤكد المنع المطلق للعمل الليلي والإضافي للحوامل.

وأن منع تشغيل المرأة ليلا كأصل عام يكون إما بسبب تأثيره المضر على صحتها، أو تماشيا مع التقاليد الخاصة ببعض الدول أو حتى تتمكن الأم من الاهتمام بشؤونها العائلية.

وإذا كان المشرع الجزائري قد ترك لمفتش العمل المختص تقليديا مهمة منح رخص العمل الليلي للنساء، فإن بعض تشريعات العمل العربية حددت بنفسها

¹²⁴ - لم يعرف المشرع الجزائري القوة القاهرة بل اكتفى بالنص عليها في إطار القواعد العامة للمسؤولية المدنية وبعض أنواع العقود في القانون المدني، لذلك ستعرض للتعريف الذي جاء به قانون الالتزامات والحقوق المغربي حيث عرفت المادة 269 منه القوة القاهرة على أنها: "...كل أمر لا يستطيع الإنسان توقعه كالتواهر الطبيعية... ومن التعاريف الفقهية تعريف الأستاذ مازو " Mazeaud " الوارد في مؤلفه " مطول المسؤولية المدنية الجزء الثاني ص 55 " حيث تعتبر القوة القاهرة أنها " كل حادث غير متوقع لا يد للشخص فيه ولا يستطيع دفعه يترتب عنه أن يصبح تنفيذ الالتزام مستحيلا ".

مجالات العمل التي يمكن أن يشملها الاستثناء. فقانون العمل السوري مثلا، أجاز عمل المرأة ليلا في بعض فروع النشاط كالممرضات والقابلات والمضيفات العاملات بالطيران والممثلات والعاملات في المطاعم والفنادق وغيرهن.

وإذا كان الأصل العام في قوانين العمل العربية هو المنع، فإنه وبخلاف ذلك تعمل العديد من الدول الأوروبية على جعل العمل الليلي للمرأة أمرا واقعا لتمكينها من الالتحاق بنفس الأعمال التي يمارسها الرجال مع الاحتفاظ بالاستثناءات الخاصة بالأمومة والظروف الصحية كتدابير حماية.

وقد ثار جدل كبير داخل المجموعة الأوروبية حول هذه النقطة بالذات، إذا صدرت توجيهة أوروبية بتاريخ 1976/02/09 (توجيهة رقم 207/76) تعارض منع تشغيل النساء ليلا، وتعتبر أن المنع يؤدي إلى خلق تمييز في المعاملة بين العمال من الجنسين.

وكان أول قرار صادر عن قضاء المجموعة الأوروبية، قرار Stoeckel الصادر عن محكمة العدل الأوروبية بتاريخ 25 جويلية 1991¹²⁵ أدانت بموجبه الدولة الفرنسية بخرقها التوجيهة الأوروبية السالفة الذكر، ذلك أن المادة 02/213 من قانون العمل الفرنسي والتي تمنع العمل الليلي على النساء أصبحت تتعارض

¹²⁵ - CJCE 25 juillet 1991, aff. C 345/89, Rec. 1991, P.I - 4047.

مع التوجيه الأوروبية وفي هذه الحالة يكون قانون المجموعة الأوروبية هو الأولي بالتطبيق.

وإذا كان تحقيق المساواة بين الجنسين هو السبب الظاهر لإلغاء المنع بالنسبة للنساء، إلا أن السبب الحقيقي لمعارضة حظر العمل الليلي على النساء هو ضغط المنافسة الاقتصادية بين المؤسسات، ولجعل القانون الوطني الفرنسي في تطابق تام مع قانون المجموعة الأوروبية قرر المشرع الفرنسي ليس فقط الاهتمام بتحقيق المساواة في هذا الإطار بين النساء والرجال، ولكن أيضا وضع نظام قانوني للعمل الليلي مع حماية العاملات من الآثار غير المرغوب فيها على صحتهن وعلى حياتهن الخاصة.

فمثلا إذا أصبح العمل الليلي يضر بالحالة الصحية للعامل سيكون على المستخدم أن يأمر بنقله نهائيا أو مؤقتا لمنصب عمل نهارى مماثل (المادة 1-4-213 L من قانون العمل الفرنسي)، وكذلك الأمر إذا كان هناك أي تعارض بين العمل الليلي والمسؤوليات العائلية للعامل (الآباء والأمهات معا تحقيقا لمبدأ المساواة) خاصة حراسة الأطفال (المادة 3-4-213 L من قانون العمل الفرنسي).

وقد أدى تطور مفهوم المساواة من هذه الناحية إلى مراجعة المعايير الدولية المتعلقة بالعمل الليلي للنساء في إطار الندوة الدولية للعمل سنة 1990، حيث تم تبني بروتوكول يعدل الاتفاقية رقم 89 وينص على التقليل من حالات المنع كما

صدرت التوصيتان رقم 171 و178 اللتان تحميان العمال من الجنسين أثناء العمل الليلي.

وبالنسبة للمشرع الجزائري وبما أنه ترك المسألة بين يدي مفتش العمل المختص، فمن باب أولى أن يعمل هذا الأخير على التقليل من حالة المنع الخاصة بالنساء خصوصا أن البلد مقبل على مرحلة حرية المنافسة الاقتصادية مع الإبقاء على الاستثناءات الخاصة بطبيعة المجتمع وخصوصياته وفرض المنع المطلق بالنسبة للحوامل.

المبحث الثاني :

المرأة الحامل و الحماية الاجتماعية:

الحماية الاجتماعية للأم العاملة تشمل مبدئياً نقطتين رئيسيتين و هي :

- توفير الرعاية الصحية، بمنحها الحق في الراحة و الانقطاع مؤقتاً عن العمل (عطلة الأمومة و عطلة تربية الأطفال) أو الانقطاع نهائياً عن العمل (الحق في الاستقالة).

- توفير الاحتياجات المادية للأم و الرضيع خلال فترات الحمل و الولادة، كتغطية المصاريف الطبية و الإستشفائية (التعويضات أو الأداءات العينية) و التعويض النقدي عن فقدان الأجر خلال هذه المرحلة (الأداءات النقدية) نظراً لتوقفها عن مزاولة أي نشاط مأجور.

و ستشكل هاتين النقطتين موضوع المطلب الأول و الثاني من هذا المبحث.

المطلب الأول :

حالات وقف علاقة العمل بالنسبة للأم العاملة:

إن وقف علاقة العمل في إطار حماية الأمومة يهدف من جهة إلى الحفاظ على صحة المرأة الحامل أو النفساء، بمنحها قسط من الراحة تحت عنوان عطلة الأمومة (و التي يمكن تمديدها إذا دعت الحاجة لذلك بسبب المضاعفات الصحية الناجمة عن الوضع)، و يهدف في الوقت نفسه، إلى فتح المجال للأم من أجل التفرغ لتربية الطفل و رعايته، بمنحها الحق في عطلة تربية الأطفال و فترات الإرضاع.

و قد تضطر المرأة العاملة أن تنقطع نهائيا عن ممارسة عملها من أجل التفرغ كليا لشؤون الطفل و البيت، و من أجل ذلك درجت جل التشريعات الاجتماعية على منحها الحق في الاستقالة دون قيدها بأي شرط، خلافا للقاعدة العامة.

فما هو إذن موقف المشرع الجزائري من كل هذه التدابير المتاحة للأم

العاملة؟.

الفرع الأول :

وقف علاقة العمل خلال فترات الحمل و الولادة:

في حقيقة الأمر يمكننا اختصار عبارة وقف علاقة العمل خلال فترة الحمل و الوضع في حالة واحدة تمثلها عطلة الأمومة.

غير أن وقف علاقة العمل خلال هاتين الفترتين بالذات قد يتوسع أحيانا ليشمل حالات أخرى تمتد بمقتضاها عطلة الأمومة لاعتبارات معينة، سنتعرض لها بشيء من التفصيل لاحقاً.

أولاً : التنظيم القانوني لعطلة الأمومة:

عطلة الأمومة و يطلق عليها في معظم دول المشرق العربي إجازة الأمومة أو الولادة، جاء تعريفها في معجم المصطلحات الفقهية و القانونية بأنها : "فترة تمنح للموظفة الحامل خلالها راحة و لمدة أقصاها ستون (60) يوماً و براتب كامل و لا تدخل هذه الإجازة في حساب الإجازات الإدارية و لا في حساب الإجازات المرضية..."¹²⁶

و على الرغم من أن هذا التعريف أقرب ما يكون إلى مفهوم عطلة الأمومة، إلا إننا نلاحظ أن به بعض النقائص و الثغرات، حيث أنه خص الموظفة الحامل

¹²⁶ معجم المصطلحات الفقهية و القانونية، إعداد الدكتور جرجس جرجس، الشركة العالمية للكتاب، بيروت لبنان 1996.

فقط بعطلة الأمومة، و نحن نعلم أن هذا الحق يشمل كذلك العاملات الأجيريات، كما أن منح عطلة براتب أو أجر كامل لا ينطبق على جميع التشريعات العمالية.

كما أن المدة القصوى للعطلة و التي حددها التعريف بستين يوما ليست قاعدة

عامة، إذ أن بعض هذه التشريعات قد تزيد أو تنقص من هذه المدة¹²⁷

غير أن أهم نقطة تستوقفنا من خلال هذا المفهوم، أنه لا تعد إجازة الأمومة لا من الإجازات الإدارية و لا من الإجازات المرضية، و هو بذلك يثير عدة تساؤلات حول الطبيعة القانونية لعطلة الأمومة، و هو موضوع النقطة الثانية من هذا المطلب.

لكن و قبل التطرق لذلك سنوضح أولا مضمون عطلة الأمومة و مدتها و

الشروط التي تضعها مختلف التشريعات الاجتماعية للاستفادة منها.

¹²⁷ فيما يخص الدول العربية تتباين مدة العطلة من قطر لآخر، ففي الأردن مثلا حددت بـ 42 يوما، موزعة بين فترتين متساويتين، و يوريا قسمت العطلة إلى 20 يوما قبل الوضع و 55 يوما بعده، بينما حددت اتفاقية العمل العربية رقم 1 لسنة 1996 م الحد الأدنى للعطلة بـ 7 أسابيع. جاء في المادة الأولى من الاتفاقية رقم 103 السالفة الذكر: "أن هذه الاتفاقية تطبق على النساء العاملات بالمؤسسات الصناعية و كذلك بالأشغال غير الصناعية و الفلاحية، و تشمل كذلك النساء الأجيريات العاملات بالمنزل" بينما الفقرة الأولى من المادة 2 من مشروع اتفاقية العدالة للاتفاقية 103 تنص على أن هذه الاتفاقية تطبق على جميع النساء العاملات، ثم تضيف الفقرة 2 من المشروع أنه يمكن لكل دولة عضو بعد استشارة المنظمات العمالية، أن تستثني كليا أو جزئيا بعض الفئات العمالية.

1- مدة عطلة الأمومة، مضمونها و شروطها :

بالرجوع إلى المادة الثالثة الفقرة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم 103 المتعلقة بحماية الأمومة¹²⁸، فإنه يحق لكل امرأة تنطبق عليها الاتفاقية الحالية¹²⁹، و بناء على شهادة طبية تشير إلى التاريخ المحتمل للوضع أن تتمتع بعطلة الأمومة.

و قد حددت الفقرة الثانية من هذه العطلة بـ 12 أسبوعا على الأقل، يمنح جزء منها عقب الوضع، و تحدد مدته عن طريق التشريع الوطني لكل دولة على ألا يقل عن ستة أسابيع.

فإن كانت الإتفاقية الحالية واضحة من حيث تحديد المدة الكلية الدنيا لعطلة الأمومة (12 أسبوع على الأقل)، إلا أنها لم تتطرق لتحديد طبيعة فترتها السابقة واللاحقة للوضع مع الإشارة إلى أن أقل مدة للفترة التي تلي الوضع هي ستة أسابيع.

¹²⁸ الإتفاقية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم 103 حول حماية الأمومة، (تتضمن مراجعة الإتفاقية رقم 3 لسنة 1919)، صدرت هذه الإتفاقية سنة 1952، و دخلت حيز التنفيذ يوم 7 سبتمبر 1995.

¹²⁹ جاء في المادة الأولى من الإتفاقية رقم 103 السالفة الذكر : "أن هذه الإتفاقية تطبق على النساء العاملات بالمؤسسات الصناعية وكذلك بالأشغال غير الصناعية و الفلاحية، و تشمل كذلك النساء الأجيرات العاملات بالمنزل" بينما الفقرة الأولى من المادة 2 من مشروع اتفاقية العدالة للإتفاقية 103 تنص على أن هذه الإتفاقية تطبق على جميع النساء العاملات، ثم تضيف الفقرة 2 من المشروع أنه يمكن لكل دولة عضو بعد استشارة المنظمات العمالية، أن تستثني كليا أو جزئيا بعض الفئات العمالية.

و على سبيل المقارنة فإن مشروع إتفاقية العمل الدولية المتعلقة بحماية الأمومة في العمل¹³⁰ المعدل في الاتفاقية رقم 131¹⁰³ نص من خلال الفقرة الأولى من المادة الثالثة على أنه : "بناء على شهادة طبية أو أي شهادة مماثلة أخرى حسب ما يحدده التشريع و التطبيق الوطنيين، تبين التاريخ المحتمل للوضع، يمكن لكل امرأة تطبق عليها الاتفاقية الحالية¹³² الحق في عطلة أمومة تقدر مدتها بـ 12 أسبوعاً على الأقل...".

ثم عقب من خلال الفقرة الأولى من طرف كل دولة عضو بعد استشارة العمال وأرباب العمل، أخذاً بعين الاعتبار صحة كل من الأم و الرضيع.

و يتضح من خلال الفقرة الثانية من هذه المادة أن فترة العطلة الإجبارية هي الفترة التي تلي الوضع.

و بعد التطرق لمضمون التشريع الدولي فيما يخص هذه النقطة، سوف نحاول تحليل موقف المشرع الجزائري على ضوء هذه المواد.

فبالرجوع إلى قانون العمل الحالي (11/90) المادة 55 الفقرة الأولى منه، نرى أن المشرع ينص على استفاضة العاملات من عطلة الأمومة خلال فترات ما قبل الولادة و ما بعدها طبقاً للتشريع المعمول به.

¹³⁰ تغيير العنوان من حماية الأمومة إلى حماية الأمومة في العمل الذي يعتبر أكثر دقة.

¹³¹ طرح هذا المشروع للمناقشة و المصادقة خلال الدورة 88 لمؤتمر العمل الدولي ما بين 30 ماي و 15 جوان 2000 (تقرير رقم IV - 01 موضوعه مراجعة الإتفاقية الدولية رقم 103 و التوصية الدولية رقم 95، المتعلقتين بحماية الأمومة لسنة 1952).

¹³² تنص الفقرة أ من المادة 1 من هذا المشروع أن : "عبارة امرأة" تطبق على كل شخص من جنس أنثى دون أي تمييز من أي نوع...".

و قد تثير القراءة الأولية لهذه الفقرة بعض الغموض، فهي من جهة لم تحدد مدة الأمومة، و من جهة ثانية لم تبين المقصود بعبارة التشريع المعمول به.

ذلك أن البعض قد يفسر عبارة التشريع المعمول به على أن المقصود بها : القوانين التي كانت تنظم علاقات العمل الملغاة و التي كانت تحدد مدة عطلة الأمومة بـ 12 أسبوعا. غير أن الأخذ بهذا التأويل، يوقنا في التناقض مع القاعدة القانونية و التي مفادها : "أن القانون الجديد يلغي القانون القديم".

و التفسير الصحيح لهذه العبارة، اعتبار أن القصد من التشريع المعمول به، قوانين الضمان الاجتماعي الحالية¹³³ و بالتحديد القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية و التعديلات الملحقة به، إذ جاء في المادة 29 منه المعدلة و المتممة بموجب المادة 12 من الأمر 76-17¹³⁴ :

"تتقاضى المؤمن لها شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض، تعويضة يومية لمدة 4 أسبوعا متتاليا، تبدأ على الأقل ستة أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة...".

و سواء تعلق الأمر بالمادة 29 قبل التعديل أو المادة 12، فإن كليهما لم تتعرض لتحديد مدة عطلة الأمومة صراحة، بل تطرقت للموضوع بمناسبة النص

¹³³ V. Tayeb Belloula, droit du travail, P 238 : « ... en d'autres termes la durée d'un tel congé dépend de la période de prise en charge par la sécurité sociale, sauf dispositions contraires des conventions collectives, une précision du législateur aurait été plus utile. L'ancienne législation avait fixé la durée des congés maternité »

¹³⁴ أمر : 17/96، المؤرخ في 20 صفر 1417 هـ الموافق لـ 6 يوليو 1996 م يعدل و يتم قانون 11/83 المتضمن في الجريدة الرسمية عدد 42.

على الفترة التي تتقاضى خلالها العاملة (أو المؤمن لها فيما يخص المادة الحالية) التعويضات النقدية، بخلاف أمر 31/75 الذي تناول صراحة فترة وقف علاقة العمل بمناسبة الوضع و الحمل، و التي حددها بـ 12 أسبوعاً (المادة 24 منه).

و مهما يكن من أمر فإن المشرع و برفعه مدة العطلة إلى 14 أسبوعاً، يكون قد أخذ بأقصى مدة منصوص عليها في التشريعات الدولية، إذ ورد في التوصية رقم 95 المتعلقة بحماية الأمومة و الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1952 انه تستدعي الظروف الصحية للمرأة إمكانية تمديد عطلة الأمومة المنصوص عليها من خلال الاتفاقية، لتصل أقصى مدة لها و هي 14 أسبوعاً، في حين أن مشروع تعديل هذه التوصية الصادر في جوان 2000 نص من خلال الفقرة 1 من العنوان المتعلق بعطلة الأمومة أنه : "على الدول الأعضاء أن تعمل على أن تصل مدة عطلة الأمومة إلى 16 أسبوعاً على الأقل..."

أما فيما يخص مسألة توزيع مدة العطلة إلى فترتين، سابقة و لاحقة للوضع، يشير المنشور العام رقم 1 لسنة 1991¹³⁵ أن فترة العطلة التي تسبق الولادة محصورة بين مدتين : قصوى محددة بـ 6 أسابيع و هو الحد الأقصى حسب المنشور.

¹³⁵ المنشور العام حول تطبيق قوانين الضمان الإجتماعي رقم 1، المؤرخ في 10 نوفمبر 1991 (الرجوع إلى الفقرة 2 من المبحث الثاني من الفصل الثاني منه تحت عنوان "التأمين على الأمومة")

و أمام هذا التضارب في الأحكام يكون أمر 17/96 هو الأولى بالتطبيق بالنظر إلى قوته القانونية مقارنة مع المنشور من جهة، وعلى اعتبار أنه النص الجديد من جهة ثانية.

وفي إطار اتفاقيات العمل الجماعية نلاحظ أنها تؤكد على تطبيق أحكام قوانين الضمان الاجتماعي فيما يخص مسألة تحديد مدة عطلة الأمومة.

حيث ورد في المادة 58 من اتفاقية العمل الجماعية لمؤسسة تسيير المصالح المطارات السانيا وهران أنه : " يوقف عقد العمل للمرأة العاملة خلال فترة 14 أسبوعا متتالية من التاريخ المفترض للوضع... " وهي بذلك لم تأت بأي جديد، ونرجح أن توزيع فترات العطلة يجري بناء على اتفاق شفهي بين العاملة والمستخدم.

1- شرط التصريح بالحمل:

كانت المادة 29 من القانون 11/83 قبل تعديلها تنص من خلال الفقرة الثانية أنه: "... يجب على العاملة أن تنقطع وجوبا عن العمل لفترة معينة قبل التاريخ المحتمل للوضع، بناء على شهادة طبية، على ألا تقل هذه المدة عن أسبوع ".

والواضح من خلال هذه المادة أنها كانت تعتبر أن فترة الانقطاع عن العمل بسبب الحمل والواقعة قبل الولادة هي فترة عطلة وجوبية، حددت أقل مدة لها بأسبوع واحد فقط، بخلاف المادة 29 بعد التعديل، والتي رفعت هذه المدة إلى 6 أسابيع على الأقل.

إلا أن النقطة التي تهمنا في هذا الصدد، أن الاستفادة من عطلة الأمومة مرتبط بشرط موضوعي بديهي، وهو أن تكون العاملة حامل، ولا شك أن اشتراط المادة تقديم الشهادة الطبية ما هو إجراء شكلي لإثبات واقعة الحمل.

وبالمقارنة مع المادة الحالية (12 من 17/96 المعدلة للمادة 29) نلاحظ أنه تم حذف هذا الشرط المتمثل في تقديم الشهادة الطبية. فهل يعني ذلك أن المشرع أصبح يترك الحرية للعاملة في اختيار الوسيلة المناسبة لإثبات الحمل في مواجهة المستخدم عند الاستفادة من عطلة الأمومة؟ أم أنه اكتفى بإتباع مثل هذا الإجراء أمام صناديق الضمان الاجتماعي، على اعتبار أنها هي التي تؤدي التعويضات المرتبطة بهذه العطلة؟

بالنظر إلى طبيعة النظام الجزائي نلاحظ أن العامل الذي ينقطع عن العمل مؤقتا بسبب المرض أو ما يماثله كالعجز أو حالة الحمل لدى المرأة، لا يتقاضى أجرا بل تعويضات نقدية يتكفل بدفعها صندوق الضمان الاجتماعي، وعليه تخضع تعليق علاقة العمل في هذا الإطار للتصريح الإجمالي عن الحالة التي

تسببت في ذلك، في ظرف يومين من حصولها أمام صندوق الضمان الاجتماعي عملا بالمادة 18 من قانون 11/83 والمادة 01 من القرار الوزاري المؤرخ في: 13 فبراير 1984.

كما نصت المادة 33 من مرسوم 27/84 (الذي يحدد أشكال تطبيق العنوان الثاني من قانون 11/83) أنه: " يتعين على المعنية بالأمر أن تعلم بحالة الحمل المعاينة طبيا، هيئة الضمان الاجتماعي المعنية خلال مدة 06 أشهر على الأقل قبل التاريخ المحتمل للوضع....."

غير أن التصريح بحالة الحمل - أو غيرها من أسباب وقف علاقة العمل كالمرض - أمام المستخدم لا يخضع من حيث الأجل إلى القانون أو التنظيم بل إلى ما تضمنه النظام الداخلي للمؤسسة أو اتفاقية العمل الجماعية.

وعليه المستخدم غير مخول قانونا لإجراء المراقبة على حالة العامل للتأكد من سبب وقف علاقة العمل ذلك أن هذا الحق ممنوح قانونا لهيئة الضمان الاجتماعي، غير أن هذا لا يعفي العامل من إخطار المستخدم بذلك أو بتمديد العطلة بسبب المرض أو الحمل وإلا أدى ذلك إلى فسخ علاقة العمل بسبب إهمال المنصب.

ذلك أن حالة الحمل أو المرض لا تنهيان عقد العمل بل تعلقان تنفيذه، حيث يبقى العامل منتمياً إلى المؤسسة المستخدمة، ولكي يقع هذا التعليق يجب أن يكون السبب المحتج به صحيحاً ومؤكداً من قبل هيئة الضمان الاجتماعي عن طريق استعمال حقها في المراقبة (الشهادات والفحوصات الطبية).

وفي هذا السياق نورد قرار صادر عن المحكمة العليا تحت رقم 195184 بتاريخ 11 أبريل 2000 على إثر الطعن بالنقص، قضت من خلاله برجوع العاملة لمنصب عملها مع التعويض مستندة على ما يلي:

حيث أن الطاعن ينعي على الحكم المطعون فيه قلة التسيب القانوني، واكتفاء قاضي الموضوع بالتصريح بعدم ارتكاب المطعون ضدها أي خطأ، وعدم البث من قبل قاضي الموضوع في الأوجه المشار إليها من قبل الطاعن بعدم تقديم المطعون ضدها أي شهادات طبية لتبرير غيابها، وكذا الأوجه الخاصة بتطبيق أحكام المادة 43 من القانون الداخلي باعتبار أن الأمر يتعلق بترك المنصب دون تقديم أي تبرير يعد خطأ من الدرجة الثالثة يترتب عنه الفصل.

وحيث أن الاحتجاج على عدم البث في أحكام القانون الداخلي يثار لأول مرة أمام المحكمة العليا، فلا تأثير لذلك باعتبار أن ترك أو إهمال المنصب لا يدخل ضمن الحالات الخاصة بالخطأ الجسيم المحددة على سبيل الحصر والمستوجبة

للطرد دون سابق إخطار ودون تعويض وفقا لما نصت عليه المادة 73 من قانون
29/91 المعدل والمتمم لقانون 11/90.

وبالرجوع إلى الاجتهاد القضائي الفرنسي فيما يخص إثبات واقعة الحمل،
نلاحظ أنه يعتبر أن تسليم الشهادة الطبية مجرد قاعدة إثبات، ذلك أن العلم الفعلي
بالحمل من طرف المستخدم يكفي، غير أن قانون العمل الفرنسي يلزم العاملة
للاستفادة من عطلة الأمومة أن تخطر المستخدم بحملها مع ذلك فإن قانون العمل
الجزائري 11/90 لم يتطرق لمثل هذا الشرط في إطار موضوع عطلة الأمومة،
في حين أدرج كشرط لازم لمنح الأداءات العينية والنقدية الخاصة بالتأمين على
الأمومة من خلال المادتين 54 و55 من قانون 11/83.

أما بالنسبة للتشريعات الاجتماعية القريبة من التشريع الجزائري، نلاحظ أن
قانون العمل المصري لسنة 1981 نص من خلال المادة 154 على أن للعاملة
التي أمضت 6 أشهر في خدمة صاحب العمل الحق في إجازة وضع.

غير أن فريق من الفقه المصري يعتبر أن قضاء مدة الخدمة ليس شرطا
لاستحقاق إجازة الوضع (عطلة الأمومة)، فالحق في الإجازة يثبت - حسب وجهة
نظرهم - بمجرد وجود حمل، وتم وضع هذا الشرط فقط لاستحقاق الأجر خلال
عطلة الوضع.

وهذا التفسير يوافق تماما ما ذهب إليه المشرع الاجتماعي الجزائري، حيث نستنتج أنه وفي حال عدم توفر شرط المدة الدنيا للخدمة بالنسبة للحامل، فيكون من حقها الذهاب في عطلة الأمومة لكن ليس لها أن تطالب بالأداءات النقدية المدفوعة، ولا أن تتمتع بالحماية اللازمة بالنسبة للحق في منصب عملها خلال فترة العطلة.

أما فيما يخص التشريع الدولي، فإنه سواء تعلق الأمر بالاتفاقية الدولية رقم 103 أو المشروع الجديد، فإنهما لا يشترطان حين الاستفادة من عطلة الأمومة أي مدة خدمة معينة بخلاف الاتفاقية العربية رقم 1 المتعلقة بمستويات العمل والصادرة عن منظمة العمل العربية سنة 1966، حيث اشترطت لحصول الحامل على عطلة الأمومة وعلى الأجر أو التعويض المصاحب لها ضرورة قضاء العاملة لدى مستخدم واحد فقط مدة خدمة مقدرة ب 6 أشهر على الأقل قبل تاريخ بدأ العطلة.

وفي نهاية هذا الفرع، نشير أن بعض القوانين الاجتماعية تضمنت إلى جانب هذين الشرطين قيودا أخرى، ومثال ذلك ما ورد في المادة 154 من قانون العمل المصري الذي حدد حق العاملة في إجازة الوضع بثلاث مرات فقط طوال مدة خدمتها.

بينما التشريع الجزائري - وعلى سبيل المقارنة - لم يقيد الحق في عطلة الأمومة لأي عدد من المرات تكون استفادت خلالها العاملة من هذه العطلة، حيث أن مثل هذا القيد من شأنه أن يحدد من حقها في ممارسة الأمومة.

ثانياً: الطبيعة القانونية لعطلة الأمومة:

لقد أشرنا أن عطلة الأمومة حق يترتب القانون للعاملة في حالة وجود حمل، وإذا كانت واقعة الحمل كالمرض من أسباب وقف علاقة العمل، إلا أنها تختلف عنه من حيث طبيعتها وعلتها، ولذلك لا تدخل عطلة الأمومة ضمن العطل المرضية، مع وجود بعض الاستثناءات إذا ترتب عن الحمل أو الوضع مرض. وإذا كان الحمل والوضع من أسباب وقف علاقة العمل، فإنه يندرج ضمن مفهوم الوضع، الولادة الطبيعية من جهة (سواء ولد الجنين حياً أو ميتاً)، ومن جهة ثانية الولادة القيصرية وحالات الإجهاض.

أما من حيث الطابع الإلزامي للعطلة، فإن المادة 29 من قانون 11/83 قبل التعديل أكدت من خلال الفقرة الثانية أن الانقطاع عن العمل الواقع قبل التاريخ المحتمل للوضع هو انقطاع وجوبي. في حين أن المادة 12 المعدلة والمتممة للمادة 29 لم تشر إلى فترة الوقف عن العمل والمقدرة ب 14 أسبوعاً، إلا

باعتبارها شرط لتقاضي التعويضات اليومية (التأمين على الأمومة) وهو شرط التوقف عن كل عمل مأجور، وهذا يتطابق تماما مع الفقرة الأولى من المادة السابقة.

غير أن الجديد أن المادة الحالية لم تؤكد الطابع الإلزامي لعطلة الأمومة خلال المرحلة السابقة للوضع، على عكس ما كان منصوص عليه سابقا من خلال المادة 24 من أمر 37/75، حيث جاء في الفقرة 3 منها أنه يمنع تشغيل النساء خلال الأسابيع الثمانية الواقعة قبل وبعد الوضع، بما في ذلك الستة أسابيع التي تلي الولادة مباشرة.

أما على المستوى الدولي، فإن مشروع تعديل الاتفاقية الدولية رقم 103 المتعلق بحماية الأمومة في العمل، وبعد أن حدد المدة الكلية لعطلة الأمومة من خلال المادة 3 (12 أسبوعا على الأقل)، أضاف من خلال المادة 4 على أن جزء من هذه العطلة تعتبر عطلة إلزامية ويتعلق الأمر بالفترة التي تلي الوضع، كما أن الاتفاقية رقم 103 نصت في الفقرة 2 من المادة 3 منها أن جزء من العطلة يتم منحها إلزاميا، وهي الفترة التي تلي الوضع.

وكلا النصين (الاتفاقية والمشروع) لم يحددا مدة هذه العطلة الإلزامية، حيث أن المشروع ترك أمر تحديدها للدول الأعضاء، بعد استشارة المنظمات العمالية، وبعد الأخذ بعين الاعتبار الضرورة الخاصة بحماية صحة كل من الطفل والأم.

في حين أن الاتفاقية رقم 3 لسنة 1919 المتعلقة بحماية الأمومة كانت تحدد فترة العطلة الإلزامية ب 6 أسابيع.

وبالنسبة للتشريعات الوطنية، نجد أن قانون العمل المصري مثلا، وعلى الرغم من أن مدة العطلة لديه كانت أقل من المدة الدنيا المنصوص عليها دوليا، إلا أنه أكد على منع تشغيل العاملة خلال الأربعين يوما التالية للوضع.

وقد فسر البعض هذا الخطر، كون أن هذه الفترة تعتبر إجازة وضع إجبارية يمنع على المستخدم أن يستخدمها خلالها، حتى وإن أرادت هي ذلك.

في حين أن المدة المتبقية وهي 10 أيام تشكل عطلة اختيارية، للعاملة أن تطالب بالاستفادة منها بشروط معينة، كما لها أن تتنازل عنها.

وفي الحقيقة أن هذه النصوص وغيرها تشترك في نقطة معينة مفادها أنها كلها قسمت أو صنفت عطلة الأمومة إلى مرحلتين:

1. مرحلة تكون فيها العطلة حق اختياري للعاملة.

2. مرحلة ثانية تكون فيها عطلة الأمومة حق والتزام في نفس الوقت من النظام العام، على الجميع التقيد به، بما في ذلك المستخدم والعاملة نفسها، لاعتبارات تتعلق بالحفاظ على صحة الأم والطفل معا.

وهذا التقسيم يوافق تماما مضمون المادة 24 من الأمر الملغى 31/75، وكذلك المادة 29 قبل التعديل، وحسب رأي الدكتور جلال مصطفى قريشي أن: " الفرق بين الإجازات الإجبارية والاختيارية أن المشرع يفترض في الأولى حاجة المرأة الملحة لمدة معينة من الراحة قبل وبعد الوضع، يحظر على المستخدم أن يشغل المرأة المعنية خلالها ويوقف عقد عملها دون الحاجة لحصولها على شهادة طبية تثبت حاجتها للراحة. بينما لا يلتزم المستخدم بالنسبة للفترة الاختيارية بقبول وقف العمل، وإذا اختارت العاملة الاستفادة منها يجب أن تثبت حالتها الصحية بتقديم شهادة طبية، كما هو الحال بالنسبة للإجازة المرضية العادية....".

وبقي أخيرا أن نشير إلى التكييف القانوني لهذه العطلة، إذا اعتبرها قانون 11/90 حالة من حالات تعليق علاقة العمل، حيث نصت المادة 64 أنه: " تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية: .. عطلة مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقة بالضمان الاجتماعي."

وتندرج عطلة الأمومة ضمن عبارة " أو ما يماثلها "، ذلك أنها قريبة من العطلة المرضية، ونص عليها القانون المتعلق بالضمان الاجتماعي.

الفرع الثاني:

حالات تمديد عطلة الأمومة:

إن التمديد الزمني لعطلة الأمومة مرتبط بحالتين أساسيتين تفرض إحداهما الظروف الصحية الخاصة بالأم، بينما تتعلق الأخرى بالأخطاء الواردة على تقدير تاريخ الولادة.

أولاً: الحالة الصحية للأم:

جاء في الفقرتين 5 و6 من المادة 3 من الاتفاقية الدولية المتعلقة بحماية الأمومة لسنة 1952 أنه: " في حالة المرض المثبت بشهادة طبية كمرض ناجم عن الحمل أو الوضع، يتم تحديد مدتها القصوى من قبل السلطات المختصة. "

وهو تقريبا نفس مضمون الفقرة 3 من المادة 4 من مشروع تعديل الاتفاقية رقم 103، إذا نصت أنه: " بناء على شهادة طبية يتم منح عطلة إضافية قبل وبعد فترة عطلة الأمومة في حالة المرض، أو المضاعفات أو خطر المضاعفات الناجمة عن الحمل أو الوضع المدة القصوى لهذه العطلة يمكن تحديدها من طرف السلطات المختصة. "

أما القانون الجزائري فقد أشار لهذه الحالة من خلال المادة 25 من قانون 11/83 التي جاء فيها أنه: " تقدم أدعاءات التأمين على المرض إذا تعلق الأمر بوضع عسير أو تبعات الوضع المرضي "، وقد وردت هذه المادة في إطار الفصل الثاني المتعلق بالتأمين على الأمومة.

كما أن الفقرة 3 من المبحث الثاني من الفصل الثاني من المنشور العام رقم 01 لسنة 1991 نصت أنه يسمح للعامل في حالة الولادة العسيرة أو المضاعفات الصحية المرضية الناجمة عن الوضع من الاستفادة من أداوات التأمين على المرض.

ويبدو أن الاستفادة من أداوات التأمين على المرض يكون مصحوبا بأدوات التأمين على الأمومة، ومن الطبيعي أن تشكل هذه الفترة التي تتقاضى المرأة خلالها الأداوات فترة وقف عن العمل، ومن حيث الوصف أو التكييف القانوني تعتبر وسطا بين النوعين.

غير أن المشرع الجزائري سواء من خلال المنشور أو من خلال المادة 25 لم يحدد المدة القصوى لهذه الفترة، كما أوصت بذلك الاتفاقية. فهل يعني ذلك تطبيق الأحكام المتعلقة بالتأمين على المرض فيما يخص هذه النقطة؟ وإذا كان المشرع الجزائري قد جمع في حالة تمديد عطلة الأمومة بسبب مرض الحمل بين أحكام التأمين على المرض وأحكام التأمين على الأمومة، فإن قانون العمل المصري على سبيل المقارنة وبالذات المادة 50 منه اعتبرت أنه إذا ترتب على الحمل أو الوضع مرض، فإنه تسري عليه أحكام الإجازة المرضية سواء من حيث مدتها أو من حيث الأجر المستحق عنها.

غير أن بعض الفقهاء اعتبروا على الرغم من ذلك أن هذه الفترة هي فترة عطلة مستقلة تختلف عن العطلة المقررة بسبب أي مرض آخر.

وبالنسبة للقانون الجزائري، فإن المسألة واضحة، ذلك أنه تسري أحكام التأمين على الأمومة على هذه الحالة، حيث تنص الفقرة 2 من المادة 10 من أمر 17/96 المتممة للمادة 25 أنه: " لا يمكن في هذه الحالة (أي حالة منح أداوات التأمين على المرض بسبب المرض الناجم عن الحمل) أن تكون مدة الأداوات العينية أو النقدية الممنوحة ونسبتها أقل من الأداوات التي ينص عليها التأمين على الولادة "، مع ملاحظة أن مدة دفع الأداوات والتعويضات هي نفسها مدة عطلة الأمومة.

ثانياً: الخطأ في تقدير تاريخ الولادة:

والمقصود بهذا العنوان أن تتم الولادة قبل أو بعد التاريخ المحدد مسبقاً من طرف الطبيب من خلال الشهادة الطبية، وهو تاريخ موضوع على سبيل الاحتمال، فمن الطبيعي أن تحدث بعض الأخطاء.

وقد أشارت لهذه الحالة الفقرة 4 من المادة 3 من الاتفاقية الدولية المتعلقة بحماية الأمومة لسنة 1952، حيث إذا تم الوضع بعد التاريخ المحتمل للولادة، يتم

تمديد العطلة إلى غاية اليوم الفعلي للوضع، مع الإبقاء على فترة العطلة التي تلي
الوضع كما هي دون الانتقاص من مدتها.

المطلب الثاني :

وقف علاقة العمل الناجمة عن التربية و الإرضاع

تجدر الإشارة إلى أن الحالة الوحيدة التي يجري بموجبها وقف علاقة العمل و المرتبطة بالتربية هي عطلة تربية الأطفال، في حين ان فترات الراحة التي تمنح للعامل من اجل إرضاع وليدها تكون خلالها علاقة العمل قائمة، و تنتج جميع آثارها، حيث أنها تستفيد من فترات الراحة : بين فترات العمل نفسها، غير أن جمع هاتين الفترتين تحت نفس العنوان كان بسبب اشتراكهما في هدف واحد ألا و هو العناية بالرضيع .

الفرع الأول :

عطلة تربية الأطفال (الإحالة على الاستيداع)

حسب المادة 58 من الدستور الجزائري لسنة 1996 تحظى الأسرة بحماية كل من الدولة و المجتمع. و تعتبر عطلة تربية الأطفال من القواعد التي تدخل ضمن هذا الباب (باب حماية الأسرة).

و قد تناول تشريع العمل الدولي هذه النقطة في إطار الاتفاقية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم 165، و المتعلقة بالمساواة في العمل بين العمال ذوي المسؤوليات العائلية، حيث جاء في الفقرة 22 / 1 منها انه : " يكون للأب و الأم خلال الفترة التي تلي عطلة الأمومة مباشرة إمكانية الاستفادة من عطلة أبوية دون فقدان مناصب عملهم و الحقوق المتعلقة به...".

كما ورد في مشروع تعديل التوصية رقم 95 ، المتعلق بحماية الأمومة في العمل من خلال الفقرة 1/10 أن : " المرأة العاملة أو أب الطفل إذا كان عاملا، يجب أن يستفيدا من عطلة أبوية خلال الفترة التي تلي عطلة الأمومة...".

و الملفت للانتباه في هاتين الوثيقتين أنهما أطلقنا عبارة " عطلة أبوية" (Congé parental) على عطلة تربية الأطفال، ذلك أن تمنح للأم أو للأب على السواء بخلاف عطلة الأمومة.

فما هو إذن موقف تشريع العمل الجزائري من هذا المفهوم الجديد لعطلة تربية الأطفال ؟ و ما هي الأحكام التي يترتبها فيما يخص الشروط و الآثار الناتجة عنها؟.

أولا : مضمونها و شروطها :

تناول قانون العمل الجزائري لأول مرة عطلة تربية الأطفال من خلال أمر 133/66 المتعلق بالوظائف العمومي، حيث حددت المادة 49، حالات الإحالة على الاستيداع، بما في ذلك حالة الموظفة التي تربي ولدا عمره أقل من خمس سنوات أو مصاب بعاهة تتطلب عناية مستمرة.

غير أن الإحالة على الاستيداع و هي الإطار الذي تمنح من خلاله هذه العطلة، لم تعرف إلا مع صدور قانون 06-82 المتعلق بتنظيم علاقات العمل

الفردية، من خلال المادة 51 التي اعتبرت الإحالة على الاستيداع، وقف مؤقت لعلاقة العمل لعامل مرسم في منصب عمله و رتبت عنها الكف عن أجره، و توقف استفادته من الحقوق المتعلقة بالأقدمية و الترفيع و التعاقد.

ثم بينت المادة 52 حالات الإحالة على الاستيداع، حيث نصت الفقرة الرابعة منها أنه تمنح الإحالة على الاستيداع للعمال أو العاملات حتى يتمكنوا من تربية ولد يقل عمره عن خمس سنوات أو مصاب بعاهة يتطلب علاجاً متواصلاً و هذا هو نفس مضمون المادة 49 أعلاه مع فارق بسيط أن أمر 66 / 133 كان يعتبر الإحالة على الاستيداع التي تتم بسبب تربية الطفل أي عطلة تربية الأطفال، هي حق للأمهات الموظفات فقط، في حين أن قانون 06/82 وسع هذا الحق ليشمل العمال من الآباء، كذلك، من ثم يصح أن يطلق عليها عبارة " العطلة الأبوية" كما جاء في الاتفاقية الدولية رقم 165 و كما ورد في قانون العمل الفرنسي.

أما قانون العمل الحالي (11/90) فلم يتطرق أبداً لموضوع الإحالة على الاستيداع، و لا لعطلة تربية الأطفال، و يمكن أن نستخلص من هذا السكوت، إلغاء الأحكام المرتبطة بهذا الموضوع، لا سيما أن المادة 157 منه نصت على إلغاء جميع الأحكام المخالفة لهذا القانون، بما فيها قانون 06/82.

غير أن هذا السكوت قد يفسر على أنه انسحاب من طرف المشرع من تنظيم هذا المجال بترك ذلك لاتفاق أطراف علاقة العمل عن طريق الاتفاقات و

الاتفاقيات الجماعية و عقود العمل، خاصة و أن المادة 120 نصت في الفقرة 10 منها على التغيرات الخاصة، كموضوع يمكن أن تناوله الاتفاقيات الجماعية.

و مما يثبت ذلك، أن الكثير من إتفاقيات العمل الجماعية، نظمت مسألة الإحالة على الاستيداع بسبب رعاية طفل في ظل قانون 11/90.

و فيما يخص شروط الاستفاداة من عطلة تربية الأطفال ، أو الإحالة على الاستيداع بشكل عام، و بالرجوع إلى المادة 51 من قانون 06/82، فإن الإحالة على الاستيداع : وقف مؤقت عن العمل لعامل مرسم. و باعتبار الترسم شرط يضعه هذا القانون للإحالة على الاستيداع، فإنه لا يخص سوى الموظفين فقط، و بعد اجتياز فترات التربص و التكوين.

أما بالنسبة للعامل، فكان على المشرع في إطار قانون 06/82 أن يستبدل شرط الترسيم، بشرط ملائم أكثر، كشرط الأقدمية التي نص عليها قانون العمل الفرنسي من خلال المادة L-122-28-1، و الذي اعتبر أنه للاستفاداة من عطلة تربية الأطفال، من الضروري أن يمضي العامل الأجير في المؤسسة المستخدمة فترة أقدمية تقدر بسنة واحدة.

و بما أن الموضوع ترك أصلا للتشريع المهني، فإن بعض الإتفاقيات الجماعية كالإتفاقية الجماعية للمؤسسة ذات الشخص الوحيد و المسؤولية

المحدودة "مجموعة تربية الدواجن" المسجلة لدى مفتشية العمل بدائرة السانیا وهران¹³⁶ نصت في المادة 54 منها أن : " كل عامل بصفة مستمرة لدى المؤسسة، يستطيع طلب الإحالة على الاستيداع".

و نستنتج من هذا النص أن شرط الترسيم قد يقابله شرط الاستمرارية في العمل بالنسبة للعامل الأجير، و يعني ذلك أن يكون عقد العمل الذي يربط العامل بالمستخدم عقد لمدة غير محدودة (مستمرًا).

و بمفهوم المخالفة، لا يمكن للعمال المستخدمين بموجب عقود عمل محددة المدة الاستفادة من عطلة تربية الأطفال.

و إضافة إلى هذا الشرط الموضوعي، وضع قانون 06/82 شرط آخر شكلي إجرائي، فحسب المادة 52، فإن الإحالة على الاستيداع (بما في ذلك الحالة المتعلقة بتربية طفل) لا يتم اتخاذها إلا عن طريق قرار من المؤسسة المستخدمة بعد أخذ رأي لجنة المستخدمين المختصة، و يكون هذا القرار بمثابة الرد على الطلب الذي يتقدم به العامل¹³⁷.

1- الاتفاقية الجماعية رقم 01 جانفي 1998 للمؤسسة ذات الشخص الوحيد والمسؤولية المحدودة "مجموعة تربية الدواجن" وهران، المقر الاجتماعي، الطريق السريع، وهران، قدييل، بئر الجير.

1- حسب قانون العمل الفرنسي على العامل أن يقوم بإشعار المستخدم برغبته في الاستفادة من عطلة تربية الأطفال قبل نهاية عطلة الأمومة أو عطلة تبني طفل بشهر على الأقل عن طريق رسالة مسجلة مع توصية الإعلام بالوصول، مع تحديد مدة العطلة والتي لا يجب أن تتجاوز الستين، ولا يمكن تعديل هذه المدة إلا في حالات استثنائية.

و هو الشرط نفسه الذي ورد في الاتفاقية الجماعية المذكورة أعلاه، إذ جاء في المادة 56 منها أنه : " تمنح الإحالة على الاستيداع بطلب من العامل بالاتفاق مع المستخدم".

و إذا كانت المادة 52 من قانون 06/82 قد أوجبت صدور قرار من المؤسسة المستخدمة، لإقرار الإحالة على الاستيداع بعد أخذ رأي لجنة المستخدمين، فإن المادة 53 تؤكد أن الإحالة على الاستيداع في الحالات الأولى و الثالثة و الرابعة (و التي تخص الحالة المتعلقة بتربية طفل أو العناية به) هي حق من حقوق العامل على خلاف باقي الحالات.

و أخيراً، هناك قيد، على العامل الالتزام به عند الإحالة على الاستيداع، حيث قررت الفقرة الأخيرة من المادة 51 من قانون 06/82 أن الإحالة على الاستيداع تتنافى مع أية وظيفة أو نشاط يدر الربح على صاحبه.

و هو نفس ما جاء في المادة 55 من الاتفاقية الجماعية السالفة الذكر، التي تمنع على العامل المحال على الاستيداع أي نشاط مربح أو مأجور إلا بالاتفاق مع المستخدم.

ثانياً : آثارها و انتهاءها:

أول أثر يترتب على عطلة تربية الأطفال (كحالة من حالات الإحالة على الاستيداع) فقدان الحق في الأجر، فحسب الفقرة الأولى من المادة 51 من قانون 06/82، الإحالة على الاستيداع هي إيقاف مؤقت لعلاقة العمل لعامل مرسوم في منصب عمله، و يترتب عنها الكف عن أجره، و فيما يخص الموظفين، فإن المادة 48 من الأمر 133/66 تقرر حق الموظفين في تقاضي نصف المرتب خلال الإحالة على الاستيداع.

بينما التشريع الحالي يسير في اتجاه عدم تقاضي الموظف راتبه خلال الإحالة على الاستيداع، حيث جاء في المادة 117 من مشروع قانون لسنة 1998 متعلق بالوظيف العمومي، أن الإحالة على الاستيداع لا تفتح الحق في أي تعويض.

و رغم أن هذا المشروع رفض – حتى قبل أن يطرح للنقاش على البرلمان – إلا أنه يؤكد نية المشرع في إلغاء المواد التي كانت تسمح للموظفين الاستفادة من جزء من الراتب. و سواء تعلق الأمر بالموظفين أو العمال، فإنه كان على المشرع أن يراعي أن سبب الإحالة على استيداع والتي تكون بسبب تربية طفل أو العناية وعلاجه، تتطلب مصاريف كبيرة يصعب مواجهتها مع فقدان الحق في الأجر.

وبالإضافة إلى الأجر، فإن الإحالات المتكررة على استيداع قد تعرض العامل إلى فقدان بعض الحقوق، أو الحد منها على الأقل، كلاحق في الأقدمية و الترقية أو الترفيع والتقاعد (المادة 51 من قانون 06/82).

وتجدر الإشارة أن معظم اتفاقيات العمل الجماعية، تعمل على تكريس مثل هذه الأحكام دون زيادة أو نقصان ودون أن تلعب في تغليب مصلحة العامل ومنحه بعض المزايا الإضافية.

وعلى غرار قانون 06/82، تقرر المادة 56 من اتفاقية العمل الجماعية رقم 01 لمجموعة تربية الدواجن بوهراڻ المذكورة أنفا أن : " الإحالة على استبعاد ترتب فقدان العامل حقه في أقدمية والتدرج والترقية".

غير أن المادة 51 تنص على احتفاظ العامل بالحقوق المكتسبة قبل الإحالة، كحقه في الرتبة التي كان يشغلها.

وفيما يخص التقاعد فإن المشرع لم يوضح قصده من عبارة عدم تفاده من الحقوق المتعلقة بالتقاعد الواردة في المادة 51 والأرجح انه قصد بذلك على احتساب فترة الإحالة على الاستبعاد كفترة عمل فعلي بالنسبة للمدة اللازمة للإحالة على التقاعد.

غير أن الأمر مختلف بالنسبة لعطلة الأمومة فيما يخص هذه النقطة بالذات، حيث جاء في المادة 11 فقرة 1 من قانون 11/83 المتعلق بالتقاعد¹ أنه تعتبر الفترات التي تتقاضى المرأة خلالها تعويضات اليومية الخاصة بالتأمين على الأمومة (وهي نفسها فترة عطلة الأمومة). في حكم فترات العمل.

1- قانون رقم 12/83 مؤرخ في 21 رمضان 1403 هـ الموافق، يونيو 1983، يتعلق بالتقاعد.

وطبعا فترات العمل المقصودة هنا، هي الفترات العمل التي تحتسب بالنسبة للمدة اللازمة للترقية، وعليه نستنتج أن استفادة العامل (الأب) أو العاملة (الأم) من عطلة تربية الأطفال، في طار الإحالة على الاستيداع، يفوت عليهما فرص كثيرة والترقية والتقاعد.

ولتدراك ذلك، كان على المشرع أن يأخذ بحل وسط باحتساب جزء من فترة الإحالة كفترة أقدمية ، كما فعل المشرع الفرنسي في إطار قانون العمل¹ .

هذا عن آثار الإحالة على استيداع ، فيما يتعلق بالمدة، فقد حددت المادة 55 من قانون 82-06 أقصى مدة لها بسنة واحدة : تقر الإحالة على استيداع لفترة لا تتعدى مدة سنة واحدة ...".

وقد حددت بعض اتفاقيات العمل الجماعية مدتها بـ 6 أشهر²، إذ جاء في الفقرة 2 من المادة 56 من اتفاقية العمل الجماعية رقم 01، لمجموعة تربية الدواجن بوهران انه لا يجب أن تقل مدة الإحالة على استيداع عن 6 أشهر ، ولا أن تفوق السنة.

¹ - le droit du travail en pratique l' édition des 4 organisations , paris 1984 P 171 v. Yves Delmotte

وقد ورد في المادة 55 من القانون أن الإحالة يمكن يتم 4 مرات، ولفترات متساوية بالنسبة للحالات الأربعة¹، والتي تشمل الحالة التي تخص تربية طفل أو علاجه

في حين المادة 56 من اتفاقية العمل الجماعية المذكورة أعلاه حددت إمكانية التجديد بمرة واحدة فقط، مما يعني أنه وفي إطار قوانين العمل الحالية، لم يعد للقانون 06/82 أي قوة إلزامية في مواجهة أطراف علاقة العمل.

وعند انتهاء فترة استيداع، يكون من حق العامل الرجوع لمنصب عمله (إعادة إدماجه في منصب مماثل)، شريطة أن يتقدم بطلب مكتوب إلى مديرية المؤسسة المستخدمة، من قبل شهر على الأقل من انقضاء فترة استيداع (المادة 57 فق 06/82 و نفس ما ورد في قانون العمل الفرنسي، غير أن هذا الأخير يعتبر أن رفض العامل أو العاملة متابعة نشاطه عقب تربية الأطفال يعتبر استقالة بينما قانون العمل الجزائري يعتبر أن عدم تقديم العامل لطلب الرجوع خلال شهر، لا يعتبر كاستقالة دام العالم لم يعبر عن ذلك صراحة، إذ يوجه إليه أخطار للالتحاق بمنصب عمله، أو منصب مماثل، وبالتالي منحه فرصة أخرى الحفاظ على منصب عمله.

¹ - المقصود بما الحالات حالة على استيداع التي عددها المادة 52 من قانون 06/82 والتي تشمل 5 حالات.

² هذا مماثل ما نصت عليه 120 من مشروع قانون سنة 1998 م المتعلق بالوظيفة العمومي.

الفرع الثاني:

فترات الراحة المخصصة للإرضاع:

لم يتضمن قانون العمل الحال 11/90 أي ذكر أو إشارة الرضاعة التي تستفيد منها العاملة النفساء، بالرغم من أن الكثير من اتفاقيات العمل الجماعية- بما فيها تلك التي أبرمت في ظل القوانين – الحالية نصت على هذا الحق .

مما يؤكد أن قانون 11/90 هو مجرد قانون إطار، يكتفي برسم الخطوط العريضة العمل والعمال مع ترك التفاصيل لاتفاق الأطراف حسب الظروف الخاصة مؤسسة أو قطاع عمل على حدا.

وذلك لا ينفي أن الكثير اتفاقيات متأثرة إلى حد كبير بما ورد في قوانين العمل السابقة، كأمر 31/75 وقانون 06/82.

فكيف نظمت هذه التشريعات واتفاقيات العمل الجماعية، باعتبارها مهني ، فترات الراحة؟ وما مدى خدمة هذه الأحكام لم كل من الأم والرضع.

التحديد الزمني لفترة الرضاعة:

حسب المادة 09 من مشروع تعديل الاتفاقية رقم 103، فان: للمرأة الحق في فترة راحة يومية أو أكثر لإرضاع طفلها..."

كما نصت الفقرة 2 من نفس المادة أن : " عدد ومدة الفترات الراح، والمنصوص عليها في التشريع أو العرف الوطني يجب أن تتكيف مع احتياجات الخاصة ، وتمنح بناء على شهادة طبية أو أي شهادة تقوم مقامها حسب ما ينص عليه التشريع الوطني"

وبالرجوع إلى التشريع الوطني نجد أن المرسوم 302/82، حدد مدة فترة الراحة المخصصة لإرضاع من خلال المادة 46 فقرة 1 ، حيث نص 1 انه "

يكون للأمهات المرضعات الحق في التغيب من خلال المادة 46 فقرة 1 يكون
للأمهات المرضعات الحق في التغيب لمدة تين مدفوعة الأجر كل يوم، ابتداء من
يوم الولادة مدة الأشهر الستة الأولى، وساعة واحدة كل يوم خلال الستة أشهر
الموالية".

ونصت الفقرة 2 أن الساعات المخصصة للإرضاع تختلف عن فترات الراحة
الأخرى المقررة طوال اليوم ، ويمكن أن توزع إلى فترتين قدر كل منها ساعة ،
أو فترات تقدر كل واحدة منها بنصف ساعة، وذلك بناء على طلب العاملة المعنية
بالأمر.

وتعتبر المدة المنصوص عليها من خلال مرسوم 302/82 ضعف المدة
المنصوص عليها من خلال الاتفاقية الدولية¹ رقم 03 المتعلقة بحماية الأمومة ()
لسنة 1919 قبل تعديلها). بينما ترك مشروع تعديل الاتفاقية رقم 103 أمر تحديد
مدة فترة الراحة المخصصة للإرضاع التشريع الوطني للدول الأعضاء، وكذلك
الأمر بالنسبة للاتفاقية لرقم 103 نفسها.

غير أن العديد من اتفاقيات العمل الجماعية الجزائرية، تخفض فترة الرضاعة
لساعة واحدة فقط.

¹ المقصود بما حالات الإحالة على استبداد التي عددها 52 من قانون 06/82 والتي تشمل 5 حالات.

فعلى سبيل المثال، اتفاقية العمل الجماعية رقم 01 المؤرخة في جانفي 1998م، والمتعلقة بمجموعة تربية الدواجن والمسجلة لدى مفتشيه العمل لدى دائرة السانوية بوهران، نصت في الفقرة الأولى من المادة 46، على انه تستفيد الأمهات إثناء الولادة ولمدة سنة من ساعة مدفوعة الأجر¹³⁸ يوميا خلال الستة الأشهر الأولى ، ومن نصف ساعة يوميا من خلال الستة الأشهر الأخيرة .

وكذلك الأمر بالنسبة لاتفاقية العمل الجماعية لمؤسسة الأشغال البحرية للغرب (المؤرخة في 1 ماي 1997م) التي حددت مدة الرضاعة بساعة واحدة خلال الستة الأشهر الأولى.

وإذا كانت هاتين الاتفاقيتين قد عمدتا إلى تخفيض مدة الرضاعة، تلاحظ أن بعض اتفاقيات العمل الأخرى حرصت على عد حرمان العاملة من مزايا الخاصة بمدة الرضاعة ، والتي كانت ممنوحة لها بموجب المرسوم السابق. ومثل ذلك ما ورد في الفقرة 2 من المادة 125 من اتفاقية العمل الجماعية الخاصة بمؤسسة انجاز المنشآت الصناعية (رقم 01 لسنة 2001)، حيث أقرت للعامة الحق في ساعتين رضاعة مدفوعة الأجر خلال ستة أشهر الأولى، تحسب ابتداء من تاريخ الولادة وساعة واحدة مدفوعة الأجر ابتداء من الشهر السابع والى غاية الشهر

¹³⁸ حسب المادة 09 من مشروع تعديل الاتفاقية رقم 103، فان فترات الرضاعة المخصصة للمرة تعتبر فترة عمل مدفوعة الأجر.

الثاني عشر . ونلاحظ أن مضمون هذه المادة يقترب كثيرا من مضمون المادة 46 من مرسوم المذكور.

أما بالنسبة للتشريعات الاجتماعية المقارنة، فإن معظمها ينص على مدة اقل من المدة الواردة في الرسوم الجزائري السابق، فقانون العمل الفرنسي مثلا حدد فترة الرضاعة بساعة واحدة فقط.

في حين أن قانون العمل المصري¹، حدد المدة الدنيا المخصصة للرضاعة ، بساعة واحدة فقط، مع فتح المجال لرفع هذه المدة بناء على اتفاق طرفي علاقة العمل.

وبالمقابل جعل استفاضة العاملة من فترات الرضاعة تمدد خلال 18 شهرا التالية لتاريخ الوضع. وهي أقل من المدة التي تستفيد منها العاملة من فترات الرضاعة بموجب المرسوم الجزائري(12 شهرا).

غير أن النقطة المشتركة بين كل هذه التشريعات، أنها قسمت المدة التي يتم خلالها الاستفاضة من ساعات الإرضاع إلى فترتين متساويتين مع إمكانية ضم الفترتين معا².

¹ يمكن للمرضعة إذا تنسى لها ذلك أن لشخص ما بإحضار لمكان العمل، أو أن تذهب هي إلى المنزل في حال ما إذا كانت المسافة بينه وبين مكان العمل قريبة
² - تنص الفقرة 08 من مشروع تعديل التوصية الدولية رقم 95 : انه عندما يكون ذلك قابل للتطبيق ، وبناء على اتفاق بين المستخدم والعاملة المعنية بالمر فان الفترات اليومية لإرضاع ، يجب أن تمنح مرة واحدة في شكل تخفيض عام لفترة في بداية وفي نهاية يوم العمل.

كما أنها اعتبرت ساعات الإرضاع كفترة تغيب مستقلة عن باقي فترات الراحة الأخرى، المخصصة خلال اليوم.

وبالرجوع إلى نص المادة 46 من المرسوم الجزائري السابق، نلاحظ أنها جعلت تاريخ بدئ استفادة العاملة من ساعات الرضاعة هو يوم الولادة³¹³⁹.

ومن المعلوم أن المعاملة تستفيد من عطلة الأمومة عقب الوضع مباشرة، وبالتالي لن يحتاج المشرع أن يقرر حقها في فترة الإرضاع خلال هذه المرحلة، وكان الأحرى به أن يخصص لها هذه الساعات عند انتهاء عطلة الأمومة ، كما هو متبع في بعض اتفاقيات العمل الجماعية. ومثال ذلك ما ورد في المادة من اتفاقية العمل الجماعية لمؤسسة الأشغال البحرية للغرب (S.O.T.R.A.M.O) ، حيث نصت أن العاملة يكاد غير قابل للتطبيق ، ما لم يقترن بالوسيلة التي تسمح بتقريب المسافة بين مكان عمل المرضعة ومكان تواجد الطفل كدور الحضانة ورياض الأطفال، والتي تستقبل الرضع في بعض الدول مع إشارة أن ذلك غير معمول به بالنسبة للجزائر، حيث أن هذه المؤسسات لا تستقبل إلا الأطفال ابتداء من ثلاث أو أربع سنوات.

1-Convention N°01 année 2001 de l'entreprise de réalisation d'ouvrage industriel 125 durant les périodes pré et postnatales, le personnel féminin bénéficie maternité conformément à la législation en vigueur et bénéficie également au titre de l'allaitement de deux heures d'absences payée durant les six premiers mois à compter de la date de naissance.

فما هو الدور الذي لعبه المشرع من حيث توفير مثل هذه الخدمات الاجتماعية

للمرضعة والأم العاملة عموماً؟

الفرع الثالث:

الوسائل الموفرة لتقريب الطفل من مكان عمل الأم:

أن النصوص القانونية الجزائرية أدرجت دور الأمومة ورياض الأطفال ضمن الخدمات الاجتماعية، حيث جاء في المادة 03 من مرسوم 179/82 الذي يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية¹⁴⁰ أنه : " تعد الاجتماعية التابعة للهيئة المستخدمة مكملة لأعمال الدولة والجماعات المحلية والهيئات المتخصصة ، ويتم التكفل بها تطبيقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما . ويمكن القيام بها في المجالات الآتية : دور رياض الأطفال".

كما دعا المؤتمر الرابع للاتحاد الوطني للنساء الجزائريات إلى إنشاء حدائق للأطفال ونوادي لاستقبال البنات من اجل الوقاية من المشكل الاجتماعي المتمثل في عدم قدرة العاملة على التوفيق بين نشاطها المهني والعناية بأطفالها¹⁴¹. ويبدو أن التوفيق بين عمل المرأة والاهتمام بأطفالها هو الهدف الرئيسي الذي أنشأت من اجله هذه المؤسسات الاجتماعية وليس تقريب الرضيع من مكان عمل الأم طالما لا تسمح باستقبال الرضع .

¹⁴⁰ - مرسوم رقم 179/82 مؤرخ في 21 رجب 1402 هـ الموافق ل 15 ماي 1982 م يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها معدل ومتمم (المادة 3) المادة (المادة 3 المتتمة بالمادة 2 من المرسوم رقم 186/94 والمادة 1 من مرسوم 74/96).

¹⁴¹ ملكرة لنيل شهادة الليسانس في علم الاجتماع ، المشاكل الاجتماعية للمرأة العاملة داخل المصنع ، إعداد أبو زيد ليلي ، قواسمية فريدة، جيلالي رشيدة ، معهد علم الاجتماع جامعة عنابة، 1979-

حيث تعرف مراكز الحضانة بأنها دور تعتني بالأطفال الصغار الذين يتراوح سنهم ما بين 3 و5 سنوات خلال النهار وفي فترة عمل أمهاتهم.

ومدارس الحضانة هي مؤسسات تعليمية للأطفال في سن ما قبل السن العادي للالتحاق بالمدارس العامة، تحاول مساعدة الأطفال على تكوين عادات حسنة، ونماذج طيبة للسلوك، ونموهم عقليا وجسميا واجتماعيا وعاطفيا، وتقوية قدراتهم و مواهبهم¹⁴².

وإذا كان مرسوم 179/82 قد أدرج إنشاء رياض الأطفال ضمن الخدمات الاجتماعية، فإنه لم يصدر لحد الآن أي نص قانوني يحدد الشروط والأوضاع المتعلقة بإنشائها. وبالنظر إلى القوانين الاجتماعية المقارنة، نجد أن قانون العمل المصري مثلا في المادة 158 منه، قد قيد التزام المستخدم بإنشاء دارا للحضانة بعدد معين من المعاملات، قدر ب100 عاملة على الأقل متواجداً في مكان عمل واحد.

كما يمكن للمستخدم أن يكلف دار حضانة أخرى بإيواء الأطفال بموجب عقد يربطهما.

أما المؤسسات المستخدمة والتي تشغل اقل من الحد الأدنى المشار إليه أعلاه(100 علامة) في مكان عمل واحد فلا يسقط عنها القانون هذا الالتزام ، إذ

-د صباح الدين علي: الخدمة الاجتماعية، الطبعة الثالثة، 1972، الهيئة العامة للتأليف والنشر، ص20، ص388.142

انه عليها أن تتشارك مع مؤسسات صغيرة أخرى لإنشاء دار للحضانة أو في التعاقد مع دار حضانة أخرى.

ويتفق كل من القانون المصري وقانون العمل السوري حول هذا الشرط، بينما قانون العمل الليبي وقانون العمل السعودي حددا العدد الأدنى للعاملات الذي يفرض القانون توفره لإنشاء دار للحضانة ب 50 عاملة. غير أن تحديد القانون لعدد معين من العاملات من شأنه فتح باب التحايل على القانون، حيث يقوم المستخدم باستخدام 99 عاملة فقط حتى لا يقع تحت طائلة هذا الالتزام، لذلك ومن الأفضل إدخال نوع من المرونة على مثل هذا الشرط.

أما فيما يخص الشروط والمواصفات الخاصة بدار الحضانة نفسها فان الفقرة 2 من المادة 158 من قانون العمل المصري نصت على أن المواصفات يتم تحديدها بموجب قرار صادر عن وزير القوى العاملة والتدريب، وتنفيذا لذلك صدر القرار رقم 30 بتاريخ 1982/02/07م.

وقد حدد القرار سن القبول في الحضانة ما بين 3 أشهر و 6 سنوات ، أما مواصفات الدار فقد ترك للمستخدم أن يختار المكان شريطة أن لا يكون بعيدا عن مكان العمل ، غير انه لا يجب أن يكون ملاصقا لأي جزء من المؤسسة توجد به مواد خطرة أو ضارة بالصحة(كالمواد الكيماوية السامة) وتكون به مساحات معينة لإقامة الأطفال في الدار وان يتم تأثيث الدار بشكل ملائم.

ويبدو أن سن القبول المحدد بـ 3 أشهر و الشرط الخاص بقرب الحضانة من
مكان العمل، كلها تسهل على الأم المرضعة الاستفادة من ساعات الرضاعة
المخصصة لها.

الفصل الثاني :

حماية الطفولة في القانون الدولي لحقوق الإنسان:

عرّفت المادة 01 من اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989¹ " الطفل " على أنه: "كل إنسان لم يتجاوز الثامنة عشرة ما لم يبلغ سن الرّشد قبل ذلك بموجب القانون المنطبق عليه." ؛ وطبقا لذلك فإن مرحلة الطفولة تنتهي ببلوغ الطفل الثامنة عشرة سنة، ما لم ينص القانون الوطني على سن بلوغ أقل من ذلك². وعلى هذا الأساس فالسؤال الذي يطرح نفسه في هذا الصدد هو: ما المقصود بمصطلح " الطفل " ؟.

الواقع أن تحديد المقصود بمصطلح " الطفل " يرتبط بمجموعة كبيرة من الحقوق التي يتمتع بها من يصدق عليه هذا الوصف، وبمجموعة من الالتزامات يتحملها والدي الطفل، وسلطات الدولة المعنية، وكل من يقوم برعايته³ ؛ وهذا ما أكدته المواد من 01 إلى 05 من الإعلان المتعلق بالمبادئ الاجتماعية والقانونية المتصلة بحماية الأطفال ورعايتهم مع الاهتمام الخاص بالحضانة والتبني على الصعيدين الوطني والدولي⁴.

فعلى هذا الأساس يجب أن يكون لكل طفل الحق في إجراءات الحماية التي يستوجبها مركزه كقاصر على أسرته، وعلى كل من المجتمع والدولة. وفرض العقوبات القانونية المناسبة على من يخالف ذلك، محاولا الإضرار بهؤلاء القصر. وهذا ما سأحاول تبيانه من خلال مبحثين: أعالج في المبحث الأول: الإجراءات اللازمة

لحماية حق الطفولة، وأوضح في المبحث الثاني: حظر جميع أشكال المساس بحقوق الطفولة.

المبحث الأول:

الإجراءات اللازمة لحماية حق الطفولة:

إن حماية حقوق الطفل يستوجب على الدول فرض بعض الإجراءات التي تراها لازمة للمحافظة وحماية هذه الحقوق، وهذه الإجراءات تكاد تكون متفق عليها من طرف الدول وهي: مبدأ عدم التمييز بين الأطفال، وهذا ما سأحاول توضيحه في المطلب الأول؛ إضافة إلى مبدأ حماية الطفولة من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي ، وهو ما سأبينه في المطلب الثاني.

المطلب الأول:

عدم التمييز بين الأطفال.

إن مركز الطفل كقاصر يستوجب اتخاذ الحماية اللازمة من قبل كل من أسرته والمجتمع والدولة، وذلك دون أي تمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الديانة أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الملكية أو الولادة.

فبرجوعنا إلى القانون الدولي نجد أن الغالبية العظمى من الدول تمنح حقوقاً كاملة ومتساوية لجميع الأطفال سواء كانوا نتيجة زواج شرعي أم لا¹⁴³. وهذا ما أكدته اتفاقية حقوق الطفل في مادتها الثانية بقولها:

" 1. تحترم الدول الأطراف الحقوق الموضحة في هذه الاتفاقية وتضمنها لكل طفل يخضع لولايتها دون أي نوع من أنواع التمييز، بغض النظر عن عنصر الطفل أو والديه أو الوصي القانوني عليه أو لونهم أو جنسهم أو لغتهم أو دينهم أو رأيهم السياسي أو غيره، أو أصلهم القومي أو الأثني أو الاجتماعي أو ثروتهم أو عجزهم أو مولدهم أو أي وضع آخر.

2. تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتكفل للطفل الحماية من جميع أشكال التمييز أو العقاب القائمة على أساس مركز والدي الطفل أو الأوصياء القانونيين عليه أو أعضاء الأسرة أو أنشطتهم أو آرائهم المعبر عنها أو معتقداتهم."

فحقوق الطفل عديدة ومتنوعة وأهمها نجد مثلاً: الحق في الاسم _ الحق في الجنسية ... إلخ.

1-غازي حسن صبار بني، الوجيز في حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 1997، ص.205 – 206.

الفرع الأول:

الحق في الاسم:

تنص المادة 1/7 من اتفاقية حقوق الطفل على أنه: " يسجل الطفل بعد ولادته فوراً ويكون له الحق منذ ولادته في اسم...إلخ."، وأضافت المادة 2/7 من نفس الاتفاقية أن: " تكفل الدول الأطراف أعمال هذه الحقوق وفقاً لقانونها الوطني...إلخ."

إذ أن الاتفاقية هذه قد أحالت في نفس الوقت إلى القانون الوطني الداخلي لكل دولة متعاقدة، وعلى هذا الأساس سنعود إلى القانون الوطني الداخلي الجزائري لمعرفة مدى احترام هذا الحق أم لا. ونبحث: كيف عالج المشرع الجزائري حالة الأطفال الذين لا اسم لهم؟ وما هي الحلول والوسائل التي اتبعتها من أجل حماية هذا الحق؟ خاصة في حالة الأطفال المولودين من آباء غير معروفين أو متوفين؟

تنص المادة 28 من القانون المدني الجزائري على أنه: " يجب أن يكون لكل شخص لقب واسم فأكثر، ولقب الشخص يلحق أولاده". وقد أدت المادة 1/8 من اتفاقية حقوق الطفل أن: " تتعهد الدول الأطراف باحترام حق الطفل في الحفاظ

على هويته بما في ذلك جنسيته واسمه وصلاته العائلية، على النحو الذي يقره القانون، وذلك دون تدخل غير شرعي."

وقد أكد المشرع الجزائري أن يكون لكل طفل الحق في الاسم واللقب دون أي تمييز وحتى الأطفال المولودين من أبوين غير معروفين لابد أن يكون لهم نفس الحق وهذا ما أكدته المادة 01 من الأمر رقم 69 - 05 الصادرة في 1969/01/30 المتعلق بالحالة المدنية للأطفال المولودين في الجزائر من أب وأم غير معروفين: بحيث أن المحكمة هي من تمنح هذا الحق لمثل هؤلاء الأطفال¹⁴⁴.

¹⁴⁴ - Ghaouti BENMELHA, La place de l'enfant dans les systèmes juridique Algérien, Revue des sciences juridique et Administratives, Faculté de droit, Université Abou Bekre BELKAID, Tlemcen, 2005, p.p 3 - 4.

الفرع الثاني:

الحق في الجنسية:

الحق في الجنسية هو حق مضمون لكل طفل دون أي تمييز، سواء كان هذا الأخير نتيجة زواج شرعي أم لا، وهذا ما أكدته المادة 1/7 من اتفاقية حقوق الطفل: "يسجل الطفل بعد ولادته فوراً ويكون له الحق منذ ولادته في اسم والحق في اكتساب جنسية...". وقد أحالت المادة 2/7 من نفس الاتفاقية إلى القانون الوطني الذي يقوم بإعمال هذا الحق. ولذا فالتساؤل الذي يطرح نفسه في هذا الصدد هو: ما هو موقف المشرع الجزائري من هذا الحق؟

طبقاً للأمر رقم 70 - 86 المؤرخ في 17 شوال عام 1390 الموافق 1970/12/15 المتضمن قانون الجنسية الجزائري المعدل والمتمم في سنة 2005، فإنه وطبقاً للمادة 06 منه: "يعتبر جزائرياً الولد المولود من أب جزائري وأم جزائرية." ؛ وعليه فالجنسية الجزائرية طبقاً لهذه المادة تمنح للطفل الذي يكون أبويه ذو جنسية جزائرية.

كما أن المشرع الجزائري قد عالج حالة الأطفال المولودين من أب أو أبوين مجهولين، وحاول قدر الإمكان مكافحة التمييز بالنسبة لهؤلاء الأطفال حيث أنه

منح لهؤلاء الجنسية الجزائرية على أساس الإقليم وهذا ما أكدته في المادة 07 من قانون الجنسية التي نص فيها على أنه: " يعتبر من الجنسية الجزائرية بالولادة في الجزائر:

1. الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين.

غير أن الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين يعد كأنه لم يكن جزائريا قط إذا ثبت خلال قصوره انتسابه إلى أجنبي أو أجنبية وكان ينتمي إلى جنسية هذا الأجنبي أو هذه الأجنبية وفقا لقانون جنسية أحدهما.

إن الولد الحديث الولادة الذي عثر عليه في الجزائر يعد مولودا فيها ما لم يثبت خلاف ذلك.

2. الولد المولود من أب مجهول وأم مسماة في شهادة ميلاده دون بيانات

أخرى

تمكن من إثبات جنسيتها"¹⁴⁵.

إذن فالملاحظ أن اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989 قد حاولت قدر الإمكان مكافحة كل أشكال التمييز بين الأطفال سواء لأسباب أبوية أو غيرها، وهذا ما

¹⁴⁵-يوسف فتيحة، مدى الحماية القانونية للطفل في القانون الدولي الخاص، مجلة العلوم القانونية والإدارية، سنة: 2005،

ذهب إليه المشرع الجزائري أيضا باعتبار الجزائر دولة طرف في الاتفاقية من خلال نصوص مختلفة من التشريع الجزائري سواء تعلق ذلك بالحق في الاسم أو الحق في الجنسية أو حقوقا أخرى.

المطلب الثاني:

حق الطفل في الرعاية والحماية من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي:

الفرع الأول: حق الطفل في الرعاية:

يتميز الطفل عن الراشدين بعجزه وحاجته الملحة للمساعدة والرعاية فما مدى كفاية الإجراءات التي تنص عليها النصوص القانونية لضمان هذا الحق؟ .

أولاً: حق الطفل في أن يتولى رعايته والداه معاً:

يحتاج الطفل لرعاية والديه معاً أو من يحل محلهما عند غيابهما أو عجزهما. بما أن والدا الطفل تسببا في وجوده وجب عليهما رعايته بالإنفاق عليه ومساعدته بالإضافة إلى رقابته، توجيهه وإرشاده دون أن ننسى حسن معاملته، وهو ما اختصره جون جاك روسو في العبارات التالية:

أ) النفقة والمساعدة:

يحتاج الطفل بسبب ضعفه وعجزه إلى مساعدة والديه لتلبية حاجاته المختلفة لأنه لا يستطيع ذلك بنفسه خاصة أثناء طفولته الأولى، ويظل في حاجة إليهما بصورة مختلفة خلال كل مراحل طفولته الطويلة التي يتدرج فيها ببطيء نحو

اكتساب القوة وتحصيل استقلاله واعتماده على نفسه¹⁴⁶. ولهذا وجب الإنفاق عليه والاهتمام بشؤونه الحياتية والنفسية كنظافته، صحته، طعامه وغيرها من أنواع الرعاية والمساعدة التي يحتاجها خلال مراحل طفولته المتعددة.

وسعى المشرع الجزائري في نفس الاتجاه من خلال المادة 75 من قانون الأسرة التي نصت على انه: "تجب نفقة الولد على الأب ما لم يكن له مال، فبالنسبة للذكور إلى سن الرشد والإناث إلى الدخول... "بينما نصت المادة 76 ما يلي: "وفي حالة عجز الأب تجب نفقة الأولاد على الأم إذا كانت قادرة على ذلك".

فنفقة الطفل عند المشرع الجزائري تجب على والده فان عجز التزمت بها أمه متى كانت قادرة على ذلك، قصد تمكينه من تلبية حاجاته¹⁴⁷. لان رعاية الطفل تتطلب تعاون والديه كما نصت عليه المادة 3/36 من قانون الأسرة الجديدة على انه: "يجب على الزوجين التعاون على مصلحة الأسرة ورعاية الأولاد وحسن تربيتهم".

إلا انه في حالة الطلاق ينتقل واجب مساعدة الطفل في التشريع الجزائري إلى احد الوالدين ويظل والده ملتزما بالإنفاق عليه وهذا ما يستتشف من المادة 64 من قانون الأسرة الحالي التي نصت على انه "الأم أولى بحضانة ولدها، ثم

-اديت بوكسدوم:أضواء على تربية الطفل للآباء والمعلمين، ترجمة محمد مصطفى الشعيبي، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، ص7-132. 146

-لهذا نجد المشرع الفرنسي يعبر عن حق النفقة بلغة بليغة: 147

الأب... "والمادة 3/87 من نفس القانون التي جاء فيها ما يلي: "وفي حالة الطلاق يمنح القاضي الولاية لمن أسندت له حضانة الأولاد".

مما يحرم الطفل من تلقي مساعدة كلا أبويه كما نصت عليه المادة 18 من الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل في فقرتها الأولى التي جاء فيها ما يلي:

"1- تبذل الدول الأطراف قصارى جهدها لضمان الاعتراف بالمبدأ القائل أن الوالدين يتحملان مسؤوليات مشتركة عن تربية الطفل ونموه. وتقع على عاتق الوالدين... المسؤولية الأولى عن تربية الطفل ونموه. وتكون المصالح الفضلى للطفل موضع اهتمام أساسي".

إلا أن المشرع الجزائري قد تبنى هذا المسلك ليبعد الطفل عن صراعات أبويه ولهذا اعتبر الامتناع عن أداء النفقة المحكوم بها قضاء لصالح الطفل جريمة وفق ما نصت عليه المادة 331 منه.

في حين يلتزم الوالدان في القانون الفرنسي بالتعاون على مساعدة الطفل والإنفاق عليه سواء أثناء حياتهما المشتركة أو بعد انفصالهما.

ب) الرقابة التوجيه والإرشاد:

إن الطفل ليس مجرد أنبوب للأكل أو جسد يجب حمايته من البرد،تنظيفه من الأوساخ وعلاجه من الأمراض،بل كائن اجتماعي ووافد جديد إلى عالمنا تنقصه الخبرة والإحاطة بما يدور حوله،مما يوجب حمايته من كل خطر يتهدهه لضعفه وقلة معرفته بالعالم الذي يحيط به وما يحويه من الأشياء،الأشخاص،أفكار وسلوكات¹⁴⁸،من خلال حراسته ومراقبته.

إلا أن الطفل الإنساني كائن ايجابي يتأثر بما حوله ويحاول التأثير فيه وعليه فمراقبته ومنعه مما يضره لا يكفي لتوفير الرعاية الفضلى له،لان هذه الأخيرة تتطلب فضلا عن ذلك القيام بتوجيهه وإرشاده قصد تعليمه متطلبات الحياة السليمة وقواعد العيش الجماعي¹⁴⁹ وضوابطه¹⁵⁰لوقايته من الانحراف والضرر¹⁵¹.

في حين يلتزم الوالدين بالقيام بهذه الوظائف معا في التشريع الجزائري وفق ما نصت عليه المادة 3/36 من قانون الأسرة الجديد على انه:"يجب على الزوجين التعاون على مصلحة الأسرة ورعاية الأولاد وحسن تربيتهم".

¹⁴⁸-كونستانس فوستر: تربية الشعور بالمسؤولية عند الأطفال:ترجمة خليل كامل إبراهيم،مكتبة النهضة المصرية،ط2،ص19،18.

¹⁴⁹-Fitzhugh DODSON :tout se joue avant six ans :traduit par Yvon Geffray :éd Robert Laffont :Paris 1972.

¹⁵⁰-مصطفى سوييف:الأسس النفسية للتكامل الاجتماعي،دار المعارف،مصر،ط4.

¹⁵¹-عبد الرحمان عسوي:سيكولوجية الجنوح،دار النهضة العربية،بيروت،لبنان،ص5 وما بعدها.

فبمقتضى هذا النص يلتزم والدا الطفل برعايته وحسن تربيته، وهو ما أكدت عليه المادة 62 من قانون الأسرة "الحضانة هي رعاية الولد وتعليمه والقيام بتربيته على دين أبيه والسهر على حمايته وحفظ صحته وخلقه".

إذا فوظيفة الحضانة تتمثل في مراقبة دين الولد صحته وخلقه بالإضافة إلى توجيهه وإرشاده لينشأ نشأة سوية وهذا يقع على عاتق والديه أصلاً وفق ما نصت عليه المادة 64 من قانون الأسرة والمادة 36.

إلا أن قانون الأسرة لم يشر-حتى بعد التعديل الأخير- إلى الواجبات الملقة على عاتق الولي سواء كان أباً أو أما في مجال إرشاد الطفل، توجيهه ومراقبته باستثناء ما أشارت إليه 36 منه، في حين اعتبر قانون العقوبات أي تقصير منهما في أداء هذه الواجبات جريمة كما نصت عليه المادة 1130: "يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنة وبغرامة من 500 إلى 5000 دج: واحد الوالدين الذي يعرض صحة أولاده أو واحد أو أكثر منهم أو يعرض أمنهم أو خلقهم لخطر جسيم بان... يكون مثلاً سيئاً لهم للاعتياد على السكر أو سوء السلوك أو بان يهمل رعايتهم أو لا يقوم بالإشراف الضروري عليهم وذلك سواء كان قد قضي بإسقاط سلطته الأبوية عليهم أو لم يقض بإسقاطها".

مما يعني أن واجب المراقبة والتوجيه والإرشاد يتطلب منهما إضافة إلى ما سبق ذكره الالتزام سلوكياً أمام الطفل بحسن التصرف حتى في حالة ما سبق

ذكره الالتزام سلوكيا أمام الطفل بحسن التصرف حتى في حالة إسقاط سلطاتهم عليه¹⁵². وهو نفس ما يذهب إليه المشرع الفرنسي¹⁵³.

ب) حسن المعاملة:

قد يدفعنا الاهتمام بالطفل إلى حشو ذهنه بكثير من المعلومات بهدف إعداده للمستقبل، غاضين الطرف عن أهمية حسن معاملته بلا قسوة ولا تدليل في تعليمه أسس الحياة الاجتماعية واكتسابه مشاعر ايجابية اتجاه نفسه ومحيطه الاجتماعي والإنساني.

إذا فحق الطفل في الرعاية يلزم والداه بحسن معاملته أثناء إشباعهما لحاجاته، لأن ذلك يجعله يتشبع بالقيم الاجتماعية التي تدعو إلى التعاون، مساعدة الضعيف والتضامن الاجتماعي.

أما المشرع الجزائري فلم ينص في قانون الأسرة صراحة على حق الطفل في حسن المعاملة باستثناء ما أشارت إليه ضمناً المادة 66: "يسقط الحق في الحضانة بالتزوج بغير قريب محرم". ومصدر هذا الحكم الفقه الإسلامي الذي هدف من ورائه إلى وقاية الطفل من سوء معاملة زوج أمه الغريب.

- سميرة احمد: الآثار الاجتماعية لإدمان المخدرات على الفرد والأسرة والمجتمع، مجلة تصدر عن وزارة الداخلية السعودية، العدد 12، ص 209. 152.

- عمر فاروق الحسيني: انحراف الأحداث المشكلة والمواجهة، 1995، ط 2، ص 110 وما بعدها. 153.

إذن فمن حق الطفل أن يحصل على رعاية والديه إلا أن ذلك قد لا يكون متاحاً مما يوجب توفير رعاية بديلة له.

ثانياً: حق الطفل في رعاية بديلة:

أن حق الطفل في الرعاية يرتبط بحاجته لها لبقائه ونمائه ولا يتعلق بوالديه ومدى كفاءتهما أو عجزهما على توفيرها له، مما يوجب في هذه الحالة توفير رعاية بديلة له سواء كانت جزئية أو كلية.

حيث يحتاج الطفل إلى كثير من الدعم والمساعدة من أجل أن ينمو نمواً سويًا. وقد يعجز والداه عن توفير ذلك له، كعجزهما عن الإنفاق عليه أو عن مراقبته، توجيهه وإرشاده أو أن لا يحسنا معاملته.

حيث يجب في هذه الحالة البحث عن من يحل محلها في توفير بعض هذه الحاجات للطفل.

إذا عجز والد الطفل أو أمه عن الإنفاق عليه، انتقل هذا الواجب في الشريعة الإسلامية إلى أصوله وأقاربه المحارم عند بعض الفقهاء الإسلامي¹⁵⁴.

–صبيحي الحمصاني: المبادئ الشرعية والقانونية، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، ط1997، ص226، 154.

في حين ينتقل هذا الواجب في التشريع الجزائري إلى أصول الطفل وفق ما نصت عليه المادة 77 من قانون الأسرة الجزائري "تجب نفقة...الفروع على الأصول حسب القدرة والاحتياج ودرجة القرابة في الإرث".

فالمشرع الجزائري لم يلزم أقارب الطفل بالإنفاق عليه إذا أعسر والداه بل قصر ذلك على أصوله سواء كانوا من جهة أبيه أو أمه لينتقل بعدها هذا الواجب إلى الدولة¹⁵⁵.

2-وفي هذا الصدد نصت المادة 491 من ق ا ج في فقرتها الأخيرة على ما يلي: "وتقوم الجهة المدنية بالإعانات العائلية أو الزيادات أو المساعدة المستحقة للحدث بدفعها¹⁵⁵ في سائر الأحوال مباشرة إلى الشخص أو بالمنظمة المكلفة برعاية الحدث أثناء مدة إيداعه. وإذا سلم الحدث لمصلحة عمومية مكلفة بإسعاف الطفولة فان حصة المصاريف التي لا تتحملها العائلة...توضع على عاتق الخزينة".

الفرع الثاني:

حق الطفل في الحماية من الاستغلال الاقتصادي:

يعتبر الاستغلال الاقتصادي الآفة الأكثر نشاطا وقدرة على الالتفاف حول الطفل وفي أخطر أشكاله: الاستغلال الدعائي عبر الترويج للسلع، والوجه الآخر: استغلال الطفل للتسول في الطرقات والأسواق والمستشفيات دون حق في التعليم والعلاج كما يأخذ أشكالا أخرى باستغلاله في العمل عبر الورش والمناطق الصناعية والتجارية كباعة متجولين أما الأكثر خطورة هي تجارة الطفل نفسه (الرق)، وذلك إما بخطفه أو عبر موافقة ذويه عن طريق صفقة تجارية تعود للأسرة بالربح الوفير؛ وامتد هذا الشكل ليعبر الحدود فيبيع الطفل في الخليج لسباق الهجن بين 3-7 سنوات، ويتطلب هذا النشاط تجويع الطفل للاحتفاظ بأقل وزن حتى يصبح السباق أكثر متعة وإثارة. كما أن هذا الخطر دائما ما يجد البدائل في استغلاله للطفل إذ لا يعفى الطفل إلا بموته ففي مرحلة معينة يتم تدريبه على عمليات النشل والسطو والتي تتطلب خفة في الوزن والحركة¹⁵⁶.

¹⁵⁶ - www.multikulti.org.

وعلى هذا الأساس فيجب على الدول: أولاً الاعتراف بوجود هذا النوع من العنف وضرورة حماية هذا الطفل من الاستغلال الاقتصادي كونه يؤخر نموه وعلمه ويعتدي على طفولته على أن يترافق هذا الاعتراف بالتدابير القانونية والتطبيقية التي تحد من هذا الاستغلال.

وفي بلادنا يتعدى استغلال الأطفال اقتصادياً العمل العادي ليصل إلى أسوأ أشكال العمل وهذا كما ذكر سابقاً وحددته اتفاقية حقوق الطفل ضمن البرتوكول الإضافي والمتضمن: "الدعارة-السياحة الجنسية-العمل المنزلي-ترويج وصناعة المخدرات- الزراعة-الدباغة-جمع القمامة – مقالع الحجر والنشر- المناجم- صيد السمك-سباق الهجن."

وقد اعتمدت من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 17-6-1999 م وفرضت على الدول الأعضاء تصميم وتنفيذ برامج عمل من أجل القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال كونه انتهاك لأي حق من حقوق الطفل هو انتهاك للاتفاقية بأكملها وهذه الأعمال بمعظمها موجودة في الجزائر تحت علم ونظر الجميع¹⁵⁷، مما يستوجب على السلطات المعنية التدخل والعمل على القضاء على مثل هذا الاستغلال في أسرع وقت ممكن.

المبحث الثاني:

حظر جميع أشكال المساس بحقوق الطفولة:

يظل الطفل الإنساني عاجزا عن إعالة نفسه و حمايتها لمدة طويلة، يحتاج خلالها لكثير من المساعدة والحماية. هذا ما دفع بالتشريعات المختلفة إلى الاهتمام بأمنه ورعايته ضمانا لسلامته.

كما تعد ظاهرة عمالة الأطفال من بين الظواهر شيوعا خاصة في الدول النامية، وقد أولى المجتمع الدولي حماية خاصة لنواة الأجيال المقبلة فأقر الإعلان العالمي لحقوق الطفل حقه في الحماية من كافة أشكال الاستغلال وعدم السماح بقبول الطفل في عالم الشغل قبل الحد الأدنى المناسب من العمر كما لا يجوز أن يحمل على الشغل أو يسمح له بالاشتغال بأي حرفة أو عمل يضر بصحته أو تعليمه أو يعوق نموه الجسمي أو العقلي، وفرض العقوبات المناسبة على من يخالف ذلك. وعلى هذا الأساس سأحاول تبين سلامة الطفل و رعايته (**المطلب الأول**)، ثم منع استخدام الأطفال في أعمال تلحق الضرر بهم (**المطلب الثاني**).

المطلب الأول:

سلامة الطفل و رعايته:

جرم القانون الدولي والمشرع الجزائري الاعتداءات التي يتعرض لها الطفل، كما اتخذ مجموعة من الإجراءات غير الجزائية قصد حمايته من الخطر الذي قد يهدده.

الفرع الأول:

امن الطفل:

إن ضعف الطفل و عجزه عن إدراك الخطر الذي يهدده ورد الاعتداء عن نفسه دفع بالمشرع إلى تبني مبدأ الوقاية في حماية أمنه كما شدد العقوبة لنفس السبب وتحقيقا لنفس الغاية التي تؤذي الطفل من جراء الاعتداء عليه.

أولا : تجريم الاعتداءات التي تهدد امن الطفل:

يقتضي امن الطفل ضمان حقه في الحياة و سلامته الجسدية.فما هي الجرائم التي تهدد امن الطفل بالخطر و تلك التي تمس حياته و سلامته الجسدية؟

يقتضي امن الطفل ضمان حقه في الحياة و سلامته الجسدية.ونعني بحق الطفل في أن يؤمن على جسده من الإيذاء والخطر،بمنع الاعتداء عليه سواء كان

هذا الأخير في شكل ضرب أو جرح أو شكل اعتداء على حقه في النماء، لان كل فعل يعيق نمو الطفل يعد مساسا بسلامته الجسدية¹⁵⁸، كمنع الطعام عنه وتهديد صحته بالخطر.

إذا فالطبيعة الخاصة للطفل باعتباره ضعيفا وعاجزا عن الدفاع عن نفسه إضافة إلى نموه غير المكتمل بعد، تجعل حياته و سلامته الجسدية مرتبطة بتوفير شروط بقائه ونمائه وعدم الاعتداء عليه. لذا جرم المشرع الجزائري كل فعل يهدد حياته و سلامته الجسدية بالخطر.

وقد يعتبر الطفل في ظل ظروف معينة كائنا غير مرغوب فيه، كما قد يشكل ثقلا بالنسبة للقائمين على رعايته، مما يدفعهم إلى تعريض صحته للخطر أو التخلي عنه بطريقة غير لائقة.

(أ) التخلي عن الطفل:

جرم المشرع الجزائري فعل التخلي عن الطفل أو تعريضه للخطر في المواد 314 و 316 من ق ع ج سواء تم في مكان مليء بالناس أو خال منهم.

-انس محمد احمد قاسم، أطفال بلا اسر، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر، ط1، 1998، ص13 وما بعدها.¹⁵⁸

1) ترك الطفل و التخلي عنه في مكان خال من الناس:

نصت المادة 314 من ق ع ج على ما يلي: "كل من ترك طفلا أو عاجزا غير قادر على حماية نفسه بسبب حالته البدنية أو العقلية أو عرضه للخطر في مكان خال من الناس أو حمل الغير على ذلك يعاقب لمجرد هذا الفعل بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات."

إن ترك الطفل في مكان حال من الناس ولو لم يسبب له أي أذى أو ضرر أو حمل الغير على ذلك يشكل جنحة في التشريع الجزائري، يعاقب فاعلها بالحبس من سنة إلى ثلاثة سنوات. وهذا يدل بوضوح على أن هدف المشرع من هذا التجريم هو حماية الطفل من الخطر بسبب ضعفه و عجزه عن حماية نفسه مع عدم توافر من يساعده في مكان خال من الناس.

ولكن هذا لا يعني أن ترك الطفل و التخلي عنه في مكان غير مؤهل قانونا سواء كان خاليا من الناس أو لم يكن كذلك يعرض صاحبه للعقوبات المنصوص عليها قانونا والتي تختلف من حالات أخرى.

2)التخلي عن الطفل في مكان غير خال من الناس:

نصت المادة 316 من ق ع ج على انه:"كل من ترك طفلا أو عاجزا غير قادر على حماية نفسه بسبب حالته البدنية أو العقلية أو عرضه للخطر في مكان غير خال من الناس أو حل الغير على ذلك يعاقب لمجرد هذا الفعل بالحبس من ثلاث أشهر إلى سنة".

إذن فالمشرع يعاقب على ترك الطفل ولو كان في مكان غير خال من الناس لأن الخطر متوفر حتى في هذه الحالة.

وهذا يعني أن الغاية من تجريم ترك الطفل و التخلي عنه في مكان غير معد قانونا لهذا الغرض هو حمايته من الخطر،قصد وقايته من أي أذى قد يمس حياته أو سلامته الجسدية.

3)تحريض الأبوين على التخلي عن طفلهما:

يعتبر تحريض الأبوين قصد التخلي عن طفلهما المولود أو الذي سيولد مقابل فائدة،جريمة معاقب عليها في التشريع الجزائري ولو لم يستجب الأبوان للمحرض وفق ما نصت عليه المادة 320 من ق ع ج نظرا لخطورته على هوية الطفل وسلامته خاصة بوجود ما يعرف ببيع الأطفال بهدف التبني أو التشغيل.

و لا يختلف موقف المشرع الجزائري عما ذهب إليه المشرع الفرنسي الذي تبني نفس السياسة في مجال حماية امن الطفل وهو ما جاء النص عليه في المادة 227 من ق ع ف.

ب) تعريض صحة الطفل للخطر والضرر:

نصت المادة 269 من ق ع ج على ما يلي: "كل من ...أو منع عنه عمدا الطعام أو العناية إلى الحد الذي يعرض صحته للضرر...يعاقب بالحبس من سنة إلى خمس سنوات وبالغرامة من 500 إلى 5000 دج".

إذا فالمشرع الجزائري يعتبر منع الطعام و العناية عن الطفل بما يعرض صحته للضرر جنحة عقوبتها الحبس من سنة إلى خمس سنوات،دون أن يشترط تحقق الضرر فعلا، لان حاجة الطفل إلى الطعام و العناية تختلف عن حاجة الكبار¹⁵⁹ ولهذا فحرمانه منهما يهدد بقاءه و حياته إضافة إلى سلامته الجسدية.والمؤسف أن هناك أشخاص يستعملون مثل هذه الإجراءات لمعاقبة الطفل و تأديبه، في حين أن كل ما يحققه هذا المنع هو تعريض صحة الطفل وأمنه للخطر.وفي نفس الاتجاه نصت المادة 3/330من ق ع ج: "يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنة و بغرامة من 500 إلى 5000 دج احد الأبوين الذي يعرض

¹⁵⁹ - لأنه كائن نامي فجسده لا يملك القدرة على تخزين الطاقة كجسد الكبير فهو يستعمل كل ما يحصل عليه من الطاقة بسبب حاجته إلى النمو والحركة.

صحة أولاده... أو يعرض أمنهم لخطر جسيم بان يسيء معاملتهم..." إذا فبعدما جرم
المشرع في النص الأول منع الطعام و العناية عن الطفل بطريقة تعرضه للضرر
اكتفى في النص الثاني بتجريم كل فعل من شأنه أن يعرض صحته وأمنه لخطر
جسيم.

ولهذا اعتبر تشغيل الأطفال دون بلوغهم السن القانونية للعمل جريمة لأنه
يهدد صحتهم و أمنهم بالخطر حسب ما نصت عليه المادة 140 من قانون علاقات
العمل¹⁶⁰.

"يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج على كل توظيف
لعامل قاصر لم يبلغ السن المقررة... و في حالة العود، يمكن إصدار عقوبة حبس
تتراوح من 25 يوما إلى شهرين دون المساس بالغرامة التي يمكن أن ترفع إلى
ضعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة".

كما جرمت المادة 141 من نفس القانون مخالفة المنع الذي نص عليه المشرع
في ما يخص تشغيل الأطفال ليلا و عاقبت على هذه المخالفة بغرامة مالية تتراوح
قيمتها بين 2000 و 4000 دج ،مما يؤكد أن المشرع الجزائي جرم كل فعل
يعرض صحة الطفل وأمنه للخطر.

- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المنشور بالجريدة الرسمية رقم 17، 1990. 160

ج) الاعتداءات الماسة بحياة الطفل وسلامته الجسدية:

يخضع الاعتداء على حياة الطفل في التشريع الجزائري لنفس الأحكام المتعلقة بتجريم القتل بينما يخضع الاعتداء على سلامته الجسدية لأحكام خاصة حيث تمتد هذه الحماية للطفل وهو ما يزال جنينا، حيث تتفق الشريعة الإسلامية مع المشرع الجزائري في تجريم الإجهاض لأنه اعتداء على حق الطفل في إكمال نموه والخروج حيا إلى هذا الوجود.

عاقب المشرع الجزائري هذا الفعل بالعقوبة السالبة للحرية إضافة إلى الغرامة وهذا ما أكدت عليه المادة 304 من ق ع ج التي نصت على انه " كل من أجهض امرأة... يعاقب بالحبس من سنة إلى خمس سنوات وبغرامة مالية من 500 إلى 10000 دج".

إلا أن الاختلاف بين الشريعة الإسلامية والتشريع الجزائري يشمل الأفعال المعاقب عليها فبينما تجرم الشريعة الإسلامية إجهاض المرأة الحامل سواء كان عمدا أو لم يكن كذلك ووقف المشرع الجزائري عند تجريم الإجهاض العمدي للمرأة الحامل أو تلك التي يحتمل حملها ولو ثبت أنها لم تكن حاملا وهذا ما نصت عليه المادة 304 ق ع ج كل من أجهض امرأة حاملا أو مفترض حملها بإعطائها مأكولات أو مشروبات أو أدوية أو باستعمال طرق أو أعمال عنف و بأية وسيلة

أخرى سواء وافقت على ذلك أو لم توافق أو شرع في ذلك، يعاقب بالحبس من سنة إلى خمس سنوات وبغرامة من 500 إلى 10000 دج".

وهكذا نلاحظ جليا اتجاه كل من الشريعة الإسلامية و قانون العقوبات الجزائري إلى حماية حياة الطفل من الاعتداء حتى قبل ولادته، وهو نفسه موقف المشرع الفرنسي حتى بعد التعديلات التي تم إدخالها على قانون العقوبات الفرنسي منذ سنة 1975 إلى اليوم، حيث أصبح يسمح للام بان تلجا إلى الإجهاض بشروط معينة وهو لا يختلف كثيرا في موقفه هذا عما ذهب إليه المشرع الجزائري¹⁶¹.

إلا أن ظهور التلقيح الاصطناعي كوسيلة للإنجاب الذي أدى إلى وجود ما يعرف بأجنة الأنابيب المخزنة في مراكز التلقيح تنتظر الزرع أو التدمير صف إلى ذلك تطور الدراسات البيوطبية التي يسرت وسهلت إجراء الفحوصات والتحليل على الأجنة قبل زرعها في الرحم لاكتشاف بعض الأمراض غير القابلة للشفاء في الوقت الحالي قصد توقيف حياة الجنين، اثر على حق الجنين في الحياة خاصة بعدما اعترف المشرع بهذه الوسائل ونظم استعمالها مما دفع إلى اتهامه بالتنازل عن حمايته للجنين في حين اعتبر البعض أن هذه التضحية ضريبة

– المادة 72 من قانون حماية الصحة وترقيتها رقم 85-85 المعدل والمتمم بالقانون رقم 98-09 المؤرخ في 19/08/98. ¹⁶¹

للتطور العلمي وتحقيق سبق في ظل التنافس بين التنافس بين الدول المختلفة مما أدى إلى نقاش حاد في ظل غياب النصوص الواضحة في جل التشريعات.

غير أن المشرع الجزائري قد تبني فكرة الولادة تحت اسم مجهول والذي يقصد منه وضع الأم لطفلها دون تقديم بيانات عن هويتها أو اسمها غير انه في الجزائر يسمح بذلك للام العازبة فقط ، على عكس المشرع الفرنسي الذي يجيز ذلك سواء كانت عازبة أو متزوجة.

والهدف من هذا الإجراء هو حماية حياة الطفل ووقايته من خطر التخلي عنه في مكان غير معد لذلك كالشارع، ولهذا ضحى المشرع بحقه في معرفة والديه من اجل ضمان سلامته لكي لا تفكر الأم التي لا ترغب في طفلها في الإجهاض أو قتله وهو حديث العهد بالولادة أو التخلي عنه في مكان يهدده بالخطر، لان المشرع قد فتح أمامها الباب للتخلي عن طفلها دون أن تضطر للاعتداء عليه أو تهدده بالخطر.

كما يسمح التشريع الجزائري مثله مثل العديد من التشريعات للأم العازبة بوضع طفلها الذي وضعته أو الذي ستضعه ولا ترغب في الاحتفاظ به تحت رعاية مصالح الطفولة المسعفة. حيث يمكن لهذه المصالح تسلم كل طفل تخلى عنه أهله كما أشارت إليه المادة 73 من قانون حماية الصحة وترقيتها "تحدد مصالح

الصحة كجيفيات المساعدة الطبية الاجتماعية التي تستهدف الوقاية الفعالة للأطفال من الإهمال".

لقد اعترف هذا النص ضمناً للوالدين بوضع أطفالهم تحت رعاية المصالح المختصة وقاية لهم من التعرض للتخلي الإجرامي. حيث يقع على عاتق هذه المصالح واجب اطلاع الأم على المساعدات والحماية التي يمكن أن توفرها لها الدولة مقابل الاحتفاظ بطفلها ورعايته إما إذا ظلت متمسكة بقرارها كان لها ما تريد وهو نفس ما ذهب إليه المشرع الفرنسي في المادة 350 من القانون المدني الفرنسي.

غير أن الطفل يمكن أن يتأذى من جراء أفعال الاعتداءات التي يمكن أن يتعرض لها، لذي فان المشرع الجزائري قد شدد العقوبة في هذه الحالة سواء كان ذلك في حالة تسبب الاعتداء في عجز الطفل أو في موته في بعض الأحيان.

ج-1: عجز الطفل:

قد يتعرض الطفل بسبب الاعتداء عليه لعجز مؤقت يزول بالعلاج ومرور الوقت إلا انه قد يكون دائماً.

*العجز والمرض المؤقت:

يشدد المشرع الجزائري العقوبة على المتعدي الذي يتسبب في عجز الطفل مؤقتا لتخليه عنه في مكان ما أو لمنع الطعام والعناية عنه أو ضربه فنصت المادة 2/316 من قانون العقوبات الجزائري على انه "إذا نشأ عن الترك أو التعريض للخطر مرض أو عجز كلي لمدة تتجاوز عشرين يوما فيكون الحبس من ستة أشهر إلى سنتين".

كما جاء في المادة 2/314 من نفس القانون: "فإذا نشأ عن الترك أو التعريض للخطر مرض أو عجز كلي لمدة تتجاوز 20 يوما فيكون الحبس من سنتين إلى خمس سنوات".

وهو نفس ما نصت عليه المادة 227 من قانون العقوبات الفرنسي.

أما إذا نتج العجز المؤقت عن الضرب والمنع من الطعام والعناية فالعقوبة تصبح كما نصت المادة 270 من قانون العقوبات الجزائري كما يلي: "إذا نتج عن الضرب أو الجرح أو العنف أو الحرمان المشار إليه في المادة السابقة مرض أو عدم القدرة على الحركة أو عجز كلي عن العمل لأكثر من خمسة عشر يوما... فتكون العقوبة الحبس من ثلاث إلى عشر سنوات والغرامة من 500 إلى 6000 دج.

ويجوز علاوة على ذلك أن يحكم على الجاني بالحرمان من الحقوق الواردة في المادة 14¹⁶² من هذا القانون وبالمنع من الإقامة من سنة على الأقل إلى خمس سنوات على الأكثر".

فقد تضاعفت العقوبة في كل هذه الحالات بسبب العجز الذي لحق الطفل من جراء التخلي عنه أو الاعتداء عليه فبعدما كانت الحبس من ثلاثة أشهر إلى سنة بسبب التخلي عنه في مكان غير خال من الناس والحبس من سنة إلى ثلاث سنوات إذا كان المكان خال من الناس والحبس إذا كان الاعتداء منعا للطعام والعناية عن الطفل أو ضربه، أصبحت هذه العقوبات بسبب العجز الذي لحق الطفل تبعا على النحو التالي: الحبس من ستة أشهر إلى سنتين، الحبس من سنتين إلى خمس سنوات أو الحبس من ثلاث إلى عشر سنوات والغرامة من 500 إلى 6000 دج. وهو ما ذهب إليه المشرع الفرنسي في المادة 2/312 من قانون العقوبات الفرنسي¹⁶³.

مما يعني أن هناك اتفاق مبدئي بين المشرع الجزائري والمشرع الفرنسي حول تشديد العقوبة على الفاعل بسبب تعرض الطفل للعجز المؤقت من جراء الاعتداء عليه وتعريضه للخطر.

1- اذ تنص هذه المادة على أن الجاني يجرم من الحقوق الوطنية ثم تحيلنا على المادة الثامنة والتي جاء فيها ما يلي "الحرمان من الحقوق الوطنية ينحصر في":

1- عزل المحكوم عليه من جميع الوظائف والمناصب السامية... في الدولة وكذا جميع الخدمات التي لها العلاقة بالجريمة.

2- الحرمان من حق الانتخاب والترشح وعلى العموم كل الحقوق الوطنية والسياسية ومن حمل وسام.

- إلا أن مدة العجز التي توجب التشديد العقوبة على الفاعل يجب أن تكون لأكثر من ثمانية أيام.¹⁶³

*العجز الدائم:

قد يصاب الطفل من جراء التخلي أو منع الطعام والعناية عنه أو ضربه أو التعدي عليه بعجز عضو من أعضائه أو جزء من جسمه أو جسده كله بصفة دائمة، مما يجعله من ذوي العاهات المستديمة ويؤثر على مجرى حياته، مما دفع بالمشرع إلى تشديد العقوبات على الفاعل بسبب خطورة النتائج المترتبة على فعله.

وهذا ما أكدت عليه المادة 3/316 من قانون العقوبات الجزائري "وإذا حدث للطفل...بتر أو عجز في احد الأعضاء أو أصيب بعاهة مستديمة فتكون هي الحبس من سنتين إلى خمس سنوات".

إذا فقد شدد المشرع العقوبة على الجاني الذي يتخلى على الطفل في مكان غير خال من الناس، إذا تسبب ذلك في إصابته بعاهة مستديمة، فتصبح الحبس من سنتين إلى خمس سنوات".

أما إذا أصيب الطفل بالعجز من جراء التخلي عنه في مكان خال من الناس فعقوبة الفاعل وفق المادة 3/314 من قانون العقوبات الجزائري التي نصت على انه: "وإذا حدث للطفل ... بتر أو عجز في احد الأعضاء أو أصيب بعاهة مستديمة فتكون العقوبة هي السجن من خمس سنوات إلى عشر سنوات".

حيث تحولت الجريمة في الحالة الأخيرة من جنحة إلى جناية، وهذا يؤكد على أن المشرع شدد العقوبة أخذا بعين الاعتبار خطورة الفعل الذي أتاه الجاني والنتيجة المترتبة عليه.

وفعل نفس الشيء في حالة العجز الدائم الذي ينتج عن ضرب الطفل ومنع الطعام والعناية عنه مثلما يبدو من نص المادة 271 من قانون العقوبات الجزائري التي جاء فيها: "إذا نتج عن الضرب أو الجرح أو العنف أو التعدي المشار إليه في المادة 269 فقد أو بتر احد الأعضاء أو الحرمان من استعماله أو فقد البصر أو فقد إبطار إحدى العينين أو أية عاهة مستديمة أخرى فتكون العقوبة السجن من عشر سنوات إلى عشرين سنة". حيث تحولت الجريمة هنا كذلك من جنحة إلى جناية معاقب عليها بأشد العقوبات وهي السجن المؤقت من عشر إلى عشرين سنة.

ولا يختلف موقف المشرع الفرنسي عما ذهب إليه المشرع الجزائري وفق ما نصت عليه المادة 1-227 و 3-312 من قانون العقوبات الفرنسي.

ج-2: وفاة الطفل:

يمكن أن يكون قتل الطفل مقصودا للجاني كما قد لا تكون كذلك، وعليه يختلف تشديد العقوبة حسب كل حالة على حدى.

*تسبب المتعدي في موت الطفل:

قد يفضي ضرب الطفل أو التخلي ومنع الطعام والعناية عنه إلى موته دون قصد الجاني ذلك.

نصت المادة 316 من قانون العقوبات الجزائري في فقرتها الأخيرة على أنه: "وإذا أدى ذلك¹⁶⁴ إلى الوفاة فتكون العقوبة هي السجن من خمس إلى عشر سنوات " وتصبح العقوبة السجن من عشر سنوات إلى عشرين سنة إذا نتجت الوفاة عن التخلي عن الطفل في مكان خال من الناس وفق ما أكدت عليه المادة 314 من نفس القانون في فقرتها الأخيرة.

إذن لقد حولت وفاة الطفل جريمة التخلي من جنحة إلى جناية وهو ما يؤكد عليه المشرع الفرنسي من خلال المادة 227-2 من قانون العقوبات الفرنسي.

أما إذا حدثت الوفاة نتيجة لضرب الطفل ومنع الطعام والعناية عنه فالعقوبة كما نصت عليه المادة 271 من قانون العقوبات الجزائري في فقرتها الأخيرة هي: " وإذا نتج عنها الوفاة بدون قصد إحداثها فتكون العقوبة هي الحد الأقصى للسجن المؤقت من عشر سنوات إلى عشرين سنة".

¹⁶⁴-أي التخلي عن الطفل في مكان غير خال من الناس.

وهو ما يذهب إليه المشرع الفرنسي في المادة 3/312.

*القتل العمدى للطفل:

قد يقصد الجاني من الاعتداء على الطفل بالضرب أو التخلي ومنع الطعام والرعاية عنه إنهاء حياته، مما يجعلنا بصدد جريمة قتل عمدي بسبب توافر القصد الجنائي لدى الفاعل.

حيث توقع على الفاعل في هذه الحالة العقوبة الخاصة بالقتل العمدى وفق ما نصت عليه المادة 318 من قانون العقوبات الجزائري: "يعاقب الجاني بالعقوبات المنصوص عليها في المواد 261 إلى 263 على حسب الأحوال إذا تسبب في الوفاة مع توافر نية إحداثها". هو ما أكدت عليه المادة 271 من قانون العقوبات الجزائري في فقرتها الأخيرة والتي جاء فيها: "وإذا وقع الضرب أو الجرح أو العنف أو التعدي أو الحرمان بقصد إحداث الوفاة فيعاقب الفاعل باعتباره قد ارتكب جنائية قتل أو شرع في ارتكابها".

د-الاعتداءات الجنسية على الطفل:

تعتبر الاعتداءات الجنسية من أبشع أنواع الجرائم التي ترتكب على الطفل سواء كانت ممارسة جنسية تامة أو هناك عرض، لأنها تدخل الطفل عالما لا يتعلق به ولا يخصه مما يسبب له الكثير من الأذى قد يدفع ثمنه طول حياته¹⁶⁵.

د-1:الاعتداء الجنسي التام:

يقصد بالاعتداء الجنسي التام الممارسة الجنسية الكاملة التي تمارس على الطفل سواء كان ذكرا أو أنثى من طرف شخص راشد مختلف عنه في الجنس¹⁶⁶.
تعتبر هذه الممارسة زنا في الشريعة الإسلامية. أما المشرع الجزائري فلقد جرم الاعتداء الجنسي الذي تتعرض له الطفلة دون ستة عشرة سنة في المادة 2/336 من قانون العقوبات الجزائري، ويجعل عقوبته السجن المؤقت من 10 سنوات إلى 20 سنة سجنا في حين يعاقب الفاعل على نفس الفعل عندما تكون المرأة المجني عليها امرأة ناضجة بالسجن من خمس سنوات إلى عشر سنوات سجنا.

إذن ضاعف المشرع الجزائري العقوبة متى كانت الضحية طفلة وهو ما ذهب إليه المشرع الفرنسي في المادة 332 من قانون العقوبات الفرنسي.

¹⁶⁵ LOPEZ Gérard :Les Violences Sexuelles Sur Les Enfants, Que sais-je ?,1ère éd puf,1997.

2- اشرف توفيق شمس الدين:الحماية الجنائية للحق في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي: بحث مقدم لنيل درجة دكتوراه بكلية الحقوق، جامعة القاهرة تحت إشراف كل من أ د محمد نجيب حسين و أ د يوسف قاسم،1995،ص 318.

إلا انه كان على المشرع الجزائري إن يعتبر تزويج الفتاة الصغيرة اغتصابا ويعتبر وليها شريكا في الجريمة، خاصة مع وجود ما يعرف بالزواج العرفي. كما سكت المشرع عن تجريم الاعتداء الجنسي الصادر من امرأة راشدة ضد طفل صغير.

د-2: جرائم هتك العرض والشذوذ الجنسي:

المشرع الجزائري يعاقب على هتك عرض الطفل¹⁶⁷ دون عنف بالحبس من خمس سنوات إلى عشر سنوات وفق ما نصت عليه المادة 334 من قانون العقوبات الجزائري، وعقوبة نفس الفعل هي الحبس من شهرين إلى سنتين متى كان المجني عليه راشدا.

وتصبح الجريمة جنائية عندما يهتك عرض الطفل بالعنف وعقوبتها السجن المؤقت من عشر سنوات إلى عشرين سنة حسب المادة 2/335 من قانون العقوبات الجزائري، بينما تكون السجن من خمس سنوات إلى عشر سنوات عندما يكون المجني عليه راشدا. وهذا يؤكد اتجاه المشرع الجزائري إلى تشديد العقوبة كلما كان المجني عليه طفلا. وهو ما يظهر جليا في المادة 338 من قانون العقوبات الجزائري التي نصت على انه: "كل من ارتكب فعلا للشذوذ الجنسي

3- مع العلم انه يستعمل مصطلح هتك العرض باللغة العربية للدلالة على الاغتصاب ويستعمل مصطلح الفعل المخل بالحياء للدلالة على هتك العرض وهذا خلط في استعمال المصطلحات.

على شخص من نفس جنسه يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة من 500 إلى 2000 دينار.

وإذا كان احد الجناة قاصرا لم يكمل 18 سنة فيجوز أن تزداد عقوبة البالغ إلى الحبس لمدة ثلاث سنوات والى غرامة 10000 دينار. إلا أن المشرع اقتصر في هذا النص على تجريم الممارسة التي تتم برضى الصغير دون التفريق بين من بلغ سن التمييز ومن لم يبلغ هذه السن، لان رضا هذا الأخير يعتبر في حكم العدم. كما انه لم يشر إلى الاعتداء الذي يتم دون رضى الصغير أو عن طريق العنف. إضافة إلى انه عاقب على هناك العرض بعقوبة اشد من تلك المخصصة للشذوذ هو ما ذهب إليه المشرع الفرنسي في المادة 331 من قانون العقوبات الفرنسي.

يعتبر إذا الاعتداء الجنسي على الطفل اشد خطورة من الاعتداء على الكبار سواء على مستوى الآثار الجسدية أو النفسية. لأنه يحطم طفولته لذا خصته التشريعات الحديثة بعقوبات خاصة ردعا للجاني ووقاية الطفل من عيش هذه التجربة¹⁶⁸.

—محمد رشاد متولي: جرائم الاعتداء على العرض في التشريع الجزائري والتشريع المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1989، ط2، 168.

الفرع الثاني:

منع استخدام الأطفال في أعمال تلحق الضرر بهم:

تتزايد أعداد الأطفال العاملين في العالم وبشكل خاص في الدول التي لم يتطور اقتصادها بشكل كاف يجعلها تستغني عن عمل الأطفال، وتلك التي يعاني سكانها من انخفاض مستوى المعيشة مع تزايد عدد الأبناء. ومن هنا انتشر عمل الأطفال في البلدان النامية في قارات آسيا وإفريقيا، وأمريكا اللاتينية، وتعتبر ظاهرة عمالة الأطفال ظاهرة عالمية إلا دول قليلة لا توجد فيها هذه الظاهرة.

إن الغالبية الساحقة من الأطفال يعملون في الزراعة والصيد ولاشك أن ذلك يشير إلى أن معظم عمالة الأطفال موجودة في الدول النامية التي يعتمد اقتصادها على الزراعة والصيد، والجدير بالذكر أن العمل في الفنادق يتضمن مخاطر خفية عديدة خاصة مع ظهور سياحة الأطفال وانتشار الاستغلال ضد الأطفال.

أما بالنسبة للدول العربية فقد أوضحت الدراسات الميدانية في عمالة الأطفال أن معظم الأطفال يشتغلون في مهنتي صيانة السيارات وصناعاتها، وصناعة الزجاج والنسيج وغيرها من الصناعات الشاقة.

أما عن أسباب ظاهرة عمالة الأطفال فهي كثيرة ومتعددة، وأهمها نجد: التسرب المدرسي، حاجة الأسر للدعم وأوضاعها، إضافة إلى العوامل

الاقتصادية¹⁶⁹، ففي الوقت الذي يحتاج فيه الطفل للرعاية والحماية يجد نفسه مضطرا إلى العمل سواء لكسب معيشتة أو معيشة أسرته، وغالبا ما يؤدي عمل الأطفال المبكر خاصة في المهن والأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة إلى إيذاء بنيانهم الجسماني وتأخير نموهم الطبيعي وإصابتهم بالتشوهات البدنية فضلا عما يتعرضون له من أمراض ومخاطر مهنية.

كما يساهم عمل الطفل في حرمانه من التعليم، خاصة في مراحله الأولى التي تتصف في معظم بلدان العالم بالإلزام.

على هذا الأساس فقد اهتمت منظمة العمل الدولية بعمل الأطفال وعملت على تنظيمه على المستوى الدولي من خلال ما يصدر عن مؤتمراتها العام من اتفاقيات وتوصيات، فقد نوه الإعلان العالمي الصادر عن مؤتمر القمة العالمي من أجل الطفل سنة 1990 عن مأساة استغلال عمل الأطفال " يقوم ما يزيد على 100 مليون طفل بأعمال كثيرة ما تعد شاقة وخطيرة ومخالفة للاتفاقيات الدولية التي تنص على حمايتهم من الاستغلال الاقتصادي، ومن أداء عمل يتعارض مع تعليمهم ويضر بصحتهم وبنمائهم الكامل، ومع وضع ذلك في الاعتبار، ينبغي

2- دليلة مباركي، عمالة الأطفال بين الواقع والنصوص، مجلة العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد،

تلمسان، 2005، ص. 157 - 162.

لجميع الدول أن تعمل على إنهاء ممارسات عمالة الأطفال هذه وتتنظر في كيفية حماية أوضاع وظروف الأطفال العاملين في أعمال مشروعة، بحيث توفر فرصة وافية من أجل تنشئتهم ونمائهم على نحو صحي".

لقد لخصت تلك العبارات مأساة الطفولة في مجال العمل، فعلى الرغم من مئات التشريعات الوطنية، والاتفاقيات الدولية فمازالت هناك مسافة واسعة بين النصوص وواقع الأطفال في العالم.

فهناك ملايين الأطفال في سوق العمل خاصة في دول العالم الثالث يمارسون أعمالهم في ظل ظروف وأوضاع قاسية وغير إنسانية، فطبقاً لإحصائيات منظمة العمل الدولية فإن 97.2 % من العمال الأطفال ينتمون لدول العالم الثالث.

والواقع أن استغلال عمل الأطفال يشكل ظاهرة معقدة ترتبط بمجموعة من الأوضاع العامة، فاستغلال عمل الأطفال ما هو إلا عنصر من استغلال ذات طابع عام الأطفال والتخلف الاقتصادي والاجتماعي والثقافي الذي تعاني منه دول العالم الثالث. وتشير الدراسات والإحصائيات إلى وجود علاقة عضوية بين التخلف الاقتصادي والجهل وعمل الأطفال. فالجهل والبؤس يدفع الأسر إلى تشغيل أطفالها في ظل أوضاع غير إنسانية.

فلا جدال في أن القضاء على الأوضاع المأساوية المرتبطة بعمل الأطفال المضرة بهم على الحكومات والسلطات الوطنية فعلية وحدها مسؤولية اتخاذ الإجراءات التشريعية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية بل والعقابية للقضاء على استغلال الأطفال في سوق العمل بأشكاله وصوره المختلفة. فحماية الأطفال هي حماية لحقوق الإنسان الأساسية لأكثر الطوائف البشرية حاجة إلى الحماية والرعاية ألا وهي الأطفال¹⁷⁰.

لكن رغم ذلك وللأسف فبتفحصنا للنصوص الدولية نجد أن هناك فراغ تشريعي وغموض في النصوص يساهم بشكل كبير في انتشار ظاهرة عمالة الأطفال خاصة أننا لا نجد قواعد قانونية عالمية بشأن المهن التي يجب أن يعمل بها الأطفال، كما أنه وبالرغم من ورود مبدأ إلزامية التعليم في المراحل الأولى في أغلب دساتير العالم، إلا أنه في كثير من الحالات يبقى حبرا على ورق لعدم وجود جزاء رادع مما يقضي وضع سياسة تتسم بالتكامل والفعالية لهذه الفئة من الأطفال وذلك في إطار حقوقهم الأساسي¹⁷¹.

¹⁷⁰ - حسنين المحمدي بوادي، حقوق الطفل بين الشريعة والقانون الدولي، المرجع السابق، ص. 171 - 172.

¹⁷¹ - دليلة مباركي، عمالة الأطفال بين الواقع والنصوص، المرجع السابق، ص. 163.

وعليه فإذا كانت المسؤولية الأولى تقع على عاتق الحكومات، فإن الرأي العام الدولي والمنظمات الدولية بأشكالها المختلفة دورا آخر تلعبه، بل يمكن التأكد اليوم، وفي ظل التطور السريع الذي تشهده العلاقات الدولية في إطار النظام العالمي الجديد الأخذ في التبلور، أن المسافة بين ما هو وطني ودولي أخذت تتراجع، وأصبح ما يشغل الحكومات يجد صداها داخل أروقة المنظمات الدولية وعلى مستوى الرأي العام الدولي...، وهكذا فلم يعد الرأي العام العالمي يقبل أن تموت ملايين الأطفال من الجوع والمرض أو تحت وطأة النزاعات المسلحة والحروب الأهلية...، ولم يعد العالم المتحضر قادر على أن يصم أذنيه عن مأساة ملايين الأطفال الذين يعملون في ظل ظروف ظالمة وقاسية وغير إنسانية.

وعلى المستوى الدولي، هناك العديد من الإجراءات والتدابير التي يمكن أن تساهم في القضاء على استغلال الأطفال في سوق العمل. ففي إطار منظمة العمل الدولية يمكن بجانب ما أصدرته من اتفاقيات وتوصيات بشأن الأطفال العمال، تحديد أشكال العمل الخطرة على الطفل، ووضع مستويات ومعايير لهذه الأعمال، والتدخل لدى الحكومات لحظر تشغيل أو استخدام الأطفال في هذه الأعمال نهائياً، كذلك يمكن من خلال ممارسة مزيد من الضغط والرقابة على الحكومات تحسين أحوال الطفولة في مجال العمل.

كذلك يمكن من خلال الجهود الفردية والجماعية، وبرامج التنمية الاقتصادية والمساعدات المالية ممارسة بعض الضغوط على الحكومات لتحسين أحوال الأطفال في مجال العمل، والانصياع للقواعد الدولية في مجال تنظيم عمل الأطفال...، وفي هذا الإطار دعا "كلود شيشون" مفوض الجماعة الاقتصادية الأوروبية إلى حرمان الدول التي تقوم بإلغاء الأشكال المهنية من عمل الأطفال من الامتيازات التجارية والمساعدات الاقتصادية، وأكد أن الدول التي ترغب في الاتجار مع الجماعة أو الوصول إلى مساعدة منها، ينبغي أن تلتزم بالمعايير الأساسية لعمل الأطفال التي وضعتها منظمة العمل الدولي¹⁷².

1- حسنين المحمدي بوادي، حقوق الطفل بين الشريعة والقانون الدولي، المرجع السابق، ص . 172- 173.

المطلب الثاني:

وجوب تحديد حد أدنى لسن عمل الأطفال

نصت المادة 32 من اتفاقية حقوق الطفل في الفقرة 2 على أنه: " تتخذ الدول الأطراف التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتربوية الذي تكفل تنفيذ هذه المادة. ولهذا الغرض ومع مراعاة أحكام الصكوك الدولية الأخرى ذات الصلة، تقوم الدول الأطراف بوجه خاص بما يلي:

ت. تحديد عمر أدنى أو أعمار دنيا للالتحاق بعمل،

ث. وضع نظام مناسب لساعات العمل وظروفه،

ج. فرض عقوبات أو جزاءات أخرى مناسبة لضمان بغية إنفاذ هذه المادة

بفعالية."

كما اهتمت الاتفاقيات الدولية الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي بشأن عمالة الأطفال بتحديد الحد الأدنى لسن التشغيل بالنسبة للأطفال حفاظا على صحتهم، ومنحهم الفرصة لاكتساب قدر من التعليم خاصة في مراحله الأولى، بحيث لا يؤدي عمل الطفل إلى حرمانه من متابعة دروسه في المراحل التعليمية المختلفة.

تعد الاتفاقية رقم 50 لسنة 1919¹⁷³ بشأن الحد الأدنى للسن التي يجوز فيها تشغيل الأحداث في الأعمال الصناعية هي الاتفاقية الأولى من نوعها التي تضع حد أدنى لسن التشغيل، إلا أن هذا الحد الأدنى هو 14 عاماً قد تم تعديله بموجب الاتفاقية رقم 59 لسنة 1937¹⁷⁴ إلى 15 عاماً، فطبقاً لأحكام هذه الأخيرة لا يجوز طبقاً للمادة الثانية تعيين أو تشغيل الأحداث الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة في المنشآت الصناعية العامة أو الخاصة أو في أي فرع من فروعها. وقد أجازت الفقرة الثانية من هذه المادة للقوانين الوطنية تشغيل مثل هؤلاء الأحداث في المنشآت التي لا يعمل فيها سوى أفراد أسرة أصحاب العمل، بشرط ألا تكون هذه الأعمال بطبيعتها أو بظروف أدائها خطرة على حياة المشتغلين بها أو صحتهم أو أخلاقهم.

ولا تسري أحكام هذه الاتفاقية على الأعمال التي يؤديها الأحداث في المدارس

الفنية.

أما بالنسبة للأعمال التي تكون بطبيعتها أو لظروف أدائها خطرة على حياة أو صحة أو أخلاق الذين يشتغلون بها، فيجب على التشريعات الوطنية تحديد سناً أو

¹⁷³ - دخلت حيز التنفيذ في 13 يونيو سنة 1921، وعدلت بمقتضى الاتفاقية رقم "59".

-دخلت حيز التنفيذ في 21 فبراير لسنة 1941.¹⁷⁴

أكثر أعلى من سن الخامسة عشر سنة لقبول الأحداث أو المراهقين في هذه الأعمال¹⁷⁵.

وقد حددت الاتفاقية رقم 59 في مادتها الأولى المقصود بعبارة " المنشأة الصناعية" وهي تشمل على الأخص المناجم والمحاجر الأعمال الأخرى المتعلقة باستخراج مواد من باطن الأرض، والصناعات التي تتناول تصنيع الأدوات وتحويلها وتنظيفها وإصلاحها وزخرفتها وإعدادها للبيع، وتلك التي تتناول تجزئتها وتحويل موادها الأولية، كما تشمل بناء السفن وتوليد وتحويل ونقل الكهرباء والقوى المحركة من أي نوع، وإنشاء أو تحديد أو إقامة أو إصلاح أو هدم العمارات والسكك الحديدية والموانئ والأحواض والأنفاق أو القناطر أو الجسور، ونقل الأشخاص والبضائع بطريق البر أو بالسكك الحديدية أو بالطرق المائية الداخلية، ويشمل ذلك شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الإيداع.

أما فيما يتعلق بالأعمال غير الصناعية فقد حددت الاتفاقية رقم 33 لسنة 1932¹⁷⁶ المعدلة بالاتفاقية رقم 60 لسنة 1937¹⁷⁷ الحد الأدنى لسن تشغيل الأطفال في المهن غير الصناعية، فلا يجوز تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن

-المادة 5 من هذه الاتفاقية.¹⁷⁵

-دخلت حيز التنفيذ في 06 يونيو 1935.¹⁷⁶

¹⁷⁷ - دخلت حيز التنفيذ في 29 ديسمبر 1950.

15 سنة أو الأحداث الذين تزيد سنهم عن 15 سنة وتفرض عليهم القوانين أو اللوائح الوطنية الانضمام إلى المدرسة الابتدائية.

وتجيز الاتفاقية تشغيل الأحداث الذين تزيد سنهم على 13 سنة في غير الأوقات المحددة لحضور المدرسة وذلك في الأعمال الخفيفة التي لا تضر صحتهم أو تعوق نموهم الطبيعي، أو تؤثر في مواظبتهم للمدرسة، أو تقلل من قدرتهم على الانتفاع بالدراسة التي يتلقونها، وينبغي ألا تتجاوز هذه الأعمال ساعتين يوميا بالنسبة للأحداث الذين تقل سنهم عن 14 سنة، أو أن تتجاوز ساعات عملهم في اليوم في المدرسة والأعمال الخفيفة معا 07 ساعات¹⁷⁸.

وتحدد القوانين الوطنية عدد الساعات اليومية التي يجوز أن يستغلها الأحداث الذين تتجاوز أعمارهم 14 سنة في الأعمال الخفيفة.

ويحظر اشتغال الأحداث بالأعمال الخفيفة في أيام الآحاد والأعياد العامة الرسمية وكذلك أثناء الليل¹⁷⁹.

ومع ذلك تجيز الاتفاقية استثناء من الأحكام الواردة في المادتين 2 – 3 من الاتفاقية رقم 60 السماح بمنح تراخيص لحالات فردية من بين الأحداث بالظهور

–المادة 02 من الاتفاقية. 178.

–المادة 03 من الاتفاقية. 179.

في الملاهي العامة وبالإشتراك بصفة ممثلين أو مساعدين في عمل الأفلام
السينمائية¹⁸⁰.

هناك أيضا اتفاقيات أخرى تعالج الحد الأدنى لسن تشغيل الأطفال والأحداث،
فالاتفاقية رقم 07 لسنة 1920¹⁸¹ ، والمعدلة بالاتفاقية رقم 58 لسنة 1960¹⁸² ،
تحدد السن الأدنى لتشغيل الأحداث في الملاحة البحرية، فلا يجوز تشغيل
الأطفال الذين تقل سنهم عن 15 سنة على ظهر السفن باستثناء الحالات التي يعمل
فيها أفراد نفس الأسرة¹⁸³.

ومع ذلك يجوز للتشريع الوطني الترخيص للأحداث الذين يبلغ سنهم 14 سنة
في الحالات التي ترى فيها السلطات التعليمية أو غيرها من السلطات أن هذا
العمل في مصلحة الحدث¹⁸⁴.

ولا تطبق الأحكام السالفة الذكر على عمل الأحداث في سفن المدارس أو سفن
التدريب، ما دام هذا العمل قد اعتمد من السلطات العامة ويؤدي تحت إشرافها¹⁸⁵.
وقد حددت الاتفاقية المقصود " بالسفينة" فهي تشمل جميع أنواع السفن مهما
كانت طبيعتها، سواء كانت ملكا عاما أم خاصا، والتي تقوم بالملاحة البحرية¹⁸⁶.

-المادة 04 من الاتفاقية.¹⁸⁰

دخلت حيز التنفيذ في 27 سبتمبر لسنة 1922.¹⁸¹

-دخلت حيز التنفيذ في 31 أوت لسنة 1939.¹⁸²

-المادة 1/2 من الاتفاقية.¹⁸³

-المادة 2/2 من الاتفاقية.¹⁸⁴

-المادة 03 من الاتفاقية.¹⁸⁵

وينبغي الإشارة إلى أن الاتفاقية رقم 15 لسنة 1921¹⁸⁷ بشأن تحديد السن الأدنى التي يجوز فيها تشغيل الشباب وقادين أو مساعدي وقادين، تحظر في مادتها الثانية تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن 18 سنة على ظهر السفن بصفة وقادين أو مساعدي وقادين، وتجز المادة 04 في حالة الضرورة تشغيل الأحداث الذين لا تقل سنهم عن 16 سنة في تلك الأعمال، وتلزم المادة 05 كل ربان أو صاحب سفينة أن يمسك سجلا بأسماء جميع الأفراد الذين يعملون على ظهر سفينة وتقل سنهم عن 18 سنة أو قائمة بأسماء هؤلاء الأحداث، مع بيان تواريخ ميلادهم.

وفيما يتعلق بالعمل بالزراعة فإن الاتفاقية رقم 10 لسنة 1921¹⁸⁸ ، بشأن الحد الأدنى للسن التي يجوز فيها قبول الأحداث للعمل في الزراعة تحظر في مادتها 01 استخدام أو تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن 14 سنة في أية منشأة زراعية، أو في أي فرع من فروعها، سواء كانت عامة أو خاصة، إلا في غير الساعات المحددة للدراسة بالمدارس، ويجب ألا يكون من شأن اشتغال الأحداث عرقلة مواظبتهم على الدراسة.

ولا يسري حكم هذه الأعمال التي يقوم بها الأحداث في المدارس الفنية، بشرط أن توافق السلطة العامة على هذه الأعمال وتشرف عليها.

-المادة 01 من الاتفاقية.¹⁸⁶

-دخلت حيز التنفيذ في 20 نوفمبر لسنة 1922.¹⁸⁷

-دخلت حيز التنفيذ في 31 أوت لسنة 1932.¹⁸⁸

أما فيها يخص الحد الأدنى لسن التشغيل بالمناجم فالجدير بالذكر أن الاتفاقية المعدلة رقم 59 لسنة 1937 بشأن تحديد السن الأدنى لقبول الأحداث في الأعمال الصناعية قد ذكرت العمل في المناجم ضمن الأعمال التي تنطبق عليها الاتفاقية، فطبقاً لها لا يجوز استخدام الأطفال الذين تقل سنهم عن 15 سنة في المؤسسات الصناعية، إلا أن الاتفاقية رقم 123 لسنة 1965¹⁸⁹ بشأن السن الأدنى لقبول في العمل تحت الأرض بالمناجم قد رفعت هذا الحد الأدنى إلى 16 سنة، ولا يجوز بأي حال من الأحوال الإخلال بهذا الحد الأدنى.

أما فيما يخص العمل كصيادين فقط فقد نظمت الاتفاقية رقم 112 لسنة 1959¹⁹⁰ بشأن السن الأدنى لتشغيل صيادي الأسماك. فتنص في مادتها الأولى على عدم جواز تعيين أو تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن 15 سنة في سفن الصيد.

وتجيز الفقرة الثالثة من المادة الأولى للتشريعات الوطنية الترخيص للأحداث الذين تقل أعمارهم عن 14 سنة إذا قررت السلطات المدرسية أو أية سلطة أخرى أن مثل هذا العمل في مصلحتهم.

189 - دخلت حيز التنفيذ في 01 سبتمبر 1965، وقد عرفت المادة 01 من هذه الاتفاقية عبارة "المنجم" بأنه كل منشأة سواء كانت عامة أو خاصة، تكون الغاية منها استخراج مواد كائنة تحت سطح الأرض ويستلزم استخدام أشخاص تحت الأرض، بما في ذلك العمل تحت الأرض في المحاجر.
- دخلت حيز التنفيذ في 07 نوفمبر 1961.¹⁹⁰

وتحظر المادة الثالثة من الاتفاقية تشغيل الأحداث الذين يقل سنهم عن 18 سنة في سفن الصيد كعمال في قاع السفينة أو كوقادين.

إذن فما يمكن قوله مما تقدم أم منظمة العمل الدولية قد اهتمت منذ نشأتها بعمل الأطفال، خاصة فيما يتعلق بالحد الأدنى للسّن التي يجوز فيها قبول الأطفال للعمل خاصة في بعض الأنشطة الاقتصادية المحددة، وكقاعدة عامة لا يجوز قبول الأطفال دون 15 سنة في العمل، وفي بعض الحالات 16 أو 18، ومع ذلك أجازت الاتفاقيات الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي وضع بعض الاستثناءات على هذا الحد الأدنى، إذا كان ذلك في مصلحة الطفل بهدف تعليمه أو تدريبه المهني، أو إذا كان يعمل مع أفراد أسرته، وقد حرصت هذه الاتفاقيات على تنظيم هذه الحالات الاستثنائية ببيان عدد الساعات التي يعمل فيها الطفل يوميا، والظروف التي يتم فيها العمل، وغيرها من الشروط التي تهدف إلى حماية صحة الطفل وعدم الإخلال بانتظامه في التعليم¹⁹¹.

وقد حلت الاتفاقية رقم 138 لسنة 1973 بشأن السن الأدنى للتشغيل محل كافة الاتفاقيات الأخرى في كافة الأنشطة الاقتصادية، وكانت الاتفاقية مرنة في تحديدها لسّن عمل الطفل، حيث أن منظمة العمل الدولية قد خطت بهذه الاتفاقية خطوة هامة، إذ أنها وضعت أحكاما جديدة تتصف بصفة مميزة، الأولى هو رفع

¹⁹¹ - حسنين المحمدي بوادي، حقوق الطفل بين الشريعة والقانون الدولي، المرجع السابق، ص . 157- 163.

السن الأدنى للتشغيل ، أما الثانية فهي انطباق السن الأدنى على كافة الأعمال التي يمارسها الطفل دون تمييز¹⁹² .

الاتفاقية رقم 138 لسنة 1973 بشأن السن الأدنى للتشغيل: تهدف على المدى البعيد إلى إلغاء عمل الأطفال كلية بشكل يسمح للأطفال بالنمو الكامل والتوازن الجسماني والعقلي.

وتلزم المادة الأولى من الاتفاقية كل دولة طرف فيها تطبيق سياسة وطنية تضمن الإلغاء الفعلي لعمل الأطفال ورفع السن الأدنى للتشغيل بشكل تدريجي على نحو يسمح للأطفال والأحداث بتحقيق أكبر درجات النمو الكامل الجسماني والعقلي.

وتلزم الاتفاقية كل دولة عضو طرف في الاتفاقية بتعيين حد أدنى لسن التشغيل لا يقل عن السن التي تنتهي فيها مرحلة التعليم الإلزامي أو على الأقل خمسة عشر سنة¹⁹³ .

أما بالنسبة للأعمال التي بطبيعتها¹⁹⁴ أو من خلال ظروف ممارستها من شأنها الإضرار بصحة أو أمن أو أخلاق الأحداث فينبغي ألا يقل الحد الأدنى لسن التشغيل عن 18 سنة.وتحديد التشريعات الوطنية هذه الأعمال بعد استشارة

¹⁹² - دليلة مباركي، عمالة الأطفال بين الواقع والنصوص، المرجع السابق، ص.160.

- المادة 02 من الاتفاقية.¹⁹³

-المادة 1/3 من الاتفاقية.¹⁹⁴

تنظيمات أصحاب الأعمال والعمال واستثناء من ذلك، يجوز للتشريع الوطني أو للسلطة المختصة وبعد استشارة منظمات أصحاب العمال والأعمال النزول بهذا الحد الأدنى إلى 17 سنة، بشرط ألا يضر ذلك بصحتهم أو أمنهم أو أخلاقهم مع تلقيهم التعليمات¹⁹⁵ ، والتدريبات المهنية الكافية.

وتسري أحكام الاتفاقية على كافة أنواع التشغيل والعمل، وفي كافة وسائل النقل المسجلة في إقليم الدولة.

وكما سبق القول تكتسب هذه الاتفاقية أهميتها من خلال رفع الحد الأدنى لسن التشغيل ليصل إلى 18 سنة، وانطباقها على كافة أنواع الأعمال، وأيا كان النشاط الاقتصادي الذي يمارس فيه العمل¹⁹⁶ .

لكن رغم ذلك فقد كشف تقرير عن مكتب العمل الدولي الصادر في سنة 2006 تحت عنوان " وضع حد لعمل الأطفال هدف في المتناول" بأن عدد الأطفال العاملين في العالم قد بلغ 218 مليون طفل منهم 132 مليون طفل من الذكور و الإناث، تتراوح أعمارهم ما بين 5 إلى 14 سنة، يشتغلون في نشاطات متنوعة في المزارع و في أعمال الغرس و جني المحاصيل و الرعي، حيث لا يتم في هذا القطاع احترام قواعد النظافة خاصة وأنه يستعمل مواد كيميائية(نشر

¹⁹⁵ . المادة 3/3 من الاتفاقية.

¹⁹⁶ . حسين الحمدي بوادي، حقوق الطفل بين الشريعة والقانون الدولي، المرجع السابق، ص . 157- 163.

الأسمدة و رش المواد المعالجة) بدون أي وسيلة للحماية المناسبة مما يعرض صحتهم للخطر.

مع العلم أن نفس التقرير، أشار إلى الانخفاض المسجل في عمل الأطفال في العالم، حيث تقلص بنسبة 11 % بين سنة 2000 و 2004 (أنتقل من 246 مليون طفل في سنة 2000 إلى 218 في سنة 2006)، ومرد ذلك إلى الشعور الجماعي بالظاهرة و الإرادة السياسية الفعالة للدول التي اتبعت نشاطات جسدت في الميدان، لاسيما في مجال محاربة الفقر وتطوير التربية وأيضا تنفيذ البرنامج العالمي للقضاء على عمل الأطفال.

أما المشرع الجزائري في مجال تحديد السن الأدنى للعمل، فقد ذهب في قانون رقم 90 - 11 الصادر في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل في المادة 15 منه إلى تحديد السن الأدنى للتشغيل ب 16 سنة¹⁹⁷: " لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف من ستة عشر (16) سنة، إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تغدو وفقا للتشريع المعمول بهما

¹⁹⁷ . Ghaouti BENMELHA, La place de l'enfant dans les systèmes juridique Algérien, op.cit , p.11

ولا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر أو تمس بأخلاقياته".

وعليه فالجزائر قد اتخذت إجراءات عديدة وعلى مختلف الأصعدة للوقاية ومحاربة ظاهرة تشغيل الأطفال، وفي هذا الشأن ومن جانب سن القوانين - كما تم توضيح ذلك أعلاه - فقد حدد التشريع الجزائري من خلال أحكام القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السن القانوني للتشغيل بستة عشر سنة (16) باستثناء الحالات التي تتعلق بعقود التمهين بالإضافة إلى اشتراط رخصة الوالي الشرعي بالنسبة للقاصر.

حيث انه إذا تم تشغيل القاصر السن القانونية لا يتم في الجزائر إلا بموافقة وليه وفق ما نصت عليه المادة 15 من القانون المنظم لعلاقات العمل "ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي..."، إلا أن المشرع لم يشترط في الرخصة أن تكون مكتوبة رغم أن مصلحة الطفل تتطلب ذلك حتى يتحمل وليه ورب العمل مسؤوليتهما في توفير الحماية اللازمة له.

و منع القانون استخدام العمال القصر في الأشغال الخطيرة، أو التي تنعدم فيها النظافة، أو التي تضر بصحتهم، أو التي تمس بالأخلاق، كما منع القانون تشغيل الأحداث الذين تقل أعمارهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي.

كما أن القانون المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل يمنع استخدام العمال القصر في أعمال تفوق طاقتهم أو الأعمال الخطرة بطبيعتها أو التي تشكل خطرا على الحياة أو الصحة أو الأخلاق بسبب الظروف التي تجرى فيها. كما نص التنظيم على إلزامية إجراء فحوصات طبية دورية خاصة للعمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة.

نصت المادة 15 من القانون المنظم لعلاقات العمل على انه "...لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطرة..." ومن أمثلة الأعمال الخطرة تلك التي تستعمل فيها المبيدات والمواد السامة أو التي تتطلب مجهودا عضليا كبيرا يفوق قدرات الطفل أو الأعمال التي تستعمل فيها الآلات الخطيرة.

إضافة إلى ذلك يجب أن تكون الظروف التي يعمل فيها الطفل خالية من الخطر الذي يهدد صحته وسلامته الجسدية¹⁹⁸ وحتى يضمن المشرع للطفل جو امن للعمل اشترط مجموعة من الشروط في مكان وتوقيت العمل.

حيث يجب أن تتوفر في مكن العمل شروط النظافة والسلامة¹⁹⁹، ويمنع تشغيل الأطفال دون تدريب سابق أو ليلا حماية لهم من الخطر ولتمكينهم من الراحة ليلا قصد استرجاع نشاطهم ولياقتهم ووقايتهم من الإنهاك الجسمي الذي يؤثر على اكتمال نموهم، وهو ما أكدت عليه المادة 28 من قانون علاقات العمل

¹⁹⁸ -Sandrine MOICH et UNICEF :Enfant au travail, Presse France p4et s.

-محمد الصغير بعلي: تشريع العمل في الجزائر، مطبعة ولاية قالمة، الجزائر، 1995، ص60. ¹⁹⁹

"لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة سنة كاملة في أي عمل ليلي".

كما يجب عرض الطفل على طبيب العمل مرة كل ثلاث أشهر للتأكد من سلامته الجسدية وعدم تأثر صحته وسلامته بالعمل الذي يتولى انجازه.

من جانب آخر، نشير إلى أن قطاع التربية الوطنية يعد شريكا هاما في المجهود الوطني الرامي إلى تحقيق رفاهية الطفل، إذ تعمل الجزائر ومنذ الاستقلال بمبدأ إلزامية التعليم لجميع الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 6 و 16 سنة و قد دفعت هذه السياسة بالجزائر إلى الربط صراحة بين الحد الأدنى لسن القبول في العمل و سن استكمال التعليم الإلزامي المحدد بـ 16 سنة وهو ما يسمح بالقول أن الجزائر تتوفر على تشريع يجسد مضمون التوصيات الدولية في هذا المجال.

من جانب آخر و تكملة للطور التربوي، حرصت الجزائر على إنشاء جهاز للتكوين المهني يغطي كافة مناطق التراب الوطني، بقدرات تكوينية معتبرة و يمنح فرصا هائلة للتكوين في المجالات المهنية المختلفة، و بأنماط تكوينية متنوعة.

انطلاقاً من الدور المحوري الذي تلعبه مفتشية العمل في مراقبة تطبيق القانون فيما يخص السن القانوني للتشغيل، ومن أجل تذليل العقبات التي تعترض سلامة تطبيق التدابير اللازمة لضمان احترام القواعد والأحكام المتعلقة بظروف وشروط استخدام أو عمل الأطفال والأحداث، عملت الجزائر على تعزيز دور مفتشية العمل، من خلال توفير الوسائل الضرورية لحسن تآدية المهام المخولة لها.

و في إطار نشاط مفتشية العمل تم في سنة 2002 إنجاز تحقيقاً خصص لمجال احترام السن القانوني في العمل و خص 5.847 مؤسسة تشغل 16.895 عاملاً، و تم تسجيل تشغيل 95 طفلاً لم يبلغوا السن القانوني للعمل و هو ما يعادل نسبة 0,56 %.

وفي نفس السياق، تجدر الإشارة أن تحقيقاً ثانياً أجرته مفتشية العمل في سنة 2006 في نفس المجال أثبت أن نسبة تشغيل الأطفال جد ضئيلة لا تتعدى 54 %

يمكننا في هذا المقام أن نذكر بنشاطات أخرى أنجزت و استهدف من خلالها ترقية صحة الطفل و ضمان نموه في إطار صحي سليم، فزيادة على الدور الذي تلعبه مصالح تفتيش العمل، تعمل قطاعات أخرى لما لها من صلة مباشرة مع فئة الأطفال في تعزيز العمل المشترك.

وجاء هذا بعد ملتقى سنة 2002 والذي تم تنظيمه بالمشاركة مع منظمة العمل الدولية و منظمة العمل العربية حول موضوع « دور إدارة العمل في التصدي لظاهرة عمالة الأطفال »، الذي حضره عدة خبراء جزائريين ودوليين، و بمشاركة قطاعات وزارية مختلفة بالإضافة إلى ممثلين عن المنظمات النقابية للعمال و المستخدمين والجمعيات، الذي تمت خلاله مناقشة إشكالية عمالة الأطفال.

هذا الملتقى الذي نظم تحت رعاية السيد وزير العمل والضمان الاجتماعي، جاء في إطار إضفاء المزيد من التنسيق، قام بتبني مجموعة من التوصيات من بينها تلك المتعلقة بضرورة وضع إطار ما بين الوزارات. و تجسيدا لذلك تقرر في سنة 2003 إنشاء لجنة وطنية على مستوى قطاعنا تضم اثني عشر قطاعا وزاريا و ممثلا عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين و ممثلا عن الحركة الجمعوية.

و من المهام الموكلة لهذه اللجنة، وضع برنامج للوقاية ومكافحة ظاهرة عمالة الأطفال، ويتضمن برنامج عملها المحاور التالية:

* الوقاية تجاه الأطفال المتمدرسين،

* الإعلام تجاه الجمهور الواسع،

* تفعيل دور الشركاء الاجتماعيين و الحركة الجمعوية والهيئات المتخصصة

في مجال حماية الطفل،

* إجراء الدراسات والبحوث المتعلقة بهذه الظاهرة،

* الاهتمام بالجانب الاجتماعي للأسرة.

ومن بين الانجازات التي جسدت بالتنسيق مع القطاعات يمكن أن أذكر جملة

من النشاطات على سبيل المثال لا الحصر:

* تنظيم 14 لقاءا جهويا تحسيسيا تجاه أولياء التلاميذ خلال سنة 2004،

* تخصيص درس افتتاحي موجه إلى الأطفال المتمدرسين يدور حول حقوق

الطفل و مخاطر تشغيل الأطفال الذي تم إلقاءه بمناسبة اليوم الأول من الدخول

المدرسي 2004-2005، و ذلك على مستوى كل المؤسسات التربوية،

* المشاركة في حصص تلفزيونية و إذاعية بصفة دائمة في مختلف القنوات

الإذاعية تدور حول الوقاية من عمل الأطفال،

* الأيام التحسيسية « صيف بدون تشغيل الأطفال » على مستوى الولايات

الساحلية خلال دورتين في جويلية و أوت 2006 مع تنسيق تام مع وزارة الشباب

والرياضة،

* إحياء اليوم العالمي ضد تشغيل الأطفال يوم 12 جوان 2006 من قبل القطاع وبمشاركة المكتب الدولي للعمل و منظمة اليونيسيف (UNICEF) و الشركاء الاجتماعيين، والكشافة الإسلامية الجزائرية.

* مشاركة مفتشية العمل في الأيام التحسيسية التي تم تنظيمها من قبل وزارة الصحة والسكان في نوفمبر 2006 حول الصحة والطفل.

* تنظيم 50 يوما إعلاميا من قبل مفتشية العمل تجاه المؤسسات المستخدمة خص 5402 شريكا اجتماعيا ومن بين المحاور التي تم التطرق إليها السن القانوني للتشغيل وشروط تشغيل العمال القصر.

* انجاز دليل في ماي 2007 يتضمن بعض الأحكام المتعلقة بحقوق الطفل في كل الميادين لاسيما الحماية القانونية ضد عمل الأطفال و مسؤوليات كل الفاعلين الاجتماعيين في حمايته من كل أشكال الاستغلال، بالتنسيق والدعم المادي الهام لقطاع التكوين المهني.

* تنظيم حملات تحسيسية على مستوى جميع المؤسسات والهيكل التابعة لقطاع التكوين والتعليم المهنيين ضد عمالة الأطفال منذ 27 ماي 2007 والتي لازالت مستمرة، حيث يتم التطرق لحقوق الطفل وخطر العمل المبكر على صحة ونمو الطفل.

* تنظيم حملات تحسيسية ضد عمالة الأطفال من قبل وزارة العدل على مستوى جميع المحاكم والمجالس القضائية في أكتوبر 2006 في إطار الأبواب المفتوحة على العدالة وخلال هذه السنة و في إطار الاحتفال باليوم العالمي للطفولة ويوم الطفل الإفريقي من خلال الأيام التي تجري حاليا منذ 21 ماي تسمر إلى غاية 18 جوان 2007، حيث يتم التطرق من خلال محاضرات لحقوق الطفل والحماية القانونية.

وتجدر الإشارة، أنه وفي إطار مواصلة إثراء الجانب التشريعي بمناسبة إعداد مدونة قانون العمل الجديد قد تم تشديد العقوبات المتعلقة بمخالفة تشريع العمل لاسيما منها الجوانب المتعلقة بعدم احترام السن القانوني للتشغيل وحماية الطفل، حيث أنه قد أكدت في المادة 140 من القانون 90-11 أنه يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج على كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة إلا في حالة عقد التمهين المحرر طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما. وفي حالة العود يمكن إصدار عقوبة حبس تتراوح من 15 يوما إلى شهرين دون المساس بالغرامة التي يمكن أن ترفع إلى ضعف الغرامة المنصوص عليها سابقا.

واعتبارا لما سبق ذكره يمكن الملاحظة بأن الجزائر قطعت أشواط هامة في مجال التدابير المتخذة لمحاربة والوقاية من ظاهرة عمالة الأطفال، و أن الوضع في الجزائر يختلف عما هو عليه في الكثير من بلدان العالم. كما أن الجزائر لا

تعرف حالات سوء معاملة ولا حالات مندد بها في الاتفاقيات الدولية الخاصة
بالطفل.

وفي الأخير لا يفوتنا بهذه المناسبة إلا تثنيم الاهتمام الكبير بالطفولة من قبل
جميع الفاعلين و هو ما يتجلى من خلال التعبئة الكبيرة والمجهودات المبذولة
الرامية إلى تجديد كل الطاقات الحية للتكفل باهتمامات الطفولة ورفاهيتها لأن بذل
العناية بالطفل والاهتمام به يعد استثمارا في الأجيال القادمة²⁰⁰.

²⁰⁰ . مداخلة وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي بمناسبة اليوم العالمي ضد عمل الأطفال:12 جوان 2007:www.mtess.gov.dz.

الخاتمة

تعد الأمم المتحدة الرسالة المقدسة التي نهضت بها المرأة ، ومن ثم فإن جميع الدول تسعى في الوقت الراهن - بصرف النظر عن إمكانياتها ودرجة تطورها - إلى العمل على توفير كافة الشروط التي تكفل حمايتها ورعايتها. وقد شهدت العقود الأخيرة تواجداً على نطاق واسع للمرأة في أسواق العمل، حتى أضحى عملها سمة من سمات المجتمعات المعاصرة ، غير أن حجم تواجد المرأة في أسواق العمل ونوعيته يتوقف على طبيعة اقتصاديات الدول ودرجة تطورها ، كما أن مزاحمة المرأة للرجل في العديد من مجالات العمل قد أوجد بعض المعطيات التي تتطلب توفير شروط معينة لعمل المرأة نظراً لاختلاف طبيعتها عن الرجل ، وهذا ما حدا بالمنظمات الدولية مثل منظمة العمل الدولية لوضع ضوابط معينة تكفل حماية المرأة وتوفير حد أدنى من الشروط الإنسانية التي يجب توفيرها حتى يمكنها التوفيق بين عملها ومسئولياتها الأسرية ، وقد كرس المشرع الوطني في العديد من الدول هذه المبادئ التي أرسنها معايير العمل الدولية وذلك بمناسبة

تنظيم عمل المرأة ، حتى أضحى في العديد من الدول تنظيماً متكاملًا يوفر للمرأة الحماية القانونية اللازمة التي تراعى طبيعتها الإنسانية والمسئوليات الأسرية التي تقوم بها في المجتمع .

إن التقدم المحرز في مجال تقدم المرأة تترجمه عديد المؤشرات الإيجابية ومنها:

- اعتماد سياسة وطنية بشأن المساواة وتمكين المرأة: من خلال تبني الحكومة لمقاربة النوع الاجتماعي، حيث جاء في برنامجها لسنة 2007:
 - إدماج الطرح الخاص بالنوع الاجتماعي في كافة البرامج الوطنية .
 - إزالة العراقيل التي تمنع الاندماج الاجتماعي والمهني للنساء من خلال وضع إستراتيجية وطنية،
 - تحسين مؤشرات التنمية المتعلقة بالتنمية البشرية وحماية الفئات المحرومة .
 - وضع الآليات والهيكل الضرورية الكفيلة بمساعدة وتدعيم النساء اللاتي يتواجدن في وضع صعب سواء في المدن أو الأرياف،

- مكافحة العنف ضد النساء وتقليص هذه الظاهرة من خلال اتخاذ

إجراءات للتكفل بالضحايا وكذا وضع سياسة وقائية.

● ترقية الحقوق السياسية للمرأة: وضع التعديل الدستوري الأخير بموجب القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر، 2008 المعالم في اتجاه تكريس حقوق المرأة وتعزيز حضورها في المجالس المنتخبة؛ حيث تنص المادة 31 مكرر على أن: "تعمل الدولة على ترقية الحقوق السياسية للمرأة بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة. على أن يحدد قانون عضوي كيفية تطبيق هذه المادة." وقد تم تكليف لجنة وطنية بإعداد القانون العضوي وإعمال هذه المادة الدستورية. علما أن المادة 31 من الدستور تضع على عاتق مؤسسات الدولة مسؤولية ضمان المساواة وإزالة كل العقبات التي تحول دون مشاركة الجميع في كل مناحي الحياة.

● سحب التحفظ الذي سجّله الجزائر بخصوص المادة 2/9 من اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة والمتعلقة بالمساواة بين حقوق الأم والأب في منح الجنسية الجزائرية للأبناء. وقد تم إقرار هذه المساواة في الجزائر بموجب المادة 6 من قانون الجنسية وأعلن رئيس الجمهورية عن سحب هذا التحفظ، بمناسبة الاحتفال بالعيد العالمي للمرأة في 8 مارس 2008.

● مواصلة مراجعة المنظومة التشريعية الوطنية وتكييفها مع التزامات الجزائر الدولية: قام المشرع الجزائري باتخاذ مجموعة من الإجراءات ترمي إلى ضمان حماية حقوق وحرريات الإنسان بصفة عامة والمرأة بصفة خاصة، تماشيا مع المعايير الدولية المتخذة في هذا الشأن. حيث تم إعادة النظر في مجموعة من القوانين لتدارك مواطن النقص التي تتعارض مع مبدأ المساواة بين الرجال والنساء في الحقوق. فقد استحدث قانون الاجراءات المدنية والادارية قسم شؤون الأسرة ينظر على الخصوص في كل الدعاوى المتعلقة لاسيما بالخطبة والزواج وانحلال الرابطة الزوجية وتوابعها والنفقة والحضانة والكفالة والولاية وحماية مصالح القصر، أما في مجال الأحوال الشخصية فقد جاء الأمر رقم 02-05 المعدل والمتمم للقانون رقم 84 - 11 المؤرخ في 9 يونيو 1984 المتضمن قانون الأسرة في موعده ليجسد واحدا من الالتزامات الكبرى من أجل ترقية الخلية العائلية عموما ووضعية المرأة على وجه الخصوص من خلال تعزيز حقوقها في المساواة وفي المواطنة طبقا لما ينص عليه الدستور (استعادة التوازن في الحقوق و الواجبات بين الزوجين، الاعتراف للمرأة بحق إبرام عقد زواجها، توحيد سن الزواج بالنسبة للرجل و المرأة و تحديده بسن التاسعة عشر).

● كما جاءت التعديلات التي أدخلت على القانون المتضمن قانون الجنسية الجزائرية المعدل بالأمر رقم 01-05 المعدل والمتمم للأمر رقم 70 - 86

المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، لتكرس المساواة بين الأب والأم في حالة اكتساب الجنسية و ذلك طبقا للمبادئ الأساسية لحقوق الإنسان والاتفاقية الدولية المتعلقة بحماية حقوق الطفل وكذا تلك المتعلقة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، هذا إضافة إلى منح امتياز الحصول على الجنسية عن طريق الزواج مع جزائري أو جزائرية.

● أما قانون العقوبات فتعاقب أحكامه العامة أي شخص قام بارتكاب جريمة دون تمييز بين مرتكبها رجلا كان أو امرأة أو بين الدافع. ويعاقب على انتهاك الآداب والاعتصاب وتشدد العقوبة إذا كان الجاني من أصول من وقع عليه الفعل المخل بالحياء أو هتك العرض أو كان من فئة من لهم سلطة عليه. كما يدين التصرفات المرتبطة بالفسق وفساد الأخلاق و الدعارة (تعديلات 2004-2006). وقد أدخلت سنة 2005 تعديلات جديدة تتضمن تجريم التحرش الجنسي وإعطاء الضحية الوسيلة القانونية التي تمكنها من المطالبة بحقوقها ومتابعة المسؤول عن هذه الممارسات، كما تم سنة 2008 تجريم التصرفات المرتبطة بالاتجار بالنساء والفتيات. أما قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين يتضمن عدة أحكام تأخذ بعين الاعتبار وضعية المرأة المحكوم عليها نهائيا بتخصيص مراكز لاستقبال النساء المحبوسات وتحسين ظروف إيواءهم وتوفير الخدمات

الصحية والزيارة بدون فاصل للمرأة الحامل وتأجيل تنفيذ العقوبة بأربعة وعشرين شهرا للمحبوسة التي أنجبت مولودا حيا... الخ.

● إعداد إستراتيجية وطنية لمحاربة العنف ضد النساء (2006): بادرت الجزائر بالتعاون مع وكالات الأمم المتحدة بتنفيذ مشروع مكافحة العنف ضد المرأة وتم في هذا الإطار، إعداد إستراتيجية وطنية لمحاربة العنف ضد النساء توفر إطارا عاما للتدخل من أجل التغيير والغاية الأساسية منها هي، المساهمة في التنمية البشرية المستدامة وترقية حقوق الإنسان والمساواة والإنصاف بين المواطنين والمواطنین بإلغاء كل أشكال التمييز والعنف ضد النساء عبر دورة الحياة.

● كما تدعمت هذه الإستراتيجية بمخطط تنفيذي للفترة 2007-2011 يهدف إلى إعداد وإعمال مخططات قطاعية تدرج ضمن مخطط تنفيذي وطني، يحدد التدخلات ذات الأولوية ويرتكز على دعم القدرات التقنية والمؤسسية لمختلف الشركاء، لضمان الوقاية من كل أشكال العنف والتمييز اتجاه النساء والتكفل المناسب بالضحايا، وكذا إعداد وإعمال إستراتيجية للاتصال والدعوة لكسب التأييد من أجل التغيير والتوعية والتجنيد الاجتماعي، للوقاية من كل أشكال العنف خاصة اتجاه المرأة.

● إعداد إستراتيجية وطنية لترقية وإدماج المرأة ومخططها التنفيذي:
أعدت الوزارة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة بالتنسيق مع مختلف المتدخلين المعنيين بقضايا المرأة، إستراتيجية وطنية لترقية وإدماج المرأة للفترة من 2008 إلى 2013، تم اعتمادها في مجلس الحكومة بتاريخ 29 جويلية 2008، تستعرض فيها حصيلة التقدم المسجل لصالح المرأة في مختلف المجالات و تقترح الإجراءات الأولوية الكفيلة بتحقيق نهوض ملموس بأوضاع المرأة وتمكنها من التمتع بحقوقها وحرّياتها الأساسية لتمارس أدوارها التنموية وتشارك بفاعلية أكبر في مختلف مجالات الحياة العامة للبلاد .

● البرنامج الوطني المتعلق بتنظيم طب فترة ما قبل الولادة وما بعدها
وطب المواليد حديثي الولادة والرامي خاصة إلى تحسين التكفل بالمرأة الحامل سواء خلال الحمل أو الولادة وما بعدها والمواليد الجدد لتقليص نسبة وفيات الأمهات والمواليد بداية بنسبة 05% لتصل سنة 2008 إلى 30%.

● الإستراتيجية الوطنية لمحو الأمية: تعطي حيزا هاما للبرامج الموجهة للنساء خاصة في المناطق الريفية، إن تنفيذ هذه الإستراتيجية التي خصص لها غلاف مالي يقارب 50 مليار دينار تستهدف بشكل خاص الفئة العمرية المتراوحة ما بين 15 و 49 سنة وتهدف إلى تقليص الأمية إلى 50% في حدود 2012 والقضاء عليها تماما في أفق 2015.

● برنامج التجديد الريفي(2007-2013): والرامي إجمالاً إلى المساهمة في القضاء على التهميش و تحقيق تنمية متوازنة ومنسجمة لاسيما عن طريق دعم المشاريع الجوارية لسكان المناطق الريفية، حيث سيسمح مستقبلاً بتشجيع المرأة الريفية وتحفيزها بشكل أكبر على استحداث مشاريع استثمارية خاصة في الأنشطة الفلاحية والخدماتية والصناعات التقليدية وحتى السياحية.

● دعم الآليات المؤسسية من خلال إنشاء:

- المجلس الوطني للأسرة والمرأة تحت وصاية الوزارة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة سنة 2007

- مركز وطني للبحث والإعلام والتوثيق حول المرأة والأسرة والطفولة(قيد الانجاز).

- مرصد قطاعية جديدة لدعم التشغيل النسوي.

أن القوانين الاجتماعية لاتولي كبير الاهتمام بالعائلة إلا من خلال ظروف العمل الخاصة بالأم.غير أن ملامح تطور جديدة أصبح تطبع علاقات العمل بفعل التغييرات الطارئة على دور كل من الرجل والمرأة في المجتمع والعائلة،وتمخض عن ذلك كله المناداة بتعميم بعض الحقوق المرتبطة بالأمومة والتي يمكن أن

يتشارك في شروطها كل من الرجل والمرأة، كاستفادة من عطلة تربية الأطفال والتي يطلق عليها اصطلاحاً العطلة الأبوية.

وتاريخياً تم تبني تدابير الحماية الموجهة لليد العاملة النسائية في مراحل متعاقبة في الزمن حيث اعتبرت النقابات والمنظمات العمالية مثل هذه الأحكام تطور اجتماعي مهم وانتصار مؤقت في انتظار تعميم آثارها لباقي العمال.

غير أن الذي حصل خلال العشرية الماضية، أن الكثير من التشريعات الاجتماعية خاصة في الدول ذات الأنظمة الاقتصادية الحرة، عمدت إلى التخفيف من تدابير الحماية متأثرة بمطالب المؤسسات المستخدمة وأصحاب المصالح الاقتصادية ومتذرة في الوقت نفسه بتطور القواعد الأخلاقية وإطلاق الحريات المدنية وكذا تكريس مبدأ المساواة.

وقد تطرقنا من خلال سياق البحث عن الجدل الذي ثار داخل المجموعة الأوربية بخصوص التوجيه رقم: 207/76 والتي دعت إلى إلغاء قاعدة حظر العمل النسائي ليلاً مع الاكتفاء بالحد الأدنى الخاص بحماية الحوامل.

أما على الصعيد الدولي، فنلاحظ أن مشروع تعديل الاتفاقية رقم 103 المتعلقة بحماية الأمومة يميل أكثر نحو التخفيف من الطابع الإلزامي مقارنة مع النص السابق، وقد سجل هذا المشروع تراجعاً فيما يخص الحماية الخاصة

بالتسريح خلال عطلة الأمومة، فعلى الرغم من تكريسه لمبدأ الحماية إلا انه يكاد يفرغ هذه القاعدة من محتواها بإدراجه لاستثناء واسع يصعب حصره (إمكانية تسريح الحامل إذا استند المستخدم في قراره على أسباب أخرى لا تتصل بالحمل أو الوضع)، مما يعني فتح الباب واسعا أمام المستخدم للتذرع بثتى الأسباب لأنها علاقة عمل أصبحت تشكل عبء مالي في نظره، وبالتالي تمتيع الحامل بحماية شكلية لا أكثر ولا اقل.

ونفس الملاحظة تنطبق على الأحكام الخاصة بالتأمين على الأمومة، حيث حددت الاتفاقية السابقة القيمة الدنيا للادعاءات النقدية بثلثي الأجر السابق للعاملة المأخوذة في عين الاعتبار.

وقد تم الإبقاء على هذه القاعدة من خلال نص المشروع الحالي، إلا انه أجاز إلى جانب ذلك أن يتم دفع هذه الاداءات في شكل تعويضات جزافية، كما سمحت المادة 06 منه للدول ذات أنظمة الضمان الاجتماعي المتخلفة أن تحدد قيمة هذه الاداءات على أساس نسب اداءات التأمين على المرض أو اداءات العجز المؤقت، مما يساهم في خفض قيمة هذه التعويضات مقارنة مع النص السابق.

وبالنسبة للوضع في الجزائر فمن الواضح تأثر المشرع الاجتماعي بكل هذه المعطيات الجديدة، وتخليه عن العديد من القواعد الحماية الإلزامية كعدم إدراجه لقاعدة حماية خاصة للحوامل من التسريح وعليه وباكتفائه بالقاعدة العامة

الواردة في قانون 11/90، وسيكون من حق العاملة الحصول على التعويضات فقط مع فقدان حقها في الرجوع إلى منصب عملها ، إلا بموافقة المستخدم شخصيا.

ويبدو أن لهذا التراجع ما يبرره بالنظر إلى طبيعة مرحلة الانفتاح الاقتصادي، وما ينجر عنها من تكريس حرية حركة رؤوس الأموال والأشخاص، مما يقتضي توفير ضمانات معينة لصالح المؤسسات المستخدمة وعدم تحميلها تكاليف إضافية إلا بموافقتها بعد التشاور مع ممثلي العمال في إطار التشريعات المهنية (اتفاقيات واتفاقيات عمل جماعية وعقود عمل فردية).

وإذا كانت هذه العملية تتم في الدول الأوروبية خصوصا والغربية عموما تحت غطاء المطالبة بالمساواة في الحقوق الاجتماعية بين كل من الرجل والمرأة ، فإن إلغاء بعض التدابير الحمائية والتي تعد من قبيل التمييزات الايجابية- بحجة التكافؤ أو المساواة المطلقة – أمر غير منطقي، ذلك أن المساواة التي تطالب بها العاملات هي تلك التي يجب أن تراعى من خلالها ظروفهن الاجتماعية الخاصة، لا أن تزيد من عبوديتهن لأرباب العمل.

وإذا سلمنا جدلا بيزوغ ظاهرة تاريخية موحدة تتمثل في اللاتمايز بين الأدوار الاجتماعية للرجال والنساء، فمن المهم الإشارة أن هذا التماثل أو التوافق غالبا ما يتعثر أمام عتبة وظيفة الإنجاب والأمومة عند المرأة، ويستمر الاختلاف

البيولوجي في إحداث لا مساواة واقية من الصعب تداركها، ولتعويض عدم التوازن الموجود أصلاً أصبحت بعض التشريعات الاجتماعية تقرر بضرورة الإبقاء على بعض التدابير الحمائية، مع العمل قدر الإمكان على حصرها في أضيق الحدود الممكنة.

ومن أجل تفادي التلميحات المرتبطة بهذه الإجراءات، على اعتبار أنها تركز التمييز والتفاضل بين الفئات الاجتماعية المختلفة، تم تجنب بعناية عبارة "تمييز ايجابي" من قبل أجهزة المجموعة الأوربية والتي تفضل عوضاً عن ذلك الحديث عن أعمال أو تصرفات ايجابية.

غير أن الإشكال الأساسي في هذا الأسلوب الجديد، يتمثل في صعوبة الانتقال من منطق جماعي نظري إلى تدابير فردية ملموسة.

كذلك تقرير بعض المزايا والأولويات لصالح النساء عموماً والحوامل خصوصاً، قد يفسر على أنه مجرد إجراءات تشجيعية لصالح فئة مهمشة اجتماعياً لا باعتبارها حقوق أو امتيازات استحققتها بفضل كفاءتهن ومؤهلاتهن، ومثل هذه الأفكار هي طبعاً قلما تخدم الهدف الأساسي من وراء تقرير هذه التدابير إلا وهو تحقيق المساواة الفعلية بين الجنسين.

حيث أن منح الأولوية في الاستخدام لصالح الجنس الأقل تمثيلا على المستوى المهني مثلا، يوشك أن يشكل إجراءات أو تدابير تمييزية ظالمة بنظر بقية الفئات العاملة الأخرى.

إن التدخل التشريعي المباشر لتصحيح بعض الوضعيات التمييزية، يظل غير مضمون العواقب ويمكن أن يؤدي إلى ردة فعل عكسية.

ولذلك فإن الاتجاه السائد حاليا يركز أكثر على العمل التحسيبي الميداني لصالح الأم العاملة على وجه الخصوص والمرأة عموما، كتشجيع المستخدمين أكثر على تحسين الخدمات الاجتماعية داخل دور الحضانة ورياض الأطفال، وعلى التكفل بالطفل من قبل هذه الأجهزة منذ الطفولة الصغرى وكذا تخصيص دورات تكوينية وتدريبية لصالح الأمهات العاملات لتدارك النقص الذي يمكن أن تتسبب فيه فترات الوقف عن العمل المرتبطة بالأمومة، وغيرها من أساليب التحفيز والتشجيع الرامية إلى تقليص الفرق الكبير بين معدل نشاط المرأة عموما ومعدل نشاط الرجل، وكذا معدل نشاط المرأة الأم أو المتزوجة بوجه خاص²⁰¹.

في حين يشترك الطفل مع الراشدين من بني جنسه في الصفة الإنسانية ويتميز عنهم في طبيعة حاجاته ونموه غير المكتمل، لأنه مازال ضعيفا وعاجزا

²⁰¹ -Selon l'état matrimonial, 34,08% des femmes occupées âgées de 16 ans et plus sont mariées et 51,04% célibataires (O.N.S., Données statistiques : N°254, femmes et activité 1^{er} trimestre 1996).

عن الاهتمام بنفسه ويظل كذلك لفترة طويلة من عمره يحتاج خلالها للمساعدة والحماية التي تحاول الكثير من الأنظمة القانونية الحديثة توفيرها له.

حيث اعترف له المشرع الجزائري بالحق في الهوية من خلال ضمان حقه في الاسم والجنسية والنسب، رغم أن القراءة المتسريعة للمادة 41 من قانون الأسرة قد دفعت بالبعض إلى الجزم بأن المشرع لا يعترف بحق الطفل في الانتساب إلى أبيه إلا إذا كان مولود من زواج صحيح وهو ما يرجحه الفقه والقضاء الجزائري.

رغم تأكيد المشرع في المادة 40 من نفس القانون على أنه: "يثبت النسب بالزواج الصحيح أو بالإقرار أو بالبينة أو بنكاح الشبهة أو بكل نكاح تم فسخه بعد الدخول طبقا للمواد 32 و33 و34 من هذا القانون".

زيادة على أن المادة 41 من قانون الأسرة لم تهتم بتبيان متى ينسب طفل إلى أبيه بل بتحديد شروط ثبوت نسب طفل مولود من زواج صحيح من الرجل الذي ولد على فراشه.

وعلى غرار اعترافه للطفل بالحق في الهوية اهتم المشرع الجزائري بسلامة الطفل في نصوص كثيرة سواء في قانون الأسرة أو قانون العقوبات

وقانون الإجراءات الجزائية إضافة للأمر المتعلق بحماية الطفولة والمراهقة
وقانون الصحة ...

وقد وفق إلى حد كبير في ضمان حق الطفل في الأمن بتبنيه لسياسة
وقائية تهدف إلى حمايته من كل خطر يهدده، عبر تجريمه لأفعال الاعتداء البحتة
واعتبار تأذي الطفل من جرائمها ظرفا مشدد مع مضاعفة التشديد متى كان الجاني
من والدي الطفل أو القائمين على رعايته الذين يسألون أيضا عن كل إهمال يصدر
عنهم اتجاه الطفل ولو كان جنينا.

إلا أن تنظيم المشرع الجزائي لحق الطفل في الرعاية جاء مقتضبا في
قانون الأسرة وفق ما تدل عليه المادة 3/36 منه والنصوص المنظمة للنفقة
والحضانة والولاية التي سكت عن توضيح حقوق الطفل اتجاه والديه والقائمين
على رعايته وحدود سلطاتهما عليه. رغم أن تبنيه للتدابير التربوية لصالح الطفل
الذي في خطر والطفل الجانح وإنشائه لقضاء الأحداث ومصالح حماية الطفولة
وإعادة التربية يؤكد وعيه بان الأسرة قد تشكل مصدر خطر على الطفل وتسبب
جنوحه.

من هنا اقتضت مصلحة الطفل إخضاع أسرته في ممارسة مهامها اتجاهه
لرقابة القضاء. إلا أن تردد المشرع الجزائي وسكوته، إضافة إلى بطء إجراءات
التقاضي، وكثرة المتقاضين، ونقص التكوين لدى القضاة والمختصين قد اثر على

فعالية الحماية التي يوفرها القضاء للطفل ،خاصة على مستوى قضاء الأحوال الشخصية وقضاء الأحداث.

إن حماية الطفل تحتاج زيادة على النصوص الدقيقة والواضحة ،مختصين وقضاة كفاء ومتعاونين يدركون جيدا المهام المنوطة بهم ،خاصة ونحن في عصر كثر فيه الكلام عن حقوق الطفل كما انتشرت فيه فكرة الحق في الحصول على الطفل والحق في اختيار مواصفاته ووقت إنجابه مما اوجد آليات لضمان هذه الرغبات كبنوك الأجنة وإجراء اختبارات على الجنين للكشف عن جنسه أو ما يحمله من أمراض لتقرير الاحتفاظ به أو إجهاضه إضافة إلى الاستنساخ.

تتلخص التوصيات فيما يلي:

- المتابعة والتقييم لمدى تنفيذ الخطط والبرامج لقياس التغير الحاصل في وضع المرأة، واعتماد الإحصائيات والمؤشرات المستجيبة للنوع،
- توسيع مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار
- ضمان مشاركة بالمرأة بصفة فعالة في المجال الاقتصادي
- حماية النساء في القطاع غير الرسمي،
- مواجهة كافة أشكال العنف ضد النساء،

*المتابعة والتقييم لمدى تنفيذ الخطط والبرامج لقياس التغير الحاصل في

وضع المرأة، التدابير:

- اعتماد الإحصائيات والمؤشرات المستجيبة للنوع،
 - تعزيز التنسيق والتشبيك بين مختلف المتدخلين.
 - القيام بالمزيد من الدراسات والتحقيقات والبحوث حول الأسرة والمرأة
- ،
- إنشاء المركز الوطني للبحث والتوثيق والإعلام حول الأسرة والمرأة والطفولة، والعمل على تكوين قواعد بيانات متخصصة في مجال الأسرة والمرأة والطفولة من خلال جمع المعطيات وتصنيفها ومعالجتها وتحيينها ونشرها بالأشكال المناسبة بما يضمن المعرفة الدقيقة بالوضعية الحقيقية للأسرة والمرأة والطفولة؛ إضافة إلى دعم عمل اللجان المختصة بهذا الشأن مع توفير الإمكانيات المالية اللازمة لذلك.

*توسيع مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار

- إصلاح تشريعي يكرس حقوق المرأة السياسية باعتماد نظام الكوتا مثلا

-
- تحفيز الأحزاب السياسية على اتخاذ إجراءات تحفيزية لتطوير المشاركة السياسية للمرأة تخصيص حصص للنساء على مستوى الهيئات العليا للأحزاب وإدراجهن في القوائم الانتخابية في مواقع تؤهلهن للفوز)،
 - الإعمال الفعلي لمبدأ: كفاءات متساوية- فرص متكافئة والذي من شأنه تمكين المرأة من الاستفادة بشكل أكبر من الترقية في المناصب العليا.

*ضمان مشاركة المرأة بصفة فعالة في مواقع صنع القرار وفي المجال

الاقتصادي

- اتخاذ مزيد من التدابير المناسبة لتشجيع تكافؤ الفرص في التشغيل والترقية في القطاعين العام والخاص وخلق محيط مناسب يسمح للمرأة بالتوفيق بين حياتها المهنية والأسرية لاسيما بإنشاء مرصد وطني لعمالة النساء و المزيد من دور الحضانة،

- إيجاد آليات على المستوى المحلي للدفع بمشاركة واندماج المرأة ،

- تمكين المرأة المستفيدة من القرض، الحصول على المعلومات والتوضيحات اللازمة حول الإجراءات التنظيمية لتسديد الديون ومرافقتها خلال إنجاز مشروعها و ذلك بإدراج تكوين حول كيفية تسيير و إدارة مؤسسة مصغرة لفائدة المرأة خاصة في الوسط الريفي،

الالتزامات: إنشاء مرصد وطني لعمالة النساء ومزيد من الدراسات حول العمالة النسوية وتنفيذ مشروع يتعلق بالمساواة بين الجنسين خاصة في مجال تحسين عمالة المرأة مع توفير الموارد المالية اللازمة لذلك.

*حماية النساء في القطاع غير الرسمي،

- توعية النساء بضرورة التسجيل في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للاستفادة من خدمات التأمين الصحي والاجتماعي
- توفير فضاءات مخصصة للنساء لتسويق منتجهن وإشراكهن بصورة أكبر في التظاهرات الاقتصادية التي تقام محليا ، جهويا ووطنيا،
- تحسين مستوى التأهيل ودعم آليات المرافقة التقنية خلال انجاز المرأة لمشروعها الاقتصادي .
- ووضع مخطط إعلامي وتوعوي حول أجهزة التشغيل لفائدة المرأة الماكثة في البيت خاصة في الوسط الريفي.وتتصيب خلايا توجيهية بالمؤسسات التكوينية لفائدة المرأة تقدم لها المعلومات حول مختلف الإجراءات الخاصة بأجهزة التشغيل.

*مواجهة كافة أشكال العنف ضد النساء،

- دعم آليات التكفل بالنساء ضحايا العنف،
- أعمال إجراءات وإصلاحات لاسيما على المستوى القانوني لتجريم العنف المنزلي،
- استحداث مراكز مختصة في التوجيه واستقبال ضحايا العنف،

-إعمال المخطط التنفيذي للإستراتيجية الوطنية لمحاربة العنف ضد المرأة
وتخصيص الوسائل الكفيلة بإنجاح هذه الإستراتيجية على مستوى كل المتدخلين،
وإعداد وإعمال إستراتيجية للاتصال من أجل الوقاية والتوعية والتجنيد
الاجتماعي في مجال محاربة العنف ضد المرأة وكذا إنشاء مراكز التوجيه
والإرشاد الأسري التي من شأنها المساهمة في توعية مختلف أفراد الأسرة وتقديم
الاستشارات لهم قصد تطويق المشاكل التي تعترض الأسرة.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

- الجراحي العجلوني، إسماعيل بن محمد عبد الهادي، (2000) ، كشف الخفاء ومزيل
الالتباس عما اشتهر من الأحاديث على ألسنة الناس، تحقيق: عبد الحميد الهنداوي، المكتبة
العصرية، ط1 .

- السيوطي، عبد الرحمن جلال الدين (2003) ، الفتح الكبير في ضم الزيادة إلى الجامع

الصغير، تحقيق: يوسف النبھاني، ط1 ، بيروت: لبنان، دار الفكر.

- أبو حجازة، أشرف عرفات (2006) ، الوسيط في قانون التنظيم الدولي، الطبعة، (د.م)، دار

النهضة.

- أبو راس، محمد (دون سنة نشر)، نظم الحكم المعاصرة: النظرية العامة في النظم

السياسية، دون طبعة، الجزء الأول، عالم الكتب.

- أبوراس، عايدة. (2012) اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، منشورات

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، الدوحة، قطر.

- د. أحمد أبو الوفا. الحماية الدولية لحقوق الإنسان في إطار منظمة الأمم المتحدة والوكالات

الدولية المتخصصة/ الطبعة الثالثة. دار النهضة العربية. القاهرة. سنة 2008.

- د. احمد عبد الحميد الدسوقي .الحماية الموضوعية والإجرائية لحقوق الإنسان في مرحلة ما قبل المحاكمة .الطبعة الاولى. دار النهضة العربية . القاهرة .سنة2007.
- د. احمد مختار عمر.معجم اللغة العربية المعاصرة.المجلد الاول.الطبعة الاولى.عالم الكتاب.القاهرة سنة2008.
- الأحمد، وسيم حسام الدين . (2011) الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان الخاصة،الطبعة الأولى، بيروت :منشورات الحلبي الحقوقية.
- إبراهيم، عواطف عبدالمجد . (1999) رؤية تأصيلية لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، مركز دراسات المرأة، الخرطوم.
- بشير، الشافعي محمد . (2007) قانون حقوق الإنسان :مصادره وتطبيقاته الوطنية والدولية، الطبعة الرابعة، مصر :منشأة المعارف.
- باتريس رولان و بول تافيرنيرة.الحماية الدولية لحقوق الإنسان نصوص ومقتطفات.الطبعة الاولى.تعريب جورجيت الحداد.منشورات عويدات.بيروت لبنان.سنة 2008.
- باسيل يوسف.حماية حقوق الإنسان .بدون عدد الطبعة. المؤتمر الثامن عشر لاتحاد المحامين العرب .المغرب .1993.
- بو جلال صلاح الدين /الحق في المساعدة الإنسانية .الطبعة الاولى. دار الفكر الجامعي.سنة2008
- د. جاسم محمد زكريا . مفهوم العالمية في التنظيم الدولي المعاصر.الطبعة الاولى.منشورات الحلبي الحقوقية . بيروت . سنة2006.

- التكروري، عثمان. (2007) شرح قانون الأحوال الشخصية، الطبعة الأولى، عمان :
دار الثقافة للنشر والتوزيع.

-جعفر، محمد أنس. (1997) الحقوق السياسية للمرأة في الإسلام والفكر والتشريع
المعاصر، الطبعة الثانية، القاهرة :دار النهضة العربية.

- الجمل، يحيى. (1974) النظام الدستوري في جمهورية مصر العربي، دون طبعة،
مصر:دار النهضة العربية.

- جودة، صلاح أحمد. (2009) المركز القانوني للمرأة في ممارسة العمل العام في النظم
الوضعية والشرائع السماوية الثلاث، الطبعة الثالثة، القاهرة :دار النهضة العربية.

- الحلو، ماجد راغب. (2005) النظم السياسية والقانون الدستوري، دون طبعة نشر، منشأة
المعارف في الإسكندرية.

- حمودة، منصر سعيد (2010) ، الحماية الدولية للمرأة، الطبعة الأولى، الإسكندرية، دار
الفكر الجامعي.

-خبابة، أميرة. (2010) ضمانات حقوق الإنسان :دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، مصر:دار
الفكر والقانون.

-الخطيب، نعمان احمد. (2012) الوسيط في النظم السياسية والقانون الدستوري، الطبعة
الثانية، عمان :دون دار نشر.

- الخطيب، نعمان احمد. (2012) الوسيط في النظم السياسية والقانون الدستوري، الطبعة
الثامنة، عمان :دون دار نشر.

- الدسوقي، سيد إبراهيم. (2007) الحماية الدولية لحقوق المرأة في ضوء اتفاقية منع التمييز الجنسي. دون طبعة نشر، دار النهضة العربية: القاهرة.

- الراوي، جابر إبراهيم. (1999) حقوق الإنسان وحرياته الأساسية في القانون الدولي والشريعة الإسلامية، الطبعة الأولى، عمان: دار وائل للطباعة والنشر.

- رضا، السيد، محمد رشيد. (1985) حقوق النساء في الإسلام، الطبعة الثانية، القاهرة: مكتبة التراث الإسلامي.

- الرفاعي، جميلة والعريزي، أحمد. (2006) حقوق المرأة في الإسلام، الطبعة الأولى، دار المأمون للنشر والتوزيع.

- الزحيلي، محمد. (1997) حقوق الإنسان في الإسلام، الطبعة الثانية، دمشق: دار الكلم الطيب.

- الزعبي، عوض أحمد. (2001) المدخل إلى علم القانون، الطبعة الثانية، عمان: دار وائل.

- سرحان، عبدالعزيز. (1987) مقدمة لدراسة ضمانات حقوق الإنسان: دراسة مقارنة في القانون الدولي العام والشريعة الإسلامية، دون طبعة، القاهرة: دار النهضة العربية.

- سليمان، حسام. (2006) حقوق المرأة ومساواتها الكاملة في كافة المجالات، مجلة الحوار المتمدن، الكويت، العدد 1536

- سميح، صالح حسن. (1988) أزمة الحريات السياسية في الوطن العربي، الطبعة الأولى، الزهراء للإعلام العربي.

- سيلرز، موتمر. (2001) النظام العالمي الجديد: حدود السادة: حقوق الإنسان: تقرير مصير الشعوب، ترجمة: صادق عودة، الطبعة الأولى، دار الفارس للنشر والتوزيع.

- د. جاسم محمد زكريا . مفهوم العالمية في التنظيم الدولي المعاصر. الطبعة الاولى. منشورات الحلبي الحقوقية . بيروت . سنة 2006.

- د. حسام احمد محمد هنداوي. التدخل الدولي الإنساني دراسة فقهية وتطبيقية في ضوء قواعد القانون الدولي / الطبعة الاولى. دار النهضة العربية / القاهرة / 1996 .

- د. حسين حنفي عمر. التدخل في شؤون الدول بذريعة حماية حقوق الإنسان . الطبعة الأولى. دار النهضة العربية . القاهرة . سنة 2004-2005.

- د. خيرى احمد الكباش. الحماية الجنائية لحقوق الإنسان دراسة مقارنة في ضوء أحكام الشريعة الإسلامية والمبادئ الدستورية والمواثيق الدولية/ الطبعة الاولى. منشأة المعارف الإسكندرية. سنة 2002.

- ريتشارد ليتل . توازن القوى والعلاقات الدولية . الاستعارات والاساطير والنماذج. الطبعة الاولى. ترجمة هاني تابري. دار الكتاب العربي . بيروت لبنان. سنة 2009.

- د. الشافعي محمد بشير . قانون حقوق الإنسان وتطبيقاته الوطنية والدولية . الطبعة الثالثة. منشأة المعارف . الإسكندرية . من دون سنة طبع.

- د. صالح زيد قصيلة . ضمانات الحماية الجنائية الدولية لحقوق الإنسان . الطبعة الثانية. دار النهضة العربية . القاهرة. سنة 2009.

- د. طالب رشيد يادكار. مبادئ القانون الدولي العام. الطبعة الأولى. مطبعة موكرياني . اربيل العراق. سنة 2009.

- عدي محمد رضا يونس. التدخل الهدام والقانون الدولي العام. الطبعة الأولى. المؤسسة الحديثة للكتاب. بيروت. سنة 2010.

-
- فرانسوز بوشيه سولينية. القاموس العلمي للقانون الإنساني. الطبعة الأولى . ترجمة محمد مسعود/دار العلم للملايين.بيروت. سنة2006.
- د. فيصل شطناوي. حقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني . الطبعة الثانية . دار الحامد للنشر . عمان الأردن. سنة 2001.
- د. ليلي نقولا الرحباني. التدخل الدولي مفهوم في طور التبدل . الطبعة الأولى . منشورات الحلبي الحقوقية .بيروت. لبنان. سنة2011.
- د.محمد سامي عبد الحميد و د. مصطفى سلامة حسين.دروس في القانون الدولي. الطبعة الاولى. دار المطبوعات الجامعية. الإسكندرية. سنة 1994 .
- د. محمد صافي يوسف. الحماية الدولية للمشردين قسريا داخل دولهم. دون عدد الطبعة. دار النهضة العربية /القاهرة /2004.
- د. محمد فؤاد جاد الله . الآليات الدولية لحماية حقوق الإنسان ومجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة الطبعة الأولى. دار النهضة العربية /القاهرة/ سنة2010.
- د. محمد المجذوب. القانون الدولي العام. الطبعة الخامسة . منشورات الحلبي الحقوقية .بيروت/ لبنان سنة 2004.
- د. محمد يوسف علوان و د. محمد خليل الموسى . القانون الدولي لحقوق الإنسان المصادر ووسائل الرقابة /ج1/ الطبعة الثانية. دار الثقافة للنشر والتوزيع .عمان الأردن .سنة2005.
- د. محمود شريف بسيوني . موسوعة الحقوق. المجلد الاول. الطبعة الأولى . دار الشروق .القاهرة. سنة 2003.

- مصطفى الفيلاي . حقوق الإنسان الرؤى العالمية والإسلامية والعربية . الطبعة الأولى
مركز دراسات الوحدة العربية . بيروت لبنان . سنة 2005.

- د. نبيل عبد الرحمن ناصر الدين . ضمانات حقوق الإنسان وحمايتها وفقا للقانون الدولي.
الطبعة الأولى /المكتب الجامعي الحديث .الإسكندرية .سنة 2006.

- د. هادي نعيم المالكي . المدخل لدراسة القانون الدولي لحقوق الإنسان . الطبعة الأولى . دار
السلام . بغداد العراق . سنة 2008.

* الرسائل الجامعية:

**1. احبري احمد الكباش، الحماية الجنائية لحقوق الإنسان، رسالة دكتوراة ،
الإسكندرية 2002 .**

**2. عبد القادر صابر جرادة ، القضاء الجنائي الدولي، رسالة دكتوراه، كلية
الحقوق، جامعة . القاهرة 2005**

**3. محمد عبد المنعم عبد الغنى ، الجرائم الدولية، رسالة لنيل درجة الدكتوراه ف
ي الحقوق، جامعة الإسكندرية، 2007.**

**4. ظاهر عبد السلام إمام منصور ، الجرائم المرتكبة ضد الإنسانية ومدى
المسؤولية القانونية الدولية عنها، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس،
2005**

**5. أيسر يوسف العارف الحلمي ، المحكمة الجنائية الدولية الدائمة الاختصاص
والتنظيم والمحاكمة، رسالة لنيل درجة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة القاهرة،
2007**

6. **بشور فتيحة**، تأثير المحكمة الجنائية الدولية في سيادة الدول، رسالة ماجستير،

جامعة الجزائر، 2002.

7. **حبوش وهيبية**، الحقوق الشخصية والحقوق الدينية بين العهد الدولي للحقوق

المدنية والسياسية و الشريعة الإسلامية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2003 .

8. **خضر محمد الخطاب**، ضمانات المتهم في مرحلة ما قبل المحاكمة في النظام

الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية، رسالة ماجستير، جامعة الإسراء، الأردن

2009

9. **دريدي وفاء**، المحكمة الجنائية الدولية ودورها في تنفيذ قواعد القانون الدولي

الإنساني، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة باتنة، 2009

10. **عبد الله رخور**، الحماية الدولية الجنائية للأفراد وفقا لنظام المحكمة

الجنائية الدولية الدائمة، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2003

11. **عز الدين بغداددي**، الاختصاص الدستوري لكل من رئيس الجمهورية ورئ

يس الحكومة. الطبعة الأولى، رسالة ماجستير، معهد البحوث والدراسات العربية،

2009

12. **فهد دخين العدوانى**، المحكمة الجنائية الدولية ومعوقات انضمام دولة

الكويت إليه رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2007 .

13. **كوسة فضيل**، المحكمة الجنائية الدولية لرواندا، كلية الحقوق، جامعة

الجزائر، 2004 .

14. محمد فادن، إجراءات سير الدعوي أمام المحكمة الجنائية الدولية، رسالة

ماجستير كلية الحقوق، جامعة البليدة، 2005

15. ولهي المختار، تقييم دور المحاكم الجنائية الدولية، رسالة ماجستير، كلية

الحقوق جامعة الجزائر، سنة 2008

16. يحيوي نورة، حماية حقوق الإنسان في القانون الدولي والقانون الداخلي،

رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2001

17. رضا سعيد محمد الجنزوري، الحرب الإستباقية في قواعد القانون الدولي

المعاصر رسالة لنيل درجة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2007

*الاتفاقيات الدولية:

1. الإعلان العلمي لحقوق الإنسان الصادر سنة 1948

2. الاتفاقية بشأن الحقوق السياسية للمرأة سنة 1952

3. ميثاق الأمم المتحدة الصادر سنة 1954

4. العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الصادر سنة 1966

5. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر سنة 1966

6. الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الصادرة سنة 1997

7. الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري.

*** الدساتير:**

1. دستور الجزائر لسنة 1963

2. دستور الجزائر لسنة 1976

3. دستور الجزائر لسنة 1989

4. دستور الجزائر لسنة 1996 المعدل والمتمم.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية:

1. Impact of Armed Conflict on Children, Report of Greca Machel, Expert of the secretary General of the United Nations 1996.

2. The state of the world's Children's, Uncief, 2002.

3. .Annual Report, International Committee of the Red Cross

4. Annual Report (ICRC)1997, p 296

5. Black, the children and nations: the story of uncief, 1986, p. 492.

-
6. **Children in situations of armed conflicts. 1986 تقرير اليونسيف**
 7. **Denise plattener 'op. cit ' pp' 148-161**
 8. **Future search conference on child soldiers' ruhbek. Southern part of ' 4 to 6 July 2000' Uncief 2000**
 9. **Geraldine Van Bueren: The international law on the Right of child' Martinus Nijhoff ' London' 1995' op .cit'**
 10. **guy Goodwin and' Ilene Cohn- child soldiers the Role of children in Armed confects. 1994**
 11. **Jorathan I Charney' progress in International Criminal law? A. J.I.L.' vol 98' No. 4' April 1999'**
 12. **Land-mines and Children: Materials Available at the Reference Center Geneva: UNICEF' May 1994' .**
 13. **Marya teriza Dottly: Les enfants combattats prisonniers' R.I.C.R' N.11' sep-oc- op. cit .**

14. Matthew Happold, child soldiers in international law: the legislation of children's participation in hostilities, Netherlands International Law Review, XLVII: 27-52, 2000.

15. Mona Macksoud, Helping children cope with the stresses of war, UNICEF, 1992,

16. Rebecca Wallace M. International Human Rights Text and Materials, 1997

17. Sechindler – le comite international de la croix rouge les droits de l'home Reuve international de la croix rouge, Jan Feb, 1979,

18. The Machel Review 1996-2000, War-Affected children, child The state of the world's children, Uncief 2000.

19. UN.Doc E/ICEF/organization /Rev 2 1993

20. UN.Doc.A/55/163-s-2000/712.

21. Van Bueren, the international law on the rights of the child, 1995, .

1-David BOYLE, « Une juridiction hybride chargée de juger les Khmers Rouge », *in* revue électronique internationale, publié par le centre de recherches sur les droits de l'homme et le droit humanitaire, N° 1, juilletdecembre,2001.

2- Denise Plattner, « La répression pénale des violations du droit international humanitaire applicable aux conflits armés non internationaux », *in* RICR ,septembre-octobre1990.

3- Eric DAVID, « L'avis de la cour internationale de justice sur la licéité de l'emploi des armes nucléaires », *in* RICR, N° 823, 28/02/1997, pp. 22-36.

4- Howard s.levie, « History of the low of war on land », *in* IRRC , N°838,30/06/2000.

5- Laity KAMA, « Le tribunal pénale pour le Rwanda », *in* Problèmes

politiques et sociaux, №826, 27 aout 1999, consacré à la justice pénale internationale, sous la direction de Daniel Fontanaud, La documentation française ,p.45-46.

6-Louise ARBOUR , « Le TPIY..et ses modalités de fonctionnement », *in* Problèmes politiques et sociaux, №826, 27 aout 1999, consacré à la justice pénale internationale, sous la direction de Daniel Fontanaud, La documentation française.

7- Mahnouch H Arsanjani, « The Rome Statute of the International Criminal Court »,*in* A.J.I.L , 1999, pp 22-43 .

8- Mauro Politi, « Le statut de Rome de la cour pénale internationale. », RGDIP, édition pedone, Paris, 1999.

9- Vincent CHETAIL, « La contribution de la cour internationale de justice au droit international humanitaire », *in* RICR, № 850, 30/06/2003, pp. 235-269.

01	المقدمة:
14	الباب الأول: حقوق الأسرة في ظل النظام الدولي لحقوق الانسان:
37	الفصل الأول: الأصل التاريخي لحماية حقوق الأسرة
48	المبحث الأول: نبذة تاريخية حول حماية حقوق الأسرة
50	المطلب الأول: موقع المرأة من خلال حقوق الإنسان
51	المطلب الثاني: المواثيق الدولية المتعلقة بحقوق المرأة
57	المبحث الثاني: ماهية حقوق المرأة
59	المطلب الأول: تعريف حقوق المرأة
62	المطلب الثاني: أنواع حقوق المرأة
64	الفرع الأول: الحقوق الاجتماعية والثقافية للمرأة
71	الفرع الثاني: الحقوق الاقتصادية للمرأة

-
- 78 الفصل الثاني: حماية حقوق المرأة في ظل الاتفاقيات الدولية
- 79 المبحث الأول: حماية حقوق المرأة في ظل الصكوك الدولية ذات الطابع العام
- 79 المطلب الأول: بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال
- 91 المطلب الثاني: إعلان بشأن حماية النساء والأطفال في حالة الطوارئ والمنازعات المسلحة
- 99 المبحث الثاني: حماية حقوق في الصكوك الدولية ذات الطابع الخاص
- 99 المطلب الأول: إتفاقية الخاصة بجنسية المرأة المتزوجة
- 105 المطلب الثاني: إتفاقية الرضا بالزواج، والحد الأدنى لسن الزواج
- 110 المطلب الثالث: القرار المتعلق بتوصية الرضا بالزواج
- 114 المطلب الرابع: إتفاقية التمييز في مجال الاستخدام والمهنة
- 121 المبحث الثالث: اللجان الدولية المتخصصة لحماية حقوق المرأة
- 121 المطلب الأول: اللجنة الخاصة بوضع المرأة (مركز المرأة)
- 123 المطلب الثاني: لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة

132	الباب الثاني: تطبيقات حماية الأسرة في القانون الدولي لحقوق الإنسان
135	الفصل الأول: حماية الأمومة في القانون الدولي لحقوق الإنسان
137	المبحث الأول: الحماية القانونية للمرأة الحامل من التمييز
142	المطلب الأول: مضمون مبدأ المساواة
144	الفرع الأول: المساواة في الاستخدام
153	الفرع الثاني: المساواة في الحقوق والمعاملة
161	المطلب الثاني: الاستثناءات الواردة على مبدأ المساواة
163	الفرع الأول: التسهيلات المرتبطة بتنظيم وقت العمل
172	الفرع الثاني: القيود المفروضة على استخدام النساء في بعض الأعمال
185	المبحث الثاني: المرأة الحامل و الحماية الاجتماعية
186	المطلب الأول: حالات وقف علاقة العمل بالنسبة للأم العاملة
187	الفرع الأول: وقف علاقة العمل خلال فترات الحمل و الولادة
204	الفرع الثاني: حالات تمديد عطلة الأمومة
208	المطلب الثاني: وقف علاقة العمل الناجمة عن التريبة و الإرضاع
208	الفرع الأول: عطلة تريبة الأطفال (الإحالة على الاستيداع)

-
- 219 الفرع الثاني: فترات الراحة المخصصة للإرضاع
- 225 الفرع الثالث: الوسائل الموفرة لتقريب الطفل من مكان عمل الأم
- 229 الفصل الثاني: حماية الطفولة في القانون الدولي لحقوق الإنسان
- 231 المبحث الأول: الإجراءات اللازمة لحماية حق الطفولة
- 231 المطلب الأول: عدم التمييز بين الأطفال
- 233 الفرع الأول: الحق في الاسم
- 235 الفرع الثاني: الحق في الجنسية
- 238 المطلب الثاني: حق الطفل في الرعاية والحماية من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي
- 238 الفرع الأول: حق الطفل في الرعاية
- 246 الفرع الثاني: حق الطفل في الحماية من الاستغلال الاقتصادي
- 248 المبحث الثاني: حظر جميع أشكال المساس بحقوق الطفولة
- 249 المطلب الأول: سلامة الطفل و رعايته
- 250 الفرع الأول: امن الطفل
- 268 الفرع الثاني: منع استخدام الأطفال في أعمال تلحق الضرر بهم
- 274 المطلب الثاني: وجوب تحديد حد أدنى لسن عمل الأطفال

295

الخاتمة

315

قائمة المراجع

330

الفهرس