



جامعة عين تموشنت - بلحاج بو شعيب

كلية الحقوق

قسم الحقوق

الحماية القانونية للمرأة العاملة في القانون الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق - تخصص : قانون خاص

تحت إشراف الأستاذ:

د. عبد القادر رويس

من إعداد الطالبتين:

بن سنوسي رجاء

جبور صافية

لجنة المناقشة:

جامعة بل حاج بو شعيب-عين تموشنت	أستاذة محاضرة"أ"	خوالف صراح	الرئيس
جامعة بل حاج بو شعيب-عين تموشنت	أستاذ محاضر"ب"	رويس عبد القادر	المشرف
جامعة بل حاج بو شعيب-عين تموشنت	أستاذ محاضر"ب"	بن صالح عادل	المتحن

السنة الجامعية: 2024-2025



دعاء

" اللهم يا واسع الفضل والعطاء ، اجعلنا من عبادك المتقين

وعلمنا ما ينفعنا وانفعنا بما علمتنا وزدنا علما

اللهم يسر لنا سبل العلم واجعلها في سبيلك

وقوم ألسنتنا على الطريق الذي يرضيك عنا

وافتح علينا فتوح العارفين بحكمتك

وانشر علينا من خزائن رحمتك

وذكرنا من العلم ما نسينا

يا عليم يا ذا الجلال والإكرام."

الإهداء

أحمد الله رب العالمين حمد عباده الشاكرين الذاكرين وأصلي وأسلم على المبعوث للعالمين سيدنا الحبيب المصطفى خاتم الأنبياء محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أهدي ثمرة جهدي:

إلى من جعل الله جنة تحت قدميها والصبر ملئ كفيها نبع الحنان وبر الأمان "أمي الغالية" التي تألمت لألمي وفرحت لفرحي وغمرتني بحبها وحنانها، إلى من تقف بجانبني دائماً ونجاحي بفضل دعواتها، والتي علمتني أن الحياة صبر وعمل وعزيمة، بارك الله في عمرها ومنحها الصحة والعافية.

إلى من سعى وشقى لأنعم بالراحة والهناء الذي لم يبخل بشيء من أجل دفعي في طريق النجاح، الذي علمني أن أرتقي سلم الحياة بالحكمة والصبر والتسامح، إلى قدوتي في الحياة "أبي العزيز" لك مني كل التقدير والاحترام.

إلى أخواتي العزيزات "فاطمة وخلود وألاء" وإلى سندي في الحياة أخي "عبد الحق"، أنتم أحبتي وفرجتي في الأوقات الصعبة.

وإلى زميلتي في العمل وصديقتي "جبور صافية" التي تقاسمت معي عناء هذا العمل، وإلى كل من ساهم في إخراج هذا العمل من قريب أو من بعيد فلهم مني كل الشكر والتقدير.

رجاء

الإهداء

أحمد الله رب العالمين حمد عباده الشاكرين الذاكرين وأصلي وأسلم على المبعوث للعالمين سيدنا الحبيب المصطفى خاتم الأنبياء محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أهدي ثمرة جهدي:

إلى من جعل الله جنة تحت قدميها والصبر ملئ كفيها نبع الحنان وبر الأمان "أمي الغالية" التي تألمت لألمي وفرحت لفرحي وغمرتني بحبها وحنانها، إلى من تقف بجانبني دائماً ونجّاني بفضل دعواتها، والتي علمتني أن الحياة صبر وعمل وعزيمة، بارك الله في عمرها ومنحها الصحة والعافية.

إلى من سعى وشقى لأنعم بالراحة والهناء الذي لم يبخل بشيء من أجل دفعي في طريق النجاح، الذي علمني أن أرتقي سلم الحياة بالحكمة والصبر والتسامح، إلى قدوتي في الحياة "أبي العزيز" لك مني كل التقدير والاحترام.

إلى أختي العزيزة "سهيلة" وإلى سندي في الحياة أخي "جواد"، أنتم أحبتي وفرجتني في الأوقات الصعبة.

وإلى زميلتي في العمل وصديقتي "بن سنوسي رجاء" التي تقاسمت معي عناء هذا العمل، وإلى كل من ساهم في إخراج هذا العمل من قريب أو من بعيد فلهم مني كل الشكر والتقدير.

صافية

شكر و عرفان

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة وأزكى التسليم، نشكر الله المعين على فضله وتوفيقه لنا في إنجاز هذا العمل وإتمامه.

كما نتقدم بخالص شكرنا وفائق التقدير إلى أستاذنا الفاضل "عبد القادر رويس" الذي أشرف على إعداد مذكرتنا وأعاننا على إتمامها، ونشكره على صبره والمجهودات الذي بذلها بإرشاداته ونصائحه القيمة والمفيدة.

ولا يفوتنا في هذا المجال أن نتقدم بخالص شكرنا إلى كل أساتذة قسم الحقوق بجامعة "بلحاج بو شعيب" الذين لم ييخلوا علينا بنصائحهم وتوجيهاتهم.

دون أن ننسى شكر الأساتذة المناقشين الذين تكبدوا عناء قراءة هذا البحث ومناقشته فلهم منا كل الاحترام والتقدير.

قائمة أهم المختصرات:

أولاً: باللغة العربية

- ج.ر: الجريدة الرسمية
- ع: العدد
- م: المجلد
- ق: قانون
- ق.أ: قانون الأسرة
- ق إ م إ: قانون الإجراءات المدنية والإدارية
- ق ع: قانون العقوبات
- ص: الصفحة
- ص ص: من الصفحة إلى الصفحة
- دج: دينار جزائري

ثانياً: باللغة الإنجليزية

UN : United Nations

O.I.T: International Labour Organization

مقدمة

يعتبر العمل حقا من الحقوق الأساسية للإنسان باعتبار أنه يكفل كرامته ويساعد في الحفاظ على إنسانيته، فهو الضامن الأول في تحقيق المستوى المعيشي اللائق للفرد وأسرته، كما أنه يرتبط ارتباطا وثيقا بالأمن الاقتصادي الذي عادة ما يفتح المجال للأفراد في ممارسة مختلف الحقوق الاجتماعية والثقافية إضافة للاقتصادية، ويعد عمل المرأة في وقتنا الحالي ومشاركتها للرجل في الحياة العملية سمة تتصف بها المجتمعات المعاصرة والمتطورة، فبعد عقود من الكفاح المكثف والمستمر ضد التهميش واستصغار مكانتها في عالم الشغل، استطاعت المرأة العاملة في العقود الأخيرة أن تقوم بإرساء وفرض مجموعة متنوعة من المبادئ والشروط التي ساعدت في حماية حقها في العمل وتكثيف القوانين المرتبطة بالعمل مع طبيعة المرأة الفيزيولوجية وخصوصيتها، فالنساء باعتبارهم نصف الطاقة البشرية في أي مجتمع فإن دخولهن لعالم الشغل مع قدم المساواة مع الرجل في جميع الميادين يمثل فرصة كبرى لاستغلال المورد البشري الأنثوي في المساعدة في تحقيق التنمية الاقتصادية في البلاد وفي العالم أجمع، ولا يتحقق ذلك إلا بإدماجها في سوق العمل لتثبت كفاءتها وجدارتها لتحصل على مكانتها في سوق العمل، ولذلك قامت العديد من التشريعات سواء كانت على المستوى الدولي أو الداخلي باتخاذ تدابير وإجراءات متمثلة في تطبيق مبادئ المساواة بين الجنسين والقضاء على التضييق التي تتعرض لها المرأة في بحثها عن العمل والتميز الذي تواجهه بعد حصولها على الوظيفة، فعمل المرأة يعتبر من المواضيع المتشعبة والمتفرعة التي اتخذت مكانة هامة في تساؤلات وبحوث أهم الفقهاء والمفكرين والواضعين للقوانين على مر العصور، فمشاركة المرأة للرجل في الحياة العملية لم يكن بمحض الصدفة أو حدث بين ليلة وضحاها بل هو ثمرة عصور من المشاركة، حيث أن عملها يعود تاريخه لآلاف السنين وخلافا للمعتقد السائد في وقتنا الحالي أن العلاقة التقليدية بين الرجل والمرأة كانت قائمة على عمل الرجل خارجا واهتمام المرأة بالمنزل والأطفال داخلا لذلك كانت المجتمعات أكثر استقرارا، ولما لهذا التصريح من بعض الصحة إلا أنه يمكن دحضه بالتصريح بأن عملها كان يكمل الآخر وذلك للمشاركة الهامة التي كانت وما زالت تقوم بها المرأة في مجال الزراعة والنسيج والصناعة والإنتاج المتمثلان في خياطة الملابس كالغزل والنسيج ومنتجات الألبان كالزبدة والجبن، فعموما كانت تقوم المرأة بصنعها وبيعها للرجل وفي حالة عدم توفره فقد كانت تتولى هي زمام الأمور بنفسها بالدخول لسوق التجارة بالرغم من الظلم والخطر الذي كانت تتعرض له فقط لكونها امرأة، ومع بزوغ فجر الإسلام في بداية القرن السابع عشر فقد أعطى لعمل المرأة مكانة جديدة فالدين الإسلامي حررها من قيود القمع وساواها مع الرجل، حيث ذكر هذا الأمر في العديد من الآيات القرآنية ونذكر قوله تعالى: "يَأَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ" ¹ فتوضح الآية الكريمة أن جميع الناس متساوون بغض النظر عن جنسهم أو عرقهم فالتفاضل يكون بالعمل الصالح فقط،

¹ - الآية 13 من سورة الحجرات.

ومن السنة النبوية يمكننا ذكر الحديث الشريف فعن أم المؤمنين عائشة رضي الله عنها أن الرسول صلى الله عليه وسلم قال: "إنما النساء شقائق الرجال"¹ فهذا الحديث يسلط الضوء على أهمية المساواة بين الجنسين في الحقوق والواجبات، كما قام الدين الإسلامي بتكريس حقها في التقه والتعلم في الدين ومختلف شؤون الحياة بالإضافة إلى أنه حصن حقوقها المالية والاجتماعية وأتاح لها الحق في العمل وذلك بدون الإخلال بدورها المتمثل في تربية النشء الصالح والاعتناء بأسرتها.

ومن جهتها قامت التشريعات الوضعية بسن قوانين تضمن حماية المرأة بصفة عامة والمرأة العاملة بصفة خاصة وتجلى ذلك في أواخر القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين تزامنا مع الثورة الصناعية التي شهدت توافدا غفيرا للنساء على سوق الشغل وخصوصا في الحربين العالميتين الأولى والثانية، ففقدان اليد العاملة الذكورية كان عاملا أساسيا لتشغيل النساء، أين تعرضن لأبشع المخالفات والمضايقات لذلك قامت الحركات النسوية والمتعلقة بحقوق الإنسان المطالبة بالحماية لها وأهمها هي منظمة الأمم المتحدة² ومنظمة العمل الدولية³ OIT التي راعت المرأة خصوصا في العديد من اتفاقياتها، وبدوره قام المشرع الجزائري منذ الاستقلال بالحرص على تعزيز دور المرأة في المجتمع من خلال توفير التعليم والتكوين المهنيين اللذان يمكنانها من اكتساب المؤهلات اللازمة لدخول سوق العمل، كما قام بالمصادقة على مختلف المعاهدات الدولية الحامية للمرأة العاملة وإصدار القوانين الداخلية الموافقة لها مع احترام الهوية الإسلامية للمرأة الجزائرية، كما عمل المشرع على تعزيز مكانتها وضمان سلامتها البدنية والمعنوية خصوصا وأنه في وقتنا الحالي هنالك عدد كبير من النساء الخريجات والحاصلات على أعلى الشهادات في مختلف المجالات الجاهزين للعمل والآملين فيه حياة أفضل.

ولهذه الدراسة أهمية لكل باحث في مجال حقوق الإنسان عامة كونها تهتم بجانب مهم وخاص جدا ألا وهو حقوق المرأة العاملة، والمتمثلة في التعرف وإلقاء الضوء على أهم مظاهر الحماية القانونية المقررة لفائدة المرأة العاملة في تشريعات العمل الدولية عامة والجزائرية خاصة.

¹ - أخرجه الإمام أحمد في باقي مسند الأنصار، من حديث أم سليم بنت ملحان برقم 5869.

² - الأمم المتحدة: منظمة دولية أنشأت في عام 1945، وتتكون حتى الآن من 193 دولة عضو وتسترشد الأمم المتحدة في مهمتها وعملها بالأهداف والمقاصد المتحدة، الواردة في ميثاق تأسيسها، على الموقع العربي الرسمي للأمم المتحدة، <http://www.un.org.ar>، تاريخ الإطلاع 25/06/08 على الساعة 13:00.

³ - منظمة العمل الدولية: وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة تعمل على تعزيز العدالة الاجتماعية وحقوق الإنسان وحقوق العمل المعترف بها دوليا، على الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية <http://www.ilo.org>، تاريخ الإطلاع 25/06/08 على الساعة 16:00.

وعلى ضوء ما سبق عرضه فستكون الإشكالية المطروحة في هذه الدراسة مفادها:

إلى أي مدى كرسّت النصوص القانونية حماية المرأة العاملة في ظل التشريع الجزائري؟

وللبحث في موضوعنا اعتمدنا على عدة دراسات سابقة منها:

- الضمانات المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري والمقارن -دراسة مقارنة- أطروحة دكتوراه للدكتورة سي فضيل زهية.
- الحماية القانونية للمرأة العاملة دراسة مقارنة في القانون الدولي والقانون الجزائري -دراسة مقارنة- أطروحة دكتوراه للدكتورة طاوسي فاطنة.
- حماية المرأة العاملة بين الشريعة والقانون -دراسة تحليلية وصفية- مذكرة ماستر للطالبتين هذيبلي إيمان، براحلية زهرة.

وبخصوص الهدف المتوخى من هذه الدراسة هو:

التوصل إلى ما مدى التزام المشرع الجزائري بوضع إجراءات حمائية للمرأة العاملة، ومدى تطابقها مع المعاهدات والاتفاقيات الدولية المصادق عليها بالإضافة إلى مدى نجاح هذه الإجراءات في حماية المرأة العاملة لتساهم في مسيرة التنمية الوطنية.

لقد واجهنا أثناء دراستنا لهذا الموضوع عدة صعوبات يمكن تلخيصها في:

- قلة الدراسات المتخصصة في الموضوع.
- ضيق الوقت لإعداده لأن مجال الدراسة فيه عميق ومتشعب يتضمن عدة جوانب.

للإجابة على الإشكالية المطروحة سابقا قمنا بالاعتماد على المنهج الوصفي وذلك في وصف واستعراض أهم الحقوق المقررة للمرأة العاملة، وكذلك استعملنا المنهج التحليلي الذي يقوم بجمع واستقراء النصوص القانونية المتعلقة بالمرأة العاملة، وللإجابة على الإشكال المطروح سابقا قمنا بالاعتماد على خطة ثنائية حيث تطرقنا في الفصل الأول إلى الحقوق المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري، أما في الفصل الثاني قمنا بعرض الآليات المؤسسية لحماية المرأة العاملة.

الفصل الأول:

الحقوق المقررة للمرأة

العاملة في التشريع الجزائري

الفصل الأول: الحقوق المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري

احتلت المرأة منذ القدم مكانة بارزة وهامة في كل نواحي الحياة فكانت دائما جنبا إلى جنب مع الرجل، وهذا الوجود القوي والحضور البارز لها جعلها تدخل ميدان الشغل، فالمرأة العاملة وخصوصا في وقتنا الحالي تعد حجر الزاوية في بناء مجتمع متطور ومزدهر، وقام المشرع الجزائري عقب الاستقلال باستغلال الديموغرافية النسائية في المجال الاقتصادي لبناء وطن قوي ومستقل، فقام بالأخذ بمبدأ المساواة وذلك بالمصادقة على عدة اتفاقيات دولية أهمها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948¹ حيث ذكر فيه أنه يحق للإنسان مهما كانت خلفيته العرقية أو الدينية أو الجنسية بالتمتع بجميع الحقوق المذكورة في هذا الإعلان بدون أي تمييز، كما قامت بالمصادقة على اتفاقية "سيداو" المتعلقة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة² والتي نصت على ضرورة اتخاذ جميع التدابير اللازمة لمحاربة التمييز ضد المرأة في ميدان العمل، أما داخليا فقد لجئ المشرع الجزائري لتكريس مبدأ المساواة من خلال الدساتير، فقد ذكر في عدة دساتير الدور المهم الذي تلعبه الدولة في تحقيق المساواة بين المرأة والرجل عامة وخصوصا في مجال العمل أين جعل واجب فرض المساواة بين الجنسين في الإلتحاق بالعمل³، بالإضافة لذكره لهذا المبدأ ووضعه في المادة 17 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل⁴.

من خلال ما تم ذكره سابقا نلاحظ أن المشرع الجزائري قام بحماية للمرأة العاملة بتقسيم الحقوق المقررة لها إلى قسمين، حيث سيتم في "المبحث الأول" مناقشة الحقوق العامة المقررة لها من الحق في العمل، الحق في الأجر بالإضافة للحق في الراحة والعطل القانونية، أما في "المبحث الثاني" فسيتم التطرق إلى الحقوق

¹ - المادة 2 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي صدر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 217، المؤرخ في 10 ديسمبر 1948، صادقت عليه الجزائر بموجب المادة 11 من دستور 1963، ج ر رقم 64، المؤرخة في 10 سبتمبر 1963: "لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق المذكورة في هذا الإعلان، دونما تمييز من أي نوع، ولا سيما التمييز بسبب العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين...."

² - اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، المعتمدة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 18 ديسمبر 1979، صادقت عليها الجزائر بالمرسوم الرئاسي رقم 96-51 المؤرخ في 22 يناير 1996، ج ر ع 6 المؤرخة في 24 يناير 1996.

³ - الفقرة 1 من المادة 68 من دستور سنة 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 20-442 بتاريخ 30 ديسمبر 2020، ج ر ع 9، سنة 2020: "تعمل الدولة على ترقية التصانف بين الرجال و النساء في مجال التشغيل...."

⁴ - المادة 17 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أويل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر ع 17 المؤرخة في 25 أويل 1990، المعدل والمتمم.

المهنية للمرأة العاملة المتمثلة في الحق في الحماية الاجتماعية، الحق النقابي، بالإضافة للمساواة في حق الترقية وحق التكوين والتعليم.

المبحث الأول: الحقوق العامة المقررة للمرأة العاملة

دخول المرأة لعالم الشغل يضعها في مواجهة حتمية للعديد من الصعوبات حيث تجد نفسها في معادلة طرفها الثاني هو الرجل هذه المعادلة التي كانت في الغالبية الكبرى من التاريخ تميل لصالح الرجل، لكن التطورات الحاصلة في عصرنا الحالي والموجة التي احتلت العالم في المساواة بين الجنسين خصوصا في العقود الأخيرة، جعلت التشريعات تنص بشكل مخصص على تحقيق الموازنة والتكافؤ واحترام مبدأ المساواة بين الجنسين في التشغيل¹، وما يترتب عنه من حقوق مثل الحق في العمل والحق في الأجر المتساوي مثلها مثل نظيرها العامل، وكل هذا يدخل في الحقوق العامة للمرأة في ميدان العمل، حيث سيتم تقسيم مبحثنا هذا إلى مطلبين سنتطرق في "المطلب الأول" إلى حق المرأة في العمل وحقها في الأجر المتساوي أما بالنسبة "المطلب الثاني" فسيتم عرض الحق في الراحة والحق في العطل القانونية.

¹ - سي فضيل زهية، الضمانات المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري المقارن، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017-2018، ص 2.

المطلب الأول: الحق في العمل والحق في الأجر

إن من أهم الحقوق التي يعنى لها أهمية خاصة هي الحق في العمل للمرأة الذي يمكن المرأة من الحصول على وظيفة بدون أي صعوبات أو تضييقات من قبل أي شخص أو جهة، لذلك وجب تطويق هذا الحق بنصوص خاصة وصريحة تعمل على حمايته وضمان تطبيقه، في مقابل الحق في العمل نجد الحق في الأجر الذي تتعرض العديد من النساء حول العالم لانتهاكات صادمة فيه باعتبارها الحلقة الأضعف في المجتمع فيميل العديد من أرباب العمل من عدم الدفع لها، أو التقليل من أجرتها مقارنة بالرجل العامل، لذا وجب على المشرع وضع احتياطات وتدابير تعمل على منح المرأة العاملة الأجر المتساوي والمستحق مقابل العمل المنجز من قبلها¹.

الفرع الأول: الحق في العمل

موضوع عمل المرأة كان وما زال من المواضيع الشائكة التي أثارت العديد من التساؤلات فالعديد من المفكرين ورجال الدين يرون أن دورها لا يتجاوز المنزل في الاعتناء بالزوج والأولاد لبناء مجتمع مستقر ومتماسك، لكن ما فشل هؤلاء الأشخاص في رؤيته هو أنه في العديد من الحالات عمل المرأة لا يكون خيارا بل ما فرضته عليها متاعب الحياة مثل: الأرملة، المطلقة التي ليس لها من يعيلها، النساء العاملات في دول العالم الثالث المتعرضات للفقر المدقع، كما أن التضخم في الأسعار والحالة الاقتصادية الغير مستقرة أضعفت إمكانية معظم الأسر في الاعتماد على دخل واحد، ونرى هنا أن الشريعة الإسلامية كانت سباقة في هذا المجال فكان لها موقف وسطي حيث جعلت عمل المرأة مسموحا لكن بضوابط شرعية، فقد اتجه جمهور الفقهاء بالقول بأن أصل المرأة هو الوقار في بيتها لكن إذا لم تجد من ينفق عليها ويعيلها فلها الحق في الخروج والبحث عن عمل يتناسب مع طبيعتها كامرأة².

أما المشرع الدولي فقد أخذ الموثيق والاتفاقيات الرسمية كوسيلة للتعبير عن دعمه التام لعمل المرأة مثلها مثل الرجل، فحسب الإعلان العالمي لحقوق الإنسان جعل من العمل حقا أساسيا لكل إنسان دون تمييز الجنس فجعلت العمل هو حق كل إنسان في العالم³،

¹ - تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 116.

² - فؤاد شراد، كمال العرفي، حق المرأة العاملة في ال عطل والراحة الخاصة بين تشريعات العمل الجزائرية وأحكام الفقه الإسلامي، م 5، ع 3، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية، قسنطينة، ص 660.

³ - الفقرة 1 من المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المرجع السابق: "لكل شخص حق العمل.....".

كما قام بالأخذ بمبدأ المساواة بين الجنسين في مجال العمل، فتعد الاتفاقية الدولية رقم 111 الصادرة عن منظمة العمل الدولية التي قامت باستبعاد التمييز أو التفضيل في الوظيفة في مادتها الأولى، وكان لهذه الاتفاقية صدى واسع في الساحة الدولية حيث فرضت على الدول المصدقين عليها إصدار تشريعات والقيام بالإجراءات لتطبيق هذا المبدأ على أرض الواقع ومن بين هذه الدول الجزائر¹، تماشياً مع التشريعات العالمية قام المشرع الفرنسي بالأخذ بمبدأ المساواة بين الجنسين في مجال التوظيف ووضع آليات فعالة في الميدان تضمن المساواة وعدم التمييز على أساس الجنس في مجال التوظيف، النقل، الفصل، أو عدم تجديد عقد العمل، وإضافة إلى هذه الضمانات السابقة الذكر فإن المشرع الفرنسي قام بمضاعفة حماية مبدأ المساواة وذلك من خلال فرض عقوبات مالية وجنائية على مخالفات أحكام القانون المتعلق بتوظيف النساء، وأعطى للنقابات وبعض الجمعيات حق التأسس كطرف مدني في قضايا التمييز في مجال التشغيل على أساس الجنس².

أما المشرع الجزائري فقد قام بإقرار مبدأ المساواة في كل الدساتير الذي أصدرها منذ الاستقلال إلى آخر دستور سنة 2020 وذلك في المادة 68³ منه الذي نصت على ضرورة عمل الدولة على تطبيق مبدأ التساوي بين الجنسين في سوق التشغيل، وقد تضمنت كل القوانين المتعلقة بالعمل المتعاقبة في البلاد هذا المبدأ انطلاقاً من الأمر 31-75 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص وانتهاءً بالقانون رقم 90-11، حيث أن هذا القانون جاء تطبيقاً لدستور 1989 الذي دخل الرأس مالية للبلاد بالتخلي عن النهج الاشتراكي وتبني النهج الليبرالي أو ما يتم تسميته بمصطلح اقتصاد السوق، فنرى أن هذا القانون كان صريحاً في وضع المساواة بين الرجل والمرأة في مجال العمل كقاعدة عامة ومنع أي تمييز بين الجنسين قد يؤثر على فرص حصولهما على منصب الشغل⁴، حيث تتضمن الفقرة الثالثة من المادة 6 من نفس القانون على أن للعامل حقوق عديدة في إطار علاقة العمل التي يكون منها الحماية التي يحضى بها العامل في شغل فقط المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم⁵.

¹ - تاج عطاء الله، المرجع السابق، ص 94.

² - نفس المرجع، ص ص 97-98.

³ - المادة 68 من دستور سنة 2020، المرجع السابق.

⁴ - تاج عطاء الله، المرجع السابق، ص 100.

⁵ - الفقرة 3 من المادة 06 من القانون رقم 90-11 المرجع السابق: " الحماية من أي تمييز لشغل منصب ما غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم...."

كما نص في المادة 17 على أنه كل الأحكام التي ينص عليها في أي اتفاقية أو البنود المنصوص عليها في عقد العمل والتي يكون من شأنها التمييز والتفرقة بين العمال والعاملات في أي مجال سواء كان تمييزا أساسه السن أو الأجر أو الخلفية الاجتماعية فيكون هذا الحكم باطلا¹.

كل هذه المواد تقر وبشكل واضح على المبدأ الذي يقوم عليه القانون الوطني المتعلق بعلاقات العمل حيث أنها تكرس مبدأ المساواة في التشغيل وتمنع أي تمييز بين العمال رجالا ونساء، ولم يكتفي المشرع الجزائري بإقرار هذا المبدأ فقط بل وضع ضمانات إضافية لحماية العاملات الإناث متمثلة في عقوبات من غرامات مالية وحبس، وذلك في المادة 99 من القانون 17-11 المتضمن لقانون المالية لسنة 2018: "يعاقب بغرامة من 100.000 دج إلى 200.000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامها إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل كما وردت في المادة 17 من هذا القانون، ويعاقب المخالف في حالة العود بغرامة من 200.000 دج إلى 500.000، وبالحبس من شهر (1) إلى ثلاثة أشهر، أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط²."

الملاحظ أن كل هذه النصوص كرست مبدأ المساواة ومنعت أي تمييز عند التوظيف أساسه الجنس، لكن المشرعين لم يتوقفوا عند هذا الحد بل أحاطوها بمجموعة من الآليات الميدانية الداعمة لهذا المسعى مثل: العمل المشترك بين العمال والهيئات المعنية ومنظمات أصحاب الأعمال على تقبل وتطبيق هذه السياسة، ويكون ذلك بتقديم البرامج التعليمية لنشر هذا المبدأ وتوعية الناس بحقوقهم وإصدار التشريعات الداخلية الملائمة والمتماشية مع سياسة المساواة، بالإضافة لأخذ السلطة الوطنية لزام الأمور في مسألة توجيه ضمان تطبيق هذا المبدأ في إدارات التوجيه والتدريب المهني والالتحاق بالوظائف³.

¹ - المادة 17 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق: "تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية.....".

² - المادة 99 من القانون رقم 17-11 المؤرخ في 8 ربيع الثاني 1439 الموافق لـ 27 ديسمبر 2017، المتعلق بقانون المالية لسنة 2018، ج ر ع 76 المؤرخة في 9 ربيع الثاني 1439 الموافق لـ 28 ديسمبر 2017.

³ - تاج عطاء الله، المرجع السابق، ص 102.

الفرع الثاني: الحق في الأجر

يعرف الأجر من الناحية الفقهية على أنه المقابل المادي الذي يلتزم صاحب العمل بتقديمه للعامل مقابل عمله وبذلك يكون كل من الأجر والعمل سببا للالتزام بالآخر¹، فالأجر يشكل الحافز الأساسي الذي يعمل الإنسان من أجله، حيث أنه يمثل بالنسبة للمرأة العاملة مفتاح الحماية الاقتصادية، ويكون ذلك بتقديم لها أجرة مناسبة تتراوح مع المجهود الفكري والعضلي الذي قدمته أثناء تأدية عملها، ينبغي لهذا الأجر أن يكون متساويا مع الأجر المقدم للعامل الذي أدى نفس العمل ويكون ذلك بجعل سياسة الأجور قائمة على عدة عوامل مثل: مدة العمل، نوعية المنتج المصنوع وكميته، كما يجب تحفيزها على الاجتهاد والازدهار من خلال الحوافز والتعويضات.

كان المشرع الدولي سابقا في تحديد أسس المساواة في الأجور بين الجنسين في سوق العمل، فالمادة²³ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في فقرتها الثانية نصت على مبدأ عدم التمييز في الرواتب المستحقة عن العمل المتساوي بين العمال، وكذلك الاتفاقية الدولية رقم 100 الصادرة عن منظمة العمل الدولية التي نصت المادة الأولى منها في فقرتها (ب) على ما يلي: "تشير عبارة (مساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل) إلى معدلات الأجور المحددة دون تمييز بسبب اختلاف الجنس".³ كما تتضمن العديد من التشريعات العربية نفس المبدأ عندما يتعلق الأمر بتساوي الأجور بين الجنسين منها على سبيل المثال المشرع المصري أخذ بنفس المبدأ في التساوي بين العمال والعاملات في مادته الـ 35 من قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003، وكذلك القانون القطري أخذ بها في قانون العمل رقم 14 لسنة 2004 في مادته الـ 93 إضافة للقانون البحريني في المادة 39 من قانون العمل في القطاع الأهلي رقم 36 لسنة 2012.⁴

¹ - طاوسي فاطنة، الحماية القانونية للمرأة العاملة دراسة مقارنة في القانون الدولي والقانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019-2020، ص 213.

² - الفقرة الثانية من المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المرجع السابق: "الجميع الأفراد دون أي تمييز الحق في أجر متساو على العمل المتساوي".

³ - المادة 1 من اتفاقية العمل الدولية بشأن المساواة في الأجور لسنة 1951، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الـ 34، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.

⁴ - طاوسي فاطنة، المرجع السابق، ص 214.

أما المشرع الجزائري فقد نص صراحة على مبدأ تقاضي المرأة نفس أجر الرجل للعمل المتساوي بدون أي تمييز، الأمر الذي تم تناوله في نص المادة 84 من القانون رقم 90-11 التي أوجبت على أرباب العمل ضمان تساوي الأجور بين جميع العمال بدون أي تفرقة في جميع الأعمال المتساوية في القيمة¹، أما من حيث حماية الأجر المستحق فقد أخذ المشرع بمنح الأفضلية لتسديدها للعمال وتسبيقها على أي ديون أخرى، وذلك حسب المادة 89² من قانون العمل السابق ذكره، إضافة للأجر الأساسي فإن المرأة العاملة تستفيد كذلك من علاوات وتعويضات مختلفة ترتبط بنتائج العمل المتحصل عليها والإنتاجية، من أجل تحفيز العاملات على مزيد من المجهودات والعمل الجاد من أجل الازدهار والتطور في مكان الشغل، كما تستفيد من منح ذات طابع عائلي يتم ذكرها وتحديدها في التشريع المعمول به.

يتضح من المعلومات السابقة ذكرها أن المشرع الجزائري اهتم بشكل خاص بالمرأة العاملة من خلال وضع قواعد قانونية وتنظيمية تتوافق مع المعايير الدولية، يهدف من خلال هذا الاهتمام إلى توفير الحماية الضرورية مما يمكن المرأة من المشاركة الفعالة في التنمية المستدامة والمحافظة على دورها الاجتماعي في تماسك الأسرة³.

¹ - المادة 84 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق: "يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز."

² - المادة 89، المرجع نفسه: "تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها."

³ - عمر طويل الساق جمال الدين، ربيعي بشري، حقوق المرأة في تشريعات العمل والضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي صالحى أحمد، 2020-2021، ص 22.

المطلب الثاني: الحق في الراحة والعطل القانونية

إن أغلب التشريعات الحديثة بما فيها التشريع الجزائري يقر بالحق في الراحة والعطل بوصفه حقا ثابتا ما يجعل المرأة العاملة تتمتع براحة أسبوعية وأخرى سنوية، وهذا إضافة للعطل المرضية كعطلة الأمومة أو بمناسبة فترة الرضاعة¹، وهذا ما نص عليه الدستور لسنة 2020 في الفقرة الرابعة من المادة 66² حيث أقر بأن الراحة حق مضمون لكل العمال رجالا ونساء، ويضمن القانون شروط ممارسته، فالحق في الراحة والعطل لا يخص المرأة العاملة فقط بل يعد التزاما على المستخدم وذلك حسب الفقرة الخامسة من المادة رقم 35³ والمادة 144 من قانون العمل الجزائري، لكن قد تطبق عليها بعض الاستثناءات وهذا ما سيتم التطرق إليه في الحق في الراحة (الفرع الأول) والحق في العطل القانونية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الحق في الراحة

كرست العديد من المواثيق الدولية والقوانين الوطنية الحق في الراحة، وجعلته حقا لصيقا بالحق في العمل، وهو عبارة عن حق متضمن لجملة من العطل والإجازات منها ما يكون مخصصا للجميع بدون تمييز ومنها ما يعد استثناءا حسب ظروف العامل أو العاملة على وجه الخصوص فعادة ما تضطر للانقطاع عن العمل فترة من الزمن⁴، وما يقصد بالراحة هنا هو العطلة الأسبوعية التي تكون عادة يومين لكن بعض القطاعات والأعمال المحددة تكون يوما واحدا فقط، حيث نرى أن المجتمع الدولي قد قام بتبني هذا الحق من خلال اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 14⁵ بشأن الراحة الأسبوعية في المجال الصناعي لسنة، حيث ذكرت في المادة 2 في فقرتها الأولى أنه جميع المشتغلين في أي منشأة صناعية لهم الحق في راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متعاقبة.

¹ - عمر طويل الساق جمال الدين، ربيعي بشري، المرجع السابق، ص 20.

² - المادة 66 من دستور سنة 2020، المرجع السابق: "الحق في الراحة مضمون ويحدد القانون شروط ممارسته...."

³ - الفقرة 5 من المادة 5 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق: يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: الراحة....."

⁴ - سري فضيل زهية، المرجع السابق، ص 174.

⁵ - الاتفاقية رقم 14 بشأن الراحة الأسبوعية -الصناعة- لسنة 1921، الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 3 بتاريخ 25 أكتوبر 1921، صادقت عليه الجزائر في 19 أكتوبر 1962.

قام المشرع الجزائري بتكريس الحق في الراحة حسب الفقرة الرابعة من المادة 66 من التعديل الدستوري لسنة 2020، وحددت الأصل بالنسبة للمدة القانونية للعمل بـ 40 ساعة عمل في الأسبوع¹ أو 33 أو 173 في الشهر وجب أن تتخلل مدة العمل القانونية 24 ساعة تخصص للعطلة الأسبوعية عادة ما يكون يوم الجمعة تطبيقاً لما ذكرته المادة 33² من القانون 90-11: "حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع، وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة"، واختيار يوم الجمعة راجع لما يحمله هذا اليوم من اعتبارات وواجبات دينية يفترض مراعاتها وهو ما تذهب إلى تطبيقه معظم الدول الإسلامية، على غرار الدول الإسلامية الأخرى فقد ترك المشرعان التونسي والمغربي الأمر لصاحب العمل أي يمكن له أن يحدده بالاختيار بين الجمعة، السبت، الأحد، أما المشرع الفرنسي فقد حدد هذه الراحة بيوم الأحد³ كما يمكن التطرق إلى تأجيل يوم العطلة الأسبوعية إلى يوم آخر وذلك لضرورات اقتصادية أو لضرورات تنظيم الإنتاج وذلك حسب المادة 37⁴ من القانون السابق ذكره، كما يمكن أن تكون هذه الراحة تناوبية إذا كان نشاطها لا يسمح لها بالتوقف عن العمل فيها يوم العطلة.

الفرع الثاني: الحق في العطل القانونية

أصبح تكريس حق المرأة العاملة في الحصول على عطلة قانونية بمختلف المناسبات العادية والاستثنائية أمراً متفقاً عليه في مختلف التشريعات العمالية على غرار زميلها العامل⁵، فقام المشرع الدولي بإصدار الاتفاقية الدولية رقم 132⁶ التي تنص على مبدأ منح العطل السنوية المدفوعة الأجر لكل عامل،

¹ - مغزيز عبد السلام الوجيز في قانون العمل، دار هومة للنشر، بو زريعة - الجزائر، 2018، ص 49.

² - المادة 33 من القانون رقم 90-11 المرجع السابق.

³ - سي فضيل زهية، المرجع السابق، ص 174.

⁴ - المادة 37 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق: "يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر إذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الانتاج، ويحق للهيئات والمؤسسات الأخرى أن تجع الراحة الأسبوعية تناوبية إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم العطلة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة أو المؤسسة أو يضر العموم".

⁵ - هذيلي إيمان، براحلية زهرة، حماية المرأة بين الشريعة والقانون، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2021، ص 17.

⁶ - الإتفاقية الدولية رقم 132 المتعلقة بالإجازات السنوية المدفوعة الأجر، اعتمدت من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، في 20 جوان 1970.

وكذلك تم ذكر ضرورة منح العامل هذه الإجازة في المادة 50 من الاتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل¹، أما داخليا فنرى أن المشرع الجزائري قد قام بالأخذ بهذا المبدأ وجعله شرطا أساسيا للمستخدم لاعتبار عمالته قانونية وذلك حسب المادة 39² من القانون 90-11 التي تنص على أن العطلة السنوية المدفوعة الأجر هي حق للعامل وأي تنازل للعامل عن عطلته كلها أو جزء منها يعد باطلا وعديم الأثر، فيتم حساب هذه العطلة عادة على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر عمل دون تعدي المدة الإجمالية 30 يوم عن سنة العمل الواحدة، ونرى أن المشرع هنا قد اعتمد في احتساب العطلة على معيارين أساسيين هما مدة الخدمة المقدرة بسنة واحدة وكذلك طبيعة العمل ومنطقة العمل إن كانت تابعة للجنوب³، فالعاملين في الجنوب الجزائري (منطقة الصحراء عموما) يمكن أن تمتد العطل الممنوحة لهم على أساس الموقع الجغرافي، وذلك حسب المادة 42 من الأمر 96-11⁴ فعمال الجنوب يستفيدون من عطلة إضافية لا تقل عن عشرة أيام من سنة العمل الواحدة،

بينما نلاحظ أن التشريعات العربية الأخرى قد أخذت بمعايير مختلفة حددت من خلالها مدة الإجازة فنجد أن المشرع العراقي مثلا أخذ بمعيار مدة الخدمة فقط، فحددها بعشرين يوما عن كل سنة عمل بالإضافة ليومين عن كل 5 سنوات تقضيها العاملة في خدمة مستمرة لدى صاحب العمل ذاته، أما المشرع المصري فأخذ بمعيار مدة الخدمة ومعيار سن العامل، حيث تكون مدة الإجازة السنوية 21 يوما للعامل الذي أمضى في الخدمة سنة كاملة، و يتم ارتفاعها لمدة 30 يوما عندما يمضي العامل 10 سنوات أو أكثر في الخدمة، أو تجاوز سن الخمسين، ودائما على سبيل المقارنة نجد أن المشرع الفلسطيني أخذ بمعاييرين تمثلا في مدة الخدمة وطبيعة العمل المؤدى، ومدة الإجازة هي أسبوعين عن كل سنة عمل و 3 أسابيع في الأعمال الخطرة أو الضارة للعامل الذي قضى 5 سنوات في المنشأة.⁵

¹ - المادة 50 من الاتفاقية العربية رقم 6 بشأن مستويات العمل، الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية، في مارس 1976، المعدلة لاتفاقية مستويات العمل العربية رقم 1.

² - المادة 39 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق: "لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم، وكل تنازل من العامل عن عطلته أو عن بعضها يعد باطلا وعديم الأثر".

³ - طاوسي فاطنة، المرجع السابق، ص 217.

⁴ - المادة 42 من الأمر رقم 96-21 المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 09 جويلية 1996، ج ر ع 43، المؤرخة في 10 سنة 1996.

⁵ - طاوسي فاطنة، المرجع السابق، ص 218.

بالإضافة إلى أنه يمكن ذكر العطلات التي تعتبر موسمية أو يمكن القول عنها استثنائية المذكورة في المادة 35¹ من القانون المتعلق بعلاقات العمل توضح أن الأعياد الدينية والوطنية مثل: عيد الفطر، عيد الاستقلال تعتبر أيام راحة قانونية مدفوعة الأجر².

¹ - المادة 35 من من القانون رقم 90-11، المرجع السابق: "يعتبر يوم الراحة الأسبوعي وأيام الأعياد والعطل أيام راحة قانونية".

² - مغزيز عبد السلام، المرجع السابق، ص ص 50، 51.

المبحث الثاني: الحقوق المهنية للمرأة العاملة

نظرا للمكانة الحساسة للمرأة العاملة في سوق العمل والتي غالبا ما يضعها في موقع ضعيف قد يعرض حقوقها لانتهاكات بالغة ما لم يتم القيام بحمايتها، ولهذا الغرض تحديدا نرى أن المشرع الدولي عامة والجزائري خاصة قام بتكريس نصوص تشريعية مخصصة لحماية للمرأة أثناء تنفيذ العلاقة المهنية بدون وجود أي عائق قد يهدد تقدمها في سلم الشغل أو يضر بتطور مهاراتها ومعرفتها في مجال الشغل، فتكون هذه الحماية بإقرار جميع الحقوق التي تضمن للمرأة تجربة آمنة ومتساوية مع زميلها العامل الذكر، وتتمثل هذه الحقوق في الحق في الحماية الاجتماعية والحق النقابي (المطلب الأول) بالإضافة للحق في الترقية والتعليم والتكوين (المطلب الثاني)، وهذه الحماية تكتسي أهمية بالغة لأنها تسمح للمرأة في المشاركة الجادة والفعالة في تنمية المجتمع¹.

¹ - ساسري صابرينة، حماية المرأة في قانون العمل، مذكرة لنيل شهادة ماستر، قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، 2017-2018، ص 8.

المطلب الأول: الحق في الحماية الاجتماعية والحق النقابي

بالرجوع لمختلف بنود المواثيق الدولية والاتفاقيات الدولية، بالإضافة للنصوص التشريعية الداخلية فنرى بأن معظمها تركز مبدأ واحدا داخل مكان الشغل عندما يتعلق الأمر بالعمال ألا وهو التساوي بينهم على اختلاف الدين، العرق، الجنس فلا فرق بين العمال والعاملات وحقوقهم الأساسية داخل مكان الشغل، لكن هذه المساواة لم تمنع من تقرير قواعد خاصة بالنساء لا تعد تمييزية ضد المرأة وإنما فرضتها متطلبات معينة وظروف خاصة نظرا لطبيعة النساء التي تتطلب في بعض الأحيان عناية أكثر سواء من الناحية الجسدية أو الاجتماعية، وتم تقسيم هذه الحقوق إلى قسمين الحق في الحماية الاجتماعية (الفرع الأول) المتكون من الحق في الضمان الاجتماعي وحق الأمومة والرضاعة، أما القسم الثاني (الفرع الثاني) المتمثل في الحق في الترقية والحق في التعليم والتكوين.

الفرع الأول: الحق في الحماية الاجتماعية

إن الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة يتمثل في النظر إلى الحالة الأسرية لها والدور الاجتماعي المهم الذي تلعبه ومراعاتها لهذه الحالات، ويكون ذلك من خلال تمديد الحماية القانونية لها خارج مكان الشغل تبعا للحالات الخاصة لها مثل الولادة وما يليها كالرضاعة¹، ومظاهر هذه الحماية تتمثل أساسا في مايلي:

أ/الضمان الاجتماعي:

يمكن وصف نظام التأمينات الاجتماعية بالنظام الوقائي بالنسبة للعمال كافة بغض النظر عن جنسهم سواء كانوا عاملات أو عمال، فهو ينطبق على القوة العاملة كافة، وهو ينطبق على الحق في التأمين عن شيء ما مثل: التأمين عن المرض، العجز والشيخوخة، البطالة، الوفاة بالإضافة للتأمين عن التقاعد وحوادث العمل والأمراض المهنية وغيرها من الأخطار الاجتماعية، وإلى جانب هذا نذكر تمتع المرأة العاملة بحق من نوع خاص ألا وهو التأمين على الولادة.²

قامت منظمة العمل الدولية بالعديد من الجهود التي تسمح بإرساء الضمان الاجتماعي كحق اقتصادي أساسي يستطيع التمتع به جميع العاملين سواء كانوا في القطاع العام أو الخاص بعقود منتظمة أو العاملين في الاقتصاد غير المنظم المشكلين للفئة الكبرى من العاملين حول العالم، وتتمثل هذه الجهود في إلزام الدول

¹ - عبد الرحمان خليفي، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، عدد خاص، جامعة محمد الصديق، جيجل، ص 155.

² - محمودي سماح، بو حميدة عبد الكريم، حماية حقوق المرأة العاملة بين نصوص الاتفاقيات الدولية وتشريع العمل ج، المجلد 07، العدد 02، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، جوان 2020، ص 192.

بوضع تشريعات تتكفل بجميع المخاطر التي قد تصيب العامل كالمريض وكذلك العامل الفيزيولوجي الطبيعي الشيوخة الذي يقابله الحق في التقاعد الذي يمكن الحصول عليه من خلال الضمان الاجتماعي¹.

أما داخليا فقد قام المشرع الجزائري منذ الاستقلال بوضع القوانين والتعليمات من أجل إرساء مبدأ الضمان الاجتماعي، ونرى ذلك في مختلف الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر المتعلقة بهذا الحق ومن أبرزها الاتفاقية الدولية رقم 24² المتعلقة بالتأمين الصحي في مجال الصناعة لسنة 1927، كما قام بوضع القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية الذي لم يخصص المرأة العاملة بنص صريح يتحدث ويظهر خصوصيتها لكن يمكن استخلاص حقها في الاستفادة من الضمان الاجتماعي من خلال النص العام المذكور في المادة 3³ من القانون السابق ذكره على أنه لكل العمال الحق في الاستفادة من هذا القانون سواء كانوا أجراء أو ملحقين بالأجراء فهنا عبارة كل العمال دليل صريح على عدم التمييز بين العمال على اختلاف جنسهم، لكن يمكن رؤية بعض من الخصوصية في المادة الثانية⁴ من هذا القانون حيث ذكر أن التأمينات الاجتماعية تغطي عدة مخاطر من بينها خطر الولادة الذي يتعلق أساسا بالمرأة العاملة.

من خلال ما تم عرضه سابقا نرى بأن المشرع الجزائري قام بجعل المبدأ العام أنه كل من ينطبق عليه وصف العامل له الحق في التمتع بالتأمين الاجتماعي بغض النظر عن الجنس أو جنسيته أو نوع القطاع الذي ينتمي إليه أو طبيعة العلاقة التي تربطه بصاحب العمل، وفي نفس الوقت قام بجعل التأمين الاجتماعي ملزما والانضمام إليه إجباري لأنه البوابة القانونية التي تحمي العمال عامة والمرأة العاملة خصوصا من المخاطر الاجتماعية كالمريض وحوادث العمل وغيرها⁵.

¹ - محمودي سماح، بو حميدة عبد الكريم، المرجع السابق، ص 193.

² - الاتفاقية رقم 24 بشأن التأمين الصحي (الصناعة)، سنة 1927، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.

³ - المادة 3 من القانون 83-11 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 يوليو 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر ع 28، المؤرخة في 24 رمضان 1403، الموافق ل 5 يوليو سنة 1983، المعدل والمتمم: "يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء أو ملحقين بالأجراء..."

⁴ - المادة 2 نفس المرجع: "تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية: المرض، الولادة، العجز، الوفاة."

⁵ - محمودي سماح، بو حميدة عبد الكريم، المرجع السابق، ص 192.

1/التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية:

اعتبر المشرع الجزائري حوادث العمل بأنها كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل¹ فنستج من هنا الشروط الواجب توافرها في حادث العمل فالمصابة يجب عليها أن تثبت أن الضرر ناتج عن حادث عمل مفاجئ ونظراً لصعوبة إثباته ترك تكييفه لهيئة الضمان الاجتماعي، واعتبر مرضاً معدياً كل أمراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص²، وبقراءة المادة نرى أن المشرع لم يحدد أو يعرف الأمراض المهنية بل ترك أمر تحديد قائمة الأمراض التي لها مصدر مهني محتمل بالإضافة إلى الأعمال التي يتسبب بها للقرارات الوزارية، بحيث من واجب صاحب العمل أن يبلغ ويصرح لدى هيئة الضمان الاجتماعي ولمفتش العمل والمدير الولائي للصحة إذا كان يستعمل الوسائل التي يمكن أن تسبب الأضرار والأمراض المهنية للعاملة، ووسع المشرع الجزائري من مجال الأشخاص المستفيدين من التغطية الاجتماعية في المادة 3 من نفس القانون السالف الذكر وذلك بقوله أنه يستطيع الاستقادة من أحكام هذا القانون كل عامل مؤمن له اجتماعياً بمقتضى المادتين 3 و6 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، وكذلك في المادة 4 ذكر عدة فئات أخرى، حيث كان هذا التوسع لضمان حماية أكبر للعمال ضد حوادث العمل ومن بين هؤلاء العمال العاملة، فالمشرع الجزائري قام بإعطاء العاملة حقها في التغطية من مخاطر حوادث العمل والأمراض التي تكون عرضة لها في العمل، وهذا ما جعله يكرس نظاماً خاصاً للتوسيع من مجال المستفيدين من حوادث العمل والأمراض المهنية بتوفير حماية شاملة لكافة الفئات خاصة فئة النساء العاملات فقد تتعرض المرأة العاملة إلى أمراض لها علاقة بطبيعة العمل لكن تكون غير واردة في قائمة الأمراض المهنية المحددة في المادة 5 من القرار الوزاري المشترك³ خاصة مع التطور الصناعي السريع وظهور الأمراض المهنية الجديدة مثل كوفيد 19، لذلك كان من الأحسن وضع التسهيلات للاستقادة من الأداءات المقدمة للمرضى⁴.

¹ - المادة 06 من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر ع 28، الصادرة بتاريخ 5 جويلية 1983، المعدل و المتمم: "يعتبر حادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل."

² - المادة 63، المرجع نفسه: "تعتبر كأمراض مهنية كل أمراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص."

³ - المادة 5 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 5 ماي 1996، الذي يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنياً وملحقه 1 و2، ج ر ع 16، الصادرة بتاريخ 23 مارس 1997.

⁴ - معمري مبروكة، الحماية القانونية للمرأة العاملة في القانون الدولي والتشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد درايعة، أدرار، 2023-2024، ص 379، 380.

2/التأمين على التقاعد:

عرف المشرع الجزائري المعاش التقاعدي بأنه حق مالي وشخصي يستفيد منه العامل مدى الحياة¹ وتم تعريفه أيضا في المادة 5 من نفس القانون بأنه: "معاش مباشر يمنح بناء على نشاط العامل بالذات، ومعاش منقول يتضمن معاش للزوج الباقي على قيد الحياة ومعاش إلى أبناء المتوفي، ومعاش إلى الأصول."، وقد أوجب المشرع توفر جملة من الشروط لكي يستطيع العمال والعاملات الاستفادة من هذا الحق فقد حددت المادة 06 من القانون 83-12 سنين مختلفين حسب الجنس فقد جاء في نصها:

" تتوقف وجوبا استفادة العامل (ة) من معاش التقاعد على الشرطين التاليين: بلوغ سن 60 سنة على الأقل، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن خمس وخمسون (55) كاملة..."²

فنستنتج من المادة أن المشرع الجزائري حصر العامل الذكر في خانة سن واحدة عند التقاعد وهي بلوغ سن الـ 60، غير أن المرأة العاملة تتمتع هنا ببعض الأفضلية المتمثلة في 5 سنوات وذلك مراعاة للظروف الخاصة التي تمر بها المرأة مثل الولادة والأمومة والمسؤوليات العائلية، كما أن المشرع حسب التعديل الأخير لسنة 2016 للقانون رقم 83-12 قام بإضافة أنه يمكن للعامل أو العاملة أن يواصلوا العمل لمدة 5 سنوات بعد السن المذكور أعلاه، و ذلك بعد قضاء المدة القانونية اللازمة للعمل القدرة بـ 15 سنة مع الدفع المنتظم للاشتراكات الشهرية طوال مدة العمل، فللمرأة العاملة أن تتقاعد في سن الـ 55 أو 60 أو مواصلة السنوات الإضافية لغاية 65 سنة³.

3/التأمين على البطالة:

من أجل بلوغ نظام عمل عالمي أكثر اتزاناً وعدلاً دعت منظمة العمل الدولية إلى توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل التأمين على البطالة أيضاً، لذلك قام المشرع الجزائري باستحداث نظام التأمين على البطالة لتكفل بالعاملة التي فقدت عملها نتيجة تقليص عدد العمال أو بسبب انتهاء نشاط الهيئة المستخدمة،

¹ - المادة 3 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 جويلية 1983، يتعلق بالتقاعد، ج ر ع 28، الصادرة في 05 جويلية

1983، المعدل والمتمم: "يشكل معاش التقاعد حقا ذا طابع مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة."

² - المادة 6، المرجع نفسه.

³ - معمري مبروكة، المرجع السابق، ص 381.

ومن شروط استعادة العاملة من هذا التأمين أن تكون عونا مثبتا في الهيئة المستخدمة قبل تسريحها وأن تكون منخرطة في هيئة الضمان الاجتماعي لمدة قدرها 3 سنوات كما يجب أن تكون قد دفعت اشتراكات نظام التأمين على البطالة لمدة 6 أشهر على الأقل قبل انتهاء علاقة العمل.¹

4/ عطلة الأمومة:

إن عطلة الأمومة من المسائل الشائكة التي لم يتفق الفقهاء على تعريف جامع لها ولذلك يمكن تعريفها بأنها الإجازة التي تمنح للمرأة العاملة بمناسبة الوضع والمقصود بالوضع هنا هو الولادة، كما يمكن القول أنها الإجازة التي تمنح العاملة أو الموظفة للعناية بطفلها وفق الأحوال التي حددها القانون، وهنا وجب التفرقة بين الإجازة أو العطلة المرضية وبين عطلة الأمومة من خلال عامل جوهري ألا وهو أن الإجازة المرضية تستحق للعمال كافة ذكورا كانوا أو إناثا بسبب مرض أو عارض صحي أما إجازة الأمومة فتكون مخصصة للمرأة العاملة فقط تبعا لوظيفتها البيولوجية المتمثلة في الإنجاب²، نظرا للأهمية البالغة لهذه الإجازة حماية للأم وطفلها فقد تم التطرق إليها في عدة اتفاقيات دولية تضمن حقها دوليا منها الاتفاقية رقم 3 بشأن استخدام النساء قبل الوضع لعام 1919³، وكذلك الاتفاقية رقم 103 بشأن حماية الأمومة عام 1954⁴، فتناول المشرع الجزائري حق العاملة في هذه الإجازة من خلال تقسيمه لهذه الفترة حيث أنه يمكن للنساء العاملات الاستفادة من عطلة الأمومة قبل وضع المولود أي في حالة الحمل وكذلك يستفدن منها بعد وضع المولود⁵، والمشرع هنا لم يرقم التطرق لأي من تعريف عطلة الأمومة نطاق تطبيقها أو شروط الحصول عليها أو مدة سريانها فقد ترك الأمر للقانون المتعلق بالضمان الاجتماعي باعتبار أن هذه العطلة نوع من أنواع التأمينات تعرف بالتأمين على الولادة،

¹ - معمري مبروكة، المرجع السابق، ص 388.

² - سي فضيل زهية، المرجع السابق، ص 196.

³ - الاتفاقية رقم 3، بشأن استخدام النساء قبل الوضع وبعده، الصادرة عن منظمة العمل الدولية، بتاريخ 23 أكتوبر 1919، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.

⁴ - الاتفاقية رقم 103 بشأن حماية الأمومة الصادرة في 4 جوان 1954.

⁵ - المادة 55 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق: "تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به ويمكن الاستفادة أيضا من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة."

فالتشريع مكن العاملة من تعويض أجرها لتوقفها عن العمل من خلال الأداءات العينية والنقدية المقررة لها وهذه الأداءات تم تعريفها في القانون رقم 83-11 على أنها تنقسم إلى نوعين من الأداءات¹ للتأمين على الولادة، أولها الأداءات العينية التي تكون بدفع تعويضة يومية للمرأة العاملة التي تضطر بسبب الولادة إلى الانقطاع عن العمل، وكذلك الأداءات النقدية التي تكون بدفع تعويضة يومية للمرأة العاملة التي تضطر بسبب الولادة إلى الانقطاع عن العمل، حيث حدد المشرع الجزائري هذا النوع من الأداءات النقدية في حالة واحدة فقط وهي انقطاعها عن العمل بسبب الولادة، فهنا لا يعتبر هذا التعويض بمثابة أجر يرتبط شرعا بأداء العمل فالمرأة خلال عطلة الأمومة لا تقوم بأي عمل فعلي فهي هنا تستحق تعويضا وليس أجرا، أما التعويضات العينية فقد قام المشرع هنا بتعويض المرأة عن الأجر الذي تفقده بسبب انقطاعها عن العمل خلال عطلة الأمومة لتشمل أيضا توفير تعويضات إضافية تتمثل في الأداءات العينية، هذه التعويضات تغطي المصاريف المرتبطة بالحمل والولادة وما يترتب عليها بما في ذلك التكاليف الطبية والصيدلانية. أما من ناحية تقدير التعويض فقد قامت المادة 28² من نفس القانون بتحديد هذا التعويض بنسبة 100% من الأجر اليومي بعد خصم اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة.

المدة القانونية لعطلة الأمومة:

قد تقوم المرأة بوضع مولودها في ظروف طبيعية أحيانا وأحيانا قد تواجه تحديات صحية تؤثر على حالتها، مما يستدعي تغيير في المدة القانونية لعطلة الأمومة، وعليه سوف نتطرق إلى المدة العادية وغير العادية لعطلة الأمومة:

ففي المدة العادية أعطى المشرع الجزائري المرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة مدفوعة الأجر تمتد لفترة تشمل ما قبل الولادة وما بعدها، وقد تم تحديد هذه الإجازة بـ 14 أسبوعا متتاليا على الأقل و 6 أسابيع منها قبل الموعد المتوقع للولادة، وهذا ما نصت عليه المادة 12 من الأمر 96-17³، وعليه تقسم فترة الأمومة إلى فترة ما قبل الولادة وأخرى بعد الولادة مع ضرورة تقديم شهادة طبية لتأكيد بداية العطلة، أما فيما يخص المدة غير العادية ففي الجزائر يعد الخطأ في تقدير الوضع الفعلي مشكلة كبيرة، وذلك لأن الأمر

¹ - المادة 23 من القانون رقم 83-11 المرجع السابق: "تشكل أداءات التأمين على الولادة الأداءات العينية: دفع تعويضة يومية للمرأة العاملة التي تضطر بسبب الولادة إلى الانقطاع عن العمل، الأداءات النقدية: دفع تعويضة يومية للمرأة العاملة التي تضطر بسبب الولادة إلى الانقطاع عن العمل."

² - المادة 28، المرجع نفسه.

³ - المادة 12 من الأمر 96-17، المؤرخ في 6 جويلية 1996، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر ع 42، المؤرخة في 7 جويلية 1996.

يظل ضمن نطاق إجازة الأمومة المحددة بـ 14 أسبوعاً، فمن غير المنطقي في الظروف الحالية أن يتجاوز الخطأ في التقدير مدة أسبوعين فمثلاً: إذا افترضنا أن المرأة الحامل بدأت إجازتها قبل 6 أسابيع من الموعد المحتمل للولادة ثم وضعت مولودها بعد أسبوعين من هذا الموعد، فإن إجمالي المدة التي استغرقتها تكون 8 أسابيع وبالتالي يتبقى لها 6 أسابيع لتستكمل فترة 14 أسبوعاً المحددة¹.

وقد تم المصادقة على مشروع قانون يعدل ويتم القانون رقم 83-11 من قبل المجلس الشعبي الوطني والذي يتضمن تمديد عطلة الأمومة للمرأة العاملة لمدة 5 أشهر كاملة وتعويض نسبته 100% من الأجر لمدة 150 يوماً متواصلة، بالإضافة لأحكام إضافية لفائدة العاملات التي يضعن مولوداً معاقاً أو بمرض خطير المتمثلة في تمديد لمدة 50 يوماً إضافية بعد الفترة القانونية التي قد تصل إلى 165 يوماً عند الاقتضاء وذلك بعد عرض ملف طبي على مصالح هيئة الضمان الاجتماعي².

4/تنظيم الحمل والوضع:

قد تتعرض المرأة العاملة أثناء فترة حملها أو بعد الوضع إلى مضاعفات تكون في شكل أمراض للحمل أو الولادة.

المرض الناجم عن الحمل:

يمكن للمرأة العاملة في حالة مرضها أثناء حملها التوقف عن العمل، لكن يكون هذا من دون الاستفادة من التأمين على الأمومة بل تستفيد فقط من التأمين على المرض الذي يحصل عليه العمال عامة، وهذا راجع إلى أن كافة المواد المتعلقة بالتأمين على الأمومة ركزت فقط على ما بعد الولادة، فهنا حسب تأمين المرض هنا الذي يقوم بتعويض 50% فقط حسب المادة 14³ من القانون 83-11، وهذا يعد إجحافاً بحق المرأة العاملة لأنه يحرمها من حق وجب أن يكون محمياً لها⁴.

¹ - بن كواشي حدة، الحماية القانونية للمرأة العاملة في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017-2018، ص ص 44، 43.

² - الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي <https://www.mtess.gov.dz>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 25/06/08 على الساعة 18:00.

³ - المادة 14 من القانون رقم 83-11 المرجع السابق: "للعامل الذي يمنعه عجز بدني أو عقلي مثبت طبياً عن مواصلة عمله أو استئنافه الحق في تعويضه يومية تقدر كما يلي: من اليوم الأول إلى اليوم الخامس عشر الموالي للتوقف عن العمل 50% من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة."

⁴ - بن كواشي حدة، المرجع السابق، ص 44.

المرض الناجم عن الوضع :

هي المضاعفات الصحية التي يكون سببها الولادة وتقوم بوضع المرأة في حالة تمنعها من الالتحاق بالعمل، وقد قام المشرع الدولي بتنظيمه في الاتفاقية رقم 103 بجعل النساء العاملات يستفدن من هذه العطلة وقد ساوى بين جميع النساء في الحق من الاستفادة بغض النظر عن عرقها سنّها أو جنسيتها، كما لم يتم بالتمييز على أساس وضعيتها الاجتماعية فلها الحق في هذه العطلة سواء كانت متزوجة أو غير متزوجة فيشترط فقط أن تكون منتسبة إلى عمل¹، أما المشرع الجزائري فقد قام بتنظيمها حسب المادة 29² من القانون 83-11 المعدل بالأمر 96-17 فإن المرأة العاملة التي تضطر بسبب ولادة طفلها أن تتوقف عن عملها يكون لها الحق في تعويض يساوي 100% من أجرها اليومي عن الفترة التي انقطعت فيها عن العمل المقدر بـ 14 أسبوعاً متتالياً، كما يجب أن تقدم شهادة طبية منذ تاريخ الانقطاع عن العمل خصوصاً إذا كان قبل وضع المولود³.

5/حق الرضاعة:

تعرف الرضاعة في الشريعة الإسلامية أنها ما يصل إلى معدة الطفل من لبن امرأة، وقد شرع الإسلام رضاعة الطفل من أمه مراعاة لمصلحته وحفاظاً على حياته، وتم توضيح أحكام الرضاعة في الإسلام في كتاب الله وسنة نبيه إذ حُضيت هذه الأحكام بأهمية كبيرة لقوله تعالى: "والوالدات يرضعن أولادهن حولين كاملين لمن أراد أن يتم الرضاعة"⁴، وهذه الآية تدل على أن الرضاعة الطبيعية يجب أن تستمر لمدة سنتين كاملتين إذا كان ممكناً، أما المواثيق الدولية مثل اتفاقية منظمة العمل الدولية فتركز على حماية حقوق المرأة العاملة المرضعة مما يعكس أهمية دعم الأمومة في بيئة العمل كما أكدت المادة 10 من الاتفاقية الدولية لحماية الأمومة رقم 3 لسنة 1919 على أنه للأم العاملة الحق في إرضاع طفلها طبيعياً من خلال الاستفادة من فترات توقف يومية أو من خلال التحقيق من ساعات عملها اليومية للقيام بذلك، ويستوجب على القوانين الوطنية في كل دولة تحديد المدة الزمنية المخصصة يومياً للإرضاع وعدد فتراتها بالإضافة إلى تنظيم إجراءات تقليل ساعات العمل اليومية، وتعديل فترات التوقف للإرضاع أو تقليل ساعات العمل اليومية بمثابة

¹ - بن صالح عادل، حقوق الأم العاملة بين التشريع الدولي والتشريع الوطني، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 04، العدد 02، مخبر قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2019، ص 557.

² - المادة 29 من القانون رقم 83-11، المرجع السابق.

³ - بن كواشي حدة، المرجع السابق، ص 44، 45.

⁴ - الآية 233 من سورة البقرة.

ساعات عمل فعلية مستحقة الأجر¹، ولقد عززت المنظمة هذه الاتفاقية بالعديد من التوصيات، من أبرزها التوصية رقم 95 التي أكدت في نص المادة² 6 منها على أنه من الضروري وضع تسهيلات للعاملات المرضعات من خلال مدة لا تقل عن ساعة ونصف يوميا والسماح لهن بتغيير فترات الرضاعة، وكذلك المادة 5 من نفس التوصية: "حظر عمل المرضعة ليلا وساعات العمل الإضافية....."³، أما التوصية 191 أكدت على تكييف فترات الرضاعة ومدتها تبعا للاحتياجات الخاصة بعد تقديم شهادة طبية بذلك ينبغي أن يكيف عدد فترات الرضاعة وطولها تبعا للاحتياجات الخاصة بناء على تقديم شهادة طبية أو أي شهادة ملائمة أخرى تحددها هذه القوانين⁴، على الرغم من مصادقة الجزائر على اتفاقية العمل الدولية الخاصة بحماية الأمومة إلا أن المشرع الجزائري لم ينص بشكل صريح على حق العاملة في فترة الرضاعة ضمن قانون علاقات العمل.⁵

تضمن القانون الجزائري عدة نصوص تعزز حقوق المرأة العاملة المرضعة بما يضمن التوفيق بين دورها كأم وواجباتها المهنية، فتتص المادة 233 من الأمر 31-75 على أنه: "تتمتع الأمهات اللواتي يرضعن أطفالهن ساعة واحدة ساعة واحدة لهذا الغرض في اليوم خلال ساعات العمل و مدفوعة الأجر وذلك مدة سنة واحدة ابتداء من تاريخ الولادة ولا تدخل هذه الساعات في الفترات الأخرى من الراحة المقررة خلال يوم العمل ويمكن أن توزع على فترتين كل منهما ب 30 دقيقة وذلك بناء على طلب المعنية."⁶، كذلك نص المرسوم رقم 22-302 على وجوب رفع مدة الرضاعة إلى ساعتين كل يوم تكون هاتين الساعتين مدفوعتين الأجر يبدأ حسابها من تاريخ الولادة إلى غاية 6 أشهر التالية، ثم تتحول إلى ساعة واحدة بالنسبة للأشهر الموالية.⁷

¹ - هذيلي إيمان، براحلية زهرة، المرجع السابق، ص 27.

² - المادة 6 من التوصية رقم 95 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة، سنة 1952: "ضرورة تقديم تسهيلات للعاملات المرضعات من خلال إفادتهن من مدة لا تقل عن ساعة ونصف يوميا والسماح لهن بتغيير فترات الرضاعة"

³ - التوصية رقم 95، المرجع السابق.

⁴ - المادة 07 من التوصية رقم 191 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة، لسنة 2000: "ينبغي أن يكيف عدد فترات الرضاعة وطولها تبعا للاحتياجات الخاصة بناء على تقديم شهادة طبية أي شهادة ملائمة أخرى تحددها هذه القوانين و الممارسات الوطنية."

⁵ - بلعيدون عواد، حق المرأة العاملة المرضعة بين التشريع والواقع، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مجلد ر 18، العدد 02، الجزائر، 2019، ص 163.

⁶ - الأمر رقم 31-75، المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، المؤرخ في 29 أفريل 1975.

⁷ - المادة 46 من المرسوم التنفيذي رقم 22-302، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، المؤرخ في 8 سبتمبر 2022: "الرفع من المدة إلى ساعتين كل يوم مدفوعتي الأجر يبدأ حسابها من تاريخ الولادة إلى غاية 6 أشهر التالية ثم ساعة واحدة بالنسبة للأشهر الموالية."

الفرع الثاني: الحق النقابي

إن التساوي في تقلد مناصب الشغل وغيرها من المواضيع المتعلقة بالعمل لا يكفي من أجل خلق بيئة متساوية من التمييز بين الجنسين وتكون آمنة لهن، بل يجب للوصول إلى ذلك إدخال صوتها وجعله مسموعا داخل نقابات العمال من أجل تمثيلها في كل نواحي عالم الشغل وللقيام بذلك قام المشرع الدولي أولا بتكريس هذا الحق للعمال كافة وذلك في المادة الثامنة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966¹ فذكر: "تتعهد كل الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي: حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية..."، كما تم ذكر حق التمثيل النقابي كحق عام مضمون لكل العمال ذكورا كانوا أو إناثا في المادة الـ 8 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام 1966².

من خلال المواد المذكورة نلاحظ أن هذا الحق تمت كفالته لكلا الجنسين بدون أي تفرقة، وتكمن أهميته بالنسبة للمرأة العاملة في كونه العامل الجوهري الذي يحقق للعاملات المشاركة القوية والفعالة في المطالبة بحقوقها والدفاع عنها بالإضافة لمساعدتهم في تحسين ظروف العمل بالنسبة للمرأة، وكل هذا يتم من خلال ضمان حقها في الانضمام إلى النقابات والمنظمات والاتحادات النقابية³، أما داخليا فقد قام المشرع الجزائري بتكريس الحق النقابي حسب المادة 69⁴ من دستور سنة 2020 التي نصت على: "الحق النقابي مضمون ويمارس بكل حرية في إطار القانون..."، كما تم ذكر هذا الحق في القانون 90_11 المتعلق بعلاقات العمل حيث جعله المشرع الجزائري من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العامل⁵، فهو الحق الذي يضمن لهن الدفاع عن مصالحهن المادية والمعنوية في شكل تكتل يقوي مركزهم في مواجهة صاحب العمل، ونظرا للحضور القوي للعنصر الأنثوي في مراكز العمل وإقبال المرأة على الشغل في مختلف المجالات، كان لا بد من تفعيل دورها داخل هذه النقابات من أجل تمكينها من إيصال مشاكلها وترقية دورها إلى دور فعال داخل مكان الشغل، لأنه مهما اهتم النقابيون من الرجال بمشاكلها ودافعوا عن حقوقها فإنهم يقعون عاجزين عن

¹ - العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الصادر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة، الدورة 21،

المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، صادقت عليه الجزائر في 16 ماي 1989، ج ر ع 20، المؤرخة في 17 ماي 1989.

² - العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200، د 21، المؤرخ في

16 ديسمبر 1966، صادقت عليه الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-67، المؤرخ في 16 ماي 1989، ج ر ع 20،

المؤرخة في 17 ماي 1989.

³ - معمري مبروكة، المرجع السابق، ص 30.

⁴ - المادة 68 من دستور 2020، المرجع السابق.

⁵ - المادة 5 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق: "يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: ممارسة الحق النقابي،

التفاوض الجماعي، المشاركة في الهيئة المستخدمة..."

الإمام بكل بمشاكلها ومتطلباتها، لأنها تختلف عن مشاكل الرجال من عدة نواحي بدءا بالطبيعة المميزة للمرأة العاملة كمسؤوليتها المزدوجة بين المنزل والعمل كما أنها قد تتعرض لمضايقات لا يتعرض لها الرجال عادة مثل:

مشكلة التحرش الجنسي داخل أماكن الشغل¹، وعلى الرغم من الدور المهم الذي تلعبه المرأة داخل هذه المؤسسات، إلا أن عملها يتعرض لعدة عقبات بدءا بالنظرة الدونية للمرأة والتقليل من شأنها وصولا إلى إسكاتها وعدم أخذ صوتها أو عيباء إيصاله على محمل الجد، لكن كل هذه المشاكل والمعوقات لم يخف من حماس المرأة ورغبتها في تحقيق المساواة لأنها ما زالت تصر على إثبات نفسها وكسر القيود التقليدية، وذلك واضح في الميدان من خلال رؤية دخولها في مجالات كانت في ما مضى حكرا على الرجال وتوليها لمناصب عالية في النقابات العمالية ناهيك عن المشاركة في الإضرابات المنظمة، بالإضافة للعمل المكثف للجمعيات النسوية.

¹ - محمودي سماح، بو حميدة عبد الكريم، المرجع السابق، ص ص 193، 194.

المطلب الثاني: الحق في الترقية والحق في التعليم والتكوين

إن مبدأ المساواة من المبادئ التي كافحت البشرية من أجل تحقيقها على مر العصور في جميع مجالات الحياة، ونظرا للتقدم الكبير الحاصل في بداية القرن الماضي من الناحية الاقتصادية، وظهور المصانع المختلفة التي احتاجت لليد العاملة قبلها حاجة النساء ورغبتهن في الاستقلالية المالية وظروف معيشية أفضل، مما أدى إلى دخول النساء لعالم الشغل بأعداد ومجالات كانت حكرا على الرجال في ما مضى، تطلب هذا الأمر مساواة مهنية بين الجنسين، ويترتب عن مبدأ المساواة المهنية هذا بين الجنسين والتحاق المرأة بسوق العمل عدة حقوق وجب مراعاة تطبيقها وحمايتها من أي خطر قد يضعها في موضع ضعيف لا يمكن تطبيقها أو لا يسمح حتى للمرأة العاملة بالمطالبة بها، ومن أهم هذه الحقوق هو الحق في الترقية (الفرع الأول)، بالإضافة للحق في التعليم والتكوين المهني (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الحق في الترقية

تعد الترقية حقا من الحقوق الأساسية المكرسة من أغلب التشريعات العمالية، باعتبارها الجزاء المعنوي والمادي الذي يتلقاه الموظف أو العامل المثابر والطموح، فالترقية هي الحافز الرئيسي الذي يبرز كفاءة العامل وقدرته على إتقانه لعمله، مما يشجعه على مواصلة جهوده والعمل على التحسين من مستواه المهني والاجتماعي¹، فتستحق المرأة العاملة التقدم في السلم المهني على غرار كل العمال إذا أثبتت جدارتها ويكون هذا بشرطين أساسيين هما توفر المنصب أي وجود منصب شاغر نتيجة تقاعد عامل سابق أو فتح فرع أو مجال جديد في مكان العمل بالإضافة للكفاءة المهنية بمعنى توفر فيها كل المؤهلات اللازمة كالأقدمية والتجربة في الميدان، فالترقية تتخذ شكلان هما: الترقية في الدرجة التي تكون داخل السلم المهني، أما الشكل الثاني فيتمثل في الترقية في المنصب والتي يتم تقريره من طرف أرباب العمل الذين يتمثلون عادة في إما المستخدم أو الإدارة التي تعمل بها المرأة، واكتساب الترقية في الدرجة غالبا ما يكون متوقفا فقط على فترة العمل الزمنية التي تحددها الاتفاقات الجماعية وتكون أيضا على حسب قانون الوظيفة العمومية في القطاع الإداري.²

¹ - معمري مبروكة، المرجع السابق، ص 82.

² - وسيم حسام الدين الأحمد، الحماية القانونية للمرأة العربية، الطبعة الأولى، الوراق للنشر والتوزيع، -عمان- الأردن،

2019، ص 191.

كما تم ذكر المساواة في الترقية بين النساء والرجال في العمل والتشجيع على ترقية المرأة العاملة في المادة 68¹ من دستور سنة 2020، كما تجلت أهم مظاهر الاهتمام بالترقية للمرأة العاملة على المستوى الدولي في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979 التي كفلت في مادتها الـ 11² حق المساواة في الترقية في العمل دون تمييز بسبب الجنس، بالإضافة للإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي نص في مادته الـ 10 على ضرورة اتخاذ الدول الأطراف كل التدابير اللازمة لمساواة المرأة بالرجل في الحياة الاقتصادية والاجتماعية وبالتالي ضمان حق الترقية في العمل³.

الفرع الثاني: الحق في التعليم والتكوين المهني

يقصد بالتعليم والتكوين المهنيين تأهيل العمال في مراكز الشغل كالمصانع والمؤسسات من أجل تحسين ورفع مستواهم المهني لمزاولة مهام جديدة في العمل، ومواكبة التطور عن طريق تنظيم الملتقيات والندوات الدراسية في مختلف المجالات⁴، فباعتبار أن حق المرأة في التعليم والتدريب هو نقطة البداية بالنسبة لمعظم الحقوق ووسيلة لضمانها حرص المشرع الجزائري على المصادقة على الاتفاقيات الدولية الداعمة لهذه الحقوق أهمها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979 (اتفاقية سيداو) حيث تذكر المواد 10 و 11 وجوب المساواة بين الرجل والمرأة في مجالي التعليم والتكوين⁵، وكذلك يمكن ذكر البروتوكول الإفريقي لحقوق المرأة الذي نص بشكل صريح في مادته الـ 12 على وضع المرأة في قدم المساواة مع الرجل في التعليم وتدريب⁶، أما داخليا فوجب القول أن المشرع الجزائري حرص على توفير الإمكانيات اللازمة لتكوين وتدريب العمال بغض النظر عن جنسهم في مختلف المجالات والنشاطات، حيث تنص المادة 65 من التعديل الدستوري لسنة 2020 على ضمان الدولة حق التعليم والتكوين ومبدأ المساواة في الالتحاق بهما، ونجد المادة 57 من قانون علاقات العمل تنص على ضرورة تنظيم كل مستخدم دورات ونشاطات لتحسين مستوى عماله،

¹ - المادة 68 من دستور 2020، المرجع السابق.

² - المادة 11 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، المرجع السابق.

³ - هذيلي إيمان، براحلية زهرة، المرجع السابق، ص 20.

⁴ - هذيلي إيمان، المرجع نفسه، ص 12.

⁵ - محمودي سماح، بوحميده عبد الكريم، المرجع السابق، ص 190.

⁶ - بروتوكول الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان و الشعوب بشأن حقوق المرأة في إفريقيا، المعتمد من طرف الدورة الثانية لمؤتمر الإتحاد الإفريقي، صادقت عليه الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 16-254 المؤرخ في 27 سبتمبر 2016، ج ر ع 58، المؤرخة في 5 أكتوبر 2016.

ثم نجد المادة التي تليها أي المادة 58 توضح أن متابعة هذه التكوينات والمشاركة فيها يقع واجبا على عاتق العمال¹، ولم يكتفي المشرع بذكر التدريب والتعليم في الدستور والقانون المتعلق بعلاقات العمل، بل تم ذكره أيضا في الأمر رقم 03-06 فكرس حق العامل في التعليم والتكوين بصفة عامة بما في ذلك المرأة العاملة.²

¹ - هذبيلي إيمان، براحلية زهرة، المرجع السابق، ص 13.

² - المادة 38 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ع 46 المؤرخة في 16 يوليو 2006.

لما سبق وتعرضنا له في هذا الفصل من دراستنا لموضوع الحقوق المقررة من طرف المشرع الجزائري للمرأة العاملة، حيث تم التطرق في المبحث الأول إلى الحقوق العامة المقررة لها من حق في العمل المقرر كحق دستوري والحق في الأجر الذي تم ذكره في الدستور وتنظيم كيفية تلقيه من خلال القوانين الوضعية كالقانون المتعلق بعلاقات العمل، كما تم ذكر الحق في الراحة والعطل القانونية، أما في المبحث الثاني فقد تم التطرق إلى الحقوق المهنية للمرأة في عالم الشغل من حق في الحماية الاجتماعية الضامن لها التعويض عند حدوث حوادث العمل والمرض وحمايتها عند فقدان شغلها بالتأمين على البطالة، وكذلك تم التطرق هنا إلى ما يميز المرأة العاملة عن الذكر العامل ألا وهي قدرتها على الإنجاب فتحتاج لعطلة الأمومة التي تكون قبل وضع المولود وبعد الوضع، أما الحق النقابي فهو ما يمكنها من إيصال صوتها وتمثيلها في المحافل العمالية، بالإضافة للحق في الصعود في السلم الوظيفي من خلال الترقية التي تمنح لها بناء على كفاءتها وعملها المثابر، وأخيرا قمنا بذكر الحق في التعليم والتكوين في مختلف المجالات من أجل تحسين مستوى العاملة.

الفصل الثاني:

الحماية الجزائرية للمرأة العاملة

الفصل الثاني: الحماية الجزائرية للمرأة العاملة

تعتبر المرأة العاملة ركيزة أساسية في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية لأي مجتمع، لذلك أصبح من الضروري وجود قوانين تكفل الحماية الجزائرية لها لضمان حقوقها والحفاظ على كرامتها، حيث قدم المشرع الجزائري عدة ضمانات لحماية هذه الحقوق من خلال القوانين الداخلية المختلفة¹ فيعتبر كل من قانون العمل وقانون العقوبات وسائل جوهرية تهدف لحماية حقوق المرأة وضمان سلامتها في بيئة العمل، وذلك في حالة تعرضها للتمييز أو التحرش أو أي أعمال مضرّة قد تشكل خطرا على صحتها، بالإضافة لتحقيق الحماية الوظيفية واستقرار مكان عملها قبل الإقرار بالمسؤولية الجزائرية لصاحب العمل هذا الأمر دعى إلى استحداث آليات و ضمانات قانونية في تشريع العمل لتوفير حماية فعالة لها وتمكن القضاء الاجتماعي من أداء دوره بشكل مناسب في هذا المجال، إضافة إلى هذا وجب ذكر مفتشية العمل والقضاء اللذان يلعبان دورا مهما في حماية حقوق المرأة العاملة، حيث تقدم مفتشية العمل الدعم اللازم للنساء اللواتي يتعرضن للتحرش والتمييز على أساس جنسهن، بينما يتولى القضاء الفصل في القضايا المتعلقة بها.

تبعا لما تم ذكره سابقا فسيتم التعرض في (المبحث الأول) إلى الضمانات القانونية داخل مفتشية العمل، بتخصيص (المطلب الأول) في قانون العمل و(المطلب الثاني) في قانون العقوبات، أما(المبحث الثاني) فسيكون لدراسة الآليات المؤسساتية وذلك بتقسيمه في (المطلب الأول) دراسة دور مفتشية العمل، و(المطلب الثاني) لدراسة دور القضاء.

¹ - هاشمي وليد، بو غدة سفيان، الحماية الجزائرية للمرأة العاملة، شهادة ماستر، قانون جنائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2023-2024، ص 36.

المبحث الأول: الضمانات القانونية داخل مفتشية العمل

تعد مفتشية العمل وسيلة أساسية لحماية الضمانات القانونية للمرأة العاملة في الجزائر حيث تتولى هذه الهيئة مسؤولية تنفيذ رقابة فعالة، التحقيق في الشكاوي المقدمة وتقديم الإرشادات اللازمة إضافة إلى السعي لتطبيق الحماية الخاصة التي يضمنها القانون لهذه الفئة من العاملين ، فعمل المرأة في الوقت الحالي يعد ضرورة حتمية لمواكبة تطورات العصر الحديث، ومراعاة للمعايير النفسية والاجتماعية للمرأة تبني المشرع الجزائري أحكاما خاصة لتنظيم تشغيل النساء، وذلك على غرار التشريعات الدولية المقارنة جاءت هذه الأحكام في إطار تدابير الحماية التي تهدف إلى الحفاظ على سلامة العاملة وحقوقها، حيث يمنع تشغيلهن خلال ساعات الليل إلا بترخيص صادر عن مفتش العمل، وذلك إلى جانب توفير الحماية لها من جميع أنواع التحرش الجنسي أثناء تأديتها لمهامها داخل المؤسسة¹، وهذا ما تضمنه قانون العمل وفي حالة مخالفة الأحكام قرر تشريع العمل عقوبات جزائية، وهو ما سنسعى إلى تحقيقه من خلال تسليط الضوء على الحماية التي يضمنها قانون العمل الجزائري في (المطلب الأول) مع الحفاظ على صحتها وسلامتها وضمن عدم تعرضها للإعتداء في بيئة العمل، وذلك عبر الآليات والتدابير العقابية المنصوص عليها في قانون العقوبات (المطلب الثاني).

¹ - عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 151.

المطلب الأول: الحماية المقررة في قانون العمل

باعتبار أن الجزائر مثلها مثل باقي الدول أولت اهتماما كبيرا لعانون العمل فقد أولى المشرع الجزائري اهتماما خاصا بالمرأة العاملة ، حيث عمل على تكريس الضمانات وحماية حقوقها في مجال علاقات العمل في القطاع الخاص بالإضافة إلى السعي نحو تحسين ظروف عملها¹، ويرجع ذلك إلى كون المرأة العاملة تختلف عن الرجل من حيث طبيعتها الفيزيولوجية ومن حيث قوة التحمل وبناء على هذه الاعتبارات قام المشرع الجزائري بوضع حدود وقيود تفرض على أرباب العمل عند استخدام النساء، حيث نجد أن القانون منع استخدام النساء في الأعمال الليلية كمبدأ عام وكذلك منع استخدامها في الأعمال الضارة والشاقة² فيرتكز الأمر تحديدا على الوظائف التي تتضمن التعامل مع المخاطر الجسدية والصحية كتصليح الآلات أو التعامل مع المواد الكيميائية³، وكل هذا دفع المشرع إلى توفير حماية خاصة لها تتجلى في منع القيام ببعض الأعمال (الفرع الأول) بالإضافة إلى حظر عمل المرأة في أوقات معينة مع وجود استثناءات لهذا الحظر (الفرع الثاني).

الفرع الأول: حظر تشغيل المرأة في أعمال معينة

المشرع الجزائري يبقى حريصا على الحيلولة بين المرأة والأعمال الشاقة التي تفوق طاقتها والتي تتطلب جهدا كبيرا مما يسبب لها تعباً ومشقة، إلا أنه لم يشر إلى هذا النوع من الحظر في القانون المتعلق بعلاقات العمل، إذ تم تحديده بموجب عدة نصوص سابقة ولاحقة لهذا القانون⁴، حيث نص الأمر 75-31 على أن حماية الأولاد والنساء واجبة في محيط العمل ويجب التأكيد على ضرورة توفير ظروف عمل آمنة ومنع استخدام النساء والأطفال في مراكز عمل غير صحية وفي الأعمال التي تتطلب جهدا يفوق قدراتهم البدنية مما قد تؤثر على صحتهم، كما تبرز أهمية الأخلاق وفي العمل إذ تمنع القصر من كلا الجنسين في،

¹ - معمرى مبروكة، المرجع السابق، ص 290.

² - بن أحمد محمد، الحماية الجزائرية للحقوق العمالية في التشريع ج والتشريع المصري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2014-2015، ص 25.

³ - بو سحبة جيلالي، الحماية القانونية للمرأة العاملة في تشريع العمل ج والتشريعات المقارنة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2009-2010، ص 72.

⁴ - نجية عراب ثاني، الحماية القانونية للمرأة العاملة من العنف والاعتداء في التشريع الجزائري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، م 10، ع 01، 2023، ص ص 461، 460.

الأعمال التي تتنافى مع القيم الأخلاقية سواء من حيث طبيعة العمل أو الظروف المحيطة به¹، وتحدد شروط تطبيق الفقرة السابعة ونوع الأشغال الممنوعة بموجب القرارات التي تصدر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية، الملاحظ أن المشرع الجزائري حظر تشغيل النساء في مراكز العمل غير الصحية أو الخطرة أو الشاقة حيث جاء النص عاما فيما يتعلق بتحديد هذه الأماكن تاركا تفصيل هذه المادة لقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية، غير أن القانون الأساسي العام للعامل لم يدخل أي تغييرات جديدة، حيث صدر القانون رقم 88-07² المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل و الذي تم تفصيله في المرسوم التنفيذي 91-05³ الذي جاءت أحكامه مطابقة للاتفاقية الدولية 119⁴، ولم يفرق المشرع بين الجنسين فيما يخص الحماية والوقاية من مخاطر الآلات إذ منع استخدامها أو بيعها أو تأجيرها إذا كانت لا تتوفر على وسائل الحماية⁵، وأضاف إلى ذلك عمل المناجم والمصانع لأنه يعتبر تعطيلا للكفاءات والقدرات ويعتبر تعديا على خلق الله لقوله الكريم عز وجل: {الذي أحسن كل شيء خلقه}⁶، وقوله أيضا: {لا يكلف الله نفسا إلا وسعها}، بالإضافة بالإضافة إلى تعزيز الحماية الخاصة بالنساء العاملات بشكل عام والحوامل بوجه الخصوص وكذلك الأمهات اللاتي لديهن أطفال على الأقل دون السنين ويكون ذلك بالمراقبة الطبية اللازمة، وقام كذلك بمنع تشغيلها في رفع الأشياء الثقيلة نظرا لما تسببه لها من إجهاد، كما قام بحظر الأعمال التي تتم تحت سطح الأرض نظرا لما تسببه من ضغوط حيث اتبع المشرع هذه القواعد من خلال:

أولاً: منع تشغيل النساء في الأعمال التي تمتاز برفع الأثقال

قام المشرع الجزائري بمنع تشغيل النساء في الأعمال التي تتطلب رفع أو سحب أو حمل الأوزان الثقيلة، كما وضع سقفا للوزن الذي يسمح للعاملات بنقله يدويا عند عدم توفر الآلات، وحدد ذلك بحد أقصى

¹ - المادة 260 من الأمر 31-75، المرجع السابق: "يمنع استخدام النساء والأولاد المتدربين منهم في مراكز عمل غير صحية أو مضرية وكذلك الأعمال التي تتطلب جهدا يتناسب مع قوتهم ومضرة بصحتهم، كما يمنع استخدام القصر من الجنسين في أشغال تتنافى مع الأخلاق بالنظر لطبيعتها و الظروف التي تتم فيها."

² - القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المؤرخ في 26 جانفي 1988، ج ر ع 4، المؤرخة في جانفي 1988.

³ - المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، المؤرخ في 19 جانفي 1991، ج ر ع 04، المؤرخة في 23 جانفي 1991.

⁴ - الإتفاقية الدولية رقم 119 المتعلقة بالوقاية من الآلات الصادرة في 04 جوان 1963، صادقت عليها الجزائر بموجب الأمر رقم 69-42، المؤرخ في 03 جوان 1969، ج ر ع 56، المؤرخة في 01 جويلية 1969.

⁵ - عمر طويل الساق جمال الدين، ربيعي بشري، المرجع السابق، ص 23.

⁶ - الآية رقم 07 من سورة السجدة.

قدره 25 كلغ للمسافات القصيرة¹ بموجب المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05² المتعلقة بالحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل وقد نصت على ما يلي: "أما العاملات الإناث والعمال القصر فأقصى الحمولة خمسة وعشرون كلغ"، فمن خلال هذا النص نرى أن المشرع الجزائري قد اتبع روح الاتفاقية الدولية رقم 127³ الصادرة عن منظمة العمل الدولية، رغم أنها لم تحدد الأوزان بشكل دقيق ورقمي بل اكتفت فقط بوضع الإطار العام، وكلفت الدول المنضمة إليها بتحديد الأوزان القصوى التي لا يسمح للنساء بتجاوزها وذلك وفقا للتوصية رقم 128⁴ المتعلقة بنفس الموضوع حيث تناول أهمية حماية النساء العاملات من المخاطر الصحية المتعلقة بالنقل اليدوي للحمولات على أن يكون الوزن المسموح للنساء يكون أقل من الوزن المسموح للرجال وكذلك عدم تكليفهن بنقل الأحمال يدويا إلا في الحالات الضرورية، كما ينبغي تقليل الوقت الذي تقضيه النساء في الرفع والحمل والإنزال، بالإضافة لحظر تكليفهن ببعض التي تتطلب جهدا كبيرا في النقل اليدوي وعدم تكليف أي امرأة حامل أو في فترة ما بعد الولادة بنقل الأحمال بناء على توصية من طبيب مؤهل لحماية صحتها وصحة طفلها، تجدر الإشارة إلى أنه ما قام به المشرع الجزائري بتحديد الوزن الذي يمكن للمرأة رفعه إلى 25 كلغ، يعتبر خطوة تنظيمية تهدف إلى ضمان صحة وسلامة العاملات وحمايتهن من الأعمال الثقيلة التي قد تؤثر على صحتهن⁵.

ثانيا: حظر تشغيل النساء تحت سطح الأرض

يبدو أن المشرع الجزائري وفق النصوص المقررة لم يشير صراحة إلى منع تشغيل النساء تحت سطح الأرض بداية من الأمر 75-31 المتعلق بالعلاقات الفردية، حيث ذكر الأمر في المادة 260⁶ منه السالفة الذكر،

¹ - بوعزيز ليندة، المرأة في قانون العمل الجزائري، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، م 06، ع خاص، تيزي وزو، 2021، ص 275.

² - المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، المرجع السابق.

³ - الاتفاقية الدولية رقم 127، المتعلقة بالحد الأقصى للأثقال التي يسمح لعمال واحد بحملها، الصادرة عن منظمة العمل الدولية في دورتها الـ 51، في جوان 1967.

⁴ - الفقرة ب من البند 6 من التوصية رقم 128 الصادرة عن منظمة العمل الدولية، المتعلقة بالحد الأقصى للوزن الذي يسمح للعامل الواحد بحمله، سنة 1968، صادقت عليها الجزائر في 12 جوان 1969: "حظر تكليف مثل هؤلاء العاملات ببعض الوظائف المحددة التي تدخل في النقل اليدوي للأحمال التي تعتبر شاقة بصورة خاصة."

⁵ - بن كواشي حدة، الحماية القانونية للمرأة العاملة في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017-2018، ص 31.

⁶ - المادة 260 من الأمر 75-31، المرجع السابق.

بما أن المشرع لم ينص صراحة على منع عمل النساء تحت سطح الأرض يمكن فهم ذلك من النصوص العامة بأن هذا النوع من العمل مشمول ضمن هذه الإطارات وبالتالي يمكن اعتبار المناجم على سبيل المثال مراكز غير صحية وخطيرة ومتعبة للمرأة¹، فعدم توضيح منع تشغيل النساء تحت سطح الأرض يمكن تفسيره لعدة أسباب منها تركيبة المجتمع الجزائري بعاداته وتقاليده لا يمكن للمرأة فيه أن تقتحم هذا المجال فهو محتكر من قبل الرجال، ولا يعقل في الوقت الحاضر أن نختر فتاة جزائرية للعمل تحت سطح الأرض إلا في بعض الحالات داخل المؤسسة الذي يكون الوضع مقبولا، ولحد الآن لم يصادق المشرع الجزائري على الاتفاقية الدولية رقم 245² الصادرة سنة 1935 المتعلقة بمنع تشغيل النساء تحت سطح الأرض، غير أنه وضع رقابة طبية صارمة على جميع العمال خاصة النساء قبل قبولهم للعمل في المؤسسات، حيث يتعين على الجميع الخضوع لفحوص طبية مسبقة ويكون لطبيب العمل السلطة في تحديد مدى أهلية العامل لممارسة مهنة معينة، هذا الأمر الذي يؤدي حتما إلى رفض تشغيل النساء بسبب عدم توفر القوة والجهد الكافيين لممارسة هذا النوع من العمل³.

أما بالنسبة للمستخدمين الذين لا يراعون تطبيق القانون فقد نص القانون 88-07 في مادته الـ 38 على أنه: "يعاقب كل من شغل النساء في أعماق تفوق طاقتهن غرامة من 500 إلى 1500، في حالة العود يعاقب بالحبس من 3 أشهر إلى 6 أشهر وبغرامة 2000 دج إلى 4000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط⁴."

وبالنسبة للحماية المقررة للمرأة العاملة عند تعاملها مع المواد الكيميائية السامة بحيث يتعرض العامل للإصابة بأمراض مهنية نتيجة التعامل مع هذه المواد لفترة معينة، وذلك وفقا للمادة 02 من المرسوم التنفيذي 05-08⁵ الذي يحدد القواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل.

¹ - عطاء الله تاج، المرجع السابق، ص 306.

² - الاتفاقية الدولية رقم 45 بشأن استخدام المرأة تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها، الصادرة في 04 جوان 1935.

³ - عطاء الله تاج، المرجع السابق، ص 308.

⁴ - المادة 38 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المؤرخ في 26 جانفي 1988، ج ر ع 4، المؤرخة في جانفي 1988.

⁵ - المادة 02 من المرسوم التنفيذي 05-08 المؤرخ في 08 جانفي 2008، المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل، ج ر ع 04، سنة 2005.

نظرا للخطر الذي يواجهه العمال في هذا المجال قام المشرع الجزائري بحظر تشغيل المرأة الحامل في الأعمال التي تتعرض فيها للإشعاعات الأيونية، وهذا ما نصت عليه المادة 14 من المرسوم رقم 86-132¹، أما فيما يخص توفير الحماية القانونية للمرأة العاملة عند التعامل بمادة الأميانت فوجد تأسيسها القانوني في المرسوم الرئاسي رقم 99-95² المتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت، الذي يقال عنه أن أحكامه جاءت بشكل عام وأحال إلى النصوص التنظيمية لتبين كيفية تطبيقها حيث جاءت في شكل قرارات وزارية منها القرار الوزاري المشترك بين كل من وزارات الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، الصناعة والعمل والضمان الاجتماعي المتعلق بحماية العمال من أخطار استنشاق مادة الأميانت³، الذي أوجب على المستخدم بالتصريح لدى مفتشية العمل وهيئة الضمان الاجتماعي المختصين إقليميا وكذلك تبليغ طبيب العمل المفتش لمديرية الصحة والسكان بالولاية، عن النشاطات التي قد يتعرض لها العمال إلى استنشاق غبار الأميانت وفي الوقت ذاته يقوم بإعلام العمال بالأحداث والحوادث التي يحتمل أن تعرضهم إلى الاستنشاق غير العادي لغبار هذه المادة⁴، فباختصار نرى أن مجال المواد الكيميائية والإشعاعات تمثل مجالا تقنيا بحثا، يتطلب إجراء بحوث ميدانية معمقة من قبل متخصصين لفهم آثار هذه المواد على العمال المعرضين لها، لذا نقترح اتخاذ تدابير حماية كافية تشمل منع النساء من العمل في هذه المجالات، نظرا للنقص الملحوظ في الوسائل التكنولوجية المستخدمة للمراقبة بالإضافة إلى ضعف الإطار التقني المؤهل في هذا المجال⁵.

¹ - المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 86-132 المؤرخ في 27 ماي 1986، الذي يحدد قواعد حماية العمال ضد أخطار الإشعاعات الأيونية و القواعد المتعلقة بمراقبة حيازة و استعمال المصادر الإشعاعية والأجهزة التي تتولد عنها أشعة أيونية، ج ر ع 29.

² - المرسوم التنفيذي رقم 99-95 المؤرخ في 19 أبريل 1999، المتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت، ج ر ع 29 لسنة 1999.

³ - قرار وزاري مشترك بين كل من وزراء الصحة، السكان، إصلاح المستشفيات، الصناعة، العمل والضمان الاجتماعي، المؤرخ في 01 جوان، 2003، المتعلق بحماية العمال من أخطار استنشاق غبار الأميانت، ج ر ع 07 لسنة 2004.

⁴ - ساسي صبرينة، المرجع السابق، ص 90.

⁵ - عطاء الله تاج، المرجع السابق، ص 304.

الفرع الثاني: حظر تشغيل النساء في أوقات معينة

قامت التشريعات العمالية بتنظيم تشغيل النساء العاملات بأحكام تختلف عن تلك المطبقة على العمال بشكل عام خاصة فيما يتعلق بالعمل الليلي، وقد وضع المشرع الجزائري مبدأ عامل يتعلق بهذه المسألة مع وجود استثناءات ترد عليه.

أولاً: المبدأ العام لمنع تشغيل النساء ليلاً

صادقت الجزائر في 19 أكتوبر 1962 على الاتفاقية الدولية رقم 89 لسنة 1948¹ المتعلقة بعمل النساء ليلاً، والتي تهدف إلى منع تشغيل النساء في الأوقات الليلية، تماشياً مع هذه الاتفاقية تم تبني مبدأ الحظر ضمن أحكام القانون رقم 90-11، وقد جاء هذا المبدأ صريحاً فيه حيث نصت المادة 29² على منع المشرع الجزائري المستخدم من تشغيل النساء العاملات في الأعمال التي تتم خلال الليل التي قد تكون بالنسبة لهن أكثر صعوبة وخطورة، من جانب آخر يمنع المشرع الفلسطيني من حيث المبدأ تشغيل النساء خلال ساعات الليل وفقاً للمادة 1/101 من قانون العمل التي تنص على حظر تشغيل النساء أثناء الليل، مما يعكس رغبة المشرع هنا على غرار نظيره الجزائري في الحرص على مصلحة المرأة العاملة من خلال الاستناد على مجموعة من التدابير الحمائية الإيجابية المتعلقة بعمل النساء ليلاً، وذلك نابع من قناعتهم بأن العمل الليلي يتعارض مع القواعد الطبيعية والفطرية حيث يختص النهار للعمل والليل للراحة والنوم، بالإضافة للمخاطر الصحية التي قد تصيب المرأة نتيجة العمل ليلاً، فالأمر يمتد ليشمل تأثيرات سلبية على حياتها العائلية والاجتماعية³، وبدوره قام المشرع الجزائري بتوفير الحماية للمرأة العاملة في هذا المجال من خلال تحديد الأوقات التي يمنع عليها العمل خلالها، فقد حددت ساعات العمل الليلي⁴ بثمان ساعات تبدأ من الساعة 9 ليلاً (21:00) إلى الساعة الخامسة (05:00) صباحاً وذلك بالرجوع للقانون 90-11 في مادته الـ 27⁵، هذا بالنسبة للمشرع الجزائري أما اتفاقية "سيداو" لا تمنع تشغيل النساء في الليل، الأمر الذي أدى إلى تراجع

¹ - الاتفاقية رقم 89 بشأن العمل ليلاً-النساء - لسنة 1948، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.

² - المادة 29 من القانون رقم 90-11 المرجع السابق: "يمنع المستخدم من تشغيل النساء العاملات في الأعمال الليلية".

³ - أحمد داود رقية، قراءة في التنظيم القانوني لعمل المرأة ليلاً على ضوء القانون 90-11 -دراسة مقارنة-، مجلة قانون العمل والتشغيل، م 04، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2019، ص 17.

⁴ - المرجع نفسه، ص 07.

⁵ - المادة 27 من القانون 90-11، المرجع السابق.

المنظمة الدولية للعمل عن حظر تشغيل النساء في العمل الليلي¹، ويتضح ذلك من خلال إصدار الاتفاقية رقم 171² المتعلقة بالعمل الليلي التي تتضمن نصا يمنع تشغيل النساء في هذا النوع من العمل.

ثانياً: الاستثناءات الواردة على مبدأ المنع

استثناء عن المبدأ العام الذي يمنع العمل الليلي للنساء أورد المشرع الج بعض الحالات التي يمكن فيها للمستخدم تشغيل النساء، وذلك وفقاً للأحكام المحددة في الأمر رقم 75-31 حيث جاء في مضمون المادة 195 منه ما يلي: "يرخص للنساء اللواتي يزيد أعمارهن عن 18 سنة بالعمل ليلاً وذلك في وحدات المصانع وتحدد قائمة هذه المصانع بموجب قرار صادر عن وزير العدل والشؤون الاجتماعية."، وفقاً لما تنص عليه المادة 196 في فقرتها الأولى من نفس الأمر السالف الذكر فيسمح باستخدام النساء بصفة استثنائية في الأعمال التي تنجز ليلاً، وذلك بهدف الوقاية من الحوادث الوشيكة أو للتعامل مع الحوادث الطارئة، كما وقد أوردت الفقرة الأولى من المادة 197 من نفس الأمر السالف الذكر على أنه: "في جميع الأحوال التي تستخدم فيها العمال أو العمال المتدربين من كلا الجنسين في أي سن كانت للقيام بالعمل الليلي يجب أن يتخلل العمل ما لا يقل عن نصف ساعة من التوقف..."³، أما بالنسبة للأحكام الواردة في القانون رقم 81-03 فقد أقر استثناءاً طبقاً للمادة 15⁴ منه أنه يسمح للنساء الراشحات البالغات من العمر تسعة عشر سنة (19) يسمح لهن العمل ليلاً في بعض وحدات الإنتاج أو الخدمات أو مناصب العمل، والمقصود هنا بالخدمات أو مناصب العمل وفق هذا النص الذي جاء تطبيقاً للقانون الأساسي العام للعامل وهي تلك التي لها علاقة بالصحة العمومية مثل المستشفيات و المصحات، حيث لا يمكن أن تترك مثل هذه المؤسسات الحيوية بدون

¹ - ليندة جعفر، معايير العمل الليلي اللائق بالنسبة للمرأة العاملة على ضوء اتفاقية سيداو والقانون الجزائري، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، م 6، ع 2، الجزائر، 2023، ص 208.

² - الاتفاقية الدولية رقم 171 بشأن العمل الليلي، الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي لسنة 1990.

³ - نسيم إبراهيمي، مشروعية العمل الليلي للمرأة قانونياً، مجلة نوميروس الأكاديمية، م 02، ع 02، بجاية، 2021، ص 48.

⁴ - المادة 15 من القانون رقم 81-03 المؤرخ في 21 فبراير 1981، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر ع 17، المؤرخة سنة 1981.

دوام ليلي نظرا لطبيعة الخدمات التي تقدمها للجمهور¹، وعليه نستنتج من ما جاء في أحكام القانون 81-03 أن أمر تحديد وحدات الإنتاج جعله من صلاحيات السلطة التنظيمية التي تصدر بموجب مرسوم، كما ألزم عند اللجوء إلى العمل الليلي التشاور مع ممثلي العمال والتصريح بذلك لدى مفتشية العمل المختصة إقليمياً²، كما نص القانون رقم 90-11 على آخر إستثناء وفقاً للفقرة الثانية من المادة 29³ على أنه يجوز منح رخص من مفتش العمل المختص إقليمياً خاصة عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل، وشرط ذلك بتسريح تقدمه مفتشية العمل المختص إقليمياً، فيتضح من خلال هذه المادة أن المشرع الجزائري منح مفتش العمل سلطة تقديرية واسعة لتقييم الظروف والملابسات التي بموجبها يتم السماح للمستخدمين بالالتحاق بالعمل الليلي وهذا الأمر يصبح أكثر تعقيداً في غياب نص قانوني دقيق يوضح هذه المسألة⁴، أما بخصوص قواعد شروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به فقد ترك الأمر للاتفاقيات الجماعية، حيث يتم ذلك عن طريق التفاوض وذلك وفقاً للمادة 27 من القانون 90-11⁵، وبالرغم من أن هذه الوسيلة تعتبر الأكثر فعالية في الحصول على الحقوق إلا أن قلة التمثيل النسائي في هذه الهيئات لا تصب في مصلحة المرأة في الوقت الحاضر⁶، كما يتبين أن المشرع قد فرض عقوبة على انتهاك الأحكام المتعلقة بتشغيل النساء خلال الليل، وذلك وفقاً لأحكام المادة 143 من قانون العمل حيث نصت على أنه: "يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية واتساع فترة العمل اليومية و الحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل الليلي، فيما يخص الشبان والنسوة بغرامة من 10000 دج إلى 20000 دج، وتطبق العقوبة عند كل مخالفة معارضة وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين"⁷

¹ - تاج عطاء الله ، العمل الليلي في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية للمرأة، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، ع 01، 2015، ص 83.

² - نسيم إبراهيمي ، المرجع السابق، ص 49.

³ - المادة 29 من القانون 90-11 المرجع السابق: "يجوز لمفتش العمل المختص إقليمياً أن يمنح رخصاً خاصة عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط و خصوصيات منصب العمل."

⁴ - ساسي صبرينة، المرجع السابق، ص 98.

⁵ - المادة 27 من القانون 90-11، المرجع السابق.

⁶ - نسيم إبراهيمي، المرجع السابق، ص 50.

⁷ - المادة 99 من القانون رقم 17-11 المؤرخ في 8 ربيع الثاني 1439 الموافق لـ 27 ديسمبر 2017، المتعلق بقانون المالية لسنة 2018، ج ر ع 76 المؤرخة في 9 ربيع الثاني 1439 الموافق لـ 28 ديسمبر 2017.

المطلب الثاني: الحماية المقررة في قانون العقوبات

تتعدد أشكال الحماية المنصوص عليها في قانون العقوبات التي تخص المرأة، سواء كانت كجزء من المجتمع بشكل عام أو كعنصر ضمن الأسرة، لذا كان من الضروري اتخاذ مجموعة من الإجراءات التي تهدف إلى حماية الجوانب الأخلاقية للنساء العاملات، وذلك من خلال التصدي لأي اعتداءات قد يتعرض لها على المستوى الشخصي أو العام، إضافة إلى منع تشغيلها في المهن التي تتعارض مع الآداب والأخلاق الحميدة التي قد تؤثر سلبا على سمعتها وشرفها وكرامتها في المجتمع.

الفرع الأول: حماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي

خروج المرأة للعمل وانتقالها من بيئة العمل المنزلية إلى العمل الخارجي يضعها في مواجهة العديد من التحديات والضغوطات، ومن أبرزها هو تعرضها للتحرش الجنسي أثناء العمل، مما يشكل لها تهديدا لأمنها وسلامتها واستقرارها المهني، وغالبا ما يخرج المتحرش من الحادثة بدون عقوبة وذلك راجع لعدم التبليغ عليه، الأمر المرتبط بعدة أسباب نذكر منها خوف العاملة من الفضيحة نظرا لحساسية الموضوع الذي غالبا ما يتم توجيه أصابع الاتهام إليها بسبب الذهنية الذكورية السائدة في مجتمعنا، صعوبة إثبات وقوع التحرش فغالبا ما يتم في ظروف خاصة دون وجود شهود، وإن وجدوا يكون إقناعهم بتقديم شهادتهم صعبا، خوف العاملة من فقدان وظيفتها خاصة لو كان العامل هو صاحب العمل نفسه¹، مما يزيد من تعقيد الموقف.

هذا ما سيدفعنا إلى التطرق فيما يلي إلى مفهوم التحرش وأنواعه (أولا) بالإضافة إلى حمايتها من الأعمال الماسة بأخلاقها (ثانيا).

أولاً: مفهوم التحرش الجنسي وأنواعه

يعتبر التحرش الجنسي نوعا من أنواع العنف الممارس ضد المرأة، حيث يستخدم الرجل قوته في مواجهة المرأة وغالبا ما ينظر إليها على أنها كائن جنسي يمكن إغواؤه بسهولة، حيث يسعى لاستدراج المرأة في مكان العمل من خلال فرض ضغوط متعددة عليها لتحقيق أهدافه الشخصية².

ويعود أصل التحرش الجنسي إلى الفعل الحرش الذي يعني الإفساد أو الإغواء، وهو يكون نتيجة لاستغلال السلطة التي تمارس على المرأة العاملة التي تتجلى في عدة أشكال منها الشفوية، الكتابية، السلوكية الحاملة

¹ - سي فضيل زهية، المرجع السابق، ص 163.

² - بوالكور رفيقة، جريمة التحرش الجنسي بالمرأة في مكان العمل في التشريع الجزائري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، م

07، ع 02، الجزائر، ص 356.

للطابع الجنسي، كما يعتبر تعديا على حدود العلاقة بين الأقوى والأضعف مثل العلاقة بين العاملة وصاحب العمل أو المدير بسكرتيرته، كما أن التحرش الجنسي في هذه الحالة بتنوع كبير فهناك ما هو مباشر الذي يلمح بشكل واضح للقيام بالفعل الخادش بالحياء سواء من خلال الإيماءات كالنظرات، الابتسامات أو حتى اللمسات، أما التحرش الجنسي غير المباشر فيظهر من خلال أمور أخرى مثل الدعابات والكلمات بالإضافة للهدايا وكذلك المدح باستعمال العبارات والتعليقات ذات الطابع الشهواني¹، وكذلك يعرف بأنه: "سلوك غير مرغوب فيه له طابع جنسي أو أي سلوك قائم على الجنس يمس كرامة الرجل والمرأة..."²

أما بالنسبة للقانون الجزائري، لم يعطى تعريف للتحرش الجنسي بشكل مباشر، ومع ذلك يتضمن قانون العقوبات بعض الأفعال والسلوكيات التي تعتبر تحرشا جنسيا³، وهذا ما نصت عليه المادة 341 مكرر في فقرتها الأولى من قانون العقوبات، فنصت على أنه: "يعد مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي و يعاقب بالحبس من سنة (1) إلى ثلاث (3) سنوات و بغرامة من 100.000 دج إلى 300.000 دج، كل شخص يستغل وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير أو بالتهديد أو بالإكراه أو بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية."⁴، وفيما يخص العاملات في الحكومة والقطاع العام، إذا كان المتحرش هو رئيس أو مدير الضحية، يتعين عليهن التقدم بالبلاغ مباشرة إلى النيابة الإدارية وعدم اللجوء إلى الجهة القانونية في مكان العمل، حيث قد يحدث تحيز في التعامل مع القضية، وفي حالة العاملات والموظفات في المصانع والشركات الخاصة ينبغي عليهن تقييم البلاغ مباشرة إلى النيابة العامة.⁵

ثانيا: المتابعة القضائية

إن المتابعة القضائية يكون تحريك الدعوى العمومية فيها بناء على الطرف المضرور دون استبعاد الطرف الآخر لتحريك الدعوى، لكن الإشكال يكون في إثبات الجريمة حيث أن التحرش غالبا ما يحدث في أماكن

¹ - عابد فاطمة، التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة، مذكرة لنيل شهادة ماستر، علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة ألكلي محند أولحاج، البويرة، 2016-2017، ص ص 29، 31.

² - خلفه سمير، المواجهة الجنائية لظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، م 06، ع 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة برج بوعرييج، 2021، ص 121.

³ - بوالكور رفيقة، المرجع السابق، ص 358.

⁴ - المادة 341 مكرر من الأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن لقانون ع، ج ر ع 49، المؤرخة في 11 يونيو 1966، المعدل والمتمم.

⁵ - بن مزيان حنان، أشكال التحرش الجنسي بالمرأة العاملة الجزائرية والإجراءات المتخذة للحد من الظاهرة، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، م 03، ع 03، البليلة، 2015، ص 256.

منعزلة فإذا فشلت الضحية في تقديم الأدلة اللازمة فإنها قد تواجه خطر الاتهام بالقذف أو الوشاية الكاذبة، بالإضافة إلى التأثير السلبي المحتمل على وضعها الوظيفي فمنه نلاحظ أن المشرع الجزائري قد ضيق من نطاق تطبيق جريمة التحرش الجنسي وكذلك من مجال حماية المرأة في مكان العمل، على عكس المشرع الفرنسي الذي وسع من نطاق التصرفات التي تعتبر تحرشا جنسيا، حيث أن قانون العمل الفرنسي لم يشترط أن تكون الرغبة الجنسية المستهدفة موجهة للشخص نفسه، حيث أدى هذا التعديل إلى خيبة أمل لدى التنظيمات النسائية وذلك بسبب أنه جرم فقط التحرش الجنسي المرتبط بإساءة استخدام السلطة، هذا الأمر الذي لم يعالج العديد من أشكال الانتهاكات مثل التحرش من زملاء العمل، تجدر الإشارة أيضا إلى أن معظم حالات التحرش لا يتم الإبلاغ عنها، إذ تتجنب العديد من النساء الذهاب إلى المحكمة خوفا من نبت عائلتهن وزملائهن أو لجهلن حقوقهن.¹

الفرع الثاني: حماية العاملة من الأعمال التي تمس بالأخلاق والآداب العامة

يعتبر الحق في الحفاظ على الكرامة والسمعة والشرف من الحقوق الأساسية التي تخص الفرد سواء كان ذكرا أو أنثى عاملا أو غير عامل، وتظهر أهمية هذا الحق بشكل عام بالنسبة للمرأة وبشكل خاص بالنسبة للعاملة حيث تكون أكثر عرضة لانتهاك سمعتها وكرامتها بسبب جنسها وحاجتها إلى العمل، وبناء على ذلك نجد أن معظم التشريعات العمالية تعترف بحق العمال في الحفاظ على سلامتهم المعنوية وكرامتهم وأخلاقهم فتتمثل الغاية من هذا الاعتراف أولا أنه يستند إلى مبادئ الشريعة الإسلامية التي تشكل أساس المجتمع الجزائري والمجتمعات العربية بشكل عام، حيث تعتبر هذه المبادئ مصدرا للقانون في جميع فروعها، كما أن الأعمال التي تمس بكرامة العمال تجعلهم عرضة لمختلف أنواع الاعتداءات خصوصا عندما يتعلق الأمر بالمرأة مما يؤدي غالبا إلى تخليها عن منصب عملها²، حيث اعترف المشرع الجزائري من خلال القانون رقم 90-11 في مادته السادسة³ في الفقرة الثانية أنه يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل أن يحصلوا على الاحترام في سلامتهم البدنية والمعنوية وكرامتهم.

¹ - طاوسي فاطنة، المرجع السابق، ص 286.

² - سي فضيل زهية، المرجع السابق، ص 162.

³ - المادة 06 من القانون رقم 90-11 المرجع السابق: " يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل ما يأتي: احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم."

الفرع الثالث: حرية المرأة العاملة في اللباس الشرعي

إن حرية اللباس هي جزء من الحرية الفردية والشخصية حيث تدخل ضمن الحماية الدستورية للحريات الفردية والشخصية ولا يحق لأي شخص أن يفرض على الآخرين نوع اللباس الذي يجب ارتداؤه بما في ذلك الحجاب، فالمجتمع الجزائري عرف تنوعا في اللباس لاختلاف الأعراق والديانات التي عاشت فيه يظهر الغالب عند النساء في لبسهن هو اللباس المحتشم لارتباطه مع الهوية الإسلامية للبلاد، فترتيبه المرأة بكل حرية سواء كان الدافع وراء ذلك اجتماعيا أو دينيا عن قناعة.¹

أما من الناحية القانونية فلا يوجد قانون خاص بالهندام اللائق بالمرأة في العمل وإنما هناك تعليمات فقط، ما يعني أن النظام الداخلي لكل مؤسسة إدارية هو الذي يحدد نوع اللباس اللائق فوجب أن يكون محترما لا يمس بالأخلاق والآداب²، فللحرية الشخصية ضوابط معينة حيث تترك السلطة التقديرية للمؤسسات ومع ذلك فإن مفتشية العمل هي الجهة المسؤولة عن أي إجحاف أو مساس بالحرية الفردية، وبما أن الدستور يعترف في مادته الثانية بأن الإسلام هو دين الدولة فإتباع تعاليم الدين يعد واجبا وحقا، لذلك يجب أن يضمن القانون الجزائري حق ارتداء الحجاب للمرأة الجزائرية والمرأة الأجنبية المسلمة في الجزائر كونه من تعاليم الدين، حيث أننا نشهد في وقتنا الحالي انتهاكات واسعة في حق النساء المسلمات حول العالم في ارتداء الحجاب خصوصا في الدول الأجنبية، مما يستدعي هذا الأمر تحرك الدول الإسلامية لوقف هذا الانتهاك وإصدار اتفاقيات ونصوص حمائية لصالح العاملات المسلمات في الخارج.³

¹ - بو رزيق خيرة، ملاحظات حول الحماية القانونية للمرأة العاملة في الجزائر، مجلة دراسات وأبحاث-المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية- م 12، ع 03، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2020، ص 47.

² -المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 93-54 المؤرخ في 16 فيفري 1993، يتعلق بالإجراءات التأديبية للموظفين العموميين، ج ر ع 11، الصادرة بتاريخ 17 فيفري 1993.

³ - بو رزيق خيرة، المرجع السابق، ص 47.

المبحث الثاني: الآليات المؤسسية لحماية العاملة

تواجه النساء في العديد من دول العالم تحديات متعددة في أماكن العمل، وهذه التحديات تشمل التمييز التحرش وظروف العمل غير المناسبة، وباعتبار أن مفتشية العمل والقضاء من الهيئات الأساسية التي تهدف إلى حماية حقوق المرأة وضمان بيئة عمل آمنة لها، قام القانون بمنح مفتشية العمل صلاحية التدخل الميداني خلال الزيارات إلى أماكن العمل للتأكد من تطبيق القوانين المتعلقة بحماية المرأة العاملة، حيث تتدخل المفتشية عند اكتشاف أي اعتداءات لحقوق المرأة وتسعى إلى معالجة الوضعيات غير القانونية التي تلاحظها، فمن خلال ما تم ذكره سيتم التطرق إلى دور كل من مفتشية العمل (المطلب الأول) والقضاء (المطلب الثاني) في حماية المرأة العاملة¹.

¹ - غريب منية، مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد أ، ع 28، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007، ص 179.

المطلب الأول: دور مفتشية العمل

إن إصدار القوانين والاعتراف بحقوق المرأة في مجال العمل لا يكفي لترقية دورها وحمايته، فيتطلب الأمر وجود آليات تضمن مراقبة تطبيق هذه القوانين، ولذلك قام المشرع الجزائري بوضع جهازين لتحقيق ذلك يتمثلان في الجهاز الإداري المتمثل في مفتشية العمل التي تقوم بممارسة مهامها بعدة طرق مثل زيارة أماكن العمل وإجراء تحقيقات حول ظروف العمل، بالإضافة إلى الإطلاع على السجلات التي يلتزم المستخدمون بإعدادها واتخاذ الإجراءات القانونية المناسبة في حالة وجود مخالفات، أما الجهاز الثاني فهو قضائي يتمثل في المحكمة الاجتماعية حيث يحق للمرأة تقديم دعوى أمامها لاستعادة حقوقها.

الفرع الأول: زيارة أماكن العمل وإجراء التحقيقات

أعطى المشرع الجزائري لمفتشي العمل صلاحية القيام بزيارات إلى أماكن العمل التي تقع ضمن نطاق اختصاصهم الإقليمي، وذلك في إطار مهامهم التفتيشية ويكون ذلك بهدف مراقبة مدى تطبيق القواعد المتعلقة بقانون العمل بشكل عام¹ والقواعد الخاصة بتشغيل المرأة بشكل خاص، ففي غياب هذه الرقابة قد يتمكن المستخدم من التهرب من التزاماته والتعدي على حقوق العاملات وبناء على ذلك تم منحهم صلاحيات تمثلت في:

أولاً: زيارة أماكن العمل

حرصاً منه على استفادة المرأة العاملة من الاستفادة من الحقوق المنصوص عليها يقوم مفتش العمل بزيارة أماكن العمل خلال ساعات المخصصة للعمل خلال النهار أو خلال الليل دون قيود أو شروط وبشكل مفاجئ دون الحاجة إلى إذن أو إخطار مسبق، ومع ذلك إذا كان المكان مرتبطاً بمسكن فلا يمكنه الدخول إلا خلال الأوقات المحددة للعمل، كما يقوم مفتش العمل بالتحقق من مدى الالتزام بمواعيد العمل الليلي بالإضافة إلى التأكد من وجود ترخيص للعاملة التي تعمل بعد الساعة السابعة مساءً ويتم إجراء تفتيش بشكل دوري، حيث يقوم المفتش في الزيارة الأولى من التحقق من تطبيق قواعد قانون العمل، أما الزيارة الثانية فيتابع نتائج التفتيش السابق وفي حال وجود أي مخالفات يتخذ الإجراءات اللازمة لتصحيحها²، غير أن

¹ - بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة وهران، 212، ص 78.

² - بوعزيز ليندة، المرجع السابق، ص 284.

الهدف من زيارة مفتش العمل هو ضمان تطبيق الأحكام والنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل سواء الفردية أو الجماعية وكذلك ظروف العمل، فيركز المفتش خلال هذه الزيارات على مراقبة قواعد الصحة والسلامة داخل المؤسسة ويسعى جاهدا لإزالة المخالفات التي قد تهدد صحة وسلامة العاملين.¹

ثانيا: إجراء التحقيقات

خول المشرع الجزائري مفتش العمل صلاحية إجراء تحقيقات أثناء أداء مهامه، حيث يقوم بالاستماع إلى العاملات واستجوابهن لمعرفة ما إذا كان هنالك تمييز في المعاملة أم لا وإذا تحصلت على رخصة العمل ليلا، فإنه يحق لها الاستفادة من الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية بالإضافة إلى الحصول على زيادة في الأجر عند العمل لساعات إضافية، كما يمكن للمفتش الاستفسار عن ساعات العمل التي يقوم بها يوميا وغيرها من الأمور.²

الفرع الثاني: مراجعة السجلات وإجراءات مخالفة تشغيل المرأة

سنتطرق أولا إلى سجلات الهيئة المستخدمة بهدف مراقبة مدى التزام المستخدم بقواعد قانون العمل، أما ثانيا فسننتقل إلى أهم الإجراءات التي تتخذ عند مخالفة القواعد الخاصة عند تشغيل المرأة.

أولا: سجلات الهيئة المستخدمة

يلزم المشرع الجزائري الهيئات المستخدمة بتسجيل مجموعة من السجلات لضمان التزامها بالقواعد المنصوص عليها في قانون العمل، ومن بين هذه السجلات:

1. سجل المستخدمين:

يحتوي على مجموعة من المعلومات الأساسية التي تتعلق بكل عامل في المؤسسة كالأسماء وتواريخ الميلاد وكذلك أماكن الإقامة ونوع الوظيفة التي يشغلها كل عامل وتاريخ توظيفه، بالإضافة إلى رقم التسجيل في الضمان الاجتماعي مع تحديد طبيعة علاقة العمل.³

¹ - مزناد صبرينة، دور مفتشية العمل في تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة والأمن داخل المؤسسة في التشريع الجزائري، مجلة معارف، ع 21، مستغانم، 2016، ص 211.

² - بوعزيز ليندة، المرجع السابق، ص 285.

³ - المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في مارس 1996، المحدد لقائمة السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون، ج ر ع 17، المؤرخة في 13 مارس 1996: "يتضمن سجل العمال العناصر الآتية: اسم العامل ولقبه....."

2. سجل الأجور:

الذي يتضمن المعلومات الشخصية الخاصة بالعاملة وحول الأجر القاعدي كذلك إلى مختلف التعويضات والزيادات المتعلقة بساعات العمل الإضافية، بالإضافة إلى الاقتطاعات الخاصة باشتراكات الضمان الاجتماعي والضرائب، فإذا لم تظهر هذه الاقتطاعات فإن ذلك يعود إلى عدم التزام المستخدم بقوانين العمل المعمول بها.¹

3. سجل العطل السنوية:

يعد من السجلات التي يلتزم بها المستخدم و يكون ذلك بمسكه لها والحفاظ عليها، وعليه أن يتضمن بعض البيانات الأساسية مثل: (اسم ولقب العاملة، المنصب الذي تعمل فيه، التاريخ الذي بدأت فيه العمل فبواسطته يتأكد مفتش العمل إذا مع وجوب تحديد مبلغ التعويض الذي تحصل عليه العاملة خلال فترة العطلة، حيث يعد دليلا قاطعا على أنها تحصلت على العطلة السنوية حسب ما هو منصوص عليه في المادة 04² من المرسوم التنفيذي رقم 96-98، إذا ما حل موعد حل موعد العطلة السنوية وإذا ما استفادت منها كليا أو جزئيا.)

4. سجل حوادث العمل:

حيث يشمل المعلومات الشخصية للعاملة وتفاصيل الحادث التي تشمل تاريخ وقوع الحادث، ساعات وقوع الحادث، مكان وقوع الحادث، أسباب وقوع الحادث، نوع الإصابة التي تعرضت لها العاملة، مدة العجز المحتملة، حيث تقع المسؤولية على عاتق صاحب العمل بشكل دائم فلا يتم إجراء أي إضافات عليها أو حشوها بالمعلومات أو شطب أي بيانات، وهذا ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر على أنه: "تراجع الدفاتر والسجلات الخاصة بالمنصوص عليها في المادة 2 أعلاه بصفة دائمة تحت مسؤولية المستخدم، دون شطب أو إضافة أو حشو وتقديم أو تبليغ إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا وإلى كل سلطة مؤهلة لطلب الإطلاع عليها." ³، كما أنه ملزم بالاحتفاظ بها لمدة 10 سنوات ابتداء من ختمها لأنها تعد وسيلة إثبات في حال نشوء نزاع بين العاملة وصاحب العمل.⁴

¹ - بو عزيز ليندة، المرجع نفسه، ص 285.

² - المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98، المرجع السابق.

³ - المادة 13، نفس المرجع.

⁴ - المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98، المرجع السابق.

5. سجل حفظ الصحة والأمن وطب العمل:

يحتوي هذا السجل على ملاحظات وآراء لجنة حفظ الصحة والأمن وذلك فيما يتعلق بالأخطار التي تمس بالصحة العامة وأمنها، وكذلك التوصيات المقدمة بهدف تحسين ظروف العمل والأمراض المهنية التي تكون خطرة أو قاتلة الواقعة في مكان العمل والتدابير المقترحة بشأنها، وهذا ما نصت عليه صراحة المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98.

6. سجل الفحص التقني:

يحتوي على الملاحظات والتوصيات المقدمة من الهيئات المختصة حول مدى التزام صاحب العمل بإجراء الفحوص الطبية وتاريخ إجراءها.¹

ثانياً: إجراءات مخالفة قواعد تشغيل المرأة

يمكن لمفتش العمل خلال أداء مهامه أن يقوم بتوجيه ملاحظات كتابية أو شفوية بالإضافة إلى توجيه الإذارات حسب الحالة، كما يمكنه تحرير محاضر لمعاينة المخالفات التي تم رصدها في حالة اكتشاف أي مخالفة وفي حال كان هناك أي إخلال بحقوق العاملة يقوم بتدوينه في الدفتر المخصص للمخالفات، وفي حالة عدم استجابة المستخدم للأعدار الموجهة إليه وبعد انقضاء المدة القانونية المحددة بـ 8 أيام² دون تسوية الأوضاع يقوم مفتش العمل بتحرير محضر المخالفة وعليه يتم إرسال نسخة من هذا المحضر إلى الجهة القضائية المختصة، كما يمكن لمفتش العمل بعد زيارته الميدانية للمؤسسة أن يكتفي بتدوين ملاحظاته الأولى كما يمكن توجيه إنذارات ثانية أو تسجيل محاضر المخالفة ويتم تدوين هذه الملاحظات والإنذارات في دفتر خاص يحتفظ به صاحب العمل ويجب تقديمه عند الطلب وأي إخلال بهذا الالتزام قد يعرضه للعقوبة³، لم يحدد المشرع الجزائي العقوبات التي قد يتعرض لها المستخدم في حال إخلاله بالتنظيم والتشريع

¹ - بوعزيز ليندة، المرجع السابق، ص 286.

² - المادة 8 والمادة 12 من القانون 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1996، المتعلق بمفتشية العمل، ج ر ع 36، الصادرة بتاريخ 12 جوان 1996.

³ - منى معكوف، دور مفتشية العمل في الوقاية من الأخطار النفسية والاجتماعية، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 33، العدد 3، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2022، ص 737.

المعمول به في قانون معين، لكن القانون رقم 90-03 نص على عقوبات في حال اعتراض صاحب العمل على دخول مفتش العمل إلى المؤسسة¹، وهذا ما تنص عليه المادة 24² من نفس القانون: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 200.000 دج و 400.000 دج، و بالحبس من ثلاثة أيام إلى شهرين، أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل أو مهمة الأشخاص الذين يساعده بمقتضى المادة 6 أعلاه، في حالة العود يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 400.000 دج إلى 800.000 دج، وبالحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين."

غالبا ما تكون الحماية القانونية الممنوحة لمفتشي العمل في هذه الحالات غير فعالة بسبب طول المدة التي يستغرقها القضاء للفصل في المحاضر المحررة، وفي العديد من الحالات تظل هذه المحاضر بلا فائدة، بينما في حالات أخرى يتعرض مفتشو العمل للمساءلة والتحقيقات لتبرير وإثبات محاضرهم³.

¹ - مزناد صبرينة، المرجع السابق، ص 216.

² - المادة 24 من القانون رقم 90-03، المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر ع 06، الصادر بتاريخ 07 فيفري 1990، المعدل والمتمم.

³ - بنيزة جمال، المرجع السابق، ص 76.

المطلب الثاني: دور القضاء

يتميز القضاء الاجتماعي بخصائص فريدة مقارنة ببقية الأجهزة القضائية، ففي حالة وجود أي اعتداء على حق من حقوق المرأة العاملة يمكنها رفع دعوى قضائية أمام القسم الاجتماعي (الفرع الأول)، وهو الذي يقوم بالنظر في القضية ويصدر حكما فيها وكل حكم يختلف بناء على موضوع النزاع (الفرع الثاني)، كما يساهم مبدأ التقاضي على درجتين في تعزيز حقوقها حيث يمكنها الطعن في الحكم واستعادة حقوقها (الفرع الثالث) مما يساعدها في الحفاظ على المكتسبات التي حققتها.

الفرع الأول: حق رفع دعوى قضائية أمام القسم الاجتماعي

تطرق المشرع الجزائري في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية على وجوب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي وذلك من خلال تقديم عريضة افتتاحية على أن تتضمن هذه العريضة جميع البيانات الضرورية، بالإضافة إلى ذلك يجب توافر شرطان أساسيان بدونهما ترفض الدعوى شكلا وهما يجب رفع الدعوى خلال ستة أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح من قبل مفتش العمل، وإذا لم ترفع خلال هذه الفترة فإنها تسقط بانقضاء الفترة المقررة قانونا¹، وإذا أحل المستخدم بالقيام بالتزاماته تجاه المرأة العاملة أو تعسف في استعمال سلطته، فهنا لها الحق في تقديم دعوى قضائية أمام القسم الاجتماعي لاسترداد حقوقها، ويتم ذلك من خلال تقديم عريضة مكتوبة أمام المحكمة المختصة إما في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعى عليه.

الفرع الثاني: طبيعة الأحكام التي تصدرها المحكمة الاجتماعية

لقد وضع المشرع الجزائري مجموعة من القواعد الخاصة المتعلقة بطبيعة الأحكام التي تصدرها المحكمة المتخصصة في القضايا الاجتماعية، والمتمثلة في الأحكام الابتدائية والنهائية والأحكام القابلة للتنفيذ المعجل، بالإضافة للأحكام الابتدائية العادية، وهذا ما سيتم التعرف عليه من خلال:

أولاً: الأحكام الابتدائية والنهائية

تقوم معظم التشريعات التي تنظم قضاء العمل بتصنيف اختصاص المحاكم بناء درجتها وطبيعتها ونوعية المنازعات والقضايا التي تنظر فيها، ويتم ذلك من خلال إصدار أحكام ابتدائية ونهائية بالإضافة إلى تلك

¹ - أمين مؤمن، النظام الإجرائي للفصل في المنازعات أمام القضاء الاجتماعي، مجلة المذكر، ع 05، بسكرة، 2018، ص

القضايا التي تحكم فيها بأحكام ابتدائية فقط، ونجد في كثير من الأحيان أن هناك أحكاما ونصوصا تحدد نوعية أو طبيعة القضايا والمنازعات بشكل خاص والتي تكون فيها الأحكام ابتدائية أو نهائية، ويكون ذلك إما بناء على المعيار الموضوعي أو على أساس قيمة الموضوع أو على أساس قيمة الموضوع المالية، فحسب المادة 21 من قانون النزاعات الفردية¹ فإن إلغاء العقوبات التأديبية تعتبر من المواضيع التي تتناوله هذه الفئة من الأحكام القضائية، وقد قام المشرع الجزائري بتخصيص إجراءات قانونية وإجرائية مهمة لهذا الأمر نظرا لما تمثله هذه العقوبات من مخالفات تمس بحقوق العمال، حيث تفرض دون الالتزام بالإجراءات التأديبية أو القانونية أو الاتفاقية المعمول بها²، عندما يتخذ المستخدم قرار التسريح دون الالتزام بالإجراءات المحددة قانونا أو المتفق عليها بموجب الاتفاقيات الجماعية أو النظام الداخلي يقوم القاضي بإصدار حكم ابتدائي نهائي غير قابل للطعن، وإذا قضت العاملة فترة زمنية تحت إشراف المستخدم يحق لها الحصول على شهادة العمل وكشف الراتب، الأمران اللذان يعتبران دليلا على أنها عملت في الهيئة المعنية، وفي حال قررت العاملة اللجوء للقضاء ورفع دعوى في هذا الشأن يصدر القاضي حكما ابتدائيا لا يمكن الطعن فيه بالاستئناف و يمكن مراجعته فقط من خلال طرق الطعن غير العادية.³

ثانيا: الأحكام القابلة للتنفيذ المعجل

خصص المشرع الجزائري المحكمة الاجتماعية بسلطة إصدار أحكام معجلة قابلة للتنفيذ حتى وإن لم تكتسب قوة الشيء المقضي فيه، مع الإشارة إلى إمكانية الطعن فيها بطرق الطعن العادية وغير العادية إلى الحكم القابل للتنفيذ المعجل الذي يمنح المحكوم له بموجب حكم صادر عن الدرجة الأولى الحق في التنفيذ، حتى في حال تقديم الطعن بالاستئناف أو المعارضة من قبل المحكوم عليه، وعليه تكون الأحكام القضائية متعلقة بمسائل تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل، تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة، دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة، كما يمكن للمحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية أن تنطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيما بعد ستة أشهر.⁴

¹ - المادة 21 من القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر ع 06، الصادرة بتاريخ 07 فيفري 1990، المعدل والمتمم.

² - أمين مؤمن، المرجع السابق، ص 626.

³ - بو عزيز ليندة، المرجع السابق، ص 287.

⁴ - المادة 22 من القانون 90-04، المرجع السابق.

ثالثا: الأحكام الابتدائية العادية

هي الأحكام التي تصدر في المسائل الاجتماعية عن المحاكم الابتدائية القابلة للطعن فيها بالطرق العادية والغير العادية التي لا يجوز تنفيذها إلا بعد استنفاد جميع طرق الطعن والمراجعة، أي بعد أن تكتسب قوة الشيء المقضي فيه.¹

الفرع الثالث: الطعن في الأحكام الصادرة عن المحكمة الاجتماعية

يمنح القانون للمرأة العاملة حق الطعن في الأحكام الصادرة عن المحكمة الاجتماعية وذلك إما من خلال طرق الطعن العادية أو من خلال طرق الطعن غير العادية.

أولاً: طرق الطعن العادية

يجوز الطعن في الأحكام الصادرة على مستوى الدرجة الأولى باستخدام الطرق التالية:

(1) الاستئناف:

يحق للعاملة استئناف الحكم الصادر عن المحكمة الاجتماعية أمام المجلس القضائي بغرض مراجعته أو إلغائه، وهذا ما نصت عليه المادة 332 من ق إ م إ: "يهدف الاستئناف إلى مراجعة أو إلغاء الحكم الصادر عن المحكمة".²، وحسب المادة 366³ من نفس القانون فإنه يتم تحديد أجل الطعن بالاستئناف بشهر واحد ابتداء من التبليغ الرسمي للحكم إلى المعني بالأمر، كما يتم تمديد فترة الاستئناف لشهرين إذا تم التبليغ في موطنه الحقيقي أو المختار، كما أن آجال الاستئناف تعتبر من المسائل المتعلقة بالنظام العام وبالتالي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، حيث يهدف هذا الإجراء إلى تمكين العاملة من استعادة حقوقها والمكاسب التي فقدتها في الدرجة الأولى.⁴

¹ - جليل شريف، محاضرات في مقياس العمل، أقيمت على طلبة السنة الثانية ليسانس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة لونيبي علي، البليدة، 2024، ص 89.

² - المادة 332 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن ق إ م إ، ج ر ع 21، الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2008.

³ - المادة 336، المرجع نفسه.

⁴ - بوعزيز ليندة، المرجع السابق، ص 289.

2) المعارضة:

إذا كانت دعوى الاستئناف تنص على الأحكام الحضورية فإن دعوى المعارضة تنص على الغيابية وذلك عندما يصدر القاضي حكماً ويكون أحد أطراف النزاع غائب يحق لهذا الأخير اللجوء مرة أخرى إلى نفس الجهة التي أصدرت الحكم لطلب الفصل في القضية من حيث الوقائع والقانون وفي هذه الحالة يصبح القرار كأنه لم يكن، كما أنه يجب على العاملة تقديم المعارضة خلال فترة شهر واحد، وتبدأ من تاريخ التبليغ الرسمي للقرار أو الحكم الغيابي، كما أن الحكم الصادر في المعارضة حضورياً يكون في مواجهة جميع الخصوم وهو غير قابل للمعارضة من جديد.¹

ثانياً: طرق الطعن غير العادية

1- الطعن بالنقض:

يسمح للعاملة بالتقدم بالطعن بالنقض في الأحكام التي لا يمكن الطعن فيها بطرق عادية مثل المعارضة والاستئناف، حيث يشمل ذلك القرارات النهائية التي تتعلق بموضوع النزاع الصادر عن المحاكم والمجالس القضائية، ويجب أن يتم ذلك خلال مدة شهرين من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم المطعون فيه إذا تم شخصياً، كما يمدد أجله إلى ثلاثة أشهر إذا تم التبليغ الرسمي في موطنه الحقيقي أو المختار²، أما بالنسبة للاعتراض الغير الخارج عن الخصومة فهو يهدف إلى مراجعة أو إلغاء الحكم أو القرار أو الأمر الإستعجالي الذي يفصل في أمر النزاع، وبناء على ذلك يتم الفصل في القضية من جديد من حيث الوقائع والقانون.

2- الطعن بالالتماس بإعادة النظر:

هي الطريق الغير العادي الثاني بعد الطعن بالنقض حيث تتمثل هذه الطريقة في قيام أحد الخصوم بطلب إعادة النظر في الأمر الإستعجالي أو الحكم أو القرار الفاصل في الموضوع الذي حاز قوة الشيء المقضي فيه، حيث يعمل القاضي بالفصل فيه من جديد من حيث الوقائع والقانون³، وهذا ما نصت عليه المادة 390 من قا الإجراءات المدنية والإدارية، كما يحق للمعني بالأمر رفع التماس إعادة النظر خلال مدة شهرين تبدأ

¹ - المادة 327 إلى المادة 331 من القانون رقم 08-09، المرجع السابق.

² - المادة 354 إلى المادة 380، المرجع نفسه.

³ - بوعزيز ليندة، المرجع السابق، ص 290.

من تاريخ تزوير شهادة الشاهد أو شهادة التزوير بشكل عام، ومع ذلك لا يقبل هذا الالتماس إلا إذا كانت العريضة مرفقة بوصل يثبت إيداع كفالة بأمانة ضبط الجهة القضائية.¹

¹ - الفقرة 1 من المادة 393 من القانون رقم 08-09، المرجع السابق: "يرفع التماس إعادة النظر في أجل شهرين ويبدأ سريانه من تاريخ تزوير شهادة الشاهد أو تاريخ اكتشاف الوثيقة."

وفقا لما تناوله في هذا الفصل من دراستنا حول موضوع الحماية الجزائرية للمرأة العاملة، حيث تم التطرق في المبحث الأول إلى الضمانات القانونية داخل مفتشية العمل فقام المشرع الجزائري في هذا المجال بإصدار القوانين وتكريس التشريعات الهادفة لحماية النساء العاملات من الأعمال الشاقة والخطيرة التي تعود بالسلب على صحتها وكذلك قام بحظر تشغيلها في أوقات معينة مثل الأخذ بمنع استخدام النساء في الأعمال الليلية كمبدأ عام والاستثناء يكون بترخيص خاص من مفتشية العمل، كما ضمن لها الحماية من التحرش الجنسي في مكان العمل من خلال فرض العقوبات الجزائرية عند المخالفة مما يعكس التزام المشرع بوقاية العاملة من أي اعتداءات قد تتعرض لها، أما في المبحث الثاني فقد تم التطرق إلى الآليات المؤسساتية المستعملة لحماية العاملة وتتمثل هذه الآليات في مفتشية العمل والقضاء حيث تم تخصيصها لمراقبة مدى تطبيق القوانين في الحياة العملية لأن إصدار القوانين والإقرار بحقوق المرأة في مجال الشغل لا يكفي لصون وترقية دور النساء العاملات، فالمشرع الجزائري أخذ بعين الاعتبار خصوصية المرأة في سوق الشغل وسعى جاهدا للتوافق مع الاتفاقيات الدولية المنظمة لعمل النساء وذلك لتوفير بيئة عمل ملائمة وآمنة.

الخاتمة

ختاما لما تم مناقشته سابقا، فإنه من خلال دراستنا لموضوع الحماية القانونية للمرأة العاملة في الجزائر، نرى بأن الجزائر منذ الاستقلال بمختلف دساتيرها وتعديلاتهم وكذا قوانين العمل والنصوص التطبيقية قد كرس حماية للمرأة في مجال العمل من الناحية الاجتماعية والاقتصادية إضافة للناحية الصحية، وهو نفس المواد المذكورة في مختلف قوانينه الداخلية التي توضح مدى مساهمة الدولة الجزائرية للاتفاقيات الدولية المتعلقة بعمل المرأة حيث تمكن من حمايتها، ومن خلال ما سبق يمكن أن نخرج بالنتائج التالية:

- 1) المشرع الجزائري لم يقر بحرمان المرأة من حقها في العمل بل منحها لها وجعله محميا بنصوص خاصة، كما أنه لم يتجاهل دورها المزدوج في المجتمع داخل البيت وخارجه وحاول التوفيق بينهما.
- 2) أكد المشرع الجزائري التزامه بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في جميع جوانب الحياة المهنية.
- 3) لم يقر المشرع الجزائري بالتمييز بين المرأة والرجل في مجال العمل في اكتساب الحقوق لا سيما الحق في تقلد المناصب والحق في الأجرة والتعويضات والمنح.
- 4) تظهر أحكام الاتفاقيات وتوصيات العمل الدولية اهتماما بالغا بحماية المرأة العاملة، ولهذا السبب تم وضع قواعد تمنع تشغيل النساء في بعض الأعمال التي قد تؤثر سلبا على صحتهم وذلك بحظر الأعمال الشاقة والخطيرة تقديرا لخصوصية طبيعتهم البدنية المختلفة عن الرجل.
- 5) كرس المشرع الجزائري مختلف الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية للمرأة العاملة بما في ذلك حظر عملها ليلا كمبدأ عام وجعل عملها ليلا يكون فقط بعد الحصول على رخصة من مفتشية العمل ومنعها من الأعمال الشاقة كتحديد الحمولة المسموح لها حملها في الأعمال التي تتطلب هذا الفعل الجسدي، إضافة إلى منحها الحق في عطلة الأمومة وجعل هذه المدة محددة ومحمية بالقانون من أي انتهاك.
- 6) إنشاء أجهزة رقابية تهدف إلى تنظيم علاقات العمل وتوفير الآليات التطبيقية التي تقوم بحماية صحة وسلامة المرأة العاملة.
- 7) منع التمييز والعنف ضد المرأة داخل أماكن الشغل الذي ما يكون عادة في شكل التحرش الجنسي وذلك بإقرار العقوبات والتدابير الجديدة وفقا لما جاء في قانون العقوبات.
- العكس نرى أن التشريع الجزائري في العديد من الحالات قد عمل جاهدا على تكريس وحماية حقوقها، بل نرى أن المشكلة تكمن في الثغرات والفجوات الموجودة في هذه القوانين التي تفصل بين القاعدة القانونية وبين تطبيقها على أرض الواقع.
- 8) النصوص القانونية الجزائرية المتعلقة بالمرأة العاملة ومختلف حقوقها جاءت مطابقة للاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي صادقت عليها الجزائر منذ استقلالها.

الخاتمة:

لكن بالرغم من أن القانون الجزائري يعتبر متقدما وتميزا بقوانينه المكرسة لمبادئ الحماية للمرأة العاملة، إلا أننا ننادي بالتطرق لعدة مسائل لتدارك النقص الموجود من خلال التوصيات التالية:

- 1) مراجعة الفترة المحددة لعطلة الأمومة والعطلة الممنوحة لها قبل وبعد الولادة بالإضافة للتعليمات المتعلقة بحقها في إرضاع طفلها.
- 2) إدراج عطلة عدة للنساء العاملات المتوفى عنهن أزواجهن تماشيا مع الهوية الإسلامية للمرأة الجزائرية، مع تأكيد أن تكون هذه العطلة مدفوعة الأجر.
- 3) تقديم تسهيلات للمرأة العاملة من خلال إنشاء دور الحضانة القريبة من أماكن العمل لرعاية أطفالها مع توفير وسائل النقل المناسبة لضمان قدرتها على أداء دورها المزدوج على أتم وجه والمتمثل في الأمومة والعمل.
- 4) تشجيع نظام العمل عن بعد من خلال توفير كل المعدات والأدوات البيانية وذلك من أجل تسهيل توازنها بين الالتزامات المهنية والأسرية.
- 5) تحديد صريح ودقيق للمناصب التي تشكل الأعمال الشاقة والمرهقة ومنع المستخدمين من استخدام النساء للقيام بها وذلك بتحديد العقوبات الشديدة لمخالفتي القانون.
- 6) توسيع مجال التمييز بين الجنسين في القانون الجزائري إلى أكثر من مجال الإستخدام وتوسيعه إلى المجالات الأخرى كالترقية والتعويضات والمنح.
- 7) إنشاء مراكز ومنشآت تعنتي بمسألة التعليم والتكوين المهني للمرأة وتنمية قدراتها في المجال المالي الاقتصادي.
- 8) تشجيع وتعزيز الدور النقابي للنساء في تقلدهن أعلى المناصب القيادية مما يجعلهن يشاركن في وضع النصوص التي تطبق خلال الاتفاقيات الجماعية للعمل، ومن خلال هذا المنبر تقوم المرأة العاملة بتكملة النصوص القانونية وجعلها ملائمة للعنصر الأنثوي داخل سوق العمل.
- 9) استبدال تعبير المساواة بتعبير أفضل وأشمل ألا وهو العدل والإنصاف، لأن المساواة لا تعني دائما تحقيق العدالة فالمساواة في غير محلها قد تسبب معيقات للمرأة العاملة وتؤدي إلى دفن قدراتها المتميزة إضافة إلى كفاءاتها.

قائمة المصادر

والمراجع

أ) المصادر:

- القرآن الكريم برواية ورش.
- كتب السنة النبوية.

ب) المراجع:

أولاً: الكتب

1) الكتب العامة:

- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات، الجزائر، 2012.
- مغزيز عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، دار هومة للنشر، بو زريعة، الجزائر، 2018.

2) الكتب المتخصصة:

- تاج عطاء الله، المرأة العامل في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.
- وسيم حسام الدين الأحمد، الحماية القانونية للمرأة العربية، الطبعة الأولى، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2019.

ثانياً: المقالات العلمية

- أحمد داود رقية، قراءة في التنظيم القانوني لعمل المرأة ليلا على ضوء القانون 90-11 -دراسة مقارنة-، مجلة قانون العمل والتشغيل، م 04، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2019.
- أمين مؤمن، النظام الإجرائي للفصل في المنازعات أمام القضاء الاجتماعي، مجلة المذكر، العدد 03، بسكرة، 2018.
- بلعيدوان عواد، حق المرأة العاملة المرضعة بين التشريع والواقع، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 18، العدد 02، 2019.
- بن صالح عادل، حقوق الأم العاملة بين التشريع الدولي والتشريع الوطني، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 04، العدد 02، مخبر قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2019.

- بن مزيان حنان، أشكال التحرش الجنسي بالمرأة العاملة الجزائرية والإجراءات المتخذة للحد من الظاهرة، مجلة الحكمة للدراسات الإجتماعية، م 03، العدد 03، البليلة، 2015.
- بوالكور رفيقة، جريمة ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة في مكان العمل في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، م 06، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة برج بو عرييج، 2021.
- بو رزيق خيرة، ملاحظات حول الحماية القانونية للمرأة العاملة في الجزائر، مجلة دراسات وأبحاث - المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية - م 12، ع 03، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2020.
- بو عزيز ليندة، المرأة في قانون العمل الجزائري، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، م 06، العدد خاص، تيزي وزو، 2021.
- تاج عطاء الله، العمل الليلي في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية للمرأة، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، العدد 01، 2015.
- خليفة سمير، المواجهة الجنائية لظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، م 06، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2021.
- عبد الرحمان خليفي، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، عدد خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2016.
- غريب منية، مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد أ، العدد 28، قسنطينة، 2007.
- فؤاد شراد، كمال العرفي، حق المرأة العاملة في العطل والراحة الخاصة بين تشريعات العمل الجزائرية وأحكام الفقه الإسلامي، م 5، العدد 03، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، قسنطينة، 2022.
- ليندة جعفرور، معايير العمل الليلي اللائق بالنسبة للمرأة العاملة على ضوء إتفاقية سيداو والقانون الجزائري، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، م 06، العدد 02، الجزائر، 2023.
- محمود سماح، بو حميدة عبد الكريم، حماية حقوق المرأة العاملة بين نصوص الاتفاقيات الدولية وتشريع العمل الجزائري، م 07، العدد 02، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جوان 2020.
- مزناد صبرينة، دور مفتشية العمل في تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة والأمن داخل المؤسسة في التشريع الجزائري، مجلة المعارف، العدد 21، مستغانم، 2016.
- منى معكوف، دور مفتشية العمل في الوقاية من الأخطار النفسية والاجتماعية، المجلد 33، العدد 3، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2022.

قائمة المصادر والمراجع

- نجية عراب ثاني، الحماية القانونية للمرأة العاملة من العنف والاعتداء في التشريع الجزائري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، م 10، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 1، 2023.
- نسيمة إبراهيمي، مشروعية العمل الليلي للمرأة قانونيا، مجلة نوميريس الأكاديمية، م 02، العدد 02، بجاية، 2021.

ثالثا: الأطروحات والمذكرات

الأطروحات:

- سي فضيل زهية، الضمانات القانونية للمرأة العاملة في التشريع الجزائري المقارن، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017-2018.
- طاوسي فاطنة، الحماية القانونية للمرأة العاملة دراسة مقارنة في القانون الدولي والقانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019-2020.
- معمري مبروكة، الحماية القانونية للمرأة العاملة في القانون الدولي والتشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد درايعية، أدرار، 2023-2024.

الرسائل:

- بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الإجتماعي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2011-2012.
- بو سحبة جيلالي، الحماية القانونية للمرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري والتشريعات المقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2009-2010.

المذكرات:

- بن كواشي حدة، الحماية القانونية للمرأة العاملة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم والسياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017-2018.
- حرزي إدير، تبوت عبد القادر، تدخل مفتشية العمل لحماية العمال في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012-2013.
- ساسي صبرينة، حماية المرأة في قانون العمل، مذكرة لنيل شهادة ماستر، القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، 2017-2018.

قائمة المصادر والمراجع

- شقلي مسعودة، الضمانات القانونية للمرأة العاملة في التشريع الجزائري، شهادة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2020-2021.
- عابد فاطمة، التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة، مذكرة لنيل شهادة ماستر، علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة ألكلي محند أولحاج، البويرة، 2016-2017.
- عمر طويل الساق جمال الدين، ربيعي بشري، حقوق المرأة العاملة في تشريعات العمل والضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي صالحى أحمد، 2020-2021.
- هاشمي وليد، بو غدة سفيان، الحماية الجزائرية للمرأة العاملة، مذكرة لنيل شهادة ماستر، قانون جنائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2023-2024.
- هذيلي إيمان، براحلية زهرة، حماية المرأة بين الشريعة والقانون، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2020-2021.

المحاضر

- جليل شريف، محاضرات في مقياس العمل، ألقيت على طلبة السنة الثانية ليسانس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة لونيبي علي، البليلة، 2024.

رابعاً: الدساتير

- دستور 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 بتاريخ 30 ديسمبر 2020، ج ر ع 09، 2020.

خامساً: المعاهدات الدولية

- الاتفاقية رقم 03 بشأن استخدام النساء قبل الوضع وبعده، الصادرة عن منظمة العمل الدولية، بتاريخ 23 أكتوبر 1919، التي صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.
- الاتفاقية رقم 14 بشأن الراحة الأسبوعية-(الصناعة)- الصادرة في 25 أكتوبر 1921، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.
- الاتفاقية رقم 24 بشأن التأمين الصحي-(الصناعة)- لسنة 1927، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.
- الاتفاقية الدولية رقم 45 بشأن استخدام المرأة تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها، الصادرة في 04 جوان 1935.

قائمة المصادر والمراجع

- الاتفاقية رقم 85 بشأن العمل الليلي-النساء- لسنة 1948، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي صدر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 217، المؤرخة في 10 ديسمبر 1948، صادقت عليه الجزائر بموجب المادة 11 من دستور 1963، ج ر ع 64، المؤرخة في 10 سبتمبر 1963.
- اتفاقية العمل الدولية بشأن المساواة في الأجر لسنة 1951، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورتها الـ 34، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.
- التوصية رقم 95 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة سنة 1952.
- الاتفاقية رقم 103 بشأن حماية الأمومة الصادرة في 04 جوان 1954.
- الاتفاقية الدولية رقم 119 المتعلقة بالوقاية من الآلات، الصادرة في 04 جوان 1963، صادقت عليها الجزائر بموجب الأمر رقم 42-69 المؤرخ في جوان 1969، ج ر ع 56، المؤرخة في 01 جويلية 1969.
- العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الصادر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة، المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، صادقت عليه الجزائر في 18 ماي 1989، ج ر ع 20، المؤرخة في 17 ماي 1989.
- العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة، المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، صادقت عليه الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-67 المؤرخ في ماي 1989، ج ر ع 20، المؤرخة في 17 ماي 1989.
- الاتفاقية الدولية رقم 127 المتعلقة بالحد الأقصى للأثقال التي يسمح للعامل الواحد بحملها، الصادرة عن منظمة العمل الدولية في دورتها الـ 51 في جوان 1967.
- التوصية رقم 128 الصادرة عن منظمة العمل الدولية، المتعلقة بالحد الأقصى للوزن الذي يسمح للعامل الواحد بحملها، سنة 1968، صادقت عليها الجزائر في 12 جوان 1969.
- الاتفاقية الدولية رقم 132 المتعلقة بالإجازات السنوية المدفوعة الأجر، اعتمدت من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 20 جوان 1970.
- الاتفاقية العربية رقم 06 بشأن مستويات العمل الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية في مارس 1976، المعدلة لاتفاقية مستويات العمل العربية رقم 01.
- الاتفاقية الدولية رقم 171 بشأن العمل الليلي، الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي لسنة 1990.

قائمة المصادر والمراجع

- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، المعتمدة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 18 ديسمبر 1979، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-51، المؤرخ في 22 يناير 1996، ج ر ع 6، المؤرخة في 24 يناير 1996.
- التوصية رقم 191 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة، لسنة 2000.
- بروتوكول الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بشأن حقوق المرأة في إفريقيا، المعتمد من طرف الدورة الثانية لمؤتمر الإتحاد الإفريقي، صادقت عليه الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 16-245، المؤرخ في 27 سبتمبر 2016، ج ر ع 58، المؤرخة في 05 أكتوبر 2016.

النصوص التشريعية:

القوانين:

- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر ع 32، المؤرخة في 08 أوت 1978.
- القانون رقم 81-03 المؤرخ في 21 فبراير 1981، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر ع 17، المؤرخة سنة 1981.
- القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر ع 28، المؤرخة في 05 يوليو سنة 1983، المعدل والمتمم.
- القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 جويلية 1983، يتعلق بالتقاعد، ج ر ع 28، الصادرة في 05 جويلية 1983، المعدل والمتمم.
- القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر ع 28، الصادرة بتاريخ 5 جويلية 1983، المعدل والمتمم.
- القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المؤرخ في 26 جانفي 1988، ج ر ع 4، المؤرخة في جانفي 1988.
- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر ع 06، الصادر بتاريخ 07 فيفري 1990، المعدل والمتمم.
- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر ع 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990، المعدل والمتمم.

قائمة المصادر والمراجع

- القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بمفتشية العمل، ج ر ع 36، المؤرخة في 26 ديسمبر 1990.
- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر ع 21، الصادر بتاريخ 23 أبريل 2008.
- القانون رقم 17-11 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017، المتعلق بقانون المالية لسنة 2018، ج ر ع 76، المؤرخة في 28 ديسمبر 2017.

الأوامر:

- الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966، المتضمن لقانون العقوبات، ج ر ع 49، المؤرخة في 11 يونيو 1966.
- الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق بالشروط العامة في القطاع الخاص، ج ر ع 39، المؤرخة في 16 ماي 1975.
- الأمر رقم 96-17 المؤرخ في 6 جويلية 1996، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر ع 42 المؤرخة في 27 جويلية 1996.
- الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996، ج ر ع 43 المؤرخة في سنة 1996.
- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ع 46، المؤرخة في 16 يوليو 2006.

النصوص التنظيمية:

المراسيم التنفيذية:

- المرسوم التنفيذي رقم 86-132 المؤرخ في 27 ماي 1986، المحدد لقواعد حماية العمال ضد أخطار الإشعاعات الأيونية والقواعد المتعلقة بمراقبة حيازة واستعمال المصادر الإشعاعية والأجهزة التي عنها أشعة أيونية، ج ر ع 04، المؤرخة لسنة 1991.
- المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19 جانفي 1991، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج ر ع 04، المؤرخة لسنة 1991.
- المرسوم التنفيذي رقم 93-54 المؤرخ في 16 فيفري 1993، يتعلق بالإجراءات التأديبية للموظفين العموميين، ج ر ع 11، الصادرة بتاريخ 17 فيفري 1993.

قائمة المصادر والمراجع

- المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 06 مارس 1996، المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون، ج ر ع 17 المؤرخة في 13 مارس 1996.
- المرسوم التنفيذي رقم 99-95 المؤرخ في 19 أبريل 1999، المتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت، ج ر ع 29 لسنة 1999.
- المرسوم التنفيذي رقم 05-08 المؤرخ في 08 جانفي 2005، المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل، ج ر ع 04 لسنة 2005.
- المرسوم التنفيذي رقم 22-302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل، المؤرخ في 08 سبتمبر 2022.

القرارات:

- قرار وزاري مشترك بين وزراء كل من الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات والصناعية والعمل والضمان الإجتماعي، المؤرخ في 01 جوان 2003، المتعلق بحماية العمال من أخطار إستنشاق غبار الأميانت، ج ر ع 07 لسنة 2004.
- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05 ماي 1996، الذي يحدد قائمة الأمراض الذي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيا وملحقه 1 و 2، ج ر ع 16، الصادرة بتاريخ 23 مارس 1997.

المواقع الإلكترونية:

- الموقع الرسمي للأمم المتحدة: [/https://www.un.ar](https://www.un.ar)
- الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية: [/https://www.ilo.org](https://www.ilo.org)
- الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي: [/https://www.mets.gov.dz](https://www.mets.gov.dz)

الفهرس

الصفحات	العناوين
أ	البسمة
ب	دعاء
ج - د	الإهداء
هـ	الشكر والعرفان
و	قائمة أهم المختصرات
1	مقدمة
الفصل الأول: الحقوق المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري	
5	تمهيد
7	المبحث الأول: الحقوق العامة المقررة للمرأة العاملة
8	المطلب الأول: الحق في العمل والحق في الأجر
8	الفرع الأول: الحق في العمل
11	الفرع الثاني: الحق في الأجر
13	المطلب الثاني: الحق في الراحة والعطل القانونية
13	الفرع الأول: الحق في الراحة
14	الفرع الثاني: الحق في العطل القانونية
17	المبحث الثاني: الحقوق المهنية للمرأة العاملة
18	المطلب الأول: الحق في الحماية الاجتماعية والحق النقابي
18	الفرع الأول: الحق في الحماية الاجتماعية
27	الفرع الثاني: الحق النقابي
29	المطلب الثاني: الحق في الترقية والحق في التعليم والتكوين
29	الفرع الأول: الحق في الترقية
30	الفرع الثاني: الحق في التعليم والتكوين
32	ملخص الفصل الأول
الفصل الثاني: الحماية الجزائية للمرأة العاملة	
34	تمهيد
35	المبحث الأول: الضمانات القانونية داخل مفتشية العمل
36	المطلب الأول: الحماية المقررة في قانون العمل
36	الفرع الأول: حظر تشغيل المرأة في أعمال معينة

41	الفرع الثاني: حظر تشغيل النساء في أوقات معينة
44	المطلب الثاني: الحماية المقررة في قانون العقوبات
44	الفرع الأول: حماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي
46	الفرع الثاني: حماية العاملة من الأعمال التي تمس بالآداب والأخلاق العامة
47	الفرع الثالث: حرية المرأة العاملة في اللباس الشرعي
48	المبحث الثاني: الآليات المؤسسية لحماية المرأة العاملة
49	المطلب الأول: دور مفتشية العمل
49	الفرع الأول: زيارة أماكن العمل وإجراء التحقيقات
50	الفرع الثاني: مراجعة السجلات وإجراءات مخالفة تشغيل المرأة
54	المطلب الثاني: دور القضاء
54	الفرع الأول: حق رفع دعوى قضائية أمام القسم الاجتماعي
54	الفرع الثاني: طبيعة الأحكام التي تصدرها المحكمة الاجتماعية
56	الفرع الثالث: الطعن في الأحكام الصادرة عن المحكمة الاجتماعية
59	ملخص الفصل الثاني
60	الخاتمة
63	قائمة المصادر والمراجع

الملخص:

تناولنا في هذا العمل إلى دراسة أبرز الحقوق التي تحظى بها المرأة العاملة في التشريع الجزائري، فالمرأة العاملة في الجزائر تحظى باهتمام وحماية خاصة من طرف المشرع الجزائري، فقد سعى إلى تطوير مكانتها في العمل وذلك من خلال تكريس مبدأ المساواة بين الجنسين في ميدان الشغل والحرص على عدم تعرضها لأي تمييز بسبب جنسها سواء كان ذلك عند التحاقها بمنصب العمل أو في مسارها الوظيفي أو عند انتفاعها من التأمينات الاجتماعية، كما أن المشرع قام بمراعاة الاختلاف الفيزيولوجي بين المرأة والرجل فهناك بعض الأعمال التي تفوق طاقتها لهذا وضع أحكاما خاصة بها وحدها مثل منع تشغيلها ليلا، وذلك من أجل الحفاظ على صحتها وسلامتها مع مراعاة دورها كأم من خلال منحها عطلة الأمومة للتعافي من الولادة ورعاية طفلها، كما قامت الجزائر بمسايرة التشريعات الدولية وذلك بمصادقتها على الاتفاقيات والمعاهدات وتكييف منظومتها القانونية في إقرار حماية مناسبة للمرأة العاملة بإتباع محتوى الاتفاقيات الدولية، ولم يتوقف المشرع الجزائري عند هذا الحد بل قام بإنشاء أجهزة متخصصة منها إدارية وأخرى قضائية وظيفتها السهر على مدى احترام حقوق المرأة وكيفية تفعيل دورها في مجال العمل.

كلمات مفتاحية: الحقوق، المرأة العاملة، مبدأ المساواة، عطلة الأمومة.

Abstract:

In this work we have dealt with a study of the most prominent rights that are granted to the working women under the Algerian legislation, working women in Algeria are given special attention and protection by the legislature,

The Algerian legislature has sought to improve their status at work by establishing the principle of equality between the sexes in the workplace and ensuring that they are not subjected to any discrimination based on their gender, whether in their job position, career path or her ability to the benefit of social insurance.

Legislature have also taken in account the physiological differences between men and women because some tasks are beyond the women capacity, Therefore they have established special provision for them such as prohibiting night employment, This intended to ensure their safety and well being while also taking into account their role as mothers by giving them maternity leave to recover from childbirth and care for their children.

Algeria has also complied with international law by ratifying agreements and treaties and adapting its human rights system to protect the rights of working women in accordance with international standards.

The legislative authority did not limit itself to just this but rather established specialized agencies, including administrative and judicial to ensure respect for women's rights and how to activate their role in the workplace.

- **Keywords:** rights, working women, the principle of equality, maternity leave.