

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم: القانون الخاص

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

ظروف عمل المرأة في ظل تشريع العمل الجزائري و المقارن

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: القانون الخاص

تحت إشراف الأستاذة:

بن قو أمال

الشعبة: الحقوق

من إعداد الطالبة:

بايش صباح

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذة.....بوسحبة جيلاليرئيسا

الأستاذة..... بن قو أمالمشرفا مقرا

الأستاذة.....لعيماش غزالةمناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022

نوقشت يوم: 2023/06/26

إهداء

إلى من أفنت عمرها خريجة من الجامعة
إلى التي لم تبخل عليا بدعوتها المستجابة وبوقفاتنا الدائمة
" أمي الغالية "

حفظك الرحمان و أطال في عمرك
أهدي ثمرة جهدي ونجاحي إلى الينبوع الذي لا يمل من العطاء
إلى من سعى وشقي لأنعم بالراحة والهناء وأفنى عمره لكي
أصل لهذا المستوى

سلطان قلبي : أبي العزيز رعاه الله

و إلى إخواتي و إلى كل من وسعهم قلبي و لم يذكرهم قلبي
- إلى من آنس طريقي بكل إخلاص ومخزن ذكرياتي سرنا سوياً ونحن لشق طريق نحو
النجاح والإبداع .

إلى من علموني حروفاً من ذهب إلى من صاغوا لي من علمهم حروفاً ومن فكرهم
منارة تنير لنا مسيرة العلم أساتذتي الكرام.

شكر

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات نحمده حمدا كثيرا عدد مآذره الذاكرون.

الحمد لله الذي اعانني على انجاز هذا العمل المتواضع.

قال تعالى (وَمَنْ يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ نَفْسِهِ) { لقمان : 12 }

وقال رسوله الكريم :

" من لم يشكر الناس ، لم يشكر الله عز وجل "

فمن بعد شكر الله عز وجل اشكر الدكتور

" بن قو أمال "

على قبولها لإشرافها على هذا البحث كما أتقدم بجزيل الشكر

والتقدير إلى السادة الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم لقبول

الاشتراك في مناقشة هذا البحث

المتواضع وتقييمه

و بالأخص الدكتور

بن بدرة عفيف و بن عوالي علي

وإلى كل من بذل معي جهداً ووفري وقتاً ونصحتني قولاً أسئل الله أن يجازيهم

خير الجزاء.

مقدمة

يعتبر تكريس حق المرأة في العمل من المسائل التي أسالت الكثير من الحبر والجدل ،فريق اعتبر دور المرأة لا يتجاوز المنزل وتربية ورعاية الأبناء وفريق أخرى يرى أن الحق في العمل تتمتع به المرأة بنفس ما هو مقرر للرجال وفريق ثالث انه يرى وجوب عدم حرمان المرأة في العمل والمشاركة في التنمية ومن جهة أخرى مراعاة دورها الأسري والاجتماعي وحمايتها مهنيا واقتصاديا(موقف وسطي)

وقد يتخذ العمل الذي تقوم به المرأة صورا متعددة فقد تبذل جهدا لحسابها الشخصي ،وتعمل مستقلة عن أي شخص آخر ، فلا تخضع بذلك لسلطان أحد في أداءها لعملها ، وقد تعمل لحساب غيرها ، حيث تؤدي هذا العمل تحت إشراف ورقابة شخص آخر، ومن المسلم به أن القوانين التي ستكون محل دراستنا لا تحكم إلا العلاقات الناشئة عن العمل ، الذي تقوم به المرأة لحساب الغير،وتحت إشراف ورقابة هذا الغير ،وهو ما يعبر عنه بالتبعية القانونية ،أي أن تكون العاملة في مركز خضوع بالنسبة لصاحب العمل، سواء كانت هذه العلاقة تعاقدية ينظمها قانون العمل أو علاقة لائحية ينظمها قانون الوظيفة العمومية.

والملاحظ أن العقود الأخيرة شهدت تواجداً واسعاً للمرأة في مختلف قطاعات العمل ، حتى أضحت عملها سمة من سمات المجتمعات المعاصرة ، غير أن حجم هذا التواجد ونوعيته يتوقف على طبيعة اقتصاديات الدول ودرجة تطورها ، كما أن مشاركة المرأة للرجل في العديد من مجالات العمل قد أوجد بعض المعطيات التي تتطلب توفير شروط معينة لعمل المرأة ، نظراً لاختلاف طبيعتها عن الرجل .

الأمر الذي أدى الى ارتفاع موجة الاهتمام بحماية حقوق النساء العاملات ومحاولة جميع الدول في الوقت الراهن إلى العمل على توفير أغلب الشروط التي تكفل حمايتها و رعايتها ،و تماشياً مع هذا الاهتمام المتصاعد بحقوق المرأة اتجهت أغلب الدول الى احترام مبادئ حقوق الانسان عامة وحقوق المرأة العاملة على وجه الخصوص.

فمن جهة بادرت هذه الدول الى إبرام الكثير من الاتفاقات الدولية لحقوق المرأة سواء تلك التي صدرت عن منظمة الأمم المتحدة أو تلك التي صدرت عن منظمة العمل الدولية و هي الاتفاقات التي تناولت حقوق العمال وآليات حمايتها أو ما يطلق عليها باتفاقيات العمل الدولية بالإضافة الى الدور الذي لعبته بعض الهيئات المعنية بحقوق الانسان كمجلس حقوق الانسان واللجنة المعنية بمكافحة كل أشكال التمييز ضد المرأة ، و اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

فضلا عن العديد من المؤسسات ذات الطابع الدولي الإقليمي كالمحكمة الأوروبية لحقوق الانسان و المنظمات العربية لحقوق الانسان ، كلها مجتمعة لعبت دورا ذو أهمية كبيرة في مجال تعزيز حقوق المرأة العاملة وحمايتها من خلال التأكيد على حق المرأة في العمل وضمان المساواة في كافة مظاهر الحياة داخل المجتمع الواحد دون أي تفرقة على أساس النوع،والحرص على توفير حد أدنى من الشروط الإنسانية التي يجب كفالتها حتى تتمكن المرأة العاملة من التوفيق بين عملها ومسئولياتها الأسرية .

ومن جهة ثانية عكفت الدول المصادقة على هذه الاتفاقات على تضمين نصوص هذه المواثيق بدساتيرها الوطنية ومن ضمن هذه الدول الجزائر التي أولت منذ استقلالها اهتماما كبيرا بقضايا المرأة اعتقادا منها أنها المحرك الدافع بعجلة المجتمع نحو الرقي ، لأن النقل الذي تحمله كمواطنة وزوجة وأم وعاملة يجعلها عنصرا محوريا في تماسك المجتمع وازدهاره ،وما تأسيس وزارة الأسرة وقضايا المرأة إلا دليل على حرص الدولة على ترقية وضعية المرأة، وهو ما يجعل من الجزائر الدولة الأولى عربيا التي تضع شؤون المرأة في حقيبة وزارية.

أيضا التعديلات القانونية التي طورت من المركز القانوني للمرأة ، والتي كرست حرص الجزائر المستمر للوصول إلى المساواة بين المرأة والرجل ، وحرصها لتكثيف منظومتها القانونية وفق ما تمليه إلتزاماتها الدولية المصادق عليها يعد خطوة هامة لتعزيز

وتطوير حقوق المرأة عامة والعاملة خاصة، لاسيما ما تعلق بتعديلات منظومة الشغل والأسرة و العقوبات، حيث على المشرع الجزائري ومنذ اصداره التشريعات العمالية بعمل المرأة وتنظيم متطلباته فقد راعى ظروف عملها من حيث الأجر وساعات العمل ، وفترات الراحة والاجازات السنوية ، ومنعها من الاشتغال في الأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة ، ومنحها حق حضانة أطفالها واشترط العمل في عقد الزواج وحرية التصرف في أجرها، بالإضافة الى مكافحة العنف في أماكن العمل ، وتوفير الرعاية أثناء فترات الحمل والوضع وخلال فترة الأمومة .

أسباب اختيار الموضوع : وتتمثل في :

الأسباب الذاتية : وهي:

- ✓ كوني امرأة عاملة ، فلي فضول أن أعرف مستوى الحماية الذي تحضي به حقوقي .
- ✓ الرغبة للبحث بهذا الموضوع وذلك نظرا لقلة الأبحاث والدراسات الأكاديمية التي تناولت هاته الدراسة ، وبالتالي المساهمة ولو بجزء بسيط بإثراء المكتبة القانونية .
- ✓ كما أن أغلب الباحثين تناولوا جوانب متعددة من نشاطات المرأة وحقوقها لكنهم لم يتناولوا بصورة دقيقة موضوع المرأة العاملة وحماية حقوقها في ظل كل من القانون الدولي لحقوق الانسان والقانون الدولي للعمل والقوانين الجزائرية، وهو ما دفعني إلى أن أخصص هذه الدراسة لإبراز مستوى حماية حقوقها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تستحقها
- ✓ طبيعة التخصص العلمي الحالي و الذي درسته بالماجستير " حقوق الإنسان والحريات العامة " وصلته الوطيدة بموضوع الدراسة " الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة " .
- ✓ تقلد المرأة خاصة الجزائرية عديد الأنواع من المناصب مع انتشار ظاهرة الضغط على المرأة لتتوقف عن العمل بدعوى حل مشكل بطالة الشباب مما يؤدي للمساس بحريتها فيبالعمل.

- الأسباب الموضوعية : و هي :

✓ لتزايد اهتمام الحكومات ومختلف المنظمات الدولية والإقليمية بموضوع المرأة عموما والعاملة خصوصا ، حيث تم إصدار كم هائل من الاتفاقات و التوصيات و القوانين التي تستدعي المقتضيات التعريف بها .

✓ الدور الذي يلعبه عمل المرأة في المجالين الاجتماعي والاقتصادي، بالإضافة إلى الدور القانوني ومايثيره من إشكالات تتطلب حلولاً وآراء مختلفة ، خاصة و أن الجزائر قد صادقت على العديد من الاتفاقات فيما يخص المرأة العاملة.

✓ كما أن الموضوع في حد ذاته يتضمن عدة مسائل تحتاج إلى التوقف عندها وتوضيحها، خاصة ما تعلق منها بالترابط بين مختلف أنواع الحقوق المقررة للمرأة كإنسان والحقوق التي تتمتع بها والمقررة لجميع العمال والحقوق المقررة للمرأة كعاملة : الصحية، المالية، المعنوية، الخصوصية .. الخ" ، وأيضا التداخل بين نظامين دوليين هامين هما حقوق الإنسان وقضايا العمل ومدى تنفيذ المشرع الجزائري لالتزاماته اتجاه هذين النظامين ، إضافة لبحث مدى فعالية الآليات الدولية المنبثقة عن المواثيق المتعلقة بحماية المرأة وتتبع التطور العام لمسار الممارسات الوطنية في هذا الاتجاه.

أهداف الموضوع :

- تهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على مدى مساهمة مختلف المنظمات الدولية في توفير الحماية اللازمة لحقوق المرأة العاملة على المستوى العالمي ومدى مساهمة مختلف الآليات و التشريعات الجزائرية في توفير هذه الحماية على المستوى الداخلي ، وكذا التعرف على الحقوق التي يمنحها القانون للمرأة العاملة و مدى تطبيق هذه الحقوق ودرجة استفادة المرأة العاملة منها والكشف عن مواطن الضعف والقصور في تطبيق الحقوق العمالية ومحاولة الاستفادة منها بشكل كامل، وكذلك عدم إلمام بعض العاملات وأصحاب العمل لمضمون

هذه الحقوق، وأيضا تحديد ومعرفة طبيعة الحماية التي تقررت للمرأة العاملة ومن ثم وضع إطار قانوني لتلك الحماية .

الإشكالية : من كل ما سبق ذكره جاءت أهمية طرح الإشكال الجوهري الآتي :

هل استطاعت القوانين الجزائرية أن توفر حماية قانونية فعالة في مجال حقوق المرأة العاملة ؟ .

- ويثار في ذات الإطار مجموعة من التساؤلات التي يمكن أن نخدمنا في الإجابة عن جزئيات إشكالية دراستنا المطروحة، وهي :

- و هل جسد المشرع الجزائري كل الأحكام الوطنية المتعلقة بحماية حقوق المرأة العاملة ؟ وهل وسعت أو ضيقت القوانين على ممارسة المهنة المرأة محل الدراسة في هذه الحماية ؟

- ما هي آليات القانونية التي توفر الحقوق المقررة للمرأة العاملة في القانون والجزائري؟

وفيما تتمثل جهود مختلف الهيئات و الوطنية المتخذة من أجل تحقيق الحماية الفعالة للمرأة العاملة وكافة حقوقها ؟

المنهج المتبع بالدراسة :

ما يميز هذه الدراسة أنها دراسة متخصصة بالحماية القانونية للمرأة العاملة على المستوى والوطني ، حيث تركز على نصوص القانون من حيث صياغتها ودلالاتها، و بالتالي إن كانت بحق المرأة العاملة وبيان مدى مواءمة التشريع الوطني وقد اعتمدت هذه القانون الجزائري ، من خلال عرضنا لبعض الاتفاقات الدولية التي اهتمت بالمرأة العاملة، بالإضافة إلى المنهج الوصفي والمنهج التحليلي الذي يقوم على جمع واستقراء النصوص القانونية المتعلقة بحقوق المرأة العاملة الواردة في النصوص الدولية والداخلية وتحليلها والتعليق عليها من أجل الوصول الى تغطية شاملة تحقق أهداف الدراسة.

تم تقسيم الدراسة إلى فصلين :

الفصل الأول بعنوان **عمل المرأة والحماية القانونية المقررة لها** وفقا للدساتير الجزائرية حيث قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين المبحث الأول بعنوان : **ماهية عمل المرأة** ، وفي المبحث الثاني إلى **الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة** وفقا للدساتير الجزائرية ، أما الفصل الثاني سنتطرق فيه **الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة** وفقا لقانون **العمل و الضمان الاجتماعي** في المبحث الأول سنتطرق **الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة** وفقا لقانون **العمل** ، وفي المبحث الثاني سنتطرق إلى **الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة** وفقا لقانون **الضمان الاجتماعي**

وفي الأخير أنهينا هذا البحث بخاتمة تتضمن مجموعة من النتائج والتوصيات التي توصلنا لها من خلال هذه الدراسة.

الفصل الأول
عمل المرأة والحماية القانونية
المقررة لها وفقا
للساتير الجزائرية

انتهج النظام الجزائري غداة الاستقلال استراتيجية خاصة تهدف إلى تعزيز مبادئ حقوق الانسان وترقيتها بما فيها حقوق المرأة العاملة ، حيث شهد تكريس هذه الحقوق تطورا كبيرا وفق تطور النصوص الدستورية بالجزائر هذه الأخيرة التي تشكل الإطار المرجعي للعلاقة بين النظام الحاكم و بين المواطنين الذين يعيشون على أرض الدولة بحدودها الجغرافية ، فالدستور هو أسمى وثيقة قانونية في الدولة وهو ذلك القانون الأساسي الأعلى الذي يرسى القواعد والأصول التي يقوم عليها نظام الحكم ويحدد السلطات ويرسم لها وظائفها، ولذلك فإن الدساتير تعد الضمانة الأولى لخضوع الدولة للقانون لأنها تقيم السلطة في الدولة وتؤسس وجودها القانوني وهو بهذا المعنى يجمع بين دفتيه المبادئ القانونية التي تحكم الحياة السياسية للشعب ويكفل حقوق الانسان وينظم ممارستها . ومن هذا المنطلق فإن الأساس الذي يجب أن ننطلق منه في البحث عن فعالية الحماية القانونية للمرأة العاملة داخل المنظومة التشريعية الداخلية للدولة هو النص الدستوري من خلال الدساتير المتعاقبة للدولة الجزائرية حتى نتوصل إلى مضمون الحماية المكرسة بالدساتير " المبحث الأول" والآليات التشريعية الداخلية التي كرسها الدستور " المبحث الثاني " .

المبحث الأول: ماهية عمل المرأة

لقد كان المجتمع الجزائري في الفترة الاستعمارية مجتمعا راعيا رعويا ، ومارست المرأة في هذا النمط الإنتاجي أعمالا منزلية مختلفة وشاقة ، فعملت إلى جانب عملها البيتي اليومي ورعاية أطفالها في الرعي والزراعة، ومما ضاعف من أعمال المرأة والتزامها بأعمالها المنزلية، ارتفاع معدلات النساء الأرمال في المجتمع بسبب الثورات الشعبية واندلاع الحرب التحريرية التي راح ضحيتها مات الآلاف من الرجال، مما جعل المرأة في وضع أكثر مسؤولية لإعالة أسرتها، أما عمل المرأة المأجور فقد اقتصر على ممارسة بعض الحرف التقليدية والزراعية والنسجية ، وأعمال التنظيف في البيوت وذلك بسبب ضعف مستواها التعليمي، وقلة إمكانياتها ومهاراتها .

وبالنسبة للمرأة في المدينة فقد كانت أسيرة عادات وتقاليد جعلتها لا تغادر المنزل إلا للضرورة وبرفقة، ومع هذا استطاعت أن تحول البيت إلى ورشة عمل ، فكانت الحياكة والنسيج وغزل الصوف وصباغته، وحرفة الطرز على القطن كل هذه الأعمال كانت تقوم بها نساء داخل البيت لتتقاضى عليها أجرة تساهم بها في مصاريف البيت، ورغم عدم الاعتراف بالدور الاقتصادي للمرأة آنذاك، إلا أن كل هذا يجعلنا نفهم أن المرأة في المجتمع التقليدي الجزائري كانت مقاولة لكن بخصائص غير الخصائص المعروفة اليوم .

وبحكم العوامل الاجتماعية والثقافية، إلا أن زيادة وعي الرجال بأهمية تعليم المرأة، وتحسن الظروف الاجتماعية والاقتصادية، ساهمت في تزايد تدرس المرأة هذا العامل لعب دورا رئيسيا في اكتساب المرأة مستوى تعليمي منحها مكانة اجتماعية خولتها تولي مناصب عمل مهمة.

أما اليوم فإن الوجود المتزايد للمرأة الجزائرية في الحياة العامة ، ومواكبتها لمسار التغيير الحاصل في مختلف الميادين فضلا عن الالتزامات التي تفرضها الاتفاقيات الدولية في مجال حقوق المرأة ، كل ذلك أدى إلى ضرورة وحتمية تبني منظومة تشريعية داخلية

تتسجم مع الوضع الراهن وتكون في مستوى تطلعات المرأة الجزائرية عامة والعاملة بشكل أخص باعتبارها مدار بحثنا، والدارس للمنظومة التشريعية للدولة لابد وأن يتصدر بحثه بمعاينة الدساتير .

وسنتناول في هذا المبحث في المطلب الأول المرأة العاملة والحق في العمل أما المطلب الثاني سوف نتطرق إلى المرأة العاملة و التنمية المستدامة

المطلب الأول : المرأة العاملة و الحق في العمل

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

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

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

وفي هذا السياق سوف نتطرق في الفرع الأول إلى مفهوم التنمية المستدامة و اثر التنمية المستدامة على عمل المرأة في الفرع الثاني.

الفرع الأول: مفهوم المرأة العاملة

أ. المرأة العاملة اصطلاحاً: لقد تعددت المساهمات في هذا المجال وذلك للمكانة والاهتمام الذي حظيت به المرأة العاملة عبر العصور، وسنحاول التركيز في ذلك على المحاولات التالية:

يعرفها (آدم) باعتبارها : المرأة هي التي تعمل خارج المنزل، وتحصل على أجر مادي مقابل عملها وتقوم في نفس الوقت بأدوارها الأخرى كزوجة وأم، إلى جانب دورها كعاملة أو موظفة¹.

كما تعرف بأنها: المرأة التي تزاول عملاً ما خارج المنزل لقاء أجر مادي مدفوع لها إضافة إلى كونها تقوم بدور الأم والزوجة وربّة البيت². "

ما تعرف على أنها: "هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها)³.

وتعرف أيضاً باعتبارها : " هي المرأة التي تقوم بدور مزدوج داخل المنزل وخارجه،

الفرع الثاني : حق المرأة في العمل

يعتبر تكريس حق المرأة في العمل من المسائل التي أسالت الكثير من الحبر والجدل، ففريق اعتبر دور المرأة لا يتجاوز المنزل وتربية ورعاية الأبناء وفريق آخر يرى أن الحق في العمل تتمتع به المرأة بنفس ما هو مقرر للرجال وفريق ثالث انه يرى وجوب عدم حرمان

¹ - محمد سلامة المرأة بين البيت والعمل، دار المعرفة إسكندرية، (دط)، 1982، ص 39.

² - جيهان ذياب الناقل الأثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل الهيئة العامة السورية للكتاب، دمشق، (دط)، 2011، ص 21

³ - كمال يوسف بلان السمات الشخصية لدى المرأة في ضوء بعض المتغيرات مجلة جامعة دمشق، المجلد 28، العدد الأول، 2012، ص 26

المرأة في العمل والمشاركة في التنمية ومن جهة أخرى مراعاة دورها الأسري والاجتماعي وحمايتها مهنيا واقتصاديا (موقف وسطي).

وبالفعل مازالت قضايا المرأة بصفة عامة وقضية عملها بصفة خاصة تشغل حيزا كبيرا من اهتمامات الكثير حتى حارت بعض العقول في شأن خروج المرأة إلى العمل، وعجزت عن اتخاذ قرارا مناسباً في هذا الشأن، فهي لا تدري أين يكمن الخير؟ أفي خروج المرأة إلى ميادين العمل أم في لزومها بيتها وقرارها فيه؟

وان كانت وظيفة المرأة الأولى هي تربية أبنائها، ورعايتهم، والقيام بشؤون زوجها وبيتها، وهذه الوظيفة لا يمكن أن تقوم بها المرأة على أتم وجه إلا باستقرارها في بيتها، فان خرجت منه تركت ورائها فجوة...ولا يعني هذا أن المجتمع مستغن عن عمل المرأة كليا، وإنما ثمة أعمال لا بد أن تقوم بها المرأة وأخرى تحسنها أكثر من غيرها.

نظرة الإسلام نظرة وسطية توفق بين رعاية الزوج والأبناء وخدمة المجتمع بما لا يؤثر في دورها الأساسي، ما اعتبار عمل المرأة وسيلة ولا ينبغي أن يصبح غاية أو سبيلا لإفساد الحياة وأن تصبح المرأة أداة تعرض في المحلات لترويج السلع.¹

هذا ما يجعل من الشريعة الإسلامية موقفها وسطي بين كل هته التيارات بحيث أجازت عمل المرأة ولكن بقيود أو ضوابط ضوابط شرعية متعلقة بطبيعة المهام (المنصب) وحدود العلاقات المهنية وإعفائها من العمل في بعض القطاعات المرهقة والسماح لها بالتوفيق بين دورها الاجتماعي والأسري ودورها الاقتصادي المهني،² ومن جهة أخرى قيد الإسلام عمل المرأة لمصلحة المرأة نفسها ولمصلحة الأسرة والمصلحة الرجل والمجتمع بحيث

¹ - سالم البهنساوي، مكانة المرأة بين الإسلام والقوانين العالمية، دار القلم، الكويت، 1986، ص 85 وما بعدها.

² - تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 7 وما بعدها.

حرم الخلوّة وفرض الاحتشام ومنع عمل المرأة إذا تعارض مع مصلحة الطفل أو مصلحة الأسرة أو كان سببا في الانحراف أو تسبب عملها في بطالة الرجال.¹

المشرع الجزائري اتخذ موقفاً بموجبه أقر للمرأة بحقها في العمل وأبقى على مكانتها الاجتماعية كأم وراعية، أسرة هذا التوجه نجده في عدة أحكام دستورية، نذكر منها ما ورد في نص المادة 29 من دستور 1996 المعدل في سنة 2008 بموجب القانون 08/19 المؤرخ في 15/11/2008، والتي أكدت أن كل المواطنين سواسية أمام القانون.

أما المادة 31 من نفس الدستور فنصت على أن مؤسسات الدولة تستهدف ضمان المساواة بين المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تحول دون مشاركة الجميع في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وقد كرست المادة 51 حق تساوي جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة. أما المادة 55 فكانت صريحة بتكريس الحق في العمل لكل المواطنين مع ضمان القانون الحماية اللازمة أثناء العمل.

من ناحية الإبقاء على دور المرأة في الأسرة نصت المادة 58 من الدستور على أنه: تحظى الأسرة بحماية الدولة والمجتمع".

تشريعات العمل الجزائري ومنذ الاستقلال لم يخرج على هذا المسار أو التوجه، بحيث أعطى للمرأة نفس الحظوظ في المشاركة في الحياة الاقتصادية ومسيرة البناء والتشييد مع الحفاظ على خصوصيتها.

بحيث أخضعت تشريعات العمل المتتالية في الجزائر النساء العاملات من حيث المبدأ العام إلى نفس الحقوق والالتزامات المطبقة على كافة العمال طبقاً للمبدأ المعتمد في التوظيف والتشغيل والذي يتلخص في عدم التمييز بين العمال لأي سبب من الأسباب، طبقاً لنص المادة 17 من القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، والمادة 8

¹ -عدنان بن ضيف الله آل الشوابكة حكم عمل المرأة في الفقه الإسلامي الدار الأثرية، عمان الأردن 2007، الطبعة

من القانون 82/06 المتضمن علاقات العمل الفردية والمادة 17 من القانون 90-11 (آخر قانون عمالي المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل).¹

لكن طبيعة التكوين الفيزيولوجي للمرأة من جهة ومتطلبات العادات والتقاليد ومبادئ ديننا الحنيف، جعلت من المشرع يخص المرأة بأحكام خاصة تتعلق بطبيعة ونوعية الأعمال أو المناصب التي تسند إلى المرأة ومنعها من العمل في بعض الظروف والأوقات حماية لها من مختلف الأخطار المعنوية والأخلاقية... بحيث تمنع قوانين العمل تشغيل النساء في الأعمال الشاقة والمرهقة كما يمنع تشغيلهن في الأعمال الليلية إلا في حالات خاصة وبشروط منها ترخيص مفتش العمل بذلك طبقا لنص المادة 29 من القانون 90-11 المشار إليه أعلاه.²

هذا ما يجعل من الأحكام الدستورية والقانونية ذات الصلة بعمل ومعاملة المرأة مطابقة للمواثيق والاتفاقيات الدولية لاسيما اتفاقية منظمة العمل الدولية ومكتب العمل الدولي، بحيث تم الخروج بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في مجال العمل من نطاقه النظري والشامل إلى النطاق الواقعي من خلال الوثائق الشاملة التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي والتي تهدف في مجملها إلى مناهضة التمييز حيال المرأة العاملة وتحقيق التكافؤ في فرص العمل والمعاملة على قدم المساواة مع الرجل من خلال ما ورد في الاتفاقية رقم 100 لعام 1951 المتعلقة بالمساواة في أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل، والاتفاقية 111 لعام 1958 الخاصة بحظر التمييز في المهن والوظائف... وغيرها من الاتفاقيات الدولية.³

بالإضافة إلى ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 والذي أكد مبدأ المساواة في الحقوق بين الرجال والنساء، وما نصت عليه المادة 23 بالحق

¹ -أحمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1998، ص 105 وما بعدها.

² - المرجع نفسه، ص 106.

³ - محمد احمد إسماعيل، المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن (مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000، ص 6 وما بعدها.

في العمل دون تمييز والحق في اجر متساو ... بحيث لا يخلو إعلان أو وثيقة صادرة عن منظمة دولية أو إقليمية تتعلق بحقوق وحرّيات الإنسان دون التشديد على وجوب عدم التمييز بين المرأة والرجل في ممارسة هذه الحقوق والحرّيات الأساسية.¹

تكريس هذه المبادئ وإعطاء المرأة فرصة للمشاركة في المسار الاقتصادي هو في حقيقة الأمر تمكينها من حق دستوري كقوة فاعلة للمشاركة في التنمية المستدامة.

المطلب الثاني: المرأة العاملة و التنمية المستدامة

تشكل المرأة جزءا لا يستهان به في تعداد السكان وتغييبها على المشهد الاقتصادي والسياسي لا يخدم المصالح العليا للوطن، لاسيما وان فرص التعليم والتكوين أتحت للمرأة على حد سواء مع الرجال، هذا ما يجعل من مشاركة المرأة في التنمية المستدامة الوطنية مرهون باستغلال قدراتها المهنية وتوفير فرص عمل لها تتماشى ومؤهلاتها المهنية وطبيعتها الفيزيولوجية ولا تؤثر ولا تقلص من دورها الاجتماعي من خلال الأسرة ورعاية الأبناء. وقد ظهر مصطلح التنمية المستدامة في منتصف الثمانينات، وأعطيت له عدة تعريفات، وقد احتوى تقرير بروندت بلاند فقط ستة تعاريف لمفهوم التنمية المستدامة، أهمها: التنمية التي تستجيب لحاجيات الأجيال الراهنة دون تعريض للخطر قدرة الأجيال القادمة للاستجابة لحاجياتها أيضا.

أما التقرير الصادر عن معهد الموارد العالمية فقد أعطى تعريفا أوسع للتنمية المستدامة وفق أربعة أبعاد اقتصادية اجتماعية (بشرية) بيئية وتكنولوجية.

ومن خلال البعد الاقتصادي تعتبر التنمية المستدامة بالنسبة للدول المتقدمة إجراء خفض في استهلاك الطاقة والموارد أما بالنسبة للدول النامية فتعني توظيف الموارد من أجل رفع مستوى المعيشة والحد من الفقر ... وجوهر التنمية المستدامة، هو وجوب المحافظة

¹ - محمد احمد إسماعيل المرجع السابق، ص 13.

على الموارد والقاعدة البيئية من قبل النظم الاقتصادية الحالية وأن تحسنها لضمان نفس مستويات المعيشة أو مستويات أفضل للأجيال القادمة.¹

وغداة الاستقلال مباشرة التفتت السلطة لدور المرأة وجعلتها شريكا في التنمية بحيث كرست النصوص السامية للبلاد هذا التوجه دستور 76 وميثاق الجزائر) وذلك بتجسيد تطلعاتها بتوفير الشروط الموضوعية التي تساعد على أن تتبوأ مكانتها في المجتمع، لتمكينها من الاندماج الفعلي في مسيرة التنمية، حتى تضمن مساهمة ملايين النساء الجزائريات اللاتي يشكلن طاقة هائلة للاقتصاد الوطني... وقد نصت القوانين المتتالية على هذا الدور بتشجيع المرأة على الخروج للعمل، ومنعت كل أنواع التمييز ضدها وفي كل الميادين ومكرسة حماية حقيقية لها دون المساس بالقيم الروحية والعقائدية للمجتمع الجزائري.

وبدخول المرأة عالم الشغل استطاعت أن تستفيد من عدة مزايا، وان تفرض نفسها كعضو فعال في المجتمع لا يمكن الاستغناء عنها بسهولة، ومشاركتها في النقابات وانفتاحها على المجتمع....²

لم يعد هناك أي جدل قائم بخصوص دور المرأة في التنمية المستدامة وحققها المشروع في المساهمة في مسيرة البناء والتشييد وكرستها لها قوانين العمل حقوق مهنية ثابتة وحماية بمختلف صورها، مع الأخذ بعين الاعتبار لدورها الاجتماعي من خلال مركزها القانوني في الأسرة الجزائرية.

وبالفعل رغم التحول العميق في الاقتصاد الجزائري بداية من الثمانينات القرن الماضي، من اقتصاد موجه إلى اقتصاد حر يبني على قواعد السوق إلى أن مكانة المرأة في المنظومة الاقتصادية والاجتماعية لم تتغير بل زادت مظاهر حمايتها من كل أشكال

¹ -حاشين ابتسام، مفهوم التنمية المستدامة وأبعادها، مداخلة بمناسبة الملتقى الوطني حول قانون الاستثمار والتنمية

المستدامة، جامعة سوق أهراس ديسمبر 2012 مداخلة غير منشورة، ص3 وما بعدها.

² -تاج عطاء الله المرجع السابق، ص ص 36-40.

الاستغلال والتجاوز، باعتبار أن القانون العمالي أصبح مصبوغا بالصبغة الاجتماعية والالتفات لكل الجوانب الاجتماعية للعمال وأسرهم وذوي حقوقهم .

وفي هذا السياق سوف نتطرق في الفرع الأول إلى مفهوم التنمية المستدامة و اثر التنمية المستدامة على عمل المرأة في الفرع الثاني

الفرع الأول: مفهوم التنمية المستدامة

تعد المرأة إحدى أهم الأطراف المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة ، وان لا يقل دورها عن دور الرجل في إيجاد حلول لتحديات التنمية المستدامة ،ودعم الجهود من أجل مستقبل مستدام ،لأن دور المرأة لم يعد يمكن التقليل من شأنه في العديد من دول العالم.وبما ان اعتماد الدول أهداف التنمية المستدامة الجديدة والتي كان من بين اهدافها "تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل المرأة " ¹.

لذا فإن التصدي لهذه المشكلات وغيرها من التحديات، التي تنعكس في أهداف التنمية المستدامة، يتطلب تضافر جهود جميع الأطراف المعنية، بما في ذلك الحكومات والقطاع الخاص والمجتمع المدني والمنظمات الدولية والمواطنين في بلد مجتمع البحث.وعلى هذا الأساس انطلقت فرضية البحث من " تزداد رفاهية المجتمع كلما تم الاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية والبشرية والعمل بصورة متكافئة ،والإيمان بقدرات المرأة كإحدى الشروط الأساسية لتحقيق الأجندة التنموية الفاعلة ،والعكس صحيح ."

الفرع الثاني: اثر التنمية المستدامة على عمل المرأة

أدى خروج المرأة للعمل إلى حدوث تغيرات بنيوية ووظيفية في الأسرة وهذه التغيرات تمتد إلى المجتمع الخارجي ، فخرجها إلى العمل ترتب عليه نتائج كثيرة تمثلت في إتساع نطاق أدوارها الإجتماعية بعد إطلاعها على مسؤولياتها التي كانت من قبل من مسؤوليات

¹ - سليم نعامة ، سيكولوجية المرأة العاملة ، أضواء عربية للطباعة والنشر والتوزيع ببيروت، 1984 ،ص 188

الرجل بالإضافة إلى ذلك تأثرت المرأة نفسيا وإجتماعيا، فكثيرا ما تجد نفسها أمام مطالب وإختيارات في غاية الصعوبة من جهة ماهي ترغب في تحقيقه لذاتها ويصعب عليها تحقيقه نظرا لوضعها كزوجة ولديها أسرة بحاجة لتواجدها ورعايتها ، فتجد المرأة الأم نفسها في خيار صعب تحاول تحقيق التوازن بين واجباتها الأسرية ومتطلبات العمل الخارجي، لأن عملها يؤثر على علاقتها الأسرية وعلى صحتها ويصل تأثيره حتى على المجتمع، هنا سنتناول في هذا الفرع إنعكاسات خروج المرأة للعمل وما يحمله من آثار سلبية وإيجابية على الأسرة والمجتمع؟

أولاً: أثر عمل المرأة الأم على الأطفال

تعتبر جميع الدراسات الإجتماعية والنفسية، الأم أول معلم للعلاقات الإنسانية وأول وسيط بين الطفل والعالم الخارجي، كما أنها أول مصدر الطفل لأنه لا يفهم شيئا مما يدور حوله بما يثير توجسه وقلقه وعطف وحنان الأم كفيل بدرء هذا القلق¹ ويتوقف نجاح الأم في تطبيع الطفل على مهاراتها في إستهجان سلوكه غير المرغوب دون أن تشعره أنه فقد حبها ، وترتيباً على ذلك فأن أطفال المرأة العاملة أطفال هجرتهم أمهاتهم وحتى إذا سعت الأم لإيجاد بديل لها لرعاية أبنائها أثناء فترة عملها خارجا فالتناوب المتكرر لبديلات عن الأم يورث الطفل الشعور بالحيرة والقلق.

فانشغال المرأة لساعات طويلة عن بيتها وأولادها يؤدي إلى نوع من الإهمال والنقص هذا ما يؤثر على شخصيتهم ونموهم الفيزيولوجي، خاصة خلال الأشهر الأولى من الولادة، إن فترة غياب الأم عن المنزل يولد شعورا بإهمال الأطفال لأنهم في سن ما قبل التمدرس يحتاجون إلى رعاية مركزة ، كما أن التجارب أثبتت ضرورة لزوم الأم لبيتها وإشرافها على تربية أولادها بنفسها لأن الفارق الكبير بين المستوى الخلفي لهذا الجيل والمستوى الخلفي

¹ - قسم علم الاجتماع والديموغرافيا جامعة سعد دحلب بالبلدية

للجيل الماضي، إنما مرجعه إلى أن الأم هجرت بيتها وأهملت طفلها وتركته عند من لا يحسن تربيته¹.

أدى خروج المرأة للعمل إلى تغير وظائف الأسرة ، وظهرت مشكلة العناية بالأطفال ، فلجأت معظم الأمهات العاملات إلى دور الحضانة بين أيدي المربيات طوال فترة العمل لذلك أصبحت رعاية الأطفال وتربيتهم والعناية بهم أقل نجاحا من ذي قبل² وأصبح الوقت الذي يقضيه الطفل مع أمه أقل بكثير من الوقت الذي يقضيه مع أهل الزوج أو الزوجة أو المربية أو الجارة أو في دار الحضانة، الذي تعتمد عليهم الأم العاملة كثيرا من ذي قبل ولقد تضاربت أقوال الباحثين في أثر عمل المرأة على الأولاد، فهناك من يرى أن الطفل يتأثر لغياب أمه وقد يلقي بعض الإحباطات والصدمات النفسية بسبب انشغالها وغيابها عنه لساعات طويلة في اليوم ، وهناك فريق آخر لا يرى تأثيرا لغياب الأم عن أطفالها طالما كان هناك من يحل محلها ويعتني بأطفالها.

وفي هذا المجال توصل الباحثان هوفمان وهاملين إلى أن العمل يساهم في ظهور قيم جديدة وخاصة تلك التي تتعلق بتنشئة الأطفال حيث أن إحساس المرأة العاملة بالنضج والخبرة والوعي يجعلها تعكسه على تعاملها مع أبنائها مما ينعكس على سلوكياتهم³ ان عمل المرأة وتأثيره على الأولاد يعود أساسا إلى المرأة ومدى قدرتها على التوفيق بين عملها داخل المنزل ومسئولياتها نحو زوجها وأولادها وبين العمل الوظيفي فالمهنة الممارسة وساعات غيابها عن منزلها دور في نوع التأثير سلبيًا أو إيجابيًا بالإضافة إلى مساعدة الزوج والمكان الذي يترك فيه الأطفال، ويختلف هذا التأثير حسب طبيعة كل مجتمع وكل أسرة ومهما كان عمل المرأة ثمينًا ومربحًا تبطل أهميته في حال تأثيره سلبيًا على الوضع العائلي العام وعلى تربية الأولاد.

¹ - البهي الخول : المرأة بين البيئة والمجتمع ، دار الكتاب العربي، بدون سنة، ص126

² - كاميليا ، عبد الفتاح ، مرجع سابق، ص94،

³ - إحسان محمد الحسن العائلة القربية والزواج ، دار الطباعة للنشر، بيروت، 1981 ، ص1.

وتشير أحد الدراسات التي قامت بها الدكتورة" بثينة قنديل" في دراستها للمقارنة بين أبناء الأمهات المشتغلات وغير المشتغلات من . بعض النواحي المتعلقة بشخصيتهن وقد انتهت إلى النتائج الآتية:

تكيف أبناء المشتغلات يقل كلما زاد غياب الأم اليومي عن خمس ساعات للمستوى الاقتصادي والاجتماعي أثره على تكيف الأبناء عندما تكون الأم المشتغلة وكلما ارتفع المستوى كان التكيف أفضل. درجة تعليم الأم ليس له أثر على تكيف الأبناء إذا قارنا بين أبناء الأمهات المشتغلات اللائي نلن تعليما متوسطا وتعليما عاليا، ولكن الأثر واضح عندما نقارن بين الأمهات المتعلقات واللائي لم ينلن أي قسط من التعليم ، أي أن تأثير تعليم الأم على الأبناء لا يتضح إلا عندما تتباين المستويات التعليمية للأمهات تباينا شديدا.

لم يظهر البحث أن لنوع الأم البديلة تأثيرا على تكيف الأبناء، فلا يوجد فرق بين الأطفال الذين كانوا يتركون في رعاية الأقارب وأولئك الذين كانوا يتركون تحت رعاية الخدم. أبناء المشتغلات أو أبناء الأم العاملة أكثر طموحا من أبناء الأمهات الماكثات بالبيت. وتؤكد دراسات أخرى" أن غياب الأم لفترة يساعد على عملية الفطام الغذائي والعاطفي كما يؤدي أيضا إلى ارتفاع طموح الأطفال ويؤدي هذا إلى خلق نوع جديد من الشخصيات¹ .

ذلك لأن إحساس المرأة المشتغلة بذاتها أكثر نضجا من غير ا المشتغلة ومن هنا فهي تعكس هذا الإحساس الناضج والإحساس بالنجاح على أطفالها² .

ونجد من خلال البحوث والدراسات حول أثر عمل الأم على الأولاد ، فيعرض بعضها جانب إيجابي والآخر سلبي ، ويعود ذلك كله على حسب نوع العمل وساعات تغييها على المنزل وعدد الأطفال وسنهم وطريقة تعامل الأم مع أبنائها. وحسب رأي الدكتورة سناء الخولي³ "إذا حكمنا على المرأة والأم بالإدانة كما يفعل الكثيرون فنحن نتهم ظلما عددا

¹ - كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، مرجع سابق، ص287 .

² - نفس المرجع، ص 286

³ - سناء الخولي مرجع سابق، ص 100.

كثيرا من النساء اللاتي لاتقدم لهم الظروف بديلا للعمل والأمثلة على ذلك كثيرة ومتنوعة كالأرامل والمطلقات وهؤلاء اللاتي لا يكسب أزواجهن مايفي إحتياجات الأسرة والأطفال، لهذا يعتبر إلتحاق المرأة بالعمل في مثل هذه الحالات وغيرها عملا ممتازا بالنسبة للأسرة، إذ تضحى ابراحتها في سبيل إستقرار أسرتها"

ثانيا : أثر عمل المرأة الأم على الزوج

أدى إقبال الأم على العمل إلى إحداث عدة تغيرات في محيط الأسرة فعملها المأجور أكسبها الاستقلالية المادية وإثبات الذات وأصبحت تشارك في ميزانية الأسرة واتخاذ القرارات داخلها وفي هذا الشأن تقول نيفا Nieva " يبدو أن لعمل النساء خارج المنزل، تأثيرا على مكانة النساء وسلطتهن في اتخاذ القرارات الأسرية .. ويزداد احتمال اشتراكهما في اتخاذ القرارات الخاصة بشراء السلع المهمة وتربية الأطفال¹

كما أن العلاقات الزوجية داخل الأسرة التي تعمل فيها الزوجة قد تأثرت بعمق وتغير توزيع الأدوار بين الزوجين نتيجة تراجع سلم القيم السائد في المجتمع وأصبح الزوج القابل لعمل زوجته يساعدها في الأعمال المنزلية وتربية الأولاد إلا ان العبء الأكبر مازال يقع على عاتق الزوجة كما أن مساعدة الزوج لزوجته تخضع لطبيعة العلاقة السائدة بينهما فكما كان يسودها التفاهم والاحترام، كلما زادت درجة مساعدة الزوج لزوجته ولهذا تذهب سناء الخولى إلى القول بأن توزيع الأدوار بين الزوجين قد يصبح في المستقبل قائما على مدى العلاقة الداخلية بين الزوجين، وليس على المعايير الثقافية في المجتمع .

وقد يؤدي خروج المرأة المتزوجة إلى العمل إلى سوء العلاقات الزوجية ، فقد بينت إحدى الدراسات التي قامت بها الباحثة ناي سنة 1956، أن المناقشات بين الزوجين كانت أكثر حدوثا عند أسر الزوجات العاملات فكانت النسبة بين المشتغلات 15 % وبين عدم المشتغلات 80% كما ارتفعت نسبة اللاتي طلبن الطلاق 47,60% لغير المشتغلات

¹ - كاميليا ابراهيم عبد الفتاح مرجع سابق، ص 287 .

وهذا يبين أن الزوجة غير العاملة أكثر توافقا في حياتها العاملة¹ الزوجية من وحسب محمد إحسان حسن فاءن عمل المرأة المتزوجة ... كما تشير الدراسات والأبحاث العلمية يترك أثارا سلبية في عملية تنشئة الأطفال وفي العلاقات الزوجية وفي تدبير المنزل ذاته وتظهر هذه الآثار السلبية جلية في العائلة العراقية المعاصرة بالرغم من وجود الأجهزة واللوازم البيتية الحديثة التي تساعد على إدارة وتدبير أمور البيت ، وهناك أدلة إحصائية تشير إلى أن عمل المرأة خارج البيت قد تساهم²

مساهمة فعالة في زيادة معدلات الطلاق في المجتمع العراقي³ ، وهو حال جميع الدول العربية التي تتشابه في الخصائص الثقافية ، إن الظروف الجديدة التي تعيشها المرأة العاملة تفرض عليها تقليص حجم أسرتها ، فمع زيادة تزايد متطلبات الحياة الإجتماعية نقص عدد المواليد وأصبحت الأسرة تلجأ إلى عملية تحديد النسل والتقليص من عدد أطفالها للقيام بواجباتها والكفاية الإقتصادية.

و ترى الكثير من النساء أن العمل خارج المنزل لا يعيق مسؤولياتهن الأسرية ذلك لأن العمل للمرأة يوسع من أفاقها وصلتها بالحياة وينمي شخصياتها وينشط مواهبها ويزيدها خبرة بالناس والحياة⁴ وحدثت تغيرات جوهرية على مستوى الفهم التقليدي لدور الجنسين بصفة عامة وفي الأسر التي تكون فيها الزوجات عاملات بصفة خاصة" ففي إمكان كل شخص أن يعطي للوحدة الزوجية أبعادا مختلفة وهي في نظر البعض مشاركة مؤقتة للمصالح سواء كانت مادية أو معنوية في حين يرى آخرون أن اتحادا كاملا في جميع المجالات وتستمر طيلة الحياة⁵

¹ - عبد الله عبد الدائم وآخرون تنمية الموارد البشرية، مرجع سابق، ص 128.

² - حسن محمد حسن، علم إجتماع السكان وتنمية الموارد البشرية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية ، 1992 ، ص 307

³ - حصن محمود: المرأة والتغير الإجتماعي في الوطن العربي، معهد البحوث والدراسات العربية ، 1983 ، ص 22

⁴ - سناء الخولي، الأسرة والحياة العائلية لبنان دار النهضة العربية، 1984 ، ص 85

⁵ - مصطفى عوني، خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 19

وهكذا أصبح الزوج يساعد زوجته في الأعمال المنزلية بنوع من السرية في معظم الحالات ، كما حدث تغير واضح في " السلطة التقليدية القديمة للرجل ، حيث أصبحت تقوم العلاقات داخل الأسرة بين الزوج والزوجة والأبناء على أساس التعاون والتفاهم" ، فالزوجة المتعلمة التي تعمل تعرف كيف تدير أسرتها مما يزيد من التفاهم مع زوجها في كافة نواحي الحياة .

ثالثا : إنعكاسات عمل المرأة الأم على صحتها النفسية والجسدية

إن إكتساب المرأة دور العاملة مع إحتفاظها بأدوارها الطبيعية كزوجة وأم وربة بيت ، وتعدد مسؤولياتها وتنوعها جعلها عرضة أكثر من غيرها لعمليات التضارب بين مختلف المتطلبات وأكثر معاشة لسلسلة من الصراعات بين أدوارها المختلفة ما قد ينعكس على مستوى شخصيتها وعلى مختلف الأشخاص المتفاعلين معها في قطاع الدور ، سواء في الأسرة في علاقتها مع الزوج والأولاد وحتى مع أهل الزوج وأهل الزوجة ومع الجيران ، أو مع الزملاء والرؤساء في مكان العمل.

تتعرض المرأة الأم العاملة أثناء أدائها لعملها لعدد من المواقف الضاغطة والإحباطات التي تزيد من توترها وتؤثر سلبا على فعاليتها...، وأن زيادة هذه المواقف الضاغطة وتكرارها ينعكس سلبا على أدائها المهني وهذا قد يؤثر سلبا على أسرتها من حيث علاقتها بزوجها وأطفالها، وقد أوضحت الكثير من الدراسات على أن هناك علاقة سببية بين التعرض لأحداث الحياة الضاغطة سواء في الحياة العامة أو الحياة المهنية على حد سواء والإصابة بالإضطرابات الجسمية والنفسية .. غير أن هناك الكثير من العاملات يتعرضن لأحداث ضاغطة ومع . ذلك لا تؤثر عليهن ولا يمرن بأصابات نفسية وجسمية¹

ومن أبرز الإضطرابات النفسية والجسمية التي يمكن أن تعيشها المرأة العاملة نتيجة

الضغوط المعيشية نجد:

¹ - حسن مصطفى عبد المعطي ضغوط أحداث الحياة وأساليب مواجهتها، دراسة حضارية مقارنة بين المجتمع المصري والأندونيسي، المجلة المصرية، للدراسات النفسية، 1994، العدد الثامن، ص 48.

1- الإكتئاب والإحساس بالذنب :

تشعر المرأة العاملة بالإكتئاب والإحساس بالذنب نتيجة ضغط بعض الضغوط النفسية والإجتماعية على شخصيتها فهي الفكر بين عملها وضرورة القيام به على أكمل وجه وبين أسرتها وأطفالها ومنزلها وضرورة القيام بواجباتها اتجاههم إن هذه الحالة تجعلها فريسة التوتر المستمر الذي يهدد بناء شخصيتها فينعكس على سلوكياتها وتصرفاتها، فهي مكتئبة وقانطة حيناً، وهي عرضة للإحساس بالذنب حيناً آخر، ويرافق هذه المشاعر بعض الأعراض الأخرى الثانوية مثل: فقدان الشهية والأرق والبكاء المتكرر، وإذا ما اشتدت حالة الإكتئاب تحولت إلى مرض، فتصبح المريضة عاجزة عن القيام بأي نشاط¹.

2- القلق والخوف:

إن القلق خبرة شعورية تظهر في مواقف التهديد، لأنه إستجابة تعبر عن الشعور بأن خطراً ما داخلياً أو خارجياً يهدد الشخصية، ووظيفة القلق كما يرى التحليليون ، هو أنه يعمل كإشارة إنذار للأنا حتى ينتبه إلى هذا الخطر ويعد العدة لمواجهة بحشد مزيد من الطاقة والقوى التي تواجهه حماية للشخصية من خطره²

هذا ويتولد القلق والخوف لدى المرأة العاملة نتيجة للعوامل التالية:

- للمرأة العاملة صلات إجتماعية وأهمها الصلة الأسرية، فهي مسؤولة عن أطفالها، وعن دافع الأمومة وعدم قدرتها على إرضاء هذا الدافع بسبب العمل يتولد لديها قلقاً نفسياً دائماً.

- كثيراً ما يأتي القلق للمرأة العاملة عن طريق ظروف العمل نفسها، فهي في حاجة للتوافق مع هذه الظروف والتوافق مع زملاء العمل، وبالقدر نفسه بحاجة إلى الحفاظ على مكانتها المهنية وإثبات قدرتها في مواقع العمل.

_ كما يأتي القلق للمرأة العاملة عن طريق شعورها بالنقص في قدراتها المهنية ، الأمر الذي يقود مستقبلاً إلى ترك العمل أو التوقف عنه مؤقتاً وهذا معناه حرمانها من المشاركة في

¹ - سليم نعام، مرجع سابق، ص192

² - أشرف محمد عبد الغني، المدخل إلى الصحة النفسية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية ، 2001، ص 160

عملية الإنتاج التي تضغط على شخصيتها وبناءها الذاتي كونها كائن إجتماعي إنتاجي في نفس الوقت

3- الإنفعال :

إن المرأة الأم العاملة غالبا ماتكون تحت ضغط حالة التوتر والإنفعال في كافة المجالات سواء في العمل أو المنزل نظرا لتعدد مسؤولياتها، فهي تتحمل مايفوق قدرتها من أجل التوفيق بين مسؤولياتها في البيت والعمل الخارجي والتزاماته. فنجدها مشتتة التفكير أين تترك أطفالها عند الذهاب إلى العمل وأعمال المنزل المختلفة ومتطلبات العمل الخارجي، وعند العودة إلى المنزل فهي . تجد نفسها أمام القيام بأعمال المنزل وهكذا¹

فالإنفعال لدى المرأة العاملة يشمل جميع الحالات الوجدانية التي تتكون فيها شخصية المرأة العاملة ، إنه يدخل في تكوين كثير من الدوافع الإنسانية المركبة (العاطفة، العقدة النفسية الحالة الميزاجية، القيم. كما إن شدة الإنفعال تنتج عنه اضطرابات في الأمعاء تظهر على شكل إسهال أو إمساك، كما تظهر لدى شديدي الإنفعال تقرحات بأنسجة الإثني عشر، كما أن الأبحاث النفسية والجسمية التي قام بها العلماء المختصين أثبتت أن الإنفعالات الشديدة أثار سيئة على الأعصاب المسؤولة على الجهاز الهضمي حيث عند حدوثها لدى الفرد تؤدي إلى زيادة إفراز حامض الهيدروكلوريك داخل المعدة وتتكون لدى الفرد القرحة المعدية.²

4- الصراع العاطفي والتأزم النفسي

لقد بينت دراسات كثيرة في مجالات علم النفس الإكلينيكي وعلم النفس المرضي وعلم الصحة النفسية إن فشل الشخص في تحمل الصراع وحله يؤدي إلى نشوء بعض الأعراض

¹ - سليم نعامة ، مرجع سابق، ص199

² - حسن مسني، الصحة النفسية، دار الكندي للنشر والتوزيع، ودار طارق للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن ، 1998 ، ص 50

العصبية والسيكوسوماتية ،حيث يعتبر الصراع عاملا معجلا لظهور العصاب والذهان والانحرافات السلوكية في كثير الأحيان .

والمرأة العاملة تقع عرضة للصراع العاطفي حيث تبدأ في الشعور بالنقمة والكرهية لعملها الذي يمثل مصدر الإبعاد عن بيتها وأطفالها... كما تكون المرأة العاملة المتزوجة عرضة للوساوس والتعب والإرهاق العصبي، فهي دائمة التفكير في أولادها تخاف عليهم - عند غيابها عن المنزل. أما من الناحية الجسمية فقد ذكرنا سابقا أن الطبيعة الفيزيولوجية للمرأة تختلف عن طبيعة الرجل ،فهي أضعف منه حيث أنها إذا إستمرت في بذل الجهد فاءنها تصاب بالإرهاق والتعب، وكنتيجة لذلك تظهر عليها بعض الإضطرابات ، كصعوبة التركيز، وضعف الذاكرة، إرتفاع ضغط الدم، آلام الظهر إضطرابات الطمث..، لإجهاض...إلخ.

إن المرأة العاملة تكون أقل إستقرار وأكثر عصبية وعرضة للآزمات النفسية والجسمية ،إذا ماكانت خاضعة لظروف غير مساندة لإنجاز مهامها كزوجة، وأم لأطفال وعاملة تصبو إلى إسعاد أسرتها والنجاح في عملها ، فالعوامل الأسرية تلعب دورا هاما ومساعد للمرأة العاملة إما في فشلها أو نجاحها في أداء أدوارها فالأسرة المتماسكة المتعاونة لها دور في التقليل من المخاوف والقلق والإنفعالات الشديدة للمرأة العاملة، فالإنسان حسب أصحاب الإتجاه الإنساني يحتاج إلى أن يدعم من جانب الآخرين وأن يشعر بأن الآخرين يقدمون له العون والمساعدة أن الدعم والعون والمساعدة ليست مطالب ثانوية ، بل إنها أمر هام لحياة سوية¹

رابعا : أثر عمل المرأة الأم على المجتمع

يعتبر العمل الوسيلة الأساسية لتنمية الإنسان في كافة المجالات لرفع مستوى المعيشة وتقدم المجتمع وبما أن المرأة تمثل نصف المجتمع

¹ - أشرف محمد عبد الغني، مرجع سابق، ص 169

يجب الاعتناء بها وإعطائها فرصة المساهمة في عملية التنمية بصورة فعالة ويختلف دور المرأة في المجتمع باختلاف المجتمعات والتغيرات الخاصة في المجتمع حسب كل زمان ومكان . إن عمل المرأة في المنزل يعد عملا منتجا فغاية العمل في الأسرة كالعامل خارج الأسرة والهدف منه هو زيادة الإنتاجية بكافة أشكالها، وهو عمل منتج والمرأة التي تختص بتربية أطفالها والعناية بهم، فهي تقوم بعمل منتج وأثبتت الدراسات ان عمل المرأة في الأعمال المنزلية عمل شاق يتراوح بين 10 و 12 ساعة يوميا ، ويتطلب مجهود كبير ووقت طويل، إن الاعتراف بآء سهام المرأة هذا في عملية التنمية يؤدي إلى تفهم أفضل لدورها في العملية الإنتاجية وإمكانية تطوير هذا الدور وتكثيفه كما يؤدي أيضا إلى تحسين نظرة المرأة إلى ذاتها وإلى الرفع شأنها في المجتمع حيث ان أعمال المرأة المنزلية لها قيمة اقتصادية غير معترف بها ¹.

إن التطور الإجماعي فرض على المرأة العمل خارج المنزل لتشارك في رفع المعيشي للأسرة وفي بناء المجتمع، ويتحدد أثر عمل المرأة خارج المنزل على المجتمع بمدى ترحيب المجتمع بعملها أم لا، وذلك من خلال الظروف الإقتصادية التي يعيشها المجتمع ككل إضافة إلى دور القيم والعادات في تحديد طبيعة التأثير فاءذا كانت راضية على عمل المرأة ومشاركتها في التنمية كان التأثير ايجابي ، وإذا كانت القيم والعادات السائدة في المجتمع تفرض خروجها للعمل، فاءنها تقف عائقا في وجهها فالقيم الثقافية تمارس دورا فعالا في عملية التنمية داخل المجتمع حيث تمثل القيم السلبية عائقا خطيرا أمام جهود التنمية ²

حيث أدى عمل المرأة خارج المنزل إلى تغير نمط العلاقات الأسرية من ناحية وتغير مكانتها ودورها التقليدي من ناحية أخرى ، فلقد تضمن إقبال المرأة إلى العمل خارج المنزل . أيا كانت دوافع العمل أنماطا جديدة للتكيف مع الظروف الأسرية، كما تتضمن أنماطا جديدة

¹ - كاميليا عبد الفتاح، مرجع سابق، ص94

² - عبد المعطي السيد وآخرون: الأسرة والمجتمع، مرجع سابق، ص 18

بدلا . العلاقات الأسرية وأبعادا جديدة لأدوارها ومكانتها اختلفت باختلاف الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية¹

فخروج المرأة للعمل أدى إلى حدوث تغيرات في بناء ووظيفة الأسرة، وهذه التغيرات تمتد إلى المجتمع الخارجي، فخرجها إلى العمل حتم عليها إعادة النظر في علاقاتها سواء مع الأقارب ومع الجيران من أجل أن تتكيف مع ظروفها الجديدة، فبحكم عملها أصبحت تربطها علاقات متعددة مكنتها من معرفة أكثر بالحياة والمسائل الاجتماعية ومن جهة أخرى أصبحت المرأة العاملة بحاجة إلى جيرانها في مساعدتها عند غيابها عن المنزل في العناية بأطفالها طيلة ساعات العمل خاصة إذا كانت في عملها بعيدة عن أهلها وأهل زوجها، وأصبحت تكن لجارتها مشاعر الحب والإحترام بدل الكره والحسد من جراء المشاكل التي كانت تقع بينهما لأسباب تافهة، أما في محيط العمل فقد استطاعت المرأة العاملة أن تشكل علاقات شخصية مع زميلاتها تقوم على أساس الاحترام والتعاون المتبادل من أجل خلق جو من الإستقرار يساعد على زيادة الإنتاج في المؤسسة، "إن مكانة المرأة والأدوار التي تمارسها في مجتمعاتنا المعاصرة حتمت عليها إعادة تشكيل شبكة العلاقات الاجتماعية والأسرية من أجل التكيف مع الوضع الجديد. ويختلف تأثير خروج المرأة للعمل باختلاف الطبقة الاجتماعية التي تنتمي إليها والظروف الاقتصادية التي يعيشها المجتمع ككل، إضافة إلى الدور الفعال للقيم والعادات في تحديد طبيعة التأثير، فإذ كانت راضية على عمل المرأة ومشاركتها في التنمية كان التأثير إيجابيا، وإذا كانت القيم والعادات ترفض خروجها للعمل فأنها تقف عائق في وجهها، مما يحدث مشاكل عويصة على مستوى الأسرة والعمل.

¹ - نايف عودة البنوي: عمل المرأة وأثره على نفسية أبنائها، مجلة التربية ، العدد 122 ، 1986 ، ص 215

المبحث الثاني: الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة وفقا للدساتير الجزائرية

تحتل الأحكام والمبادئ الدستورية في كافة دول العالم مكانة الصدارة في السلم التشريعي الوطني وهي بالتالي المصدر الأول للقوانين المنظمة لمختلف النشاطات والحريات والحقوق والواجبات ومن ضمنها تلك المتعلقة بالقضايا الاقتصادية والاجتماعية الخاصة بالمرأة، فنتيجة لولوج المرأة الجزائرية إلى مختلف أوجه النشاط في المجتمع ابتداءا بمشاركتها في الثورة التحريرية ، فقد حظيت مكانتها بالدعم الدستوري من خلال دسترة جملة من الحقوق التي تتمتع بها وكذا تبني جملة من المبادئ التي تعزز مكانتها وفق ما أقرته النصوص الدولية التي صادقت الجزائر عليها وانضمت من أجل ذلك إلى العديد من الهيئات الدولية والاقليمية التي تراقب مدى فعالية هذه الحقوق، وسنتناول في هذا المبحث في المطلب الأول الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في دستوري 1963 و1976 أما المطلب الثاني سوف نتطرق إلى الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في دستور 1989 وتعديلاته.

المطلب الأول: الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في دستوري 1963 و1976

مرت الجزائر عبر مرحلتين كبيرتين في الحقبة الوجيزة التي تلت الاستقلال، الأولى انتهجت فيها النظام الاشتراكي وعرفت خلالها الجزائر دستورين الأول تلى الاستقلال في 1963 أما الثاني ف جاء بعد مرحلة طويلة من الفراغ الدستوري سنة 1976 ، أما المرحلة الثانية فستكون حديث.

يعتبر دستور 1963 أول دستور للجزائر كدولة ذات سيادة ، يتكون من مقدمة و 78 مادة، بعد ذلك يأتي ثاني دستور للبلاد وهو دستور 1976 الذي تضمن ديباجة و 199 مادة وفيما يلي نتعرف عن محتوى المواد التي لها علاقة بحماية المرأة العاملة ولو بطريقة غير مباشرة .

وفي هذا السياق سوف نتطرق في الفرع الأول إلى الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في ظل دستور 1963 والحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في ظل دستور 1976 في الفرع الثاني

الفرع الأول: الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في ظل دستور 1963

نص هذا الدستور على الحريات العامة من خلال مقدمته وأكد على احترامها ابتداء من نص المادة 10 حتى المادة 21 ، والجدير بالملاحظة أنه أكد في مقدمته وبشكل صريح على تعزيز مكانة المرأة العاملة واعتبر ذلك من أهداف الثورة التي تنهض بالبلاد ،...وانتهاج سياسة اجتماعية لفائدة الجماهير كي يرتفع مستوى معيشة العمال والتعجيل بترقية المرأة قصد إشراكها في تدبير الشؤون العامة وتطوير البلاد.¹

ويعتبر هذا النص بحق تمهيدا للنهوض بدور المرأة واعترافا بقدرتها على العمل وبناء الدولة، بعد ذلك تأتي المادة 10 التي تضمنت الأهداف الأساسية للجمهورية الديمقراطية الشعبية والتي من بينها ضمان حق العمل وإجبارية التعليم ومجانيته للجميع دون تمييز ، وكذلك المادة 20 التي أقرت الحق النقابي وحق الاضراب ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات

الفرع الثاني: الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في ظل دستور 1976

أعطى دستور 1976 نفس القيمة للعامل فوجد الباب الأول منه يحوي 07 فصول معنون بالمبادئ الأساسية المنظمة للمجتمع الجزائري والفصل الرابع من الباب الأول معنون بالحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن متضمن 31 مادة واعتبر في المادة 19 أن رفع مستوى التعليم ومستوى الكفاءة التقنية للأمة هدفا من الثقافي وأنه من صلاحيات الدولة توفير التكوين المهني للجميع دون تمييز، ونص في المادة 59 على أن حق العمل مضمون ، وكذلك الانخراط في النقابة في المادة 60 ، وجاءت المادة 81 من الفصل الخامس

¹ - دستور الجزائر 1963 ، المؤرخ في 10/09/1963 الجريدة الرسمية رقم 64 سنة 1963 .

الخاص بواجبات المواطن لتؤكد وبشكل مباشر على مساهمة المرأة في النمو الاقتصادي والتطور الوطني بحيث جعلته واجبا عليها فقد نصت هذه المادة: " على المرأة أن تشارك كامل المشاركة في التشييد الاشتراكي والتنمية الوطنية¹

و تجدر الإشارة إلى أن دستور 1976 في مادته السادسة اعتبر الميثاق الوطني في استفتاء 27 يونيو 1976 هو المصدر الأساسي لسياسة الأمة وقوانين الدولة وهو المصدر الإيديولوجي السياسي المعتمد لمؤسسات الحزب والدولة على جميع المستويات وهو أيضا مرجع أساسي لأي تأويل لأحكام الدستور، وعليه بالرجوع لهذا الميثاق نجد أنه أدرج عملية ترقية المرأة وتمكينها من المساهمة الكاملة في حياة الأمة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا وثقافيا واعتبر إقصاءها وضعية لا تخدم تطور المجتمع.²

فقد جاء في الباب السادس الخاص بالاتجاهات الرئيسية لسياسة التنمية أن التعبئة المكثفة لكل المواطنين القادرين على العمل في ميدان الانتاج تطرح قضية تشغيل المرأة فالنساء يمثلن نصف السكان القادرين على العمل ويشكلن احتياطا هاما من قوة العمل في البلاد، غير أن الميثاق الوطني نجده في الفقرة الموالية يشترط في عمل المرأة مراعاة خصوصياتها كزوجة وأم ودورها في الأسرة، وهو ما جعل البعض ينتقد هذه الفقرة لأنها تعيد المرأة إلى وظيفتها التقليدية ويذهب الميثاق الوطني بعيدا في هذا الصدد ، حيث نجده يقترح من أجل التوفيق بين حياتها الأسرية وضمان مشاركتها في عملية التنمية الوطنية أن تعمل الدولة على تشجيع المرأة على شغل المناصب التي تناسب استعدادها وكفاءاتها وتكثر بالتالي من مراكز التدريب المهني المتخصصة في أعمال المرأة كما يجب أن يحاط تشغيل المرأة بقوانين صارمة تحفظ الأمومة وتوفر أمن الأسرة وتدخل التحويلات اللازمة على

¹ - المادة 81 : دستور الجزائر 1976 ، الصادر بالأمر الرئاسي رقم 76/97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 ، الجريدة الرسمية 24 نوفمبر 1976 .

² - عمار مانع ، المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية ، مجلة العلوم الإنسانية تصدر عن جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر ، العدد 29 ، جوان 2008 ، ص 148 .

الأعمال التي يباشرها النساء حتى يكون عمل المرأة أحد عناصر الانسجام العائلي والاجتماعي

ثانيا : تكريس مبدأ المساواة¹ في دستوري 1963 و 1976 :

إن المساواة بين الرجل والمرأة في حق التمتع بجميع حقوق الإنسان هو من المبادئ الأساسية المعترف بها في دستوري 1963 و 1976، ويعد هذا الاعتراف في حد ذاته ركيزة أساسية لحماية المرأة العاملة وتظهر هذه المساواة فيما يلي :

1/ عدم التمييز في حق العمل :

حيث نصت المادة 10 من دستور 1963 على مقاومة كل نوع من التمييز كهدف من أهداف الدولة ، والمادة 12 من نفس الدستور على أن لكل المواطنين من الجنسين نفس الحقوق ونفس الواجبات ، أما دستور 1976 فقد نص في المادة 41 على أن الدولة تكفل المساواة لكل المواطنين وذلك بإزالة العقبات ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي والثقافي التي تحد في الواقع من المساواة بين المواطنين وتحول دون المشاركة الفعلية لك المواطنين في التنظيم السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي كما أكد في المادة 42 على ضمان حماية الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمرأة الجزائرية ، وأكد أيضا بالمادة 44 أن وظائف الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين وهي في متناولهم بالتساوي وبدون أي شرط وهذه المواد وغيرها تكرر مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة انطلاقا من عدم التمييز في حق العمل فهو يشمل الجنسين معا.

2- المساواة في الأجور :

بداية ومع دستور 1963 نجد أنه لم يصرح بهذا المبدأ مباشرة وبشكل صريح واكتفى في المادة 16 بالنص على أن الجمهورية تعترف بحق كل فرد في حياة لائقة وفي توزيع

¹ - كآرم نشوان مكانة و وضعفة المرأة العاملة في التشريعات الفلسطينية ، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين ، فلسطين ، د.ط ، 2010 ، ص 20.

عادل للدخل القومي، وهذا قد يفسر سواء لقلّة تواجد المرأة في العمل أو أن المشرع اكتفى بالنص على مبدأ المساواة بصفة عامة.¹

على خلاف دستور 1976 نص على هذا المبدأ صراحة في المادة 59 " ... تخضع الأجور للمبدأ القائل : التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر ، وتحدد طبقا لنوعية العمل المنجز فعلا ولحجمه ...".

هذا وقد تضمنت الدساتير العربية في مجملها مبدأ المساواة ، حيث جاءت بأحكام تنص على التزام الدولة بكفالة احترام حقوق كل من المرأة والرجل في المجالات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية مثال ذلك الفصل 21 من الدستور التونسي لسنة 2014 الذي صرح بأن المواطنين والمواطنات متساوون في الحقوق والواجبات ، المادة 32 من دستور السودان لسنة 2005 التي أكدت على تكفل الدولة بالحقوق المتساوي بين الرجال والنساء في التمتع بكل الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية بما فيها الأجر المتساوي للعمل ، وتعزيز حقوق المرأة من خلال التمييز الإيجابي ومحاربة العادات والتقاليد الضارة التي تقلل من كرامة المرأة.²

كذلك نجد أن دستور جمهورية مصر لعام 1971 ، نصت المادة 11 منه على أن الدولة تكفل التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع ومساواتها بالرجل في ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية. كما ذهبت معظم الدساتير بالدول الأوروبية إلى إقرار هذا المبدأ ومنها الدستور الألماني لسنة 1949 ، ودستور إيطاليا لسنة 1948 ، وورد أيضا في ديباجة الدستور

¹ - عطاء الله تاج ، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية ، المرجع السابق ، ص 128.

² - عزة كامل ، النساء في دساتير العالم ، مركز وسائل الاتصال الملائمة من أجل التنمية ، مصر ، ط1، 2012 ، ص29.

الفرنسي لسنة 1946 ودستورها لعام 1958 ثم تأكد هذا المبدأ بصفة نهائية بموجب القانون الصادر بفرنسا في 13 جويلية 1983.¹

المطلب الثاني: الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في دستور 1989 وتعديلاته

قبل تحديد مركز المرأة العاملة في هذين الدستورين سنتطرق لأسباب ظهور دستور 1989 وتعديله بدستور 1996 ، وفي هذا السياق سوف نتطرق في الفرع الأول إلى الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في دستور 1989 والحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في التعديلات اللاحقة لدستور 1989 في الفرع الثاني .

الفرع الأول: الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في دستور 1989

إن صدور دستور 1989 كبادرة نحو نظام جديد يعود إلى مجموعة من الأسباب والعوامل من بينها فشل النظام القائم عن الاستجابة لحاجيات ومتطلبات الشعب المتزايدة نتيجة الأزمة الاقتصادية العالمية من خلال تدهور أسعار النفط وعجز الحكومة أيضا على التحكم في تسيير الاقتصاد الوطني مما أدى إلى انتشار ظاهرة البطالة والمعاملة السيئة التي كان يتعرض لها المواطن أمام هذه الأسباب كلها شرعت رئاسة الجمهورية في أكتوبر 1989 بنشر مشروع التعديل الدستوري لتبين فيه أهم الإصلاح الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وفي 23 أكتوبر 1989 تم الاستفتاء والموافقة عليه من طرف الشعب² ، ولكن سرعان ما سقطت الدولة في أزمة سياسية وأمنية ناجمة عن الفراغ الدستوري الذي خلفته استقالة رئيس الجمهورية في 11 ديسمبر 1992 ، وبقيت حالة الإنسداد هذه قائمة إلى غاية صدور دستور 1996 بعد استفتاء 28 نوفمبر 1996 والذي تم إصداره بموجب المرسوم

¹ - عاطف عوض الهريشات ، الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في قانون العمل الأردني : دراسة مقارنة ، مذكرة ماجستير ، جامعة مؤتة ، الأردن ، 2007 ، ص 36.

² - سعيد بوشعير : النظام السياسي الجزائري دراسة تحليلية لطبيعة نظام الحكم في ضوء دستور 1989 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط2 ، 2013 ، ص 45

الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 7 ديسمبر الذي استحدث بدوره مؤسسات جديدة كرس بها الازدواجية البرلمانية والقضائية .¹

2- المرأة العاملة في دستور 1989 والتعديل الدستوري 1996 :

ركز كل من دستور 1989 وتعديله على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة بحيث نجد بالديباجة " إن الشعب الجزائري ناضل ويناضل دوما في سبيل الحرية والديمقراطية ويعتزم أن يبني بهذا الدستور مؤسسات دستورية أساسها مشاركة كل جزائري وجزائرية في تسيير² الشؤون العمومية والقدرة على تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة وضمان الحرية لكل فرد ، وضمن كل منهما مبدأ المساواة في التعليم والتكوين المهني كما جاء في الدستور 1976³ ، وفي المادة 51 أكد أيضا على تساوي جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون .

وفي المادة 55 نص على أنه لكل المواطنين الحق في العمل ويضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة ، والجدير بالإشارة أن دستور 1996 أسند للمؤسسات مهمة ضمان المساواة بين كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تحول دون مشاركة الجميع في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

من خلال هذه المواد يمكن القول بأن جميع أفراد المجتمع متساوون أمام القانون وأن التأكيد على دور المؤسسات في الدولة في إزالة جميع العوائق التي تؤدي إلى عدم المساواة ، يؤكد أن عمل المرأة هو حق دستوري لا تختلف فيه بأي حال من الأحوال عن الرجل .

¹ - عبد المالك صايش : محاضرات في القانون الدستوري ، بجاية ، الجزائر ، جامعة عبد الرحمان ميره ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2014/2015 ، ص ص 65-66

² - التعديل الدستوري الجزائري 1996 الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 8/12/1996 ، الجريدة الرسمية رقم 76 بتاريخ 8/12/1996

³ - المادة 66 من دستور 1976 والمادة 50 من دستور 1989 كلاهما أكدت على مجانية التعليم وإجباريته والمساواة فيه، ونلاحظ هنا أنه رغم تعاقب التعديلات للدساتير الجزائرية ، إلا أن مبدأ إجبارية التعليم الأساسي ومجانيته ظل ثابتا ومتكرر في كل الدساتير مما يؤكد عزم المشرع على ترسيخ وتعزيز مكانة الحق في التعليم

ثانيا : حقوق المرأة العاملة في التعديلات الدستورية :

توالت تعديلات الدستور الجزائري مع تطور الزمن مما أثر على وضع المرأة الجزائرية العاملة وفق مايلي :

1 - **التعديلات الدستورية : شهد دستور 1996** هو الآخر تعديلات جزئية مست بعض الجوانب وهذه التعديلات تتمثل في القانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 أفريل 2002،¹ بحيث تم إضافة نص المادة 3 مكرر أين تم من خلالها إدراج ودسترة اللغة الأمازيغية كلغة وطنية ثانية ، إلى جانب تعديل سنة 2008 بموجب القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15/11/2008²، وأخيرا القانون رقم 16-01 المؤرخ في 6 مارس 2016³، وما يهمنا هنا هو هل كان لهذه التعديلات أثر على وضع المرأة العاملة ؟ وفيما يلي بيان ذلك :

الفرع الثاني:الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في التعديلات اللاحقة لدستور 1989

يظهر تأثير التعديلات الدستورية الأخيرة على وضع المرأة العاملة من خلال : تعزيز دور المرأة في العمل السياسي ، وترقية دور المرأة في تولي المناصب العامة وسوق الشغل، فبالنسبة للأثر الأول كان بموجب المادة 31 مكرر المضافة بموجب القانون رقم 08-19 سنة 2008 " تعمل الدولة على ترقية الحقوق السياسية للمرأة بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة " ،وفي سبيل ذلك تم إصدار القانون العضوي رقم 12-03 المؤرخ في 12/01/2012⁴ الذي يحدد كفاءات توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة ومن الأسباب التي أدت بالدولة الجزائرية إلى إصدار هذا القانون هو الاعتراف بالدور الكبير

¹ - القانون رقم 02-03 ، المؤرخ في 10 أفريل 2002 ، الجريدة الرسمية رقم 25 المؤرخة في 14 أفريل 2002.

² - القانون رقم 08-19 ، المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 ، الجريدة الرسمية رقم 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008

³ - القانون رقم 16-01 المتضمن التعديل الدستوري ، المؤرخ في 6 مارس 2016 ، الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة

في 7 مارس. 2016

⁴ - القانون العضوي رقم 12-03 المؤرخ في 12 يناير 2012 ، الجريدة الرسمية رقم 01 المؤرخة في 14 يناير 2012

للرأة إبان الثورة التحريرية وأثناء المأساة الجزائرية الوطنية التي مرت بها البلاد وبسبب حضورها الضعيف في المجال السياسي ، مقارنة بالمجالات الأخرى كعالم الشغل أو التعليم...¹

وأخذ القانون بتطبيق النظام الإلجباري للحصص ضمن قوائم الترشيحات فيما يعرف بنظام " الكوتا التشريعي ² بحيث يخصص للمرأة عدد محدد من المقاعد في الهيئات السياسية ، وعليه أقر المشرع الجزائري نسبا متفاوتة يتعين احترامها في انتخابات المجلس الشعبي الوطني وهي : 20 % عندما يكون عدد المقاعد يساوي 4 مقاعد، 30 % عندما يكون عدد المقاعد يساوي أو يفوق 5 مقاعد ، 35 % عندما يكون عدد المقاعد يساوي أو يفوق 14 مقعدا ، 40 % عندما يكون عدد المقاعد يساوي أو يفوق 32 مقعدا ، 50 % بالنسبة لمقاعد الجالية الوطنية في الخارج . أما بالنسبة لانتخابات المجالس الشعبية الولائية فنسبة 30 % عندما يكون عدد المقاعد 35، 39، 43، 47 مقعدا ، 35 % عندما يكون عدد المقاعد 51 إلى 55 مقعدا ، أما عن انتخابات المجالس الشعبية البلدية نجد 30 % في المجالس الشعبية البلدية الموجودة بمقرات الدوائر وبالبلديات التي يزيد عدد سكانها عن 20 الف نسمة .

وبالنسبة للأثر الثاني لهذه التعديلات فهو يتمثل فيما جاءت به المادة 36 المستحدثة بموجب القانون رقم 16-01 سنة 2016 ، حيث استعمل المشرع مصطلحا جديدا هو التناصف بين الرجال والنساء ، وقد سبقنا المشرع المغربي بتكريس هذا المبدأ بموجب دستور سنة 2011 ، حيث جاء فيه أن الدولة تسعى إلى تحقيق مبدأ المناصفة بين الرجال والنساء حيث يستحدث لهذه الغاية هيئة المناصفة ومكافحة التمييز ، وهو إتجاه شامل لدعم

¹ مشروع القانون العضوي يحدد كليات توسيع تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة ، عرض الأسباب ، سبتمبر 2011، ص2

² نظام الكوتا : الكوتا كلمة لاتينية يرادفها بالعربية مصطلح نضيب أو حصة ، وبالانجليزية QUOTA و بالفرنسية qute (porth quote (adj ، واصطلاحا تعني تخصيص عدد محدد من المقاعد داخل الهيئة النيابية لفئة محددة على أساس اقليمي او لغوي أو ديني او عرقي أو على أساس الجنس كما في الكوتا النسائية

المناصفة بين الجنسين في كل المجالات في حين أقر الدستور الجزائري أن هذا التناصف يكون في مجال سوق الشغل مما يدل على تشجيع المرأة العاملة في المجال الاقتصادي دون غيره بموجب هذا النص.

كما يدل على أن إرادة المشرع الدستوري تتجه نحو مؤسسة الجندر " النوع الاجتماعي " ليطبق مستقبلا في كافة القطاعات والمؤسسات أي إدماج مفهوم الجندر في القطاعات الحكومية والخاصة حتى تكون نسب التمثيل بين الجنسين متساوية أو على الأقل متقاربة ، وهذا الموقف راجع إلى عدة عوامل أهمها : أن المرأة الجزائرية أصبحت متعلمة ذات شهادات عليا ، كما أن الواقع أثبت أننا نحتاج إلى وجود الجنسين في كل مكان لأن الفروق البيولوجية والاجتماعية بدورها تفرز احتياجات مختلفة بين الجنسين فمثلا في قطاعات معينة تفرض علينا ثقافتنا وجود نساء متخصصة في طب النساء، وفي قطاع الشرطة هناك حالات تتطلب وجود امرأة لتفتيش أو استجواب مثيلاتها من النساء في جرائم معينة....الخ. الأمر الذي جعل المشرع يكرس من جهة مبدأ المساواة وحظر التمييز كمبدأ عام بالدساتير وينتج من جهة ثانية إلى ضرورة مراعاة الأدوار المتكاملة بين كل من الرجال والنساء في القطاعين العام والخاص ، كذلك حرص المشرع على تشجيع المرأة العاملة في المجال الإداري من خلال توليها للمناصب العليا وكذلك على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية . والملاحظ هنا أن تعديلات الدساتير الجزائرية المتتالية تزيد من حظوظ مشاركة المرأة تدريجيا في سوق الشغل ، كما أنها جاءت مطابقة للنصوص الدولية¹ ، مما سينعكس ايجابا على باقي المنظومة القانونية في مجال عمل المرأة، لاسيما على مستوى نصوص التعديل الدستوري 2016 حيث لم ترتفع حظوظ المرأة في المشاركة فقط، وإنما تم فرض مبدأ التناصف في هذه المشاركة ومنه نلاحظ أن هذا التغيير على مستوى النصوص الدستورية هو إجراء إيجابي ويكرس المعايير الدولية .

¹ - مثل البرتوكول الأفريقي لحقوق المرأة الذي أكد على ضرورة تحقيق التمثيل المتكافئ للنساء في المؤسسات القضائية والتنفيذية ،بينما اعلان المساواة بين الجنسين في أفريقيا أقر ضرورة تحقيق التمثيل المتكافئ بمختلف مؤسسات الدولة .

لكن على مستوى المفاهيم الموجودة بالمجتمع قد يستغرق الأمر وقتا طويلا لتفعيل هذه النصوص وذلك بسبب وجود فجوة بين السلوكات والمفاهيم بالمجتمع الجزائري فعلى مستوى السلوك يسمح للمرأة بالدراسة والعمل والسفر وعلى مستوى النقاش تظهر الترسبات الثقافية التي تؤكد أنه مزال ينظر للمرأة على أنها مهما تطورت و درست فتنقصها الامتيازات الممنوحة للرجل من الثقافة والمجتمع، أي أن الثقافة السائدة تركز على منح الرجل الحقوق وتختزل المرأة بشكل ومكان محدد وهو ما يعرقل تطبيق هذه التعديلات حاليا لا مستقبلا ، وعلى العموم فإن هذا التعديل الأخير يعتبر نقلة نوعية متميزة ترتقي بحقوق المرأة العاملة إلى مصاف المعايير العالمية.

أما عن حماية العمال بشكل عام فقد كان الجديد بالتعديل الأخير منحصر في ضمان : تحديد السن الأدنى للعمل بـ 16 سنة ، وهو ما يتطابق مع ماورد باتفاقية العمل رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن العمل لسنة 1973.¹

ونلاحظ هنا انتقال المشرع الجزائري من الجانب الدولي إلى القانون العادي الذي ورد به هذا الحكم ثم إلى النص الدستوري ، حيث ورد هذا البند في قانون علاقات العمل 90-11 بالمادة 15 منه التي حددت العمر الأدنى للتوظيف بـ 16 سنة كأصل عام ، إذ لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي ، ليتم في ظل التعديل الدستوري الأخير تقييد سن العمل دون أي استثناءات.

ولعل ذلك راجع إلى تقوية هذا المبدأ بإعطائه الصبغة الدستورية من جهة ، وحماية الطفولة من الاستغلال وضمن حق التعليم من جهة ثانية ، كما أقر التعديل الجديد ضمان

¹ - أقرت المادة الثانية من هذه الاتفاقية : عدم جواز أن يكون السن الأدنى للعمل أقل من سن إنهاء الدراسة الإلزامية ، أي لايجوز بأي حال أن يقل عن 15 سنة ما أخذت ، وهو به الجزائر ، انظر الاتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى للسن لسنة 1973 ، وصادقتها الجزائر في 30 أفريل 1984.

الدولة للحق في الضمان الاجتماعي وهو ما يتلائم مع البنود الواردة بالاتفاقيات الدولية لحقوق الانسان والعمل¹.

كذلك ترقية التمهيين والتكوين المهني والتي اعتبرتهما أغلب النصوص الدولية بوابة عبور التنمية في كل المجالات ، مما جعل المشرع الدستوري يتأثر بذلك ويقر صراحة بترقية هذه الحقوق² ، ووضع السياسات اللازمة لاستحداث مناصب للتشغيل وهو نفس ما أقرته الاتفاقية الدولية للعمل رقم 112 الخاصة بسياسة الاستخدام ، حين ألزمت الدول برسم سياسة ايجابية تهدف إلى توفير مناصب العمل لجميع الأفراد، أي أن المشرع حاول التوفيق في ظل هذا التعديل بين حماية وضمان أهداف التنمية المستدامة المقررة عالميا في 2015 ،وبين النصوص الدولية لحقوق الانسان والعمل .

كما أنه تم النص صراحة على توفير البيئة السليمة للمواطن بعدما كانت الدساتير الجزائرية لاتصرح بهذه الضمانة³ مما يعني ضمنا حماية العاملة في بيئة العمل ،ونفس

¹ - تم التأكيد على ضرورة اقرار تمتع كل شخص بالحق في الضمان الاجتماعي في كل من : الاعلان العالمي لحقوق الانسان المادة 22 منه ، وكذلك إعلان التقدم والإنماء في المجال الاجتماعي : ، و العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، واتفاقية CEDAW والاتفاقية رقم 102 المتعلقة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي لسنة 1952 ، والاتفاقية رقم 157 بشأن إقامة نظام دولي للحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي لسنة 1982 ، والبروتوكول الأفريقي لحقوق المرأة والاتفاقية العربية للعمل رقم 8 ، وأيضا المادة 12 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي ، والمادة 34 من ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي ، والمادة 16 من الاعلان الأمريكي لحقوق وواجبات الانسان والمادة 9 من البروتوكول الأمريكي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

² - ربط العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية مسألة ترقية التدريب المهني بتحقيق التنمية في كل المجالات كما ألزمت الاتفاقية الدولية للعمل رقم 142 المتعلقة بالتوجيه المهني والتدريب المهني لسنة 1975 الدول بتطوير ترقية النظم في هذين المجالين ،وهو نفس ماذهب إليه البروتوكول الأول الملحق بالاتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان الصادر في 1952 والميثاق الاجتماعي الأوروبي .

³ - من أهم النصوص الدولية التي كانت سبابة في التصريح بهذا الحق : الميثاق الأفريقي لحقوق الانسان والشعوب والذي تضم حقوق فردية واخرى جماعية، والبروتوكول الأفريقي لحقوق المرأة ، والميثاق الاجتماعي الأوروبي، والميثاق الأوروبي للحقوق الأساسية، والمادة 11 من البروتوكول الأمريكي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

الأمر بالنسبة لحق المواطن في الوصول للمعلومة¹ ، كما يظهر تأثر المشرع الجزائري بميثاق الشباب الأفريقي من خلال اقراره تنمية قدرات الشباب وطاقاته بالتعديل الأخير .
وإلى جانب هذه الحماية نذكر بعض الحقوق المقررة سابقا بالدساتير والواردة بالتعديل الدستوري الجديد والتي من المؤكد أن المرأة العاملة تستفيد منها على حد سواء مع الرجل مثل: الحق النقابي والاضراب ، والحق في إنشاء الجمعيات والانضمام اليها ، والحق في الراحة ، والمساواة في التعليم² مع استحداث المشرع لفظ التعليم العمومي بالتعديل الجديد حيث تؤكد المادة أنه مجاني ، ولعل إدراج ذلك راجع إلى مسايرة التطور الحاصل بالجزائر الذي يشهد خصوصية في قطاع التعليم، إلا أن هذا التطور لا يتعارض مع مبدأ المساواة الذي يظل ساري المفعول بين النظامين العمومي والخاص ، من حيث شروط الالتحاق والاعتماد على نفس المناهج التعليمية التي تنظمها الدولة وإجبارية التعليم الأساسي والمساواة بين الجنسين في التمتع بمواصلة التعليم ، وقد لجأت الجزائر إلى هذا الإجراء لعدة عوامل أهمها تداعيات الأزمة الاقتصادية ، ولتخفيف العبء عن الدولة في إدارة وتمويل مؤسسات التعليم الحكومية.

كما تم على مستوى النصوص التأكيد على ضمان الرعاية الصحية والظروف المعيشية الملائمة للمواطنين الذين لم يبلغوا سن العمل أو العاجزين عنه نهائيا ، بالإضافة إلى النص صراحة عن حظر كل أشكال العنف والمعاملة اللاإنسانية ، وحظر المساس بحياة الانسان وسلامته وشرفه وأملاكه .

¹ - أكدت على هذا الحق عدة نصوص دولية أهمها : المادة 21 و 22 و 29 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي والمادة 27 من الميثاق الأوروبي للحقوق الأساسية ، ويتكبرس هذه الضمانة يتحقق للعاملة كأي فرد آخر الحق في اعلامها وتوعيتها في الوقت المناسب بشروط وظروف العمل أو الوظيفة.

² - كرس هذا المبدأ بعدة نصوص دولية أهمها : الاعلان العالمي لحقوق الانسان ، والمادة 9 من اعلان القضاء على التمييز ، واتفاقية CEDAW ، والمادة 17 من الميثاق الأفريقي لحقوق الانسان والشعوب المادة 11 من الميثاق الأفريقي لحقوق الطفل ورفاهيته ، المادة 12 من البروتوكول الأفريقي لحقوق المرأة المادة 41 من الميثاق العربي لحقوق الانسان الاتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان ، ميثاق منظمة الدول الأمريكية (المواد) من 47 إلى 50 ، والبروتوكول الأمريكي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المواد 3 ، 13 و 16).

كذلك كرس هذا التعديل كسابقه مبدأ حماية الأسرة والأمومة من طرف الدولة ، وانطلاقا من التصريح بأن الأسرة هي خلية المجتمع وأن القانون سينظم وسائل حمايتها والحفاظ عليها وتقوية أواصرها وتوفير الظروف الملائمة لتميتها¹ ، فإن حظر قيام المرأة بأعمال ذات خاصية معينة أو في أوقات محددة ، والواردة كقيود على عمل المرأة في منظومة التشغيل الجزائرية ، لا يعني فرض قيد على حريتها في العمل ، وإنما القصد من ذلك هو تمكين المرأة من التوفيق بين التزاماتها كعاملة والتزاماتها تجاه زوجها وأولادها .

¹ - وردت الحقوق والحريات المذكورة في الفصل الرابع من التعديل الدستوري لسنة 2016 ، المواد من 32 إلى 73

الفصل الثاني
الحماية القانونية المقررة للمرأة
العاملة وفقا لقانون العمل
و الضمان الاجتماعي

الفصل الثاني : الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة وفقا لقانون العمل و الضمان الاجتماعي

إلى جانب الدستور باعتباره القانون الأساسي والأعلى في البلاد هناك مجموعة من القوانين العادية الفرعية التي تعتبر ترجمة قانونية للمبادئ الواردة بالدستور التي كثيرا ما لا تجد طريقها إلى التنفيذ والتطبيق إلا عندما تترجم في نصوص قانونية مفسرة للأحكام العامة التي تم النص عليها انطلاقا من مبدأ دستورية القوانين، بحيث تتضمن أحكام تفصيلية تضمن ممارسة الحقوق والحريات العامة الواردة في الدستور، والتي منها الحقوق المكرسة لحماية المرأة العاملة، ومحل بحثنا عن هذه الحماية يشمل القوانين التالية :

قانون العمل وقانون التأمينات الاجتماعية وقانون الوظيفة العمومية، وقانون الأسرة وقانون العقوبات، والتي تعتبر من أهم القوانين الحديثة النشأة، إذ لم تتبلور أحكامها ومبادئها إلا مع بداية القرن العشرين، لتعرف بعد ذلك تطورا سريعا ، وحتى يسهل الأمر علينا اعتمادنا ضابطا ف في تقسيم هذه القوانين إلى مجموعتين ، الأولى يندرج فيها كل قانون له علاقة بالمنظومة التشريعية العمالية وعالم الشغل ويضم قانون العمل وقانون الوظيفة العمومية وقانون التأمينات الاجتماعية والمجموعة الثانية تضم القانونين المتبقين أي قانون الأسرة وقانون العقوبات ،وهو ما سنتناول في هذا الفصل في المبحث الأول الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة وفقا لقانون العمل أما المبحث الثاني سوف نتطرق إلى الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة وفقا لقانون الضمان الاجتماعي

المبحث الأول: الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة وفقا لقانون العمل

تعتبر تسمية علاقة العمل الفردية المصطلح الأكثر تعبيرا عن عقد العمل بمفهومه الحديث. ولقد أدى توسع تدخل الدولة¹ في تنظيم عقد العمل إلى اقتصار مبدأ سلطان الإرادة على المتعاقدين² بحيث تقوم هذه العلاقة في أغلب التشريعات المقارنة على أساس تعاقدية، و التي تتم بين صاحب العمل من جهة و العامل من جهة أخرى، سواء كان رجلا أم امرأة.

و لعل المواضيع المثيرة للجدل والتي تهم وضع المرأة العاملة هو موضوع الحماية القانونية المقررة لها مقارنة بالرجل العامل، حيث أن دراسة الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في إطار علاقات العمل الفردية تتم عبر مرحلتين هامتين في المسار المهني للمرأة، تتعلق الأولى بالتكوين المهني، و أما ثانية فتخص حقوقها داخل مقر العمل. وسنتناول في هذا المبحث في المطلب الأول الحماية المهنية أما المطلب الثاني سوف نتطرق إلى الحماية الاقتصادية.

المطلب الاول : الحماية المهنية:

كرست نصوص تشريع العمل الجزائري أحكام خاصة لحماية المرأة أثناء تنفيذ العلاقة المهنية من كل أشكال العنف أو الإهانة أو التحرش بها بما يمس كرامتها معنوياتها، كما أقرت لها نفس حقوق باقي العمال الأجراء في الترقية والتكوين وتحسن مستواها، فحماية النساء العاملات في العمل أمر يكتسي أهمية بالغة، لأن إعطاء فرصة للمرأة في المشاركة الجادة في التنمية لا بد أن لا يمس وينتهك وظيفتها الأساسية في المجتمع، ويصبح الأشكال

¹ - إن الشروط والأحكام التي تحددها القوانين والنظم المتعلقة بتنظيم علاقات العمل كثيرا ما تضع القواعد و المفاهيم الخاصة بالمسائل الأساسية و الجوهرية التي لا يسمح للأطراف الاتفاق على مخالفتها باعتبارها من مسائل النظام العام.

² - هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية و الجماعية، دار الريحانة للكتاب، الطبعة الثانية، 2003، ص 53.

مطروح من زاويتين من زاوية المرأة العاملة ومن زاوية المستخدمين (أرباب العمل)، ومن هنا حاولت جل التشريعات العمالية التوفيق بين هاتين المصلحتين المتعارضتين: مصلحة الأم والوليد من جهة ومصلحة المستخدم من جهة أخرى، كل ذلك في إطار تحقيق مساواة في الواقع لا تلغي وجود ودور الأم كعاملة، وهذا التوازن يقتضي تأمين أدنى حد من الحقوق والامتيازات والضمانات، ما يطلق عليه في المفاهيم الحديثة الوسائل الحمائية، وعليه أهم مظاهر الحماية المهنية تتمثل في:

بحيث إذا تعرضت العاملة إلى أي شكل من أشكال التهديد أو التعنيف أو الاعتداء الجسدي أو المعنوي فعلى رب العمل واجب حمايتها ويتحمل مسؤولية الدفاع عنها أمام الجهات القضائية، وهذا مكرس بشكل صريح في قطاع الوظيفة العمومية، في النصوص السابقة وكذلك في آخر نص وهو الأمر 03-06¹، أما مسألة التحرش وبعد أن كانت غائبة في قوانين العمل السابقة، فمشروع القانون التمهيدي للعمل افرد محور خاص بحماية المرأة العاملة من كل أشكال التحرش وأعطى له تعريفا تشريعا بحيث عرفت المادة 56 من المشروع على التحرش الجنسي أثناء العمل، كما خصص له فرعا مستقلا بعنوان الأحكام الخاصة بالتحرش الجنسي في أماكن العمل وهذا في الفرع السابع من الفصل الثالث من الكتاب الأول العنوان الأول المواد .²

وفي هذا السياق سوف نتطرق في الفرع الأول إلى الحق في الترقية و الحق في التكوين و تحسين المستوى في الفرع الثاني .

¹ - محمد احمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 58.

² - سالم البهنساوي، المرجع السابق، ص ص 88 91.

الفرع الاول : الحق في الترقية

تستحق المرأة العاملة على غرار كل العمال إذا أثبتت جدارتها الترقية وهذا بشرطين:

- توفر المنصب.

- الاستحقاق المهني.¹

وتتخذ الترقية شكلين، أما ترقية في الدرجة داخل السلم المهني أو ترقية في المنصب حسب مدونة المناصب التي يقررها المستخدم أو التابعة للإدارة التي تعمل بها المرأة والترقية في الدرجة تكتسب فقط بمجرد العمل لفترة زمنية تحددها الاتفاقيات الجماعية وعلى أساس قانون الوظيفة العمومية في القطاع الإداري، وتقوم نقدا بحسابها بعنوان تعويض الخبرة المهنية في خانة مستقلة في قسيمة الأجر وتعد عنصر من عناصر الأجر الخاضع للاقتطاع بمفهوم المرسوم التنفيذي 96-208 المؤرخ في 5/6/1996 يحدد كليات تطبيق أحكام المادة الأولى من الأمر 95-01 الذي يحدد أساس اشتراكات و أداءات الضمان الاجتماعي، لاسيما المادة الثانية منه.

الفرع الثاني : الحق في التكوين وتحسن المستوى

الحق في التكوين وتحسين المستوى بعد أن صعب تجسيده خلال الفترة الممتدة من سنة 1994 إلى غاية سنة 2005 بسبب المشاكل المالية والاقتصادية التي مرت بها المؤسسات العمومية، أصبح حاليا من الحقوق المخولة للمرأة العاملة سواء في ظل القانون 90-11 المعدل والمتمم أو في الأحكام التي تضمنها مشروع القانون التمهيدي للعمل، والذي خص هذا الجانب بكتاب مستقل بعنوان التكوين والإعلام.²

¹ - تاج عطاء الله، المرجع السابق، ص 291 وما بعدها.

² - د مولود ديدان مدونة التأمينات الاجتماعية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2012، ص 3 وما بعدها.

الحق في الحماية عند مباشرة المهام:

(التوظيف التوقيت المنصب في الأجر أو المرتب، الراحة عند انتهاء العلاقة، مع المستخدم العلاقة مع باقي العمال العلاقة مع مستعملي المرفق أو المتعاملين معه...)

العلاقة واهم مظهر لهاته الحماية هي التدابير التي خص بها المشرع فئة النساء العاملات من حيث التوقيت وطبيعة المناصب التي تشغلها المرأة مع منع الاستخدام في الأشغال المرهقة والشاقة، بحيث وتماشيا مع أحكام الاتفاقية الدولية رقم 89 المتعلقة بالعمل الليلي بالنسبة للنساء التي صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962 نص القانون 90-11 في المادة 29 على انه يمنع استخدام العاملات في الأعمال الليلية، أما مشروع القانون التمهيدي ف جاء اكسر حماية بحيث نص على هذا المنع مع معاقبة كل رب عمل يخالف الأحكام ذات الصلة بعمل المرأة، مع منع الاستخدام في الأعمال الشاقة مع إحالة المسألة للتنظيم لتحديد قائمة المناصب التي تشكل أعمالا شاقة.

وأصبحت التدابير الحمائية في معايير العمل الدولية تتضمن مجموعتان من الأحكام، الأولى تتعلق بحظر تشغيل المرأة في الأعمال الشاقة والخطرة، والثانية تحظر عمل المرأة ليلا، ويعد من الأعمال الشاقة استخدام المرأة في المناجم والإعمال الضارة بالصحة وبالنسبة للعمل الليلي ومنع استخدام المرأة فترجع المبادرة الدولية إلى سنة 1919 وبموجب الاتفاقية رقم 4 الخاصة بعمل النساء ليلا والتي تمت مراجعتها سنة 1948 بموجب الإعلان رقم 89 بإضفاء مرونة على المعايير الدولية المعتمدة في هذا الشأن، وإن كان مجال التطبيق يخص القطاع الصناعي إلا أن جل التشريعات وسعت المجال لباقي القطاعات الاقتصادية الأخرى.

المساواة في المعاملة في الاستخدام بين الرجل والمرأة، حتى أصبح النزاع ثائرا بين المساواة والحماية وحسم في بلدان بتغليب المساواة على الحماية وفي بلدان أخرى بتغليب الحماية على المساواة بين اتجاهين الأول مؤيد لتقييد عمل المرأة ليلا والثاني يعتبر حظر العمل ليلا يتعارض مع مبدأ المساواة.

البعض يرى أن الحماية الممنوحة للمرأة تواجه عدة مشاكل لكونها تحد من مبدأ المساواة التي تنشده المرأة نفسها بينما يرى البعض الآخر بالعكس أنها تخدم المساواة وتدعمها¹. وبالتالي فإن كرسى قوانين العمل قواعد حمائية تخص حظر الاستخدام في الأعمال الشاقة وكذا الاستخدام ليلا، فلا بد من ضبط هذا الجانب بتحديد الأنشطة والأعمال الشاقة وتخصيص المناصب التي يحظر استخدام النساء فيهن ليلا.

المطلب الثاني : الحماية الاقتصادية:

لا يكفي توفير الحماية المهنية والاجتماعية والصحية للمرأة العاملة، بل لا بد من النظر والاتفات لحالتها المادية، بتمكينها من أجرة مناسبة لما تقدمه من مجهود وبالتساوي مع الرجل، بجعل سياسة الأجور مبنية على أسس ومعايير موضوعية تأخذ بعين الاعتبار عدة معطيات منها مدة العمل ونوعية المنتج وكميته، وتحفيز المرأة العاملة على النشاط والاجتهاد من خلال نظام الحوافز والتعويضات المقررة لها طبقا للتشريع المعمول به والاتفاقيات الجماعية للعمل (أنظمة العمل)، وهذا وفي هذا السياق سوف نتطرق في الفرع الأول إلى الحق في الاجر و الحق في الحوافز و التعويضات في الفرع الثاني

الفرع الاول : حق في الاجر

تتناقض المرأة العاملة نفس الأجر المقرر للرجل وبدون تمييز، ويعتبر الأجر من الحقوق الأساسية التي كرسها تشريع العمل، والمقصود بالأجر هنا هو الأجر بكل عناصره الثابتة والمتغيرة وعلى أساس إما سلم الأجور في القطاع الإداري) أو ما تضمنته أحكاما لاتفاقية الجماعية في القطاع الاقتصادي العمومي أو الخاص، ويتعين في هذا المقام التذكير بنص المادة 84 من القانون 90-11 والتي جاء فيها على انه:

¹ - خليفي عبد الرحمن منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر ، 2008، ص ص 108-116.

يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز".

ومن حيث التحديد اخذ المشرع بفكرة الحد الأدنى للأجور، كأجر وطني أدني مضمون.

ومن حيث الحماية فان تشريع العمل بسط حمايته على أجرة المرأة العاملة . بوجود نقدا وعند حلول آجال استحقاقه وتعطى للأجور أفضلية عن باقي الديون، مع منع حجزه إلا في حدود ولأسباب قررها القانون، مع توسيع الحماية لكل عناصر الأجر مع وجوب تسليم قسيمة راتب تبين العناصر المشكلة للأجر والالتزام بالاقتطاعات لاسيما اقتطاع الضمان الاجتماعي¹.

الفرع الثاني : سياسة الحوافز والتعويضات

تستفيد النساء العاملات إضافة إلى الأجر الأساسي أو القاعدي المبني على التصنيف المهني من مختلف التعويضات والعلاوات المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل المقررة من اجل تحفيز كافة العمال على المزيد من العطاء، كما تستفيد زيادة علة ذلك من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به. وتحظى الحوافز والتعويضات بنفس الحماية المقررة للأجور .

يتبين مما سبق ذكره أن المشرع الجزائري أعطى عناية خاصة للمرأة العاملة وسن قواعد قانونية وأخرى تنظيمية متماشية مع أحكام الاتفاقيات الدولية لبسط الحماية اللازمة والضرورية حتى يمكن لها أن تشارك في التنمية المستدامة مع الحفاظ على دورها الاجتماعي من خلال تماسك الأسرة، لكن هل تكفي هذه النصوص لتحقيق الحماية اللازمة على المرأة العاملة أم لا بد من مزيد من الإصلاحات التي تسير في هذا الاتجاه، مع الإبقاء على دور المرأة الريادي في الأسرة الجزائرية

¹ - بعلي محمد الصغير تشريع العمل في الجزائر ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة ، 2011، ص ص 19-23

المبحث الثاني : الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة وفقا لقانون الضمان الاجتماعي

إلى جانب الدستور باعتباره القانون الأساسي والأعلى في البلاد هناك مجموعة من القوانين العادية الفرعية التي تعتبر ترجمة قانونية للمبادئ الواردة بالدستور التي كثيرا ما لا تجد طريقها إلى التنفيذ والتطبيق إلا عندما تترجم في نصوص قانونية مفسرة للأحكام العامة التي تم النص عليها انطلاقا من مبدأ دستورية القوانين، بحيث تتضمن أحكام تفصيلية تضمن ممارسة الحقوق والحريات العامة الواردة في الدستور، والتي منها الحقوق المكرسة لحماية المرأة العاملة، وسنتناول في هذا المبحث في المطلب الأول الحماية القانونية العامة أما المطلب الثاني سوف نتطرق إلى الحماية القانونية الخاصة.

المطلب الأول : الحماية القانونية العامة

تتعرض قواعد قانون العمل على حياة العمال اليومية الفردية والعائلية ، وذلك من خلال تحديد ساعات العمل والإجازات الأسبوعية والسنوية والمرضية ، ونظام أجور العمال ، لذلك فقد كرست التشريعات العمالية حقوقا للعمال سنحاول في هذا الفرع بيان أهمها بصفة عامة وذلك قبل الخوض في الحقوق والضمانات الخاصة بالمرأة العاملة دون غيرها ، مروراً أولاً بمضمون قانون العمل وتطوره ، وفي هذا السياق سوف نتطرق في الفرع الأول إلى حوادث العمل و الأمراض المهنية و التقاعد في الفرع الثاني

الفرع الأول : حوادث العمل والأمراض المهنية

نص القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية بتعريف حادث العمل أنه يعتبر حادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار علاقة عمل" ونستنتج من خلال هذه المادة أن المشرع نص على الإصابة البدنية ولم يتطرق للإصابة الذهنية والعقلية وخاصة للذين يمارسون عمل فكري.¹

وعرفته المادة (63) من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه "تعتبر كأمراض مهنية كل أمراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو بتأهيل مهني خاص"²

بالإضافة إلى المواد 7 و 8 و 12 من نفس القانون كما وسع المشرع من دائرة التكفل بحوادث العمل من قبل هيئات الضمان الاجتماعي لحماية للعمال وخاصة فيما تعلق بأسباب الحوادث، ونستنتج أن هذا التوسع قد أثار مشاكل فيما يخص تكيف الحوادث والأضرار التي يتعرض لها العامل في حياته وهل تدخل في مجال التكفل من طرف الهيئة مما يؤدي إلى الدخول في منازعة بين الطرفين.

3

¹ - راجع المادة 6 من القانون 83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، ج ر

عدد 28 المؤرخة في 5 جويلية 1983

² - راجع المادة 63 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية.

³ - أحمية سليمان ، ج2 ، مرجع سابق ، ص 180.

ولكي يستفيد المؤمن له المصاب بالحادث من التغطية عليه باتخاذ إجراءات لإثبات الحادث منها التصريح به حسب ما جاء في المادة 13 من القانون المذكور أعلاه من طرف المصاب أو من ينوب عنه لصاحب العمل خلال 24 ساعة و 48 ساعة لهيئة الضمان الاجتماعي ولا تحسب أيام العطل، فما استقر عليه القضاء في هذا المجال أن العبرة ليست بضرورة وجود علاقة بين الحادث والاصابة وإنما يكفي أن يكون الحادث وقع في مكان العمل¹

وهكذا يستفيد من التأمينات الإجتماعية و التأمينات عن الحوادث العمل و الأمراض المهنية جميع العمال دون استثناء أو تمييز بسبب الجنس أو الدين. بالإضافة إلى الحماية المقررة للأم ومولودها للإستفادة من هيئة الضمان الاجتماعي.

الفرع الثاني : التقاعد

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

أولا: شروط التقاعد

¹ - سماتي الطيب المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر،

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

و استثناءا لا يطبق شرط السن في بعض الحالات المذكورة في المواد (7،9،21)، و (24 ف2) من القانون 12-83

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

ثانيا أنواع التقاعد :

ينقسم التقاعد إلى عدة أنواع هي:

1- التقاعد العادي: هو حق للحقوق الأساسية للعامل يأتي كنهاية طبيعية للحياة المهنية نتيجة لبلوغ العامل السن القانونية و على خلاف أنظمة التقاعد المتأثرة بالفلسفة الاجتماعية للدولة فإن القانون 12-83 المعدل والمتمم أسس نظام واحد

¹ - المادة كف 1 من القانون رقم 12-83 المتعلق بالتقاعد.

² - المواد (7، 9، 21، و 2/24) من القانون 12-83، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية

للتقاعد فيما بالمبادئ الخاصة بتوحيد تقدير الحقوق و الامتيازات والتمويل من ناحية أخرى.

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

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

وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية لإنهاء علاقة العمل مع توفر الشروط القانونية والمهنية لذلك، فلقد اعتبرت الفقرة الثامنة من المادة 66 من القانون 90-11 الإحالة على التقاعد أحد الأسباب العادية لإنهاء علاقة العمل سواء

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري لعلاقات العمل الفردية ، ج 2 ، د ، م ، ج ، الجزائر، 2002، ص 103.

بطلب من العامل أو بمبادرة من صاحب العمل، ما دامت العبرة في ذلك بتوفر الشروط القانونية والمهنية المطلوبة.¹

المطلب الثاني : الحماية القانونية الخاصة

إلى جانب الحماية العامة التي جاء بها قانون العمل الجزائري والتي يستفيد منها العمال من كلا الجنسين ، تضمن قانون العمل بعض الأحكام التي تطبق على المرأة العاملة حصرا ، ومن هذه الأحكام ما يتعلق بحماية المرأة العاملة بالنظر لطبيعتها ودورها الفيزيولوجي، ومنها ما يتعلق بحماية المرأة العاملة بالنظر إلى ظروف خاصة في العمل

وفي هذا السياق سوف نتطرق في الفرع الأول إلى التأمين على الأمومة وتخفيض سن التقاعد بالنسبة للمرأة المربية العاملة في الفرع الثاني .

الفرع الأول : التأمين على الأمومة

و قد كرست النصوص دور المرأة العاملة في نشاطها والقطاع الذي تعمل فيه على مبدأ . علم التمييز بين العاملات، فالمشعر الجزائري حذا حذو الاتفاقيات الدولية في النصوص الخاصة بحماية الأمومة التي جاءت مطلقة ولم يرد منه أي نص صريح يمنع استفادة المرأة العاملة من عطلة الأمومة، بالإضافة إلى الاستفادة من مزايا الضمان الاجتماعي، ويهدف التأمين على الأمومة إلى ضمان للمرأة فترات عمل مريحة وولادة حسنة بالحفاظ على صحتها وصحة مولودها مع

¹ - رشيد واضح ، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2002 ، ص 339.

تغطية كافة نفقات العلاج والرعاية لها وللمولود والتعويض عن الدخل المفقود بسبب الحمل والولادة بتلقيها تعويضة يومية وذلك وفق شروط محددة.¹ و تشمل الأداءات العينية كافة و المصاريف المترتبة على الحمل والوضع وتبعاته وتعويض أيام العطل المرضية وعطلة الأمومة حيث لا تمنح الاداءات العينية إلا إذا كان الدواء موصوفا من قبل الطبيب)²

أولا شروط الاستفادة من الأداءات المستحقة للتأمين على الأمومة:

لكي تستفيد المرأة العاملة من التأمين على الأمومة يجب أن تتوفر الشروط اللازمة لذلك منها مايلي:

- أ- مدة العمل: وقد نص قانون التأمينات الاجتماعية 83-11 كي تستعيد المؤمنة من التأمينات أن تكون قد عملت لمدة العمل معينة والمتمثلة في :
 - إما خمسة عشر (15) يوما أو مئة ساعة (100) أثناء الثلاثة أشهر الأولى التي تسبق الأداءات العينية المطلوب تعويضها.

¹ - مكاشة مريم وضعية المرأة في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر 1، 2010-2011، ص 79.

² - باديس كشيده، المخاطر المضمونة وأليات فض النزاعات في مجال الضمان الاجتماعي، أطروحة لنيل شهادة الماجستير، قانون أعمال، قانون أعمال، باتنة. 2010-2009، ص 28.

- وإما ستين (60) يوما أو أربع مئة ساعة (400) على الأقل أثناء الاثني عشر شهرا التي تسبق تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل الأداءات المطلوب تعويضها.¹

وهذا الشرط ضروري للإستفادة من الأداءات النقدية والتعويض على عطلة الامومة التي نص عليها المشرع وتقدر بأربعة عشر (14) أسبوعا أي (98) يوم بداية من تاريخ الوضع الحقيقي.²

كما تستفيد من التأمينات العينية بتغطية المصاريف العلاجية والصيدلانية والاقامة في المستشفى على أساس 100% شرط أن لا تتعدى مدة الاقامة ثمانية (08) أيام وخضوعها لفحوصات إجبارية قبل وبعد الولادة تطبيقا للمرسوم التنفيذي 84-27 المؤرخ في 11 فيفري في 1984 مادته (34).³

ب- يجب اعلام المرأة الحامل بحملها لهيئة الضمان الاجتماعي لكي تستفيد من الأداءات السابق ذكرها، يتعين عليها ابلاغ هيئة الضمان الاجتماعي بحالة الحمل المعاينة من طرف طبيبها المعالج قبل ستة أشهر على الأقل من التاريخ المتوقع للحمل الذي يعين هذا التاريخ في الشهادة المقدمة طبقا لما جاء في المادة 33 من

¹ - المادة 24 من القانون 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، ج ر 07 المؤرخة في 14 فيفري 1983.

² - المادة 55 من القانون 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.

³ - المادة 29 من القانون 83-11، السالف الذكر.

المرسوم التنفيذي 27-84 الذي يحدد كفايات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11-83.¹

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

وعليه فإن استفاة المرأة من الأدااءات النقدية المتعلقة بعطلة الأمومة مرتبطة ومرهونة بموافقة الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي بغية المراقبة والتأكد من صحة الحمل.²

ج- ضرورة إجراء المرأة الحامل للفحوصات الطبية المتمثلة في :

- فحص طبي كامل قبل انتهاء الشهر الثالث من الحمل.

- فحص خلال الشهر السادس من الحمل.

- فحص من طبيب مختص بأمراض النساء والتوليد قبل أربع أسابيع من التاريخ المتوقع للوضع، والثاني بعد ثمانية أسابيع على الأكثر من الوضع.³

ولهذا فإن عدم توفر الشروط السابقة في الملف الطبي للمرأة الحاملة، فإن الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي يصدر قرار برفض تقديم عطلة الامومة

¹ - المادة 28 من القانون 3-83-11، مرجع سبق ذكره.

² - زيرمي نعيمة الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر، ملتقى دولي، جامعة الشلف ، 2012، ص 35

³ - المادة 34 من المرسوم 27-84 المؤرخ في 11 فيفري 1984 المتعلق تحديد كفايات تطبيق العنوان الثاني من القانون، 11-83، ج ر 07 في 14 فيفري 1984، المعدل و المتمم.

للمعنية، مما يلزم هذه الأخيرة بإجراءات الطعن في القرار، وبالتالي قيام منازعة طبية استنادا لما جاء في القانون 08-08 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.¹

د - إثبات المرأة الحامل صفة المؤمن لها إجتماعيا يعتبر شرط صفة المؤمن له ضروريا .

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

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

ويعتبر هذا الشرط منطقيا فلا يمكن للمستفيدة تقاضي التعويض والعطلة من جهة والقيام بعمل مأجور آخر في نفس الوقت، أو أخذ أجرين في أن واحد. وهذا خلال 14 أسبوع المتتالية كتعويضه يومية الممنوحة لها.²

و نجد المشرع الجزائري وفر للمرأة العاملة الحاملة الحماية الاجتماعية في حال عدم اكتمال حملها حسب ما جاءت به المادة 34 من المرسوم التنفيذي 84 - 27 المتعلق بتحديد كفاءات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11-83

¹ - المادة 17 و 19 من القانون 08-08 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

² - المادة 29 من القانون 11-3 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

الذي خول لها الحق في التأمين عن الولادة إذا انقطع الحمل في الشهر السادس من تكون الجنين حتى ولو لم يولد حيا و تتولى هيئة الضمان الاجتماعي دفع المصاريف التي أنفقتها المرأة على نفسها أثناء فترة الحمل وبعد انقطاعه، كما لها الحق في عطلة الأمومة المقدرة ب (14) أسبوع متتالية (98 يوم) التي تبدأ على الأقل بأسبوع إجباري التوقف منها عن العمل قبل الولادة، وحتى لا يتعسف أرباب العمل في فرض عليها عدم التوقف أو الالتحاق بالعمل.

و من خلال ما سبق نستنتج أن المرأة العاملة تستفيد من أداءات عينية وأخرى نقدية فيما يخص التأمين على الولادة وفق شروط وإجراءات في أجال محددة و لازمة والمذكورة أنفا، حرصا من الدولة وهيئة الضمان الاجتماعي والمصلحة المستخدمة على صحتها وصحة مولودها.

وأما في حالة مخالفة تلك الشروط والاجراءات المطلوبة تترتب عليها عقوبة تتمثل في تخفيض 20% من الاداءات المستحقة إلا في حالة وجود عذر قاهر وهذا ما نصت عليه المادة 38 من المرسوم التنفيذي 27-84 السالف الذكر وأن هيئة الضمان الاجتماعي مقيدة في قوانينها بالمواعيد، والتخلف عن ذلك يسقط الحق عن صاحبه، وخاصة أن القوانين كانت أكثر حماية للمرأة العاملة و هناك أيضا عطلة تستفيد منها المرأة العاملة و تسمى بالعطلة غير عادية و تتمثل في حالة خطأ الطبي بتقدير تاريخ الوضع الفعلي لأنه مهما تكن الحالة فإنه يدخل في إطار إجازة الأمومة المقدرة ب 6 أسابيع قبل الولادة (42 يوما) حيث تكون هذه الإجازة إختيارية بالنسبة للعاملة ولكن الأسبوع الاخير يكون ملزما للعاملة مغادرة

العمل رغما عنها، والمقدرة بـ 14 أسبوعا بعد الوضع ولذا لا يقبل أن يفوق تقدير مدة الوضع بالخطأ عن أسبوعين خاصة مع تطور التكنولوجيا في ميدان الطبي. و يمكن أن تصاب المرأة الحاملة (العاملة) بالمرض بسبب الولادة أو تحدث لها مضاعفات، فإن لها الحق في التوقف عن العمل في هذه الحالة و لكنها لا تستفيد من التأمين على الأمومة بل من التأمين عن المرض بعد استكمال مدة العطلة الأمومة و يقدر التعويض بـ 100% و هذا ما نصت عليه المادة 10 من الأمر 17-96 المعدل و المتمم للقانون رقم 11-83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.¹

و نصت المادة (35) من المرسوم رقم 27-84 مؤرخ في 11 فيفري 1984 يحدد كليات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11-83 المعدل و المتمم على أنه " يخول الحق في أداءات التأمين على الأمومة أي انقطاع للحمل يحدث بعد نهاية الشهر 6 من تكوين الجنين و لو لم يولد الطفل حيا ". وفي حالة انقطاع الحمل الذي يحدث قبل 6 أشهر يدخل ضمن الاستفاضة من التأمين عن المرض.²

أما القانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل لم يتطرق إلى هذا الحق في نصوصه، وترك تنظيم المسألة إلى التنظيم الداخلي لكل هيئة مستخدمة واعتبره

¹ - باديس كشيده، مرجع سابق، ص 32.

² - المادة 46 من المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكليات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر العدد 37 ، المؤرخة في 13 سبتمبر 1982.

حقا مرتبطا بالأمومة، وما يعاب على المشرع أيضا أنه قام من احتساب مدة الرضاعة من تاريخ الولادة وليس من تاريخ الالتحاق بعملها.¹

نستنتج من خلال هذه المادة أن المشرع وسع على المرأة دائرة الحماية وأعطى لها المجال في التكفل بمولودها وخاصة بعد فترة الأمومة والالتحاق بالعمل من أجل خلق التوافق.

الفرع الثاني: تخفيض سن التقاعد بالنسبة للمرأة المربية العاملة .

وهو نظام جديد في التشريع الجزائري كرسه المرسوم التشريعي رقم 10\94 المؤرخ في 26 ماي 1994، وهو عبارة عن إجراء من إجراءات حماية الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لإرادية ولأسباب إقتصادية حسب مفهوم المادة 02 من المرسوم التشريعي رقم 10\94² إن هذا نظام التقاعد فرضته حتمية التسريح الجماعي لأسباب الإقتصادية الظرفية، وهي تلك الضغوط الخارجية عن إدارة العمل، وإنما إعادة تنظيم وهيكله عمل المؤسسة، وسواء كان ذلك بتجميع عدة مؤسسات في مؤسسة واحدة، أو حالة تجهيز المؤسسة بوسائل وطرق حديثة ذات آلية وتكنولوجية متطورة³ ويقصد بالتقاعد المسبق: إحالة العامل الأجير على التقاعد العادي ولقد أحدث المشرع الجزائري هذا النوع من التقاعد لحماية العمال الأجراء الذين قد يتعرضون إلى خطر فقدان مناصب عملهم بصفة لإرادية ولأسباب إقتصادية ولمواجهة البطالة التي عرفت إرتفاعا مدهشا، وبعد تعريف هذا النوع من أنظمة التقاعد ننتقل إلى شروط الإستفادة كما وردت في المرسوم المنظم له ثم إلى تحديد مدة التسبيق.

أولا: شروط الاستفادة من التقاعد المسبق:

¹ - راجع المادة 55 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

² المرسوم التشريعي رقم 94 - 10 المؤرخ في 26 ماي 1994.

³ - الأستاذ أحمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية الجزء الثاني طبعة 1998 - ديوان المطبوعات الجامعية .

الفصل الثاني : الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة وفقا لقانون العمل و الضمان الاجتماعي

وتعرضت له المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 10\94¹ إلى شروط الاستفادة من نظام التقاعد المسبق حيث يطبق نظام التقاعد المسبق كمبدأ عام على العمال الأجراء حسب المادة 02 من المرسوم التشريعي رقم 10\94 المرسوم التشريعي السالف الذكر المتضمن التقاعد المسبق ولقد عرفت المادة 02 من القانون رقم 11\90 المتعلق بعلاقات عمل العمل الأجير بأنه يعتبر عمال أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعي المستخدم، فالعامل الأجير حسب نص المادة 02² على أنه كل شخص يربطه بمستخدم والذي قد يكون شخص طبيعي أو معنوي لأن شخصية العامل عنصر جوهري فيه وعنصر الأجر إذ بدون هذا الأخير يتحول العقد إلى عقد تبرع، وعنصر التبعية و الإشراف التي يخضع لها العامل أثناء أداء نشاطه المهني، و عنصر المدة والذي به يتم التمييز بين عقد العمل المحدد المدة وغير المحدد للمدة، كما إشتراط المشرع أن تكون هذه العلاقة في إطار التنظيم، والذي هو عنصر جديد مبهم قد يكون المراد منه إحترام العامل لكل لإتفاقية الجماعية التي اصبحت في ظل قانون 11\90 دستور علاقة العمل الفردية والجماعية وإحترام النظام الداخلي، وأن يكون العامل المسرح لأسباب إقتصادية في إطار تقليص عدد العمال في إطار إنتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة حسب المادة 02 من المرسوم التشريعي رقم 10\94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن التقاعد المسبق :

- بلوغ العامل الأجير 50 سنة والمرأة العاملة 45 سنة وهو السن القانوني الأدنى.
- ان يجمع العامل عدد السنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للإعتماد في التقاعد تساوي 20 سنة على الأقل.

¹ - المرسوم التشريعي رقم 94 - 10 المؤرخ في 26 ماي 1994.

² - القانون رقم 11\90 المتعلق بعلاقات عمل العمل

- دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي مدة 10 سنوات على أقل بصفة كاملة وخاصة منها السنوات الثلاث السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق.
- ورود او ذكر إسم العامل المعني في القائمة العمال الأجراء الذين يكونون موضوع تقليص عددهم أو في قائمة الأجراء لدى الهيئة مستخدمة في وضعية إنتهاء نشاطهم مهني القانوني. حسب المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 10\94¹ ولا يمكن أن يستفيد من التقاعد المسبق العمال الأجراء كإستثناء الذين يكونون في الحالات التالية :
- العمال المستفيدين من دخل ناتج عن النشاط مهني آخر.
- العمال الأجراء الذين هم في حالة إنقطاع مؤقت عن العمل بسبب البطالة تقنية أو بطالة تقنية أو البطالة ناجمة عن التقلبات المناخية، والذين هم في حالة إنقطاع مؤقت أو دائم عن العمل نتيجة عجز أو كارثة طبيعية المادة 03 حسب المادة 02 من المرسوم التشريعي رقم 10\94 المرسوم التشريعي السالف الذكر، العمال الأجراء ذو عقد عمل المحدد المدة وكذا العاملون لحسابهم الخاص، والعاملون في بيوتهم أو العاملون لدى عدة مستخدمين أو الذين إنتهت علاقة عملهم بالهيئة المستخدمة بسبب من الأسباب المرتبطة بشخص العامل كالتسريح التأديبي أو الإستقالة بالإضافة إلى الشروط السالف ذكرها فإن المشرع الجزائري ألزم صاحب العمل بدفع مساهمة جزافية مسبقا إلى صندوق التقاعد قبل إحالة العمال المعنيين عليه ،حتى يخول له الحق في معاش التقاعد، حيث تحسب المساهمة الجزافية التي يلتزم المستخدم بدفعها إلى صندوق التقاعد على أساس سنوات التسبيق و هي تتراوح ما بين 13 شهرا من الأجر الشهري المتوسط الذي يتقاضاه العامل الأجير المعني خلال 12 شهرا السابقة لإحالة على التقاعد المسبق و 19 شهرا،و في حالة الضرورة و بطلب من المستخدم فإنه بإمكان إعداد رزمانة لأجال دفع البقية و يجب أن لا تتعدى هذه الأجال 24 شهرا ابتداء من تاريخ التوقيع على الإتفاقية بين الصندوق الوطني للتقاعد و الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة.

¹ - المرسوم التشريعي رقم 10\94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن التقاعد المسبق

ثانيا: مدة التسبيق و معدل الإنقاص:

وتتراوح مدة التسبيق ما بين 05 و 10 سنوات قبل السن المحددة قانونيا للإحالة على التقاعد العادي، والتي هي 60 سنة بالنسبة للرجال و للنساء، هذه المدة المرتبطة بسنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للإعتماد في مجال التقاعد حسب المادة 06 من المرسوم التشريعي¹ والذي يحدد عدد السنوات التسبيق قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد الممنوحة للأجراء المذكورين في المادتين 02 و 10 من المرسوم التشريعي بحسب السنوات العمل او المماثلة لها القابلة للإعتماد في مجال التقاعد في الحدود المقررة ادناه حتى 05 سنوات الأجراء أما معدل الإنقاص فتخضع فيها المعاشات المصفاة في إطار هذه الإجراءات لإنقاص 01% عن كل سنة تسبيق ويعاد تقدير هذه المعاشات تقدير المبلغ السنوي كل 12 شهرا إبتداء من تاريخ سريان مفعول المعاش ويساوي إعادة التقدير المبلغ السنوي الإنقاص .

ملاحظة: عند إنتهاء فترة التسبيق ويحال المستفيد على التقاعد، ويحسب معاشه حسب السنوات المعتمدة في المجال التقاعد الذي يضاف إليه سنوات التسبيق والمبلغ الأدنى للتقاعد المسبق كما لايمكنه أن يفوق 80% عن الأجر الوطني المضمون ، أما المبلغ الأقصى لتقاعد المسبق لايمكنه أن يفوق 80% من الأجر، كما حدد ذلك في القانون رقم 12183² والذي يطبق حالات الإنقاص المقررة أعلاه ، ويصل هذا المبلغ إلى نسبة 100 بالمئة من الأجر إذا كان الأمر يتعلق بمجاهد تطبيق معدل الإنقاص والأحكام الخاصة بهذه الفئة من أصحاب المعاشات، كما يمنح الجمع بين التقاعد المسبق، و دخل ناتج عن نشاط مهني و يجب على الأجير أن يشعر الصندوق الوطني للتقاعد عن إستئناف أي نشاط مهما كان نوعه .

ثالثا: نسبة الإشتراك:

¹ - المرسوم التشريعي رقم 10194 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن التقاعد المسبق

² - قانون رقم 12183 المؤرخ في 21 من رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم

الفصل الثاني : الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة وفقا لقانون العمل و الضمان الاجتماعي

بالإضافة إلى تسديد المدفوعات من طرف المستخدم حسب الأحكام المقررة أعلاه يمول نظام التقاعد المسبق عن طريق اشتراك محدد كآلاتي :

- حصة يتحملها المستخدم 0.5% .

- حصة يتحملها الأجير 0.5% .

- حصة يتحملها صندوق الخدمات الإجتماعية 0.5% .

وتخضع كميّيات دفع هذه الاشتراك إلى نفس القواعد التي تسيّر تحصيل الإشتراكات الموجهة إلى تمويل نظام التقاعد، ويعدّ تقويم معاشات التقاعد المسبق بنفس الشروط الممنوحة بالنسبة لمعاشات التقاعد، وهذا تطبيقاً للمنشور المؤرخة في 10 نوفمبر 1991 وأصبحت تحدد نسبة إعادة التقويم بموجب قرار الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي، وكذا بناء على إقتراح من مجلس الإدارة للصندوق الوطني للمعاشات، و يتم إجراء إعادة التقويم كل سنة قبل 01 أبريل مع الإستفادة من هذا التاريخ

خاتمة

ومن هنا نستنتج في هذه الموضوع أن مسألة حقوق المرأة في مجال العمل باهتمام واسع من طرف المشرع الجزائري، إذ سعى إلى ترقية مكانتها في العمل إلى جانب الرجل من خلال تكريس المساواة بينهما في مجال العمل سواء عند التحاقهما بمنصب العمل أو خلال مشوارهما المهني، أو عند استفادتهما من التأمينات الاجتماعية المختلفة، في حماية للمرأة العاملة ومدى حماية هذه الأخيرة في ظل كل من القانون الدولي و القانون الوطني تم التوصل إلى العديد من النتائج والاقتراحات المتمثلة فيما يلي :

أولا : النتائج :

- يتضح من هذه الدراسة أن الأنظمة الدولية والاقليمية قد حققت تقدما ملحوظا في مجال تحديد الإطار القانوني لحماية حقوق المرأة العاملة التي كانت في السابق تعاني عدم وجود قوانين تعترف بحقوقها، أما وضعها اليوم فقد أصبح أحسن بكثير، لأن مجرد الاعتراف بحقوقها وحمايتها بموجب صكوك قانونية دولية عامة أو خاصة ، وإيجاد آليات وأجهزة دولية يعتبر في حد ذاته خطوة أولى إلى الأمام في مسار ترقية وحماية حقوق المرأة العاملة تليها خطوات أخرى من أجل تطبيق وتفعيل هذه الصكوك من خلال آليات الحماية التي تتولى الرقابة على تنفيذها، وبالنتيجة التمتع الفعلي والممارسة الحقيقية للمرأة العاملة بالحقوق المعترف بها ،وهذا تحدي آخر يجب العمل بكل جد على تحقيقه أن النصوص والأجهزة الدولية المعنية بتلقي الشكاوي وفحصها كلها تكمل بعضها البعض خاصة منها مجلس حقوق الانسان ولجانه الخاصة ولجنة مركز المرأة ولجنة القضاء على التمييز ضد المرأة ولجنة حقوق الانسان والشعوب الأفريقية والمحكمة الأفريقية لحقوق الانسان والشعوب

- كما اتضح لنا من هذه الدراسة أن الأعداد المتزايدة للنساء في ميدان العمل لا تنفي وجود عامل التمييز لأنه في الحقيقة نتيجة منطقية لتضاخم آثار التحولات الاقتصادية التي عرفتها البلاد وطلب النساء للعمل بدافع الحاجة .

- وأن القانون الجزائري يعتبر الأكثر امتيازاً مقارنة مع قوانين الدول العربية وذلك من عدة نواحي أهمها : من حيث مدة عطلة الأمومة وتسهيل منحها دون أي شرط أو قيد لمدة الخدمة السابقة للعامل، وأنواع المؤسسة أو المنطقة، بالإضافة إلى منحها أجراً كاملاً عن هذه الإجازة ومن دون أي خصومات عن تلك المدة كما أنه متميز في الليونة وعدم التضيق فيما تعلق بالحصول على الاستيداع حيث لم يحدد عدد المرات التي تستحق فيها العاملة هذه الإجازة طيلة فترة خدمتها ، وأيضا العطل مدفوعة الأجر....الخ.

- رغم تكريس النصوص القانونية المتعلقة بمنظومة الشغل لمبدأ المساواة بين الجنسين في الحقوق، إلا أنها لم تحقق الأهداف المرجوة في الواقع وذلك راجع لعدة أسباب أهمها :

- لتخلي المشرع الجزائري عن المسائل التفصيلية لعلاقة العمل وتركها للمجال الاتفاقي • الأزمة الاقتصادية التي عرفت البلاد حيث ساهمت في غلق عدة مؤسسات وانتشار البطالة وظهور أشكال جديدة للعمل كالعامل غير الرسمي والعمل في المنازل مما أثر على فئة النساء سلباً.

- الخلفيات الثقافية والاجتماعية والدينية التي لاتزال تثقل كاهل المجتمع الجزائري خاصة في المناطق الريفية والشبه حضرية.

- استمرارية وجود التمييز الخفي في عدة مجالات خاصة فيما يتعلق بالأجر وضعف التمثيل على مستوى النقابات وصعوبات الحصول على عطل الأمومة .

- من خلال استعراضنا لحقوق المرأة في العمل في المستويات الوطنية والدولية تبين لنا أن هذه المستويات تتفق من حيث المبدأ على الاقرار بهذه الحقوق للمرأة، مع وجود جميع بعض الاختلاف من حيث التوسعة والتضييق في نطاق هذه الحقوق .

- وبالنسبة لحقوق المرأة العاملة في القوانين الوطنية نرى بأن القوانين تضمنت حقوقها من خلال النصوص الدستورية والقوانين الفرعية الأخرى، لكن المشكل يكمن بعدم توفر الرقابة اللازمة لتنفيذ هذه الحقوق واكسابها صفة الإلزام ووضع المخالفات والتعويض لمن لا يلتزم بها، كما لاحظنا أن المشرع حاول أن يوفق بين مختلف أدوار المرأة، سواء تلك التي يمنحها لها المجتمع أو الدين أو التي نصت عليها القوانين الدولية كما حاول التوفيق بين حماية حقوقها الاقتصادية والصحية والاجتماعية.

ثانياً : الاقتراحات :

- ضرورة إيجاد آلية تعاون دولية وإقليمية ووطنية، تمتلك سلطة إصدار قرارات وإجراءات ملزمة وراعية ضد الدول الأطراف التي تنتهك حقوق المرأة العاملة المنصوص عليها بالاتفاقيات المعنية بحقوق المرأة.

- مراعاة تكريس مسألة العنف ضد المرأة العاملة على مستوى منظمة العمل الدولية والعربية والعقاب عليه.

- ضمان استقلالية الهيئات الوطنية المعنية بحماية حقوق الإنسان، خاصة مجلس حقوق الإنسان الوطني لتحقيق الحماية المنشودة، ومراعاة إدماج النوع الاجتماعي في كافة النصوص والقطاعات والآليات، خاصة وأنا لازلنا نعاني من ظاهرة التوزيع التقليدي للأدوار.

- نشر الثقافة القانونية للتوعية بالتشريعات الوطنية المرجعية وبمبادئ حقوق الإنسان عامة و حقوق المرأة العاملة خاصة، وبالاتفاقيات الدولية بالصيغ التي تمت المصادقة عليها، كعقد ورشات عمل وندوات بين مختلف القطاعات لتوعية العمال بحقوقهم القانونية وتشجيع العمال على المطالبة قضائياً بهذه الحقوق.

- العمل على تعزيز الشراكة وكل أوجه التنسيق بين المجتمع المدني والجهات الحكومية والقطاع الخاص من جهة، والمنظمات الدولية وهيئات المجتمع المدني العالمي من جهة أخرى بما يتيح تعاوناً مثمراً بغية الارتقاء بمستويات الحماية الممنوحة للمرأة العاملة وبالتالي تحقيق التنمية المستدامة.

- دعم أجهزة التفتيش في وزارة العمل بالعنصر النسوي والأجهزة التكنولوجية المتطورة من أجل تفعيل الرقابة القانونية على عمل المرأة .

- ضرورة توفير قاعدة بيانات دقيقة تتيح تقييم السياسات المتخذة في مجال التعليم والعمل وبرامج الحماية الاجتماعية لرصد المتغيرات والعقبات التي تواجهها، وذلك من أجل التخطيط البناء وحسن اتخاذ القرارات .

- تسهيل وصول النساء العاملات إلى الجهات القضائية في حال تعرضن إلى تحرشات أو مضايقات داخل بيئة العمل

- اعتماد نظام العمل عن بعد خاصة مع تطور وسائل الاتصال حالياً لتسهيل المهمة على النساء الماكثات في البيت

- ضرورة تحديث نظم وتشريعات الضمان الاجتماعي حتى تواكب المتغيرات المحلية وتستجيب للتحويلات الإقليمية والدولية، والتوسع في نطاق التأمينات الاجتماعية لتشمل بحمايتها ليس فقط العاملات في القطاع النظامي بل أيضاً المرأة الريفية والعاملات بالمنزل.

- إقامة شبكة مكاتب على مستوى وكالات التشغيل من أجل الربط بين أصحاب العمل والعاطلات عن العمل خاصة إذا تعلق الأمر بخدمات المنازل وحاضنات الأطفال و عاملات التنظيف، مع ضرورة توفير الحماية الاجتماعية اللازمة لهذه الفئات.

- ضرورة إقامة مراكز أبحاث في المدن والأرياف على حد سواء للوقوف على طبيعة الواقع المعاش للمرأة العاملة.

- توفير التوجيه المهني الملائم وتصميم البرامج التأهيلية المناسبة لإعداد خريجي التعليم العالي والثانوي بشكل يتلائم ومتطلبات سوق العمل

- بتتبنا للتشريعات الجزائرية لاحظنا وجود نصوص معنية بحماية المرأة العاملة، متناثرة بين مختلف القوانين والتنظيمات ، ولذلك نقترح تجميع هذه الترسانة من النصوص في قانون جامع مانع لتحقيق ما يعرف بالأمن القانوني من جهة ولتسهيل الوصول إلى المعلومة للباحث والقاضي والمحامي.. الخ، مع ضرورة تخصيص باب أوجز لشؤون المرأة العاملة حيث نقترح تعديل مايلي :

✓ استحداث مادة قانونية تسلط عقوبات جزائية على الزوج أو أي فرد يحرم المرأة العاملة من حق التصرف في المال الذي تجنيه من عملها ، أي حظر العنف الاقتصادي ضد المرأة .

✓ تحديد قائمة الأعمال الخطرة من حيث النوع ووقت العمل مع شمولية هذا القيد لكافة النساء سواء المتزوجة أو غير المتزوجة، الحامل وغير الحامل، المرضعة وغير المرضعة ، الشابة والمسننة...الخ.

✓ لتحقيق المساواة الفعلية التي تخدم صحة المرأة العاملة وفي إطار التمييز الإيجابي المقرر قانونا يجب أن يتم اعتماد طريقة العمل بنظام الدوامين حيث تعمل المرأة بنصف الدوام نهارا ، خاصة إذا تعلق الأمر بالأمهات العاملات ، للوصول إلى التوفيق الفعلي بين حماية الأسرة والطفولة من جهة وحماية صحة العاملة وحق العمل من جهة ثانية ، مع تحديد الأجر وفق التقييم الموضوعي لساعات العمل.

تسهيل إجراءات العودة للعمل قبل انتهاء فترة الاستيداع ، في حال حدث طارئ أدى إلى زوال سبب الاستيداع ، وتقسيم الاستيداع إلى أنماط من ضمنها العطلة الأبوية ، العطلة الدراسية ، وعطلة الالتحاق بالزوج النص صراحة على إلزام أصحاب العمل بتوفير دور الحضانة اللازمة لتحقيق الهدف من الرضاعة والرعاية ، بما في ذلك منح إمكانية إشترك عدة مؤسسات متقاربة المسافة ، في توفير حضانة للعاملات بهذه المؤسسات .

✓ إعادة النظر في نصوص قانون العمل بحيث يتم إخضاع الفئات المستثناة في ظل هذه النصوص لقانون العمل ، وذلك لتوفير الحماية القانونية لكافة فئات العمال وخاصة العاملات في المنازل والعاملات في القطاع الزراعي. تضمين النصوص تدابير احترازية وعقوبات جزائية صارمة في حالة مخالفة الأحكام الخاصة بعمل المرأة .

✓ ضرورة تدخل المشرع بنصوص واضحة لتنظيم مسألة تحديد مكان الوفاء بالأجور باعتباره دينا ، ممتاز ، حيث لم يرد في قانون العمل ما ينظم هذه المسألة، وذلك حتى تستطيع الجهات القضائية إصدار أحكام فيها.

✓ تطوير النصوص الخاصة بمزايا التقاعد مما يمكن المرأة العاملة من تحويل تعويضاتها لورثتها.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

الكتب

1. محمد سلامة المرأة بين البيت والعمل، دار المعرفة إسكندرية، (دط)، 1982
2. جيهان نيازب الناقل الأثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل الهيئة العامة السورية للكتاب، دمشق، (د ط)، 2011
3. سالم البهنساوي، مكانة المرأة بين الإسلام والقوانين العالمية، دار القلم، الكويت، 1986
4. تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006
5. عدنان بن ضيف الله آل الشوابكة حكم عمل المرأة في الفقه الإسلامي الدار الأثرية، الطبعة الأولى، عمان الأردن 2007
6. أحمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1998
7. محمد احمد إسماعيل، المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن (مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000،
8. سليم نعامة ، سيكولوجية المرأة العاملة ، أضواء عربية للطباعة والنشر والتوزيع بيروت، 1984
9. البهي الخول : المرأة بين البيئة والمجتمع ، دار الكتاب العربي، بدون سنة
10. إحسان محمد الحسن العائلة القرابة والزواج ، دار الطباعة للنشر، بيروت، 1981
11. حسن محمد حسن، علم إجتماع السكان وتنمية الموارد البشرية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية ، 1992

12. حصن محمود: المرأة والتغير الإجتماعي في الوطن العربي، معهد البحوث والدراسات العربية ، 1983
13. أشرف محمد عبد الغني، المدخل إلى الصحة النفسية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية ، 2001 .
14. حسن مسني، الصحة النفسية، دار الكندي للنشر والتوزيع، ودار طارق للنشر، والتوزيع، عمان ، الأردن ، 1998
15. هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية و الجماعية، الطبعة الثانية، دار الريحانة للكتاب، 2003
16. مولود ديدان ،مدونة التأمينات الاجتماعية، دار بلقيس للنشر، الجزائر ، 2012
17. خليفي عبد الرحمن ،منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر ، 2008،
18. سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر، 2002،
19. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقات العمل الفردية ، الجزء 2 ، د، م ، ج، الجزائر، 2002
20. رشيد واضح ، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002
21. أحمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية ،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر، 1998
22. سناء الخولي، الأسرة والحياة العائلية ،دار النهضة العربية، لبنان، 1984.
23. سعيد بوشعير ، النظام السياسي الجزائري دراسة تحليلية لطبيعة نظام الحكم في ضوء دستور 1989 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2013

24. خليفي عبد الرحمن، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر ،
2008
25. بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر ، دار العلوم للنشر و التوزيع ،
عنابة ، 2011
26. عزة كامل ، النساء في دساتير العالم ، مركز وسائل الاتصال الملائمة من
أجل التنمية ، مصر ، ط1، 2012
27. كارم نشوان مكانة و وضعية المرأة العاملة في التشريعات الفلسطينية ،مركز
الديمقراطية وحقوق العاملين ، فلسطين ، 2010

المقالات:

1. كمال يوسف بلان ، السمات الشخصية لدى المرأة في ضوء بعض المتغيرات مجلة
جامعة دمشق، المجلد 28، العدد الأول، 2012
2. حسن مصطفى عبد المعطي ضغوط أحداث الحياة وأساليب مواجهتها، دراسة
حضارية مقارنة بين المجتمع المصري والأندونيسي، المجلة المصرية، للدراسات
النفسية ، العدد الثامن، 1994
3. نايف عودة البنوي، عمل المرأة وأثره على نفسية أبنائها، مجلة التربية ، العدد 122 ،
1986
4. مصطفى عوني، خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري ، مجلة
العلوم الإنسانية، العدد 19، 2003
5. عمار مانع ، المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية ، مجلة العلوم الإنسانية
تصدر عن جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر ، العدد 29 ، 2008

المذكرات و الأطروحات :

6. مكاشة مريم ،وضعية المرأة في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ،

جامعة الجزائر 1، 2010-2011

7. باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وأليات فض النزاعات في مجال الضمان

الإجتماعي، أطروحة لنيل شهادة الماجستير ، قانون أعمال، قانون أعمال، باتنة

2009-2010.

8. عاطف عوض الهريشات ، الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في قانون العمل

الأردني " دراسة مقارنة "،رسالة ماجستير في قانون العمل ، جامعة مؤته ، الأردن ،

2008/2007

عمار مانع ، المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية ، مجلة العلوم الإنسانية

تصدر عن جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر ، العدد 29 ، 2008

الاتفاقيات

- الميثاق الأفريقي لحقوق الانسان والشعوب

- الميثاق الأفريقي لحقوق الطفل ورفاهيته

- البروتوكول الأفريقي لحقوق المرأة

- الميثاق العربي لحقوق الانسان الاتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان

- ميثاق منظمة الدول الأمريكية

- والبروتوكول الأمريكي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

- والميثاق الاجتماعي الأوروبي

- والميثاق الأوروبي للحقوق الأساسية

- البرتوكول الأمريكي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

الدساتير :

- الدستور 1936 المعدل :

- بالأمر الرئاسي رقم 76/97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 ، الجريدة الرسمية 24 نوفمبر 1976 و بالمرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 8/12/1996 ، الجريدة الرسمية رقم 76 والقانون رقم 08-19 ، المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 ، الجريدة الرسمية رقم 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008، القانون العضوي رقم 03-12 المؤرخ في 12 يناير 2012 ، الجريدة الرسمية رقم 01 والقانون رقم 01-16 المتضمن التعديل الدستوري ، المؤرخ في 6 مارس 2016 ، الجريدة الرسمية رقم 14 ، و المرسوم الرئاسي رقم 442/20 ، مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، ج.ر عدد 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

القوانين :

-القانون 11-90 المؤرخ 21 أبريل 1990 ، يتضمن علاقات العمل، ج، ر. عدد 17، صادر بتاريخ 26 أبريل 1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج، ر. عدد 68، الصادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991، والأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 جوان 1996، ج، ر. عدد 43، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 1996، والأمر 97-02 المؤرخ في 11 جانفي 1997، ج.ر عدد 03 الصادرة في 12 جانفي 1997

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

- القانون 08-08 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

- القانون 83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، ج ر عدد 28 المؤرخة في 5 جويلية 1983

المراسيم التشريعية :

- المرسوم التشريعي رقم 10\94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن التقاعد المسبق

- المرسوم التشريعي رقم 10\94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن التقاعد المسبق
12\83 المؤرخ في 21 من رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 يتعلق
بالتقاعد المعدل والمتمم

الفهرس

إهداء

شكر

| | |
|----|---|
| 01 | مقدمة..... |
| 08 | الفصل الأول: عمل المرأة والحماية القانونية المقررة لها وفقا للدساتير الجزائرية ... |
| 09 | المبحث الأول: ماهية عمل المرأة |
| 10 | المطلب الأول : المرأة العاملة و الحق في العمل |
| 11 | الفرع الأول: مفهوم المرأة العاملة |
| 11 | الفرع الثاني : حق المرأة في العمل |
| 15 | المطلب الثاني: المرأة العاملة و التنمية المستدامة |
| 17 | الفرع الأول: مفهوم التنمية المستدامة |
| 17 | الفرع الثاني: اثر التنمية المستدامة على عمل المرأة |
| 29 | المبحث الثاني: الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة وفقا للدساتير الجزائرية |
| 29 | المطلب الأول: الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في دستوري 1963 و1976 .. |
| 30 | الفرع الأول: الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في ظل دستور 1963 |
| 30 | الفرع الثاني: الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في ظل دستور 1976 |
| 34 | المطلب الثاني: الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في دستور 1989 و تعديلاته .. |
| 34 | الفرع الأول: الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في دستور 1989 |

| | |
|---|---------|
| الفرع الثاني : الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في التعديلات اللاحقة لدستور 1989 | 36..... |
| الفصل الثاني: الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة وفقا لقانون العمل و الضمان الاجتماعي | 44..... |
| المبحث الأول: الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة وفقا لقانون العمل | 45..... |
| المطلب الأول: الحماية المهنية | 45..... |
| الفرع الأول: الحق في الترقية | 47..... |
| الفرع الثاني: الحق في التكوين و تحسين المستوى | 47..... |
| المطلب الثاني: الحماية الاقتصادية | 49..... |
| الفرع الأول: الحق في الاجر | 49..... |
| الفرع الثاني: الحق في الحوافز و التعويضات | 50..... |
| المبحث الثاني: الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة وفقا لقانون الضمان الاجتماعي | 51 |
| المطلب الأول: الحماية القانونية العامة | 51..... |
| الفرع الأول: حوادث العمل و الأمراض المهنية | 52..... |
| الفرع الثاني : التقاعد | 53..... |
| المطلب الثاني: الحماية القانونية الخاصة | 56..... |
| الفرع الأول: التامين على الأمومة | 56..... |
| الفرع الثاني: تخفيض سن التقاعد بالنسبة للمرأة المربية العاملة | 63..... |

69 خاتمة

76 قائمة المراجع

83 الفهرس

ملخص مذكرة الماستر

أن موضوع عمل المرأة ومشاركتها في التنمية الاقتصادية من المواضيع المهمة والتي أثارت الكثير من الجدل، بحكم تركيبة المجتمع الجزائري وطبيعة المرأة نفسها، لكن حقيقة لا يمكن إخفاءها تتمثل في نسبة النساء في المجتمع والتي تقدر بنصف تعداد السكان، وهذا الجانب تطلب المراعاة في تشريعات العمل بسن أحكام تخص النساء العاملات، بداية من الترشح إلى العمل وتولي المناصب (المسؤوليات) والترقية والحماية أثناء العمل وبعد انتهاء العلاقة المهنية، وبتدخل المنظمات الدولية ومنظمات المجتمع المدني وتطور التشريعات العمالية تحول الانشغال من مسألة إشراك المرأة في التنمية إلى مسألة حمايتها في العمل بوضع إجراءات وتدابير حمائية تحول دون استنقاص دورها أو وضع عراقيل من شأنها أحداث تمييز بينها وبين الرجال.

الكلمات المفتاحية:

- 1/. الحماية القانونية 2/. المرأة العاملة 3/ التنمية المستدامة 4/. الأمومة 5/ التقاعد
- 6/. الحق في العمل 7// الحق في الترقية 8/ الحق في الاجر

Abstract of The master thesis

The issue of women's work and their participation in economic development is one of the important topics that has raised a lot of controversy, by virtue of the composition of Algerian society and the nature of women themselves, but a fact that cannot be hidden is represented in the percentage of women in society, which is estimated at half of the population, and this aspect requires consideration in labor legislation enacted Provisions pertaining to working women, beginning with candidacy for work, assuming positions (responsibilities), promotion and protection during work and after the end of the professional relationship, and with the intervention of international organizations and civil society organizations and the development of labor legislation, the preoccupation shifted from the issue of involving women in development to the issue of protecting them at work by setting protective procedures and measures Preventing her from diminishing her role or placing obstacles that would discriminate between her and men.

key words:

- 1/. Legal protection 2/. Working women 3/ sustainable development 4/.
Motherhood 5/ Retirement 6/. The right to work 7 // The right to promotion 8/ The
right to wages