



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم-
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون الخاص



الحماية القانونية للمرأة العاملة في ظل التشريع الجزائري

مذكرة لنيل شهادة ماستر
التخصص: قانون اجتماعي

تحت اشراف الأستاذة:
حميش يمينة

من اعداد الطالبة:
بن كواشي حدة

لجنة المناقشة:

- الأستاذة: لطروش أمينة.....رئيسا.
- الأستاذة: حميش يمينة.....مشرفا ومقررا.
- الأستاذة: لعور ريم.....عضوا مناقشا.

السنة الجامعية 2018/2017



الشكر

الحمد والشكر لله الذي بفضلہ تمكنت من انجاز هذه المذكرة .
يشرفني أن اتقدم بالشكر الى الأستاذة المحترمة /حميش يمينة لتشجيعها وتفضلها
بالإشراف على هذه المذكرة وكذا الأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة .

شكراً.

اهـداء.

أهدي هذا العمل المتواضع الى جدي /الحاج احمد المدعو فرحات رحمة الله عليه هو أول من علمني الحروف الأبجدية و علمني القراءة والكتابة ويأتي بعده ابي العزيز الذي كان لي السند والمعين والمشجع والرفيق ، وكان حلمه أن أوصل دراستي وأتاحت لي فرصة دجراسة الماستار وانا في فترة حداد لأن والدي كان قد رحل الى الرفيق الأعلى وواصلت هذه الدراسة لتحقيق رغبة والدي العزيز بن كواشي عبد السلام المدعو بالاسم الثوري صالح رحمه الله واسكنه فسيح جناته والهمني الصبر .

كما اهدي هذا العمل الى أحن وأغلى ما عندي في الوجود امي الحبيبة حفظها الله ورعاها الى أخوايا العزيزين مجيد ورشيد .

الى أخواتي " غنوجة،كميلة،دليلة" الرائعات الأحن والأغلى على قلبي .

الى ابن أخي عبد المالك الأعز والأحب الى قلبي واتمنى له النجاح في امتحان البكالوريا .

الى ابناء أخواتي رجل المواقف"صلاح الدين"وأطيب الناس "سطمبولي محمد

رضا"والمشاغب والرائع "سطمبولي حسين مرتضى" ، ليني وزكريا

الى الروائي القاص "روان شريف"

والى زملائي في العمل كل من الأساتدة بوزيدي فاطيمة وبن زوبارة احمد وعرار غفورية

ومبارك عربية وناصر خضرة والى زملائي في الدراسة "ماستر "بوهنة ،لزديق جنو

زوليخة وشهرة والى الصديقات عزيز نور الايمان، طويل أمينة ،ايبوسويرخ نسرين

منال عمار الهاشمي ،اسامة سحباتو ومنال سريك .

وأشكر كل من مد لي يد العون سواء من قريب أو بعيد

مقدمة

ان موضوع عمل المرأة الجزائرية ومشاركتها في التنمية من المواضيع المهمة بسبب مكانتها في المجتمع لكونها تشكل نصف المجتمع ففي السابق عانت من كافة أنواع العنف والتهميش والاستغلال في المجتمع وخاضت معارك الى جانب الرجل من أجل تحرير الجزائر فكانت الممرضة والطاهية أمينة الأسرار وحملت السلاح وفعلا سجلت المرأة اسمها في السجل التاريخي لثورة التحرير الوطني منذ الشهور الأولى من الاستقلال صادقت الجزائر على العديد من الاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق المرأة من بينها اتفاقية حقوق الأمومة المؤرخة في 28 نوفمبر 1919 واتفاقية حماية الامومة المؤرخة في 28 نوفمبر 1919 واتفاقية المساواة في الاجور المؤرخة في 25 جوان 1958 واتفاقية عدم التمييز في مجال العمل والتوظيف المؤرخة في 25 جوان 1958 واتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة المؤرخة في 18 ديسمبر 1979 .

تميزت سنة 1998 بحدث هام في مجال حقوق المرأة وهو تقديم الجزائر وفقا للمادة 18 من اتفاقية 1979 تقريرها الابتدائي عن وضعية النساء في الجزائر الى لجنة القضاء على جميع اشكال التمييز ضد النساء ولوجاءت متأخرة....ومن بين ماتضمنه هذا التقرير في الفقرة التالية : "ان وضعية النساء في الجزائر مثل كل المجتمعات المنتمية الى دائرة الدول العربية الاسلامية تمتاز بالثنائية اد المساواة بين الجنسين المنصوص عليها في الدستور مضمونة وبشكل دقيق في مجال الحقوق المدنية والسياسية اما في ما يخص الحالة الشخصية فهي منظمة بموجب قانون الاسرة المستوحى من الشريعة "

ان الجزائر أولت اهتمام تدريجي بوضعية حقوق المرأة وحمائتها المتميزة لها واخيرا انظمت الجزائر الى اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد النساء بعد تردد طويل أسست في 1979/03/29 هيئة استشارية لدى رئيس الحكومة مكلفة بأمور متعلقة بحقوق المرأة وهي المجلس الوطني للنساء .

الحماية القانونية للمرأة العاملة في ظل التشريع الجزائري

ان المرأة العاملة في الجزائر بعد الاستقلا واصلت الكفاح والنضال من أجل المشاركة في التنمية والتطور وسلاحها هذه المرة هو العلم والعمل وبفضله استطاعت أن تصل الى أعلى المراتب أصبحت منها المعلمة والقاضية والطبيبة والوائية والوزيرة

المرأة الجزائرية كباقي نساء العالم خصص لها في كل عام يوم هو 8 مارس للاحتفال بعيدها وتكرم المرأة فيه و هو الذي جاء بعد نضال طويل للمرأة في الغرب وثورتها ضد الاستغلال والتمييز ففي 8مارس 1857¹ نظمت الاف العاملات بقطاع النسيج والخياطة مظاهرة حاشدة في مدينة نيو يورك الأمريكية للمطالبة بحقوقها وجهت هذه المظاهرة بالقمع والرصاص مما أدى الى استشهاد 129 عاملة واعتقال المئات منهن و في 8مارس 1907مايقارب 15 ألف عاملة بمسيرة في نيو يورك تطالب بخفض ساعات العمل ورفع الأجور ووقف تشغيل الأطفال وكان شعار هذه المظاهرة " خبز وورد"ومند ذلك التاريخ اخذ يوم 8مارس مكانة لدى نساء العالم واختارت الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 1988 تاريخ الثامن مارس يوم للاحتفال بعيد المرأة .

1- ماجدة على ملا صادق ،حقوق المرأة العاملة في الموائيق الدولية والتشريعات الداخلية،الناشر منشأة المعارف
بالاسكندرية،مصر
2013 ،ص 56.

الحماية القانونية للمرأة العاملة في ظل التشريع الجزائري

الملاحظ أن تشريع العمل الجزائري كرس مبدئياً مبدأ المساواة أي مساواة المرأة بالرجل وتكافؤ الفرص بينهما في كل مجالات الحياة، دون أي تمييز إلا ما تعارض مع خصوصيتها كامرأة نظراً لمراعاة المشرع لطبيعة المرأة فقد منع تشغيلها في بعض الأعمال والأوقات ومراعاة لصحة المرأة العاملة و لصحة ما أتت به من عنصر جديد في المجتمع ، فقد منحها المشرع حقا في الحصول على عطلة وضع و أمومة .

غير أن التساؤل الذي يطرح هنا يتعلق بمدى نطاق الحماية القانونية التي تتمتع بها المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري؟

من أجل دراسة موضوع الحماية القانونية للمرأة العاملة انتهجنا المنهج التحليلي باستقراء النصوص القانونية وتحليلها وعليه قسمنا الدراسة فصلين، الفصل الأول فهو مخصص لحماية المرأة العاملة طبقاً للقانون من خلال المبحث الأول تطرقنا الى مبدأ المساواة في التشغيل، الأجر والترقية وفي المبحث الثاني تطرقنا الى القواعد لحمائية للمرأة في العمل أما الفصل الثاني ينصب على الحماية التأمينية للمرأة العاملة من خلال دراستنا لعطلة الأمومة والامتيازات الناتجة عنها في المبحث الأول في المبحث الثاني تناولنا حماية المرأة العاملة في ظل التأمينات الاجتماعية وأتمت عملي بخاتمة.

الفصل الأول : حماية المرأة العاملة طبقا للقانون .

ان دخول المرأة الى عالم الشغل تجد نفسها في معادلة طرفها الثاني هو الرجل ولتحقيق الموازنة والتكافؤ يجب احترام مبدأ المساواة بين الطرفين في التشغيل و ما يترتب عنه من أجر ترقية هذا ما سنتناوله في المبحث الأول الذي ينقسم الى مطلبين خصصنا المطلب الأول للمساواة داخل مكان العمل وهنا تناولنا المساواة في التشغيل في الفرع الأول والمساواة في الأجر والترقية في الفرع الثاني وخصصنا المطلب الثاني للمساواة خارج مكان العمل وهنا تناولنا المساواة في التكوين المهني في الفرع الأول والمساواة في التمثيل النقابي في الفرع الثاني وفي المبحث الثاني تناولنا القواعد الحمائية للمرأة العاملة في العمل والذي ينقسم بدوره الى مطلبين المطلب للأول خصصناه لمنع تشغيل المرأة في بعض الأعمال واوقات معينة في الفرع الأول تناولنا منع تشغيل النساء في الأعمال الخطرة والشاقة وفي الفرع الثاني خصصناه لمنع تشغيل النساء ليلا والمطلب الثاني خصصناه في حماية المرأة من التحرش الجنسي في الفرع الأول تناولنا تعريف التحرش الجنسي واركانه والفرع الثاني خصصناه لأثار التحرش الجنسي .

المبحث الأول : المساواة في التشغيل والأجر والترقية.

ان مبدأ المساواة من المبادئ السامية التي كافحت البشرية من أجل تأكيدها والمطالبة بها نتيجة للتقدم الحاصل في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية وخاصة الصناعية التي عرفت بحلول الآلة محل الانسان في الأعمال التي تتطلب جهدا كبيرا ومشقة وارتفاع مستوى السلامة الصحية المهنية في العمل كما أن هذا التطور انعكس نتيجة زيادة متطلبات الأسرة واحتياجاتها المتزايدة، المرتفعة التكاليف مع عدم كفاية دخل رب الأسرة وحده لتغطية هذه التكاليف الأمر الذي جعل خروج المرأة من البيت الى العمل ضرورة لمساعدة الرجل والمساهمة في تقدم المجتمع ازدهاره .

جاء الاعلان العالمي لحقوق الانسان ليؤكد على مبدأ المساواة بين المرأة والرجل على أن جميع الناس يولدون أحرار ومتساوين في الكرامة والحقوق والحريات دون أي تمييز قائم على أساس الجنس

المطلب الأول: المساواة داخل مكان العمل .

ان دخول المرأة عالم الشغل سيفتح لها الباب على مصراعيه للمشاركة في الحياة الاقتصادية البناء والتشييد لكن المشرع الجزائري لم يتركها هكذا بل سار معها وفق نصوصه القانونية من اجل المحافظة عليها وجعلها عاملة كاملة الحقوق مثلها مثل الرجل .

الفرع الأول :المساواة في التشغيل .

يعد تشغيل أول محطة تواجه المرأة المقبلة على عالم الشغل، ونقصد بالتشغيل هنا تلك المرحلة التي تسبق الدخول الفعلي للعمل إذ أنه من حيث المبدأ فإن جل التشريعات تقر مبدأ المساواة في التشغيل أو الدخول للعمل وتمنع أي تمييز يكون أساسه الجنس أو الحالة العائلية أو أي معيار آخر بل وضعت في سبيل تحقيق هذا المبدأ حماية قانونية لضمان ممارسة هذا الحق .

ان التشريع الجزائري أقر هذا المبدأ، حيث أن الدساتير الجزائرية كلها كرست مبدأ المساواة بين الجنسين ومنعت التمييز مهما كان نوعه ومن ذلك ما يكون أساسه الجنس و قد تضمنت كل القوانين المنظمة للعمل التي تعاقبت على البلاد هذا المبدأ بدأ بالأمر 31/75 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص¹، وانتهاء بالقانون 11/90 المتضمن علاقات العمل الساري المفعول.

بالنسبة للقانون الأساسي العام للعامل رقم 78-12 المؤرخ في 5 اوت 1978 أورد أحكاما عامة في هذا المجال إذ نص على مبدأ المساواة، في الحقوق والواجبات طبقا للمادة 7¹ منه كما نص على الخصوص ضمان الحقوق الخاصة للمرأة كما جاء في نص المادة 12 من نفس القانون غير أنه لم ينص صراحة على منع التمييز أثناء التشغيل ضد النساء.2

أما بالنسبة للقانون رقم 06/82 المتضمن علاقات العمل الفردية والذي جاء تطبيقا للقانون الأساسي العام للعامل فقد كان أكثر وضوحا ودقة إذ نص على مبدأ المساواة المقرر دستوريا في مادته 8 بقوله : "يستفيد العمال من نفس الحقوق ويخضعون لنفس الواجبات، مهما كان جنسهم سنهم مادامت مناصب عملهم متساوية ".

1-المادة7من القانون الأساسي العام للعامل رقم 78-12 المؤرخ في 5 اوت 1978 تنص:يضمن القانون حقوق العامل .
العمال سواسية في الحقوق والواجبات ،يتقاضون عن العمل الواحد اجورا متماثلة وينتفعون بمزايا واحدة ادا تساووفي التأهيل والمردود
2-المادة12من القانون الأساسي العام للعامل رقم 78-12 المؤرخ في 5 اوت 1978 تنص : يضمن القانون حماية الحقوق الخاصة
بالمرأة في العمل طبقا للتشريع المعمول به .
3-القانون06/82 المؤرخ في 1982/02/27يتعلق بعلاقات العمل الفردية ج.ر.9 .

الحماية القانونية للمرأة العاملة في ظل التشريع الجزائري

أما فيما يتعلق بمنع التمييز عند التشغيل فقد نص في مادته 25 على أن: "يمنع على كل مؤسسة مستخدمة أن تقوم بكل حصر مباشر أو غير مباشر للحقوق و بكل منح لامتيازات مباشرة أو غير مباشرة عند التوظيف بحكم الجنس أو أواصر القرابة أو الجهوية أو الانتماء النقابي "

كما نصت المادة 21 منه على أنه: "يستفيد العمال عند توظيفهم من التساوي في فرصة المناصب الشاغرة لدى المؤسسات المستخدمة، ويضمن هذا التساوي طبقا للتشريع الجاري به العمل" 1

بالمقابل نجد القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل جاء تطبيقا لدستور 1989 الذي حاد عن النهج الاشتراكي وتخلى عنه بصورة مفاجئة، إذ تبنى الليبرالية أو ما أصطلح على تسميته بنظام اقتصاد السوق، فكقاعدة عامة كان هذا القانون صريحا في وضع أسس المساواة بين الرجال والنساء منع أي تمييز مهما كان نوعه وخاصة منع التمييز لشغل منصب عمل.

إذ نصت المادة 6 فقرة 3 منه على أنه "يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل ما يأتي: الحد من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم" 2

كما نصت المادة 17 منه على أنه: "تعد باطلة و عديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية، والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو دعم الانتماء إليها".

1- دستور 1989 المؤرخ في 1989/2/23 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 1989/2/28.

الحماية القانونية للمرأة العاملة في ظل التشريع الجزائري

يرتب على مخالفة هذه القاعدة عدة جزاءات مالية و جسدية كضمانة أخرى لحماية العمال و من خلالهم النساء، إذ نصت المادة 142 منه على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج إلى 5000 دج كل من يوقع إتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل" كماوردت في المادة 17 من هذا القانون التي عممت حظر التمييز بمختلف أنماطه ومواضيعه واعتبر عدم الأخذ بذلك تعديا على المجتمع يحمل المؤسسة وممثلها المسؤولية الجزائية وذلك حماية للعامل وتكريسا لمبدأ العدالة في العمل وتكافؤ الفرص¹.

هذا جاء تأكيدا لما جاء به دستور 1996 في المادة 32 منه والتي تنص على مايلي: " كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يتدرع بأي تمييز يعود سببه الى المولد أو العرق أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي "2.

1- مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، دارالأمل للطباعة والنشر، تيزي وزو .
2-دستور 1996 الصادر بموجب القانون

يرتب على مخالفة هذه القاعدة عدة جزاءات مالية و جسدية كضمانة أخرى لحماية العمال و من خلالهم النساء، إذ نصت المادة 142 منه على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج إلى 5000 دج كل من يوقع إتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل "كماوردت في المادة 17 من هذا القانون التي عممت حظر التمييز بمختلف أنماطه ومواضيعه واعتبر عدم الأخذ بذلك تعديا على المجتمع يحمل المؤسسة وممثلها المسؤولية الجزائية وذلك حماية للعامل وتكريسا لمبدأ العدالة في العمل وتكافؤ الفرص¹.

هذا جاء تأكيدا لما جاء به دستور 1996 في المادة 32 منه والتي تنص على مايلي: " كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يتدرع بأي تمييز يعود سببه الى المولد أو العرق أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي "2.

1- مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة والنشر، تيزي وزو. .
2-دستور 1996 الصادر بموجب القانون

الفرع الثاني: المساواة في الأجر والترقية .

أولاً: المساواة في الأجر:

يعتبر الأجر من أهم الحقوق الأساسية للعامل, كما يعتبر أهم التزامات المستخدم, الأمر الذي يجعله يحظى بالحماية المشددة, وذلك في مختلف تشريعات العمل¹. فالأجر هو عنصر أساسي في عقد العمل وهو المقابل النقدي أو العيني الذي يتقاضاه العامل لقاء عمله. كما ورد تعريف الأجر في المادة 80 من قانون 11/90: للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل ويتضح من خلال هذه المادة أن الأجر اما ان يكون مرتبا او دخلا .

تضيف المادة 81 من قانون 11/90: يفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون مايلي :

الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة، التعويضات بحكم الأقدمية مقابل الساعات الاضافية ومن جهتها تعرف المادة 82 من قانون 11/90 يفهم من عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل¹

الأجرة حسب المردود لاسيما العمل بالالتزام او بالقطعة او بالعمل بالحصّة او حسب رقم الأعمال ان المشرع الجزائري كرس مبدأ المساواة في الأجر مند الاستقلال بموجب الأمر رقم 57-62 الذي أقر نص على استمرار المعمل المنصوص الفرنسيّة ما يسري قانون العمل الفرنسي الذي كان ينص على أنه: كل تمييز في الأجر على انتماء العامل لجنس أو لأخر باطل .

التشريع الجزائري تبنى مبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء بوجه عام في دساتيره المتعاقبة ومنظومته القانونية القانونية بالنسبة أول دستور 1963 كان يتبنى الاشتراكية بالرغم من تكريسه لمبدأ المساواة بين الرجال والنساء بوجه عام فإنه لم ينص على مبدأ المساواة في

الأجر بين الجنسين على وجه الخصوص

¹مجلد قانون 11/90 ، المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، مشورات بيرتي، الجزائر، 2009، الطبعة الرابعة، ص 37 و38.

يرتب على مخالفة هذه القاعدة عدة جزاءات مالية كضمانة أخرى لحماية العمال و من خلالهم النساء، إذ نصت المادة 142 منه على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج إلى 5000 دج كل من يوقع إتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل "كماوردت في المادة 17 من هذا القانون التي عممت حظر التمييز بمختلف أنماطه ومواضيعه واعتبر عدم الأخذ بذلك تعديا على المجتمع يحمل المؤسسة وممثلها المسؤولية الجزائية وذلك حماية للعامل وتكريسا لمبدأ العدالة في العمل وتكافؤ الفرص¹.

هذا جاء تأكيدا لما جاء به دستور 1996 في المادة 32 منه والتي تنص على مايلي: " كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يتدرع بأي تمييز يعود سببه الى المولد أو العرق أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي "2.

1- مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة والنشر، تيزي وزو. .
2-دستور 1996 الصادر بموجب القانون

بل اكتفى بالنص عليه على وجه عام في نص مادته 12 على أن: "كل المواطنين من الجنسين لهم نفس الحقوق والواجبات والقانون لا يدخل في تمييز عدلي بين هذا وذاك . في سنة 1975 وبصدور الأمر رقم 31-75 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع تنص المادة 08 منه على: ان مبدأ المساواة من المبادئ السامية التي كافتت البشرية من اجل تأكيدها والمطالبة بها ونتيجة للتقدم الحاصل في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية وخاصة الصناعية التي عرفت بحلول الالة محل الانسان في الاعمال التي تتطلب جهدا كبيرا ومشقة وارتفاع مستوى السلامة الصحية المهنية في العمل كما أن هذا التطور انعكس نتيجة زيادة متطلبات الأسرة احتياجاتها المتزايدة والمرتفعة التكاليف مع عدم كفاية دخل رب الأسرة وحده لتغطية هذه التكاليف الامر الذي جعل خروج المرأة من البيت الى العمل ضرورة لمساعدة الرجل والمساهمة في تقديم المجتمع وازدهاره وجاء الاعلان العالمي لحقوق الانسان ليؤكد على مبدأ المساواة بين المرأة والرجل على ان جميع الناس يولدون احرار ومتساين في الكرامة والحقوق والحريات دون أي تمييز قائم على اساس الجنس .2

دستور 1976 الذي أفرد لهذا الموضوع أي "المساواة في الأجر" مادة كاملة بحد ذاتها، إذن في مادته 59 المتعلقة بالحق في العمل على أنه تخضع الأجر للمبدأ القائل : "التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر" وتحدد طبقا لنوعية العمل المنجز فعلا ولحجمه"3 غير أن هذا المبدأ لم يجد تطبيقه الفعلي والميداني إلا بعد صدور القانون الأساسي العام والنصوص التي جاءت تطبيقا له، إذ كرس هو بدوره مبدأ المساواة في الأجر بين الجنسين في متن مادته 07 حيث نص على أن: "يضمن القانون حقوق العمال.

1-دستور 1963 المؤرخ في 08/09/1963، ج، ر، ع، 64.
2-دستور 1976 الصادر بالأمر رقم 76-79 المؤرخ في 23 نوفمبر 1976، ج، ر، ع، 94.
3- القانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العم للعامل .

بناء على ما سبق تضمن العديد من الأحكام القانونية الخاصة بحقوق وواجبات العمال بما فيها حق اجر متساوي اذا ما تماثلت الأعمال الا أنه يعاب عليه انه لم يحط هذه الأحكام بعقوبات جزاءات من شأنها تضمن عدم الاخلال او المساس بمبدأ المساواة في الاجور بين العمال بالتالي صدر قانون 11/90 الذي جاء بمجموع كبيرة من الأحكام الخاصة بحماية العمال باعتبارهم الطرف الضعيف في علاقة العمل وقام باثراء مسألة مبدأ المساواة في الاجور بين العمال كمبدأ عام في المادة 17 : تعد باطله كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية والاتفاقات او في عقود العمل والتي من شأنها ان تؤدي الى التمييز بين العمال كيف ماكان نوعه في مجال الشغل والأجرة وظروف العمل على اساس السن والجنس .

اضافت المادة 84 من نفس القانون :يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجر لكل عمل مساوي القيمة دون تمييز ويتضح من مضمون هذه المادة أن المشرع اخضع واجب مسؤولية الالتزام بضمان المساواة في الأجور على عاتق المستخدم بمعنى ان يكون هذا الاخير ملزم بدفع الاجور متساوية لعماله متى تساوت قيمة الاعمال المقدمة من طرفهم .

هذا ماأكدته المحكمة العليا في احدي قراراتها الصادر عن الغرفة الاجتماعية ملف رقم 289675 الصادر بتاريخ 12 جانفي 2005 قضية مؤسسة الوطنية للأسمدة والمنتجات المبيدة للحشرات ضد ح-ص المجلة القضائية، العدد 02-2005 ص-ص 335-339:

عن الوجه الأخود في انعدام والاساءة في تطبيق القانونحيث أنه لما اسس القرار المؤيد للحكم على انه لامجال لتطبيق الاتفاقية الجماعية عملا بالمادة 17 من قانون 11/90 انها ادخلت تمييز بين العمال فانه اخطأ في تطبيق القانون وافققد قضاء الاساس القانوني "2 .

قانون 11/90 السالف الذكر.

2-قرار رقم 289675 المؤرخ في 12 جانفي 2005 ،المحكمة العليا ،الغرفة الاجتماعية ،المجلة القضائية ،العدد 02 ص 335-339.

العمال سواسية في الحقوق والواجبات، يتقاضون عن العمل الواحد أجور متماثلة وينتفعون بمزايا واحدة اذا تساوا في التأهيل والمردود "

بالنسبة للقانون الأساسي للعامل رقم 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978 كرس مبدأ المساواة في الأجور اذ نص في المادة 7 التي تنص على : "يضمن القانون حقوق العمال .العمال سواسية في الحقوق والواجبات ،يتقاضون عن العمل الواحد أجور متماثلة وينتفعون بمزايا واحدة اذا تساوا في التأهيل والمردود " ¹

يعاد هذا النص في قانون 06/82 في مادته 8 التي تنص مايلي:

"يستفيد العمال من نفس الحقوق ويخضعون لنفس الواجبات، مهما كان جنسهم وسنهم مادامت مناصب عملهم متساوية، وعند التساوي في التأهيل والمردود يتقاضون عن العمل المماثل أجورا متساوية وينتفعون من نفس المزايا تستحق العاملة الأجر المساوي لأجر العامل الذي يمارس نفس منصب عملها أو منصب مشابه لها ².

بالمقابل نجد القانون 11/90 بدوره كرس مبدأ المساواة في الأجور بين الجنسين في نص المادة 84 : "يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز" ³ وأيضاً من حق العامل أن يستفيد من الدفع المنتظم للأجور كل شهر وفقاً للمادة 88 من نفس القانون والتي تنص على أنه يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام عند حلول استحقاقه ولقد أقر تشريع العمل حماية خاصة للأجر ومن ذلك :

-امتياز الأجور عن باقي الديون المادة 89 من نفس القانون.

-عدم قابلية الأجر للحجز المادة 90 من نفس القانون وكذلك المادة 75 منه :لا يجوز الحجز

على الأجور والمداخل والمرتببات إلا بموجب سند تنفيذي وفي حدود النسب المذكورة في المادة 76 أدناه.

1-قانون رقم 78-12 السالف الذكر .

2-قانون 90-11 السالف الذكر .

-الزامية تسليم قسيمة أو كشف الأجر .

تسليم الأجرة للعامل بصفة شخصية، ومباشرة أو بموجب وكالة وفقا للمادة 15 فقرة 2 من الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

- كما أن أجر العامل يتحدد حسب نتائج العمل والمردود، عملا بالمادتين 81، 82 من القانون 11/90، وكذلك وفقا للتصنيف المهني المعمول به في الهيئة المستخدمة¹.

بالتالي فمبدأ مساواة العمال في الأجور يعتبر مبدأ دستوري , كرسه المشرع من خلال التشريعات المتعاقبة وجعله من المسائل المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي ومن ثم يعد باطل و عديم الأثر كل بند في الاتفاقية الجماعية للعمل أو عقد العمل من شأنه أن يؤدي إلى التمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال الشغل أو الأجر أو ظروف العمل

ان المشرع الجزائري ركز على موضوع الاجر واعتبر عدم تسليم العامل قسيمة الراتب المطابقة

للاجر المقبوض او اغفال عنصر من عناصر الاجر مخالفة يرتكبها المستخدم ويعاقب عليها

بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج الى 1000 دج طبقا للمادة 148 من قانون 11/90

كما اعتبر ايضا التأخير في دفع اجر العامل مخالفة يعاقب عليها بغرامة مالية ما بين 1000 دج

الى 2000 دج طبقا للمادة 150 من قانون 11/90

في حالة العود وتكرار نفس الجريمة خلال 12 شهر التالية للمخالفة الأولى تشدد العقوبة وترفع

الغرامة بين 2000 دج الى 4000 دج وتطبق حسب عدد المخالفات وبالحبس 3 اشهر او احدى

هاتين العقوبتين فقط.

¹قانون 11/90 السالف الذكر .

2-د/مهدي بخدة ،القانون الجزائري للعمل ،دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع ص 165-166.-

زيادة على الاحكام الجزائية المتعلقة بمخالفة النصوص المنظمة للاجور فقد جرم المشرع مخالفة احكام الاجر الوطني المضمون الذي يعتبر من النظام العام والذي لا يمكن الاتفاق على مخالفتها الا اذا كان فيه نفع للعامل وحدد عقوبتها بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 2000 دج وتضاعف بحسب عدد المخالفات طبقا للمادة 149 من قانون 11/90¹ في حالة العود تضاعف الغرامة من 2000 دج الى 5000 دج بحسب عدد العمال ان المشرع الى 2000 دج ان المشرع العمالي وفي حالة العود, ويترتب على مخالفة هذا المبدأ المتعلق بالنظام العام توقيع عقوبات جزائية تتمثل في الغرامة المالية بل تصل إلى عقوبات جسدية في حالة العود .

ان مبدأ المساواة وان قصد به تحقيق العدالة بين العمال ، فهو لا يعني المساواة المطلقة بينهم بل يقتضي لتطبيقه أن يكون العمال الذين يطبق عليهم متساوين في طبيعة العمل الذي يقومون به في المؤهل و الكفاءة والخبرة والأقدمية².

1- قانون 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.
2- د/مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، ص167.

ثانيا : المساواة في الترقية.

الترقية حق من الحقوق الأساسية، وهي عبارة عن تشجيع العامل على التقدم و التطور في حياته المهنية، وتحسين ظروف معيشته، وحياته المهنية عن طريق رفع المستوى الوظيفي المادي وما يترتب على ذلك من زيادة في الأجر والمستوى المهني والمعنوي للعامل.¹ بالرغم من أن كل النصوص القانونية بدءا بالديساتير و مختلف قوانين العمل المتعاقبة تقر مبدأ المساواة في الترقية في العمل بين الرجال والنساء وتمنع أي تمييز مهما كان نوعه بما في ذلك الذي يكون على أساس الجنس، فقد نصت المادة 36 من دستور 2016 على : تعمل الدولة على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل وتشجع الدولة ترقية المرأة في المناصب "فقد اكتفى المشرع الجزائري بالنص على المبادئ العامة للمساواة بما فيها المساواة في الترقية ولكنه لم ينص على أي ضمانات أو آلية ميدانية تفصل هذا الحق، ماعدا النصوص العامة التي تمنع التمييز في كل مراحل علاقة العمل وتلك التي تعاقب على إدراج شرط التمييز في العقود أو الاتفاقيات الجماعية.²

يتمتع العامل بالحق في الترقية المهنية طبقا للمادة 61 من قانون المتعلق بعلاقات العمل 11/90 التي تنص على : " تجسيد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني يكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العامل واستحقاقه"³ وهذا ما استقر عليه الاجتهاد القضائي في العديد من القرارات الصادرة عن المحكمة العليا في الغرفة الاجتماعية بداية بالقرار رقم:70670/المؤرخ في 1992/01/20:"اذا كان من المحقق استفادة العامل من الترقية وكانت شروط التكوين اللائق متوفرة ،تكون الترقية حينئذ تخضع لوجود منصب شاغر ضمن مستويات الترتيب المعادل للتأهيل الجديد المتعين اقرار ترقية العامل فيه....."⁴

1-دستور 2016،المؤرخ

2-قانون 11/90 السالف الذكر .المتعلق بعلاقات العمل الفردية المادة 61

3- عبد الرحمن خليفي ،قانون العمل الجزائري ،دار العثمانية ص71.

4-قرار صادر عن المحكمة العليا ،الغرفة الاجتماعية بتاريخ 20جانفي 1992 رقم 70670.

هذا ما استقر عليه الاجتهاد القضائي في العديد من القرارات الصادرة عن المحكمة العليا في الغرفة الاجتماعية بداية بالقرار رقم:70670 المؤرخ في 1992/01/20:"اذا كان من المحقق استفادة العامل من الترقية وكانت شروط التكوين اللائق متوفرة ،تكون الترقية حينئذ تخضع لوجود منصب شاغر ضمن مستويات الترتيب المعادل للتأهيل الجديد المتعين اقرار ترقية العامل فيه....." 1

قرار رقم 186190 المؤرخ في 2000/01/18:"لابد من الرجوع للنظام الداخلي للمؤسسة للتأكد من وجود المنصب المطالب به ،وشروط الترقية اليه ... 1

اقرت المادة 07 بضرورة تساوي الفرص لكل شخص في الترقية الى مستوى اعلى مناسب وأن لا تكون خاضعة لاي اعتبارات غير الاقدمية والكفاءة والجدير بالملاحظة أن الترقية ترجع إلى جهد العامل ومصدرها القانون والعقود والاتفاقيات الجماعية، وتخضع ترقية العامل ليس فحسب للشروط الواردة في الاتفاقية الجماعية، ولكن بالأحرى لتقدير المستخدم الذي يستند في ذلك إلى بعض العوامل من بينها المواضبة والانضباط وتحسين المستوى التقني والزيادة المستمرة في المعرفة وذلك على أساس الاقتراب الجهة السلمية للهيئة المستخدمة. 2

المطلب الثاني : مبدأ المساواة خارج مكان العمل

إن التشريعات الحديثة كلها تقر مبدأ المساواة بين الجنسين في ميدان التكوين المهني

"فرع اول"

تمنع كل تمييز مهما كان نوعه، ومن المكاسب التي ناضلت من اجلها الطبقة العاملة في العالم عبر العصور، الحق النقابي ومن ذلك حق تشكيل النقابات أو الانضمام إليها بكل حرية والتي يكون هدفها تبني انشغالات العمال وتمثيلهم و المطالبة بحقوقهم المشروعة والدفاع عنها "فرع ثاني".

الفرع الأول :التكوين المهني للعاملة

التكوين المهني كما يعتبر حقا قبل دخول للعمل بالنسبة للشبان و الشابات الذين يرغبون في اكتساب مهنة أو حرفة للدخول إلى عالم الشغل، فانه حق كذلك وواجب للعامل أو العاملة أثناء العمل، وهو وسيلة التي تسمح للعامل بتجديد معلوماته وتطوير خبراته في العمل حتى يبقى متماشيا مع التقنيات الجديدة التي تحصل في ميدان تخصصه .
فيقصد بالتكوين المهني تأهيل العمال في المؤسسات المستخدمة ورفع مستواهم المهني لمزاولة مهام جديدة في العمل مواكبة التطور، وذلك عن طريق تنظيم ملتقيات وندوات دراسية وتقع مسؤولية التكوين على المستخدم.

- كرس المشرع الجزائري هذا الحق وجعله واجبا لكلا الجنسين عمال و عاملات في كل القوانين التي تعاقبت ففي الأمر 31/75 تناول المشرع التكوين المهني و نص في المادة 113 منه على أن "لكل عامل الحق في التكوين والإتقان والترقية المهنية "وقد يكون هذا التكوين نظريا كحالة متابعة دروس نظرية في التخصص أو تطبيقا في شكل تربية أو تدريبات في المؤسسة أو خارجها يتلقاها العامل على يد متخصص كما هو الحال في التمهين¹

الحماية القانونية للمرأة العاملة في ظل التشريع الجزائري

أما القانون الأساسي العام للعامل جاء مطابقا لسابقه إذ تناول التكوين والترقية و الحماية

الاجتماعية و جعل العمل التكويني احد عوامل الترقية الاجتماعية و المهنية للعمال و ضمان التنمية الاقتصادية للبلاد طبقا للمادة 171 منه.

ان القانون رقم 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين يحدد في المادة 12، الفقرة الأولى

سن المتمرن ما بين 15 سنة و 18 سنة ، فان القانون رقم 2000-01 المؤرخ في 18 يناير 2000 يتمم سابقه و يضيف فقرة أخيرة للمادة 12 مقتضاها تمديد " الحد الأقصى لسن المترشح للتمهين الى 30 سنة بالنسبة للانات في حالات استثنائية تحدد عن طريق التنظيم " .

وبذلك يتم التكفل بالنساء اللاتي يعشن وضعية صعبة و يتعلق الأمر حسب مقتضيات المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 03-503 المؤرخ في 27 ديسمبر 2003 بالفئات التالية:

- المرأة العازبة أو الأرملة أو المطلقة بلا شغل .
- المرأة في حالة خطر معنوي أو اجتماعي .
- المرأة التي يوجد زوجها في حالة بطالة طويلة الأمد أو في مرض طويل الأمد .
- المرأة التي تعرضت لعقوبة السجن .
- المرأة اليتيمة الأبوين .

- المادة 171 من القانون رقم 12/78 السالف الذكر التي تنص على: " العمل التكويني هو أحد عوامل الترقية الاجتماعية و المهنية للعمال و ضمان التنمية الاقتصادية للبلاد .. " .

2- أعمر يحيوي ، المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة في القانون الدولي و التشريع الجزائري ، دار الأمل للطباعة والنشر و التوزيع ، ص 184-185 .

3- بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية و الجماعية ، دار ربحانة للنشر و التوزيع ، ص

يلاحظ أن القانون الجزائري يؤكد هذا الحق بمزيد من المساواة عندما مدد سن الإناث اللائي يكن في حاجة الى التكوين المهني والدولة تسعى الى تحسين ظروف معيشة النساء .
بالمقابل القانون 11/90 المتعلق بالعلاقات العمل كذلك ، اعتبر التكوين المهني والترقية في العمل حقا ثابتا لكل العمال يستفيدون منها في إطار علاقة العمل فنصت المادة 57 منه " يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين و تحسين المستوى لصالح العمال... " إذ اوجب على كل هيئة مستخدمة القيام بأعمال التكوين وتحسين المستوى لصالح العمال. ويهدف التكوين المهني إلى تحسين مستوى العامل قصد ترقيته في عمله، و يتمتع العامل لهذا الغرض من تكييف لأوقات العمل أو بعتلة خاصة في عمله مع الاحتفاظ بمنصب عمله بشرط أن يوافق صاحب العمل على ذلك والتكوين ليس حقا بل هو أيضا واجب يتعين عليه أن يؤديه وهو ما أكده بعض الباحثين "للعامل أيضا الحق في التكوين المهني بل من الواجب عليه ذلك باعتباره وسيلة ممتازة لرفع المردودية واكتساب الخبرات والمعار الحديثة دعما لمبدأ المتاجرة والمنافسة وذلك بتحسين مستوى اليد العاملة سواء في إطار التكوين المستمر أو بأحد مراكز التكوين على أن يتم إعداد سياسة التكوين بمساهمة لجنة المشاركة بالمؤسسات والتي يتكفل مجموع العمال والمنظمات النقابية بتكوينها".²

1-قانون 11/90 السالف الذكر .متعلق بعلاقات العمل الفردية المادة 57

2-أ.بشير هدي ،الوجيز في شرح قانون العمل ،علاقات العمل الفردية والجماعية ،دار ربحانة للنشر والتوزيع ،ص

الفرع الثاني: التمثيل النقابي

لقد أصبحت الحقوق النقابية كغيرها من الحقوق السياسية والمدنية للمواطن في مختلف التشريعات والدساتير وذلك بفضل تضحيات العمال الذين عملوا من أجل أن يصبح الحق النقابي والحرية النقابية جزء من الحقوق والحريات العامة لكل المواطنين. إن المنظومة القانونية كرسست منذ الاستقلال هذه الحرية و هذا الحق في الدساتير والقوانين و أقرت مبدئيا المساواة بين الجنسين في كل الحقوق بما فيها الحق النقابي. فيما يتعلق بالدساتير فإنها في الحقة الاشتراكية كانت تعترف بالحق النقابي بالنسبة للدستور 1963¹ في مادته 20 أما دستور 76² لم يكن يكرس مبدأ الحرية النقابية اذ ليس للعمال الجزائريين سوى الانضمام الى النقابة الوحيدة وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، لكن بعد تبني الجزائر للتعديدية الحزبية في إطار دستور 1989³ في مادته 53 ودستور 1996⁴ في مادته 56" ودستور 2016⁵ نص في مادته 70 وتم ارتفاع على أن الحق النقابي معترف به للجميع .

1-المادة 20من دستور 1963: "يمارس الحق النقابي والحق في الاضراب ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات في اطار القانون الذي ينظمه".

2-المادة 60من دستور 1976: "ان الحق النقابي معترف به لكل العمال ويمارس في اطار القانون "

3-المادة 53 من دستور 1989 : " الحق النقابي معترف به للجميع .

4-المادة 56من دستور 1996: " الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين ".

5-المادة 70 من دستور 2016:"الحق النقابي معترف به للجميع " .

الحماية القانونية للمرأة العاملة في ظل التشريع الجزائري

يتضح مما سبق أن الجزائر في ظل الدستور الجديد انتقلت من مبدأ الحق النقابي إلى مبدأ في الحرية النقابية، ويقصد به حق كل مواطن متى توافرت الشروط القانونية في تكوين نقابة والانضمام أو الامتناع عن الانضمام إليها، أو الانسحاب منها تطبيقاً لمبدأ حرية النقابة المكرس في الدستور صدر القانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي في المادة 02 منه" نص على: يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى اللذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية". على حق كل عامل أو مستخدم في تأسيس منظمة نقابية و الانخراط فيها بكل حرية وإرادة".¹

فيما يتعلق بالمساواة ومنع ممارسة أي تمييز ضد أعضائه فقد جاءت المادة 22 من نفس القانون لتقرير هذا المبدأ.

إن عدد النساء في النقابات عدد لا بأس به إذ ما قارناه بنسبة تواجدهن في العمل غير انه لا يعدو أن يكون تواجد شكلي فقط و يتمثل الهدف في الحصول على بطاقة الانخراط لدى نقابة معتمدة. كما أن مساواة في المراكز التفاوضية مع صاحب العمل يعتبر هو الآخر من بين الإفرازات و نتائج الحق النقابي، إذ جاء في قانون علاقات العمل 11/90 في مادته 5 فقرة 2" والمادة 120 فقرة 14 على حق ممارسة الحق النقابي 2.

1- القانون 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي .ج.ر.ع. 23
2- قانون 11 /90 المؤرخ في 21 افريل 1990 لمتعلق بعلاقات العمل المادتين 5 و120.

الحماية القانونية للمرأة العاملة في ظل التشريع الجزائري

الحق في ممارسة النشاط النقابي هو حق دستوري مكرس في طليعة الحقوق السياسية المدنية الممنوحة للعامل بالمساواة مع الحق في ممارسة الاضراب والحق النقابي يجب أن يفهم على أنه لا يقتصر على ممارسة نشاط نقابي فحسب بل يتعدى الى الحرية في الانتماء النقابي بالمقابل يتمتع العامل بالحماية القانونية من أي التمييز ضد أي عامل على أساس النشاط النقابي من حيث المرتب أو توزيع العمل أو الترقية أو التوظيف أو التكوين المهني كما لا يجوز ممارسة الضغوط على المنظمة النقابية من جهة ومن جهة أخرى لا يمكن ممارسة السلطة التأديبية على النقابي بسبب نشاطه النقابي لأن ذلك لا يعتبر خطأ تأديبيا بل هو حق دستوري وأي عقوبة في هذا المجال تعتبر باطلة و عديمة الأثر .

ردعا للمخالفات التي ترتكب في حق التنظيم النقابي أو الممثل النقابي أقر المشرع الجزائري من خلال المادة 58 من قانون 14 /90 التي نصت على اعتبار مخالفة رب العمل لأحكام تأسيس المنظمة النقابية وما يتعلق بالتسهيلات القانونية الممنوحة لها والأحكام المتعلقة بحماية النقابي عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي التي ييقة مفتش العمل هو من يتابعها ويعاينها في محاضر يبلغها الى وكيل الجمهورية كونها جرائم عمل وعل هذا الأساس سلطت المادة 59 من قانون 14/90 عقوبة الغرامة على جريمة عرقلة حرية ممارسة الحق النقابي وفق مادكر بقيمة تتراوح من 10.000 دج و50000 دج

1-د/ مهدي بخدة ، القانون الجزائري للعمل ،،دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع ،ص 201-202

2- القانون 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .ج.ر.ع.23،

الحماية القانونية للمرأة العاملة في ظل التشريع الجزائري

ان كان الغالب في ارتكاب جريمة عرقلة الحريات النقابية هو المستخدم فانه يمكن تسجيل تلك العرقلة من طرف عمال أو منظمات نقابية منافسة داخل مكان العمل وفي هذه الحالة لايهم المركز القانوني للفاعل بقدر مايهم المعتدي الذي يستحق العقوبة المقررة .

في حال تكرار المخالفة فان العقوبة تشدد وترفع الغرامة المالية الى 50.000 دج و 1000000 دج بالحبس من 30 يوم الى 06 أشهر أو باحدى هاتين العقوبتين فقط وفق مايراه القاضي نلاحظ من¹ خلال نص المادة 58 المشار اليها سابقا أن المشرع الجزائري جرم فقط عرقلة الحريات النقابية الأمر الذي حماية العمال أو حماية لتنظيمهم النقابي أو حماية لممثليهم النقابيين من خلال جمع كل ما يتعرض له الممثل أو المنظمة النقابية في جريمة واحدة وهي عرقلة حرية ممارسة الحق النقابي أما من جهة قانونية النشاط النقابي فان المشرع جرم كل فعل تم من خلال تسيير عقد اجتماع أو ادارة اجتماع أو الاشتراك فيه أو تسهيل عقدها الاجتماع اذا كان يتعلق باجتماع لمنظمة نقابية تم الغاء نشاطها فضلا عن معاقبة مرتكبي هذه الجرائم سواء كانوا ممثلين نقابيين أو عمال عاديين أو رب عمل طبقا للمادة 60 من قانون 14/90² طريق الحبس من شهرين الى سنتين وبغرامة مالية تتراوح بين دج الى 5000.000 دج.

كما أن الشخص الذي يعترض تنفيذ قرار حل المنظمة النقابية سواء كان عاملا أو ممثلا نقابيا أو رب عمل يستحق عقوبة الغرامة أو الحبس باعتباره ارتكب جريمة اعتراض عن تنفيذ قرار نهائي صادر عن هيئة قضائية مختصة يقضي بحل التنظيم النقابي والغاء نشاطه وفق ما نصت عليه المادة 61 من القانون 14/90 التي تنص على : " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500.000 دج 2000.000 دج وبالحبس من شهرين الى 06 أشهر أو باحدى هاتين العقوبتين فقط كل من يعترض تنفيذ قرار الحل المتخذ طبقا للمواد من 31 الى 33.

1- مهدي بخدة ، القانون الجزائري للعمل دار الأمل للنشر والطباعة ص-202-203
2-قانون 14/90، المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .ج.ر.ع.23.

المبحث الثاني: القواعد الحمائية للمرأة في العمل

تتميز المرأة عن الرجل ببعض الخصوصيات منها ضعف بنيتها الجسدية مقارنة بالرجل، مما يجعلها مؤهلة للقيام ببعض الأعمال دون أعمال أخرى تتميز بالخطورة مما أدى بالمشرع إلى إقرار بعض من الحماية عليها في شكل منع بعض من هذه الأعمال (مطلب أول) ، وحظر العمل على المرأة في أوقات محددة الذي يرد عليه استثناءات (مطلب ثاني).

المطلب الأول: حظر تشغيل النساء في أعمال وأوقات معينة.

تقر التشريعات في الدول المتحضرة مبدأ المساواة بين الرجل و المرأة من حيث فرص العمل و امتيازاته ، و لكن مبدأ المساواة لا ينفي أن المرأة اضعف قوة من الرجل، و أن هناك من الأعمال ما يتطلب مجهودا عضليا شاقا لا تقوى المرأة على قيام به (فرع أول) هذا إلى أن طبيعة المرأة وظيفتها كأم ،تقتضيان رعاية خاصة من الدولة حتى لا يكون العمل خطر على صحة المرأة صحة الجيل الناشئ (فرع ثاني) وقد كانت هذه الاعتبارات هي التي دعت بالمشرع إلى التدخل لتحديد ساعات العمل للمرأة.

الفرع الأول : الأعمال الخطيرة.

ان طبيعة التكوين الفزيولوجي للمرأة من جهة ومتطلبات العادات، التقاليد والتربية الأخلاقية خاصة في مجال العمل تتعلق بطبيعة ونوعية الأعمال التي لا يجب أن تقوم بها المرأة وكذلك منع تشغيل النساء في بعض الظروف حماية لهن من مختلف الأخطار المعنوية والأخلاقية .

أما القانون الأساسي العام للعامل والنصوص التطبيقية له اتخذت نفس الصيغة ولم تأت بتجديد في هذا الميدان اذ نصت المادة 16 من قانون 06/82 لعلاقات العمل الفردية على أنه : "لايجوز استخدام النساء في أشغال خطيرة أو عديمة النظافة أو مضره بصحتهن تحدد قائمة الأشغال أو مناصب العمل حيث يمنع استخدام النساء بموجب قرار من الوزير المكلف بالعمل .

قررت المادة 16 من نفس القانون حماية خاصة للنساء حيث منعت بغض النظر عن بعض الأحكام المتعلقة بالقصر من الجنسين تشغيلهن في أشغال خطيرة أو عديمة النظافة أو مضره بصحتهم يعاقب كل مخالف للأحكام التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بشروط تشغيل النساء والأحداث بغرامة مابين 2000 و4000 دج على أن يطبق هذه الغرامة بمقدار عدد المخالفات المثبتة للمادة 89 من القانون المشار اليه سابقا. 1

مع صدور أول نص هو القانون 07/88 المتعلق بالنظافة، الأمن وطب العمل الذي نص في المادة 07 منه على : "يتعين على المؤسسة المستخدمة مراعاة أمن العمال في اختيار التقنيات والتكنولوجيا كذا في تنظيم العمل يجب أن تكون التجهيزات والألات والآليات والأجهزة والأدوات وكل وسائل العمل مناسبة للأشغال الواجب انجازها ولضرورة الاحتياط من الأخطار التي قد يتعرض

2. العمال

1-قانون 06-82 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج.ر.ع 9 لسنة 1982.
2-قانون 07-88 المؤرخ في 02/07/1988 المتعلق بالنظافة، الأمن وطب العمل ج،ر،ع 04 لسنة 1988

الحماية القانونية للمرأة العاملة في ظل التشريع الجزائري

يجب أن تكون موضوع دورية وصيانة من شأنها الحفاظ على حسن سيرها وذلك من أجل ضمان الأمن في وسط العمل تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم " حيث اتجه المشرع الجزائري خاصة في المواد من 38 إلى 44 من نفس القانون إلى عدم التمييز بين الرجال والنساء في الحماية إذ نص فيها على القواعد العامة لحماية العمال أولاً دون استثناء حماية الآلات بشكل لا يجعلها خطيرة ثانياً كما دعم الحماية الخاصة بالنساء و الطوائف الأكثر تأثراً من ظروف العمل هذه بالمراقبة الطبية الدورية الخاصة من ذلك أنه أقر هذه الرقابة بالنسبة للنساء الحوامل و الأمهات اللاتي لهن طفل على الأقل دون سنتين كما وسعها للنساء بعد عطلة الأمومة أما عن الحماية المقررة للمرأة العاملة عند التعامل بالمواد الكيماوية وهي عناصر أومواد أو مستحضرات سامة يترتب على التعامل بها لمدة معينة إصابة العامل بأمراض مهنية حسب المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 08/05 المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل¹، جاءت بها المادة 10 والمتمثلة في المراقبة الفحوص الطبية وتعويض منصب العمل حفاظاً على صحة الجنين والرضيع بالنسبة للعاملات الحوامل والمرضعات.

بخصوص الإشعاعات الأيونية صدر مرسوم رقم 132\86 المحدد لقواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات الأيونية وتلك المتعلقة بمراقبة وحيازة واستعمال مواد مشعة والتجهيزات التي تصدر إشعاعات أيونية إذ حدد هذا المرسوم القواعد التقنية التي يجب احترامها لاستعمال هذه المواد وطرق الحماية منها².

1-المرسوم 132/86 المؤرخ في 1986/05/27 الذي يحدد قواعد حماية العمال ضد أخطار الإشعاعات الأيونية وكذا المتعلقة بمراقبة حيازة و استعمال المصادر الإشعاعية و الأجهزة التي تتولد عنها أشعة أيونية، ج.ر.ع.30.

الحماية القانونية للمرأة العاملة في ظل التشريع الجزائري

نظرا للخطورة الكبيرة التي يتعرض لها العمال في هذا المجال فقد منع المشرع الجزائري منعاً مطلقاً تشغيل المرأة الحامل في أشغال تكون فيها عرضة للإشعاعات الأيونية إذ نصت المادة 44 من مرسوم 132/86 على أن: "لايجوز أن يشغل أحد في أعمال متصلة بأشعاعات أيونية في الحالات التالية إذا كان العامل امرأة حاملا وهذا الأمر معقول بالنظر للأثار الوخيمة التي تترتب على الجنين بحيث تكون سببا في احداث تشوهات خلقية أو اضطرابات عقلية أو تحولات سرطانية مما يؤثر بشكل أو بآخر على مستقبل البشرية كما ألزمت المادة 50 من نفس المرسوم المرأة الحامل أن تخبر طبيب العمل بمجرد ثبوت الحمل لديها والغرض من ذلك هو تمكين هذا الأخير من اتخاذ الاجراءات اللازمة لمنعها من العمل وكذا متابعتها طبيا .

غير أن المرسوم الرئاسي رقم 05-117 المتعلق بتدابير الحماية من الاشعاعات المؤنفة رفع هذا المنع على المرأة العاملة خاصة الحامل لكن وفق شروط أتت بها المادة 36 منه بقولها: " يجب على كل امرأة تشغل منصب عمل تحت الاشعاعات المؤنفة اعلام مستخدمها وطبيبها في العمل بحالة حملها بمجرد علمها بذلك يتخذ المستخدم التدابير الضرورية من أجل تحويلها عند الاقتضاء بناء على رأي طبي العمل الى منصب عمل ملائم أكثر حتى يتسنى للمضغة أو للجنين الاستفادة من نفس المستوى العام للحماية من الاشعاعات المطلوبة بالنسبة للأفراد من الجمهور لا يجوز تحويل المرأة المرضعة أو بقاءها في منصب عمل في المنطقة الخاضعة للرقابة التي تنطوي على خطر التلوث الداخلي".2.

1- المرسوم 132/86 المؤرخ في 1986/05/27 الذي يحدد قواعد حماية العمال ضد أخطار الإشعاعات الأيونية وكذا المتعلقة بمراقبة حيازة و استعمال المصادر الإشعاعية و الأجهزة التي تنولد عنها أشعة أيونية، ج.ر.ع.30.

2- مرسوم رئاسي رقم 05-117 المؤرخ في 2005/04/11 المتعلق بتدابير الحماية من الاشعاعات المؤنفة، ج،ر،ع،27.

الفرع الثاني: الأعمال الشاقة

الأعمال التي تفوق الجهد هي تلك الأعمال المضنية و التي غالبا مالا يستطيع العامل الا استمرار فيها لمدة معينة ومن أهم هذه الأعمال بالنسبة للنساء العمل تحت سطح الأرض ورفع الأوزان والحمولات المشرع الجزائري يبدو من خلال النصوص المتوفرة انه لم يشر صراحة إلى منع تشغيل النساء تحت سطح الأرض بداية من الأمر 31/75 المتعلق بالعلاقات الفردية إذ اكتفى بالنص على منع استخدام النساء في مراكز غير صحية أو خطيرة أو مضنية كذلك في الأعمال التي تتطلب جهدا لا يتناسب مع قوتهن و مضرة بصحتهن طبقا للمادة 260 منه¹ مادام المشرع هنا لم ينص صراحة على منع العمل تحت سطح الأرض بالنسبة للنساء فانه يفهم من عموم النص أن هذا العمل يدخل في إطاره و عليه يمكن اعتبار المناجم من مراكز عمل غير صحية و خطيرة و مضنية بالنسبة للمرأة .

كذلك الحال بالنسبة للقانون الأساسي العام للعامل و قانون المتعلق بالعلاقات الفردية لسنة 1982 الذي جاء تطبيقا للأول فلم ينص صراحة على منع استخدامهن تحت سطح الأرض و كذلك الأمر بالنسبة للقانون 11/90 الذي أشار إليها بصورة عامة في متن المادة 5 فقرة 4 والمادة 6 فقرة 2 غير أن المادة الوحيدة التي لمحت إلى هذا الأمر هي المادة 11 من القانون 07/88 المتعلق بالنظافة الأمن و طب العمل حيث "ألزمت المستخدم التأكد من أن الأعمال الموكلة للنساء، العمال القصر المعوقين لا يجب أن تتطلب جهدا يفوق قواهم"²

1- قانون 11 /90 السالف الذكر .

2-قانون 07/88 المتعلق بالنظافة والأمن و طب العمل .

أما فيما يتعلق برفع الأعمال في بلادنا أن النصين الوحيدين الذين جاءا خاصين هما نص المادة 11 من قانون 07\88 والتي تقر في هذا الصدد بـ"إلزام المستخدم التأكد من أن الأعمال التي توكل للنساء... لا تتطلب جهدا يفوق قواهن"¹

كذلك النص التطبيقي الذي جاء به مرسوم التنفيذي² 05/91 في مادته 26 الذي حدد الوزن الأقصى الذي يمكن للنساء و العمال القصر رفعه ب 25 كلغ لمسافات قصيرة فقط دون استعمال رافعات أو تجهيزات ميكانيكية أما الوزن الأقصى المسموح بحمله لباقي العمال (الرجال) فهو 50 كلغ من خلال هذا النص نلاحظ أن المشرع الجزائري قد تماشى مع روح الاتفاقية الدولية رقم 127 الصادرة عن المنظمة العالمية للعمل في دورتها 51 في 28 جوان 1967 والتي وان لم تحدد الأوزان بشكل حسابي أرقمي إلا أنها وضعت الإطار العام وكلفت الدول المنضمة إليها بهذا العمل، نشير الى أن الجزائر قد انضمت الى هذه الاتفاقية وصادقت عليها في 12 جوان 1969.

حسنا ما فعل المشرع الجزائري بتحديد الوزن الذي يمكن للمرأة إن ترفعه ب 25 كلغ ولكنه اغفل في هذا المقام النص صراحة على إعفاء المرأة الحامل من هذا النوع من العمل.

1-قانون رقم 07/88 المتعلق بالنظافة والأمن وطب العمل .

2-مرسوم تنفيدي رقم 05/91 المادة 26.

أسباب حضر عمل المرأة في الأعمال الخطيرة والشاقة:

نظرا للبنية الجسدية للمرأة العاملة تم منعها من الأعمال الخطيرة والشاقة للأسباب التالية:

اسباب صحية وجسدية :

يحظر تشغيل النساء في بعض الأعمال نظرا لتكوينها الجسماني وضعف قدراتها العضلية التي تختلف عن الرجل وقد توصلت بعض الدراسات الفزيولوجية التي أقرت بوجود عدد من الفروقات الجسمية بين الرجل والمرأة من حيث الطول والوزن واثبتت بعض الأبحاث الطبية أن بعض أعضاء المرأة تتأثر من السموم والغازات والأبخرة التي تصدر عن بعض الصناعات أكثر من الرجل الأمر الذي يستوجب حفاظا على صحتها وسلامتها البدنية حظر العمل في هذه الصناعات كما أنه يؤثر على قدرات الانجاب لدى المرأة ونتيجة لهذا التفاوت بين المرأة والرجل من حيث البنية الجسدية والصحية والعضلية وعدم القدرة على تحمل الاجهاد والمخاطر وتعرض صحتها للخطر نتيجة التعامل مع بعض المواد الضارة فان المشرع الاجتماعي منح المرأة الحماية في ظروف العمل بحظر عملها في هذه الأعمال الضارة جسديا وصحيا وهذا المنع يعد تعريزا لمبدأ المساوات بين المرأة والعمل ولايمكن اعتباره من قبيل التمييز المحظور في عقد العمل .

اسباب أخلاقية :

ان الفقه والتشريع لم يكتفي بمنع عمل المرأة للأسباب الصحية والجسدية اذاف نوع آخر من الأسباب وهو العادات والتقاليد والأعراف الاجتماعية التي يجب مراعاتها من حيث نوع الأعمال التي تكلف بها المرأة فيتم حظر ممارسة المرأة لبعض الأعمال التي لاتناسب طبيعتها كزوجة أو امرأة لما قد تسببه من انحراف اخلاقي ومساس بالسمعة والكرامة كالعمل والنوادي القمار الملاهي وهي مخلة بالأداب .

المطلب الثاني : تنظيم العمل الليلي .

نظر للبنية التي تتمتع بها المرأة من الناحية الفيزيولوجية من جهة و الأعباء العائلية الكثيرة التي تضطلع بها داخل الأسرة من جهة أخرى فقد ذهبت اغلب التشريعات إلى تنظيم تشغيل النساء في الليل، فيحرم عمل المرأة ليلا كقاعدة عامة (فرع أول) باستثناء حالات خاصة محدودة (فرع ثاني).

-الفرع الأول: مبدأ منع تشغيل النساء ليلا

ان الجزائر مباشرة بعد الاستقلال انضمت الى اتفاقية حظر العمل الليلي المؤرخة في 1984 وصادق عليها بتاريخ 19 أكتوبر 1962 والقانون الجزائري عرف استقرارا في هذا الميدان إذ منذ سنة 1975 والى يومنا هذا أبقى على مبدأ منع تشغيل النساء و القصر من الجنسين كقاعدة عامة ولم يتأثر إلى حد الآن بالتوجه العالمي الذي يرمي إلى رفع هذا المنع عليهن فيما يتعلق بالعمل الليلي، الأمر يرجع كما يرى "الأستاذ أحمية سليمان إلى طبيعة التكوين الفيزيولوجي للمرأة من جهة متطلبات العادات والتقاليد والتربية الأخلاقية التي فرضتها تعاليم ديننا الحنيف من جهة أخرى قد منع الأمر 31/75 كمبدأ عام تشغيل النساء في أي عمل ليلي في مادته 194 فقرة الأولى "لا يجوز استخدام النساء في أي عمل ليلي" والملاحظ إن المادة 194 تضع قيودا عاملا على مبدأ حرية التعاقد على العمل فالأصل أن النساء والرجال يتمتعون بنفس الحقوق ويتحملون نفس الواجبات في المجتمعات المعاصرة، وبالتالي لهن حق التعاقد على العمل ليلا أو نهارا. ولكن المشرع لأسباب إنسانية واجتماعية يحظر اشتغالهن ليلا حماية لهن من جهة ومن جهة أخرى لكي تضطلع المرأة بأعبائها نحو أطفالها، ويقابل هذه المادة المادتين 15 من القانون 81-03 رقم وكذا المادة 29 من قانون 11/90 إذ تنص على انه "يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال الليلية....."

الملاحظ من هذه النصوص كلها إن المشرع الجزائري حرم تشغيل النساء مهما كانت وضعيتهن بشرط بلوغ سن معين وهي محددة بثمانية عشر 18 سنة في الأمر 31/75 و بتسعة عشر 19 سنة في القانون 11/90 إذ تنص المادة 28 منه على : لايجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي.

بالنسبة لتعريف العمل الليلي بأنه كل عمل يجري بين الساعة الثامنة 8 مساءً والخامسة صباحاً إذ تنص المادة 27 من نفس القانون "كل عمل ينفذ من الساعة التاسعة مساءً إلى الخامسة صباحاً يعتبر عمل ليلي..... "

الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على مبدأ المنع .

بالرغم من أن كل التشريعات كأصل عام تمنع العمل الليلي إلا أن هناك بعض الاستثناءات التي وردت على مبدأ المنع هذا في التشريع الجزائري ففي الأمر 31\75 واستثناء عن المبدأ العام القاضي بمنع العمل الليلي بالنسبة للنساء أورد المشرع الجزائري هنا بعض الأحوال التي يمكن للمستخدم ان يشغل فيها النساء يجوز تشغيل النساء التي تزيد أعمارهن عن 18 سنة في العمل الليلي ولكن في وحدات معينة تحدد بموجب قرار من وزير العمل و الشؤون الاجتماعية.

يجوز استخدام النساء و كذا العمال المتدربين من كلا الجنسين استثنائية فقط في أعمال يكون القصد منها الرقابة من الحوادث الوشيكة الوقوع أو تدارك الحوادث الطارئة .

وإضافة إلى هذا التصنيف الذي فرضه المشرع على المستخدم فقد ألزم هذا الأخير بتقديم تصريح بذلك إلى مفتشيه العمل و الشؤون الاجتماعية و المستخدم ملزم بأحد الموافقة المسبقة من مفتشيه العمل و يجب أن تكون هذه الموافقة مكتوبة وتتخذ شكل قرار يعلقه هذا الأخير داخل أماكن عمل حتى يمكن الاطلاع عليه بسهولة.

الحماية القانونية للمرأة العاملة في ظل التشريع الجزائري

في الأمر 31\75 نظم المشرع العمل الليلي تنظيما محكما نلمس فيه تدخل الدولة كطرف قوي لحماية العامل عموما والمرأة العاملة على وجه الأخص من ذلك انه ضيق من نطاق الاستخدام فيه وأحاطه بضمانات كافية تحد من تعسف رب العمل .

أما فيما يتعلق بالقانون 03/81 أورد المشرع الجزائري في هذا القانون والذي جاء تطبيقا للقانون الأساسي العام للعامل- استثناء وحيدا يتعلق بالنساء الراشدات أي اللاتي يفوق سنهن 19 سنة والمتمثل في السماح لهن "بالعمل ليلا في بعض وحدات الإنتاج أو الخدمات أو مناصب العمل التي تحدد بمرسوم" وفي الغالب فان المشرع يقصد بالخدمات أو مناصب العمل تلك التي تدخل في إطار الصحة العمومية كالمستشفيات و المصحات إذ لا يعقل إن تترك المؤسسات الحيوية على سبيل المثل بدون مداومة.

في إطار القانون 11/90 حيث نراه خلافا للنصوص السابقة أورد استثناء وحيدا ذكره في متن المادة 29 فقرة 2 منه بقوله انه "يجوز تشغيل النساء ليلا إذ يبرر ذلك طبيعة النشاط أو خصوصيات منصب العمل". وشرط ذلك بتصريح تقدمه مفتشية العمل المختصة إقليميا¹ من هنا نستنتج أن المشرع الجزائري أعطى خلال هذه المادة سلطة تقديرية واسعة لمفتش العمل لتقدير الظروف و الملابس التي بموجبها يسمح للمستخدم الالتحاء للعمل الليلي و هنا الأمر يصعب في غياب نص دقيق يوضح هذا الأمر وترك أمر تحديده إلى الاتفاقيات الجماعية .

1- القانون 81-03 المؤرخ في 21/02/1981 يحدد المدة القانونية للعمل ،ج،ر،ع، 08 لسنة 1981.

2- المادة 29 من قانون 11/90 السالف الذكر التي تنص على ::"يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية ، غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصا خاصة عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل " .

ان المشرع الجزائري وضع عقوبة في نص المادة 143 من القانون نفسه على مخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل النساء ليلا تتمثل غرامة مالية يتراوح مبلغها ما بين 500دج إلى 1000دج عن كل مخالفة فان هذا الإجراء يبقى ناقصا في غياب عقوبة اكثر جدية وصرامة يمكن إن تصل إلى حد الحبس لمدة معينة مع دفع غرامة مالية معقولة تتماشى مع الواقع الاقتصادي و قيمة العملة الوطنية و الصرف.

لا يجوز تشغيل النساء، بعد الساعة 8 مساءا إلا بعد الحصول على ترخيص من قبل مفتشية

العمل. 1.

1-المادة:143من قانون 11/90 السالف الذكر والتي تنص على: "يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية واتساع فترة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء الى الساعات الاضافية والعمل الليلي، فيما يخص الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 500دج الى 1000دج وتطبق العقوبة عند كل مخالفة وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين".

اسباب منع العمل الليلي: هناك عدة أسباب منعت المرأة من العمل الليلي لمافيها من خطر وهي

-أسباب صحية :كشفت العديد من الأبحاث ان العمل الليلي له مخاطر واضرار بالعاملة في

فترة الليل أهمها اضطرابات في النوم وفترة النوم في النهار تكون قليلة وينعكس هذا على الجهاز العصبي والهضمي نتيجة تغير العادات الغذائية .

نظرا لضعف المرأة من حيث البنية الجسدية والعضلية والقدرة على تحمل الجهد والتعب الناتج عن العمل الليلي تعاني المرأة العاملة من اثار سلبية قد تصل الى زيادة احتمال اصابتها بسرطان الثدي وكذا انعكاسات المرأة الحامل والمرضعة والتأثير على الانجاب ويمتد الضرر الى اطفالها

-اسباب اجتماعية :ان العمل الليلي يسبب أضرار اجتماعية للعاملة كونها زوجة وأم

فيجعلها غير قادرة على تحمل مسؤوليتها في رعاية الأطفال وتربيتهم وتلبية حاجياتهم المدرسية

الغذائية ورعاية الزوج وتلبية طلباته والعمل الليلي يسبب اجهاد وارهاق للمرأة نتيجة

استمرارها في العمل وعدم تمكنها من راحة لتجديد نشاطها .

أسباب أخلاقية: ان المجتمع ينظر للمرأة التي تخرج ليلا بنظرة احتقار الأمر الذي يؤثر على

سمعتها وشرفها بالاطافة الى أسرتها ومحيطها الاجتماعي وماينتج عنه من مشاكل غالبا ما تنتهي

بتفكك أسري .

-أسباب أخرى :ان عمل المرأة يزيد من احتمالات تعرضها للخطر أثناء توجهها للعمل والعودة منه لما في الليل من أخطار وتهديد للأمن والسلامة الشخصية والجسدية .
العمل الليلي يقلل من امكانية حصول المرأة على المزيد من التعليم والتدريب والمشاركة في العمل النقابي نتيجة التعب والجهد وعدم القدرة على القيام بهذه الأعمال في فترة النهار .
ان هذه الأسباب مجتمعة وغيرها من المخاطر الأخرى تؤكد ضرورة الابقاء على قيد حظر عمل المرأة ليلا لأن الأسباب موضوعية وأن حاجة المرأة الى الحماية لضعفها الجسدي والنفسي عدم قدرتها على مواجهة مخاطر وصعوبات العمل الليلي .

المطلب الثاني : حماية المرأة من التحرش الجنسي .

قطعت المرأة العاملة في الجزائر أشواطاً كبيرة في ميادين العمل وأظهرت من خلالها جديتها وكفاءتها المهنية فاستطاعت بذلك تقلد مختلف المناصب مما جعلها تحظى بمكانة في أوساط المجتمع لكن هذا لم يجعلها في مأمن من أطماع النفوس البشرية المريضة وجعلها تتعرض لأخطر ظاهرة لأخلاقية وهي التحرش الجنسي .

الفرع الأول : تعريف التحرش الجنسي وأركانه .

أولاً : تعريف التحرش الجنسي :

هو سلوك تتعرض له المرأة العاملة ويسبب لها مضايقات في مكان العمل والغرض منه هو الاستجابة للرغبات الجنسية للجاني ويأخذ أشكالاً ابتزاز ومساومة على ترقية أو نقل أو الفصل من العمل بحيث لا يمكن للمرأة العاملة تجنب مضرة والحصول على منفعة الا بالنزول عند طلبات المعني والاستجابة لرغباته الجنسية هو شكل من أشكال العنف الذي تتعرض له المرأة في مكان عملها ويعد هذا التصرف تمييزاً في حالة رفض المرأة الانصياع لهذه المؤثرات لأنه قد يحرمها من مزايا وظيفية تتعلق بالتوظيف والترقية

ثانيا: اركان التحرش الجنسي :

بالرجوع الى المادة 341 مكرر من قانون العقوبات التي تنص على :يعد مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي ويعاقب بالحبس من شهرين الى سنة وبغرامة 50.000دج الى 100.000دج كل شخص يستغل سلطة وظيفته أو مهنته عن طريق اصدار أوامر للغير أو بالتهديد أو الاكراه او بمناسبة ضغوط عليه قصد اجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية .
من خلال هذه المادة تتضح اركان جريمة التحرش الجنسي وهي كمايلي :

1-الركن المادي : يتمثل في مايلى :

ان يكون صادرا من صاحب سلطة على مرؤوسه وان يتم في علاقة تبعية بين الرئيس والمرؤوس سواء تم اثناء ممارسة الوظيفة او بمناسبةها
ان ربط جريمة التحرش الجنسي بنظرية استعمال السلطة يقيد مدى حماية المرأة في وسط العمل لأن التحرش الجنسي لا يصدر دائما من الرئيس بل يمكن أن يصدر من زميل في العمل ليس له أي سلطة على المرأة العاملة .
-التهديد :

يتسع معنى التهديد ليشمل كل أشكال العنف المعنوي ويستوي أن يكون شفويا او بواسطة محرر او اشارات .

-الاكراه:قد يكون ماديا ويقصد به استعمال القوة الجسدية او وسيلة مادية كالسلاح وقد يكون معنويا كتهديد العاملة بافشاء سر قد يضر بها ان كشف ممارسة الضغوط:ان ممارسة الضغوط على المرأة بصفة مباشرة أو غير مباشرة الهدف منها تلبية الرغبات الجنسية .

الضغوط على المرأة بصفة مباشرة أو غير مباشرة الهدف منها تلبية الرغبات الجنسية .
ب-الركن المعنوي : انه لقيام جريمة التحرش الجنسي علاوة على الركن المادي يتطلب
الركن المعنوي الذي يكمن في القصد الجنائي وهو صعب الاثبات
الفرع الثاني :اثار التحرش الجنسي :

ان للتحرش الجنسي اثار خطيرة واعكاسات سلبية على المرأة العاملة اد تصاب بأضرار
بيولوجية واخرى نفسية وهي الخطيرة بحيث تتغير حياة المرأة الضحية اد تصاب
بالتوتر واضطراب نفسي وقلّة النوم وعقد نفسية وعدم التركيز وتأنيب الضمير ان كانت متزوجة
تصل احيانا الى التوقف عن العمل والهروب والأنتحار .

رغم خطورة جريمة التحرش الجنسي الا أنه لا يتم التبليغ عنها والتزام الصمت خوفا من
الفضيحة وقانون المجتمع الذي لايرحم ويجعل المرأة هي المدنبة بالازافة الى ذلك صعوبة اثبات
هذه الجريمة .

ان التحرش الجنسي لم يكن مجرما الى غاية صدور قانون رقم 04-15 المؤرخ 10 نوفمبر 2004
ان العقوبات التي جاءت بها المادة 314 فقرة 1 من قانون عقوبات والتي تتمثل في شهرين الى
سنة حبس مع 5000 دج الى 100.000 دج غرامة مالية غير كافية ولا تحقق الغرض وهو
الكف من هذه التصرفات الخطيرة كما انها لا تتناسب وجسامة الضرر اللاحق المرأة الذي لحقها
ضرر اد مست في شرفها وكرامتها وهذا مالا يمكن تعويضه .
ان مشروع قانون العمل الجديد اعطى هذا الجانب أهمية اد خصص له مواد ردعية أكثر شدة
هذا للحد من هذه الأفة .

- أ عمر يحيوي ،المساواة في الحقوق بين المرأة والرجل في القانون الدولي والتشريع الجزائري ،دار الأمل للطباعة والنشر
والتوزيع ،ص 193 .
2-قانون العقوبات الجزائري .

الفصل الثاني : الحماية التأمينية للمرأة العاملة .

ان الأسرة هي الخلية الأساسية للمجتمع وهذا مانصت عليه مختلف الدساتير المتعاقبة في الجزائر فدستور 1989 تناولها في مادته 55 ثم تلاه دستور 1996 في مادته 58 التي كانت أكثر توسعا من سابقتها والمرأة بصفقتها الأم هي التي تنشأ وتكون أجيال خصها المشرع بقوانين تأمينية تحميها وهذا ماسنتاوله في هذا الفصل الذي ينقسم الى مبحثين خصصنا المبحث الأول لدراسة عطلة الأمومة الامتيازات الناتجة عنها ويتفرع الى مطلبين المطلب الأول خصص لدراسة مدة الراحة والمطلب الثاني خصص للضمانات المهنية "حماية الشغل والتسهيلات الممنوحة للمرأة الحامل قبل وبعد الولادة المبحث الثاني تناولنا فيه الى حماية المرأة العاملة في ظل نظام الضمان الاجتماعي ونظام التقاعد هو مقسم الى مطلبين المطلب الأول خصص لحماية المرأة العاملة في ظل الضمان الاجتماعي ومن خلاله تطرقنا الى انواع الأداءات التي تستفيد منها في الفرع الأول والفرع الثاني تطرقنا الى شروط الاستفادة من هذه الأداءات وفي المطلب الثاني تناولنا نظام التقاعد وشروط الاستفادة منه

المبحث الأول : عطلة الأمومة والامتيازات الناتجة عن الأمومة .

تعتبر عطلة الأمومة من أهم الحقوق التي تستحقها العاملة بمناسبة الأمومة وهذا ما نلاحظه من خلال الدساتير الجزائرية المتعاقبة التي أولت اهتمام كبير بالأسرة باعتبارها الخلية الأساسية للمجتمع فـدستور 1989 تناولها في م 55 ثم تلاه دستور 1996 في م 58 والتي كانت أكثر توسعا ان الجزائر بعد الاستقلال أي في 19 أكتوبر 1962 صادقت على اتفاقية حماية الأمومة المؤرخة في 28 نوفمبر 1919 وأولت أهمية كبيرة بالأم العاملة في دساتيرها المتعاقبة

المطلب الأول : الحق في الراحة " عطلة الأمومة " .

ان المرأة تتعرض خلال الحمل والولادة للاجهاد والتعب واحيانا تواجه ولادة عسيرة أو تلد أكثر من طفل أو تظهر عليها مضاعفات أو أمراض تمنح لها عطلة الهدف منها هو حماية صحتها

الفرع الأول :مدة الراحة .

منح القانون للمرأة الحق في الحصول على عطلة الأمومة وفقا للشروط والضوابط التي ينص عليها القانون ويستبعد من هذا التعريف النساء العاملات خارج قانون العمل وعرفها جانب من الفقه بأنها عطلة رامية الى حماية المرأة العاملة وصحة الطفل اثناء الفترة المحيطة بالولادة سواء كانت الفترة تسبق الولادة او بعدها مباشرة وحددت ب14 أسبوعا متتالية تبدأعلى الأقل ب6 أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة هذا مانصت عليه المادة 55 من قانون 11/90 التي جاء فيها : "تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به يمكنهن الاستفادة أيضا من تسهيلات حسب الشروط المحددة في التنظيم الداخلي للمؤسسة المستخدمة " 1

1-سماتي الطيب ،التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي ،دار الهدى ،عين مليلة ،الجزائر 2014.

تعتبر هذه العطلة نوع من الحماية التي منحها القانون بشرط ان تكون عاملة وحامل وهي فترة راحة تحصل عليها المرأة الحامل لمساعدتها على القيام بدورها الاجتماعي كأم تنجب أطفال وأجيال و يجب ان تشمل مدة كافية قبل الوضع وبعده لتمكينها من استعادة نشاطها والمحافظة على صحتها وطفلا. يتم توزيع هذه العطلة اثناء الحمل وبعد الوضع كي لا يتم استغلال هذا الامر وجعل المدة كلها لا حقة للوضع وتخفيضها وهذا التوزيع يمنحها حماية اكبر لها ولطفها وهذا يتفق مع الغاية النبيلة الانسانية لاقرار هذه الحقوق في المحافظة على الأمومة والطفولة .

أن العطلة المرضية هي واقعة مشتركة بين العامل و المرأة على قدم المساواة و لذلك فالاثنين يخضعان لذات الأحكام الخاصة بالمرض وإنما المقصود بالمرض هنا واقعة الحمل والولادة لذلك تذهب التشريعات إلى تسميتها بعطلة الوضع تارة أو عطلة الحمل و الولادة تارة أخرى أو عطلة الأمومة تارة أخرى إلا أن السبب المنتج في كل هذه الأحوال هو موافقة الحمل الولادة وماينجم عنها من عطلة مرضية وتتمثل فيمايلي :

أ/المرض الناجم عن الحمل

في الجزائر فان المرأة الحامل يمكن أن تتوقف عن العمل في هذه الحالة لكن دون الاستفادة من تأمين على الأمومة بل تستفيد من تأمين على المرض و بتعويض يقدر ب 50 مئة فقط من الأجر اليومي و هذا يعد إجحاف في حق المرأة فمادامت قد أثبتت العاملة بشهادة طبية بأن المرض ناجم عن الحمل و مرتبط به بصورة أكيدة فكيف يعقل أن تحرم من تعويض نقدي كامل كما في الأمومة يحفظ لهاكرامتها

ب/المرض الناجم عن الوضع

في الجزائر حدث تطور نحو الأحسن حيث كانت المرأة إذا توقفت عن العمل بسبب مرض له علاقة بالأمومة و مضاعفتها بعد انقضاء الإجازة القانونية المقدرة ب 14 أسبوعا .

حسب المادة 29 من قانون 11/83 المعدل بالأمر 17/96 تستحق المرأة العاملة تعويضاً يومية عن الفترة التي انقطعت فيها عن العمل وهي 14 اسبوعاً متتالية ويتعين أن تنقطع عن العمل وجوباً لفترة معينة قبل التاريخ المحتمل للوضع بناءً على شهادة طبية على أن لا تقل هذه الفترة **تمديد مدة عطلة الأمومة** : يمكن تمديد مدة عطلة الأمومة في حالتين وهما :

1- الخطأ في تاريخ الوضع :

من المعلوم أن تحديد تاريخ الولادة يكون عن طريق الشهادة الطبية وهو تاريخ احتمالي يمكن أن يحصل الخطأ في تقديره بمعنى آخر في حالة تحديد الوضع عن طريق الشهادة الطبية يكون هنا الوضع افتراضي ففي هذه الحالة ممكن أن يخالف الوضع الافتراضي الوضع ان المشرع الجزائري عالج هذه المسألة في حالة الولادة التي تكون قبل التاريخ الافتراضي ففي هذه الحالة لا يمكن انقاص مدة العطلة .
الأسباب صحية متعلقة بالولادة:

ان المشرع الجزائري تناول هذه الحالة صراحة في المادة 25 من قانون 11/83 والتي نصت على مايلي :

تقدم أداءات التأمين على المرض اذا تعلق الأمر بوضع عسير أو تبعات الوضع المرضي".
من خلال هذه المادة نرى أن المشرع جعل العاملة التي تمدد عطلة أمومتها تستحق أداءات التأمين على المرض وليس اداءات التأمين على الأمومة ومن ثم نرى أن هذه المدة المضافة لأسباب صحية متعلقة بالولادة تدخل في نطاق العطلة المرضية وليس في نطاق عطلة الأمومة بالرغم من أن هذه المادة وردت في اطار الفصل الثاني المتعلق بالتأمين على الأمومة

لكن لايعني أنه اذا كيفنا هذه المدة المضافة عطلة أمومة أن يكون التعويض فيها أقل من تعويض عطلة الأمومة وهذا مانص عليه المشرع الجزائري صراحة وهناك حالات أخرى تمدد فيها عطلة الأمومة لم يتطرق اليها المشرع الجزائري وهي تمديد عطلة الأمومة في حالة تعدد الولادات الا أنه اعترف بحق العاملة بمدة عطلة أمومة مهما كان عدد الولادات .
الحقيقي على اسبوع ويمكن للعاملة أن تنقطع عن العمل خلال مدة 6 اسابيع قبل التايخالاقتراضي ان المشرع الجزائري عالج هذه المسألة في حالة الولادة التي تكون قبل التاريخ الافتراضي ففي هذه الحالة لايمكن انقاص مدة العطلة .

أهداف عطلة الأمومة :

ان استحقاق العاملة عطلة الأمومة لوحدها لا يكفي بل لابد أن تتمتع خلال هذه المدة ببعض الحقوق فعطلة الأمومة الى المحافظة على الوضع الصحي للعاملة من جهة ومن جهة أخرى تحقق لها الا استقرار المعيشي لها وذلك بتقديم لها في حالة انقطاعها عن العمل بسبب الأمومة التعويضات النقدية الاحتفاظ بمنصب العمل: ان من أهم الحقوق التي تستحقها العاملة خلال عطلة الأمومة وهو الاحتفاظ بمنصب العمل ويأخذ شكلين :

-عدم اتخاذ ضد العاملة عقوبات تأديبية خلال مدة العطلة ورجوعها الى منصب عملها بعد انتهاء مدة العطلة .

ان المشرع الجزائري نص صراحة على أن هذه الحماية تجعل كل تسريح يتخذ خلال هذه الفترة لاغيا وهو عديم الأثر

ذهب بعض الفقه الى اعتبار فصل العاملة لأي سبب أوفسخ عقد العمل اثناء عطلة الأمومة يعتبر فصل غير مشروع ويرى البعض أن ثبوت اشتغال العماملة لدى مستخدم آخر في فترة العطلة و يمنح لصاحب العمل الأول أن يحرمها من حقوقها خلال هذه العطلة .

رجوع العاملة الى منصب عملها:

في حال غياب العاملة عن مكان العمل بسبب عطلة الأمومة يخول القانون الحق للمستخدم أن يشغل مكانها عامل آخر بموجب عقد محدد المدة وهادما أكدته المادة 12 من قانون 11/90 وتكون مدة هذا العقد هي مدة غياب العاملة لأن القانون أجاز تشغيل عامل آخر مكان العاملة الغائبة بسبب عطلة الأمومة كي يضمن استمرارية العمل في المقابل أوجب المشرع على المستخدم المحافظة على منصب العاملة الغائبة وهذا بموجب المادة 12 فقرة 3 من قانون 11/90 التي جاء فيها: "..... عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب متغيب عنه مؤقتا يجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه "

هذا ما أكدته المادة 65 من قانون 11/90: "..... يعاد ادراج العمال المشار اليهم في مناصب عملهم أو في مناصب دات أجر مماثل بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل من خلال هذه المادة نرى أن المشرع الجزائري لم يشترط على المستخدم أن يعيد العاملة الى منصب عملها التي تركته قبل العطلة لكن لا بد أن يكون منصب عملها الذي تركته لكن لا بد أن يكون منصب العمل الجديد لا يقل عن أجر منصب العمل القديم وكذا المحافظة على السلم الترتبي.1

الحفاظ على حقوقها المالية :

ان منح العاملة عطلة أمومة يؤدي الى توقفها عن العمل لفترة ليست قليلة ولتحقيق الاستقرار النفسي لها حرص المشرع على أن تكون هذه العطلة مأجورة تمنح لها كافة حقوقها المالية من أجل رعاية صحية طوال هذه المدة سواء ولد الطفل حيا أو ميتا ومنحها الاستقرار المعيشي لأهلها ولأسرتها في وقت تكون فيه بحاجة ماسة له .
ان الغاية من هذه العطلة هو الحماية والمحافظة على صحة الأم والطفل في ظروف مادية ملائمة .

الفرع الثاني : منع الاستخدام

تعتبر ضمانات قانونية أخرى وميزة من المزايا التي تكفلها القوانين للمرأة بموجب عطلة الأمومة حيث يمنع استخدام العاملات قبل و بعد الوضع القانوني الجزائري عرف تطورا هاما في هذا المجال و يظهر ذلك حليا في القطاع الخاص على وجه الخصوص منذ سنة 1975 إذ نصت المادة 24 فقرة 3 رقم 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص على انه : "يحظر تشغيل النساء خلال فترة 8 أسابيع الواقعة بمجموعها قبل وبعد ولادتهن وخلال الأسابيع الستة 06 التالية لولادتهن مهما كانت الأسباب " .

يعتبر الوقف أو المنع الذي نص عليه المشروع الجزائري وفقا إجباريا بالنسبة لصاحب العمل تقدر مدته بستة 06 أسابيع من تاريخ الوضع، فلا يجوز تشغيل الأمهات خلال هذه الفترة مهما كانت الأسباب الداعية لتشغيلهن و يتوقف عملهن في هذه الحالة ثمانية 08 أسابيع أخرى تقع كلها قبل الولادة أو جزء منها قبل الولادة و الجزء الآخر بعد الولادة و يتوقف ذلك على الحالة الصحية للعاملية الحامل فإذا توقفت عن العمل أربعة " 04 " أسابيع قبل التاريخ المفترض للولادة مثلا فإنه ينبغي أن تتوقف عن العمل خلال الأربعة " 04 " أسابيع المتبقية بعد عطلة الستة 6 أسابيع الإجبارية بعد الولادة بذلك تصبح المدة الكلية لوقفها عن العمل أربعة عشر 14 أسبوعا .

لقد طور المشرع آليات الأمومة بصدور قانون التأمينات الاجتماعية رقم 83 / 11 سهل إجراءات الخاصة بالأمومة ، و منها قضية منع الاستخدام اقتض على وجوب توقف المرأة العاملة عن العمل أسبوعا واحدا 01 قبل التاريخ المفترض للولادة ويجدد هذا الأخير عن طريق شهادة طبية .

امر 31/75، المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص .
قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 02 جويلية 1983

الحماية القانونية للمرأة العاملة في ظل التشريع الجزائري

طبقا للمادة 29 من القانون نفسه يحق للمرأة أن توقف عقد عملها خلال أربعة

عشر أسبوعا متتالية ، على أن تنقطع ، وجوبا عن عملها لفترة تسبق التاريخ المحتمل للوضع بناء على شهادة طبية ، بشرط أن لا تقل هذه الفترة عن أسبوع وعندما تنتهي عطلة الأمومة يمكن للمرأة أن تستأنف عملها من جديد، وإذا رفض رب العمل رجوعها إلى عملها يعتبر رفضه هذا، فسخا للعقد غير مشروع.

بقراءة معمقة لهذه المادة نستنتج ان تحديد أسبوع واحد قبل الوضع للتوقف الاجباري عن العمل مع استفادة الأم من عطلة متتالية بأربعة عشر أسبوعا 14 يستخلص منها أن المدة المتبقية بعد الوضع هي مدة توقف اجبارية ان العاملة اذا أرادت أن تتوقف على العمل بصورة اختيارية فان عليها استصدار شهادة طبية لهذا الغرض دون تحديد المدة القصوى .

من هنا نلاحظ أن النص غامض من جهة وفضفاض من جهة أخرى كونه لا يحدد بدقة تاريخ سريان مدة الاجازة الاختيارية جاء بالنص الجديد المعدل لضبطه في المادة 12 من الأمر المتمم للقانون السالف الذكر كما أحدث تحولا جذريا في هذا المجال اد بموجب المادة المذكورة تم الغاء مبدأ المنع الاجباري نهائيا وحددت مدة الوقف الاختياري بستة أسابيع قبل التاريخ المفترض للولادة ومن خلال هذا التعديل يتبين أن الضمانة القانونية التي بوجبها كان منعا باتا أن تشتغل النساء خلالها

قد ألغيت وترك الاختيار للمرأة الحامل وحدها توقف علاقة العمل بمحض ارادتها بعد تقديم شهادة طبية تتضمن منح راحة لهذا الغرض لكن بشرط سريان هذه المدة على الأقل أسابيع قبل التاريخ المفترض .

ان الهدف من عطلة الأمومة هو الحفاظ على العاملة اثناء مرحلة الحمل والولادة ولا يتحقق ذلك الا اذا كانت مدة هذه العطلة تتناسب مع حدث الحمل والولادة .

حسب المادة 29 من قانون 11/83 المعدل بالأمر 17/96 تستحق المرأة العاملة تعويضة يومية عن الفترة التي انقطعت فيها عن العمل وهي 14 اسبوع متتالية ويتعين ان تنقطع عن العمل وجوبا لفترة معينة قبل التاريخ المحتمل للوضع بناء على شهادة طبية على أناتقل هذه الفترة على اسبوع يمكن للعاملة أن تنقطع عن العمل خلال مدة 6 اسابيع قبل التاريخ الافتراضي 1. في هذا السياق فان المرأة اذا توقفت عن العمل ستة أسابيع قبل التاريخ المفترض للوضع فانها ستقضي حتما ثمانية أسابيع الباقية بعد الولادة على هذه الحالة كما يمكننا تصور ألا تخرج المرأة في عطلة الا يوما قبل وضعها أو يوم الوضع ذاته خاصة اذا وقع خطأ في تحديد تاريخ الوضع من قبل الطبيب المعالج .

نلاحظ أن القانون 11/90 المتضمن العلاقات العمل نلاحظ أنه لم يشر الى هذه الضمانات الأساسية التفصيلية واكتفى بالنص على المبادئ العامة في هذا المجال كمبدأ استفادة النساء من عطلة الأمومة أثناء الفترات السابقة واللاحقة للوضع اد تنص المادة 55فقرة 1 من نفس القانون "تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به وترك بيان التفاصيل الى التشريع الساري المفعول قاصدا بذلك قانون الضمان الاجتماعي إن عدم نص المشرع على مدة محددة يمنع فيها تشغيل النساء قبل و بعد الوضع يترك المجال مفتوحا لأرباب العمل خاصة في القطاع الخاص لاستغلال النساء، ففي أحيان كثيرة ما تجدن أنفسهن مرغبات على مواصلة العمل إلى آخر يوم يسبق الوضع دون اللجوء إلى استصدار شهادة طبية بالتوقف عن العمل ، أما إرضاء لرب العمل أو إما مخافة من رد فعله السيئ عند علمه بخروجهن قبل الوضع .

كذلك يجب أن ينص المشرع الجزائري على تسليط عقوبات جزائية و مالية على رب العمل الذي يشغل امرأة حامل أثناء فترة المنع هذه لإعطاء مصداقية أكثر لهذه الضمانة.

1-قانون رقم 11/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

2-قانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل .

المطلب الثاني: الضمانات المهنية

إن نظام الحماية في ميدان الشغل جاءت نتيجة عدة ممارسات قد يلجأ إليها المستخدم بطريقة تعسفية، كقطع علاقة العمل أثناء عطلة الأمومة أو فصل المرأة العاملة خارج هذه العطلة هذا ما سنتناوله في الفرع الأول تحت عنوان حماية الشغل ثم نتناول في الفرع الثاني بعض الضمانات القانونية التي يقرها القانون للأمر قبل الوضع وبعده وكذا المحافظة على الطفل .

الفرع الأول: حماية الشغل .

إن دخول المرأة إلى عالم الشغل، وتميزها عن الرجل بالوظيفة الاجتماعية السامية المتمثلة في الإنجاب أوجب على المشرع ضمان حماية قانونية كافية حفاظا على منصب الشغل التي تشغله فالضمانة الأساسية التي أوردها المشرع في هذا الشأن هي تعليق عقد العمل لهذا السبب مع تحديد حق الفسخ الانفرادي بالنسبة لرب العمل أثناء هذه الفترة .

أولا: تعليق علاقة العمل بسبب عطلة الأمومة

إن تعليق عقد عمل بسبب الامومة هو وقف مؤقت له وذلك لضمان و تأمين الشغل كما هو الحال بالنسبة لبعض الأوضاع القانونية التي نص عليها القانون مثل: العطلة المرضية, بمعنى يعتبر الحمل بالنسبة للمرأة العاملة كالمرض سواء بسواء، فهو سبب لوقف علاقة العم أو عقد العمل, هو ما أخذ به المشرع الجزائري في نص المادة 24 من الأمر المتضمن الشروط العامة لعلاقات القرابية من التاريخ المفترض للولادة وتنص المادة 24 فقرة 3 على أنه "يحظر تشغيل النساء خلال فترة 8 اسابيع الواقعة بمجموعها قبل وبعد ولادتهن وخلال الأسابيع الستة التالية لولادتهن مهما العمل في القطاع الخاص" يحق للمرأة أن توقف عقد العمل خلال فترة الاثني عشرة أسبوعا

كانت الأسباب "وبهذه النصوص فقد أضفى المشرع الجزائري على المرأة العاملة أوسع مظلة من الحماية القانونية وذلك حفاظا على روابط الأسرة ورعاية للمرأة اجتماعيا واقتصاديا بعد أن أجاز لها وقف علاقة العمل قبل يوم الولادة المتوقع بثلاثة شهور فقد منع تشغيلها منعاً باتاً في خلال الشهر الأخير للحمل وعقب الولادة بشهر ونصف.

لكن بعد أن كان المشرع يقر هذا المبدأ في الأمر 31/75 عدل عنه تدريجياً فيما بعد، ففي القانون رقم 11/83 المتضمن في التأمينات الاجتماعية في مادته 29 كرس مبدأ التعليق الإجباري وحددت أقصى مدة له بأسبوع واحد قبل التاريخ المفترض للولادة لكن وقع تراجع في هذا المبدأ في إطار التعديل الجديد حيث تم إلغاؤه نهائياً .

على الرغم من هذا التطور الذي حصل في القانون الجزائري فإننا نرى أنه من الناحية العملية في غير صالح المرأة، إذ قد يدفع هذا الفراغ أو بالأحرى عدم وجود هذا المبدأ بعض أرباب العمل إلى إرغام النساء على العمل إلى آخر لحظة تسبق الوضع غير مبالين بالظروف الصحية النفسية التي يمكن للعاملة إن تتكبدتها في هذه الأثناء.

المحافظة على الحقوق المكتسبة: إذ تحتفظ المرأة العاملة بكافة حقوقها خلال فترة التعليق بسبب الأمومة، كون هذه الفترة تعد فترة عمل فعلية وهذا ما أكد عليه المشرع الجزائري في المادة 46 من القانون 11/90 حيث اعتبر فترات الغياب بسبب الأمومة أو الأمراض أو الحوادث العمل فترات عمل لحساب مدة العطلة السنوية² .

كما تحتفظ بأقدميتها في المنصب وحقها في الترقية وتعتبر في هذه الحالة كما لو أنها تعمل فعلاً كما أنها بعد انتهاء هذه المدة يكون من حقها العودة إلى منصب عملها أو إلى منصب مماثل في حالة عدم وجوده ولكن دون تأثر أجرها بالنقصان في المنصب الجديد كل هذا يكون بقوة القانون .

1- قانون 11/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

2- قانون 11/90 لمتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل .

هذا ما نص عليها المشرع الجزائري صراحة في المادة 65 من القانون 90 / 11
قد يلجأ صاحب العمل لسبب أو لآخر إلى فصل المرأة و قطع علاقة العمل أثناء مدة عطلة
الأمومة أو مدة تعليق علاقة العمل وأحيانا خارجها أي الحالة التي تكون فيها حاملا أو بعد
وضعها و الانتهاء من العطلة فما هي حدود سلطة رب العمل أو المستخدم في القيام بهذا
التصرف القانوني وما هي الحماية التي قررها القانون في هذا المجال أثناء الإجازة القانونية
أو خارجها ؟

إن المشرع الجزائري في البداية، كان فاصلا في هذه القضية حيث أقر هذا المبدأ في النص
المادة 24 فقرة 2 من الأمر 31/75 بنصه على انه "يعد باطلا و عديم الأثر كل تسريح مبلغ
خلال الفترة التي تقع سريان مهلة العطلة" أي فترة العطلة.1

كذا في نص المادة 36 فقرة 2 من المرسوم 302/82 السالف الذكر الذي جاء كما يلي:
"يعد كل تسريح يبلغ في هذه الفترة التي تقطع من اجل العطلة لا غيا و بدون أثر" غير أنه في
القوانين التي تلت هذا القانون لم تدرج هذه المادة بصورة واضحة 2.

حالة عدم وجوده ولكن دون تأثر أجرها بالنقصان في المنصب الجديد كل هذا يكون بقوة القانون

هذا ما نص عليها المشرع الجزائري صراحة في المادة 65 من القانون 90 / 311
رغم توالي القوانين التي تنظم العمل في الجزائر فأنها لم تشر إلى هذا المبدأ في نص صريح
واضح ،و كل ما في الأمر أن المبدأ يستشف من خلال المبادئ العامة، مثل ما ذهب إليه
الأساسي العام للعامل في مادته 78 الخاصة بالتغيبات المدفوعة الأجر حيث ذكر من بينها
الفقرة في 5: "العاملات خلال فترة ما قبل وما بعد الولادة" و يقصد بها عطلة الأمومة.4

1- امر 31/75 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص .

2- المرسوم 302/82

3- قانون 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل .

4- القانون رقم 78-12 السالف الذكر.

أما القانون المتعلق بعلاقات العمل رقم 11/90 فقد نص على مبدأ تعليق علاقة العمل في حالة العطل المرضية أو المماثلة لها في نص المادة 64 فقرة 2، قاصد بذلك عطلة الأمومة لكنه لم يورد نصا صريحا فيه فصل المرأة في هذه الحالة، لكنه من خلال القواعد العامة في القانون يفهم على أن الأمومة تعد سببا من أسباب تعليق عقد العمل بقوة القانون أو ما يستشف من المواد 73 فقرة 3 و 4 الخاصة بالفصل عموما .

مادامت هذه الحماية القانونية تأتي لضمان المرأة العاملة خاصة في فترة الإجازة القانونية فانه في ظل الغموض الذي يسود نصوص القانون في هذا المجال وعدم احتواء الاتفاقيات الجماعية لمثل هذه المبادئ- يكون من الأهمية بمكان المشرع الجزائري النص صراحة على مبدأ في القانون المتضمن لعلاقات العمل وعدم ترك هذا الأمر دون النص عليه مبهما¹ ومع ذلك فان هذه الحماية رغم ضمانها لعدم فصل المرأة أثناء مدة إجازة الأمومة فإنها تبقى غير كافية إذ قد يحدث أن تفصل المرأة بسبب الأمومة خارج هذه الفترة أي خارج مدة العطلة فهل من حماية في هذا المجال يبدو أن المشرع أغفل هذه النقطة حيث لم يأتي ذكرها في أي قانون من القوانين المتعاقبة ولا يوجد أي نص صريح في هذا الباب يأتي لحماية المرأة الحامل، اللهم بعض الأحكام العامة المطبقة في ميدان الفصل التعسفي ولكن كذلك وبهدف حماية المؤسسة صاحب العمل ومراعاة لمصلحتها فانه يكون بإمكان هذا الأخير أن يفصل المرأة لأسباب أخرى معروفة مثل الخطأ الجسيم أو الإخلال الخطير بالالتزامات المترتبة على عقد العمل و غيرها.

1-قانون 11/90الورخ في 21أفريل 1990المتعلق بعلاقات العمل .

الفرع الثاني: التسهيلات الممنوحة للمرأة الحامل

تذهب أغلب التشريعات إلى منح بعض التسهيلات للمرأة الحامل بغرض المحافظة على صحتها و صحة جنينها حماية للجنس البشري عموما، ولا اعتبارات صحية بالأساس .

أولا : التسهيلات الممنوحة للمرأة قبل الولادة :

1النقل المؤقت:

ان اول قانون يصدر في ميدان تنظيم العمل الأمر 1 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في قطاع الخاص بحيث لم نعثر على نص صريح يقر فيه المشرع الجزائري على سبيل المثال النقل المؤقت من منصب إلى منصب آخر أكثر ملائمة للمرأة الحامل أو تخفيض ساعات العمل في هذه الحالة، إذا جاءت كل المواد بخصوص النقل عامة حيث نص المشرع على إلزامية الفحص بالنسبة للنساء طبقا للمادة 292 فقرة أ منه و الصلاحيات تكون لطبيب العمل في إثبات النقل من الوظيفة لضرورة طبية إذ جاء في المادة 289 على أن " يبدي طبيب العمل كل اقتراح قصد تحسين ظروف الصحة العامة للمؤسسة و حماية العمال" يجب على صاحب العمل الأخذ بعين الاعتبار الآراء التي يدلي بها طبيب العمل فيما يخص النقل من الوظيفة. وكل هذه المواد تبين أن المشرع اقر مبدأ النقل عموما لضرورة طبية لكن ليس امتيازاً او تسهيلا للمرأة في حالة الحمل أما المرسوم 302 /82 الذي جاء تطبيقا للقانون 06/82 فقد كان أكثر وضوحا تفصيلا في شأن النقل أو إعادة التعيين في منصب آخر كما سماه إذ نصت المادة 24 منه على أنه " يجب على هيئة المستخدمة تبعا لضرورات الخدمة أن تعيد تعيين العامل في منصب آخر في الحالتين:2-
-إذ أصبح العامل لا يستطيع أداء مهام المتصلة بمنصب العمل الذي يشغله نظرا لحالته الصحية وذلك في إطار التشريع المعمول به وبناء على رأي طبيب التابع للهيئة المستخدمة.
-عندما تنقص قدرات العامل أثر حادث أو مرض مهني. "

1-أمر 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص .

2-مرسوم 302/82

فالحالة الأولى هي التي تنطبق على المرأة الحامل إذ تصبح في غالب الأحيان غير قادرة على أداء المهام العادية المرتبطة بعملها ومن خلال النص يتبين أن إجراءات النقل تتمثل فيما يلي:

- أن ما تمليه ضرورة صحية.

- أن يكون ذلك بناء على رأي طبيب العمل التابع لهيئة المستخدمة .

إلا أن المشكل الذي تصادفه العاملة في هذه الحالة هو إمكانية الانتقاص من أجرها خاصة إذا تم نقلها إلى منصب عمل آخر وكان تصنيف هذا المنصب أقل من منصبها الأول.

أما القانون 07/88 المتعلق بالصحة و الأمن و طب العمل نصت المادة 12 فقرة 4 على أنه "من أهداف الطب العمل- وضع أو إبقاء العمل يتماشى مع قدراتهم الفيزيولوجية والنفسية وكقاعدة عامة تكييف العمل للإنسان ولكل إنسان عمله" 1

في هذا الإطار فقد ألزم المشرع طبيب العمل بإجراء فحوصات دورية وخاصة للنساء الحوامل الأمهات اللاتي لهن طفل أقل من سنتين طبقاً للمادة 16 فقرة 7 من المرسوم 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل¹ الذي جاء تطبيقاً للقانون رقم 07/88 السالف ذكره.²

بالمقابل نجد أن القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الساري المفعول إكتفى بالنص في مادته 55 فقرة 2 بخصوص الأمومة "يمكن أن تستفيد العاملات من تسهيلات في ظروف العمل يحددها النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة"³

لذا فإنه لم ينص صراحة على هذه التسهيلات في ظروف العمل التي تستفيد بها النساء وترك أمر التفصيل فيها لنظام الداخلي.

1-قانون رقم 07/88، المتعلق بالصحة والأمن وطب العمل .

2-المرسوم التنفيذي 93-120 المؤرخ في 15/05/1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، ج.ر.ع. 33 لسنة - 1993

3- مرسوم التنفيذي 97-473 المؤرخ في 08/12/1997 يتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي ج.ر.ع. 82 المؤرخ 14/12/1997

2 / العمل بالتوقيت الجزئي

العمل بالتوقيت الجزئي وسيلة في يد العامل الذي يرغب في التخفيف من عبء العمل بالتوقيت بنظام الدوام و يقع بطلب من العامل أو العاملة و موافقة المستخدم على ذلك وقد جاء إقرار هذا النوع من النظام الجزائري للمرة الأولى في القانون 03/81 الذي يحدد المدة القانونية للعمل حيث أقر نظام العمل بنصف الدوام للنساء اللاتي لا يخضعن للخدمة المدنية طبقا للمادة 6 منه، أو ما يسمى بالعمل بالتوقيت الجزئي و وعد بإصدار مرسوم يحدد كيفيات تطبيق هذه المادة لكن هذا النص لم يرى النور.

أما القانون 11/90 المعدل و المتمم في مادته 13 نص على النظام لكن دون تفصيل ويرجع الفضل إلى المرسوم التنفيذي رقم 473/97 الذي أرسى قواعد العمل الجزئي ولكنه لم يخص المرأة بل شمل كلا الجنسين.¹

يقع العمل بالتوقيت الجزئي بطلب من العامل لأغراض شخصية و بشرط توفر المنصب المناسب و توافق مؤهلاته المهنية مع تلك المطلوبة في المنصب المتاح وكل ذلك بعد موافقة المستخدم طبقا للمادة 4 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر كما أن العمل بالتوقيت الجزئي لا يجوز أن يقل عن نصف المدة القانونية للعمل و يترتب على المرأة التي اختارت نظام العمل بالتوقيت الجزئي الانتقاص من أجرها انتقاص يتناسب مع الوقت عملها الفعلي.²

1-قانون 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل .

2- مرسوم تنفيذي رقم 473/97

ثانيا : التسهيلات الممنوحة للمرأة بعد الولادة .

لقد منح المشرع الجزائري امتيازات خاصة التي ترتبط كلها ارتباطا وثيقا بالأومومة بعد فترة العطلة الرسمية التي تقضيها المرأة بعد الوضع في إقرار حق المرأة في إرضاع مولدوها الجديد،و كما أن انشغال المرأة العاملة عموما و الأم العاملة على وجه الخصوص بعملها من جهة وانشغالها بمسؤولياتها في محيطها العائلي قد منح المشرع النساء عموما والأمهات على وجه الخصوص امتيازات في ميدان التقاعد أخذين في الاعتبار عامل السن و عدد الأولاد تحت الكفالة .

1/ الرضاعة:

إن اغلب القوانين التي تعاقبت ومنها دستور 1996 في مادته 58 وكذا المادة 2/36 من قانون الأسرة اعترفت للمرأة بعد مرحلة الوضع بحقها في الاستفادة من فترات الراحة تدخل في إطار العمل الفعلي مدفوعة الاجر لارضاع طفلها لما للرضاعة من اهمية للطفل اد أثبتت الدراسات العلمية أن الرضاعة الطبيعية تمكن الطفل من الاستفادة من عنصرين مهمين هما أوميغا 6 وأوميغا 3 هذين الحمضين غنيين بالدهون ويساعدان على نمو المخ وحماية الخلايا العصبية ويتضح السر في قوله تعالى : "والوالدات يرضعن أولادهن حولين كاملين لمن أراد أن يتم الرضاعة .." في هذا الإطار فقد كرس الأمر 31/75 3 هذا الحق ضمن المادة 233 حيث نصت على أنه "تتمتع الأمهات اللواتي يرضعن أطفالهن بساعة واحدة لهذا الفرض في اليوم خلال ساعات العمل مدفوعة الأجر وذلك مدة سنة واحدة ابتداء من تاريخ الولادة ولا تدخل هذه الساعة في الفترات أخرى من الراحة المقررة خلال يوم العمل ويمكن أن توزع على فترتين كل منهما ب 30 دقيقة ذلك بناء على طلب المعينة " .

1

-دستور 1996،المادة 58

2-قانون اسرة رقم 11/84 المؤرخ في9جويلية 1984المعدل والمامم بالأمر 05-02المؤرخ في 27فبراير 2005 ،منشورات بيرتي

3-أمر 31/75 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص .

أما القانون الأساسي العام للعامل لم ينص على هذا الحق. وهذا راجع في اعتقادنا إلى كونه

نص أساسي من جهة واعتبارا أن هذا الحق حق ثانوي يرتبط ارتباطا وثيقا بالأمومة عموما.

غير أن المرسوم رقم 302/ 82 والذي جاء تطبيقا للقانون 06/82 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية إضافة لاعترافه للمرأة بهذا الحق فإنه زاد في مدة هذه

الفترة على النحو التالي طبقا للمادة 46 منه ¹.

-ساعتين مدفوعتي الأجر، كل يوم يبدأ حسابها من تاريخ الولادة وإلى غاية 6 أشهر التالية

-ساعة واحدة كل يوم بالنسبة 6 أشهر الموالية.

بمعنى أنها تستفيد من هذا الحق لمدة سنة كاملة ابتداء من تاريخ الولادة ساعتين في ستة أشهر

الأولى وساعة واحدة في الأشهر المتبقية.

غير أن القانون 11/90² الساري المفعول التزم الصمت وترك تنظيم المسألة للنظام الداخلي لكل

هيئة مستخدمة وهذا ما نصت عليه المادة 55 من قانون 11/90 والتي جاء فيها مايلي تستفيد

العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به

يمكنهن الاستفادة من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة ².

بالرجوع إلي بعض الأنظمة الداخلية لمختلف الهيئات المستخدمة نجدها نسخت الأحكام الواردة

في القوانين الملغاة حيث منحت المرأة المرضعة الحق في فترة غياب مدفوعة الاجر مدتها

ساعتين في اليوم خلال 6 اشهر الموالية لاستئناف العمل وساعة واحدة خلال 6 اشهر المتبقية

كمثال على ذلك المادة 160 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز " يمنح للعاملات اللواتي

يرضعن أطفالهن عن طريق نهودهن ساعات تغيب مأجورة تحدد شروطها في النظام الداخلي"

برجعنا إلى النظام الداخلي لهذه المؤسسة نجد أن المادة 9 منه تنص على أن "تتمتع الأمهات.

1- مرسوم 302-82

2- قانون 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل .

اللواتي يرضعن أطفالهن عن طريق نهودهن بغياب مدفوع الأجر مقتطع يوميا من التوقيت الفصلي للعمل و هذا حتى عيد ميلاد ولدها مدة الغياب ساعتين في اليوم خلال ست 06 أشهر الأولى و ساعة واحدة في اليوم لستة 06 أشهر المتبقية . "والمادة 13 من النظام الداخلي لمؤسسة سوناطراك والمادة 18 من النظام الداخلي لمؤسسة اتصالات الجزائر .

إن منح فترة ساعتين تحسب من تاريخ الوضع لا يعود بالفائدة على المرأة وعلى الرضيع, إذ ان هذه الأخيرة وفقا لهذه القاعدة لا تستفيد فعلا من هذه الفترات إلا ابتداءا من تاريخ التحاقها بمنصب عملها بعد الوضع, لأن المدة الواقعة بين تاريخ الولادة والالتحاق بالعمل تكون فيها في عطلة أمومة و هي لا تقل عن 08 أسابيع على اقل تقدير, لذلك فان فترة 08 أسابيع أو ما يقارب الشهرين 02 التي تكون فيها المرأة في عطلة الأمومة تدخل في إطار الاستفادة الفعلية لأنه لا يبقى لها في الواقع سوى أربعة 04 أشهر تتمتع فيها بساعتين للرضاعة.

1-سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر 2014. ص159-160.

الإحالة على الاستيداع :

قد يحدث أن تحتاج المرأة العاملة بعد فترة الولادة و التحاقها بمنصب عملها إلى فترة طالت أو قصرت إلى ملازمة طفلها خاصة في السنوات الأولى من حياته بهدف تربيته، لذا فإن أغلب التشريعات الحديثة-مراعاة لهذا الحدث المؤقت- تعترف للمرأة بحقها في تعليق علاقة العمل التي تربطها بالمستخدم لهذا السبب إلى حين بدون أن تفقد عملها.

قد حدث تطور في التشريع الجزائري منذ سنة 1975 حيث كان المشرع لا يقر هذا الحق للمرأة العاملة في الأمر رقم 31 /75 غير أنه أقره في إطار القانون الأساسي العام للعامل لكن بصورة عامة دون الإشارة لأي تفصيل يذكر. الأمر الذي جاء به القانون رقم 06 /82 وهو من النصوص التطبيقية له

إذ نص عليها في المواد من 51 إلى 59 وفقا لهذا القانون جاء تعريف الإحالة على الاستيداع على أنها إيقاف مؤقت لعلاقة العمل طبقا للمادة

منه او ما يصطلح عليه تعليق علاقة العمل يستفيد بها كل عامل مرسوم أي لديه اقدمية معينة عادة لا تقل عن ثلاث سنوات .

من آثار الاستيداع انه يوقف دفع الأجر وكل ما يترتب عن عقد العمل من حقوق في الأقدمية و الترقية و التقاعد, غير أن العامل يبقى متحفظا بالحقوق اكتسبها عند الاستفادة من الاستيداع.

قد عدد المشرع في هذا الشأن عدة أحوال يمكن أن تكون سببا في إقرار هذا الحق من بينها حالة المرأة العاملة التي ترغب في تربية ولد يقل عمره عن 5 سنوات أو مصاب بعاهة تتطلب علاجاً متواصلاً طبقاً للمادة 52 فقرة 4 من القانون المذكور.

1-قانون رقم 06-82 المؤرخ في 27فيفري 1982 يتعلق بعلاقات العمل الفردية .ج.ر.ع.لسنة 1982.

2-بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دهر الريحانة للنشر والتوزيع نص73.

جعل المشرع الإحالة على الاستيداع في هذه الحالة حقا بمعنى أن المؤسسة المستخدمة ملزمة بقبول طلب المرأة في كل الظروف و على رغم من انه في هذه الفقرة جعل هذا الأمر حقا لكلا الجنسين العامل و العاملة على حد سواء الا انه بإضافة كلمة خاصة في النص نستشف منه أنه يميل الى تفضيل المرأة العاملة في الاستفادة بهذه العطلة .

أو المنصب مماثل، وذلك بعد تقديم طلب الإدماج في الآجال المحددة. من هنا نلاحظ أن المشرع قد أحاط العامل أو المرأة العاملة على وجه الخصوص بحماية كاملة كونه نص على هذه الحالة بوصفها حقا ثابتا لا يجوز للمستخدم أن يرفضه، كما انه حدد المدة القصوى 4 سنوات على اكثر تقدير مما يفيد أنها مدة معقولة و هذا عكس القانون 11/90 الذي ألغى كل التصنيفات حيث جاءت إحكامه في هذا الشأن عامة وغير مميزة لأية حالة بصفة خاصة اذ نص على تعليق علاقة العمل باتفاق الطرفين المتبادل أو العطلة بدون أجره وذلك ما شار إليه في نص المادة 64 في الفقرتين 01 و 08 إذ يمكن للمرأة في هذه الحالة أن تستفيد من هذا الحق باتفاقها مع المستخدم أو في شكل طلب عطلة بدون اجر.

للإشارة فان المشرع لم يحدد مدة الحالة على الاستيداع في هذه الحالة و تركها لاتفاق الطرفين في إطار الاتفاقيات الجماعية.¹

بالرجوع إلى بعض الاتفاقيات الجماعية لبعض المؤسسات نجدها كلها تصب في نفس الاتجاه إذ تعترف كلها بهذا الحق للعامل طبقا للمادة 110 من الاتفاقية الجماعية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية و الصندوق الوطني للتقاعد إما فيما يتعلق بالمدة تتراوح 3 أشهر إلى سنة واحدة قابلة للتجديد مرتين و أحيانا تقصره على المرأة العاملة فقط طبقا للمادة 54 فقرة 2 من الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة الوطنية للتموين بالمواد الصيدلانية

1--قانون 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المادة 64 فقرة 1-8.

المادة 111 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية سونلغاز وتحددها بسنة واحدة قابلة للتجديد في الحدود خمس سنوات لكن خلال كل مسار المهني للعاملة. إما فيما يتعلق بالإجراءات فان الإحالة على الاستيداع في هذه الحالة يجب أن تشفع بطلب يقدمه المعنى أو المعينة للمؤسسة المستخدمة و على هذه الأخيرة أن تقرر بحسب الأحوال بالقبول أو الرفض.

لذا فانه كان المشرع الجزائري إن ينص بوضوح عن طريق التنظيم في الشكل في شكل مرسوم على أن الإحالة على الاستيداع- في حالة المرأة التي تقوم بتربية طفلها في سن معينة أو تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها". في ضوء هذا النص يتضح الخلاف ما بين إجازتي الوضع ورعاية الطفل من حيث المدة و الاستحقاق الأجر, إضافة إلى اشتراط القانون لمنح العاملة إجازة رعاية الطفل أن يكون عملها في منشأة تستخدم مالا يقل عن خمسين عاملا وربما تكون الحكمة من هذا النص رغبة المشرع ألا يؤدي قيام المرأة بإجازة لمدة عامين إلى التأثير في القوة العمل . لا يشترط لمنح المرأة عطلة لرعاية الطفل انقضاء لمدة معينة على التحاقها بالعمل كما يقترن حقها في الحصول على تلك العطلة بحقها في قطعها و العودة إلى العمل قبل انقضاء مدتها .

المبحث الثاني: الحماية المرأة العاملة في ظل الضمان الاجتماعي ونظام التقاعد .

ان عمل المرأة خارج أسرتها ليمنعها من مواصلة رسالتها النبيلة وهي انجاب أجيال لدا القانون أحاطها بعناية من أجل حمايتها كما أنه سار معها الى نهاية نشاطها المهني بالتقاعد. **المطلب الأول: حماية المرأة في ظل الضمان الاجتماعي .**

بما ان المرأة الحاملة تضطر الى التوقف عن العمل بسبب الولادة فان قانون التأمينات الاجتماعية منح لها الحق في الاستفادة من الاداءات العينية والنقدية الناتجة عن وضع الحمل .

الفرع الأول: انواع الأداءات وشروط الاستفادة منها هي كمايلي :

اولا: الأداءات النقدية :

بالرجوع الى المادة 2/23 من القانون 11/83 فقرة 2 تنص على ان الاداءات النقدية هي

تعويضة يومية تدفع للمرأة التي تضطر الى الانقطاع عن العمل بسبب الولادة 1.

كما نصت المادة 12 من امر رقم 17/96 المعدل للمادة 29 من قانون 11/83

المتعلق بالتأمينات الاجتماعية على انه "تتقاضى المؤمن لها شريطة ان تتوقف عن كل عمل

مأجور اثناء فترة التعويض ،تعويضة يومية لمدة 14 اسبوعا متتالية تبدأ على الاقل 6 اسابيع

منها قبل التاريخ المحتمل للولادة وعندما تتم الولادة قبل التاريخ المحتمل ،لاتقلص فترة التعويض

المقدر ب 14 أسبوعا ."

تستفيد المرأة العاملة التي تتوقف عن العمل بسبب الولادة من دفع اداءات نقدية تتمثل في تعويضة

يومية تقدر ب 100 من الاجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة طيلة

مدة الامومة والمقدرة ب 14 اسبوعا و هذا مانصت عليه المادة 28 من القانون رقم 11/83 المعدلة

المتنمة بالمادة 11 من أمر 17/96 والتي تنص على انه " يكون للمرأة العاملة التي تضطر الى

التوقف عن عملها بسبب الولادة الحق في تعويضة يومية تساوي 100 من الاجر اليومي بعد

اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبي.3

1-سماتي الطيب التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي ،دار الهدى ،عين مليلة ،الجزائر ،ص 149.

2- قانون 11/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ،ج ،ر ،ع.

3- أمر 17/96. المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .، المؤرخ في 06 جويلية 1996 ،ج ،ر ،ع 42.

ثانيا: الاداءات عينية :

ان المرأة الحامل اضافة الى استفادتها من عطلة الامومة بسبب الحمل والمقدرة ب14 اسبوعا فانها تستفيد من المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته طبقا للمادة 23فقرة1 من قانون 11/83 على أن الاداءات العينية هي كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته تتمثل هذه المصاريف في المصاريف الطبية والصيدلانية على اساس 100 وكذا مصاريف اقامة الام في المستشفى لمدة اقصاها 08 ايام استنادا الى المادة 26 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

للاستفادة من تعويض هذه المصاريف مرتبط بموافقة الطبيب المستشار الذي ينظر في الملف المعنية بالامر ومراقبة مدى توافر الشروط المنصوص عليها قانونا لسيما مانصت عليه المادة 24 من القانون أمر 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية لايجوز منح اداءات التأمين على الولادة مالم يتم الوضع على يد طبيب او مساعد بين مؤهلين ماعدا ما خالف ذلك لاسباب قاهرة .1
بالتالي:

ان عدم توفر الشروط المنصوص عليها قانونا ينجم عنها رفض ملف المؤمنة لها اجتماعيا من طرف الطبيب المستشار عن طريق قرار رفض طبي والذي يكون محل منازعة طبية مباشر اجراءات المعنية بالامر وفقا للمادة 17 و19 من القانون رقم 08/08 المؤرخ في 23 فيفري 2008. علاوة على المصاريف السالف ذكرها تستفيد المرأة العاملة او زوج المؤمن له اجتماعيا من باب التأمين على الولادة من تغطية وتعويض المصاريف المتعلقة باقامتها واقامة مولودها ولو تعددوا بالمستشفى وذلك على اساس نسبة مئوية كاملة 100 شرط ان لا تتجاوز 08 اسام كما ان المستفيدة من التأمين على الامومة لفحوص اجبارية منها ما يتم قبل الولادة ومنها ما يتم قبل الولادة ومنها 2.

1- قانون 11/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ج. ع 20 .

2 - سماتي الطيب التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، ص 150-152.

مايتم بعد الولادة وذلك تطبيقا للمادة 34 من المرسوم 27/84 حيث يتم لزوما عليها اجراء فحص طبي اولي قبل نهاية الشهر الثالث من الحمل وفحص قبلي خلال الشهر السادس على ان تنتهي الفحوص اجباريا بفحصين يجرهما نختصان بامراض النساء واحد قبل 4 اسابيع من الوضع في افرج الحالات والآخرى في ابعء الحالة واقصر تقدير 1.

كما تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتقديم الاداءات حتى اءا تعلق الامر بالوضع عسير وتبعات الوضع المرضي ءون المساس بءمء الاداءات الممنوحة ونسبتها حتى تكن مستحقة كاملة في الحدود المنصوص عليها قانونا .

تستحق المستفيدة من التامين من جميع الاداءات المقررة قانونا في هءا الباب في حالة انقطاع الحمل الءي يحدث بعء نهاية الشهر السادس من تكوين الجنين ولو لم يولد حيا المادة 35 مرسوم 27/84.

في جميع الحالات لايجوز لهيء الضمان الاجتماعي ان ءءع الاداءات المستحقة للمستفيءين من التامينات الاجتماعية خارج التراب الوطني وتلتزم بءءع التعويضات العلاء 27 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتامينات الاجتماعية.2

كما تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بالنفقات الناجمة عن مصاريف العلاج والاقامة في الهياكل الصحية العمومية على اساس اتفاقيات مبرمة بينها وبين المؤسسات الصحية المعنية لاسيما العمومية وكل ءلك في حدود النسب والتعريفات المحدءة بموجب التنظيم .

الفرع الثاني :شروط الاستفءة من الاداءات :

ان الاستفءة من عطلة الأمومة تخضع لشروط تتمثل في مايلي :

1-مرسوم تنفيذي 27/84 المؤرخ في 11/02/1984
2-قانون 11/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتامينات الاجتماعية ،ج،ر، ع 20.

الفرع الثاني : شروط الاستفادة من هذه الأدعاءات.

أولا / التصريح بالحمل :

ان الاستفادة من عطلة الأمومة مرتبط بشروط أساسي وهو أن تكون العاملة حاملا وثبتت هذا الحمل بالشهادة الطبية .

لابد على العاملة أن تقوم بالتصريح عن حملها للمستخدم وذلك من أجل منح العاملة العطلة المقررة لذلك من جهة حتى يتسنى للمستخدم أن يتدارك غياب العاملة عن مكان العمل وتشغيل عامل مكانها بعقد محدد المدة وحتى لاتصبح هذه العطلة خطرا على المؤسسة ومن جهة أخرى اشهر على الاقل من تاريخ توقع الوضع ويجب على الطبيب المعاین ان يذكر في الشهادة الطبية تاريخ توقع الوضع المادة33من مرسوم 27/84 1

ثانيا /موافقة الطبيب المستشار :

فان استفادة المرأة الحامل من الاداءات النقدية الخاصة بعطلة الامومة مرهون بموافقة الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي المادة 27 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية 2.

ثالثا / ضرورة اجراء الفحوصات :

المادة 34 من مرسوم 27/84 نصت على مجمل الشروط التي ذكرتها المادة 27 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والتي بعد استيفاءها تقدم مباشرة الى الطبيب المستشار التابع للصندوق الذي يقوم باجراء مراقبة طبية على المعنية وعلى ملفها الطبي وتتمثل هذه الشروط في اجراء فحوصات طبية التي تسبق الولادة او التي تلحق بها وتتمثل في :

1 سماتي الطيب التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، ص153.

2-قانون 11/83 المؤرخ في 02جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج، ر، ع 20.

- 1- فحص طبي كامل قبل نهاية الشهر الثالث.
 - 2- فحص طبي خلال الشهر السادس من الحمل .
 - 3- فحصان طبيان من طبيب مختص بامراض النساء احدهما قبل 4 اسابيع من الوضع والثاني بعد 8 اسابيع من الوضع . 1.
- رابعا: عدم انقطاع المرأة عن العمل :

يجب على المرأة الحامل ان لاتكون انقطعت عن عملها دون مبرر المادة 32 مرسوم 27/84 فانه يجب على المرأة لكي تثبت حقها في الحصول على الاداءات النقدية ان لاتكون انقطعت عن عملها لبضعة ايام في اطار عطلة مرضية غير مبررة من طرف الطبيب المستشار فحص طبي كامل قبل نهاية الشهر الثالث التابع لهيئة الضمان الاجتماعي فانها تحرم من التعويضات الخاصة بعطلة الامومة وهذا ما اكده قرار اللجنة الوطنية للطعن السابق والذي جاء فيه مايلي ".... ان الشاكية تعرض بان القرار الصادر من طرف مصالح الضمان الاجتماعي لولاية برج بوعريريج رفضت تسديد التعويضات الخاصة بعطلة الامومة والمقدرة ب98 يوم ابتداء من تاريخ 2004/05/09 بسبب انقطاعها عن العمل لبضعة ايام اثر العطلة المرضية لم تعوض عنها تطبيقا للمادة 32 من المرسوم 27/84 المؤرخ في 11 فيفري 1984 حيث يتضح انه من خلال دراسة الملف ان المؤمنة انقطعت عن العمل بسبب عطلة مرضية وهو وضع قانوني وارد في نص المادة 32 من المرسوم السالف الذكر لهذه الاسباب تقرر اللجنة الوطنية للطعن المسبق برفض الدعوى لعدم التأسيس " . 2.

1- سماتي الطيب التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، ص154.

2- مرسوم 27/84 المؤرخ في 11/02/1984، المادة 32.

خامسا: اثبات صفة المؤمن :

ان شرط صفة المؤمن له اجتماعيا ضروري كما جاء في نص المادة 37 من المرسوم 27/84 التي نصت على " يجب على المؤمن لها اجتماعيا التي تطلب الاستفادة من ثمن اداءات التأمين على الولادة ان تثبت صفة المؤمن له اجتماعيا وان تقدم الوثائق الثبوتية التي تحدد قائمتها بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي ويتوافق مع نص المادة 3 من قانون 11/83 " يستفيد من احكام هذا القانون العمال سواء كانوا اجراء او ملحقين بالاجراء أي كان قطاع النشاط تقديم شهادة من المستخدم تبين تاريخ الانقطاع عن العمل ومبلغ الرواتب الاخيرة:

ان المادة 39 من المرسوم 27/84 تنص على انه يجب على المؤمن لها التي تطلب الاستفادة من التعويضات اليومية بمقتضى التلاين على الامومة ان تقدم شهادة من المستخدم تبين تاريخ انقطاع الانقطاع عن العمل ومبلغ الرواتب الاخيرة التي تعتمد اساسا في حساب التعويض اليومي . فالوثائق التي تقدمها المؤمن لها لها والمحررة من قبل المستخدم فويقة التي تبين تاريخ الانقطاع عن العمل ضرورية لحساب المدة الكاملة لعطلة الامومة والوثيقة التي تبين الرواتب الشهرية الاخيرة لها اهمية في تحديد قيمة التعويض أي مبلغ كل يوم عطلة حتى يتسنى لهيئة الضمان الاجتماعي حساب قيمة عطلة الامومة .

سادسا: مدة عمل المؤمن لها اما 15 يوما او 60 يوما من التامينات العينية :

نصت المادة 54 من قانون 11/83: يجب على المؤمن لها كي تستفيد من اداءات التأمين على الولادة في اطار المادة 26 من هذا القانون ان تكون قد عملت ما 15 يوما او 100 ساعة اثناء الثلاثة اشهر التي تسبق تاريخ الاداءات العينية المطلوب تعويضها 1 . اما 60 يوما او 400 ساعة اثناء 12 شهر التي تسبق تاريخ الاداءات المطلوب تعويضها.....

1-سماتي الطيب التامينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، ص155.
2-قانون 11/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج،ر، العدد

المطلب الثاني : حماية المرأة العاملة في ظل نظام التقاعد

طبقا للمادة 8/66 من قانون 11/90 فان الاحالة على التقاعد هو أحد الأسباب الطبيعية لانتهاء علاقة العمل سواء كان بطلب العامل أو بمبادرة من صاحب العمل لأن العبرة في ذلك تكون بتوفر الشروط القانونية ويستفيد العامل من ضمانات تخول له الحق في تقاضي منحة مقابل اشتراكات دفعها طيلة حياته المهنية ويستفيد العمال من التقاعد عند بلوغهم سن الستين بالنسبة للرجال و الخامسة والخمسين بالنسبة للنساء إذ كانوا قد عملوا مدة 15 سنة على الأقل.1

الفرع الأول: شروط التقاعد ضمن القانون الأساسي العام للعامل المؤرخ في 1978.

لبيان أحكام التقاعد و خاصة تلك المتعلقة بالمرأة و الأم على وجه الخصوص سيتم توضيح ذلك في نقطتين أو لهما كمل سبق شرط قضاء مدة معينة في الخدمة ثم شرط السن.

- شرط قضاء مدة معينة في الخدمة :

المشرع الجزائري في الأمر رقم 31/75 و القانون الأساسي العام للعامل لم يعط تفصيلات كافية لنظام التقاعد ولم يحدد حتى سنا معيننا له و لا مدة الخدمة التي بموجبها يستحق المعاش إذ ترك هذا الأخير أمر تحديدها للقانون طبقا للمادة 195 من القانون الأساسي العام للعامل المؤرخ في 05 اوت 1978 وذلك لتنوع قطاعات النشاط التي كان يشملها و اختلافها و الصعوبة التي تلقاها المشرع في إعداد القوانين النموذجية الخاصة بها.

عندما تبلغ سنوات الخدمة حدا معيننا بموجب القانون فيجب الا يبتعد معاش التقاعد على أجر المنصب الذي يتقاضاه العامل حين التقاعد ولا يمكن في أي حال أن يقل مستوى معاش التقاعد عن الأجر الأدنى المضمون ،ترتبط اعادة تقييم معاشة التقاعد بتطور الأجور قصد حماية القدرة

الشرائية للمتقاعدين .3

1.- بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، دار ربحانية للنشر والتوزيع ،ص 113.

2-قانون 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات الممل الفردية

3-المادة 195 من القانون الأساسي العام للعامل المؤرخ في 05 أوت 1978: يخضع مستوى معاش التقاعد للأجر الذي كان يتقاضاه العامل قبل احواله على التقاعد ولعدد سنوات الخدمة.

الفرع الثاني: شروط التقاعد ضمن قانون 12/83 المؤرخ في جويلية 1983 .

ان هذا القانون يهدف تأسيس نظام وحيد للتقاعد كما جاء في المادة 2 منه وتم تحديد شروط الاستفادة من معاش التقاعد والتي تتصف بالالزامية كما جاء في المادة 6 من قانون 12/83 والتي تنص على شرطين يجب توافرها للاستفادة من التقاعد وهما: 1:

- شرط السن: تم تحديد السن بالنسبة للرجل ببلوغه 60 سنة والمرأة ببلوغها 55 سنة .

- مدة العمل: قضاء مدة 15 سنة عمل

حتى يستطيع العامل طلب إحالته على التقاعد يجب قضاء مدة عمل لا تقل عن 15 سنة , كما أنه لا يمكن للمستخدم أن يحيل عاملا على التقاعد لم يستوفي هذا الشرط حتى ولو بلغ السن القانونية للتقاعد¹ وقد طور المشرع الجزائري آليات جديدة لجعل نظام التقاعد أكثر ملائمة ومرونة مع متطلبات الواقع ومن ذلك المدة حيث جاء فيها يخص هذا الباب بمايلي:²

-إثبات 32 سنة عمل فعلي يترتب عنها اشتراكات مساوية لهذه المدة على الأقل بدون اشتراط سن معين للعامل و يستحق هذا الأخير بموجب هذا النظام معاشا كاملا.

الملاحظ هنا أن المشرع الجزائري منح المرأة العاملة تخفيض في سن استحقاق التقاعد و

مدة الخدمة الواجب توافرها يقدر ب 05 سنوات مما يعتبر امتيازا مقارنة بالرجل كما جاء في

المادة 8 من قانون 12/83.

أما بالنسبة للتقاعد المسبق الذي أحدثه المشرع الجزائري بموجب المرسوم التشريعي رقم

10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 يعتبر تقاعدا مسبقا كل تقاعد يقع قبل السن القانونية للتقاعد 2

1 قانون 12-83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد ،ج،ر،ع.

2 قانون 10 /94 / المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق .

بالرجوع الى المادة 07 منه نجد أن المشرع وضع شروط للاستفادة من التقاعد المسبق تتمثل في أن يكون العامل بلغ 50 سنة اذا كان ذكرا و45 سنة اذا كان أنثى أن يكون عمل مدة 20 سنة على الأقل منها 10 سنوات دفع فيها أقساط اشتراك في التقاعد وأن يكون ضمن قائمة العمال بالرجوع الى المادة 8 من قانون 12/83 تستفيد المرأة العاملة من تخفيض في السن

2- شروط بلوغ سن معينة

إن المشرع الجزائري قد حدد سن التقاعد, كأصل عام ب 60 سنة بالنسبة للرجل و 55 سنة بالنسبة للمرأة كما يلاحظ أن المرأة استفادت من تخفيض في السن القانوني للتقاعد يقدر 5 سنوات طبقا للمادة 6 من القانون 12/83 السالف ذكر آثار جدلا كبيرا في أوساط النساء كونه يجعل المرأة عرضة للإحالة على التقاعد بمجرد بلوغها سن 55 سنة كما يمكن تفسيره على انه تمييز نظرا لطابعه الإلزامي¹, مما أدى بالمشرع الجزائري إلى تعديل هذا النص بحيث أبقى على السن القانوني 55 سنة و جعل الإحالة على التقاعد أمرا اختياريا في يد المرأة إذا بلغت هذه السن لا تحال على التقاعد في هذه الحالة إلا بناء على طلبها، طبقا للمادة 3 من الأمر 18/96 كما يمكن تقليص هذا السن أي 60 سنة بالنسبة للعاملات اللواتي ربين ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة 9 سنوات على الأقل من تخفيض السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد وذلك في حدود 3 سنوات طبقا للمادة 8 من نفس القانون و كاستثناء من الأصل العام فان العمال الذين بلغوا السن القانونية للتقاعد و لكنهم لم يستوفوا شروط المدة والاشتراكات المطلوبة فقد منحهم المشرع زيادة ذلك لتغطية حجم الاشتراكات في حدود 5 سنوات على الأكثر إذ كان سن العامل 60 سنة.²

1- المادة 6 من قانون 12/83 المعدلة والمتممة بالأمر رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، ج، ر، ع، 78.

تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين :

-بلوغ ستين سنة من العمل على الأقل بالنسبة للرجل و55 سنة بالنسبة للمرأة .

-قضاء 15 سنة من العمل على الأقل....."

2المادة 8 من قانون 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد

"تستفيد العاملات اللاتي ربين ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة 9 سنوات على الأقل من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن

كل ولد وذلك في حدود 3 سنوات

الختاتمة

يعد موضوع عمل المرأة إحدى القضايا التي كانت وما زالت محل جدل وخلاف بين الخبراء المتخصصين ولعل من أبرز القضايا المثيرة للجدل، قضية مساواة المرأة بالرجل في الأجر لا سيما عندما يكون العمل متماثل أو ذي قيمة متساوية نظرا لما ينطوي عليه عدم مساواة الجنسين في الأجر عن العمل متماثل من إجحاف وتعدي على حقوق المرأة، وقد ضمن القانون الجزائري هذه المساواة وإن كانت غير مطبقة في الواقع في كثير من الدول.

فإقرار مساواة المرأة العاملة مع الرجل في الحقوق والواجبات الناشئة عن العمل مع التأكيد على إقرار تكافؤ الفرص والمساواة في الأجر عند أداء عمل ذي قيمة متساوية عمل مرغوب فيه الجهود الوطنية إلى التوسع فيه على أكبر قدر ممكن.

غير أن المرأة في الجزائر من خلال البحث تواجه تحديات كبيرة في ميدان العمل بدءا من مرحلة التشغيل و انتهاء بالتقاعد.

نجد أن المشرع الجزائري رغم تكريس مبدأ المساواة في مختلف النصوص فالمرأة لا تزال تعاني تدهورا متزايدا و تمييزا صارخا ناتج أساسا عن تخلي المشرع عن التنظيم المسائل التفصيلية في علاقة العمل والتي كان يضطلع بها وتركها للمجال الاتفاقي في إطار التفاوض الجماعي الأمر الذي أدى إلى إهمال الكثير من الضمانات والآليات الميدانية التي تؤمن حقوق المرأة في حياتها المهنية، وبالتالي ضرورة تدخل المشرع وهذا عن طريق مراسيم لتنظيم المسائل التفصيلية لعلاقة العمل التي لها علاقة بالمرأة.

حيث أن تشغيل النساء تحت سطح الأرض في المناجم، تعد من القضايا الخلافية من دون شك.

إذ أن هناك من ضرورة حظر النساء في المناجم من الأعمال القاسية من منطلق أن هذه الأعمال تناسب الرجال أكثر من النساء.

يعد عمل المرأة من احدى القضايا التي كانت وماتزال محل جدل وخلاف بين الخبراء المختصين ولعل من أبرز القضايا المثيرة للجدل قضية مساواة المرأة بالرجل في الأجر لاسيما عندما يكون العمل متماثل ولقد تضمن القانون الجزائري مبدأ مساواة مع الرجل في الحقوق الواجبات الناشئة عن العمل مع التأكيد على اقرار تكافؤ الفرص والمساواة في الأجر عند أداء نفس العمل هو ماتسعى الجهود الدولية الى تحقيقه .

من خلال بحثنا توصلنا الى أن المرأة العاملة تواجه تحديات كبيرة في ميدان العمل بدءا من مرحلة التشغيل حتى التقاعد .

ان عقد العمل مر من الاطار اللائحي الى الاتفاقية الأمر الذي أدى الى اهمال الكثير من الضمانات الآليات الميدانية التي تؤمن حقوق المرأة في حياتها المهنية وبالتالي ضرورة تدخل المشرع لتنظيم هذه المسائل .

1- ان تشغيل المرأة ليليا فيه ضرربها وبأسرتها يتعين على المشرع مراجعته.

2- على المشرع تحديد مفهوم الليل تحديدا دقيقا ورفع كل لبس أو غموض وذلك من أجل بسط الرقابة وتحديد المسؤولية .

3- المشرع لم يورد أية نصوص قانونية خاصة بحماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي وكل ما هناك هو وجود مادة 341 مكرر من قانون العقوبات وهي وحيدة وغير كافية بالنظر لخطورة الفعل

4- ان الحماية المقررة للأم أمر لازم وفي كل مراحل الأمومة ولعل من أهم مظاهر التمييز في العمل والتي بينهاها لاهي حالة المرأة التي تصبح فيها أما الأمر الذي يستدعي من المشرع اضافة حماية أكثر في هذا المجال فعلى المشرع الجزائري تكريس مبدأ منع الاستخدام قبل الوضع بصورة الزامية وتحديد ذلك بفترة أسبوعين على الأقل وتخصيص فترة مستقلة للأمومة والنص عليها

5-النص صراحة على منع فصل المرأة قبل واثناء وبعد عطلة الأمومة لسبب يربط أصلا بهذه
الوضعية .

6-النص صراحة عن طريق تنظيم حق استفاة الأم من فترات للرضاعة وحقها في الاستفاة من
التكليف في ساعة العمل ومن عطلة خاصة بالتربية وكذا أخذ الأبناء في حساب مدة التقاعد هنا
يطرح اشكال في ما يخص المرأة التي لم ترزق بأبناء .

7-ان المواد القانونية العقابية في حالة وجود مخالفات لتشريع العمل لا تؤدي الغرض المطلوب
يتعين على المشرع مراجعتها وتشديد العقوبات حتى نحقق الغرض المنشود وهو الحماية القانونية .

قائمة المراجع

المراجع العامة :

- بشير هدفي الوجيز في شرح القانون العمل ، علاقات العمل الفردية و الجماعية، جسور، الجزائر، الطبعة الثانية 2009
- مهدي بخدة ، القانون الجزائري للعمل ، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع .
- عبد الرحمن خليفي ، قانون العمل الجزائري ، الدار العثمانية .
- سماتي الطيب ، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي ، دار الهدى ، عين مليلة الجزائر.

المراجع المتخصصة:

- أعمار يحيوي ، المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة في القانون الدولي والتشريع الجزائري دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع .
- زياد عبد الرحمن عبد الله مولا زاد ، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل ، دراسة مقارنة ، دار المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، مصر ، 2016.
- عماد صالح الحمام ، المساواة بين العمال في قانون العمل ، الطبعة الأولى ، دار النشر المصرية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر ، 2017.
- ماجدة على ملا صادق ، حقوق المرأة في المواثيق الدولية والتشريعات الداخلية . منشأة المعارف بالأسكندرية .

الدساتير

- 1- دستور 1963 الصادر 1963/9/08 ج.ر.ع. المؤرخ في 64 بتاريخ 1963/09/10
- 2- دستور 1976 الصادر بالأمر 97/76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 ، ج ، ر ، ع ، 94 بتاريخ . 1976 /11/ 24
- 3- دستور 1989 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 18/89 المؤرخ في 1989/02/28 ج.ر.ع. 9 بتاريخ 1989/03/01 .

4- دستور 1996 الصادر بموجب مرسوم الرئاسي 96-438 المؤرخ في 07/12/1996 ج.ر.ع

76 المؤرخ في 08/12/1996

القوانين:

1- الأمر 31/75 المؤرخ في 29/04/1975 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر.ع. لسنة 1975.

2 - القانون 06/82 المؤرخ في 27/02/1982 يتعلق بعلاقات العمل الفردية ج.ر.ع 09 لسنة 1982

3- الأمر رقم 17/96 المؤرخ في 02 جويلية 1983، ج،ر،ع، 42.

4- قانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، ج،ر،ع، 20

5- القانون 83-12 المؤرخ في 02/07/1983 يتعلق بالتقاعد، ج.ر.ع 28 .

6- القانون 07/88 المؤرخ في 02/07/1983 يتعلق بالنظافة والأمن وطب العمل ج.ر.ع 04 .

7- القانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل ج.ر.ع 17 لسنة 1990.

8- القانون 14/90 المؤرخ في 02/07/1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ج.ر.ع 23

9- الأمر رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، ج،ر،ع، 78.

المراسيم الرئاسية:

1- المرسوم الرئاسي 90-198 مؤرخ في 30/06/1990 يتضمن التنظيم الذي يطبق على المواد المتفجرة ج.ر.ع. 27 بتاريخ 04/07/1990 المعدل و المتمم بالمرسوم رئاسي 99-64 المؤرخ في 15/03/1999 يتضمن التنظيم الذي يطبق على المواد المتفجرة ج.ر.ع. 18 بتاريخ 17/03/1999

2- المرسوم الرئاسي رقم 05-117 المؤرخ في 11/04/2005 المتعلق بتدابير الحماية من الاشعاعات المؤننية ، ج.ر.ع. 27 لسنة 2005.

المراسيم التنفيذية:

- 1- المرسوم 132/86 المؤرخ في 27/05/1986 الذي يحدد قواعد حماية العمال ضد أخطار الإشعاعات الأيونية وكذا المتعلقة بمراقبة حيازة و استعمال المصادر الإشعاعية و الأجهزة التي تتولد عنها أشعة أيونية، ج.ر. ع 29.
- 2- المرسوم التنفيذي رقم 99-95 المؤرخ في 19/04/1999 المتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت، ج.ر. ع 29.
- 3- المرسوم التنفيذي 05-08 المؤرخ في 08/01/2005 المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل، ج.ر. ع 04 لسنة 2005.

القرارات:

- 1- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 5/11/1989 يتعلق بإجراءات مراقبة عمليات شحن البضائع الخطيرة وتفريغها، ج.ر. ع 5 المؤرخ في 31/1/1990
- 2- قرار وزاري مشترك بين وزير الصحة والسكان والعمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني المؤرخ في 15/06/1999 المتعلق بالقواعد التقنية التي يجب أن تحترمها المؤسسات التي تقوم بنشاطات عزل ونزع مادة الأميانت ج.ر. ع 68 لسنة 1999
- 3- قرار وزاري مشترك بين وزراء كل من الصحة و السكان واصلاح المستشفيات الصناعة العمل و الضمان الاجتماعي المؤرخ في 01/10/2003 المتعلق بحماية العمال من أخطار استنشاق غبار الأميانت ج.ر. ع 07.

المقدمة

3-1	المقدمة
4	الفصل الأول : حماية المرأة العاملة طبقا للقانون
5	المبحث الأول: مبدأ المساواة في التشغيل، الأجر والترقية
5	المطلب الأول: المساواة داخل مكان العمل
8-6	الفرع الأول: المساواة في التشغيل
16-9	الفرع الثاني : المساواة في الأجر والترقية
17	المطلب الثاني : المساواة خارج مكان العمل
19-18	الفرع الأول : التكوين المهني
23-20	الفرع الثاني : التمثيل النقابي
24	المبحث الثاني: القواعد الحمائية للمرأة في العمل
24 مكرر	المطلب الأول: منع تشغيل المرأة في بعض الأعمال وأوقات معينة
30-25	الفرع الأول: منع تشغيل المرأة في الأعمال الخطيرة والشاقة
35-31	الفرع الثاني :منع تشغيل النساء في الليل
39	المطلب الثاني : حماية المرأة من التحرش الجنسي
40	الفرع الأول: تعريف التحرش الجنسي واركانه
41	الفرع الثاني : اثار التحرش الجنسي
42	الفصل الثاني: الحماية التأمينية للمرأة العاملة
43	المبحث الأول: عطلة الأمومة والامتيازات الناتجة عنها
43	المطلب الأول: الحق في الراحة
47-43	الفرع الأول:مدة الراحة
50-48	الفرع الثاني :منع الاستخدام
51	المطلب الثاني: الضمانات المهنية
51	الفرع الأول : حماية الشغل
63-55	الفرع الثاني :التسهيلات الممنوحة للمرأة الحامل
64	المبحث الثاني : حماية المرأة العاملة في ظل التأمينات الاجتماعية
64	المطلب الأول: أنواع الأداءات وشروط الاستفادة منها
66-64	الفرع الأول: الأداءات النقدية والأداءات العينية الفرع الثاني
69-67	الفرع الثاني : شروط الاستفادة من هذه الأداءات
70	المطلب الثاني : حماية المرأة العاملة في ظل نظام التقاعد
70	الفرع الأول: شروط التقاعد ضمن القانون الأساسي العام للعامل 1978
72-71	الفرع الثاني : شروط التقاعد ضمن قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد
	الخاتمة

الختاتمة

يعد موضوع عمل المرأة إحدى القضايا التي كانت وما زالت محل جدل وخلاف بين الخبراء والمتخصصين ولعل من أبرز القضايا المثيرة للجدل، قضية مساواة المرأة بالرجل في الأجر لا سيما عندما يكون العمل متماثل أو ذي قيمة متساوية نظرا لما ينطوي عليه عدم مساواة الجنسين في الأجر عن العمل متماثل من إجحاف وتعدي على حقوق المرأة، وقد ضمن القانون الجزائري هذه المساواة وان كانت غير مطبقة في الواقع في كثير من الدول.

فإقرار مساواة المرأة العاملة مع الرجل في الحقوق والواجبات الناشئة عن العمل مع التأكيد على إقرار تكافؤ الفرص والمساواة في الأجر عند أداء عمل ذي قيمة متساوية عمل مرغوب فيه وتسعى الجهود الوطنية إلى التوسع فيه على أكبر قدر ممكن.

غير أن المرأة في الجزائر من خلال البحث تواجه تحديات كبيرة في ميدان العمل بدءا من مرحلة التشغيل و انتهاء بالتقاعد.

ونجد أن المشرع الجزائري رغم تكريس مبدأ المساواة في مختلف النصوص فالمرأة لا تزال تعاني تدهورا متزايدا و تمييزا صارخا ناتج أساسا عن تخلي المشرع عن التنظيم المسائل التفصيلية في علاقة العمل والتي كان يضطلع بها وتركها للمجال الاتفاقي في إطار التفاوض الجماعي الأمر الذي أدى إلى إهمال الكثير من الضمانات والآليات الميدانية التي تؤمن حقوق المرأة في حياتها المهنية، وبالتالي ضرورة تدخل المشرع وهذا عن طريق مراسيم لتنظيم المسائل التفصيلية لعلاقة العمل التي لها علاقة بالمرأة.

حيث أن تشغيل النساء تحت سطح الأرض في المناجم، تعد من القضايا الخلافية من دون شك. إذ أن هناك من ضرورة حظر النساء في المناجم من الأعمال القاسية من منطلق أن هذه الأعمال تناسب الرجال أكثر من النساء.

أن حظر تشغيلها في المناجم إنما ينطوي علي قدر من التمييز ضد المرأة وأنه من دواعي أعمال مبدأ المساواة ألا يطبق هذا الحظر و يترك الأمر للنساء يتعاملن معه بالخيار دون إجبار. فعلى المشرع الجزائري التصديق على الاتفاقية الدولية رقم 45 لسنة 1934 المتعلقة باستخدام النساء في العمل تحت سطح الأرض في المناجم و القوانين الوطنية فان. تشغيلهن في الصناعة ليلا أولى أن ينطبق عليه ذات الحظر، حيث قرر القانون الدولي للعمل حظر تشغيل النساء في الصناعة ليلا، و ذلك لاعتبارات تتعلق بطبيعة المرأة و عدم صلاحية العمل في الصناعة إثناء الليل لها كأثى، و على المشرع الجزائري تحديد مفهوم العمل الليلي تحديدا دقيقا ورفع كل غموض أو لبس قد ينتابه.

وكما لم يورد المشرع الجزائري أية نصوص خاصة بحماية المرأة العاملة بالذات من الاعتداء الواقع بحقها، وكل ما هناك هو بعض النصوص التي قد تسهم في درأ احتمال تعرض المرأة العاملة للاعتداء أو العنف في بعض الأحوال كالتحرش الجنسي الذي تناوله المشرع الجزائري في مشروع قانون العمل الجديد ودعمه بمجموعة مواد قانونية ، كما في منعها من العمل الليلي أو في مزاوله بعض الأعمال .

أن حماية المقررة للأم أمر لازم و في كل مراحل الأمومة و لعل من أهم مظاهر التمييز في العمل و التي بينهاها، هي حالة المرأة التي تصبح فيها أما الأمر الذي يستدعي من المشرع إضفاء حماية أكثر في هذا المجال. فعلى المشرع الجزائري تكريس مبدأ منع الاستخدام قبل الوضع بصورة إلزامية و تحديد ذلك بفترة أسبوعين علي الأقل، وتخصيص فترة مستقلة للأمومة و النص عليها بوصفها سببا من أسباب تعليق علاقة العمل، والنص صراحة علي حظر فصل المرأة قبل، أثناء و بعد عطلة الأمومة لسبب يرتبط أصلا بهذه الوضعية والنص صراحة عن طريق تنظيم على حق استفادة الأم من فترات للرضاعة وحقها في الاستفادة من التكييف في ساعة العمل ومن عطلة خاصة بالتربوية، و على المشرع الجزائري التصديق على الاتفاقية الدولية رقم 103 لسنة 1952 المتعلقة بحماية الأمومة .

+قائمة المراجع

أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري الجزء الثاني، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة السادسة 2012 .

بشير هدفي الوجيز في شرح القانون العمل ، علاقات العمل الفردية و الجماعية، جسور، الجزائر، الطبعة الثانية 2009

د/مهدي بخدة ،القانون الجزائري للعمل ،دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع .

د/ عبد الرحمن خليفي ،قانون العمل الجزائري ، الدار العثمانية .

د/ أعمر يحيياوي ،المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة في القانون الدولي والتشريع الجزائري دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع .

أ. سماتي الطيب ، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي ،دار الهدى ،عين مليلة ،الجزائر.

د/ ماجدة علي ملا صادق ،حقوق المرأة في المواثيق الدولية والتشريعات الداخلية .،منشأة العارف بالأسكندرية .

الداستير

1-دستور 1963 الصادر 1963/9/08 ج.ر.ع. المؤرخ في 64 بتاريخ 1963/09/10

2- دستور 1976 الصادر بالأمر 97/76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 ، ج ، ر ، ع 94 بتاريخ . 1976 /11/ 24

3- دستور 1989 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 18/89 المؤرخ في 28/02/1989 ج.ر.ع.9 بتاريخ 1989/03/01 .

4- دستور 1996 الصادر بموجب مرسوم الرئاسي 96-438 المؤرخ في 07/12/1996 ج.ر.ع

76 المؤرخ في 1996/12/08

القوانين:

1- الأمر 31/75 المؤرخ في 1975/04/29 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر.ع. لسنة 1975

2- القانون 06/82 المؤرخ في 1982/02/27 يتعلق بعلاقات العمل الفردية ج.ر.ع 09 لسنة 1982

3- القانون 12-83 المؤرخ في 1983/07/02 يتعلق بالتقاعد، ج.ر.ع. لسنة 1983

4- القانون 07/88 المؤرخ في 1983/07/02 يتعلق بالنظافة والأمن وطب العمل ج.ر.ع 04 لسنة 1988

5- القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل ج.ر.ع 17 لسنة 1990

6- القانون 14/90 المؤرخ في 1990/07/02 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ج.ر.ع 23 لسنة 1990

المراسيم الرئاسية:

1- المرسوم الرئاسي رقم 05-117 المؤرخ في 11/04/2005 المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤنفة ، ج.ر.ع. 27 لسنة 2005

2- المرسوم الرئاسي 90-198 مؤرخ في 30/06/1990 يتضمن التنظيم الذي يطبق على المواد المتفجرة ج.ر.ع. 27 بتاريخ 04/07/1990 المعدل و المتمم بالمرسوم رئاسي 99-64 المؤرخ في 15/03/1999 يتضمن التنظيم الذي يطبق على المواد المتفجرة ج.ر.ع. 18 بتاريخ 17/03/1999

المراسيم التنفيذية:

1- المرسوم التنفيذي 05-08 المؤرخ في 08/01/2005 المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل ، ج.ر.ع. 04 لسنة 2005

المرسوم 86/132 المؤرخ في 27/05/1986 الذي يحدد قواعد حماية العمال ضد أخطار الإشعاعات الأيونية وكذا المتعلقة بمراقبة حيازة و استعمال المصادر الإشعاعية و الأجهزة التي تتولد عنها أشعة أيونية ، ج.ر.ع. 29.

3- المرسوم التنفيذي رقم 99-95 المؤرخ في 19/04/1999 المتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت ، ج.ر.ع. 29 لسنة 1999

القرارات:

1- قرار وزاري مشترك بين وزير الصحة والسكان والعمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني المؤرخ في 15/06/1999 المتعلق بالقواعد التقنية التي يجب أن تحترمها المؤسسات التي تقوم بنشاطات عزل ونزع مادة الأميانت ج.ر.ع. 68 لسنة 1999

2- قرار وزاري مشترك بين وزراء كل من الصحة و السكان واصلاح المستشفيات الصناعة العمل و الضمان الاجتماعي المؤرخ في 01/10/2003 المتعلق بحماية العمال من أخطار استنشاق غبار الأميانت ج.ر.ع. 07 لسنة 2004

3- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 5/11/1989 يتعلق باجراءات مراقبة عمليات شحن البضائع الخطيرة وتفريغها، ج.ر.ع. 5 المؤرخ في 31/1/1990

4- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 15-06-1999 يتعلق بالقواعد التقنية التي يجب أن تحترمها المؤسسات التي تقوم بنشاطات عزل ونزع مادة الأميانت ج.ر.ع. 68 بتاريخ 26 سبتمبر 1999.

الدكتور أعمر يحيى، المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة في القانون الدولي والتشريع الجزائري، دار الأمل للطباعة والنشر
والتوزيع ص 65-193-194-195-196-1

1.....مقدمة

الفصل الأول الحماية القانونية للمرأة العاملة في الاتفاقيات العمل الدولية 4

المبحث الأول اتفاقيات لتكريس مبدأ المساواة والقضاء على التمييز في العمل 5

المطلب الأول اتفاقية تساوي أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل رقم 100 لعام 1951..5

التشجيع على كفالة المساواة في الأجر بين العمال والعاملات و تدابير نفاذها. 6

المطلب الثاني اتفاقية حظر التمييز في العمالة و المهن رقم 111 لعام 1958

المبحث الثاني اتفاقية استخدام النساء في العمل تحت سطح الأرض في المناجم رقم

12 لعام 1935

المطلب الأول تطور اهتمام منظمة العمل الدولية بقضية استخدام النساء في العمل تحت سطح

الأرض في المناجم 12

المطلب الثاني رؤية تأسيسية لاتفاقية استخدام النساء تحت سطح الأرض في المناجم 13

.....

مبدأ حظر تشغيل المرأة تحت سطح الأرض والاستثناءات الواردة عليه 13

المبحث الثالث اتفاقية تشغيل النساء في الصناعة ليلا(مراجعة) رقم 89 لعام 1948

المطلب الأول تطور اهتمام المنظمة العمل الدولية بقضية تشغيل النساء ليلا 15

المطلب الثاني قراءة تحليلية في اتفاقية تشغيل النساء في الصناعة ليلا 18

الفرع الأول مبدأ منع العمل الليلي للنساء (حظر عمل المرأة ليلا) 18

الفرع الثاني الاستثناءات الواردة على مبدأ المنع 19

المبحث الرابع اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة) 103 لعام 23 1952

المطلب الأول إجازة الحمل والوضع 23

الفرع الأول مدة الإجازة

24

أولاً: المدة العادية 24.....	
ثانياً: المدة الغير العادية 25	
المرض الناجم عن الحمل 25	
المرض الناجم عن الوضع 26	
الفرع الثاني أجر العاملة خلال مدة الإجازة 28	
المطلب الثاني حظر إنهاء خدمة العاملة أثناء الحمل وأثناء إجازتها بسبب الحمل والوضع .. 29	
المطلب الثالث إرضاع الطفل 30	
الفصل الثاني الحماية القانونية للمرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري 33	
المبحث الأول المرأة ومبدأ المساواة في العمل 34	
المطلب الأول مبدأ المساواة داخل مقر العمل 34	
الفرع الأول التشغيل أو الدخول للعمل 34	
الفرع الثاني الأجر 37	
الفرع الثالث الترقية 40	
المطلب الثاني مبدأ المساواة خارج مكان العمل 42.....	
الفرع الأول التكوين المهني للعاملة 42	
الفرع الثاني التمثيل النقابي 44	
المبحث الثاني القواعد الحمائية للمرأة في العمل 47	
المطلب الأول حظر تشغيل المرأة في أعمال معينة 47	
الفرع الأول الأعمال الخطيرة 47	
الفرع الثاني الأعمال التي تفوق الجهد (الأعمال المضنية) 53	
المطلب الثاني تنظيم العمل الليلي 55	

- الفرع الأول مبدأ منع تشغيل المرأة ليلا 55
- الفرع الثاني الاستثناءات الواردة على مبدأ المنع 57
- المبحث الثالث نظام حماية الأم في العمل 60
- المطلب الأول الامتيازات الناتجة عن الأمومة 60
- الفرع الأول الحق في الراحة 60
- مدة الراحة (عطلة الأمومة) 61..

1/المدة العادية 61

2/المدة غير العادية 61.

أ/المرض الناجم عن الحمل 62

ب/المرض الناجم عن الوضع 62.

الفرع الثاني منع الاستخدام 64

المطلب الثاني الضمانات المهنية 67

الفرع الأول حماية الشغل 67

أولاً: تعليق علاقة العمل بسبب عطلة الأمومة 68

ثانياً: تحديد حق الفسخ الانفرادي لعقد العمل بسبب الأمومة 70

الفرع الثاني التسهيلات الممنوحة للمرأة الحامل 72

أولاً: النقل المؤقت 72

ثانياً: العمل بالتوقيت الجزئي 74

الفرع الثالث التسهيلات الممنوحة للمرأة بعد فترة الأمومة 75

أولاً: الرضاعة. 75

ثانياً: العطلة الأبوية و الإحالة على الاستيداع .. 77

ثالثاً: التقاعد 81

1 شرط قضاء مدة معينة في الخدمة . 81

2-شروط بلوغ سن معينة ..83

الخاتمة 86

الملاحق 89.

قائمة المراجع 139

الفهرسة

أولاً: الرضاعة 75

ثانياً: العطلة الأبوية و الإحالة على الاستيداع .. 77

ثالثاً: التقاعد 81

1 شرط قضاء مدة معينة في الخدمة . 81

2-شروط بلوغ سن معينة ..83

الخاتمة 86

الملاحق 89.

قائمة المراجع 139

الفهرسة