



كلية الحقوق والعلوم السياسية
جامعة عبد الحميد بن باديس
مستغانم

أطروحة

للحصول على شهادة الدكتوراه الطور الثالث في الحقوق تخصص القانون الاجتماعي والمؤسسة

الضمانات المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري والمقارن

بن عزوز بن صابر

سي فضيل زهية

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة مستغانم	أستاذ	مزيان محمدالامين
مقرر	جامعة مستغانم	أستاذ	بن عزوز بن صابر
مناقشا	جامعة مستغانم	أستاذة محاضرة أ	ماموني فاطمة الزهراء
مناقشا	جامعة مستغانم	أستاذ محاضراً	بن سالم كمال
مناقشا	جامعة تيارت	أستاذ	بوسماحة شيخ
مناقشا	جامعة سعيدة	أستاذ محاضراً	بوكلي شكيب حسن

السنة الجامعية: 2017-2018

الإهداء

إلى والدي العزيزين أطال الله في عمريهما

إلى زوجي ورفيق دربي منير الذي كان نورا أهتدي به في ظلمات الحياة

إلى إخوتي وأخواتي

إلى العائلة الكريمة من صغيرها إلى كبيرها : عائلة حواش

إلى

إلى كل الأقارب والأصدقاء و الزملاء

أهدي هذا العمل.

التشكرات

الحمد و الشكر لله تعالى أن وفقني لإتمام هذا العمل المتواضع
أتقدم بخالص الشكر والامتنان إلى الأستاذ البروفيسور بن عزوز بن صابر لقبوله
الإشراف على هذه الرسالة
وأود أن أعرب عن شكري الخالص لأعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم علي بقبول
مناقشة رسالتي
كما أتقدم بالشكر الجزيل والامتنان إلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز
هذا العمل.

قائمة المختصرات

أولاً: باللغة العربية

ج: جزء

ج ر: الجريدة الرسمية

ص: صفحة

ص ص: من الصفحة إلى الصفحة

ط: طبعة

غ اج: الغرفة الاجتماعية

ق م ع: قرار المحكمة العليا

م م ع: مجلة المحكمة العليا

ثانياً: باللغة الفرنسية

Art: Article

CE: Conseil d'état

CEE : Communauté Economique Européenne

CEDAW: Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

CENEAP: Centre national d'études et d'analyses pour la population

CJCE: Cour de Justice des Communautés Européennes

CNES: Conseil national économique et social

IRES: Institut de recherches économiques et sociales

JORF: Journal officiel de la république française

JOUE: Journal officiel de l'union européenne

LGDJ: Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence

Loc. cit: Loco citato, article précité

N°: Numéro

OIT : Organisation international du travail

Op. cit: Opere citate, ouvrage précité

OPU: Office des publications universitaires

OPUE: Office des publications de l'union européenne

P: Page

P P: de la page à la page

UVMAF: Université Médicale Virtuelle Francophone

تحتل المرأة مكانة متميزة في أي مجتمع حيث أنها تمثل نصف هذا المجتمع وذلك بالنظر للدور الذي تضطلع به في عدة مجالات من خلال دورها كأم ومربية، إلى جانب دورها في ترقية مجتمعها وتطويره من خلال دخولها عالم الشغل، ويتميز العصر الحديث بدخول عدد كبير من النساء إلى سوق العمل في مختلف مجالاته وفي جميع الاختصاصات منافسة بذلك الرجل، حتى أصبح عملها بمثابة سمة تتصف بها المجتمعات المعاصرة والمتطورة. وإذا ما بحثنا في الأسباب والعوامل التي تؤدي بالمرأة للعمل، نجد أن معظمها يتمثل في أسباب اقتصادية من الفقر والدخل غير الكافي لرب الأسرة أو بطالة هذا الأخير، الأمر الذي يستوجب التعاون مع الزوج لتوفير حياة كريمة للأسرة بأكملها. وإذا كان الالتحاق بالعمل حقا مكرسا ومعترفا به للجميع فإنه في كثير من الأحيان تلجأ المرأة إليه بحكم الواقع الذي يحتم عليها ذلك، وهو ما يفسر حركة النساء داخل سوق العمل بحثا عن العمل المأجور¹. وبالإضافة إلى الأسباب الاقتصادية هناك دوافع ذاتية أو شخصية دفعت بالمرأة إلى العمل كرهبتها في تحقيق ذاتها وإثبات كفاءتها وقدراتها وتوفير استقلالها المالي، إلى جانب رغبته في تكملة مشوارها التعليمي والدراسي.

تكتسي مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي أهمية بالغة، حيث تعتبر أحد أهم المعايير المعتمدة في قياس درجة تقدم المجتمعات وتطورها، وقد أكدت الدراسات بأن رفع نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة إلى مستويات مشاركة الذكور من شأنه أن يرفع إجمالي الناتج المحلي بنسب متفاوتة من دولة إلى أخرى²، وإذا كان التقدم الاقتصادي في الدولة يقاس بمعدلات نمو الدخل أو الإنتاج، فإن التقدم الاجتماعي فيها يقاس بما يتمتع به العمال من حقوق وحرية وأمن وحماية اجتماعية، بل إن العمل المضطلع به في ظروف لائقة وأجر لائق يساهم لا محالة في تحقيق الكفاءة الاقتصادية³، ومن هذا المنطلق كان من الضروري دراسة القواعد الكفيلة بحماية حقوق المرأة العاملة في قانون العمل وكذا قانون الضمان الاجتماعي .

تعرف المرأة العاملة بأنها: " المرأة التي تقوم بدور مزدوج داخل المنزل وخارجه، حيث تؤدي واجباتها المنزلية شأنها شأن المرأة الماكئة في البيت، كما تعمل خارج المنزل وتشارك في عمليات الإنتاج " ⁴، على العكس من ذلك عرف المشرع الجزائري العامل بصفة عامة بأنه كل شخص يؤدي عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم. من هنا يبرز الفرق في الأدوار بين العاملة والعامل، وعليه فإن إبرام المرأة لعقد العمل يوجب عليها الوفاء بالعديد من الالتزامات بموجب هذا العقد مثلها مثل باقي العمال، إضافة إلى الالتزامات والأعباء المختلفة التي تضطلع بها إلى جانب التزاماتها المهنية، ونقصد بها الأعباء الأسرية وتلك المتعلقة بالحمل والولادة وإرضاع المولود والتفرغ لتربيته، ما يوجب تمكينها من مواصلة عملها والقيام بالأعباء الأخرى المنوطة بها، وعلى هذا الأساس اهتمت التشريعات على

¹ BOUTALEB Kouider et BOUALALI Aïcha, L'activité féminine en Algérie : Réalités et perspectives, Colloque International sur: Marché du Travail et Genre dans les Pays du Maghreb : Spécificités, Points communs et synergies avec l'Europe, Rabat, Avril 2003.

² صندوق النقد الدولي، المرأة والعمل والاقتصاد: مكاسب الاقتصاد الكلي من المساواة بين الجنسين، سبتمبر 2013، على الموقع الإلكتروني: www.imf.org، تاريخ الاطلاع: 2016/07/20.

³ مجلة منظمة العمل الدولية، « دور الشركاء الاجتماعيين في تعزيز وتحقيق العمل اللائق»، العددان 45 و46، جنيف، مايو 2003، ص24-27.

⁴ مكاء ليلي وإبراهيم الذهبي، عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 11، جوان 2015، ص 182.

اختلاف مستوياتها، الدولية والإقليمية والوطنية بحقوق العمال من خلال تعزيز وتحقيق العمل اللائق لاسيما إذا تعلق الأمر بالفئات التي ترى أنها بحاجة إلى حماية خاصة، وتصنف المرأة من ضمن هذه الفئات بالنظر إلى طبيعتها الفسيولوجية وخصوصية دورها كأم والمسؤوليات العائلية الملقاة على عاتقها كأمراة وهو ما يعبر عنه بالدور المزدوج بين الأسرة والعمل.

جاءت الانطلاقة الحقيقية في مجال إقرار معايير دولية بشأن حقوق المرأة في العمل مرافقة لنشأة منظمة العمل الدولية التي أصدرت العديد من الاتفاقيات المتضمنة للمعايير الدولية بشأن حقوق المرأة في العمل، كما لم يغيب الاهتمام بإقرار معايير خاصة بحقوق المرأة العاملة عن منظمة العمل العربية، فكرست في العديد من الاتفاقيات معايير عربية مطابقة للمعايير الدولية بهذا الشأن، وراعت في نفس الوقت خصوصية الواقع الاجتماعي والاقتصادي العربي، ساعية إلى تحقيق التقارب والتماثل بين تشريعات العمل العربية. وفي نفس السياق، حظيت المرأة العاملة باهتمام المشرع الوطني والتشريعات المقارنة، فتضمنت تشريعات العمل لمختلف الدول أحكاما منظمة لهذه الحقوق، يفترض فيها السعي للاقتراب من المعايير الدولية ومراعاتها في الوقت ذاته لخصوصيات واقعها الوطني.

بالرجوع إلى مختلف النصوص القانونية الخاصة بالمرأة العاملة ، نجدتها تتعلق بالمساواة ومكافحة التمييز بين الجنسين في العمل والاعتراف بحق المرأة في العمل بما يتضمنه ذلك من حقوق وامتيازات بداية من الترشح إلى العمل وتولي المناصب إلى التمتع بالحقوق الناتجة عن إبرام عقد العمل من الحق في الأجر والترقية المهنية والحماية أثناء العمل وغيرها من الحقوق والاحتياجات المكرسة لجميع فئات العمال، بالإضافة إلى ما تحتاجه المرأة العاملة من حماية تتلاءم مع خصوصيتها من قواعد حماية الأمومة، إلى جانب تكريس حماية أخرى تتعلق بشروط وظروف العمل من خلال الحسم في مسألة العمل الليلي والأعمال الخطيرة وغيرها من المعايير التي تصل بنا إلى تحقيق العمل اللائق ودون الانتقاص من دورها أو وضع عراقيل من شأنها المساس بمبدأ المساواة المهنية وإحداث التمييز بين الجنسين، وصولا إلى القواعد التي تحكم النهاية الطبيعية للحياة المهنية للمرأة المتمثلة في التقاعد. ومن المؤكد أن إثارة قضية مساواة المرأة بالرجل في العمل لا تقف عند أمر معين بل تمتد لأمر شتى، فتشغيل النساء تحت سطح الأرض في المناجم وغيرها من الأعمال القاسية تعد من القضايا المثيرة للجدل، حيث أن هناك من يرى حظر تشغيل النساء في مثل هذه الأعمال وينادي بحظر دولي لها، بينما يذهب فريق من المهتمين بشؤون المرأة العاملة إلى أن هذا الحظر ينطوي على قدر من التمييز ضد المرأة وأنه من دواعي أعمال مبدأ المساواة ألا يطبق هذا الحظر ويترك الأمر للنساء يتعاملن معه بالخيار دون إجبار¹، وينطبق نفس الأمر على تشغيل النساء ليلا لاعتبارات تتعلق بطبيعة المرأة.

على المستوى الوطني، شهدت الجزائر منذ سنوات التسعينيات تغييرات وإصلاحات عديدة في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، كان من نتائج هذه الإصلاحات تعزيز مكانة المرأة ودورها في المجتمع من خلال إتاحة فرص أكبر للتعليم مكنتها من الوصول إلى أرقى المراكز والمستويات التعليمية، الأمر الذي عزز فرص التحاقها بعالم الشغل والمشاركة في مختلف المجالات الاقتصادية، غير أنه في الوقت ذاته كان للإصلاحات الاقتصادية أثر كبير على الحماية

¹ عبد العال الديربي، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، الطبعة الأولى 2013، ص 16.

المقررة للعامة ولجميع العمال بصفة عامة، ذلك أن الجزائر انتقلت من النظام الموجه القائم على تدخل الدولة المطلق في تنظيم علاقات العمل إلى نظام اقتصاد السوق الذي انسحبت بموجبه من تنظيم العلاقة وبالتالي تخليها عن حماية الطرف الضعيف المتمثل في العمال، الأمر الذي ينعكس بالضرورة على المرأة العاملة. وتكريسا لهذا التوجه الاقتصادي الجديد صدر القانون رقم 11/90 المتضمن علاقات العمل، والملاحظ على أحكام هذا الأخير أنها وردت عامة اقتصر على وضع الأسس والقواعد المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي تماشيا مع النظام الجديد، تاركة تحديد وتفصيل المسائل الجزئية لأطراف العلاقة من هيئات مستخدمة وعمال عن طريق الممثلين النقابيين، وذلك من خلال التفاوض الجماعي الذي تنبثق عنه الاتفاقيات الجماعية للعمل التي تعتبر أهم مصدر مهني لعلاقات العمل الفردية والجماعية، ذلك أنها تكمل النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل.

على ضوء ما تقدم تتضح أهمية الدراسة التي تكمن في التعرف وإلقاء الضوء على أهم مظاهر الحماية المقررة لفائدة المرأة العاملة، على اعتبار أن خروج المرأة للعمل أصبح يشكل ظاهرة اجتماعية تحتاج إلى دراسات معمقة خاصة بالنظر إلى تعدد الأدوار التي تقوم بها، وعلى هذا الأساس حاولنا البحث عن مختلف الضمانات المقررة للعامة في تشريعات العمل الجزائرية المتعاقبة، من خلال دراسة وتحليل النصوص القانونية الملغاة الصادرة في ظل نظام الاقتصاد الموجه، انتقلا إلى أحكام القانون رقم 11/90 المتضمن علاقات العمل والنصوص التنظيمية له وصولا إلى ما ورد بموجب المشروع التمهيدي لقانون العمل الجزائري، مدعين بحثنا بأحكام بعض التشريعات المقارنة، ومن هنا فإن الإشكال الذي يطرح: ما هي الضمانات التي كرستها النصوص القانونية للمرأة العاملة، وما مدى فعاليتها على أرض الواقع؟

للإجابة على هذا الإشكال ارتأينا أن نمهد لدراستنا من خلال فصل تمهيدي يتضمن التطور التاريخي لعمل المرأة، نتعرض من خلاله إلى عمل المرأة في العصور والحضارات القديمة، ثم عمل المرأة عند العرب قبل الإسلام وبعده من خلال التعرض لحقوق المرأة العاملة في الإسلام على اعتبار أن الشريعة الإسلامية مصدر من مصادر القانون وبالتالي مصدر لحقوق العاملة، لننتقل بعد ذلك إلى عمل المرأة عند الغرب مع ذكر العوامل التي أدت بالمرأة الغربية بالخروج إلى العمل. ثم قسمنا صلب دراستنا إلى بابين، نتطرق في الباب الأول إلى حق المرأة في العمل والمساواة المهنية بين الجنسين، حيث نخصص الفصل الأول منه إلى الإطار التشريعي لمبدأ المساواة المهنية بين الجنسين وحق المرأة في العمل سواء على المستوى الدولي من خلال دراسة الاتفاقيات الدولية الصادرة بهذا الشأن خاصة تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية باعتبارها الناشطة في هذا المجال، أو على المستوى الإقليمي من خلال اتفاقيات منظمة العمل العربية وكذا المعاهدات والمواثيق الصادرة بهذا الشأن على المستوى الأوروبي، ثم تحديد الإطار القانوني للمبدأ على المستوى الداخلي من خلال التعرض لأحكام القانون الجزائري في هذا الإطار على غرار التشريعات العمالية المقارنة. ونتطرق في الفصل الثاني إلى تطبيق مبدأ المساواة في العمل بين المرأة والرجل سواء كان ذلك في مرحلة التشغيل أي قبل إبرام عقد العمل من خلال المساواة في التأهيل للعمل وتكافؤ فرص التشغيل، ثم ننتقل لدراسة مبدأ المساواة بين الجنسين بعد إبرام عقد العمل وذلك من خلال المساواة في الحقوق الفردية والجماعية للعمل.

أما الباب الثاني من هذه الدراسة فجاء مكرسا لمظاهر الحماية القانونية للمرأة في مجال التشغيل، وقد تم تقسيمه بدوره إلى فصلين، نتناول في الفصل الأول تنظيم عمل المرأة أثناء سريان علاقة

العمل وذلك بالتطرق لقواعد احترام السلامة البدنية والمعنوية للعاملة والحسم في مسألة تشغيل المرأة في الأعمال الشاقة والخطيرة، وكذا الأعمال الماسة بكرامتها وسلامتها المعنوية، ثم نتطرق لتنظيم القانوني لأوقات العمل والراحة وتنظيم العمل الليلي ومعرفة موقف التشريعات على اختلافها منه. وننتقل في الفصل الثاني إلى تنظيم عمل المرأة أثناء تعليق وانتهاء علاقة العمل، لتقتصر الدراسة على حالة من حالات تعليق علاقة العمل وهي التعليق في إطار حماية الأمومة، وحالة من حالات انتهاء العلاقة ويتعلق الأمر بالقواعد الخاصة بتقاعد المرأة العاملة. ثم ننهي هذا البحث بخاتمة تتضمن النتائج التي توصلت إليها الدراسة، بالإضافة إلى جملة من الاقتراحات والتوصيات التي نأمل أن تجد اهتماما عن طريق تنفيذها وتطبيقها.

لقد اعتمدت الدراسة على منهجية علمية وفق أسس وأساليب البحث العلمي المتبعة لإعداد الدراسات الأكاديمية، وقد تطلبت منا طبيعة الموضوع إتباع العديد من المناهج، كان أولها أن اعتمدنا المنهج التاريخي لمعرفة التطور التاريخي لعمل المرأة، ثم اعتمدنا المنهج التحليلي عن طريق تحليل النصوص القانونية المتعلقة بموضوع الدراسة والآراء الفقهية تحليلا دقيقا لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج عن الموضوع محل الدراسة، وأخيرا اعتمدنا المنهج المقارن من خلال التطرق إلى أحكام تشغيل المرأة العاملة في التشريعات المقارنة منها التشريعات العربية كالقانون المصري والمغربي، إضافة إلى القانون الفرنسي الذي كان صاحب السبق في هذا المجال، إلى جانب التطرق للأحكام التي جاء بها المشرع من خلال المشروع التمهيدي لقانون العمل الجديد ومقارنتها بالنصوص المعمول بها حاليا.

أثارت المرأة ووضعيتها في المجتمع جدلاً كبيراً منذ أقدم العصور، لتبقى إلى حد الساعة موضع اهتمام رجال الدين والاجتماع والاقتصاد والسياسة وحتى رجال القانون، وقد اختلفت نظرة المجتمعات للمرأة باختلاف الأمم والأقاليم عبر العصور، فمن المجتمعات من احترمتها واعترفت بحقوقها ولم يبخسها هذه الحقوق، ومنها من احتقرها وصغّر من شأنها، لتعيش محرومة من أدنى حقوقها ويقتصر دورها على الإنجاب وتربية الأولاد والعمل بالمنزل.

لقد مارست المرأة العمل منذ فجر التاريخ، وما زالت تعمل إلى اليوم إما داخل البيت أو خارجه أو تقوم بالعملين معاً، فهي منذ نشأتها كفتاة كانت تعمل في بيت والديها، أو كأمة تعمل في بيت زوجها، أو خارج البيت فقد كانت تمارس كثيراً من الأعمال الزراعية والاقتصادية الحرفية والمهنية. هذا التطور في المجتمعات البشرية منذ العصور الغابرة وما للمرأة من دور كبير في الحياة الاجتماعية والاقتصادية، يجعلنا نتساءل عن ماهية الأعمال التي أقيمت على عاتقها وأجبرتها بموجب أعرافها وقوانينها على القيام بها، فهل تعني هذه الأعمال بالنسبة للمرأة الأمومة وتربية الأطفال وخدمة الزوج والسهر على راحته، أم أنها تتعدى ذلك من خلال سعيها للتقدم والرفق والنهوض بالمجتمع إلى جانب الرجل تشاركه في أعماله وتساهم معه مساهمة فعالة في بناء الأسرة والمجتمع .

تنتقل الإجابة عن هذا التساؤل من مدى تطور المرأة وتقدمها في شتى المجالات والتعرض إلى ماضيها ومكانتها ودورها عبر العصور، والتعرف على واقع المساواة بينها وبين الرجل في الأمم السابقة، فمفهوم هذا الأخير تطور تبعاً لتطور الوعي الإنساني عبر الزمان، ومن هنا ارتأينا أن نتطرق باختصار من خلال هذا الفصل التمهيدي إلى تاريخ عمل المرأة، معتمدين على نموذجين مختلفين، يتمثلان في نظرة المجتمعات العربية والإسلامية لعمل المرأة، والمجتمعات الغربية بما فيها المجتمعات الأوروبية، إلى جانب الحضارات والمجتمعات القديمة، فخصصنا المبحث الأول من هذا الفصل لتاريخ المرأة في الحضارات القديمة ثم عند العرب، ونتعرض في المبحث الثاني إلى وضع المرأة العاملة في المجتمعات الغربية والأوروبية على وجه الخصوص.

المبحث الأول: مكانة المرأة في الحضارات القديمة والعربية

مر وضع المرأة بصفة عامة عبر التاريخ بمراحل من التمييز، مما أدى لخضوع هذه الأخيرة لقيود على حقوقها وحرّياتها، غير أنه مع مجيء الإسلام اختلفت نظرة العرب للمرأة، حيث كفل لها حقوقاً لم يكن معترفاً بها في ظل الجاهلية.

قبل التعرض لكيفية تكريم الإسلام للمرأة ومنحها حقوقها كاملة بما فيها حقها في العمل، يجب الوقوف على مكانتها ووضعها قبل الإسلام في الحضارات الغابرة وأيام الجاهلية.

المطلب الأول: المرأة في الحضارات القديمة

لبيان مكانة ودور المرأة في الحضارات القديمة ارتأينا التعرض من خلال هذا الفرع إلى وضع المرأة عند أهم وأرقى تلك الحضارات والمتمثلة في الحضارة الفرعونية، والحضارتين الهندوسية والصينية، ثم الحضارتين اليونانية والرومانية.

الفرع الأول: المرأة في الحضارة الفرعونية

تميزت الحضارة الفرعونية القديمة بتكريمها للمرأة وتخويلها الحقوق الشرعية القريبة من حقوق الرجل، إذا ما قارناها بالحضارات السائدة آنذاك، وانطلقت هذه النظرة صوب المرأة في مصر الفرعونية من فكرة القانون الطبيعي التي أخذ بها المصريون القدماء، والقانون الطبيعي هو قانون المساواة، لأن الطبيعة تعامل الجميع على قدم المساواة ولا تفرق بين الذكر والأنثى¹، فكان لها الحق في الميراث وفي مزاولة الأعمال خارج البيت، وعملت في الحقول وفي السفن، كما مارست التجارة في الأسواق، وكانت من يتولى أمر أسرتها في غياب زوجها، كما شاركت في الحياة العامة وكانت تحضر مجالس الحكم، بل وتتولى الحكم، وهذا ما يظهر من خلال الرسومات المنحوتة في تلك الحضارة². وقد تمتعت المرأة المصرية أو الفرعونية بحقوق اجتماعية واقتصادية وقانونية وسياسية مساوية لحقوق الرجل، حيث كان بإمكانها أن تدير ممتلكاتها الخاصة وتدير الممتلكات العامة، بل وأن تمسك بزمام الأمور في البلاد، وقد شغلت العديد من المهن والحرف، فكانت الفتاة منذ عهد الدولة القديمة تسلك مجال الطب والجراحة ومهنة المولدة بعد أن تتلقى مبادئ العلوم الطبية، وكذلك مهنة "المرضعة"، وكان للمرأة المصرية سلطة كبيرة على إدارة البيت والحقل واختيار الزوج، وأكدت الوثائق والبرديات المساواة التامة بين الرجل والمرأة في جميع الحقوق داخل وخارج البيت، بل وهناك نص في عهد رمسيس الثالث يؤكد حق المرأة في المساواة في الأجر عن نفس العمل، ولها حرية الحركة والسفر، كما يذكر التاريخ للفراعنة أنهم توجوا المرأة المصرية كملكة، ولا ينسى التاريخ الملكة "حتشبسوت" التي حكمت مصر لمدة تزيد عن الواحد والعشرين عاماً، وكانت شخصية فريدة من نوعها تميز عصرها بالرخاء والاستقرار، ومن أبرز إنجازاتها أنها أقامت مدرسة للنحاتين، وبذلك أنشأت أول ورشة فنية ملكية، كما أقامت معبد الدير البحري الذي يعد تحفة فنية معمارية رائعة³، ويرجع سبب هذا التقدم الفكري والعلمي للمرأة في الحضارة الفرعونية إلى أن التعليم في تلك الفترة لم يقتصر على الرجال فقط، بل اهتم المصريون بتعليم الفتيات الصغيرات، ولهذا لم يكن من الغريب أن يصبحن قاضيات وكاهنات وملكات⁴، وبهذا يكون قدماء المصريين من أسبق المجتمعات في منح المرأة مركزها الطبيعي في المجتمع، فكانت لها أهليتها الكاملة، تتعاقد باسمها، لها ذمتها المالية المستقلة، ما يدل على احترامهم للمرأة ومساواتها بالرجل.

الفرع الثاني: المرأة عند أهل الهند والصين

¹ محمد أحمد إسماعيل، المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري والمقارن: مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، دار النهضة العربية، 2000، ص 01.

² منال محمود المشني، حقوق المرأة بين المواثيق الدولية وأصالة التشريع الإسلامي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط 01، 2011، ص 35.

³ منال القاضي، حكاية سيده مصر القديمة، الهيئة العامة لقصور الثقافة، العدد الثاني، مصر، 2010، ص 65.

⁴ منال محمود المشني، المرجع السابق، ص 36.

على عكس المصريين القدامى، نظر أهل الهند للأنتى بنظرة تشاؤم واحتقار واعتبروها عارا على الأسرة بكاملها، ولم يكن للمرأة في شريعة " مانو " الحق في الاستقلال عن أبيها أو زوجها أو ولدها، ولم يكن لها الحق في الحياة بعد وفاة زوجها، بل يجب أن تموت يوم وفاته وأن تحرق معه وهي حية على موقد واحد، واستمرت هذه العادة حتى القرن السابع عشر حيث أبطلت من رجال الدين الهنود، كما كانت تقدم قربانا للآلهة لترضى، أو تأمر بالمطر والرزق¹. أما عن دورها في المجتمع فتحدد هذه الشريعة مهام المرأة فنقول: " واجبات النساء هي أن يلدن ويربين أولادهن ويدرن منازلهن "².

أما في الصين، فيتشابه وضع المرأة بوضعها عند أهل الهند من حيث مكانتها الاجتماعية ودورها في المجتمع، وقد اعتبرت في الشريعة الصينية مخلوقا خصص لخدمة الرجل، مما يجعله يتصرف بها كما يشاء، فأصبحت تباع في الأسواق للعمل أو تحجز لسداد الديون، واستخدمت كدمية يتسلى بها الرجال، كما جردت من كل الحقوق بما فيها الحقوق المالية من ميراث وممارسة الأعمال التجارية وحتى حقها في الحياة، فعاشت المرأة في الصين قديما دون أن تتمتع بأي مكانة أو دور، بل كانت تابعة وخاضعة لسلطة الرجل بوصفها سلعة تباع وتشتري، مجردة من أي حق يذكر³.

الفرع الثالث: المرأة عند اليونان والرومان

بعد التطرق لمكانة المرأة عند المصريين القدامى وعند أهل الصين والهند، ارتأينا أن نعرض على دور المرأة في أهم الحضارات اللاتينية المتمثلة في الحضارة اليونانية والرومانية.

أولا: مكانة المرأة عند اليونانيين

لم تكن المرأة عند اليونان بأحسن حال من مثيلاتها في العصور القديمة، فكانت المرأة في أوائل الحضارة اليونانية مغلقة على نفسها محصنة لا تغادر البيت، تقوم فيه بكل ما يحتاج إليه من رعاية، وكانت محرومة من الثقافة لا تسهم في الحياة العامة، وبلغت درجة من الاحتقار حتى سميت رجسا من عمل الشيطان، وعاشت مسلوبة الحرية في كل ما يتعلق بحقوقها المدنية، لا تملك لنفسها أمرا ولا نهيا ولا يزيد وضعها عن كونها سلعة، لتبقى بذلك خاضعة للرجل في كل التصرفات المدنية من زواج وإدارة أموال وغير ذلك من تصرفات قانونية⁴.

غير أنه إذا ما نظرنا إلى النظام السياسي والاقتصادي المطبق آنذاك في اليونان، والمعتمد أساسا على عامل التفرقة والتمييز الطبقي، حيث قسم المجتمع اليوناني إلى فئات، واختلف وضع النساء من فئة نسوية إلى أخرى، يمكن حصر هذه الفئات في مجموعتين تتمثلان في المجموعة الارستقراطية والمجموعة الشعبية⁵.

¹ مصطفى السباعي، المرأة بين الفقه والقانون، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة، الإسكندرية، ط 04، 2010، ص 15.

² عبد الرب نواب الدين، عمل المرأة وموقف الإسلام منه، دار الشهاب، باتنة، الجزائر، 1988، ص 32.

³ تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 18.

⁴ مصطفى السباعي، المرجع السابق، ص 11.

⁵ زعرور سليمة، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل، مذكرة ماجستير في القانون فرع المؤسسات، جامعة الجزائر، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، السنة الجامعية 1990-1991، ص 6.

1- المجموعة الارستقراطية:

تمتعت نساء الفئة الارستقراطية بالتقدير من طرف الرجال، وكانت تلقى عليها عبارات الإطراء والتبجيل، غير أنها كانت في الواقع كالدمية التي توضع من أجل التزيين والمتعة، محرومة من أي نشاط اجتماعي أو اقتصادي أو سياسي يرفع من قيمتها أو يخلق لديها شعورا بأنها عنصر فعال في المجتمع .

2- المجموعة الشعبية:

صعوبة ومرارة حياة هذه الطبقة من النساء، جعلتهن يعملن داخل البيت وخارجه لكسب لقمة العيش، ومن قبيل الأعمال التي مارسنها الغزل والنسيج وبيع الخضر في الأسواق، وحتى الأعمال الصعبة ذات المسالك الخطيرة، حيث لم يفرق النظام اليوناني بين الأعمال الخاصة بالرجال ولا تلك اللائقة بالنساء، وبالتالي لم يكن هناك ما يمنع المرأة من القيام بما هو فوق طاقتها وفي أماكن غير آمنة.

ثانيا: مكانة المرأة عند الرومان

اعتبر الرومان الأنثى كأننا منحطا بطبيعته، ولم تتمتع بالحقوق المقررة للرجال¹، فلم يكن للمرأة أي أهلية قانونية أو مالية، فإن اكتسبت مالا لا يحق لها تملكه، بل يضاف إلى أموال رب الأسرة، ويرجع خضوع المرأة لرب الأسرة عندهم إلى اتهامهم لها بأنها ذات خفة في العقل وبأنها متأججة العاطفة².

لقد تشابهت الشرائع الرومانية نوعا ما مع الشرائع اليونانية، ذلك أن القانون المدني الروماني أقر حماية لفئة معينة من النساء وهي الفئة الأرستقراطية، حيث أنه إلى جانب الحياة الثرية التي كنّ يتمتعن بها، كان لهن الحق في مزاوله النشاطات التجارية وإبرام الصفقات المتعددة بهدف استثمار أموالهن والتطلع إلى الازدهار الاقتصادي، أما الفئة الثانية وهي فئة الفقراء والكادحين فقد ظلت بمنأى عن كل مظاهر الاهتمام والرعاية، وظلت مهمشة في كل المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية³. بذلك يتضح أن التشريعات اليونانية والرومانية لم تعترف بأي حقوق للمرأة إلا في حدود ضيقة جدا نظرا للتمييز الطبقي القائم آنذاك، وكانت تعتبرها مخلوقا أقل قيمة إنسانية من الرجل، ليقصر دورها بذلك على تدبير شؤون المنزل والأمومة والحضانة⁴.

يبدو من خلال ما سبق بيانه أن الشرائع القديمة لم تقر بمبدأ المساواة حتى بالنسبة للنساء فيما بينهن، رغم أنهن من نفس الجنس، حيث لاحظنا التفرقة الطبقيّة بينهن، فكيف لها أن تقر بالمساواة بين المرأة والرجل اللذان يعتبران من جنسين مختلفين !

المطلب الثاني: عمل المرأة عند العرب

¹ محمد الغزالي، قضايا المرأة بين التقاليد الراكدة والوافدة، دار الشروق، القاهرة، ط 07، 2002، ص 65.

² منال محمود المشني، المرجع السابق، ص 30.

³ زعرور سليمان، المرجع السابق، ص 09.

⁴ مولاي ملياني البغدادي، حقوق المرأة في الشريعة الإسلامية، قصر الكتاب، الجزائر 1997، ص 52.

عند الحديث عن وضع المرأة ومكانتها عند العرب، يجدر بنا التفرقة بين مرحلتين، تتمثل الأولى في الفترة السابقة لظهور الإسلام وهي مرحلة الجاهلية، ثم تأتي مرحلة مجيء الإسلام بتعاليمه وأحكامه التي لا تخلو من تفصيل وعمق ودقة في الطرح والمعالجة لشتى المسائل في شتى المجالات.

الفرع الأول: عمل المرأة في الجاهلية

كان العرب أيام الجاهلية ينظرون إلى المرأة على أنها بخسة حرموها من الميراث، وأدخلوها في الأسواق كسلعة من السلع¹، وكانوا يمجدون الذكر ويفضلونه عن الأنثى، فاعتبروه عنوان الرجولة والشهامة والنخوة، وكانوا يتشاءمون من ولادة الأنثى، حتى كانت بعض قبائلهم تئدها خشية العار، غير أن هذه العادة لم تكن متفشية عند كل العرب وإنما كانت في بعض قبائلهم، ولما كان الرجل بتركيبه جسمه وفطرته أقوى من المرأة، منح نفسه حق سن الأحكام ورفع نفسه عنها وحرمها ميراثها وقايضها بديونه، وغير ذلك من سنن الجاهلية التي كانت توحى إليهم أن المرأة دون الرجل في الحقوق لأنها خلقت دونه في القوة، ولم يكن أمامها بالطبع إلا الاستسلام للأمر².

يتضح أنه لم يكن للمرأة في الجاهلية أي مكانة أو منزلة، فكانت تمثل بالنسبة لهم سوء الحظ، يخشون من وجودها الحاجة والعوز والفقر، لهذا نظر إليها عرب الجاهلية بنظرة الحقد والكراهية والعار والمهانة التي تلحق بهم بولادتها، غير أنه وفي فترة معينة من تلك الحقبة، كانت المرأة تعزز عن مثيلاتها في العالم كله، بحماية الرجل لها ودفاعه عن شرفها والثأر لامتهان كرامتها³، وقد تمتعت ببعض الحرية التي خولتها المساهمة في أوجه النشاط الفكري والعقلي والأدبي والشعري، كما ساهمت في النشاطات الحربية والعسكرية التي جسدت مدى شجاعتها في الحروب والمعارك القبلية والغزوات، من خلال تقديم الطعام والشراب، ومعالجة المصابين والجرحى⁴.

كانت حرفة أهل مكة أيام الجاهلية التجارة، وقد برعوا في هذه الحرفة ولم تقتصر على التجارة في الداخل بل تعدتها إلى الخارج، وإن برع الرجال في التجارة وفتحوا لها حدودا في الخارج، فقد شاركتهن النساء تلك الحرفة، فكانت أسماء بنت مخربة سيدة بني مخزوم عطارة، يأتيها العطر من اليمن، كما أن خير مثال عن عمل المرأة وإدارتها للأموال في تلك الحقبة الزمنية، أم المؤمنين السيدة خديجة بنت خويلد زوجة الرسول عليه الصلاة والسلام، التي شغلت نفسها بالنظر إلى مالها، وقررت أن تستثمره وتنميته بالعدل والحلال من خلال ممارسة التجارة التي دأبت قريش على امتنانها، وكانت مستقلة بتجارها وأموالها، ولعل هذه المهنة تناسب الرجال دون النساء، خاصة في ذلك العصر نظرا لخطورة السفر والترحال، لذا لم يكن في استطاعة السيدة خديجة رضي الله عنها

¹ بن زيان مليكة، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، مذكرة ماجستير في علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2003 - 2004، ص 40.

² جواد علي، المفصل في تاريخ العرب قبل الإسلام، جامعة بغداد، ج 05، ط 02، 1993، ص 485.

³ مصطفى السباعي، المرجع السابق، ص 18.

⁴ باسمه كيال، تطور المرأة عبر التاريخ، مؤسسة عز الدين للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1981، ص 54.

أن تخرج على رأس تجارتها ومالها، ولكنها كانت تستعين بالرجال لكي يعملوا في تجارتها فتأجرهم لهذا الغرض¹.

إلى جانب ما سلف ذكره، كانت النساء من عامة الناس أيام الجاهلية يقمن ببعض الأعمال، التي يمكن تلخيصها في الأعمال المنزلية والقيام بشؤون البيت، وكذا الأعمال الشاقة من رعي وغزل وغير ذلك².

ما يمكن قوله بصدد التطرق إلى مكانة المرأة في العصر الجاهلي، أنه لم يكن للقبائل الجاهلية قانون معين يسري على الجميع، ففي الوقت الذي برزت فيه بعض النساء وبلغن من الرقي وقوة الرأي مكانة عالية يبارزن بها الرجال، كانت أخريات لا يتمتعن بأبسط حقوقهن حتى الحق في الحياة، غير أنه إذا قارنا وضع المرأة عموماً عند العرب أيام الجاهلية، نجد أنهم قد احترموها أكثر من أي شعب من شعوب العصور الأخرى، فكانت أكثر حظاً مقارنة بباقي النساء في العصور الغابرة، حتى إذا جاء الإسلام زادها رقياً وسأوى بينها وبين الرجل في كثير من الحقوق والواجبات

الفرع الثاني: الشريعة الإسلامية مصدراً لحقوق المرأة العاملة

تحتل الشريعة الإسلامية مكانة بارزة بين مصادر التشريع بالنسبة لمختلف الدول الإسلامية والعربية، وترجع أهمية التطرق إلى حقوق المرأة العاملة في الإسلام لسببين اثنين، أولهما أن المرأة الجزائرية امرأة مسلمة ومن هذا المنطلق فإن عملها يتأثر بالمفهوم الإسلامي لعمل المرأة وموقف الشريعة الإسلامية منه، وثاني الأسباب هو محاولة منا لتحديد هذا الموقف، نظراً إلى أن البعض يرى أن الإسلام يرفض عمل المرأة جملة وتفصيلاً.

لقد جاءت الشريعة الإسلامية لتبين للناس أنهم متساوون في طبيعتهم البشرية، وما تقتضيه من كرامة وحقوق إنسانية، وأن التفاضل بينهم لا يعود إلى الجنس أو السلالة أو اللون أو الثراء، إنما يقوم على الفضائل الإنسانية والجهد والعمل، وهذا ما أكدته آيات كثيرة في القرآن الكريم وأحاديث السنة النبوية. وقد حرص الإسلام على حقوق الإنسان عامة، حين أقر المساواة بين البشر وأنه لا فضل لعربي على أعجمي إلا بالتقوى، كما حرص على حقوق المرأة خاصة، فحرّم وأدها وجعلها سبباً لكثرة الرزق والخير على أهلها، ومنحها العديد من الحقوق ابتداءً من الحق في الحياة إلى الحق في الحرية والمساواة والعدل، وكذا حقها في التعليم والعمل، فبظهور الإسلام وانتشار تعاليمه السامية، دخلت المرأة مرحلة جديدة بعيدة كل البعد عما سبقها، في هذه المرحلة، أصبحت المرأة مستقلة متمتعة بكل حقوقها الاجتماعية والاقتصادية والإنسانية، ولو تمعنا في آيات القرآن الكريم لشاهدنا أن الإسلام يساوي بين المرأة والرجل في الأعمال والنوايا والذنوب، فيحاسب المرأة مثلما يحاسب الرجل على الأعمال السيئة التي يرتكبها، كما يكرمها ويجازيها ويكافئها مثلما يكافئ الرجل على الأعمال الصالحة أو الطيبة التي يقوم بها، وهذا دليل واضح على أن الإسلام لا يفرق بين

¹ إبراهيم محمد حسن الجمل، أم المؤمنين خديجة بنت خويلد المثل الأعلى لنساء العالمين، دار الفضيلة، القاهرة، ص 59 - 60.

² تاج عطاء الله، المرجع السابق، ص 21.

المرأة والرجل في المهام والأعمال التي يقومان بها، وعندما ينظر الإسلام نظرة واحدة للمرأة والرجل فإنه في الوقت ذاته يسمح لهما بالمشاركة في عملية بناء المجتمع وتقويمه¹.

من هنا ظهر الدور الحقيقي للمرأة المسلمة في المجتمع منذ عرفت الإسلام، وظهرت الحاجة إلى توضيح طبيعة عمل المرأة في الإسلام، فمصطلح " عمل المرأة " في الشريعة الإسلامية أشمل وأوسع من أن يقتصر على العمل بمفهومه الحالي والذي يقصد به العمل المأجور فقط ، فالأمومة عمل وتربية الأولاد عمل وأعمال البيت عمل وغيرها من الأعباء التي تضطلع بها المرأة في حياتها، ومن هنا يتضح أن عمل المرأة غير المأجور يفوق من حيث الأهمية الاجتماعية عملها المأجور لما له من آثار إيجابية تعود على الفرد وعلى المجتمع بكامله²، ونظرا لهذه الأهمية فقد اعتبر الإسلام أن عمل المرأة في بيتها هو الأصل وأن العمل المأجور هو الفرع متى كان مشروعاً وكانت هناك حاجة اجتماعية ملحة تتطلب أن تعمل المرأة عملاً مأجوراً خارج بيتها، وستتناول فيما يلي موقف الإسلام هذا بشيء من التفصيل.

أولاً: مظاهر مساواة المرأة بالرجل في التشريع الإسلامي

إلى جانب اعترافه بحق المرأة في العمل، أقر لها الإسلام الحق في التعلم، وأباح لها التعليم بكل أنواعه ولم يقصره على العلم الشرعي، وجعل طلب العلم فريضة على كل مسلم ومسلمة، كما ساوى بين تربية وتعليم الذكور والإناث، بل جعل لتربية البنات والإحسان إليهن وتأديبهن وتعليمهن عتقا من النار، لقوله عليه الصلاة والسلام: " من كان له ثلاث بنات أو ثلاث أخوات أو بنتان أو أختان فأحسن صحبتهن واتقى الله فيهن فله الجنة " ³. ويذهب بعض الفقهاء الإسلامي إلى أبعد من ذلك، فيرى أن المرأة أشد حاجة إلى التعلم من الرجل، لأن الرجل إن فقد التعليم يمكن أن يلوذ بأي عمل يدوي أو زراعي، ولكن المرأة إذا فقدت التعليم فليس أمامها إلا الخدمة في البيوت أو الانحراف، ومن هنا لا بد للمرأة من أن تتعلم وأن تفتح الأبواب لمواهبها⁴.

الواقع أن الإسلام لا يفرق البتة بين الرجل والمرأة في العمل، بل نجده في كثير من الأحيان يحث الجميع رجالاً ونساء على العمل والكد والابتغاء من فضل الله، وساوى بينهما في كسب المال بالطرق المشروعة رغم اختلاف طبيعتهما، لقوله تعالى في سورة النساء: " ولا تتمنوا ما فضل الله به بعضكم على بعض للرجال نصيب مما اكتسبوا وللنساء نصيب مما اكتسبن وأسألوا الله من فضله إن الله كان بكل شيء عليماً " ، غير أن المساواة في الإسلام لا تعني التطابق، فهو يفرق بين هذين المفهومين، فنجد أن الشريعة الإسلامية قد حافظت على المفهوم الأول وهو المساواة بين الرجل والمرأة، إلا أنها تنظر إلى العلاقة بينهما على أنها علاقة تكملية أكثر منها تنافسية وأن لكل منهما دوراً في تنمية وتطوير المجتمع الإسلامي، فالإسلام يرى في اختلاف التطابق بين الرجل والمرأة اختلافاً طبيعياً يرجع لطبيعة المرأة والدور الذي كرمها به عن الرجل، ومن ثم فإن المجتمعات

¹ إحسان محمد الحسن، علم اجتماع المرأة : دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، دار وائل للنشر، ط 01، 2008، ص 211 - 212.

² صالح بن حمد العساف، مؤشرات حول المساهمة الاقتصادية للمرأة العاملة في قطاع التربية والتعليم في دول الخليج العربي، مطبعة العمال المركزية، بغداد 1986، ص 23.

³ منال محمود المشني، المرجع السابق، ص 50.

⁴ جمال البناء، المرأة المسلمة بين تحرير القرآن وتقييد الفقهاء، دار الفكر الإسلامي، القاهرة، ص 182.

الإسلامية تقبل هذا الاختلاف وتعتبره أمراً طبيعياً¹، فالإسلام لا يرى في المرأة ذكاء أقل من الرجل رغم اختلاف التكوين الجسدي، لكنه يرى أن اختلاف الوظائف الأساسية لكليهما يكفل للرجل أولوية العمل خارج البيت بما يقتضي ذلك من سعي وكد ومشقة². فالإسلام حين لم يساو بين المرأة والرجل في بعض الأمور فإن ذلك ليس ظلماً لأحدهما، بل لأن المساواة في غير محلها هي الظلم بعينه.

يتضح مما سبق أن المرأة في الإسلام لها حق العمل، ولها بالنتيجة الحق في الحصول على أجر مقابل هذا العمل، لكن الإسلام لم يبيح عمل المرأة خارج البيت بصفة مطلقة، ووضع ضوابط تحدد طبيعة العمل الذي يسمح للمرأة بأدائه وشروط الوسط أو المناخ الذي تمارس فيه عملها، هذا ما جعل الفقه الإسلامي ينقسم إلى عدة اتجاهات، فمنهم من ذهب إلى تحريم عمل المرأة خارج بيتها، ومنعه منعاً مطلقاً، واتخذوا لهم حججاً وذرائع منها³:

- عدم وجوب نفقة المرأة على نفسها أو غيرها، وهذا يرد عليه بأن المرأة قد تضطر بحكم الظروف إلى العمل فتنتفخ على نفسها وغيرها.
- حرمة الخلوة ومخالطة الرجال، وهذا الكلام لا يقبل على إطلاقه، فليس في كل مكان عمل خلوة.
- العمل خارج البيت يعرض المرأة للفتن، وكذلك قد تعرض غيرها للفتن، وهذا القول مردود بفعل أصحاب الرسول وإقراره على ذلك.

ذهب رأي آخر إلى إباحة عمل المرأة مطلقاً، فيقول أن العمل أمر يجب أن تمارسه المرأة فقيرة كانت أو غنية لأنه جزء لا يتجزأ من مكونات المواطن في العصر الحالي، بالإضافة إلى أن العمل يمكن المرأة من التعرف على عالم الرجال لا عن بعد أو من القراءة، ولكن عن قرب وبالممارسة والمعاشية، ويمكن أن تميز من بين المجموعات الشخص الذي يصلح لأن يكون زوجها، فإذا تزوجت المرأة، فإن العمل لا يصبح رهن إرادتها لوحدها، فقد أصبح لها شريك ولا بد أن يتفقا على هذه النقطة وليس هناك مشكلة في أن يظلا يعملان⁴.

بينما يذهب اتجاه آخر إلى إباحة عمل المرأة، غير أنه يربطه بشروط وتوفر المصلحة في خروجها للعمل وعدم تعارض هذا العمل مع مبادئ الشريعة الإسلامية⁵، ونرى أن هذه الضوابط والشروط التي أقرتها الشريعة الإسلامية، ليس الهدف منها إعاقة المرأة أو منعها من الخروج والسعي للعمل، بل وضعها رعاية وحماية لها. وفيما يلي سوف نتطرق إلى الضوابط التي وضعها الإسلام للمرأة العاملة، ثم نتعرض إلى الحماية التي أقرها لها في مجال العمل تماشياً مع طبيعتها وقدراتها.

¹ خولة مبارك حسن بني يونس، حقوق المرأة في الدستور الأردني وقانوني العمل والضمان الاجتماعي مقارنة بالفقه الإسلامي، مذكرة ماجستير في الفقه الإسلامي، كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، 2003 - 2004، ص 94.

² زكي علي السيد أبو غضة، عمل المرأة بين الأديان والقوانين ودعاة التحرر، دار الوفاء للطباعة والنشر، المنصورة، ط 01، 2007، ص 155.

³ محمود يوسف محمد الشوبكي، عمل المرأة في ضوء الشريعة الإسلامية، بحث مقدم لمؤتمر التشريع الإسلامي ومتطلبات الواقع، كلية الشريعة والقانون بالجامعة الإسلامية بغزة، 13 و 14 مارس 2006، ص 07-10.

⁴ جمال البناء، المرجع السابق، ص 182 - 183.

⁵ محمود يوسف محمد الشوبكي، المرجع السابق، ص 10.

ثانياً: حالات وشروط عمل المرأة في الإسلام

نتطرق إلى ضوابط عمل المرأة في الإسلام من خلال التعرض إلى حالات عمل المرأة ثم ننتقل إلى شروط عملها في الإسلام.

1- حالات عمل المرأة في الإسلام:

يؤمن الإسلام بضرورة مشاركة المرأة في تنمية المجتمع، ويجب أن تكون تلك المشاركة حقيقية وفعالة، ولا تكون مجرد مبرر لمغادرة البيت بدون سبب أو ضرورة، وقد وضع الفقهاء، ممن أباحوا عمل المرأة، مجموعة من الأعمال التي تضطر المرأة لممارستها، تتناسب مع طبيعتها وظروفها ولا تتعارض مع رعاية أطفالها وأن تكون سكناً لزوجها، وتبرر هذه الأعمال إما ضرورة شخصية أو اجتماعية:

أ/ عمل المرأة لضرورة شخصية:

قد تضطر المرأة للخروج من أجل العمل وذلك من أجل ضرورة شخصية قد تتعلق بها شخصياً أو بوضعها العائلي أو الاقتصادي وفي ما يلي بعض الأمثلة التي تعبر عن الضرورة الشخصية التي تبيح للمرأة الخروج للعمل.

- **عمل المرأة لإدارة أموالها:** أمّن الإسلام للمرأة حياتها الاقتصادية وذمتها المالية المستقلة، فقد تحصل على الأموال عن طريق الإرث أو المهر أو الهبة، فتضطر المرأة إلى إدارة أموالها للحفاظ عليها وتنميتها¹؛
- **عمل المرأة لإعالة نفسها أو غيرها:** الأصل في الإسلام أن نفقة المرأة غير المتزوجة تجب على أبيها أو وليها، أما إن تزوجت فتسقط النفقة عن الأب ليصبح من واجب زوجها الإنفاق عليها، لكن قد تضطر المرأة للعمل بهدف كسب المال للإنفاق على نفسها وعلى من تعيلهم، وذلك في حالة طلاقها أو موت زوجها دون وجود معيل لها، حيث يحق لها العمل في هذه الحالة لأن العمل هنا بالنسبة لها ضرورة حياة².

ب/ عمل المرأة لضرورة اجتماعية:

نظراً لدور المرأة الفعال في المجتمع أجاز لها الإسلام أن تخرج للعمل متى بررت ذلك ضرورة اجتماعية وكمثال عن ذلك ما يلي:

- **أعمال تختص بها النساء دون الرجال:** سمح الإسلام للمرأة بالعمل في المجالات التي يستحب أن تعمل فيها بدلاً من الرجل حتى يتم الحفاظ على النساء من أن يطلع عليهن الرجال أو

¹ زكي علي السيد أبو غضة، المرجع السابق، ص 147.

² منتصر سعيد حمودة، الحماية الدولية لحقوق المرأة: دراسة مقارنة بأحكام الشريعة الإسلامية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007، ص 172.

يختلطوا بهن، كوظيفة طبية أمراض النساء والتوليد، أو ممرضة تقدم الخدمات للمرضى من النساء، ويقول بعض الفقهاء أنه من الممكن أن يكون للنساء المؤمنات وجود شريف في ميدان الجهاد الإسلامي أساسه علاج الجرحى وإعداد الأدوية وتهيئة الطعام والشراب وكتابة بعض الرسائل والنهوض ببعض الأعمال الإدارية...¹؛

- **نبوغ المرأة في مجال يندر وجوده في النساء والرجال معا:** قد يمنح الله بعض النساء من المواهب العقلية المتمثلة في الذكاء النادر والقدرة الفائقة على الحفظ والاستيعاب والمقدرة الهائلة على التحليل والتنظيم ما لا يملكه الرجال، ويكون التفريط في استغلال هذه المواهب ضياع لمواهب يمكن أن يستفيد منها المجتمع، ففي هذه الحالة يجوز للمرأة أن تعمل متى كان العمل يحقق مصلحة كبيرة للمجتمع الإسلامي²؛
- **مهنة تعليم الأطفال والنساء:** لا خلاف حول ضرورة ممارسة المرأة لهذه المهنة العظيمة، ويجب على المرأة أن تعمل في مجال التدريس للفتيات في شتى مراحل التعليم من الحضانه إلى الجامعة، كونها أدرى من الرجل بطرق وأساليب كسب الأطفال والفتيات ودراسة نفسياتهم وملاحظة صحتهم البدنية والعقلية³، كما يجب أن تعمل المرأة في المرافق التي تتردد عليها النساء وتتعامل فيها.

كانت هذه بعض الحالات التي أجاز فيها الإسلام للمرأة الخروج للعمل، أو ما يعبر عنها بحالات الضرورة التي تبيح عمل النساء، ونرى أن هذه الحالات قد وردت على سبيل المثال، ولا يمكن حصرها نظرا لتطور المجتمعات والظروف مع مرور الزمن، حيث يجوز التوسع فيها عن طريق القياس عليها متى توافرت شروط القياس.

2- شروط عمل المرأة في الإسلام:

إذا ما اضطرت المرأة للخروج للعمل كما أشرنا سابقا، وضع الإسلام ضوابط وشروطا يهدف من خلالها إلى حمايتها وحماية الأسرة والمجتمع، تفاديا للعديد من المشكلات لاسيما ظاهرة التحرش الجنسي داخل أماكن العمل. ويمكن حصر هذه الشروط فيما يلي:

- **مشروعية العمل ومناسبته لطبيعة المرأة:** إن اختلاف البشر في المواهب العقلية والقوى الجسدية لهو حقيقة مؤكدة ثابتة راسخة لا خلاف فيها أو عليها، وتختلف طبيعة بنية المرأة الفسيولوجية والجسدية وتكوينها الخلقي عن تلك التي للرجل كونها أضعف نسبيا، ومن ثم كانت حكمة الإسلام بالغة في أن تصان المرأة عن مزاوله أعمال تتعارض مع طبيعتها وخصائصها البدنية والنفسية، كالأعمال البدنية الشاقة التي تتطلب جهدا بالغا يثقل كاهل المرأة، والأعمال التي تتطلب جهدا نفسيا مؤلما يرهق مشاعرها وينسبها أنوثتها وأمومتها⁴. أما عن مشروعية العمل فهذا شرط بديهي ومنطقي، لا يجوز ممارسته مادام حراما بالنسبة للنساء خاصة وللرجال والنساء عامة؛

¹ محمد الغزالي، المرجع السابق، ص 170.

² منتصر سعيد حمودة، المرجع السابق، ص 172.

³ زكي علي السيد أبو غضة، المرجع السابق، ص 152.

⁴ زكي علي السيد أبو غضة، المرجع السابق، ص 157-158.

- **عدم الاختلاط ومراعاة آداب العفة:** إذا كان الرسول عليه الصلاة والسلام قد نهانا عن الاختلاط في البيوت فإنه ومن باب أولى عدم اختلاط الرجال بالنساء في أماكن العمل، ومن ذلك فإنه من شروط خروج المرأة للعمل في الإسلام، أن تعمل المرأة في مكان عمل لا تختلي فيه بالرجال، حيث لا يصح أن توجد المرأة العاملة في غرفة واحدة في محيط العمل مع رجل أو أكثر من زملائها في العمل لأن ذلك يعد من باب الخلوة غير الشرعية المنهي عنها في الإسلام¹؛
- **أن يكون عمل المرأة في نفس البلد الذي تقيم فيه أسرتها:** هذا الضابط محل تقدير، لأن المرأة لا بد أن يوفر لها العمل قانوناً داخل البلد الذي تقيم فيه أسرتها، وبهذا يمكنها التوفيق بين عملها وواجبها نحو رعاية أسرتها²؛
- **إذن الولي:** إن القوامة في البيت هي للرجل وليست للمرأة، فلا يجوز لها الخروج من بيتها إلا بإذن وليها سواء كان أباً أو زوجاً أو أخاً، وولي المرأة هو المكلف شرعاً بالإفناق عليها، فله أن يأذن لها بالخروج للعمل أو يمنع ذلك، إذ ليس مطلوب منها السعي في طلب الرزق ولا الإفناق على نفسها أو غيرها. وإذا كان لا يجوز للمرأة أن تخرج لأداء الواجبات الفرائض إلا بإذن وليها، ولا يجوز أن تسافر للحج بدوم محرم، ولا يجوز أن تصوم وزوجها حاضر إلا بإذنه، فكيف يجوز لها الخروج للعمل بدون إذنه³.

يتضح مما سبق أن مبدأ المساواة في العمل أقرته الشريعة الإسلامية منذ أربعة عشر قرناً، وفي نفس الوقت فرضت عدة شروط في هذا العمل من بينها أن يتناسب مع طبيعة المرأة وقدراتها وهو ما تعبر عنه القوانين الوضعية بالحماية الخاصة بالمرأة العاملة، وبهذا تكون الشريعة الإسلامية قد سبقت القوانين الوضعية الحديثة من اتفاقيات ومبادئ وعهود ودساتير في تقريرها لحق المرأة في العمل ومنحها المنزلة الكريمة وعدم تمييزها عن الرجل، وهذا ما اعترف به علماء الغرب من المستشرقين وغيرهم، وفي ذلك يقول المستشرق الإيطالي دافيد دي سانتيللا " .. وقد بشر الإسلام بهذه المساواة في وقت لم يعرف عنها العالم المسيحي شيئاً " ⁴.

بعد استعراض موقف الإسلام من عمل المرأة ومساواتها بالرجل، يتضح لنا أن موقف الشريعة الإسلامية من هذه المسألة كان موقفاً وسطاً، بحيث لم يحرم المرأة مطلقاً من حقها في العمل، بل أقر لها بهذا الحق في عدة مواضع من القرآن والسنة، لكنه وضع مجموعة من الشروط والضمانات الشرعية والأخلاقية اللازمة لممارسة المرأة للعمل كالاكتساب في الملبس وغطس البصر واجتناب مواطن الريبة وغيرها⁵، يهدف من خلالها إلى حماية المرأة بالدرجة الأولى وحماية أسرتها ثم حماية المجتمع بأكمله، وقد كان لعمل المرأة في صدر الإسلام دور كبير في خدمة المجتمع حيث ساهمت بعملها في قطاعات الزراعة والتجارة والتمريض وإدارة الأعمال وغيرها⁶.

¹ مريم أحمدية وآخرون، عمل المرأة: مقاربات دينية واجتماعية، مكتبة مؤمن قريش، ط 01، بيروت، 2013، ص 474.

² منتصر سعيد حمودة، المرجع السابق، ص 175.

³ محمود يوسف محمد الشوكي، المرجع السابق، ص 14.

⁴ دافيد دي سانتيللا، القانون والمجتمع، ترجمة جرجيس فتح الله، دار الهدى، بيروت 1978، ص 432.

⁵ وسام حسام الدين الأحمد، حماية حقوق المرأة في ضوء الشريعة الإسلامية والاتفاقيات الدولية، منشورات الحلبي الحقوقية، ط 01، 2009، ص 51.

⁶ زيد محمود العقابلية، حقوق المرأة العاملة: دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية، مجلة المفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 8، نوفمبر 2012، ص 428.

المبحث الثاني: عمل المرأة في الدول الغربية الحديثة

بعد التعرف على مكانة المرأة ووضعها في العصور القديمة وعند العرب قبل الإسلام وبعده، ننتقل من خلال هذا المبحث لمعرفة دورها ومكانتها في المجتمعات الغربية بين العصور الوسطى والحديثة خاصة في المجتمعات الأوروبية التي تميزت بظهور الثورة الصناعية .

عاشت المرأة في المجتمعات الغربية خلال العصور الوسطى، في الفترة الممتدة من حوالي القرن الخامس إلى القرن الخامس عشر، وضعاً مزريراً تميز بانحطاط مكانتها، وعاشت ذليلة مهانة ومستعبدة، فاقدة للأهلية القانونية، فالدين النصراني الذي كان يدين به العالم الغربي يرى أن المرأة ينبوع المعاصي وأصل السيئة والفجور¹، وكانت المرأة الأوروبية تحت سلطة الرجل، لا تتصرف في شيء مدة حياته، حتى في أموالها الخاصة، ولا يصرح لها القانون بالوصاية على أولادها بعد موته، فكانت خاضعة له بحكم القانون². وعن الأعمال التي كانت تمارسها المرأة أثناء هذه الحقبة من الزمن، يروي التاريخ أن النساء كن يمارسن أعمالاً مختلفة مثل صناعة الجبس، البناء، جلب الحطب، صناعة البراميل الخشبية، إضافة إلى صناعة النبيذ والأصواف³.

كانت الحياة الاقتصادية والسياسية في أوروبا تنثن تحت ثقل أغلال الاتحاد الثلاثي المكون من الكنيسة والإقطاع والنظام الأخلاقي الفاسد، وكان وضع المرأة خيراً مثال لتجسيد هذا الانحراف والفساد⁴، ولما كانت القوانين الأوروبية مستمدة من الشرائع اليونانية والرومانية القديمة، فإن القانون الإنجليزي حتى القرن التاسع عشر كان يبيح للرجل أن يبيع زوجته، ولم يتدخل القانون إلا في السعر الذي يجب أن تباع به⁵، ويرجع أول تمرد على الظلم الواقع على النساء في أوروبا إلى القرن الثالث عشر واستمر حتى القرن التاسع عشر بشكل محاولات فردية وجماعية ونضالات واضحة في المجالين الثقافي والاجتماعي دفاعاً عن حقوق المرأة تحدت فيها النساء سلطة الكنيسة والإقطاع، وقد أهدمت وأحرقت العديد منهن بتهمة السحر والشعوذة⁶.

ثم تطور دور المرأة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية، بعد خروجها من نطاق العمل المنزلي والزراعي إلى مجال العمل الصناعي بعد أن كان عملها خدمة إضافية لأسرتها وللمجتمع، إلا أنه في نفس الوقت، بقي حق المرأة في العمل ومساواتها بالرجل لفترة من الزمن محل اختلاف بين مؤيد ومعارض له. وفيما يلي سنتعرض لأراء الفقهاء الغربيين المؤيدين لعمل المرأة والمعارضين له، ثم ننتقل إلى العوامل التي أدت بالمرأة الغربية إلى الخروج للعمل.

المطلب الأول: عمل المرأة عند الغربيين بين معارض ومؤيد

¹ تاج عطاء الله، المرجع السابق، ص 30.

² نبوية موسى، المرأة والعمل، مؤسسة هنداوي للتعليم والثقافة، جمهورية مصر العربية، 2014، ص 12.

³ عبد الرب نواب الدين، المرجع السابق، ص 39.

⁴ رمزي نعاة، تنظيم الإسلام للمجتمع، دار الهدى، الجزائر، ص 7.

⁵ محمد الغزالي، المرجع السابق، ص 65.

⁶ Sheila ROWBOTHAM, women resistance and revolution, vintage book, a division of random house, New york, p 20.

اختلف رأي المفكرين حول عمل المرأة، فمنهم من يرى أنه يجب ألا يتعدى حدود المنزل، واعتبر إشراك المرأة في العملية الإنتاجية معوقاً لتقدم المجتمع وتطوره، بينما يرى البعض الآخر أن عمل المرأة خارج المنزل تقتضيه ظروفها لتحسين ظروفها المعيشية وظروف أسرتها، واختيار حياتها بشكل أفضل مما لو لم تكن عاملة، وأنه لا يتم تقدم أي مجتمع دون إشراك المرأة في العملية الإنتاجية ومساهمتها كعنصر فعال مساعد للرجل، وفيما يلي سنتعرض إلى آراء هؤلاء المفكرين وحججهم.

الفرع الأول: الاتجاه الغربي المعارض لعمل المرأة

يكن أول سبب استند إليه المعارضون لعمل المرأة في أنها لا تساوي الرجل عقلاً أو ذكاءً، ولا تصلح لما يصلح له الرجل، واعتمد أصحاب هذا الرأي على عرض التباين والاختلاف بين طبيعة المرأة وطبيعة الرجل، وبنوا على هذه الفروق الجسدية اختلافات عقلية¹.

إن المنتبع لآراء الغربيين المعارضين لعمل المرأة خارج بيتها، يجد أن رفضهم لعمل المرأة ومساواتها بالرجل لا ينبع من أساس ديني، وإنما مرجعه هو الخوف من تبعات ونتائج هذا العمل التي يمكن أن تؤدي إلى نكسات اجتماعية واقتصادية وأخلاقية².

عن النكسات الاجتماعية والخوف من انهيار نظام العائلة، يقول العلامة الانجليزي سامويل سمايلس وهو من أركان النهضة الانجليزية: " إن النظام الذي يقضي بتشغيل المرأة في المعامل مهما نشأ عنه من ثروة للبلاد فإن نتيجته كانت هادمة لبناء الحياة المنزلية، لأنه هاجم هيكل المنزل وأركان الأسرة، ومزق الروابط الاجتماعية، فإنه بسلبه الزوجة من زوجها والأولاد من أهمهم، صار بنوع خاص لا نتيجة له إلا تسفيل أخلاق المرأة، إذ وظيفة المرأة الأساسية هي القيام بالواجبات المنزلية مثل ترتيب مسكنها وتربية أولادها والاقتصاد في وسائل معيشتها، مع القيام بالاحتياجات البيئية، ولكن المعامل تسلخها من كل هذه الواجبات بحيث أصبحت المنازل غير منازل، وأضحت الأولاد تشب على عدم التربية وتلقى في زوايا الإهمال، وطفنت المحبة الزوجية وخرجت المرأة عن كونها الزوجة الطريفة القرينة المحبة للرجل، وصارت زميلته في العمل والمشاق، وباتت معرضة للتأثيرات التي تمحو غالباً التواضع الفكري والأخلاقي الذي عليه مضار حفظ الفضيلة " ³

أما عن الأضرار الاقتصادية فيرى أنصار هذا الاتجاه أن عمل المرأة سبب من أسباب البطالة التي تعدّ من أخطر المشاكل التي تهدد استقرار المجتمع وتزعزع أمنه، حيث أن اكتساح المرأة لسوق العمل يهدد الرجال بالبطالة ويقلل فرص حصولهم على مناصب العمل، حتى أنه في إنجلترا

¹ نبوية موسى ومنى أبو زيد، المرأة والعمل، دار الكتاب المصري واللبناني، 2011، ص 43.

² زكي علي السيد أبو غضة، المرجع السابق، ص 227.

³ محمد مصطفى السباعي، المرجع السابق، ص 170.

اقترح عدم قبول طلب المرأة المتزوجة للعمل إلا بعد الاكتفاء بالرجل أولاً، لأن توظيف النساء أدى إلى بطالة قسم كبير من الرجال¹.

إلى جانب ذلك، يرى المعارضون لعمل المرأة أن هذه الأخيرة إن دخلت سوق العمل فإنها قد تمارس أعمالاً لا تناسبها كأثني كالعامل في استصلاح الأراضي والبناء والتشييد، وغيرها من الأعمال التي تستوجب طول الغياب عن العائلة مع بذل الجهد العضلي الوفير، هذا ما يؤدي إلى نقصان إنتاجيتها عن إنتاجية الرجل وبالتالي لو تساوت معه في الأجر تدنّى العائد الاقتصادي لعملها، ناهيك عما تحصل عليه من إجازات وضع وساعات رضاعة، وسنوات لرعاية الأطفال وتربيتهم، ما يؤدي إلى انخفاض العائد الاقتصادي².

الفرع الثاني: الاتجاه الغربي المؤيد لعمل المرأة

لقد قيدت المجتمعات الغربية المرأة ومنعتها من ممارسة حقها في العمل لفترة طويلة من الزمن ليقصر دورها على الإنجاب ورعاية الأولاد، هذا الوضع غير المتكافئ أدى إلى عدة كتابات حول هذا الموضوع لتغيير هذه الأفكار الرجعية، باعتبار أن عمل المرأة يلعب دوراً رئيسياً في تطوير وضعها الاجتماعي .

هناك اتجاه عالمي نحو إعطاء المرأة حرية أكثر، وذلك بعد أن ثبت أنه ليس هناك فرق بين الرجال والنساء فيما يتعلق بالذكاء والمهارات والقدرات، وفي حالة وجود فروق كثيرة بينهما فيما يتعلق بهذه العوامل فإنها عندئذ تكون نتيجة الثقافة لا الفطرة³، وتتبنى هذه النظرة الغربية للمرأة أن عمل المرأة خارج منزلها هو العمل الحقيقي، وأن من بقاءها في البيت تعطيلاً وتهميشاً لقدراتها، وينادي أصحاب هذه الرؤية بأن تقتحم المرأة سوق العمل بقوة ، انطلاقاً من المفهوم المغلوط للمساواة التامة بين الرجل والمرأة دون أي قيود، وفي هذا مغالطة صريحة للواقع الذي تعيشه المرأة العاملة ، ومخالفة لطبيعتها الفسيولوجية⁴ ، وذهب اتجاه آخر إلى أن البنات متى بلغت سناً معينة، لا يجب على أبيها أو أقربائها الإنفاق عليها، وعليها أن تقتش على عمل تعيش منه، وإذا تزوجت كان عليها أن تسهم مع زوجها في نفقات البيت والأولاد، وحتى إن شاخت وكانت قادرة على العمل وجب عليها الاستمرار في العمل لكسب قوتها ولا يلزم ابنها أو زوجها بالإنفاق عليها، ومن آثار هذه الفلسفة الغربية أنها خالية من كل تقدير لرسالة المرأة وتزيد إرهاباً فوق إرهابها الطبيعي من الحمل والولادة⁵.

المطلب الثاني: العوامل التي أدت إلى عمل المرأة عند الغربيين

لطالما كان موضوع دوافع خروج المرأة لميدان العمل محور بحوث كثيرة، فبعض هذه البحوث تناولت دراسة الدوافع وراء هذا العمل وبعضها اهتم ببيان نتائجها والبعض الآخر تناول دراسة الاتجاهات والقيم المتعلقة بموضوع خروج المرأة للعمل، وجاءت معظم نتائج هذه البحوث

¹ سامية حسن الساعاتي، علم اجتماع المرأة : رؤية معاصرة لأهم قضاياها، دار الفكر العربي، القاهرة، ط 01، 1999، ص 58.

² زكي علي السيد أبو غضة، المرجع السابق، ص 231.

³ بن زيان مليكة، المرجع السابق، ص 44.

⁴ إبراهيم بن مبارك الجوير، عمل المرأة في المنزل وخارجه، مكتبة العبيكان، ط 01، الرياض، 1995، ص 84.

⁵ مصطفى السباعي، المرجع السابق، ص 115.

الفصل التمهيدي التطور التاريخي لمكانة ودور المرأة العاملة

متعارضة، بعضها يؤكد أهمية عمل المرأة و البعض الآخر يعارضه¹. ولقد أكدت الغالبية العظمى للنساء أن من أهم دوافعهن للعمل هو الحاجة الاقتصادية، والمقصود هنا حاجة المرأة الملحة لكسب قوتها أو حاجة الأسرة للاعتماد على دخل المرأة². ومن الدوافع والأسباب التي أدت لضرورة وحثمية مشاركة المرأة الغربية في العمل خارج بيتها ما يلي:

أولاً: الثورة الصناعية

قامت الثورة الصناعية في أوروبا ، فكان هذا دافعا للمرأة أن تتطلع للحصول على حقوقها في ميادين السياسة والاجتماع والعمل، وهي الحقوق التي طالما حرمت منها خلال القرون السابقة.

بدأت الثورة الصناعية سنة 1760م، حيث تم اكتشاف المعادن الهامة، ومصادر الطاقة من فحم وقوة البخار، ما أدى إلى إنتاج المحركات العملاقة، وبدأ العالم يسير نحو الصناعات الحديثة، حيث فتحت سوق العمل على مصراعيه، فنزح الكثير من العمال من الأرياف إلى المدن هروبا من النظام الإقطاعي الزراعي الذي أورثهم العبودية والفقر والمرض والعوز، ليتحول الإقطاع بذلك من الزراعة إلى الصناعة، وحيث أن العمل الصناعي لم يحقق أحلام الرجال، ما جعل النساء يخرجن للعمل لمساعدة الرجال تحقيقا للحياة الشريفة. هذا الدخول الجماعي للنساء في سوق العمل سمح باستغلالهن في الأعمال الشاقة لساعات طويلة مقابل أجور زهيدة من قبل السماسرة ذوي رؤوس الأموال، همهم في ذلك تحقيق المزيد من الأرباح على حساب اليد العاملة النسوية³.

ثانياً: اكتشاف أمريكا والحاجة إلى العمال العبيد والأحرار

مع اكتشاف أوروبا للعالم الجديد " أمريكا "، اشتدت الحاجة للعمال من ذكور وإناث من أجل استغلالهم في العمل الزراعي والصناعي، فقد وضعت أراضي العالم الجديد تحت تصرفها، وتدفق الذهب والفضة إليها من مناجمه هناك، وتحولت الدول إلى إمبراطوريات استعمارية، وهذا بدوره نشط التجارة وشجع الصناعة المحلية، وأخذ منتجو البضائع للأسواق الأجنبية في تشغيل الأيدي العاملة من الجنسين، وقد بدأت بجلب العبيد وسرقة الإنسان من إفريقيا، وانتهت باستغلال النساء والأطفال⁴.

ثالثاً: تداعيات الحروب وما خلفته من فناء الرجال

خلفت الحرب العالمية وراءها الملايين من القتلى معظمهم من الرجال الذين هم ركيزة الجيوش، مما خلف الملايين من الأرمال والعائلات بلا معيل فاضطرت المرأة للخروج إلى ميدان العمل في المصانع وغيرها لتحصل على قوت عيالها، هذا بالإضافة إلى تغيير المفاهيم الاجتماعية والدعوة المفردة للتحرر في أوروبا بعد فترة قاسية عاشتها جراء تسلط الكنيسة واستبدادها في فرض الرأي الديني⁵.

رابعاً: الاستغلال الاقتصادي للمرأة

¹ زكي علي السيد أبو غضة، المرجع السابق، ص 192.

² كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1984، ص 86.

³ تاج عطاء الله، المرجع السابق، ص 32.

⁴ زكي علي السيد أبو غضة، المرجع السابق، ص 193.

⁵ عبد الرب نواب الدين، المرجع السابق، ص 41.

يتجلى الاستغلال الاقتصادي للمرأة من خلال استغلالها كعاملة بأجر زهيد، فصاحب العمل إذا ما وجد رجلا يعمل بنفس أجر المرأة فإنه سيختار حتما تشغيل الرجل وبالتالي تضيع فرصة المرأة في الحصول على منصب العمل، هذا ما اضطر النساء في ذلك الزمن إلى القبول ولو بأجرة زهيدة مقارنة بالنسبة التي يتقاضاها الرجل حتى ولو تساوت الكفاءات أو تفوقت المرأة، ومتى ثارت هذه الأخيرة وطالبت بأجر متساو عن العمل المتساوي، قابلها رب العمل بحجتين: أولاها أن العديد من النساء يمتنن الحصول على منصبها، والثانية أنه لو اضطر لأن يدفع لها أجرا مساويا لأجر الرجل فإنه يفضل أن يأتي برجل يقوم بالعمل¹.

إلى جانب هذه العوامل، قد بينت نتائج البحوث المختلفة وجود دوافع أخرى تدفع المرأة الحديثة إلى الخروج للعمل، أهم هذه الدوافع التحصيل والاستمتاع بالعمل مع الرغبة في تأكيد الذات وما يحققه العمل من حياة اجتماعية كريمة، إلى جانب الاستمتاع بالعمل وما يحققه للذات من قيمة، هناك دافع الرغبة في صحبة الآخرين وإشباع الحاجة الاجتماعية².

بعد هذا العرض لوضع المرأة والمرأة العاملة على وجه الخصوص لدى المجتمعات الغربية، يبقى أن نشير إلى أن مبدأ المساواة بين الجنسين عند الغربيين وخاصة في فرنسا عرف مفهومه الأساسي مع بداية الثورة الفرنسية سنة 1789، هذه الأخيرة لعبت دورا كبيرا في إرساء مبادئ العدل والديمقراطية، كما تعتبر الحربين العالميتين الأولى والثانية هدفا رئيسيا لولوج المرأة الغربية ميدان العمل وإثبات وجودها فيه، مقتحمة بذلك كل المجالات من صناعة وزراعة وغيرها.

أما عن وضع المرأة العاملة في الجزائر فنقول أن دولتنا قد مرت بمجموعة من الظروف والمتغيرات نتيجة لعدة ظروف وعوامل تتنوع بين ظروف تاريخية، سياسية واقتصادية تنعكس كلها على الحياة الاجتماعية، وتعتبر الفترة الاستعمارية التي عانت منها الجزائر من أهم العوامل التي أدخلت على المجتمع الجزائري العديد من التغيرات، مست الصغير والكبير، الرجل والمرأة على حد سواء، ويمكن القول أنه لا مجال للحديث عن عمل المرأة بمفهومه الحديث خلال الفترة الاستعمارية ولا عن الحقوق المنبثقة عنه كون أن الشغل الشاغل للمجتمع الجزائري بأكمله آنذاك كان يتمحور حول كيفية الحصول على الاستقلال والتحرر من ظلم المستعمر. وبعد رحيل المستعمر واسترجاع الدولة لسيادتها الوطنية، عمد المشرع إلى إصدار العديد من النصوص القانونية بما فيها التشريعات العمالية قصد سد الفراغ التشريعي الذي عرفته الدولة آنذاك، وقد ارتأينا أن نتعرض إلى هذه النصوص من خلال الباب الأول من هذه الرسالة نظرا لأهميتها ودورها في صدور قانون العمل الحالي على ما هو عليه الآن.

نخلص في نهاية دراستنا لهذا الفصل التمهيدي أنه يستمد موضوع المساواة المهنية بين الجنسين جذوره من أقدم الحضارات والعصور، وعلى الرغم من ذلك يبقى الجدل حوله قائما إلى وقتنا هذا حيث لا زالت جل المنظمات الدولية والتشريعات الداخلية تهتم لهذا المبدأ وتقرر النصوص والأحكام لحمايته وضمان تطبيقه، وقد يكون ذلك نتيجة اختلاف الفهم لقضية المساواة بين الرجل

¹ زكي علي السيد أبو غضة، المرجع السابق، ص 194.

² محامدية إيمان وبوطون سليمة، المرأة العاملة والعلاقات الأسرية، الملتقى الوطني الثاني حول الاتصال وجودة الحياة في الأسرة، جامعة قاصدي مرباح، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ورقلة، 09-10 أفريل 2013، ص 03.

الفصل التمهيدي التطور التاريخي لمكانة ودور المرأة العاملة

والمرأة، وبالأخص المساواة المهنية بين الجنسين وحق المرأة في العمل، ذلك أن الواقع كثيرا ما يحرف هذا المبدأ ويحول دون تطبيقه وهو ما سنحاول تبياناه في صلب دراستنا.

يحتل موضوع المساواة وعدم التمييز بين الجنسين مكانة بارزة ضمن النصوص الدولية والوطنية ولطالما شغل بال المهتمين بالحقوق والحريات، هذا المبدأ الذي يتضمن المساواة في الكرامة وفي القيمة بين كل البشر وفي الحقوق والإمكانات والمسؤوليات، من خلال التعامل مع الرجال والنساء بصورة متساوية، وأن يتمتع كل منهما بنفس الفرص ونفس الحقوق والالتزامات، والمساواة بينهما في المواقف الاجتماعية بهدف خلق التكافؤ بينهما وتمتعهما على قدم المساواة بكافة الحقوق والامتيازات في كل مجالات الحياة، ومن ثم المشاركة في التنمية وبناء المجتمع وإنهاء كافة أشكال التمييز بسبب الفوارق الطبيعية وكل أوجه اللامساواة. وقد شغل حيزا واسعا ضمن الآراء الفقهية والتشريعات المختلفة سواء على المستوى الوطني، الإقليمي أو الدولي، حيث تعد حقوق المرأة من الأمور الشائكة التي صارت محل اهتمام المجتمع الدولي بأسره، هذا الأخير قام بإصدار العديد من الاتفاقيات الدولية الداعية إلى حماية حقوق المرأة ومساواتها بالرجل¹، وقد جاء هذا المبدأ عقب حقبة تاريخية طويلة من الجمود والتخلف، ساءت فيها أوضاع المرأة وتردّت أحوالها، هذه الوضعية أدت إلى تحقيق نهضة عالمية أساسها خروج المرأة لتلقي العلم وقيامها بالأعمال المختلفة والمشاركة في الحياة الاجتماعية، وقد ألحّ دعاة المساواة على ضرورة الاعتراف الاجتماعي والقانوني للمرأة بكافة الحقوق الخاصة والعامة، وفي مقدمتها الحق في العمل²، هذا الحق باعتباره من الحقوق الأساسية للإنسان، بل ومن الحقوق المتعلقة بكرامته والتي تضمن له العيش الكريم وتؤمن حياته وحياة من يعيلهم، وهو حق للرجل والمرأة على قدم المساواة ولا مجال للتمييز بينهما إلا بالنظر إلى الكفاءات والقدرات، ما يفسح المجال لكل منهما لإظهار كفاءته وجدارته، ذلك أن المساواة في الفرص في الاستخدام والمهنة تعتبر ذات أهمية خاصة من الناحية العملية حيث أن عمل الإنسان هم ما يحدد مركزه في المجتمع أكثر من أي شيء آخر، وعليه فإن الحد من التمييز المتعلق بالعمل قد يؤدي إلى إيجاد شروط عملية من شأنها إزالة الاضطراب والتمييز في المجالات الأخرى تدريجيا³.

ينجر عن حق المرأة في العمل ومساواتها بالرجل في هذا المجال ضرورة وضع معايير متكافئة بينهما للالتحاق بالعمل ومعاملة متساوية أثناء أداء هذا العمل، من خلال ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام عند تكافؤ المؤهلات، وعدم التفرقة بينهما في الترقية المهنية، إلى جانب ضمان مساواة المرأة بالرجل في كافة شروط وظروف العمل، وضمن منح العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل عن العمل المماثل، حيث يعد موضوع المساواة في الأجر من أكثر المسائل شيوعا عند الحديث عن التفرقة المهنية بين المرأة العاملة لما ينطوي عليه من إجحاف وتعدّي على حقوق المرأة العاملة، بالإضافة إلى المساواة بينهما في كافة الحقوق الجماعية والفردية المتعلقة بالعمل.

نظرا لأهمية مبدأ المساواة المهنية بين الجنسين وللحيز الواسع الذي شغله عالميا، ونظرا لما يثيره من مسائل قانونية واجتماعية، ارتأينا أن نخصص له الباب الأول من دراستنا، وفي هذا الشأن سنستعرض الاتفاقيات والإعلانات الدولية التي أقرت بهذا الحق وكيفية تعاملها معه، لننتقل إلى النصوص والقوانين الداخلية بما فيها التشريعات المقارنة، ومن ثم معرفة واقع مشاركة المرأة في

¹ خالد مصطفى فهمي، حقوق المرأة بين الاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية والتشريع الوضعي، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية 2007، ص 3.

² محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 01.

³ بدرية عبد الله العوضي، دول مجلس التعاون الخليجي ومستويات العمل الدولية، عالم المعرفة، الكويت 1985، ص 66.

النشاط الاقتصادي وكيف أصبح واقعا ملموسا، وإلى أي مدى تمكنت القوانين من الوصول إلى المساواة الموضوعية أو المادية بين الجنسين.

الفصل الأول: الإطار القانوني للمساواة المهنية بين الجنسين وحق المرأة في العمل

إن الاعتراف بحق المرأة في العمل وتكريس المساواة بين الجنسين في العمل وتمتعهما بالحقوق والفرص على قدم المساواة أمر ضروري، تستغل من خلاله المرأة كامل إمكانياتها من أجل قيامها بدورها في التنمية وبناء المجتمع والارتقاء والنهوض بأوضاعها المهنية، وللوصول إلى المساواة المهنية بين الجنسين لا بد من الاعتراف بها في كافة التشريعات بما فيها التشريعات الدولية والوطنية، خاصة مع تنامي مظاهر التمييز في العالم والتفرقة غير العادلة في المراكز القانونية وفي المعاملة تجاه الأشخاص.

يعد الاعتراف بمبدأ المساواة المهنية بين الجنسين وحق المرأة في العمل بمثابة خطوة أولى نحو التكريس القانوني والعملي لهذا المبدأ، كما أن الاعتراف بالمبدأ وتقريره في القوانين الداخلية لكل بلد، يأتي في المقام الأول نتيجة الاعتراف الدستوري والقانوني والقضائي، الذي يأتي بدوره بعد الإقرار الدولي له، هذا الأخير انعكس في سياسات وجهود وأنشطة منظمة العمل الدولية التي عملت على صياغة وإرساء معايير دولية تهدف إلى تعزيز المساواة بين الجنسين ومبدأ تكافؤ الفرص في مختلف مسائل العمل، وقد عززت هيئة الأمم المتحدة جهود منظمة العمل الدولية من خلال إصدارها لمجموعة من الإعلانات والمواثيق التي تقرر وتؤكد على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمرأة وفي مقدمتها حقها في العمل ومساواتها مع الرجل في هذا المجال¹. وينعكس اهتمام التشريعات الدولية والوطنية بمبدأ المساواة في العمل بين الجنسين وحق المرأة في العمل من خلال العديد من الاتفاقيات الدولية والإقليمية، سوف نقوم بدراستها وكيفية معالجتها للمبدأ وفقا للأساس الذي انطلقت منه أو لخلفيتها الإقليمية أو الدولية، ثم ننتقل إلى تشريعات بعض الدول التي صادقت على هذه الاتفاقيات بما فيها الجزائر.

المبحث الأول: المساواة وحق المرأة في العمل على المستويين الدولي والإقليمي

أجمع المهتمون بشؤون المرأة العاملة على أن هناك أكثر من مبرر لاعتماد معايير دولية من أجل كفالة حقوق هذه المرأة والقيام بنشاط دولي متواصل لبلوغ هذا الهدف، انطلاقا من أن إمكانية المطالبة بهذه الحقوق لا تتأتى إلا من خلال تدوينها وإقرارها ووضع المعايير لتطبيقها ضمن قوانين وتشريعات²، هذه الأخيرة تسلط الضوء بشكل واضح على مساءلة الدول وتحدد المعايير الدولية التي يمكن من خلالها مواجهة إجراءات الدول أو تعاضيبها إزاء انتهاكات حقوق المرأة، إلى جانب ذلك تسمح هذه التشريعات بالاعتراف بالحقوق وبالنتيجة لذلك ممارستها ثم تعزيزها وتطويرها، لأنه بالاعتراف بالحقوق لا يعود بالإمكان تقليصها أو الحد منها باعتبارها حقوقا مكتسبة، ولكن على العكس من ذلك يمكن التوسع بها وتطويرها.

¹ محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 02.

² مكتب العمل الدولي، التحسينات على أنشطة منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمعايير، لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية، الدورة 309، جنيف، نوفمبر 2010، ص 04.

أقر القانون الدولي العام عن طريق المواثيق الدولية المختلفة، سواء تلك الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة أو عن المنظمات الدولية المتخصصة والمتمثلة أساساً في منظمة العمل الدولية، حق المرأة في العمل ومساواتها بالرجل في هذا المجال، بل ومنح المرأة مزايا عديدة ورعاية تتفق مع طبيعتها الأنثوية. ومن خلال هذا المبحث سنحاول الإلمام بالنصوص الدولية التي أقرت بحق المرأة في العمل ومساواتها بالرجل، سواء كان ذلك على المستوى الدولي أو الإقليمي، وذلك بهدف معرفة مدى تأثيرها على القوانين الداخلية للدول سواء كان تأثيراً مباشراً يترتب على التصديق عليها أو تأثيراً غير مباشر عن طريق الاقتباس منها بطريقة إرادية واختيارية دون شرط التصديق عليها¹.

المطلب الأول: مبدأ المساواة المهنية وحق المرأة في العمل في الإعلانات والمواثيق الدولية

ترتبط كافة المواثيق الدولية المتعلقة بشأن المرأة وحقوقها في العالم اليوم، بهيئة الأمم المتحدة والمنظمات والهيئات المتفرعة عنها، وإذا كان في العالم اليوم مئات التشريعات والمواثيق والإعلانات والمؤتمرات والاتفاقيات وغيرها من النصوص الملزمة وغير الملزمة، للدول والأفراد والجماعات، فكل ذلك يعود بشكل أو بآخر لنشأة الأمم المتحدة، كما لا يخفى علينا دور منظمة العمل الدولية في مجال حماية العمال والمرأة العاملة على وجه الخصوص وتقرير حقها في العمل ومساواتها بالرجل. ولدراسة النصوص الدولية في هذا المجال، ارتأينا أن نقسم هذا المطلب إلى فرعين اثنين، نتناول في الفرع الأول دور هيئة الأمم المتحدة في تعزيز مبدأ المساواة بين الجنسين وحق المرأة في العمل، ثم ننتقل إلى جهود منظمة العمل الدولية في هذا المجال باعتبارها المنظمة المتخصصة في المسائل العمالية وشؤون العمال.

الفرع الأول: دور هيئة الأمم المتحدة في تعزيز مبدأ المساواة وحق المرأة في العمل

بات حق المرأة في العمل ومساواتها بالرجل من حقوق الإنسان التي يجب أن تتمتع بها النساء في كل أنحاء العالم، وهذا ما أكد عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948، وأخذ به العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية لسنة 1966، وكذا إعلان القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1967، والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979.

أولاً: عمل المرأة بموجب الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

يشكل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الركيزة الشرعية الدولية لهذه الحقوق، وقد استهل مادته الأولى بالنص على أن جميع الناس يولدون أحراراً متساوين في الكرامة والحقوق والحريات المقررة فيه دون تمييز بسبب الجنس. وعن حق العمل، أقر الإعلان المساواة الكاملة بين الجنسين في الحصول على فرص العمل وعلى حرية اختياره بنصه في المادة 23 على أنه: " لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له حق الحماية من البطالة. لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجر متساو للعمل. لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه، عند اللزوم، وسائل أخرى للحماية الاجتماعية. لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته".

¹ يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل، دار وائل للنشر، الأردن، ط 01، 2008، ص 32.

يستفاد من خلال استقراء نص المادة، أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان قد ساوى تماما بين الرجل والمرأة في حق العمل، حيث أن لفظ شخص أو فرد لا يقتصر على الرجل فقط، بل يطلق على الرجل والمرأة على حد سواء، كما أكد الإعلان على حق كل فرد بما ذلك المرأة في العمل في ظل شروط عمل عادلة ومرضية، وفي حمايته من البطالة، والملاحظ كذلك أنه طالب بالمساواة بين الجنسين ليس فقط في فرص العمل، بل أيضا في العائد من هذا العمل وهو الأجر، فأقر المساواة في الأجر بين كل الأفراد وربط ذلك بشرط موضوعي ألا وهو تساوي العمل. كما أقر بحق العمال في الراحة وفي أوقات الفراغ وفي العطلات الدورية بأجر، وأكد على تحديد ساعات العمل بغض النظر عما إن كان العامل رجلا أو امرأة في المادة 24 منه باستعماله تعبير " لكل شخص الحق في الراحة وفي أوقات الفراغ، ولأسيما في تحديد معقول لساعات العمل وفي عطلات دورية بأجر... "، ولم يغفل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان طبيعة المرأة كونها أنثى تحمل وتلد وترضع وليدها، فأقر لها بالحق في رعاية ومساعدة خاصتين في إطار حماية الأمومة والطفولة، وهو ما ينطبق على المرأة العاملة وغير العاملة على حد سواء¹.

إن التساؤل الذي يثار بصدد دراسة حق المرأة في العمل ومساواتها بالرجل وفقا للإعلان العالمي لحقوق الإنسان، يكمن حول مدى إلزامية نصوص الإعلان، فهل يتعلق الأمر بالتزام قانوني أم بمجرد توجيه أخلاقي؟

اختلف الفقهاء حول هذه المسألة وانقسموا إلى اتجاهين، منهم من أيد فكرة الالتزام القانوني، والآخر أيد فكرة التوجيه الأخلاقي، إلا أن الرأي الغالب هو الذي يعتبر الأمر مجرد توجيهات أخلاقية، وهو ما أوضحت السيدة "روزفلت" عندما صرحت بأن الإعلان ليس معاهدة ولا اتفاقية وبالتالي فإنه لا يتضمن أي التزام قانوني تجاه الدول، وأكد ذلك المندوب الفرنسي الرئيس "ران كاسان"، حين صرح بأن الأمر يتعلق بتوجيه السلوك السياسي والتشريعي للدول في مجال حقوق الإنسان ولا علاقة له بالقوة الإلزامية، بل هو مجرد تفسير وتوضيح لميثاق الأمم المتحدة².

على الرغم من أن مجموعة المبادئ الواردة في الإعلان، والتي تقرر مجموعة من الحقوق والحريات التي ينالها الإنسان دون تمييز بسبب الجنس أو اللون أو الدين، لا تتسم بقيمة قانونية ملزمة حسب رأي أغلبية الفقهاء، إلا أن هذه القواعد والحقوق والحريات التي وردت به صارت جزء لا يتجزأ من القانون الدولي العام عندما أخذت بها العديد من الاتفاقيات الدولية الملزمة، وأدرجتها العديد من الدول في دساتيرها الوطنية لتصبح بذلك قواعد قانونية ملزمة يجب احترامها وعدم الخروج عنها³، كما تحولت بموجب العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية إلى التزامات قانونية⁴.

ثانيا: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية

¹ المادة 25 فقرة 2 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 10 ديسمبر 1948، وقد وافقت الجزائر عليه في المادة 11 من دستور 1963، ج ر عدد 64 المؤرخة في 10 سبتمبر 1963: " للأمومة والطفولة الحق في مساعدة ورعاية خاصتين ".

² وسيم طيار، حق العمل وفقا للمواثيق الدولية، كلية الحقوق، دمشق، 2007، ص 113.

³ منتصر سعيد حمودة، المرجع السابق، ص 158.

⁴ محمد ميكو، حقوق الإنسان والتشغيل بين التنافسية والألية، مطبعة المعارف الجديدة، الرباط 1996، ص 48.

يشكل العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية جزء من الشريعة الدولية لحقوق الإنسان، وقد اعتمدهت الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1966، ليدخل حيز النفاذ عام 1976.

يكمن لب العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية في مجال إقرار حق العمل والمساواة بين الجنسين في الجزء الثالث منه، حيث أشار لحق العمل بتفصيل أكبر مما ورد في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، فتطرق على وجه العموم، للحق في العمل، والحق في التمتع بشروط عمل عادلة، والحق في تكوين النقابات والانضمام إليها، والحق في الضمان الاجتماعي، والحق في حماية الأمومة والطفولة¹.

عن حق المرأة في العمل ومساواتها بالرجل وفقا لهذا العهد، فقد تم النص عليه في المادة السادسة منه، حين أكد على حق كل فرد في العمل وأن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، ملزما الدول باتخاذ الإجراءات اللازمة لتأمين هذا الحق، وقد سبق وأن أشرنا إلى أن الفرد في ظل أحكام المواثيق الدولية يشمل المرأة والرجل على حد سواء، وعليه فإن العهد بذلك قد أقر المساواة بينهما في حق العمل.

الملاحظ أن المادة 6 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية، قد تبنت نفس مضمون المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حين أقرت بحق كل الأفراد في العمل وفي حرية اختياره، إلا أنها تميزت عنها في إلزامها للدول الأعضاء باتخاذ التدابير اللازمة لحماية هذا الحق، وجاءت الفقرة الثانية من نفس المادة، لتحدد ما تشمله هذه التدابير لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق من توفير برامج توجيه وتدريب تقني ومهني، تعد العامل لكي يدخل مجال العمل مزودا بالعلم والخبرة.

في نفس السياق، اهتم العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية من خلال المادة السابعة منه بوضع ضوابط للعمل، تلتزم الدول بتقريرها، تتمثل في حق كل شخص في ظروف عمل عادلة ومرضية، ونفس الحق قرره المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، غير أن هذه الأخيرة لم توضح المقصود بمفهوم شروط العمل العادلة والمرضية، على عكس المادة 7 من العهد التي أقرت أن شروط العمل العادلة والمرضية تشمل وتكفل بشكل خاص ما يلي :

- مكافآت توفر كحد أدنى لجميع العمال أجورا عادلة عن الأعمال المتساوية دون تمييز من أي نوع، وتكفل للنساء على وجه الخصوص شروط عمل لا تقل عن تلك التي يتمتع بها الرجال ؛
- ظروف عمل تكفل السلامة والصحة، وهذا الشرط لم يتضمنه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ويقصد بظروف الصحة والسلامة المهنية، تلك الظروف التي تحمي العمال من إصابات العمل والأخطار والأضرار الناجمة عنها ؛
- فرص متساوية لكل فرد لترقيته في عمله إلى مستوى أعلى مناسب دون خضوع في ذلك لأي اعتبار سوى اعتبارات الأقدمية والكفاءة ؛

¹ تراجع المواد من 6 إلى 10 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 16 ديسمبر 1966 ، مصادق عليه من طرف الجزائر في 16 ماي 1989، ج ر عدد 20 المؤرخة في 17 ماي 1987.

- الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية.

الملاحظ باستقراء هذه المادة ، أنه بالرغم من أن كلمة فرد تشمل الرجال والنساء، إلا أنها ومن باب التوكيد نصت صراحة على وجوب كفالة شروط عمل للنساء لا تقل عن تلك التي يتمتع بها الرجل، وقد يرجع السبب في إيراد نص خاص بالنساء إلى الواقع القهري الذي كانت تعانيه المرأة في مجال العمل في العالم من تمييز عن الرجل، وحصر عملها في نطاق معين وفي حدود ضيقة، مع دخل أو أجر يقل كثيرا عن أجر الرجل حتى وإن اشتركا في طبيعة العمل وقيمه¹.

تجدر الإشارة إلى أن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية قد أقر بالطبيعة الأنثوية للمرأة، فأقر تبعا لذلك بحقها في الحماية الخاصة بالأمومة قبل الوضع وبعده، وخص بالذكر المرأة العاملة بمنحها إجازة مأجورة أو مصحوبة باستحقاقات الضمان الاجتماعي، وبهذا تكون المرأة قد تحصلت على نوعين من الرعاية، رعاية صحية أثناء فترة إجازتها، ورعاية اجتماعية، حيث تحصل على فترة للراحة تستعيد بها قوتها ونشاطها، وفي نفس الوقت لا تحرم من دخلها الشهري الذي كانت تحصل عليه أثناء العمل وهو ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 10 من العهد محل الدراسة.

على الرغم من اعتراف الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بالمساواة بين الجنسين وحق المرأة في العمل اعترافا واضحا وصریحا، إلا أن العمل الفعلي بهما بقي بعيدا عن أرض الواقع²، ما دفع بلجنة مركز المرأة التابعة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي إلى تثمين جهودها على مدار أربع سنوات نحو مساواة المرأة بالرجل في كافة مجالات الحياة، لتنتهي هذه الجهود بإصدار الجمعية العامة للأمم المتحدة قرارها بإعلان القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1967، هذا الأخير أقر بدوره بحق المرأة في العمل ومساواتها بالرجل في هذا المجال.

ثالثا: إعلان القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة

يمثل إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة بيانا رسميا عاما لسياسة الأمم المتحدة فيما يتعلق بتساوي الرجل والمرأة في الحقوق والقضاء على التمييز بسبب الجنس ، وهو يؤكد سلسلة من المبادئ منها ما تضمنته صكوك دولية سابقة صادرة عن الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة، كما يورد سلسلة من المبادئ الهامة التي لم تتضمنها معاهدات أو توصيات سابقة، وباستعراض الأحكام التي تكفلت بمساواة المرأة بالرجل في مجال العمل في إطار الإعلان، نجده قد ساوى بينهما تماما في شروط العمل، في الأجر والمكافآت والإجازات مدفوعة الأجر، والتأمين على البطالة والمرض والشيخوخة وإصابات العمل³، ثم خص المرأة العاملة ببعض الأحكام التي تناسب طبيعتها الأنثوية

¹ منتصر سعيد حمودة، المرجع السابق، ص 160.

² ممدوح سالم، الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: أعمال الندوة الإقليمية حول تفعيل العهد الدولي للحقوق

الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في البلدان العربية، المنظمة العربية لحقوق الإنسان، ط 01، 2003، ص 80.
³ الفقرة الأولى من المادة 10 من إعلان القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 7 نوفمبر 1967: " يراعى وجوبا اتخاذ جميع التدابير المناسبة لتأمين تمتع المرأة المتزوجة أو غير المتزوجة بحقوق مساوية لحقوق الرجل في ميدان الحياة الاقتصادية والاجتماعية ولاسيما الحقوق التالية: الحق دون أي تمييز بسبب المركز الزوجي أو لأي سبب آخر في تلقي التدريب المهني وفي العمل وفي حرية اختيار المهنة ونوع العمل وفي نيل الترقى في المهنة والعمل ، حق تفاضي مكافأة مساوية لمكافأة الرجل،

كونها قد تتزوج وتصبح أما، فمنع فصلها من العمل بسبب الزواج أو الولادة، ومنحها حق العودة إلى منصب عملها بعد انتهاء إجازة الوضع والولادة مدفوعة الأجر، كما منحها الحق في كافة الخدمات الاجتماعية الأخرى التي تنالها إن أصبحت أما، مثل خدمات الحضانة التي يجب أن توفر لها في مجال نطاق عملها كي تبقى على مقربة من رضيعها أثناء ساعات العمل¹.

أخيراً، كفل الإعلان للمرأة العاملة حماية إضافية في مجال العمل، حيث أخرجها من مجال الأعمال التي لا تناسب تكوينها الجسدي كالعامل في المناجم لأن مثل هذه الأعمال تحتاج قوة بدنية كبيرة، مما لا يتوافق مع مصلحتها ولا مع قدراتها الطبيعية، ولا يعد هذا تمييزاً ضد المرأة في مجال العمل، بل هو حماية لها من الألم الجسدي والنفسي الذي يصاحب مثل هذه الأعمال وهو ما نصت عليه الفقرة الثالثة من المادة العاشرة من نفس الإعلان بقولها: " لا تعتبر من التدابير التمييزية أية تدابير تتخذ لحماية المرأة في بعض أنواع الأعمال ولأسباب تتعلق بصميم تكوينها الجسدي"، وهو ما يطلق عليه بالتمييز الإيجابي.

رغم أن إعلان القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة قدم جهداً متميزاً ولموساً فيما يخص حقوق المرأة وعدم التمييز بينها وبين الرجل وخاصة في مجال العمل، إلا أن عدم توفر القيمة القانونية الملزمة له كان وراء الحاجة الضرورية لوضع اتفاقية دولية تتمتع بقوة الإلزام القانوني للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، لذلك أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1979 اتفاقية تساوي بين المرأة والرجل في جميع مجالات الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية، أطلق عليها "إعلان حقوق المرأة"²، تتمثل هذه الاتفاقية في الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة أو اتفاقية سيداو، ومن خلال العنصر التالي سوف نتطرق لحق المرأة في العمل ومساواتها بالرجل ضمن هذه الاتفاقية.

رابعاً: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)

بدأ الاهتمام الفعلي بحقوق المرأة مع صدور اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة عام 1979، والتي تعتبر صكاً دولياً لحقوق المرأة يلزم الدول الموقعة عليها بتحقيق المساواة بين الجنسين على جميع المستويات القانونية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وكان إعلان القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1967 بمثابة خطوة أولى أو تمهيد لتشريع هذه الاتفاقية، وتبعها بروتوكول اختياري جاء لتغطية الثغرات التي وقعت فيها، وتكمن أهمية هذه الاتفاقية في

والتمتع بمعاملة متساوية عن العمل ذي القيمة المتساوية، حق التمتع بالإجازات مدفوعة الأجر، وبالاستحقاقات التقاعدية وبالضمانات الاجتماعية المؤمنة ضد البطالة، أو المرض، أو الشيخوخة، أو أي سبب من أسباب العجز عن العمل؛ حق تقاضي التعويضات العائلية على قدم المساواة مع الرجل".

¹ تراجع الفقرة الثانية من المادة 10 من إعلان القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة السالف الذكر.

² منتصر سعيد حمودة، المرجع السابق، ص 164.

كونها وضعت قضايا المرأة ضمن أهداف الأمم المتحدة وفي قائمة أولوياتها، فأصبحت جزء من القانون الدولي لحقوق الإنسان، وتشكل الاتفاقية وثيقة أساسية تعرف مفهوم التمييز ضد المرأة.

أصبحت الاتفاقية سارية المفعول في ديسمبر سنة 1981 بعد توقيع 50 دولة عليها طبقاً لأحكام المادة 27 منها التي تنص على مبدأ نفاذ الاتفاقية بعد شهر من تصديق أو انضمام الدولة رقم عشرين عليها، ولقد ترددت أغلبية الدول العربية في الانضمام إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد النساء، فكانت مصر السبّاقة في التوقيع عليها سنة 1981، ثم تلتها اليمن في سنة 1984، فتونس سنة 1985، العراق في 1986، الجماهيرية الليبية سنة 1989، الأردن في 1992، المغرب سنة 1993، الكويت سنة 1994، الجزائر سنة 1996، لبنان في 1997، المملكة العربية السعودية سنة 2000، موريتانيا في 2001، البحرين وسوريا سنة 2002، والإمارات العربية المتحدة في نهاية سنة 2004، وسلطنة عمان في 2006¹.

تتألف الاتفاقية من ثلاثين مادة تشكل مدونة دولية لحقوق المرأة، وهي تدعو إلى المساواة المطلقة بين الجنسين في التمتع بجميع الحريات والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية والسياسية، لهذا تعتبر أهم وأشمل الأدوات القانونية الدولية فيما يخص قضية المرأة، مادامت تغطي كافة المجالات السابقة الذكر. وتبدأ الاتفاقية بتعريفها لمصطلح التمييز ضد المرأة فنصت في المادة الأولى منها على أنه: " لأغراض هذه الاتفاقية يعني مصطلح التمييز ضد المرأة أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس، يكون من آثاره أو أغراضه إضعاف أو إبطال الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو أي ميدان آخر، أو إضعاف أو إبطال تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية".

يشكل هذا التعريف الأساس لكافة إجراءات الدول الرامية إلى تحديد التمييز وحظره والقضاء عليه، أو تحديد العمليات التمييزية وتطوير وخلق إجراءات إيجابية للوفاء بالتزاماتها والمتمثلة أساساً في القضاء على التمييز وإحقاق المساواة².

لقد ربطت الاتفاقية حقوق المرأة بحقوق الإنسان عامة، وذلك من خلال ما جاءت به في ديباجتها، وأقرت أنه على الرغم من الجهود التي بذلتها الأمم المتحدة من أجل تقدم حقوق الإنسان ومساواة المرأة بالرجل، فإنه لا يزال هناك تمييز واسع النطاق ضد المرأة، وتعلن أن هذا التمييز يشكل انتهاكاً لمبادئ المساواة في الحقوق واحترام كرامة الإنسان، وعقبة أمام مشاركة النساء على قدم المساواة مع الرجال في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية في دولهن، ويزيد من صعوبة التطور الكامل لإمكانات الجنسين والتنمية البشرية والوطنية والعالمية، لذا ألزمت الدول الأطراف بانتهاج سياسة تستهدف القضاء على التمييز ضد المرأة في كافة المجالات سواء فيما يخص المساواة بين الجنسين في الحقوق السياسية أو الاقتصادية، بالإضافة إلى المساواة بين الجنسين في الحقوق الاجتماعية والثقافية، كما أوجبت مناهضة التمييز ضد المرأة في كافة الشؤون القانونية والأسرية.

¹ سرور طالبي، تحفظات الدول العربية على اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد النساء، رسالة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2007-2008، ص 09.
² هالة سعيد تبسي، المرجع السابق، ص 91.

1- الطبيعة الملزمة للاتفاقية:

يشكل التزام الدول بتنفيذ بنود معاهدة ما أحد المبادئ المهمة بموجب قانون المعاهدات¹، فكل معاهدة دولية لحقوق الإنسان تخلق التزامات لابد للدول الأطراف فيها من الوفاء بها، بل على الدول إدراج مبادئ المعاهدة ضمن قانونها الداخلي ولا يجوز لها تبرير تقصيرها في تطبيقها بحجة أن قوانينها الداخلية تتنافى مع أحكام الاتفاقية أو المعاهدة. بالإضافة إلى ذلك، فالالتزام يعني أن الدول مسؤولة عن الوفاء بالتزاماتها بحسن نية وأنه يمكن مساءلتها عن عدم التزامها، كما أنه يجدر بها تبرير تقصيرها في الوفاء بالالتزام². ويذهب البعض إلى أبعد من ذلك ويعتبر أن الاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق الإنسان تصلح كمصدر للقواعد القانونية الدولية العامة، ومن ثم تكون ملزمة ليس فقط للدول التي وقعت عليها أو صادقت عليها، ولكن تمتد طبيعتها الإلزامية إلى باقي دول العالم غير الأطراف في تلك الاتفاقيات³.

تشمل اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة " سيداو " معظم الدول المنطوية تحت لواء هيئة الأمم المتحدة، وقد فرضت على الدول المصادقة عليها اتخاذ تدابير من أجل تطبيق الاتفاقية والقضاء على التمييز ضد المرأة، وضمان تقدمها وتطورها ومكافحة العوامل المتعلقة باستغلالها، وكذلك كافة الجوانب المتعلقة بحقها في التعليم والعمل والرعاية الصحية والاجتماعية والاقتصادية، وتحقيق مبدأ المساواة أمام القانون، وذلك من خلال⁴ :

- إدراج مبدأ المساواة ضمن نظامها القانوني وإبطال كافة القوانين التمييزية واعتماد قوانين ملائمة تحظر التمييز ضد المرأة ؛
- إنشاء محاكم ومؤسسات عامة لضمان حماية المرأة من التمييز بشكل فعال ؛
- ضمان القضاء على كافة الأعمال التمييزية ضد المرأة سواء من قبل الأشخاص أو المنظمات أو المؤسسات ؛
- إبطال كافة القوانين والسياسات التمييزية، إلى جانب الأعراف والممارسات التمييزية.

على عكس إعلان القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، فإن أحكام اتفاقية سيداو تتمتع بالصفة الإلزامية من خلال عدة آليات وضعتها من أجل إلزام الدول باحترام بنودها والعمل على تنفيذها، ويتضح الطابع الإلزامي للاتفاقية من خلال نص المادة 17 منها القاضي بإنشاء لجنة تقوم بمراقبة مدى التقدم الذي أحرزته الدول في تنفيذ أحكامها ، وذلك من خلال إلزام الدول بعرض التقارير الدورية على لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة، وتقوم هذه الأخيرة بفحص هذه التقارير

¹ المادة 26 من اتفاقية فيينا المعتمدة من قبل مؤتمر الأمم المتحدة بشأن قانون المعاهدات بتاريخ 22 ماي 1969: " كل معاهدة نافذة ملزمة لأطرافها وعليهم تنفيذها بحسن نية "

² هالة سعيد تبسي، المرجع السابق، ص 88.

³ عبد الواحد الفار، قانون حقوق الإنسان في الفكر الوضعي والشريعة الإسلامية، دار النهضة العربية، 1991، ص 12.

⁴ المواد من 2 إلى 5 من اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة المعتمدة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 18 ديسمبر 1979، مصادق عليها من طرف الجزائر في 22 جانفي 1996، ج ر عدد 06 المؤرخة في 24 جانفي 1996.

وإبداء الملاحظات، كما تقوم بإصدار توصيات إذا اقتضى الأمر ذلك¹، كما تتأكد فكرة الإلزامية بشكل واضح في نص المادة 28 في فقرتها الثانية، التي تنصّ على أنه لا يجوز للدول الأطراف في الاتفاقية أن تبدي أي تحفظ يكون منافيا لموضوع هذه الاتفاقية وغرضها.

2- المساواة بين الجنسين وحق العمل في إطار اتفاقية سيداو:

عالجت الاتفاقية حق المرأة في العمل ومساواتها بالرجل في هذا المجال في القسم الثالث منها والمعنون بالحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية، حيث أقرت في المادة 11 بحق العمل لكل امرأة ومساواتها بالرجل باعتباره حقا ثابتا لجميع البشر وغير قابل للتصرف فيه، ولا بد للمرأة أن تتمتع بنفس فرص العمالة، وحقها في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، فلكل شخص الحق في أن متاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية².

إلى جانب تكريسها لحق المرأة في العمل على قدم المساواة مع الرجل، أقرت لها بجملة من الحقوق المرتبطة بهذا الحق المتمثلة في الحق في التدريب والتكوين المهني، حق المساواة في الأجر وفي جميع الحوافز المادية، وحقها في الضمان الاجتماعي لاسيما حالة التقاعد والمرض والعجز والشيخوخة، بالإضافة إلى حقها في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.

أ/ الحق في التكوين المهني بموجب اتفاقية سيداو:

التكوين المهني مرادف للترقية الاجتماعية³، من هذا المنطلق ونظرا لأهمية التكوين المهني في ترقية العمال رجالا ونساء، جاء القانون الدولي لتكريس مبدأ المساواة في مجال التكوين، فأكدت اتفاقية "سيداو" على حق المرأة في التكوين أو كما أطلقت عليه التدريب المتقدم أو التدريب المتكرر⁴، ما يساعد على رفع كفاءة المرأة العاملة ويؤهلها للترقي والصعود للمناصب العليا في مجال الوظيفة والعمل.

ب/ المساواة في الأجر بموجب الاتفاقية:

يعتبر الأجر أهم عنصر من عناصر علاقة العمل وأهم حق من الحقوق الأساسية للعمال، وقد أكدت عليه كل المواثيق والإعلانات الدولية المهتمة بحقوق الإنسان وحقوق العمال والنساء العاملات على وجه الخصوص، وكرسته اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة "سيداو"

¹ الفقرة 1 من المادة 21 من اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة السالفة الذكر: "تقدم اللجنة تقريرا سنويا إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة بواسطة المجلس الاقتصادي والاجتماعي، عن أنشطتها، ولها أن تقدم مقترحات وتوصيات عامة مبنية على دراسة التقارير والمعلومات الواردة من الدول الأطراف. وتدرج تلك المقترحات والتوصيات العامة في تقرير اللجنة مشفوعة بتعليقات الدول الأطراف، إن وجدت".

² تاج عطا الله، المرجع السابق، ص 62.

³ تاج عطاء الله، المرجع السابق، ص 144.

⁴ المادة 11 فقرة 1/ ج من اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة السالفة الذكر: "... والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الصناعية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر".

" في المادة 11 فقرة 1/د، وأقرت بحق المرأة العاملة في أجر مساو للذي يتقاضاه الرجل متى تساوى العمل، أو كما عبرت عنه بالعمل المتعادل القيمة. الملاحظ من خلال استقراء الفقرة 1/د من المادة 11 أنها إلى جانب تقريرها لحق المرأة في الأجر المتساوي، أقرت كذلك حقها في كل الاستحقاقات¹، لتشمل بذلك حقها في كافة المنح والتعويضات المضافة للأجر تمنح لها بالمساواة مع العمال الرجال.

ج/ حق العاملة في الضمان الاجتماعي بموجب الاتفاقية:

يرتبط وجود الإنسان على سطح الأرض بالعديد من الأخطار، هذه الأخيرة تتخذ صورا عديدة كالموت والمرض، والأخطار التي يهتم بها قانون الضمان الاجتماعي كالعجز عن العمل والمرض المهني والشيخوخة وفقد منصب العمل والبطالة. هذه الأخطار المهنية يتعرض لها العمال والعاملات على حد سواء، بل أن المرأة العاملة وبحسب طبيعتها كامرأة قد تتعرض لأخطار لا يتعرض لها الرجل، وذلك بسبب الولادة والأمومة، ما يضطرها للتوقف عن عملها، وهو ما يستلزم ضمان حقها في الاستفادة من الأداءات الناتجة عن الحمل والولادة.

أولت اتفاقية " سيداو " اهتماما بحق المرأة العاملة في الضمان الاجتماعي، ونصت من خلال المادة 11 فقرة 1/ه على التزام الدول الأطراف في الاتفاقية بضمان حق المرأة العاملة في الضمان الاجتماعي باعتباره حقا مقررا لها على قدم المساواة مع الرجل، وعددت أهم أنواع المخاطر التي يغطيها التأمين الاجتماعي والمتمثلة في²:

- **التقاعد (الشيخوخة):** يمثل نظام التقاعد جزء من نظام الضمان الاجتماعي، إذ يعد أحد الأدوات الأساسية للسياسة الاجتماعية في كثير من الدول المتقدمة³، وقد دعت اتفاقية "سيداو" إلى المساواة بين المرأة والرجل في حالات التقاعد وتمتعهما بهذا الحق على حد سواء، غير أن تحديد سن التقاعد يتأثر بعدة عوامل منها عامل الجنس، فتفرق أغلب التشريعات بين سن تقاعد النساء والرجال، وهو ما سنتناوله بالتفصيل في الأجزاء القادمة من هذا البحث، ولعل السبب في ذلك يرجع إلى تأثير المرأة بعدة عوامل مقارنة بالرجل منها طبيعة تكوينها الفسيولوجي.
- **البطالة:** تعد البطالة من أهم المخاطر التي تهدد أفراد المجتمع رجالا ونساء، وعلى هذا الأساس دعت اتفاقية سيداو إلى المساواة بين العمال والعاملات في حق التأمين عن البطالة وتمتعهما به على قدم المساواة.
- **المرض:** يجب التفرقة في هذا الصدد بين نوعين من المرض، مرض عادي ومرض مهني، فالمرض المهني هو المرض المتصل أو الناتج عن الممارسة العادية للنشاط المهني، على

¹ المادة 11 فقرة 1/د من اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة السالفة الذكر: " ... الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل المتعادل القيمة، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل ".

² المادة 11 فقرة 1/ه من نفس الاتفاقية: " ... الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد، والبطالة، والمرض، والعجز، والشيخوخة، وأي شكل من أشكال عدم القدرة على العمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر ".

³ أقاسم نوال، إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2010-2011، ص2.

عكس المرض العادي الذي لا يتصل بالعمل ولا بظروفه، وإنما بالتكوين الفسيولوجي للإنسان نفسه¹، أو ينتج عن إصابات وأسباب خارج نطاق العمل، وبما أن جميع البشر عرضة للتعرض للأمراض المهنية أو العادية، وسواء كانوا رجالاً أو نساء، دعت الاتفاقية إلى المساواة بين العمال والعاملات في التأمين عن المرض بأنواعه.

- **العجز:** يقسم العجز عن العمل إلى نوعين، عجز دائم وعجز مؤقت، ويعتبر الشخص عاجزاً عن العمل عاجزاً كاملاً إذا فقد قدرته عن العمل كلياً في مهنته الأصلية حتى ولو كان قادراً على الكسب بوجه عام، ويعتبر عاجزاً جزئياً عن العمل كل من فقد القدرة جزئياً عن العمل أو الكسب بوجه عام². وقد ساوت الاتفاقية بين العمال والعاملات في حقهما في التأمين عن العجز بنوعيه، غير أننا نرى ضرورة تقرير مزايا للمرأة العاملة في هذا الشأن وتخصيصها بتعويضات وأداءات تفوق تلك الممنوحة للرجل متى تعرضت لعجز عن العمل، ويعود موقفنا هذا إلى ربط حقوق المرأة العاملة في حالة العجز الشديد بمسؤولياتها ودورها في رعاية الأسرة، ما يضطرها إلى الاستعانة بأشخاص آخرين من بينهم المربية والخادمة وغيرها، وهو ما يمثل الدور المزدوج للمرأة العاملة كعاملة وكربة أسرة وأم في وقت واحد، خاصة إن كانت المعيل الوحيد للأسرة.

د/ حق المرأة العاملة في الإجازة والحماية الصحية وسلامة ظروف العمل:

عالجت اتفاقية " سيداو " حق العاملة في التمتع على وجه المساواة مع الرجال بالحماية الصحية داخل أماكن العمل وبالحق في الإجازة مدفوعة الأجر، بل وأقرت بامتيازات في هذا المجال تتمتع بها المرأة العاملة دون الرجل وذلك بسبب الحمل والأمومة.

- **حق المرأة العاملة في الإجازة:** يستمد العمال الحق في الإجازة من حقهم الطبيعي في الراحة، وبالنسبة للمرأة العاملة فإنها تستفيد من نوعين من الإجازات، إجازات عادية يستفيد منها جميع العمال كالإجازة الأسبوعية والشهرية، وإجازة الوضع أو إجازة الأمومة، هذه الأخيرة وضعت لها الاتفاقية أحكاماً تضمن حماية المرأة العاملة من تعسف المستخدم وحمايتها من التمييز بينها وبين الرجل أو فصلها من منصب عملها بسبب الزواج أو الأمومة، ففرضت على الدول اتخاذ التدابير اللازمة لتحقيق هذه الحماية، من بين هذه التدابير³:
- فرض جزاءات على المخالفين لأحكام المساواة بين الجنسين في العمل، وحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو الأمومة أو الحالة الزوجية ؛
- إدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو التمتع بمزايا اجتماعية مماثلة دون أن تفقد المرأة منصب العمل الذي تشغله أو أقدميتها أو العلاوات الاجتماعية ؛
- تشجيع توفير ما يلزم من الخدمات الاجتماعية المساندة لتمكين الوالدين من الجمع بين التزاماتهما الأسرية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولاسيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال.

¹ سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2014، ط 01، ص 74.

² أحمد حسن البرعي، الوجيز في التأمينات الاجتماعية، دار الفكر العربي، القاهرة، ط 01، 1982، ص 262.

³ المادة 2/11 اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة السالفة الذكر.

- **حق المرأة العاملة في الحماية الصحية وسلامة ظروف العمل:** يشكل موضوع حوادث العمل والأمراض المهنية أحد أهم صور الحماية الاجتماعية التي نصت عليها اتفاقية "سيداو" في مجال المساواة في العمل، فأكدت على حق المرأة على قدم المساواة مع الرجل في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بل خصت المرأة العاملة بحماية مضاعفة نظرا لوظيفة الإنجاب محاولة بذلك الحد من مشكلة معاناتها أثناء العمل بسبب الحمل أو الأمومة، موجبة على الدول اتخاذ التدابير اللازمة لتوفير ظروف عمل مناسبة للمرأة الحامل، وألا تقوم بأعمال تعود عليها بالضرر أو على حملها، وبموجب هذا الحكم من الاتفاقية فإنه لا يجوز لصاحب العمل أن يعرض المرأة الحامل أو المرضعة لظروف عمل غير مناسبة، من شأنها أن تلحق الأذى بها أو بطفلها.

بالإضافة إلى ما سبق ذكره فيما يخص المساواة بين الرجل والمرأة في مجال العمل في إطار اتفاقية " سيداو "، أولت هذه الأخيرة اهتماما بوضعية فئة خاصة من النساء العاملات ألا وهي المرأة الريفية، والتي تعيش معاناة أكثر مما يعيشها الرجل ومما تعيشها المرأة العاملة في المدن، بسبب تدني المستوى المعيشي وقلة الثروة وضعف الدخل وعدم انتظامه، حيث تعمل النساء الريفيات، خاصة في الدول النامية، في قطاع الاكتفاء الذاتي في الحقول وإدارة المنازل دون الحصول على أجر مقابل ذلك¹، مما أدى بالاتفاقية الدولية إلى منح المرأة الريفية الحقوق الاقتصادية التي تساعدها بالوقوف بوضعيتها الاقتصادية والاجتماعية على قدم المساواة مع الرجل، وذلك من خلال نص المادة 14 منها، التي أوجبت على الدول الأطراف بأن تلتزم باتخاذ جميع التدابير المناسبة من أجل القضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية، ومشاركتها في التنمية الريفية مثلها مثل الرجل، فمنحت المرأة حق المشاركة في وضع وتنفيذ المخططات التنموية والحصول على قروض زراعية وتسهيلات التسويق.

في الأخير يمكن القول بأنه تعتبر اتفاقية سيداو نصا دوليا يشرع الأسس للمطالبة بمساواة المرأة وعدم التمييز ضدها، وتقدم إطارا شاملا للنهوض بالمرأة، كما تفرض أن تتوافق التشريعات الداخلية للدول مع مبادئها وبنودها، وتجدر الإشارة إلى أن العديد من البلدان الموقعة على الاتفاقية اتخذت بعض التحفظات عن بعض موادها، إلا أنه بدراسة هذه التحفظات نجد أنه لا علاقة لها بمسألة المساواة والقضاء على التمييز في مجال العمل، إنما تنحصر جلها حول كل ما يتعلق بالزواج وقانون الأحوال الشخصية أو بالحقوق السياسية².

رغم المساهمة الفعالة لاتفاقية " سيداو " في القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة بما في ذلك التمييز في مجال العمل، إلا أنها تنطبق على النساء العاملات في مجال العمل الرسمي أو المنظم، وهو ما يؤدي إلى إهمال العديد من النساء العاملات وتركهن بلا حماية أو ضمانات لحقوقهن، كالنساء العاملات في المنازل أو في الأراضي الزراعية وفي العمل غير المنظم بصفة عامة، كما أنه تعتبر كل المواثيق والاتفاقيات السالفة الذكر بمثابة نصوص عامة تناولت حق العمل كجزء

¹ أعمر يحيوي، المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة في القانون الدولي والتشريع الجزائري، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2010، ص 87.

² تقرير حول تحليل الوضع الإقليمي للحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي في المنطقة الأورومتوسطية، تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأورومتوسطية، برنامج ممول من قبل الإتحاد الأوروبي 2008 - 2011، ص 7.

منها، على عكس ما ذهب إليه اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي تعتبر الجهة الدولية المتخصصة في هذا المجال.

الفرع الثاني: جهود منظمة العمل الدولية في تقرير المساواة وحق المرأة في العمل

إن دراسة حقوق المرأة العاملة والضمانات المقررة لها على الصعيد الدولي لا تتم ولا تكتمل إلا بالتطرق إلى الأحكام الواردة في إطار أهم المنظمات الدولية المتخصصة في مجال حقوق العمال ألا وهي منظمة العمل الدولية، هذه الأخيرة التي تعتبر أولى المنظمات الدولية التي كرست اهتماما كبيرا لحق العمل وتحسين ظروف العمال وشروط العمل¹، وهي أول تنظيم دولي لا تقتصر العضوية فيه على الحكومات وإنما يتميز بخاصية جديدة وهي مشاركة العمال وأصحاب العمل في وفود الدول الأعضاء فيه، فقد أكد دستور منظمة العمل الدولية على وجوب المشاركة العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال على قدم المساواة مع المشاركة الحكومية في تكوين وفود الدول إلى اجتماعات أجهزة هذا التنظيم². وقد جاءت الانطلاقة الحقيقية في مسار إقرار معايير دولية بشأن حقوق المرأة في العمل، مرافقة لنشأة منظمة العمل الدولية التي لم تتبن النصوص التي تتضمن المسائل الأساسية لعمل المرأة بصفة عامة فحسب، بل كرست أحكاما خاصة وفقا لخصوصيات هذا العمل، فأدرجت بنودا متصلة بهذه الحقوق على جدول أعمال دورات مؤتمر العمل الدولي المتعاقبة ابتداء من الدورة الأولى المنعقدة سنة تأسيس المنظمة 1919، حيث أثمرت مناقشات المؤتمر إقرار العديد من الاتفاقيات التي تضمنت معايير دولية بشأن حقوق المرأة في العمل³، والمقصود بمعايير أو مستويات العمل قواعد دولية يعتمدها جهاز يملك سلطة التشريع في هيكل منظمة دولية وتتخذ إحدى الصيغتين، إما أن تتجلى من خلال اتفاقية يعتمدها المؤتمر في إطار المنظمة المعنية وتكتسي صفة الإلزام للدول المصادقة عليها، وإما أن تترجم من خلال توصيات وهي مجموعة من المبادئ الموجهة للدول الأعضاء، من شأنها توجيه السياسات والممارسات على المستوى الوطني بما ينسجم مع المبادئ الواردة في التوصية ولا ترق إلى مستوى الاتفاقية أو المعاهدة⁴.

يأخذ مصطلح " المعايير " مفهوما أوسع من الاتفاقيات والتوصيات التي تأتي غالبا تحت مصطلح "الأدوات"، وفي الحقيقة فإن المعايير تمثل إطارا يضم الاتفاقيات والتوصيات، بحيث يضم كل معيار عددا من الاتفاقيات والتوصيات. وتتمتع المعايير بسبب عموميتها وانطباقها تقريبا على كل زمان ومكان بنسبة أكبر من الثبات والإطلاق الذي يأتي لكونها ببساطة هي معايير حقوق الإنسان، بينما تواصل الاتفاقيات والتوصيات التغير والتبدل والحذف والإضافة كونها أكثر تفصيلا وتعيينا لواقع عمل معين في زمن معين، وهذا ما يفسر العدد الهائل للاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن المنظمة، بينما لا يتجاوز عدد المعايير 20 معيارا تقريبا من أهمها: حرية العمل ومكافحة العمل القسري، المساواة ومكافحة التمييز، السلامة والصحة المهنية، الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي، سياسة التشغيل وتوفير العمل اللائق، حماية حقوق العمال المهاجرين، حق العمل

¹ تأسست منظمة العمل الدولية سنة 1919، يشمل مجلس إدارتها على ممثلين عن الحكومات وعن أصحاب العمل والمنظمات العمالية، وتنظم مؤتمرا للعمل مرة كل سنة، وقد ساهمت بشكل كبير من خلال هذه المؤتمرات في إقرار معايير دولية للعمل.

² عبد العال الدبري، إنفاذ التزامات العمل الدولية للمرأة والطفل في المجال الداخلي: دراسة لمنظمة العمل بالتطبيق على الحالة المصرية، شركة الدليل للدراسات والتدريب وأعمال الطباعة والنشر، القاهرة 2014، ص 128.

³ يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 212.

⁴ يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 16.

للمعوقين، الحوار الاجتماعي والثلاثية، الحد الأدنى لسن التشغيل ومكافحة عمالة الأطفال، الإرشاد المهني والتدريب، سياسة الأجور، حماية الأمومة، ساعات العمل، التفتيش العمالي، وتحت كل معيار من هذه المعايير يأتي عدد من الاتفاقيات التي تلبي تطبيق هذا المعيار في واقع سوق العمل. وقد صنف إعلان المبادئ للحقوق الأساسية في العمل الصادر عن منظمة العمل الدولية عام 1998 ثمان اتفاقيات تمثل أربعة معايير بمعدل اتفاقيتين لكل معيار وهي: الحريات النقابية والمفاوضة الجماعية (الاتفاقيتين 87 و98)، منع العمل القسري (الاتفاقيتين 29 و105) ، منع عمالة الأطفال (الاتفاقيتين 138 و182) ، المساواة وعدم التمييز (الاتفاقيتين 100 و111) ، وقد صنفت هذه الاتفاقيات بوصفها تمثل الاتفاقيات الأساسية للعمل والتي يعتبر التصديق عليها بمثابة حد أدنى لالتزام الدول الأعضاء بالمعايير الدولية للعمل وبمبادئ وأهداف منظمة العمل الدولية، وعلى الدول المصادقة عليها تقديم تقارير دورية عن تطبيقها كل عامين¹، وتعتبر قاعدة الالتزام بتطبيق الاتفاقيات المصادق عليها والتقيّد بأحكامها من القواعد الأساسية لنظام اتفاقات العمل الدولية، وقد وردت هذه القاعدة بنص صريح في المادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية، هذه القاعدة هي تطبيق صريح للمبدأ الدولي المتعارف عليه وهو " قدسية الاتفاق والوفاء بالعهد "².

من مظاهر وفاء الدول بالتزاماتها في مجال حقوق العمال أن تدرج نصوص الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن المنظمة وما تنطوي عليه من قواعد ومبادئ ضمن قانونها الوطني، وغني عن البيان أن القواعد التي جاء بها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية هي قواعد تتضمن حدا أدنى من الحماية لا يجوز النزول عنه، وباعتبار أن هذه القواعد قد وضعت لصالح العمال فإنه لا مانع من تجاوز هذا الحد من الحماية عن طريق تقرير حقوق أوسع وأكثر امتيازاً وهذا ما أكدته المادة 08 من دستور منظمة العمل الدولية بقولها: " إن إقرار المؤتمر لأي اتفاقية أو توصية، أو تصديق أي عضو على أي اتفاقية لا يؤثر بأي حال من الأحوال على أي قانون أو حكم أو عرف أو اتفاق يضمن للعمال الذين يخصهم الأمر شروطاً أسخى من تلك التي تكفلها الاتفاقية أو التوصية " .

تضمنت المبادئ الأساسية لمنظمة العمل الدولية في مجال حماية المرأة العاملة، النص على مبدأ المساواة وحق المرأة في العمل، وقد لعبت المنظمة دوراً مهماً في لفت انتباه الدول الأطراف إلى ضرورة منح النساء هذا الحق، كما سعت في العديد من المناسبات لحثها على منحهن نفس الفرص التي يتمتع بها الرجال في الحصول على العمل، دون أن تغفل طبيعة المرأة وما تحتاجه من حماية نظراً لهذه الطبيعة ولوظيفتها البيولوجية والمتمثلة في الإنجاب والأمومة ، وفيما يلي سنتعرض بدراسة وجيزة للاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية في مجال الاعتراف بحق المرأة في العمل ومساواتها بالرجال والمتمثلة في أربع اتفاقيات أساسية حسب ما جاء في تقرير لمكتب العمل الدولي وهي³: اتفاقية المساواة في الأجور لسنة 1951 ، اتفاقية التمييز في مجال الاستخدام والمهنة لسنة 1958، اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية 1981، واتفاقية حماية الأمومة المعدلة سنة 2000 . وقد ارتأينا أن نتولى دراسة اتفاقية حماية الأمومة في الباب الثاني من هذه

¹ كريم رضي، المرأة العاملة في معايير العمل الدولية، العدد : 4802 بتاريخ : 10 ماي 2015 ، على الموقع الإلكتروني: www.ehewar.org ، تاريخ الاطلاع : 10 أكتوبر 2015.

² عبد العال الدبري، إنفاذ التزامات العمل الدولية للمرأة والطفل في المجال الداخلي: دراسة لمنظمة العمل بالتطبيق على الحالة المصرية ، المرجع السابق، ص 49.

³ مكتب العمل الدولي، المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 98، جنيف، التقرير السادس، ط 01، 2009، ص 01.

الدراسة والخاص بمظاهر الحماية القانونية للمرأة في مجال التشغيل وإعمال مبدأ المساواة الفعلية بين الجنسين.

أولا: الاتفاقية رقم 100 المتضمنة المساواة في الأجور

تدور الاتفاقية رقم 100 بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن كل عمل ذي قيمة متساوية، والمعبر عنها بحسب الديباجة باتفاقية المساواة في الأجور، حول مبدأ مساواة المرأة العاملة بالرجل في الأجر وعدم ممارسة أي تمييز ضدها بسبب جنسها متى أدت عملا مساويا لعمل الرجل، وتعدّ هذه الاتفاقية من بين الاتفاقيات الأساسية للعمل التي يعد التصديق عليها ملزما لكل دولة تريد الانضمام والعضوية في منظمة العمل الدولية وهذا إن دل على شيء فإنه يدل على الأهمية التي أولتها المنظمة لهذا المبدأ، وقد تم اعتمادها من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 29 جوان 1951 في دورته الرابعة والثلاثين، ليبدأ نفاذها في 23 ماي 1953 حسب ما نصت عليه المادة 6 من هذه الاتفاقية¹، وتكتمل لهذه الأخيرة، صدرت بذات الصدد التوصية رقم 90 بتاريخ 29 جوان من نفس السنة، التي وضعت بهدف تفسيرها وتكميلها.

حددت الاتفاقية رقم 100 في مادتها الأولى مفهوم الأجر، حيث اعتبرت أنه يشمل الراتب العادي traitement ordinaire أو الأساسي de base أو الأدنى minimum الذي يحصل عليه العامل، إلى جانب جميع التعويضات الأخرى التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، سواء كانت نقدا أو عينا لقاء استخدامه له. الملاحظ من خلال هذا التعريف أن الاتفاقية قد أطلقت على الأجر مصطلح " الراتب "، هذا الأخير يغلب استعماله في مجال الوظيفة العامة، بينما يطلق عليه في مجال العمل والقانون الاجتماعي بالأجر، ويشمل تعبير " الدخل " المصطلحين معا. إلى جانب ذلك، يلاحظ من خلال تعريف الاتفاقية للأجر أنها قد نصت على أن هذا الأخير قد يدفع نقدا أو عينا، وما يمكن قوله بهذا الصدد هو أن نظام المقايضة في دفع الأجور هو نظام قديم تخلت عنه الدول والنظم العمالية الحديثة، بعد أن أثار غضب العمال آنذاك وقاموا بالإضرابات المتكررة ضده، ما أدى بالدول إلى تحريمه وإلزام صاحب العمل بدفعه نقدا حتى تبرا أذمته تجاه العامل²، وهكذا أصبح مبدأ التقدير والدفع النقدي للأجر من المبادئ الحديثة المكرسة في التشريعات العمالية على اختلاف إيديولوجياتها وأنظمتها الاقتصادية³. وعليه نرى ضرورة تعديل الفقرة الأولى من المادة الأولى من الاتفاقية رقم 100 المتعلقة بالمساواة في الأجور التي عرفت الأجر، وذلك بحذف مصطلح " عينا " لتصبح كالتالي: " تشمل كلمة أجر الراتب العادي أو الأساسي أو الأدنى وجميع التعويضات الأخرى التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة نقدا لقاء استخدامه له ".

¹ المادة 6 من الاتفاقية رقم 100 الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 29 من شهر جوان 1951 : " يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد اثني عشر شهرا من تسجيل المدير العام صكي تصديق عضوين. وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء كل عضو بعد اثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل المدير العام صك تصديقه لها ".

² محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، دار الهيئة المصرية العامة للكتاب، ط 02، 1982، ص 760.

³ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر 2010، ص 102.

في فقرتها الثانية، أكدت المادة الأولى من الاتفاقية رقم 100 على مساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل، ونوهت إلى أن هذه العبارة تشير إلى معدلات الأجور المحددة للعمال دون تمييز بينهم بسبب اختلاف الجنس. وبنفس الصدد، جاءت المادة الثانية من نفس الاتفاقية بالتزام يقع على الدول الأعضاء، والمتمثل في اعتمادها لمختلف الوسائل التي تناسبها في تحديد الأجر، بحيث تجعل هذه الوسائل مبدأ المساواة في العمل يشمل جميع العمال رجالا ونساء، ويقصد بالوسائل في إطار المادة الثانية من الاتفاقية رقم 100 القوانين والأنظمة الوطنية أو أي نظام لتحديد الأجر يقره القانون والاتفاقيات الجماعية للعمل، أو أي مزيج من هذه الوسائل¹.

أما المادة الثالثة من نفس الاتفاقية فقد أوضحت ضرورة اتخاذ تدابير من أجل إجراء تقييم موضوعي للأعمال بحسب ما تتطلبه من جهد، متى كان من شأن هذه التدابير تيسير تنفيذ الاتفاقية، وتركت للسلطة المختصة بتحديد معدلات الأجور صلاحية وضع الأساليب التي يتعين إتباعها في التقييم، أو للأطراف المتعاقدة متى حددت معدلات الأجور عن طريق اتفاقات جماعية، واعتبرت أنه لا يعد مخالفا لمبدأ مساواة العمال مع العاملات في الأجر أن توجد فوارق في معدلات الأجر دونما اعتبار للجنس بسبب فروق في قيمة العمل المراد تأديته، وذلك وفقا لتقويم الأعمال المشار إليه سابقا في نفس المادة. وقد ألزمت هذه الاتفاقية في مادتها الرابعة الدول الأعضاء بالتعاون والتشاور، وفق الطرق المناسبة، مع كل من منظمات العمال وأرباب العمل، لوضع هذه الاتفاقية موضع التنفيذ.

إذا كانت اتفاقية المساواة في الأجر قد كرست هذا المبدأ ومهدت الطريق أمام تطبيقه، فإن الطريق لا يزال طويلا للتطبيق الفعلي له في كل أرجاء العالم، ومن ثم فإنه من الضروري تعزيز التنفيذ الكامل لمبدأ المساواة في الأجر من خلال تعزيز التدابير المتنوعة كالتالي سبق ذكرها، وفي الإطار الأوسع للمساواة في الفرص والمعاملة بين العمال رجالا ونساء .

بعد التطرق إلى الاتفاقية رقم 100 المتضمنة المساواة في الأجر، ننتقل إلى ثاني اتفاقية في مجال إقرار حق العمل وحظر التمييز بين الجنسين، وهي الاتفاقية رقم 111 الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة.

ثانيا: الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهنة

تم اعتماد الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهنة من قبل مؤتمر العمل الدولي بتاريخ 25 جوان 1958 لتدخل حيز التنفيذ في 15 جوان 1960، إعمالا لإعلان فيلادلفيا الصادر عن منظمة العمل الدولية، الذي جاء ليؤكد أن لجميع البشر أيا كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسهم الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي كليهما في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص²، وقد صادقت العديد من الدول على الاتفاقية محل الدراسة ومن بينها الجزائر في 12 جوان 1969. وتعتبر هذه الاتفاقية والتوصية الملحقة بها من بين أكثر المعايير الدولية شمولا لمعالجة مشكلة التمييز في الاستخدام والمهنة حتى

¹ الفقرة 2 من المادة 2 من الاتفاقية رقم 100 بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية السالفة الذكر.

² ديباجة الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهنة لسنة 1958 المعتمدة من قبل مؤتمر العمل الدولي بتاريخ 25 جوان 1958.

أنها سميت بالتقنين الدولي للعمل¹، وقد حاربت التمييز في العمل والوظيفة على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الدين، بيد أنه يحتل القضاء على التمييز على أساس الجنس مكانا متميزا ضمن الأشكال الأخرى للتمييز. وبعد استقراء الأحكام الواردة في الاتفاقية السالفة الذكر، يمكن إجمال ما جاء بها فيما يلي:

1- مفهوم التمييز بموجب الاتفاقية:

حددت الاتفاقية مفهوم التمييز بأنه أي استثناء أو استبعاد أو تفضيل من شأنه منع أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في مجال المهنة والاستخدام، أو من شأنه أن يبطل أو يضعف تطبيق هذا المبدأ²، ويلاحظ أن هذا التعريف قد تبنى أوسع العبارات الممكنة في تحديده لمفهوم التمييز حيث أنه لم يقتصر على التمييز عن طريق الاستثناء والاستبعاد بل وحتى على التفضيل الذي كثيرا ما يكون أكثر سهولة في الممارسة³، في نفس الوقت واستدراكا لما جاء في تعريفها للتمييز، نصت الاتفاقية على أنه لا يعتبر من قبيل التمييز أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل متى كان مبنيا على أساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة العمل أو شغل الوظيفة، كما وسعت المجال للدول حين أجازت لأي دولة عضو، بعد التشاور مع ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، ألا تعتبر من قبيل التمييز أي تدابير خاصة يقصد من وضعها مراعاة احتياجات ومتطلبات أشخاص يعترف عموما أنهم في حاجة إلى حماية أو مساعدة خاصة بسبب الجنس أو السن أو العجز أو المسؤوليات العائلية أو الوضع الاجتماعي أو الثقافي وما إلى ذلك⁴.

2- مجالات تطبيق مبدأ عدم التمييز بموجب الاتفاقية:

من خلال عنوان الاتفاقية يتضح أنها جاءت لتحقيق أهداف تتمثل فيما يلي:

- فرض مبدأ عدم التمييز في مجالي المهنة والاستخدام: ولمزيد من التفصيل، نصت المادة 1 فقرة 3 منها على أن مفهومي الاستخدام والمهنة يشملان إمكانية الوصول إلى التدريب المهني والالتحاق بالعمل وبمختلف المهن، وكذا شروط الاستخدام وظروفه، ويقصد بهذه الأخيرة كل ظروف العمل من فترات الراحة وساعات العمل، الإجازات والعطل، تدابير السلامة والصحة داخل أماكن العمل، الترقية وفقا للخبرات والقدرات والجهود المبذولة، إلى جانب الأجر المتساوي عن العمل المتساوي بطبيعة الحال.
- تطبيق سياسة وطنية لتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المهنة والاستخدام: وضعت الاتفاقية التزاما يقع على عاتق كل دولة عضو يقضي بأن تتعهد هذه الأخيرة بوضع وتطبيق سياسة وطنية تهدف للنهوض بالمساواة بين الجنسين في الفرص والمعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة، من خلال القضاء على أي تمييز معمول به من خلال التشريعات أو الأعراف، تاركة لكل دولة صلاحية استخدام السبل أو الوسائل الملائمة لظروفها الوطنية

¹ سرور طالبي، حماية حقوق المرأة في التشريعات الجزائرية مقارنة مع حقوق الإنسان، مذكرة ماجستير في القانون، فرع القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، 1999-2000، ص 41.

² المادة 1 فقرة 1 من الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهنة لسنة 1958 السالفة الذكر.

³ محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 31.

⁴ المادة 5 فقرة 2 من نفس الاتفاقية.

وعاداتها لتحقيق ذلك الهدف¹، ويلاحظ من خلال عبارة " استخدام السبل أو الوسائل الملائمة لظروفها الوطنية " أن الاتفاقية قد تركت الخيار واسعاً ومرناً أمام الدول الأطراف لوضع وتطبيق سياسة وطنية تكفل عدم التمييز في الاستخدام والمهنة بما يتناسب وظروف البلد وعاداته وممارساته، ومنه يتبين موقف الدول من المستويات الدولية المدونة فيها من خلال تشريعاتها أو لوائحها أو ممارساتها الفعلية لتحقيق المساواة في الفرص والمعاملة في مجال الاستخدام والمهنة، ومدى نجاحها في هذا المجال في القضاء على أي تمييز مبني على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي.

مما سبق بيانه، يمكن اعتبار الاتفاقية الدولية رقم 111 لسنة 1958 بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة من الاتفاقيات الأساسية الصادرة عن منظمة العمل الدولية لمواجهة التمييز بين المرأة والرجل في مجالات الاستخدام والمهنة، كما تعد هذه الاتفاقية أكثر من مجرد وثيقة تركز الإطار العام لتكافؤ الفرص، وذلك بحظرها لجميع صور التمييز واللامساواة التي من شأنها إبطال مبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة أو الإخلال به سواء عن طريق التشريعات أو السياسات أو الممارسات الوطنية التي تنتهجها الدول.

ثالثاً: الاتفاقية رقم 156 بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية

اعتمد مكتب العمل الدولي الاتفاقية رقم 156 بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال ذوي المسؤوليات العائلية سنة 1981 لتدخل حيز التنفيذ في 11 أوت 1983، نظراً إلى أن هذه المسؤوليات تساهم بشكل كبير في إقامة التمييز رغم المعايير الدولية الصادرة بهذا الشأن، وتسري هذه الاتفاقية على العمال ذوي المسؤوليات العائلية رجالاً ونساء على حد سواء، إلا أنه تعتبر النساء العاملات أكثر استفادة من هذه الاتفاقية مقارنة بالعمال من الرجال نظراً لما تتحمله المرأة من أعباء منزلية وعائلية من رعاية الأبناء وحتى الآباء والأمهات المسنات في بعض الأحيان، أو ما يطلق عليه حسب التقسيم التقليدي للأدوار بين الجنسين بالعبء المزدوج أي عبء العمل وعبء دورها الاجتماعي والعائلي²، هذا ما يجعل الاتفاقية المذكورة في غاية الأهمية بالنسبة للمرأة العاملة في توليها لمناصب العمل دون تمييز وفي ضمان استمرارها في العمل، وفيما يلي سنبين ما جاء في هذه الاتفاقية من مفاهيم وتدابير فيها يخص هذه الفئة وفي تقرير مبدأ المساواة.

1- مفهوم التمييز بموجب الاتفاقية رقم 156:

لم يرد ضمن بنود اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية تعريف للتمييز، غير أنها نصت في المادة 3 فقرة 2 على أنه: " يعني تعبير التمييز نفس معنى التمييز في الاستخدام والمهنة وفقاً لتعريفه في المادتين الأولى والخامسة من اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة 1985". ويمكن القول بأنه يقصد بالتمييز المنصوص عليه في الاتفاقية رقم 156 بشأن المسؤوليات العائلية أي

¹ المادة 2 من الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهنة لسنة 1958 السالفة الذكر: " تتعهد كل دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بصياغة وتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، من خلال طرائق توائم ظروف البلد وأعرافه، بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال".

² أيهم أسد، اتفاقية العمال ذوي والمسؤوليات العائلية ... مساواة بين الجنسين، جانفي 2010، على الموقع الإلكتروني: منبر سورية www.nesasy.org، تاريخ الاطلاع: 15 ديسمبر 2015.

تفريق أو استبعاد أو تفضيل للأشخاص الذين لا يتحملون المسؤوليات العائلية على الأشخاص الذين يتحملونها.

2- العمال الذين تنطبق عليهم الاتفاقية:

كما سبق بيانه تنطبق الاتفاقية رقم 156 على جميع العمال من كلا الجنسين إلا أنها تخدم المرأة العاملة إلى حد بعيد نظرا إلى دورها في مجال رعاية الأسرة¹، وقد حددت المادة 01 من نفس الاتفاقية العمال الذين تنطبق عليهم أحكامها، هم:

- العمال الذين يضطلعون بمسؤوليات تتعلق بأطفالهم ، متى كانت هذه المسؤوليات تحد من إمكاناتهم واستعدادهم لمزاولة النشاط الاقتصادي أو الالتحاق به أو المشاركة والترقي فيه ؛
- العمال الذين يضطلعون بمسؤوليات تتعلق بأعضاء آخرين في أسرهم المباشرة يحتاجون بصورة واضحة إلى رعايتهم أو إعالتهم عندما تحد هذه المسؤوليات من إمكاناتهم واستعدادهم لمزاولة النشاط الاقتصادي أو الالتحاق به أو المشاركة والترقي فيه.

الملاحظ أن عبارة " مسؤوليات تتعلق بأعضاء آخرين في أسرهم المباشرة " جاءت عامة تحتمل أكثر من شخص، فقد يكون الزوج أو الزوجة أو الأب أو الأم أو غيرهم، لهذا نجد أن الاتفاقية في مسألة تحديد مفهوم العمال ذوي المسؤوليات العائلية قد اتسمت ببعض المرونة، حيث تركت للدول عن طريق القوانين الداخلية أو الاتفاقيات الجماعية للعمل أو النظام الداخلي للمؤسسة أو أي وسيلة أخرى، تعريف وتحديد مفهوم الطفل المعال أو أي عضو آخر في الأسرة من المحتاجين إلى الرعاية والإعالة بما يتفق مع ظروفها الاقتصادية والاجتماعية².

3- تدابير للقضاء على التمييز بسبب المسؤوليات العائلية:

بهدف القضاء على التمييز بين العمال بسبب المسؤوليات العائلية أو الحالة الزوجية، ألزمت الاتفاقية كل دولة عضو باتخاذ بعض التدابير بما يتفق مع ظروفها وإمكانياتها بهدف تمكين القوى العاملة من الاندماج في سوق العمل وحرية اختيار العمل والاستمرار فيه والعودة إليه بعد التغيب وحمايتها من إنهاء العلاقة بسبب هذه المسؤوليات³، كما ينبغي أن يستفيد العمال ذوو المسؤوليات العائلية على قدم المساواة مع العمال الآخرين فيما يتعلق بالتوجيه والتدريب المهنيين، إلى جانب دعم وتعزيز دور هيئات الضمان الاجتماعي قصد المساهمة في تمويل التكاليف الناتجة عن الإجازات والعطل التي تمنح للعامل نتيجة تلك المسؤوليات. وقد كملت الاتفاقية رقم 156 بالتوصية رقم 165 التي وضحت وفسرت الكثير من مواد الاتفاقية، وكان أهم ما جاء فيها في مجال هذه التدابير، إضافة إلى تأكيدها على ما جاء في الاتفاقية، أنها نصت على ضرورة التخفيض التدريجي من ساعات العمل وساعات العمل الإضافية للعمال ذوي المسؤوليات العائلية، وتمكين هذه الفئة من الحصول على إجازة تغيب في حالة مرض الطفل المعال أو عضو آخر من أعضاء أسرته المباشرة، كما أتاحت لأي من الوالدين إمكانية الحصول على إجازة أطلقت عليها تسمية إجازة والديّة وذلك خلال فترة تعقب إجازة الأمومة مباشرة، بالإضافة إلى توفير مراكز للعناية بالمسنين

¹ أعمار يحيوي، المرجع السابق، ص 59.

² المادة 3/1 والمادة 9 من الاتفاقية رقم 156 بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال ذوي المسؤوليات العائلية المعتمدة من قبل مكتب العمل الدولي سنة 1981 .

³ المادة 8 من نفس الاتفاقية : " لا تشكل المسؤوليات العائلية في حد ذاتها سببا مشروعاً لإنهاء الاستخدام " .

والأطفال وغير ذلك من التدابير والتسهيلات لهذه الفئة من العمال ألا وهم العمال ذوو المسؤوليات العائلية.

جاءت التوصية رقم 165 بحماية لفئة خاصة من العمال لم تتعرض لها الاتفاقية وهم العمال المؤقتون والعمال في منازلهم والعاملون لبعض الوقت أو ما يعبر عنهم بالعمال بالتوقيت الجزئي، هذه الفئة قد تضطلع بمسؤوليات عائلية كغيرها من العمال، ما يجب معه توفير ما يكفي من القواعد والأطر لتنظيم أحكام وشروط تأديتهم لعملهم، فنصت على أنهم يخضعون لنفس شروط استخدام العمال الدائمين والعمال بالتوقيت الكامل بما في ذلك حقوقهم على مستوى التأمينات الاجتماعية، وعند الاقتضاء تحسب أحقيتهم على أساس نسبي، كما أكدت المادة 21 منها على حرمتهم وحقهم في اختيار عمل بالوقت الكامل أو الالتحاق به في حالة توفر منصب شاغر، في حالة زوال الظروف التي حتمت عليهم الالتحاق بمنصب عمل بالتوقيت الجزئي أو لمدة محددة.

بهذا تكون الاتفاقية رقم 156 لسنة 1981 بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية قد حددت مفهوم العمال ذوي المسؤوليات العائلية وفرضت أن يعاملوا على قدم المساواة وأن يتمتعوا بنفس الفرص في العمل بغض النظر عن النشاط الاقتصادي الذي يزاولونه أو منصبهم أو درجتهم المهنية أو جنسهم، فتنطبق على العمال كافة رجالا ونساء، ما يجعلها بمثابة اتفاقية مكملة لاتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية الرامية إلى تكريس المساواة في الفرص والمعاملة للعمال من الجنسين.

كان هذا عرضا موجزا للاتفاقيات الأساسية الصادرة عن منظمة العمل الدولية في مجال المساواة المهنية بين الجنسين وحق المرأة في العمل، وقد راعينا التسلسل الزمني في عرضها، حيث صدرت الاتفاقية رقم 100 بشأن المساواة في الأجور في 29 من شهر جوان 1951 وبدأ نفاذها في 23 ماي 1953، وصدرت الاتفاقية رقم 111 بشأن المساواة في المهنة والاستخدام 25 جوان 1958 لتدخل حيز التنفيذ في 15 جوان 1960، على الرغم من أنه كان من الأولى أن تسبق اتفاقية المساواة في المهنة والاستخدام الاتفاقية المتعلقة بالمساواة في الأجور، ذلك أنه بعد ضمان المساواة بين الجنسين في الالتحاق بمنصب العمل يمكننا الحديث عن المساواة بين الجنسين في الأجر باعتبار أن هذا الأخير من آثار نشأة علاقة العمل ومن الحقوق الأساسية للعمال بعد التحاقهم بمنصب عملهم، ثم انتقلنا إلى الاتفاقية رقم 156 بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية التي اعتمدت سنة 1981 ودخلت حيز التنفيذ في 11 أوت 1983.

إلى جانب ذلك هناك العديد من الاتفاقيات والوثائق الدولية الأخرى التي تحتوي على أحكام تحظر التمييز في مجال المهنة والعمل وتعزز مبدأ المساواة بين الجنسين، من بين هذه الوثائق نجد الاتفاقية رقم 142 لسنة 1975 بشأن دور التوجيه والتدريب المهنيين في تنمية الموارد البشرية والتوصية رقم 150 التكميلية لها، اللتان جاءتا بتدابير تشجع تكافؤ الفرص في التوجيه والتدريب المهني والمعاملة على قدم المساواة¹، والاتفاقية رقم 122 لسنة 1964 بشأن سياسة العمالة التي

¹ المادة 1 من الاتفاقية رقم 142 لسنة 1975 بشأن دور التوجيه والتدريب المهنيين في تنمية الموارد البشرية، والبند الثامن من التوصية رقم 150 الملحق بالاتفاقية.

أكدت على ضرورة توفير فرص ممكنة لكافة العمال ليستخدموا مهاراتهم في الوظائف التي تناسبهم بغض النظر عن الجنس أو الدين أو العقيدة أو السياسة أو الأصل الوطني أو الاجتماعي¹.

في الأخير يمكن القول أن منظمة العمل الدولية قد لعبت دوراً مهماً في التقدم الكبير الذي أحرز في مجال الحماية القانونية للعمال والنساء على وجه الخصوص من التمييز في العمل، غير أنه حسب تقرير لمكتب العمل الدولي فإن التمييز لا يزال قائماً، خاصة في مجال الأجور حيث تبقى فجوة الأجور بين الجنسين على المستوى العالمي مرتفعة لا تتزحزح ولا وجود لأية مؤشرات لتراجعها، ويشكل ظهور أسباب جديدة للتمييز مدعاة للقلق، لذلك فإنه من المهم التصدي للأثار التمييزية الواسعة الناشئة عن إجراءات أو مؤسسات أو سياسات حيادية في ظاهرها في مجال التعليم مثلاً إلى جانب أسواق العمل وأماكن العمل².

المطلب الثاني: تنظيم مبدأ المساواة وحق المرأة في العمل على المستوى الإقليمي

بعد أن تطرقنا في المطلب السابق إلى مبدأ المساواة بين الجنسين وحق المرأة في العمل في الإعلانات والمواثيق الدولية، لا بد لنا ونحن بصدد دراسة الإطار التشريعي لمبدأ المساواة بين الجنسين وحق المرأة في العمل من أن نتعرض إلى بعض المنظمات الإقليمية التي اهتمت بهذا الحق وكرست هذا المبدأ، ونظراً لكثرة المنظمات الإقليمية التي لا يسعنا أن نتناولها كلها بالدراسة في هذا البحث، ارتأينا أن تقتصر دراستنا على جهود منظمة العمل العربية إلى جانب المواثيق الأوربية في مجال حماية المرأة وتقرير حقها في العمل والمساواة بينها وبين الرجل العامل.

الفرع الأول: جهود منظمة العمل العربية في إقرار مبدأ المساواة وحق المرأة في العمل

احتل حق العمل على مستوى منظمة العمل العربية مكانة هامة ضمن معايير العمل التي أصدرتها، فجاء في دستورها بأن: " العمل ليس سلعة وأنه من حق القوى العاملة في الوطن العربي أن تعمل في ظروف وشروط ملائمة تتفق مع كرامة الإنسان العربي، وأن لجميع البشر الحق في رفاهيتهم المادية والروحية وفي ظروف قوامها تكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية " ³.

لم يغب الاهتمام بإقرار معايير خاصة بحقوق المرأة ومساواتها بالرجل في مجال العمل عن منظمة العمل العربية ، فأقرت هذه الأخيرة في أكثر من اتفاقية معايير عربية موازية للمعايير الدولية بهذا الشأن، والتي يفترض أنها راعت خصوصية الواقع الاجتماعي والاقتصادي العربي، وسعت إلى تحقيق أحد أهداف المنظمة العربية الأساسية، وهو تحقيق التقارب والتماثل بين أحكام قوانين العمل في الدول العربية أو وضع معايير مشتركة متجانسة تلتزم بها مختلف الدول الأعضاء وهو ما جاء في ميثاق المنظمة⁴، ويرجع اهتمام منظمة العمل العربية بالمرأة العاملة إلى أول

¹ المادة 1 فقرة 2 من الاتفاقية رقم 122 لسنة 1964 بشأن سياسة العمالة.

² مكتب العمل الدولي، نحو مئوية منظمة العمل الدولية: الحقائق والتجدد والالتزام الثلاثي، تقرير المدير العام، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 102، جنيف، ط 01، 2013، ص 09.

³ محمود شريف بسيوني، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، دار الشروق، المجلد الثاني، القاهرة، 2003، ص 89.

⁴ المادة 4 من الميثاق العربي للعمل المعتمد بموجب المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب في الفترة الممتدة من 06 إلى 12 جوان 1965 وقد صادقت عليه الجزائر بتاريخ 27 مارس 1971: " توافق الدول العربية على أن تبلغ مستويات متماثلة في التشريعات العمالية والتأمينات الاجتماعية " .

اتفاقية صادرة عنها وهي الاتفاقية رقم 1 بشأن مستويات العمل لسنة 1966 والمعدلة بالاتفاقية رقم 6 لسنة 1976، والاتفاقية رقم 5 بشأن المرأة العاملة لسنة 1976.

أولا: الاتفاقية رقم 1 بشأن مستويات العمل لسنة 1966

صدرت الاتفاقية العربية رقم 1 بشأن مستويات العمل لسنة 1966 عن المؤتمر الثاني لوزراء العمل العرب المنعقد سنة 1966 وتم العمل بها لمدة تصل إلى عقد من الزمن، إلا أنه نظرا للتطورات الاجتماعية المتلاحقة، ونظرا لرغبة المنظمة في النهوض بالمستويات والمعايير التي جاءت بها هذه الاتفاقية إلى مستوى أفضل وأرقى، صدر عن مؤتمر العمل العربي الاتفاقية رقم 6 لعام 1976 التي عدلت الاتفاقية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل، لهذه الأسباب سوف نعتمد في دراستنا على الأحكام الواردة في الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 كونها تتماشى مع التطورات الاجتماعية والاقتصادية.

تتكون الاتفاقية رقم 6 لعام 1976 المعدلة للاتفاقية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل من 113 مادة مقسمة على ستة أجزاء، وكما يتضح من تسميتها فإنها اتفاقية شاملة تضمنت جل أحكام التشغيل من مقاييس العمل بما في ذلك ساعات العمل والإجازات والمحافظة على صحة العمال ووقايتهم من الأخطار المهنية وعقد العمل الفردي وعلاقة العمل الجماعية وغير ذلك من شروط وظروف العمل¹.

تطرقت الاتفاقية إلى مبدأ المساواة بين الجنسين في العمل فنصت في المادة الرابعة منها على حق كل مواطن، دون تمييز، في عمل يمكنه من أن يكسب عيشه ويعيش حياة كريمة وأنه على الدولة تهيئة فرص بالقدر الذي يكفل للجميع حقه في العمل متى بلغ السن القانونية لذلك، بهذا تكون الاتفاقية قد أقرت بالمساواة بين الجنسين في العمل بعد أن نصت على " حق كل مواطن في العمل"، فتعبير المواطن يشمل جميع الأفراد من كلا الجنسين نساء ورجالا، إلا أنها في الوقت ذاته تكون قد ألزمت الدول بالتزام قد يصعب أو يستحيل بالنسبة لبعضها، حين ألزمتها بتهيئة فرص بالقدر الذي يكفل للجميع حقه في العمل أو بتعبير أدق ألزمتها بضمان هذا الحق للجميع وهو ما قد يكون على حساب المصلحة الاقتصادية للدولة التي قد تضطر إلى توفير مناصب شغل للعديد من العمال دون حاجة إليهم، لهذا كان من الأولى أن تقرّ الاتفاقية بالمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين في العمل وحرية العمل لكل شخص أو حق كل شخص في العمل، وعلى الدولة هنا أن توفر مناصب العمل لمواطنيها بالقدر المستطاع دون أن تكون ملزمة بضمان هذا الحق وبهذا يتحقق التكافؤ والتوازن بين الطرفين.

في نفس السياق، كرست ذات الاتفاقية في مادتها الخامسة مبدأ المساواة، وذلك من خلال التأكيد على أن يشمل قانون العمل في كل دولة جميع فئات العمال بالحماية²، ثم نصت صراحة على المبدأ في المادة الثامنة منها وأنه يجب أن يضمن من دون أي تمييز أساسه العرق أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي.

¹ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، ط 01، 2009، ص 112.

² المادة 5 من الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 الصادرة عن مؤتمر العمل العربي بشأن مستويات العمل: " يراعى في قانون العمل شموله لجميع فئات العمال بقدر الإمكان، تعميما لإفادة كل عامل بما يكفله القانون من حماية ورعاية".

جاءت الاتفاقية أيضا بنصوص تتعلق بعمل النساء ضمن الجزء المعنون بتنمية وحماية القوى العاملة، وهنا خصصت المواد من 65 إلى المادة 70 لهذه المسألة وتطرقت إلى الحماية المقررة للنساء العاملات بحكم طبيعتهن وتركيبتهن الفسيولوجية من حماية للأمومة ومن حظر للأعمال الشاقة والخطرة وهو ما سيكون موضوع الباب الثاني من هذا البحث.

بعد دراستنا للاتفاقية رقم 1 بشأن مستويات العمل لسنة 1966 والمعدلة بالاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 لاحظنا أنها قد أقرت بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في العمل بين الجنسين وبحق المرأة في العمل كما أنها أولت اهتماما كبيرا لهذه الأخيرة وخصصت عدة بنود لحمايتها، إلا أنه يؤخذ عليها أنها دخلت في تفاصيل كان من الأولى تركها للتشريعات العمالية الوطنية، كل حسب خصوصياته، والاكتفاء بوضع المبادئ العامة التي لا مجال لمخالفتها والتي تمس بالحقوق الأساسية للعمال.

ثانيا: الاتفاقية رقم 5 بشأن المرأة العاملة لسنة 1976

تعد الاتفاقية رقم 5 بشأن المرأة العاملة لسنة 1976 الصادرة عن منظمة العمل العربية الاتفاقية الأساسية بشأن تكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين في العمل، وقد بلغت نسبة التصديق عليها 95,2% عربيا وهي نسبة تفوق التصديق العالمي¹، ومن أهم ما جاءت به أنها أوجبت على الدول أن تضمن في كافة تشريعات العمل مبدأ المساواة والأحكام المنظمة لعمل المرأة، حيث خصصت موادها الخمس الأولى لهذا الغرض من خلال النص على:

- وجوب العمل على ضمان تكافؤ الفرص بين الجنسين في كافة مجالات الاستخدام وعدم التمييز بينهما في الترقية المهنية؛
- ضرورة العمل على ضمان المساواة التامة بين المرأة والرجل في شروط وظروف العمل، ومنح المرأة العاملة أجرا مماثلا لأجر الرجل في حال قيامها بعمل مماثل لعمله؛
- وجوب العمل على ضمان المساواة بين الجنسين في كافة مراحل التعليم والتدريب المهني وضمن توفير تسهيلات للمرأة العاملة من أجل إعادة تدريبها بعد فترات انقطاعها، المقررة لها، عن العمل.

إلى جانب ذلك، نصت ذات الاتفاقية على أن تستفيد المرأة العاملة من الضمان الاجتماعي بشكل متساو مع الرجل، ومنحتها بعض التأمينات الخاصة فأوجبت على الدول التزاما يتمثل في أن تتضمن تشريعاتها الاجتماعية تأمينا خاصا بالأمومة²، بهذا تكون الاتفاقية قد منحت المرأة العاملة الحق في الضمان الاجتماعي بل ومنحتها ميزات وضمادات إضافية في حالة الأمومة والإنجاب أو في حالة إعالتها لأولادها أو لزوجها إن كان عاجزا فأقرت لها حقا أساسيا يتمثل في حقها في الحصول على المنح العائلية شرط أن تكون المعيل الوحيد لهم.

تجدر الإشارة إلى أن الاتفاقية رقم 5 بشأن المرأة العاملة هي أول اتفاقية صادرة عن منظمة العمل العربية التي تتعرض إلى الحق في السلامة والصحة المهنية حيث صدرت قبل الاتفاقية العربية رقم 7 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية، وقد نصت على ضرورة الحفاظ على

¹ يوسف إلياس، معايير وتشريعات العمل ودورها في تنمية مهارات المرأة العربية، ص 05، على الموقع الإلكتروني: labour.weebly.com، تاريخ الاطلاع: 01 جانفي 2017.

² المادة 15 من اتفاقية منظمة العمل العربية رقم 5 بشأن المرأة العاملة لسنة 1976.

صحة المرأة وحماتها من أي ضرر يمكن أن يلحق بها أو يهدد حياتها شأنها شأن كل العمال، ونصت في نفس الوقت من خلال المادة 6 منها على حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة والشاقة الصارة بصحتهن وحتى بأخلاقهن.

رغم هذه النصوص المتعلقة بمبدأ عدم التمييز في العمل على المستوى العربي، فإنه يذهب بعض الفقه إلى أن البعد الاجتماعي والإسلامي والأخلاقي، فضلا عن الموروث الثقافي للدول العربية دفع بالمشرع العربي إلى عدم إيلاء هذا الموضوع الأهمية التي يستحقها، وإن كانت هذه العوامل، على الرغم من أهميتها، لا تكفي لتبرير هذا النقص التشريعي¹.

الفرع الثاني: المساواة المهنية وحق المرأة في العمل وفقا للمواثيق الأوروبية

يأخذ القانون الأوروبي مصدره من مجموعة المعاهدات المنشأة له التي تم تعديلها في مراحل مختلفة، وذلك منذ معاهدة باريس لسنة 1951، مروراً بمعاهدة روما للسوق الأوروبية المشتركة لسنة 1957، مروراً بمعاهدة الورقة البيضاء أو أوروبا الواحدة لسنة 1986، وصولاً إلى معاهدة ماستريخت للاتحاد الأوروبي لسنة 1992. أنشأت هذه المعاهدات سوقاً أوروبية مشتركة، ونظمت مواضيع مختلفة تتعلق بالحقوق المختلفة لمواطني الاتحاد، وبفضل عدة جهود ومبادرات انبثق عنها تأسيس منظمة مجلس أوروبا التي أصدرت العديد من المواثيق والاتفاقيات المتعلقة بحقوق الإنسان وحرياته، وفيما يلي سنتطرق إلى المبادئ والنصوص الأوروبية في مجال حق العمل والمساواة المهنية بين الجنسين، ثم ننقل إلى الحماية القضائية المقررة في مجال المساواة المهنية بين الجنسين بموجب القانون الأوروبي.

أولاً: النصوص الأوروبية المقررة للمساواة في العمل على المستوى الأوروبي

يقيم الاتحاد الأوروبي سياسة عامة لترقية مبدأ المساواة ومكافحة التمييز، ابتداءً من المادة 2 من معاهدة روما التي تأسست بموجبها المجموعة الأوروبية في 25 مارس 1957. وقد أكدت المادة 119 من نفس المعاهدة على مبدأ المساواة في العمل بنصها على أنه: "تضمن كل دولة عضو في المجموعة الأوروبية تطبيق مبدأ المساواة في الأجور بين العمال الذكور والإناث بالنسبة لنفس العمل".

كذلك تبين معاهدة أمستردام لسنة 1997 والتي دخلت حيز التنفيذ في الفاتح من ماي 1999، في مادتها 141 أنه يعتبر إلغاء التمييز واللامساواة بين الرجال والنساء وترقية المساواة في الفرص بمثابة هدف أساسي لتدابير الاتحاد الأوروبي، وعززت معاهدة ليشبوننة المبدأ من خلال إدراجه ضمن قيم وأهداف الاتحاد وكذا بإدماج إشكالية النوع الاجتماعي ضمن سياساته².

إضافة إلى ذلك، صدر عن الاتحاد الأوروبي الميثاق الاجتماعي الأوروبي لسنة 1961، هذا الأخير يهتم بتقرير الحقوق الاقتصادية والاجتماعية وحماتها، ويقابله على المستوى الدولي العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية لسنة 1966، وقد تم التوقيع على الميثاق

¹ محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن: الحماية القانونية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 25، العدد الثاني، 2009، ص 368.

² معاهدة لشبوننة هي معاهدة تهدف إلى إصلاح مؤسسات الاتحاد الأوروبي وعملية صنع القرار فيه، وقد حلت محل الدستور الأوروبي.

الاجتماعي الأوروبي في مدينة توران الإيطالية ليُدخل حيز التنفيذ بتاريخ 1965/2/26، ثم تم تعديله بموجب الميثاق الاجتماعي الأوروبي المعتمد بمدينة ستراسبورغ بتاريخ 1996/05/03 ودخل حيز التنفيذ بتاريخ 1999/07/01، هذا الأخير هو ما سنعتمده في دراستنا باعتباره معدلاً للأول ومواكبا للتطورات الاقتصادية والاجتماعية .

يأتي الحق في العمل وحرية الفرد في اختيار العمل الذي يريده في مقدمة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية المنصوص عليها بموجب الميثاق وهو ما نستخلصه من خلال المادة الأولى منه، كما حرص هذا الميثاق على ضمان الممارسة الفعالة للحقوق المرتبطة بالعمل من أجور وإجازات وحماية من الأخطار داخل أماكن العمل وغير ذلك من الحقوق المكرسة للعمال، وإلى جانب ذلك أقر بمبدأ المساواة بين الجنسين في العمل في العديد من بنوده فجاء في الجزء الأول منه المتضمن للمبادئ والحقوق أنه: " يكون لكل إنسان الفرصة في كسب عيشه من خلال مهنة يحصل عليها بشكل حر " وأنه: " لكل العمال الحق في فرص متساوية ومعاملة متساوية في مسائل التوظيف والعمل دون التمييز بسبب الجنس ". إلى جانب ذلك، أقر الميثاق الاجتماعي الأوروبي في المادة 4 منه بحق العمال كافة في أجر عادل أو كما عبر عنه بالمكافأة العادلة، حيث نص على الأجر العادل الذي يتناسب مع الجهد العضلي أو الفكري الذي يؤديه العامل ، وفي نفس الوقت اعترف بحق العمال رجالاً ونساء في المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة، على أن تتم ممارسة هذه الحقوق عن طريق الاتفاقيات الجماعية التي تعقد بين الشركاء الاجتماعيين، أو عن طريق الآلية القانونية لتحديد الأجور، أو عن طريق الوسائل الأخرى المناسبة للظروف المحلية ، ثم عاد الميثاق ليؤكد مرة أخرى على مبدأ المساواة بين الجنسين في العمل من خلال تكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية في شتى المجالات من شروط وظروف العمل والتدريب المهني والترقية وغيرها من الحقوق والآثار الناتجة عن قيام علاقة العمل¹. بهذا يكون الميثاق الاجتماعي الأوروبي قد اعتبر المساواة بين الجنسين في العمل بمثابة حق أساسي للجميع ، كون أن كل الناس سواسية وأحرار ويعاملون على قدم المساواة أمام القانون².

إلى جانب المواثيق والاتفاقيات الصادرة عن الاتحاد الأوروبي بشأن المساواة بين الجنسين في العمل، وضعت مجموعة من التوجيهات التي تهدف إلى محاربة التمييز في العمل، ويعرف التوجيه بأنه: " الأداة الثانية المتاحة للاتحاد الأوروبي بعد اللوائح والقوانين، وتسعى إلى التوفيق بين هدف الاتحاد المتمثل في الوحدة التي لا غنى عنها وبين خصوصيات كل دولة، وبالتالي فإن الهدف من

¹ المادة 20 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي لسنة 1996: " الحق في تكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية في مسائل التوظيف والمهن دون تمييز بسبب الجنس بهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في تكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية في مسائل التوظيف والمهن دون تمييز بسبب الجنس يتعهد الأطراف بالاعتراف بذلك الحق، واتخاذ الإجراءات المناسبة لضمان أو تشجيع تطبيقه في المجالات التالية:

- سهولة التوظيف والحماية ضد الفصل وإعادة التأهيل المهني؛
- التوجيه المهني والتدريب وإعادة التدريب وإعادة التأهيل؛
- شروط التوظيف وظروف العمل بما في ذلك المكافآت؛
- التطور في العمل بما في ذلك الترقية "

² Morgan SWEENEY, L'égalité en droit social au prisme de la diversité et du dialogue des juges, Thèse de doctorat, Université de Paris-Nanterre, 2010, p 18.

وضعها هو التقريب بين القوانين المختلفة، الأمر الذي يقضي على التناقضات والاختلافات بين القوانين الوطنية¹.

من أهم التوجيهات الأوروبية في مجال القضاء على التمييز في العمل: التوجيه الأوروبي رقم 117/75 المؤرخ في 10 فبراير 1975 يتعلق بإيجاد آلية للتقارب بين تشريعات دول المجموعة الأوروبية فيما يخص تطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين الجنسين²، والتوجيه الأوروبي رقم 207/76 المؤرخ في 9 فبراير 1976 المتعلق بمبدأ المساواة في المعاملة بين النساء والرجال في الدخول للعمل والتكوين والفرص المهنية وشروط العمل³، والتوجيه الأوروبي رقم 80/97 المؤرخ في 15 ديسمبر 1980 يتعلق بعبء إثبات حالات التمييز المؤسس على الجنس⁴.

تجدر الإشارة إلى أنه تم تعديل التوجيه الأوروبي رقم 207/76 السالف الذكر بموجب التوجيه الأوروبي رقم 73/2002 المؤرخ في 23 سبتمبر 2002، هذا الأخير نص على التمييز المؤسس على المعيار الجنسي والمضايقات الجنسية المباشرة أو غير المباشرة في مجال العمل⁵.

ثانياً: الحماية القضائية للمساواة المهنية في القانون الأوروبي

تسهر المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، في إطار المجلس الأوروبي، على احترام الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية والمبرمة سنة 1950، هذه الأخيرة تحظر كل تمييز قائم على الجنس في مادتها 14 التي تعلن بأن: "التمتع بالحقوق والحريات المعترف بها في هذه الاتفاقية يجب أن يكون مضموناً، دون أي تمييز، خاصة إذا كان قائماً على الجنس".

إلى جانب ذلك، تمنح المادة 13 من المعاهدة المؤسسة للمجموعة الأوروبية "ماستريخت" لمجلس الاتحاد الأوروبي صلاحية اتخاذ الإجراءات الضرورية قصد محاربة أي تمييز قائم على الجنس، وقد صمم حظر التمييز القائم على الجنس في بدايته لضمان المساواة في شروط المنافسة بين المؤسسات، ورافقته أهداف اجتماعية لتتحول بسرعة إلى هدف رئيسي للحظر.

بنفس الصدد جاء في المادة 1/2 من التوجيه رقم 207/76 المؤرخة في 09 فبراير 1976 السالف الذكر ما يحدد مضمون مبدأ المساواة بقولها: "يتضمن مبدأ المساواة في المعاملة غياب كل تمييز، مباشر أو غير مباشر، قائم على الجنس بالاستناد على وجه الخصوص إلى الحالة الزوجية أو العائلية". كما نص ذات التوجيه على ضرورة المعاقبة على الإخلال بهذا المبدأ من خلال إلزام الدول الأعضاء بأن تدرج في أنظمتها القانونية الداخلية التدابير الضرورية لتمكين كل شخص

¹ Klaus-Dieter BORCHARDT, L'ABC du droit de l'union européenne, OPUE, Luxembourg, 2010, p 93.

² Directive 75/117/CEE du 10 Février 1975 relative à la création d'un mécanisme de rapprochement entre les législations des pays de la communauté européenne en ce qui concerne l'application du principe d'égalité de rémunération entre les sexes, JOUE. n° L 45 du 19.2.1975, pp. 19-20.

³ Directive 76/207/CEE du 9 Février 1976 sur le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'accès au travail, la formation et les possibilités de carrière et les conditions de travail, JOUE. n° L 39 du 14/2/1976, pp. 40-42.

⁴ Directive 97/80/CEE du 15 Décembre 1997 relative à la charge de prouver les cas de la fondation de la discrimination sexuelle. JOUE. n° L 14 du 20/1/1998, pp. 6-8.

⁵ Art 1 et 2 de la directive 2002/73 du 23 Septembre 2002 .

متضرر من عدم تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة من طلب حقوقه عن طريق القضاء، بعد اللجوء عند اللزوم إلى الهيئات المختصة الأخرى¹، وتعزيزاً لهذا النص صدر عن محكمة العدل للمجموعة الأوروبية في قضية دوريت هارز Dorit HARZ القرار المؤرخ في 10 أبريل 1984²، مفاده بأن التوجيه لا يفرض جزاءات معينة، بل يترك للدول الأعضاء الحرية في اختيار الحلول المناسبة لتحقيق الهدف من التوجيه، وبالرغم من ترك هذا الأخير للدول الأعضاء صلاحية تحديد الجزاء المناسب لإخلال المستخدم بالمساواة بين الجنسين، إلا أن محكمة العدل الأوروبية تدخلت بموجب قرار تهدف من خلاله إلى تفسير التوجيه، جاء فيه أنه: " إذا اختارت دولة العقاب على الإخلال بمنع التمييز عن طريق منح تعويض، فإنه يجب لضمان فعاليته وأثره الردعي أن يكون تعويضاً ملائماً للأضرار الواقعة وأن يتجاوز التعويض الرمزي كأن يقتصر على رد المصاريف المترتبة على الترشح³.

كما صدر عن القضاء الأوروبي العديد من القرارات التي تؤكد منع التمييز بين الجنسين في مجال العمل، من بينها القرار الصادر بشأن قضية السيدة ديكر Dekker⁴، وتعلق وقائع هذه القضية بامرأة ترشحت لشغل منصب عمل وقد تم رفض ترشحها بعد أن علم المستخدم أنها حامل في شهرها الثالث، وقد قضت محكمة العدل الأوروبية في هذه القضية بموجب قرار مؤرخ في 08 نوفمبر 1990 مضمونه أن المستخدم قد تصرف مباشرة بما يخالف مبدأ المساواة في المعاملة المنصوص عليه في المادة 1/2 من تعليمات المجموعة الأوروبية السالف ذكرها⁵.

يستخلص مما سبق أن جميع الاتفاقيات الدولية، سواء تلك الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة أو عن المنظمات المتخصصة في هذا المجال والمتمثلة أساساً في منظمة العمل الدولية، أو المنظمات الإقليمية في هذا المجال والمتعلقة بحق العمل للمرأة وتقرير مبدأ المساواة بين الجنسين، قد حاولت جاهدة تلبية آمال المرأة العاملة وذلك من أجل الحصول على ظروف عمل تكون لائقة ومناسبة لها، وعملت على القضاء على التمييز ضدها في مجال العمل، سواء قبل الالتحاق بالعمل أو أثناء ممارسته، ويمكن إجمال أهم ما جاء فيها من أحكام بهذا الصدد فيما يلي:

- الحق في العمل والمساواة بالرجل في هذا المجال ؛
- الحق في نفس فرص التوظيف وتطبيق نفس المعايير عند الاختيار ؛
- الحق في حرية اختيار المهنة والعمل ؛
- الحق في الترقية وفي تلقي التكوين والتدريب ؛
- الحق في الضمان الاجتماعي والتأمين عن الشيخوخة (التقاعد)، والبطالة والمرض والعجز ؛

¹ Art 6 de la directive 76/207/CEE du 9 Février 1976.

² Arrêt " Dorit Harz " rendu le 10 Avril 1984 présenté dans l'affaire 79/83 par la CJCE.

³ Louis DUBOUIS et Claude GUEYDAN , Les grands textes de droit communautaire et de l'union européenne , 4^{ème} Edition , Dalloz , Paris 1996 , pp 856-858.

⁴ Claude LECLERCQ , Liberté publique , Litec , 2^{ème} Edition , Paris , 1994 , p 211.

⁵ Arrêt " DEKKER " rendu le 08 Novembre 1990 présenté dans l'affaire C-177/88 par la CJCE.

- الحق في الرعاية الصحية والسلامة المهنية وحماية وظيفة الإنجاب والأمومة ؛

- العمل بنظام الإجازات مدفوعة الأجر مع ضمان عدم فقد المرأة العاملة لمنصب عملها.

المبحث الثاني: مبدأ المساواة وحق المرأة في العمل بموجب التشريعات الداخلية

لا يقتصر اهتمام القانون بحقوق المرأة العاملة على المستوى العالمي، بل وصل إلى المستوى الإقليمي وحتى الوطني، وبعد أن تطرقنا في المبحث السابق إلى الإطار القانوني لمبدأ المساواة المهنية بين الجنسين وحق المرأة في العمل على المستوى الدولي وبعد أن تعرضنا للاتفاقيات الدولية التي أقرت ونظمت هذا الحق، ننتقل إلى دراسة هذا المبدأ على مستوى التشريعات العمالية الداخلية بما فيها التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة عربية كانت أو أجنبية، بغية التعرف على موقف هذه التشريعات والقوانين من المعايير الدولية في هذا المجال.

المطلب الأول: مبدأ المساواة وحق المرأة في العمل في التشريع الوطني

عملت الجزائر منذ أن استعادت استقلالها سنة 1962 على التوقيع على الصكوك القانونية الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان وحقوق العمال على وجه الخصوص، سواء كانت صكوكا عامة تعنى بكل العمال أو صكوكا خاصة بحقوق المرأة العاملة ، ف فيما يتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية والمعايير الدولية في العمل صادقت الجزائر على 59 اتفاقية من بينها الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية وثلاثة من بين أربعة اتفاقيات ذات الأولوية¹، إلى جانب الاتفاقيات المتضمنة الأحكام الخاصة بتنظيم عمل النساء والتي تمثل الإطار القانوني الدولي لحماية المرأة العاملة والذي يوفر لها الضمانات القانونية بهدف تمكينها من التوفيق بين مسؤولياتها العائلية ووظيفتها المهنية، إلى جانب ذلك صادقت الجزائر على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة – رغم بعض التحفظات - التي تعتبر كما سبق بيانه أول صك دولي يعرّف معنى التمييز ضد المرأة، وذلك بعد مشاركتها في المؤتمر الرابع حول المرأة ببيكين، وجاء في تقريرها المقدم للجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الخصائص والحالة العامة للمرأة في الجزائر كما يلي: "...يتمس الوضع القانوني للمرأة في الجزائر بالازدواجية مثلما هو الحال في المجتمعات التي تنسب إلى العالم العربي الإسلامي، وعلى هذا النحو فإن المبدأ الدستوري الخاص بالمساواة بين الجنسين محترم بدقة على صعيد الحقوق المدنية والسياسية، وهو يمنح المرأة صفة المواطنة على قدم المساواة التامة مع الرجل، أما فيما يتعلق بالأحوال الشخصية فإنها منظمة بموجب قانون الأسرة الذي يستلهم أحكامه من الشريعة الإسلامية"².

إن تأثير معايير منظمة العمل الدولية على التشريع الداخلي لا يقتصر على تلك الاتفاقيات المصادق عليها من قبل الدولة فحسب ، بل إنه في الواقع كلما عمدت السلطات إلى سن قوانين أو تعديلها بما فيها قانون العمل فإنها تراجع وتبحث ضمن المعايير الدولية عما يساهم في تطوير وإثراء عملها، وبالتالي نجد العديد من الأحكام الداخلية التي تتوافق مع الاتفاقيات الدولية على الرغم

¹ Bulletin de l'inspection de travail , Revue semestrielle de l'inspection de travail , N° 20 , Décembre 2008, p 10.

² Nations unies , Rapport initial de l'Algérie au comité pour l'élimination de la discrimination a l'égard des femmes. CEDAW/C/DZA/1, 1Septembre 1998, p 12.

من عدم مصادقة الدولة عليها¹. على هذا الأساس، حاولت الجزائر تضمين المبادئ والمعايير الواردة في النصوص الدولية بشأن حق المرأة في العمل والمساواة بينها وبين الرجل في مجال العمل والتشغيل وتكريسه ضمن قانونها الداخلي، وقبل أن نتناول حقوق وضمانات المرأة العاملة في النصوص القانونية الجزائرية المتمثلة في قانون العمل الجزائري وقانون الضمان الاجتماعي نهد لذلك نتناول حق المرأة في العمل على قدم المساواة مع الرجل في الدساتير الجزائرية المتعاقبة منذ الاستقلال وحتى يومنا هذا.

الفرع الأول: المساواة المهنية وحق المرأة في العمل طبقا للدساتير الجزائرية

مرت الجزائر بعد الاستقلال بمرحلتين، تتمثل الأولى في مرحلة الاقتصاد الموجه والتي تميزت بصدور القوانين الاشتراكية، ثم مرحلة اقتصاد السوق التي أحدثت تحولات جذرية في شتى المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وقد كرست الدساتير الجزائرية التي تعاقبت منذ الاستقلال سواء كانت اشتراكية أو ليبرالية مبدأ المساواة وعدم التمييز بين الجنسين في شتى المجالات لاسيما في مجال العمل، إلا أن الاختلاف بينها يكمن في أن بعضها قد نص على المساواة بين الجنسين في التمتع بالحقوق والحريات الأساسية على العموم، ومن الدساتير من نصت صراحة على المساواة في مجال العمل والوظيفة، بينما ذهبت أخرى، إضافة إلى تكريسها للحقوق والحريات الأساسية، إلى النص صراحة على الحقوق المتعلقة بالمرأة من ضمنها حقها في العمل والمساواة بينها وبين الرجل في شتى المجالات لاسيما في مجال الوظيفة والعمل.

يعتبر دستور سنة 1963 أول دستور للجمهورية الجزائرية بعد الاستقلال الذي كرس الإيديولوجية الاشتراكية وتحقيقا لمبدأ المساواة وضمان حق العمل، فقد أقر هذا الحق بوصفه حقا ثابتا ولم يكتف بالاعتراف به وإنما التزم بضمانه وتوفيره للجميع²، وجاء فيه بهذا الشأن أنه: "من أهداف الجمهورية الجزائرية مقاومة كل نوع من التمييز القائم على أساس من الجنس..."، ويستخلص من المادتين 05 و12 منه أنه: لكل المواطنين من الجنسين نفس الحقوق ونفس الواجبات. ثم صدر دستور 1976 والذي كرس نفس الاتجاه الاشتراكي، فأقر بحق المواطنين في العمل من خلال النص على أنه: "يرتكز المجتمع على العمل وينبذ التطفل نبذا جذريا ويحكمه المبدأ الاشتراكي القائل من كل حسب مقدراته ولكل حسب عمله. العمل شرط أساسي لتنمية البلاد وهو المصدر الذي يضمن به المواطن وسائل عيشه، ويتم توظيف العمل حسب متطلبات الاقتصاد والمجتمع وطبقا لاختيار العامل وبناء على قدراته ومؤهلاته"³.

إلى جانب اعترافه بحق العمل، كرس دستور 1976 مبدأ المساواة بين الجنسين فنص في المادة 39 منه على أنه: "تضمن الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن. كل المواطنين متساوون في الحقوق والواجبات. يلغى كل تمييز قائم على أحكام مسبقة تتعلق بالجنس أو العرق أو الحرفة".

¹ Mohammed Nasr Eddine KORICHE, Transformations du droit algérien du travail : Entre statut et contrat, Thèse de doctorat en droit, Université de Bordeaux, 2008, p.51.

² جاء في المادة 3/10 من دستور 08 سبتمبر 1963 ج ر عدد 64 المؤرخة في 10 سبتمبر 1963 أنه: "من الأهداف الأساسية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية تشييد ديمقراطية اشتراكية، مقاومة لاستغلال الإنسان في جميع أشكاله وضمان حق العمل ومجانية التعليم وتصفية جميع بقايا الاستعمار".

³ المادة 24 من دستور 1976، الصادر بموجب الأمر رقم 97/76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 ج ر عدد 94 الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976.

وجاء في المادة 41 أنه: " تكفل الدولة المساواة لكل المواطنين، وذلك بإزالة العقبات ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي والثقافي التي تحد في الواقع من المساواة بين المواطنين، وتعوق ازدهار الإنسان، وتحول دون المشاركة الفعلية لكل المواطنين في التنظيم السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي ". كما خصّ نفس الدستور المرأة بمجموعة من الحقوق من ضمنها حقها في العمل هذا الأخير الذي يندرج ضمن الحقوق الاقتصادية حيث نصت عليه المادة 42 صراحة بقولها: " يضمن الدستور كل الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمرأة الجزائرية "، بل وجعل كل الوظائف والمناصب في الدولة من حق كل المواطنين على وجه التساوي فنصت المادة 44 منه على أنه: " وظائف الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين، وهو في متناولهم بالتساوي وبدون أي شرط ما عدا الشروط المتعلقة بالاستحقاق والأهلية ".

اعتبرت المرأة في ظل دستور 1976 بمثابة مواطنة كاملة العضوية في المجتمع، ونستشف ذلك من المادة 81 من نفس الدستور بقولها: " على المرأة أن تشارك كامل المشاركة في التشييد الاشتراكي والتنمية الوطنية "، حتى أنه نص على المساواة في الأجور آخذاً بمعيار موضوعي لا صلة له بالجنس أو أي فروق أخرى كرسه بالمبدأ القائل " التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجور " ¹. وقد يرجع هذا التخصيص المتعلق بالمرأة إلى النزعة الاشتراكية التي تبناها دستور 1976 التي تقوم على الحماية المبالغ فيها للعمال من خلال الاعتراف بحق العمل وضمان هذا الحق بضمان فرص ومناصب العمل لكافة المواطنين بمن فيهم النساء وبغض النظر عن النمو الديمغرافي آنذاك ².

بعد الأزمة الاقتصادية التي مرت بها الجزائر سنة 1988 والتحويلات التي عرفها المجتمع الدولي وسقوط الاتحاد السوفيتي، تراجعت الجزائر عن تبنيها للنظام الاشتراكي البحت إلى تبني نظام اقتصاد السوق، وهو ما تم تكريسه بموجب دستور 1989 ³، المعدل والمتمم بدستور 1996 المعدل والمتمم هو الآخر ⁴، هذا الدستور جاء بمبادئ قانونية وتعديلات اقتصادية كرسست مجموعة من الحقوق الأساسية، من بينها مبدأ المساواة وعدم التمييز الذي أقره المشرع الدستوري وأعطاه بعده القانوني الذي يتناسب مع النظام الليبرالي المعتمد ⁵، حيث أكدت المادة 29 من دستور 1996 على أن كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن التدرع بأي تمييز بسبب العرق أو الجنس أو...، كما كرس حق العمل للجميع فجاء في المادة 55 من نفس الدستور أنه: " لكل المواطنين الحق في العمل. يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة. الحق في الراحة مضمون ويحدد القانون كليات ممارسته ".

¹ المادة 4/59 من دستور 1976 السالف الذكر.

² Ahmed MAHIOU, Rupture ou continuité du droit en Algérie, Etudes de droit public algérien, OPU, 1984, p 28.

³ دستور 1989 الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 18/89 المؤرخ في 28 فيفري 1989، ج ر عدد 09 المؤرخة في 01 مارس 1989.

⁴ دستور 1996 الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، ج ر عدد 76 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996 المعدل بالقانون رقم 03/02 المؤرخ في 10 أبريل 2002، ج ر عدد 25 المؤرخة في 14 أبريل 2002 وبالقانون رقم 19/08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج ر عدد 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008.

⁵ Fatima Zohra SAÏ, Le statut politique et le statut familial des femmes en Algérie, Thèse en vue de l'obtention du doctorat, Université d'Oran, 2008, p 357.

بتحليل هذا النص يتضح عدم ضمان حق العمل بموجب دستور 1989 رغم اعترافه به بل اكتفى بضمان الحماية داخل أماكن العمل أو بالأحرى بعد تولي المنصب، على عكس دستور 1976 الذي اعترف به وضمنه للجميع، كما يلاحظ أن دستور 1989 المعدل بدستور 1996 قد تخلّى عن ضمان الحقوق المختلفة للمرأة بشكل صريح كما جاء في دستور 1976، وقد يرجع سبب هذا التخلي إلى العدول عن الخطاب الاشتراكي الذي دعم المرأة بشكل كبير واضح وصريح مما لم يدع مجالاً للشك حول ضمان حقوق المرأة المختلفة، إلا أن هذا الموقف قد يؤثر سلبيًا على هذه الأخيرة وعلى وضعها في المجتمع¹، غير أنه يبدو أن المشرع الدستوري قد بدأ يتراجع عن موقفه السلبي هذا، فبعد نظام الكوطة الذي أقره التعديل الدستوري لسنة 2008 والذي يتعلق بالعمل السياسي للمرأة من خلال إلزام الأحزاب السياسية بتخصيص 30% للمرأة في القوائم الانتخابية لأي استحقاق²، أضاف بموجب التعديل الدستوري الجديد سنة 2016 مصطلحاً أو مفهوماً جديداً وهو المناصفة في سوق التشغيل، حيث جاء فيه أنه: " تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل. تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات " ³.

باستقراء هذا النص الدستوري يتضح أن مصطلح المناصفة لا يعني المساواة في سوق العمل ذلك أن القوانين الجزائية لا تعرف أي تمييز في هذا المجال إلا ما يعرف بالتمييز الإيجابي المقرر لصالح المرأة بالنظر لعدة عوامل، وبالتالي لا يقصد به أيضا المساواة المطلقة بين الجنسين⁴، وعليه وجب علينا التطرق لمفهوم المناصفة لمعرفة مقصد المشرع من هذا التعديل الدستوري، ويمكن تعريفها بأنها: " المساواة العددية والتمثيل المتساوي للنساء والرجال في جميع مراكز اتخاذ القرار بالمؤسسات سواء على مستوى القطاع العام أو القطاع الخاص، من أجل دعم مشاركة النساء على قدم المساواة مع الرجل في كافة مستويات اتخاذ القرار السياسي والاقتصادي والاجتماعي " ⁵.

يتضح أن مفهوم المساواة كما يوظف في إطار المناصفة يقوم على تبني المعيار العددي من خلال إحصاء الجنسين، غير أن توظيف هذا المفهوم في مجال العمل أو الوظيفة بعيد كل البعد عن العقل والمنطق، لأنه من الخطأ النظر إلى تولي المناصب الهامة انطلاقاً من معيار الإحصاء العددي أو الجنس، فالمساواة الحقيقية هي التي تنظر إلى الشخص حسب كفاءاته وقدراته وخبراته ومدى قدرته على تحمل المسؤولية داخل المؤسسة، بغض النظر عن جنسه رجلاً كان أم امرأة، فالعبرة

¹ تاج عطاء الله، المرجع السابق، ص 55.

² المادة 2 من القانون رقم 19/08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 المتضمن التعديل الدستوري، ج ر عدد 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008: " تضاف مادة 31 مكرر وتحرر كما يأتي: " تعمل الدولة على ترقية الحقوق السياسية للمرأة بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة. يحدد قانون عضوي كيفية تطبيق هذه المادة " .

³ المادة 36 من القانون رقم 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016 يتضمن التعديل الدستوري، ج ر عدد 14 المؤرخة في 07 مارس 2016.

⁴ بلبية ريمة، تكريس مبدأ التناصف بين الجنسين على ضوء التعديل الدستوري لسنة 2016، مجلة جيل الأبحاث القانونية المعقدة، العدد 12، مارس 2017، ص 69.

⁵ فاطمة الزهراء بابا أحمد، مبدأ المناصفة: التأسيس الدستوري ورهانات التنزيل، مجلة مسالك النجاح الجديدة، عدد مزدوج: 23 و 24 لسنة 2013، المغرب، ص: 65.

بتوظيف الشخص ذي القدرات والمؤهلات المناسبة ولا عبء إطلاقا بحصر مفهوم المساواة في العدد.

الفرع الثاني: المساواة وحق المرأة في العمل في النصوص القانونية الجزائرية

وقفا عند مبدأ المساواة بين الجنسين وحق المرأة في العمل في الجزائر، ارتأينا أن نتطرق لنبذة تاريخية نبين من خلالها وضع المرأة العاملة عبر القوانين المتعاقبة خاصة وأن الجزائر مرت بمرحلتين مختلفتين وهما مرحلة الاشتراكية ومرحلة اقتصاد السوق التي جاء بها دستور 1989 وهو ما انعكس من خلال القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

أولا: نبذة تاريخية عن المبدأ في التشريع الجزائري

تميزت مرحلة ما قبل الاستقلال بالهيمنة الاستعمارية على الشعب الجزائري بما فيهم العمال، فكان العامل الجزائري يفتقد لأدنى الحقوق، مما جعل استقلال البلاد أول وأسمى هدف يسعى إليه الجزائريون بما فيهم العمال، وهو ما تجسد في جملة الإضرابات التي غالبا ما اكتست الطابع السياسي، وبالتالي لا مجال للحديث عن قانون العمل الجزائري ولا عن حقوق المرأة العاملة في تلك الفترة.

بعد الاستقلال سنة 1962 واسترجاع السيادة الوطنية، عاشت الجزائر فراغا قانونيا في كل المجالات، فما كان على الدولة آنذاك إلا الإبقاء على القوانين الفرنسية من خلال إصدار القانون رقم 15/62 المؤرخ في 1962/12/31 المتضمن الإبقاء على القوانين الفرنسية إلا ما كان منها ماسا بالسيادة الوطنية. في تلك الفترة عرفت المؤسسات والأملاك التي ملكها الفرنسيون فراغا وشغورا جعل العمال يتولون إدارتها وتسييرها، فأطلق عليها بمرحلة التسيير الذاتي للمؤسسات.

لقد أولت الجزائر اهتماما بالغا للتعليم ومحو الأمية التي خلفها الاستعمار وكرست حق التعليم ضمن كل دساتيرها، وقد ارتفعت نسبة النساء العاملات بعد الاستقلال، وهذا راجع إلى ارتفاع المستوى التعليمي ذلك أن الحصول على الشهادات التعليمية يمثل عاملا مهما في اندماج المرأة في سوق العمل¹، الأمر الذي جعل المشرع يهتم بعمل المرأة وتنظيمه وتكريس حقها في العمل وفي المساواة بينها وبين الرجل.

في سنة 1971 صدر الأمر رقم 74/71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، وقد تبنى المبادئ الاشتراكية وكان من أهم أهدافه جعل العامل مسيرا ومنتجا في نفس الوقت انطلاقا من مبدأ الملكية العامة لوسائل الإنتاج²، ومع هذا التدخل من طرف العمال إلى جانب الدولة في تنظيم علاقات العمل، استفادت العاملة من هذا الوضع كغيرها من العمال بدء من ضمان حقها في العمل ثم الحقوق المرتبطة به.

¹ رماش هاجر، اتفاق الشراكة الأوروبية جزائرية وسوق العمل في الجزائر، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة 2، 2012-2013، ص 104.

² المادتين 17 و 28 من الأمر رقم 74/71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات الملغى، ج ر عدد 101 المؤرخة في 13 ديسمبر 1971.

في السنة نفسها صدر الأمر رقم 75/71 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص الذي أقر بدوره حق المرأة في العمل على وجه المساواة بينها وبين الرجل فجاء في المادة 1 منه أنه: " تطبق أحكام هذا الأمر على جميع العمال إناثا وذكورا من كل سن العاملين في القطاع الخاص، سواء كان رب العمل الذي يشغلهم شخصا طبيعيا أو معنويا ومهما كانت الأشغال التي يقومون بها زراعية أو غير زراعية " .

إلى جانب ذلك صدر الأمر 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الذي كرس حق المرأة في العمل وفي المساواة بين الجنسين من خلال نصه في المادة 1 منه على أنه: " تطبق أحكام هذا الأمر على كل صاحب عمل سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا وعلى كل عامل أو عامل متدرب من كلا الجنسين في القطاع الخاص " .

الملاحظ على هذين النصين أنهما لم يعرفا تطبيقا فعليا على أرض الواقع كون أن القطاع الخاص ، الذي يتنافى مع التوجه الاشتراكي الذي تبنته الدولة آنذاك، كاد أن يكون منعدما في تلك الفترة، وبقي الوضع على ما كان عليه إلى غاية صدور القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، هذا الأخير جاء بمبدأين هاميين هما الشمولية والتوحيد لتشمل أحكامه كل العمال سواء كانوا في القطاع الخاص أو القطاع العام وفي المؤسسات الاقتصادية أو المؤسسات والإدارات العمومية، وقد جاءت أحكام هذا النص متنوعة منها ما تعلق بحقوق العمال وواجباتهم وشروط التشغيل وغيرها، ونص في مجال ضمان حق العمل والمساواة بين الجنسين بأن العمال سواسية في الحقوق والواجبات، يتقاضون أجورا متساوية عن العمل الواحد ويتمتعون بمزايا واحدة متى تساوا في التأهيل والمردود¹، إلا أننا لم نلمس نصوصا صريحة ضمن القانون الأساسي للعامل تتعلق بتشغيل النساء وحماية حقوقهن إلا ما نصت عليه المادة 12 منه حيث جاء فيها : " يضمن القانون حماية الحقوق الخاصة بالمرأة في العمل طبقا للتشريع المعمول به " . وقد يرجع هذا القصور في الأحكام المتعلقة بالمرأة العاملة في القانون الأساسي العام للعامل إلى اعتبار هذا الأخير بمثابة شريعة عامة أو دستور لعلاقات العمل تضمن مبادئ عامة تحتاج لنصوص إضافية تبين كيفية تطبيقها²، وبالفعل صدرت مجموعة من النصوص التطبيقية نذكر منها القانون رقم 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الذي أكد على المساواة بين العمال في الحقوق والواجبات مهما كان جنسهم³، وأكد أيضا على المساواة عند التشغيل فنصت 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 " . وأدرج في المادة 25 منعا موجها لأصحاب العمل مفاده أنه: " يمنع على كل مؤسسة مستخدمة أن تقوم بكل حصر مباشر أو غير مباشر للحقوق وبكل منح لامتيازات مباشرة أو غير مباشرة عند التوظيف بحكم الجنس أو أواصر القرابة أو الجهوية أو الانتماء النقابي "، وإلى جانب هذه الضمانات أفرد فصلا كاملا عنونه بالأحكام المتعلقة بالنساء في العمل.

¹ المادة 7 من القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الملغى، ج ر عدد 32 المؤرخة في 8 أوت 1978.

² تاج عطاء الله، المرجع السابق، ص 87.

³ المادة 8 من القانون رقم 06/82 المؤرخ في 27 فبراير 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الملغى، ج ر عدد 9 المؤرخة في 2 مارس 1982.

يلاحظ المتمعن في النصوص القانونية الصادرة في ظل الاقتصاد الموجه التدخل الواضح للدولة في تنظيم علاقات العمل، وأن نظرة المشرع للعامل كانت اجتماعية أكثر منها اقتصادية¹، الأمر الذي ساهم في تفاقم الأزمة الاقتصادية للبلاد مما استدعى إعادة النظر في عدة أمور من بينها التراجع عن نظام الاقتصاد الموجه وتبني نظام آخر هو اقتصاد السوق، الذي يقتضي انسحاب الدولة من التنظيم المطلق لعلاقات العمل وتخليها عن الحماية المفرطة للعامل.

ثانيا: المساواة بين الجنسين بموجب القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل

صدر القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل تطبيقا لدستور 1989، وقد صرح هذا القانون عموما باعترافه بالمساواة بين العمال وأقر بحقهم في الحماية ضد أي تمييز لشغل منصب عمل، من خلال الفقرة 3 من المادة 6 منه التي جاء فيها: " يحق للعمال أيضا في إطار علاقات العمل ما يأتي: ... الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم ".

الملاحظ على هذا النص أنه كرس الحماية من التمييز عامة دون أن يركز على التمييز القائم على أساس الجنس، كما أنه نص على التمييز القائم عند شغل منصب العمل أي عند الترشح للعمل وتولي المناصب، فماذا عن التمييز القائم داخل أماكن العمل واللامساواة في منح الحقوق المترتبة عن شغل المنصب، كما أن التساؤل الذي يطرح بهذا الصدد هو ما نوع الحماية من التمييز التي أقرها المشرع للمرأة في العمل، فهل يقصد المشرع أن هذا النص هو قاعدة أمرة في قانون العمل وبالتالي يعتبر التمييز بين العمال خرقا لأحكام هذا القانون ويخضع لرقابة مفتش العمل² ؟

قد تكون الإجابة عن هذا التساؤل في المادة 17 من القانون 11/90 السالف الذكر حيث جاء فيها أنه: " يقع باطلا وعديم الأثر كل إجراء بعنوان اتفاقية جماعية أو عقد جماعي أو عقد عمل من شأنه وضع تمييز مهما يكن ما بين العمال في التشغيل، الأجر، أو ظروف العمل على أساس السن، الجنس ..."، وقد اعتبر المشرع هذا النص بمثابة قاعدة أمرة، رتب على مخالفتها، إلى جانب البطالان، عقوبات جزائية ضمّنها في المادة 142 من نفس القانون³، وبالتالي يخضع موضوع التمييز بين الجنسين في العمل إلى رقابة مفتش العمل الذي يحرر محضر المخالفة ضد المستخدم إذا ما تبين له تمييز ضد المرأة⁴، بعد احترام الإجراءات والآجال القانونية، ثم تتحرك الدعوى العمومية وتقوم الرقابة القضائية بهذا الشأن.

¹ بن عزوز بن صابر، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 26.
² المادة 12 من القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل، ج ر عدد 6 المؤرخة في 7 فبراير 1990: " إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الأمرة في القوانين والتنظيمات، يلزم المستخدم بالامتثال لها في أجل لا يمكن أن يتجاوز 08 أيام، وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له يحرر مفتش العمل محضرا ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تبث خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف ".

³ المادة 142 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990: "يعاقب بغرامة مالية من 2000 إلى 5000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب أو ظروف العمل كما ورد في المادة 17 من هذا القانون. ويعاقب في حالة العود بغرامة تتراوح من 2000 إلى 10.000 دج وبالحبس مدة 3 أيام أو بإحدى هاتين العقوبتين ".

⁴ الأمر الذي يصعب معابنته أو إثباته وعليه سنتناول لاحقا بالدراسة مدى معالجة المشرع لهذا الإشكال.

المطلب الثاني: المساواة وحق المرأة في العمل في التشريعات المقارنة

يختلف مفهوم المساواة بين الجنسين من مجتمع لآخر ومن دولة إلى أخرى وليس له مفهوم واحد محدد وعالمي، فمن الدول من تقر بالمساواة المطلقة في الحقوق و الواجبات بين الجنسين وفي كل الميادين، ومنها من تساوي بينهما إلا أنها تتقيد أحيانا بقيود تفرضها عليها عادات وتقاليد المجتمع والبيئة المعاشة، ومن الدول من تعترف وتقر بمبدأ مساواة المرأة والرجل إلا أنها تتقيد بالدين والعقيدة وهذا ما ينطبق على الدول الإسلامية، التي تعترف بمساواة المرأة مع الرجل في حدود الأحكام التي أقرتها الشريعة الإسلامية في هذا الشأن¹، وفيما يلي سنتعرض إلى هذا المبدأ وإلى حق المرأة في العمل في التشريعات المقارنة، وارتأينا أن نبدأ دراستنا المقارنة بالتشريع الفرنسي، ثم نتطرق إلى بعض التشريعات العربية كون أن الجزائر دولة عربية تنتمي إلى الوطن العربي.

الفرع الأول: المساواة وحق المرأة في العمل في التشريع الفرنسي

ترجع أصول مبدأ المساواة في القانون الفرنسي إلى المادة الأولى من إعلان حقوق الإنسان والمواطن لسنة 1789²، التي نصت على أنه: " يولد الناس أحرارا متساوين في الحقوق. الاختلافات الاجتماعية لا يمكن أن تقوم إلا على أساس المنفعة العامة ". كما يرجع إعداد الترسانة القانونية الفرنسية فيما يتعلق بمكافحة التمييز إلى سنة 1945 وذلك تأثرا بالقانون الدولي لحقوق الإنسان، غير أن التشريع الفرنسي الحالي منبثق خاصة من أحكام القانون الأوربي ومن الاتفاقيات المشتركة في هذا المجال³، وقد صدر عن المشرع الفرنسي القانون رقم 496/2008، هذا الأخير الذي اشتمل على أحكام مختلفة تهدف لتكييف القانون الداخلي مع قانون المجموعة في مجال مكافحة التمييز⁴.

اعتمد الدستور الفرنسي المؤرخ في 27 أكتوبر 1946 مبدأ المساواة متأثرا بالمبادئ التي جاء بها إعلان حقوق الإنسان والمواطن لسنة 1789⁵، هذا الأخير الذي أخذت مبادؤه مكانة دستورية في القانون الفرنسي الحالي، وبصدور الدستور الفرنسي لسنة 1958، تم تعزيز مبدأ المساواة المطلقة بين الجنسين أمام القانون بما في ذلك المساواة في العمل، فنصت المادة 1 من نفس الدستور على أنه: " تكفل الجمهورية الفرنسية المساواة بين جميع المواطنين أمام القانون دون تمييز في الأصل أو العرق أو الدين وتحترم جميع المعتقدات. تعزز التشريعات المساواة بين النساء والرجال في تقلد المناصب والوظائف الانتخابية وكذلك المناصب ذات المسؤوليات المهنية والاجتماعية ".

¹ مطاري هند، اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة وانعكاساتها على القانون الداخلي الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون التعاون الدولي، المركز الجامعي بالبويرة، معهد الحقوق، 2011/2010 ص 96.

² الإعلان الذي أصدرته الجمعية التأسيسية الوطنية في 26 أوت 1789، ويعتبر وثيقة من وثائق الثورة الفرنسية الأساسية وتعرف فيها الحقوق الفردية والجماعية للأمة.

³ Morgan SWEENEY, Op.cit, p 15.

⁴ Loi n° 2008/496 du 27 Mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, JORF n°0123 du 28 Mai 2008, modifié par la loi n° 2016/832 du 24 Juin 2016.

⁵ جاء في الفقرة الثالثة من ديباجة الدستور الفرنسي لسنة 1946 بأنه: " يضمن القانون للمرأة في جميع الميادين حقوقا مساوية لحقوق الرجل ".

يتضح أن منع التمييز في مجال العمل بسبب الجنس يأخذ أساسه في القانون الفرنسي من النصوص الدستورية، هذا التكريس الدستوري للمبدأ يدعم مركزه ضمن القوانين التي تعنى بوضع التدابير اللازمة من أجل تنفيذه وإعطائه فعالية أكبر عند التطبيق¹. بالنتيجة لذلك صدر القانون رقم 635/83 المؤرخ في 13 جويلية 1983 المتعلق بالمساواة بين العمال والعاملات والذي أطلق عليه " قانون رودي " ²، وضع هذا القانون لمكافحة التمييز ضد المرأة في الحصول على فرص العمل وفي الحقوق الناتجة عنه، وقد أنشأ المجلس الأعلى للمساواة المهنية المكلف بالمشاركة في تنفيذ وتطبيق السياسات المتعلقة بالمساواة المهنية بين النساء والرجال، للإشارة فإن قانون " رودي " جاء ليكمل القانون رقم 1137/72 المؤرخ في 22 ديسمبر 1972 المتضمن المساواة في الأجور³، ثم صدر القانون رقم 397/2001 المؤرخ في 9 ماي 2001 المتعلق بالمساواة المهنية بين النساء والرجال⁴. وقد جمعت كل النصوص السالف ذكرها ضمن تقنين العمل الفرنسي، هذا الأخير تضمن النصوص المتعلقة بمبدأ المساواة بين العمال في الباب الثالث من الكتاب الأول المعنون بالأحكام التمهيدية.

حددت المادة L.1131-1 من قانون العمل الفرنسي الأشخاص الذين تنطبق عليهم أحكام هذا الباب وهم: المستخدمون الخاضعون للقانون الخاص وأجراؤهم، الموظفون الذين يعملون في المؤسسات العمومية في إطار أحكام القانون الخاص⁵، وتلتها 17 مادة تصب في نفس السياق ألا وهو المساواة في العمل وعدم التمييز لأي سبب كان. ثم خصص الباب الرابع من نفس الكتاب للمساواة المهنية بين المرأة والرجل ومنع التمييز القائم على أساس الجنس، من خلال 17 مادة تناولت المسألة بالتفصيل، ما يجسد مدى حرص المشرع الفرنسي على المساواة في المهنة واهتمامه بها.

الفرع الثاني: المساواة وحق المرأة في العمل في التشريعات العربية

حرصت العديد من قوانين العمل العربية على النص صراحة على مبدأ المساواة المهنية بين الجنسين، لاسيما الدول العربية التي صادقت على الاتفاقيات الدولية والعربية بهذا الشأن. ويعد قانون العمل المغربي من أهم وأعرق قوانين العمل على المستوى العربي، كون أن نشأته ترجع إلى فترة خضوع المغرب إلى الحماية الفرنسية وانتهاء الحرب العالمية الأولى⁶، وعن تقريره للمساواة بين الجنسين في مجال العمل، ساير المشرع المغربي التشريعات الدولية بهذا الشأن حيث جاء في الفقرة 2 من المادة 9 من القانون رقم 65/99 المتعلق بمدونة الشغل المغربية أنه⁷: " يمنع كل

¹ Philippe WAQUET, Retour sur l'arrêt Ponsolle, Revue de droit du travail, 2008, p.22

² Loi n° 83-635 du 13 Juillet 1983 dite loi « Roudy » , Du nom de Yvette ROUDY, Ministre des droits de la femme de (1981-1986), Portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes , JORF du 14 Juillet 1983.

³ Loi n°72-1143 du 22 Décembre 1972 Relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et femmes, JORF du 24 Décembre 1972.

⁴ Loi n° 2001-397 du 9 Mai 2001 dite loi « Génisson » relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

⁵ Art. L.1131-1 du code de travail Français: " Les dispositions du présent titre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés. Elles sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé ".

⁶ عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل: علاقات الشغل الفردية، المطبعة والوراقة الوطنية، ط 01، 2004، ص 49.

⁷ مدونة الشغل المغربية الصادرة بالقانون رقم 65.99 ظهير الشريف رقم 1.03.194 بتاريخ 11 سبتمبر 2003.

تميز بين الأجراء من حيث السلالة أو اللون أو الجنس أو الإعاقة أو الحالة الزوجية أو العقيدة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، يكون من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل أو تعاطي مهنة، لاسيما فيما يتعلق بالاستخدام وإدارة الشغل وتوزيعه والتكوين المهني والأجر والترقية والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية والتدابير التأديبية والفصل من الشغل".

الملاحظ أن المشرع المغربي التزم الدقة والتفصيل بهذا الخصوص، حيث لم تقف حمايته لمبدأ المساواة بين الجنسين عند التشغيل وتولي مناصب العمل بل نص صراحة على امتداد هذه الحماية إلى الحقوق والآثار المترتبة على إبرام عقد العمل وقيام العلاقة من أجر وتكوين مهني وترقية إلى جانب الاستفادة من الامتيازات الاجتماعية وحتى التدابير التأديبية والفصل من العمل، كما نص بصريح العبارة على حق المرأة في إبرام عقد العمل على قدم المساواة مع الرجل، وعلى منع أي تصرف تمييزي ضدها مهما كانت وضعيتها الاجتماعية، وهو ما جاء في الفقرة 3 من نفس المادة السابق ذكرها من مدونة الشغل المغربية بقولها: " يترتب عن ذلك بصفة خاصة ما يلي:

- 1- حق المرأة في إبرام عقد الشغل ؛
- 2- منع كل إجراء تمييزي يقوم على الانتماء أو النشاط النقابي للأجراء ؛
- 3- حق المرأة ، متزوجة كانت أو غير متزوجة ، في الانضمام إلى نقابة مهنية والمشاركة في إدارتها وتسييرها "

بهذا يكون المشرع المغربي قد أقر بحق المرأة في العمل وبحقها في المعاملة المتساوية والعادلة، جاعلا المعيار الوحيد الداعي للتمييز هو ما يتوفر عليه كل طالب عمل من كفاءة ومؤهلات، وهو ما أكدته مضمون المادة 507 من مدونة الشغل المغربية التي جاء فيها أنه: " يشغل كل مشغل من يحتاج إليهم من أجراء، وفق الشروط المنصوص عليها في هذا الكتاب ، مراعيًا فقط ما يتوفر عليه طالبو الشغل من مؤهلات وما لديهم من خبرات وتزكيات مهنية "

أما فيما يتعلق بالمشرع التونسي فقد لاحظنا قلة النصوص المقررة للمساواة وعدم التمييز بين الجنسين في مجال العمل، حيث خصص لذلك مادة واحدة أو كما عبّر عنه في مدونة الشغل التونسية بالفصول، فنص في الفصل 5 مكرر من نفس المدونة على أنه: " لا يمكن التمييز بين الرجل والمرأة في تطبيق أحكام هذه المجلة والنصوص التطبيقية لها " ¹. وقد يرجع هذا القصور في النصوص القانونية المقررة للمساواة بين الجنسين في قانون العمل التونسي إلى اعتبار أن هذا النص المتمثل في المادة 5 مكرر يشمل كل جوانب المدونة من المساواة في الحصول على فرص العمل والحق في الصحة والأمن داخل أماكن العمل والأجور وغيرها، كما أنه يمكن الجزم بأن المشرع التونسي كرس مبدأ المساواة بين الجنسين بعد أن ألغى المادة 135 التي كانت تجيز تحديد الأجور بصفة حرة في المجال الفلاحي وبالتالي فإنها كانت تجيز ولو ضمينا إسناد أجور غير متساوية والتمييز في الأجور في هذا القطاع ².

عن المشرع المصري فإنه لم يفرق بين المرأة والرجل في تنظيمه لعلاقات العمل ، وسأوى بينهما في حق العمل والتشغيل ، لكنه لم ينص صراحة ضمن قانون العمل على التزام صاحب

¹ أضيف هذا النص لمدونة الشغل التونسية بموجب القانون عدد 66 لسنة 1993 المؤرخ في 5 جويلية 1993.
² المادة 135 من مجلة الشغل التونسية: " تعين الأجور والمنافع العينية في النشاط الفلاحي بطريقة حرة وعند التشغيل غير أن الأجور الأصلية لا يمكن أن تقل عن الأجر الأدنى الذي يعين بمقتضى أمر... ". وقد ألغيت هذه المادة بموجب القانون رقم 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1966.

العمل بالتسوية وعدم التفرقة بين عماله ، ليستمد هذا الالتزام أساسه من مبادئ العدالة وما تفرضه الأعراف المهنية دون حاجة للنص¹. غير أنه في الوقت ذاته أقر ببعض النصوص التي تفرض على المستخدم المساواة بين العمال في الحقوق المترتبة عن العمل من أجر وساعات العمل والعطل وغيرها، وربط ذلك بشرط تساوي أوضاعهم وظروفهم ومؤهلاتهم وخبراتهم ، من خلال المادة 88 من قانون العمل المصري بقوله: " مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية، تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم "، وقد انتقد البعض هذا النص على أساس أن عبارة " الأحكام المنظمة لتشغيل العمال " تثير لبسا حول دلالتها لأنها توحي بأنها تنصرف إلى الأحكام الواردة في الكتاب الثاني من قانون العمل المصري دون غيرها الذي جاء تحت عنوان " التشغيل "، إضافة إلى أن عبارة " أوضاع عملهم " تتصف بالعمومية ولا يمكن تحديد معناها بصفة دقيقة². فضلا عن ذلك خصص المشرع المصري نصا مستقلا يقضي بحظر التفرقة بين العمال في الأجر بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة³.

ذهب المشرع المصري لأبعد من ذلك ، حين ألزم المقاول في إطار المقاول الفرعية أن يساوي بين عماله وعمال المستخدم الأصلي في جميع الحقوق والامتيازات وهو ما جاءت به المادة 79 من قانون العمل المصري بقولها : " إذا عهد صاحب العمل إلي صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وذلك في منطقة عمل واحدة ، وجب علي هذا الأخير أن يسوي بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون الأخير متضامناً معه في ذلك ". وينطبق هذا النص على جميع العمال رجالا ونساء بطبيعة الحال.

بعد أن تطرقنا إلى الإطار القانوني لحق المرأة في العمل وتمتعها بالحقوق الناتجة عنه على قدم المساواة مع العامل الرجل، لاحظنا أن جل التشريعات الدولية أو الوطنية، العربية أو الأجنبية قد أولت محاربة التمييز أهمية خاصة تجلت في العديد من النصوص والقوانين ، واتفقت في مجملها على تقرير المساواة بين الجنسين في مجال العمل، كما لاحظنا غنى تشريع العمل الفرنسي من حيث النصوص المقررة للمساواة بين العمال بصفة عامة وبين العامل والعاملة بصفة خاصة، على عكس التشريعات العمالية العربية بما فيها القانون الجزائري، الذي اكتفى بالنص على هذا الحق وعلى المبدأ ومنه يطرح الإشكال حول التطبيق السليم للمبدأ على أرض الواقع فهل نجح المشرع الجزائري في تحقيق الحماية الكافية للمبدأ رغم قلة النصوص المنظمة له ؟ هذا ما سنبينه من خلال الفصل التالي.

الفصل الثاني: تطبيق مبدأ المساواة في العمل بين الجنسين

بعد نضال طويل للشعوب للقضاء على مظاهر التمييز واللامساواة بين الجنسين التي كانت الطابع المميز لجميع الميادين وليس فقط لمجال العمل أو الوظيفة، تقرر مبدأ المساواة أمام القانون ومن ذلك المساواة المهنية بين الجنسين وحق المرأة في العمل، هذه الأخير الذي أضحي من المبادئ الأساسية المعترف بها في القوانين الدولية والوطنية بما فيها التشريع الجزائري، وقد تطرقنا في

¹ أحمد السعيد الزقرد، قانون العمل: شرح للقانون الجديد رقم 2003/12، المكتبة العصرية، ط 01، مصر، 2007 ، ص 317.

² يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 215.

³ المادة 35 من القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل المصري، ج ر المؤرخة في 07 أبريل 2003 .

الفصل السابق إلى النصوص التي أقرت بالمبدأ واعترفت للمرأة بحق العمل ، غير أن الحماية الحقيقية للحقوق لا تتحقق بمجرد صياغة الأحكام والنصوص القانونية المنظمة لها فحسب، وإنما بوضع هذه النصوص محل التنفيذ الفعلي، خاصة وأن أسباب التمييز القائم بين الرجال والنساء ترجع لمعتقدات ذات جذور اجتماعية عميقة لا يمكن اقتلاعها بمجرد سنّ التشريعات أو اتخاذ تدابير معينة¹، كما أن مجرد اعتماد هذه الحماية ضمن المنظومة التشريعية لن يكون كفيلا بحل كل المشاكل التي تفرزها بيئة العمل²، ذلك أنه على الرغم من أن هذه الحقوق المقررة للنساء في إطار تدعيم وضمان حقهن في العمل هي حقوق مأخوذة في معظمها من أحكام الاتفاقيات الدولية الخاصة بالعمل، لكن احترام هذه الحقوق والتمتع بها يبقى رهين الاختيارات الاقتصادية والاجتماعية لكل دولة³. وعليه فإن السؤال الذي يطرح بصدد تحليل ودراسة تطبيق مبدأ المساواة في العمل بين المرأة والرجل في التشريع الجزائري، إلى أي مدى وازن المشرع الجزائري بين مبدأ المساواة وعدم التمييز ضد المرأة العاملة في النصوص القانونية والتنظيمية وبين تكريسه في الواقع؟

المبحث الأول: المساواة بين الجنسين قبل إبرام عقد العمل

قبل أن تدخل المرأة إلى عالم الشغل لابد أن تتمتع بالكفاءات التي تؤهلها لذلك، حيث يعتبر التعليم والتكوين شرطان رئيسيان وهامان في رفع كفاءة المرأة وحصولها على العمل، وفي نفس الوقت يجب أن تتمتع المرأة بنفس الفرصة التي يملكها غيرها عند بحثها على هذا العمل وهو ما يطلق عليه بتكافؤ فرص التشغيل، وانطلاقا من ذلك ارتأينا أن نخصص هذا المبحث لحق المرأة في التكوين المهني الذي يسبق مرحلة ولوج سوق العمل ويمكنها من ذلك، ثم نعرض للمرحلة التالية ألا وهي تمتع المرأة بالمساواة في التشغيل وتكافؤ الفرص بينها وبين الرجال في هذه المرحلة.

المطلب الأول: المساواة في التأهيل للعمل

يقتضي دخول عالم الشغل وممارسة مهنة معينة في أي قطاع اقتصادي التمتع بمستوى تعليمي معين يمكن صاحبه من تعلم أصول المهنة ومزاوتها، فكلما كان المستوى التعليمي للفرد عاليا كلما زادت فرص تشغيله وتوليه مناصب عمل لائقة ومحترمة، وقد كفلت الدولة حق التعليم للجميع باعتبارها حقا دستوريا، وجعلته مجانيا وإجباريا بالنسبة للمرحلة الأساسية منه⁴. كما عمدت الدولة إلى انتهاز سياسة للتكوين المهني تواجه من خلالها ظاهرة التسرب المدرسي وتمنح لليد العاملة التأهيل الذي يتطلبه كل منصب عمل، ومن أجل التفرقة بين التكوين المهني الذي يتم أثناء قيام علاقة العمل والتكوين للتأهيل للعمل يطلق على هذا الأخير بالتكوين المؤهل حيث يهدف إلى التأهيل لدخول عالم الشغل.

¹ مكتب العمل الدولي، المساواة في العمل: التحدي المستمر، تقرير المدير العام، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 100، جنيف، ط 01، 2011، ص 19.

² محمد عرفان الخطيب، المرجع السابق، ص 383.

³ حفيظة شقير وآخرون، المرأة العربية: الوضع القانوني والاجتماعي، دراسات ميدانية في ثمانية بلدان عربية مع دراسات تأليفية، المعهد العربي لحقوق الإنسان، تونس، 1996، ص 122.

⁴ المادة 50 من دستور 1989 السالف الذكر: " الحق في التعليم مضمون. التعليم مجاني حسب الشروط التي يحددها القانون. التعليم الأساسي إجباري. تسهر الدولة على التساوي في الالتحاق بالتعليم والتكوين المهني ".

يكتسي التكوين المؤهل عدة أشكال، فقد يتم ضمن مراكز متخصصة تكوّن الشاب في ميدان من ميادين العلوم وتمنحه شهادة عن ذلك، وقد يتم عن طريق التمهين أو في إطار عقد تكوين يتكفل به صاحب العمل، وهذا ما يهمننا في دراستنا كونه يدخل في نطاق قانون العمل¹، وبمعنى آخر يتم التكوين المؤهل للعمل بإحدى الطريقتين، إما من طرف الدولة من خلال مراكز التكوين المهني وإما من طرف المؤسسة المستخدمة عن طريق عقد التدريب أو التمهين.

الفرع الأول: الإطار القانوني لعقد التمهين

نظرا لأهمية عقد العمل بالنسبة لطرفيه على حد سواء، لم يكتف المشرع بتنظيم هذا العقد فحسب بل اعتنى أيضا بكل ما يسبقه من تأهيل طالب العمل مهنيا وإعداده لتعلم أصول المهنة أو الحرفة من خلال عقد التمهين أو كما يطلق عليه في بعض التشريعات عقد التدرج المهني أو عقد التدريب². وللاشارة فإن مصطلح "التدريب" يستعمل كثيرا في دول المشرق العربي، وهي ترجمة للمصطلح الإنجليزي "Training"، بينما يستعمل مصطلح "التكوين" كثيرا في الجزائر وفي دول المغرب العربي عموما والذي يعتبر ترجمة للمصطلح الفرنسي "Formation"³.

على عكس المشرع الفرنسي الذي أفرد للتمهين فصلا ضمن قانون العمل نفسه⁴، لم يتطرق المشرع الجزائري لعقد التمهين ضمن قانون علاقات العمل إلا فيما نصت عليه المادة 15 منه بقولها: "لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشرة (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما". ويقصد بالتنظيم هنا القانون رقم 07/81 المؤرخ في 27 جوان 1981 المعدل والمتمم الذي تناول موضوع التمهين بالتفصيل. من خلال هذا النص القانوني، فرض المشرع على كل مؤسسة مستخدمة ضمان تكوين مهني للشباب عن طريق التمهين، وحدد عدد المتمهين بحيث يتناسب مع عدد العمال المستخدمين، كما أخضع المؤسسات غير المعنية بهذا النوع من التكوين إلى رسم التمهين مشاركة منها في العملية⁵.

أولاً: تعريف عقد التمهين

يعرف الإعداد المهني عموما بأنه: "نشاط مستمر لتزويد الفرد بالخبرات والمهارات والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما"⁶. وعرف المشرع الجزائري التمهين عموما في المادة 01 من القانون رقم 07/81 بأنه: "طريقة للتكوين المهني يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي أثناء العمل، معترف به، يسمح بممارسة مهنة ما في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي المرتبطة بإنتاج المواد والخدمات".

¹ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص 35.

² المادة 5 من مدونة الشغل المغربية، والمادة 3/131 من قانون العمل المصري.

³ بوقطف محمود، التكوين أثناء الخدمة و دوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-2014، ص 12.

⁴ Code du travail Français, Partie 2, Livre 1, Titre 2 (Contrat d'apprentissage), art L.6221-1 à L. 6226-1.

⁵ المواد 7 و 8 و 9 من القانون رقم 07/81 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين، ج ر عدد 26 المؤرخة في 30 جوان 1981.

⁶ بشار يزيد الوليد، الإدارة الحديثة للموارد البشرية، دار الراجية للنشر والتوزيع، عمان، ط 01، 2009، ص 171.

أما عن عقد التمهين فعرفته المادة 10 من القانون رقم 07/81 بقولها: " عقد التمهين هو العقد الذي تلتزم بموجبه المؤسسة المستخدمة بضمان تكوين مهني منهجي وتام لمتهمين ، يلتزم مقابل ذلك بالعمل لديها طيلة مدة العقد، ويتقاضى عن ذلك أجرا مسبقا يحدد سلفا ". كما عرفه المشرع التونسي بأنه: " عقد يلتزم بمقتضاه رئيس المؤسسة باعتباره عرفا أن يلقن مباشرة أو بطريق الغير تكويننا مهنيا منتظما وشاملا إلى شخص آخر، والذي يلتزم بمقتضاه هذا الأخير المدعو متدربا مقابل ذلك بأن يمثل إلى التعليمات التي يتلقاها وأن ينجز الأشغال الموكلة إليه قصد تحقيق تكوينه المهني " 1 .

يتضح من تعريف التمهين أن هذا الأخير يهدف إلى اكتساب معارف وتأهيل مهني أساسي، وفي معظم الأحيان ينظم التكوين عن طريق التمهين بشكل تناوبي بحيث يجمع بين التكوين النظري في مؤسسات التكوين، وبين التكوين التطبيقي الذي يتم ضمن المؤسسة الاقتصادية أو لدى الحرفيين، مما يسمح للمتضمن بالاحتكاك المباشر بالمهنة أو الحرفة 2 . ومن خلال تعريف عقد التمهين يتضح ما يلي:

- يهدف عقد التمهين إلى إعداد المتمهن وتلقيه أصول المهنة أو الحرفة من قبل المستخدم، وهو ما يستخلص من نص الفقرة 1 من المادة 19 من القانون رقم 07/81 المتعلق بالتمهين بقولها: " يجب على المؤسسة المستخدمة السهر على تحقيق تمهين تدريجي يسمح باكتساب التأهيل المهني المنصوص عليه في العقد "، وتجدر الإشارة إلى أنه على الرغم من أن الهدف من هذا العقد هو تزويد المتمهن أو المتدرب بالمهارات اللازمة التي تؤهله للقيام بالمهنة أو الحرفة على أحسن وجه، إلا أن إبرام عقد التمهين ليس شرطا أو إجراء لازما لإبرام عقد العمل وقيام العلاقة 3؛
- مقابل التزام المستخدم بتدريب المتمهن، يلتزم هذا الأخير بالعمل لدى الهيئة المستخدمة خلال المدة المتفق عليها، وهذا الالتزام وإن كان يخدم صاحب العمل إلا أنه أقرب للتدريب من تقديم الخدمات 4 ؛
- يتقاضى المتمهن أجرا حدد المشرع طرق دفعه من خلال عدة مراحل يتدرج فيها الأجر حسب تدرج المتمهن في أصول المهنة، حيث تدفع الدولة أجرا مسبقا في المدة المتراوحة بين ستة (6) أشهر واثنى عشر (12) شهرا ، وإن تعدت المدة المتفق عليها في عقد التدريب ذلك، تدفع الهيئة المستخدمة أجرا مسبقا متدرجا يرتبط بالأجر الوطني الأدنى المضمون حسب ما ورد في المادة 4 من القانون رقم 07/81 السالف الذكر.

ثانيا: طبيعة عقد التمهين

1 المادة 343 من القانون رقم 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966 المتعلق بمجلة الشغل التونسية .
2 المادتين 2/2 و 7 من القانون رقم 07/81 السالف الذكر.
3 أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط 01، 1999، الأردن، ص 94.
4 همام محمد محمود زهران، قانون العمل: عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص 85.

إذا ما تمعنا في الأحكام المتعلقة بعقد التمهيّن يثور الإشكال حول الطبيعة القانونية لهذا الأخير ومدى انطباق القواعد المنظمة لعقد العمل عليه، خاصة أن قانون علاقات العمل الجزائري لم يتضمن أي تنظيم لعقد التمهيّن بل نظم بموجب نص خاص وهو القانون رقم 07/81 كما سبق بيانه، على عكس المشرع المغربي الذي كان موقفه واضحاً حول هذه المسألة، حيث نص صراحة على أن يخضع عقد التمهيّن أو كما أطلق عليه عقد التدرج لأحكام مدونة الشغل¹.

اختلف الفقهاء حول الطبيعة القانونية لعقد التمهيّن ومدى انطباق قواعد عقد العمل عليه، فذهب البعض إلى جواز تطبيق أحكام عقد العمل على عقد التمهيّن مادام أن المتمهن يتقاضى أجراً، كما أن العقد يتمتع بأهم خاصيتين تميزان عقد العمل وهي التبعية واقتضاء الأجر مقابل العمل²، إلا أن هذا الرأي انتقد على أساس أن الغرض الأساسي من عقد التمهيّن أو التدريب هو تعلم المهنة أو الحرفة وليس أداء العمل ولا اقتضاء الأجر الذي يدفعه رب العمل³، وما يدعم هذا الرأي ما جاءت به المادة 343 من مجلة الشغل التونسية التي اعتبرت أن امتثال المتدرب لأوامر المستخدم، إنما يقصد منه تحقيق التكوين المهني. بينما يرى البعض أن عقد التمهيّن ليس بعقد عمل وبالتالي لا تسر عليه أحكامه، خاصة وأن المشرع خصص له نصاً مستقلاً بذاته يجب مراعاته⁴.

من جانبنا، نرى أنه لا مانع من تطبيق أحكام عقد العمل الفردي على عقد التمهيّن ما لم تتناف مع خصوصيته وطبيعته، وما لم يرد نص خاص يحكمه، كما تطبق عليه البنود الواردة في الاتفاقيات الجماعية للعمل والأنظمة الداخلية للمؤسسات، بل وقد تنطبق عليه أحكام القانون المدني باعتباره عقداً مثل سائر العقود. كل ذلك بما لا يتنافى مع القواعد الواردة بموجب نصوص خاصة استناداً لقاعدة "الخاص يقيد العام"، وبما لا يهضم حقوق المتمهن أو ينقص منها طبقاً لمبدأ "الحكم الأكثر فائدة للعامل". يدعم رأينا ما ذهب إليه بعض الفقه من اعتباره لأن عقد التمهيّن هو عقد عمل من نوع خاص، يلتزم بموجبه صاحب العمل بإعطاء تكوين مهني منهجي وتام للمتمهن مقابل التزام هذا الأخير بالعمل لديه طيلة مدة العقد، ويتقاضى عن ذلك أجراً. وبالتالي يستفيد المتمهن من مقتضيات تشريع العمل ما عدا تلك التي تتنافى مع مركزه القانوني⁵.

كما تجدر الإشارة إلى أن المشرع الفرنسي استطاع أن يتفادى كل هذه الآراء والاختلافات الفقهية، من خلال نصه صراحة على أنه يعتبر عقد التمهيّن عقد عمل من نوع خاص يبرم بين المتدرب أو ممثله القانوني وصاحب العمل، يتعهد هذا الأخير إلى جانب دفع الأجر بضمان التدريب المهني الكامل ويتعهد المتدرب بالمقابل بالعمل لدى المستخدم خلال مدة العقد وبمتابعة التدريب⁶.

¹ المادة 5 من مدونة الشغل المغربية: " تسري على المستفيدين من التدريب من أجل الإدماج المهني، وكذا المستفيدين من التدرج المهني المقتضيات المتعلقة بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية، والمقتضيات التي تضمنها هذا القانون، وخاصة فيما يتعلق بمدة الشغل والراحة الأسبوعية والعطلة السنوية المؤدى عنها وأيام الراحة والأعياد والتقاعد".

² محمد حلمي مراد، قانون العمل، مطبعة نهضة مصر، القاهرة 1955، ص 139.

³ عصام يوسف القيسي، قانون العمل اللبناني، منشورات عشتار، ط 03، بيروت 1997، ص 122.

⁴ محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص 390.

⁵ عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 36 و 37.

⁶ Art. L. 6221-1 du code du travail Français: " Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage,

الفرع الثاني: الأحكام المتعلقة بحق المرأة في التدريب المهني

كرس المشرع الجزائري حق التعلم والتكوين لجميع المواطنين منذ استقلال الجزائر عبر الدساتير والنصوص القانونية المتعاقبة، من ضمنها ما جاءت به أحكام الأمر رقم 35/76 المؤرخ في 16 أبريل 1976 المتعلق بتنظيم التعليم والتكوين¹، وبالنسبة للمرأة يعتبر التعلم السبب المباشر في حصولها على عمل²، نظرا لطبيعتها وظروفها التي تقتضي توظيفها في مناصب تليق بها، على عكس الرجل الذي وإن لم يتمتع بمستوى تعليمي عالي يمكنه العمل في الأعمال الليلية أو الشاقة وغيرها.

بالرجوع إلى القانون رقم 07/81 المتعلق بالتمهين، لم نلمس ما يدل على اعترافه صراحة بالمساواة بين الجنسين أو بين المتمهين والمتمهات، ولكن يستشف ذلك من خلال استقراء نصوصه، كالمادة 14 منه التي نصت على ما يلي: " يخضع إيواء المتمهات لشروط تحدد عن طريق التنظيم ". هذا النص هو دلالة واضحة على اعتراف المشرع الجزائري للمرأة بحقها في التكوين عن طريق التمهين، بل يتضح من خلاله أنه ذهب لأبعد من إقراره لهذا الحق بحيث أقر لها حماية تتمثل في توفير شروط خاصة يجب احترامها في حالة الإيواء، ما يبين مدى حرص المشرع على أخلاق المرأة وصيانة كرامتها.

كذلك فيما يتعلق بسن التمهين، حدده المشرع في المادة 12 من القانون رقم 07/81 السالف الذكر بما بين خمسة عشر (15) سنة وثمانية عشر (18) سنة، وقد تعرضت هذه السن لعدة تعديلات، حيث رفع الحد الأقصى لخمس عشرة وعشرين (25) سنة بموجب القانون رقم 34/90 المعدل والمتمم للقانون رقم 07/81 المتعلق بالتمهين³.

بنفس الصدد، وحرصا من المشرع على تحسين ظروف المرأة وإعطائها فرصا أكبر من أجل النهوض بذاتها وتطويرها ودخولها سوق العمل، صدر القانون رقم 01/2000 المؤرخ في 18 جانفي 2000 المتمم للقانون رقم 07/81 السالف الذكر، الذي أضاف فقرة أخيرة للمادة 12 تقضي بتمديد الحد الأقصى لسن المترشح للتمهين إلى ثلاثين (30) سنة بالنسبة للإناث، في حالات استثنائية تحدد عن طريق التنظيم⁴، الأمر الذي يؤكد سعي الدولة الجزائرية إلى تحسين ظروف

outré le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. = L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation".

¹ المادة 14 من الأمر رقم 35/76 المؤرخ في 16 أبريل 1976 المتعلق بتنظيم التعليم والتكوين، ج ر عدد 33 المؤرخة في 23 أبريل 1976: " توفر الدولة التربية والتكوين المستمر للمواطنين والمواطنات الذين يرغبون فيه دون تمييز بين أعمارهم أو جنسهم أو مهنتهم ".

² سرور طالبي، حماية حقوق المرأة في التشريعات الجزائرية مقارنة مع حقوق الإنسان، المرجع السابق، ص 31.

³ المادة 6 من القانون رقم 34/90 المؤرخ في 25 ديسمبر 1990 المعدل والمتمم للقانون رقم 07/81 المتعلق بالتمهين، ج ر عدد 56 المؤرخة في 26 ديسمبر 1990.

⁴ المادة 3 من القانون رقم 01/2000 المؤرخ في 18 جانفي 2000 المتمم للقانون رقم 07/81 المتعلق بالتمهين، ج ر عدد 03 المؤرخة في 19 جانفي 2000.

معيشة النساء خاصة تلك اللواتي يعتبرن في حاجة ماسة للالتحاق بالتكوين المهني وبالتالي دخول سوق العمل¹، ويتعلق الأمر بالفئات التالية²:

- المرأة العازبة أو الأرملة أو المطلقة بدون 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 التي كفلتها الدولة أو يتيمة الأيوين.

حسنا فعل المشرع عندما مدد الحد الأقصى لسن التمهين بالنسبة لهذه الفئة من النساء وبالتالي مدد فرصهن في الالتحاق بالتمهين، غير أن موقفه أصبح غامضا بعد أن عدل المادة 12 من القانون رقم 07/81 ورفع من الحد الأقصى لسن التمهين بالنسبة للشباب بقوله: " يتم الالتحاق بالتكوين عن طريق التمهين لكل شاب يتراوح سنه بين خمسة عشر (15) سنة على الأقل وخمس وثلاثين (35) سنة على الأكثر عند تاريخ إمضاء عقد التمهين " ³.

بهذا التعديل يكون المشرع قد ألغى النص الممدد لسن التمهين لتلك الفئة من النساء، ليصبح الحد الأقصى عموما محددًا بخمس وثلاثين (35) سنة، غير أن ما يؤخذ عليه اعتماده مصطلح "كل شاب"، كون هذا الأخير يخص بالدرجة الأولى الجنس الذكوري، فهل يقصد المشرع بذلك إقصاء الإناث وحرمانهن من حقهن في التكوين عن طريق التمهين، أم أنه أخذ كلمة شاب بمعناها الواسع لتشمل الشبان والشابات على حد سواء. ومهما يكن فإنه على المشرع تحديد موقفه صراحة وتعديل هذا النص من أجل تفادي أي لبس أو نزاع، وفي الأخير نرجو أن تدعّم الدولة المرأة من خلال تكوينها ومرافقتها ومساعدتها على الإدماج المهني من خلال إدراج تخصصات مهنية تتناسب مع متطلباتها واحتياجاتها وخصوصيتها.

في الأخير ننوه إلى أنه يلعب الإعداد أو التدريب المهني دورا هاما في تعزيز وتحقيق تكافؤ الفرص بين جميع طالبي العمل نساء ورجالا، إلا أنه بالرغم من إثبات الطالبات قدراتهن في التعليم وحتى تفوقهن على الطلاب في كثير من الأحيان، فإن أداءهن هذا لم يترجم فرص عمل عادلة في سوق العمل⁴.

المطلب الثاني: تكافؤ فرص التشغيل

عند البحث في مفهوم المساواة بين الجنسين في مجال العمل، فإن ذلك يبدأ بضرورة حصولهما على فرص متكافئة للاختيار وعلى مؤهلات متكافئة تخول لهما النجاح في هذه الخيارات، حيث

¹ أ عمر يحيوي، المرجع السابق، ص 185.

² يقصد بالتنظيم المرسوم التنفيذي رقم 503/03 المؤرخ في 27 ديسمبر 2003 المتضمن تطبيق أحكام المادة 12 من القانون رقم 07/81 المتعلق بالتمهين، ج ر عدد 82 المؤرخة في 28 ديسمبر 2003.

³ المادة 2 من القانون رقم 09/14 المؤرخ في 09 أوت 2014 المعدل والمتمم للقانون رقم 07/81 المتعلق بالتمهين، ج ر عدد 49 المؤرخة في 20 أوت 2014.

⁴ خليل أبو خرمة، دور منظمة العمل العربية في تعزيز دور المرأة في مجال العمل، الندوة القومية حول الأزمات الاقتصادية وأثرها على عمل المرأة، إصدارات منظمة العمل العربية، 18-20 أكتوبر 2011، ص 10.

يساهم تكافؤ الفرص التعليمية في تحقيق العدالة في حصول كل فرد على فرصة متكافئة مع غيره لشغل الوظيفة أو المنصب الذي يتفق مع شهادته أو تأهيله¹.

يعتبر التشغيل أول مرحلة يمر بها الفرد للولوج إلى سوق العمل، وقد رأينا أن جل التشريعات تقر بمبدأ المساواة في التشغيل وتمنع أي تمييز في هذا المجال يكون سببه الجنس، وهو ما تم تكريسه أيضا في التشريع الجزائري كما سبق بيانه، وكدليل على اعتراف النصوص القانونية الجزائرية بالمساواة بين الجنسين وعدم اعتبار الجنس كعائق في التشغيل فإنه عند اعتماده لسياسة التشغيل، أخذ المشرع الجزائري بثلاثة معايير في تصنيف اليد العاملة تتمثل في معيار السن ومعيار النشاط الاقتصادي حيث قسم اليد العاملة إلى يد عاملة زراعية وغير زراعية، وأخيرا معيار التأهيل²، ولم يعتبر الجنس كمعيار لتصنيف اليد العاملة وتقويمها، مساويا بذلك بين المرأة والرجل متى تساوت مؤهلاتهم، وفيما يلي ارتأينا أن نتطرق إلى بعض الآليات التي وضعها المشرع لتكريس أفضل وأوسع لمبدأ المساواة المهنية بين الجنسين وتكافؤ الفرص على أرض الواقع، ومعرفة مدى فعاليتها ونجاحتها.

الفرع الأول: آليات المشرع لتكريس المساواة في التشغيل

أقر قانون علاقات العمل، كما سلف بيانه، بمبدأ المساواة بين الجنسين وحماية المرأة من التمييز في مجال العمل وذلك من خلال المادتين 6 و17 منه، لنستخلص أن المشرع الجزائري أكد على أن تكون شروط الالتحاق بالعمل محددة بالأطر العلمية العقلانية التي تعتمد أساسا على كفاءة وتأهيل طالب العمل بغض النظر عن نوع جنسه أو لونه أو أصله أو انتمائه السياسي أو القبلي³. ويعد هذا التكريس للمبدأ صورة من صور العدالة الاجتماعية وعدالة المساواة في الاستفادة من الحقوق الاجتماعية والاقتصادية بما فيها حق العمل⁴، كما يعتبر أحد الضمانات الهامة التي تحول دون التمييز بين المرأة والرجل في أحكام التشغيل، إلا أن هذه الأخيرة تتنوع بين تلك المنصوص عليها بموجب نص قانوني والتي لا يجوز مخالفتها باعتبارها قاعدة أمرية تمس بالنظام العام الاجتماعي، وتلك المتروكة لاتفاق الأطراف والمكرسة بموجب الاتفاقيات الجماعية للعمل والأنظمة الداخلية للمؤسسات، حيث يعتبر تنظيم شروط وظروف العمل الموضوع الرئيسي للاتفاقيات الجماعية، وهو ما جاءت به المادة 114 المعدلة من القانون رقم 11/90 المتضمن علاقات العمل: "الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية".

أولا: وجوب اللجوء إلى وكالات التشغيل قبل التعاقد

¹ جمال علي الدهشان ، تكافؤ الفرص التعليمية: المفهوم ومظاهر التطبيق في عصور الازدهار الإسلامي، مجلة البحوث النفسية والتربوية، العدد 3 ، كلية التربية، جامعة المنوفية، مصر 1993.

² رواب عمار وغربي صباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة حسينية بن بو علي بالشلف، العدد 5، السداسي الأول 2011، ص 69.

³ عمار مانع، المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية ، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، العدد 29، جوان 2008 ، ص 158.

⁴ عليان بوزيان ، القيمة الدستورية لمبدأ العدالة الاجتماعية والحماية القضائية له: دراسة تطبيقية مقارنة على الدساتير العربية الحديثة، المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية ، العدد 10، جوان 2013، ص 108.

سعيًا منه إلى تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص بين طالبي العمل¹، منع المشرع الجزائري التعاقد المباشر بين طالب العمل والمستخدم، وأوجب على الهيئات المستخدمة ضرورة اللجوء إلى وكالات التشغيل.

1- تطور العمل بنظام وكالات التشغيل:

يعتبر المكتب الوطني لليد العاملة أول جهاز مكلف بتطبيق سياسة الحكومة في مجال التشغيل والاستخدام²، وفي سنة 1990 بصدر المرسوم التنفيذي رقم 259/90 تغيرت تسمية المكتب الوطني لليد العاملة إلى الوكالة الوطنية للتشغيل مع الإبقاء على الأحكام المتعلقة بالمكتب وإدراج بعض التعديلات عليها³، وبموجب الأمر رقم 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، أوكل المشرع مهمة تشغيل وتنصيب العمال إلى المصالح العمومية لليد العاملة⁴. وتم العمل بهذه الأنظمة إلى غاية 2006 أين تم إلغاء كل الأحكام السابقة واستبدالها بالنصوص المتعلقة بالوكالة الوطنية للتشغيل وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها.

تشمل الوكالة الوطنية للتشغيل على هياكل تساعد على القيام بمهامها، تتمثل هذه الهياكل في المديريات الجهوية للتشغيل التي يمتد اختصاصها الإقليمي لعدة ولايات، الوكالات الولائية للتشغيل ويمتد اختصاصها إلى حدود الولاية، ثم الوكالات المحلية للتشغيل ويمتد اختصاصها إلى عدة بلديات⁵.

التشريعات المقارنة بدورها تعرف نظام العمل بوكالات التشغيل إلا أن التسميات تختلف من دولة لأخرى، حيث خصص المشرع الفرنسي الباب الثالث من قانون العمل لتنصيب العمال وأطلق على من يقوم بهذه المهمة بالمصلحة العمومية للتشغيل⁶، أما على مستوى التشريعات العربية يطلق عليها المشرع المصري باللجنة العليا للتخطيط واستخدام اليد العاملة، في حين كانت تسمى بمكاتب القوى العاملة في ظل قانون العمل المصري الملغى⁷، وبموجب المادة 11 من قانون العمل المصري الحالي يدخل ضمن اختصاص اللجنة العليا للتخطيط واستخدام اليد العاملة رسم السياسة العامة لاستخدام العمالة المصرية داخل الوطن وخارجه. أما المشرع المغربي فقد أطلق على نظام العمل بوكالات التشغيل بالوساطة في الاستخدام وحدد المقصود بهذه الأخيرة: " جميع العمليات

¹ بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، المرجع السابق، ص 23.

² تراجع أحكام الأمر رقم 42/71 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة الملغى، ج ر عدد 53 المؤرخة في 29 جوان 1971.

³ المادة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 259/90 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المعدل والمتمم للأمر 42/71 والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته الملغى، ج ر عدد 39 المؤرخة في 12 سبتمبر 1990.

⁴ المادة 124 من الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الملغى، ج ر عدد 39 المؤرخة في 16 ماي 1975.

⁵ المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 18 فبراير 2006 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، ج ر عدد 09 المؤرخة في 19 فبراير 2006.

⁶ Art. L.5311-1 du code de travail Français: " Le service public de l'emploi a pour mission l'accueil, l'orientation, la formation et l'insertion , il comprend le placement, le versement d'un revenu de remplacement, l'accompagnement des demandeurs d'emploi et l'aide ... " .

⁷ المادة 2/24 من القانون رقم 137 لسنة 1981 المتضمن قانون العمل المصري الملغى بالقانون رقم 12 لسنة 2003.

الهادفة إلى تسهيل التقاء العرض والطلب في مجال التشغيل، وكذا جميع الخدمات المقدمة لطالبي الشغل والمشغلين من أجل إنعاش التشغيل وتنشيط الإدماج المهني " ¹، وحدد من خلال المادة 476 من مدونة الشغل المغربية أنه تتم الوساطة في مجال التشغيل عن طريق مصالح تحدث لهذه الغاية من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل أطلق عليها وكالات التشغيل الخصوصية لها صلاحية المساهمة في الوساطة وذلك بعد الحصول على ترخيص من السلطة الحكومية المكلفة بالشغل ²، وقد عرف هذه الوكالات انطلاقاً من مهامها حيث جاء في المادة 477 من مدونة الشغل أنه: " يقصد بوكالة التشغيل الخصوصية كل شخص اعتباري يقوم بالأعمال التالية أو بإحداها:

- التقريب بين طلبات وعروض الشغل دون أن يكون القائم بالوساطة طرفاً في علاقة الشغل التي قد تنشأ عن ذلك ؛
- تقديم أي خدمة أخرى تتعلق بالبحث عن شغل أو ترمي إلى الإدماج المهني لطالبي الشغل ؛
- تشغيل أجراء بهدف وضعهم مؤقتاً رهن إشارة شخص آخر يدعى " المستعمل " يحدد مهامهم ويراقب تنفيذها " .

المشروع الجزائري بدوره منح للهيئات الخاصة المعتمدة من قبل الوزير المكلف بالتشغيل ، الحق في القيام بمهام الوكالة الوطنية للتشغيل، وتحدد شروط منح الاعتماد لهذه الهيئات ، وكذا صلاحياتها وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم ³.

2- دور وكالات التشغيل في تحقيق المساواة بين الجنسين:

كما سبق ذكره، تضطلع الوكالة الوطنية للتشغيل بالعديد من الصلاحيات والمهام ، إلا أن أهمها هو القيام بعملية تنصيب العمال، وذلك من خلال استقبال طلبات العمل والعروض المقدمة من قبل الهيئات المستخدمة وإقامة علاقة بين هذه الطلبات ، وعليه فقد أوجب المشرع على الهيئات المستخدمة التصريح بالمناصب الشاغرة لديها وبالشروط اللازمة لكل منصب ⁴، ومن ثم تقوم الوكالة بتقديم مجموعة من طالبي العمل المسجلين لديها وعلى المستخدم اختيار من يريده والتعاقد معه، وفي المقابل أوجب المشرع على وكالات التشغيل الرد على العرض المقدم من قبل صاحب العمل في أجل أقصاه 21 يوماً من تاريخ تسجيله، وفي حالة عدم الرد يجوز للمستخدم اللجوء إلى التشغيل المباشر بشرط إعلام الوكالة بذلك حسب ما جاء في المادة 14 من القانون رقم 19/04 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.

يتضح مما سبق أنه لم تعد للمستخدمين حرية التعاقد مع العمال بصفة مباشرة دون اللجوء إلى الوكالة الوطنية للتشغيل أو إلى إحدى هيكلها السابق ذكرها، وقد كلف المشرع من خلال المادة 22 من القانون رقم 19/04 الوكالة بمهمة السهر على احترام وحسن تطبيق الأحكام المتعلقة بتنصيب العمال، وتبقى سلطة اتخاذ الإجراءات والتدابير من أجل متابعة الهيئة المستخدمة المخالفة

¹ المادة 475 من مدونة الشغل المغربية السالفة الذكر.

² عبد اللطيف خالفي، المرجع السابق، ص 527.

³ المادة 09 من القانون رقم 19/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، ج ر عدد 83 المؤرخة في 26 ديسمبر 2004.

⁴ المواد من 17 إلى 19 من نفس القانون.

للنصوص التشريعية والتنظيمية بهذا الشأن من اختصاص مفتش العمل الذي يحزر محضر المخالفة¹.

رتب المشرع على مخالفة الأحكام المتعلقة بتنصيب العمال عقوبات جزائية في شكل غرامات مالية تتراوح ما بين 10.000 دج و 30.000 دج، وذلك عن كل تشغيل يتم دون اللجوء إلى الوكالة الوطنية للتشغيل وأيضا عن كل منصب شاغر لا يتم التبليغ عنه²، ما يجعل الأحكام المتعلقة بوكالات التشغيل وتنصيب العمال قواعد قانونية أمره تتعلق بالنظام العام الاجتماعي.

نظرا للدور الهام الذي تقوم به وكالات التشغيل في مجال تنصيب العمال وفي مجال احترام المساواة المهنية بين الجميع بما في ذلك التمييز القائم على الجنس، أورد المشرع المغربي ضمن مدونة الشغل نصا صريحا يقضي بمنع التمييز بين طالبي العمال بما في ذلك التمييز القائم على الجنس، فنص من خلال المادة 478 من نفس المدونة، مؤكدا لمبدأ المساواة بين العمال، بقوله: " يمنع على وكالات التشغيل الخصوصية كل تمييز يقوم على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، من شأنه المس بمبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة في ميدان التشغيل".

يرى بعض الفقه أن اعتماد نظام الوساطة في التشغيل يعتبر تقييدا لحرية صاحب العمل في تشغيل العمال، وأنه إجراء لا ينسجم مع مقتضيات المرونة التي هي محور التشريعات العمالية الحديثة³، غير أن رأينا ينصرف إلى أنه إجراء يخدم المصلحة العامة والنظام العام الذي يطغى على أي مصلحة أخرى، ولا يعد مساسا بمبدأ حرية العمل أو حرية التعاقد على العمل، بحيث تبقى للمستخدم حرية التعاقد مع من أراد من بين طالبي العمل الذين يتم عرضهم عليه من قبل الوكالة، كما أنه يساهم إلى حد بعيد في تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص بين طالبي العمل، خاصة من خلال الرقابة على عملية التشغيل ومنع التمييز الذي قد يصدر عن أرباب العمل لعدة أسباب، وهو ما ينعكس إيجابا على المرأة ويزيد من فرصها في تولي المناصب بما يتوافق مع قدراتها ومؤهلاتها وكفاءتها. ونظرا لدور الوكالات في تحقيق المساواة أثناء مرحلة التشغيل، فقد وضعها المشرع الفرنسي تحت وصاية العديد من الهيئات من بينها هيئات ومصالح الدولة المسؤولة عن العمل والمساواة المهنية⁴.

تجدر الإشارة إلى أن الدولة الجزائرية قد وضعت عدة آليات للتشغيل استفادت منها المرأة ويتعلق الأمر بالقروض المصغرة وعقود ما قبل التشغيل، كما أنشأت صندوق التضامن الوطني الذي يتم من خلاله مساعدة الفئات المحرومة أو التي تعاني من ظروف صعبة⁵.

ثانيا: آليات أخرى لتكريس المساواة في التشغيل

¹ المادة 07 من القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل، والمادة 23 من القانون رقم 19/04 السالفي الذكر.

² المادتين 24 و 25 من القانون رقم 19/04 السالف الذكر.

³ يوسف إلياس، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق، دار وائل للنشر والتوزيع، ط 01، الأردن، 2006، ص 105.

⁴ Art. L5311-2 du code de travail Français: " Le service public de l'emploi est assuré par : 1° Les services de l'état chargés de l'emploi et de l'égalité professionnelle ... " .

⁵ عالية المهدي، موقف الدول من تنفيذ التوصيات الصادرة عن منتدى المرأة العربية والاقتصاد، المؤتمر الأول لمنظمة المرأة العربية: ست سنوات بعد القمة الأولى للمرأة العربية، الإنجازات والتحديات، البحرين، 13 - 15 نوفمبر 2006، ص 23.

كما سبق بيانه، تلعب الوكالة الوطنية للتشغيل دورا فعالا في القضاء على التمييز وتعزيز تكافؤ الفرص بين الجنسين في مرحلة التشغيل، إلا أنه فيما عدا هذه الآلية لم يأت المشرع الجزائري من خلال القانون رقم 11/90 بطرق أو إجراءات أخرى تقضي أو تساهم في القضاء على التمييز بين طالبي العمل من الجنسين، الأمر الذي يستلزم وضع إجراءات وأحكام أكثر صرامة للمساهمة في القضاء على التمييز بين الجنسين وتعزيز تكافؤ فرص التشغيل، وقد ذهب البعض إلى ضرورة تضمين قانون العمل بندا يقضي بإلزام صاحب العمل بتشغيل نسبة معينة من النساء وهو ما يعرف بنظام كوتا، وذلك للتأكيد على إدماج المرأة في سوق العمل¹.

قد يرجع سكوت المشرع عن هذه الآليات والإجراءات إلى التوجه الاقتصادي الذي اعتمده من خلال تحوله من نظام الاقتصاد الموجه إلى نظام اقتصاد السوق، هذا الأخير الذي يقتضي انسحاب الدولة من تنظيم علاقات العمل إلا في المسائل المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي وترك باقي المسائل التفصيلية للشركاء الاجتماعيين لمعالجتها عن طريق التفاوض الجماعي والوصول إلى حلول تترجم من خلال بنود الاتفاقيات الجماعية للعمل.

بالرجوع إلى بعض الاتفاقيات الجماعية الخاصة ببعض المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، وجدنا أن معظمها نسخ النصوص القانونية، سواء النصوص سارية المفعول أو تلك الملغاة، ولم تنطرق إلى الإجراءات المتبعة في حالة وقوع التمييز داخل أماكن العمل أو بمناسبة عملية التشغيل ولا إلى الآليات المتبعة لمكافحته، وإن كانت بعضها قد أشارت إلى اللجوء إلى التفاوض في هذه الحالة². إلا أنه وفي مبادرة هي الأولى من نوعها أنشئ سنة 2002 مرصد تشغيل المرأة على مستوى الشركة الوطنية للمحروقات (مجمع سوناطراك) التابع لوزارة الطاقة والمناجم، وتم تعميم التجربة على مستوى فروعها في بعض ولايات الوطن، نظرا للدور الذي تلعبه في تعزيز نسبة التشغيل النسوي في مختلف الوظائف وأنشطة المجمع، وتطوير المسار المهني للنساء العاملات في المجمع على أساس الكفاءة وتكافؤ الفرص وتوفير فرصة تولى العاملات مناصب المسؤولية في جميع مجالات أنشطة المجمع³.

المشرع الفرنسي، إضافة إلى إقراره لمبدأ المساواة في التشغيل بين الجنسين واعتماده للوساطة في التشغيل عن طريق المصالح المعنية، وضع بعض الأحكام التي تركز عمليا هذه المساواة، حيث منع على كل مستخدم أن يشير أو يدرج ضمن عروض العمل جنس المرشح المطلوب للعمل أو حالته العائلية⁴. في نفس الصدد، استحدث بموجب المادة L. 1143-1 ما يسمى بمخطط المساواة المهنية، يهدف هذا الأخير إلى ضمان تكافؤ الفرص بين الجنسين عن طريق وضع بعض

¹ فاتح حمارشة، هادي مشعل، عقد العمل الفردي: إشكالات في النصوص والتنفيذ، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، 2013، ص 08.

² المادة 2/33 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل بالجزائر العاصمة في 16 جويلية 2003: " في حال ثبوت لا مساواة صارخة في المؤسسة، تتفق الأطراف الموقعة لهذه الاتفاقية على الاجتماع للتفاوض فيما يخص الإجراءات التأديبية و / أو الاستدراكية الهادفة إلى ضمان المساواة المهنية بين الرجال والنساء ".

³ سلامي منيرة، المرأة وإشكالية التمكين الاقتصادي في الجزائر، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد 05، ديسمبر 2016، ص 193.

⁴ Art. L1142-1 du code de travail Français: " Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut : 1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché " .

المعايير والتدابير موضع التفاوض على مستوى المؤسسة، وتؤخذ هذه التدابير على ضوء التقرير الذي يعرضه صاحب العمل على لجنة المشاركة أو ممثلي العمال عن ظروف العمل العامة والتدريب فيما يتعلق بالعمال نساء ورجالاً في المؤسسة. يشمل هذا التقرير تحليل وتقييم عمل كل فئة مهنية داخل المؤسسة، وضع المرأة والرجل في مجال التشغيل، التدريب والترقية المهنية والتأهيل والتصنيف المهني، السلامة والصحة المهنية داخل أماكن العمل، الربط بين العمل وممارسة المسؤوليات العائلية، تحديد الفوارق في الأجور والتدرج المهني وفقاً للمؤهلات والأقدمية وغيرها من التدابير¹.

إضافة إلى ذلك جاء المشرع الفرنسي بألية عملية أخرى يهدف من خلالها إلى إعلان وإشهار النصوص القانونية المقررة للمساواة بين الجنسين في العمل، وتوعية المرأة خاصة وإعلامها بحقوقها المضمونة بموجب القانون، فنص في المادة L1142-6 على ضرورة إعلام المترشحين للعمل بالنصوص القانونية الواردة في قانون العقوبات الفرنسي المتعلقة بمنع التمييز والمعاقبة عليه، وذلك في كل أماكن العمل أو المحلات أو أبوابها أين يتم التوظيف أو عملية تنصيب العمال².

لم يقف المشرع الفرنسي عند هذا الحد في مجال تعزيز المساواة المهنية بين الجنسين في الواقع العملي، وأحدث ما أطلق عليه المؤسسات المساهمة في المساواة في مكان العمل، ويقصد بها المجلس الأعلى للمساواة المهنية بين الرجال والنساء. تتمثل مهمته في تحديد وتنفيذ السياسات المتعلقة بالمساواة المهنية بين الجنسين بالإضافة إلى³:

- دوره الاستشاري حيث يستشار حول مشاريع القوانين والمراسيم التي تهدف إلى ضمان المساواة بين الجنسين في العمل، وكذا النصوص المتعلقة بظروف معينة خاصة بأحد الجنسين ؛

- يجوز للمجلس إجراء وإعداد الدراسات والبحوث، إنشاء أو تشجيع المبادرات وتقديم مقترحات لتحسين المساواة المهنية بين الجنسين⁴.

كانت هذه بعض الآليات العملية المكرسة للمساواة بين الجنسين على مستوى التشغيل التي تطرق إليها القانون الفرنسي، هذا الأخير الذي يزرخ بالنصوص المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وآليات تكريسها على عكس القانون الجزائري الذي اكتفى بالنص على المبدأ وإقراره.

¹ Art. L2323-57 : " Chaque année, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission de l'égalité professionnelle, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise ".

² Art. L1142-6: " Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L.1132-1 sont informées par tout moyen du texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal."

³ Art. D 1145-1 du code de travail Français.

⁴ Art. D 1145-4 complété par l'article 3 du décret n° 2013-371 du 30 avril 2013 relatif au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, journal officiel n° 0103 du 3 mai 2013: " Le Conseil supérieur peut procéder à des études et à des recherches, susciter ou favoriser des initiatives et faire des propositions tendant à améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ses travaux peuvent notamment porter sur l'articulation des temps, les modes de gardes, les congés familiaux, les systèmes de représentation dans l'entreprise, le harcèlement sexuel et moral, la formation initiale et continue et la diversification des choix professionnels des filles et des garçons, la création et la reprise d'entreprises par les femmes ".

في الأخير ننوه إلى آلية أخرى قد تعزز المساواة بين الجنسين في العمل وتكافؤ فرص التشغيل وهي المقاولاتية النسوية، حيث أنه عند الحديث عن عمل المرأة، عادة ما يتبادر إلى ذهن الجميع كونها أجيعة تابعة لصاحب العمل الذي غالبا ما يكون من الجنس الآخر، وهنا تثار مسألة تولي المرأة نفسها للمقولة، فلم لا تكون المرأة صاحبة مؤسسة وبالتالي تساهم في تشغيل مثيلاتها من النساء اللواتي يتمتعن بالكفاءات والمؤهلات وهو ما يعرف بتشجيع التشغيل الذاتي¹، مع مراعاة الرجال ذوي الكفاءات والقدرات المهنية طبعاً، ما يؤمن فرصهن في شغل مناصب عمل دون أي تمييز يذكر، خاصة مع تشجيع الدولة للاستثمار الخاص وإنشاء الوكالات الوطنية لدعم مشاريع الشباب، إضافة إلى أن خلق المؤسسات المصغرة أو المتوسطة من قبل النساء يساهم بشكل كبير في تطوير الاقتصاد الوطني وخلق مناصب العمل².

على الرغم من النسبة الضئيلة للمقولة النسوية، إلا أننا نلمس ارتفاعاً في نسبتها في الآونة الأخيرة، خاصة بعد التوسع الملحوظ في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بحيث أصبح للمقاولات النسائية بعد تطويري، اقتصادي واجتماعي والذي أصبح يمثل رهانا مهما للتنمية الاقتصادية الوطني³، ومع ذلك فإن هذا لا يكف مقارنة بالإنجازات المحققة على مستوى الدول الغربية أو حتى العربية، كما أنه تشير أغلب الإحصائيات إلى أن هذا النوع من المقولة وهو المقولة النسوية يستقطب بشكل أكبر فئة النساء غير الجامعيات، كما أنه وفي ظل انفتاح الأسواق زادت حدة التنافس، وأصبح البقاء للمؤسسات الأقوى التي تفرض وجودها من خلال قيامها بالإبداع وخلق القيمة وابتكار الطرق التسييرية المناسبة، والتي تعتمد بشكل أكبر على مدى امتلاك رأس المال الفكري أكثر منه المادي⁴.

الفرع الثاني: واقع المساواة بين الجنسين وتكافؤ فرص التشغيل

تتوقف معرفة واقع المساواة المهنية بين الجنسين وحق النساء في العمل على إحصاء حجم أو نسبة النساء العاملات مقارنة بالفئة العمالية ككل، كما يتوقف وجود المساواة على تحقيقها وتكريسها على أرض الواقع من خلال العمل القضائي الذي يسهر على تطبيق النصوص القانونية وردع المخالفين لها.

أولاً: الإحصائيات المتعلقة بعمل النساء في الجزائر

إن تبني الدولة الجزائرية لمبدأ المساواة بين الجنسين في الحقوق من تعليم وعمل وغيرها بوصفها من الأهداف الوطنية والإنسانية التي تصب في مصلحة المجتمع ساهم بشكل كبير في ارتفاع نسبة النساء في عالم الشغل، لتتمكن بذلك المرأة الجزائرية من ولوج كافة المجالات

¹ بية إيمان، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، 2011 - 2012، ص 72.

² Jyoti TULADHAR , Développer l'entrepreneuriat féminin : Défis et opportunités , Séminaire à l'intention des membres des instances parlementaires traitant de l'égalité des sexes et des commissions traitant des questions de l'emploi / Les femmes et le travail , 6-8 Décembre 2007, siège de l'OIT, Genève, p 63.

³ خياية عبد الله، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة آلية لتحقيق التنمية المستدامة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2003، ص 97.

⁴ سلامي منيرة وقرشي يوسف، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مجلة الباحث، العدد 8، جامعة ورقلة، 2010، ص 59.

والقطاعات من صناعة وتجارة وتعليم وصحة وغيرها، وهو ما يصب في مصلحة الاقتصاد الوطني بالدرجة الأولى، حيث أثبتت الدراسات أن تدني مشاركة المرأة في النشاطات الاقتصادية يتسبب في انخفاض مستوى الدخل بنسب لا يمكن تجاهلها، وعلى العكس من ذلك يؤدي رفع مستوى عمالة المرأة إلى تحسين مستوى الدخل، ويؤكد أحد الخبراء على ضرورة تنمية مواهب العاملات وتدريبهن كون أن المرأة تبذل جهدا في عملها وتخلص له أكثر من الرجل وأنها أكثر احتراما للوقت والمواعيد ونظام العمل من الرجل¹.

رغم اعتراف النصوص القانونية بالمساواة المهنية بين الجنسين، تظهر الإحصائيات الوطنية أن نسبة مشاركة النساء تقل بكثير عن تلك المسجلة بالنسبة للرجال، إذ بلغت النساء سنة 2014 نسبة 14,9% من السكان النشطين مقابل نسبة 66,2% عندما يتعلق الأمر بالرجال². وقد أظهرت النتائج التي طرحها الديوان الوطني للإحصائيات في سبتمبر 2015 بلوغ حجم السكان النشطين اقتصاديا 11.932.000 نسمة، وبلغ حجم الفئة النسوية 2.317.000 أي ما يعادل نسبة 19,4% من إجمالي النشطين اقتصاديا، وهذا بعد التراجع الذي سجل في شهر سبتمبر 2014، ويرجع هذا الارتفاع سنة 2015 إلى ارتفاع حجم الفئة العاملة وفئة الباحثين عن مناصب الشغل مقارنة بالفترة السابقة، وقد بلغ إجمالي السكان المشتغلين 10.594.000 شخصا، وهو ما يعبر عن نسبة 26,4% من إجمالي السكان، وشكل حجم النساء العاملات 1.934.000 عاملة أي نسبة 18,3% من إجمالي اليد العاملة. أما فيما يخص نسبة العمالة³، فقد بلغت 37,1% على المستوى الوطني مسجلة ارتفاعا بالمقارنة بسنة 2014، ويعود ذلك إلى الزيادة في نسبة النساء العاملات التي انتقلت من 12,3% إلى 13,6% خلال نفس الفترة، وتعتبر هذه النتائج عامة تشمل كل المشتغلين، أما فيما يتعلق بالعمال الأجراء فيمثلون ما يعادل سبعة عمال من ضمن عشرة وقد ارتفعت هذه النسبة عند الإناث لتضم ثمان عاملات من أصل عشرة أي لنسبة 78,8%. أما بالنظر إلى القطاع القانوني نلاحظ أن القطاع الخاص يشغل 58% من إجمالي اليد العاملة، وتتميز اليد العاملة النسوية بتمركز أكبر في القطاع العام بنسبة 64,1% من إجمالي اليد العاملة النسوية، وقد يرجع هذا الاختلاف في نسب العاملات بين القطاع العام والقطاع الخاص إلى أسباب تتعلق باختيار أرباب العمل في القطاع الخاص للرجال دون النساء، الأمر الذي يعتبر تمييزا فادحا في حق النساء المترشحات للعمل. وفي نفس السياق نشير إلى أنه بلغت نسبة البطالة في الجزائر 11,2% في سبتمبر 2015 مقابل 10,6% في نفس الشهر من عام 2014، بينما تقدر نسبة البطالة في أوساط الشباب بين 16 و 24 سنة 29,9% في سبتمبر 2015 مقابل 25,2% في نفس الشهر من العام الماضي، كما يلاحظ من خلال بيانات الديوان أن نسبة البطالة بين النساء أكبر من النسبة المسجلة في أوساط الرجال بنسبة 9,9% للرجال مقابل 16,6% للنساء. وعن طبيعة الوسط المعيشي أظهرت نتائج التحقيق الذي أجراه الديوان أن نسبة البطالة تقدر بـ 11,9% في المناطق الحضرية موزعة بنسبة 10,7% للرجال مقابل 15,9% للنساء وبنسبة 9,7% في المناطق الريفية حددت بـ 8,3% للرجال مقابل 18,8%

¹ محمد عبد العزيز ربيع، التنمية المجتمعية المستدامة – نظرية في التنمية الاقتصادية والتنمية المستدامة – دار البازوري العلمية، الأردن، 2015، ص 393-394.

² C.N.E.S, Rapport national sur le développement humain, Quelle place pour les jeunes dans la perspective du développement humain durable en Algérie?, Réalisé en coopération avec le programme des nations unies pour le développement, 2013-2015, p 38.

³ تعرف نسبة العمالة كحاصل نسبة السكان المشتغلين على إجمالي السكان البالغين 15 سنة فأكثر.

للنساء¹، ويذهب البعض إلى أن التوقع الجغرافي يلعب دورا هاما في الحصول على هذه النسب، حيث يشكل السكن عائقا أمام الفئة الناشطة من النساء لأنه من غير المقبول اجتماعيا وثقافيا أن تنتقل المرأة للسكن بمفردها بالقرب من عملها كأن تنتقل من المناطق الريفية إلى المناطق الحضرية.²

كمقارنة بين نسب العاملات في الجزائر وفي فرنسا فقد بلغت نسبة العاملات في فرنسا 48% مقابل 52% فيما يتعلق بالرجال³، وهي نسبة كبيرة جدا بمقارنتها بنسبة العاملات في الجزائر، وعلى هذا الأساس لاحظنا غنى التشريع الفرنسي من حيث النصوص المكرسة للمساواة المهنية بين الجنسين ولحماية المرأة العاملة، ذلك أن التكريس القانوني للحقوق يتماشى إلى حد بعيد مع الواقع الاجتماعي للدولة وهو ما يجب أخذه في الاعتبار عند المقارنة بين الأنظمة القانونية المختلفة.

تجدر الإشارة إلى أنه تعكس هذه النسب والإحصائيات عدد العاملات في القطاع المنظم، غير أنه إذا نظرنا إلى النشاطات غير الرسمية وغير المصرح بها فإن العدد يرتفع لا محالة، الأمر الذي يعبر عن المكتسبات التي حققتها المرأة في مجال العمل حيث يمكن القول بأنها تخطت مرحلة المطالبة بالمساواة والحقوق إلى مرحلة الفاعلية وإثبات الكفاءات.

ثانيا: منازعات العمل المتعلقة بالتمييز بين الجنسين

تعتبر عملية التقاضي بمثابة خطوة أساسية في مجال التكريس الفعلي للمبدأ، ذلك أن الهدف من إقرار الحقوق والحريات بوجه عام هو حمايتها وترتيب الجزاء على من يخالفها، وهو ما لا يحققه مجرد سن النصوص القانونية التي هي مجرد ضمانات للحقوق، ومن ثم فإن الحماية القضائية هي أكثر فعالية كونها مشمولة بعنصر الردع الذي لا يتوفر في القاعدة القانونية لوحدها. وعلى هذا الأساس يجوز لكل عاملة هدرت حقوقها أو تضررت من تمييز في إطار المهنة أن تلجأ إلى القضاء من أجل إنصافها. وعليه ارتأينا أن نتطرق إلى منازعات التمييز في العمل على مستوى القضاء الجزائري بطبيعة الحال، ثم ننتقل إلى الوضع في فرنسا باعتبارها دولة من الدول المتقدمة في مجال حقوق الإنسان ومن المفروض أنها تولي أهمية كبيرة للحقوق والحريات.

1- بالنسبة للنظام القضائي الجزائري:

في الجزائر، نادرا ما نلمس نزاعات متعلقة بالتمييز على أساس الجنس في مجال العمل⁴، مثلما لم ترد أي إحصاءات من قبل وزارة العدل الجزائرية عن الطعون بهذا الشأن⁵، كما أنه بعد

¹ يراجع الملحق رقم 01 المتضمن الإحصائيات الصادرة عن الديوان الوطني للإحصاء فيما يتعلق بالنشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال سبتمبر 2015.

² Jugurta NEKMOUCHE, Les femmes et le marché du travail en Algérie: Les réalités et les limites, Revue de droit du travail et l'emploi, N°03, Janvier 2017, p 324.

³ Institut national de la statistique et des études économiques, Tableau de l'économie française, Edition 2017, Disponible sur: www.insee.fr, Consulté le: 28/05/2018.

⁴ ينطبق الأمر كذلك على جل المنازعات المتعلقة بحقوق المرأة العاملة، فنادرا ما يعرض على القضاء نزاعات تكون المرأة طرفا فيها سواء تعلق الأمر بالتمييز أو حماية الأمومة أو العمل الليلي أو غيرها من الأحكام المنظمة لعمل النساء.

⁵ Lila GHALI, La banque mondiale : Absence de discrimination à l'emploi en Algérie entre les hommes et les femmes, 26 Septembre 2011, Disponible sur : www.algerie1.com , Consulté le: 01 Juin 2016.

الرجوع إلى الاجتهاد القضائي الجزائري في المادة الاجتماعية، لم نلمس أي قرار للمحكمة العليا فيما يتعلق بمسألة التمييز وعدم المساواة المهنية بين الجنسين، ما عدا قرار وحيد يفصل في التمييز بين العمال ككل، ويتعلق الأمر بالمادة 110 الواردة في الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للأسمدة والمنتجات المبيدة للحشرات، هذه الأخيرة استثنيت فئة العمال الذين يحالون على التقاعد المسبق من منحة نهاية الخدمة عكس العمال الذين يحالون على التقاعد العادي، واعتبر المجلس القضائي أن الاتفاقية قد أحدثت تمييزا بين العمال وخالفت أحكام المادة 17 من قانون علاقات العمل، وتعرض هذا القرار للطعن بالنقض واعتبرت المحكمة العليا أنه لا تمييز بين العمال في هذه الحالة، حيث أنه يقوم التمييز في حالة ما إذا كان العمال في نفس الحالة والوضعية ويخضعون لنفس الشروط المهنية¹. ونشير إلى أنه حتى في حالة وصول النزاع المتعلق بالتمييز إلى القضاء، فإنه نادرا ما يتم إثبات عدم المساواة ويقر بذلك القضاء.

مما سبق بيانه يفهم أن المرأة الجزائرية لا تواجه أي تمييز بالمقارنة مع الرجال في الحصول على فرص العمل، ويبدو أنه ثمة قبول للمبدأ على الصعيد النظري وحتى على مستوى الممارسة في الوسط المهني، فهل يمكن الجزم بانعدام التمييز واللامساواة بين الجنسين في مجال العمل، وأن المرأة في الجزائر تتمتع بكل الحق في الدخول إلى ميدان العمل مثلها مثل الرجل ؟

لا يطرح في الجزائر أي نزاع أو إشكال حول حق المرأة في العمل ومدى شرعيته ، ومع ذلك لا يمكن الجزم بتحقيق ذلك على مستوى التطبيق والممارسة فقط لأنه لم يعرض على القضاء نزاع مماثل، إلا أنه يمكن أن نرجع هذه الندرة في منازعات العمل المتعلقة بالتمييز بين الجنسين لبعض الأسباب التي تحول دون لجوء المرأة التي وقعت ضحية تمييز إلى القضاء، وسنتعرض إلى جملة من هذه الأسباب بعد التطرق إلى المنازعات المتعلقة بالتمييز في العمل في النظام القضائي الفرنسي.

2- بالنسبة للنظام القضائي الفرنسي:

يختلف الوضع في فرنسا عنه في الجزائر، حيث تم تسجيل قضايا على مستوى القسم الاجتماعي متعلقة بالتمييز في العمل، إلا أنه مع ذلك يبقى النزاع المتعلق بالتمييز ضعيفا مقارنة مع نزاعات أخرى حيث بلغ سنة 2007 نسبة 30% من مجموع النزاعات ، وتشمل عدم المساواة في الأجور وفي المعاملة بين العمال خاصة فيما يتعلق بتوزيع المنح والمزايا²، وعلى الرغم من الحيز الضيق الذي تشغله قضايا التمييز ضمن منازعات العمل، إلا أنه في حقيقة الأمر حققت قواعد المساواة التفاتا واسعا من قبل القضاء، الذي عزز النظام القانوني لصالح ضحايا التمييز، حيث استنبط الاجتهاد القضائي الفرنسي المبدأ الشهير " التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر " ³، هذا الأخير الذي يعتبر بمثابة الحجر الأساس أو المنشئ للتطبيق الواسع لمبدأ المساواة في الأجور⁴، كما أكد الاجتهاد القضائي الفرنسي في أكثر من مناسبة على مبدأ المساواة في الامتيازات الممنوحة

¹ ق م ع، غ ا ج، ملف رقم 289675 ، المؤرخ في 2005/01/12 ، م م ع، العدد 2 لسنة 2005، ص 235.

² Rapport annuel de la cour de cassation Française, 2008, Disponible sur : www.courdecassation.fr, Consulté le : 30/04/2017.

³ " à travail égal , salaire égal " .

⁴ Morgan SWEENEY , Op . cit , p 142.

للعامل متى تساوت مؤهلاتهم¹، وعلى المساواة في المعاملة أو حق العمال في معاملة متساوية²، هذا التكريس للمبدأ وإن كان لا يتعلق مباشرة بالتمييز المؤسس على الجنس، ولكن تطرقت المحكمة العليا الفرنسية إلى هذا الأخير في عدة قرارات³. ومع ذلك فإن مجمل المعاملات غير المتساوية في الوسط المهني والمتعلقة بجنس العامل، غالباً ما لا تصل إلى القاضي، وحتى إن وجدت فإنها تبقى نادرة جداً نظراً لعدم وجود علاج حقيقي لمسألة التمييز بين الرجال والنساء في العمل. وقد يرتبط هذا النقص في دعاوى التمييز بين العمال من الجنسين بالمعالجة الجزائية لمسألة التمييز، وقد أدرج القانون رقم 545/72 المتعلق بمكافحة التمييز العنصري⁴، أحكام اتفاقية الأمم المتحدة حول القضاء على التمييز العنصري⁵، ضمن أحكام القانون الجنائي، ذلك أن النزاع المتعلق بالتمييز هو أساساً نزاع ذو بعد جنائي، في حين يأخذ تعزيز المساواة بعداً مدنياً، ويأتي التعامل المدني مع مسألة المساواة المهنية بعد العلاج الجنائي لها كخطوة أولى، ويشجع النظام القضائي الفرنسي هذا النهج كي لا تبق المخالفات المرتكبة بهذا الشأن بدون عقاب يحقق عنصر الردع وبالتالي التخفيف منها⁶. وقد حدد قانون العقوبات الفرنسي في المادة 225-2 الحالات التي تعتبر التمييز ذا بعد جنائي وتشكل جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات⁷، أما السلوكيات الأخرى فتخضع لأحكام المادة 1132-1 من قانون العمل (حظر التمييز في العمل)، والمادة 1142-2 L (التمييز على أساس الجنس) التي تعتمد البطلان كجزاء، إلى جانب العقوبات الجزائية الواردة ضمن قانون العمل الفرنسي⁸.

ثانياً: أسباب قلة منازعات العمل المتعلقة بالتمييز

إن ندرة النزاعات القضائية المتعلقة بالتمييز في العمل على أساس الجنس لا تعني انعدام التمييز في هذا المجال، وأن المرأة تتمتع بكامل حقوقها على وجه المساواة بما في ذلك الحق في العمل وتكافؤ فرص التشغيل، إنما يرجع ذلك إلى عدة أسباب نذكر منها ما يلي:

1- عدم وعي المرأة بحقوقها في فرص متكافئة:

¹ Cour de cassation , Chambre sociale , 18 Janvier 2000 , N° de pourvoi: 98-44745 98-44753, Bulletin 2000 V n° 25: " Si l'employeur peut accorder des avantages particuliers à certains salariés, c'est à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique puissent bénéficier de l'avantage ainsi accordé, et que les règles déterminant l'octroi de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables au moment des résultats ".

² Cour de cassation , Chambre sociale , 10 Juin 2008 , N° de pourvoi: 06-46000, Bulletin 2008 V n° 130 .

³ Cour de cassation , Chambre sociale , 18 Décembre 2007 , N° de pourvoi: 06-45132, Bulletin 2007 V n° 215.

⁴ Loi n°72-545 du 1er Juillet 1972 relative à la lutte contre le racisme .

⁵ الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري المعتمدة بقرار الجمعية العامة المؤرخ في 21 ديسمبر 1965.

⁶ Aurélie AUROUET-HIMEUR , L'égalité professionnelle homme- femme, Etude de droit Français et de droit Algérien, Thèse pour obtenir le grade de docteur en droit social, université François - Rabelais de Tours , 2013, p 233.

⁷ Art . 225-2 du code pénal Français : " La discrimination définie aux articles 225-1 et 225-1-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste: 1- à refuser la fourniture d'un bien ou d'un service; 2- à entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ; 3- à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ; 4- à subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1 ; 5- à subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1 ... ".

⁸ Art. L 1146-1 à L 1146-3 du code du travail Français.

قد ترجع قلة المنازعات المتعلقة بالتمييز بين الجنسين إلى نقص معرفة المرأة وإعلامها بحقوقها بما فيها حقها في العمل وفي تكافؤ فرص التشغيل، حيث بمجرد رفضها من قبل المستخدم تستسلم للأمر الواقع دون اتخاذ أي إجراء من شأنه تعزيز موقفها ومركزها، لأنه من غير المنطقي أن يلجأ إلى القضاء شخص لا دراية له بحقوقه المطالب بها. إلا أن المشرع الفرنسي تدارك هذه المسألة حين ألزم كل مستخدم بإشهار النصوص القانونية المتعلقة بمكافحة التمييز في العمل بسبب الجنس وذلك في كل الأماكن التي يتم فيها تنصيب العمال كما سبق بيانه.

2- عدم توفير الحماية اللازمة للمشتكي أو المتضرر من التمييز:

تظهر مسألة توفير الحماية بصفة جلية إذا رفعت الدعوى أثناء ممارسة العاملة لعملها أي بعد إبرام العقد وقيام علاقة العمل، أين يمكن للمستخدم الضغط عليها من خلال طردها من منصب عملها أو ممارسة بعض الضغوطات عليها التي تضطرها لترك منصبها، وهنا يجب الرجوع إلى القواعد الحمائية للعمال الواردة في قانون العمل في مرحلة التقاضي أو بسببه. فمثلا بالنسبة لقضايا التسريح، إذا ثبت للمحكمة أن التسريح تعسفي فإنه إلى جانب إلغائها لقرار التسريح والإزام المستخدم بالقيام بالإجراءات اللازمة، فإنها تحكم للعامل بتعويض مالي لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله¹، وهو ما نصت عليه المادة 4/73 من قانون علاقات العمل، كذلك في حالة دفع أجر أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون أو في حالة عدم المساواة في الأجر بين المرأة والرجل، يحق للعاملة الحصول على الفارق، إضافة إلى التعويض عن الضرر، ودون إغفال العقوبات الجزائية. وفيما يتعلق بقضايا التمييز في العمل، نص المشرع الفرنسي صراحة على بطلان كل تسريح يقع بسبب دعوى التمييز حيث يعود العامل أو العاملة خاصة لمنصب عملها وكأنها لم تتوقف عن العمل وهو ما نصت عليه المادة 3-1144 L من قانون العمل الفرنسي .

غير أنه إذا تحدثنا عن التمييز الواقع قبل إبرام عقد العمل أي في مرحلة التشغيل، فما هي الحماية التي وضعها المشرع للمرأة التي رفض تشغيلها بسبب جنسها دون مراعاة كفاءتها ومؤهلاتها؟

سكت المشرع الجزائري عن كل ما يتعلق برفع دعوى التمييز المهني بين الجنسين، بينما أقر المشرع الفرنسي بحق العامل في ذلك وحق المترشح للعمل أو طالب العمل أيضا، وفي هذه الحالة يجوز للمرأة التي رفض تشغيلها بسبب جنسها أن ترفع دعوى على أساس التمييز أمام القاضي الاجتماعي الذي يحكم بتشغيلها متى ثبت له أحقيتها وهو ما جاءت به الفقرة الأولى من المادة L 1144-1 من قانون العمل الفرنسي²، في نفس الوقت أقر المشرع الفرنسي حماية لكل شخص دعم الدعوى أو المدعي كالشاهد مثلا من خلال شهادته أو سرد وقائع الدعوى أمام القضاء، حيث منع على المستخدم معاقبته أو تسريحه بالنتيجة لذلك³.

3- صعوبة إثبات وقوع التمييز:

¹ طريبت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، دار هومة، ط 02، الجزائر، 2014، ص 121.

² Art. L 1144-1 du code de travail Français: " Lorsque survient un litige relatif à l'application des dispositions des articles L.1142-1 et L.1142-2, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse " .

³ Art. 1132-3 du code de travail Français.

يكتسي موضوع الإثبات أهمية بالغة في تقرير الحقوق، ذلك أنه إذا ادعى شخص بحق أمام القضاء وجب عليه إقامة الدليل على الواقعة القانونية المنشئة للحق¹، كما تظهر أهمية الإثبات من خلال حسمه للمنازعات القائمة بين الخصوم ودحض الادعاءات الكاذبة وتأمين الأفراد من العبث بحقوقهم المقررة لهم قانونا².

بالرجوع إلى القواعد العامة نجد أن المشرع قد حدد طرق الإثبات، ومفاد ذلك أنه لا يمكن لمن يدعي حقا أن يثبتته بغير الأدلة التي حددها القانون ولا يمكن للقاضي أن يقبل غيرها أو يؤسس حكمه عليها³.

في القضايا المتعلقة بالتمييز، سواء كان مباشرا أو غير مباشر⁴، يعتبر الإثبات عائقا بالنسبة للضحية قد يضطره إلى التخلي عن حقه، حيث يكفي لصاحب العمل كي يتصل من المسؤولية أن ينفي الإدعاءات الموجهة ضده، إضافة إلى أن التمييز غالبا ما يكون مستترا وراء قرار قانوني يتخذه المستخدم.

كما سبق بيانه، لا يجوز للمستخدم تشغيل أي عامل إلا بعد اللجوء إلى الوكالة الوطنية للتشغيل، كما أنه ملزم بالتصريح بكل منصب شاغر لديها، وعلى الوكالة أن تقترح عليه مجموعة من طالبي العمل، من كلا الجنسين، وللمستخدم السلطة التقديرية في القبول أو الرفض. الملاحظ أن المشرع من خلال تشريع العمل والنصوص المتعلقة بتنصيب العمال، لم يلزم المستخدم بتعليل قراره المتعلق برفض المترشح للعمل وهو ما يجعل مسألة إثبات التمييز شبه مستحيلة على فرض أن المترشح هو امرأة، في حين نجد أن التشريعات الملغاة قد أوردت حكما يلزم صاحب العمل بذكر سبب رفض العامل ويتعلق ذلك بالأمر رقم 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص السابق ذكره⁵، وقد أكد القانون رقم 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية على ضرورة التبليغ والتعليل الكتابي لسبب الرفض وذلك بعد استشارة العمال، بنصه في المادة 23 منه على أنه: " يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تبلغ قرارها كتابيا إلى العامل الذي لم يقبل ترشيحه للوظيفة، بعد تطبيق الأحكام المتعلقة بمشاركة العمال في حياة الهيئة المستخدمة ووفقا للشروط المنصوص عليها في التنظيم المتعلق بمراقبة التوظيف وتنصيب العمال ". هذه الإجراءات تبين مدى حرص المشرع في ظل القوانين الملغاة على القضاء على التمييز في مجال التشغيل، وربما يرجع ذلك إلى النظام المنتهج آنذاك وهو نظام الاقتصاد الموجه المعتمد على الحماية المبالغ فيها أحيانا للعمال، وإن أكدت التجربة عدم كفاية هذه الإجراءات للقضاء على التمييز في مجال العمل.

¹ محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني: الإثبات في المواد المدنية والتجارية، دار الهدى، الجزائر، 2009، ص 21.

² مقني بن عمار، قواعد الإثبات في المواد العمالية في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، 2010، ص 14.

³ محمد الصغير بعلي، المدخل للعلوم القانونية: نظرية الحق ونظرية القانون، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2006، ص 198.

⁴ يتم التمييز المباشر بصورة واضحة من خلال المعاملة كالتمييز في الأجور استنادا إلى الجنس رغم تولي العاملين لنفس المنصب، أو ترقية عامل دون العاملة رغم كفاءة كليهما، أما التمييز غير المباشر فلا يكون واضحا بل تبدو المعاملة عادلة، إلا أنها في الواقع تستبعد البعض أو تمنحه معاملة خاصة أكثر من غيره.

⁵ المادة 129 من الأمر رقم 31/75 السالف الذكر: " يجب على كل صاحب عمل أن يبين سبب رفضه لقبول العامل المقدم من مصلحة اليد العاملة ".

في ظل التشريعات الحالية، لم يأت المشرع الجزائري بأحكام تساعد على التطبيق السليم للنصوص القانونية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين من خلال تسهيل عملية إثبات التمييز، على العكس من ذلك عمد المشرع الفرنسي إلى إيجاد حلول في هذا المجال، وكان ذلك نتيجة تدخل القانون الأوروبي الذي أحدث تحولاً جذرياً حول هذه المسألة، حيث خالف القواعد العامة وحول عبء الإثبات في حالة التمييز من المدعي وهو المرأة في هذه الحالة إلى المدعى عليه وهو صاحب العمل، فعلى هذا الأخير إثبات العكس في حالة متابعتها على أساس التمييز بين الجنسين، وظهرت بوادر هذا التحول الجذري من خلال قرار " DANFOSS " الشهير المؤرخ في 17 أكتوبر 1989 الصادر عن محكمة العدل التابعة للاتحاد الأوروبي¹، ليتخذ القاضي الأوروبي نفس الموقف من خلال قرار " ENDERBY " ²، في هذه الحالة اضطرت محكمة العدل الأوروبية للفصل في نزاع حول التمييز بين العمال القائم على الجنس فأكدت على المبدأ وهو أن عبء الإثبات قد يتحول عندما يكون ذلك ضرورياً لتفادي حرمان العمال المتضررين من كل الوسائل الفعالة لتطبيق مبدأ المساواة³، ثم تم تكريسه في القانون الأوروبي بموجب التوجيه رقم 80/97 المتعلق بعبء إثبات حالات التمييز المؤسس على الجنس السابق الذكر، هذا الأخير ألزم الدول الأعضاء بأخذ جميع التدابير اللازمة لتحويل عبء الإثبات في قضايا التمييز من المدعي إلى المدعى عليه⁴، ومنه عمم هذا الموقف على المستوى الوطني بحيث أدرجه المشرع الفرنسي ضمن تشريع العمل⁵، وكرسه الاجتهاد القضائي⁶.

نخلص في نهاية دراستنا لهذا الجزء إلى أنه رغم ارتفاع نسبة النساء العاملات ورغم تكريس القوانين والتشريعات لمبدأ المساواة ولجملة من الحقوق التي تضمن لها العمل اللائق، إلا أن هذا لم يمنع من القضاء على التمييز ضدهن، وما زالت المرأة تعاني من عدم التطابق بين مستواها وتحصيلها العلمي أو تكوينها في مجال معين وفرصها في تولي مناصب عمل لائقة تتناسب

¹ Arrêt " Danfoss " rendu le 17 Octobre 1989 présenté dans l'affaire C-109/88 par la CJCE, Le principe selon lequel: " ... Lorsqu'une entreprise applique un système de rémunération qui est caractérisé par un manque total de transparence, l'employeur a la charge de prouver que sa pratique salariale n'est pas discriminatoire, dès lors que le travailleur féminin établit, par rapport à un nombre relativement important de salariés, que la rémunération moyenne des travailleurs féminins est inférieure à celle des travailleurs masculins "

² Arrêt " Enderby " rendu le 27 Octobre 1993 présenté dans l'affaire C-127/92 par la CJCE.

³ Valentin GUISLAÏM, La preuve de la discrimination en droit du travail , Disponible sur: www.legavox.fr , Consulté le : 26 Septembre 2016.

⁴ Art 4 du Directive 97/80/CE du 15 Décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe : " Les États membres, conformément à leur système judiciaire, prennent les mesures nécessaires afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il= = incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement "

⁵ Art. L.1144-1 du code du travail Français: " Lorsque survient un litige relatif à l'application des dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-2, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles "

⁶ Cour de cassation , Chambre sociale , 6 Juillet 2010 , N° de pourvoi: 09-41354 .

ومؤهلاتها، هذا ناهيك عن الأفكار السائدة في المجتمع والنزعة الذكورية التي تؤمن بأن العمل الرئيسي للمرأة يبقى داخل بيتها ما يقلص فرصها خاصة في مرحلة التشغيل.

المبحث الثاني: المساواة بين الجنسين بعد إبرام عقد العمل

لا يقتصر مضمون مبدأ المساواة المهنية بين الجنسين على الدخول إلى سوق العمل والحصول على مناصب العمل من خلال تكافؤ الفرص ، فبعد أن تلتحق المرأة بمنصب العمل يجب أن تتمتع بكامل الحقوق الناتجة عن ذلك من أجل ضمان عمل لائق لها، وقد أثبتت التجربة أنه يسهل توفير مناصب العمل بالمقارنة مع ضمان العمل اللائق¹، هذا الأخير الذي يتضمن مجموعة من المعايير والعناصر الأساسية كالتنظيم العمالة من مدة العقد وشروطه والأجور العادلة وتوفير الحماية الاجتماعية والتمثيل النقابي وإمكانية التقدم في العمل والترقية المهنية وغيرها، ومنه نقول أنه يستند العمل اللائق إلى تمتع العمال بالمبادئ والحقوق الأساسية المقررة لهم بموجب المعايير الدولية للعمل، وفيما يلي سنتطرق إلى تلك الحقوق لنرى موقع المرأة العاملة منها.

المطلب الأول: المساواة في الحقوق الناتجة عن علاقة العمل الفردية

تنشأ علاقة العمل الفردية بموجب عقد العمل، هذا الأخير يربط بين طرفين هما المستخدم والعمال الأجبر، وينتج عن قيام هذه العلاقة مجموعة من الآثار تتمثل في نشوء حقوق والتزامات في ذمة كلا الطرفين، وبما أن موضوعنا ينحصر حول الضمانات التي قررها المشرع للمرأة العاملة، فسوف نتطرق فيما يلي إلى مجموعة الحقوق المترتبة لصالح المرأة نتيجة إبرام عقد العمل وقيام العلاقة والتي يجب ، بحسب الأصل ، أن تتمتع بها على قدم المساواة مع العمال من الرجال. وتتعدد الحقوق المترتبة للعمال نتيجة إبرام عقد العمل وقد ارتأينا أن نتطرق إلى أهمها المتمثلة في حق المرأة في الأجر، التكوين والترقية المهنية، الراحة والوقاية الصحية والأمن، ثم أخيرا حقها في التأمينات الاجتماعية.

الفرع الأول: حق المرأة العاملة في الأجر

يعتبر الوفاء بالأجر أهم التزام يقع على عاتق المستخدم لصالح العمال، بيد أنه معيار للتمييز بين عقود العمل والعقود التبرعية ، ونظرا لما يمثله الأجر من أهمية بالنسبة للعامل كونه مصدر رزقه ورزق من يعيلهم، لم ينظر إليه المشرع من الناحيتين القانونية والاقتصادية فحسب، بل ومن الناحية الاجتماعية أيضا²، فأحاطه بمجموعة من الأحكام والمبادئ منها مبدأ المساواة في الأجر، هذا الأخير يعتبر من النظام العام الاجتماعي ، ومن القيود الواردة على حرية الأطراف في تحديد الأجر سواء كان ذلك بموجب عقد عمل أو اتفاقية جماعية³.

أولا: تعريف الأجر وطرق تحديده

¹ حميش يمينة، العمل اللائق ومسألة عدم التمييز بين الجنسين، مداخلة لمقابلة في إطار الملتقى الوطني حول العمل اللائق بين واقع التشغيل والأفاق نحو عدالة اجتماعية، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مستغانم، 28 و 29 أبريل 2014.

² أحمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص 165.

³ أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجر في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2013 ، ص 23.

يتحدد الأجر وفق عدة طرق وذلك حسب ما اتفق عليه الأطراف، وقبل التطرق إليها يجدر بنا أن نعرف الأجر ونحدد مفهومه.

1- تعريف الأجر:

لم يرد ضمن قانون علاقات العمل أي تعريف للأجر، واكتفى المشرع بالنص من خلال المادة 80 من القانون رقم 11/90 على أنه: " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل ". وحذا المشرع المغربي نفس حذو المشرع الجزائري ولم يتعرض لتعريف الأجر ضمن مدونة الشغل، على عكس المشرع المصري الذي عرفه على أنه: " كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أو متغيرا ، نقدا أو عينا " ¹.

إذا كان الأجر بمفهومه القانوني هو مقابل العمل المؤدى من قبل الأجير، فإنه في الوقت ذاته يعتبر المورد الوحيد لرزق العمال وعائلاتهم، وعليه يجب ضرورة الموازنة بين مسألتين ²:

- أن يتناسب مع العمل المؤدى من قبل العامل ؛
- أن يتناسب مع احتياجات العامل وعائلته بحيث يضمن لهم معيشة كريمة.

على هذا الأساس عمد المشرع إلى وضع حد أدنى للأجور يخضع للمساواة الشكلية بين جميع العمال، والذي يحدد بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا حسب ما ورد في المادة 87 من قانون علاقات العمل، وبعد آخر تعديل على قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون، استقر الحد الأدنى للأجر عند 000.81 دج ³.

لم يأت المشرع الجزائري بتعريف للأجر الوطني الأدنى المضمون واكتفى بتحديد عناصره ⁴، وعلى العكس من ذلك عرفه المشرع المغربي بأنه: " القيمة الدنيا المستحقة للأجير ، والذي يضمن للأجراء ذوي الدخل الضعيف قدرة شرائية مناسبة لمسايرة تطور مستوى الأسعار ، والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتطوير المقاولات " ⁵. ويتضح من هذا التعريف للأجر الوطني الأدنى المضمون ، أنه لا يجوز النزول عن هذا الأخير بأي حال من الأحوال ، حيث يعتبر كحد أدنى لتغطية نفقات العمال ، مع مراعاة التوازن الاقتصادي الواجب بين الأجور والأسعار ⁶.

بعد تعريف الأجر ارتأينا التطرق إلى مكوناته وطرق تحديده، الأمر الذي يساهم في توضيح المقصود من حق العاملة في أجر متساو حسب ما سنتناوله في ما يلي.

2- طرق تحديد الأجر ومكوناته:

¹ المادة 1 فقرة ج من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 السالف الذكر.
² حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل: دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية ، ط 01، بيروت، لبنان 2005، ص 417.
³ المادة 1 من المرسوم الرئاسي رقم 407/11 المؤرخ في 29 نوفمبر 2011 المحدد للأجر الوطني الأدنى المضمون، ج ر عدد 66 المؤرخة في 04 ديسمبر 2011.
⁴ المادة 87 مكرر من القانون رقم 11/90 السالف الذكر.
⁵ المادة 1/358 من مدونة الشغل المغربية السالفة الذكر.
⁶ المختار أعمر، التنظيم القانوني للحد الأدنى للأجر في ظل المتغيرات الاقتصادية، دار النهضة العربية، القاهرة 2006، ص 48 و 49.

إن تناول الأجر كعنصر أساسي من عناصر عقد العمل يقتضي منا بداية بيان الطرق المعتمدة في تحديده، ثم التعرض بعد ذلك إلى مكوناته. ويتحدد الأجر بكامل الحرية باتفاق الطرفين، إما بطريق مباشر عن طريق عقد العمل أو بمقتضى اتفاقية جماعية للعمل، وذلك بالاعتماد على عدة معايير كالزمن أو الإنتاج أو غيرهما، إلا أنه يجب مراعاة الأحكام المتعلقة بالأجر الوطني الأدنى المضمون.

أ/ طرق تحديد الأجر:

يمكن اعتماد طريقتين من أجل تحديد الأجر، فقد يتحدد عن طريق الزمن أو حسب الإنتاج كما قد يتم الاعتماد على كلتا الطريقتين في نفس الوقت.

الطريقة 1: حساب الأجر بالزمن

يقصد بها تحديد الأجر بالاعتماد على مدة زمنية معينة، كتحديده على أساس الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر وهو الأكثر انتشاراً، وتؤدي هذه الطريقة إلى استقرار الأجر وثباته بغض النظر عن الإنتاج وعن ساعات العمل الفعلي و يتقاضى العامل أجره على أساس المدة التي اشتغل فيها سواء أنتج القليل أو الكثير¹، وبالتالي يعاب عليها أنها لا تحفز العامل على زيادة الإنتاج وتحسينه طالما أن أجره ثابت ومضمون .

الطريقة 2: تحديد الأجر حسب الإنتاج

نظراً لعيوب الطريقة الأولى في تحديد الأجور، يلجأ بعض المستخدمين إلى احتساب الأجر عن طريق الإنتاج أو كما يطلق عليه تحديد الأجر بالقطعة، تقوم هذه الطريقة على أساس ارتباط الأجر ارتباطاً وثيقاً بمعدل الإنتاج، فيتزايد أجر العامل بتزايد الوحدات أو القطع المنتجة، وكثيراً ما تعتمد بالنسبة لأشغال البناء وغيرها.

إذا كانت هذه الطريقة تؤدي إلى تمييز العامل الجاد عن غيره وارتفاع الإنتاج من جهة، فإنه يعاب عليها من جهة أخرى أنها مرهقة وقد تؤدي إلى الإضرار بصحة العامل نظراً لاهتمامه برفع أجره على حساب صحته، وهو ما قد يؤثر سلباً على الإنتاج في المستقبل².

الطريقة 3: الأسلوب المزدوج في تحديد الأجور

تعتمد هذه الطريقة في تحديد الأجر على الجمع بين الطريقتين السابقتين، ومفادها أن يتقاضى العامل جزء ثابتاً من الأجر يحتسب على أساس مدة زمنية معينة، وفي نفس الوقت يرتفع أجره إذا ما ساهم في زيادة الإنتاج، وقد تمكن هذا الأسلوب من تفادي عيوب الطريقتين السابق ذكرهما لما يضمنه من استقرار في الأجور مع فتح المجال أمام العامل للزيادة في أجره كلما سمحت له الفرصة .

¹ محمود سلامة جبر، الوسيط في قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، ط 01، القاهرة 2004، ص 139.
² طه لعبيد، الحماية القانونية للأجر في التشريع الاجتماعي المغربي، مجلة الفقه والقانون، العدد 4، فبراير 2013، ص 5.

من بين هذه الطرق الثلاث ، يطرح التساؤل حول الطريقة التي اعتمدها المشرع الجزائري في تحديده للأجر، وتجدر الإشارة إلى أنه عند انتهاج الجزائر للنظام الاشتراكي فإن الأجور كانت تحدد بشكل لائحي ولا مجال للتفاوض حولها¹، وبعد أن تخلت الدولة الجزائرية عن هذا النظام وتبنيها لنظام اقتصاد السوق، اعتمدت الطريقة التعاقدية أو التفاوضية في تحديد الأجور.

بالرجوع إلى المادة 81 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ، نجد ما تنص على أنه: " يفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي:

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة ؛
- التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لاسيما العمل التناوبي والعمل المضر والعمل الإلزامي، بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة ؛
- العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه ."

يتضح من هذا النص أن مشرنا اعتمد على الطريقة المزدوجة في تحديد الأجور، حيث يتمثل الأجر الثابت في الأجر الأساسي الناتج عن التصنيف المهني لمختلف عمال المؤسسة، إضافة إلى التعويضات المختلفة التي تتغير حسب ظروف العمل. ثم يضيف المشرع في المادة 82 من نفس القانون بأنه: " يفهم من عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل، الأجرة حسب المردود، لاسيما العمل بالالتزام أو بالقطعة أو بالحصة أو حسب رقم الأعمال ". ومن ثم يكون قد اعتمد على طريقة أخرى وهي تحديد الأجر حسب القطعة أو الإنتاج في المناصب التي تفرض طبيعتها ذلك.

ب/ مكونات الأجر:

مما سبق بيانه حول الطرق المعتمدة في تحديد الأجور، يتضح أن الأجر قد يتكون من عنصرين اثنين: عنصر ثابت وآخر متغير.

- **العنصر الثابت:** يعرف العنصر الثابت للأجر في القانون الجزائري بالأجر القاعدي أو الأساسي *saiaire de base* ، ويوضع على أساس جدول يتضمن التصنيف المهني لعمال المؤسسة عن طريق التفاوض الجماعي²، وقد تطرقت مختلف الاتفاقيات الجماعية للعمل إلى موضوع التصنيف المهني مرتبة المناصب ترتيبا تدرجيا وفقا لعدة معايير³، ويخضع للمساواة بين العمال المدرجين في نفس التصنيف المهني بغض النظر عن جنسهم.

- **العنصر المتغير:** يتكون العنصر المتغير للأجر من مجموع التعويضات والمنح المالية المختلفة المرتبطة إما بالإنتاج أو الأقدمية أو الظروف الاجتماعية، ومن مميزات هذه التعويضات أنها تفتقد لعنصر الديمومة والاستقرار، بحيث تتغير تبعا لعدة عوامل وأسباب، إلا أنها متى وجدت أسبابها

¹ المادة 127 من القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل السالف الذكر: " إن تحديد الأجور الذي يجب أن يكون مرتبنا بأهداف المخطط من صلاحيات الحكومة ، ولا يمكن أن يؤول لفائدة المؤسسات ."

² المادة 120 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر.

³ تراجع المواد من 226 إلى 234 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز المسجلة بمفتشية العمل بالجزائر العاصمة بتاريخ 29 ديسمبر 1997، والمواد من 53 إلى 60 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك المسجلة بمفتشية العمل بالجزائر العاصمة بتاريخ 22 نوفمبر 1994.

وجب دفعها ووجبت حمايتها بنفس الطرق المقررة لحماية الأجر. وتؤثر العناصر المتغيرة في الأجر المؤدى لكل عامل، كل حسب مؤهلاته ومردوديته وخبراته وأقدميته، فأجر العامل صاحب المردود الجيد يختلف عن أجر العامل الذي لم يقدم مردودية مماثلة، ولا يمكن اعتبار ذلك مساسا بمبدأ المساواة بين العمال في الأجور¹. وقد تستفيد العاملة من منح لا يستفيد منها الرجل أو العكس كأن تفر بعض الاتفاقيات بمنحة خاصة للمرأة نظرا لدورها المزدوج بين الأسرة والعمل.

ثانيا: حق المرأة العاملة في أجر متساو

يعتبر مبدأ التساوي في الأجور من أهم المبادئ التي يقوم عليها الأجر، وقد اعتمدهت الجزائر عملا بالمبدأ القائل "التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر"، وذلك بدء من دستور 1976 الذي نص صراحة على المبدأ²، وصولا إلى القوانين المتعاقبة بما فيها القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل والقانون رقم 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية آنذاك، ثم القانون رقم 11/90 الذي ألغى النصوص التي سبقته وجاء بأحكام تتناسب والنظام الاقتصادي المعتمد.

يعتبر القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل أول نص يكرس مبدأ المساواة في الأجور وينص عليه بصفة صريحة، حيث جاء في المادة 07 منه ما يلي: "العمال سواسية في الحقوق والواجبات، مهما كان جنسهم وسنهم ما دامت مناصب عملهم متساوية. وعند التساوي في التأهيل والمردود يتقاضون عن العمل المماثل أجورا متساوية وينتفعون من نفس المزايا". وقد عرف المبدأ تطبيقه الفعلي والميداني في ظل هذا القانون، كون أن تحديد الأجور آنذاك كان يتم بصورة مركزية وهو ما يستشف من المادة 1/104 من نفس القانون: "ترقم مناصب العمل المختلفة على أساس نظام منسجم لمقاييس الترقيم وقواعده، وذلك لتحديد الأجر الذي يرتبط بكل منصب عمل وفقا لطريقة وطنية وحيدة للتصنيف تحدد بموجب مرسوم"³. إلا أنه بعد تبني المشرع لنظام اقتصاد السوق، ألغيت القوانين الصادرة في ظل نظام الاقتصاد الموجه، وصدر القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، هذا الأخير كرس بدوره مبدأ المساواة في الأجور من خلال المادة 17 منه التي جاءت بنص عام، ثم أكده في المادة 84 بنصها: "يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال، لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز".

نفس الحق أقره المشرع الفرنسي وألزم كل مستخدم بضمان المساواة في الأجور بين الجنسين عن كل عمل متماثل أو عن عمل متساوي القيمة⁴، كما تبني المشرع المغربي ذات المبدأ، حيث تطرقت مدونة الشغل المغربية بالمادة 346 منها صراحة بالمنع لكل تمييز في الأجر بين الرجل

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، ج 02، الجزائر، 2002، ص 249.

² لم تفر الدساتير الجزائرية بمبدأ المساواة بين الجنسين في الأجور إلا دستور 1976 الذي نص عليه صراحة في المادة 4/59 منه.

³ تراجع أحكام المرسوم 356/82 المؤرخ في 1982/11/20 المتضمن الطريقة الوطنية لتصنيف مناصب العمل، ج ر عدد 47 لسنة 1982.

⁴ Art 140-2 de la loi n° 83-635 du 13 Juillet 1983 dite loi "Roudy" portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes: "Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes".

والمرأة بقولها: " يمنع كل تمييز في الأجر بين الجنسين ، إذا تساوت قيمة الشغل الذي يؤديه". وعززت هذا النص بعقوبات جزائية تعكس مدى الأولوية التي تعطيها المدونة لصورة المرأة والتعامل معها إيجابيا داخل سوق العمل¹.

بالرجوع للقانون الجزائري، إذا كانت المادة 84 من القانون 11/90 قد كرست مبدأ المساواة في الأجر بين الجنسين عن كل عمل ذي قيمة متساوية، فإن هذه العبارة الأخيرة تحتاج إلى عدة معايير لتحديد مفهومها نظرا لعدة عوامل كالمؤهلات، طبيعة العمل وظروفه...².

من المتفق عليه أن المعيار الثابت في تكريس المساواة بين الجنسين في الأجر هو أداءهما لعمل متماثل، وحسنا فعل المشرع لما اعتمد هذا المعيار حتى لا يدع مجالا للمقارنة اللاعادلة بين العامل والعاملة، غير أن تحديد مفهوم العمل المتماثل أو العمل ذي القيمة المتساوية مشوب بالغموض ، حيث لم يتطرق المشرع لمعايير ونذكر منها الشهادة التعليمية والمؤهلات والخبرات، حجم المسؤولية، الإرهاق وغيرها من المعايير والمقاييس التي بموجبها يتحدد الأجر بصفة موضوعية بغض النظر عن جنس العامل رجلا كان أو امرأة. وقد يرجع سبب هذا السكوت إلى تخلي الدولة عن التدخل في علاقات العمل.

تجدر الإشارة إلى أن المشرع من خلال النصوص القانونية الملغاة، حدد المعايير التي يمكن من خلالها مقارنة العمل المؤدى من قبل العمال ، فأرجع تساوي الأجر إلى ضرورة تساوي العمال فيما يلي³:

- القيام بنفس العمل، وبالتالي تحصل العمال الذين يقومون بنفس العمل على نفس الأجر الأساسية من خلال احتلالهم لنفس المنصب ونفس التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة ؛
- أن يتمتع العمال بنفس المؤهلات من خلال تساوي الشهادات والكفاءات المطلوبة لشغل المنصب المطلوب ؛
- تقديم العمال لنفس الإنتاج والمردودية في حالة حساب الأجر على أساس الإنتاج.

نفس الموقف اعتمده المشرع الفرنسي ، فربط التساوي في الأجر بتساوي العمل وعرف الأعمال ذات القيمة المتساوية بأنها: " الأعمال التي تتطلب من العمال مجموعة متماثلة من المعرفة المهنية المكرسة بموجب شهادة أو كفاءة ناتجة عن خبرة مكتسبة أو مسؤولية عن مهام وأعباء جسدية أو عصبية " ⁴، وبهذا يكون قد حدد المعايير التي يمكن من خلالها مقارنة جهد العمال وبالنتيجة تحديد مدى التمييز والتفاوت بين الأجر المستحقة لهم.

¹ المادة 361 من مدونة الشغل المغربية.

² أعمار يحيوي، المرجع السابق، ص 192 و 193.

³ المادة 09 من الأمر رقم 74/71 المتعلق بالتنسيق الاشتراكي للمؤسسات السالف الذكر: " يتساوى العمال في الحقوق والواجبات ويستفيدون من نفس الأجر والفوائد الممنوحة عن نفس العمل وعن مؤهلات وإنتاج مساويين".

⁴ Art 140-2 alinéa 3 de la loi n° 83-635 : " Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ".

بتحليل النصوص القانونية الجزائرية فيما يتعلق بالمساواة في الأجور، وجدناها لا تقيم أي تمييز بين العمال في هذا المجال ، هذا ما يمكن قوله بالنسبة للأجر الأساسي أو العنصر الثابت من الأجر ، كما سبق بيانه، حيث لا تختلف الأجور الأساسية للعمال ماداموا يشغلون نفس المنصب، إلا أن الإشكال يطرح إذا ما نظرنا للعناصر المتغيرة للأجر من منح وتعويضات، بحيث قد يستفيد منها العمال من الرجال دون النساء إما بحكم القانون أو لأسباب أخرى تتعلق بالعاملة، ما يخلق فارقاً بين أجور الجنسين، وفيما يلي سنتطرق إلى بعض المنح والتعويضات التي تصنع الفارق في الأجور بين الجنسين.

1- التعويض عن الساعات الإضافية والعمل الليلي والعمل التناوبي:

حدد المشرع المدة القانونية للعمل بأربعين (40) ساعة توزع على 5 أيام في الأسبوع¹، وأجاز في حالات استثنائية استدعاء العمال خارج هذه المدة استجابة لضرورة الخدمة الملحة ، على شرط جاءت به المادة 31 من القانون رقم 11/90 وهو ألا تتعدى الساعات الإضافية 20% من المدة القانونية للعمل.

قانوناً ليس هناك ما يمنع المرأة العاملة من العمل لساعات إضافية ، إلا أن غالبية النساء لا يحبذن ذلك نظراً للتقاليد السائدة في المجتمع التي تقضي بأن تلزم المرأة ببيتها بعد الانتهاء من عملها²، إلى جانب الالتزامات الواقعة على المرأة داخل بيتها ما يجعلها ترفض العمل لساعات إضافية، بل أن غالبية العاملات يحبذن العمل بدوام جزئي وذلك لتحقيق التوازن بين العمل والأسرة. ونفس الأمر يقال بالنسبة للعمل الليلي عدا عن أنه يتم وفق شروط معينة حددها القانون³، والعمل التناوبي الذي يجري في إطار العمل بالأفواج ، ما يساهم في عدم استحقاق المرأة لهذه التعويضات بخلاف الرجل.

2- التعويض عن المسؤولية:

يستحق منحة المسؤولية العمال الذين يشغلون مناصب ذات مسؤولية وهم الإطارات والإطارات السامية، وتحدد الاتفاقيات الجماعية للمؤسسات هذه المنحة تبعاً لدرجة المسؤولية⁴. عادة لا تستفيد المرأة العاملة من منحة المسؤولية لأنها لا توضع أصلاً في مناصب ذات مسؤولية ، وقد يرجع ذلك إلى المستخدم الذي يفضل منح المسؤولية للرجال، وقد يكون السبب هي العاملة نفسها التي ترفض تولي المسؤولية لما يحمله ذلك من عناء وأعباء لا تقدر عليها خاصة مع المسؤوليات العائلية.

3- المنح العائلية:

¹ المادتين 1 و 2 من الأمر رقم 03/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل، ج ر عدد 3 المؤرخة في 12 جانفي 1997.

² تاج عطاء الله، المرجع السابق، ص 129.

³ سمح المشرع بالعمل الليلي للنساء ضمن إطار قانوني وشروط محددة سنتطرق إليها بالتفصيل في الباب الثاني من هذه الرسالة.

⁴ المادة 1/256 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناپارك والمادة 85 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز.

يقصد بها تلك المنح التي يتقاضاها العامل المتزوج لمواجهة أعباءه العائلية المترتبة على إعالة زوجته وأولاده¹، حيث يستحق العامل منحة عائلية عن أطفاله الذين هم تحت كفالته، ومنحة دراسية عن أطفاله المتمدرسين، إضافة إلى منحة تقدم له متى كان زوجه عاطلا عن العمل عبر عنها المشرع الجزائري بمنحة الأجر الوحيد². ويستفيد العامل الذي تحت كفالته أبناء من منحة شهرية قدرها 600 دج لكل طفل، وتنخفض قيمة المنحة إلى 300 دج ابتداء من الطفل السادس، وبالنسبة للعامل الذي يتجاوز أجره الشهري الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي 15.000 دج. كما حددت المنحة الدراسية السنوية 800 دج عن كل ممتدرس، وتنخفض إلى 400 دج بالنسبة للطفل السادس وبالنسبة للعامل الذي يتجاوز أجره الشهري 15.000 دج³.

عن منحة الأجر الوحيد فإنها لا تثير أي إشكال بالنظر للتسمية التي أطلقها عليها المشرع، بحيث يستفيد منها العامل والعاملة على حد سواء، متى كان الزوج الآخر عاطلا عن العمل، وقد اعتمدت الاتفاقيات الجماعية لبعض المؤسسات نفس التسمية أو تسمية تصب في نفس المعنى، فأطلقت بعضها عليها تسمية " منحة الزوج دون مدخول " وهو تعبير سليم يؤدي نفس المعنى الذي قصده المشرع⁴. إلا أن الإشكال طرح عندما غيرت بعض الاتفاقيات الجماعية من هذه التسمية فأطلقت عليها مصطلح " منحة المرأة الماكثة بالبيت " ⁵، بهذه التسمية تكون الاتفاقيات قد خالفت القانون وحرمت المرأة العاملة التي لا يمارس زوجها أي عمل مأجور من هذه المنحة، رغم إقرارها لها قانونا، بل وتستفيد منها حتى المرأة الأرملة المربية لأبناء أو المطلقة الحاضنة لهم بموجب حكم قضائي⁶.

خلاصة القول، أن المساواة في الأجور بين العمال تقوم على أسس ومعايير موضوعية، غير أنه نتيجة لتخلي الدولة عن التدخل في علاقات العمل، بعد أن كان تحديد الأجر من اختصاصها، وتركها المجال لأطراف العلاقة لتحديده، حاولت حماية الطرف الضعيف، فجاءت من خلال القانون 11/90 بحماية خاصة لمبدأ المساواة في الأجور عن طريق إثرائه بمجموعة من النصوص التي تقره، كما وضعت الدولة حدا أدنى للأجور تطبق من خلاله المساواة الشكلية بغض النظر عن المؤهلات والخبرات وغيرها من العوامل التي تزيد من أجر العامل⁷، وعززت الدور الرقابي لمفتش العمل في هذا مجال، إلى جانب العقوبات التي تفرضها على المستخدم المخالف للمبدأ⁸.

¹ حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص 421.

² المادة 4/1 من المرسوم 75/65 المؤرخ في 23 مارس 1965 المتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية، ج ر عدد 26 المؤرخة في 26 مارس 1965، وقد أطلق عليها هذا المرسوم بمنحة المرتب الفريد.

³ المرسوم التنفيذي رقم 289/95 المؤرخ في 26 سبتمبر 1995 المتضمن رفع المنح العائلية، ج ر عدد 56 لسنة 1995. والمادتين 4 و6 من المرسوم التنفيذي رقم 298/96 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 المتضمن رفع المنح العائلية، ج ر عدد 52 لسنة 1996.

⁴ المادة 13/83 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر السالفة الذكر: " منحة الزوج دون مدخول: يتحصل العامل المتزوج والذي لا يمارس زوجه أي نشاط مأجور، منحة شهرية تسمى منحة الراتب الوحيد ".

⁵ الفقرة 3 من المادة 1 من الاتفاق الجماعي لدواوين الترقية والتسيير العقاري المتضمن تطبيق شبكة التعويضات المؤرخ في 08 أوت 2010 الملحق بالاتفاقية الجماعية المصادق عليها بتاريخ 15 نوفمبر 2006: " منحة المرأة الماكثة في البيت: تستفيد زوجات عمال الديوان الماكثات بالبيت وغير العاملات من منحة قدرها 160 دج شهريا".

⁶ بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، المرجع السابق، ص 92.

⁷ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 212.

⁸ المادة 142 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر.

هذه العقوبات لم نلمسها في القوانين الملغاة، وقد يرجع ذلك إلى اعتماد الدولة النهج الاشتراكي فكانت المشرع والمالك للمؤسسات ، وبالتالي لا يمكنها مخالفة الأحكام التي وضعتها بنفسها¹.

الفرع الثاني: حق العاملة في التكوين والترقية خلال العمل

تبرز أهمية التكوين المهني في العمل في أنه يخدم مصالح طرفي علاقة العمل في أن واحد، حيث يغطي حاجة المؤسسة إلى اليد العاملة المؤهلة من خلال تكييف عمالها مع التغيرات والتقنيات المتطورة باستمرار، ويمنح للعمال تأهيلا إضافيا قصد ترقيته مهنيا واجتماعيا، وقد ربط المشرع الجزائري التكوين المهني بالترقية في العمل ، وهو ما نستشفه من عنونته للفصل الخامس من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل بـ " التكوين والترقية خلال العمل " .

أولا: المرأة العاملة والتكوين المهني

لا يقتصر التكوين المهني في ذلك الذي تخضع له المرأة قبل دخولها عالم الشغل ، بل يشمل كذلك التكوين المستمر داخل المؤسسة المستخدمة، بهدف تطوير قابليتها المهنية وتجديد معلوماتها وخبراتها في مجال عملها، ذلك أن تنمية المهارات المهنية والقدرات التنافسية للمرأة العاملة لا تتم إلا من خلال التركيز على التكوين المهني وتكافؤ الفرص وعدم التمييز بسبب الجنس في هذا المجال².

يعتبر التكوين المهني وسيلة متميزة وفعالة في خدمة سياسة التشغيل المتبعة من قبل الدولة وفي تحقيق الترقية المهنية والاجتماعية وتكافؤ الفرص، وهو بالنسبة للمؤسسة عامل للتنمية الاقتصادية وتحقيق ربح أكبر³، كما يعتبر التزاما يقع على عاتق صاحب العمل، وحقا وواجبا في نفس الوقت بالنسبة للعامل ، وقد حرص المشرع الجزائري على ضرورة توفير الإمكانيات اللازمة لتكوين وتدريب العمال في مختلف المجالات والنشاطات، بمقتضى ذلك تنص المادة 57 من الفصل الخامس، من قانون علاقات العمل، الخاص بالتكوين والترقية خلال العمل، على أنه: " يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمال تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي. كما يجب عليه، أن ينظم أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما " .

حرص كذلك المشرع على جعل التكوين والتدريب في إطار علاقة العمل حقا من حقوق العامل، مثلما جاء في المادة 4/6 من نفس القانون على أنه: " يحق للعمال في... التكوين المهني والترقية في العمل " ، وفي الوقت ذاته، جعل من التكوين المهني واجبا يقع على العمال فنص في المادة 58 من نفس القانون على أنه: " يتعين على كل عامل متابعة الدروس أو الدورات أو أعمال التكوين أو

¹ Messaoud MENTRI, Essai d'analyse de la législation et de la réglementation du travail en Algérie , OPU, Alger, 1986 , p 112.

² المجاهد غزلان، تنمية المهارات المهنية والقدرات التنافسية للمرأة المغربية، ورشة عمل تدريبية حول تنمية المهارات المهنية و القدرات التنافسية للمرأة العربية"، الجمهورية العربية السورية، دمشق، خلال الفترة المتراوحة ما بين 6 و 8 جويلية 2009، على الموقع الإلكتروني: www.alolabor.org، تاريخ الإطلاع: 18 جوان 2016.

³ Jean-Marie LUTTRINGER, Le droit des travailleurs à la formation, Armand Colin, Paris, 1975, p 05.

تحسين المستوى التي ينظمها المستخدم بغية تجديد المعارف العامة والمهنية والتكنولوجية وتعميقها أو تطويرها".

ثانيا: حق العاملة في الترقية المهنية

تعرف الترقية المهنية بأنها: " نقل الفرد من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى في مستوى تنظيمي أعلى، به مسؤوليات وواجبات أكبر ويدفع له بالمقابل أجر أكبر " ¹.

كما يعرفها البعض بأنها: " نقل الموظف أو العامل إلى وظيفة أعلى من حيث المسؤولية والسلطة، أي نقله إلى وظيفة أكثر أهمية وأكثر صعوبة. ويستتبع ذلك غالبا زيادة في الأجر وهي لا تتم بناء على الأقدمية المطلقة وإنما لا بد أن تتوفر شروط شغل الوظيفة تبعا لما تحتاجه من مؤهلات وخبرة " ². حسب التعريف الأخير فإن الترقية المهنية لا تتم بالضرورة بناء على الأقدمية، إلا أنه عادة ما يتم تعويض هذه الأخيرة عن طريق الترقية في المنصب، من خلال ترقية العامل في درجات السلم من درجة إلى الدرجة التي تعلوها ³.

إن التطبيق السليم لعملية الترقية يوصل كل من المستخدم والعامل إلى تحقيق أهدافهما ، وهنا تبرز أهمية الترقية المهنية كونها تعمل على رفع المنافسة بين العمال في المؤسسة مما يعود بالأثر الجيد عليها وعلى المستخدم، وفي نفس الوقت تحقق طموح العامل من خلال الترقى في عمله وبالتالي حصوله على أجر أعلى يفتح له المجال للاستمرار في عمله من جهة وترقية وضعه ومركزه الاجتماعي من جهة أخرى ⁴.

أقر المشرع الجزائري بحق العمال في الترقية خلال العمل في المادة 4/6 من قانون علاقات العمل بقوله: " يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل ما يأتي: ... التكوين المهني والترقية في العمل ". وجاءت المادة 61 من نفس القانون لتؤكد على هذا الحق وتوضح معالمه بنصها على أنه: " تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني. وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العامل واستحقاقه ".

لا يوجد في النص السابق ما يبين إقرار المشرع بشكل صريح لحق العاملات في الترقية المهنية على وجه المساواة مع العمال، إلا أنه تبقى المادة 17 من قانون علاقات العمل المرجع فيما يخص هذه المسألة، التي تحرّم كل أنواع التمييز في مجال العمل.

بالرجوع للتشريعات المقارنة نجد أن بعضها نص صراحة على حق العمال من الجنسين في الترقية المهنية ، من بينها القانون المغربي، فجاء في نص المادة 2/9 من مدونة الشغل المغربية أنه: " يمنع كل تمييز بين الأجراء من حيث السلالة أو الجنس ... لاسيما فيما يتعلق بالاستخدام

¹ أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية، 1999 ، ص224.

² إبراهيم عبد الهادي المليجي، إستراتيجيات وعمليات الإدارة، المكتب الجامعي الحديث للنشر، الإسكندرية، 2002، ص303.

³ أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص365.

⁴ محمد أحمد إسماعيل، مفهوم الترقية أهميتها أسسها وأنواعها، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، جوان 2010 ، على الموقع الإلكتروني: www.hrdiscussion.com ، تاريخ الإطلاع: 28 جوان 2016.

وإدارة الشغل وتوزيعه والتكوين المهني والأجر والترقية...". بينما اكتفت بعض التشريعات بإقرار المساواة في التشغيل وتكافؤ فرص العمل مثلما فعل المشرع المصري. نظرا للدور التقليدي للمرأة المتمثل في التفرغ للمنزل وتربية الأولاد، لا زالت فئة كبيرة من المجتمع ومن ضمنهم بعض المستخدمين ، يرون أن الأجر الذي تستحقه المرأة العاملة، إنما هو أجر مكمل لأجر الرجل الذي قد يكون الأب أو الأخ أو الزوج ، وبالتالي يكتسي أجر العاملة بالنسبة لهم طابعا ثانويا في الأسرة، باعتبار أن الرجل هو المسؤول على الإنفاق وإعالة الأسرة، ما يجعل البعض يتغاضى عن هذا الحق بالنسبة لها ويحرمها منه¹.

أثبت الواقع العملي أنه رغم تمتع المرأة بمستوى تعليمي عال قد يفوق مستوى الرجل، وعلى الرغم من التكريس القانوني لجل حقوقها في العمل من ضمنها حقها في الترقية، يبقى توليها لمناصب ذات مسؤولية أو مناصب قيادية في المؤسسة أمرا بعيدا عن الواقع ، وقد يرجع ذلك إلى مجموعة من العوامل والمعوقات منها ما هو اجتماعي أو تشريعي أو تنظيمي²، أو حتى ذاتي يتعلق بالعاملة نفسها التي قد تفتقد للثقة بالنفس وبمدى تكوينها وبمهاراتها ومؤهلاتها العلمية ، كما أنها قد تتفادى المناصب ذات المسؤولية دراية منها بما تتطلبه هذه الأخيرة من عمل لساعات متأخرة ما يجعلها تقصر في واجباتها الأسرية، خاصة إذا تعلق الأمر بالأمومة، هذه الأخيرة تعتبر حسب رأينا أحد أهم المعوقات أمام نجاح المرأة العاملة وترقيتها داخل المؤسسة . كل هذه العراقيل والمعوقات أطلق عليها بظاهرة السقف الزجاجي، وهي ظاهرة عالمية تعاني منها النساء في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، تعبر عن وجود حواجز اصطناعية معتمدة على التقاليد والأعراف، أو حتى على تحيز المؤسسة، مما يمنع صاحبات الكفاءات من التدرج في الوظائف المختلفة، وعدم الوصول إلى القمة، وهذا ما أكدته مختلف الدراسات في المجال، حيث بينت أن فرص المرأة لتولي مناصب قيادية وذات مسؤولية أقل من فرص الرجل³.

الفرع الثالث: حق العاملة في الراحة

تقر التشريعات العمالية الحديثة بحق العمال في الراحة بوصفه حقا ثابتا، اهتم به المشرع الجزائري وأقره ضمن قانون العمل، وقد وضع المشرع نظاما لأوقات العمل والراحة من خلال سن بعض القواعد الأمرة في هذا الإطار كتحديد له الحد الأقصى لساعات العمل الأسبوعية وكيفية توزيعها⁴، وبالمقابل لذلك منح العمال الحق في الراحة بحيث تستفيد المرأة العاملة من عدة عطل وإجازات، منها الإجازات العادية التي يستفيد منها كافة العمال كالإجازة الأسبوعية والشهرية، وإجازات استثنائية كإجازة الوضع أو إجازة الأمومة ، وهناك نوع آخر من الإجازات الاستثنائية

¹ تاج عطاء الله ، المرجع السابق ، ص 142.

² Olivier LAVICTOIRE, Laure PELUSO, Patrice VIVANT, Christelle VULLIEN, L'égalité professionnelle hommes-femmes : Contrainte légale ou facteur de performances , Formation continue , Université Paris 2004-2005 , p p 30 – 34 , Disponible sur: www.mba-rh.dauphine.fr , Consulté le: 05 Juillet 2016.

³ موفق سهام و هيشر سميرة، المرأة العاملة والمناصب القيادية: دراسة لظاهرة السقف الزجاجي ، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، العدد 17 ، جوان 2015، ص 245.

⁴ تراجع أحكام الأمر رقم 03/97 المحدد للمدة القانونية للعمل السالف الذكر.

التي تتميز بها العاملة وهي إجازة المرأة المتوفى عنها زوجها، وقد ارتأينا أن نتناول بالتفصيل حق العاملة في الراحة من خلال الباب الثاني من هذه الدراسة المتعلق بالحماية الخاصة المقررة للعاملة دون غيرها من العمال.

الفرع الرابع: حق العاملة في الاستفادة من الضمان الاجتماعي

تهدف التأمينات الاجتماعية بأنواعها إلى توفير الأمن الاجتماعي والوقاية من المخاطر التي قد يتعرض لها الفرد خاصة العامل والتي من شأنها أن تحول بينه وبين أداء عمله ما يعرضه للعديد من المخاطر الاجتماعية المؤدية للفقر والعوز، هذه المخاطر منها ما هو فسيولوجي كالمرض والعجز والشيخوخة والوفاة ومنها ما يتعلق بأسباب تتعلق بممارسة المهنة كالحادث المهني أو المرض المهني أو البطالة أيضا¹.

ينطبق قانون التأمين الاجتماعي على كل من يعمل لدى مستخدم تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر، وذلك في القطاع الخاص، سواء في مجال الصناعة أو التجارة أو الزراعة²، وبالرجوع إلى القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، لم نلمس نصا صريحا فيما يخص حق العاملة في التأمينات الاجتماعية، إلا أنه أورد نصا عاما يستنتج من خلاله أنه أقر بحق العاملة في التأمينات الاجتماعية مثلها مثل سائر العمال حيث نصت المادة 3 منه على أنه: "يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء أو ملحقين بالأجراء...". وتأكيدا منه على مبدأ المساواة بين العمال في حقهم في التأمينات الاجتماعية نصت المادة 6 من نفس القانون على أنه: "ينطوي وجوبا تحت التأمينات الاجتماعية الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني أيا كانت جنسيتهم، سواء كانوا يعملون بأي صفة من الصفات وحيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل، ومهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم وشكل أو طبيعة أو صلاحية عقد عملهم أو علاقتهم فيه".

هذا النص الأخير هو نص عام وشامل يعطي لكل من ينطبق عليه وصف العامل الحق في تمتعه بالتأمين الاجتماعي، بغض النظر عن جنسه أو جنسيته أو طبيعة العلاقة التي تربطه بصاحب العمل، وفي نفس الوقت أعطى للتأمين الاجتماعي صفة الإلزام وجعل الانضمام للضمان الاجتماعي إجباريا.

يعتبر نظام التأمينات الاجتماعية بمثابة نظام وقائي بالنسبة للعاملة ولجميع العمال عامة بحيث إلى جانب تمتع العاملة بالحق في التأمين عن المرض وعن العجز والشيخوخة والوفاة والبطالة وغيرها من الأخطار الاجتماعية، منحتها التشريعات العمالية بما فيها التشريع الجزائي حق التأمين عن الولادة³، باعتبار هذه الأخيرة الوظيفة الأساسية والأسمي التي خص بها الله المرأة عن غيرها، فتستفيد من بعض الأداءات العينية وأخرى نقدية تشمل التعويض عن المصاريف الطبية والصيدلانية وغيرها، إلى جانب استفادتها من عطلة أمومة مدفوعة الأجر خلال فترات محددة

¹ J. Dupeyroux, Droit de la sécurité sociale, 11^{ème} Edition, Dalloz 1988, p 8.

² محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي في ضوء التعديلات التشريعية الحديثة وأحكام محكمة النقض والمحكمة الدستورية العليا، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2003، ص 48.

³ République Algérienne Démocratique et Populaire, Troisième et quatrième rapports périodiques de l'Algérie sur la mise en œuvre de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 18 Mai 2009, p 96.

قانونا، وحتى تستفيد العاملة من أداءات التأمين عن الولادة والأمومة، اشترط المشرع جملة من الشروط سنعرض إليها وإلى مضمون تلك الأداءات لاحقا من خلال الباب الثاني.

المطلب الثاني: المساواة في الحقوق الناتجة عن علاقة العمل الجماعية

من أجل حصول المرأة والرجل على عمل لائق ومنتج في ظل ظروف توفر لهما الحرية والعدالة والأمن والكرامة الإنسانية، وعلى اعتبار أن العمال أصحاب المصلحة الحقيقية بتوفير العمل اللائق، لا بد لهم من التكتل من أجل اتخاذ التدابير والإجراءات التي تساعد على ذلك بتعزيز هيئات وآليات الحوار الاجتماعي وبرمجة سياسة نقابية لهذا الغرض¹، إلى جانب ذلك كفل القانون للعمال حق المشاركة داخل المؤسسة المستخدمة من خلال المشاركة في تسييرها بإبداء الرأي حول القرارات التي يتخذها المستخدم. وفيما يلي سوف نتطرق لمكانة وأهمية دور المرأة العاملة ضمن هذه التكتلات العمالية سواء تمثلت في النقابات العمالية أو في لجان المشاركة.

الفرع الأول: حق العاملة في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية

من أهم الحقوق الجماعية المكرسة للعمال الحق النقابي، هذا الحق الذي يضمن لهم الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية في شكل جماعة وتكتل يقوي مركزهم في مواجهة صاحب العمل. وعلى الرغم من تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل بنصوص قانونية أمره لا يجوز مخالفتها، إلا أنه لا يتسنى لها مواكبة المتطلبات والاحتياجات المتغيرة للعمال وضمان العمل اللائق إلا إذا استعانت بالشركاء الاجتماعيين، ما ينجر عنه تطوير قوانين العمل وجعلها أكثر استجابة مع الواقع كونها جاءت نتيجة التشاور بين طرفي الإنتاج².

يستمد الحق النقابي مشروعيته من العديد من النصوص الدولية والوطنية، التي اعتبرته حقا مضمونا للجميع دون تمييز من أي نوع. فعلى المستوى الدولي صدر عن منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، هذه الأخيرة أقرت بحق العمال وأصحاب العمل على حد سواء في إنشاء المنظمات النقابية دون أي تمييز من أي نوع حيث جاء فيها: " للعمال وأصحاب العمل، دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات، ولهم كذلك، دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية، الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات، وذلك دون ترخيص مسبق"³. وقد تلت هذه الاتفاقية اتفاقية أخرى تتعلق بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضة الجماعية لعام 1949، هذه الأخيرة جاء فيها ضرورة توفير الحماية للعمال من كل الأعمال التمييزية على مستوى استخدامهم والتي

¹ عبد الحميد ملكاني، دور العمل اللائق في التنمية ودعم المرأة، الحوار المتمدن، العدد 1073، 09 جانفي 2005، على الموقع الإلكتروني: www.ehewar.org، تاريخ الاطلاع: 10 ماي 2016.

² بلعيدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2013 - 2014، ص 2.

³ المادة 02 من الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي المعتمدة بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 9 جويلية 1948.

تمس بحريتهم النقابية، خاصة إذا كان المقصود من هذه الأعمال توقف استخدام العامل على تخليه عن عضويته في النقابة أو فصله أو الإجحاف بحقه بسبب عضويته النقابية¹.

صنف المشرع الجزائري من خلال المادة 05 من قانون علاقات العمل الحق النقابي في مقدمة الحقوق الأساسية للعمال، ثم جاء القانون رقم 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ليؤكد على هذا الحق، فمنح للعمال الأجراء الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو فرع أو قطاع واحد أن يؤسسوا منظمات نقابية أو أن ينخرطوا انخراطا حرا وإراديا في تنظيمات نقابية موجودة من قبل، شريطة الخضوع للتشريع المعمول به²، وهو ما يكرس الحق النقابي والحرية النقابية في نفس الوقت، ويأتي هذا بعد اعتماد المشرع الجزائري للتعددية النقابية بموجب دستور 1989، ليتوسع مفهوم الحق النقابي من حق الانضمام والانخراط في النقابة الوحيدة وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، إلى الحق في تكوين التنظيمات النقابية بكل حرية واستقلالية. ثم أقر القانون 14/90 مبدأ المساواة من خلال المادة 22 بنصها: " تمنع التنظيمات النقابية من إدخال أي تمييز على قوانينها الأساسية، كما تمنع من ممارسة أي تمييز بين أعضائها، من شأنه المساس بحرياتهم الأساسية"، ومنه يعرف مبدأ الحرية النقابية على أنه: " السماح لجميع فئات العمال بتأسيس المنظمات النقابية والانضمام إليها بإرادة حرة وكاملة ودون تمييز بينهم"³.

يمارس العمال حقهم النقابي من خلال آلية سلمية تتمثل في التفاوض الجماعي، هذا الأخير يعد الأسلوب الحضاري والحديث الذي تعتمد عليه الدول في تنظيم علاقات العمل ويعرف على أنه: " الوسيلة القانونية التي تهدف إلى إنشاء قاعدة قانونية اتقافية أساسها رضا الطرفين"⁴، هذه القاعدة الاتقافية يعبر عنها بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل، التي وبالإضافة لكونها إطارا لتنظيم علاقات العمل بين أطراف الإنتاج، تعتبر مصدرا قانونيا لعلاقات العمل يكمل النصوص القانونية بهذا الشأن، ويستجيب بالدرجة الأولى للمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية والمهنية التي تفرضها العلاقة⁵.

يعتبر التمييز لأسباب تتعلق بالعمل النقابي من مظاهر التمييز الكلاسيكية بين العمال، وقد يتم بصدد العضوية في النقابات العمالية أو بصدد ممارسة النشاط النقابي ما يحرم العمال من ممارسة حق أساسي يساهم في تعزيز حقوقهم الاقتصادية والاجتماعية⁶، على غرار النساء العاملات، وفي ما يلي سنستعرض أهمية مشاركة المرأة في العمل النقابي وجملة المعوقات التي تواجهها، ثم ننتقل إلى معرفة واقع الحقوق المكرسة للعامة بموجب ثمره العمل النقابي والتفاوض الجماعي وهي الاتفاقيات الجماعية للعمل.

أولا: أهمية مشاركة المرأة في العمل النقابي والمعوقات التي تواجهها

¹ المادة 01 من الاتقافية رقم 98 المتعلقة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضة الجماعية المعتمدة بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 01 جويلية 1949.

² المادتين 02 و 03 من القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 23 المؤرخة في 06 جويلية 1990 المعدل والمتمم.

³ Amar BENAMROUCHE, Le nouveau droit du travail en Algérie, Edition hiwarkom, Alger, 1994, p 62.

⁴ ديب عبد السلام، المرجع السابق، ص 217.

⁵ أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، رسالة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، ديسمبر 2008، ص 08.

⁶ Ahmed BOUHARROU, Le droit pénal du travail et de la sécurité sociale: Les infractions à la législation sociale et leurs sanctions, El Maarif Al Jadida, Rabat, 2012, p 25.

تبلغ مشاركة المرأة إلى جانب الرجل في العمل النقابي وفي المفاوضات الجماعية أهمية بالغة، ومقابل إقبال المرأة على ميدان العمل في مختلف القطاعات والمجالات، أصبح من الضروري تفعيل دورها ومشاركتها ضمن النقابات العمالية، كون أن مشاكل المرأة تختلف عن مشاكل الرجال في عدة نواحي، بدءاً بالطبيعة المميزة للمرأة ومسؤولياتها المزدوجة بين العمل والمنزل، كما أنها قد تتعرض لمشاكل ومضايقات لا يتعرض لها الرجال أولها مشكلة التحرش الجنسي داخل أماكن العمل، خاصة بالنسبة للعاملات اللواتي لا يشغلن مناصباً مرموقاً أو ذا مسؤولية كعاملات النظافة، ما يدعو إلى ضرورة إقدام النساء على المشاركة في العمل النقابي سعياً منهن إلى ترقية حقوقهن والمحافظة عليهن. ومهما اهتم النقابيون من الرجال بمشاكل المرأة ومهما دافعوا عن حقوقها، فإنهم يظلون عاجزين عن تمثيلها والإمام بمشاكلها ومتطلباتها، التي يمكن إجمالها في عدة مواضيع أساسية يجب الدفاع عنها وتطويرها على المستوى الوطني والعالمي، منها التدريب والتكوين، التشغيل والمساواة في المعاملة، الحماية الاجتماعية مع التأكيد على حماية الأمومة، المسؤوليات العائلية، التحرش الجنسي والعنف ضد المرأة، إضافة إلى الحرية النقابية والانخراط في النقابات¹، وتعد هذه الأخيرة أداة للدفاع عن كل ما سبق ذكره من حقوق، وهو ما يعبر عن أهمية العمل النقابي بالنسبة للعاملات، غير أنه على الرغم من هذه الأهمية واعتبار العمل النقابي حقاً لجميع العمال بدون تمييز، تتعرض ممارسة المرأة لهذا الحق للعديد من المعوقات من أهمها ما يلي:

- التقاليد الاجتماعية السائدة التي تقلل من شأن المرأة ولا تسمح لها بالمشاركة الجدية في العمل النقابي، إلى جانب رفض المجتمع والدين للاختلاط بين النساء والرجال ؛
- ازدواجية المسؤولية الملقاة على عاتق المرأة داخل البيت وخارجه، ما يحول دون تحقيق التوازن بين أدوارها داخل الأسرة والعمل والنشاط النقابي، ما يجعلها تقيم العمل النقابي على أنه عبء ليس إلا ؛
- نظرة المرأة نفسها للعمل النقابي على أنه عمل رجالي محض، وعدم إيمانها وثقتها بقدراتها في هذا المجال² ؛
- غياب الثقافة القانونية لدى جل العاملات وجهلن بحقوقهن المهنية، وبالتالي إعراضهن عن الدفاع عن هذه الحقوق ؛
- سيطرة النزعة الذكورية على العمال، ورفضهم لأن تتراهم امرأة ، ما يدفعهم إلى العزوف عن اتخاذ أي إجراء أو تدبير يؤدي بالمرأة لتولي مناصب أو مراكز على مستوى النقابات المهنية، وكمثال عن ذلك ما لاحظناه من انعدام للنساء ضمن القائمة الخاصة بأسماء أعضاء الأمانة الوطنية للاتحاد العام للعمال الجزائريين³.

يتضح مما سبق بيانه أن مشاركة المرأة في العمل النقابي وفي المفاوضات الجماعية تتأثر بعدة عوامل، منها ما هو ذاتي يعود للمرأة نفسها ولترددتها في الترشح لمثل هذه المراكز، ومنها ما يتعلق بموقف الرجل الذي لا يثق بقدراتها وإمكاناتها .

¹ Confédération syndicale internationale, Egalité de genre, programme d'action pour parvenir à l'égalité de genre dans les syndicats, Bruxelles, Novembre 2007, p 02.

² تاج عطا الله، المرجع السابق، ص 170.

³ تراجع القائمة الواردة في الملحق رقم 02 المتضمن القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين المصادق عليه من قبل المؤتمر الوطني الثاني عشر، أكتوبر 2016.

ثانيا: تكريس حقوق العاملة بموجب الاتفاقيات الجماعية للعمل والتفاوض الجماعي

منح المشرع للشركاء الاجتماعيين سلطات واسعة في مجال التفاوض الجماعي من خلال معالجة المسائل المتعلقة بتنظيم العمل بهدف إيجاد أنسب الحلول للمشاكل والصعوبات التي تواجه العمال وأرباب العمل وتكريسها من خلال الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل¹.

من بين المسائل التي يمكن معالجتها من قبل الشركاء الاجتماعيين هي كيفية تعزيز النصوص القانونية المكرسة لمبدأ المساواة بين الجنسين، من خلال ضمان تطبيق وإعمال المساواة الحقيقية بين الجنسين في العمل خاصة فيما يتعلق بالمساواة في الأجور، حيث يمكن للاتفاقية الجماعية أن تعدل وتغير ما اتفق عليه الأطراف مثلا في حال ما إذا وضعت نظاما للأجور من خلال تحديد الأجر الأساسي والتصنيف المهني لكل فئة من العمال وكافة المنح والتعويضات، ليصبح ما ورد في الاتفاقية ملزما للأطراف وبالتالي تتحقق المساواة بين جميع العمال.

إن السؤال الذي يطرح بهذا الصدد هو: هل تطرق الشركاء الاجتماعيون لقضايا المرأة ومشاكلها في العمل من خلال التفاوض الجماعي، أو بمعنى آخر هل تضمنت الاتفاقيات الجماعية للمؤسسات من الأحكام ما يتعلق بالمرأة العاملة وتكريس حقوقها المتضمنة في القانون وتعزيزها؟

بالرجوع إلى جملة من الاتفاقيات الجماعية للمؤسسات الوطنية وجدنا أن مجملها قد نسخت القواعد القانونية سواء تلك المكرسة بموجب قانون علاقات العمل الساري المفعول أو بموجب القوانين العمالية الملغاة، وإذا ما بحثنا عن الأحكام الاتفاقية الخاصة بحقوق المرأة العاملة نجدها قد اكتفت بالنص على حماية كل عامل من جميع أنواع التمييز²، وهو نفس ما أقره القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل في المادة 17، أو أنها نصت على حق المرأة في عطلة الأمومة دون الخوض في تفاصيل أكثر قد تكون حلا للعديد من الإشكالات والمنازعات التي تطرح على أرض الواقع³.

في الوقت ذاته، وجدنا بعض الاتفاقيات الجماعية التي تطرقت لمبدأ المساواة المهنية وعدم التمييز بشيء من التفصيل، وعلى سبيل المثال ما جاءت به أحكام الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر حين نصت في المادة 1/32 منها على منع التمييز بين جميع العمال بقولها: "دون المساس بأحكام المادة 17 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، تجدد الأطراف الموقعة لهذه الاتفاقية عزمها على الاحترام الصارم لمنع أي تفرقة ضد الأجراء أو لصالحهم مبنية على سنهم، جنسهم، وضعيتهم الاجتماعية والمدنية ..."، ثم أكدت في المادة 1/33 على مبدأ المساواة المهنية بين الرجال والنساء باعتبارها من أكثر نماذج اللامساواة بين العمال فنصت على أنه: " تكون المساواة بين الرجال والنساء لاسيما فيما يخص التحصل على مناصب الشغل، التكوين، الترقية المهنية وكذا فيما يتعلق بالرواتب وظروف العمل بموجب التشريع الساري مفعوله".

كما أقرت بحق الجميع في ممارسة الحق النقابي من خلال ما نصت عليه أجزاء المادة 7 تحت عنوان " الاحترام المتبادل للحريات النقابية " حيث توصل أطراف التفاوض الجماعي إلى ضرورة

¹ المادة 120 من القانون رقم 11/90 المتضمن علاقات العمل السالف الذكر.

² المادة 12/09 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية لتكرير البترول (NAFTEK) المسجلة بمكتب مفتشية العمل بعين النعجة بتاريخ 22 جوان 1998: " يتمتع العمال بالحق في ... الحماية من كل أنواع التمييز لشغل منصب عمل بناء على معايير غير الكفاءة والاستحقاق ".

³ المادة 71 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم الموقعة بمستغانم بتاريخ 19 مارس 2006: " تستفيد المرأة العاملة في حالة الأمومة من عطلة خاصة حسب التشريع المعمول به ".

الاعتراف بحق الجميع في الاتحاد بكل حرية للدفاع جماعيا عن مصالحهم المهنية. ونصت المادة 2.7 من نفس الاتفاقية على ما يلي: " يضمن المستخدم الممارسة الحرة للحق النقابي في ظل الاحترام الصارم للأحكام القانونية الساري مفعولها، وبذلك فهو يتعهد:

- أن لا يمارس أي تفرقة بين العمال فيما يخص العمل، الأجر أو شروط العمل قائمة على السن، الجنس، الوضعية أو الحالة المدنية، الروابط الاجتماعية، القناعات السياسية، الانتماء أو عدمه إلى نقابة، فيما يخص تطبيق مجموع أحكام هذه الاتفاقية بصفة عامة ؛
- أن لا يمارس أي تفرقة بين العمال عند التوظيف أو فيما يتعلق بسير العمل وتوزيعه، الترقية في المنصب وفي الدرجة خلال المسار المهني أو عند تحديد الأجر وكذا فيما يخص التكوين المهني والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية بسبب نشاطاتهم النقابية ".¹

علاوة على ذلك مكنت ذات الاتفاقية الأطراف المتعاقدة من الاجتماع للتفاوض في حال ثبوت خرق للمبدأ أو لامساواة صارخة وذلك بغية وضع إجراءات تأديبية أو استردابية بهدف ضمان المساواة المهنية بين الجنسين¹. وتم تحديد الأطراف المتفاوضة وفق حالتين حيث: تتم المفاوضات بين مدير الوحدة العملياتية القاعدية والممثلين النقابيين المحليين المعنيين إذا كان النزاع حول مشكلات اجتماعية ومهنية خاصة بالوحدة العملياتية القاعدية دون أن يكون لذلك أثر في المستوى الوطني، أو أن تتم بين المستخدم أو مثله القانوني والهيئة النقابية المعنية إذا كان النزاع يخص قضايا تقرر المؤسسة في شأنها لاسيما ما يتعلق بينود القانون الاجتماعي².

بهذا نلاحظ أن الاتفاقية سألفة الذكر جعلت من المساواة وعدم التمييز بين العمال في ممارسة الحق النقابي التزاما يقع على الهيئة المستخدمة، هذا فضلا عن اعتمادها لمبدأ عدم التمييز في باقي المجالات والمساواة المهنية بين الجنسين وتبني بعض الإجراءات التي لم ينص عليها القانون وذلك بهدف ضمان التطبيق السليم للمبدأ.

الملاحظ أن هذه النصوص المتفرقة الخاصة بالمرأة العاملة المقررة بموجب بعض الاتفاقيات الجماعية لبعض المؤسسات تبقى غير كافية في معالجة كافة مشاكل وانشغالات النساء العاملات التي تطرح خلال المسار المهني لهن، ولعل ذلك راجع للتمثيل النسوي الضئيل والضعيف على مستوى النقابات العمالية سواء بالنظر للتمثيل العددي للنساء أو بالنظر إلى نقص أو عدم تكوين وتدريب النقابيات في هذا المجال، غير أن هذا الإشكال قد يتلاشى بعد أن أنشأت لجان خاصة أطلق عليها باللجنة الوطنية للمرأة العاملة³، هذه الأخيرة تنشأ على مستوى المنظمة النقابية تعنى بطرح متطلبات وحاجيات المرأة العاملة والدفاع عنها.

في تونس، لا يختلف الوضع عنه في الجزائر، حيث يسجل ضعف للتمثيل النسائي في الاتحاد العام التونسي للشغل رغم عراقة هذه النقابة التي تأسست منذ سنة 1946، خاصة عندما يتعلق الأمر بالمراكز القيادية، حيث أوضحت دراسات وصول نسبة النساء المنخرطات في العمل النقابي إلى 40% من المنخرطين، إلا أن تواجهن في الهياكل القيادية يبقى ضعيفا جدا حيث لا تتجاوز نسبتهن 12% من مجموع المسؤولين عن المنظمات، هذا ما دفع إلى إنشاء لجنة تابعة لمكتب

¹ المادة 2/33 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر السالفة الذكر.

² المادة 2/31 من نفس الاتفاقية الجماعية.

³ تراجع المادة 16/ج من القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين الواردة في الملحق رقم 02 السالف الذكر.

الدراسات بالاتحاد العام التونسي للشغل، أطلق عليها لجنة دراسة قضايا المرأة العاملة، وهي لجنة استشارية تعمل تحت إشراف الأمين العام المساعد المسؤول عن المرأة والشباب¹.

التشريع المغربي بدوره يعرف مثل هذه اللجان، حيث أنه نتيجة توصيات المؤتمر الوطني للاتحاد المغربي للشغل تم إنشاء لجان وطنية للمرأة العاملة على المستوى الوطني، الجهوي والمحلي، كما تم إنشاء ثلاث لجان في الموضوع ذاته يتمثل دورها في مرافقة المرأة العاملة وتشجيع انخراطها في العمل النقابي، وتنفيذ البرامج التعليمية والتدريبية على مدار السنة لفائدة النقابيين رجالا ونساء، هذه اللجان هي: لجنة الهيكلية (commission relative à la structuration)، لجنة الدراسات والتكوين (commission d'études et de formation)، لجنة التضامن والإعلام (commission pour la solidarité et l'information)².

أما بالرجوع إلى التشريع الفرنسي، يتضح أن هذا الأخير تدخل لتنظيم المسائل المتعلقة بالمرأة عن طريق القوانين والمراسيم التي يهدف منها ضمان الحد الأدنى من الحقوق والامتيازات³، ووضع آلية يمكن من خلالها ضمان المساواة بين الجنسين وتعزيز عملية التفاوض في هذا المجال، حين استحدث ما يسمى بالمخطط المتعلق بالمساواة المهنية، حيث يضع هذا الأخير المسائل والتدابير المتعلقة بتكريس المساواة بين الجنسين محل التفاوض على مستوى المؤسسة، لينتهي بوضع تقرير عن الوضع المقارن بين الجنسين ويحلل الفوارق الواقعة بينهما وفقا لعدة معايير. وفي نفس الوقت تدخلت الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل لمنح قدر أكبر من الحقوق والضمانات للنساء العاملات بما فيهن النساء الحوامل⁴، لكن ماذا عن مكانة المرأة ودورها في المنظمات النقابية وخاصة في أماكن صنع القرار؟

في دراسة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي الفرنسي بشأن دور المرأة في أماكن صنع القرار، صدر تقرير لذات المجلس يعطي أرقاما وإحصائيات ذات دلالة قوية تكشف أوجه القصور والنقائص المسجلة في هذا المجال لاسيما فيما يتعلق بإدارة المؤسسات، اللجان متساوية الأعضاء والمنظمات النقابية عموما. في الواقع، إذا ما تم فحص مكانة المرأة والمساواة بشكل خاص، فإنه لا يجب كذلك إغفال الإشارة إلى التمثيل النسائي على مستوى المنظمات المهنية لأرباب العمل، وكما جاء في تقرير المجلس، فإنه: " بصفة عامة، تمثل المرأة في هيئات المنظمات المهنية لأرباب العمل هو إلى حد ما مطابق للملاحظات حول النساء على رأس المؤسسة، فهو حضور ضعيف يتناسب عكسيا مع حجم هذه المؤسسات، ويتفق إلى حد ما مع الإحصاءات المتعلقة بوجود المرأة على رأس المؤسسات"⁵.

تشير الإحصائيات الفرنسية إلى أنه يبلغ متوسط تمثيل النساء على مستوى الهيئات والمنظمات النقابية الربع وهذا على المستوى الوطني، وإذا كان نصيب المرأة في النقابات العمالية أقل من

¹ حفيظة شقير ومحمد شفيق صرصار، النساء والمشاركة السياسية: تجربة الأحزاب السياسية والنقابات والجمعيات المهنية، المعهد العربي لحقوق الإنسان، تونس 2014، ص 62-63.

² Radhia Belhadj Zekri, Femmes et syndicats dans les pays du sud de la méditerranée, Rapport de synthèse, Forum syndical euromed, P 14.

³ Loi n° 75-625 du 11 Juillet 1975 modifiant et complétant le code du travail français en ce qui concerne les règles particulières au travail des femmes, JORF du 13 Juillet 1975.

⁴ Comité éditorial pédagogique de l'UVMAF, Législation du travail de la femme enceinte, Université médicale virtuelle francophone, 2011-2012, p 04.

⁵ Communication du conseil économique et social présentée par Monique Bourven au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, La place des femmes dans les lieux de décision: Promouvoir la mixité, Paris 2007, p p 57-61

حصتها في القوى العاملة، فإن ذلك يختلف من منظمة نقابية لأخرى، فقد يصل في البعض منها إلى أعلى نسبه بينما قد يندم في البعض الآخر¹.

ثالثاً: مقترحات لتفعيل مشاركة المرأة العاملة في النشاط النقابي

نظراً إلى أهمية مشاركة المرأة في العمل النقابي وفي المفاوضات الجماعية، ارتأينا أن نتقدم ببعض الاقتراحات والحلول، التي قد تساعد في ترقية العمل النقابي النسوي وبالتالي حل العديد من المشاكل التي تعاني منها العاملات، من بين هذه الاقتراحات ما يلي:

- كخطوة أولى، يمكن للنقابات العمالية وضع برنامج بشأن كل القضايا المتعلقة بالنساء وتضمين هذه القضايا في الأجندة النقابية للمنظمة²، والتي تمثل مشكلات وعوائق بالنسبة لهن، ثم العمل على إيجاد حلول لها، ومثال ذلك مسألة توفير دور حضانة في أماكن العمل، أو مشكلة التحرش الجنسي في العمل؛
- تدعيم وتعزيز التدريب النقابي للمرأة العاملة وزيادة الوعي النقابي لديها وتعريفها بحقوقها وواجباتها النقابية، ويتحقق هذا من خلال استحداث لجان أو وحدات على مستوى المنظمات النقابية تكلف بهذه المهمة³؛
- تمكين النساء من الوصول إلى مناصب قيادية أو كما يطلق عليها بمواقع صنع القرار ومن ثم تفعيل مشاركتهن في النشاط النقابي؛
- مراعاة عامل الجنس أو البعد النوعي في التمثيل وفي تشكيل أعضاء المنظمة النقابية، وضمان مشاركة المرأة في عضوية الهيئات النقابية، إلى جانب منحها الحق في تكوين منظمات نقابية خاصة بها توفر لها الصفة الجماعية، وتحميها من ضعف وهشاشة تواجهها على مستوى الحركة النقابية⁴؛
- تدعيم النصوص القانونية المتعلقة بحماية المرأة في العمل، وذلك من خلال تعزيز التفاوض الجماعي في هذا المجال وتكريس حقوق وامتيازات ضمن الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للمؤسسات.

تجدر الإشارة إلى أنه بتاريخ 2014/02/28 تمت المصادقة على مشروع وثيقة المرأة العاملة في الندوة الوطنية حول المرأة العاملة والحوار الاجتماعي، ويهدف الميثاق إلى تعزيز دور المرأة في المجال المهني وقد دعا إلى تخصيص حصة 30% من مناصب المسؤولية على كل مستويات السلم النقابي كحد أدنى بهدف ترقية دور المرأة في المنظمات النقابية⁵.

¹ Anita ARDURA, Rachel SILVERA , L'égalité hommes/femmes : Quelles stratégies syndicales , Revue de l'IRES N° 37, 2001 , p 06.

² أيمن عبد المجيد وسائد جاسر، المشاركة السياسية والنقابية للنساء في فلسطين تزامناً مع الثورات العربية، مركز الدراسات النسوية، القدس، ط 01، 2014، ص 43.

³ حيدر رشيد، أهمية التدريب النقابي للمرأة العاملة ودوره في تطبيق التشريعات العمالية، 17 أبريل 2012، على الموقع الإلكتروني: www.kenanaonline.com، تاريخ الاطلاع: 03 سبتمبر 2016.

⁴ محمد جلال الاتروشي، حقوق المرأة العاملة العراقية في ظل المعايير الدولية والتشريعات الداخلية، مجلة الكوفة، العدد 5، ص 61.

⁵ حجيبي حدة، الحماية القانونية للمرأة في الجزائر، مذكرة ماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2013-2014، ص 155.

الفرع الثاني: حق العاملة في المشاركة داخل الهيئة المستخدمة

إلى جانب حق العمال في العمل النقابي والمفاوضة الجماعية، تقر أغلب التشريعات بحقهم في المشاركة داخل المؤسسة المستخدمة، على غرار المشرع الجزائري الذي اعترف به صراحة في المادة 5 من قانون علاقات العمل. ويختلف حق العمال في المشاركة أو في تسيير المؤسسة عن حقهم في ممارسة العمل النقابي، ويرجع الاختلاف إلى الصلاحيات المخولة للعمال بموجب كل حق، فبينما يعنى الممثلون النقابيون بتمثيل العمال والدفاع عن المصالح المشتركة بينهم وإبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل، تنحصر صلاحيات مندوبي المستخدمين، في إطار الحق في المشاركة داخل الهيئة المستخدمة، في تسيير المؤسسة ومراقبة الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، إلى جانب دورهم في تسيير المؤسسة من خلال إبداء الرأي حول القرارات الصادرة عن صاحب العمل وغيرها من الصلاحيات المخولة لهم قانوناً¹.

حدد المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل طريقتين تتم من خلالهما مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة، الأولى هي أن تتم المشاركة بواسطة مندوبي المستخدمين *délégués du personnels*، وذلك على مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على 20 عاملاً على الأقل، وإما أن تتم بواسطة لجنة المشاركة *comité de participation*، على مستوى الهيئة المستخدمة التي يتجاوز عدد عمالها 50 عاملاً، وتضم هذه اللجنة مندوبي المستخدمين المنتخبين على مستوى الهيئة المستخدمة، وقد أخضع المشرع الجزائري تنظيم انتخاب مندوبي المستخدمين أو أعضاء لجان المشاركة للتنظيم².

أولاً: شروط الترشح لانتخابات أعضاء لجنة المشاركة

لم يميز المشرع بين العمال في مسألة المشاركة في الهيئة المستخدمة، حيث اعترف بهذا الحق للجميع، كما أخضع اختيار مندوبي المستخدمين لعملية الانتخاب، إلا أنه اشترط بعض الشروط الواجب توفرها في العامل من أجل الترشح لانتخابات مندوبي المستخدمين، وأورد بعض الأحكام المتعلقة بمنع بعض الفئات من الترشح.

ينتخب أعضاء لجنة المشاركة من بين العمال المترشحين، المثبتين والبالغين 21 سنة كاملة يوم الاقتراع، إلى جانب تمتعهم بأقدمية تفوق سنة في الهيئة المستخدمة³. إضافة إلى هذه الشروط منعت المادة 2/97 من القانون رقم 11/90 بعض الفئات من الترشح، ويتعلق الأمر بالإطارات القيادية في الهيئة المستخدمة، كما استثنى أصول المستخدم وفروعه وحواشيه وأقاربه بالنسب من الدرجة الأولى والإطارات المسيرة، والعمال الشاغلين لمناصب ذات مسؤولية مع التمتع بسلطة تأديبية والعمال الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية، ولا يعد هذا من قبيل التمييز بين العمال، إنما مصلحة العمال هي ما تقتضي وتحتم ذلك.

¹ المادة 94 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر.

² تراجع أحكام المرسوم التنفيذي رقم 289/90 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفية تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين، ج ر عدد 42 لسنة 1990، والمعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 248/97 المؤرخ في 08 جويلية 1997، ج ر عدد 46 لسنة 1997.

³ المادة 3/97 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر.

تجدر الإشارة إلى أن المشرع قد منح الأولوية للمنظمة النقابية التمثيلية لترشيح أعضائها في لجنة المشاركة¹، وفي اعتقادنا أنه ما من فائدة من منح هذا الامتياز للمنظمات النقابية، كما أنه لا يخدم مصلحة العاملات الراغبات في الترشح في إطار لجنة المشاركة، بحيث تقل فرصهن في ذلك خاصة مع الوضع الراهن للمرأة على مستوى النشاط النقابي. على عكس المشرع الجزائري، فإن المشرع المغربي لم يكرس مثل هذا الشرط، مانحا الحق لكل عامل تابع للمؤسسة تتوفر فيه الشروط أن يرشح نفسه لانتخابات مندوبي المستخدمين، بغض النظر عن انضمامه للمنظمات النقابية².

ثانيا: صلاحيات أجهزة المشاركة ودورها في تحسين وضع المرأة العاملة

تتمتع لجنة المشاركة بعدة صلاحيات، قد تكون صلاحيات استشارية أو إعلامية، كما قد تتعدى ذلك إلى الصلاحيات المتعلقة بالمراقبة والتسيير وذلك من خلال مراقبة تنفيذ الأحكام القانونية والمشاركة في أعمال مجلس الإدارة ومجلس المراقبة.

1- الصلاحيات الاستشارية والإعلامية :

منح المشرع للجنة المشاركة صلاحية إبداء الرأي في بعض القرارات الصادرة عن المستخدم، ويجب على هذا الأخير احترام هذا الإجراء حتى لا تتعرض قراراته للبطان. من بين هذه القرارات ما يتعلق بتنظيم العمل لاسيما مقاييس العمل، طرق التحفيز، مراقبة العمل وتوقيت العمل، وإبداء الرأي حول بنود النظام الداخلي نظرا لأهميته وباعتباره مصدرا من مصادر قانون العمل، والقرارات المتعلقة بمخططات التكوين المهني، وغيرها من القرارات التي تمس بطريقة أو بأخرى بمصالح العمال، بما فيها شروط العمل المتعلقة بالنساء، كما خول المشرع للجان المشاركة إبداء الرأي حول القرارات الاقتصادية أو المالية التي يتخذها المستخدم كالقرارات المتعلقة بمشاريع إعادة هيكلة الشغل التي تشمل مثلا إعادة توزيع العمال أو تقليص عددهم لأسباب اقتصادية، إدماج مؤسسات أخرى ضمن المؤسسة، هذا إضافة إلى إبداء الرأي فيما يتعلق بالمخططات السنوية وحصيات تنفيذها³، هذه الأخيرة تشمل التوقعات السنوية فيما يتعلق بتطور هياكل الشغل والإجراءات المتبعة للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، برمجة العطل السنوية...⁴.

رغم اعتبار المشرع رأي لجنة المشاركة إجراء شكلي جوهري، إلا أنه رأي استشاري غير ملزم بالنسبة لصاحب العمل، مع أنه إذا بحثنا في مفهوم المشاركة فإنها تذهب إلى أبعد من مجرد الاستشارة التي تقوم على طلب رأي أو نصيحة، ولا يكون طالبها ملزما بالأخذ بها، في حين تتطلب المشاركة اتخاذ قرار مشترك مصحوب بمسؤوليات متبادلة⁵.

¹ المادة 18 من المرسوم التنفيذي 289/90 السالف الذكر.

² المادة 439 من مدونة الشغل المغربية السالفة الذكر: " يؤهل للترشيح للانتخابات، الناخبون ذوو الجنسية المغربية البالغون عشرين سنة كاملة والذين سبق لهم أن اشتغلوا في المؤسسة ...".

³ المادة 4/94 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر.

⁴ بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، المرجع السابق، ص 195.

⁵ رقام ليندة، مشاركة العمال في تسيير المؤسسة الوطنية: واقع وتحديات، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خبصر، بسكرة، العدد الثاني، جوان 2002، ص 121.

أما فيما يتعلق بالصلاحيات الإعلامية للجنة المشاركة، فإنها لا تقل أهمية عن الصلاحيات الاستشارية، حيث تلعب اللجنة دور الوسيط بين المستخدم والعمال، من خلال تلقي المعلومات من طرف صاحب العمل في كل ما يتعلق بالعمل والمؤسسة، وتبلغ هذه المعلومات للعمال قصد وضعهم في الصورة ومعالجة كافة الإشكالات قبل أن تتطور إلى مشكلات، غير أنه يمنع على اللجنة الإداء ببعض المعلومات كتلك المتعلقة بأساليب الصنع والعلاقات مع الغير والمعلومات التي تكتسي طابع السرية بطبيعتها¹.

2- صلاحيات المراقبة والتسيير:

خول المشرع للجنة المشاركة صلاحية الرقابة على مدى احترام المستخدم للأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل، كما خولها في اقتراح كل ما من شأنه تحسين ظروف العمل ووضعية العمال في المؤسسة.

باعتبار الحق في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل حقا من أهم الحقوق المقررة للعمال كما سبق بيانه، خاصة إذا تعلق الأمر بالمرأة العاملة نظرا لطبيعتها المختلفة عن الرجل، ونظرا إلى وظيفتها البيولوجية التي تقتضي تعرضها للحمل وما يترتب عنه من مشاكل صحية، ومن مضاعفات إذا لم توفر وسائل الراحة والوقاية. هذه الخصوصية التي تميز المرأة تعتبر كسبب رئيسي لأن تتولى المشاركة في المؤسسة بنفسها في إطار لجان المشاركة أو في إطار لجنة الوقاية الصحية والأمن، حيث لا يمكن للرجل أن يدافع عن حقوقها مثلما تفعل نظيرتها، وعليه نرى ضرورة النص الصريح ضمن قانون العمل على أحقية المرأة في المشاركة داخل الهيئة المستخدمة، وهو ما يقوي موقفها وثقتها لتتولى مثل هذه المهمة.

كان هذا عن صلاحية الرقابة على تنفيذ الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن، أما عن صلاحيات التسيير فقد خول المشرع للجنة المشاركة صلاحية تسيير الخدمات الاجتماعية². وقد حدد المرسوم رقم 179/82 محتوى الخدمات الاجتماعية ومجالاتها، وعرفها بأنها: " جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي تستهدف تسهيل الحياة اليومية للعامل وأسرتة " ³. حددت المادة 03 من نفس المرسوم مشتملات الخدمات الاجتماعية وهي متعددة بين النشاطات الاجتماعية والثقافية، المساعدات الاجتماعية المقدمة للعمال في حالات الفرح أو الحزن، غير أن ما يهمنا هو تلك الخدمات المكرسة للعاملة في إطار الخدمات الاجتماعية، حيث نجد أنها تشمل توفير رياض الأطفال أو دور الأمومة على مستوى الهيئة المستخدمة، ما يسهل على العاملة الأم التوفيق بين عملها ومسؤولياتها تجاه طفلها، خاصة في مرحلة الإرضاع. هذا ما نص عليه القانون، إلا أن الواقع يبقى بعيدا كل البعد عن التطبيق الفعلي للقانون خاصة ما يتعلق بالمرأة العاملة .

لقد حاولنا من خلال الباب الأول من هذه الدراسة إبراز أول وأهم ضمانات مقررة للعاملة ألا وهي أن تتمتع بالحق في العمل وبالمساواة وعدم التمييز في كل ما يتعلق به وذلك من مرحلة الولوج إلى عالم الشغل إلى غاية التمتع بالحقوق المترتبة عن ذلك، سواء ترتبت عن عقد العمل الفردي أو في

¹ المادة 7/94 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر.

² المادة 5/94 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر.

³ المادة 02 من المرسوم رقم 179/82 المؤرخ في 15 ماي 1982 المحدد لمحتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها المعدل والمتمم، ج ر عدد 20 المؤرخة في 18 ماي 1982.

إطار علاقة العمل الجماعية، فتناولنا في الفصل الأول الإطار التشريعي الذي تستمد منه المرأة حقها في العمل وفي معاملة متساوية عادلة، هذا الإطار الذي يشمل التشريعات الدولية والإقليمية والوطنية على حد سواء.

أما في الفصل الثاني فركزنا على مدى حرص الدول ، على غرار الدولة الجزائرية ، على تطبيق وتنفيذ الأحكام المتعلقة بحق المرأة في العمل والمساواة وتمتعها بنفس الحقوق المقررة لكافة العمال ، هذه الحقوق التي تشمل الحق في التكوين والتدريب من أجل اكتساب مهارات تمكنها من ولوج عالم الشغل بكل ثقة بمؤهلاتها، وحقها في تكافؤ الفرص بينها وبين غيرها من طالبي العمل، ثم يلي ذلك ما يترتب عن العلاقة من مساواة في الأجر وفي الترقية المهنية وغيرها.

الملاحظ أن تشريع العمل الجزائري، وحتى باقي التشريعات المقارنة، قد منع كل أنواع التمييز بين الجنسين وضمن حق العمل للجميع، إلا أنه على الرغم من ذلك يبقى الواقع المعاش بعيدا عما ينص عليه القانون، حيث أن ذلك لم يمنع من القضاء على التمييز في مجال العمل بصفة نهائية وذلك راجع ، في اعتقادنا ، لعدة أسباب من بينها:

- قلة الوعي في المجتمع وتمسكه بعادات رجعية لا تتوافق والعصر المعاش، ولا أساس لها من الدين أو المنطق ؛
- ضعف الحوار الاجتماعي في مجال حقوق المرأة العاملة، حيث لم نلمس بنودا ضمن الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تعزز مبدأ المساواة أو تعمل على تعزيزه، بيد أن ما يميز هذه الأخيرة أنها نسخت بعض أحكام القوانين المعمول بها وتلك الملغاة التي كانت سارية المفعول في ظل الاقتصاد الموجه الذي استبدل حاليا بنظام اقتصاد السوق ؛
- ضعف الدور الردعي للعقوبات المقررة في تشريع العمل، إذ تتمثل في غرامات مالية زهيدة لا قيمة لها، خاصة إذا قارناها بالوضع المالي للمستخدمين وبانخفاض القيمة الشرائية للعملة الوطنية، ويرجع ذلك إلى أن هذه الغرامات قد قررت في فترة زمنية بعيدة أكل عليها الدهر وشرب ولم يطرأ عليها أي تعديل، غير أن مشرنا قد يتدارك ذلك إذا ما اعتمد مشروع قانون العمل الجديد الذي عدل من هذه الغرامات ورفعها لتتلاءم وقيمة العملة حاليا ولتقوم بدورها في ردع المخالفين¹.

تجدر الإشارة إلى أنه مع تضمين التشريعات العمالية لحق العمل والمساواة في العمل وفي الحقوق المترتبة عنه، فإن بعضها قد استبعدت بعض الفئات من مجال تطبيقها، وينطبق الأمر على خدم البيوت والعمال المنزليين، الأجراء الذين يشتغلون في قطاعات ذات طابع تقليدي صرف وفئات أخرى قابلة للاستثناء²، حيث يختلف الأمر من تشريع لآخر ومن دولة لأخرى، فمنها من استبعدتهم بصفة مطلقة كالقانون المصري الذي نص في المادة 4 / ب منه على أنه: " لا تسر

¹ Art 243 de l'avant projet de loi portant le code de travail , Ministère du travail de l'emploi et de la sécurité sociale , Juillet 2014: " Tout contrevenant aux dispositions de l'article 31 relatif à la discrimination entre travailleurs, est puni d'une amende de 100.000 à 200.000 DA ; en cas de récidive, l'amende est portée au double "

² رشيدة احفوض، الحماية الاجتماعية لفئات الأجراء المستثناءة من مدونة الشغل، الشركة المغربية لتوزيع الكتاب، ط 01، 2014، ص 20.

أحكام هذا القانون على: ... عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم"، ومن التشريعات من استبعدت تلك الفئات بصفة استثنائية بحيث يطبق عليهم بعض الأحكام العامة في قانون العمل ويخضعون لنص خاص في نفس الوقت، وهو ما ذهب إليه المشرع الجزائري من خلال المادة 04 من القانون رقم 11/90، إلا أنه في الواقع غالباً ما يستبعدون من التطبيق الفعلي لقواعد قانون العمل عليهم. وقد يلاحظ المتمعن في هذه الفئات أن النساء هن من أكثر الشاغلات لمثل هذه المناصب أو الأعمال، خاصة إذا تعلق الأمر بمستخدمي البيوت أو العمال المنزليين، وهذا ما يهدر فرصهن في الحماية المقررة ضمن قانون العمل ذاته وفي قواعد الحماية الاجتماعية التي هي حق لكل عامل مهما كان. هذا ناهيك عن النساء العاملات في قطاع العمل غير المنظم أو الهامشي، والنساء الريفيات أو العاملات في مجال الزراعة، اللواتي يفتقدن لأبسط الحقوق كالحق في الضمان الاجتماعي وفي الوقاية الصحية والأمن وغيرها من الأحكام المتعلقة بالحماية الاجتماعية.

نخلص في النهاية إلى أنه يطبق مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في العمل متى اتحدت ظروفهما ومتى تماثلت مراكزهما القانونية، ذلك أن المساواة المطلقة بينهما تؤدي لا محالة إلى ظلم المرأة وعدم توفير الحماية اللازمة التي تحتاجها، وبمعنى آخر فإن المساواة في غير محلها هي الظلم بعينه، وعليه ولتفادي ذلك نرى أنه من الأجدر بالتشريعات الدولية أو الوطنية أن تسعى لتكريس مبدأ العدل والإنصاف بين الجنسين في العمل بدل المساواة. وقد وضعت التشريعات أحكاماً ونصوصاً تنظم الحماية الخاصة المقررة للعاملات بحكم طبيعتها وظروفها والالتزامات الاجتماعية الملقاة على عاتقها.

على الرغم من الاعتراف بمبدأ المساواة بين الجنسين وتكريسه من خلال معايير العمل الدولية والعربية، إلا أن هذه المساواة ليست مطلقة نظرا إلى وجود بعض الاعتبارات التي أدت إلى تخصيص حماية قانونية خاصة للمرأة العاملة، سواء في مجال التشغيل أو في مجال تعزيز بعض الحقوق والإجازات الخاصة، وترجع هذه الحماية إلى وجود بعض الميزات الخاصة للصيقة بالمرأة كونها أنثى تحمل وتنجب وتربي أولادها، فضلا عن تحملها بعض الأعباء العائلية التي لا يمكن أن يقوم بها الرجل ولا يلزم بتحملها على عكسها، هذا ما يتطلب تحقيق نوع من التوازن في الحقوق التي يتمتع بها كل منهما، بالإضافة إلى أن المرأة تتمتع ببعض الصفات التي توجب عليها القيام ببعض الأعمال وعدم صلاحيتها للقيام بنوع آخر من الأعمال، مما أوجد نوعا من الاختلاف الطبيعي بينها وبين الرجل الذي يتطلب إفراد حماية خاصة لها، وهنا تظهر المفاهيم المختلفة لمبدأ المساواة بين الجنسين، من مفهوم قانوني أو شكلي إلى مفهوم موضوعي أو مادي .

يقوم المفهوم القانوني أو الشكلي للمساواة على المساواة المطلقة وأنه لا فرق أبدا بين النساء والرجال، أي أن يكون القانون واحدا بالنسبة لأفراد الجماعة، سواء كان هذا القانون يقرر منفعة أو يفرض التزاما، ما يؤدي إلى التعامل مع المرأة بالطريقة نفسها التي يعامل بها الرجل، دون أن يؤخذ بعين الاعتبار الاختلافات البيولوجية بينهما، هذا ما يزيد من الضغط على المرأة التي تضطر إلى العمل وفق المعايير الذكورية، وهذا ما يعد بالأمر المستحيل حيث لا يمكن للمرأة الوصول والاستفادة من الفرص بالطريقة نفسها كالرجل طالما أن ظروفهما مختلفة¹، وخالصة القول أن النموذج أو المفهوم الشكلي لمبدأ المساواة قد أخذ بمعيار واحد ما يجعله مجحفا في حق المرأة ويؤدي إلى التمييز الفعلي بين الجنسين. ومع استحالة تطبيق المساواة الشكلية أو الصورية في هذا المجال بادر الرامون إلى حماية حقوق المرأة لوضع نموذج أو مفهوم جديد للمساواة وهو المفهوم الموضوعي أو المادي.

ظهرت فكرة المساواة الفعلية أو الموضوعية مع ظهور الفكر الاشتراكي وأفكار العدالة الاجتماعية، التي تأخذ بالحسبان الاختلاف في المراكز وفي المواقع، وبالتالي تساوي بين الأفراد الموجودين في مراكز قانونية متساوية، ولا تساوي بين من تختلف مراكزهم القانونية². وعلى هذا الأساس فإن مبدأ المساواة بمفهومه الفعلي لا يمنع من أن يخص المشرع المرأة العاملة بأحكام خاصة، تتماشى مع طبيعتها الفسيولوجية والبدنية، ومهمتها الحيوية والمتمثلة في إنجاب الأولاد والقيام على تربيتهم ورعايتهم، لتستطيع بذلك القيام بأدوارها الاجتماعية والمهنية في نفس الوقت، وهو ما يمثل الصورة الحقيقية والعادلة لمبدأ المساواة، وبالتالي تتم حماية المرأة من خلال سن تشريعات ونصوص تعطيها بعض المزايا الإضافية وتحميها من الأخطار التي تتعرض إليها³، وهو ما يطلق بالتمييز الإيجابي.

استعراضا لهذه الحماية والأحكام الخاصة بالمرأة العاملة، ارتأينا أن نتطرق من خلال هذا الباب إلى فصلين اثنين، نعالج من خلالهما الأحكام المتعلقة بتنظيم عمل المرأة أثناء سريان علاقة العمل،

¹ هالة سعيد تيسي، المرجع السابق، ص 69.

² محمد أحمد إسماعيل، المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري والمقارن: مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، المرجع السابق، ص 97.

³ وسيم طيار، المرجع السابق، ص 66.

ثم ننتقل لقواعد تنظيم عملها أثناء تعليق علاقة العمل بسبب الحمل والأمومة، وانتهاء العلاقة بسبب التقاعد وما يترتب عليه من حقوق .

الفصل الأول: تنظيم عمل المرأة أثناء سريان علاقة العمل

تتميز علاقة العمل بأنها علاقة غير متكافئة الطرفين نظراً لتعارض مصالح كل طرف، حيث يسعى المستخدم إلى تحقيق أكبر ربح ممكن ولو كان ذلك على حساب مصلحة العامل، وبالمقابل يسعى هذا الأخير إلى تأمين مصدر عيشه والمحافظة عليه وعلى الحقوق المترتبة عن شغله لمنصب العمل، الأمر الذي استدعى تدخل الدولة في تنظيم العلاقة حماية منها للطرف الضعيف وهو العامل، عن طريق سن التشريعات والقوانين التي تحقق التوازن بين المصلحتين، حتى إنها قد تغلب المصلحة الاجتماعية والإنسانية عن المصلحة الاقتصادية والإنتاجية إن استدعى الأمر¹. بالنتيجة لذلك، وضع المشرع أحكاماً قانونية تنظم عمل الأجراء أثناء قيام العلاقة وأدائهم للعمل المكلفين به، والتي تهدف أساساً إلى حمايتهم وتوفير شروط العمل اللائق لهم، وكمثال عن هذه الأحكام ما يتعلق بمدة العمل والراحة القانونية، السلامة الصحية والأمن داخل أماكن العمل وغيرها من الأحكام الوقائية التي تصب في مصلحة العمال بالدرجة الأولى وتطبق على الجميع دون استثناء، وكما تم بيانه من خلال الباب السابق، تستفيد المرأة العاملة من كل الحقوق والامتيازات التي يتمتع بها غيرها من العمال في مجال التشغيل وتوزيع العمل والترقية المهنية والأجور أو بصفة عامة تكافؤ الفرص وعدم التمييز في العمل، كما لم يفرق المشرع بين حقوق العمال وواجباتهم ولم يفصل بين واجبات العامل وواجبات العاملة أخذاً بكلمة عامل بمفهومها الواسع لتتنطبق على كليهما². إلا أن الاعتراف القانوني بهذه المساواة لا يعني إغفال الاعتبارات الإنسانية والاجتماعية التي تقتضي أن تختص المرأة العاملة ببعض الأحكام الخاصة التي تنظم شؤون عملها، فلم تتوقف حماية المشرع للمرأة أثناء قيام علاقة العمل عند هذا الحد وإنما امتدت إلى حظر بعض الأعمال أو فرض بعض القيود التي يمكن حصرها في مسألة تشغيل المرأة بالأعمال الشاقة والتي تشكل خطورة بالنسبة لها والقيود المتعلقة بالحماية المعنوية للعاملة وحفظ كرامتها، إلى جانب وضع نظام لأوقات العمل والراحة والفصل في مسألة العمل الليلي بالنسبة للنساء العاملات، هذا الأخير الذي أحدث جدلاً وخلافاً كبيرين على مستوى التشريعات الدولية والمقارنة بين مؤيد له ومعارض.

المبحث الأول: احترام السلامة البدنية والمعنوية للعاملة

يرجع الاهتمام بصحة العمال إلى قيام الثورة الصناعية وتطور التصنيع في شتى الميادين، أين حلت الآلات محل العمل اليدوي ولجأ أرباب العمل لاستخدام اليد العاملة بغية تشغيل هذه الآلات والمعدات. وعلى الرغم من النتائج الإيجابية للثورة الصناعية مثل رفعها لمستوى المعيشة ومساهمتها في التخفيف من نسبة البطالة، إلا أنها أدت في ذات الوقت إلى تدهور صحة العمال بسبب ظروف العمل السيئة وسوء استخدام المعدات والآلات أو عدم احترام شروط السلامة. نظراً لهذه الوضعية المتردية للعمال، عمدت منظمة العمل الدولية إلى إصدار العديد من الاتفاقيات

¹ جورج سعد، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، ط 01، لبنان، 2015، ص 15.

² محمد السيد أحمد وعلاء عبد الحميد، المركز القانوني للمرأة العاملة، المكتب الفني للإصدارات القانونية، ط 01، 2001، ص 83.

والتوصيات التي تهدف إلى حفظ الصحة والسلامة العمالية، تلزم من خلالها الدول الأعضاء بجعل السلامة والصحة المهنية في مقدمة البرامج الوطنية، هذه الأخيرة تنعكس من خلال تعزيز التشريعات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين، وآليات المشاورات الثلاثية والآليات التي تضمن الامتثال للقوانين ذات الصلة مثل تفتيش العمل¹، ذلك أن الاهتمام بصحة العمال وتوفير الظروف الملائمة للعمل لا ينعكس إيجاباً على العامل فقط بل يمتد بالضرورة إلى المؤسسة ونشاطها بما أن كمية ونوعية الإنتاج تتأثر بالدرجة الأولى بالحالة الصحية للعامل وحتى حالته النفسية والمعنوية². لقد صادقت الجزائر على عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بهذا المجال³، وبالنتيجة لذلك احتلت صحة العمال وسلامتهم البدنية والمعنوية داخل أماكن العمل مكانة بارزة ضمن قانون العمل الجزائري وتشريع الضمان الاجتماعي وهو ما تؤكد المادة 02/06 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل بقولها: " يحق للعمال في إطار علاقة العمل ... احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم "، لاسيما إذا تعلق الأمر بصحة النساء وسلامتهن داخل أماكن العمل، هذه الفئة من العمال التي تحتاج بطبيعتها وبطبيعة دورها في الحياة إلى حماية خاصة مقارنة بغيرها من العمال بما يوفر لها السلامة الجسدية والمعنوية والأخلاقية.

المطلب الأول: حظر استخدام المرأة في الأعمال الخطيرة والشاقة

تتعرض المرأة لدى قيامها بالعمل أو بمناسبة ذلك لأوجه متعددة من المخاطر والإصابات، ومن المسلم به وجود بعض الأعمال التي تتطلب من الجهد ما يفوق طاقة النساء وقدرتهن ناهيك عن الأعمال التي تشكل خطراً على صحتهن، ومن هذا المنطلق عمدت التشريعات الدولية والوطنية إلى تنظيم تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات والمجالات التي تشكل خطورة على صحتها وسلامتها البدنية.

الفرع الأول: مضمون الحظر بموجب معايير العمل الدولية

اهتماماً من منظمة العمل الدولية بصحة وسلامة العمال اعتمد مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية رقم 42 بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية لسنة 1934، هذه الأخيرة تضمنت بعض الأعمال التي يحظر تشغيل النساء بها لما تسببه من إصابات للعاملات بالأمراض المهنية ومخاطر على صحتهن من بينها العمل في البارات ونوادي القمار والملاهي وصلالات الرقص إلا إذا كن من الفنانات الراشحات، صنع الكحول وكافة المشروبات الكحولية، العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار، العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنصاجها ...⁴

بنفس الصدد صدر عن منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 13 بشأن استعمال الرصاص الأبيض في الطلاء لسنة 1921 التي منعت تشغيل النساء، مهما كان عمرهن، في أعمال الطلاء الصناعي

¹ مكتب العمل الدولي، إطار ترويجي للصحة والسلامة المهنيين، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 95، التقرير الرابع، ط 01، جنيف 2005، ص 4.

² Maurice PAYET, L'intégration du travailleur à l'entreprise, Payot, Paris, 1961, p 41.

³ صادقت الجزائر على الاتفاقية رقم 155 بشأن الصحة والسلامة المهنيين وبيئة العمل بموجب المرسوم الرئاسي رقم 59/06 المؤرخ في 11 فبراير 2006، والاتفاقية رقم 167 بشأن السلامة والصحة في البناء بموجب المرسوم الرئاسي رقم 60/06، ج ر عدد 07 المؤرخة في 12 فبراير 2006.

⁴ عبد الباسط عبد المحسن، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية: دراسة للواقع والمأمول في ظل معايير العمل الدولية والعربية، دراسة مقدمة في إطار الورشة الأولى لمؤتمر قضايا المرأة وتحديات العصر، البحرين، 20 و 21 نوفمبر 2013، ص 11.

التي تتطلب استعمال الرصاص الأبيض أو كبريتات الرصاص أو أي منتجات أخرى تحتوي على هذه الأصباغ¹، والاتفاقية رقم 119 لسنة 1963 المتعلقة بالوقاية من الآلات، هذه الأخيرة تنطبق على جميع العمال دون استثناء إلا ما استثنى بموجب القوانين الداخلية، وقد منعت استخدام الآلات أو بيعها أو تأجيرها ما لم تتوفر على وسائل الحماية الكافية²، هذا بالإضافة إلى مجموعة من الاتفاقيات التي تتمحور حول حماية صحة العمال من كلا الجنسين منها الاتفاقية رقم 115 لسنة 1960 بشأن حماية العمال من الإشعاعات الأيونية والاتفاقية رقم 170 لسنة 1990 بشأن المواد الكيميائية، هذه الأخيرة تنطبق على كل فروع النشاط الاقتصادي التي تستعمل فيها مواد كيميائية، وقد جاء في التوصية رقم 177 بشأن السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل لسنة 1990 أنه: " من حق العاملة في حالة الحمل أو الرضاعة الحصول على عمل بديل لا يتضمن استعمال أو التعرض لأعمال خطيرة على صحة الطفل الذي لم يولد أو الرضيع إذا وجد مثل هذا العمل والحق في العودة إلى وظيفتها الأصلية في الوقت المناسب".

أما عن الاتفاقيات الخاصة بالنساء العاملات صدر عن منظمة العمل الدولية بهذا الصدد الاتفاقية رقم 45 لسنة 1935 بشأن استخدام المرأة تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها، وقد عرفت الاتفاقية المنجم بأنه كل منشأة عامة أو خاصة الغرض منها استخراج أي مادة من باطن الأرض، وتضمنت قاعدة أمرة تقضي بمنع تشغيل المرأة مهما كان سنها تحت سطح الأرض في أي منجم، وبطبيعة الحال أوردت استثناء عن هذه القاعدة فاستثنت من هذا الحكم النساء اللاتي يشغلن مناصب في الإدارة، النساء العاملات في الخدمة الصحية، النساء اللاتي يقضين فترة تدريب بموجب الدراسة في أقسام المناجم وكذا النساء اللاتي لا يقمن بعمل يدوي³. وقد أرجع البعض هذا الحظر المتعلق بالعمل في المناجم لظروف المرأة وطبيعتها، بينما يبرر الاستثناء المتعلق بالعمل الإداري بأن هذا الأخير لا يحتاج إلى مشقة وتعب وإن كان داخل المناجم بشرط ألا يمتد لساعات متأخرة من الليل⁴.

كذلك حماية لصحة النساء من الصناعات الخطيرة على صحتهن صدرت التوصية رقم 04 بشأن حماية الأطفال والنساء من التسمم بالرصاص حيث اهتمت بحماية صحة هذه الفئة من العمال من التسمم ببعض المواد التي قد تظهر آثارها على المدى البعيد فمنعت استخدام النساء والأطفال دون سن الثامنة عشرة في مجموعة من الصناعات التي تؤثر سلباً على النمو البدني للأطفال وتشكل خطراً على وظيفة الأمومة⁵. ولم تغفل منظمة العمل الدولية في مجال منع الأعمال الشاقة عن مسألة رفع الأوزان والحمولات الثقيلة فحددت حمولة قصوى لا يمكن تجاوزها قدرتها بـ 55 كغ بالنسبة للرجال، واتخذت هذا المقدار كمرجع عندما يتعلق الأمر بالنساء العاملات بحيث يجب أن تقل الحمولة التي ترفعها العاملة بشكل ملموس عن الوزن المسموح به للرجل، وفي نفس الوقت يجب اتخاذ بعض التدابير في حالة قيام العاملات بنقل يدوي للحمولة من خلال تخفيض الوقت الذي يقضى بالفعل في رفع وحمل وإنزال الأحمال وحظر تكليف العاملات ببعض الوظائف المحددة التي

¹ المادة 03 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 113 بشأن استعمال الرصاص الأبيض في الطلاء لسنة 1921.
² المواد 2 و 6 و 9 من الاتفاقية رقم 119 لسنة 1963 المتعلقة بالوقاية من الآلات.
³ المادتين 2 و 3 من الاتفاقية رقم 45 لسنة 1935 بشأن استخدام المرأة تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها.
⁴ عبد العال الديربي، إنفاذ التزامات العمل الدولية للمرأة والطفل في المجال الداخلي، المرجع السابق، ص 102.
⁵ تراجع قائمة الصناعات الممنوعة ضمن أحكام التوصية رقم 04 بشأن حماية الأطفال والنساء من التسمم بالرصاص الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 29 أكتوبر 1919.

تدخل في النقل اليدوي للأحمال والتي تعتبر شاقة بصورة خاصة ، كما يمنع أن تكلف أي امرأة بالرفع اليدوي للحمولات خلال فترة الحمل أو خلال العشر أسابيع التي تعقب الوضع متى أقر الطبيب بأن هذا العمل يعرض صحتها أو صحة الطفل للاعتلال¹.

على المستوى العربي سارت الاتفاقية رقم 6 بشأن مستويات العمل في نفس توجه منظمة العمل الدولية من خلال منعها استخدام النساء في الأعمال الخطرة والشاقة حيث أوردت نصا عاما يتمثل في المادة 68 من نفس الاتفاقية بنصها على أنه: " يحظر تشغيل النساء في أعمال المناجم تحت الأرض وفي جميع الأعمال الخطرة أو المضرّة بالصحة أو الشاقة التي تحددها القوانين والقرارات أو اللوائح الخاصة في كل دولة "، وهو كذلك ما أقرته الاتفاقية العربية رقم 05 بشأن المرأة العاملة لسنة 1976 من خلال المادة 06 منها مضيعة المنع المتعلق بالأعمال الضارة بأخلاق العاملة .

الفرع الثاني: مضمون الحظر في التشريعات الداخلية

لقد تأثر التشريعات الداخلية بمعايير العمل الدولية في مجال حق العمال في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل على غرار المرأة العاملة وخصوصا فيما يتعلق بحظر استخدامها في الأعمال الخطيرة أو الشاقة، وعلى هذا الأساس ارتأينا في هذا المقام أن نتعرض لمضمون حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة والشاقة في التشريع الجزائري وفي بعض التشريعات المقارنة مركزين على موقف المشرع الفرنسي بهذا الشأن الذي يعتبر صاحب السبق في هذا المجال.

أولا: مضمون الحظر في التشريع الجزائري

اهتم المشرع الجزائري ، على غرار كل التشريعات العمالية الوطنية والدولية ، بقواعد الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل ، هذه القواعد منها ما يتعلق بمكان العمل وتوفره على جميع المواصفات الصحية، ومنها ما يتعلق بنوعية الأعمال المناسبة لكل عامل خاصة بالنسبة للمرأة حيث لا تتناسب كل الأعمال مع تكوينها الفسيولوجي ، ومنها ما يتعلق بالمواد المحظورة التي تشكل خطورة على العمال ومن ضمنهم النساء.

بالرجوع إلى قانون علاقات العمل الجزائري نجد أن المشرع اعترف بحق العمال في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل في الفقرة 02 من المادة 06 من قانون علاقات العمل، وألزم المستخدم في المادة 77 من نفس القانون بالاهتمام بهذا الجانب من خلال إدراجه في النظام الداخلي للمؤسسة، إلا أنه فيما عدا ذلك فإنه لم يشر إلى المنع المتعلق بتشغيل النساء في الأعمال الشاقة والخطيرة على عكس القوانين الملغاة، حيث نصت المادة 260 من الأمر رقم 31/75 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص على منع استخدام النساء في مراكز عمل غير صحية أو خطيرة أو مضيئة أو تتطلب جهدا لا يتناسب مع قوتهن أو مضرّة بصحتهن، وتركت تحديد شروط تطبيق هذا النص لوزير العمل والشؤون الاجتماعية، وذات الحظر ورد في المادة 16 من القانون رقم 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية التي نصت على أنه يمنع استخدام النساء في أشغال خطيرة أو عديمة النظافة أو مضرّة بصحتهن، ولم يترك المجال مفتوحا لأرباب العمل لتحديد هذه المناصب بل خول ذلك للوزير المكلف بالعمل، كما جاء في نفس القانون ما يدل على استفادة المرأة بحماية خاصة لاسيما تلك المتعلقة بشروط العمل العامة وافتاء الأخطار المهنية².

¹ تراجع أحكام التوصية رقم 128 بشأن الحد الأقصى للوزن الذي يسمح لعمال واحد بحمله الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 07 جوان 1967 .

² المادة 15 من القانون رقم 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية السالف الذكر .

يترجم اهتمام المشرع بجانب الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل من خلال العديد من النصوص القانونية المقررة والمنظمة له، حيث نظمه بموجب القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية¹، الذي تسري أحكامه على كل العمال دون تمييز بشرط أن يكونوا مؤمنين اجتماعيا²، ثم أكد على حماية العمال بتدعيم هذا النص الأخير بمجموعة من التدابير الوقائية وحماية الصحة في محيط العمل من خلال القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الذي ألزم المؤسسة المستخدمة بضمان الوقاية الصحية والأمن لجميع العمال مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه. وبدوره أكد هذا النص على حق النساء العاملات في الوقاية والأمن داخل أماكن العمل ملزما الهيئة المستخدمة أن تأخذ بعين الاعتبار خصوصية المرأة وقدراتها³، فالمرأة العاملة تتمتع على غرار كافة العمال بحقها في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل، وفي الوقت ذاته أقر لها المشرع بالحق في الحماية من بعض الأعمال التي قد تشكل خطرا على صحتها، فحظر على المستخدم تشغيلها في بعض الصناعات والمهن الخطرة الضارة بصحتها أو حتى بصحة جنينها في حالة الحمل، وهو ما يعبر عن مدى اهتمام مشرعنا بالمرأة العاملة وبالحفاظ على صحتها خلال ممارستها لعملها. كما جعل مسؤولية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية على عاتق صاحب العمل بالدرجة الأولى⁴، حيث يلزم بموجب المادة 19 من القانون رقم 07/88 بتوفير وسائل الحماية وإعلام العمال وتكوينهم في هذا المجال، وفي نفس الوقت ألزم العمال بالالتزام بالمشاركة في التكوين الذي يقوم به المستخدم من أجل تحسين مستوى الوقاية الصحية والأمن، كما يقع عليهم الالتزام بتنفيذ الأوامر الصادرة عن الهيئة المستخدمة حول كل ما يخص تدابير الوقاية الصحية والأمن وأن يتقبلوا أنواع الرقابة التي تباشرها في إطار طب العمل⁵.

تجدر الإشارة إلى أنه طبقا للمادة 23 من القانون رقم 07/88 أوجب المشرع تأسيس لجان للوقاية الصحية والأمن على مستوى كل مؤسسة مستخدمة تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل غير محددة، هذه اللجان تلعب دورا هاما في القضاء أو التقليل من الأخطار المهنية داخل المؤسسة متى توافرت لها الوسائل اللازمة، ومتى تم التنسيق بينها وبين مختلف الهيئات الناشطة في هذا المجال، من خلال تدارك النقائص والثغرات القانونية فيه⁶، وكذا من خلال صلاحياتها في الرقابة

¹ إن المفهوم الواسع لحوادث العمل باعتباره خطرا اجتماعيا يتضمن الأمراض المهنية كذلك، وبالتالي فإن أغلب القواعد المتعلقة بحوادث العمل تطبق على الأمراض المهنية، نقلا عن:

Tayeb BELLOULA, La réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, Edition dahleb, 1993, p 65.

² المادة 3 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983: " يستفيد من أحكام هذا القانون كل عامل مؤمن له اجتماعيا بمقتضى المادتين 6 و3 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ".

³ المادة 11 من القانون رقم 07-88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد 04 المؤرخة في جانفي 1988: " يتعين على المؤسسات المستخدمة أن تتحقق من أن الأعمال الموكلة إلى النساء والعمال القصر والعمال المعوقين لا تقتضي مجهودا يفوق طاقتهم مع مراعاة الأحكام التشريعية الجاري بها العمل".

⁴ بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، المرجع السابق، ص 221.

⁵ الفقرات 1 و2 و3 من المادة 7 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر.

⁶ سكيل رقية، دور لجان الوقاية الصحية والأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة، المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 11، جانفي 2014، ص 89.

على تطبيق القواعد والأحكام المعمول بها في مجال الوقاية والأمن¹، هذا ومتى أصيب العامل أو العاملة بإصابة أو بمرض مهني استحق التعويض عنه وعن مصاريف العلاج من قبل هيئات الضمان الاجتماعي².

في نفس الإطار وبالرجوع إلى القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل نجده قد تناول حظر تشغيل المرأة في الأعمال الشاقة من خلال المادة 11 التي نصت على ضرورة تحقق الهيئة المستخدمة من أن الأعمال الموكلة للنساء لا تقتضي مجهودا يفوق طاقتهن، وإلى جانب لجان الوقاية الصحية والأمن السابق ذكرها، يلعب طبيب العمل في هذا الإطار دورا مهما³، بحيث كلفه المشرع بمهمة تكييف مناصب العمل وتقنياته ووتائره مع البنية الجسمية البشرية⁴، كما أكد نفس النص القانوني على أمن العمال من كلا الجنسين وحمايتهم من الآلات والتجهيزات من خلال المادة 7 منه، هذه الأخيرة التي أحالتنا إلى التنظيم والمتمثل في المرسوم التنفيذي رقم 05/91 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، من بين ما جاء به هذا الأخير تحديد الوزن الأقصى المسموح بحمله من طرف النساء حيث يمنع أن تحمل أو تدفع المرأة حمولة تتجاوز 25 كغ في حين حددها بـ 50 كغ بالنسبة للرجال، وإن زاد وزن الحمولة عن الحد الأقصى وجب الاستعانة بوسائل خاصة بالشحن والتفريغ⁵، وقد اكتفى المشرع الجزائري بهذا القدر في إطار تحديد أقصى حمولة ممكن أن تحملها أو تدفعها العاملة ولم يبين ما هو الحال بالنسبة للمرأة الحامل، فهل تخفف الحمولة أم يغير منصب عملها مؤقتا بما يتوافق وحالتها، وأمام هذا السكوت يظهر دور الاتفاقيات الجماعية في معالجة مثل هذه الإشكالات، رغم فشل هذه الأخيرة في ذلك ليبقى تدخل المشرع ضروريا لوضع الشروط والمعايير المتبعة بما لا يضر العاملة خلال فترة حملها.

في السياق ذاته صدر عن المشرع الجزائري المرسوم رقم 132/86 المؤرخ في 27 ماي 1986 يحدد قواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات الأيونية والقواعد المتعلقة بمراقبة حيازة المواد الإشعاعية والأجهزة التي تتولد عنها إشعاعات أيونية واستعمالها⁶، وقد ورد في المادتين 44 و50 منه حظر تشغيل الحامل في الأعمال المتصلة بالإشعاعات الأيونية وألزم العاملة بإخطار طبيب العمل متى ثبت الحمل لديها، نظرا للمشاكل والمضاعفات الطبية التي تسببها هذه الأشعة على

¹ تراجع أحكام المرسوم التنفيذي رقم 09/05 المؤرخ في 08 جانفي 2005 المتعلق باللجان متساوية الأعضاء ومدنوبي الوقاية الصحية والأمن، ج ر عدد 4 المؤرخة في 09 جانفي 2005.

² المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 07/92 المؤرخ في 04 جانفي 1992 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي المعدل، ج ر عدد 02 المؤرخة في 08 جانفي 1992: " يتولى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء في إطار القوانين والتنظيمات السارية المهام التالية: ... تسيير الأداءات العينية والنقدية للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية ".

³ Mahammed NAsr-eddine KORICHE, Droit du travail: Transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat, OPU, Tome 02, Alger, 2009, p 16.

⁴ المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر عدد 33 المؤرخة في 19 ماي 1993.

⁵ المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ في 19 جانفي 1991 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج ر عدد 4 المؤرخة في 23 جانفي 1991.

⁶ تراجع أحكام المرسوم رقم 132/86 المؤرخ في 27 ماي 1986 يحدد قواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات الأيونية والقواعد المتعلقة بمراقبة حيازة المواد الإشعاعية والأجهزة التي تتولد عنها إشعاعات أيونية واستعمالها، ج ر عدد 22 المؤرخة في 28 ماي 1986.

الجنين، وهو ما يتفق مع الاتفاقية الدولية رقم الاتفاقية رقم 115 لسنة 1960 بشأن حماية العمال من الإشعاعات المؤينة، وهنا نشير إلى ضرورة التحقق من عدم تأثير هذه الأشعة على المرأة عموماً ووظيفتها الإنجابية على المدى البعيد كتسببها في العقم مثلاً وبالتالي يجب ألا يقتصر الحظر على الحوامل فقط . وقد ربط المشرع الأحكام الواردة في المرسوم 132/86 بجملة من العقوبات تشمل العقوبات المدنية والجزائية وكذا الإدارية من خلال سحب الرخصة أو التحويل وسائر التدابير الإدارية الملائمة¹.

إضافة إلى ما سبق ذكره، وضع المشرع على عاتق المستخدم العديد من الالتزامات، الهدف منها ضمان احترام قواعد الصحة والأمن داخل أماكن العمل كتهوية أماكن العمل وتطهيرها، احترام المعايير المتعلقة بالإضاءة والضجيج، حماية العمال من التقلبات الجوية، الوقاية من السقوط العلوي ومن أخطار الحريق وغيرها من القواعد والمعايير التي جاء بها المرسوم التنفيذي رقم 05/91 السالف الذكر، إلى جانب التزام المستخدم بتوفير طب العمل وبالتكوين والإعلام في مجال الصحة والأمن، ويكمن الهدف من هذا الالتزام الأخير في تنبيه العمال بالأخطار التي يمكن التعرض لها بصدد ممارسة المهنة من أجل تجنبها أو اتخاذ التدابير اللازمة في حالة وقوعها².

ثانياً: مضمون الحظر في التشريعات المقارنة

بالرجوع إلى التشريعات العمالية المقارنة نجد أن المشرع المصري قد وفر حماية للعاملة من الأعمال الشاقة والخطيرة التي لا تناسبها أو تضر بصحتها، فنصت المادة 90 من قانون العمل المصري على أنه: " يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الضارة صحياً أو أخلاقياً وكذلك الأعمال الشاقة وغيرها من الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها "، ويلاحظ من خلال صياغة هذا النص أنه لم يبدأ بعبارة " لا يجوز تشغيل النساء... " وإنما بدأ بالنص على اختصاص وزير القوى العاملة في تحديد قائمة الأعمال المحظورة وهذا بهدف تفادي إثارة أي جدل حول منطوق المادة والمقصود منها، وتجدر الإشارة إلى أنه تحدد قائمة الأعمال الضارة بصحة النساء بعد استشارة وزير الصحة والسكان³. وبعد الاطلاع على قرار وزير القوى العاملة والهجرة بهذا الشأن تم حصر الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء ومن بينها⁴:

- العمل في البارات ونوادي القمار والشقق المفروشة والبنسيونات التي لا تخضع لإشراف وزارة السياحة، والعمل في الملاهي وصالات الرقص إلا إذا كن من الراقصات والفنانات الراشحات سناً ؛
- صنع الكحول وكافة المشروبات الروحية ؛
- العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار ؛
- العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها ؛
- صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها ؛
- إذابة الزجاج أو إنضاجه ؛
- عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية ؛

¹ المادة 63 من المرسوم رقم 132/86 السالف الذكر .

² Catherine GIRODROUX et Marie HAUTEFORT, Lamy social, Droit du travail, Paris, 1999, p 859.

³ عبد العال الديريبي، إنفاذ التزامات العمل الدولية للمرأة والطفل في المجال الداخلي، المرجع السابق، ص 96.

⁴ يراجع القرار رقم 155 لسنة 2003 الصادر عن وزير القوى العاملة والهجرة المصري بشأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها، على الموقع الإلكتروني: www.hrdiscussion.com، تاريخ الاطلاع: 02 أفريل 2017.

- تصليح أو تنظيف الماكينات المتحركة أثناء إدارتها ؛
- العمل في دبع الجلود ؛
- العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم أو العظام أو الدماء ؛
- طلاء المعادن التي تتطلب استعمال الرصاص الأبيض أو كبريتات الرصاص ؛
- الأعمال التي تنطوي على التعرض للبنزين أو منتجات تحتوي على البنزين بالنسبة للنساء الحوامل أو الأمهات المرضعات.

المشرع المغربي بدوره أقر حماية خاصة للنساء فيما يتعلق باستخدامهن في الأعمال الخطيرة والشاقة مواكبا بذلك التشريع الدولي بهذا الشأن حيث منع تشغيل النساء في المقالع وفي الأشغال الجوفية التي تؤدي في أغوار المناجم، وفي الأشغال التي تشكل خطرا بالغا عليهن أو تفوق طاقتهن أو يترتب عنها ما يخل بالأداب العامة¹، وعن طبيعة هذه الأعمال لم يترك المشرع المغربي المجال مفتوحا أمام أطراف العلاقة بل حددها بموجب نص تنظيمي يتمثل في المرسوم رقم 2.04.682 المتعلق بتحديد لائحة الأشغال الممنوعة على الأحداث دون الثامنة عشرة والنساء والأجراء المعاقين، وذات النص أورد استثناءات على المنع المتعلق بتشغيل النساء في المقالع وفي الأشغال الجوفية التي تؤدي في أغوار المناجم، حيث لا يسر هذا المنع على النساء اللواتي²:

- يشغلن مناصب الإدارة والتسيير ؛
 - يشتغلن في المصالح الصحية والاجتماعية ؛
 - يوجدن في وضعية متدربات ؛
 - يدعون ، بصفة عرضية ، للنزول إلى أغوار المناجم لمزاولة أشغال غير يدوية .
- بالنسبة للتشريع الفرنسي يجب التفرقة بين مرحلتين أساسيتين مرحلة ما قبل صدور قانون العمل الفرنسي الجديد وما بعد صدوره³، حيث ذهب المشرع الفرنسي قبل صدور قانون العمل سنة 2007 إلى تكثيف الحماية المقررة للعاملات في مجال حظر الأعمال الشاقة والخطيرة عبر جملة من النصوص القانونية المتعاقبة، وتتعرض هذه الحماية منذ زمن بعيد في النظام القانوني الفرنسي وذلك من خلال قانون 02 نوفمبر 1892 حيث طبقت على النساء نفس الأحكام المتعلقة بالقصر باعتبارهن أكثر تعرضا للخطر من الرجل فمنع استخدامهن في بيئة عمل غير صحية أو خطيرة من خلال منع تشغيلهن في تنظيف أو إصلاح الآلات أو في ورشات العمل التي تحتوي على آلات تشكل كلها أو بعض أجزائها خطرا عليهن، كما منع تشغيل النساء في أعمال المناجم وتحت سطح الأرض⁴، وبهذا يعتبر المشرع الفرنسي سابقا في منعه لعمل المرأة في المناجم قبل حتى أن يتطرق إليه المشرع الدولي⁵، وقد بقي الحال كما هو عليه ، بحسب الأصل ، بموجب قانون العمل الفرنسي الملغى، هذا الأخير أبقى على المنع المتعلق باستخدام النساء في المناجم والمحاجر مسائرا

¹ المادتين 179 و 181 من مدونة الشغل المغربية.

² تراجع أحكام المرسوم رقم 2.04.682 الصادر في 29 ديسمبر 2004 المتعلق بتحديد لائحة الأشغال الممنوعة على الأحداث دون الثامنة عشرة والنساء والأجراء المعاقين، الصادر تطبيقا لمدونة الشغل المغربية، ج ر المؤرخة في 03 جانفي 2005 .

³ تم اعتماد قانون العمل الفرنسي الجديد بموجب الأمر رقم 329/2007 المؤرخ في 12 مارس 2007 ، ليصبح ساري المفعول ابتداء من تاريخ 01 مارس 2008 .

⁴ Art 2, 9 et 13 de la loi du 2 Novembre 1892 sur le travail des enfants, des filles et de femmes dans les établissements industriels.

⁵ صدرت اتفاقية استخدام النساء تحت سطح الأرض في المناجم سنة 1935 في حين تطرق إليه المشرع الفرنسي من خلال قانون 2 نوفمبر 1892.

للاتجاه الدولي في هذا الإطار¹، كما فصل في مسألة الأعمال الخطيرة الممنوعة على النساء والمتعلقة باستعمال بعض المواد الضارة بصحتهن عن طريق الإعداد والتغليف، صهر هذه المواد وتنظيفها وتلميعها، وتجدر الإشارة إلى أن قانون العمل الفرنسي الملغى قد منع بهذا الصدد استخدام النساء في مثل هذه الأعمال وكذا قبولهن بصفة دائمة في المكان المخصص لها²، على العكس من ذلك ورد في نفس القانون حظر لبعض الأعمال دون أن يمنع بقاء النساء العاملات في أماكن العمل من أجل مزاولة أعمال أخرى لا تدخل في نطاق الحظر³.

مع تطور ظروف الحياة والعمل وتوالي الأصوات والاتجاهات المنادية بالمساواة المهنية المطلقة بين الجنسين، اتجه المشرع الفرنسي إلى التعديل التدريجي من هذه الأحكام الحمائية والتقليص شيئاً فشيئاً من قائمة الأعمال المحظورة بالنسبة للنساء محتفظاً في الوقت ذاته ببعض الشروط حيث أن بعض المهن لا يمكن أن تمارس إلا في ظروف معينة نظراً لخطورتها وتأثيرها على الصحة⁴، إلى أن ألغى الحظر المطلق لقيام المرأة بأعمال معينة، بما في ذلك استخدامها في المناجم تحت سطح الأرض، واعتمد مبدأ الحظر المؤقت الذي يتعلق ببعض الأعمال التي لا تلائم حالة الحمل والولادة⁵، فيمنع تشغيل الحوامل والمرضعات في مجموعة معينة من الأعمال تحدد من قبل التنظيم والتي تشكل خطراً على صحتهن أو سلامتهن، ويجب على صاحب العمل الذي تلقى شهادة طبية بحمل المرأة أو أنها أنجبت حديثاً أو ترضع طفلها أن يوفر لها مناصباً أخرى يتوافق مع حالتها الصحية⁶، وفي حالة استحالة تغيير منصب العمل يجب على المستخدم أن يخطر العاملة وطبيب العمل كتابياً بذلك وفي هذه الحالة يعلق عقد العمل إلى غاية بداية إجازة الأمومة وتستفيد العاملة من تعويضات عن الأجر خلال فترة تعليق عقد العمل تدفعها صناديق الضمان الاجتماعي وتعويضات أخرى يدفعها المستخدم⁷.

¹ L'ancien art L.711-3 du code du travail Français: " l'emploi de personnel du sexe féminin est interdit dans les travaux souterrains des mines et carrières ".

² L'ancien art R234-9 (abrogé au 1 mai 2008): " il est interdit d'occuper les femmes aux travaux énumérés ci-après et de les admettre de manière habituelle dans les locaux affectés à ces travaux :

Esters thiophosphoriques - Préparation et conditionnement ; Mercure - Emploi et composés du mercure aux travaux de secrétage dans l'industrie de la couperie de poils ; Silice libre - Travaux suivants exposant à l'action de la silice : Démolition des fours industriels comportant des matériaux réfractaires contenant de la silice libre ; Nettoyage, décapage ou polissage au jet de sable, sauf lorsque ces travaux s'effectuent en enceinte étanche dont l'atmosphère chargée de silice libre est parfaitement isolée de l'air ambiant inhalé par l'opératrice ".

³ Art R234-10 (abrogé au 1 Mai 2008): " air comprimé - travaux à l'aide d'engins du type marteau-piqueur mus à l'air comprimé. hydrocarbures aromatiques ; travaux exposant à l'action des dérivés suivants :

Dérivés nitrés et chloronitrés des hydrocarbures benzoniques ; dinitrophénol ; aniline et homologues, benzidine et homologues, naphtylaminés et homologues. Toutefois l'interdiction relative aux dérivés des hydrocarbures aromatiques ne s'applique pas au cas où les opérations sont faites en appareils clos en marche normale ".

⁴ Aurélie AUROUET-HIMEUR , Op.cit, p 494.

⁵ عمر البوريني وآخرون، الحماية القانونية للأسرة بين الواقع والطموح، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط 01، 2012، ص 500.

⁶ Art L.1225-12 et L.4152-1 du Code du travail Français.

⁷ Art L.1225-14 du code du travail Français: " Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation temporaire. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé de maternité et, lorsqu'elle a accouché, durant la période n'excédant pas un mois prévue au 2° de l'article L.1225-12 La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération pendant la

إلى جانب الحماية المقررة للمرأة العاملة من الأعمال الخطيرة والشاقة بسبب الأمومة في القانون الفرنسي، أورد هذا الأخير قاعدة تطبق على جميع النساء بغض النظر عن حالة الحمل والولادة تتعلق بحمل أو رفع الأثقال بحيث حدد حمولة قصوى لا يمكن تجاوزها قدرت بـ 25 كغ في حين حددت بـ 55 كغ بالنسبة للرجل وفي كلتا الحالتين يتعلق هذا التحديد بالنقل اليدوي للحمولات ويرتفع في حالة نقل الحمولة بواسطة العربة، مع العلم أنه لا يحبذ تشغيل النساء كقاعدة عامة في مناصب تتعلق بالنقل اليدوي للأحمال وفي حالة العكس تطبق الأحكام السابقة الذكر وذلك بصفة مؤقتة¹.

في الأخير ننوه إلى أنه من المسلم به بأن المرأة تحتاج لحماية خاصة من الأعمال والمهن الشاقة والخطيرة خاصة، وفي نفس الوقت فإن الرجل ليس بمنأى عن هذه الخطورة التي قد تتسبب له في أمراض وتشوهات عديدة لاسيما إذا تعلق الأمر بخصوصيته، وعليه قد يتضرر العمال من كلا الجنسين بنفس الدرجة من مخاطر هذه المهن إلا إذا تعلق الأمر بالحوامل اللواتي يحتجن بالضرورة لحماية قصوى تفوق تلك المقررة لباقي العمال².

بعد معرفة موقف التشريعات من استخدام النساء في بعض المهن والصناعات والمتمثل غالبا في الحظر متى كانت هذه الأخيرة شاقة أو تشكل خطرا على صحتهن، يبقى التساؤل مطروحا حول مدى إمكانية رفض المرأة أو العاملة لمنصب عمل يتميز بالخطورة دون أن يتم اعتبار ذلك خطأ مهنيا يستوجب العقاب أو التسريح؟

لم يرد ضمن قانون العمل الجزائري أو النصوص التنظيمية له نص صريح يقضي بإمكانية رفض منصب عمل يتميز بالخطورة إلا ما ورد في المادة 73 من القانون رقم 11/90 المتعلقة بقائمة الأخطاء المهنية الجسيمة، من بين هذه الأخيرة أن يرفض العامل، بدون عذر مقبول، تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي تلحق أضرارا بالمؤسسة والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته. وبمفهوم المخالفة لو أسقطنا حالة رفض العاملة أو العامل عموما لمنصب عمل يتميز بالخطورة على هذا النص القانوني نجد أن عبارة "دون عذر مقبول" تنفي صفة الخطأ عن هذا الرفض، ذلك أن العاملة تركز في هذه الحالة على الخطورة التي يتسم بها المنصب وهو عذر مقبول بحسب الأصل.

بنفس الصدد، نجد بأن قانون العمل الفرنسي قد تعرض لهذا الطرح مجيزا للعامل، ويشمل لفظ العامل العمال من كلا الجنسين، أن يرفض العمل في وضع خطير من خلال إقرار حق التنبيه أو الإنذار (Droit d'alerte) وحق الانسحاب (Droit de retrait) وذلك في الحالات التالية³:

suspension du contrat de travail, composée de l'allocation journalière prévue à l'article L. 333-1 du code de la sécurité sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, selon les mêmes modalités que celles prévues par les dispositions mentionnées à l'article L.1226-1, à l'exception des dispositions relatives à l'ancienneté".

¹ Art R.4541-9 du code du travail Français: " Lorsque le recours à la manutention manuelle est inévitable et que les aides mécaniques prévues au 2° de l'article R4541-5 ne peuvent pas être mises en oeuvre, un travailleur ne peut être admis à porter d'une façon habituelle des charges supérieures à 55 kilogrammes qu'à condition d'y avoir été reconnu apte par le médecin du travail, sans que ces charges puissent être supérieures à 105 kilogrammes. Toutefois, les femmes ne sont pas autorisées à porter des charges supérieures à 25 kilogrammes ou à transporter des charges à l'aide d'une brouette supérieures à 40 kilogrammes, brouette comprise".

² Aurélie AUROUET-HIMEUR, Op.cit, p 492.

³ Art L.4131-1 à L.4131-4 du code du travail Français.

- إذا كان لديه سبب معقول يدفعه للاعتقاد بأن المنصب المعروض عليه يتميز بخطر يهدد حياته أو صحته ؛
- إذا عاين أو اكتشف خلافاً في أنظمة الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل.

عندما يستعمل العامل حقه في الانسحاب يجب عليه أن ينبه على الفور المستخدم إلى الخطر ولا يشترط أن يتم ذلك كتابة، كما له الحق في التوقف عن العمل دون إذن المستخدم، وإن لزم الأمر يمكنه مغادرة مكان العمل، ولا يلزم بمواصلة نشاطه ما دام الخطر قائماً، وبالمقابل يجب على المستخدم أن يتخذ التدابير اللازمة وأن يعطي الأوامر بالسماح للعمال بوقف نشاطهم وتوفير وسائل الوقاية والأمن عند مغادرتهم مكان العمل¹. ثم نص المشرع الفرنسي صراحة على أنه لا يجوز لصاحب العمل فرض أي عقوبة أو خصم في الأجور على العامل أو مجموعة العمال الذين مارسوا حقهم في الانسحاب بطريقة قانونية ومشروعة².

المطلب الثاني: الحماية المعنوية للعاملة وحفظ كرامتها

يقتضي دخول المرأة سوق العمل وقوع الاختلاط بين الجنسين ما يؤدي إلى عدة ممارسات سلبية من المنظور الأخلاقي، الأمر الذي يستلزم اتخاذ مجموعة من التدابير تهدف إلى حماية الجانب الأخلاقي للعمال، وتتجلى مظاهر الحماية المعنوية والأخلاقية للعاملة في درء كل الاعتداءات الممارسة ضدها على الصعيد الشخصي وكذا منع تشغيلها في الأعمال الماسة بالآداب والأخلاق الحميدة التي تؤثر سلباً على سمعتها وشرفها وكرامتها داخل المجتمع.

الفرع الأول: حماية العاملة من الأعمال الماسة بالأخلاق والآداب العامة

يعد الحق في حفظ الكرامة والسمعة والشرف من الحقوق اللصيقة بالفرد أياً كان ذكراً أو أنثى عاملاً أو غير عامل، وقد تتجلى أهمية هذا الحق بالنسبة للمرأة عموماً والعاملة على وجه الخصوص أكثر من غيرها، كونها تكون أكثر عرضة لانتهاك سمعتها وكرامتها بسبب جنسها وحاجتها إلى العمل، وعلى هذا الأساس نجد بأن جل التشريعات العمالية تقر بحق العمال في السلامة المعنوية وحفظ الكرامة والأخلاق، وتكمن الغاية من هذا الاعتراف أولاً في أن ذلك ينبع من مبادئ الشريعة الإسلامية التي يقوم عليها المجتمع الجزائري والمجتمعات العربية عموماً كما أنها تعتبر مصدراً للقانون بشئى فروعاً، وكذا لأن الأعمال الماسة بكرامة العمال وبسلامتهم المعنوية عادة ما تجعلهم عرضة لشئى أنواع الاعتداء خاصة إن تعلق الأمر بالمرأة، ما يؤدي بها في غالب الأحيان إلى التخلي عن منصب عملها.

لقد اعترف المشرع الجزائري بموجب القانون رقم 11/90 بحق العمال كافة في احترام السلامة البدنية مضيفاً إليها السلامة المعنوية والكرامة³، غير أنه توقف عند هذا الحكم ولم يشر إلى أنواع الأعمال الماسة بالسلامة المعنوية أو إلى قائمة لها ولم يخص بالذكر العاملة في هذا الإطار، على عكس ما ورد بشأن العمال القصر بحيث نصت المادة 2/15 من نفس القانون على عدم جواز تشغيل القاصر في الأشغال التي تمس بأخلاقياته، ونفس الموقف تبنته النصوص القانونية الملغاة، فقد جاء في المادة 260 من الأمر رقم 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص أنه يمنع استخدام القصر من الجنسين في أشغال تتنافى مع الأخلاق بالنظر لطبيعتها والظروف التي تتم فيها. وقد يرجع سكوت المشرع عن تنظيم هذا النوع من الأعمال بالنسبة للعاملة

¹ François DUQUESNE, Droit du travail, Gualino lextenso éditions, 11ème Edition, 2016, p 231.

² Art L.4132-1 à L.4132-5 du code du travail Français .

³ المادة 2/6 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر.

إلى كونها بالغة راشدة، إلا أننا نذهب إلى أن الحاجة والعوز قد يؤديان لا محالة بالمرأة إلى الاشتغال بمثل هذه الأعمال، الأمر الذي يستلزم تنظيمًا قانونيًا أكثر صرامة، وبناء عليه نقترح أن يقر المشرع الجزائري بحكم يقضي بمنع تشغيل النساء في الأعمال الضارة بهن معنويًا ونقصد الجانب النفسي والأخلاقي، على ألا يؤخذ ذلك على عمومته وإطلاقه وإنما يتم تحديد قائمة لهذه الأعمال من قبل الجهات المؤهلة قانونًا.

في نفس السياق ذهب المشرع المصري إلى الحظر الصريح للأعمال الضارة أخلاقيًا بالعاملة من خلال المادة 90 من قانون العمل المصري إذ نصت على الآتي: " يصدر الوزير المختص قرارًا بتحديد الأعمال الضارة صحيا وأخلاقيًا وغيرها من الأعمال ، التي لا يجوز تشغيل النساء فيها ". كما وضع المشرع المغربي حكمًا يقضي بمنع تشغيل النساء في الأعمال التي قد يترتب عنها ما يخل بالأداب العامة وتحدد قائمة هذه الأعمال بموجب نص تنظيمي¹، وفي نص المادة 182 من مدونة الشغل أوجب المشرع المغربي توفير مقاعد للاستراحة على مستوى الهيئة المستخدمة بالنسبة للعاملات اللواتي يتولين عملية نقل البضائع أو عرضها على الجمهور، وحماية منه لهذه الفئة من العاملات من أي اعتداء لفظي أو غيره من طرف الزبائن أو الجمهور فرض أن تكون هذه المقاعد متميزة عن تلك التي توضع رهن إشارة الزبائن.

إلى جانب المقترضات القانونية في مجال حفظ السلامة المعنوية والأخلاقية للعاملات، يلعب الفقه دوره في هذا الإطار فنجد أن البعض ينادي بضرورة منع تشغيل النساء في الأعمال التي تمس بكرامتهن أو بطبيعتهن كإناث بألا يخرج العمل عن طبيعتها ولا يخالف العرف كالعامل في كنس الشوارع ومسح الأحذية وغير ذلك من الأعمال التي تخرج عن فطرتها².

الفرع الثاني: حماية العاملة من التحرش الجنسي

لقد أدى خروج المرأة للعمل وانتقالها من العمل في المنزل إلى العمل خارجه العديد من العراقيل والضغوطات أبرزها تعرضها للتحرش الجنسي أثناء العمل، الأمر الذي يهدد أمنها واستقرارها المهني، وعلى الرغم من أن الإحصائيات لا تبين إلا جانبًا بسيطًا من هذه الظاهرة إلا أنها في حقيقة الأمر متفشية بصفة كبيرة خاصة في أوساط العمل، وقد جاء في تقرير للجمعية العامة للأمم المتحدة أنه في البلدان التي لا يوجد فيها تشريع لتنظيم فعل التحرش الجنسي لا توجد أي سجلات تبين مدى هذا التحرش، وبغض النظر عن إجراءات جمع البيانات يرجح أن يتجاوز عدد النساء اللاتي يتعرضن للتحرش الجنسي عدد الحالات المبلغ عنها بكثير³، وقد يرجع ذلك لعدة أسباب نذكر منها:

- خوف المرأة من الفضيحة نظرا لحساسية الموضوع وأن أصابع الاتهام غالبا ما توجه نحو المرأة بحكم الذهنية الذكورية السائدة في مجتمعاتنا ؛
- صعوبة إثبات وقوع التحرش لأنه غالبا ما يتم بمعزل عن الناس ودون حضور أي شهود ؛
- خوف العاملة من فقدان منصب عملها خاصة إذا صدر التحرش من صاحب العمل نفسه.

¹ المادة 181 من مدونة الشغل المغربية السالفة الذكر.

² خولة مبارك حسن بني يونس ، المرجع السابق، ص 120 .

³ تقرير الأمين العام لهيئة الأمم المتحدة، دراسة متعمقة بشأن كل أشكال العنف ضد المرأة، الدورة 61، 06 جويلية 2006، ص 92.

إضافة إلى هذه الأسباب يلعب غياب الإطار القانوني لظاهرة أو لفعل التحرش دورا كبيرا في انتشارها وعلى هذا الأساس سنتطرق فيما يلي إلى مفهوم التحرش الجنسي وما إن كان المشرع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة قد تناوله بالتنظيم.

أولاً: تعريف التحرش الجنسي وأنواعه

يعتبر التحرش الجنسي أحد أشكال العنف الممارسة ضد المرأة بما ينتهك كرامتها ويحرمها من حقها في العمل وظروف عمل لائقة¹، ويقصد بالتحرش كل نوع من أنواع الاستغلال العاطفي والجسدي والمضايقة والإيذاء، ويقوم على أشكال مختلفة من السلوك العدائي، تشمل على اعتداءات سلبية مستمرة ذات طبيعة جسدية أو نفسية تمارس على فرد أو مجموعة عمال²، وكما سبق ذكره تعتبر العاملة أكثر تعرضاً لمثل هذه المضايقات عن غيرها من العمال.

يعرف التحرش الجنسي بأنه: " تلك المضايقات التي تتعرض لها العاملة في إطار علاقة العمل سواء كانت صادرة عن المستخدم أو أحد الزملاء من العمال، ويشمل التحرش الشفوي عن طريق التلطف بكلام قبيح أو خادش بالحياء، أو تلميحات جسدية عن طريق الإيحاءات أو النظرات وقد تصل في بعض الأحيان إلى اللمس أو استعمال القوة"³. ويعرف كذلك على أنه: " كل سلوك تتعرض له المرأة ويسبب لها مضايقات بدءاً من النظر بشهوة إلى طلب الاستجابة لمتطلبات جنسية بأية وسيلة كانت"⁴.

من خلال التعريفات الفقهية للتحرش الجنسي يتضح لهذا الأخير عدة أشكال، منها ما هو لفظي يتمثل في تعليقات أو عبارات توحى بالتحرش، أو أن يتمثل في نظرات وإيحاءات ذات دلالة جنسية، كما قد يصل إلى حد الملامسات الجسدية والإيحاءات الجنسية، ويعتبر التحرش الجنسي داخل أماكن العمل من أخطر أنواع التحرش الجنسي لما له من تداعيات وآثار اجتماعية واقتصادية، بحيث يؤثر على الحياة المهنية للعاملات التي قد تتعرض إلى التسريح من العمل أو تقدين استقلالتهن، كما يؤثر على حياتهن العائلية خاصة إن كانت متزوجة إضافة إلى تأثيره على حالتها النفسية والصحية.

تجدر الإشارة في هذا الإطار إلى أنه تلعب المرأة نفسها دورا كبيرا في مواجهة أو درء التحرش الجنسي الممارس ضدها بمختلف أشكاله وذلك من خلال الالتزام بقواعد الآداب والحشمة في تصرفاتها ومظهرها، وفي نفس الإطار يجب حماية العاملة من التعسف الممارس ضدها فيما يتعلق بارتدائها الحجاب وهو ما يتناقض مع حريتها، وذلك من خلال إقصائها دون مبرر موضوعي من بعض المهن، بل على العكس من ذلك يجب تثمين هذا الموروث الديني في المجتمع والقضاء على كل تمييز ممارس ضد العاملة أو المرأة عموماً بسبب الحجاب. بنفس الصدد نشير إلى أن المشرع اعترف بحق العمال في السلامة المعنوية وبالمقابل لذلك نقترح أن يضيف واجبا من الواجبات التي يخضع لها العمال والمتمثل في واجب حسن السلوك والأخلاق أثناء العمل وبذلك يدرأ كل الممارسات التي تخدش بالآداب والأخلاق في أوساط العمل. كما يمكن للمستخدم من خلال

¹ Ahmed BOUHARROU, Op.cit , p 48.

² ماموني فاطمة الزهرة، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2012 - 2013، ص 195.

³ حاج علي حكيم، تأثير التحرش الجنسي على الاستقرار المهني للمرأة العاملة، مذكرة ماجستير في علم النفس الاجتماعي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013- 2014، ص 15.

⁴ أعمار يحيوي، المرجع السابق، ص 198-199.

صلاحياته في إعداد النظام الداخلي للمؤسسة أن يضع ما يراه مناسباً بهذا الشأن كأن يفرض زياً أو نمطاً معيناً من الثياب والسلوك يلتزم به العمال رجالاً ونساء داخل أماكن العمل¹.

ثانياً: الإطار القانوني للتحرش الجنسي

تلعب المعالجة القانونية لفعل التحرش الجنسي داخل أماكن العمل دوراً هاماً في الحد من الظاهرة، من خلال حظر التحرش الجنسي في العمل بصفة صريحة ووضع الإجراءات المتبعة من رفع شكوى التحرش وطرق إثباته وغيرها من الوسائل التي تصب في حماية المتضرر من التحرش وهن النساء بالدرجة الأولى، وأهم ما يمكن أن تتطرق إليه التشريعات بهذا الشأن هو وضع حماية قانونية لضحية التحرش من جميع أشكال التسلط كالتهديد بسبب تقديم الشكوى وغير ذلك من الممارسات التي تمنع المرأة من تقديم شكواها وبالتالي تحمل المعاناة في صمت أو أن تضطر للتخلي عن عملها وفي هذا الإطار يطرح التساؤل حول مدى تناول التشريعات العمالية لموضوع التحرش الجنسي، فهل جرمت هذا الفعل ووضعت الإجراءات اللازمة لمكافحته أم أنها اكتفت بإحالاته إلى قانون العقوبات؟ وهو ما سنجيب عليه فيما يلي.

1- التحرش الجنسي في القانون الجزائري:

بداية نتطرق إلى موقف المشرع الجزائري حول هذه المسألة ثم نرجع إلى التشريعات المقارنة، فبالرجوع إلى قانون العمل الجزائري نجد أنه لم يتضمن أي نص قانوني يتعلق بالتحرش الجنسي الممارس داخل أماكن العمل أو بصده، تاركاً الأمر للقواعد العامة الواردة في قانون العقوبات، هذا الأخير صنف جريمة التحرش الجنسي من جرائم انتهاك الآداب واعتبر أنه يعد مرتكباً لجريمة التحرش الجنسي كل شخص يستغل وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير بالتهديد أو الإكراه أو بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية، وعقوبة ذلك الحبس من شهرين إلى سنة وبغرامة من 50.000 دج إلى 200.000 دج².

يتضح من خلال ذلك أن جريمة التحرش الجنسي تقوم على ما يلي:

- أساس التحرش الجنسي بمفهوم قانون العقوبات هو نظرية إساءة استعمال السلطة التي يستغلها صاحبها لإجبار الغير على الانصياع لأوامره ونزواته، فلو صدر التحرش من عامل نحو عاملة أو غير ذلك فلا نكون أمام تحرش جنسي؛
- يتضمن التحرش الجنسي ضغطاً أو تهديداً يمارس على الضحية، وبهذا الركن المتمثل في عنصر التهديد والإكراه قلص المشرع من دائرة الأفعال التي تصنف على أنها تحرش جنسي كعبارات الغزل النظرات وغيرها من التصرفات والممارسات التي تشكل مصدر إزعاج للمرأة؛

- تتضمن تهديدات وأوامر الرئيس أو صاحب السلطة أهدافاً وأغراضاً جنسية.

لو أسقطنا هذا النص على التحرش الجنسي داخل أماكن العمل نلاحظ أن المشرع الجزائري من خلال قانون العقوبات حصر جريمة التحرش الجنسي في كل شخص يستغل وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر وبالتالي فإنه يقصد المستخدم أو السلطة السلمية التي يعينها كونها الجهة المؤهلة بإصدار الأوامر والتعليمات، وبهذا الحصر فإنه لم يجرم التحرش الصادر عن أحد الزملاء

¹ Leila BORSALI HAMDAN, Droit du travail, Edition Berti, Alger, 2014, p 305.

² المادة 341 مكرر من الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري المعدل والمتمم، ج ر عدد 49 المؤرخة في 11 جوان 1966.

في العمل وضيق من دائرة حماية العاملة بحيث لا يمكنها أن تشتكي عليه طبقاً لمبدأ شرعية الجرائم القاضي بأنه " لا جريمة ولا عقوبة بغير قانون " .

إن الفراغ القانوني الوارد في قانون العمل بشأن التحرش الجنسي يفتح المجال أمام المستخدم بموجب صلاحياته المتعلقة بإعداد النظام الداخلي الذي يمكن أن يتضمن الأحكام اللازمة لمنع كل التصرفات والمضايقات التي تؤدي إلى قيام فعل التحرش الجنسي خاصة بالنظر إلى العنف الأخلاقي الواقع في إطار تنفيذ العمل، إلا أن هذه الصلاحيات تندرج ضمن البنود الاختيارية من النظام الداخلي، ونظراً إلى أن هذه الأحكام تتعلق بالسلامة المعنوية للعمال وخاصة العاملات ينبغي ألا تظل ضمن البنود الاختيارية وأن ينص المشرع على إدراجها ضمن المحتوى الإلزامي للنظام الداخلي¹، كما يمكن للمشرع تفادي كل هذه التفاصيل من خلال إدراج نصوص قانونية تتعلق بالتحرش الجنسي داخل أماكن العمل ضمن قانون العمل نفسه، وبذلك يكون قد تدارك هذا النقص وفي الوقت نفسه يكمل قانون العقوبات من خلال التوسيع من دائرة القائمين بهذا الفعل، ويأتي بأحكام وإجراءات إضافية تمكن ضحية التحرش من ممارسة حقها في الإيداع والشكوى وما إلى ذلك، وهو الأمر الذي عمد إليه مشرنا من خلال مشروع قانون العمل الجديد بحيث خصص لفعل التحرش الجنسي القسم السابع من الفصل الثالث من الباب الأول المتعلق بعلاقات العمل الفردية، وقد جاء فيه تعريف التحرش الجنسي بأنه: " كل مناوراة أو محاولة من صاحب العمل أو من يمثله أو من عامل ضد عامل آخر عن طريق توجيه تهديدات أو فرض قيود أو ممارسة ضغوط ضد عامل من كلا الجنسين، وذلك بهدف الحصول على مزايا ذات طابع جنسي لصالحه أو لصالح طرف ثالث " . واعتبر المشرع كل تدبير يتخذه المستخدم خلافاً لهذا النص باطلاً وهدم الأثر.

في الوقت ذاته أقر مشروع قانون العمل حماية لضحية التحرش الجنسي من خلال منع أي إجراء تمييزي، مهما كان، يتخذه المستخدم سواء كان في صورة تسريح أو تغيير منصب العمل أو جزاءات تأديبية وذلك بسبب رفض الخضوع لفعل التحرش الجنسي، ودون الإخلال بالعقوبات الجزائية، يتعرض كل من ثبت أنه قام بفعل التحرش الجنسي إلى عقوبة تأديبية وفقاً للنظام الداخلي، واعتبر أن أي تبليغ كاذب أو شهادة زور تتعلق بفعل التحرش الجنسي تشكل خطأ مهنياً جسيماً وهذا دون المساس بالمتابعة الجزائية المنصوص عليها في التشريع المعمول به².

بتحليل ما جاء به مشروع قانون العمل فيما يتعلق بالتحرش الجنسي يمكن استخلاص النتائج التالية:

- لقد تفادى المشرع النقص الوارد في قانون العقوبات بعد أن أقر بأن التحرش الجنسي قد يصدر من المستخدم أو من ممثله أو حتى من أحد العمال، ولم يحصره في المستخدم، وهي آلية قانونية تعاقب الفاعل إن كان من غير أصحاب العمل ؛
- حدد المشرع صوراً وأشكالاً للتحرش الجنسي الذي قد يتمثل في تهديدات أو قيود أو ضغوط ممارسة على العامل، ولم يخص بالذكر العاملة وإن كانت أكثر تعرضاً لهذا الفعل من غيرها إلا أنه قد يقع التحرش على عامل ذكر وليس بالضرورة أن تكون ضحية التحرش امرأة، والملاحظ أن استعمال تعبير " تهديدات، قيود أو ضغوط " يوسع من دائرة التحرش وبالتالي من حماية المتضرر من هذا الفعل على اعتبار أن الضغط يأتي كدرجة أقل من الإكراه الذي نص عليه قانون العقوبات ؛

¹ Leila BORSALI HAMDAN, Op . cit, p 305.

² تراجع المواد من 56 إلى 59 من المشروع التمهيدي لقانون العمل المؤرخ في جويلية 2014 السالف الذكر.

- قد يصبّ فعل التحرش حسب نص المشرع في مشروع قانون العمل في صالح المتحرش نفسه سواء كان مستخدماً أو عاملاً، وقد يصب في مصلحة طرف آخر وفي كلتا الحالتين يقوم وصف التحرش الجنسي على الفعل؛
 - لم يرد ضمن مشروع قانون العمل أي عقوبة جزائية في حق مرتكب التحرش الجنسي تاركا الأمر لقانون العقوبات؛
 - ما يؤخذ على المشرع في هذا الإطار أنه ترك تحديد العقوبة التأديبية الصادرة في حق مرتكب التحرش الجنسي إلى النظام الداخلي، رغم أن هذا الأخير من إعداد المستخدم والذي في كثير من الأحيان ما يكون مرتكباً لهذا الفعل، وإن كان هذا الإجراء إيجابياً في جانب منه بحيث يسمح لصاحب العمل باتخاذ الخطوات والتدابير اللازمة لدرء ومنع التحرش الجنسي في أماكن العمل باعتباره المسؤول عن حسن سير المؤسسة.
- فيما عدا ذلك لم يتطرق مشروع قانون العمل لإجراءات رفع دعوى التحرش الجنسي ولا لتدابير تساعد في إثباته خاصة أنه من الأفعال التي يصعب أو يستحيل إثباتها¹، وعلى الرغم من ذلك تلقى هذه المبادرة من المشرع في تنظيم التحرش الجنسي داخل أماكن العمل استحساناً واسعاً إذا ما نظرنا إليها كخطوة أولية قد تلقى تعديلات وتطورات أخرى لاحقاً.

2- تنظيم التحرش الجنسي في التشريعات المقارنة:

بالرجوع إلى التشريعات المقارنة نجد أن بعضها نصت على التحرش الجنسي ضمن قانون العمل كمدونة الشغل المغربية التي اعتبرت أن التحرش الجنسي من الأخطاء الجسيمة الواقعة ضد الأجير من طرف المشغل أو رئيس المقولة أو المؤسسة، وأضافت إلى ذلك السب الفادح واستعمال أي نوع من أنواع العنف والاعتداء، وتعتبر مغادرة العاملة لشغلها بسبب أحد هذه الأفعال، في حال ثبوت ارتكابها من طرف المستخدم، بمثابة فصل أو تسريح تعسفي². ومن الدول التي لم تتطرق للتحرش الجنسي ضمن قانون العمل تاركة الأمر للقانون الجزائي نجد التشريع التونسي، حيث تم بموجب المادة 226 ثالثاً من المجلة الجزائية التونسية تجريم التحرش الجنسي بغض النظر عن مكان ارتكابه سواء كان في مكان العمل أو في الأماكن العامة وبغض النظر عن ضحية التحرش إن كان ذكراً أو أنثى بقولها: "يعد تحرشاً جنسياً كل إمعان في مضايقة الغير بتكرار أفعال أو أقوال أو إشارات من شأنها أن تنال من كرامته أو تخذش حيائه وذلك بغاية حمله على الاستجابة لرغباته أو رغبات غيره الجنسية أو بممارسة ضغوط عليه من شأنها إضعاف إرادته على التصدي لتلك الرغبات"، وأضافت ذات المجلة أنه لا يجري تتبع جريمة التحرش الجنسي إلا بطلب من النيابة العامة بناء على شكاية المتضرر، ويجوز للمشتكى عليه في حالة صدور قرار بالألا وجه للمتابعة المطالبة بالتعويض عن الضرر اللاحق به وتتبع الشاكي عن الإدعاء بالبطل³.

المشرع الفرنسي بدوره جرم فعل التحرش بموجب قانون العقوبات⁴، وبموجب قانون العمل ولم يفرق بين التحرش الواقع على المرأة أو الرجل بحيث يمكن أن يكون كلاهما ضحية لهذا الفعل، غير

¹ فتحي ذياب سببتان، قضايا عالمية معاصرة: اجتماعية اقتصادية وسياسية، الجنادرية للنشر والتوزيع، ط 01، 2012، ص 52.

² المادة 40 من مدونة الشغل المغربية السالفة الذكر.

³ المادة 226 رابعاً من المجلة الجزائية التونسية الصادرة بالأمر المؤرخ في 09 جويلية 1913، الرائد الرسمي عدد 79 المؤرخ في 01 أكتوبر 1913 المنقحة والمعدلة.

⁴ Art 222-33 du code pénal Français.

أنه فرق بين التحرش الجنسي (Harcèlement sexuel) والتحرش الأخلاقي أو المعنوي (Harcèlement moral).

عن التحرش المعنوي نصت المادة 1-1152 L من قانون العمل الفرنسي على أنه: " لا يجوز إخضاع أي عامل لأفعال التحرش المتكررة التي تهدف إلى التأثير في ظروف عمله أو انتهاك حقوقه وكرامته أو إضعاف صحته البدنية أو العقلية أو المساس بمستقبله المهني ". ولقيام هذا النوع من التحرش يجب توفر عنصرين¹:

- عنصر التكرار: حيث يمثل استراتيجية ينتهجها المتحرش في محاولة منه إلى تدمير الآخر نفسياً، وهو الأمر الذي يتطلب تكرار الأفعال التي يقوم عليها التحرش المعنوي، وهذه الخاصية المتمثلة في التكرار تمكن من عدم الخلط بين التحرش في أماكن العمل والنزاعات أو الشجار داخل أماكن العمل.
- المدة: تتميز التحرشات الأخلاقية أو المعنوية بسلسلة من السلوكيات العدائية التي تتكرر يوميا تقريبا ولمدة من الزمن.

يجب عدم الخلط بين التحرش المعنوي وغيره من المصطلحات المشابهة له مثل: التحرش الجنسي، الانفعال الناتج عن المنازعات المهنية أو العمالية، العنف اللفظي من سب وشتم، الضغوط الممارسة من قبل إدارة المؤسسة، الابتزاز عند التشغيل ...².

أما عن التحرش الجنسي فجاء في المادة 1-1153 L من قانون العمل الفرنسي أنه: " لا يجوز أن يتعرض أي عامل للأفعال التالية:

- التحرش الجنسي عن طريق ألفاظ أو سلوكيات متكررة ذات دلالة جنسية التي تنتهك كرامة العامل أو العاملة نظرا لطابعها المهين والمذل، مما يخلق حالة من الخوف والعداء في مكان العمل والإساءة في نفس الضحية؛
- التحرش الجنسي المتضمن أي شكل من أشكال الضغط الخطير على الضحية، حتى ولو لم يتكرر، الممارس بهدف واضح وجلي وهو الحصول على فعل ذي طابع جنسي لصالح المتحرش أو لصالح طرف ثالث".

بعد التطرق لمفهوم التحرش المعنوي والتحرش الجنسي في القانون الفرنسي، يمكن حصر الفرق بين المفهومين، فإن كان الهدف من التحرش الجنسي الاستجابة إلى رغبة جنسية، فإن الهدف من وراء التحرش المعنوي يكون إزعاج وإقلاق الطرف الآخر وإجباره على التخلي عن منصب عمله، ولا يمكن تصور هذه الحالة بالنسبة للقانون الجزائري ذلك أن المشرع لم ينص على التحرش المعنوي مكتفيا بالتحرش الجنسي الذي تناول أحكامه ضمن قانون العقوبات.

كرس المشرع الفرنسي نوعا من الحماية لصالح ضحية التحرش فممنوع أن يتعرض هذا الأخير لأي معاملة تمييزية خاصة فيما يتعلق بالأجور، التكوين، الترقية المهنية وغيرها من الحقوق،

¹ Marc ALEXANDRE, Le harcèlement moral ou sexuel au travail, Séminaire d'échange des pratiques, Ecole de gestion de l'université de Liège, 2004/2005.

² Nacéra MERAH, Le harcèlement moral en milieu professionnel, Friedrich Ebert Stiftung , Alger , 2012, p 02.

بسبب رفضه الخضوع لفعل التحرش، ويستفيد من نفس الحماية العامل الذي يقدم شهادته بشأن التحرش الجنسي أو يقدم دليلا على ذلك¹، وهو ما يدل على حرص المشرع الفرنسي على تسهيل عملية إثبات التحرش التي عادة ما تقف حائلا أمام شكوى الضحية. وفي حالة قيام النزاع المتعلق بالتحرش الجنسي فإنه على المدعى عليه أن يثبت بأن الأفعال المنسوبة إليه ليست من قبيل التحرش الجنسي وأن أي قرار اتخذه كان مؤسسا على أسس موضوعية لا علاقة لها بالتحرش. ولم يحصر المشرع الفرنسي المتضرر من التحرش الجنسي في العامل أو العاملة فحسب، بل يمتد ذلك إلى المترشح لمنصب العمل وهو بذلك لا يشترط قيام علاقة العمل لكي يقع فعل التحرش². في حال ثبوت فعل التحرش فإنه بالإضافة إلى العقوبات الجزائية، يتعرض مرتكب فعل التحرش الجنسي بموجب القانون الفرنسي إلى العقوبات التأديبية.

في الأخير نشير إلى أنه على الرغم من تنظيم التشريعات لفعل التحرش الجنسي، على اختلاف أحكامها، تبقى إجراءات متابعة المتورطين بهذا الفعل أمام المحاكم شبه منعدمة أو مستحيلة نظرا لصعوبة إثبات فعل التحرش الذي عادة ما يحصل بمعزل عن أعين الناس، كما أن اتهام شخص بالتحرش دون إثبات ذلك يجعل المدعي أو الضحية عرضة للإدانة بجريمة القذف أو الإدعاء الكاذب وغيرها من جرائم الشرف.

المبحث الثاني: تنظيم أوقات العمل والراحة

يعتبر تنظيم أوقات العمل عنصرا جوهريا في علاقة العمل، كونه يؤثر إلى حد بعيد في الحياة الخاصة للعامل والعاملة على حد سواء إلى جانب أنه يعتمد في أغلب الأحيان كمييار لتحديد الأجر الذي تستحقه، الأمر الذي استدعى تدخل الدولة بهذا الشأن ما دفع بالمشرع الجزائري، على غرار باقي التشريعات العمالية، إلى وضع قواعد وتنظيمات توزع من خلالها أوقات العمل وأوقات الراحة خلال مدة العقد، وبالتالي تحديد الطرق والأساليب التي تمكن المستخدم من الاستفادة من مجهود العامل وفي نفس الوقت تحقيق قدر كاف لراحة هذا الأخير³، وفيما يلي سنتطرق كمطلب أول إلى تحديد وتوزيع ساعات العمل والراحة وهل تم تخصيص العاملة بأحكام خاصة في هذا الإطار، ثم نتناول في المطلب الثاني تنظيم مسألة العمل الليلي ونحدد موقف التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة من عمل النساء ليلا.

المطلب الأول: تحديد وتوزيع ساعات العمل والراحة

تخضع جل العقود والتصرفات القانونية لمبدأ سلطان الإرادة إلا أن هذا الأخير يتراجع عندما يتعلق الأمر بعقود العمل، أين يتدخل المشرع بقواعد أمره يهدف من خلالها إلى تحقيق التوازن بين طرفي العلاقة، وكما سبق ذكره تدخل المشرع في مجال تحديد ساعات وأوقات العمل بموجب أحكام قانونية يجب احترامها، غير أنه في الوقت ذاته ترك مجالا للاتفاقيات الجماعية وللأنظمة

¹ Art L.1153-2 et L.1153-3 du code du travail Français.

² Art L.1154-1 du code du travail Français: " Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L.1152-1 à L.1152-3et L.1153-1 à L.1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement... ".

³ بن موسى نوال، التنظيم القانوني لأوقات العمل كآلية لتحسين ظروف العمل في المؤسسات الاقتصادية، مداخلة ملقاة في إطار الملتقى حول آليات تحسين ظروف العمل في المؤسسات المستخدمة، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مستغانم، 15 فبراير 2017.

الداخلية للمؤسسات وحتى لأطراف العلاقة لتدرج بعض التعديلات على هذه الأحكام في الحدود التي يقرها القانون ، وهو ما سنبينه فيما يلي .

الفرع الأول: توزيع ساعات العمل

يقصد بالمدة القانونية للعمل الوقت الذي يقضيه العامل لإنجاز المهام والأعمال المتعلقة بمنصب عمله يكون خلال هذه المدة تحت تصرف المؤسسة المستخدمة، ويتخلل هذه المدة أوقات معينة خصصت لراحة العمال، وقد ورد تعريف لها ضمن قانون العمل الفرنسي، على عكس القانون الجزائري، في المادة L.3122-1 منه على أنها: " مدة العمل الفعلية هي الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف المستخدم ويتبع تعليماته دون أن يتمكن من القيام بأموره الشخصية بكل حرية ".

أولاً: التوزيع القانوني لأوقات العمل

توزع مدة أو ساعات العمل بالنظر إلى معيار زمني معين قد يكون بحسب الأيام أو الأسابيع أو الأشهر، حيث عمدت التشريعات على اختلاف مستوياتها إلى تحديد مدة قانونية للعمل لا يجوز تجاوزها، كما يمكن الخروج عن هذه القاعدة في حالات معينة تقتضي العمل لوقت إضافي أو على العكس التخفيض من وقت العمل.

1- المدة القانونية للعمل:

بالرجوع إلى القانون الدولي في مجال تحديد ساعات العمل نجد أن الاتفاقية رقم 01 بشأن تحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية الصادرة عن منظمة العمل الدولية قد حددت مدة العمل بثمان وأربعين ساعة في الأسبوع وثمان ساعات يومياً¹، واستمر العمل بأحكام هذه الاتفاقية إلى غاية صدور الاتفاقية رقم 47 في سنة 1935 التي خفضت من ساعات العمل الأسبوعية لتصبح أربعين ساعة في الأسبوع دون أن يؤدي ذلك إلى التخفيض من مستوى المعيشة، ومن مبررات هذا التوجه التقدم التقني السريع في مجال الصناعة الحديثة وتمكين العمل وإفادتهم من ذلك².

عن المشرع الجزائري فقد أخذ بالتوزيع الأسبوعي لساعات العمل بحسب الأصل وهو ما يتضح من خلال صياغته للمادة 2 من الأمر رقم 03/97 المحدد للمدة القانونية للعمل التي تقضي بأنه: " تحدد المدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين (40) ساعة في ظروف العمل العادية. توزع هذه المدة على خمسة (5) أيام على الأقل ". مع مراعاة توزيع هذه الساعات خلال أيام الأسبوع واحترام الحد الأدنى والحد الأقصى³، وألا يفوق عدد ساعات العمل اثني عشر (12) ساعة في اليوم في جميع الأحوال. تجدر الإشارة إلى أنه حدد المشرع المدة القانونية للعمل بأربع وأربعين (44) ساعة في الأسبوع توزع على نفس الفترة وهي خمسة أيام على الأقل من خلال المادة 22 من القانون رقم 11/90 وذلك قبل إلغائها بموجب الأمر رقم 03/97 المحدد للمدة القانونية للعمل.

¹ المادة 02 من الاتفاقية رقم 01 بشأن تحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 29 أكتوبر 1919.

² المادة 01 من الاتفاقية رقم 47 بشأن تخفيض ساعات العمل إلى أربعين ساعة في الأسبوع الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 03 جوان 1935.

³ لا يمكن تشغيل العمال في مدة تقل عن 5 أيام ولا تفوق 6 أيام مراعاة ليوم الراحة الأسبوعية.

تجدر الإشارة كذلك إلى أنه حدد المشرع توزيع أيام العمل خلال الأسبوع بموجب نص تنظيمي وذلك من يوم الأحد إلى يوم الخميس على عكس ما كان معمولاً به في السابق حيث وزعت المدة من السبت إلى الأربعاء¹.

2- حالات الخروج عن القاعدة في تحديد مدة العمل:

بما أنه لكل قاعدة استثناء، فقد خرج المشرع الجزائري عن القاعدة العامة في تحديد المدة القانونية للعمل من خلال اعتماد أشكال مختلفة من العمل اقتضتها الحاجة إلى المرونة في علاقة العمل واعتماد تنظيم جديد لأوقات العمل²، ومن بينها ما يلي:

- يجوز لصاحب العمل استدعاء أي عامل (يدل تعبير أي عامل على أنه ينطبق نظام الساعات الإضافية على العمال من كلا الجنسين) خارج المدة القانونية في أيام الراحة والعطل وهو ما يعرف بالعمل بالساعات الإضافية وربط المشرع ذلك بشرط الاستجابة لضرورة الخدمة المطلقة التي تكتسي طابعا استثنائيا، ويشترط كذلك ألا تتجاوز تلك الساعات 20% من المدة القانونية للعمل المذكورة دون أن يضطر المستخدم لإتباع أي إجراء معين³، ويخول أداء ساعات إضافية الحق في تعويض لا يقل عن 50% من الأجر العادي للساعة حسب ما ورد في المادة 32 من القانون رقم 11/90 ؛

- يمكن أن تخفض المدة الأسبوعية للعمل عن 40 ساعة بالنسبة للعمال الذين يشغلون مناصب عمل تتميز بالخطورة والإرهاق الشديد والتي تتسبب في ضغط على الحالة الجسدية والعصبية للعامل خاصة إذا تعلق الأمر بالنساء⁴، كما يمكن أن ترفع هذه المدة بالنسبة للمناصب التي تتميز بفترات توقف عن العمل وهو ما يتم تحديده بموجب الاتفاقيات الجماعية للعمل⁵ ؛

- أجازت المادة 13 من القانون رقم 11/90 إبرام عقد عمل بالتوقيت الجزئي أو بحجم ساعات يقل عن المدة القانونية للعمل، شرط ألا تقل عن نصف المدة القانونية للعمل⁶، وعلى الرغم من أن هذا التوزيع لوقت العمل يصب إلى حد بعيد في مصلحة العاملة خاصة إن تعلق الأمر بالنساء ذوات الأطفال⁷، إلا أنه في الواقع لم تستفد العاملة من أي حكم خاص في هذا الإطار، حيث تطبق كل أحكام العمل بالتوقيت الجزئي على جميع العمال بغض النظر عن جنسهم.

الملاحظ مما سبق أنه تنطبق المدة القانونية للعمل على جميع العمال، فوقت العمل هو نفسه بالنسبة للرجال والنساء ولا توجد قواعد خاصة بالمرأة العاملة في هذا الإطار، وإن كان البعض يرى بأن المرأة بحكم مسؤولياتها وظروفها يجب أن تتمتع بتسهيلات في هذا المجال، فإننا نذهب إلى أن هذا الحكم يصب في مصلحة العاملة إلى حد ما بحيث يمنح لها فرصة التطوير من نفسها وترقيتها مهنيا دون تمييز وعلى أساس معايير موضوعية، كما يضمن لها المساواة في الأجور

¹ المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 244/09 المؤرخ في 22 جويلية 2009 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 59/97 المتعلق بتنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 44 المؤرخة في 26 جويلية 2009 .

² ربي الحيدري، التحولات في عقد العمل بين القانون المدني وقانون العمل، المؤسسة الحديثة للكتاب، ط 01، لبنان، 2015، ص 30.

³ المادة 31 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر.

⁴ Jean-Michel SERVAIS, Normes internationales du travail, LGDJ, Paris, 2004, p 113.

⁵ المادة 04 من الأمر رقم 03/97 المحدد للمدة القانونية للعمل السالف الذكر.

⁶ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 473/97 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 يتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي، ج ر عدد 82 المؤرخة في 14 ديسمبر 1997.

⁷ Martine BUFFER-MOREL, L'emploi du temps au féminin entre liberté et égalité, L'harmattan, Paris, 2007, p 10.

وغيرها من الحقوق، غير أن ذلك لا يمنع من أن تتمتع العاملة من تقليص في ساعات العمل بسبب مسؤولياتها العائلية أو بسبب الحمل، وإن لم ينص المشرع على هذا الحق فإنه يمكن أن يتم تكريسه من خلال الاتفاقيات الجماعية للعمل وفقا لشروط تختلف حسب كل حالة وكل مؤسسة، كما أنه لا مانع من أن يكون هذا الحق محل اتفاق مسبق بين العاملة وصاحب العمل بموجب عقد العمل.

ثانيا: التوزيع الاتفاقي لساعات العمل

إذا ما تناولنا الأحكام القانونية المتعلقة بالمدة القانونية للعمل نجد أن المشرع قد وضع الأسس والقواعد العامة وأحالنا في كل مرة إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل وذلك بما يتناسب وخصوصية كل مؤسسة ونشاطها¹، كما يمكن لأطراف علاقة العمل الفردية الاتفاق على عدة شروط في العلاقة من بينها توزيع ساعات العمل.

1- الأحكام الواردة في الاتفاقيات الجماعية للعمل:

خول المشرع للاتفاقيات الجماعية للعمل صلاحية تحديد قائمة مناصب العمل التي تنخفض وترتفع فيها مدة العمل، كما سبق بيانه وذلك بالنسبة للمناصب التي تتميز بالخطورة والإرهاق الشديد أو بالنسبة للمناصب التي تتميز بفترات توقف عن العمل، وهو ما كرسته بعض الاتفاقيات الجماعية²، وتجدر الإشارة إلى أن الزيادة أو التقليل من المدة الأسبوعية للعمل لا ينجر عنه أي تأثير على الأجر لا بالزيادة ولا بالنقصان وهو ما نصت عليه صراحة بعض الاتفاقيات الجماعية³. وعن اللجوء إلى الساعات الإضافية يمكن للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل الخروج عن القاعدة المتمثلة في الاستجابة لضرورة الخدمة المطلقة والخروج عن هذه الحدود وذلك في حالة الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عنها أو إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها بحكم طبيعتها في أضرار، وهنا يلزم المستخدم باتباع إجراء جوهرية يتمثل في استشارة ممثلي العمال وإعلام مفتش العمل المختص إقليميا⁴.

اختلفت الاتفاقيات الجماعية للمؤسسات الاقتصادية في معالجتها للشروط المتعلقة باللجوء للعمل بالساعات الإضافية، فوجد أن بعضها حافظ على الشروط المنصوص عليها قانونا وأضاف عليها شروطا وحالات أخرى تتوافق مع قطاع النشاط مثل ما ذهبت إليه الاتفاقية الجماعية لمؤسسة

¹ المادة 2/120 من القانون رقم 11/90 والمادة 3 من الأمر رقم 03/97 المحدد للمدة القانونية للعمل السالفي الذكر.
² المادة 136 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونغاز: " تقلص المدة الأسبوعية للعمل بالنسبة للعمال الذين يشتغلون في أعمال مرهقة وخطيرة تترتب عنها مضاعفات خاصة على المستوى الجسدي والعصبي. لا يمكن أن يتجاوز تخفيض المدة الأسبوعية للعمل 6 ساعات على الأكثر ولا أقل عن 4 ساعات.

المناصب المعنية هي: عامل للمفارق الهاتفية التي تؤمن أكثر من 100 خط، عامل الراديوغرافية ".
³ المادة 3.60 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر: " يمكن للمدة القانونية الأسبوعية للعمل أن: = - تقلص دون أي أثر في الأجر بالنسبة للأشخاص المكلفين بأعمال شاقة وخطيرة أو أشغال ينتج عنها إرهاق على المستويين الجسدي والعصبي. - تزيد دون أي أثر في الأجر بالنسبة لمناصب العمل المتضمنة التوقف عن العمل لفترات معينة.

يحدد بروتوكول اتفاق يوقعه طرفا هذه الاتفاقية قائمة المناصب المعنية، كما يبين لكل واحد منهما نسبة تقليص مدة العمل الأسبوعية الفعلية أو زيادتها ".
⁴ المادة 3/31 من القانون رقم 11/90 السالفي الذكر.

اتصالات الجزائر¹، ومن الاتفاقيات من اكتفت بالشرطين السالفي الذكر المنصوص عليهما قانوناً، ومنها ما اكتفت بالشرط المتعلق بمنح الحق للمستخدم بتجاوز 20% من المدة القانونية²، وبما أن لكل مؤسسة خصوصية تميزها بطبيعة نشاطها أوردت الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم حكماً خاصاً يتعلق بعمليات تحضير سفينة على أهبة السفر حيث يجب على عمال المناوبة الأولى والثانية الانتهاء من العملية خلال ساعات العمل العادية، على أن تضاف ثلاثة ساعات كحد أقصى وهذا في حالة عدم وجود عمال مناوبين³.

مهما كانت الشروط والتعويضات المتعلقة بالعمل بالساعات الإضافية فإن اللجوء إلى هذه الأخيرة عادة ما لا يصب في مصلحة المرأة العاملة ذات المسؤوليات العائلية، ما يدفعنا للتساؤل حول إمكانية رفض العمل لساعات إضافية إذا ما تم طلب ذلك من المستخدم.

لم يتطرق المشرع الجزائري لذلك بحيث لا يوجد ضمن قانون العمل ما يجبر العامل أو العاملة صراحة على العمل لساعات إضافية، إلا أن بعض الاتفاقيات الجماعية لم تغفل هذه النقطة وجعلت العمل بالساعات الإضافية ملزماً بالنسبة لكل عامل طلب منه ذلك إلا إذا أثبت حالة قوة قاهرة تمنعه من ذلك⁴. وعلى العموم يمكن اعتبار رفض العامل العمل لساعات إضافية خطأ مهني من الأخطاء التي تستوجب التسريح والتي نصت عليه المادة 73 من القانون رقم 11/90 بقولها: "... إذا رفض العامل، بدون عذر مقبول، تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضراراً بالمؤسسة، والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته".

2- الأحكام المتروكة لاتفاق طرفي العقد:

لا يقتصر التوزيع الاتفاقي لساعات العمل على ما تضمنته الاتفاقيات الجماعية للعمل بهذا الشأن، بحيث يمكن أن يتم الاتفاق بين المستخدم والعامل بصفة مباشرة على توزيع معين لأوقات العمل، وذلك بسبب ظروف أو مسؤوليات العامل خارج نطاق عمله، أو لأسباب تقتضيها مصلحة المؤسسة على اعتبار أن العلاقات التجارية والاقتصادية لا تسير على منوال واحد⁵، وكمثال عن ذلك الاتفاق على العمل بالتوقيت الجزئي السابق ذكره وهنا يمكن للعامل بالتوقيت الكامل أن يطلب تغيير نمط العمل إلى العمل بالتوقيت الجزئي متى قدم مبررات لذلك حسب ما نصت عليه المادة 13 من القانون رقم 11/90 بقولها⁶: "يجوز إبرام عقد العمل لمدة غير محدودة ولكن بالتوقيت الجزئي أي بحجم ساعات متوسط يقل عن المدة القانونية لعمل ويكون ذلك في حالتين:

¹ المادة 3.62 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر: "... تفادي حوادث وشيكة، أو تصليح الخسائر الناتجة عن حوادث تقع بالأجهزة والمنشآت أو تنظيم إجراءات الإنقاذ، إنجاز أشغال قد يترتب عن انقطاعها خسائر وذلك بحكم طبيعتها، عندما تنظم المؤسسة أو تقرر أن تنظم نظام المداومة بسبب ظروف خاصة".

² المادة 49 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم.

³ Art 52 de la convention collective de l'entreprise portuaire de Mostaganem: " Pour les opérations de finition des navires en partance, les travailleurs du 1° et 2° shift sont tenus de terminer l'opération de manutention au-delà de l'horaire normal.

Pour une durée maximum de trois heures décomptée en heures supplémentaires sous réserves qu'il n'y est pas de personnel permanent en pointage".

⁴ المادة 50 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم.

⁵ محمد رياض دغمان، النظام العام في علاقات العمل، المؤسسة الحديثة للكتاب، ط 01، لبنان، 2015، ص 163.

⁶ تراجع كذلك المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 473/97 السالف الذكر.

- إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت ؛
- إذا طلب العامل ذلك لأسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية ووافق المستخدم ".¹

كما سبق بيانه، رأينا بأن المشرع الجزائري أجاز اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي سواء كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة، واشترط في نفس الوقت ألا تقل مدة العمل عن نصف المدة القانونية للعمل، على العكس من ذلك لم يحدد المشرع الفرنسي مدة دنيا في حالة العمل بدوام جزئي مكثفيا بتحديدده على أنه كل عمل يتم في مدة تقل عن المدة القانونية¹

بتقريره لهذا الحكم ساهم المشرع الجزائري في تخفيف عبء كبير على المرأة العاملة التي تعتبر في اعتقادنا المستفيد الأكبر من هذا النص مقارنة بغيرها من العمال نظرا لمسؤولياتها العائلية المتعددة التي قد تضطرها للتخلي عن منصب عملها نهائيا، على العكس من ذلك بوجود هذا البديل يمكن أن تخفف من أعبائها المهنية عن طريق العمل بدوام جزئي وبالتالي تحقيق نوع من التوازن بين العمل والأسرة.

الفرع الثاني: توزيع أوقات الراحة

يعتبر الحق في الراحة حقا معترفا به لجميع العمال كرسته القوانين الوطنية والمواثيق الدولية، وقد أقرته الدساتير الجزائرية المتعاقبة إلى غاية دستور 1996²، هذا الحق الذي يتضمن جملة من العطل والإجازات منها ما هو عادي مكرس للجميع ومنها ما يعتبر استثنائيا تقتضيه ظروف العامل والعاملة على وجه الخصوص فتضطر للانقطاع عن العمل فترة من الزمن.

أولا: الإجازات والعطل العادية

حصر المشرع الجزائري العطل القانونية العادية في نوعين من العطل تتمثل في العطلة الأسبوعية والعطلة السنوية.

1- العطلة الأسبوعية:

كما سبق بيانه حدد المشرع المدة القانونية للعمل بحسب الأصل بأربعين (40) ساعة في الأسبوع توزع على خمسة أيام على الأقل وذلك عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل، ويتخلل المدة القانونية للعمل عطلة أسبوعية قدرها 24 ساعة حددها قانون علاقات العمل بيوم الجمعة³، ويرجع هذا التحديد إلى اعتبارات تتعلق بالعامل وأخرى تتعلق بالنظام العام لما يتميز به يوم الجمعة من واجبات دينية يفترض مراعاتها، وهو ما تذهب إليه جل الدول الإسلامية، وقد ترك المشرعان المغربي والتونسي الخيار لصاحب العمل بين الجمعة والسبت والأحد⁴، بينما حدد المشرع

¹ مهدي بخدة، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2013، ص 199.

² الفقرة الأخيرة من المادة 55 من دستور 1996 .

³ المادة 33 من القانون 11/90 السالف الذكر: " حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع . وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة ".⁴

⁴ المادة 95 قانون العمل التونسي والمادة 206 من مدونة الشغل المغربية السالفي الذكر.

الفرنسي هذه العطلة ببيوم الأحد¹. أمام هذا التحديد من قبل التشريعات العمالية ليوم الراحة الأسبوعية يطرح التساؤل حول مدى إلزامية التقيد بهذا اليوم، وهنا تجدر الإشارة إلى أن البعض أطلق على يوم الراحة الأسبوعية بالراحة الموحدة نسبة إلى ضرورة التزام كل أصحاب العمل باليوم الذي يحدده القانون للراحة، وأن منح العمال يوماً آخر من غير ضرورة يعتبر مخالفة من المستخدم حتى ولو كان ذلك بناء على رغبة العمال²، في الوقت ذاته أجازت المادة 37 من القانون رقم 11/90 تأجيل العطلة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر إذا استدعت ذلك الضرورة الاقتصادية أو ضرورة تنظيم الإنتاج، كما يمكن جعل الراحة الأسبوعية تناوبية إذا كان التوقف عن العمل فيها يتعارض مع طبيعة نشاط المؤسسة أو يضر العموم، وقد ورد هذا النص عاماً لم يرد عليه أي استثناء وبالتالي يمكن الجزم بتطبيقه على كافة العمال حتى النساء، على غرار ذلك أقر المشرع المغربي بنفس الحكم بنصه في المادة 212 على أنه: "يمكن وقف الراحة الأسبوعية في الحالات التي تبررها طبيعة نشاط المؤسسة أو المواد المستعملة أو إنجاز أشغال استعجالية أو زيادة غير عادية في حجم الشغل". وعلى عكس المشرع الجزائري أورد عليه استثناء يعتبر في صالح الأحداث والمعوقين والنساء فنص في المادة 214 من مدونة الشغل المغربية أنه: "لا يطبق نظام وقف الراحة الأسبوعية على الأحداث دون سن الثامنة عشر، ولا على النساء دون سن العشرين ولا على الأجراء المعاقين".

بهذا يكون المشرع المغربي على غرار المشرع التونسي³، قد أقر امتيازاً بالنسبة للنساء العاملات، واشترط لذلك أن لا تبلغ العاملة سن العشرين، إلا أننا لا نجد تفسيراً لهذا الشرط المتمثل في شرط السن، فأين يكمن الفرق بين العاملة البالغة لعشرين عاماً وبين غيرها من العاملات اللاتي يتجاوز عمرهن هذا السن، مادام أنه يفوق السن القانوني للعمل ولا تعتبر العاملة البالغة لعشرين سنة بحكم الحدث؟

2- العطلة السنوية:

تكمن الفائدة من تقرير حق العامل في العطلة السنوية في كونها وسيلة يجدد من خلالها العامل الأجير طاقاته ويستعيد بعدها قواه الجسدية والمعنوية ومن ثم الإقبال على العمل وزيادة الإنتاج. أقر المشرع الجزائري في المادة 39 من قانون علاقات العمل بحق كافة العمال دون أي تمييز في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، واعتبرها كضرورة تحتمها المصلحة العامة وليس مجرد المصلحة الشخصية للعامل رابطاً إياها بالنظام العام الاجتماعي، فرتب على التنازل عنها البطالان ولو كان ذلك باتفاق الطرفين وبرضا العامل⁴.

على المستوى الدولي أقرت منظمة العمل الدولية بحق كل عامل في إجازة سنوية مدفوعة الأجر متى قضى سنة كاملة من الخدمة المتصلة⁵، وقد اختلفت التشريعات الوطنية في تحديد مدة الإجازة السنوية وشروط استحقاقها، عن المشرع الجزائري فقد اعترف بحق كل عامل أكمل سنة من العمل الحق في عطلة سنوية لا تتعدى في مجملها 30 يوماً أي باعتبار يومين ونصف يوم عن كل يوم

¹ Art.L.3132-3 du code de travail Français.

² مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 102-103.

³ المادة 98 من مجلة الشغل التونسية السالفة الذكر.

⁴ المادة 39 فقرة 02 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر.

⁵ Jean-Michel SERVAIS, Op. cit, p 163-164.

عمل¹، وذهب المشرع الفرنسي إلى منح العامل مدة يومين ونصف يوم شهريا عن العمل الفعلي لدى نفس المستخدم دون أن تتجاوز مدة الإجازة السنوية المستحقة 30 يوما²، مع إمكانية الزيادة من مدة الإجازة السنوية بسبب السن أو الأقدمية وفقا للطريقة والشروط التي تحددها الاتفاقيات الجماعية للعمل³، هذا بالإضافة إلى إدراج بعض الزيادات المتعلقة بالمرأة العاملة وفق حالتين اثنتين:

- تستفيد العاملة التي لم تتجاوز 21 سنة من مدة إضافية تقدر بيومين عن كل طفل معال، وتخفض ليوم واحد إذا لم تتجاوز العطلة القانونية ستة أيام؛
 - تستفيد العاملة التي جاوزت 21 سنة من نفس المدة عن كل طفل معال شرط ألا يتجاوز مجموع الأيام الإضافية مع أيام الإجازة السنوية الحد الأقصى المحدد قانونا المتمثل في 30 يوما.
- عرف المشرع الفرنسي الطفل المعال بأنه كل طفل يعيش في المنزل ولم يتجاوز الخامسة عشر (15) سنة⁴.

في التشريع المصري تختلف مدة العطلة السنوية حسب المدة التي قضاها العامل في خدمة المؤسسة وأحيانا ترتبط مدتها بسن معينة يبلغها العامل بحيث تحدد بمدة 21 يوما لمن أمضى سنة كاملة في الخدمة وتصل إلى 30 يوما متى أمضى العامل 10 سنوات من الخدمة لدى صاحب عمل أو أكثر، وتكون لمدة 30 يوما لمن تجاوز سن الخمسين بغض النظر عن مدة الخدمة، أما إذا قلت خدمة العامل عن السنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل على شرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر في خدمة صاحب العمل، وأضاف المشرع المصري حكما يتعلق بالعمال الذين يشغلون مناصب عمل صعبة أو خطيرة أو مضررة بالصحة أو في مناطق نائية، فيضاف لمدة الإجازة سبعة أيام بالنسبة لهذه الفئة⁵. وقد اتفق المشرع الجزائري مع المشرع المصري في هذه المسألة حيث منح لعمال الجنوب عطلة إضافية لا تقل عن 10 أيام وأجاز تمديد العطلة السنوية لفائدة العمال الذين يشغلون مناصب عمل شاقة أو خطيرة أو تتسبب في متاعب بدنية أو عصبية إلا أنه اختلف مع المشرع المصري في كونه ترك تحديد طبيعة هذه الأعمال للاتفاقيات الجماعية للعمل في حين تحدد طبيعة هذه المناصب في القانون المصري بقرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المعنية⁶.

لقد جعل المشرع الجزائري تنظيم وتحديد فترة العطلة السنوية من صلاحيات المستخدم بعد استشارة ممثلي العمال، ومنحه في نفس الوقت صلاحية تجزئة العطلة خروجاً عن القاعدة العامة الفاضية بأن يستفيد العامل من العطلة السنوية جملة واحدة وفي أيام متتالية⁷، أما تأجيل العطلة

¹ المادة 41 من القانون 11/90 السالف الذكر.

² Art L.3141-3 du code du travail Français: " Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables ".

³ Art L.3141-8 du code du travail Français.

⁴ Art L.3141-9 du code du travail Français: " Les femmes salariées de moins de vingt et un ans au 30 Avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours. Les femmes salariées de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L.3141-3. Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 Avril de l'année en cours ".

⁵ المادة 47 من قانون العمل المصري السالف الذكر.

⁶ المادتين 42 و 45 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر.

⁷ المادة 51 من نفس القانون.

السنواتية فقد سكت المشرع الجزائري عنه رغم أهميته، فلو رجعنا إلى الواقع العملي لوجدنا أنه في كثير من الحالات قد يحتاج المستخدم لإرجاء وتأجيل العطلة السنوية كأن تتطلب ضرورة الخدمة ذلك، وأحيانا يتم تأجيل العطلة السنوية بطلب من العامل أو العاملة، وهنا يمكن للاتفاقيات الجماعية للعمل أن تنص على حالات تأجيل العطلة السنوية بناء على طلب العامل لأسباب عائلية أو شخصية¹، وعادة ما تستفيد العاملة من مثل هذه الحالة، كأن تكون هذه الأخيرة حاملا وتطلب تأجيل استفادتها من عطلتها السنوية بعد انتهاء فترة عطلة الأمومة، هذه الحالة مثلا يمكن إدراجها ضمن الالتزامات العائلية الصريحة شرعا والمعترف بها التي وردت في المادة 17 من القانون رقم 08/81 المتعلق بالعتل السنوية الملغى²، هذه الأخيرة نصت على عدم جواز تأجيل جزء من العطلة السنوية أو كلها إلا في حالات محددة على سبيل الحصر³.

ثانيا: العطل والإجازات الاستثنائية

حصر المشرع الجزائري العطل القانونية العادية في العطلة الأسبوعية والعطلة السنوية، غير أنه عادة ما يضطر العامل أو العاملة لطلب الاستفادة من عطل استثنائية ترجع لأسباب وظروف شخصية أو عائلية متعلقة به وهي كثيرة ومتعددة⁴، لاسيما عندما يتعلق الأمر بالمرأة العاملة نظرا لالتزاماتها العائلية المنوطة بها، وفيما يلي سنتطرق إلى بعض هذه العطل التي تستفيد منها العاملة باستثناء عطلة الأمومة التي خصصنا لها جزء آخر من هذه الدراسة.

1- إجازات عن المناسبات العائلية:

كرس المشرع الجزائري في الفقرة 3 من المادة 54 من قانون علاقات العمل حق العمال في العطل الناتجة عن بعض المناسبات العائلية قدرها بثلاثة أيام كاملة مدفوعة الأجر، وقد وردت هذه الأحداث العائلية على سبيل الحصر وهي كما يلي:

- زواج العامل أو أحد فروعه من الدرجة الأولى أي الابن أو الابنة دون ما نزل من أبنائهم ؛
- ولادة مولود للعامل، ويخص هذا الحكم العامل دون العاملة ذلك أن هذه الأخيرة تستفيد من عطلة الأمومة ؛
- الختان، وهنا يجوز للعامل أو العاملة على حد سواء الاستفادة من عطلة ثلاثة أيام متى أثبت عن طريق شهادة طبية ختان أحد أبنائه ؛
- وفاة أحد فروع العامل أو وفاة أحد الأصول أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو لزوجه، ويقصد بهؤلاء الأبناء والوالدان والحواشي من الإخوة والأعمام وغيرهم، بالإضافة إلى وفاة زوج العامل.

¹ Lila BORDALI HAMDAN, Op.cit, p 397.

² المادة 157 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر: " تلغى كل الأحكام المخالفة لهذا القانون لاسيما ... والقانون رقم 08/81 المتعلق بالعتل السنوية ...".

³ المادة 17 من القانون رقم 08/81 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالعتل السنوية الملغى، ج ر عدد 26 المؤرخة في 30 جوان 1981: " لا يجوز إرجاء جزء من العطلة السنوية أو العطلة كلها من سنة إلى أخرى إلا مرة واحدة وذلك في الحالات التالية: الضرورات الملحة للخدمة أو المصلحة العامة، الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الحوادث المحققة، تكوين نقابي أو مهني، الالتزامات العائلية الصريحة شرعا والمعترف بها.

⁴ مهدي بخدة، المرجع السابق، ص ص 137-173.

تجدر الإشارة إلى أنه في هذه الحالة الأخيرة، أي وفاة زوج العامل، ساوى المشرع الجزائري بين العمال رجالا ونساء في الاستفادة من هذه العطلة المقدرتها بثلاثة أيام. وقد ذهبت بعض التشريعات على غرار بعض الآراء الفقهية إلى اعتبار أن إجازة وفاة الزوج هي إجازة مقصورة على المرأة العاملة، ومن التشريعات من حددتها بمدة العدة الشرعية متى كانت العاملة مسلمة¹.

من جانبنا نرى أن مدة العطلة الممنوحة للعاملة في حالة وفاة زوجها غير كافية حتى للانتهاء والتفرغ من مراسيم الدفن والعزاء، فكيف لها أن تكفيها من أجل تجاوز مثل هذه المأساة، وعليه يجدر بالمشرع أن يمدد عطلة المرأة العاملة في حالة وفاة زوجها على الأقل إلى ما لا يقل عن الأسبوع، ولا يعد هذا من قبيل اللامساواة بين العمال من الجنسين خاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار أحكام الشريعة الإسلامية التي تفرض شهور العدة على الأرملة، تبقى خلالها في بيتها ولا تخرج منه إلا للضرورة²، وقد أخذ المشرع العماني بنفس الحكم طبقا للمادة 67 من قانون العمل العماني، حيث حددت إجازة وفاة زوج العامل بثلاثة أيام حسب الأصل، بينما ترتفع هذه المدة إلى مائة وثلاثين (130) يوما بالنسبة للزوجة المسلمة العاملة في حالة وفاة زوجها³، وهو ما يتوافق مع فترة العدة المحددة شرعا بأربعة أشهر وعشرة أيام. فهل سنلمس مستقبلا ضمن قانون العمل الجزائري مثل هذا الحكم، أم أنه مطلب يبعد كل البعد عن الواقع وعن مصلحة المستخدم أو المؤسسة؟

المشرع الفرنسي بدوره أقر بحق العمال في مثل هذه التغيبات الناتجة عن أحداث عائلية إلا أن مدتها لم تكن موحدة مثلما هو عليه الحال في التشريع الجزائري وإنما أقر لكل مناسبة مدة معينة تتراوح في مجملها بين يوم وأربعة أيام⁴. وفي الوقت ذاته لمسنا ضمن قانون العمل الفرنسي نوعا من العطل لم يتطرق إليها المشرع الجزائري تتعلق بإجازة التضامن العائلي (congé de solidarité familiale) التي يستفيد منها كل عامل له أخ أو أخت أو أي شخص يعيش معه في بيت واحد يعاني من مرض خطير يهدد حياته أو في مرحلة متقدمة وغير قابل للشفاء مدتها ثلاثة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة⁵، وإجازة الدعم العائلي (congé de soutien familial) مدتها 3 أشهر قابلة للتجديد في حدود سنة واحدة خلال مساره المهني التي يستفيد منها كل عامل له زوج أو شريك أو ابن أو ... يعاني من إعاقة أو اضطرابات تؤدي إلى فقدان التحكم بالذات يشكل عليه

¹ محمد إبراهيم الدسوقي علي، الحماية الدستورية والقانونية لحقوق المرأة العاملة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2011، ص 131.

² اختلف الفقهاء حول ماهية وحالات الضرورة فهل يعتبر العمل من قبيل الضرورة أم لا، غير أنهم يتفقون على أنه من واجب الأرملة إقامة الحداد على زوجها وأن تمكث في بيتها طيلة فترة العدة المحددة بأربعة أشهر وعشرة أيام.

³ محمد حسين منصور، شرح قانون العمل العماني، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص 327.

⁴ Art L.3142-1 du code du travail Français: " Tout salarié bénéficiaire, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- Quatre jours pour son mariage ;
- Quatre jours pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- Deux jours pour le décès d'un enfant ;
- Deux jours pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Un jour pour le mariage d'un enfant ;
- Un jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ".

⁵ Art L.3142-16 et L.3142-17 du code du travail Français.

خطورة معينة، وقد ربط المشرع الفرنسي هذا النوع من الإجازات بمجموعة من الشروط التي لا يجوز مخالفتها¹، ولو أسقطنا هذه الحالات على مجتمعنا لكانت المرأة العاملة أكبر مستفيد من هذه العطل بحكم دورها ومسؤوليتها داخل الأسرة التي تحتم عليها التكفل بكل شخص يعاني من نرض أو إعاقة تستوجب من يتكفل به. وكما سبق ذكره لم يتطرق المشرع الجزائري لمثل هذه العطل التي أقرها المشرع الفرنسي رغم أن مشرعنا أولى بذلك نظرا لما تمليه تعاليم ديننا من صلة للأرحام وبر بالأقربين وما تمتاز به مجتمعاتنا العربية والمسلمة من تآلف وتراحم.

2- إجازة التفرغ لتربية الأطفال:

قد يقتضي إنجاب العاملة للأطفال تفرغها لفترة من الزمن لتربيتهم وبالتالي انقطاعها عن العمل لمدة معينة، وهو ما يجعلنا نتساءل عن الطبيعة القانونية لذلك، فهل يعتبر بمثابة وقف أو تعليق لعلاقة العمل أم أنها إجازة أو عطلة حدد المشرع مدتها وشروط استحقاقها؟

لم يتطرق قانون علاقات العمل الساري المفعول لحق العامل أو العاملة في عطلة أو إجازة بهدف التفرغ لتربية الأطفال، على عكس القوانين الملغاة التي اعتبرتها حالة من حالات تعليق علاقة العمل أو الإحالة على الاستيداع وسمحت للعامل والعاملة على وجه الخصوص بتربية ولد يقل عمره عن 5 سنوات أو مصاب بعاهة تتطلب علاجا متواصلًا². وفي كل الأحوال تصنف هذه الحالة وغيرها من العطل ضمن حالات تعليق علاقة العمل المنصوص عليها في المادة 64 من القانون رقم 11/90 المتمثلة في اتفاق الطرفين المتبادل أو العطلة بدون أجر، ويبقى تنظيم شروط هذا النوع من الإجازات، كمدتها وسن الطفل الذي تستحق العاملة إجازة لرعايته وعدد الإجازات التي تستحقها خلال حياتها المهنية...، من اختصاص الطرفين كأن يتم ذلك من خلال الاتفاقيات الجماعية للعمل أو حتى عقد العمل.

على عكس المشرع الجزائري ذهب المشرع الفرنسي إلى اعتبار التفرغ لتربية الأطفال بمثابة إجازة نظم أحكامها من خلال قانون العمل فأطلق عليها العطلة الأبوية (congé parental) وهي بذلك تتميز بأنها عطلة تمنح للأب أو للأم خلال الفترة التالية لانتهاؤ عطلة الأمومة، وحسنا فعل المشرع الفرنسي بحكمه هذا، خاصة في الحالات التي يتعذر فيها على الأم رعاية طفلها بسبب مرضها أو وفاتها فيكون بذلك للأب الحق في رعاية الطفل³.

اشتراط المشرع الفرنسي لاستفادة العامل أو العاملة من هذا النوع من الإجازات توفر أقدمية لمدة سنة كاملة على الأقل تبدأ من تاريخ ميلاد الطفل ويتم خلالها تعليق علاقة العمل، لمدة سنة كاملة قابلة للتجديد مرتين، كما وضع خيارا آخر والمتمثل في خفض مدة العمل إلى العمل بالتوقيت الجزئي لفترة مؤقتة⁴.

بعد التطرق إلى بعض أنواع الإجازات التي تستفيد منها العاملة خلال حياتها المهنية، تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري ترك المجال مفتوحا أمام أطراف العلاقة في تقرير عطل وإجازات خاصة أو كما أطلقت عليها المادة 56 من القانون رقم 11/90 برخص التغيب الخاصة

¹ Dominique GRANDGUILLOT, Le droit social, gualino lextenso, 16^{ème} Edition, 2014-2015, p 151.

² المادة 52 من القانون رقم 06/82 يتعلق بعلاقات العمل الفردية الملغى السالف الذكر.

³ محمد إبراهيم الدسوقي علي، المرجع السابق، ص 127.

⁴ Art L.1225-47 et L.1225-48 du code du travail Français.

غير مدفوعة الأجر للعمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب وذلك حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي.

المطلب الثاني: تنظيم العمل الليلي

تثور مسألة العمل الليلي كونه استثناء على القاعدة العامة التي تقضي بأن ينفذ كل عمل أو نشاط في النهار، حيث يخالف الطبيعة والفطرة التي تجعل النهار للكد والعمل والليل للنوم والراحة، وهو ما نص عليه المشرع الفرنسي صراحة من خلال قانون العمل معتبرا اللجوء إلى العمل ليلا بمثابة حالة استثنائية¹، ويعتبر العمل الليلي متعبا إذا ما قورن بالعمل في النهار خاصة إذا تعلق الأمر بالمرأة ذات الطبيعة الفسيولوجية الضعيفة بطبيعتها. وقد اختلفت الآراء الفقهية فيما يتعلق بعمل النساء ليلا بين مؤيد له على أساس المساواة بين الجنسين وأنه حق للمرأة لا يجوز حرمانها منه، وبين معارض له باعتباره إجحافا في حق المرأة خاصة إذا لم يكن بناء على رغبتها، وإنما دفعها ظروفها له أو أجبرت من طرف صاحب العمل، والملاحظ أيضا أن هذا الاختلاف طال التشريعات العمالية التي اختلفت حول عمل المرأة ليلا بما فيها التشريعات الدولية والوطنية وهو ما سنبينه من خلال دراستنا.

الفرع الأول: التنظيم الدولي لعمل المرأة ليلا

قبل الخوض في أي تحليل حول تنظيم عمل المرأة ليلا سواء كان ذلك على المستوى الدولي أو الوطني يجب أولا تحديد المعنى القانوني للعمل الليلي، وبهذا الصدد يمكن القول بعدم وجود أي تعريف قانوني للعمل الليلي حيث عمدت كل التشريعات بما فيها الاتفاقيات الدولية بهذا الصدد إلى تعريفه على أساس المدة الزمنية التي تعتبر ليلا²، وهو ما سيتضح جليا بعد عرض التنظيم القانوني لعمل النساء ليلا.

يرجع أول اهتمام لمنظمة العمل الدولية بعمل النساء ليلا إلى الاتفاقية رقم 04 الصادرة بتاريخ 29 أكتوبر 1919 بشأن عمل النساء ليلا، التي روجعت جزئيا بموجب الاتفاقية رقم 41 الصادرة في 19 جوان 1934، ثم روجعت سنة 1948 بصدور الاتفاقية رقم 89 في 09 جويلية 1948، وأخيرا صدرت بنفس الصدد الاتفاقية رقم 171 المؤرخة في 20 جوان 1990.

باستقراء هذه الاتفاقيات وجدنا أنها اشتركت في تعريفها لمصطلح الليل وحددت موقفها من عمل النساء ليلا وغير ذلك من الأحكام. بالنسبة للاتفاقية رقم 04 لسنة 1919 فقد عرفت الليل بأنه الفترة الممتدة من إحدى عشر ساعة متوالية على الأقل، يدخل فيها فاصل زمني ما بين الساعة العاشرة مساء والخامسة صباحا³، وكان موقف هذه الاتفاقية من عمل النساء ليلا هو المنع والحظر وذلك من خلال ما جاءت به المادة 3 من هذه الاتفاقية التي نصت على أنه: "يمنع تشغيل جميع النساء ليلا مهما كان سنهن ومهما كانت المنشأة الصناعية التابعة لها". وقد عرفت المادة الأولى من

¹ Art L.3122-32 du code du travail Français: " Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale ".

² Christophe RADE, Droit du travail, Montchrestien, 3^{ème} Edition, Paris, 2004, p 104.

³ الفقرة 1 من المادة 2 من الاتفاقية رقم 04 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 29 أكتوبر 1919 بشأن عمل النساء ليلا .

نفس الاتفاقية المنشأة الصناعية من خلال تحديد بعض المجالات والصناعات ، حيث ينصرف مصطلح المنشأة الصناعية بوجه خاص إلى ما يلي :

- المناجم والمحاجر والأشغال التي تتعلق باستخراج مواد معدنية من باطن الأرض ؛
- صنع منتجات أو تحويلها أو تنظيفها أو إصلاحها أو ... بما في ذلك بناء السفن ، توليد وتحويل ونقل الطاقة الكهربائية أو القوى المحركة من كل نوع ؛
- بناء أو تجديد بناء أو صيانة أو إصلاح أو تعديل أو هدم أي بناء أو سكة حديدية أو ... فضلا عن تحضير مثل هذه الأشغال والإنشاءات وبناء أساساتها.

إضافة إلى ذلك تركت الاتفاقية للسلطات المختصة لكل بلد صلاحية الفصل بين الصناعة من ناحية والزراعة والتجارة وغيرها من المهن غير الصناعية من ناحية أخرى.

رغم اعتماد الاتفاقية السابقة الذكر لمبدأ منع وحظر تشغيل النساء ليلا إلا أنها لم تأخذ على إطلاقه وأوردت عليه بعض الاستثناءات تتمثل فيما يلي:

- يجوز تشغيل النساء ليلا متى كان في إطار أفراد من نفس الأسرة ؛
- حالة القوة القاهرة في حالة توقف غير متوقع للعمل وليس له طابع التكرار ؛
- إذا كان العمل الليلي ضروريا للحفاظ على مواد أولية سريعة التلف.

كما سبق ذكره، عدلت الاتفاقية السالفة الذكر بموجب الاتفاقية رقم 41 لسنة 1934، وقد تضمنت هذه الأخيرة نفس الأحكام من تعريف الليل والمنشأة الصناعية ومنعها لتشغيل النساء ليلا، إلا أنها أوردت استثناء آخر يتعلق بالنساء اللاتي يشغلن مناصب إدارية مسؤولة ولا يؤديان أعمالا يدوية حيث لا يطبق عليهن هذا المنع¹.

في سنة 1948 صدر عن منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 89 لسنة 1948 ، هذه الأخيرة أدرجت بعض التعديلات على الاتفاقية السالفة الذكر حيث أبقّت على المنع المتعلق بتشغيل النساء ليلا ، إلا أنها عدلت من مفهوم الليل واعتبرته الفترة الممتدة من إحدى عشر ساعة تشمل فترة لا تقل عن سبع ساعات متتالية تقع بين الساعة العاشرة مساء والسابعة صباحا، وفي نفس الوقت تركت للدول صلاحيات واسعة في تحديد فترات الليل حسب ظروفها من مناطق ومنشآت وصناعات ، بشرط أن يتم ذلك باستشارة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال²، كما استتنت الاتفاقية في المادة 8 من نطاق تطبيقها، إضافة إلى النساء اللاتي يشغلن مناصب إدارية مسؤولة، النساء المستخدمات في أقسام الصحة والرعاية الاجتماعية ولا يقمن بأعمال يدوية، وهو بالأمر المنطقي على اعتبار أن مجال الصحة والرعاية لا يتطلب وقتا معيناً أو ساعات معينة من العمل وذلك حسب الحالة الصحية للفرد.

الملاحظ أن الاتفاقيات الثلاث السابقة الذكر اتفقت حول مبدأ واحد وهو منع تشغيل النساء ليلا رغم ما تضمنته كل واحدة من أحكام خاصة واستثناءات معينة تواكب التطورات الدولية وظروف كل دولة . إلا أن المثير للانتباه أنه في شهر جويلية سنة 1990 تم اعتماد الاتفاقية رقم 171 لسنة

¹ المادة 8 من الاتفاقية رقم 41 الصادرة في 19 جوان 1934 بشأن عمل المرأة ليلا .
² المادة 02 من الاتفاقية رقم 89 الصادرة في 09 جويلية 1948 بشأن عمل النساء ليلا .

1990 بشأن العمل الليلي، هذه الأخيرة اتسمت بكونها عامة تنطبق على جميع العمال رجالا ونساء، وقد اتضح تغيير في موقف منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بعمل النساء ليلا، حيث قضت الاتفاقية على القيود المفروضة ورفعت المنع المتعلق بعمل النساء ليلا ومنحت حرية ومرونة أكبر للدول في هذا المجال¹، وأرجعت ذلك إلى حالات النقض التي تعرضت لها الاتفاقيات السابقة من طرف الدول التي ذهبت إلى أن هذا المنع يشكل عقبة أمام التطور الصناعي وعقبة أمام النساء للحصول على مناصب عمل متعددة، كما أنه يعد تمييزا ضدهن ويتعارض مع مصالحهن وأنه إجراء تمييزي أكثر منه وقائي².

بناء على ما سبق ذكره تغيير موقف منظمة العمل الدولية من الحظر الصريح لحرية عمل المرأة ليلا إلى إجازته بالنسبة لجميع العمال نساء ورجال بموجب الاتفاقية رقم 171 لسنة 1990، هذه الأخيرة أوردت استثناء يتعلق بالعاملين في بعض القطاعات والنساء الحوامل وذلك بصفة مؤقتة، فجاء في المادة 2 منها أنه: "تنطبق هذه الاتفاقية على جميع المستخدمين باستثناء من يعملون في الزراعة وتربية الماشية و...". وحافظت في الوقت ذاته على بعض الحماية من الممارسات الاستغلالية التي تؤدي إلى تدهور الأوضاع الاجتماعية والصحية للعمال والعاملات³، كما تجدر الإشارة إلى أنه قلصت الاتفاقية من فترة العمل الليلي إلى سبع ساعات بدل إحدى عشر ساعة من خلال المادة الأولى التي عرفته بأنه: "كل عمل يمارس خلال سبع ساعات ما بين منتصف الليل والساعة الخامسة صباحا".

أثار هذا التغيير في موقف منظمة العمل الدولية حول مسألة عمل النساء ليلا جدلا فقهيًا واسعًا، وقد أرجع البعض هذا الموقف إلى رغبة منظمة العمل الدولية في تحقيق وتكريس المساواة المطلقة بين الجنسين، ذلك أن الآثار الضارة الناتجة عن العمل الليلي يجب أن تكون نفسها بالنسبة للرجال والنساء على حد سواء⁴. وأمام هذا الجدل الفقهي يبقى التساؤل المطروح هل يعتبر المنع المتعلق بعمل النساء ليلا بمثابة حماية أو إقصاء وتهميش للعاملات؟

حسب اعتقادنا فإن كل نص قانوني، مهما كان دوليًا أو وطنيًا، يمنع عملاً ما على المرأة أو يحرمها من امتياز كما يراه البعض بما في ذلك العمل الليلي، فإن هدفه بالدرجة الأولى هو الحرص على حمايتها، حماية جسدية من العمل الليلي الذي يعتبر مرهقًا مقارنة بالعمل في النهار خاصة باعتبار المرأة طرفًا ضعيفًا أو من ذوي الاحتياجات الخاصة حسب ما ذهب إليه بعض الفقهاء⁵، كذلك حمايتها من كل أشكال العنف والتحرش الذي قد تتعرض إليه ليلا من طرف الرجال، إضافة إلى حماية الجانب الأخلاقي للمرأة التي قد تتعرض لأفعال تضر بها أخلاقيًا، الأمر الذي يتماشى مع خاصية وفلسفة قانون العمل الذي يعتبر قانونًا حمائيًا تقدميًا. وفيما يلي نتطرق لموقف التشريعات الوطنية من عمل النساء ليلا ونرى إن كان يتمثل في المنع أم أنه واكب التطور أو التعديل الذي أحرزته منظمة العمل الدولية في هذا الشأن.

الفرع الثاني: موقف التشريعات الوطنية من عمل النساء ليلا

¹ Jean-Michel SERVAIS, Op. cit, p 162.

² عدنان خليل المتلاوي، القانون الدولي للعمل: دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل، المكتبة العربية، ط 01، جنيف، سويسرا، 1990، ص 555.

³ المادتين 3 و 4 من الاتفاقية رقم 171 الصادرة عن منظمة العمل الدولية في 20 جوان 1990 بشأن العمل الليلي.

⁴ تاج عطاء الله، المرجع السابق، ص 318.

⁵ يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل، المرجع السابق، ص 246.

نظمت التشريعات العمالية تشغيل العاملات بأحكام تختلف عن تلك المنظمة للعمال بصفة عامة لاسيما فيما يتعلق بالعمل الليلي، على غرار المشرع الجزائري الذي أورد مبدأ عاما بخصوص هذه المسألة ترد عليه بعض الاستثناءات.

أولا: المبدأ العام في تنظيم عمل النساء ليلا

نتطرق أولا إلى موقف المشرع الجزائري من عمل المرأة ليلا ثم ننتقل إلى التشريعات المقارنة.

1- موقف المشرع الجزائري من عمل النساء ليلا:

لقد صادقت الجزائر غداة الاستقلال على الاتفاقية رقم 89 لسنة 1948 بشأن عمل النساء ليلا القاضية بمنع تشغيل النساء ليلا وذلك بتاريخ 19 أكتوبر 1962 ، وقد اعتمد مبدأ المنع مسابرة للاتفاقية في كل قوانين العمل المتعاقبة بما فيها تلك الملغاة ، حيث ورد في المادة 194 من الأمر رقم 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص أنه يمنع استخدام النساء في أي عمل ليلي¹. وبالرجوع إلى القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعمول به حاليا نجده قد اعتمد المبدأ العام المتمثل في الحظر من خلال المادة 29 منه التي نصت على أنه: " يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية "². وقد عرف العمل الليلي بأنه كل عمل ينفذ بين التاسعة ليلا والخامسة صباحا³. ويرتبط التنظيم القانوني للعمل الليلي بالنظام العام الاجتماعي بحيث رتب المشرع عن مخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل النساء ليلا غرامة مالية تتراوح من 500 دج إلى 1000 دج⁴.

أ/ التفرقة بين العمل الليلي وغيره من أنظمة العمل:

إلى جانب اللجوء إلى العمل الليلي من طرف الهيئات المستخدمة ، تتعدد أنظمة العمل المعتمدة في مختلف المؤسسات، فنجد بعض المؤسسات التي تلجأ إلى العمل التناوبي والعمل في إطار الخدمة الملزمة والمداومة أو العمل في إطار الساعات الإضافية، الأمر الذي قد تتخلله ساعات عمل متأخرة إلى الليل وهنا يجب التفرقة بين العمل الليلي وغيره من أنظمة العمل.

فيما يخص العمل بالساعات الإضافية فإنه يتم اللجوء إليه في حالة الضرورة القصوى والتي تكتسي طابعا استثنائيا مؤقتا، وتخضع لأحكام المادتين 31 و 32 من القانون رقم 11/90، اللتان حددتا شروط اللجوء إلى العمل بالساعات الإضافية والحد الأدنى للتعويض المترتب عن ذلك.

أما عن العمل بالفرق المتعاقبة أو كما عبر عنه المشرع الجزائري بالعمل التناوبي فقد تناولته المادة 30 من القانون رقم 11/90 بقولها: " يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي إذا اقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة. يخول العمل التناوبي الحق في التعويض ". في حين تطبق أحكام المادة 2/27 من نفس القانون فيما يتعلق بالعمل الليلي والتي تحيلنا إلى أحكام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية بهذا الشأن مراعاة من المشرع لخصوصية كل مؤسسة ونوع نشاطها بشرط أن تتوافق بنود الاتفاقيات مع النصوص القانونية والاستثناءات

¹ تراجع كذلك المادة 15 من القانون رقم 03/81 المؤرخ في 21 فبراير 1981 يحدد المدة القانونية للعمل الملغى، ج ر عدد 08 المؤرخة في 24 فبراير 1981.

² أورد المشرع الجزائري على هذه القاعدة استثناءات سنتعرض إليها لاحقا ، غير أنه بالنسبة للعاملات اللواتي يقل عمرهن عن 19 سنة فإن المنع جاء مطلقا حسب ما نصت عليه المادة 28 من القانون 11/90 السالف الذكر .

³ المادة 27 من القانون رقم 11/90 المتضمن لعلاقات العمل السالف الذكر.

⁴ المادة 143 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر.

الواردة بهذا الشأن بما في ذلك توزيع ساعات العمل وتقدير بعض التعويضات كالتعويض عن الخدمة الدائمة¹.

إن السؤال الذي يطرح بصدد التفرقة بين العمل الليلي وغيره من أنظمة العمل، يكمن في مدى جواز عمل المرأة بمقتضى مثل هذه الأنظمة التي قد تمتد إلى ساعات متأخرة من الليل، فهل يطبق عليها الحظر المتعلق بعمل النساء ليلا أم أن هذه الأنظمة مستقلة بذاتها ولا يجوز تطبيق هذا المنع عليها؟

إذا ما رجعنا إلى قانون العمل الجزائري نجد أنه لم يفصل في هذا الإشكال، غير أن التحليل المنطقي للمسألة يدفعنا إلى القول بعدم جواز تشغيل النساء وفق نظام الساعات الإضافية أو العمل التناوبي أو غيرها من أنظمة العمل متى امتدت أو تمت خلال فترة الليل المحددة من طرف القانون والممتدة ما بين التاسعة ليلا والخامسة صباحا، كما يمكن اعتبار أن أنظمة العمل المختلفة التي تتم في فترة الليل إنما تعتبر جزء يشملها العمل الليلي بصفة عامة. كما يبرر رأينا أيضا بالنظر إلى غاية المشرع من منع عمل النساء ليلا المتمثلة أساسا في الحفاظ على صحة العاملة وسلامتها الأخلاقية والمعنوية، إلى جانب تمكينهن من قضاء وقت أطول للقيام بمسؤولياتهن العائلية، وبالتالي لا تهم التسمية التي تطلق على نظام العمل إن كان تناوبيا أو غيره طالما أنه يتم خلال فترة الليل.

ب/ جديد المشرع الجزائري فيما يتعلق بعمل النساء ليلا:

تجدر الإشارة إلى أنه وردت بعض التعديلات فيما يتعلق بالعمل الليلي بموجب المشروع التمهيدي لقانون العمل الجديد، في هذا الإطار أعيدت صياغة التعريف المتعلق بالعمل الليلي حيث عرفته المادة 43 بأنه: " يعتبر عملا ليلا كل عمل منجز ما بين الساعة التاسعة مساءً والسادسة صباحا تشمل على فترة 7 ساعات من العمل المتواصل مع فترة راحة لا تقل عن ساعة واحدة". وتركت نفس المادة للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية أمر تحديد قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به.

الملاحظ كذلك من خلال هذا المشروع أنه ذهب إلى إلغاء المادة 29 من القانون رقم 11/90 وبالتالي رفع المنع المتعلق بتشغيل النساء ليلا بصفة مطلقة لا يرد عليها أي استثناء، وأبقت على المنع المتعلق بالعمال من كلا الجنسين والذين يقل عمرهم عن 18 سنة²، وهذا الحكم بدوره أخضعه المشروع لاستثناء حيث يجوز تشغيل هذه الفئة من العمال ليلا في مجال الأعمال التي تتطلب لا محالة اللجوء للعمل الليلي ولم يترك ذلك على إطلاقه بل تحدد قائمة هذه الأعمال عن طريق التنظيم. وفي نفس الوقت ربط هذا الاستثناء بشرط إعلام مفتش العمل المختص إقليميا ولم يشترط موافقة هذا الأخير³. وقد يرجع هذا التغيير في موقف المشرع الجزائري إلى جملة الأصوات المنادية بإلغاء المنع المتعلق بعمل النساء ليلا كونه يشكل عقبة تعرقل مسارهن المهني، وعلى سبيل المثال فقد نادى وزير الطاقة والمناجم السابق السيد " شكيب خليل " بضرورة إعادة النظر في مسألة عمل النساء ليلا، هذا الأخير الذي يستبعد العديد من المهندسات والتقنيات ما يساهم في عرقلة وتباطؤ مسارهن المهني وترقيتهن المهنية⁴.

¹ ق م ع، غ اج، ملف رقم 613194، المؤرخ في 2011/04/07، م م ع، العدد 2 لسنة 2011، ص 202.

² لقد حددت المادة 28 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر السن ب 19 سنة.

³ المادة 44 من المشروع التمهيدي لقانون العمل الجزائري الجديد.

⁴ يراجع الملحق رقم 03 المتضمن:

Directive du monsieur le ministre de l'énergie et des mines "Chekib KHELIL" relative à la promotion de l'emploi féminin N° 01/CAB/SB du 05 Janvier 2005: " En outre, je vous demande d'engager la réflexion

2- تنظيم التشريعات المقارنة لعمل النساء ليلا:

بالنسبة للتشريعات المقارنة فإن بعضها كان مطابقا لموقف المشرع الجزائري بهذا الشأن مثلما ذهب إليه المشرع التونسي¹، بينما عمدت أخرى إلى إجازة عمل المرأة ليلا بحسب الأصل. بالرجوع إلى القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل المصري لم يتضح لنا موقف هذا الأخير من تشغيل النساء ليلا، فهل جعل المبدأ العام فيه هو المنع وأورد عليه استثناءات أم على العكس، أو بمعنى آخر هل يعتبر المنع في القانون المصري بمثابة الأصل أو الاستثناء؟

جاء في المادة 89 من قانون العمل المصري أنه: " يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحا ". من هذا النص يتضح أن المشرع المصري حدد فترة الليل بالفترة الممتدة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحا، وخول للوزير المختص تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها ليلا، وحسب صياغة النص القانوني نرى بأن المشرع المصري ذهب إلى إجازة العمل الليلي بالنسبة للنساء بحسب الأصل واستثناء يمنع بالنسبة للأعمال والأحوال التي يحددها الوزير المختص وإن كان البعض يرى غير ذلك ويعتبر أن هذا المنع هو الأصل والقاعدة العامة في قانون العمل المصري².

مدونة الشغل المغربية بدورها أوردت حكما يتعلق بعمل النساء ليلا، فنصت صراحة على إجازته بحسب الأصل مع مراعاة بعض الاستثناءات³، زيادة على ذلك أصدر المشرع المغربي نصا تنظيميا يحدد بعض الآليات والإجراءات التي تهدف إلى تسهيل تشغيل النساء ليلا من بينها زيادة التعويض عن العمل الليلي، توفير وسائل النقل من محل الإقامة إلى مكان الشغل ذهابا وإيابا، التمتع بفترة راحة لا تقل عن نصف ساعة بعد كل أربع ساعات من العمل المتواصل...⁴، كما منحت المادة 174 من مدونة الشغل المغربية للنساء فترة راحة لا تقل عن إحدى عشر ساعة متوالية عن كل يومين من الشغل الليلي، وعن تعريف هذا الأخير فإن المدونة فرقت بين النشاطات الفلاحية وغير الفلاحية، حيث حددتها بين الساعة التاسعة ليلا والسادسة صباحا إذا تعلق الأمر بنشاطات غير فلاحية، بينما تحدد ما بين الساعة الثامنة ليلا والخامسة صباحا في النشاطات الفلاحية⁵.

sur la question du travail de nuit en quart, qui exclut actuellement les femmes technicienne et ingénieurs, ralentissant par la même leur évolution de carrière "

¹ الفصل 66 من مجلة الشغل التونسية: " لا يجوز تشغيل الأطفال البالغين من العمر أكثر من أربعة عشر عاما ودون الثمانية عشر عاما والنسوة ليلا لمدة لا تقل عن اثنتي عشرة ساعة متوالية تشمل الحصة الزمانية ما بين العاشرة ليلا والسادسة صباحا "

² عبد العال الديربي، إنفاذ التزامات العمل الدولية للمرأة والطفل في المجال الداخلي، المرجع السابق، ص 121.

³ المادة 172 من مدونة الشغل المغربية السالفة الذكر: " يمكن تشغيل النساء، مع الأخذ بعين الاعتبار وضعهن الصحي والاجتماعي، في أي شغل ليلي مع مراعاة الاستثناءات التي تحدد بنص تنظيمي بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا. يحدد نص تنظيمي الشروط الواجب توفيرها لتسهيل تشغيل النساء في أي شغل ليلي "

⁴ تراجع أحكام المرسوم رقم 2.04.568 الصادر في 29 ديسمبر 2004 يحدد الشروط الواجب توفيرها لتسهيل تشغيل النساء في أي شغل ليلي، الصادر تطبيقا لمدونة الشغل المغربية، ج ر عدد 5272 المؤرخة في 03 جانفي 2005.

⁵ الفقرتين 4 و 5 من المادة 172 من مدونة الشغل المغربية السالفة الذكر.

عن التشريع الفرنسي فقد مر تنظيم عمل النساء ليلا بثلاث مراحل ، مرحلة المنع المطلق، مرحلة اتسمت ببعض الإعفاءات والاستثناءات ثم مرحلة إجازة العمل الليلي بصفة مطلقة تكريسا لمبدأ المساواة المطلقة بين الجنسين.

كان المشرع الفرنسي سابقا في منعه لعمل النساء ليلا وذلك من خلال إصداره لقانون 2 نوفمبر 1892¹، من منطلق الحماية الأخلاقية للمرأة وكونها أضعف بدنيا وبنويا من الرجل، تدني الأجور آنذاك ومسؤولياتها العائلية التي تضطع بها بحيث ينتظرها يوم طويل من الأعباء والأعمال المنزلية بالإضافة إلى عدم أهليتها القانونية التي تتجلى في حرمانها من حق التصويت، كل هذه العوامل كانت تمنعها من تحسين ظروف عملها وبالتالي وجب على القوانين حمايتها²، وظل مبدأ الحظر هو القاعدة لسنوات عديدة تخللتها بعض التعديلات والاستثناءات حيث أكد المشرع الفرنسي على هذا المنع بموجب قانون العمل الفرنسي الملغى بنصه على أنه: " يمنع استخدام النساء في أي عمل ليلي في المصانع والمناجم والورشات مهما كانت طبيعتها عامة أو خاصة حيث كانت المجالات التي يشملها الحظر واسعة جدا حددت بمجموعة من المؤسسات وليس بأنواع معينة من الأعمال " ³.

الملاحظ أنه بصدور قانون العمل الفرنسي الجديد، تراجع المشرع الفرنسي عن هذا الحظر، وما يؤكد ذلك أشار إلى العامل الليلي دون أن يميز بين الرجال والنساء، وبالتالي أجاز للنساء العمل ليلا على غرار باقي العمال مع مراعاة الظروف الصحية للعمال بما في ذلك النساء الحوامل متماشيا بذلك مع الاتفاقية الدولية رقم 171 لسنة 1990، ولعل السبب وراء هذا التغيير في موقف المشرع الفرنسي يرجع إلى ضرورات المنافسة والمساواة المهنية بين الجنسين.

على المستوى الأوروبي يستمد هذا التوجه للمشرع الفرنسي مصدره من التوجيه الأوروبي رقم 207/76 السالف الذكر⁴، وهو ما أقره القضاء الأوروبي من خلال قرار STOECKEL⁵، أين طالبت المحكمة الأوروبية رسميا من فرنسا ضرورة التطابق بين تشريعها الوطني والتشريع الأوروبي⁶، وهو ما نتج عنه تغير موقف المشرع الفرنسي في هذا الإطار بصدور قانون 09 ماي 2001⁷، ومنذ ذلك لم يعد يفرق بين العمل الليلي بين الجنسين حيث تطبق نفس الأحكام على الجميع مع مراعاة الأحكام المتعلقة بالصحة المهنية والأمن والأحكام المتعلقة بالحمل والأمومة بالنسبة للنساء، بحيث يمكن تحويل العاملة المستخدمة في منصب عمل ليلي إلى منصب آخر خلال فترة النهار بناء على طلبها متى ثبت حملها أو وضع جنينها حديثا، ومتى أقر طبيب العمل بأن منصب العمل الليلي

¹ Art. 4 de la Loi du 2 Novembre 1892 sur le travail des enfants, des filles et de femmes dans les établissements industriels: " Les enfants âgés de moins de dix-huit ans , les filles mineurs et les femmes ne peuvent être employées à aucun travail de nuit dans les établissements énumérés à l'article premier ".

² Sylvie SCHWEITZER , Les femmes ont toujours travaillé: Une histoire du travail des femmes aux 19^{ème} et 20^{ème} siècles , Edition ODILE JACOB , Paris , 2002 , p 35-36 .

³ Art L.213-1 de l'ancien droit du travail Français.

⁴ Art 5 du directive 76/207/CEE du 9 Février 1976 sur le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l' accès au travail, la formation et les possibilités de carrière et les conditions de travail , Loc.cit.

⁵ Arrêt " Stoeckel " rendu le 25 Juillet 1993 présenté dans l'affaire C-245/89 par la Cour de Justice des Communautés Européennes.

⁶ Klaus-Dieter BORCHARDT, Op.cit , p 124.

⁷ Voir loi n° 2001-397 du 9 Mai 2001 dite loi « Génisson » relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Op.cit.

لا يتناسب مع حالتها¹، وفي حالة استحالة تغيير منصب العمل يجب على المستخدم أن يخطر العاملة وطبيب العمل كتابيا بذلك وفي هذه الحالة يعلق عقد العمل إلى غاية بداية إجازة الأمومة وتستفيد العاملة من تعويض عن الأجر خلال فترة تعليق عقد العمل تدفعها صناديق الضمان الاجتماعي وتعويضات أخرى يدفعها المستخدم على النحو المنصوص عليه قانونا².

بهذا عرف قانون العمل الفرنسي تعديلات فيما يتعلق بتنظيم عمل النساء ليلا، من بينها أنه غير من مفهوم الليل بإعطائه إطارا زمنيا أوسع مما كان عليه وحدده ما بين الساعة التاسعة مساء والسادسة صباحا بدلا من الفترة الممتدة من العاشرة مساء إلى الخامسة صباحا حسب ما نصت عليه المادة 1-213 L من قانون العمل الفرنسي الملغى، إلا جانب تخليه عن المنع المتعلق بعمل النساء ليلا تماشيا مع القانون الدولي والقانون الأوربي في هذا الإطار.

ثانيا: الاستثناءات الواردة على مبدأ منع العمل الليلي في التشريع الجزائري

كما سبق بيانه فإن الأصل في عمل المرأة ليلا في كل تشريعات العمل الجزائرية المتعاقبة هو الحظر، إلا أنه ترد على هذه القاعدة استثناءات منها ما ورد ضمن القوانين الملغاة ومنها ما نص عليه قانون علاقات العمل رقم 11/90.

1- الاستثناءات الواردة على المبدأ بموجب القوانين الملغاة:

ورد حظر تشغيل النساء ليلا في القوانين الملغاة ضمن الأمر 31/75 والقانون رقم 03/81 المحدد للمدة القانونية للعمل الملغى والذي جاء تطبيقا لأحكام القانون الأساسي العام للعامل. فيما يتعلق بالأمر رقم 31/75 وردت بعض الاستثناءات ضمن المواد من 195 إلى 198 على التوالي تتمثل فيما يلي:

- يجوز للنساء اللاتي تجاوزن 18 سنة العمل ليلا ضمن وحدات معينة من المصالح تحدد بموجب قرار صادر عن الوزير المختص؛
- يجوز تشغيل النساء ليلا بصفة استثنائية قصد الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو لتدارك الحوادث الطارئة؛

¹ Art L.1225-9 du code du travail Français: " La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui travaille de nuit dans les conditions déterminées à l'article L.3122-31, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal. Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération ".

² Art L.1225-10 du code du travail Français: " Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application de l'article L.1225-9 La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération pendant la suspension du contrat de travail, composée de l'allocation journalière prévue à l'article L.333-1 du code de la sécurité sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article L.1226-1, à l'exception des dispositions relatives à l'ancienneté ".

- وجوب تقديم تصريح عن اللجوء إلى العمل الليلي إلى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، وهنا قد يطرح التساؤل حول ضرورة الحصول على موافقة مفتش العمل أم يقتصر الأمر على إعلامه عن طريق التصريح ، وقد أجابت المادة 2/198 من الأمر 31/75 على ذلك من خلال نصها على أنه: " في جميع الأحوال التي يلجأ فيها إلى عمل ليلي استثنائي ، يجب لصق القرار المتضمن الإذن بهذا الاستثناء في أماكن العمل ". وهو ما يوضح ضرورة الحصول على الموافقة المسبقة لمفتش العمل .

أما بخصوص الاستثناءات الواردة في القانون رقم 03/81 السالف الذكر فتتمثل في السماح للنساء بالعمل ليلا في بعض وحدات الإنتاج أو الخدمات أو مناصب العمل التي تحدد بموجب مرسوم¹، ونظرا للتوجه الاقتصادي المعتمد آنذاك المعتمد على التدخل المطلق للدولة في علاقات العمل لم يترك المشرع أمر تحديد المناصب التي يجوز فيها تشغيل النساء ليلا لصاحب العمل أو الشركاء الاجتماعيين بل حدده عن طريق التنظيم. غير أنه في الوقت ذاته نصت المادة 16 من نفس القانون على إمكانية لجوء المستخدم إلى العمل الليلي بعد استشارة ممثلي العمال والتصريح بذلك لدى مفتش العمل المختص إقليميا دون اشتراط الحصول على إذن أو موافقة هذا الأخير².

إن المتمتعن في الاستثناءات الواردة بهذا الإطار ضمن النصوص القانونية الملغاة يلاحظ مدى تكريس التوجه الاقتصادي المعتمد من طرف الجزائر آنذاك الذي يقضي بالتدخل المطلق للدولة في علاقات العمل واعتماد النظام اللائحي، بينما تغير الأمر بعد اعتماد النظام التعاقدى أين قلص المشرع من هذه الاستثناءات بعد صدور القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

2- الاستثناءات الواردة على المبدأ بموجب القانون 11/90:

كما سبق بيانه كرس المشرع الجزائري بموجب التشريعات الملغاة بعض الاستثناءات الواردة على مبدأ حظر تشغيل النساء ليلا ، على غرار التشريعات المقارنة التي أخذت بمبدأ المنع بما أنه لكل قاعدة استثناء مثل التشريع التونسي³، أو القانون الفرنسي الملغى الذي كان يمنع عمل النساء ليلا كما تم بيانه⁴، إلا أنه بصدور القانون رقم 11/90 اكتفى المشرع الجزائري بالنص على استثناء وحيد في هذا الإطار جاءت به المادة 2/29 منه، بحيث يجوز تشغيل النساء ليلا متى برر ذلك طبيعة النشاط أو خصوصية منصب العمل ، وفي الوقت ذاته ربط المشرع ذلك بشرط الحصول على رخصة من مفتش العمل المختص إقليميا ، وهنا يطرح التساؤل يطرح حول مسألتين، أولهما ماذا قصد المشرع بعبارة " متى برر ذلك طبيعة النشاط أو خصوصية منصب العمل "، وفي حالة تحقق ذلك وقدم المستخدم طلبا لمفتش العمل من أجل الحصول على الرخصة، فما هي المعايير والأسس التي يمنح بموجبها مفتش العمل رخصة العمل الليلي ؟

¹ المادة 15 من القانون رقم 03/81 السالف الذكر .

² تاج عطاء الله، المرجع السابق، ص 323.

³ الفصل 68 من مجلة الشغل التونسية: " لا يطبق تحجير أشغال النساء ليلا :

- في صورة القوة القاهرة ؛
- في صورة ما إذا كان العمل يتعلق بمواد أولية أو مواد بصدد التحضير يمكن فسادها بسرعة ويتحتم ذلك لاجتتاب خسارة لا بد منها في هذه المواد ؛
- على النساء اللاتي يشغلن وظائف إدارية أو وظائف لها صبغة فنية تتضمن مسؤولية ؛
- على النساء اللاتي يعملن بالمصالح الاجتماعية ولا يقمن عادة بعمل يدوي "

⁴ Christophe RADE, Op.cit, p 104.

أ- المقصود بطبيعة النشاط أو خصوصية منصب العمل:

لم يحدد المشرع الجزائري المقصود بعبارة " طبيعة النشاط أو خصوصية منصب العمل التي يتم بموجبها اللجوء إلى العمل الليلي، ونحن نؤيد هذا الموقف من مشرعنا باعتباره ترك الأمر للاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل وذلك بما يتلاءم وخصوصية كل مؤسسة وطبيعة نشاطها، ومن أمثلة الأعمال التي تتم ليلا بطبيعتها نذكر عمل المرأة بالمستشفيات أو العيادات الخاصة، العمل بالفنادق وغيرها.

بعد اطلاعنا على بعض الاتفاقيات الجماعية لبعض المؤسسات الاقتصادية لمسنا بنودا متعلقة بالعمل الليلي من بينها ما نصت عليه الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم التي طبقت التشريع المعمول به فيما يتعلق بمدّة الليل فحدّدتها من الساعة التاسعة مساءً إلى الساعة الخامسة صباحاً، وحددت بعض المناصب والأعمال الخاصة التي تتطلب اللجوء إلى العمل الليلي نظراً لمقتضيات الخدمة لاسيما في الحالات التالية¹:

- الانتهاء من تحضير سفينة على أهبة السفر أو إغاثتها ؛
- عندما يتعلق الأمر بشحن أو تفريغ بضائع ذات طابع استعجالي ؛
- عمليات تفريغ الحبوب ، بضائع و مواد خطيرة أو مواد غذائية قابلة للتلف ؛
- لأسباب تتعلق بتخفيض مدة مكوث السفينة في المرسى ؛
- لأي سبب تراه المؤسسة ضرورياً.

ثم جاءت المادة 2/54 من اتفاقية مؤسسة ميناء مستغانم بحكم خاص يتعلق بالنساء بنصها على أنه: " لا يمكن استخدام العاملات ليلا إلا في حالة الضرورة القصوى وذلك بعد الحصول على رخصة بذلك من مفتشية العمل ".

ب- معايير مفتش العمل لمنح رخصة العمل الليلي:

كما سبق بيانه يتوقف لجوء المؤسسة إلى تشغيل النساء ليلا على رخصة يمنحها مفتش العمل المختص، وهنا كان لزاما علينا البحث في المعايير التي يستند إليها مفتش العمل في منحه لرخصة عمل المرأة ليلا، ذلك أنه لم يرد نص صريح يبين ذلك واكتفى المشرع بعبارة " متى بررت ذلك طبيعة النشاط أو خصوصية منصب العمل "، ما يؤكد أنه ترك للمفتش سلطة تقديرية واسعة في هذا الإطار، وهنا لم يكن أمامنا إلا الاستفسار شخصيا من مفتش العمل عن المعايير والأسباب التي تدفع به إلى منح الرخصة أو الامتناع عن ذلك ، فكان الرد متمركزا حول أن تكون ظروف العمل ليلا ملائمة للمرأة وألا تمس بسلامتها الجسدية أو المعنوية وركز على سلامتها الأخلاقية بألا يشكل منصب العمل خطرا على سمعتها أو شرفها أو يعرضها لذلك، وضرب لنا مثلا عن منصب عمل تتمثل في عاملة نظافة على مستوى فندق في فترة الليل ، حيث تضطر المرأة لتنظيف غرف النزلاء ليلا ، فكان رد مفتش العمل بالرفض وعدم تسليم رخصة العمل الليلي.

إلى جانب السلطة التقديرية لمفتش العمل في إطار منح رخصة العمل الليلي، فإنه يمكن لهذا الأخير أن يستشير لجنة الوقاية الصحية والأمن التي أوجب المشرع تأسيسها ضمن كل مؤسسة تشغل أكثر من 9 عمال كما سبق بيانه، حيث يمكنها تحديد مدى ملائمة العمل الليلي للمرأة من عدمه.

¹ المادة 53 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم السالفة الذكر .

لما ربط المشرع الجزائري جواز تشغيل النساء ليلا برخصة يمنحها مفتش العمل للهيئة المستخدمة ولم يحدد المعايير التي تمنح على أساسها هذه الرخصة، ماذا لو كان قرار مفتش العمل بعدم منح رخصة العمل الليلي تعسفاً؟

لم يرد ضمن القانون الجزائري رد صريح على هذا الإشكال، أما بالنسبة للمشرع الفرنسي فإنه على الرغم من عدم أخذه بالمنع المتعلق بعمل النساء ليلا ولا بالاستثناء المتعلق برخصة مفتش العمل، إلا أنه أورد حكماً عاماً يطبق في حالة الطعن في قرار مفتش العمل مهما كان هذا القرار، حيث يتم ذلك أمام وزير العمل، هذا الأخير يمكنه إلغاء أو تعديل القرار متى ثبت له أنه تعسفي¹، كما يمكن الطعن في القرار أمام الجهات القضائية الإدارية طبقاً للقواعد العامة².

على اعتبار الأحكام المنظمة لعمل النساء ليلا من النظام العام الاجتماعي وربط المشرع الجزائري اللجوء إليه بضرورة الحصول على إذن أو رخصة من مفتش العمل، فإنه على هذا الأخير مراقبة مدى التزام أصحاب العمل بهذه الأحكام، فكيف يمكن لمفتش العمل اكتشاف الخروقات المتعلقة بتشغيل النساء ليلا، هل نلمس في الواقع العملي خروج مفتش العمل ليلا للرقابة على المؤسسات؟

لم يغفل المشرع الجزائري عن هذه المسألة حيث نص صراحة على أنه من بين صلاحيات مفتش العمل القيام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمجال اختصاصه وذلك في أي ساعة من النهار أو الليل³، بل وجعله التزاماً يقع على عاتقه من خلال نص المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 261/11 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل⁴.

كما سبق بيانه فإنه طبقاً للقوانين المعمول بها حالياً اعتمد المشرع الجزائري مبدأ حظر تشغيل النساء ليلا بحسب الأصل، ويوافق البعض هذا الموقف باعتبار أن المشرع قد اختار هذا المنع حماية للنساء وليس تفرقة بينهن وبين الرجال، كما أنه سمح لهن في الوقت ذاته بالعمل في الليل وفق شروط معينة⁵، إلا أنه كما سبق بيانه لاحظنا أن المشرع قد يتراجع عن هذا المبدأ إذا ما تمت المصادقة واعتماد المشروع التمهيدي لقانون العمل، وهنا فإن التساؤل يطرح حول الأسباب والغاية التي دفعت بالمشرع إلى تغيير موقفه في هذا الإطار، وفي اعتقادنا يهدف المشرع بهذا إلى تكريس أوسع للتوجه الاقتصادي المعتمد ولمبدأ المساواة بين الجنسين في العمل وترك حرية أكبر لأطراف العلاقة بما فيهم المرأة لتقرر ما إن كانت تستطيع أن تعمل ليلا بما أنها بالغة راشدة، والدليل على

¹ Art R.2422-1 du code du travail Français : " Le ministre chargé du travail peut annuler ou réformer la décision de l'inspecteur du travail sur le recours de l'employeur, du salarié ou du syndicat que ce salarié représente ou auquel il a donné mandat à cet effet. Ce recours est introduit dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision de l'inspecteur. Le silence gardé pendant plus de quatre mois sur ce recours vaut décision de rejet ".

² Virgile PRADEL , Le contrôle du licenciement disciplinaire du salarié protégé , Thèse de doctorat en droit public , Université Paris Descartes , 2013, p 120.

³ المادة 05 من القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشي العمل السالف الذكر .
⁴ المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 261/11 المؤرخ في 30 جويلية 2011 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل ، ج ر عدد 43 المؤرخة في 3 أوت 2011: " يلزم مفتشو العمل بالخدمة في كل وقت من الليل والنهار وحتى بعد أوقات العمل القانونية ".

⁵ مهدي بخدة، دراسة في تشغيل القاصر والمرأة طبقاً لأحكام التشريع الجزائري، مداخلة ملقاة في إطار الملتقى الوطني حول العمل اللائق بين واقع التشغيل والأفاق نحو عدالة اجتماعية، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق و العلوم السياسية، مستغانم، 28 و 29 أبريل 2014.

ذلك أنه أبقى على المنع المتعلق بالعمال الذين لم يتجاوز عمرهم 18 سنة من كلا الجنسين، مع العلم أن المادة 28 من القانون رقم 11/90 المعمول به حددت السن بـ 19 سنة .

على العكس من ذلك يرى البعض بأن التعديل المقترح من خلال مشروع قانون العمل لا يصب في مصلحة المرأة العاملة على الإطلاق ، فإلى جانب رفع المنع المتعلق بتشغيلها ليلا وتفاهة العقوبات في حالة ما إذا عهد لها بعمل يفوق مجهودها وطاقتها فإنها ستواجه تمييزا صارخا في الأجور الذي سينتقم مع هذه المرونة التي تجعلها أكثر عرضة للخطر، ما دفعهم بالقول بأن المشروع لم يأت بأي أحكام خاصة لحماية العاملة من كافة أشكال التمييز¹.

من جانبنا نذهب إلى تأييد التعديل الوارد ضمن المشروع التمهيدي لقانون العمل القاضي برفع المنع المتعلق بتشغيل النساء ليلا وذلك تماشيا مع التطورات التي يعرفها المجتمع وكذا النظام الذي تتبناه الجزائر وانتقالها من النظام اللائحي إلى النظام التفاوضي التعاقدية، وبالتالي يترك الأمر لأطراف العلاقة وللرأة لتقرر قبولها لمنصب العمل الليلي من عدمه، على شرط أن يوفر المشروع حماية كافية للعمال الليليين مثلما فعل المشرع الفرنسي، هذا الأخير أخذ بمبدأ جواز استخدام النساء ليلا مع ضرورة مراعاة بعض الشروط التي تنطبق على العمال كافة منها:

- أن يكون منصب العمل الليلي استثنائيا، وأن يراعى في ذلك حماية صحة وسلامة العمال، كما يجب أن تبرره الحاجة الماسة إلى ضمان استمرارية النشاط تحقيقا للمصلحة الاقتصادية والاجتماعية²؛
- يمكن لكل عامل أن يرفض تشغيله في منصب عمل ليلي نظرا لالتزاماته العائلية الملحة وإن كان يتم الاتفاق على هذا الشرط ضمن عقد العمل³، وهو ما أقره المشرع الفرنسي صراحة حيث إذا لم يتوافق العمل ليلا مع الالتزامات العائلية الملحة للعامل خصوصا إذا تعلق الأمر بحضانة طفل أو رعاية أحد أفراد العائلة يجوز للعامل رفض تغيير منصب عمله إلى النهار دون أن يشكل ذلك خطأ جسيما يستوجب التسريح⁴؛
- إذا ما تم تشغيل النساء ليلا وفق الشروط المحددة فإنه ينبغي أن تستفيد العاملة، على غرار كل عامل تم استخدامه ليلا ، من إجازة من أجل الراحة وتعويض الجهد المبذول ليلا، والملاحظ أنه لم يرد ضمن قانون علاقات العمل الجزائر مثل هذا الحكم الذي ترك حسب اعتقادنا للتفاوض الجماعي، على العكس من ذلك أقر المشرع الفرنسي بحق العمال الليليين في إجازة تعويضية أو في تعويض مالي إذا تعذر منح الإجازة واعتبر ذلك من النظام العام لا يجوز التنازل عنها تاركا تحديد الشروط والتدابير المتبعة للاتفاقيات الجماعية للعمل⁵.

¹ BOUDERBA Nouredine , L'avant projet du code du travail : Ce qui changera en matière de droits individuels , 27 Octobre 2014 , Disponible sur: www.algeriepatriotique.com , Consulté le: 06 Mars 2017.

² Cour de cassation , Chambre sociale, 24 Septembre 2014, N° de pourvoi: 13-24851, Bulletin 2014, V, n° 205: " Selon l'article L. 3122-32 du code du travail, interprété à la lumière de la directive 93/104 du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, le recours au travail de nuit est exceptionnel, prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

³ Antoine MAZEAUD , Droit du travail , 5^{ème} Edition, Montchrestien, Paris , 2010 , p 570-571 .

⁴ Art L.3122-37 du code du travail Français.

⁵ Art L.3122-39 et L.3122-40 du code du travail Français.

بعد استعراض موقف المشرع الجزائري والتشريعات المقارنة من مسألة عمل النساء ليلاً، تبادر إلى ذهننا تساؤل حول إمكانية رفض العاملة للعمل الليلي بعد حصول المستخدم على رخصة مفتش العمل. وهنا نشير إلى أن رفض أحد العمال، ونقصد الرجال، للعمل الليلي يشكل خطأ مهنيا يعرضه للجزاءات التأديبية¹، وقياساً عليه يمنع على المرأة العاملة أن ترفض العمل الليلي المطابق للشروط والإجراءات القانونية.

في نهاية هذا الفصل المتعلق بتنظيم عمل المرأة أثناء سريان علاقة العمل ننوه إلى أنه يذهب البعض إلى أن مختلف النصوص التي تقرر حماية خاصة للعاملة يمكن أن تسبب بعض العراقيل والعقبات التي تحول دون التركيز الفعلي لمبدأ المساواة بين الجنسين خاصة فيما يتعلق بالمساواة في التشغيل وتكافؤ الفرص، كما يمكن أن تقلل من قيمة عمل المرأة بما أنه يمنع على المؤسسة التابعة لها أن تستخدمها في بعض الأعمال بما فيها العمل الليلي، وهو ما جعل القوانين الخاصة بحماية المرأة وسيلة يتذرع بها أرباب العمل لتبرير النقص الوارد على أجور النساء².

نشير كذلك في نهاية هذا الفصل إلى أنه رتب المشرع الجزائري على مخالفة أحكام تشغيل النساء عقوبات جزائية، ومثال ذلك ما نصت عليه المادة 143 من القانون رقم 11/90 بقولها: " يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية واتساع فترة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل الليلي، فيما يخص الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 500 دج إلى 1000 دج ". الملاحظ بأن العقوبة المقررة في هذا الإطار هي في مواجهة المستخدم الذي يخالف أحكام القانون، فماذا لو كانت العاملة نفسها من قبلت بشروط وظروف العمل المخالفة للقانون أو قامت بذلك دون علم المستخدم؟

بحسب الأصل لا يجوز للعامل، ويشمل لفظ عامل العمال من كلا الجنسين، أن يتنازل عن الحقوق المقررة له بمقتضى النصوص التشريعية أو المهنية الإلزامية كونها من النظام العام الاجتماعي، غير أنه يجوز له التنازل عن الحقوق التي يكون مصدرها اتفاق الطرفين³. وفي هذه الحالة يمكن أن يكيف صاحب العمل هذا الفعل على أنه خطأ مهني ويقرر عقوبة تأديبية له بموجب صلاحياته في إعداد النظام الداخلي، أما إن كان التنازل بموجب توافق إرادتهما فتقع المسؤولية عليهما كليهما.

الفصل الثاني: تنظيم عمل المرأة أثناء تعليق وانتهاء علاقة العمل

تقضي القاعدة العامة في العقود أن عدم الوفاء بالالتزامات التعاقدية يؤدي إلى فسخ العقد وإنهاء العلاقة، وعلى العكس من ذلك إذا حدث سبب أو عائق مؤقت يحول دون تنفيذ الالتزامات القائمة

¹ Lila BORSALI HAMDAN, Op.cit, p 390.

² Melitta BUDINER, Le droit de la femme à l'égalité de salaire et la convention n°100 de l'OIT, Librairie générale de droit et de jurisprudence, Paris, 1975, p.148.

³ عثمان طعمة، الطابع الإلزامي لتشريع العمل ومدى فروعته نحو القانون العام، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، الجامعة اللبنانية، بيروت، 1987، ص 133.

بموجب علاقة العمل يتم وقف أو تعليق العقد إلى غاية زوال ذلك السبب. وتتعدد أسباب تعليق علاقة العمل حددها المشرع في المادة 64 من القانون رقم 11/90 وهي¹:

- اتفاق الأطراف المتبادل ؛
- عطل مرضية أو ما يماثلها كذلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي ؛
- أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها ؛
- ممارسة مهمة انتخابية عمومية ؛
- حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي ؛
- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة ؛
- ممارسة حق الإضراب ؛
- عطلة بدون أجر.

أما عن الأسباب المؤدية إلى انتهاء علاقة العمل فقد وردت في المادة 66 من القانون رقم 11/90 وهي: البطلان أو الإلغاء القانوني، انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة، الاستقالة، العزل، العجز الكامل عن العمل، التسريح للتقليص من عدد العمال، إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، التقاعد والوفاء.

بعد هذا العرض لحالات تعليق وانتهاء علاقة العمل ارتأينا أن نتطرق إلى حالة من حالات التعليق المتمثلة في الحمل والأمومة التي عبرت عليها المادة 2/64 من القانون رقم 11/90 بالعطل المرضية أو ما يماثلها، وحالة التقاعد فيما يخص انتهاء علاقة العمل كونها تتضمن أحكاماً خاصة تنطبق على المرأة العاملة دون غيرها من العمال على عكس باقي الحالات التي تنطبق على جميع العمال دون اختلاف في أحكامها.

المبحث الأول: المرأة العاملة وحماية الأمومة

يعتبر الحمل والولادة من الأسباب التي تؤثر على صحة المرأة بغض النظر عن كونها عاملة أو مأكثة بالبيت، وعلى هذا الأساس كفلت التشريعات بما فيها التشريع الجزائري حماية الأمومة وحماية صحة الأم من خلال جميع التدابير الطبية والاجتماعية والإدارية التي تستهدف حماية الأمومة والطفولة². كما تتأثر حياة العاملة إلى حد بعيد بدورها كأم وذلك في محاولة منها للتوفيق بين التزاماتها تجاه طفلها وأسرتها عموماً والتزاماتها المهنية، ما دفع بالتشريعات العمالية إلى وضع بعض الضمانات والتدابير التي تخفف من هذا العبء على العاملة وتضمن في نفس الوقت عدم المساس بمبدأ تكافؤ الفرص بينها وبين الرجل. ولحماية الأمومة هدفان أولهما أنها تحافظ على العلاقة الخاصة القائمة بين الأم ووليدها وعلى صحتها، وثانيهما أنها توفر إجراء يضمن الأمن الوظيفي للعاملة³، وعلى العموم تتمثل تدابير حماية الأمومة في إطار العمل في حماية العاملة من

¹ تكمن الفائدة من تنظيم المشرع لحالات تعليق علاقة العمل في إمكانية التفرقة بين التعليق والغيب، هذا الأخير الذي يعتبر خطأ مهني تترتب عنه عقوبات قد تصل إلى التسريح .

² المواد من 67 إلى 75 من القانون رقم 05/85 المؤرخ في 16 فبراير 1985 يتعلق بحماية الصحة وترقيتها، ج ر عدد 08 المؤرخة في 17 فبراير 1985.

³ مكتب العمل الدولي، المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، المرجع السابق، ص vii .

أي تسريح بسبب الحمل أو الولادة، منحها الحق في إجازة أمومة حددها القانون، وكذا منع أي تمييز أو عدم مساواة بسبب الحمل سواء كان ذلك في مرحلة التوظيف والتشغيل أو أثناء ممارستها لعملها.

المطلب الأول: الحقوق والامتيازات المقررة للعاملية في إطار حماية الأمومة

كفل القانون الدولي حماية الوظيفة البيولوجية للمرأة العاملة المتمثلة في الحمل والإنجاب، كما كفل حماية العلاقة بين الأم وطفلها بعد الإنجاب، إذ لطالما شكلت حماية الأمومة أحد أبرز اهتمامات منظمة العمل الدولية وذلك من خلال الاتفاقية رقم 03 بشأن استخدام النساء قبل الوضع وبعده لسنة 1919 ثم الاتفاقية رقم 103 لسنة 1952 إلى غاية مراجعتها سنة 2000، وقد انعكس هذا الاهتمام من منظمة العمل الدولية بالأمومة على التشريعات الداخلية التي أرست المبادئ والحقوق الأساسية لحماية الأمومة والمتمثلة في الحق في الراحة بعد الولادة أو ما يعرف بإجازة الأمومة، الحق في إعانات نقدية وطبية وفي بدل الأجر أو الدخل أثناء الإجازة، حق المرأة في إرضاع طفلها بعد عودتها للعمل ...¹

على هذا الأساس ارتأينا أن نتطرق من خلال هذا المطلب لجل هذه الحقوق فخصصنا الفرع الأول للتنظيم القانوني لعطلة الأمومة والفرع الثاني لمختلف المنح والتعويضات المخصصة للعاملية بسبب الحمل والولادة، أما الفرع الثالث فتناول بعض التسهيلات الممنوحة للعاملية بعد عطلة الأمومة من قبيل توفير دور الحضانة وتخصيص ساعات لرضاعة المولود وغيرها من الامتيازات.

الفرع الأول: التنظيم القانوني لعطلة الأمومة

عالج قانون العمل الجزائري حق المرأة العاملة في عطلة الأمومة من خلال نص وحيد يتمثل في المادة 55 من القانون رقم 11/90 التي جاءت على النحو التالي: " تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به. ويمكنهن الاستفادة أيضا من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة "

الملاحظ من خلال هذا النص أنه لم يتطرق إلى تعريف عطلة الأمومة ولا لمدتها وشروط استحقاقها تاركا الأمر للتشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي كون أن عطلة الأمومة هي نوع من أنواع التأمينات تعرف بالتأمين على الولادة، بما أن الولادة تجبر العاملة على التوقف عن العمل وبالتالي تحرم من الأجر خلال فترة انقطاعها عن العمل، فمكنا قانون التأمينات الاجتماعية من تعويض عن الأجر في شكل أداءات عينية ونقدية مقررة في هذا الإطار²، وفيما يلي سنتطرق إلى الأحكام القانونية المتعلقة بعطلة الأمومة من تحديد مدتها وشروط استحقاقها والتعويضات المترتبة عنها.

أولاً: تعريف عطلة الأمومة ونطاقها

¹ مكتب العمل الدولي، ألفباء حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين، ط 02، 2012، ص 81.
² سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 146.

قبل الخوض في تعريف لعطلة أو إجازة الأمومة يجب البحث في نطاقها، أي على من تطبق عطلة الأمومة أو من هم الأشخاص المشمولون بهذا النظام؟

مما لا شك فيه أنه يطبق نظام الأمومة على النساء دون غيرهن من العمال، ثم يشترط شرط آخر وهو أن تكون المرأة المستفيدة من عطلة الأمومة امرأة عاملة بمفهوم قانون العمل¹. وقد عرفت الاتفاقية الدولية رقم 103 الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1952 بشأن حماية الأمومة المرأة في المادة 02 منها بقولها: " في مفهوم هذه الاتفاقية، تعني كلمة امرأة كل امرأة بغض النظر عن سنها أو جنسيتها أو عرقها أو معتقدها، متزوجة كانت أو غير متزوجة...".

من خلال هذا النص يتضح أن نظام الأمومة يشمل جميع النساء دون تمييز وبغض النظر إن كان الحمل ناتجا عن زواج شرعي أو عن علاقة غير شرعية، وهنا يطرح التساؤل حول موقف المشرع الجزائري من هذه المسألة.

بالرجوع إلى النصوص القانونية الجزائرية نجد أنها أخذت المصطلح على عمومه، فجاء في المادة 55 من القانون رقم 11/90 أنه: " تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة .."، وهو ما نستشفه كذلك من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، فعلى سبيل المثال جاء في المادة 28 منه أنه: " للمرأة العاملة التي تضطر للانقطاع عن عملها بسبب الولادة ..."، كذلك أخذت النصوص القانونية الملغاة المصطلح على عمومه دون أي استثناء أو حصر²، ما يدفعنا إلى القول بأنه تنطبق إجازة الأمومة طبقا للقانون الجزائري على جميع العاملات دون استثناء وبغض النظر عن حالة أو ظروف كل عاملة وهو ما ذهب إليه الفقه بهذا الصدد معبرا عن ذلك بقوله " ينطبق هذا النظام على الأمومة الطبيعية انطباقه على الأمومة الشرعية " ³.

أما عن تعريف إجازة الأمومة فلم يرد ضمن قانون العمل الجزائري تعريف لها، والواضح أن المشرع ترك ذلك للفقه، وتعرف الإجازة بصفة عامة على أنها: " التصريح للعامل بالتغيب مدة معينة من الزمن عن عمله وتنقسم إلى عدة أنواع كالإجازة الإدارية أو الإجازة المرضية أو الإجازة دون راتب " ⁴.

بينما تعرف إجازة الأمومة بأنها: " الإجازة التي تمنح للعاملة أو الموظفة للعناية بطفلها وفق الأحوال التي حددها القانون " ⁵، والواضح أن هذا التعريف قد أغفل الحالة الصحية للعاملة بعد الولادة محددًا الهدف الوحيد من هذه الإجازة في العناية بالمولود، وقد وجد البعض تفسيرًا وتحليلًا لهذا التعريف مفاده أن المقصود منه هو الإجازة الخاصة بتربية الطفل ويذهب إلى إيراد تعريف

¹ عرفت المادة 02 من القانون رقم 11/90 العامل بقولها: " يعتبر عمالا أجراء ، في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم".

² المادتين 24 و 25 من الأمر رقم 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، وكذا المادة 78 من القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل السالفي الذكر.

³ جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ج 01، الجزائر، 1984، ص 249.

⁴ جرجس جرجس، معجم المصطلحات القانونية والفقهية، الشركة العالمية للكتاب، ط 01، لبنان، 1996، ص 18.

⁵ عبد الواحد كرم، معجم مصطلحات الشريعة والقانون، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1997، ص 14.

وتسمية أخرى لإجازة الأمومة التي أطلق عليها إجازة الوضع وعرفها بأنها الإجازة التي تمنح للعاملية بمناسبة الوضع " 1. بنفس الصدد ذهب البعض إلى تعريف عطلة الأمومة بأنها: "الإجازة التي تمنح للعاملية قبل الوضع وبعده " 2.

تجدر الإشارة إلى أنه لم يتفق الفقه ولا التشريعات العمالية على تسمية موحدة لإجازة الأمومة، فأطلق عليها المشرع المغربي بإجازة الولادة³، وأطلق عليها المشرع المصري مصطلح إجازة الوضع⁴، أما المشرع الجزائري فقد اعتمد في المادة 55 من القانون رقم 11/90 تسمية عطلة الأمومة، على غرار المشرع الفرنسي⁵، كتعبير عن هذا النوع من العطل والإجازات وهو التعبير السليم حسب رأينا كون أن هذه الإجازة تمتد على عدة مراحل من حمل ووضع وتربية وعناية بالطفل.

في الأخير ننوه إلى أنه تختلف إجازة الأمومة عن الإجازة أو العطلة المرضية وذلك بالنظر إلى عدة أسباب من بينها أن الإجازة المرضية تستحق لجميع العمال بما في ذلك النساء بسبب عارض صحي أو مرض يصيب العامل، أما إجازة الأمومة فتستحق للعاملية دون غيرها نظرا للوظيفة البيولوجية للمرأة المتمثلة في الإنجاب⁶.

ثانيا: المدة القانونية لعطلة الأمومة

لقد تباينت التشريعات في تقديرها لمدة عطلة الأمومة، فمنها من منحتها مدة مطابقة للمقاييس والمعايير الدولية بهذا الشأن ومنها من تجاوزت هذه المدة، في حين ذهبت بعض التشريعات إلى منح العاملة عطلة أمومة أقصر من تلك المحددة دوليا، وقد يرجع ذلك إلى الضرورات الاقتصادية التي تدعو إلى التوفيق بين مصلحة المرأة كأم من جهة ومصلحة المؤسسة الاقتصادية من جهة أخرى⁷. وبما أنه لكل قاعدة استثناء تقضي القاعدة العامة في هذا الإطار أن تحدد عطلة الأمومة بمدة ثابتة أو كما يطلق عليها بالمدة العادية، وقد تتغير هذه المدة نظرا لبعض الظروف كالحالة الصحية للعاملية أو الخطأ في تقدير الولادة.

1- المدة العادية لعطلة الأمومة:

تأخذ عطلة الأمومة مصدرها وشرعيتها من الحق المعترف به لجميع العمال وهو الحق في الراحة⁸، خاصة بالنظر للمتاعب التي تتحملها المرأة جراء الحمل والولادة، وعلى هذا الأساس أقرت كل التشريعات العمالية بحق المرأة في عطلة الأمومة خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها،

¹ هيثم حامد المصاورة، حقوق المرأة في قانون العمل، دار قنديل للنشر والتوزيع، ط 01، الأردن، 2013، ص 77.

² معجم القانون من إعداد مجمع اللغة العربية، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، القاهرة، 1999، ص 371.

³ المادة 152 من مدونة الشغل المغربية السالفة الذكر.

⁴ المادة 91 من قانون العمل المصري السالف الذكر.

⁵ Art L.1225-17 du code du travail Français: " La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci ".

⁶ هيثم حامد المصاورة، المرجع السابق، ص 78.

⁷ بوسحبة جيلالي، الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري والتشريعات المقارنة، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة مستغانم، 2008-2009، ص 83.

⁸ المادة 6/5 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر.

وتعرف الولادة أو الوضع كما يلي: " انفصال الجنين عن أمه بصورة اعتيادية بغض النظر إن ولد حيا أو ميتا " ¹.

تعتبر الاتفاقيات الدولية المرجع الأساسي لتحديد فترة عطلة الأمومة ومدى إنصاف التشريعات الوطنية للمرأة العاملة في هذا الإطار، وكما سبق بيانه فقد صدر عن منظمة العمل الدولية ثلاث اتفاقيات تعنى بحماية الأمومة، فذهبت الاتفاقية رقم 03 بشأن استخدام النساء قبل الوضع وبعده لسنة 1919 إلى وضع المبادئ العامة لعطلة الأمومة واكتفت بالنص على عدم السماح للمرأة بالعمل خلال الأسابيع الست التالية للوضع ²، ثم صدرت الاتفاقية رقم 103 لسنة 1952 وحددت عطلة الأمومة باثني عشر (12) أسبوعا تشمل ست (6) أسابيع على الأقل لاحقة للوضع وذلك على وجه الإلزام ³، وقد تمت مراجعة الاتفاقية رقم 103 في سنة 2000 بموجب الاتفاقية رقم 183 التي نصت في مادتها الرابعة على حق كل امرأة عاملة في إجازة أمومة لا تقل عن أربعة عشر (14) أسبوعا على أن تشمل فترة إجازة إلزامية بعد ولادة الطفل مدتها ستة (06) أسابيع. ولم تقف نصوص منظمة العمل الدولية عند هذا الحد وإنما منحت للعامل الحق في عطلة أبوية في حالة مرض الأم وفاتها قبل انقضاء مدة عطلة الأمومة ⁴.

أمام هذا التحديد الدولي لمدة عطلة الأمومة بقي أن نتناول موقف التشريعات العمالية الوطنية من هذه المسألة.

لقد سائر المشرع الجزائري الاتجاه الدولي في هذا الإطار ومنح المرأة العاملة الحق في الاستفادة من عطلة أمومة خلال فترات ما قبل الولادة وبعدها حددها بأربعة عشر (14) أسبوعا متتالية ⁵، بل وقد كان سابقا في وضعه لهذه المدة التي أقرها بموجب القانون رقم 11/83 الصادر سنة 1983 في حين كانت الاتفاقية الدولية رقم 1952 سارية المفعول وكانت تحدد عطلة الأمومة باثني عشر (12) أسبوعا فقط ، وفيما يلي سنتطرق لموقف التشريعات المقارنة من مدة عطلة الأمومة ومدى تقيدها بالاتفاقيات الدولية بهذا الشأن.

جاء في نص المادة 29 المعدلة والمتممة من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية أنه: " تتقاضى المؤمن لها، شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض، تعويضة يومية لمدة أربعة عشر (14) أسبوعا متتاليا تبدأ على الأقل ستة (6) أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة ". ومن هنا نستخلص أنه تقسم عطلة الأمومة إلى مدة سابقة للولادة وأخرى لاحقة لها، وهنا لا يوجد مجال للشك حول إلزامية العطلة ما بعد الولادة حيث يمنع منعاً باتاً استخدام

¹ عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 321.

² المادة 03 من الاتفاقية رقم 03 بشأن استخدام النساء قبل الوضع وبعده الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 29 أكتوبر 1919.

³ المادة 03 من الاتفاقية رقم 103 بشأن حماية الأمومة الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 04 جوان 1952.

⁴ Jean-Michel SERVAIS, Op. cit , p 208.

⁵ المادة 29 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983.

المرأة خلالها أو استدعاؤها للعمل على الرغم من عدم وجود أي نص قانوني يمنع ذلك صراحة في التشريع المعمول به على عكس التشريعات الملغاة¹.

غير أنه يطرح الإشكال في هذا المقام حول مدى إلزامية توقف الحامل عن العمل قبل موعد الولادة، أو بصيغة أخرى هل يجب على الحامل أخذ عطلة أمومة قبل الموعد المحدد للولادة ويعاقب المستخدم على تشغيلها خلال هذه المدة أم أنه يترك الأمر لإرادة المرأة العاملة نفسها؟

لقد نصت المادة 2/29 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية أنه: " يجب على العاملة أن تنقطع وجوبا عن العمل لفترة معينة قبل التاريخ المحتمل للوضع بناء على شهادة طبية على ألا تقل هذه المدة عن أسبوع " ، غير أن الملاحظ أن المشرع قد تراجع عن هذا الحكم وعدّل المادة 29 من القانون رقم 11/83 وألغى المنع الإجمالي في الفترة ما قبل الوضع محددًا فترة أخرى اختيارية مدتها ستة أسابيع قبل التاريخ المفترض للولادة²، ليبقى الاختيار للمرأة العاملة وحدها فتوقف العلاقة قبل التاريخ المحتمل للولادة أو أنها تتوقف عن العمل يوما قبل الوضع أو حتى يوم الوضع ذاته، وعادة ما تفضل العاملات الاستفادة من عطلة الأمومة كاملة بعد الولادة لأسباب تتعلق بصحتها أولا وبرعايتها لمولودها لأطول فترة ممكنة، ومن جانبنا نؤيد هذا الموقف من المشرع الجزائري الذي يتماشى مع النظام التعاقدى المعمول به وفي نفس الوقت لا يمس بالعاملة ولا ينقص من حقوقها. بهذا فإنه للعاملة الحرية المطلقة في توزيع مدة إجازة الأمومة قبل الولادة على أن يكون ذلك في حدود 6 أسابيع على الأكثر قبل التاريخ المفترض للولادة.

عن التشريع الفرنسي تمنح المادة L.1225-17 من قانون العمل الفرنسي للعاملة الحق في الراحة في إطار عطلة الأمومة حددها بستة عشر (16) أسبوعا تبدأ بستة (6) أسابيع قبل التاريخ المحتمل للولادة وتنتهي بعشرة (10) أسابيع بعدها، ثم جاءت المادة L.1225-29 من نفس القانون بقاعدة أمرة تقضي بمنع تشغيل العاملة خلال مدة ثمانية (8) أسابيع قبل الولادة وبعدها بما فيها ستة (6) أسابيع بعد الولادة. وينص القانون الفرنسي على قواعد خاصة لا نجد لها أساسا في القانون الجزائري، تتعلق هذه القواعد بمسألة الولادات المتعددة ، حيث تستحق العاملة في حالة ولادة توأمين اثنين عطلة أمومة تقدر بأربع وثلاثين (34) أسبوعا تبدأ باثني عشر (12) أسبوعا قبل التاريخ المفترض للولادة وتنتهي باثنين وعشرين (22) أسبوعا بعدها، أما في حالة ولادة ثلاثة أطفال أو أكثر فتستحق العاملة طبقا للقانون الفرنسي عطلة أمومة مدتها ستة وأربعون (46) أسبوعا تبدأ هذه الفترة بأربعة وعشرين (24) أسبوعا قبل التاريخ المفترض للولادة وتنتهي باثنين وعشرين (22) أسبوعا بعدها³.

¹ المادة 3/24 من الأمر رقم 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص السالف الذكر: "يحظر تشغيل النساء خلال فترة 8 أسابيع الواقعة بمجموعها قبل وبعد ولادتهن وخلال الأسابيع الستة التالية لولادتهن مهما كانت الأسباب".

² المادة 12 من الأمر رقم 17/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المعدل والمتمم للقانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 42 المؤرخة في 07 جويلية 1996.

³ Art L.1225-18 du code du travail Français: " Lorsque des naissances multiples sont prévues, la période de congé de maternité varie dans les conditions suivantes : 1° Pour la naissance de deux enfants, cette période commence douze semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement. La période de suspension antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de quatre semaines. La période de vingt-deux semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant ; 2° Pour la naissance de trois enfants ou

أما المشرع المغربي فقد حذا حذو المشرع الجزائري في هذا الإطار محددًا عطلة الأمومة بأربعة عشر (14) أسبوعًا، ما لم يكن هناك مقتضيات أفيد في عقد العمل أو الاتفاقيات الجماعية أو النظام الداخلي، ففي هذه الحالة يطبق النص الأصل للعامة متى وجد، وفرض في الوقت ذاته أن يمنع تشغيل العاملة خلال السبعة (7) أسابيع المتصلة التي تلي الولادة¹. وأضافت المادة 156 من مدونة الشغل المغربية حكمًا يقضي بإمكانية تمديد عطلة الأمومة شريطة أن تعلم المستخدم في أجل أقصاه 15 يومًا من انتهاء المدة القانونية للعطلة على ألا تتعدى مدة تعليق العقد 90 يومًا كحد أقصى، كما أضافت ذات المادة إمكانية أخرى لتمديد فترة الأمومة لتربية المولود لمدة سنة غير مدفوعة الأجر، ويخضع ذلك لاتفاق الطرفين حسب ما تقتضيه القواعد العامة في مجال العقود والالتزامات.

الملاحظ أن المشرع المغربي قد حرص من خلال مدونة الشغل على إدراج عدة قواعد حماية للعامة في إطار الأمومة بحيث خصص لحماية الأمومة 152 إلى 165 من مدونة الشغل²، تضمنت مبادئ جوهرية حماية للعامة الحامل وحقوقها الأساسية في هذا الإطار، إضافة إلى تأكيده لعدة التزامات تقع على عاتق المستخدم يلزم باحترامها والتفديدها³.

عن المشرع المصري فقد ذهب إلى تحديد عطلة الأمومة بالأيام بدل تحديدها بالأسابيع وقدرها بتسعين (90) يومًا بما فيها خمس وأربعون (45) يومًا إلزامية في الفترة التالية للوضع، والمثير للانتباه أن العاملة بموجب القانون المصري لا تستحق عطلة الأمومة لأكثر من مرتين خلال حياتها المهنية⁴، ما يمثل إجحافًا في حقها ومساسًا بالمعايير الدولية بهذا الشأن، غير أن البعض أرجع ذلك إلى رغبة المشرع في الحد من الإنجاب والزيادة السكانية التي تسبب مشاكل اقتصادية واجتماعية⁵. ويعتبر المشرع التونسي في آخر قائمة التشريعات في هذا الإطار حيث انفرد في تحديده لعطلة الأمومة من خلال المادة 64 من قانون العمل التونسي بمدته ثلاثين (30) يومًا فقط. أخيرًا نشير إلى أنه يمكن أن تستفيد العاملة من شروط أكثر امتيازًا في إطار تمتعها بعطلة الأمومة وذلك بمقتضى عقد العمل أو الاتفاقية الجماعية للعمل أو حتى النظام الداخلي للمؤسسة وهو ما ذهب إليه المشرعان الجزائري والمغربي مثلما سبق بيانه.

2- المدة غير العادية لعطلة الأمومة:

كما سبق بيانه فإن مدة عطلة الأمومة بحسب الأصل في التشريع الجزائري هي 14 أسبوعًا متتالية، إلا أن المعيار في تحديد بداية عطلة الأمومة هو التاريخ المفترض للولادة، وتدل كلمة المفترض على أنه معيار غير دقيق حيث قد يحدث خطأ في تقدير تاريخ الولادة، كما لا تشمل هذه

plus, cette période commence vingt-quatre semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement".

¹ المادتين 152 و 153 من مدونة الشغل المغربية السالفة الذكر.

² على عكس قانون العمل الجزائري الذي اكتفى بنص وحيد وهو نص المادة 55 التي تقر بحق العاملة في عطلة الأمومة دون تكريس ضمانات أكثر في هذا الإطار.

³ عبد اللطيف خالفي، المرجع السابق، ص 556 - 563.

⁴ المادة 91 من قانون العمل المصري السالف الذكر.

⁵ يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل، المرجع السابق، ص 223.

المدة حالة ما إذا حدث للمرأة مضاعفات صحية بسبب الحمل أو عقب الولادة فتستدعي الحالة الصحية للأم عن القاعدة العامة.

أ/ الخطأ في تقدير تاريخ الولادة:

لم ينص المشرع الجزائري على حالة الخطأ في تقدير تاريخ الولادة كحالة لتمديد عطلة الأمومة، ويؤيد البعض هذا الموقف من المشرع بالنظر إلى أن هذا الإشكال لا يطرح في الجزائر على اعتبار أنه مهما كان هذا الخطأ في التقدير فإنه لن يفوق مدة أسبوعين خاصة مع تطور المعدات الطبية في هذا المجال وبالتالي فإنه يدخل لا محالة في إطار المدة العادية لعطلة الأمومة، فعلى فرض خروج المرأة في عطلة ستة أسابيع قبل التاريخ المفترض للولادة ووضعها لحملها بعد أسبوعين من هذا التاريخ، تكون قد استغرقت ثمانية أسابيع وبالتالي يبقى بعد ذلك ستة أسابيع أخرى تكمل المدة العادية لعطلة الأمومة¹. وعلى عكس المشرع الجزائري فقد نص المشرع الفرنسي صراحة على حالة تمديد عطلة الأمومة بسبب الخطأ في تقدير تاريخ الولادة وذلك لمدة قد تصل إلى 46 أسبوعاً عند الاقتضاء²، وذلك على غرار المشرع المغربي حيث جاء في المادة 3/154 من مدونة الشغل المغربية أنه: " إذا وضعت الأجيحة حملها قبل تاريخه المتوقع، أمكن لها تمديد فترة توقيف عقد الشغل إلى أن تستكمل الأربعة عشر أسبوعاً التي تستغرقها مدة التوقيف المستحقة لها "

ب/ الحالة الصحية للأم:

قد تتعرض المرأة خلال فترة حملها أو بعد الولادة إلى مضاعفات تؤثر سلباً على صحتها وعلى قدرتها على العمل، الأمر الذي يستدعي الخروج عن القاعدة العامة في تحديد عطلة الأمومة.

في حالة المرض الناتج خلال فترة الحمل يمكن للعاملة الاستفادة من عطلة أو إجازة مرضية لا تدخل في نطاق عطلة الأمومة وتستفيد من التأمين على المرض حسب الإجراءات المحددة قانوناً والتي تنطبق على كافة العمال بغض النظر عن الجنس، وفي اعتقادنا هذا أمر بديهي ومنطقي كون أن عطلة الأمومة تبدأ بعد الولادة أو خلال فترة وجيزة قبل التاريخ المفترض لها حسب ما تم بيانه. أما عن المرض أو المضاعفات الناتجة عن الوضع أو الولادة فقد نصت المادة 25 من القانون رقم 11/83 على أنه: " تقدم أداءات التأمين على الولادة إذا تعلق الأمر بوضع عسير أو بتبعات الوضع المرضي ".

¹ تاج عطا الله، المرجع السابق، ص 189.

² Art L.1225/20 du code du travail Français: " Lorsque l'accouchement intervient avant la date présumée, le congé de maternité peut être prolongé jusqu'au terme, selon le cas, des seize, vingt-six, trente-quatre ou quarante-six semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit, en application des articles L.1225-17 à L.1225-19 ".

الملاحظ هنا أن المشرع الجزائري لم يحدد المدة التي تستفيد منها العاملة في حالة تمديد عطلة الأمومة على عكس المشرع الفرنسي¹، كما لم يحدد حالات التمديد على سبيل الحصر مكتفياً بحالة عامة وهي حالة الوضع العسير وتبعات الوضع المرضي تاركا المجال مفتوحاً أمام الجهة الطبية لتقرير تمديد إجازة العاملة كلما اقتضت حالتها ذلك، وقد ذهب البعض إلى اعتبار العملية القيصرية من قبيل الوضع العسير وبالتالي تستحق المرأة بموجبها تمديد عطلة الأمومة².

الفرع الثاني: الأداءات المقررة للعاملة في إطار التأمين على الولادة

يكمن الهدف من التأمين على الولادة في ضمان الحفاظ على صحة المرأة العاملة ومولودها وتمتعها بفترة حمل مريحة وآمنة حيث يغطي هذا التأمين العديد من المصاريف والنفقات سواء تعلق الأمر بنفقات العلاج والرعاية أو التعويض عن أجرها الذي فقده بسبب انقطاعها عن العمل نتيجة الحمل والولادة، وفيما يلي سنبين أنواع الأداءات والتعويضات التي تستفيد منها العاملة في إطار التأمين على الولادة ثم نتطرق إلى شروط الاستفادة منها.

أولاً: أنواع الأداءات المستحقة في إطار التأمين على الولادة

حسب ما ورد في القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، تستحق المستفيدة من التأمين على الولادة نوعين من الأداءات تنقسم إلى أداءات نقدية والتي تتعلق بالتعويض المتعلق بانقطاعها عن العمل أثناء عطلة الأمومة، وأداءات عينية تتعلق بمصاريف الحمل وتبعاته³.

1- الأداءات النقدية:

حصر المشرع الجزائري هذا النوع من الأداءات في حالة واحدة وهي انقطاع العاملة عن العمل وعرفها في المادة 2/23 من القانون رقم 11/83 بأنها: "تعويض يومية للمرأة العاملة التي تضطر بسبب الولادة إلى الانقطاع عن العمل"، ولا تمنح هذه الأداءات صفة الأجر ذلك أن هذا الأخير يخضع لمبدأ الارتباط الشرطي بين الأجر والعمل وبما أن المرأة خلال عطلة الأمومة لا تقوم بأي عمل فإنها تستحق تعويضاً عن ذلك وليس أجراً، وقد حددت المادة 28 من نفس القانون نسبة التعويض بـ 100% من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة

2- الأداءات العينية:

ذهب المشرع الجزائري إلى أبعد من تعويض المرأة عن الأجر بسبب انقطاعها عن العمل أثناء عطلة الأمومة من خلال كفالة تعويضات أخرى تتمثل في الأداءات العينية التي تشمل التعويض عن المصاريف المترتبة على الحمل والوضع وتبعاته حيث يغطي المصاريف الطبية والصيدلية، مصاريف الإقامة بالمستشفى للأم والطفل المولود يتم من خلالها التكفل بمصاريف العلاج

¹ Art L.1225-21 du code du travail Français: " Lorsqu'un état pathologique est attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou de l'accouchement, le congé de maternité est augmenté de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci ".

² يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم 71 لسنة 1987، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي: هيئة المعاهد الفنية، 1989، ص 195.

³ المادة 32 من القانون رقم 11/83 السالف الذكر.

الصحي ولا تمنح الأذونات العينية إلا إذا كان الدواء موصوفاً من قبل الطبيب¹، وقد حددت المادتان 26 و 27 من القانون رقم 11/83 كيفية دفع الأذونات العينية، فعن مصاريف الولادة تعوض المصاريف الطبية والصيدلانية على أساس 100% من التعريفات المحددة عن طريق التنظيم، كما تعوض مصاريف الولادة وإقامة الأم والمولود بالمستشفى على نفس الأساس وذلك في حدود 8 أيام، أما فيما يتعلق بالفحوصات الطبية التي تجرى قبل الولادة وبعدها فتحدد شروطها كذلك عن طريق التنظيم، ويقصد بالتنظيم في هذه الحالة المرسوم رقم 27/84 المؤرخ في 11 فيفري 1984 يحدد كليات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، حيث حددت المادة 34 منه جملة الفحوصات الطبية الواجب إجراؤها قبل الولادة وبعدها وهي:

- فحص طبي كامل قبل انتهاء الشهر الثالث من الحمل ؛
- فحص خلال الشهر السادس من الحمل ؛
- فحص مختصان بأمراض النساء والتوليد أحدهما قبل 4 أسابيع من الوضع في أقرب الحالات والثاني بعد 8 أسابيع من الوضع في أبعد الحالات.

تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بدفع مصاريف العلاج والإقامة إذا ما تمت الولادة في الهياكل الصحية العمومية على أساس اتفاقيات مبرمة بينها وبين هذه الهياكل²، وتجدر الإشارة إلى اعتماد المشرع نظام الدفع من قبل الغير بموجب المادة 60 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية التي تنص على ما يلي: "يستفيد من نظام الدفع من قبل الغير كل المؤمن لهم اجتماعياً وذوي حقوقهم الذين يقصدون الأطباء وموَدو الخدمات الشبه طبية والمؤسسات الصحية الخاصة والصيدليات الخاصة أو العمومية الذين تربطهم اتفاقيات مع هيئات الضمان الاجتماعي"³.

ثانياً: شروط الاستفادة من أذونات التأمين على الولادة

لقد ربط المشرع الجزائري استحقاق العاملة والمزايا المترتبة عن الأمومة من تعويضات وغيرها بضرورة توفر جملة من الشروط تتمثل فيما يلي:

1- إثبات صفة المؤمن لها اجتماعياً:

¹ زيرمي نعيمة وزيان مسعود، الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر، الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التأمينية، الواقع العملي وآفاق التطوير: تجارب الدول، جامعة حسينية بن بو علي، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، الشلف، 03-04 ديسمبر 2012.

² القرار المؤرخ في 08 أوت 1993 المتضمن الاتفاقية النموذجية الواجب إعدادها بين الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية والمراكز الطبية الاجتماعية التابعة للمؤسسة العمومية أو التعاقدية، ج ر عدد 83 المؤرخة في 15 ديسمبر 1993.

³ القرار المؤرخ في 08 أوت 1993 المتضمن الاتفاقية النموذجية الواجب إعدادها بين الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وعيادات الولادة التابعة للقطاع الخاص، ج ر عدد 83 المؤرخة في 15 ديسمبر 1993.

يعتبر هذا الشرط عاما يخضع له جميع العمال بحيث لا يمكن الاستفادة من أداءات وتعويضات هيئة الضمان الاجتماعي ما لم يكن العامل منخرطا في صناديق الضمان الاجتماعي وهو ما ينطبق على العاملة وعلى التأمين على الأمومة¹.

2- التصريح بالحمل وإجراء الفحوص الطبية الضرورية:

نصت على شرط التصريح بالحمل لدى هيئة الضمان الاجتماعي المادة 33 من المرسوم رقم 27/84، حيث يجب على العاملة أن تعلم هيئة الضمان الاجتماعي بحالة الحمل المعينة من طرف طبيبها المعالج قبل ستة (6) أشهر من التاريخ المتوقع للولادة وموافقة الطبيب المستشار التابع لصناديق الضمان الاجتماعي². وإلى جانب هذا الشرط يجب على العاملة إجراء الفحوصات الطبية التي ذكرناها سابقا التي نصت عليها المادة 27 من القانون رقم 11/38 وحددتها المادة 34 من المرسوم 27/84 السالف الذكر. وقد رتببت المادة 38 من المرسوم رقم 27/84 جزاء على عدم احترام الشرط المتعلق بالتصريح بالحمل وإجراء الفحوص الطبية الضرورية يتمثل في تخفيض بنسبة 20% من الأداءات المستحقة عن عطلة الأمومة وذلك فيما عدا حالة وجود قوة قاهرة.

3- تبرير مدة معينة من العمل:

يشترط المشرع الجزائري لاستفادة المرأة العاملة من أداءات التأمين على الولادة أن تكون قد عملت لمدة معينة لدى الهيئة المستخدمة، وهنا يجب التفرقة بين حالتين:

- فيما يتعلق بالأداءات العينية المتعلقة بمصاريف العلاج والرعاية الصحية نصت المادة 55 من القانون رقم 11/83 على ضرورة أن تكون المؤمن لها قد عملت مدة خمسة عشر (15) يوما أو مائة (100) ساعة على الأقل خلال الثلاثة (3) أشهر التي تسبق تاريخ الأداءات المطلوب تعويضها، وإما ستين (60) يوما أو أربعمائة (400) ساعة على الأقل أثناء الإثني عشر (12) شهرا التي تسبق تاريخ الأداءات المطلوب تعويضها. وتجدر الإشارة إلى أن نفس المادة قبل تعديلها بموجب الأمر رقم 17/96 كانت تنص على فترة خدمة مدتها إما تسعة (09) أيام أو ستين (60) ساعة أثناء الثلاثة (03) أشهر التي تسبق تاريخ الأداءات المطلوب تعويضها، وإما ستة وثلاثين (36) يوما أو مائتان وأربعين (240) ساعة خلال الإثني عشر (12) شهرا التي تسبق تاريخ الأداءات المطلوب تعويضها؛

- فيما يتعلق بالأداءات النقدية اشترط المشرع نفس مدة الخدمة التي تستحق بموجبها العاملة الأداءات العينية³، غير أنه ربط ذلك بالمعينة الطبية وثبوت الحمل وليس بتاريخ الأداءات المطلوب تعويضها، ويرجع ذلك إلى أن الأداءات العينية تستحق سواء كانت المرأة حاملا أو لا، شأنها في ذلك شأن التعويض عن المرض، غير أن الأداءات النقدية تستحق بموجب عطلة

¹ المادة 37 من المرسوم رقم 27/84 السالف الذكر: " يجب على المؤمن له الذي يطلب الاستفادة من أداءات التأمين على الولادة أن يثبت صفة المؤمن له اجتماعيا وأن يقدم الوثائق الإثباتية التي تحدد قائمتها بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي".

² سماتي الطبيب، المرجع السابق، ص 153.

³ المادة 55 من القانون رقم 11/83 السالف الذكر.

الأمومة كتعويض عن الأجر بسبب تعليق علاقة العمل، الأمر الذي يستوجب ثبوت الحمل والولادة عن طريق شهادة يمنحها الطبيب المختص¹.

قد يرى البعض أن شرط مدة العمل الواجب قضاؤها لدى المستخدم هو شرط تعسفي لا يخدم العاملة ولا يحقق مبدأ المساواة بين جميع العاملات، إلا أننا نذهب إلى اعتباره شرطا منطقيًا إذا ما نظرنا إلى مسألة تحقيق التوازن المالي لصناديق الضمان الاجتماعي التي تعتبر شرطا لاستمراريتها وتقديم خدماتها بكل جودة وفعالية وذلك من خلال إجبار صاحب العمل على تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي المتعلقة بالعاملة.

بانتهاء شرط مدة العمل الواجب قضاؤها لدى المستخدم يسقط حق المرأة العاملة في أداءات التأمين عن الولادة، وبنفس الصدد يطرح التساؤل حول مدى تمتعها بحقها في عطلة الأمومة، بتعبير آخر هل يجوز للمستخدم حرمان العاملة من حقها في عطلة الأمومة متى لم تستوف مدة الخدمة المنصوص عليها في قانون التأمينات الاجتماعية؟

بالرجوع للمادة 55 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية نجد أنها تنص على أنه: " يجب على المؤمن لها لكي يؤول لها الحق في الأداءات النقدية للتأمين على الولادة أن تكون قد عملت..."، ومن هذه الصياغة للمادة يظهر جليا أن شرط مدة الخدمة يتعلق أساسا بالتعويضات الناتجة عن الأمومة والانقطاع عن العمل وتوقف الأجر ولا علاقة له بالحق في التمتع بعطلة الأمومة الذي يعتبر حقا دوليا معترفا به للعاملة، وعليه لا يجوز للمستخدم حرمانها من هذا الحق على أساس عدم استيفاء مدة العمل الواجب قضاؤها لديه. وهذا الاستنتاج يدفعنا للقول بأنه حتى في حالة عقد العمل محدد المدة تستفيد العاملة من حقها في عطلة الأمومة طالما كانت الولادة خلال قيام عقد العمل وقبل انتهاء مدته، أما عن استحقاقها للتعويضات المقررة بهذا الشأن فيخضع لشرط مدة العمل بطبيعة الحال، وقد ذهب المشرع الفرنسي للنص صراحة على ذلك لدرء كل لبس في هذا الإطار². وفي نفس الإطار يطرح الإشكال حول مدى إمكانية وصحة تنازل العاملة عن حقها في عطلة الأمومة أو بمعنى آخر هل يمكن أن يخضع الحق في عطلة الأمومة لاتفاق الطرفين وبالتالي يجوز أن تتنازل عنه العاملة؟

يكمّن الجواب عن هذا الطرح بالنظر إلى فلسفة قانون العمل أو الغاية من وجود قانون العمل التي تتمثل أساسا في حماية الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية من استغلال صاحب العمل، وعلى هذا الأساس تتميز قواعد قانون العمل بأنها قواعد أمرة وإلزامية، ولهذا ذهبت جل التشريعات العمالية على اختلافها إلى وضع حدود دنيا من الضمانات والامتيازات، هذه الأخيرة لا يمكن أن تتحقق إذا ما أجزى للمتعاقدين الإنقاص منها، وهو ما يتنافى مع الغاية من قانون العمل، وخلاصة القول أن كل اتفاق ينقص من الضمانات الدنيا للعمال يعتبر باطلا وعلى العكس كل اتفاق يزيد منها يعتبر

¹ زرارة صالح الواسعة ، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية: دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري ، رسالة دكتوراه في القانون الخاص ، كلية الحقوق ، جامعة قسنطينة ، 2006-2007، ص 380-381.

² Art L.1225-6 du code du travail Français: " Les dispositions des articles L.1225-4 et L.1225-5 ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée " .

صحيحاً¹، وعلى هذا الأساس نذهب إلى عدم جواز التنازل عن الحق في عطلة الأمومة باعتبارها من النظام العام الاجتماعي.

4- عدم الانقطاع عن العمل قبل تاريخ عطلة الأمومة:

نصت المادة 32 من المرسوم رقم 27/84 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية على أنه: " يجب على المؤمن لها لكي يثبت حقها في الحصول على الأمداء النقدية بمقتضى التأمين على الأمومة ألا تكون قد انقطعت عن عملها لأسباب أخرى غير الأسباب التي يدفع الضمان الاجتماعي تعويضات عنها أثناء المدة التي تتراوح بين تاريخ المعاينة الطبية الأولى وتاريخ وضع الحمل ".²

بمقتضى هذا النص تمنع العاملة من الحق في التعويض عن عطلة الأمومة متى انقطعت عن العمل في الفترة الممتدة ما بين الشهر الثالث من الحمل إلى غاية الوضع، إلا أن ذات النص ربط ذلك بأن يكون الانقطاع لأسباب لا يدفع صندوق الضمان الاجتماعي تعويضاً عنها، وكمثال عن ذلك حالة الإحالة على الاستيداع، غير أنه عملياً نجد أن هيئة الضمان الاجتماعي ترفض تعويض المرأة عن عطلة الأمومة إذا انقطعت عن العمل لأسباب يعرض عنها صندوق الضمان الاجتماعي مثل العطلة المرضية المبررة من طرف الطبيب المستشار التابع لهيئة الضمان الاجتماعي، على الرغم من أن هذه الأخيرة تعتبر من الأسباب التي تعرض عنها صناديق الضمان الاجتماعي وهو ما يتعارض مع النص القانوني الذي جاء صريحاً ولا مجال للغموض فيه²، الأمر الذي يحرم العديد من العاملات من حق شرعي أقره القانون سواء كان الحق في العطلة المرضية أو الحق في أمداء الضمان الاجتماعي عن عطلة الأمومة، وأمام هذا التعسف يلعب القضاء دوره في تطبيق القانون، غير أن الإشكال يكمن في أن جل النزاعات المتعلقة بهذا الحكم وبغيره فيما يخص حقوق المرأة العاملة عادة ما لا تصل إلى القضاء وتكتفي العاملات بالتسوية الداخلية للمنازعة عن طريق إجراءات الطعن المسبق، والدليل على ذلك نقص إن لم نقل انعدام الاجتهاد القضائي في المادة الاجتماعية فيما يتعلق بحقوق المرأة العاملة عموماً.

5- احترام الإجراءات الإدارية:

تتمثل الإجراءات الإدارية في تقديم العاملة لهيئة الضمان الاجتماعي ملفاً يتضمن الوثائق التي تثبت استيفاءها للشروط السالفة الذكر وهي³:

- شهادة الترقيم تثبت صفة المؤمن لها اجتماعياً ؛
- شهادة تتضمن المعاينات والفحوصات الطبية الواجب إجراؤها طيلة فترة الحمل وبعدها ؛

¹ محمد رياض دغمان، المرجع السابق، ص 48.

² قرار اللجنة الوطنية للطعن المسبق المؤرخ في 20 فبراير 2007 تحت رقم 2006/1171، بين المؤمنة لها (م-ر) وصندوق الضمان الاجتماعي، وكالة برج بوعريريج الذي تقرر بموجبه ما يلي: " حيث أن الشاكية تعرض بأن مصالح الضمان الاجتماعي لولاية برج بوعريريج رفضت تسديد التعويضات الخاصة بالأمومة بسبب انقطاعها عن العمل لبضعة أيام إثر إجازة مرضية. حيث أنه من خلال دراسة الملف يتضح أن المؤمنة انقطعت عن العمل بسبب إجازة مرضية وهو وضع قانوني وارد في نص المادة 32 من المرسوم رقم 27/84. لهذه الأسباب تقرر اللجنة الوطنية للطعن المسبق رفض الطعن لعدم التأسيس ". نقلاً عن: سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 155.

³ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، على الموقع الإلكتروني: www.cnas.dz، تاريخ الاطلاع: 11 جويلية 2017.

- شهادة الولادة تثبت تاريخ الوضع وأنه تم على يد طبيب أو مساعد طبي مؤهل ؛
- شهادة ميلاد الطفل ؛
- شهادة فحص ما بعد الولادة ؛
- شهادة التوقف عن العمل لمدة 98 يوما ؛
- شهادة العمل والأجر التي تحدد الأجور وأيام العمل.

الملاحظ أن الملف السابق الذكر لا يشتمل على شهادة عائلية تؤكد زواج العاملة، وهو ما يتطابق مع النص القانوني الذي لم يشترط صراحة أو ضمنا أن تكون العاملة متزوجة كي تستفيد من نظام حماية الأمومة، غير أنه بالرجوع إل بعض صناديق الضمان الاجتماعي على المستوى الوطني، نجدها تشترط تضمين الملف بشهادة عائلية تثبت حالتها العائلية وتتضمن اسم المولود الجديد، الأمر الذي يمثل تناقضا بين النص القانوني وتطبيقه على أرض الواقع.

بعد التعرض لأحكام عطلة الأمومة والتعويضات المقررة بهذا الشأن، يطرح التساؤل حول ما إذا لم يتم الحمل طوال مدته الطبيعية وانقطع بسبب الإجهاض، فهل تقتصر عطلة الأمومة على الولادة أم أن هناك احتمالا بأن تشمل حالة الإجهاض وبالتالي تستحق المرأة بموجبه عطلة الأمومة والتعويضات المقررة في هذا الإطار؟

يعرف الإجهاض بأنه نزول الجنين قبل وقته المعتاد، وقد ذهب الفقه إلى عدم اعتباره وضعاً وبالتالي لا تطبق بشأنه أحكام الأمومة والتأمين على الولادة وإنما يعتبر بمثابة مرض وتنطبق عليه أحكام التأمين على المرض¹.

بالرجوع إلى القانون الجزائري لا نلمس أي نص يتطرق صراحة إلى حالة الإجهاض غير أن صياغة النصوص القانونية فيما يتعلق بحماية الأمومة توحى بأن الإجهاض لا يعتبر وضعاً ولا تطبق بشأنه أحكام عطلة الأمومة ذلك أن هذه الأخيرة مرتبطة بالتاريخ المحتمل للولادة، وعليه يمكن القول بأن المشرع الجزائري يعتبر الإجهاض بمثابة مرض وبالتالي يخضع للتأمين على المرض. إلا أنه في الوقت ذاته جاءت المادة 35 من المرسوم رقم 27/84 بحكم يخول للمؤمن لها الحق في التأمين على الأمومة بسبب أي انقطاع حمل يحدث بعد نهاية الشهر السادس من تكوين الجنين ولو لم يولد حياً، وكما سبق بيانه يشمل التأمين على الولادة نوعين من الأداءات، أداءات عينية عن مصاريف الحمل والولادة وأداءات نقدية عن عطلة الأمومة، الأمر الذي يؤكد بأن فقدان الجنين في هذه الحالة يخول العاملة الحق في التأمين على الولادة ولا يعتبر بمثابة مرض عادي.

الفرع الثالث: التسهيلات والامتيازات الممنوحة للعاملة بعد عطلة الأمومة

إلى جانب حق العاملة في عطلة الأمومة والتعويضات المكرسة قانوناً في هذا الإطار، قد تستفيد العاملة كذلك من بعض الامتيازات عادة ما تكون بعد انقضاء عطلة الأمومة²، غير أنه بالرجوع إلى القانون رقم 11/90 نجد أنه لم ينص على أي من هذه الامتيازات بشكل صريح، إلا ما جاء في نص المادة 2/55 منه بقولها: " يمكن أن تستفيد العاملات من تسهيلات حسب الشروط المحددة في

¹ سوسن سعد عبد الجبار، حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي، المركز القومي للإصدارات القانونية، ط 01، القاهرة، 2015، ص 80.

² تاج عطاء الله، المرجع السابق، ص 250-251.

النظام الداخلي للهيئة المستخدمة"، وقد يفسر هذا الموقف من المشرع الجزائري بالنظر إلى النظام التعاقدى المعتمد على انسحاب الدولة من تنظيم العلاقة، وبموجب ذلك ترك الأمر للمستخدم عن طريق النظام الداخلي، كما قد تتضمن الاتفاقيات الجماعية للعمل بعضا من هذه الامتيازات والتسهيلات بحيث تغطي ظروف العمل مجالا واسعا من مجالات التفاوض الجماعي¹، ويختلف التفاوض بين الشركاء الاجتماعيين بشأن ظروف العمل من مؤسسة إلى أخرى حسب إمكانيات كل مؤسسة ونظرتها لوضع العمال التابعين لها وحسب قوة الممثلين النقابيين وقدرتهم على التفاوض وجعل المستخدم يذعن لطلباتهم، وفيما يلي سنتطرق لبعض الامتيازات التي تستفيد منها العاملة في إطار حماية الأمومة وذلك بالرجوع إلى المصادر المهنية من أنظمة داخلية واتفاقيات جماعية للمؤسسات وكذا القوانين المقارنة.

أولاً: تحديد ساعات الرضاعة

تشير معظم الأبحاث والدراسات إلى فوائد الرضاعة الطبيعية وعلى هذا الأساس منحت بعض التشريعات العمالية للمرأة العاملة الحق في ساعات مدفوعة الأجر من أجل إرضاع طفلها².

فيما يتعلق بالتشريع الجزائري لم يرد ضمن قانون العمل ما يلزم المستخدم بتخصيص ساعات تستفيد منها العاملة من أجل إرضاع طفلها مكتفياً بجواز وضع تسهيلات بموجب النظام الداخلي كما سبق بيانه، على عكس ما ورد في القوانين الملغاة³، وكذا في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث نص هذا الأخير على حق الموظفة في إرضاع المولود لمدة سنة كاملة تبدأ من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، من خلال التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة (6) أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة (6) الموالية. ويمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب الموظفة⁴، ولا ينطبق هذا النص على المرأة العاملة كونها تختلف عن الموظفة في خضوعها للقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الذي لم يقر بهذا الحق.

بالرجوع إلى المصادر المهنية لبعض المؤسسات الاقتصادية وجدنا أنها تقر بحق العاملة في ساعات للرضاعة مدفوعة الأجر واتفقت في مجملها على ذلك، غير أنها تختلف حول مدتها وشروطها، لأن سكوت المشرع عن ذلك ترك سلطة تقديرية واسعة للشركاء الاجتماعيين أو أصحاب العمل بهذا الشأن. مثلاً نصت المادة 160 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونغاز على حق العاملات اللواتي يرضعن أولادهن في ساعات تغيب مأجورة، وأحالتنا إلى النظام الداخلي كون هذه المسألة من قبيل التنظيم التقني للعمل، وورد في المادة 09 منه أنه: "تتمتع الأمهات اللواتي

¹ المادة 120 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر.

² المادة 161 من مدونة الشغل المغربية والمادة 93 من قانون العمل المصري السالفي الذكر.

³ نصت المادة 233 من الأمر رقم 31/75 السالف الذكر على حق العاملة في ساعة واحدة مدفوعة الأجر من أجل إرضاع طفلها لمدة سنة كاملة تبدأ من تاريخ الولادة، وارتفعت هذه المدة بموجب المادة 46 من المرسوم رقم 302/82 إلى ساعتين في اليوم خلال 06 أشهر الأولى من تاريخ الولادة وتخفض إلى ساعة واحدة مدة 06 أشهر التالية.

⁴ المادة 214 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 المؤرخة في 16 جويلية 2006.

يرضعن أطفالهن بغياب مدفوع الأجر لمدة سنة يقتطع يوميا من التوقيت الفعلي للعمل حتى أول عيد ميلاد لولدها، وتحدد مدة الغياب بساعتين في اليوم خلال 6 أشهر الأولى وساعة واحدة في اليوم خلال ثاني ستة أشهر". وهو ما نص عليه كذلك النظام الداخلي لمؤسسة نوميديس ومؤسسة سوناطراك وتبدأ هذه المدة منذ انقضاء عطلة الأمومة¹، ويلاحظ في هذا الإطار أن جل المصادر المهنية التي أقرت بحق العاملة في ساعات الرضاعة نصت على أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تجمع أوقات الرضاعة، الأمر الذي يعد منطقيا إلى حد بعيد بحيث لو جمعت ساعات الرضاعة لما تحقق الهدف من هذه الأخيرة.

على عكس المصادر السابقة الذكر ذهبت بعض المؤسسات إلى دمج عطلة الأمومة ضمن السنة المرخص فيها بالرضاعة وهو ما لا يعود بالفائدة على العاملة ولا يمت للمنطق بصلة لأن علاقة العمل تعلق وجوبا خلال عطلة الأمومة، وبالتالي إذا ما حذفنا مدة عطلة الأمومة التي لا تقل عن 8 أسابيع إذا فرضنا أنها توقفت عن العمل 6 أسابيع قبل الولادة، ما يجعل فترة الاستفادة من ساعات الرضاعة تنقلص إلى 10 أشهر بدل سنة كاملة، ونفس الحكم أخذت به الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم والنظام الداخلي للصندوق الوطني للتأمين الاجتماعي للعمال الأجراء باعتماد تاريخ ولادة الطفل كمرجع لتحديد الحق في ساعات الرضاعة².

أمام هذا الاختلاف وجب على المشرع أن يتولى الحق في إرضاع المولود عن طريق النصوص القانونية خاصة أن جل المصادر المهنية بما فيها الاتفاقيات الجماعية للمؤسسات لم تأت بأي جديد غير نسخها للقوانين الملغاة والدليل على ذلك أن هذا الحكم المتعلق بحق العاملة في إرضاع المولود قد تم النص عليه وعلى نفس الشروط في المرسوم رقم 302/82 الذي جاء تطبيقا لأحكام القانون رقم 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية. كما أنه يرجعنا إلى المشروع التمهيدي لقانون العمل الجديد لا حظنا أنه لم يكرس هذا الحق بصفة دقيقة غير ما جاءت به المادة 2/86 منه³، بقولها: " يمكن أن تستفيد العاملات من التسهيلات المتعلقة بفترات الرضاعة حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة". ويعاب على هذا النص أنه قيد وأنقص من جملة التسهيلات التي تستفيد منها العاملات في هذا الإطار بحصره لهذه التسهيلات فيما يتعلق بفترات الرضاعة، على العكس من ذلك تركت المادة 2/55 من القانون رقم 11/90 السارية المفعول المجال مفتوحا لصاحب العمل لوضع ما يراه مناسبا من تسهيلات وامتيازات في هذا الإطار.

حسب اعتقادنا لا يبرر التوجه الاقتصادي الجديد القاضي بانسحاب الدولة من تنظيم علاقة العمل إلا ما تعلق بالنظام العام أن يترك الحق في إرضاع المولود للتفاوض الجماعي معتبرا إياه مسألة تفصيلية لا تتعلق بالنظام العام الاجتماعي، وذلك لما للرضاعة الطبيعية من أهمية والدليل على ذلك الاعتراف بهذا الحق ضمن النصوص الدولية حيث كفل القانون الدولي للمرأة العاملة الحق في إرضاع طفلها خلال أداؤها لعملها من خلال نص المادة 10 من اتفاقية حماية الأمومة لسنة 2000 التي جاء فيها أنه: " يحق للمرأة الحصول على فترات توقف يومية أو على تخفيض ساعات العمل اليومية لإرضاع طفلها رضاعة طبيعية وتعتبر هذه الفترة بمثابة ساعات عمل مدفوعة الأجر".

¹ المادة 39 من النظام الداخلي لمؤسسة نوميديس المصادق عليه من طرف مفتشية العمل بالجزائر العاصمة بتاريخ 05 مارس 2012، والمادة 13 من النظام الداخلي لمؤسسة سوناطراك المصادق عليه من طرف مفتشية العمل بالجزائر العاصمة بتاريخ 17 جوان 1992.

² المادة 78 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم والمادة 29 من النظام الداخلي للصندوق الوطني للتأمين الاجتماعي للعمال الأجراء.

³ تقابلها المادة 2/55 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر.

كما ذهبت التشريعات المقارنة إلى تكريس هذا الحق منها التشريع الفرنسي الذي أقر بحق العاملة التي ترضع مولودها في ساعة واحدة خلال أوقات العمل مدفوعة الأجر وذلك ابتداء من تاريخ الولادة¹، ويعاب على هذا النص اعتماده لتاريخ الولادة كمرجع وهو ما يعتبر بالأمر غير المنطقي، ذلك أن علاقة العمل تنقطع بعد الولادة وجوبا أثناء عطلة الأمومة فكان الأجر بالمشروع الفرنسي أن يعتمد تاريخ انتهاء عطلة الأمومة وليس تاريخ الولادة. في الوقت ذاته أقر المشروع الفرنسي بإمكانية إرضاع الطفل داخل المؤسسة، ويمكن كل مستخدم يشغل أكثر من 100 عاملة أن يخصص أماكن داخل المؤسسة أو بجوارها لإرضاع المواليد². وقد انتهج المشروع المغربي نفس موقف منظمة العمل الدولية بهذا الشأن وأقر بحق العاملة في إرضاع المولود، وأوجب تجهيز غرف خاصة للرضاعة داخل الهيئة المستخدمة أو على مقربة منها متى كانت تشغل ما لا يقل عن 50 عاملة يتجاوز سنهن 16 سنة³، ويجب أن تتوفر الغرف الخاصة بالرضاعة على مغسلة موزدة بمياه صالحة للشرب وشروط التهوية والتدفئة الصحية ومعدات الإضاءة، كما يجب أن تجهز بعدد كاف من الكراسي والطاولات، و يمنع وضع معدات أو أدوات لا علاقة لها بالغرف المخصصة للرضاعة، كما يمنع على أي شخص أجنبي دخولها⁴.

ثانيا: توفير خدمات دور الحضانة

من أهم الخدمات والتسهيلات التي يمكن أن تقدم للأم العاملة توفير دور حضانة على مستوى الهيئة المستخدمة تعمل على رعاية أطفالها أثناء الدوام ، وقد يعتبر البعض أن توفير دور الحضانة على مستوى العمل أو الهيئة المستخدمة بمثابة عبء يقع على هذه الأخيرة دون أي فائدة تذكر ، إلا أنه في الواقع توفر خدمات دور الحضانة العديد من الامتيازات لكلا الطرفين أي العاملة ورب العمل، حيث يساهم في توفير مبالغ ونفقات كتلك التي تصرف لانتقال العاملة من أجل زيارة الطفل أو تأدية حقها في ساعات الرضاعة، يقلص من فترات التغيب والعطل بدون أجر ، كما يطمئن الأم على طفلها مادام بالقرب من مكان عملها ما يساعدها على الانضباط والتركيز أكثر في عملها وبالتالي المساهمة في ترقية المؤسسة من خلال زيادة إنتاجيتها وبالنتيجة لذلك رفع الأجور والترقية في السلم المهني⁵.

بالرجوع إلى القانون الجزائري لم نجد أي نص قانوني يلزم المستخدم بإنشاء دور للحضانة أو يحدد شروطا لذلك تاركا الأمر للشركاء الاجتماعيين ، على العكس من ذلك ذهبت بعض التشريعات المقارنة إلى النص على ذلك ضمن قانون العمل فأوجب قانون العمل المصري توفير دار حضانة لأطفال النساء العاملات متى كانت المؤسسة تشغل 100 عاملة أو أكثر⁶ ، كما قضت مدونة الشغل المغربية بإمكانية استعمال الغرف المخصصة للرضاعة السالف ذكرها كرياض لأطفال العاملات بالمؤسسة، أو إنشاء دار للحضانة بمساهمة عدة مؤسسات متجاورة بمنطقة معينة.

¹ Art L.1225-30 du code du travail Français: " Pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail ".

² Art L.1225-31 et L.1225-32 du code du travail Français.

³ المواد 161، 162 و 163 من مدونة الشغل المغربية السالفة الذكر.

⁴ Ahmed BOUHARROU, Op.cit , p 64.

⁵ سي فضيل زهية، تحسين ظروف عمل المرأة داخل الهيئة المستخدمة، مداخلة ملقاة في إطار الملتقى حول آليات تحسين ظروف العمل في المؤسسات المستخدمة ، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مستغانم، 15 فبراير 2017 .

⁶ المادة 96 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 السالف الذكر.

مادام أن المشرع الجزائري لم يلزم الهيئات المستخدمة بتوفير دور للحضانة تاركا الأمر للشركاء الاجتماعيين، فإن السؤال الذي يطرح هو هل أدرجت الاتفاقيات الجماعية لمختلف المؤسسات الاقتصادية مثل هذه الخدمة ضمن بنودها؟

بعد الاطلاع على أحكام الاتفاقيات الجماعية لبعض المؤسسات الاقتصادية وجدنا أن معظمها لم يتطرق إلى إنشاء دور حضانة من أجل أطفال النساء العاملات بالمؤسسة¹، فيما عدا نسبة قليلة من الاتفاقيات التي أعطتها صبغة الخدمات الاجتماعية². ونظرا لإهمال معظم الاتفاقيات لهذه الخدمة حبذا لو نص عليها المشرع ضمن تشريع العمل مانحا إياها صبغة الخدمات الاجتماعية وبالتالي ينوه أطراف التفاوض الجماعي حول السعي نحو إنشاء دور الحضانة.

هذه الامتيازات وغيرها وإن كانت في ظاهرها تخدم العاملات بالدرجة الأولى إلا أنها تصب إلى حد بعيد في مصلحة المؤسسة أو الهيئة المستخدمة من خلال جذب طاقات هائلة من الإطارات والعاملات ذوات الخبرة والكفاءة والرفع من سمعة المؤسسة التي تسعى إلى توفير بيئة عمل لائقة، وبالتالي تدفق الطاقات العالية عليها واستفادتها من جهود عمالها وكل هذا يصب في مجال واحد ألا وهو الحد والتقليص من معدل الدوران الوظيفي أو دوران العمالة، ويعرف هذا الأخير بأنه نسبة خروج العمال من المؤسسة أو نسبة العمال المستقلين من العمل مقابل التحاق عمال آخرين بها، ويقال أن معدل دوران العمالة عال متى كانت نسبة المستقلين من العمل أعلى بكثير من نسبة الملتحقين به، ولا يصب ارتفاع معدل دوران العمالة في صالح المؤسسة، حيث يرهقها ويكلفها خسائر وأموال إضافية هي في غنى عنها، ذلك أنه بعد أن تقوم بتوظيف أو تنصيب العمال وتدريبهم وتكوينهم في مجال المهنة، ما يكلفها وقتا وأموالا، سرعان ما ينتقل العامل إلى مؤسسة أخرى توفر له فرصا أفضل وظروفا أحسن ما يضطرها إلى تنصيب عمال جدد وتكوينهم من جديد³.

قد لا يطرح إشكال كبير في مجال التسهيلات المقررة للعاملات في المؤسسات الاقتصادية الكبرى التي تتوفر لديها كل الوسائل والإمكانيات، إنما الإشكال يطرح بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي لا تتوفر على الموارد والوسائل الكافية لتحسين ظروف العمال بما فيهم النساء، حيث نجدها بالكاد تحافظ وتلتزم بالأحكام القانونية في هذا المجال، خاصة أن نتائج تحسين ظروف العمال وتأثيرها الإيجابي على المؤسسة تظهر على المدى البعيد أو المستقبلي. لهذا نقترح أن تتضمن هذه المؤسسات فيما بينها وتساهم معا في تحسين ظروف العاملات كأن تنشئ دور للحضانة مشتركة تستفيد منها عاملات كل المؤسسات معا.

تجدر الإشارة إلى أن ترك الحرية للمستخدم في وضع ما يشاء من التسهيلات من خلال النظام الداخلي، يمكن للعاملات أن تستفيد من تسهيلات وامتيازات أخرى غير الحق في ساعات الرضاعة وتوفير دور الحضانة بما في ذلك التسهيلات المقررة قبل الولادة كالاستفادة من خدمات النقل والإنقاذ من ساعات العمل أو تغيير المنصب بصفة مؤقتة إلى منصب آخر أقل جهدا وتعبا دون

¹ تراجع بنود الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر والاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري.

² المادة 183 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم.

³ علي الضالعين ونجم العزاوي، العوامل المؤثرة على الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 24، 2010، ص 90.

أن يكون هناك أي تخفيض في الأجر، غير أن الإشكال يطرح حول مدى التضمين الفعلي للأنظمة الداخلية مثل هذه التسهيلات خاصة أن نص المشرع جاء على سبيل الإيجاز لا على سبيل الإلزام، على عكس المشرع المصري الذي نص على أنه: " يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء " ¹.

المطلب الثاني: الضمانات المهنية المقررة للعاملات في إطار الحمل والأمومة

قد تحتاج المرأة العاملة أثناء فترة حملها إلى الخلود للراحة نظرا لحالة الوهن والضعف التي تصيبها بسبب الحمل، فيتعذر عليها أداء بعض الأعمال أو يصعب عليها ذلك ²، هذا ناهيك عن حقها الشرعي في عطلة الأمومة، الأمر الذي يدفع ببعض المستخدمين إلى الامتناع عن تشغيل كل امرأة ثبت أنها حامل رغم مؤهلاتها، أو أنه يعمد إلى تسريحها من منصب عملها بسبب الحمل أو أثناء عطلة الأمومة، وعلى هذا الأساس تم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين نتطرق في الفرع الأول إلى الحماية المقررة للحامل في مرحلة التشغيل، ويخصص الفرع الثاني حماية العاملة من التسريح التعسفي بسبب الحمل والأمومة.

الفرع الأول: حماية المرأة الحامل في مرحلة التشغيل

قد يذهب المستخدم إلى رفض تشغيل المرأة إذا راوده الشك حول حملها أو تأكد له ذلك، وعلى الرغم من عدم وجود أي نص أو حكم يلزم المترشحة لمنصب عمل بتقديم شهادة تثبت عدم حملها أو الإفصاح عن بياناتها المتعلقة بحملها، إلا أن العديد من النساء الحوامل يلجأن إلى إخفاء أمر حملهن في هذه المرحلة، مع العلم أن مبدأ المساواة المهنية بين الجنسين وتكافؤ فرص التشغيل يقضي بالأخذ صاحب العمل حالة الحمل بعين الاعتبار، كما يمنع عليه البحث عن المعلومات حول هذا الموضوع، وفي حالة رفضه لتشغيل المترشحة لا يمكنه تأسيس قراره هذا بناء على حملها لأن ذلك يعتبر من قبيل الممارسات غير القانونية وغير الشرعية الممارسة ضد المرأة.

في القانون الجزائري تبقى الحماية المقررة للعاملات الحوامل محدودة جدا حيث لا تتمتع بالحماية الكافية التي تحميها من التمييز خلال مرحلة التشغيل، ففيما عدا حقها في عطلة الأمومة والتعويضات المتعلقة بها لم يضمن لها المشرع أي حق أو امتياز آخر تاركا الأمر لمبادرة المستخدم من خلال وضع تسهيلات بموجب النظام الداخلي للمؤسسة، وهو ما يؤدي إلى اختلاف وتمييز في المعاملة بين العاملات الحوامل من مؤسسة مستخدمة إلى أخرى، الأمر الذي يدعو إلى ضرورة تنسيق الممارسات على المستوى الوطني من خلال وضع إطار تشريعي أكثر حماية يتلاءم مع الخاصية الحمائية لقانون العمل.

على عكس المشرع الجزائري ذهب المشرع الفرنسي إلى وضع حماية خاصة للمرأة الحامل في هذه المرحلة الحساسة من علاقة العمل ³، فأدمج حالة الحمل بصفة صريحة في المادة 1-1132.L من قانون العمل الفرنسي التي حددت الأسباب التي يمنع على أساسها التمييز، كما يمنع على

¹ المادة 95 من قانون العمل المصري السالف الذكر.

² هيثم حامد المصاورة، المرجع السابق، ص 73.

³ Aurélie AUROUET-HIMEUR, Op.cit, p p 430-435.

المستخدم بموجب قانون العمل الفرنسي أن يأخذ حالة الحمل بعين الاعتبار أو أن يسعى للبحث عن المعلومات حول هذا الموضوع، ولا يمكنه أن ينأسس على حالة الحمل لرفض تشغيل العاملة، وفي الوقت ذاته لا تلزم المرأة بالإفصاح عن حملها خلال مرحلة التشغيل أو خلال قيام علاقة العمل إلا إذا تعلق الأمر بإجراءات الاستفادة من عطلة الأمومة وتوابعها، وذهب المشرع الفرنسي إلى أبعد من ذلك حين منع على المستخدم إنهاء علاقة العمل خلال فترة التجربة متى اتضح له حمل المرأة¹.

الفرع الثاني: الحماية القانونية للحامل من التسريح التعسفي

كما سبق بيانه اعتبر المشرع الجزائري عطلة الأمومة حالة من حالات تعليق علاقة العمل لا يمكن اعتبارها سببا لفصل العاملة ولا تخليا عن المنصب، وبعبارة أخرى تمتد حماية المرأة العاملة في إطار الأمومة إلى احتفاظها بمنصب عملها من خلال منع تسريحها سواء خلال فترة حملها أو خلال عطلة الأمومة، فهل نص المشرع الجزائري صراحة في تشريع العمل على هذه الحماية؟

جاء في المادة 24 من الأمر رقم 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الملغى أنه يعد باطلاً وعديم الأثر كل تسريح يبلغ خلال هذه الفترة التي تقطع سريان مهلة العطلة ويقصد بها عطلة الأمومة، وذهبت المادة 25 من نفس الأمر إلى أكثر من ذلك بنصها على إمكانية قطع علاقة العمل من طرف الحامل دون إخطار أو تعويض، ثم أكد المشرع على هذه الحماية بموجب المرسوم رقم 302/82 فاعتبر أن التوقف عن العمل طوال فترة ما قبل الولادة وبعدها حق للعاملات وأن كل تسريح يبلغ خلال هذه الفترة يعد لاغيا وبدون أثر²، وهو ما يعبر عن الحماية التي منحها مشرعنا سابقا للمرأة في هذا الإطار، غير أن الملاحظ من خلال القانون رقم 11/90 أن المشرع قد تراجع عن هذه الحماية وسكت عن هذه المسألة وهنا يطرح الإشكال بالنسبة للعاملة التي تم تسريحها بسبب الحمل أو بعد الولادة خلال عطلة الأمومة، فأى حماية مكرسة لها هنا.

يكنم الجواب عن ذلك في الرجوع إلى القاعدة العامة في حماية العمال من التسريح التعسفي، ذلك أن التسريح يعتبر تأديبيا متى ارتكب العامل خطأ جسيما حسب ما ورد في المادة 73 من القانون رقم 11/90، وقد ثار جدل كبير فيما يتعلق بأنواع الأخطاء الجسيمة إن هي جاءت في الفقرة الثانية من المادة 73 على سبيل الحصر أم على سبيل المثال³، وهنا تدخل القضاء وحسم في المسألة معتبرا أنها واردة على سبيل الحصر ولا مجال لأن يتدخل المستخدم في تحديدها بموجب النظام الداخلي، وهو ما يوفر ضمانات أكبر للعمال⁴. متى ثبت للقضاء أن قرار التسريح الصادر

¹ Art L.1225-1 du Code du travail : " L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des article L.1225-7, L.1225-9 et L.1225-12, pour prononcer une mutation d'emploi. Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée".

² المادة 36 من المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 37 المؤرخة في 14 سبتمبر 1982.

³ مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة، ط 02، الجزائر، 2011، ص ص 200 – 203.

⁴ ق م ع، غ اج، ملف رقم 35452، المؤرخ في 04/06/1996، م م ع، عدد خاص لسنة 1997، .

في حق العاملة يعد تعسفياً أي أنها لم ترتكب أي خطأ من الأخطاء الواردة في المادة 73 من القانون رقم 11/90¹، أو في نصوص قانونية أخرى²، وأن قرار التسريح كان في الأساس بسبب الحمل أو الأمومة حكم القاضي بإعادة إدماج العاملة إلى منصبها بحكم غير قابل للاستئناف مع مراعاة التعويضات في هذا الشأن، ما يدعونا إلى القول بأن العاملة الحامل تعامل بنفس الطريقة التي يعامل بها عامل تغيب عن عمله بسبب المرض في إطار العطلة المرضية المنصوص عليها قانوناً.

التشريعات المقارنة بدورها تعرضت إلى هذه الحماية كالتشريع المغربي الذي نص في المادة 159 من مدونة الشغل على أنه لا يجوز إنهاء عقد عمل الأجير التي ثبت حملها بشهادة طبية سواء أثناء الحمل أو بعد الولادة، كما يمنع من إنهاء العقد خلال توقفها عن العمل بسبب حالة مرضية ناتجة عن الحمل والنفاس، على أن يجوز إنهاء العقد إذا ارتكبت العاملة خطأ مهني جسيم وحتى في هذه الحالة لا يجوز تبليغ قرار التسريح خلال توقفها عن العمل بسبب الأمومة.

يعتبر التشريع الفرنسي سابقاً في مجال تكريس ضمانات مهنية للمرأة الحامل حيث يعتبر قانون 30 ديسمبر 1966 أول نص يحمي العاملة في هذا الإطار³، وقد ورد في المادة 4-L.1225 من قانون العمل الفرنسي حكم يقضي بمنع صاحب العمل من إنهاء عقد عاملة في حالة حمل مثبت طبياً وخلال فترة تعليق عقد العمل بسبب عطلة الأمومة، ويمتد هذا الحظر إلى غاية أربع أسابيع بعد انتهاء مدة التعليق، ومع ذلك يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد متى ارتكبت العاملة خطأ مهنياً جسيماً لا علاقة له بالحمل أو لاستحالة تنفيذ العقد لسبب خارج عن الحمل والولادة. وذهب المشرع الفرنسي لأبعد من ذلك حين أقر بأن قرار التسريح يعد باطلاً متى أثبتت العاملة حملها عن طريق شهادة طبية خلال 15 يوماً التالية للإخطار ما لم يكن التسريح بسبب خطأ مهني جسيم أو لاستحالة تنفيذ العقد⁴، وهنا نلاحظ أن الحمل أصبح وسيلة تحافظ بها العاملة على منصبها وليس عكس ذلك، وقد أدى تطبيق هذا النص من قبل المحاكم إلى منح العاملة تعويض مالي عن الضرر بما في ذلك الضرر الذي يلحق العاملة في حالة فقدانها للمنصب وعدم عثورها على منصب آخر، غير أن الاجتهاد القضائي الفرنسي ذهب إلى أن بطلان قرار التسريح يستدعي إعادة إدماج العاملة في منصبها الأصلي وفي حالة تعذر ذلك فإنها تدمج في منصب مماثل له⁵. وتنطبق هذه الحماية من

¹ معدلة بالقانون رقم 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 يعدل ويتم القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

² مثاله ما ورد في المادة 33 مكرر من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسو حق الإضراب، ج ر عدد 06 المؤرخة في 07 فيفري 1990.

³ Loi n°66-1044 du 30 Décembre 1966 relative à la garantie de l'emploi en cas de maternité, JORF 31 décembre 1966.

⁴ Art L.1225-5 du code du travail Français: " Le licenciement d'une salariée est annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte. Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le licenciement est prononcé pour une faute grave non liée à l'état de grossesse ou par impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement ".

⁵ Yacouba SANGARE, Les sanctions en droit du travail, étude comparative entre le droit Français et le droit Malien du travail, Thèse pour obtenir le grade de docteur d'état en droit, Université de CERGY-PONTOISE, France 2012, P 152.

التسريح في جميع الحالات بغض النظر عن طبيعة عقد العمل إن كان محدد المدة أو غير محدد المدة¹.

بمقارنة أحكام القانون الفرنسي والقانون الجزائري بهذا الشأن لاحظنا أن المشرع الجزائري لم ينص على منع تسريح العاملة بسبب الحمل والأمومة غير أن هذه الأخيرة يمكنها أن تتأسس على القواعد العامة، في حين نص المشرع الفرنسي صراحة على ذلك وحدد الجزاءات المقررة، وقد يذهب البعض إلى تأييد سكوت المشرع الجزائري على اعتبار أن هذا النص لا جدوى منه مع وجود القاعدة العامة بهذا الشأن، غير أننا نرد على ذلك بأن تكريس التشريع مهما كان لمثل هذه الحماية للمرأة يمنحها الشجاعة الكافية للمطالبة بحقوقها أمام القضاء هذا ناهيك عن القيمة القانونية التي يكتسبها الحكم بموجب النص القانوني الصريح. وفي السياق ذاته، يمكن القول بأن المشرع الجزائري ماثل بين عطلة الأمومة والعطلة المرضية بنص المادة 64 من القانون رقم 11/90، أما المشرع الفرنسي اعتبر مدة عطلة الأمومة بمثابة مدة عمل فعلية تتمتع بموجبها المرأة بعدة حقوق من ضمنها الحق في الترقية المهنية وفي العطلة السنوية²، وهو ما يوفر حماية أكبر للعاملة وتكريسا أوسع لمبدأ المساواة المهنية مقارنة بالتشريع الجزائري³.

تجدر الإشارة إلى أن حظر تسريح العاملات بسبب الحمل أو الولادة يجد أساسه في التشريعات الدولية حيث جاء في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 03 بشأن حماية الأمومة أنه: " إذا تغيبت امرأة عن عملها ... لا يجوز أن ينذرها صاحب عملها بالفصل من عملها أثناء هذا التغيب أو أن يرسل إليها إنذارا بالفصل ينتهي أجله أثناء فترة هذا التغيب " ⁴.

بعد التطرق لحقوق العاملة في إطار حماية الأمومة من عطل وتعويضات وامتيازات في هذا المجال، تبادر إلى ذهننا حالة قد سكت عنها المشرع الجزائري ويتعلق الأمر بعمل المرأة لدى مستخدم آخر خلال عطلة الأمومة، فبغض النظر عن الأسباب التي تؤدي بها إلى ذلك إن كان بدافع الحاجة أو الطمع والجشع أو غيرها من الأسباب، ما هي الآثار المترتبة عن عمل المرأة خلال عطلة الأمومة لدى مستخدم آخر؟

لم يرد ضمن قانون العمل الجزائري ولا قانون التأمينات الاجتماعية ما يتعلق بحكم عمل المرأة خلال عطلة الأمومة لدى مستخدم آخر غير المستخدم الأصلي، إلا ما نصت عليه المادة 29 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية بقولها: " تتقاضى المؤمن لها، شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض، تعويضة يومية ... ". ويعتبر هذا الشرط بديهيًا فلا يمكن أن تتقاضى العاملة التعويضات المتعلقة بالأمومة والأجر المستحق عن العمل المأجور في نفس الوقت، وعلى ذلك يفهم من هذا النص بأن عمل المرأة لدى مستخدم آخر خلال عطلة الأمومة يمنع عنها التعويضات المقررة في هذا الإطار غير أنه لا يمكن صاحب العمل الأصلي من اتخاذ أي إجراء ضدها لانعدام الأساس القانوني لذلك، وعلى هذا الأساس نقترح وضع نص قانوني ضمن

¹ Isabel ODOUL-ASOREY, Congé maternité, Droit des femmes ?, Revue des droits de l'homme N°3, Juin 2013, p 177.

² Art L.3141-2 du code du travail Français: " Les salariés de retour d'un congé de maternité prévu à l'article L.1225-17 ou d'un congé d'adoption prévu à l'article L.1225-37 ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise ".

³ Aurélie AUROUET-HIMEUR , Op . cit , p 442.

⁴ المادة 04 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 03 بشأن حماية الأمومة السالفة الذكر.

قانون العمل يقضي بمنع عمل المرأة أثناء عطلة الأمومة لدى مستخدم آخر وذلك لتحقيق الغرض من عطلة الأمومة إلى جانب درء كل التجاوزات في هذا الإطار.

لقد ذهبت بعض التشريعات المقارنة إلى النص صراحة على منع استخدام المرأة خلال عطلة الأمومة لدى مستخدم آخر، أو أنها أقرت جزاء عن ذلك فجاء في نص المادة 92 من قانون العمل المصري أنه: " يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أثناء إجازة الوضع المبيّنة بالمادة السابقة. ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الكامل عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أداءه منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر، وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية ". كما جاء في قانون العمل الأردني منع تسريح المرأة العاملة خلال إجازة الأمومة، غير أن صاحب العمل يصبح غير ملزم بهذا الحكم متى ثبت استخدامها لدى صاحب عمل آخر ويجوز له تسريحها من منصب عملها¹. وذهب بعض الفقه إلى أن هذا الموقف من المشرع الأردني يعتبر شديدا وقاسيا في حق العاملة، خاصة إذا كان عملها لدى مستخدم آخر بدافع الحاجة والحصول على رزق إضافي لمواجهة نفقات الولادة والتربية، مؤيدا ما جاء به المشرع المصري الذي وضع الحرمان من الأجر أو التعويض عن الأجر المستحق عن عطلة الأمومة كجزء لعمل المرأة لدى مستخدم آخر خلال هذه العطلة².

نشير في الأخير إلى أن الأحكام الخاصة بحماية الأمومة ليست امتيازات متعلقة بالمرأة فحسب، ذلك أن الأمومة هي وظيفة اجتماعية يجب على المجتمع ككل المشاركة في تحمل أعبائها³.

المبحث الثاني: الأحكام المتعلقة بتقاعد المرأة العاملة

يعتبر نظام التقاعد جزء من نظام التأمينات الاجتماعية ويمثل التقاعد سببا من أسباب إنهاء علاقة العمل، وهو حق من الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال في التشريعات العمالية على اختلافها بما فيها التشريع الجزائري⁴، ويعتبر هذا الحق النهائية الطبيعية لعقد العمل بعد بلوغ العامل سنا معينة تفقده شيئا فشيئا قدراته الجسمانية والذهنية ما يحول دون تنفيذ العقد على أكمل وجه ولهذا يطلق عليه أيضا بالتأمين على الشيخوخة.

مر التنظيم القانوني للتقاعد في الجزائر بمرحلتين، مرحلة ما قبل الاستقلال خضع خلالها للإدارة الفرنسية، وعلى العموم عرفت هذه المرحلة استفادة عدد ضئيل من الجزائريين من نظام التقاعد نظرا للتمييز وعدم المساواة بين الجزائريين والمعمرين الفرنسيين، أما مرحلة ما بعد الاستقلال وإلى غاية سنة 1983 فقد استوحيت فيها القواعد المنظمة للتقاعد من التشريع الفرنسي الذي تميز بتنوع أنظمة التقاعد بتنوع قطاعات النشاط⁵، ثم تبدأ مرحلة صدور القانون رقم 12/83 الذي تخلى عن أنظمة التقاعد السابقة وعمل على توحيدها⁶، وقد عرف عدة تعديلات نذكر منها صدور

¹ المادة 27 من قانون العمل الأردني رقم 08 لسنة 1996، ج ر عدد 4113 المؤرخة في 16 أفريل 1996.

² هيثم حامد المصاورة، المرجع السابق، ص 89.

³ نابد بلقاسم وبوطالب خيرة، تطور التشريعات الوطنية في مجال حماية حقوق المرأة: قراءة في التشريع الجزائري، مجلة جيل حقوق الإنسان، العدد 17، مارس 2017، ص 52.

⁴ المادة 04/05 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر: " يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: " ... الضمان الاجتماعي والتقاعد ".

⁵ أقاسم نوال، المرجع السابق، ص 132.

⁶ المادة 01 من القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983: " يهدف هذا القانون إلى تأسيس نظام وحيد للتقاعد ".

المرسوم التشريعي رقم 10/94 الذي أحدث نظام التقاعد المسبق، وفي سنة 1997 صدر المرسوم رقم 13/97 الذي أحدث بين نصوصه نظام التقاعد النسبي، وغيرها من التعديلات التي طرأت عليه وأخرها كان بصدور القانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 يعدل ويتم القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد. وتجسيدا للهدف من التأمين على الشيخوخة استحدثت المشرع الصندوق الوطني للمعاشات بموجب المرسوم رقم 223/85¹، وقد ألغي هذا الأخير بموجب المرسوم رقم 07/92 وتم استبدال الصندوق الوطني للمعاشات بالصندوق الوطني للتقاعد².

مما سبق يتضح بأن التقاعد يأتي كنتيجة لبلوغ العامل سنا معينة منصوص عليها قانونا وهنا يعبر عنه بالتقاعد العادي، وقد يأتي نتيجة بعض الظروف تحتم على العامل التقاعد قبل بلوغ السن القانونية وهو ما سنعتبر عنه في دراستنا بالتقاعد المبكر ليشمل التقاعد المسبق والتقاعد النسبي. إضافة إلى ذلك يتأثر السن القانوني للتقاعد بعدة عوامل كطبيعة منصب العمل وظروفه والقوة البدنية للعامل ومن هنا تنفرد المرأة العاملة بأحكام خاصة في هذا الإطار، وعلى هذا الأساس ارتأينا أن نتطرق من خلال هذا المبحث إلى الأحكام المتعلقة بتقاعد المرأة العاملة على اختلاف أنواعه، آخذين في الاعتبار مختلف التعديلات التي جاء بها المشرع في هذا الإطار.

المطلب الأول: نظام التقاعد العادي

على اعتبار أن هذا النوع من التقاعد هو الأصل والقاعدة العامة في إطار التأمين على الشيخوخة، ارتأينا أن نتطرق في هذا المطلب إلى الأسس التي يقوم عليها نظام التقاعد ثم ننتقل إلى شروط استحقاق العاملة لمعاش التقاعد واستفادتها من هذا النظام.

الفرع الأول: الأسس التي يقوم عليها نظام التقاعد العادي

كما سبق بيانه تعتبر الإحالة على التقاعد في إطار التأمين على الشيخوخة النهاية الطبيعية للحياة المهنية للعمال، ويهدف هذا النوع من التأمينات إلى ضمان دخل يحقق حدا أدنى من مستوى المعيشة للمؤمن له الذي لم يعد قادرا على أداء عمله بسبب بلوغه سنا معينة وضعف قدراته البدنية والذهنية، فقواعد العدالة والإنصاف وردّ الجميل تقتضي وضع نظام فعال يحقق الحماية الاجتماعية الكافية للعامل الذي أفنى حياته وشبابه في خدمة الإنتاج الوطني³، ولهذا يعتبر بأن الأساس الأول الذي يقوم عليه التأمين على الشيخوخة هو اعتبارات إنسانية⁴، ثم تليها الاعتبارات الاقتصادية حيث يسمح نظام التقاعد بإفراح الطريق للشباب من أجل إبراز دورهم في المجتمع والتقدم في السلم المهني بعد ترك العمال المسنين لمناصبهم وهو ما يساهم في التقليل من مشكل البطالة⁵، إلى جانب الحفاظ على المصلحة الاقتصادية للمؤسسة من خلال رفع قدراتها الإنتاجية بعد استخدامها لعمال شباب بدل العمال المسنين.

¹ حددت مهام الصندوق الوطني للمعاشات بموجب المادة 10 من المرسوم رقم 223/85 المؤرخ في 20 أوت 1985 يتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، ج ر عدد 35 المؤرخة في 21 أوت 1985.

² المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 07/92 يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي السالف الذكر.

³ مصطفى أحمد أبو عمرو، الأسس العامة للضمان الاجتماعي، منشورات الحلبي الحقوقية، ط 01، لبنان، 2010، ص 243.

⁴ عويبي محمد عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للطباعة والنشر، ط 01، عمان، 1998، ص 257.

⁵ سعيد بن أحمد شويل الغامدي، اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة وعلاقته ببعض المتغيرات، مذكرة ماجستير في الإرشاد النفسي، كلية التربية بجامعة أم القرى، 2000-2001، ص 35.

إلى جانب هذه الاعتبارات والأسس التي يقوم عليها تأمين الشيخوخة، تختلف نظرة المجتمعات إلى هذا الأخير بحسب التفسير الذي يأخذ به كل مجتمع، ففي بعض المجتمعات يأخذ تأمين الشيخوخة أساسه من حق العامل في الخلود إلى الراحة متى بلغ سنا معينة، وأن المعاش الذي يستحقه هو مقابل للخدمات التي بذلها المتقاعد خلال سنوات عمله. بينما يذهب التفسير الثاني إلى أن من يبلغ سن الشيخوخة يصبح غير قادر على الاستمرار في عمله بسبب حالته الجسدية والذهنية وبالتالي لا يحقق القدر الكافي من الإنتاج ولا بد له من التقاعد ويحصل على تعويض في شكل معاش للتقاعد.

قد لا يشكل هذا الاختلاف في التفسير لنظام التقاعد أي اختلاف في الحياة العملية من حيث التطبيق، غير أنه من الناحية النظرية يلاحظ أن هناك اختلافا بين التفسيرين من حيث النتائج التي تترتب على كل واحد منهما: فبالنسبة للتفسير الأول يحدد سن التقاعد بناء على اعتبارات اقتصادية واجتماعية، فيؤخذ في الاعتبار مدى أهمية العمل الذي قام به المتقاعد بالنسبة للمجتمع والدور الاجتماعي الذي لعبه أثناء حياته المهنية. أما في ظل التفسير الثاني يتوقف الأمر على اعتبارات تتعلق أساسا بالعجز عن العمل، وهنا يصبح لنوع الجنس ولطبيعة منصب العمل دخلا كبيرا في تحديد سن التقاعد، فالعمال الذين يشغلون مناصب شاقة أو خطيرة يجب أن يحالوا على التقاعد في سن مبكرة، والمرأة باعتبارها أقل تحملا من الرجل بسبب طبيعتها الفسيولوجية وبسبب ما تتعرض له في إطار الحمل والولادة من ضعف ووهن يستمر معها طوال حياتها يجب أن تحصل على التقاعد في سن مبكرة مقارنة بالرجل¹. من هذا المنطلق خص المشرع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة المرأة العاملة بأحكام خاصة في مجال التأمين على الشيخوخة سنتطرق إليها فيما يلي.

الفرع الثاني: شروط استفادة العاملة من التقاعد العادي

عرفت المادة 03 من القانون رقم 12/83 معاش التقاعد بأنه: " حق مالي وشخصي يستفيد منه العامل مدى الحياة"، ولكي يستفيد العمال والعاملات من هذا الحق أوجب المشرع ضرورة توفر جملة من الشروط.

أولا: بلوغ السن القانونية

يشكل السن عنصرا مهما في التأمين على الشيخوخة، وعلى هذا الأساس ذهبت التشريعات العمالية إلى اشتراط سن معينة يستحق بموجبها المؤمن له معاش التقاعد، ويتوقف أمر تحديد هذه السن على عدة عوامل كالسن وطبيعة المناصب وغيرها، إلى جانب ذلك ينظر إلى نسبة الشباب مقارنة بنسبة المسنين في كل دولة، فمتى ارتفعت نسبة الشباب تحرص الدولة على توفير فرص عمل لهؤلاء الشباب وبالتالي تعمد إلى تخفيض سن الإحالة على التقاعد، وفي حالة العكس أين تتزايد نسبة المسنين على الشباب فإنه من المصلحة الإبقاء على العمال في مناصبهم حتى سن متقدمة². بالرجوع إلى التشريعات العمالية بهذا الشأن نجد منها من التزمت بالسن المحددة في الاتفاقية الدولية رقم 102 التي حددته ببلوغ 65 سنة دون أن تفرق بين الرجل والمرأة³، كما نجد

¹ أحمد حسن البرعي، الوجيز في قانون التأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، ط 06، القاهرة، 2008، ص 182-183.

² أحمد حسن البرعي، الوجيز في قانون التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص 190.

³ المادة 62 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 102 بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي الصادرة في 04 جوان 1952: " لا يجوز أن يتجاوز السن المقرر 65 سنة أو سنا أعلى يمكن أن تحدده السلطة المختصة، مع إيلاء الاعتبار الواجب لقدرة الكبار على العمل في البلد المعني".

بأن عددا كبيرا من التشريعات التي عمدت إلى النزول عن الحد المذكور في الاتفاقية وبتقرير سن معينة بالنسبة للنساء دون الرجال، وهو ما أخذ به المشرع الجزائري حيث حدده في المادة 06 من القانون رقم 12/83 ببلوغ 60 سنة بالنسبة للرجل و55 سنة بالنسبة للمرأة، وكما سبق ذكره يرجع هذا التخفيض في السن بالنسبة للمرأة إلى أن قوة تحمل هذه الأخيرة أقل منها بالنسبة للرجل خاصة مع الأعباء التي تتحملها المرأة من حمل وأمومة ومسؤوليات عائلية.

الملاحظ أنه بموجب التعديل الوارد على القانون رقم 12/83 في سنة 1996 أصبح نص المادة 06 كما يلي: " تتوقف وجوبا استفادة العامل (ة) من معاش التقاعد على الشرطين التاليين:

بلوغ سن ستين (60) سنة على الأقل، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن خمس وخمسين (55) كاملة...¹ من صياغة هذا النص يتضح أن المشرع تراجع عن حكمه الأول تاركا حرية أوسع أمام العاملة في تقديم طلب الإحالة على التقاعد في سن 55 سنة أو أن تتم 60 سنة كاملة، وهو ما يترجم نوعا من المرونة اعتمدها المشرع تقديرا منه لمصلحة العاملة وما يلائمها ويناسب ظروفها الصحية العائلية وغيرها، كما يمنع ذلك كل الانتقادات الموجهة له في هذا الإطار التي اعتبرت أن أحكام التقاعد هي أحكام تمييزية وبأنها تنهي الحياة المهنية للعاملة في سن تستطيع خلالها الترقية في عملها بعد خبرة مهنية طويلة². وأضاف المشرع الجزائري حكما بموجب تعديل القانون رقم 12/83 سنة 2016 مفاده أنه يمكن للعامل (ة) أن يختار إراديا مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة أعلاه في حدود 5 سنوات لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد³، وينطبق هذا الحكم على المرأة أيضا وتؤكد تاء التأنيث ذلك، ومنه إذا اختارت المرأة أن تواصل العمل بعد بلوغ 55 سنة إلى 60 سنة ثم قررت بعد ذلك مواصلة نشاطها لمدة 5 سنوات إضافية فإنها ستتقاعد في سن 65 سنة، وخلاصة القول في هذا الشأن أن العاملة في الجزائر بموجب القانون رقم 15/16 المعدل والمتمم للقانون رقم 12/83 لها الخيار في أن تتقاعد في ثلاث حالات: إما بمجرد بلوغها 55 سنة أو ببلوغها 60 سنة أو إلى غاية بلوغ 65 سنة، وفي هذه النقطة يعتبر القانون الجزائري أكثر امتيازاً مقارنة بالتشريعات المقارنة وهو ما سيوضح بعد بيان موقف هذه الأخيرة من سن تقاعد العاملة.

في الإطار ذاته، تستفيد العاملة التي ربت ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات على الأقل من تخفيض في السن مدته سنة واحدة عن كل طفل في حدود ثلاث سنوات أي في حدود ثلاثة أطفال⁴، وعلى هذا الأساس قد تنخفض سن تقاعد العاملة إلى غاية 52 سنة.

بالرجوع إلى التشريعات المقارنة نجد بأن المشرع المغربي لم يميز في سن التقاعد بين الرجل والمرأة حيث حدد سنا موحدة بالنسبة لكلا الجنسين وهي 60 سنة بحسب الأصل⁵. أما بالنسبة للقانون الفرنسي فنميز ثلاث مراحل مر بها نظام التقاعد في فرنسا، تمتد الفترة الأولى إلى منتصف الستينات وقد اعتبرها الفقه مرحلة تخلفت فيها الحقوق المرتبطة بالتقاعد إلى مستوى منخفض جدا، وتغطي المرحلة الثانية الفترة الممتدة ما بين السبعينيات والثمانينات، تميزت باعتماد إجراءات

¹ المادة 03 من الأمر رقم 18/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996 يعدل ويتم القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 42 المؤرخة في 07 جويلية 1996.

² R. BELHADI et M. BOURAYOU, Islam, législation et démographie en Algérie, Edition CENEAP, 1997, p.101.

³ المادة 02 من القانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 يعدل ويتم القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 78 المؤرخة في 31 ديسمبر 2016.

⁴ المادة 08 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم السالف الذكر.

⁵ المادة 526 من مدونة الشغل السالفة الذكر: " يجب أن يحال إلى التقاعد كل أجير بلغ سن الستين ".

جوهرية لتحسين مستوى المعيشة لأصحاب المعاشات خاصة النساء، وتميزت الفترة الأخيرة بقلة التطورات بهذا الشأن فيما عدا إعادة تقييم تدريجي للمعاشات¹. الملاحظ أن المشرع الفرنسي لا يفرق بين الجنسين فيما يتعلق بسن التقاعد، هذا الأخير حدده بـ 60 سنة بموجب الإصلاح الخاص بنظام التقاعد الفرنسي سنة 2003²، ثم تراجع عن هذه السن من خلال إصلاح نظام التقاعد سنة 2010³، محددًا سن التقاعد بحسب الأصل بـ 62 سنة غير أنه لم يحدد سنا معينة لجميع العمال وإنما يتوقف ذلك على العديد من الحالات، حدده ببلوغ 60 سنة بالنسبة للمؤمن لهم المولودين قبل 01 جويلية 1951 ويرتفع السن إلى 4 أشهر بالنسبة للمؤمن لهم الذين ولدوا ما بين 01 جويلية 1951 و31 ديسمبر 1951، ويرتفع بـ 05 أشهر عن كل سنة بالنسبة للأجيال اللاحقة⁴.

ثانيا: المدة القانونية للعمل

إلى جانب شرط السن، تشترط التشريعات شرطا آخر يتعلق بقضاء مدة معينة من العمل قدرها المشرع الجزائري بـ 15 سنة على الأقل⁵، ولم يفرق المشرع في هذه الحالة بين المرأة والرجل بحيث ينطبق هذا الحكم عليهما على وجه التساوي، وهنا يطرح التساؤل حول الإجازات والعطل التي تستفيد منها العاملة خلال حياتها المهنية لاسيما عطلة الأمومة فهل تحسب ضمن مدة العمل أم يتم استبعادها على أساس أن هذه المدة لا تشمل الفترة الفعلية للعمل؟

أجاب المشرع على هذا الطرح بصفة صريحة من خلال المادة 1/11 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد بقولها: "تعد في حكم فترات عمل: - كل فترة تقاضى خلالها المؤمن له تعويضات يومية للتأمينات على المرض والولادة وحوادث العمل والأمراض المهنية...". في حين اعتمد المشرع الفرنسي مؤخرا هذا الحكم ابتداء من 01 جانفي 2012 أين تؤخذ إجازة الأمومة بعين الاعتبار في حساب معاشات التقاعد⁶.

يرتبط شرط المدة القانونية للعمل بضرورة الاشتراك لدى صناديق الضمان الاجتماعي، ومن هنا يجب على العامل الراغب في الاستفادة من نظام التقاعد والتأمين على الشيخوخة أن يدفع الأقساط اللازمة من الاشتراكات الشهرية خلال فترة العمل، وقد جاء المشرع الجزائري في هذا الإطار بنص جديد من خلال القانون رقم 15/16 المعدل والمتمم للقانون رقم 12/83 مفاده أنه: "يتعين على العامل (ة) للاستفادة من معاش التقاعد أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف سنة (7,5) مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي"⁷.

¹ Anne-Marie BROCCAS, Les femmes et les retraites en France: Un aperçu historique, Retraite et société, N° 43, Octobre 2004, p 13.

² Loi n° 2003-775 du 21 Août portant réforme des retraites, JORF du 22 Août 2003 .

³ Loi n° 2010-1330 du 9 Novembre 2010 portant réforme des retraites, JORF n°0261 du 10 Novembre 2010.

⁴ Art L.161-17-2 du code de la sécurité sociale Français: " L'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné au premier alinéa de l'article L.351-1 du présent code est fixé à soixante-deux ans pour les assurés nés à compter du 1 Janvier 1955. Cet âge est fixé par décret dans la limite de l'âge mentionné au premier alinéa pour les assurés nés avant le 1 Janvier 1955 et, pour ceux nés entre le 1 Juillet 1951 et le 31 Décembre 1954, de manière croissante :

1- A raison de quatre mois par génération pour les assurés nés entre le 1 Juillet 1951 et le 31 Décembre 1951 ;
2- A raison de cinq mois par génération pour les assurés nés entre le 1 Janvier 1952 et le 31 Décembre 1954 ".

⁵ المادة 2/6 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم.

⁶ Décret n°2011-408 du 15 Avril 2011 relative à la prise en compte des indemnités journalières d'assurance maternité pour la détermination du salaire annuel de base, JORF n°0091 du 17 Avril 2011.

⁷ المادة 3/6 من القانون رقم 12/83 المعدلة والمتممة بموجب القانون رقم 15/16.

المشرع الفرنسي بدوره حدد مدة دنيا من العمل والاشتراك في الضمان الاجتماعي إلا أنه خلافا للمشرع الجزائري الذي حددها بالسنوات، ذهب المشرع الفرنسي إلى تحديدها عن طريق الثلاثيات أو الفصول (Trimestres) ¹، وفي هذا الإطار تستفيد النساء العاملات المؤمنات اجتماعيا وفقا للتشريع الفرنسي من زيادة في مدة التأمين تقدر بـ 4 فصول عن كل طفل وذلك نظرا إلى تأثير الأمومة خاصة الحمل والولادة على حياتهن المهنية ². غير أن الملاحظ بهذا الصدد أن الاجتهاد القضائي الفرنسي ذهب إلى وجوب تعديل هذا النص لما يكتسبه من تمييز وعدم مساواة في حق الرجل، وعليه طالب الحكومة الفرنسية بضرورة تكريس نفس الحقوق الممنوحة للنساء بهذا الشأن لغيرهن من العمال الذكور أو إلغاء التدابير الإيجابية والامتيازات المقررة لصالح المرأة في مجال التقاعد، وهو ما أقرته الدولة الفرنسية بعد صدور القانون رقم 775/2003 الذي منح للرجال نفس الحقوق والمزايا المقررة للنساء.

يعتبر الشرط المتعلق بالمدة القانونية للعمل وشرط الاشتراك في الضمان الاجتماعي شرطان طبيعيين، وقد وضع بعض الفقه تفسيرا لهما من خلال أن الأول دليل على مساهمة العامل في خدمة المجتمع خلال فترة شبابه مما يقتضي حمايته في أيام شيخوخته، أما الشرط المتعلق بمدة الاشتراك فمستمد من ضرورة تمويل هذا النوع من التأمينات بقدر من الاشتراكات يناسب ما سيحصل عليه المؤمن له من معاش وما يتطلبه مبدأ التضامن بين الأجيال ³.

تتم الإحالة على التقاعد بناء على قرار من المستخدم بعد توفر الشروط القانونية وما لم تختار العاملة مواصلة نشاطها بعد السن المذكورة في حدود 5 سنوات مثلما جاء في المادة 4/6 من القانون رقم 12/83 المعدل والمتمم ⁴، ومتى تمت الإحالة وفق الشروط القانونية فإنه لا يمكن اعتبار ذلك تسريحا تعسفيا، وهو ما أقرته المحكمة العليا في قراراتها ⁵.

الفرع الثالث: تقدير معاش التقاعد

تختلف التشريعات حول الطرق المعتمدة في تحديد قيمة معاش التقاعد، إلا أنها غالبا ما تلجأ إلى تقديرها على أساس نسبة مئوية من الأجر وهو ما أخذ به المشرع الجزائري حسب ما نصت عليه

¹ Art L.161-17-3 du code de la sécurité sociale Français: " Pour les assurés des régimes auxquels s'applique l'article L.161-17-2, la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite au taux plein et la durée des services et bonifications nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum d'une pension civile ou militaire de retraite sont fixées à :

- 167 trimestres, pour les assurés nés entre le 1 Janvier 1958 et le 31 Décembre 1960 ;
- 168 trimestres, pour les assurés nés entre le 1 Janvier 1961 et le 31 Décembre 1963 ; =
= - 169 trimestres, pour les assurés nés entre le 1 Janvier 1964 et le 31 Décembre 1966 ;
- 170 trimestres, pour les assurés nés entre le 1 Janvier 1967 et le 31 Décembre 1969 ;
- 171 trimestres, pour les assurés nés entre le 1 Janvier 1970 et le 31 Décembre 1972 ;
- 172 trimestres, pour les assurés nés à partir du 1 Janvier 1973 "

² Art L.351-4 du code de la sécurité sociale Français: " Une majoration de durée d'assurance de quatre trimestres est attribuée aux femmes assurées sociales, pour chacun de leurs enfants, au titre de l'incidence sur leur vie professionnelle de la maternité, notamment de la grossesse et de l'accouchement "

³ أحمد حسن البرعي، الوجيز في قانون التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص 192.

⁴ المادة 02 من القانون رقم 15/16 المعدل والمتمم للقانون رقم 12/83 السالف الذكر: " مع مراعاة المادة 10 أدناه، يمكن للعامل (ة) أن يختار إراديا مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة أعلاه في حدود 5 سنوات لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد "

⁵ ق م ع، غ اج، ملف رقم 338036، المؤرخ في 2006/06/07، م م ع، العدد 1 لسنة 2006، ص 305.

ق م ع، غ اج، ملف رقم 737820، المؤرخ في 2012/10/04، م م ع، العدد 2 لسنة 2013، ص 241.

المادة 12 من القانون رقم 12/83: " يحدد مبلغ المعاش بالنسبة لكل سنة معتمدة بنسبة 2,5% من الأجر الشهري في المنصب."

- بالإضافة إلى النسبة القانونية المحددة يحسب معاش التقاعد على أساس عنصرين اثنين هما:
- **الأجر المرجعي:** هو الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي أو هو الأجر الذي تقتطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي وما استثنى بموجب المرسوم التنفيذي رقم 208/96 الذي يحدد كليات تطبيق المادة 01 من الأمر رقم 01/95 الذي يحدد نسبة اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي¹. ويحدد متوسط الأجر المعتمد لحساب معاش التقاعد وفق طريقتين²: إما على أساس الأجر الشهري المتوسط والمتقاضى في السنوات الخمس (5) الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد. وإما على أساس الأجر الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الخمس (5) التي تقاضى فيها المعنى بالأمر الأجر الأقصى خلال حياته المهنية إذا كان ذلك أكثر نفعاً له.
 - **مدة التأمين:** هي سنوات العمل المعتمدة كما سبق بيانه على شرط الاشتراك في صناديق الضمان الاجتماعي³. ومن خلال العناصر السالفة الذكر يحتسب مبلغ المعاش وذلك بضرب عدد سنوات التأمين في النسبة القانونية المحددة بـ 2,5% فنحصل على نسبة المعاش، هذه الأخيرة تضرب في مبلغ الأجر المرجعي وهو معاش التقاعد.

أولاً: الحد الأدنى لمعاش التقاعد

حماية منه لحقوق العمال المتقاعدين ولضمان مستوى أدنى من المعيشة لهم، حدد المشرع الجزائري نسبة معينة لا يجوز النزول عنها عند تحديد معاش التقاعد بحيث لا يمكن أن يقل المبلغ السنوي لمعاش التقاعد عن 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون⁴. وقد نص المشرع الجزائري من خلال المادة 29 من الأمر رقم 04/06 المؤرخ في 16 جويلية 2006⁵، على علاوة تأسيس علاوة شهرية تكميلية تمنح لمعاشات نظام الأجراء التي يقل مبلغها الشهري عن 10.000 دج، وتحمل ميزانية الدولة هذه العلاوات.

ثانياً: الحد الأقصى لمعاش التقاعد

كما سبق بيانه حدد المشرع الجزائري حداً أدنى لا يجوز النزول عنه في تقدير معاش التقاعد، وبالمقابل لذلك حددت أيضاً المادة 17 من القانون رقم 12/83 حداً أقصى له قدر بنسبة 80% من الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي، فحتى لو تعدى معاش التقاعد هذه النسبة بسبب العدد

¹ المادة 01 من الأمر رقم 01/95 المؤرخ في 21 جانفي 1995 يحدد أساس اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 05 المؤرخة في 01 فبراير 1995: " يتكون أساس اشتراكات الضمان الاجتماعي من مجموع عناصر المرتب أو الدخل المتناسب ونتائج العمل، باستثناء الأداءات ذات الطابع العائلي والتعويضات الممثلة للمصاريف والمنح والتعويضات ذات الطابع الخاص...".

² المادة 13 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدلة والمتممة بموجب المادة 02 من القانون رقم 03/99 المؤرخ في 22 مارس 1999، ج ر عدد 20 المؤرخة في 24 مارس 1999.

³ بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، المرجع السابق، ص 271.

⁴ المادة 01 من المرسوم التشريعي رقم 05/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994 يعدل ويتم القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 20 المؤرخة في 13 أبريل 1994.

⁵ الأمر رقم 04/06 المؤرخ في 16 جويلية 2006 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006، ج ر عدد 47 المؤرخة في 19 جويلية 2006.

الكبير للسنوات الفعلية للعمل فإنها ترجع إلى النسبة القانونية المقدرة بـ 80%. وفي كل الحالات لا يجوز أن يتعدى المبلغ الأقصى الخام لمعاش التقاعد 15 مرة قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون وهذا عملاً بالمادة 17 مكرر من القانون رقم 12/83 المضافة بالقانون رقم 03/99 المعدل والمتمم له.

إضافة إلى مبلغ المعاش يستفيد العمال المتقاعدون من علاوة يطلق عليها بمنحة الزوج المكفول استناداً لنص المادة 15 من القانون رقم 12/83 بقولها: " إضافة إلى مبلغ المعاش، للمتقاعد الحق في الاستفادة من زيادة في معاشه على الزوج المكفول، يحدد مبلغها بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من مجلس إدارة هيئة التقاعد ". وهنا يطرح السؤال حول تعريف الزوج المكفول، وهل تستفيد العاملة المتقاعدة من هذه المنحة؟

يقصد بالزوج المكفول الزوج العاطل عن العمل أو الماكث بالبيت الذي ينطوي تحت مسؤولية العامل ويلزم بالإفناق عليه، وتشبه هذه المنحة بمنحة الأجر الوحيد التي تضاف لأجر العامل متى كان زوجه عاطلاً عن العمل. ويقتضي مبدأ المساواة بين الجنسين أن يؤخذ تعبير الزوج بمفهومه الواسع وبالتالي يشمل كلا الجنسين فتستفيد العاملة المتقاعدة من منحة الزوج المكفول إذا كان زوجها عاطلاً عن العمل ولا يمارس أي نشاط مهني يتقاضى منه أجراً. يحدد مبلغ هذه المنحة بقرار من وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وقد حدد ابتداء من نوفمبر 2012 بمبلغ 2500 دج¹.

إلى جانب منحة الزوج المكفول التي منحها المشرع بموجب نص قانوني للمتقاعدين، أقرت بعض الاتفاقيات الجماعية للمؤسسات بمنحة إضافية أطلقت عليها منحة الإحالة على التقاعد أو منحة نهاية الخدمة وتعرف هذه الأخيرة بأنها: " المبلغ المالي الذي يؤدي للأجير مرة واحدة عند انتهاء خدمته، بهدف تعويضه عن الدخل المفقود " ².

تختلف قيمة منحة أو علاوة نهاية الخدمة باختلاف سنوات العمل الفعلية داخل الهيئة المستخدمة وباختلاف الإمكانيات المالية للمؤسسات الاقتصادية، كما يلعب التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسات دوراً كبيراً في الرفع من قيمة هذه المنحة، وعلى هذا الأساس نسجل اختلافاً في قيمة منحة نهاية الخدمة من مؤسسة إلى أخرى. وعلى سبيل المثال فقد قدرتها بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل بأجر شهرين عن مدة عمل من سنتين إلى 5 سنوات، وترتفع إلى أجر 4 أشهر إذا تجاوزت مدة العمل 5 سنوات إلى 10 سنوات، وتصل المنحة إلى أجر 6 أشهر مقابل مدة عمل من 10 سنوات إلى 15 سنة، لترتفع إلى أجر 8 أشهر متى تجاوزت مدة العمل 15 سنة إلى 20 سنة، كما ترتفع هذه المنحة إلى أجر 10 أشهر عن مدة عمل تفوق 20 سنة³. يستفيد العمال من كلا الجنسين

¹ قرار مؤرخ في 11 نوفمبر 2012 يحدد مبلغ الزيادة في معاش التقاعد على الزوج المكفول، ج ر عدد 21 المؤرخة في 23 أبريل 2013.

² حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي: أحكامه وتطبيقه، منشورات الحلبي، بيروت، 2009، ص 666.

³ المادة 12.83 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر السالفة الذكر: " يستفيد العامل الذي تنتهي علاقة عمله بعد إحالته على التقاعد من منحة نهاية الخدمة في حد أقصاه ما يعادل راتب 10 أشهر عمل تحسب على أساس أقدميته في المؤسسة حسب المقياس التالي: ... ". انظر كذلك الجدول الملحق بالمادة 319 من =الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك التي حددت قيمة منحة نهاية الخدمة كالتالي: بأجر شهرين 2 عن مدة عمل تزيد عن 5 سنوات، وترتفع إلى أجر 4 أشهر إذا تجاوزت مدة العمل 10 سنوات وتصل المنحة إلى أجر 6 أشهر مقابل مدة عمل تفوق

من هذه المنحة على حد سواء إعمالاً لمبدأ المساواة وعلى الرغم من نص الاتفاقيات على حق العامل في هذه المنحة إلا أنه يشمل لفظ العامل العمال من كلا الجنسين بطبيعة الحال.

لا يتوقف معاش التقاعد بعد وفاة المؤمن له بل يتم توريثه إلى ذوي الحقوق من زوج وأولاد وهي حماية أقرها لهم المشرع لهم ضد المخاطر الاقتصادية، ويشترط لاستفادة الزوج من معاش الزوج الآخر قيام عقد زواج شرعي بينهما، وينطبق هذا الحكم على كل المؤمن لهم بغض النظر عن الجنس حسب ما نصت عليه المادة 30 من القانون رقم 12/83 وحددت المادة 34 من نفس القانون كيفية تقدير مبلغ كل معاش من معاشات ذوي الحقوق. غير أنه ورد في المادة 40 من نفس القانون أنه في حالة تزوج الأرملة من جديد يلغى المعاش المدفوع لها وينقل مبلغ هذا المعاش إلى الأولاد الذين عهدت حضانتهم إلى أشخاص آخرين، والملاحظ أن المشرع في هذا النص قد خص بالذكر الأرملة دون الأرملة، وهو ما يدل على أنه لا يسقط حق الأرملة في المعاش الذي استفاد منه بوفاة زوجها العاملة وزواجه من أخرى، وهو ما أكده بعض الفقه¹، وإن كان هذا الموقف من المشرع في ظاهره محل بمبدأ المساواة بين الجنسين إلا أننا نؤيده في ذلك على أساس أن الأرملة إن تزوجت ثانية فإنها ستخضع بحكم الشرع والقانون لنفقة الزوج الثاني وغالباً ما تؤول حضانة الأولاد إلى أشخاص آخرين، أما بالنسبة للأرملة فلا تسقط حضانة أولاده إن تزوج ولا يسقط عنه واجب الإنفاق.

كما جاء في المادة 44 من القانون رقم 12/83 بأنه يجوز الجمع بين المعاش المنقول للزوج الباقي على قيد الحياة مع معاش مباشر يتقاضاه عن نشاطه الذاتي، هذه الامتيازات تزيد من مقدار المعاش التقاعدي الذي تحصل عليه المرأة. نصت المادة 10 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد على أنه: " لا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش"، وقد ذهبت المحكمة العليا في هذا الإطار إلى أنه يستفيد العامل من تعويض عن الفترة الواقعة بين تاريخ تبليغ قرار الإحالة على التقاعد وتاريخ قرار منح المعاش².

المطلب الثاني: أنظمة التقاعد المبكر

يعتبر المعاش المبكر أحد المظاهر المرتبطة بتنفيذ برامج الإصلاحات الاقتصادية، حيث يتم التخلص من فائض العمالة والاستغناء عن العمالة المؤقتة³، ويقصد بالتقاعد المبكر أن يحال العامل أو المؤمن له على التقاعد قبل بلوغه السن القانونية المحددة في إطار التقاعد العادي، وقد يكون هذا التقاعد بناء على رغبة العامل وهو ما يعرف في القانون الجزائري بالتقاعد النسبي، وقد يكون خارجاً عن إرادته تفرضه حتمية التسريح الجماعي للعمال لأسباب اقتصادية وهو ما أطلق عليه المشرع الجزائري بالتقاعد المسبق.

الفرع الأول: التقاعد النسبي

15 سنة، لترتفع إلى أجر 8 أشهر متى تجاوزت مدة العمل 20 سنة، كما ترتفع هذه المنحة إلى أجر 10 أشهر عن مدة عمل تفوق 25 سنة، وأخيراً إلى أجر 12 شهراً عندما تفوق مدة العمل 30 سنة".

¹ أمال بن رحال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، دار برتي للنشر، الجزائر، 2010، ص 138.

² ق م ع، غ اج، ملف رقم 721742، المؤرخ في 2012/02/02، م م ع، العدد 2 لسنة 2012، ص 435.

³ عالية المهدي، المرجع السابق، ص 56.

عرف النظام الجزائري هذا النوع من التقاعد بموجب الأمر رقم 13/97 الذي جاء ليعدل ويتم القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، وذلك من خلال نص المادة 06 مكرر المضافة بهذا الأمر، ويمنح التقاعد النسبي بناء على طلب العامل إذا استوفى الشروط التالية¹:

- دون شرط السن إذا كان العامل الأجير قد استوفى مدة عمل فعلية محددة بـ 32 سنة مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.
- بلوغ 50 سنة كاملة على الأقل، واستيفاء 20 سنة على الأقل من العمل والاشتراك في الضمان الاجتماعي.

تطبق على المرأة العاملة في هذا الإطار أحكام خاصة بحيث يخفض السن بالنسبة لها في حدود 5 سنوات وبالتالي يحدد ببلوغ 45 سنة، على غرار مدة العمل لتصبح 15 سنة على الأقل.

من خلال هذه الشروط يتضح بأن معاش التقاعد النسبي يختلف عن معاش التقاعد العادي الذي يصل إلى نسبة 80% من متوسط الأجر المتقاضى خلال 3 سنوات، بينما تتوقف نسبة معاش التقاعد النسبي على مدة العمل يشترط ألا تقل عن 20 سنة للرجل وفي هذه الحالة تقدر نسبة المعاش بـ 50%، أما إن استفادت المرأة العاملة من تقاعد نسبي عن مدة عمل قدرها 15 سنة فتتخضع نسبة المعاش إلى 37,5%.

الملاحظ أن المشرع الجزائري قد تراجع عن اعتماد هذا النوع من التقاعد من خلال إلغائه بموجب القانون رقم 15/16²، وقد أثار هذا التوجه من المشرع جدلاً كبيراً على الصعيد السياسي والنقابي على أساس أنه مجحف في حق العمال وتنازل عن المكتسبات الاجتماعية، وحسب اعتقادنا يرجع هذا الموقف من المشرع إلى عدة أسباب نذكر من بينها:

- أسباب اقتصادية حيث بالرغم من مساهمة هذا النوع من التقاعد في تقليص نسبة البطالة وخلق مناصب شغل جديدة، إلا أنه في الوقت ذاته أثر على التوازن المالي لصناديق التقاعد من خلال ارتفاع نفقات هذه الصناديق مقارنة بمواردها المالية، الأمر الذي أوجب إيجاد طريقة لتحسين الوضعية المالية لصندوق التقاعد والحفاظ على ديمومته وبالتالي الوفاء بالتزاماته، ويدخل هذه الإجراءات المتمثل في إلغاء التقاعد النسبي في إطار ما يعرف بتجديد المجموعة المهنية وهي طريقة لاستمرارية نظام الضمان الاجتماعي في إطار ما يعبر عنه بالتضامن بين الأجيال، وتعاني صناديق الضمان الاجتماعي حالياً من خلل في تجديد المجموعة المهنية حيث سجلت عدداً كبيراً للمتقاعدين مقابل قلة في عدد المنتسبين أو المؤتمنين اجتماعياً؛
- أدى نظام التقاعد النسبي إلى تسرب العديد من الكفاءات والخبرات المهنية من المؤسسات، التي يمكنها منح المزيد والأفضل بالنظر إلى الخبرة المهنية المكتسبة في الوقت الذي تختار فيه الإحالة على التقاعد النسبي؛
- إن اعتماد المشرع للتقاعد النسبي بهذه الأحكام التي تفرق في السن وفي مدة العمل بين المرأة والرجل لا تنطبق مع مبدأ المساواة بين الجنسين، وإن كان ذلك يتم بناء على طلب العامل والعاملة، إلا أن النتيجة واحدة وهي اختلاف في المعاملة من خلال الاختلاف في نسبة المعاش المقرر لكلا الجنسين.

¹ الفقرة 02 من المادة 06 مكرر من القانون رقم 12/83 المستحدثة بالأمر رقم 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997 يعدل ويتم القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 38 المؤرخة في 04 جوان 1997.

² المادة 08 من القانون رقم 15/16 المعدل والمتمم للقانون رقم 12/83: " تلغى كل الأحكام المخالفة لأحكام هذا القانون، لاسيما المادة 06 مكرر من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد ".

أمام هذه الأسباب وغيرها التي أدت إلى إلغاء نظام التقاعد النسبي، فإن السبب الأقوى الذي أدى بالحكومة إلى إلغائه هو السبب المالي أو الاقتصادي المتمثل في الإخلال بالتوازن المالي لصناديق التقاعد¹.

إن إلغاء المشرع للتقاعد النسبي يعتبر مجحفاً في حق بعض الفئات من العمال الذين يشغلون مناصب خطيرة أو شاقة أو مرهقة، ولا تستبعد المرأة من هذه الأعمال ومثال ذلك العمل في مجال التعليم أو الطب أو غيرها من الأعمال التي تتطلب جهداً وبالتالي تستلزم الإحالة على التقاعد مبكراً، ومن هنا عمدت الحكومة إلى إنشاء لجنة مختصة تعنى بتحديد قائمة للأعمال الشاقة والمرهقة والتي تستلزم تخفيضاً في سن التقاعد²، أما عن القطاع الخاص فيمكن أن تعنى لجنة الوقاية الصحية والأمن على مستوى الهيئة المستخدمة بتحديد قائمة للأعمال الشاقة والمرهقة التي تستلزم تخفيض سن التقاعد، ومن هنا يجب على المشرع التراجع عن إلغاء التقاعد النسبي بصفة مطلقة وإعادة العمل به في بعض المهن التي تعتبر شاقة أو مرهقة سواء بالنظر إلى المجهود المبذول فكرياً أو جسدياً وحتى ساعات العمل.

الفرع الثاني: التقاعد المسبق

بسبب الأزمة الاقتصادية التي عرفتها الجزائر في سنوات التسعينيات والتسريجات الجماعية التي لجأت إليها المؤسسات آنذاك، تدخل المشرع بوضعه لبعض الإجراءات حماية منه لمصلحة العمال الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية فاستحدث التأمين على البطالة وإجراء الذهاب الإرادي، ومن ضمن ما استحدثه كذلك في هذا الإطار نظام التقاعد المسبق.

كرس نظام التقاعد المسبق بموجب المرسوم التشريعي رقم 10/94، ويعرف بأنه: " إحالة العامل على التقاعد بصفة مسبقة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانونية للتقاعد " ³. وتستفيد المرأة العاملة كباقي العمال من مزايا التقاعد المسبق، كما يمكنها الاستفادة من خدمات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ويمكنها بذلك إعادة الاندماج في سوق العمل.

أولاً: شروط الإحالة على التقاعد المسبق

يشترط للجوء إلى نظام التقاعد المسبق توفر شرط الأزمة الاقتصادية وكذا شروط تتوفر في العاملة وفي رب العمل.

1- شرط الأزمة الاقتصادية:

يمس هذا النوع من التقاعد القطاع الاقتصادي، ويتم اللجوء إليه في حالة الأزمات الاقتصادية التي تعرفها المؤسسات كما سبق بيانه وذلك إما في إطار تقليص عدد العمال أو في إطار التوقف القانوني لعمل المؤسسة، وتنقسم هذه الأسباب إلى أسباب اقتصادية ظرفية وتتمثل هذه الأخيرة في الأزمات الاقتصادية التي تحدث على المستوى العالمي أو على المستوى الوطني وتنتج عن قوة

¹ ميموني أحمد، نظام التقاعد وإشكالية التوازن المالي، مداخلة لمقابلة في إطار اليوم الدراسي حول نظام التقاعد تحديات وأفاق، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مستغانم، مارس 2017.

² جزايرس، هذه هي المهن الشاقة التي ستستفيد من تخفيض في التقاعد، نشر في 06 ديسمبر 2016، على الموقع الإلكتروني: www.djazairress.com، تاريخ الاطلاع: 30 سبتمبر 2017.

³ المادة 01 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المحدث للتقاعد المسبق، ج ر عدد 34 المؤرخة في 01 جوان 1994.

خارجة عن إرادة المستخدم، أو تلك الناتجة عن إعادة تنظيم العمل في المؤسسة و هيكلته، إما باتخاذ عدة مؤسسات و جعلها في مؤسسة واحدة¹.

2- الشروط المتعلقة بالعاملة:

يشترط كشرط أول أن تكون العاملة المحالة على التقاعد المسبق من ضمن العمال الواردة أسماؤهم في قائمة المسرحين لأسباب اقتصادية، وكغيره من أنواع التقاعد يخضع التقاعد المسبق لشرط السن والمدة القانونية للعمل، حيث اشترط المشرع الجزائري بلوغ العامل 50 سنة والعاملة 45 سنة كحد أدنى، إضافة إلى مدة معينة من العمل حددت بـ 20 سنة على الأقل مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة 10 سنوات على الأقل تشمل 3 سنوات السابقة لنهاية علاقة العمل.

3- الشروط المتعلقة بالمستخدم:

إلى جانب الشروط السابق ذكرها أضاف المشرع بموجب المادة 08 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 التزاما يقع على عاتق المستخدم مفاده أن يدفع هذا الأخير مساهمة جزافية مسبقة إلى الصندوق الوطني للتقاعد تحسب على أساس عدد سنوات التسبيق.

ثانيا: المدة القانونية للتسبيق

يقصد بمدة التسبيق المدة التي يحال على أساسها العامل على التقاعد المسبق قبل السن المحددة قانونا للإحالة على التقاعد العادي، وترتبط مدة التسبيق بعدد سنوات العمل على النحو الآتي²:

- حتى 05 سنوات للأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي 20 سنة على الأقل.
- حتى 06 سنوات للأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي 22 سنة أو فوقها.
- حتى 07 سنوات للأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي 24 سنة أو فوقها.
- حتى 08 سنوات للأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي 26 سنة أو فوقها.
- حتى 09 سنوات للأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي 28 سنة أو فوقها.
- حتى 10 سنوات للأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي 29 سنة أو فوقها.

الملاحظ أن مدة التسبيق تبدأ من 5 سنوات لمن قضى مدة عمل تساوي 20 سنة على الأقل وتصل إلى 10 سنوات، ولا يفرق في مدة العمل وبالتالي في مدة التسبيق بين الرجل والمرأة على عكس ما هو عليه بالنسبة لسن التقاعد المسبق.

تجدر الإشارة إلى أنه لا تختلف طريقة تقدير مبلغ معاش التقاعد المسبق عن معاش التقاعد العادي، إلا أنه يخضع لإنقاص بنسبة 1% عن كل سنة تسبيق ممنوحة³. والملاحظ أنه فيما يتعلق

¹ مريم زيان، تطبيق نظام التقاعد المسبق في إطار نظام التقاعد في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 03، جانفي 2017، ص 164.

² المادة 06 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 المحدث للتقاعد المسبق السالف الذكر.

³ المادتين 14 و 15 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 المحدث للتقاعد المسبق السالف الذكر.

بمنحة نهاية الخدمة التي أقرتها الاتفاقيات الجماعية فإنه لم يستفد منها العمال المحالون على التقاعد المسبق على عكس العمال المحالين على التقاعد العادي، الأمر الذي اعتبر تمييزاً بين العمال وعدم المساواة بينهم في الحقوق طبقاً لنص المادة 17 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل، وذهبت الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا بهذا الشأن، إلى اعتبار ذلك شرعياً وغير مخالف للقانون، ما دام أن الاتفاقية الجماعية للمؤسسة استتنت العمال المحالين على التقاعد المسبق من هذه المنحة¹.

التشريعات المقارنة بدورها تعرف هذا النوع من التقاعد منها النظام الفرنسي، فيستفيد من التقاعد المسبق العمال دون 57 سنة، ودون تفرقة بين الجنسين في مسألة السن، الذين يتعرضون للتسريح لسبب اقتصادي، ويدفع الصندوق الوطني للعمال (Fond national pour l'emploi) منح التقاعد المسبق التي تبلغ 65% من الأجر اليومي كحد أقصى².

الملاحظ أنه في العديد من المناسبات لا تتم التفرقة بين التقاعد النسبي والتقاعد المسبق حيث نجد خطأ في المصطلحات، وهنا يجب التأكيد على أن التقاعد المسبق (retraite anticipée) هو نظام أوجبه الأزمات الاقتصادية ووجد كبديل عن التسريح في إطار تقليص عدد العمال بسبب الأزمات الاقتصادية، أما التقاعد النسبي (retraite proportionnelle) هو نظام تقاعد يعتمد في الظروف العادية إلا أنه يختلف في الشروط عن التقاعد العادي أو الكلي. بعد إلغاء نظام التقاعد النسبي من قبل المشرع الجزائري سنة 2016، يبقى العمل في ظل القانون الجزائري بنظام التقاعد العادي أو الكلي الذي بدوره خضع لمجموعة تعديلات، والتقاعد المسبق الناتج عن الظروف والأزمات الاقتصادية الاستثنائية، ويمكن القول بعدم تطبيق هذا الأخير عملياً بحيث انتهى العمل به بانتهاء الأزمة الاقتصادية التي عانت منها الجزائر في السابق وخصوصة المؤسسات.

بعد أن تطرقنا إلى حق المرأة في العمل والمساواة المهنية في الباب الأول من هذه الرسالة، حاولنا من خلال الباب الثاني أن نتناول بالدراسة مختلف التدابير الحمائية التي تقتصر على العاملة دون غيرها للاعتبارات السابق ذكرها، وعلى هذا الأساس تطرقنا إلى الأحكام المتعلقة بتشغيل المرأة في بعض المهن والأنشطة سواء كان ذلك بالنظر إلى خطورتها أو لوقت تأديتها كالعمل الليلي مثلاً، وذلك قصد حمايتها على جميع الأصعدة الصحية والنفسية والأخلاقية، فلاحظنا اتجاه بعض التشريعات إلى المنع المطلق لهذه الأعمال، وذهب البعض إلى منعها وبالمقابل وضع استثناءات على هذا المنع، بينما اختارت بعض التشريعات إجازة هذا النوع من الأعمال غير أنها لم تترك ذلك على إطلاقه ووضعت أسساً وأحكاماً يجب مراعاتها والامتثال لها، وكمثال عن هذه الأعمال نأخذ مسألة عمل النساء ليلاً، بحيث نجد أن المشرع الدولي اعتمد مبدأ المنع لعدة سنوات بموجب عدة اتفاقيات إلى أن تراجع عن موقفه بموجب الاتفاقية الدولية رقم 171 لسنة 1990 مجيزاً بذلك عمل النساء ليلاً على غرار كافة العمال، كما ذهب التشريع الأوروبي إلى ضرورة إلغاء وإزالة المعايير والتدابير الحمائية المتعلقة بالمرأة متى كانت غير مبررة ولا حاجة قصوى لها، فاعتمد مبدأ إجازة عمل النساء ليلاً وفرض تطبيق هذا الحكم على المستوى الداخلي وهو ما ذهب إليه المشرع الفرنسي مع اعتماد بعض التحفظات فيما يتعلق بعمل النساء الحوامل ليلاً، بينما اختار المشرع الجزائري تكريس مبدأ المنع بحسب الأصل ووضع بعض الاستثناءات التي تقف على شرط موافقة مفتش العمل المختص إقليمياً. وأمام الاتجاه الدولي القاضي بإجازة تشغيل النساء ليلاً

¹ ق م ع، غ ا ج، ملف رقم 289675، المؤرخ في 12 جانفي 2005، م م ع، العدد 2 لسنة 2005، ص 235.

² Paulette BAUVERT et Nicole SIRET, Droit social: Cas pratiques, Dunod, Paris, 2008, p 195.

فإنه من المتوقع أن تتجه جل التشريعات العمالية التي تمنع عمل النساء ليلا إلى إجازته، وهو ما لمسناه من خلال مشروع قانون العمل الجزائري حيث لاحظنا تراجع المشرع عن مبدأ المنع لتطبيق أحكام العمل الليلي على الجنسين على حد سواء.

على عكس الأحكام المتعلقة بحظر تشغيل المرأة في بعض الأوقات والأعمال التي عرفت اختلافات فقهية وقانونية بين مؤيد ومعارض، لاحظنا إجماع التشريعات على اختلاف مستوياتها على أهمية حماية الأمومة وتكريس جميع المزايا في هذا الإطار، فتمتع العاملة بالحق في إجازة أمومة قبل الوضع وبعده، وعلى الرغم من اختلاف القوانين في تحديد مدة هذه الإجازة إلا أنها اتفقت كلها على الاعتراف بهذا الحق، كما تستحق العاملة تعويضا عن الأجر خلال مدة العطلة، إلى جانب ذلك تستفيد العاملة من بعض التسهيلات الممنوحة لها في إطار الأمومة كحقتها في ساعات الرضاعة وغيرها من التسهيلات، ثم أقرت النصوص القانونية للعاملة عدة ضمانات مهنية في إطار حماية الأمومة من خلال ضمان حقها في مواصلة عملها بعد انقضاء عطلة الأمومة ومنع تسريحها بسبب الحمل أو الأمومة، وبعد أن تطرقنا إلى الأحكام المنظمة لعمل المرأة خلال سريان علاقة العمل وخلال تعليقها في إطار الأمومة، تطرقنا إلى تقاعد العاملة باعتباره النهاية الطبيعية للحياة المهنية لكل عامل، فلاحظنا أن المشرع الجزائري قد منح المرأة العديد من الامتيازات بهذا الشأن محاولا في ذات الوقت تفادي أن يقع في التمييز وعدم المساواة وذلك من خلال التعديلات التي وردت على أحكام التقاعد إلى غاية ما ورد في القانون رقم 15/16 الذي يعدل ويتم القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد.

تطرقنا من خلال هذه الدراسة المتعلقة بالضمانات المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة إلى الضمانات والحماية التي تتمتع بها العاملة في إطار ممارسة مهنتها، وقد كرست هذه الحقوق بعد كفاح طويل من الطبقة العمالية بما فيها النساء الذي أفرز جملة من الحقوق والضمانات قسمناها إلى نوعين: الأول يتمثل في الاعتراف بحق العمل والمساواة المهنية بين الجنسين وتكافؤ الفرص، والثاني في تقرير حماية خاصة للعاملة تتلاءم مع تكوينها وطبيعتها الفسيولوجية ومع دورها كأم ومربية.

لقد ركزنا من خلال هذه الدراسة على أهمية النصوص التشريعية فيما يتعلق بحماية المرأة العاملة باعتبارها الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها هذه الأخيرة في المطالبة بحقوقها، مدعمين بحثنا بدراسة مقارنة للتشريعات العمالية في دول أخرى لمعرفة نظرتها للعاملة وما كرسته من حقوق وضمانات لها، كما ركزنا أيضا على دور المصادر المهنية لقانون العمل بما فيها الاتفاقيات الجماعية في حماية هذه الفئة من العمال وتوفير ضمانات ومزايا أكبر من تلك المقررة قانونا، وقد لاحظنا أن التنظيم القانوني لعمل المرأة في التشريع الجزائري يتفق إلى حد بعيد مع ما جاء في الاتفاقيات والمواثيق الدولية بهذا الشأن حيث أكد على تمتع المرأة العاملة بجميع المزايا والأحكام المنظمة للعمل وتشغيل العمال دون تمييز، مع عدم الإخلال بالقواعد الخاصة المتعلقة بعمل النساء معتبرا أن كل الحقوق المقررة في هذا الإطار هي حقوق تتعلق بالنظام العام فلا يجوز لصاحب العمل حرمانها من أي حق أو الإنقاص منه، وكل اتفاق على خلاف ذلك يجعل العقد باطلا إلا ما تقرر بموجبه مزايا وحقوقا أكبر من تلك المنصوص عليها قانونا، هذا إلى جانب العقوبات الجزائية بهذا الشأن، وعلى الرغم من ذلك نجد على مستوى الواقع العملي بعض الأوضاع والممارسات التي تتحدى القوانين وتخالفها، وعلى هذا الأساس خلصنا في نهاية دراستنا إلى صياغة مجموعة من النتائج والاستنتاجات أهمها ما يلي:

- على مستوى النصوص الدولية، يلاحظ أنه فيما عدا حماية الأمومة التي لها علاقة بالمفهوم البيولوجي للمرأة، فإن المرأة العاملة ليس لها معايير خاصة بها تحديدا في ظل اتفاقيات منظمة العمل الدولية، إذ تأتي الاتفاقيات التي تخص المرأة العاملة في إطار معايير عامة، فمثلا اتفاقيات عدم التمييز تأتي تحت معيار المساواة في العمل والمهنة بين جميع العاملين بغض النظر عن الجنس واللون والأصل والعرق والمعتقد، ومثلا اتفاقية عمل المرأة ليلا تأتي تحت معيار ساعات العمل، وهكذا لا تعامل معايير العمل الدولية المرأة العاملة كجنس خاص له حقوق ليس للجنس الآخر بل تعاملها كجنس له وظيفة اجتماعية تحدها الظروف الاجتماعية وبالتالي له حقوق وواجبات تترتب على هذا التصنيف، وهذا هو الفرق بين الجنس والجنس ؛
- إن مفهوم المساواة مفهوم نسبي يختلف باختلاف الأنظمة والظروف الاجتماعية في كل دولة بحيث يؤخذ في الاعتبار العوامل الخارجية من عادات وتقاليد وثقافات، الأمر الذي قد يحقق تفاوتاً ملحوظاً من دولة إلى أخرى، فما يعتبر تمييزاً في بعض الدول قد يعتبر المساواة بعينها في دول أخرى، كما أنه يتطور مع مرور الوقت ما يجعل السلطة التشريعية في سعي مستمر وراء البحث عن المساواة الحقيقية بين الجنسين ؛
- إن الاختلاف القانوني، بغض النظر عن الاختلافات التي فرضها الواقع العملي، في المعاملة بين الجنسين من العمال، لا يفسر دائما على أساس أنه تمييز بين الجنسين، سواء كان الاختلاف في صالح المرأة أو في صالح الرجل، وإنما يفسر على أنه اختلاف في المعاملة له ما يبرره ؛

- لم يتطرق المشرع الجزائري من خلال التشريع الاجتماعي إلى أحكام تفصيلية في مجال إقرار ضمانات كافية للمرأة العاملة وسكت عن الكثير منها ، سواء تعلق الأمر بالمساواة المهنية بين الجنسين أو بالحماية المقررة للعاملة، الأمر الذي يقيم فراغا تشريعا كبيرا في مجال حماية المرأة العاملة، غير أن التقصير قد لا يكون من المشرع بصفة مطلقة إذا ما نظرنا إلى التحولات الاقتصادية التي اعتمدها القاضية بالتحول من النظام اللائحي إلى النظام التعاقدى، أين كرس عملية التفاوض الجماعي وأعطى للشركاء الاجتماعيين صلاحيات واسعة في تنظيم علاقات العمل. من هنا نذهب إلى أن النقص لا يكمن في قانون العمل بحد ذاته والمتمثل في القانون رقم 11/90 والنصوص المكملة له، وإنما يكمن في المصادر المهنية لقانون العمل من اتفاقيات واتفاقات جماعية للعمل، لأن سكوت المشرع عن العديد من المسائل الهامة والضرورية إنما يكرس في حقيقة الأمر الاتجاه الذي تبنته الجزائر من خلال الانتقال من نظام الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق، هذا الأخير الذي يحتم عدم تدخل الدولة إلا في ما يتعلق بالنظام العام وترك المسائل التفصيلية للشركاء الاجتماعيين من خلال التفاوض حولها وتكريسها ضمن الاتفاقيات الجماعية للعمل، ولو أن الشركاء الاجتماعيين قاموا بهذه العملية على أحسن وجه لأمكننا القول أنه لا يوجد فراغ قانوني في تشريع العمل كون أن أي إشكال أو فراغ يطرح سيتم سده بموجب أحكام الاتفاقيات الجماعية وفق ما توصل إليه أطراف التفاوض الجماعي، إلا أنه بالرجوع إلى هذه الأخيرة نجدها قد أغفلت بالكامل هذا الجانب وأن أغلبها نسخت النصوص القانونية الملغاة ؛
- إن عدم تفصيل المشرع الجزائري في الحماية المقررة للنساء العاملات خاصة فيما يتعلق بمنع التمييز بين العمال وحماية الأمومة تاركا الأمر للشركاء الاجتماعيين من خلال الاتفاقيات الجماعية للعمل أو للمستخدم من خلال النظام الداخلي، أدى إلى اختلاف في المعاملة بين النساء العاملات فيما بينهن، حيث تختلف المعاملة والحقوق والامتيازات من مؤسسة إلى أخرى ومن قطاع اقتصادي إلى آخر، وعلى هذا الأساس يجب على المشرع وضع حد لذلك من خلال سن نصوص أكثر وقائية وحمائية بالنسبة للعاملة ما ينتج عنه تنسيق وتعميم المعاملات والممارسات في حق العاملات على المستوى الوطني من خلال إطار تشريعي تسيير عليه كافة المؤسسات ؛
- لاحظنا قلة، إن لم نقل انعدام، الاجتهادات القضائية فيما يتعلق بقضايا العاملات على الرغم من أننا لمسنا العديد من الإشكالات خلال دراستنا، ويدل هذا على ندرة الشكاوى والقضايا المرفوعة من قبل العاملات ، وقد يرجع ذلك إلى عدم تعريف العاملة بحقوقها ونشر الوعي القانوني في هذا الإطار ؛
- تتحاز العديد من المؤسسات والمنشآت في القطاع الخاص إلى عمالة الذكور، وتتجنب تشغيل النساء، على أساس أن ذلك يعود عليها بالخسارة، بسبب إجازة الوضع أو الأمومة التي تحصل عليها العاملة بمقتضى القانون، إضافة إلى حاجة أصحاب العمل إلى تعيين عامل يشغل منصبها خلال هذه العطلة لضمان حركة واستمرار العمل، خاصة أن عطلة الأمومة تصل إلى 90 يوما ؛
- لاحظنا كذلك من خلال بحثنا غياب التكريس القانوني للتسهيلات التي تخدم العاملة الأم أو المرضع مثل تكريس حقها في ساعات إرضاع المولود أو توفير أمكنة خاصة لذلك، وتوفير حضانات مؤهلة وآمنة بأسعار مناسبة داخل أماكن العمل أو قريبة منها، حيث ترك المشرع

الجزائري ذلك إلى النظام الداخلي للمؤسسة، على عكس بعض التشريعات المقارنة التي كرسّت هذه التسهيلات ضمن قانون العمل نفسه ؛

- إن مشكلة العاملة لا تكمن دائما في قصور القوانين والتشريعات، هذه الأخيرة، على اختلاف مستوياتها، أكدت في أكثر من موضع على الحقوق الخاصة بالعاملة سواء تعلق الأمر بالمساواة المهنية بين الجنسين وتكافؤ فرص التشغيل والتأهيل للعمل أو بالحماية الخاصة المكرسة للعاملة في هذا السياق، وإنما تكمن في الثغرات أو الفجوات التي تفصل بين القاعدة القانونية وبين تطبيقها في الواقع العملي، وهو ما تسبب في تهميش هذه الفئة من العمال والإجحاف في حقوقها، وعليه يتم استغلالها نتيجة الظروف الاقتصادية المزرية ؛

- فيما يتعلق بالأحكام الخاصة بتقاعد العاملة، يعتبر التشريع الجزائري من أكثر التشريعات امتيازاً في هذا المجال، حيث كرس حق العاملة في التقاعد إلى جانب تمتعها بالعديد من الامتيازات، فخفض سن تقاعد النساء بخمس سنوات عن سن تقاعد الرجل، وفي الوقت ذاته لكي يتفادى كل تمييز وعدم مساواة في هذا السياق جعل الأمر على سبيل الخيار وليس الإلزام، ومنه يمكن للعاملة أن تختار إحالتها على التقاعد، كما يمكنها أن تواصل حياتها المهنية إلى غاية الحد الأقصى المقرر لجميع العمال ؛

- إن الأحكام والامتيازات المقررة للعاملة، السابق ذكرها في هذه الدراسة، إنما تنطبق على العاملات في القطاع الرسمي أو المنظم، أما عن النساء العاملات في القطاعات غير الرسمية أو الهامشية فهن محرومات من التمتع بأي حقوق أو حماية قانونية وحتى من خدمات الضمان الاجتماعي، والملاحظ أن هذا النوع من العمل أي العمل في القطاع غير الرسمي يعتبر متنفساً للمرأة غير المتعلمة، التي تفضل العمل في بيئتها الاجتماعية لتلبية بعض حاجياتها بعيداً عن العوائق الثقافية والاجتماعية.

بعد هذا العرض للنتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة، وعلى ضوء ما تقدم يمكننا أن نورد بعض الاقتراحات لتمكين العاملة من التمتع بحقوقها كاملة وتوفير الحماية الاجتماعية اللازمة لها بما في ذلك تأمين ضمانات كافية، حيث يمكنها أن تشارك الرجل بصورة أكثر فعالية تحقيقاً للنمو والتقدم الاقتصادي والاجتماعي، ونأمل أن تجد اهتماماً وتفاعلاً من الجهات المؤهلة عن طريق التطبيق الفعلي لها، وتتمثل فيما يلي:

- الاهتمام بتعليم المرأة ومحو الأمية لضمان مشاركتها الفعالة في الحياة الاقتصادية، وإعطاء أهمية أكبر لتدريب وتأهيل المرأة لمتطلبات السوق ؛

- ضرورة تعريف وتحسيس العاملة بحقوقها القانونية في العمل ونشر الوعي في أوساط العاملات بهذا الشأن ؛

- يستبدل تعبير المساواة بتعبير آخر أشمل وهو العدل والإنصاف، ذلك أن المساواة لا تعني دائما تحقيق العدالة، فالمساواة بغير محلها هي الظلم بذاته ؛

- تفعيل وتعزيز الدور النقابي للمرأة ما يجعلها تشارك في صنع النصوص التي تطبق عليها من خلال الاتفاقيات الجماعية للعمل، ومن هنا تقوم هذه الأخيرة بدورها المتمثل في تكملة النصوص القانونية ؛

- ضرورة تدخل المشرع لتنظيم الحق في ساعات الرضاة لما تمتاز به من أهمية، وعدم ترك ذلك للمصادر المهنية ؛

- تضمين الاتفاقيات الجماعية للعمل لجملة من التسهيلات والامتيازات التي تسهل من عمل المرأة كتوفير دور حضانة لأطفال العاملات، وتوفير وسائل نقل آمنة تمكنهن من الانتقال إلى مكان العمل خاصة في حالة اللجوء إلى العمل الليلي وفق الأوضاع المقررة قانونا ؛
- يمكن أن تعتمد الاتفاقيات الجماعية للعمل، حسب إمكانيات كل مؤسسة، بعض المنح التعويضية الخاصة بالعاملة، مثل منحة تتعلق بالازدواج الوظيفي للمرأة المتمثل في التزاماتها المهنية والعائلية، الأمر الذي يحفزها على القيام بعملها على أحسن وجه ؛
- تشجيع المقاولات النسوية ووضع آليات لدعم المشاريع الصغيرة وهو ما تتجه إليه الجزائر من خلال آليات دعم التشغيل المختلفة ؛
- تقديم خدمات الضمان الاجتماعي للعاملات اللواتي لا يشملهن هذا النظام كالعاملات في القطاع الهامشي أو الحرفيات وغيرهن، وهو ما ذهبت إليه الجزائر بالفعل، حيث يمنح الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الفرصة لكل الأشخاص غير المأجورين الممارسين لنشاطات بشكل غير رسمي حق الانتساب إلى الضمان الاجتماعي والاستفادة من كل الامتيازات المقررة بهذا الصدد من تأمين على المرض والأمومة والاستفادة من التقاعد، وذلك في إطار إجراءات الانتساب الإرادي إلى منظومة الضمان الاجتماعي¹، وما أكثر النساء العاملات في هذا المجال كما سبق ذكره ؛
- على الرغم من كل الضمانات والامتيازات السابق اقتراحها في مجال عمل المرأة، فإننا نذهب إلى ضرورة إلغاء وإزالة المعايير والتدابير الحمائية للمرأة متى كانت غير مبررة أو مبالغ فيها أو لا حاجة قصوى لها، ذلك أنها تساهم في عرقلة تشغيل النساء وإقامة التمييز ضدهن كون أنها تضيق الخناق على أصحاب العمل، وهو بالفعل ما كرسه مشرعنا.

¹ تراجع المادة 60 من الأمر رقم 01/15 المؤرخ في 23 جويلية 2015 يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، ج ر عدد 40 المؤرخة في 32 جويلية 2015.

أولاً: قائمة المراجع باللغة العربية

1/ المؤلفات:

أ/ المؤلفات العامة:

- 1- محمد حلمي مراد، قانون العمل ، مطبعة نهضة مصر ، القاهرة 1955.
- 2- دافيد دي سانتيللا، القانون والمجتمع، ترجمة جرجيس فتح الله، دار الهدى، بيروت 1978.
- 3- باسمة كيال، تطور المرأة عبر التاريخ، عز الدين للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1981.
- 4- أحمد حسن البرعي، الوجيز في التأمينات الاجتماعية، دار الفكر العربي، القاهرة، ط 01، 1982.
- 5- محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، دار الهيئة المصرية العامة للكتاب، ط 02، 1982.
- 6- جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ج 01، الجزائر، 1984.
- 7- بدرية عبد الله العوضي، دول مجلس التعاون الخليجي ومستويات العمل الدولية، عالم المعرفة، الكويت 1985.
- 8- يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم 71 لسنة 1987، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي: هيئة المعاهد الفنية، 1989.
- 9- عدنان خليل المتلاوي ، القانون الدولي للعمل: دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل ، المكتبة العربية ، ط 01 ، جنيف ، سويسرا ، 1990.
- 10- عبد الواحد الفار، قانون حقوق الإنسان في الفكر الوضعي والشريعة الإسلامية، دار النهضة العربية، 1991.
- 11- جواد علي، المفصل في تاريخ العرب قبل الإسلام، جامعة بغداد، ج 05، ط 02، 1993.
- 12- جرجس جرجس، معجم المصطلحات القانونية والفقهية، الشركة العالمية للكتاب، ط 01، لبنان، 1996.
- 13- محمد ميكو، حقوق الإنسان والتشغيل بين التنافسية والآلية، مطبعة المعارف الجديدة، الرباط 1996.
- 14- عصام يوسف القيسي، قانون العمل اللبناني، منشورات عشتار، ط 03، بيروت 1997.
- 15- مولاي ملياني البغدادي، حقوق المرأة في الشريعة الإسلامية، قصر الكتاب، الجزائر 1997.
- 16- عويني محمد عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للطباعة والنشر، ط 01، عمان، 1998.
- 17- أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط 01، الأردن، 1999 .
- 18- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية، 1999.
- 19- سامية حسن الساعاتي، علم اجتماع المرأة: رؤية معاصرة لأهم قضاياها، دار الفكر العربي، القاهرة، ط 01، 1999.

- 20- معجم القانون من إعداد مجمع اللغة العربية، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، القاهرة، 1999.
- 21- همام محمد محمود زهران، قانون العمل: عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية 2001.
- 22- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، ج 02، الجزائر 2002.
- 23- محمد الغزالي، قضايا المرأة بين التقاليد الراكدة والوافدة، دار الشروق، القاهرة، ط 07، 2002.
- 24- إبراهيم عبد الهادي المليجي، إستراتيجيات وعمليات الإدارة، المكتب الجامعي الحديث للنشر، الإسكندرية، 2002.
- 25- خبابة عبد الله، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة آلية لتحقيق التنمية المستدامة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2003.
- 26- ديب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.
- 27- محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي في ضوء التعديلات التشريعية الحديثة وأحكام محكمة النقض والمحكمة الدستورية العليا، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2003.
- 28- محمود شريف بسيوني، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، دار الشروق، المجلد الثاني، القاهرة 2003.
- 29- ممدوح سالم، الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: أعمال الندوة الإقليمية حول تفعيل العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في البلدان العربية، المنظمة العربية لحقوق الإنسان، ط 01، 2003.
- 30- عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل: علاقات الشغل الفردية، المطبعة والوراقة الوطنية، ط 01، 2004.
- 31- حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل: دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، ط 01، بيروت، لبنان 2005.
- 32- المختار أعمرة، التنظيم القانوني للحد الأدنى للأجر في ظل المتغيرات الاقتصادية، دار النهضة العربية، القاهرة 2006.
- 33- عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
- 34- محمد الصغير بعلي، المدخل للعلوم القانونية: نظرية الحق ونظرية القانون، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2006.
- 35- يوسف إلياس، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق، دار وائل للنشر والتوزيع، ط 01، الأردن، 2006.
- 36- أحمد السعيد الزقرد، قانون العمل: شرح للقانون الجديد رقم 2003/12، المكتبة العصرية، ط 01، مصر، 2007.
- 37- خالد مصطفى فهمي، حقوق المرأة بين الاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية والتشريع الوضعي، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2007.

- 38- وسيم طيار، حق العمل وفقا للمواثيق الدولية، كلية الحقوق، دمشق، 2007.
- 39- إحسان محمد الحسن، علم اجتماع المرأة: دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، دار وائل للنشر، ط 01، 2008.
- 40- أحمد حسن البرعي، الوجيز في قانون التأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، ط 06، القاهرة، 2008.
- 41- بشار عدنان الملكاوي، معجم تعريفات مصطلحات القانون الخاص، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2008.
- 42- يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل، دار وائل للنشر، الأردن، ط 01، 2008.
- 43- بشار يزيد الوليد، الإدارة الحديثة للموارد البشرية، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، ط 01، 2009.
- 44- حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي: أحكامه وتطبيقه، منشورات الحلبي، بيروت، 2009.
- 45- محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني: الإثبات في المواد المدنية والتجارية، دار الهدى، الجزائر، 2009.
- 46- وسام حسام الدين الأحمد، حماية حقوق المرأة في ضوء الشريعة الإسلامية والاتفاقات الدولية، منشورات الحلبي الحقوقية، ط 01، 2009.
- 47- أعمر يحيى، المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة في القانون الدولي والتشريع الجزائري، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2010.
- 48- أمال بن رحال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، دار برتي للنشر، الجزائر، 2010.
- 49- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر 2010.
- 50- مصطفى أحمد أبو عمرو، الأسس العامة للضمان الاجتماعي، منشورات الحلبي الحقوقية، ط 01، لبنان، 2010.
- 51- مصطفى السباعي، المرأة بين الفقه والقانون، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة، الإسكندرية، ط 04، 2010.
- 52- منال القاضي، حكاية سيدة مصر القديمة، الهيئة العامة لقصور الثقافة، العدد الثاني، مصر، 2010.
- 53- محمد حسين منصور، شرح قانون العمل العماني، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011.
- 54- مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة، ط 02، الجزائر، 2011.
- 55- منال محمود المشني، حقوق المرأة بين المواثيق الدولية وأصالة التشريع الإسلامي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط 01، 2011.
- 56- هالة سعيد تبسي، حقوق المرأة في ظل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) ، منشورات الحلبي الحقوقية، ط 01، 2011.

- 57- عمر البوريني وآخرون، الحماية القانونية للأسرة بين الواقع والطموح، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط 01، 2012.
- 58- فتحي ذياب سبيتان، قضايا عالمية معاصرة: اجتماعية اقتصادية وسياسية، الجنادرية للنشر والتوزيع، ط 01، 2012.
- 59- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
- 60- أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2013.
- 61- عبد العال الديربي، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ط 01، 2013.
- 62- فاتح حمارشة، هادي مشعل، عقد العمل الفردي: إشكالات في النصوص والتنفيذ، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، 2013.
- 63- مهدي بخدة، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2013 .
- 64- حفيظة شقير ومحمد شفيق صرصار، النساء والمشاركة السياسية: تجربة الأحزاب السياسية والنقابات والجمعيات المهنية، المعهد العربي لحقوق الإنسان، تونس 2014.
- 65- رشيدة احفوض، الحماية الاجتماعية لفئات الأجراء المستثناة من مدونة الشغل، الشركة المغربية لتوزيع الكتاب، ط 01، 2014.
- 66- سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، ط 01، 2014.
- 67- طربيت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، دار هومة، ط 02، الجزائر، 2014.
- 68- جورج سعد، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، ط 01، لبنان، 2015 .
- 69- ربي الحيدري، التحولات في عقد العمل بين القانون المدني وقانون العمل، المؤسسة الحديثة للكتاب، ط 01، لبنان، 2015.
- 70- محمد رياض دغمان، النظام العام في علاقات العمل، المؤسسة الحديثة للكتاب، ط 01، لبنان، 2015.
- 71- محمد عبد العزيز ربيع، التنمية المجتمعية المستدامة – نظرية في التنمية الاقتصادية والتنمية المستدامة – دار اليازوري العلمية، الأردن، 2015.
- 72- إبراهيم محمد حسن الجمل، أم المؤمنین خديجة بنت خويلد المثل الأعلى لنساء العالمين، دار الفضيلة، القاهرة .
- 73- جمال البناء، المرأة المسلمة بين تحرير القرآن وتقييد الفقهاء، دار الفكر الإسلامي، القاهرة.
- 74- رمزي نعاة، تنظيم الإسلام للمجتمع، دار الهدى، الجزائر.

ب/ المؤلفات المتخصصة:

- 1- كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1984.
- 2- صالح بن حمد العساف، مؤشرات حول المساهمة الاقتصادية للمرأة العاملة في قطاع التربية والتعليم في دول الخليج العربي، مطبعة العمال المركزية، بغداد 1986.
- 3- عبد الرب نواب الدين، عمل المرأة وموقف الإسلام منه، دار الشهاب، باتنة، الجزائر، 1988.
- 4- إبراهيم بن مبارك الجوير، عمل المرأة في المنزل وخارجه، مكتبة العبيكان، الرياض، ط 01، سنة 1995.
- 5- حفيظة شقير وآخرون، المرأة العربية: الوضع القانوني والاجتماعي، دراسات ميدانية في ثمانية بلدان عربية مع دراسات تأليفية، المعهد العربي لحقوق الإنسان، تونس، 1996.
- 6- محمد أحمد إسماعيل، المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري والمقارن، مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، دار النهضة العربية، 2000.
- 7- محمد السيد أحمد وعلاء عبد الحميد، المركز القانوني للمرأة العاملة، المكتب الفني للإصدارات القانونية، ط 01، 2001.
- 8- تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2006.
- 9- زكي علي السيد أبو غضة، عمل المرأة بين الأديان والقوانين ودعاة التحرر، دار الوفاء للطباعة والنشر، المنصورة، ط 01، 2007.
- 10- منتصر سعيد حمودة، الحماية الدولية لحقوق المرأة: دراسة مقارنة بأحكام الشريعة الإسلامية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007.
- 11- محمد إبراهيم الدسوقي علي، الحماية الدستورية والقانونية لحقوق المرأة العاملة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2011.
- 12- نبوية موسى ومنى أبو زيد، المرأة والعمل، دار الكتاب المصري واللبناني، 2011.
- 13- مريم أحمدية وآخرون، عمل المرأة: مقاربات دينية واجتماعية، مكتبة مؤمن قريش، ط 01، بيروت، 2013.
- 14- هيثم حامد المصاورة، حقوق المرأة في قانون العمل، دار قنديل للنشر والتوزيع، ط 01، الأردن، 2013.
- 15- أيمن عبد المجيد وسائد جاسر، المشاركة السياسية والنقابية للنساء في فلسطين تزامنا مع الثورات العربية، مركز الدراسات النسوية، القدس، ط 01، 2014.
- 16- عبد العال الديربي، إنفاذ التزامات العمل الدولية للمرأة والطفل في المجال الداخلي: دراسة لمنظمة العمل بالتطبيق على الحالة المصرية، شركة الدليل للدراسات والتدريب وأعمال الطباعة والنشر، القاهرة 2014.
- 17- نبوية موسى، المرأة والعمل، مؤسسة هنداوي للتعليم والثقافة، جمهورية مصر العربية، 2014.
- 18- سوسن سعد عبد الجبار، حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي، المركز القومي للإصدارات القانونية، ط 01، القاهرة، 2015.

2/ الرسائل والمذكرات:

أ/ الرسائل:

- 1- عثمان طعمة، الطابع الإلزامي لتشريع العمل ومدى فروعته نحو القانون العام، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، الجامعة اللبنانية، بيروت، 1987.
- 2- زرارة صالح الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية: دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري، رسالة دكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، 2006-2007.
- 3- أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، رسالة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، ديسمبر 2008.
- 4- سرور طالبي، تحفظات الدول العربية على اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد النساء، رسالة الدكتوراه القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2007-2008.
- 5- نادية خلفة، آليات حماية حقوق الإنسان في المنظومة القانونية الجزائرية، أطروحة دكتوراه في العلوم القانونية، جامعة الحاج لخصر، باتنة، 2009/2010.
- 6- أقاسم نوال، إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2010-2011.
- 7- رماش هاجر، اتفاق الشراكة الأوروبية وسوق العمل في الجزائر، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة، 2012-2013.
- 8- ماموني فاطمة الزهرة، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2012-2013.
- 9- بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2013 – 2014.

ب/ المذكرات:

- 1- زعرور سليمة، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل، مذكرة ماجستير في القانون فرع المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 1990-1991.
- 2- سرور طالبي، حماية حقوق المرأة في التشريعات الجزائرية مقارنة مع حقوق الإنسان، مذكرة ماجستير في القانون، فرع القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، 1999-2000.
- 3- سعيد بن أحمد شويل الغامدي، اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة وعلاقته ببعض المتغيرات، مذكرة ماجستير في الإرشاد النفسي، كلية التربية بجامعة أم القرى، 2000-2001.
- 4- بن زيان مليكة، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، مذكرة ماجستير في علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2003 – 2004.

- 5- خولة مبارك حسن بني يونس، حقوق المرأة في الدستور الأردني وقانوني العمل والضمان الاجتماعي مقارنة بالفقه الإسلامي، مذكرة ماجستير في الفقه الإسلامي، كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، 2003 - 2004.
- 6- بوسحبة جيلالي، الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري والتشريعات المقارنة، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة مستغانم، 2008-2009.
- 7- مطاري هند، اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة وانعكاساتها على القانون الداخلي الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون، فرع قانون التعاون الدولي، المركز الجامعي بالبويرة، معهد الحقوق، 2010-2011.
- 8- ببة إيمان، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، 2011-2012.
- 9- بوقطف محمود، التكوين أثناء الخدمة و دوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة ، السنة الجامعية 2013-2014 .
- 10- حاج علي حكيمة، تأثير التحرش الجنسي على الاستقرار المهني للمرأة العاملة، مذكرة ماجستير في علم النفس الاجتماعي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013-2014.
- 11- حجيبي حدة، الحماية القانونية للمرأة في الجزائر، مذكرة ماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، 2013-2014 .
- 3/ المقالات العلمية:**
- 1- جمال علي الدهشان ، تكافؤ الفرص التعليمية: المفهوم ومظاهر التطبيق في عصور الازدهار الإسلامي، مجلة البحوث النفسية والتربوية، العدد 3 ، كلية التربية، جامعة المنوفية، مصر 1993.
- 2- رقام ليندة، مشاركة العمال في تسيير المؤسسة الوطنية: واقع وتحديات، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد الثاني، جوان 2002.
- 3- مجلة منظمة العمل الدولية، « دور الشركاء الاجتماعيين في تعزيز وتحقيق العمل اللائق»، العددان 45 و46، جنيف، مايو 2003.
- 4- عمار مانع، المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية ، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، العدد 29، جوان 2008 .
- 5- محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن: الحماية القانونية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، المجلد 25 ، العدد الثاني ، 2009 .
- 6- سلامي منيرة وقريشي يوسف، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مجلة الباحث ، العدد 8، جامعة ورقلة 2010.

- 7- علي الضلاعين ونجم العزاوي، العوامل المؤثرة على الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 24، 2010.
- 8- رواب عمار وغربي صباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، العدد 5، السداسي الأول 2011.
- 9- زيد محمود العقائلي، حقوق المرأة العاملة: دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية، مجلة المفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 8، نوفمبر 2012.
- 10- طه لعبيد، الحماية القانونية للأجر في التشريع الاجتماعي المغربي، مجلة الفقه والقانون، العدد 4، فبراير 2013.
- 11- فاطمة الزهراء بابا أحمد، مبدأ المناصفة: التأسيس الدستوري ورهانات التنزيل، مجلة مسالك النجاح الجديدة، المغرب، عدد مزدوج: 23 - 24 لسنة 2013.
- 12- عليان بوزيان ، القيمة الدستورية لمبدأ العدالة الاجتماعية والحماية القضائية له: دراسة تطبيقية مقارنة على الدساتير العربية الحديثة، المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية ، العدد 10، جوان 2013.
- 13- سكيل رقية، دور لجان الوقاية الصحية والأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة، المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 11، جانفي 2014.
- 14- مكاك ليلي وإبراهيم الذهبي، عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 11، جوان 2015.
- 15- موفق سهام و هيشر سميرة، المرأة العاملة والمناصب القيادية: دراسة لظاهرة السقف الزجاجي ، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، جامعة محمد خيضر بسكرة ، العدد 17 ، جوان 2015.
- 16- بلبة ريمة، تكريس مبدأ التناسف بين الجنسين على ضوء التعديل الدستوري لسنة 2016، مجلة جيل الأبحاث القانونية المعمقة، العدد 12 ، مارس 2017.
- 17- سلامي منيرة، المرأة وإشكالية التمكين الاقتصادي في الجزائر، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد 05، ديسمبر 2016.
- 18- مريم زيان، تطبيق نظام التقاعد المسبق في إطار نظام التقاعد في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 03، جانفي 2017.
- 19- نابد بلقاسم وبوطالب خيرة، تطور التشريعات الوطنية في مجال حماية حقوق المرأة: قراءة في التشريع الجزائري، مجلة جيل حقوق الإنسان، العدد 17، مارس 2017.
- 20- محمد جلال الاتروشي، حقوق المرأة العاملة العراقية في ظل المعايير الدولية والتشريعات الداخلية، مجلة الكوفة، العدد 5.
- 4/ الندوات والملتقيات العلمية:
- 1- محمود يوسف محمد الشوبكي، عمل المرأة في ضوء الشريعة الإسلامية، بحث مقدم لمؤتمر التشريع الإسلامي ومتطلبات الواقع، كلية الشريعة والقانون بالجامعة الإسلامية بغزة، 13-14 مارس 2006 .

- 2- عالية المهدي، موقف الدول من تنفيذ التوصيات الصادرة عن منتدى المرأة العربية والاقتصاد، المؤتمر الأول لمنظمة المرأة العربية: ست سنوات بعد القمة الأولى للمرأة العربية، الإنجازات والتحديات، البحرين، 13 - 15 نوفمبر 2006.
 - 3- خليل أبو خرمة، دور منظمة العمل العربية في تعزيز دور المرأة في مجال العمل، الندوة القومية حول الأزمات الاقتصادية وأثرها على عمل المرأة، إصدارات منظمة العمل العربية، 18-20 أكتوبر 2011.
 - 4- زيرمي نعيمة وزيان مسعود، الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر، الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التأمينية، الواقع العملي وآفاق التطوير: تجارب الدول، جامعة حسيبة بن بوعلي، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية و علوم التسيير، الشلف، 03-04 ديسمبر 2012.
 - 5- محامدية إيمان وبوطوطن سليمة، المرأة العاملة والعلاقات الأسرية، الملتقى الوطني الثاني حول الاتصال وجودة الحياة في الأسرة، جامعة قاصدي مرباح، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ورقلة، 09-10 أبريل 2013.
 - 6- عبد الباسط عبد المحسن، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية: دراسة للواقع والمأمول في ظل معايير العمل الدولية والعربية، دراسة مقدمة في إطار الورشة الأولى لمؤتمر قضايا المرأة وتحديات العصر، البحرين، 20 - 21 نوفمبر 2013.
 - 7- حميش يمينة، العمل اللائق ومسألة عدم التمييز بين الجنسين، الملتقى الوطني حول العمل اللائق بين واقع التشغيل والآفاق نحو عدالة اجتماعية، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مستغانم، 28-29 أبريل 2014.
 - 8- مهدي بخدة، دراسة في تشغيل القاصر والمرأة طبقا لأحكام التشريع الجزائري، الملتقى الوطني حول العمل اللائق بين واقع التشغيل والآفاق نحو عدالة اجتماعية، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مستغانم، 28 - 29 أبريل 2014.
 - 9- بن موسى نوال، التنظيم القانوني لأوقات العمل كآلية لتحسين ظروف العمل في المؤسسات الاقتصادية، مداخلة ملقاءة في إطار الملتقى حول آليات تحسين ظروف العمل في المؤسسات المستخدمة، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مستغانم، 15 فبراير 2017.
 - 10- سي فضيل زهية، تحسين ظروف عمل المرأة داخل الهيئة المستخدمة، مداخلة ملقاءة في إطار الملتقى حول آليات تحسين ظروف العمل في المؤسسات المستخدمة، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مستغانم، 15 فبراير 2017.
 - 11- ميموني أحمد، نظام التقاعد وإشكالية التوازن المالي، مداخلة ملقاءة في إطار اليوم الدراسي حول نظام التقاعد وتحديات وآفاق، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مستغانم، مارس 2017.
- 5/ التقارير:**
- 1- مكتب العمل الدولي، إطار ترويجي للصحة والسلامة المهنيين، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 95، التقرير الرابع، ط 01، جنيف 2005.

- 2- تقرير الأمين العام لهيئة الأمم المتحدة، دراسة متعمقة بشأن كل أشكال العنف ضد المرأة، الدورة 61 ، 06 جويلية 2006.
- 3- مكتب العمل الدولي، المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 98، التقرير السادس، ط 01، جنيف 2009.
- 4- مكتب العمل الدولي، التحسينات على أنشطة منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمعايير، لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية، الدورة 309، جنيف، نوفمبر 2010.
- 5- مكتب العمل الدولي، المساواة في العمل: التحدي المستمر، تقرير المدير العام، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 100، ط 01، جنيف 2011.
- 6- تقرير حول تحليل الوضع الإقليمي، الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي في المنطقة الأورومتوسطية، تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأورومتوسطية، برنامج ممول من قبل الإتحاد الأوروبي 2008 – 2011 .
- 7- مكتب العمل الدولي، ألباء حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين، ط 02، 2012.
- 8- مكتب العمل الدولي، نحو مئوية منظمة العمل الدولية: الحقائق والتجديد والالتزام الثلاثي، تقرير المدير العام، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 102، ط 01، جنيف 2013.

6/ النصوص القانونية:

أ/ الاتفاقيات الدولية والتوصيات:

- 1- الاتفاقية الدولية رقم 01 بشأن تحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية الصادرة في 29 أكتوبر 1919.
- 2- الاتفاقية الدولية رقم 03 بشأن استخدام النساء قبل الوضع وبعده الصادرة في 29 أكتوبر 1919، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.
- 3- الاتفاقية الدولية رقم 04 بشأن عمل النساء ليلا الصادرة في 29 أكتوبر 1919 المراجعة بالاتفاقية الدولية رقم 41 الصادرة في 19 جوان 1934 وبالاتفاقية رقم 41 لسنة 1934 والاتفاقية رقم 89 الصادرة في 09 جويلية 1948.
- 4- التوصية الدولية رقم 04 بشأن حماية الأطفال والنساء من التسمم بالرصاص الصادرة في 29 أكتوبر 1919.
- 5- الاتفاقية الدولية رقم 13 بشأن استعمال الرصاص الأبيض في الطلاء الصادرة في 25 أكتوبر 1921، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.
- 6- الاتفاقية الدولية رقم 42 بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية الصادرة في 04 جوان 1934، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.
- 7- الاتفاقية الدولية رقم 45 بشأن استخدام المرأة تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها الصادرة في 04 جوان 1935.
- 8- الاتفاقية الدولية رقم 47 بشأن تخفيض ساعات العمل إلى أربعين ساعة في الأسبوع الصادرة في 03 جوان 1935.

- 9- الاتفاقية الدولية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي الصادرة في 9 جويلية 1948، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.
- 10- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 10 ديسمبر 1948، وافقت الجزائر عليه في المادة 11 من دستور 1963، ج ر عدد 64 المؤرخة في 10 سبتمبر 1963.
- 11- الاتفاقية الدولية رقم 98 المتعلقة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضات الجماعية الصادرة في 01 جويلية 1949، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.
- 12- الاتفاقية الدولية رقم 100 بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل الصادرة في 29 جوان 1951، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.
- 13- الاتفاقية الدولية رقم 102 بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي الصادرة في 04 جوان 1952.
- 14- الاتفاقية الدولية رقم 103 بشأن حماية الأمومة الصادرة في 04 جوان 1952.
- 15- معاهدة روما الخاصة بإنشاء السوق الأوروبية المشتركة الموقعة في 25 مارس 1957.
- 16- الاتفاقية الدولية رقم 111 بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهنة الصادرة في 25 جوان 1958، صادقت عليها الجزائر بالأمر رقم 31/69 المؤرخ في 22 ماي 1969، ج ر عدد 49 المؤرخة في 06 جوان 1969.
- 17- الاتفاقية الدولية رقم 115 بشأن الحماية من الإشعاعات المؤينة الصادرة في 25 جوان 1958.
- 18- الميثاق الاجتماعي الأوربي لسنة 1961 المعدل والمتمم.
- 19- الاتفاقية الدولية رقم 119 المتعلقة بالوقاية من الآلات الصادرة في 04 جوان 1963 ، صادقت عليها الجزائر بموجب الأمر رقم 42/69 المؤرخ في 03 جوان 1969، ج ر عدد 56 المؤرخة في 01 جويلية 1969.
- 20- الاتفاقية الدولية رقم 122 بشأن سياسة العمالة الصادرة في 17 جوان 1964، صادقت عليها الجزائر بالأمر رقم 44/69 المؤرخ في 03 جوان 1969، ج ر عدد 59 المؤرخة في 11 جويلية 1969.
- 21- الميثاق العربي للعمل المعتمد بموجب المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب في الفترة الممتدة من 06 إلى 12 جوان 1965 وقد صادقت عليه الجزائر بتاريخ 27 مارس 1971.
- 22- الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري المعتمدة بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 21 ديسمبر 1965، مصادق عليها من طرف الجزائر في 15 ديسمبر 1966، ج ر عدد 110 المؤرخة في 30 ديسمبر 1966.
- 23- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 16 ديسمبر 1966 ، مصادق عليه من طرف الجزائر في 16 ماي 1989، ج ر عدد 20 المؤرخة في 17 ماي 1987.
- 24- الاتفاقية العربية رقم 1 بشأن مستويات العمل العربية لسنة 1966، المعدلة بالاتفاقية رقم 6 لسنة 1976.

- 25- الاتفاقية الدولية رقم 128 بشأن الحد الأقصى للوزن الذي يسمح لعامل واحد بحمله الصادرة في 07 جوان 1967، صادقت عليها الجزائر بالأمر رقم 45/69 المؤرخ في 03 جوان 1969، ج ر عدد 60 المؤرخة في 15 جويلية 1969.
- 26- إعلان القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 7 نوفمبر 1967.
- 27- اتفاقية فيينا المعتمدة من قبل مؤتمر الأمم المتحدة بشأن قانون المعاهدات المعتمدة بتاريخ 22 ماي 1969.
- 28- الاتفاقية الدولية رقم 142 بشأن دور التوجيه والتدريب المهنيين في تنمية الموارد البشرية الصادرة في 04 جوان 1975.
- 29- الاتفاقية العربية رقم 5 بشأن المرأة العاملة لسنة 1976.
- 30- الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل.
- 31- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، المعتمدة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 18 ديسمبر 1979، صادقت عليها الجزائر بالمرسوم الرئاسي رقم 51/96 المؤرخ في 22 جانفي 1996، ج ر عدد 06 المؤرخة في 24 جانفي 1996.
- 1- الاتفاقية الدولية رقم 155 بشأن السلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل الصادرة في 03 جوان 1981، صادقت عليها الجزائر بالمرسوم الرئاسي رقم 59/06 المؤرخ في 11 فبراير 2006، ج ر عدد 07 المؤرخة في 12 فبراير 2006.
- 32- الاتفاقية الدولية رقم 156 بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال ذوي المسؤوليات العائلية الصادرة في 03 جوان 1981.
- 33- الاتفاقية الدولية رقم 167 بشأن الصحة والسلامة في البناء الصادرة في 01 جوان 1988، صادقت عليها الجزائر بالمرسوم الرئاسي رقم 60/06 المؤرخ في 11 فبراير 2006، ج ر عدد 07 المؤرخة في 12 فبراير 2006.
- 34- الاتفاقية الدولية رقم 171 بشأن العمل الليلي الصادرة في 20 جوان 1990.
- 35- معاهدة أمستردام المعدلة لمعاهدات الاتحاد الأوروبي الموقعة في 02 أكتوبر 1997 .
- 36- معاهدة لشبونة بشأن إصلاح مؤسسات الاتحاد الأوروبي الموقعة في 13 ديسمبر 2007.

ب/ التشريعات المقارنة:

- **الديساتير:**
- 1- الدستور الفرنسي لسنة 1946 الملغى بدستور سنة 1958.
- **القوانين:**
- 1- القانون الجزائري التونسي الصادر بالأمر المؤرخ في 09 جويلية 1913، الرائد الرسمي عدد 79 المؤرخ في 01 أكتوبر 1913 المنقح والمعدل.
- 2- قانون العمل التونسي رقم 27/66 المؤرخ في 30 أبريل 1966 المعدل والمتمم بالقانون رقم 66/93 لسنة 1993 المؤرخ في 5 جويلية 1993 وبالقانون رقم 62/96 المؤرخ في 15 جويلية 1996 المتعلق بتنقيح بعض أحكام مجلة الشغل التونسية.
- 3- قانون العقوبات الفرنسي الصادر في 22 جويلية 1991.

- 4- قانون العمل الأردني رقم 08 لسنة 1996، ج ر عدد 4113 المؤرخة في 16 أفريل 1996 المعدل بالقانون رقم 51 لسنة 2002.
- 5- القانون رقم 137 لسنة 1981 المتضمن قانون العمل المصري الملغى بالقانون رقم 12 لسنة 2003، ج ر المؤرخة في 07 أبريل 2003.
- 6- مدونة الشغل المغربية الصادرة بالقانون رقم 65.99 ظهير الشريف رقم 1.03.194 بتاريخ 11 سبتمبر 2003، ج ر عدد 5167 المؤرخة في 08 ديسمبر 2003.
- 7- قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2003/35.
- 8- قانون العمل الفرنسي رقم 4/73 الملغى بقانون العمل رقم 329/2007 المؤرخ في 12 مارس 2007 .
- 9- القانون رقم 637/94 المؤرخ في 25 جويلية 1994 المتضمن قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي .

• المراسيم:

- 1- المرسوم رقم 2.04.568 الصادر في 29 ديسمبر 2004 يحدد الشروط الواجب توفيرها لتسهيل تشغيل النساء في أي شغل ليلي ، الصادر تطبيقا لمدونة الشغل المغربية ، ج ر عدد 5272 المؤرخة في 03 جانفي 2005 .
- 2- المرسوم رقم 2.04.682 الصادر في 29 ديسمبر 2004 المتعلق بتحديد لائحة الأشغال الممنوعة على الأحداث دون الثامنة عشرة والنساء والأجراء المعاقين، الصادر تطبيقا لمدونة الشغل المغربية ، ج ر مؤرخة في 03 جانفي 2005 .

ج/ التشريعات الوطنية:

• الدساتير:

- 1- دستور 08 سبتمبر 1963 ج ر عدد 64 الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 1963.
- 2- دستور 1976، الصادر بموجب الأمر رقم 97/76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، ج ر عدد 94 الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976.
- 3- دستور 1989 الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 18/89 المؤرخ في 28 فيفري 1989، ج ر عدد 09 المؤرخة في 01 مارس 1989.
- 4- دستور 1996 الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، ج ر عدد 76 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996 المعدل والمتمم بالقانون رقم 03/02 المؤرخ في 10 أبريل 2002، ج ر عدد 25 المؤرخة في 14 أبريل 2002، وبالقانون رقم 19/08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج ر عدد 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008، والقانون رقم 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016 ، ج ر عدد 14 المؤرخة في 07 مارس 2016.

• القوانين:

- 1- القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الملغى، ج ر عدد 32 المؤرخة في 8 أوت 1978.
- 2- القانون رقم 03/81 المؤرخ في 21 فبراير 1981 يحدد المدة القانونية للعمل الملغى، ج ر عدد 08 المؤرخة في 24 فبراير 1981.

- 3- القانون رقم 07/81 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين، ج ر عدد 26 المؤرخة في 30 جوان 1981، المعدل والمتمم بالقانون رقم 34/90 المؤرخ في 25 ديسمبر 1990، ج ر عدد 56 المؤرخة في 26 ديسمبر 1990، وبالقانون رقم 01/2000 المؤرخ في 18 جانفي 2000، ج ر عدد 03 المؤرخة في 19 جانفي 2000، وبالقانون رقم 09/14 المؤرخ في 09 أوت 2014، ج ر عدد 49 المؤرخة في 20 أوت 2014.
 - 5- القانون رقم 08/81 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالعتل السنوية الملغى، ج ر عدد 26 المؤرخة في 30 جوان 1981.
 - 6- القانون رقم 06/82 المؤرخ في 27 فبراير 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الملغى، ج ر عدد 9 المؤرخة في 2 مارس 1982.
 - 7- القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، ج ر عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983.
 - 8- القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983، المعدل والمتمم بالقانون رقم 03/99 المؤرخ في 22 مارس 1999، ج ر عدد 20 المؤرخة في 24 مارس 1999، وبالقانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، ج ر عدد 78 المؤرخة في 31 ديسمبر 2016.
 - 9- القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983.
 - 10- القانون رقم 05/85 المؤرخ في 16 فبراير 1985 يتعلق بحماية الصحة وترقيتها، ج ر عدد 08 المؤرخة في 17 فبراير 1985.
 - 11- القانون رقم 07-88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد 04 المؤرخة في 04 جانفي 1988.
 - 12- القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 06 المؤرخة في 07 فيفري 1990.
 - 13- القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل، ج ر عدد 6 المؤرخة في 7 فبراير 1990.
 - 14- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.
 - 15- القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم، ج ر عدد 23 المؤرخة في 06 جويلية 1990.
 - 16- القانون رقم 19/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، ج ر عدد 83 المؤرخة في 26 ديسمبر 2004.
- الأوامر:
- 1- الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائي المعدل والمتمم، ج ر عدد 49 المؤرخة في 11 جوان 1966.

- 2- الأمر رقم 42/71 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة الملغى، ج ر عدد 53 المؤرخة في 29 جوان 1971.
 - 3- الأمر رقم 74/71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات الملغى، ج ر عدد 101 المؤرخة في 13 ديسمبر 1971.
 - 4- الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الملغى، ج ر عدد 39 المؤرخة في 16 ماي 1975.
 - 5- الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم، ج ر عدد 78 المؤرخة في 30 سبتمبر 1975.
 - 6- الأمر رقم 35/76 المؤرخ في 16 أبريل 1976 المتعلق بتنظيم التعليم والتكوين، ج ر عدد 33 المؤرخة في 23 أبريل 1976.
 - 7- الأمر رقم 01/95 المؤرخ في 21 جانفي 1995 يحدد أساس اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 05 المؤرخة في 01 فبراير 1995.
 - 8- الأمر رقم 17/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المعدل والمتمم للقانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 42 المؤرخة في 07 جويلية 1996.
 - 9- الأمر رقم 03/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل، ج ر عدد 3 المؤرخة في 12 جانفي 1997.
 - 10- الأمر رقم 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997 يعدل ويتمم القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 38 المؤرخة في 04 جوان 1997.
 - 11- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 المؤرخة في 16 جويلية 2006.
 - 12- الأمر رقم 04/06 المؤرخ في 16 جويلية 2006 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006، ج ر عدد 47 المؤرخة في 19 جويلية 2006.
 - 13- الأمر رقم 01/15 المؤرخ في 23 جويلية 2015 يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، ج ر عدد 40 المؤرخة في 32 جويلية 2015.
- المراسيم:
- 2- المرسوم رقم 75/65 المؤرخ في 23 مارس 1965 المتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية، ج ر عدد 26 المؤرخة في 26 مارس 1965.
 - 3- المرسوم رقم 179/82 المؤرخ في 15 ماي 1982 المحدد لمحتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها المعدل والمتمم، ج ر عدد 20 المؤرخة في 18 ماي 1982.
 - 4- المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 37 المؤرخة في 14 سبتمبر 1982.
 - 5- المرسوم رقم 356/82 المؤرخ في 20/11/1982 المتضمن الطريقة الوطنية لتصنيف مناصب العمل، ج ر عدد 47 لسنة 1982.
 - 6- المرسوم رقم 223/85 المؤرخ في 20 أوت 1985 يتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، ج ر عدد 35 المؤرخة في 21 أوت 1985.

- 7- المرسوم رقم 132/86 المؤرخ في 27 ماي 1986 يحدد قواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات الأيونية والقواعد المتعلقة بمراقبة حيازة المواد الإشعاعية والأجهزة التي تتولد عنها إشعاعات أيونية واستعمالها، ج ر عدد 22 المؤرخة في 28 ماي 1986.
- 8- المرسوم التنفيذي رقم 259/90 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المعدل والمتمم للأمر 42/71 والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته الملغى، ج ر عدد 39 المؤرخة في 12 سبتمبر 1990.
- 9- المرسوم التنفيذي رقم 289/90 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين، ج ر عدد 42 لسنة 1990، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 248/97 المؤرخ في 08 جويلية 1997، ج ر عدد 46 لسنة 1997.
- 10- المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ في 19 جانفي 1991 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج ر عدد 4 المؤرخة في 23 جانفي 1991.
- 11- المرسوم التنفيذي رقم 07/92 المؤرخ في 04 جانفي 1992 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي المعدل، ج ر عدد 02 المؤرخة في 08 جانفي 1992.
- 12- المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر عدد 33 المؤرخة في 19 ماي 1993.
- 13- المرسوم التشريعي رقم 05/94 المؤرخ في 11 أفريل 1994 يعدل ويتمم القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 20 المؤرخة في 13 أفريل 1994.
- 14- المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المحدث للتقاعد المسبق، ج ر عدد 34 المؤرخة في 01 جوان 1994.
- 15- المرسوم التنفيذي رقم 289/95 المؤرخ في 26 سبتمبر 1995 المتضمن رفع المنح العائلية، ج ر عدد 56 المؤرخة في 01 أكتوبر 1995.
- 16- المرسوم التنفيذي رقم 208/96 المؤرخ في 05 جوان 1996 يحدد كيفيات تطبيق المادة الأولى من الأمر رقم 01/95 الذي يحدد أساس اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 35 المؤرخة في 09 جوان 1996.
- 17- المرسوم التنفيذي رقم 298/96 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 المتضمن رفع المنح العائلية، ج ر عدد 52 المؤرخة في 11 سبتمبر 1996.
- 18- المرسوم التنفيذي رقم 473/97 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 يتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي، ج ر عدد 82 المؤرخة في 14 ديسمبر 1997.
- 19- المرسوم التنفيذي رقم 503/03 المؤرخ في 27 ديسمبر 2003 المتضمن تطبيق أحكام المادة 12 من القانون رقم 07/81 المتعلق بالتمهين، ج ر عدد 82 المؤرخة في 28 ديسمبر 2003.
- 20- المرسوم التنفيذي رقم 09/05 المؤرخ في 08 جانفي 2005 المتعلق باللجان متساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، ج ر عدد 4 المؤرخة في 09 جانفي 2005.

- 21- المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 18 فبراير 2006 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، ج ر عدد 09 المؤرخة في 19 فبراير 2006.
- 22- المرسوم التنفيذي رقم 244/09 المؤرخ في 22 جويلية 2009 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 59/97 المتعلق بتنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية ، ج ر عدد 44 المؤرخة في 26 جويلية 2009 .
- 23- المرسوم التنفيذي رقم 261/11 المؤرخ في 30 جويلية 2011 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل ، ج ر عدد 43 المؤرخة في 3 أوت 2011.
- 24- المرسوم الرئاسي رقم 407/11 المؤرخ في 29 نوفمبر 2011 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج ر عدد 66 المؤرخة في 04 ديسمبر 2011.

• القرارات:

- 1- القرار المؤرخ في 08 أوت 1993 المتضمن الاتفاقية النموذجية الواجب إعدادها بين الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية والمراكز الطبية الاجتماعية التابعة للمؤسسة العمومية أو التعاقدية، ج ر عدد 83 المؤرخة في 15 ديسمبر 1993.
- 2- القرار المؤرخ في 08 أوت 1993 المتضمن الاتفاقية النموذجية الواجب إعدادها بين الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وعيادات الولادة التابعة للقطاع الخاص، ج ر عدد 83 المؤرخة في 15 ديسمبر 1993.
- 3- قرار وزاري مؤرخ في 11 نوفمبر 2012 يحدد مبلغ الزيادة في معاش التقاعد على الزوج المكفول، ج ر عدد 21 المؤرخة في 23 أبريل 2013.

7/ الاجتهاد القضائي:

- 1- ق م ع ، غ اج ، ملف رقم 35452 ، المؤرخ في 04/06/1996، م م ع، عدد خاص لسنة 1997.
- 2- ق م ع، غ اج، ملف رقم 289675 ، المؤرخ في 12/01/2005، م م ع، العدد 2 لسنة 2005.
- 3- ق م ع، غ اج، ملف رقم 338036 ، المؤرخ في 07/06/2006، م م ع، العدد 1 لسنة 2006.
- 4- ق م ع، غ اج، ملف رقم 613194 ، المؤرخ في 07/04/2011، م م ع، العدد 2 لسنة 2011.
- 5- ق م ع، غ اج، ملف رقم 721742، المؤرخ في 02/02/2012، م م ع، العدد 2 لسنة 2012.
- 6- ق م ع، غ اج، ملف رقم 737820، المؤرخ في 04/10/2012، م م ع، العدد 2 لسنة 2013.

8/ المصادر المهنية:

أ/ الاتفاقيات الجماعية للعمل:

- 1- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك المسجلة بمفتشية العمل بالجزائر العاصمة بتاريخ 22 نوفمبر 1994.
- 2- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز المسجلة بمفتشية العمل بالجزائر العاصمة بتاريخ 29 ديسمبر 1997 .
- 3- الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية لتكرير البترول (NAFTEK) المسجلة بمكتب مفتشية العمل بعين النعجة بالجزائر العاصمة بتاريخ 22 جوان 1998.

- 4- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل بالمحمدية بالجزائر العاصمة في 16 جويلية 2003.
 - 5- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم الموقعة بمستغانم بتاريخ 19 مارس 2006.
 - 6- الاتفاق الجماعي لدواوين الترقية والتسيير العقاري المتضمن تطبيق شبكة التعويضات المؤرخ في 08 أوت 2010 الملحق بالاتفاقية الجماعية المصادق عليها بتاريخ 15 نوفمبر 2006.
- ب/ الأنظمة الداخلية:
- 1- النظام الداخلي لمؤسسة سوناطراك المصادق عليه من طرف مفتشية العمل بالجزائر العاصمة بتاريخ 17 جوان 1992.
 - 2- النظام الداخلي للصندوق الوطني للتأمين الاجتماعي للعمال الأجراء المصادق عليه من طرف مفتشية العمل بالجزائر العاصمة في أوت 1996.
 - 3- النظام الداخلي لمؤسسة نوميديس المصادق عليه من طرف مفتشية العمل بالجزائر العاصمة بتاريخ 05 مارس 2012 .
- 9/ المواقع الإلكترونية :
- 1- قرار وزير القوى العاملة والهجرة المصري رقم 155 لسنة 2003 بشأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها، على الموقع الإلكتروني: www.hrdiscussion.com .
 - 2- عبد الحميد ملكاني، دور العمل اللائق في التنمية ودعم المرأة، الحوار المتمدن، العدد 1073، 09 جانفي 2005، على الموقع الإلكتروني: www.ehewar.org .
 - 3- المجاهد غزلان، تنمية المهارات المهنية والقدرات التنافسية للمرأة المغربية، ورشة عمل تدريبية حول موضوع : "تنمية المهارات المهنية و القدرات التنافسية للمرأة العربية"، الجمهورية العربية السورية ، دمشق ، خلال الفترة المتراوحة ما بين 6 و 8 جويلية 2009، على الموقع الإلكتروني: www.alolabor.org .
 - 4- أيهم أسد، اتفاقية العمال ذوي والمسؤوليات العائلية .. مساواة بين الجنسين، جانفي 2010، على الموقع: منبر سورية www.nesasy.org .
 - 5- محمد أحمد إسماعيل، مفهوم الترقية أهميتها أسسها وأنواعها، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، 26 جوان 2010 ، على الموقع الإلكتروني: www.hrdiscussion.com .
 - 6- حيدر رشيد، أهمية التدريب النقابي للمرأة العاملة ودوره في تطبيق التشريعات العمالية، 17 أفريل 2012، على الموقع الإلكتروني: www.kenanaonline.com .
 - 7- جزايرس، هذه هي المهن الشاقة التي ستستفيد من تخفيض في التقاعد، نشر في 06 ديسمبر 2016، على الموقع الإلكتروني: www.djazair.com .
 - 8- وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، على الموقع الإلكتروني: www.cnas.dz .
 - 9- يوسف إلياس، معايير وتشريعات العمل ودورها في تنمية مهارات المرأة العربية، ص 05، على الموقع الإلكتروني: labour.weebly.com .
- ثانيا : قائمة المراجع باللغة الأجنبية

1/ Les ouvrages :

a/ Ouvrages généraux:

- 1- Maurice PAYET , L'intégration du travailleur à l'entreprise , Payot , Paris , 1961.
- 2- Jean-Marie LUTTRINGER, Le droit des travailleurs à la formation, Armand colin, Paris, 1975.
- 3- Ahmed MAHIOU, Rupture ou continuité du droit en Algérie, Etudes de droit public algérien, OPU, 1984.
- 4- Messaoud MENTRI, Essai d'analyse de la législation et de la réglementation du travail en Algérie , OPU , Alger, 1986.
- 5- J.DUPEYROUX , Droit de la sécurité sociale , 11^{ème} Edition, Dalloz 1988.
- 6- Tayeb BELLOULA, La réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, Edition dahleb, 1993.
- 7- Amar BENAMROUCHE, Le nouveau droit du travail en Algérie, édition Hiwarkom, Alger, 1994.
- 8- Claude LECLERCQ , Liberté publique , Litec , 2^{ème} édition , Paris , 1994 .
- 9- Louis DUBOUIS et Claude GUEYDAN , Les grands textes de droit communautaire et de l'union européenne , 4^{ème} édition , Dalloz , Paris 1996.
- 10- R. BELHADI et M. BOURAYOU, Islam, législation et démographie en Algérie, édition CeNEAP, 1997.
- 11- Catherine GIRODROUX et Marie HAUTEFORT, Lamy social, droit du travail, Paris, 1999.
- 12- Christophe RADE, Droit du travail, Montchrestien, 3^{ème} édition, Paris, 2004.
- 13- Jean-Michel SERVAIS, Normes internationales du travail, LGDJ, Paris, 2004.
- 14- Paulette BAUVERT et Nicole SIRET, Droit social: Cas pratiques, Dunod, Paris, 2008.
- 15- Mahammed NASr-eddine KORICHE, Droit du travail: Transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat, OPU, tome 02, Alger, 2009.
- 16- Antoine MAZEAUD , Droit du travail , 5^{ème} édition, Montchrestien, Paris , 2010.
- 17- Klaus-Dieter BORCHARDT, l'ABC du droit de l'union européenne, OPUE, Luxembourg, 2010.
- 18- Ahmed BOUHARROU, Le droit pénal du travail et de la sécurité sociale: Les infractions à la législation sociale et leurs sanctions, El Maarif Al Jadida, Rabat , 2012.
- 19- Nacéra MERAH, Le harcèlement moral en milieu professionnel, Friedrich Ebert Stiftung, Alger, 2012.
- 20- Leila BORSALI HAMDAN, Droit du travail, Edition berti, Alger, 2014.
- 21- Dominique GRANDGUILLOT, Le droit social, Gualino lextenso, 16^{ème} édition, 2014-2015.
- 22- François DUQUESNE, Droit du travail, Gualino lextenso éditions, 11^{ème} édition, 2016.
- 23- Sheila ROWBOTHAM, Women resistance and revolution, vintage book, a division of random house, New York.

b/ Ouvrages spéciaux:

- 1- Melitta BUDINER, Le droit de la femme à l'égalité de salaire et la convention n°100 de l'OIT, librairie générale de droit et de jurisprudence, Paris , 1975.
- 2- Sylvie SCHWEITZER , Les femmes ont toujours travaillé: une histoire du travail des femmes aux 19^{ème} et 20^{ème} siècles , édition ODILE JACOB , Paris , 2002.
- 3- Martine BUFFER-MOREL, L'emploi du temps au féminin entre liberté et égalité, l'harmattan, Paris, 2007.

2/ Thèses de Doctorat :

- 1- Fatima Zohra SAÏ, Le statut politique et le statut familial des femmes en Algérie, Thèse de doctorat, Université d'Oran, 2008.
- 2- Mohammed Nasr Eddine KORICHE, Transformations du droit algérien du travail : entre statut et contrat, Thèse de doctorat en droit, Université de Bordeaux 4, 2008.
- 3- Morgan SWEENEY, L'égalité en droit social au prisme de la diversité et du dialogue des juges, Thèse de doctorat, Université de Paris-Nanterre, 2010.
- 4- Yacouba SANGARE, Les sanctions en droit du travail, Etude comparative entre le droit Français et le droit Malien du travail, Thèse de doctorat d'état en droit, Université de CERGY-PONTOISE, France 2012.
- 5- Aurélie AUROUET-HIMEUR , L'égalité professionnelle homme- femme, Etude de droit Français et de droit Algérien, Thèse de doctorat en droit social, Université François - Rabelais de Tours, 2013.
- 6- Virgile PRADEL , Le contrôle du licenciement disciplinaire du salarié protégé, Thèse de doctorat en droit public , université Paris Descartes , 2013.

3/ Revues:

- 1- Anita ARDURA, Rachel SILVERA , L'égalité hommes/femmes : Quelles stratégies syndicales , Revue de l'IRES, n° 37, 2001 .
- 2- Anne-Marie BROCAS, Les femmes et les retraites en France: Un aperçu historique, retraite et société, N° 43, Octobre 2004.
- 3- Bulletin de l'inspection de travail , Revue semestrielle de l'inspection de travail, N° 20 , Décembre 2008.
- 4- Philippe WAQUET, Retour sur l'arrêt Ponsolle, Revue de droit du travail, 2008.
- 5- Isabel ODOUL-ASOREY, Congé maternité, droit des femmes ? , Revue des droits de l'homme N°3, Juin 2013.
- 6- Jugurta NEKMOUCHE, Les femmes et le marché du travail en Algérie: Les réalités et les limites, Revue de droit du travail et l'emploi, N°03, Janvier 2017.

5/ Colloques et Séminaires :

a/ Colloques:

- 1- Kouider BOUTALEB et Aïcha BOUALALI, L'activité féminine en Algérie : réalités et perspectives, Colloque international sur: marché du travail et genre dans les pays du Maghreb : Spécificités, points communs et synergies avec l'Europe, Rabat, Avril 2003.

b/ Séminaires:

- 1- Marc ALEXANDRE, Le harcèlement moral ou sexuel au travail, Séminaire d'échange des pratiques, Ecole de gestion de l'université de Liège, 2004/2005.
- 2- Jyoti TULADHAR, Développer l'entreprenariat féminin: Défis et opportunités, Séminaire à l'intention des membres des instances parlementaires traitant de l'égalité des sexes et des commissions traitant des questions de l'emploi / les femmes et le travail , 6 / 8 décembre 2007 , Siège de l'OIT, Genève.

6/ Rapports:

- 1- Nations Unies , Rapport initial de l'Algérie au comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. CEDAW/C/DZA/1, 1septembre 1998 .
- 2- République algérienne démocratique et populaire, Troisième et quatrième rapports périodiques de l'Algérie sur la mise en œuvre de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 18 Mai 2009.
- 3- C.N.E.S, Rapport national sur le développement humain, Quelle place pour les jeunes dans la perspective du développement humain durable en Algérie? , Réalisé en coopération avec le programme des nations unies pour le développement, 2013-2015 .
- 4- Radhia BelHadj Zekri, Femmes et syndicats dans les pays du sud de la méditerranée, Rapport de synthèse, Forum Syndical Euromed.

7/ Documents officiels:

- 1- Directive 75/117/CEE du 10 Février 1975 relative à la création d'un mécanisme de rapprochement entre les législations des pays de la communauté européenne en ce qui concerne l'application du principe d'égalité de rémunération entre les sexes . JOUE. n° L 45 du 19/02/1975.
- 2- Directive 76/207/CEE du 9 Février 1976 sur le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'accès au travail, la formation et les possibilités de carrière et les conditions de travail, JOUE. n° L 39 du 14/2/1976.
- 3- Directive 97/80/CEE du 15 Décembre 1997 relative à la charge de prouver les cas de la fondation de la discrimination fondée sur le sexe. JOUE. n° L 14 du 20/1/1998.
- 4- Directive du monsieur le ministre de l'énergie et des mines "Chekib KHELIL" relative à la promotion de l'emploi féminin N° 01/CAB/SB du 05 Janvier 2005.
- 5- Communication du conseil économique et social présentée par Mme Monique Bourven au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, la place des femmes dans les lieux de décision: promouvoir la mixité, Paris 2007.
- 6- Confédération syndicale internationale, égalité de genre, programme d'action pour parvenir à l'égalité de genre dans les syndicats, Bruxelles, Novembre 2007.
- 7- Comité éditorial pédagogique de l'UVMAF, législation du travail de la femme enceinte, université médicale virtuelle francophone, 2011-2012.
- 8- Ministère du Travail , de l'emploi et de la sécurité sociale , avant projet de loi portant le code de travail , Juillet 2014.

8/ Textes Français :

a/ Lois:

- 1- Loi du 2 Novembre 1892 sur le travail des enfants, des filles et de femmes dans les établissements industriels.
- 2- Loi n°66-1044 du 30 Décembre 1966 relative à la garantie de l'emploi en cas de maternité, JORF du 31 Décembre 1966.
- 3- Loi n° 72-545 du 1er juillet 1972 relative à la lutte contre le racisme .
- 4- Loi n°72-1143 du 22 Décembre 1972 Relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et femmes, JORF du 24 Décembre 1972 .
- 5- Loi n° 75-625 du 11 Juillet 1975 modifiant et complétant le code du travail français en ce qui concerne les règles particulières au travail des femmes, JORF du 13 Juillet 1975.
- 6- Loi n° 83-635 du 13 Juillet 1983 dite loi « Roudy » , du nom de Yvette ROUDY, ministre des droits de la femme de (1981-1986), portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes , JORF du 14 Juillet 1983.
- 7- Loi n° 2001-397 du 9 Mai 2001 dite loi « Génisson » relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- 8- Loi n° 2003-775 du 21 Août 2003 portant réforme des retraites, JORF du 22 Août 2003.
- 9- Ordonnance n° 2007-329 du 12 Mars 2007 relative au code du travail Français.
- 10- Loi n° 2008-496 du 27 Mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, JORF n° 0123 du 28 Mai 2008 , modifié par la loi n° 2016/832 du 24 Juin 2016.
- 11- Loi n° 2010-1330 du du 9 Novembre 2010 portant réforme des retraites, JORF n°0261 du 10 Novembre 2010.

b/ Décrets:

- 1- Décret n°2011-408 du 15 Avril 2011 relative à la prise en compte des indemnités journalières d'assurance maternité pour la détermination du salaire annuel de base, JORF n°0091 du 17 Avril 2011.

9/ Jurisprudence:

- 1- Arrêt " Dorit Harz " rendu le 10 Avril 1984 présenté dans l'affaire 79/83 par la CJCE .
- 2- Arrêt " Danfoss " rendu le 17 Octobre 1989 présenté dans l'affaire C-109/88 par la CJCE .
- 3- Arrêt " DEKKER " rendu le 08 Novembre 1990 présenté dans l'affaire C-177/88 par la CJCE .
- 4- Arrêt " Stoeckel " rendu le 25 Juillet 1993 présenté dans l'affaire C-245/89 par la CJCE.
- 5- Arrêt " Enderby " rendu le 27 octobre 1993 présenté dans l'affaire C-127/92 par la CJCE.

- 6- Cour de cassation , chambre sociale , 18 Janvier 2000 , n° de pourvoi: 98-44745 98-44753, bulletin 2000 V n° 2.
- 7- Cour de cassation , chambre sociale , 18 Décembre 2007 , n° de pourvoi: 06-45132, bulletin 2007 V n° 215.
- 8- Cour de cassation , chambre sociale , 10 Juin 2008 , n° de pourvoi: 06-46000, Bulletin 2008 V N° 130 .
- 9- Cour de cassation , chambre sociale , 6 Juillet 2010 , n° de pourvoi: 09-41354 .
- 10- Cour de cassation , chambre sociale , 24 Septembre 2014 , n° de pourvoi: 13-24851, Bulletin 2014, V, n° 205.

10/ Webliographie:

- 1- Olivier LAVICTOIRE, Laure PELUSO, Patrice VIVANT, Christelle VULLIEN , L'égalité professionnelle hommes-femmes : Contrainte légale ou facteur de performances , Formation continue , Université Paris 2004/2005, Disponible sur: www.mba-rh.dauphine.fr .
- 2- Rapport annuel de la Cour de cassation Française, 2008. Disponible sur : www.courdecassation.fr.
- 3- Lila GHALI, La banque mondiale : absence de discrimination à l'emploi en Algérie entre les hommes et les femmes, 26 septembre 2011. Disponible sur : www.algerie1.com.
- 4- Nouredine BOUDERBA, L'avant projet du code du travail : Ce qui changera en matière de droits individuels , 27 octobre 2014 , Disponible sur: www.algeriepatriotique.com.
- 5- Institut national de la statistique et des études économiques, Tableau de l'économie française, édition 2017, Disponible sur: www.insee.fr, Consulté le: 28/05/2018.

01	مقدمة
07	الفصل التمهيدي: التطور التاريخي لمكانة ودور المرأة العاملة
08	المبحث الأول: مكانة المرأة في الحضارات القديمة والعربية
08	المطلب الأول: المرأة في الحضارات القديمة
08	الفرع الأول: المرأة في الحضارة الفرعونية
09	الفرع الثاني: المرأة عند أهل الهند والصين
10	الفرع الثالث: المرأة عند اليونان والرومان
10	أولاً: مكانة المرأة عند اليونانيين
11	1- المجموعة الأرستقراطية
11	2- المجموعة الشعبية
11	ثانياً: مكانة المرأة عند الرومان
12	المطلب الثاني: عمل المرأة عند العرب
12	الفرع الأول: عمل المرأة في الجاهلية
14	الفرع الثاني: الشريعة الإسلامية مصدراً لحقوق المرأة العاملة
16	أولاً: مظاهر مساواة المرأة بالرجل في التشريع الإسلامي
18	ثانياً: حالات وشروط عمل المرأة في الإسلام
18	1- حالات عمل المرأة في الإسلام
19	أ/ عمل المرأة لضرورة شخصية
19	ب/ عمل المرأة لضرورة اجتماعية
20	2- شروط عمل المرأة في الإسلام
23	المبحث الثاني: عمل المرأة في الدول الغربية الحديثة
24	المطلب الأول: عمل المرأة عند الغربيين بين مؤيد ومعارض
24	الفرع الأول: الاتجاه الغربي المعارض لعمل المرأة
26	الفرع الثاني: الاتجاه الغربي المؤيد لعمل المرأة
27	المطلب الثاني: العوامل التي أدت إلى عمل المرأة عند الغربيين

- أولاً: الثورة الصناعية 27
- ثانياً: اكتشاف أمريكا والحاجة إلى العمال العبيد والأحرار 28
- ثالثاً: تداعيات الحروب وما خلفته من فناء الرجال 28
- رابعاً: الاستغلال الاقتصادي للمرأة 28
- الباب الأول: المساواة المهنية بين الجنسين وحق المرأة في العمل 31
- الفصل الأول: الإطار القانوني للمساواة المهنية بين الجنسين وحق المرأة في العمل 32
- المبحث الأول: مبدأ المساواة وحق المرأة في العمل على المستويين الدولي والإقليمي 33
- المطلب الأول: مبدأ المساواة وحق المرأة في العمل في الإعلانات والمواثيق الدولية 34
- الفرع الأول: دور هيئة الأمم المتحدة في تعزيز مبدأ المساواة وحق المرأة في العمل 34
- أولاً: عمل المرأة بموجب الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 35
- ثانياً: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية 36
- ثالثاً: إعلان القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة 39
- رابعاً: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة 41
- 1- الطبيعة الملزمة للاتفاقية 42
- 2- المساواة بين الجنسين وحق العمل في إطار اتفاقية سيداو 44
- أ/ الحق في التكوين المهني 45
- ب/ المساواة في الأجر 45
- ج/ حق المرأة العاملة في الضمان الاجتماعي 45
- د/ حق المرأة العاملة في الإجازة والحماية الصحية وسلامة ظروف العمل 47
- الفرع الثاني: جهود منظمة العمل الدولية في تقرير المساواة وحق المرأة في العمل 50
- أولاً: الاتفاقية رقم 100 المتضمنة المساواة في الأجور 53
- ثانياً: الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهنة 55
- 1- مفهوم التمييز بموجب الاتفاقية 56
- 2- مجالات تطبيق مبدأ عدم التمييز بموجب الاتفاقية 56
- ثالثاً: الاتفاقية رقم 156 بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية 58

- 1- مفهوم التمييز بموجب الاتفاقية رقم 156 58
- 2- العمال الذين تنطبق عليهم الاتفاقية 59
- 3- تدابير للقضاء على التمييز بسبب المسؤوليات العائلية 59
- المطلب الثاني: تنظيم مبدأ المساواة وحق المرأة في العمل على المستوى الإقليمي 62
- الفرع الأول: جهود منظمة العمل العربية في إقرار مبدأ المساواة وحق المرأة في العمل 62
- أولاً: الاتفاقية رقم 1 بشأن مستويات العمل لسنة 1966 63
- ثانياً: الاتفاقية رقم 5 بشأن المرأة العاملة لسنة 1976 65
- الفرع الثاني: مبدأ المساواة وحق المرأة في العمل وفقاً للمواثيق الأوروبية 66
- أولاً: النصوص الأوروبية المقررة للمساواة في العمل على المستوى الأوروبي 67
- ثانياً: الحماية القضائية للمساواة المهنية في القانون الأوروبي 70
- المبحث الثاني: مبدأ المساواة وحق المرأة في العمل بموجب التشريعات الداخلية 72
- المطلب الأول: مبدأ المساواة وحق المرأة في العمل في التشريع الوطني 72
- الفرع الأول: مبدأ المساواة وحق المرأة في العمل في الدساتير الجزائرية 73
- الفرع الثاني: المساواة وحق المرأة في العمل في النصوص القانونية الجزائرية 77
- أولاً: نبذة تاريخية عن المبدأ في التشريع الجزائري 78
- ثانياً: المساواة بين الجنسين بموجب القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل 80
- المطلب الثاني: المساواة وحق المرأة في العمل في التشريعات المقارنة 82
- الفرع الأول: المساواة وحق المرأة في العمل في التشريع الفرنسي 82
- الفرع الثاني: المساواة وحق المرأة في العمل في التشريعات العربية 84
- الفصل الثاني: تطبيق مبدأ المساواة في العمل بين الجنسين 87
- المبحث الأول: المساواة بين الجنسين قبل إبرام عقد العمل 88
- المطلب الأول: المساواة في التأهيل للعمل 89
- الفرع الأول: الإطار القانوني لعقد التمهين 89
- أولاً: تعريف عقد التمهين 90
- ثانياً: طبيعة عقد التمهين 92

- 94 الفرع الثاني: الأحكام المتعلقة بحق المرأة في التدريب المهني
- 96 المطلب الثاني: تكافؤ فرص التشغيل
- 97 الفرع الأول: آليات المشرع لتكريس المساواة في التشغيل
- 98 أولاً: وجوب اللجوء إلى وكالات التشغيل قبل التعاقد
- 98 1- تطور العمل بنظام وكالات التشغيل
- 100 2- دور وكالات التشغيل في تحقيق المساواة بين الجنسين
- 102 ثانياً: آليات أخرى لتكريس المساواة في التشغيل
- 106 الفرع الثاني: واقع المساواة بين الجنسين وتكافؤ فرص التشغيل
- 107 أولاً: الإحصائيات المتعلقة بعمل النساء في الجزائر
- 108 ثانياً: منازعات العمل المتعلقة بالتمييز بين الجنسين
- 109 1- بالنسبة للنظام القضائي الجزائري
- 110 2- بالنسبة للنظام القضائي الفرنسي
- 112 ثانياً: أسباب قلة منازعات العمل المتعلقة بالتمييز
- 112 1- عدم وعي المرأة بحقوقها في فرص متكافئة
- 112 2- عدم توفير الحماية اللازمة للمشتكي أو المتضرر من التمييز
- 114 3- صعوبة إثبات وقوع التمييز
- 117 المبحث الثاني: المساواة بين الجنسين بعد إبرام عقد العمل
- 117 المطلب الأول: المساواة في الحقوق الناتجة عن علاقة العمل الفردية
- 118 الفرع الأول: حق المرأة العاملة في الأجر
- 119 أولاً: تعريف الأجر وطرق تحديده
- 118 1- تعريف الأجر
- 120 2- طرق تحديد الأجر ومكوناته
- 123 ثانياً: حق المرأة العاملة في أجر متساو
- 128 الفرع الثاني: حق المرأة العاملة في التكوين والترقية خلال العمل
- 128 أولاً: المرأة العاملة والتكوين المهني
- 130 ثانياً: حق العاملة في الترقية المهنية

الفرع الثالث: حق العاملة في الراحة	132
الفرع الرابع: حق العاملة في الاستفادة من الضمان الاجتماعي	132
المطلب الثاني: المساواة في الحقوق الناتجة عن علاقة العمل الجماعية	134
الفرع الأول: حق العاملة في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية	134
أولا: أهمية مشاركة المرأة في العمل النقابي والمعوقات التي تواجهه	137
ثانيا: تكريس حقوق العاملة بموجب الاتفاقيات الجماعية والتفاوض الجماعي	138
ثالثا: مقترحات لتفعيل مشاركة المرأة العاملة في العمل النقابي	143
الفرع الثاني: حق العاملة في المشاركة داخل الهيئة المستخدمة	144
أولا: شروط الترشح لانتخابات أعضاء لجنة المشاركة	145
ثانيا: صلاحيات أجهزة المشاركة ودورها في تحسين وضع المرأة العاملة	146
1- الصلاحيات الاستشارية والإعلامية	146
2- صلاحيات المراقبة والتسيير	147
الباب الثاني: مظاهر الحماية القانونية للمرأة في مجال التشغيل	151
الفصل الأول: تنظيم عمل المرأة أثناء سريان علاقة العمل	152
المبحث الأول: احترام السلامة البدنية والمعنوية للعاملة	153
المطلب الأول: حظر استخدام المرأة في الأعمال الخطيرة والشاقة	154
الفرع الأول: مضمون الحظر بموجب معايير العمل الدولية	154
الفرع الثاني: مضمون الحظر في التشريعات الداخلية	157
أولا: مضمون الحظر في التشريع الجزائري	157
ثانيا: مضمون الحظر في التشريعات المقارنة	161
المطلب الثاني: الحماية المعنوية للعاملة وحفظ كرامتها	167
الفرع الأول: حماية العاملة من الأعمال الماسة بالأخلاق والآداب العامة	167
الفرع الثاني: حماية العاملة من التحرش الجنسي	169
أولا: تعريف التحرش وأنواعه	169
ثانيا: الإطار القانوني للتحرش الجنسي	171
1- التحرش الجنسي في القانون الجزائري	171
2- تنظيم التحرش الجنسي في التشريعات المقارنة	174
المبحث الثاني: تنظيم أوقات العمل والراحة	177
المطلب الأول: تحديد وتوزيع ساعات العمل والراحة	178

178	الفرع الأول: توزيع ساعات العمل
178	أولاً: التوزيع القانوني لأوقات العمل
178	1- المدة القانونية للعمل
179	2- حالات الخروج عن القاعدة في تحديد مدة العمل
181	ثانياً: التوزيع الاتفاقي لساعات العمل
182	1- الأحكام الواردة في الاتفاقيات الجماعية للعمل
183	2- الأحكام المتروكة لاتفاق طرفي العقد
184	الفرع الثاني: توزيع أوقات الراحة
184	أولاً: العطل والإجازات العادية
185	1- العطلة الأسبوعية
186	2- العطلة السنوية
189	ثانياً: العطل والإجازات الاستثنائية
189	1- إجازات عن المناسبات العائلية
191	2- إجازة التفرغ لتربية الأطفال
192	المطلب الثاني: تنظيم العمل الليلي
193	الفرع الأول: التنظيم الدولي لعمل المرأة ليلاً
197	الفرع الثاني: موقف التشريعات الوطنية من عمل النساء ليلاً
197	أولاً: المبدأ العام في تنظيم عمل النساء ليلاً
197	1- موقف المشرع الجزائري من عمل النساء ليلاً
198	أ/ التفرقة بين العمل الليلي وغيره من أنظمة العمل
199	ب/ جديد المشرع الجزائري فيما يتعلق بعمل النساء ليلاً
200	2- تنظيم التشريعات المقارنة لعمل النساء ليلاً
203	ثانياً: الاستثناءات الواردة على المبدأ في القانون الجزائري
203	1- الاستثناءات الواردة على المبدأ بموجب القوانين الملغاة
205	2- الاستثناءات الواردة على المبدأ بموجب القانون 11/90
205	أ/ المقصود بطبيعة النشاط أو خصوصية منصب العمل
206	ب/ معايير مفتش العمل لمنح رخصة العمل الليلي
211	الفصل الثاني: تنظيم عمل المرأة أثناء تعليق وانتهاء علاقة العمل
212	المبحث الأول: المرأة العاملة وحماية الأمومة
212	المطلب الأول: الحقوق والامتيازات المقررة للعاملات في إطار حماية الأمومة

- الفرع الأول: التنظيم القانوني لعطلة الأمومة 213
- أولاً: تعريف عطلة الأمومة ونطاقها 214
- ثانياً: المدة القانونية لعطلة الأمومة 216
- 1- المدة العادية لعطلة الأمومة 216
- 2- المدة غير العادية لعطلة الأمومة 221
- أ/ الخطأ في تقدير تاريخ الولادة 221
- ب/ الحالة الصحية للأم 222
- الفرع الثاني: الأداءات المقررة للعاملات في إطار التأمين على الولادة 222
- أولاً: أنواع الأداءات المستحقة في إطار التأمين على الولادة 223
- 1- الأداءات النقدية 223
- 2- الأداءات العينية 223
- ثانياً: شروط الاستفادة من أداءات التأمين على الولادة 225
- 1- إثبات صفة المؤمن لها اجتماعياً 225
- 2- التصريح بالحمل وإجراء الفحوص الطبية الضرورية 225
- 3- تبرير مدة معينة من العمل 225
- 4- عدم الانقطاع عن العمل قبل تاريخ عطلة الأمومة 228
- 5- احترام الإجراءات الإدارية 229
- الفرع الثالث: التسهيلات والامتيازات الممنوحة للعاملات بعد عطلة الأمومة 230
- أولاً: تحديد ساعات الرضاعة 231
- ثانياً: توفير خدمات دور الحضانة 234
- المطلب الثاني: الضمانات المهنية المقررة للعاملات في إطار الحمل والأمومة 237
- الفرع الأول: حماية المرأة الحامل في مرحلة التشغيل 237
- الفرع الثاني: الحماية القانونية للحامل من التسريح التعسفي 238
- المبحث الثاني: الأحكام المتعلقة بتقاعد المرأة العاملة 243
- المطلب الأول: نظام التقاعد العادي 244
- الفرع الأول: الأسس التي يقوم عليها نظام التقاعد العادي 244
- الفرع الثاني: شروط استفادة العاملة من التقاعد العادي 246
- أولاً: بلوغ السن القانونية 246

249 ثانيا: المدة القانونية للعمل
251 الفرع الثالث: تقدير معاش التقاعد
252 أولا: الحد الأدنى لمعاش التقاعد
252 ثانيا: الحد الأقصى لمعاش التقاعد
255 المطلب الثاني: أنظمة التقاعد المبكر
255 الفرع الأول: التقاعد النسبي
257 الفرع الثاني: التقاعد المسبق
258 أولا: شروط الإحالة على التقاعد المسبق
258 1- شرط الأزمة الاقتصادية
258 2- الشروط المتعلقة بالعاملة
259 3- الشروط المتعلقة بالمستخدم
259 ثانيا: المدة القانونية للتسبيق
263 الخاتمة
269 قائمة المراجع
301 الفهرس

الضمانات المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري والمقارن

ملخص:

طرح دخول المرأة إلى سوق العمل العديد من الإشكاليات التي تمحورت حول محورين أساسيين: أولهما تحقيق تكافؤ الفرص والمساواة في الحقوق الناشئة عن العمل بين الرجل والمرأة ، وثانيهما تنظيم عمل المرأة بما يتفق مع قدراتها البدنية وطبيعتها الفسيولوجية وحماية وظيفتها الاجتماعية كأم . وقد جاءت الانطلاقة الحقيقية في مجال إقرار معايير دولية بشأن حقوق المرأة في العمل، مرافقة لنشأة منظمة العمل الدولية، وموازية لذلك، حظيت المرأة العامل بالاهتمام المشرع الوطني في مختلف دول العالم، فتضمنت قوانين العمل أحكاما منظمة لحقوق المرأة العاملة، ساعية إلى الاقتراب من المعايير الدولية في هذا الشأن، الأمر الذي دفعنا إلى البحث في الضمانات والحماية التي كرستها التشريعات للمرأة العاملة، ومدى تكريسها على أرض الواقع.

كلمات مفتاحية: عمل المرأة، مساواة مهنية، عمل ليلي، عطلة الأمومة

Garanties consacrées pour la femme travailleuse dans la législation algérienne et comparée

Résumé :

La participation des femmes au marché du travail a soulevé de nombreuses questions qui s'articulent autour de deux axes principaux: Le premier est d'assurer l'égalité des chances et l'égalité professionnelle entre les deux sexes. Le deuxième est de protéger la fonction sociale des femmes qui travaillent, ainsi que l'organisation des conditions de travail avec ses capacités et sa nature physique et physiologique.

La véritable reconnaissance des droits des femmes au travail a été consacrée par l'émergence de l'organisation internationale du travail, parallèlement à laquelle la législation interne a incorporé ses normes dans la législation nationale, qui comprend des dispositions visant à rapprocher les normes internationales à cet égard. Cela nous a amené à examiner les garanties et la protection consacrée à la femme qui travaille et la mesure dans laquelle elle est enchâssée dans la pratique.

Mots clés: travail des femmes, égalité professionnelle, travail de nuit, congé de maternité.

Safeguards for women workers in Algerian and comparative legislation

Abstract :

The participation of women in the labor market has raised many issues that revolve around two main axes: The first is to ensure equality of opportunity and equality in gender work. The second is to protect the social function of women working mothers, as well as the organization of work arrangements with its capabilities and its physiological nature.

The real recognition of women's rights at work has been enshrined in the emergence of the international labor organization, in parallel to which internal legislation has incorporated the standards of the international labor organization into domestic legislation, which includes provisions aim at approximating international standards in this respect. This led us to examine the guarantees and protection given to the woman who works and the extent to which she is entrenched in practice.

Keywords : Woman work, Professional equality, Night work, Maternity leave.