

جامعة غرداية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



الضمانات القانونية للمرأة العاملة في التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق

تخصص : قانون خاص

إشراف الأستاذة الدكتورة :

د. الأخضرى فتيحة

إعداد الطالبة :

شلقى مسعودة

نوقشت بتاريخ : 2021/06/20 م

أمام اللجنة المكونة من السادة :

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
د. بوحميده عبد الكريم	أستاذ محاضر أ	جامعة غرداية	رئيسا
د. الأخضرى فتيحة	أستاذة محاضرة أ	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
د. حيفري نسيمه أمال	أستاذة محاضرة ب	جامعة غرداية	مناقشا

الموسم الجامعي :

1441 هـ / 1442 هـ - 2020 م / 2021 م

جامعة غرداية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



الضمانات القانونية للمرأة العاملة في التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق

تخصص : قانون خاص

إشراف الأستاذة الدكتورة :

د. الأخضرى فتيحة

إعداد الطالبة :

شلقى مسعودة

نوقشت بتاريخ : 2021/06/20 م

أمام اللجنة المكونة من السادة :

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
د. بوحميده عبد الكريم	أستاذ محاضر أ	جامعة غرداية	رئيسا
د. الأخضرى فتيحة	أستاذة محاضرة أ	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
د. حيفري نسيمه أمال	أستاذة محاضرة ب	جامعة غرداية	مناقشا

الموسم الجامعي :

1441 هـ / 1442 هـ - 2020 م / 2021 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و عرفان

الحمد لله رب العالمين و الصلاة و السلام على المبعوث رحمة للعالمين سيدنا
محمد وعلى اله و صحبه أجمعين

الشكر ترجمان النية و الإخلاص فالشكر الجزيل :

إلى الأستاذة الفاضلة المشرفة الدكتورة "فتيحة الأخرى" إلى أمي
الثانية التي لم تبخل علي بجهدها حفظها الله و لقبولها إشرافه على هذا العمل

وفاء و تقديرا و اعترافا منيبا جميل أتقدم بجزيل الشكر إلى كل من علمني
حرفا لأولئك المخلصين الذين لم يبخلوا علينا بجهدهم في مساعدتنا في مجال
البحرث العلمي أساتذة قسم الحقوق و العلوم السياسية بصفة عامة وكل من
ساعدني من قريب أو بعيد وأخص بالذكر الأخت الكريمة

"نادية هيري" رئيسة قسم الأمانة.

و أخيرا أتقدم بجزيل شكر إلى كل من مد يد العون و السند لي .

شكرا لكم جميعا

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى من قال فيهم الله عز وجل: "رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا"

صدق الله العظيم

إلى روح رحلت ولم يكتفي قلبي بحبها إلى روح أبي الطاهرة

إلى من سعى وشقى لأنعم بالراحة والهناء الذي لم يبخل بشيء من أجل دفعي في طريق النجاح الذي علمني أن أرتقي سلم الحياة بحكمة إلى قرة عيني الغالي رحمة الله عليه والذي الغالي

" محمد صالح شلقي "

إلى التي جعل الله الجنة تحت أقدامها إلى من حبها يملأ قلبي من حاكت سعادتي بخيوط منسوجة من قلبها إليك يا أمه إليك يا من زرعت حب علم في قلبي إليك أحني هامتي يا

" أمي الغالية "

إلى من قاسمني حب الوالدين إلى سندي إخوتي " عزالدين، سيد علي ، عبد قادر ،ابراهيم "إلى مؤنسات أيامي أخواتي " زانة ، سهام ، ربیعة ،مباركة ، رزيقة ، زينب " إلى شموع العائلة "

" كوثر، رحاب، أنس، محمد زين العبدین، محمد صالح، محمد الأمين "

إلى إخوتي "ابراهيم رسيوي، عزالدين دحماني، عبد الرؤوف سعداوي، بوعلام حسين، بوعلام

بحوص"

إلى زملائي و أصدقائي و جميع من يعرفني من قريب أو من بعيد و أخص بالذكر صديقاتي

"رسيوي نور الهدى" ، "سمية عجابي" ، "مريم بوحميده".

أهديكم سلاما لو رفع إلى السماء لكان قمرا منيرا ولو نزل إلى الأرض لكساه

سندسا وحريرا ولو مزج بماء البحر لجعل ملح أجاجا عذابا فراتا سلسبيلا.

قائمة المختصرات

قائمة المختصرات

الإختصار	الدلالة
ص	الصفحة
ج. ر. د	الجريدة الرسمية العدد
د. ط	بدون طبعة
ق. أ. ج	قانون الأسرة الجزائري
أ	الأستاذ
د	دكتور

مقدمة

مقدمة

يشكل موضوع عمل المرأة أهمية بالغة في المجتمع ، وتلعب دورا مركزيا مزدوجا في أمومتها أولا و فاعليتها في المجتمع ثانيا بمساهمتها في شتى مجالات العمل ،فقد أثبتت أنه لا يمكن وصف المرأة بالضعف و قلة الذكاء ، و وصلت إلى أعلى المراتب و كل هذا بفضل كفاءة الأداء التي تتميز بها ، فمنذ بداية الثروة الفرنسية سنة 1789 ، بدأ إرساء مبادئ العمل و الديمقراطية داخل المجتمع ،كما تعتبر الحربين العالميتين الأولى و الثانية هدفا رئيسيا لولوج المرأة ميدان العمل و إثبات وجودها فيه ، مقتحمة بذلك كا المجالات من صناعة و زراعة و غيرها .

فالحق في العمل يعد من الحقوق اللصيقة بالإنسان ومن الحقوق الأساسية لعيشه بكرامة تامة ، إذ كان لا بد من وضع آليات كفيلة تضمن حمايته و احترامه و تحفظه من أي مساس، ولذا فكان من الضروري اعتراف المجتمع الدولي بحق المرأة في العمل على مستوى دولي و بعد ذلك على المستوى الداخلي الإقليمي ،و المشرع الجزائري كغيره من المشرعين أقر بهذا الحق للمرأة و ذلك بتعزيز تكافؤ الفرص و المساواة داخل مكان العمل من أجل القضاء على مظاهر التعسف التي تتجسد في مختلف فروع القانون منها الأسرة و العمل و الجنائي و المدني...إلخ. وتبرز أهمية موضوع الدراسة في كون الضمانات التي قررها التشريع الجزائري للمرأة العاملة فضلا عن الاتفاقيات الدولية تشكل محور اهتمام دائم سواء للمرأة في حد ذاتها أو المجتمع الذي هي جزء رئيسي منه باعتبار ان كل حق معترف به يحتاج إلى ضمانات تحميه .

وقد دفعني لدراسة هذا موضوع ، أسباب ذاتية وأخرى موضوعية ، فأما الأسباب الذاتية تتمثل في كوني امرأة تطمح لخوض مجال العمل ، وبالتالي حركني الفضول نحو البحث عن حقيقة الضمانات التي يقدمها لي القانون لحمايتي في العمل وأما عن الأسباب الموضوعية ، فإن المرأة الجزائرية قد أصبحت تزاحم الرجل في ميادين العمل شتى وهذا ما خلق نوع من الرفض

لهذا الوضع لدى غالبية الرجال ، وبالتالي فإن نشر الثقافة والوعي القانوني قد يضع حدودا لصدمات بين الجنسين في مجال العمل .

وتهدف هذه الدراسة إلى بعض المسائل منها :

التعريف بحق المرأة الشرعي والقانوني في العمل ورسم الحدود التي وضعها القانون لحماية هذا الحق .

معرفة الامتيازات أو النقائص التي تأثر بالايجاب أو بالسلب على حق المرأة في العمل .

تحديد الإطار القانوني الذي نظم به المشرع الجزائري ضمانات للمرأة العاملة .

ومن أبرز الدراسات السابقة في مجال هذا الموضوع بحث قدم لنيل شهادة ماستر تحت عنوان : حقوق المرأة و حمايتها في القانون الدولي لحقوق الإنسان في تخصص قانن الدولي و علاقات الدولية ، جامعة د الطاهر مولاي ، سعيدة ، قسم الحقوق ، سنة 2016 للطالب كناس نور الدين ، حيث ركز الباحث على الحماية القانونية للمرأة بشكل وتطرق لحق المرأة في العمل كجزئية ثانوية في موضوع بحثه الذي اقتصر على التشريع الدولي .

واختلفت دراستي عن هذه الدراسة في نطاق البحث حيث ركزت على التشريع الجزائري وتناولت الضمانات القانونية لحق المرأة في العمل بشيء من التفصيل في مختلف فروع القانون الجزائري .

واجهتني في دراستي لهذا الموضوع صعوبات أذكر منها ، تشعب مجالات الضمانات المقررة للمرأة العاملة في مختلف فروع القانون الجزائري ، بالإضافة إلى نقص المراجع الأجنبية في جامعة غرداية المتعلقة بالموضوع ، و صعوبة التنقل من جامعة إلى أخرى ، كما أن الظروف الاستثنائية الذي طرأ على العالم وباء كورونا كان له تأثير واضح في عرقلة بعض جوانب الحياة منها متطلبات البحث العلمي .

و بناءا على ما سبق يمكنني أن أطرح الإشكالية التالية: هل تعتبر الضمانات التي أعطاها
المشرع الجزائري للمرأة العاملة كافية لحمايتها ؟

و منها تتفرع بعض التساؤلات :

- فيما يتمثل موقف الشريعة الإسلامية في موضوع عمل المرأة ؟

- ما مدى حماية المواثيق و الاتفاقيات الدولية حق المرأة في العمل ؟

- هل جسد المشرع الجزائري كل الأحكام الدولية المتعلقة بحماية حقوق المرأة العاملة ؟

و ما مدى فاعليتها في الواقع ؟

و للإجابة على الإشكالية اتبعت المنهج الوصفي التحليلي في عرض النصوص القانونية
وتحليلها ، كما استعنت بالمنهج المقارن للمقارنة بين التشريع الجزائري و بعض الآراء الفقهية
و القضائية .

و للإجابة على الإشكالية قسمت الموضوع إلى فصلين ، في الفصل الأول تطرقت إلى
الحماية القانونية للمرأة العاملة على المستوى الدولي و ذلك من خلال مبحثين ، المبحث الأول :
حق المرأة في العمل و المبحث الثاني : قواعد تشغيل المرأة

أما الفصل الثاني تطرقت إلى الحماية القانونية للمرأة العاملة على مستوى التشريع الوطني
الجزائري و ذلك من خلال مبحثين ، المبحث الأول : المرأة العاملة في الدساتير الجزائرية و
المبحث الثاني : المرأة العاملة في قانون العمل و قانون الأسرة.

وفي الأخير توصلت إلى خاتمة ضمنيتها بعض النتائج المهمة وألحقتها بمقترحات كحل
لبعض الإشكالات القانونية .

الفصل الأول

الحماية القانونية للمرأة العاملة
على المستوى الدولي

تمهيد

يعد الحق في العمل أساساً لإعمال حقوق الإنسان والتمتع بحياة كريمة. يشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لكل فرد لكسب رزقه عن طريق أداء عمل يختاره أو يرتضيه بحرية. إن الدولة ملزمة لدى الإعمال التدريجي لهذا الحق بضمان تقديم الإرشاد والتوجيه في مجال التعليم المهني و الفني، فضلاً عن اتخاذ التدابير الملائمة لتهيئة بيئة ملائمة تُعزز فرص العمالة المنتجة. و في وقتنا الحالي أصبح عمل المرأة و مشاركتها الرجل يشكل أهمية كبيرة في الحياة العملية .

فلقد مارست المرأة العمل منذ فجر التاريخ ، و مازالت تعمل إلى اليوم إمّا داخل البيت أو خارجه أو تقوم بالعملين معا ، فهي منذ نشأتها كفتاة كانت تعمل في بيت والديها ، أو كأم تعمل في بيت زوجها ، أو خارج البيت فقد كانت تمارس كثيرا من الأعمال الزراعية و الاقتصادية و الحرفية و المهنية . هذا التطور في المجتمعات البشرية منذ العصور العابرة و ما للمرأة من دور كبير في الحياة الاجتماعية و الاقتصادية .

وتعاقبت الأزمان على ظهور الإسلام ، وظهر ما يعرف بالدول حيث سعت كل دولة إلى توسيع إقليمها، فقامت الحروب و انتهكت حقوق الإنسان و كانت المرأة الضحية الأولى لهذه الحروب الأمر الذي أدى إلى تجسيد حقوق الإنسان لاسيما حقوق المرأة في وثائق لها قوة إلزامية على الدول ،حيث تم صياغة إعلانات واتفاقيات دولية عامة وشاملة لحقوق الإنسان ، موثيق أخرى خاصة بحماية حقوق المرأة بما فيها المرأة العاملة ، و مما سبق تم تقسيم الفصل إلى مبحثين :

المبحث الأول : حق المرأة في العمل.

المبحث الثاني : قواعد تشغيل المرأة.

المبحث الأول : حق المرأة في العمل

إنّ انضمام المرأة للحياة العمليّة يساعد على تنمية الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع بشكل عام، إضافةً إلى رفع ميزانيّة أسرتها، وقد أتاح المجتمع فرصاً لعمل المرأة وحقّق لها المساواة مع الرجل في مجال العمل وخصوصاً فيما يتعلق بمسألة الأجور، و الجدير بالذكر أنّ للمرأة القدرة على العمل في أيّ مكانٍ توجد فيه سواءً في المناطق الريفية أو المدينة، إلّا أنّ طبيعة عملها تختلف باختلاف الظروف الاجتماعيّة والاقتصادية المحيطة بها ، و عليه سنتطرق في هذا المبحث إلى مكانة المرأة في الإسلام و حمايته لها كونها امرأة عاملة و مربية ، بالإضافة إلى دور الاتفاقيات الدولية و الإقليمية في هذا الشأن.

المطلب الأول : حق المرأة في العمل في الشريعة الإسلامية

يقضي الاعتراف بالحق في العمل باعتباره من حقوق الإنسان أن لكل فرد من الأفراد الحق في العمل ، فالحق في العمل يعني أولاً الحق في المشاركة في الإنتاج و الخدمة أنشطة المجتمع الإنساني و الحق في المشاركة العائدة عن طريق هذه الأنشطة المشتركة إلى الحد الذي يكفل مستوى معيشيا لائقا. أما نوع العمل الذي يقوم به الإنسان فيعتمد على إمكان انتقاعه بالموارد و التعليم و التدريب، و يمكن التمتع بالعمل سواء أكان الشخص يؤدي عملا مأجورا أو يعمل لحساب نفسه و من الملامح الأساسية له أنه يتيح للأشخاص كسب أرزاقهم¹.

ربما أن الحق في العمل من الحقوق اللصيقة بالإنسان ، و إن لم نقل بأنه من الحقوق الأساسية لعيشه بكرامة تامة². و المساواة في العمل هو أمر ضروري بين المرأة و الرجل ، ولكن للمرأة

¹ - العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعيّة و الثقافيّة، إعتد و عرض للتوقيع و التصديق و الإنضمام بموجب قرر الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200،(د-21) ، المؤرخ في 16/12/1966، تاريخ بدء النفاذ في : 03/01/1976، المادة 27 منه .

² - جيلالي بوسحبة، الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري و التشريعات المقارنة ، مذكرة ماجيستر في قانون الاجتماعي ، كلية الحقوق و العلوم التجارية ، جامعة عبد الحميد بن باديس -مستغانم- 2009-2010، ص1.

ظروف استثنائية و ضوابط حول ممارستها هذا الحق خاصة في الشريعة الإسلامية ، و هذا ما سأتطرق إليه في شكل فروع .

الفرع الأول : عمل المرأة وفق الشريعة الإسلامية

لقد جاءت الشريعة الإسلامية لتبين للناس أنهم متساوون في طبيعتهم البشرية ، و ما تقتضيه من كرامة و حقوق إنسانية ، وأن التفاضل بينهم لا يعود إلى الجنس أو السلالة أو اللون أو الثراء ، إنما يقوم على الفضائل الإنسانية و الجهد و العمل¹. فعمل المرأة في حدود ما أباح الله لها أعمال مشروعة بشكل عام و خاصة إذا وجدت الحاجة للعمل ، و هذا ما أكدته آيات كثيرة في القرآن الكريم و أحاديث السنة النبوية :

أولا : في القرآن الكريم

فخطاب الله سبحانه و تعالى للعمل ، ليس للرجال فحسب بل هو للنساء أيضا سواء مع الرجال، قال تعالى : "فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنْكُمْ مِّمَّنْ ذَكَرَ أَبُو أَنثَىٰ بِبَعْضِكُمْ مِّنْ بَعْضٍ" سورة آل عمران الآية 195.

ومنه قوله تعالى مخبرا عن موسى : " وَلَمَّا وَرَدَ مَاءَ مَدْيَنَ وَجَدَ عَلَيْهِ أُمَّةً مِّنَ النَّاسِ يَسْقُونَ وَوَجَدَ مِنْ دُونِهِمُ امْرَأَتَيْنِ تَذُودَانِ ۖ قَالَ مَا خَطْبُكُمَا ۖ قَالَتَا لَا نَسْقِي حَتَّىٰ يُصَدِرَ الرِّعَاءُ ۖ وَأَبُونَا شَيْخٌ كَبِيرٌ (23) فَسَقَىٰ لَهُمَا ثُمَّ تَوَلَّىٰ إِلَى الظِّلِّ فَقَالَ رَبِّ إِنِّي لِمَا أَنْزَلْتَ إِلَيَّ مِنْ خَيْرٍ فَقِيرٌ (24)"سورة القصص الآيتين 23-24.

وجه الدلالة في هاتين الآيتين إشارة إلى الحالة التي تضطر فيها المرأة إلى العمل خارج البيت لأن المرأتين قالتا : (و أبونا شيخ كبير) و هو اعتذار عما دعاها إلى الخروج و سقي أغنامهما دون وليهما الذي يتولى ذلك عادة ، إذ كان العمل جزءا عن ذلك .

¹ - الحسن إحسان محمد ، علم اجتماع المرأة : دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر ، دار وائل للنشر ، ط2008، 1، ص211.

و قوله تعالى : "وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ" (سورة البقرة الآية 223).

وجه الدلالة من الآية : أنه يجوز استئجار المرأة للرضاعة و يجب على ولي الطفل أن يقدم لها أجرها و قد تكون هذه الرضاعة في بيتها ، كما تكون في المنزل الطفل ، و لاشك أن هذا العمل من وظائف المرأة الأصلية و مما يتوافق مع فطرتها . فخطاب الله سبحانه و تعالى للعمل ، ليس للرجال فحسب بل هو للنساء أيضا سواء مع الرجال ، قال تعالى : "فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنْكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ بَعْضُكُمْ مِّنْ بَعْضٍ" سورة آل عمران الآية 195.

فرأينا أن القرآن الكريم قد دعا الجميع إلى العمل ، و حفز إلى ذلك الذكر و الأنثى في قوله تعالى : "مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ" (97) "سورة النحل الآية 97. فهذه الآية تحفز المؤمنين على العمل الصالح بذكر جزاء يتمناه الكل و هو الحياة الطيبة ، الجزاء الحسن في الآخرة ، دخول الجنة .²

ثانيا : في السنة النبوية الشريفة

عن أسماء بنت أبي بكر رضي الله عنهما قالت : (تزوجني الزبير و ماله في الأرض من مال ولا مملوك و لا شيء غير ناضح³ و فرسه ، فكنت أعلف فرسه و استقي الماء و أعجن ، و لم أكن أحسن الخبز و كان يخبز جارات من الأنصار و كن نسوة صدق و كنت أنقل النوى من أرض الزبير التي أقطعه رسول الله على رأسي و هي مني على ثلثي فرسخ⁴).

¹ - وضحة عليوي صالح، ضوابط عمل المرأة في التشريع الإسلامي و أثره في السلم المجتمعي ، مقال للمشاركة في مؤتمر كلية التربية للبنات ، جامعة ديالي ، كلية العلوم الإسلامية ، قسم الشريعة و القانون ، جامعة بغداد ، 2015، ص5-6.

² - حدة عاشوري، مقال حول عمل المرأة في القرآن الكريم ، دراسة في مشروعية عملها ، asjp.cerist.dz، 2021/02/19، 19:37.

³ - ناضح : و هو اسم الجمل الذي يسقي عليه ، ابن المنظور ، معجم لسان العرب ، المجلد العاشر ، دار النوادر ، بيروت ، 1970.

⁴ - فرسخ : ما يعادل 3696 متر ، معجم لسان العرب ، مرجع سابق .

و عن جابر بن عبد العال : طلقت خالتي فأردت أن تجد نخلها¹، فزجرها رجل أن تخرج فأنت النبي صلى الله عليه و سلم فقال : (بلي فجدي نخلك فإنك عسى أن تصدقي أو تقعلي معروفا).

وجه الدلالة في الحديثان : يدلان على جواز خروج المرأة للعمل الذي لا بد لها منه ،فتعين زوجها و تكسب قوتها ، فأسماء رضي الله عنها كانت تتقل النوى على رأسها من أرض الزبير رضي الله عنه و كانت تستقي الماء و أجاز النبي صلى الله عليه و سلم لخاله جابر أن تخرج إلى نخلها فتجني ثمارها فتتفع نفسها و تتفع غيرها بالصدقة².

نظرة الإسلام نظرة وسطية توفق بين رعاية الزوج و الأبناء و خدمة المجتمع بما لا يؤثر في دورها الأساسي ، ما اعتبر عمل المرأة وسيلة و لا ينبغي أن يصبح غاية أو سبيلا لإفساد الحياة ، و أن تصبح المرأة أداة تعرض في المحلات لترويج السلع . هذا ما يجعل من الشريعة الإسلامية موقفها وسطي بين كل هته التيارات بحيث أجازت عمل المرأة و لكن بقيود أو ضوابط شرعية³، ومنه فيما تتمثل هذه الضوابط التي تقيد عمل المرأة وفق الشريعة الإسلامية ؟ و هذا ما سأنتطرق إليه في الفرع الثاني :

الفرع الثاني : ضوابط عمل المرأة وفق الشريعة الإسلامية

وضع الإسلام ضوابط و شروط يهدف من خلالها إلى حماية المرأة العاملة و حماية الأسرة و المجتمع ، تقاديا للعديد من المشكلات .

و يقصد بالضوابط الأحكام التي شرعت في حال خروج المرأة من البيت ، و الأدب و القيم التي يحث عليها الدين⁴، و يمكن حصر هذه الضوابط في :

¹ - أن تجد نخلها : وهو قطع ثمرها ، معجم لسان العرب ، مرجع سابق .

² - وضحة عليوي صالح ، مرجع سابق ، ص 6-7.

³ - عدنان بن ضيف الله آل شوابكة ، حكم عمل المرأة في الفقه الإسلامي ، ط1، دار الأثرية، عمان -الأردن، 2007، ص 27-

.31

⁴ - وضحة عليوي صالح ، المرجع السابق ، ص 8.

أولاً : شرعية العمل وفق طبيعة المرأة

ليس كل عمل يصلح أن تمارسه المرأة ، فهناك بعض الأعمال لا تتوافق مع طبيعة المرأة البدنية و النفسية¹ ، ومن تم كانت حكمة الإسلام بالغة في أن تصان المرأة عن مزاوله أعمال تتعارض مع طبيعتها و خصائصها ، كالأعمال الشاقة التي تتطلب جهدا بالغا يتقل كاهلها ، و الأعمال التي تتطلب جهدا نفسيا مؤلما يرهق مشاعرها و ينسيها أنوثتها و أمومتها² .

أي أنها مكلفة في حدود ما تطيقه أنوثتها من تكاليف³ ، قوله تعالى : "وَمَا كَانَ لِمُؤْمِنٍ وَلَا مُؤْمِنَةٍ إِذَا قَضَى اللَّهُ وَرَسُولُهُ أَمْرًا أَنْ يَكُونَ لَهُمُ الْخِيَرَةُ مِنْ أَمْرِهِمْ ۗ وَمَنْ يَعْصِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ فَقَدْ ضَلَّ ضَلَالًا مُّبِينًا " سورة الأحزاب الآية 36، أما عن مشروعية العمل فهذا شرط بديهي و منطقي لا يجوز ممارسته مادام حراما بالنسبة للنساء خاصة و للرجال و النساء عامة⁴ .

ثانيا : إذن الولي

المقصود من ذلك هو خروج المرأة للعمل بإذن وليها ، سواء كانت متزوجة و وليها زوجها أو غير متزوجة و وليها والدها أو من ينوبه .

فكما أن للزوجة حقوقا تطالب الزوج منحها إياها حال زواجهما ، من مسكن و ملابس و نفقة ، كان مقابل كل حق لها ، واجبا عليها توديه طاعة لزوجها .

قال تعالى : " وَلَهُنَّ مِثْلُ الَّذِي عَلَيْهِنَّ بِالْمَعْرُوفِ "سورة البقرة الآية 228.

¹- وضحة عليوي صالح ، مرجع سابق ، ص9.

²-زكي علي السيد أبو غضة ، عمل المرأة بين الأديان و القوانين و دعاة التحرر ، ط1، دار الوفاء للطباعة و النشر ، المنصورة ، القاهرة ، 2007، ص157-158.

³-عبد القادر شيبه الحمد ، حقوق المرأة في الإسلام فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر ، ط1،الرياض ، 2010، ص17.

⁴- زهية سي فضيل ، ضمانات مقررّة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري و المقارن ، أطروحة دكتوراه ،جامعة عبد الحميد بن باديس -مستغانم -2017-2018، ص16.

و ذلك لأن طاعتها لزوجها واجب و خروجها من بيتها للعمل غير واجب ، كان عليها تقديم الواجب على غير الواجب . فالزوج هو من يعرف ما يصلح شأن بيته ، بحكم قوامته و خبرته العملية ، و درايته في إدارة الأمور . و أما إذا كانت غير متروجة ، فلا يجوز لها الخروج دون إذن والدها أو من ينوبه مثل الجد و الأخ و غيرهما ، لعدة أسباب منها : نفقتها الواجبة في حقه ، قال تعالى : "وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَرِزْقُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ" سورة البقرة الآية 233.

و بما أن وليها هو المنفق عليها ، وجب عليها طاعته و عدم الخروج إلا بإذنه و منها أيضا بر الوالدين أو الولي و عدم الخروج إلا بأمره ، من باب خفض الجناح له و عدم عقوقه .¹

ثالثا : عدم الاختلاط و مراعاة آداب العفة .

إذا كان رسول الله عليه الصلاة و السلام قد نهانا عن الاختلاط في البيوت ، فإنه و من باب أولى عدم الاختلاط الرجال بالنساء في أماكن العمل ، و من 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 الغير الشرعية المنهي عنها في الإسلام .²

رابعا : أن يكون عملها في نفس البلد الذي تقيم فيه أسرتها .

هذا الضابط محل تقدير ، لأن المرأة لا بد لها أن يوفر لها العمل قانونا داخل البلد الذي تقيم فيه أسرتها، و بهذا يمكنها التوفيق بين عملها و واجبها نحو رعاية أسرتها .³

¹ - سناء جميل علي الحنيطي ، الضوابط الشرعية لعمل المرأة في الإعلام المرئي ، مجلة الميزان للدراسات الإسلامية و القانونية ، المجلد الثاني ، العدد الثاني ، حزيران 2015 ، ص 406-407 .

² - مريم أحمدية وآخرون ، عمل المرأة : مقاربات دينية و اجتماعية ، مكتبة مؤمن قريش، ط1، بيروت ، 2013، ص 474 .

³ - منتصر سعيد حمودة ، الحماية الدولية لحقوق المرأة : دراسة مقارنة بأحكام الشريعة الإسلامية ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2007، ص 175 .

بعد أن إستعرضت موقف الإسلام أو الشريعة الإسلامية من حق المرأة في العمل ،و يتضح لنا أن موقف الشريعة الإسلامية كان وسطا أي لم يحرمها من العمل بل أقر لها بهذا الحق و لكن وفق ضوابط و شروط و ضمانات شرعية و أخلاقية .¹

المطلب الثاني : حق المرأة في العمل في المواثيق الدولية .

مع تتبع التطور التاريخي للمواثيق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، نجد أنها ارتبطت في البداية بتكريس الحقوق و الحريات عموما ثم تخصصت بفئات محددة كالاتفاقيات المعنية بالمرأة ، هذه الأخيرة التي تعلق في البداية بمجال الأخلاق ثم توسعت لمجال العمل، كما تطور اهتمامها من منع التمييز ضد المرأة إلى الاهتمام بمنع العنف ضدها و حمايتها ،ومنه فقد انتقل محتوى الخطاب الدولي من مسألة الاهتمام بإقرار حقوق ذات طابع عام تتمتع بها المرأة بالمساواة مع الرجل إلى حقوق ذات طابع خاص راجعة لخصوصية المرأة ذاتها .

ومن خلال هذا المطلب سأحاول الإلمام بالنصوص الدولية سواء كانت نصوص على مستوى دولي أو على مستوى إقليمي التي أقرت بهذا الحق للمرأة .

الفرع الأول : حق المرأة في المعاهدات الدولية .

أقر القانون الدولي العام عن طريق المواثيق الدولية المختلفة سواء تلك الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة أو عن المنظمات الدولية المتخصصة و المتمثلة أساسا في منظمة العمل الدولية ،حق المرأة في العمل و مساواتها بالرجل في هذا المجال ، بل ومنح مزايا عديدة و رعاية تتفق مع طبيعتها الأنثوية²، و أيضا كرس ذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و بالإضافة إلى عدة اتفاقيات ،وهو ما سيتم توضيحه في هذا الفرع :

¹- وسام حسام الدين الأحمد ، حماية حقوق المرأة في ضوء الشريعة الإسلامية و الاتفاقيات الدولية ،منشورات الحلبي الحقوقية ، ط1، 2009، ص51.

²- يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي و الوطني للعمل ، دار وائل للنشر ،ط1، الأردن، 2008،ص32.

أولاً : دور ميثاق الأمم المتحدة في تعزيز مبدأ المساواة و حق المرأة في العمل .

لا شك أن منظمة الأمم المتحدة قد وضعت على كاهلها منذ إنشائها الاهتمام بمبدأ المساواة، و يعتبر ميثاق المنظمة هو الوثيقة الدولية الأساسية فهو الدستور الذي ينظم سلطاتها و وظائفها كما أنه يعد أول معاهدة دولية تحدد حقوق الإنسان و الالتزامات الدول الأطراف¹.

و تتحدث المادة الأولى في أن أحد مقاصدها هو تعزيز احترام حقوق الإنسان و الحريات الأساسية للناس جميعا و التشجيع على ذلك إطلاقا بلا تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين أي بدون تفرقة بين الرجال و النساء. و نصت المادة 08 على أنه: " لا تفرض الأمم المتحدة قيودا تجد بها جواز اختيار الرجال والنساء للاشتراك بأي صفة و على وجه المساواة في فروعها الرئيسية و الثانوية"².

ثانيا : عمل المرأة ضمن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان .

جاء الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948 ليعزز حقوق الإنسان و يحميها بالإضافة للإشارات المتكررة لمبدأ المساواة في ديباجته ، نصت المادة الأولى منه أن :

" جميع الناس يولدون أحرارا و متساويين في الكرامة و الحقوق ... "³.

و نصت المادة الثانية من على أنه : " لكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق و الحريات الواردة في هذا الإعلان دون أي تمييز، كالتمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو

¹- عبد العزيز سرحان، الإطار القانوني لحقوق الإنسان في القانون الدولي ، دار النهضة العربية ، ط1، القاهرة ، 1987، ص353.

²- أحمد أبو الوفا ، الحماية الدولية لحقوق الإنسان في إطار منظمة الأمم المتحدة و الوكالات المتخصصة ، ط1، القاهرة ، 2000، ص58.

³- وسام حسام الدين الأحمد ، مرجع سابق ، ص 82.

الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو الميلاد أو أي وضع آخر، دون أي تفرقة بين الرجال و النساء"¹.

ولا شك أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان كان نواة الاتفاقيات و الجهود السابقة لإصلاح وضع المرأة، بداية من عصبة الأمم المتحدة و ميثاق منظمة الأمم المتحدة و المنظمات الدولية التي نشأت في بداية القرن العشرين و التي نادى بضرورة توافر شروط حياة كريمة للمرأة و تحريرها من التمييز سواء في الوظائف أو من خلال إلغاء تجارة الرقيق بغض النظر عن اللون و الأصل²، فالمبدأ الأساسي في هذا الإعلان هو عدم التمييز بين الرجل و المرأة بأن يكون لكل منهم حقوق متساوية و كذا حريات عامة طبيعية و متساوية مع الرجل³.

ثالثاً : في الاتفاقيات الدولية .

بعد صدور الإعلان العالمي لحقوق الإنسان توالى الاتفاقيات الدولية التي تحمي تلك الحقوق و تؤكد عليها⁴.

أ- العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الثقافية و الاجتماعية لسنة 1966:

اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية و الثقافية عام 1966، و دخل حيز النفاذ في عام 1976 و يشكل هذا العهد، هو

¹-خالد مصطفى فهمي ، حقوق المرأة بين الاتفاقيات الدولية و الشريعة الإسلامية و التشريع الوضعي ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، القاهرة ، 2007، ص26-27.

²- عبد الغني محمود ،حقوق المرأة في القانون الدولي العام و الشريعة الإسلامية ،دار النهضة العربية ،ط1 ، القاهرة ، 1991، ص 6 وما بعدها .

³- شحاتة أبو زيد شحاتة ،مبدأ المساواة في الدساتير العربية ،رسالة دكتوراه، كلية الحقوق ،جامعة عين الشمس، 2001، ص412.

⁴- خالد مصطفى فهمي ، مرجع سابق ،ص28.

و شقيقه العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية ، جزءا من الشريعة الدولية لحقوق الإنسان¹.

تم النص عن حق المرأة في العمل و مساواتها بالرجل وفقا لهذا العهد في المادة السادسة حين أكد على حق كل فرد في العمل و أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية ، ملزما الدول باتخاذ الإجراءات اللازمة لتأمين هذا الحق ، و يقصد بالفرد في أحكام المواثيق الدولية بالمرأة و الرجل على حد سواء².

و على الرغم من اعتراف الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية بالمساواة بين الجنسين ، و حق المرأة في العمل اعترافا واضحا و صريحا ، إلا أن العمل الفعلي بهما بقي بعيدا عن أرض الواقع³.

ب- إعلان القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة 1967:

أكد إعلان القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة المؤرخ في 1967/11/07 على القضاء على التمييز بكافة صورته و أشكاله⁴، و هو بيان رسمي دولي للقضاء على سياسة التمييز بين الجنسين⁵، و اشتراك المرأة على قدم المساواة في الحقوق و الحريات مع الرجل، و أهمية إسهام المرأة في الحياة الاجتماعية و السياسية و الاقتصادية و الثقافية ، و أن تلعب دورها في تربية النشء، و أن ينص في الدستور و القوانين الخاصة بكل دولة على اتخاذ التدابير المناسبة التي تكفل تلك المساواة ، و منحها كافة الحقوق المادية و المعنوية ، و الوقوف على

¹ - ماثيو كريغن ، مقال حول تاريخ الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و نظرة عامة عنها ، الوحدة 3 ، دائرة الحقوق، www.hrlibrary.umneduK/2021/02/27، 15:37.

² - المادة 6 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية المذكور سابقا ، صادق عليه من طرف الجزائر في 16 ماي 1989، ج.ر.ع.20، المؤرخة في 17 ماي 1987.

³ - ممدوح سالم ، الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية ، أعمال الندوة الإقليمية حول تفعيل العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية في البلدان العربية ، المنظمة العربية لحقوق الإنسان ، ط2003، 1، ص80.

⁴ - خالد مصطفى فهمي ، مرجع سابق ، ص30.

⁵ - وسام حسام الدين أحمد ، مرجع سابق ، ص82.

قدم المساواة دون تمييز بالإضافة إلى الحقوق التابعة من كونها امرأة وفقا لما نصت عليه قواعد المنظمة¹.

ثم خص المرأة العاملة ببعض الأحكام التي تناسب طبيعتها الأنثوية ، كونها قد تتزوج و تصبح أما ، فمنع فصلها من العمل بسبب الزواج أو الولادة ، و منحها حق العودة إلى منصب عملها بعد انتهاء إجازة الوضع و الولادة مدفوعة الأجر ، كما منحها حق في كافة الخدمات الاجتماعية الأخرى ، منها خدمات الحضانة التي يجب أن توفر لها في مجال نطاق عملها كي تبقى على مقربة من رضيعها أثناء ساعات العمل².

رغم أن إعلان القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة قدم جهدا متميزا و ملموسا فيما يخص حقوق المرأة و عدم التمييز بينها و بين الرجل و خاصة 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 و الرجل في جميع مجالات الحياة السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و المدنية ، أطلق عليها "إعلان حقوق المرأة"³.

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

أنشأت لجنة القضاء على تمييز ضد المرأة بموجب المادة 17 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التي اعتمدها الجمعية العامة في عام 1979⁴ ، و أصبحت الاتفاقية سارية المفعول في ديسمبر سنة 1989 ، بعد توقيع 50 دولة عليها طبقا لأحكام المادة 27 منها التي تنص على مبدأ نفاذ الاتفاقية بعد شهر من تصديق أو انضمام الدولة رقم عشرين

¹ - خالد مصطفى فهمي، مرجع سابق، ص30.

² - الفقرة الثانية من المادة 10 من نفس الإعلان للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، المؤرخ في 1967/11/07 السالف للذكر .

³ - منتصر سعيد حمودة ، مرجع سابق ، ص164.

⁴ - ماهر أبو الخيرات ، الحماية الدولية لحقوق الطفل ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2005، ص357.

عليها ، و لقد ترددت أغلبية الدول العربية في الانضمام إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد النساء ، فكانت مصر السبقة 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 في سنة 1993 ، الكويت سنة 1994 ، الجزائر سنة 1996 ، لبنان سنة 1997 ، المملكة العربية السعودية سنة 2000 ، موريتانيا سنة 2001 ، البحرين و سوريا في 2002 ، و الإمارات العربية المتحدة في نهاية سنة 2004 ، و سلطنة عمان في 2006.¹

عالجت الاتفاقية حق المرأة في العمل و مساواتها بالرجل في هذا المجال في القسم الثالث منها و المعنون بالحقوق الاقتصادية و الثقافية و الاجتماعية ، حيث أقرت في المادة 11 بحق العمل لكل امرأة و مساواتها بالرجل باعتباره حقا ثابتا لجميع البشر و غير قابل للتصرف فيه ، و لا بد للمرأة أن تتمتع بنفس فرص العمالة ، و حقها في حرية اختيار المهنة و نوع العمل ، فلكل شخص الحق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية.²

وكما تناولت الاتفاقية بالنسبة للمرأة العاملة الحق في الإجازة مدفوعة الأجر ، و أقرت بامتيازات في هذا المجال تتمتع بها المرأة العاملة دون الرجل و ذلك بسبب الحمل و الأمومة .و عليه فإنها تستفيد من نوعين من الإجازات ، إجازات عادية يستفيد منها جميع العمال كالإجازة الأسبوعية و الشهرية ، و إجازة الوضع أو إجازة الأمومة.³

¹ - سرور طالبي ، تحفظات الدول العربية على اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد النساء ، رسالة دكتوراء في القانون العام ، كلية الحقوق - جامعة الجزائر - 2007-2008 ، ص9.

- انضمت الجزائر بتحفظ لاتفاقية القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة بموجب المرسوم الرئاسي 96-51 المؤرخ غي 22/01/1996 ، و رفعت التحفظ عن المادة 29 من الاتفاقية بموجب المرسوم الرئاسي 08-426 الوارد بالجريدة الرسمية رقم 05 لسنة 2008 .

² - تاج عطا الله ، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة و الحماية القانونية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2006 ، ص62.

³ - سيد إبراهيم دسوقي ، الحماية الدولية لحقوق المرأة على ضوء اتفاقية منع التمييز الجنسي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2007 ، ص239.

بالإضافة إلى ما سبق ذكره فيما يخص المساواة بين الرجل و المرأة في مجال العمل في إطار اتفاقية "سيداو" ، أولت هذه الأخيرة اهتماما بوضعية فئة خاصة من النساء العاملات ألا و هي المرأة الريفية ، و التي تعيش معاناة أكثر مما يعيشها الرجل و مما تعيشها المرأة العاملة في المدن ، بسبب تدني المستوى المعيشي و قلة الثروة و ضعف الدخل و عدم انتظامه¹.

و أبرزت ذلك من خلال نص المادة 14 منها ، حيث أوجبت على دول الأطراف بأن تلتزم باتخاذ جميع التدابير المناسبة من أجل القضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية ، فمنحت لها حق المشاركة في وضع و تنفيذ التخطيط الإنمائي ، و تحصلها على قروض زراعية و تسهيلات التسويق².

و في الأخير يمكن القول بأنه تعتبر اتفاقية "سيداو" نصا دوليا يشرع الأسس للمطالبة بمساواة المرأة و عدم التمييز ضدها ، و تقدم إطارا شاملا للنهوض بالمرأة ، كما تفرض أن تتوافق التشريعات الداخلية للدول مع مبادئها و بنودها³.

الفرع الثاني : حق المرأة في العمل في المعاهدات الإقليمية :

القوى البشرية هي الدعامة الأساسية لتحقيق التنمية الاجتماعية و الاقتصادية الشاملة ، و المرأة تمثل نصف هذه القوى ، و ذلك من أجل إسهام الأيدي العاملة النامية في عملية التنمية على أوسع نطاق ممكن و على أساس المساواة التامة مع الرجل ، فقد أولت المعاهدات الإقليمية اهتماما بارزا بهذا الموضوع ، و ذلك من خلال سن عدة قوانين مكرسة لحقوق الأفراد عامة و حقوق المرأة العاملة خاصة . ومنه فاستكمالا لمظاهر حماية المرأة العاملة في المعاهدات الدولية

1- أعرم يحيوي ، المساواة في الحقوق بين الرجل و المرأة في القانون الدولي و التشريع الجزائري ، دار الأمل للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2010، ص87.

2- سيد ابراهيم الدسوقي ، مرجع سابق ، ص240.

3- مقال حول تحليل الوضع الإقليمي للحقوق الإنسانية للمرأة و المساواة على أساس النوع الاجتماعي في منطقة الأورومتوسطية ، تعزيز مبدأ المساواة بين الرجل و المرأة في المنطقة الأورومتوسطية ، برنامج ممول من قبل الاتحاد الأوروبي ، 2008-2010، ص7.

على المستوى الدولي، تطرقت إلى استعراض مظاهر و صور حماية المرأة العاملة على المستوى الإقليمي :

أولاً : جهود المواثيق الأوروبية في تعزيز حق المرأة في العمل :

يقيم الاتحاد الأوروبي سياسة عامة لترقية مبدأ المساواة و مكافحة التمييز ، ابتداء من المادة 2 من معاهدة روما التي تأسست بموجبها المجموعة الأوروبية في 25 مارس 1957 ، و قد 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 و الإناث 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 و لا مساواة بين الرجال و النساء و ترقية المساواة في الفرص بمثابة هدف أساسي لتدابير الإتحاد الأوروبي ، و عززت معاهدة لشبونة المبدأ من خلال إدراجه ضمن قيم و أهداف الإتحاد و كذا بإدماج إشكالية النوع الاجتماعي ضمن سياساته .

إضافة إلى ذلك ، صدر عن الإتحاد الأوروبي ميثاق الاجتماعي الأوروبي لسنة 1961، هذا الأخير يهتم بتقرير الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و حمايتها ، و يقابله على المستوى الدولي العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الثقافية و الاجتماعية لسنة 1966، و قد تم توقيع على الميثاق الاجتماعي الأوروبي في مدينة توران الإيطالية ليدخل حيز التنفيذ بتاريخ 1965/02/26 ، ثم تم تعديله بموجب الميثاق الاجتماعي الأوروبي المعتمد بمدينة ستراسبورغ بتاريخ 1996/05/03 و دخل حيز التنفيذ بتاريخ 1990/07/01.¹

¹ زهية سي فضيل، مرجع سابق، ص 55 - 58.

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 " . 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 المحلية¹ .

و بهذا يكون الميثاق الاجتماعي الأوروبي قد اعتبر المساواة بين الجنسين في العمل بمثابة حق أساسي للجميع ، كون أن كل الناس سواسية و أحرارا و يعاملون على قدم المساواة أمام القانون².

ثانيا : دور منظمة العمل العربية في إقرار مبدأ المساواة و حق المرأة في العمل :

وضعت العديد من الدساتير العربية نصب عينيها الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان التي صادقت عليها ، و بدأت تضع في دساتيرها تنظيم يتسم بالمساواة بين الرجل و المرأة في كافة الحقوق، و أكدت على هدف أساسي هو تنمية المرأة و مساواتها بالرجل في كافة ميادين الحياة،

¹ - المادة 4 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي لسنة 1996: "بهدف ضمان الممارسة الفعالة في مكافأة عادلة- يتعهد الأطراف : بالاعتراف بحق العمال في المكافأة توفر لهم و لأسرهم مستوى معيشة لائق ، بالاعتراف بحق العمال في معدل متزايد للمكافأة عن الوقت الإضافي خضوعا للاستثناءات في حالات معينة ، بالاعتراف بحق كافة العمال في فترة الإخطار معقولة قبل إنهاء التوظيف ، بالسماح بالخصم من الأجر فقط بموجب الشروط وبالحد الذي تقرره القوانين أو اللوائح المحلية أو تحدهد الاتفاقيات الجماعية أو أحكام التحكيم . تتم ممارسة هذه الحقوق عن طريق الاتفاقيات الجماعية التي تعقد بشكل حر، أو عن طريق الآلية القانونية لتحديد الأجور ،أو عن طريق وسائل الأخرى المناسبة للظروف المحلية .

² - زهية سي فضيل ، مرجع سابق ، ص 55-56.

و من نصت على حقوق المرأة ، و كيفية التوفيق بين تلك الحقوق و الواجبات المرأة حيال الأسرة . و التأكيد على مبدأ المساواة في الحقوق بين الرجل و المرأة¹.

فلقد 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 و شروط ملائمة تتفق مع كرامة الإنسان العربي ، و أن لجميع البشر الحق في رفاهيتهم المادية و الروحية و في ظروف قوامها تكافؤ الفرص و العدالة". و يرجع اهتمام منظمة العمل العربية بالمرأة العاملة إلى أول اتفاقية صادرة عنها و هي

الاتفاقية رقم 01 بشأن مستويات العمل لسنة 1966 و المعدلة بالاتفاقية رقم 6 لسنة 1976، و الاتفاقية رقم 5 بشأن المرأة العاملة لسنة 1976،² وهذا ماسأتطرق إليه :

أ – الاتفاقية رقم 01 بشأن مستويات العمل لسنة 1966:

صدرت الاتفاقية العربية رقم 01 بشأن مستويات العمل لسنة 1966 عن المؤتمر الثاني لوزراء العمل العرب المنعقد سنة 1966، و تم العمل بها لمدة تصل إلى عقد من الزمن ، إلا أنه نظرا للتطورات الاجتماعية المتلاحقة ، ونظرا لرغبة المنظمة في النهوض بالمستويات و المعايير التي جاءت بها هذه الاتفاقية إلى مستوى أفضل و أرقى ، صدر عن مؤتمر العمل العربي الاتفاقية رقم 06 لعام 1976 التي عدلت الاتفاقية رقم 01 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل ، لهذه الأسباب سوف نعتمد في دراستنا على أحكام الاتفاقية رقم 06 لسنة 1976 لكونها تتماشى مع تطورات الاجتماعية و الاقتصادية³.

¹- خالد مصطفى فهمي ، مرجع سابق ، ص32.

²-محمود شريف بسيوني ، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان ، دار الشروق ، المجلد الثاني ، القاهرة ، 2003، ص89.

³-بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الأول ، مدخل إلى قانون العمل الجزائري ، دار الخلدونية ، ط2009، 1، ص112.

وهي اتفاقية توجب العمل على المساواة بين الرجل و المرأة في كافة مجالات العمل ، و في كافة شروط و ظروف العمل و ضمان منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل عن العمل المماثل . فقد كرس ذلك في مادتها الخامسة من هذه الاتفاقية و ذلك من خلال التأكيد على أن يشمل قانون العمل في كل دولة جميع فئات العمال¹.

ب- الاتفاقية رقم 05 بشأن المرأة العاملة لسنة 1976:

تعد الاتفاقية رقم 05 بشأن المرأة العاملة لسنة 1976 الصادرة عن منظمة العمل العربية الاتفاقية الأساسية بشأن تكافؤ الفرص و المساواة بين الجنسين في العمل، و قد بلغت نسبة

التصديق عليها 95.02% عربيا و هي نسبة تفوق التصديق العالمي².

فقد أبرزت ذلك من خلال موادها من 01 إلى 19 على ضرورة مساواة المرأة بالرجل في كافة تشريعات العمل ، و نصت على أن تستفيد المرأة العاملة من الضمان الاجتماعي بشكل متساوي مع الرجل ، و منحها بعض التأمينات الخاصة ، فأوجبت على الدول التزاما يتمثل في أن تتضمن تشريعاتها الاجتماعية تأمينا خاصا بالأمومة ، و شددت من خلال نص المادة 06 على حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة و الشاقة الضارة بصحتهن و حتى بأخلاقهن³.

ثالثا : دور ميثاق الإفريقي في حماية حقوق الإنسان عامة و المرأة خاصة :

تدرجت حماية حقوق المرأة من نصوص العامة إلى الخاصة بها ، وفق تطور النصوص القانونية الإفريقية حيث تضمن الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بعض الأحكام التي تتعلق بشؤون النساء العاملات و أبرزها :

¹ - المادة 5 من اتفاقية رقم 6 لسنة 1976 الصادرة عن مؤتمر العمل العربي بشأن مستويات العمل : "يراعي في قانون العمل شموله لجميع فئات العمال بقدر الإمكان ...".

² - يوسف إلياس ، معايير و تشريعات العمل و دورها في تنمية مهارات المرأة العربية ، labour .weibly.com ، 2021/02/08 ، ص 22:56، ص 05.

³ - المادة 15 و 6 من اتفاقية منظمة العمل العربية رقم 05 بشأن المرأة العاملة لسنة 1976 السالفة ذكر .

- ✓ تمتع كل شخص بالحقوق و الحريات المعترف بها و المكفولة في هذا الميثاق دون تمييز خاصة إذا كان قائما على العنصر أو العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر...الخ .
- ✓ الحق في حماية متساوية أمام القانون .
- ✓ الحق في السلامة البدنية و المعنوية لكل شخص .
- ✓ الحق في الحصول على المعلومة .
- ✓ حق كل إنسان في الانضمام أو تكوين و بحرية جمعيات مع آخرين ، شريطة أن يلتزم بالأحكام التي حددها القانون ، و الحق في تولي الوظائف العمومية والاستفادة من الممتلكات و الخدمات العامة ، و ذلك في إطار المساواة التامة للجميع أمام القانون .
- ✓ إقرار الحق في العمل و المكفول في ظل ظروف متكافئة و مرضية مقابل أجر متكافئ مع عمل متكافئ .
- ✓ حظر التمييز على أي أساس كان بما فيها على أساس الجنس طبقا للمادة الثانية من نفس الميثاق ، و دعوة الدول الأعضاء إلى القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة و الطفل و ضمان حماية حقوقهما كما هو منصوص عليه في الإعلانات و الاتفاقيات الدولية طبقا للمادة 18 ، كما لم يغفل ذات الميثاق عن فئة المسنين و المعاقين ، إذ يتمتع هؤلاء بالحق في تدابير حماية خاصة تلاءم حالتهم البدنية و المعنوية .
- ✓ الحق في التمتع بأفضل حالة صحية ، و الحق في الأمن .
- ✓ الحق في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و البيئية الملائمة و الصحية.
- ✓ تعهد الدول بالتزامها باتخاذ كافة الإجراءات اللازمة لضمان الحقوق الوارد ذكرها¹.

¹ -يوسف بوالقمح ، تطور آليات حماية حقوق الإنسان في إفريقيا ، أطروحة لنيل دكتوراه في القانون الدولي و العلاقات الدولية ، كلية الحقوق ، جامعة منتوري -قسنطينة- الجزائر ، 2008، ص33.

وعليه فقد كرس الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب حقوق المرأة العاملة بصفة غير مباشرة و مختصرة وأغفل العديد من المسائل المرتبطة بالنساء العاملات كالعنف مثلا باعتباره أهم عقبة أمام تمتع المرأة العاملة بكافة حقوقها ،فيما تناولها بروتوكول حقوق المرأة الملحق به بشكل صريح وأكثر تفصيل عن سابقه ، حيث يعتبر من أهم النصوص الإقليمية التي تضمنت أحكاما تتعلق بحقوق المرأة الإفريقية مع ملاحظة عدم التطرق بهذا البروتوكول لعدة حقوق أهمها الإجازات السنوية مدفوعة الأجر والحق النقابي والإضراب رغم أهميتهم، مما يعني ترك الأمر لإرادة الدول و السياسات المتبعة بها و للتشريعات الداخلية ¹.

تميزت نصوص المواثيق الإفريقية لحقوق الإنسان بالتصريح المباشر بحق المرأة في الأمومة و الحقوق المرتبطة بها، خاصة بروتوكول حقوق المرأة الملحق بالميثاق الإفريقي الذي أكد على حق العاملة في الحصول على إجازة أمومة مدفوعة الأجر ، قبل الوضع و بعده ، و سواء كانت تعمل في القطاع الخاص أو العام ².

جاء هذا البروتوكول مراعيًا مبدأ حقوق المرأة دون أن يلزمها بواجبات باعتباره يقوم على أساس أن المرأة إلى جانب الرجل يخضعان على حد سواء لنفس الواجبات المنصوص عليها في الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب ، كما أنه جاء خاليا من الثغرات الموجودة باتفاقية CEDAW، لاسيما ما تعلق منها بالعنف ضد المرأة الذي يعتبر شكل من أشكال التمييز ضد المرأة ، وبالتالي يمكن القول أن هذا البروتوكول قد جاء كاملا لحد ما ومراعيًا أغلب خصوصيات الدول الإفريقية، وهو يمثل الإطار القانوني الذي يسمح لكل الشعوب الإفريقية بتجسيد ثقافة احترام حقوق المرأة العاملة³.

¹ - إعلان المساواة بين الجنسين في إفريقيا ، الصادر عن الدورة المنعقدة في دوريان جنوب إفريقيا لمؤتمر رؤساء الدول و الحكومات الأعضاء بالإتحاد الإفريقي في جويلية 2002 و الذي تم تنفيذه في جويلية 2003.

² - المادة 13 و 14 من بروتوكول حقوق المرأة في إفريقيا الملحق بالميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان و الشعوب ، المعتمد في 11 جويلية 2003، و دخل حيز النفاذ في 25 نوفمبر 2005 .

³ - فاطنة طاوسي ، حماية القانونية للمرأة العاملة ،دراسة مقارنة في القانون الدولي و القانون الجزائري ، أطروحة لنيل شهادة دكتورا العلوم ، تخصص حقوق الإنسان و الحريات العامة ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر ،ص121.

المبحث الثاني : قواعد تشغيل المرأة

إن الحماية الممنوحة للمرأة في هذا المجال تواجه عدة مشاكل حسب البعض ، لكونها تحد من مبدأ المساواة التي تنشده المرأة نفسها ، بينما يرى البعض الآخر بالعكس أنها تخدم المساواة وتدعمها ، والأساس القانوني الذي يعتمده المشرعون في منع هذا النوع من الأعمال على النساء هو النقص أو الضعف الجسدي ، الشيء الذي تتميز به مقارنة بالرجل، لذلك فإن أغلب التشريعات تذهب إلى منع بعض الأعمال بذاتها دون غيرها لخطورتها على المرأة أو لأنها تفوق جهدها وتمس بسلامتها الجسدية .

المطلب الأول: تنظيم شروط العمل و أوقاته للمرأة

الحق في العمل حق من الحقوق الأساسية بل هو واجب، فالعنصر البشري بدون عمل لا يمكننا تمييزه عن الحيوان فهو عنصر تقدم وإثبات للذات ، و لا يسعنا في هذا المقام الحديث عن فلسفة العمل و فوائده و لكن سنحاول بقدر الإمكان ، نفض الغبار على هذا الحق الذي أعتبره تماما كالحق في الحياة ، و رفع بعض اللبس الذي يشوبه و ما تعلق منها بحق المرأة في العمل¹. فالحق في العمل بالنسبة للنساء مكرس في أغلب النصوص العالمية ، و على وجه يحقق مبدأ المساواة بين الجنسين². و لكن مع ذلك تبقى للمرأة استثناءات و امتيازات تحظى بها ، نظرا لكونها امرأة عاملة أولا وكأم مربية ثانيا .

الفرع الأول : مبدأ المساواة في التشغيل

نظرا لما عانته و تعانیه المرأة من تمييز أثناء التشغيل فقد أصدرت الهيئات العالمية المتخصصة نصوصا كثيرة في هذا الشأن ، لكن النص الأساسي الذي تناول مبدأ المساواة في التشغيل هو الاتفاقية الدولية رقم 111 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 25 جوان 1958

¹ - تاج عطا الله ، مرجع سابق ،ص 69.

² - تاج عطا الله ، مرجع سابق ،ص 77.

في دورتها الثانية و الأربعين 42 و التي أصلت لهذا الموضوع و تمحورت دول التمييز في العمالة و المهن و بدأ نفاذها في 10 جوان 1960¹.

جاءت هذه الاتفاقية تطبيقا لإعلان فيلاديفيا - الذي يضمن حق جميع البشر بصرف النظر عن الأصل أو العقيدة أو الجنس في التمتع بالرفاهية المادية و التقدم المعنوي . و قد عرفت هذه الاتفاقية التمييز في مادتها الأولى على أنه : " أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل على أساس الأصل أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي يكون من شأنه إلغاء أو الإخلال بتكافؤ الفرص أو المعاملة في العمالة (التشغيل) أو المهن "2.

أولا : الأجر

وقد ورد صراحة ضمن المبادئ العامة التي شملها دستور منظمة العمل الدولية، كما أنه عندما جرى تعديل الدستور عام 1946. أدرج هذا المبدأ مجددا في ديباجة النص الجديد للدستور و الذي أكد على "مبدأ تكافؤ الأجر لدى تكافؤ العمل "3.

انعقد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الرابعة و الثلاثين في جنيف يوم 06 جوان 1951 بناء على دعوة المجلس إدارة مكتب العمل الدولي، و ذلك من أجل اعتماد اتفاقية رقم 100 مساواة العمال و العاملات في الأجر عند تساوي قيمة العمل المسند إلى كل منهما⁴.

عرفت المادة الأولى من هذه الاتفاقية الأجر rémunération ب "الراتب العادي " traitement Ordinaire، أو القاعدي de base، أو الأدنى minimum و كل المزايا الأخرى التي يقدمها صاحب العمل للعامل عينا أو نقدا ، بصورة مباشرة أو غير مباشرة لقاء

¹- بن عزوز بن صابر ، مرجع سابق ،ص102-103.

²- تاج عطا الله ، مرجع سابق ، ص95.

³- عبد العال الديريبي ، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي ،المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة ، طبعة 1 2006، ص237.

⁴- عبد العال الديريبي ، مرجع سابق ،ص243.

تشغيله لديه. أما فيما يتعلق بالمساواة في الأجر فقد عرفت على أنه " تساوي الأجور ما بين العمال و العاملات، عند قيامهم بعمل متكافئ ، بالاعتماد على معدلات الأجور التي تحدد دون تمييز بسبب الجنس"¹.و إن أجور النساء في العالم تمثل تقريبا 75 إلى 80% من أجور الرجال على الحجم الساعي و 70 إلى 75% على أساس الحجم اليومي و الأسبوعي و 60 إلى 70% على أساس الحجم الشهري ، لأن النساء يعملن أقل من الرجال من حيث الحجم الساعي ، كل هذا يجعل من النساء رغم النصوص التي تطرقنا لها تعاني على المستوى الدولي من عدم المساواة في الأجور مقارنة بأجور الرجال و هذا رغم انضمام عدد كبير من الدول لهذه الاتفاقية الدولية المذكورة².

و على المستوى الإقليمي، نرى أن التشريع الفرنسي كرس مبدأ المساواة في الأجور إلزاما بين الجنسين ، كقيد على حرية تحديد الأجور حيث يجد المساواة في الأجور بين النساء و الرجال أساسه في المساواة في قيمة العمل المؤدى (تعريف محكمة النقض الفرنسية)، وقيمة هذا العمل التي يجب أن تحلل مستقلة عن أي عنصر (السن ، التصنيف المهني) ، و يمكن تبريرها بعوامل أخرى الشهادات ، الألقاب³، الخبرات ، القدرات الجسمانية⁴.

فالتشريع الأردني النافذ ، و إن كان يذهب ضمنا إلى المساواة بين الرجل و المرأة في حق العمل، إلا أنه يفتقر النص الصريح في الاحتكام إليه ، في أحوال الإخلال بمبدأ المساواة بين العمال و العاملات ، فيما يسند إليهم من أعمال ، و فيما يتقاضون عنها من أجور⁵ مثله مثل تشريع العمل التونسي ، الذي اعتمد النص التالي : "لا يمكن أن يكون هناك تمييز بين الرجل و المرأة في تطبيق أحكام هذا القانون و في النصوص المتخذة لتطبيقه . " الوارد في المادة 05

¹- تاج عطا الله، مرجع سابق، ص 115-116.

²- تاج عطا الله ، مرجع سابق ، ص 127-129.

³- لألقاب بمعنى السند و اعني باللغة الفرنسية : les titres.

⁴ j.l.koehl : droit du travail et droit social K. ellipses K ,France,1994, p103.

⁵- ناظم عارف ،مساواة المرأة بالرجل في ميدان العمل (دراسة مقارنة)، مجلة مؤتة للبحوث و الدراسات العدد: الأول، رقم المجلد : الحادي عشر السنة : 1996، الدولة : المملكة الأردنية الهاشمية، ص10.

مكرر منه ، في حين تضمننا تشريعات عمل عربية أخرى نصا يقرر المساواة بين المرأة و الرجل في الأجور عند تساوي العمل حيث اعتمدت النص التالي : " تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بنفس العمل . " ، و قد جاء كثل هذا النص في المادة 35 من قانون العمل المصري لسنة 2003 و المادة 09 من مدونة الشغل المغربية لسنة 2003¹.

ثانيا : الترقية

لعل من أهم الحقوق التي تترتب للعامل و التي ترتبط ارتباطا وثيقا بتواجده الفعلي في مكان عمله ، و بغض النظر عن الحق في الأجر، الحق في الترقية المهنية نتيجة الخبرة و الأقدمية المكتسبة في العمل، فالحياة المهنية تعرف أطوارا يترتب عنها تغيير منصب العمل²، و لا يسعنا في هذا المقام الخوض في موضوع الترقية و تمحيصه لطوله ، و لكن سنقتصر من خلاله على بيان مبدأ المساواة فيه بين العمال الرجال و العاملات النساء و في هذه المساواة مقارنين في ذلك بين القانون و الواقع .

و بخصوص النصوص الدولية أو الأممية ، و بغض النظر عن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10/12/1948- الذي يعد نصا مرجعيا من النصوص الأساسية التي كرست مبدأ المساواة بين الجنسين في كل الحقوق و الحريات التي جاء بها - فقد أشار إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة، إلى المساواة في بعض الحقوق و من بينها الحق في الترقية في مادته 10 بقوله : "..... الحق ، دون تمييز بسبب الحالة الإجتماعية أو أي سبب آخر في تلقي التدريب المهني في العمل و في حرية اختيار المهنة و نوع العمل ، وفي نيل الترقية في المهنة و العمل"³.

¹- بوسحبة جيلالي، مرجع سابق، ص36.

²- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية ، دار القصبه للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2003، ص 248.

³- تاج عطا الله ، مرجع سابق ، ص 136-138.

كرس المشرع الإنجليزي هذا المبدأ ، و ذلك بتخصيصه لصك كامل (قانون أساسي) ، تناول في البند السادس من الجزء الثاني المعنون ب" التمييز في الاستخدام و التدريب المهني " موضوع عدم التمييز بين الجنسين في التدريب و التكوين المهني بقوله : " من غير المشروع لصاحب العمل ، في مواجهة أي شخص عامل في مؤسسة في المملكة العظمى ، التمييز ضده لاسيما في الفرص التي تتيح له الترقية "

أما التشريعات العمل العربية المقارنة ، و إن كانت قد أقرت المبادئ العامة للمساواة بين الجنسين ، فإنها لم تخصص للمساواة بين العمال و العاملات في مجال الترقية المهنية نصوصا -خاصة صريحة ، باستثناء المشرع المغربي الذي كرس هذا المبدأ في المادة 09 بقولها في الفقرة 02 : " يمنع كل تمييز بين الأجراء من حيث الجنس ، يكون من شأنه خرق أو تحريف كمبدأ تكافؤ الفرص ، أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل أو تعاطي مهنة ، لاسيما فيما يتعلق بالترقية "¹.

الفرع الثاني : الشروط العامة للعمل و أوقاته .

يعد التشغيل أول محطة تواجه المرأة المقبلة على عالم الشغل ، و نقصد بالتشغيل هنا تلك المرحلة التي تسبق الدخول الفعلي للعمل أو ما يعبر عنه باللغة الفرنسية "le recrutement" أو "l'embauche" ، لكن للمرأة استثناءات و شروط تتميز بها عن الرجل في العمل ، وفي هذا الفرع سوف نتطرق إلى ذلك :

كما ذكرنا سابقا أن المساواة بين الرجل والمرأة في التشريعات الحديثة هي مساواة تكاد تكون تامة، فقد لاحظنا انه في جميع نصوص المواد التي استعرضناها في تلك الموثائق والإعلانات والاتفاقيات أنها حملت عبارات تفيد العموم والشمول ، أي دون تخصيص لرجل أو امرأة لذلك فان جميع الدول التي أقرت هذا الإعلان تُعد مقرة لهذا المبدأ ولو لم تنص عليه دساتيرها . ولا يقتصر مدلول مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة على تقرير المساواة في التعيين أو في

¹- لعسري عباسية ، حقوق المرأة و الطفل في القانون الدولي الإنساني ، دار الهدى ، الجزائر ، 2006،ص25.

التقدم للتعيين في الوظائف العامة بل يتضمن كذلك المساواة في جميع الحقوق الوظيفية بين الجنسين¹. إلا أن هناك استثناءات تخص المرأة في العمل و منها :

أولاً : استثناءات الواردة عن عمل المرأة و أوقاته :

إن الأساس القانوني الذي يعتمد عليه المشرعون في منع هذا النوع من الأعمال على النساء هو النقص أو الضعف الجسدي النسبي التي تتميز به مقارنة بالرجل، لذلك فإن أغلب التشريعات تذهب إلى منع بعض الأعمال بذاتها دون غيرها لخطورتها على المرأة أو لأنها تفوق جهودها و تمس بسلامتها الجسدية².

ومن بعض الأعمال التي يحظر النساء بها لما تسببه من إصابات للعاملات بالأمراض المهنية ومن مخاطر على صحتهن ، العمل في البارات و نوادي القمار و الملاهي و صالات الرقص و صنع الكحول و كافة المشروبات الكحولية و العمل تحت سطح الأرض في المناجم و مقالع المحاجر و جميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن و الأحجار و العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية كصهر الرصاص أو تكريرها أو إنضاجها و صناعة المواد المتفجرة ...، و هو ما اعتمده مؤتمر العمل الدولي في الاتفاقية رقم 42 بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية لعام 1934.

أ- اتفاقية استخدام النساء في العمل تحت سطح الأرض في المناجم : أما عن الاتفاقيات الخاصة بالنساء العاملات، صدر عن منظمة العمل الدولية بهذا الصدد الاتفاقية رقم 45 لسنة 1935³ بشأن استخدام النساء في العمل تحت سطح الأرض في المناجم⁴.

¹ - صلاح الدين عبد العزيز محمد، مشاكل السلك الوظيفي في الخدمة المدنية - دراسة تطبيقية مقارنة عن مكتب العمل الدولي ، سلسلة الفكر الإداري المعاصر ، ص 32 وما بعدها.

² - تاج عطا الله، مرجع سابق ، ص 294.

³ - بوحميده عبد الكريم ومن معه ، حماية حقوق المرأة العاملة بين نصوص الاتفاقيات الدولية و تشريع العمل الجزائري، مجلة الحقوق و العلوم السياسية جامعة خنشلة ، المجلد : 07-العدد: 02 - السنة: جوان 2020، ص 197 .

⁴ - في مفهوم الاتفاقية تشمل كلمة "المناجم " كل منشأة عامة أو الخاصة يكون الغرض منها استخراج أي مادة من باطن الأرض طبقاً للمادة 2 من الاتفاقية المذكورة .

إذ قررت هذه الاتفاقية أنه لا يجوز استخدام أي من النساء - بغض الطرف عن سنها - في العمل تحت سطح الأرض في أي منجم على أنه يجوز للقوانين و اللوائح الوطنية أن تستثني من هذا الخطر النساء اللاتي تشغلن مناصب إدارية و لا تؤدين أعمالاً يدوي، النساء العاملات في الخدمات الصحية و خدمات الرعاية ، النساء اللاتي يقضين أثناء دراستهن فترة تدريب في أقسام المناجم الواقعة تحت سطح الأرض، و أخيراً يستثنى من مبدأ الحظر أي النساء أخريات يتعين عليهن النزول أحياناً إلى أقسام المناجم الواقعة تحت سطح الأرض لأداء عمل غير يدوي طبقاً للمادة 2 و 3 من الاتفاقية المذكورة.¹

ب- اتفاقية تشغيل النساء في الصناعة ليلاً :

يرجع أول اهتمام بعمل نساء ليلاً إلى منظمة العمل الدولية وذلك بالاتفاقية رقم 4 الصادرة بتاريخ 29 أكتوبر 1919 بشأن عمل نساء ليلاً ومما لا شك فيه أن العمل ليلاً يعد أشد إرهاقاً من العمل نهاراً حيث كشفت الأبحاث العديدة التي تناولت انعكاسات العمل ليلاً على صحة العمال عن سببين رئيسيين يحدثان مخاطر صحية وهما اضطرابات النوم وتغير العادات الغذائية، خاصة بالنسبة للمرأة التي قد يعرضها العمل الليلي أيام دورتها الشهرية إلى إجهاد زائد ما يجعل حاجتها للحماية أولى و أوجب من حاجة الرجال للحماية.² و باختصار فإن هذه الاتفاقية منعت تشغيل النساء دون استثناء و دون مراعاة للسن و لا نوع المؤسسة الصناعية ، فأعطت تعاريف لمصطلح "المنشآت الصناعية" ، و كذا مصطلح "الليل" ، و جاءت باستثناءات يمكن فيها أن تشغل المرأة نلخصها فيما يلي : المنشآت التي تشتغل فيها أفراد الأسرة الواحدة ، وفي حالة القوة القاهرة ، وإذا كان العمل الليلي واجباً للمحافظة على مواد سريعة التلف . و قد تم تحديد العمل على أنه "مدة إحدى عشر ساعة متتالية على الأقل تدخل فيها الفترة الواقعة بين الساعة العاشرة 22 مساءً و الخامسة 5 صباحاً".

¹ - عبد العال الديريبي ، مرجع سابق ، ص 219-221.

² - بوحميده عبد الكريم ومن معه ، مرجع سابق ، ص 196.

و نظرا للتطور الذي عرفه عالم الشغل و تحت ضغوط بعض الدول و النقابات عمال و أرباب العمل من جهة و غموضها و الصعوبات التي واجهتها في التطبيق من جهة أخرى ، تم تعديلها سنة 1934 بالاتفاقية الدولية رقم 41 الصادرة في 19 جوان 1934 (المعدلة) التي أقيمت على معظم أحكامها سارية المفعول .

و لكن رغم هذا التعديل الجديد فإن هذه الاتفاقية أبدت نقصا في الميدان ، بعد عدة الانتقادات الموجهة لها ، مما استدعى إعادة النظر فيها سنة 1948، حيث أصدرت المنظمة العالمية للعمل الاتفاقية الدولية رقم 89 الصادرة في 09 جويلية 1948.¹

إن المبدأ الأساسي الذي أقرته الاتفاقيات الثلاث الأولى لعام 1919 و 1934 و 1948 هو حظر تشغيل النساء ليلا في المنشآت الصناعية²، و مع تطور الحركة النسائية و تواصل ضغطها في سبيل ما يسمى بالمساواة الكاملة لجأت المنظمة العالمية للعمل إلى إصدار اتفاقية أخرى بشأن العمل الليلي سنة 1990 هي الاتفاقية الدولية رقم 171 الصادرة في 20 جوان 1990³ ، التي قيدت تشغيل النساء ليلا قبل و بعد الوضع، و بذلك رفع المنع الذي كان يخص تشغيل النساء ، شيئا فشيئا حتى حصر المنع أو بالأحرى الاستثناء في النساء الحوامل و تقليص فترة العمل الليلي لتصل إلى 7 ساعات فقط بعد أن كانت 11 ساعة في البداية⁴.

المطلب الثاني : أحكام الفصل و العطل للمرأة :

إن حماية الأمهات في العمل أمر ذات أهمية بالغة ، إذا كنا نرغب فعلا في إعطاء فرصة لهن في العمل و المشاركة الجادة في بناء الوطن ، دون المساس بهذه الوظيفة التي تتميز بها و بالتالي المحافظة على تكاثر النسل البشري بصورة سليمة تجعل منه خير خلف لخير سلف⁵،

¹ - تاج عطا الله ، مرجع سابق ، ص 314-315.

² - يوسف إلياس ، مرجع سابق ، ص 216.

³ - تاج عطا الله ، مرجع سابق ، ص 316.

⁴ - يوسف إلياس ، مرجع سابق ، ص 216.

⁵ - تاج عطا الله ، مرجع سابق ، ص 181.

تصدت المعايير الدولية لمعالجة هذا الموضوع مبكرا ، حيث أقر مؤتمر العمل الدولي في دورته الأولى المنعقدة سنة 1919 الاتفاقية الدولية رقم 03 بشأن استخدام النساء قبل الوضع و بعده ، التي روجعت أكثر من مرة ، كانت آخرها سنة 2000، حيث أصدر مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية رقم 183 بشأن حماية الأمومة.

الفرع الأول: تنظيم الحمل و الوضع للمرأة العاملة:

حماية صحة الأم و الطفل و مراعاة لحقيقة أن العمل الذي تؤديه المرأة الحامل قد يترك آثار سلبية على صحتها و على صحة جنينها ، قضت المادة 03 من الاتفاقية الدولية رقم 183 بوجود أن تتخذ الدولة العضو ، بعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل و العمال تدابير لضمان المرأة الحامل أو المرضعة إلى أداء عمل تعتبر السلطة المختصة ضارا بصحة الأم و الطفل¹ .

تقر الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن الأمومة و لاسيما الاتفاقية رقم 103 لسنة 1952(المعدلة) هذه المدة كأصل عام ب 12 أسبوعا ، و تقر أغلب التشريعات العالمية هذه المدة ، و من بينها المشرع الجزائري إذ يمنح 14 أسبوعا أي 98 يوما.

إن أساس عطلة الأمومة يخضع لمقياسين اثنين لا يجب تغليب أحدهما عن الآخر : الأول مقياس طبي اجتماعي يرى ضرورة تمديد المدة لتوفير الراحة الكافية للمرأة و الوليد و الثاني اقتصادي يتبنى نظرة براغماتية بحتة و يرى ضرورة تخفيض المدة مما سيساعد على حسن سير المشروع ، هنا يثور الأشكال في حالة ما إذا انجر عن الحمل أو الوضع مرض قد يترتب عنه تمديد لعطلة الأمومة بصورة استثنائية ، هل تتمتع المرأة بحماية في هذا الإطار أم لا ؟²

¹- يوسف إلياس ، مرجع سابق ،ص216-217.

²- تاج عطا الله ، مرجع سابق ،ص185.

أولا : مدة الإجازة :

أ- المدة العادية : بالرجوع إلى المعايير الدولية نجد أن أولى الاتفاقيات الدولية التي عنيت بهذه المسألة الاتفاقية الدولية رقم 03 لسنة 1919 أسست مبادئ العامة لعطلة الأمومة و لم تحدد بالضبط مقدار هذه المدة, حيث نصت المادة 03 منها على :

- عدم السماح للمرأة بالعمل خلال الأسابيع الستة التالية للوضع .

- إعطاء المرأة حق الانقطاع عن عملها إذا قدمت شهادة طبية تثبت احتمال حدوث

الوضع في غضون ستة أسابيع¹.

فجاءت الاتفاقية رقم 03 لسنة 1952 "المعدلة" لتؤسس نظاما متكاملًا للأمومة ، حيث

حددت مدة العطلة ب 12 أسبوعا :06أسابيع منها لاحقة للوضع على الأقل تكون إلزامية ، كما

حددت المدة التي يجب منحها للمرأة قبل الوضع و بعده ،معيارها في ذلك هو التاريخ المفترض

للولادة .

فالمشرع الفرنسي الذي يعتبر من التشريعات الأكثر امتيازًا بالنسبة للنساء فقد حدد هذه المدة

كأصل عام ب16 أسبوعا 06 منها تكون قبل الوضع ، و مددها في حالة الولادة المتعددة (طفلين)

ب 34 أسبوعا ، 12 أسبوعا تكون قبل الوضع أما إذا كانت الولادة ترتبت عنها ولادة 03 أطفال

فأكثر فإن المدة المقررة هي 46 أسبوعا ، 24 أسبوعا تكون قبل الوضع .

بالنسبة للدول الأخرى و كحد أدنى لهذه الإجازة نجد تونس في أسفل الهرم حيث تمنح

للمرأة 30 يوما فقط بينما استراليا توجد في أعلى الهرم حيث تمنح للمرأة سنة كاملة أو 52 أسبوعا

2.

¹- تاج عطا الله ، مرجع سابق ،ص185.

²- تاج عطا الله ، مرجع سابق ،ص185-186.

ب- المدة غير العادية :

لقد أقرت الاتفاقية الدولية رقم 103 لسنة 1952 مبدأً تمديد إجازة الأمومة قبل الوضع أو بعده في حالة المرض الناجم عن الوضع شريطة أن يكون مشفوعاً بشهادة طبية .

فالحالة الأولى للمدة هي حالة الخطأ في تقدير تاريخ الوضع ، حيث يقع هذا الأخير بعد التاريخ المفترض للولادة ، و هنا تم الإجازة إلى التاريخ الفعلي للوضع دون تخفيض فترة الإجازة الإلزامية اللاحقة للوضع ، أما الحالة الثانية فهي حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع .

1- المرض الناجم عن الحمل :

في إطار القانون الدولي فإن الاتفاقية الدولية رقم 03 لسنة 1919 لم تنص على هذه الإجازة و التي تكون قبل الوضع ، مما جعل بعد ذلك الاتفاقية المعدلة لها رقم 103 لسنة 1952 تستدرك هذا النقص حيث نصت في مادتها 03 فقرة 05 على أنه : "في حالة المرض الناجم عن الحمل المؤيد بشهادة طبية ، تمنح القوانين أو اللوائح القومية الحق في إجازة إضافية قبل الوضع ، و يجوز للسلطة المختصة أن تحدد الجد الأقصى لمثل هذه الإجازة " . و هي كما نرى سابقة للإجازة القانونية .

2- المرض الناجم عن الوضع :

و يقصد بها حالة المرض التي تترتب عن الوضع العسير و المضاعفات المتولدة عنه بحيث يجعل المرأة في حالة صحية لا يمكنها معه الإلتحاق بالعمل ، و هي الحالة التي عبر عنها كل من المشرعين الفرنسي و الجزائري ب "Etat pathologique"¹ . فالقانون الدولي المتمثل في الاتفاقية الدولية رقم 103 لسنة 1952 نصت على هذه الحالة باعتبارها حق للمرأة

¹ تاج عطالله، مرجع سابق، ص 191.

يمكنها أن تستفيد به في متن المادة 03 فقرة 6 ، و تركت أمر تحديده للسلطات المختصة في كل بلد و كل ذلك بشرط تقديم شهادة طبية تثبت ذلك ¹.

أما في القانون الفرنسي فقد منح المشرع المرأة في هذه الحالة تمديد لمدة العطلة يدوم لمدة المرض على أن لا يتجاوز ال 4 أسابيع ، و نشير أن المقابل التي تستحقه المرأة هنا هو 50% فقط من الراتب ، و مقابل هذا الإجحاف فإن بعض النساء من المندوبية العامة للبحث العلمي و التقني ، عبرن بكل مرارة و سخط هذا الوضع بقولهن:

« Très clairement ,le critère ,c'est l'enfant . c'est en tant que mère et non en tant que femme ayant supporté le poids d'une grossesse que l'agent a le droit de se remettre en gardent son plein traitement .²

La protection sociale peu à peu acquise pour les femmes enceintes est fondée sur la prise en compte des devoirs de la mère à l'égard de l'enfant avant la garantie des droits de la femme , d'où la différence selon que la maternité est menée à son terme ou non . »

أما في التشريع المقارن فإن أغلب الدول تأخذ بهذا المبدأ لكن مع بعض الفروق في تحديد المدة ، و تتراوح هذه المدة من فترة أقل من الشهر الواحد في روسيا و أوكرانيا و لفترة أطول مدى في النرويج ، نيجيري أما إيطاليا فالمدة غير محددة مع الإشارة إلى وجود دول تمنح تمديدا غير مدفوع الأجر ³.

ثانيا : أجرة المرأة العاملة خلال مدة الإجازة :

سعت كل المعايير الدولية إلى ضمان استقرار حصول العاملة خلال إجازة الحمل و الوضع على أجرها كلا أو جزءا أو على بديل عنه إليها من نظم التأمينات و المساعدات الاجتماعية ، و وفقا لآخر ما انتهت إليه المعايير الدولية في هذا الشأن في المادة 6 من الاتفاقية رقم 183

¹- تاج عطا الله ، مرجع سابق ، ص 191.

²- تاج عطا الله، مرجع سابق، 191-192.

³- تاج عطا الله ، مرجع سابق ، ص 192-193.

لسنة 2000، فإنه يجب أن تقدم إعانات نقدية خلال مدة الإجازة تسمح للمرأة بأن تعيل نفسها و طفلها ، في ظل ظروف صحية مناسبة ، و وفقا لمستوى معيشة لائق وأن مقدار هذه الإعانات يجب أن لا يقل عن ثلثي كسب العاملة سابقة الإجازة.

كما تنص بأنه من أجل حماية وضع المرأة في سوق العمل توفر الإعانات المتعلقة بهذه الإجازة من خلال التأمين الاجتماعي الإلزامي ، أو الأموال العامة (أي نظم المساعدات الاجتماعية العامة)، دون أن يتحمل صاحب العمل شخصيا مسؤولية التكلفة المباشرة لأي من الإعانات النقدية و الطبية المقدمة إلى المرأة العاملة.¹

الفرع الثاني : حق المرأة العاملة في رعاية أطفالها :

ما نلاحظه اليوم أن وظيفة التربية ملقاة بالكامل على عاتق الأم، كون أن الأم تعد أقرب شخص لطفلها، ولهذا فإنه قد « تترتب على عمل الزوجة خارج المنزل حرمانها من أداء رسالتها الطبيعية ووظيفتها الأساسية وهي الأمومة ، فنجد الكثير من الدراسات التي أثارت جدلا كبيرا حول موضوع اشتغال النساء، خاصة منهن الأمهات، فنجد الباحثة البريطانية "بولابيتس" التي تقول: «إن رعاية الأطفال وتربيتهم مهنة قائمة بحد ذاتها تأخذ الكثير من الوقت والجهد، وإن لم تسلمي بهذا فاحتملي الشعور بالذنب «فالطفل يحتاج لوجود أمه باستمرار وعلى الأم التفرغ لولدها خاصة خلال فترة الولادة، وعملها في الخارج يجعلها مقصرة في حق أطفاله.²

تتفق أغلب التشريعات- مع بعض التفاوت - في إقرار حق المرأة في إرضاع مولودها الجديد الذي يكون أحوج ما يكون إلى الرضاعة الطبيعية من صدر أمه مدة معينة من الزمن يحددها المختصون بسنتين كاملتين:

¹- يوسف إلياس، مرجع سابق ، ص 219-220.

²- فاطمة المنتصر الكتاني، الاتجاهات الوالدية في التنشئة الاجتماعية وعلاقتها بمخاوف الذات لدى الطفل، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص 87.

أولاً: الرضاعة :

في هذا الإطار فقد كرس القانون الدولي هذا الحق منذ مطلع القرن ابتداء من سنة 1919، في أولى الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها المنظمة العالمية للعمل ، المتعلقة باستخدام النساء قبل الوضع المادة رقم 03 إذ نصت في هذا الشأن : " ...ج- أن يكون للمرأة التي ترضع طفلها الحق في فترتين للراحة يوميا ، خلال ساعات عملها ، لا تقل مدة كل منهما عن النصف ساعة لتتمكن من إرضاع طفلها ."

التوصية رقم R.95 الصادرة كذلك سنة 1952- و التي جاءت لتكملة و تفصيل الاتفاقية الدولية رقم 103 لنفس السنة - جاءت بدورها بالعديد من الأحكام في شكل توصيات يمكن للدول أن تأخذ بها ، تتعلق بعضها بالأمهات المرضعات من هذه الأحكام ما يلي :

- يجب أن تمثل فترات الانقطاع التي تمنح للمرأة في حالة الرضاعة وقت إجمالي يقدر بساعة و نصف الساعة ، خلال يوم العمل ، على أنه يمكن أن تمتد هذه الفترة أو تتعدد إذا قدمت المرأة شهادة طبية تملي ذلك .
- اتخاذ إجراءات لإنشاء أماكن خاصة للرضاعة ، و يفضل أن تكون خارج أماكن العمل ، للسماح للأمهات بإرضاع أولادهن .
- توفير قاعات للعلاج لاثقة مجهزة بكل التجهيزات الضرورية ، خاصة بالأمهات و أولادهن يمكن أن تلجأ إليها خلال يوم العمل ¹.

ثانياً : العطلة :

قد يحدث أن تحتاج المرأة العاملة بعد فترة الولادة و التحاقها بمنصب عملها إلى فترة طالت أو قصرت إلى ملازمة طفلها خاصة في السنوات الأولى من حياته بهدف تربيته و تنشئته²، فالأم المشتغلة تكون أكثر عرضة من غيرها لعمليات التصارع والتضارب بين الأدوار، وذلك

¹- تاج عطا الله ، مرجع سابق ، ص 250-254.

²- تاج عطا الله ، مرجع سابق ، ص 263.

بسبب تعدد مسؤولياتها كزوجة وكأم، وكعاملة بحيث يجب عليها تقديم العناية الكاملة لأطفالها، بغض النظر عن عملها المهني، ومنه فتربية الأطفال في أيامنا هذه لم تعد عملية سهلة بل تتطلب جهداً كبيراً من طرف الأم العاملة¹.

لذا فإن أغلب التشريعات الحديثة -مراعاة لهذا الحدث المؤقت - تعترف للمرأة بحقوقها في تعليق علاقة العمل التي تربطها بالمستخدم لهذا السبب، بدون أن تفقد عملها وذلك هو العطلة الأبوية أو الوالدية للتربية Congé parental d'éducation وهو مفهوم حديث نوع ما، إذ ظهر في القانون الدولي، وأول ما ظهر في إطار التوصية رقم 123 لسنة 1965 حول تشغيل النساء ذات مسؤوليات عائلية وكما هو واضح من عنوان هذه التوصية فقد كانت تخص النساء العاملات وحدهن فقط، وقد كانت المناسبة انعقاد الدورة 48 للمؤتمر الدولي للعمل سنة 1965، لطرح انشغالات النساء اللاتي تعملن خارج البيت وضرورة التوفيق بين أعباء المنزل و مسؤوليات العمل².

كما أقرت السعودية موضوعاً مهماً في مجال عمل المرأة، أن المرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة لا تقل عن أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة، ولها الحق في تمديد هذه الإجازة دون أجر إن كانت حاملاً -خلال هذه الفترة - حتى تضع حملها، ولا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها - بموجب هذا النظام - بعد وضع حملها. حيث نجد تطبيق هذا الموضوع في باقي الدول الإسلامية ضئيل من حيث عدة المرأة العاملة، مع أنها حق شرعي في الإسلام³.

¹ - حسين عبد الحميد، أحمد رشوان، علم الاجتماع المرأة، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 1998، ص 130.

² - تاج عطا الله، مرجع سابق، ص 263.

³ - المادة 160، من نظام العمل السعودي بعد التعديل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) بتاريخ 1426/08/23.

ثالثاً: حالات استثنائية

من الممكن أن تحدث الكوارث الطبيعية، والأزمات الصحية مثل أزمة إيبولا، والجائحات مثل جائحة فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19) في أي مكان وفي أي وقت. ويمكن للحالات الطارئة مثل جائحة كورونا، التي ضربت أصقاع الأرض عام 2020، أن تخلف تأثيراً مدمراً على حياة الملايين من البشر ومصادر كسب أرزاقهم، لاسيما على الفئات الأشد ضعفاً، وكذلك على الاقتصاد العالمي.¹

وأكدت ملامبو-نوكا وكيلا الأمين العام للأمم المتحدة، والمديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة على أهمية القيادة النسائية في الاستجابة لكوفيد-19، بالنظر إلى كيفية تعميق الجائحة لعدم المساواة بين الجنسين، قائلة "إن مشاركة المرأة أمر حاسم في جميع مراحل عمليات يجب اتخاذ القرارات التشريعية والسياسية وكذا المتعلقة بالميزانية".

وقد يتطلب ذلك إجراءات خاصة مؤقتة، مثل تلك التي أوصت بها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) ومنهاج عمل بيجين. وأضافت بالقول: "تُظهر حفنة من رئيسات الدول والحكومات للعالم كيفية إيجاد حلول مستدامة للأزمة الصحية العالمية. يجب أن نحذو حذوهم ونضمن إمكانية انضمام المزيد من النساء إليهن كقائدات ونماذج يحتذى بها، خلال الجائحة وما بعدها"².

في مصر : طالب الدكتور عوض تاج الدين، مستشار رئيس الجمهورية للشؤون الصحية، كبار السن بعدم الخروج إلا للضرورة، وكذلك الحوامل خوفاً من نكسة قد تحدث لهن بسبب

¹-كارلوس فيريرا ، فعالية مباشرة : تحسين أطر مشتريات العامة من أجل الاستجابة بصورة أفضل لحالات الطوارئ :الدروس المستفادة من جائحة كورونا ، [blogs.world bank.org](https://blogs.worldbank.org/) ، 2021/03/26 ، 19:58.

²- مقال : مسؤوليات أمميات و قياديات من مناطق مختلفة يؤكدن على أهمية مشاركة نساء الأكثر تأثراً بجائحة فيروس كورونا في جهود تعافي، موقع أخبار الأمم المتحدة : news.un.org ، 2021/03/26 ، 20:12.

مخاطر فيروس كورونا. و أبرز الاستثناءات التي اتخذتها الحكومة بخصوص المرأة العاملة الحامل:

- تُمنح الموظفة الحامل المصابة بغير الأمراض المزمنة إجازة استثنائية، بموجب تقرير يصدر من أحد المستشفيات الحكومية باستحقاقه هذه الإجازة، وتُمنح الموظفة المخالطة لزوج مصاب بمرض مُعد إجازة للمدة التي تُحددها الجهة الطبية المختصة.

- تُمنح الموظفة الحامل أو التي ترعى طفلاً أو أكثر يقل عمره عن اثني عشرة سنة ميلادية إجازة استثنائية طوال مدة سريان هذا القرار.¹

في جزائر: كذلك الجزائر تبنت هذه القرارات خلال جائحة كورونا ، حيث أصدر الوزير الأول، عبد العزيز جراد مرسوما تنفيذيا يحدد كيفية تطبيق الإجراءات التي أقرها رئيس الجمهورية، السيد عبد المجيد تبون والرامية إلى مكافحة انتشار وباء كورونا (كوفيد-19) والوقاية منه، وذلك من خلال المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المؤرخ في 21 مارس 2020، حيث تنص المادة 6 منه على أنه: " يوضع في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر ،خلال المدة المنصوص عليها في المادة 2 أعلاه، 50% على الأقل ،من مستخدمي كل مؤسسة و إدارة عمومية "، واستثنى من ذلك في المادة 08 منه على :منح الأولوية في العطلة الاستثنائية للنساء الحوامل والنساء المتكفلات بتربية أبنائهن الصغار وكذا الأشخاص المصابين بأمراض مزمنة و أولئك الذين يعانون هشاشة طبية" كما يمكن أن تتخذ المؤسسات والإدارات العمومية "كل إجراء يشجع العمل عن بعد في ظل احترام القوانين والتنظيمات المعمول بها".²

¹- ماهر هنداوي ، مقال : حالات استثناء المرأة الحامل من العمل بسبب كورونا ، [elwatan news.com](http://elwatannews.com) ، 2021/03/26، 20:52.

²- المرسوم التنفيذي رقم 20-68 مؤرخ في 24 رجب عام 1441 الموافق ل 19 مارس 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 15، الصادرة في 26 رجب 1441، الموافق ل : 21 مارس 2020.

خلاصة الفصل الأول:

نستخلص في هذا الفصل أن للمرأة حق في العمل مثلها مثل الرجل و قد أقرت الشريعة الإسلامية خروج المرأة للعمل في إطار شرعي محدد بضوابط تحفظ لها كرامتها في المجتمع و مكان العمل .

أما على مستوى القانون الوضعي ، فقد مر الإعتراف للمرأة بحق العمل بمراحل متعاقبة ، بدأ بمنع التمييز و حق المساواة إلى أن وصل إلى الإعتراف الصريح بحقها في ممارسة العمل و كان ذلك ضمن المواثيق و الإتفاقيات الدولية و الإقليمية ، و تأكيدا على ذلك نظمت هذه الإتفاقيات شروط العمل للمرأة و حقوق التي تتناسب مع طبيعتها المختلفة عن طبيعة الرجل.

الفصل الثاني

الحماية القانونية للمرأة العاملة
في التشريع الداخلي

تمهيد

لقد تعرضت سابقا إلى موضوع الحماية القانونية للمرأة العاملة على المستوى الدولي ، ودور الاتفاقيات الدولية في تكريس هذا الحق ، و ما شهدته من تطور عبر العالم ، و في هذا الفصل سوف نتطرق إلى موضوع الحماية القانونية للمرأة العاملة الجزائرية ، فلكل مجتمع خصوصياته، و المرأة الجزائرية مرت بمراحل عديدة ككل نساء العالم ،فلها أفكارها و هويتها و طابعها الخاص بها .

إن خروج المرأة الجزائرية إلى ميدان العمل ظاهرة جديدة على المجتمع، رغم أن المرأة تمثل نصف المجتمع وهي التي تقع عليها أساسا مهمة تربية الأبناء، فقد ظلت بعيدة عن ميداني العمل والإنتاج وتحمل المسؤوليات المهنية . إذ كان دورها منحصرًا في الإشراف على الأسرة والأبناء والزوج و الأعمال المنزلية ، من تحضير الطعام و تنظيف... الخ . وبالتالي كانت المرأة سجينه فضاء المجتمع الصغير يتماشى وفق التقسيم التقليدي لدور الجنسين في المجتمع. أما اليوم فإن المرأة الجزائرية العاملة تحظى بحماية كبيرة ،خاصة مع الالتزامات التي تفرضها الدول من خلال الاتفاقيات و الإعلانات العالمية الهادفة لحمايتها ،كل هذا أصبح ضروري لمواكبتها الحياة العملية ، لذلك فإن الجزائر تبنت منظومة تشريعية تتسجم مع الوضع الراهن ، من أجل حماية حقوقها ، حيث تم تكريس هذه الحقوق من خلال تطوير النصوص الدستورية في الجزائر ، بالإضافة إلى القوانين الخاصة التي تلعب دورا هاما في تجسيد حقوق و حريات المرأة العاملة داخل الأسرة و المجتمع ،و مكان العمل(حق الترقية ،و العمل، و التكوين، والتقاعد ، عطلة الأمومة ... الخ) .و هذا ما سأنتطرق إليه في هذا الفصل من خلال المبحثين التاليين:

المبحث الأول : المرأة العاملة في الدساتير الجزائرية.

المبحث الثاني : المرأة العاملة في قانون العمل و قانون الأسرة.

المبحث الأول : المرأة العاملة في الدساتير الجزائرية

لقد كرس الدستور الجزائري المساواة بين الرجل والمرأة في العديد من مواده، وذلك في الحقوق والواجبات، من خلال المساواة في التعليم والعمل، في الترشح و الانتخاب، وفي تقلد المهام والوظائف. ...، فالدستور يعتبر أسمى وثيقة قانونية في الدولة ، و يعتبر المصدر الأول للقوانين المنظمة لمختلف النشاطات و الحريات و الحقوق و الواجبات و من ضمنها تلك الخاصة المتعلقة بقضايا الاجتماعية و الاقتصادية بالمرأة ، و المرأة الجزائرية حظيت مكانتها بالدعم الدستوري بصفة خاصة و لدورها وما عانتها إبان الثورة التحريرية، من خلال حفظ حقوقها التي تعزز مكانتها ، و في هذا المبحث سنتطرق إلى دراسة حماية المرأة العاملة في الدساتير الجزائرية خلال المرحلتين و تعديلات التي طرأت عليها :

المطلب الأول : في المرحلة الاشتراكية

عملت الجزائر منذ استعادتها استقلالها سنة 1962 على التوقيع على الصكوك القانونية الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان و حقوق العمال على وجه الخصوص ، سواء كانت صكوكا عامة تعنى بكل العمال أو صكوكا خاصة بحقوق المرأة العاملة ، ففيما يتعلق بالمبادئ و الحقوق الأساسية و المعايير الدولية في العمل صادقت الجزائر على 59 اتفاقية من بينها الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية و ثلاثة من بين أربعة اتفاقيات ذات الأولوية¹، حيث مرت الجزائر عبر مرحلتين كبيرتين في الحقبة الوجيزة التي تلت الاستقلال، الأولى انتهجت فيها النظام الاشتراكي وعرفت خلالها الجزائر دستورين الأول تلا الاستقلال في 1963 أما الثاني فجاء بعد مرحلة طويلة من الفراغ الدستوري سنة 1976. و هذا ما سيتم تناوله في الفروع التالية :

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

الفرع الأول: دستور 1963

اهتمت المواثيق السياسية كثيرا بموضوع المرأة في الجزائر منذ الاستقلال الوطني 1962 وذلك للقضاء تدريجيا، على القوانين الفرنسية التي استمر العمل بها طوال السنوات العشر بعد الاستقلال، والتي كانت في مجملها لا تضمن العدالة والمساواة بين أفراد المجتمع.¹

و يعتبر دستور 10 سبتمبر سنة 1963 أول دستور للجمهورية الجزائرية بعد الاستقلال، يتكون من مقدمة و 78 مادة، كرس الإيديولوجية الاشتراكية و تحقيقا لمبدأ المساواة و ضمان حق العمل ، فقد أقر هذا الحق بوصفه حقا ثابتا و لم يكتف بالاعتراف به و إنما التزم بضمانه و توفيره للجميع ، و جاء فيه بهذا الشأن أنه : " من أهداف الجمهورية الجزائرية مقاومة كل نوع من التمييز القائم على أساس من الجنس ..."، و يستخلص من المادتين 05 و 12 منه أنه : لكل المواطنين من كلا الجنسين نفس الحقوق و نفس الواجبات، وقد أكد هذا الدستور في مقدمته و بشكل صريح على تعزيز مكانة المرأة العاملة و اعتبار ذلك من أهداف الثورة التي تنهض بالبلاد ،... و انتهاج سياسة اجتماعية لفائدة الجماهير كي يرتفع مستوى معيشة العمال و التعجيل بترقية المرأة قصد إشراكها في تدبير الشؤون العامة و تطوير البلاد .."²

إن دستور سنة 1963 بالرغم من تكريسه مبدأ المساواة بين الرجال و النساء بوجه عام ، فإنه لم ينص على مبدأ المساواة في الأجور بين الجنسين على وجه الخصوص و لم يفرد له مادة بحد ذاتها ، و الأمر قد يفسر لسببين : من جهة لعدم وجود الإشكال من أصله لقلّة تواجد اليد العاملة النسوية في العمل و من جهة أخرى أن المشرع لم ينيو التفصيل في مبدأ المساواة و

¹ - عمار مانع ، المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية ، مجلة العلوم الإنسانية تصدر عن جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، العدد 29، جوان 2008، ص148.

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

اكتفى بالنص عليه على وجه العموم¹. و يستخلص من هذا النص دعم دستور 1963 المرأة الجزائرية و النهوض بدورها في المجتمع و الاعتراف بقدراتها في العمل و بناء الدولة .

أما ميثاق الجزائر 1964 الذي يعتبر مجموعة من النصوص المصادق عليها من طرف المؤتمر الأول لحزب جبهة التحرير الوطني المنعقد من 16 إلى 21 أبريل 1964 بالجزائر العاصمة بخصوص المرأة العاملة جاء فيه ما يلي : " المساواة بين الرجل و المرأة يجب أن تكون قادرة على المشاركة الفعلية في النشاط السياسي و الاجتماعي و في بناء الاشتراكية بالنضال في حقوق الحزب و المنظمات القومية و النهوض بمسؤوليات فيها ، كذلك يجب أن تكون قادرة على وضع طاقتها في خدمة البلاد بالمشاركة في النشاط الاقتصادي بحيث تضمن ترقيتها بواسطة العمل ".² أي أن الميثاق أكد على ضرورة مشاركة المرأة في شتى الأنشطة السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية للبلاد و مساواتها بالرجل .

الفرع الثاني : دستور 1976

ثم صدر دستور 1976 و الذي 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 مقدرته ولكل حسب عمله. العمل شرط أساسي لتنمية البلاد وهو المصدر الذي يضمن به المواطن وسائل عيشه، ويتم توظيف العمل حسب متطلبات الاقتصاد و المجتمع و طبقا لاختيار العامل و بناء على قدراته و مؤهلاته"³.

و تجدر الإشارة إلى أن دستور 1976 في مادته السادسة اعتبر الميثاق الوطني في استفتاء 27 يونيو 1976 هو المصدر الأساسي لسياسة الأمة وقوانين الدولة وهو المصدر الإيديولوجي

1 - تاج عطا الله ، مرجع سابق ، ص 121-122.

2 - مصطفى عوفي ، المرأة العاملة في مضمون الاتفاقيات الدولية للعمل ، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، العدد 07، الصادر بتاريخ ديسمبر 2002، مجلة علمية محكمة سياسية ، جامعة باتنة ، الجزائر ، ص 107.

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.

و السياسي المعتمد لمؤسسات الحزب والدولة على جميع المستويات وهو أيضا مرجع أساسي لأي تأويل لأحكام الدستور، وعليه بالرجوع لهذا الميثاق نجد أنه أدرج عملية ترقية المرأة وتمكينها من المساهمة الكاملة في حياة الأمة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا وثقافيا واعتبر إقصاءها وضعية لا تخدم تطور المجتمع.¹

اعتبرت المرأة في ظل دستور 1976 بمثابة مواطنة كاملة العضوية في المجتمع ، و نستكشف 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 آخذا بمعيار موضوعي لا صلة له بالجنس أو أي فروق أخرى كرسه بالمبدأ القائل " التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجور " ² ، الأمر الذي يتماشى حرفيا مع الاتفاقية الدولية رقم 100 لسنة 1951³ ، 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 .⁴

غير أن ميثاق 1976 الذي اعتبر أصحابه أنه "يعبر عن تجربة ، ويعرض إستراتيجية" أدرج عملية "ترقية المرأة وتمكينها من المساهمة الكاملة في حياة الأمة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا وثقافيا" من بين المهام الرئيسية التي يجب أن تضطلع بها الدولة الجزائرية ففي هذا المجال يتعر الميثاق الوطني إلى الوضع المجحف الذي عانته وتعاني منه المرأة الجزائرية فيقول "إن وضع المرأة الذي طالما أضرت به الأفكار الإقطاعية والتقاليد المضادة لروح الإسلام التحررية، قد تحسن كثيرا منذ حرب التحرير، بعد ما كانت المرأة في المجتمع الجزائري محرومة من حقوقها، تلازم دركا منحطا وهي عرضة لسلوك تمييزي لجنسها، حظها الجهل ، والأعمال الشاقة باختلاف

1 - عمار مانع ، مرجع سابق ، ص 148 .

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

3 - تاج عطا الله ، مرجع سابق ، ص 122 .

4- Ahmed MAHIOU, référence précédente, p 28.

البيئات التي كانت تعيش فيها . وبالرغم من تحسن حالها الملحوظ، فإن ترقيتها المشروعة تتطلب المزيد من الجهود المستمرة والمبادرات الجريئة، وهي ليست مرهونة بالدور الوطني والاجتماعي الذي أدته المرأة بجانب رفيقها الرجل، أثنا الثورة المسلحة، بل هي مطلب تستلزمه روح العدالة والإنصاف ومنطق التقدم ، ومقتضيات الديمقراطية والتنمية المنسجمة السليمة للبلاد والواجبات المطلقة التي تفرضها وضعيتها كمواطنة في جزائر حرة ثورية اشتراكية¹. وبذلك نالت المرأة حقها نظريا في العمل بغض النظر عن محدوديته و غيابه عن مسرح التطبيق² و منه بالرغم من التغيير في الدساتير الجزائرية إلا أنها تتفق جلها على مبدأ تساوي المرأة و الرجل في الحقوق و الواجبات³.

المطلب الثاني : في مرحلة التعددية

بعد المرحلة الاشتراكية عرفت الجزائر المرحلة التعددية الحزبية أو الليبرالية ، عرفت بتبنيان دستورين ، دستور سنة 1989 ، و دستور سنة 1996 ، و طرأت على هذه الدساتير عدة تعديلات و تغييرات مواكبة لتطور الزمن و الظروف ، من خلال هذا المطلب سوف نتعرض إلى موقف هذه الدساتير في حماية المرأة العاملة :

الفرع الأول : من دستور 1989 إلى دستور 1996:

جاء دستور 1989⁴ الذي أحدث تغييرا جذريا في الحياة السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية للمجتمع الجزائري من خلال فتح باب التعددية السياسية و التخلي عن المبادئ الاشتراكية التي حكمت البلاد مدة قاربت الثلاث عقود⁵.

1 - عمار مانع ، مرجع سابق ، ص 149.

2 -الصادق عثمان ،عمل المرأة الجزائرية خارج البيت و صراع الأدوار ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجيستر في علم الاجتماع ، تخصص علم اجتماع التنظيم ،كلية العلوم الانسانية ، جامعة محمد خيضر -بسكرة-2013-2014، ص 65.

3 - عمار مانع ، مرجع سابق ، ص 146.

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

5 - عمار مانع ، مرجع سابق ،ص 147.

إن صدور دستور 1989 كبادرة نحو نظام جديد يعود إلى مجموعة من الأسباب والعوامل من بينها فشل النظام القائم عن الاستجابة لحاجيات ومتطلبات الشعب المتزايدة نتيجة الأزمة الاقتصادية العالمية من خلال تدهور أسعار النفط وعجز الحكومة أيضا على التحكم في تسيير الاقتصاد الوطني مما أدى إلى انتشار ظاهرة البطالة والمعاملة السيئة التي كان يتعرض لها المواطن، أمام هذه الأسباب كلها شرعت رئاسة الجمهورية في أكتوبر 1989 بنشر مشروع التعديل الدستوري لتبين فيه أهم الإصلاحات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية . وفي 23 أكتوبر 1989 تم الاستفتاء و الموافقة عليه من طرف الشعب .¹

و لكن سرعان ما سقطت الدولة في أزمة سياسية و أمنية ناجمة عن الفراغ الدستوري الذي خلفته استقالة رئيس الجمهورية في 11 ديسمبر 1992 ، و بقيت حالة الانسداد هذه قائمة إلى غاية صدور دستور 1996 بعد استفتاء 28 نوفمبر 1996 و الذي تم إصداره بموجب المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 08 ديسمبر الذي استحدث بدوره مؤسسات جديدة كرس بها الازدواجية البرلمانية و القضائية .²

فقد كرس مبدأ المساواة في المجتمع بين الجنسين و القضاء على الخلفيات القائمة على الأفكار و المعتقدات الخاطئة عن دور المرأة في المجتمع . كما أكد المشرع على ضرورة احترام مبدأ المساواة بين المواطنين و ذلك من خلال المادة 31 من نفس الدستور التي تنص على أنه من واجب " المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين و المواطنات في الحقوق و الواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان ، و تحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية ، و الاقتصادية ، و الاجتماعية ، و الثقافية ."

¹ - سعيد بوشعير ، النظام السياسي الجزائري دراسة تحليلية لطبيعة نظام الحكم في ضوء دستور 1989 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط2، 2013، ص45.

² - عبد المالك صايش ، محاضرات في القانون الدستوري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عبد الرحمان ميرة ، بجاية ، الجزائر ، 2014-2015، ص65-66.

غير أن دستور 1976 لم ينص على ضمان كل الحقوق السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية للمرأة الجزائرية ، و الأمر الذي يفسر إلى النهج الاشتراكي الذي كان يتبناه النظام الجزائري و الذي كان من نتائجه التكفل الصريح للدولة بكل قضايا المرأة و محاولة إشراكها في بناء الوطن باعتبارها عضوا فعالا في المجتمع ، و هذا ما نجده مكرسا صراحة في المواثيق الجزائرية خاصة الميثاق الوطني لسنة 1976 و 1986، أما دستور 1989 و الذي عرف بدستور التعددية و التراجع المفاجئ عن النهج الاشتراكي¹، فقد عوض هذه المادة بمادة أخرى نص فيها بشكل شامل على ضمان الحريات الأساسية و حقوق الإنسان²، و هو نص عام يفسر على أنه تراجع و تخلي من جانب المشرع في ضمان هذه الحقوق بتنوعها بالنسبة للمرأة³.

الفرع الثاني : مرحلة بعد دستور 1996 :

ركز دستور سنة 1996 على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة بحيث نجد بالديباجة "إن الشعب الجزائري ناضل ويناضل دوما في سبيل الحرية والديمقراطية ويعتزم أن يبني بهذا الدستور مؤسسات دستورية أساسها مشاركة كل جزائري وجزائرية في تسيير الشؤون العمومية والقدرة على تحقيق العدالة الاجتماعية و المساواة و ضمان الحرية لكل فرد..."⁴

حيث تعددت تعديلات الدستور الجزائري مع تطور الأوضاع ، و تطور الزمن و أثر ذلك على دور و وضع المرأة العاملة الجزائرية . فلقد شهد دستور 1996 تعديلات عديدة منها لسنة 2002 و سنة 2008 و سنة 2016 و سنة 2020.

1 - تاج عطا الله ، مرجع سابق ، ص 54.

2 - المادة 31 من دستور 1989 التي تنص على : "الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن مضمونة ، وتكون تراثا مشتركا بين جميع الجزائريين والجزائريات ، واجبه أن ينقلوه من جيل إلى جيل كي يحافظوا على سلامته ، وعدم انتهاك حرمة".

3 - تاج عطا الله ، مرجع سابق ، ص 54.

4 - التعديل الدستوري الجزائري 1996، الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 96/438 المؤرخ في 1996/12/08 ، الجريدة الرسمية رقم 76 بتاريخ 1996/12/08.

طراً تعديل لدستور 1996 من خلال القانون رقم 03/02 المؤرخ في 10 أبريل 2002¹، وأهم ما شمله من تعديل هو إضافة المادة 3 مكرر التي تم من خلالها إدراج اللغة الأمازيغية كلغة وطنية ثانية ، ثم تبعه تعديل سنة 2008² ، بموجب قانون رقم 19/08 المؤرخ في 2008/11/15، و الذي عزز دور المرأة في العمل السياسي ، وتعزيز حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة و ذلك بموجب المادة 31 مكرر³. و من أجل ذلك تم إصدار القانون العضوي رقم 03/12 المؤرخ في 2012/01/12 ،المحدد لكيفية توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة . الذي من خلاله حاول المشرع الجزائري مسايرة التجارب العالمية في مختلف الدولة خاصة المتقدمة منها في مجال ترقية المرأة ضمن المجالس المنتخبة و ذلك باقتراح نظام الحصص⁴ ، أو كما يعرف بنظام " الكوتا"⁵، بحيث يخصص للمرأة عدد محدد من المقاعد في الهيئات السياسية ، و عليه أقر المشرع الجزائري نسبا متفاوتة يتعين احترامها في انتخابات المجلس الشعبي الوطني و هي : 20% عندما يكون عدد المقاعد يساوي 4 مقاعد ، 30% عندما يكون عدد المقاعد يساوي أو يفوق 5 مقاعد ، 35% عندما يكون عدد المقاعد يساوي أو يفوق 14 مقعدا ، 40% عندما يكون عدد المقاعد يساوي أو يفوق 32 مقعدا ، 50% بالنسبة لمقاعد الجالية الوطنية في الخارج .

أما بالنسبة لانتخابات المجالس الشعبية الولائية فنسبة 30% عندما يكون عدد المقاعد 35،39،43،47 مقعدا ، 35% عندما يكون عدد المقاعد 51 إلى 55 مقعدا . أما عن

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

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

³ - : المادة 31 مكرر من دستور 2008 تنص على أن : "تعمل الدولة على ترقية الحقوق السياسية للمرأة بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة .يحدد قانون عضوي كليات تطبيق هذه المادة".

⁴ - محمد الصالح قروي و من معه ، مقال حول : فعالية القانون العضوي رقم 12-03 المحدد لكيفيات توسيع حظوظ تمثيل المرأة الجزائرية في المجالس المنتخبة في إرساء دولة القانون.، مجلة الدراسات و البحوث القانونية ، المجلد 04- العدد 01- جوان 2019، ص386.

⁵ - كوتا : تعني حصة أو جزء مخصص.

انتخابات المجالس الشعبية البلدية نجد 30% في المجالس الشعبية البلدية الموجودة بمقرات الدوائر و بالبلديات التي يزيد عدد سكانها عن 20 ألف نسمة.¹

أضاف بموجب التعديل الدستوري الجديد لسنة 2016 مصطلحا أو مفهوما جديدا و هو " المناصفة في سوق التشغيل" ، حيث جاء فيه أنه : " تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال و النساء في سوق التشغيل . تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات و الإدارات العمومية و على مستوى المؤسسات".²

و عليه وجب علينا التطرق لمفهوم المناصفة لمعرفة مقصد المشرع من هذا التعديل الدستوري،³ حيث جاء فيه أن الدولة تسعى إلى تحقيق مبدأ المناصفة بين الرجال و النساء حيث يستحدث لهذه الغاية هيئة المناصفة و مكافحة التمييز ، و هو اتجاه شامل لدعم المناصفة بين الجنسين في كل المجالات.⁴

شهد دستور 2016 تعديلا سنة 2020 بموجب مرسوم رئاسي أصدره الرئيس الجزائري الجديد عبد المجيد تبون ، دعا فيه مشاركة الناخبين الاستفتاء على مشروع تعديل الدستور في 01 نوفمبر 2020 ، و صدر التعديل الدستوري الجديد في الجريدة الرسمية ، بعد أن وقعه رئيس الجمهورية عبد المجيد تبون ، و هو ما يعني الضوء الأخضر لبداية التطبيق . و ذلك بتاريخ 15 جمادى الأولى عام 1442 هـ الموافق ل 30 ديسمبر 2020 م في الجريدة الرسمية ، العدد 82 ، و دخل حيز النفاذ بالأحد 2021/01/03.⁵

1 - فاطنة طاوسي ، مرجع سابق ، ص 180.

2 - المادة 36 من القانون رقم 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016 ، متضمن التعديل الدستوري ، ج ر العدد 14 المؤرخة في 07 مارس 2016.

3 - فاطمة زهراء بابا أحمد ، مبدأ المناصفة : التأسيس الدستوري و رهانات التنزيل ، مجلة مسالك النجاح الجديدة ، عدد مزدوج : 23 و 24 لسنة 2013 ، المغرب ، ص 65.

4 - فاطنة طاوسي ، مرجع سابق ، ص 180.

5 - الشروق أونلاين ، التعديل الدستوري الجديد ، echouroukonline.com ، 2021/04/22 ، 18:48.

و عزز مبدأ المساواة من خلال المادة 37 و الحماية المتساوية بين جميع المواطنين رجال و نساء و عدم التمييز¹، و أقر الحماية للمرأة بشكل عام ضد العنف في كل الأماكن و الظروف و أخص في ذلك الفضاء العمومي و في المجالين المهني أي العملي و الخاص²، كما أبقى على توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة³.

و منه فإن دستور 2020 قد أعطى للمرأة العاملة حظا أوفر من الحماية عن ما سبق، و قد جاءت كل هذه الدساتير الجزائرية مطابقة للمقاييس القانونية الدولية les norme internationales، و هو ما انعكس بصورة جلية على المنظومة القانونية الوطنية في هذا الميدان⁴.

1 - المادة 37 من نفس الدستور التي تنص على: "كل المواطنين سواسية أمام القانون، و لهم الحق في حماية متساوية. و لا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي".

2 - المادة 40 من دستور 2020 السابق ذكره.

3 - المادة 59 من دستور 2020، تقابلها المادة 31 مكرر في دستور 2008.

4 - تاج عطا الله، مرجع سابق، ص 55.

المبحث الثاني : المرأة العاملة في قانون العمل و قانون الأسرة

يعتبر عمل المرأة في يومنا هذا أمرا ضروريا نظرا لمواكبة التطورات في عصرنا ، حيث يكفل قانون العمل الجزائري حماية قانونية للمرأة العاملة الجزائرية ، و عددا من الحقوق مثل حق الحصول على إجازة مدفوعة الأجر و ساعات الرضاعة ، التكوين ، الترقية ، التقاعد ، التمثيل النقابي إلخ ، كل هذه الحقوق و بالإضافة إلى الامتيازات و التميز الذي تحظى به حسب طبيعتها و دورها كأم أولا و كامرأة عاملة ثانية (المطلب الأول) ، و بالإضافة لخروجها للعمل و مساواتها بالرجل فإن هذا الأخير قد يؤثر على الحياة الزوجية و العلاقات الأسرية في عصرنا الحديث ، و عليه فكيف يتم توفيق الأم بين التزاماتها الأسرية و المهنية ، و فيما تتمثل ضمانات التي يكفلها قانون الأسرة الجزائرية لحمايتها ؟ (المطلب الثاني).

المطلب الأول : الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري

شهدت الجزائر منذ بداية الألفيات تعديلات متواصلة و جريئة لتكريس حقوق المرأة و قد تجسدت هذه الإصلاحات في ترسيخ مبدأ المساواة بين الرجل و المرأة في شتى مجالات الحياة¹ ، حيث كرس أغلب المشرعين في تشريعات العمل حماية قانونية للمرأة العاملة تبعا لخصوصيتها، الأمر الذي يجعلها مؤهلة للقيام ببعض الأعمال دون الأخرى التي تتميز بالخطورة أو شدة التعب -أي تفوق الجهد- ، أو التعامل في المجال الكيماوي أو الإشعاعي ، و لما كان من بين صفات الميزة لتشريع العمل تلك القواعد الآمرة² ، و الجزائر كغيرها من الدول واكبت التطور ، وبدأ اهتمام الدولة منذ الاستقلال بتنظيم علاقات العمل، بما في ذلك تكريس حقوق و ضمانات للمرأة

¹ - إبيرير سهيلة ، الإصلاحات التشريعية الخاصة بالمرأة في الجزائر ، مذكرة ماستر في قانون الأحوال الشخصية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة سور دحلب ، البليلة، 2012، ص4.

² -أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، الجزء الأول "مبادئ قانون العمل " ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2005، ص63.

العاملة ، و منه فإن محتوى قانون العمل ، يتكون من الأحكام التشريعية و التنظيمية و عقود عمل جماعية و النظم الداخلية والتي تطبق على مختلف فئات العمال و قطاعات العمل¹.

الفرع الأول : الحماية العامة للمرأة العاملة : لكل امرأة حقوق مساوية لحقوق الرجل في جميع الميادين ، فتمتع بحرية الدخول إلى ميدان العمل ، و الحصول على الأجر و ملحقاته المساوي لأجر الرجل و ملحقاته²، و بذلك تتحقق المساواة في الأجر من خلال عدم التمييز بين الرجل و المرأة في العمل الواحد و المساواة في الترقية للعامل أو العاملة³، بالإضافة إلى المساواة في الحق في الراحة القانونية و التمثيل النقابي و في التقاعد و التكوين و التدريب ، و المقصود بالحماية العامة هنا تلك الحماية التي توفرها جملة الحقوق التي تتساوى فيها المرأة العاملة مع غيرها من العمال من الجنس الآخر⁴، كل هذه الحقوق قد ضمن لها التشريع العمل الجزائري حماية قانونية و بصفة خاصة للمرأة العاملة الجزائرية .

أولاً : الحق في العمل و استحقاقه

المشرع الجزائري اتخذ موقفاً بموجبه أقر للمرأة بحقوقها في العمل وأبقى على مكانتها الاجتماعية كأم و راعية أسرة، فتشريعات العمل الجزائري ومنذ الاستقلال لم يخرج على هذا المسار أو التوجه، بحيث أعطى للمرأة نفس الحظوظ في المشاركة في الحياة الاقتصادية ومسيرة البناء والتشييد مع الحفاظ على خصوصيتها.

بحيث أخضعت تشريعات العمل المتتالية في الجزائر النساء العاملات من حيث المبدأ العام إلى نفس الحقوق والالتزامات المطبقة على كافة العمال، طبقاً للمبدأ المعتمد في التوظيف والتشغيل

¹ - بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل : علاقات العمل الفردية و الجماعية ، جسور للنشر و التوزيع ، الجزائر ، ط2، 2006، ص 24-25.

² - راشد راشد ، علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط ، 1991، ص 75.

³ - سليمان بدري الناصري ، قانون العمل (دراسة مقارنة) ، المكتب الجامعي الحديث ، القاهرة ، ط ، 2006، ص 183.

⁴ - فاطنة طاوسي ، مرجع سابق ، ص 208.

والذي يتلخص في عدم التمييز بين العمال لأي سبب من الأسباب، طبقا لنص المادة 17 من القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، والمادة 8 من القانون 06/82 المتضمن علاقات العمل الفردية والمادة 17 من القانون 11/90 (آخر قانون عمالي) المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل.¹ حيث أكد في هذا الأخير على أن تكون شروط الالتحاق بالعمل محددة بالأطر العلمية العقلانية التي تعتمد أساسا على مؤهلات طالب العمل ، بغض النظر عن نوع جنسه أو لونه أو أصله أو انتمائه السياسي أو القبلي²، من خلال المادة 306.³

كل هذه المواد - و على عموميتها - تنفيذ و بصورة واضحة على أن المشرع الجزائري كرس مبدأ المساواة في التشغيل و منع كل تمييز بين العمال رجالا و نساءً ، و كضمانة أخرى لحماية العمال ومن خلالهم النساء فقد رتب عقوبات تتمثل في غرامات مالية في حالة الإخلال أو مخالفة هذا المبدأ ضمنها في متن المادة 142 وهي تتراوح بين 2.000 إلى 10.000 دج أو الحبس لمدة 3 أيام أو إحدى العقوبتين⁴، و بالتالي يخضع موضوع التمييز بين الجنسين إلى رقابة مفتش العمل الذي يحرر محضر المخالفة ضد المستخدم إذا ما تبين له تمييز ضد المرأة ، بعد احترام الإجراءات و الآجال القانونية ، ثم تتحرك الدعوى العمومية و تقوم الرقابة القضائية بهذا الشأن⁵.

1 - عبد الرحمان خليفي الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري،، أستاذ محاضر أ ، قسم الحقوق، جامعة سوق أهراس، الجزائر ،مجلة أبحاث القانونية و السياسية ،العدد خاص ، ص148-149.

2 - سليمة زعرور ، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل : دراسة مقارنة ، مذكرة ماجيستر في القانون ، كلية الحقوق و العلوم الإدارية ، الجزائر ،1991،ص148.

3 - مادة 06 من قانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان 1410هـ الموافق ل 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل في ج ر العدد 17 بتاريخ 25 أبريل 1990 ، التي تنص على : "... - الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم و استحقاقهم ."، ص563.

4 - تاج عطا الله ، مرجع سابق ، ص 101 .

5 - زهية سي فضيل ، مرجع سابق ، ص 65.

ثانيا : الحق في الأجر و استحقاقه

الأجر أو الأجرة أو الراتب أو المرتب هو عنصر أساسي في عقد العمل ، فهو المقابل النقدي أو العيني الذي يتقاضاه العامل لقاء عمله¹، و منه فإنه لا يتصور وجود عمل بدون أجر لأن عقد العمل من عقود المعاوضة .

وقد تغيرت تلك النظرة المادية الرأسمالية للأجر ، و التي طالما اعتبرته مجرد ثمن مقابل العمل يتحدد بموجب قانون العرض و الطلب ، و بالتالي أصبحت النظرة الحديثة للأجر تنطلق من أبعاد و أهداف اجتماعية ، تأخذ في الاعتبار إلى جانب الأهداف الاقتصادية ، احتياجات العامل و ظروفه المعيشية العامة².

والتشريع الجزائري كأغلب التشريعات في العالم تبنى مبدأ المساواة في الأجر بين الرجال و النساء بوجه عام ، في دساتيره المتعاقبة و منظومته القانونية³، و هو ما نصت عليه الاتفاقيات الدولية و الإعلانات و التي تهدف في مجملها إلى مناهضة التمييز حيال المرأة العاملة و تحقيق تكافؤ في فرص العمل و المعاملة على قدم المساواة مع الرجل ، من خلال ما ورد في الاتفاقية رقم 100 لعام 1951 المتعلقة بالمساواة في أجور العمال و العاملات عند تساوي العمل ، بالإضافة إلى ميثاق الأمم المتحدة و الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 و الذي أكد مبدأ المساواة في الحقوق بين الرجال و النساء ، و ما نصت عليه المادة 23 بالحق في العمل دون تمييز و الحق في الأجر متساو...⁴، و تأكيدا لذلك أوجب المشرع الجزائري في قانون

1 - تاج عطا الله ، مرجع سابق ، ص114.

2 - فاطنة طاوسي ، مرجع سابق ، ص 213.

3 - تاج عطا الله ، مرجع سابق ، ص121.

4 - عبد الرحمان خليفي ، مرجع سابق ، ص149.

علاقات العمل 11/90 في المادة 84 كل مستخدم بضمان المساواة في الأجر بين العمال لكل عمل متساوي القيمة بدون أي تمييز¹.

كما رتب المشرع على مخالفة هذه القاعدة عدة جزاءات مالية و جسدية حددها القانون المذكور في مادته 142 ، تتمثل في الغرامة المالية و تتراوح بين 2.000 دج و 5.000 دج في الأحوال العادية ، و من 2.000 دج إلى 10.000 دج و حبس 3 أيام أو إحدى العقوبتين في حالة العود.²

ثالثا : التكوين و التدريب : تشكل المرأة جزءا لا يستهان به في تعداد السكان وتغيبها على المشهد الاقتصادي والسياسي لا يخدم المصالح العليا للوطن، لاسيما و إن فرص التعليم والتكوين أتحت للمرأة على حد السواء مع الرجال³، فقد حرص المشرع الجزائري على ضرورة توفير كل الإمكانيات اللازمة لتكوين و تدريب العمال في مختلف مجالات نشاطاتهم ، ففي الأمر 31/75 خصص المشرع للتكوين المهني و التكوين بوجه عام بابا كاملا من الكتاب الثاني و نص في هذا الإطار على أن : "لكل عامل الحق في التكوين و الإتقان و الترقية المهنية " ، و الملاحظ في هذا الأخير أن المشرع جاء بنظرة سياسية اجتماعية لمفهوم التكوين المهني ، إذ قرنه بتشجيع اللغة العربية و محاولة القضاء على شبح الأمية الذي يهدد البلاد ، نشير في الأخير أنه تطبقا للقانون الأساسي العام للعامل صدرت نصوصا تطبيقية تمثلت في القانون 07/81 المؤرخ في 1981/07/27 المتعلق بالتمهين و كذا المرسومين 298/82 و 299/82 المؤرخين في 1982/09/04 المتعلقين على التوالي بتنظيم التكوين المهني في المؤسسة و تمويله ، و بكيفيات إجازة التكوين المهني في المؤسسة ، وفي قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل كذلك ، اعتبر التكوين المهني و الترقية في العمل حقا ثابتا لكل العمال، يستفيدون منها في إطار العمل⁴ ، و

1 - فاطنة طاوسي ، مرجع سابق ، ص 214.

2 - تاج عطا الله ، مرجع سابق ، ص 126.

3 - عبد الرحمان خليفي ، مرجع سابق ، ص 150.

4 - تاج عطا الله ، مرجع سابق ، ص 153-157.

ذلك بموجب المادة 57 منه¹ التي جاءت ضمن الفصل الخامس بعنوان "التكوين و الترقية خلال العمل"².

كما أجازت المادة 60 من نفس القانون للعامل المسجل مزاولة دروس التكوين مع الاستفادة من تكييف وقت عمله أو من عطلة خاصة ، مع الاحتفاظ بمنصب عمله ، و نلاحظ هنا أن المشرع يسعى لترقية التدريب بتنفيذ هذا النوع من العطل ، إلا أنه لم يصرح أنها مدفوعة الأجر و اكتفى بجعلها فترة لتعليق علاقة العمل ، و هو نفس ما أكده حين أقر الاستيداع في قانون الوظيفة العمومية لأسباب من ضمنها البحث و الدراسة ، فالمقصود بالعطلة الخاصة³ هي عطلة غير مدفوعة الأجر و أن التكوين المراد هنا هو التكوين الذي لم يأمر به المستخدم، و رغم ذلك فإن العامل يجب أن يحصل على موافقة هذا الأخير⁴.

رابعا : العطل و الراحة القانونية

تقر اغلب التشريعات العمالية الحديثة، على غرار التشريع الجزائري، الحق في الراحة بوصفه حقا ثابتا ، يترتب عليه تمتع المرأة العاملة إضافة إلى العطل المرضية لاسيما عند ، الولادة أو بمناسبة فترة الرضاعة ، ومناسبات الأعياد ، و براحة أسبوعية و أخرى سنوية ضرورية لها من حيث تجديد قواها الجسمانية ، وقد تدخل الدستور بنصه صراحة في المادة 69⁵ منه ، على أن

1 - المادة 57 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص على أنه : " يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين و تحسين المستوى لصالح العمال ، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي ، كما يجب عليه ، في إطار التشريع المعمول به ، أن ينظم أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية و تطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما "، سابق الذكر .

2 - فاطنة طاوسي ، مرجع سابق ، ص 215.

3 - المادة 60 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص على : " يجوز للعامل المسجل لمزاوله دروس التكوين أو التحسين المستوى المهنيين للاستفادة من تكييف وقت عمله أو من عطلة خاصة ، مع الاحتفاظ بمنصب عمله ، بشرط موافقة المستخدم ، سابق الذكر .

4 - تاج عطا الله ، مرجع سابق ، ص 159.

5 - تقابلها المادة 66 من دستور 2020 التي تنص على : "... الحق في الراحة مضمون ، و يحدد القانون شروط ممارسته ..."

حق العامل في الراحة مكرس ، ليضع القواعد الأساسية في هذا المجال، من حيث مدة العطلة أو مدى إلزاميتها ، بحيث لا يجوز التنازل عن العطلة ولا يجوز تعويضها بأجر كما لا يجوز إرجاؤها إلا في حالات استثنائية وفي حدود مرة واحدة، ليعتبر الحق في العطلة و الراحة ليس فقط حقا للمرأة العاملة بل كذلك التزاما على المستخدم طبقا لنص المادتين 05 و144¹ من القانون 11/90 السالف الذكر².

يأخذ هذا الحق عدة صور و أنماط منها ما هو مدفوع الأجر كالراحة الأسبوعية و الأعياد القانونية و العطل ، حيث نصت المادة 33 من قانون علاقات العمل على حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع ، و يمكن تأجيل يوم الراحة أو التمتع بها يوم آخر إذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج حسب المادة 37 ، كما تتمتع العاملة فضلا عن أيام الراحة و إجازة الأمومة بإجازتها السنوية الكاملة ، و لمرة واحدة في السنة، و ذلك حفاظا على صحتها و قدرتها و لاستعادة نشاطها و حيويتها ، و استراحتها من عناء العمل المتواصل .

إلا أن هناك ظروف استثنائية قد تكسر حواجز القاعدة العامة ، فقد شهد العالم ظرفا طارئا هدد حياة ملايين الأشخاص خاصة العمال رجالا و نساء بصفة خاصة وهو فيروس كوفيد 19 أو بما يسمى "كورونا".

فقد حظيت بها المرأة العاملة الحق في عطلة من أجل الرعاية في الظروف الاستثنائية التي يمر بها العالم اليوم بصفة عامة والجزائر بصفة خاصة، حيث أقر المشرع عطلة استثنائية للنساء الحوامل وصاحبات الأمراض المزمنة وكذا اللاتي لهن أولاد صغار....، و منه استفادت المرأة الحامل من عطلة استثنائية باعتبارها موظفة أو عاملة مثلها مثل الرجل في بعض النشاطات

¹ -المادة 144 من قانون 11/90 التي تنص على أنه : " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج كل مستخدم يخالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالراحة القانونية ، و يتكرر تطبيقها حسب عدد العمال المعنيين "، سابق الذكر .

² - عبد الرحمان خليفي ، مرجع سابق ،ص157.

التي علقت بسبب هذا الوباء بموجب نص المادة 03 من المرسوم التنفيذي 69/20¹ الذي تضمن تدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا و مكافحته.² و هذا ما سوف تتم دراسته بالتفصيل خلال الفرع الثاني (الحماية الخاصة للمرأة العاملة).

خامسا : التمثيل النقابي

لقد أصبحت الحقوق النقابية كغيرها من الحقوق السياسية و المدنية للمواطن في مختلف التشريعات و الدساتير و ذلك بفضل تضحيات العمال الذين عملوا من أجل أن يصبح الحق النقابي و الحرية النقابية جزء من الحقوق و الحريات العامة لكل المواطنين.³

في الجزائر فإن المنظومة القانونية كرسست منذ الاستقلال هذه الحرية و هذا الحق في الدساتير و القوانين و أقرت مبدئيا المساواة بين الجنسين في كل الحقوق بما فيها الحق النقابي ، فبعد تبني الجزائر للتعددية الحزبية في إطار دستور 1989 تم تكريس التعددية النقابية ليتوسع مفهوم الحق النقابي من حق الانخراط في النقابة الموجودة إلى حق تكوين و إنشاء التنظيمات النقابية الجديدة بكل حرية و استقلالية و دون أي تدخل أو ضغط من السلطة العامة، و وفقا لذلك تم إصدار القانون 14/90 المؤرخ في 1990/06/02 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي⁴ و الذي نص على حق كل عامل أو مستخدم في تأسيس منظمة نقابية أو الانخراط فيها

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 69/20 مؤرخ في 2020/03/21 متعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد19) و مكافحته ، ج ر لسنة 2020 ، ع 15 ، مؤرخ في 2020/03/21، ص 06.

² - خديجة غازي ، الضمانات الممنوحة للمرأة العاملة في القانون الجزائري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة بويرة ، مجلة قانون العمل و التشغيل ، المجلد 5 ، ع 04، نوفمبر 2020 ، ص 238.

³ - سليمان أحمية ، مرجع سابق ، ص 166.

⁴ - قانون رقم 90-14 مؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 هـ الموافق ل 2 يونيو سنة 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، ج ر العدد 23، في 13 ذو القعدة 1410 هـ الموافق ل 23 يناير 1990 .

بكل حرية و إرادة ، و فيما يتعلق بالمساواة و منع ممارسة أي تمييز ضد أعضائه فقد جاءت المادة 22 من نفس القانون لتقرير هذا المبدأ¹ .

و رغم ذلك فقد لوحظ انخفاض في عدد النساء العاملات المنخرطات في المنظمات النقابية مقارنة بالعمال المنخرطين ، سواء كان ذلك في الدول المصنعة أو في الدول النامية .

و في الجزائر فالأمر سيان مبدئيا فعدد النساء في النقابات عدد لا بأس به إذا ما قارناه بنسبة تواجدهن في العمل غير أنه لا يعدو أن يكون تواجد شكلي فقط ، و أمام هذه الوضعية لجأ الإتحاد العام للعمال الجزائريين إلى إحداث فرع نسوي للإتحاد كانت بدايته بتتصيب فرع محافظة الجزائر الكبرى "سابقا" أو ولاية الجزائر حاليا ،وهي مبادرة شجاعة تدخل في إطار ضمان التمثيل الحقيقي و الفعال للنساء داخل النقابة و بداية لإقحام المرأة النقابية في المراكز القيادية و تقلدها لها دون عقدة ، غير أنها تبقى مجرد بداية² .

كما أن التفاوض الجماعي و تمثيل العمال في إبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل بكل حرية و الاستقلالية و مساواة في مراكز التفاوضية مع صاحب العمل يعتبر هو الآخر من بين الإفرازات و نتائج الحق النقابي إذ جاء في قانون علاقات العمل 1990 في مادته 05 فقرة 2 بتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية "التفاوض الجماعي" و الاتفاقية الجماعية كما هو معروف تنظم جانب مهما من حقوق العمال حسب ما جاء في نص المادة 120 من القانون 11/90 منها على سبيل المثال التصنيف المهني ، مقاييس العمل بما فيها أوقات العمل و توزيعها الأجر القاعدي الأدنى³ .

¹ - المادة 22 من قانون 14/90 التي تنص على : " تمنع التنظيمات النقابية من إدخال أي تمييز على قوانينها الأساسية ، كما تمنع من ممارسة أي تمييز بين أعضائها ، من شأنه المساس بحرياتهم الأساسية " .

² - تاج عطا الله ، مرجع سابق ، ص 168-172 .

³ - صابرينة ساسي ، حماية المرأة في قانون العمل ، مذكرة لنيل شهادة ماستر ل.م.د تخصص قانون اجتماعي ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة الدكتور مولاي طاهر ، سعيدة ، 2017-2018 ، ص 54 .

و بنظرة سريعة فإنه من خلال تصفحنا لبعض الاتفاقيات الجماعية في الجزائر يتضح لنا مما لا يدع مجالا للشك على أنها لا تعدو أن تكون نسخة طبق الأصل لما جاء في قانون علاقات العمل 11/90 بدون أدنى تغيير أو اجتهاد في المسائل التفصيلية اللهم إلا ما كان خاصا بنوع المؤسسة أو خصوصيتها ، و بالنظر إلى هذه الوضعية التي ستؤثر من دون شك على وضع المرأة عموما و حتى نضمن ترقية للمرأة في هذا الإطار حتى يتسنى لها المشاركة الفعالة في بناء الوطن فإننا نقترح أحد الحلين:

- إما تدخل المشرع عن طريق التنظيم تأخذ شكل مراسيم يعتمد فيها المشرع إلى تفصيل بعض من حقوق المرأة التي هي الآن عرضة لكل التأويلات كل ما كان ذلك ممكنا و عدم تركها للمجال التفاوضي أو المجال الإتفاقي ، و ذلك أسوة بالمشرع الفرنسي .
 - أو تخصيص نسبة معينة في إطار الانتخابات التي تجري بهدف تعيين ممثلي العمال داخل الهيئات المعنية سواء تعلق الأمر بالتفاوض الجماعي أو المشاركة داخل أجهزة المؤسسة ، خاصة في المؤسسات التي بها نسبة معينة من النساء ¹.
- سادسا : الترقية

الترقية هي الجزاء المعنوي و المادي على إبراز الكفاءة والقدرة في إتقان العمل و التقاني فيه ، و هي الاعتراف الصريح على جدارة و مهارة العامل في قيامه بعمله ،و التشجيع المستمر له على مواصلة بذل الجهد و الرفع من المستوى التقني و المردودية²، و تحسين ظروف معيشته و حياته المهنية عن طريق رفع المستوى الوظيفي و المادي ،و ما يترتب عن ذلك من زيادة في الأجر و المستوى المهني و المعنوي للعامل ³.

حيث يتمتع العامل بالحق في ترقية المهنية طبقا للمادة 06 من قانون المتعلق بعلاقات العمل 11/90 و نجد في نص المادة 61 من نفس القانون : " تجسيد الترقية في التدرج داخل

1 - تاج عطا الله ، مرجع سابق ، ص 176-177.

2 - تاج عطا الله ، مرجع سابق ، ص 136.

3 - سليمان أحمية ، مرجع سابق ، 165.

سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني و يكون حسب مناصب المتوفرة و تبعا لأهلية العامل و استحقاقه " و بالتالي فإنه يجب أن تقوم الترقية على نفس معايير و الأساليب المعمول بها في الوظيف العمومي و التي كرسها القانون الأساسي للعمال من قبل.¹

أثبت الواقع العملي أنه رغم تمتع المرأة بمستوى تعليمي عال قد يفوق مستوى الرجل، و على 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، و قد يرجع ذلك إلى مجموعة من العوامل و المعوقات منها ما هو اجتماعي أو تشريعي أو تنظيمي²، و قد يكون المشكل كذلك في ميدان الترقية ناتج عن المرأة ذاتها أصلا ، كون أغلب النساء لا يفضلن تولي المسؤوليات الكبيرة³.

سابعاً : التقاعد

اعتبرت الفقرة الثامنة من المادة 66 من قانون علاقات العمل، الإحالة على التقاعد أحد الأسباب الطبيعية لانتهاء علاقة العمل، سواء كانت بطلب من العامل أو بمبادرة من طرف صاحب العمل، حيث نجد أن المادة 2 من قانون 15/16 المتعلق بالتقاعد⁴ تصرح على أن: "تتوقف وجوبا استفادة العامل (ة) من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين الآتيين : - بلوغ سن ستين (60) سنة على الأقل، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد، بطلب منها، ابتداء من سن الخامسة والخمسين (55) كاملة . - قضاء مدة خمس عشرة (15) سنة على الأقل في العمل . يتعين على العامل (ة) للاستفادة من معاش التقاعد، أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات

¹ - محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة ، د ط، 2011، ص 122-123.

² - موفق سهام و من معها ، المرأة العاملة و المناصب القيادية : دراسة نظاهرة السقف الزجاجي ، مجلة أبحاث اقتصادية و إدارية، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، ع17، جوان 2015، ص 245.

³ - تاج عطا الله ، مرجع سابق ، ص 143.

⁴ - القانون رقم 15/16 مؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 هـ الموافق ل 31 ديسمبر 2016م ، يعدل و يتم القانون رقم 12/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 يوليو 1983 و المتعلق بالتقاعد ، ج ر العدد 78 ، ص 3.

ونصف سنة (7.5) مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي . مع مراعاة أحكام المادة 10 أدناه ، يمكن العامل (ة) أن يختار إراديا مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة أعلاه، في حدود خمس (5) سنوات لا يمكن الهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد . تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة، عند الحاجة، عن طريق التنظيم."

ولقد انقسم الفقه والقضاء في فرنسا حول تكييف النصوص المتعلقة بالإحالة على التقاعد إلى اتجاهين، الأول يرى أن وجود النص القانوني وإقراره بالإحالة على التقاعد، يمنح صاحب العمل الحق في إحالة العامل على التقاعد دون استشارته، بينما يذهب الاتجاه الثاني إلى اعتبار الإحالة دون الموافقة الصريحة من العامل تسريحا تعسفيا يمنحه الحق في طلب التعويض، وهو المسلك الذي اعتمده المشرع الجزائري حيث منع صاحب العمل من إحالة العامل المعني¹.

إذا لم يستوف الشروط المطلوبة من حيث السن ومدة العمل²، حيث نجد أن قانون 12/83 قد أورد استثناءات³ بخصوص المرأة وهي : تستفيد المرأة من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد في حدود ثالث سنوات إذا ربين ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات على الأقل.⁴

الفرع الثاني : الحماية الخاصة للمرأة العاملة

مراعاة للاعتبارات النفسية و الفيزيولوجية و العائلية للمرأة ،وضع التشريع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة ، أحكاما خاصة لتنظيم تشغيل النساء ،في شكل تدابير حمائية ، بحيث يمنع تشغيلهن ليلا إلا بترخيص صادر عن مفتش العمل ، و حق المرأة في عطلة الأمومة و

¹ - المادة 10 /2 من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، التي تنص على أنه : " لا يجوز لصاحب العمل أن يقرر وحده إحالة عامل على التقاعد ما لم يبلغ العامل السن التي تخول له الحق في معاش التقاعد مزيدا بخمس سنوات إذا كان قد عمل مدة تقل عن خمس عشرة (15) سنة."

² - فاطنة طاوسي ، مرجع سابق ، ص 221.

³ - المادة 08 من قانون 12/83 المذكور سابقا.

⁴ - مريم زيان ، نظام التقاعد في الجزائر وفقا للتعديل الجديد بموجب قانون رقم 15-16 ، مجلة الدراسات حول فعالية القاعدة القانونية ، المجلد 04 ، ع 01، 2020، ص 215.

مراعاة أوقات عمل للأم المرضعة خلال فترة الرضاعة، إضافة إلى حمايتها من كل أشكال التحرش الجنسي عند ممارستها لمهامها بالمؤسسة و هذا ما تضمنه مشروع قانون التمهيدي للعمل¹، كل هذا يعتبر حماية خاصة بالنسبة للمرأة الجزائرية، و هذا ما سأطرق إليه في هذا الفرع:

أولاً: حسب طبيعتها الفيزيولوجية: و هو ما تتميز بها المرأة بدورها المزدوج، كأم أولاً و كأمراة عاملة ثانياً، و ما يترتب عن ذلك من أمومة (حمل و ولادة) و إرضاع و تربية الأولاد:

أ - الأمومة:

تشكل عطلة الأمومة محورا قانونيا أساسيا في الاتفاقيات الدولية للعمل والتشريعات المقارنة بصفة عامة، و في القانون الجزائري بصفة خاصة، حيث اعترف بها المشرع الجزائري كحق للمرأة العاملة وأحاطها بشروط و كما أنه أحاطها بضمانات لحمايتها خلال هذه العطلة تكفل لها الاستقرار على الصعيدين المهني والأسري. كما جدد المشرع اهتمامه بالوضع الحساس للمرأة الحامل مؤخرا باتخاذ إجراءات وقائية اتجاه المرأة الحامل في ظل انتشار وباء كورونا (كوفيد19)، من خلال تقرير عطلة استثنائية في حقها مدفوعة الأجر².

تقر أغلب التشريعات الحديثة الحق في الراحة بوصفه حقا ثابتا، يترتب على عطلة الأمومة، يسمح للمرأة قبل وبعد الوضع من أخذ وقت معين بهدف الركون للراحة من عناء العمل، لما للحمل من متاعب، بهدف استرجاع قواها و عافيتها بعد الولادة و للعناية بالمولود الجديد³، حيث تنص المادة 29 من القانون 11/83 المعدلة بالأمر 17/96⁴ على أن المرأة العاملة تستحق التعويض اليومي عن الفترة التي انقطعت فيها عن العمل و هي 14 أسبوع متتالية و

1 - عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص 151.

2 - خديجة غازي، مرجع سابق، ص 229.

3 - تاج عطا الله، مرجع سابق، ص 183.

4 - الأمر رقم 17/96 مؤرخ في 1996/06/06 يعدل و يتم الأمر 11/83 المتضمن قانون التأمينات الاجتماعية، ج ر لسنة 1996، عدد 42، مؤرخ في 1996/07/07.

يتوجب أن تنقطع عن العمل لفترة معينة قبل تاريخ الوضع بناء على شهادة طبية شريطة ألا تقل هذه الفترة عن أسبوع ، كما يمكنها الانقطاع خلال 06 أسابيع قبل التاريخ المفترض للوضع، و تجدر الإشارة إلى أن مدة عطلة الأمومة في التشريع المغربي نفسها في التشريع الجزائري بينما في التشريع الفرنسي فتقدر ب 16 أسبوعاً¹ .

فقد جرى المشرع الجزائري نصوص الاتفاقيات الدولية في هذا المجال ، حيث حدد لها مدة قبل الوضع و أخرى بعده لها أن تخرج في الأول اختياريًا 06 أسابيع قبل التاريخ المفترض للوضع ، مع ضرورة تقديم شهادة طبية تثبت ذلك²، و بالرجوع لقانون علاقات العمل رقم 11/90 نجده قد اكتفى بالإشارة إلى حق المرأة العاملة من الاستفاضة من عطلة الأمومة ، حيث نصت المادة 55 منه على أنه : " تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقاً للتشريع المعمول به ، و يمكنهن الاستفاضة أيضاً من تسهيلات ، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة " ، و بهذا فقد أقرت المادة حق العاملة في عطلة الأمومة و هو نفس ما ذهبت إليه مواثيق حقوق الإنسان كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان (المادة 25) و اتفاقية CEDAW بالمادة 11 منها³.

خول المشرع رب العمل ، حق تشغيل عامل متعاقد مكان المرأة العاملة المحالة على عطلة الأمومة خلال تلك الفترة لكن هذا التشغيل مقيد بشرط أن يكون العقد محدد المدة ينتهي بانتهاء عطلة المرأة العاملة و عودتها إلى منصبها ، لكن تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم يلزم رب العمل ، عند عودة المرأة العاملة من عطلة الأمومة أن تعود لنفس المنصب ، حيث يمكن له أن يدمجها في منصب آخر شرط أن يكون المنصب الجديد بنفس أجر المنصب الأول ، مع المحافظة على السلم الترتيبي ، حيث خول لها أيضاً بعدم اتخاذ أي عقوبة تأديبية في حقها

1 - خديجة غازي ، مرجع سابق ، ص 235.

2 - تاج عطا الله ، مرجع سابق ، ص 188.

3 - فاطنة طاوسي ، مرجع سابق ، ص 222.

أثناء عطلة الأمومة و هذا حسب المادة 36 من المرسوم 302/82¹ المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية².

وتجدر الإشارة إلى أن تعليق العمل بسبب عطلة الأمومة ، لا يمكن أن يكون سببا في الفصل ، حيث نصت المادة 24 من الأمر 31/75³ على أنه : "يعد باطلا و عديم الأثر كل تسريح مبلغ خلال هذه الفترة التي تقطع سريان مهمة العطلة " و هو ما يتلاءم مع مبادئ حقوق المرأة الواردة في كل من المادة 10 من إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة ، و المادة 11 من اتفاقية CEDAW⁴.

استفادت المرأة الحامل من امتيازات في ظل تداعيات انتشار وباء كوفيد 19 ومنه استثيت بعض النشاطات من التعليق بسبب الوباء باعتبارها نشاطات حيوية و إستراتيجية، وتتمثل حسب نص المادة 07 من المرسوم 69/20 في الفئات التالية: مستخدمو الصحة مهما كانت الجهة المستخدمة ، المستخدمون التابعون للمديرية العامة للأمن الوطني، وللحماية المدنية، للجمارك ، التابعون للمديرية العامة لإدارة السجون، التابعون للمديرية العامة للمواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية ، المكلفون بالمراقبة والحراسة. لكن المشرع كان من أولى اهتماماته حماية بعض الفئات التي تمارس هذه النشاطات بالنظر إلى وضعها الصحي، حيث منح بموجب نص المادة 07 للسلطات المختصة سلطة تقديرية لمنح الترخيص للاستفادة من العطلة الاستثنائية للمستخدمين التابعين لها. ومنح الأولوية في الاستفادة من هذه العطلة إلى بعض الفئات وهم حسب نص المادة 08 من المرسوم 69/20 المتعلق بتدابير الوقاية من كوفيد 19 وفق الترتيب الآتي :

1 - المرسوم رقم 302/82 مؤرخ في 11/09/1982 يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، ج ر 1982 ، العدد 37 ، مؤرخ في 14/09/1982 ، ص 1797.

2 - خديجة غازي ، مرجع سابق ، ص 236.

3 - الأمر 31/75 ، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في قطاع الخاص ، الجريدة الرسمية ، العدد 39 ، 29/04/1975.

4 - فاطمة طاوسي ، مرجع سابق ، ص 223.

النساء الحوامل والنساء اللواتي يتكفلن بتربية أطفال صغار، الأشخاص المصابون بأمراض مزمنة الأشخاص الذين يعانون من هشاشة صحية .¹

ب- الإرضاع :

بالنسبة للمشرع الجزائري فإن أغلب القوانين التي تعاقبت اعترفت للمرأة بعد مرحلة الوضع بحقها في الاستفادة من فترات الراحة تدخل في إطار العمل الفعلي بهدف إرضاع وليدها .

وفي هذا الإطار فقد كرس الأمر 31/75 هذا الحق ضمن المادة 233 حيث نصت على أن: "تتمتع الأمهات اللواتي يرضعن أطفالهن بساعة واحدة لهذا الغرض في اليوم خلال ساعات العمل و مدفوعة الأجر و ذلك مدة سنة واحدة ابتداء من تاريخ الولادة. و لا تدخل هذه الساعة في الفترات الأخرى من الراحة المقررة خلال يوم العمل ، و يمكن أن توزع على فترتين كل منها ب 30 دقيقة و ذلك بناء على طلب المعنية"².

ثم مدد المشرع هذه المدة في المرسوم رقم 302/82³، بحيث أعطى للأم المرضعة الحق في ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم ابتداء من تاريخ الولادة إلى غاية ستة أشهر التالية و ساعة بالنسبة لستة أشهر الموالية . بينما نجد أن المشرع سكت عن هذا الحق في القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ، كما أنه سكت في كل القوانين و التنظيمات عن تحديد نوع الرضاعة المقصود (طبيعية أو اصطناعية أو كلاهما) ، في حين حددت الاتفاقية رقم 183 أن الرضاعة المقصودة في القانون هي رضاعة طبيعية .⁴

1 - خديجة غازي ، مرجع سابق ، ص 238.

2 - تاج عطا الله ، مرجع سابق ، ص 257-258.

3 - المادة 46: المرسوم رقم 302/82، سابق ذكر .

4 - فاطنة طاوسي ، مرجع سابق ، ص 224-225.

ج- الإحالة على الاستيداع (تربية الأولاد): المشرع الجزائري -خلافًا للقانونين الدولي و الفرنسي

- لم يعرف اصطلاحاً مفهوم العطلة الأبوية للتربية ، و لا يعني هذا البتة أنه لم يكرس هذا الحق ، بل أعطاه تسمية أخرى هي " الإحالة على الاستيداع " أو la mise en disponibilité¹.

و تجدر الإشارة إلى أن قانون علاقات العمل رقم 11/90 لم يتعرض لموضوع الاستيداع و اكتفى بالإشارة إلى إمكانية تعليق علاقة العمل و طلب عطلة دون أجر و ذلك باتفاق الطرفين المتعاقدين ، تاركاً مهمة التفصيل حسب نوع نشاط المؤسسة و طبيعة العمل للأنظمة الداخلية و الاتفاقيات الجماعية ، كما أنه لم يحدد المدة القصوى للإحالة على الاستيداع و هو ما يعتبر إحالة ضمنية على الاتفاقيات الجماعية لتحديد هذه المدة ، و هو نفس ما أقرته المادة 27 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي حين أحالت مسألة تحديد مدة و شروط الإجازة الأبوية إلى القانون المحلي أو الاتفاقيات الجماعية أو الإجراءات المتبعة. إلا نجد².

إلا أننا نجد أن المشرع و من خلال المادة 145 من قانون الأساسي العام للتوظيف العمومية³ ، قد ذكر وضعية الإحالة على الاستيداع من خلال الفصل الرابع ، التي تنص على أنه : " تتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل.وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد.غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع." حيث تطرق إلى ذكر حالات الاستيداع ، تكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات الآتية:

- " في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير ،

1 - تاج عطا الله ، مرجع سابق ،ص 271.

2 - فاطنة طاوسي ، مرجع سابق ،ص226.

3 - الأمر رقم 06-03 ، سابق ذكر .

-للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات،

-للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته،

-لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي.¹

و بهذه الحالة جعل المشرع الإحالة إلى الاستيداع حقا ، بمعنى أن المؤسسة المستخدمة

ملزمة بقبول طلب المرأة في كل الظروف .²

ثانيا : حسب الظروف الخاصة في العمل : و المقصود بها وقت العمل (الليلي) و طبيعة العمل

(الأعمال الشاقة و الضارة) بالإضافة إلى الحماية المهنية أو الجنائية أي حماية المرأة من

التحرش مكان العمل :

أ - وقت العمل : القانون الجزائري عرف استقرار في هذا الميدان منذ سنة 1975 و إلى يومنا

هذا أبقى على مبدأ منع تشغيل النساء و القصر من الجنسين كقاعدة عامة و لم يتأثر إلى حد

الآن بالتوجه العالمي الذي يرمي إلى رفع هذا المنع عليهن فيما يتعلق بالعمل الليلي ، و الأمر

يرجع كما يرى الأستاذ أحمية سليمان إلى طبيعة التكوين الفيزيولوجية للمرأة من جهة و متطلبات

العادات و التقاليد و التربية الأخلاقية التي فرضتها تعاليم ديننا الحنيف من جهة أخرى³ ، و

هذا ما أشارت إليه المادة 194 من الأمر 31/75 "لا يجوز استخدام النساء في أي عمل ليلي

" و أيضا ما أكدت عليه المادة 29 من قانون علاقات العمل رقم 11/90 "يمنع المستخدم من

تشغيل العاملات في الأعمال الليلية " . و عرفته المادة 27 من نفس القانون بأنه : " يعتبر كل

عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا و الساعة الخامسة صباحا عملا ليليا ..."⁴ ، و يرتبط

1 - المادة 146 من قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السابق الذكر .

2 - تاج عطا الله ، مرجع سابق ، ص 272 .

3 - ابراهيم زكي أخوخ ، شرح قانون العمل الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ، ط2 ، 1988 ، ص 18 .

4 - فاطنة طاوسي ، مرجع سابق ، ص 227 .

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 دج¹.

- الاستثناءات الواردة على مبدأ المنع : بالرغم أن كل التشريعات كأصل عام تمنع العمل الليلي إلا أن هناك بعض الاستثناءات التي وردت على مبدأ المنع هذا ، ففي الأمر 31/75 و استثناء عن المبدأ العام القاضي بمنع العمل الليلي بالنسبة للنساء أورد المشرع الجزائري هنا بعض الأحوال التي يمكن للمستخدم أن يشغل فيها النساء و هي كالاتي :

- يجوز تشغيل النساء التي تزيد أعمارهن عن الثامنة عشر 18 في عمل ليلي، و لكن في وحدات معينة ، تحدد بموجب قرار من وزير العمل² ، و هذا تضيق - في اعتقادي - لمجال العمل الليلي و حصر لقطاعات النشاط التي يمكنها أن تمارس فيها مثل هذا العمل .

- يجوز استخدام النساء و كذا العمال المتدربين من كلا الجنسين و بصورة استثنائية فقط في أعمال يكون القصد منها الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو تدارك الحوادث الطارئة³، بشرط أن يتخلل العمل انقطاع لا يقل عن نصف ساعة من التوقف و أن تؤدي للعمال المعنيين مكافأة السلة⁴ .

و إضافة إلى هذا التضيق الذي فرضه المشرع الجزائري على المستخدم ، فقد ألزم هذا الأخير بتقديم تصريح بذلك إلى مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية⁵ ، مع تعليق القرار المتضمن الإذن بهذا الاستثناء في أماكن العمل⁶ .

1 - المادة 143 من القانون رقم 11/90 السابق ذكر .

2 - المادة 194 من الأمر 31/75 السابق ذكر .

3 - المادة 196 من الأمر 31/75 السابق الذكر .

4 - المادة 197 من الأمر 31/75 السابق الذكر .

5 - المادة 01/198 من الأمر 31/75 السابق الذكر .

6 - المادة 02/198 من الأمر 31/75 السابق الذكر .

مما يستنتج منه أن المستخدم ملزم بأخذ الموافقة المسبقة من مفتشية العمل و يجب أن تكون هذه الموافقة مكتوبة و تتخذ شكل قرار يعلقه هذا الأخير داخل أماكن العمل حتى يمكن الإطلاع عليه بسهولة.¹

و في إطار قانون 11/90 حيث نراه خلاف للنصوص السابقة أورد استثناء وحيدا ذكره في متن المادة 29 فقرة 2 بقوله أن: "يجوز تشغيل النساء ليلا إذ يبرر ذلك طبيعة النشاط أو خصوصيات منصب العمل"، و شرط ذلك بتسريح تقدمه مفتشية العمل المخصصة إقليميا".

و من هنا نستنتج أن المشرع الجزائري أعطى خلال هذه المادة السلطة تقديرية واسعة لمفتش العمل لتقدير الظروف و ملابسات التي بموجبها يسمح المستخدم بالإلتحاق بالعمل الليلي و هذا الأمر يصعب في غياب نص دقيق يوضح هذا الأمر.

قد اكتفى المشرع الجزائري في القانون 11/90 بالنص على الخطوط العريضة للعمل الليلي و ترك أمر تحديد قواعده و شروطه و الحقوق التي تنجم عنه إلى الاتفاقيات الجماعية و من خلال تصفحنا لعدد من الاتفاقيات الجماعية لمؤسسات كبيرة غالبا ما تشغل عددا كبيرا من النساء كمؤسسات النسيج² مثلا نلاحظ جليا الأول وهلة إنها نسخة طبق الأصل للقانون 11/90 ولا وجود لأي تفصيل يذكر بشأن القواعد و الشروط و الحقوق المترتبة عن العمل الليلي³.

ب- طبيعة العمل :

تتميز المرأة عن الرجل ببعض الخصوصيات منها ضعف بنيتها الجسدية مقارنة بالرجل ، و رقنتها ، و رهافة حسها ، مما يجعلها مؤهلة للقيام ببعض الأعمال دون أعمال أخرى تتميز

1 - تاج عطا الله ، مرجع سابق ، ص 321-323.

2 - المادة 68 : "يمنع العمل الليلي بالنسبة للعمال التي تقل أعمارهم عن التاسعة عشر 19 سنة".

3 - صابرينة ساسي ، مرجع سابق ، ص 98.

بالخطورة مثلا أو التعب الشديد أو غير ذلك مما أدى بالمشرعين إلى إقرار بعض من الحماية عليها في شكل منع بعض من هذه الأعمال للأسباب التي ذكرناها¹.

فالمشرع الجزائري يبدو من خلال النصوص المتوفرة أنه لم يشر صراحة إلى منع تشغيل النساء تحت سطح الأرض ، بداية من الأمر 31/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالعلاقات الفردية السابق الذكر ، إذا اكتفى بالنص على منع استخدام النساء في مراكز عمل غير صحية أو مخطرة أو مضرية و كذلك في أعمال تتطلب جهدا لا يتناسب مع قوتهم و مضرة بصحتهم ، و كذلك القانون 11/90 الذي أشار إليها بصورة عامة في متن المادة 05 فقرة 04 و المادة 06 الفقرة 02، غي أن المادة الوحيدة التي لمحت إلى هذا الأمر هي المادة 11 من قانون 07/88 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بالنظافة ، الأمن و طب العمل و هي مادة غير صريحة يستشف من عموم النص حيث ألزمت "المستخدم التأكد من أن الأعمال الموكلة للنساء ، العمال القصر و المعوقين لا يجب أن تتطلب جهدا يفوق قواهم " .

أما فيما يتعلق برفع الأحمال في بلادنا فإن القوانين التي تعاقبت في الجزائر انطلاقا من الأمر 31/75 و انتهاء بالقانون 11/90 قد جاءت كلها بصيغة عامة ،و أن النصين الوحيديين الذين جاءا خاصين هما نص المادة 11 من قانون 07/88 المذكور أعلاه و كذلك النص التطبيقي الذي جاء به المرسوم رقم 05/91² المؤرخ في 19/01/1991 في مادته 26 الذي حدد الوزن الأقصى الذي يمكن للنساء و العمال القصر رفعه ب25 كلغ لمسافات قصيرة فقط، دون استعمال رافعات و تجهيزات ميكانيكية أما الوزن المسموح لباقي العمال (رجال) هو 50 كلغ³ .

1 - تاج عطا الله ، مرجع سابق ،ص291.

2 -مرسوم تنفيذي رقم 05/91 مؤرخ في 19 /01/ 1991، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.

3 - تاج عطا الله ، مرجع سابق ،ص306-310.

أما عن الحماية المقررة للمرأة العاملة عند التعامل بالمواد الكيماوية و هي عناصر أو مواد أو مستحضرات سامة يترتب على التعامل بها لمدة معينة .إصابة العامل بأمراض مهنية حسب المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 08/05¹ المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل .

و نظرا للخطورة التي يتعرض لها العمال في هذا المجال فقد منع المشرع الجزائري تشغيل المرأة الحامل في أشغال تكون فيها عرضة للإشعاعات الأيونية ، إذ نصت المادة 14 منه على أن " لا يجوز أن يشغل أحد في أعمال متصلة بإشعاعات أيونية في الحالات التالية ، إذا كان العامل امرأة حاملا."²

و خلاصة القول نعتقد أن مجال المواد الكيماوية المتنوعة و الإشعاعات مجال تقني بحيث يتطلب بحوثا ميدانية معمقة من طرف الاختصاصيين لمعرفة آثار هذه المواد على العمال الذين يمارسون أعمالا و يكونون عرضة لها، لذا فإننا نقترح وضع حماية كافية يمنع هذا النوع من المجالات على النساء نظرا للنقص الملحوظ للوسائل التكنولوجية في ميدان المراقبة³.

ج-الحماية المهنية الجنائية :

قطعت المرأة الجزائرية العاملة كغيرها من النساء العاملات في الدول العربية أشواطا كبيرة في ميادين العمل . أظهرت من خلالها جديتها و كفاءتها المهنية، لكن هذا لم يجعلها في مأمن من أطماع النفوس البشرية المريضة الي لا زالت راکضة وراء نزواتها الجسدية ، مما جعلها

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

² -صابرينة ساسي، مرجع سابق ،ص91.

³ - تاج عطا الله ، مرجع سابق ، ص304.

تتعرض لأخطر ظاهرة أخلاقية و هي ظاهرة التحرش الجنسي في أماكن العمل التي أصبحت كابوسا يقف في وجه الكثيرات و يعرقل مسيرتهن المهنية و الاعتيادية¹.

لم تظهر كلمة التحرش الجنسي في القانون الجنائي الجزائري إلا في ظل التعديل 04-15² من قانون العقوبات الجزائري بموجب المادة 341 مكرر، ولم يأتي ذكر للتحرش الجنسي كمفهوم حيث لم يورد له تعريف خاص به، وإنما تضمن بعض الأفعال والسلوكيات التي تحمل معنى التحرش الجنسي على وجه العموم دون تمييز على أساس الجنس، والتي جاء مجالها محصورا ضمن أماكن العمل لا غير، وهو ما سبق الإشارة إليه، لكن تدخل المشرع الجزائري في مناسبة أخرى بموجب التعديل 15-19³ من قانون العقوبات، ووسع في مجال هذه الجريمة ليشمل بذلك كل ما من شأنه يشكل تحرشا جنسيا سواء في أماكن العمل أو في غير أماكن العمل، ليصبح تعريف التحرش الجنسي وفقا للسياسة الجنائية الجديدة للمشرع الجزائري طبقا لتعديل نص المادة (341 مكرر) من ق.ع.ج بأنه: "استغلال السلطة الوظيفية أو المهنة عن طريق إصدار أوامر للغير أو بالتهديد أو الإكراه أو بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الإستجابة لرغباته الجنسية، أو كل تحرش بالغير بكل فعل أو لفظ أو تصرف يحمل طابعا أو إيحاء جنسي"⁴.

إضافة إلى ما أشار إليه في المادة 06 من قانون العمل رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر ، بأنه يجب إحترام السلامة البدنية و المعنوية للعامل و كرامته و الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب الأئم على أهليته و إستحقاقه ، كما أنه له الحق

¹ - لخضر معاشو و من معه ، حماية المرأة من التحرش الجنسي في العمل في التشريع الجزائري و التشريعات المقارنة ، مجلة الحقوق و العلوم السياسية ، العدد 10 جوان 2018، ص342.

² - القانون رقم 04-15 المؤرخ في 27 رمضان 1425 الموافق ل 10 نوفمبر 2004، المعدل و المتمم للأمر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات .

³ - القانون رقم 15-19 مؤرخ في 18 ربيع الأول الموافق ل 30 ديسمبر 2015 يعدل و يتم الأمر رقم 66-156 مؤرخ في 8 يونيو 1966 و المتضمن قانون العقوبات .

⁴ - فاطمة قفاف، تعزيز الحماية الجنائية للمرأة في قانون العقوبات الجزائري" دراسة مقارنة"، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص: النظام الجنائي و السياسية الجنائية المعاصرة ،كلية الحقوق ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ،2019-2020، ص158.

في الترقية في العمل و الدفع المنتظم للأجر المستحق . كما أن جل المتضررات لا يستطعن إثبات ارتكابه لأنه غالبا ما يتم في الخفاء بطريقة مبتذلة يصعب توثيقها ، و بالتالي يعتبر استغلال السلطة من أهم أسباب انتشار التحرش الجنسي في أوساط العمل.

لذلك نوصي باتخاذ إجراءات صارمة على كل من يتحرش جنسيا بالمرأة في أماكن عملها أو بمناسبة تأديتها لوظيفتها و كذا تشديد العقاب على الفاعل حتى يكون عبرة لغيره في العمل و أن لا يتجرأ غيره للقيام بهذا التصرف ، و أن يبقى مكان العمل بيئة محترمة يسعى فيها كل من الرجل و المرأة للقيام بواجباته بكل جدية و إحترام متبادل ، و أن تصان المرأة العاملة حتى لا تكون عرضة للأثار السلبية التي قد تدمر نفسياتها و على أدائها عملها .¹

المطلب الثاني : الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون الأسرة الجزائري

إن القانون الصادر بموجب قانون 11-84 المؤرخ في 09 رمضان 1404 الموافق ل: 09 يونيو 1984 يعتبر الأسرة الخلية الأساسية للمجتمع من خلال المادة الثانية : و هي تتكون من أشخاص تجمع بينهم صلة الزوجية و صلة القرابة²، ولعمل المرأة آثار على حياتها خاصة إذا كانت متزوجة ، و في بعض الأحيان قد تطرأ على حياتها ظروف تؤثر على مسيرتها المهنية ، فمن خلال هذا المطلب سأوضح صور حماية المرأة العاملة قبل وبعد الزواج و ظروف الطارئة على الأسرة :

الفرع الأول : حماية المرأة العاملة قبل و بعد الحياة الزوجية : تضمن قانون الأسرة الجزائري صور مختلفة لحماية المرأة العاملة ، يمكن أن نقسمها إلى مرحلتين ، و هي قبل تكوين الزواج و خلال الحياة الزوجية :

1 - لخضر معاش و من معه ، مرجع سابق ، ص 353-354.

2 - عثمان صادق ، مرجع سابق ، ص 66.

أولاً : صور حماية المرأة العاملة قبل تكوين الزواج: والتساؤل المطروح هنا أين تظهر الحماية القانونية للمرأة العاملة وهي في بداية تكوين زواجها، وجواب ذلك نجده في المادة 19¹ المعدلة "للزوجين أن يشترطا في عقد الزواج أو عقد رسمي لاحق كل الشروط التي يريانها ضرورية ولاسيما شرط عدم تعدد الزوجات وعمل المرأة ما لم تتنافى هذه الشروط مع أحكام هذا القانون"، وبموجب هذه المادة المستحدثة أمكن للزوجة أن تشتتط عدم منعها من العمل متى أرادت البحث عن وظيفة أو عدم وقفها عن عملها إذا كانت تعمل قبل الزواج، وعلى عكس ذلك يمكن للزوج أيضا أن يشترط عدم عملها و لها أن توافق أو ترفض².

وفي مقابل ذلك في حالة مخالفة الشرط ومنع الزوجة من العمل بدون سبب مبرر فهنا يحق للزوجة طلب التظليق بموجب المادة 53 التي عددت أسباب طلب التظليق ... "مخالفة الشروط المتفق عليها في عقد الزواج"،...،وأضافت المادة 53 مكرر أنه يجوز للقاضي في حالة الحكم بالتظليق أن يحكم للمطلقة بالتعويض عن الضرر اللاحق بها³.

وتجدر الملاحظة كذلك أن المشرع قد منح الحق للزوجين في المادة 19 " أن يشترطا في عقد الزواج كل الشروط التي يريانها ما لم تتنافى مع هذا القانون "أي تستطيع الزوجة أن تتفق مع الزوج أثناء إبرامهما عقد الزواج أن تمارس عملا إذا لم تكن تعمل أو مواصلة العمل إذا كانت تمارس عملا قبل الزواج، إذ فبمقتضى هذه المادة يمكن للزوجين أن يتفقا على كل ما يريانه مناسبا لحياتهما الزوجية ما لم يخالف ذلك القانون⁴.

ثانيا : صور حماية المرأة العاملة خلال الحياة الزوجية : و تتمثل هذه الحماية في استقلالية الذمة المالية للزوجة و تسيير الأموال المشتركة و تنظيمها بينها و بين زوجها .

1 - المادة 19 من قانون الأسرة الجزري .

2 - فاطنة طاوسي ، مرجع سابق ، ص 268.

3 - فاطنة طاوسي ، مرجع سابق ، ص 270.

4 - سامية العارفي، الأم العاملة بين الأدوار الأسرية و الأدوار المهنية ، منكرة لنيل شهادة ماستر ، تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل ، جامعة العقيد آكلي محند أولحاج، 2011-2012، ص 54.

تتنوع مصادر أموال الزوجة بين تلك المكتسبة قبل الزواج أو أثناء الحياة الزوجية وتظل ملكية الزوجة لهذه الأموال مستقلة عن ملكية زوجها بعد الزواج كما كانت عليه قبل ، سواء أتت تلك الأموال متعلقة بالزواج كالنفقة والصداق .. الخ ، أو بطرق أخرى من ثمره عملها أو عن طريق الإرث والتبرع إليها ، وما يهمننا في هذا المقام هو تلك الأموال المكتسبة عن طريق عمل المرأة ، فالراتب المحصل عليه يشكل عنصرا هاما من عناصر الذمة المالية للزوجة فما مدى استقلالية الزوجة في ممارسة العمل وما مدى استقلاليتها في قبض الراتب والتصرف فيه ¹.

أما المشرع الجزائري فإنه لم يتعرض إلى استقلالية عمل الزوجة في قانون الأسرة بشكل صريح و إنما يستفاد ذلك من مواد متفرقة هي المادة 19 التي سبق وأن أشرنا لها والتي تقضي بإمكانية الإشتراط في عقد الزواج وتجدر الملاحظة أن هذه المادة قد تكون سلاح ذو وجهين فقد تكون مشارطات الزواج قيودا للمرأة العاملة والمادة الأخرى هي المادة 37² التي صرحت باستقلالية الذمة المالية ³.

و في موضوع النفقة ، فقد ذكرت المادة 74 بأن النفقة على الزوجة تجب على زوجها ، بينما أضافت استثناء في المادة 76 من نفس القانون بأنه في حالة عجز الأب في النفقة فهنا تجب النفقة على الزوجة إذا كانت قادرة على ذلك .

الفرع الثاني : حماية المرأة العاملة في حالة الظروف الطارئة على الأسرة : تعتمد الأسرة

على الترابط و حسن المعاشرة و المعاملة الحسنة و التربية الجيدة و حسن الخلق و نبذ الآفات الاجتماعية، ولقد اعتبر الله سبحانه و تعالى عقد الزواج في كتابه العزيز ميثاقا غليظا .

و قد تطرأ على الأسرة ظروف تقلب الحياة الاعتيادية ، و تؤثر على الأم بصفة خاصة لكونها أم مربية و عاملة في نفس الوقت ، فقد اقتضت الطبيعة البشرية أن تكون هناك خلافات

¹ -فاطنة طاوسي ، مرجع سابق ، ص270.

² - المادة 37 من ق.أ.ج .

³ -فاطنة طاوسي، مرجع سابق، ص271.

و مشاكل قد تعكر من صفوة الحياة الزوجية نذكر منها الطلاق و الوفاة و التي بدورها ترتب آثار ، فالطلاق قد يؤثر على موضوع المرأة العاملة من جانب الحضانة أما الوفاة فتكمن دراستي حول عطللة العدة في حالة وفاة الزوج ، وعليه : فيما تتمثل صور حماية المرأة العاملة في مثل هذه الظروف ؟

أولاً : الحضانة : المشرع الجزائري أخرج عمل المرأة من مسقطات الحضانة، فالمرأة العاملة لها الحق في ممارسة الحضانة إذا ما أسندت إليها، و ذلك بموجب المادة 67 /2 المعدلة بالأمر رقم 05-02 التي تنص على أنه : " ... و لا يمكن لعمل المرأة أن يشكل سببا من أسباب سقوط الحق عنها في ممارسة الحضانة، غير أنه يجب في جميع الحالات مراعاة مصلحة المحضون "، ولكن احتياطيا ربط هذا الشرط بمصلحة المحضون، وهذا يعني أنه حتى ولو كان عمل المرأة لا يشكل سببا من أسباب السقوط كمبدأ عام، فإنه كاستثناء من هذا المبدأ يجوز الحكم بإسقاط الحضانة عن الحاضنة العاملة إذا كان عملها يحرم المحضون من الرعاية و العناية و غيرها مما يخل بمصلحة المحضون¹. وقد جاء هذا التعديل لمواكبة وضع المرأة في المجتمع الجزائري بالإضافة إلى بعض التطبيقات القضائية السابقة التي كانت تعتبر عمل المرأة سببا لسقوط الحضانة وهذا ما يؤكد نص القرار التالي الصادر "عن المحكمة العليا "من المستبق عليه قضاء أن عمل المرأة ال يعتبر من مسقطات الحضانة ،ومن ثم فإن قضاة المجلس بقضائهم بإلغاء الحكم المستأنف والقضاء من جديد بإسقاط حضانة الولدين عن الطاعنة باعتبارها عاملة ، أخطأوا في تطبيق القانون² ."

ثانيا : عطللة العدة (في حالة وفاة الزوج) : لم يرد في قانون الأسرة الجزائري تعريفا للعدة بل اكتفى بذكرها كأثار للطلاق و لم يحدد ماهيتها و نص عليها في 4 مواد من نفس القانون ، 58،59،60،61.

1 - عبد العزيز سعد ، قانون الأسرة الجزائري في ثوبه الجديد ، دار هومة ، ط2 ، الجزائر ، 2009، ص142.

2 - ملف رقم 245156، قرار بتاريخ : 2000/07/18، المحكمة العليا ، غرفة الأحوال لشخصية ، الإجتهد القضائي ، عدد خاص ، ص 188 ، عن فاطنة طاوسي ، مرجع سابق ، ص 274.

فتعتبر الوفاة إحدى الطرق لانحلال الرابطة الزوجية ، بحيث يترتب على ذلك عدة الوفاة المقدرة بأربعة أشهر و 10 أيام ن و دليل مشروعيتها قوله تعالى : " وَالَّذِينَ يُتَوَفَّوْنَ مِنْكُمْ وَيَذَرُونَ أَزْوَاجًا يَتَرَبَّصْنَ بِأَنْفُسِهِنَّ أَرْبَعَةَ أَشْهُرٍ وَعَشْرًا فَإِذَا بَلَغْنَ أَجَلَهُنَّ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ فِي مَا فَعَلْنَ فِي أَنْفُسِهِنَّ بِالْمَعْرُوفِ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ " سورة البقرة الآية 234.

و في موضوعي المتعلق بالمرأة العاملة ، أقر المشرع الجزائري من خلال الأمر 03-06¹ المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية من خلال المادة 212 التي تنص على أنه : " للموظف الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته 3 أيام كاملة في إحدى المناسبات العائلية الآتية :.....- وفاة زوج الموظف. " ، ومنه يظهر لي من خلال هذه المادة أن المشرع الجزائري قد ساوى في مدة العطلة دون التفرقة بين المرأة و الرجل ، حيث نعلم أن المرأة المتوفي عنها زوجها لها عدة 04 أشهر و 10 أيام ، فهو لم يشر إلى هذه العطلة في أي نص قانوني و بالتالي يمنحها سوى عطلة 3 أيام .

فنرى مثلا في سعودية -كما ذكرت مثال سابقا في فصل الأول - أن المرأة العاملة السعودية لها عطلة العدة كاملة و مدفوعة الأجر طيلة 04 أشهر و 10 أيام .

ومن هنا يتبين إجحاف المشرع الجزائري حول عطلة العدة ، حيث تعتبر المطالبة بها حق و احترام لمبادئ و أحكام الشريعة الإسلامية ، و نجد أن رجال الدين قد أقروا للمرأة الأرملة أو المطلقة خلال شهور العدة البقاء في بيت زوجها و لا تخرج إلا للضرورة ، وعليه أتمنى أن يتم تعديل هذه المادة بتخصيص هذا الحق للمرأة العاملة في حدود الشرع و القانون.

¹ -أمر رقم 03-06، سابق ذكر ،ص 19-20.

خلاصة الفصل الثاني:

يستخلص من هذا الفصل أن المشرع الجزائري أولى اهتمام خاص بالمرأة العاملة ، يظهر ذلك في الدساتير المتعاقبة التي كرست حقها في العمل و المساواة ، و انعكست هذه الجهود للمشرع الجزائري على مستوى كل من تشريع العمل و قانون الأسرة ، حيث يبدو جليا و من خلال مختلف النصوص أن المشرع أخذ بعين الاعتبار خصوصية عمل المرأة و حاول أن يتماشى مع المواثيق و الاتفاقيات الدولية التي تنظم عمل المرأة ضمن شروط عمل ملائمة .

خاتمة

نستخلص من هذه الدراسة أن المرأة العاملة قد حظيت باهتمام القانون الدولي على الصعيد الدولي ثم تلتها التشريعات الداخلية وعلى صعيد الإقليمي ، و المشرع الجزائري قد أحاط المرأة العاملة بجملة من الضمانات و كرس ذلك من خلال نصوصا تشريعية تتعلق بحمايتها في إطار ممارستها مهنتها .

و نخلص في الاخير إلى النتائج التالية :

أولاً: النتائج:

- 1- أقرت الشريعة الإسلامية حق العمل للمرأة لكن وفق ضوابط و شروط و ضمانات شرعية و أخلاقية .
- 2- كرست المواثيق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان عدم التمييز ضد المرأة بشكل عام و امرأة العاملة بشكل خاص .
- 3- خول المشرع الجزائري للمرأة حق العمل و المساواة المهنية من خلال المواثيق و الدساتير المتعاقبة .
- 4- مفهوم المساواة هو مفهوم نسبي و يختلف مفهومه من دولة إلى أخرى لأن لكل دولة لها خصوصياتها .
- 5- ضبط ظروف العمل للمرأة تتناسب مع طبيعتها .
- 6- تكريس الحماية الاستثنائية للمرأة العاملة ، حيث نلاحظ في حالة الظروف الطارئة أن المشرع قد أعطى للمرأة العاملة عطلة استثنائية .

و كإضافة يمكنني أن أقدم بعض الاقتراحات من بينها ما يلي :

ثانيا : الاقتراحات :

1_ يحسن بالمشروع الجزائري أن يحدد نسبة معينة للتمثيل النقابي خاصة بالنساء العاملات في مؤسسات العمل .

2_ أقترح أن يتم الفصل في أماكن العمل بين الرجال و النساء كإجراء وقائي تقاديا للمشاكل التحرش و أعمال العنف و الاعتداءات .

3_ ومن ثم أقترح أيضا ضرورة إعادة النظر في حق المرأة العاملة المتوفي عنها زوجها أو المطلقة في عطلة العدة اقتداءا بالتشريع السعودي.

4_ أقترح تقليص سن الإستفادة من التقاعد المرأة العاملة ، بحكم بنيتها التي لا تقاوم العمل خارج البيت لمدة طويلة.

و منه فموضوع الضمانات القانونية للمرأة العاملة مازال في شقه القانوني يحتوي على ثغرات كثيرة تستدعي طرحه من جديد على صعيد القانوني .

المصادر والمراجع

أ- المصادر:

1- القرآن الكريم

2- السنة النبوية

3- المعاجم :

- معجم لسان العرب ،ابن المنظور ، المجلد العاشر ،دار النوادر ،بيروت ،1970.

4- الدستور :

- دستور الجزائر لسنة 1963، المؤرخ في 10/09/1963، الجريدة الرسمية رقم64، لسنة 1963.

- دستور الجزائر لسنة 1976، الصادر بموجب الأمر رقم 97/76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 ج ر عدد 94 الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976.

- دستور الجزائر لسنة 1989، الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم89/18 المؤرخ في 28 فيفري 1989 ، ج ر عدد 09 المؤرخة في 01 مارس 1989.

- التعديل الدستوري الجزائري 1996، الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 96/438 المؤرخ في 08/12/1996 ، الجريدة الرسمية رقم 76 بتاريخ 08/12/1996.

- التعديل الدستوري الجزائري 2008 ، قانون رقم 08-19 ، المؤرخ في 16/11/2008، الجريدة الرسمية رقم 63، لسنة 2008.

- دستور الجزائر لسنة 2020، المؤرخ في 30/12/2020، الجريدة الرسمية رقم 82، 2020.

5 - المعاهدات الدولية :

- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية ،إعتمد و عرض للتوقيع و التصديق و الإنضمام بموجب قرر الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200،(د-21)، المؤرخ

في 16/12/1966، تاريخ بدء النفاذ في :03/01/1976، صادق عليه من طرف الجزائر في 16 ماي 1989، ج.ر.ع.20، المؤرخة في 17 ماي 1987.

- الإعلان للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، المؤرخ في 07/11/1967 .

- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) ، المعتمدة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 18/12/1979، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 96-51 المؤرخ غي 22/01/1996.

- اتفاقية رقم 6 لسنة 1976 الصادرة عن مؤتمر العمل العربي بشأن مستويات العمل.

- اتفاقية رقم 05 الصادرة عن منظمة العمل العربية بشأن المرأة العاملة لسنة 1976.

- إعلان المساواة بين الجنسين في إفريقيا ، الصادر عن الدورة المنعقدة في دوريان جنوب إفريقيا لمؤتمر رؤساء الدول و الحكومات الأعضاء بالإتحاد الإفريقي في جويلية 2002 و الذي تم تنفيذه في جويلية 2003.

- بروتوكول حقوق المرأة في إفريقيا الملحق بالميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان و الشعوب ، المعتمد في 11 جويلية 2003، و دخل حيز النفاذ في 25 نوفمبر 2005 .

6- القوانين العضوية :

- القانون رقم 03/02 ، المؤرخ في 10 أفريل 2002 ، الجريدة الرسمية رقم 25 المؤرخة في 14 أفريل 2002، متضمن تعديل الدستور .

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

- القانون رقم 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016 ، متضمن التعديل الدستوري ، ج ر العدد 14 المؤرخة في 07 مارس 2016.

7- القوانين العادية :

- نظام العمل السعودي بعد التعديل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) بتاريخ 1426/08/23.

- قانون الأسرة الجزائري .

- القانون رقم 04-15 المؤرخ في 27 رمضان 1425 الموافق ل 10 نوفمبر 2004، المعدل و المتمم للأمر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات .

- القانون رقم 15-19 مؤرخ في 18 ربيع الأول الموافق ل 30 ديسمبر 2015 يعدل و يتمم الأمر رقم 66-156 مؤرخ في 8 يونيو 1966 و المتضمن قانون العقوبات .

- القانون رقم 15/16 مؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438هـ الموافق ل 31 ديسمبر 2016م ، يعدل و يتمم القانون رقم 83/12 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 يوليو 1983 و المتعلق بالتقاعد ، ج ر العدد 78 .

- قانون 90/11 المؤرخ في 26 رمضان 1410هـ الموافق ل 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل في ج ر العدد 17 بتاريخ 25 أبريل 1990.

- قانون رقم 90-14 مؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410هـ الموافق ل 2 يونيو سنة 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، ج ر العدد 23، في 13 ذو القعدة 1410هـ الموافق ل 23 يناير 1990 .

8- الأوامر :

- الأمر 31/75 ، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في قطاع الخاص ، الجريدة الرسمية ، العدد 39 ، 1975/04/29.

- الأمر رقم 17/96 مؤرخ في 1996/06/06 يعدل و يتم الأمر 11/83 المتضمن قانون التأمينات الاجتماعية، ج ر لسنة 1996 ، عدد 42 ، مؤرخ في 1996/07/07.

9 - المراسيم التنظيمية :

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

- المرسوم التنفيذي رقم 20-68 مؤرخ في 24 رجب عام 1441 الموافق ل 19 مارس 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 15، الصادرة في 26 رجب 1441، الموافق ل : 21 مارس 2020.

- مرسوم تنفيذي رقم 20/69 مؤرخ في 2020/03/21 متعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد19) و مكافحته ، ج ر لسنة 2020 ، ع 15 ، مؤرخ في 2020/03/21، ص 06.

- المرسوم رقم 82/302 مؤرخ في 1982/09/11 يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، ج ر 1982 ، العدد 37 ، مؤرخ في 1982/09/14، ص 1797.

- المرسوم التنفيذي رقم 91/05 مؤرخ في 1991 /01/ 19، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل.

ب- المراجع :

1-الكتب المتخصصة :

- الحسن إحسان محمد ، علم اجتماع المرأة : دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر ، دار وائل للنشر ، ط2008،1.
- تاج عطا الله ، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة و الحماية القانونية ، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،2006.
- حسين عبد الحميد، أحمد رشوان. علم الاجتماع المرأة. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 1998.
- خالد مصطفى فهمي ، حقوق المرأة بين الاتفاقات الدولية و الشريعة الإسلامية و التشريع الوضعي ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، القاهرة ،2007.
- زكي علي السيد أبو غضة ، عمل المرأة بين الأديان و القوانين و دعاة التحرر ،ط1، دار الوفاء للطباعة و النشر ، المنصورة ، القاهرة ،2007.
- سناء جميل علي الحنيطي ، الضوابط الشرعية لعمل المرأة في الإعلام المرئي ، مجلة الميزان للدراسات الإسلامية و القانونية ، المجلد الثاني ، العدد الثاني ، حزيران 2015.
- سيد إبراهيم دسوقي ، الحماية الدولية لحقوق المرأة على ضوء اتفاقية منع التمييز الجنسي، دار النهضة العربية ، القاهرة ،2007.
- عبد الغني محمود ،حقوق المرأة في القانون الدولي العام و الشريعة الإسلامية ،دار النهضة العربية ،ط1 ، القاهرة ،1991.
- عبد القادر شيبية الحمد ، حقوق المرأة في الإسلام فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر ،ط1،الرياض ،2010.

- عدنان بن ضيف الله آل شوابكة ، حكم عمل المرأة في الفقه الإسلامي ، ط1، دار الأثرية، عمان - الأردن ، 2007.

- عمر يحيوي ، المساواة في الحقوق بين الرجل و المرأة في القانون الدولي و التشريع الجزائري ، دار الأمل للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2010.

- لعسري عباسية ، حقوق المرأة و الطفل في القانون الدولي الإنساني ، دار الهدى ، الجزائر ، 2006.

- مريم أحمدية وآخرون ، عمل المرأة : مقاربات دينية و إجتماعية ، مكتبة مؤمن قریش، ط1، بيروت ، 2013.

- منتصر سعيد حمودة ، الحماية الدولية لحقوق المرأة : دراسة مقارنة بأحكام الشريعة الإسلامية ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، 2007.

- وسام حسام الدين الأحمد ، حماية حقوق المرأة في ضوء الشريعة الإسلامية و الاتفاقيات الدولية ، منشورات الحلبي الحقوقية ، ط1 ، 2009.

2- الكتب العامة :

- ابراهيم زكي أخنوخ ، شرح قانون العمل الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط2 ، 1988 .

- أحمد أبو الوفا ، الحماية الدولية لحقوق الإنسان في إطار منظمة الأمم المتحدة و الوكالات المتخصصة ، ط1، القاهرة ، 2000.

- أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، الجزء الأول "مبادئ قانون العمل " ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2005.

- بشير هدي ،الوجيز في شرح قانون العمل :علاقات العمل الفردية و الجماعية ، جسور للنشر و التوزيع ، الجزائر ، ط2، 2006.
- بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الأول ، مدخل إلى قانون العمل الجزائري ، دار الخلدونية ، ط2009.
- حسين عبد الحميد أحمد رشوان، الأسرة والمجتمع، دراسة في علم اجتماع الأسرة، بدون طبعة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2003 .
- راشد راشد ، علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، د ط ، 1991.
- سعيد بوشعير ، النظام السياسي الجزائري دراسة تحليلية لطبيعة نظام الحكم في ضوء دستور 1989 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط2، 2013.
- سليمان بدري الناصري ، قانون العمل (دراسة مقارنة) ، المكتب الجامعي الحديث ، القاهرة ، د ط، 2006.
- صلاح الدين عبد العزيز محمد، مشاكل السلك الوظيفي في الخدمة المدنية - دراسة تطبيقية مقارنة عن مكتب العمل الدولي ، سلسلة الفكر الإداري المعاصر .
- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية ، دار القصة للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2003.
- عبد العال الديريبي ،الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي ،المركز القومي للإصدارات القانونية،القاهرة،طبعة 1،2006.
- عبد العزيز سرحان ،الإطار القانوني لحقوق الإنسان في القانون الدولي ، دار النهضة العربية ،ط1، القاهرة ،1987.

- عبد العزيز سعد ، قانون الأسرة الجزائري في ثوبه الجديد ، دار هومة ، ط2 ، الجزائر، 2009.

- فاطمة المنتصر الكتاني، الاتجاهات الوالدية في التنشئة الاجتماعية وعلاقتها بمخاوف الذات لدى الطفل، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2000.

- ماهر أبو الخيرات ، الحماية الدولية لحقوق الطفل ، دار النهضة العربية ، القاهرة، 2005.

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

- محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة ، د ط، 2011 .

- يوسف إلياس ، أطروحات في القانون الدولي و الوطني للعمل ، دار وائل للنشر ، ط1، الأردن ، 2008.

3- البحوث الجامعية :

- إبرير سهيلة ، الإصلاحات التشريعية الخاصة بالمرأة في الجزائر ، مذكرة ماستر في قانون الأحوال الشخصية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة سور دحلب ، البليدة، 2012.

- بوسحبة جيلالي ، الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري و التشريعات المقارنة ، مذكرة ماجيستر في قانون الاجتماعي ، كلية الحقوق و العلوم التجارية، جامعة عبد الحميد بن باديس -مستغانم- 2009-2010.

- زهية سي فضيل ، ضمانات مقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري و المقارن ، أطروحة دكتوراه ،جامعة عبد الحميد بن باديس -مستغانم -2017-2018.

- سامية العارفي، الأم العاملة بين الأدوار الأسرية و الأدوار المهنية ، مذكرة لنيل شهادة
ماستر ، تخصص علم الإجتماع تنظيم و عمل ، جامعة العقيد آكلي محند أولحاج، 2011-
2012.

- 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.

- سليمة زعرور ، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل : دراسة مقارنة ، مذكرة
ماجستير في القانون ، كلية الحقوق و العلوم الإدارية ، الجزائر ، 1991.

- شحاتة أبو زيد شحاتة ،مبدأ المساواة في الدساتير العربية ،رسالة دكتوراه، كلية الحقوق،
جامعة عين الشمس، 2001.

- صابرينة ساسي ، حماية المرأة في قانون العمل ،مذكرة لنيل شهادة ماستر ل.م.د تخصص
قانون اجتماعي ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة الدكتور مولاي طاهر، سعيدة ،
2017-2018 .

- عثمان الصادق ، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت و صراع الأدوار ،مذكرة مكملة لنيل
شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، تخصص علم اجتماع التنظيم ،كلية العلوم الانسانية ،
جامعة محمد خيضر -بسكرة-2013-2014.

- فاطمة قفاف، تعزيز الحماية الجنائية للمرأة في قانون العقوبات الجزائري " دراسة مقارنة"،
أطروحة لنيل شهادة دكتوراه،تخصص:النظام الجنائي و السياسية الجنائية المعاصرة ،كلية
الحقوق ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2019-2020.

- فاطنة طاوسي ، حماية القانونية للمرأة العاملة ،دراسة مقارنة في القانون الدولي و القانون
الجزائري ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم ، تخصص حقوق الإنسان و الحريات العامة ،
جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر.

- يوسف بوالقلمح ، تطور آليات حماية حقوق الإنسان في إفريقيا ، أطروحة لنيل دكتوراه في القانون الدولي و العلاقات الدولية ، كلية الحقوق ، جامعة منتوري -قسنطينة- الجزائر، 2008.

4- المقالات العلمية :

- بوحميده عبد الكريم ومن معه، حماية حقوق المرأة العاملة بين نصوص الاتفاقيات الدولية و تشريع العمل الجزائري، مجلة الحقوق و العلوم السياسية جامعة خنشلة ، المجلد :07-العدد: 02 - السنة:جوان 2020.

- خديجة غازي ، الضمانات الممنوحة للمرأة الحامل العاملة في القانون الجزائري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة بوييرة ، مجلة قانون العمل و التشغيل ، المجلد 5 ، ع 04، نوفمبر 2020.

- عمار مانع ، المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية ، مجلة العلوم الإنسانية تصدر عن جامعة منتوري، قسنطينة،الجزائر ،العدد29، جوان 2008.

- عاشوري حدة ،مقال حول عمل المرأة في القرآن الكريم ، دراسة في مشروعية عملها، asjp.cerist.dz، 2021/02/19، 19:37.

- عليوي صالح وضحة ، ضوابط عمل المرأة في التشريع الإسلامي و أثره في السلم المجتمعي ، مقال للمشاركة في مؤتمر كلية التربية للبنات ، جامعة ديالي ، كلية العلوم الإسلامية ،قسم الشريعة و القانون ، جامعة بغداد ، 2015.

- عبد الرحمان خليفي الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري،، أستاذ محاضر أ ، قسم الحقوق، جامعة سوق أهراس، الجزائر ،مجلة أبحاث القانونية و السياسية ،العدد خاص .

- فاطمة زهراء بابا أحمد ، مبدأ المناصفة : التأسيس الدستوري و رهانات التنزيل ، مجلة مسالك النجاح الجديدة ، عدد مزدوج :23 و 24 لسنة 2013 ،المغرب .
- لخضر معاشو و من معه ، حماية المرأة من التحرش الجنسي في العمل في التشريع الجزائري و التشريعات المقارنة ، مجلة الحقوق و العلوم السياسية ، العدد10 جوان 2018.
- محمد الصالح قروي و من معه ، مقال حول : فعالية القانون العضوي رقم 12-03 المحدد لكيفيات توسيع حظوظ تمثيل المرأة الجزائرية في المجالس المنتخبة في إرساء دولة القانون.، مجلة الدراسات و البحوث القانونية ، المجلد 04- العدد 01- جوان 2019 .
- مريم زيان ، نظام التقاعد في الجزائر وفقا للتعديل الجديد بموجب قانون رقم 15-16 ، مجلة الدراسات حول فعالية القاعدة القانونية ، المجلد 04 ، ع 01،2020.
- مصطفى عوفي ، المرأة العاملة في مضمون الاتفاقيات الدولية للعمل ، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، العدد 07، الصادر بتاريخ ديسمبر 2002، مجلة علمية محكمة سياسية ،جامعة باتنة ، الجزائر .
- موفق سهام و من معها ، المرأة العاملة و المناصب القيادية : دراسة لظاهرة السقف الزجاجي ، مجلة أبحاث اقتصادية و إدارية، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، ع17، جوان 2015.
- مقال حول تحليل الوضع الإقليمي للحقوق الإنسانية للمرأة و المساواة على أساس النوع الاجتماعي في منطقة الأورومتوسطية ،تعزيز مبدأ المساواة بين الرجل و المرأة في المنطقة الأورومتوسطية ، برنامج ممول من قبل الاتحاد الأوروبي ،2008-2010.
- ناظم عارف ،مساواة المرأة بالرجل في ميدان العمل (دراسة مقارنة)، مجلة مؤتة للبحوث و الدراسات العدد: الأول ، رقم المجلد : الحادي عشر السنة : 1996، الدولة : المملكة الأردنية الهاشمية .

5- الندوات العلمية :

- ممدوح سالم ،الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية ، أعمال الندوة الإقليمية حول تفعيل العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية في البلدان العربية ، المنظمة العربية لحقوق الإنسان ط 2003.

6- المطبوعات الجامعية :

- عبد المالك صايش ، محاضرات في القانون الدستوري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عبد الرحمان ميرة ، بجاية ، الجزائر ، 2014-2015.

7- المواقع الإلكترونية :

- ماثيو كريفن ،مقال حول تاريخ الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية والثقافية و نظرة عامة عنها ،الوحدة 3، دائرة الحقوق ، www.hrlibrary.umneduK .27

- يوسف إلياس ، معايير و تشريعات العمل و دورها في تنمية مهارات المرأة العربية ، labour.webly.com.

- كارلوس فيريرا ، فعالية مباشرة : تحسين أطر مشتريات العامة من أجل الاستجابة بصورة أفضل لحالات الطوارئ :الدروس المستفادة من جائحة كورونا ، blogs.wordbank.org.

- موقع أخبار الأمم المتحدة : news.un.org.

- ماهر هنداي ، مقال : حالات استثناء المرأة الحامل من العمل بسبب كورونا، elwatannews.com .

- الشروق أونلاين ، التعديل الدستوري الجديد ، echouroukonline.com .

8- المراجع باللغة الأجنبية :

- Les ouvrages :

- Ahmed MAHIOU, Rupture ou continuité du droit en Algérie, Etudes de droit public algérien, OPU, 1984.
- j.l.koehl : droit du travail et droit social K.ellipses.france.1994.
- Bulletin de l'inspection de travail, Revue semestrielle de l'inspection de travail , N° 20 , Décembre 2008.

الصفحة	الفهرس
	الشكر
	الإهداء
	قائمة المختصرات
أ	مقدمة
الفصل الأول : الحماية القانونية للمرأة العاملة على المستوى الدولي	
5	تمهيد
6	المبحث الأول : حق المرأة في العمل
6	المطلب الأول : حق المرأة في العمل في الشريعة الإسلامية
7	الفرع الأول : عمل المرأة وفق الشريعة الإسلامية
7	أولاً : في القرآن الكريم
8	ثانياً : في السنة النبوية الشريفة
9	الفرع الثاني : ضوابط عمل المرأة وفق الشريعة الإسلامية
10	أولاً : شرعية العمل وفق طبيعة المرأة
10	ثانياً : إذن الولي
11	ثالثاً : عدم الاختلاط و مراعاة آداب العفة
11	رابعاً : أن يكون عملها في نفس البلد الذي تقيم فيه أسرتها
12	المطلب الثاني : حق المرأة في العمل في المواثيق الدولية
12	الفرع الأول : حق المرأة في المعاهدات الدولية
13	أولاً : دور ميثاق الأمم المتحدة في تعزيز مبدأ المساواة و حق المرأة في العمل
13	ثانياً : عمل المرأة ضمن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان
14	ثالثاً : في الاتفاقيات الدولية
14	أ- العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الثقافية و الاجتماعية لسنة 1966
15	ب- إعلان القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة 1967

16	ج- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)
18	الفرع الثاني : حق المرأة في العمل في المعاهدات الإقليمية
19	أولا : جهود الميثاق الأوروبية في تعزيز حق المرأة في العمل
20	ثانيا : دور منظمة العمل العربية في إقرار مبدأ المساواة و حق المرأة في العمل:
21	أ - الاتفاقية رقم 01 بشأن مستويات العمل لسنة 1966
22	ب- الاتفاقية رقم 05 بشأن المرأة العاملة لسنة 1976
22	ثالثا : دور ميثاق الإفريقي في حماية حقوق الإنسان عامة و المرأة خاصة
25	المبحث الثاني : قواعد تشغيل المرأة
25	المطلب الأول: تنظيم شروط العمل و أوقاته للمرأة
25	الفرع الأول : مبدأ المساواة في التشغيل
26	أولا : الأجر
28	ثانيا : الترقية
29	الفرع الثاني : الشروط العامة للعمل و أوقاته
30	أولا : استثناءات الواردة عن عمل المرأة و أوقاته
30	أ- اتفاقية استخدام النساء في العمل تحت سطح الأرض في المناجم
31	ب- اتفاقية تشغيل النساء في الصناعة ليلا
32	المطلب الثاني : أحكام الفصل و العطل للمرأة
33	الفرع الأول: تنظيم الحمل و الوضع للمرأة العاملة
34	أولا : مدة الإجازة
34	أ- المدة العادية
35	ب- المدة غير العادية
35	1-المرض الناجم عن الحمل
35	2-المرض الناجم عن الوضع
36	ثانيا : أجرة المرأة العاملة خلال مدة الإجازة

37	الفرع الثاني : حق المرأة العاملة في رعاية أطفالها
38	أولا: الرضاعة
38	ثانيا : العطلة
40	ثالثا :حالات استثنائية
42	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني : الحماية القانونية للمرأة العاملة في التشريع الداخلي	
44	تمهيد
45	المبحث الأول : المرأة العاملة في الدساتير الجزائرية
45	المطلب الأول : في المرحلة الاشتراكية
46	الفرع الأول: دستور 1963
47	الفرع الثاني : دستور 1976
49	المطلب الثاني : في مرحلة التعددية
49	الفرع الأول : من دستور 1989 إلى دستور 1996
51	الفرع الثاني : مرحلة بعد دستور 1996
55	المبحث الثاني : المرأة العاملة في قانون العمل و قانون الأسرة
55	المطلب الأول : الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري
56	الفرع الأول : الحماية العامة للمرأة العاملة
56	أولا : الحق في العمل و استحقاقه
58	ثانيا : الحق في الأجر و استحقاقه
59	ثالثا : التكوين و التدريب
60	رابعا : العطل و الراحة القانونية
62	خامسا : التمثيل النقابي
64	سادسا : الترقية
65	سابعاً : التقاعد
66	الفرع الثاني : الحماية الخاصة للمرأة العاملة
67	أولا : حسب طبيعتها الفيزيولوجية

67	أ - الأمومة
70	ب- الإرضاع
70	ج- الإحالة على الاستيداع (تربية الأولاد)
72	ثانيا : حسب الظروف الخاصة في العمل
72	أ - وقت العمل
73	الاستثناءات الواردة على مبدأ المنع
74	ب- طبيعة العمل
76	ج-الحماية المهنية الجنائية
78	المطلب الثاني : الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون الأسرة الجزائري
78	الفرع الأول : حماية المرأة العاملة قبل و بعد الحياة الزوجية
78	أولا : صور حماية المرأة العاملة قبل تكوين الزواج
79	ثانيا : صور حماية المرأة العاملة خلال الحياة الزوجية
80	الفرع الثاني : حماية المرأة العاملة في حالة الظروف الطارئة على الأسرة
81	أولا : الحضانة
81	ثانيا : عطلة العدة (في حالة وفاة الزوج)
83	خلاصة الفصل الثاني
85	خاتمة
88	المصادر والمراجع
101	الفهرس
105	الملخص

جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على قضية عمل المرأة، حيث لم يتم ضبط حقها في العمل، إلا في وقت متأخر، فاعترُف لها بهذا الحق ضمن المواثيق والمعاهدات الدولية، ثم تلتها التشريعات الداخلية لمعظم الدول، ومن بينها الجزائر التي نظمت علاقات العمل ضمن تشريع خاص.

كما لم يغفل المشرع عن وضع نصوص حاول من خلالها ضمان بعض الحقوق للمرأة بشكل مميز سواء في تشريع العمل أو القوانين الأخرى التي تؤثر على مركز المرأة العاملة في محيطها.

الكلمات المفتاحية : الضمانات، المرأة، حقوق، العمل

Abstract :

This study came in order to highlight the issue of women's employment, whose right to work has not been regulated but lately . This right has been recognized in international instruments and treaties. This has been followed by the internal legislation of most countries, including Algeria, which has regulated labor relations under special legislation.

The legislator has also not neglected to develop texts that attempt to guarantee certain rights for women in a distinctive manner, whether in labor legislation or other laws that affect the status of working women in their surroundings.

Keywords : Guarantees, women, rights, work