

## الحماية الدولية والوطنية لحق المرأة في العمل

## International and national protection of women's right to work

بن عيسى حياة<sup>1</sup><sup>1</sup> جامعة أو بكر بلقايد تلمسان (الجزائر)، hayat-benaissa@univ-tlemcen.dz

تاريخ الإرسال: 29-06-2022 تاريخ القبول: 22-05-2023 تاريخ النشر: 16-06-2023

## ملخص:

ساهمت المرأة كما الرجل في بناء المجتمع، وكانت دائما عنصرا فعالا في التنمية، فقد عملت بالزراعة وشاركت في الحروب، إضافة لعملها بالمنزل لخدمة أسرتها، وقد اعترفت العديد من الاتفاقيات بحق المرأة في العمل وضمان حمايتها من أي تعسف أو ظلم. وأقرت لها التشريعات الداخلية ومنها المشرع الجزائري هذا الحق وكذا مساواتها في الحقوق والواجبات.

والهدف من هذه الدراسة إثبات أن المرأة العاملة قد ساهمت في التنمية وساعدت في تحسين مستوى معيشة أسرتها، كما أثبتت نجاحها في العمل والتوفيق بين بيتها وعملها وتولت أعلى المناصب بالدولة بمجديتها وإحساسها بالمسؤولية والتي تعد شعورا فطريا لدى المرأة.

وقد اعتمدت في البحث على المنهج الوصفي والتحليلي كما استعنت بالمنهج المقارن من خلال الدراسة المقارنة بين التشريع الجزائري والقوانين الأخرى سواء العربية أو الأجنبية والاتفاقيات الدولية.

الكلمات المفتاحية: المرأة؛ المساواة؛ العمل؛ التنمية.

**Abstract :**

Women like men have contributed to building society and have always been an active element in development working in agriculture and participating in wars, as well as working at home to serve their families. Many conventions have recognized women's right to work and ensure that they are protected from any abuse or injustice.

The aim of this study is to prove that working women have contributed to development and helped improve the standard of living of their families, as well as their success in working and reconciling their homes and work, and took the

## عنوان المقال: الحماية الولية والوطنية لحق المرأة في العمل

highest positions in the state with their seriousness and sense of responsibility, which is an innate feeling for women.

The research relied on the descriptive and analytical approach and used the comparative approach though a comparative study between Algerian legislation and other laws whether Arab or forian and international.

**Keywords:** Women; Equality; Work; Development .

المؤلف المرسل: بن عيسى حياة، الإيميل: hayat-benaissa@univ-tlemcen.dz

### مقدمة:

شهد العصر الحديث خروجاً واسعاً للمرأة إلى سوق العمل، وهو حق لها كعضو في المجتمع بأن تسهم في نمائه وبنائه، مثلها مثل الرجل، باعتبارها نصف المجتمع، فعزل المرأة وحصر دورها في بيتها وحرمانها من الإسهام في مجالات الحياة المختلفة فيه إهدار لطاقة عضو فعال، وانتقاص من شأنها وعدم الاستفادة من خبراتها، فحق المرأة في العمل من الحقوق التي أثارَت ولا تزال تثير الكثير من التساؤلات خاصة ما يخص مساواتها مع الرجل، طبيعة المرأة وخصوصيتها وحاجاتها جعلتها بحاجة إلى حماية تكفل لها هذا الحق في ظروف تناسبها لتحسين مركزها القانوني، وهذا ما نادى به العديد من الاتفاقيات والمعاهدات وعلى رأسها منظمة العمل الدولية.

وكذا التشريعات الوطنية، كتشريع العمل الجزائري، كما أدرج هذا الحق في قانون الأسرة الجزائري في المادة 19 من خلال اشتراطه في عقد الزواج والمادة 67 من نفس القانون الخاصة بسقوط الحضانة والتي كفلت للأم العاملة حق الحضانة.

ومن خلال ما سبق سنحاول الإجابة على الإشكالية التالية:

هل استطاعت المرأة وضع موازنة بين دورها الفطري داخل أسرتها و حمايتها وبين مساهمتها في

بناء وتنمية المجتمع؟

## حياة بن عيسى

وللإجابة على إشكالية البحث تم الوقوف على مدى تفعيل الاتفاقيات و التشريعات الدولية و الوطنية لحماية حق المرأة في العمل وتحقيق مبدأ المساواة بينها وبين الرجل وكذا مدى مساهمتها في تنمية المجتمع . وقد اعتمدنا في بحثنا هذا على المنهج الوصفي والتحليلي، بالإضافة إلى المنهج المقارن من خلال الدراسة المقارنة بين التشريع الجزائري والقوانين الأخرى سواء العربية او الأجنبية والاتفاقيات الدولية. ولتوضيح فرضينا قسمنا ورقتنا البحثية إلى محورنا أين تناولنا في المحور الأول مبدأ المساواة بين المرأة و الرجل في مجال العمل، و في المحور الثاني تطرقنا إلى الحماية القانونية للمرأة العاملة.

### 2. مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة:

يقصد بالمساواة من الوجهة القانونية، أنّ القانون يطبّق على الجميع وبدون تمييز سواء بسبب الأصل أو الجنس أو الدين أو اللغة في اكتساب الحقوق وممارستها والتحمل بالالتزامات وأدائها (مصطفى، 2006، صفحة 13) وقد أكّد هذا المبدأ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 2 " لكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في هذا الإعلان، دون أي تمييز كالتمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس... " (الجمعية العامة للأمم المتحدة، 1948) وبيّنت الاتفاقيات الدولية الحقوق الأساسية للإنسان وكرامته وساوت بين الرجل والمرأة، إذ ترى أنّ التمييز ضدّ المرأة يتنافى مع كرامة الإنسان وخير الأسرة والمجتمع، ومنها إعلان القضاء على التمييز ضدّ المرأة واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضدّ المرأة المعتمدة سنة 1979 والتي دخلت حيّز التنفيذ سنة 1981 (الجمعية العامة للأمم المتحدة، 1979)، كما نظمت العديد من الدساتير العربية هذا الحق، ومنها الدستور الجزائري إذ تنصّ المادة 29 "كل المواطنين سواسية أمام القانون" وتشير المادة إلى عدم التمييز لأي سبب ومنها الجنس، وما سببته من خلال هذا المبحث هو المساواة في حق العامل، ودور المرأة في التنمية.

### 1.2. ضمان المساواة بين المرأة والرجل في حق العمل:

## عنوان المقال: الحماية الدولية والوطنية لحق المرأة في العمل

العمل حق وواجب وشرف وهو من الحقوق الأساسية تؤديه المرأة كالرجل، فبالعمل تزدهر الأمم، لاعتباره عنصر تقدّم وإثبات للذات، ممّا يستوجب ضمانه لكل مواطن دون تمييز، ولأهمية هذا الحق ظهرت المنظمة العالمية للعمل لتنظيمه وضمان المساواة بين المرأة والرجل فيه وخاصة لحماية حق المرأة والتي ظلت ولزمن قريب تعاني هذا التمييز ومن القيود التي فرضتها عليها بعض القوانين ومنها "القانون الفرنسي الذي اعتبرها إلى غاية 1938 ناقصة الأهلية لممارسة التصرفات القانونية ومنها حق العمل، كما قيدها بعد أن منحها الأهلية القانون بضرورة الحصول على إذن زوجها إذا ما مارست نشاطا تجاريا وهذا إلى غاية 1965" (تاج، 2003، صفحة 82)، وكذا من حمايتها من بعض الأنظمة المتعلقة والعادات والتقاليد الهدامة التي رأت في العمل حقا مقتصرًا على الرجل وحده، كل هذه التهديدات والعوامل كانت محفّزا ومحركًا للبحث عن حلول وطنية ودولية تمثّلت في الموائيق والمعاهدات الدولية بهدف ضمان الإدماج التام للمرأة في سوق العمل وإثبات دورها الهام في المجتمع ومساواتها مع الرجل في كل فرص العمل.

### 1.1.2. تكافؤ فرص العمل بين المرأة والرجل:

نصّت المادة 11 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضدّ المرأة على "ضمان حقوق المرأة في اختيار المهنة وضمان الحق في فرص متساوية مع الرجل في العمل والأجر، والضمان الاجتماعي والوقاية الصحية ن وتدعو إلى حظر فصل المرأة عن العمل بسبب الحمل وإجازة الأمومة". (الجمعية العامة للأمم المتحدة، 1979)

#### 1.1.1.2. في مجال التشغيل :

الأصل أنّه متى استوفت المرأة شروطا معينة تمكّنها من ممارسة نشاط معيّن فيمكنها ذلك مثلها مثل الرجل فلا مجال للتمييز بينهما متى كانت مؤهلاتها متشابهة، فيمكن للمرأة أن تتقدّم لطلب منصب عمل، وقد تناولت الاتفاقية الدولية رقم 111 الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1958 في دورتها 42 والتي تمحورت حول التمييز حظر في العمالة والمهن تطبيقا لإعلان فيلادلفيا فنصّت على "أي تمييز أو استبعاد

## حياة بن عيسى

أو تفضيل على أساس اللون أو الأصل أو الجنس أو الدين يكون من شأنه إلغاء أو الإخلال بتكافؤ الفرص أو المعاملة في العمالة أو المهنة" (منظمة العمل الدولية، 1944). وبالتالي يجب ضمان استفادة المرأة من التوظيف في المناصب الشاغرة لدى المؤسسات المستخدمة وهو حق أقرته كل التشريعات وأحاطته بنصوص وآليات قانونية، ومنها التشريع الجزائري إذ نصّت المادة 6 من تشريع العمل الجزائري فقرة الثالثة على "الحماية من أي تمييز لشغل أي منصب، غير ذلك المؤسس على الكفاءة والاستحقاق" (90/11 ق.، 1990) والمادة 55 من دستور 96 (دستور 1996، 1996) "لكل المواطنين الحق في العمل". يستشف من هذه النصوص أنّ مبدأ المساواة عند التشغيل وتقلد المناصب هو حق للمرأة والرجل، ورتب المشرع الجزائري في المادة 142 من تشريع العمل الجزائري عقوبات.

ونصّت المادة 17 من تشريع العمل الجزائري على ذلك "تعدّ باطلة وعلوية الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال التشغيل أو الأجرة أو ظروف العمل على أساس السن أو الجنس".

### 2.1.1.2. المساواة في الأجر :

"تعتبر الأجر من أهمّ الحقوق الأساسية للعامل ومن أهمّ التزامات رب العمل الأمر الذي يجعلها تحظى بالحماية القانونية المشدّدة في مختلف التشريعات العمالية المقارنة" (سليمان، 2002، صفحة 143) . ونصّ عليه المشرع الجزائري في المادة 80 من تشريع العمل الجزائري "للعامل الحق في أجر مقابل للعمل المؤدي، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل"، وتبنّت مبدأ المساواة في الأجر جل التشريعات والمنظمة العالمية للعمل ضمن الاتفاقية الدولية رقم 100 الصادرة سنة 1951 والمتعلقة بالمساواة في الأجر وعرفته على أنه "تساوي الأجر ما بين العمال والعاملات، عند قيامهم بعمل متكافئ باعتماد على معدّلات الأجر التي تحدّد دون تمييز بسبب الجنس"، وقد أوجبت الاتفاقية والتشريعات الوطنية ضرورة وضع قواعد موضوعية لتقويم الوظائف بغض النظر عن الشخص الذي يشغله وذلك وفق معايير مدروسة مسبقا" (تاج، 2003، صفحة 117). وهي الطريقة المعمول بها من قبل معظم الدول.

## عنوان المقال: الحماية الدولية والوطنية لحق المرأة في العمل

### 3.1.1.2 . في مجال الترقية :

الترقية حق من الحقوق الأساسية التي يسعى العامل للارتقاء لها وقد أخذت بها وجسدتها معظم التشريعات وذلك نتيجة للعامل الذي يثبت كفاءته، دون تمييز بين العامل والعاملة، وقد تناولت هذا الحق المنظمة العالمية للعمل من خلال بعض الاتفاقيات الدولية، وقد أشار إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة في المادة 10 منه "تتخذ جميع التدابير المناسبة لكفالة تمتع المرأة متزوجة أو غير متزوجة بحقوق مساوية للرجل في ميدان الحياة الاقتصادية والاجتماعية لاسيما : الحق دون تمييز... وفي نيل الشرفية في المهنة والعمل" (عباسية، 2006، صفحة 23).

أوجبت المادة 11 من نفس الإعلان وجوب تنفيذه وتنظيمه من طرف كل الحكومات، رغم إقرار هذا الحق للمرأة دون تمييزها عن الرجل إلا أن الواقع يبيّن خلاف ذلك ويرجع ذلك إلى طبيعة المرأة، إذ غالبا ما يقوم صاحب العمل بنقل موظف من منصب إلى منصب أعلى ويختار له رجلا خاصة إذا كان مصب عمل جديد بمسؤوليات جديدة في مجال القيادة والتسيير، فصاحب العمل غالبا ما يراعي مصلحته الاقتصادية ومصلحة مؤسسته، فلا يعهد بهذه الترقية إلى امرأة لخصوصيتها، فقد يصعب عليها القيام ببعض الأعمال التي تتطلب التنقل بمسؤوليتها المزدوجة وكذا لانقطاعها عن العمل بسبب الحمل والولادة "بينما لا يثور الإشكال من وجوب المساواة في الترقية المتمثلة في ترفيع العامل أو العاملة من درجة إلى درجة أخرى أعلى داخل سلم واحد لمنصب معين كونها محكومة بضوابط قانونية" (تاج، 2003، صفحة 141). وقد نصت عليها المادة 61 من تشريع العمل الاجتماعي.

### 2.1.2. المساواة في التكوين المهني داخل العمل:

لقد اهتمت التشريعات العمالية الحديثة بمجال التكوين المهني للعامل وذلك من أجل تمكينه من تحديد معارفه المهنية، فالتكوين الذي يهمنّا هو التكوين الذي يلي تولّي المنصب، وهو كذلك من الأمور الهامة في مجال العمل التي يجب أن تقوم على المساواة بين المرأة والرجل، وقد عاجلته العديد من الاتفاقيات انطلاقا

## حياة بن عيسى

من المنظمة العالمية للعمل والاتفاقية رقم 140 الصادرة سنة 1974 والتوصية رقم 117 لسنة 1962 المتعلقة بالتكوين نصّت على أنّه "يجب على التكوين أن لا يتضمن أي شكل من أشكال التمييز على أساس.... أو الجنس أو..." (منظمة العمل الدولية). فالهدف من فتح هذا المجال هو إتاحة الفرصة للعامل والعاملة لتنمية قدراتهم المهنية، وبالتالي المساهمة في ترقية العمل نظرا للتطور السريع في مجال التكنولوجيا الحديثة، وقد تناولته تشريع العمل الجزائري في المادة 57 "يجب على المستخدم أن يباشر أعمالا تتعلّق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي" (90/11 ق.، 1990).

رغم إقرار هذا الحق الذي من شأنه أن يساعد المرأة في تنمية وترقية مواهبها في مجال عملها إلا أنّها قد لا تستفيد منه إذا لم يكن داخل المؤسسة وذلك لالتزاماتها ومسؤولياتها العائلية، وهذا ما أكّده تقرير المكتب الدولي للعمل سنة 1999 إذ يرى أنّ انعدام التكوين بمقر العمل يعدّ من الأشكال الأساسية للتمييز ضدّ المرأة" (تاج، 2003، صفحة 149).

وبالتالي وتحسيّدا لمبدأ المساواة لا بدّ من تمكين المرأة من الاستفادة من هذا التكوين بإدماجه في المؤسسة وجعل أوقاته من أوقات العمل لأنّه أصلا لا يخرج عن نطاق العمل.

## 2.2. دور المرأة في التنمية:

خروج المرأة للعمل ليس فقط من أجل أن تكون نداء للرجل والمطالبة بمساواتها معه وحمایتها أثناء العمل، بل خروجها إثبات لذاتها ولكفاءتها ورغبة منها من بناء مجتمعها الأكبر دون التخلي عن مجتمعها الأصغر المتمثل في الأسرة، فالمرأة كما أظهرت إمكانياتها في تحمّل أكبر وأعظم مسؤولية والمتمثل في الإنجاب وتربية الأجيال، أثبتت منذ القدم أنّها قادرة على تولى مهام أكبر خارج هذا الإطار وذلك من خلال مساهمتها في مجال التنمية، "وقد أولت جهود الأمم المتحدة عناية خاصة بقضية التنمية، وذلك من خلال العقد الثاني للتنمية 1970-1980 والذي أكدت من خلاله على وجوب تعزيز دور المرأة في إطار التنمية

## عنوان المقال: الحماية الدولية والوطنية لحق المرأة في العمل

الشاملة" (سلامة، 2011، صفحة 325)، وأصبح الهدف الأساسي إدخالها مجال العمل بوصفها عاملة تقع عليها مسؤولية مشتركة نحو تنمية مجتمعتها.

وفي عام 1972 أصدر المجلس الاقتصادي والاجتماعي قرارا يتعلّق بدمج المرأة في جميع مستويات التنمية للاستفادة من طاقات وقدرات هذا العضو الذي ظلّ مهمّشا لتنمية المجتمع " (المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة)، واستمرّت جهود الأمم المتحدة نحو دعما وإبراز دور المرأة الفعال في التنمية من خلال الإعلان الصادر عن مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية الذي انعقد في كوبنهاجن سنة 1995 والذي تضمن دور المرأة في مجال التنمية الاقتصادية والاجتماعية وأوجب الإعلان إعطاء عناية خاصة لحصول المرأة على عمل، وحماية مركزها في سوق العمل وتشجيع معاملة المرأة والرجل على قدم المساواة" (سلامة، 2011، صفحة 334).

ومع تأكيدنا لضرورة مساهمة المرأة في كل مجالات الحياة، من باب أنّها مثل الرجل ولا تقلّ عنه بأي حال من الأحوال، فإنّه أصبح لزاما عليها أن تمارس بعض الأعمال لخدمة بنات جنسها دون حرج خاصة في المجال الطبي.

وقد أكّد المشرع الجزائري غداة الاستقلال كذلك دور المرأة وضرورة إدماجها في مجال الشغل للمساهمة في بناء مجتمعتها وذلك ما يستشف من موثيقها ودساتيرها، ومنعت كل تمييز ضدّ المرأة فاكتسحت المرأة الجزائرية مختلف المجالات في الوقت الحالي لارتفاع مستواها الثقافي والتعليمي، وربّما يكون دور المرأة العاملة في البناء والتنمية أكثر مردودية من الرجل لجدية المرأة في عملها وحسّها الفطري بالمسؤولية ورغبة منها من إبراز قدراتها وطاقاتها.

### 3. الحماية القانونية للمرأة العاملة:

اقتضت طبيعة المرأة وظروفها البيولوجية الخاصة واحتياجاتها كأمان كفالة وحماية خاصة لها، في ظروف العمل وبيئته، وهذا ما ضمنته لها أغلب التشريعات العمالية، وما نادى به جلّ المنظمات والمواثيق العالمية



## حياة بن عيسى

المناصرة لحقوق المرأة من خلال الاتفاقيات العديدة التي أتت لتحديد هذه الحقوق وضمانها من خلال تضمينها أحكاما خاصة تنظم عمل المرأة. وهذا ما سنبينه من خلال التفصيل في حماية حقوق الأم العاملة وكذا حظر ممارستها بعض الأشغال الشاقة والعمل الليلي.

### 1.3 . حماية حق الأمومة في العمل:

إنّ السعي لضمان حصول المرأة على حقوقها في الأمومة وحمايتها من خلال منظمة العمل الدولية TLO، أدى إلى تكوين ائتلاف ضمّ العديد من المنظمات وكان ضمنها التحالف العالمي لتفعيل الرضاعة الطبيعية 13، والشبكة العالمية لتغذية الطفل TBFAN، والرابطة العالمية لمستشاري الرضاعة TLCA وتشاركه منظمة اليونيسف في الدعم الفني وقسم صحة الأمومة والطفولة العالمي "أوبسال" بالسويد فالأمومة هي أجمل وأسمى وظيفة كرم الله بها المرأة بفضلها يتكاثر العنصر البشري ويستمر، قال الله تعالى: { وَاللَّهُ جَعَلَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا وَجَعَلَ لَكُمْ مِنْ أَزْوَاجِكُمْ بَيِّنًا وَحَقْدَةً } [سورة النحل، الآية 72] وقال تعالى: { حَمَلَتْهُ أُمُّهُ وَهْنًا عَلَى وَهْنٍ وَفِصَالُهُ فِي عَامَيْنِ } [سورة لقمان، الآية 14]، وحتى توفيق المرأة العاملة بين دورها الفطري داخل أسرتها ودورها في التنمية كان لابد لها من ضمانتها لها بتوفير الرعاية والحماية حتى لا تكون الأمومة عائقا لها.

### 1.1.3 . التسهيلات الممنوحة للأم العاملة:

لقد عززت المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية حق المرأة وأفردت نصوصا خاصة لحماية أمومتها وتمتعها بمزايا وامتيازات تمكنها من تجاوز هذه الفترة الصعبة دون أي مخلفات سلبية لا من حيث صحتها وصحة رضيعها ولا من حيث منصبها، وتمثل أساسا في :

#### 1.1.1.3 . الحق في الراحة :

مراعاة لحالة المرأة في حالات الحمل والوضع فقد أقرت أغلب التشريعات الحق في الراحة كحق ثابت لها. ولحماية هذا الحق أبرمت العديد من الاتفاقيات الدولية ومن أهمها الاتفاقية الدولية الخاصة بحماية المرأة الحامل رقم (3) 1919 والتي عدلت سنة 1952. وهو نفس ما أقره ميثاق الأمم المتحدة الذي جرى

## عنوان المقال: الحماية الدولية والوطنية لحق المرأة في العمل

إقراره بالإجماع في مؤتمر سان فرانسيسكو سنة 1945 في المادة 45 حيث تنص " يكون للأمومة حق في رعاية ومساعدة خاصتين ". (سلامة، 2011، الصفحات 324-325).

ولهذه الفترة والتي سميت بعطلة الأمومة أهمية كبيرة لما للحمل من متاعب بهدف استرجاع المرأة لقواها وعافيتها بعد الولادة والعناية برضيعها، وقد اختلفت مدّة هذه العطلة بين الدول وذلك من حيث إمكانيات كل دولة ووضعها الاقتصادي "فكثيرا ما يصطدم هذا الحق مع المصلحة الاقتصادية للمشروع الأمر الذي يجعل بعض المشرعين يسعون دائما من جهة أخرى، فيعمد بعض المشرعين إلى تقليص هذه العطلة" (تاج، 2003، صفحة 148)، في حين نجد بعض الدول المتطورة تمنحها مدّة أطول تشجيعا منها للنمو الديمغرافي كأستراليا التي تمنحها مدّة سنة كاملة، وقد أقرّت الاتفاقية الدولية رقم 103 لسنة 1952 الصادرة عن منظمة العمل الدولية هذه المدّة ب 12 أسبوعا، وتعتبر المقياس المعتمد دوليا وذلك للتوفيق بين حق العاملة في أمومتها وراحتها ودورها في التنمية الاقتصادية، وقد اختلفت التشريعات بين من رفع من هذه المدّة ومن أخذ بما كما هي، والجزائر حدّدتها ب 14 أسبوعا، المادة 29 من قانون الضمان الاجتماعي : تتقاضى المؤمن لها شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض تعويضة يومية مدّة 14 أسبوعا متتالية... وعندما تتمّ الولادة قبل التاريخ المحتمل لا تقلّص فترة التعويض المقدرة ب 14 أسبوعا". وحدّدها المشرع الفرنسي ب 16 أسبوعا ومدّدها في حالة الولادة المتعدّدة "طفلين ب 34 أسبوعا و3 أطفال ب 46 أسبوعا" (تاج، 2003، صفحة 186)، وحدّدت تونس هذه المدّة ب 30 يوما فقط كعطلة أمومة وهي تعتبر اقصر مدّة في العالم. وقد نصّ المشرع الجزائري على هذا الحق في المادة 55 من تشريع العمل الجزائري "تستفيد العاملات خلال فترة ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به" ومن هذه المادة نستشف أنّ هذه المدّة تجزأ إلى مرحلتين مرحلة سابقة للولادة ومرحلة لاحقة لها، إضافة إلى تقرير هذه المدّة فإنّه يجب عدم تعريضهنّ للأعمال التي تؤثر على صحّتهنّ أو صحّة جنيهنّ وما قد يؤدي إليه ذلك من إجهاضهنّ أو مرضهنّ، بمنجهنّ أعمالا خفيفة تتناسب مع حالتهمّ

## حياة بن عيسى

خاصة العاملات بالمصانع، كما أقرت الاتفاقية رقم (103) لسنة 1952 إمكانية تمديد فترة الأمومة قبل الوضع بشرط أن ترفق بشهادة طبية تثبت ذلك، متى كان ذلك بسبب خطأ في تقدير تاريخ الوضع بأن تلد بعد التاريخ المفترض فتمدد المدّة إلى التاريخ الفعلي دون أن يخفض من فترة العطلة وفقا لنص المادة 03 فقرة الخامسة على أنه "في حالة المرض الناجم عن الحمل تمنح القوانين واللوائح القومية الحق في إجازة إضافية قبل الوضع، ويجوز للسلطة المختصة أن تحدّد الحدّ الأقصى لمثل هذه الإجازة"، وأخذنا بذلك قرّر المشرع الفرنسي منحها أسبوعين، ولا تستحق فيها إلاّ الأداءات المقرّرة في التأمين على المرض إلى 50% من الراتب فقط وهو نفس ما أخذ به المشرع الجزائري "وفي هذا إجحاف في حق المرأة، فما دامت قد أثبتت بشهادة طبية أنه ناتج عن الحمل فكيف يعقل أن تُحرّم من تعويض كامل خاصة إذا لم تتجاوز مدّته 15 يوما" (تاج، 2003، صفحة 190). كما تستفيد المرأة من تعويض إذا مرضت بعد الولادة وبسببها، إذا كانت ولادة عسيرة أثرت على صحتها مما جعلها لا تستطيع الرجوع إلى عملها بع انقضاء عطلة الأمومة.

وقد نصّت على هذه الحالة المادة 03 فقرة السادسة من الاتفاقية الدولية رقم (103) 1952 ويكون بنسبة 50% كذلك، وهو ما تأخذ به فرنسا، وكانت الجزائر كذلك تؤيده إلى أن صدر الأمر رقم 17-96 المؤرخ في 06 جويلية 1996 (قانون 17/96، 1996) المعدل للقانون 83-11 إذ رفع هذه النسبة إلى 100% متى أثبتت الأم العاملة ذلك بشهادة طبية وفقا لنص المادة 23 من قانون الضمان الاجتماعي إذ تنصّ على تشمل أداءات التأمين على الولادة (1) الأداءات العينية: كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته"، وتشير المادة 25 "تقدّم أداءات التأمين على الولادة إذا تعلق الأمر بوضع عسير وتبعات الوضع المرضى" لا يمكن في هذه الحالة أن يكون مدّة الأداءات العينية والنقدية الممنوحة ونسبتها أقلّ من الأداءات التي ينصّ عليها التأمين على الولادة" متمم بالأمر 17/96 المؤرخ في 6 جويلية 1996 إذ نستشف من هذه المادة أنّ قيمة التعويض في هذه الحالة هو 100% كتأمين الولادة. فأجر إجازة الحمل والوضع اختلفت التشريعات العربية في تقديره بين من يمنح نصفه كالأردن

## عنوان المقال: الحماية الدولية والوطنية لحق المرأة في العمل

والإمارات والسعودية والمغرب 70% ومنحها المشرع العماني إجازة بدون أجر. بخلاف المشرع الذي لم يقتل من راتبها شيئا المادة 28 من قانون الضمان الاجتماعي "يكون للمرأة العاملة التي تضطر إلى التوقف عن عملها بسبب الولادة الحق في تعويضة يومية تساوي 100% من الأجر اليومي". ولكن ما يعاب على المشرع الجزائري أنّ الأجر خلال هذه المدة يجمّد وخاصة بالنسبة لقطاع التعليم (كقطاع استجويت فيه عددا من المعلمات والأستاذات)، فهذا التجميد قد يضرّ بمصلحتهمّ ومصلحة رضيعهمّ لما تتطلبه هذه الفترة من مصاريف خاصة إذا كان دخل الزوج ضعيفا أو بدون عمل أو أنّ المرأة قد تزلت قبل الوضع لوفاة أو طلاق حق الاستداع.

### 2.1.1.3. حقها في إرضاع مولودها :

حرصت التشريعات الدولية والعربية ومنها التشريع الجزائري على توفير الرعاية الكاملة للمولود وضمان حسن تنشئته، فقضت بمنح العائلة فترات للإرضاع، على أن لا تزيد عن ساعة، ولا تخصم من أجرها شيء، وهذا حق للطفل أوصت به منظمة الصحة العالمية، فدعم الرضاعة مرتبط بحقوق الإنسان لما في ذلك من أثر إيجابي في تنشئة الطفل وتطوره الجسدي والعاطفي.

وقد أكّدت على هذا الحق منظمة العمل العالمية، وقد اختلفت الدول في توزيعها، فمنهم من منح ساعة توزع بين فترتين، وقد منح المشرع الجزائري مدّة ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم يبدأ حسابها من تاريخ الولادة وإلى غاية 6 أشهر الأولى وساعة واحدة كل يوم بالنسبة لستّة أشهر الموالية، وهذا في المرسوم رقم 302/82 إلا أنّ القوانين التي تلت قانون 11/90 وقانون 17/96 لم تشر إلى هذه الفترات وتركت للنظام الداخلي للمؤسسات وأصحاب العمل.

كما يمكن للمرأة في هذه الحالة أن تستفيد من العطلة الأبوية أو الإحالة على الاستداع، وهي فترة تلازم فيها المرأة وليدها بعد فترة الولادة قد تطول أو تقصر خاصة خلال المرحلة الأولى بهدف رعايته وتنشئته، وقد أخذت بهذا الإجراء جلّ التشريعات واعترفت للمرأة بهذا الحق وهو مفهوم حديث ظهر في القانون

## حياة بن عيسى

الدولي بمقتضى التوصية رقم 123 لسنة 1965 حول تشغيل النساء ذات المسؤوليات العائلية الصادرة عن المكتب الدولي للعمل (سليمان، 2002، صفحة 93). وإن كان ليس حكرا على الأم فقد يشمل حتى الآباء أخذًا بالمساواة في الواجبات والحقوق، وهي عطلة غير مدفوعة الأجر ولكن دون أن يفقدن عملهن" وقد أشار إلى هذا الإجراء المشرع الجزائري في المادة 64 من تشريع العمل الجزائري.

### 3.1.1.3. ضمان الحفاظ على منصبها خلال الإجازة :

إنّ انقطاع المرأة عن العمل بسبب الإنجاب يحتم على صاحب العمل ضمان وظيفتها ومنصبها وهي حماية قانونية أقرها المشرع في كل التشريعات الدولية حتمتها الاتفاقيات الدولية إذ قرّرت عقوبات مدنية وجزائية حين مخالفة الأحكام المتعلقة بظروف عمل الأحداث والنساء (هدفي، 1999، صفحة 188)، وهذا ما نصّ عليه المشرع في المادة 65 "يعاد إدراج العمال المشار إليهم في المادة 64 أعلاه، قانونا في مناصب عملهم، أو في مناصب ذات أجر مناسب، بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق فترات العمل". كما أكّدت على ذلك الاتفاقية رقم (3) 1919 والمعدلة سنة 1952 في المادة 103 والتي قضت "يمنع فصل المرأة من عملها أثناء إجازة الأمومة وتمديدتها المحتمل بسبب مرض ناشئ عن الحمل أو الوضع".

ففترة الأمومة هي حق للأم العاملة كما أشرنا وأكدته الاتفاقيات والتشريعات، ونص عليه المشرع الجزائري صراحة في المادة 55 من تشريع العمل الجزائري "تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به، ويمكنهنّ الاستفادة أيضا من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة". إذ يجب ضمان هذا الحق بنصوص صريحة وأكثر حزما حتى لا تحرم المرأة من عملها ومساهمتها في تنمية بلدها كالرجل بسبب الأمومة وهي حقها الفطري ووظيفتها الاجتماعية المتمثلة في بناء الأسرة.

### 2.3. الأحكام الخاصة بظروف وشروط تشغيل المرأة:

حماية للمرأة العاملة وتوفيرا لعوامل الأمن لها، ومراعاة لظروفها وتكوينها فقد تضمّنت التشريعات والاتفاقيات أحكاما خاصة لتشغيلهنّ وذلك من خلال تحديد قواعد تحظر تشغيلهنّ ليلا وأخرى تحظر

## عنوان المقال: الحماية الدولية والوطنية لحق المرأة في العمل

تشغيلهنّ في الأعمال الشاقة والخطرة.

### 1.2.3 . حظر تشغيلهنّ ليلا:

نزولا على اعتبارات إنسانية واجتماعية وإدراكا لطبيعة الخاصة للمرأة وتكوينها الجسماني، وسعيا لتمكينها من التوفيق بين التزاماتها الوظيفية ومسؤولياتها العائلية فقد أجمعت قوانين العمل العربية والدولية على حظر تشغيل المرأة ليلا وإجازة ذلك استثناء" (سلامة، 2011، صفحة 360). وذلك من جهة لطبيعة المرأة الفيزيولوجية ومن جهة أخرى لمتطلبات العادات والتقاليد وما يمكن أن تتعرض له المرأة في هذه الأوقات من مخاطر أخلاقية (التحرشات الجنسية) والحفاظ على دورها الاجتماعي داخل أسرتها، وهو عمل مرهق للمرأة ما جعل منظمة العمل الدولية تنظمه من خلال الاتفاقية الدولية بشأن تشغيل النساء أثناء الليل رقم 04 الصادرة سنة 1919 وما يليها من الاتفاقيات إلى سنة 1990 والمتعلقة بنفس الموضوع. "وإذا كان تتبع تطور هذه الاتفاقيات وصل إلى رفع المنع الذي كان يخص النساء شيئا فشيئا وحصره في فترة الأمومة فقط وقلّص ساعات العمل الليلي إلى 7 ساعات فقط تجسيدا للمساواة بين المرأة والرجل فكما هو مضني للمرأة فهو كذلك للرجل" (تاج، 2003، صفحة 318). وبالنسبة للتشريعات الداخلية فقد ضمنت هذا الحق كالتشريع الفرنسي وكذا الجزائري إذ نصّت المادة 28 "لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقلّ عمرهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي". وأفردت المادة 29 النساء دون تحديد لسنهنّ إذ نصّت على "يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية غير أنّه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصا خاصة، عندما تبرّر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل". وقد حدّدت المادة 27 العمل الليلي بأنّه "يعتبر كل عمل يتقدّم ما بين الساعة التاسعة ليلا والخامسة صباحا عملا ليليا ومتى رخص العمل للنساء بالعمل الليلي فيجب أن يؤمن لهنّ المستخدم كل الضمانات اللازمة لعدم تعرّضهنّ لأي خطر مادي أو أخلاقي، وإن كان التوقيت الليلي المحدّد من قبل المشرع الجزائري ليس في صالح المرأة لما يشكّله من مخاطر على حياتها وأمنها خاصة انعدام وسائل النقل في معظم المؤسسات

## حياة بن عيسى

العمالية. كما أنّ المشرع الجزائري لم يكن حازما في هذا المنع ولم يحدّد الإجراءات القانونية الواجبة والضامنة للمرأة التي تلزمها طبيعة عملها للعمل ليلا، كقطاع الصحة والإعلام وبعض المؤسسات الصناعية وترك ذلك للسلطة التقديرية لمفتش العمل.

### 2.2.3. حظر تشغيلهنّ في الأعمال الشاقة والخطرة:

تمتّع المرأة بحقوق الإنسان المعترف بها دوليا جعلها تتميزّ ببعض الحقوق الخاصة بما دون الرجل وهي حقوق فرضها الواقع الاجتماعي الذي جعل من النساء فئة بحاجة إلى حماية خاصة ومعاملة تفضيلية (علوان، 2008). ومن هذه الحقوق منع ممارسة الأعمال الشاقة والخطرة، ممّا أوجب على المشرعين تقريره، وهذا الاستثناء إمّا هو أخذ بطبيعة المرأة وبنيتها العضوية ليس إلّا، ولما تمثله من مخاطر على جسدها وصحتها، ولما لبعض المواد من تأثير على الوظيفة التكاثرية للمرأة، فتعرّضهنّ لمثل هذه المواد من شأنه أن يؤدي إلى تشوهات خلقية لدى الجنين.

وقد كانت تشير إلى ذلك المادة 16 من القانون رقم 82-06 الملغى "لا يجوز استخدام النساء في أشغال خطيرة وعديمة النظافة، ومضرة بصحتهنّ". وهو حقّ وإن لم ينصّ في تعديلات قانون العمل وقد نصّت عليه المادة 55 من الدستور الجزائري "يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة".

رغم هذه النصوص القانونية ورغم الاتفاقيات المنادية بحقوق الإنسان وحقوق المرأة في هذا المجال، مازالت المرأة وخاصة العاملة بالمصانع تعاني من انعدام الحماية الصحية لها، فالضجيج الذي يكثر بها والذي له تأثير على حواسها وانعدام الأقنعة الواقية في الصناعات الخاصة بالمواد الكيماوية والتي كانت سببا لإصابتهمّ بأمراض جلدية وغيرها من المضاعفات.

## عنوان المقال: الحماية الدولية والوطنية لحق المرأة في العمل

### 4. الخاتمة:

لقد عزّزت المواثيق الدولية المتلاحقة، مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص في مختلف المجالات وأفردت نصوصا خاصة بالمرأة العاملة حماية لها ولأمومتها، إلا أنّ واقع المرأة العاملة رغم كل هذه الجهود ما زال حبس الضغوطات الاجتماعية والإيديولوجية، ترغم مساهمة المرأة في بناء المجتمع وبناء أسرتها بمساهمتها المزدوجة في الرعاية والنفقة ومصروفات البيت لم تحرّر من سيطرة الطرف الآخر.

كما لاحظنا من خلال دراسة التشريع الجزائري ورغم أنّه اعترف للمرأة العاملة بحقوق عدّة وصدّق على جلّ الاتفاقيات التي تخدم صالحها، إلا أنّ الإطّلاع على نصوصه بين أنّها لم توفر الحماية الكافية واللازمة لها، حيث أنّ المشرع لم يكن حازما وصارما ونصوصه قاطعة، بل تركها في كثير من الأحيان لسلطة صاحب العمل العديد من النساء يقضين مدّة طويلة في العمل دون الاستفادة من أي امتياز بسبب عطل الولادة، دون أخذها بعين الاعتبار من السلطات المعنية فما يفوّت عليهنّ العديد الكثير من الحقوق كالترقية مثلا والاستفادة من زيادة أجورهنّ.

لذا على المشرع تدارك هذا النقص :

- بالتدخل بنصوص صريحة لتنظيم علاقات العمل الخاصة بالمرأة وضمان الإعلام لها حتّى تتمكن من معرفة حقوقها.

- حمايتها أثناء فترة الحمل بمنحها راحة تسبق الوضع كما حدّدها المشرع الفرنسي.

- حماية حقّها في منصبها، وعدم نقلها إلى منصب أقلّ أثناء وبعد العطلة وضمان حق مولودها في الرضاعة، بنصّ صريح من قانون العمل وتوفير بعض المرونة في ساعات العمل بالنسبة للأمّ.

- كما يستحب توفير دور حضانة للأطفال في مكان العمل حتّى تتمكن الأمّ من إرضاع وليدها.

وفي الأخير فإنّ الحديث عن المرأة بهذه الصورة الضخمة، إنّما يبرز نظرة خاطئة ومتعصبة ضدّ المرأة، فالمرأة كالرجل، لاختلاف بينهما، ولكن العقد التي اكتنفت كلا منهما عبر العصور هي التي جعلت قضية المرأة



## حياة بن عيسى

بارزة دائما ومحل نقاش أبدي، فكل ما في الأمر أنّ للمرأة مجال حياتي معيّن يجب احترامه، ولو نظر كل منهما لآخر نظرة لما برزت هذه المشاكل ولما شكلت المرأة مشكلة.

### 5. قائمة المراجع:

- أحمد سليمان. (2002). *التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائر*. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- الجمعية العامة للأمم المتحدة. (ديسمبر، 1979). *اتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة*. تاريخ الاسترداد 25 ماي، 2022، من <https://www.ar>.
- الجمعية العامة للأمم المتحدة. (1948). *الإعلان العالمي لحقوق الإنسان*. تاريخ الاسترداد 26 avril، 2022، من <https://www.ar>.
- المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة. (1995). تاريخ الاسترداد 03 جوان، 2022، من <https://ilgitallibay.un.org>.
- المشروع الجزائري. (25 أبريل، 1990). القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية. الجزائر.
- بشير هدي. (1999). *الوجيز في شرح قانون العمل*. الجزائر: دار الريحانة.
- خالد مصطفى. (2006). *حقوق المرأة بين الإتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية والتشريع الوضعي (دراسة مقارنة)*. مصر: الدار الجامعية الجديدة.
- دستور 1996. (28 نوفمبر، 1996). الدستور الجزائري 1996. الجزائر: الجريدة الرسمية رقم 25 الصادرة في 08 ديسمبر 1996.
- عطاء الله تاج. (2003). *المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية (دراسة قانونية)*. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- قانون 90/11. (25 أبريل، 1990). المتعلق بعلاقات العمل الفردية. الجزائر: الجريدة الرسمية عدد 17.
- قانون العمل 90/11. (25 أبريل، 1990). المتعلق بعلاقات العمل الفردية. الجزائر: الجريدة الرسمية عدد 17.
- قانون 17/96. (06 جويلية، 1996). القانون المتعلق بالتأمينات الاجتماعية. الجزائر: الجريدة الرسمية عدد 42 بتاريخ 1996.

## عنوان المقال: الحماية الدولية والوطنية لحق المرأة في العمل

- لعسري عباسية. (2006). حقوق المرأة والطفل في القانون الإنساني. الجزائر: دار الهدى.
- محمد يوسف علوان. (2008). القانون الدولي لحقوق الإنسان. الاردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- محمود سلامة. (2011). حماية المرأة العاملة في القانون الدولي والتشريعات العربية. مجلة الحقوق ، 325.
- منظمة العمل الدولية. (1962). التوصية رقم 117 المتعلقة بالتدريب المهني. تم الاسترداد من <https://www2.ohchr.org>
- منظمة العمل الدولية. (1962). التوصية رقم 117 المتعلقة بالتدريب المهني. تم الاسترداد من <https://www2.ohchr.org>