

Dirassat & Abhath
The Arabic Journal of Human
and Social Sciences



مجلة دراسات وأبحاث
المجلة العربية في العلوم الإنسانية
والاجتماعية

EISSN: 2253-0363
ISSN : 1112-9751

ملاحظات حول الحماية القانونية للمرأة العاملة في الجزائر

Notes on the legal protection of working women in Algeria

بورزيق خيرة Bourezig Kheira

جامعة د. الطاهر مولاي-سعيدة، مخبر حماية حقوق الإنسان بين النصوص الدولية والوطنية وواقعها في الجزائر-
جامعة سعيدة

Dr. Taher Moulay University of Saida, Laboratory of human rights between international and national
texts and its reality in Algeria – University of Saida

bourezigkheira@yahoo.com

تاريخ القبول : 2020-04-09

تاريخ الاستلام : 2019-04-21

ملخص:

صادقت الجزائر على عدة اتفاقيات متعلقة بالمرأة العاملة وسنت العديد من النصوص القانونية لغرض حمايتها. وبالتالي فإن الهدف من هذه الدراسة هو معرفة مدى تضمين بنود الاتفاقيات المصادق عليها في النصوص الداخلية واستكشاف نقاط القوة والضعف في النصوص الحمائية للمرأة العاملة للتوصل إلى أن التشريع الجزائري يسير نحو تحسين ظروف المرأة العاملة وتطوير حمايتها لاسيما الحماية الدستورية ولكن على وتيرة بطيئة. كلمات مفتاحية: المرأة. العاملة. الحماية. الدولية. الحماية. الداخلية. ملاحظات.

Abstract :

Algeria has ratified several agreements concerning working women and enacted several legal texts for the purpose of protecting them.

Therefore, the purpose of this study is to know the extent to which the terms of the ratified agreements are applied in the internal texts, and to explore the strengths and weaknesses of texts that protect working women. To ensure that Algerian legislation improves the conditions of working women and develops their protection, especially constitutional protection

But slowly.

Keywords: woman. the work. , Protection. International. , Protection. Internal. , Notes.

إن الحماية القانونية المكفولة للمرأة العاملة، تستلزم بالضرورة وجود قوانين تتكفل بها وتضع قواعد لازمة لتمكين المرأة من التوفيق بين عملها وأسرتها، وذلك باعتبار أن دور المرأة اتجاه أسرتها أهم وأولى بالرعاية، وهو ما دفع المشرع الجزائري إلى النص صراحة على ضرورة تسهيل مهمة المرأة مما يعكس اهتمامه بالأسرة والمرأة معا، وهو الأمر كذلك بالنسبة لمعظم دساتير العالم. ويستند عمل المرأة على العديد من المبادئ، بالأخص مبدأ المساواة والحريّة والحماية الخاصة.

والإشكالية التي تطرح في هذا الصدد: هل الحماية القانونية التي تحظى بها المرأة العاملة في الجزائر كافية وهل تم تطبيق النصوص الدولية المصادق عليها؟ ما هي الملاحظات التي يمكن تسجيلها بخصوص النصوص المعالجة؟ للإجابة على هذه الإشكالية، رأينا أن نعالج الموضوع من جانبين، الأول تقرير هذه الحماية على المستوى الدولي فيما يخص الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر، ثم المحور الثاني

مقدمة:

يقول الله تبارك وتعالى: (لَهُنَّ مِثْلُ الَّذِي عَلَيْهِنَّ بِالْمَعْرُوفِ) (البقرة:228) وأيضاً لهن مثل ما للرجال من السعي في الأرض والعمل والتجارة ، ويقول عزّ شأنه: (لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَا لِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَا لِلرِّجَالِ) (النساء:32) صدق الله العظيم. تمثل النساء نصف سكان العالم وبالتالي نصف إمكانياته أيضا، غير أن انعدام المساواة بين الجنسين لا يزال قائما اليوم في كل مكان، مما يؤدي إلى ركود التقدم الاجتماعي. واعتبارا من عام 2014، كان 143 بلدا قد ضمنت المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها منها الجزائر، في حين أن هناك 52 بلدا أخر لم تتخذ هذه الخطوة حتى الآن. وفي سوق العمل لا تزال المرأة على المستوى العالمي، تكسب أقل مما يكسبه الرجل بنسبة 24%. ومن شأن مشاركة النساء بصورة كاملة في قوى العمل أن تساهم بشكل كبير في النمو الوطني اقتصاديا⁽¹⁾.

دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضها أجراً يساوي أجر الرجل لدى تساوى العمل.

-العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (1966): صادقت عليه الجزائر في 1989/05/16، أكد هذا العهد على كفالة تساوي الرجال والنساء في التمتع بهذه الحقوق، ونص في المادة 8/3 على أنه لا يجوز إكراه أحد على السخرة أو العمل الإلزامي.

2.2 في الاتفاقيات الدولية: يمكننا التطرق بإيجاز إلى فحوى الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر الصادرة عن منظمة العمل الدولية والتي جاء فيها بصفة مباشرة أو غير مباشرة حقوق المرأة العاملة والحماية المقررة لها⁽⁶⁾:

-الاتفاقية رقم (100) بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية (1951): صادقت عليها الجزائر في 1962/10/19، المادة 1/1 تشير عبارة "مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية" إلى معدلات الأجور المحددة دون تمييز قائم على الجنس.

-الاتفاقية رقم (3) بشأن حماية الأمومة (1919) استخدام النساء قبل الوضع وبعده: صادقت عليها الجزائر في 1962/10/19.

-الاتفاقية رقم (89) بشأن العمل ليلاً -النساء- مراجعة، (1948): صادقت عليها الجزائر في 1962/10/19.

-الاتفاقية رقم (111) بشأن التمييز في الخدمة والمهنة (1958): صادقت عليها الجزائر في 1969/05/22، تنص المادة 1/1 على أنه يعد تمييزاً كل تفریق أو استبعاد أو تفضيل على أساس ... الجنس، يكون من شأنه إبطال أو إضعاف تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة.

-الاتفاقية رقم (122) بشأن سياسة العمالة (1964): صادقت عليها الجزائر في 1969/06/12، تنص المادة 1/ج أنه يتاح لكل عامل حرية اختيار العمل وتوفر أفضل فرصة ممكنة لشغل الوظيفة التي تناسب قدراته ومؤهلاته بغض النظر عن ... الجنس.

-الاتفاقية رقم (127) بشأن الحد الأقصى للأثقال التي يسمح لعمال واحد بحملها (1967): صادقت عليها الجزائر في 1969/06/12، نصت المادة 07 على أنه يحد من تكليف النساء والأحداث بالنقل اليدوي للأحمال بخلاف الأحمال الخفيفة. وحيثما يكلف النساء والأحداث بالنقل اليدوي للأحمال، فإن الحد الأقصى لوزن هذه الأحمال يجب

يعالج الحماية القانونية في النصوص الداخلية مع معالجة نقاط الضعف والقوة فيها، متبعين في ذلك المنهج الوصفي التحليلي.

2. ملاحظات حول الحماية القانونية للمرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر:

تكتسي الاتفاقيات الدولية صبغة عامة حين تتعلق بمختلف الحقوق والحريات التي يجب أن يتمتع بها الإنسان وتنظم حياته داخل المجتمع. وباعتبار أن الاتفاقية تسمو على القانون حسب المادة 132 من الدستور الجزائري⁽³⁾. فيفترض أن يتم العمل بها بمجرد المصادقة عليها وأن تتوافق معها النصوص الداخلية بدءاً بالدستور. ولقد كان للاتفاقيات الدولية دور فعال في ترقية المرأة في العالم بالتفات الدول مجتمعة إليها باعتبارها عضو فعال وأساسي في المجتمع، ويتدخل المنظمات الدولية ومنظمات المجتمع المدني وتطور التشريعات العمالية تحول الانشغال من مسألة إشراك المرأة في التنمية إلى مسألة حمايتها في العمل بوضع إجراءات وتدابير حمائية.

ومن جملة 162 اتفاقية صادرة عن منظمة العمل الدولية، هناك 12 اتفاقية تتعلق بالمرأة بصفة رئيسية أو ثانوية، والجزائر لم تفوت فرصة الانضمام إلى هذا الاهتمام والمصادقة على أهم المواثيق والاتفاقيات الدولية كما سئرى، ولعل هذا ما هو إلا دليل على اهتمام الجزائر بالترقي للمرأة واستعدادها لتطبيق كل ما تتضمنه هذه الاتفاقيات من نصوص على أن تتماشى مع واقع المرأة في المجتمع الجزائري بوصفها الركيزة الأساسية داخل أسرتها، ودينها باعتبارها مسلمة.

والتالي بيانه هو ما تضمنته هذه النصوص الدولية بخصوص المرأة العاملة حتى نعرف ما ألزمت الجزائر به نفسها وتعهدت على تطبيقه:

1.2 في المواثيق الدولية: هناك 9 دول عربية فقط -من بينها الجزائر- من مجموع 22 من صادقت على العهدين الدوليين⁽⁴⁾، بالرجوع إلى فحوى هذه المواثيق -فيما يخص المرأة العاملة- التي صادقت عليها الجزائر نجد بأن:

-الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (1948): صادقت عليه الجزائر بموجب المادة 11 دستور 1963، نص هذا الإعلان في ديباجته على تساوي الرجال والنساء في الحقوق.

-العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (1966): صادقت عليه الجزائر في 1989/05/16، المادة 7 نصت على الاعتراف بالحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص أجراً منصفاً، ومكافأة متساوية لدى تساوى قيمة العمل

العلاقات المهنية في الوظيفة العمومية لسنة 1978، الاتفاقية (156) بشأن إتاحة الفرصة والمعاملة المتساوية للعمال من الرجال والنساء من ذوي المسؤولية العائلية لسنة 1981.

أما الاتفاقيات الباقية فهي تتعرض إلى خصوصيات وضع المرأة العاملة ولم تصادق عليها الجزائر بعد، وهي: الاتفاقية (03) بشأن حماية الأمومة لسنة 1919، الاتفاقية (04) بشأن تشغيل النساء ليلاً لسنة 1919، الاتفاقية (41) بشأن تشغيل النساء ليلاً (معدلة) لسنة 1934، الاتفاقية (45) حول تشغيل النساء تحت الأرض لسنة 1935، الاتفاقية (89) حول تشغيل النساء ليلاً (معدلة) لسنة 1948، الاتفاقية (103) بشأن حماية الأمومة (معدلة) لسنة 1952، الاتفاقية (171) بشأن العمل الليلي لسنة 1990، الاتفاقية (183) بشأن حماية الأمومة (مراجعة) لسنة 2000⁽⁸⁾.

إضافة إلى عدة اتفاقيات وتوصيات أخرى جاءت لتقرر الحماية للعمال من كلا الجنسين والمتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين، والوقاية من الأخطار المهنية، والوقاية من الآلات والأثقال، والمواد الكيميائية والإشعاعات، والحماية من التلوث والتسمم⁽⁹⁾.

وبالتالي يمكننا القول هنا أن الجزائر ما زالت ناقصة في مجال مشاركتها الدولية في تقرير الحماية للمرأة العاملة وتكريس حقوقها.

3.2 في الاتفاقيات الإقليمية: المصادق عليها من قبل الجزائر تتمثل في:

- اتفاقية إنشاء منظمة المرأة العربية، المعتمدة خلال الدورة التاسعة والستين للمجلس الاقتصادي والاجتماعي لجامعة الدول العربية (2002): صادقت عليها الجزائر في 16/02/2003، جاء في الباب الرابع أهداف المنظمة (مادة 5) تهدف المنظمة إلى المساهمة في تعزيز التعاون والتنسيق العربي المشترك في مجال تطوير وضع المرأة وتدعيم دورها في المجتمع.. وعلى الأخص تنمية الوعي بقضايا المرأة العربية في جوانبها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية والإعلامية ودعم التعاون المشترك وتبادل الخبرات في مجال النهوض بالمرأة، إدماج قضايا المرأة ضمن أولويات خطط وسياسات التنمية الشاملة، تنمية إمكانات المرأة وبناء قدراتها كفرد وكمواطنة على المساهمة بدور فعال في مؤسسات المجتمع وفي ميادين العمل والأعمال كافة وعلى المشاركة في اتخاذ القرارات .

ولعل الفائدة من انضمام الجزائر هو تبادل الخبرات والتجارب في هذا المجال والاستفادة من المبادرات القانونية والميدانية لصالح المرأة في مجال العمل⁽¹⁰⁾.

أن يقل بدرجة ملموسة عن الوزن المسموح به للذكور البالغين من العمال.

- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW (1979): صادقت عليها الجزائر في 22/01/1996، عرفت المادة الأولى مصطلح "التمييز ضد المرأة" بأنه أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه، توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في جميع الميادين. ونصت المادة 11 على ضرورة اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل، وحماية وظيفة الإنجاب، وحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين. وقد اعترفت الجزائر بأنها تنتج سياسات وبرامج تبتغي إدماج بعد "الجنس". أهمها في مجال العمل: الإستراتيجية الوطنية لترقية وإدماج النساء: 2010-2014 للسماح للرجال والنساء من الاستفادة من سياسات وبرامج التنمية، البرنامج المشترك من أجل مساواة الجنس واستقلالية المرأة سبتمبر 2010 لتحسين شروط ولوج المرأة لعالم الشغل⁽⁶⁾. وقد كانت الجزائر من بين أربع دول عربية فقط التي صادقت على هذه الاتفاقية.

ملاحظات: بالرغم من مصادقة الجزائر على جملة من الاتفاقيات

الصادرة عن منظمة العمل الدولية في هذا الشأن إلا أنها قليلة جدا بالمقارنة بعددها الكبير، إذ هناك اتفاقيات عامة تهدف إلى تكريس مبدأ المساواة والقضاء على أشكال التمييز في الشغل وهي: الاتفاقية (04) المتعلقة بعمل النساء ليلاً لسنة 1919 نصت في مادتها الثالثة أنه لا يجوز تشغيل النساء من أي سن أثناء الليل في أي منشأة صناعية عامة أو خاصة أو في أي من فروعها باستثناء المنشأة التي لا يعمل فيها إلا أفراد من نفس الأسرة، الاتفاقية (13) لسنة 1921 الخاصة بالحماية من التسمم بالرصاص الأبيض لكلا الجنسين، الاتفاقية (19) بشأن المساواة في المعاملات (حوادث الشغل) لسنة 1925، الاتفاقية (10) بشأن المساواة في الأجور لسنة 1951، الاتفاقية (102) لسنة 1952 الخاصة بالضمان الاجتماعي التي تناولت مزايا الأمومة، الاتفاقية (111) حول التمييز في مجال الاستخدام والمهنة لسنة 1958، الاتفاقية (45) الخاصة بالعمل تحت الأرض للنساء، الاتفاقية (110) لسنة 1958 الخاصة بشروط استخدام عمال الزراعة التي خصصت الباب السابع لحماية الأمومة⁽⁷⁾، الاتفاقية (118) بشأن المساواة في المعاملات (الضمان الاجتماعي) لسنة 1962، الاتفاقية (01) لعام 1966 بشأن مستويات العمل، التي تضمنت أحكاماً خاصة بحماية النساء العاملات، الاتفاقية (03) لعام 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية، التي تعرضت إلى ما ينبغي أن تتمتع به المرأة من رعاية طبية قبل الوضع وعند الولادة، الاتفاقية (151) بشأن

أنه يجب أن تكون الحماية التي تقرها مستويات العمل واحدة وألا تنطوي على أية تفرقة بين العمال منها التفرقة بسبب الجنس، أما بخصوص الأجر فقد نصت المادة 43 على أن المرأة العاملة تمنح الأجر المماثل لأجر الرجل، وذلك عند تماثل العمل، كما خص المواد من 65 إلى غاية 70 تحت عنوان حماية النساء العاملات بتنظيم عمل المرأة من راحة وإجازات والأعمال والأوقات المحظورة.

ومما يؤسف له قلة عدد الدول التي صادقت على هذه الاتفاقيات التي توفر ضمانات هامة للمرأة العربية. ومهما يكن، فإننا نأمل أن تتبنى قوانين العمل الداخلية في الدول العربية فحوى هذه الاتفاقيات وتنظم وضع المرأة العربية⁽¹²⁾.

3. ملاحظات حول الحماية القانونية للمرأة العاملة في التشريع الجزائري:

تعتبر الآلية التشريعية من أهم آليات النهوض بأوضاع المرأة، وبشكل إعطاء الأولوية لتقوية الإطار التشريعي ترجمة لأهميته الإستراتيجية باعتباره آلية من آليات مأسسة النهوض بحقوق النساء وضمان كرامتهن. وانطلاقاً من اعتبار المرأة شريكا فاعلا وأساسيا في تحقيق أهداف التنمية وتطوير المجتمع جعلت المشرع الجزائري النهوض بأوضاع النساء وتحقيق المساواة في صلب إصلاحاته، وهو ما جسده في القوانين لاسيما التعديل الدستوري الأخير.

إن تشغيل النساء في التشريع الجزائري يخضع إلى أحكام خاصة، رغم أن كل من المرأة والرجل لهم نفس الحقوق والالتزامات المطبقة على كافة العمال دون تمييز فيما بينهم، كون أن المرأة العاملة تختلف عن الرجل من حيث قوة التحمل، وكذلك من حيث طبيعتها، فكل هذه الاعتبارات جعلت المشرع الجزائري يضع حدودا لا يمكن تجاوزها، وقيودا تفرض على صاحب العمل عند استخدام النساء في العمل⁽¹³⁾، هذا لا يعني أن فقط هذه المواد التي تحمي المرأة العاملة وإنما هي مواد تستفرد بها نظرا لخصوصيتها وبالتالي فإن باقي المواد في كل هذه القوانين والمراسيم والأوامر تستفيد هي أيضا مثلها مثل الرجل العامل من الحقوق والامتيازات والحماية التي تقرها، ومن هنا نستنتج بأن للمرأة الحظ والنصيب الأكبر في الاستفادة من كم هذه النصوص. وعليه يمكن تقسيمها على النحو الذي سنبينه أدناه، مع ضرورة التدقيق فيها وإيجاد مواطن القوة والضعف:

1.3 حماية المرأة العاملة من التمييز:

نلاحظ أن الاتفاقية الدولية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة عرفت مصطلح التمييز في المادة الأولى: "هو كل تفرقة أو استبعاد

- بروتوكول حقوق المرأة في أفريقيا الملحق بالميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب (2003): صادقت عليه الجزائر في 29/12/2003، نصت المادة 13 على الحقوق الاقتصادية وحقوق الرفاه الاجتماعي وضرورة اتخاذ تدابير تشريعية، وغيرها من التدابير، لكفالة تكافؤ الفرص للمرأة في العمل والتدرج الوظيفي والفرص الاقتصادية الأخرى بتعزيز المساواة في فرص الحصول على العمل والأجر ومكافحة المضايقة الجنسية في مكان العمل والمعاقبة عليها، وكفالة حرية اختيار المهنة للمرأة، واتخاذ التدابير اللازمة للإقرار بالقيمة الاقتصادية لعمل المرأة المنزلي، وكفالة حصول المرأة على إجازة أمومة مدفوعة الأجر، قبل الوضع وبعده، في كل من القطاعين الخاص والعام، ضمان المساواة في تطبيق قوانين الضرائب بين المرأة والرجل⁽¹¹⁾.

دون أن ننسى مشاركة الجزائر في العام الإفريقي لحقوق الإنسان سنة 2016.

4.2 في الاتفاقيات العربية: أما الاتفاقيات العربية المصادق عليها من قبل الجزائر فهي فقط ثلاث، وقد جاءت عامة تتعلق بشؤون العمل، ومن المواد التي عالجت بعض نقاط المرأة العاملة:

- الاتفاقية العربية رقم (7) بشأن السلامة والصحة المهنية 1977: نصت المادة 3/6 على أنه يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطيرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة والتي يحددها تشريع كل دولة، إضافة إلى الفئتين السابقتين اللتان تنصان على أنه لا يجوز تشغيل الأحداث من كلا الجنسين.

- الاتفاقية العربية رقم (13) بشأن بيئة العمل 1981: جاءت موادها التسع ضامنة للعمل في بيئة نظيفة وسليمة لكل العاملين دون أي تمييز.

- الاتفاقية العربية رقم (17) بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين 1993: تنص المادة 13 على أنه يحدد تشريع كل دولة الضوابط الكفيلة بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين المعوقين وغيرهم عند تساوي القدرات والمؤهلات، كما يكفل تطبيق هذا المبدأ بين الجنسين من المعوقين.

ملاحظات: مقارنة بمجمل الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية، نجد أن الجزائر كانت سباقة إلى التصديق والانضمام إلى معظم هذه الاتفاقيات وهذا ما يعكس اهتمامها بحماية المرأة العربية العاملة، ما عدا مصادقتها على: الاتفاقية العربية رقم 05 لعام 1976 بشأن المرأة العاملة، الاتفاقية العربية رقم 06 لعام 1976 بشأن مستويات العمل (معدلة) نصت في المادة 06 على أنه يجب أن يتضمن قانون العمل على الأخص موضوعات أساسية من بينها تشغيل النساء، وفي المادة 08 على

أو تفضيل يقوم على أساس ... الجنس ... وبالتالي أي نص يحمل عبارة
الجدول التالي بيانه يوضح مجموع النصوص التي تؤكد على حظر
دون تمييز يفهم منه استفادة المرأة مما يقرره هذا النص.
التمييز بين الرجل والمرأة في كل النقاط المتعلقة بالعمل:

المصدر	الحماية المقررة	النص القانوني
الحق في العمل		
الحماية الدستورية	كل المواطنين سواسية أمام القانون. ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببها إلى ... الجنس	المادة 32 دستور 96 معدل سنة 2016
	تستهدف المؤسسات ضمان المساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية.	المادة 34 دستور 96 معدل سنة 2016
	لكل المواطنين الحق في العمل.	المادة 1/69 دستور 96 معدل سنة 2016
مبدأ المناصفة		
	تعمل الدولة على ترقية التناسف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل	المادة 1/36 دستور 96 معدل سنة 2016
المساواة في التشغيل		
مبدأ المساواة داخل مقر العمل	يستفيد العمال من نفس الحقوق ويخضعون لنفس الواجبات مهما كان جنسهم ...	المادة 8 قانون 06/82 (14)
	يمنع على كل مؤسسة مستخدمة أن تقوم بكل حصر مباشر أو غير مباشر للحقوق وبكل منح لامتيازات مباشرة أو غير مباشرة عند التوظيف بحكم الجنس ...	المادة 25 قانون 06/82
	تعد باطلّة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل على أساس السن والجنس ...	المادة 17 قانون 11-90 (15)
المساواة في الأجر		
	يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون إي تمييز	المادة 84 قانون 11/90
المساواة في الترقية		
	تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات	المادة 2/36 دستور 96 معدل سنة 2016
	الترقية ... تبعا لأهلية العامل واستحقاقه	المادة 61 قانون 11/90
المساواة في التكوين المهني		
مبدأ المساواة	لكل عامل الحق في التكوين والترقية المهنية	المادة 113

مقدمة		مقر العمل
الأمر 75/31(16)		
المادة 57 قانون 11/90	يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال	
المساواة في التمثيل النقابي		
المادة 3 قانون 14/90(17)	يجق لكل عامل أو مستخدم في تأسيس منظمة نقابية أو الانخراط فيها بكل حرية وإرادة	
المساواة في التقاعد		
المادة 02 قانون 15-16(18)	تتوقف وجوبا استفادة العامل (ة) من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين ، بلوغ سن ستين (60) سنة على الأقل غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة، قضاء مدة خمس عشرة (15) سنة على الأقل في العمل	مبدأ المساواة
المادة 03 قانون 15-16	يمكن أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المنصوص عليها في المادة 6، العامل(ة) الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب	مبدأ إنهاء علاقة العمل
المادة 04 قانون 15-16	يمكن تمديد سن التقاعد بطلب من العامل (ة) المعني (ة) بالنسبة للوظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر	

- جدول من إعداد الباحثة-

مثلها مثل الرجل تستفيد بالتقاعد في سن الستين. غير أنه بخصوص التقاعد المسبق فإن مشروع قانون العمل الجديد وإن كان قد أفاد المرأة بهذا الحق إذا كانت تربي ثلاث أطفال إلا أنه رفعه من سن 45 إلى 52 سنة وإذا ما كانت بدون أطفال فيمكنها تقديم ملف تقاعدها في سن 55. مما يشكل عناء لبعضهن لاسيما في قطاع التعليم والصحة.

كما يمكن أن تستفيد المرأة العاملة في منزلها من تأمين عن البطالة تضمنه الحكومة كونها تحتل النسبة الأكبر من مجموع العمال المنزليين تطبيقا للاتفاقية الدولية رقم (44) بشأن ضمان تعويضات أو إعانات للعاطلين رغم إرادتهم لاسيما المادة 2/2 (ب) و(ط) الذي صادقت عليه الجزائر في 19/10/1962.

ومن الطبيعي أنه لا معنى للنصوص القانونية دون توقيع عقوبات وجزاءات على مخالفيها قصد الردع والقضاء على الأفعال المخلة بالقانون، حيث اقتصر الجزاء على الإخلال بمبدأ المساواة وعدم التمييز فتنص المادة 142 قانون 06/82 يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2.000 دج إلى 5.000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامها إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل كما وردت في المادة 17 من هذا القانون. ويعاقب في حالة العود بغرامة مالية تتراوح من 2.000 دج إلى 10.000 دج والحبس مدة 03 أيام أو بإحدى العقوبتين فقط.

ملاحظات: من خلال هذه المواد أول ملاحظة نسجلها أن التعديل الدستوري الحالي قد سجل تطورا يستحق الإشادة، وهو تكريس مبدأ المناصفة بين الرجل والمرأة في سوق العمل⁽¹⁹⁾، وحشد مساهمة النساء لتشييد التنمية الوطنية والعمل على المساواة بين الرجال والنساء في مجال الشغل وترقية المرأة إلى تولى المسؤوليات في مؤسسات الدولة والإدارة العامة والمؤسسات الاقتصادية والشركات⁽²⁰⁾ ومن المؤكد أن هذا سينتج عنه تطور إيجابي للذهنيات وزيادة رفع مستوى أداء المرأة من خلال زيادة ثقها بنفسها.

ولتطبيق هذا النص على أرض الواقع نقترح إنشاء هيئة وطنية دستورية مستقلة تتولى تتبع وتقييم السياسات العامة المرتبطة والخاصة بالمناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز اقتداء بالمشروع المغربي الذي نص على ذلك في الفصل 19 من الدستور⁽²¹⁾.

وبخصوص مشاركة النساء في التمثيل النقابي فنلاحظ نقضا كبيرا ولعل السبب الكبير يرجع إلى اهتمامات المرأة وعدم توفر الوقت لديها ومع هذا نأمل أن يتم تشجيعها لممارسة هذا الحق بشكل أوسع.

أما بخصوص التقاعد فإن المشروع قد نص على التساوي بين الجنسين في الاستفادة من التقاعد قبل السن القانونية في حال الظروف الشاقة في العمل، أو تمديد السن في بعض الوظائف، كما خص المرأة العاملة بحق طلب الاستفادة من التقاعد ابتداء من سن 55 مما يعني أنها

2.3 حماية المرأة العاملة بحكم طبيعتها الفيزيولوجية:
من المعلوم أن المرأة أضعف جسديا من الرجل، وطاقتها لتحمل
المشقة أقل بكثير منه، لذلك كان لزاما مراعاة هذا التفاوت:

من خلال النص العقابي نلاحظ أنه يقع فقط على محتوى الاتفاقيات
الجماعية، أما الممارسات التمييزية فلم ينص عليها، فلا يكفي فقط
حظر هذا الإخلال على مستوى النصوص وإنما أيضا على مستوى
الواقع، كما أنه على مستوى المحاكم تكاد تكون مثل هذه القضايا
منعدمة رغم وجودها في الواقع.

النص القانوني	طبيعة الأعمال	الحظر
في الأعمال الخطيرة		
المادة 16 قانون 06/82	لا يجوز استخدام النساء في أشغال خطيرة أو عديمة النظافة أو مضرّة بصحتهن ...	حظر تشغيل النساء في أعمال معينة
المادة 260 الأمر 75/31	يمنع استخدام النساء في مراكز عمل غير صحية أو مخرطة أو مضرّة وكذلك في أعمال تتطلب جهدا لا يتناسب مع قوتهم ومضرّة بصحتهم	
المادة 2/55 قانون 11/90	يمكن أن تستفيد العاملات من تسهيلات في ظروف العمل يحددها النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة	
في الأعمال الشاقة		
المادة 260 الأمر 31/75	يمنع استخدام النساء في مراكز غير صحية أو مخرطة أو مضرّة كذلك في الأعمال التي تتطلب جهدا لا يتناسب مع قوتهم أو مضرّة بصحتهم (كالمناجم)	حظر تشغيل النساء في أوقات معينة
المادة 11 قانون 07/88(22)	يجب على المستخدم التأكد من أن الأعمال الموكلة للنساء ... لا يجب أن تتطلب جهدا يفوق قواهن	
المادة 2/26 مرسوم تنفيذي 05-91 (23)	يحدد الوزن الأقصى الذي يمكن للنساء رفعه بـ 25 كغ لمسافات قصيرة فقط دون استعمال رافعات أو تجهيزات ميكانيكية	
المبدأ العام لمنع تشغيل النساء ليلا		
المادة 1/194 الأمر 31/75	لا يجوز استخدام النساء في أي عمل ليلي ...	حظر تشغيل النساء في أوقات معينة
المادة 28 قانون 11/90	لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل أعمارهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي	
المادة 29 قانون 11/90	يمنع على المستخدم تشغيل العاملات في أعمال ليلية ...	
الاستثناءات		
المادة 195 إلى 198 الأمر 31/75	لا يتم تشغيل العاملات الراشحات إلا في وحدات معينة	حظر تشغيل النساء في أوقات معينة
قانون 03/81	السماح للعاملات الراشحات بالعمل ليلا في إطار الصحة العمومية (بنظام المداومة بينهن)	
المادة 2/29 قانون 11/90	يجوز تشغيل النساء ليلا إذ يبرر ذلك طبيعة النشاط أو خصوصيات منصب العمل (بتصريح من مفتشية العمل)	

- جدول من إعداد الباحثة-

الإجراء. حيث نسجل غياب نص دقيق يوضح سلطة مفتش العمل في تقدير الظروف والملابسات التي بموجبها يسمح للمستخدم تشغيل النساء ليلا، ولأن قانون 11-90 اكتفى فقط بالنص على الخطوط العريضة للعمل الليلي وترك أمر تحديد قواعده وشروطه للاتفاقيات الجماعية، فنجد أن غالبية المؤسسات خاصة المتعلقة بالنسيج تشغل عددا كبيرا من النساء ولكن لا تضع نصوصا أكثر تنظيما للعمل الليلي⁽²⁴⁾.

ملاحظات: يتضح من هذه النصوص أنها جاءت متوافقة مع النصوص الدولية المصادق عليها في هذه المواضيع، فقد راعى المشرع الجزائري التكوين الفيزيولوجي للمرأة الذي يعيقها على ممارسة الأعمال كالرجل وبالتالي منع تشغيلها في الأعمال التي تضر بصحتها، غير أنه لابد من رقابة مفتشية العمل الصارمة في هذه النقاط، وخاصة التأكيد على ضرورة التزام المستخدم بالتصريح لدى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية عند تشغيل النساء ليلا والحصول على موافقة مسبقة مكتوبة، وليس بالاتفاق مع المعنية لأنه غالبا لا تكون مطلعة على إجبارية هذا الإجراء، كما يجدر تدريب المستخدمين على مسؤولية هذا

ملاحظات: بعد الإطلاع على الجزاءات نلاحظ أن العقوبة الواردة على تشغيل النساء ليلاً (دون الحالات المستثناة) ليست كافية كون الغرامة زهيدة وعدم وجود عقوبة الحبس التي هي أكثر رداً. فضلاً عن المشرع فإن الدور أيضاً منوط بمفتشية العمل بتحرير مخالقات عند ضبطها أو الإبلاغ عنها أو من نتائج التحقيق في سير العمل بالمؤسسة أو بفحص النظام الداخلي وتقدير مدى مطابقته للنصوص القانونية والحرص على تطبيق المادة 147 من قانون 11/90 التي تنص على جزاءات عدم إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل وكتابة الضبط للمحكمة المختصة.

3.3 حماية المرأة العاملة بمراعاة كل أوضاعها:

تمر المرأة على خلاف الرجل بمتغيرات يستلزم مراعاتها كون أن أداءها الوظيفي ينقص دون قصد أو تقصير منها، وعليه فمن حقها ألا تحس بتهميشها أو التخلي عن وظائفها وإنما لا بد من حمايتها وتمكينها من حقوقها حسب كل ظرف تمر به:

يبين الجدول التالي النصوص التي جاءت في حماية العاملة أثناء الحمل وبعد الوضع:

وبطبيعة الحال فإن كل منع أو حظر يقابله جزاء، وهذا فعلاً ما نص عليه المشرع حماية للمرأة في مكان العمل بتوقيع العقوبات على المستخدمين الذين لا يراعون ولا يسهرون على تطبيق النصوص المبينة في الجدول أعلاه:

جزء تشغيل النساء في الأعمال الخطيرة والشاقة: تنص المادة 16 الأمر 06/82: "يعاقب كل مخالف للأحكام التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بشروط تشغيل النساء والأحداث بغرامة تتراوح ما بين 2.000 دج و 4.000 دج على أن تطبق هذه الغرامة بمقدار عدد المخالفات المثبتة للمادة 89 من القانون المشار إليه آنفاً". كما وتنص المادة 38 قانون 07/88: "يعاقب كل من شغل النساء في أعمال تفوق طاقتهم بغرامة من 500 دج إلى 1.500 دج وفي حالة العود يعاقب بالحبس لمدة 03 أشهر على الأكثر وبغرامة من 2.000 دج إلى 4.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين".

جزء تشغيل النساء ليلاً: المادة 143 قانون 11/90: "يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بـ... العمل الليلي، فيما يخص الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 500 إلى 1.000 دج".

النص القانوني	الحماية المقررة	الحالة
حماية صحة الحمل والجنين		
المادة 44 المرسوم 132/86	لا يجوز أن يشغل أحد في أعمال متصلة بإشعاعات أيونية في الحالات التالية: إذا كان العامل امرأة حاملاً	
مراقبة حالة الحمل		
المادة 10 المرسوم التنفيذي 08/05	ضرورة المراقبة والفحوص الطبية وتعويض منصب العمل حفاظاً على صحة الجنين ... بالنسبة للعاملات الحوامل	حماية العاملة
المادة 36 المرسوم الرئاسي 17/05	يجب على كل امرأة تشغل منصب عمل تحت الإشعاعات المؤينة إعلام مستخدميتها وطبيبها في العمل بحالة حملها بمجرد علمها بذلك (لتحويلها إلى منصب ملائم)	الحامل
المادة 8/16 مرسوم تنفيذي 93-120 (25)	يخضع المتمهنون خاصة النساء الحوامل لإجراء رقابة طبية وفحوص دورية (نفس الشيء بالنسبة للأمهات اللاتي لهن أطفال تقل أعمارهم عن سنتين)	
عطلة الأمومة		
المادة 12 الأمر 17/96	عطلة الأمومة مدفوعة الأجر تحدد بـ 14 أسبوعاً متتالياً على الأقل 06 أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة	
منع الاستخدام		
المادة 3/24 الأمر 31/75	يحظر تشغيل النساء خلال فترة 08 أسابيع الواقعة بمجموعها قبل وبعد ولادتهن وخلال الأسابيع 06 التالية لولادتهن مهما كانت الأسباب	حماية العاملة بعد الوضع
تعليق علاقة العمل		
المادة 24 قانون 11/90	يحق للمرأة أن توقف عقد العمل خلال فترة 12 أسبوعاً القريبة من التاريخ المفترض للولادة	

إعادة إدراجها إلى منصب العمل بعد انتهاء العطلة	المادة 64 قانون 11/90
--	--------------------------

- جدول من إعداد الباحثة-

كما وجاءت نصوص أخرى حمائية في حالة الرضاعة وأثناء ممارستها لوظيفة تربية الأبناء لندرس بعدها مدى توفيق المشرع في تثمين هذه الحماية.
 كما يبين الجدول التالي:

النص القانوني	الحماية المقررة	الحالة
الاستفادة من وقت الرضاعة		
المادة 233 الأمر 31/75	تتمتع الأمهات اللواتي يرضعن أطفالهن بساعة واحدة لهذا الغرض في اليوم خلال ساعات العمل ومدفوعة الأجر، وذلك مدة سنة واحدة ابتداء من تاريخ الولادة ولا تدخل هذه الساعات في الفترات الأخرى من الراحة المقررة خلال يوم العمل، ويمكن أن توزع على فترتين كل منهما بـ 30 دقيقة، وذلك بناء على طلب المعنية	حماية العاملة المرضع
المادة 46 مرسوم 302/82	الرفع من المدة إلى ساعتين كل يوم مدفوعتي الأجر يبدأ حسابها من تاريخ الولادة إلى غاية 06 أشهر التالية، ثم ساعة واحدة كل يوم بالنسبة لـ 06 الأشهر الموالية	
الحماية من تلوث بيئة العمل		
المادة 36 المرسوم الرئاسي 17/05	لا يجوز تحويل المرأة المرضعة أو إبقائها في منصب عمل في المنطقة الخاضعة للرقابة التي تنطوي على خطر التلوث الداخلي	
المادة 10 المرسوم التنفيذي 08/05	ضرورة المراقبة والفحوص الطبية وتعويض منصب العمل حفاظا على صحة ... الرضيع بالنسبة ... <u>المرضعات</u>	
الإحالة على الاستيداع		
المادة 4/52 قانون 06/82	الحق في الإحالة على الاستيداع خاصة للمرأة التي ترغب في تربية ولد يقل عمره عن 05 سنوات أو مصاب بعاهة تتطلب علاجا متوصالا بدون أجر، مدتها سنة واحدة قابلة للتجديد 04 مرات حسب المادة 55، وكذا حقها في العودة إلى منصب عملها عند انتهاء فترة الاستيداع	حماية العاملة المربية

- جدول من إعداد الباحثة-

والأمن في أماكن العمل. كذلك يجب تقرير عقوبات جزائية ومالية على رب العمل الذي يشغل المرأة الحامل أثناء فترة المنع.

ملاحظات: بعد استقراء هذه النصوص نرى أن المشرع الجزائري قد أتى حقوق المرأة في أوضاع الوضع والرضاعة وتربية أبنائها الذي أقرته المواثيق والاتفاقيات الدولية، غير أنها لا تخلو من بعض النقائص والعيوب خاصة بالنسبة لحقوقها أثناء الحمل:

- أغفل النص صراحة على عدم حمل الأوزان الثقيلة بالنسبة للمرأة الحامل في المرسوم التنفيذي 05-91 المتعلق بقواعد حفظ الصحة

لا تكفي الحقوق المادية لتأكيد المساواة وعدم التمييز بين الجنسين في العمل، بل لابد من حماية الحقوق المعنوية المتمثلة في حفظ الكرامة والسمعة في العمل:

1.4.3 الحماية من التحرش الجنسي:

تنص المادة 341 مكرر قانون رقم 15-04 عقوبات: "يعد مرتكباً لجريمة التحرش الجنسي ويعاقب بالحبس من شهرين إلى سنة وبغرامة من 50.000 دج إلى 100.000 دج، كل شخص يستغل سلطة وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير أو التهديد أو الإكراه أو بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية. في حالة العود تضاعف العقوبة".

ملاحظات: بخصوص التحرش الجنسي في أماكن العمل الموجه

غالبا ضد المرأة لم يكن منصوصا عليه قبل 2005 ولم يسبق للمشرع الجزائري أن عالجها إلا منذ تاريخ 2004/11/10 بموجب قانون العقوبات رقم 15/04، وبالتالي لم يكن في وسع الضحية التقدم بشكوى بهذا الخصوص، لكن المادة 341 مكرر من قانون العقوبات رغم ما يشوبها من نقائص إلا أنها فتحت أفواه وأعين الضحايا وصار بإمكانهن الدفاع عن أنفسهن من خلال هذه الحماية، ونظرا لهذه الالتفاتة من المشرع ناشده أن ينظر أيضا في المضايقات في العمل التي لا تصل إلى التحرش كبعض السلوكات والضغوطات من طرف أرباب العمل وإنما تؤثر على الحالة النفسية للمتضرر لاسيما المرأة كونها الحلقة الأضعف في كل هذا. ويجب أن نشير أنه تبعا للإحصائيات في المحاكم حول هذا الموضوع فما هو مسجل أقل بكثير مما هو موجود في الواقع وذلك لأن التصريح بمثل هذا الأمر ينجر عنه نتائج غير مرضية للمرأة لذلك تفضل التكتّم عنها حفاظا على سمعتها وكذا لقمة عيشها، وعليه وحتى يجد هذا النص تطبيقه على أرض الواقع نقترح تأسيس لجان لدى نقابة العمال أو أقسام لدى مفتشية العمل تعنى بتوعية المرأة خاصة حول عدم تكتّمها وأن القانون يحميها ولن تفقد عملها لهذا السبب وعقد اجتماعات دورية لتوعية جميع الأطراف. كما نطلب من المشرع الزيادة في تشديد العقوبات والنص صراحة على التحرش الموجه ضد المرأة وبكل أنواعه، والنص عليه أيضا في قانون 11/90 وهذا فعلا ما هو جاري إعداده من طرف الخبراء على مستوى وزارة العمل والضمان الاجتماعي مع ضمان الحماية للشهود من أي عملية انتقام للمتحرش نفسه وهو ما سيسمح مستقبلا بتقليص حالات الفصل التعسفي من العمل مع تمكين ضحايا التحرش من تعويضات مادية في حال الفصل من العمل⁽²⁸⁾.

- فيما يخص التعويض عن المرض الناجم عن الحمل فالمرأة لا تستفيد هنا من التأمين على الأمومة وإنما تأمين على المرض حيث تستفيد بتعويض قدره 50% فقط من الأجر اليومي، وهذا إجحاف كونها تحرم من تعويض كامل.

- عدم نص المشرع على مدة محددة يمنع فيها تشغيل النساء قبل وبعد الوضع يترك المجال مفتوحا لأرباب العمل خاصة في القطاع الخاص لاستغلال العاملة، ففي كثير من الأحيان تجد نفسها مرغمة على مواصلة العمل إلى آخر يوم يسبق الوضع، ولا تستعمل حقها في الراحة قبل الوضع إرضاء لرب العمل.

- لم ينص المشرع صراحة في تعليق علاقة العمل بسبب الأمومة على منع فصل المرأة، لذلك ناشده بالنص صراحة على ذلك رفعا لكل ليس وحماية لحقوق المرأة أثناء هذه الفترة.

- وعن منح فترات للرضاعة لمدة سنة والتي يبدأ حسابها من يوم الولادة لا معنى له لأنها في الأصل في فترة عطلة أمومة لمدة 08 أسابيع على الأقل، لذلك يفترض أن تستفيد من هذا النظام بعد التحاقها بالعمل.

كما أن هناك بعض المقترحات، منها: - ضرورة تقديم تسهيلات للمرأة الحامل كالنقل مؤقتا إلى منصب عمل آخر أكثر راحة، والنص على ذلك صراحة، ويكون مساويا للمنصب الأول في الأجر.

- السماح للمرأة باختيار نظام العمل سواء الدوام الكامل أو الجزئي، وعلى الأغلب ستختار الدوام الجزئي للتوفيق بين العمل والأسرة، مما ينتج عنه كفاءة الأداء في العمل والحفاظ من جهة أخرى على ترابط الأسرة وتربية الأطفال وعدم التقصير في واجباتها الأسرية، وقد يؤدي هذا النظام إلى جملة من النتائج الإيجابية في الجانبين الاقتصادي والاجتماعي: (التقليص من الأجور المناسبة مع العمل المؤدى فعليا يسمح بزيادة توظيف نساء أخريات عاطلات عن العمل في الوقت المتبقى عن العمل بالتوقيت الجزئي (فكرة التضامن في الأجر)، التربية الحسنة للأطفال نتيجة تخصيص وقت كافي لهم، انخفاض نسبة الطلاق).

- ولزيد من التسهيلات للمرأة العاملة يجب أيضا اقتراح توفير الحضانة في أماكن العمل مثلما نصت عليها المادة 70/2 من الاتفاقية العربية رقم 06⁽²⁶⁾ واقتداء بالمشرع السوري الذي نص على ضرورة توفير دار حضانة في مكان العمل الذي يستخدم مئة عاملة فأكثر حسب المادة 126 من قانون العمل السوري⁽²⁷⁾.

4.3 حماية وحفظ شرف وكرامة المرأة العاملة:

هذا⁽³¹⁾ ومن الناحية القانونية فلا يوجد قانون خاص بالهندام اللائق بالمرأة في العمل، وإنما هناك تعليمات ومناشير وزارية تحت على أن يكون هندام الموظف لانقا(32)، ولأن الحرية الشخصية ضوابط تركت السلطة التقديرية لمؤسسة لكن مراقبة مفتشية العمل هي التي تحدد ما إذا كان هناك إجحاف أو مساس بالحرية الفردية أو مستلزمات العمل تفترض ذلك وتضر بمصالحها الاقتصادية.

وبما أن الدستور قد اعترف في مادته الثانية بأن الإسلام دين الدولة فهذا يعني أن إتباع تعاليم هذا الدين هو واجب علينا وحق لنا وبالتالي فارتداء الحجاب من تعاليم هذا الدين يجب كفالته للمرأة المسلمة جزائرية أو أجنبية مسلمة متواجدة في الجزائر وحمايته لمن تريد استعمال هذا الحق⁽³³⁾.

ولأن هناك نقص في تشريع حقوق المرأة في ارتداء الحجاب نشاهد على المستوى الدولي يومياً انتهاكات لهذا الحق وحرمان المرأة العاملة منه في بعض البلدان الأجنبية، وهذا ما يستدعي تحرك الدول الإسلامية خاصة لوقف هذا الانتهاك وسن اتفاقيات ونصوص حمائية لصالح العاملات المسلمات في الخارج.

إذاً نلاحظ للأسف أن هناك نقص كبير في الحماية المعنوية للمرأة العاملة، من حيث النصوص ومن حيث الواقع.

4. خاتمة:

مما تقدم وبعد تحليل النصوص التي تحمي حقوق المرأة العاملة في الجزائر، نجد أنها جاءت في مجملها متوافقة مع ما نصت عليه المواثيق والاتفاقيات الدولية والإقليمية والعربية التي صادقت عليها، وبالتالي فإن المرأة الجزائرية تتمتع بحقوق المواطنة الكاملة من ناحية حقها في ممارسة كافة الأعمال والفعاليات الاقتصادية من مهن وحرف وتجارة وصناعة وزراعة وقروض وعقود وقد جاءت قوانين العمل مساوية بين المرأة والرجل سواء في القطاع العام أو الخاص، وأعطيت المرأة حقوقاً خاصة لحماية طبيعتها الجسمية والصحية والإنجابية انسجاماً مع معايير العمل الدولية.

وحتى ترتقي المرأة العاملة في الجزائر لا بد أولاً من التغلب على الصعوبات التي تعوق عملها وتقصف سداً أمام تحقيق طموحها. فالمشكلة لا تكمن فقط في الجانب التشريعي وإنما أيضاً في مجموع العادات والتقاليد وفي الهوة الشاسعة بين القانون والواقع التطبيقي والتي لا تنسجم مع أدوارها المتعددة، لذلك لا بد من العمل على إزالة الصورة النمطية للمرأة ورفع وعي المجتمع بأهمية مشاركة المرأة في عملية التنمية من خلال التوعية والتدريب على تبادل الأدوار داخل

وكان غياب وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في الإشراف الكامل على كافة أماكن العمل، ولاسيما أماكن العمل الخاصة، فلو طبق الإشراف بشكل حقيقي كان من شأنه المساهمة في فرض رقابة حقيقية وهذا يدخل في حقها في تأمين ظروف عمل مناسبة لها. لذلك نقترح اتخاذ بعض التدابير كالإزام المستخدمين على تنصيب آلات كاميرا في كل أماكن العمل كون أن مثل هذه الجرائم تفتقد غالباً إلى أدلة الإثبات، وتعزيز حماية النساء في ما يتعلق بجرائم الشرف وانتهاك الآداب، عبر تجريم سوء المعاملة، والتحرش الجنسي والعنف ضد النساء في أماكن العمل وتوسيع مجال تجريم هذه الأفعال وتشديد عقوباته إضافة إلى تطوير أنظمة الرصد، وتنصيب هيئات مراقبة العنف ضد المرأة في أماكن العمل ولجان عمل تحقيق في قضايا التحرش القانوني للعنف المرتكب ضد العاملات (اعتماد الخبرة الطبية النفسانية لإثباته).

وعموماً الدستور الجزائري نص في مادته 46 على أنه لا يجوز انتهاك حرمة المواطن الخاصة وحرمة شرفه ويحميها القانون والمادة 77 التي تنص على احترام الحق في الشرف. وسيبقى التحرش الجنسي من أقيح ألوان الأذى للمرأة وأبشع صور الظلم لإنسانيتها.

وعن التحرش المعنوي فالتشريع الجزائري لا يشير إلى هذا النوع من العنف بالرغم من الأضرار الجسيمة التي يلحقها، وهو ما يستدعي ضرورة تحديد عقوبات في حق المتحرشين معنوياً ضمن قانون العمل⁽²⁹⁾. وقد أضافت تشريعات أخرى كالتشريع المصري حظر تشغيل النساء في الأعمال الضارة بهن أخلاقياً، كبيع الأماك (الملاهي والنوادي) وبعض الأعمال (كصنع المشروبات الروحية) والأعمال الشاقة (كصنع الأسفلت ودبغ الجلود والسماد وسلخ وتقطيع الحيوانات وشحن وتفريغ البضائع)⁽³⁰⁾ وإن كان إجحاف المشرع على النص على هذه الأمور صائب نظراً لطبيعة المجتمع الجزائري أين لا تجد المرأة نفسها غالباً مضطرة لمثل هذه الأشغال إلا أنه لا مانع من النص عليها تحسباً إلى أي تغير في الظروف الاجتماعية أو الاقتصادية.

2.4.3 حرية العاملة في اللباس الشرعي:

تدخل في الحماية الدستورية للحريات الفردية والشخصية، فحرية اللباس هي جزء من الحرية الفردية والشخصية ولا يحق لأي شخص أن يحدد لباس الآخر أو يمنعه من ارتداء لباس معين كالْحِجَاب.

ملاحظات: عن حرية اللباس للعاملات فإن المجتمع الجزائري منذ القديم عرف تنوعاً في اللباس وبقي اللباس الديني لباساً اجتماعياً ترتديه المرأة الجزائرية بكل حرية سواء بدافع اجتماعي منها أو ديني أو من باب تعدد الأذواق وذلك لأن ارتداء المرأة الجزائرية للْحِجَاب اصطدم مع لباسها التقليدي المعروف والذي حافظت عليه إلى يومنا

- دور الإعلام في إبراز تنوع وأهمية الأدوار التي تضطلع بها المرأة في جميع مجالات التنمية، وفتح الإمكانيات الإبداعية للمرأة.

- تعزيز القضاء على تأنيث الفقر عبر تفعيل مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية.

- إقرار المرونة في ساعات العمل بالنسبة للنساء العاملات.

5. قائمة المراجع:

- **قوانين:** - قانون 06/82 المؤرخ في 1982/02/27 يتعلق بعلاقات العمل الفردية ج.ر.ع 09 لسنة 1982.
- قانون رقم 11-90 المؤرخ في 1990/04/21 يتعلق بعلاقات العمل ج.ر.ع 17 لسنة 1990.
- قانون 14/90 مؤرخ في 1991/06/02 متعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ج.ر.ع 23 لسنة 1990.
- القانون رقم 15-16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 والمتعلق بالتقاعد والذي يعدل ويتم القانون رقم 83- 12.
- قانون رقم 07/88 مؤرخ 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج.ر.ع 04 لسنة 1988.
- مرسوم تنفيذي رقم 91-05 مؤرخ 19 يناير 1991 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.
- مرسوم تنفيذي رقم 93-120 مؤرخ 15 ماي 1993 يتعلق بتنظيم طب العمل ج.ر.ع 33 لسنة 1993.
- المرسوم التنفيذي رقم 93-54 (مؤرخ في 16 فيفري 1993، يحدد بعض الواجبات الخاصة المطبق على الموظفين والأعوان، ج.ر.ع 11 لسنة 1993.
- الأمر 75/31 المؤرخ في 1975/04/29 المتضمن الشروط العامة للعمل في القطاع الخاص ج.ر.ع 39 لسنة 1975.
- **كتب:** - بن أحمد محمد، الحماية الجزائرية للحقوق العمالية (في التشريع الجزائري والمصري-دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، طبعة 2017، ص 42
- بلقاسم بن زنين، المرأة الجزائرية والتغيير- دراسة حول دور وأداء السياسات العمومية، المجلة الجزائرية في الأنثروبولوجيا و العلوم الاجتماعية، 2012.
- سوسن سعد عبد الجبار، حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي -دراسة مقارنة، ماجستير في القانون، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، مصر، الطبعة الأولى، 2015.

الأُسرة، والتأكيد على أهمية وضرورة النهوض بوضعية المرأة وتبويتها مكانة لائقة كفعالة رئيسية في تطور البلاد ومن أجل تحقيق العدل والإنصاف والمساواة.

وخير دليل على ذلك ما شهده عيد المرأة العالمي لسنة 2018 في إسبانيا من إضراب نسوي غير مسبوق، وذلك ضد التمييز على أساس الجنس⁽³⁴⁾، إذ تشير الإحصائيات الأوروبية إلى أن النساء في إسبانيا يتلقين رواتب أقل من الرجال بنسبة 13 بالمئة في القطاع العام ونسبة 19 بالمئة في القطاع الخاص.. وبالتالي فمازال من الضروري الدق على ناقوس الخطر كون أن المرأة لازالت تعاني من التمييز لاسيما في العمل⁽³⁵⁾.

وهذا ما يجعل الجزائر تفتخر بكونها عملت ولا زالت تعمل للقضاء على التمييز ضد المرأة لاسيما في مسألة الأجر. وإلى جانب الملاحظات المقدمة في النقاط السابقة في جانب التشريعي يمكننا أيضا تقديم جملة من الاقتراحات في الجانب التطبيقي:

-إنشاء آلية وطنية حكومية تهتم بقضايا المرأة على غرار الآليات الوطنية والإقليمية والتي تضطلع بمراقبة تطبيق النصوص وتتبع احترامها على أرض الواقع.

-اقتراح مدونة خاصة بالمرأة تعالج كل الجوانب المتعلقة بدورها وحقوقها داخل الوسط المهني.

-اعتماد المنهج الاستهدافي الذي يقوم على إعطاء الأولوية في السياسات والبرامج التنموية للنساء الأكثر تضررا، وأيضا للمناطق والجماعات الترابية المهمشة من أجل تقليص الفوارق بين النساء جغرافيا.

-تشجيع إشراك الرجال في العمل على تحقيق هدف المساواة بين الجنسين، لأن تغيير مواقف الرجل يساهم في تغيير أوضاع المرأة والقضاء على حالات التفاوت بين الجنسين بالضرورة.

-إرساء آليات لضمان التوازن بين الحياة الأسرية والمهنية.

-إنجاز دراسة حول تطور الوضعية الديمغرافية والسوسيو اقتصادية للمرأة الجزائرية.

-تنظيم أيام دراسية لفائدة المشرعين والقانونيين حول ملاءمة التشريعات الوطنية مع مقتضيات الاتفاقيات الدولية المصادق عليها، وإعداد دليل مرجعي حول ملاءمة النصوص القانونية مع اتفاقية مناهضة جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ودعم الجمعيات العاملة في مجال المرأة.

- عمار بوضياف، دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2016، جمع ومقارنة وتعليق، جسر للنشر والتوزيع، السداسي الأول، الجزائر، 2016.
- تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة و الحماية القانونية (دراسة مقارنة)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون طبعة.
- عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، مصر ، بدون طبعة، 1999.
- **مواقع الانترنت:** المساواة بين الجنسين، أهداف التنمية المستدامة، 2017، متوفر على الموقع الشبكي للأمم المتحدة <http://www.un.org>
- عزيز ولجي، مكانة المعاهدة الدولية في الدستور الجزائري، مقال منشور، مدونة القانون والتعليم، بتاريخ 17 أفريل 2015، متوفر على الموقع http://droit7.blogspot.com/2015/04/blog-post_25.html
- وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، قائمة اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر، متوفر على الموقع الإلكتروني: <http://www.mtess.gov.dz>
- نفس المرجع
- بلقاسم بن زنين، المرأة الجزائرية والتغيير- دراسة حول دور وأداء السياسات العمومية، المجلة الجزائرية في الأنتروبولوجيا والعلوم الاجتماعية، 2012، ص 13-38
- سوسن سعد عبد الجبار، حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي - دراسة مقارنة، ماجستير في القانون، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، مصر، الطبعة الأولى، 2015، ص (34-38)
- حفيفة شقير، الاتفاقيات الدولية وحقوق المرأة في العالم العربي، الحوار المتمم - دن الع - دد: 5442، 2017/02/24، <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=467368>
- منظمة العمل العربية، منظمة متخصصة في نطاق جامعة الدول العربية، على الموقع <http://alolabor.org>
- موقع منظمة العمل العربية، اتفاقية الإنشاء متوفرة على الرابط <http://www.arabwomenorg.org/Content.aspx?ID=1>
- مكتبة حقوق الإنسان، <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/AfricanWomenPro.html>
- وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية، تقييم خطة عمل بيجين+20، تقرير المملكة المغربية، 2014، متوفر على الموقع: <https://sustainabledevelopment.un.org>
- ك. ليلي، مادة جديدة في قانون العمل لحماية ضحايا التحرش الجنسي، مقال منشور في جزيبرس محرك بحث إخباري، في 19/12/2011، متوفر على الموقع الإلكتروني <https://www.djazairss.com/elbilad/59230>
- أنور رحمان، حرية اللباس في الجزائر، مدونات عربية، مقال منشور في 21 مارس 2015، متوفر على الموقع الشبكي <http://sawthor.arablog.org>
- شبكة نقل الأخبار بي سي عربي، إسبانيا تشهد "إضرابا نسويا" غير مسبوق بمناسبة يوم المرأة العالمي، خبر منشور في 08 مارس 2018، على الموقع الإلكتروني <http://www.bbc.com/arabic/business-4333014>
6. **هوامش:**
- 1- المساواة بين الجنسين، أهداف التنمية المستدامة، 2017، متوفر على الموقع الشبكي للأمم المتحدة <http://www.un.org>
- 2- بن أحمد محمد، الحماية الجزائرية للحقوق العمالية (في التشريع الجزائري والمصري-دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، طبعة 2017، ص 42
- 3- عزيز ولجي، مكانة المعاهدة الدولية في الدستور الجزائري، مقال منشور، مدونة القانون والتعليم، بتاريخ 17 أفريل 2015، متوفر على الموقع http://droit7.blogspot.com/2015/04/blog-post_25.html
- 4- وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، قائمة اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر، متوفر على الموقع الإلكتروني: <http://www.mtess.gov.dz>
- 5- نفس المرجع
- 6- بلقاسم بن زنين، المرأة الجزائرية والتغيير- دراسة حول دور وأداء السياسات العمومية، المجلة الجزائرية في الأنتروبولوجيا والعلوم الاجتماعية، 2012، ص 13-38
- 7- سوسن سعد عبد الجبار، حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي - دراسة مقارنة، ماجستير في القانون، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، مصر، الطبعة الأولى، 2015، ص (34-38)
- 8- حفيفة شقير، الاتفاقيات الدولية وحقوق المرأة في العالم العربي، الحوار المتمم - دن الع - دد: 5442، 2017/02/24، <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=467368>
- 9- منظمة العمل العربية، منظمة متخصصة في نطاق جامعة الدول العربية، على الموقع <http://alolabor.org>
- 10- موقع منظمة العمل العربية، اتفاقية الإنشاء متوفرة على الرابط <http://www.arabwomenorg.org/Content.aspx?ID=1>
- 11- مكتبة حقوق الإنسان، <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/AfricanWomenPro.html>
- 12- حفيفة شقير، الاتفاقيات الدولية وحقوق المرأة في العالم العربي، الحوار المتمم - دن الع - دد: 5442، 2017/02/24، <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=467368>
- 13- بن أحمد محمد، المرجع السابق، ص 43
- 14- قانون 06/82 المؤرخ في 27/02/1982 يتعلق بعلاقات العمل الفردية ج.ر.ع 09 لسنة 1982
- 15- قانون رقم 11-90 المؤرخ في 21/04/1990 يتعلق بعلاقات العمل ج.ر.ع 17 لسنة 1990
- 16- الأمر 75/31 المؤرخ في 29/04/1975 المتضمن الشروط العامة للعمل في القطاع الخاص ج.ر.ع 39 لسنة 1975
- 17- قانون 14/90 مؤرخ في 02/06/1991 متعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ج.ر.ع 23 لسنة 1990
- 18- القانون رقم 15-16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 والمتعلق بالتقاعد والذي يعدل ويتمم القانون رقم 83-12.

- 19- عمار بوضياف، دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2016، جمع ومقارنة وتعليق، جسور للنشر والتوزيع، السداسي الأول، الجزائر، 2016، ص 47
- 20- نفس المرجع، ص 26
- 21- وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية، تقييم خطة عمل بيجين+20، تقرير المملكة المغربية، 2014، متوفر على الموقع: <https://sustainabledevelopment.un.org> ص 12
- 22- قانون رقم 07/88 مؤرخ 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج.ر.ع 04 لسنة 1988
- 23- مرسوم تنفيذي رقم 05-91 مؤرخ 19 يناير 1991 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل
- 24- تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة و الحماية القانونية (دراسة مقارنة)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون طبعة، ص 325-328
- 25- مرسوم تنفيذي رقم 120-93 مؤرخ 15 ماي 1993 يتعلق بتنظيم طب العمل ج.ر.ع 33 لسنة 1993
- 26- نص المادة 2/70: "وفي المنشآت التي تستخدم عددا كبيرا من النساء، تلزم المنشأة...بتهيئة دار للحضانة..."
- 27- نص المادة 126 من قانون العمل السوري رقم 17، مؤرخ في 2010/03/29 "على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن يوفر داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات على ألا يقل عدد هؤلاء الأطفال عن خمسة وعشرين طفلاً ولا تزيد أعمارهم على خمس سنوات ويحدد الوزير بقرار منه أحكام ترخيص وشروط عمل هذه الدور. ويجوز للمنشآت العائدة إلى أصحاب عمل مختلفين والتي تستخدم كل منها أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشارك فيما بينها في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في هذه المادة".
- 28- ك.ليلي، مادة جديدة في قانون العمل لحماية ضحايا التحرش الجنسي، مقال منشور في جزيبرس محرك بحث إخباري، في 2011/12/19، متوفر على الموقع الإلكتروني <https://www.djazairiss.com/elbilad/59230>
- 29- نفس المرجع
- 30- عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، مصر، بدون طبعة، 1999، ص ص 437، 439
- 31- أنور رحمان، حرية اللباس في الجزائر، مدونات عربية، مقال منشور في 21 مارس 2015، متوفر على الموقع الشبكي <http://sawthor.arablog.org>
- 32- المرسوم التنفيذي رقم 93-54 (مؤرخ في 16 فيفري 1993، يحدد بعض الواجبات الخاصة المطبق على الموظفين والأعوان، (الجريدة الرسمية)، العدد 11) يؤكد في مادته التاسعة أن الأنظمة الداخلية تحدد القواعد المتعلقة بالانضباط العام والملبس والنظافة والأمن، مما يعني أن النظام الداخلي لكل مؤسسة إدارية يجب أن يحدد بوضوح نوع اللباس اللائق أي يكفي أن يكون لباسا محترما لائقا و محايدا في الشكل والمنظر ولا يمس بالأخلاق والآداب ولا يعبر عن فكر أو رأي أو انتماء ذو طابع سياسي أو ديني أو عنصري.
- 33- حيث جاء في المادة رقم 4 من المقرر المؤرخ 2012/12/08 التنظيم المتعلق باللباس الخاص بالنساء المنتميات لسلك الجمارك، منع الإدارة لارتداء الخمار واستبداله بوشاح، بأن يُلبس الوشاح من طرف جميع المستخدمين الإناث للمديرية العامة للجمارك مع بدلة العمل و«الوشاح» هو قطعة من القماش يمكن أن تضعه المرأة الجمركية على رقبتها. خبر في موقع النهار مؤرخ 2014/11/17 <https://www.ennaharonline.com>
- 34- أعلنت 10 نقابات وعدد من القيادات السياسية النسائية في البلاد التوقف عن العمل لمدة 24 ساعة، وطالبت لجنة 8 مارس "بمجتمع خال من التمييز على أساس الجنس، والاستغلال والعنف ضد المرأة". وتقول اللجنة أيضا: "لا نقبل ظروف عمل أسوأ، ولا مرتبات أقل في الهامش". شبكة نقل الأخبار بي بي سي عربي، إسبانيا تشهد "إضرابا نسويا" غير مسبق بمناسبة يوم المرأة العالمي، خبر منشور في 08 مارس 2018، على الموقع الإلكتروني <http://www.bbc.com/arabic/business-43333014>