

آليات التمكين الحقوقي للمرأة العاملة - دراسة مقارنة -

د. أحمد داود رقية

كلية الحقوق والعلوم السياسية . جامعة تلمسان

الملخص:

لقد حظيت المرأة في القانون الجزائري بعناية وحماية خاصة، لعدة اعتبارات أخلاقية واجتماعية وقانونية، وتجلت مظاهر تلك الحماية فيما تضمنته مختلف التشريعات من أحكام خاصة، لتنظيم تشغيل النساء في شكل تدابير حمائية، وهذا ما كرسه قانون العمل على غرار التشريعات المقارنة، المواثيق والاتفاقيات الدولية كاتفاقية منظمة العمل الدولية، بما يوطد الاعتقاد بمسايرة المشرع الجزائري للاتفاقيات الدولية ذات الصلة بعمل المرأة وحمايتها، بما يمكنها من المشاركة في المسيرة الاقتصادية دون إغفال دورها الاجتماعي.

الكلمات المفتاحية: ضمانات، الحماية، المرأة، العمل، عدم التمييز، منظمة العمل الدولية، القانون الجزائري، المكاسب.

The mechanism rights empowerment for working women - Comparative study-

Abstract:

The women had in Algerian Law, a special attention and protection, for a number of reasons ethical, social and legal, this protection was manifested inter alia various legislative provisions specific, to governing the employment of women in the form protectionist measures, and that's what has devoted by the labour Code, just as the comparative legislation, international charters and conventions such as International Labour Organization Convention, thus confirming that the Algerian legislature go along with the international women labour conventions, to enable them to enter in the mainstream of economy, without neglecting their social role.

Keys words: Safeguards, Protection, work, women, non-discrimination, International Labour Organization, Algerian legislation, gains

مقدمة:

لقد عرفت أشكال الحماية التي حظيت بها المرأة العاملة، قدرا كبيرا من الاستقرار والقبول الواسع، بعد أن شكلت جانبا هاما ورئيسيا من الأهداف أو المعايير، التي عملت كل من منظمة العمل الدولية وكذا المشرع الجزائري على بلوغها، في سياق جهود تحسين وتطوير أوضاع المرأة العاملة، والتي تهدف في مجملها إلى مناهضة التمييز حيالها وتحقيق التكافؤ في فرص العمل، بالإضافة إلى العمل على توفير وظروف عمل إنسانية لها، لاسيما وأن العقود الأخيرة قد شهدت دخولا واسعا للمرأة إلى سوق العمل، وكان طبيعيا أن يرافق ذلك ظهور عدة مشكلات من طبيعة مغايرة لتلك التي تتعلق بالرجل، فرضتها طبيعة المرأة وظروفها وشروط عملها، وهي إشكالات كانت كفيلة باهتمام التشريعات في مختلف دول العالم بتنظيم عملها، ووضع الضوابط والضمانات التي تكفل حمايتها وتضمن الحد الأدنى من الشروط الإنسانية في ممارسة عملها¹، على الرغم من أن مثل هذه الأحكام والضوابط التي تلاءم خصوصيتها، تتمتع بها المرأة العاملة وحدها دون الرجل، بالإضافة إلى الحقوق الأخرى المقررة لجميع العمال والأجراء².

كما أبدت الأمم المتحدة من جهتها، اهتماما خاصا بوضعية النساء في سائر أقطار المعمورة، وعملت جاهدة منذ نشأتها على حماية المرأة العاملة لاسيما من التمييز في بيئة العمل، ولا أدل على ذلك العدد الهائل من الاتفاقيات الدولية التي ترمي إلى ذلك وفي كل المجالات³.

ولحاربة هذه الظاهرة التمييزية، عملت منظمة العمل الدولية ومنذ تأسيسها سنة 1919، على وضع مجموعة من الاتفاقيات الدولية، تحث على ضرورة تحقيق المساواة في مجال العمل، موفرة للمرأة إطارا قانونيا يضمن لها المساواة في المعاملة.

ومسيرة لهذا التوجه، انضمت الجزائر إلى العديد من اتفاقيات حقوق الإنسان، لاسيما تلك الخاصة بحقوق المرأة، وذلك منذ الشهور الأولى من استقلالها وذلك بتاريخ 19 أكتوبر 1962، لاسيما وأن المرأة في المجتمع الجزائري قد استطاعت أن تفرض نفسها وبكل جدارة وفي كل الميادين، ويرجع ذلك أساسا إلى ارتفاع مستواها الثقافي والتعليمي واندماجها في منظومة التكوين والتأهيل المهنيين، فأصبح لديها ظهور في كل القطاعات والمجالات دون استثناء⁴.

أهمية الدراسة: لا يستطيع أحد أن يجادل في أهمية دور المرأة العاملة في المجتمع، لذلك تكمن أهمية هذه الدراسة في التعرف على أهم المظاهر الحمائية المقررة لفائدة المرأة العاملة، في الاتفاقيات الدولية وكذا تشريعات العمل الجزائري، وانطلاقا من ذلك سيتم توضيح مدى تمكن المشرع من توفير الضمانات القانونية للمرأة الأجيعة، من خلال النظر إليها كشريكة في التنمية المجتمعية، دون المساس بحقوقها في العمل إلى جانب الرجل.

إشكالية الدراسة: قد تبقى نصوص تشريع العمل في بعض أحكامها، قاصرة عن مسايرة الواقع العملي، على الرغم من الضمانات القانونية التي حملتها، والتي تهدف إلى توفير الحماية للمرأة العاملة وصيانة حقوقها، نظير ما تتعرض له المرأة العاملة من انتهاكات تطل حريتها وحقوقها، مما يدفع إلى طرح الإشكالات التالية: ما هي ضمانات

عدم التمييز ضد المرأة العاملة المنصوص عليها في القانون الجزائري؟ وهل تمكن المشرع حقيقة من توفير الحماية القانونية لها؟

وبغية الإجابة عن التساؤلات السابقة، قسمت الدراسة إلى محورين أساسيين:

أولاً: ضمانات عدم التمييز ضد المرأة في مجال العمل.

ثانياً: الحماية القانونية للمرأة العاملة: مكاسب ورهانات

أولاً: ضمانات عدم التمييز ضد المرأة في مجال العمل:

يعد التمييز المستند إلى الجنس واحداً من الأشكال الأكثر شيوعاً للتمييز الموجه ضد المرأة، الأمر الذي دفع المشرع الدولي إلى التأكيد على محاربة هذه الظاهرة في أكثر من اتفاقية وعلى أكثر من مستوى⁵، لاسيما في ميدان العمل وإلغاء كل أشكاله، حيث وعلى مستوى منظمة العمل الدولية، ثمة 12 اتفاقية تتعلق بالمرأة بصفة رئيسية أو ثانوية، ستة منها تهدف إلى تكريس مبدأ المساواة والقضاء على أشكال التمييز في الشغل⁶.

ولقد لامس المشرع الجزائري روح تلك المواثيق الرامية إلى إلغاء التمييز ضد المرأة العاملة، خاصة بعد مصادقته على العديد منها، مكرسا مبدأ المساواة بين الجنسين، فقد نصت المادة 32 من دستور سنة 2016 على أن: "كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتدرج بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس،"، كما أكد على ذلك من خلال المادة 34 من نفس الدستور، التي تنص على أنه: "تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، وتحويل دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية"، مضيفا في نص المادة 36 منه أنه: "تعمل الدولة على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل".

وجاءت المادة 63 من نفس الدستور لتؤكد وبشكل لا لبس فيه على أنه: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة ودون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون"، كما يعتبر عمل كل المواطنين حقا دستوريا بموجب المادة 69 التي تنص على أن: "لكل المواطنين الحق في العمل".

ولقد عرفت المادة 01 من اتفاقية عدم التمييز في مجال العمل والتوظيف (رقم 111)⁷، التمييز بأنه: "كل تفرقة، إقصاء أو تفضيل على أساس الجنس تكون من بين آثاره إحباط أو توهين المساواة في الفرص أو المعاملة في مجال العمل والتوظيف".

كما عرفه المشرع الجزائري بموجب المادة 295 مكرر 1 من القانون 01-14، المعدل والمتمم لقانون العقوبات الجزائري⁸، بكونه كل تفرقة أو استثناء أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس الجنس... إلخ، ويستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها على قدم المساواة، في الميدان... الاجتماعي... إلخ، حيث وسعيا من المشرع الجزائري نحو توفير أكبر قدر ممكن من الحماية الممكنة للمرأة العاملة، عمد إلى أفراد مجموعة من المقتضيات التي ترمي بالدرجة الأولى إلى توفير الضمانات القانونية، التي تحقق لها العيش الكريم وتحفظ لها حقوقها في العمل، بما يمنع مظاهر التمييز بينها وبين الرجل، سواء تعلق الأمر بمجال العمل والتشغيل أو بالأجر، إقرارا منه لمبدأ المساواة بينها وبين الرجل⁹.

1- عدم التمييز في مجال الاستخدام والتشغيل:

لقد كرس القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل¹⁰، المساواة بين الرجل والمرأة في ميدان العمل دون أي تمييز بينهما، وفي هذا الإطار جاءت المادة 3/6 منه لتنص على حق العمال في إطار علاقة العمل في الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل، غير القائم على أهليتهم واستحقاقهم، تبعا لذلك تنص المادة 17 من نفس القانون على أنه: "تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة ... على أساس.. الجنس ..".

وكضمانة لحماية المرأة العاملة أدرج في المادة 142 من ذات القانون المعدلة بموجب نص المادة 99 من القانون 17-11¹¹، جزاءات مادية في حالة مخالفة الأحكام المتعلقة بالاستخدام وإقامة التمييز في هذا المجال، حيث فرض غرامة مالية تتراوح من 100.000 إلى 200.000 دج، على كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل، كما ورد في الفقرة الثانية من ذات المادة على أنه: "يعاقب المخالف في حالة العود بغرامة تتراوح من 200.000 إلى 500.000 دج وبالحبس مدة ثلاثة أيام أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط".

وهو ما أكدته المادتان 295 مكرر 1 ومكرر 2 من القانون 14-01 السالف الذكر، التي تجرم التمييز في الميدان الاجتماعي وترصد للمخالف:

أ- الشخص الطبيعي، عقوبة الحبس من 06 أشهر إلى 03 سنوات وبغرامة من 50.000 إلى 150.000 دج.
ب- أما الشخص المعنوي فتتراوح الغرامة ما بين 150.000 و 750.000 دج.

مما يؤكد على حق المرأة من حيث المبدأ في الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل¹²، باستثناء ذلك المؤسس على الكفاءة المهنية والاستحقاق المطلوب لشغل المنصب المعروض، حيث تستثني المادة 295 مكرر 3 من نفس القانون، التمييز القائم على أساس الجنس عندما يكون الانتماء لجنس أو لآخر حسب تشريع العمل شرطا أساسيا لممارسة عمل أو نشاط مهني، لتكون بذلك شروط الالتحاق بالعمل محددة بالأطر الموضوعية¹³، عندما يكون المعيار المستند إلى هذا الاختلاف منطقيا، يستند إلى واقعية الظروف المحيطة بالعامل أو بالعمل المسند إليه (طبيعة العمل المطلوب القيام به)، مما يستدعي تطبيق هذا الاستثناء بحدوده الضيقة وبما يتناسب مع الغاية المرجوة منه¹⁴.

2- المساواة في استحقاق الأجر:

يعتبر الأجر من الحقوق الأساسية للمرأة العاملة، من حيث تمكينها من أجرة مناسبة لما تقدمه من مجهود وبالتساوي مع الرجل، يجعل سياسة الأجور مبنية على أسس ومعايير موضوعية تأخذ بعين الاعتبار عدة معطيات، منها مدة العمل ونوعية المنتج وكميته، وكذا تحفيز المرأة العاملة على النشاط والاجتهاد من خلال نظام الحوافز والتعويضات المقررة لها طبقا للتشريع المعمول به والاتفاقيات الجماعية للعمل.

ولقد جاءت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100، المتعلقة بالمساواة في الأجور بين اليد العاملة النسوية والرجالية، المؤرخة في 29 جوان 1951، لتحث الدول الأطراف من خلال مادتها الثانية على: "اتخاذ الإجراءات الكفيلة بتحقيق المساواة في الأجور بين اليد العاملة النسوية والرجالية".

كما وضعت منظمة العمل الدولية من بين إستراتيجياتها لصالح النساء العاملات، تحسين أجورهن بهدف مساواتها مع أجور الرجال، إذ نجدتها في بعض الدول منخفضة مقارنة مع أجور الرجال، كما هو عليه الحال في سويسرا واليابان أو حتى في بعض القطاعات بفرنسا¹⁵.

وتكريسا لذلك أوجب المشرع الجزائري من خلال المادة 84 من القانون رقم 90-11: "على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجر بين العمال لكل عمل متساوي القيمة بدون أي تمييز"، وعاقب في المادة 141 من ذات القانون كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام النسوة، بغرامة مالية تتراوح من 10.000 إلى 20.000 دج وتطبق حسب عدد العمال المعنيين، وفي حالة العود تكون الغرامة من 40.000 إلى 50.000 دج وتطبق حسب عدد العمال المعنيين.

كما أدرج في المادة 142 جزاءات مادية، في حالة مخالفة الأحكام المتعلقة بالرواتب وإقامة التمييز في هذا المجال، حيث فرض غرامة مالية تتراوح من 100.000 إلى 200.000 دج على كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الراتب وظروف العمل، كما ورد في الفقرة الثانية من ذات المادة على أنه: "يعاقب المخالف في حالة العود بغرامة تتراوح من 200.000 إلى 500.000 دج وبالحبس مدة ثلاثة أيام أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط".

ثانيا: الحماية القانونية للمرأة العاملة: مكاسب ورهانات:

تتمتع النساء العاملات في أماكن العمل، بالإضافة إلى الحماية الخاصة التي يجب أن توفر لأي عامل بصفة عامة، على حماية مميزة كما سيلبي بيانه:

1- الحماية المهنية:

لقد كرس نصوص تشريع العمل الجزائري، أحكاما خاصة لحماية المرأة أثناء تنفيذ العلاقة المهنية، من كل ما يتطلب جهدا ومشقة وكذا من كل أشكال التهديد، العنف، الإهانة أو التحرش بها، حيث تتجلى مظاهر الحماية المهنية لها فيما يلي بيانه:

أ- حظر تشغيل المرأة في بعض الأوقات:

لقد سعت منظمة العمل الدولية إلى مكافحة العمل الليلي للنساء، من خلال الاتفاقية الدولية رقم 89/184 المتعلقة بالعمل الليلي بالنسبة للنساء¹⁶، والذي يقصد به حسب مدلول هذه الاتفاقية، ذلك العمل الذي يتم لمدة 11 ساعة على الأقل وما بين الساعة العاشرة مساء إلى غاية الساعة السابعة صباحا، كونه يؤثر سلبا على صحة المرأة ويشكل خطرا على سلامتها وأمنها.

ولقد منح المشرع الجزائري حماية للمرأة العاملة في هذا المجال، من خلال تحديده للأوقات التي لا يمكن للمرأة أن تعمل أثناءها، حيث أنه يحدد ساعات العمل الليلي بثماني ساعات، من الساعة التاسعة ليلا إلى الساعة الخامسة صباحا، وذلك بموجب المادة 27 من القانون 90-11 التي تحدد العمل الليلي. ليؤكد على ذلك من خلال مادته 29 التي تنص على ما يلي "يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا، أن يمنح رخصة خاصة عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل".

مما يستخلص منه أن القاعدة العامة تقضي بأن عمل النساء الليلي محظور، لكن يمكن استثناء في بعض الحالات والقطاعات، التي اشترط بشأنها القانون طلب رخصة من مفتش العمل المختص إقليميا، اقتناعا من المشرع لخطر عمل المرأة ليلا على سلامتها البدنية والمعنوية، حيث تنص المادة 2/6 من القانون رقم 90-11 على أنه: "يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل... احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم".

فلقد ثار جدل حاد في عدد من البلدان بالنسبة للعمل الليلي، استنادا إلى مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة، حيث حسم الخلاف في بلدان بتغليب المساواة على الحماية، وفي بلدان أخرى بتغليب الحماية على المساواة، بين اتجاهين الأول مؤيد لتقييد عمل المرأة ليلا، والثاني يعتبر حظر العمل ليلا يتعارض مع مبدأ المساواة¹⁷.

غير أن الحكمة من إقرار مبدأ عدم التمييز ضد المرأة العاملة، تفضي إلى حمايتها من بعض أوجه الاعتداء أو العنف، ومن قبيل ذلك ما ورد في القيود الخاصة بتشغيلها، وتحديد تلك المتعلقة بإمكانية حظر عملها في أوقات معينة وأعمال محددة، أين تكون المرأة العاملة عرضة للاعتداء أو العنف على نحو أكبر، وهو ما قد يقلل من احتمالات تعرضها لذلك، بغض النظر عن شكل هذا الاعتداء أو العنف الذي قد يقع عليها، أي سواء أكان جسديا¹⁸ أو نفسيا¹⁹ أو جنسيا²⁰، وبغض النظر أيضا عن الشخص الذي قد يكون مصدر للاعتداء أو العنف، أي سواء أكان صاحب العمل نفسه أو احد المديرين أو رؤساء العمل أو العمال أو حتى من الغير الذين قد يكون لهم علاقة بالمنشأة كالزبائن أو العملاء.

وهو ما يسعى المشرع الجزائري دون حصوله، حيث أنه يضيف بموجب المادة 337 من قانون العقوبات أنه: "إذا كان الجاني.... من فئة من لهم سلطة عليه(من وقع عليه الفعل المخل بالحياء أو هتك العرض)... أو كان ممن يخدمونه بأجر أو كان خادما بأجر لدى الأشخاص المبيينين أعلاه... فتكون العقوبة.. السجن المؤبد لمرتكب كل من فعل مخل بالحياء وجناية الاغتصاب"

أما مسألة التحرش وبعد أن كانت غائبة في قوانين العمل السابقة، فمشروع القانون التمهيدي للعمل أفرد محورا خاصا بحماية المرأة العاملة من كل أشكال التحرش²¹، وإلى حين ذلك يتمثل أساس تجريم فعل التحرش بالنساء العاملات في مجال العمل في نص المادة 341 مكرر من قانون العقوبات التي جاء فيها: "يعد مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي ويعاقب بالحبس من شهرين (2) إلى سنة(01) وبغرامة من 50.000 إلى 100.000

دج، كل شخص يستغل سلطة وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير أو بالتهديد أو الإكراه أو بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية".

وفي كل الأحوال، باستطاعة العاملات الضحايا الاتصال بمفتش العمل كما هو عليه الحال بالنسبة لكل المشاكل الأخرى التي تقع في مكان العمل.

غير أنه وإن كرس قانون العمل قواعد حمائية تخص حظر الاستخدام ليلا، فلا بد من ضبط هذا الجانب بتخصيص المناصب التي يحظر استخدام النساء فيهن ليلا، بقرار من وزير العمل والتشغيل على غرار نظيره الأردني، حيث أشارت المادة الرابعة من القرار الخاص بالأعمال والأوقات، التي يحظر تشغيل النساء فيها لسنة 2010، إلى عدد من الأوقات التي يحظر تشغيل النساء في بعض الأعمال خلالها وضمن شروط محددة، حيث لا يجوز تشغيل النساء ما بين الساعة العاشرة ليلا والسادسة صباحا إلا في الأعمال التالية وبعد موافقتها: العمل في الفنادق، المطاعم، المقاهي، دور الملاهي، المسارح، ودور السينما ومراكز التسوق التجارية، المطارات وشركات الطيران والمكاتب السياحية، المستشفيات والمصحات والعيادات والصيدليات، نقل الأشخاص والبضائع، مجال قطاع تكنولوجيا المعلومات، القيام بأعمال الجرد السنوي للمؤسسة وإعداد الميزانية، القيام بأي عمل من أجل تلافي وقوع خسارة في البضائع والعمل في مؤسسات تقدم خدمات في المناسبات الاجتماعية²².

ب- منع تشغيل المرأة في بعض الأعمال:

يحرص المشرع الجزائري على الحيلولة بين المرأة العاملة والأشغال الشاقة، التي قد تفوق طاقتها وقدرتها الجسدية، أو تتطلب منها جهدا كبيرا من شأنه أن يسبب لها مشقا وتعبا²³، اقتناعا منه بمخاطر عملها في بعض الأعمال الخطيرة أو الشاقة، والتي تقتضي مجهودا فوق طاقتها كالعامل في المناجم والمهاجر، ما من شأنه أن يؤثر على صحتها وسلامتها البدنية والمعنوية، حيث تنص المادة 2/6 من القانون رقم 90-11 على أنه: "يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل... احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم".

ومن الجدير بالذكر أن المشرع الجزائري لم يبين قائمة أو لائحة بالأعمال الشاقة والخطرة على النساء، كما فعل نظيره الأردني، والتي يجب أن تخضع لمراجعة دورية بين حين وآخر لوجود بعض الأعمال التي قد تبدو سهلة ولكنها تنطوي على بعض المخاطر، مثل العمل في بعض الصناعات الإلكترونية فترة طويلة من الزمن وأعمال التحميل والتنزيل، وتلك التي تتضمن حمل الأثقال مثل نقل البضائع وتخزينها داخل المحال التجارية²⁴، مما يؤدي إلى مسابرة قانون العمل للواقع لاسيما وأنه قانون ذو طبيعة واقعية، أي أنه يتغير ويتطور تبعا لتطور وتغير أوضاع المجتمع²⁵.

2- الحماية الاجتماعية:

تعتبر نوعية وطبيعة الحماية الاجتماعية التي توفرها الدولة، من بين أهم العوامل التي تساعد المرأة العاملة على استقرار حياتها المهنية والأسرية، ويعتمد نظام الحماية الاجتماعية على مبدأ مشاركة العمال في تمويل صندوق الضمان الاجتماعي، وبهذا يكون للمرأة العاملة الحق في الاستفادة الكاملة من هذه الحماية الاجتماعية المقدمة

لجميع العمال، غير أنه خارج الخدمات التي تقدم لكل العمال بالنسبة لحالات: المرض، العجز، حوادث العمل، الشيخوخة، فإن نظام الضمان الاجتماعي الجزائري يستجيب لخصوصيات المرأة العاملة، كما سيتم توضيحه:

أ- العطل القانونية الممنوحة للمرأة العاملة:

نصت المادة 55 من القانون 90-11 على أنه تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها، من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به، ويمكنهن الاستفادة أيضا من تسهيلات، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، ففي مجال التأمين على الولادة، حيث تهدف التأمينات الاجتماعية بصفة عامة، إلى ضمان مستوى مناسب لمعيشة كل مؤمن له اجتماعيا، عند فقد القدرة على الكسب، سواء كان ذلك بصفة مؤقتة أو دائمة لسبب لا دخل لإرادته فيه²⁶، ولما كان الحمل والولادة من الأسباب التي تفقد المرأة العاملة قدرتها على العمل، لذا اعتبرته معظم التشريعات من الأخطار الاجتماعية.

ويهدف التأمين على الولادة إلى ضمان تمتع المرأة العاملة، بفترة حمل مريحة وظروف ولادة حسنة، والحفاظ على صحتها وصحة مولودها، وذلك بتمكينها من الحق من الاستفادة من الأداءات العينية والنقدية الناتجة عن وضع الحمل، حيث يغطي هذا التأمين جميع المصاريف المترتبة عن الحمل و الولادة سواء ما تعلق منها بنفقات العلاج والرعاية الصحية للمرأة العاملة، أو ما تعلق منها بالتعويض عن دخلها الذي فقدته نتيجة لانقطاعها عن العمل بسبب الحمل و الولادة²⁷، وفقا لنص المادة 23 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في مجال التأمين على الولادة.

ب- التقاعد:

يعتبر التقاعد حقا شخصيا ذو طابع مالي، يأتي كنهاية طبيعية للحياة المهنية لكل عامل، مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه أو شكل العلاقة التي تربطهم بأصحاب العمل، ومهما كان الأجر الذي يتقاضوه، بتوافر طائفة من الشروط نص عليها القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم²⁸، التي تتمثل فيما يلي:

1/ شرط السن:

لقد حدّد المشرّع الجزائري من حيث المبدأ سن إحالة العامل على التقاعد، مما يشكل حماية اجتماعية للعامل الذي لا يمكن إحالته على التقاعد في سن متأخرة جدا، عندما تكون قدراته الجسدية والذهنية قد انخفضت، أو في سن مبكرة عندما يكون العامل قادرا على العطاء والإبداع، فلقد حدّد القانون 83-12، سن 55 سنة بشأن النساء بناء على طلبها.

2/ شرط المدة القانونية ودفع الاشتراكات:

لكي يستفيد العامل من معاش التقاعد، يجب أن يكون قد عمل 15 سنة على الأقل (15 سنة الحد الأدنى لمدة العمل).

الخاتمة:

لقد عرفت الجزائر خلال العقود الأخيرة تحولات أساسية مست مختلف المجالات، بحيث أصبح الوضع المتجدد للنساء داخل المجتمع يؤهلهن للقيام بأدوار إيجابية وفعالة فيه، ويبين قدراتهن وإمكانياتهن الخلاقة. لهذه الأسباب فقد تدخل المشرع لتقرير الحماية القانونية للمرأة العاملة، حيث خصها بعناية مميزة وسن قواعد قانونية وأخرى تنظيمية متماشية مع أحكام الاتفاقيات الدولية، لبسط الحماية اللازمة والضرورية لها، ما تجسد في صورة التزامات فرضها على عاتق أصحاب العمل، إضافة إلى وضع قواعد خاصة الغاية منها حماية الحد الأدنى من حقوق الطبقة العاملة في مواجهة أصحاب العمل وحماية المرأة على وجه التحديد، حيث وضع الأحكام القانونية التي تحفظ حقوق المرأة في العمل ضمن قواعد آمرة، لا تجوز مخالفتها أو الخروج عليها لتعلقها بالنظام العام.

ومن خلال ما سبق بيانه يمكن الخروج بالنتائج التالية:

- أضعى التشريع العمالي حماية خاصة مهنية واجتماعية وصحية واقتصادية للمرأة العاملة.
- أكد المشرع الجزائري التزامه بمبدأ المساواة بين الجنسين في كافة جوانب الحياة العملية.
- جاءت الأحكام ذات الصلة بعمل وحماية المرأة العاملة مطابقة للاتفاقيات الدولية، التي صادقت عليها الجزائر.
- أن المشرع الجزائري لم ينحس حق المرأة في العمل ولم يتجاهل دورها في الأسرة والمجتمع، بل حاول التوفيق بين الدورين.

- خص التشريع العمالي وقانون الوظيفة العمومية المرأة بأحكام خاصة في مجال الاستخدام وظروفه إلا أن ذلك لن يكون حائلا دون وجوب الالتفات لعدة مسائل، وهو ما تم التوصل إليه من خلال التوصيات التالية:

- الالتفات لمسألة منع استخدام النساء ليلا إلا بترخيص، بإصدار نص تنظيمي للمناصب التي تتطلب الترخيص المسبق أو المناصب التي تتطلب إعلام مفتشية العمل والمناصب غير المعنية.
- تحديد المناصب التي تشكل أعمال شاقة، خطيرة ومرهقة ويمنع المستخدم من استخدام النساء فيها.
- الالتفات لوضع النساء اللواتي يعملن في بيوتهن، الوضعية التي دفعت بمنظمة العمل الدولية إلى التفكير جديا في وضع اتفاقية تضمن للنساء اللاتي يعملن في بيوتهن حماية دنيا، فتوصلت في 20 جوان 1996 إلى وضع اتفاقية العمل المنزلي رقم 177، غير أنها لم تدخل بعد حيز النفاذ²⁹.

قائمة المراجع

أولاً: الكتب:

- أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، الطبعة الثانية، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2006.
- هيثم حامد المصاروة، الحماية القانونية للمرأة العاملة في مواجهة الاعتداءات الشخصية والعنف (دراسة مقارنة)، كلية الأعمال، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية.
- هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، ط1، دار الحامد، عمان، 2008.
- هيثم حامد المصاروة، حقوق المرأة في قانون العمل (مجموعة دراسات)، دار قنديل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013.
- يحيى أحمد الكعكي، مكانة المرأة في الإسلام، دار النهضة، بيروت، لبنان، بدون سنة نشر.
- محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية: قانون العمل، دمشق، منشورات جامعة دمشق، سوريا، 1992.
- محمد أبو فارس، حقوق المرأة، ط01، دار الفرقان، عمان، الأردن، 2000.
- محمد حلمي، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، مصر، 1972.
- مصطفى السباعي، المرأة بين الفقه والقانون، المكتبة الإسلامية، دمشق، سوريا، 1984.

ثانياً: الرسائل الجامعية:

- حجي حدة، الحماية القانونية للمرأة في الجزائر، مذكرة ماجستير، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، 2013-2014.
- طالب سرور، حماية حقوق المرأة في التشريعات الجزائرية مقارنة مع اتفاقيات حقوق الإنسان - الظروف العادية - بحث لنيل شهادة الماجستير فرع القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2000.
- عمرو بنعلي، حظر التمييز ضد المرأة في مدونة الشغل - دراسة مقارنة -، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، جامعة محمد الأول، كلية الحقوق وجدة، السنة الجامعية 2008/2009.

ثالثاً: المقالات العلمية:

- زيد محمود العقابلية، حقوق المرأة العاملة في القوانين الوضعية والشريعة الإسلامية، مجلة المفكر، العدد الثامن، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة.
- طالب سرور، تطبيقات الالتزام بالقضاء على التمييز ضد النساء في الدول العربية، المؤتمر الدولي السنوي الأول حول حقوق الإنسان في الأنظمة الدستورية العربية، الواقع والمأمول، مركز دراسات وبحوث حقوق الإنسان، جامعة أسيوط، مصر، 2006.
- محمد سلامة جبر، الحماية الدولية والوطنية للمرأة العاملة، مجلة الحقوق العدد الثاني، السنة 23، جامعة الكويت، 2009.

- محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن نطاق التطبيق والإثبات، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 25، العدد الأول، 2009
- محمد على الشرفي، حقوق المرأة العاملة وفق قانون العمل اليمني، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المجلد 23، العدد 46، 2008.
- خليفي عبد الرحمان، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، العدد الأول، الجزء الثاني، جوان 2016، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل.
- عمار مانع، المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة، العدد 29 جوان 2008.

رابعاً: اتفاقيات منظمة العمل الدولية:

- اتفاقية عدم التمييز في مجال العمل والتوظيف (رقم 111) المؤرخة في 25 جوان 1958 التي صادقت عليها الجزائر في 22 ماي 1969.
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100، المتعلقة بالمساواة في الأجور بين اليد العاملة النسوية والرجالية، المؤرخة في 29 جوان 1951.
- الاتفاقية الدولية رقم 89/184 المتعلقة بالعمل الليلي بالنسبة للنساء، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.
- اتفاقية العمل المنزلي رقم 177 المؤرخة في جوان 1996.

خامساً: النصوص القانونية:

- دستور سنة 2016
- الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم.
- القانون 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم.
- القانون 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم.
- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.
- القانون 17-11 المؤرخ في 27-12-2017 يتضمن قانون المالية لسنة 2018.

الهوامش:

- ¹- أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات، الطبعة الثانية، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2006، ص 65؛ محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية: قانون العمل، دمشق، منشورات جامعة دمشق، 1992، ص 105.
- ²- محمد سلامة جبر، الحماية الدولية والوطنية للمرأة العاملة، مجلة الحقوق العدد الثاني، السنة 23، جامعة الكويت، 2009، ص: 354.
- ³- طالي سرور، حماية حقوق المرأة في التشريعات الجزائرية مقارنة مع اتفاقيات حقوق الإنسان - الظروف العادية-، بحث لنيل شهادة الماجستير فرع القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2000.
- ⁴- خليفي عبد الرحمان، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، العدد الأول، الجزء الثاني، جوان 2016، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، ص 98.
- ⁵- محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن نطاق التطبيق والإثبات، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 25، العدد الأول، 2009، ص 122.
- ⁶- يراجع طالي سرور، تطبيقات الالتزام بالقضاء على التمييز ضد النساء في الدول العربية، المؤتمر الدولي السنوي الأول حول حقوق الإنسان في الأنظمة الدستورية العربية، الواقع والمأمول، مركز دراسات وبحوث حقوق الإنسان، جامعة أسيوط، مصر، 2006، ص 22.
- ⁷- المؤرخة في 25 جوان 1958 التي صادقت عليها الجزائر في 22 ماي 1969، يراجع سرور طالي، حماية حقوق المرأة في التشريعات الجزائرية مقارنة مع اتفاقيات حقوق الإنسان - الظروف العادية-، المرجع السابق، ص 122.
- ⁸- المؤرخ في 04 فبراير 2014، ج ر 07 لسنة 2014، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم.
- ⁹- خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 99.
- ¹⁰- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.
- ¹¹- المؤرخ في 27-12-2017 يتضمن قانون المالية لسنة 2018.
- ¹²- هيثم حامد المصاروة، حقوق المرأة في قانون العمل (مجموعة دراسات)، دار قنديل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص 45.
- ¹³- حجي حدة، الحماية القانونية للمرأة في الجزائر، مذكرة ماجستير، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2013-2014، ص 143-144.
- ¹⁴- محمد عرفان الخطيب، المرجع السابق، ص 124.
- ¹⁵- طالي سرور، حماية حقوق المرأة في التشريعات الجزائرية مقارنة مع اتفاقيات حقوق الإنسان - الظروف العادية-، المرجع السابق، ص 155.
- ¹⁶- صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.
- ¹⁷- عمار مانع، المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية، مجلة العلوم الانسانية، جامعة قسنطينة، العدد 29 جوان 2008، ص.ص- 145.
- 177
- ¹⁸- يقصد به أي فعل غير مشروع يؤدي إلى إلحاق الأذى بجسم المرأة العاملة، كالقيام بضربها أو جرحها أو صفعها أو ركلها، وبغض النظر عما قد يفضي إليه هذا الفعل، إذ قد تقتصر آثاره إلى بعض الآلام والمعاناة لفترة مؤقتة وجيزة أو ممتدة، كما قد يفضي مثل هذا الفعل إلى إحداث عاهة دائمة لدى المرأة العاملة، انظر هيثم حامد المصاروة، الحماية القانونية للمرأة العاملة في مواجهة الاعتداءات الشخصية والعنف (دراسة مقارنة)، كلية الأعمال، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، ص 230.
- ¹⁹- يقصد به أي فعل غير مشروع يؤدي إلى إلحاق الأذى بالمرأة العاملة من الناحية المعنوية، وهو بالتالي قد يم المرأة العاملة في شعورها أو كرامتها أو شرفها أو سمعتها، ومن قبيل ذلك القيام بإهانتها وشتمها وذمها وتحقيرها وكل ما من شأنه أن يفضي نبذها وعزلها أو التشهير بها، أو القيام بمراقبتها وخرق خصوصيتها وإسرارها، هيثم حامد المصاروة، الحماية القانونية للمرأة العاملة في مواجهة الاعتداءات الشخصية والعنف (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص 231.
- ²⁰- نعي به أي فعل يؤدي إلى إلحاق الأذى بالمرأة العاملة من الناحية الجنسية، ومن قبيل ذلك القيام باغتصاب المرأة العاملة أو ارتكاب الأفعال التي يؤدي إلى هتك العرض، أو استغلالها في أغراض الدعارة والبغاء. هيثم حامد المصاروة، المرجع نفسه، ص 231.
- ²¹- خصص له فرعا مستقلا بعنوان الأحكام الخاصة بالتحرش الجنسي في أماكن العمل وهذا في الفرع السابع من الفصل الثالث من الكتاب الأول العنوان الأول المواد من 56 من مشروع القانون التمهيدي.

- ²² - هيثم حماد المصاروة، الحماية القانونية للمرأة العاملة في مواجهة الاعتداءات الشخصية والعنف (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص 231، وهيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، ط1، دار الحامد، عمان، 2008، ص 56، وكذا محمد علي الشرفي، حقوق المرأة العاملة وفق قانون العمل اليمني، المحلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المجلد 23، العدد 46، 2008، ص 296.
- ²³ - عمرو بنعلي، حظر التمييز ضد المرأة في مدونة الشغل - دراسة مقارنة-، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، جامعة محمد الأول، كلية الحقوق وحدة، السنة الجامعية 2008/2009، ص 65.
- ²⁴ - زيد محمود العقابلية، المرجع السابق، ص 488.
- ²⁵ - زيد محمود العقابلية، المرجع السابق، ص 490.
- ²⁶ - محمد حلمي، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، 1972، ص 12.
- ²⁷ - عمار مانع، المرجع السابق، ص 145-177.
- ²⁸ - القانون 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم.
- ²⁹ - سرور طالبي، حماية حقوق المرأة في التشريعات الجزائرية مقارنة مع اتفاقيات حقوق الإنسان - الظروف العادية-، المرجع السابق، ص 124.