

مشروعية العمل الليلي للمرأة قانونيا؟
Legitime of night work for women?

نسيمة براهيم¹،

¹ جامعة عبد الرحمان ميرة - بجاية - (الجزائر)، nassimabrahmi25@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2021/03/14 تاريخ القبول: 2021/05/20 تاريخ النشر: 2021/06/01

ملخص:

إن موضوع عمل المرأة ومشاركتها في التنمية الاقتصادية، يعدّ من المواضيع المهمة بسبب مكانتها في المجتمع لكونها نصف المجتمع. لهذا يبقى موضوع عمل المرأة إحدى القضايا، التي لاتزال محل جدال وخلاف بين الخبراء والمتخصصين، لعل من أبرز القضايا المثيرة للجدل قضية العمل الليلي للمرأة؛ كون هذا النوع من العمل هو خروج عن القاعدة العامة التي تقضي بأن يؤدي العمل نهاراً، فإنّ جل التشريعات العمالية طرأت إلى قيد حرية أرباب العمل في هذا النوع من العمل خوفاً من استغلال الطبقة العمالية وخاصة منها النساء. تكمن أهمية هذه الدراسة في طبيعة المشكلة التي تعالجها، حيث تبين لنا مشروعية العمل الليلي لنساء، مما يسمح لنا بالخوض في الأحكام التي أصدرتها الاتفاقيات والتوصيات الدولية في هذا الشأن من جهة، والأحكام التي أقرها المشرع الجزائري لتكريس الحماية للمرأة من جهة أخرى. **كلمات مفتاحية:** عمل المرأة، العمل الليلي، مبدأ منع العمل الليلي للمرأة، الاستثناء عن مبدأ منع العمل الليلي للمرأة.

Abstract:

The work of the woman and her participation to the economic development constitute an important subject due to her position in the society as she is the half of the society.

This is why, the work of the woman remains one of the most discussed subjects between experts and professionals especially the night work of the woman because it breaks the general rule which provides that the work should be performed during the day so that all legislations works to limit the freedom of bosses in this kind of grade to avoid exploitation of workers especially women.

The importance of this study is in the nature of the problem that it studies so that it shows the legitimacy of the night work thing that allows us taking into account the provisions on international agreements thereto in one hand and the provisions instituted by the Algerian legislator in order to protect the woman in the other hand.

Keywords: The work of the woman, night work, principle of woman night work forbid, exception of the principle of woman night work forbid

مقدمة:

مازالت قضايا المرأة بصفة عامة، وقضية عملها بصفة خاصة تشغل حيزا كبيرا من اهتمامات الكثير، لذا فتكريس حق المرأة في العمل من المسائل التي أسالت الكثير من الحبر والجدل من جهة.

ومن جهة أخرى يعدّ العمل الليلي ضروري لاستمرار الحركة الاقتصادية خاصة في تطور أنماط العمل وآليات الإنتاج. وباعتبار العمل الليلي -استثناء- عن القاعدة العامة التي نقرّ بالعمل نهارا، فإنّ معظم التشريعات ما فتئت إلى تقرير تقيدا واضحا على أرباب العمل خوفا من استغلال الطبقة العمالية وخاصة منها النساء.

وبذلك مراعاة للاعتبارات النفسية والفيزيولوجية للمرأة من جهة، ومتطلبات العادات والتقاليد ومبادئ ديننا من جهة أخرى، جعلت من المشرع الجزائري على غرار جُلّ التشريعات المقارنة أن يقرر أحكام تنظم تشغيل النساء في شكل تدابير حمائية، وذلك بمنعها من العمل في بعض الظروف والأوقات حماية لها من مختلف الأخطار.

حيث نصت الاتفاقية الدولية رقم (171) في مادتها الأولى «أ/ تعني عبارة "العمل الليلي" أي عمل يؤدي خلال فترة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة وتشمل المدة من منتصف الليل إلى الساعة الخامسة صباحا...» (الاتفاقية الدولية رقم (171) بشأن العمل الليلي، 1990 ، أما المشرع الجزائري حدّد العمل الليلي دون تعريفه بموجب المادة 27 من القانون رقم 90-11 «كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والخامسة صباحاً» (القانون رقم 90/11، يتعلق بعلاقات العمل، 1990) (عبدوني، 2010، صفحة 120) .

وعليه تكمن أهمية هذا الموضوع في طبيعة المشكلة التي يُعالجها، حيث تبين مشروعية العمل الليلي لنساء من الجانب القانوني والاجتماعي، مما يسمح لنا بالخوض في الأحكام التي أصدرتها الاتفاقيات والتوصيات الدولية والعربية في هذا الشأن من جهة، والأحكام التي أقرها المشرع الجزائري لتكريس الحماية القانونية للمرأة من جهة أخرى.

وعلى هذا الأساس ترتكز دراستنا على إشكالية محورية صيغت بالشكل التالي: ما مدى تكريس الحماية القانونية للمرأة العاملة ليلا على المستوى الدولي والوطني؟ وفي هذا السياق وللإجابة على الإشكالية والإلمام بما يحتويه البحث من عناصر اعتمدت على المنهج التحليلي للنصوص القانونية الجزائرية، وكذا المنهج الجدلي من خلال استعراض أحكام الاتفاقيات الدولية والعربية للعمل التي تعرضت لمسألة العمل الليلي للمرأة، وذلك لمحاولة الوصول إلى تأصيل حقيقي لهذا النوع من العمل (العمل الليلي). مما سبق ذكره وللإجابة على الإشكالية المطروحة، ارتأينا لتقسيم هذه الدراسة إلى ثلاثة محاور:

المحور الأول: تنظيم العمل الليلي للمرأة في ظل اتفاقيات منظمة العمل الدولية والعربية.

المحور الثاني: تنظيم العمل الليلي للمرأة في ظل التشريع الجزائري.

المحور الثالث: الإشكال في تطبيق "مبدأ منع عمل المرأة ليلا".

المحور الأول: تنظيم العمل الليلي للمرأة في ظل اتفاقيات منظمة العمل الدولية والعربية

كرس المجتمع الدولي حماية خاصة لبعض الفئات العاملة رغبة في حمايتها لشعور بأنها تحتاج إلى رعاية خاصة بالنظر لاعتبارات معينة كالجنس، العمر، الحالة الجسمانية والعقلية، ومن بين هذه الفئات نجد النساء (Del sol , 1998, p. 97)، هذه الحماية الخاصة نصت عليها المواثيق والاتفاقيات الدولية والإقليمية: منها اتفاقية منظمة العمل الدولية وكذا اتفاقية منظمة العمل العربية، والتي تهدف في مجملها إلى حماية المرأة العاملة حيث أقرت قواعد من شأنها أن تراعي طبيعتها الخاصة ودورها الاجتماعي، وتشمل هذه الأحكام مجموعة القواعد القانونية التي "تحظر استخدام المرأة ليلا"، وتهدف بوجه عام إلى توفير شروط وظروف عمل ملائمة للمرأة العاملة.

أولاً: تطور "مبدأ منع العمل الليلي لنساء" في ظل منظمة العمل الدولية والعربية

يتّضح لنا من مضمون أحكام اتفاقيات منظمة العمل الدولية OIT (تعد منظمة العمل الدولية إحدى الوكالات المتخصصة التابعة لمنظمة الأمم المتحدة ويتكون مجلس المنظمة من عضوية 56 مقعد، من بينهم عشر مقاعد (10) دائمة تكون تابعة للدول التي تعد «الأكثر أهمية صناعية» ، أنّها تشمل مفهوم "العمل الليلي" من جهة، ومفهوم المنع من جهة أخرى.

فيما يخص العمل الليلي، ومنع استخدام المرأة فترجع المبادرة الدولية إلى سنة 1919 بموجب الاتفاقية رقم (04) التي تضمنت عمل النساء ليلاً الصادرة في 29 أكتوبر 1919 منعت تشغيل النساء دون استثناء في نص المادة 3 منها: « لا يجوز تشغيل النساء من أي سن أثناء الليل في أي منشأة صناعية عامة أو خاصة أو في أي من فروعها...» (الاتفاقية الدولية رقم (04) بشأن عمل النساء ليلاً، 1919)، إلا أنّ هذه الاتفاقية لا تعتبر أول وثيقة جاءت لحماية النساء من جشع أرباب العمل، بل يرجع تاريخ ظهور أول وثيقة رسمية في هذا الشأن إلى اتفاق بيرن (Camerlyk , 1970, p. 46)، الذي صادقة عليه 13 دولة كبرى وتمّ تطبيقه في سنة 1914، أسس لأجل حماية النساء في هذا الميدان (على المستوى التشريعي ظهر "مبدأ حظر عمل المرأة ليلاً" : في إنجلترا سنة 1844، ثم سويسرا سنة 1877، ثم تلتها النمسا سنة 1885، نيوزلندا سنة 1881، هولندا سنة 1889، فرنسا سنة 1892.) (BIT, 2006, p. 2) لكن نظراً لصعوبة تطبيق هذه الاتفاقية لأنها تضمنت أحكاماً صارمة تمنع عمل النساء، ونظراً لتطور الذي عرفه عالم الشغل وتحت ضغوط بعض الدول ونقابات العمال وأرباب العمل. تم تعديلها بموجب الاتفاقية الدولية رقم (41) (الاتفاقية الدولية رقم (41) بشأن عمل النساء ليلاً، 1934) التي نصت المادة 3 منها «لا يجوز تشغيل النساء، أيا كانت أعمارهن، ليلاً في أي منشأة صناعية، عامة كانت أو خاصة، أو في أي من فروعها...» (تأولت في مادتها الأولى تعريف المنشآت الصناعية، وفي مادتها الثانية حدّدت مصطلح "الليل" وكذلك تم تحديد فترة العمل على أنه مدة إحدى عشر ساعة متتالية على الأقل تدخل فيها الفترة الواقعة بين الساعة العاشرة 22 مساءً والخامسة 05 صباحاً). .

يتبيّن لنا رغم التعديلات التي تضمنتها هذه الاتفاقية، إلا أنّها لم تأتي بجديد حيث وجهت لها عدة انتقادات مما أدى إلى إعادة النظر فيها، وبذلك أصدرت المنظمة العالمية للعمل الاتفاقية الدولية رقم (89) الصادرة 09 جويلية 1948. بموجب الإعلان رقم 89

بإضفاء مرونة على المعايير الدولية المعتمدة في هذا الشأن، وإن كان مجال التطبيق يخص القطاع الصناعي إلا أنّ جل التشريعات وسعت المجال لباقي القطاعات الاقتصادية الأخرى. نصت في المادة 3 منها: «لا يجوز تشغيل النساء، أيا كانت أعمارهن ليلا في أي منشأة صناعية عامة أو خاصة أو في أي من فروعها...» (Camerlyk , 1970, p. 462) .

وفيما يخص المعايير العربية فقد أصدرت منظمة العمل العربية ثلاث اتفاقيات تعالج مسألة العمل الليلي، هي الاتفاقية رقم 01 (الاتفاقية رقم (01) لسنة 1966، بشأن مستويات العمل، 1966)، الاتفاقية رقم 05 (الاتفاقية رقم (05) لسنة 1976، بشأن المرأة العاملة، 1976) ، والاتفاقية رقم 06 (معدلة) (الاتفاقية رقم (06) لسنة 1976، بشأن مستويات العمل ، 1976)، حيث كلها تضمنت منع تشغيل النساء ليلا (أنظر : المادة 69 من الاتفاقية رقم 01 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل، والمادة 07 من الاتفاقية رقم 05 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة، والمادة 68 من، الاتفاقية رقم 06 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل (معدلة)) بحيث نصت على "مبدأ المنع" لكن ليس المنع المطلق إذ تترك مجال تحديد المقصود "بالليل" للجهات المختصة في الدول، كما تستثني من ذلك بعض الأعمال حسب تشريع كل دولة.

وما يجدر الإشارة إليه؛ أنّ الاتفاقية رقم 06 بشأن مستويات العمل، جاء مضمونها بنفس الصياغة ونفس الألفاظ والمصطلحات التي كانت موجودة بالاتفاقية رقم 01، أي مضمون الاتفاقيتين هو نفسه (سلامة عبد التواب، 2007، صفحة 85) (تاج الله ، 2015، صفحة 75) .

كما تختلف التشريعات العربية في طريقة حسابها " لفترة الليل " فبعضها يعتبر أن فترة الليل تبدأ في السادسة مساءً إلى السادسة صباحاً أو السابعة مساءً إلى السابعة صباحاً أو التاسعة ليلاً والسادسة صباحاً أو العاشرة مساءً إلى الخامسة أو بين الثامنة مساءً والسابعة صباحاً، بحيث نجدها أخذت بالمعيار الزمني (هذا المعيار أخذت به جل الدول العربية مثل: الصومال، الجزائر، السودان، الإمارات العربية المتحدة، اليمن وعمان)، والبعض الآخر يأخذ بالمعيار الفلكي في تحديد العمل الليلي أيّ فيما بين غروب الشمس وشروقها فترة لا تقل عن إحدى عشر ساعة (هذا المعيار هو معيار فلكي (غروب وشروق) قرره كل من المشرع الكويتي والقطري) ، وهذا المعيار هو معيار فلكي (غروب وشروق) قرره كل من المشرع الكويتي والقطري،

وفريق ثالث يمزج بين المعيارين أي الزمني والفلكي كما هو الحال بالنسبة لمصر والمملكة العربية السعودية (سلامة عبد التواب، 2007، صفحة 85) (تاج الله ، 2015، صفحة 76).
نخلص إلى القول إن تشريعات العمل العربية تتفق على "مبدأ عدم جواز تشغيل النساء ليلاً"، وتسمح لوزير العمل أن يسرح "استثناء" بتشغيل المرأة في بعض المهن والأعمال ليلاً. ولكن هذه التشريعات تختلف فيما بينها بشأن تحديد فترة الليل، وتختلف أيضاً حول كيفية تحديد الأعمال التي يجوز فيها تشغيل المرأة ليلاً.

ثانياً: الاستثناء الوارد عن "مبدأ منع تشغيل المرأة ليلاً" في إطار منظمة العمل الدولية

إن الاتفاقية الدولية رقم (04) أقرت مبدأ منع تشغيل النساء ليلاً، دون إقرار أي استثناء عن هذا المبدأ. إلى غاية صدور الاتفاقية الدولية رقم (41) التي خرجت عن مبدأ منع تشغيل النساء ليلاً، حيث استثنت من مجال تطبيقها النساء اللواتي يشغلن وظائف إدارية ذات مسؤولية ولا تقمن بأعمال يدوية (طهير ، 2010-2011، صفحة 63).

هذا ما نصت عليه المادة 8 منها: «لا تنطبق هذه الاتفاقية على النساء اللاتي تشغلن مناصب إدارية مسؤولة ولا تؤدين عادة أعمالاً يدوية» (المادة 8 من الاتفاقية الدولية رقم (89)).

كما تم تعديل هذه الاتفاقية هي الأخرى بموجب الاتفاقية الدولية رقم (89) الصادرة 9 جويلية 1948 التي جاءت بالتعديلات التالية:
- أعطت سلطة تقديرية كبيرة للدول المصادقة عليها، في تحديد الفترة التي تتضمن فترة العمل.

- راعت الاتفاقية خصوصية بعض الدول مثل الهند وباكستان.
- استثنت من مجال تطبيقها النساء التي تشغلن مراكز إدارية أو فنية ذات مسؤولية، والنساء اللواتي يعملن في خدمات الصحة إذ كن لا يزاولن في العادة عملاً يدوياً (تاج الله ، 2006، صفحة 315).

في سنة 1990 اضطرت المنظمة العالمية للعمل إلى إصدار اتفاقية أخرى بشأن العمل الليلي هي الاتفاقية رقم 171 الصادرة في 20 جوان 1990، أحدثت ثورة في ميدان العمل

الليلي إذ قلصت من مدته ورفعت المنع الذي كان يخص النساء بصورة نهائية (تاج الله ، 2006، صفحة 76)

باستقراء أحكام هذه الاتفاقية أهم ما تناولته معنى العمل الليلي(مصطلح " العمل الليلي " عرفته المادة الأولى فقرة (أ) على أنه : « كل عمل يمارس خلال فترة لا تقل عن 7 ساعات ما بين منتصف الليل والساعة الخامسة صباحا تحددها السلطات المختصة في كل بلد بعد استشارة المنظمات الأكثر تمثيلا أو عن طريق الاتفاقيات الجماعية.») ، كما حددت مصطلح "العامل الليلي" دون تصنيف الجنس (أن مصطلح " العامل الليلي" فيقصد به حسب المادة الأولى فقرة (ب): كل عامل أجبر يمارس عملاً ليلياً حسب المادة الأولى الفقرة (أ)) ، وقد استنتجت هذه الاتفاقية من مجال تطبيقها عمال الفلاحة، تربية الحيوانات، الصيد البحري، النقل البحري، والملاحة الداخلية. كما نصت في المقابل على تدعيم شروط الحماية والوقاية والأمن بما فيها الصحية لكل العمال الذين يمارسون عملاً ليلياً، وإعفاء العمال الغير القادرين على ممارسة هذا النوع من العمل (تاج الله ، 2015، صفحة 77) .

كما نصت هذه الاتفاقية على الإجراءات الكفيلة بحماية النساء الحوامل وذلك بضمنان مناصب عمل مؤقتة بالنسبة لهن قبل أثناء وبعد الوضع، وكل هذه الإجراءات لا يمكن اتخاذها إلا بعد استشارة ممثلي العمال.

وفي نفس السياق؛ نشير إلى أن الجزائر لم تصادق على هذه الاتفاقية إلى اليوم، وأن الدول التي صادقت عليها تقدر ب 13 دولة (تشمل هذه الدول: البانيا، بلجيكا، البرازيل، قبرص، جمهورية المينيك، الكسمبرغ، مدغشقر، البرتغال، الجمهورية التشيكية وسلوفاكيا، جمهورية لاو وسلوفيا، هذا إلى غاية ديسمبر 2014).

ونخلص إلى القول أنّ التطورات التي شهدتها المعايير الدولية أدت إلى:

-خفض من مفهوم "العمل الليلي" لتحده في حدود 7 ساعات فقط، عوض 11 ساعة التي كانت مقررة سابقا، كما توسعت في نطاق تطبيق "العمل الليلي" إلى كل القطاعات إلا ما استبعدت من القطاعات نظراً لطابعها الخاص مثل الزراعة، تربية الأسماك، والنقل البحري والملاحة الداخلية هذا كما رفعت المنع الذي يخص تشغيل النساء تدريجياً، بحيث اقتصر على النساء الحوامل وبصورة مؤقتة فقط.

المحور الثاني: تنظيم العمل الليلي للمرأة في التشريع الجزائري

فيما يخص مسألة تنظيم العمل الليلي في الجزائر نلاحظ أن النصوص التشريعية في مجملها عرفت استقراراً، حيث أقيمت على " مبدأ منع تشغيل النساء والقصر من الجنسين كمبدأ عام".

فالمشروع الجزائري لم يتأثر بالمعايير الدولية التي أخذت مسار رفع الحظر تدريجياً، بل تأثر بصورة واضحة بالمقاييس العربية كما سبق أن ذكرنا، لاسيما الاتفاقية رقم (01) سنة 1966 بشأن مستويات العمل، الاتفاقية رقم (05) سنة 1976 بشأن المرأة العاملة، الاتفاقية رقم (06) سنة 1976 بشأن مستويات العمل (المعدلة). من هنا نتعرف على مضمون مبدأ منع تشغيل النساء ليلاً والاستثناء الوارد عليه.

أولاً: مضمون " مبدأ منع تشغيل المرأة ليلاً"

من سنة 1975 إلى يومنا هذا، لم يتأثر المشروع الجزائري بالتوجه العالمي الذي يرمي إلى رفع المنع على النساء فيما يخص بالعمل الليلي، بل أبقى على "مبدأ منع تشغيل النساء ليلاً".

فيما يتعلق بتعريف مصطلح «الليل» أو «العمل الليلي» فإن كل النصوص الجزائرية المنظمة للعمل تتفق على أنه ذلك العمل الذي يقوم به العمال ما بين الساعة 21 والخامسة 05 صباحاً بحيث نجدها أخذت بالمعيار الزمني (أنظر في هذا الصدد نص المادة 193 من الأمر رقم 31/75 ، المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق ل 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ج ر 39 الصادر بتاريخ 1975. ويقابلها نص المادة 13 من القانون رقم 81 / 03).

هذا كمبدأ عام، غير أنّ المشروع الجزائري وضع بعض الاستثناءات على هذا المبدأ في كل النصوص المتعاقبة، لأنّه لا يمكن أن يكون المنع مطلقاً مراعاة لحسن سير المؤسسة خاصة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثرية من النساء (تاج الله ، 2015 ، صفحة 83).

وبذلك نص في المادة 194 من الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص: «لا يجوز استخدام النساء في أي عمل ليلي .

ولا يمكن استخدام العمال المتدربين من أي جنس بين الساعة الثامنة إلى الساعة السادسة صباحاً، إذا كانت أعمارهم تقل عن 18 سنة كاملة» (المادة 194 من الأمر رقم 75/31).

نلاحظ أنّ المادة 194 وضعت قيوداً عاماً على مبدأ حرية التعاقد على العمل، فالأصل أن النساء والرجال يتمتعون بنفس الحقوق ويتحملون نفس الواجبات في المجتمعات المعاصرة، وبالتالي لهن حق التعاقد على العمل ليلاً ونهاراً. ولكن المشرع لأسباب إنسانية واجتماعية يحظر اشتغلن ليلاً حماية لهن من جهة، ومن جهة أخرى لكي تضطلع المرأة بأعبائها نحو أطفالها.

و بالرجوع للقانون رقم 03/81 الذي يحدد المدة القانونية للعمل، هو الآخر منع تشغيل النساء مهما كانت وضعيتهن وفقاً للمادة 14 «لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل الليلي» كما أضافت المادة 15 منه: «يمنع العمل على النساء اللاتي تجاوزن تسع عشر 19 سنة...» (المادة 14 و15 من القانون رقم 03/81).

أمّا بالنسبة للقانون رقم 11/90 نجد أن المشرع الجزائري نص على "مبدأ منع العمل الليلي" بصفة عامة طبقاً لنص المادة 28: «لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشر (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي» (المادة 28 من القانون رقم 11/90).

ثانياً: الاستثناءات الواردة عن "مبدأ منع العمل الليلي للمرأة" في التشريع الجزائري استثناءً عن المبدأ العام القاضي بمنع العمل الليلي بالنسبة للنساء، أورد المشرع الجزائري بعض الحالات التي يمكن للمستخدم أن يشتغل فيها النساء، وهي مقررة بموجب الأحكام الواردة في الأمر رقم 31/75 حيث جاء مضمون المادة 195 منه: «خلافاً لأحكام المادة 194 يرخّص للنساء اللواتي تزيد أعمارهن عن 18 سنة بالعمل ليلاً، وذلك في وحدات معينة من المصانع وتحدد قائمة هذه المصانع بموجب قرار صادر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية».

كما يفهم من المادة 1/196 منه؛ يجوز استخدام النساء بصفة استثنائية في الأشغال التي تتم ليلا قصد الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو تدارك الحوادث الطارئة.... كما أضافت الفقرة الأولى من المادة 197: «في جميع الأحوال التي يستخدم فيها العمال أو العمال المتدربين من كلا الجنسين في أي سن كانت للقيام بعمل ليلي يجب أن يتخلل العمل انقطاع لا يقل عن نصف ساعة من التوقف...» (المواد 195 إلى 197 من الأمر رقم 31/75).

كما ألزمت المادة 198 من نفس الأمر، صاحب العمل الذي يلجأ إلى العمل الليلي أن يقدم تصريحاً بذلك إلى مفتشيه العمل والشؤون الاجتماعية. وزيادة على ذلك يجب في كل الأحوال التي يلجأ فيها إلى عمل ليلي استثنائي طبقاً لأحكام هذا الفصل، لصق القرار المتضمن الإذن بهذا الاستثناء في أماكن العمل (أنظر: المادة 198 من نفس الأمر).

وبالرجوع للأحكام الواردة في القانون رقم 03/81 الذي يحدد المدة القانونية للعمل نجد أنه أقرّ استثناء وحيد طبقاً لنص المادة 15 منه، يتعلق بالنساء الراشدات أي اللاتي يفوق سنهن التاسعة عشر سنة حيث يسمح لهن بالعمل ليلاً في بعض وحدات الإنتاج أو الخدمات أو مناصب العمل، والتي تحدد بمرسوم (أنظر: المادة 15 من القانون رقم 03/81).

والمقصود بالخدمات أو مناصب العمل، وفق هذا النص -والذي جاء تطبيقاً للقانون الأساسي العام للعامل- تلك التي لها علاقة بالصحة العمومية، كالمستشفيات والمصحات، بحيث لا يمكن أن تترك مثل هذه المؤسسات الحيوية بدون مداومة ليلية نظراً لطبيعة الخدمات التي تقدمها للجمهور، وكذا طابعها الاستعجالي التي تتميز به.

نستنتج من خلال ما ورد في أحكام القانون رقم 03/81 أنه نظّم العمل الليلي تنظيمًا محكمًا بحيث جعل أمر تحديد وحدات الإنتاج أو مناصب العمل التي يسمح فيها استثناءً بالعمل الليلي من صلاحيات السلطة التنظيمية تصدر في شكل مرسوم. كما إشتراط عند اللجوء إلى العمل الليلي استشارة ممثلي العمال والتصريح بذلك لدى مفتشيه العمل المختصة إقليمياً (أنظر: المادة 16 من نفس القانون. أنظر كذلك: تاج الله عطاء مرجع سابق، ص.84).

كما أورد القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل هو الآخر استثناءً نص عليه بموجب الفقرة الثانية من المادة 29: «... غير أنه يجوز لمفتش العمل إقليمياً أن يمنح رخصة خاصة عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل».

من خلال المادة المشار أعلاه؛ نلاحظ أنّ المشرع وضع الرخصة الخاصة بالعمل الليلي من مهام واختصاص مفتشيه العمل (المادة 29 من القانون 90-11) ، والتي تهدف إلى حسن تطبيق القانون، إلاّ أنه نظراً لعدم وجود نص دقيق ولنقص الوسائل والإمكانيات الخاصة فإنّه يصعب على مفتشيه العمل القيام بمهامها على أحسن وجه. مع الأخذ بعين الاعتبار انفتاح السوق وتوسعه للمؤسسات الصغيرة في القطاع الخاص التي تشغل في إطار العمل الليلي بطرق غير قانونية خاصة منها فئة النساء.

أمّا بخصوص أمر تحديد قواعد العمل الليلي وشروطه والحقوق التي تنجر عنه، جعلها المشرع من اختصاص الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية (تنص الفقرة الثانية من المادة 27 من نفس القانون: «... تحدد قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية»). حيث يتم عن طريق التفاوض (la négociation collective) باعتباره الوسيلة الأنجح لاكتساب الحقوق، إلاّ أنه قلة التمثيل النسوي في هذه الهيئات، لا يخدم مصلحة المرأة في الوقت الحاضر (أحمية، 2009، صفحة 26) .

إلاّ أنّه ما يعاب على الاتفاقيات الجماعية، أنّه عند المقارنة بينها وبين القانون رقم 11/90، نلاحظ أنها نسخة طبق الأصل للقانون رقم 11/90، خاصة فيما يتعلق مسألة العمل الليلي قواعده، شروطه، الحقوق المترتبة عنه، حيث جاءت بنفس الألفاظ دون زيادة أو نقصان. لو حبّذ إعادة صياغة نصوص الاتفاقيات الجماعية لتسهيل تطبيقها.

كما نلاحظ أنّ المشرع ربّّب عقوبة على مخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل النساء ليلاً، تتمثل في غرامة مالية يتراوح مبلغها من 500 دج إلى 1.000 دج عن كل مخالفة (بوصنوبرة ، 2008 ، 2009 ، الصفحات 213-214) ، وذلك وفقاً لأحكام قانون العمل «يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية واتساع فترة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل الليلي، فيما يخص

الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 500 دج إلى 1.000 دج، وتطبق العقوبة عند كل مخالفة معارضة وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين» (المادة 143 من القانون رقم 11/90). وفي نظرنا تبقى عقوبة ناقصة غير ردعية أيّ يجب أن تكون العقوبة أكثر صرامة، تجمع فيها الغرامة المالية أحياناً والعقوبة الجنائية، كما يجب أن تكون قيمة الغرامة المالية معقولة تتماشى مع الواقع الاقتصادي وقيمة العملة الوطنية والصرف.

المحور الثالث: الإشكال في تطبيق " مبدأ منع عمل المرأة ليلاً "

رغم التطور الذي عرفته اتفاقيات منظمة العمل الدولية حول موضوع "عمل المرأة ليلاً"، إلا أن بعض الدول الأعضاء أبدت الشكوك حول هذا المبدأ كونه يصطدم مع مبدأ المساواة (طهير ، 2010-2011، صفحة 67)، فقد أثار خلاف وجدل حاد في عدد من البلدان، استناداً إلى مبدأ المساواة في المعاملة في الاستخدام بين الرجل والمرأة، حتى أصبح النزاع ثائراً بين المساواة والحماية.

اعتبر مناصرو « مبدأ المساواة» أنّ "منع العمل الليلي على النساء" يعيق تحقيق هذا المبدأ وقيم التمييز بين الجنسين.

كما أن «مبدأ الحماية» القائمة على خصائص المرأة في مجال العمل يعتبر تناقضاً، لأنه إذا كانت هذه الحماية تساعد المرأة، إلا أنها تفرض عليها حدوداً وذلك من خلال تقليص فرصها في التوظيف (يحياوي،أعمر، 2010، صفحة 328).

ففي سنوات السبعينات، انسحبت من الاتفاقية رقم 89 لسنة 1948، كل من لكسمبورغ والأورغواي، وفي سنة 1971، كما طلبت الحكومة السويسرية من منظمة العمل الدولية مباشرة إجراءات تعديل هذه الاتفاقية، حيث اعتبرت العمل الليلي لنساء أنه لا يُمنع إلا في الحالات التي يشكل فيها خطراً كبيراً على صحة المرأة والرجل.

كما انسحبت إيرلندا من اتفاقية 1948، وقالت الحكومة الإيرلندية عند تبليغ انسحابها بتاريخ 26 فيفري سنة 1982، «إن الوضع قد طرأت عليه تغيرات منذ تبني الاتفاقية، مما يجعل منع توظيف النساء في العمل الليلي يشكل تمييزاً غير مقبول تجاه العاملات» (طهير ، 2010-2011، صفحة 67) (يحياوي،أعمر، 2010، صفحة 329).

ومع تطور الحركة النسائية وتواصل ضغطها على الحكومات، في سبيل ما يسمى بالمساواة الكاملة، وتبني اتفاقية إلغاء كل أشكال التمييز تجاه النساء 1979. والانضمام الدولي الواسع إليها. جعل منظمة العمل الدولية تتراجع عن مبدأ منع العمل الليلي على النساء، وأضحت بمقتضى الاتفاقية الدولية رقم (171) لسنة 1990 حول العمل الليلي، تنظمه فحسب بما يضمن الحماية البيولوجية للمرأة، وهذا ما نصت عليه المادة 11 من اتفاقية إلغاء كل أشكال التمييز اتجاه النساء حيث نصت في الفقرة الأولى (و) على «الحق في الوقاية الصحية هو سلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب». وفي الفقرة 2 (د) على «توفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها» (تقرير حول تطور الحماية التشريعية والاجتماعية لعمل ، 2005، صفحة 65).

خاتمة:

ما يمكن أن نخلص إليه من خلال هذه الدراسة أنّ نظام العمل الليلي للمرأة أصبح وقعا يجب التعايش به، وقد عرفت أشكال الحماية التي حضت بها المرأة العاملة قدرا كبيرا من الاستقرار والقبول الواسع بعد أن شكلت جانبا هاما ورئيسيا من الأهداف أو المعايير التي عملت منظمة العمل الدولية وكذا العربية، ومعها المشرع في أغلبية البلدان، على بلوغها في سياق جهود تحسين وتطوير أوضاع المرأة العاملة المهنية والاجتماعية.

غير أنّه بالرّجوع للأحكام القانونية التي تضمنها قانون العمل الجزائري رقم 90-11 نجد أن المشرع خصّ هذا النوع من العمل (العمل الليلي) في ثلاث مواد، وهذا يعدّ قليلا جدا، خاصة أنه للمرأة في الوقت الحالي دور هام وفعلا في عالم الشغل.

من هنا حببنا لو أنّ المشرع الجزائري يوسع ويُفصل في المواد التي يُقرها لهذا النوع من العمل، وأهم النتائج التي توصلنا إليها:

أولاً: إنّ جعل المشرع أمر تحديد قواعد العمل الليلي وشروطه والحقوق التي تنجر عنه، من اختصاص الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، عن طريق التفاوض باعتباره الوسيلة الأنجع لاكتساب الحقوق، إلّا أنه قلة التمثيل النسوي في هذه الهيئات، لا يخدم مصلحة المرأة في الوقت الحاضر، لحدّث على المشرع الجزائري أن يحدّد نطاق وقواعد تطبيق العمل الليلي في كل القطاعات التي يستدعي فيها الأمر، على سبيل المثال: العمل الليلي للمرأة في مجال الصحة... مع استبعاد القطاعات التي لا يستدعي الأمر ذلك نظراً لطابعها. لأنّ تحديد المشرع لقواعد ومجال تطبيق هذا النوع من العمل يحقق هدفين الأول يمنح الحرية للمرأة العاملة ليلاً بممارسة مهامها بكل حرية، أما الهدف الثاني يضمن نوع من الحماية للمرأة خاصة في المجالات التي لا يستدعي الأمر للعمل الليلي فيها.

ثانياً: لو حبذ أن يقوم المشرع بالنص على شروط الحماية والوقاية، والأمن بما في ذلك الصحية بهدف تحقيق نوع من الحماية للعمال الذين يمارسون عملاً ليلاً خاصة منها المرأة.

ثالثاً: ربّ المشرع عقوبة على مخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل النساء ليلاً، وفقاً لما تضمنته المادة 143 من القانون رقم 11/90، وفي نظرنا تبقى عقوبة ناقصة غير ردية أيّ يجب أن تكون العقوبة أكثر صرامة، تجمع فيها الغرامة المالية أحياناً والعقوبة الجنائية، كما يجب

أن تكون قيمة الغرامة المالية معقولة تتماشى مع الواقع الاقتصادي وقيمة العملة الوطنية والصراف.

أخيراً؛ وفي ضوء القراءة التحليلية لجملة النصوص القانونية الخاصة بالمبدأ العام في "حظر عمل المرأة ليلاً" يعتبر في نظر البعض بمثابة تمييزاً إيجابياً بحكم ازدواجية واجبات العمل بالنسبة للمرأة، وكذا رعاية الأسرة، إلا أنّ البعض الآخر يرى في حظر العمل الليلي تمييز ضد المرأة ذاتها، فإن هذا الحظر يقف عائقاً أمام المرأة للحصول على مراكز قيادية ذات أجر مرتفع وطابع مستقر.

الهوامش

- المادة 28 من القانون رقم 11/90 .
- المواد 195 إلى 197 من الأمر رقم 31/75.
- عطاء تاج الله، . (2006). المرأة العاملة في التشريع الجزائري بين المساواة والحماية القانونية (دراسة مقارنة)، الجزائر: د.م.ج.
- مسعود بوصنوبرة . (2008، 2009). الحماية الجنائية للعمل، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، قسنطينة،، كلية الحقوق والعلوم القانونية والإدارية، جامعة منتوري قسنطينة.
- (أن مصطلح " العامل الليلي " فيقصد به حسب المادة الأولى فقرة (ب): كل عامل أجير يمارس عملاً ليلياً حسب المادة الأولى الفقرة (أ).
- BIT. (2006). *rapport de la commission d'expert ,rapport III*. Genève,:(1B).
- Camerlyk , (. v. (1970). *droit international de travail*. Paris,,: Dalloz,.
- Del sol , M. (1998). *l'activité salariée aujourd'hui et demain*. paris: ellipses/ Edition marketing,S.A.
- الاتفاقية الدولية رقم (04) بشأن عمل النساء ليلاً، . (29 أكتوبر، 1919)،. انعقدت بموجب مؤتمر العمل الدولي في بدعوة من حكومة الولايات المتحدة الأمريكية. بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في 13 يونيو 1921. صادقت على هذه الاتفاقية 58 دولة، ونقضتها 33 دولة إلى غاية ديسمبر 2014.
- الاتفاقية الدولية رقم (171) بشأن العمل الليلي، . (6 حزيران، 1990). انعقدت بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولي. بجنيف في دورته السابع وسبعون.
- الاتفاقية الدولية رقم (41) بشأن عمل النساء ليلاً، . (16 جوان، 1934). انعقدت بموجب مؤتمر العمل الدولي بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في 22 نوفمبر 1936. صادقت على هذه الاتفاقية 38 دولة، ونقضتها 23 دولة إلى غاية ديسمبر 2014. الجزائر لم تصادق على هذه. بجنيف في دورته 18.
- الإتفاقية رقم (01) لسنة 1966، بشأن مستويات العمل. (مارس، 1966).
- الإتفاقية رقم (05) لسنة 1976، بشأن المرأة العاملة. (مارس ، 1976). المنعقدة بموجب المؤتمر العربي في دورته الخامسة. في مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية،.
- الإتفاقية رقم (06) لسنة 1976، بشأن مستويات العمل . (مارس، 1976). المنعقدة بموجب المؤتمر العربي في دورته الخامسة. في مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية.

- القانون رقم 90/11، يتعلق بعلاقات العمل. (25 أبريل، 1990). ج.ر.ج. ج. عدد 17.
- المادة 14 و 15 من القانون رقم 03 / 81.
- المادة 143 من القانون رقم 11/90.
- المادة 194 من الأمر رقم 75 / 31.
- المادة 29 من القانون 90-11.
- أنظر : المادة 15 من القانون رقم 81 / 03.
- أنظر : المادة 69 من الإتفاقية رقم 01 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل، والمادة 07 من الإتفاقية رقم 05 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة، والمادة 68 من، الإتفاقية رقم 06 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل (معدلة).
- أنظر في هذا الصدد -نص المادة 193 من الأمر رقم 31/75، المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق ل 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ج ر 39 الصادر بتاريخ 1975. ويقابلها -نص المادة 13 من القانون رقم 81 / 03 .
- أنظر: المادة 16 من نفس القانون. أنظر كذلك: تاج الله عطاء مرجع سابق، ص.84.
- أنظر: المادة 198 من نفس الأمر.
- أنظر: تناولت في مادتها الأولى تعريف المنشآت الصناعية، وفي مادتها الثانية حدّدت مصطلح "الليل" وكذلك تم تحديد فترة العمل على انه مدة إحدى عشر ساعة متتالية على الأقل تدخل فيها الفترة الواقعة بين الساعة العاشرة 22 مساء والخامسة 05 صباحاً.
- تشمل هذه الدول: البانيا، بلجيكا، البرازيل، قبرص، جمهورية المينيك، اللكسمبرغ، مدغشقر، البرتغال، الجمهورية التشيكية وسلوفاكيا، جمهورية لاوو وسلوفيا، هذا إلى غاية ديسمبر 2014.
- تعد منظمة العمل الدولية إحدى الوكالات المتخصصة التابعة لمنظمة الأمم المتحدة ويتكون مجلس المنظمة من عضوية 56 مقعد، من بينهم عشر مقاعد (10) دائمة تكون تابعة للدول التي تعد «الأكثر أهمية صناعية.
- تقرير حول تطور الحماية التشريعية والاجتماعية لعمل . (2005). القاهرة/مصر: منظمة العمل العربية.
- تنص الفقرة الثانية من المادة 27 من نفس القانون: «... تحدد قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.»
- سليمان أحمية. (2009). نحو تكريس القانون الاتفاقي في علاقات العمل في الجزائر. المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية. جامعة الجزائر، الجزائر.

عنوان المقال: مشروعية العمل الليلي للمرأة ؟

- عبد الحليم سلامة عبد التواب. (2007). أحكام العمل الليلي -دراسة مقارنة في اتفاقيات العمل الدولية والعربية وقانون العمل. القاهرة/ مصر: دار النهضة العربية.
- عبد الحميد سليمة ساجي، عبدوني،. (2010). العمل الليلي ودوره في ظهور بعض اضطرابات النوم. عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل. ورقلة، جامعة ورقلة: مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- عبد الرحيم طهير . (2010-2011). الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري؛. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق. تلمسان،، جامعة أبي بكر من بلقايد.
- عطاء، تاج الله . (2015). العمل الليلي في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية للمرأة. مجلة الدراسات القانونية والسياسية، جامعة، عمار تليجي الأغواط،.
- على المستوى التشريعي ظهر "مبدأ حظر عمل المرأة ليلاً" : في إنجلترا سنة 1844، ثم سويسرا سنة 1877، ثم تلتها النمسا سنة 1885، نيوزلندا سنة 1881، هولندا سنة 1889، فرنسا سنة 1892.
- المادة 8 من الإتفاقية الدولية رقم (89).
- مصطلح " العمل الليلي " عرفته المادة الأولى فقرة (أ) على أنه : « كل عمل يمارس خلال فترة لا تقل عن 7 ساعات ما بين منتصف الليل والساعة الخامسة صباحا تحددها السلطات المختصة في كل بلد بعد استشارة المنظمات الأكثر تمثيلا أو عن طريق الاتفاقيات الجماعية».
- هذا المعيار أخذت به جل الدول العربية مثل: الصومال، الجزائر، السودان، الإمارات العربية المتحدة، اليمن وعمان.
- هذا المعيار هو معيار فلكي (غروب وشروق) قرره كل من المشرع الكويتي والقطري.
- يحيياوي،أعمر. (2010). المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة في القانون الدولي والتشريع الجزائري. الجزائر.

قائمة المراجع:

1- الكتب

- 1-أعمر يحيياوي (2010)، المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة في القانون الدولي والتشريع الجزائري، دار الأمل لطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر.
- 2-تاج عطاء الله (2006)، المرأة العاملة في التشريع الجزائري بين المساواة والحماية القانونية (دراسة مقارنة)د.م.ج، الجزائر.
- 3-عبد الحليم سلامة عبد التواب (2007)، أحكام العمل الليلي-دراسة مقارنة في اتفاقيات العمل الدولية والعربية وقانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة.

2-الرسائل والأطروحات الجامعية

1- بوضنوبرة مسعود (2009)، الحماية الجنائية للعمل، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، كلية الحقوق والعلوم، كلية الحقوق والعلوم القانونية والإدارية، جامعة منتوري قسنطينة.

2- طهير عبد الرحيم (2011)، الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري؛ مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر من بلفايد، تلمسان.

3-المقالات

1-أحمية سليمان (2009)، نحو تكريس القانون الاتفاقي في علاقات العمل في الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، جامعة الجزائر، العدد 4.

2- تاج عطاء الله (2006)، المرأة العاملة في التشريع الجزائري بين المساواة والحماية القانونية (دراسة مقارنة)، د.م.ج، الجزائر.

3- عبد الحميد عبدوني (2007)، سليمة سايجي، ساعد صباح، العمل الليلي ودوره في ظهور بعض اضطرابات النوم (الأرق، فرط النوم، اضطرابات جدول النوم واليقظة) لدى عمال الورديات الليلية (دراسة ميدانية بمصنع الجر الأحمر بسكرة) مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، جامعة باتنة.

4-الوثائق القانونية

- الأمر رقم 75-31، المؤرخ في 17 المؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر عدد 3 الصادر بتاريخ 1975.

-القانون رقم 81-03 المؤرخ في 21 فبراير 1981 الذي يحدد المدة القانونية للعمل، ج.ر. عدد 8، الصادر بتاريخ 1981.

-القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج. ر عدد 17، بتاريخ 25 أبريل 1990.

5-الاتفاقيات الدولية والعربية

- الاتفاقية الدولية رقم (04) بشأن عمل النساء ليلا، انعقدت بموجب مؤتمر العمل الدولي في 29 أكتوبر 1919.

_ لاتفاقية الدولية رقم (41) بشأن عمل النساء ليلا، انعقدت بموجب مؤتمر العمل الدولي،
بجنيف في دورته 18، في 16 جوان 1934.
-الاتفاقية الدولية رقم (89) بشأن عمل النساء ليلا، انعقدت بموجب مؤتمر العمل الدولي
في سان فرانسيسكو في دورته 31، في 17 جوان 1934.
-الاتفاقية الدولية رقم (171) بشأن العمل الليلي، انعقدت بموجب المؤتمر العام لمنظمة
العمل الدولية بجنيف في دورته السابع وسبعون في 6 حزيران 1990.
-الإتفاقية رقم (01) لسنة 1966، بشأن مستويات العمل، مارس 1966.
-الإتفاقية رقم (05) لسنة 1976، بشأن المرأة العاملة، المنعقدة بموجب المؤتمر العربي في
دورته الخامسة، في مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية، مارس 1976.
-الإتفاقية رقم (06) لسنة 1976، بشأن مستويات العمل (المعدلة)، المنعقدة بموجب
المؤتمر العربي في دورته الخامسة، في مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية، مارس
1976.

6- الوثائق

BIT, rapport de la commission d'expert, rapport III, (1B), Genève, .
.p2

7- الكتب باللغة الفرنسية

Camerlyk (g.h) et Valticos (Nicolas) (1970): Droit international, droit -
.international de travail, Dalloz, paris, p.46
- DEL SOL Marion (1998), L'activité Salariée Aujourd'hui Et
.Demain ; Ellipses/Edition Marketing, S.A (1998), Paris, p. 97