

دور سياسة الضمان الاجتماعي في تمكين المرأة العاملة في الجزائر

- دراسة من منظور المساواة بين الجنسين-

The role of social security policy in empowering women Employment in Algeria - a study from the perspective of gender equality -

نعيم شلغوم*

جامعة سطيف2، الجزائر chelghoum.naim@yahoo.fr

عماد لبيد

جامعة سطيف2، الجزائر imadlabid@yahoo.fr

تاريخ القبول: 2022/03/17

تاريخ الإرسال: 2022/01/29

ملخص:

تحاول هذه الدراسة تسليط الضوء على سياسة الضمان الاجتماعي في الجزائر من منظور مبدأ المساواة بين الجنسين مستندة في ذلك على أسس ومبادئ الدولة الاجتماعية التي تلتزم من خلالها الحكومة بضمن الحماية الاجتماعية لكافة الجزائريين بدون تمييز، من خلال هذا تحظى المرأة العاملة بحقوق اجتماعية كرسها قانون التأمينات الاجتماعية (83-11) الذي يقر بالحقوق الاجتماعية للمرأة العاملة يضمن لها مستوى عالي من الرعاية.

إن تعزيز المساواة بين الجنسين في إطار العمل مستقبلا يتطلب الحفاظ على المكاسب والحقوق الاجتماعية للمرأة العاملة الجزائرية لكن في ظل الاختلالات المالية لصناديق الضمان الاجتماعي والتغيرات الاجتماعية العميقة أصبحت تكاليف ومزايا نظام الضمان الاجتماعي تشكل عبء كبير على ميزانية الدولة، تتطلب إجراء إصلاحات جوهرية عليها لتعزيز المساواة بين الجنسين من جهة وبالمضي نحو استدامة المكاسب والحقوق الاجتماعية للمرأة العاملة من جهة أخرى.

الكلمات المفتاحية: الحماية الاجتماعية؛ المرأة العاملة؛ التمكين؛ المساواة بين الجنسين.

Abstract: *This study attempts to shed light on the social security policy in Algeria from the perspective of the principle of gender equality based on principles and foundations of social state through which in the government to ensuring social protection for all Algerians without discrimination. In this context woman Employment receiving the social rights and benefits enshrined In the Social Security Law (83-11) which guarantees a higher level of well-being.*

for Improving Gender Equality in future of Work Framework requires Preserve the Gains and social rights of Algerian Employment women in light the profound social changes and financial imbalances of social security funds the costs and benefits of the social security system become posing big burdens on the state budget, It requires fundamental reforms to promote gender equality on the one hand and to move towards the sustainability the gains and social rights of women Employment on the other .

Keywords: *social protection; Employment women; empowering; Gender Equality;*

* المؤلف المراسل

مقدمة:

نصت المعاهدات الدولية ودرساتير مختلف بلدان العالم على أهمية الضمان الاجتماعي في تحقيق المساواة بين الجنسين باعتباره أحد صور الحماية الاجتماعية الهادفة إلى تمكين المرأة التي تعد من بين أهداف الأساسية لأجندة التنمية المستدامة 2030 التي توصي الأمم المتحدة بتحقيقها، في هذا السياق تحتل الجزائر مراتب جيدة على مستوى القارة الأفريقية و العالم العربي في مجال تحقيق أهداف التنمية المستدامة خاصة ما تعلق منها بتعزيز المساواة بين الجنسين و من بين المؤشرات التي تمكننا من التأكد من مدى تحققه الضمان الاجتماعي للمرأة العاملة .

بهذا الخصوص تعد الجزائر سباقة في تكريس المساواة بين الجنسين في إطار العمل معتمدة في ذلك على صياغة سياسة وطنية للضمان الاجتماعي مبنية على مبدأ الدولة الاجتماعية وفلسفة التضامن الوطني، ووفقا لهذا تم إعداد ترسانة قانونية ناظمة لهذا المجال فبموجب قانون التأمينات الاجتماعية (83-11) الصادر سنة 1983 والذي يعد المرجعية الأساسية لهذه السياسة تم من خلالها ارساء قواعد وأطر ضامنة للحماية الاجتماعية لكل العمال والموظفين المنتسبين للقطاع العام او الخاص من دون التمييز بين الجنسين حيث ينص على المساواة وعدم التفرقة بين كل الفئات في مجال الضمان الاجتماعي .

بموجب هذه السياسة حظيت المرأة الموظفة بعناية خاصة تندرج ضمن إطار تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات وتكريسا للطابع الاجتماعي للدولة الجزائرية الذي يشكل إطارا عقائدي متماسك ضامن للحماية الاجتماعية لكافة الجزائريين والجزائريات، ومن خلاله نجد المرأة والرجل في إطار العمل يشكلان عنصرا مهما في تصميم وتنفيذ ورصد وتقييم السياسات والبرامج في جميع المجالات أين تتمتع المرأة العاملة بمجموعة من الحقوق الاجتماعية والمكاسب والمزايا المتعلقة بالوظيفة التي تشغلها، عطفًا على ما سبق تنطلق الدراسة من اشكالية مفادها : ما هو واقع مكانة المرأة العاملة في سياسة الضمان الاجتماعي؟ إلى أي مدى كرسست سياسة الضمان الاجتماعي في الجزائر مبدأ المساواة بين الجنسين ؟

المحور الأول: مبادئ سياسة الضمان الاجتماعي في الجزائر ومظاهر المساواة ما بين الجنسين.

يعكس نظام الضمان الاجتماعي في أي بلد درجة تطوره الاقتصادي والاجتماعي وغالبا ما يكون كنتاج لعلاقة القوة والصراع بين مختلف الفاعلين في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ويبرز ذلك جليا من خلال التطور التاريخي لأنظمة الحماية الاجتماعية في جميع أنحاء العالم التي ارتبطت بتاريخ البشرية التي تميزت بحركات اجتماعية قادتها الحركة العمالية التي ناضلت وضحت من أجل التأسيس لنظم الحماية الاجتماعية وتعزيزها ولتبني سياسة اجتماعية عادلة لتحدي قساوة السياسات الاقتصادية التي تبحث عن تحقيق الربح فقط¹. في خضم هذا ظهرت حركات نسائية في العديد من دول العالم تدعو إلى مراعاة النوع الاجتماعي وتحقيق المساواة بين الجنسين بتقييم الآثار المترتبة على أي عمل مقرر بالنسبة للنساء والرجال بما في ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج في جميع المجالات وعلى جميع المستويات.

في سياق متصل اقر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948 على أن هناك حقوقاً أساسية غير قابلة للتصرف وحرية أساسية تنطبق على كل إنسان ومنذ ذلك الحين، يعتبر الضمان الاجتماعي من الحقوق الأساسية أكد عليها هذا الإعلان العالمي معتبرا حق الفرد في التأمين الاجتماعي بتوفير الحد الأدنى للمعيشة وكذا حمايته من المخاطر المترتبة على فقدانه لدخله وهذا ما قضت به المادة 22 منه والتي تنص على أنه: لكل فرد باعتباره عضوا في التمتع الحق في الضمان الاجتماعي".

بناء على هذا دأبت الدول الأعضاء في الأمم المتحدة على تجديد وإعادة تأكيد التزاماتها بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الاتفاقات الدولية وتتضمن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وإعلان ومنهاج عمل بيجين أسسا قوية للعمل. في هذا السياق قدمت خطة التنمية المستدامة لعام 2030 زخما إضافيا وأهدافا واضحة أين أدركت الدول الأعضاء أن تحقيق الهدف الخامس المتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين النساء من شأنهما أن يساهما في إحراز تقدم في جميع أهداف التنمية المستدامة، ولعل أن التعميم المنهجي لمنظور النوع الاجتماعي في تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030 يعتبر مهما للنجاح حيث ركزت في عام 2016 لجنة وضع المرأة في دورتها الستين، على الصلات بين تمكين المرأة والتنمية المستدامة وشددت على الحاجة الملحة إلى

تعميم منظور مراعاة النوع الاجتماعي تعميما منهجيا في تنفيذه ، باعتبار أن المساواة بين المرأة والرجل مسألة من مسائل حقوق الإنسان وشرطاً مسبقاً لتنمية مستدامة محورها الإنسان ومؤشراً لها.²

تجدد إشارة هنا أن الجزائر الجزائر على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) في 22 يناير / كانون الثاني 1996 بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-51. المنشور في العدد 6 من الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية في 24 كانون الثاني / يناير 1996. على ضوء هذا نجد المرأة العاملة في الجزائر قد نالت منذ الاستقلال سنة 1962 اهتماما كبيرا ضمن سياسة الضمان الاجتماعي المرتبطة بالدولة فبموجب القانون (83-11) المتعلق بقانون التأمينات الاجتماعية الصادر سنة 1983 الذي وضع قواعد وأطر ضامنة للحماية الاجتماعية لكل العمال والموظفين المنتسبين للقطاع العام أو الخاص بغض النظر عن جنسهم وعلى ضوء نتجه إلى تسليط الضوء على مدى تكريس مبدأ المساواة بين الجنسين بإعطاء المرأة فرصة للمشاركة في تحقيق التنمية المستدامة ولهذا تستند سياسة الضمان الاجتماعي إلى مبادئ عامة تتمثل في :

أولاً: مبدأ المسؤولية الاجتماعية: تولى الدولة الجزائرية اهتمام منذ الاستقلال بالجانب الاجتماعي لمختلف فئات وشرائح المجتمع، اعتمدت في ذلك سياسات وبرامج تهدف إلى تحقيق التنمية الاجتماعية مستندة على مبدأ الدولة مسؤولية اجتماعية ذات طابع حمائي وتضامني أصبحت محددات رئيسية لإعداد وإصلاح السياسات العامة ونتيجة لذلك أصبح هذا التوجه راسخا يصعب التخلي عنه، وهذا ما يبرز جليا في مختلف السياسات والبرامج الحكومية التي تأخذ طابعا اجتماعيا تمارس من خلالها الدولة وظيفتي هي التوزيع والحماية الاجتماعية عبر الميزانية السنوية للدولة التي تعد الأداة القوية والفعالة لتحقيق كافة أهداف السياسات والبرامج التي تتضمن أبعاد شعبية ودواعي واجتماعية كما تمثل وعاء لتطلعات المواطنين وحاجات وطموحات الشعب وباعتبارها تمثل مجموع ومبادئ وقيم العدالة الاجتماعية والمساواة والتضامن والتكافل الاجتماعيين.³

وفقا لهذا أصبحت المسؤولية الاجتماعية للدولة في الجزائر المحدد الرئيسي للوضع الاجتماعي في البلاد بالنظر إلى التدخل الدولة الواسع في تسيير الشأن العام من خلال نظام الخدمة العمومية التي تجسدها برامج مثل: مجانية التعليم والصحة وكذا تعميم الضمان الاجتماعي والمساعدة الاجتماعية ليمس شرائح واسعة من المجتمع، في هذا الإطار تم منذ سنة 2000 إحياء فكرة المسؤولية الاجتماعية للدولة وتوسيع مجالها باعتبارها قيمة أصيلة للدولة الوطنية، والتي رفعت من مستوى الإنفاق العمومي المخصص للتحويلات الاجتماعية التي شهدت ارتفاعا ملحوظا إذ تجاوزت 156 مليار دولار بين 1999 و2012 تم من خلالها رفع الأجور بصفة متكررة لصالح الموظفين العموميين إضافة إلى دعم صناديق الضمان الاجتماعي بالإيرادات الربعية⁴ ، على هذا الأساس ارتكزت سياسة الضمان الاجتماعي على تكريس وترسيخ مبادئ المسؤولية الاجتماعية للدولة عرفت من خلالها منظومة الضمان الاجتماعي بالجزائر منذ نشأتها وحتى اليوم إصلاحات وتطورات كثيرة قصد تحقيق أغراضها المنشودة المتمثلة في بسط التغطية الاجتماعية لأكثر عدد من أفراد المجتمع والعمل على تحسين الخدمات المقدمة إلى أن أصبح اليوم الحق في الضمان الاجتماعي حق مكرس دستوريا في دستور 2016⁵. الذي يشكل سندا قويا لمنظومة الحماية الاجتماعية خصوصا شريحة المرأة التي تم إدراجها ضمن إطار المسؤولية الاجتماعية للدولة بالتكفل بها بضمن التأمين الصحي والاجتماعي لها.

ثانيا: مبدأ شمولية الحماية الاجتماعية: نص تقرير إصلاح هياكل الدولة ومهامها سنة 2001 أنه في إطار التحول نحو اقتصاد السوق من الواجب أن تضطلع الدولة بمهمة الحفاظ على التلاحم الاجتماعي عبر تكفلها بالشرائح الاجتماعية الهشة⁶، تجسيدا لهذا التوجه تم توسيع مجال التغطية الاجتماعية ليشمل العاملين الذين يشتغلون في القطاع غير الرسمي رغم العجز الذي تسجله صناديق الضمان الاجتماعي لكن خلق تماسك اجتماعي معين داخل المجتمع الجزائري أصبح أكثر من ضرورة⁷.

على ضوء هذا تبرز دلائل المساواة بين الجنسين في مجال الضمان الاجتماعي من خلال التشريعات القانونية المعتمدة منذ مرحلة ما بعد 1983: التي تميزت بإعادة تشكيل نظام الضمان الاجتماعي بجعله شاملا وموحدا من خلال:

1- توحيد أنظمة الضمان الاجتماعي و اعتماد نظام ضمان اجتماعي فريد على أساس مبادئ التضامن وتوزيع.

2- توحيد الاشتراكات والمزايا. من خلال توحيد القواعد المتعلقة حقوق وواجبات المستفيدين.

3- توسيع نطاق المستفيدين من الحماية الاجتماعية لتشمل فئات جديدة واسعة النطاق.

4- الانتساب في الضمان الاجتماعي إلزامي لجميع الموظفين بأجر، بغير رواتب، شبه موظف، وكذلك الأشخاص مصنفة تحت فئات خاصة.

5- تفرد مصدر التمويل هذه تم إعلان الأهداف في خمسة قوانين مؤرخة 1983/02/07 و صدرت هذه القوانين دفعة واحدة وهي: قانون رقم 11/83 بشأن التأمينات الاجتماعية، القانون رقم 83/12 المتعلق بالتقاعد. القانون رقم 83/13 بشأن الحوادث والأمراض المهنية. القانون رقم 83/14 المتعلق بالتزامات دافعي الضرائب في مجال الضمان الاجتماعي وأخيرا القانون رقم 83/15 المتعلق بالمنازعات.⁸

من هنا يبدو جليا أن منظومة الضمان الاجتماعي شديد الارتباط بالدولة فيموجب مرسوم الصادر عام 1985 الذي اعتبر هيئات الضمان الاجتماعي على أنها مؤسسات إدارية عامة (E. P. A.) تخضع لقواعد المحاسبة العامة ومع ذلك تستمر إدارة موارد ونفقات الضمان الاجتماعي في الامتثال لقواعد المحاسبة الخاصة بسبب طبيعة النشاط وغياب مخصصات مالية محددة في إطار ميزانية الدولة.⁹

استنادا إلى هذه الخلفية القانونية وتمحيص تطورات منظومة الضمان الاجتماعي الجزائري نجد المبادئ التي اعتمدها المشرع الجزائري في تأسيسه لهذه المنظومة التي جرى تأصيلها وفقا للمبادئ التي اعتمدها "وليام بيفريج" (William Beveridge) في خطته الإصلاحية لنظام الضمان الاجتماعي البريطاني المتمثلة في مبدأ التوحيد ومبدأ التعميم والشمولية من حيث الأشخاص ومن حيث الأخطار

10

وعلى ضوء هذا تمحور هدف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء (CNAS) حول ضمان حماية كل المستفيدين سواء كانوا عمالا أو عاملات فأحكام القانونية المتعلقة بهذا الصندوق لم تتضمن أي تمييز بين الجنسين، إلا فيما يتعلق بعطلة الأمومة التي أشار القانون صراحة إلى المرأة العاملة في القطاع العمومي التي أعطى لها حقوقا تتمثل في: حصولها على

مستحقات الولادة أثناء إجازة الولادة. تغطي المزايا تكاليف النفقات الرعاية الطبية والأدوية أثناء فترة الحمل والولادة كما تشمل أيضا نفقات العلاج في المستشفى للأم والرضيع و تغطية وتسديد إجازة المرض و الولادة، نظام الحماية الاجتماعية الجزائري في شموليته يحاول من خلال هيكله المؤسسي الحالي أن يشكل إطارا عقائديا متماسكا (الامتيازات المتبقية والأولوية الممنوحة للسوق ومكافحة الفقر، التأمين الاجتماعي وحماية الفئات المهنية، والامتيازات الشاملة والبحث عن المساواة) وعلى ضوء هذا يمكن تحديد ميزات النظام الوطني ككل وتحديد الاتجاهات الرئيسية في تطوره¹¹.

وقد سمحت قوانين التأمينات الاجتماعية لسنة 1983 بإرساء المبادئ الأساسية لمنظومة الضمان الاجتماعي وهي : مبدأ توحيد الأنظمة والمزايا ووحدة التمويل والتسيير ومبدأ تعميم الضمان الاجتماعي وبسط مظلتها لتغطي غالبية فئات المجتمع، حيث تعد الجزائر من أولى الدول العربية التي أخذت على عتاقها التكفل بتغطية المخاطر التسعة التي نصت عليها الاتفاقية 102 حيث يغطي نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر الأخطار التسعة المنصوص عليها بالنسبة للعمال الأجراء وهي المرض والأمومة والعجز والوفاة والشيخوخة، حوادث العمل والأمراض المهنية الأعباء العائلية والبطالة بجانب مصادقة الجزائر سنة 2000 على الاتفاقية رقم 183 الخاصة بحماية الأمومة¹². إضافة إلى هذا تتمتع المرأة بالحقوق في التوظيف و التدريب والترقية والأجر المتساوي.

من الواضح اليوم أن تكريس شمولية منظومة الضمان الاجتماعي من دون تحديد الجنس الذي يبرز جليا في القانون رقم (08-11) المؤرخ في جوان 2011 المعدل والمتمم للقانون (11-83) المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والذي أشار إلى إمكانية توسيع نطاق التغطية الاجتماعية لفائدة فئات خاصة جديدة من السكان وتحسين هذه التغطية للمرأة خاصة، التي اتجهت في الآونة الأخيرة نحو تعزيز المساواة بين الجنسين في سياسة الضمان الاجتماعي التي عرفت تطورات مهمة بعد سنة 1983، ومنذ ذلك الحين قطعت الجزائر مقارنة بالدول العربية والإفريقية أشواطا كبيرة في تعزيز القدرات الوطنية حول المساواة بين الجنسين الذي تبرزه جليا الحقيقة التالية: أن أي تقييم لوضع المرأة في الجزائر لا يمكن أن يتم بتجاهل التطورات الملحوظة المحققة وغير القابلة للنقاش من جهة ومن دون إهمال النقائص المسجلة من جهة أخرى¹³. تجدر الإشارة هنا بأن التقارير الدولية تؤكد على أن الجزائر أحرزت تقدما كبيرا في مجال حقوق المرأة التي تركز وجودها في الفضاء العام ومع

ذلك وكما أثبتت الاحتجاجات في عام 2019 لا يزال هناك مجال في البلاد للتمكين النساء ومعاملتهم على قدم المساواة أكثر.

المحور الثاني: الأسس والأطر القانونية الضامنة لحق المرأة العاملة في الضمان الاجتماعي.
انطلاقاً من الطابع الاجتماعي للدولة الجزائرية وبوصف سياسة الضمان الاجتماعي جزءاً من نظام الحماية الاجتماعية يمزج بشكل ملحوظ متزايد بين نموذج بسمارك للضمان الاجتماعي ونموذج Beveridgian للقضاء على الفقر، ولذلك يمكن وصف نظام الحماية الاجتماعية الجزائري بأنه هجين لتنوع طبيعة الخدمات التي يقدمها للسكان، فهو يحافظ دائماً على مفهومه التضامني (الكوربوراتي) من خلال التأمين الاجتماعي للعمال إلى جانب طابع الشمولي الآخذ في الظهور من خلال مجانية العلاج للجميع¹⁴.

أولاً: الأساس القانوني للمساواة بين الجنسين: هذا تحظى المرأة الموظفة في الجزائر بضمانات دستورية وقانونية هامة من المفيد التذكير هنا بأن دساتير الجزائر منذ الاستقلال نصت على تمتع النساء بفرص متساوية في تقلد المناصب العامة وتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة ومكافحة التمييز في إطار العمل إلى جانب حيث نصت المادة 12 من دستور الجزائر لسنة 1963 على أنه: لكل المواطنين من الجنسين نفس الحقوق ونفس الواجبات، وفي إطار تجسيد أهداف التنمية 2030 تم تبني إصلاحات جوهرية تخص تحسين وضع المرأة حيث أقر دستور الجزائر لسنة 2016 في المادة 36: تعمل الدولة على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل كما تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات، تبعا لهذا نص دستور 2020 في المادة 66 الفقرة 04 يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي، تأسيساً على هذا نجد ارتكزت منظومة الضمان الاجتماعي الجزائري على تكريس مبدأ شمولية الحماية الاجتماعية بحيث لا يفرق بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات في إطار العمل.

تأسيساً على هذا أقر المشرع الجزائري في نص المادة 03 من قانون التأمينات الاجتماعية (83-11) على ضمان حق المرأة العاملة ومساواتها مع الرجل حيث تنص على "يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالإجراء أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه"، من هنا يبرز جلياً أن الجزائر كانت سباقة إلى تطبيق مبدأ المساواة بين الجنسين حيث نالت المرأة

الجزائرية العاملة اهتماما خاصا لدى السلطات العمومية منذ الاستقلال إذ سعت إلى تكريس مبدأ المساواة بين الجنسين والذي تزايد الاهتمام به في العقود الأخيرة لدى الأمم المتحدة والمنظمات الدولية ذات الصلة بشؤون المرأة ، وعلى ضوءها تبرز مظاهر الحماية الاجتماعية وتعزيز المساواة بين الجنسين في تخصيص منظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر المرأة العاملة بأطر قانونية واضحة، إذ تنص المادة 02 من قانون التأمينات الاجتماعية ل(83-11) تغطي التأمينات الاجتماعية مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه العامل وجب حمايته بالضمان الاجتماعي إذا تعرض لأي طارئ يمنعه من مزاولة نشاطه أو يحرمه من الأجر أو الدخل من خلال إقرار التأمينات التالية:

1- التأمين على المرض .

2- التأمين على الولادة أو الأمومة.

3- التأمين على العجز.

4- التأمين على الوفاة.

5- التأمين على حوادث العمل و الأمراض المهنية.

6- التأمين على التقاعد.

7- التأمين على البطالة¹⁵.

بناء على هذا نص القانون التأمينات الإجتماعية (83-11) في المادة 23 على أن المرأة الموظفة تتمتع بالحق في التأمين على الولادة حيث تؤكد المادة 23 منه تشمل أداءات التأمين على الولادة :

1- الأداءات العينية: وهي كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته.

2- الأداءات النقدية : دفع تعويضة يومية للمرأة الموظفة التي تضطر بسبب الولادة إلى الانقطاع عن العمل¹⁶.

في هذا الصدد يهدف نظام التأمينات الاجتماعية إلى ضمان مستوى مناسب لمعيشة المؤمن عليه في حالة تعرضه لفقدان القدرة على الكسب لسبب لا دخل لإرادته فيه يستوي أن يكون هذا الفقد بصفة مؤقتة أو دائمة، و باعتبار الحمل والولادة من بين الأسباب التي تجعل المرأة العاملة تفقد قدرتها على العمل مما يؤدي إلى عدم إمكانية توفير حاجاتها و حاجات من تعولهم، عمل المشرع الجزائري على جعلها من بين الأخطار التي تنظمها قوانين التأمينات الاجتماعية ، وهنا يعمل نظام التأمين على الولادة على تغطية كل المصاريف الناتجة عن الحمل و الولادة سواء تعلق الأمر بنفقات العلاج والرعاية

الصحية للمرأة العاملة أو تعلق الأمر بتعويضها عن الدخل الذي فقدته نتيجة انقطاعها عن العمل للأسباب السالفة الذكر¹⁷.

ثانيا: الأطر الضامنة لحقوق المرأة العاملة: بموجب قانون التأمينات الإجتماعية (83-11) تستفيد المرأة العاملة التي انقطعت عن العمل بسبب الولادة من دفع الأداءات النقدية والمتمثلة في تعويضة يومية تقدر ب 100 % من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة¹⁸. بهذا الخصوص أقرت المادة 26 على تعويض المصاريف المتعلقة بالتأمين على الولادة وفقا للشروط التالية :

- 1- تعوض المصاريف الطبية والصيدلية على أساس 100 % من التعريفات المحددة عن طريق التنظيم.
- 2- تعوض المصاريف إقامة الأم والمولود في المستشفى على نفس الأساس لمدة اقصاها ثمانية أيام¹⁹.

وحفاظا على صحة المرأة الحامل وتوفير الراحة اللازمة لها فقد أوجب القانون ضرورة توقفها عن العمل لمدة أربعة عشر (14) أسبوعا متتاليا تبدأ وجوبيا على الأقل بأسبوع قبل التاريخ المحتمل للوضع²⁰، تبعا لهذا تستفيد المرأة العاملة التي انقطعت عن العمل بسبب الحمل من تعويضة يومية مقدرة بنسبة 100 % من الأجر اليومي الذي كانت تتقاضاه بعد اقتطاع اشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبة خلال فترة تقدر بأربعة عشر (14) أسبوعا متتاليا وتبدأ على الأقل مدة ستة (06) أسابيع منها قبل الميعاد المحتمل للولادة وفي حالة ما إذا تمت الولادة قبل تاريخ المحتمل فإنه في هذه الحالة لا يتم تقليص فترة التعويض المحددة بأربعة وعشر اسبوعا (14)، كما يجب على المرأة العاملة أن لا تكون انقطعت عن عملها لأسباب أخرى غير الأسباب التي يتولى الضمان الاجتماعي دفع تعويضات عنها خلال الفترة التي تتراوح بين تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل وتاريخ الوضع للإستفادة من الأداءات النقدية في إطار التأمين على الأمومة وهنا يشترط لإستفادتها من هذه الأداءات أن تكون قد عملت :

- إما خمسة (15) عشر يوما أو مائة (100) ساعة على الأقل أثناء الثلاثة أشهر السابقة لتاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل .

- إما ستين (60) يوما أو أربعمئة (400) ساعة على الأقل أثناء الإثني عشر (12) شهرا السابقة للمعاينة الطبية الأولى للحمل²¹.

وإذا كان الهدف من تأمين الولادة كما سبق وأن أشرنا هو ضمان تمتع المرأة العاملة بفترة حمل مريحة وظروف ولادة حسنة وذلك بتغطية المصاريف المترتبة على حملها وكذا وضعها، وكذلك ضمان حفاظ المرأة على منصب عملها. فإن المشرع وفر لها هذه الحماية حتى في حالة عدم اكتمال حملها حيث يخولها القانون الحق في أداءات التأمين على الولادة إذا انقطع حملها بعد الشهر السادس من تكوين الجنين حتى ولو لم يولد الطفل حيا، وبذلك يكون لها الحق في الأداءات العينية حيث تتولى هيئة الضمان الاجتماعي دفع المصاريف التي تنفقها المرأة الحامل والمتعلقة بعلاجها ورعاية صحتها أثناء فترة الحمل وكذلك بعد انقطاع حملها، كما لها الحق أيضا في عطلة الأمومة والمقدرة بأربعة عشر 14 أسبوعا متتاليا، تبدأ على الأقل ستة أسابيع منها قبل الولادة (1) حيث تتلقى تعويضا (يقدر بنسبة % 100 من أجرها، ذلك لأن الهدف من هذا التأمين هو توفير الحماية التأمينية اللازمة للمرأة الحامل التي تنقطع عن العمل بسبب حملها. لذلك لم يعلق المشرع حصولها على هذه الحماية على تمام حملها وولادة طفلها حيا²².

في هذا الشأن اضطلع الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (CNAS) بجميع فروع المندرجة ضمن النظم الحديثة للضمان الاجتماعي أي الفروع التسع (09) المحددة ضمن الاتفاقية رقم 102 لمنظمة العمل الدولية ومن بينها التأمين على الأمومة، تجدر الإشارة أن 31.8 % من المنخرطين في هذا الصندوق هن نساء يتحصنن المزايا المنصوص عليها في التشريع الجزائري في مجال التأمين على الأمومة التي يعتبرها مسؤولي هذا الصندوق (CNAS) أنه تشابه أو تفوق تلك الممنوحة من طرف البلدان المتقدمة²³، ويتجلى ذلك في التدابير المتخذة مؤخرا التي تندرج ضمن إطار تحسين ظروف الولادة من خلال تكفل هيئات الضمان الاجتماعي بتكاليف الولادة بالعيادات الخاصة للمؤمنات اجتماعيا وذوي الحقوق من النساء الحوامل، ويندرج ذلك ضمن إطار الاتفاقية المبرمة بين هذا الصندوق والمؤسسات الاستشفائية الخاصة ليغطي بذلك الجزء الأخير من عملية الحمل وكذا لتخفيف الضغط على مستشفيات القطاع العام وإعفاء المواطنين من الدفع المسبق لتكاليف الولادة والعلاج الذي يتكفل به صندوق الضمان الاجتماعي.

من خلال هذه الإجراءات القانونية تستفيد المرأة الحامل من تعويضات عينية ونقدية وفقا لتأمين الولادة إذا كانت مشتركة في التأمين بصفة مستقلة. وتستفيد فقط من تعويضات عينية إذا كانت تتبع زوجها متى كان عاملا، كما تحل محله أيضا في هذه الاستحقاقات في حالة وفاته. وتستحق هذه التعويضات ولو جرت المعاينة الطبية للحمل بعد وفاة المؤمن له، هذا ما يبين مدى حرص المشرع الجزائري على المحافظة على صحة المرأة الحامل وكذا صحة جنينها وذلك بإلزامها للخضوع للفحوصات الطبية ابتداء من الشهر الثالث من معاينة الحمل وجعل الخضوع لهذه الفحوصات شرطا أساسيا للحصول على أداءات تأمين الولادة²⁴.

بجانب هذا تستفيد المرأة العاملة في الجزائر من حقوق مهنية جديرة بالاهتمام فمثلا حق التقاعد للمرأة حدد في سن 55 سنة ويتولى صندوق الوطني للتقاعد بصرف معاشها شهريا ، وفيما يخص التقاعد النسبي يحق للمرأة العاملة الاستفادة من التقاعد النسبي شريطة بلوغها سن 50 سنة وتكون مدة اشتراكها 15 سنة، تجدر الإشارة أيضا أن المرأة العاملة تستفيد من كل المزايا الممنوحة في إطار قوانين الضمان الاجتماعي من دون التمييز بينها وبين الرجل ، إلا فيما يتعلق بحمايتها وهنا تنص التشريعات الوطنية المتعلقة بالعمل على تنظيم العمل الليلي للمرأة خصوصا تنظيما دقيقا نلمس فيه تدخل الدولة كطرف قوي لحماية العامل عموما و المرأة العاملة على وجه أخص بتضييق من نطاق الاستخدام في العمل الليلي بترك مجالات الإستخدام من صلاحيات السلطات الإدارية. ورغم التوجع العالمي الحالي الذي يذهب إلى رفع كل منع على تشغيل النساء ليلا بدعو تكريس المساواة بين الجنسين كذلك فإن المشرع الجزائري أبقى على مبدأ المنع حماية للمرأة العاملة والأسرة وكذلك للأسباب المتعلقة بالقيم الاجتماعية والدينية والأخلاقية السائدة في المجتمع²⁵.

وفي ظل التداعيات السلبية لانتشار جائحة كورونا في الجزائر اتخذت تدابير اندرجت ضمن إطار الوقاية من انتشار فيروس covid19 وانطلاقا من الأهمية التي توليها السلطات العمومية للمرأة الجزائرية العاملة تم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المؤرخ في 21 مارس 2020 الإقرار بتسريح النساء العاملات اللواتي لهن أطفال صغار إذ تنص المادة 8 منه : تمنح الأولوية في العطلة الاستثنائية للنساء الحوامل والنساء المتكفلات بتربية أبنائهن الصغار، وكذا الأشخاص المصابين بأمراض مزمنة وأولئك الذين يعانون هشاشة طبية.

يتضح مما سبق أن تشغيل النساء في التشريع الجزائري يخضع لأحكام خاصة رغم أن كل من المرأة والرجل لهم نفس الحقوق والالتزامات المطبقة على كافة العمال دون تمييز فيما بينهم إلا فيما يتعلق بمراعاة اختلاف بين المرأة العاملة عن الرجل من حيث قوة التحمل وكذلك من حيث طبيعتها فكل هذه الاعتبارات جعلت المشرع الجزائري يضع حدودا لا يمكن تجاوزها من خلال حماية المرأة العاملة من كل أشكال التمييز وحمايتها بحكم طبيعتها الفيزيولوجية وحمايتها بمراعاة كل أوضاعها²⁶. وفقا لهذا عملت السلطات العمومية في الجزائر على مساندة الاتفاقيات الدولية ذات الصلة بعمل المرأة وحمايتها بما يمكنها من المشاركة في التنمية من دون إغفال دورها الاجتماعي وعلى ضوء هذا نستنتج ما يلي:

- 1- أن المشرع الجزائري لم يبخص حق المرأة في العمل ولم يتجاهل دورها في الأسرة والمجتمع وحاول التوفيق بين الدورين الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري
 - 2- خص التشريع العمالي وقانون الوظيفة العمومية المرأة بأحكام خاصة في مجال الاستخدام وظروفه.
 - 3- لم يميز المشرع الجزائري بين المرأة والرجل العامل في اكتساب الحقوق لاسيما الحق في تقلد المناصب والحق في الأجرة والتعويضات والمنح، وبالخصوص في القطاع الإداري.
 - 4- أضفى التشريع العمالي حماية خاصة مهنية واجتماعية وصحية واقتصادية على المرأة العاملة .
 - 5- أكد المشرع الجزائري التزامه بمبدأ المساواة بين الجنسين في كافة جوانب الحياة المهنية
 - 6- جاءت الأحكام ذات الصلة بعمل وحماية المرأة العاملة مطابقة للاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر²⁷.
- المحور الثالث: مستقبل الضمان الاجتماعي للمرأة العاملة بين تعزيز المساواة بين الجنسين ومتطلبات استدامة المكاسب.

لقد أنتج الطابع الاجتماعي للدولة في الجزائر نمطا اجتماعيا مبنيا على التوجه الكينزي في إعادة توزيع الدخل الوطني بهدف تحقيق العدالة الاجتماعية إلا أنه في ظل الأزمة المالية والصعوبات الاقتصادية التي تعاني منها الجزائر منذ سنة 2014 جراء انخفاض أسعار النفط تطرح رهان استدامة هذا "المكتسبات الاجتماعية" الذي تضمنه برامج الحماية الاجتماعية التي تمويلها الدولة من عائدات الربح النفطي وهنا تشير مختلف التقارير إلى فرضية عدم قدرة الدولة في المستقبل

على الوفاء بالتزاماتها الاجتماعية، هذا ما يطرح ضرورة التحول من نظام حماية اجتماعية قائم على المساهمة إلى نظام أقل مساهمة ضارًا بالاقتصاد الوطني؟²⁸.

أمام هذا الوضع بات من الضروري إعادة النظر في منظومة الضمان الاجتماعي خاصة في الشق المتعلق بالمرأة العاملة فعلى الرغم من المكاسب المحققة إلا أنها أبانت على مجموعة الإختلالات تتطلب إصلاحها لكسب رهان الاستدامة، بهذا الخصوص أشار مكتب العمل الدولي (BIT) في تقريره الصادر سنة 2011 المعنون بـ "الضمان الاجتماعي من أجل العدالة الاجتماعية وعودة عادلة" أن استدامة نظم الضمان الاجتماعي لا تكون في خطر إلا إذا لم تعد قائمة على توافق آراء مجتمعي واسع ويكون توافق الآراء المجتمعي في خطر إذا اعتبرت المخططات غير واقعية أو متعارضة مع جدول أعمال السياسات الاجتماعية والاقتصادية الأوسع أو إذا اعتبرت غير ملائمة من الناحية الاجتماعية أو غير مستدامة من الناحيتين المالية أو الاقتصادية أو إذا نُظر إليها على أنها تدار إدارة سيئة ومبذرة.²⁹

أولاً: تعزيز المساواة بين الجنسين : تؤكد السلطات الوصية أن قطاع العمل والضمان الاجتماعي قد تأثر بأهداف التنمية المستدامة لعام 2030 من خلال ضمان العمل اللائق والمساواة بين الجنسين يحتل التوفير الإلزامي لإعانات الأمومة اليوم المرتبة الثالثة بين فروع الضمان الاجتماعي التي توفر إعانات نقدية بعد تعويضات حوادث العمل ومعاشات التقاعد التي من شأنها أن تحقق المزيد من المساواة للمرأة في سوق العمل، التي تضع الجزائر ضمن دائرة الدول التي تعمل على القضاء على التمييز ضد المرأة والتأكيد على أهمية وضرورة النهوض بوضعية المرأة وتبويبها مكانة لائقة كفاعلة رئيسية في التنمية الوطنية ومن أجل تحقيق العدل والإنصاف لا سيما في مسألة الأجر³⁰، وكذا هيمنة العنصر النسوي على عدد من القطاعات الاستراتيجية كالتربية والتعليم والصحة التي أصبحت تشكل مسارات وظيفية أكثر أنثوية تؤكد على قطع أشواط كبيرة في تحقيق المساواة في سوق العمل إذ لا توجد فيما قيود قانونية على ممارسة للمرأة لمختلف المهن بكل حرية، إلا أن النصوص التنظيمية التي تعطى للمرأة العاملة بالقطاع العام الكثير من الحقوق الخاصة بها، زيادة عن الحقوق المقررة لجميع العمال - دون تفرقة في الجنس - والتي تشكل

بالنسبة للمرأة خاصة وللأسرة الجزائرية عامة سندا قويا للمحافظة على التماسك الأسري حيث تعد سياسة الضمان الاجتماعي من أهم ركائزه.

في هذا الصدد بلغ عدد النساء العاملات 2317000 امرأة سنة 2015 ويشكلن 19.4 % من إجمالي السكان العاملين، ومع ذلك فإن معدل النشاط هذا أقل بكثير من معدل الرجال ، والذي يبلغ 66.8%. تم تصميم البرنامج المشترك للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الجزائر (إنصاف) بالتشاور بين عدة وزارات ومنظمات المجتمع المدني وسبع مؤسسات تابعة لمنظومة الأمم المتحدة (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، وصندوق الأمم المتحدة للسكان ، واليونيسيف، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية / الإيدز ، ومنظمة العمل الدولية ، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية ومنظمة الأمم المتحدة للمرأة، وهدفها هو دعم الجهود الوطنية لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مع التركيز بشكل خاص على تحسين فرص حصول المرأة على عمل³¹ .

على الرغم من وجود المرأة العاملة في إطار العمل والتي قطعت من خلاله "أشواطاً كبيرة" بفضل مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص المنصوص عليه في الدستور والتشريعات الوطنية التي من شأنها أن تؤدي إلى تحقيق المساواة بين الجنسين من جهة وتعزيز تماسك المجتمع الجزائري من جهة أخرى، إلا أن الكثير من جوانب منظومة الضمان الاجتماعي تعرف نقائص تتطلب معالجتها بإعداد دراسة استراتيجية معمقة على يد متخصصين على المدى المتوسط والبعيد وليس على شكل حلول ظرفية مؤقتة³² ، وهنا لابد من التذكير بوضعية المرأة العاملة في القطاع الخاص التي لا تزال في وضعية هشّة فرغم الضمانات التي أقرتها منظومة الضمان الاجتماعي في هذا المجال إلا أن مكاسمها في هذا القطاع تبقى غير مضمونة مقارنة بنظيرتها في القطاع العمومي رغم من أن قوانين الضمان الاجتماعي تشدد على احقية كل عامل على التأمين إلا أنه غالباً ما يتم التحايل عليه، حيث نجد أن نظام التصريح الإجباري بأجور العمال والموظفين لا تزال تشوبه الكثير من النقائص يجب تداركها لضمان الحقوق الاجتماعية للمرأة العاملة في القطاع الخاص الذي تظل مساهمته ضعيفة وغير منتظمة مما يدفع الحكومة للتدخل المستمر لتغطية العجز وتوفير الموارد المالية اللازمة، وهنا يبدو أن قطاع الضمان الاجتماعي في الجزائر يخضع لسيطرة الحكومة ويرتبط ارتباطاً وثيقاً بمختلف

أشكال الدعم تجعل مساهمة القطاع الخاص ضعيفة وغير منتظمة مما يدفع الحكومة للتدخل المستمر لتغطية العجز وتوفير الموارد المالية اللازمة.

هذا ما يستدعي إحداث تغييرات حقيقية في نظام التغطية الاجتماعية للمرأة العاملة حتى تتمكن من تحمل مسؤوليات الرعاية كإعانات وخدمات رعاية الأطفال والمعاشات الاجتماعية الخاصة وبضمان حد أدنى من أمن الدخل (عبر المساعدة الاجتماعية أو مخططات التحويلات الاجتماعية) مثل ضمان الدخل الأدنى للنساء خلال الأسابيع الأخيرة من الحمل والأسابيع الأولى بعد الوضع (أو من خلال مخططات ضمانات العمالة) إلى جانب عدم المساس بهذه المكتسبات من جهة وتوسيع مجال التغطية الاجتماعية المقدمة للمرأة الموظفة من جهة أخرى³³. بإعتماد آليات لضمان التوازن بين الحياة الأسرية والمهنية وتحقيق المزيد من التسهيلات للمرأة الموظفة من خلال مثلا توفير الحضانه في أماكن العمل مثلما نصت عليه المادة 70 من الاتفاقية العربية رقم 06 واقتداء بالمشروع السوري الذي نص على ضرورة توفير دار حضانه في مكان العمل الذي يستخدم مئة عاملة فأكثر حسب المادة 126 من قانون العمل السوري، إلى جانب هذا من الضروري إشراك الرجل في العمل على تحقيق هدف المساواة بين الجنسين لأن تغيير مواقف الرجل يساهم في تغيير أوضاع المرأة والقضاء على التفاوت بين الجنسين³⁴.

وتماشيا مع المعايير العالمية لتكريس مبدأ المساواة بين الجنسين يقتضي الإقرار بالعبء الأبوية لتمكين الأب والأم من تحمل مسؤولياتهما العائلية، في هذا الصدد تشير آخر إحصائيات منظمة العمل الدولية فإن 78 دولة من أصل 167 دولة شملتها الدراسة تفرح بحق إجازة أبوة مدفوعة الأجر فعلى سبيل المثال قررت شركة "نوفارتيس" المصنعة للأدوية أن تكون أول شركة بالجزائر تتيح لموظفيها من الرجال الحصول على عطلة أبوية محفوظة الأجر لمدة 14 أسبوع، في هذا الشأن تعتبر هذه الشركة نفسها بأنها رائدة في مجال المساواة بين الجنسين³⁵.

ثانيا: متطلبات استدامة مكاسب المرأة العاملة : تعتبر مكونات وأنشطة نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر مهمة للغاية، يخضع هذا النظام لسياسات عامة تهدف إلى الوصول إلى مختلف الفئات الاجتماعية المستهدفة في جميع أنحاء التراب الوطني. في حين يعاني من اختلالات ومؤشرات مقلقة³⁶ ولذلك فإن استدامة المكاسب المحققة للمرأة العاملة رغم النقائص المسجلة التي تتطلب الارتقاء بوضعيتها في المستقبل التي تتطلب تجاوز الصعوبات والمعوقات البنوية والهيكلية

سواء تلك المتعلقة بمنظومة الضمان الاجتماعي من جهة أو بمجموع العادات والتقاليد من جهة أخرى .

وبالتالي ضمان واستدامة حقوق المرأة العاملة في المستقبل يستدعي اعتماد تدابير إصلاحية جريئة لإعادة تشكيل منظومة الضمان الاجتماعي الجزائري من خلال إعادة النظر في التعويضات الرمزية والزهيدة مقارنة مع مبلغ الاشتراكات التي تدفع شهريا لهيئة الضمان الاجتماعي ومع ما هو عليه واقع التعويضات في الدول الأجنبية وخاصة إذا علمنا أن شريحة العمال لها مكانة خاصة في المجتمع بل تعد عصبه الحيوي لذا يجب على المشرع بذل مجهودات جبارة وعملاقة في تطوير منظومة الضمان الاجتماعي لأنها تهم غالبية المجتمع الجزائري³⁷، في هذا الصدد تطرح الوضعية المالية لصناديق الضمان الاجتماعي سؤال مدى قدرتها في الصمود أمام المصاعب الاقتصادية والمالية التي تمر بها الجزائر وهذا ما يحيلنا إلى التطرق إلى مشكل تمويل الضمان الاجتماعي لها تأثير مباشر على حصول المرأة العاملة على حقوقها ومكتسباتها وفي استدامتها، ولعل أن هذه الإشكالية لا يمكن اختزالها في مشاكل معدل الاشتراك أو في مدى التحويلات الاجتماعية التي سيتم تنظيمها بل مرتبطة الأزمة الاقتصادية الناتجة عن الإختلالات الهيكلية والتناقضات التي تميز السياسة الاقتصادية والاجتماعية للبلد تستدعي تنويع الموارد وترشيد التسيير لصناديق الضمان الاجتماعي لكسب رهان الاستدامة³⁸.

هذا الوضع يتطلب إعادة التوزيع العائدات من الأصحاء إلى المرضى ومن العزاب إلى رب الأسرة (التعويضات العائلية) ومن العامل إلى البطال من خلال إعادة النظر في الصيغة التي تجمع بين مكونين في نظام الحماية الاجتماعية الأول المساعدة والآخر يتعلق بالتأمين لأن نظام الضمان الاجتماعي مستقبلا سيجد نفسه أمام صعوبة لاستعادة توازناته بسبب القيود التي تفرضها الدولة، وهنا أصبحت العلاقة بين الدولة ونظام الضمان الاجتماعي محل تشكيك في ظل عدم دفع الاشتراكات من قبل الشركات والإدارات العامة والالتزام بتغطية تكاليف الرعاية لغير المؤمن عليهم ومعاشات المجاهدين والتي كان لها تأثيراتها قوية على حفظ توازنات نظام الضمان الاجتماعي، فشمولية الحماية الاجتماعية في جانبها المتعلق بتعميم الرعاية الصحية المجانية أدت إلى خلق نوع من عدم المساواة على حساب المساهمين ولصالح غير المساهمين³⁹.

إن أهم شيء ينبغي الإشارة إليه فيما يتعلق بالحقوق الاجتماعية للمرأة في الجزائر هو التأمين الاجتماعي الذي يعتبر إسهما حكوميا يجسد بحق الحماية الاجتماعية للمرأة. إن إدماج السياسة الحكومية للبعد العائلي في أوسع معانيه يبقى لا يجسد مبدأ المساواة بين الجنسين⁴⁰. بهذا الخصوص تشير العديد من الجمعيات النسائية في الجزائر إلى أنه من ضمن إجمالي عدد النساء اللواتي بلغن سن العمل إلا أن الاختلال الكبير يكمن في التوزيع العادل للتأمينات الاجتماعية وفي التفاوتات الجغرافية بين الشمال والجنوب بشكل رئيسي خاصة عندما يتعلق الأمر بالاستفادة من الخدمات والحماية الاجتماعية⁴¹.

زيادة على هذا تتطلب منظومة الضمان الاجتماعي التحول إلى التسيير الحديث لتجاوز مشكلة عجز صناديق الضمان الاجتماعي التي تتطلب لترشيد و عقلنة النفقات الموجهة لدعم نظام الضمان الاجتماعي باعتماد نظام تسييري فعال مبني على المساهمة (نظام الاشتراك) " le système contributif " لحل مشكلة تمويله عبر تفعيل عملية تحصيل الاشتراكات⁴².

وعلى الرغم من المكاسب التي حققتها المرأة العاملة في قطاع العمل والضمان الاجتماعي والتي تعطي صورة جيدة عن تحقيق مبدأ المساواة بين الجنسين في التشريعات القانونية الوطنية التي تنسجم وتتماشى مع الاتفاقيات والنصوص الدولية المعتمدة في هيئات الأمم المتحدة: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ومنهاج عمل بيجين، وإجراءات بيجين + 5، وإعلان الألفية، والأهداف الإنمائية للألفية، ومن خلال كل هذه النصوص تعتبر لجنة المرأة التابعة للأمم المتحدة أن تطبيق الجزائر لها تجعل منها "تلميذا جيدا"، لكن الواقع يؤكد أن الجزائر أدمجت جميع أبعاد النوع الاجتماعي في تشريعاتها إلا أنها درجة فعاليتها من حيث الممارسة تبقى غير مؤثرة⁴³ خاتمة:

يتضح مما سبق أن سياسة الضمان الاجتماعي تبدوا وكأنها برنامج ناجح في تحقيق المساواة بين الجنسين وهذا ما تعكسه النصوص القانونية المعتمدة منذ الاستقلال في هذا المجال أين حظيت المرأة الجزائرية العاملة بحماية إجتماعية كرسها قانون التأمينات الاجتماعية (83-11) الذي بموجبه تم التأكيد على أن المرأة العاملة تتمتع بنفس الحقوق والمزايا التي توفرها منظومة الضمان الاجتماعي أسوة بعنصر الذكور، إضافة إلى هذا اعتماد شق خاص متعلق بتأمين الأمومة الذي تتمتع من خلاله المرأة العاملة بضمانات لحمايتها خلال فترتي الحمل والولادة.

على الرغم من هذه التدابير المعتمدة لصالح المرأة العاملة والتي أصبحت مكسبا لا يمكن التفریط فيه إلا أنها تبقى تشوبها بعض النقائص والاختلالات وعلى رأسها تفاوت بين مستوى التعويضات والمنح و مقارنة مع الاقتطاعات التي يتم خصمها من الأجر كل شهر سواء تلك المتعلقة بالضمان الاجتماعي او الضريبة المتعلقة بالدخل (IRG) هذا من جهة، ومن جهة أخرى ارتباط منظومة الضمان الاجتماعي بميزانية الدولة (عائدات الريع البترولي) التي تتدخل في دعم صناديق الضمان الاجتماعي إلا أنه في ظل التقلبات أسعار النفط والتي قد تؤدي إلى اختلال التوازنات المالية لصناديق الضمان الاجتماعي إلى في ظل عدم قدرة نظام الاشتراكات المعمول به حاليا والمبني أساسا على فكرة "التضامن بين الأجيال والمشاركين" أصبح غير قادر على ضمان التوازن المالي في ظل تزايد أعداد المتقاعدين وتناقص الموظفين الجدد.

أمام هذا الوضع فإن المكاسب الاجتماعية التي حققتها المرأة العاملة تطرح سؤال الاستدامة ومدى قدرة منظومة الضمان الاجتماعي في الحفاظ عليها في ظل تدخل ميزانية الدولة في ضبط توازنها من خلال عائدات الريع النفطي التي تعرف أسعارها تقلبات وعدم استقرار تفرض عقلنة وترشيد النفقات مما يتطلب ذلك في المستقبل إجراء إصلاحات جوهرية على سياسة الضمان الاجتماعي التي يحتمل أن تؤدي إلى المساس بهذه المكاسب.

الاستنتاجات:

- 1- الصعوبات والعراقيل التي تعترض المرأة العاملة تكمن في قواعد الفضاء الخاص (العائلة، العادات والتقاليد) وليس في الفضاء العام (إطار العمل)
- 2- إعادة النظر في الأطر والآليات المعمول بها في مجال الضمان الاجتماعي حيث يتطلب من السلطات الوصية بذل المزيد من الجهود في تحسين ظروف المرأة العاملة في القطاع الخاص بتطوير آليات عمل الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء (CASNOS) والتي تقدر نسبة انخراط العنصر النسوي فيه 11٪ من اجل ضمان حقوقهم ومراعاة وضعهم الاجتماعي .
- 3- إعادة هيكلة منظومة الوطنية للضمان الاجتماعي بإصلاح الأطر والآليات التي تشتغل بها هذه منظومة في ظل العبء الكبير الذي تشكله على ميزانية الدولة ونخص بالذكر هنا الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)، والذي يفرض إعادة النظر في التسيير الحالي في كافة صناديق الضمان الاجتماعي

التي تتطلب إدخال المزيد من الشفافية، واللجوء إلى الرقمنة وعصرنة طريقة إدارتها بغرض الحدّ من تكاليف التسيير ..

4- توسيع التغطية الاجتماعية للنساء العاملات في القطاع غير الرسمي باعتماد آليات لاستقطابهن وتحفيزهن على الانخراط في الضمان الاجتماعي .

5- مواصلة إصلاح تمويل الضمان الاجتماعي من خلال إعادة النظر في نظام الإشتراك .

الهوامش والمراجع:

¹ Ammar Jaffal. *The Social Protection System. Sur le lien* :

<https://www.annd.org/uploads/summernote/three31614341217.pdf>. Consulté le 23-01-2022. p148 .

² استراتيجية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (2018-2021)، مكتب الأمم المتحدة في فيينا ، 2018 ، ص 07.

³ مجلة الفكر البرلماني، البعد الاجتماعي للميزانية (من الفكر البرلماني الدولي)، العدد 28 ، مجلس الأمة ، الجزائر، 2011، ص ص 416-415 .

⁴ عكاش فضيلة، سياسات توزيع الربح واستمرار احتجاجات الاجتماعية في الجزائر. أوراق مؤتمر العدالة الاجتماعية : المفهوم والسياسات بعد الثورات العربية. بيروت، 2014، ص 129.

⁵ قويدر ميمونة، تطور منظومة الضمان الاجتماعي الجزائري من منظور وابعاد تقرير بيفريج، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة تيارت، المجلد 07، العدد02، 2021، ص 428.

⁶ *présidence de la république .Rapport général du comite de la réforme des structures et des missions de l'Etat. Alger.2000.p362.*

⁷ Merouani Walid , Nacer-Eddine hammouda , Claire el moudden . *Le system algerien de protection sociale entre bismarkien et beveridgien . Les cahiers du Centre de recherche en économie appliquée , N°107-108.2014. p143.*

⁸ Ammar Jaffal. *op cit. p148*

⁹ kaddar miloud .(1990). «*sécurité sociale et contrainte de financement en Algérie : données et problèmes actuels*», les cahiers du cread, n°22. p11

¹⁰ قويدر ميمونة ، المرجع نفسه، ص 428.

¹¹ Merouani Walid . *op cit. p112*

¹² قويدر ميمونة ، المرجع نفسه، ص 431.

¹³ بن رحو سهام، مأسسة النوع الاجتماعي: مدخل لتحقيق الأمن الإنساني للمرأة بالجزائر، للمزيد أنظر على الرابط : http://www.univ-oran2.dz/images/these_memoires/FDSP/Doctorat ، تاريخ التصفح يوم 2022-01-25

¹⁴ Merouani walid. *Op cit.p142*

¹⁵ عبد الرحمان خليفي الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري، مجلة ابحاث قانونية وسياسية ، جامعة جيجل، العدد07، ديسمبر 2018، ص 156.

¹⁶ قانون 83-11 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المؤرخ في 02 يوليو 1983، الجريدة الرسمية العدد 28، الصادر بتاريخ 03 يوليو 1983، ص 1793.

¹⁷ زرارة صالح الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الخاص، جامعة منتوري، قسنطينة 2006 2007، ص 378 .

- ¹⁸ قرومي محمد و ضحاك نجية، الضمان الاجتماعي في الجزائر دراسة حالة casinos لولاية البويرة، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد 13، 2015، ص 92.
- ¹⁹ المادة 26 من القانون (11-83) سالف الذكر.
- ²⁰ وزارة صالحى الواسعة، المرجع نفسه، ص 382.
- ²¹ الطيب سماتي، " الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري و مشاكله العملية"، مداخلة قدمت في ندوة حول مؤسسات التأمين التكافلي و التأمين التقليدي بين الأسس النظرية و التجربة التطبيقية، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر يومي 25 و 26 أبريل 2011 ، ص 36 .
- ²² وزارة صالحى الواسعة، المرجع نفسه، ص 386-387
- ²³ السياسة-الوطنية للضمان-الاجتماعي، أنظر الموقع الإلكتروني: <https://www.mtess.gov.dz/ar> ، تاريخ الدخول يوم 26-12-2021.
- ²⁴ وزارة صالحى الواسعة، المرجع نفسه، ص 388.
- 25 تاج عطاء الله، العمل الليلي في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية للمرأة، مجلة الدراسات القانونية والسياسية ، جامعة الاغواط، المجلد 01، العدد 01، ص ص 83-85.
- 26 بورزيق خيرة، ملاحظات حول الحماية القانونية للمرأة العاملة في الجزائر، دراسات وابحاث المجلة العربية للأبحاث ودراسة في العلوم الانسانية والاجتماعية ، مجلد 12 ، العدد 03، جويلية 2020، ص ص 39-44.
- 27 عبد الرحمان خليفي، المرجع نفسه، ص 159.
- ²⁸ *walid merouani. Op cit.p143*
- 29 منظمة العمل الدولية، التقرير السادس الضمان الاجتماعي من أجل العدالة الاجتماعية وعوالة عادلة، الدورة المائة، جنيف 2011. ص 118.
- 30 بورزيق خيرة ، المرجع نفسه ، ص 48.
- ³¹ *Cherif Belmihoub. Etude exploratoire sur L'accès des femmes au marché du travail En Algérie. Décembre 2016. Sur le lien : <https://library.fes.de/pdf files/bueros/algerien/13438.pdf> . consulté le 26/01/22.p06.*
- ³² قويدر ميمونة ، المرجع نفسه، ص 444.
- ³³ تقرير منظمة العمل الدولية، المرجع نفسه، ص 119
- ³⁴ بورزيق خيرة ، المرجع نفسه ، ص ص 46-48.
- ³⁵ عطلة "الأبوة".. هل هي الانطلاقة في الجزائر؟، للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني: <https://www.awras.com/%> ، تاريخ التصفح يوم 25-01-2022
- ³⁶ *Ammar Jaffal. Op cit.p 156 .*
- ³⁷ قرومي محمد و ضحاك نجية، المرجع نفسه ، ص 102.
- ³⁸ *kaddar miloud. op cit.p 10*
- ³⁹ *Merouani Walid .op cit .p p 114- 117.*
- ⁴⁰ بلقاسم بن زنين، المرأة الجزائرية والتغيير: دراسة حول دور وأداء السياسات العمومية، مجلة إنسانيات، مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، العددان 57-58، الجزائر، 2012، ص 10.
- ⁴¹ *Ammar Jaffal. Op cit.p 157.*
- ⁴² *Cécile Perret op cit.p 18.*
- ⁴³ *Cherif Belmihoub. Op cit. p06.*