حماية حقوق المرأة العاملة بين نصوص الاتفاقيات الدولية و تشريع العمل الجزائري

Protecting the rights of working women between the provisions of international conventions and Algerian labour legislation

محمودي سماح *
المركز الجامعي بريكة
mahmoudisamah@yahoo.fr

بوحميدة عبد الكريم
جامعة غرداية
prof.abouhamida@gmail.com

تاريخ الإيداع:2020-03-08 تاريخ المراجعة:2020-06-08 تاريخ القبول:2020-06-11

الملخص:

أصبح عمل المرأة في العصر الحديث ودخولها إلى سوق العمل سمة تتصف بها المجتمعات المعاصرة والمتطورة وذلك بالنظر إلى الدور المزدوج الذي تقوم به بين مسؤولياتها الاسرية والمهنية، وتظهر أهمية دراسة موضوع حقوق المرأة العاملة من خلال مشاركتها في النشاط الاقتصادي أين يكتسي عملها دورا بالغا، كما تظهر أهمية دراسته من خلال تدخل المشرع سواء على المستوى الدولي أو الوطني لحمايتها بمشاركتها الفعلية في العمل مع الرجل، فتهدف الدراسة إلى معرفة الوضع التشريعي لتنظيم عمل المرأة وذلك من خلال الوقوف على مدى فعالية هذه الحماية المقررة لها، وعليه توصلت الدراسة إلى وجود حرص من المشرع على تطبيق مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة سواء في مجال العمل ذاته أو فيما يتعلق بشروطه وظروفه كالمساواة في الأجر وفي الاجازات وفي حق الضمان الاجتماعي والحق النقابي، إضافة إلى رعاية المشرع للمرأة العاملة بالنظر إلى طبيعتها وتكوينها الفيزيولوجي بأن منح لها حقوقا خاصة تتعلق بالأمومة وبحمايتها من العمل الليلي والأشغال الشاقة. وكتقييم للموضوع يلاحظ أنه ورغم الترسانة القانونية التي رصدها المشرع الدولي والمشرع الجزائري لحماية حقوق المرأة العاملة وتفعيلها، إلا أنه يلاحظ وجود بعض الفراغ التشريعي في بعض مواضع الحماية مع غياب التفعيل والتكريس القانوني للتسهيلات التي تخدم المرأة العاملة.

الكلمات المفتاحية: المرأة العاملة؛ تشريع العمل؛ منظمة العمل الدولية؛ مبدأ المساواة؛ حماية المرأة العاملة.

Abstract:

The work of women in the modern era and their entry into the labour market has become a feature of contemporary and developed societies, given the dual role they play between their family and professional responsibilities, and the importance of studying the subject of working women's rights through their participation in economic activity shows where they play a role. The study aims to know the legislative status of regulating women's work by identifying the effectiveness of this protection. The government's decision to grant a child-

* المؤلف المراسل.

care grant to the child is a matter of concern to the child. She has special rights to motherhood and to protect her from night work and hard labour. As an assessment of the subject, it is noted that, despite the legal arsenal monitored by the international legislator and the Algerian legislator to protect and activate the rights of working women, there is some legislative vacuum in some areas of protection, with the absence of activation and legal dedication to facilities that serve working women.

Keywords: Working women ; labour legislation ; ilo ; the principle of equality ; protection of working women.

مقدمة:

اقتحمت المرأة دوائر الحياة بشتى أوجهها وعلى جميع المستويات والتي كانت حكرا على عالم الرجال فقط، حيث تتجه كثير من النساء وخاصه الزوجات للعمل خارج بيوتهن وذلك بما أتيح أمامهن من الفرص للعمل بالإضافة الى حصول المرأة على بعض المكاسب وارتفاع مكانتها في المجتمع من خلال مساهمتها في النشاط الاقتصادي.

وعلى ذلك تعتبر المرأة طرفا مشاركا في الجانب الوظيفي والجانب التربوي والأسري في المجتمع ويحتاج دورها إلى تفعيل أثره في المجتمع واستغلال طاقاتها الفكرية والعملية والبدنية وإدماجها بالشكل الذي يساهم في البناء الاجتماعي والاقتصادي الفعال، ولا يتحقق هذا الا بإزالة المعوقات والمشكلات من واقعها الفعلي الذي تعيشه وتعمل فيه.

فأصبحت الحياه الاجتماعية للمرأة العاملة معقدة بعدما تحملت مسؤولية القيام بدورين مختلفين يستدعي كل منهما جهد عملي وفكري كبيرين باختلاف المجتمع الذي ينتمي اليه والثقافة التي تحدد سلوكها وادوارها.

وبناء على ذلك أصبح عمل المرأة في وقتنا الحاضر ومشاركتها للرجل في الحياة العملية يشكل أهمية كبيرة حيث تعتبر المرأة العاملة قوة مضاعفة إلى العمل الجماعي وشريكا ودافعا أساسيا في عملية التحول الاقتصادي والاجتماعي الذي يشهده العالم. فكان تواجد المرأة على نطاق واسع في مختلف قطاعات العمل فكان لمزاحمة المرأة للرجل في العديد من مجالات العمل أن أوجد بعض المعطيات التي تتطلب توفير شروط معينة لعمل المرأة نظرا لاختلاف طبيعتها عن الرجل.

ومن هنا تعالت الاصوات وارتفعت موجة الاهتمام بحماية حقوق النساء العاملات حيث اتجهت غالبية الدول التي تحترم مبادئ حقوق الانسان بصفة عامة إلى إحترام حقوق المرأة العاملة على وجه الخصوص. ومن هنا تظافرت الجهود من أجل العمل على توفير أغلب الشروط التي تكفل حماية ورعاية المرأة العاملة.

وقد أبرمت في هذا الشأن الكثير من الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق المرأة العاملة سواء تلك التي صدرت عن منظمة الامم المتحدة أو تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية، كما عملت معظم التشريعات الداخلية على تضمين نصوص هذه الاتفاقيات الدولية بدساتيرها الوطنية، ومن ضمن هذه التشريعات التي اهتمت بحماية عمل المرأة في الجزائر و التي أولت اهتماما ملحوظا للمركز القانوني للمرأة، أين كرس فيها المشرع الجزائري حرصه المستمر من أجل الوصول إلى تحقيق مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة، حيث إن اقراره لهذا المبدأ في ما يتعلق بحق المرأة في ممارسة العمل أسوة بالرجل التزاما منه بأحكام الشريعة الاسلامية وعدم التمييز بينهما بسبب الجنس، فتتحقق بذلك

المساواة بين الرجل والمرأة في نظام العمل في ما يتعلق بممارسة العمل ذاته أو فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه، كالمساواة في الأجر المستحق عن العمل المتساوي وساعات العمل والاجازات الاسبوعية والاجازات السنوية والمرضية وغيرها من الامتيازات المترتبة عن العمل.

وتظهر **أهمية دراسة** هذا الموضوع في كون أن عمل المرأة قضية تشغل بال الجميع ويهتم بها الرأي العام كقضية عامة، فعلى الرغم من الجهود العالمية والوطنية لمنح المرأة المزيد من الحقوق والحماية في مجال العمل وإزالة التمييز بين الرجل والمرأة إلا أن واقعها مازال يمثل حاله تستحق الدراسة والتحليل و تشخيص دقيق لواقع حقوق المرأة العاملة، **كما تظهر أهمية هذه الدراسة** كون المرأة نصف المجتمع وبالتالي فإن الرقي بحقوقها والمحافظة عليها يساهم بقدر كبير في تحقيق الاستقرار الوطني والدولي. ناهيك أن معظم الدراسات والتوجهات التي تدافع عن حقوق المرأة بصفة عامة فتناولتها من جوانب مختلفة ولم ترتكز بصورة دقيقة حول موضوع عمل المرأة وحماية حقوقها داخل محيط العمل، فكان هذا إسهاما منا لتسليط الضوء على هذا الموضوع من وجهه قانونية وعملية.

هذا ونظرا للدور التي تلعبه المرأة في المجالين الاجتماعي والاقتصادي وفي ظل تزايد اهتمام الحكومات ومختلف المنظمات الدولية والاقليمية بموضوع المرأة العاملة على وجه الخصوص أين تم إصدار كم هائل من الاتفاقات والتوصيات والقوانين فإن المقتضيات تستدعي التعريف بها ووضع اطار مفاهيمي واضح بشأنها.

انطلاقا من الطرح السابق الذي يقتضي منا الوقوف على مدى مساهمة مختلف الانظمة القانونية في توفير حماية أكبر للمرأة العاملة وكذا التعرف على مختلف حقوقها المنصوص عليها قانونا ومدى تطبيقها وتفعيلها واقعيا... نقوم بطرح **إشكالية الدراسة** وفق التساؤل التالي: **إلى أي حد استطاعت مختلف التشريعات الدولية والوطنية في إرساء وتفعيل قواعد حماية لحقوق المرأة العاملة ؟**

وفي سبيل معالجة الموضوع **نحدد الدراسة** بالاتفاقيات الدولية التي تولت النص على هذا الموضوع سواء ما صدر منها عن هيئة الامم المتحدة أو عن منظمة العمل الدولية من نصوص قانونية مختلقة، إلى جانب موقف التشريع الجزائري من هذه الحقوق التي تتمتع بها المرأة العاملة من خلال القانون رقم: 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل الفردية، جريدة رسمية عدد17 لسنة 1990، معدل ومتمم بالقانون رقم: 29/91 مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 21 ديسمبر سنة 1991، ج.ر رقم 68 لسنة 1991، بالإضافة إلى النصوص القانونية الاخرى المتعلقة بعمل المرأة.

وسوف نتبع في الدراسة المنهج التحليلي وذلك بعرض مختلف النصوص القانونية التي عالجت موضوع المرأة العاملة لنقوم بتحليلها واستقرائها من أجل الوقوف من خلالها على مدى مطابقة النصوص ومدى إمكانية تطبيقها عمليا وبالتالي واقع تشخيص الظاهرة، كما نعتمد على المنهج الوصفي من خلال وصف ظاهرة عمل المرأة وربطها مع المعطيات والظروف العملية.

وعليه نقسم الدراسة في شكل عناصر يتطلبها و يقتضيها الموضوع، وذلك بالتركيز على أهم الحقوق الاساسية التي تتمتع بها المرأة العاملة وفق خطة بسيطة كما يلي:

المبحث الاول: تكريس مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في العمل.

المطلب الأول: الأساس القانوني للمساواة بين الرجل والمرأة في العمل في التشريع الدولي.

المطلب الثاني: الأساس القانوني و الدستوري لحماية حقوق المرأة العاملة في الجزائر.

المبحث الثاني: حماية الحقوق العامة للمرأة العاملة الناتجة عن علاقه العمل.

المطلب الأول: حق المرأة العاملة في أجر متساو.

المطلب الثاني: حق المرأة العاملة في التكوين والتعليم والترقية.

المطلب الثالث: حق المرأة العاملة في الراحة والعطل القانونية.

المطلب الرابع: حق المرأة العاملة في الضمان الاجتماعي.

المطلب الخامس: حق المرأة العاملة في ممارسة الحق النقابي.

المبحث الثالث: الحقوق الخاصة للمرأة العاملة.

المطلب الاول: حق المرأة العاملة في الامومة.

المطلب الثاني: حق المرأة العاملة في حمايتها من العمل الليلي.

المطلب الثالث: حق المرأة العاملة في حمايتها من الأعمال الخطرة و الشاقة.

المبحث الاول: تكريس مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في العمل.

بات الاعتراف بحق المرأة في العمل وتكريس المساواة بين الانسان في العمل وتمتعهما بالحقوق والفرص على قدم المساواة أمرا ضروري، تستغل من خلاله المرأة كاملة امكانياتها من أجل قيامها بدورها في التنمية وبناء المجتمع والارتقاء والنهوض بأوضاعها المهنية، وللوصول الى المساواة المهنية بين الجنسين لا بد من الاعتراف بها في كافة التشريعات بما فيها التشريعات الدولية والوطنية خاصة مع تنامي مظاهر التمييز في العالم والتفرقة غير العادلة في المراكز القانونية وفي المعاملة تجاه الاشخاص.

وعلى ذلك نعمل على توضيح الاساس القانوني المكرس لمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في العمل على المستوى الدولي وعلى المستوى الداخلي في الجزائر سواء في تكريس المبدأ في الدستور أو في القوانين الداخلية وذلك من خلال المطلبين المواليين.

المطلب الأول: الأساس القانوني للمساواة بين الرجل والمرأة في العمل في التشريع الدولي.

بات حق المرأة في العمل ومساواتها بالرجل من حقوق الانسان التي يجب ان تتمتع بها النساء في كل أنحاء العالم حيث عملت هيئة الامم المتحدة في تعزيز مبدأ المساواة وحق المرأة في العمل.

ولأجل ذلك عقدت عدة مواثيق دولية التي تضمنت حق المرأة في المساواة مع الرجل ابتداء بالإعلان العالمي لحقوق الانسان لعام 1948 والذي تضمن كافة حقوق الانسان المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي يتمتع بها كل فرد سواء كان رجلا أو امرأة، ولقد نصت المادة الثانية من الاعلان العالمي لحقوق الانسان:" لكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في هذا الاعلان دون أي تمييز بسبب العرق أو اللون أو الجنس دون أي تفرق بين الرجال والنساء".

وقد أعطي إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة للمرأة الحق في العمل وحريه اختيار المهنة والترقية في العمل والحق في تقاضي المكافآت وإجراءات الأجر وحقها في التقاعد والضمان الاجتماعي والتأمين ضد البطالة والمرض[1].

بينما أكدت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز(اتفاقية سيداو) لعام 1979 على ضرورة اتخاذ الدول جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، وقد فرضت خطة عمل . بكين . لعام 1995 على الحكومات اتخاذ مجموعة من التدابير لتعزيز حقوق المرأة الاقتصادية واستقلالها الاقتصادي بما في ذلك حصولها على فرص العمالة وظروف الاستخدام الملائمة. ومن هذه التدابير سن وتنفيذ تشريعات تكفل حقوق المرأة والرجل في الحصول على أجر متساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية واعتماد وتنفيذ قوانين لمكافحة التمييز القائم على أساس الجنس في سوق العمل وفي التعيين و الترقية [2] .

كما كان لمنظمة العمل الدولية الفضل في وضع كثير من المبادئ التي نصت عليها اتفاقياتها العديدة، فمن جملة 162 اتفاقية صادرة عن هذه المنظمة هناك 12 اتفاقية تتعلق بالمرأة بصفة رئيسية أو ثانوية والتي تهدف عامة إلى تكريس مبدأ المساواة والقضاء على أشكال التمييز في العمل وهي:

1. الاتفاقية رقم 19 بشأن المساواة في المعاملات وحوادث الشغل لعام 1925.
2. الاتفاقية رقم 100 بشأن المساواة في الأجور عن العمل قيمة متساوية لعام 1951.
3. الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهنة لعام 1958.
4. الاتفاقية رقم 118 بشأن المساواة في المعاملات والضمان الاجتماعي لعام 1962
5. الاتفاقية رقم 151 بشأن العلاقات المهنية في الوظيفة العمومية لعام 1962.
6. الاتفاقية رقم 156 بشان اتاحة الفرصة والمعاملة المتساوية للعمال من الرجال والنساء من ذوي المسؤولية العائلية لعام 1983.

أما الاتفاقيات المتبقية فهي تتعرض الى خصوصيات وضع المرأة العاملة ويمكن حصرها في ما يلي :1. الاتفاقية رقم 3 بشأن الامومة الصادرة عام 1919

2. الاتفاقية رقم 4 بشأن تشغيل النساء ليلا الصادرة عام 1919
3. الاتفاقية رقم 41 بشأن تشغيل النساء ليلا معدلة الصادرة عام 1934
4. الاتفاقية رقم 45 حول تشغيل النساء تحت الارض الصادرة عام 1935
5. الاتفاقية رقم 89 حول تشغيل النساء ليلا معدلة الصادرة عام 1948
6. الاتفاقية رقم 103 بشأن حماية الامومة معدلة الصادرة عام 1952

ومن بين الجهود الدولية الفاعلة لتكريس مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة جاءت اتفاقية سيداو عام 1979 وهي الاتفاقية الخاصة بالقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة هذه الاتفاقية التي تعد أهم ما توصلت إليه الأمم

---

1. المادة 23 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان الذي صدر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 217 المؤرخ في 20 /12 /1948.
2. منهاج عمل بكين، إعلان ومناهج عمل بجين المنبثق عن المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة المنعقد في بكين خلال الفترة 4 و 15 ايلول سبتمبر 1995، الفقرة :.165

المتحدة بعد جهود حثيثة لتحقيق حقوق المرأة وضمان مساواتها مع الرجل على المستوى الدولي والتي صادقت عليها الجزائر بتحفظ عام 1996[1] .

وقد نصت اتفاقية سيداو في مادتها السابعة على اتخاذ الدول جميع التدابير المناسبة لأن تمارس النساء حقوقهن السياسية والمشاركة في صياغة السياسات الحكومية وجميع المنظمات والجمعيات غير الحكومية. ونصت المادة الثامنة منها على ألا يحول دون حق المرأة في التعليم حائل مبني على التفرقة بين الجنس أو الدين، وذهبت المادة العاشرة منها بالنص على العمل و تساوي حقوق النساء مع الرجال في استحقاق أجر متساو لعمل متساو وكذلك الحق في الضمان الاجتماعي والوقاية الصحية وأيضا سلامة ظروف العمل.

المطلب الثاني: الأساس القانوني و الدستوري لحماية حقوق المرأة العاملة في الجزائر.

إن البحث عن مدى الحماية القانونية للمرأة العاملة داخل المنظومة التشريعية الداخلية للدولة هو النص الدستوري لأنه يعد المصدر الاول للقوانين المنظمة لمختلف النشاطات والحريات والحقوق والواجبات ومن ضمنها تلك المتعلقة بالقضايا الاقتصادية والاجتماعية الخاصة بالمرأة.

ولعل المصدر الاول لهذا الاساس هو الاتفاقيات الدولية حيث صادقت الجزائر على العديد من الاتفاقيات الدولية من بينها الاتفاقيات الاساسية لمنظمة العمل الدولية، الى جانب الاتفاقيات المتضمنة الاحكام الخاصة بتنظيم عمل النساء والتي تمثل الاطار القانوني الدولي لحماية المرأة العاملة والذي يوفر لها الضمانات القانونية بهدف تمكينها من التوفيق بين مسؤولياتها العائلية ووظيفتها المهنية. كما صادقت الجزائر على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة رغم بعض التحفظات.

وعلى هذا الاساس حاولت الجزائر تضمين المبادئ والمعايير الواردة في النصوص الدولية بشأن حق المرأة في العمل والمساواة بينها وبين الرجل في مجال العمل والتشغيل وتكريسه ضمن قانونها الداخلي، وتبدو مظاهر هذا التكريس في النصوص القانونية الجزائرية الداخلية ممثله في الدستور بالاضافة الى قانون العمل الجزائري.

ولقد كرست الدساتير الجزائرية التي تعاقبت منذ الاستقلال سواء كانت اشتراكية أو ليبيرالية مبدأ المساواة وعدم التمييز بين الجنسين في شتى المجالات لا سيما في مجال العمل، إلا أن الاختلاف بينهما يكمن في أن بعضها قد نص على المساواة بين الجنسين في التمتع بالحقوق والحريات الاساسية على العموم ومن الدساتير التي نصت صراحة على المساواة في مجال العمل والوظيفة. بينما ذهبت أخرى إضافة الى تكريسها للحقوق والحريات الأساسية إلى النص صراحة على الحقوق المتعلقة بالمرأة من ضمنها حقها في العمل والمساواة بينها وبين الرجل في شتى المجالات لا سيما في مجال الوظيفة والعمل.

ومن ذلك فقد اعترف كل من دستوري 1963 و دستور 1976 بمبدأ المساواة وضمان حق العمل[2] ، ولقد اعتبر دستور 1976 المرأة بمثابة مواطنة كاملة العضوية في المجتمع في المادة 181 منه التي تنص على مبدأ المساواة في

1. انضمت الجزائر إلى اتفاقية سيداو CEDAW عام 1979 بتحفظ بموجب المرسوم الرئاسي 963/ 51 المؤرخ في 2 رمضان عام 1416 الموافق لـ 22 يناير 1996 المتضمن انضمام الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ومصادقتها على اتفاقية مكافحة جميع أشكال التمييز ضد المرأة مع التحفظ على بعض المواد.

2. المادة 5 و المادة 12 من دستور 1963، و المادة 39 من دستور 1976.

الاجور أخذا بمعيار موضوعي لا صلة له بالجنس أو أي فروق أخرى، و كرسه بالمبدأ القائل" التساوي في العمل يستلزم التساوي في الاجور"، وهو ما كرسه دستور 1989 لمبادئ قانونية وتعديلات اقتصادية كرسها بمجموعه من الحقوق الاساسية كالمساواة وعدم التمييز الذي أقره المشرع الدستوري واعطاه بعده القانوني الذي يتناسب مع النظام الليبرالي المعتمد[1]، وهي ذات المبادئ الواردة في دستور 1996 في المادة 29 منه.

وقد أضاف المشرع بموجب التعديل الدستوري الجديد لسنة 2016 مصطلحا أو مفهوما جديدا وهو المناصفة في سوق التشغيل حيث ورد فيه أنه تعمل الدولة الجزائرية على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل، وأباتت الدولة تشجع ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والادارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات[2].

وبصدور القانون رقم 90 /11 المؤرخ في 21أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل وتطبيقا للدستور فقد صرح هذا القانون عموما باعترافه بالمساواة بين العمال واقر بحقهم في الحماية ضد أي تمييز لشغل منصب عمل في الفقرة 3 من المادة 6 منه:" يحق للعمال أيضا في اطار علاقات العمل... الحماية من أي تميز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم" ، ويفهم من النص أن المشرع قد كرس حماية عامة ضد أي تمييز على أساس الجنسين أو على أساس التمييز القائم عند شغل منصب العمل عند الترشح للعمل وتولي المنصب ناهيك عن التمييز القائم داخل أماكن العمل و اللامساواة في منح الحقوق المترتبة عن الشغل.

المبحث الثاني: حماية الحقوق العامة للمرأة العاملة الناتجة عن علاقه العمل.

يترتب على مبدأ المساواة المهنية بين المرأة والرجل و الدخول إلى سوق العمل أن تلتحق المرأة بمنصب العمل وتتمتع بذلك بكامل حقوقها الناتجة عن منصب العمل الذي يجب أن يتضمن على مجموعة من المعايير والعناصر الأساسية وانتظام العمل من حيث مدة عقد العمل وشروطه والأجر المناسب والعادل، إلى جانب توفير الحماية الاجتماعية والتمثيل النقابي وامكانية التقدم في العمل والترقية المهنية وغيرها وهي الحقوق الاساسية المقررة للعمال بموجب المعايير الدولية للعمل.

وتتعدد الحقوق المترتبة للعمال نتيجة إبرام عقد العمل الفردي وتتمتع بها المرأة على قدم المساواة مع العمال من الرجال، وعلى ذلك نتطرق الى أهمها... من حق المرأة في الأجر وحقها في التكوين والترقية المهنية بالاضافة الى الراحة والوقاية الصحية والأمن وأخيرا حقها في التأمينات الاجتماعية. وعليه نتطرق من خلال المطالب الموالية الى حمايه هذه الحقوق للمرأة العاملة ذات الطابع العام.

المطلب الأول: حق المرأة العاملة في أجر متساو.

لم يرد في القانون رقم 90 /11 السابق الذكر تعريفا محددا للأجر إلا أن المشرع اكتفى بالنص في المادة 80 من هذا القانون على أنه:" للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل"، فطبيعة الأجر تستوجب النظر إليه من ثلاث جوانب الأول وهو الجانب القانوني الذي يمثل أحد العناصر الاساسية

1- Fatima Zohra Saï, le statut politique est le statut familial des femmes en Algérie, thèse en vue de l'obtention du doctorat, Université d'Oran, 2008, page : 357.

2. المادة 36 من القانون رقم 16 /01 المؤرخ في 6 مارس 2016 يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية عدد 14 المؤرخة في 7 مارس 2016.

لعقد العمل الذي يفرض الاتفاق الصريح أو الضمني على مبلغ الأجر، و الثاني هو الجانب الاقتصادي حيث يشكل أحد العناصر الاساسية التي تدخل في تكوين سعر التكلفة الانتاج مما يحتم عند تحديد الأجور الحرص على تحقيق التوازن فيما بين العناصر الانتاجية للمحافظة على قدره الشرعية للعامل، أما الجانب الثالث فيتمثل في الجانب الاجتماعي إذ يمثل المورد الأساسي والوحيد لمعيشة العامل وأسرته [1].

وعلى غرار معايير حقوق الانسان والعمل الدولية والعربية التي كرست مبدأ المساواة في الأجور بين المرأة والرجل حرص المشرع الجزائري بدوره على تكريس هذا المبدأ من أجل عدم التمييز ضد المرأة، فلقد أوجب المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل 90 /11 في مادة 84 على كل مستخدم بضمان المساواة في الأجر بين العمال لكل عمل متساوي القيمة بدون أي تمييز.

إن تفعيل المبدأ السابق يحتاج الى تدخل الدولة من خلال الرقابة التي يقوم بها مفتشو العمل على أصحاب الاعمال في القطاع العام و الخاص للتأكد من تطبيق هذا المبدأ الذي يحول دون وقوع حالات انتهاك له من جانبه بعض أصحاب الأعمال.

أما عن الضمانات المتعلقة بالأجر ففي إطار التشريع الجزائري تشمل عبارة أجر أو مرتب ما يلي : الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة. والتعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل ومقابل الساعات الاضافية أو بحكم ظروف العمل خاصة العمل الليلي وعلاوة المنطقة. وأيضا العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه، وهي نفس المعايير التي اتخذتها الاتفاقية العربية بشأن تحديد وحماية الاجور [2].

ويسعى المشرع الدولي باستمراره لحماية النساء العاملات من خلال حماية حقهن في الأجر صراحة ضمن المبادئ التي شملها دستور منظمة العمل الدولية حيث أكد في ديباجته على مبدأ تكافؤ الأجر لدى تكافؤ العمل. وتضمنته أيضا كل من الاتفاقية رقم 100 الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل والتي تعتبر أول إتفاقية تصدر عن منظمة العمل الدولية OIT حول موضوع الأجر وأحد أهم النصوص الأساسية لمنظمة العمل الدولية والمتعلقة بحقوق الأنسان الأساسية وأيضا التوصية رقم90 الملحق بها والمتعلقة بنفس الموضوع والصادرتين عام1951 [3].

وما نراه من خلال واقعنا بأن أجر المرأة العاملة في مجتمعنا يكتسي طابعا ثانويا باعتبار أن الرجل هو المسؤول على الانفاق وإعالة الاسرة. لذلك ينادي الكثيرون بالدور التقليدي للمرأة و المتمثل في التفرغ للمنزل وتربية الأولاد.

1. بشير هدفي: الوجيز في شرح قانون العمل . علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب . الجزائر. جسور للنشر والتوزيع طبعة 2001 ، ص: 133.

2. لقد اعتبرت المواد من 1 الى 3 من الاتفاقية العربية رقم 15 بشأن تحديد وحماية الاجور أن الأجر كل مبلغ نقدي بالعملة المحلية يتقاضاه العامل مقابل عمله بما فيه العلاوات والمكافآت والمنح والمزايا.

3. طاوسي فاطنة: الحماية القانونية للمرأة العاملة دراسة مقارنة في القانون الدولي والقانون الجزائري أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة 2020/2019، ص: 76.

المطلب الثاني: حق المرأة العاملة في التكوين والتعليم والترقية.

إن حق المرأة العاملة في التكوين والتعليم والترقية خلال العمل و التكوين المهني هو حق للعامل بصفة عامة حيث يسمح لها من خلاله بتنمية قدراتها المهنية وتجديد معلوماتها وتطوير خبراتها حتى تتماشى مع التقنيات الجديدة والتغيرات الاقتصادية. وتبرز أهميته في العمل أنه يخدم مصالح طرفي علاقه العمل في أن واحد كي يغطي حاجة المؤسسة إلى اليد العاملة المؤهلة بما يتناسب مع التغيرات والتقنيات المتطورة باستمرار ويمنح من جهة أخرى للعامل تأهيلا إضافيا قصد ترقيته مهنيا واجتماعيا وقد ربطت مختلف التشريعات الدولية والداخلية التكوين المهني بالترقية في العمل.

ومما لا شك فيه أنه كل ما ارتفع المستوى التعليمي للمرأة كلما زادت حظوظها في اقتحام عالم الشغل والحصول على منصب عمل ....وتبدو أهميه الاهتمام به أن أولى مراحل التفرقة بين الجنسين في العمل تبدأ غالبا مع التعليم والتدريب فالكثير من المجتمعات تعتبر أن المنزل هو المكان الاصلي للمرأة ومن ثم فهي لا تتلقى من التعليم والتدريب إلا ما يهيئها لتصبح مجرد سيدة منزل الدولي، لذلك تطورت نظرة القانون الدولي لحقوق الانسان نحو الاحترام العالمي لحقوق المرأة و حمايه كرامتها.

وقد كرس القانون الدولي مبدأ المساواة في مجال التكوين والتدريب حيث أصدرت المنظمة العالمية للعمل عدة توصيات متعلقة بالتكوين المهني وكانت كلها متفقة على أن التكوين لا يجب أن يتضمن أي شكل من أشكال التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي[1].

وباعتبار أن حق المرأة في التعليم والتدريب هو نقطة بداية كل الحقوق ووسيلة لضمانها فقط كرست اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) مبدأ المساواة بين الرجال والنساء في الحقوق وشجعت التعليم والتدريب و ذلك من خلال المساواة في المناهج وكذلك الحصول على مختلف الشهادات[2].

إن مسالة التكوين والتدريب في العمل سواء بالنسبة المرأة أو الرجل منصوص عليها في الكثير من المصادر الدولية فقد نصت عليها الاتفاقية العربية لمستويات العمل رقم 1 كما أكدت عليها اتفاقية سيداو والتوصية المتعلقة بالتنمية البشرية لعام 1975 والتوصية رقم:195 بشأن التعليم والتدريب والتعليم المتواصل، والبروتوكول الافريقي لحقوق المرأة و ميثاق الشباب الافريقي والميثاق الاجتماعي الاوروبي والبروتوكول الامريكي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية [3].

وقد حرص المشرع الجزائري على ضرورة توفير الامكانيات اللازمة لتكوين وتدريب العمال رجالا و نساء في مختلف المجالات والنشاطات .فأوجبت المادة 57 من قانون علاقات العمل رقم: 11/90 في الفصل الخامس منه تحت عنوان التكوين والترقية خلال العمل على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال

1. حجيمي حدة: الحماية القانونية للمرأة في الجزائر مذكرة ماجستير، كلية الحقوق جامعة الجزائر1،السنة الجامعية:2014/2013، ص: 148
2. الماده 27 من اتفاقية سيداو اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.
3. طاوسي فاطنة: المرجع السابق، ص: 216.

حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لا بداء الرأي و يجب عليه أن ينظم أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما.

وترتبط الترقية بالتدريب المهني حيث بموجبها ينقل العامل من وظيفته الحالية الى وظيفه أخرى في مستوى تنظيمي أعلى وبه مسؤوليات وواجبات أكبر ويدفع له بالمقابل أجر أكبر، ولقد أقر المشرع الجزائري بحق العمال في الترقية من خلال المادة 6/4 من قانون العمل السابق الذكر ولم يخص بذلك المرأة لوحدها بشكل صريح بحقها في الترقية المهنية على وجه المساواة مع العمال، إلا أن ذلك مؤكد بموجب المادة 17 من ذات القانون فيما يخص هذه المسألة التي تحرم كل أنواع التمييز في مجال العمل.

وجاءت المادة 61 من نفس القانون لتؤكد على هذا الحق وتوضح معالمه بنصها:" تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العامل واستحقاقه"

وفي اعتقادنا نحن كباحثين نرى أنه رغم تمتع المرأة بمستوى تعليمي عالي قد يفوق مستوى الرجل، وعلى الرغم من التكريس القانوني لمعظم حقوقها في العمل لا سيما حقها في الترقية، فان الواقع يفرض أن توليها لمناصب ذات مسؤولية أو مناصب قيادية أمرا ليس بالهين أو السهل ويعود ذلك الى مجموعة من العوامل والمعوقات أهمها العوامل الاجتماعية، لأن تولي المناصب ذات المسؤولية تتطلب من المرأة العمل لساعات متأخرة ما يجعلها تقصر في واجباتها الاسرية خاصة ما تعلق منها بالأمومة، هذه الاخيرة إن لم نستطع القول أنها تشكل أكبر المعوقات أمام نجاح المرأة العاملة وترقيتها في مؤسسة عملها.

<u>المطلب الثالث:</u> حق المرأة العاملة في الراحة والعطل القانونية.

يعد حق العمال في الراحة حقا ثابتا تقر به معظم التشريعات العمالية الحديثة الدولية والوطنية منها، نظرا لما ينطوي عليه هذا الحق من تجديد في الطاقة العملية و يعطي للعامل راحة نفسية وجسدية من شقاء العمل، كما تمكنه من الاستمتاع بوقته على المستوى محيطه الاجتماعي

وقد اهتم المشرع الجزائري وأقر ضمن قانون العمل رقم: 90 /11 نظاما لأوقات العمل والراحة من خلال سن بعض القواعد الأمرة في هذا الاطار و تحديده للحد الاقصى لساعات العمل الاسبوعية وكيفية توزيعها[1].

حيث تستفيد المرأة العاملة من عده عطل وإجازات منها الاجازات العادية التي يستفيد منها كافه العمال كالإجازة الاسبوعية والشهرية، ومنها الاجازات الاستثنائية كإجازة الوضع وإجازة الأمومة أو إجازة المرأة المتوفى عنها زوجها، وهي نوع من الحقوق الخاصة بالمرأة العاملة سوف يكون لنا حديث فيها فيما بعد.

ولقد كرست مختلف النصوص الدولية لحماية حق العامل في الراحة والعطل القانونية و من بينها الاعلان العالمي لحقوق الانسان و اتفاقيه سيداو، والاتفاقية رقم 52 لعام 1936، والاتفاقية رقم 132 لعام 1970 المتعلقتين بالإجازات السنوية المدفوعة الأجر بالإضافة إلى الميثاق الاجتماعي والاوروبي وميثاق الحقوق الاساسية للاتحاد الاوروبي.

1. راجع أحكام الأمر رقم: 97 /03 المحدد للمدة القانونية للعمل، جريدة رسمية عدد 3 المؤرخة في 12 جانفي 1997.

ويأخذ الحق في العطل والراحة القانونية عدة صور وأنماط منها ما هو مدفوع الأجر كالراحة الاسبوعية والاعياد القانونية[1].

وتتمتع المرأة العاملة بحق الراحة الاسبوعية وفقا لما نصت عليه المادة 33 من قانون علاقات العمل رقم: 90 /11 وذلك بيوم كامل في الاسبوع، ما يعني أن الإجازة الأسبوعية مدفوعة الأجر مدتها يجب أن لا تقل عن 24 ساعة متوالية وذلك كما ورد في الاتفاقية العربية رقم 6 لمستويات العمل[2].

أما عن حق المرأة العاملة في العطلة السنوية المدفوعة الأجر فقد أكدت المادة 39 من القانون السابق على حق العامل في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، وقد أخذ المشرع الجزائري في إعتماد احتساب العطلة على أساسين هما مدة الخدمة والمقدرة بسنة واحدة بالإضافة الى معيار طبيعة العمل ومنطقة العمل.

وفي ذات السياق تجدر الإشارة الى أن منظمة العمل الدولية OIT لم تتباطأ في التأكيد على الحق في الاجازة السنوية مدفوعة الأجر من خلال إصدار عدة الاتفاقيات بشأن هذا الموضوع في مجملها أحكاما تؤكد على حق كل عامل في إجازة سنوية مدفوعة الاجر لمدة محددة على أن يكون اكتساب الحق فيها بعد مضي سنة واحدة من العمل[3].

المطلب الرابع: حق المرأة العاملة في الضمان الاجتماعي.

ينطبق المبدأ العام على كل من ينطبق عليه وصف العامل الحق في تمتعه بالتأمين الاجتماعي بغض النظر عن جنسه أو عن جنسيته أو طبيعة العلاقة التي تربطه بصاحب العمل وفي نفس الوقت يعتر التأمين الاجتماعي ملزما والانضمام إليه إجباريا.

يعتبر نظام التأمينات الاجتماعية بمثابة نظام وقائي سواء بالنسبة المرأة العاملة ولجميع العمال عامة فهو ينطوي على الحق في التأمين عن المرض وعن العجز والشيخوخة والوفاة والبطالة، بالإضافة إلى التقاعد و التأمين عن حوادث العمل و الأمراض المهنية وغيرها من الاخطار الاجتماعية. إلى جانب تمتع المرأة العاملة في هذا الخصوص بحق التأمين على الولادة كحق من نوع خاص.

وبالرجوع الى القانون رقم 83 11/ المتعلق بالتأمينات الاجتماعية لا نلمس نصا صريحا في ما يخص حق المرأة العاملة في التأمينات الاجتماعية .إلا أنه يوجد نصا عاما يستنتج من خلاله أنه أقر بحق المرأة العاملة في التأمينات الاجتماعية مثلها مثل سائر العمال حيث نص في المادة 3 منه على أن:" يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء أو ملحقين بالأجراء...". فتسفيد بذلك المرأة العاملة من جميع الحقوق بموجب هذا القانون بما فيها الحقوق المنصوص عليها والتي تخصها كمرأة بطبيعتها.

---

1. راجع القانون رقم: 63 /278 المؤرخ في 26 جويلية سنة 1963 الذي يحدد قائمة الأعياد القانونية المعدل والمتمم.
2. المادة 45 وما يليها من الاتفاقية العربية رقم: 6 لمستويات العمل.

3. راجع الاتفاقية رقم 52 المتعلقة بالإجازات السنوية مدفوعة الأجر الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 24 جوان 1936، و دخلت حيز النفاذ 22 سبتمبر 1939. والتوصية رقم 47 المتعلقة بالإجازات السنوية مدفوعة الأجر الصادرة عن المؤتمر الدولي للعمل بتاريخ 23 جوان 1954. والاتفاقية رقم 132 بشأن الاجازات السنوية مدفوعة الأجر المعتمدة من طرف المؤتمر الدولي للعمل بتاريخ 24 جوان 1970 ودخلت حيز النفاذ 30 جوان1973.

وقد عنت منظمه العمل الدولية .OIT. بالنظر إلى الضمان الاجتماعي على أنه من أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي يكرسها تشريعها الدولي بالزام الدول بالتكفل بجميع المخاطر الاجتماعية التي قد يتعرض لها العامل أو ترجع لأسباب فيزيولوجيا تؤثر عليه كانسان كمخاطر الأمراض أو مخاطر الشيخوخة والوفاة والأعباء العائلية[1].

المطلب الخامس: حق المرأة العاملة في ممارسة الحق النقابي.

تعتبر الحرية النقابية من الحقوق التي ضمنتها معظم التشريعات الحديثة فقد كرستها مختلف النصوص والمواثيق الدولية والتشريعات الداخلية، وتعتبر من أهم المؤسسات ذات الدور الفاعل في المشاركة التنموية ومن مهامها الدفاع عن الحقوق والواجبات المهنية وحمايتها وتحسين ظروف العمل و التنسيق مع الدولة في وضع السياسات المهنية.

فعلى المستوى الدولي أقر الاعلان العالمي لحقوق الانسان في المادة 23 فقرة 4 على أنه لكل شخص الحق في ان ينشئ وينظم إلى نقابات حماية لمصلحتهم، بالإضافة إلى الاتفاقية الدولية رقم 87 الصادرة عن المنظمة العالمية للعمل عام1948 والمتضمنة الحرية النقابية وحماية الحق النقابي والتي أقرت كذلك صراحة حق كل من العمال والمستخدمين دون تمييز وبدون إذن مسبق في تشكيل منظمات حسب اختيارهم أو إلى الانضمام إليها بشرط الالتزام بنصوص الاتفاقية.

أما موقف اتفاقية سيداو اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لم تنص صراحة على هذا الحق، وإنما يستنتج من خلال المادة 11 فقره 1 الحق في حرية إختيار المهنة والعمل والحق في الترقية والأمن الوظيفي وفي جميع مزايا وشروط الخدمة.

وقد صنف المشرع الجزائري من خلال المادة 5 من قانون علاقات العمل سابق الذكر الحق النقابي في مقدمة الحقوق الأساسية للعمال . ثم جاء القانون رقم 90 /14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ليؤكد على هذا الحق، فمنح العمال الاجراء الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو فرع أو قطاع واحد أن يؤسسوا منظمات نقابية أو أن ينخرطوا انخراطا حرا واراديا في تنظيمات نقابية موجودة من قبل شريطه الخضوع للتشريع المعمول به[2].

إن ما يمكن إبداؤه في هذا الخصوص أن مشاركة المرأة في العمل النقابي وفي المفاوضات الجماعية يحظى بأهمية كبيرة في ظل اقبال المرأة على ميدان العمل في مختلف القطاعات والمجالات، فأصبح من الضروري تفعيل دورها ومشاركتها ضمن النقابات العمالية لأن هناك ما يدعو إلى ضرورة إقدام النساء على المشاركة في العمل النقابي سعيا منهن إلى ترقية حقوقهن والمحافظة عليها، لأنه مهما اهتم النقابيون من الرجال بمشاكل المرأة ومهما دافعوا عن حقوقها فانهم يظلون عاجزين عن تمثيلها والإلمام بمشاكلها ومتطلباتها لأنها تختلف عن مشاكل الرجال من عدة نواحي بدءا بالطبيعة المميزة للمرأة ومسؤولياتها المزدوجة بين العمل والمنزل كما أنها قد تتعرض لمشاكل ومضايقات لا يتعرض لها الرجال أولها مشكله التحرش الجنسي داخل أماكن العمل.

1. انظر، يوسف إلياس: محاضرات في قوانين العمل العربية مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن طبعة 1996،ص: 220 وما يليها.

2. المادتين: 2 و 3 من القانون رقم 90/ 14 المؤرخ في اثنين جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية عدد 23 المؤرخ في 6 جويلية 1990 المعدل والتمم.

وعلى الرغم من هذه الاهمية المذكورة للعمل النقابي الذي تتمتع به المرأة، إلا أن هذا الحق تعترضه صعوبات ومعوقات متعددة بدءا بالتقاليد الاجتماعية السائدة التي تقلل من شأن المرأة ولا تسمح لها بالمشاركة الجدية في العمل النقابي نظرا للاختلاط بين النساء والرجال الذين يرفضه المجتمع والدين. كما تحول المسؤولية المزدوجة الملقاة على عاتق المرأة داخل المنزل وخارجه من ممارسة نشاطها النقابي إضافة الى سيطرة النزعة الذكورية على العمال ورفضهم إلى أي مشاركة من جانب المرأة.

ويمكن القول كرأي خاص أن المرأة قد اثبتت تحدياتها ودخولها في عالم الشغل على مستوى عدة قطاعات ومجالات لاسيما تلك المجالات التي كانت حكرا على الرجال، فلم يعد النشاط النقابي وجها من وجه الصعوبات التي كانت مطروحة من قبل وصوره ذلك النشاط مشاركة المرأة في العديد من الاضرابات المنظمة والمطالبة بمختلف الحقوق العامة والخاصة منها، ناهيك عن نشاط الجمعيات النسوية التي تنادي بحقوق المرأة عموما... ويعتبر كل ذلك مظهرا من مظاهر تحديات المرأة المعاصرة.

المبحث الثالث: الحقوق الخاصة للمرأة العاملة.

إن مبدأ المساواة بين المرأة والرجل بمفهومه الفعلي لا يمنع من أن يخص المشرع المرأة العاملة بأحكام خاصه تتماشى مع طبيعتها الفيزيولوجية والبدنية ومهمتها الحيوية والمتمثلة في إنجاب الاولاد والقيام على تربيتهم ورعايتهم لكي تستطيع بذلك القيام بأدوارها الاجتماعية والمهنية في نفس الوقت .وهذا التخصيص من المشرع يمثل الصورة الحقيقية والعادلة لمبدأ المساواة من خلال سن تشريعات ونصوص تعطيها بعض المزايا الاضافية وتحميها من الأخطار وتحميها كأم وكأنثى لها خصوصياتها.

فإلى جانب الحماية العامة للمرأة العاملة التي تتمتع بها بموجب النصوص الدولية بالإضافة إلى حماية المشرع الجزائري لها، فان هذه النصوص قد تضمنت أيضا بعض الاحكام التي تطبق على المرأة العاملة حصرا وتعتبر بمثابه حقوق خاصة، فمن هذه الأحكام ما يتعلق بحماية المرأة العاملة بالنظر لطبيعتها ودورها الفيزيولوجي ولاعتبارات رعاية الأنوثة ومراعاة لدورها تجاه الأسرة، فتمثلت هذه الحقوق فيما تعلق بممارسة حق الأمومة من حمل وإرضاع، ومن هذه الحقوق أيضا ما يتعلق بحماية المرأة العاملة بالنظر الى ظروف خاصة في العمل عندما يتعلق الأمر بالعمل الليلي أو العمل بالأشغال الشاقة.

وعليه سنتولى عرض هذه الحقوق الخاصة في ثلاثة في مطالبة متتالية.

المطلب الاول: حق المرأة العاملة في الامومة.

إن طبيعة المرأة تختلف عن طبيعة الرجل فهي بحاجة إلى الرعاية و الحماية في كل مراحل حياتها، ومن أهم مراحل حياة المرأة مرحلة الحمل والولادة، فالمرأة العاملة الحامل قد تتعرض إلى مخاطر متعددة الأمر الذي أوجب تدخل المشرع من أجل توفير الحماية اللازمة والضمانات القانونية لها خلال هذه الفترة من أجل التوفيق بين عملها ورعاية أسرتها[1].

1. زيد محمود العقايلة: حقوق المرأة العاملة . دراسة مقارنة بين الشريعة الاسلامية والقوانين الوضعية . مجلة المفكر، لم يرد فيها ذكر السنة، كلية الحقوق العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الثامن ص: 16.

لهذه هذه الاسباب فقد اهتم المشرعون في مختلف دول العالم بتوفير كافة الشروط والظروف المناسبة المناسبة لحماية أمومة المرأة بشكل عام وأمومة المرأة العاملة بشكل خاص، فكذلك كفل القانون الدولي حماية الوظيفة البيولوجية للمرأة العاملة المتمثلة في الحمل والانجاب كما كفل حماية العلاقة بين الأم وطفلها بعد الانجاب.

و طالما اهتمت منظمة العمل الدولية بحماية الامومة وذلك من خلال الاتفاقية رقم 3 بشأن استخدام النساء قبل الوضع لعام 1919، و الاتفاقية رقم 103 بشأن حماية الأمومة الصادرة في 4 جوان عام 1952 إلى غاية مراجعتها عام2000 [1].

هذا و قد اهتم المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل وأرسى مبادئ وحقوقا أساسية لحماية الأمومة و المتمثلة في الحق في الراحة بعد الولادة، أو ما يعرف بإجازة الأمومة وكذلك الحق في إعانات نقدية وطبية بدل الأجر أو ما يسمى بالدخل أثناء الاجازة بالإضافة إلى حق المرأة في إرضاع طفلها بعد عودتها للعمل.

وقد عالج المشرع الجزائري حق المرأة العاملة في عطلة الأمومة من خلال نص وحيد في قانون العمل رقم: 90 /11 وذلك في المادة 55 منه التي نصت:" تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الامومة لطبقا للتشريع المعمول، ويمكنهن الاستفادة أيضا من التسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة" . وما نلاحظه من خلال هذا النص أنه لم يتطرق الى أحكام عطلة الأمومة ومدتها ولا إلى شروط استحقاقها تاركا الأمر للتشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، كون عطلة الأمومة هي نوع من أنواع التأمين وتعرف بالتأمين على الولادة وتعتبر الولادة حالة من حالات الانقطاع عن العمل لأنها تجبرها عن التوقف عن العمل وبالتالي تحرم من الأجر خلالها، فعمل بذلك قانون التأمينات الاجتماعية من تعويضها عن الأجر في شكل أداءات عينية وأداءات نقدية مقررة في هذا الاطار.

وعليه فقد عالج قانون التأمينات الاجتماعية في العديد من النصوص[2]، وضعية المرأة العاملة بالنسبة إلى حقها في الأمومة، وذلك على غرار الاتفاقيات الدولية التي تعد المرجع الاساسي لمدى انصاف التشريعات الوطنية للمرأة العاملة في هذا الخصوص، حيث منحت للمرأة العاملة الحق في الاستفادة من عطلة أمومة خلال فترات ما قبل الولادة وبعدها فحددها بـ 14 أسبوع متتالية طبقا للمادة 29 من القانون رقم 83 /11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

وتشمل بذلك عطلة الأمومة أداء التأمين على الولادة طبقا لذات القانون في المادة 23 منه على:

. الأداءات العينية وهي كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته.

. الأداءات النقدية والتي تتمثل في دفع تعويضة يومية للمرأة العاملة التي تضطر بسبب الولادة الى الانقطاع عن العمل.

وبناء على ما سبق نستنتج أن المشرع سواء على المستوى الدولي أو الداخلي قد حرص على حماية المرأة العاملة كأم وزوجه، وتتجلى مظاهر الحرص هذه في حق المرأة العاملة في إجازة الوضع استحقاقها للأجر خلال هذه الاجازة،

1. سي فضيل زاهية: الضمانات المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري والمقارن، أطروحة الدكتوراه كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مستغانم، السنة الجامعية:2018/2017 ، ص:153.

2. القانون رقم: 83 /11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، جريدة رسمية عدد 28 المؤرخة في 5 جويلية 1983.

وعدم فصلها أثناء تمتعها بهذه الاجازة بالإضافة الى حقها في إرضاع مولودها ورعاية أطفالها، وكان ذلك تقديرا من المشرع للمكانة الاجتماعية للمرأة. في مختلف التوجهات الدينية والأعراف والقيم الأخلاقية.

وحيث لا يسعنا المقام لعرض مختلف النصوص القانونية التي نصت على ما يترتب على الأمومة من حقوق لنقوم بتحليلها، فنستطيع القول أنه رغم هذا التنصيص القانوني إلا أنه يوجد غياب للتكريس القانوني للتسهيلات التي تخدم المرأة العاملة الأم أو المرضعة في الجزائر. وذلك من خلال عدم توفير أماكن خاصة لذلك مع عدم توفير إن لم نقل ندرة الحضانات المؤهلة وبأسعار معقولة ومناسبة داخل أماكن العمل أو حتى قريبة منها على عكس بعض التشريعات المقارنة التي كرست هذه التسهيلات ضمن قانون العمل نفسه.

المطلب الثاني: حق المرأة العاملة في حمايتها من العمل الليلي

يرجع أول اهتمام بعمل نساء ليلا إلى منظمة العمل الدولية وذلك بالاتفاقية رقم 4 الصادرة بتاريخ 29 أكتوبر 1919 بشأن عمل نساء ليلا [1]. ومما لا شك فيه أن العمل ليلا يعد أشد إرهاقا من العمل نهارا حيث كشفت الابحاث العديدة التي تناولت انعكاسات العمل ليلا على صحة العمال عن سببين رئيسيين يحدثان مخاطر صحية وهما اضطرابات النوم وتغير العادات الغذائية، خاصة بالنسبة للمرأة التي قد يعرضها العمل الليلي أيام دورتها الشهرية إلى إجهاد زائد ما يجعل حاجتها للحماية أولى وأوجب من حاجه الرجال للحماية[2].

لقد منح المشرع الجزائري حماية للمرأة العاملة في مجال العمل الليلي من خلال تحديده للأوقات التي لا يمكن للمرأة أن تعمل أثنائها حيث حدد ساعات العمل الليلي كما جاء في المادة 27 من القانون رقم 90 /11 المتعلق بعلاقات العمل بأن تحدد ساعات العمل الليلي بـ8 ساعات وذلك من الساعة التاسعة ليلا إلى الساعة الخامسة صباحا، وترك المشرع بذلك مسألة تحديد قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به إلى الاتفاقيات الجماعية. وأضاف في المادة 28 من ذات القانون أنه يمنع تشغيل العمال من الجنسين الذين يقل عمرهم 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي. واستثنى المشرع في هذه الحالة النساء العاملات من العمل الليلي مهما كانت سنهم فقد جاء في المادة 29 أنه يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية، لكنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصة خاصة عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل.

وعليه فإن المبدأ العام يقر بحظر تشغيل النساء ليلا والاستثناء هو ما ورد في المادة 29 سالفة الذكر بجوازية تشغيل النساء ليلا متى برر ذلك طبيعة النشاط وخصوصية منصب العمل وفي الوقت ذاته ربط المشرع ذلك بشرط الحصول على رخصة من مفتش العمل المختص اقليميا، ولا شك أن المعايير والأسباب التي تدفع بمفتش العمل إلى منح الرخصة أو الامتناع عنها تتمركز حول ظروف العمل ليلا بين تكون ملائمة للمرأة وأن لا تمس بسلامتها الجسدية أو المعنوية وخاصة ما تعلق منها بالسلامة الأخلاقية بأن لا يشكل منصب العمل خطرا على سمعتها أو شرفها.

1. تمت مراجعة الاتفاقية رقم4 الصادرة بتاريخ 29 اكتوبر 1919 بشأن عمل النسائي ليلا بموجب الاتفاقية رقم 41 الصادرة في 19 جوان 1934 ثم 1929، روجعت سنة 1948 بصدور الاتفاقية رقم 89 المؤرخة في 9 جويلية 1948. وأخيرا صدرت بنفس الصدد الاتفاقية رقم: 171 المؤرخة في 20 جوان 1990.

2. زيد محمود العقايلة: المرجع السابق، ص: 13.

وما نراه جليا بالقول أن العمل الليلي للمرأة لا يخلو من آثاره الاجتماعية والأخلاقية الضارة بالأسرة خاصة في ما إذا كانت الأم هي التي تعمل ليلا ولديها أطفال بحاجة الى رعاية، ناهيك عن استمرار المرأة بأعبائها المنزلية قد يؤدي إلى قلة عدد ساعات نومها وزيادة إرهاقها فيؤثر ذلك سلبا على صحتها و من ذلك على صحة أطفالها.

كما وتبدو الاثار السلبية للعمل الليلي للمرأة من جهة التأثير على حمايتها من كل أشكال العنف والتحرش الذي قد تتعرض إليه ليلا من طرف الرجال بأفعال تضر بها أخلاقيا، هذه الحماية التي تتماشى مع خاصية وفلسفة قانون العمل الذي يعتبر قانونا حمائيا و تقدميا.

المطلب الثالث: حق المرأة العاملة في حمايتها من الأعمال الخطرة و الشاقة.

حاولت مختلف التشريعات أن تضع في الاعتبار طبيعة المرأة العاملة وضعف قوتها البدنية وفطرتها الانثوية وقدراتها الجسمانية والنفسية[1]، ولأن المرأة تتعرض لدى قيامها بالعمل أو بمناسبة ذلك لأوجه متعددة من المخاطر والاصابات ومن المسلم به وجود بعض الأعمال التي تتطلب من الجهد ما يفوق طاقه النساء وقدرتهن إضافة الى الأعمال التي تشكل خطورة على صحة المرأة ، وانطلاقا من هذه الاعتبارات نظمت مختلف التشريعات الدولية والوطنية مسألة تشغيل المرأة في بعض المهن و الصناعات والمجالات التي تشكل خطورة على صحتها وسلامتها البدنية.

ومن بعض الاعمال التي يحظر تشغيل النساء بها لما تسببه من إصابات للعاملات بالأمراض المهنية ومن مخاطر على صحتهن، العمل في البارات ونوادي القمار والملاهي وصالات الرقص وصنع الكحول وكافة المشروبات الكحولية والعمل تحت سطح الارض في المناجم و مقالع المحاجر وجميع الاعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار والعمل في الافران المعدة لصهر المواد المعدنية كصهر الرصاص أو تكريرها أو أنضاجها وصناعة المواد المتفجرة ... وهو ما أعتمده مؤتمر العمل الدولي في الاتفاقية رقم 42 بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية لعام 1934 [2].

وفي نفس الصدد صدر عن منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 13 بشأن استعمال الرصاص الأبيض في الطلاء لعام1921 والتي منعت تشغيل النساء في أعمال الطلاء الصناعي التي تتطلب استعمال الرصاص الأبيض أو كبريتات الرصاص، والاتفاقية رقم: 119 لعام 1963 المتعلقة بالوقاية من الآلات والاتفاقية رقم: 115 لعام 1960 بشأن حماية العمال من الاشعاعات الأيونية، والاتفاقية رقم: 170 لعام 1990 بشأن المواد الكيميائية.

أما عن الاتفاقيات الخاصة بالنساء العاملات صدر عن منظمة العمل الدولية بهذا الصدد الاتفاقية رقم: 45 لسنه 1935 بشأن استخدام المرأة تحت المناجم بمختلف أنواعها كما صدرت كذلك التوصية رقم:4 بشأن حماية الاطفال والنساء من التسمم بالرصاص وهذا حماية لصحة النساء من الصناعات الخطرة على صحتهن.

ولقد اهتم المشرع الجزائري على غرار كل التشريعات الدولية بقواعد الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل هذه القواعد منها ما يتعلق بمكان العمل وتوفره على جميع المواصفات الصحية، ومنها ما يتعلق بنوعية الأعمال

1. إن المرأة معرضة للإصابة بالأنواع العامة للاكتئاب مثل الاكتئاب الجسيم واضطراب اعتلال المزاج فإنها معرضة بالإضافة الى ذلك الى أنواع أخرى من الاكتئاب خاصة بها كأنثى مثل اكتئاب ما قبل الدورة والذي يصيب حوالي 30 بالمئة من النساء والاكتئاب أثناء الحمل واكتئاب ما بعد الولادة . لتفاصيل أكثر انظر: محمد عبد الفتاح المهدي: الصحة النفسية للمرأة، دار الديمقراطية الجديدة سنة2007 ص: 114.

2. عبد الباسط عبد المحسن: الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية . دراسة للواقع والمأمول في ظل معايير العمل الدولية والعربية . دراسة مقدمة في إطار الورشة الأولى لمؤتمر قضايا المرأة وتحديات العصر. البحرين، 20 .21 نوفمبر سنة 2013، ص:11.

المناسبة لكل عامل خاصة بالنسبة للمرأة حيث لا تتناسب كل الاعمال مع تكوينها الفيزيولوجي. ومنها ما يتعلق بالمواد المحظورة التي تشكل خطورة على العمال ومن ضمنهم النساء.

وإنه بالنظر الى موقف المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل نجد أنه لم يشر إلى هذا النوع من الحظر، إلا أنه تقرر بمقتضى عدة نصوص سابقة ولاحقة لهذا القانون لأنه قد ضمن أحكاما تؤكد على حظر الأعمال الشاقة والمضرة بصحة المرأة ، ومن هذه النصوص على سبيل المثال القانون رقم:07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، والمرسوم التنفيذي رقم: 91 /05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، والمرسوم الرئاسي رقم: 132/86 الذي يحدد قواعد حماية العمال من أخطار الاشعاعات المؤينة[1] .

وتتمثل مجمل الأحكام التي تؤكد على حظر الأعمال المضرة بالصحة على المرأة العاملة في:

. حق العمال في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل واستفادة المرأة بحماية خاصة لاسيما تلك المتعلقة بشروط العمل العامة واتقاء الاخطار المهنية.

. إقرار المراقبة الطبية للعمال خاصة النساء الحوامل وعطلة ما بعد عطله الامومة.

. حمايه النساء الحوامل من الاشعاعات بتحويلهن إلى منصب عمل يتلاءم مع حالتهم الصحية.

. تحديد الوزن المسموح به والذي يمكن المرأة العاملة حمله والمقدر ب 25 كيلوغرام.

. اشتغال النساء تحت سطح الارض بشكل غير مباشر من خلال الزام المؤسسات المستخدمة من التحقق من أن الاعمال الموكلة للنساء لا تقتضي جهدا يفوق طاقتهم

خاتمة:

يعد ويبقى مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في كافة الحقوق ومنها الحق في العمل مبدأ منصوص عليه في كافة الدساتير و مختلف المواثيق الدولية مثل ميثاق الامم المتحدة والاعلان العالمي لحقوق الانسان و اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة كأساس لأحكام قواعد القانون الدولي والداخلي لحقوق الانسان والحريات العامة والذي يرتكز على مبدأ عدم التمييز بين الافراد أو الجنسين.

إنه وتماشيا مع التطور الذي لحق وضع المرأة في جميع الدول وفي الجزائر أيضا ومع ازدياد أهمية دخولها سوق العمل اهتم كل من المشرع الدولي والمشرع الجزائري بضرورة تهيئة الظروف والشروط الملائمة لدخولها ميادين العمل، ونص على الأحكام اللازمة لذلك فتمتعت المرأة العاملة بحماية خاصة في مجال العمل أين تم النص على عدة ضمانات للمرأة تتعلق بحقها في العمل وبحقها في المساواة وفي تكافؤ الفرص.. الامر الذي انعكس ايجابا على تمكين المرأة من اخذ دورها في المجتمع وتحقيق التنمية أيضا.

1. القانون رقم:07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل،المؤرخ في 26 جانفي1988، جريدة رسمية عدد4 لسنة 1988.

. والمرسوم التنفيذي رقم: 91 /05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، جريدة رسمية 4 مؤرخة في 23جانفي سنة1991.

. المرسوم الرئاسي رقم:132/86 المؤرخ في 27ماي 1986 يحدد قواعد حماية العمال من أخطار الاشعاعات الأيونية، جريدة رسمية عدد4 مؤرخة في 28ماي 1986.

فمن خلال الدراسة لاحظنا حرص المشرع على المحافظة على المرأة وكرامتها وعلى منح المرأة ضمانات خاصه بها عند تشغيلها بغية تحقيق العدل والمساواة بينها وبين الرجل، والذي يقتضي أن تنال المرأة العاملة بالإضافة الى حقوق الرجل بمعنى الحقوق التي يتمتع بها العمال عموما كالحق في أجر متساو والحق في الضمان الاجتماعي حقوقا أخرى خاصة بها كمرأة وذلك و ذلك من أجل حماية طبيعتها الجسمانية ووظيفتها الحيوية، وتتمثل هذه الضمانات التي أحاطها المشرع بأن وضع قيودا على تشغيلها سواء في ما يتعلق بنوع العمل ووقت ممارسته أو بوضع عطل وأوقات راحة خاصة بالمرأة مثل عطلة الوضع ورعاية الامومة.

ومراعاة لطبيعة المرأة وتركيبتها الفيزيولوجية ورعاية للأنوثة فقد أحاطها المشرع سواء على المستوى الدولي أو بالنسبة للمشرع الجزائري بضمانات وضوابط تكفل لها الحماية الصحية والأخلاقية، وذلك من خلال منع تشغيلها في الاعمال الشاقة والخطرة التي قد تؤثر على صحتها، إضافة إلى حظر تشغيلها ليلا إلا في بعض الحالات الاستثنائية والأعمال المناسبة التي ترك أمر تقديرها إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل.

ومجمل ما يمكن قوله أن المشرع الجزائري من خلال تشريع العمل لم يتطرق إلى أحكام تفصيلية في مجال إقرار ضمانات كافية للمرأة العاملة، بل سكت عن الكثير منها سواء تعلق الأمر بالمساواة المهنية بين الجنسين أو بالحماية المقررة للمرأة العاملة بصفة خاصة، الأمر الذي يقيم فراغ تشريعيا كبيرا في مجال حمايه المرأة العاملة، كما لاحظنا غياب التكريس القانوني للتسهيلات التي تخدم المرأة العاملة بصفة عامة مثل حالة كونها أما أو مرضعة... و من جهة أخرى إن مشكلة المرأة العاملة لا تكمل دائما في قصور القوانين والتشريعات، هذه الاخيرة على اختلاف مستوياتها أكدت في أكثر من موضع على الحقوق الخاصة بالعاملة سواء تعلق الامر بالمساواة المهنية بين الجنسين وتكافؤ فرص التشغيل أو ما تعلق بالحماية الخاصة المكرسة للمرأة العاملة في هذا السياق، وإنما تكمن في الثغرات والفجوات التي تفصل بين النص القانوني وبين تطبيقه في الواقع العملي الامر الذي يتسبب في تهميش هذه الفئة من العمال والاجحاف في حقوقها.

وأخيرا نلاحظ أن التنظيم القانوني لعمل المرأة في التشريع الجزائري يتفق إلى حد بعيد مع ما جاء في الاتفاقيات والمواثيق الدولية بهذا الشأن، حيث أكد على تمتع المرأة العاملة بجميع المزايا والاحكام المنظمة للعمل وتشغيل العمال دون تمييز مع عدم الاخلال بالقواعد الخاصة المتعلقة بطبيعة بعمل النساء الذي يعتبر من النظام العام.

وأمام جملة النتائج المتوصل اليها من خلال الدراسة و من أجل تمكين المرأة العاملة من التمتع بحقوقها كاملة وتوفير الحماية الاجتماعية لها من خلال تفعيل النصوص القانونية بصفة أوسع.... نتقدم ببعض الاقتراحات و نوردها في ما يلي:

. الاهتمام بتعليم المرأة ومحو الأمية لضمان مشاركة فعالة في الحياة الاقتصادية و إعطاء أهمية أكبر لتدريب وتأهيل المرأة لمتطلبات السوق.

. ضرورة تحسيس وتعريف المرأة العاملة بحقوقها القانونية في العمل ونشر الوعي في أوساط العاملات بهذا الشأن.

. تفعيل وتعزيز الدور النقابي للمرأة بما يجعلها تشارك في صنع النصوص القانونية التي تطبق عليها من خلال الاتفاقيات الجماعية للعمل.

. العمل على تعزيز الشراكة وكل أوجه التنسيق بين المجتمع المدني والجهات الحكومية والقطاع الخاص من جهة والمنظمات الدولية وهيئات المجتمع المدني العالمي من جهة أخرى بما يتيح تعاونا مثمرا بغية الارتقاء بمستويات الحماية الممنوحة للمرأة العاملة في تحقيق التنمية المستدامة.

. اعتماد نظام العمل عن بعد خاصة مع تطور وسائل الاتصال و التكنولوجيات الحديثة لتسهيل المهمة على النساء الماكثات في البيت.

. تجميع ترسانة النصوص القانونية المتعلقة بالمرأة العاملة في قانون واحد جامع ومانع من أجل تحقيق الأمن القانوني ولتسهيل وصول المعلومة الى الباحثين والاجرائيين، وذلك نظرا لتناثر التشريعات الجزائرية في مختلف النصوص والتنظيمات.

قائمة المصادر المراجع:

أولا قائمة المصادر:

أ . الاتفاقيات:

1. الاعلان العالمي لحقوق الانسان الذي صدر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم: 21 المؤرخ في 20/ 12 /1948.

2. اتفاقية سيداو. إتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة الصادرة في 12/18/ 1979.

3. اعلان ومناهج عمل بكين المنبثق عن المؤتمر العالمي الرابع المعنى بالمرأة المنعقد في بكين خلال الفتره 4 و 15 ايلول سبتمبر 1995.

4 . الاتفاقية العربية رقم 15 بشأن تحديد وتقييم الأجور.

ب . الدساتيرالجزائرية:

1. دستور8 سبتمبر 1963، جريدة رسمية عدد 64 الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 1963

2. دستور 1976 الصادر بموجب الامر رقم 97/76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 جريدة رسمية عدد 94 الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر1976.

3. دستور 1989 الصدر بالمرسوم الرئاسي رقم 89 /18 المؤرخ في 28 فيفري ،1989 جريدة رسمية عدد9 مؤرخة في 1 مارس 1989.

4. دستور 1996 الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 96 /438 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، جريدة رسمية عدد 76 المؤرخ في 8 ديسمبر 1996 المعدل والمتمم بالقانون رقم 03/02 المؤرخ في 10 أفريل 2002، جريدة رسمية عدد 25 المؤرخة في 14 أبريل 2002، والمعدل بالقانون رقم 08/ 19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، جريدة رسمية عدد 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008، والمعدل بالقانون رقم 16 /01 المؤرخ في 6 مارس ،2016 جريدة رسمية 14 المؤرخة في 7 مارس 2016.

ج . القوانين:

1. القانون رقم: 11/90 المؤرخ في 21 أفريل1990، جريدة رسمية عدد17 لسنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، معدل ومتمم بالقانون رقم: 29/91 مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 21 ديسمبر سنة 1991، ج.ر رقم 68 لسنة 1991.

2. القانون رقم 90/ 14 المؤرخ 2 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي جريدة رسمية عدد 23 المؤرخ في 6 جويلية 1990 المعدل والتمم.

3. القانون رقم: 83 /11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، جريدة رسمية عدد 28 المؤرخة في 5 جويلية .1983

3. القانون رقم:07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل،المؤرخ في 26 جانفي1988، جريدة رسمية عدد4 لسنة 1988.

4. والمرسوم التنفيذي رقم: 91 /05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، جريدة رسمية 4 مؤرخة في 23جانفي سنة1991.

5 . المرسوم الرئاسي رقم:132/86 المؤرخ في 27ماي 1986 يحدد قواعد حماية العمال من أخطار الاشعاعات الأيونية، جريدة رسمية عدد4 مؤرخة في 28ماي 1986.

ثانيا: قائمه المراجع.

أ. الكتب:

1. بشير هدفي: الوجيز في شرح قانون العمل . علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب . الجزائر. جسور للنشر والتوزيع طبعة .2001

2. يوسف إلياس: محاضرات في قوانين العمل العربية مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن طبعة 1996.

3. محمد عبد الفتاح المهدي: الصحة النفسية للمرأة، دار الديمقراطية الجديدة سنة2007 ص: 114.

ب . الرسائل الجامعية:

1. طاوسي فاطنة: الحماية القانونية للمرأة العاملة دراسة مقارنة في القانون الدولي والقانون الجزائري أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة 2020/2019.

2. سي فضيل زاهية: الضمانات المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري والمقارن، أطروحة الدكتوراه كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مستغانم، السنة الجامعية:2018/2017.

3. حجيمي حدة: الحماية القانونية للمرأة في الجزائر مذكره ماجستير، كلية الحقوق جامعة الجزائر1،السنة الجامعية:2014/2013.

4. Fatima Zohra Saï, le statut politique est le statut familial des femmes en Algérie, thèse en vue de l'obtention du doctorat, Université d'Oran, 2008

ج . المقالات في المجلات و المقالات في الملتقيات والندوات:

1. زيد محمود العقايلة: حقوق المرأة العاملة . دراسة مقارنة بين الشريعة الاسلامية والقوانين الوضعية . مجلة المفكر كلية الحقوق العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الثامن.

2. هاشم أحمد بني خلف المساواة في الحقوق بين المرأة العاملة والرجل العامل في نظام العمل السعودي، المجلة الاكاديمية للبحث القانوني عدد خاص 2017.

3. عبد الباسط عبد المحسن: الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية . دراسة للواقع والمأمول في ظل معايير العمل الدولية والعربية . دراسة مقدمة في إطار الورشة الأولى لمؤتمر قضايا المرأة وتحديات العصر. البحرين، 20 .21 نوفمبر سنة 2013.