

الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري

الدكتور: عبد الرحمان خليفي، أستاذ محاضر " أ"
قسم الحقوق، جامعة سوق أهراس، الجزائر

ملخص: حظيت المرأة في القانون الجزائري بعناية وحماية خاصة لعدة اعتبارات أخلاقية واجتماعية وقانونية، وتجلت مظاهر الحماية فيما تضمنته مختلف التشريعات من أحكام خاصة بفئة النساء، وهذا ما كرسه قوانين العمل المتتالية بما فيها قوانين التوظيف العمومي.

ومما لا شك فيه أن المرأة يتعاطى معها بعدة صفات أو مراكز قانونية فهي الزوجة، الأم، البنت، المربية، العاملة، الموظفة، السياسية، الإطار في مختلف القطاعات، والعضو الفاعل في المجتمع المدني والشريك في التنمية المستدامة...، ومن ثم وجبت إحاطتها بالحماية اللازمة في كل الظروف ومختلف الأوضاع التي يمكن أن تكون عليها، ونخصّص هذه الدراسة للمرأة العاملة، بعنوان «الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري».

Résumé : La femme a été protégée par la loi algérienne pour différentes raisons ; éthiques, sociales et juridiques. Une telle protection avait été consacrée par les déférentes législations relatives aux dispositions consacrées aux femmes ; ce qui a été consacré par les législations successives de travail, y compris le statut de la fonction publique.

Sans doute, la femme est traitée selon diverses qualités et position légales car elle l'épouse, la mère, la fille, l'éducatrice, l'ouvrière, l'employée, la politicienne, et le cadre dans différents secteurs ainsi que l'élément actif au sein de la société civile et le partenaire dans le développement durable... .

Ainsi, on doit lui accorder une protection particulière dans toutes les circonstances et situations dans lesquelles elle peut se trouver, et nous consacrerons la présente étude au sujet de « La femme travailleuse » ayant pour titre « La protection des travailleuses dans le droit du travail Algérien ».

مقدمة:

موضوع عمل المرأة ومشاركتها في التنمية الاقتصادية من المواضيع المهمة والتي أثارت الكثير من الجدل، بحكم تركيبة المجتمع الجزائري وطبيعة المرأة نفسها، لكن حقيقة لا يمكن إخفاؤها تتمثل في نسبة النساء في المجتمع والتي تقدر بنصف تعداد السكان، وهذا الجانب تطلب المراعاة في تشريعات العمل بسن أحكام تخص النساء العاملات، بداية من الترشح إلى العمل وتولي المناصب (المسؤوليات) والترقية والحماية أثناء العمل وبعد انتهاء العلاقة المهنية، ويتدخل المنظمات الدولية ومنظمات المجتمع المدني وتطور التشريعات العمالية تحول الانشغال من مسألة إشراك المرأة في التنمية إلى مسألة حمايتها في العمل بوضع إجراءات وتدابير حامية تحول دون استنفاص دورها أو وضع عراقيل من شأنها إحداث تمييز بينها وبين الرجال.

أهمية الدراسة تكمن في التعرف على أهم المظاهر الحماية المقررة لفائدة المرأة العاملة في تشريعات العمل الجزائرية، سواء أكانت الحماية مهنية أو اجتماعية أو اقتصادية.

أما الغاية من الدراسة فهي التوصل إلى ما مدى التزام المشرع الجزائري بوضع إجراءات حامية وهل هي كفيلة فعلا بحماية المرأة العاملة لتساهم في مسيرة التنمية الوطنية.

أما أسباب الدراسة فتكمن في كون عمل المرأة يعتبر من أهم الحقوق وتوفير الحماية اللازمة بمثابة تكريس الحق، وهو من المواضيع الذي أصبح يشكل انشغال دولي ومحلي في إطار حق المواطنة وممارسة الحقوق الدستورية. ستم الدراسة بطريقة وصفية تحليلية، على أساس ما نصت عليه القوانين ذات الصلة ومقارنة ذلك بالممارسة الميدانية.

الإشكالية المطروحة في هذه الدراسة مفادها: "إلى أي مدى كرست قوانين العمل الجزائرية حماية للمرأة العاملة؟ وهل أن ما تضمنته النصوص يجد له مجالا وتطبيق في الواقع؟ أم أن الوصول إلى حماية حقيقية ومشاركة فعلية للمرأة يتطلب المزيد من الإجراءات والتدابير؟"

للإجابة على الإشكالية المطروحة سأعالج الجوانب الآتية:

أولا: المرأة والحق في العمل.

ثانيا: عمل المرأة والتنمية المستدامة.

ثالثا: الحماية القانونية للمرأة العاملة.

-الحماية المهنية.

-الحماية الاجتماعية.

-الحماية الصحية.

-الحماية الاقتصادية.

الخاتمة:(نتائج وتوصيات تخص المرأة العاملة ودورها في التنمية وآليات حمايتها).

أولا-المرأة والحق في العمل:

يعتبر تكريس حق المرأة في العمل من المسائل التي أسالت الكثير من الحبر والجدل، فريق اعتبر دور المرأة لا يتجاوز المنزل وتربية ورعاية الأبناء وفريق أخرى يرى أن الحق في العمل تتمتع به المرأة بنفس ما هو مقرر للرجال وفريق ثالث انه يرى وجوب عدم حرمان المرأة في العمل والمشاركة في التنمية ومن جهة أخرى مراعاة دورها الأسري والاجتماعي وحمايتها مهنيا واقتصاديا (موقف وسطي).

وبالفعل مازالت قضايا المرأة بصفة عامة وقضية عملها بصفة خاصة تشغل حيزا كبيرا من اهتمامات الكثير حتى حارت بعض العقول في شان خروج المرأة إلى العمل، وعجزت عن اتخاذ قرارا مناسباً في هذا الشأن، فهي لا تدري أين يكمن الخير؟ أفي خروج المرأة إلى ميادين العمل أم في لزومها بيتها وقرارها فيه؟

وان كانت وظيفة المرأة الأولى هي تربية أبنائها، ورعايتهم، والقيام بشؤون زوجها وبيتها، وهذه الوظيفة لا يمكن أن تقوم بها المرأة على أتم وجه إلا باستقرارها في بيتها، فان خرجت منه تركت ورائها فجوة...ولا يعني هذا أن المجتمع مستغن عن عمل المرأة كليا، وإنما ثمة أعمال لا بد أن تقوم بها المرأة، وأخرى تحسنها أكثر من غيرها.

نظرة الإسلام نظرة وسطية توفق بين رعاية الزوج والأبناء وخدمة المجتمع بما لا يؤثر في دورها الأساسي، ما اعتبار عمل المرأة وسيلة ولا ينبغي أن يصبح غاية أو سبيلا لإفساد الحياة وان تصبح المرأة أداة تعرض في المحلات لترويج السلع⁽¹⁾.

هذا ما يجعل من الشريعة الإسلامية موقفها وسطي بين كل هته التيارات بحيث أجازت عمل المرأة ولكن بقيود أو ضوابط (ضوابط شرعية)متعلقة بطبيعة المهام (المنصب) وحدود العلاقات المهنية وإعفاؤها من العمل في بعض القطاعات المرهقة والسماح لها بالتوفيق بين دورها الاجتماعي والأسري ودورها الاقتصادي المهني، ومن جهة أخرى قيد الإسلام عمل المرأة لمصلحة المرأة نفسها ولمصلحة الأسرة ولمصلحة الرجل والمجتمع بحيث حرم الخلوة وفرض الاحتشام، ومنع عمل المرأة إذا تعارض مع مصلحة الطفل أو مصلحة الأسرة أو كان سببا في الانحراف أو تسبب عملها في بطالة الرجال(2).

المشرع الجزائري اتخذ موقفاً بموجبه أقر للمرأة بحقها في العمل وأبقى على مكانتها الاجتماعية كأم وراعية أسرة، هذا التوجه نجده في عدة أحكام دستورية، نذكر منها ما ورد في نص المادة 29 من دستور 1996 المعدل في سنة 2008 بموجب القانون 19/08 المؤرخ في 2008/11/15، والتي أكدت أن كل المواطنين سواسية أمام القانون.

أما المادة 31 من نفس الدستور فنصت على أن مؤسسات الدولة تستهدف ضمان المساواة بين المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات، بإزالة العقبات التي تحول دون مشاركة الجميع في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وقد كرست المادة 51 حق تساوي جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة.

أما المادة 55 فكانت صريحة بتكريس الحق في العمل لكل المواطنين مع ضمان القانون الحماية اللازمة أثناء العمل.

من ناحية الإبقاء على دور المرأة في الأسرة نصت المادة 58 من الدستور على أنه:
"تحظى الأسرة بحماية الدولة والمجتمع".

تشريعات العمل الجزائري ومنذ الاستقلال لم يخرج على هذا المسار أو التوجه، بحيث أعطى للمرأة نفس الحظوظ في المشاركة في الحياة الاقتصادية ومسيرة البناء والتشييد مع الحفاظ على خصوصيتها.

بحيث أخضعت تشريعات العمل المتتالية في الجزائر النساء العاملات من حيث المبدأ العام إلى نفس الحقوق والالتزامات المطبقة على كافة العمال طبقاً للمبدأ المعتمد في التوظيف والتشغيل والذي يتلخص في عدم التمييز بين العمال لأي سبب من الأسباب، طبقاً

لنص المادة 17 من القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، والمادة 8 من القانون 06/82 المتضمن علاقات العمل الفردية والمادة 17 من القانون 11/90 (آخر قانون عمالي) المعدل والمتمم المتعلقة بعلاقات العمل⁽³⁾.

لكن طبيعة التكوين الفيزيولوجي للمرأة من جهة ومتطلبات العادات والتقاليد ومبادئ ديننا الحنيف، جعلت من المشرع يخص المرأة بأحكام خاصة تتعلق بطبيعة ونوعية الأعمال أو المناصب التي تسند إلى المرأة ومنعها من العمل في بعض الظروف والأوقات حماية لها من مختلف الأخطار المعنوية والأخلاقية... بحيث تمنع قوانين العمل تشغيل النساء في الأعمال الشاقة والمرهقة كما يمنع تشغيلهن في الأعمال الليلية إلا في حالات خاصة وبشروط منها ترخيص مفتش العمل بذلك طبقاً لنص المادة 29 من القانون 11/90 المشار إليه أعلاه⁽⁴⁾.

هذا ما يجعل من الأحكام الدستورية والقانونية ذات الصلة بعمل ومعاملة المرأة مطابقة للمواثيق والاتفاقيات الدولية لاسيما اتفاقية منظمة العمل الدولية ومكتب العمل الدولي، بحيث تم الخروج بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في مجال العمل من نطاقه النظري والشامل إلى النطاق الواقعي من خلال الوثائق الشاملة التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي والتي تهدف في مجملها إلى مناهضة التمييز حيال المرأة العاملة وتحقيق التكافؤ في فرص العمل والمعاملة على قدم المساواة مع الرجل، من خلال ما ورد في الاتفاقية رقم 100 لعام 1951 والمتعلقة بالمساواة في أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل، والاتفاقية 111 لعام 1958 الخاصة بحظر التمييز في المهن والوظائف... وغيرها من الاتفاقيات الدولية⁽⁵⁾.

بالإضافة إلى ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 والذي أكد مبدأ المساواة في الحقوق بين الرجال والنساء، وما نصت عليه المادة 23 بالحق في العمل دون تمييز والحق في اجر متساو... بحيث لا يخلو إعلان أو وثيقة صادرة عن منظمة دولية أو إقليمية تتعلق بحقوق وحرريات الإنسان دون التشديد على وجود عدم التمييز بين المرأة والرجل في ممارسة هذه الحقوق والحرريات الأساسية⁽⁶⁾.

تكريس هذه المبادئ وإعطاء المرأة فرصة للمشاركة في المسار الاقتصادي هو في حقيقة الأمر تمكينها من حق دستوري كقوة فاعلة للمشاركة في التنمية المستدامة.

ثانيا- عمل المرأة والتنمية المستدامة:

تشكل المرأة جزءا لا يستهان به في تعداد السكان وتغييبها على المشهد الاقتصادي والسياسي لا يخدم المصالح العليا للوطن، لاسيما وان فرص التعليم والتكوين أتحت للمرأة على حد سواء مع الرجال، هذا ما يجعل من مشاركة المرأة في التنمية المستدامة الوطنية مرهون باستغلال قدراتها المهنية وتوفير فرص عمل لها تتماشى ومؤهلاتها المهنية وطبيعتها الفيزيولوجية ولا تؤثر ولا تقلص من دورها الاجتماعي من خلال الأسرة ورعاية الأبناء.

وقد ظهر مصطلح التنمية المستدامة في منتصف الثمانينات، وأعطيت له عدة تعريفات، وقد احتوى تقرير "بروند بلاند" فقط ستة تعريفات لمفهوم التنمية المستدامة، أهمها: التنمية التي تستجيب لحاجيات الأجيال الراهنة دون تعريض للخطر قدرة الأجيال القادمة للاستجابة لحاجياتها أيضا."

أما التقرير الصادر عن معهد الموارد العالمية فقد أعطى تعريفا أوسع للتنمية المستدامة وفق أربعة أبعاد اقتصادية اجتماعية (بشرية) بيئية وتكنولوجية.

ومن خلال البعد الاقتصادي تعتبر التنمية المستدامة بالنسبة للدول المتقدمة إجراء خفض في استهلاك الطاقة والموارد، أما بالنسبة للدول النامية فتعني توظيف الموارد من أجل رفع مستوى المعيشة والحد من الفقر... وجوهر التنمية المستدامة، هو وجوب المحافظة على الموارد والقاعدة البيئية من قبل النظم الاقتصادية الحالية، وأن تحسنا لضمان نفس مستويات المعيشة أو مستويات أفضل للأجيال القادمة(7).

وغداة الاستقلال مباشرة التفتت السلطة لدور المرأة وجعلتها شريكا في التنمية بحيث كرسّت النصوص السامية للبلاد هذا التوجه (دستور 76 وميثاق الجزائر) وذلك بتجسيد تطلعاتها بتوفير الشروط الموضوعية التي تساعد على أن تتبوأ مكانتها في المجتمع، لتمكينها من الاندماج الفعلي في مسيرة التنمية، حتى تضمن مساهمة ملايين النساء الجزائريات اللاتي يشكلن طاقة هائلة للاقتصاد الوطني... وقد نصت القوانين المتتالية على هذا الدور بتشجيع المرأة على الخروج للعمل، ومنعت كل أنواع التمييز ضدها وفي كل الميادين ومكرسة حماية حقيقية لها دون المساس بالقيم الروحية والعقائدية للمجتمع الجزائري.

وبدخول المرأة عالم الشغل استطاعت أن تستفيد من عدة مزايا، وان تفرض نفسها كعضو فعال في المجتمع لا يمكن الاستغناء عنها بسهولة، ومشاركتها في النقابات وانفتاحها على المجتمع...⁽⁸⁾.

لم يعد هناك أي جدل قائم بخصوص دور المرأة في التنمية المستدامة وحققها المشروع في المساهمة في مسيرة البناء والتشييد، وكرستها لها قوانين العمل حقوق مهنية ثابتة وحماية بمختلف صورها، مع الأخذ بعين الاعتبار لدورها الاجتماعي من خلال مركزها القانوني في الأسرة الجزائرية.

وبالفعل رغم التحول العميق في الاقتصاد الجزائري بداية من الثمانينات القرن الماضي، من اقتصاد موجه إلى اقتصاد حر يبني على قواعد السوق إلى أن مكانة المرأة في المنظومة الاقتصادية والاجتماعية لم تتغير بل زادت مظاهر حمايتها من كل أشكال الاستغلال والتجاوز، باعتبار أن القانون العمالي أصبح مصبوغا بالصبغة الاجتماعية والاتفات لكل الجوانب الاجتماعية للعمال وأسرههم وذوي حقوقهم⁽⁹⁾.

ثالثا- الحماية القانونية للمرأة العاملة:

مراعاة للاعتبارات النفسية و الفزيولوجية والعائلية للمرأة، وضع التشريع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة، أحكاما خاصة لتنظيم تشغيل النساء، في شكل تدابير حمائية، بحيث يمنع تشغيلهن ليلا إلا بترخيص صادر عن مفتش العمل، وحق المرأة في عطلة الأمومة ومراعاة أوقات العمل للام المرضعة خلال فترة الرضاعة، إضافة إلى حمايتها من كل أشكال التحرش الجنسي عند ممارستها لمهامها بالمؤسسة وهذا ما تضمنه مشروع القانون التمهيدي للعمل⁽¹⁰⁾، وفي حالة مخالفة هذه الأحكام قرر تشريع العمل عقوبات مدنية وجزائية.

هذه الحماية الخاصة نصت عليها الموائيق والاتفاقيات الدولية والإقليمية منها اتفاقية منظمة العمل الدولية واتفاقية مكتب العمل الدولي وكذا اتفاقية منظمة العمل العربية ومكتب العمل العربي، والتي توفر حماية خاصة للمرأة العاملة بالعديد من الأحكام التي تراعي طبيعتها الخاصة ودورها الاجتماعي وتشمل هذه الأحكام مجموعة القواعد القانونية التي تحظر استخدام المرأة في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة، وفي العمل الليلي، وتهدف بوجه عام إلى توفير شروط وظروف عمل إنسانية للمرأة العاملة⁽¹¹⁾.

واستطاعت المرأة في الجزائر أن تفرض نفسها، وبكل جدارة داخل المجتمع الجزائري كمواطنة كاملة الحقوق، وفي كل الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية، ويرجع ذلك أساسا إلى ارتفاع مستواها الثقافي والتعليمي واندماجها في منظومة التكوين والتأهيل المهنيين، وأصبح لديها ظهور في كل القطاعات والمجالات دون استثناء، ودون أن تهمل محيطها العائلي الذي يعتبر المجال الطبيعي الأساسي والاهم بدون منازع.

وقد عرفت أشكال الحماية التي حيت بها المرأة العاملة قدرا كبيرا من الاستقرار والقبول الواسع بعد أن شكلت جانبا هاما ورئيسيا من الأهداف أو المعايير التي عملت منظمة العمل الدولية، ومعها المشرع في أغلبية البلدان، على بلوغها في سياق جهود تحسين وتطوير أوضاع المرأة العاملة المهنية والاجتماعية⁽¹²⁾.

وهذا ما استوجب إحاطتها برعاية وحماية، وتكون إما حماية مهنية (تتعلق بالجانب المهني أو الوظيفي) أو اجتماعية (تتعلق بالجانب الاجتماعي للعامة أو الموظفة وأسرته وذوي حقوقه) أو صحية (بالاعتناء بصحة وامن العاملة) أو اقتصادية (بالالتفات للحالة المادية للمرأة العاملة)، وهذا حسب التفصيل الآتي بيانه:

1- الحماية المهنية:

كرست نصوص تشريع العمل الجزائري أحكام خاصة لحماية المرأة أثناء تنفيذ العلاقة المهنية من كل أشكال العنف أو الإهانة أو التحرش بها بما يمس كرامتها ومعنوياتها، كما أقرت لها نفس حقوق باقي العمال الأجراء في الترقية والتكوين وتحسن مستواها، فحماية النساء العاملات في العمل أمر يكتسي أهمية بالغة، لأن إعطاء فرصة للمرأة في المشاركة الجادة في التنمية لا بد أن لا يمس وينتهك وظيفتها الأساسية في المجتمع، ويصبح الأشكال مطروح من زاويتين، من زاوية المرأة العاملة ومن زاوية المستخدمين (أرباب العمل)، ومن هنا حاولت جل التشريعات العمالية التوفيق بين هاتين المصلحتين المتعارضتين: مصلحة الأم والوليد من جهة ومصلحة المستخدم من جهة أخرى، كل ذلك في إطار تحقيق مساواة في الواقع لا تلغي وجود ودور الأم كعاملة، وهذا التوازن يقتضي تأمين أدنى حد من الحقوق والامتيازات والضمانات، ما يطلق عليه في المفاهيم الحديثة الوسائل الحمائية، وعليه أهم مظاهر الحماية المهنية تتمثل في:

أ- الحماية من كل أشكال التهديد والعنف والتحرش:

بحيث إذا تعرضت العاملة إلى أي شكل من أشكال التهديد أو التعنيف أو الاعتداء الجسدي أو المعنوي فعلى رب العمل واجب حمايتها ويتحمل مسؤولية الدفاع عنها أمام الجهات القضائية، وهذا مكرس بشكل صريح في قطاع الوظيفة العمومية، في النصوص السابقة وكذلك في آخر نص وهو الأمر 03/06⁽¹³⁾.

أما مسألة التحرش ويعد أن كانت غائبة في قوانين العمل السابقة، فمشروع القانون التمهيدي للعمل افرد محور خاص بحماية المرأة العاملة من كل أشكال التحرش وأعطى له تعريفا تشريعا، بحيث عرفته المادة 56 من المشروع على التحرش الجنسي أثناء العمل، كما خصص له فرعا مستقلا بعنوان الأحكام الخاصة بالتحرش الجنسي في أماكن العمل وهذا في الفرع السابع من الفصل الثالث من الكتاب الأول العنوان الأول المواد من⁽¹⁴⁾

ب - الحق في الترقية:

تستحق المرأة العاملة على غرار كل العمال إذا أثبتت جدارتها الترقية وهذا بشرطين:

- توفر المنصب.

- الاستحقاق المهني.⁽¹⁵⁾

وتتخذ الترقية شكلين، أما ترقية في الدرجة داخل السلم المهني أو ترقية في المنصب حسب مدونة المناصب التي يقررها المستخدم، أو التابعة للإدارة التي تعمل بها المرأة، والترقية في الدرجة تكتسب فقط بمجرد العمل لفترة زمنية تحددها الاتفاقيات الجماعية وعلى أساس قانون الوظيفة العمومية في القطاع الإداري، وتقوم نقدا بحسابها بعنوان تعويض الخبرة المهنية في خانة مستقلة في قسيمة الأجر وتعد عنصر من عناصر الأجر الخاضع للاقتطاع بمفهوم المرسوم التنفيذي 208/96 المؤرخ في 1996/6/5 يحدد كيفية تطبيق أحكام المادة الأولى من الأمر 01/95 الذي يحدد أساس اشتراكات و أداءات الضمان الاجتماعي، لاسيما المادة الثانية منه.

ج- الحق في التكوين وتحسن المستوى:

الحق في التكوين وتحسين المستوى بعد أن صعب تجسيده خلال الفترة الممتدة من سنة 1994 إلى غاية سنة 2005 بسبب المشاكل المالية والاقتصادية التي مرت بها المؤسسات العمومية، أصبح حاليا من الحقوق المخولة للمرأة العاملة سواء في ظل القانون 11/90 المعدل والمتمم أو في الأحكام التي تضمنها مشروع القانون التمهيدي للعمل، والذي خص هذا الجانب بكتاب مستقل بعنوان التكوين والإعلام⁽¹⁶⁾.

د-الحق في الحماية عند مباشرة المهام:

(التوظيف، التوقيت، المنصب، في الأجر أو المرتب، الراحة، عند انتهاء العلاقة، العلاقة مع المستخدم، العلاقة مع باقي العمال، العلاقة مع مستعملي المرفق أو المتعاملين معه...)

واهم مظهر لهاته الحماية هي التدابير التي خص بها المشرع فئة النساء العاملات من حيث التوقيت وطبيعة المناصب التي تشغلها المرأة مع منع الاستخدام في الأشغال المرهقة والشاقة، بحيث وتماشيا مع أحكام الاتفاقية الدولية رقم 89 المتعلقة بالعمل الليلي بالنسبة للنساء التي صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962 نص القانون 11/90 في المادة 29 على انه يمنع استخدام العاملات في الأعمال الليلية، أما مشروع القانون التمهيدي فجاء اكسر حماية بحيث نص على هذا المنع مع معاقبة كل رب عمل يخالف الأحكام ذات الصلة بعمل المرأة، مع منع الاستخدام في الأعمال الشاقة مع إحالة المسالة للتنظيم لتحديد قائمة المناصب التي تشكل أعمالا شاقة.

وأصبحت التدابير الحمائية في معايير العمل الدولية تتضمن مجموعتان من الأحكام، الأولى تتعلق بحظر تشغيل المرأة في الأعمال الشاقة والخطرة، والثانية تحظر عمل المرأة ليلا، ويعد من الأعمال الشاقة استخدام المرأة في المناجم والإعمال الضارة بالصحة، وبالنسبة للعمل الليلي ومنع استخدام المرأة فترجع المبادرة الدولية إلى سنة 1919 وبموجب الاتفاقية رقم 4 الخاصة بعمل النساء ليلا والتي تمت مراجعتها سنة 1948 بموجب الإعلان رقم 89 بإضفاء مرونة على المعايير الدولية المعتمدة في هذا الشأن، وإن كان مجال التطبيق يخص القطاع الصناعي إلا أن جل التشريعات وسعت المجال لباقي القطاعات الاقتصادية الأخرى.

بالنسبة للعمل الليلي فقد أثار خلاف وجدل حاد في عدد من البلدان، استنادا إلى مبدأ المساواة في المعاملة في الاستخدام بين الرجل والمرأة، حتى أصبح النزاع تائرا بين المساواة والحماية وحسم في بلدان بتغليب المساواة على الحماية وفي بلدان أخرى بتغليب الحماية على المساواة، بين اتجاهين الأول مؤيد لتقييد عمل المرأة ليلا والثاني يعتبر حظر العمل ليلا يتعارض مع مبدأ المساواة.

البعض يرى أن الحماية الممنوحة للمرأة تواجه عدة مشاكل لكونها تحد من مبدأ المساواة التي تشده المرأة نفسها بينما يرى البعض الآخر بالعكس أنها تخدم المساواة وتدعمها. (17)

وبالتالي فإن كرسق قوانين العمل قواعد حمائية تخص حظر الاستخدام في الأعمال الشاقة وكذا الاستخدام ليلا، فلا بد من ضبط هذا الجانب بتحديد الأنشطة والأعمال الشاقة، وتخصيص المناصب التي يحظر استخدام النساء فيهن ليلا.

2 - الحماية الاجتماعية:

تتمثل الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة في الالتفات لحالتها الأسرية ودورها الاجتماعي، ومراعاة حالتها الأسرية ووضعها الاجتماعي، بتمديد الحماية القانونية لأسرة المرأة العاملة (زوجها وأبنائها ولذوي حقوقها عند وفاتها) من خلال مظاهر هته الحماية المتمثلة أساسا في:

أ- التأمينات الاجتماعية:

المقصود بحق المرأة العاملة في الحماية بواسطة نظام الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية، هو تغطيتها في حالة الطوارئ أو الظروف غير المتوقعة الصحية والطبيعية التي تمر بها المرأة العاملة، بحيث تتكفل أنظمة الضمان الاجتماعي بتمكينها من تعويضات نقدية وعينية حسب طبيعة الطارئ/مرض أمومة أو حادث عمل أو تقاعد أو عجز أو وفاة، انطلاقا من الاتفاقية الدولية رقم 102 لسنة 1952 التي صادقت عليها الجزائر، وقد وضعت هذه الاتفاقية الحد الأدنى للضمانات الاجتماعية، بحيث يغطي الضمان الاجتماعي ثمانية أخطار اجتماعية منها أخطار خاصة بالمرأة العاملة، المشرع الجزائري وحد نظام التامين بموجب القانون 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية،

المعدل والمتمم كما سن قانون خاص بحوادث العمل والأمراض المهنية وهو القانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02، المعدل والمتمم.

وخص التقاعد والمعاشات بالقانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/02، المعدل والمتمم⁽¹⁸⁾.

المرأة العاملة مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه محقة في تغطية الضمان الاجتماعي إذا تعرضت لأي طارئ يمنعها من مزاولة نشاطها ويحرمها من الأجر أو الدخل، وذلك من خلال 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 والأمراض المهنية.

6-التأمين على التقاعد.

7-التأمين على البطالة.⁽¹⁹⁾

ب-الخدمات الاجتماعية:

كما هو الحال بالنسبة للمرأة العاملة في قطاع الوظيفة العمومية، وتسهيلا للحياة اليومية للمرأة العاملة وأسرتها تتكفل المؤسسة المستخدمة بتقديم خدمات اجتماعية في عدة مجالات منها: الصحة، السكن، الثقافة والتسلية والترفيه...وتسيير أموال الخدمات الاجتماعية تسند إلى لجنة مشكلة من ممثلي العمال أو عن طريق لجنة المشاركة أو يتكفل بها المستخدم بموجب اتفاقية تبرم بينهما⁽²⁰⁾.

3-الحماية الصحية:

انطلاقا من التوجهات الجديدة في المجال المهني أصبحت كل الدول تعطي أهمية للحالة الصحية للعمال بالاعتناء بهم ووضع تحت تصرفهم وسائل الحماية الفردية والجماعية،

وإدراج طب العمل في المنظومة الصحية الوطنية، وفرضه على المؤسسات بما يحقق السلامة البدنية والصحية للعمال ويجنبهم المشاكل الصحية والتي تؤثر في العملية الإنتاجية (خسارة وقت وهدرًا للأموال وخللا في نظام سير المؤسسة)، والالتفات بقدر أكبر للحالة الصحية للمرأة العاملة وهذا من خلال التدابير الآتية:

أ-طب العمل:

يهدف طب العمل إلى الحيلولة دون تعرض المرأة العاملة لأي وهن بدني أو ذهني، وحمايتها من الأمراض المهنية وحوادث العمل، وهذا من خلال:

-الوقاية الصحية بواسطة الفحوص الدورية التي تتولاها مصالح طب العمل.

-بواسطة مراقبة أماكن العمل من حيث توفر شروط النظافة والأمن ووسائل الإسعاف.

-تحسين ظروف العمل بما ينعكس ايجابيا على صحة المرأة العاملة.

-حماية البيئة والمحيط الطبيعي الذي تعمل فيه المرأة⁽²¹⁾.

ب-الراحت والعطل:

تقر اغلب التشريعات العمالية الحديثة، على غرار التشريع الجزائري، الحق في الراحة بوصفه حقا ثابتا، يترتب عليه تمتع المرأة العاملة إضافة إلى العطل المرضية لاسيما عند الولادة أو بمناسبة فترة الرضاعة، ومناسبات الأعياد، براحة أسبوعية وأخرى سنوية ضرورية لها من حيث تجديد قواها الجسمانية، وقد تدخل الدستور بنصه صراحة في المادة 39 منه على أن حق العامل في الراحة مكرس، ليضع القواعد الأساسية في هذا المجال، من حيث مدة العطلة أو مدى الزاميتها، بحيث لا يجوز التنازل عن العطلة ولا يجوز تعويضها باجر كما لا يجوز إرجاؤها إلا في حالات استثنائية وفي حدود مرة واحدة، ليعتبر الحق في العطلة والراحة ليس فقط حقا للمرأة العاملة بل كذلك التزاما على المستخدم طبقا لنص المادتين 5 و144 من القانون 11/90 السالف الذكر⁽²²⁾.

من جهة أخرى يتعين التذكير بما ورد في نص المادة 55 من القانون 11/90 بحيث نصت على أنه: "تستفيد النساء العاملات خلال الفترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة أمومة طبقا للتشريع المعمول به.

ويمكنهن الاستفادة من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة".

بما يؤكد أن التشريع العمالي الجزائري رغم تغير السياسة الاقتصادية لم يقلص للحقوق المقررة للمرأة العاملة بما يسهل مهمتها في الأسرة.

4 - الحماية الاقتصادية:

لا يكفي توفير الحماية المهنية والاجتماعية والصحية للمرأة العاملة، بل لا بد من النظر والالتفات لحالتها المادية، بتمكينها من أجره مناسبة لما تقدمه من مجهود وبالتساوي مع الرجل، بجعل سياسة الأجور مبنية على أسس ومعايير موضوعية تأخذ بعين الاعتبار عدة معطيات منها مدة العمل ونوعية المنتج وكميته، وتحفيز المرأة العاملة على النشاط والاجتهاد من خلال نظام الحوافز والتعويضات المقررة لها طبقا للتشريع المعمول به والاتفاقيات الجماعية للعمل (أنظمة العمل)، وهذا من خلال:

أ- سياسة الأجور:

تتقاضى المرأة العاملة نفس الأجر المقرر للرجل وبدون تمييز، ويعتبر الأجر من الحقوق الأساسية التي كرسها تشريع العمل، والمقصود بالأجر هنا هو الأجر بكل عناصره الثابتة والمتغيرة وعلى أساس إما سلم الأجور (في القطاع الإداري) أو ما تضمنته أحكاما لاتفاقية الجماعية في القطاع الاقتصادي العمومي أو الخاص، ويتعين في هذا المقام التذكير بنص المادة 84 من القانون 11/90 والتي جاء فيها على أنه:

"يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز".

ومن حيث التحديد اخذ المشرع بفكرة الحد الأدنى للأجور، كأجر وطني ادني مضمون. ومن حيث الحماية فان تشريع العمل بسط حمايته على أجره المرأة العاملة بوجوب دفعه نقدا وعند حلول آجال استحقاقه وتعطى للأجور أفضلية عن باقي الديون، مع منع حجزه إلا في حدود ولأسباب قررها القانون، مع توسيع الحماية لكل عناصر الأجر مع وجوب تسليم

قسيمة راتب تبين العناصر المشكلة للأجر والالتزام بالاقتطاعات لاسيما اقتطاع الضمان الاجتماعي⁽²³⁾.

ب- سياسة الحوافز والتعويضات:

تستفيد النساء العاملات إضافة إلى الأجر الأساسي أو القاعدي المبني على التصنيف المهني من مختلف التعويضات والعلاوات المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل المقررة من أجل تحفيز كافة العمال على المزيد من العطاء، كما تستفيد، زيادة علة ذلك من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

وتحظى الحوافز والتعويضات بنفس الحماية المقررة للأجور⁽²⁴⁾.

يتبين مما سبق ذكره أن المشرع الجزائري أعطى عناية خاصة للمرأة العاملة وسن قواعد قانونية وأخرى تنظيمية متماشية مع أحكام الاتفاقيات الدولية لبسط الحماية اللازمة والضرورية حتى يمكن لها أن تشارك في التنمية المستدامة مع الحفاظ على دورها الاجتماعي من خلال تماسك الأسرة، لكن هل تكفي هذه النصوص لتحقيق الحماية اللازمة على المرأة العاملة أم لا بد من مزيد من الإصلاحات التي تسير في هذا الاتجاه، مع الإبقاء على دور المرأة الريادي في الأسرة الجزائرية.

الخاتمة (النتائج والتوصيات):

في خاتمة هذه الورقة البحثية نتوصل إلى أن دساتير الجزائر وكذا قوانين العمل والنصوص التطبيقية لم تغفل الالتفات إلى حماية المرأة العاملة مهنيا واجتماعيا وصحيا واقتصاديا، وهو نفس التوجه الذي دعمه المشرع الجزائري من خلال الأحكام والمواد الواردة في المشروع التمهيدي لقانون العمل، بما يوطد الاعتقاد مسايرة الجزائر للاتفاقيات الدولية ذات الصلة بعمل المرأة وحمايتها بما يمكنها من المشاركة في المسيرة الاقتصادية دون إغفال دورها الاجتماعي، ومن خلال ما سبق بيانه استنتج ما يلي:

1- أن المشرع الجزائري لم يبخص حق المرأة في العمل ولم يتجاهل دورها في الأسرة والمجتمع وحاول التوفيق بين الدورين.

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 الجزائر.

7- مشروع القانون التمهيدي للعمل استدرك الثغرات السابقة وتضمن أحكام جديدة في صالح المرأة العاملة ومنها حمايتها من التحرش وكذا من ناحية مراعاة حالتها الفيزيولوجية ومكانتها الاجتماعية.

لكن بالرغم من تميز القانون الجزائري في هذا الجانب عن بعض قوانين العمل وحتى الوظيفة العامة لبعض الدول، إلا أننا ننادي بوجوب الالتفات لعدة مسائل، وهو ما توصلنا إليه من خلال التوصيات التالية:

1- لا بد من تحديد المناصب التي تشكل أعمال شاقة ومرهقة ويمنع المستخدم من استخدام النساء فيها.

2- مراجعة مدة فترة الأمومة ورخصة التغيب للرضاعة وعطلة ما قبل وما بعد الولادة بما لا يعيق الدور الأسري والاجتماعي للمرأة، مع وجوب الالتفات لفترة العدة في تشريعاتنا بما يتماشى والشريعة الإسلامية.

3- البحث في تدبير مناسب يخص أوقات العمل (البداية والنهاية) للمرأة العاملة لاسيما المتزوجة وربة أسرة.

4-تقليص سن الاستفادة من التقاعد للمرأة العاملة (السن وسنوات الخدمة) بما يساهم في فتح مناصب عمل ويحفز النساء العاملات على القيام بدورهن في الأسرة وتربية ورعاية الأبناء.

5-عدم تقييد مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية (ونفس الشيء بالنسبة للحياة السياسية) بنسبة تقرر قانونا وجعل هذا الجانب مرتبط بالجدارة والاستحقاق.

6-توسيع منع التمييز بين الجنسين وضبطه ليس فقط في مجال الاستخدام بل كذلك في مجالات أخرى كالتقاعد والمعاش المنقول والتعويضات والمنح.

7-الالتفات أكثر لجانب الحماية الاجتماعية والصحية للمرأة العاملة ومراعاة وضعها الأسري والاجتماعي بتخصيص أحكام خاصة بها.

8-تخصيص إطار مهني يعتني بمسألة تكوين وتنمية قدرات المرأة العاملة في المجال الاقتصادي.

9-تشجيع وترقية دور المرأة في مجال الاستثمار بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

10-الالتفات لوضع النساء في البيوت أو اللاتي يكن في حالة الاضطرار لوقف النشاط المهني بإيجاد آليات تكفل.

11-الالتفات لمسألة منع استخدام النساء ليلا إلا بترخيص، بإصدار نص تنظيمي للمناصب التي تتطلب الترخيص المسبق أو المناصب التي تتطلب إعلام مفتشية العمل والمناصب غير المعنية، ذلك أن المرأة العاملة أصبحت، وبحكم المستوى العلمي والتكوين، تشغل مناصب عليا ومناصب حساسة ومناصب تأطير ومسؤولية (مجال الطب، الإدارة العامة، التعليم العالي والبحث العلمي، النقل الجوي والبحري، مجال الأمن...).

هذه بعض التوصيات، وليس كل التوصيات اللازمة في هذا المجال، لان هناك توصيات أخرى لا يتسع المجال لذكرها، ويبقى البحث في هذا الموضوع مجالا خصبا لأهل الاختصاص بما يرجع بالفائدة على الجميع.

الهوامش:

- (1) حول هذا الموضوع راجع: -سالم البهنساوي، مكانة المرأة بين الإسلام والقوانين العالمية، دار القلم، الكويت، 1986، ص 85 وما بعدها.
- تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 7 وما بعدها.
- عدنان بن ضيف الله آل الشوابكة، حكم عمل المرأة في الفقه الإسلامي، الدار الأثرية، عمان الأردن، 2007، الطبعة الأولى، ص ص.9-13.
- (2) لتفصيل أكثر: -راجع عدنان بن ضيف الله آل الشوابكة، المرجع السابق، ص ص.27-31.
- سالم البهنساوي، المرجع السابق، ص 88.
- (3) لتفصيل أكثر راجع: -أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 105 وما بعدها.
- (4) لتفصيل أكثر راجع: -أحمية سليمان المرجع السابق، ص 106.
- (5) لتفصيل أكثر حول أهم الاتفاقيات الدولية المناهضة للتمييز بين الجنسين، راجع:
-محمد احمد إسماعيل، المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن (مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000، ص 6 وما بعدها.
- الاتفاقيات الدولية الخاصة بعمل المرأة المصادق عليها من طرف الجزائر هي:
*الاتفاقية رقم 100 لعام 1951 الخاصة بالمساواة في أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل.
*الاتفاقية رقم 111 لعام 1958 الخاصة بحظر التمييز في المهن والوظائف.
*الاتفاقية رقم 142 لعام 1975 الخاصة بتكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في مجالات التدريب المهني والاستخدام.
- *الاتفاقية رقم 156 لعام 1981 الخاصة بالمساواة في الفرص والمعاملة بين الرجال والنساء ذوي المستويات العائلية.
- (6) لتفصيل أكثر راجع كل من: -محمد احمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 13.
- M.N.Koriche, Droit Du Travail, TOME 1, OPU, Alger, pp.106-108.
- (7) حاوشين ابتسام، مفهوم التنمية المستدامة وأبعادها، مداخلة بمناسبة الملتقى الوطني حول قانون الاستثمار والتنمية المستدامة، جامعة سوق أهراس، ديسمبر 2012، مداخلة غير منشورة، ص 3 وما بعدها.
- (8) لتفصيل أكثر حول دور المرأة في التنمية المستدامة في الجزائر، راجع:
- تاج عطاء الله، المرجع السابق، ص ص.36-40.
- (9) حول هذا الموضوع، راجع:
-M .N.Koriche,Etat et régulation sociale: entre déréglementation et contractualisation, in revue Algérienne des Politiques Publiques, université d'Alger 3, n° 1/2011, pp.8-18.
- (10) انظر المواد من 56 إلى 59 من مشروع القانون التمهيدي للعمل.

11) لتفصيل أكثر راجع: -هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2001، ص 183 وما بعدها.

-محمد احمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 58 وما بعدها.

12) لتفصيل أكثر، راجع: -محمد احمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 58.

-تاج عطاء الله، المرجع السابق، ص 39.

13) تنص المادة 30 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه: "يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء، من أي طبيعة كانت، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبتها، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته من الضرر الذي قد يلحق به.

وتحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف للحصول على التعويض من مرتكب الأفعال.

كما تملك الدولة، لنفس الغرض، حق القيام برفع دعوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة."

14) تنص المادة 56 من مشروع القانون التمهيدي على أنه:

Il est entendu par harcèlement sexuel, toute manœuvre ou tentative d'un employeur ou de son représentant, d'un supérieur hiérarchique abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ou d'un travailleur vis-à-vis d'un autre travailleur, profère des menaces, impose des contraintes ou exerce des pressions sur un travailleur de l'un ou de l'autre sexe, dans le but

Toute mesure disciplinaire prononcée par un employeur en infraction aux présentes dispositions, est nulle, et de nul effet "

ملاحظة: مشروع القانون التمهيدي صدر باللغة الفرنسية وبدون ترجمة ولهذا أوردنا المادة كما جاءت في المشروع.

15) تنص المادة 61 من القانون 11/90 السالف الذكر على أنه: "تتجدد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني. ويكون حسب المناصب المتوفرة وتبعاً لأهلية العامل واستحقاقه".

16) انظر المواد من 57 إلى 60 من القانون 11/90 نفس القانون المشار إليه أعلاه.

-انظر الكتاب السادس الفصل الرابع من مشروع القانون التمهيدي للعمل (المواد من 597 إلى 600).

17) لتفصيل أكثر حول هذا الموضوع في إطار ما كرسته الاتفاقيات والمواثيق الدولية، ومسألة إضفاء الحماية وتأثيرها على مبدأ المساواة، راجع: -محمد احمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 28-31.

-سالم البهنساوي، المرجع السابق، ص 88-91.

-تاج عطاء الله، المرجع السابق، ص 291 وما بعدها.

18) حول أهم النصوص الخاصة بالتأمينات الاجتماعية والنقاعد، راجع:

- د.مولود ديدان، مدونة التأمينات الاجتماعية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2012، ص 3 وما بعدها.
- (19) لتفصيل أكثر حول أهم الأخطار المشمولة بتغطية الضمان الاجتماعي وشروط التكفل وإجراءات التعويض، راجع كل من:
- خليفي عبد الرحمن، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر، 2008، ص ص.108-116.
- M.R.Rouabhi, Le Système De Sécurité Sociale En Algérie, Dar El Othmania, Alger, 2010, pp.61-138.
- (20) لتفصيل أكثر راجع: -بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة 2011، ص 28.
- وانظر كذلك: -القانون 16/83 المتضمن إنشاء الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية.
- المرسوم رقم 179/82 المحدد لمحتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، المتمم.
- المرسوم 303/82 المتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية.
- (21) لتفصيل أكثر راجع: -بعلي محمد الصغير، المرجع السابق، ص ص.25-26.
- انظر كذلك: -القانون 07/88 المتعلق بالوقاية والأمن وطب العمل.
- المرسوم التنفيذي 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل.
- (22) لتفصيل أكثر حول هذا الموضوع، راجع: -بعلي محمد الصغير، المرجع نفسه، ص 26.
- تاج عطاء الله، المرجع السابق، ص 182 وما بعدها.
- (23) راجع بعلي محمد الصغير، المرجع السابق، ص ص.19-23.
- (24) بعلي محمد الصغير، المرجع نفسه، ص 21.