



جامعة 8 ماي 1945 قالمة
كلية الحقوق والعلوم السياسية



تخصص: قانون أسرة

قسم العلوم القانونية والإدارية

مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في القانون

حماية المرأة العاملة بين الشريعة والقانون

إشراف الأستاذة:

د. العايب سامية

إعداد الطلبة:

1- هذيلي إيمان

2- براحلية زهرة

تشكيل لجنة المناقشة

الرقم	الأستاذ	الجامعة	الرتبة العلمية	الصفة
01	د. حديدان سفيان	8 ماي 1945 قالمة	أ محاضر أ	رئيسا
02	د. العايب سامية	8 ماي 1945 قالمة	أ محاضر أ	مشرفا ومقررا
03	د. الطيب عبد الجبار	8 ماي 1945 قالمة	أ محاضر أ	عضوا مناقشا

السنة الجامعية 2021/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۱۴۳۸

شكراً وتقدير

نتقدم أولاً بالحمد والشكر لله الذي وفقنا وأثار دربنا لإنجاز هذا العمل المتواضع.

كما نتقدم بخالص شكرنا وفائق التقدير إلى أستاذتنا الفاضلة "**العاب سامية**" التي أشرفت

على مذكرةتنا وعلى ما بذلناه من جهد وما قدمته لنا من توجيه ونصائح لإنجاز هذا العمل.

كما نتقدم بشكرنا إلى زملائنا وأصدقائنا وإلى كافة من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا

البحث.

مقدمة



كانت المرأة في العصور القديمة وقبل الإسلام نسيا منسيا تستعمل كأدوات والممتلكات ، لا تتمتع بأي حقوق ض تذكر حيث كانت تؤد قبل أن ترى عينيها النور¹، غير أنه بمجيء الإسلام أنقذها ورفع مكانتها وغير كل تلك المفاهيم ، وأعطى لكل ذي حق حقه، كما أعطى المرأة حقوقها كاملة دون نقصان فأضحت تتمتع بالحقوق مثلها مثل الرجل بما في ذلك العمل ، حيث أن العمل كما هو حق مكفول للرجل هو أيضا حق للمرأة ، فالعمل الذي أحبه الله مشروع لكل من الرجل و المرأة دون تفرقة بينهما ،حيث قال الله عز وجل >>: فاستجاب لهم ربهم إني لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى بعضكم من بعض <<²، ومن هنا فليس في الشريعة الإسلامية ما يمنع المرأة من أن تكون طبيبة أو مهندسة أو مدرسة أو في أي عمل شريف تبغي من وراءه الرزق الحلال الذي يغنيها عن سؤال الناس وتؤديه بعفاف واحتشام، تستر ما يجب ستره من جسدها³؛ محترمة في ذلك الضوابط الشرعية التي جاء الإسلام بها والتي وضعت إلا من أجل تنظيم العمل واستمراره ، وليس من أجل وضع القيود والضوابط المانعة له ، فالهدف من هذه الضوابط هو خدمة المجتمع على نحو يحقق السعادة و الرضا له ، وليس على حساب جهة دون أخرى ومنها التحلي بالآداب والاحترام والاحتشام كما ذكرنا سابقا واجتتاب الخلوة والمزاحمة ، ومواطن الريبة في العمل ، كذلك أن لا تنسى مسؤوليتها في بيتها كما ينبغي لها استأذن زوجها⁴، وأهم الأمثلة على حق المرأة في العمل هي السيدة خديجة بنت خويلد رضي الله عنها زوجة الرسول صلى الله عليه وسلم ، وهذا ما يثبت أن المرأة ليست بربة بيت فقط وليس دورها محصور بين التربية الأولاد وخدمة الزوج بل تستطيع أن تكون ذاتها اما سيدة أعمال أو غيرها اذا لزم الأمر⁵ ، وليس في القانون الداخلي أو الخارجي ما يمنع المرأة من العمل أو في الشريعة الإسلامية غير أن ذلك مقيد بشروط طبعاً ؛ حيث أنه قد تطور وضع المرأة في الجزائر وازداد حضورها في المجالات العمومية إذ يكاد لا توجد مجال لم تقتحمه المرأة ، وقد استطاعت المرأة الجزائرية أن تحتل مناصب رائدة في مختلف

¹زيد محمود عقابلية؛ حقوق المرأة العاملة دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الداخلية ؛ مجلة الفكر لجامعة الإمارات العربية ؛ كلية الحقوق والعلوم السياسية ؛ جامعة محمد خيضر بسكرة ؛ العدد 8 ؛ الجزائر ؛ ص410.

²الآية 195 من سورة آل عمران.

³زيد محمود عقابلية ؛ المرجع السابق ؛ ص409.

⁴إبراهيم عبد الوهاب الهادي النجار ؛ حقوق المرأة في الشريعة الإسلامية ؛ دراسة تأصيلية من فقه القرآن الكريم والسنة النبوية والآراء الفقهية المعتمدة ؛ دار الثقافة لنشر والتوزيع ؛ ط 2 ؛ الأردن ؛ 2015

⁵خالد مصطفى فهمي ؛ حقوق المرأة في الشريعة والقانون الدولي والتشريعي ؛ دار الجامعة الجديدة للنشر ؛ د.ط ؛ مصر 2007 ؛ ص68.

المجالات الاجتماعية والمهنية والعلمية والسياسية مقارنة بنظيرتها في العالم العربي ؛ وهذا ما لاحظ في العقود الأخيرة تواجدا واسعا للمرأة في مختلف قطاعات العمل حتى أضحت عملها سمة من سمات المجتمعات المعاصرة ؛ كما أن مشاركة المرأة لرجل في العديد من المجالات قد فرض بعض المعطيات التي تتطلب توفير شروط معينة لعمل المرأة نظرا لاختلاف طبيعتها عن الرجل.¹

وهذا ما رفضته الشريعة الإسلامية وهو مساواة المرأة بالرجل بصفة مطلقة وترى أن أصل كل تمييز ليس فقط حسب الطبيعة البيولوجية لكلا الطرفين وهذه الطبيعة ليست لتتقص من حقوق المرأة العاملة بل العكس تزيد من حقوقها ويعطيها أهمية أكبر من الرجل العامل ؛ كما قررت الشريعة الإسلامية المساواة بينهما في الإنسانية وساوى بينهما أيضا في التكليف والجزاء.²

ونظرا لاقترانها مختلف قطاعات العمل كان لا بد من إعطائها الحقوق التي يتمتع بها الرجل العامل أو الموظف في قطاع العمل بصفة متساوية حيث أن هذه الحقوق أصلية كانت وجاءت بمجيء الإسلام وتغيرت مفاهيمها في القوانين العربية والعالمية؛ وهذه المساواة تشمل جميع الحقوق المنصوص عليها في مختلف القوانين الداخلية والخارجية والشرعية ؛ وهذه القوانين اهتمت بتكريس حقوق وحرية الإنسان بصفة عامة وبحقوق المرأة و المرأة العاملة بصفة خاصة ولا يكفي مجرد النص على هذه الحقوق بل يجب توفير الحماية لها ؛ وهذا ما تضمنته جل القوانين العربية والاتفاقيات الدولية والقوانين الداخلية غير أن الشريعة الإسلامية اكتفت بوضع قواعد ونصوص تشريعية وأخرى سنوية للمحافظة على حقوق المرأة عامة وحقوقها في مجال العمل و التجارة خاصة في حين المشرع الدولي والمشرع الجزائري وضع آليات وتدابير احترازية و وقائية لعدم التعدي على حقوق المرأة العاملة وحماية حقوقها من جميع الانتهازيات لوجودها كطرف ضعيف في المجتمع ومن هنا نطرح الإشكال التالي:

كيف كفلت قواعد الشريعة الإسلامية والنصوص القانونية حماية فعلية للمرأة

العاملة؟؟

¹طاوسي فاطمة ؛ الحماية القانونية للمرأة العاملة دراسة مقارنة في القانون الدولي الجزائري ؛ أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه جامعة محمد خيضر بسكرة 2020/2019 ؛ ص1 .

²مولاي ملياني بغدادي ؛ حقوق المرأة في الشريعة الإسلامية ؛ قصر الكتاب ؛ دون طبعة ؛ الجزائر ؛ 1977؛



المنهج المتبع

للإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا عدة مناهج منها المنهج الوصفي الذي يصف مكانة المرأة في الإسلام وكيفية محافظة القانون على حقوقها في مجال الشغل ؛ وكذلك المنهج التحليلي الذي يقوم على جمع واستقراء النصوص القانونية المتعلقة بحقوق المرأة العاملة الواردة في النصوص القانونية الجزائرية والنصوص الدولية من اتفاقيات وإعلانات ، وارتأينا لتحليلها والتعليق عليها من أجل الوصول إلى تغطية شاملة تحقق أهداف الدراسة ، وأيضا المنهج المقارن حيث تعرضنا لبعض القوانين المقارنة بالإضافة إلى المقارنة العامة بين الشريعة الإسلامية والنصوص القانونية الداخلية و الخارجية .

أهمية الدراسة

تظهر أهمية هذا الموضوع من خلال الربط بين الشريعة الإسلامية والنصوص القانونية الداخلية و الخارجية حيث يبرز هذا الربط حول الحقوق والحريات المضمونة للمرأة ، عامة و المرأة العاملة خاصة كذلك تكمن أهمية الدراسة في كونها تتحدث عن قضية تشغل مجتمع بكامله ،وهي قضية حماية المرأة العاملة التي لازالت مهمشة في بعض البلدان و التشريعات مما يجعلها تستحق منا الدراسة والتحليل خاصة وأن الشريعة الإسلامية كرمت المرأة أحسن تكريم .

أسباب اختيار الموضوع

إن اختيارنا لهذا الموضوع يكون لأسباب موضوعية وأخرى ذاتية نوجزها فيما يلي:

الأسباب الذاتية

من أهم الأسباب الذاتية كوننا طلبنا حقوق وجهتان للحياة العملية وأيضا امرأتان ففضولنا تدفعنا لمعرفة رأي الشريعة الإسلامية حول حقوق المرأة العاملة ومعرفة مدى الحماية التي تحظى بها في النصوص القانونية الجزائرية والنصوص الدولية .

وبما أن الإسلام هو أول من كرم المرأة أردنا الوقوف على موضوع حماية المرأة العاملة في أحكام الشريعة الإسلامية خاصة وأنها أصبحت تشغل مناصب عمل مهمة ومختلفة في شتى المجالات وتحتل مراكز مهمة في الدولة خاصة أن الجزائر صادقت على العديد من الاتفاقيات فيما يخص المرأة العاملة وتزايد

اهتمام الحكومات ومختلف المنظمات الدولية والإقليمية بموضوع المرأة عموماً والعاملة خصوصاً حيث تم إصدار كم هائل من الاتفاقيات والتوصيات والقوانين التي تستدعي المقتضيات التعريف بها .

الدراسات السابقة

الرغم من وجود دراسات كثيرة تخص المرأة بصفة عامة ، وكتب في الشريعة الإسلامية تتكلم على حق المرأة بصفة عامة إلا أنه تكاد تنعدم الدراسات المختصة في دراسة حقوق المرأة العاملة بين الشريعة الإسلامية والقانون ؛ ولا تتكلم عن حقوقها في مجال العمل ولا تتضمن كيفية حماية هذه الحقوق مثل كتاب مولاي ميلان بغدادي الذي خصص كتابه لحقوق المرأة في الشريعة الإسلامية دون القانون ؛ وكذلك نجد كتب قانونية كثيرة منها ما يتكلم عن حق المرأة العاملة في القانون فقط دون الشريعة الإسلامية مثل مقال محمود عقايلية الذي تكلم في مقاله عن حقوق المرأة العاملة كدراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية دون ذكر القوانين الخارجية ولا كيفية حماية هذه الحقوق ؛ ومنها ما يتكلم عن حقها كامراً في المواثيق الدولية فقط دون ذكر حقوقها كاملة بصفة خاصة مقارنة بالشريعة الإسلامية

صعوبات البحث

لقد تعرضنا في دارستنا لهذا الموضوع لعدة عراقيل وصعوبات حالت دون وصولنا إلى المراجع المتخصصة خاصة الوضع الوبائي الحالي المتعلق بانتشار فيروس كورونا والحجر الصحي الذي عرقلنا عن التنقل والبحث بأريحية في هذا المجال وكذلك ندرت الكتب المختصة في الشريعة الإسلامية وأيضاً ندرة الكتب القانونية المقارنة بين الشريعة والقانون.

تقسيمات الدراسة:

قسمت الدراسة إلى فصلين تتأرسانها مقدمة وتختتمها خاتمة ، حيث خصص الفصل الأول لتأصيل الشرعي والقانوني لحقوق المرأة العاملة وهو بدوره يتضمن مبحثين الأول يتكلم عن الحقوق العامة للمرأة العاملة والثاني عن الحقوق الخاصة للمرأة العاملة أما الفصل الثاني فيتكلم حول الضمانات القانونية لحماية المرأة العاملة وينقسم هذا الفصل أيضاً إلى مبحثين المبحث الأول بعنوان " الآليات

التشريعية لحماية المرأة العاملة، " والمبحث الثاني بعنوان " الآليات المؤسسية لحماية المرأة العاملة " .

الفصل الأول



لقد حفظت الشريعة الإسلامية للمرأة العاملة حقوقها كما حفظتها الأنظمة القانونية الداخلية و الخارجية، حتى أنهما سوى بينها وبين الرجل العامل ؛ بل ولزم كل من الشريعة الإسلامية والقوانين وحثا على حقوق المرأة العاملة أكثر من الرجل العامل. وهذا ما سنفصل فيه في المبحثين الآتيين.



المبحث الأول: الحقوق العامة للمرأة العاملة

يترتب على مبدأ المساواة بين المرأة العاملة والرجل العامل ودخولها سوق العمل تمتعها بكامل الحقوق الناتجة عن منصب العمل الذي يجب أن تتوفر على مجموعة من الحقوق والتي تنحصر عموماً في إطار اجتماعي وآخر مهني، هذا ما سنتناوله في المطلبين الآتيين حيث خصص المطلب الأول للحقوق الاجتماعية والمطلب الثاني للحقوق المهنية.

المطلب الأول: الحقوق الاجتماعية للمرأة العاملة

وهي جملة من الحقوق التي تكتسبها المرأة العاملة والتي تسهل الحياة الاجتماعية لها خاصة وأنها ترتبط معظمها بحياتها الشخصية، وهذه الحقوق تتمثل في ما يلي.

الفرع الأول: الحق في الأجر المتساوي

لقد فضل الله تعالى الرجل في خلقه بقوة العقل والجسم، وكان بها أقدر على الكسب والحماية، والتدبير والرعاية، والدفاع الخاص بالأسرة والعام للأمة، وبها كان الرجال قوامون على النساء، ولقد اختصت المرأة بالحمل والرضاعة وحضانة الأطفال.¹

ولكن بمجرد دخول المرأة لميدان العمل تجد نفسها في معادلة طرفها الآخر الرجل، وهذا الاختلاف الجنسي في العمل ينتج عنه الكثير من الأحيان الاختلاف في الأجر غير أن الشريعة الإسلامية لم تفرق بين المرأة والرجل في العمل حيث جاء في كتاب الله عز وجل >> ومن يعمل من الصالحات من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فأولئك يدخلون الجنة ولا يظلمون نقيراً <<²؛ حيث إن الله عز وجل لم يفرق في الأجر للعمل الصالح بين الذكر والأنثى وقد قال أيضاً: >> للرجال نصيب مما اكتسبوا وللنساء نصيب مما اكتسبن <<³؛ وهذا ما يؤكد أن الله تعالى أعطى المرأة أجرها مما تعمل والرجل أجره مما يعمل ولا يوجد فرق في الأجر لسبب اختلاف الجنس، وقد جاء في حديث الرسول صلى الله عليه

¹ عبد القادر شيبية الحمد، حقوق المرأة في الإسلام؛ ط1؛ الرياض؛ 2010؛ ص 29.

² الآية 124 من سورة النساء.

³ الآية 32 من سورة النساء.



وسلم > و إنما النساء شقائق الرجال < وهذا الحديث واضح يعني المساواة التامة إلا فيما نص عليه الشارع¹.

ومن هنا تعتبر أهلية المرأة في الإسلام كاملة ومستقلة، وهي كأهلية الرجل لها الحق في العمل ولها تقاضي الأجر عليه دون نقصان أو تمييز.

ولم تكن الشريعة الإسلامية وحدها من منعت التمييز بين المرأة والرجل في مجال العمل وتساوي الأجور بل دعمتها القوانين الدولية والعالمية وكذلك الداخلية من القوانين الجزائرية ، فمبدأ مساواة العمال في الأجر مبدأ دولي كرسه أحكام الاتفاقية الدولية من أهمها الاتفاقية رقم 100 لعام 1951 الخاصة بالمساواة في أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل ؛ حيث جاء في المادة الأولى منها "مساواة العمال و العاملات في الأجر من عمل ذي قيمة متساوية "؛ أي انه يجب المساواة في معدلات الأجور المحدد دون تمييز قائم على الجنس.²

كما أشارت المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الفقرة الثانية على أن " لجميع الأفراد دون تمييز الحق في أجر متساوي على العمل المتساوي " ؛ أي أن للمرأة الحصول على كافة حقوقها في العمل كالرجل على حد سواء وأن تتساوى مع الرجل في هذا الحق من حيث الأجر وخلافه.³

وعلى غرار معايير حقوق الإنسان والعمل الدولية التي كرس مبدأ المساواة في الأجور بين المرأة والرجل حرص المشرع الجزائري بدوره على تكريس هذا المبدأ من أجل عدم التمييز ضد المرأة⁴.

¹ سماحة نوح علي سليمان؛ شروح الأحاديث؛ موسوعة الفقهاء السابقين؛ الامارات ؛ رقم الفتوى 2550 ؛ 2012.

² الاتفاقية رقم 100 لعام 1951 الخاصة بالمساواة في الأجور للعمال والعاملات صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر؛ 1962

³ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المؤرخ في 10 ديسمبر 1948 قبلته الجزائر وأعلنت ذلك في المادة 11 من الدستور 1963؛ ج ٠٠ العدد 64 المؤرخة في 10/9/1963

⁴ محمودي سماح؛ حماية حقوق المرأة العاملة بين نصوص الاتفاقيات الدولية وتشريع العمل الجزائري؛ مجلة العلوم والحقوق السياسية ؛ العدد 2؛ لسنة 2020 ؛ ص 189

فالتشريع الجزائري تبني مبدأ المساواة في الأجور بين المرأة والرجل بوجه عام في دساتيره المتعاقبة ، وكان بداية دستور 1963 حيث ورد في المادة 10 منها حظر التمييز بمختلف أنماطه ومواضيعه واعتبر عدم الأخذ بذلك تعديا على المجتمع.¹

وجاء دستور 2020 ليؤكد هذا المبدأ، حيث جاء في مادته رقم 29 التي تنص " تضمن الدولة الحقوق الأساسية والحريات

تستهدف مؤسسات الجمهورية ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات" ومن هنا فإن الدولة ضمنت حق المساواة بين المواطنين والمواطنات بصفة عامة، وهذا المبدأ معترف به ولا مجال للنقاش فيه.²

كما ورد في دستور 1976 الذي أفرد لموضوع المساواة في الأجر مادة كاملة ؛ حيث جاء في نص المادة 92 الفقرة 1 المتعلقة بالحق في العمل على أنه " تخضع الأجور إلى مبدأ التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر وتحدد طبقا لنوعية العمل المنجز فعلا ولحجمه " ³؛ غير أن هذا المبدأ لم يجد التطبيق الفعلي والميداني إلا بعد صدور القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 حيث جاء في نص المادة 7 منه أحكام عامة تنص على مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات حيث تنص على أنه "يضمن القانون حقوق العامل

العمال سواسية في الحقوق والواجبات يتقاضون عن العمل الواحد أجورا متماثلة,,,,,,⁴؛ وكذلك القانون رقم 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية والذي جاء تطبيقا للقانون الأساسي العام للعمال إذ نصت المادة 8 منه على أنه " يستفيد العمال من نفس الحقوق ويخضعون لنفس الواجبات مهما كان جنسهم مادامت مناصب عملهم متساوية"⁵

¹دستور 1963 المؤرخ في 10 سبتمبر؛ ج.ر العدد 64 ؛ سنة 1963 .

² التعديل دستور 2020 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 442/20 بتاريخ 30 ديسمبر 2020 ؛ ج.ر العدد 82 ؛سنة 2020

³دستور 1976 الصادر بالأمر رقم 79/76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 ؛ ج.ر العدد 94؛ سنة 1976

⁴القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال المؤرخ في 5 أوت سنة 1978 ؛ ج.ر العدد 32 ؛ سنة 1978

⁵ القانون رقم 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية المؤرخ في 27/2/1982 ؛ ج ر العدد 9 لسنة 1982

إن يجب أن يمنح كل عامل الأجر الذي يتناسب ومؤهلاته و مردداته وظروف عمله وخبراته و أقدميته في العمل ؛ ومختلف المسائل التي تدخل في حساب وتقدير الأجر بأي طريقة كانت دون تمييز بين المرأة والرجل حسب ما جاء في نص المادة 84 من القانون 11/90 التي تنص على أنه "يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجر بين العمال ، لكل عمل متساوي القيمة بدون أي تمييز"¹.

الفرع الثاني: الحق في الضمان الاجتماعي

إن عبارة الضمان الاجتماعي حديثة العهد ، ولو أنها قديمة النشأة والفكرة وهي عبارة شاملة تعني جميع النظم التي تقدم بمقتضاها أي مساعدة أو مزايا كالتأمين والمساعدات الاجتماعية، وهذا ما يعرف في الشريعة الإسلامية بالتكافل الاجتماعي وهو نظام شامل كامل في الإسلام.²

ويتحلى إعلان الإسلام لمبدأ التكافل الاجتماعي والتضامن الاجتماعي في نصوص كثيرة من القرآن والسنة منها قوله تعالى << إنما المؤمنون إخوة >>³ ؛ وقوله أيضا << وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الإثم والعدوان >>⁴ ؛ فالتكافل الاجتماعي في الشريعة الإسلامية اشمل من الضمان الاجتماعي حيث أن التكافل الاجتماعي يشمل الحاجات المادية والمعنوية وهو لا يصدر من جهة واحدة فقط إنما يشترك فيه جميع أفراد المجتمع، أما الضمان الاجتماعي فنقوم به الدولة التي فرض عليها الإسلام حقوق الفقراء والمرضى والأرامل والعاجز ولو لم يكونوا مسلمين ؛ مثل ذلك القصة المشهورة عن أمير المؤمنين رضي الله عنه في بيت المال حقا للنصراني العاجز المكفول قائلا <<: ما أنصفوه استعملوه حتى إذا كبر و عجز تركتموه ،اجروا له من بيت المال راتبا >> ونستنتج من هنا أن الإسلام ضمن للعامل والعاملة كل ما يعنيه الضمان وان لم يذكره كمصطلح بشكل صريح ، ولعل المسجد والداعم الأساسي للضمان الاجتماعي هي الزكاة وهي كما وصفها الكثير من العلماء " مؤسسة الضمان الاجتماعي " ؛ وهي نظام للضمان الاجتماعي الإسلامي

¹ القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21/4/1990 ؛ ج ر العدد 17 لسنة 1990

² سعد عبد السلام حبيب ؛ التكافل والضمان الاجتماعي في الإسلام ؛ المجلس الأعلى للشؤون الإسلامية للإصدار؛ 1963 ؛ ص 11 .

³ الآية 10 من سورة الحجرات

⁴ الآية 2 من سورة المائدة.

،شامل ،أصيل، فريد ومميز يتجاوز جذوره الدينية وأحكامه الرائدة أنظمة التكافل والتأمين الاجتماعي المعاصر جميعا، ويناصر المعوزين دون حرج على الدولة ولا إرهاب للأغنياء ولا إخلال بمبدأ المساواة بين المواطنين¹.

والمساواة كما ذكرنا سابقا تكون بين المرأة العاملة والرجل العامل في جميع الحقوق؛ ولعل مسألة الضمان الاجتماعي هي مسألة دولية عالمية باعتباره حق من حقوق الإنسان حيث نصت عليه وعلى أهميته كثير من النصوص و الاتفاقية الدولية أهمها المادة 22 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان " لكل شخص بصفته عضو في المجتمع ، الحق في الضمان الاجتماعي ومن حقه أن توفر له من خلال المجهود القومي والتعاون الدولي".....²

وأیضا المادة 9 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تنص على أنه: " تقرر الدولة الأطراف في هذا العهد بحق كل شخص في الضمان الاجتماعي بما في ذلك التأمينات الاجتماعية " ومن هنا فإن المجتمع العالمي أقر الحاجة العالمية للضمان الاجتماعي لكل عامل على حد سواء دون تمييز بين المرأة والرجل العاملين.³

ولقد جاءت الاتفاقية الدولية رقم 118 لعام 1962 المتعلقة بالمساواة في المعاملة على أساس الضمان الاجتماعي لتأكيد حق المرأة العاملة في الضمان الاجتماعي مثلها مثل الرجل العامل.

وبالرجوع إلى النصوص الداخلية وبالضبط إلى القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية لا نلمس نصا صريحا في ما يخص المرأة العاملة في الضمان الاجتماعي ؛ إلا انه أورد نصا عاما يستنتج من خلاله انه أقر بحق العاملة في التأمينات الاجتماعية مثلها مثل سائر العمال حيث جاء في نص المادة الثالثة منه "يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء او ملحقين

¹عثمان حسن عبد الله ؛ الزكاة الضمان الاجتماعي الإسلامي ؛ ط 1 ؛ دار الوفاء المنصورة ؛ 1409 هجري ؛ ص7.

²الإعلان العالمي لحقوق الإنسان؛ مرجع سابق.

³العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 المؤرخ في 16 ديسمبر سنة 1966 وبدأ نفاذه في تاريخ 1976/1/3 ؛ ووفقا للمادة 27 صادقت عليه الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 67/89 المؤرخ في 16 ماي 1989؛ ج.ر العدد 20؛ سنة 1989

بالأجر¹؛ وهو وصف شامل يعطي كل من له صفة العامل الحق في تمتعه بالضمان الاجتماعي خاصة المرأة العاملة التي يعد نظام وقائي بالنسبة لها عن العجز والمرض والشيخوخة والوفاة والبطالة وغيرها من الأخطار الاجتماعية وأيضا التأمين على الولادة والحقوق التي تخصها كأمراة بطبيعتها².

الفرع الثالث: الحق النقابي

كان النبي صلى الله عليه وسلم قد جعل في ليلة العقبة لكل واحد من الجماعة الذين بايعوه بها نقيبا على قومه وجماعته ليأخذوا عليهم الإسلام ويعرفوهم شرائطه، وكانت اثنا عشرة نقيبا كلهم من الأنصار، وعن عمارة بن القعقاع بن شبرمة رضي الله عنه وأرضاه قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم " إني لم أومر أن أنقب عن قلوب الناس ولا أشق بطونهم " رواه البخاري ؛ فالحق النقابي مكفول في الشريعة الإسلامية قبل القوانين الوضعية وهذا ما يؤكد الله عز وجل في كتابه الحكيم بقوله " ولقد أخذ الله ميثاق بني إسرائيل وبعثنا منهم إثني عشرة نقيبا³

كما أنه لم تخلو بيعات الرسول صلى الله عليه وسلم من العنصر النسوي ؛ حيث أنهم كانوا حاضرات في البيعة الثانية التي عقدها النبي صلى الله عليه وسلم مع أهل المدينة من الأوس والخزرج ليدعون دعوته وينصرنه على من حاربه من المشركين⁴.

إذن لم تكن البيعة في العهد النبوي، بكل ما تعني من دلالة سياسية وعقدية، خاصة بالرجال بل كان أغلب النساء اللاتي اتصلن بالرسول صلى الله عليه وسلم قد أخذ عليهن ما أخذ على الرجال⁵.

¹ القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ؛ المعدل بالأمر 17/96 المؤرخ في 1996/7/6؛ ج.ر العدد 42 ؛ سنة 1996.

² محمودي سماح ؛ مرجع سابق ؛ ص 192

³ الآية 12 من سورة المائدة

⁴ رحمة بن حمو ؛ المنهج النبوي لترقية المرأة ؛ مجلة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية ؛ العدد 2 ؛ سنة 2018 ؛ ص 299

⁵ أسماء زيادة ؛ دور المرأة السياسي في عهد النبي صلى الله عليه وسلم ؛ دار السلام ؛ القاهرة ؛ 2001 ؛ ص 183

و الحرية النقابية حق ضمنته الشريعة الإسلامية أولاً وجل التشريعات الحديثة بعدها، فهو حق دستوري مكرس في طليعة الحقوق السياسية والمدنية الممنوحة للعامل بصفة عامة. فقد تم تدريسه في مختلف النصوص والمواثيق الدولية، حيث أقر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في نص المادة 23 الفقرة الرابعة منه لكل شخص الحق في أن ينشأ أو ينضم إلى نقابات حماية لمصلحته حيث تنص على أن لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه" وهذا ما يؤكد حق المرأة في الاشتراك في النقابات المهنية، لأن النقابات المهنية هي المجال الخصب لعمل المرأة.¹

إذن يعتبر ممارسة النشاط النقابي من أهم الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال ، حتى يتمكن هؤلاء من ممارسة هذا الحق للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية ؛ هذا ما جاء في الاتفاقية الدولية رقم 87 الصادرة عن المنظمة العالمية للعمل في عام 1948 المتضمنة الحرية النقابية وحماية الحق النقابي؛ التي أقرت صراحة حق كل من العمال والمستخدمين دون تمييز وبدون إذن مسبق في تشكيل المنظمات حسب اختيارهم أو الانضمام إليها بشرط الالتزام بنصوص الاتفاقية ؛ حيث جاء في نص المادة الثانية أنها أنه " للعمال وأصحاب العمل دون تمييز من أي نوع الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات ولهم كذلك دون ترخيص مسبق " ؛ كما نرى لقد ذكر في نص المادة "دون تمييز من أي نوع" أي بين المرأة العاملة والرجل العامل ؛ ومن منه فالمرأة العاملة لها الحق مثلها مثل العمال الآخرين في إنشاء أو الانضمام إلى النقابات وممارسة الحق النقابي.²

وقد جاء في نص المادة الثامنة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية "تعهد الدول الأطراف في هذا العهد بما يلي:

¹ إبراهيم الدسوقي ؛ الحماية الدولية لحقوق المرأة على ضوء منع التمييز؛ دار النهضة العربية، مصر؛ 2007 ؛ص130 .

²الاتفاقية رقم 87 الصادرة عن المنظمة العالمية للعمل في 1948/7/9 .

حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها دون قيد سوى قواعد المنظمة المعنية " ومنه فإن حق المرأة العاملة في الانضمام إلى النقابات وممارسة النشاط النقابي حق مكفول دوليا على غرار كل العمال.¹

و بالرجوع إلى القوانين الداخلية نجد أن دستور الجزائري 2020 أكد على الحق النقابي؛ حيث أفرد له مادة كاملة وهي المادة 69 منه التي تنص على أن " الحق النقابي مضمون ويمارس بكل حرية في إطار القانون يمكن لمتعامل القطاع الاقتصادي أن ينظموا ضمن منظمات أرباب العمل في إطار احترام القانون " .²

وكذلك دساتير المرحلة الاشتراكية كانت تعترف بالحق النقابي ، بحيث تنص المادة 20 من الدستور 1963 على " الحق النقابي، وحتى الإضراب، ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات المعترف بها جميعا، وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون"³ ونفس الشيء ذكر في نص المادة 60 من دستور 1976؛ فبالمجملة الدساتير الجزائرية أعطت الحق النقابي أو ممارسة النشاط النقابي لكافة العمال من نساء أو رجال دون تمييز .

وهذا ما أكدته القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي في المادة الثالثة منه على حق كل عامل أو مستخدم في تأسيس منظمة نقابية أو الانخراط فيها بكل حرية واردة، وأيضا كرس مبدأ المساواة ومنع ممارسة أي تمييز ضد أعضائه في نص المادة 22 حيث تنص على أنه " تمنع التنظيمات النقابية من إدخال أي تمييز على قوانينها الأساسية، كما تمنع من ممارسة أي تمييز بين أعضائها من شأنه المساس بحرياتهم الأساسية " و بالتالي كان للمرأة العاملة كامل الحرية في تأسيس منظمة نقابية أو الانخراط فيها.⁴

¹العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية؛ مرجع سابق.

²التعديل الدستوري 2020 ؛ مرجع سابق.

³دستور 1963 ؛ مرجع سابق.

⁴القانون رقم 14/90 المتضمن ممارسة الحق النقابي ؛ المؤرخ في 1990/6/2 ؛ ج.ر العدد 23 ؛ سنة 1990 .

الفرع الرابع: الحق في العطل القانونية

لقد جاء في قول الله سبحانه و تعالى في سورة القصص : << قل أريتم إن جعل الله عليكم الليل سرمدا إلى يوم القيامة من اله غير الله يأتيكم بضياء فلا تستمعون(71) قل أريتم إن جعل الله عليكم النهار سرمدا إلى يوم القيامة من اله غير الله يأتيكم بليل تسكنون فيه أفلا تنصرون (72) ومن رحمته جعل لكم الليل والنهار لتسكنوا فيه ولتبتغوا من فضله ولعلكم تشكرون(73) >> ومن تفسير هذه الآيات القرآنية يتضح أن الله عز وجل قسم الزمن ليلا ونهارا؛ ومن حكمته أن جعل وقتا للراحة ووقتا للعمل رحمتا منه على عباده.¹

ومن هنا فإن الشريعة الإسلامية أكدت على حقوق العمال والموظفين في أكثر من نص، كعدم إجهادهم مثلا، حيث أقرت مبدأ من خلال قول الله سبحانه و تعالى << لا يكلف الله نفسا إلا وسعها لها ما كسبت وعليها ما اكتسبت >> أي أن الشريعة الإسلامية قررت أن عدم القدرة والمشقة تسقط الواجبات والأعمال والتكاليف على المكلف أو العامل ؛ كما أنها جاءت عامة بأحكامها لتكون صالحة للمرأة والرجل. و من هنا فإن الراحة في العمل للمرأة حق مشروع من قبل الله عز وجل.²

ويقول الله سبحانه و تعالى أيضا << ليس على الضعفاء ولا على المرضى وعلى الذين لا يجدون ما ينفقوا إذا نصحوا الله ورسوله ما على المحسنين من سبيل>>³ أن هذه الآية الأصل في سقوط التكليف عن العاجز فكل من عجز عن شيء سقط عنه تارة إلى بدل فهو فعل وتارة إلى بدل فهو غرم ولا فرق من جهة القوة ومن جهة المال.⁴

وهذا ما يعطي للمرأة الحق في العطل القانونية والإجازة المرض خاصة في حالة الحمل والولادة ، كما تعد كل من الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية كنتيجة حتمية لتنظيم أوقات العمل ، وواجبة للمحافظة على صحة العامل وسلامته البدنية والجسدية⁵، أقرتهما على التوالي الاتفاقية الدولية رقم 14 بشأن

¹ الآيات من 71 إلى 73 من سورة القصص.

² الآية 286 من سورة البقرة.

³ الآية 91 من سورة التوبة.

⁴ أبو عبد الله أحمد الأنصاري ؛ الجامع لأحكام القرآن ؛ الجزء 8 ؛ دار الكتاب العربي ؛ لبنان ؛ 1994 ؛ ص 226.

⁵ مهدي بخدة ؛ القانون الجزائري للعمل ؛ دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع ؛ ص 97 .

الراحة الأسبوعية في الصناعة سنة 1921¹ ؛ و كذلك الاتفاقية الدولية رقم 132 التي تنص على مبدأ منح العطلة السنوية وحق كل عامل في الحصول على الراحة بأجر لفترة دنيا محدودة.²

ولقد نصت المادة 24 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أنه " لكل شخص الحق في الراحة، وفي أوقات الفراغ؛ ولاسيما في تحديد معقول لساعات العمل وفي عطلات دورية بأجر" أي أن للمرأة العاملة على غرار كل العمال لها الحق في الحصول على الراحة وتحديد ساعات العمل ؛ وأن تحصل أيضا على إجازات بالأجر بحيث لا يتم الخصم منها لأنها في إجازة.³

أما المشرع الجزائري فقد تميز بإضفاء الصفة القانونية للراحة الأسبوعية و العطلة السنوية إذ ورد في المادة 35 من القانون رقم 11/90 المتضمن العلاقات العمل الفردية على أنه " يعتبر يوم الراحة الأسبوعي وأيام الأعياد والعطل أيام الراحة قانونية " ⁴

وباستقراء أحكام المادة 39 من الدستور الجزائري يتبين أن حق المرأة العاملة في الراحة مكرس لا يجوز التنازل عنه ولا يجوز تعويضها بأجر؛ وهو إلزاميا للمستخدم طبقا للأحكام نص المادة 35 و144 من القانون 11/90. و هذه الأحكام وغيرها التي لا يتسع المجال لذكرها كلها فإن تكريس حق المرأة العاملة في الراحة بمختلف أنواعها ومناسباتها العادية والاستثنائية قد أصبح أمرا متقفا عليه في مختلف التشريعات العمالية المقارنة.⁵

المطلب الثاني: الحقوق المهنية للمرأة العاملة

¹ الاتفاقية الدولية رقم 14 بشأن الراحة الأسبوعية لسنة 1921 الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 3 بتاريخ 1921/10/25 وصادقت عليها الجزائر في 1962/ 10/19

²الاتفاقية الدولية رقم 132 اتفاقية بشأن الإجازات السنوية مدفوعة الأجر اعتمدت من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 1936/6/20.

³الإعلان العالمي لحقوق المرأة؛ مرجع سابق.

⁴القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل الفردية؛ المؤرخ في 1990/4/21؛ ج.ر العدد 17؛ سنة 1990؛ ص 566.

⁵أحمية سليمان ؛ التنظيم القانوني في علاقات العمل في التشريع الجزائري ؛ ج2؛ سنة 2012؛ ص158.

وتتمثل هذه الحقوق في التكوين والتعليم المهنيين وترقية المرأة العاملة في مجال عملها وهذا ما سنفصل فيه فيما يلي:

الفرع الأول: الحق في التعليم والتكوين المهنيين

ويقصد بالتعليم والتكوين المهنيين تأهيل العامل في المؤسسات المستخدمة ورفع مستواهم المهني لمزاولة مهام جديدة في العمل، ومواكبة التطور وذلك عن طريق تنظيم ملتقيات وندوات دراسية، فالشريعة الإسلامية تحث على التعليم والتعلم لجميع الخلق، فالإسلام لا يفرق في حق العلم والتعليم، بين المرأة والرجل ولا يفرق بين أن تكون المرأة حرة أو تكون أما، بل أن الرسول صلى الله عليه وسلم لم يحث على تعليم المرأة ولم يرغب بتثقيفها بمقدار ما حث على تعليم الأم وتأديبها وتثقيفها وإعطائها العناية اللازمة¹. ولم يكتفي الإسلام بأن أجاز تعليم المرأة العلوم الدينية والمدنية، بل حث على ذلك وجعل تعليم المرأة وتربيتها أمراً لازماً كلزومه للرجال فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم <<طلب العلم فريضة على كل مسلم ومسلمة>>²؛ كما أن الشريعة الإسلامية لم تعطي عمراً محدداً ولا زماناً محدداً لتلقي المرأة العلم والتعليم، فعن أبي سعيد الخدري رضي الله عنه وأرضاه قال: جاءت امرأة إلى رسول الله صلى الله عليه وسلم فقالت: يا رسول الله ذهب الرجال بحديثك فاجعل لنا من نفسك يوماً نأتيك فيه تعلمنا مما علمك الله قال: <<اجتمعن يوم كذا وكذا>>؛ فهذا الحديث يدل على خروج المرأة للتعلم وأحقيتها فيه والبحث عنه من عصر الرسول صلى الله عليه وسلم. ولهذا نجد المسلمات في الصدر الأول من الإسلام منهن النابغات في مختلف العلوم ومنهن أم المؤمنين عائشة رضي الله عنها والتي كان يلجأ إليها كبار الصحابة والتابعين يسألونها عن أدق أمور دينهم³.

ومن هنا فإن الشريعة الإسلامية أعطت للمرأة حق التعلم والثقافة وسوتها بالرجال في ذلك، وأباح لها وبنفس درجة الرجل أن تحصل على ما تشاء أن تحصل عليه من العلوم والآداب والثقافات المختلفة.

¹مولاي ملياني بغدادي؛ مرجع سابق ص 153 .

²محمد الزحيلي؛ حقوق المرأة في الشريعة والقانون؛ دار الفكر المعاصر؛ دمشق؛ ط1؛ 2016؛ ص 13 .

³مولاي بغدادي؛ المرجع السابق؛ ص155.

كما تسعى التشريعات الحديثة العالمية والدولية إلى تحقيق مبدأ المساواة بين الجنسين في ميدان التكوين والتعليم المهنيين، حيث حظي هذا الحق بحماية جل المواثيق الدولية لحقوق الإنسان، حيث نجد أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمادة 13 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية قد أكد كلاهما بشكل عام على حق المرأة التعلم؛ مع ضرورة تسهيل وتعميم التعليم الفني والمهني.¹

كما أصدرت منظمة العمل الدولية التوصية رقم 117 بتاريخ 1962/6/27 المتعلقة بالتكوين والتي نصت في مادتها الأولى على أنها تطبق على أي نوع من التكوين يكون هدفه تحضير شخص أو إعادة تأهيله لشغل منصب عمل أو ترقية في أي فرع من فروع النشاط الاقتصادي، كما نصت مادتها الثانية الفقرة 4 على أنه "يجب أن لا يتضمن التكوين أي شكل من الأشكال أشكال التمييز على أساس العرف، اللون، الجنس".....؛ كما أوضحت التوصية السابقة أن التكوين لا يعتبر غاية في حد ذاته بل وسيلة لتنمية القدرات المهنية للشخص.²

لم يذكر المشرع الجزائري في دستور 2020 الحق في التعليم والتكوين المهنيين بصفة خاصة للعاملات و العمال، بل ذكره بصفة عامة في نص المادة 65 منه حيث جاء فيها "الحق في التربية والتعليم مضمونان، وتسهر الدولة باستمرار على تحسين جودتهما"؛ كما أكدت على مبدأ المساواة في التعليم والتكوين في نفس المادة في الفقرة الأخيرة حيث نصت "تسهر الدولة على ضمان التساوي في الالتحاق بالتعليم والتكوين المهني" وبطبيعة الحال هذا التساوي يكون بين الجنسين بالدرجة الأولى ومن هنا وبصفة عامة نجد أن المشرع ضمن حق التعليم للمرأة بصفة عامة؛ ولم يمانع تعليم وتكوين العاملة في نصوصه القانونية.³

¹العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية؛ مرجع سابق.

²التوصية رقم 117 الصادرة عن منظمة العمل الدولية في تاريخ 1962/6/27

³التعديل الدستوري 2020؛ مرجع سابق

لم يكتفي المشرع بالدستور بل كرس هذا الحق أيضا وجعله واجبا لكلا الجنسين عمال وعاملات في جميع القوانين ، ففي الأمر رقم 31/75 تناول المشرع الجزائري التكوين المهني ونص في نص المادة 113 منه على أنه " لكل عامل الحق في التكوين والإتقان و الترقية المهنية"¹

فالحق في التكوين وتحسين المستوى بعد أن صعب تجسيده خلال الفترة الممتدة من سنة 1994 إلى غاية 2005 بسبب المشاكل المالية و الاقتصادية التي مرت بها المؤسسات العمومية، وأصبح حاليا من الحقوق المخولة للمرأة العاملة سواء في ظل القانون رقم 11/90 المعدل والمتمم أو في الأحكام التي تضمنها مشروع القانون التمهيدي للعمل والذي خص لهذا الجانب كتاب مستقل بعنوان التكوين و الإعلام.²

كذلك القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 كرس حق العامل بصفة عامة في التكوين والتعليم بما في ذلك المرأة العاملة في نص المادة 171 منه جعل التكوين أحد أهم عوامل الترقية الاجتماعية والمهنية للعامل حيث تنص على أنه " العمل التكويني هو أحد عوامل الترقية الاجتماعية والمهنية للعمال وضمان للتنمية الاقتصادية للبلاد....."³

الفرع الثاني: الحق في الترقية

الترقية هي اختيار أكفأ العاملين وأصلحهم لتولي وظائف ذات مستوى أعلى، من حيث المسؤولية والسلطة، وهذا يكون مصحوب برفع الرواتب والأجور، وهي تعد بمثابة تكريم للشخص والارتقاء به برغم أن الترقية والتكريم لا يحملان نفس المعنى إلى أنهما يؤديان إلى نفس النتائج ويهدفان إلى نفس الأهداف المتمثلة في تحسين مركز الشخص ورفع مستواه.⁴

¹ الأمر رقم 31/75 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص و المؤرخ في 29/4/1975

² عبد الرحمان خلفي ؛ الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري ؛ مجلة الأبحاث القانونية وسياسية المجلد 1 ؛ العدد 1، ص154

³ القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ؛ مرجع سابق

⁴ أحمد زكي بدوي ؛ معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية ؛ مكتبة لبنان ؛ لبنان ؛ 1978 ؛ ص332.

وقبل التطرق إلى ترقية المرأة و تكريمها في مختلف القوانين ؛ لا بد أن نذكر تكريم القرآن لها والشريعة الإسلامية لها قبل القانون ، فموضوع تكريم المرأة في الشريعة موضوع عظيم يكاد يشمل جل أحكام الشريعة ، فلقد كرمها الله عز وجل كبنى آدم أولاً وكامراً ثانياً ؛ حيث يقول الله سبحانه وتعالى >> ولقد كرمنا بني آدم و حملناهم في البر والبحر ورزقناهم من الطيبات وفضلناهم على كثير مما خلقنا تفضيلاً.<<¹ وقال صلى الله عليه وسلم أيضاً >> النساء شقائق الرجال، ما أكرمهن إلا الكريم وما أهنهن إلا اللئيم << ويفهم من هذا تبعا أنهن متساويات مع الرجال في الكرامة و الإنسانية، ولهن الحق في التكريم بل أوجب الإسلام تكريمهن.²

ولقد تجلت أهم مظاهر تكريمه لها ورفع درجتها هو إنزال سورة النساء باسمها وهي أعظم سورة في القرآن تتعلق بالمرأة والأسرة والمجتمع والدولة، وأيضاً مساواتها بالرجل في أهلية الأداء والوجوب، وأثبت لها حقها في التصرف ومباشرة جميع الحقوق.³

والآن نأتي إلى القوانين الدولية التي حثت بدورها على ترقية المرأة بصفة عامة، وترقية المرأة العاملة بصفة خاصة، حيث إشارة إلى هذه النقطة العديد من الاتفاقيات منها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979 ؛ التي كفلت حق الترقية في العمل على قدم المساواة ودون تمييز بسبب الجنس في نص المادة 11 منها. وأيضاً لقد نص الإعلان العالمي للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1997 في مادته 10 على أنه " تتخذ جميع الدول الأطراف التدابير المناسبة لكفالة تمتع المرأة المتزوجة أو غير متزوجة بحقوق مساوية للرجل في ميدان الحياة الاقتصادية والاجتماعية و لاسيما في نيل الترقية في المهنة والعمل " وبالتالي تستحق المرأة على غرار كل العمال أن أثبتت جدارتها وقدرتها الحق في الترقية.⁴

¹ الآية 80 من سورة الإسراء .

² نوح علي سليمان؛ مرجع سابق؛ رقم الفتوى 2550 .

³ محمد بن جميل؛ تكريم المرأة في الإسلام ؛ دار القاسم ؛ 2010 ؛ ص 9 .

⁴ الإعلان العالمي للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1967 .

أما القوانين الجزائرية لم تخلو الأخرى من النص على ترقية المرأة العاملة ففي دستور 2020 جاء في مادته 66 الفقرة الأخيرة منها اعتراف الدولة بالحق في الترقية في مجال الشغل حيث تنص على أنه "تعمل الدولة على ترقية التمهين وتضج سياسات للمساعدة على استحداث مناصب الشغل" ولم يكتفي المشرع بهذا بل كان صريحا للغاية بشأن ترقية المرأة العاملة، وأيضا شجع المرأة على تولي مناصب المسؤولية في الهيئات الإدارية والمعنوية حيث جاء في نص المادة 68 من الدستور 2020 " تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق الشغل"

تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات و الإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات¹ وهذا ما جاء تقريبا في نص المادة 36 من دستور 2016 التي تؤكد على المساواة في هذه الترقية بين المرأة العاملة والرجل العامل حيث تنص " تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق الشغل"......²

وأیضا رتب المشرع نظام هذه الترقية دون تمييز يذكر في نص المادة 61 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل حيث تنص هذه المادة على أنه " تجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني يكون حسب المناصب المتوفرة وتبعاً لأهلية العامل واستحقاقه " أي أن الترقية في مجال الشغل تقف على أهلية العامل وقدراته ودرجة استحقاقه لها ،ولا علاقة لها بالجنس أو غيره.³

¹التعديل الدستوري 2020 ؛ مرجع سابق.

²دستور 2016 ؛ مرجع سابق

³القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية ؛ مرجع سابق.

المبحث الثاني: الحقوق الخاصة للمرأة العاملة

هناك اتجاه فقهي وعملي يسعى إلى فصل الحماية الدولية لحقوق المرأة عن الحماية العالمية لحقوق الإنسان ذات الطابع العام ، ووفق هذا الاتجاه تتمتع المرأة بحقوق الإنسان المعترف بها دولياً دون استثناء وعلى قدم المساواة مع الرجل ، ويضاف إلى ذلك عدد من الحقوق التي فرضها الواقع الاجتماعي الذي جعل من النساء فئة محرومة أو ضعيفة بحاجة إلى الحماية الخاصة والى معاملة تفضيلية بغية مساواتها فعلياً.¹

ان مبدأ المساواة بين المرأة العاملة والرجل العامل بمفهومه الفعلي لا يمنع من أن يخص المشرع المرأة العاملة بأحكام خاصة تتماشى مع طبيعتها الفيزيولوجية والبدنية ومهمتها الحيوية والتمثلة في إنجاب الأولاد والقيام على تربيتهم ورعايتهم ، لكن تستطيع بذلك القيام بأدوارها الاجتماعية والمهنية في نفس الوقت.²

فكانت المرأة العاملة في المنشأة و المعامل تتحمل مخاطر العمل مثل الرجل دون النظر إلى ظروفها كامرأة وأم ؛ فضلا عن ظروف العمل السيئة ولهذا يجب حمايتها في بعض الأعمال والصناعات وفي بعض الأوقات مثل توفير الظروف المناسبة لها لكي تشارك في فعاليات وأنشطة الدولة والمجتمع كلها وهذا يكون بتوفير أسباب الصحة والسلامة المهنية لها في العمل وحمايتها في حالات الحمل والوضع والرضاعة.³

سنوضح في هذا المبحث الحقوق الخاصة بالمرأة العاملة مثل : الأمومة وما يتعلق بها أيضا الاستثناءات الواردة على عملها كامرأة.

¹ إبراهيم عبد الوهاب الهادي النجار ؛ مرجع سابق ؛ ص144 .

² محمودي سماح ؛ مرجع سابق ؛ ص194 .

³ زياد عبد الله ملازدة ؛ الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل ؛ المكتب الجامعي الحديث ؛ مصر ؛ 2015 ؛ ص 54.

المطلب الأول: حق المرأة العاملة في الأمومة

الحمل والولادة هي مهمة المرأة الشاقة التي تكفأ عند الله عليها بأجر الثواب الذي يفوق ثواب أي عمل يقوم به الرجل؛ والحمل والولادة يؤثران بشكل كبير على جسم المرأة من حيث الهزال والضعف وإرهاق القلب.¹

الفرع الأول: الأمومة

قررت الشريعة الإسلامية أن عدم القدرة، أو المشقة تسقط التكاليف كالصوم لما فيه المشقة على المريض لقوله تعالى: >> ومن كان مريضاً أو على سفر فعدة من أيام أخرى يريد الله بكم اليسر ولا يريد بكم العسر<<² وقوله تعالى أيضاً: >> لا يكلف الله نفساً إلا ما آتاها سيجعل الله بعد عسر يسراً<<³ وجه الدلالة أنه إذا سقطت بعض التكاليف الشرعية فغيرها من أعمال الدنيا أولى بالسقوط تخفيفاً على الناس في شؤونهم الدينية والدنيوية والمرض والحمل والولادة، لا تستطيع معها المرأة العاملة أداء العمل، فكان لازماً منحها إجازة استجمع فيها ما انهار من قواها وترعى ولدها والمقصود من المرض الذي يستحق معه العامل إجازة مرضية، هو المرض الذي يشق معه على العامل أداء عمله.⁴

كما تناولت التشريعات الدولية هذا الموضوع كنقطة حساسة من حياة المرأة وعمدت بذلك إلى إصدار وتبني عدد اتفاقيات تعمل على تعزيز مكانة المرأة العاملة بشكل عام والمرأة العاملة الأم بشكل خاص والتي تعد حالة استثنائية تتطلب رعاية خاصة ومن أبرز الاتفاقيات التي تقر بمبدأ حماية المرأة العاملة الأم في مجال التشغيل نجد الاتفاقية رقم 3 بشأن استخدام النساء قبل الوضع وبعده والتي أقرها مؤتمر العمل الدولي في دورته المنعقدة سنة 1919 التي عدلت وتمت مراجعتها عدة مرات⁵؛ والجدير

¹ إبراهيم عبد الهادي النجار؛ مرجع سابق؛ ص 194 .

² الآية 216 من سورة البقرة.

³ الآية 7 من سورة الطلاق.

⁴ عبد الرحمان بن أحمد الحارثي؛ حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي و الفقه الإسلامي؛ المجلد الثاني من العدد الثالث والثلاثين لجمعية الدراسات الإسلامية والعربية للنبات؛ مصر؛ ص 663 .

⁵ الاتفاقية رقم 3 بشأن استخدام النساء قبل الوضع وبعده لسنة 1919 المعدلة بالاتفاقية رقم 112 لسنة 2022 بشأن حماية الأمومة

بالإشارة أنه بموجب الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة التي عدلت الاتفاقية السابقة أصبح من حق المرأة العاملة الحصول على إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة لا تقل عن 14 أسبوعا وذلك عند تقديمها شهادة طبية تبين التاريخ المتوقع للولادة¹.

ولقد جاءت المادة 10 من الإعلان القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري ضد المرأة لتعطي لها الحق في العمل ومن أهم مبادئها أن للمرأة الحق في العمل سواء كانت متزوجة أو غير متزوجة ، أو كانت حامل لا يجوز للسلطات المعنية في دولتها أن تقوم بفصلها من العمل بحجة أن الحامل لا تستطيع القيام بالأعمال التي كلفت بها².

ومن أهم المبادئ المتعلقة بالمرأة الحامل نصت عليها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري ضد المرأة هي عدم جواز فصل المرأة الحامل وإذا طبقت أي دولة طرف غير ذلك يجب أن توقع عليها جزاءات نظير مخالفتها ويجب أن تحصل المرأة على إجازة الأمومة وتكون مدفوعة الأجر وأيضا توفر الحماية اللازمة للمرأة أثناء الحمل³.

ولقد عالج المشرع الجزائري حق المرأة العاملة في عطلة الأمومة من خلال نص وحيد في قانون العمل رقم 11/90 وذلك في المادة 55 منه التي نصت على " تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع العمال ويمكن الاستفادة أيضا من التسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة"⁴.

وعليه فقد عالج قانون التأمينات الاجتماعية في العديد من نصوص وضعية المرأة العاملة بالنسبة إلي حقها في الأمومة وذلك على غرار الاتفاقيات الدولية التي تعد المرجع الأساسي لمدى إنصاف التشريعات الوطنية للمرأة العاملة في هذا الخصوص¹.

¹ الاتفاقية رقم 118 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة

² الإعلان العالمي للقضاء على التمييز العنصري ضد المرأة ؛ مرجع سابق.

³ سيد إبراهيم الداسوقي ؛ مرجع سابق ؛ ص 137

⁴ القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية ؛ مرجع سابق.

وتنص المادة 29 من القانون 11/83 على أنه تتقاضى المؤمنة لها شريط أن تتوقف على كل عامل مأجور أثناء فترة التعويض تعويضة يومية لمدة أربعة عشر 14 أسبوعا متتاليا تبدأ على الأقل ستة 6 أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة ، أو عندما تتم الولادة ما قبل التاريخ المحتمل لا تقلص فترة التعويض المقدر بأربعة عشر أسبوعا.²

ونظرا لاعتبار أن التاريخ المحدد للولادة يبقى افتراضي فقد تضع المرأة العاملة الحامل مولودها قبل التاريخ المفترض لذلك احتاط المشرع الجزائري لمثل هذه الظروف وأكد من خلال نص المادة 12 من الأمر 17/96 المعدلة والمتممة للمادة 29 من قانون التأمينات الاجتماعية على أنه لا يمكن في مثل هذه الحالات الانقصاص من العطلة، والتي تنص على أنه يحظر تشغيل النساء خلال فترة 08 أسابيع الواقعة لمجموعها قبل وبعد ولادتها وخلال الأسابيع الستة التالية لولادتها مهما كانت الأسباب 3.

وحسب نص المادة 25 من القانون 11/83 أن هيئة الضمان الاجتماعية تقدم للمرأة التي وضعت مولودا آداءات التأمين عن الولادة إذا تعلق الأمر بالولادة العسيرة أو التبعات مرضية. 4

وينص القانون 11/83 على أنه للمرأة العاملة التي تضطر إلى الانقطاع عن عملها بسبب الولادة الحق في تعويضة يومية تساوي 100% من الأجر اليومي التي تتقاضه في منصبها. 5

¹ محمودي سماح ؛ مرجع سابق ؛ ص 195

² القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ؛ مرجع سابق .

³ الأمر رقم 17/96 ؛ المعدل و المتمم للقانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ؛ مرجع سابق

⁴ القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ؛ المرجع السابق

⁵ المادة 28 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ؛ مرجع سابق.

ولقد خول المشرع رب العمل حق تشغيل عامل متعاقد مكان المرأة العاملة المحالة على عطلة الأمومة خلال تلك الفترة لكن هذا التشغيل مقيد بشرط أن العقد محدد المدة ينتهي بانتهاء عطلة المرأة العاملة و عودتها إلى منصبها.¹

مدة إجازة الأمومة في التشريع الجزائري هي نفس المدة التي أقرها القانون المغربي والليبي و الموريتاني بينما اعتمد المشرع التونسي على الاتفاقيات العربية للعمل في تحديد هذه المدة لاسيما الاتفاقية رقم 5 بشأن المرأة العاملة حيث نص على أنه العاملة بمناسبة ولادتها وبعد أدلائها بشهادة طبية الحق في عطلة مدتها 30 يوماً²

أما باقي التشريعات العربية فلقد أقرت حق العاملة الحامل ، فقررت لها إجازة خاصة لها تتمتع بها قبل الوضع وبعده ، وهذا الحق ليس مقرر لمصلحة العاملة الحامل لوحدها بل هي مصلحة المجتمع لان هدف القانون هو رعاية الأطفال والعاملات والوالدات لأنهم يشكلون ثروة قومية في المجتمع، ولهذا اختلفت القوانين العربية في تحديد مدة الإجازة.³ وهذا كله يؤكد حق المرأة العاملة في الأمومة بإمكانها الإنجاب والعمل.

الفرع الثاني: الرضاعة

تعرف الرضاعة في اللغة بأنها مص الثدي وشرب اللبن منه ، وفي الشريعة الإسلامية هو ما يطلق على ما يحصل عليه الطفل في معدته من لبن امرأة فقد أقر الإسلام رضاعة الطفل من أمه مراعاة لمصلحته وكفانا على حياته وأحكام الرضاعة في الإسلام جاء بيانها في كتاب الله وسنة نبيه، وهي من الأمور التي أولها الشريعة أهمية كبيرة لقوله تعالى « و الوالدات يرضعن أولادهن حولين كاملين لمن أرد أن يتم الرضاعة » ومن هنا فإن الشريعة الإسلامية تحث على أن الرضاعة واجبة على الأم وأنها تسأل عنها أمام الله تعالى.⁴

¹ القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية؛ مرجع سابق.

² الاتفاقية رقم 5 بشأن المرأة العاملة أقرها مؤتمر العمل العربي في دورته 5؛ سنة 1976.

³ زيادة عبد الرحمن عبد الله ملازدة ؛ مرجع سابق ؛ ص 81 .

⁴ الآية 233 من سورة البقرة.

ولقد اهتمت المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية بالمرأة العاملة المرضعة وحددت شروط الاستفادة من الفترة المخصصة للرضاعة وتنظيمها ، كما بينت أبعاد وانعكاسات الرضاعة على العاملة والدولة والمؤسسات المستخدمة إلى جانب آليات حماية حق المرأة المرضعة ؛ اهتمت منظمة العمل الدولية بالمرأة العاملة وحققها في الأمومة بصفة عامة ؛ وتكريسا لحقها في الرضاعة بصفة خاصة ، وفي سبيل ذلك أكدت المادة 10 من الاتفاقية الدولية المتعلقة بحماية الأمومة على ما يلي :

- حق المرأة العاملة أن ترضع طفلها رضاعة طبيعية من خلال استفادتها بفترة أو فترات توقف يومية أو من خلال التخفيض من ساعات عملها اليومية للقيام بذلك
- أن تتولى القوانين الوطنية لدول تحديد المدة المخصصة يوميا للرضاعة وعددها وإجراءات تخفيض ساعات العمل يومية
- اعتبار فترات التوقف للرضاعة أو تخفيض ساعات العمل اليومية بمثابة ساعات عمل فعلية مدفوعة الأجر.¹

وقد عززت المنظمة هذه الاتفاقية بالعديد من التوصيات، أهمها التوصية رقم 95 التي أكدت في نص المادة 2 منها على ما يلي :

ضرورة تقديم تسهيلات للعاملات المرضعات من خلال إفادتهن من مدة لا تقل عن ساعة ونصف يومي و السماح لهن بالتغير فترات الرضاعة " وكذلك نص المادة 3 الفقرة الثانية من نفس التوصية حيث جاء فيها " اتخاذ كل التدابير من أجل إنشاء مرافق و أمكنة يستحسن أن تكون خارج المنشآت للإرضاع الأطفال ورعايتهم" وكذلك المادة 5 من نفس التوصية "حظر عمل المرضعة ليلا وساعات العمل الإضافية حظر عمل المرضعة في الأعمال الضارة على صحتها وصحة طفلها"²

أما التوصية رقم 191 فقد أكدت على أهمية تكييف فترات الرضاعة ومدتها تبعاً لاحتياجات الخاصة بعد تقديم شهادة طبية بذلك ، كما سمحت للمرضعة بجمع فترات التوقف اليومية المخصصة للرضاعة في وقت

¹الاتفاقية الدولية رقم 3 لسنة 1919 المتعلقة بحماية الأمومة؛ مرجع سابق.

²التوصية رقم 95 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة 1952.

واحد، مما يتيح لها تخفيض ساعات العمل في بداية اليوم ونهايته بناء على موافقة رب العمل وذلك في مادتها 7 و8 حيث جاء في المادة 7 " ينبغي أن يكيف عدد فترات الإرضاع وطولها تبعا للاحتياجات الخاصة ، بناء على تقديم شهادة طبية أي شهادة ملائمة أخرى تحددها القوانين والممارسات الوطنية." أما المادة 8 فتتص على أنه " ينبغي حيث ما يكون ذلك ممكن عمليا وبناء على موافقة صاحب العمل والمرأة المعنية أن يسمح بجمع فترات التوقف اليومية المخصصة للإرضاع في فترة واحدة مما يتيح تخفيض ساعات العمل في بداية يوم العمل أو نهايته".¹

ولقد اهتمت منظمة العمل العربية من جهتها بحق العاملة في الرضاعة من خلال ما كرسته بموجب الاتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة. حيث ألزمت المؤسسات المستخدمة التي تشغل النساء بتهيئة وتحضير دار للحضانة بمفردها أو بالاشتراك مع مؤسسات أخرى، على أن يتكيف تشريع كل دولة بتحديد شروط إنشاء دور الحضانة ونظام سيرها، كما أكدت على ما يلي :

- ضرورة تخفيف الأشغال التي تقوم بها المرأة العاملة المرضعة بعد الولادة.
- عدم تشغيلها ساعات عمل إضافية.
- وكذلك الترخيص لها بإجازة بدون أجر مدفوع لتفرغ لرعاية أطفالها مع أحقيتها في الاحتفاظ بمنصب عملها على أن يتولى تشريع كل بتحديد شروط ذلك بما فيها المدة.²

ورغم مصادقة الجزائر على اتفاقية العمل الدولية المتعلقة بحماية الأمومة إلا أن المشرع الجزائري لم يتعرض إلى حق المرأة العاملة في الرضاعة صراحة في قانون علاقات العمل بل ربطه بحق حماية الأمومة.³

¹التوصية رقم 191 لسنة 1952 ؛ مرجع سابق

²المادة 14 من الاتفاقية العربية لحماية الأمومة؛ مرجع سابق.

³بلعيدون عواد ؛ حق المرأة العاملة المرضعة بين التشريع والواقع ؛ مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية ؛ كلية الحقوق والعلوم السياسية مجلد رقم 18 ؛ العدد 02 ؛ الجزائر ؛ 2019 ؛ ص 163 .

جاءت نصوص أخرى في القانون الجزائري تعطيها الحق في الرضاعة أثناء ممارستها لوظيفتها، حيث تنص المادة 233 من الأمر 31/75 على أنه: "تتمتع الأمهات اللواتي يرضعن أطفالهن ساعة واحدة لهذا الغرض في اليوم خلال ساعات العمل ومدفوعة الأجر وذلك مدة سنة واحدة ابتداء من تاريخ الولادة ولا تدخل هذه الساعات في الفترات الأخرى من الراحة المقررة خلال يوم العمل ويمكن أن توزع على فترتين كل منهما ب 30 دقيقة وذلك بناء على طلب المعنية"¹

كذلك تنص المادة 46 من المرسوم رقم 302/82 على: "الرفع من المدة الى ساعتين كل يوم مدفوعي الأجر يبدأ حسابها من تاريخ الولادة إلى غاية 6 أشهر التالية، ثم ساعة واحدة كل يوم بالنسبة لستة أشهر الموالية"²

كما نص المشرع الجزائري أيضا على توفير الأمن للمرأة العاملة المرضعة وحمايتها من تلوث بيئة العمل حسب ما جاء في نص المادة 36 من المرسوم الرئاسي رقم 17/05؛ وأيضا ضرورة المراقبة والفحوص الطبية وتعويض منصب العمل حفاظا على صحة الرضيع مثلما ذكر في نص المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 08/05.

كما أعطت الحق للعاملية المربية في الإحالة على الاستيداع وذلك في نص المادة 52 الفقرة الرابعة من القانون رقم 06/82 التي تنص على الحق في الإحالة على الاستيداع خاصة للمرأة التي ترغب في تربية ولد يقل عمره عن 5 سنوات أو مصاب بعاهة... الخ.³

بعد استقراء هذه النصوص نرى أن المشرع الجزائري قد أثرت حقوق المرأة في أوضاع الوضع والرضاعة وتربية الأبناء الذي أقرته المواثيق والاتفاقيات الدولية غير أنها لا تخلو من بعض النقائص والعيوب خاصة بالنسبة لحقوقها أثناء الحمل.¹

¹ الأمر رقم 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل؛ مرجع سابق.

² المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية؛ سنة 1982

³ القانون 06/82 المتضمن علاقات العمل الفردية؛ مرجع سابق.

المطلب الثاني : الاستثناءات الواردة على عمل المرأة

لاشك أن بعض الأعمال ذات طبيعة مرهقة وضارة للمرأة العاملة، حيث تستلزم منها جهدا كبيرا، وهذه الأعمال تعرض المرأة العاملة للأخطار الصحية و النفسية، بحيث لا تتسجم مع تكوينها البيولوجي ولقد راعت الشريعة الإسلامية والنصوص القانونية الوطنية والدولية ذلك مما يستوجب حظر المرأة العاملة في بعض الأعمال وبعض الأوقات.²

الفرع الأول: منع عمل المرأة في الأعمال الشاقة

أن طبيعة التكوين الفيزيولوجي للمرأة من جهة ، ومتطلبات العادات والتقاليد والتربية الأخلاقية التي تفرضها تعاليم ديننا الحنيف من جهة أخرى ، جعلت الشريعة الإسلامية العاملة بقواعد وأحكام خاصة في مجال العمل تتعلق بطبيعة ونوعية الأعمال التي لا يجب أن تقوم بها المرأة ، وذلك حماية لها من مختلف الأخطار.³

ومن شروط وضوابط عمل المرأة التي أقرها الإسلام أن يكون العمل متناسيا مع طبيعة المرأة وفطرتها الأنثوية وقدرتها الجسمانية واستعداداتها النفسية ولا يقبل الإسلام أن تندفع إلى ميدان العمل الشاق كالعامل في المناجم والمصانع وقيادة المركبات الثقيلة ،لأن ذلك يتنافى مع طبيعتها وتركيبه جسمها.⁴

¹بوزريق خيرة ؛ ملاحظات حول الحماية القانونية للمرأة العاملة في الجزائر ؛ مجلة دراسات و أبحاث المجلة العربية في العلوم السياسية والاجتماعية ؛ جامعة طاهر مولاي سعيدة مجلد رقم 12؛ عدد 03؛ الجزائر؛ 2020؛ ص 45.

²زيادة عبد الرحمان ملازدة ؛ مرجع سابق ؛ ص 55 .

³ أحمية سليمان؛ مرجع سابق؛ ص 137

⁴ محمود عقايلية؛ مرجع سابق ؛ ص 413

وذلك لأنه تعطيل للكفاءات والقدرات ؛ كذلك تعدي على صنع الخالق لمخلوقاته وصدق العلي القدير القائل: << الذي أحسن كل شيء خلقه >>¹ وأيضاً قوله تعالى : << لا يكلف الله نفساً إلا وسعها >>²

ومن العهود أن اتفاقية العمل الدولية قد تطرقت إلى الأعمال التي لا يجوز للمرأة العاملة العمل فيها ، لكونها تسبب لها أمراض مهنية نورد فيما يلي بعضاً منها على سبيل المثال :

- ✓ العمل تحت الأرض في المناجم المحاجر .
- ✓ صناعة المفرغات والزجاج ، وكافة المشروبات بالكهرباء .
- ✓ اللحام بالأكسجين والأسلتين بالكهرباء.³

ومن بعض الأعمال التي يحظر تشغيل النساء بها لما تسببه من إصابات للعاملات بالأمراض المهنية و مخاطر على صحتهن العمل في البارات ونوادي القمار والملاهي وصالات الرقص وصنع الكحول وكافة المشروبات الكحولية.... إلخ ، وهو ما اعتمده مؤتمر العمل الدولي في الاتفاقية رقم 42 شأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية لعام 1934 .⁴

وفي نفس الصدد صدر عن منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 13 بشأن استعمال الرصاص الأبيض في الطلاء لعام 1921 ؛ والتي منعت تشغيل النساء في أعمال الطلاء الاصطناعي التي تتطلب استعمال الرصاص الأبيض هو كبريات الرصاص.⁵

أما عن الاتفاقية الخاصة بالنساء العاملات صدر عن منظمة العمل الدولية بهذا الصدد الاتفاقية رقم 119 لسنة 1963 بشأن استخدام المرأة تحت المناجم حيث تمنع أي استخدام للنساء وتحظر عملهن في المناجم بمختلف أنواعها.¹

¹ الآية 7 من سورة السجدة

² الآية 286 من سورة البقرة

³ عبد الرحمان ملا زادة ؛ مرجع سابق ؛ ص58

⁴ الاتفاقية رقم 42 المتعلقة تعويض العمال عن الأمراض المهنية ؛ لسنة 1934 صادقت عليها الجزائر في 19/10/1962

⁵ الاتفاقية رقم 13 المتعلقة باستعمال الرصاص الأبيض لسنة 1921 صادقت عليها الجزائر في 19/10/1962 .

لم يشير المشرع الجزائري في هذا النوع من الحظر بقانون علاقات العمل إلا انه تقرر بمقتضى نصوص سابقة ولاحقة لهذا القانون، لأنه قد تضمن أحكاما تؤكد على حظر الأعمال الشاقة والمضرة بصحة المرأة²؛ ومن هذه النصوص المادة 16 من القانون رقم 06/82 والتي تنص على أنه: " لا يجوز استخدام النساء في أشغال خطيرة أو عديمة النظافة أو مضرة بصحتهن " ³ .

وأیضا المادة 26 من الأمر 75/31 والتي تنص على أنه " يمنع استخدام النساء في مراكز غير صحية أو مخطرة أو مرضية وكذلك في أعمال تتطلب جهدا لا يتناسب مع قوتهم ومضر بصحتهم " ⁴

كذلك تنص المادة 55 الفقرة الثانية من القانون 11/90 على أنه: " يمكن أن تستفيد العاملات من تسهيلات في ظروف العمل يحددها النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة. " ⁵

يتضح من خلال هذه النصوص أن المشرع الجزائري راعى تكوين المرأة الفيزيولوجي الذي يعقها على ممارسة الأعمال كالرجل. ⁶

الفرع الثاني: العمل الليلي

أجاز مجمع الفقه الإسلامي التابع لمنظمة المؤتمر الإسلامي عمل المرأة بشروط وضوابط، فيرى الفقه أنه لا مانع من عمل المرأة خارج المنزل عند الحاجة، بشرط الالتزام بما يقتضي به الدين والخلق وعدم الخلوة، قال الله تعالى: >>..... فلا تخضعن بالقول فيطمع الذي في قلبه مرض وقلن قولا معروفا (32) وقرن في بيوتكن ولا تبرجن تبرج الجاهلية الأولى.....<< أي أن الله تعالى يسمح بخروج المرأة من المنزل الا

¹ الاتفاقية رقم 45 المتعلقة بشأن استخدام النساء تحت المناجم الصادرة عن منظمة العمل الدولية في دورته 19 لسنة 1935

² بوزريق خيرة ؛ مرجع سابق ؛ص 43

³ القانون 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية؛ مرجع سابق.

⁴ الأمر رقم 75/31؛ مرجع سابق.

⁵ القانون رقم 11/90 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ؛ مرجع سابق.

⁶ بوزريق خيرة ؛ المرجع السابق ؛ ص 43

للضرورة لما فيه من صيانة لشرفها وعفتها ؛لذلك يكون من غير اللائق خروجها ليلا, عملها ليلا الأمر الذي يأثر عليها بالدرجة الأولى وعلى عائلتها بالدرجة الثانية.¹

واعتمد المؤتمر الدولي في دورته الأولى في عام 1919 واحدة من أوائل اتفاقيات العمل الدولية هي الاتفاقية الدولية بشأن تشغيل النساء ليلا رقم 04 الصادرة في 29 أكتوبر 1919 التي تحظر عمل المرأة ليلا في الصناعة وقد عدلت هذه الاتفاقية في عام 1934 بالاتفاقية رقم 41 المعدلة الصادرة في 19 جوان 1934، ثم أعيد النظر في هذه الاتفاقية عام 1948 بالاتفاقية رقم 89 الصادرة في 9 جويلية

1948 وكان الهدف من هذه المراجعات هو إضفاء مزيد من المرونة على المعايير من بعض النواحي، غير أن الأحكام الرئيسية للصكوك الثلاثة ظلت متشابهة إلى حد كبير جدا ، ويلاحظ أن هذه الاتفاقيات لا تطبق على الصناعة وانه لا توجد اتفاقية بشأن عمل المرأة ليلا في القطاعات الصناعية؛ فالاتفاقية الدولية رقم 04 لسنة 1919 التي تعتبر من أولى الاتفاقيات الدولية التي صدرت عن المنظمة العالمية للعمل OIT والتي عدلت عدة مرات؛ ونظرا للتطور الذي عرفه عالم الشغل فقد أقيمت على معظم أحكامها سارية المفعول ، إلى أنها استثنت من مجال تطبيقها النساء اللاتي يشغلن وظائف إدارية ذات مسؤولية ولا تقمن بأعمال يدوية.²

بالنسبة للمعايير العربية فقد أصدرت منظمة العمل العربية عدة اتفاقيات تعالج موضوع العمل الليلي، منها الاتفاقية رقم 1 سنة 1966 بشأن مستويات العمل حيث تضمنت كلها منع تشغيل النساء ليلا، وتختلف التشريعات في الأعمال التي يجوز فيها تشغيل المرأة.³

عرفت النصوص التشريعية الجزائرية نوعان من الاستقرار في ميدان تنظيم العمل الليلي ، إذا الملاحظ أن المشرع الجزائري أبقى على مبدأ منع تشغيل النساء والقصر من الجنسين كقاعدة عامة ، بحيث لم يتأثر لحد اليوم بالمقاييس الدولية في هذا الشأن⁴ ؛ حيث منح المشرع الجزائري الحق للمرأة العاملة في عدم التشغيل ليلا من خلال تحديده للأوقات التي لا يمكن للمرأة أن تعمل أثناءها ؛ حيث حدد ساعات العمل الليلي في المادة 27 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل والتي تنص على أنه

¹ الآية 32 من سورة الأحزاب.

² الاتفاقية رقم 4 الصادرة عن منظمة العمل الدولية لسنة 1919 .

³ الاتفاقية العربية رقم 1 الصادرة عن منظمة العمل العربية بشأن مستويات العمل لسنة 1966.

⁴ تاج عطاء الله ؛ العمل الليلي في تشريع العمل الجزائري والحماية القانونية للمرأة ؛ مجلة الدراسات القانونية والسياسية ؛ جامعة الأغواط ؛ العدد 1 ؛ ص 73.

" تحدد ساعات العمل الليلي بثمانية ساعات وذلك من الساعة التاسعة ليلا إلى الساعة الخامسة صباحاً"¹.

و على كلا فإن توقيت النهار المتبقي من يوم كامل يمثل ثلثي الدائرة الزمنية لليوم الواحد، ويكرس فيه العمل العادي؛ كما أن نصوص القانونية والتنظيمية تعتمد عليه في تنظيمها لفترات العمل.²

¹القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية؛ مرجع سابق.

²مهدي بخدة ؛ التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري ؛ دار الجامعة الجديدة ؛ الجزائر ؛ 2013؛ ص 27.

الفصل الثاني



تتمتع المرأة العاملة بحقوق عامة مثلها مثل الرجل العامل وحقوق خاصة بها تميزها عنه ، ولقد اعترف المشرع الجزائري والدولي والشريعة الإسلامية لهذه الحقوق فانه لا يكفي مجرد الاعتراف بها بل يجب توفير الحماية لها من التعدي وهذا ما فعله المشرع الجزائري، حيث قدم عدة ضمانات لحماية هذه الحقوق بمختلف القوانين الداخلية وكذلك أسس عدة مؤسسات وهيئات تدافع وتحمي هذه الحقوق.

وهذا ما سنتطرق له في المبحثين الآتيين حيث المبحث الأول بعنوان الآليات التشريعية لحماية المرأة العاملة، والمبحث الثاني بعنوان الآليات المؤسساتية لحماية المرأة العاملة.

المبحث الأول: الآليات التشريعية لحماية المرأة العاملة

وضع المشرع الجزائري عدة ضمانات القانونية لحماية حقوق المرأة العاملة، أولها كانت في منظومة الشغل في مختلف القوانين التي تخص العمل والوظيفة العامة وغيرها، وثانيها في ظل نظام الضمان الاجتماعي وقانون التقاعد.

المطلب الأول: حماية المرأة العاملة في منظومة الشغل

تتمتع المرأة العاملة كما ذكرنا سابقا مجموعة من الحقوق منها العامة ومنها الخاصة قد حددها الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وفصلتها التشريعات الخاصة.

فالبداية كانت بحظر التمييز بين الموظفين حيث حظي مبدأ المساواة وعدم التمييز باهتمام كبير على الصعيد الدولي، وهو ما انعكس على القوانين الداخلية حيث نصت المادة 27 من الامر 03/06 على ما يلي: " لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية." ¹

وإذا كانت النصوص الدستورية والتشريعية لا تجيز بأي حال من الأحوال التمييز لاعتبار الجنس فإن التمييز بين الجنسين لا يمكن إنكاره من الناحية الواقعية كما إن لمبدأ المساواة أمام تولى الوظائف العامة تطبيقات على الموظفين أثناء سير المهنة فلا يجوز التمييز بينهم سواء كان في الترقيات و المكافآت أو الرواتب أو غيرهم.²

¹ الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ؛ مرجع سابق

² طاوسي فاطنة ؛ مرجع سابق ؛ ص 267 .

الفرع الأول: حماية الحقوق المالية

ولهذا وضع المشرع الجزائري جملة من الحقوق منها مبدأ امتياز المرتبات عن بقية الديون حيث أن هذه القاعدة يتلخص مضمونها في امتياز والبقية الحقوق المالية للموظفين ، المتمثلة في الراتب ومختلف الملحقات التابعة له كالعلاوات والمكافآت والحوافز المختلفة عن مختلف الديون الأخرى التي قد تترتب على الإدارة مهما كانت طبيعة هذه الديون.¹

وهذا ما جاء في نص المادة 89 من القانون رقم 11/90 المتضمن علاقات العمل حيث جاء فيها : " تمنع الأفضلية لدفع الأجور وتطبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها." ²

وهناك أيضا مبدأ عدم قابلية المرتبات للحجز حيث لا يجوز لأي جهة إدارية أو تشريعية أو رقابية مهما كانت الأسباب والمبررات بالاعتراض على الرواتب والاعتراض على صرف أي جزء منها حسب ما جاء في نص المادة 34 قانون المالية لسنة 1984.³

و كذلك مبدأ بطلان التنازل عن الرواتب؛ ورغم أن قانون الوظيفة العمومية لم يتطرق إلى هذا المبدأ إلى أنه ذكر في القانون المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص. ولم يكتفي بهذه المبادئ بل وضع إجراءات احتياطية لحماية الحقوق المالية مثل وجوب تسليم الراتب للموظف بصفة شخصية ومباشرة كذلك إلزامية تسليم كشف المرتبات

ومن هنا نجد أن المشرع ركز على موضوع الأجر واعتبر تسليم العامل قسيمة الراتب المطابقة لأجر المقبوض أو إغفال عنصر من عناصر الأجر مخالفة يرتكبها المستخدم ويعاقب عليها بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج إلى 1000 دج طبقا للمادة 150 من قانون، كما اعتبر التأخير عن الدفع الأجور للعامل مخالفة يعاقب عليها بغرامة مالية منها بين 1000 دج الى 2000 دج طبقا

¹ أحمية سليمان ؛ مرجع سابق ؛ ص211

² القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل ؛ مرجع سابق.

³ قانون رقم 19/83 المؤرخ في 81 ديسمبر 1890 والمتضمن قانون المالية

المادة 150 من نفس القانون ، وفي حالة العودة وتكرار نفس الجريمة خلال 12 شهرا التالية للمخالفة الأولى العقوبة وترفع الغرامة بين 2000 دج إلى 4000 وبالحبس 3 أشهر أو إحدى هاتين العقوبتين فقط ذلك حسب عدد المخالفات.¹

وقد جاء في القانون الخاص بالأعوان المتعاقدين أنه: "في إطار التشريعات والتنظيم المعمول بهما، فإن الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد لهم الحق على الخصوص في ما يلي.....راتب بعد أداء الخدمة" ؛ وبالتالي فمبدأ مساواة العمال في الأجر بالدرجة الأولى يعتبر مبدأ دستوري ومن النظام العام الاجتماعي ؛ ويعد باطلا وعديم الأثر كل بند في الاتفاقيات الجماعية للعمل أو عقد العمل من شأنه أن يؤدي إلى التمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال الشغل أو الأجر أو ظروف العمل.²

الفرع الثاني : حماية المسار المهني

ولعل أهم مظاهر حماية المرأة العاملة هي التدابير التي نص بها المشرع فئة النساء العاملات من حيث التوقيت وطبيعة المناصب التي تشغلها المرأة منع الاستخدام في الأشغال المرهقة والشفقة ، بحيث تتماشى مع أحكام الاتفاقية الدولية رقم 189 المتعلقة بالعمل الليلي بالنسبة لنساء التي صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962³

وهذا مما نصت عليه المادة 29 من القانون 11/90 حيث تنص على انه: "يتمتع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية غير انه، يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصة خاصة، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيته منصب العمل " .ومن هنا فإن عمل النساء ليلا أمرا محظورا حماية للعاملة، إلا إذا اقتضت طبيعة العمل ذلك.⁴

¹ القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل ؛ المرجع السابق .

² المادة 13 من القانون 308/07 المتضمن قانون الأعوان المتعاقدين ؛ المؤرخ في 29/9/2007؛ ج.ر العدد 61؛ سنة 2007

³ الإتفاقية رقم 98 المتعلقة بالعمل الليلي؛ مرجع سابق .

⁴ القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل ؛ مرجع سابق.

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

أما فيما يخص حماية الحق في الترقية أو التكوين فلقد نصت المادة 38 من الأمر 03/06 على أن: " للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى و الترقية في الرتبة خلال حياته المهنية " ؛ ولقد قدم ذات القانون عدة ضمانات لحماية هذا الحق أهمها

- عند الترقية بالأقدمية تخفض سنة للموظف في كل سداسي في الدراسات الجامعية.
- تكون الترقية من درجة إلى درجة أخرى بالمدة القصوى تعد حقا مكتسبا.
- يرقى الموظف الذي يتولى وظيفة عليا بالمدة الدنيا المطلوبة لترقية ، كما أن الموظف الذي يمارس مهامه في بعض المناطق من التراب الوطني يستفيد من تخفيف في مدة الأقدمية للالتحاق بالمنصب الأعلى .
- كما يستفيد المجاهدون وذوي الحقوق من تخفيف ثلث الأقدمية المطلوبة للالتحاق بالسلك الأعلى عن طريق الامتحان المهني، وهذه ضمانات هامة تمشي بالتساوي بين المرأة العاملة والرجل العامل.¹

وأیضا جاء في نص المادة 61 من القانون 11/90 انه: " تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم

التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العامل

و استحقاقه" . ومن هنا فإن الحق في الترقية مضمون متى توفرت الأهلية ودرجة الاستحقاق ؛ كما اعتبر التكوين في العمل حقا ثابتا لكل يستفيدون منها في إطار علاقة العمل وهو ما يؤدي إلى الترقية بطريقة مباشرة أو غير مباشرة حيث نصت المادة 57 من القانون 11/90 على أنه " يجب على كل مستخدم أن

¹ الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ؛ مرجع سابق.

يباشر أعمال تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال...؛ ومن هنا فإن إتاحة فرص التكوين وتحسين المستوى العمالي حقا للعامل سواء رجل أو امرأة؛ ومن واجب المستخدم تسهيل ذلك أو إتاحة جميع الفرص للعامل.

وأیضا تستفيد المرأة على غرار كل العمال من عطل قانونين كما ذكرنا سابقا وهذه العطل هي عطل أسبوعية مدفوعة الأجر؛ كما ذكر في أحكام قانون الوظيفة العمومية؛ حيث جاء في نص المادة 193 منه على أن : " يوم الراحة لأسبوعي وأيام العطل المدفوعة الأجر أيام راحة قانونية للموظف الذي عمل في يوم راحة قانونية الحق في راحة تعويضية لنفس المدة " ¹ بالإضافة إلى العطل السنوية التي ركز عليها المشرع في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة في الباب التاسع بعنوان العطل و الغيابات وتوسع في الحديث عنها عن مدتها وكيفية احتسابها في أكثر من عشرة مواد قانونية ، كما جاء في نص المادة 195 من نفس القانون : " يمكن للموظفين الذين يعملون في الخارج في بعض المناطق الجغرافية الاستفادة من عطل إضافية " .أي تمنح هذه العطل لاعتبارات جغرافية وطبيعية تتميز بها المنطقة التي يمارس فيها الموظف عمله.²

ولقد جاء في نفس القانون من المادة 129 الفقرة 2 : " ويعد في وضعية الخدمة أيضا الموظف الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني .." هذا بالنسبة للعطل التي تخص المرأة كعاملة أو موظفة بصفة عامة ؛ أما العطل الخاصة بها كأمراة في قطاع التوظيف فهي عطل الأمومة التي تقرر للأم العاملة خلال فترات العمل ما قبل الولادة وبعدها كما ذكرنا سابقا ، حيث جاء في نص المادة 213 من الأمر 03/06 " تستفيد المرأة العاملة خلال فترات الحمل والولادة من عطلة الأمومة وفقا للتشريع المعمول به " ومن هنا فإن عطلة الأمومة خلال فترة الحل والولادة عطلة قانونية تستفيد بها الأم العاملة دون منازع.³

¹ القانون رقم 11/90 المتضمن والمتعلق بعلاقات العمل الفردية ؛ مرجع سابق .

² المادة 38 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ؛ المرجع السابق

³ القانون رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية؛ مرجع سابق .

وكذلك عطل المواسم والأعياد الدينية حيث أنها محددة من طرف القانون 278/63 المؤرخ في 1963 /7/26 المحدد لقائمة الأعياد الوطنية ثم نظمها الأمر 153/66 المؤرخ في 1966 /06/13 المعدل لقائمة الأعياد الوطنية¹

وحسب ما جاء في الأمر 03/06 فإن حقها في تخصيص وقت الرضاعة مكفول قانونيا ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة ولمدة سنة لها الحق في التغيب لمدة ساعتين مدفوعتان الأجر كل يوم خلال 6 أشهر الأولى وساعة واحدة خلال كل يوم وخلال 6 أشهر الموالية.²

أما فيما يخص الحق النقابي لقد جاء في القانون 11/90 في مادته 5 الفقرة 2 والمادة 120 الفقرة 14 التأكيد على حق ممارسة العمل النقابي للموظف أو العامل بصفة عامة ، أما حمايته فلقد جاء في القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، حيث جاء ردعا للمخالفات التي ترتكب في حق التنظيم النقابي أو الممثل النقابي حيث قرر المشرع الجزائري من خلاله على اعتبار مخالفة رب العمل لأحكام تأسيس المنظمة النقابية وما يتعلق بالتسهيلات القانونية الممنوحة لها والأحكام المتعلقة بالحماية النقابية عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي التي يبقى مفتش العمل هو من يتابعها و يعانيتها في محاضر ثم يبلغها لوكيل الجمهورية كونها من جرائم العمل وعلى هذا الأساس سلط القانون نفسه عقوبة الغرامة المالية على جريمة عرقلة حرية ممارسة الحق النقابي وفق ما ذكر بقيمة تتراوح ما بين 10000 دج إلى 50000 دج ، وفي حال تكرار المخالفة تكون عقوبة أشد وترتفع الغرامة المالية إلى 50000 دج و 100000 دج، وأيضا عقوبة سالبة للحرية تتمثل في الحبس من 30 يوم الى 6 أشهر او بإحدى هاتين العقوبتين.³

¹ القانون رقم 278/63 المحدد لقائمة الأعياد الوطنية؛ المؤرخ في 1963 /7/26 .

² القانون رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية؛ المرجع السابق

³ القانون رقم 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي؛ مرجع سابق.

المطلب الثاني: حماية المرأة العاملة بموجب قانون الضمان الاجتماعي.

تتمتع المرأة العاملة بحق الضمان الاجتماعي وهو حق ثابت معقول ، حيث يتم حمايتها في الحالات الطارئة والظروف الغير متوقعة الصحية والطبيعية التي تمر بها. وبما أن المرأة العاملة تضطر بالتوقف عن العمل بسبب الولادة فإن قانون التأمينات الاجتماعية منح لها الحق في الاستقادة من الأداءات العينية والنقدية الناتجة عن وضع الحمل.

وبالرجوع إلى القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية لا نلمس نصا صريحا في ما يخص حق المرأة العاملة في التأمينات الاجتماعية إلى أنه أقر بحق المرأة العاملة في التأمينات الاجتماعية مثلها مثل سائر العمال¹؛ حيث تتمتع بعدة تأمينات مثل التأمين على المرض ، التأمين على العجز والتأمين على الوفاة بالإضافة إلى التأمين على حوادث العمل ، دون نسيان التأمين على التقاعد الذي سنتطرق إليه لاحقا بصفة خاصة بالمرأة العاملة.

وهذا ما أكدته المادة 3 من القانون سالف الذكر حيث تنص: "يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء أو ملحقين بالأجر" ؛ فتستفيد المرأة العاملة من جميع الحقوق بموجب هذا القانون بما فيها الحقوق المنصوص عليها والتي تخصها كامرأة بطبيعتها².

الفرع الأول: الأداءات النقدية.

وبالرجوع إلى المادة 23 من القانون 11/83 المتضمن التأمينات الاجتماعية في فقرتها الثانية نجده يعرف الأداءات النقدية على أنها دفع تعويضه يومية للمرأة العاملة التي تضطر بسبب الولادة التوقف عن العمل وعليه فإن المرأة العاملة تستفيد إذا توقفت عن العمل بسبب الولادة من دفع أداءات نقدية تتمثل في تعويضه يومية تقدر ب 100% من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة طيلة مدة الأمومة³.

¹ القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ؛ مرجع سابق.

² القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ؛ المرجع نفسه

³ القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية؛ مرجع سابق.

وحسب مما جاء في نص المادة 12 من الأمر 17/96 فإن المدة التي تتقطع فيها المرأة العاملة عن عملها تقدر ب 14 أسبوعا متتاليا تبدأ على الأقل 6 أسابيع قبل تاريخ المحتمل للولادة لا تقلص فترة التعويض المقدر ب 14 أسبوع ويجب على المرأة العاملة أن تتقطع على العمل وجبا لفترة معينة قبل التاريخ المحتمل للوضع بناءها على شهادة طبية على أن لا تقل هذه المدة عن أسبوع.¹

وتجدر الإشارة أنه طبقا المادة 32 من المرسوم 27/84 فإنه يجب على المرأة العاملة لكي يثبت لها الحق في الحصول على الأداءات النقدية بمقتضى والتأمين على الأمومة أن لا تكون قد انقطعت عن عملها لأسباب أخرى غير الأسباب التي يدفع الضمان الاجتماعي تعويضا عنها أثناء المدة التي تتراوح بين تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل وتاريخ الوضع.

الفرع الثاني: الأداءات العينية

تستفيد المرأة العاملة بالإضافة إلى الاستفادة من عطلة أمومة والمقدرة ب 14 أسبوع كما ذكرنا سابقا فإنها تستفيد من المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع ومتابعته ولقد عرف المشرع الأداءات العينية في القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية حيث جاء فيها إن الأداءات العينية هي كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته ولقد جاء في نص المادة 26 من نفس القانون كيفية الاستفادة من هذه الأداءات بحيث تنص: "تعويض المصاريف المتعلقة بالتأمين على الولادة وفقا لشروط التالية :

تعويض المصاريف الطبية والصيدلانية على أساس 100% من التعريفات المحددة عن طريق التنظيم.

تعويض مصاريف إقامة الأم والمولود في المستشفى على نفس الأساس لمدة أقصاها 8 أيام "

كما أنه للاستفادة من هذه المصاريف يرتبط ذلك بموافقة الطبيب المستشار الذي ينظر في ملف المعنية بالأمر ومراقبة مدى توافر الشروط المنصوص عليها قانونا لاسيما ما ورد في المادة 24 من

¹ الأمر رقم 17/76 المؤرخ في 1996/7/6 المعدل والمتمم لقانون التأمينات الاجتماعية.

نفس القانون والتي تنص على أنه " لا يجوز منح أداءات التأمين على الولادة ما لم يتم الوضع على يد طبيب او مساعدين مؤهلين ما عدا ما خالف ذلك الأسباب قاهرة."¹

كما تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتقديم الأداءات حتى إذا تعلق الأمر بالوضع العسير وتبعات الوضع المرضي دون المساس بمبدأ الأداءات الممنوحة ونسبتها حتى تكون مستحقة كاملة في الحدود المنصوص عليها قانونيا ، وحسب المادة 35 من المرسوم 27/84 فإن المرأة تستفيد من التأمين من جميع الأداءات المقرر قانونيا في حالة انقطاع الحمل الذي يحدث بعد نهاية الشهر السادس من تكوين الجنين ولو لم يولد حيا حيث تنص " يخول الحق في أداءات التأمين على الأمومة أي انقطاع حمل يحدث بعد نهاية الشهر السادس من تكوين الجنس ولو لم يولد حيا " ؛ ومن هنا فإن المشرع أمن حتى انقطاع الحمل ولو ولد الجنين ميتا بشرط إنهاء للمرأة العاملة للشهر السادس من الحمل.

علاوة على المصاريف سألقة الذكر تستفيد المرأة العاملة من باب التأمين على الولادة دائما من تغطية وتعويض المصاريف المتعلقة بإقامتها وإقامة مولدها ولو تعددوا بالمستشفى وذلك على أساس نسبة مئوية كاملة 100% شرط أن لا تتجاوز 8 أيام كما تستفيد من التأمين على الأمومة لفحوص إجبارية منها ما يتم قبل الولادة ومنها بعد الولادة ، وذلك طبقا للمادة 34 من المرسوم 27/84 حيث يتم لزوما عليها إجراء فحص طبي أولي قبل نهاية الشهر الثالث من الحمل وفحص قبلي خلال الشهر السادس على أن تنتهي الفحوص إجباريا بفحصين يجريهما مختصان بأمراض النساء واحد قبل أربعة أسابيع من الوضع في اقرب الحالات و الأخرى في ابعد الحالات وأقصر تقدير.²

أما فيما يخص التقاعد فانه طبقا للمادة 66 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية فإن الإحالة على التقاعد هو أحد الأسباب الطبيعية لانتهاء علاقة العمل سواء كانت بطلب من العامل أو بمبادرة من صاحب العمل لان العبرة في ذلك تكون بتوفير الشروط القانونية ويستفيد العامل من ضمانات تخول له الحق في تقاضى منحة مقابل اشتراكات دفعها طيلة حياته المهنية ويستفيد العامل بصفة عامة من التقاعد عند بلوغه سن 06 سنة بالنسبة للرجال و55 بالنسبة لنساء إذا كان عمل 15 سنة على الأقل

¹ القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ؛ المرجع السابق

² سماتي الطيب ؛ التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي؛ دار الهدى ؛ الجزائر ؛ ص 150

ويعد هذا ضمان للعامل حيث يحصل على معاش التقاعد بقوة القانون متى بلغ السن القانوني وتوفرت فيه الشروط.¹

وهذا ما أكدته المادة 6 من القانون 12/83 المتضمن قانون التقاعد والمعدلة بالأمر 18/96 والقانون 15/16 حيث تنص " تتوقف وجوب استفادة العامل من معاش التقاعد على استفتاء الشرطية التاليين

بلوغ 60 سنة على الأقل غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من 55 سنة كاملة

قضاء 05 سنة على الأقل في العمل يتعين على العامل للاستفادة من معاش التقاعد أن يكون قد قام بعمل فعلي يساوي مدته على الأقل 7 سنوات ونصف مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي؛ كما أن العاملة تستفيد من التخفيض في التقاعد القانوني كما جاء في نص المادة 8 من نفس القانون سابق الذكر؛ حيث جاء فيها " تستفيد العاملات التي ربين ولد واحدا، أو عدة أولاد طيلة 9 سنوات على الأقل من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد وذلك في حدود 3 سنوات".²

وتجدر الإشارة في النهاية أن سن التقاعد قد يتأثر بطبيعة ونوعية العمل من حيث الظروف المحيطة به والقوة البدنية المطلوبة فيه وكذلك نسبة المخاطر الموجودة فيه؛ أو بمعنى آخر يختلف من قطاع إلى آخر كما قد يتأثر بفعل سياسة التشغيل المعتمدة في البلاد لاسيما في الأوقات التي ترتفع فيها نسبة البطالة حيث يمكن تخفيض سن التقاعد بما سمح بفتح مناصب شغل جديدة لتشغيل الأشخاص العاطلين عن العمل.³

¹ بشير هدي؛ الوجيز في شرح قانون العمل؛ دار الرحانة للنشر والتوزيع؛ ص113.

² القانون 12/83 المتضمن قانون التقاعد المؤرخ في 2 يوليو 1983؛ ج ر العدد 37 المعدل والمتمم بالقانون رقم 15/16 المؤرخ في 2016 /12/31

³ أحمية سليمان؛ مرجع سابق؛ ص107.

المبحث الثاني: الآليات المؤسسية لحماية المرأة العاملة

حرصت التشريعات الوطنية والدولية على ضمان الرقابة لحماية الحقوق والحريات في حال انتهاكها فقررت مجالا للتدخل مختلف المؤسسات وتوفير الآليات التي تسمح لها بالتدخل والمراقبة لحماية حقوق الإنسان بصفة عامة وحماية حقوق المرأة العاملة بصفة خاصة. ومن أهم هذه المؤسسات التي تعمل على حماية ورقابة حقوق المرأة وحقوق المرأة العاملة هي وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة بالإضافة إلى المجتمع المدني ومجلس حقوق الإنسان.

المطلب الأول: وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة

تعد وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة فرع وزاري في الحكومة الجزائرية ؛ وهي هيئة عمومية ذات طابع اجتماعي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.¹

وهي تتولى مهام متنوعة حددتها المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 134/13 الصادر في 2013/4/10 وحسب ما جاء في نص هذه المادة فإن صلاحيات وزير التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة تكمن في السهر على تطبيق الإستراتيجية الوطنية في مجال ترقية حقوق المرأة وتعزيز مساهمتها في التنمية الوطنية حيث تنص على أنه " : يختص وزير التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة بكل النشاطات..... إعداد وتنفيذ استراتيجيه وطنية لحماية المرأة وترقيتها وتعزيز مساهمتها في التنمية الوطنية اقتراح برامج عمل يهدف إلى حماية وترقية الأسرة والمرأةاقتراح كل التدابير الملائمة الرامية إلى ترقية وتحسين قضايا المرأة وتنفيذها." ²

وبالإضافة إلى كل الجهود المبذولة في مجال ترقية دور المرأة في عالم التشغيل وتحريها اقتصاديا صادقت هذه الوزارة على ميثاق المرأة العاملة في 27 فيفري 2014 حيث أكدت وزارة التضامن أن هذا الميثاق يهدف إلى تمكين المرأة من الاستفادة من برامج وأجهزة التشغيل التي توفرها الدولة واعتماد

¹ طاوسي فاطنة ؛ الحماية القانونية للمرأة العاملة دراسة مقارنة في القانون الدولي الجزائري ؛ أطروحة لنيل شهادة دكتوراه ؛ جامعة محمد خيضر ؛ بسكرة ؛ السنة الجامعية 2020/2019 ؛ص197 .

² المرسوم التنفيذي رقم 134/13 المتضمن صلاحيات وزير التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة المؤرخ في 2013/4/10 .

مبدأ التخصيص في مجالي التشغيل والترقية في المؤسسات العمومية والخاصة ؛ ولدى منظمات العمال أصحاب العمل مع اعتماد التدابير الملائمة لتمكن المرأة من التوفيق بين حياتها العائلية وحياتها المهنية.¹

ومن أهم أهداف هذا الميثاق التي تخص المرأة العاملة هي :

- رفع مدة فترة الأمومة من 14 أسبوع إلى 16 أسبوعا وتمديد فترة الاستقادة من ساعات الرضاعة لمدة ساعتين في اليوم؛ كذلك تشجيع تواجد المرأة بمراكز صنع القرار على أساس نظام الحصص كحد أدنى وتخصيص حصة 30 بالمئة على الأقل للنساء من الوظائف والمناصب ذات الطابع الاقتصادي لاسيما في مجلس الإدارة ومختلف هياكل التسيير.
- مطالبات المنظمات النقابية بتخصيص 30 بالمئة كحد أدنى من مناصب المسؤولية على كل مستويات الهياكل والهيئات النقابية لفائدة النساء²

وفي إطار مسعى الدولة الجزائرية لحماية المرأة في ظل التغيرات والظروف المحيطة تبنت وزارة التضامن الوطني وقضايا المرأة العديد من الهيئات من شئنها الدفاع وتولي حماية حقوق المرأة العاملة ؛ ومن أهم هذه الهيئات هي:

أولا : المجلس الوطني لحقوق المرأة

أسس المجلس الوطني لحقوق المرأة أول مرة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98/97 وهو عبارة عن جهاز استشارة وتشاور؛ اقتراح وتقويم في مجال السياسة الوطنية للمرأة.³

ومن أهم المهام المسندة إليه والمحددة بموجب المادة من المرسوم التنفيذي سالف الذكر والتي تخص المرأة العاملة هي ترقية الحركة الجمعوية التي تسعى لخدمة المرأة في تطويرها ؛ كذلك يضمن ترقية المرأة

¹ العايب ريمة ؛ حماية المرأة بالجزائر في ميزان التنمية الاقتصادية والاجتماعية ؛ مجلة الأكاديمية لدراسات الاجتماعية والإنسانية ؛ العدد 1 ؛ سنة 2021 ؛ ص 327 .

² تقرير وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة ؛ الجزائر ؛ أكتوبر 2017 ؛ ص 6 .

³ العايب سامية ؛ يزيد بوحليط ؛ ملتقى منشور حول الضمانات الدستورية للحقوق المدنية والسياسية في الجزائر على ضوء الإصلاحات السياسية ؛ الرمال للطباعة ؛ الجزائر ؛ 2016 ؛ ص 10 .

الجزائرية في أوساط الحركة النسوية الجهوية والعالمية ينسق تمثيلها ؛كما أنه يرفع لرئيس الحكومة تقريرا سنويا عن السياسة الوطنية للمرأة ويحث السلطات المختصة على اتخاذ أي نص ذا طابع تشريعي أو تنظيمي له علاقة بهدفه.¹

¹ المادة 3 من المرسوم التنفيذي 98/97 المتضمن إنشاء مجلس وطني للمرأة المؤرخ في 29/3/1997؛ ج.ر العدد 18 سنة 1997 .

كما يشارك الوطني المجلس الوطني لحقوق المرأة بآرائه وتوصياته واقتراحاته في تحديد استراتيجيه شاملة ومنسجمة من شأنها أن تضمن التكفل بحاجات المرأة وطموحاتها.¹

ثانيا : المرصد القطاعية المستحدثة لدعم التشغيل النسوي

وهو من البرنامج الحكومية التي تدعم تشغيل النساء ؛ حيث يساهم في تطوير المسار المهني للنساء العاملات في المجمع وتوفير فرصة اعتلاء النساء العاملات مناصب المسؤولية في المجمع ؛ بالإضافة إلى برامج أخرى.

ثالثا : برنامج دعم عمل المرأة الريفية

وهو أيضا برنامج حكومي يتمثل في جملة من الإجراءات الداعمة للنساء المنخرطات في العمل الفلاحي؛ وذلك من خلال إدماجهن في البرامج الخاصة باستصلاح الأراضي وغيرها من البرامج المستحدثة بالإضافة إلى تنصيب لجنة ولائية علي مستوى وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة مكلفة بترقية المرأة الريفية.²

المطلب الثاني: المجتمع المدني والمجلس الوطني لحقوق الإنسان .

بالإضافة إلى المؤسسات المتخصصة في حماية حقوق المرأة هناك مؤسسات تحمي حقها أيضا كمواطنة و كإنسانة بالدرجة الأولى وهذه المؤسسات تتمثل في المجتمع المدني والمجلس الوطني المستحدث لحقوق الإنسان وهذا ما سنتولاه فيما يلي:

الفرع الأول: المجتمع المدني .

¹ العايب سامية؛الهيئات الوطنية الاستشارية ؛ محاضرات ألقيت على طلبة ماستر 1 قانون العام ؛ جامعة 8 ماي 1945 ؛ 2018/2017 ؛ص

² طاوسي فاطنة ؛ مرجع سابق ؛ ص 198.

المجتمع المدني هو مجموعة التنظيمات المستقلة ذاتيا التي تملأ المجال العام بين الأسرة والدولة وهي غير ربحية تسمى إلى تحقيق مصالح ومنافع مشتركة للمجتمع ككل أو بعض فئاته المهمشة أو لتحقيق مصالح أفرادها ملتزمة بقيم ومعايير الاحترام والإدارة السامية الاختلافات التسامح وقبول الآخر.¹

ولقد بانّت بواحد هذا المفهوم داخل المجتمع الجزائري عندما بدأ النظام السياسي في الثمانينات القرن الماضي يشهد عدة مشاكل على المستوى الاقتصادي والمؤسسات كانت الدولة هي المسير الوحيد، ليس فقط في المجال السياسي بل أيضا في المجال الاقتصادي والاجتماعي.²

يكمن دور المجتمع المدني في حماية المرأة العاملة ودعمها ومناصفتها المساواة وتشجيع المقابلة النسوية التي تظهر في الجمعيات الناشطة في مجال حقوق المرأة ؛ حيث يعتبر الاتحاد الوطني للنساء الجزائريات أول منظمة خاصة منذ الاستقلال الجزائري التي تأسست في 19 جانفي 1963 و وضع تحت إشراف الحزب ؛ بحيث يعمل الاتحاد على توعية النساء ورفع مستواهن، وقد تركز نشاط الاتحاد في مجال دور المرأة في الأسرة وفي العمل خارج المنزل ودورها في المؤسسات.³ ومن أهم مباشر هذه الجمعيات النشطة في حماية المرأة العاملة:

- دعم المرأة العاملة ومناهضة اللامساواة.

حيث لعب المجتمع المدني دورا هاما في دعم دخول المرأة لعالم الشغل من خلال بناء الثقة في قدرة وإمكانية المرأة والاهتمام بنوعيتها وتكوينها من أجل التقدم في الحياة المهنية وكذلك تشجيع النساء

¹ أماني قنديل؛ الموسوعة العربية للمجتمع المدني؛ مكتبة الأيسر؛ القاهرة؛ 2008 ؛ ص 64 .

² غزالة زبير ؛ المجتمع المدني في الجزائر ؛مجلة التنمية البشرية ؛ العدد 10 ؛ الجزائر ؛ 2018 ؛ ص 64 .

³ فاطمة بو درهم ؛ المشاركة السياسية في التجربة الديمقراطية الجزائرية ؛ أطروحة دكتوراه ؛ كلية العلوم السياسية والإعلام

؛ جامعة دالي إبراهيم ؛ الجزائر ؛ 2011 ؛ ص 265

العاملات وخاصة اللواتي اقتحنن مجالات العمل التي كانت حكرًا على الرجال ، وتسعى هذه المنظمات أيضا لمكافحة الفوارق القائمة على نوع الجنس والدفاع عن حقوق المرأة العاملة.¹

• دعم المقاومة النسوية:

تؤدي المقاولات النسوية دورا مهما في عملية التنمية الاقتصادية عن طريق المساهمة في تشغيل المرأة تلعب المقاولات والأعمال الصغيرة دورا كبيرا في الاهتمام بالمرأة العاملة من خلال دورها الفعال في داخل العديد من الأشغال التي تتناسب مع عما المرأة والحاسوب، الخياطة... الخ.²

وكذلك نجد أن المنظمات المتعلقة بالنقابات العالمية من أكثر المنظمات المجتمعية المدني نشاط في الجزائر وعلى الرغم من التعددية النقابية إلا أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين لا يزال يعتبر أقوى تنظيم نقابي في الجزائر كونه يحظى بمعاملة خاصة من طرف السلطات العمومية ، وهذا ما جعله يحتوي تلك التنظيمات النقابية أثناء المفاوضات وأثناء اتخاذ القرارات التي تخص الطبقة العاملة حيث صرفت جهودها إلى الدفاع عن حقوق العمال خاصة وحقوق المرأة عامة.³

وكذلك من أهم التنظيمات المجتمعية المدني المستحدثة والتي نالت اهتمام الكثير من السياسية هو

• المرصد الوطني للمجتمع المدني

حيث جاء في دستور 2020 المادة 213 منه أن: " المرصد الوطني للمجتمع المدني هيئة استشارية لدى رئيس الجمهورية يقدم المرصد آراء وتوصيات متعلقة بالانشغالات المجتمع المدني يساهم المرصد في ترقية القيم الوطنية والممارسة الديمقراطية والمواطنة ويشارك في المؤسسات الأخرى في تحقيق أهداف التنمية الوطنية ، يحدد رئيس الجمهورية تشكيلة المرصد ومهامه الأخرى"⁴.

¹ طاوسي فاطنة ؛ مرجع سابق؛ ص203 .

² خالد كواش ؛ المقالة النسوية في الجزائر ؛ مجلة المناجير للمدرسة التحضيرية في العلوم الاقتصادية ؛ العدد 2 لسنة 2015؛ ص33.

³ شاوشي جهيدة ؛ مرجع سابق؛ ص125

⁴ التعديل الدستوري 2020 ؛ مرجع سابق

عرف المرصد على أنه إطار للحوار والتشاور والاقتراح والتحليل والاستشراف في كل المسائل المتعلقة بالمجتمع المدني بما في ذلك الدفاع عن حقوق المرأة العاملة عموماً وحقوقها كمواطنة خصوصاً، لتحقيق التنمية.

كما نجد مساهمة المجتمع المدني في المشاركة السياسية من خلال تلك الجهود التي قامت بها بعض المنظمات المدنية من أجل طرح القضايا والمساهمة بمواقفها خاصة السياسية من خلال الندوات الوطنية التي عرفتها الجزائر منذ سنة 1995 وسلسلة الحوادث الخاصة بالحياة السياسية.¹

هذا ما أدى بالرئيس عبد المجيد تبون بتوقيع مرسوم رئاسي رقم 139/21 يتضمن إنشاء المرصد الوطني للمجتمع المدني حيث جاء في نص المادة الرابعة منه أنه يتولى مهام المساهمة في ترقية القيم الوطنية والممارسة الديمقراطية والمواطنة ويشترك مع المؤسسات الأخرى في تحقيق أهداف التنمية الوطنية، مما يساهم في تحقيق مبدأ المساواة بين الرجل العامل و المرأة العاملة حيث يحقق الديمقراطية والمواطنة، كما يقدم آراء وتوصيات واقتراحات بشأن وضعية المجتمع المدني وانشغالاته وآليات تعزيز دوره في الحياة العامة.²

الفرع الثاني: المجلس الوطني لحقوق الإنسان

يعتبر المجلس الوطني لحقوق الإنسان مؤسسة دستورية، وهو ما يعطيه مكانة أسمى من الهيئات التي سبقت كما تم منحه صلاحيات عديدة بغرض ترقية وحماية حقوق الإنسان.³

ولقد تم استحداثه ليخلف اللجنة الاستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمايتها وذلك ضمن التعديل الدستوري لسنة 2016 حيث تنص المادة 198 من الدستور " يؤسس مجلس وطني لحقوق الإنسان

¹ شاوشي جهيدة؛ مرجع سابق؛ ص 27

² المرسوم الرئاسي رقم 139/21 المتعلق بالمرصد الوطني للمجتمع المدني المؤرخ في 12 أبريل؛ ج.ر العدد؛ سنة 2021

³ سعودي نسيم؛ نظام المجلس الوطني لحقوق الإنسان في التشريع الجزائري؛ مجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية المجلد 4؛ العدد 1 سنة 2020؛ ص 537

يدعى في طلب النص المجلس " 1؛ وعرفه أيضا دستور 2020 في مادته رقم 211 على أنه "هيئة استشارية لدى رئيس الجمهورية " ؛ وعليه فهو هيئة رسمية لها ولاية دستورية أو تشريعية لحماية حقوق الإنسان وتعزيزها وهي جزء من جهاز الدولة التي تقوم بتمويلها.²

وهذا ما أكدته المادة 2 من القانون 13/16 المتعلق بالمجلس الوطني لحقوق الإنسان حيث نصت أن المجلس هيئة مستقلة يوضع لدى رئيس الجمهورية بالشخصية القانونية والاستقلالية المالية و الإدارية.³

ولقد حددت المادة 212 من الدستور 2020 مهامه و التي تنص على أنه " يتولى المجلس مهمة الرقابة والإنذار المبكر والتقسيم في مجال حماية حقوق الإنسان، يدرس المجلس دون المساس بصلاحيات السلطة القضائية كل حالات انتهاك حقوق الإنسان التي يعانيتها أو تبلغ إلى عمله ويقوم بكل إجراءات مناسب في هذا الشأن ويعرض نتائج تحقيقاته على السلطات الإدارية المعنية وإذا اقتضى الأمر على الجهات القضائية المختصة

يبادر المجلس أعمال التحسيس والإعلام والاتصال لترقية حقوق الإنسان كما يبدي آراء و اقتراحات وتوصيات تتعلق بترقية حقوق الإنسان وحمايتها ، ويعد المجلس تقريرا سنويا يرفع إلى رئيس الجمهورية ويتولى رئيس المجلس نشره أيضا.⁴

ومن هنا من خلال هذه المادة من التعديل الدستوري 2020 يتولى المجلس الوطني لحقوق الإنسان عدة مهام من شأنها حماية حقوق الإنسان والمحافظة عليها وهذا ما تبين من خلال استقراء أحكام المادة السابقة، حيث كان من أهم مهامه المساهمة في إعداد التقارير التي تقدمها الجزائر دوريا أمام آليات

¹ التعديل الدستوري 2016 ؛ مرجع سابق.

² التعديل الدستوري 2020 ؛ مرجع سابق.

³ القانون 13/16 المؤرخ في 3 نوفمبر 2016 والمتعلق بالمجلس الوطني لحقوق الإنسان ؛ ج.ر العدد 65؛ لسنة

2016

⁴ التعديل الدستوري 2020 ؛ مرجع سابق.

وهيئات الأمم المتحدة والمؤسسات الإقليمية، تنفيذ التزاماتها الدولية مما يضمن الالتزامات المتعلقة بالاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق المرأة العاملة المصادق عليها من قبل الجزائر وعدم انتهاكها.¹

أيضا يساهم المجلس في ترقية ثقافة الإنسان والعمل على نشرها من خلال التكوين المستمر وتنظيم المنتديات الوطنية والإقليمية والدولية والتشجيع على إنجاز البحوث والدراسات والقيام بكل نشاط تحسيبي إعلامي ذو صلة بحقوق الإنسان ، والمساهمة في تنفيذ أي إجراء من شأنه ترقية التعليم في مجال حقوق الإنسان وفي الأوساط المدرسية والجامعية والاجتماعية والمهنية ويتابع تنفيذ ذلك.²

وهذا ما يسهل ويكفل حق المرأة العاملة في العمل والمساواة وتكافؤ الفرص ويوفر الحماية لحقها في الترقية والتكوين والتعليم المهنيين.

وهذا ما أكدته أحكام نصوص القانون 13/16 حيث تولت بعض الاختصاصات ذات الطابع الوقائي والتي يمكن أن تساهم في تجنب أي تجاوزات أو انتهاكات من الممكن أن تحدث أو تحصل أحيانا مثل الأزمات الأمنية أو الحروب مع العمل على تجنبها أو التخفيف منها؛ بما يساهم في تجنب أي نتائج وخيمة على حقوق الإنسان حيث يتولى :

الإنذار المبكر عند حدوث حالات التوتر والأزمات التي قد تنتج عنها انتهاكات لحقوق الإنسان والقيام بالمساعي الوقائية اللازمة بالتنسيق مع السلطات المختلفة

رصد انتهاكات حقوق الإنسان والتحقيق فيها وإبلاغ الجهات المختصة بها متبوعة برأيه واقتراحاته يلقي الشكاوي بشأن أي مساس بحقوق الإنسان ود إرسالها وإحالتها إلى السلطة الإدارية المعنية متبوعة بالتوصيات اللازمة وعند الاقتضاء إلى السلطات القضائية المختصة.³

¹ مليكة النعيمي ؛ الناصر في حقوق الإنسان والحريات السياسية ؛ مطبعية سليكي ؛ ط6 ؛ المغرب ؛ 2016 ؛ ص 48.

² سعودي نسيم ؛ مرجع سابق ؛ ص48

³ القانون رقم 13/16 المتعلق بالمجلس الوطني لحقوق الإنسان ؛ مرجع سابق.

و عليه فإن إنشاء مجلس وطني لحقوق الإنسان يعد خطوة إيجابية نحو تعزيز الضمانات القانونية والحماية وآليات الرقابة على حقوق الإنسان بصفة عامة وحقوق المرأة العاملة بصفة خاصة.

الخاتمة



الخاتمة

إن موضوع حقوق المرأة العاملة وحمايتها في الشريعة الإسلامية والقانون يعد من بين القضايا التي كانت ولا زالت تشغل المجتمع ولها وزن دولي تشريعي.

الإجابة على الإشكالية

لقد عمل المشرع الجزائري مجموعة من النصوص القانونية ومصادقته على اتفاقيات ومعاهدات دولية كما أنشأ مجموعة من المؤسسات لحماية حقوق المرأة العاملة وبهذا يكون قد وفق في توفير الحماية اللازمة والفعلية لحقوق المرأة العاملة المنصوص عليها في الشريعة الإسلامية والقانون الداخلية و الخارجية وبناء على ما تم تحليله توصلنا إلى النتائج التالية:

لا تساوي الشريعة الإسلامية بين المرأة والرجل على الإطلاق فأباحت وأعطت فرص العمل لرجل أكثر من المرأة حيث ربطت عملها بالضرورة وحاجتها إليها وهذا الاختلاف انعكس على حياتها العملية مما أضاف لها حقوق خاصة تميزها عن الرجل كحقها في إجازة الأمومة وساعات الرضاعة ومراعاة وقت العمل ونوعه حيث تستثنى من الأعمال الشاقة والعمل الليلي حسب خصوصية كل قطاع .

تقرر القوانين الداخلية والقانون الدولي حق المرأة في العمل سواء كانت في حالة ضرورة أو لا .

أما فيما يخص المساواة ساوت الشريعة بين المرأة والرجل في مجال العمل خاصة فيما يخص الأجر على العمل الصادر عن كليهما ومنع القوانين الداخلية والدولية أيضا التمييز بينهما في مجال العمل و وافقت الشريعة على إعطاء حقوق المرأة في العمل بصفة متساوية مع الرجل العامل

من خلال تفسير الآيات القرآنية والأحاديث النبوية نجد أن الشريعة الإسلامية اهتمت بحقوق المرأة بصفة عامة حيث جاء في مجملها عامة لكلا الجنسين فلم تقتصر على المرأة العاملة ولا على الرجل العامل

من خلال تحليل النصوص القانونية نجد أنها جاءت بمجملها متوافقة مع ما نصت عليه المواثيق والاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر وبالتالي فالمرأة العاملة الجزائرية تتمتع بحقوق المواطنة كاملة من ناحية حقوقها في العمل دون تمييز جنسي يذكر

أما فيما يخص حماية حقوق المرأة في الشريعة الإسلامية فلقد اكتفت بوضع الأحكام القرآنية التي تردع أي مسلم من استغلال ضعف المرأة والتعدي على حقوقها بصفة عامة وأيضا ضبط عمل المرأة من خلال وضع ضوابط شرعية يجب عليها إتباعها في مجال عملها مما يعطيها الحماية الشخصية

سجلت الأنظمة الدولية والإقليمية تقدما ملحوظا في مجال تحديد الإطار القانوني لحماية حقوق المرأة العاملة مقارنة بالسابق والتي كانت تعاني من عدم وجود قوانين تعترف بوجود حقوق لها أصلا

وضع المشرع الدولي الجزائري عدة ضمانات لحماية المرأة العاملة وقرر على من يخالفها عدة عقوبات منها الماسة بسلب الحرية الشخصية والذمة المالية

أما فيما يخص الآليات المؤسسية على الرغم من وضع عدة هياكل مخصصة لحماية حقوق المرأة عامة وحقوقها كعامله خاصة إلا أننا نجد أن هذه المؤسسات تعاني من عدم الاستقلالية مما يعيق عملها في حماية حقوق المرأة العاملة

تهميش المرأة العاملة الريفية و العاملات بالمنازل حيث لم ينص القانون على هذه الفئة مطلقا

عدم مواكبة تشريعات وقوانين الضمان الاجتماعي لتطورات الحاصلة في البلاد خاصة مع الوضع الوبائي الراهن الذي يمس العاملات بالمنازل و الورشات الصغيرة بصفة خاصة.

وبناء على أهم النتائج المسجلة نقترح بعض التوصيات التي ترفع من الحماية القانونية للمرأة العاملة وبالتالي ضرورة تدخل المشرع في المسائل التالية:

ضرورة مراجعة التطبيق الصحيح على أرض الواقع والالتزام بالاتفاقيات الدولية والإقليمية التي صادقت عليها الجزائر بخصوص حماية المرأة العاملة خاصة وأن الجزائر عضو في عدة منظمات لحقوق الإنسان ومنظمتي العمل الدولية.

ضمان استقلالية الهيئات الوطنية لحماية حقوق الإنسان خاصة مجلس حقوق الإنسان الوطني لتحقيق الحماية المنشودة؛ ومراعاة إدماج المرأة الاجتماعي في كافة النصوص والقطاعات والآليات خاصة وأن المرأة مازالت تعاني من ظاهرة التوزيع التقليدي للأدوار.

الخاتمة

نشر الثقافة القانونية للتوعية بالتشريعات الوطنية الخاصة بحقوق المرأة عامة وحقوقها كعاملة بما في ذلك توعية العاملة بحقوقها وتشجيعها على المطالبة بها قضائيا في حال التعدي عليها.

ضرورة تجديد نظم وتشريعات الضمان الاجتماعي حتى تواكب المتغيرات نطاق التأمين الاجتماعي لتكفل بحمايتها ليس فقط العاملات في القطاع النظامي بل أيضا المرأة العاملة الريفية والعاملات بالمنازل وكذلك إقامة شبكة مكاتب على مستوى وكالات التشغيل من أجل ربط أصحاب العمل والعائلات عن العمل خاصة إذا تعلق الأمر بخدمات المنازل وحاضنات الأطفال وعاملات النظافة مع ضرورة توفير الحماية الاجتماعية اللازمة لهم الفئة .

قائمة المصادر

المراجع



قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: قائمة المصادر:

1: القرآن الكريم

2: الاتفاقيات والمعاهدات الدولية

1- الاتفاقية رقم 45 المتعلقة بشأن استخدام المرأة تحت المناجم الصادرة عن منظمة العمل الدولية في دورته 19 لسنة ؛ 1935 .

2-الاتفاقية الدولية رقم 132 اتفاقية بشأن الأجازات السنوية مدفوعة الأجر اعتمدت من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 1936/6/20 .

3- الاتفاقية رقم 87 الصادرة عن المنظمة العالمية للعمل في 1948/7/9 .

4- الاتفاقية رقم 42 المتعلقة تعويض العمال عن الأمراض المهنية؛ لسنة 1934 صادقت عليها الجزائر في 1962/10/19

5- الاتفاقية الدولية رقم 14 بشأن الراحة الأسبوعية لسنة 1921 الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 3 في 1921/10/25 وصادقت عليها الجزائر في 1962/10/19 .

6- الاتفاقية رقم 13 المتعلقة باستعمال الرصاص الأبيض لسنة 1921 صادقت عليها الجزائر في 1962/10/19

7- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المؤرخ في 10 ديسمبر 1948 قبلته الجزائر وأعلنت ذلك في المادة 11 من الدستور 1963 ؛ ج.ر رقم 46 المؤرخة في 01 سبتمبر 1963 .

8- الاتفاقية رقم 100 لعام 1951 الخاصة بالمساواة في الأجور للعمال والعاملات صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962 .

9- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية واعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 المؤرخ في 16 ديسمبر سنة 1966 وبدأ نفاذه في تاريخ 1/3/1976؛ ووفقا للمادة 27 صادقت عليه الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 67/89 المؤرخ في 16 ماي 1989 ؛ ج.ر العدد 20 ؛ سنة 1989.

3: الدساتير:

- 1- دستور 1963 المؤرخ في 10 سبتمبر؛ ج.ر العدد 64 ؛ سنة 1963 .
- 2- دستور 1976 الصادر بالأمر رقم 79/76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 ؛ ج.ر العدد 94 ؛ سنة 1976
- 9- التعديل الدستوري 2020 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 442/20 بتاريخ 30 ديسمبر 2020 ؛ ج.ر العدد 9 ؛ سنة 2020.

4: القوانين:

- 1- القانون رقم 12/ 78 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال المؤرخ في 5 أوت سنة 1978 ؛ ج.ر العدد 32 ؛ سنة 1978 .
- 2- القانون رقم 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية المؤرخ في 27 فيفري 1982؛ ج.ر العدد 9؛ سنة 1982.
- 3- القانون رقم 26/72 المتعلق بعلاقات العمل الفردية المؤرخ في 28 فيفري 1172 ؛ ج.ر العدد 1 ؛ سنة 1172 .
- 4- القانون رقم 19/83 المؤرخ في 18 ديسمبر 1983 والمتضمن قانون المالية.
- 5- القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ؛ المعدل بالأمر 17/96 المؤرخ في 6/7/1996؛ ج.ر العدد 42 ؛ سنة 1996.
- 6- القانون 12/83 المتضمن قانون التقاعد المؤرخ في 2 يوليو 1983 المعدل والمتمم بالقانون رقم 15/16 المؤرخ في 13/12/2016 ، ج ر ، العدد 17 سنة 2016 .

- 7- القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21 أبريل 1990 ؛ ج.ر العدد 17 ؛ سنة 1990.
- 8- القانون رقم 14/90 المتضمن ممارسة الحق النقابي؛ المؤرخ في 1990/6/2؛ ج.ر العدد 23 سنة 1990
- 9- القانون 300/07 المتضمن قانون الأعوان المتعاقدين ؛ المؤرخ في 2007/9/29 ؛ ج.ر العدد 61 سنة 2007 .
- 10- القانون 13/16 المؤرخ في 3 نوفمبر 2016 والمتعلق بالمجلس الوطني لحقوق الإنسان، ج ر العدد 65، سنة 2016
- 5: المراسيم**
- 1- المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية؛ سنة 1975
- 2- المرسوم التنفيذي 98/97 المتضمن إنشاء مجلس وطني للمرأة المؤرخ في 1997/3/29 ؛ ج.ر العدد 18 ؛ سنة 1997 .
- 3- المرسوم التنفيذي رقم 195/19 المتضمن صلاحيات وزير التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة المؤرخ في 2219/5/12 .
- 4- المرسوم الرئاسي رقم 139/21 المتعلق بالمرصد الوطني للمجتمع المدني المؤرخ في 12 أبريل ؛ ج.ر العدد 29؛ سنة 2021

6: الأوامر

- 1- الأمر رقم 31/75 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص والمؤرخ في 1975/4/29
- 2- الأمر رقم 17/96 المؤرخ في 6 جويلية 1996؛ ج.ر العدد 42 ؛ المتمم للقانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

ثانياً: قائمة المراجع

المؤلفات:

1- الكتب:

- 1- إبراهيم الدسوقي ؛ الحماية الدولية لحقوق المرأة على ضوء منع التمييز ؛ دار النهضة العربية ؛ مصر
2007
- 2- إبراهيم عبد الوهاب الهادي النجار ؛ حقوق المرأة في الشريعة الإسلامية ؛ دراسة تأصيلية من فقه القرآن الكريم والسنة النبوية والآراء الفقهية المعتمدة ؛ دار الثقافة لنشر والتوزيع ؛ ط 2 ؛ الأردن ؛ 2015
- 3- أبو عبد الله أحمد الأنصاري ؛ الجزء 8 ؛ الجامع لأحكام القرآن ؛ دار الكتاب العربي ؛ لبنان
1994
- 4- أحمد زكي بدوي ؛ معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية ؛ مكتبة لبنان ؛ لبنان 1978
- 5- أحمية سليمان ؛ التنظيم القانوني في علاقات العمل في التشريع الجزائري ؛ ج2؛ 2012.
- 6- أسماء زيادة ؛ دور المرأة السياسي في عهد النبي صلى الله عليه وسلم ؛ دار السلام ؛ القاهرة
2001.
- 7- خالد مصطفى فهمي ؛ حقوق المرأة في الشريعة والقانون الدولي والتشريعي ؛ دار الجامعة الجديدة
للنشر ؛ د.ط ؛ مصر ؛ 2007
- 8- زياد عبد الله ملا زادة ؛ الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل ؛ المكتب الجامعي الحديث
مصر ؛ 2015.
- 9- سعد عبد السلام حبيب ؛ التكافل والضمان الاجتماعي في الإسلام ؛ المجلس الأعلى للشؤون
الإسلامية للإصدار ؛ 1963
- 10- سماتي طيب ؛ التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي ؛ دار الهدى للنشر والتوزيع
الجزائر .
- 11- سماحة نوح علي سليمان ؛ شروح الأحاديث ؛ موسوعة الفقهاء السابقين ؛ الإمارات ؛ رقم الفتوى
2550 ؛ 2012

- 12- عبد الرحمان بن أحمد الحارثي ؛ حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي و الفقه الإسلامي
المجلد الثاني من العدد الثالث والثلاثين لجمعية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات ؛ مصر .
- 13- عثمان حسن عبد الله ؛ الزكاة الضمان الاجتماعي الإسلامي ؛ ط 1 ؛ دار الوفاء المنصورة
1409 هجري .
- 14- محمد الزحيلي ؛ حقوق المرأة في الشريعة والقانون ؛ دار الفكر المعاصر ؛ دمشق ؛ ط 1 ؛ 2016
- 15- محمد بن جميل ؛ تكريم المرأة في الإسلام ؛ دار القاسم ؛ 2010 .
- 16- مهدي بخدة ؛ التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري ؛ دار الجامعة الجديدة ؛ الجزائر
2013
- 18- مولاي ملياني بغداداي ؛ حقوق المرأة في الشريعة الإسلامية ؛ قصر الكتاب ؛ دون طبعة ؛ الجزائر
1977 .

2: الرسائل والمذكرات:

أ/ أطروحات الدكتوراه:

- 1- طاوسي فاطنة ؛ الحماية القانونية للمرأة العاملة دراسة مقارنة في القانون الدولي الجزائري ؛ أطروحة
لنيل شهادة الدكتوراه جامعة محمد خيضر بسكرة ؛ 2020/2019
- 2- فاطمة بو درهم ؛ المشاركة السياسية في التجربة الديمقراطية الجزائرية ؛ أطروحة دكتوراه ؛ كلية العلوم
السياسية والإعلام ؛ جامعة دالي إبراهيم ؛ الجزائر ؛ 2011 .

3- المجلات العلمية

- 1- العايب ريمة ؛ حماية المرأة بالجزائر في ميزان التنمية الاقتصادية والاجتماعية ؛ مجلة الأكاديمية
لدراسات الاجتماعية والإنسانية ؛ العدد 1 ؛ سنة 2021 .

- 2- بلعيدون عواد ؛ حق المرأة العاملة المرضعة بين التشريع والواقع ؛ مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية ؛ كلية الحقوق والعلوم السياسية مجلد رقم 18 ؛ العدد 2 ؛ الجزائر ؛ 2019
- 9- بوزريق خيرة ؛ ملاحظات حول الحماية القانونية للمرأة العاملة في الجزائر ؛ مجلة دراسات و أبحاث المجلة العربية في العلوم السياسية والاجتماعية ؛ جامعة طاهر مولاي سعيدة مجلد رقم 12 ؛ عدد 3 ؛ الجزائر ؛ 2020 .
- 5- تاج عطاء الله ؛ العمل الليلي في تشريع العمل الجزائري والحماية القانونية للمرأة ؛ مجلة الدراسات القانونية والسياسية ؛ جامعة الأغواط ؛ العدد 1.
- 4- خالد كواش ؛ المقالة النسوية في الجزائر ؛ مجلة المناجير للمدرسة التحضيرية في العلوم الاقتصادية ؛ العدد 2 ؛ لسنة 2015
- 6- رحمة بن حمو ؛ المنهج النبوي لترقية المرأة ؛ مجلة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية ؛ العدد 2 ؛ السنة 2018
- 7- زيد محمود عقايلية ؛ حقوق المرأة العاملة دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الداخلية ؛ مجلة الفكر لجامعة الإمارات العربية ؛ كلية الحقوق والعلوم السياسية ؛ جامعة محمد خيضر بسكرة ؛ العدد 8 ؛ الجزائر .
- 8- سعودي نسيم ؛ نظام المجلس الوطني لحقوق الإنسان في التشريع الجزائري ؛ مجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية المجلد 4 ؛ العدد 1 ؛ سنة 2020 .
- 9- عبد الرحمان خلفي ؛ الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري ؛ مجلة الأبحاث القانونية وسياسية ؛ المجلد 1 .
- 10- غزالة زبير ؛ المجتمع المدني في الجزائر ؛ مجلة التنمية البشرية ؛ العدد 10 ؛ الجزائر ؛ 2018
- 11- محمودي سماح ؛ حماية حقوق المرأة العاملة بين نصوص الاتفاقيات الدولية وتشريع العمل الجزائري مجلة العلوم والحقوق السياسية ؛ العدد 2 ؛ لسنة 2020 .
- 12- مليكة النعيمي ؛ الناصر في حقوق الإنسان والحريات السياسية ؛ مطبعة سليكي ؛ ط6 ؛ المغرب .2016

ج/ الملتقيات

- العايب سامية ؛ يزيد بو حليط ؛ ملقى منشور حول الضمانات الدستورية للحقوق المدنية والسياسية في الجزائر على ضوء الإصلاحات السياسية ؛ الرمال للطباعة ؛ الجزائر ؛ 2018 .

د/ المحاضرات

- العايب سامية ؛ الهيئات الوطنية الاستشارية ؛ محاضرات أقيمت على طلبة الماستر 1 قانون العام ؛ جامعة 8 ماي 1945 ؛ قالمة ؛ 2018/2017 .

فهرس المحتويات



الصفحة	المحتويات
//////////	الشكر والتقدير
01	مقدمة
06	الفصل الأول: التأصيل الشرعي والقانوني لحقوق المرأة العاملة
07	المبحث الأول: الحقوق العامة للمرأة العاملة
07	المطلب الأول: الحقوق الاجتماعية
07	الفرع الأول: الحق في الأجر المتساوي
10	الفرع الثاني: الحق في الضمان الاجتماعي
13	الفرع الثالث: الحق النقابي
14	الفرع الرابع: الحق في الراحة والعطل القانونية
16	المطلب الثاني: الحقوق المهنية
16	الفرع الأول: الحق في التعليم والتكوين
19	الفرع الثاني: الحق في الترقية
21	المبحث الثاني: الحقوق الخاصة بالمرأة العاملة
22	المطلب الأول: الأمومة
22	الفرع الأول: الأمومة

فهرس المحتويات

25	الفرع الثاني: الرضاة
28	المطلب الثاني: الاستثناءات الواردة على عمل المرأة
28	الفرع الأول: المنع من الأعمال الشاقة
31	الفرع الثاني: العمل الليلي
34	الفصل الثاني: ضمانات حماية المرأة العاملة
35	المبحث الأول: الآليات التشريعية لحماية المرأة العاملة
35	المطلب الأول: حماية المرأة في منظومة الشغل
35	الفرع الأول: حماية الحقوق المالية
40	الفرع الثاني: حماية المرأة بموجب قانون الضمان الاجتماعي
45	المبحث الثاني: الآليات المؤسسية لحماية المرأة العاملة
45	المطلب الأول: وزارة التضامن وقضايا المرأة
47	المطلب الثاني: المجتمع المدني ومجلس حقوق الإنسان
47	الفرع الأول: المجتمع المدني
50	الفرع الثاني: مجلس حقوق الإنسان
54	الخاتمة
58	قائمة المراجع
65	الفهرس

ملخص المنكرة:

حافظت الشريعة الإسلامية على حقوق المرأة بصفة عامة وحقوقها كعاملة بصفة خاصة ؛ حيث أن هذه الحقوق جاءت بمجىء الإسلام واهتم المشرع الدولي والجزائري بحمايتها وتكريسها؛ فكفل كل منهما حق المساواة في الأجر عن العمل الصادر من المرأة العاملة أو الرجل العامل؛ ومبدأ المساواة لم يكن في الأجر فقط بل كان أيضا في الضمان الاجتماعي الذي خدم المرأة العاملة أكثر من الرجل العامل؛ فكان لها الحق في التأمين العيني والتأمين النقدي. وكذلك كفلت الشريعة والقوانين الداخلية والخارجية حق الأمومة والرضاعة لتربية ابنها؛ ويزيد عليهما الحق في العطل القانونية؛ كما حافظت الشريعة الإسلامية على راحت المرأة بصفة عامة وحرمت وأنكرت كل ما يضر بصحتها وإرهاقها جسديا أو معنويا ؛ هذا ما اتفق عليه جل النصوص القانونية بمنع المرأة من الأعمال الشاقة أو العمل في ظرف الليل الذي يختلف من قطاع لآخر وليس هذا فقط بل تلقت المرأة العاملة الدعم من الشريعة الإسلامية والقانون الدولي والداخلي. فيما يخص التعليم والتكوين وشجعته على ذلك وجعلته سبب من أسباب الترقية في العمل التي تعتبر هي الأخرى حق من حقوقها في العمل وكون الجزائر طرف في المنظمات العالمية وما يصدر عنها من نصوص فقط تبنت الدولة على المستوى التشريعي عدة نصوص لحماية المرأة العاملة سواء على المستوى الدستوري أو على مستوى القوانين الفرعية أو التنظيمات الخاصة وأيضا أسست عدت هياكل ومؤسسات مثل وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة لدعم النصوص القانونية بتوفير الحماية اللازمة والفعلية للمرأة العاملة

Note summary:

Islamic Sharia preserved the rights of women in general and their rights as workers in particular, as these rights came with the advent of Islam and the international and Algerian legislators were concerned with their protection and sanctification. Also in the social security, which served the working woman more than the working man, she had the right to insurance in kind and cash insurance.

Likewise, Sharia and internal and external laws guarantee the right of motherhood and breastfeeding to raise her son, and over them the right to legal holidays. The Islamic Sharia also preserved the comfort of women in general and prohibited and denied everything that harms their health and exhaustion, physically or morally. This is what was agreed upon by most legal texts prohibiting women from hard work or work During the night, which differs from one sector to another, and not only this, but the working woman received support from Islamic Sharia and international and internal law.

With regard to education and training, she encouraged her to do so and made it one of the reasons for promotion at work, which is also one of her rights at work, and that Algeria is a party to international organizations and the texts issued by them only adopted the state at the legislative level counted texts to protect working women, whether at the constitutional level or

At the level of by-laws or special regulations, and also established structures and institutions such as the Ministry of Solidarity, Family and Women's Issues to support legal texts by providing the necessary and effective protection for working women.