



جامعة ال جامعة الدكتور مولاي الطاهر – سعيدة -



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

تخصص قانون اجتماعي

مذكرة لنيل شهادة الماسترل.م.د تخصص قانون اجتماعي

حماية المرأة في قانون العمل

إشراف الأستاذ:

هني عبداللطيف

إعداد الطالبة:

سامي صابرينة

لجنة المناقشة

- 1-د. طيطوس فتحي . أستاذ محاضر (أ) رئيسا
- 2-د. هني عبداللطيف أستاذ محاضر (ب) مشرفا و مقرا
- 3-د. بوزيان بوشنتوف أستاذ محاضر (أ) مناقشا
- 4-د. سويلم فضيلة أستاذ محاضر (ب) مناقشا

جامعة الدكتور مولاي الطاهر – سعيدة -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق
تخصص قانون اجتماعي

مذكرة لنيل شهادة الماسترل.م.د.

حماية المرأة في قانون العمل

إشراف الأستاذ:
هني عبداللطيف

إعداد الطالبة:
سامي صابرينة



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

اقراً بسم ربك الذي خلق، خلق الإنسان من علق،

اقراً وربك الأكرم الذي علم بالقلم، علم الإنسان ما لم يعلم

"صدق الله العظيم"

دعاء

اللهم نفعني بما علمتني وعلمني ما ينفعني وزدني علما يارب لا تدعني أصاب بالغرور،

ولا أصاب باليأس إذا فشلت، بل ذكرني دائما بأن الفشل هو التجارب

التي تسبق النجاح، يارب علمني أن التسامح هو أكبر مراتب القوة وأن حب الانتقام

هو من مظاهر الضعف، يارب إذا جردتني من نعمة المال أترك لي نعمة الأمل، وإذا

جردتني من نعمة الأمل أترك لي قوة الصبر لكي أتغلب على الفشل، وإذا جردتني من

نعمة الصحة

أترك لي نعمة الإيمان، يارب إذا أسأت للناس أعطني شجاعة الاعتذار، وإذا أساء إلى

الناس أعطني شجاعة العفو، اللهم إذا نسيتك فلا تنساني.

كلمة شكر

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعانني على أداء هذا الواجب ووفقني في انجاز هذا العمل.

نتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد على انجاز هذا العمل وخصوصا صديقتي الغالية نسمة وفي تذليل ما واجهته من صعوبات، واخص بالذكر الأستاذ المشرف هني عبد اللطيف الذي لم يبخل عليا بتوجيهاته ونصائحه القيمة التي كانت عوناً لي في إتمام هذا البحث .

إلى جميع أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية

ساسي صابرينة

إهداء

إلى من لا يمكن للكلمات أن توفي حقهما

إلى من لا يمكن للأرقام أن تحصي فضائلهما

إلى والدي العزيزين أدامهما الله لي.

إلى إخوتي: سيد علي- عبد الرحمان- فاطمة الزهراء وزوجها

وابنائها امياس وريتاج.

إلى جميع الأقارب والأصدقاء.

إلى حبيباتي: نسمة-رحيل-جهاد-ريان-لامية.

إلى أستاذي المشرف هني عبد اللطيف.

إلى كل طلبة السنة الثانية ماستر قانون اجتماعي.

إلى كل من سقط من قلبي سهوا

أهدي هذا العمل.

خطة البحث

مقدمة

الفصل الأول: الحماية القانونية للمرأة العاملة و دورها في اتفاقيات العمل الدولية.

المبحث الأول: أنواع الحماية القانونية للمرأة العاملة.

المطلب الأول: الحماية المهنية.

المطلب الثاني: الحماية الاجتماعية.

المطلب الثالث : الحماية الصحية.

المطلب الرابع : الحماية الاقتصادية.

المبحث الثاني: اتفاقيات للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة العاملة.

المطلب الأول: اتفقيه تساوي الاجور للعمال والعاملات عند تساوي العمل رقم 100 لعام

. 1951

المطلب الثاني: الاتفاقية رقم 111 حول التمييز في مجال الاستخدام والمهنة الصادرة عام 1955.

المبحث الثالث: اتفقيه استخدام النساء في العمل تحت سطح الارض في المناجم رقم 45 لعام

.1935

المطلب الأول: تطور اهتمام منظمه العمل الدولية قضية استخدام النساء في العمل تحت سطح

الأرض في المناجم.

المطلب الثاني: رؤية تأصيلية لاتفاقية استخدام النساء في العمل تحت سطح الأرض في المناجم.

المبحث الرابع: اتفاقية حماية الأمومة(معدله) رقم 103 لعام 1952 بناء على الاتفاقية رقم 183

مراجعات اتفاقية حماية الأمومة.

المطلب الأول: اجازة الحمل والوضع.

الفرع الأول: مدة الإجازة.

أولاً: المدة العادية.

ثانياً: المدة الغير عاديه.

الفرع الثاني: اجر العامل خلال مده الإجازة.

المطلب الثاني: إجازة الرضاعة.

المطلب الثالث: خطر إنهاء خدمه العاملة أثناء الحمل أو أثناء أجازتها بسبب الحمل والوضع.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للمرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري.

المبحث الأول: المرأة ومبدأ المساواة في العمل .

المطلب الأول: مبدأ المساواة داخل مقر العمل .

الفرع الأول: التشغيل أو الدخول للعمل.

الفرع الثاني: الأجر .

الفرع الثالث: الترقية .

المطلب الثاني: مبدأ المساواة خارج مكان العمل .

الفرع الأول: التكوين المهني للعاملة .

الفرع الثاني: التمثيل النقابي .

المبحث الثاني: نظام حماية الأم في العمل .

المطلب الأول: الإمتيازات الناتجة عن الأمومة .

الفرع الأول: الحق في الراحة .

الفرع الثاني: منع الاستخدام.

المطلب الثاني: الضمانات المهنية .

الفرع الأول: حماية الشغل.

أولاً: تعليق علاقة العمل بسبب عطلة الأمومة .

ثانياً: تحديد حق الفسخ الإفرادي لعقد العمل بسبب الأمومة .

الفرع الثاني: التسهيلات الممنوحة للمرأة الحامل .

أولاً: النقل المؤقت .

ثانياً: العمل بتوقيت الجزئي .

الفرع الثالث: التسهيلات الممنوحة للمرأة بعد فترة الأمومة .

أولاً: الرضاعة .

ثانياً: العطلة الأبوية أو الإحالة على الإستيداع.

ثالثاً: التقاعد .

المبحث الثالث: القواعد الحمائية للمرأة في العمل .

المطلب الأول: حظر تشغيل النساء في أعمال معينة .

الفرع الأول: الأعمال الخطيرة .

الفرع الثاني: الأعمال التي تفوق الجهد (الأعمال المفتشية).

المطلب الثاني: تنظيم العمل الليلي .

الفرع الأول: مبدأ منع تشغيل النساء ليلا .

الفرع الثاني: الإستثناءات الواردة على مبدأ منع .

خاتمة

قائمة المختصرات :

- د.الدكتور

- ا.الاستاد

- ط.الطبعة

- ص.الصفحة

- ج.ر.ع.الجريدة الرسمية العدد

مقدمة

إن عمل المرأة من المواضيع التي أثارت الكثير من الجدل بحكم تركيبة المجتمع الجزائري وطبيعة المرأة نفسها، كما قد تطلب المراعاة في تشريع العمل وتولى المناصب والمسؤوليات والترقية والحماية أثناء العمل وبعد انتهاء العلاقة المهنية وذلك بتدخل المنظمات الدولية ومنظمات المجتمع المدني وتطور التشريعات العالمية، ومسألة اشتراك المرأة في التنمية إلى مسألة حمايتها في العمل، بوضع إجراءات وتدابير حمائية تحول دون انقاص دورها ووضع عراقيل من شأنها أحداث تمييز بينها وبين الرجال ولهذا لم يعد دور المرأة قاصرا على رعاية شؤون الأسرة ومتطلباتها بل أضيف اليهم أعباء ومهام أخرى، فالتحاق المرأة بالعمل وإن كان بحسب الأصل فذلك حق لها غير أنه بات في الكثير من الأحيان لزاما عليها بحكم الواقع وصعوبة توفير إمكانيات العيش لها ولأسرتها¹.

إن قضية المرأة تكتسي أكثر من أهمية باعتبارها تمثل نصف الطاقة البشرية لأي مجتمع كما أن دخول هذه الطاقة الهائلة عالم الشغل سيقضي به حتما إلى الرفع من قدرات البلد أما إذا أهملت أو أسئت توظيفها فإنها ستؤدي إلى نتائج عكسية في عصر أصبح يمتاز بالعمولة الاقتصادية ومن هنا اجمع المهتمون بشؤون المرأة العاملة ومن بينهم منظمة العمل الدولية والتي تعد إحدى الوكالات الدولية المتخصصة وتمثل قضايا عمل المرأة بالنسبة لها إحدى الشواغل الرئيسية بحكم مسؤوليتها الدولية في هذا المجال، وقد عقدت المنظمة العديد من الاتفاقيات الدولية التي مثلت المساواة بين الرجل والمرأة في الأعمال المختلفة ولا يجوز منها على سبيل المثال الاتفاقية رقم 100 لسنة 1951 بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن العمل ذا قيمة متساوية².

¹ د. هيثم حامد المصاورة، حقوق المرأة في القانون العمل لمجموعة الدراسات، دار قنديل، عمان، الطبعة الأولى، 2013، ص 9.

² تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية (دراسة مقارنة) ديوان المطبوعات

الجامعية الجزائر، بدون طبعة، 2006، ص 7.

فتشغيل النساء تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها تعد من القضايا المثيرة للجدل، فهناك من يرى حظر تشغيل النساء في المناجم والمحاجر وغيرها من الأعمال القاسية من منطلق أن هذه الأعمال تناسب الرجال أكثر من النساء، لعل القانون الدولي للعمل والكثير من القوانين الداخلية للدول تؤكد على هذا الخطر بينما على الجانب الآخر، يرى فريق من المهتمين بالمرأة العاملة أن حظر تشغيلها في المناجم وإنما ينطوي على قدر من التمييز ضد المرأة، وأنه من دواعي الأعمال بمبدأ المساواة ألا ينطبق هذا الحظر ويترك الأمر للنساء التعامل معه دون إجبار.

وبالمقابل ان حماية الأمهات في العمل أمر ذات أهمية بالغة، والتوفيق بين وظيفة المرأة في الأمومة ووظيفتها في العمل، حظي باهتمام كبير دوليا ووطنيا.

كما أن تشريع العمل الجزائري كرس مبدئيا مبدأ المساواة أي مساواة المرأة بالرجل، وتكافؤ الفرص بينهما في كل مجالات الحياة ، دون أي تمييز إلا ما تعارض مع خصوصياتها كمرأة، ونظرا لمراعاة المشرع لطبيعة المرأة فقد منع تشغيلها في بعض الأعمال والأوقات لصحة المرأة العاملة ووضع لها المشرع الحق في الحصول على إجازة وضع و إجازة خاصة كرعاية طفلها¹.

وتبعاً لما تقدم تبرز أهمية هذه الدراسة في التعرف على أهم المظاهر الحمائية المقررة لفائدة المرأة العاملة في تشريعات العمل وكأسباب تكمن في كون عمل المرأة، يعتبر من أهم الحقوق وتوفير الحماية اللازمة لمثابة تكريس الحق.

كما تهدف هذه الدراسة التي تتمحور حول اتفاقيات العمل الدولية والتي كرست مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في الميدان العملي.

لقد تم اختيار هذا الموضوع نظرا لقلّة تناول الدراسات السابقة، لموضوع الحماية القانونية للمرأة العاملة الجزائرية ومع تنامي ارتفاع نسبة إدماج المرأة في سوق العمل والاعتراف بدورها الكبير في رفاهية الأسرة والتنمية الاقتصادية للبلاد، اتخذت الجزائر إجراءات وتدابير للقضاء على أشكال التمييز

¹ أ.تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص43

ضدها في قطاع العمل بحماية عامة وخاصة، حيث إن هذا الموضوع يقوم بإثراء المرأة العاملة في ميدان العمل الجزائري وتزويدها بالإطار القانوني الذي يقوم بحمايتها أثناء مزاولتها لمهامها، خاصة وأن نسبة المرأة العاملة تزداد من سنة لأخرى في سوق العمل الجزائري.

إن فحوى الدراسة يقوم بتقديم الحلول الممكنة والحماية اللازمة للمرأة العاملة أثناء مصادفتها لمشاكل وصعوبات وتهديدات وما شابه ذلك، حين مزاولتها لمهامها في مشوارها العملي، وفي هذا المجال التي تعهد بتطبيقها على الإشكالية الرئيسية، التي يهدف هذا البحث الإجابة عنها: ما مدى نطاق الحماية القانونية التي تتمتع بها المرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية للعمل وتشريع العمل الجزائري.

ويمكن أن ندرج ضمن هذه الإشكالية جملة من التساؤلات التالية:

- إلى أي مدى كرسق قوانين العمل الجزائرية حماية للمرأة العاملة؟ وهل ما تضمنته النصوص نجد له مجالا للتطبيق في الواقع؟ أم أن الوصول إلى حماية حقيقية ومشاركة فعلية للمرأة العاملة يتطلب المزيد من الإجراءات والتدابير؟

- هل القوانين الحالية تكفل لها الحماية الكافية من الناحية الصحية والاجتماعية وتؤمن لها الاستقرار والطمأنينة في الشغل بصورة يسهل عليها تأدية دورها المزدوج في الأسرة والعمل؟

- وفيما تكمن مساواتها مع الرجل في التعليم والتكوين المهني والحق في العمل و ماهو موقعها في كل هذا ومساواتها في الدخول للعمل والأجر والترقية والتكوين المهني والتمثيل النقابي؟

أثناء القيام بهذا البحث صادفت مجموعة من الصعوبات كباقي البحوث العلمية الأخرى والمتمثلة في قلة المراجع التي تعالج الموضوع قيد الدراسة كما أن عدد الدراسات السابقة غير كافي للحصول على المعلومات التي تمكننا من تناول هذا الموضوع من كل جوانبه.

أما فيما يخص المنهجية المتبعة لهذه الدراسة أو البحث فتعمدنا على المنهج التحليلي و المنهج التاريخي حيث تم التطرق الى مجموعة من الاتفاقيات الدولية من أجل معالجة شؤون المرأة العاملة إضافة إلى ذلك التشريع الجزائري ومن خلال تناول الموضوع قيد الدراسة مقارنة بين كل محتوى الاتفاقيات المذكورة في الدراسة ومقتضى التشريع الجزائري للحصول على المعلومات بالكم الكافي التي تلم بدراسة هذا الموضوع.

ومن أجل فهم الموضوع وإلمام جوانبه قسمنا هذا البحث إلى فصلين، حيث تناول الفصل الأول الحماية القانونية للمرأة العاملة في اتفاقيات العمل الدولية، أما الفصل الثاني فتناول الحماية القانونية للمرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري.

الفصل الأول

الحماية القانونية للمرأة العاملة
ودورها في اتفاقيات العمل الدولية

الفصل الأول: الحماية القانونية للمرأة العاملة و دورها في إتفاقيات العمل الدولية

مراعاة الاختبارات النفسية والفيزيولوجية والعائلية للمرأة، وضع التشريع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة احكام خاصة بتنظيم تشغيل النساء تدابير حمائية ، و قد عرفت اشكال الحماية التي حظيت بها المرأة العاملة قدرا كبيرا من الاستقرار والقبول الواسع بعد ان شكلت جانبا اما ورئيسيا من الأهداف أو المعايير التي عملت منظمه العمل الدولية ومعها المشرع في اغلبه البلدان علي بلوغها سياق جهود تحسين وتطوير اوضاع المرأة العاملة المهنية والاجتماعية¹ أهميه الدراسة التعرف على اهم مظاهر الحماية المقررة لفائدة المرأة العاملة في تشريعات العمل الجزائرية حمايه مهنيه أو اجتماعية أو اقتصادية أو صحية (المبحث الأول)

كم اهتمت إتفاقيات العمل الدولية الحماية القانونية للمرأة العاملة من جملة 162 إتفاقيه صادرة عن منظمه العمل الدولية، هناك 12 إتفاقيه غنيه بالمرأة بصفة رئيسيه أو ثانوية، ومن هذه الإتفاقيات إتفاقيات عامه تهدف الى تكريس مبدأ المساواة والقضاء على أشكال التمييز في الشغل، ومن بينها إتفاقيه مساواة المرأة والرجل في الأجر²

لاسيما عندما يكون العمل هي من قضايا التي حظيت باهتمام دولي كبير، نظرا لما ينطوي عليه عدم مبدأ المساواة بين الجنسين في الأجر عن العمل المتماثل من أشخاص تعدي على حقوق

¹ - مُجَّد أحمد إسماعيل ، المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن (مبدأ المساوات و تكافؤ الفرص) ، دار النهضة العربية القاهرة ، سنة 2000 ، ص 6 و ما بعدها

² - يوسف حسن يوسف ، حقوق المرأة في القانون الدولي و الشريعة ، المركز القومي للإصدارات القانونية ، القاهرة ، الطبعة الأولى 2013 ، ص 289.

المرأة¹ اتفاقية التمييز في مجال استخدام المهنة (المبحث الثاني)، اما الاتفاقيات الباقية التعرض لآليات وضع المرأة العاملة وهي اتفاقية تشغيل النساء تحت سطح الأرض في المناجم (المبحث الثالث) اتفاقية حماية الأمومة (المبحث الرابع)

¹ د.عبد العالي الديريبي : الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي المركز القومي للإصدارات القانونية،

القاهرة طبعه 2006، ص 212.

المبحث الأول: أنواع الحماية القانونية للمرأة العاملة.

يعتبر تكريس حق المرأة في العمل من المسائل المهمة ولذا استوجب احاطتها برعاية وحماية، وتكون اما حماية مهنيه تتعلق بالجانب المهني او الوظيفي (المطلب الاول) تتعلق بالجانب الاجتماعي للعامل واسرتها وذوي الحقوق (المطلب الثاني) والاقتصادية بالالتفات الحالة المادية للمرأة العاملة (المطلب الرابع)¹

المطلب الاول: الحماية المهنية.

كرست نصوص تشريع العمل الجزائري احكام خاصه حمايه المرأة اثناء تنفيذ العلاقة المهنية من كل اشكال العنف او الإهانة او التحرش بها او التعرض للشمس كرامتها ومعنوياتها كما اقرت لها نفس حقوق العمال الاجراء في الترقية و التكوين وتحسين المستوى ، حمايه النساء العاملات في العمل

امر يكتسي أهميه بالغه لان إعطاء فرصه للمرأة في المشاركة الجادة في التنمية لابد ان لا يمس

وينتهي وظيفتها الأساسية في المجتمع وعليه اهم مظاهر الحماية المهنية تشتمل في :

¹ الامر 06 /03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية

أ-الحماية من كل اشكال التهديد والعنف والتحرش:

بحيث إذا تعرضت المرأة العاملة إلى أي شكل من اشكال التهديد او التعنيف او الاعتداء الجسدي او المعنوي تعالى رب العمل واجب حمايتها ويتحمل مسؤوليه الدفاع عنها أمام الجهات القضائية.

ب-الحق في الترقية:

تستحق المرأة العاملة على غرار كل العمال إذا اثبتت جدارتها الترقية وهذا بشرطين: -توفر المنصب، الاستحقاق المهني.

الترقية في الدرجة داخل السلم المهني أو الترقية حسب مدونه المناصب التي يقررها المستخدم او التابعة للإدارة التي تعمل بها المرأة، الترقية في درجه تكتسب فقط لمجرد العمل وتنمية الاتفاقيات الجماعية على أساس قانون الوظيف العمومي في القطاع الاداري¹

الحق في تكوين وتحسين المستوى:

الحق في التكوين وتحسين المستوى انه صعب التحقيق خلال الفترة الممتدة من سنة 1994 الى غايه سنة 2005 بسبب المشاكل المالية والاقتصادية التي مرت بها

¹ القانون 90/ 11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ج.ر.ع 17 لسنة 1990 تنص المادة 61 من على " تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل داخل الترتيب السلمي المهني، ويكون حسب مناصب المتوفرة وتبعا للعامل واستحقاقه "

المؤسسات العمومية اصبح حاليا من حقوق المرأة العاملة في ظل القانون 90 / 11 المعدل والمتمم أو في الأحكام التي تضمنها مشروع القانون التمهيدي للعمل¹.

المطلب الثاني: الحماية الاجتماعية.

تتمثل الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة الالتفات لحالتها الأسرية ودورها الاجتماعي ، ومراعاة لحالتها الأصلية ووضعها الاجتماعي الحماية القانونية المرأة العاملة زوجها وأبنائها والدعوى حقوقها عند وفاتها من خلال مظاهر هذه الحماية المتمثلة أساسا في

أ- التأمينات الاجتماعية:

المقصود بحق المرأة العاملة في الالتفات بواسطة نظام الضمان الاجتماعي التأمينات الاجتماعية، هو بها في حاله الطوارئ أو الظروف غير المتوقعة الصحية أو الطبيعية التي تمر بها المرأة العاملة بحيث تتكفل أنظمه الضمان الاجتماعي بها من تعويضات نقديه وعينييه حسب طبيعة الطارف (مرض - أمومة - حادث عمل - تقاعد- عجز أو وفاة) انطلاقه من الاتفاقية الدولية رقم 102 لسنة 1952 التي صادقت عليها الجزائر وقد وضعت هذه الاتفاقية الحد الأدنى للضمانات الاجتماعية². للمرأة العامل مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي اليه في تغطيه الضمان الاجتماعي اذا تعرضت باي طارق يمنعها من مزاوله نشاطهم ويحرمها من الأجر أو الداخل وذلك من خلال التأمينات التالية :

¹ انظر المواد من 57 إلى 60 من قانون 90 / 11 السالف الذكر

² د. مولود ديدان، مدونه التأمينات الاجتماعية دار بلقيس للنشر- الجزائر 2012- ص 3 وما بعدها

التأمين على المرض

التأمين على الولادة أو الأمومة

التأمين على العجز

التأمين على الوفاة

التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية

التأمين على التقاعد

التأمين على البطالة¹

ب- الخدمات الاجتماعية:

كما هو الحال بالنسبة للمرآة العاملة في قطاع الوظيف العمومي وتسهيلا للحياة اليومية للمرأة العاملة وأسرتها تتكفل المؤسسة المستخدمة بتقديم خدمات اجتماعيه في عده مجالات منها: الصحة- السكن- الثقافة والتسلية والترفيه.... وتسيير أموال الخدمات الاجتماعية إلى لجنه مشكله من ممثلي العمال او عن طريق للجنه المشاركة أو يتكفل بها المستخدم بموجب اتفقيه بينهما²

1 د.خليفة عبد الرحمن، منازعات العمل الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر، 2008 ص 108-116.

2 د. محمد الصغير بعلي: التشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة بدون طبعه 2011 ص 28

المطلب الثالث: الحماية الصحية.

انطلاقا من التوجيهات الجديدة في المجال العملي المهني أصبحت كل الدول تعطي أهمية الحالة الصحية العمال الاعتناء بهم ووضع تحت تصرفهم وسائل الحماية الفردية والجماعية، وإدراج طب العمل في المنظومة الصحية الوطنية، و فرضته على المؤسسات بما يحقق السلامة البدنية والصحية للعمال بوجنيية المشاكل الصحية التي تؤثر في عمليه الإنتاج لخساره الوقت للأموال خلل في نظام تسيير المؤسسة، والالتفات أكبر الحالة الصحية للمرأة العاملة وهذا من خلال التدابير الآتية:

أ - طب العمل:

طب العمل إلى الحيلولة دون تعرض المرأة العاملة لأي وهن بدني أو ذهني وحماتها من الأمراض المهنية حوادث العمل من خلال:

الوقاية الصحية بواسطة الفحوصات تقوم بها مصالح طب العمل بواسطة مراقبه اماكن العمل من حيث توفر شروط النظافة والأمن وسائل الإسعاف تحسبا لأي طارئ تحسين ظروف العمل بما ينعكس إيجابا على صحة المرأة العاملة.

حمایه البيئة و المحيط الطبيعي الذي تعمل فيه المرأة¹

1 - د: بعلي مجد الصغير، المرجع السابق، ص 25 الى 26.

القانون 07 / 88 مؤرخ في 26 جانفي 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

المرسوم التنفيذي 93- 120 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل ح.ر.ع 33 لسنة 1993.

ب- الراحة و العطل:

تقرا اغرب التشريعات العمالية الحديثة على غرار التشريع الجزائري الحق في الراحة وصفه حقا ثابتا، عليه تمتع المرأة العاملة بالحق في العطل المرضية لاسيما عند الولادة وبمناسبه فتره الرضاعة مناسبات الأعياد ، راحه أسبوعيه وأخرى سنوية ضرورية لها من حيث تجديد قواها الجسمانية وقد تدخل الدستور في المادة 30 من على انه يحق للعامل في الراحة¹

مكرس ليضع القواعد الأساسية في هذا المجال من حيث مده العطلة أو مدى التزامها بحيث يجوز التنازل عن العطلة ولا يجوز تعويضها باجر كما يجوز إرجاعها في حالات استثنائية وفي حدود مره واحده. ويتعين التذكير بما ورد في نص المادة 55 من قانون 11/90 بحيث نصت على انه " تستفيد النساء العاملات خلال الفترة ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به"

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

المطلب الرابع: الحماية الاقتصادية.

لا يكفي توفير الحماية المهنية و الاجتماعية و الصحية للمرأة العاملة، بل لابد من النظر في حالتها المادية بتمكينها من أجره مناسبه لما تقدمه من مجهود بالتساوي مع الرجل سياسه الأجور

1 - بعلي محمد صغير، المرجع نفسه، ص 26

مبنيه على أسس ومعايير موضوعيه تأخذ بعين الاعتبار عده معطيات منها مده العمل ونوعيه المنتج وكميته ، للتحفيز المرأة العاملة على النشاط والاجتهاد من خلال نظام الحوافز والتعويضات المقررة لها التشريع المعمول به و الاتفاقيات الجماعية للعمل (أنظمة العمل) وهذا من خلال:

- سياسه الاجور:

- تتقاضى المرأة العاملة نفس الأجر المقرر للرجل و بدون تمييز ويعتبر الأجر من الحقوق الأساسية التي كرسها التشريع تشريع العمل و المقصود بالأجر هنا هو الأجر بكل¹ عناصر الثابتة والمتغيرة وعلى أساس سلم الاجور (في القطاع الإداري) وما تضمنته إحكام الاتفاقية الجماعية في القطاع الاقتصادي العمومي او الخاص، ويتعين في هذا المقام التذكير لنص المادة 84 من قانون 90 / 11 وجاء فيها على انه : " يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي قيمته بدون اي تمييز"

من حيث الحماية فان تشريع العمل بصفه حمايته على اجهر المرأة العاملة بوجوب دفع نقدا عند حلول الاستحقاقية للأجور افضليه عن باقي الديون، مع من إلا في حدود وأسباب قبضة القانون مع توسيع الحماية من كل عناصر الاجر مع وجوب تسليم قسيمه الراتب بين العناصر المشكلة الاقتصادية مع الضمان الاجتماعي.

1 بعلي مُجَّد الصغير، المرجع نفسه، ص، ص 19 إلى 23

سياسة الحوافز والتعويضات:

تستفيد النساء العاملات إضافة إلى الأجر الأساسي أو القاعدي المبني على التصنيف المهني من مختلف التعويضات والعلاوات المرتبطة بالإنتاج به ونتائج العمل المقررة من اجل تحفيزي كاه العمال على مزيد من العطاء كما يستفيد زياده على ذلك من المنح الطابع العائلي عليها في التنظيم المعمول به.

و تحظى الحوافز والتعويضات بنفس الحماية المقررة للأجور¹

يتبين مما سبق ذكره أن المشرع الجزائري خاصه للمرأة العاملة قواعد قانونيه وتنظيميه مع أحكام الاتفاقيات الدولية لحماية اللازمة ضرورية لها ان تشارك في التنمية المستدامة مع الحفاظ على دورها الاجتماعي من خلال تماسك الأسرة.

المبحث الثاني: اتفاقيات للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة العاملة.

لقد نص المادة 84 من القانون المتعلق بعلاقات العمل على تكريس مبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة عن عمل بقيمه متساوية بما فيه قضايا المرأة العاملة .التي تمثل الشغل الشاغل في منظمه العمل الدولية بحكم مسؤوليتها الدولية في هذا المجال ، والحق انه يجب التأكيد على أن مبدأ الأجر المتكافئ دون تفرقه في الجنس عن العمل ذي القيمة المتكافئة ويعتبر الأجر المتكافئ من

¹ بعلي مجّد الصغير، المرجع نفسه، ص21

المبادئ الجوهرية التشريعات الاجتماعية كما وردت المبادئ العامة التي شملها دستور منظمه العمل الدولية.

كما انه عندما جرى تعديل الدستور عام 1946، أدرج هذا المبدأ مجددا في دبي النص الجديد للدستور الذي أكد على مبدأ تكافؤ الأجر تكافؤ العمل.¹

(مطلب الأول): و نظم مبدأ المساواة في التشغيل أو الدخول للعمل أين صدرت الاتفاقية الدولية 111 عن منظمه العمل الدولية والتي وصلت لهذا الموضوع وتمحورت حول التمييز العمالة و المهن (مطلب ثاني)²

المطلب الاول: اتفقيه تساوي الاجور للعمال والعاملات عند تساوي العمل رقم 100 لعام 1951 .

إن المؤتمر العام منظمه العمل الدولية إلى انعقاد مجلس إدارة مكتب العمل الدولي انعقد في دورته الرابعة والثلاثين 34 في جنيف يوم 6 يونيو 1951 من اجل اعتماد اتفاقية المساواة العمال والعاملات في الأجر عند تساوي العمل والتي يعتبر تنويجا لمجموعة من المقترحات بشأن المساواة بين العمال والعاملات في الأجر عند تساوي العمل المسند الى كل منهما، وقد اعتمدت الاتفاقية يوم 29 يونيو 1951. ودخلت حيز النفاذ في 23 مايو 1953 و هو التاريخ الذي سجل فيه تصديق دولتين من الدول الاعضاء في منظمه العمل الدولية وقد جاءت هذه الاتفاقية المذكورة لتطبيق مبدأ

¹ د. عبد العال الحربي: مرجع سابق، ص 237

² أ. عطاء الله تاج، المرجع السابق ص 95

المساواة بين الرجال والنساء في الاجر وذلك عند التساوي في العمل المقدم من قبل العامل بغض النظر عن جنسه¹.

هذه الاتفاقية مفهوم الأجر" الأجر و المرتب العادي و الأساسي أو الأدنى، و كل المزايا الأخرى المدفوعة مباشرة أو غير مباشرة نقدا او عينا، من قبل المستخدم للعامل بسبب وظيفه هذا الأخير"².

كما عرفت المساواة في الأجر أن تحدد نسبة الأجر دون تمييز قائم على جنس وتقصير الاتفاقية من عباره المساواة العمال والعاملات في الاجر عند تساوي العمل لعمل ذي قيمه متساوية المعدلات الأجور المحددة دون تمييز قائم على الجنس

التشجيع على كفاله المساواة في الأجر بين العمال والعاملات وتدابير نفاذها .

طلبه الاتفاقية كل الدول الأعضاء في منظمه العمل الدولية بوسائل تتناسب مع الأساليب المتبعة في تحديد معدلات الاجور تشجع على كفاله تطبيق مبدا المساواة بين العمال والعاملات في الاجر عند تساوي العمل على جميع العاملين وان تضمن الدولة تطبيق هذا المبدأ في حدود عدم تعارضه مع الأساليب المشار إليها³

وفي سبيل تحقيق هذا المسعى ولكن هذا المبدأ فقد وضعت الاتفاقية عده طرق منها:

¹ د. عبد العال الحربي، المرجع السابق صفحه 243

² أ. تاج عطا الله، المرجع السابق، صفحه 115 - 116.

³ د. عبد العال الديري، المرجع السابق صفحه 244

-القوانين واللوائح.

- الجهاز قانوني او معترف به قانونا لتحديد الاجور.

- الاتفاقيات الجماعية بين أصحاب العمل والعمال.

- الجمع بين هذه الطرق والأساليب المختلفة.

اضافه الى ذلك فقد نصت الاتفاقية على ضرورة اتخاذ اجراءات لتشجيع التقويم الموضوعي

للووظائف بالاعتماد على الاعمال المعدات على ان تقرر اساليب التقويم هذه من قبل السلطات

العمومية أو من قبل الاتفاقيات الجماعية من اجل تحديد نسبه الأجر¹

كما نصت المادة 3 من الاتفاقية المذكورة على اتخاذ تدابير تمكن من تحديد الاساليب التي

تتبع في هذا التقويم اما بقرارات تتخذ السلطات المختصة لتحديد معدلات الأجور واما القرارات اتفق

عليها الأطراف المتعاقدة.

حيث يتم تحديد معدلات الاجور اتفقيه جماعيه ولا يعتبر مخالفه مبدا المساواة للعمال

والعاملات في الاجر لدى تساوي قيمه العمل ان توجد فروق بين معدلات الاجور تقابل دونها اعتبار

للجنس، فروقا في العمل الواجب انجازه ناتجه عن التقويم الموضوعي.

ومن الملاحظ أن الاتفاقية المذكورة جاءت امه لتكريسها الخطوط العريضة بمبدأ المساواة في

الأجر فقط، الأمر الذي أدى المنظمة العالمية للعمل إلى اصدرها توصيه تفسرها وتكملها تزامنت معها

¹ أ. تاج عطالله، المرجع السابق ص 116

تمثلت في التوصية رقم 90 المؤرخة في 29 جوان 1951 إذ نصت على اجراءات عمليه تلتزم الدول

بتطبيقها في الميدان منها اتخاذ الإجراءات الملائمة بعد استشاره منظمات العمال من اجل:

- ضمان تطبيق المساواة في الأجر بين اليد العاملة الرجالية و النسائية على كل العمال

المستخدمين في الإدارات العمومية المركزية.

-تشجيع تطبيق هذا المبدأ على كل العمال المستخدمين في الإدارات العمومية المحلية عندما

يكون امر تحديد نسبة الاجور من اختصاص هذه الهيئات.

-الالتزام باتخاذ الإجراءات المناسبة من اجل ضمان التطبيق السريع لهذا المبدأ على كل العمال

باختلاف قطاعات نشاطهم عندما يكون لهذا المبدأ على كل نسبة الاجور خاضعا للتنظيم او لرقابه

جهاز عمومي طبقا للمادة 1 و 2 من التوصيات المذكورة.¹

من اجل الوصول الى تحقيق مساواه كامله في الاجر دعت الدول الاعضاء بالاتفاق مع

منظمات ارباب العمل والعمال من اجل تسهيل ضبط نسبة الأجر تطبيق مبدا المساواة هذا إلى

أعداد طرق للتقويم الموضوعي الوظائف اما بتحليل العمل، أو ايه طريقه اخرى من اجل تطبيق

هذه المناصب بدون اي اعتبار للجنس وهذا طبقا للمادة من نفس التوصية المذكورة، كما يجب على

الدول لتطبيق هذا المبدأ اتخاذ إجراءات ملائمه اذا تطلب الأمر ذلك من اجل رفع مردودية

العاملات ويتحالف الأمر ب :

¹ أ. تاج عطالله، المرجع السابق ص 117-118

- ضمان تسجيلات متساوية أو متكافئة للعمال الجنسي في ميدان التوجيه والتكوين المهنيين.

- اتخاذ الإجراءات المناسبة في الشغل استعمال هذه التسهيلات.

- توفير الخدمات الاجتماعية التي تتوافق مع مطالب العاملات خاصة اللاتي هن اعباء عائلته

وتمويل هذه الخدمات.

تشجيع المساواة بين الرجال والنساء في شغل الوظائف والمهن وذلك طبقا للمادة 06 من نفس

التوصية المذكورة.

- إجراءات الدراسات والبحوث التي من شأنها الوصول الى حسن تطبيق هذا المبدأ.¹

ومن كل هذا يتبين أن التوصية جاءت نصوص تطبيقية شاملة كل طوائف العمال سواء كانوا

في القطاع العام والخاص.

المطلب الثاني: الاتفاقية رقم 111 حول التمييز في مجال الاستخدام والمهنة الصادرة عام

.1955

لقد انعقد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في جنيف بدعوه من مجلس إدارة مكتب العمل

الدولي في دورته الثانية و الأربعون. وقد قرر أن تأخذ تلك المقترحات صورة اتفاقية دولية.

¹ أ- تاج عطاء الله، المرجع السابق، ص 119

وبالنظر الى ما اكده اعلان فيلادلفيا فانه من حقي جميع البشر بصرف النظر عن الأصل أو العقيدة أو الجنس في التمتع الرفاهية المادية والتقدم المعنوي في جو من الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي والفرص المتكافئة¹.

وقد عرفت هذه الاتفاقية التمييز في ماده الأولى على انه " أي تميز الاستثناء او تفصيل يتم على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الراي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشاء الاجتماعي يكون من شأنه إلغاء أو الاختلال بتكافؤ الفرص حول معاملة في العمالة) التشغيل أو المهني وقد استبعدت هذه الاتفاقية التمييز أو الاستبعاد أو التفصيل اذا كانت طبيعة الوظيفة تتطلب ذلك طبقا للمادة 1 فقره 2 من الاتفاقية المذكورة.

في مصطلح هذه الاتفاقية كلماتها " العمالة" و « المهن" مجال التدريب المهني الالتحاق بالعمل و المهن المختلفة و كذلك ظروف الاستخدام و شروطه.²

في سبيل تجسيد مبدا المساواة عند التوظيف وقدمت الاتفاقية على اتباع سياسه وطنيه تدعو فيها المساواة في المعاملة والفرص بالنسبة للعمالة والمهن وتقضي على أي تمييز فيهما مع مراعاة الظروف والعادات الوطنية لكل بلد طبق للمادة اثنان من نفس الاتفاقية.

¹ أ-بن عزوز صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الجزء الأول ، مدخل قانون العمل الجزائري ، دار الخلدونية، الجزائر ، بدون طبعة ، 2010، ص.ص 102-103

2 أ. تاج عطاء الله المرجع السابق ص.ص 95-96

كمان في الاتفاقية سيكون من قبيل التمييز الإجراءات الخاصة بالحماية المساعدة الواردة في الاتفاقيات والتوصيات التي اقرها مؤتمر العمل الدولي طبقا للمادة 5 من الفقرة 1 من نفس الاتفاقية ويقصد لذلك حمايه خاصه مقرر للفئات الحساسة مثل النساء الأطفال المعوقين ، ومن هذه الأحكام نستنتج :

-إن الاتفاقية بالرباط مبدا المساواة في التوظيف و التشغيل و منعت كل التمييز مهما كان نوعه وخاصه ذلك الذي يكون أساسه الجنس.

اسم الدول المصادقة على الاتفاقية اتخاذ الإجراءات العملية لا قناع الشركاء الاجتماعيين هذا المبدأ تجسيده في الواقع وذلك عن طريق إصدار تشريعات وطنيه تتماشى وروح هذه الاتفاقية. مراعاة ظروف وعادات الدول و كل بلد في تطبيق هذه السياسة وبالتالي صياغه وتطبيق سياسه وطنيه ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة استخدام المهنة¹

¹ أ. تاج عطاء الله المرجع السابق ص 96.

المبحث الثالث: اتفقيه استخدام النساء في العمل تحت سطح الارض في المناجم رقم 45

عام 1935.

يتحدث هذا المبحث عن اتفقيه تشغيل النساء تحت سطح الارض في المناجم من خلال مطلبين ، تناوله في اوله ما تطور اهتمام منظمه العمل الدولية في قضيه استخدام النساء للعمل تحت سطح الارض في المناجم في متناول في الاخر على بيان المبادئ والأحكام التي أرسلتها الاتفاقيه خاصة بتشغيل النساء.

المطلب الاول: تطور اهتمام منظمه العمل الدولية قضية استخدام النساء في العمل تحت

سطح الأرض في المناجم.

توصلت الدراسات الجيولوجية إلى وجود عدد من الفروقات بين الرجل و المرأة ، الأمر الذي يتم تبعا عليه تعريضها للإصابة العديد من الأمراض عند اشتغالها بالأعمال الخطرة أو الشاقة وهو ما دفع منظمه العمل الدولية إلى بذل جهد كبير لتوفير الحماية لها في هذا الاطار، حيث تم اصدار العديد من الاتفاقيات و التوصيات التي تحد من تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة، التي من شأنها أن تضر بصحتها أو سلامة جسمها أو تشوه حياؤها أو تمثل خطرا على وظيفه الأمومة لديهن¹ وفي واقع الأمر لا توجد اتفقيه بينها وحده او تمنع بوجه عام عن التحاق المرأة بالأعمال

¹ د. عبد العال اللديري - المرجع السابق ص 218

الخطرة أو الشاقة وإنما وردت نصوص في أكثر من اتفقيه تضمن بنود تتعلق بحمايه المرأة بالنسبة لبعض المهن

على أي حال فان الطابع الشاق للعمل من قبل العمليات التي تتم تحت سطح الارض في المنام و مساويئ استخدام المرأة في هذه الأعمال الاعتماد مؤتمر العمل الدولي الاتفاقيه رقم 45 لعام 1935 التي تمنع استخدام النساء في العمل تحت سطح الارض في المناجم بمختلف انواعها. واللاقي تحضر استخدام أي مرأة اسمها في العملية تحت سطح الأرض في أي منجم وان كانت هناك بعض الاستثناءات على هذا الحظر من قبيل أعمال الإدارة التي تؤدي فيها النساء عمال يدويه أو عضليه وحسبما سيتم تفصيله عند تناول الاتفاقيه بالتحليل فيما بعد ، وتعتبر هذه الاتفاقيات منظمه العمل الدولية التي تناولت العمل تحت سطح الأرض في المناجم بالنسبة للنساء على وجه التحديد ويمكن القول بان الاتفاقيه التي تناولت العمل تحت سطح الارض بصفه عامه كانت الاتفاقيه رقم 31 لعام 1931 بشأن ساعات العمل تحت سطح الارض كما اصدر المؤتمر العام لمنظمه العمل الدولية توصيه عامه بشأن السلامة و الصحة في المناجم تحت سطح الأرض رقم 183 لعام 2000¹

¹ د. عبد العال اللديري - المرجع السابق ص 218 الى 219

المطلب الثاني : رؤية تأسيسية لاتفاقية استخدام النساء في العمل تحت سطح الأرض في

المناجم:

بإدارة مجلس إدارة مكتب العمل الدولي دعوه المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية جامع في

جنيف في اطار دوره التاسعة عشر المنعقدة في الرابع من يونيو عام 1935

مقرر المؤتمر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة باستخدام النساء للعمل تحت سطح الارض في

سوره رقيه تحت مسمى اتفاقيه استخدام النساء العمل تحت سطح الارض وذلك يوم 21 يونيو عام

1935 وقد بدا نفاذ الاتفاقية في الثلاثين من مايو 1937.

في مفهوم الاتفاقية تشمل كلمه " المناجم " كل منشأة عامه أو خاصه يكون الغرض منها

استخراج اي ماده من باطن الأرض طبقا للمادة 2 من الاتفاقية المذكورة.

مبدأ حظر تشغيل المرأة تحت سطح الأرض والاستثناءات الواردة عليه:

قررت الاتفاقية انه لا يجوز استخدام اي من النساء بغض الطرف عن سنها في العمل تحت

سطح الارض في اي منزل على انه يجوز للقوانين اللوائح الوطنية استثني من هذا الحظ النساء اللائي

تشغل مناصب في الإدارة ولا تؤدين أعمالا يدويه ، النساء العاملات في الخدمات الصحية و

خدمات الرعاية النساء اللائي تقديم أثناء دراسة فتره التدريب في أقسام المناجم الواقعة تحت سطح

الأرض وأخيرا يستثنى من مبدأ الحظر اي نساء اخريات يتعين عليهم النزول أحيانا إلى أقسام المناجم

الواقعة تحت سطح الأرض لا داء عمل غير يدوي¹

¹د. عبد العالي الديربي-المرجع السابق- ص 219.

المبحث الرابع: اتفقيه حماية الأمومة(معدله) رقم 103 لعام 1952 بناء على الاتفاقية رقم

183 مراجعات اتفقيه حماية الأمومة.

مراجعته 1952 المعتمد من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثامنة والثمانين المنعقدة بجنيف في 15 يونيو 2000 وخلال هذه الاتفاقيات يتضح أنها اقرت جازت الحمل والوضع(المطلب الأول) توفير العناية للام العاملة والوليدة الرضيع(المطلب الثاني) والمبدأ القاضي بمنع فصل المرآه من عملها أثناء اجازتها بسبب الحمل والوضع(المطلب الثالث)

المطلب الاول: اجازة الحمل والوضع.

إن موضوع حاجة المرأة الحامل على نحو الاضطرار الى الانقطاع عن العمل بسبب الحمل والوضع اضافته لذلك يجب مراعاة الى صحة الام والطفل حقيقته ان العمل الذي تؤديه المرأة الحامل قد يترك اثار سلبية على صحتها وصحة جنينها المادة 3 من الاتفاقية الدولية رقم 183 كل دولة عضو بعد التشاور مع المنظمات الممثلة لا أصحاب العمل والعمال تدابير مناسبة الضمان لا تضطر المرأة الحامل أو الواضحة إلى أداء عمل تعتبره السلطة المتخصصة ضارة بصحة الأم أو الطفل¹ ، أو حيث يقر تقييمًا بوجودك خطر جسيم على صحة الام او صحة طفلها وبالتالي سنتطرق إلى إجازة الحمل والوضع (الفرع الأول) الحق في اجازة باجر او بديل عنه قبل وبعد وبعد الوضع(الفرع الثاني)

¹ أ.يوسف الياس، اطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل- رؤيه تحليليه المنظور المستقبلي، دار وائل، عمان-

الفرع الأول: مدة الإجازة.

أولاً: المدة العادية.

لقداسة الاتفاقية الدولية رقم 3 لسنة 1919 مبادئ عامه لعطلة الأمومة ولم تحدد بالضبط

مقدار هذه المدة¹ حيث نصت المادة 3 منها على ما يلي:

- عدم السماح بالعمل خلال الأسابيع الستة التالية لوضع.

- إعطاء المرأة حق الانقطاع عن عملها اذا قدمت شهاده طبيه تثبت احتمال حدوث الوضع

في غضون ستة أسابيع².

فجاء الاتفاقية رقم 103 لسنة 1952 معدله مؤسس نظام متكاملة للأمومة، حيث حددت

مدته العطلة بـ 12 أسبوع : 6 أسابيع منها لاحقاً للوضع على الأقل تكون الزامه، كما حددته المدة

التي يجب منحها للمرأة قبل الوضع وبعده معيار في ذلك هو التاريخ المفترض للولادة 3 حيث تقول

المادة الرابعة من الفقرة الاولى من اتفقيه منظمه العمل الدولية رقم المتعلقة بحمايه الأمومة 2000

للرأة الحق في عطلة الأمومة لمدة 14 أسبوعاً على الأقل بعد الولادة³.

¹ - أ. تاج عطاء الله المرجع السابق ص 185.

² د. يوسف الياس المرجع السابق ص 218.

³ أ. تاج عطاء الله المرجع نفسه ، ص 185 الى 186

ثانيا :المدة الغير عاديه:

لم تكتفي منظمه العمل الدولية منها الاتفاقيه الدولية رقم 103 لسنة 1952 بهذا القدر بل الساعه ماذا هذه الحماية عندما الرصد إمكانيه تمديد عطله الأمومه قبل الوضع أو بعده في حاله المرض الناجم عن الوضع شريطه أن يكون مرفقا بشهاده طبيه.

الحاله الأولى المدة في حاله الخطأ في تقييم تاريخ الوضع حيث يقع هذا الأخير بعد التاريخ المفترض للولادة وهنا تبدأ الإجازة من التاريخ الفعلي للوضع دون تخفيض فتره الإجازة الإلزامية اللاحقة للوضع ، أما الحاله الثانية في حاله المرض الناجم عن الحمل او الوضع.

المرض الناجم عن الحمل:

في اطار القانون الدولي فان الاتفاقيه الدولية رقم 3 في سنه 1919 لم تنص على هذه الإجازة ولا تكونوا قبل الوضع، مما جعل بعد ذلك الاتفاقيه المعدلة لها رقم 103 لسنة 1952 تستدرك النقص حيث نص في مادته الثالثه من الفقرة الخامسة على ان " في حاله المرض الناجم عن الحمل المؤيد شهاده طبيه تمنح القوانين أو اللوائح القومية الحق في أجازة إضافية قبل الوضع ويجوز للسلطة المختصة أن تحدد الحد الأقصى لمثل هذه الإجازة " وهي كما نرى سابقه للإجازة القانونية.

لقد نص المادة الخامسة من الاتفاقيه الدولية رقم 183 لسنة 2000 علي ان تمنح إجازة قبل

فتره إجازة الأمومه أو بعدها بناء على شهاده طبيه¹.

¹ تاج عطالله المرجع السابق ص 188 190

في حالة الإصابة بمرض أو حدوث مضاعفات أو احتمال حدوث مضاعفات ناجمة عن الحمل و الولادة و يجوز تحديد طبيعة هذه الإجازة و الحد الاقصى لطول وفقا للقوانين والممارسات الوطنية.

ب: المرض الناجم عن الوضع:

ويقصد بها حالة المرض التي تترتب عن الوضع العسير والمعاطف والمضاعفات المتولدة عن حيث يجعل المرأة في حالة صحيه لا تمكنها من الالتحاق بالعمل القانون الدولي المتمثل في الاتفاقية الدولية رقم 103 لسنة 1952 نصت على هذه الحالة باعتبارها حقا للمرأة يمكنها ان تستفيد به في متن المادة 3 من الفقرة السادسة، ثم تركت امر تحديد السلطات المختصة في كل بلد وكل ذلك بشرط تقديم شهاده طبيه تثبت ذلك، ونقصد بالأشخاص النساء اللاتي يستفيد من عطلة الأمومة و حالاتهم الشخصية، القانون الدولة في هذا الصدد جاء بالاتفاقية 3 و 103 السالفة الذكر حيث كانت اليهما جنتين في كلمة " المرأة" حيث عرفت المادة الثانية منها تعريف واسعا اعتبرها " مطلق امراه" كان سنها أو جنسيتها متزوج متزوجه كانت أو غير متزوجه كما أعط مفهومها واسعا أيضا لكلمه طفل أي " مطلق طفل" شرعيا كان أو غير شرعي.

ومن خلال هذه النصوص مستشفى بصوره جليه نيه المشرع هنا إلى تكريس مبدا عدم التمييز بين النساء العاملات بحيث نجده ينطبق على جميع النساء دون شرط أو استثناء شرط انتسابهم إلى نوع من المهن أو القطاعات التي حددها.¹

أصدرت منظمه العالمية للعمل للاتفاقية الدولية الأولى استخدام النساء قبل الوضوء وبعده رقم 3 في 16 أكتوبر 1915 1 10 النطاق في قطاع امين هما القطاع الصناعي و التجاري وقد فصلته الاتفاقية في بيان القطاعات كما يلي:

المنشأة الصناعية: لقد عرفتها المادة الأولى من هذه الاتفاقية على أنها المناجم والمحاجر وغير ذلك من اعمال استخراج مواد معينه من باطن الأرض.

الصناعات التي يتم فيها صنع المنتجات وتحويلها او تنظيفها او اصلاحها اوجه خلفتها اوثق لها او اعدادها للبيع او تفتيتها او اتلافها الصناعات التي يتم فيها تحويل المواد بما في ذلك بناء السفن و التوليد و تحويل ونقل الطاقة الكهربائية أو القوه المحركة من كل نوع

- بناء أو تجديد بناء أو صيانته أو اصلاح أو تعديل أو هدم البناء أو سكك حديدية أو خط التزام أو ميناء أو حوض أو رصيف بحري أو قناة أو ممر المائي داخلي الطريق أو نافق أو جسر القنطرة أو شبكه للمجال أو مصرف المياه أو بئر أو تركيبات برقيه أو هاتفية أو تركيبات كهربائية أو

¹ تاج عطاء الله المرجع السابق ص 191 إلى 193.

مصنع الغاز شبكه توزيع المياه وغير ذلك من الأعمال الأنشاء فضلا عن تحضير مثل هذه الأشغال والإنشاءات وبناء أساساتها.¹

نقل الركاب أو البضائع بالسكك الحديدية أو الطرق المائية الداخلية بما في ذلك تحميل وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والمرافق والمخازن. باستثناء النقل اليدوي.

المنشأة التجارية: ويقصد بها.

اي محل مخصص لبيع السلع اول ممارسه اي عمليات تجاربه ويبين من هذه الاتفاقية أنها شملت كل المنشأة الصناعية والتجارية العامة والخاصة وتوابعها باستثناء التي يشتغل فيها اعضاء اسره واحده فقط.

ويتجلى لنا انها قد استخدمت العاملات في الزراعة وكذلك الأجهزة اللواتي يعملن في بيوتهن ويحدد هذا جاءت الاتفاقية رقم 103 لسنة 1952 لتغطيه.

ان النطاق الذي رسمته الاتفاقية الأخيرة واسع حيث جاءت لتشمل اضافة للنساء العاملات في القطاع الصناعي والتجاري العاملات في القطاع الزراعي و اللواتي يعملن في البيوت كما وردت تفصيلا دقيقه لكل هذه القطاعات بعد تصنيفها²

¹ أ. تاج عطاء الله، المرجع السابق ص 197 198

² عطاء الله المرجع السابق ص، ص 198 - 199

الفرع الثاني: اجر العامل خلال مدة الإجازة:

بعد كل من المعايير الدولية و العربية و القوانين الوطنية إلى ضمان استمرار حصول العاملة خلال إجازة الحمل والوضع على أجرها اوجز أو على بديل عنه يدفعوا الهيا من نظام التأمينات المساعدات الاجتماعية فوفقا لآخر منتهى إليه المعايير الدولية في هذا الشأن في المادة 6 من الاتفاقية رقم 183 فانه يجب أن تقدم الإعانات النقدية خلال مدة الإجازة تسمح للمرأة أن تعيد نفسها وطفلها في ظل الظروف الصحية المناسبة وفق المستوى المعيشي اللائق وان مقدار هذه الإعانات يجب أن لا يقل عن الثلثين من مجموع كسب العامل السابق للإجازة .

كما تنص المعايير الدولية من اجل حمايه وضع المرأة في سوق العمل توفر الإعانات المتعلقة بهذه الإجازة من خلال التأمين الاجتماعي الإنساني والأموال العامة دون أي يتحمل صاحب العمل شخصا مسؤوليه التكلفة المباشرة لأي من الإعانات النقدية والطبية المقدمة إلى المرأة العاملة¹.

المطلب الثاني: إجازة الرضاعة.

بعدهما يأتي المولود الجديد لهذا العالم فان من الأساسيات التي يحتاج الهيا لبقائه حيا يتمتع بصحة جيدة اكتمال نموه صور طبيعية لذلك يحق للمرأة العاملة خلال سنه من تاريخ وضع الحق في

¹ د. يوسف الياس المرجع السابق ص 219 الى 220

الحصول على فترة وفترة إرضاع ولدها شريطه ألا تزيد مدتها ساعة في اليوم الواحد وهذا الحق يحتوي على اعتبارات هي:

الاعتبار الأول: ان يتقرر هذا الحق للمرأة العاملة خلال سنة من تاريخ¹ الوضع وليس من تاريخ انتهاء الإجازة وعليه لا يجوز للمرأة طلب الإجازة بعد انتهاء مدة إجازة الأمومة مباشرة و اذا طلبتها صاحب العمل ليس ملزما بذلك.

الاعتبار الثاني: أن يكون هذا الحق مدفوع الأجر لا نه يقع ضمن ساعات العمل.

الاعتبار الثالث: هل يتكرر هذا الحق لفترة او فترات لا تزيد مجموعها عن الساعة في اليوم الواحد شريطه ألا تكون هذه الفترة من فترات الراحة المخصصة العامل لأنه وقت المرأة حق الأم العاملة² كما قد اعترفت الاتفاقية حمايه الأمومة للمرأة العاملة الحق في إرضاع ولدها كما انها حرصت على حمايه هذا الحق خاصة في بداية القرن الذي كان يتميز بالليبرالية الوحشية، كثيرا ما يخشى فيها من تعسف أرباب العمل كما حددته هذه الاتفاقية فترات الراحة التي تستفيد منها المرأة إلى فترتين لا تقل مدة الواحدة منها علي نصف ساعه وأكدت على أن هذه المدة تدخل في اطار العمل الفعلي

¹ د. سيد محمود رمضان: الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لآخر التعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الاجتماعي. رقم 19 لسنة 2001 دراسة مقارنه مع التطبيقات القضائية لمحكمة التمييز والنقد- كليه الحقوق جامعه الزيتونة ص 374

² د. سيد محمود رمضان المرجع السابق ص 375

الذي تؤديه وهذا خلافا للاتفاقية الدولية رقم 103 من سنة 1952 التي جاءت لتعديل هذه الأخيرة وصادقت على هذه الاتفاقية 40 دولة و الجزائر لم تصادق على هذه الاتفاقية الدولية إلى اليوم¹ رغم انها درست كسابقتها حق المرأة في الاستفادة من فترة الراحة الإرضاع طبقا للمادة 5 من الاتفاقية المذكورة ألا انها لم تحدد هذه الفترات التي تمنح للمرأة بهذه المناسبة تحديد زمنيا كما فعلت الاتفاقية الأولى النص على المبدأ العام فقط وأفقده لبعض الضمانات وتركت امر تحديده الى قوانين ولوائح الاتفاقيات الجماعية اذا كانت هذه الأخيرة هي معتمده قانونا في تحديد هذه الفترات .

ومن خلال أحكامها المنصوص عليها في المادة ما يلي:

الاعتراف بحق المرأة في العمل بهدف ارضاع ولدها

امر تحديد الوقت الأوقات التي تسمح للمرأة إرضاع طفلها القوانين أو اللوائح الاتفاقيات الجماعية.

في المادة 10 من الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 إقرار للمرأة الحق في الحصول على فترة وفترة توقف عن العمل او على تخفيض في ساعات العمل اليومية إرضاع طفلها رضاعه طبيعية على أن تعتبر فترة التوقف هذه او تخفيض ساعات العمل اليومية بمثابة ساعات عمل ، يدفع أجرها وفقا لذلك²، وترك تحديد مدد هذه الفتاه وعددها بطوله واجراءات تخفيض ساعات العمل الى القانون الوطني لكل دولة كي يقرها.

¹ تاج عطاء الله المرجع السابق ص، ص 252 253

² يوسف الياس المرجع السابق ص 228.

كما أوجبت الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 على توفير الرعاية الصحية قبل الولادة وأثناء الولادة وبعد الولادة الأم والطفل بما في ذلك الرعاية في المستشفيات عند الضرورة طبقا للمادة 7 من الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000.

المطلب الثالث: خطر إنهاء خدمه العاملة أثناء الحمل أو أثناء أجازتها بسبب الحمل والوضع.

حمایه المرأة من تعسف رب العمل أثناء إجازة الأمومة وحتى يمكنها التمتع بهذه العطلة بكل طمأنينة استرجاع قواها وعافيتها في احسن الظروف وصحته طفلها كما كانت اول اتفاقيه دوليه تكرر هذا المبدأ الاتفاقية رقم 3 لسنة 1919 الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل وتليها الاتفاقية الدولية رقم 103 لسنة 1952 المعدلة في نفس المنظمة التي أقرت نفس المبدأ القاضي بمنع المرأة من عملها أثناء أجازتها للأمومة وتمديدها المحتمل بسبب المرض الناتج عن الحمل او الوضع.

أن هذه الحماية لا تجيز الفصل من العمل في اي دوله من الظروف مهما كان استثنائيا وتعتبر الاتفاقية المذكورة إن مجرد الأسماء هذه الفترة يقع باطلا¹

المادة 8 من الفقرة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000

أن يحرم القانون الوطني على صاحب العمل أن ينهي استخدام أي امرأه أثناء تغييبها في الإجازة المشار إليها في المادة 4 و المادة 5 من الاتفاقية أو خلال فتره تعقب عودتها الى العمل على ان تقرير

¹ أ.تاج عطاء الله المرجع السابق ص 226

القوانين واللوائح الوطنية وتستثنى من ذلك الحالات القائمة على أسباب لا تمت بصله إلى الحمل أو الولادة ومضاعفاتها أو الأعضاء ويقع على عاتق صاحب العمل الاثبات فصل العامل من الخدمة رساله إلى الحمل والولادة ومضاعفاتها الإرضاع.¹

وبالتالي يحضر الفصل أثناء الحمل وأثناء الإجازات او تغيب بسبب الحمل والوضع كما يحضروا

الفصل اذا كان سببه يتصل للحمل أو الولادة ومضاعفاتها والإرضاع

¹ يوسف الياس، المرجع السابق، ص 226 الى 227 .

الفصل الثاني

الحماية القانونية للمرأة العاملة

في تشريع العمل الجزائري

الفصل الثاني : الحماية القانونية للمرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري .

ان من أهم المواضيع التي تستقطب الانتباه حين ما نتطرق إلى قضية تتعلق بالمرأة هو موضوع المساواة أي مساواة المرأة بالرجل ، وتكافؤ الفرص بينهما في كل مجالات الحياة ، فكل ما كانت المرأة مساوية للرجل كلما اتسعت لها رقعة المشاركة في بناء الوطن و المساهمة في تنمية المستدامة (مبحث أول)¹.

فقد تتعرض المرأة العاملة لمخاطر لدى ممارستها حقها في العمل أو بسببه ، إذ يستطيع الناظر الى التشريع المتعلق بالعمل فيهما ملاحظة وجود بعض القيود المرتبطة بتشغيل النساء² ، ولعل من أبرز هذه القيود تلك التي نبعت من حرص المشرع ومراعاته لطبيعة التكوين الجسماني للمرأة العاملة ودورها الحيوي والرئيسي في بناء الأسرة .

لذلك يحظر تشغيل المرأة العاملة وفي العديد من الأعمال ، كالأعمال الشاقة والخطرة التي يمكن أن تتعرض فيها المخاطر وفي بعض الأوقات (مبحث ثاني)³ .

كما ان حماية الأمهات في العمل أمر ذا أهمية بالغة إذ يمنحنا إمتيازات والضمانات انطلاقا من تكريس عطلة الأمومة إلى رعاية الوليد من الرضاعة وحسن تربية وإنتهاء يمنحها بعض الامتيازات الخاصة في ميدان التقاعد لكونها أما ومربية في نفس الوقت (مبحث ثالث) وهذا ما سنتطرق إليه

¹ أ.تاج عطاء الله ؛ المرجع السابق ، ص43.

² د.هيثم حامد المصاورة ، المرجع السابق ، ص39-40.

³ أ.تاج عطاء الله ؛ المرجع نفسه ، ص44.

من خلال دراسة أحكام هذه الحماية القانونية بالتطرق إلى المساواة بين الرجل والمرأة في العمل والتي حظر تشغيل النساء في بعض الأعمال و الأوقات والامتيازات التي يمنحها الأمومة¹.

¹ أ.تاج عطاء الله ؛ المرجع السابق ، ص43.

المبحث الأول : المرأة ومبدأ المساواة في العمل .

ان دخول المرأة عالم الشغل سيفتح لها الباب على مصراعيه حتى تصبح عاملة كاملة الحقوق مثلها مثل الرجل .

شهدت الجزائر منذ بداية الألفيات تعديلات متواصلة وجريئة لتكريس حقوق المرأة وقد تجسدت هذه الإصلاحات في ترسيخ مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في شتى مجالات الحياة¹ ، إن العوامل الاجتماعية و الاقتصادية والثقافية وحتى السياسية² ، تضافت وساعدت على إزدياد انخراط الإناث في ميدان العمل خارج المنزل ، ومهما كان عدد النسوة العاملات فإن التنظيم الذي يحكم عملهن يتمحور حول المساواة حقوقهن بحقوق الرجال فإن الحقوق الأساسية التي تتمتع بها النساء إلى حقوق تمارس داخل مقر العمل (المطلب الأول) وحقوق أخرى تمارس خارج العمل (مطلب ثاني) .

المطلب الأول : مبدأ المساواة داخل مقر العمل .

لكل امرأة حقوق مساوية لحقوق الرجل في جميع الميادين ، فتمتع بحرية الدخول الى ميدان العمل (فرع أول) ، والحصول على الأجر وملحقاته المساوي لأجر الرجل وملحقاته³ . وذلك

¹ إبراهيم سهيلة ؛ الإصلاحات التشريعية الخاصة بالمرأة في الجزائر ، مذكرة ما ستر في قانون أحوال الشخصية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة سور دحلب ، البلدة ، 2012 ، ص4.

² د. سليمان بدري الناصري ؛ قانون العمل (دراسة مقارنة) ، المكتب الجامعي الحديث ، القاهرة ، بدون طبعة ، 2006 ، ص181.

³ د. راشد راشد ؛ علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، بدون طبعة ، 1991 ، ص75.

تتحقق المساواة في الأجر من خلال عدم التمييز بين المرأة والرجل في العمل الواحد (فرع ثاني) والمساواة في الترقية للعامل أو العاملة (فرع ثالث)¹.

الفرع الأول: التشغيل أو الدخول للعمل.

يعد التشغيل أو محطة تواجه المرأة المقبلة على عالم الشغل، ويقصد بالتشغيل هنا تلك المرحلة التي تسبق الدخول الفعلي للعمل أو ما يعبر عنه باللغة الفرنسية " l'embauche " أو " le recrutement " حيث المبدأ فان جل التشريعات تقر مبدأ المساواة في التشغيل أو الدخول للعمل وتمنع أي تمييز يكون أساس الجنس أو الحالة العائلية أو أي معيار آخر ، لا بل وضعت في سبيل تحقيق هذا المبدأ حماية قانونية لضمان ممارسة هذا الحق .

ولقد أقر التشريع الجزائري هذا المبدأ ، إذ أن الدساتير الجزائرية كلها برغم اختلاف أساسها الإيديولوجي - كرست مبدأ المساواة بين الجنسين ومنعت التمييز مهما كان نوعه ومن بينها ذلك الذي يكون أساسه الجنس وقد تضمنت كل القوانين المنظمة للعمل ، التي تعاقبت على البلاد هذا المبدأ بدءاً بالأمر 31/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص² . وانتهاءً بالقانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتضمن علاقات العمل الساري المفعول.

¹ د. سليمان بدوي الناصري ؛ المرجع السابق ، ص183.

² الأمر 31/75 المؤرخ في 1975/04/29 يتعلق بالشروط العامة للعلاقات العمل في القطاع الخاص ، ج.ر.ع 39 لسنة 1975.

ففيما يخص القانون الأساسي العام للعامل أورد أحكاما عامة في هذا المجال إذ نص على مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات كما نص على وجه أخص ضمان الحقوق الخاصة للمرأة ، غير أنه لم ينص صراحة على منع التمييز أثناء التشغيل ضد النساء¹ . أما بالنسبة للقانون رقم 06/82 المتضمن علاقات العمل الفردية والذي جاء تطبيقا للقانون الأساسي العام للعامل – فقد كان أكثر وضوحا ودقة إذ نص على مبدأ المساواة المقرر دستوريا في مادته 8 بقوله " يستفيد العمال من نفس الحقوق ويخضعون لنفس الواجبات ، مهما كان جنسهم و سنهم ما دامت مناصب عملهم متساوية".

أما فيما يتعلق بمنع التمييز عند التشغيل فقد نص في مادته 25 على أنه " يمنع على كل مؤسسة مستخدمة أن تقوم بكل حصر مباشر أو غير مباشر للحقوق وبكل منح لامتيازات مباشرة أو غير مباشرة عند التوظيف بحكم الجنس أو أواصر القرابة أو الجهوية أو الانتماء النقابي ". كما نصت المادة 21 منه على أنه: " يستفيد العمال عند توظيفهم من التساوي في فرصة المناصب الشاغرة لدى المؤسسات المستخدمة، ويضمن هذا التساوي طبقا للتشريع الجاري به العمل".

وقد نجد القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل جاء تطبيقا لدستور² 1989 ؛ الذي جاء عن النهج الاشتراكي وتخلي عنه بصورة مفاجئة ، إذ تبني الليبرالية ، أو ما أصطلح على تسميته بنظام اقتصاد السوق . فكقاعدة عامة كان هذا القانون صريحا في وضع أسس المساواة بين رجال

¹ القانون 06/82 المؤرخ في 1982/02/27 يتعلق بعلاقات العمل الفردية ج.ر.ع لسنة 1982.

² دستور 1989 الصادر بموجب مرسوم رئاسي 18/89 المؤرخ في 1989/02/28 ج.ر.ع بتاريخ 1989/03/01.

والنساء ومنع أي تمييز مهما كان نوعه وخاصة منع التمييز لشغل منصب عمل ، إذ نصت المادة 06 فقرة 3 منه على أن : " للعمال الحق كذلك في إطار العلاقة العمل ، في الحماية ضد أي تمييز لشغل منصب ، غير ذلك المؤسس على الكفاءة والاستحقاق " ¹.

كما نصت المادة 17 منه على أنه " تعد باطلة وعديمة لأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية ، أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي الى تمييز بين العمال ، كيفما كان نوعه في مجال الشغل ولأجرة أو ظروف العمل ، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية ، والقرباة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها" ².

ويترتب على مخالفة هذه القاعدة عدة جزارات مالية وجسدية حددها القانون ، كضمانة أخرى لحماية العمال ومن خلاهم النساء فقد رتب عقوبات تتمثل في غرامات مالية في حالة الإخلال أو مخالفة هذا المبدأ ضمنها في متن المادة 142 منه على أنه : " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000³ دج إلى 5000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامها إقامة تمييزين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل كما وردت في المادة 17 من هذا القانون " .

¹ أ.تاج عطاء الله ؛ المرجع السابق ، ص94.

² أ.حمية سليمان ؛ التنظيم القانوني للعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، الجزء الثاني ، علاقات العمل الفردية ، ديوان

المطبوعات الجامعية ، الجزائر ط6 ، ص248.

³ أ.تاج عطاء الله ؛ المرجع نفسه ، ص101.

ويعاقب في حالة العود بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج الى 10000 دج والحبس مدة

ثلاثة أيام 03 " أو بإحدى العقوبتين فقط"¹.

كما نصت المادة 13 من الدستور المصري لسنة 1923 على أن العمل حق وواجب وشرف تكفله ويكون العاملون الممتازون فيه محل تقدير الدولة والمجتمع ، كما أكدت المادة 11 منه على حق المرأة في العمل فنصت على أنه تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع ومساواتها بالرجل في ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية ، ومن هنا يتضح مدى حرص المشرع الدستوري على أن احترام حق المرأة في العمل يسهم في رفاهيته المجتمع ويسمح لها بالانخراط داخل المجتمع في مساواة كاملة مع الرجل ومنع التمييز والتقييد من حريتها وكفالة حقها في العمل باعتباره حقا أساسيا لكل إنسان².

الفرع الثاني: الأجر.

الأجر هو ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذها يكلف به، وفقا للاتفاق الذي يتم بينهما، وفي إطار مما تفرضه التشريعات بمنظمة العلاقة بين العامل وصاحب العمل. وهو عنصر أساسي في عقد العمل ، فهو المقابل النقدي أو العيني الذي يتقاضاه العامل لقاء عمله³.

¹ د. محمد الصغير بعلي ؛ المرجع السابق ، ص88.

² د. خالد مصطفى فهمي ؛ حقوق المرأة بين الإتفاقيات الدولية والتشريعية الإسلامية و التشريع الوضعي ، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، بدون طبعة ، 2007 ، ص86.

³ أ. تاج عطاء الله ؛ المرجع السابق ، ص114.

والتشريع الجزائري كأغلب التشريعات في العالم تبني مبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء بوجه عام في دساتير المتعاقبة و منظومته القانونية بالنسبة لدستور¹ 1963 ؛ أول كان دستور كان يتبنى لاشتراكية بالرغم من تكريسه لمبدأ المساواة بين الرجال والنساء بوجه عام ، فإن لم ينص على مبدأ المساواة في الأجر بين الجنسين على وجه بخصوص ولم يفرد له مادة بحد ذاتها ، بل التقى بالنص عليه على وجه عام ، بخلاف دستور² 1976 الذي أفرد لهذا الموضوع أي المساواة في الأجر ، مادة كاملة بحد ذاتها ، إذ نص في مادته 59 المتعلقة بالحق العمل على³ أن : " تخضع الأجور للمبدأ القائل التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر وتحدد طبقا لنوعية العمل المنجز فيه وحجمه".

أما دستوري⁴ 1989 و⁵ 1996 على التوالي اكتفيا بالنص على المبدأ العام للمساواة في الحقوق والواجبات ، ولم يفرد لمبدأ المساواة في الأجر خاصا في القانونين المتعاقبة نجد أن الأمر 31/75 لم يشر الى هذا المبدأ غير أنه يمكننا أن تستنتج ذلك من خلال النصوص العامة التي أوردها بخصوص مجال التطبيق أو إدراج شرط في عقد العمل مخالفا لأحكام التشريعية والتنظيمية ، فنص المادة 08 من الأمر 31/75 يعد باطل وعديم لأثر كل شرط يدرج في عقد العمل ويخالف في اتجاه مضر للعامل ، لأحكام التشريعية والتنظيمية وكذلك لاتفاقيات الجماعية الجاري بها العمل⁶.

¹ دستور 1963 الصادر 1963/09/08 ج.ر.ع 64 تاريخ 1963/09/10.

² دستور 1976 صادر بالأمر 97/76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 ج.ر.ع 94 بتاريخ 1976/11/24.

³ أ.تاج عطاء الله ؛ المرجع السابق ، ص122.

⁴ دستور 1989 الصادر بموجب مرسوم رئاسي 18/89 المؤرخ في 1989/02/28 ج.ر.ع 9 بتاريخ 1989/03/01.

⁵ دستور 1996 الصادر بموجب مرسوم رئاسي 483/96 مؤرخ في 1996/12/7 ج.ر.ع 76 مؤرخ 1990/12/08.

⁶ أ.تاج عطاء الله ؛ المرجع نفسه ، ص124.

غير أن هذا المبدأ لم يجد تطبيقه الفعلي والميداني إلا بعد صدور القانون الأساسي العام للعامل و النصوص التي جاءت تطبيقاً له ، إذ كرس هو بدوره على غرار النصوص الأساسية مبدأ المساواة في الأجور بين الجنسين في متن مادته 07 حيث نص على أن¹ : يضمن القانون في حقوق العمال: العمال سواسية في الحقوق والواجبات يتقاضون عن العمل الواحد أجور متماثلة وينتفعون بمزايا واحدة إذ تساوا في التأهيل والمردود حيث أن القانون رقم 06/82 الذي جاء تطبيقاً للقانون الأساسي للعامل كرس هو كذلك نفس المبدأ حيث جاء في نص مادته 08 ما يلي يستفيد العمال من نفس الحقوق ويخضعون لنفس الواجبات ، مهما كان جنسهم وسنهم ما دامت مناصب عملهم متساوية . وعند التساوي في التأهيل والمردود ، يتقاضون عن العمل المماثل أجور متساوية وينتفعون من نفس المزايا² .

وبالمقابل نجد القانون 11/90 بدوره كرس مبدأ المساواة في الأجور بين الجنسين إذ نصت المادة 84 منه على أن: " يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز ومن حق العامل أن يستفيد من الدفع المنتظم لأجور كل شهر وفقاً للمادة 88 من قانون 11-90 والتي تنص على أنه : " يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام عند حلول استحقاقه . " ولقد أقر تشريع العمل حماية خاصة للأجر ومن ذلك:

- امتياز الأجور عن باقي الديون المادة 89 من القانون 11-90 .

¹ د.راشد راشد ؛ المرجع السابق ، ص80.

² أ.تاج عطاء الله ؛ المرجع السابق ، ص124.

- عدم قابلية الأجر للحجز المادة 90 من نفس القانون وكذلك تنص المادة 775 منه لا يجوز الحجز على الأجور والمدخل والمرتببات لا بموجب سند تنفيذي وفي حدود النسب المذكورة في المادة 776 أدناه .

- عدم التنازل عن الأجر المادة 173 من الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في

القطاع الخاص

- إلزامية تسليم قسيمة أو كشف الأجر .

تسليم العامل بصفة شخصية ومباشرة أو بموجب وكالة وفق للمادة 15 فقرة 2 من الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل القطاع الخاص كما أن للأجر العامل يتحدد حسب نتائج العمل والمردود عملا بالمادتين 81 ، 82 من قانون 11/90 وكذلك وفقا للتصنيف المهني المعمول به في الهيئة المستخدمة .

وخلاصة القول أن مبدأ مساواة العمال في الأجور يعتبر مبدأ دستوري ، كرسه بمشروع من خلال التشريعات المتعاقبة ، وجعله من المسائل المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي ، ومن لم يعد باطلا وعديم الأثر كل بلد في الاتفاقية الجماعية للعمل أو عند العمل من شأنه أو يؤدي الى التمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال الشغل أو الأجر أو ظروف العمل ويترتب على مخالفة هذا المبدأ المتعلق بالنظام العام توقيع عقوبات جزائية تتمثل في الغرامة المالية بل تصل الى عقوبات جسدية في حالة العود¹ .

¹ د.بن عزوز صابر ؛ نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن ، دار الحامد الجزائر ، ط 2010 ، 1 ، ص126.

الفرع الثالث : الترقية .

الترقية حق من الحقوق الأساسية ، وهي عبارة عن تشجيع العامل على التقدم والتطور في حياته المهنية ، وتحسين ظروف معيشته وحياته المهنية عن طريق رفع المستوى الوظيفي والمادي ، وما يترتب على ذلك من زيادة في الأجر والمستوى المهني والمعنوي للمهني والمعنوي للعامل¹ ؛ وبالرغم من أن النصوص القانونية بدءا بالديساتير ومختلف القوانين العمل المتعاقبة تقرر مبدأ المساواة في الترقية في العمل بين الرجال والنساء وتمنع أي تمييز مهما كان نوعه بما في ذلك الذي يكون على أساس الجنس، فقد اكتفى المشرع الجزائري بالنص على المبادئ العامة للمساواة بما فيها المساواة في الترقية ولكنه لم ينص على أي ضمانات أو آلية ميدانية تفصل هذا الحق ، ما عدا النصوص العامة التي تمنع التمييز في كل مراحل علاقة العمل وتلك التي تعاقب على إدراج شرط تمييز في العقود والاتفاقيات الجماعية².

يتمتع العامل بالحق في ترقية المهنة طبقا للمادة 6 من قانون المتعلق بعلاقات العمل 11/90 ونجد في نص المادة 61 من نفس القانون : " تجسيد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني ويكون حسب مناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العامل واستحقاقه " وبالتالي فإنه يجب أن تقوم الترقية على نفس معايير والأساليب المعمول بها في الوظيف العمومي والتي كان قد

¹ د.أحمية سليمان ؛ المرجع السابق ، ص165.

² أ.أ. تاج عطاء الله ؛ المرجع السابق ، ص136-140.

كرسها القانون الأساسي العام للعمال من قبل¹ بحيث الاهتمام بها كوسيلة لتحفيز الطاقات ولدفع اقتصاد المؤسسة وذلك بعدم التركيز على التقديمية على حساب كيفية الأداء ونجاعته .

والجدير بالملاحظة أن الترقية ترجع الى جده العامل ومصدرها القانون والعقود والاتفاقيات الجماعية ، وتخضع ترقية العامل ليس فحسب للشروط الواردة في الاتفاقية الجماعية ، ولكن بالأحرى لتقديم المستخدم الذي يستند في ذلك إلى بعض العوامل من بينها وذلك على أساس لاقتراح الصادر عن الجهة السلمية للهيئة المستخدمة² .

المطلب الثاني: مبدأ المساواة خارج مكان العمل.

إن التشريعات الحديثة كلها تقر مبدأ المساواة بين الجنسين في ميدان التكوين المهني (فرع أول) وتمنع تمييز مهما كان نوعه ، ومن المكاسب التي ناضلت من أجلها الطبقة العاملة في العالم عبر العصور ، الحق النقابي ومن ذلك حق تشكيل النقابات أو الانضمام إليها بكل حرية والتي يكون هدفها يتبنى انشغالات العمال وتمثيلهم والمطالبة لحقوقهم المشروعة والدفاع عنها (فرع ثاني)³ .

¹ د.صغير بعلي ؛ المرجع السابق ، ص122-123.

² أ.مصطفى قويدري ؛ المرجع السابق ، ص155.

³ أ.تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 155.

الفرع الأول: التكوين المهني للعاملة.

التكوين المهني كما يعتبر حقا قبل الدخول للعمل بالنسبة للشبان والشابات الذين يرغبون في اكتساب مهنة أو حرفة للدخول إلى عالم الشغل ، فإنه حق لكل وواجب للعامل والعاملة أثناء العمل ، وهو الوسيلة التي تسمح للعامل بتجديد معلوماته وتطوير خبراته في العمل حتى يبقى متماشيا مع التقنيات الجديدة التي تحصل في ميدان يخصه ¹.

فيقصد بالتكوين المهني بالتأهيل العمال داخل المؤسسة ، لتمكينهم من تحديد معارفهم المهنية بالإضافة للتكوين المهني الأحداث والشباب وذلك في مراكز المتخصصة في إطار عقد التمهين لإعدادهم في مهنة أو حرفة معينة وذلك عن طريق تنظيم ملتقيات وندوات دراسية وتقع المسؤولية التكوين على المستخدم ².

كرس المشرع الجزائري هذا الحق وجعله واجبا لكلا الجنسين عمال وعاملات في كل القوانين التي تعاقبت . ففي الأمر 31/75 خصص المشرع للتكوين المهني والتكوين بوجه عام بابا كاملا من الكتاب الثاني ونص في مادة 113 منه على أن لكل عامل الحق في التكوين والإتقان وترقية المهنية". وقد يكون هذا التكوين نظريا كحالة متابعة دروس نظرية في التخصص أو تطبيقا في شكل تريضات أو تدريبات في المؤسسة أو خارجها يتلقاها العامل على يد متخصص كما هو الحال في التمهين . أما القانون الأساسي العام للعامل جاء مطابقا لسابقه إذ تناول التكوين في الفصل الأول من الباب الخامس المتعلق بالترقية والحماية الاجتماعية ، وجعل العمل التكويني أحد عوامل الترقية

¹ أ. تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 144.

² أ. مصطفى قويدري ؛ المرجع السابق ، ص 157.

الاجتماعية و المهنية للعمال وضمان التنمية الاقتصادية للبلاد طبقا للمادة 171 منه كذلك القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ، اعتبر التكوين المهني و الترقية في العمل حقا ثابتا لكل العمال ، يستفيدون منها في إطار علاقة العمل فنصت المادة 57 منه " يجب على كل مستخدم أن يياشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال" ¹ .

ويهدف التكوين المهني إلى تحسين مستوى العامل قصد ترقيته في عمله ، ويتمتع العامل لهذا الغرض من تكييف لأوقات العمل أو بعطلة خاصة في عمله مع الاحتفاظ بمنصب عمله بشرط أن يوافق صاحب العمل على ذلك ² .

إن التكوين ليس حقا فقط بل هو أيضا واجب يتعين عليه أن يؤديه وهو ما أكده بعض الباحثين " للعامل أيضا الحق في التكوين المهني ، بل من الواجب عليه ذلك باعتباره وسيلة ممتازة لرفع المردودية واكتساب الخبرات والمعارف الحديثة دعما لمبدأ المتاجرة والمنافسة ، وذلك بتحسين مستوى اليد العاملة سواء في إطار التكوين المستمر أو بأحد مراكز التكوين على أن يتم إعداد سياسة التكوين بمساهمة لجنة المشاركة بالمؤسسات و التي يتكفل مجموع العمال والمنظمات النقابية بتكوينها ... " ³ .

¹ أتاچ عطاء الله ، المرجع السابق ص 156.

² عبد السلام ذيب ؛ قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية ، دار القصبية الجزائر ، بدون طبعة 2003 ، ص 164.

³ أ.مصطفى قويدري ؛ المرجع السابق ، ص 155.

الفرع الثاني: التمثيل النقابي.

لقد أصبحت الحقوق النقابية كغيرها من الحقوق السياسية والمدنية للمواطن في مختلف التشريعات والدرساتير وذلك بفضل تضحيات العمال الذين عملوا من أجل أن يصبح الحق النقابي والحرية النقابية جزء من الحقوق والحريات العامة لكل المواطنين¹.

لقد كرست المنظومة القانونية في الجزائر منذ الإستقلال هذه الحرية ، وهذا الحق في الدرساتير والقوانين وأقرت مبدئيا المساواة بين الجنسين في كل الحقوق بما فيها الحق النقابي .

ففيما يتعلق بالدرساتير فإنها في الحقيقة الاشتراكية كانت تعترف بالحق النقابي ولكنها كانت تمنع الإضراب بالنسبة للدستور 19963 في مادته 20 التي تنص يمارس الحق النقابي والحق في الإضراب ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات في إطار القانون الذي ينظمه².

لقد أقر دستر 1976 ممارسة الحق النقابي في المادة 60 منه بأن الحق النقابي معترف به لكل العمال ويمارس في إطار القانون "

وهذا ما لم يجعل دستور 76 يكرس مبدأ النقابة إذ ليس للعمال الجزائريين سوى الإنضمام إلى النقابة الوحيدة وهي الإتحاد العام للعمال الجزائريين .

لكن بعد تبني الجزائر للتعديدية الحزبية في إطار دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996 تم تكريس التعديدية النقابية ليتوسع مفهوم الحق النقابي من حق الانخراط في النقابة الموجودة إلى حق التكوين وإنشاء التنظيمات النقابية الجديدة بكل حرية وإستقلالية¹.

¹ د.أحمية سليمان ؛ المرجع السابق ، ص166.

² أ.أ. تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 168.

ويبدو مما سبق إن الجزائر في ظل الدستور الجديد انتقلت مبدأ الحق النقابي إلى مبدأ في حرية النقابية ، ويقصد به حق كل مواطن متى توافرت الشروط اقلانونية في تكوين نقابة والانضمام أو الامتناع عنه نظام إليها .

أو الإنسحاب منها²؛ تطبيقاً لمبدأ حرية النقابة المكرس في الدستور صدر القانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي³؛ والذي نص في المادة 3 منه " على حق كل عامل أو مستخدم في تأسيس منظمة نقابية أو الانخراط فيها بكل حرية وإرادة " .

فيما يخص المساواة ومنع ممارسة أي تمييز ضد أعضائه فقد جاءت المادة 22 من نفس القانون لتقرير هذا المبدأ .

كما أن التفاوض الجماعي وتمثيل العمال في ابرام الاتفاقيات الجماعية للعمل بكل حرية والاستقلالية ومساواة في مراكز التفاوضية مع صاحب العمل يعتبر هو الآخر من بين الإفرازات ونتائج الحق النقابي إذ جاء في قانون علاقات العمل 1890 في مادته 05 فقرة يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية " التفاوض الجماعي " والاتفاقية الجماعية كما هو معروف تنظم جانب مهما من حقوق العمال حسب ما جاء في نص المادة 120 من القانون 11/90 منها على سبيل المثال التصنيف المهني ، مقاييس العمل بما فيها أوقات العمل وتوزيعها الأجر القاعدي الأدنى .

¹ د. أحمد سليمان ؛ المرجع السابق ، ص 167.

² د. بن عزوز صابر ؛ المرجع السابق ، ص 176-178.

³ القانون 14/90 المؤرخ في 02/07/1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي ، ج.ر.ع 23 لسنة 1990.

وكما رأيت بالنظر للتمثيل النسوي الضعيف في هذه الأجهزة فإن العامل هو الذي تكون له الغلبة في التمثيل وبوصفه ذكر فإنه في الغالب مالا يعني جيدا متطلبات المرأة و لا يدافع عن طروحاتها خاصة أثناء التفاوض وإعداد الاتفاقيات الجماعية إلا ما كان منها بديها أو مكرسا في القانون¹.

وبنظرة سريعة فإنه من خلال تصحفنا لبعض لإتفاقيات الجماعية في الجزائر يتضح لنا مما لا يدع مجالا للشك على أنها لا تعدوا أن تكون نسخة طبق الأصل لما جاء في قانون علاقات العمل 11/90 بدون أدنى تغيير أو اجتهاد في المسائل التفصيلية إلا ما كان خاصا بنوع المؤسسة أو خصوصيتها².

¹ أ. تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 175-176.

² أ. حمية سليمان ؛ المرجع السابق ، ص168.

المبحث الثاني : نظام حماية الأم في العمل .

ان حماية الأمهات في العمل أمر ذات أهمية بالغة ، لذا فتحتاج المرأة العاملة أثناء حملها وفي فترة وضعها لمولدها إلى خلود للراحة ، نظرا لاعتبارات صحية وإنسانية تقضى بمنح العاملة في مثل هذه الحالة إجازة تلائم حاجاتها وما تمر به من مراحل.¹

ويقتضي على الأم العاملة التوفيق بين البيت والعمل ، بين تبعات الأمومة عموما ومسؤوليات العمل لذا كان من الضرورة بمكان إذا كنا نرغب في ترقيتها أن نوفر لها حدا أدنى من الحماية والرعاية ، انطلاقا من الراحة (مطلب أول) وتأمين وشغل (مطلب ثاني) وضمانات حفاظا عليها وعلى ولدها (مطلب ثالث)².

المطلب الأول : الإمتيازات الناتجة عن الأمومة .

إن الأم العاملة يتحتم عليها التوفيق بين البيت والعمل بين تبعات الأمومة عموما ومسؤوليات العمل لذا كان من الضرورة بمكان إذا كنا نرغب في ترقيتها وجعلها تلعب دورا أساسيا في التنمية أن

¹ د.هيثم حامد المصاورة ، بمرجع السابق ، ص73.

² أ.تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 183.

نوفر لها بجدته الأدنى من الحماية والرعاية إنطلاقا من الراحة (فرع الأول) وتأمين الشغل والدخول إليه على قدم المساواة دون أن تكون الأمومة عائق في وجودها (فرع ثاني).

الفرع الأول : الحق في الراحة .

تقر أغلب التشريعات الحديثة الحق في الراحة بوصفه حقا ثابتا يترتب على عطلة الأمومة ، يسمح للمرأة قبل وبعد الوضع ، إذ تصل الى مرحلة من الوهن والضعف بحيث يتعذر عليها أداء أي عمل أو على الأقل يصعب عليها أداءه على الوجه المطلوب لذلك فإن ثمة إعتبارات صحية وإنسانية تقضي بمنح العاملة في مثل هذه الحالة إجازة تلاءم حاجاتها وما تمر به من مراحل ولعل الأمر لو ترك بحرية طرفين في علاقة العمل وما يتوصلان بشأنه من اتفاق الأفضى إلى منح المرأة العاملة اجازة قصيرة تضيق عن الوفاء بحاجاتها أو مع حرمانها عن الأجر طول مدة الإجازة .

مدة الراحة (عطلة الأمومة) :

إن الإجازة المرضية للحمل والولادة ليست واقعة المرض الإعتيادي فواقعة المرض مشتركة بين العامل والمرأة على قدم المساواة ولذلك فالإثنين يخضعان لذات الأحكام خاصة بالمرضى وإنما المقصود بالمرضى هنا واقعة الحمل والولادة لذلك تذهب التشريعات الى تسميتها بالإجازة الوضع تارة الأخرى إلا أن سبب المنتج في كل هذه الأحوال وهو موافقة الحمل والولادة ما ينجم عنها من إجازات مرضية¹.

¹ أ.تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 184.

1/المدة العادية :

منح المشرع الجزائري للمرأة العاملة الحق في الإستفادة من عطلة الأمومة مدفوعة الأجر خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها حددت ب 14 أسبوعا متتالية على الأقل 6 أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة طبقا للمادة 12 من الأمر 17/96 المعدل والمتمم للقانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية¹. فهذه المدة تقسم الى سابقة للوضع وأخرى لاحقة له معيارها في ذلك التاريخ المفترض للولادة حيث حدد لها مدة قبل الوضع وأخرى بعده ولها أن تخرج في الأول إختياريا 6 أسابيع قبل التاريخ المفترض للوضع مع ضرورة تقديم شهادة طبية تثبت ذلك كما يمكنها الاستفادة أيضا من التسهيلات حسب شروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة طبق للمادة 55 فقرة 2 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل²

2/ المدة غير العادية :

وفي الجزائر فان الإشكال لا يطرح بالنسبة للحالة الأولى وهي الخطأ في تقدير تاريخ الوضع الفعلي لأنه مهما تكن الحالة فإنه يدخل في إطار إجازة الأمومة المقدره ب 14 أسبوعا إذ لا يعقل في الوقت الحالي أن يفوق الخطأ في تقدير مدة أسبوعين ، خاصة مع التطور التكنولوجي في الميدان الطبي ، فلوا إفترضنا مثلا أن المرأة الحامل خرجتا في إجازة 06 أسابيع قبل تاريخ المفترض للولادة ، وأنها وضعت حملها بعد أسبوعين 02 من هذا التاريخ ، فان المدة إقتفى إستغرقتها هي 08 أسابيع

¹ القانون 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 يتعلق بالتأمينات الإجتماعية ، ج.ر.ع 28 لسنة 1982 المعدل والمتمم بالأمر 17/96 المؤرخ في 06/07/1996 ج.ر.ع 42 لسنة 1996.

² أ.تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 125.

، ويبقى لها بعد ذلك 06 أسابيع تكملة لـ 14 أسبوعا ، أما الحالة الثانية وهي حالة المرض الناجم عند الحمل و الوضع فإنه يفرق بين وضعيتين :

أ/ المرض الناجم عن الحمل :

في الجزائر فإن المرأة الحامل يمكن أن تتوقف عن العمل في هذه الحالة ، لكن دون الاستفادة من تأمين على الأمومة بل نستفيد من التأمين على المرض وبتعويض يقدر بـ 50 % فقد من الأجر اليومي مع خضوعها لجميع الإجراءات الإدارية التي يحددها القانون في هذا المجال ، وهذا في رأينا إجحاف في حق المرأة ، فما دامت قد أثبتنا العاملة بشهادة طبية بأن المرض الناجم عن الحمل والمرتبب به بصورة أكيدة ، فكيف يعقل أن تحرم من تعويض نقدي كامل كما في الأمومة¹ ، يحفظ لها كرامتها خاصة إذ لم يتجاوز مدته 15 يوما في هذه الحالة فقد ساوي المشرع بينها وبين أي عامل يتوقف عن العمل بسبب أي مرض كما لا يعقل كذلك فسح المجال للمرأة للتوقف عن العمل بداية من الشهر الثالث أو الثاني ، ولكن كان على المشرع تحديد مدة أسبوعين في هذه الحالة قبل المدة القانونية للإجازة ، مع ضرورة إثبات أن المرض فعلا ناجم عن الحمل بشهادة طبية وهذا هو الأرجح في إعتقادي .

ب/ المرض الناجم عن الوضع :

¹ أتاغ عطاء الله ، المرجع السابق ص 190.

ويقصد بها حالة المرض التي تترتب عن الوضع العسير والمضاعفات المتولدة عنه بحيث يجعل المرأة في حالة صحية لا يمكنها معه بالإلتحاق بالعمل ، وفي الجزائر حدث تطور نحو الأحسن ، حيث كانت المرأة إذا توقعت عن العمل بسبب مرض له علاقة بالأمومة ومضاعفاتها بعد إنقضاء الإجازة القانونية المقدرة بـ 14 أسبوعا فإنها لا تستفيد من تأمين على المرض بنسبة 100 % بل بـ 50 % فقط ، ولكن الأمر رقم 17/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المعدل والمتمم للقانون رقم 11/83 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المعدل والمتمم للقانون رقم 11/83¹ ؛ المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتضمن التأمينات الإجتماعية أحدث تغييرا في هذه النسبة إذ رفعها الى 100 % وقد نصت المادة 10 منه على أنه في حالة الوضع العسير أو تبعات الوضع المرضي فإن مدة ونسبة الأداءات العينية والنقدية التي تستفيد منها المرأة² ؛ بعنوان التأمين على المرض لا يمكن أن تقل عن مثيلاتها في التأمين على الأمومة والظاهر أن هذه المادة لم تحدد المدة التي يمكن للمرأة أن تستفيد منها في هذه الحالة بل تركتها لتقدير الطبيب المعالج ، شريطة أن يوافق طبيب هيئة الضمان الإجتماعي على ذلك.

الفرع الثاني : منع الإستخدام .

وهي ضمانات قانونية أخرى وميزة من المزايا التي تكفلها القوانين للمرأة بموجب عطلة الأمومة ، حيث يمنع إستخدام النساء العاملات قبل وبعد الوضع ، وقد عرف تطورا هاما في هذا المجال ويظهر

¹ القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 يتعلق بالتأمينات الإجتماعية ، ج.ر.ع 28 لسنة 1982 المعدل ومتمم الأمر 17/96 المؤرخ في 06/07/1996 ج.ر.ع 42 لسنة 1996.

² أ.أ.تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 192.

ذلك جليا في القطاع الخاص على وجه الخصوص منذ سنة 1975 إذ نص القانون على أنه يحضر تشغيل النساء خلال فترة 08 أسابيع الواقعة بمجموعها قبل وبعد ولادتهن وخلال الأسابيع الستة 06 أسابيع التالية ، لولادتهن مهما كانت الأسباب¹.

ويعتبر الوقف أو المنع الذي نص عليه المشرع الجزائري وقف إجباريا بالنسبة لصاحب العمل تقدر مدته بستة 06 أسابيع من تاريخ الوضع ، فلا يجوز تشغيل الأمهات خلال هذه الفترة مهما كانت الأسباب الداعية لتشغيلهن ويتوقف عملهن في هذه الحالة ثمانية 08 أسابيع²؛ أخرى تقع كلها قبل الولادة أو جزء منها قبل الولادة والجزء الآخر بعد الولادة ، ويتوقف ذلك على الحالة الصحية للعاملية الحامل .

فإذا توقفت عن العمل أربعة 04 أسابيع المتبقية بعد عطلة الستة 06 أسابيع الإجبارية بعد الولادة وبذلك تصبح المدة الكلية لتوقفها عن العمل : أربعة عشر 14 أسبوعا³. ما نصت المادة 24 من الأمر السالف الذكر ، لضمانة قانونية لعدم تشغيل النساء قبل وبعد الوضع ، نلاحظ أن المنع الذي نص عليه بعد الوضع والمقدر بستة 06 أسابيع يعد قطعيا حيث جاء في سياق النص حضر تشغيلهن مهما كانت الأسباب .

¹ الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 29/04/1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

² أ.تاج عطاء الله ، المرجع نفسه ص 206.

³ د.جلال مصطفي القريشي ؛ شرح قانون العمل الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1988 ، ص 247-248.

الأمر الذي نستنتج منه أن المرأة العاملة الحامل إذا قاربت المدة الإجبارية للتوقف عن العمل ، فإنها تتوقف عن العمل دون اللجوء الى إستصدار شهادة طبية تثبت حاجتها الى راحة ، الأمر الذي قد يؤثر على صاحب العمل وحسن سير المشروع .

وبالنظر للغموض الذي انتاب هذه القضية وكثرة الحسابات التي ميزت العملية فقد طور المشرع آليات الأمومة بصدور القانون التأمينات الاجتماعية (الضمان الإجتماعي) الذي وحد نظام الضمان الإجتماعي وسهل الإجراءات الخاصة بالأمومة ، ومنها قضية منع الإستخدام ، فنص على وجوب توقف المرأة العاملة عن العمل أسبوعا واحدا 01 قبل تاريخ المفترض للولادة ويحدد هذا الأخير عن طريق¹ شهادة طبية طبقا للمادة 29 من القانون نفسه بحق للمرأة أن توقف عقد عملها خلال أربعة عشر أسبوعا متتالية ، على أن تنقطع وجوبا عن عملها لفترة تسبق التاريخ المحتمل للوضع بناء على شهادة طبية ، بشرط أن لا تقل هذه الفترة عن أسبوع وعندما تنتهي عطلة الأمومة، يمكن للمرأة أن تستأنف عملها من جديد ، وإذا رفض رب العمل رجوعها إلى عملها يعتبر رفضه هذا ، فسحا سيعقد غير مشروع² .

وبقراءة معمقة لهذه المادة نستنتج :

إن تحديد أسبوع واحد 01 قبل الوضع للتوقف الإجباري عن العمل مع استفادة الأم من عطلة متتالية بأربعة عشر أسبوع 14 يستخلص منها أن المدة المتبقية بعد الوضع هي مدة توقف إجبارية .

¹ أ.تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 107.

² د.راشد راشد ؛ المرجع السابق ، ص81.

ان العاملة إذا أرادت أن تتوقف على العمل بصورة اختيارية فإن عليها استصدار شهادة طبية لهذا الغرض دون تحديد بمدة القصوى .

ومن هناك نلاحظ أن النص غامض من جهة ، وفضفاض من جهة أخرى كونه لا يحدد بدقة تاريخ سريان مدة الإجازة الإختبارية الأمر الذي جاء النص الجديد المعدل لضبطه في متن المادة 12 من الأمر 17/96 المؤرخ في 1996/07/06 ، المعدل والمتمم للقانون السالف الذكر¹.

كما أحدث تحولا جذريا في هذا المجال ، إذ بموجب المادة المذكورة تم إلغاء مبدأ المنع الإجباري نهائيا ، وحددت مدة الوقف الإختباري بستة أسابيع قبل التاريخ المفترض للولادة .

ومن خلال هذا التعيين يتبين ان الضمانة القانونية التي بموجبها كان يمنع منعا باتا أن تشتغل النساء خلالها قد ألغيت وترك الاختيار للمرأة الحامل وحدها ، توقف فيها علاقة العمل المحض إرادتها بعد تقديم شهادة طبية تتضمن منح راحة لهذا الغرض . لكن بشرط أن يبدأ سريان هذه المدة على الأقل بستة 06 أسابيع قبل التاريخ المفترض للوضع² . وفي هذا السياق ، فإن المرأة إذا توقفت عن العمل لستة 06 أسابيع قبل التاريخ المفترض للوضع ، فانها ستقضي حتما ثمانية 08 أسابيع الباقية بعد الولادة على هذه الحالة كما يمكننا تصور ألا تخرج المرأة في عطلة إلا يوما قبل وضعها أو يوم الوضع ذاته ، خاصة إذا وقع في تحديد تاريخ الوضع من قبل طبيب المعالج .

وبتعمقنا في القانون رقم 11/90 المتضمن لعلاقات العمل نلاحظ أنه لم يشر الى هذه الضمانات الأساسية التفضيلية واكتفى بالنص على المبادئ العامة في هذا المجال كمبدأ استفادة

¹ أ.تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 208-209.

² أ.تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 208-209.

النساء من عطلة الأمومة أثناء الفترات السابقة واللاحقة للوضع¹ . وترك بيان تفاصيل الى التشريع الساري المفعول قاصدا بذلك قانون الضمان الإجتماعي .

إن عدم نص المشرع على مدة محددة يمنع فيها تشغيل النساء قبل وبعد الوضع يترك المجال مفتوحا لأرباب العمل خاصته في القطاع الخاص كالاستغلا النساء ، ففي أحيان كثيرة ما تجدن أنفسهن مرغمت على مواصلة العمل الى آخر يوم يسبق الوضع دون اللجوء الى استصدار شهادة طبية بالتوقف عن العمل ، أما إرضاء لرب العمل أو إما مخافة من رد فعله السيء عند علمه بخروجه من قبل الوضع .

كذلك يجب أن ينص المشرع الجزائري على تسليط عقوبات جزرية مالية على رب العمل الذي يشغل امرأة حامل أثناء فترة المنع هذه لإعطائهم صداقية أكثر لهذه الضمانة.

وبالمقابل تنص المادة 91 فقرة 2 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 على أنه لا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوما التالية للوضع² .

المطلب الثاني : الضمانات المهنية .

إن نظام الحماية في ميدان الشغل جاءت نتيجة عدة ممارسات قد يلجأ إليها المستخدم بطريقة تعسفية كقطع علاقة العال أثناء عطلة الأمومة أو فصل المرأة العاملة خارج هذه العطلة . فما هي

¹ أ.تاج عطاء الله ، المرجع نفسه ص 209-210.

² د.أسامة أحمد شتات ؛ قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 والقرارات الوزارية المنفذة لأحكامه ، دار الكتب القانونية ، مصر بدون طبعة ، 2004 ، ص36.

الحماية المقررة لها في هذا الإطار ؟ (فرع أول) ويعطي القانون بعض الضمانات القانونية للأمم تعتبر ثانوية أغلبها ذو طابع اجتماعي بهدف المحافظة على صحة الأمر قبل الوضع (فرع ثاني) وبعد الوضع وكذا المحافظة على الطفل فما هي الضمانات وما مدى جدواها في حماية الأم والطفل في هذا الشأن (فرع ثالث).

الفرع الأول : حماية الشغل.

إن دخول المرأة الى عالم الشغل ، وتمييزها عن الرجل بالوظيفة الاجتماعية السامية المتمثلة في الإنجاب أوجب المشرع ضمان حماية قانونية كافية حفاظا على منصب الشغل التي تشتغل ، فالضمانة الأساسية التي أوردها المشرع في هذا الشأن هي تعليق عقد العمل لهذا السبب مع تحديد حق الفسخ الإفرادي بالنسبة لرب العمل أثناء هذه الفترة .

أولا : تعليق علاقة العمل بسبب عطلة الأمومة :

إن تعليق عقد العمل بسبب الأمومة هو وقف موقف له ، وذلك لضمان وتأمين الشغل كما هو الحال بالنسبة لبعض الأوضاع القانونية التي نص عليها القانون مثل : العطلة المرضية ، فيعتبر الحمل بالنسبة للمرأة العاملة كالمرض سواء بسواء، فهو سبب لوقف علاقة العمل أو عقد العمل ،

وهو ما أخذ به المشرع الجزائري في نص المادة¹ 24 من الأمر المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص بحق للمرأة أن تتوقف عقد العمل خلال فترة الإثني عشر أسبوعا القربية من التاريخ المفترض للولادة كما نصت المادة 24 فقرة 3 على أنه " يحضر تشغيل النساء خلال فترة 8 أسابيع لواقعة لمجموعها قبل وبعد ولادتهن وخلال أسابيع الستة التالية لولادتهن مهما كانت الأسباب وبهذه النصوص فقد أضفى المشرع الجزائري على المرأة العاملة أوسع مظلة من الحماية اقلانونية وذلك حفاظا على روابط الأسرة والرعاية للمرأة اجتماعيا وإقتصاديا فبعد أن أجاز لها وقف علاقة العمل قبل يوم الولادة المتوقع بثلاثة شهور فقد منع تشغيلها منعاً باتاً من خلال الشهر الأخير للحمل وعقب الولادة بشهر ونصف"².

ففي القانون رقم 11/83 المتضمن في التأمينات الإجتماعية في مادته 29 كرس مبدأ التعليق الإجباري وحددت أقصى مدة له أسبوع واحد قبل التاريخ المفترض للولادة لكن وقع تراجع في هذا المبدأ في إطار التعديل الجديد حيث تم إلغاؤه نهائياً.

وعلى الرغم من هذا التطور الذي حصل في القانون الجزائري فإننا نرى أنه من ناحية العملية في غير صالح المرأة ، إذ قد يدفع هذا الفراغ أو بالأحرى عدم وجود هذا المبدأ ببعض أرباب العمل الى إرغام النساء على العمل الى آخر لحظة تسبق الوضع ، غير مبالين بالظروف الصحية والنفسية التي يمكن للعاملة أن تكابدها في هذه الأثناء³ . أما فيما يتعلق بآثار التعليق فنوجزها فيما يلي :

¹ أ.تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 219-222.

² د.علي عوض حسن ؛ بالوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد الصادر بالأمر رقم 31/7 بتاريخ 29 أبريل 1975 ، دار الثقافة ، القاهرة ، بدون طبعة ، بدون سنة ، ص 84.

³ أ.تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 222.

1/التعليق لا يمكنه أن يكون سبب للفصل باعتباره الأساس القانوني لعطلة الأمومة التي تستفيد منها المرأة العاملة ، وعليه فإن رب العمل لا يمكنه خلال هذه الفترة أن يفصل المرأة بسبب التعليق القانوني .

ان المشرع الجزائري في قانون 11/90 السالف الذكر لم يورد نصا صريحا في هذا الشأن يمنح فيه فصل المرأة أثناء مدة التعليق هذه غير أنه يمكن أن يفهم من سياق النص وروحه أنه لا يجوز فصلها تطبيقا للقواعد العامة ، كونها في عطلة قانونية أدرجها المشرع في متن المادة 64 فقرة .

2/من نفس القانون بسبب من الأسباب تعليق العلاقة العمل بقوة القانون . لكن وعلى الرغم من كل هذا فإننا نرى ضرورة أن ينص المشرع الجزائري صراحة على هذا المبدأ في القانون ، رفعا لكل ليس وحماية للمرأة خلال هذه الفترة وحفاظا على حقوقها .

وبالمقابل نجد أن قانون العمل المصري إذ تنص المادة 92 فقرة 1 " يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة"¹. أما القانون العمل اللبناني يحظر أن تصرف المرأة من الخدمة أو أن يوجه إليها انذار بالصرف خلال مدة الولادة ما لم يثبت أنها استخدمت في محل آخر خلال المدة المذكورة.²

3- المحافظة على الحقوق المكتسبة : إذ تحتفظ المرأة العاملة بكافة حقوقها خلال فترة التعليق بسبب الأمومة ؛ كون هذه الفترة تعد عمل فعلية و هذا ما أكد عليه المشرع الجزائري في المادة 46

¹ د.أسامة أحمد شتات ؛ المرجع السابق ، ص35.

² د.حسين عبد اللطيف حمدان ؛ قانون العمل (دراسة مقارنة) منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، بدون طبعة ، 2003.

من القانون 11/90 حيث اعتبر فترات الغياب بسبب الأمومة أو الأمراض أو الحوادث العمل فترات عمل لحساب مدة العطلة السنوية.

كما تحتفظ بأقدميتها في المنصب وحقها في الترقية ويعتبر في هذه الحالة كما لو أنها تعمل فعلا بعد انتهاء هذه المدة يكون من حقها العودة إلى منصب عملها ، أو إلى المنصب المماثل في حالة عدم وجوده ولكن دون تأثر أجرها بالنقصان في المنصب الجديد كل هذا يكون بقوة القانون وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري صراحة في المادة 65 من القانون 11/90 إذ تنص على أنه يعاد إدراج العمال المشار إليهم من المادة 64 أعلاه قانونيا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل بعد إنقضاء فترات التي تسبب في تعليق علاقة العمل¹.

وحسنا ما فعل المشرع في هذا المجال ، إذ رفع كل سبب أو غموض قد ينتاب هذه القضية حماية للمرأة وضمانها لها للعودة إلى منصبها .

ثانيا : تحديد حق الفسخ الإنفرادي لعقد العمل بسبب الأمومة .

قد يلجأ صاحب العمل لسبب أو لآخر الى فصل المرأة وقطع علاقة العمل أثناء مدة عطلة الأمومة أو مدة تعليق علاقة العمل وأحيانا خارجها أي في حالة التي تكون فيها حاملا أو بعد وضعها والإنتهاء من العطلة فما هي حدود سلطة رب العمل أو المستخدم في قيام بهذا الترف القانوني وما هي الحماية التي قدرها القانون في هذا المجال أثناء لإجازة القانونية أو خارجها ؟

¹ أ.تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 225.

فإن المشرع في البداية كان فاصلا في هذه القضية حيث أقر هذا المبدأ في نص المادة 24 فقرة 2 من الأمر رقم 31/75 بنصه على أنه : " يعد باطلا وعديم الأثر كل تسريح مبلغ خلال هذه الفترة التي تقطع سريان مهلة العطلة أي فترة لإجازة وكذا في نص المادة 36 فقرة 2 من المرسوم 302/82 السالف الذكر الذي جاء كما يلي " وبعد تسريح يبلغ في هذه الفترة التي تقطع أجل العطلة ، لا غيا وبدون أثر " .

وكل ما في الأمر أن المبدأ يستأنف من خلال المبادئ العامة ، منه ما ذهب إليه القانون الأساسي العام للعامل في مادته 78 الخاصة بالتغيبات المدفوعة الأجر حيث ذكر من بينها في الفقرة 05 : " العاملات خلال فترات ما قبل وما بعد الولادة" .

أما القانون المتعلق بعلاقات العمل رقم 11/90 فقد نص مبدأ تعليق علاقة العمل في حالة العطل المرضية أو المماثلة لها في نص المادة 24 فقرة 2 ، قاصدا بذلك عطلة الأمومة ، لكنه لم يورد نصا صريحا يمنع فيه فصل المرأة في هذه الحالة¹ ؛ لكنه من خلال القواعد العامة في القانون يفهم على أن الأمومة تعد سبب من أسباب تعليق عقد العمل بقوة القانون أو ما يستشف من مواد 73 فقرة 3 و 4 الخاصة بالفصل عموما .

وما دامت هذه الحماية القانونية تأتي لضمان العمل للمرأة العاملة خاصة في فترة الإجازة القانونية ، ومع ذلك فإن هذه الحماية رغم ضمانها لعدم فصل المرأة أثناء مدة إجازة الأمومة فانها تبقى غير كافية ، إذ قد يحدث أن تفصل المرأة بسبب الأمومة خارج هذه الفترة أي خارج مدة

الإجازة فهل من حماية في هذا المجال ؟

¹ أ.أ. تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 227 .

إن محاولة الموازنة بين الأمومة باعتبارها وظيفة لاجتماعية والتي لا مناص للمرأة من تحملها ، يستلزم من إعطاء للحماية في هذا المجال خاصة ضمان شغل وحمايته من تعسفات بعض أرباب العمل ، لذا فإن عدم كفاية حماية المرأة خلال فترة إجازة الأمومة جعل التوجه العالمي يتوسع تدريجيا ليشمل حمايتها خارج هذه المدة ، لكن بشرط أن تكون حاملا أو انتهت من الوضع ، أي في بداية حملها أو بعد انتهائها من الإجازة مباشرة¹.

وبالنظر للإجحاف التي تعاني منه المرأة ، وبهدف إعطائها حماية أكبر ولترقيتها وجعلها تلعب دورها كاملا للمساهمة في المجهود الوطني على قدم المساواة مع أخيها الرجل فإنه يكون من المستحسن توسيع مجال منع الفصل لسبب الأمومة الى الفترات التي تسبق إجازة الأمومة والتي تليها وذلك بالنص صراحة على حظر فصل النساء منذ تحقق الحمل الى ثلاثة 03 أو أربعة 04 أسابيع التي تلي انتهائهن من الإجازة القانونية .

لكن كذلك وبهدف حماية المؤسسة وصاحب العمل ومراعاة لمصلحتها فإنه يكون بإمكان هذا الأخير أن يفصل المرأة لأسباب أخرى معروفة مثل الخطأ الجسيم ، أو الإخلال الخطير للإلتزامات المترتبة على عقد العمل وغيرها من الأسباب المنصوص عليها في القانون وذلك مع احترام كل الإجراءات القانونية المعروفة في هذا الميدان .

الفرع الثاني : التسهيلات الممنوحة للمرأة الحامل .

¹ أ.تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 229-230.

تذهب أغلب التشريعات الى منح بعض التسهيلات للمرأة الحامل بغرض المحافظة على صحتها وصحة جنينها حماية للجنس البشري عموما ؛ باعتبارها ذلك وسيلة ملائمة طاقة المرأة في هذه المرحلة التي تتميز بالتناقض مع العمل الذي تقوم به الإعتبارات صحية الأساس دون أن يكون ذلك على حساب المؤسسة التي تشتغل بها ، وتجمع معظمها في تقسيمها الى النقل المؤقت ، تكييف ساعات العمل ومنع بعض الأعمال المضنية وغير الصحية التي يمكنها التأثير على صحة الأم في هذه الفترة ذلك سنحاول التعرف عليها تباعا في المحاور التالية¹ :

أولا : النقل المؤقت :

في الجزائر كان أول قانون يصدر في ميدان تنظيم العمل لأمر 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص كان عاما في اعتقادنا ، لدى تكريسه لبعض التسهيلات والامتيازات بحيث لم نعثر على نص صريح يقر فيه المشرع الجزائري على سبيل المثال النقل المؤقت من منصب الى منصب آخر أكثر ملائمة للمرأة الحامل أو تخفيض ساعات العمل في هذه الحالة إذ جاءت كل المواد بخصوص النقل عامة حيث نص المشرع على إلزامية الفحص بالنسبة للنساء ، وقد جعل المشرع الجزائري النقل من منصب الى منصب آخر هنا ، من الآثار التي تترتب على عدم أهلية العامل أو العاملة بالقيام بالعمل المسند إليه ، وذلك بعد إجراء الفحص الإلزامي المنصوص عليه في المادة 292 فقرة أعلى أنه يترتب على حالة عدم الأهلية نقل العامل الى عمل آخر².

¹ أ.تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 231-232.

² أ.تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 235-236.

وكل هذه المواد تبين أن مبدأ النقل عموما الضرورة طبية أو صحية لكن ليس امتيازاً أو تسهيلاً للمرأة في حالة الحمل . أضف الى ذلك أنه لم يورد تفصيلاً كاملاً بخصوص الأجر التي تتقاضاه المرأة في المنصب الجديد .

أما المرسوم 302/82 والذي جاء تطبيقاً للقانون 06/82 فقد كان أكثر وضوحاً وتفصيلاً في شأن النقل وإعادة التعيين في منصب آخر كما سماه إذ نصت المادة 24 منه على أنه يجب على هيئة المستخدمة تبعاً لضرورات الخدمة أن تعيد تعيين العامل في منصب آخر في الحالتين التاليتين :

- إذا أصبح العامل لا يستطيع أداء المهام المتصلة لمنصب العمل الذي يشغله نظراً لحالته الصحية وذلك في إطار التشريع المعمول به وبناءً على رأي طبيب العمل التابع للهيئة المستخدمة .

- عندما تنقص قدرات العامل إثر حادث أو مرض مهني .

وفي هذا الإطار فقد ألزم المشرع طبيب العمل بإجراء فحوص محورية وخاصة للنساء الحوامل ولأمهات اللاتي هن طفل أقل من سنتين طبقاً للمادة 16 فقرة 07 من المرسوم 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل¹ ؛ الذي جاء تطبيقاً للقانون رقم 07/88 السالف الذكر .

وبالمقابل نجد أن القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الساري المفعول إكتفى بالنص في مادته 55 فقرة 2 بخصوص الأمومة يمكن أن تستفيد العاملات من تسهيلات في ظروف العمل يحددها النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة² .

ثانياً : العمل بتوقيت الجزئي .

¹ المرسوم التنفيذي 93-120 المؤرخ في 15/05/1993 المتعلق بتنظيم طب العمل ، ج.ر.ع 33 لسنة 1993 .

² د. محمد صغير بعلي؛ المرجع السابق ، ص 64 .

العمل بالتوقيت الجزئي وسيلة في يد العامل الذي يرغب في التخفيف من عبأ العمل بالتوقيت بنظام الدوام ويقع بطلب من العامل أو العاملة و موافقة المستخدم على ذلك وقد جاء إقرار هذا النوع من النظام الجزائري للمرة الأولى في القانون 03/31 الذي يحدد المدة القانونية للعمل حيث أقر نظام العمل بنصف الدوام للنساء اللاتي لا يخضعن بخدمة المدنية طبق للمادة 6 منه ، أو ما يسمى بالعمل بالتوقيت الجزئي وعد بإصدار مرسوم يحدد كفاءات تطبيق هذه المادة كون هذا النص لم يرى النور .

أما القانون 11/90 المعدل والمتمم في مادته 130 نص على النظام لكن دون تفصيل ويرجع الفضل الى المرسوم التنفيذي رقم 1473/97¹ الذي أرسى قواعد العمل الجزئي ولكنه لم يحصى المرأة بل شمل كلا الجنسين ويقع العمل بالتوقيت الجزئي بطلب من العامل كالأغراض شخصية وبشرط توفر المنصب المناسب وتوافق مؤهلاته المهنية مع تلك المطلوبة في المنصب المتاح وكل ذلك بعد موافقة المستخدم ؛ كما أن العمل بتوقيت الجزئي لا يجوز أن يقل عند نصف المدة القانونية للعمل² .

أما بخصوص الأجر الذي يستحقه العامل في هذا الإطار فإنه يكون مناسب لعمله الفعلي مقارنة بمناصب مماثلة في صيغة العمل بنظام الدوام وفي نفس المؤسسة . ومن هنا نستنتج ما يلي :

- هذا النظام لا تبرره ضرورة صحية فقط بل تبرره أسباب كثيرة تدخل في إطار ما يسمى

بالأغراض الشخصية *convenances personnelle* .

¹ المرسوم التنفيذي 473-97 المؤرخ في 1997/12/08 يتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي ، ج.ر.ع 82 المؤرخ في 1997/12/14 .

² أ.تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 245 .

- العمل بالتوقيت الجزئي غير مقصور على النساء الحوامل فهو حق لكل عامل
- لا يمكن للمرأة أن تستفيد من هذا النظام إلا بعد إجراءات معينة تتمثل في تقديم طلبها مكتوبا ومسببا وبعد موافقة المستخدم إثر انقضاء 30 يوما من تاريخ تقديم هذا الطلب .
- عدم ضمان الرجوع الفوري بنظام العمل بالدوام إلا بعد اتخاذ الإجراءات المنصوص عليها في المادة 06 سالفه الذكر خصوصا تقديم الطلب وموافقة المستخدم .

الفرع الثالث : التسهيلات الممنوحة للمرأة بعد فترة الأمومة .

لقد منحت الأم العاملة بعض الإمتيازات الخاصة التي ترتبط كلها ارتباطا وثيقا بالأمومة بعد فترة العطلة الرسمية التي تقضيها المرأة بعد الوضع ، و تتفق هذه التشريعات في إقرار حق المرأة في إرضاع مولودها الجديد الذي يكون . أحوج ما يكون الى الرضاعة الطبيعية من صدر أمه مدة معينة من الزمن يحددها المختصون بسنتين¹ كاملتين .

ان انشغال المرأة العاملة عموما والأم العاملة على وجه الخصوص بعملها من جهة والذي يتطلب منها جهدا كبيرا في سبيل إثبات جدارتها فيه وإنشغالها بمسؤوليتها في محيطها العائلي والقيام بشؤون بينها أحسن قيام دون مساعدة تذكر مع ما يمتاز به هذا العمل من مشقة وتعب شديدين لا يقل عن عملها الأول يجعلها في وضع حرج للغاية يصعب عليها معه في كثرة من الأحيان التوفيق بينهما ومع تقدمها في السن فإن معظم المشرعين يمنحون النساء عموما ووالأمهات على وجه الخصوص

¹ أ.تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 250.

امتيازات في ميدان التقاعد في الاعتبار عامل السن وعدد الأولاد تحت الكفالة ، لذلك فسوف نتعرض لهذه الأنواع من الإمتيازات بالتفصيل¹.

أولا : الرضاعة .

بالنسبة للمشرع الجزائري فإن أغلب القوانين اعترفت للمرأة بعد مرحلة الوضع بحقوقها في الإستفادة من فترات راحة تدخل في إطار العمل الفعلي بهدف إرضاع وليدها ، وفي هذا الإطار فقد كرس الأمر 31/75 هذا الحق ضمن المادة 233 حيث نصت على أن تتمتع الأمهات اللواتي يرضعن أطفالهن بساعة واحدة لهذا الغرض في اليوم خلال ساعات العمل ومدفوعة الأجر وذلك مدة سنة واحدة ابتداء من تاريخ ولادة ولا تدخل هذه الساعة في الفترات الأخرى من الراحة المقررة خلال يوم العمل ويمكن أن توزع على فترتين كل منها 30 دقيقة وذلك بناء على طلب المعنية "

القانون الأساسي العام للعامل لم ينص على هذا الحق ، وهذا راجع في اعتقادنا إلى كونه نص أساسي من جهة واعتبار أن هذا الحق حق ثانوي يرتبط ارتباط وثيقا بالأمومة عموما .

غير أن المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 11/09/1982 والذي جاء تطبيقا للقانون 06/82 المؤرخ في 27/02/1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية ، إضافة الإعتراف للمرأة بهذا الحق فإنه زاد في مدة هذه الفترة على النحو التالي :

¹ أ.تاج عطاء الله ، المرجع نفسه ص 252-258.

- ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم ، يبدأ حسابها من تاريخ الولادة الى غاية الست (06) أشهر التالية .

- ساعة واحدة كل يوم بالنسبة للست 06 أشهر الموالية¹ .

بمعنى أنها تستفيد من هذا الحق لمدة سنة كاملة ابتداء من تاريخ الولادة ، ساعتين في الست 06 أشهر الأولى ، وساعة واحدة في الست 06 أشهر المتبقية ، كما أنه إضافة الى هذا ورفعا لكل ليس أبد على أن هذه الفترات المقررة تتميز عن فترات الراحة الأخرى ، أضف الى ذلك أن المرأة في هذه الحالة لها أن توزع هذه الفترة الى فترتين بساعة لكل منها أو الى فترات بثلاثين دقيقة حسب الحالة ولكن كل هذا بناء على طلبها .

غير أن القانون 11/90 الساري المفعول إلتم الصمت وترك تنظيم المسألة للنظام الداخلي لكل هيئة المستخدمة .

وبالرجوع الى الأنظمة الداخلية لمختلف الهيئات المستخدمة نجدنا نسخا الأحكام الواردة في القوانين الملغاة² .

إذ نصت المادة 160 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز بمنح للعاملات اللواتي يرضعن أطفالهن عن طريق نهودهن ساعات تغيب مأجورة تحدد شروطها في النظام الداخلي "

وبرجعنا للنظام الداخلي لهذه المؤسسة نجد أن المادة 09 منه تنص على أن : " تتمتع الأمهات اللواتي يرضعن أطفالهن عن طريق نهودهن بغياب مدفوع لأجر مقتطع يوميا من التوقيت الفعلي

¹ أ.تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 259.

² د.بن عزوز صابر ؛ الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، المرجع السابق ، ص 255-256.

للعمل وهذا حتى أو عيد ميلاد ولدها مدة الغياب ساعتين في اليوم خلال الست (06) أشهر الأولى وساعة واحدة في اليوم للست (06) أشهر المتبقية. إن منح فترة ساعتين تحسب من تاريخ الوضع لا يدعوا للفائدة على المرأة وعلى الرضيع إذ أن هذه الأخيرة وفقا لهذه القاعدة¹ لا تستفيد فعلا من هذه الفترات إلا ابتداء من تاريخ التحاقها بمنصب عملها بعد الوضع لأن المدة الواقعة بين تاريخ الولادة والإلتحاق بالعمل تكون فيها في عطلة أمومة تطبيقا لأحكام الأمومة المنصوص عليها في قانون التأمينات الإجتماعية وهي لا تقل عن ثماني (08) أسابيع على أقل تقدير .

ثانيا : العطلة الأبوية أو الإحالة على الإستيداع.

حدث تطور في تشريع الجزائري منذ سنة 1975 حيث كان المشرع لا يقر هذا الحق للمرأة العاملة في الأمر رقم 31/75 غير أنه أقره في إطار القانون الأساسي العام للعامل ، لكن بصورة عامة دون الإشارة لأي تفصيل يذكر لأمر الذي جاء به القانون رقم 06/82 إذ نص عليها في المواد 51 الى 59 ووفقا لهذا القانون جاء تعريف الإحالة على الإستيداع على أنها إيقاف مؤقت للعلاقة العمل ، أو ما يصطلح عليه بتعليق علاقة العمل ، يستفيد بها كل عامل مرسوم أي لديه أقدمية معينة عادة ما لا تقل عن ثلاثة (03) سنوات .

وقد عدد المشرع في هذا الشأن عدة أحوال يمكن أن تكون سبب إقرار هذا الحق ومن بينها حالة المرأة العاملة التي ترغب في تربية ولد يقل عمره عن خمس 05 سنوات أو مصاب بعاهة تتطلب علاجاً متواصلاً² . و طبقا للمادة 2 فقرة 04 من القانون المذكور وجعل المشرع لإحالة على

¹ أ.تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 260.

² أ.تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 272

الاستيداع في هذه الحالة حق المعنى أن المؤسسة المستخدمة ملزمة بقبول طلب المرأة في كل ظروف وعلى الرغم من أنه هذه الفقرة جعل هذا الأمر حق ككل جنسين العامل والعاملة على حد سواء إلا أنه بإضافة كلمة خاصة في النص نستشف من أنه يميل الى تفصيل المرأة العاملة في الإستفادة بهذه العطلة .

بخصوص المدة فإن المشرع ولدها بنسبة واحدة قابلة للتحديد أربع مرات طبقا للمادة 55 كما يشترط على العامل الذي استفادة من هذا الحق عدم ممارسة أي وظيفة أو نشاط يدر الربح على صاحبه خلال هذه الفترة طبقا للمادة 51 فقرة 03 من قانون المذكور إذ يمكن للمؤسسة المستخدمة أن تجري التحريات اللازمة للتأكد من ذلك في أي وقت مرة واحدة في السنة على الأقل طبقا للمادة 56 من القانون المذكور .

وعند انتهاء فترة لإحالة على الاستيداع يعاد العامل أو العاملة إلى منصبه الأصلي أو منصب مماثل ومن هنا نلاحظ أن المشرع قد أحاط العامل أو المرأة العاملة على وجه الخصوص بحماية كاملة¹.

عكس قانون 11/30 الذي ألغى كل التصنيفات حيث جاءت أحكامه في هذا الشأن عامة وغير مميزة لأية حالة بصفة خاصة إذ نص على تعليق علاقة العمل بإيقاف الطرفين المتبادل أو العطلة بدون أجر وذلك ما أشار إليه في متن المادة 64 في الفقرتين 01 و 08 إذ يمكن للمرأة في هذه الحالة أن تستفيد من هذا الحق باتفاقها مع المستخدم أو في شكل طلب عطلة بدون أجر .

¹ أ.تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 272.

وقد رتب المشرع الجزائري على هذه الأحوال عدة آثار منها : توقيف الأجر ، تحميد وضعفه ، توقيف الترقية وكافة الحقوق والامتيازات التي كان يتمتع بها ، مع الإحتفاظ فقط في حقه للرجوع الى منصب عمله بعد إنتهاء مدة الإستيداع أو بمنصب بأجر مماثل .

فيما يتعلق بالإجراءات فان الإحالة على الإستيداع في هذه الحالة يجب أن تشفع بطلب يقدمه المعني أو المعنية للمؤسسة المستخدمة وعلى هذه الأخيرة أن تقرر بحسب الأحوال بالقيود أو الرفض لأن الأمر غير ملزم بحيث يمكن أن يفاجئ العامل أو العاملة برفض طلبها هذا مما سيؤثر سلبا على الطفل من جهة وعلى إنتاجية المرأة العاملة من جهة أخرى .

لذا فإن المشرع الجزائري كان على أن ينص بوضوح عن طريق التنظيم في شكل مرسوم على أن الإحالة عن الإستيداع في حالة المرأة التي تقوم بتربية طفلها في سن معينة أو رعاية شؤون ولد مصاب بعاهة أو أصابة مرض حق ثابت ، لا يمكن للمستخدم أن يرفضه¹ .

تنص المادة 94 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 ... يكون للعاملة في منشأة التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر الحق في الحصول على الاجازة بدون الأجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها و لا تستحق هذه الإجازة الأكثر من مرتين طوال المدة خدمتها² . وفي ضوء هذا النص يتضح الخلاف ما بين اجازتي الوضع ورعاية الطفل من حيث المدة و الإستحقاق لأجر إضافة إلى اشتراط القانون لمنح العاملة إجازة رعاية الطفل من حيث المدة والإستحقاق الأجر ، إضافة إلى اشتراط القانون لمنح العاملة إجازة رعاية الطفل أن يكون عملها في منشأة تستخدم ما لا

¹أ.تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 273-275.

²أسامة أحمد شتان ؛ المرجع سابق ، ص 36.

يقول عن خمسين عاملا وربما تكون بحكمة من هذا النص رغبة المشرع في ألا يؤدي قيام المرأة بإجازة لمدة عامين إلى التأثير في قوة العمل .

و لا يشترط لمنح المرأة إجازة رعاية الطفل إنقضاء مدة معينة على التحاقها بالعمل كما يقترن حقها في الحصول على تلك الإجازة بحقها في قطعها والعودة إلى العمل قبل إنقضاء مدتها¹ .
وتنص المادة 67 قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 على ما يأتي للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر بحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها وبحق بها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة على أن تفتقد هذا الحق إذ عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة .

لقد تولى المشرع الأردني تنظيم الأحكام المتعلقة بالتفريغ لتربية الأطفال .

ضمن أحكام الإجازات المستحقة للعمال ، وهو ما يعني إقراره بتكليف التفريغ لتربية الأطفال بوصفه أحد صور الإجازات لا بوصفه وفقا لعقد العمل وبذلك يكون المشرع قد حسم ما قد يثار بشأنه من خلافات² .

ثالثا : التقاعد .

يستفيد كل عامل مهما كان قطاع نشاطه بالحق في التقاعد إذ توفرت فيه شروط السن ومدة النشاط القانونيتين . وتمنح حالة التقاعد الحق في معاش مباشر يحدد على أساس نشاط العامل

¹ عبد العزيز عبد المنعم خليفة ؛ الأحكام العامة لعقد العمل الفردي وقضاء النقض العمال ، دار كتب القانون ، مصر ، بدون طبعة ، 2004 ، ص 146 .

² د. هيثم أحمد المصاورة ؛ المرجع السابق ، ص 100-101 .

يستفيد العمال من التقاعد عند بلوغهم سن ستين بالنسبة للرجال وبخامسة والخمسين بالنسبة للنساء إذ كانوا قد كملوا 15 سنة على الأقل¹.

ولبيان أحكام التقاعد وخاصة تلك المتعلقة بالمرأة والأم على وجه خصوص سيتم توضيح ذلك في نقطتين أولهما كمل سبق شرط قضاء مدة معينة في الخدمة ثم شرط السن .

1/ شرط قضاء مدة معينة في الخدمة :

المشروع الجزائري في الأمر رقم 31/75 والقانون الأساسي العام للعامل لم يعط تفصيلات كافية لنظام التقاعد ولم يحدد حتى السن معيناً له و لا مدة الخدمة التي بموجبها يستحق المعاش ، إذ ترك هذا الأخير أمر تحديدها للقانون طبقاً للمادة 195 من القانون الأساسي العام للعامل وذلك لتنوع قطاعات النشاط التي كان يشملها و إختلافها والصعوبة التي تلقها المشروع في إعداد القوانين النموذجية الخاصة بها . وبتوحيد نظام التقاعد في الجزائر ، إثر صدور القانون 12/83 المتضمن التقاعد²، تم تحديد مدة دنيا للإستفادة من المعاش تقدر بـ 15 سنة يجب أن تكون نصفها على الأقل فعليه مع دفع لإقساط الشهرية³.

حتى يستطيع العامل طلب إحالته على التقاعد يجب القضاء مدة عمل لا تقل عن 15 سنة كما أنه لا يمكن للمستخدم أن يحيل العامل على التقاعد لم يستوفي هذا الشرط حتى ولو بلغ سن التقاعد⁴.

¹ د. عبد السلام ديب؛ المرجع السابق ، ص308.

² القانون 83-12 المؤرخ في 02/07/1983 يتعلق بالتقاعد ، ج.ر.ع 28 لسنة 1983.

³ أتا ج عطاء الله ، المرجع السابق ص 279.

⁴ د.بن عزوز صابر ؛ نشأة علاقة العمل الفردية في تشريع الجزائري ، المرجع السابق ، ص295.

وقد طور المشرع الجزائري آليات جديدة لجعل نظام التقاعد أكثر ملائمة ومرونة مع متطلبات

الواقع ومن ذلك المدة حيث جاء فيها يخص هذا الباب ما يلي :

- إثبات 32 سنة عمل فعلي يترتب عليها إشتراكات مساوية لهذه المدة على الأقل بدون

اشتراط سن معين للعامل ويستحق هذا الأخير بموجب هذا النظام معاشا كاملا .

- إثبات 15 سنة عمل فعلى للعاملة و 20 سنة للعامل يترتب عنها دفع الإشتراكات مساوية

لهذه المدة مع شرط بلوغ العامل 50 سنة أو العاملة 45 سنة و الإشارة فإن بحالة على التقاعد في

هذه الحالة لا تقع إلا بطلب من العامل أو العاملة وإذ قام به المستخدم بصورة انفرادية اعتبر هذا

الإجراء¹ باطلا وعديم الأثر كما أن المعاش المستحق من هو المعاش نسبي فقط طبقا للمادة 2 من

الأمر 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997 المعدل والمتمم للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد .

والملاحظ هنا أن المشرع الجزائري أثار منح المرأة العاملة تخفيض في سن الإستحقاق التقاعد ومدة

الخدمة الواجب توافرها يقدر بـ 05 سنوات مما يعتبر إمتيازا مقارنة بالرجل .

أما بالنسبة للتقاعد المسبق الذي أحدثه المشرع الجزائري بموجب المرسوم التشريعي رقم 10/94

المؤرخ في 26 ماي 1994 يعتبر تقاعدا مسبق كل تقاعد يقع قبل السن القانونية للتقاعد ويشترط

أن يكون العامل قد بلغ الخمسين سنة والعاملة 15 سنة على الأقل ، وإن يكون قد عمل 20 سنة

على الأقل منها 10 سنوات دفع فيها أقساط الإشتراك في التقاعد وأن يكون ضمن قائمة العمال

المعينين بالتقليص² .

¹ أ.تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 280.

² د.عبد السلام ذيب ؛ المرجع السابق ، ص310.

وتنص المادة 2 من المرسوم " تطبيق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع إجراء القطاع الإقتصادي الذين قد يفقدون عملهم بصفة إدارية لسبب اقتصادي وفي إطار إما تقليص عدد العمال أو تفوق القانوني العمل المستخدم"¹.

ويمكن أن تمتد أحكام هذا المرسوم التشريعي الى إجراء المؤسسات والإدارات العمومية بنص خاص .

وقد استثنى هذا النص من نطاق تطبيقية العمال الذين بلغوا سن التقاعد العادي والعمال الذين يعملون بعقود عمل محددة المدة والذين يعملون لحسابهم ، أو في بيوتهم ، أو لدى عدة أصحاب عمل ، أو الذين كانت بطالتهم ناتجة عن نزاع العمل أو لفصل تأديبي أو عن استقالته² .

2/ شروط بلوغ سن معينة :

لقد حدد المشرع الجزائري سن التقاعد ، كأصل عام بـ60 سنة بالنسبة للرجل و 55 سنة بالنسبة للمرأة ، ويلاحظ أن المرأة استفادت من تخفيض في السن القانوني للتقاعد بقدر بـ 05 سنوات طبقا للمادة 6 من قانون 12/83 السالف الذكر آثار جدلا كبيرا في أواسط النساء كونه يجعل المرأة عرضة للإحالة على التقاعد بمجرد بلوغها سن 55 سنة و جعل الإحالة على التقاعد أمرا اختياريا في يد المرأة إذ بلغت السن ولا تحال على التقاعد في هذه الحالة إلا بناءا على طلبها ، طبقا للمادة 03 من الأمر 18/86 المؤرخ في 6 جويلية 1996 المعدل والمتمم للقانون 12/83

¹ د.بن عزوز صابر ، نشأة علاقة العمل الفردية في تشريع الجزائري ، المرجع السابق ص296.

² د.أحمية سليمان ؛ المرجع السابق ، ص160-161.

السالف الذكر وإذا قام المستخدم بإحالتها على التقاعد بصورة إنفرادية ومن تلقاء نفسه وقع تصرفه هذا باطلا¹.

كما يمكن تقليص هذا السن أي 60 سنة بالنسبة للعاملات اللواتي وبين ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة 9 سنوات على الأقل من تخفيض السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد وذلك في حدود 3 سنوات طبقا للمادة 8 من نفس القانون².

وباستثناء من الأصل العام فإن العمال الذين بلغوا السن القانوني للتقاعد و لكنهم لم يستوفو الشروط لمدة والاشتراكات المطلوبة فقد منحهم المشرع زيادة وذلك لتغطية حجم الاشتراكات في حدود 05 سنوات على الأكثر إذ كان سن العامل 60 سنة .

¹ أ. تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 285-286.

² د. بن عزوز بجام ؛ المرجع السابق ، ص 284.

المبحث الثالث : حظر تشغيل النساء في أعمال معينة .

تتميز المرأة عن الرجل ببعض الخصوصيات منها ضعف بنيتها الجسدية مقارنة بالرجل ، مما يجعلها مؤهلة للقيام ببعض الأعمال دون الأعمال أخرى تتميز بالخطورة مما أدى بالمشرع بإفراز بعض من الحماية عليها في شكل منع بعض هذه الأعمال (مطلب أول)¹ ، وحظر العمل على المرأة في أوقات محددة الذي يرد عليه إستنادات (مطلب ثاني) .

المطلب الأول : حظر تشغيل النساء في أعمال معينة .

قد راعت بعض تشريعات العمل القدرات الجسمانية للمرأة العاملة و مبدأ المساواة بينها وبين الرجل من حيث فرص العمل وامتيازية ، ولكن مبدأ مساواة لا ينفي أن المرأة أضعف قوة من الرجل ، إذ أن هناك بعض الأعمال ذات الطبيعة الخطرة والشاقة تعرضها الأخطار الصحية والنفسية (فرع أول)²؛ هذا الى ان طبيعة المرأة ووظيفتها كأم ، تقتضيان رعاية خاصة من الدولة حتى لا يكون العمل خطر على صحة المرأة وصحة الجيل الناشئ (فرع ثاني) وقد كانت هذه الاعتبارات هي دعت بالمشرع الى تدخل لتحديد ساعات العمل للمرأة³

¹ أتاح عطاء الله ، المرجع السابق ص 291.

² د.زياد عبد الرحمان عبد الله تالازدة ؛ الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل (دراسة مقارنة) ، ديوان المطبوعات الجامعية الحديث 2105 ، الجزائر ، ص55.

³ د.عبد الودود يحيي ؛ شرع قانون العمل ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، الطبعة الثالثة 1989 ص 368.

الفرع الأول : الأعمال الخطيرة .

إن طبيعة التكوين الفيزيولوجي للمرأة من جهة ومتطلبات العادات والتقاليد ، والتربية الأخلاقية التي تفرضها تعاليم ديننا الحنيف من جهة أخرى جعلت المشرع يخص العاملة بفوائد وأحكام خاصة في مجال العمل ، تتعلق بطبيعة ونوعية الأعمال التي لا يجب أن تقوم بالمرأة .

لقد جاء المشرع الجزائري في هذا الميدان بنصوص عامة بدء بالأمر 31¹/75 الذي نص بخصوص الأعمال الخطيرة الخاصة بعمل النساء والأولاد طبقا لنص المادة 260 من قانون السالف الذكر " يمنع استخدام النساء والأولاد الذين تقل أعمارهم عن الثامنة عشر عاما أو المتدربين منهم في مراكز العمل غير صحية أو مخرطة أو معنية وكذلك في أعمال تتطلب جهدا ألا يتناسب مع قوتهم ومضرة بصحتهم ، ... وتحدد شروط تطبيق الفقرة السابقة ونوع الأشغال الممنوحة " .

ونستنتج من هذا النص ما يلي :

- منع الأولاد أقل من الثامنة عشر 18 من الإستخدام في نفس الأعمال² .
 - منع الطائفين من الأ'مال التي تتطلب جهدا لا يتناسب مع قوتهم ومضرة بصحتهم .
- حيث تم إصدار أول نص هو القانون 07/88 المتعلق بالنظافة لأمن و طلب العمل³ ؛ الذي تنص في المادة 07 منه على أن " يتعين على المؤسسة المستخدمة مراعاة أمن العمال في اختيار التقنيات والتكنولوجيا وكذا في تنظيم العمل يجب أن تكون التجهيزات و الآلات والآليات والأجهزة

¹ الأمر 31/75 المؤرخ في 1975/04/29 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، ج.ر.ع لسنة 1975.

² أ.تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 294.

³ القانون 07/88 المؤرخ في 1988/07/02 المتعلق بالنظافة والأمن والطب والعمل ج.ر.ع 04 لسنة 1988.

و الأدوات وكل وسائل العمل مناسبة للأشغال الواجب إنجازها ولضرورة الاحتياط من الأخطار التي قد يتعرض لها العمال ، يجب أن تكون موضوع رقابة دورية وصياغة من شأنها الحفاظ على حسن سيرها وذلك من أجل ضمان الأمن في وسط العمل تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة عن طريق تنظيم" بحيث اتجه المشرع الجزائري خاصة في مواد من 38 الى 44 من نفس القانون الى عدم التمييز بين الرجال والنساء في الحماية إذ نص فيها على القواعد العامة لحماية العمال أولا دون إستثناء وحماية الآلات بشكل لا يجعلها خطيرة ثانيا كما دعم الحماية الخاصة بالنساء والطوائف لأكثر تأثرا من ظروف العمل هذه المراقبة الطبية الدورية الخاصة من ذلك أنه أقر هذه الرقابة بالنسبة للنساء الحوامل والأمهات اللاتي هن طفل على الأقل دون سنتين كما وسعها للنساء بعد عطلة الأمومة¹ .

أما عن الحماية المقررة للمرأة العاملة عند التعامل بالمواد الكيماوية وهي عناصر أو مواد أو مستحضرات سامة يترتب على التعامل بها لمدة معينة . إصابة العامل بأمراض مهنية حسب المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 08/05 المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل² .

وبخصوص الإنشغالات الأيونية صدر مرسوم رقم 132/86 المحدد لقواعد حماية العمال من أطار الإشعاعات الأيونية وتلك المتعلقة بمراقبة وحيازة و استعمال مواد مشعة والتجهيزات التي تصدر

¹ أ.تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 298.

² المرسوم التنفيذي 08/05 المؤرخ في 08/01/2005 المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل ، ج.ر.ع 04 لسنة 2005.

إشعاعات أيونية¹ . إذ حدد مرسوم القواعد التقنية التي يجب احترامها لإستعمال هذه المواد وطرق الحماية منها .

ونظرا للخطورة الكبيرة التي يتعرض لها العمال في هذا المجال فقد منع المشرع الجزائري منعه طلقا تشغيل المرأة الحامل في أشغال تكون فيها عرضة للإشعاعات أيونية² ؛ إذ نصت المادة 14 منه على أن " لا يجوز أن يشغل أحد في أعمال متصلة بإشعاعات أيونية في الحالات التالية ، إذا كان العامل إمراة حاملا".

وهذا الأمر معقول بالنظر للآثار الوجيهة التي تترتب على الجنين بحيث تكون سبب في إحداث تشوهات خلفية أو اضطرابات عقلية أو تحولات سرطانية مما يؤثر بشكل أو بآخر على مستقبل البشرية³ .

كما ألزمت المادة 50 من نفس المرسوم أن تبلغ المرأة الحامل الصبي العمل المنعدم هذا في نظرنا لانتخاذ الإجراءات اللازمة لمنعها من العمل وكذا متابعتها طبيا . وهذا الأمر معقول بالنظر للآثار الوخيمة التي تترتب عن الجنين بحيث تكون سيلفي إحداث تشوهات خلفية أو اضطرابات عقلية أو تحولات سرطانية مما يؤثر بشكل أو بآخر على مستقبل البشرية ؛ غير أن المرسوم الرئاسي رقم 05⁴ 117 المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤنوية رفع هذا المنع على المرأة العاملة خاصة الحامل ،

¹ المرسوم التنفيذي 132/86 المؤرخ في 1986//05/27 الذي يحدد قواعد حماية العمال ضد أخطار الإشعاعات الأيونية وكذا المتعلقة بمراقبة حيازة واستعمال المصادر الإشعاعية والأجهزة التي تتولد عنها أشعة أيونية ج.ر.ع 29.

² أ.تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 301.

³ أ.تاج عطاء الله ، المرجع نفسه ، ص 302.

⁴ المرسوم الرئاسي رقم 05-117 المؤرخ في 2005/04/11 المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤنوية ج.ر.ع لسنة

لكن وفق شروط أتت بها المادة 36 منه بقولها " يجب على كل امرأة تشغل منصب عمل تحت الإشعاعات المؤينة ، إعلام مستخدميها وطبيبيها في العمل بحالة حملها بمجرد عملها بذلك يتخذ المستخدم التدابير الضرورية من أجل تحويلها ، عند الإقتضاء بناء على رأي طبيب العمل . إلى منصب عمل ملائم أكثر حتى يتسنى للمرضعة أو للجنين الإستفادة من نفس المستوى العام للحماية من الإشعاعات المطلوبة بالنسبة للأفراد الجمهور". وبالنسبة للمواد الكيماوية الأخرى فإن المشرع الجزائري لم يورد تفصيلا دقيقا عن هذه المواد بل نص في المادة 10 من القانون 07/88 " على أن صنع و استعمال واستيراد أو بيع المواد الخطيرة تخضع للتشريع الساري المفعول وأن الأحكام التطبيقية لهذه المادة ستوضح عن طريق تنظيم"

غير أننا لم نعثر للأسف على أي نص تطبيقي لهذه المادة ما عدا ذلك المتعلق بإجراءات المراقبة الخاصة بعمليات تحميل وتفريغ المنتجات الخطيرة ويتعلق الأمر بالقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05 نوفمبر 1989¹ ؛ والمرسوم الرئاسي رقم 198/90 المتضمن تنظيم المواد المتفجرة² . المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 64/99 ، وأخيرا القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 15 جوان 1999 المتعلق

¹ قرار وزاري مشترك مؤرخ في 1989/10/05 يتعلق بإجراءات مراقبة عمليات شحن البضائع الخطيرة وتفريغها ج.ر.ع المؤرخ في 1990/01/31.

² مرسوم رئاسي 90-198 مؤرخ في 1990/06/30 يتضمن التنظيم الذي يطبق على المواد المتفجرة ج.ر.ع 27 بتاريخ 1990/07/04 المتضمن تنظيم الذي يطبق على المواد المتفجرة ج.ر.ع 18 بتاريخ 1999/03/17.

باستعمال المادة¹ l'amiante وهي كلها نصوص لا تفصل في نوعية هذه المواد ودرجة خطورتها².

أما بخصوص توفير الحماية القانونية للمرأة العاملة عند التعامل بمادة لاميانت فتجد تأسيسها القانوني في المرسوم الرئاسي رقم 99-95 المتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت³؛ الذي أقل ما يقال عنه أن أحكامه جاءت عامة ، إذ أحال الى النصوص تنظيمية لتبين كفيات تطبيقية جاءت في شكل قرارات وزارية مشتركة أولها القرار الوزاري المشترك بين فريري الصحة والسكان والعمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني المؤرخ في 15/06/1999 المتعلق بقواعد التقنية التي يجب أن تحترمها المؤسسات التي تقوم بنشاطات عزل ونزع مادة الأميانت⁴ ، ومنها قواعد حماية العمال بصفة فردية وجماعية من مخاطر التعامل بمادة الأميانت ، وثانيها القرار الوزاري المشترك بين وزراء كل من الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات ، الصناعة ، العمل والضمان الاجتماعي المؤرخ في 01/10/2003 المتعلق بحماية العمال من الأخطار استنشاق غبار الأميانت⁵ ، الذي ألزم المستخدم بالتصريح لدى مفتشية العمل وهيئة الضمان الاجتماعي المختصين إقليميا وكذلك الى

¹ قرار وزاري مشترك مؤرخ في 15/06/1999 يتعلق بالقواعد التقنية التي يجب أن تخرعها المؤسسات التي تقوم بنشاطات عزل ونوزع مادة الديناميت ج.ر.ع 68 بتاريخ 26/09/1999.

² أ.تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 302-297.

³ عرف المرسوم التنفيذي رقم 99-95 المؤرخ في 19/04/1999 المتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت ج.ر.ع 29 لسنة 1999 الأميانت أنه الصوابينات اللغية التي تنتمي الى مجموعتين الحائرات والرعايا .

⁴ قرار وزاري مشترك بين وزيرى الصحة والسكن والعمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني المؤرخ في 15/04/1999 المتعلق بالقواعد التقنية التي يجب أن تحرمها المؤسسات التي تقوم بنشاطات عزل ونزع مادة الأميانت ج.ر.س 68 لسنة 1999.

⁵ قرار وزاري مشترك بين وزراء كل من الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات والصناعة والعمل والضمان الاجتماعي المؤرخ في 01/01/2003 المتعلق بالحماية العمال من أخطار الإستنشاق غبار الأميانت ج.ر.ع 07 لسنة 2004.

طبيب العمل المفتش لمديرية الصحة والسكان بالولاية عن نشاطات التي يمكن أن تعرض العمال الى استئناف غبار الأميانت ، وفي نفس الوقت إعلام العمال بالأحداث أو الحوادث التي يمكن أن تعرضهم الى استنشاق غير عادي لغبار الأميانت ، الذي ألزم المستخدم بالتصريح لدى مفتشية العمل وهيئة الضمان الاجتماعي المختصين إقليميا .

وخلاصة القول نعتقد أن مجال المواد الكيماوية المتنوعة والإشعاعات مجال تقني بحيث يتطلب بحوثا ميدانية معمقة من طرف الإختصاصيين لمعرفة آثار هذه المواد على العمال الذين يمارسون أعمالا ويكونون عرضة لها ، لذا فاننا نقترح وضع حماية كافية يمنع هذا النوع من المجالات على النساء نظرا للنقص الملحوظ للوسائل التكنولوجية في ميدان المراقبة¹ .

الفرع الثاني : الأعمال التي تفوق الجهد (الأعمال المفتشية).

الأعمال التي تفوق الجهد هي تلك الأعمال المضنية والتي غالب ما لا يستطيع العامل الاستمرار فيها لمدة معينة ، إن الفرق بين الرجل والمرأة في هذا الميدان ظاهر للعيان نظرا للضعف الجسدي التي تتميز به هذه الأخيرة و عدم طاقتها على تحمل مثل هذه الأعمال ، لذلك فإن أغلب التشريعات تمنع مطلقا تشغيل النساء تحت سطح الأرض .

المشرع الجزائري يبدو من خلال النصوص المتوفرة أنه لم ينشر صراحة على منع تشغيل النساء تحت سطح الأرض² ، بداية الأمر 31/75 المؤرخ في 39 أبريل 1975 المتعلق بالعلاقات الفردية

¹ أ.تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 304.

² أ.تاج عطاء الله ، المرجع نفسه ص 306.

اذ اكتفى بالنص على منع استخدام النساء في مراكز عمل غير صحيحة أو خطيرة أو مضرية وكذلك في أعمال تتطلب جهدا لا يتناسب مع قولهم ومضرة بصحتهم .

ومادام المشرع هنا لم ينص صراحة على منع العمل تحت سطح الأرض بالنسبة للنساء فإنه يفهم من عموم النص أن هذا العمل يدخل في إطاره وعليه يمكن إعتبار المناجم مثلا مراكز عمل غير صحية ، وخطرة ومضرية بالنسبة للمرأة .

وكذلك بالنسبة للقانون الأساسي العام للعامل والقانون المتعلق بالعلاقات الفردية للعمل لسنة 1982 الذي جاء تطبيقا للأول فلم ينص صراحة على منع استخدامهن تحت سطح الأرض وكذلك الأمر بالنسبة للقانون 11/90 الذي أشار إليها بصورة عامة في متن المادة 05 فقرة 04 والمادة 06 فقرة 02 غير أن المادة الوحيدة التي لمحت الى هذا الأمر هي المادة 11 من القانون 07/88 المتعلق بالنظافة والأمن والطب العمل وهي مادة غير صريحة للشق من عموم النص حيث ألزمت المستخدم التأكد من الأعمال المؤكدة للنساء العمال القرصر والمعوقين لا يجب أن تتطلب جهدا يفوق قواهم¹.

إن عدم نص المشرع على منع تشغيل النساء تحت سطح الأرض صراحة يمكن أن يفسر

الأسباب التالية :

أنه يدرك أن المجتمع الجزائري بتركيبته الحالية بعاداته وتقاليده لا يمكن للمرأة فيه ان تقتحم هذا المجال فهو مجال محنكر من قبل الرجال ولا يعقل في الوقت الحالي أن تختار فتاة جزائرية للعمل تحت سطح الأرض اللهم إلا في بعض المجالات الإدارية أو الإجتماعية داخل المؤسسة وهذا أمر مقبول .

¹ أتاغ عطاء الله ، المرجع السابق ص 307.

إن المشرع الجزائري وضع رقابة طبية صارمة على جميع العمال وخاصة النساء قبل القبول للتشغيل في المؤسسة بحيث يخضع جميعهم لفحوص طبية مسبقة وعلى طبيب العمل أن يقدر مدى أهلية العامل لممارسة عمل ما ، الأمل الذي سيؤدي حتما الى رفض تشغيل النساء لإنعدام القوة والجهد الكافيين لممارسة هذه العمل .

رفع الحمولات كذلك يعد من الأعمال التي قد تفوق الجهد المرأة العاملة إذا ما كان دون تحديد. وقد منع النساء على سبيل المثال من رفع الأوزان ونقلها على دراجات 31 عجلات " Tricycles " ، وقد صدر المرسوم الجديد رقم 753/75 في 05 أوت 1975 الذي أعاد تنظيم هذه المسألة فرفع المنع الذي كان قائما على النساء وأبقاه بالنسبة للبنات اللاتي نقل أعمارهن عن الثامنة عشر سنة¹ وحدد حمولات قصوى بالنسبة لكل نوع من الأعمال أي أنه أخذ هنا بالمعيار الموضوعي الذي ينصب على نوعية العمل وليس المعيار الذاتي الذي يهتم بجنس أو شخص العامل فعلى سبيل المثال الحصر حدد الحمولة التي لا يجوز أن تتعداها النساء البالغات التي يفوق سنهن 18 سنة فما فوق بـ 25 كلغ إذا كانت باليدين أي دون آلة و 6000 كلغ إذا حمل ونقل هذه الحمولة عن طريق مقطورة"

أما فيما يتعلق برفع الأحمال في بلادنا فان القوانين التي تعاقبت في الجزائر إنطلاقا من الأمر 31/75 وانتهاء بالقانون 11/90 قد جاءت كلها بصيغة عامة كما سبق وأن بيناه أعلاه فإن النصين الوحيدين الذين جاء خاصيتين هما نص المادة 11 من القانون 07/88 والتي تقضي بهذا الصدد بـ " إلزام المستخدم من التأكد من أن الأعمال التي توكل للنساء لا تتطلب جهدا يفوق

¹ أتاغ عطاء الله ، المرجع السابق ص 308-309.

قواهم" وكذلك النص التطبيقي الذي جاء به المرسوم التنفيذي 05/91¹؛ في مادته 26 الذي حدد الوزن الأقصى الذي يمكن للنساء والعمال القصر رفعه بـ 25 كلغ لمسافات قصيرة فقط دون إستعمال رافعات أو تجهيزات ميكانيكية أما الوزن الأقصى المسموح بعمله لباقي العمال (الرجال) فهو 50 كلغ .

ومن خلال هذا النص نلاحظ أن المشرع الجزائري قد تماشى مع روح الإتفاقية الدولية رقم 127 الصادرة عن المنظمة العالمية للعمل في دورتها 51 في 28 جوان 1967 والتي إن لم تحدد الأوزان بشكل حسابي أو رقمي²؛ إلا أنها وضعت الإطار العام وكفلت الدول المنظمة إليها بهذا العمل ونشير أن الجزائر قد انضمت إلى هذه الإتفاقية وصادقت عليها في 12 جوان 1969. وحسن ما فعل المشرع الجزائري بتحديد الوزن الذي يمكن للمرأة أن ترفعه بـ 25 كلغ ولكنه أغفل في هذا المقام النص صراحة على إعفاء المرأة الحامل من هذا النوع من العمل .

المطلب الثاني : تنظيم العمل الليلي .

نظرا للبنية التي تتمتع بها المرأة من الناحية الفيزيولوجية من جهة والأباء العائلية الكثيرة التي تضطلع بها داخل الأسرة من جهة أخرى فقد ذهبت أغلب التشريعات الى تنظيم تشغيل النساء في

¹ المرسوم التنفيذي 05/91 المؤرخ في 19/01/1991 المتعلق بقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل ج.ر.ع 04 لسنة 1991.

² أ.تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 306-312.

الليل ، فيحرم عمل المرأة ليلا كقاعدة عامة (فرع أول) باستثناء حالات خاصة محدودة (فرع ثاني)¹.

الفرع الأول : مبدأ منع تشغيل النساء ليلا .

القانون الجزائري عرف استقرار في هذا الميدان ، إذ منذ سنة 1975 والى يومنا هذا أبقى على مبدأ منع تشغيل النساء والقصر من الجنسين كقاعدة عامة ولم يتأثر الى حد الآن بالتوجه العالمي الذي يرمي إلى رفع هذا المنع عليهن فيما يتعلق بالعمل الليلي ، والأمر يرجع كما يرى الأستاذ أحمية سليمان إلى طبيعة التكوين الفيزيولوجي للمرأة من جهة ومتطلبات العادات والتقاليد والتربية الأخلاقية التي فرضتها تعاليم ديننا الحنيف من جهة أخرى² . وقد منع الأمر 31/75 كمبدأ عام تشغيل النساء في أي عمل ليلي في مادته 194 فقرة أولى " لا يجوز استخدام النساء في أي عمل ليلي" والملاحظ أن المادة 194 تضع قيد 1 عاما على مبدأ الحرية التعاقد على العمل ، فالأصل إن النساء والرجال يتمتعون بنفس الحقوق ويتحملون بنفس الواجبات في المجتمعات المعاصرة ، وبالتالي لهن حق التعاقد على العامل ليلا أو نهارا .

ولكن المشرع لأسباب إنسانية وإجتماعية يحظر انشغالهن ليلا لحماية لهن من جهة ومن جهة أخرى لكي تضطلع المرأة بأعبائها نحو أطفالها³ ، و يقابل هذه المادتين 15 من القانون

¹ أ.تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 313.

² د. براهيم زكي أخنوخ ؛ شرح قانون العمل الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، الطبعة الثانية 1988 ، ص18.

³ د. ابراهيم زكي أخنوخ ، المرجع السابق ، ص17.

رقم 03/ 81¹ وكذا المادة 29 من القانون 11/ 90². إذ تنص على أنه " يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال الليلية..."³

والملاحظ هذه النصوص كلها إن المشرع الجزائري حرم تشغيل النساء كل النساء مهما كانت وضعيتهن بشرط بلوغ سن معين وهي محددة بثمانية عشر 18 سنة في الأمر 31/75 وبتسعة عشر 19 سنة في القانون 03/81 و 11/90 ، إذ تنص المادة 28 منه على أنه لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل أعمارهم عن تسع عشر سنة كاملة في أي عمل ليلي⁴.
وبالنسبة لتعريف العمل الليلي بأنه كل عمل يجري بين الساعة التاسعة و الخامسة صباحا⁵. إذ تنص المادة 27 من نفس القانون كل عمل ينفذ من الساعة التاسعة مساء الى الخامسة صباحا يعتبر عملا ليليا "

قصدت المادة 152 من قانون العمل المصري رقم 80 لسنة 1993 بأنه لا يجوز تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة 8 مساء و 7 صباحا إلا في الأحوال والأعمال والمناسبات التي تصدر بتحديدتها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب⁶.

¹ القانون 81-03 المؤرخ في 21/02/1981 يحدد المدة القانونية للعمل ج.ر.ع 08 لسنة 1981 .

² أ.تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 213-320.

³ رشيد واضح ؛ علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة الجزائر ، بدون طبعة ، 2005 ، ص119.

⁴ د.رشيد واضح ؛ المرجع نفسه ، ص119.

⁵ أ.تاج عطاء الله ، المرجع نفسه ص 321.

⁶ د.عصام أنور سليم ؛ المرجع السابق ، ص440.

الفرع الثاني : الإستثناءات الواردة على مبدأ منع .

بالرغم من أن كل التشريعات كأصل عام تمنع العمل الليلي إلا أن هناك الاستثناءات التي وردت على مبدأ المنع هذا في التشريع الجزائري ففي الأمر 31/75 وإستثناء عن المبدأ العام القاضي بمنع العمل الليلي بالنسبة للنساء أورد المشرع الجزائري هنا بعض الأحوال التي يمكن للمستخدم أن يشغل فيها النساء وهي كالاتي في المواد 195-196-197-198.

يجوز تشغيل النساء التي تزيد أعمارهن عن الثامنة عشر 18 في عمل الليلي ولكن في وحدات معينة تحدد بموجب قرار من وزير العمل والشؤون الإجتماعية .

يجوز استخدام النساء وكذا العمال المتدربين من كلا الجنسين إستثنائية فقط في أعمال يكون القصد منها الرقابة من حوادث الوشيكة الوقع أو تدارك الحوادث الطارئة .

وإضافة الى هذا التصنيف الذي فرضه المشرع الجزائري على المستخدم فقد ألزم هذا الأخير بتقديم تصريح بذلك الى مفتشي العمل والشؤون الإجتماعية والمستخدم ملزم بأخذ الموافقة المسبقة من مفتشية العمل ويجب أن تكون هذه الموافقة مكتوبة وتتخذ شكل قرار يبلغه هذا الأخير داخل أماكن عمل حتى يمكن الإطلاع عليه بسهولة .

لقد نظم الأمر 31/75 العمل الليلي تنظيما محكما نلمس فيه تدخل الدولة كطرف قوي لحماية العامل عموما والمرأة العاملة على وجه الأخص من ذلك أنه ضيق من نطاق الإستخدام فيه وأحاطه بضمانات كافية تحد من تعسف رب العمل¹ .

¹ أ.تاج عطاء الله ، المرجع السابق ص 321-323.

أما فيما يتعلق بالقانون 03/81 أورد المشرع الجزائري في هذا القانون والذي جاء تطبيقا للقانون الأساسي العام للعامل إستثناء وحيدا يتعلق بالنساء الراشدات أي اللاتي يفوق سنهن 19 سنة والمتمثل في السماع لهن بالعمل ليلا في بعض وحدات لإنتاج أو الخدمات أو مناصب العمل تلك التي تدخل في إطار الصحة العمومية كالمستشفيات والمصحات إذ لا يعقل أن تترك المؤسسات الحيوية على سبيل المثال بدون مداومة .

في إطار القانون 11/90 حيث نراه خلاف للنصوص السابقة أورد استثناء وحيدا ذكره في متن المادة 29 فقرة 2 منه بقوله أن " يجوز تشغيل النساء ليلا إذ يبرر ذلك طبيعة النشاط أو خصوصيات منصب العمل " و شرط ذلك بتسريح تقدمه مفتشية العمل المخصصة إقليميا " .
ومن هنا نستنتج أن المشرع الجزائري أعطى خلال هذه المادة سلطة تقديرية واسعة لمفتش العمل لتقدير الظروف وملابسات التي بموجبها يسمح المستخدم بالإلتحاق بالعمل الليلي وهذا الأمر يصعب في غياب نص دقيق يوضح هذا الأمر .

قد اكتفى المشرع الجزائري في القانون 11/90 بالنص على الخطوط العريضة للعمل الليلي وترك أمر تحديد قواعده وشروطه والحقوق التي تنجم عنه الى الاتفاقيات الجماعية ومن خلال تصفحنا لعدد من الاتفاقيات الجماعية لمؤسسات كبيرة غالبا ما تشغل عددا كبيرا من النساء كمؤسسات النسيج مثلا نلاحظ جليا الأول وهلة إنها نسخة طبق الأصل للقانون 11/90 و لا وجود لأي تفصيل يذكر بشأن القواعد والشروط والحقوق المترتبة عن العمل الليلي .

وبالرغم من أن المشرع الجزائري وضع عقوبة في نص المادة 143 من ا قانون نفسه على مخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل النساء ليلا تتمثل غرامة مالية يتراوح مبلغها ما بين 500 دج إلى 1000 دج عن كل مخالفة فان هذا الإجراء يبقى ناقصا في غياب عقوبة أكثر جدية و صرامة ويمكن أن تصل إلى حد الحبس لمدة معينة مع دفع غرامة مالية معقولة تتماشى مع الواقع الاقتصادي وقيمة العملة الوطنية والصرف¹ .

وبالمقابل نجد أن المادة 152 من قانون العمل المصري تحرم عمل النساء ليلا ولكن ليس مطلقا إذ نجيز وزير الدولة للقوى العاملة و التدريب أن يستثنى من العمل حكما في الأحوال والأعمال التي تحدد بقرار وقد صدر بناء على ذلك القرار الوزاري رقم 32 لسنة 1982 محدد الأعمال والمناسبات التي يجوز فيها تشغيل العاملات ليلا² .

و لا يجوز تشغيل النساء بعد الساعة 8 مساء إلا بعد الحصول على ترخيص من مديرية القوى العاملة والتدريب ويشترط المشرع لصدور هذا الترخيص إن يوفر صاحب العمل كافة الضمانات الحماية والرعاية و الانتقال والأمن للنساء العاملات .

ومن ثم فعلى سبيل الاستثناء يجوز تشغيل النساء الفترة ما بين الساعة الثامنة مساء أو السابعة صباحا ذلك في الشركات والمصانع العزل والنسيج عند عدم توفير العمالة من الذكور وهذا ما قضت به المادة الثانية من قرار وزير الدولة للغوي العاملة والتدريب .

¹ أ. تاج عطاء الله ، المرجع نفسه ص 325-328.

² د. عبد الودود يحيي ، المرجع السابق، ص 369-370.

خاتمة

على ضوء دراستنا لموضوع المرأة العاملة نتوصل إلى أن دساتير الجزائر وكذا قوانين العمل والنصوص التطبيقية لم تغفل الالتفات إلى حماية المرأة العاملة مهنيا واجتماعيا وصحيا واقتصاديا، وهو نفس الذي دعمه المشرع الجزائري من خلال الأحكام والمواد، بما يوحد الاعتقاد مسيطرة الجزائر الاتفاقيات الدولية ذات صلة بعمل المرأة وحمايتها.

إن عمل النساء يعد من إحدى القضايا التي كانت ومازالت محل جدل وخلاف بين الخبراء والمتخصصين ولعل من أبرز القضايا المثيرة للجدل قضية مساواة المرأة بالرجل في الأجر لاسيما عندما يكون العمل متماثل أو ذي قيمة متساوية نظرا لما ينطوي عليه عدم مساواة الجنسين في الأجر عن العمل متماثل من إجحاف وتعدي على حقوق المرأة، وقد تضمنت الاتفاقية الدولية للعمل وكذا القانون الجزائري هذه المساواة وإذ كانت غير مطبقة في الواقع في كثير من الدول.

فإقرار مساواة المرأة العاملة مع الرجل في الحقوق والواجبات الناشئة عن العمل مع تأكيد إقرار تكافؤ الفرص والمساواة في الأجر عند أداء عمل ذي قيمة متساوية عمل مرغوب فيه وتسعى الجهود الدولية والوطنية إلى التوسع فيه على أكثر قدر ممكن.

غير أن المرأة في الجزائر من خلال البحث تواجه تحديات كبيرة في ميدان العمل بدءا من مرحلة التشغيل والانتهاج بالتقاعد.

كما أن المشرع الجزائري رغم تكريس مبدأ المساواة في مختلف النصوص فالمرأة لا تزال تعاني تدهورا متزايدا صارخا ناتج أساسا عن تخلي المشرع عن تنظيم المسائل التفصيلية في علاقة العمل والتي كان يضطلع بها وتركها للمجال الاتفاقي في اطار التفاوض الجماعي الأمر الذي أدى إلى إهمال الكثير من الضمانات والأليات الميدانية التي تؤمن حقوق المرأة في حياتها المهنية، وبالتالي ضرورة تدخل المشرع لتنظيم المسائل التفصيلية لعلاقة العمل التي لها علاقة بالمرأة.

لم يبخص المشرع الجزائري في حق المرأة في العمل ولم يتجاهل دورها في الأسرة والمجتمع الدولي وحاول التوفيق بين دورين، وأضفى التشريع العمالي حماية خاصة مهنية واجتماعية وصحية واقتصادية على المرأة العاملة.

حيث أن تشغيل النساء تحت سطح الأرض في المناجم، تعد من القضايا الخلافية من دون شك، إذ أن هناك من ضرورة حظر النساء في المناجم من الأعمال القاسية من منطلق أن هذه الأعمال تناسب الرجال أكثر من النساء، ولعل القانون الدولي للعمل يؤكد على هذا الحظر، بينما الجانب الآخر يرى فريق من المهتمين بقضايا المرأة العاملة أن حظر تشغيلها في المناجم إنما ينطوي على قدر من التمييز ضد المرأة وأنه من دواعي أعمال مبدأ المساواة ألا يطبق هذا الحظر ويترك الأمر للنساء يتعاملن معه بالخيار دون الإيجاب.

ومما يجب على المشرع الجزائري التصديق على الاتفاقية الدولية رقم 45 لسنة 1984 المتعلق باستخدام النساء في العمل تحت سطح الأرض في المناجم، وإذا كان تشغيل النساء تحت سطح الأرض محظورا بقوة القانون الدولي والقوانين الوطنية فإن تشغيلهن في الصناعة ليلا أولى أن ينطبق عليه ذات الحظر، حيث قرر القانون الدولي للعمل حظر تشغيل النساء في الصناعة ليلا وذلك لاعتبارات تتعلق بطبيعة المرأة وعدم صلاحية العمل في الصناعة أثناء الليل لها كأنتى، كما أن الالتفات لمسألة منع استخدام النساء ليلا إلا بترخيص بإصدار نص تنظيمي للمناصب التي تتطلب الترخيص المسبق أو المناصب التي تتطلب إعلام مفتشية العمل والمناصب غير المعنية ذلك أن المرأة العاملة أصبحت وبحكم المستوى العلمي والتكوين، تشتغل مناصب عليا ومناصب حساسة ومناصب تأطير ومسؤولية لمجال الطب، الإدارة العامة، التعليم العالي والبحث العلمي، النقل الجوي والبحري، مجال الأمن...

وعلى المشرع الجزائري تحديد مفهوم العمل الليلي تحديد مطبق ورفع كل غموض أو لبس قد ينتابه.

فالمشروع الجزائري لم يورد أية نصوص خاصة بحماية المرأة العاملة بالذات من الاعتداء الواقع بحقها، وكل ما هناك هو بعض النصوص التي قد تسهم في درأ الاحتمال تعرض المرأة العاملة الاعتداء أو العنف في بعض الأحوال كما يمنعها من العمل الليلي أو مزاولة بعض الأعمال.

إن الحماية المقررة للأمم أمر لازم وفي كل مراحل الأمومة ولعل من أهم مظاهر التمييز في العمل والتي بياناها، هي حالة المرأة التي تصبح فيها أما الأمر الذي يستدعي من المشروع إضفاء حماية أكثر في هذا المجال فعلى المشروع الجزائري تكريس مبدأ منع الاستخدام قبل الوضع بصورة إلزامية وتحديد ذلك بفترة أسبوعين على الأقل، وتخصيص فترة مستقلة للأمومة والنص عليها بوصفها سبب من أسباب تعليق علاقة العمل، والنص صراحة على خطر فصل المرأة قبل، أثناء وبعد عطلة الأمومة لسبب يرتبط أصلا بهذه الوضعية والنص صراحة عن طريق تنظيم على حق الاستفادة للأمر من فترات الرضاعة وحققها في الاستفادة من التكيف في ساعة العمل ومن عطلة خاصة بالتربية، وعلى المشروع الجزائري التصديق على الاتفاقية الدولية رقم 103 للعام 1952 المتعلقة بحماية الأمومة.

الملاحق

الملحق رقم 01 :

المعايير الدولية في عمل المرأة :

أولا : المساواة و عدم التمييز و تكافؤ الفرص.

عدد التصديقات	موضوع الاتفاقية	سنة إقرارها	رقم الاتفاقية
162	مساواة العمل و العاملات في الجر عن عمل ذي قيمة متساوية	1951	100
164	عدم تمييز في الاستخدامات و المهنة	1985	111
36	اتفاقية تكافؤ الفرص و المساواة في المعاملة من الجنسين/العمال ذو المسؤوليات العائلية	1981	156

ثانيا : حماية الأمومة :

عدد التصديقات	موضوع الاتفاقية	سنة اقرارها	رقم الاتفاقية
33	استخدام النساء قبل الوضع و بعده	1919	3
40	حماية الامومة	1952	103
11	حماية الامومة (مراجعة)	2000	183

ثالثا : حظر عمل المرأة تحت الأرض

عدد التصيقات	موضوع الاتفاقية	سنة إقرارها	رقم اتفاقية
97	استخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها	1935	45

الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية :

من جملة 162 اتفاقية صادرة عن منظمة العمل الدولية، هناك 12 اتفاقية تتعلق بالمرأة بصفة رئيسية أو ثانوية، ومن هذه الاتفاقيات اتفاقيات عامة تهدف إلى تكريس مبدأ المساواة و القضاء على أشكال التمييز في الشغل و هي:

- 1- الاتفاقية رقم 19 بشأن المساواة في المعاملات (حوادث الشغل) الصادرة سنة 1925 .
- 2-الاتفاقية رقم 10 بشأن المساواة في الأجور الصادرة سنة 1951 .
- 3-الاتفاقية رقم 111 حول التمييز في مجال استخدام و المهنة الصادرة سنة 1978 .
- 4- الاتفاقية رقم 118 بشأن المساواة في المعاملات (الضمان الاجتماعي) الصادرة سنة 1978 .
- 5- الاتفاقية رقم 151 بشأن العلاقات المهنية في الوظيفة العمومية الصادرة سنة 1978 .
- 6-الاتفاقية رقم 156 بشأن إتاحة الفرصة و المعاملة المتساوية للعمال من الرجال و النساء من ذوي المسؤولية العائلية الصادرة سنة 1981 .

إما الاتفاقيات الباقية فهي تتعرض إلى خصوصيات وضع المرأة العاملة وهي :

- 1-الاتفاقية رقم 3 بشأن حماية الأمومة الصادرة 1919 .
- 2-الاتفاقية رقم 4 بشأن تشغيل النساء ليلا الصادرة سنة 1919.
- 3- الاتفاقية رقم 41 بشأن تشغيل النساء ليلا(معدلة) الصادرة سنة 1934.
- 4- الاتفاقية رقم 45 حول تشغيل النساء تحت الأرض الصادرة سنة 1835 .
- 5- الاتفاقية رقم 89 حول تشغيل النساء ليلا (معدلة) الصادرة سنة 1948.
- 6- الاتفاقية رقم 103 بشأن حماية الأمومة (معدلة) الصادرة سنة 1952 .

سعت منظمة العمل الدولية في إطار تقرير الحماية للعمال من كلا الجنسين وبخاصة النساء إلى عدد من

الصكوك جاءت في شكل اتفاقيات و توصيات الأتي ذكرها :

- الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بالسلامة و الصحة المهنيين و بيئة العمل رقم 115 لسنة 1981 .
- التوصية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بالسلامة و الصحة المهنيين و بيئة العمل، رقم 164 لسنة 1981 .

- الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بالوقاية من الآلات ، رقم 119 لسنة 1963 .
- التوصية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بالوقاية من الآلات رقم 118 لسنة 1963 .
- الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بالإطار الترويجي للسلامة و الصحة المهنيين رقم 187 لسنة 2006 .
- التوصية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بالسلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل رقم 70 لسنة 1990 .
- التوصية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بالسلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل رقم 177 لسنة 1990 أقرت ذات التوصية حماية للمرأة العاملة في البند الخامس فقرة 25-4 بنصها : "من حق العاملة في حالة الحمل أو الرضاعة الحصول على عمل لا يتضمن استعمال أو التعرض لمواد كيميائية خطيرة على الطفل الذي لم يولد أو الرضيع اذا وجد مثل هذا العمل ، والحق في العودة إلى وظيفتها الأصلية في الوقت المناسب"
- الاتفاقية الدولية الصادرة عن المنظمة العمل الدولية و المتعلقة بحماية العمال من الإشعاعات المؤننية رقم 115 لسنة 1960 .
- التوصية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بحماية العمال من الإشعاعات المؤننية رقم 114 لسنة 1960 : التي خصت فئة النساء بحماية خاصة عندما نصت في البند 4 فقرة 16 بأنه: "نظرا للمشكلات الطبية الخاصة المتضمنة في استخدام النساء في سن الحمل في عمل إشعاعي يراعى تماما ضمان عدم تعرضهن لمخاطر إشعاع كبيرة..."
- الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بالسلامة في استخدام الحريير الصخري رقم 162 لسنة 1986 .
- التوصية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بالسلامة في استخدام الحريير الصخري رقم 172 لسنة 1986 .

- الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحد الأقصى للأثقال التي لا يسمح لعامل واحد بحملها رقم 127 لسنة 1968 .
- الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحد الأقصى للإثقال التي لا يسمح لعامل واحد بحملها رقم 127 لسنة 1968 حيث نصت المادة 8 منها إلى انه: "يحد من تكليف النساء بالنقل اليدوي للأحمال الخفيفة حيثما يكلف النساء بالنقل اليدوي للأحمال، فان الحد أقصى لوزن هذه الأحمال يجب أن يقل بدرجة ملموسة عن الوزن المسموح به للذكور البالغين من العمل " اكتفت هذه الاتفاقية بتحديد الأوزان القصوى التي لا يجوز أن تتعدها النساء
- اتفاقية استعمال الرصاص الأبيض في الطلاء رقم 13 لسنة 1921.
- اتفاقية الوقاية من المخاطر التسمم الناجم عن البنزين رقم 136 لسنة 1971 .
- اتفاقية الوقاية و السيطرة على الأخطار المهنية الناتجة عن المواد و العوامل المسببة للسرطان رقم 139 لسنة 1974 .
- اتفاقية حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن التلوث الهوائي و الضوضاء و الاهتزازات في البيئة العمل رقم 148 لسنة 1977 .
- اتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى رقم 174 لسنة 1993 .
- توصية حماية من الجمره الخبيثة رقم 03 لسنة 1919 .
- توصية حماية النساء و الأطفال من التسمم بالرصاص.
- توصية حماية النساء و الأطفال من التسمم بالرصاص رقم 04 لسنة 1919 .
- توصية تطبيق اتفاقية برن لعام 1906 المتعلقة بمنع استعمال الفوسفور الأبيض في صنع الثياب رقم 147 لسنة 1974 .
- توصية حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء و الضوضاء و الاهتزازات في بيئة العمل رقم 156 لسنة 1977 .
- توصية منع الحوادث الصناعية الكبرى رقم 181 لسنة 1993 .
- توصية قائمة الأمراض المهنية و تسجيل الحوادث و الأمراض المهنية و الأخطار بها رقم 194 لسنة