



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



مذكرة مقدمة لإستكمال المتطلبات لنيل شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: الحقوق والعلوم السياسية

الشعبة: الحقوق

التخصص: قانون أعمال

عنوان المذكرة

الحماية القانونية للمرأة العاملة في التشريع الجزائري

إشراف الأستاذة:

- صالحي سمية

من إعداد الطالبتين:

- خازن كوثر

- ددابو أم هاني

أعضاء لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	الرتبة العلمية	لقب واسم الأستاذ
رئيساً	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر "أ"	طه عيساني
مشرفاً	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر "أ"	سمية صالحي
مناقشاً	جامعة ورقلة	أستاذ	زرقات عيسى

السنة الجامعية: 2024 / 2025



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



مذكرة مقدمة لإستكمال المتطلبات لنيل شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: الحقوق والعلوم السياسية

الشعبة: الحقوق

التخصص: قانون أعمال

عنوان المذكرة

الحماية القانونية للمرأة العاملة في التشريع الجزائري

إشراف الأستاذة:

- صالحي سمية

إعداد الطالبتين:

- خازن كوثر

- ددايو أم هاني

أعضاء لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	الرتبة العلمية	لقب واسم الأستاذ
رئيساً	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر "أ"	طه عيساني
مشرفاً	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر "أ"	سمية صالحي
مناقشاً	جامعة ورقلة	أستاذ	زرقات عيسى

السنة الجامعية: 2024 / 2025

شكر

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: " من لا يشكر الناس لا يشكر الله "

نشكر الله عزوجل أولاً وقبل كل شيء ونحمده على توفيقه لنا لإنجاز هذا العمل المتواضع...

كما لا يفوتنا وقبل كل شيء ونحن على بعد خطواتنا الأخيرة في الحياة الجامعية أن نعود إلى الأعوام التي قضيناها مع أساتذتنا الكرام الذين قدموا لنا الكثير باذلين جهودا كبيرة في بناء جيل الغد لتبعث الأمة من جديد....

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير والإمتنان والمحبة إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة.... إلى جميع الأساتذة الأفاضل أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة ورقلة من العميد إلى الحارس....

وأخص بالشكر والتقدير الكبير والكثير إلى الأستاذة المشرفة " صالحى سمية " التي رافقتنا طيلة هذا البحث بنصائحها وتوجيهاتها، نطلب من الله عز وجل أن يجعلها في ميزان حسناتها وأن يديم عليها الصحة والعافية يارب...

الشكر موصول أيضا إلى الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة الذين تفضلوا بقراءة هذه المذكرة وفي الأخير نشكر كل من كانوا عوننا لنا في بحثنا هذا، من وضع بصمته لإنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد.

شكرا للجميع

اهداء

بعد بسم الله الرحمن الرحيم

أبدأ بالصلاة على خير البشر محمد عليه أفضل الصلاة وأزكى التسليم المبعوث رحمة للعالمين خاتم الأنبياء والمرسلين نور هذه الأمة وضيائها وشفيعنا يوم الحساب. أما بعد، وبعد التوفيق من الله عز وجل الذي وفقني إلى هذا اليوم المبارك يوم الذي أجنبي فيه ثمرة من الجهد والتعب وليالي السهر والعناء، ها أنا اليوم بفضل الله أصبحت خريجة وهذا فخر لي أن أكون من الذين قال الله تعالى فيهم بعد بسم الله الرحمن الرحيم: "يرفع الله الذين امنوا منكم والذين اوتوا العلم درجات"

أهدي تخرجي إلى اليد الخفية والقلب الحنون وصاحبة الدعاء الصادق، التي كانت الداعم الأول لي بأن أكمل دراستي الجميلة "أمي" وإلى سيد الرجال إلى من أحمل اسمه بكل فخر إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم "بابا الغالي" أدامكم الله ملوكا إلى عرش قلبي وحفظكم ملاذا أمننا إليه أنتمي....

إلى من كانوا سندي في الحياة والعمود الذي أستند عليه خوفا علي من السقوط إخوتي "عبد الرزاق ومنصور وإسماعيل وعبد الباسط والحنون المحب صغير العائلة إلياس" وأخواتي البنات "وردة، ورحمة، وصفاء، عفاف"

أهدي تخرجي إلى أولاد وبنات إخوتي "فاطمة، عبد الباري، نور الهدى، سلسبيل، نزيهة سوزان، أسيل، أسعد، جود، ليان، سراج" وفقكم الله إلى أعلى المراتب.

إلى المحب ومن أصبح جزءا من الروح والعائلة إلى من هون علي صعوبة الأيام بضحكاته ومرحه إلى رفيق الخطوة الأولى والخطوة ما قبل الأخيرة "أسامة"

أهدي شكري وتخرجي لنعم الرفيقات ونعم صاحبات في أيام السهر، زميلة الدراسة "أم هاني" ومنذ الصغر "وهيبة، نجود، هبة"

شكرا من القلب لكل من ساندني بالدعاء والكلمات الداعمة ولم أذكر أسمائهم والحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات.

خازن كوثر

اهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وآله ومن وفى أما بعد:

الحمد لله الذي وفقني لتثمين هذه الخطوة في مسيرتي الدراسية بمذكرتي هذه ثمرة الجهد والنجاح بفضلته تعالى مهداة

إلى والدي الكريمين أمي "الغالية"، أبي "العزيز"، إلى مربيتي "جدتي نوية"

إلى من هم أنس عمري ومخزن ذكرياتي إخواني وأخواتي "رشيد، بسمة، نور الهدى، مريم، عبد الله"

كما لا يفوتني أن أخص إهدائي بذكر عائلتي الكريمة من ناحية الأم "خالاتي وأخوالي وذرياتهم"، ومن ناحية الأب "جدتي مباركة، عماتي وأعمامي وذرياتهم" ولكل من كان سندا لي منذ التحاقني بهذه الجامعة

إلى صديقاتي الغاليات الوفيات وزميلاتي كل واحدة بإسمها

إلى من رافقتني في هذه المذكرة زميلتي "خازن كوثر"

وإلى روح كل غال علي فارق الحياة

وإلى كل الأشخاص الذين أحمل لهم المحبة والتقدير

ددابو أم هاني

قائمة المختصرات

ج. ر. ج. ج: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية

ق. ع. ع: قانون علاقات العمل.

ق. إ. ج: قانون الإجراءات الجزائية

ق. ع. ج: قانون العقوبات الجزائري

ص: صفحة

مقدمة

يعد الحق في العمل من الحقوق الأساسية التي كرستها مختلف المواثيق الدولية والنظم القانونية المقارنة، باعتباره ركيزة جوهرية من ركائز كرامة الإنسان، ووسيلة لتحقيق الذات والمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وقد أولت الإتفاقيات الدولية لا سيما تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية، اهتماما خاصا بحماية فئة من العمال، مع تركيز خاص بالمرأة العاملة، التي تستدعي مركزا قانونيا خاصا نظرا لما تتميز به من خصوصيات بيولوجية ووظيفية، تجعلها أكثر عرضة لإنتهاك الحقوق داخل الوسط المهني.

وقد حرص المشرع الجزائري وانسجاما مع هذه الإلتزامات، على إدراج نصوص قانونية ذات طابع حمائي لفائدة المرأة العاملة.

تظهر أهمية الدراسة من خلال ما يلي:

- أنها تركز على تحليل الضمانات القانونية الخاصة بالمرأة العاملة مزن خلال مدى فعاليتها في حمايتها من التمييز القائم على أساس الجنس داخل مكان العمل؛
- تظهر أهمية هذا البحث من خلال تقييم مدى توافق التشريع الوطني مع الإتفاقيات والمعاهدات الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر خصوصا اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) واتفاقيات منظمة العمل الدولية؛
- إبراز الحماية القانونية من التحرش الجنسي والعنف في أماكن العمل، مع تحليل مدى كفاية الآليات القانونية والإجرائية المقررة لمواجهتها.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى فعالية الحماية القانونية للمرأة العاملة في الجزائر، وكذا الوقوف على مدى مساهمة مختلف الآليات والتشريعات الجزائرية في توفير الحماية على المستوى الداخلي، والتعرف على الحقوق التي يمنحها القانون للمرأة العاملة ومدى تطبيقها واستفادة المرأة العاملة منها، تحديد الثغرات القانونية التي تضعف من فعالية الحماية.

من أسباب اختيار الموضوع:

الأسباب الذاتية:

- الرغبة في التعمق في الإطار القانوني المنظم للحماية المهنية والإجتماعية، خاصة ما يتعلق بالنساء العاملات؛
- الدافع الشخصي في معرفة إمكانية تعزيز العدالة الإجتماعية والمساواة بين الجنسين؛
- الرغبة في دراسة الفجوة بين التشريع وتطبيقه على أرض الواقع، خاصة في ظل التحديات الثقافية والمجتمعية التي تواجه المرأة العاملة.

الأسباب الموضوعية:

- تتمثل في تزايد مشاركة المرأة في سوق العمل الجزائري يبرز الحاجة لتعزيز الحماية القانونية لها بما يضمن مساهمتها الفعالة في التنمية الإقتصادية، كما أن طبيعة المرأة البيولوجية والإجتماعية تستوجب نصوصا قانونية خاصة تضمن لها ظروف عمل ملائمة، تحميها من التمييز والعنف والتحرش؛
- رغم وجود نصوص قانونية لحماية المرأة العاملة، إلا أن الواقع يكشف عن وجود بعض القصور في جوانب مما يستدعي دراسة نقدية تهدف لرصد أوجه القصور واقتراح الحلول؛
- وبما أن النظام القانوني الجزائري يشهد تعديلات متواصلة، يفرض ضرورة دراسة هذا الموضوع لتقييم مدى تطور الحماية القانونية للمرأة العاملة ومدى فعاليتها. الإشكالية التي يمكن طرحها: ما مدى فعالية الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري؟
- تم الإعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، بحيث تم استقراء الأحكام القانونية المتعلقة بحماية حقوق المرأة العاملة، ثم تحليل تلك النصوص القانونية والتعليق على نص قانوني.

تمثلت حدود دراسة الموضوع في: الحدود المكانية في إقليم الجزائر لأنها تتناول التشريعات الجزائرية فقط، الحدود الزمانية ركزت على القوانين والتعديلات الطارئة عن الدساتير منذ الإستقلال إلى يومنا هذا، الحدود البشرية تمثلت في فئة من النساء العاملات، الحدود الموضوعية اقتصرت على دراسة وتحليل النصوص القانونية التي تنظم حماية المرأة العاملة في الجزائر.

من الدراسات السابقة التي توصلنا إليها نجد:

1/-دراسة الباحث طاوسي فاطنة بعنوان الحماية القانونية للمرأة العاملة دراسة مقارنة في القانون الدولي والقانون الجزائري، سنة 2020/2019م، حيث استخدمت المنهج المقارن بالإضافة إلى المنهج التحليلي والوصفي ومن أبرز نتائجها إبراز الجهود الدولية لحماية المرأة العاملة من خلال المنظمات الدولية والإقليمية ومقارنتها بالنصوص الداخلية الخاصة بالعمل إضافة إلى التشريعات المقارنة.

2/-دراسة الباحثة معمري مبروكة بعنوان الحماية القانونية للمرأة العاملة في القانون الدولي والتشريع الجزائري، سنة 2024/2023م، حيث استخدمت المنهج التحليلي الوصفي ومن أبرز نتائجها ركزت على كيفية تكييف الجزائر لمنظومتها القانونية بما يتماشى مع التزاماتها الدولية لضمان حماية كافية للمرأة العاملة.

3/-دراسة الباحث بوسحبة جيلالي بعنوان الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري والتشريعات المقارنة، سنة 2010/2009م، اعتمد على المنهج التحليلي والمقارن، ومن أبرز نتائجه أنه بين الأحكام المشتركة بين الرجل والمرأة في إطار علاقات العمل الفردية والجماعية، لينتقل إلى الحماية الخاصة المقررة لها في التشريعات المختلفة، كما تعرض للحماية القانونية للعاملات في إطار العولمة نظرا للتطور المتزايد في جميع جوانب الحياة الاقتصادية.

مختلف الدراسات السابقة المذكورة أعلاه تناولت حماية المرأة العاملة في التشريعات الدولية ومقارنتها بالتشريع الجزائري، ولذلك حاولنا في هذه الأطروحة التركيز على التشريع الجزائري من خلال بيان الإطار القانوني لحماية المرأة العاملة من منظور المشرع الجزائري.

قسمنا خطة موضوع دراستنا إلى فصلين:

الفصل الأول نتطرق فيه للإطار القانوني لحماية المرأة العاملة في التشريع الجزائري، تناول في مبحثه الأول الإتفاقيات الدولية والأساس الدستوري لحماية المرأة العاملة، وفي المبحث الثاني حماية المرأة العاملة في مختلف القوانين الجزائرية أما **الفصل الثاني** والذي جاء بعنوان مجالات حماية المرأة العاملة في التشريع الجزائري، تطرقنا فيه لدراسة الحماية المهنية والصحية كمبحث أول، والحماية الاقتصادية والإجتماعية كمبحث ثاني والحماية المؤسساتية في المبحث الثالث.

الفصل الأول

الإطار القانوني لحماية المرأة العاملة

في التشريع الجزائري

تعتبر المرأة عنصرا أساسيا في الهيكلة الإجتماعية ومحورا رئيسيا في تحقيق استقرار المجتمع وتقدمه، فقد أولى المشرع الجزائري أهمية بالغة لحمايتها بمختلف الآليات القانونية التي نصت عليها الإتفاقيات الدولية والأساس الدستوري وتلك المتعلقة بمختلف القوانين، تجسدت الحماية في ضمانات صريحة تكفل للمرأة العاملة حقوقها في بيئة العمل تحميها من كافة أشكال التمييز، وبغرض الإحاطة بجوانب هذه الحماية تم تقسيم الدراسة إلى مبحثين، المبحث الأول يتناول الإتفاقيات الدولية والأساس الدستوري لحماية المرأة العاملة، المبحث الثاني يتطرق لحماية المرأة العاملة في مختلف القوانين الجزائرية .

المبحث الأول: الإتفاقيات الدولية والأساس الدستوري لحماية المرأة العاملة

قامت الدولة بتكريس العديد من وسائل حماية المرأة العاملة في المنظومة القانونية الجزائرية، استنادا إلى مرجعيتين أساسيتين، الإتفاقيات الدولية والإقليمية المصادق عليها من طرف الجزائر، والنصوص الدستورية التي أقرت مبادئ المساواة وعدم التمييز.

المطلب الأول: الإتفاقيات الدولية والإقليمية المصادق عليها من طرف الجزائر

إن الساحة الدولية لم تكن بمنأى عما يحدث من اضطهاد للمرأة العاملة وظلمها، فقام المجتمع الدولي بحمايتها من خلال تسخير مجموعة من الإتفاقيات والمعاهدات، وباعتبار الجزائر ليست بمعزل عن هذه الساحة قامت بالمصادقة على مجموعة من الإتفاقيات التي تحمي المرأة العاملة.

الفرع الأول: الإتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر

بما أن الجزائر ليست بمنأى عما يحدث في المجتمع الدولي صادقت على مجموعة من الإتفاقيات لحماية المرأة العاملة لديها، وترقية وجودها وإنتاجيتها في المجتمع.

أولا: المواثيق الدولية

لقد قامت الجزائر بالمصادقة على الإتفاقيات الدولية من أجل مواكبة التطور الحاصل دوليا. فقد صادقت على عهدين دوليين فيما يخص المرأة العاملة¹:

- جاء في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948 المصادق عليه من طرف الجزائر بموجب المادة (11) من دستور 1963 على أنه يولد الناس أحرار ومتساوون في الكرامة، وعلى حق الجميع التمتع بالحقوق والحريات دون تمييز من أي نوع ومن بينها

¹ خيرة بورزيق، ملاحظات حول الحماية القانونية للمرأة العاملة في الجزائر، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد 12، عدد3، جويلية 2020، ص37.

التمييز على أساس الجنس، بالمعنى العام نص على التساوي الرجال والنساء في الحقوق¹، صدر من هذا الإعلان:

- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية 1966 صادقت عليه الجزائر في 16/05/1968، جاء في نص المادة (7) على أن: "الإعتراف بالحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على النصوص أجرا منصفا، ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل بدون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصا تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجرا يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل".²

- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية عام 1966، صادقت عليه الجزائر في 19/05/1989، نصت المادة (2) فقرة 1 على أنه: "تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد باحترام الحقوق المعترف بها فيه، وبكفالة هذه الحقوق لجميع الأفراد الموجودين في إقليمها والداخلين في ولايتها، دون أي تمييز بسبب... الجنس... أو غير ذلك من الأسباب"، والمادة 3 نصت أيضا على أنه: "تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة تساوي الرجال والنساء في حق التمتع بجميع الحقوق المدنية والسياسية المنصوص عليها في هذا العهد".³

¹ مختارية طفياني و خالد معمر ، دور منظمة العمل الدولية في تقرير مبدأ المساواة بين الجنسين في عالم الشغل، مجلة قانون العمل التشغيل، جامعة تيارت، المجلد 06، العدد 03، جوان 2021، ص 67.

² جوهر عيساوي و حسنية طيبي ، حماية الوظيفة الاجتماعية للمرأة العاملة في ظل المعايير الدولية والتشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة ماستر في قانون عام، جامعة بلحاج بوشعيب عين تيموشنت، الجزائر، 2023/2024م، ص 79.

³ مبروكة معمري، الحماية القانونية للمرأة العاملة في القانون الدولي والتشريع الجزائري، أطروحة مكملة لنيل شهادة دكتوراه في حقوق وحريات، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد درايعة أدرار، الجزائر، 2023/2024م، ص ص 31، 32.

ثانيا: في الإتفاقيات الدولية

قامت الجزائر بالمصادقة على الإتفاقيات الدولية التي جاءت بصفة مباشرة أو غير مباشرة، بما يكرس حماية حقوق المرأة العاملة ويضمن مبدأ المساواة وعدم التمييز في سوق العمل ومن بين هذه الإتفاقيات نجد:

- الإتفاقية رقم (03) بشأن حماية الأمومة (1919) واستخدام النساء قبل الوضع وبعده المصادق عليها من طرف الجزائر في 19/10/1962، بحيث نصت هذه الإتفاقية على منح المرأة العاملة إجازة مدتها (6) أسابيع قبل الموعد المتوقع للولادة و (6) أسابيع أخرى بعدها، كما بينت هذه الإتفاقية أنه أثناء فترة إجازة الأمومة تتلقى إعانة يتحملها صندوق الضمان الإجتماعي يكفي لإعالتها وإعالة أطفالها في ظروف صحية جيدة¹، عدلت الإتفاقية بإتفاقية رقم (103) لسنة 1952 شملت الإتفاقية المعدلة النساء العاملات بالأعمال الصناعية وغير الصناعية، والأعمال الزراعية، بالإضافة للعاملات بأجر في بيوتهن، لذلك نصت المادة الثالثة من الإتفاقية المعدلة على توفر شروط لتستحق المرأة إجازة الأمومة، من بينها: منح العاملة إجازة أمومة فترة اثني عشر أسبوعا بشرط تتضمن هذه الفترة إجازة إلزامية بعد الوضع²؛

- الإتفاقية رقم (100) تخص بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية (1951)، المصادق عليها في 19/10/1962 فحسب المادة (1) نصت على: "مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية"، بحيث بينت أنها تدعو إلى المساواة في أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل، كما دعت إلى إزالة التمييز بسبب الجنس؛ نصت هذه الإتفاقية كذلك على إمكانية تحقيق المساواة في الأجور

¹ مصطفى عوفي، المرأة العاملة في مضمون الإتفاقيات الدولية للعمل، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة، المجلد3، العدد7، 2002، ص17.

² راجع المادة الثالثة من الإتفاقية رقم103 لسنة 1952.

عن طريق القوانين أو الأنظمة وأجهزة تحديد الأجور والاتفاقيات الجماعية بين أصحاب العمل والعمال¹؛

- الإتفاقية رقم (89) خصت بشأن العمل ليلا للنساء (1948)، والتي صادقت عليها الجزائر في 19/10/1962 بينت هذه الإتفاقية أنه لا يجوز تشغيل النساء ليلا أيا كانت أعمارهن في منشأة صناعية عامة أو خاصة أو في أي من فروعها واستثنت المنشآت التي لا تستخدم سوى من أفراد نفس الأسرة، ويجوز للحكومة أن توقف حظر عمل المرأة ليلا، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنية، عندما تقتضي المصلحة الوطنية ذلك لمواجهة ظروف طارئة خطيرة، ولا تطبق إلا على:

(أ) -النساء اللاتي يشغلن مركز مسؤول ذات طابع إداري أو تقني؛

(ب) -النساء المستخدمات في أقسام الصحة والرعاية الصحية والرعاية الإجتماعية ولا يشتغلن عادة في أعمال يدوية.²

- اتفاقية رقم (111) بشأن التمييز في الخدمة والمهنة (1958)، صادقت عليه الجزائر في 19/10/1969، يعد تمييزا كل تفريق أو استبعاد أو تفضيل على أساس الجنس، يكون من شأنه إبطال أو إضعاف تكافؤ الفرص أو المعاملة في الإستخدام أو المهنة³؛

- اتفاقية رقم (122) تخص بشأن سياسة العمالة (1964)، صادقت عليها الجزائر في 12/06/1969، بينت فيها المادة 1 على أنه: "يتاح لكل عامل حرية اختيار العمل وتوفر أفضل فرصة ممكنة لشغل الوظيفة التي تتناسب قدراته ومؤهلاته بغض النظر عن الجنسين"؛

¹ مصطفى عوفي، المرجع السابق، ص18.

² خالد رشاد خياط وسحر عبد الستار إمام، الحماية القانونية للمرأة العاملة في نظام العمل السعودي في ضوء القانون المقارن، مجلة الدراسات القانونية والإقتصادية، جامعة جدة، المجلد 10، العدد1، 2024م، ص ص 27،28،30.

³ أحمد داود رقية، آليات التمكين الحقوق للمرأة العاملة-دراسة مقارنة-، المجلد 3، العدد العاشر، جوان 2018،

- اتفاقية رقم (127) تخص بشأن الحد الأقصى للأثقال التي يسمح لعامل واحد بحملها (1967): صادقت عليها الجزائر في 12/06/1969، نصت فيه المادة (07) على أنه يحد من تكليف النساء والأحداث بالنقل اليدوي للأحمال بخلاف الأحمال الخفيفة، وحيثما يكلف النساء والأحداث بالنقل اليدوي للأحمال، فإن الحد الأقصى لوزن هذه الأحمال يجب أن يقل بدرجة ملموسة عن الوزن المسموح به للذكور البالغين من العمال¹؛

- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (cedaw)² (1979)، المصادق عليها من طرف الجزائر في 22/01/1996 بحيث عرفت فيها المادة الأولى مصطلح: "التمييز ضد المرأة" بأنه أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس و يكون من آثاره أو أغراضه توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان و الحريات الأساسية في جميع الميادين، ونصت المادة (11) على ضرورة اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل أو حماية وظيفة الإنجاب، وحظر الفصل في العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين³؛ اعترفت الجزائر بأنها تنتهج سياسات وبرامج تتبغى إدماج بعض "الجندر"⁴، أهمها في مجال العمال:

¹ زينب غسان قرعاوي، الحماية القانونية للمرأة العاملة دراسة مقارنة مع معايير العمل الدولية، أطروحة مكملة لنيل شهادة ماجستير في القانون الخاص، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2022م، ص 68، 70.

² اسم اتفاقية سيداو اختصارا لاسم الاتفاقية باللغة الإنجليزية:

Convention on Elimination of forms of Discrimination Against Women (CEDAW)

³ نعيمة بوزيان، حقوق المرأة بين التشريعات العربية والاتفاقيات الدولية، أطروحة مكملة لنيل شهادة دكتوراه في قانون الأسرة المقارن، قانون خاص، حقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 2020/2021م، ص 51.

⁴ معنى كلمة "الجندر" عرفته منظمة الصحة العالمية على أنه: "المصطلح الذي يفيد استعمال وصف الخصائص التي يحملها الرجل والمرأة كصفات مركبة اجتماعية، لا علاقة بها بالإختلافات العضوية" بمعنى أن التكوين البيولوجي سواء للذكر أو للإنثى ليس له علاقة باختيار النشاط الجنسي الذي يمارس فالمرأة ليست امرأة إلا لأن المجتمع أعطاها ذلك الدور وكذلك الذكر، أما المفهوم الذي جاء به مؤتمر الأمم المتحدة أسمته ب " التنوع الجنسي " أو " المثلية الجنسية"، أنظر، نعيمة بوزيان، المرجع السابق، ص ص 29، 30.

الإستراتيجية الوطنية للترقية والإدماج النساء 2010-2014 للسماح للرجال من الاستفادة من السياسات وبرامج التنمية، البرنامج المشترك من أجل المساواة الجندر والإستقلالية المرأة سبتمبر 2010 لتحسين شروط ولوج المرأة العالم الشغل، ولقد كانت الجزائر من أربع دول عربية فقط التي صادقت على هذه الإتفاقيات.¹

الفرع الثاني: الإتفاقيات الإقليمية التي صادقت عليها الجزائر

عملت الجزائر على المصادقة على الإتفاقيات الدولية من بينها الإقليمية فهي ليست بمنأى عما يحدث بجانب إقليمها والدول المجاورة لها.

أولاً: الإتفاقيات العربية

تعمل الجزائر على حماية المرأة العاملة مع الدول العربية التي تنتمي إليها تحت ما يسمى بالجامعة العربية، من أجل حمايتها في شبه الجزيرة العربية، لقد تمثلت هذه الإتفاقيات في:

- الإتفاقية العربية رقم (7) تخص بشأن السلامة والصحة المهنية لسنة 1977 حيث نصت المادة (6) منها على أنه: "يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطيرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة والتي يحددها تشريع كل دولة، إضافة إلى الفقرتين السابقتين اللتان تتصان على أنه لا يجوز تشغيل الأحداث من كلا الجنسين؛"

- والإتفاقية العربية رقم (13) سنة 1981، والتي تخص بشأن بيئة العمل جاءت فيها المواد التسع ضامنة للعمل في بيئة نظيفة وسليمة لكل العاملين دون أي تمييز؛

- أما الإتفاقية العربية رقم (17) تخص بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين 1993، المادة (13) نصت على أنه: "يحدد تشريع كل دولة الضوابط الكفيلة بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في

¹ ليلي محمد يسعد وآخرون، الجندر وسياسة التشغيل في الجزائر، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والإجتماعية، جامعة الجلفة، المجلد 4، العدد 8، جانفي 2022، ص 283.

العمل بين المعوقين وغيرهم عند تساوي القدرات والمؤهلات، كما يكفل تطبيق هذا المبدأ بين الجنسين من المعوقين"¹؛

- اتفاقية إنشاء منظمة المرأة العربية، المعتمدة خلال الدورة (69) للمجلس الإقتصادي والإجتماعي لجامعة الدول العربية 2002: صادقت عليها الجزائر 2003/02/16 والتي جاء في الباب الرابع منها النص على أهداف المنظمة، حسب المادة (5) تهدف المنظمة إلى المساهمة في تعزيز التعاون والتنسيق العربي المشترك في مجال تطوير وضع المرأة وتدعيم دورها في المجتمع، وعلى الأخص تنمية الوعي بقضايا المرأة العربية في جوانبها الاقتصادية والإجتماعية والثقافية والإعلامية ودعم التعاون المشترك وتبادل الخبرات في مجال النهوض بالمرأة، إن إدماج قضايا المرأة ضمن أولويات خطط وسياسات التنمية الشاملة، وتنمية إمكانات المرأة مع بناء قدراتها كفرد وكمواطنة على المساهمة بدور فعال في مؤسسات المجتمع وفي ميادين العمل والأعمال كافة وعلى المشاركة في اتخاذ القرارات.²

ثانيا: الإتفاقيات الإفريقية

بما أن الجزائر من الناحية الإقليمية تنتمي إلى القارة الإفريقية فقد عملت مع الدول الإفريقية على حماية المرأة العاملة من خلال المصادقة على الإتفاقيات المبرمة مع الدول الإفريقية من بينها:

- بروتوكول حقوق المرأة في افريقيا الملحق بالميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، وقعت عليه الجزائر بتاريخ 29 ديسمبر 2003 وصادقته عليه في سبتمبر 2016م³، المادة (13) منه نصت على الحقوق الاقتصادية وحقوق الرفاه الإجتماعي و ضرورة اتخاذ تدابير تشريعية وغيرها من التدابير لكفالة تكافؤ الفرص للمرأة في العمل والتدرج الوظيفي والفرص

¹ www.workershous.org، اتفاقيات العمل العربية، قائمة اتفاقيات العمل العربية، 2025/05/11، 09:08.

² خيرة بورزيق ، المرجع السابق، ص ص39،38.

³ جوهر عيساوي و حسنية طيبي ، المرجع السابق، ص83.

الإقتصادية الأخرى، بتعزيز المساواة في فرص الحصول على العمل والأجر ومكافحة المضايقة الجنسية في مكان العمل والمعاقبة عليها، وكفالة حرية اختيار المهنة للمرأة، واتخاذ التدابير اللازمة للإقرار بالقيمة الإقتصادية لعمل المرأة المنزلي، وكفالة حصول المرأة على إجازة أمومة مدفوعة الأجر قبل الوضع وبعده، وفي كل من القطاعين الخاص والعام ضمن المساواة في تطبيق قوانين الضرائب بين المرأة والرجل.¹

المطلب الثاني: الأساس الدستوري لحماية المرأة العاملة

عرفت الجزائر منذ الإستقلال عدة دساتير من سنة 1963 إلى سنة 2020 وتعديلاته، حيث جاء فيها مبدأ عدم التمييز والمساواة بين الجنسين في جميع الميادين²، وعليه.

الفرع الأول: في ظل دستور 1963 و1976

كرست الجزائر عدة دساتير تعمل على حماية المرأة العاملة، منها دستورين هما دستور 1963 ودستور 1976.

أولا دستور 1963:

أقر دستور الجزائر لسنة 1963 باعتباره أول وثيقة قانونية بعد الإستقلال بالمبادئ الأساسية لقيام دولة وطنية، متضمنا أحكاما تعترف بدور المرأة في المجتمع، مما مهد لتمكين المرأة العاملة قانونيا من المساهمة في الحياة الإقتصادية والإجتماعية، بحيث نص الدستور على الحريات العامة من خلال مقدمته وتأكيدا على ذلك صرح من المادة (10) إلى

¹ ياسين ربوح، ترقية الحقوق السياسية للمرأة في الجزائر: بين النصوص القانونية والممارسات الميدانية، مداخلة، الملتقى الدولي حول ترقية المشاركة السياسية للمرأة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، مارس 2018، ص5.

² منيرة سلامي، المرأة وإشكالية التمكين الاقتصادي في الجزائر، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، المجلد3، العدد05، ديسمبر2016، ص 188.

المادة (21) على تعزيز مكانة المرأة العاملة واعتبر أن ذلك من أهداف الثورة الجزائرية. جاء هذا الدستور في مادته (12) المتعلق بالحقوق الأساسية على أن: "كل الأفراد من كلا الجنسين له نفس الحقوق والواجبات"¹، بمعنى أن هناك تساوي بين المرأة والرجل في الحقوق والواجبات، وفي المادة (10) فقرة (5) والمادة (18)² تضمنت أهداف الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المتمثلة في ضمان حق العمل للجميع دون تمييز، أما المادة (20)³ أقرت على حق النقابي وحق الإضراب ومشاركته ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات⁴.

ثانياً دستور 1976:

كما كرست الجزائر دستور 1976 بحيث جاء مكمل للدستور الذي قبله في مجال حماية المرأة العاملة مع إضافة ما تم تجاهله في الدستور السابق، إذ خص المرأة الجزائرية بمجموعة من الحقوق نكرها في المادة (42) من دستور 1976 بقوله: "يضمن الدستور كل الحقوق السياسية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية للمرأة الجزائرية"، كما أضافت المادة (66) فقرة (5) منه على أن: "تسهر الدولة على تكوين أبواب التعليم والتكوين المهني والثقافة مفتوحة بالتساوي أمام الجميع"، المادة (44) أكدت أن وظائف الدولة والمؤسسات متاحة لجميع المواطنين وفي متناولهم بالتساوي دون شروط؛ لقد كرست هذه المواد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة انطلاقاً من عدم التمييز في حق العمل لأنه يشمل الجنسين معاً⁵، وفي المادة (59) نصت على المساواة في الأجور بقولها: "التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر، وتحدد طبقاً لنوعية العمل المنجز فعلاً ولحجمه..."، بمعنى أن حق العمل مضمون، أما الإنخراط في النقابة جاءت به المادة (60) والمادة (81) من الفصل

¹ دستور 1963، المؤرخ في 09/10/1963، الجريدة الرسمية، العدد رقم 64 سنة 1963.

² انظر المادة 10 فقرة 5 والمادة 8 من دستور 1963.

³ انظر المادة 20 من دستور 1963.

⁴ مبروكة معمري، المرجع السابق، ص 211.

⁵ جوهر عيساوي و حسنية طيبي، المرجع السابق، ص 67.

الخامس لتؤكد وبشكل مباشر على مساهمة المرأة في النمو الإقتصادي والتطور الوطني بحيث جعلته واجبا عليها فنصت هاته المادة: "على المرأة أن تشارك كامل المشاركة في التشييد الإشتراكي والتنمية الوطنية"¹، فقد اعتبر دستور 1976 في المادة السادسة أن الميثاق الوطني في استفتاء 27 يونيو 1976 هو المصدر الأساسي لسياسة الأمة وقوانين الدولة، فنجد أن هذا الميثاق أدرج ترقية المرأة ومكنها من المساهمة الكاملة في حياة الأمة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا وثقافيا واقتصاديا يعتبر وضعها لا تخدم تطور المجتمع.²

كما جاء في الباب السادس الخاص بالإتجاهات الرئيسية لسياسة التنمية على أن التعبئة المكثفة لكل المواطنين القادرين على العمل في ميدان الإنتاج تطرح قضية تشغيل المرأة لكونها تمثل نصف السكان القادرين على العمل وتشكل احتياطا هاما من قوة العمل في البلاد، إلا أن في الميثاق الوطني في فقرته الموالية نجده اشترط في عمل المرأة على مراعاة الخصوصية كزوجة وأم ودورها الأسري، هذا ما جعل من البعض ينتقد الفقرة لأنها تعيد المرأة إلى وظيفتها التقليدية، اقترح الميثاق الوطني على تشجيع المرأة على شغل المناصب التي تناسب كفاءتها من خلال التدريب المهني المتخصص في أعمال المرأة، ويجب الإحاطة في تشغيل المرأة بعدة قوانين صارمة تحفظ الأمومة وتوفر أمن الأسرة حتى يكون عمل المرأة متوافقا بين العائلة والمجتمع.³

¹ فاطنة طاوسي ، الحماية القانونية للمرأة العاملة دراسة مقرنة في القانون الدولي والقانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في حقوق الإنسان والحريات العامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2020/2019، ص174.

² فاطنة طاوسي ، المرجع السابق، ص175.

³ عمار مانع، المرأة العاملة في التشريعية الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة، ب. مجلد، العدد 29، جوان 2008، ص150.

الفرع الثاني: في ظل دستور 1989 و دستور 1996

قامت الجزائر على إكمال ما تجاهلته في الدستورين 1963 و 1976 من خلال

تكريس وتشريع دستور 1989 بالإضافة إلى تعديلات دستور 1996.

أولا دستور 1989:

تداركت الجزائر نقائص الدساتير السابقة بدستور 1989، ومن الأسباب والعوامل التي أدت إلى المبادرة نحو نظام جديد، هو فشل النظام القائم عن الإستجابة لحاجيات ومتطلبات الشعب المتزايدة نتيجة الأزمة الإقتصادية العالمية من خلال تدهور لأسعار النفط وعجز الحكومة على التحكم في تسيير الإقتصاد الوطني، مما أدى إلى انتشار ظاهرة البطالة والمعاملة السيئة التي كان يتعرض لها المواطن، أمام كل هذه الأسباب شرعت رئاسة الجمهورية في أكتوبر 1989 بنشر مشروع التعديل الدستوري لتبين فيه أهم الإصلاحات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية¹، لقد تم الإستفتاء والموافقة عليه من طرف الشعب في 23 أكتوبر 1989، إلا أن سرعان ما تعرضت الدولة لأزمة سياسية وأمنية ناجمة عن الفراغ الدستوري الذي خلفته استقالة رئيس الجمهورية في 11 ديسمبر 1992، وبقيت الحالة قائمة إلى غاية صدور دستور 1996 بعد استفتاء 28 نوفمبر 1996 تم إصداره بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996 الذي استحدث بدوره مؤسسات جديدة كرس بها الإزدواجية البرلمانية والقضائية.²

¹ معمري مبروكة، المرجع السابق، ص 217.

² طاوسي فاطنة، المرجع السابق، ص 178.

ثانياً دستور 1996

من خلال المواد (29) و(31) وخاصة المادة (55) من دستور 1989¹ المعدل في الإستفتاء لـ 28 نوفمبر 1996² كرست مبدأ المساواة وبينت على أن جميع أفراد المجتمع متساوون أمام القانون، والتأكيد على دور المؤسسات في إزالة جميع النقابات التي من شأنها الوقوف دون تحقيق هذه المساواة، المادة (53) من دستور 1996 فقرة 5 ونص المادة (50) الفقرة 05 من دستور 1989 نصت على أن: "تسهر الدولة على التساوي في الإلتحاق بالتعليم والتكوين المهني". اسند دستور 1996 للمؤسسات مهمة ضمان المساواة بين كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تحول دون مشاركة الجميع في الحياة الإقتصادية والإجتماعية والثقافية والسياسية³، بما أن دستور 1989 احتوى على نقائص قامت بتدراكها تعديلات دستور 1996 تمثلت في ترقية دور المرأة في تولي المناصب العامة وسوق العمل، نصت المادة (36) المستحدثة بموجب القانون رقم 01-16 سنة 2016م⁴: "تعمل الدولة على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل"، بمعنى أن الدستور الجزائري أقر على هذا التنافس بين الرجل والمرأة يكون في مجال الشغل مما يدل على تشجيع المرأة العاملة في المجال الإقتصادي دون غيره⁵، نصت المادة (63) كذلك على أن: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أي شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون" بناء على ما جاء في نص هاته المادة كرس المرسوم 03-06⁶، والمتضمن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية مبدأ عدم

¹ المواد 29 و31 و55 دستور 28 فيفري، ج. ر، العدد 09، سنة 1989

² التعديل الدستوري الجزائري 1996، الصادر بالمرسوم الرئاسي، رقم 96-843 المؤرخ في 08/12/1996، ج. ر، رقم 76، بتاريخ 08/12/1996.

³ جوهر عيساوي وحسنية طيبي، المرجع السابق، ص 69.

⁴ قانون رقم 01-16 المؤرخ في 6 مارس 2016م، المتضمن للتعديل الدستوري، ج. ر، العدد 46، الموافق لـ 3 غشت 2016م.

⁵ فاطمة طاوسي، المرجع السابق، ص 180.

⁶ الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتعلق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر، العدد 46، الموافق لـ 16 جويلية 2006م.

التمييز بين الجنسين في العمل في القطاع العمومي، وكان للمادة (74) منه رأي على ذلك تنص على أن: "تعيين الموظفين يخضع لمبدأ تكافؤ فرص الحصول على وظائف في القطاع العمومي". كرس المرسوم المذكور سابقا عددا من الحقوق للعنصر النسوي في الوظيفة العمومية، منها حسب المادة (27) نصت على حظر التمييز بين الموظفين، وفي المادة (129) نصت على حق إجازة الأمومة، المادة (214) نصت كذلك على الإجازة بدون راتب¹. عمل دستور 2016 على إعطاء آليات أفضل وأنجع من أجل حماية المرأة العاملة، من خلال التعديلات التي جاءت في مضمون الوثيقة الدستورية لسنة 2016 يتضح أن المؤسس الدستوري ارتقى بجوانب عدة منها السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية عن طريق اشراك الفاعلين والفئات الاجتماعية في اتخاذ القرار العمومي؛ إن دستور 2016 حقق مجموعة من المطالب التي طمحت إليها المرأة وتسعى لتحقيقها، ومن أبرز ذلك مسألة المناصفة، ولا جدال في كون المرأة حظيت بنقلة نوعية متميزة في ترقية مكانتها على صعيد الشغل وتقلد المسؤوليات، مما استوجب العمل على تحقيقها لإكمال نهضة الأمة²، ففي حماية العمال كان الجديد بالتعديل الأخير منحصر على تحديد السن الأدنى للعمل ب(16) سنة وهو ما يتطابق مع ما ورد بإتفاقية العمل رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن العمل لسنة 1973.³

انتقل المشرع الجزائري من القانون الدولي إلى القانون العادي، حيث ورد هذا البند في قانون ع ع ج 90-11 في المادة 15 حددت العمر الأدنى للتوظيف هو 16 سنة كأصل عام، لا يجوز للقاصر توظيفه إلا برخصة من وصيه الشرعي، ليتم في التعديل الدستوري الأخير تقييد سن العمل بدون أي استثناءات، هذا ما هو راجع إلا لتقوية هذا المبدأ بإعطاء صبغة دستورية من جهة وحماية الطفولة وضمان حق التعليم من جهة أخرى؛ أقر التعديل الجديد

¹ منيرة سلامي، المرجع السابق، ص 189.

² فاطمة الزهراء رمضاني، تمكين المرأة الجزائرية اقتصاديا وفقا للتعديل الدستوري لسنة 2016، مجلة المجلس الدستوري، ب. مجلد، العدد 07، 2016م، ص ص 90 و 92.

³ انظر الإتفاقية رقم (138) بشأن الحد الأدنى لسن سنة 1973، المصادق عليها من طرف الجزائر في 30 أفريل 1984م.

ضمان الدولة للحق في الضمان الاجتماعي لیتلاءم مع البنود المذكورة في الإتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان والعمل، كذلك بالنسبة لترقية التمهيّن والتكوين المهني جعل من المشرع الدستوري يتأثر ويقر صراحة بترقية الحقوق ووضع سياسة لازمة لإستحداث مناصب الشغل وهو نفس ما أقرت عليه اتفاقية الدولية للعمل رقم (112) الخاصة بسياسة الإستخدام. حرص هذا التعديل أيضا على جملة من المجالات كضمان الرعاية الصحية والظروف المعيشية وحظر كل أشكال العنف والمعاملة اللإنسانية وحظر المساس بحياة الإنسان وسلامته وشرفه وأملاكه، وحرص على تكريس مبدأ المساواة والأومومة من طرف الدولة.¹

الملاحظ أن التعديلات الدساتير الجزائرية المتتالية زادت من حظوظ مشاركة المرأة في سوق العمل، كما أنها جاءت مطابقة للنصوص الدولية، هذا ما عكس بالإيجاب على باقي المنظومة القانونية في مجال عمل المرأة لاسيما نصوص التعديل الدستوري 2016.

الفرع الثالث: دستور 2020

جاء دستور 2020 محسن ومتدارك ما تم تجاهله في دستور 2016؛ نص المؤسس الدستوري الجزائري في التعديل الدستوري لسنة 2020 (المرسوم الرئاسي رقم 20-442، التعديل الدستوري، 2020، ج. ر، رقم 82)² على العديد من الحقوق والحريات التي تتدرج ضمن حقوق الإنسان، تتمتع بها المرأة والرجل على حد سواء، إذ نص الدستور في المادة 37 منه على مبدأ المساواة أمام القانون دون تمييز بينهم من حيث المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي ظرف آخر شخصي أو اجتماعي وتمتد آثار مبدأ المساواة أمام القانون إلى الحماية المتساوية بين المواطنين³، حسب ما تضمنه الدستور الجزائري 2020 منع أي نوع

¹ فاطنة طاوسي ، المرجع السابق، ص ص183، 184

² المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020م، ج. ر، رقم 82 المؤرخ في 15 ديسمبر 2020.

³ انظر المادة 37 من المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020.

من أنواع التمييز الذي يرتبط بالجنس في التشغيل في كل المجالات الوظيفية والانتخابية، لقد ورد في نص المادة (68) من دستور 2020 مبدأ المناصفة بين الرجل والمرأة حينما ذكر المشرع الدستوري بأن الدولة تعمل على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل¹، مؤكداً بذلك اهتمام الدولة الكبير بتفعيل المشاركة السياسية للمرأة سواء من خلال تواجدها في المجالس المنتخبة أو من خلال السماح لها بالظفر مثلها مثل الرجل بمراكز اتخاذ القرار، ووجد في نص المادة (59) من دستور 2020 تطبيقاً في الأمر رقم 01-21 والمتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات²، وفرض قانون الانتخابات الجديد مبدأ المناصفة بين الجنسين والشباب في الترشح في المجالس المنتخبة، لاغياً بذلك حصة المرأة الثابتة في المقاعد التي أقرها القانون العضوي 12-03³، غير أن المناصفة لا تضمن النساء الفوز بالمقاعد الانتخابية، وإنما المشاركة فقط في الانتخابات، فلم يحدد الأمر رقم 01-12 اجراء خاص يضمن المشاركة الفعلية للنساء في المجالس المنتخبة، وإنما ترك الأمر للناخب وحده لإختيار مرشحه في نظام انتخابي قائم على القائمة المنتخبة مما يقلص من حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة⁴.

تمكنت الجزائر من حماية المرأة بصفة خاصة من حيث تأمينها ضد كل أشكال العنف في كل الأماكن والظروف ذلك ما بينه المادة (40) من دستور 2020م⁵، نص أيضاً على

¹ إبراهيم بلمهدي ، حق المرأة في الترشح بين الدستورية وتعزيز الحق في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 07، العدد02، ديسمبر 2022، ص 275.

² المادة 59 من دستور 2020 تنص على: "تعمل الدولة على ترقية الحقوق السياسية للمرأة بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة"، ج. ر، العدد 82، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020م.

³ القانون العضوي رقم 12-03 المؤرخ في 12 يناير 2020، يحدد كليات توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة، ج. ر، رقم 01 المؤرخة في 14 يناير 2020م.

⁴ فائزة مدافر ، التمثيل السياسي للمرأة الجزائرية من نظام الكوتا إلى مبدأ المناصفة، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 58، العدد 05، 2021، ص ص 187 و194.

⁵ انظر المادة 40 من دستور 2020.

مجموعة من المواد تكفل الحق في العمل ومن بينهم المادة (66) فقرة (1) على أن: "العمل حق وواجب"، بحيث أكدت المادة أن العمل بمفهوم الحق والواجب هو للجميع أي أن الحماية التي تفرضها المرأة ضد التحرشات التي تمسها في الفضاءات العمومية وأماكن العمل سواء إدارات عمومية أو مؤسسات عامة أو خاصة ، كما تستفيد المرأة ضحية العنف من هياكل الإستقبال ومن أنظمة التكفل ومن المساعدة القضائية، تحظى المرأة بحماية تشترك فيها مع بقية الفئات بممارسة جميع الحقوق والحريات المعترف بها في الدستور، هذا التقييد يكون وفق ضمانات منصوص عليها في الدستور¹، إن التطور التشريعي للدساتير تضمن تدريجا في النصوص الدستورية من المساواة العامة إلى حماية فعلية للمرأة العاملة.

¹ أحسن غربي، الحقوق والحماية الدستورية للمرأة في ظل التعديل الدستوري لسنة 2020، مجلة الرستمية، جامعة سكيكدة، المجلد 02، العدد 02، 21 ديسمبر 2021، ص ص 50، 51.

المبحث الثاني: حماية المرأة العاملة في مختلف القوانين الجزائرية

باعتبار الدستور أسمى القوانين فإن القوانين العادية الفرعية تعتبر ترجمة قانونية للمبادئ الواردة بالدستور، تتضمن أحكام تفصيلية لضمان ممارسة الحقوق والحريات العامة الواردة فيه والتي تشمل كل من قانون العمل وقانون الأسرة وكذا قانون العقوبات وغيرها من القوانين المتعلقة بحماية المرأة العاملة.

المطلب الأول: حماية المرأة العاملة في القوانين الخاصة بالعمل

الفرع الأول: في قانون العمل

بما أن المرأة العاملة في بيئة العمل تتعرض إلى الكثير من الظلم واللامساواة مع الرجل، جاء قانون العمل لحمايتها من الممارسات المجحفة في حقها، إن المقصود بقانون العمل هو مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية التي تنشأ بين صاحب العمل والعمالين بأجر تحت سلطته وإشرافه¹، لقد أشارت المادة (5) و(6) من قانون علاقات العمل رقم 90-11 إلى حقوق يتمتع بها العمال، إذ جاء في المادة (5) على أنه: "يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: ممارسة الحق النقابي، التفاوض الجماعي، المشاركة في الهيئة المستخدمة، الضمان الإجتماعي والتقاعد، الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الراحة، المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها، اللجوء إلى الإضراب"، أما المادة (6) تضمنت الحقوق التالية والمتمثلة في: "يحق للعمال أيضا، في إطار علاقة العمل، ما يأتي: التشغيل الفعلي، احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم، الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم، التكوين المهني والترقية في العمل، الدفع المنتظم للأجر المستحق، الخدمات الإجتماعية، كل المنافع المرتبطة بعقد

¹ علان حرشايوي، محاضرات في مقياس قانون العمل، موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس، ل. م. د، كلية الحقوق والعلوم

السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2019/2020م، ص13.

العمل ارتباطا نوعيا"¹. المادة (6) ف3 بينت أنه على المستخدم أن يضمن للعامل الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على تأهيله و استحقاؤه²، والمادة (17) نصت على: "تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الإجتماعية، أو النسبية،..."³، يضمن القانون المتعلق بعلاقات العمل الحق في العمل لأي كان مهما كان جنسه وسنه. وبدون أي تمييز في ضمان المساواة في الأجور حسب المادة (84) من قانون علاقات العمل.

يتعرض الموقعون على اتفاقية جماعية او اتفاق جماعي للعمل يحتوي على أحكام تمييزية اتجاه المرأة العاملة لدفع غرامة مالية ما بين 2000 و5000 دج، وفي حالة تكرار الجرم تكون الغرامة المالية بين 2000 و10000 دينار بالإضافة إلى عقوبة السجن لمدة (3 أيام)، أو احدى هاتين العقوبتين فقط بينت المادة (142) من قانون رقم 90-11⁴. المشرع الجزائري حرص على ضرورة توفير إمكانيات لازمة لتكوين وتدريب العمال في مختلف مجالات نشاطاتهم، وذلك بموجب المادة (57) من قانون علاقات العمل التي جاءت ضمن الفصل الخامس بعنوان " التكوين والترقية خلال العمل"، المادة (60) من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل أجازت للعامل المسجل مزاوله دروس التكوين مع الإستفادة من تكييف وقت عمله أو من عطلة خاصة مع الإحتفاظ بمنصب عمله، الملاحظ أن المشرع

¹ القانون رقم 90-11 المؤرخ في 11/04/21 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج. ر رقم 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990.

² حبيب عادل، التنظيم القانوني لإنشاء وإنهاء علاقات العمل في التشريع الجزائري حسب قانون 90-11، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر قانون اجتماعي، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر، 2016/2015، ص50.

³ عمار مانع، المرجع السابق، ص158.

⁴ آمال حاجة، المرأة بين المجتمع والسياسة، دار الأيام للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2018، ص107.

يسعى لترقية التدريب بتنفيذ هذا النوع من العطل، بحيث لم يصرح أنها مدفوعة الأجر واكتفى بجعلها فترة لتعليق علاقة العمل¹، أما فيما يخص بالعطل المادة (33) من قانون علاقات العمل نصت على حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع ويمكن تأجيل يوم الراحة أو التمتع بها يوم آخر إذا استدعت ذلك ضرورات اقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج حسب المادة (37)، وفي المادة (39) أكدت على حق العامل في عطلة سنوية مدفوعة الأجر وكل تنازل من العامل عن كل عطلته أو عن بعضها يعد باطلا وعديم الأثر؛ كما أجازت المادة (45) تمديد العطلة الرئيسية لفائدة العمال الذين يؤدون خصوصا أشغالا شاقة أو خطيرة أو أشغالا تتسبب في متاعب بدنية أو عصبية. تحسب العطلة السنوية مدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر عمل دون أن تتعدى المدة الإجمالية (30) يوما تقويميا عن سنة العمل الواحدة، والعامل يمنح في ولايات الجنوب عطلة إضافية لا تقل عن (10) أيام عن سنة العمل الواحدة²؛ وبالتالي القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل يضمن الحق في العمل للجميع والمساواة بين الجنسين في التشغيل وعلى استفادتهم من نفس الحقوق الأساسية (الحق في العمل، المساواة في الأجور، حظر العمل الليلي، حماية صحة المرأة في العمل، الإستفادة من عطلة الأمومة...)³.

اعترف المشرع الجزائري في قانون الوظيف العمومي بحق الإرضاع للمرأة العاملة، بحيث منح الموظفة المرضعة في القطاع العام فترتي رضاعة مدفوعتي الأجر لمدة ساعة واحدة يوميا خلال الستة (6) أشهر الأولى بعد الولادة⁴، إذ بينت المادة (214) من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه يبدأ احتساب هذه

¹ فاطنة طاوسي ، المرجع السابق، ص ص 215، 216.

² علاء الدين سعيداني وبلخير عبد السميع لعرج، عقد العمل في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر، قانون أعمال، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عين تيموشنت، 2022/2023م، ص 45.

³ منيرة سلامي، المرجع السابق، ص 189.

⁴ ياسر عبد الرحمان خلف، المرأة في سوق العمل، ب.ط، دار الجندرية للنشر والتوزيع، جانفي 2013، ص 124.

الفترات من نهاية عطلة الأمومة، يمكن توزيع هذه الفترات حسب ما يناسب الموظفة، وغالبا ما تُفضل العاملات جمع الفترتين في نهاية الدوام لمغادرة مقر العمل مبكرا، مع مراعاة المسافة بين مكان العمل ومكان الإقامة، وقد أثير إشكال يتعلق بإستغلال ساعة الرضاعة بشكل مفيد، لاسيما إذا ما كانت مدة ساعة واحدة غير كافية للوصول من مكان العمل إلى مكان إقامة الرضعية والعودة¹؛ يلاحظ أن العاملات غالبا ما يُجبرن على مغادرة العمل في الفترة الصباحية ساعة 11 صباحا، لإستغلال فترة الراحة مابين 12 منتصف النهار والواحدة والنصف زوالا، وفي الفترة المسائية في حدود ساعتين (2) مما يضطرن للتضحية بها للقيام بعملية الرضاعة، وهو ما يفرغها من مضمونها، خاصة إذا كان مكان إقامة الرضعية بعيدا، اشترط القانون للإستفادة من عطلة الرضاعة أن تتم بنجاح بحيث يولد حيا ويظل حيا لمدة زمنية معقولة، وأن تكون الرضاعة طبيعية مثبتة بشهادة طبية، ولا تمنح العطلة في حالات الإجهاض أو الولادة الميتة أو عند اعتماد تغذية صناعية. لا يمكن للمرأة المرضعة الإستفادة من مدة الرضاعة أثناء عملها إلا بتوفر شروط، إذ تمنح العاملة حق الإستفادة من مدة الرضاعة ضمن رخصة استثنائية مدفوعة الأجر شريطة إثبات طبيعة الرضاعة و الطابع الحي للمولود²؛ رغم اعتراف القانون بهذا الحق، إلا أنه لم يحدد نوع الإرضاع طبيعيا أو اصطناعيا، ولم يتطرق لتفاصيل متعلقة بعلاقات العمل، مما يبرز قصورا في التشريع مقارنة مع بعض الدول العربية الأخرى³،

كما تناول موضوع الإحالة على الإستيداع في القانون الجزائري، بحيث منح للمرأة العاملة الحق في التوقف المؤقت عن العمل دون فقدان منصبها، وذلك لأسباب متعلقة بتربية الأولاد، كإصابة الزوج أو أحد الأولاد بمرض خطير، أو ضرورة رعاية طفل دون سن

¹ عواد بلعبدون، حق العاملة المرضعة بين التشريع والواقع، مجلة الحقيقة للعلوم الإجتماعية والإنسانية، المجلد 18، العدد 02، جوان 2019، ص 163.

² www.altibbi.com، فوائد ومدة الرضاعة الطبيعية، الطبي، 2025/05/20، 14:54.

³ عواد بلعبدون، نفس المرجع، ص 166.

الخامسة، أو الإلتحاق بالزوج الذي نُقل إلى مكان عمل بعيد. تستفيد المرأة من هذا الحق لمدة سنة (1) قابلة للتجديد أربع مرات في حالات محددة¹. ويُعتبر الإستيداع فترة غير مدفوعة الأجر، ولا تحتسب في الترقية أو التقاعد، مما يؤدي إلى خسارة بعض الإمتيازات، كما أشار على غياب تفصيل كاف في القانون بخصوص شروط الإستفادة من هذا الحق، تاركا مهمة التفصيل حسب نشاط المؤسسة والإتفاقيات الجماعية²، راعى المشرع الجزائري أيضا ظروف خاصة بالمرأة العاملة فيما يخص بعملها ليلا، إذ أخذ موقفا متعلقا واحدا وأبقى عليه بمنع تشغيل النساء ليلا كقاعدة عامة، هذا ما أشارت إليه المادة (149) من الأمر رقم 31-75: "لا يجوز استخدام النساء في أي عمل ليلي" والمادة (29) من قانون ع.ع رقم 11-90: "يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية"، إلا أن الملاحظ في واقع الأسرة الجزائرية أصبح أكثر تفهما ومتقبلا لعمل المرأة وطبيعة بعض الوظائف التي تتطلب تواجدها الفعلي بالليل كالمستشفيات والمطارات نظرا للمستجدات التي مست حياة النساء في الآونة الأخيرة، ومع التطور الحاصل لم يعد يشكل خطرا عليها كما هو الحال في السابق، كما اهتم المشرع الجزائري بمسألة تخص بالعمل المنزلي انطلاقا من المادة (4) من قانون علاقات العمل رقم 11-90 التي أحالة إلى تنظيم نص خاص بعمال المنازل بحيث أكد على الإهتمام بالعمل عن بعد يضمن فرصة حقيقية للنساء من ناحيتي الإهتمام بالأسرة وممارسة الحق في العمل، وحرص في تناول مسألة عمل المرأة الريفية، إذ يعد فاعلا رئيسيا في الاقتصاد الفلاحي والتقليدي، حيث ساهمت تاريخيا في مختلف مراحل الإنتاج الزراعي والصناعات الصغيرة المعتمدة على الموارد المحلية؛ ورغم الطابع التقليدي لعملها، بدأت في التوسع نحو مجالات تقنية ومشاريع مدرة للدخل، تسعى الدولة إلى تعزيز مكانتها عبر إطار قانوني يكفل حمايتها الإجتماعية والإقتصادية ويضمن استفادتها من برامج الدعم والتكوين،

¹ فاطنة طاوسي، المرجع السابق، ص283.

² بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية، طبعة سبتمبر، جسر للنشر والتوزيع، 2019، ص

وذلك في انسجام مع التزامات الجزائر الدولية لاسيما اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو).¹

لقد خص القانون الأشخاص ذوي الإعاقة بحماية قانونية شاملة على غرار باقي الأفراد في المجتمع، حيث عرف الإعاقة بموجب نص المادة (2) من القانون رقم 02-09²، إذ وفر لهم حماية في كل مكان خاصة في العمل؛ جاء في نص المادة (34) من الدستور الجزائري 2016 أنه: "تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية، الاقتصادية، الإجتماعية، والثقافية"، من خلال هذه المادة يبدو واضحا عدم التمييز بين الرجل والمرأة في ممارسة حقوقهم والقيام بواجباتهم والتأكيد على المساواة بينهما في مختلف الحقوق لاسيما ما تعلق بالحق في العمل³، وبالنظر إلى الخصوصية التي تتمتع بها هذه الفئة فقد كفل المشرع حق المعاق بما فيهم النساء ذوي إعاقة في العمل من خلال القانون المتعلقة بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم والقانون المتعلق بتشغيل المعاقين وتأهيلهم المهني، تؤكد المادة (6) مكرر على ضرورة إدماج المعاقين اجتماعيا ومهنيا عبر توفير مناصب عمل تتناسب مع قدراتهم؛ والمادة (23) تؤكد كذلك على حق المعاق في الإستقلالية الاقتصادية بممارسة نشاط مهني ملائم؛ أما المادة (29) تمنع اقضاء أي مترشح من مسابقات أو اختبارات مهنية بسبب اعاقته؛ وتضمن المادة (25) المساواة بين المعاقين والعمال الآخرين في حقوق الترسيم والتثبيت وتشدد المادة (27) على ضرورة تخصيص نسبة لا تقل عن 1% من مناصب

¹ حنان عليلي و زهرة قدور، عمل المرأة الريفية والإقتصاد المنزلي، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل، قسم العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2021/2022م، ص ص 33، 34.

² القانون رقم 02-09 المؤرخ في 8 مايو 2002، المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، ج. ر رقم 34، المؤرخ في 10 مايو 2002

³ سمية بوحادة، الحماية القانونية للنساء العاملات - النساء ذوي الإعاقة-، مجلة القانون والعلوم السياسية، المجلد الخامس، العدد 01، جانفي 2019، ص 291.

العمل للأشخاص المعاقين المتوفرة فيهم الشروط المطلوبة. بذلك يظهر التزام المشرع بتمكين ذوي الإعاقة من حقوقهم المهنية على قدم المساواة مع الآخرين، ويمنع أي تمييز ضدهم في سوق العمل.¹

الفرع الثاني: في قانون الضمان الاجتماعي والتقاعد

المرأة العاملة بحاجة إلى الحماية أثناء ممارسة مهنتها، وبعدها فالمرأة العاملة لها امتيازات خاصة عن الرجل سواء في ممارستها للعمل أو بعد إحالتها على التقاعد.

يعتبر نظام الضمان الاجتماعي من الأنظمة ذات حماية للمرأة العاملة كانت أو من ذوي حقوق العامل، بحيث لا تتضمن أحكامه أي تمييز مرتبط بالجنس، إن زيادة الحقوق الأساسية مثل التأمين على المرض وحوادث العمل لاسيما في حماية الأمومة هذا ما بينه القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، وكذلك التقاعد المنصوص عليه في القانون رقم 83-12 المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 97-13²، استنادا من الخلفية القانونية لمنظومة الضمان الاجتماعي نجد المبادئ التي اعتمدها المشرع في تأسيسه لهذه المنظومة؛ وعلى هذا ضوء يتمحور هدف الصندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء (CNAC) حول ضمان حماية كل المستفيدين سواء كانوا عمالا أو عاملات، فأحكامه لم تتضمن التمييز بين الجنسين. إلا أنه فيما يتعلق بعطلة الأمومة أشار فيها صراحة إلى المرأة العاملة في القطاع العمومي، أعطى لها حقوقا تتمثل في: إجازة عند الولادة، مستحقات الولادة أثناء إجازة الولادة، هذه الحقوق تغطي المزايا تكاليف النفقات الرعاية الطبية والأدوية أثناء فترة الحمل والولادة³، المرأة الموظفة تحظى بضمانات دستورية وقانونية هامة، وتأسيسا

¹ سمية بوحادة، المرجع السابق، ص293.

² الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 1997/05/31 المعدل والمتمم لقانون رقم 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد.

³ نعيم شلغوم وعماد لبيد، دور سياسة الضمان الاجتماعي في تمكين المرأة العاملة في الجزائر دراسة من منظور المساواة بين الجنسين، مجلة الأبحاث القانونية والسياسية، المجلد 04، العدد 01، 2022، ص ص 43، 44

على هذا أقر المشرع في نص المادة (3) من قانون التأمينات الاجتماعية على ضمان حق المرأة العاملة ومساواتها مع الرجل حيث تنص: "يستفيد من أحكام القانون كان العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالإجراء أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه"، وعلى ضوء ذلك تبرز مظاهر الحماية الاجتماعية وتعزز المساواة بين الرجل والمرأة في تخصيص منظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر بأطر واضحة و بناء على قانون التأمينات الاجتماعية نصت المادة (23)¹ على أن المرأة الموظفة تتمتع بالحق في التأمين على الولادة وتؤكد بأنها تشمل أداءات التأمين على الولادة؛ منها الأداءات العينية والنقدية، تستفيد المرأة العاملة التي انقطعت عن العمل بسبب الولادة من دفع الأداءات النقدية المتمثلة في تعويضية يومية تقدر بـ 100% من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة، بهذا أقرت المادة (26) على تعويض المصاريف المتعلقة بالتأمين على الولادة وفقا لشروط:

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

2/-تعويض المصاريف إقامة الأم والمولود في المستشفى على نفس الأساس لمدة أقصاها (8) أيام.

أما فيما يخص بتقاعد المرأة العاملة فإن المشرع الجزائري فإنها تستطيع عند طلبها الإستفادة من التقاعد عند سن (55) كما تستفيد من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد ربه على الأقل مدة (09) سنوات، وذلك في حدود ثلاث أطفال.²

¹ انظر المادة 23 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

² <https://dz.cnr.dz> ، التقاعد عند بلوغ 60 سنة، 2025/05/17، 58:14 .

المطلب الثاني: حماية المرأة العاملة في قانون الأسرة وقانون العقوبات

عملت الجزائر على حماية المرأة العاملة في قانون الأسرة وقانون العقوبات، مما لهما الأثر البالغ على تجسيد هذه الحماية.

الفرع الأول: في قانون الأسرة

بما أن قانون الأسرة جاء ينظم الحياة العائلية لأفراد المجتمع وحماية حقوقهم وإقرار واجباتهم، قامت بالعمل على حماية المرأة العاملة من خلال تشريع قانون الأسرة.

بعد التعديل في قانون الأسرة بأمر صادر في فيفري 2005 ركزت على المادة (3) مكرر، بحيث أكدت على تعزيز دور النيابة العامة المعترف بها كطرف أصلي لدى هيئات قانون الأحوال الشخصية، إذ المادة (7) حددت سن الزواج ب (19) سنة للرجل والمرأة¹، والمادة (19) بينت أن: "للزوجين يشترط في عقد الزواج أو عقد رسمي لاحق كل الشروط التي يريانها ضرورية ولاسيما شرط عدم تعدد الزوجات وعمل المرأة ما لم تتنافى هذه الشروط مع أحكام هذا القانون" أي إعطاء الحق للزوجين في أن يلحقا بعقد الزواج، أو أي عقد أصلي آخر كل الشروط التي يرونها ضرورية، ما لم تتنافى مع أحكام هذا القانون. تحظى المرأة العاملة خلال الحياة الزوجية بحماية قانونية تضمن استقلالها المالي، بحيث تعد الأموال التي تكتسبها الزوجة عن طريق عملها، سواء قبل الزواج أو أثناءه من أموالها الخاصة والمستقلة سواء كانت أموال متعلقة بالزواج كالصداق والنفقة.... الخ، أو بطرق أخرى من ثمره عملها عن طريق الإرث والتبرع إليها، ولا يحق للزوج التصرف فيها، كما أن للزوجة الحق في ممارسة العمل المشروع، إذ تعتبر الأجور والرواتب الناتجة عن ذلك خالصا لها.²

¹ المادة 7 من الأمر رقم 02/05 المتضمن قانون الأسرة تنص: "تكتمل أهلية الرجل والمرأة في الزواج بتمام 19 سنة، والقاضي أن يرخص بالزواج قبل ذلك لمصلحة أو ضرورة، متى تأكدت قدرة الطرفين على الزواج".

² فاطنة طاوسي، المرجع السابق، ص270.

بين المشرع الجزائري أن للزوجة حقا مستقلا في قبض راتبها والتصرف فيه دون تدخل من الزوج، سواء شرعا أو قانونا. فالذمة المالية للزوجة مستقلة تماما، لا يجوز للزوج أخذ شيء من مالها دون رضاها وإلا اعتُبر غاصبا ووجب عليه الرد، كما أن القانون منحها الحرية الكاملة في إدارة أموالها وفقا للمادة (37) من قانون الأسرة، التي تقيد سلطة الزوج على مال زوجته. ومع أن بعض الفقهاء يفضلون التشاور، فإن ذلك لا ينقص من استقلالية الزوجة، ويؤكد النص على ضرورة تقييد حرية الزوجة في التصرف إذا كانت تُهدر مالها بما يضر الأسرة، مع التزام الزوج على النفقة حسب ما بينته المادة (74) و(53) من ق. الأسرة، تضمن التشريع الجزائري نصوصا صريحة بشأن تنظيم الأموال المشتركة بين الزوجين، في مبدأ مساهمة الزوجة العاملة في الإنفاق وتكوين ثروة الأسرة خاصة في حال عسر الزوج، وقد تبنى الفقه الإسلامي اتجاهات مختلفة أبرزها تحميل الزوجة طلب الطلاق إذا عجز الزوج عن النفقة، ويمنحها الحق في طلب الدين قضائيا¹، كما يُسقط حق الزوج في النفقة إذا كانت الزوجة قادرة ماليا ولم يُثبت الزوج عجزه، أكد المشرع على دور الزوجة العاملة في دعم الأسرة مع مراعاة مصلحة الأبناء والعلاقات الأسرية وفقا لأحكام المادة (76) من ق. الأسرة التي نصت: "في حالة عجز الأب تجب نفقة الأولاد على الأم إذا كانت قادرة على ذلك"، وبالنسبة لمساهمة الزوجة في تكوين الثروة العائلية يقصد بها المنقولات والعقارات، فإن المشرع الجزائري لم يرد نصا صريحا عن ذلك، غير أن مشروع قانون الأسرة الجزائري السابق أقر بمبدأ المشاركة في الثروة في المادة (73)، بحيث تُقسم الممتلكات المنقولة وغير المنقولة المكتسبة خلال الزواج بين الزوجين حسب مساهمة كل منهما. نصت المادة (37) من ق. الأسرة على استقلالية الذمة المالية لكل من الزوجين مع جواز إبرام عقد الزواج أو بعده على تنظيم الأموال المشتركة بينهما وتحديد نسب المساهمة فيها، مما يشكل حماية للزوجة العاملة في حال وقوع نزاع مالي ويشترط لإثبات ملكية الأموال المشتركة وجود

¹ حسني محمد العطار، الحقوق المالية للمرأة في الإسلام، ط1، مؤسسة نافذ للبحث، فلسطين، 2021، ص ص 90،

اتفاق مكتوب وإلا تُعتبر الأموال مملوكة للزوج أو الزوجة بحسب الحيازة، مما يجعل إثبات المساهمة المالية دون سند كتابي أمرا صعبا، وقد أظهر القضاء قصورا في المادة (73) من ق. الأسرة في حماية الزوجة عند النزاع حول الأموال المكتسبة نظرا لغياب الأدلة الكتابية وعدم وجود قرينة قانونية على المساهمة المشتركة¹، وفيما يخص بحضانة المرأة العاملة نصت المادة (67) المعدلة بالأمر رقم 02-05²: "تسقط الحضانة بإختلال أحد الشروط المنصوص عليها في المادة (62) أعلاه ولا يمكن لعمل المرأة أن يشكل سببا من أسباب سقوط الحق عنها في ممارسة الحضانة غير أنه يجب في جميع الحالات مراعاة مصلحة المحضون". إذ تتمتع الزوجة بحق ممارسة العمل المشروع، ولا يجوز للزوج أن يمنعها من ذلك إلا إذا ثبت أن في عملها ضررا بينا على مصلحة الأسرة، وفق ما تقرره الجهة القضائية المختصة. كما تحتفظ الزوجة العاملة بذمتها المالية المستقلة وبكامل حقوقها الناتجة عن نشاطها المهني.³

الفرع الثاني: في قانون العقوبات

صدر قانون العقوبات الجزائري بموجب الأمر رقم 66-156⁴ وعرف عدة تعديلات تماشيا مع الإلتزامات الدولية خاصة في مجال حماية المرأة، إضافة إلى الظروف التي مرت بها الجزائر، إذ تستفيد المرأة العاملة من بعض النصوص العقابية الموجودة في القانون العقوبات موجهة بالأخص لكل الأفراد وجميع الموظفين بدون تمييز بينهما من أجل التصدي

¹ إبراهيم عبد الهادي أحمد النجار، حقوق المرأة في الشريعة الإسلامية، ط2، دار الثقافة، الأردن، 2015م، ص250

² الأمر رقم 02-05 المتعلق بقانون الأسرة المؤرخ في 18 محرم عام 1426 الموافق ل 27 فبراير سنة 2005، ج ر رقم 15، المؤرخة في 22 يونيو 2005.

³ آسية براهيمية و ليلي جمعي، مدى تأثير عمل المرأة الحاضنة على مصلحة المحضون في الفقه الإسلامي والإجتihad القضائي، مجلة البحوث القانونية والإقتصادية، المجلد 04، العدد02، 2021م، ص 518.

⁴ الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية رقم 49 المؤرخة في 11 يونيو 1966.

لكل الأفعال الإجرامية التي تمس الموظفين وخاصة المرأة العاملة وحمايتها في مكان العمل.¹ نجد أن المادة (144) من ق ع ج نصت على جريمة إهانة الموظف ضمن الفصل الخامس المعنون "الجنايات والجنح المرتكبة من الأشخاص ضد النظام العمومي" بحيث تعتبر جريمة الإهانة من الجرائم العمدية التي تمس بكرامة الموظف ومكانته، خاصة العاملة مما استوجب تطبيق العقوبة على مرتكبيها. وفي هذا السياق نصت المادة (3) من قانون رقم 06-20 المؤرخ في 28 أبريل 2020 المعدل والمتمم لأحكام المادة (144) من الأمر رقم 66-156 المتعلق بقانون العقوبات، بالقول أنه: "يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة مالية من 100 ألف دج إلى 500 ألف دج أو بإحدى العقوبتين فقط، كل من أهان موظفا بالقول أو إشارة أو تهديد أو بإرسال أو تسليم أي شيء إليهم أو بالكتابة أو الرسم غير العلنيين أثناء تأدية وظائفهم أو بمناسبة تأديتها وذلك بقصد المساس بشرفهم أو باعتبارهم أو بالإحترام الواجب لسلطتهم".² كما نجد المواد من (264) إلى (276) تناول فيها المشرع الجزائري جرائم الإيذاء العمدي من جرح وضرب واعتداء، حيث نصت المادة (264) على أن: "كل من أحدث عمدا جروحا للغير أو ضربه أو ارتكب أي عمل من أعمال العنف أو التعدي يعاقب بالحبس من سنة إلى 5 سنوات وبغرامة من 100 ألف إلى 500 ألف دج إذا نتج عن هذه الأنواع من العنف مرض أو عجز كلي عن العمل لمدة تزيد عن 15 يوما..."، وفي المادة (284) من ق ع ج بينت أنه يعاقب عليها بالإعدام أو السجن المؤبد، بالإضافة إلى الحماية من السب والقذف في المواد (296) وما تليها والحماية من المساس بحرمة الحياة الخاصة للأشخاص بالمواد (303) مكرر وما يليها، أما فيما يخص بالتمييز المادة (295) مكرر 1 بينت أن كل تفرقة أو استثناء أو تقييد يقوم على

¹ مبروكة معمري، نفس المرجع، ص 410.

² الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 جوان سنة 1966 المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم لقانون 20-06 المؤرخ في 5 رمضان عام 1441 الموافق لـ 28 أبريل سنة 2020، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 جوان 1966 والمتضمن قانون العقوبات، ج. ر، العدد 25، الموافق لـ 29 أبريل سنة 2020.

أساس الجنس أو العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني أو الإعاقة ويستهدف أو يستتبع تعطيل الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها على قدم المساواة في الميدان السياسي والإقتصادي والاجتماعي والثقافي. والعقوبة المقررة هي الحبس من 6 أشهر إلى 3 سنوات وغرامة 50 ألف دج إلى 150 ألف دج، أفعال التمييز تصدر من الشخص المعنوي حسب المادة (295) مكرر 2 وهنا تكون العقوبة غرامة من 150 ألف دج إلى 750 ألف دج، وهناك استثناء أكدت عليه المادة (410) مكرر 1 بحيث تطبق المادة السابقة إذا كان التمييز على أساس الجنس فيما يخص التوظيف عندما يكون الإنتماء لجنس أو لآخر حسب تشريع العمل والقانون الأساسي للوظيفة العمومية شرطا أساسيا لممارسة عمل أو نشاط مهني¹، لاحظ المشرع الجزائري خطورة استغلال صاحب العمل لما له سلطة على العمال وما قد يؤدي إلى اعتداءات على العمال، إذ شدد عقوبات بعض الجرائم من بينها مسألة التحرش والعنف على النساء العاملات في مكان العمل، بحيث نص قانون العقوبات في المادة (341) مكرر على أنه "يعد مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي ويعاقب بالحبس من شهرين (02) إلى سنة (01) وبغرامة من 50.000 إلى 100.000 دج كل شخص يستغل سلطة وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير أو التهديد أو الإكراه أو بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الإستجابة لرغباته الجنسية"، وفي المادة (467) مكرر 3 من قانون العقوبات المعدلة بموجب ق.إ.ج رقم 06-22² التي تضاعف الحد الأقصى لغرامة الجرح إذا كان الحد الأقصى يساوي أو يفوق 100.000 دج، وفي حالة العود فإن العقوبة المقررة لجنة التحرش الجنسي ترفع وجوبا إلى الضعف أي تصبح (4) أربع سنوات و 400.000 دج والقاضي يكون ملزما بتطبيقها حسب ما جاء في المادة (54) مكرر 3 من ق.ع.ج.

¹ فاطنة طاوسي ، نفس المرجع، ص ص 275، 276، 280.

² القانون رقم 06-22 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، المعدل والمتمم للأمر رقم 06-155 المؤرخ في 8 يونيو 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج. ر، العدد 84، الموافق لـ 24 ديسمبر 2006.

خلاصة الفصل:

استندت الحماية القانونية للمرأة العاملة في الجزائر إلى منظومة تشريعية متكاملة تشمل الإتفاقيات الدولية المصادق عليها، الدستور، والقوانين الوطنية ذات صلة. إذ كرس الدستور الجزائري مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة ويحظر كافة أشكال التمييز لاسيما في ميدان الشغل، كما صادقت الجزائر على عدة اتفاقيات دولية وأبرزها اتفاقية القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، واتفاقية منظمة العمل الدولية، هذا ما يعزز من التزاماتها اتجاه حماية المرأة العاملة؛ وفي السياق الوطني نظم قانون العمل حقوق المرأة ووفر لها حماية خاصة في مجالات عدة منها الإجازة، الأمومة، الأجر. وفي قانون الأسرة كرس لها حماية خاصة للمتزوجة العاملة من خلال تنظيم العلاقة الأسرية بما يحفظ كرامتها والتوازن بين حياتها المهنية والأسرية، كما تضمن أيضا قانون الضمان الإجتماعي والعقوبات. تشكل هذه المنظومة القانونية إطارا متكاملا يهدف إلى تمكين المرأة وضمان مشاركتها الفاعلة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

الفصل الثاني

مجالات الحماية القانونية للمرأة العاملة

في التشريع الجزائري

يعتبر دخول المرأة لعالم الشغل بمثابة دعم لقدراتها العلمية والعملية في أي مجال كان، وهذه من بين الدلائل التي تبين لنا أن للمرأة قدرة على التوافق بين شغلها ودورها الأسري وفوق ذلك كله ومع تحسين الوضع العملي للمرأة نجدها لا زالت تعاني من عدة مشاكل في مسارها المهني داخل مكان العمل وخارجه، من تحرشات جنسية وعنف وتهديدات، وعدم مساواة بينها وبين الرجل داخل العمل وإهمالها صحيا وعدم إعطائها أبسط الحقوق مثلا حقها في السكن، الذي قد يؤثر بالسلب على أدائها الوظيفي ولهذا المشرع الجزائري سهر في معالجة هذه الأمور التي أصبحت عائق للمرأة العاملة يمنعها من المشاركة في العملية الإنتاجية في مختلف القطاعات مع إيجاد طريقة لمساعدتها لأداء عملها بأريحية ورضاء وظيفي واستمرار العملية التنموية ومن هذا المنطلق تم تناول موضوع مجالات الحماية القانونية للمرأة العاملة في التشريع الجزائري في الفصل الثاني المقسم إلى ثلاث مباحث تمثل **المبحث الأول** في الحماية المهنية والصحية، **المبحث الثاني** في الحماية الإجتماعية و الإقتصادية، **المبحث الثالث** بعنوان الحماية المؤسساتية.

المبحث الأول: الحماية المهنية والصحية للمرأة العاملة

المطلب الأول: الحماية المهنية

ألزمت تشريعات العمل الجزائري نصوص قانونية تخدم المرأة أثناء أداء مهنتها، ولحمايتها من كل التهديدات والعنف وإهانة كرمتها أو التسلط عليها أو التحرش الجنسي أو استعبادها. وضعت لها حق في المساواة مثلها مثل باقي العمال الأجراء من ترقية وتكوين وتحسين مستواها وأمنها عند مباشرة المهام، وحماية المرأة هو أمر حساس ويعود بالإيجاب في استمرارية التنمية وحل المشاكل من جهة العمل ومن جهة أسرتها وهذه الوقاية تضمن لها امتيازات و ضمانات تحت مفهوم السبل الحمائية، ومن أهمها مظاهر الحماية المهنية:¹

الفرع الأول: الحماية من أشكال التهديد والعنف والتحرش

يعرف التحرش الجنسي بأنه "سلوك عدواني ذو طبيعة جنسية يرتبط بالخوف الذي يستمد أساسه من استغلال النفوذ وعلاقته بالسلطة والإحساس بالعجز أمام سلطة المتحرش".²

ويعرف التحرش الجنسي في مكان العمل بأنه ضرر يلحق بالمرأة العاملة يسبب لها الإحراج والإهانة في مكان العمل، الغرض منه الإستجابة للطلبات الجنسية للجاني وهو شكل من أشكال الإبتزاز، إذ وإن لم يستجاب لتلك الرغبة الجنسية قد يمنعها من الترقية أو

¹ عبد الرحمان خليفي، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، جامعة سوق اهراس، عدد خاص، 2016، ص152.

² فاطمة الزهراء محمد اتني ونبيلة مشري، جريمة التحرش الجنسي في ظل القانون 15_19، مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون، قسم العلوم القانونية والإدارية، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8ماي 1945، الجزائر، 2019/2018، ص 9.

تهدد بالفصل أو النقل من مكان العمل.¹ نستنتج من هذين التعريفين أن التحرش الجنسي هو سلوك منافي للآداب العامة وغير أخلاقي يتمثل في سلطة الطرف القوي أي الأعلى سلطة مثلا: الطرف القوي (رب العمل) على الطرف الضعيف (المرأة العاملة)، لتمكن منها وتلبية رغبات الجنسية عن طريق الضغط عليها بتهديد بالفصل أو انقاص في الراتب، ويعرف المشرع الجزائري أيضا التحرش الجنسي الذي لم يجرمه إلا في قانون العقوبات الجزائري المعدل بقانون 15-19 في المادة (341) منه: "يعد مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي ويعاقب بالحبس من سنة (1) إلى (3) ثلاث سنوات وبغرامة من 100,000 دج الى 300,000 دج، كل شخص يستغل سلطة وظيفته أو مهنته عن طريق اصدار الأوامر للغير أو بالتهديد أو الإكراه أو بممارسة ضغوط عليه، قصد إجباره على الإستجابة لرغباته الجنسية". إذ عرف المشرع جريمة التحرش الجنسي في هذه المادة في كلمة " كل شخص يستغل سلطة وظيفتها"، إذ يعد انتهاكا لحقوق الإنسان وشكلا من التمييز ومسألة متصلة بالسلامة والصحة، وهو يهين كرامة العمال ونزاهته الشخصية ويتعرض لهما. كما يقوض الحق في المساواة في المعاملة والفرص ويجب منع هذا السلوك في مكان العمل في حال وقوعه على الرغم من جميع الجهود، يجب المعاقبة عليه وحماية الضحايا، وغالبا مالاتعي الضحية حقوقها وتخشى الإنتقام أو فقدان الوظيفة، وبالتالي تشكل التوعية عنصرا أساسيا لمكافحة التحرش الجنسي²؛ أما بالنسبة للعنف فتعريفه من الناحية القانونية "هو كل اكراه داخلي أو خارجي يعرض حياة الأفراد والممتلكات للخطر، وكل تجاوز للقانون الوضعي أو العرفي أو الديني يعتبر عنفا كذلك يتحمل صاحبه نتائج المترتبة عنه"³، ومن خلال

¹ حدة بن كواشي ، الحماية القانونية للمرأة العاملة في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر لقانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2017/2018، ص 39.

² ألفباء حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين، الطبعة الثانية، مكتب العمل الدولي، بيروت، 2012، ص 46.

³ جمال سنوسي، مصطلح العنف بين الثبات وتعدد الدلالة، مجلة امارات في اللغة العربية والأدب والنقد، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، المجلد 05، العدد 02، الجزائر، 2021، ص 21.

التعريفات التحرش الجنسي والعنف، نستنتج أن كلاهما يؤثر على عمل المرأة ويمنعها من أداء عملها لأنها تتعرض لهما تقريبا يوميا، من بين أشكال العنف، العنف الجسدي أي الظاهر على جسدها الذي يغير من شكلها أو حركتها، أما العنف اللفظي هو الذي يؤثر على حالتها النفسية، ولهذا المشرع الجزائري ألزم حمايتها من طرف رب العمل¹، وقانون الوظيفة العمومية في الأمر 03-06 في مادته (30) أشار إلى ذلك حيث تنص على أنه: "يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء من أي طبيعة كانت، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبةها، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به"، إذ بينت المادة بالزامية الدولة بحماية الموظفين مما قد يتعرضون له من تهديد أو إهانة أو اعتداء، من أي طبيعة كانت، أثناء ممارستهم لوظيفتهم أو بمناسبةها، ويجب عليها التعويض لفائدتهم عن الضرر الذي قد يصيبهم، وتحل الدولة محلهم للحصول على التعويض من مرتكب تلك الأفعال، كما تملك لنفس الغرض حق رفع دعوى مباشرة أمام الجهات القضائية المختصة بالتأسيس كطرف مدني.²

الفرع الثاني: الحق في الترقية

الترقية يعرفها المرسوم التشريعي رقم 85-59 المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 03-06 في المادة (106)³ وتنص أيضا في المادة (107) من نفس الأمر " تتمثل الترقية في الرتب في تقديم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة، حسب الكيفيات الآتية:

¹ جمال الدين عمر طويل الساق و بشرى ربيعي، حقوق المرأة العاملة في تشريعات الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون الأسرة، قسم الحقوق، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي صالحى أحمد بالنعامة، الجزائر، 2021/2020، ص 16.

² مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، ب. ط، دار هومة، الجزائر، نوفمبر 2018م، ص 50.

³ الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العمومي، المؤرخ في 2006/07/15.

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة؛
- بعد تكوين متخصص؛
- عن طريق امتحان مهني او فحص مهني؛
- على سبيل الإختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل. بعد اخذ راي اللجنة المتساوية الأعضاء. من بين الموظفين الذين يثبتون الاقدمية المطلوبة ".
نستنتج من المادتين (106) و(107) أن تعريف الترقية هو أن ينتقل العامل من منصبه الذي كان عليه إلى منصب أحسن من الأول أو أحسن منه بدرجة في نفس المسار وهذه الترقية تتم على حسب الشهادة أو النشاط المبذول من العامل أو عن طريق اجراء اختبارات مهنية والآن المرأة تعد من بين العمال التي لها الحق في الترقية مثلها مثل الرجل وهذا نتيجة لإبراز كفاءاتها والقدرة على اتقان العمل والتقاني فيه.

تستحق المرأة العاملة على غرار كل العمال إذا أثبتت جدارتها الترقية بشرط توفر المنصب والإستحقاق المهني، وتتخذ الترقية شكلين: ترقية داخل السلم المهني أو ترقية في المنصب حسب مدونة المناصب التي يقررها المستخدم، أو التابعة للإدارة التي تعمل بها المرأة، والترقية في الدرجة تكتسب فقط بمجرد العمل لفترة زمنية تحددها الإتفاقيات الجماعية وعلى أساس قانون الوظيفة العمومية في القطاع الإداري¹

الفرع الثالث: الحق في التكوين وتحسين المستوى

يعرف التكوين وتحسين المستوى بأنه زيادة الموظف للقدرات المهنية و الفنية لزيادة الخبرات ولكسب مهارات عقلية لتحسين ظروف العمل²؛ حيث تشير المادة (57) من القانون

¹ عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص153.

² سمير بن شعبان، دور التكوين في تحسين أداء العاملين، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر علم الاجتماع، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8ماي 1945، قالمة، الجزائر، ص9.

المتعلق بعلاقات العمل رقم 90-11 إلى أنه: "يجب على كل المستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي، كما يجب عليه في إطار التشريع المعمول به، أن ينظم أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما"، ونستنتج من هذا النص أن المشرع الجزائري حرص على تنمية كفاءات العمال وتطوير قدرات المؤسسة من خلال ايجابها على المستخدم بفتح المجال للعمال ويسمح لهم المشاركة في أعمال التكوين خصيصا من حيث اطار تحسين تسيير وفاعلية الهيئة المستخدمة، وللمرأة العاملة حق في التكوين، وتطوير نفسها لتكون على دراية بالتحولات التكنولوجية والإقتصادية الحديثة وتكتسب الخبرة وتختص في حرفة معينة.¹

الفرع الرابع: الحق في الحماية عند مباشرة المهام

يقصد بالحماية عند مباشرة المهام هو أنه عند بدء العامل في نشاطه ألا يشعر بالإهانة أو العبودية عند المستخدم أو بالإرهاق من الأعمال الشاقة أو التعدي على كرامته وخصيصا من جهة النساء التي وضع المشرع الجزائري تدابير حمائية في العمل، وهذا من جانب التوقيت ومن جهة أخرى طبيعة المنصب الذي تعمل فيه²، وتلازما مع تعاقد الجزائر مع اتفاقية العمل الدولية التي تحظر عمل المرأة ليلا لأن في ذلك إرهاق لصحة المرأة وينتج عنه اضطرابات صحية³ وأكد المشرع ذلك في المادة (29) من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي ذكرت سابقا، ولا شك أن العمل ليلا أشد إرهاقا من العمل نهارا، حيث

¹ جيلالي بوسحبة ، الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري والتشريعات المقارنة، أطروحة مكملة لنيل شهادة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2010/2009، ص7.

² عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص154.

³ سماح محمودي و عبد الكريم بوحميده ، حماية المرأة العاملة بين النصوص الإتفاقيات الدولية وتشريع العمل الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، المجلد07، العدد 02، جوان 2020، ص 196.

كشفت الأبحاث العديدة التي تناولت انعكاسات العمل ليلا على صحة العمال عن سببين رئيسيين يحدثان مخاطر صحية؛ وهما اضطرابات النوم وتغير العادات الغذائية، خاصة بالنسبة للمرأة التي قد يعرضها العمل الليلي أيام دورتها الشهرية إلى أجهاد زائد ما يجعل حاجتها للحماية أولى وأوجب من حاجة الرجال للحماية، منح المشرع الجزائري حماية خاصة للمرأة العاملة في مجال العمل الليلي، حيث حدد ساعات العمل الليلي من الساعة التاسعة (9) ليلا إلى الخامسة (5) صباحا، وفقا للمادة (27) من القانون رقم 90-11، كما تمنع المادة (28) تشغيل العمال من الجنسين الذي تقل أعمارهم عن 19 سنة ليلا، واستتنتت المادة (29) المرأة العاملة من هذا المنع بشرط طبيعة النشاط وخصوصية منصب العاملة، بشرط الحصول على رخصة من مفتش العمل المختص اقليميا؛ يمنع تشغيل النساء ليلا كأصل عام، إلا إذا كانت ظروف العمل لا تضر بصحة المرأة أو سلامتها الجسدية والمعنوية، خصوصا فيما يخص السلامة الأخلاقية، كما راعى المشرع الإتفاقيات الدولية كإتفاقية 29 أكتوبر 1919، كما يشير النص إلى أن العمل الليلي له آثار اجتماعية وأخلاقية، خاصة على الأم العاملة التي لها أطفال بحاجة للرعاية، ماقد يهدد الصحة النفسية والجسدية للأطفال، وهذا يبرر تدخل المشرع لحماية المرأة العاملة ليلا بما يتماشى مع خصوصية وظيفتها¹؛ إلى جانب السلطة التقديرية للمفتش العمل في إطار منح رخصة العمل الليلي، فإنه يمكن لهذا الأخير أن يستشير لجنة الوقاية الصحية والأمن، التي أوجب المشرع ضمن كل مؤسسة تشغل أكثر من 9 عمال حيث يمكنها تحديد مدى ملائمة العمل الليلي للمرأة من عدمه.²

¹ عبد الكريم بوحميذة وفضيلة زداني، العمل الليلي للمرأة من المنظور القانوني، مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية، المجلد 06، العدد02، 2023م، ص 1119.

² أحمد داود رقية، قراءة في التنظيم القانوني لعمل المرأة ليلا على ضوء القانون 90-11، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 04، العدد02، ديسمبر 2019، ص133.

المطلب الثاني: الحماية الصحية

مع صدور قوانين جديدة في مجال العمل عملت دول العالم والجزائر خاصة على إنجاح مصلحة طب العمل في القطاع الوظيفي، وأكدت على ضرورة وجود هذه المصلحة في كل المؤسسات أيا كان نوعها، مع مراعاة فترات العطل والراحات وتقديمها في الوقت المحدد لها وهذا كله من أجل الإهتمام بصحة العامل، وهذا الإرتكاز من أجل قيام العامل بواجبه اتجاه العمل على أكمل وجه بدون عرقلة لمسيرة العمل وعدم عرقلة الإنتاج والسير الحسن للمؤسسة في طريقة عملها من خلال وضع جملة من التدابير¹ وهي كالاتي:

الفرع الأول: طب العمل

مع تطور الوسائل الصناعية وتطور العمل من التقليدي إلى الحديث أوجبت التشريعات دول العالم ومن بينها الجزائر، على الاهتمام بطب العمل وحرصت على إنشائه، لأنه يعتبر جزءا من السياسة الوطنية للصحة، يحافظ على صحة ونفسية العمال من المخاطر والأمراض المهنية وهذا يقلص من العوامل التي تؤثر على صحة العامل، ويعد طب العمل واجب على كل هيئة مستخدمة، من الواجب توفير المصلحة داخل مكان العمل أو تعاقد مع أقرب مصلحة متخصصة في الطب²، وعلى المصلحة القيام بالخدمات العلاجية للعمال والقيام بدوريات وفحوصات داخل المؤسسة مع إجراء بعض الفحوص التكميلية للتأكد من صحة العامل وقدراته البدنية وعدم اصابته بمرض معدي يشكل خطورة على بقية العمال في المؤسسة، أو للتأكد من أنه مؤهل لمنصب العمل المراد شغله³؛ ولذلك وجب على المؤسسة تهيئة مكان لمصلحة طب العمل وتجهيزه بكل اللوازم الطبية من أدوية

¹ جمال الدين عمر طويل الساق و بشرى ربيعي ، المرجع السابق، ص 19 (بالتصرف).

² فاطمة الزهراء قراوش ، الإطار التنظيمي لطب العمل في التشريع الجزائري، ماستر تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2018/2019، ص 17.

³ بشير هدفي، المرجع السابق، ص175.

ومطهرات ووسائل طبية أخرى عديدة مع التكفل بالمصاريف العلاجية¹، والتركيز أكثر على صحة المرأة لأنها معرضة لأضرار العمل بتوفير بيئة مناسبة للعمل مع توفر ظروف عمل محسنة لإنعكاسه بالإيجاب على صحة المرأة العاملة²؛ تولي مفتشية العمل رقابة مدى تطبيق هذه الإجراءات في مجال الوقاية والأمن وطب العمل داخل المؤسسة من خلال المهام التي منحها المشرع الجزائري في القانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل، إذ جعل هذا القانون حق من حقوق العمال ويظهر جليا في المادة (5) فقرة 5 وكذلك من خلال المادة 31 من قانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل إذ تنص: " تعهد رقابة تطبيق التشريع الساري في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل إلى مفتشية العمل طبقا للصلاحيات المخولة لها"، كما تنص المادة 2 فقرة 1 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل على مايلي: " تختص مفتشية العمل بما يأتي: - مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية والصحة وأمن العمال"، يفهم من هذا النص أن مراقبة الأحكام المتعلقة بظروف العمل والوقاية والصحة والأمن داخل المؤسسة من المهام الأساسية التي يخولها المشرع الجزائري لمفتش العمل، إن مفتشية العمل تختص بمراقبة شاملة في مدى تنفيذ الأحكام المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية، طبقا لنص المادة 6 من القانون 90-03 والقانون 88-07 يتبين بأن مراقبة الأحكام المتعلقة بشروط الصحة والأمن وطب العمل من اختصاصات مفتشية العمل، حيث منح المشرع الجزائري صلاحيات واسعة له؛ إذ يمارس الرقابة على صاحب العمل والمؤسسة المستخدمة للبحث والتأكد عن مدى مراعاتها للنصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بحماية ومراعاة سلامة العمل، وتصل صلاحياته إلى تقرير العقوبة، كما يمكن له إزالة المخاطر، ولتحقق ذلك يجب أن يقف مفتش العمل على

¹ عائشة دحماني ، طب العمل ودوره في تجسيد الحماية داخل المؤسسة، شهادة ماستر علم الاجتماع، عمل وتنظيم،

جامعة محمد بن احمد 02 السانبا وهران، الجزائر، 2017/2018، ص16.

² جمال الدين عمر الطويل الساق و بشرى ربيعي ، المرجع السابق، ص20.

الواقع الذي يعيشه العامل من خلال الزيارات الميدانية لأماكن العمل، ليقوم بعد ذلك بتحرير وتدوين كل النتائج المتوصل إليها في الأخير إلى توقيع العقوبة على المؤسسة المخالفة.¹

الفرع الثاني: الراحة والعطل

الراحة في العمل تعني توقف الموظف عن العمل مؤقتا لأخذ راحة، وهذه الراحة لإستعادة العامل حيويته بعد أسبوع كامل دون انقطاع، بحيث لا تؤثر لا على عمله ولا على مدخوله الشهري أو وضعه القانوني. والراحة هي يوم واحد أو يومين يحددهما القانون للعمال²، نصت المادة (35) من قانون 90-11 المتعلق ع ع على أنه: "يعتبر يوم الراحة الأسبوعي وأيام الأعياد والعطل أيام راحة قانونية"، وبالرجوع للقانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، المادة (79) منه تعرضت للراحة، فنصت بأنه "يستحق العامل يوما كاملا للراحة في الأسبوع"، إن التشريع الجزائري أعطى الحق في الراحة للمرأة والعطل وزد على ذلك منحها عطل إضافية عطلة عند ولادتها وعطلة الأمومة، حيث نص قانون 90-11 في مادته (55) على أنه: "تستفيد النساء العاملات خلال الفترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة أمومة طبقا للتشريع المعمول به"، وهذه العطل كلها ضرورة حتمية لها لأجل تحسين صحتها واسترجاع ما ضاع منها من طاقة، هذه العطل لا تخوض ولا يتنازل عنها ولا يجوز تقديمها أو تأجيلها إلا ما استثناه القانون³، تستفيد المرأة العاملة من عطلة مدتها من (14) أسبوعا متتالية تبدأ على الأقل ب (6) ستة أسابيع قبل التاريخ المحتمل للولادة، إذ تقدم وثيقة رسمية تتمثل في شهادة ولادة طبية لإثبات واقعة الوضع والتي

¹ صبرينة مزناد، دور مفتشية العمل في تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة والأمن داخل المؤسسة في التشريع الجزائري، مجلة المعارف، السنة الحادية عشر، العدد 21، ديسمبر 2016، ص ص 208، 209.

² نور الدين سوداني، الحق في الراحة والعطل والغيابات القانونية للموظف العام، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، المجلد 16، العدد 01، الجزائر، 2023/03/31، ص 46.

³ عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 157.

تترتب عليها الحقوق القانونية متعلقة بإجازة الأمومة المقررة للمرأة العاملة¹، وعند الوضع لا تقلص فترة التعويض ب (14) أسبوعا، هذا ما جاء في الأمر رقم 83-11 المعدلة بالمادة 12 من الأمر 96-17 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية²، إذ تستفيد المرأة من التكفل الذي تقدمه هيئة الضمان الاجتماعي بغرض التمتع بالعطلة القانونية للولادة، بشرط توقيف عملها يساوي إما تسعة (9) أيام أو ستين (60) ساعة على الأقل أثناء الثلاثة (3) أشهر التي سبقت تاريخ المعاينة الطبية الأولى، أو ستة وثلاثين (36) يوما أو أربع مئة (400) ساعة أثناء الإثني عشر (12) شهرا التي سبقت المعاينة الطبية الأولى، إضافة إلى القيام بالفحوص الطبية المطلوبة قبل وبعد الولادة، منها فحص طبي كامل قبل انتهاء الشهر الثالث (3) من الحمل، وآخر خلال الشهر السادس (06)، وفحصان من طبيب مختص في أمراض النساء أحدهما يجري قبل أربعة (4) أسابيع من الوضع في أقرب الحالات، وآخر ثمانية (8) أسابيع بعد الوضع كأقصى حد مع وجوب إعلام هيئة الضمان الاجتماعي المعينة بإحالة الحمل المثبتة طبيا، قبل ستة (6) أشهر من التاريخ المحتمل للوضع.³

صدر بيان جديد عن وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي السيد "فيصل بن طالب"، يوم الأربعاء 14 ماي 2025⁴، وهو مشروع قانون يعدل ويتمم القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، بخصوص تمديد عطلة الأمومة، حيث أمر بتوسيع عطلة الأمومة إلى (5) أشهر كاملة مع تعويض بنسبة 100% من الأجر لمدة متواصلة تعادل 150 يوما عوضا عن (98) يوما على حسب المنصوص عليها بموجب القانون الساري المفعول، كما

¹ انظر الملحق رقم 2.

² القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج. ر رقم 28 لسنة 1983 المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-17، ج. ر رقم 42، المؤرخ في 06 جويلية 1996

³ ليندة بوعزيز، المرأة في قانون العمل الجزائري، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، المجلد 06، العدد خاص، 2021، ص 279.

⁴ انظر الملحق رقم 1.

أضاف أحكاما لفائدة الأمهات العاملات في حال ولادة طفل مصاب بإعاقة أو مرض خطير، تمدد العطلة ب (50) يوما إضافية بعد الفترة القانونية بناء على الملف الطبي يعرض على مصالح هيئة الضمان الإجتماعي و (165) يوما أخرى عند الإقتضاء مع اعتماد الإجراءات ذاتها¹.

إن المشرع الجزائري لا ينص صراحة على حق العاملة في الرضاعة، بل يدرجه ضمنا ضمن حماية الأمومة دون تحديد واضح للآليات أو المدد. وقد ترك تنظيم هذا الحق للمفاوضات داخل المؤسسات، ما أدى إلى تفاوت في تطبيقه في المقابل، حدد المشرع في قطاع الوظيفة العمومية فترات زمنية دقيقة للإستفادة من الرضاعة بعد الولادة إذ منح الحق في الإستفادة من ساعتين يوميا خلال الأشهر الستة الأولى من الولادة، وساعة واحدة خلال الستة أشهر الموالية، مع إمكانية توزيع الفترات بما يناسب ظروف العمل، لكن فيما يخص بالمؤسسات فقد مارست تنظيما داخليا يمنح العاملات الحق في ساعات الرضاعة وفق آلية داخلية تختلف حسب المؤسسة مما يثير تساؤلا حول أساس تحديد مدة الرضاعة في ظل غياب نص قانوني واضح، ومن الملاحظ أن بعض المؤسسات الإقتصادية استجابت لهذا الحق من منطلق إلتزاماتها الاجتماعية والتنظيمية².

لقد وضع المشرع الجزائري العديد من الأحكام التي تشكل في مجملها تدابير حمائية، تحمي المرأة العاملة ليلا وتحمي حقوقها، والتي من بينها أنه يمنع تشغيل المرأة إلا وفق ترخيص عن مفتش العمل المختص إقليميا، إلى جانب عطلة الأمومة وحققها من خلال فترات الرضاعة، إضافة إلى حمايتها من كل أشكال اتحرش الجنسي عند ممارستها لمهامها، وهذا ما تضمنه مشروع القانون التمهيدي للعمل وبطبيعة الحال في حالة مخالفة هذه الأحكام

¹ www.metess.gov.dz، تمديد عطلة الأمومة: مشروع قانون يعزز حماية المرأة العاملة والطفل، 22 أفريل 2025،

2025/05/19، 13:02.

² عواد بلعبدون ، حق العاملة المرضعة بين التشريع والواقع دراسة مقارنة، مجلة الحقيقة، مجلد18، عدد02، جوان

2019، ص 163.

أو الإخلال بأي ضمان من هذه الضمانات، فإنه يتم فرض عقوبات مدنية وجزائية¹، إن دعم المشرع الحماية الوقائية بمفتشية العمل من حيث منحها صلاحيات واسعة تتمثل في مدى تطبيق المؤسسة المستخدمة للأحكام التشريعية والتنظيمية، إذ أخذت مهمة مفتشية العمل في الرقابة على تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية بعدا جديدا بمقتضى المرسوم التنفيذي 05-05 المتعلق بتنظيم مفتشية العمل من خلال إنشاء مديرية فرعية لمراقبة ظروف العمل مع السهر على مراقبة وتحسين العمل.²

¹ عبد الكريم بوحميذة وفضيلة زداني، المرجع السابق، ص 1124.

² صبرينة مزناد، المرجع السابق، ص 217.

المبحث الثاني: الحماية الاقتصادية والاجتماعية و المؤسساتية للمرأة العاملة

المطلب الأول: الحماية الاقتصادية

إن موضوع الحوافز والتعويضات والأجر له أهمية بالغة بالنسبة للمرأة العاملة في مسارها المهني ولا بد من الالتفات حول موضوعهم والنظر إلى الحالة المادية لها مع إعطائها أجرة تلبى حاجياتها وهذا يعد بمثابة تحفيز لها على ما تقدمه من نشاط وجهد داخل العمل أما بالنسبة للتعويض فلها كل الحق في التعويض.¹

الفرع الأول: سياسة الأجور

يعرف الأجر بأنه كل ما يعطى للعامل مقابل عمله بموجب عقد عمل مكتوب مهما كان نوع الأجر سواء كان نقداً أو عينا مما يدفع بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم أو بالقطعة أو بالنسبة لساعات العمل أو لمقدار الإنتاج سواء كان ذلك كله أو بعضه إذا جرى العرف بدفعها²، إن القانون رقم 90_11 المتعلق بعلاقات العمل في المادة 02 منه التي تنص على: "يعتبر عمالاً أجراً، في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى "المستخدم"، هذه المادة توضح لنا معنى الأجر على أنه يأخذ أجر كل العمال الذين يقدمون عمل سواء بجهد أو تقديم أفكار وحلول في عمل ما يحصلون على جزاء مقابل ذلك العمل المقدم من طرف المستخدم، وتتنطبق سياسة الأجر على المرأة العاملة أن لها الحق في الأجر مثلها مثل الرجل أي أنها تتساوى معه نتيجة لما قدمته من جهد داخل عملها، حيث تنص المادة (80) من القانون 90-11 المتعلق بقانون العمل على أنه: "للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدي، ويتقاضى بموجبه مرتباً أو دخلاً يتناسب

¹ عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 158 (بالتصرف).

² عبد الحق القنعي، دروس عبر الخط نظام الأجور والحوافز، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، 2022/2021، ص 3.

ونتائج العمل"، ولا ننسى أن للمرأة دور كبير في تحريك عجلة الإنتاج والتنمية، لذا سياسة الأجر تؤثر عليها بالإيجاب لأن حاجيات المعيشة للمرأة أصبحت كثيرة فهي بحاجة إلى أجر يلبي جميع الحاجيات مناسب لها لكي تكمل مسارها المهني وقد تدخل تطورات كبيرة ومهارات أخرى وابداعات تمنع عرقلة الإنتاج وتسير نشاط المؤسسة بشكل جيد¹، حيث ينص القانون رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، في المادة 32 منه "بأن للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب"، هذا النص يوضح إلزامية المستخدم في تقديم الرواتب للموظفين اكراما على أداء عمله، يقدم صاحب العمل شهادة العمل والأجر وهي تدرج ضمن سياسة الأجر والتغطية الاجتماعية تستعمل هذه الشهادة لإثبات الوضعية المهنية للعامل أو العاملة من حيث تاريخ التوظيف، الأجر، فترات العمل الفعلي، كما تعد ضرورية لدراسة حقوق المؤمن له في حالات التوقف عن العمل، سواء بسبب المرض، أو عطلة الأمومة، أو الإعاقة المؤقتة، وتمكّن هذه الوثيقة من احتساب التعويضات الاجتماعية بدقة، مما يكرس مبدأ حماية الدخل وضمان استمرارية الأجر أثناء فترات الإنقطاع، وهو ما يمثل من الركائز الأساسية في سياسة الأجر والعدالة الاجتماعية².

الفرع الثاني: الحوافز والتعويضات

تستفيد النساء العاملات، بالإضافة إلى الأجر الأساسي، من نظام الحوافز و التعويضات و العلاوات، وذلك وفقا للقاعدة المبنية على التصنيف المهني المعتمد؛ ترتبط هذه الحوافز بمردودية العمل ونتائج الأداء، بما يهدف إلى تحفيز كافة العمال ونتائج الأداء، بما يهدف الى تحفيز كافة العمال على تحقيق مستويات أعلى من العطاء، وتمنح هذه الحوافز و التعويضات في إطار التنظيم المعمول به، مع ضمان خضوعها لنفس شروط

¹ عبد الرحمان خليفي المرجع السابق، ص 159.

² انظر الملحق رقم 3.

الحماية القانونية المقررة للأجور¹، تعرف الحوافز على أنها "الأسباب التي تحرك القوى الكامنة في الفرد، والتي تحدد نوع سلوكه أو التصرف المطلوب عن طريق تلبية كل احتياجاته الإنسانية²، إذ يبين لنا هذا التعريف أن للحوافز دور فعال في تشجيع الفرد إلى العمل بطريقة حرفية، لأن لكل فرد قوى كامنة داخله مثل الرغبات، الطموحات و الإحتياجات، ولكن هذه القوى لا تتحرك من تلقاء نفسها، بل تحتاج للذي يحركها وفي هذه الحال يأتي دور الحوافز لأنها مؤثرات ودوافع تنشط رغبة الفرد في القيام بعمل ما، لأنها تشبع له حاجة معينة سواء كانت مادية أو معنوية؛ مثل: التقدير أو الشعور بإنجاز، وإذا قلنا أن العامل يبذل جهدا في العمل وفي نفس الوقت أنه سيكافئ عليه، فإن هذا الحافز يجعله يتفانى ويُجد أكثر من الأول في عمله و الحوافز لا تخلق فقط الرغبة في العمل، بل تحدد أيضا نوع السلوك الذي سيتبعه الفرد، لأن الإنسان يسلك السلوك الذي يراه الأقرب لإشباع حاجياته، وهي أيضا مقابل لأداء المتميز من طرف العامل الذي يستحق الحاجز عن طريق أدائه الغير عادي"³،

أما بالنسبة للتعويضات تعرف بأنها المبالغ التي تضاف إلى الراتب الرئيسي لتعويض التبعات الخاصة المرتبطة بممارسة بعض النشاطات، وكذا بمكان ممارستها وبالظروف الخاصة للعمل، أو لتعويض الخبرة المكتسبة، أو الساعات الإضافية، أو الخدمة الدائمة، أو المصاريف الناتجة عن ممارسة المهام، وهي تختلف حسب اختلاف أسلاك الموظفين⁴، إذ سعى المشرع الجزائري لمنح المرأة العاملة معاملة خاصة حيث سن قواعد قانونية تحفيزية

¹ عزيزو عبد الرحمان بن علي ، فعالية نظام حماية المرأة الجزائرية ودعم مشاركتها في مختلف جوانب الحياة ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية -المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث ، العدد التاسع ،المجلد الثاني ،ديسمبر 2018،ص99.

² حكوم زهيرة و طاهر فتيحة، الحوافز ودورها في تحسين أداء العاملين، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2 محمد بن احمد، الجزائر، 2019/2020، ص 11.

³ فاطمة علوش و عبير بلقاسم، نظام الحوافز في المؤسسة الخدمتية العمومية، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ابن خلدون تيارت، 2022/2023م، ص 18.

⁴ مراد بوطبة ، المرجع السابق، ص 335.

وتعويضية تضمن لها تحقيق المشاركة في التنمية المستدامة دون الإخلال بمكانتها داخل الأسرة كربة بيت، كما أن هذه القواعد تسمح لها بالموازنة بين دورها المهني والاجتماعي وأيضا تندرج ضمن السياسة العامة للدولة الرامية إلى تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة في جميع الفرص¹، إضافة على ذلك يوجد تعويض آخر يسقط على المرأة بما أنها عاملة لها جميع حقوق العمال ألا وهو التعويض عن حوادث العمل، إذ يعرف هذا الأخير في المادة (6) من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه: "يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرأ في إطار علاقة العمل"، هذه المادة تبين لنا أن حادث العمل يقصد به كل حادث يؤدي إلى إصابة بدنية، بشرط أن يكون ناتجا عن سبب مفاجئ وخارجي، أي ليس نتيجة لحالة صحية سابقة أو داخلية، كما تشترط هذه المادة على أن يكون الحادث أثناء القيام بالعمل أو بسبب العمل في إطار علاقة الشغل بين العامل ورب العمل ويجمع ذلك كل نشاط يقوم به ضمن مهامه داخل مكان العمل أو خارجه، ويعوض العامل فحالة وقوع الحادث على قدر نوع الضرر دائم (الكلي) أو غير دائم (جزئي) أو في حالة الوفاة (يعوض ورثته).

المطلب الثاني: الحماية الاجتماعية

جاءت الحماية الاجتماعية مراعاة للحالة الأسرية للمرأة العاملة وحمايتها وحماية دورها الاجتماعي، وتلتحق هذه الحماية أسرة المرأة العاملة المتمثلة في زوجها وأولادها، تعرف الحماية الاجتماعية بأنها مجموعة السياسات والبرامج العامة والخاصة التي تقوم بها المجتمعات في مواجهة مختلف حالات الطوارئ للتعويض غياب أو انخفاض كبير في الدخل من العمل عن طريق التأمينات الاجتماعية وتوفير المساعدات الأسرية ذات الأطفال وكذلك تزويد الناس بالرعاية الصحية والإسكان عن طريق الخدمات الاجتماعية.²

¹ جمال عمر طويل الساق الدين و بشرى ربيعي، المرجع السابق، ص 22.

² عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 155.

الفرع الأول: التأمينات الإجتماعية

تعرف التأمينات الإجتماعية بأنها نظام إجباري يلتزم من خلاله الأفراد العاملون وأصحاب الأعمال والدولة بدفع أقساط دورية للجهة الحكومية التي تدير المال المتجمع منه هذه الأقساط بإستثمار ودفع دخل شهري حينما يتوقف العامل عن العمل، إما لعجزه أو بلوغه سن التقاعد أو دفع تكاليف علاجه أو الدفع لمن يعولهم بعد وفاته¹؛ ومن هذا التعريف يتبين لنا أن هذا النظام هو نظام إلزامي مفروض من قبل الدولة يشارك فيه مجمل العاملين و أيضا أصحاب الأعمال أي أرباب العمل وأيضا الدولة، يلتزم هؤلاء بدفع مبالغ مالية تدفع بانتظام إلى الجهة الحكومية التي تتولى إدارة هذا النظام وهذه الجهة تقوم بتأمينها من خلال مشاريع أو أدوات مالية مختلفة، بحيث يمكن إستخدامها لاحقا لتوفير دخل شهري للفرد عندما يتوقف عن العمل لأسباب مختلفة مثل: العجز أي عدم القدرة على العمل بسبب مشاكل صحية دائمة أو الوصول إلى سن التقاعد أو الإحتياج إلى دفع وتغطية تكاليف العلاج أو توفير إعانات مالية لأقارب العامل بعد الوفاة (ورثته).

جاءت الحماية الاجتماعية لمراعاة الحالة الأسرية للمرأة العاملة وحمايتها وحماية دورها الإجتماعي، ولتلق هذه الحماية أسرة المرأة العاملة، لا نجد نص صريح يلزمها في الضمان الإجتماعي، بل نجد نص يخص جميع العمال أي كلا الجنسين الرجل والمرأة، حيث نصت المادة الثالثة من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية على أن: "يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء أو ملحقيين بالأجر"، إذ أن نظام التأمينات الإجتماعي هو نظام واعي للمرأة العاملة لأنه يؤمن على حياتها وحياة أسرتها؛ مثل: التأمين على السكن، مثل إنهيار منزلها لأسباب مجهولة في هذه الحالة الضمان الإجتماعي يلتزم إما بإعطائها منزل جديد أو إعادة بناء من جديد، أو التأمين على المرض؛

¹ مريم زان، التأمينات الإجتماعية، دروس عبر الخط موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر علوم سياسية، تخصص إدارة

الجماعات المحلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة علي لونيبي البلدية 2، 2023/2022، ص 17

مثل: دفع جميع مصاريف العلاج التي تحتاج إليها العاملة أو أحد أفراد أسرتها أو على أولادها بعد وفاة زوجها؛ مثل: النفقة ومصاريفهم اليومية، أو أولادها بعد وفاتها يعني بعد وفاتها لا ينقطع عليهم أجرتها بل يستفيدون منها لكونهم ورثتها، التأمين على الولادة أو الأمومة، التأمين على العجز، التأمين على التقاعد، التأمين على البطالة.¹

صاغ المشرع الجزائري قانون يحميها من حوادث العمل والأمراض المهنية، حيث حدد شروط استفاضة مؤمنة لها من هذه الحوادث، تتمثل في أداء توقيت عمل يساوي سنتين (60) يوم أو أربع مائة (400) ساعة على الأقل خلال ثني (12) شهرا التي تسبق التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية أو (180) يوما أو (1200) ساعة على الأقل أثناء (3) سنوات التي تسبق التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية، هناك شروط أخرى تتمثل في التصريح بحادث العمل إما من طرف المصابة في أجل أربعة وعشرون (24) ساعة أو من طرف المستخدم خلال ثمانية وأربعين (48) ساعة من وقوع الحادث، يجب عرض المصابة على الطبيب الذي يحرر شهادتين، الأولى تكون إثر وقوع الحادث مباشرة يُبين فيها حالة المصابة بدقة ومدة العجز أو العلاج²، أما الثانية تقرر إما شفاء المصابة أو مخلفات الحادث، ثم ترسل إلى هيئات الضمان الإجتماعي.³

الفرع الثاني: الخدمات الاجتماعية

الخدمات الاجتماعية هي الطريقة العلمية التي يمكن استخدامها من أجل خدمة الإنسان، عن طريق نظام اجتماعي يعمل على مساعدة الإنسان في حل مشكلاته وتنمية قدراته، كما تسعى هذه الطريقة إلى خدمة النظم الاجتماعية الموجودة في المجتمع ودعمها

¹ هذيلي ايمان، حماية المرأة العاملة بين الشريعة والقانون مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون، جامعة 8ماي 1945 قالملة كلية الحقوق و العلوم السياسية قسم العلوم القانونية والإدارية، تخصص قانون اسرة، 2021/2020، ص 11.

² انظر الملحق رقم 4 .

³ ليندة بوعزيز، المرجع السابق، ص280.

لأداء أدوارها، وتسهم في إيجاد نظم اجتماعية جديدة لتلبية احتياجات المجتمع بهدف تحقيق رفاهية افراده¹، يبين لنا هذا التعريف أن الخدمة الإجتماعية لا تركز فقط على الجانب العلاجي فقط بل تبرز أيضا الدور الوقائي والتنموي في خدمة المجتمع وتنمية قدرات الإنسان من أجل تحقيق الرفاهية.

يحدد المرسوم التنفيذي رقم 82-179 محتوى الخدمات الإجتماعية وكيفية تمويلها الذي يعرف الخدمات الإجتماعية في المادة (02) منه حيث تنص على: " تعتبر الخدمات الإجتماعية في مفهوم هذا المرسوم، جميع الأعمال أو الإنجازات التي ترمي إلى المساهمة في تحسين معيشة العمال ماديا ومعنويا عن طريق تكملة لأجر العمل في شكل خدمات، في مجال الصحة و السكن والثقافة و التسلية وبصفة عامة جميع التدابير ذات الطابع الإجتماعي التي تستهدف تسهيل الحياة اليومية للعامل وأسرته"²

كما هو الحال بالنسبة للمرأة العاملة في قطاع الوظيفة العمومية، وتسهيلا للحياة اليومية للمرأة العاملة وأسرته تتكفل المؤسسة المستخدمة بتقديم خدمات اجتماعية في عدة مجالات منها الصحة السكن، الثقافة والتسلية والترفيه..... وتيسير أموال الخدمات الإجتماعية تسند إلى لجنة مشكلة من ممثلي العمال أو عن طريق لجنة المشاركة أو يتكفل بها المستخدم بموجب اتفاقية تبرم بينهما، تتم هذه الإتفاقية بين العمال ورب العمل؛ مثل الرقابة أو اللجنة.³

¹ شلابي مصطفى ، وظيفة الخدمة الاجتماعية في الإدارة المحلية الجزائرية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل ،معهد العلوم الإنسانية و الاجتماعية ،جامعة العقيد أكلي محند أو لحاج ،2011/2012 ، ص 42.

² المادة 02 ،المرسوم التنفيذي رقم 82-179 المؤرخ في 21 رجب 1402 الموافق ل 15مايو سنة 1982 المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 94-186 ، الذي يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها ، الجريدة الرسمية ،سنة 1982، عدد 20، ص 145.

³ عبد الحمان خليفي، المرجع السابق، ص 156.

المطلب الثالث: الحماية المؤسساتية للمرأة العاملة

بموجب انضمام الجزائر إلى الإتفاقيات الدولية المعنية بحماية المرأة أصبح من اللازم عليها التقيد بالإلتزامات القانونية المنبثقة عنها، لاسيما تلك المتعلقة بتكريس وتعزيز حقوق المرأة في كافة المجالات، وقد تم ذلك من خلال انشاء هيئات متعددة ومتخصصة، تهدف إلى معالجة الإشكاليات المرتبطة بحقوق المرأة من العنف، التهميش، انعدم المساواة، وهي كالاتي:

الفرع الأول: وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة

تعتبر هيئة عمومية ذات طابع اجتماعي تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي لها عدة مهام في المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 134/13 الصادر في 10 أفريل 2013 حيث تنص على: " يختص وزير التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، بكل النشاطات المرتبطة بالتضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة والتنمية الإجتماعية "، هذه المادة تعزز مكانة المرأة وتسمح لها بالاندماج والمساهمة في التنمية الوطنية وتبين لها حقوقها المختلفة عن طريق وضع آليات لترقية نشاطها، ولهذه الهيئة استراتيجية في محاربة العنف ضد المرأة ومحو الأمية عن طريق انشاء مراكز محو الأمية تابعة للوزارة¹، يعتبر إنشاء هذه الوزارة ترجمة لإدارة الدولة في تدعيم موضوع المرأة، ومحاولة ترقية مشاركتها خصوصا في إنشاء هذه التنمية الاقتصادية والإجتماعية والساسية، ويتجلى الإهتمام الذي تبديه الجزائر اتجاه وضع المرأة في إحداث وزارة منتدبة لدى رئيس الحكومة، ثم وزير الصحة، لكون هذه الوزارة مكلفة بمواضيع الأسرة ومهمة تشجيع المرأة وتعزيز الدور التوجيهي لتوسيع مشاركتها سياسيا، واقتصاديا واجتماعيا، بهذه اللجنة الوزارية يتم استعراض حصيلة التقدم المسجل لصالح المرأة في مختلف المجالات وتقتراح الإجراءات الأولية الضامنة بنهوض واقعي

¹ طاوسي فاطنة، المرجع نفسه، ص ص 198 و 199.

لأوضاع المرأة وضمان تمكنها من التمتع بحقوقها وحرّياتها الأساسية مع مشاركتها بفعالية أكبر ودور أوسع في الحياة العامة للبلاد¹، لقد حرصت الوزارة على تجسيد برامج حكومية وجعل قضايا المرأة ضمن اهتمامات الدولة، من بين البرامج التي استندت بها وتبنتها وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة لسنة 2017: الإستراتيجية الوطنية لترقية وإدماج النساء 2010-2014؛ برامج دعم قيادة المرأة وتجسيد مشاركتها في الحياة السياسية وفي الحياة العامة؛ استراتيجية الوطنية لمحاربة العنف ضد المرأة ومخطط عملها متعدد القطاعات؛ برنامج المتعلق بتنظيم طب فترة ما قبل الولادة وما بعدها وطب المواليد حديثي الولادة، الإستراتيجية الوطنية لمحو الأمية، إن دور هيئات وزارة التضامن وقضايا المرأة يتجسد في ترقية المرأة العاملة من خلال ظهور أجهزة تضم المجلس الوطني للأسرة والمرأة الذي يعد أهم مجلس يكمن دوره في ابداء الرأي وضمان التشاور الإقتراحات في كل الأعمال المتعلقة بالأسرة والمرأة، والمركز الوطني للدراسات والإعلام والتوثيق حول الأسرة والمرأة والطفولة، وكذا برنامج ترقية المرأة الريفية، واللجنة الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة، إضافة إلى المراكز القطاعية لترقية عمالة المرأة، كل هذه الأجهزة لها أهمية في حماية حقوق المرأة عامة والعاملة بصفة خاصة.²

¹ الخامسة مذكور، الحماية القانونية لحقوق المرأة السياسية في ظل التشريعات الوطنية، مجلة الإحياء، المجلد 23، العدد

32، جانفي 2023، ص 555.

² مبروكة معمري، المرجع السابق، ص 271.

الفرع الثاني: المجلس الوطني لحقوق الانسان

يعرف المجلس الوطني على أنه مؤسسة استشارية مستقلة موضوعة لدى رئيس الجمهورية، تعمل على ترقية وحماية حقوق الإنسان، يتولى مهمة المراقبة والإنذار المبكر والتقييم في مجال احترام حقوق الإنسان، له شخصية قانونية واستقلال مالي وإداري؛ من مهام المجلس الوطني لحقوق الإنسان تقديم آراء وتوصيات ومقترحات وتقارير إلى الحكومة أو إلى البرلمان حول أي مسألة تتعلق بحقوق الإنسان واقتراحات بشأن التصديق أو الإنضمام إلى الصكوك الدولية لحقوق الإنسان، يعمل المجلس على المساهمة في ترقية ثقافة حقوق الانسان ونشرها من خلال التكوين المستمر وتنظيم المنديات الوطنية والإقليمية والدولية، خاصة في الأمور التي تخص المرأة¹؛ من مهام أيضا يراعي في تشكيلة مجلسه مبادئ التعددية الاجتماعية والمؤسسية وتمثيل المرأة ومعايير الكفاءة والنزاهة دون تحديد شروط أخرى للعضوية، دعا المجلس الوطني لحقوق الإنسان في 2020/11/24 إلى القيام بدور أكبر في مجال الوقاية من العنف ضد المرأة، وذلك عن طريق تنظيم حملات تحسيسية وتكوينية، كما دعا إلى إنشاء مركز مرجعية تجمع جميع الجهات الفاعلة لإستقبال وتوجيه والتكفل بالنساء والفتيات ضحايا العنف بعد التعديل الدستوري لسنة 2020 في مادته (40)، ودعا أيضا جعل فرصة لتنظيم حملات من أجل رفع الوعي بخصوص العنف ضد المرأة، وتشجيع النساء المعنفات على التبليغ وعدم التستر، كما أن لمجلس الوطني لحقوق الإنسان جهود كبيرة لحماية وحظر التمييز ضد المرأة؛ حيث جاء بيان في 2021/03/08 بمرافقة كل جهود الدولية الرامية إلى القضاء النهائي على كل أشكال التمييز ضد المرأة ملتزما بدوره في الإنذار المبكر للسلطات العمومية عند بروز كل حالات المس بحقوق المرأة.²

¹ بشقاوي فؤاد وبن قريت وسام، دور المجلس الوطني لحقوق الانسان فحماية الحقوق والحريات العامة في الاجراء، مذكرة ماستر في القانون تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8ماي 1945 قالمة، 2018 / 2017، ص62.

² مبروكة معمري، المرجع السابق، ص ص 264، 265.

الفرع الثالث: المجتمع المدني لحماية المرأة في الشغل

إن المنظمات المجتمع المدني لها دورا هاما في حماية المرأة العاملة ودعمها المهني في مجال دعم المرأة العاملة في جميع مجالات الشغل، إذ أصبحت تقوم بأدوار سواء على المستوى الوطني أو الدولي للدفاع عن حقوق الإنسان خاصة المتعلقة بالفئات الضعيفة المرأة والطفل، وفي هذا السياق تكونت على مستوى الجزائر العديد من المنظمات والجمعيات التي كان لها الدعم الكبير في حماية حقوق المرأة، حيث ترجع الإنطلاقة الحقيقية للمجتمع المدني مع تأسيس اللجان والجمعيات، لقد تمحورت الحركة الجمعوية تمحورا كليا هائلا على المستوى الوطني والمحلي وامتد في جميع المجالات، إن الجمعيات هي الشريك الأساسي في الدفاع عن حقوق المرأة بمزيد من المساواة الفعلية بين الجنسين، حيث فتح المجال للمرأة لممارسة دورها في بناء المجتمع وتحقيق دورها التنموي من بين المؤشرات التي تبين تطور أي مجتمع، هذا ما يهدف إليه المجتمع المدني من خلال الجمعيات الناشطة في دعم وتعزيز وترقية المرأة في مجال العمل التي تعتبر من أهم آليات المجتمع المدني¹، تسهر هذه الجمعية على الإهتمام بقضايا المرأة واشكالاتها والدفاع عنها في الحقوق المعترف لها بها وتعزز قدراتها على المشاركة في خدمة المجتمع ومحاربة العنف الممارس ضدها؛ إذ تقوم بنشاط كبير في مجال مساعدة النساء مهما كانت حالتهم عاملة ربة بيت من ضحايا العنف بفتح خلايا الاستماع إلى المشاكل التي تواجهها في حياتها اليومية مع إيجاد حلول وإعطاء جملة من الارشادات لحمايتها ومراكز من أجل استقبالهم²، تتجلى مبادئ الجمعيات في دعم دخول المرأة في عالم الشغل من خلال بناء الثقة في القدرة والإمكانيات من خلال توعيتها وتكوينها من أجل التقدم في حياتها المهنية، ومكافحة القوالب النمطية القائمة على نوع الجنس والدفاع عن حقوق المرأة من خلال وسائل الإعلام وتقديم الإقتراحات البناءة التي قد

¹ مبروكة معمري، المرجع السابق، ص ص 283، 284.

² نعيمة بوزيان، المرجع السابق، ص ص 106 و105.

تساعد صانعي القرار في القطاع الحكومي؛ ويتجلى دعمها في ممارسة الأعمال المقاولاتية النسوية والأعمال الصغيرة والمتوسطة بتقديم نشاط اقتصادي قانوني في جميع الأوقات والأماكن التي تختارها، مما يعزز من مشاركتها في التنمية الاقتصادية ويخضع مشروعها الخاص إلى قوانين المنظمة للعمل المقاولاتية، وهذا يكفل لها حماية قانونية ويدعم استقرار المهني والمالي لها¹، ومن بين الهيئات الداعمة لهذا النوع من المقاولاتية نجد:

- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ENGEM؛

- الصندوق الوطني للتأمين على البطال CNAC ؛

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ ؛

مفاد هذه الهيئات تشجيع عضوية سيدات الأعمال في الغرفة التجارية والمهنية، والعمل على توفير إمكانيات جديدة لسيدات الأعمال وأصحاب المهن الصغيرة، وتسهيل إندماج المرأة الجزائرية في سوق العمل.²

¹ منيرة سلامي وإيمان ببة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 03، 2013، ص54.

² فاطنة طاوسي، المرجع السابق، ص ص 203، 204.

خلاصة الفصل:

للمشروع دورا فعالا في حماية مجالات المرأة العاملة، وهذه المجالات تمثلت في الحماية الإجتماعية، الصحية، الاقتصادية والمهنية، التي حمتها من كل أشكال العنف والتحرش وغيرها، كما أقر المشروع بمبدأ المساواة بين الجنسين في عالم الشغل وفوق ذلك أنشأ مؤسسات داعمة تنظر إلى الحالة المرأة للتوفيق في عملها دون تعرضها لأي مشاكل تعيق مسارها المهني.

الخاتمة

أولت الجزائر اهتماما كبيرا في حماية حقوق المرأة لإلتزاماتها المتعددة ودورها الكبير في بناء أسرتها وتنمية مجتمعتها، إذ تعد هذه الحماية الركيزة الأساسية التي تعكس التزام الدول بمبدأ المساواة في سوق العمل، بحيث يشكل الإطار التشريعي الوطني إلى جانب الإتفاقيات الدولية، منظومة تضمن حقوق المرأة وتعزز مشاركتها الإقتصادية والإجتماعية، تمتد هذه الحماية إلى أبعاد من خلال توفير آليات دعم التوفيق بين الحياة المهنية والأسرية، ومكافحة كافة أشكال العنف والتحرش داخل بيئة العمل، تسعى القوانين إلى تمكين المرأة من الولوج العادل إلى سوق العمل، إذ تتولى هيئات وطنية مختصة بمراقبة تنفيذ هذه القوانين وتلقي الشكاوى المتعلقة بانتهاك حقوق العاملات ولمنظمة العمل الدولية دور محوري في هذا السياق من خلال تطوير معايير العمل الدولية، وتقديم الدعم الفني لدول الأعضاء، بما يعزز إلتزاماتها تجاه حماية المرأة العاملة وترسيخ مبادئ العمل اللائقة للجميع، من خلال هذه الدراسة توصلنا إلى عدة نتائج نذكر منها:

- فعالية الإتفاقيات الدولية والأساس الدستوري في تجسيد حماية حقوق المرأة العاملة والحرص على تطبيقها؛
- تكريس مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في مجال العمل على مستوى النصوص القانونية، خاصة من حيث الأجر، التوظيف والحق في الترقية؛
- تحديد ساعات العمل وفترات الراحة بشكل يراعي الجانب الفيزيولوجي والإجتماعي للمرأة العاملة، خاصة في الاعمال الشاقة والليلية؛
- سهر الآليات الرقابية والمؤسسات المتخصصة على حل مشكلات المرأة العاملة في مسارها المهني؛
- نقص التوعية القانونية للمرأة العاملة قد يجعلها تتنازل عن حقها إما جهلا بها أو خوفا من فقدان المنصب؛

- الكشف عن وجود خلل وفجوات بين النصوص القانونية والتطبيق الفعلي، بسبب عدة عوامل تتمثل في ضعف آليات رقابية وتحيز بعض الأعراف المجتمعة ضد المرأة العاملة. وقد تم التوصل إلى العديد من النتائج والإقتراحات تتمثل في:
 - تعزيز آليات الرقابة على تطبيق القوانين المتعلقة بالمرأة العاملة.
 - إعادة النظر في بعض النصوص القانونية لتحديثها وجعلها أكثر إنسجاما مع الإتفاقيات الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر، خاصة إتفاقيات منظمة العمل الدولية في حماية المرأة العاملة؛
 - تفعيل دور النقابات العمالية في الدفاع عن حقوق المرأة العاملة، وتشجيعها على الإنخراط النقابي لضمان التمثيل والدفاع عن مصالحها؛
 - إقامة حملات تحسيسية وتكوينية لتوعية النساء بحقوقهن القانونية في بيئة العمل، خاصة في المناطق الريفية والمنطق الداخلية؛
 - تحفيز أرباب العمل لتوفير بيئة عمل تراعي خصوصية المرأة، كإنشاء دور حضانة في أماكن العمل، وتوفير ساعات عمل مرنة عند الضرورة؛
 - تشجيع على القيام بدراسات ميدانية وإحصاءات حول وضعية المرأة العاملة في الجزائر، من أجل بلورة سياسات عمومية قائمة على معطيات دقيقة وواقعية.

الملاحق

الملحق رقم (1): بيان عن تمديد عطلة الأمومة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي



14 ماي 2025

بيان

الديوان
خلية الإعلام والاتصال

في جلسة علنية بالمجلس الشعبي الوطني، عرض وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، السيد فيصل بن طالب اليوم الأربعاء 14 ماي 2025، مشروع قانون يعدل ويتمم القانون رقم 11.83 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، بخصوص تمديد عطلة الأمومة.

حيث أكد السيد الوزير في عرضه أن هذا المشروع يأتي تجسيدا لتوجيهات السيد رئيس الجمهورية الميثقة عن اجتماع مجلس الوزراء المنعقد بتاريخ 09 فيفري 2025، والذي أمر بتوسيع عطلة الأمومة إلى خمسة (05) أشهر كاملة، مع تعويض بنسبة 100% من الأجر لمدة متواصلة تعادل 150 يوما عوضا عن 98 يوما المنصوص عليها بموجب القانون الساري المفعول.

فضلا عن ذلك، يضيف السيد الوزير أن المشروع يتضمن أحكاما إضافية، لفائدة الأمهات العاملات في حال ولادة طفل مصاب بإعاقة أو مرض خطير، تشمل إمكانية تمديد عطلة الأمومة بـ:

- 50 يوما إضافيا بعد الفترة القانونية، بناء على ملف طبي يعرض على مصالح هيئة الضمان الاجتماعي.
- 165 يوما أخرى عند الاقتضاء، مع اعتماد الإجراءات ذاتها.

موضحا أن عدد المستفيدات من عطلة الأمومة عرف ارتفاعا من 94 ألف سنة 2013 إلى أكثر من 131 ألف سنة 2024، مع تسجيل نفقات بلغت 26,5 مليار دج، كما تم إبرام 276 اتفاقية مع عيادات التوليد لضمان التكفل الأمثل بالولادة، فضلا عن رقمنة الإجراءات الإدارية عبر منصة الهناء.

مردفا أن هذا التعديل يعد خطوة نوعية تعزز حماية الأمومة وتكسر التزامات الجزائر الدولية في هذا المجال، حيث تتجاوز المدة المقترحة الحد الأدنى المعتمد في الاتفاقيات الدولية ذات الصلة، وتأتي استكمالاً لسلسلة من الإجراءات التي أرستها الدولة لضمان بيئة مهنية واجتماعية متوازنة للمرأة.

مؤكددا في ذات السياق أن هذا المشروع ليس مجرد تعديل قانوني تقني فحسب، بل هو تجسيد فعلي للالتزام الإنساني سام للسيد رئيس الجمهورية، يرمي من خلاله إلى تعزيز مكتسبات المرأة العاملة من خلال توفير بيئة مهنية واجتماعية متوازنة تمكثها من التوفيق بين واجباتها الأسرية ومسؤولياتها المهنية.

مختتما عرضه بالتأكيد على أن هذا المشروع يعكس إرادة الدولة في تعزيز المكاسب الاجتماعية للمرأة العاملة، وتوفير الظروف المثلى لتوازنها الأسري والمهني، بما يخدم استقرار الأسرة والمجتمع على حد سواء، ويجسد التزام الجزائر بدعم العدالة الاجتماعية وتثمين دور المرأة في التنمية.

الملحق رقم(2): شهادة عظة الأمومة وشهادة الولادة للمرأة العاملة الحامل

CERTIFICAT DE CONGE DE MATERNITE

Je soussigné (e) :

Certifie avoir examiné Madame :

Epouse :

Et déclare qu'elle présente une grossesse de .

Son congé de quatre-vingt-dix-huit (98) jours

début le :

N° S.S. :

Fait à, le 20.....

Cachet et Signature.

CERTIFICAT D'ACCOUCHEMENT

Je soussigné (e) :

Certifie avoir pratiqué l'accouchement de

Madame :

Epouse :

Qui a mis au monde le :

Un Enfant : vivant mort-né

De sexe :

Accouchement : - Normal

- Dystocique

- Préaturé de :

- Gémellaire :

Poids de naissance : Kg

Fait à, le 20.....

Cachet et Signature.

قائمة المراجع

Les Références

- ا. النصوص التشريعية والتنظيمية
- 1/- الإتفاقيات والمواثيق الدولية:
- 1/-1- الإتفاقيات الدولية:
- الإتفاقية رقم (03) بشأن حماية الأمومة (1919) واستخدام النساء قبل الوضع وبعده المصادق عليها من طرف الجزائر في 19/10/1962
 - الإتفاقية رقم (89) خصت بشأن العمل ليلا للنساء (1948)، والتي صادقت عليها الجزائر في 19/10/1962
 - الإتفاقية رقم (100) تخص بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية (1951)، المصادق عليها في 19/10/1962.
 - الإتفاقية رقم (103) المتعلقة بحماية الأمومة، المعتمد من طرف منظمة العمل الدولية، 28 جوان للسنة 1952، دخول حيز النفاذ في 7 سبتمبر 1955.
 - اتفاقية رقم (111) بشأن التمييز في الخدمة والمهنة (1958)، صادقت عليه الجزائر في 19/10/1969.
 - اتفاقية رقم (122) تخص بشأن سياسة العمالة (1964)، صادقت عليها الجزائر في 12/06/1969.
 - اتفاقية رقم (127) تخص بشأن الحد الأقصى للأقصى للأنتقال التي يسمح لعامل واحد بحملها، سنة 1967. الإتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى للسنة 1973، المصادق عليها من طرف الجزائر في 30 أفريل 1984م.
 - الإتفاقية العربية رقم (7) تخص بشأن السلامة والصحة المهنية، الصادر عن مؤتمر العمل العربي، لسنة 1977.
 - اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة 1979 المصادق عليها من طرف الجزائر في 22/01/1996.

- الإتفاقية العربية رقم (13) تخص بشأن بيئة العمل، الصادر عن مؤتمر العمل العربي، سنة 1981.
- اتفاقية إنشاء منظمة المرأة العربية، المعتمدة خلال الدورة 69 للمجلس الاقتصادي والإجتماعي لجامعة الدول العربية 2002، المصادق عليها الجزائر سنة 2003/02/16م.
- 1-2- المواثيق الدولية**
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر بموجب توصية الجمعية العامة للأمم المتحدة، سنة 1948، المصادق عليها من طرف الجزائر بموجب دستور 1963م.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والإجتماعية والثقافية 1966 صادقت عليه الجزائر في 1968/05/16م.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية عام 1966، صادقت عليه الجزائر في 1989 /05/19
- بروتوكول حقوق المرأة في افريقيا الملحق بالميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، وقعت عليه الجزائر بتاريخ 29 ديسمبر 2003 وصادقته عليه في سبتمبر 2016م
- 2-الدراسات:**
- دستور الجزائر 1963م، المؤرخ في 1963/10/09، الجريدة الرسمية رقم 64 سنة 1963م.
- دستور الجزائر 1976، الصادر بالأمر الرئاسي رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، ج. ر، المؤرخ 2 ذو الحجة عام 1396هـ.
- دستور الجزائر سنة 1989 المؤرخ في 6 سبتمبر ، 1989 ج. ر، العدد 38، المعدل سنة 1996، بموجب المرسوم الرئاسي.

- دستور الجزائر سنة 1996، الصادر بالمرسوم الرئاسي، رقم 96/843 المؤرخ في 1996/12/08، ج. ر، رقم 76، المؤرخة بتاريخ 1996/12/08.
- دستور الجزائر سنة 2020، ج ر، العدد 82، المؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1442هـ ل 30 ديسمبر 2020م.

3- الأوامر

- الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية رقم 49 المؤرخة في 11 يونيو 1966.
- الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31/05/1997 المعدل والمتمم لقانون رقم 83-12 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد، ج. ر، العدد 28، سنة 1983.
- الأمر رقم 05-02 المؤرخ في 18 محرم عام 1426 الموافق ل 27 فبراير سنة 2005، المتضمن قانون الأسرة، ج. ر 15 المؤرخة في 22 يونيو 2005م.
- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، ال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر، العدد 46، الموافق ل 16 جويلية 2006م.
- الأمر رقم 21-01 المؤرخ في 10 مارس 2021 والمتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات، ج. ر رقم 17، الموافق ل 10 مارس سنة 2021م.

4- القوانين:

4-1- القوانين العضوية:

- القانون العضوي رقم 12-03 المؤرخ في 12 يناير 2020، ج. ر، رقم 01 المؤرخة في 14 يناير 2020م.

4-2- القوانين العادية:

- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل.

- القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية-
- القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 02/07/1983 المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 97-13.
- قانون رقم 84-11 المؤرخ في 9 يونيو 1984، المتضمن قانون الأسرة المعدل والمتمم بالأمر 05-02.
- القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل المؤرخ في 26/01/1988 المعدل والمتمم بالمادة 98 من القانون رقم 11/17.
- القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل المؤرخ في 6 فبراير 1990 المعدل بالقانون 96-11.
- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج. ر رقم 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990.
- القانون رقم 02-09 المؤرخ في 8 مايو 2002، المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، ج. ر رقم 34، المؤرخ في 10 مايو 2002م.
- القانون رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 15 يوليو 2006م.
- القانون رقم 06-22 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، يعدل ويتمم الأمر رقم 06-155 المؤرخ في 8 يونيو 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج. ر، العدد 84، الموافق ل24 ديسمبر 2006م.
- قانون رقم 20-06 المؤرخ في 28 أبريل 2020، المعدل والمتمم لقانون العقوبات.

5- المراسيم

5-1- المراسيم الرئاسية

- المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 26 رجب 1417 الموافق ل7 ديسمبر 1996، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر سنة 1996، ج. ر، العدد 76، المؤرخ في 08 ديسمبر 1996.
- المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020م، ج. ر، رقم 82 المؤرخ في 15 ديسمبر 2020م.

5-2- المراسيم التشريعية:

- المرسوم التنفيذي رقم 82-179 المؤرخ في 21 رجب 1402 الموافق ل 15 مايو سنة 1982 المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 94-186، الجريدة الرسمية، العدد 20، سنة 1982م.
- المرسوم التنفيذي رقم 13/134 الصادر في 10 افريل 2013م.

5-3- المراسيم التنفيذية:

- المرسوم التشريعي رقم 85-59 المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006م.

6- بيان الوزارة

- www.metess.gov.dz، 19/05/2025 ، 02:13

II. الكتب:

- 1/- إبراهيم عبد الهادي أحمد النجار، حقوق المرأة في الشريعة الإسلامية ، ط2، دار الثقافة، الأردن، 2015م.
- 2/- آمال حاجة، المرأة بين المجتمع والسياسة، دار الأيام للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2018م.
- 3/- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية، طبعة سبتمبر، جسور للنشر والتوزيع، 2019م.
- 4/- محمد العطار حسني، الحقوق المالية للمرأة في الإسلام، ط1، مؤسسة نافذ للبحث، فلسطين، 2021م.
- 5/- مراد بوطبة ، نظام الموظفين في القانون الجزائري، ب.ط، دار هومة، الجزائر، نوفمبر 2018م.
- 6/- مكتب العمل الدولي، ألباء حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين، الطبعة الثانية، د.ط، بيروت، 2012م.
- 7/- ياسر عبد الرحمان خلف، المرأة في سوق العمل، ب.ط، دار الجندرية للنشر والتوزيع، جانفي 2013م.

III. الأطاريح والمذكرات:

1) أطروحة الدكتوراه

- 1/- فاطنة طاوسي ، الحماية القانونية للمرأة العاملة دراسة مقرنة في القانون لدولي والقانون الجزائري، أطروحة مكملة لنيل شهادة دكتوراه في حقوق الإنسان والحريات العامة قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2020/2019م.

2/- نعيمة بوزيان، حقوق المرأة بين التشريعات العربية والإتفاقيات الدولية، أطروحة مكملة لنيل شهادة دكتوراه في قانون الأسرة المقارن، قانون خاص، حقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 2021/2020م.

5/- مبروكة معمري، الحماية القانونية للمرأة العاملة في القانون الدولي والتشريع الجزائري، أطروحة مكملة لنيل شهادة دكتوراه في حقوق وحرقات، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد درايعية أدرار، الجزائر، 2024/2023م.

(2) أطروحة الماجستير

1/- جيلالي بوسحبة، الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري والتشريعات المقارنة، أطروحة مكملة لنيل شهادة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2010/2009م.

2/- زينب غسان قرعاوي، الحماية القانونية للمرأة العاملة دراسة مقارنة مع معايير العمل الدولية، أطروحة مكملة لنيل شهادة ماجستير في القانون الخاص، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2022م.

(3) مذكرات الماستر

1/- حبيب عادل، التنظيم القانوني لإنشاء وإنهاء علاقات العمل في التشريع الجزائري حسب قانون 11/90، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر قانون اجتماعي، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر، 2016/2015م.

2/- حدة بن كواشي، الحماية القانونية للمرأة العاملة في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2018/2017م.

- 3/- عائشة حماني، طب العمل ودوره في تجسيد الحماية داخل المؤسسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر علم الاجتماع، عمل وتنظيم، جامعة محمد بن احمد 02 السانبا وهران، الجزائر، 2017/2018م.
- 4/- فؤاد بشقاوي و وسام بن قريت ، دور المجلس الوطني لحقوق الانسان فحماية الحقوق والحريات العامة في الاجراء، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في القانون تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8ماي 1945 قالمة، 2017 / 2018م.
- 5/- فاطمة الزهراء قراوش، الإطار التنظيمي لطب العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2018/2019م.
- 6/- فاطمة الزهراء محمد اتتي و نبيلة مشري ، جريمة التحرش الجنسي في ظل القانون 15_19، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في القانون، قسم العلوم القانونية والإدارية، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8ماي 1945، الجزائر، 2018/2019م.
- 7/- سمير بن شعبان، دور التكوين في تحسين أداء العاملين، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر علم الاجتماع، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة 8ماي 1945، قالمة، الجزائر، 2018/2019م.
- 8/- زهيرة حكوم و فتيحة طاهر، الحوافز ودورها في تحسين أداء العاملين، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2 محمد بن احمد، الجزائر، 2019/2020م.
- 9/- ايمان هذيلي ، حماية المرأة العاملة بين الشريعة والقانون، تخصص قانون أسرة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم القانونية والإدارية، جامعة 8ماي 1945 قالمة، 2020/2021م.

10/- جمال الدين عمر طويل الساق و بشرى ربيعي ، حقوق المرأة العاملة في تشريعات الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون الاسرة، قسم الحقوق، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي صالحى أحمد بالنعامة، الجزائر، 2020/2021م.

11/- حنان عليلي و زهرة قدور، عمل المرأة الريفية والإقتصاد المنزلي، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل، قسم العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2021/2022م.

12/- علاء الدين سعيداني وبالخير عبد السميع لعرج، عقد العمل في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر، قانون أعمال، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عين تيموشنت، 2022/2023م.

13/- فاطمة علواش و عبير بلقاسم ، نظام الحوافز في المؤسسة الخدماتية العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة ابن خلدون تيارت، 2022/2023م.

14/- جوهر عيساوي و حسنية طيبي ، حماية الوظيفة الاجتماعية للمرأة العاملة في ظل المعايير الدولية والتشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في قانون عام، جامعة بلحاج بوشعيب عين تيموشنت، الجزائر، 2023/2024م.

IV. المقالات والدراسات:

1/- إبراهيم بلمهدي ، حق المرأة في الترشح بين الدستورية وتعزيز الحق في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 07، العدد02، ديسمبر 2022م.

2/- أحسن غربي، الحقوق والحماية الدستورية للمرأة في ظل التعديل الدستوري لسنة 2020،مجلة الرستمية، جامعة سكيكدة ، المجلد02، العدد 02، الجزائر، 2021/12/31م.

- 3- أحمد داود رقية، آليات التمكين الحقوق للمرأة العاملة-دراسة مقارنة-، المجلد 03، العدد العاشر، جوان 2018م.
- 4- أحمد داود رقية، قراءة في التنظيم القانوني لعمل المرأة ليلا على ضوء القانون 90-11، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 04، العدد 02، ديسمبر 2019م.
- 5- آسية براهيمى و ليلي جمعي، مدى تأثير عمل المرأة الحاضنة على مصلحة المحضون في الفقه الإسلامي والاجتهاد القضائي، مجلة البحوث القانونية والإقتصادية، المجلد 04، العدد 02، 2021م.
- 6- الخامسة مذکور، الحماية القانونية لحقوق المرأة السياسية في ظل التشريعات الوطنية، مجلة الإحياء، العدد 32، جانفي 2023م.
- 7- جمال سنوسي، مصطلح العنف بين الثبات وتعدد الدلالة، مجلة امارات في اللغة العربية والأدب والنقد، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، المجلد 05، العدد 02، الجزائر، 2021م.
- 8- خالد رشاد خياط وسحر عبد الستار إمام، الحماية القانونية للمرأة العاملة في نظام العمل السعودي في ضوء القانون المقارن، مجلة الدراسات القانونية والإقتصادية، جامعة جدة، المجلد 10، العدد 10، 2024م.
- 9- خيرة بورزيق، ملاحظات حول الحماية القانونية للمرأة العاملة في الجزائر، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الإنسانية والإجتماعية، مجلد 12، عدد 3، جويلية 2020م.
- 10- زهيرة حكوم و فتيحة طاهر، الحوافز ودورها في تحسين أداء العاملين، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإجتماعية، جامعة وهران 2 محمد بن احمد، الجزائر، 2020/2019م.

- 11/- سماح محمودي و عبد الكريم بوحميده ، حماية المرأة العاملة بين النصوص الإتفاقيات الدولية وتشريع العمل الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، المجلد07، العدد 02، جوان 2020م.
- 12/- سمية بوحادة، الحماية القانونية للنساء العاملات -النساء ذوي الإعاقة-، مجلة القانون والعلوم السياسية، المجلد الخامس، العدد01، جانفي 2019م.
- 13/- صبرينة مزناد، دور مفتشية العمل في تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة والأمن داخل المؤسسة في التشريع الجزائري، مجلة المعارف، السنة الحادية عشر، العدد21، ديسمبر 2016م.
- 14/- عبد الرحمان خليفي، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، جامعة سوق اهراس، عدد خاص، 2016م.
- 15/- عبد الكريم بوحميده وفضيلة زداني، العمل الليلي للمرأة من المنظور القانوني، مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية، المجلد 06، العدد02، 2023م.
- 16/-عزيزو عبد الرحمان بن علي ، فعالية نظام حماية المرأة الجزائرية ودعم مشاركتها في مختلف جوانب الحياة ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية -المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث ، العدد التاسع، المجلد الثاني، ديسمبر 2018م
- 17/-عمار مانع، المرأة العاملة في التشريعية الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوي قسنطينة ، ب.م، العدد29، جوان 2008م.
- 18/- عواد بلعبدون، حق العاملة المرضعة بين التشريع والواقع دراسة مقارنة، مجلة الحقيقة، مجلد18، عدد02، جوان 2019م.
- 19/- فاطمة الزهراء رمضان، تمكين المرأة الجزائرية اقتصاديا وفقا للتعديل الدستوري لسنة 2016، مجلة المجلس الدستوري، ب.مجلد، العدد07، 2016م.

- 20/- فايزة مدافر، التمثيل السياسي للمرأة الجزائرية من نظام الكوتا إلى مبدأ المناصفة،
المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 58، العدد 05، 2021م.
- 21/- ليلي محمد يسعد وآخرون، الجندر وسياسة التشغيل في الجزائر، مجلة الباحث للعلوم
الرياضية والإجتماعية، جامعة الجلفة، المجلد 4، العدد8، جانفي 2022م.
- 22/- ليندة بوعزيز، المرأة في قانون العمل الجزائري، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، المجلد
06، العدد خاص، 2021م.
- 23/- مختارية طفياني و خالد معمر، دور منظمة العمل الدولية في تقرير مبدأ المساواة بين
الجنسين في عالم الشغل، مجلة قانون العمل التشغيل، جامعة تيارت، المجلد06، العدد03،
جوان 2021م.
- 24/- مصطفى عوفي، المرأة العاملة في مضمون الإتفاقيات الدولية للعمل، مجلة العلوم
الإجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة، المجلد 3، العدد7، 2022م.
- 23/- منيرة سلامي وإيمان بية، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة لتمكين الاقتصادي
للمرأة في الجزائر، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد03، 2013م.
- 25/- منيرة سلامي، المرأة وإشكالية التمكين الاقتصادي في الجزائر، المجلة الجزائرية للتنمية
الاقتصادية، المجلد3، العدد05، ديسمبر2016م.
- 26/- نعيم شلغوم وعماد لبيد، دور سياسة الضمان الاجتماعي في تمكين المرأة العاملة في
الجزائر دراسة من منظور المساواة بين الجنسين، مجلة الأبحاث القانونية والسياسية، المجلد
04، العدد01، 2022م.
- 27/- نور الدين سوداني ، الحق في الراحة والعطل والغيابات القانونية للموظف العام،
مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، المجلد 16، العدد 01،
الجزائر، 2023/03/31م.

V. المداخلات:

1/- ياسين ربوح، ترقية الحقوق السياسية للمرأة في الجزائر: بين النصوص القانونية والممارسات الميدانية، مداخلة من ملتقى دولي حول ترقية المشاركة السياسية للمرأة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، مارس 2018م.

VI. المحاضرات:

1/- عبد الحق القنعي، دروس عبر الخط نظام الأجور والحوافز، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، 2021/2022م.

2/- علان حرشاوي، محاضرات في مقياس قانون العمل، موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2019/2020م.

3/- زان مريم، التأمينات الاجتماعية، دروس عبر الخط موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر علوم سياسية، تخصص إدارة الجماعات المحلية، جامعة علي لونيبي البلدية 2، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2022/2023م.

VII. المواقع الالكترونية:

1/- www.workershous.org ، 11/05/2025 ، 08:09

2/- <https://dz.cnr.dz> ، 17/05/2025 ، 14:58

3/- www.delta-medlab.com ، 20/05/2025 ، 54:14

الفهرس

الصفحة	العنوان
2-5	مقدمة
7	الفصل الأول: الإطار القانوني لحماية المرأة العاملة في التشريع الجزائري
8	المبحث الأول: الإتفاقيات الدولية والأساس الدستوري لحماية المرأة العاملة
8-15	المطلب الأول: الإتفاقيات الدولية والإقتصادية المصادق عليها من طرف الجزائر
16-24	المطلب الثاني: الأساس الدستوري لحماية المرأة العاملة
24	المبحث الثاني: حماية المرأة العاملة في مختلف القوانين الجزائرية
24-31	المطلب الأول: حماية المرأة العاملة في القوانين الخاصة بالعمل
32-36	المطلب الثاني: حماية المرأة العاملة في قانون الأسرة وقانون العقوبات
37	خلاصة الفصل الأول
39	الفصل الثاني: مجالات الحماية القانونية للمرأة العاملة في التشريع الجزائري
40	المبحث الأول: الحماية المهنية والصحية للمرأة العاملة
40-45	المطلب الأول: الحماية المهنية للمرأة العاملة
46-51	المطلب الثاني: الحماية الصحية للمرأة العاملة
52	المبحث الثاني: الحماية الاقتصادية والإجتماعية والمؤسسية للمرأة العاملة
52-55	المطلب الأول: الحماية الاقتصادية
55-58	المطلب الثاني: الحماية الاجتماعية
59-63	المطلب الثالث: الحماية المؤسسية
64	خلاصة الفصل الثاني

66-67	الخاتمة
69-72	الملاحق
74-86	قائمة المراجع

ملخص:

تقر الدولة الجزائرية بمبدأ حماية المرأة العاملة، وقد كرس التشريع الجزائري هذا المبدأ، لاسيما قانون العمل الذي وفر لها حماية خاصة في عدة مجالات منها الإجازة، الأمومة، الأجر...، وقانون الأسرة كرس حماية خاصة للمتروجة العاملة من خلال تنظيم العلاقة الأسرية بما يحفظ كرامتها والتوازن بين حمايتها المهنية والأسرية، وقد تم تعزيز هذه الحماية من خلال قانون العقوبات وقانون الضمان الإجتماعي. تشكل هذه المنظومة اطارا قانونيا متكاملًا يهدف إلى تمكين المرأة من الإسهام الفعال في التنمية الإقتصادية والإجتماعية، وفي هذا السياق اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي لإبراز أهمية الحماية القانونية للمرأة العاملة، مع التركيز على محاور ترتبط بالإطار القانوني لتعزيز مكانة المرأة في سوق العمل، وقد أفضت نتائج التحليل إلى أن التشريع الجزائري يوفر حماية قانونية متعددة المستويات، إلا أن هذه الحماية قد تكون في بعض الأحيان غير فعالة بسبب ضعف آليات التنفيذ وغياب الرقابة الفعالة، وعليه توصي الدراسة بضرورة تدعيم القدرات المؤسساتية ومراجعة التشريعات السارية مع تعزيز آليات الرقابة، لضمان نجاعة الحماية القانونية وتحقيق الإنسجام بين الإطار القانوني والمعايير الدولية ذات الصلة.

الكلمات المفتاحية: المرأة العاملة، المساواة، الحماية القانونية، التمييز، المشرع الجزائري.

Résumé :

L'État algérien a reconnu le principe de protection des femmes travailleuses. La législation algérienne a consacré ce principe, notamment le Code du travail, qui prévoit une protection particulière pour les femmes mariées qui travaillent dans plusieurs domaines, notamment le congé de maternité et le salaire. Le Code de la famille a également consacré une protection spéciale aux femmes mariées qui travaillent en réglementant les relations familiales de manière à préserver leur dignité et à maintenir un équilibre entre leur protection conjugale et familiale. Cette protection a été renforcée par le Code pénal et la Loi sur la sécurité sociale. Ce système constitue un cadre juridique intégré qui vise à donner aux femmes les moyens de contribuer efficacement au développement économique et social. Dans ce contexte, l'étude s'est appuyée sur l'approche descriptive et analytique pour mettre en évidence l'importance de la protection juridique des femmes qui travaillent, en mettant l'accent sur les axes liés au cadre juridique pour améliorer la position des femmes sur le marché du travail. Les résultats de l'analyse ont révélé que la législation algérienne offre une protection juridique à plusieurs niveaux. Toutefois, cette protection peut parfois s'avérer inefficace en raison de la faiblesse des mécanismes de mise en œuvre et de l'absence de surveillance efficace. En conséquence, l'étude recommande la nécessité de renforcer les capacités institutionnelles et de revoir la législation existante tout en renforçant les mécanismes de surveillance pour garantir l'efficacité de la protection juridique et parvenir à une harmonie entre le cadre juridique et les normes internationales pertinentes.

Mots-clés : femmes qui travaillent, égalité, protection juridique, discrimination, législateur Algérien.

Abstract :

The Algerian state has recognized the principle of protecting working women. Algerian legislation has enshrined this principle, particularly the Labor Code, which provides special protection for working women in several areas, including maternity leave and wages. The Family Code has also enshrined special protection for married working women by regulating family relationships in a way that preserves their dignity and balances their family and marital protection. This protection has been strengthened through the Penal Code and the Social Security Law. This system constitutes an integrated legal framework aimed at empowering women to contribute effectively to economic and social development. In this context, the study relied on the descriptive and analytical approach to highlight the importance of legal protection for working women, focusing on axes related to the legal framework to enhance women's position in the labor market. The results of the analysis revealed that Algerian legislation provides multi-level legal protection. However, this protection may sometimes be ineffective due to weak implementation mechanisms and the lack of effective oversight. Accordingly, the study recommends the need to strengthen institutional capacities and review applicable legislation while strengthening oversight mechanisms to ensure the effectiveness of legal protection and achieve harmony between the legal framework and relevant international standards.

Key words : working women, equality, legal protection, discrimination, legislator Algerian