



المركز الجامعي صالحى احمد بالنعامة

معهد الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



## حقوق المرأة العاملة في تشريعات العمل والضمان الاجتماعي

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون أسرة

من إعداد الطالبين:

\* عمر طويل الساق جمال الدين

\* ربيعي بشرى

لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة العلمية	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا	دكتور	محمدي بدر الدين
مشرفا ومقررا	دكتور	عماري نور الدين
مناقشا	دكتور	حادي شفيق

الموسم الجامعي:

1442/1414هـ

2021/2020م

مقدمة

تمثل النساء نصف سكان العالم وبالتالي نصف إمكانياته أيضا، غير أن انعدام المساواة بين الجنسين لا يزال قائما اليوم في كل مكان، مما يؤدي إلى ركود التقدم الاجتماعي، واعتبارا من عام 2014، كان 143 بلدا قد ضمنت المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها منها الجزائر، في حين أن هناك 52 بلدا آخر لم تتخذ هذه الخطوة حتى الآن. وفي سوق العمل لا تزال المرأة على المستوى العالي، تكسب أقل مما يكسبه الرجل بنسبة 24%. ومن شأن مشاركة النساء بصورة كاملة في قوى العمل أن تساهم بشكل كبير في النمو الوطني اقتصاديا .

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

إن الحماية القانونية المكفولة للمرأة العاملة، تستلزم بالضرورة وجود قوانين تتكفل بها وتضع قواعد لازمة لتمكين المرأة من التوفيق بين عملها وأسرتها، وذلك باعتبار أن دور المرأة اتجاه أسرتها أهم وأولي بالرعاية، وهو ما دفع المشرع الجزائري إلى النص صراحة على ضرورة تسهيل مهمة المرأة مما يعكس اهتمامه بالأسرة والمرأة معا، وهو الأمر كذلك بالنسبة لمعظم دساتير العالم. ويستند عمل المرأة على العديد من المبادئ، بالأخص مبدأ المساواة والحرية والحماية الخاصة.

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

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

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

الإشكالية المطروحة في هذه الدراسة مفادها:

**إلى أي مدى كرسق قوانين العمل الجزائرية حماية للمرأة العاملة؟**

**وهل أن ما تضمنته النصوص يجد له مجالا وتطبيق في الواقع؟**

و للإجابة على هذه الإشكالية قسمنا موضوع دراستنا إلى فصلين :

**الفصل الأول : الحماية القانونية للمرأة العاملة في التشريع الجزائري**

**الفصل الثاني : حقوق المرأة العاملة في الضمان الاجتماعي**

## الفصل الأول : الحماية القانونية للمرأة العاملة في التشريع الجزائري

حظيت المرأة في القانون الجزائري بعناية وحماية خاصة لعدة اعتبارات أخلاقية واجتماعية وقانونية، وتجلت مظاهر الحماية فيما تضمنته مختلف التشريعات من أحكام خاصة بفئة النساء، وهذا ما كرسته قوانين العمل المتتالية بما فيها قوانين الوظيف العمومي. ومما لا شك فيه أن المرأة يتعاطى معها بعدة صفات أو مراكز قانونية فهي الزوجة، الأم، البنت، المربية، العاملة، الموظفة، السياسية، الإطار في مختلف القطاعات، والعضو الفاعل في المجتمع المدني والشريك في التنمية المستدامة...، ومن ثم وجبت إحاطتها بالحماية اللازمة في كل الظروف ومختلف الأوضاع التي يمكن أن تكون عليها، ونخصّص هذه الدراسة للمرأة العاملة"، بعنوان «الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري".

وللتفصيل أكثر قسمنا فصلنا إلى مبحثين :

**المبحث الأول : مبدأ المساواة و حق المرأة في العمل**

**المبحث الثاني : الحماية القانونية للمرأة العاملة**

## المبحث الأول : مبدأ المساواة و حق المرأة في العمل

المساواة في تولي الوظائف العامة في التشريع الجزائري كثر الاهتمام في السنوات الأخيرة بمجال حقوق الإنسان، لا سيما حقوق المرأة، سواء الثقافية أو الاجتماعية أو الاقتصادية، وصدرت العديد من المواثيق الدولية من أجل تمكين هذه الأخيرة من حقوقها أسوة بالرجال في المجتمع .

### المطلب الأول : مبدأ المساواة و حق المرأة في العمل في الدستور الجزائري

نصت المادة 36 من التعديل الدستوري لسنة 2016 على ترقية التنافس بين الرجل والمرأة في سوق الشغل. غير أن الإشكال الذي يطرح ماذا يقصد بالمنافسة وهل يمكن تحقيقها في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري وهل التنافس يكرس فعلا مبدأ الجدارة، كل هذا سنقوم بدراسته لإزالة أي لبس لدى دارسي مادة قانون الوظيفة العمومية ولتقديم إضافة للمكتبة القانونية في هذا المجال الذي لا يزال خصبا يمكن البحث فيه أكثر.

### الفرع الأول : مبدأ المساواة في دستوري 1963 و 1976

بالرغم من التغيير في الدساتير الجزائرية إلا أنها تلتف جلها على مبدأ تساوي المرأة والرجل في الحقوق والواجبات<sup>1</sup> فقد جاء في دستور 10 سبتمبر 1963 في الفصل المتعلق بالحقوق الأساسية المادة 12 منه على أن " كل الأفراد من كلا الجنسين له نفس الحقوق والواجبات" .

---

<sup>1</sup> - أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، علاقات العمل الفردية ، الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1998 ، ص 98 .

و أتى الدستور 1976 ليدعم هذه الحقوق ، فقد نصت المادة 39 من الفصل الرابع الخاص بالحريات الأساسية و حقوق الإنسان و المواطن منه على أن : الحريات الأساسية و حقوق الانسان و المواطن مضمونة ، كما أن " كل المواطنين متساوون في الحقوق و الواجبات ، و يلغى كل تمييز قائم على أحكام مسبقة تتعلق بالجنس أو العرق أو الحرفة " .

كما نصت المادة 40 من دستور 1976 على أن : القانون واحد بالنسبة للجميع ، إن يحم أو يكره أو يعاقب " كما تنص المادة 41 منه على أن " تكفل الدولة المساواة لكل المواطنين ، و ذلك بإزالة العقبات ذات الطابع الاقتصادي و الاجتماعي و الثقافي التي تحد في الواقع من المساواة بين المواطنين ، و تعوق ازدهار الإنسان ، و تحول دون المشاركة الفعلية لكل المواطنين في التنظيم السياسي و الاقتصادي ، و الاجتماعي ، و الثقافي " .

و ضمن الدستور في المادة 41 كل الحقوق السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية والثقافية للمرأة الجزائرية " .

وفي مجال الأجر أكدت المادة 59 الفقرة الرابعة منها ، على أن للعامل الحق في أخذ حصة من الدخل القومي وفقا للمبدأ القائل<sup>2</sup>: " التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر " .

وجاءت المادة 81 من الفصل الخامس الخاص بواجبات المواطن من نفس الدستور لتؤكد وبشكل مباشر مساهمة المرأة في النمو الاقتصادي والتطور الوطني بحيث جعلته واجبا عليها فقد نصت هذه المادة على المرأة أن تشارك كامل المشاركة في التشييد الاشتراكي والتنمية الوطنية " ، إلى جانب هذه الضمانات الممنوحة للمرأة العاملة من قبل الدستوريين السابقين .

---

<sup>2</sup> - حاوشين ابتسام ، مفهوم التنمية المستدامة و أبعادها ، مداخلة بمناسبة الملتقى الوطني حول قانون الاستثمار و التنمية المستدامة ، جامعة سوق أهراس ديسمبر ، 2012 ، مداخلة غير منشورة ، ص 3 .

## الفرع الثاني : صور حماية المرأة العاملة في دستور 1989 و تعديلاته

جاء دستور 1989 الذي أحدث تغييرا جذريا في الحياة السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية للمجتمع الجزائري من خلال فتح باب التعددية السياسية و التخلي عن المبادئ الاشتراكية التي حكمت البلاد مدة قاربت الثلاث عقود، و الذي تم تعديله في استفتاء 28 نوفمبر 1996 .

و قد كرس مبدأ المساواة في المجتمع بين الجنسين و القضاء على الخلفيات القائمة على الأفكار و المعتقدات الخاطئة عن دور المرأة في المجتمع، فقد جاء في الباب الأول الخاص بالمبادئ العامة التي تحكم المجتمع الجزائري، الفصل الرابع منه و الخاص بالحقوق و الحريات المادة 29 منه أن : " كل المواطنين سواسية أمام القانون، و لا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي ، أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي " .<sup>3</sup>

كما أكد المشرع على ضرورة احترام مبدأ المساواة بين المواطنين و ذلك من خلال المادة 31 من نفس الدستور التي تنص على أنه من واجب " المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين و المواطنات في الحقوق و الواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الانسان ، و تحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية ، و الاقتصادية ، و الاجتماعية و الثقافية " .

نلاحظ في هذه المادة اعترافا صريحا بوجود عقبات تعيق مشاركة جميع المواطنين بما فيها المرأة في مختلف مجالات الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية وحمل المشرع مؤسسات المجتمع مسؤولية ضمان مشاركة الجميع وذلك بإزالة العقبات التي تحول دون ذلك.

<sup>3</sup> - أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 100 .

وجاءت المادة 51 من نفس الدستور لتؤكد وبشكل لا لبس فيه على تساوي جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة ودون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون " .

ويعتبر عمل كل المواطنين حقا دستوريا من خلال المادة 55 التي تنص على أن لكل المواطنين الحق في العمل " كما " يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة وكذلك الحق في الراحة مضمون ، ويحدد القانون كيفية ممارسته".<sup>4</sup>

بيدو جليا من خلال المواد 29، 31 وخاصة المادة 55 من دستور 1989 المعدل في استفتاء 28 نوفمبر 1996 على أن :

- جميع أفراد المجتمع متساوون أمام القانون.
- التأكيد على دور المؤسسات الدولية في إزالة جميع العقبات التي من شأنها الوقوف دون تحقيق هذه المساواة.
- أصبح عمل المرأة وفقا لهذه المواد حقا دستوريا لا تختلف فيه بأي حال من الأحوال عن الرجل.
- التأكيد على المساواة في الأجر بين المرأة والرجل.

## **المطلب الثاني : مبدأ المساواة و حق المرأة في العمل بموجب النصوص**

### **القانونية**

وتم التأكيد من خلال هذه المواثيق على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في العمل، ولعل أبرز مجال تم تطبيق مبدأ المساواة فيه هو قطاع الوظيفة العمومية في مختلف الدول من بينها الجزائر باعتبارها عضو في هيئة الأمم المتحدة، وتطورت المسألة من مساواة

---

<sup>4</sup> - بورعد يسمينة ، حقوق المرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية و التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق و العلوم سياسية ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، 2014 -2015 ، ص 35 .

قانونية إلى المطالبة بالمساواة الحقيقية، أو كما يتم تسميتها بالمنصفة، ولم يتأخر المؤسس الدستوري الجزائري في اللحاق بركب الدول الديمقراطية في إقرار هذا المبدأ .

### الفرع الأول : مبدأ المساواة في قوانين الوظيفة العمومية

حضيت النساء في إطار النظام القانوني الجزائري للوظيفة العامة بالمساواة الكاملة بينهن وبين الرجال في مجال تقلد الوظائف العامة في الدولة<sup>5</sup>، حيث أكدت معظم النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العامة على مبدأ المساواة بين المواطنين في الإلتحاق بالوظائف العمومية دون أي تمييز يكون سببه الجنس.

جاء الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 13 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>6</sup> في بيان الأسباب تحت عنوان "مبدأ الدخول المتساري في الوظيفة العمومية"، "يسود النظام الحقوقي للوظيفة العمومية مبدأ هام هو مساواة دخول جميع الجزائريين إليها". هذا ما تؤكدته المادة الخامسة من هذا الأمر والتي تنص على: "ليس هناك أي تمييز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون الأساسي مع الاحتفاظ بالشروط المتعلقة الاستعداد البدني أو الشروط الخاصة لبعض الوظائف المحددة بالقوانين الأساسية الخاصة". كما تنص المادة 11 من نفس الأمر على: "يمنع كل تعيين في وظيفة شاغرة بصفة غير نظامية" وهذا تأكيد على مبدأ المساواة.

وقد كرس المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال المؤسسات والإدارات العمومية<sup>7</sup> في المادة 34 حيث جعل الإلتحاق بالوظائف العامة يتوقف

<sup>5</sup> - بوترة شامة ، الحقوق السياسية للمرأة بين الشريعة الإسلامية و الاتفاقيات الدولية ، مذكرة ماجستير، تخصص قانون عام، كلية الحقوق و العلوم سياسية ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2010-2011 ، ص 84 .

<sup>6</sup> - الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

<sup>7</sup> - المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 13 ، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985 .

على المسابقة، كما نص في المادة 36 على: "تحدد بمرسوم كليات تنظيم المسابقات والإمتحانات المهنية المذكورة في المادة 34 أعلاه".

ولم ينص القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية خلافا لقانون 1966 على مبدأ المساواة بين الجنسين في تولي الوظائف العامة، إلا أنه بالرجوع إلى نص المادة 31 منه التي تنص على شروط التوظيف، لا نجد الجنس كشرط أساسي لتولي الوظائف العامة، كما أنه جعل الالتحاق بهذه الوظائف بواسطة المسابقات وهذا مما يدعم المساواة .

بينما ينص القانون الأساسي للوظيفة العمومية 06-03 في المادة 27 منه: "لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم، أو جنسهم، أو أوصافهم، أو أي سبب، أو ظرف من ظروفهم الشخصية والاجتماعية".

من خلال هذا يتضح أن المشرع الجزائري أكد على مسألة المساواة في مجال الوظيفة العمومية، إلا أن هناك تمييز إيجابي كاستثناء عن مبدأ المساواة حيث أنه كأصل عام لا يجوز تخصيص الوظائف العمومية، إلا أن المشرع ولاعتبارات أدخل على هذا المبدأ بعض الاستثناءات التي تهدف إلى تثمين المساواة بتفضيل الإلتحاق بالوظائف العمومية لفئة من الأفراد وفق تدابير ما يعرف بنظام الوظائف المخصصة.<sup>8</sup>

### الفرع الثاني: مبدأ المساواة في قانون العمل

يعد قانون العمل من أحدث القوانين الوضعية وهو دائم التطور، وهذا بسبب استمرار تطور وسائل وعلاقات العمل، وتعتبر المرأة طرفا أساسيا في مجال العمل، حيث تساهم في الإنتاج من خلال مساهمتها في العمل جنبا مع الرجل، داخل وخارج المنزل في الزراعة

<sup>8</sup> - قدوري لزهاري ، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق و العلوم سياسية ، قسم قانون إداري ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2013 - 2014 ، ص ص 28-29 .

وإنتاج الأغذية المنزلية، ودخولها عالم الشغل أثار مشاكل ذات طبيعة مغايرة التي تتعلق بالرجل فرضتها طبيعة المرأة.

يعتبر قانون العمل أحدث القوانين نسبيا، ذلك لأنه لم يبدأ يأخذ شكلها الحديث ولم تظهر أحكامه متميزة إلا منذ أواسط القرن 19، ومع ذلك صار يطبق اليوم على نطاق واسع، يشمل كل الروابط القانونية التي تتولد عن إنجاز عمل لحساب الغير.<sup>9</sup>

إن قانون العمل يكتسب أهمية بالغة بالنسبة لشريحة واسعة من المجتمع، فهو يضطلع بتنظيم علاقات العمال بأصحاب العمل، ومن ثم فإنه يتصل بتحديد أوضاع ومستوى معيشة عدد كبير من الأشخاص والأسر، ومن ثم المجتمع بأسره، وهو ما يجعله يحظى بدور بارز في مجال تدعيم أمن المجتمع.<sup>10</sup>

تمثل مبدأ المساواة بين الجنسين في التشغيل وفي الأجر وفي الترقية:

**أولا - المساواة في التشغيل:** إن الدور الذي أصبحت تقوم به المرأة أصبح لزاما مساواتها مع الرجل في مجال التشغيل، حيث أصبحت هذه المساواة بينهما في ولوج سوق الشغل من أهم المبادي المكرسة على الصعيد التشريعي الداخلي؛ يعد التشغيل أول محطة تواجه المرأة التي تريد الحصول على عمل؛ ويقصد بالتشغيل تلك المرحلة التي تسبق الدخول الفعلي للعمل، عنه بالفرنسية (le recrutement)، ويعد أهم محطة ترسم معالم الطريق للمرأة وبها يحدد مستقبلها.<sup>11</sup>

<sup>9</sup> - جلال مصطفى القرشي ، شرح قانون العمل الجزائري علاقات العمل الفردية ، الجزء الأول ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1984 ، ص 08 .

<sup>10</sup> - هيثم حامد المصاورة ، المنتقى في شرح قانون العمل ( دراسة مقارنة بالقانون المدني ) ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان ، دون سنة نشر ، ص 13 .

<sup>11</sup> - تاج عطا الله ، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة و الحماية القانونية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2006 ، ص 94 .

إن القانون 90-11<sup>12</sup> رغم عموميته كان صريحا وواضحا في وضع أسس المساواة في الشغل بين الرجل والمرأة وحماية المرأة العاملة، نص في المادة السادسة فقرة الثالثة أن: "يحق للعامل في إطار علاقة العمل الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم".<sup>13</sup>

ونص في المادة 17 أنه تعد باطلة كل الأحكام سواء المنصوص عليها في عقد العمل أو الاتفاقيات الجماعية التي تميز بين العمال؛ هذا مايدل على حماية المرأة العاملة من كل أنواع التمييز أثناء توظيفها.

**ثانيا - المساواة في الأجر:** من بين القضايا التي كانت ولا تزال محل جدل وخلاف بين الخبراء المختصين هو عمل المرأة، ولعل من أبرز القضايا المثيرة للجدل في قضية مساواتها مع الرجل في الأجر لاسيما عندما يكون العمل متماثل، حيث تضمن القانون الجزائري مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات الناشئة عن العمل، وهنا تعد المساواة في الأجر بين العمال والعاملات ضمن الحقوق التي نص عليها المشرع الجزائري متى تماثل العمل، فالمساواة المقصودة هي المساواة التي تأخذ بعين الاعتبار المؤهلات والمهارات والخبرات المتساوية.<sup>14</sup>

كرس المبدأ القانون 78/12 ووجد تطبيقه الفعلي فالمادة السابعة تنص على: " .. العمال سواسية في الحقوق والواجبات، يتقاضون عن العمل الواحد أجورا متماثلة وينتفعون بمزايا واحدة، إذا تساوو في التأهيل والمردود".

<sup>12</sup> - القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل الفردية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

<sup>13</sup> - المادة 6 فقرة 3 من القانون 90-11 السابق الذكر .

<sup>14</sup> - حجيبي حدة ، الحماية القانونية للمرأة في الجزائر ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 سعيد حمدين ، تخصص الدولة و المؤسسات العمومية ، 2013-2014 ، ص 144 .

ونجد أيضا هذا القانون 90-11 كرس بدوره المساواة في الأجور بين الجنسين في نص المادة 84 منه على: "يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز .

كذلك حق العامل أن يستفيد من الدفع المنتظم للأجور كل شهر وفقا للمادة 88 منه .

والتي نصت على: أنه يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام عند حلول استحقاقه، وقد أقر تشريع العمل خاصة للأجر ومن ذلك:<sup>15</sup>

- امتياز الأجور عن باقي الديون المادة 89 من نفس القانون).
- عدم قابلية الأجر للحجز (المادة 90 من نفس القانون أيضا).
- الزامية تسليم قسيمة أو كشف الأجر .
- كما أن أجر العامل يتحدد حسب نتائج العمل والمردود، عملا بالمادتين 81 و 82 من القانون 90-11، وكذلك وفقا للتصنيف المهني المعمول به في الهيئة المستخدمة .

والملاحظ أن رغم المساواة المنصوص عليها في هاته القوانين، إلا أن هناك فوارق تظهر في أجرة المرأة مقارنة بالرجل. إن الأجور الأساسية لا تختلف بصفة عامة من عامل لأخر في نفس المنصب بل تظهر العناصر المتغيرة كالمكافئات وعدم استفادة المرأة من بعض التعويضات كالتعويض خارج الأوقات العادية عن العمل كالعمل الليلي والتناوبي، وهذا أن المرأة تكتفي بالعمل داخل مقر العمل، كما أنها لا تستفيد من المنح العائلية إذا كانت متزوجها وزجها يعمل ولذلك يظهر الفرق في الراتب فإذا قارنا الجزائر ببلد مثل فرنسا، فإن المرأة في هذا البلد تشكل الأغلبية التي تعمل بأجر أقل من الأجر الوطني الأدنى

<sup>15</sup> - بورعد يسمينة ، مرجع سابق ، ص 35 .

المضمون وهذا مهما كان عملهن، حيث تتقاضى أجر أقل عن أجر الرجل بنسبة 10% إلى 15%.<sup>16</sup>

**ثالثا - المساواة في الترقية:** المقصود بالترقية لغة: الصعود والارتقاء أي انتقال المستخدم إلى مركز أعلى من حيث المسؤولية والسلطة، وفي معظم الأحوال تكون مصحوبة بالزيادة في الأجور والمراتب، وتنقسم إلى قسمين:

- الترقية في السلم: وتعني رفع مستوى العامل ونقله من درجة إلى درجة أعلى منها مع بقاءه في نفس المنصب والاختبار هنا يكون على أساس الجدارة والاستحقاق.
- الترقية في الرتبة: يتم من خلالها ترقية العامل من الرتبة الأدنى إلى الرتبة الأعلى داخل السلم نفسه، شريطة توفره على المدة المطلوبة للترقية.

تعتبر الترقية حافزا ماديا ومعنويا، فالصفة المادية توجد إذا تضمنت الترقية زيادة في الراتب، والصفة المعنوية فهي أكثر أهمية حيث تعمل على رفع الروح المعنوية للعمال.<sup>17</sup>

وهنا تعد الترقية من الحقوق الأساسية التي كرستها أغلب التشريعات الحديثة وهذا بوصفها جزاء على مثابرة العامل، أما فيما يخص المساواة بين الرجل والمرأة في هذا المجال فقد عمل القانون من خلال جميع التشريعات والنصوص ونستدل على ذلك في قانون 09-11 فقد نص في المادة 06/4 على أن يحق للعمال في إطار علاقة العمل التكوين المهني والترقية في العمل .

إن المشرع لم ينص على أي ضمانات تفصل هذا الحق ماعدا النصوص العامة التي تمنع التمييز في كل مراحل علاقة العمل، وتلك التي تعاقب على إدراج شرط التمييز في الاتفاقيات الجماعية.

<sup>16</sup> - حجيمي حدة ، ، ص 145 - 147 .

<sup>17</sup> - نبيل الحسيني النجار و مدحت مصطفى راغب ، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية ، الشركة العربية للنشر ، القاهرة ، 1992 ، ص 502 .

فقد اكتفي هنا بالنص على المبادئ العامة للمساواة، بما فيها المساواة في الترقية، ولكنه لم ينص على أي ضمانات تفصل هذا الحق، ما عدا النصوص العامة التي تمنح التمييز في كل مراحل علاقة العمل والتي تعاقب على إدراج شرط تمييزي في العقود والاتفاقيات الجماعية .<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> - سهام موفق ، المرأة العاملة بين الحماية القانونية و الواقع العملي ، المرأة الجزائرية نموذجا ، مركز جيل البحث العلمي ، المؤتمر الدولي السابع ، يومي 19 و 21 مارس 2015 ، طرابلس ، ص 16 .

## المبحث الثاني : الحماية القانونية للمرأة العاملة

مراعاة للاعتبارات النفسية و الفيزيولوجية والعائلية للمرأة، وضع التشريع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة، أحكاما خاصة لتنظيم تشغيل النساء، في شكل تدابير حمائية بحيث يمنع تشغيلهن ليلا إلا بترخيص صادر عن مفتش العمل، وحق المرأة في عطلة الأمومة ومراعاة أوقات العمل للأم المرضعة خلال فترة الرضاعة، إضافة إلى حمايتها من كل أشكال التحرش الجنسي عند ممارستها لمهامها بالمؤسسة وهذا ما تضمنه مشروع القانون التمهيدي للعمل<sup>19</sup>، وفي حالة مخالفة هذه الأحكام قرر تشريع العمل عقوبات مدنية وجزائية .

هذه الحماية الخاصة نصت عليها المواثيق والاتفاقيات الدولية والإقليمية منها اتفاقية منظمة العمل الدولية واتفاقية مكتب العمل الدولي وكذا اتفاقية منظمة العمل العربية ومكتب العمل العربي، والتي توفر حماية خاصة للمرأة العاملة بالعديد من الأحكام التي تراعي طبيعتها الخاصة ودورها الاجتماعي وتشمل هذه الأحكام مجموعة القواعد القانونية التي تحظر استخدام المرأة في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة، وفي العمل الليلي، وتهدف بوجه عام إلى توفير شروط وظروف عمل إنسانية للمرأة العاملة.<sup>20</sup>

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

<sup>19</sup> - المواد من 56 إلى 59 من مشروع القانون التمهيدي للعمل .

<sup>20</sup> - هدفي بشير ، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية و الجماعية ، جسور للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2001 ، ص 183 و ما بعدها .

وقد عرفت أشكال الحماية التي حيت بها المرأة العاملة قدرا كبيرا من الاستقرار والقبول الواسع بعد أن شكلت جانبا هاما ورئيسيا من الأهداف أو المعايير التي عملت منظمة العمل الدولية، ومعها المشرع في أغلبية البلدان، على بلوغها في سياق جهود تحسين وتطوير أوضاع المرأة العاملة المهنية والاجتماعية.<sup>21</sup>

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

### المطلب الأول : الحماية المهنية

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

<sup>21</sup> - محمد أحمد اسماعيل ، المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن ( مبدأ المساواة و تكافؤ الفرص ) ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2000 ، ص 58 .

## الفرع الأول : الحماية من كل أنواع العنف و التحرش

بحيث إذا تعرضت العاملة إلى أي شكل من أشكال التهديد أو التعنيف أو الاعتداء الجسدي أو المعنوي فعلي رب العمل واجب حمايتها ويتحمل مسؤولية الدفاع عنها أمام الجهات القضائية، وهذا مكرس بشكل صريح في قطاع الوظيفة العمومية، في النصوص السابقة وكذلك في آخر نص وهو الأمر 06/03.<sup>22</sup>

أما مسألة التحرش وبعد أن كانت غائبة في قوانين العمل السابقة، فمشروع القانون للعمل افرء محور خاص بحماية المرأة العاملة من كل أشكال التحرش وأعطى له تعريفا تشريعيا، بحيث عرفتمادة 56 من المشروع على التحرش الجنسي أثناء العمل، كما خصص له فرعا مستقلا بعنوان الأحكام الخاصة بالتحرش الجنسي في أماكن العمل وهذا في الفرع السابع من الفصل الثالث من الكتاب الأول العنوان الأول .

## الفرع الثاني : الحق في الترقية

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

- توفر المنصب.

- الاستحقاق المهني.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> - تنص المادة 30 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه : " يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء، من أي طبيعة كانت ، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبتها ، و يجب عليها ضمان تعويض لفائدته من الضرر الذي قد يلحق به .

و تحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف للحصول على التعويض من مرتكب الأفعال .  
كما تملك الدولة ، لنفس الغرض ، حق القيام برفع الدعوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة " .

<sup>23</sup> - تنص المادة 61 من القانون 9-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه : " تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني ، و يكون حسب المناصب المتوفرة و تبعا لأهلية العامل و استحقاقه " .

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

### الفرع الثالث : الحق في التكوين و تحسين المستوى

الحق في التكوين وتحسين المستوى بعد أن صعب تجسيده خلال الفترة الممتدة من سنة 1994 إلى غاية سنة 2005 بسبب المشاكل المالية والاقتصادية التي مرت بها المؤسسات العمومية، أصبح حاليا من الحقوق المخولة للمرأة العاملة سواء في ظل القانون 90/11 المعدل والمتمم أو في الأحكام التي تضمنها مشروع القانون التمهيدي للعمل، والذي خص هذا الجانب بكتاب مستقل بعنوان التكوين والإعلام.<sup>24</sup>

### الفرع الرابع : الحق في الحماية عند مباشرة المهام

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

واهم مظهر لهاته الحماية هي التدابير التي خص بها المشرع فئة النساء العاملات من حيث التوقيت وطبيعة المناصب التي تشغلها المرأة مع منع الاستخدام في الأشغال المرهقة

<sup>24</sup> - المواد م 57 إلى 60 من القانون 90-11 من نفس القانون المشار إليه أعلاه .

والشاقة، بحيث وتماشيا مع أحكام الاتفاقية الدولية رقم 89 المتعلقة بالعمل الليلي بالنسبة للنساء التي صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962 نص القانون 90/11 في المادة 29 على انه يمنع استخدام العاملات في الأعمال الليلية، أما مشروع القانون التمهيدي ف جاء اكسر حماية بحيث نص على هذا المنع مع معاقبة كل رب عمل يخالف الأحكام ذات الصلة بعمل المرأة، مع منع الاستخدام في الأعمال الشاقة مع إحالة المسألة التنظيم لتحديد قائمة المناصب التي تشكل أعمالا شاقة.

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

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

البعض يرى أن الحماية الممنوحة للمرأة تواجه عدة مشاكل لكونها تحد من مبدأ المساواة التي تنشده المرأة نفسها بينما يرى البعض الآخر بالعكس أنها تخدم المساواة وتدعمها .<sup>25</sup>

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

### **المطلب الثاني : الحماية الصحية**

انطلاقا من التوجهات الجديدة في المجال المهني أصبحت كل الدول تعطي أهمية للحالة الصحية للعمال بالاعتناء بهم ووضع تحت تصرفهم وسائل الحماية الفردية والجماعية وإدراج طب العمل في المنظومة الصحية الوطنية، وفرضه على المؤسسات بما يحقق السلامة البدنية والصحية للعمال ويجنبهم المشاكل الصحية والتي تؤثر في العملية الإنتاجية خسارة وقت وهدر للأموال وخلالها في نظام سير المؤسسة)، والالتفات بقدر أكبر للحالة الصحية للمرأة العاملة وهذا من خلال التدابير الآتية:

#### **الفرع الأول : طب العمل**

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

- الوقاية الصحية بواسطة الفحوص الدورية التي تتولاها مصالحي طب العمل.
- بواسطة مراقبة أماكن العمل من حيث توفر شروط النظافة والأمن ووسائل الإسعاف.

<sup>25</sup> - محمد أحمد اسماعيل ،مرجع سابق ، ص 28 - 31 .

- تحسين ظروف العمل بما ينعكس ايجابيا على صحة المرأة العاملة.
- حماية البيئة والمحيط الطبيعي الذي تعمل فيه المرأة .<sup>26</sup>

### الفرع الثاني : الراحات و العطل

تقر اغلب التشريعات العمالية الحديثة، على غرار التشريع الجزائري، الحق في الراحة بوصفه حقا ثابتا ويترتب عليه تمتع المرأة العاملة إضافة إلى العطل المرضية لاسيما عند الولادة أو بمناسبة فترة الرضاعة، ومناسبات الأعياد، براحة أسبوعية وأخرى سنوية ضرورية لها من حيث تجديد قواها الجسمانية، وقد تدخل الدستور بنصه صراحة في المادة 39 منه على أن حق العامل في الراحة مكرس، ليضع القواعد الأساسية في هذا المجال، من حيث مدة العطلة أو مدي الزاميتها، بحيث لا يجوز التنازل عن العطلة ولا يجوز تعويضها باجر كما لا يجوز إرجاؤها إلا في حالات استثنائية وفي حدود مرة واحدة، ليعتبر الحق في العطلة والراحة ليس فقط حقا للمرأة العاملة بل كذلك التزاما على المستخدم طبقا لنص المادتين 5 و144 من القانون 90/11 السالف الذكر .<sup>27</sup>

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

ويمكنهن الاستفادة من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة". بما يؤكد أن التشريع العمالي الجزائري رغم تغير السياسة الاقتصادية لم يقلص للحقوق المقررة للمرأة العاملة بما يسهل مهمتها في الأسرة .

<sup>26</sup> - بعلي محمد الصغير ، تشريع العمل في الجزائر ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة ، 2011 ، ص 25 .

<sup>27</sup> - بعلي محمد الصغير ، نفس المرجع ، ص 26 .

## المطلب الثالث : الحماية الاقتصادية

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

### الفرع الأول : الأجر

تتناقض المرأة العاملة نفس الأجر المقرر للرجل وبدون تمييز، ويعتبر الأجر من الحقوق الأساسية التي كرسها تشريع العمل، والمقصود بالأجر هنا هو الأجر بكل عناصره الثابتة والمتغيرة وعلى أساس إما سلم الأجر في القطاع الإداري) أو ما تضمنته أحكاما الاتفاقية الجماعية في القطاع الاقتصادي العمومي أو الخاص، ويتعين في هذا المقام التذكير بنص : المادة 84 من القانون 90/11 والتي جاء فيها على انه: " يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجر بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز".

ومن حيث التحديد اخذ المشرع بفكرة الحد الأدنى للأجر، كأجر وطني ادنى مضمون.

ومن حيث الحماية فان تشريع العمل بسط حمايته على أجرة المرأة العاملة نقدا وعند حلول آجال استحقاقه وتعطى للأجر أفضلية عن باقي الديون، مع منع حجزه إلا في حدود

ولأسباب قررها القانون، مع توسيع الحماية لكل عناصر الأجر مع وجوب تسليم قسيمة راتب تبين العناصر المشكلة للأجر والالتزام بالاقتطاعات لاسيما اقتطاع الضمان الاجتماعي .<sup>28</sup>

### الفرع الثاني : الحوافز و التعويضات

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

وتحظى الحوافز والتعويضات بنفس الحماية المقررة للأجور .<sup>29</sup>

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

### المطلب الرابع : قواعد حماية المرأة العاملة

سنتطرق في الفرع الأول إلى منع تشغيل المرأة في أعمال معينة ، أما الفرع الثاني تنظيم العمل الليلي .

<sup>28</sup> - بعلي محمد الصغير ، نفس المرجع ، ص 23 .

<sup>29</sup> - تاج عطا الله ، مرجع سابق ، ص 182 .

## الفرع الأول : منع تشغيل المرأة في أعمال معينة

المشروع الجزائري في الأمر 75/31 في المادة 260 نص أنه " يمنع إستخدام النساء والأولاد الذين تقل أعمارهم عن الثامنة عشر عاما أو المتدربين منهم في مراكز عمل غير صحية أو خطيرة أو مضيئة أعمال تتطلب جهدا لا يتناسب مع قوتهم ومضرة بصحتهم ..... " وتحدد شروط تطبيق الفقرة السابقة ونوع الأشغال الممنوعة بموجب قرارات تصدر عن وزير العمل والشؤون الإجتماعية .

والملاحظ أن هذا النص جاء عاما وترك تفسير هذه المادة إلى قرار يصدره وزير العمل والشؤون الإجتماعية القانون الأساسي العام للعامل لم يأت بجديد ، فصدر القانون 88/07 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل الذي تم تفصيله المرسوم التنفيذي رقم 91/05 المؤرخ في 19/01/1991 الذي جاءت أحكامه مطابقة للإتفاقية الدولية 119 والتي صادقت عليها الجزائر في 12/06/1969 ، حيث لم يميز المشروع بين الجنسين في الحماية و نص على توفير وسائل الحماية والوقاية من أخطار الآلات ، بحيث منع استخدامها وبيعها وتأجيرها إذا كانت لا تتوفر على وسائل الحماية ودعم الحماية الخاصة بالنساء العاملات عامة والحوامل خاصة والأمهات اللاتي لهن طفل على الأقل دون السنتين بالمراقبة الطبية الدورية .<sup>30</sup>

حيث نص المرسوم التنفيذي 91/05 من خلال المادة 26 أنه إذا تطلب الأمر أن ينقل العمال العتاد أو أشياء عاتقة وثقيلة من مكان إلى آخر دون جهاز ميكانيكي ، فيجب أن تكون أقصى الحمولة للعاملات الإناث 25 كلغ في المسافات القصيرة . فهذا التحديد لصالح المرأة العاملة حتى لا يفتح المجال للتأويل الواسع وللسلطة التقديرية لأرباب العمل .

<sup>30</sup> - تاج عطا الله ، مرجع سابق ، ص 297 .

كما أن المادة 11 من القانون 88/07 تنص على إلزام المستخدم من التأكد أن الأعمال التي توكل للنساء لا تقتضي مجهودا يفوق طاقتهن .

والمادة 38 منه تعاقب كل مستخدم يخالف أحكام المادة 11 بغرامة من 500 إلى 1500 دج وفي حالة العود يعاقب بالحبس لمدة 3 أشهر على الأكثر وبغرامة من 2000 دج إلى 4000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين .

ففي المواد 38 إلى 40 من المرسوم التنفيذي 91/05 لم يميز بين الجنسين في الحماية ، إذ نص على القواعد العامة لحماية العمال دون استثناء وحماية الآلات بحيث لا يجعلها خطيرة ، كما دعم الحماية الخاصة بالنساء والطوائف الأكثر تأثرا من ظروف العمل بالمراقبة الطبية الدورية والخاصة ، حيث أقر هذه الرقابة على النساء الحوامل والأمهات اللاتي لهن طفل على الأقل دون السنتين كما وسعها للنساء بعد عطلة الأمومة .<sup>31</sup>

أما فيما يخص منع تشغيل النساء في المناجم تحت سطح الأرض فإن النصوص القانونية الوطنية لم تنص صراحة ولكن في مفهومها توجي بمنع تشغيل النساء في الأعمال الشاقة المادة 260 من الأمر 75/31 " المذكورة أعلاه والمادة 16 من القانون 82/06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية تنص انه "لا يجوز إستخدام النساء في أشغال خطيرة أو عديمة النظافة أو مضرّة بصحتهن وتحدد قائمة هذه الأعمال أو مناصب العمل أو أماكن العمل حيث يمنع استخدام النساء بموجب قرار من الوزير المكلف بالعمل" .

والمادة 291 من نفس الأمر نصت أن " كل عامل أو عامل متدرب ملزم بكشف طبي قبل إستخدامه أو على الأكثر قبل انقضاء فترة التجربة ..... " فالهدف من الفحص الطبي قبل التشغيل هو التأكد شغل المنصب أم لا والبحث عن المناصب التي لا يمكن من الوجهة الطبية تعيين العامل فيها .

<sup>31</sup> - نفس المرجع ، ص 298 .

فمن خلال ماسبق يمكن القول أن الدولة الجزائرية لم تفرق بين الذكر والأنثى في ممارسة الحق في العمل . فكل من الدستور والقوانين الداخلية المنظمة له تقر وتكرس مبدأ المساواة بين الجنسين في ممارسة هذا الحق والحقوق المترتبة عنه ، وبالتالي فالمساواة القانونية مكرسة ولكن على المشرع أن لا يترك المسائل التفصيلية لتنظيم علاقات العمل للمجال الإتفاقي وفتح المجال التعسف أرباب العمل ، وعليه أن يردفها بمساواة فعلية في الميدان وذلك بتغيير العادات القديمة البالية وتغيير الذهنيات.

### الفرع الثاني : تنظيم العمل الليلي

على المستوى الدولي<sup>32</sup> صدرت إتفاقيات دولية عن المنظمة العالمية للعمل تنظم العمل الليلي ، أولها الإتفاقية رقم 04 الصادرة في 29/1/1919 بشأن تشغيل النساء ليلا والتي صدرت بسبب الظروف الصعبة التي كانت تعيشها المرأة في العمل. هذه الإتفاقية عدلت بموجب الإتفاقية رقم 41 الصادرة في 19/06/1934 وأعيد مراجعتها بموجب الإتفاقية رقم 89 الصادرة في 09/07/1948 التي صادقت عليها الجزائر في 19/10/1962 .

وبسبب ضغوطات الحركة النسوية على الدولة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين ، وبسبب تحسن ظروف العمل، أصدرت المنظمة العالمية للعمل إتفاقية بشأن العمل الليلي رقم 171 في 06/07/1990، حيث قلصت مدة العمل الليلي من 11 ساعة إلى 07 ساعات ، كما نصت على ضمان شروط الحماية الصحية والأمن للعاملين ليلا واعفاء الغير قادرين على العمل ليلا . كما نصت على إتخاذ الإجراءات الضرورية لضمان مناصب عمل مؤقتة للنساء الحوامل بعد إستشارة ممثلي العمال ، مع العلم أن الجزائر لم تصادق على هذه الإتفاقية بعد. والملاحظ من خلال هذه الإتفاقيات ، أنه رفع المنع على النساء ويقي

<sup>32</sup> - تاج عطاء الله ، مرجع سابق ، ص 313 - 318 .

الإستثناء في النساء الحوامل وأثناء فترة الأمومة بصفة مؤقتة، مع تقليص مدة العمل الليلي وتوسيع مجال التطبيق إلى كل القطاعات حسب نظامها الخاص .

أما القانون الجزائري، لم يتأثر بالإتفاقيات الدولية التي رفعت المنع على تشغيل النساء ليلا ، حيث تبنى مبدأ منع تشغيل النساء ليلا مهما كانت وضعيتهن منذ 1975 ، بشرط بلوغ سن الرشد المدني فبالرجوع إلى النصوص القانونية<sup>33</sup> نجد أن كل من الأمر 75/31 في المادة 194/1 والقانون 90/11 في المادة 29/1 يؤكد على منع تشغيل النساء ليلا كقاعدة عامة ، وأن كلا النصين أي الأمر 75/31 في المادة 193 والقانون 90/11 في المادة 27 منه اتفقا على تعريف واحد للعمل الليلي بأنه " ذلك العمل الذي يجري بين الساعة 21 مساء والساعة 05 صباحا .

ولكن هذا المنع لم يكن بالمطلق وإنما هناك إستثناءات لتشغيل النساء في المادتين 195 و 196 من الأمر 3175 نسا أنه يمكن للمستخدم تشغيل النساء التي تزيد أعمارهن عن 18 سنة في الأعمال الليلية وذلك في وحدات معينة من المصالح والتي تحدد بموجب قرار صادر عن وزير العمل والشؤون الإجتماعية (المادة 195). كما يجوز له استخدام النساء ليلا في الأعمال التي يكون الهدف منها الوقاية من الحوادث وشبكة الوقوع أو من أجل تدارك الحوادث الطارئة (المادة 196).

وقد الزم المشرع من المستخدم قبل اللجوء إلى إستخدام النساء في الحاليتين أن يقدم تصريحاً بذلك إلى مفتشية العمل والشؤون الإجتماعية (المادة 198 ) وعند موافقتها يتم إلصاق القرار الصادر عنه والمتضمن الإذن بهذا الإستثناء في أماكن العمل .

وعند مخالفة أحكام المواد المتعلقة بتشغيل النساء ليلا فإن الأمر 75/31 في المواد 342-343-344 يعاقب المستخدم بغرامة مالية تتراوح بين 50 إلى 1000 دج وتفرض

<sup>33</sup> - مكاشفة مريم ، وضعية المرأة في قانون العمل الجزائري ، مذكرة ماجستير في قانون الأعمال ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، 2011 ، ص 99-100 .

هذه المخالفة بمقدار عدد المخالفات المرتكبة وفي حالة العود لمخالفة أحكام المادة 194 يمكن أن تطبق عقوبة الحبس من 15 يوم إلى شهرين دون الإخلال بالغرامة المقدرة من 300 دج إلى 1000 دج والتي يمكن أن ترفع إلى الضعف .

فالأمر 75/31 الملغي كان يوفر حماية أكثر للمرأة مقارنة مع القانون الحالي 90/11 ، حيث أن هذا الأخير ترك تحديد قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به للاتفاقيات والإتفاقيات الجماعية المادة 27/2 وفي المادة 29/2 ترك السلطة التقديرية لمفتش العمل المختص إقليميا في تقدير الظروف التي يمكن من خلالها منح رخصة للمستخدم لتشغيل النساء ليلا عندما تبرر طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل ، ولكن ما يلاحظ أن المشرع لم يحدد مفهوم طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل، وبهذا يكون قد ترك المجال للتفسير الواسع و تعسف أرباب العمل<sup>34</sup>. أما الأمر 75/31 ضيق من نطاق تشغيل المرأة ليلا وقيده بالقرار الذي يصدره وزير العمل وقرار صادر عن مفتشية العمل يتضمن الإذن بالعمل الليلي للنساء<sup>35</sup>.

أما فيما يخص العقوبة عند مخالفة أحكام المواد المتعلقة بتشغيل النساء ليلا في المادة 143 منه اكتفي فقط على تسليط غرامة مالية على كل مستخدم خالف الأحكام المتعلقة بالعمل الليلي تتراوح بين 500 دج و1000 دج وتكرر العقوبة بحسب عدد العمال المعنيين . فهذه العقوبة غير كافية<sup>36</sup> يخلفه العمل الليلي للنساء من معاناة في ظروف عملها ومعاناة إجتماعية قد تصل إلى إنفصال عائلي كما قد تتعرض أثناء عملها أو بمناسبة إلى جريمة التحرش الجنسي وبالتالي فعلى المشرع أن يرفع من العقوبة عند مخالفة أحكام تشغيل النساء ليلا .

34 - تاج عطا الله ، مرجع سابق ، ص 324 .

35 - مكاشة مريم ، مرجع سابق ، ص 100 .

36 - مكاشة مريم ، نفس المرجع ، ص 101 و 102 .

الفصل الثاني :

حقوق المرأة العاملة في الضمان الاجتماعي

أصبح عمل المرأة في العصر الحديث ودخولها إلى سوق العمل سمة تتصف بها المجتمعات المعاصرة والمتطورة وذلك بالنظر إلى الدور المزدوج الذي تقوم به بين مسؤولياتها الاسرية والمهنية، وعليه توصلت الدراسة إلى وجود حرص من المشرع على تطبيق مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة سواء في مجال العمل ذاته أو فيما يتعلق بشروطه وظروفه كالمساواة في الأجر وفي الاجازات وفي حق الضمان الاجتماعي والحق النقابي، إضافة إلى رعاية المشرع للمرأة العاملة بالنظر إلى طبيعتها وتكوينها الفيزيولوجي بأن منح لها حقوقا خاصة تتعلق بالأمومة وبحمايتها من العمل الليلي والأشغال الشاقة.

وللتفصيل أكثر قسمنا فصلنا إلى :

**المبحث الأول : منح عطلة الامومة للمرأة العاملة**

**المبحث الثاني : حقوق المرأة خلال عطلة الأمومة و العطلة الاستثنائية بسبب انتشار**

**وباء كوفيد 19**

## المبحث الأول : منح عطلة الأمومة للمرأة العاملة

منحت النصوص القانونية والتنظيمية السارية المفعول والسالف ذكرها للمرأة العاملة الحامل عطلة الأمومة التي تدخل ضمن نوع العطل الخاصة المدفوعة الأجر، حيث تتم وفق ضوابط وشروط معينة<sup>1</sup> ( مطلب أول ) ، ولتستفيد من هذه العطلة يتوجب أن تتبع جملة من الإجراءات ( مطلب ثاني ) .

### المطلب الأول : شروط منح عطلة الأمومة

سنتطرق في هذا المطلب إلى الشروط العامة لمنح عطلة الأمومة ( الفرع الأول ) ، والشروط الخاصة ( الفرع الثاني ) .

#### الفرع الأول : الشروط العامة

اولا- شرط الانتساب إلى صندوق الضمان الاجتماعي وأداء الاشتراكات: هذا ما أكدته نص المادة 03 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية. وكذا نص المادة 24 والمادة 25 من المرسوم 27/84 المعدل والمتمم للقانون 11/83 السالف الذكر<sup>2</sup> ، ويعتبر هذا الشرط بديهيا، ذلك أن أي مشترك في صندوق الضمان الاجتماعي له الوثيقة التي تثبت ذلك التي تحمل رقما تسلسليا مسجلة عند مصالح الضمان الاجتماعي المختصة إقليميا. ضف إلى ذلك تقديم وصفة الانقطاع عن العمل والتي يتوجب أن تتضمن اسم المؤمن له هو لقبه ورقم تسجيله التسلسلي، وعنوانه المهني و تاريخ الفحص الطبي الذي أجراه و كذا ملاحظة تبين عند الاقتضاء أن الأمر يتعلق بتمديد مدة الانقطاع عن العمل .

<sup>1</sup> - بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل ( علاقات العمل الفردية و الجماعية ) ، الطبعة الأولى ، الجزائر ، دار ربحانة للنشر و التوزيع ، 2002 ، ص 152 .

<sup>2</sup> - مرسوم رقم 27/84 مؤرخ في 11/02/1984 ن يحدد كليات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 و المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، ج.ر لسنة 1984 ، العدد 07 ، مؤرخ في 14/02/1984 ، ص 211 .

**ثانيا- شرط الخضوع للمراقبة الطبية:** أقر هذا الشرط نص المادة 04 من القانون 11/83 حيث يتضح من خلاله أن مطالبة المؤمن لها صندوق الضمان بتأدية الاداءات المستحقة متوقف على وجود شهادة طبية تثبت خضوعها لمراقبة طبية قام بها الطبيب أو شخص مؤهل لهذا الغرض. كما نصت المادة 64 من نفس القانون على أنه يمكن لهيئات الضمان الاجتماعي أن تقرر إجراء فحوص طبية للمؤمن له بواسطة الطبيب الذي تعتمده لديها. ويمكن أن يتم إجراء هذه الفحوص من طرف أي هيئة تربطها بهذا الصندوق اتفاقية في هذا الإطار وفقا للتنظيم المعمول به. وقد رتب القانون 11/83<sup>1</sup> على عدم امتثال المؤمن لها للمراقبة الطبية التي يطلبها الصندوق منها سقوط حقوقها في الأداءات بالنسبة للفترة التي تم فيها عرقلة المراقبة المطلوبة.

**ثالثا- شرط مدة العمل :** أكد القانون 11/83 على هذا الشرط وهو يختلف من حالة إلى أخرى، وبالتالي سنتناوله بالتفصيل عند تطرقنا للشروط الخاصة .

**رابعا- شرط عدم الجمع بين الأداءات :** نصت على هذا الشرط المادة 71 من قانون التأمينات الاجتماعية، حيث جاء فيها ما يلي: " يمنع الجمع بين الاداءات التالية :

- التعويضات اليومية للتأمين عن المرض ،
- التعويضات اليومية للتأمين عن الولادة،
- التعويضات اليومية للتأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية " .

<sup>1</sup> - المادة 03/64 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية السالف الذكر .

## الفرع الثاني : الشروط الخاصة

وتتمثل فيما يأتي:

أولاً- **مدة العمل** : تختلف مدة العمل كشرط لاستحقاق التعويضات، حسب نوع التعويضات :

1- **بالنسبة للتعويضات العينية** : تنص المادة 54 من القانون 11/83 على ما يلي:" يجب على المؤمن لها لكي يؤول له الحق في أداءات التأمين على الولادة ولينشئه في إطار المادة 26 أعلاه أن تكون قد عملت :

- إما تسعة أيام أو ستين ساعة على الأقل أثناء الثلاثة أشهر التي سبقت تاريخ الأداءات العينية المطلوب تعويضها،

- إما ستة وثلاثين يوماً أو أربعين ومائتي ساعة على الأقل أثناء الاثنتي عشر شهراً التي سبقت تاريخ الأداءات العينية المطلوب تعويضها.

2- **بالنسبة للتعويضات النقدية**: حسب نص المادة 55 من قانون التأمينات الاجتماعية حتى تستحق المؤمن لها التعويضات النقدية للتأمين عن الولادة يجب أن تكون قد عملت نفس المدة المنصوص عليها في المادة 54 والمتعلقة بالتعويضات العينية .

ثانياً- ألا تكون الموظفة انقطعت عن العمل لأسباب غير التي يعوضها عنها صندوق الضمان الاجتماعي خلال الفترة الممتدة بين تاريخ أول معاينة للحمل وتاريخ الوضع: تضمن هذا الشرط نص المادة 32 من المرسوم 27/84 حيث أنه لا يمكن للمعنية أن تستفيد من أداءات التعويض إذا حدث و أن انقطعت عن عملها في الفترة ما بين الحمل و الوضع و لم يعوضها الصندوق عن هذا الانقطاع، و قد أكد

على ذلك قرار اللجنة الوطنية للطعن المسبق في قرار صادر لها رقم 2006/1171  
1.

رابعاً - عدم قيام المؤمن لها اجتماعياً بمزاولة أي نشاط أثناء عطلة الأمومة:  
نصت على هذا الشرط المادة 29 من القانون 11/83 .

### المطلب الثاني : الاجراءات المتبعة للاستفادة من عطلة الأمومة

للاستفادة من عطلة الأمومة هناك العديد من الاجراءات التي يجب اتباعها كالخضوع  
للفحوص الطبية ( الفرع الأول ) ، و التصريح بالعمل ( الفرع الثاني ) ، أن تكون الولادة  
على يد مختص ( الفرع الثالث ) .

### الفرع الأول : الخضوع للفحوص الطبية

حسب نص المادة 34 من المرسوم 27/84، يجب على الحامل إجراء الفحوص  
الطبية السابقة أو اللاحقة للولادة التالية :

- فحص طبي كامل قبل انتهاء الشهر الثالث من الحمل ،
- فحص قبالي خلال الشهر السادس من الحمل ،
- فحصان يأمر بهما طبيب مختص في أمراض النساء والتوليد، أحدهما قبل 04  
اسباع من الوضع في أقرب الحالات، والثاني بعد 08 أسابيع من الوضع في أبعد  
الحالات .

<sup>1</sup> - قرار رقم 2006/1171 مؤرخ في 20/02/2007 بين المؤمنة (ر.م) و صندوق الضمان الاجتماعي للعمال  
الأجراء، وكالة برج بوعرييج ، للتفصيل أنظر سماتي الطيب ، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء  
القانون الجديد ، دار الهدى ، 2009 ، ص 30 .

## الفرع الثاني : التصريح بالعمل

حسب نص المادة 33 من المرسوم 27/84 المعدل لقانون التأمينات الاجتماعية يتوجب على المؤمن لها أن تعلم هيئة الضمان الاجتماعي المختص إقليميا بحالة الحمل بناءا على شهادة طبية يعدا الطبيب أو العون الطبي المؤهل، مع ضرورة ذكر التاريخ المتوقع للوضع وهذا قبل ستة أشهر على الأقل من تاريخ توقع الوضع.

## الفرع الثالث : أن تكون الولادة على يد مختص

جاء في نص المادة 24 من القانون التأمينات الاجتماعية ما يلي: " لا يجوز منح أداءات التأمين على الولادة ما لم يتم الوضع على يد طبيب أو مساعدين طبيين مؤهلين، ما عدا ما خالف ذلك لأسباب قاهرة".

يتضح من خلال هذا النص أن المشرع الجزائري ألزم المرأة العاملة الحامل بضرورة وضع مولودها على يد طبيب مختص في أمراض النساء والتوليد، أو على يد مساعديهم ويقصد بذلك القابلات. لكن أورد المشرع استثناء يتعلق بوجود قوة قاهرة تحول دون الولادة على يد طبيب مختص أو أعوانه المؤهلين.

## المبحث الثاني : حقوق المرأة خلال عطلة الأمومة و العطلة الاستثنائية بسبب

### انتشار وباء كوفيد 19

تتمتع المرأة خلال عطلة الأمومة بعدة حقوق كفلها لها المشرع (مطلب أول )، كما أن هناك أحكام خاصة للعطلة الاستثنائية المستحدثة بسبب وباء كوفيد 19 (مطلب ثاني) .

### المطلب الأول : الحقوق التي تتمتع بها المرأة أثناء عطلة الأمومة

تتمتع المرأة أثناء عطلة الأمومة بحقوق كثيرة كالحق في الراحة ( الفرع الأول ) ، والاحتفاظ بمنصب العمل ( الفرع الثاني ) ، الحق في التعويض خلال عطلة الأمومة ( الفرع الثالث ) .

### الفرع الأول : الحق في الراحة

أولاً- مدة عطلة الأمومة: تنص المادة 29 من القانون 11/83 السالف الذكر المعدلة بالأمر 17/96<sup>1</sup> على أن المرأة العاملة تستحق التعويض اليومية عن الفترة التي انقطعت فيها عن العمل وهي 14 أسبوع متتالية ويتوجب أن تنقطع عن العمل لفترة معينة قبل تاريخ الوضع بناء على شهادة طبية شريطة ألا تقل هذه الفترة عن أسبوع ، كما يمكنها الانقطاع خلال 06 أسابيع قبل التاريخ المفترض للوضع.

تجدر الإشارة إلى أن مدة عطلة الأمومة في التشريع المغربي نفسها في التشريع الجزائري بينما في التشريع الفرنسي فنقدر ب 16 أسبوعاً تبتدئ على الأقل ب 06 أسابيع قبل التاريخ المحتمل للوضع، أما المشرع المصري فقد جعله 12 أسبوعاً، والمشرع الأردني

<sup>1</sup> - أمر رقم 17/96 مؤرخ في 06/06/1996 المعدل و المتمم للأمر 11/83 المتضمن قانون التأمينات الاجتماعية ، ج.ر لسنة 1996 ، عدد 42 ، مؤرخ في 07/7/1996 ، ص 05 .

10 أسابيع، في حين خفض المشرع التونسي ي مدتها إلى 30 يوم قابلة للتجديد في حدود ضيقة ولعل في ذلك مساس بالاتفاقيات الدولية للعمل<sup>1</sup>.

### ثانيا- تمديد عطلة الأمومة: تمدد عطلة الأمومة لسببين :

1- وجود خطأ في تقدير التاريخ المحتمل للولادة: نظرا لاعتبار أن التاريخ المحدد للولادة يبقى تاريخ افتراضي فقد تضع المرأة العاملة الحامل مولودها قبل التاريخ المفترض، أن هناك لذلك احتاط المشرع الجزائري لمثل هذه الظروف وأكد من خلال نص المادة 12 من الأمر 17/96 المعدلة والمتممة للمادة 29 من القانون التأمينات الاجتماعية على أنه لا يمكن في مثل هذه الحالات الانتقاص من العطلة.

2- لأسباب صحية مرتبطة بالولادة : حسب نص المادة 25 من القانون 11/83 أن هيئة الضمان الاجتماعي تقدم للمرأة التي وضعت مولودا أداءات التأمين عن الولادة إذا تعلق الأمر بالولادة العسيرة أو لتبغات مرضية .

### الفرع الثاني : الاحتفاظ بمنصب العمل

أولاً- الحق في الرجوع لمنصب العمل عند انتهاء العطلة : خول المشرع رب العمل، حق تشغيل عامل متعاقد مكان المرأة العاملة المحالة على عطلة الأمومة خلال تلك الفترة لكن هذا التشغيل مقيد بشرط أن يكون العقد محدد المدة ينتهي بانتهاء عطلة المرأة العاملة وعودتها إلى منصبها<sup>2</sup> لكن تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم يلزم رب العمل، عند عودة المرأة العاملة من عطلة الأمومة أن تعود لنفس المنصب، حيث يمكن له أن يدمجها في منصب آخر شرط أن يكون المنصب الجديد بنفس أجر المنصب الأول، مع المحافظة على السلم الترتيبي.

<sup>1</sup> - سماتي الطيب ، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي ، دار الهدى ، الجزائر ، 2014 ، ص 147-147 .

<sup>2</sup> - أنظر المادة 12 من القانون 11/90 المتضمن قانون العمل السالف الذكر .

ثانيا- عدم اتخاذ أي عقوبة تأديبية في حق المرأة العاملة أثناء عطلة الأمومة :  
نصت المادة 36 من المرسوم 302/82 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية<sup>1</sup> على أنه: "التوقف عن العمل طوال فترتي ما قبل الولادة وما بعدها، حق للعاملات كما يحدده التشريع المعمول به. ويعد كل تسريح يبلغ في هذه الفترة التي تقطع أجل العطلة، لاغيا وبدون أثر". من خلال نص هذه المادة يتضح بأن المشرع الجزائري أحاط المرأة خلال عطلة الأمومة بضمانة حول العقوبات التأديبية التي يمكن أن تتخذها ضدها الهيئة المستخدمة، حتى ولو ارتكبت هذه الأخيرة خطأ مهني يستدعي تسريحها قبل إحالتها على عطلة الأمومة فلا يمكن قطع أجل العطلة واتخاذ التدابير اللازمة، وعليه تنتظر الهيئة المستخدمة إلى غاية انتهاء عطلة الأمومة.

### الفرع الثالث : الحق في التعويض خلال عطلة الأمومة

أولاً- أنواع التعويض: حسب نص المادة 23 من القانون 11/83 يوجد نوعان من التعويض :

- 1- تعويض مصاريف العلاج (الأداءات العينية) : وهي تلك التعويضات المتعلقة بالمصاريف المترتبة عن الحمل، والوضع وتبعاته، وتتضمن ما يلي :<sup>2</sup>
  - تعويضات المصاريف الطبية والصيدلانية على أساس 100% من التعويضات المحددة عن طريق التنظيم .
  - تعويض مصاريف إقامة الأم والمولود في المستشفى بنسبة 100 % لمدة أقصاها ثمانية أيام.

<sup>1</sup> - مرسوم رقم 302/82 مؤرخ في 11/09/1982 يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، ج.ر. 1982 ، العدد 37 ، مؤرخ في 14/09/1982 ، ص 197 .

<sup>2</sup> - أنظر المادة 26 من القانون 11/83 المتضمن قانون التأمينات الاجتماعية السالف الذكر .

• كما أنه وبموجب المرسوم 60/20 الذي يحدد الاتفاقية النموذجية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤسسات الاستشفائية الخاصة<sup>1</sup>، يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي تغطية مصاريف الولادة القيصرية للمرأة الحامل المؤمن لها أو زوجات أو زوجة المؤمن له اجتماعيا .<sup>2</sup>

2-الحقوق المالية ( الأداءات النقدية ): و يقصد بها المنح التعويضية اليومية التي تحصل عليها المرأة العاملة، بسبب توقفها عن العمل خلال عطلة الأمومة، حيث تنص المادة 28 من القانون 11/83 على أنه: " للمرأة العاملة التي تضطر إلى الانقطاع عن عملا بسبب الولادة الحق في تعويضة يومية تساوي 100 % من الأجر اليومي الذي تتقاضاه في منصبها" .

يتضح من خلال نص هذه المادة أن المشرع الجزائري منح المرأة العاملة في هذه الحالة تعويضا مساويا لدخلها كاملا وكأنها تؤدي الخدمة خلال وهذا خلال 14 أسبوعا .

يمكن أن يثار تساؤل حول الطبيعة القانونية للأداءات النقدية فهل تعتبر أجرا أم تعويض؟ يرى بعض الفقه أن الأجر هو مقابل العمل، فلا يستحقه العامل إلا إذا أدى لصاحب العمل هذا العمل المتفق عليه، وبالتالي إذا توقف العامل عن العمل يتوجب على الجهة المختصة أن تصرف له تعويضا عن الأجر .

تجدر الإشارة أن هناك استثناء يرد على مقدار المنحة التعويضية اليومية للمرأة العاملة خلال عطلة الأمومة، حيث أنها تخفض بنسبة 20 % من الأداءات المستحقة إذا لم تقم بالإجراءات المحددة قانونا السالف ذكرها خلال الأجل المقررة قانونا.

<sup>1</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 60/20 مؤرخ في 2020/03/14 يحدد الاتفاقية النموذجية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي و المؤسسات الاستشفائية الخاصة للتكفل بالولادة ، عدد 16 ، مؤرخ في 2020/03/24 ، ص 04 .

<sup>2</sup> - علي عمارة ، قانون العمل الجديد في ضوء آراء الفقه و أحكام القضاء وفقا لآخر تعديلاته بالقانون 180 لسنة 2008 ، الطبعة الأولى ، د.د.ن.د.ب.ن ، 2008 ، ص 279 .

كما أن المشرع نوه من خلال نص المادة 30 من نفس القانون بضرورة تطبيق أحكام المادة 22 من القانون 11/83 والتي مفادها أنه يجب ألا تكون قيمة التعويض اليومية للتأمين عن الولادة بنسبة 100 % أقل من 08 أضعاف المبلغ الصافي لمعدل الساعات للأجر الوطني الأدنى المضمون .

**ثانيا- الحالات التي تستفيد في المرأة الحامل من مزايا التأمين عن الولادة :** تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم يكتف بمنح الخدمات العينية للتأمين عن الأمومة للمرأة العاملة، بل قد وسع من مجال الاستفادة لتشمل نساء أخريات، وهذا ما تضمنه نص المادة 36 من المرسوم 27/84 المعدل والمتمم للقانون 11/83 وتتمثل هذه الحالات في:

- الأرملة المتوفى عنها زوجها المؤمن له حتى ولو جرت المعاينة الطبية للحمل بعد وفاة المؤمن له، شريطة أن تثبت الأرملة توافر الشروط القانونية للعمل في زوجها المتوفى عند تاريخ الوفاة ، وأن يكون التاريخ المحتمل للولادة في غضون 305 يوم على الأكثر من تاريخ الوفاة أي في حدود 40 أسبوعا، أو في حدود 10 أشهر من تاريخ وفاة المؤمن له .

- في حالة وقوع طلاق أو فراق بين الزوج المؤمن له وزوجته، إذا وقع ذلك بين التاريخ المضمون للحمل وتاريخ الولادة، فإن الواضحة تحل محل المؤمن له في استحقاق حقوقه، لكن المشرع اشترط في هذه الحالة أن تكون هذه الأخيرة هي من تحملت هي مصاريف الولادة.

## المطلب الثاني : الحقوق التي تتمتع بها المرأة بعد عظة الأمومة

تتفق جل التشريعات في إقرار حق المرأة في إرضاع مولودها الجديد الذي يكون أحوج ما يكون إلى الرضاعة الطبيعية من صدر أمه مدة معينة من الزمن يحددها المختصون بسنتين كاملتين<sup>1</sup> ( الفرع الأول ) ، كما لها الحق في الإحالة على الاستداع (الفرع الثاني ) ، و التقاعد ( الفرع الثالث ) .

### الفرع الأول : الرضاعة

كرس الأمر 31/75 حق الرضاعة للمرأة العاملة ضمن المادة 233 حيث نصت على أن تتمتع الأمهات اللواتي يرضعن أطفالهن بساعة واحدة لهذا الغرض في اليوم خلال ساعات العمل و مدفوعة الأجر و ذلك مدة سنة واحدة ابتداء من تاريخ ولادة و لا تتدخل هذه الساعة في الفترات الأخرى من الراحة المقررة خلال يوم العمل و يمكن أن توزع على فترتين كل منها 30 دقيقة و ذلك بناء على طلب المعنية .<sup>2</sup>

و تكون هذه الساعتين في الست أشهر الأولى ( 06 ) ، وساعة واحدة في الست أشهر المتبقية ( 06 ) ، كما أنه إضافة إلى هذا و رفعا لكل ليس أبد على أن هذه الفترات المقررة تتميز عن فترات الراحة الأخرى ، أضف إلى ذلك أن المرأة في هذه الحالة لها أن توزع هذه الفترة إلى فترتين بساعة لكل منها أو فترات بثلاثين دقيقة حسب الحالة و لكن كل هذا بناء على طلبها .

<sup>1</sup> - تاج عطاء الله ، مرجع سابق، ص 250 .

<sup>2</sup> - بن عزوز صابر ، الوجيز في قانون العمل الجزائري ، الجزء الأول ، دار الخلدونية للنشر و التوزيع ، 2009 ، ص 255-256 .

إن منح فترة ساعتين تحسب من تاريخ الوضع لا يدعوا للفائدة على المرأة و على الرضيع إذ أن الأخيرة وفقا للقاعدة<sup>1</sup> لا تستفيد فعلا من هذه الفترات إلا ابتداءا من تاريخ التحاقها بمنصب عملها بعد الوضع لأن المدة الواقعة بين تاريخ الولادة و الالتحاق بالعمل تكون فيها في عطلة أمومة تطبيقا لأحكام الأمومة المنصوص عليها في قانون التأمينات الاجتماعية و هي لا تقل عن ثماني (08) أسابيع على أقل تقدير .

### الفرع الثاني : الإحالة على الاستيداع

نصت المادة 51 من القانون الملغى رقم 06/82<sup>2</sup> المتضمن علاقات العمل الفردية على تعريف الإحالة على الاستيداع ، بأنه إيقاف مؤقت لعلاقة العمل، لعامل مرسم في منصب عمله ويترتب عنها الكف عن أجره وتوقيف استفادته من الحقوق المتعلقة بالأقدمية والترقية والتقاعد،ومن الأسباب المبررة لطلب المرأة العاملة للاستيداع مسألة تربية الأولاد<sup>3</sup> ،حيث نصت المادة 52 من القانون رقم 06/82 على أن المرأة العاملة تستفيد من الاستيداع لمدة سنة ويتم تجديدها أربع مرات في الحالات الآتية :

- مرض خطير أو حادث أصاب الزوج أو أحد الأولاد .
- تربية ولد يقل عمره عن خمس سنوات او مصاب بعاهة تتطلب علاجاً متواصلاً .
- الالتحاق بزوجها إذا اضطر إلى تحويل إقامته بحكم مهنته إلى مكان يبعد عن المكان الذي تعمل فيه .

ويعتبر الاستيداع فترة تتمكن من خلالها الأم العاملة من استدراك شؤون بيتها واهتماماته وفرصة لمرافقة الأولاد ومتابعة تربيتهم،إلا أن المرأة العاملة بسبب هذه الإحالة التي قد تتكرر تفقد عدة امتيازات منها :

<sup>1</sup> - تاج عطاء الله ، مرجع سابق ، ص 260 .

<sup>2</sup> - القانون رقم 06/82 ، المتعلق بعلاقات العمل الفردية ، الجريدة الرسمية رقم 09 ، المؤرخ في 27 فيفري 1982 .

<sup>3</sup> -

الترقية والأقدمية والأجر وكان من المفروض أن لاتحرم المرأة العاملة بصفة خاصة من مستحقاتها المالية "الأجر" نظرا لسبب طلب الاستيداع الذي قد يتمثل في التربية والعلاج وما يقتضيه من مصاريف<sup>1</sup> ، وتجدر الإشارة إلى أن قانون علاقات العمل رقم 11/90 لم يتعرض لموضوع الاستيداع و اكتفى بالإشارة إلى إمكانية تعليق علاقة العمل وطلب عطلة دون أجر وذلك باتفاق الطرفين المتعاقدين<sup>2</sup> ، تاركا مهمة التفصيل حسب نوع نشاط المؤسسة وطبيعة العمل للأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية ، كما أنه لم يحدد المدة القصوى للإحالة على الاستيداع وهو ما يعتبر إحالة ضمنية على الاتفاقيات الجماعية لتحديد هذه المدة ، وهو نفس ما أقرته المادة 27 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي حين أحالت مسألة تحديد مدة وشروط الإجازة الأبوية إلى القانون المحلي أو الاتفاقيات الجماعية أو الإجراءات المتبعة.

### الفرع الثالث : التقاعد

طبقا للمادة 66/8 من قانون 11 /90 فان الإحالة على التقاعد هو أحد الأسباب الطبيعية لانتهاة علاقة العمل سواء كان بطلب العامل أو بمبادرة من صاحب العمل لأن العبرة في ذلك تكون بتوفر الشروط القانونية ويستفيد العامل من ضمانات تخول له الحق في تقاضي منحة مقابل اشتراكات دفعها طيلة حياته المهنية ويستفيد العمال من التقاعد عند بلوغهم سن الستين بالنسبة للرجال و الخامسة والخمسين بالنسبة للنساء إذ كانوا قد عملوا مدة 15 سنة على الأقل.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - سليمة زعرور ، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل ، دراسة مقارنة ، مذكرة ماجستير في القانون ، كلية الحقوق و العلوم الادارية ، الجزائر ، 1991 ، ص ص 162 - 163 .

<sup>2</sup> - تنص المادة 64 من قانون علاقات العمل رقم 90-11 : " تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية : " اتفاق الطرفين المتبادل ... " ، و حسب المادة 65 من ذات القانون يعاد إدراج العمال المشار إليهم في المادة 64 اعلاه قانونا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل .

<sup>3</sup> - بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 113 .

**أولا - شروط التقاعد ضمن القانون الأساسي العام العامل المؤرخ في 1978 :**  
لبيان أحكام التقاعد و خاصة تلك المتعلقة بالمرأة و الأم على وجه الخصوص سيتم توضيح ذلك في نقطتين أو لهما كمل سبق شرط قضاء مدة معينة في الخدمة ثم شرط السن.

- شرط قضاء مدة معينة في الخدمة : المشرع الجزائري في الأمر رقم 75/31 و القانون الأساسي العام للعامل لم يعط تفصيلات كافية لنظام التقاعد ولم يحدد حتى سنا معيناً له ولا مدة الخدمة التي بموجبها يستحق المعاش إذ ترك هذا الأخير أمر تحديدها للقانون طبقاً للمادة 195 من القانون الأساسي العام للعامل المؤرخ في 05 أوت 1978 وذلك لتنوع قطاعات النشاط التي كان يشملها و اختلافها و الصعوبة التي تلقاها المشرع في إعداد القوانين النموذجية الخاصة بها .

عندما تبلغ سنوات الخدمة حداً معيناً بموجب القانون فيجب ألا يبتعد معاش التقاعد على أجر المنصب الذي يتقاضاه العامل حين التقاعد ولا يمكن في أي حال أن يقل مستوى معاش التقاعد عن الأجر الأدنى المضمون ، ترتبط إعادة تقييم معاشة التقاعد بتطور الأجور قصد حماية القدرة الشرائية للمتقاعدين .

**ثانيا - شروط التقاعد ضمن قانون 83/12 المؤرخ في جويلية 1983 :** أن هذا القانون يهدف تأسيس نظام وحيد للتقاعد كما جاء في المادة 2 منه وتم تحديد شروط الاستفادة من معاش التقاعد والتي تتصف بالالزامية كما جاء في المادة 6 من قانون 83/12 والتي تنص على شرطين يجب توافرها للاستفادة من التقاعد وهما :

- شرط السن تم تحديد السن بالنسبة للرجل ببلوغه 60 سنة والمرأة ببلوغها 55 سنة .

- مدة العمل : قضاء مدة 15 سنة عمل .

حتى يستطيع العامل طلب إحالته على التقاعد يجب قضاء مدة عمل لا تقل عن 15 سنة كما أنه لا يمكن للمستخدم أن يحيل عاملاً على التقاعد لم يستوفي هذا الشرط حتى ولو

بلغ السن القانونية للتقاعد أوقد طور المشرع الجزائري آليات جديدة لجعل نظام التقاعد أكثر ملائمة ومرونة مع متطلبات الواقع ومن ذلك المدة حيث جاء فيها يخص هذا الباب بما يلي :<sup>1</sup>

- إثبات 32 سنة عمل فعلي يترتب عنها اشتراكات مساوية لهذه المدة على الأقل بدون اشتراط سن معين للعامل و يستحق هذا الأخير بموجب هذا النظام معاشا كاملا.

الملاحظ هنا أن المشرع الجزائري منح المرأة العاملة تخفيض في سن استحقاق التقاعد مدة الخدمة الواجب توافرها يقدر ب 05 سنوات مما يعتبر امتيازاً مقارنة بالرجل كما جاء في المادة 8 من قانون 83/12.

و أما بالنسبة للتقاعد المسبق الذي أحدثه المشرع الجزائري بموجب المرسوم التشريعي رقم 94/10 المؤرخ في 26 ماي 1994 يعتبر تقاعداً مسبقاً كل تقاعد يقع قبل السن القانونية للتقاعد .

بالرجوع الى المادة 07 منه نجد أن المشرع وضع شروط للاستفادة من التقاعد المسبق تتمثل في أن يكون العامل بلغ 50 سنة اذا كان ذكراً و45 سنة اذا كان أنثى أن يكون عمل مدة 20 سنة على الأقل منها 10 سنوات دفع فيها أقساط اشتراك في التقاعد وأن يكون ضمن قائمة العمال بالرجوع الى المادة 8 من قانون 83/12 تستفيد المرأة العاملة من تخفيض في السن .

2 - شروط بلوغ سن معينة : إن المشرع الجزائري قد حدد سن التقاعد , كأصل عام ب 60 سنة بالنسبة للرجل و 55 سنة بالنسبة للمرأة كما يلاحظ أن المرأة استفادت من تخفيض في السن القانوني للتقاعد يقدر 5 سنوات طبقاً للمادة 6 من القانون

<sup>1</sup> - سليمة زعرور، مرجع سابق ص 165 .

83/12 السالف ذكر آثار جدلا كبيرا في أوساط النساء كونه يجعل المرأة عرضة للإحالة على التقاعد بمجرد بلوغها سن 55 سنة كما يمكن تفسيره على انه تمييز نظرا لطابعه الإلزامية، مما أدى بالمشروع الجزائري إلى تعديل هذا النص بحيث أبقى على السن القانوني 55 سنة و جعل الإحالة على التقاعد أمرا اختياريا في يد المرأة إذا بلغت هذه السن لا تحال على التقاعد في هذه الحالة إلا بناء على طلبها، طبقا للمادة 3 من الأمر 96/18 كما يمكن تقليص هذا السن أي 60 سنة بالنسبة للعاملات اللواتي ربين ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة و سنوات على الأقل من تخفيض السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد وذلك في حدود 3 سنوات طبقا للمادة 8 من نفس القانون و كاستثناء من الأصل العام فان العمال الذين بلغوا السن القانونية للتقاعد و لكنهم لم يستوفوا شروط المدة والاشتراكات المطلوبة فقد منحهم المشرع زيادة ذلك لتغطية حجم الاشتراكات في حدود 5 سنوات على الأكثر إذ كان سن العامل 60 سنة.

### **المطلب الثالث : الامتيازات الممنوحة للمرأة الحامل العاملة في ظل تداعيات**

#### **انتشار وباء كوفيد 19**

شكل عطلة الأمومة محورا قانونيا أساسيا في الاتفاقيات الدولية للعمل و التشريعات المقارنة بصفة عامة، وفي القانون الجزائري بصفة خاصة، حيث اعترف بها المشرع الجزائري كحق للمرأة العاملة وأحاطها بشروط وإجراءات معينة ورتب عليها آثارا معينة، كما أنه أحاطها بضمانات لحمايتها خلال هذه العطلة تكفل لها الاستقرار على الصعيدين المهني والأسري. كما جدد المشرع اهتمامه بالوضع الحساس للمرأة الحامل مؤخرا باتخاذ إجراءات وقائية اتجه للمرأة الحامل في ظل انتشار وباء كورونا (كوفيد 19)، من خلال تقرير عطلة استثنائية في حقها مدفوعة الأجر.

الفرع الأول : الأساس القانوني لمنح المرأة الحامل العاملة عطلة استثنائية في ظل انتشار وباء كوفيد 19

أولاً- إعفاء المرأة الحامل من العمل تبعا تعليق نشاط المؤسسة أو الإدارة العمومية بشكل جزئي: استفادت المرأة الحامل من عطلة استثنائية باعتبارها موظفة أو عاملة مثلها مثل الرجل في بعض النشاطات التي علقت بسبب هذا الوباء بموجب نص المادة 03 من المرسوم التنفيذي 69/20 الذي تضمن تدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا ومكافحته .<sup>1</sup>

ثانيا- منح الأولوية للمرأة الحامل العاملة للاستفادة من العطلة الاستثنائية بالنسبة للنشاطات التي لم تعلق: استثنت بعض النشاطات من التعليق بسبب الوباء باعتبارها نشاطات حيوية واستراتيجية، وتتمثل حسب نص المادة 07 من المرسوم 69/20 في الفئات التالية: مستخدمو الصحة مهما كانت الجهة المستخدمة، المستخدمون التابعون للمديرية العامة للأمن الوطني، وللحماية المدنية، للجمارك، التابعون للمديرية العامة لإدارة السجون، التابعون للمديرية العامة للمواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية ، المكفون بالمراقبة والحراسة.

لكن المشرع كان من أولى اهتماماته حماية بعض الفئات التي تمارس هذه النشاطات بالنظر إلى وضعها الصحي، حيث منح بموجب نص المادة 07 السالفة الذكر للسلطات المختصة سلطة تقديرية لمنح الترخيص للاستفادة من العطلة الاستثنائية للمستخدمين التابعين لها.

ومنح الأولوية في الاستفادة من هذه العطلة إلى بعض الفئات وهم حسب نص المادة 08 من المرسوم 69/20 المتعلق بتدابير الوقاية من كوفيد 19 وفق الترتيب الآتي: النساء

<sup>1</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 69/20 مؤرخ في 2020/3/21 يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا ( كوفيد 19 ) و مكافحته ، ج.ر لسنة 2020 ، عدد 15 ، مؤرخ في 21-03-2020 ، ص 06 .

الحوامل والنساء اللواتي يتكفلن بتربية أطفال صغار، الأشخاص المصابون بأمراض مزمنة، الأشخاص الذين يعانون من هشاشة صحية .

كما يلاحظ أن المشرع في بداية الأمر حصر حق الاستفادة من العطلة الاستثنائية على مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية، لكنه مددها في ما بعد لتشمل القطاع الاقتصادي العمومي والخاص<sup>1</sup> . أما بالنسبة لمدة هذه العطلة فلم يتم حصرها، وهذا أمر مرتبط بزوال فيروس كوفيد 19 حيث تم تمديدها بموجب عدة مراسيم بداية بالمرسوم 69/20 إلى غاية المرسوم 131/20 بموجب نص المادة 06 منه<sup>2</sup> .

### الفرع الثاني : واقع تطبيق إجراء عطلة الأمومة و العطلة الاستثنائية بالنسبة للمرأة

ارتأينا تناول قضية الطبيبة بوديسة وفاء رحمها الله التي توفيت جراء إصابتها بفيروس كورونا البالغة من العمر 28 سنة، بتاريخ 2020/05/15 . وهي حامل في الشهر الثامن التي كانت تعمل بالمؤسسة العمومية الاستشفائية " محمد بناني " براس الوادي بولاية برج بوعرييج كنموذج لمدى تجسيد حقوق المرأة الحامل العاملة ضمن القواعد العامة المتعلقة بالحق في عطلة الأمومة ( أولا ) وتجسيدها لحق المرأة الحامل العاملة في العطلة الاستثنائية ضمن النصوص الخاصة المتعلقة بتدابير الوقاية من انتشار فيروس كورونا ( ثانيا ) .

### أولاً- مدى أحقية الطبيبة الحامل في الاستفادة من عطلة الأمومة ضمن القواعد

العامة : سبق وأن تعرضنا للمدة المقررة لعطلة الأمومة في قانون التأمينات الاجتماعية، حيث أنه وحسب نص المادة 29 من القانون 11/83 على أن المرأة العاملة لها الحق في عطلة أمومة تقدر بـ 14 أسبوع متتالية على أن تنقطع عن العمل لفترة سابقة للتاريخ

<sup>1</sup> - المادة 15 من المرسوم التنفيذي 70/20 مؤرخ في 2020/03/24 ، يحدد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا ( كوفيد 19 ) و مكافحته ، ج.ر لسنة 2020 ، عدد 18 ، مؤرخ في 2020/03/24 ، ص 09 .

<sup>2</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 131/20 مؤرخ في 2020/05/28 يتضمن تمديد إجراء الحجر المنزلي الجزئي مع تعديل أوقاته و تجديد العمل بنظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا ( كوفيد 19 ) و مكافحته ، ج.ر لسنة 2020 ، عدد 31 ، مؤرخ في 2020/05/30 ، ص 08 .

المحتمل للولادة بناء على شهادة طبية شريطة ألا تقل هذه الفترة عن أسبوع، كما يمكنها الانقطاع خلال 06 أسابيع قبل التاريخ المفترض للوضع .

وبما أن الطبيبة الحامل كانت في شهرها الثامن فكان يحق لها طلب عطلة الأمومة، ذلك أن المدة التي تسبق تاريخ الولادة تقل عن 06 أسابيع.

**ثانيا- مدى أحقية الطبيبة الحامل في طلب العطلة الاستثنائية :** حسب نص المادة 08 من المرسوم 69/20 السالف الذكر تكون الأولوية للمرأة الحامل العاملة في طلب العطلة الاستثنائية، قد تضمنت المادة الثامنة هذه الحالة في مقدمة باقي حالات الاستفادة، وبناء على ما تقدم فالطبيبة وفاء بوديعة لها الحق في الاستفادة من العطلة الاستثنائية .

الختامة

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

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

2- خص التشريع العمالي و قانون الوظيفة العمومية المرأة بأحكام خاصة في مجال الاستخدام و ظروفه .

3- لم يميز المشرع الجزائري بين المرأة و الرجل العامل في اكتساب الحقوق لا سيما الحق في تقلد المناصب و الحق في الأجرة و التعويضات و المنح ، و بالخصوص في القطاع الإداري .

4- أضفى التشريع العمالي حماية خاصة مهنية و اجتماعية و صحية و اقتصادية على المرأة العاملة .

5- أكد المشرع الجزائري التزامه بمبدأ المساواة بين الجنسين في كافة جوانب الحياة المهنية .

6- جاءت الأحكام ذات الصلة بعمل و حماية المرأة العاملة مطابقة للاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر .

7- مشروع القانون التمهيدي للعمل استدرك الثغرات السابقة و تضمن أحكام جديدة في صالح المرأة العاملة و منها حمايتها من التحرش و كذا من ناحية مراعاة حالتها الفيزيولوجية و مكانتها الاجتماعية .

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

1- لابد من تحديد المناصب التي تشكل أعمال شاقة و مرهقة و يمنع المستخدم من استخدام النساء فيها .

2- مراجعة مدة فترة الأمومة و رخصة التغيب للرضاعة و عطلة ما قبل و ما بعد الولادة بما لا يعيق الدور الأسري و الاجتماعي للمرأة، مع وجوب الالتفات لفترة العدة في تشريعاتنا بما يتماشى و الشريعة الاسلامية .

3- البحث في تدبير مناسب يخص أوقات العكل ( البداية و النهاية ) للمرأة العاملة لا سيما المتزوجة و ربة الأسرة .

4- تقليص سن الاستقادة من التقاعد للمرأة العاملة ( السن و سنوات الخدمة ) بما يساهم في فتح مناصب عمل و يحفز النساء العاملات على القيام بدورهن في الأسرة و تربية و رعاية الأبناء .

5- عدم تقييد مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية و الاجتماعية ( و نفس الشيء بالنسبة للحياة السياسية ) بنسبة تقرر قانونا و جعل هذا الجانب مرتبط بالجدارة و الاتحاق .

6- توسيع منح التمييز بين الجنسين و ضبطه ليس فقط في مجال الاستخدام بل كذلك في مجالات أخرى كالتقاعد و المعاش المنقول و التعويضات و المنح .

7- الالتفات أكثر لجانب الحماية الاجتماعية و الصحية للمرأة العاملة و مراعاة وضعها الأسري و الاجتماعي بتخصيص أحكام خاصة بها .

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

9- تشجيع و ترقية دور المرأة في مجال الاستثمار بإنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

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

## قائمة المصادر و المراجع

1-الكتب العامة :

- أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، علاقات العمل الفردية ، الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1998 .
- جلال مصطفى القرشي ، شرح قانون العمل الجزائري علاقات العمل الفردية ، الجزء الأول ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1984 .
- هيثم حامد المصاورة ، المنتقى في شرح قانون العمل ( دراسة مقارنة بالقانون المدني ) ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان ، دون سنة نشر .
- نبيل الحسيني النجار و مدحت مصطفى راغب ، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية ، الشركة العربية للنشر ، القاهرة ، 1992 .
- هدفي بشير ، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية و الجماعية ، جسور للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2001 .
- بعلي محمد الصغير ، تشريع العمل في الجزائر ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة ، 2011 .
- بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل ( علاقات العمل الفردية و الجماعية ) ، الطبعة الأولى ، الجزائر ، دار ريحانة للنشر و التوزيع ، 2002 .
- سماتي الطيب ، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي ، دار الهدى ، الجزائر ، 2014 .
- علي عمارة ، قانون العمل الجديد في ضوء آراء الفقه و أحكام القضاء وفقا لآخر تعديلاته بالقانون 180 لسنة 2008 ، الطبعة الأولى ، د.د.ن.د.ب.ن ، 2008 .
- بن عزوز صابر ، الوجيز في قانون العمل الجزائري ، الجزء الأول ، دار الخلدونية للنشر و التوزيع ، 2009 .

## 2- الكتب الخاصة :

- تاج عطا الله ، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة و الحماية القانونية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2006 .
- محمد أحمد اسماعيل ، المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن ( مبدأ المساواة و تكافؤ الفرص ) ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2000 .

## ثانيا/المذكرات و الاطروحات :

### 1-الدكتوراه :

- حجي حدة ، الحماية القانونية للمرأة في الجزائر ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 سعيد حمدين ، تخصص الدولة و المؤسسات العمومية ، 2013- 2014 .

### 2-الماجستير

- بوترة شامة ، الحقوق السياسية للمرأة بين الشريعة الإسلامية و الاتفاقيات الدولية ، مذكرة ماجستير، تخصص قانون عام، كلية الحقوق و العلوم سياسية ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2010-2011 .
- مكاشة مريم ، وضعية المرأة في قانون العمل الجزائري ، مذكرة ماجستير في قانون الأعمال ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، 2011 .
- سليمة زعرور ، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل ، دراسة مقارنة ، مذكرة ماجستير في القانون ، كلية الحقوق و العلوم الادارية ، الجزائر ، 1991 .

### 3-مذكرات الماستر

- بورعد يسمينة ، حقوق المرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية و التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق و العلوم سياسية ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، 2014- 2015 .

- قدوري لزهاري ، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق و العلوم سياسية ، قسم قانون إداري ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2013- 2014 .

## ثالثا/ النصوص القانونية

### 1-الأوامر :

- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

- أمر رقم 96/17 مؤرخ في 06/06/1996 المعدل و المتمم للأمر 83/11 المتضمن قانون التأمينات الاجتماعية ، ج.ر لسنة 1996 ، عدد 42 ، مؤرخ في 1996/07/7 .

### 2-المراسيم :

- المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 13 ، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985 .

- مرسوم رقم 84/27 مؤرخ في 11/02/1984 ن يحدد كفاءات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83/11 المؤرخ في 02/07/1983 و المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، ج.ر لسنة 1984 ، العدد 07 ، مؤرخ في 14/02/1984 .

- مرسوم رقم 82/302 مؤرخ في 11/09/1982 يتعلق بكفاءات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، ج.ر 1982 ، العدد 37 ، مؤرخ في 14/09/1982 .

- مرسوم تنفيذي رقم 60/20 مؤرخ في 2014/03/20 يحدد الاتفاقية النموذجية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي و المؤسسات الاستشفائية الخاصة للتكفل بالولادة ، عدد 16 ، مؤرخ في 2020/03/24 .
- مرسوم تنفيذي رقم 69/20 مؤرخ في 2020/3/21 يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا ( كوفيد 19 ) و مكافحته ، ج.ر لسنة 2020 ، عدد 15 ، مؤرخ في 2020-03-21 .
- المرسوم التنفيذي 70/20 مؤرخ في 2020/03/24 ، يحدد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا ( كوفيد 19 ) و مكافحته ، ج.ر لسنة 2020 ، عدد 18 ، مؤرخ في 2020/03/24 .
- مرسوم تنفيذي رقم 131/20 مؤرخ في 2020/05/28 يتضمن تمديد إجراء الحجر المنزلي الجزئي مع تعديل أوقاته و تجديد العمل بنظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا ( كوفيد 19 ) و مكافحته ، ج.ر لسنة 2020 ، عدد 31 ، مؤرخ في 2020/05/30 .

### 3-القوانين :

- القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل الفردية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

### رابعاً/ المقالات :

- حاوشين ابتسام ، مفهوم التنمية المستدامة و أبعادها ، مداخلة بمناسبة الملتقى الوطني حول قانون الاستثمار و التنمية المستدامة ، جامعة سوق أهراس ديسمبر 2012 ، مداخلة غير منشورة .

- سهام موفق ، المرأة العاملة بين الحماية القانونية و الواقع العملي ، المرأة الجزائرية نموذجاً ، مركز جيل البحث العلمي ، المؤتمر الدولي السابع ، يومي 19 و 21 مارس 2015 ، طرابلس .

# قائمة المحتويات

الصفحات	العناوين
أ، ب	مقدمة
	الفصل الأول : الحماية القانونية للمرأة العاملة في التشريع الجزائري
03	المبحث الأول : مبدأ المساواة و حق المرأة في العمل
03	المطلب الأول : مبدأ المساواة و حق المرأة في العمل في الدستور الجزائري
03	الفرع الأول : مبدأ المساواة في دستوري 1963 و 1976
05	الفرع الثاني : صور حماية المرأة العاملة في دستور 1989 و تعديلاته
06	المطلب الثاني : مبدأ المساواة و حق المرأة في العمل بموجب النصوص القانونية
07	الفرع الأول : مبدأ المساواة في قوانين الوظيفة العمومية
08	الفرع الثاني : مبدأ المساواة في قانون العمل
14	المبحث الثاني : الحماية القانونية للمرأة العاملة
15	المطلب الأول : الحماية المهنية
16	الفرع الأول : الحماية من كل أنواع العنف و التحرش
16	الفرع الثاني : الحق في الترقية
17	الفرع الثالث : الحق في التكوين و تحسين المستوى
17	الفرع الرابع : الحق في الحماية عند مباشرة المهام
19	المطلب الثاني : الحماية الصحية
19	الفرع الأول : طب العمل
20	الفرع الثاني : الراحة و العطل
21	المطلب الثالث : الحماية الاقتصادية
21	الفرع الأول : الأجور
22	الفرع الثاني : الحوافز و التعويضات
22	المطلب الرابع : قواعد حماية المرأة العاملة
23	الفرع الأول : منع تشغيل المرأة في أعمال معينة
25	الفرع الثاني : تنظيم العمل الليلي
	الفصل الثاني : حقوق المرأة العاملة في الضمان الاجتماعي
30	المبحث الأول : منح عطلة الامومة للمرأة العاملة
30	المطلب الأول : شروط منح عطلة الأمومة
30	الفرع الأول : الشروط العامة

32	الفرع الثاني : الشروط الخاصة
33	المطلب الثاني : الاجراءات المتبعة للاستفادة من عطلة الأمومة
33	الفرع الأول : الخضوع للفحوص الطبية
34	الفرع الثاني : التصريح بالعمل
34	الفرع الثالث : أن تكون الولادة على يد مختص
35	المبحث الثاني : حقوق المرأة خلال عطلة الأمومة و العطلة الاستثنائية بسبب انتشار وباء كوفيد 19
35	المطلب الأول : الحقوق التي تتمتع بها المرأة أثناء عطلة الأمومة
35	الفرع الأول : الحق في الراحة
36	الفرع الثاني : الاحتفاظ بمنصب العمل
37	الفرع الثالث : الحق في التعويض خلال عطلة الأمومة
40	المطلب الثاني : الحقوق التي تتمتع بها المرأة بعد عطلة الأمومة
40	الفرع الأول : الرضاعة
41	الفرع الثاني : الاحالة على الاستيداع
42	الفرع الثالث : التقاعد
45	المطلب الثالث : الامتيازات الممنوحة للمرأة الحامل العاملة في ظل تداعيات انتشار وباء كوفيد 19
46	الفرع الأول : الأساس القانوني لمنح المرأة الحامل العاملة عطلة استثنائية في ظل انتشار وباء كوفيد 19
47	الفرع الثاني : واقع تطبيق إجراء عطلة الأمومة و العطلة الاستثنائية بالنسبة للمرأة الخاتمة
50	
54	قائمة المصادر و المراجع
60	قائمة المحتويات