



جامعة العربي التبسي - تبسة



كلية الحقوق والعلوم السياسية
مذكرة مقدمة في إطار نيل شهادة ماستر (ل م د)
دفعة : 2021

التخصص : قانون جنائي

الفرع : قانون عام

العنوان

الحماية الجزائئية للمرأة العاملة في التشريع الجزائري

إعداد الطالب: بوطرفة تقي الدين

تحت إشراف الأستاذ:
بوجوراف فهم

أعضاء لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة العلمية	الإسم واللقب
رئيسا	أستاذ التعليم العالي	أ.د دلول الطاهر
مشرفا ومقررا	أستاذ مساعد أ	بوجوراف فهم
ممتحنا	أستاذ مساعد أ	خايسية حفيظة

السنة الجامعية: 2021/2020

عن أبي هريرة رضي الله عنه، عن النبي صلى الله عليه وسلم قال:

"وَأَسْتَوْصُوا بِالنِّسَاءِ"

أَخَيْرًا"

رواه البخاري و مسلم

الشكر والعرفان

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم، انطلاقاً من قول المصطفى: "لا يشكر الله من لا يشكر الناس"، واعتزازاً بفضل جميع من ساعدنا في اتمام هذه المذكرة، فجزيل الشكر إلى الدكتور الفاضل: **بوجوراف فهم** الذي تفضل بقبول الإشراف على هذه المذكرة بكل صدر رحب، وكان لنا السند والعون والايخ والموجه في كل خطوات اعداد هذه المذكرة، نسأل الله أن يبارك له في جهده وعمله ومزيده من النجاحات، وكذلك الشكر موصول لجميع الأساتذة الأفاضل في كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة العربي التبسي.

كما نوجه شكرنا إلى أعضاء اللجنة الموقرة والمتمثلة في الأستاذ الدكتور **دلول الطاهر** والأستاذة

خماليسية حفيظة على قبولهم مناقشة مذكرتنا.

والشكر موصول إلى جميع أفراد عائلتنا، وكل أصدقائنا، وإلى كل من قدم لنا النصح والمشورة والمعونة.

جزاكم الله خيراً

والله ولي التوفيق

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

" وَقُلِ انْعَمُوا فَسِيرَى اللَّهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ "

أهدي ثمرة هذا العمل

إلى من جعل الجنة تحت أقدامها وعبدت لي طريق النجاح بدعواتها فيا رب بارك

لي في عمرها وأدمها بالصحة والعافية " أمي الحبيبة "

إلى قدوتي الأولى في الحياة والضوء الذي ينير دربي، إلى من علمني كيف أصمد أمام أمواج الحياة وإلى

من أعطاني ومازال يعطيني بلا حدود، إلى من رفعت

رأسي عاليا افتخارا به " أبي الحبيب "

إلى من كان لي الفضل والحظ وكانوا سندا لي في حياتي إخوتي حفظهم الله

إلى كل أصدقائي وطلبة دفعتي جامعة العربي التبسي

إلى كل من تحمله ذاكرتي ولم تحمله مذكري

المقدمة

لما كان الحق في العمل من الحقوق اللصيقة بالإنسان، إن لم نقل أنه من الحقوق الأساسية لعيشه بكرامة تماما كحق في الحياة المكرس منذ الولادة، فقد كان من الضروري وضع آليات كفيلة تضمن احترامه و تحفظه من أي مساس، إذ هناك توافق في الآراء على أن أي مساس بحق من حقوق الإنسان، يترتب عليه ضياع المواهب البشرية مع آثار مضرّة بالإنتاجية والنمو الاقتصادي، كما يؤدي إلى التفاوت الاجتماعي و الاقتصادي الذي يقوض تضامن وتماسك البنية الاجتماعية ويوقف عجلة الحد من الفقر.

ومن المتفق عليه كذلك أن تعزيز التكافؤ في الفرص والمساواة في المعاملة هو أمر ضروري للمضي قدما باتجاه القضاء على ظاهرة التمييز، سواء في التشريعات أم في الواقع الفعلي.

إن التمييز في سوق العمل يتجسد في مظاهر التفرقة أو الاستبعاد أو التفضيل القائم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي و من شأن كل ذلك إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام و المهنة، و يبرز التمييز أثناء البحث عن وظيفة أو أثناء الوظيفة أو عند تركها، ويمثل معاملة تفاضلية لبعض الأفراد بسبب أي من الخصائص المذكورة أعلاه، و بغض النظر عن قدرة هؤلاء على الوفاء بشروط العمل من عدمها.

أسباب اختيار الموضوع

وتتمثل في :

الأسباب الذاتية :

- الرغبة للبحث بهذا الموضوع وذلك نظرا لقلّة الأبحاث والدراسات الأكاديمية التي تناولت هاته الدراسة ، وبالتالي المساهمة ولو بجزء بسيط بإثراء المكتبة القانونية .

- كما أن أغلب الباحثين تناولوا جوانب متعددة من نشاطات المرأة وحقوقها لكنهم لم يتناولوا بصورة دقيقة موضوع المرأة العاملة وحماية حقوقها في ظل كل من القانون الدولي لحقوق الإنسان والقانون الدولي للعمل والقوانين الجزائرية، وهو ما دفعني إلى أن

أخصص هذه الدراسة إلى إبراز مستوى حماية حقوقها الإقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تستحقها.

- تقلد المرأة خاصة الجزائرية عديد الأنواع من المناصب مع انتشار ظاهرة الضغط على المرأة لتتوقف عن العمل بدعوى حل مشكل بطالة الشباب مما يؤدي للمساس بحريتها في العمل.

الأسباب الموضوعية

- لتزايد اهتمام الحكومات ومختلف المنظمات الدولية والإقليمية بموضوع المرأة عموما والعاملة خصوصا، حيث تم إصدار كم هائل من الاتفاقات و التوصيات و القوانين التي تستدعي المقتضيات التعريف بها .

- الدور الذي يلعبه عمل المرأة في المجالين الاجتماعي والاقتصادي، بالإضافة إلى الدور القانوني وما يثيره من إشكالات تتطلب حولا وآراء مختلفة، خاصة وأن الجزائر قد صادقت على العديد من الاتفاقات فيما يخص المرأة العاملة.

- كما أن الموضوع في حد ذاته يتضمن عدة مسائل تحتاج إلى التوقف عندها وتوضيحها، خاصة ما تعلق منها بالترابط بين مختلف أنواع الحقوق المقررة للمرأة كإنسان والحقوق التي تتمتع بها والمقررة لجميع العمال، والحقوق المقررة للمرأة كعاملة : "الصحية، المالية، المعنوية، الخصوصية ..الخ"، وأيضا التداخل بين نظامين دوليين هامين هما حقوق الإنسان وقضايا العمل ومدى تنفيذ المشرع الجزائري اللت ازماته اتجاه هذين النظامين ، إضافة لبحث مدى فعالية الآليات الدولية المنبثقة عن المواثيق المتعلقة بحماية المرأة وتتبع التطور العام لمسار الممارسات الوطنية في هذا الاتجاه.

أهداف الموضوع :

تهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على مدى مساهمة مختلف المنظمات الدولية في توفير الحماية اللازمة لحقوق المرأة العاملة على المستوى العالمي ومدى مساهمة مختلف الآليات والتشريعات الجزائرية في توفير هذه الحماية على المستوى الداخلي، وكذا التعرف على الحقوق التي يمنحها القانون للمرأة العاملة و مدى تطبيق هذه الحقوق ودرجة استفاضة المرأة العاملة منها

والكشف عن مواطن الضعف والقصور في تطبيق الحقوق العمالية ومحاولة الاستفادة منها بشكل كامل، وكذلك عدم إلمام بعض العاملات وأصحاب العمل لمضمون هذه الحقوق، وأيضاً تحديد ومعرفة طبيعة.

- الحماية التي تقرت للمرأة العاملة ومن ثم وضع إطار قانوني لتلك الحماية .

الإشكالية

من كل ما سبق ذكره، جاءت أهمية طرح الإشكال الجوهري الآتي :

هل استطاعت القوانين الدولية والتشريعات الجزائرية أن توفر حماية قانونية فعالة في مجال

حقوق المرأة العاملة ؟ .

ويثار في ذات الإطار مجموعة من التساؤلات التي يمكن أن نخدمنا في الإجابة عن جزئيات إشكالية دراستنا المطروحة، وهي :

- ما هي الحقوق والحريات التي تم التأكيد على ضمانها للمرأة العاملة على الصعيد الدولي

والجزائري ؟

- ما هي آليات الرقابة على الحقوق المقررة للمرأة العاملة في إطار المستويين الدولي والجزائري؟

- وفيما تتمثل جهود مختلف الهيئات والآليات الدولية والإقليمية والوطنية المتخذة من أجل تحقيق الحماية الفعالة للمرأة العاملة وكافة حقوقها.

الفصل الأول

الأحكام العامة المقررة للمرأة العاملة في التشريع
الجزائري

المبحث الأول: الأحكام المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري

المبحث الثاني: المرأة والحق في العمل

لقد كان الإنسان ولا يظل محل اهتمام من جميع الباحثين والدارسين بمختلف تخصصاتهم وفي مقدمتهم علماء القانون وذلك بهدف السعي إلى إحاطته بالقدر الأكبر من الحماية بمختلف أنواعها غير أن المطلع على تلك الإحاطة يجدها متفاوتة ومتباينة باختلاف الزمان والمكان.

ولكن تبعا لتلك الدراسات المختلفة نجد أن المساعي الثابتة والراسخة رغم اختلاف المجتمعات والثقافات هي السعي لإرساء مبدأ المساواة بين الجميع دون تمييز بينهم لا على أساس العرق أو الدين أو اللغة أو الجنس أو اللون أو غير ذلك، حتى يستتب الأمن والأمان بين الجميع، ليستمر التعايش والاستقرار والازدهار، وتستمر بذلك حركة البناء والإنتاج والتكاثر.

ولقد تزايد الاهتمام ليصل بالوعي الفكري إلى ضرورة السعي إلى إرساء عناية وحماية مضاعفة بالنظر إلى النوع الاجتماعي، والذي تفرضه بعض المستجدات والأولويات البيولوجية منها والإيديولوجية وأيضا تلك المستجدات النمطية المهددة لعمليات التفاعل الاجتماعي.

وكانت بذلك حقوق المرأة من بين أولويات ما أفرزته تلك المتطلبات المستحدثة، المنبثقة من جهود فكرية منبعثة من مساعي حثيثة وجهود مستمرة ممزوجة بين الحاضر والماضي، والتي أولتها بحماية شاملة تهدف إلى صيانة الأولويات الخمس التي أرسنها الشريعة الإسلامية السمحاء قبل عقود من الزمن ألا وهي "الدين والنفس والعقل والعرض والمال".

وبذلك باتت قضية المرأة تأخذ حيزا كبيرا على أجندة الاهتمام العالمي والإقليمي وخاصة في ما يتعلق بالانتهاكات الماسة بكرامتها الإنسانية، والتي انبثقت عنها صكوك دولية تحظر كل تمييز أو انتهاك يمس بشخصها، والتي صادقت عليها العديد من الدول وتبنت تلك الحماية في نصوصها القانونية، ولكن أيضا تلك الحماية جاءت متباينة ومتفاوتة تبعا للسياسة الجنائية المتبعة من كل دولة إذ يراعي في ذلك إلى بعض المعايير الثابتة من العادات والتقاليد والعقيدة، والمعايير المتغيرة التي آل إليها وضع المرأة في المجتمع.

المبحث الأول: ماهية الحماية الجنائية للمرأة العاملة

المطلب الأول: مفهوم الحماية الجنائية للمرأة العاملة

إن مفهوم الحماية الجنائية للمرأة هو في الحقيقة يختلف من دولة إلى أخرى بحسب السياسة الجنائية المتبناة من كل دولة، أي السياسة الجنائية التي ينتهجها الفكر الجنائي لمواجهة العنف ضد المرأة بفروعها الثلاث (التجريم - العقاب - الوقاية)، وحتى نستطيع أن نقيّم مدى الحماية الجنائية المقررة للمرأة لابد أولاً أن نعرّف بالمصطلح، لرفع اللبس حول الموضوع، انطلاقاً من تحديد المعنى بالحماية الجنائية لضبط المجال أو الإطار الذي تدور فيه الدراسة حتى تكون الصورة واضحة وتكون مهياًة لنقد الدارسين وتقييمهم إذا كانت تلك الحماية هي الحماية المرجوة، وهل محل الحماية يستدعي فرض العناية الواجبة من قبل الدولة، وهل هذه الحماية راعى فيها المشرع خصوصية المجتمع وعقيدته الدينية، أم هي لها غاية واعتبارات أخرى؟

يرتبط موضوع الحماية الجنائية في الغالب بالفرد وكل ما له علاقة بسلامته، فهو بذلك يعتبر من المواضيع الهامة الذي يستحق المعرفة بشكل دقيق وواضح حتى يصل الإدراك والوعي الذي يجعل القارئ صاحب نظرة ثاقبة، ويجعل الباحث صاحب فكرة هادفة، وذلك من خلال الوقوف قبل كل شيء على معنى الحماية الجنائية في اللغة فضلاً عن توضيح مقتضى مفهومها في الاصطلاح.

إذن فمصطلح الحماية الجنائية هو عبارة عن كلمة مركبة من مفهومين :

الفرع الأول: تعريف الحماية

أما الحماية من الناحية الشرعية فنجد تباين في تعريفها بين الفقهاء إذ هي اسم من فعل محرم شرعاً، سواء كان من مال أو نفس أو هي الذنب وما يفعله الإنسان مما يستوجب عليه

العقاب والقصاص في الدنيا والآخر،¹ مع العلم أن الفقهاء استعملوا مصطلح الجناية ولم نجد مصطلح الحماية الجنائية ولكل منهم تعريفه وهو ما سنحاول تناوله بقليل من التفصيل في العنصر الموالي.

أما من الناحية القانونية عند البحث عن مدلول مصطلح الحماية فيمكن القول أن هذا المصطلح الفرنسي مأخوذ عن الكلمة اللاتينية protection من الفعل Protéger أي حمى، ويعبر هذا المصطلح عن احتياط يرتكز على وقاية شخص أو مال ضد المخاطر وضمان أمنه وسلامته، وذلك بواسطة وسائل قانونية ومادية.² وإذا كانت الحماية تعني التنظيم القانوني فيمكن القول أن مصطلح الحماية هو مجموع الإجراءات المتخذة من المشرع لحفظ الشيء والدفاع عنه.³

الفرع الثاني: تعريف الجناية

هي اسم لما يجنيه المرء من شر وما اكتسبه، وهي تسمية المصدر جنى عليه شرا وهو لفظ عام إلا أنه خص بما يحرم من الفعل.⁴

كما أن هناك تباين بين الفقهاء حول إعطاء تعريف لمصطلح الجناية، ومنه سوف نتعرض لأراء فقهاء الشريعة حول مسألة تعريف الجناية كل وفق مذهبه وذلك على النحو التالي:

¹ هناء عبد الحميد إبراهيم بدر، الحماية الجنائية لدور المرأة في المجتمع-دراسة مقارنة-، المكتب الجامعي الحديث، 2009، بدون مكان نشر، ص 9.

² بالخير سديد، الحماية الجزائرية للرابطة الأسرية، رسالة ماجستير تخصص شريعة وقانون، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة باتنة، 2005-2006، ص 13-14.

³ لنكار محمود، الحماية الجنائية للأسرة، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة منتوري، قسنطينة، 2010، ص 38.

⁴ زين العابدين، البحر الرائق شرح كنز الدقائق، ج 1، دار الكتاب الإسلامي، بدون مكان نشر، بدون تاريخ نشر، ص: 6.

أ- تعريف الجناية عند المالكية : ما يحدثه الرجل على نفسه أو غيره مما يضر حالاً أو مالا، والجنايات عندهم على ثلاثة أقسام وهي جناية على العبيد وجناية على الأحرار وجناية على الأموال، وتكون ذات جرائم خطيرة كالقتل.¹ فالمالكية يرون أن الجناية تلك التي يرتكبها بالحق أذى واضرار بشخص أو غيره في الحال أو المال.

ب- تعريف الجناية عند الحنفية: اسم لفعل محرم شرعا سواء حل بمال أو نفس، ولكن في لسان الفقهاء يراد بإطلاق اسم لجناية: الفعل في النفوس والأطراف فإنهم خصوا الفعل في المال باسم وهو الغصب والعرف غيره في سائر الأسامي، ثم الجناية على النفوس نهايتها من يكون عمدا محضا، فإنها من أعظم المحرمات بعد الشرك بالله تعالى.²

ت- تعريف الجناية عند الشافعية: القتل والقطع والجرح الذي لا يزهق ولا يبين وقتل النفس بغير حق من أكبر الكبائر، والقتل هو كل فعل عمد محض مزهق للروح، فهو عدوان من حيث كونه مزهق.³

ث- تعريف الحنابلة للجناية: يرى الحنابلة أن الجناية في الغالب تقع بالجراح لذلك أطلق عليها الجراح بدل الجناية، وهي على مذهبهم كل عدوان على النفس كالقتل أو المال، كالسرقة والإتلاف والخيانة، وهذه الجرائم كلها تندرج تحت ما يسمى بالجناية.⁴

من خلال تعريفات الفقهاء نلاحظ أن هناك اختلاف في تعريف الجناية باختلاف كل مذهب ويتضح أن هناك اتجاهين لتعريف الجريمة في الفقه الإسلامي: فالأول يطلق لفظ الجناية على الأفعال الواقعة على نفس الإنسان أو أطرافه، وهي القتل والجرح والضرب

¹ أبي عبد الله محمد بن محمد بن عبد الرحمن المغربي، مواهب الجليل لشرح مختصر خليل. الجزء الثامن، دون طبعة، دار عالم الكتب، السعودية، دون سنة نشر، ص: 290.

² شمس الدين السرخسي، المبسوط. الجزء السابع والعشرون، دون طبعة، دار المعرفة، بيروت، 1989، ص: 84.

³ أبي محمد عبد الله بن أحمد بن قدامة، المغني. الجزء الحادي عشر، الطبعة الثالثة، دار عالم الكتب، الرياض، 1997، ص 443.

⁴ أبي محمد عبد الله بن أحمد بن قدامة، المرجع نفسه، ص 444.

والإجهاض، بينما الاتجاه الثاني يطلق لفظ الجناية على جرائم الحدود والقصاص كالقتل والسرقة، ففي الشريعة الإسلامية كل جريمة هي جناية، سواء عوقب عليها بالحبس والغرامة أم بأشد منها، وعلى ذلك فالمخالفة القانونية تعتبر جناية في الشريعة الإسلامية، والجنحة تعتبر جناية، فالجناية في الشريعة تعني الجريمة أيا كانت درجة الفعل من الجسامة.¹

نخلص إلى أن الاتجاهين يدوران حول الفعل المحرم الذي يقع على النفس أو المال، والاتجاه الثاني يشمل الجرائم التي لها عقوبات مقدرة في الشريعة الإسلامية.

الفرع الثالث: مفهوم الحماية الجنائية

بالرجوع إلى الحماية الجنائية بصفة عامة نجد أن هناك اتجاهات مختلفة بين فقهاء القانون حول إيجاد تعريف موحد لها، حيث نجد اتجاه يعرفها على أساس المصالح والحقوق التي يحميها قانون العقوبات من كل الأفعال الغير مشروعة، واتجاه يعرفها بالنظر إلى صاحب المصلحة والحقوق المرتبطة به، والتي قد تشكل مساس فعلي أو محتمل أو مخالفة عمل إجرائي انطوى على هذا الأساس.

وعليه فالحماية الجنائية هي أحد أنواع الحماية القانونية بل وأهمها وأخطرها تأثيرا على كيان الإنسان وحياته ووسيلة ذلك القانون الجنائي الذي قد تنفرد قواعده ونصوصه تارة بتحقيق تلك الحماية وقد تشترك معها في ذلك فرع آخر من فروع القانون تارة أخرى، فهي بذلك تعني سعي المشرع الحثيث نحو توفير الحد الأقصى من الحماية لطائفة المصالح الأساسية والقيم الجوهرية في المجتمع فلكل قاعدة من قواعد القانون غاية تستهدفها ومصحة تسبغ عليها حمايتها مباشرة لأنها قد تعد ضرورة من ضرورات أمنه أو مصدرا من مصادر تطوره وارتقائه أو قيمة من القيم التي يعدها المشرع جديرة بالحماية بما تهدف إليه من تحقيق العدالة

¹ عبد القادر عودة، التشريع الجنائي الإسلامي مقارنا بالقانون الوضعي. الجزء الأول، دون طبعة، دار الكتابة العربي، بيروت، بدون تاريخ نشر، ص ص : 67، 68.

والاستقرار القانوني في المجتمع وضبط السلوك بما يضمن تطور المجتمع باتجاه ما يحقق به تقدمه وتزدهر به حضارته.¹

المطلب الثاني: مفهوم المرأة العاملة محل الحماية الجنائية

الفرع الأول: العنف ضد المرأة

يقصد بـ "العنف ضد المرأة"، جميع الأعمال المرتكبة ضد المرأة التي من شأنها أن تسبب معاناة جسدية أو جنسية أو نفسية أو ضرر اقتصادي، كالتهديد للقيام بأعمال أو بفرض قيود تعسفية على المرأة أو حرمانها من الحريات الأساسية في الحياة العامة أو الخاصة سواء في أوقات السلم أو في حالة النزاعات أو الحرب.

تذكر اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ثلاثة أنواع من العنف:²

- العنف داخل إطار العائلة .
- العنف الصادر عن المجموعة: اغتصاب، تحرش
- عنف الدولة "التشريع"

¹ أحمد فتحي سرور، أصول السياسة الجنائية، دار النهضة العربية، مصر، 1972، ص: 18، 19.

² تقرير حول تحليل الوضع الوطني، الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي، الجزائر، برنامج ممول من طرف الاتحاد الأوروبي، جويلية 2010، ص: 28.

الفرع الثاني: أشكال العنف ضد المرأة:

- العنف الجسدي ممثلا في الدفع والضرب والجرح والقتل.
- العنف اللفظي ممثلا في السب والشتم والإهانة والتهديد.
- العنف النفسي وهو أشد الأنواع ويتمثل في نظرة الرجل للمرأة نظرة دونية، وهومن أنواع من الضغط والإكراه، يمارسها ضد المرأة مثلا لإجبارها على زوج لا تريده، أو لأخذ مالها، أو الصرف على البيت، أو في حرمانها من منصب تستحقه، أو في التمييز في المعاملة في الوظيفة والمرتب، أو في تحميلها أداء عدة أدوار في البيت والمجتمع دون توفير الوسائل المعينة لها.¹

الفرع الثالث: مصادر العنف ضد المرأة وأسبابه

قد يصدر العنف من الأب، الزوج، الأخ، الأقارب، الجار، حتى المرأة ضد بنات جنسها. والحقيقة أن المرأة مستهدفة للعنف منذ ولادتها بسبب التمييز في المعاملة داخل الأسرة بين الذكر والأنثى وعندما ينظر إليها على أنها مصدر الانحراف. وهناك العديد من الأسباب وراء ظاهرة العنف ضد النساء.²

¹ بوقاع زينب ، مقال حول العنف ضد المرأة في الجزائر ص 07، على موقع الأنترنيت،

www.genderclearinghouse.org

² بوقاع زينب، مرجع سابق، ص: 08.

المبحث الثاني: المرأة والحق في العمل

المطلب الأول: حقوق المرأة العاملة في التشريع الجزائري

يترتب على مبدأ المساواة المهنية بين المرأة والرجل و الدخول إلى سوق العمل أن تلتحق المرأة بمنصب العمل وتتمتع بذلك بكامل حقوقها الناتجة عن منصب العمل الذي يجب أن يتضمن على مجموعة من المعايير والعناصر الأساسية وانتظام العمل من حيث مدة عقد العمل وشروطه والأجر المناسب والعادل، إلى جانب توفير الحماية الاجتماعية والتمثيل النقابي وامكانية التقدم في العمل والترقية المهنية وغيرها وهي الحقوق الاساسية المقررة للعمال بموجب المعايير الدولية للعمل.

وتتعدد الحقوق المترتبة للعمال نتيجة إبرام عقد العمل الفردي وتتمتع بها المرأة على قدم المساواة مع العمال من الرجال، وعلى ذلك نتطرق الى أهمها... من حق المرأة في الأجر وحقها في التكوين والترقية المهنية بالإضافة الى الراحة والوقاية الصحية والأمن وأخيرا حقها في التأمينات الاجتماعية. وعليه نتطرق من خلال المطالب الموالية الى حمايه هذه الحقوق للمرأة العاملة ذات الطابع العام.

الفرع الأول: مبدأ المساواة داخل وخارج مقر العمل

أولاً: مبدأ المساواة داخل مقر العمل

إن دخول المرأة عالم الشغل سيفتح لها الباب على مصراعيه للمشاركة في الحياة الاقتصادية البناء والتشييد لكن المشرع الجزائري لم يتركها هكذا بل سار معها وفق نصوصه القانونية من اجل المحافظة عليها وجعلها عاملة كاملة الحقوق مثلها مثل الرجل.

يعد التشغيل أول محطة تواجه المرأة المقبلة على عالم الشغل، ونقصد بالتشغيل هنا تلك المرحلة التي تسبق الدخول الفعلي للعمل إذ أنه من حيث المبدأ فإن جل التشريعات تقر مبدأ المساواة في التشغيل أو الدخول للعمل وتمنع أي تمييز يكون أساسه الجنس أو الحالة العائلية أو أي معيار آخر بل وضعت في سبيل تحقيق هذا المبدأ حماية قانونية لضمان ممارسة هذا الحق.

- المساواة في الأجر -

يعتبر الأجر من أهم الحقوق الأساسية للعامل، كما يعتبر أهم التزامات المستخدم، الأمر الذي يجعله يحظى بالحماية المشددة، وذلك في مختلف تشريعات العمل. فالأجر هو عنصر أساسي في عقد العمل وهو المقابل النقدي أو العيني الذي يتقاضاه العامل لقاء عمله. كما ورد تعريف الأجر في المادة 80 من قانون 11/90 : للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل ويتضح من خلال هذه المادة أن الأجر اما ان يكون مرتبا او دخلا.

تضيف المادة 81 من قانون 11/90 يفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي :

الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة، التعويضات بحكم الأقدمية مقابل الساعات الإضافية ومن جهتها تعرف المادة 82 من قانون 11/90 يفهم من عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل.¹

الأجرة حسب المردود لاسيما العمل بالالتزام او بالقطعة او بالعمل بالحصّة او حسب رقم الأعمال ان المشرع الجزائري كرس مبدأ المساواة في الأجر مند الاستقلال بموجب الأمر رقم 57-62 الذي أقر نص على استمرار المعمل المنصوص الفرنسيّة ما يسري قانون العمل الفرنسي الذي كان ينص على أنه :كل تمييز في الأجر على انتماء العامل لجنس أو لآخر باطل.

¹ مجلد قانون 90، المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، مشورات بيرتي، الجزائر، 2009، الطبعة الرابعة، ص ص: 37، 38.

- المساواة في الترقية

الترقية حق من الحقوق الأساسية، وهي عبارة عن تشجيع العامل على التقدم و التطور في حياته المهنية، وتحسين ظروف معيشته، وحياته المهنية عن طريق رفع المستوى الوظيفي المادي وما يترتب على ذلك من زيادة في الأجر والمستوى المهني والمعنوي للعامل.

بالرغم من أن كل النصوص القانونية بدءا بالدساتير ومختلف قوانين العمل المتعاقبة تقر مبدأ المساواة في الترقية في العمل بين الرجال والنساء وتمنع أي تمييز مهما كان نوعه بما في ذلك الذي يكون على أساس الجنس، فقد نصت المادة 36 من دستور 2016 على : تعمل الدولة على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل وتشجع الدولة ترقية المرأة في المناصب "... فقد اكتفى المشرع الجزائري بالنص على المبادئ العامة للمساواة بما فيها المساواة في الترقية ولكنه لم ينص على أي ضمانات أو آلية ميدانية تفصل هذا الحق، ماعدا النصوص العامة التي تمنع التمييز في كل مراحل علاقة العمل وتلك التي تعاقب على إدراج شرط التمييز في العقود أو الاتفاقيات الجماعية.¹

ثانيا : مبدأ المساواة خارج مكان العمل

1- حق المرأة في التكوين المهني

أ- على المستوى الدولي

التكوين المهني ،هو حق للعامل بصفة عامة بما فيه المرأة العاملة ، يسمح لها من خلاله تنمية قدراتها المهنية ، تجديد معلوماتها وتطوير خبراتها حتى تتماشى مع التقنيات الجديدة والتغيرات الاقتصادية. ونظرا لأهمية التكوين في ترقية العامل والعاملة ، كرس القانون الدولي²

¹ قانون 11/90 السالف الذكر. المتعلق بعلاقات العمل الفردية المادة 61

² تاج عطا الله ، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون سنة 2006، ص

مبدأ المساواة في مجال التكوين. بحيث أصدرت المنظمة العالمية للعمل أربع توصيات فنجد التوصية رقم 57 لسنة 1939

المتعلقة بالتكوين المهني ، والتوصية رقم 60 لسنة 1939 المتعلقة بالتمهين، والتوصية رقم 88 لسنة 1950 المتعلقة بالتكوين المهني للكبار، وأخيرا التوصية رقم 117 لسنة 1962 المتعلقة بالتكوين التي جاءت لتحل محل التوصيات الثلاثة، فقد نصت في المادة 4/02 أنه يجب على التكوين أن لا يتضمن أي شكل من أشكال التمييز على أساس العرق، اللون، الجنس، الدين، الرأي السياسي وأن يكون التكوين مجاني أو على عاتق المؤسسة فإذا لم تأمر به المؤسسة فإن العامل يتحمل وحده مصاريف التكوين.

والاتفاقية الدولية رقم 140 لسنة 1974 المتعلقة بعطلة التربية مدفوعة الأجر، تنص في

المادة 01

منه أنه تمنح عطلة التربية مدفوعة الأجر بهدف التربية والتكوين أثناء ساعات العمل.

فالمعايير الدولية كرسست مبدأ المساواة في التكوين بين العمال والعاملات داخل المؤسسة ودون تمييز، غير أنه فئة النساء لا تزال تعاني من التمييز في الاستفادة من التكوين، وهذا ما أكدته تقرير صادر عن المكتب الدولي للعمل في سنة 1999 أن أكثر العمال الذين يستفيدون من التكوين هم العمال الأكثر تأهيل والذين تتميز وضعيتهم المهنية بالاستقرار على حساب العمال أقل تأهيل ، والتي تكون النساء أكبر نسبة منهم.

ولكن هناك من الدول كالتشريع الفرنسي، وضع آليات تشجيعية للمرأة وصفها البعض بأنها تمييز إيجابي لها تتناسب مع وضعها الاجتماعي ومستواها الدراسي، من أجل الاستفادة من تكوين مهني رغم العوائق التي تعترضها في حياتها كتدني المستوى أو بسبب الأمومة أو المسؤوليات العائلية.¹

¹ تاج عطا الله، مرجع سابق ص 150

فقد أقر أصناف أخرى لفائد النساء العاملات تتمثل في:¹

عقود التشغيل -التكوين

فهذا النوع من عقود التكوين كان مخصص للشباب بصفة عامة أقل من 20 سنة ، ولكن المشرع الفرنسي وسع من دائرة الإستفادة منه ليشمل الأرامل ، المطلقات ، الأمهات العازبات والنساء التي مضى عن أمومتهم مدة 02 عام ، فيتم تشغيلهن مع إستفادتهن من تكوين في إختصاص معين بهدف إكتساب المؤهلات المهنية في عملهن هذا.

التكوين المهني المستمر

إعتبره المشرع الفرنسي واجب وطني ، فهو حق معترف به لكل العمال دون تمييز ، فيستفيد العامل أثناءه من عطلة محددة ومدفوعة الأجر والتكفل بكل المستلزمات الأخرى كالكتب والأدوات وغيرها.

التربصات المعتمدة

هذه التربصات تستفيد منها بالأولوية الأرامل عموما سواء لهن أولاد أم لا والأمهات اللاتي لهن طفل أقل من سن الثالثة وبحاجة إلى عمل ، كما يمكنها متابعة تربص تأهيلي مع الإستفادة من أجر غالبا ما يساوي أو يفوق الأجر الوطني الأدنى المضمون، كما يمكنها أن تستفيد العاملة بصفة عامة من التكوين بالمراسلة أو عن بعد أو الدروس المسائية .

فالمشرع الفرنسي يهدف من خلال أنواع التكوين التي أقرها ، إلى المساواة بين النساء مهما كانت حالتهم الإجتماعية للإلتحاق بمراكز التكوين المهني، وتشجيعهن على الإدماج المهني وتنمية قدراتهن المهنية.

¹ تاج عطا الله، مرجع سابق ص ص 151، 152.

ب- على المستوى الوطني

كرس المشرع الجزائري حق العامل في التكوين، وجعله واجبا لكلا الجنسين في كل القوانين التي تعاقبت.

2- حق المرأة في التمثيل النقابي

الحرية النقابية حق ضمنته جل التشريعات الحديثة ، فقد تم تكريسه في مختلف النصوص والمواثيق الدولية . فالنقابات من أهم المؤسسات ذات الدور الفاعل في المشاركة في التنمية ، من مهامها الدفاع عن الحقوق والواجبات المهنية وحمايتها وتحسين ظروف العمل والتنسيق مع الدولة في وضع السياسات المهنية¹.

أ- على المستوى الدولي

أقر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 4/23 أنه لكل شخص الحق في أن ينشئ وينظم إلى نقابات حماية لمصلحته.

والإتفاقية الدولية رقم 87 الصادرة عن المنظمة العالمية للعمل في 1948/07/09 المتضمنة الحرية النقابية وحماية الحق النقابي ، أقرت كذلك صراحة حق كل من العمال والمستخدمين دون تمييز وبدون إذن مسبق في تشكيل منظمات حسب اختيارهم أو الإنضمام إليها بشرط الإلتزام بنصوص الإتفاقية، والجزائر إنظمت لها غداة الإستقلال في 1962/10/19.

العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية كرس هذا الحق في المادة 08 أنه

تتعهد

¹ تاج عطا الله، مرجع سابق ص 152.

الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي:

حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها. ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم....".

أما إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، لم تنص صراحة على هذا الحق وإنما يستنتج من خلال المادة 1/11 ج الحق في حرية إختيار المهنة والعمل، والحق في الترقية والأمن الوظيفي، وفي جميع مزايا وشروط الخدمة.

وتعتبر فرنسا من أولى الدول التي أقرت بوجود النقابات، بحيث إعتبرت بوجودها بصفة قانونية بموجب القانون 1884/03/21. ولكن الإشكال كان يطرح بالنسبة للمتزوجات لم يكن لهن الحق في الإنضمام إلى نقابة ولو كانت عاملة إلا بإذن زوجها. ولكن مع تطور أساليب الحركات النقابية والحركات النسوية، أصبح للمرأة العاملة الحق في الإنخراط أو تشكيل النقابات أو تسييرها، وتطورت إلى تقلد مناصب قيادية في هذه المنظمات العمالية.¹

ب- على المستوى الوطني

ففي دساتير المرحلة الإشتراكية كان يعترف بالحق النقابي، بحيث تنص المادة 20 من دستور 1963 على "الحق النقابي، وحق الإضراب، ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف بها جميعا، وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون".

أما في دساتير التعددية الحزبية تم تكريس التعددية النقابية ليتوسع مفهوم الحق النقابي بعدما كانت

¹ تاج عطا الله، مرجع سابق ص 165.

ج-أسباب قلة تواجد النساء في النقابة¹

تتمثل في :

- تدني المستوى الثقافي والتكوين النقابي لدى أغلب النساء .
- المسؤولية المزدوجة المهنية والعائلية وما يترتب عنها من إلتزامات .
- اعتقادهن الجازم بأن الدفاع عن حقوق العمال وتمثيلهم هي مهمة ثقيلة وشاقة لا يقوم بها إلا الرجل ولكن هذا الأخير لايعي جيدا متطلبات المرأة.
- ولكن رغم تواجدهن الضعيف إلا أنها تعمل الفئة النشطة على الدفاع على حقوق العاملات ،ولقد

أشرفت اللجنة الوطنية للمرأة العاملة المنضوية تحت لواء النقابة الوطنية المستقلة سناباب على تنظيم ملتقى تكويني دام يومين ابتداء من يوم 13 سبتمبر 2013 بمقر دار النقابات المستقلة .واعتمدت النقابة المستقلة برنامجا مكثف تسعى من خلاله على رفع عدد إطاراتها عبر مختلف الولايات من الجنسين على حد سواء من أجل وضع حد لكل التجاوزات و التعدي على الحقوق و الحريات الأساسية.

وفي الندوة الوطنية حول المرأة العاملة والحوار الاجتماعي يوم 28/02/2014 تم المصادقة على مشروع وثيقة ميثاق المرأة العاملة² الذي يهدف الى "تعزيز دور المرأة" في المجال المهني وتشجيع مشاركتها في المسار التنموي. ويدعو الميثاق الذي يحتوي على 20 مادة الى ضرورة تخصيص حصة 30 بالمائة أخرى من مناصب المسؤولية على كل مستويات السلم النقابي كحد أدنى بغية ترقية دور المرأة في المنظمات النقابية ، و الى تخصيص حصة 30 بالمائة على الأقل من المناصب العليا المفتوحة بالمؤسسات العمومية الادارية و ذات الطابع الاقتصادي منها.

¹ تاج عطا الله، مرجع سابق ص 172، 173.

² مقال ل/ و.أ.ج. جريدة الجمهورية، ميثاق المرأة العاملة لتعزيز دورها المهني ليوم 28/02/2014.

الفرع الثاني: مبدأ المساواة بعد انتهاء علاقة العمل

طبقا للمادة 8/66 من قانون 11/90 فان الاحالة على التقاعد هو أحد الأسباب الطبيعية لانتهاء 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.¹

المطلب الثاني: الحماية القانونية للمرأة العاملة الناتجة عن علاقة العمل

إن مبدأ المساواة من المبادئ السامية التي كافحت البشرية من أجل تأكيدها والمطالبة بها نتيجة للتقدم الحاصل في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية وخاصة الصناعية التي عرفت بحلول الآلة محل الانسان في الأعمال التي تتطلب جهدا كبيرا ومشقة وارتفاع مستوى السلامة الصحية المهنية في العمل كما أن هذا التطور انعكس نتيجة زيادة متطلبات الأسرة واحتياجاتها المتزايدة، المرتفعة التكاليف مع عدم كفاية دخل رب الأسرة وحده لتغطية هذه التكاليف الأمر الذي جعل خروج المرأة من البيت الى العمل ضرورة لمساعدة الرجل والمساهمة في تقدم المجتمع ازدهاره.

الفرع الأول: الحماية المهنية والاجتماعية

يرجع أول اهتمام بعمل نساء ليلا إلى منظمة العمل الدولية وذلك بالاتفاقية رقم 4 الصادرة بتاريخ 29 أكتوبر 1919 بشأن عمل نساء ليلا.² ومما لا شك فيه أن العمل ليلا يعد

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار ربحانية للنشر والتوزيع، ص 113.

² تمت مراجعة الاتفاقية رقم 4 الصادرة بتاريخ 29 أكتوبر 1919 بشأن عمل النسائي ليلا بموجب الاتفاقية رقم 41 الصادرة في 19 جوان 1934 ثم 1929، روجعت سنة 1948 بصور الاتفاقية رقم 89 المؤرخة في 9 جويلية 1948. وأخيرا صدرت بنفس الصدد الاتفاقية رقم: 171 المؤرخة في 20 جوان 1990.

أشد إرهاقا من العمل نهارا حيث 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 إجهاد زائد ما يجعل حاجتها للحماية أولى وأوجب من حاجه الرجال للحماية.¹

لقد منح المشرع الجزائري حماية للمرأة العاملة في مجال العمل الليلي من خلال تحديده للأوقات التي لا يمكن للمرأة أن تعمل أثناءها حيث حدد ساعات العمل الليلي كما جاء في المادة 27 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل بأن تحدد ساعات العمل الليلي بـ 8 ساعات وذلك من الساعة التاسعة ليلا إلى الساعة الخامسة صباحا، وترك المشرع بذلك مسألة تحديد قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به إلى الاتفاقيات الجماعية. وأضاف في المادة 28 من ذات القانون أنه يمنع تشغيل العمال من الجنسين الذين يقل عمرهم 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي. واستثنى المشرع في هذه الحالة النساء العاملات من العمل الليلي مهما كانت سنهم فقد جاء في المادة 29 أنه يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية، لكنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصة خاصة عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل.

وعليه فإن المبدأ العام يقر بحظر تشغيل النساء ليلا والاستثناء هو ما ورد في المادة 29 سالفة الذكر بجوازية تشغيل النساء ليلا متى برر ذلك طبيعة النشاط وخصوصية منصب العمل وفي الوقت ذاته ربط المشرع ذلك بشرط الحصول على رخصة من مفتش العمل المختص إقليميا، ولا شك أن المعايير والأسباب التي تدفع بمفتش العمل إلى منح الرخصة أو الامتناع عنها تتمركز حول ظروف العمل ليلا بين تكون ملائمة للمرأة وأن لا تمس بسلامتها الجسدية أو المعنوية وخاصة ما تعلق منها بالسلامة الأخلاقية بأن لا يشكل منصب العمل خطرا على سمعتها أو شرفها.

¹ زيد محمود العقيلية: حقوق المرأة العاملة . دراسة مقارنة بين الشريعة الاسلامية والقوانين الوضعية . مجلة المفكر ، لم يرد فيها ذكر السنة، كلية الحقوق العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الثامن ص : 16.

الفرع الثاني: الحماية الصحية والإقتصادية

سميت بالحماية الخاصة لكونها تخص فئة النساء فقط دون الرجال، وهذا نظرا للطبيعة أو البنية الفيزيولوجية للمرأة أو بسبب وقت العمل أو طبيعته. وهذه الحماية لا تعتبر تمييز وانما يمكن تسميتها تمييز إيجابي، وهذا ما نصت عليه المادة 05 من الإتفاقية رقم 111 "الحماية الخاصة المقررة للنساء في مختلف إتفاقيات وتوصيات المؤتمر الدولي للعمل ليست بتمييز".

وتنص المادة 2/4 من إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة أنه "لا يعتبر اعتماد الدول الأطراف تدابير خاصة تستهدف حماية الأمومة، بما في ذلك التدابير الواردة في هذه الإتفاقية إجراء تمييزي".

1- حق المرأة العاملة في الامومة

إن طبيعة المرأة تختلف عن طبيعة الرجل فهي بحاجة إلى الرعاية والحماية في كل مراحل حياتها، ومن أهم مراحل حياة المرأة مرحلة الحمل والولادة، فالمرأة العاملة الحامل قد تتعرض إلى مخاطر متعددة الأمر الذي أوجب تدخل المشرع من أجل توفير الحماية اللازمة والضمانات القانونية لها خلال هذه الفترة من أجل التوفيق بين عملها ورعاية أسرتها.¹

لهذه هذه الاسباب فقد اهتم المشرعون في مختلف دول العالم بتوفير كافة الشروط والظروف المناسبة لحماية أمومة المرأة بشكل عام وأمومة المرأة العاملة بشكل خاص، فكدلك كفل القانون الدولي حماية الوظيفة البيولوجية للمرأة العاملة المتمثلة في الحمل والانجاب كما كفل حماية العلاقة بين الأم وطفلها بعد الانجاب.

¹ زيد محمود العقيلية: حقوق المرأة العاملة . دراسة مقارنة بين الشريعة الاسلامية والقوانين الوضعية . مجلة المفكر، لم يرد فيها ذكر السنة، كلية الحقوق العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الثامن ص: 16.

و طالما اهتمت منظمة العمل الدولية بحماية الامومة وذلك من خلال الاتفاقية رقم 3 بشأن استخدام النساء قبل الوضع لعام 1919، والاتفاقية رقم 103 بشأن حماية الأمومة الصادرة في 4 جوان عام 1952 إلى غاية مراجعتها عام 2000.¹

هذا و قد اهتم المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل وأرسى مبادئ وحقوقا أساسية لحماية الأمومة و المتمثلة في الحق في الراحة بعد الولادة، أو ما يعرف بإجازة الأمومة وكذلك الحق في إعانات نقدية وطبية بدل الأجر أو ما يسمى بالدخل أثناء الاجازة بالإضافة إلى حق المرأة في إرضاع طفلها بعد عودتها للعمل.

وقد عالج المشرع الجزائري حق المرأة العاملة في عطلة الأمومة من خلال نص وحيد في قانون العمل رقم: 11/90 وذلك في المادة 55 منه التي نصت: " تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الامومة لطبقا للتشريع المعمول، ويمكنهن الاستقادة أيضا من التسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة". وما نلاحظه من خلال هذا النص أنه لم يتطرق الى أحكام عطلة الأمومة ومدتها ولا إلى شروط استحقاقها تاركا الأمر للتشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، كون عطلة الأمومة هي نوع من أنواع التأمين وتعرف بالتأمين على الولادة وتعتبر الولادة حالة من حالات الانقطاع عن العمل لأنها تجبرها عن التوقف عن العمل وبالتالي تحرم من الأجر خلالها، فعمل بذلك قانون التأمينات الاجتماعية من تعويضها عن الأجر في شكل أداءات عينية وأداءات نقدية مقررة في هذا الاطار.

وعليه فقد عالج قانون التأمينات الاجتماعية في العديد من النصوص،² وضعية المرأة العاملة بالنسبة إلى حقها في الأمومة، وذلك على غرار الاتفاقيات الدولية التي تعد المرجع الاساسي لمدى انصاف التشريعات الوطنية للمرأة العاملة في هذا الخصوص، حيث منحت

¹ س ي فضيل زاهية: الضمانات المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري والمقارن، أطروحة الدكتوراه كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مستغانم، 2018/2017، ص 153.

² القانون رقم: 11/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، جريدة رسمية عدد 28 المؤرخة في 5 جويلية 1983.

للمرأة العاملة الحق في الاستفادة من عطلة أمومة خلال فترات ما قبل الولادة وبعدها فحددها ب 14 أسبوع متتالية طبقا للمادة 29 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

وتشمل بذلك عطلة الأمومة أداء التأمين على الولادة طبقا لذات القانون في المادة 23 منه على:

- الأداءات العينية وهي كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته.
- الأداءات النقدية والتي تتمثل في دفع تعويضة يومية للمرأة العاملة التي تضطر بسبب الولادة الى الانقطاع عن العمل.

وبناء على ما سبق نستنتج أن المشرع سواء على المستوى الدولي أو الداخلي قد حرص على حماية المرأة العاملة كأم وزوجه ، وتتجلى مظاهر الحرص هذه في حق المرأة العاملة في إجازة الوضع استحقاقها للأجر خلال هذه الاجازة، وعدم فصلها أثناء تمتعها بهذه الاجازة بالإضافة الى حقها في إرضاع مولودها ورعاية أطفالها، وكان ذلك تقديرا من المشرع للمكانة الاجتماعية للمرأة .في مختلف التوجهات الدينية والأعراف والقيم الأخلاقية.

وحيث لا يسعنا المقام لعرض مختلف النصوص القانونية التي نصت على ما يترتب على الأمومة من حقوق لنقوم بتحليلها ، فنستطيع القول أنه رغم هذا التنصيص القانوني إلا أنه يوجد غياب للتكريس القانوني للتسهيلات التي تخدم المرأة العاملة الأم أو المرضعة في الجزائر . وذلك من خلال عدم توفير أماكن خاصة لذلك مع عدم توفير إن لم نقل ندرة الحضانات المؤهلة وبأسعار معقولة ومناسبة داخل أماكن العمل أو حتى قريبة منها على عكس بعض التشريعات المقارنة التي كرست هذه التسهيلات ضمن قانون العمل نفسه.

2- حق المرأة العاملة في حمايتها من الأعمال الخطرة والشاقة

حاولت مختلف التشريعات أن تضع في الاعتبار طبيعة المرأة العاملة وضعف قوتها البدنية وفطرتها الانثوية وقدراتها الجسمانية والنفسية،¹ ولأن المرأة تتعرض لدى قيامها بالعمل أو بمناسبة ذلك لأوجه متعددة من المخاطر والاصابات ومن المسلم به وجود بعض الأعمال التي تتطلب من الجهد ما يفوق طاقه النساء وقدرتهن إضافة الى الأعمال التي تشكل خطورة على صحة المرأة ، وانطلاقا من هذه الاعتبارات نظمت مختلف التشريعات الدولية والوطنية مسألة تشغيل المرأة في بعض المهن و الصناعات والمجالات التي تشكل خطورة على صحتها وسلامتها البدنية.

ومن بعض الاعمال التي يحظر تشغيل النساء بها لما تسببه من إصابات للعاملات بالأمراض المهنية ومن مخاطر على صحتهن، العمل في البارات ونوادي القمار والملاهي وصالات الرقص وصنع الكحول وكافة المشروبات الكحولية والعمل تحت سطح الارض في المناجم و مقالع المحاجر وجميع الاعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار والعمل في الافران المعدة لصهر المواد المعدنية كصهر الرصاص أو تكريرها أو أنضاجها وصناعة المواد المتفجرة ... وهو ما أعتمده مؤتمر العمل الدولي في الاتفاقية رقم 42 بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية لعام 1934.²

وفي نفس الصدد صدر عن منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 13 بشأن استعمال الرصاص الأبيض في الطلاء لعام 1921 والتي منعت تشغيل النساء في أعمال الطلاء الصناعي التي تتطلب استعمال الرصاص الأبيض أو كبريتات الرصاص، والاتفاقية رقم: 119

¹ إن المرأة معرضة للإصابة بالأنواع العامة للاكتئاب مثل الاكتئاب الجسيم واضطراب اعتلال المزاج فإنها معرضة بالإضافة الى ذلك الى أنواع أخرى من الاكتئاب خاصة بها كأنثى مثل اكتئاب ما قبل الدورة والذي يصيب حوالي 30 بالمئة من النساء والاكتئاب أثناء الحمل واكتئاب ما بعد الولادة. لتفاصيل أكثر انظر: محمد عبد الفتاح المهدي: الصحة النفسية للمرأة، دار الديمقراطية الجديدة سنة 2007 ص: 114.

² عبد الباسط عبد المحسن: الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية. دراسة للواقع والمأمول في ظل معايير العمل الدولية والعربية. دراسة مقدمة في إطار الورشة الأولى لمؤتمر قضايا المرأة وتحديات العصر. البحرين 20، 21، نوفمبر سنة، 2013 ص: 11.

لعام 1963 المتعلقة بالوقاية من الآلات والاتفاقيه رقم: 115 لعام 1960 بشأن حماية العمال من الاشعاعات الأيونية، والاتفاقيه رقم: 170 لعام 1990 بشأن المواد الكيمائية.

أما عن الاتفاقيات الخاصة بالنساء العاملات صدر عن منظمة العمل الدولية بهذا الصدد الاتفاقيه رقم: 45 لسنة 1935 بشأن استخدام المرأة تحت المناجم بمختلف أنواعها كما صدرت كذلك التوصية رقم: 4 بشأن حماية الأطفال والنساء من التسمم بالرصاص وهذا حماية لصحة النساء من الصناعات الخطرة على صحتهن.

ولقد اهتم المشرع الجزائري على غرار كل التشريعات الدولية بقواعد الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل هذه القواعد منها ما يتعلق بمكان العمل وتوفره على جميع المواصفات الصحية، ومنها ما يتعلق بنوعية الأعمال.

المناسبة لكل عامل خاصة بالنسبة للمرأة حيث لا تتناسب كل الاعمال مع تكوينها الفيزيولوجي. ومنها ما يتعلق بالمواد المحظورة التي تشكل خطورة على العمال ومن ضمنهم النساء.

خلاصة الفصل

وإنه بالنظر الى موقف المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل نجد أنه لم يشر إلى هذا النوع من الحظر، إلا أنه تقرر بمقتضى عدة نصوص سابقة ولاحقة لهذا القانون لأنه قد ضمن أحكاما تؤكد على حظر الأعمال الشاقة والمضرة بصحة المرأة، ومن هذه النصوص على سبيل المثال القانون رقم: 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، والمرسوم التنفيذي رقم: 05/91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، والمرسوم الرئاسي رقم: 132/86 الذي يحدد قواعد حماية العمال من أخطار الاشعاعات المؤينة.¹

وتتمثل مجمل الأحكام التي تؤكد على حظر الأعمال المضرة بالصحة على المرأة العاملة في:

- حق العمال في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل واستفادة المرأة بحماية خاصة لاسيما تلك المتعلقة بشروط العمل العامة واتقاء الاخطار المهنية.
- إقرار المراقبة الطبية للعمال خاصة النساء الحوامل وعطلة ما بعد عطلة الامومة.
- حماية النساء الحوامل من الاشعاعات بتحويلهن إلى منصب عمل يتلاءم مع حالتهم الصحية.
- تحديد الوزن المسموح به والذي يمكن المرأة العاملة حمله والمقدر ب 25 كيلوغرام.

¹ القانون رقم: 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المؤرخ في 26 جانفي 1988، جريدة رسمية عدد 4 لسنة 1988.

والمرسوم التنفيذي رقم: 05/91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، جريدة رسمية 4 مؤرخة في 23 جانفي سنة 1991.

المرسوم الرئاسي رقم 132/86 المؤرخ في 27 ماي 1986 يحدد قواعد حماية العمال من أخطار الاشعاعات الأيونية، جريدة رسمية عدد 4 مؤرخة في 28 ماي 1986.

- اشتغال النساء تحت سطح الارض بشكل غير مباشر من خلال الزام المؤسسات المستخدمة من التحقق من أن الاعمال الموكلة للنساء لا تقتضي جهدا يفوق طاقتهم.

3- التمكين الإقتصادي للمرأة

تشكل المرأة نصف القوى البشرية في اغلب المجتمعات ، فهي تساهم في النشاط الاقتصادي بشكل كبير ، فعدم تفعيل إشراكها في التنمية الإقتصادية يؤدي حتما إلى ضعف الإقتصاد والتنمية للبلاد، مما يستدعي بالضرورة إعادة النظر في استراتيجياتها التنموية بهدف الإستفادة من تلك الموارد البشرية النسوية. فالتمكين الإقتصادي للمرأة يعني تعزيزها بموارد مالية وعينية ، ومنحها القدرة والحرية لإثبات قدراتها الذاتية، وبالتالي إنتقالها من موقع إقتصادي أدنى إلى موقع إقتصادي أعلى والتأثير في التغيير الإجماعي والإقتصادي.¹

¹ ببة إيمان، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين الإقتصادي للمرأة في الجزائر، دراسة ميدانية جامعة قاصدي مرياح ورقلة، كلية العوم الإقتصادية وعلوم التسيير، 2011-2012، ص 17.

لقد أولت الجزائر منذ الإستقلال إهتمام كبير بحقوق المرأة وحمائتها إعترافا بدورها الكبير داخل أسرتها وفي نمو و رقي المجتمع .

فقد كرسّت المنظومة القانونية الوطنية مبدأ المساواة بين الجنسين في التمتع وممارسة الحقوق المدنية والسياسية، الإقتصادية والإجتماعية و الثقافية، والتزمت بالمبادئ والحقوق المعترف بها للفرد عامة والمرأة خاصة

الفصل الثاني

الآليات الجزائرية لحماية المرأة العاملة في

التشريع الجزائري

المبحث الأول: الآليات الدولية والوطنية

المبحث الثاني: السياسة الجزائرية لحماية المرأة العاملة في التشريع الجزائري

تعد حقوق العمال الشغل الشاغل لطرفي العلاقة العمالية، و ذلك منذ أمد بعيد ، بل و منذ نشأت هذه العلاقة في مهدها الأول فهي محور النزاعات العمالية الفردية و الجماعية على مر العصور والأزمان، و هي متعددة و متنوعة و تعتبر ضمانا هاما لزيادة الإنتاج و تتمثل في الحق في الحماية الجزائية للحياة الخاصة للعامل و مبدأ آخر لا يقل أهمية و هو مبدأ المساواة بين العمال، والمشرع الجزائري كغيره من التشريعات أقر حماية جزائية لهذين المبدأين باعتبارهما عصب الحياة المهنية للعامل.

المبحث الأول: الآليات الدولية والوطنية

يقصد بالآليات حماية حقوق المرأة: الطرق والوسائل التي تعتمد عليها الدول وأجهزتها لضمان ومراقبة تطبيق النصوص القانونية المعنية بحماية المرأة.

إذ لا يكفي أن تقوم الدول بسن التشريعات العقابية ، وتجريم الأفعال ، وإفراد العقوبات لها لحماية المرأة ، بل لا بد أن يتبع ذلك إيجاد الوسائل والطرق المعنية بمتابعة حسن تطبيق هذه النصوص . وبالتالي ضمان أفضل مستوى لتطبيق هذه النصوص.

وحيث أن هذه الآليات تنقسم إلى آليات دولية وأخرى وطنية ، فإن الباحث قسم هذا الفصل إلى مبحثين يتناول من خلالهما ذلك. على النحو التالي:

المطلب الأول: الآليات القانونية الدولية لحماية المرأة.

المطلب الثاني: الآليات القانونية الوطنية لحماية المرأة.

المطلب الأول: الآليات القانونية الدولية

تعرف الآليات الدولية بأنها " وسائل تضمن تطبيق المواثيق والاتفاقيات الخاصة بحقوق الإنسان ، وهي المواثيق والمعاهدات التي تم عرضها ودراستها والتوقيع عليها ، بقصد الالتزام العلني والعملي بها.¹

وحيث اهتم المجتمع الدولي بحماية حقوق الإنسان عامة والمرأة خاصة، فإن هذا الاهتمام ترجم إلى آليات قانونية أوجدها المجتمع الدولي بغية الوصول بالإنسانية إلى أعلى درجات الحماية القانونية . وتتناول الآليات الدولية القانونية في مجال حماية المرأة من العنف تكون بتناول شتي الآليات.

¹ النمري، ناريمان فضيل، الآليات الدولية والشرعية الخاصة بحماية حقوق المرأة في ظل العولمة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2014، ص . 23.

الفرع الأول: الاتفاقيات والإعلانات الدولية كآلية قانونية دولية لحماية المرأة

نتناول في هذا الفرع أبرز الاتفاقيات والإعلانات العالمية، التي تناولت حماية المرأة على الصعيد الدولي. وعلى الرغم من أن بعضها هي وثائق دولية ذات طابع عام (أي أنها غير مختصة بقضايا المرأة) إلا أنها مختصة بحماية حقوق الإنسان ذكرا كان أم أنثى. هذا بالإضافة إلى ما يختص منها بالمرأة وحمايتها. وذلك على النحو التالي:

1- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948¹

حيث جاء في المادة الأولى منه (يولد جميع الناس أحرارا متساوين في الكرامة والحقوق). حيث يساوي هذا النص بين جميع الناس في الحقوق والواجبات بغض النظر عن جنسهم (ذكور وإناثا). كما لم تميز هذه المادة بين شعوب الأرض ولم تضع أي قيود أو شروط لانطباقها، مما يجعلها عامة التطبيق والشمول.

كما جاء في المادة الثانية من الإعلان (لكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في هذا الإعلان دون أي تمييز، كالتمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الرأي السياسي، أو أي رأي آخر، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو الميلاد أو أي وضع آخر، دون أي تفرقة بين الرجال والنساء...).

وجاء فيه أيضا (بأن لكل فرد الحق في الحياة والحرية وسلامة شخصه). كما جاء فيه (بأن لا يعرض أي إنسان للتعذيب)². وأن (كل الناس سواسية أمام القانون). وأن (للرجل والمرأة متى بلغا سن الزواج حق التزوج). وأن (لا يبرم عقد الزواج إلا برضا الطرفين الراغبين بالزواج).

¹ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، المادة 1، 2، 3، 4، 5، 6، 7 الصادر الجمعية العامة للأمم المتحدة، 10 كانون الأول 1948.

² الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المادة 4، مرجع سابق.

ومن هذه النصوص نستنتج بأن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لم يميز في منح الحقوق وترتيب

الواجبات بين الرجل والمرأة ، ولم ينص صراحة أو ضمنا على حرمانها من حقوقها بسبب جنسها.

2- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية

حيث جاء فيه (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 العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو غير السياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب أو غير ذلك).¹

وهو ما أكدت عليه صراحة المادة الثالثة من العهد (تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة تساوي الرجال والنساء في حق التمتع بجميع الحقوق المدنية والسياسية المنصوص عليها في هذا العهد).²

علاوة على ما تضمنه العهد من مساواة بين الرجل والمرأة في كافة الحقوق الدينية والسياسية من الترشح والانتخاب واللجوء للقضاء والحفاظ على الحياة مما لا يتسع المجال للحديث عنها.

¹ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المادة 2، الجمعية العامة للأمم المتحدة، 16 كانون الأول 1966.

² العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المادة 3، مرجع سابق.

3- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

والذي نص أيضاً على (تعهد الدول الأطراف لجعل ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذا العهد بريئة من أي تمييز، بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس).¹

وتتعهد الدول الأطراف في هذا العهد (بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق)²

4- إعلان القضاء على العنف ضد المرأة 1993

والذي صدر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في كانون أول 1993، والذي دعا لتنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

ويعتبر هذا الإعلان من أهم الوثائق الدولية في قضية العنف ضد المرأة . إذ انه جاء وفي كل مواده مختصاً بالحديث عن العنف ضد المرأة . ومن ذلك ما تناولته المادة الأولى منه والتي اهتمت بتعريف العنف ضد المرأة " والتي ذكرت سابقاً" ولن أعاود ذكرها منعا للتكرار ، ثم جاءت المادة الثانية من الإعلان لتوضح أشكال العنف ضد المرأة على سبيل المثال لا الحصر . وفي المادة الثالثة يبين الإعلان الحقوق التي يجب أن تتمتع بها المرأة على قدم المساواة مع الرجال في كافة الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والدينية وغيرها.³

كما أوجب الإعلان على الدول أن تدين العنف ضد المرأة ، وأن لا تتذرع بأي عرف أو تقليد أو اعتبارات دينية للتصل من التزامها بالقضاء عليه ، كما عليها أن تمتنع عن ممارسة العنف ضد المرأة.⁴

¹ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المادة 2/2، مرجع سابق

² العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المادة 3/2، مرجع سابق.

³ إعلان القضاء على العنف ضد المرأة، المادة 3، الجمعية العامة للأمم المتحدة، كانون الأول 1993.

⁴ إعلان القضاء على العنف ضد المرأة، المواد 4 و 1/4، مرجع سابق.

حيث تنبه الإعلان إلى ما يسود بعض المجتمعات من عادات وتقاليد تشكل في جوهرها اضطهادا للمرأة ، بل وأكثر من ذلك قد تشكل هذه العادات والتقاليد عنفا يمارس ضد المرأة تحت العديد من المسميات التي لا يمكن أن تسليخ الممارسة عن حقيقتها.

كما أشار الإعلان صراحة إلى واجب الدول أن تدرج في قوانينها المحلية جزاءات جنائية أو مدنية، أو جزاءات عمل إدارية بحق من يصيبون من النساء بالإضرار ، بإيقاع العنف عليهن.¹

حيث ستصبح هذه القوانين هي الأدوات التنفيذية لبنود الإعلان ، وهي التي ستضفي عليه الصبغة العملية.

وقد تضمن الإعلان العديد من البنود التي من شأنها في حال انطباقها على أرض الواقع أن تحدث فرقا في مجال حماية المرأة من العنف.

5- اتفاقية مجلس أوروبا للوقاية من العنف ضد النساء والعنف المنزلي ومكافتهما (اتفاقية اسطنبول)

صدرت هذه الاتفاقية عن الدول الأعضاء في مجلس أوروبا ، إضافة لدول أخرى وقعت عليها، وكان ذلك في مدينة اسطنبول التركية بتاريخ 2011/5/11، ولذلك فقد عرفت هذه الاتفاقية باسم اتفاقية اسطنبول.

واللافت في هذه الاتفاقية أنها تناولت إلى جانب الحديث عن العنف ضد المرأة ، ظاهرة العنف المنزلي والتي يكون غالبية ضحاياه من النساء أيضا.

¹ إعلان القضاء على العنف ضد المرأة، المواد 4/د، مرجع سابق.

وقد تبنت هذه الاتفاقية جملة من الأهداف التي تخلص بالنتيجة إلى حماية المرأة من العنف بصوره المختلفة، و إلى حمايتها من العنف المنزلي بشكل خاص.

ومن أهم ما جاء في هذه الاتفاقية هو تبنيها لتعريف العنف ضد المرأة¹ والذي سبق وأن أشرت إليه، كما تبين الاتفاقية تعريف العنف المنزلي.²

أشكال التمييز ضد المرأة، وأنواع حقوق المرأة . ووضعت بعين الاعتبار مكانة المرأة وإمكاناتها في خدمة مجتمعها.³

وجاء في هذه الاتفاقية بأن مصطلح التمييز ضد المرأة يعني " أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد على أساس الجنس ".⁴ كما أكدت الاتفاقية على ضرورة أن تشجب الدول الأطراف جميع أشكال التمييز ضد المرأة وبكل الوسائل،⁵ بما فيها وضع التشريع المناسب،⁶ وتلتزم الاتفاقية الدول الأطراف بفرض حماية قانونية لحقوق المرأة،⁷ وكذلك تلزم الدول بإلغاء جميع الأحكام الجزائية الوطنية التي تشكل تمييزا ضد المرأة.⁸

¹ ورد في المادة 3/أ من الاتفاقية : انتهاك لحقوق الإنسان , وشكل من أشكال التمييز ضد المرأة، وأنه يعني كافة أعمال العنف القائمة على النوع، والتي تسبب وأو من شأنها أن تسبب للمرأة أضرارا أو آلاما بدنية أو نفسية أو اقتصادية و بما في ذلك التهديد بالقيام بهذه الأعمال، أو الإكراه أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء أكان ذلك في الحياة العامة أو الخاصة.

² ورد في المادة 3/ب من الاتفاقية : انتهاك لحقوق الإنسان، وشكل من أشكال التمييز ضد المرأة، وأنه يعني كافة أعمال العنف القائمة على النوع , والتي تسبب و أو من شأنها أن تسبب للمرأة أضرارا أو آلاما بدنية أو نفسية أو اقتصادية و بما في ذلك التهديد بالقيام بهذه الأعمال، أو الإكراه أو الحرمان التعسفي من الحرية , سواء أكان ذلك في الحياة العامة أو الخاصة.

³ كناس نور الدين، حقوق المرأة وحمايتها في القانون الدولي لحقوق الإنسان، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة د. الطاهر مولاي، سعيدة، الجزائر، 2016، ص: 20.

⁴ اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، المادة 1.

⁵ اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، المادة 2.

⁶ اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، المادة 2/ب.

⁷ اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، المادة 2/ج.

⁸ اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، المادة 2/ي.

وبموجب هذه الاتفاقية أنشأت لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة.

الفرع الثاني: المنظمات واللجان الدولية كآلية قانونية لحماية المرأة

في هذا الفرع نتناول بعض المنظمات واللجان الدولية والمنبثق بعضها عن الأمم المتحدة وبعضها الآخر ناشئ بموجب الاتفاقيات الدولية. ولكن الرابط بينها جميعاً هي وحدة الهدف وهو مراقبة تطبيق الاتفاقيات والإعلانات الدولية الخاصة بحماية المرأة.

1- لجنة حقوق الإنسان

أنشأت هذه اللجنة عام 1946 بقرار من المجلس الاقتصادي والاجتماعي، وبلغ عدد أعضائها 32 عضو يمثلون 32 دولة.¹ وكان من أبرز مهام هذه اللجنة هو إعداد لائحة دولية بحقوق الإنسان، ومنع التمييز القائم على الجنس أو اللون أو الدين أو غيرها. ولعل أهم ما قدمته هذه اللجنة في مجال حماية المرأة من العنف ما جاء في قرارها رقم E / 2000 / 23 والذي قرر فيه المجلس تعيين مقرر خاص معني بمسألة العنف ضد المرأة وأسبابه وعواقبه. كما تضمن القرار التشديد على أن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال العنف ضد المرأة ودخول بروتوكولها الاختياري حيز النفاذ سيسهمان في القضاء على العنف ضد المرأة. كما أكدت اللجنة في قرارها على أن تنفيذ إعلان القضاء على العنف ضد المرأة سيعزز ويكمل عملية القضاء على العنف ضد المرأة. كما أكد القرار على ضرورة العمل على القضاء على العنف ضد المرأة في الحياة العامة والخاصة وواجب الحكومات بان تمتنع عن ممارسة العنف ضد المرأة، وأن تبذل العناية اللازمة لذلك.²

وقد ألغيت هذه اللجنة عام 2006 بموجب القرار رقم 251/60،³ إلا أن القواعد والسوابق والممارسات التي أرسنها قام عليها مجلس حقوق الإنسان الجديد ولا زال معمولاً بها.

¹ كناس نور الدين، مرجع سابق، ص: 58.

² وشقة الأمم المتحدة رقم E/2000/23، 2000/04/20، <http://hrlibrary.umn.edu/arab/COHR2000-45.htm>، تاريخ الإطلاع: 2021/03/25.

³ الجمعية العامة للأمم المتحدة، قرار رقم 251/60، 2006.

2- مجلس حقوق الإنسان

انشأ هذه المجلس بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 251/60 بتاريخ 15 آذار 2006، وقد حل محل لجنة حقوق الإنسان التي أشرنا لها أعلاه ويضم المجلس 47 دولة ضوء ويمارس المجلس رقابته في مجال حماية حقوق الإنسان من خلال مجموعة من الآليات. ومنها : آلية الاستعراض الدولي الشامل والتي تستخدم لتقييم اوضاع حقوق الإنسان في دول الأعضاء، وآلية إجراء الشكاوى، التي تتيح للأفراد والمنظمات فرصة لفت انتباه المجلس إلى انتهاكات حقوق الإنسان. ولعل أهم ما يتضمنه عمل المجلس هو نظام التقارير السنوية التي تقدمها الدول الأعضاء، والتي يمكن من خلالها مراقبة مدى قيد الدول الأعضاء بالاتفاقيات الخاصة بحماية المراد من العنف.¹

3- لجنة مركز المرأة

انشأت هذه اللجنة بموجب قرار رقم 5/B بتاريخ 1946/12/16 كلجنة فرعية معنية بشؤون المرأة. وكان الهدف من إنشائها أن ذاك هو القضاء على التمييز ضد المرأة بعد الحرب العالمية الثانية، وبتاريخ 1946/06/21 وبموجب القرار رقم 11/A أصبحت لجنة مركز المرأة لجنة رسمية تتبع المجلس الاقتصادي والاجتماعي مباشرة، وتضم هذه اللجنة في عضويتها 45 دولة، وتعنى بنظر الشكاوى المقدمة من النساء بشأن تعرضهن لانتهاك حقوقهن، وأهم ما قدمته هذه اللجنة في مجال حماية المرأة من العنف، هو إسهامها في صياغة العديد من الاتفاقيات الخاصة بك.²

¹ منشورات الأمم المتحدة، الموقع الرسمي.

² عبد الرؤوف، علي محرم، آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان ومحاضرات، منشورة على الموقع <http://ntrc-qa.org>، تاريخ الاطلاع: 2021/04/01.

ومنها اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة ، والاتفاقية الدولية الخاصة بحقوق المرأة، والاعلان العالمي للقضاء على العنف ضد المرأة.¹

4- اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

وهي لجنة مشكلة بموجب اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة. وتتكون من 23 خبيرا في مجال حقوق المرأة،² وتكون مهمة هذه اللجنة رصد تنفيذ الاتفاقية، حيث حددت الاتفاقية بأن يناط باللجنة مهمة تقديم تقارير سنوية للجمعية العامة بناء على المعلومات الواردة من الدول الأطراف،³ وذلك بعد إقرار الدول الأطراف باختصاص اللجنة الخاصة بالقضاء على التمييز ضد المرأة في تلقي البلاغات المقدمة وفقاً للمادة الثانية، والنظر فيها.⁴

5- لجنة المرأة العربية التابعة لجامعة الدول العربية

أنشأت هذه اللجنة من قبل جامعة الدول العربية عام 1971 إيماناً من الجامعة بدور المرأة في شتى المجالات. وتضم في عضويتها 22 ممثلاً، وتهتم اللجنة بمتابعة الجهود الدولية والعربية للنهوض بالمرأة العربية، ومراقبة مدى تحقق أقصى درجات الحماية لها.⁵

6- منظمة المرأة العربية

منظمة حكومية ذات شخصية اعتبارية واستقلال مالي وإداري. وعضويتها للدول الأعضاء في جامعة الدول العربية. أما عن أهداف هذه المنظمة فتتمثل في تعزيز التعاون العربي في

¹ النمري ناريمان، مرجع سابق، ص: 112.

² اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، المادة 17.

³ اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، المادة 1/21.

⁴ البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، المادة 1، رقم 1999/4.

⁵ هباني قمر خليفة، فعيل آليات حماية حقوق الإنسان والمرأة في المجتمع الدولي والعربي، منشورات المنظمة الوطنية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2012، ص: 279.

مجال دعم وتطوير المرأة العربية ، وتنمية الوعي بقضايا المرأة العربية في كل المجالات، والنهوض بالخدمات المقدمة لها، وذلك يجمع ونشر البيانات المتعلقة بأوضاع المرأة ومتابعة الجهود المبذولة في قضايا المرأة وغيرها. ليست هذه الآليات الدولية لحماية المرأة . ولكن الباحث حاول أن يتناول أبرزها لصعوبة جميع تناولها جميعة. ولكن ما يهنا في هذا الصدد هو أنه وعلى الرغم من تعدد هذه الآليات من إعلانات واتفاقيات ومنظمات ولجان دولية ، إلا أنها جميعا تتشابه من حيث المبادئ والأهداف، وكذلك آلية العمل. وبالمحصلة فإنها جميعا تهدف إلى خلق بيئة مجتمعية آمنة للمرأة¹.

المطلب الثاني: الآليات القانونية الوطنية لحماية المرأة

الفرع الأول: آليات المساواة داخل مقر العمل

1- المساواة في التشغيل

ان التشريع الجزائري أقر هذا المبدأ، حيث أن الدساتير الجزائرية كلها كرست مبدأ المساواة بين الجنسين ومنعت التمييز مهما كان نوعه ومن ذلك ما يكون أساسه الجنس و قد تضمنت كل القوانين المنظمة للعمل التي تعاقبت على البلاد هذا المبدأ بدأ بالأمر 31/75 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، وانتهاء بالقانون 11/90 المتضمن علاقات العمل الساري المفعول.

بالنسبة للقانون الأساسي العام للعامل رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 أورد أحكاما عامة في هذا المجال إذ نص على مبدأ المساواة، في الحقوق والواجبات طبقا للمادة 7

¹ اتفاقية إنشاء منظمة المرأة العربية، المواد : 2، 4، 5، 6.

1 منه كما نص على الخصوص ضمان الحقوق الخاصة للمرأة كما جاء في نص المادة 12 من نفس القانون غير أنه لم ينص صراحة على منع التمييز أثناء التشغيل ضد النساء.

أما بالنسبة للقانون رقم 06/82 المتضمن علاقات العمل الفردية والذي جاء تطبيقا للقانون الأساسي العام للعامل فقد كان أكثر وضوحا ودقة إذ نص على مبدأ المساواة المقرر دستوريا في مادته 8 بقوله "يستفيد العمال من نفس الحقوق ويخضعون لنفس الواجبات، مهما كان جنسهم سنهم مادامت مناصب عملهم متساوية".

أما فيما يتعلق بمنع التمييز عند التشغيل فقد نص في مادته 25 على أن "يمنع على كل مؤسسة مستخدمة أن تقوم بكل حصر مباشر أو غير مباشر للحقوق و بكل منح لامتيازات مباشرة أو غير مباشرة عند التوظيف بحكم الجنس أو أواصر القرابة أو الجهوية أو الانتماء النقابي "

كما نصت المادة 21 منه على أنه "يستفيد العمال عند توظيفهم من التساوي في فرصة المناصب الشاغرة لدى المؤسسات المستعمدة، ويضمن هذا التساوي طبقا للتشريع الجاري به العمل"

بالمقابل نجد القانون 90/11 المتضمن علاقات العمل جاء تطبيقا لدستور 1989 الذي حاد عن والنهج الاشتراكي وتخلى عنه بصورة مفاجئة، إذ تبنى الليبرالية أو ما أصطلح على تسميته بنظام اقتصاد السوق، فكقاعدة عامة كان هذا القانون صريحا في وضع أسس المساواة بين الرجال والنساء منع أي تمييز مهما كان نوعه وخاصة منع التمييز لشغل منصب عمل.¹

إذ نصت المادة 6 فقرة 3 منه على أنه "يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل ما يأتي: الحد من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم"

كما نصت المادة 17 منه على أنه: "تعد باطلّة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز

¹ القانون 90/11 المتضمن علاقات العمل

بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية، والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو دعم الانتماء إليها".

يرتب على مخالفة هذه القاعدة عدة جزاءات مالية و جسدية كضمانة أخرى لحماية العمال ومن خلالهم النساء، إذ نصت المادة 142 منه على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج إلى 5000 دج كل من يوقع إتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل "كما وردت في المادة 17 من هذا القانون التي عممت حظر التمييز بمختلف أنماطه ومواضيعه واعتبر عدم الأخذ بذلك تعديا على المجتمع يحمل المؤسسة وممثلها المسؤولية الجزائية وذلك حماية للعامل وتكريسا لمبدأ العدالة في العمل وتكافؤ الفرص.

هذا جاء تأكيدا لما جاء به دستور 1996 في المادة 32 منه والتي تنص على مايلي: " كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يتدرج بأي تمييز يعود سببه الى المولد أو العرق أو الرأي أو أيشترط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي ".¹

يرتب على مخالفة هذه القاعدة عدة جزاءات مالية و جسدية كضمانة أخرى لحماية العمال ومن خلالهم النساء، إذ نصت المادة 142 منه على أنه: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج إلى 5000 دج كل من يوقع إتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل "كما وردت في المادة 17 من هذا القانون التي عممت حظر التمييز بمختلف أنماطه ومواضيعه واعتبر عدم الأخذ بذلك تعديا على المجتمع يحمل المؤسسة وممثلها المسؤولية الجزائية وذلك حماية للعامل وتكريسا لمبدأ العدالة في العمل وتكافؤ الفرص.

¹ دستور 1996 الصادر بموجب القانون.

هذا جاء تأكيدا لما جاء به دستور 1996 في المادة 32 منه والتي تنص على ما يلي: " كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يتدرج بأي تمييز يعود سببه الى المولد أو العرق أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي ".

2- المساواة في الأجر والترقية

التشريع الجزائري تبنى مبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء بوجه عام في دساتيره المتعاقبة ومنظومته القانونية القانونية بالنسبة أول دستور 1963 كان يتبنى الاشتراكية بالرغم من تكريسه لمبدأ المساواة بين الرجال والنساء بوجه عام فإنه لم ينص على مبدأ المساواة في الأجر بين الجنسين على وجه الخصوص.

يرتب على مخالفة هذه القاعدة عدة جزاءات مالية كضمانة أخرى لحماية العمال ومن خلالهم النساء، إذ نصت المادة 142 منه على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج إلى 5000 دج كل من يوقع إتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل" كما وردت في المادة 17 من هذا القانون التي عممت حظر التمييز بمختلف أنماطه ومواضيعه واعتبر عدم الأخذ بذلك تعديا على المجتمع يحمل المؤسسة وممثلها المسؤولية الجزائية وذلك حماية للعامل وتكريسا لمبدأ العدالة في العمل وتكافؤ الفرص.¹

هذا جاء تأكيدا لما جاء به دستور 1996 في المادة 32 منه والتي تنص على ما يلي: " كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يتدرج بأي تمييز يعود سببه الى المولد أو العرق أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي ".

بل اكتفى بالنص عليه على وجه عام في نص مادته 12 على أن: "كل المواطنين من الجنسين لهم نفس الحقوق والواجبات والقانون لا يدخل في تمييز عدلي بين هذا وذاك".

¹ مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة والنشر، تيزي وزو.

² دستور 1996 الصادر بموجب القانون.

في سنة 1975 وبصدور الأمر رقم 31-75 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع تنص المادة 08 منه على: ان مبدأ المساواة من المبادئ السامية التي كافحت البشرية من اجل تأكيدها والمطالبة بها ونتيجة للتقدم الحاصل في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية وخاصة الصناعية التي عرفت بحلول الآلة محل الانسان في الاعمال التي تتطلب جهدا كبيرا ومشقة وارتفاع مستوى السلامة الصحية المهنية في العمل كما أن هذا التطور انعكس نتيجة زيادة متطلبات الاسرة احتياجاتها المتزايدة والمرتفعة التكاليف مع عدم كفاية دخل رب الأسرة وحده لتغطية هذه التكاليف الامر الذي جعل خروج المرأة من البيت الى العمل ضرورة لمساعدة الرجل والمساهمة في تقديم المجتمع وازدهاره وجاء الاعلان العالمي لحقوق الانسان ليؤكد على مبدأ المساواة بين المرأة والرجل على ان جميع الناس يولدون احرار ومتساوين في الكرامة والحقوق والحريات دون أي تمييز قائم على اساس الجنس.¹

دستور 1976 الذي أفرد لهذا الموضوع أي "المساواة في الأجر" مادة كاملة بحد ذاتها، إذن في مادته 59 المتعلقة بالحق في العمل على أنه تخضع الأجور للمبدأ القائل: "التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر" وتحدد طبقا لنوعية العمل المنجز فعلا ولحجمه".²

غير أن هذا المبدأ لم يجد تطبيقه الفعلي والميداني إلا بعد صدور القانون الأساسي العام والنصوص التي جاءت تطبيقا له، إذ كرسوه بدوره مبدأ المساواة في الأجور بين الجنسين في متن مادته 07 حيث نص على أن "يضمن القانون حقوق العمال.

بناء على ما سبق تضمن العديد من الأحكام القانونية الخاصة بحقوق وواجبات العمال بما فيها حق اجر متساوي ادا ما تماثلت الأعمال الا أنه يعاب عليه انه لم يحط هذه الأحكام بعقوبات جزاءات من شأنها تضمن عدم الاخلال او المساس بمبدأ المساواة في الاجور بين العمال بالتالي صدر قانون 11/90³ الذي جاء بمجموع كبيرة من الأحكام الخاصة بحماية العمال باعتبارهم الطرف الضعيف في علاقة العمل وقام باثراء مسألة مبدأ المساواة في الاجور

¹ دستور 1976 الصادر بالأمر رقم 76-79 المؤرخ في 23 نوفمبر 1976، ج، ر، ع، 94.

² القانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل.

³ قانون 11/90 السالف الذكر.

بين العمال كمبدأ عام في المادة: 17 تعد باطللة كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية الاتفاقات او في عقود العمل والتي من شأنها ان تؤدي الى التمييز بين العمال كيف ما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة وظروف العمل على اساس السن والجنس.

اضافت المادة 84 من نفس القانون: يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجر لكل عمل مساوي القيمة دون تمييز ويتضح من مضمون هذه المادة أن المشرع اخضع واجب مسؤولية الالتزام بضمان المساواة في الأجور على عاتق المستخدم بمعنى ان يكون هذا الأخير ملزم بدفع الاجور متساوية لعماله متى تساوت قيمة الاعمال المقدمة من طرفهم .

هذا ما أكدته المحكمة العليا في احدى قراراتها الصادر عن الغرفة الاجتماعية ملف رقم 289675 الصادر بتاريخ 12 جانفي 2005 قضية مؤسسة الوطنية للأسمدة والمنتجات المبيدة للحشرات ضد ح-ص المجلة القضائية، العدد 02-2005 ص-ص: 335-339:

عن الوجه الأخود في انعدام والاساءة في تطبيق القانونحيث أنه لما اسس القرار المؤيد للحكم على انه لامجال لتطبيق الاتفاقية الجماعية عملا بالمادة 17 من قانون 11/90 انها أدخلت تمييز بين العمال فانه اخطأ في تطبيق القانون وافق قد قضاء الاساس القانوني".¹

العمال سواسية في الحقوق والواجبات ،يتقاضون عن العمل الواحد أجور متماثلة وينتفعون بمزايا واحدة اذا تساوا في التأهيل والمردود "

بالنسبة للقانون الأساسي للعامل رقم 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978 كرس مبدأ المساواة في الأجور اذ نص في المادة 7 التي تنص على: "يضمن القانون حقوق العمال. العمال سواسية في الحقوق والواجبات ،يتقاضون عن العمل الواحد أجور متماثلة وينتفعون بمزايا واحدة اذا تساوا في التأهيل والمردود".²

يعاد هذا النص في قانون 06/82 في مادته 8 التي تنص ما يلي:

¹ قرار رقم 289675 المؤرخ في 12 جانفي 2005، المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، المجلة القضائية، العدد 02، ص: 335-339.

² قانون رقم 78-12 السالف الذكر.

"يستفيد العمال من نفس الحقوق ويخضعون لنفس الواجبات، مهما كان جنسهم وسنهم مادامت مناصب عملهم متساوية، وعند التساوي في التأهيل والمردود يتقاضون عن العمل المماثل أجورا متساوية وينتفعون من نفس المزايا تستحق العاملة الأجر المساوي لأجر العامل الذي يمارس نفس منصب عملها أو منصب مشابهة له.¹

بالمقابل نجد القانون 11/90 بدوره كرس مبدأ المساواة في الأجر بين الجنسين في نص المادة 84: "يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجر بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز" وأيضا من حق العامل أن يستفيد من الدفع المنتظم للأجر كل شهر وفقا للمادة 88 من نفس القانون والتي تنص على أنه يجب على المستخدم دفع الأجر لكل عامل بانتظام عند حلول استحقاقه ولقد أقر تشريع العمل حماية خاصة للأجر ومن ذلك:

- امتياز الأجر عن باقي الديون المادة 89 من نفس القانون.

- عدم قابلية الأجر للحجز المادة 90 من نفس القانون وكذلك المادة 75 منه :لا يجوز الحجز على الأجر والمدخل والمرتببات إلا بموجب سند تنفيذي وفي حدود النسب المذكورة في المادة 76 أدناه.

- الزامية تسليم قسيمة أو كشف الأجر .

تسليم الأجرة للعامل بصفة شخصية، ومباشرة أو بموجب وكالة وفقا للمادة 15 فقرة 2 من الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

- كما أن أجر العامل يتحدد حسب نتائج العمل والمردود، عملا بالمادتين 81،82 من القانون، 11/90 وكذلك وفقا للتصنيف المهني المعمول به في الهيئة المستخدمة.²

بالتالي فمبدأ مساواة العمال في الأجر يعتبر مبدأ دستوري , كرسه المشرع من خلال التشريعات المتعاقبة وجعله من المسائل المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي ومن ثم يعد باطل

¹ قانون 90-11 السالف الذكر .

² قانون 11/90 السالف الذكر .

وعديم الأثر كل بند في الاتفاقية الجماعية للعمل أو عقد العمل من شأنه أن يؤدي إلى التمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال الشغل أو الأجر أو ظروف العمل ان المشرع الجزائري ركز على موضوع الاجر واعتبر عدم تسليم العامل قسيمة الراتب المطابقة للأجر المقبوض او اغفال عنصر من عناصر الاجر مخالفة يرتكبها المستخدم ويعاقب عليها بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج الى 1000 دج طبقا للمادة 148 من قانون 11/90 كما اعتبر ايضا التأخير في دفع اجر العامل مخالفة يعاقب عليها بغرامة مالية ما بين 1000 دج الى 2000 دج طبقا للمادة 150 من قانون 11/90.

في حالة العود وتكرار نفس الجريمة خلال 12 شهر التالية للمخالفة الأولى تشدد العقوبة وترفع الغرامة بين 2000 دج الى 4000 دج وتطبق حسب عدد المخالفات وبالحبس 3 أشهر أو احدى هاتين العقوبتين فقط.¹

زيادة على الاحكام الجزائية المتعلقة بمخالفة النصوص المنظمة للأجور فقد جرم المشرع مخالفة احكام الاجر الوطني المضمون الذي يعتبر من النظام العام والذي لا يمكن الاتفاق على مخالفتها الا اذا كان فيه نفع للعامل وحدد عقوبتها بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 2000 دج وتضاعف بحسب عدد المخالفات طبقا للمادة 149 من قانون 11/90.²

في حالة العود تضاعف الغرامة من 2000 دج الى 5000 دج بحسب عدد العمال ان المشرع الى 2000 دج ان المشرع العمالي وفي حالة العود, ويترتب على مخالفة هذا المبدأ المتعلق بالنظام العام توقيع عقوبات جزائية تتمثل في الغرامة المالية بل تصل إلى عقوبات جسدية في حالة العود.

¹ د. مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، ص ص: 165-166.

² القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

ان مبدأ المساواة وان قصد به تحقيق العدالة بين العمال ، فهو لا يعني المساواة المطلقة بينهم بل يقتضي لتطبيقه أن يكون العمال الذين يطبق عليهم متساوين في طبيعة العمل الذي يقومون به في المؤهل و الكفاءة والخبرة والأقدمية.¹

اما بخصوص الترقية يتمتع العامل بالحق في الترقية المهنية طبقا للمادة 61 من قانون المتعلق بعلاقات العمل 11/90 التي تنص على " : تجسيد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني يكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العامل واستحقاقه"² وهذا ما استقر عليه الاجتهاد القضائي في العديد من القرارات الصادرة عن المحكمة العليا في الغرفة الاجتماعية بداية بالقرار رقم: 70670 المؤرخ في 30/01/1992 "اذا كان من المحقق استفادة العامل من الترقية وكانت شروط التكوين اللائق متوفرة، تكون الترقية حينئذ تخضع لوجود منصب شاغر ضمن مستويات الترتيب المعادل للتأهيل الجديد المتعين اقرار ترقية العامل فيه...".³

هذا ما استقر عليه الاجتهاد القضائي في العديد من القرارات الصادرة عن المحكمة العليا في الغرفة الاجتماعية بداية بالقرار رقم: 70670 المؤرخ في "20/01/1992: اذا كان من المحقق استفادة العامل من الترقية وكانت شروط التكوين اللائق متوفرة ،تكون الترقية حينئذ تخضع لوجود منصب شاغر ضمن مستويات الترتيب المعادل للتأهيل الجديد المتعين اقرار ترقية العامل فيه".....

قرار رقم 186190 المؤرخ في 18/01/2000 : "لابد من الرجوع للنظام الداخلي للمؤسسة للتأكد من وجود المنصب المطالب به، وشروط الترقية اليه ...".⁴

اقرت المادة 07 بضرورة تساوي الفرص لكل شخص في الترقية الى مستوى اعلى مناسب وأن لا تكون خاضعة لاي اعتبارات غير الاقدمية والكفاءة والجدير بالملاحظة أن الترقية ترجع

¹ مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 167.

² عبد الرحمن خليفي، قانون العمل الجزائري، دار العثمانية، ص 71.

³ قرار صادر عن المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية بتاريخ 20 جانفي 1992 رقم 70670.

⁴ عبد الرحمن خليفي، قانون العمل الجزائري، دار العثمانية، ص 71.

إلى جهد العامل ومصدرها القانون والعقود والاتفاقيات الجماعية، وتخضع ترقية العامل ليس فحسب للشروط الواردة في الاتفاقية الجماعية، ولكن بالأحرى لتقدير المستخدم الذي يستند في ذلك إلى بعض العوامل من بينها المواظبة والانضباط وتحسين المستوى التقني والزيادة المستمرة في المعرفة وذلك على أساس الاقتراب الجهة السلمية للهيئة المستخدمة.

الفرع الثاني: آليات المساوات خارج مكان العمل

1- حق المرأة في التكون المهني

الأمر 31/75 خصص المشرع للتكوين المهني باب من الكتاب الثاني ونص في المادة 113 أنه "لكل عامل الحق في التكوين والإتقان والترقية المهنية . " حيث أعطى للعامل الأمي الأولوية في الإستفادة من محو الأمية الوطنية التي كانت منتشرة في الأوساط النسوية.

وفي المادة 114 من نفس الأمر نص على أنواع التكوين وقد حددها كما يلي:

- ضمن المؤسسة وفي إطار مصلحة خاصة في المؤسسة.
- ضمن المصالح الخاصة المشتركة بين عدة مؤسسات للتكوين المهني والترقية الثقافية.
- لدى المؤسسات والهيئات العمومية للتكوين المهني والترقية الثقافية بواسطة تدريبات تجرى على أساس إتفاقية نموذجية.

فالتكوين قد يكون نظري أو تطبيقي في شكل تربصات أو تدريبات في المؤسسة أو خارجها يتلاقها العامل من طرف متخصص كما هو الحال في التمهين . حيث إعتبر المشرع الوقت الذي يستغرقه العامل في التكوين بمثابة عمل فعلي مدفوع الأجر ، ولا يجوز فسخ عقد عمله خلال هذه المدة ويعاد إدماجه بعد نهايته (المواد 118 و 119 من الأمر 31/75).¹

¹ تاج عطا الله، مرجع سابق ص ص 155

كذلك القانون الأساسي العام للعامل 12/78 كرس حق العامل بصفة عامة في التكوين بما فيه المرأة العاملة ، إذ تناوله في الفصل الأول من الباب الخامس المتعلق بالترقية والحماية الإجتماعية ، ففي المادة 171 منه جعل التكوين أحد عوامل الترقية الإجتماعية والمهنية للعامل وضمان للتنمية الاقتصادية للبلاد. كما جعل التكوين واجبا على العامل والمؤسسة المستخدمة والدولة في المادة 172.

حيث أن المشرع في القانون الأساسي العام للعامل جعل من أهداف التكوين المستمر تطوير قدرات العامل والعاملات ، وترقيتهم إجتماعيا وذلك بتعليمهم القراءة والكتابة (المادة 177 وما بعدها).¹

وفي المادة 46 منح الأولوية من الإستفادة من التكوين لأرامل الشهداء فقط كفئة خاصة عانت الكثير أثناء الإستعمار وبعد الإستقلال.

وقد صدرت نصوص تطبيقية للقانون الأساسي العام للعامل في هذا الشأن، تمثلت في القانون 07/81 المؤرخ في 1981/07/27 المتعلق بالتمهين وكذا المرسوم 298/82 المؤرخ في 1982/09/04 المتعلق بتنظيم التكوين المهني في المؤسسة وتمويله، والمرسوم 299/82 المؤرخ في 1982/09/04 المتعلق بكيفيات إجازة التكوين المهني بالمؤسسة.²

القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل أقر بحق العامل في التكوين،³ حيث نص في المادة 17 أن كل الأحكام التي تقر تمييزا بين العمال مهما كان نوعه تقع باطله وبدون أثر . وفي المادة 4/6 يقر أنه يحق للعمال في إطار علاقة العمل من التكوين المهني .ونص في المادة 6/07 أنه من واجبات العامل بصفة عامة أن يشارك في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في اطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة

¹ راجع المادة 177 من القانون الأساسي العام للعامل وما بعدها

² راجع المواد 06، 07، 17 والمادة 54 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 1990/04/21

المعل والمتمم.

³ تاج عطا الله، مرجع سابق ص 157

المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن. وأنه في مأمن بحيث يحتفظ بأجره طيلة التكوين (المادة 2/54).

ونص في المادة 60 أنه يجوز للعامل المسجل لمزاولة دروس التكوين أو تحسين المستوى المهني للإستفادة من تكييف عمله أو من عطلة خاصة مع الإحتفاظ بمنصب عمله بشرط موافقة المستخدم.

ولكن في الواقع،¹ التكوين المهني لا يستفيد منه سوى فئة من العمال ذو مستوى معين من التأهيل أما بقية العمال ذو المستوى الأدنى والتي تكون غالبيتهم نساء لا يستفدن منه في كثير من الأحيان وأحيانا يفضل المستخدم تكوين العامل دون العاملة بحجة عدم إستقرار النساء عموما في العمل. كذلك المشرع لم يخص بعض الفئات من النساء كالمطلقات والأرامل بتدابير حمائية خاصة في هذا المجال كما فعل المشرع الفرنسي بهدف ترقيةهن إجتماعيا، بإعتبارهن أكثر عرضة للتمييز والبطالة الفرع الثاني: مبدأ المساواة بعد انتهاء علاقة العمل (المساواة في التقاعد).

2- حق المرأة في التمثيل النقابي

تتبنى وحدة النقابة "الإتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA. فقد نص كل من دستور 1989 في المادة 53 ودستور 1996 المعدل في المادة 56 أن "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".

تنص المادة 60 من دستور 1976 أن حق الانخراط في النقابة معترف به لجميع العمال، ويمارس في إطار القانون.

القانون 14/90 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي والذي نص في المادة 03 منه على حق كل عامل أو مستخدم في تأسيس منظمة نقابية أو الانخراط

¹ تاج عطا الله، مرجع سابق ص ص 159، 160.

فيها بكل حرية وإرادة. وبالتالي كان للمرأة العاملة كامل الحرية في تأسيس منظمة نقابية أو الإنخراط فيها.

ولكن ما نلاحظه أنه رغم الإقرار بالحق النقابي للجميع دون تمييز بين الرجال والنساء إلا أن عدد النساء في النقابات قليل مقارنة بالرجال هو المسيطر.

وفي هذه الحالة وتطبيقا لتوصيات المؤتمر العام العاشر والمؤتمرات السابقة للإتحاد الدولي لنقابات العمال العرب،¹ الذي أُلح في كل مناسبة على ضرورة إنشاء فروع نقابية نسوية داخل النقابات العربية، فلجأ الإتحاد العام للعمال الجزائريين إلى إحداث فروع نسوية للإتحاد كانت بدايته بتتصيب فرع محافظة الجزائر الكبرى سابقا أو ولاية الجزائر حاليا ، وذلك في إطار ضمان التمثيل الحقيقي والفعال للنساء داخل النقابات وبداية لإقحام المرأة النقابية في المراكز القيادية غير أنها تبقى مجرد إنطلاقة.

3- آليات المساوات بعد انتهاء علاقة العمل

أ- شروط التقاعد ضمن القانون الأساسي العام للعامل 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 31/75 والقانون الأساسي العام للعامل لم يعط تفصيلات كافية لنظام التقاعد ولم يحدد حتى سنا معيننا له و لا مدة الخدمة التي بموجبها يستحق المعاش إذ ترك هذا الأخير أمر تحديدها للقانون طبقا للمادة 195 من القانون الأساسي العام للعامل

¹ تاج عطا الله، مرجع سابق ص 172.

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 حدا معيناً بموجب القانون فيجب الا 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 معاشات التقاعد بتطور الأجور قصد حماية القدرة الشرائية للمتقاعدين.¹

ب- شروط التقاعد ضمن قانون 12/83 المؤرخ في جويلية 1983

ان هذا القانون يهدف تأسيس نظام وحيد للتقاعد كما جاء في المادة 2 منه وتم تحديد شروط الاستفادة من معاش التقاعد والتي تتصف بالإلزامية كما جاء في المادة 6 من قانون 12/83 والتي تنص على شرطين يجب توافرها للاستفادة من التقاعد وهما:²

- 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. وقد 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:³

-إثبات 32 سنة عمل فعلي يترتب عنها اشتراكات مساوية لهذه المدة على الأقل بدون اشتراط سن معين للعامل ويستحق هذا الأخير بموجب هذا النظام معاشاً كاملاً.

¹ المادة 195 من القانون الأساسي العام للعامل المؤرخ في 05 أوت 1978: يخضع مستوى معاش التقاعد للأجر

الذي كان يتقاضاه العامل قبل إحالته على التقاعد ولعدد سنوات الخدمة.

² قانون 12/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد ، ج، ر، ع.

³ قانون 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق.

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

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

بالرجوع إلى المادة 07 منه نجد أن المشرع وضع شروط للاستفادة من التقاعد المسبق تتمثل في أن يكون العامل بلغ 50 سنة إذا كان ذكراً و 45 سنة إذا 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 إلى المادة 8 من قانون 12/83 تستفيد المرأة العاملة من تخفيض في السن

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 12/83 السالف ذكر آثاره جديراً في أوساط النساء كونه يجعل المرأة عرضة للإحالة على التقاعد بمجرد بلوغها سن 55 سنة كما يمكن تفسيره على أنه تمييز نظراً لطابعه الإلزامي, مما أدى بالمشرع الجزائري إلى تعديل هذا النص بحيث أبقى على السن القانوني 55 سنة و جعل الإحالة على التقاعد أمراً اختيارياً في يد المرأة إذا بلغت هذه السن لا تحال على التقاعد في هذه الحالة إلا بناء على طلبها، طبقاً للمادة 3 من الأمر 18/96 كما يمكن تقليص هذا السن أي 60 سنة بالنسبة للعاملات اللواتي ربين ولداً واحداً أو عدة أولاد طيلة 9 سنوات على الأقل من تخفيض السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد وذلك في حدود 3 سنوات طبقاً للمادة 8 من نفس القانون و كاستثناء من الأصل العام فإن 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.¹

¹ المادة 8 من قانون 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد "تستفيد العاملات اللائي ربين ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة 9 سنوات على الأقل من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد وذلك في حدود 3 سنوات.

المبحث الثاني: السياسة الجزائية المتبعة لحماية المرأة العاملة

من خلال هذا المبحث سنتطرق إلى الأحكام الجزائية الخاصة بمخالفة شروط الاستخدام الخاصة بالمرأة والعقوبات المترتبة عليها.

المطلب الأول: السياسة التجريبية

اهتم المشرع الجزائري بظاهرة العنف ضد المرأة والتي تتدهور اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ونادت جميع الدول بضرورة فرض جزاءات وعقوبات على مرتكبيها ولقد عدلت الجزائر في قانونها للعقوبات بموجب القانون رقم 12/11 فيما يتعلق بالعنف ضد المرأة ، ولاسيما المادة 2/330 المتعلقة بترك الأسرة / الزوج الذي يتخلى عمدا ولمدة تتجاوز شهرين عن زوجة مع علمه، أنها حامل وذلك لغير سبب جدي وكذا المدى 341 مكرر المتعلق بالتحرش الجنسي والمادة 350 مكرر المتعلقة بالسرقة مع استعمال العنف أو التهديد أو كانت الضحية ضعيفة لسنها ولمرضها أو لإعاقتها أو لعجزها البدني أو الذهني أو سبب آخر.

الفرع الأول: الجريمة¹

1- مفهوم الجريمة

هي كل مخالفة لقاعدة من القواعد التي تنظم سلوك الإنسان من عمل أو تصرف مخالف لأمر فرضته القاعدة القانونية.

¹ د. بلحارث ليندة، مداخلة بعنوان: الحماية القانونية للمرأة ضد العنف، جامعة أكلي محند اولحاج، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ص: 10-11.

2- خصائص الجريمة

تميز الجريمة بمجموعة من المميزات وهي:¹

- الضرر: أي إلحاق الأذى بالمصالح الفردية والاجتماعية وقد يكون ماديا أو معنويا
- التجريم: بمعنى أن هذا الفعل هو سلوك مجرم قانونا ومنصوص عليه في قانون العقوبات.
- القصد: أي وجود تصرف عمدي أو غير عمدي يؤدي إلى الضرر وهو ما يعرف بالقصد الجنائي عام وخاص.

3- المقصود بجريمة العنف ضد المرأة

- هي عدوان يمس سلامة جسم المرأة ونفسياتها، حيث يؤدي إلى الإخلال بالسير الطبيعي لوظائف جسم المرأة أو ينقص من تكاملها، أو يحدث بها ألما لم تكن تشعر بها من قبل ، وتشمل الجريمة على عنصرين أساسيين:²
- المعنف: وهو الرجل أو الزوج الذي يمارس ممارسات قهرية.
- المعنف: وهي المرأة أو الزوجة التي وقع عليها فعل التعنيف، ووصفها القانون بالضحية، والضحية حسب القانون أنواع:
- الضحية الحريص: وهو الذي يقع عليه الجرم دون أن يكون له أي ذنب في وقوعه
- الضحية المستفز: هو ذلك يتصرف بطريقة تثير مشاعر الجاني ويدفعه إلى الإساءة به انتقاما منه كالمجادل والانتقاء.

¹ ديلحارث ليندة، مداخلة بعنوان: الحماية القانونية للمرأة ضد العنف، مرجع سابق، ص 11.

² المرجع نفسه، ص 11.

- الضحية المسهل: هو الذي يقوم بتصرفات تسهل على الجاني ارتكاب جريمة
- الضحية الراضي: هو الذي لا يحتج على ارتكاب العنف ضده بل يحاول أحيانا الدفاع عن تصرفات الجاني محاولا البحث عن تبرير لتصرفاته معه، كحبها الجنوني له.

الفرع الثاني: الجرائم المنظمة في قانون العقوبات والعقوبات المقرر لها

- بالرجوع لأحكام المواد 266 مكرر و 266 مكرر 1 و 330 مكرر، 333 مكرر 2، والمادة 333 مكرر 3 والمادة 341 مكرر، نجد بان المشرع قد حصر جرائم العنف ضد المرأة في ما يلي:¹

1- جريمة العنف الجسدي

- ونظمتها المادة 266 مكرر وهي كل من يحدث عمدا جرحا أو ضربا.
- وتكون العقوبة بالحبس من سنة إلى 03 سنوات إذا لم ينشأ عن الضرب أو الجرح إلى مرض أو عجز كلي عن العمل يفوق 15 يوما.
- ومن سنتين إلى 05 سنوات إذا نشأ عجز كلي عن العمل لمدة تزيد عن 15 يوما.
- السجن المؤقت من 10 سنوات إلى 20 سنة إذا ترتب عن الجرح أو الضرب فقد أو بتر احد الأعضاء أو الحرمان من استعماله أو فقد البصر أو فقد بصر إحدى العينين أو عاهة مستديمة أخرى.
- السجن المؤبد إذا أدى الضرب أو الجرح إلى الوفاة بدون قصد إحداثها.

¹ د. بلحارث ليندة، مداخلة بعنوان: الحماية القانونية للمرأة ضد العنف، مرجع سابق، ص: 12-15.

2- جريمة العنف النفسي

نظمها المشرع في أحكام المادة 266 مكرر 1، وهي كل من يحدث ضد زوجته أي شكل من أشكال التعدي أو العنف اللفظي أو النفسي المتكرر الذي يجعل الضحية في حالة تمس بكرامتها أو تؤثر على سلامتها البدنية أو النفسية.

- لقد منح المشرع في مثل هذا النوع من الجرائم الحرية المكلفة في الإثبات ويعاقب الجاني بالحبس من سنة إلى 3 سنوات.

3- جريمة العنف الجنسي

ونجد فيها ثلاثة صور مختلفة نظمها قانون العقوبات، وهي:

أ. جريمة المضايقة في مكان العمل: وذلك بكل فعل أو قول أو أثار وتخدش حياتها
المادة 333 مكرر 2

- ويعاقب الجاني بالحبس من شهرين إلى 06 أشهر

- وبغرامة مالية من 2000 ألف دج إلى 100.000 دج

- أو بإحدى هاتين العقوبتين

ب. جريمة الاعتداء الجنسي: وهي كل اعتداء يرتكب خلسة أو بالعنف أو الإكراه أو

التهديد ويمس بالجريمة الجنسية للمرأة المادة 333 مكرر 3.

ويعاقب الجاني بالحبس من سنة إلى 03 سنوات

وبغرامة مالية من 100.000 دج إلى 500.000 دج وذلك بما لم يشكل هذا الفعل جريمة

أخطر.

جـ. جريمة التحرش الجنسي: هي كل جريمة يستغل فيها الشخص سلطة وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير أو بالتهديد أو بالإكراه أو بممارسة ضغوط أو كل من تحرش بالغير بكل فعل أو لفظ أو تصرف يحمل طابعا أو إيحاءا جنسيا

- ويعاقب الفعال بالحبس من سنة إلى 03 سنوات

- وبغرامة مالية من 100.000 دج إلى 300.000 دج

- وشدد العقوبة في الظروف السالفة الذكر من سنتين إلى 05 سنوات وبغرامة

200.000 دج إلى 500.000 دج

- وفي حالة العود تضاعف العقوبة.

نخلص إلى القول بان مختلف التشريعات الداخلية لاسيما قانون العقوبات جاءت مواكبة لأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، من خلال إدراج مواد رادعة لوضع حد للعنف ضد المرأة، حيث رأينا كيف تصل العقوبة إلى السجن المؤبد في حال وفاة الضحية، وفي 20 سنة في حالة ترتيب إعاقة وعجز وعاهة مستدامة.

وبالتالي يضمن هذا القانون ويوفر الحماية للمرأة في بعض الحالات التي تكون فيها عرضة للعنف سواء بحكم وضعها العائلي أو الاجتماعي أو المهني.

كما أشار مسالة التحرش الجنسي باعتباره شكلا من أشكال العنف ضد المرأة، قسمت مراجعة المادة 341 مكرر السالفة الذكر مع تشديد العقوبة وتوسيع نطاق التحرش ليشمل استغلال السلطة أو الوظيفة لارتكاب الجريمة.

إلا انه وبالرغم من جميع هذه الحماية للمرأة بصورة عامة والزوجة بصورة خاصة، فانه لا بد من القول أن ظاهرة العنف ضد المرأة تشكل ظاهرة عالمية تتفاوت خطورتها من مجتمع لآخر بحكم الأعراف والتقاليد والأنظمة، والجزائر ليست بمنأى عن هذا الإطار.

لان المجتمع الجزائري لا يزال يخضع فيه المرأة الجزائرية وبشكل مستمر للسيطرة

الذكورية، سواء الأب أو الأخ أو الزوج إلى جانب سلطة الأعراف والتقاليد التي تساهم في إذلال المرأة.

المطلب الثاني: السياسة العقابية

لقد انتهج المشرع من خلال تعديله الأخير لقانون العقوبات سياسية عقابية تهدف لتعزيز الحماية القانونية للمرأة ضد كل أشكال العنف الجنسي خاصة مع تزايد حالات الإعتداءات الجنسية سواء داخل الأسرة أو في أماكن العمل أو في الأماكن العمومية، ولكن في المقابل هناك بعض الصعوبات في التطبيق الفعال لهذا القانون.

الفرع الأول: السياسة العقابية المنتهجة في القانون 19/15

لقد حاول المشرع من خلال أحكام القانون 19/15 السابق ذكره إضافة إلى تعزيز الجانب التجريمي، إتباع سياسة عقابية رادعة وصارمة تتميز بتشديد عقوبة جرائم العنف الجنسي، تطبيق حالة العود والعقوبات التكميلية وأخيرا تكريس ظروف تشديد العقوبة:

أولا- تشديد عقوبة جرائم العنف الجنسي:

من أهم مظاهر السياسة العقاب المنتهجة من قبل المشرع الجزائري تشديد عقوبة جرائم العنف الجنسي وذلك تبعا لجسامتها كما يلي:¹

1- نظرا لخطورة وجسامتها بعض صور العنف الجنسي مقارنة مع غيرها تم تشديد عقوبة بعض الجرائم نظرا لعجز الردع العقابي في الحد من انتشارها، وفي هذا الإطار شددت عقوبة

¹ سهام بن عبيد، الحماية القانونية للمرأة ضد العنف الجنسي في ضوء القانون 19/15، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 15، العدد، 28، 2018، ص 289.

جريمة التحرش الجنسي فمن الحبس من شهر إلى سنة ارتفعت إلى الحبس من سنة إلى ثلاث سنوات، نفس الشيء بالنسبة للعقوبات المالية فمن 50.000 دج إلى 100.000 دج. ارتفعت الغرامة إلى 100.000 دج إلى 300.000 دج، ولعل تدخل المشرع لتعديل احكام المادة 341 مكرر راجع لزيادة حالات التحرش رغم غياب إحصائيات بهذا الخصوص، فهي من الجرائم المسكوت عنها فكان من اللازم مضاعفة العقوبات إضافة إلى الإجراءات الردعية المطبقة في أماكن العمل.

2- كما قررت عقوبة مشددة لجريمة اعتداء الذي يرتكب خلسة او بالعنف او بالإكراه او التهديد ويمس بالحرمة الجنسية للمرأة، وهي الحبس من سنة إلى 03 سنوات.

3- رغم تشديد العقوبات المقررة لجرائم العنف الجنسي ضد المرأة ومع تكريس ظروف تشديد العقوبة، لكن في المقابل نلاحظ ان المشرع لم يراع خصوصية هذه الجريمة، فلم يستثني جرائم العنف الجنسي من تطبيق ظروف المخففة وهذا يشكل خطرا على ضمان حقوق المرأة، فهو يعطي للقاضي السلطة التقديرية والحق في إقامة هذه الظروف مالم يوجد مانع قانوني صريح بهذا الشأن.

ثانيا: حالة العود

طبقا لما جاء بالمادة 57 فقرة 06¹ من قانون العقوبات فإنه في حالة ارتكاب جريمة التحرش الجنسي او الفعل المخل بالحياء دون عنف او الفعل العلني المخل بالحياء او اعتياد التحريض على الفسق وفساد الاخلاق ومساعدة على الدعارة، اي الجرائم من نفس النوع، بعد حكم نهائي عن جريمة سابقة وصدور حكم سابق نهائي على ان لا تتجاوز المدة الفاصلة بينهما خمس سنوات، فإن العقوبة هنا تصبح مضاعفة طبقا للمادة 54 مكرر 3² من قانون العقوبات، اي من سنتين إلى ستة سنوات وغرامة من 200.000 دج إلى 600.000 دج في

¹ المادة 57 فقرة 6 من قانون العقوبات.

² المادة 54 مكرر 3 من قانون العقوبات.

حالة عادية، لتصل من اربع سنوات إلى عشرة سنوات وغرامة من 400.000 دج إلى 1.000.000 دج إذا ارتكبت الجريمة ضد قاصر دون 16 عشرة سنة او بسبب ضعف الضحية او إعاقتها او بسبب الحمل طبقا الفقرة الأخيرة من المادة 341 مكرر السالفة الذكر.

وحسب المادة 54 مكرر 10¹ من قانون العقوبات، فإنه يجوز للقاضي ان يثير حالة العود تلقائيا إذا لم يشر إليها في إجراءات المتابعة، وإذا رفض المتهم محاكمته على هذا الظرف المشدد فإن القاضي ينبهه بان له الحق في طلب مهلة لتحضير دفاعه، وينوه في الحكم عن هذا التنبيه الذي قرره القاضي، وكذا إجابة المتهم بشانه. وإذا استعمل المتهم هذا الحق منحت له مهلة ثلاثة ايام على الاقل لتحضير دفاعه.

وتجدر الإشارة هنا ان المشرع الجزائري قد انفرد بتطبيق احكام العود على جريمة التحرش الجنسي مقارنة مع المشرع الفرنسي والتونسي، وإن كانت كل مبادرات المشرع مرتبطة بضرورة اتخاذ موقف ايجابي من الضحية بالامتناع عن التكتم والسكوت الغير مبرر قانونا.

ثالثا: العقوبات التكميلية

هي عقوبة تضاف إلى العقوبة الاصلية بهدف الحصول على مزيد من الردع والإصلاح، وكذلك بهدف الوقاية من الجريمة مستقبلا،² ونظرا لخطورة جرائم العنف الجنسي واثارها السلبية على ضحية يظهر اهمية تطبيق العقوبات التكميلية التي لها دور رادع، من المنع المؤقت من ممارسة مهنة او نشاط إذا ثبت للجهة القضائية ان للجريمة التي ارتكبها صلة مباشرة بمزاولتها طبقا للمادة 16 مكرر من قانون العقوبات وهذا المنع لا يمكن ان يتجاوز 05 سنوات في حالة الإدانة، خصوصا بالنسبة لجريمة التحرش الجنسي فمن غير المقبول ترك المتحرش يعمل في نفس المكان الذي ارتكب به جريمته.

¹ المادة 54 مكرر 10 من قانون العقوبات.

² فرج القصير، القانون الجنائي العام، مركز النشر الجامعي، تونس، 2006، ص 247.

بالإضافة إلى ان نشر او تعليق حكم او قرار الإدانة له دور في التشهير بمرتكب جرائم العنف الجنسي وإعلام الكافة بدناء فعله فهو إجراء رادع يدفع المجرم للتفكير قبل ارتكاب هذه الممارسات.

رابعاً: تكريس ظروف تشديد العقوبة

كرس التعديل الاخير تطبيق ظروف تشديد العقوبة بشكل واضح مقارنة مع القانون السابق، فهناك بعض الفئات الإجتماعية خصها المشرع بحماية خاصة نظرا لإعتبارات واقعية وإجتماعية، تتعلق بضعفها وسهولة استغلالها وتختلف هذه الظروف حسب كل جريمة وخصوصيتها ومدى خطورتها.

1- ظروف شخصية متعلقة بالمجني عليه

لقد اولى المشرع اهمية وحماية مضاعفة لبعض الفئات من الضحايا لإعتبارات متعلقة بوضعهم الصحي، البدني واخرى متعلقة بعمر الضحية، فهي تتميز بضعفها وعجزها العقلي والبدني للدفاع ضد اي إعتداء جنسي، فهي الاكثر عرضة للإستغلال الجنسي نصت عليها المواد 266 مكرر و 266 مكرر 1، 341 مكرر، 333 مكرر 2، 333 مكرر 3، ويمكن إجمال هذه الظروف في ما يلي:¹

- ضعف الضحية

- الوضعية الصحية للضحية

- سن الضحية

¹ سهام بن عبيد، الحماية القانونية للمرأة ضد العنف الجنسي في ضوء القانون 19/15، مرجع سابق، ص 291.

2- ظروف تتعلق بشخصية الجاني

إن من يسأل عن جريمة معينة قد تزداد حسب خطورته على المجتمع او تقل بتوفر صفات معينة لدى الجاني تفترض إخلالا بواجب التزام او خيانة لثقة وضعت لديه دون سواه او إساءة لسلطة خولت له وحده، وتعتبر صفة الجاني مجرد ظرف مشدد خاص تلحق بعض الجرائم وهو نكرانه للجميل او استغلاله لثقة الموضوعه فيه من قبل المخدم او رب العمل.¹

الفرع الثاني: صعوبات تطبيق القانون 19/15

تتعد صعوبات تطبيق القانون 19/15 والتي تحول دول تفعيل دوره وتتمثل في:

1- الجهل بتجريم بعض اشكال العنف الجنسي، وهذا راجع لنقص التوعية والتحسيس خاصة مع كثره القوانين مما يجعل الامر صعبا للعلم بجميع القوانين وتعديلاتها، هنا يظهر دور جمعيات المجتمع المدني "الجمعيات النسوية المناهضة للعنف الممارس ضد المرأة، بالإضافة إلى وسائل الإعلام في تسليط الضوء عليها.

2- صمت ضحايا العنف الجنسي وعدم التبليغ عن هذه الممارسات، وهو راجع اساسا إلى ضغوط المجتمع والتقاليد ولخوفها من الفضيحة والمساس بسمعتها.

3- صعوبة تكوين دليل إثبات، فالمتحرش او من يعتدي لفظيا على امرأة في مكان عمومي غالبا ما يلجا لاتخاذ احتياطات لمحو اي اثر لجريمته، ولكن المشرع لم يرسم تطبيق عقوبات صارمة ومشددة على مرتكبي التحرش الجنسي وكذا تشديد العقوبة إذا كانت الضحية للقاضي كيف يشكل معادلاته الذهنية في مجال تقدير الأدلة ليصل من خلالها إلى الحقيقة فالجهد الاستنباطي الذي يبذله القاضي من خلال نشاطه العقلي المكون لقناعته ينصرف إلى استخلاص الحقيقة من الدليل محل تقديره، وخالصة هذا النشاط العقلي يرتكز في ضرورة

¹ قفاف فطيمة، جريمة التحرش الجنسي وفقا للقانون 19/15 مجلة الاجتهاد القضائي، العدد الثالث عشر، ديسمبر 2016، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص: 273.

التوصل إلى اعمال القاعدة القانونية محل التجريم على الوقائع، وما دام من العسير والمتعذر احيانا الحصول على اليقين المطلق في مسألة إثبات الافعال كان لابد ان يعتمد القضاء على ما يسمى باليقين المعنوي الذي يعتمد فيه القاضي على الاستدلال القضائي ويبني عليه قناعته الشخصية خاصة في مثل هذه القضايا.¹

لذلك يجب رسم سياسة قانونية تجرّيمية عقابية وإجرائية متكاملة، وذلك بالاهتمام بتكوين القضاة وتزويدهم لقضايا بالآليات اللازمة للتعامل مع هذا النوع من ا والتي تتميز بخصوصيتها مقارنة مع غيرها من الجرائم.

ايضا يجب تسهيل عملية الإثبات بالاك تفاء بشهادة الشهود والتسجيلات الصوتية والرسائل المك توبة بالإضافة تسجيلات الفيديو المسجلة في الاماكن العمومية في حدود مالا يضر بحقوق المتهم.

تميز قانون 19/15 المعدل لقانون العقوبات الجزائري بخصوصية اساسها ضمان الامن للمرأة من كل صور العنف التي تهدد حياتها الجسدية والنفسية، تلبية ل"مطالب الجمعيات النسوية" وتنفيذا للالتزامات الدولية وتمثل الهدف الاساسي لهذا التعديل معالجة بعض النقائص موجودة في القانون السابق، فتضمن في مجمله سياسة جنائية وعقابية اساسها تعزيز حماية المرأة.

خلاصة الفصل

تميز قانون 19/15 المعدل لقانون العقوبات الجزائري بخصوصية اساسها ضمان الامن للمرأة من كل صور العنف التي تهدد حياتها الجسدية والنفسية، تلبية لـ"مطالب الجمعيات النسوية" وتنفيذا للالتزامات الدولية وتمثل الهدف الاساسي لهذا التعديل معالجة بعض النقائص موجودة في القانون السابق، فتضمن في مجمله سياسة جنائية وعقابية اساسها تعزيز حماية المرأة.

المخاتمة

لقد أولت الجزائر منذ الإستقلال إهتمام كبير بحقوق المرأة وحمايتها إعترافا بدورها الكبير داخل أسرتها وفي نمو و رقي المجتمع .

فقد كرسّت المنظومة القانونية الوطنية مبدأ المساواة بين الجنسين في التمتع وممارسة الحقوق المدنية والسياسية ،الإقتصادية والإجتماعية و الثقافية ، والتزمت بالمبادئ والحقوق المعترف بها للفرد عامة والمرأة خاصة.

ومن أجل موائمة ومطابقة النصوص القانونية بالإتفاقيات الدولية ، عملت الدولة على تكييف منظومتها القانونية ، بحيث ترتب عنه ترقية وتعزيز لحقوق ومكانة المرأة.

كما تسعى الدولة من أجل ترقية حق المرأة في التعليم والتكوين في المناطق الريفية والحضرية من خلال توفير ضمانات لممارستها و القضاء على العوائق التي تؤثر على تعليم المرأة، الشيء الذي أدى إلى التواجد المرتفع للإناث داخل المؤسسات التعليمية ، وذلك من خلال الضمانات التي أوجدتها لذلك، والدليل على ذلك التواجد المرتفع للإناث داخل المؤسسات التربوية و الجامعية ، وانخفاض نسبة الأمية.

وكما ان المرأة هي نصف القوى البشرية في اغلب المجتمعات ، فإنها تساهم في النشاط الاقتصادي للبلاد بشكل كبير من خلال المقاولات التي تؤسسها، مما يستدعي على الدولة إعادة النظر في استراتيجياتها التنموية بهدف الإستفادة من تلك الموارد البشرية النسوية. هذه الأخيرة تعترضها معوقات قد تحول دون تمكينها من ممارسة حقوقها وقدراتها من أجل المشاركة في تنمية الوطن . وبالتالي فلا بد من إزالة العراقيل التي تعاني منها، وذلك بتعزيزها بموارد مالية وعينية وتوسيع دائرة حرياتهم لإثبات قدراتهم و إعطاء أهمية للتكوين في المجال التجاري و الاقتصادي للنساء خاصة و أنهن برهن جديتهن، خلق ظروف مناسبة للمرأة للتوفيق بين حياتهم المهنية والأسرية كإنشاء دور الحضانه في الوسط المهني ، والمصادقة على الإتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية والمتعلقة بالمرأة التي لم تصادق عليها بعد.

فالمساواة القانونية مكرسة، لكن على المشرع أن لا يترك المسائل التفصيلية للحقوق للمجال الإتفاقي، عليه الإهتمام بالمرأة حسب حالتها الإجتماعية وحسب مستواها التعليمي ، ولا بد أن تكون الرقابة مستمرة للتأكد من التطبيق الكامل للنصوص القانونية .

فعلى الدولة أن تضافر جهودها لضمان الإستمرارية في تحقيق المساواة الفعلية في الحقوق بين الجنسين.

لذا فمن خلال هذه الدراسة التي تناولت الحماية القانونية للمرأة العاملة ومدى حماية هذه الأخيرة في ظل كل من القانون الدولي والقانون الوطني، تم التوصل إلى العديد من النتائج والاقترحات المتمثلة فيما يلي:

أولاً: النتائج

- يتضح من هذه الدراسة أن الأنظمة الدولية والاقليمية قد حققت تقدماً ملحوظاً في مجال تحديد الاطار القانوني لحماية حقوق المرأة العاملة التي كانت في السابق تعاني عدم وجود قوانين تعترف بحقوقها، أما وضعها اليوم فقد أصبح أحسن بكثير، لأن مجرد الاعتراف بها ومحاولة ايجاد آليات تعنتي بحقوقها وحمايتها بموجب قوانين دولية عامة أو خاصة يعتبر في حد ذاته خطوة أولى إلى الأمام في مسار ترقية وحماية حقوق المرأة العاملة تليها خطوات أخرى من أجل تطبيق وتفعيل هذه الآليات تتولى الرقابة على تنفيذها، وبالنتيجة التمتع الفعلي والممارسة الحقيقية للمرأة العاملة بالحقوق المعترف بها، وهذا تحدي آخر يجب العمل بكل جد على تحقيقه.

- أن النصوص و الاجهزة الدولية المعنية بتلقي الشكاوي وفحصها كلها تكمل بعضها البعض خاصة منها مجلس حقوق الانسان ولجانه الخاصة ولجنة مركز المرأة و لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة و لجنة حقوق الانسان والشعوب الأفريقية والمحكمة الافريقية لحقوق الانسان والشعوب .

- من خلال دراسة الدور التشريعي لمنظمة العمل الدولية تبين لنا فعالية نشاطها التشريعي بفضل تأثير قواعد العمل الدولية على التشريعات الداخلية للدول الأعضاء فيها ولعل هذا النجاح كانت وراءه التشكيلة المميزة لمنظمة العمل الدولية والمتمثلة في بنيتها الثلاثية التي تقوم على أساس ثقافة التشاور الاجتماعي، ومنه فثراء النشاط التشريعي لمنظمة العمل الدولية في مجال حماية المرأة واستمراريته وتطوره يعد أهم ضمان لتمكين المرأة .

- بعد عرضنا لمضمون أحكام اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية الخاصة بالمرأة العاملة تبين أنها تتفق في مسألة مراعاة تقييد المرأة بحظر بعض الأعمال، حيث ال يعتبر في بناء ضد المرأة أساسيا لقد ارتها بل هو تقدير لها، كونها تلعب دورا تميزيا.

وعلى المستوى الجزائري لاحظنا تنوع المصادر المعتمدة من طرف المشرع الجزائري من أجل حماية المرأة العاملة، حيث اعتمد على اعلانات واتفاقيات حقوق الانسان الدولية والاقليمية في مجال المبادئ الواردة في الدساتير، بينما في القوانين الداخلية كرس المشرع المبادئ الواردة في الاتفاقيات المتخصصة بشكل أكبر، لكن التقييم الايجابي للتشريعات الوطنية لا يعني خلوها من بعض الجوانب السلبية، فإذا كان الجانب النظري والقانوني يتوجه نحو التحسن، فإنه على المستوى التطبيقي والميداني نأمل أن تعالج كافة النقائص التي عرفتھا مجموعة النصوص القانونية المدروسة في تقنين عمل جديد مع الاستفادة من نتائج المرحلة السابقة .

- وأن القانون الجزائري يعتبر الاكثر امتيازا مقارنة مع قوانين الدول العربية وذلك من عدة نواحي أهمها: من حيث مدة عطلة الامومة وتسهيل منحها دون أي شرط أو قيد لمدة الخدمة السابقة للعامل، وأنواع المؤسسة أو المنطقة، بالإضافة إلى منحها اجرا كاملا عن هذه الاجازة ومن دون أي خصومات عن تلك المدة، كما أنه متميز في الليونة وعدم التضيق فيما تعلق بالحصول على الاستيداع حيث لم يحدد عدد المرات التي تستحق فيها العاملة هذه الاجازة طيلة فترة خدمتها، وأيضا العطل مدفوعة الأجر....الخ.

إن مسألة المساواة أصبحت في بلدنا تشكل مكانة محورية في البرامج التنموية من خلال الفرص المتاحة للمرأة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والسياسي.

بالنسبة لحقوق المرأة العاملة في القوانين الوطنية نرى بأن القوانين تضمنت حقوقها من خلال النصوص الدستورية والقوانين الفرعية الأخرى، لكن المشكل يكمن بعدم توفر الرقابة الإلزامية لتفعيل هذه الحقوق واكسابها صفة الإلزام ووضع المخالفات والتعويض لمن لا يلتزم بها ، كما لاحظنا أن المشرع حاول أن يوفق بين مختلف أدوار المرأة، سواء تلك التي يمنحها

لها المجتمع أو الدين أو التي نصت عليها القوانين الدولية كما حاول التوفيق بين حماية حقوقها الاقتصادية والصحية والاجتماعية.

ثانيا : الاقتراحات

- ضرورة مراجعة الاتفاقيات الدولية والاقليمية بخصوص عمل المرأة والانضمام والتصديق عليها والالتزام بها وبما ورد فيها من معايير عمل متطورة ،من أجل توفير حماية قانونية متطورة تستحقها المرأة الجزائرية، خاصة وأن الجزائر عضو في عدة منظمات لحقوق الانسان ومنظمتي العمل الدولية والعربية.

- ضرورة إيجاد آلية تعاون دولية واقليمية ووطنية، تمتلك سلطة إصدار قرارات واجراءات ملزمة ورادعة ضد الدول الأطراف التي تنتهك حقوق المرأة العاملة المنصوص عليها بالاتفاقيات المعنية بحقوق المرأة.

- مراعاة تكريس مسألة العنف ضد المرأة العاملة على مستوى منظمة العمل الدولية والعربية والعقاب عليه .

- نشر الثقافة القانونية للتوعية بالتشريعات الوطنية المرجعية وبمبادئ حقوق الانسان عامة وحقوق المرأة العاملة خاصة، وبالاتفاقيات الدولية بالصيغ التي تمت المصادقة عليها.

- العمل على تعزيز الشراكة وكل أوجه التنسيق بين المجتمع المدني والجهات الحكومية والقطاع الخاص من جهة، والمنظمات الدولية وهيئات المجتمع المدني العالمي من جهة ثانية.

- إعادة النظر في نصوص قانون العمل بحيث يتم إخضاع الفئات المستثناة في ظل هذه النصوص لقانون العمل، وذلك لتوفير الحماية القانونية لكافة فئات العمال خاصة النساء.

- تضمين النصوص تدابير احترازية وعقوبات جزائية صارمة في حالة مخالفة الأحكام الخاصة بعمل المرأة.

- ضرورة تدخل المشرع بنصوص واضحة لتنظيم مسألة تحديد مكان الوفاء بالأجور باعتباره ديناً ممتازاً، حيث لم يرد في قانون العمل ما ينظم هذه المسألة، وذلك حتى تستطيع الجهات القضائية إصدار أحكام فيها.

- تطوير النصوص الخاصة بمزايا التقاعد مما يمكن المرأة العاملة من تحويل تعويضاتها لورثتها.

قائمة المراجع

والمصادر

قائمة المراجع والمصادر

أولاً: المصادر

1- القوانين

- قانون المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 02 جويلية 1983.
- القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المؤرخ في 26 جانفي 1988.
- قانون العقوبات المؤرخ في 20 ديسمبر 2006.
- القانون المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21/04/1990 المعدل والمتمم.

2- المراسيم

- الجريدة الرسمية عدد 4 مؤرخة في 23 جانفي سنة 1991.
- الجريدة الرسمية عدد 4 مؤرخة في 28 ماي 1986.
- دستور 1976 الصادر بالأمر رقم 76-79 المؤرخ في 23 نوفمبر 1976، ج، ر، ع 94.
- الجريدة الرسمية عدد 44 مؤرخة في 07 جويلية 1994.
- الجريدة الرسمية عدد 17 المؤرخ في 25 ابريل سنة 1990.
- الجريدة الرسمية عدد 32 المؤرخ في 8 غشت سنة 1978.
- الجريدة الرسمية عدد 28 المؤرخة في 5 جويلية 1983.
- الجريدة الرسمية عدد 4 لسنة 1988.

ثانيا: المراجع

1- الكتب

- أبي عبد الله محمد بن محمد بن عبد الرحمن المغربي، مواهب الجليل لشرح مختصر خليل. الجزء الثامن، دون طبعة، دار عالم الكتب، السعودية، دون سنة نشر.
- أبي محمد عبد الله بن أحمد بن قدامة، المغني. الجزء الحادي عشر، الطبعة الثالثة، دار عالم الكتب، الرياض، 1997.
- أحمد فتحي سرور، أصول السياسة الجنائية، دار النهضة العربية، مصر، 1972.
- تاج عطا الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون سنة 2006.
- زيد محمود العقائلة: حقوق المرأة العاملة. دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية. مجلة المفكر، لم يرد فيها ذكر السنة، كلية الحقوق العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الثامن.
- زين العابدين، البحر الرائق شرح كنز الدقائق، ج 1، دار الكتاب الإسلامي، بدون مكان نشر، بدون تاريخ نشر.
- شمس الدين السرخسي، المبسوط. الجزء السابع والعشرون، دون طبعة، دار المعرفة، بيروت، 1989.
- عبد الرحمن خليفي، قانون العمل الجزائري، دار العثمانية.
- عبد القادر عودة، التشريع الجنائي الإسلامي مقارنا بالقانون الوضعي. الجزء الأول، دون طبعة، دار الكتابة العربي، بيروت، بدون تاريخ نشر.
- فرج القصير، القانون الجنائي العام، مركز النشر الجامعي، تونس، 2006.
- مجلد قانون 90، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، مشورات بيرتي، الجزائر، 2009، الطبعة الرابعة.

- محمد عبد الفتاح المهدي: الصحة النفسية للمرأة، دار الديمقراطية الجديدة سنة 2007.
- مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع.
- هباني قمر خليفة، فعيل آليات حماية حقوق الإنسان والمرأة في المجتمع الدولي والعربي، منشورات المنظمة الوطنية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2012.
- هناء عبد الحميد إبراهيم بدر، الحماية الجنائية لدور المرأة في المجتمع-دراسة مقارنة-، المكتب الجامعي الحديث، 2009، بدون مكان نشر.

2- المذكرات

- بالخير سديد، الحماية الجزائرية للرابطة الأسرية، رسالة ماجستير تخصص شريعة وقانون، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة باتنة، 2005-2006.
- ببة إيمان، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين الإقتصادي للمرأة في الجزائر، دراسة ميدانية جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، 2011-2012.
- سي فضيل زاهية: الضمانات المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري والمقارن، أطروحة الدكتوراه كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مستغانم، 2017/2018.
- كناس نور الدين، حقوق المرأة وحمايتها في القانون الدولي لحقوق الإنسان، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة د. الطاهر مولاي، سعيدة، الجزائر، 2016.
- لنكار محمود، الحماية الجنائية للأسرة، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة منتوري، قسنطينة، 2010.
- النمري، ناريمان فضيل، الآليات الدولية والشرعية الخاصة بحماية حقوق المرأة في ظل العولمة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2014.

3-المقالات والدوريات

- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار ربحانية للنشر والتوزيع.
- بلحارث ليندة، مداخلة بعنوان: الحماية القانونية للمرأة ضد العنف، جامعة أكلي محند اولحاج، كلية الحقوق والعلوم السياسية.
- تقرير حول تحليل الوضع الوطني، الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي، الجزائر، برنامج ممول من طرف الاتحاد الأوروبي، جويلية 2010.
- سهام بن عبيد، الحماية القانونية للمرأة ضد العنف الجنسي في ضوء القانون 19/15، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 15، العدد، 28، 2018.
- عبد الباسط عبد المحسن: الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية . دراسة للواقع والمأمول في ظل معايير العمل الدولية والعربية . دراسة مقدمة في إطار الورشة الأولى لمؤتمر قضايا المرأة وتحديات العصر- البحرين 20، 21 نوفمبر سنة، 2013.
- قفاف فطيمة، جريمة التحرش الجنسي وفقا للقانون 19/15 مجلة الاجتهاد القضائي، العدد الثالث عشر، ديسمبر 2016، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- مقال ل/ و.أ.ج .جريدة الجمهورية، ميثاق المرأة العاملة لتعزيز دورها المهني ليوم 2014/02/28.

3- المواقع الإلكترونية

- بوقاع زينب ، مقال حول العنف ضد المرأة في الجزائر، على موقع الأنترنيت، www.genderclearinghouse.org
- الجمعية العامة للأمم المتحدة، قرار رقم 251/60، 2006.

- عبد الرؤوف، علي محرم، آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان ومحاضرات، منشورة على الموقع <http://ntrc-qa.org>، تاريخ الاطلاع: 2021/04/01.
- منشورات الأمم المتحدة، الموقع الرسمي.
- وثيقة الأمم المتحدة رقم E/2000/23 ، 2000/04/20 ،
<http://hrlibrary.umn.edu/arab/COHR2000-45.htm>، تاريخ الإطلاع:
2021/03/25.

الملخص

تزايد الاهتمام الدولي بحماية المرأة العاملة مع مرور الزمن، حيث تمخضت عن هذا التطور إيجابيات التي يمكن أن نغفلها، كان من أهمها إصدار المنظمات الدولية والاقليمية لحقوق الانسان عديد الاتفاقيات العامة والمتخصصة، المتعلقة بالمرأة أو بالعمل وكل ما يرتبط به من حقوق، كما تم عقد عدة مؤتمرات أكدت في مجملها على حظر كل أشكال التمييز ضد المرأة بما فيها العاملة وذات الاتجاه تبنته المنظمات الدولية للعمل حيث تم إصدار اتفاقات منها ما يتعلق بحقوق العمال ككل ومنها ما يتضمن مبادئ مباشرة عن حقوق النساء العاملات بشكل خاص، ومنه فقد نظمت الأنظمة الدولية نصوصا متنوعة في مجال حماية المرأة العاملة.

وكون الجزائر طرف في هذه المنظمات وما يصدر عنها من نصوص، فقد تبنت الدولة على المستوى التشريعي عدة نصوص لحماية المرأة العاملة سواء على المستوى الدستوري أو على مستوى القوانين الفرعية والتنظيمات خاصة منها تلك المتعلقة بأحد جوانب هذه الفئة كقانون العمل وقانون الوظيفة العمومية وقانون التأمينات الاجتماعية وقانون الاسرة وقانون العقوبات، كما استحدثت عدة مؤسسات من أجل تحقيق الممارسة الفعلية للحقوق المقررة.

كل هذه الجهود تعبر عن بلوغ المرأة العاملة مكانة هامة على كل المستويات، كما تؤكد على إجماع دولي حول حقيقة مفادها الاعتراف بحقوق هذه الفئة وحمايتها، خاصة عندما اتفقت كل النصوص على مبدأ المساواة من جهة، وعلى ضرورة تقييد عمل المرأة بحظر كل ما من شأنه الاضرار بسالمتها أو أخالقها من جهة ثانية، وقد كان لهذا الاعتبار دور رئيسي لدفع المشرعين بمختلف الدول لتقرير الحماية القانونية للمرأة العاملة بشكل خاص، وذلك من خلال إلقاء التزامات على عاتق أصحاب العمل، ووضع قواعد خاصة تستهدف توفير الحماية للمرأة العاملة، وبالتالي حمايتها ومساعدتها على التوفيق بين عملها ومسؤولياتها الأسرية.

Résumé

L'intérêt international pour la protection des travailleuses s'est accru au fil du temps, car cette évolution a entraîné des aspects positifs qui peuvent être négligés, dont le plus important a été la délivrance par les organisations internationales et régionales des droits de l'homme de nombreux accords généraux et spécialisés relatifs aux femmes ou au travail. et tous les droits connexes. Des conférences qui ont souligné dans leur intégralité l'interdiction de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, y compris les travailleuses et les femmes à tendance, adoptées par les organisations internationales du travail, où des accords ont été conclus, y compris ceux relatifs aux droits des travailleurs en tant que dans leur ensemble, y compris ceux qui comportent des principes directs sur les droits des travailleuses en particulier Le domaine de la protection des travailleuses.

L'Algérie étant partie à ces organisations et aux textes édictés par celles-ci, l'Etat a adopté sur le plan législatif plusieurs textes de protection des travailleuses, que ce soit au niveau constitutionnel ou au niveau des lois et règlements subsidiaires, notamment ceux relatifs à une aspects de cette catégorie tels que la loi sur le travail, la loi sur la fonction publique, la loi sur les assurances sociales et la loi sur la famille et le code pénal, et plusieurs institutions ont été créées afin d'assurer l'exercice effectif des droits établis.

Tous ces efforts expriment l'accession de la femme au travail à une position importante à tous les niveaux. Ils confirment également un consensus international sur le fait que les droits de ce groupe sont reconnus et protégés, surtout lorsque tous les textes se sont accordés sur le principe d'égalité sur le d'une part, et la nécessité de restreindre le travail des femmes en interdisant tout ce qui pourrait nuire. D'autre part, cette considération a joué un rôle majeur en poussant les législateurs de divers pays à se prononcer sur la protection juridique des travailleuses en particulier, en imposant des obligations aux employeurs et fixant des règles spéciales visant à protéger les travailleuses, les protégeant ainsi et les aidant à concilier travail et responsabilités familiales.

الفهرس

الفهرس

الشكر والعرفان

الإهداء

أ	المقدمة.....
1	الفصل الأول: الأحكام العامة المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري
3	المبحث الأول: ماهية الحماية الجنائية للمرأة العاملة.....
3	المطلب الأول: مفهوم الحماية الجنائية للمرأة العاملة.....
3	الفرع الأول: تعريف الحماية.....
4	الفرع الثاني: تعريف الجناية.....
6	الفرع الثالث: مفهوم الحماية الجنائية.....
7	المطلب الثاني: مفهوم المرأة العاملة محل الحماية الجنائية.....
7	الفرع الأول: العنف ضد المرأة.....
8	الفرع الثاني: أشكال العنف ضد المرأة:.....
8	الفرع الثالث: مصادر العنف ضد المرأة وأسبابه.....
9	المبحث الثاني: المرأة والحق في العمل.....
9	المطلب الأول: حقوق المرأة العاملة في التشريع الجزائري.....
9	الفرع الأول: مبدأ المساواة داخل وخارج مقر العمل.....
17	الفرع الثاني: مبدأ المساواة بعد انتهاء علاقة العمل.....
17	المطلب الثاني: الحماية القانونية للمرأة العاملة الناتجة عن علاقة العمل.....
17	الفرع الأول: الحماية المهنية والاجتماعية.....

19	الفرع الثاني: الحماية الصحية والإقتصادية
24	خلاصة الفصل
27	الفصل الثاني: الآليات الجزائرية لحماية المرأة العاملة في التشريع الجزائري
29	المبحث الأول: الآليات الدولية والوطنية
29	المطلب الأول: الآليات القانونية الدولية
30	الفرع الأول: الاتفاقيات والإعلانات الدولية كآلية قانونية دولية لحماية المرأة
35	الفرع الثاني: المنظمات واللجان الدولية كآلية قانونية لحماية المرأة
38	المطلب الثاني: الآليات القانونية الوطنية لحماية المرأة
38	الفرع الأول: آليات المساواة داخل مقر العمل
47	الفرع الثاني: آليات المساوات خارج مكان العمل
54	المبحث الثاني: السياسة الجزائرية المتبعة لحماية المرأة العاملة
54	المطلب الأول: السياسة التجريبية
54	الفرع الأول: الجريمة
56	الفرع الثاني: الجرائم المنظمة في قانون العقوبات والعقوبات المقرر لها
59	المطلب الثاني: السياسة العقابية
59	الفرع الأول: السياسة العقابية المنتهجة في القانون 19/15
63	الفرع الثاني: صعوبات تطبيق القانون 19/15
65	خلاصة الفصل
73	قائمة المراجع والمصادر
78	الملخص
81	الفهرس

