وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المركز الجامعي المقاوم الشيخ أمود بن مختار –إليزي
معهد الحقوق

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص: قانون خاص معمق
بعنوان:

الحماية القانونية للمرأة العاملة في التشريع الجزائري

إعداد الطالبتين:
- بن حود ربيحة
- دحو مريم

تحت إشراف الأستاذ:
بن قردي أمين

أعضاء لجنة المناقشة:

	أستاذ محاضر	المركز الجامعي إليزي	رئيسا
بن قردي أمين	أستاذ محاضر	المركز الجامعي إليزي	مشرفا ومقررا
	أستاذ محاضر	المركز الجامعي إليزي	مناقشا

السنة الجامعية: 2024-2025م

بسم الله الرحمن الرحيم
١٤٣٨

شكـــر وعـرفـان:

بسم الله الرحمان الرحيم

والحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا كما يحب ويرضى

يشرفني أن أتقدم بجزيل الشكر والامتنان للأستاذ الفاضل الدكتور "بن قردي أمين" على تفضله بالإشراف على إنجاز هذه المذكرة، والذي لم يبخل علينا بنصائحه القيمة وتوجيهاته السديدة، وإننا نسأل الله أن يجازيه خير الجزاء وأن يكتب صنيعه هذا في موازين حسناته.

كما يسرنا أن نتقدم بخالص الشكر والعرفان لأعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بالموافقة على مناقشة هذه المذكرة، ولنا الشرف العظيم لتواجدهم بيننا.

وفي الختام أشكر الله أولا وأخيرا وكل من ساعدنا من أساتذة في مسارنا التعليمي الذي نحن بصدد جني ثماره جزاهم الله عنا خيرا.

نتمنى أن يرقى عملنا هذا إلى المستوى المطلوب.

إهـــــداء:

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار... إلى من علمني العطاء بدون انتظار... إلى من أحمل اسمه بكل اختصار... إلى العزيز رحمة الله عليك.

إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أغلى الحبايب... أمي الحبيبة.

إلى أختي الفاضلة وزوجها الكريم اللذان كان لهما الفضل الكبير في تربيتي وتوجيهي، فقد كنتما سندا وعونا في مسيرتي وغمرتماني بحنانكما وتضحياتكما، شكرا لكما على كل شيء وسأبقى ممتنة لكما مدى الحياة.

إلى من هزمتني الأيام بفراقك فكلما واجهتني فرحة تمنيت وجودك معي، أخي قدور رحمة الله عليك.

إلى من شددت عضدي بهم فكانوا ينابيع أرتوي منها إلى خيرة أيامي وصفوتها، إلى قرة عيني إخواني وأخواتي الغاليين.

إلى جميلة الاسم والروح يا من شاركتني العلم منذ البدايات ضحكنا وتعبنا ووقفنا معًا حتى وصلنا إلى هذه اللحظة..... تخرجي هذا ليس لي وحدي بل لكِ أيضًا وفاءً لصداقة لا تقاس وحبًا يكمن في الأعماق ما حييت... صديقتي.

إلى من كاتفتني ونحن نشق الطريق معًا نحو النجاح في مسيرتنا العلمية رفيقة دربي بن حود ربيحة.

وفي الأخير أهدي هذا البحث إلى زملائي وزميلاتي وإلى كل من ساندني وكان له دور من قريب أو بعيد في إتمام هذا البحث المتواضع.

دحو مريم

إهـــــداء:

قائمة المختصرات:

ص: صفحة

ع: عدد

مج: مجلد

م: المادة

ط: طبعة

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

مقدمـــــة

يشهد العالم المعاصر تطورًا كبيرًا في مجال حقوق المرأة وتعزيز مكانتها في المجتمع ولا سيما في مجال العمل، وقد أصبح دور المرأة في الحياة العملية ضرورة اقتصادية واجتماعية لا يمكن الاستغناء عنها في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها العالم، غير أن خروج المرأة للعمل قد يعرضها لمختلف التحديات والصعوبات مما يستدعي توفير إطار قانوني يحميها ويضمن حقوقها.

وتعدّ الجزائر من بين الدول التي اهتمت بحماية المرأة العاملة، حيث سعت منذ الاستقلال إلى تكريس مبدأ المساواة بين الجنسين وتوفير الحماية القانونية للمرأة العاملة من خلال مختلف التشريعات، بدءً من الدستور وصولاً إلى قانون العمل والقوانين الأخرى ذات الصلة، وقد جاء هذا الاهتمام منسجمًا مع الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر في مجال حقوق المرأة وحقوق العمال.

أهمية الموضوع:

تكمنّ أهمية هذه الدراسة في أنها تسعى لتقديم تحليل دقيق للنصوص القانونية المتعلقة بحماية المرأة العاملة في التشريع الجزائري وتسليط الضوء على الواقع التطبيقي لهذه النصوص، وتحديد المشاكل والصعوبات التي تواجه تطبيقها، مما يساعد على تطوير الممارسة القضائية في هذا المجال.

إضافةً إلى ذلك فهذه الدراسة تسعى إلى تعزيز الوعي القانوني لدى المرأة العاملة بحقوقها وواجباتها، وتشجيع مشاركتها الفعالّة في سوق العمل مما يسهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

دوافع اختيار الموضوع:

تختلف دوافع وأسباب اختارنا لهذا الموضوع بين دوافع ذاتية شخصية وأخرى موضوعية.

- ✓ **دوافع شخصية:**

- الاهتمام الشخصي بموضوع الدراسة نظرًا لارتباطه بالمرأة عمومًا والمرأة العاملة خصوصًا.
- تخصص دراستنا يجعل من هذا الموضوع مجالاً خصبًا للبحث والدراسة.

✓ **دوافع موضوعية:**

- الأهمية البالغة لموضوع الحماية القانونية للمرأة العاملة في الوقت الراهن.
- الإشكالات القانونية المتعلقة بموضوع الدراسة خاصةً فيما يتعلق بحماية أمومة المرأة العاملة.
- النصوص التشريعية التي نصتها القوانين الجزائرية مؤخرًا جعلت من هذا الموضوع قضية راهنة تستحق الدراسة والتحليل.

الاشكالية:

ما هي الآليات التي نص عليها المشرع الجزائري لتوفير حماية قانونية فعالة للمرأة العاملة؟

المنهج المتبع:

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، لشرح المفاهيم المتعلقة حماية المرأة، والمنهج التحليلي لتحليل بنود القوانين النى نصت على آليات قانونية لحماية المرأة العاملة، واستقراء النصوص القانونية والتشريعية المتعلقة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- تحليل وتقييم النصوص القانونية المتعلقة بحماية المرأة العاملة في التشريع الجزائري.
- تحديد مدى كفاية وفعالية هذه النصوص في توفير الحماية اللازمة للمرأة العاملة.
- اقتراح الحلول والتوصيات المناسبة لتحسين النظام القانوني الجزائري في مجال حماية المرأة العاملة.

خطة البحث:

لمعالجة موضوع هذه الدراسة قسمنا هذا البحث إلى فصلين، تطرقنا في الفصل الأول للإطار القانوني لحماية المرأة العاملة في التشريع الجزائري أين تعرضنا لمبحثين، المبحث الأول حول الأسس

القانونية لحماية المرأة العاملة في الدستور والقوانين الوطنية، والمبحث الثاني يخصّ الحقوق والضمانات القانونية للمرأة العاملة.

أما الفصل الثاني فهو بعنوان الآليات القانونية لحماية المرأة العاملة في التشريع الجزائري، تناولنا في المبحث الأول منه صور حماية المرأة العاملة، والمبحث الثاني حول الآليات المؤسساتية الوطنية لحماية المرأة العاملة.

وفي النهاية تطرقنا إلى خاتمة عامة تضمنت أهم نتائج الدراسة وتوصياتها.

الفصل الأول:

الإطار القانوني لحماية المرأة العاملة في التشريع الجزائري

تمـــهيد:

يُعدّ انخراط المرأة في سوق العمل في العصر الحديث معلمًا بارزًا يميّز المجتمعات المعاصرة والمتطورة، وذلك نظرًا للدور المزدوج الذي تضطلع به في التوفيق بين مسؤولياتها الأسرية والعملية.

وقد أضحت مشاركة المرأة للرجل في الحياة العملية تكتسي أهمية بالغة في وقتنا الراهن، حيث تمثل المرأة العاملة قوة محركة وركيزة أساسية في عملية التحول الاقتصادي والاجتماعي التي يشهدها العالم المعاصر، ونتيجةً لذلك، ارتفعت الأصوات المطالبة بتعزيز حماية حقوق النساء العاملات، مما دفع غالبية الدول الملتزمة بمبادئ حقوق الإنسان عمومًا والجزائر خصوصًا إلى إيلاء اهتمام خاص بحقوق المرأة العاملة على وجه التحديد، وتوجيه الجهود الحثيثة نحو توفير المقومات والشروط الضرورية التي تكفل حمايتها ورعايتها في المجال المهني، بما يضمن تكافؤ الفرص وتحقيق العدالة الاجتماعية في إطار منظومة تشريعية متكاملة.

وفي هذا السياق، سوف نتطرق في هذا الفصل إلى:

المبحث الأول: الأسس القانونية لحماية المرأة العاملة

المبحث الثاني: الحقوق والضمانات القانونية للمرأة العاملة

المبحث الأول: الأسس القانونية لحماية المرأة العاملة

في ظل تزايد الاهتمام بقضايا المرأة العاملة، تبلورت منظومة قانونية لحماية حقوقها على المستويين الدولي والوطني، والتي تشكل ركائز أساسية في بناء الإطار القانوني لحماية المرأة العاملة، فعلى المستوى الوطني، حرص المشرع الجزائري على تضمين الدستور الجزائري مبادئ دستورية صريحة تكفل حماية المرأة العاملة، إضافةً إلى مختلف القوانين الوطنية.

ولذلك سنتطرق في هذا المبحث إلى مطلبين، المطلب الأول حول حماية المرأة العاملة في الدستور الجزائري، والمطلب الثاني يتعلق بحماية المرأة العاملة في القوانين الوطنية.

المطلب الأول: حماية المرأة العاملة في الدستور الجزائري

حاولت الجزائر تضمين المبادئ والمعايير الوارد في النصوص الدولية بشأن حق المرأة في العمل والمساواة بينها وبين الرجل في مجال العمل والتشغيل وتكريسه ضمن قانونها الداخلي، وتبدو مظاهر هذا التكريس في النصوص القانونية الجزائرية الداخلية ممثلةً في الدستور بالإضافة إلى قانون العمل الجزائري.

حيث يعتبر الدستور بمثابة القانون الأساسي للدولة الذي تتفرع منه جميع القوانين، وهو حسب المعيار الشكلي، عبارة عن وثيقة مكتوبة توضع وفق إجراءات خاصة تضم مجموعة من القواعد القانونية أغلبها يهدف إلى تحديد شكل الدولة ونظام الحكم فيها وسلطاتها الأساسية واختصاصاتها والعلاقة فيما بينها[1].

سنتطرق في هذا المطلب إلى حماية المرأة العاملة من خلال الدستور الجزائري، وذلك من خلال خمسة فروع أساسية، نخصص الفرع الأول لحماية حقوق المرأة في ظل دستور 1963، الفرع الثاني حول حماية حقوق المرأة في ظل دستور 1976، الفرع الثالث يخص حماية حقوق المرأة في ظل دستور 1989، الفرع الرابع حول حماية حقوق المرأة في ظل دستور 1996، في حين نتطرق في الفرع الخامس لحماية حقوق المرأة في ظل دستور 2020.

[1] عمار عباس، ظروف وضع النصوص الدستورية الجزائرية وأهدافها رحلة البحث عن دستور دائم، مجلة البحوث العلمية في التشريعات البيئية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة معسكر، الجزائر، مج 02، ع 02، 2012، ص 90.

الفرع الأول: حماية حقوق المرأة في ظل دستور 1963[1]:

يُعتبر هذا الدستور أول دستور للجزائر المستقلة أصدره رئيس الجمهورية آنذاك أحمد بن بلة في 10 سبتمبر 1963م[2]، وهو أول دستور أكد على مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في التمتع بجميع حقوق الانسان وأقرّ أن أحد أهم أهداف الدولة مقاومة كل أنواع تمييز، وذهب للنص على أن لكل المواطنين نفس الحقوق والواجبات[3].

ولقد أكدّ دستور 1963م في ديباجته على ضمان الحقوق والحريات العامة للجميع، في إطار تبني نهج الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة بتاريخ 10 سبتمبر 1948م، حيث أولى هذا الدستور مكانة كبيرة للمرأة العاملة من خلال إقراره لمبدأ المساواة في الحصول على العمل ومنع التمييز بين الجنسين مهما كان نوعه[4].

والجدير بالملاحظة أن هذا الدستور تضمن في م 10 منه الأهداف الأساسية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، والتي من بينها ضمان حق العمل ومجانية التعليم ومقاومة كل نوع من التمييز[5].

الفرع الثاني: حماية حقوق المرأة في ظل دستور 1976[6]:

يُعتبر هذا الدستور هو الثاني في تاريخ الجزائر المستقلة والذي تبنى الخيار الاشتراكي، وجاء ضمن إطار الحزب الواحد دائما، حيث وصفه آخرون أنه كان دستور فرد لا دستور دولة[7].

---

[1] دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1963م المؤرخ في 10 سبتمبر 1963م، الموافق عليه في استفتاء شعبي يوم 08 سبتمبر 1963، ج.ر.ج.ج، ع 64، الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 1963م.

[2] محمد مجدان، التجربة الدستورية الجزائرية وبناء الديمقراطية، المجلة الجزائرية للعلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03، مج 12، ع 16، 2021، ص 19.

[3] فاطنة طاوسي، الحماية القانونية للمرأة العاملة بالتشريعات المغاربية للعمل، مجلة العلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة بسكرة، الجزائر، مج 10، ع 02، 2019، ص 592.

[4] مبروكة معمري، الحماية القانونية للمرأة العاملة في القانون الدولي والتشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق والحريات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أدرار، الجزائر، 2023، ص 211.

[5] دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1963م.

[6] الأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976م، المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج.ر.ج.ج، ع 94، الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976م.

[7] محمد مجدان، مرجع سابق، ص 20.

كما يمثل هذا الدستور تجسيدًا قانونيًا للأهداف الكبرى التي تبناها الميثاق الوطني الجزائري وفقًا لما ورد في م 06 منه والتي نصت على أنه: "الميثاق الوطني هو المصدر الأساسي لسياسة الأمة وقوانين الدولة".

ولقد اعتبر دستور 1976 المرأة بمثابة مواطنة كاملة العضوية في المجتمع في م 181 منه التي تنص على مبدأ المساواة في الأجور أخذا بمعيار موضوعي لا صلة له بالجنس أو أي فروق أخرى[1]، كما نصت م 42 على أن هذا الدستور يضمن كل الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمرأة الجزائرية، وأن وظائف الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين، وهي في متناولهم بالتساوي وبدون أي شرط ماعدا الشروط المتعلقة بالاستحقاق والأهلية، مما يعني أن الدستور فتح المجال للمرأة لتولي مناصب عليا.

وبذلك أعطى الدستور قيمة كبيرة للعامل بصفة عامة بما فيهم النساء العاملات من خلال تكريسه لحماية حقوق الانسان والحريات الأساسية للمواطن[2].

وحسب م 19 من دستور 1976 فقد أكدّت على رفع مستوى التعليم ومستوى الكفاءة التقنية للأمة، كما تم التأكيد بموجب م 59 على أن حق العمل مضمون وأن الأجور تخضع للمبدأ القائل "التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر"، وتحدد طبقا لنوعية العمل المنجز فعلا ولحجمه، وأنه يمكن التشجيع على العمل والإنتاجية بواسطة حوافز معنوية، وبنظام ملائم قائم على الترغيب المادي سواء على المستوى الجماعي أو الفردي.

ونصت م 81 من الفصل الخامس لدستور 1976 والمعنون بـ "واجبات المواطن" على أنه: "على المرأة أن تشارك كامل المشاركة في التشييد الاشتراكي والتنمية الوطنية"، لتؤكد على أهمية المرأة ومساهمتها في التطور الوطني.

الفرع الثالث: حماية حقوق المرأة في ظل دستور 1989:

مع إقرار دستور 23 فيفري 1989 تغير الوضع، وأصبحت لحقوق الإنسان مكانة أكبر مما في السابق وذات أهمية في النظام المؤسساتي الجديد، حيث رسم هذا الدستور معالم تغيير نظام الحكم من

[1] سماح محمودي، عبد الكريم بوحميدة، حماية حقوق المرأة العاملة بين نصوص الاتفاقيات الدولية وتشريع العمل الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة خنشلة، الجزائر، مج 07، ع 02، 2020، ص 187-188.

[2] مبروكة معمري، مرجع سابق، ص 213.

الاشتراكي إلى الاتجاه الرأسمالي اقتصاديًا وسياسيًا، وكذلك التخلي عن نظام الحزب الواحد لصالح التعدد الحزبي[1].

وحرِص هذا الدستور على تطبيق وتفعيل مبدأ المساواة وعدم التمييز بين النساء والرجال في جميع المجالات لاسما مجال العمل، وقد فتح جملة من الحريات أكثر شمولاً، كما كرس ضمانات عديدة لحماية حقوق المرأة العاملة[2].

حيث جاء في ديباجة هذا الدستور: "... إن الشعب الجزائري ناضل ويناضل دومًا في سبيل الحرية والديمقراطية، ويعتزم أن يبني بهذا الدستور مؤسسات دستورية أساسها مشاركة كل جزائري وجزائرية في تسيير الشؤون العمومية، والقدرة على تحقيق العدالة الاجتماعية، والمساواة، وضمان الحرية لكل فرد"[3].

كما أكدّ هذا الدستور في فصله الرابع المعنون بـ "الحقوق والحريات" على أن كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو الجنس أو العرق أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي، وطبقا م 48 من نفس الدستور فإن جميع المواطنين يتساوون في تقلدّ المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون.

ومقارنةً مع دستور 1976 لم يعد ضمان الحق في العمل التزام يقع على عاتق الدولة في ظل الدستور الجديد، بل واجب الدولة أن تهيئ الظروف والوسائل وعلى المواطن استغلال تلك الظروف والوسائل لاختيار العمل الذي يناسبه[4].

يُمثل دستور 1989 نقطة تحول محورية في المنظومة الدستورية الجزائرية، حيث كرّس من خلال م 52 منه إطارًا حقوقيًا متكاملاً للعمال بصفة عامة، شاملاً العاملات النساء على قدم المساواة مع نظرائهن من الرجال، وقد تجلّت هذه الحماية الدستورية في منظومة متكاملة من الحقوق العمالية الأساسية

---

[1] لخميسي سليماني، الحماية الدستورية والقانونية لحق التعليم في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الدستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة، الجزائر، 2012، ص 73.

[2] مبروكة معمري، مرجع سابق، ص 2018.

[3] دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1989م الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989م، المتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فيفري 1989، ج.ر.ج.ج، الصادرة بتاريخ 01 مارس 1989م.

[4] مبروكة معمري، مرجع سابق، ص 219.

المضمونة أثناء تأدية المهام المهنية، بما في ذلك الحق في الحماية والأمن والنظافة والراحة، إضافة إلى الحق النقابي والحق في الإضراب.

الفرع الرابع: حماية حقوق المرأة في ظل دستور 1996:

دستور 1996 هو رابع وثيقة دستورية في تاريخ الجزائر الحديث جاء نتيجة الثغرات التي اعترت أحكام دستور 1989[1]، وقد أولى المؤسس الدستوري أهمية خاصة للمساواة بين المواطنين والمواطنات في المشاركة في تسيير الشؤون العمومية بالدولة، وذلك من خلال ترقية الحقوق السياسية للمرأة بتوسيع حظوظ تمثيلها بالمجالس المنتخبة، وتكفل الدولة بهذه المهمة[2].

كرس هذا الدستور مبدأ المساواة في المجتمع بين الجنسين والقضاء على الخلفيات القائمة على الأفكار والمعتقدات الخاطئة عن دور المرأة في المجتمع، كما أكدّ المشرع على ضرورة احترام مبدأ المساواة بين المواطنين، وذلك من خلال م 31 من نفس الدستور التي تنص على أنه من واجب: "المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، وتحُول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية والثقافية"[3].

كما ساهم التعديل الدستوري 2008 في تفعيل دور المرأة ومشاركتها في الحياة السياسية، بحيث جاء في م 31 مكرر منه: "تعمل الدولة على ترقية الحقوق السياسية للمرأة، بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة، على أن يحدد قانون عضوي كيفيات تطبيق هذه م"[4].

وتجسيدًا لذلك صدر القانون العضوي رقم 12-03 الذي يحدد كيفية توسيع حظوظ المرأة في المجالس المنتخبة[5]، هذا الأخير الذي تمّ تطبيقه لأول مرة في الانتخابات التشريعية التي جرت بتاريخ 10

---

[1] فريحة زنبط، أحمد بن قسمية، قراءة في تعديلات الدستور الجزائري لسنة 1996، مجلة الفكر القانوني والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الأغواط، مج 02، ع 04، 2018، ص 313.

[2] فايزة جروني، حنان قدة، دور الاجتهاد الدستوري الجزائري في تكريس مبدأ المساواة في الحقوق والحريات الأساسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مجلة المفكر، جامعة الوادي، الجزائر، مج 16، ع 01، 2021، ص 14.

[3] المرسوم الرئاسي 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور لسنة 1996، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996م، ج.ر.ج.ج، ع 76، الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996م.

[4] القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 المتضمن التعديل الدستوري لسنة 2008، ج.ر.ج.ج، ع 63، الصادرة بتاريخ 16 نوفمبر 2008.

ماي 2012، أين تمكنت المرأة الجزائرية من الحصول على 145 مقعدا بالمجلس الشعبي الوطني من بين 462 مقعدًا أي بنسبة تمثيل 31.52% وبهذا أصبحت الجزائر تحتل المكانة المرموقة والعالية من المكانة التي تحتلها بعض الدول الغربية العريقة في الديمقراطية كفرنسا وسويسرا والنمسا[1].

بعد ذلك تطور اتجاه المشرع الدستوري بالجزائر بالإضافة إلى تكريسه مبدأ المساواة وعدم التمييز إلى مراعاة مبدأ التناصف في الشغل في ظل التعديل الدستوري لسنة 2016، مما يؤكد حرص المشرع على حماية المرأة العاملة، حيث تزايدت حظوظها مع تطور الدساتير وتعاقب تعديلاتها[2].

ومن خلال الفصل الرابع المتعلق بالحقوق والحريات من التعديل الدستوري لسنة 2016 فإنه تم تحديد حقوق العاملات كالتالي: المساواة في الاستخدام والأجر والحق في التعليم والتكوين والعمل والحق في الحصول على المعلومة، والحق النقابي وفي الإجازات والإضراب، والرعاية الصحية، والبيئة السليمة، وتكافؤ الفرص والقضاء على العنف، والتنمية المستدامة[3].

الفرع الخامس: حماية حقوق المرأة في ظل دستور 2020:

نصّ التعديل الدستوري 2020 في م 37 منه على مبدأ المساواة أمام القانون حيث اعتبر المؤسس الدستوري جميع المواطنين سواسية أمام القانون دون تمييز بينهم[4]، وتمتد آثار مبدأ المساواة أمام القانون إلى الحماية المتساوية بين المواطنين، إذ لا يمكن التمييز بين المواطنين في الحماية بسبب المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر أو اجتماعي، وعليه لا يمكن التمييز بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات أو حتى في مظاهر الحماية[5].

---

[5] القانون العضوي رقم 12-03 المؤرخ في 12 جانفي 2012م، المحدد لكيفيات توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة، ج.ر.ج.ج، ع 01، الصادرة بتاريخ 14 جانفي 2012م.

[1] فريحة زنبط، أحمد بن قسمية، مرجع سابق، ص 317.

[2] فاطنة طاوسي، الحماية القانونية للمرأة العاملة بالتشريعات المغاربية للعمل، مرجع سابق، ص 592.

[3] القانون رقم 16-01 المتضمن التعديل الدستوري المؤرخ في 06 مارس 2016، ج.ر.ج.ج، ع 14، الصادرة بتاريخ 07 مارس 2016.

[4] المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020م، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020م، ج.ر.ج.ج، ع 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020م.

[5] أحسن غربي، الحقوق والحماية الدستورية للمرأة في ظل التعديل الدستوري لسنة 2020، مجلة الرستمية، كلية الحقوق، جامعة سكيكدة، الجزائر، مج 02، ع 02، 2021، ص 41.

حيث يتفرع عن الحق في المساواة أمام التعديل الدستوري لسنة 2020، العديد من المظاهر التي يمكن إجمالها في[1]:

- المساواة في الحقوق والواجبات.
- المساواة في الواجبات والأعباء العامة.
- المساواة أمام القضاء.

إضافةً إلى ذلك نجد أن التعديل الدستوري 2020 أكدّ على الحق النقابي، حيث نص في م 69 منه على أنه: "الحق النقابي مضمون ويمارس بكل حرية في إطار القانون يمكن لمتعامل القطاع الاقتصادي أن ينتظموا ضمن منظمات أرباب العمل في إطار احترام القانون".

ولم يخلو هذا التعديل الدستوري كذلك من النص على ترقية المرأة العاملة، فورد في م 66 منه على أنه: "تعمل الدولة على ترقية التمهين وتضع سياسات للمساعدة على استحداث مناصب الشغل" ولم يكتفي المشرع بهذا فقط بل كان صريحا بشأن ترقية المرأة العاملة من خلال م 68 التي جاء فيها أنه: "تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق الشغل".

ومنه فإن دستور سنة 2020 قد أعطى للمرأة العاملة حظًا أوفرًا من الحماية عما سبق، وقد جاءت كل هذه الدساتير الجزائرية مطابقة للمقاييس القانونية الدولية les normes internationales، وهو ما انعكس بصورة جلية على المنظومة القانونية الوطنية في هذا الميدان[2].

المطلب الثاني: حماية المرأة العاملة في القوانين الوطنية

تحظى المرأة العاملة في المنظومة القانونية الجزائرية بمكانة متميزة وحماية قانونية خاصة، تنبثق من فلسفة تشريعية تراعي خصوصيتها البيولوجية ودورها الاجتماعي المزدوج، وتتجلى مظاهر هذه الحماية من خلال نسيج متكامل من التدابير الحمائية التي تضمنتها مختلف التشريعات العمالية والتي تستهدف ضمان اندماجها الفعلي في سوق العمل وحمايتها من كافة أشكال التمييز والإقصاء المهني.

[1] أحسن غربي، مرجع سابق، ص 41.

[2] مسعودة شلقي، الضمانات القانونية للمرأة العاملة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2020، ص 54.

الفرع الأول: في إطار قانون الوظيفة العمومية 06-03:

يكتسي الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أهمية بالغة في المنظومة التشريعية الجزائرية، حيث أرسى مجموعة متكاملة من الضمانات والحقوق التي تتمتع بها الموظفة العامة في إطار علاقتها الوظيفية مع الإدارة العمومية، وتمثل هذه الضمانات القانونية ركيزة أساسية في النظام القانوني للوظيفة العمومية.

حيث عرف الأستاذ عمار بوضياف مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية بأنه: "هو عدم وضع قيود أمام المترشحين للوظيفة العامة أساسها الانتماء العرقي أو الجنسي أو الرأي أو التوجه السياسي أو الحالة الدينية أو الحالة المالية أو الوضع الاجتماعي وغيرها من أشكال التمييز المختلفة"[1].

كما نص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 من خلال نص م 05 منه على ما يلي: "ليس هناك أي تمييز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون الأساسي مع الاحتفاظ بالشروط المتعلقة بالاستعداد البدني أو الواجبات الخاصة لبعض الوظائف المحددة بالقوانين الأساسية الخاصة"[2].

في حين تشير م 27 من قانون الوظيفية العمومية على أنه: "لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية"، أي أنه لا يجوز التفريق بين الرجل والمرأة في العمل[3].

حيث أقام المشرع الجزائري قاعدة أساسية عامة مفادها حظر التفرقة بين المترشحين لتولي الوظائف العمومية استنادًا لاعتبارات الجنس وإلا عدت تصرفاتها غير مشروعة مصيرها الإلغاء إذا طعن فيها بعدم مشروعيتها أمام القضاء الإداري، ومن ثم لا تسأل الإدارة إذا نظمت مسابقة للرجال وأخرى للنساء ولا تعتبر تصرفاتها مشوبة بتجاوز السلطة[4].

---

[1] عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط 01، 2015، ص 68.

[2] الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، ع 46، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966م.

[3] القانون رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006م، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، ع 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006م.

[4] أمحمد بودربالة، مبدأ المساواة المهنية بين الجنسين في نطاق الوظيفة العمومية "دراسة تأصيلية وتحليلية مقارنة"، مجلة حوليات جامعة الجزائر 01، كلية الحقوق، الجزائر، مج 35، ع 03، 2021، ص 34.

وعليه فحظر التمييز بين الموظفين يشمل كل المسار المهني للموظفة بدايةً من توظيفها إلى ترقيتها، بالإضافة إلى الحقوق الأخرى التي تتمتع بها بصفة قانونية، ومن أجل تطبيق وضمان مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، ناهيك عن الشروط العامة للتوظيف لابد من اختيار الطريقة المثلي للتعيين في الوظائف العامة وأفضلها طريقة المسابقة للتعيين، باعتبارها أكثر الأساليب استجابة[1].

كما أكدّ المشرع في م 74 من هذا القانون على ضرورة إخضاع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية.

وطبقًا للقانون رقم 06-03 فإن الموظفة العامة في التشريع الجزائري تتمتع بمجموعة من الحقوق التالية:

- الحق في الأجر.
- الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياتها المهنية.
- الحق في العطل المنصوص عليها.
- الحق في ممارسة المهام في ظروف عمل تضمن لها الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية.

إضافةً إلى ذلك، تتمتع الموظفة في القطاع العام الجزائري بحق الغيابات القانونية من خلال نظام الرخص الاستثنائية، التي تتيح لها التغيب عن العمل مع الاحتفاظ بحقها في الراتب، شريطة تقديم المبرر المناسب في الحالات المنصوص عليها في المواد 208، 209، 212 و214 من الأمر رقم 06-03.

وقد عززّ المشرع الجزائري هذه الحماية من خلال ضمان التغطية الاجتماعية الشاملة للمرأة العاملة في حالات محددة، وهو ما كرسته أحكام المادتين 33 و34 من ذات القانون.

يعترف القانون الجزائري للموظفة العامة بمجموعة من الحقوق الأساسية التي تضمن لها الحماية المهنية والاجتماعية، ومن أبرزها الحق في التقاعد والحق في ممارسة النشاط النقابي والاضراب كآليات دستورية للدفاع عن مصالحها المهنية والاجتماعية، حيث وفر المشرع الجزائري الضمانات القانونية اللازمة لممارسة هذه الحقوق في مختلف المجالات، وهو ما ورد في نص م 33، 35 و36 من القانون رقم 06-03.

وقد أولى المشرع الجزائري عنايةً خاصةً للمرأة العاملة خلال فترة الحمل والولادة، حيث أقرّ لها الحق في عطلة الأمومة بموجب م 213 من الأمر رقم 06-03 والتي نصت على أنه: "تستفيد المرأة الموظفة خلال فترة الحمل والولادة من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به"، لتنص م 214 على أنه:

[1] مبروكة معمري، مرجع سابق، ص 357.

"للموظفة المرضعة الحق، ابتداءً من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، ولمدة سنة، في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة (06) أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة (06) الموالية".

كما حرص المشرع على السماح للزوجة الموظفة بالإحالة على الاستيداع عند تربية طفل يقل عمره عن خمس (05) سنوات، والسماح لها بالالتحاق بزوجها إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته، بحيث يؤدي هذا الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل إلى توقيف راتب الموظفة وحقوقها في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد.

الفرع الثاني: في إطار قانون الأسرة الجزائري:

تبنّى المشرع الجزائري من خلال قانون الأسرة آليات حماية متعددة تستهدف صون حقوق المرأة العاملة في إطار الأسرة، وذلك بصورة متباينة تبعًا لمراحل الحياة الزوجية المختلفة.

أولا: حماية المرأة العاملة عند إبرام عقد الزواج:

نصت م 19 المعدلة من قانون الأسرة على أنه: "للزوجين أن يشترطا في عقد الزواج أو في عقد رسمي لاحق كل الشروط التي يريانها ضرورية، ولا سيما شرط عدم تعدد الزوجات وعمل المرأة، ما لم تتنافى هذه الشروط مع أحكام هذا القانون"[1].

وحسب هذه م –سواء قبل التعديل أو بعده– فإنه يحق للمرأة العاملة أن تشترط عدم توقيفها عن العمل، أو البحث عن العمل بعد الزواج إذا كانت لا تعمل وعلى عكس ذلك يحق للزوج الاشتراط عدم العمل، أو توقيفها عن العمل، فلهما حرية الاختيار في الاشتراط قبل إبرام عقد الزواج، بالتراضي بينهما، ولكن الجديد فيها أنها أقرت إمكانية إدراج شروط اتفاقية لاحقة في عقد رسمي أمام الموثق ليضمن الزوجين مصالحهما بعد الزواج[2].

ثانيا: حماية المرأة العاملة أثناء الزواج:

ورد في نص م 37 من قانون الأسرة الصادر بموجب القانون رقم 84–11 المعدل والمتمم أنها: "لكل واحد من الزوجين ذمة مالية مستقلة عن ذمة الآخر غير أنه يجوز للزوجين أن يتفقا في عقد الزواج

[1] القانون رقم 84–11 المؤرخ في 09 جوان 1984، المتضمن قانون الأسرة الجزائري، المعدل والمتمم بالأمر رقم 05–02 المؤرخ في 27 فيفري 2005، ج.ر.ج.ج، ع 15، الصادرة بتاريخ 27 فيفري 2005.

[2] مبروكة معمري، مرجع سابق، ص 401.

أو في عقد رسمي لاحق، حول الأموال المشتركة بينهما، التي يكتسبانها خلال الحياة الزوجية وتحديد النسب التي تؤول إلى كل واحد منهما".

وهي إشارة ضمنية إلى كون الزوجة يمكن أن تحصل على أموال من خلال عملها ويكون مشتركا مع زوجها وعليه يجوز أن يتفقا في عقد الزواج أو عقد رسمي لاحق على تحديد النسب التي يتحصل عليها كل طرف[1].

ثالثا: حماية المرأة العاملة عند فك الرابطة الزوجية:

يُمثل الزواج ركيزة أساسية للاستقرار وبناء كيان أسري متماسك، حيث ينبني على مبدأ التراضي المتبادل بين الزوجين كأساس للعلاقة الزوجية، غير أن تفاقم الخلافات الزوجية قد يؤدي إلى استحالة استمرار الحياة المشتركة، مما يستدعي توفير آليات قانونية لحماية المرأة العاملة، لاسيما فيما يتعلق بالجوانب المالية المشتركة التي تشكل محورًا رئيسيًا في العلاقة الزوجية.

وتجدر الإشارة إلى أن مسألة ملكية الأموال المشتركة بين الزوجين غالبًا ما تثير إشكاليات قانونية معقدة عند انحلال الرابطة الزوجية، الأمر الذي دفع المشرع الجزائري إلى تنظيم العلاقات المالية بين الزوجين ضمن أحكام قانون الأسرة، فنصت م 73 على أنه: "إذا وقع النزاع بين الزوجين أو ورثتهما في متاع البيت وليس لأحدهما بينة فالقول للزوجة أو ورثتها مع اليمين في المعتاد للنساء والقول للزوج أو ورثته مع اليمين في المعتاد للرجال"، مما يوحي برغبة المشرع في حماية المرأة العاملة عن طريق وضع تدابير وقائية لتفادي وقوع النزاع بين الزوجين حول الأموال المشتركة.

أما بالنسبة للحضانة فإنه لا يمكن لعمل المرأة أن يشكل سببا من أسباب سقوط الحق عنها في ممارسة الحضانة، غير أنه يجب في جميع الحالات مراعاة مصلحة المحضون وهذا حسب م 67 من القانون رقم 84-11 المعدل والمتمم

الفرع الثالث: في إطار قانون العقوبات:

نصت م 144 من قانون العقوبات المعدل والمتمم على أنه: "يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة مالية من 500 دج إلى 5000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كل من أهان موظفا بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أو تسليم أي شيء إليهم أو بالكتابة أو الرسم غير العلنيين أثناء تأدية

[1] عمار مانع، المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية، كلية علم الاجتماع، جامعة المسيلة، الجزائر، مج 19، ع 29، 2008، ص 154.

وظائفهم أو بمناسبة تأديتها وذلك بقصد المساس بشرفهم أو باعتبارهم أو بالاحترام الواجب لسلطتهم"[1]، والملاحظ أن هذا النوع من الحماية غير موجه للمرأة حصرا وإنما موجهة للموظفين بشكل عام.

ويدل هذا النص على اهتمام قانون العقوبات بحماية الموظف العام، حيث أوجب عقوبات تضم الحبس والغرامة، كما تضمن النص عدة صور لجريمة إهانة الموظف العام ومنها الإهانة بـ: القول الإشارة، التهديد، إرسال أو تسليم أشياء، الكتابة أو الرسم غير العلنيين، وتأخذ هذه الأفعال بدورها عدة أشكال فقد تكون صريحة ومباشرة أو ضمنية بوسيط[2].

الفرع الرابع: في إطار قانون الضمان الاجتماعي:

حسب م 02 من القانون رقم 83-11 المعدل والمتمم بالقانون رقم 96-17 فإن التأمينات الاجتماعية تغطي عدم مخاطر متمثلة في: المرض، الولادة، العجز والوفاة[3].

في هذا الإطار، هدف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CNAS حول ضمان حماية كل المستفيدين سواء كانوا عمالا أو عاملات فأحكام القانون المتعلقة بهذا الصندوق لم تتضمن أي تمييز بين الجنسين، إلا فيما يتعلق بعطلة الأمومة التي أشار القانون صراحة إلى المرأة العاملة في القطاع العمومي التي أعطى لها حقوقا تتمثل في: حصولها على مستحقات الولادة أثناء إجازة الولادة[4].

حيث أعطى قانون التأمينات الاجتماعية حماية خاصة حتى بعد انتهاء علاقة العمل للعاملة وحماية أسرتها، بمنحها إعانات عينية ونقدية وبذلك ساير الاتفاقيات الدولية الخاصة بالضمان الاجتماعي، بتحديد الفئات الخاصة المستفيدة من التعويضات[5].

---

[1] الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات، ج.ر.ج.ج، ع 49، الصادرة بتاريخ 11 جوان 1966م.المعدل والمتمم

[2] فاطنة طاوسي، الحماية القانونية للمرأة العاملة دراسة مقارنة في القانون الدولي والقانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الدولي، جامعة بسكرة، الجزائر، 2020، ص 276.

[3] القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر.ج.ج، ع 28، الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1983م، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996 ج.ر.ج.ج، ع 42، الصادرة بتاريخ 07 جويلية 1996م.

[4] نعيم شلغوم، عماد لبيد، دور سياسة الضمان الاجتماعي في تمكين المرأة العاملة في الجزائر –دراسة من منظور المساواة بين الجنسي–، مجلة الأبحاث القانونية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة سطيف، الجزائر، مج 04، ع 01، 2022، ص 43.

[5] مبروكة معمري، مرجع سابق، ص 337.

فالأداءات العينية تتمثل في كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته، أما الإعانات النقدية فتشمل دفع تعويضة يومية للمرأة العاملة التي تضطر بسبب الولادة إلى الانقطاع عن العمل، حيث تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بدفع مصاريف العلاج والإقامة إذا ما تمت الولادة في الهياكل الصحية العمومية على أساس اتفاقيات مبرمة بينها وبين هذه الهياكل[1].

وتجدر الإشارة إلى اعتماد المشرع نظام الدفع من قبل الغير بموجب م 60 من قانون التأمينات الاجتماعية، والتي نصت على أنه: "يستفيد من نظام الدفع من قبل الغير، كل المؤمنين لهم اجتماعيا وذوي حقوقهم الذين يقصدون الأطباء ومؤدو الخدمات شبه الطبية والمؤسسات الصحية الخاصة والصيدليات الخاصة أو العمومية الذين تربطهم اتفاقيات مع هيئات الضمان الاجتماعي"[2].

المبحث الثاني: الحقوق والضمانات القانونية للمرأة العاملة

منذ الاستقلال، سعت الجزائر إلى تكريس مبدأ المساواة بين الجنسين في مجال العمل من خلال ترسانة قانونية متنوعة تشمل الدستور وقانون العمل والوظيفة وغيرها، وهذا الفصل يستعرض الضمانات المتعلقة بحق المرأة في العمل بدون تمييز، والأحكام الخاصة بحماية الأمومة، وظروف العمل الملائمة ومبدأ المساواة في الأجور، والحماية من التحرش في أماكن العمل، كما يبرز التطور التشريعي في هذا المجال.

في هذا السياق، قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، المطلب الأول حول الحقوق الأساسية في قانون العمل 90-11، أما المطلب الثاني فيخص الضمانات القانونية في بيئة العمل.

المطلب الأول: الحقوق الأساسية في قانون العمل 90-11

جاء القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل تطبيقا لدستور 1989، الذي حاد عن النهج الاشتراكي وتخلى عنه بصورة مفاجئة، إذ تبنى الليبرالية أو ما اصطلح على تسميته بنظام اقتصاد السوق، فكقاعدة عامة كان هذا القانون صريحًا في وضع أسس المساواة بين الرجال والنساء ومنع أي تمييز مهما كان نوعه وخاصة منع التمييز لشغل منصب عمل[3].

---

[1] زهية سي فضيل، الضمانات المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري والمقارن، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، الجزائر، 2017، ص 202.

[2] القانون رقم 83-11.

[3] حدة بن كواشي، الحماية القانونية للمرأة العاملة في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، الجزائر، 2017، ص 07.

ومن أهم الحقوق التي نص عليها القانون رقم 90-11 لحماية المرأة العاملة ما يأتي:

الفرع الأول: المساواة في العمل ومنع التمييز:

يحق للعمال الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم وذلك حسب م 06 من القانون رقم 90-11.

حيث أقرّ المشرع الجزائري ببطلان كل الأحكام التي تؤدي إلى تمييز بين العمال من خلال م 17 من القانون رقم 90-11 والتي نصت على أنه: "تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها".

كما أكدّ المشرع على أن تكون شروط الالتحاق بالعمل محددة بالأطر العلمية العقلانية التي تعتمد أساسا على كفاءة وتأهيل طالب العمل بغض النظر عن جنسه أو لونه أو أصله أو انتمائه السياسي أو القبلي.

الفرع الثاني: حظر تشغيل العاملة بالليل:

وحظر المشرع الجزائري تشغيل العاملة في الليل وقد أكدّ على ذلك أيضًا من خلال نص م 29 من القانون رقم 90-11 التي تنص على أنه: "يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصًا خاصة، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل".

ويرجع هذا المنع إلى التكيف مع خصوصيات المجتمع الإسلامي المحافظ والعادات والأعراف الاجتماعية السائدة في المجتمع، من جهة، وإلى مسايرة مقتضيات معايير العمل الدولية من جهة ثانية[1].

إضافةً إلى خوف المشرع الجزائري على صحة وسلامة المرأة العاملة من العمل ليلاً فإن هذا الأخير قد يجعلها عرضةً للاعتداء والعنف، وهذا ما يسعى المشرع الجزائري دون حصوله حيث نصت م 06 من القانون رقم 90-11 على أنه يحق للعاملات أيضًا في إطار علاقة العمل احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم.

[1] فاطنة طاوسي، الحماية القانونية للمرأة العاملة بالتشريعات المغاربية للعمل، مرجع سابق، ص 603.

الفرع الثالث: المساواة في الأجور:

أما بالنسبة لمبدأ استحقاق الأجور فقد حرص المشرع على إرساء هذا المبدأ للحيلولة دون وقوع التمييز ضد المرأة، من خلال م 84 من القانون رقم 90-11 التي نصت على أنه: "يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز".

كذلك يحق للعاملة الاستفادة من الدفع المنتظم للأجور حسب م 88 من القانون رقم 90-11 والتي تنص على أنه: "يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام، عند حلول أجل استحقاقه".

والملاحظ أنه وبالرغم من المساواة المنصوص عليها في هاته القوانين، إلا أن هناك فوارق تظهر في أجرة المرأة مقارنةً بالرجل، حيث أن الأجور الأساسية لا تختلف بصفة عامة من عامل لآخر في نفس المنصب بل يظهر الاختلاف في العناصر المتغيرة كالمكافآت وعدم استفادة المرأة من بعض التعويضات كالتعويض خارج الأوقات العادية عن العمل كالعمل الليلي والتناوبي، بحكم أن المرأة تكتفي بالعمل داخل مقر العمل فقط، كما أنها لا تستفيد من المنح العائلية إذا كانت متزوجة وزوجها يعمل ولذلك يظهر الفرق في الراتب[1].

الفرع الرابع: الحق في الترقية:

المقصود بالترقية أن يشغل العامل وظيفة درجتها أعلى من درجته الوظيفية التي كان يشغلها قبل الترقية وذلك بناءً على شروط ومقومات توافرت فيه مما تجعله مؤهلاً لشغل الوظيفة المنقول إليها أو المعين عليها[2]، ويعرف الأستاذ "ماهر الجبوري" الترقية على أنها: "استحقاق وظيفة أعلى من الوظيفة التي يشغلها في السلم الإداري وتكون مسؤوليات وصلاحيات الموظف في الوظيفة الجديدة أكثر مما كانت عليه وظيفته السابقة"[3].

وبالتالي تعتبر الترقية من الحقوق الأساسية للموظف أو الموظفة، وحسب م 06 من القانون رقم 90-11 فإن المرأة العاملة يحق لها الاستفادة من الترقية في عملها، بحيث اشترط المشرع أن تكون الترقية حسب المناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العاملة واستحقاقها.

---

[1] جمال الدين عمر طويل الساق، بشرى ربيعي، حقوق المرأة العاملة في تشريعات العمل والضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون الأسرة، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي بالنعامة، الجزائر، 2020، ص 11.

[2] عصام محمد أحمد العسود، موانع الترقية في الوظيفة العامة دراسة مقارنة وتطبيقية في القانون الأردني، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن، 2015، ص 09.

[3] ماهر صالح علاوي الجبوري، مبادئ القانون الإداري دراسة مقارنة، دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد، 2009، ص 131.

الفرع الخامس: الحق في التكوين المهني:

التكوين هو: "عملية شاملة ومعقدة تتناول جميع التدابير اللازمة لإيصال الفرد إلى وضع يخوله بالاطلاع بوظيفة معينة وإنجاز المهام التي تتطلبها وجعله قادرا على متابعة عمله"[1].

التكوين المهني هو حق للعامل بصلة عامة بما فيه المرأة العاملة، يسمح لها من خلاله تنمية قدراتها المهنية، تجديد معلوماتها وتطوير خبراتها حتى تتماشى مع التقنيات الجديدة والتغيرات الاقتصادية[2].

ووفقًا للقانون رقم 90-11 فإنه يحق للمرأة العاملة الاستفادة من التكوين المهني وتحسين مستواها المهني للاستفادة من تكييف وقت عملها أو من عطلة خاصة، مع الاحتفاظ بمنصب عملها بشرط موافقة المستخدم صاحب العمل.

حيث حرِص المشرع الجزائري على ضرورة توفير كل الإمكانيات اللازمة لتكوين وتدريب العمال في مختلف مجالات نشاطاتهم، وذلك بموجب م 57 من القانون رقم 90-11 التي جاءت ضمن الفصل الخامس بعنوان "التكوين والترقية خلال العمل": "يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي، كما يجب عليه، أن ينظم أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما"[3].

الفرع السادس: الحق في عطلة الأمومة:

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 من أجل التوفيق بين عملها ورعاية أسرتها[4].

---

[1] حورية زقندري، دور التكوين في تحسين أداء المنظمة، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، كلية علم الاجتماع، جامعة البليدة، الجزائر، مج 04، ع 07، 2016، ص 158.

[2] تقي الدين بوطرفة، الحماية الجزائية للمرأة العاملة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، جامعة تبسة، الجزائر، 2020، ص 11.

[3] نفس القانون.

[4] زيد محمود العقايلة، حقوق المرأة العاملة: دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية، مجلة المفكر، كلية الحقوق، جامعة الإمارات، مج 07، ع 01، 2012، ص 422.

وحسب م 55 من القانون رقم 90-11 فإنه تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة، ويمكنهن الاستفادة أيضًا من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، وقد عالج المشرع الجزائري هذا الموضوع من خلال هذا النص الوحيد دون التطرق إلى مدة عطلة الأمومة، وإجراءاتها وشروط استحقاقها تاركًا الأمر لقانون الضمان الاجتماعي.

الفرع السابع: الحق في التمثيل النقابي والإضراب:

أكدت م 05 من قانون علاقات العمل على أن المرأة العاملة تتمتع بالحق في ممارسة الحق النقابي والحق في اللجوء إلى الإضراب، والملاحظ أنه رغم الاعتراف بالحق النقابي للجميع دون تمييز بين الرجال والنساء إلا أن عدد النساء في النقابات قليل مقارنة بعدد الرجال.

الفرع الثامن: الحق في التقاعد:

أقرّ المشرع الجزائري بانتهاء علاقة العمل في العديد من الحالات منها حالة التقاعد، سواء كانت بطلب من العامل أو بمبادرة من طرف صاحب العمل[1].

ويترتب على مخالفة القوانين المذكورة أعلاه عدة جزاءات كضمانة لحماية العمال والعاملات، حيث جاء في نص م 142 من نفس القانون: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل، ويعاقب في حالة العود بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج إلى 10.000 دج وبالحبس مدة ثلاثة أيام (03) أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط".

المطلب الثاني: ضمانات عدم التمييز والمساواة في بيئة العمل

إن منظومة الحماية القانونية في مجال علاقات العمل تبلورت كاستجابة ضرورية للممارسات التعسفية التي قد ينتهجها المستخدم في إطار علاقته التعاقدية مع العامل، ولا سيما اتجاه المرأة العاملة، وتمثل هذه الممارسات انتهاكًا صارخًا لمبادئ المساواة والإنصاف التي تقوم عليها تشريعات العمل المعاصرة، مما استدعى تدخل المشرع لإرساء ضمانات قانونية تكفل استقرار العلاقة المهنية وتحمي حقوق المرأة العاملة من كل تعسف قد يمس بمركزها القانوني أو يؤثر سلبًا على مسارها المهني.

[1] فاطنة طاوسي، الحماية القانونية للمرأة العاملة دراسة مقارنة في القانون الدولي والقانون الجزائري، مرجع سابق، ص 220.

الفرع الأول: حماية العمل:

حرص المشرع الجزائري على إيجاد توازن بين حق المرأة في الإنجاب وحقها في الاستمرار في العمل دون المساس بمكانتها المهنية، وقد تجسدت هذه الحماية من خلال ترسانة قانونية متكاملة تضمنتها نصوص قانون العمل والضمان الاجتماعي، حيث منحت المرأة العاملة الحق في عطلة أمومة مدفوعة الأجر، وحظرت على المستخدم إنهاء علاقة العمل خلال هذه الفترة، بالإضافة إلى ضمانات تتعلق بالعودة إلى منصب العمل بعد انقضاء العطلة وحقها في فترات الرضاعة.

أولا: تعليق علاقة العمل بسبب عطلة الأمومة:

لم يُعرف المشرع تعليق علاقة العمل، ولكنه عالج في قانون علاقات العمل 90-11 هذا الموضوع ضمن أحكام م 64 التي انصبت على تعداد أسباب تعليق عقد العمل، وبالرجوع إلى هذه م نجدها نصت على عطلة بدون أجر واتفاق الطرفين المتبادل، حيث لم يحدد المشرع الشروط الخاصة بهما وترك الأمر للسلطة التقديرية بصاحب العمل.

بالإضافة إلى م 65 من نفس القانون التي تضمنت إعادة إدراج العمال إلى مناصب عملهم بعد انقضاء سبب التعليق.

وحددّ المشرع الجزائري مدة عطلة الأمومة بأربعة عشر (14) أسبوعًا متتالية، تبدأ على الأقل ستة (06) أسابيع قبل التاريخ المحتمل للولادة، حيث نصت م 29 من قانون التأمينات الاجتماعية رقم 83-11 المعدلة من خلال م 12 من الأمر رقم 96-17 على ما يلي: "تتقاضى المؤمنة لها، شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض، تعويضة يومية لمدة مدة أربعة عشر (14) أسبوعًا متتاليًا، تبدأ على الأقل ستة (06) أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة، وعندما تتم الولادة قبل التاريخ المحتمل، لا تقلص فترة التعويض المقدر بأربعة عشر (14) أسبوعًا".

والملاحظ أن المشرع الجزائري راعى الجانب الصحي والاجتماعي في تحديده لمدة عطلة الأمومة، تسترجع فيها العاملة نشاطها بعد إعياء الحمل والولادة، وما ينجم عنهما من آثار صحية ونفسية تعود بالسلب على صحتها، وهي نفس المدة التي تبنتها بعض التشريعات الدولية[1].

[1] فؤاد رحوي، أحكام عطلة الأمومة في التشريع الجزائري، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مج 03، ع 01، 2013، ص 209.

وفي الفاتح من عام 2025م، أمر رئيس الجمهورية الجزائرية بتمديد عطلة الأمومة إلى خمسة (05) أشهر[1].

ثانيا: حقوق العاملة خلال عطلة الأمومة:

إن استحقاق العاملة لعطلة الأمومة لا يكفي، بل لابد من أن تتمتع بجملة من الحقوق خلال هذه المدة، أهمها:

1. الاحتفاظ بمنصب العمل:

أقرّ المشرع الجزائري حماية للمرأة العاملة أثناء عطلة الأمومة تتعلق بالاحتفاظ بمنصب عملها بحيث تكون علاقة العمل خلال مدة الأمومة معلقة، مما يستوجب عدم اتخاذ أية عقوبات تأديبية ضد العاملة خلال هذه المدة، ورجوعها إلى منصب عملها بعد انتهاءها[2].

2. عدم تكليف العاملة بالمهام:

يحظر بموجب م 36 من المرسوم رقم 82-302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية على صاحب العمل تشغيل الموظفة أثناء إجازة الأمومة، ويواجه عقوبات ثقيلة إذا ما كلف المستفيدة من عطلة الأمومة بمهام خلال إجازتها، ففي هذه الحالة يتحمل الخسارة التي تكبدتها الموظفة، بدفع تعويض لها عن الساعات التي تعمل فيها دون أن تتقاضى أجرًا، بل ويدفع لها تعويضًا بمبلغ يعادل ستة (06) أشهر مرتب للعمل المخفي، إضافة إلى ذلك يكون صاحب العمل عرضة لغرامة مالية[3].

3. تعويض العاملة أثناء فترة الأمومة:

تستفيد العاملة خلال فترة الأمومة في التشريع الجزائري من تعويضات يومية تساوي 100 بالمائة من الأجر اليومي إلى جانب الأداءات العينية تشمل التعويض عن المصاريف الطبية والصيدلية على أساس 100 بالمائة من التعريفات المحددة عن طريق التنظيم[4].

---

[1] رسميا تمديد عطلة الأمومة إلى 05 أشهر في الجزائر، على الموقع: https://www.profuti.com/2025/02/maternity-leave-extension.html، تم الاطلاع في: 2025/05/08، على الساعة: 08:38.

[2] فؤاد رحوي، مرجع سابق، ص 212.

[3] المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج.ر.ج.ج، ع 37، الصادرة بتاريخ 14 سبتمبر 1982م.

[4] القانون رقم 83-11.

يجب على العاملة أن تثبت صفة مؤمن له اجتماعيا بتقديم الوثائق التي يحددها الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بقرار منه، أي أن تكون منتسبة لهيئة الضمان الاجتماعي، وهذا الشرط مطلوب في العاملة بصفة أصلية دون زوجة المؤمن فهذه الأخيرة تستفيد من الأداءات العينية، أما التعويض النقدي عن الأمومة فهو من حق المضمونة الأصلية فقط[1].

4. مزايا التأمين على الولادة:

ورغبةً من المشرع لتوسيع الحماية للمرأة العاملة فقد نص على بعض الحالات التي يمكن فيها الاستفادة من مزايا التأمين على الولادة وهي كالتالي:

- **في حالة الولادة المبكرة أو الإجهاض:** يخول الحق في أداءات التأمين على الأمومة أي انقطاع حمل يحدث بعد نهاية الشهر السادس من تكوين الجنين ولو لم يولد الطفل حيًا[2].
- **في حالة وفاة الزوج المؤمن له:** حيث يمكن لزوج المؤمن له المتوفى أن يستفيد من الخدمات العينية للتأمين على الأمومة، ولو جرت المعاينة الطبية للحمل بعد وفاة المؤمن له، إذا أثبت هذا الزوج شروط العمل المطلوبة في المتوفى عند تاريخ وفاته، غير أن هذا الحكم لا ينطبق إلا على حالات الوضع التي تحصل بعد 305 أيام على الأكثر من الوفاة.
- **في حالة وقوع الطلاق أو الفراق بين التاريخ المظنون للحمل وتاريخ الولادة:** فإن الواضعة تحل محل المؤمن له في استحقاق حقوقه إذا تحملت مصاريف الولادة.
- **في حال الإرضاع:** للأمهات المرضعات الحق في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم ابتداءً من يوم الولادة مدة الأشهر الستة الأولى وساعة واحدة كل يوم مدة الأشهر الستة الموالية.

الفرع الثاني: التسهيلات الممنوحة للمرأة الحامل:

تتجه معظم المنظومات التشريعية في العالم نحو إقرار جملة من الامتيازات والتدابير التيسيرية لصالح المرأة العاملة أثناء فترة الحمل، وذلك انطلاقاً من اعتبارات صحية واجتماعية تستهدف في المقام الأول صون صحتها وضمان سلامة جنينها[3].

---

[1] فؤاد رحوي، مرجع سابق، ص 215.

[2] المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11 فيفري 1984م، يحدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر.ج.ج، ع 07، الصادرة بتاريخ 14 فيفري 1984م.

[3] القانون رقم 75-31 المؤرخ في 29 أفريل 1975م، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر.ج.ج، ع 39، الصادرة بتاريخ 16 ماي 1975م.

أولا: التسهيلات الممنوحة للمرأة قبل الولادة:

وتشمل:

1. الفحوصات الطبية:

يجب على الحامل أن تجري الفحوص الطبية (التي تسبق الولادة أو تلحقها) التالية:

- فحص طبي كامل قبل انتهاء الشهر الثالث من الحمل.
- فحص قبالي خلال الشهر السادس من الحمل.
- فحصان مختصان بأمر النساء أحدهما قبل 04 أسابيع من الوضع في أقرب الحالات، والثاني بعد 08 أسابيع من الوضع في أبعد الحالات.

2. تخفيف ساعات العمل:

ورد في م 24 من القانون رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص أنه يحضر تشغيل النساء خلال فترة 08 أسابيع الواقعة بمجموعها قبل وبعد ولادتهن وخلال الأسابيع الستة (06) التالية لولادتهن مهما كانت الأسباب.

3. التكييف المهني:

ويظهر هذا التكييف من خلال العديد من القوانين، فمثلا أجاز المشرع الجزائري للمرأة الحامل قطع علاقة العمل دون إخطار أو تعويض.

ثانيا: التسهيلات الممنوحة للمرأة بعد الولادة:

وتشمل:

1. الرضاعة:

ورد في م 233 من القانون رقم 75-31 أن الأمهات اللواتي يرضعن أطفالهن يتمتعن بساعة واحدة لهذا الغرض في اليوم خلال ساعات العمل ومدفوعة الأجر وذلك مدة سنة واحدة ابتداءً من تاريخ الولادة.

وكما وذكرنا سابقا فإنه يمنح للمرضعة مدة ساعة في الست (06) الأشهر الأولى، ومدة ساعة واحدة في الستة (06) أشهر المتبقية، والجدير بالذكر أن منح فترة الساعتين تحسب من تاريخ الوضع لا يعود بالفائدة على المرأة، إذ أن هذه الأخيرة ووفقا لما سلف ذكره، فإنها لا تستفيد فعلا من هذه الفترات إلا

ابتداءً من تاريخ التحاقها بمنصب عملها بعد الوضع لأن المدة الواقعة بين تاريخ الولادة والالتحاق بالعمل تكون فيها في عطلة أمومة[1].

2. الإحالة على الاستيداع:

قد يحدث وأن تحتاج المرأة العاملة بعد فترة الولادة والتحاقها بمنصب عملها إلى ملازمة طفلها خاصة في السنوات الأولى من حياته بهدف تربيته، لذا فإن أغلب التشريعات الحديثة –مراعاة لهذا الحدث المؤقت– تعترف للمرأة بحقها في تعليق علاقة العمل التي تربطها بالمستخدم لهذا السبب إلى حين بدون أن تفقد عملها[2].

فلا ينبغي الافراط والمبالغة في إلزام الموظفة الأم ممارسة مهامها الوظيفية، وطفلها يحتاج إلى الرعاية ووجودها معه، خاصة وأن سِنه أقل من خمس (05) سنوات، لأن إلزامها بالبقاء في منصبها، يؤدي إلى انشغالها معنويا وذهنيا بمسألة الطفل محل الاستيداع، مما يؤثر حتمًا على مردود أداءها، وبالتالي على المصلحة العامة[3].

من هنا نلاحظ أن المشرع قد أحاط العامل أو المرأة العاملة على وجه الخصوص بحماية كاملة، كونه نص على هذه الحالة بوصفها حقا ثابتا لا يجوز للمستخدم أن يرفضه، كما أنه حددّ المدة القصوى أربع (04) سنوات على أكثر تقدير مما يفيد أنها مدة معقولة[4].

---

[1] جمال الدين عمر طويل الساق، بشرى ربيعي، مرجع سابق، ص 41.

[2] حدة بن كواشي، مرجع سابق، ص 61.

[3] عتيقة معاوي، رؤوف بوسعدية، وضعية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيد ضرورة المصلحة، مجلة العلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسة، جامعة سطيف، الجزائر، مج 11، ع 01، 2020، ص 548.

[4] حدة بن كواشي، مرجع سابق، ص 62.

خلاصة الفصل:

مما سبق، نجد أن المشرع الجزائري قد أقر بمبدأ المساواة بين العمال دون تمييز، وألزم الدولة بالعمل على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل، كما كرس حق المرأة في الحماية من كافة أشكال العنف والتمييز في كافة المجالات بما فيها المجال المهني، وقد انعكست هذه المبادئ الدستورية على التشريعات العمالية الجزائرية التي أفردت أحكامًا خاصةً لحماية حقوق المرأة العاملة، مما يجسد التزام الجزائر بالمواثيق الدولية وسعيها نحو مواءمة تشريعاتها الوطنية مع المعايير الدولية في هذا المجال.

الفصل الثاني:

الآليات القانونية لحماية المرأة العاملة في التشريع الجزائري

تمــهيد:

شهدت منظومة التشريع الجزائري تطورًا ملحوظًا في مجال حماية المرأة العاملة، حيث تنوعت الآليات القانونية لهذه الحماية بين حماية عامة تشمل جميع العمال دون تمييز، وحماية خاصة تراعي الاحتياجات البيولوجية والاجتماعية للمرأة، كالحماية أثناء فترات الحمل والولادة والأمومة.

كما تمتد هذه الحماية لتشمل مختلف جوانب الحياة المهنية للمرأة، بدءً من التوظيف مرورًا بظروف العمل والأجر، وصولاً إلى الحماية الاجتماعية والحق في التقاعد، الأمر الذي يعكس سعي المشرع الجزائري لتحقيق توازن بين تكريس حق المرأة في العمل من جهة، وضمان حقوقها الأسرية والاجتماعية من جهة أخرى، رغم التحديات التي لا تزال تواجه التطبيق الفعلي لهذه الآليات القانونية في أرض الواقع.

في هذا الإطار، سنتطرق في هذا الفصل إلى:

المبحث الأول: صور حماية المرأة العاملة

المبحث الثاني: الآليات المؤسساتية الوطنية لحماية المرأة العاملة

المبحث الأول: صور حماية المرأة العاملة

يتضمن التشريع الجزائري مجموعة من الآليات القانونية الهادفة لحماية المرأة العاملة، تتجلى في صور متعددة تراعي خصوصيتها البيولوجية والاجتماعية، كمنع كافة أشكال التمييز ضد المرأة في مجال التوظيف والأجور، والاهتمام بتنظيم ساعات العمل وفترات الراحة والإجازات بما يراعي دور المرأة المزدوج كعاملة وكأم، مع توفير حماية خاصة للأمومة من خلال إقرار إجازة أمومة مدفوعة الأجر وفترات للرضاعة الطبيعية، وحظر تشغيلها في الأعمال الخطرة والليلية.

ولذلك سنتطرق في هذا المبحث إلى مطلبين، المطلب الأول حول الحماية أثناء العمل، والمطلب الثاني يتعلق بالحماية الخاصة بالمرأة العاملة.

المطلب الأول: الحماية أثناء العمل

التشريع العمالي الجزائري من التشريعات التي تسعى لتكريس مبدأ المساواة في مجال العمل وقد تجلى ذلك بوضوح من خلال النصوص القانونية التي تحظر التمييز ضد المرأة في إجراءات التوظيف، وتكرس مبدأ المساواة في الأجر، كما اهتم المشرع الجزائري بتنظيم ساعات العمل وأيام الراحة والإجازات والعطل.

الفرع الأول: حظر التمييز في التوظيف والأجور:

نقسم هذا الفرع كالتالي.

أولا: حظر التمييز في التوظيف:

إن التشريع الجزائري أقرّ هذا المبدأ، حيث أن الدساتير الجزائرية كلها كرست مبدأ المساواة بين الجنسين ومنعت التمييز مهما كان نوعه ومن ذلك ما يكون أساسه الجنس، وقد تضمنت كل القوانين المنظمة للعمل التي تعاقبت على البلاد هذا المبدأ[1]، بدءً بالأمر رقم 75-31، وانتهاءً بالقانون رقم 90-11.

وفيما يتعلق بمنع التمييز عند التوظيف فقد نصت م 25 من القانون رقم 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية والذي جاء تطبيقا للقانون الأساسي العام للعمال، على أنه: "يمنع على كل مؤسسة

[1] تقي الدين بوطرفة، مرجع سابق، ص 38.

مستخدمة أن تقوم بكل حصر مباشر أو غير مباشر للحقوق، وبكل منح لامتيازات مباشرة أو غير مباشرة عند التوظيف بحكم الجنس أو أواصر القرابة أو الجهوية أو الانتماء النقابي"[1].

في حين نصت م 21 من نفس القانون على أنه: "يستفيد العمال عند توظيفهم من التساوي في فرصة المناصب الشاغرة لدى المؤسسات المستخدمة"، أين أكدّ المشرع الجزائري على أنه لا يجوز التفرقة بين جنس العمال –نساءً أو رجالاً– عند التوظيف[2].

حيث يسعى المشرع الجزائري من خلال هذا النص إلى منع التمييز الجنسي في سوق العمل وضمان العدالة في الحصول على الوظائف، هذا المبدأ يدعم مشاركة المرأة الفعالة في الحياة الاقتصادية ويحارب التحيز ضدها في مجال التوظيف.

ثانيا: حظر التمييز في الأجور:

أكدّ المشرع الجزائري على عدم التمييز في الأجر بين العاملين من خلال م 84 من القانون رقم 90–11 المتعلق بعلاقات العمل كالتالي: "يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز"[3].

وتعتبر المساواة في الأجر بين العمال والعاملات من ضمن الحقوق التي نص عليها المشرع متى تماثل العمل، والمساواة في الأجر المقصودة هي المساواة التي تأخذ بعين الاعتبار المؤهلات والمهارات والخبرات المتساوية[4].

كما نصت م 07 من القانون الأساسي العام للعامل رقم 78–12 على أنه: "يضمن القانون حقوق العامل، العمال سواسية في الحقوق والواجبات يتقاضون عن العمل الواحد أجورا متماثلة وينتفعون بمزايا واحدة إذا تساووا في التأهيل والمردود"[5].

---

[1] القانون رقم 82–06 المؤرخ في 27 فيفري 1982م، المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج.ر.ج.ج، ع 09، الصادرة بتاريخ 02 مارس 1982م.

[2] نفس القانون.

[3] القانون رقم 90–11. المرجع السابق

[4] مريم شريف، حماية المرأة في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، 2017، ص 256.

[5] القانون رقم 78–12 المؤرخ في 05 أوت 1978م، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر.ج.ج، ع 32، الصادرة بتاريخ 08 أوت 1978م.

وكذلك القانون رقم 82-06، إذ نصّت م 08 منه على أنه: "يستفيد العمال من نفس الحقوق ويخضعون لنفس الواجبات، مهما كان جنسهم وسِنهم مادامت مناصب عملهم متساوية، وعند التساوي في التأهيل والمردود يتقاضون عن العمل المماثل أجورًا متساوية وينتفعون من نفس المزايا".

وتستفيد النساء العاملات كبقية العمال إضافةً إلى الأجر الأساسي أو القاعدي المبني على التصنيف المهني من مختلف التعويضات والعلاوات المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل المقررة من أجل تحفيز كافة العمال على المزيد من العطاء، كما تستفيد زيادةً على ذلك من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به[1].

ولم يكتفي القانون الجزائري بهذه الحماية فحسب بل فرض أحكام جزائية أخرى تضمنتها المواد 141 وما يليها من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، حيث يعاقب القانون بغرامات مالية تتراوح من 2000 دج إلى 4000 دج عند ارتكاب مخالفة للأحكام المتعلقة بظروف استخدام الشبان والنسوة.

زيادة على الأحكام الجزائية المتعلقة بمخالفة النصوص المنظمة للأجور فقد جرم المشرع مخالفة أحكام الأجر الوطني المضمون الذي يعتبر من النظام العام والذي لا يمكن الاتفاق على مخالفتها إلا إذا كان فيه نفع للعامل وحدد عقوبتها بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج وتضاعف بحسب عدد المخالفات وهذا وفق م 149 من قانون 90-11.

وفي حالة توقيع اتفاقية جماعية أو اتفاقًا جماعيًا للعمل يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل، فقد نصّ المشرع الجزائري على عقوبة غرامة مالية تتراوح من 2000 دج إلى 5000 دج، وفي حالة العود يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج إلى 10.000 دج وبالحبس مدة ثلاثة (03) أيام أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، وهذه حسب م 142 من القانون رقم 90-11.

[1] فاطنة طاوسي، الحماية القانونية للمرأة العاملة بالتشريعات المغاربية للعمل، مرجع سابق، ص 600.

الفرع الثاني: تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة والاجازات:

نُقسم هذا الفرع إلى جزئيتين كالآتي.

أولا: تنظيم ساعات العمل:

حددّ المشرع الجزائري في م 02 من الأمر رقم 97-03 المدة القانونية الأسبوعية للعمل -سواء للرجال أو النساء- بأربعين (40) سعة في ظروف العمل العادية، وهي موزعة على خمسة (05) أيام عمل على الأقل، في حين يعتمد هذا التنظيم وتوزيعه على الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية[1].

ونصّت م 03 من المرسوم التنفيذي رقم 24-272 المؤرخ في 13 أوت 2024م على أنه[2]: "يحدد تنظيم ساعات العمل من يوم الأحد إلى يوم الخميس مدرجًا، كما يأتي:

- صباحًا: من الساعة الثامنة إلى الساعة الثانية عشرة.
- مساءً: من الساعة الواحدة بعد الزوال (13 سا) إلى الساعة الرابعة والنصف (16سا و30د).
- تخصص ساعة واحدة (01) للاستراحة من الساعة الثانية عشرة إلى الساعة الواحدة بعد الزوال."

غير أنه هذا التنظيم يتغير في بعض ولايات الجنوب مثل: أدرار، تمنراست، ايليزي، تندوف ...الخ، فبالنسبة للفترة الممتدة من 01 جوان إلى 30 سبتمبر يكون التنظيم من يوم الأحد إلى يوم الخميس كالآتي:

- من الساعة السابعة إلى الساعة الثانية عشرة.
- من الساعة الثانية عشرة والنصف إلى الساعة الثالثة بعد الزوال.
- تخصص نصف ساعة للاستراحة من الساعة الثانية عشرة إلى الساعة الثانية عشرة والنصف.

هذا النظام يُراعي الظروف المناخية القاسية في الجنوب الجزائري، حيث يتم إنهاء العمل في الساعة الثالثة بعد الظهر لتجنب ذروة الحرارة التي تحدث عادةً في فترة العصر.

---

[1] الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997م، المحدد للمدة القانونية للعمل، ج.ر.ج.ج، ع 3، الصادرة بتاريخ 12 جانفي 1997م.

[2] المرسوم التنفيذي رقم 24-272 المؤرخ في 13 أوت 2024م المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 97-59 المؤرخ في 09 مارس 1997م، المحدد لتنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج.ج، ع 57، الصادرة بتاريخ 21 أوت 2024م.

ثانيا: فترات الراحة والإجازات:

تقرّ أغلب التشريعات العمالية الحديثة على غرار التشريع الجزائري، الحق في الراحة بوصفه حقا ثابتا يترتب عليه تمتع المرأة العاملة إضافةً إلى العطل المرضية لاسيما عند الولادة أو بمناسبة فترة الرضاعة، ومناسبات الأعياد، براحة أسبوعية وأخرى سنوية ضرورية لها من حيث تجديد قواها الجسمانية[1].

كما تعدّ كل من الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية كنتيجة حتمية لتنظيم أوقات العمل، وواجبة للمحافظة على صحة العامل وسلامته البدنية والجسدية[2].

والمشرع الجزائري تميّز بإضفاء الصفة القانونية للراحة الأسبوعية والعطلة السنوية، حيث جاء في نص م 35 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل أنه: "يعتبر يوم الراحة الأسبوعي وأيام الأعياد والعطل أيام راحة قانونية".

إضافةً إلى ذلك فقد أكدّ المشرع الجزائري على ضرورة تمتع جميع العمال دون تمييز بحق الراحة من خلال م 05 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

كما توسّع المشرع الجزائري في الحديث عن العطل والغيابات من خلال الباب التاسع للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، فنصت م 195 منه على أنه: "يمكن الموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني، لا سيما في ولايات الجنوب، وكذا الذين يعملون في الخارج في بعض المناطق الجغرافية، الاستفادة من عطل إضافية"[3]، أي تمنح هذه العطل لاعتبارات جغرافية وطبيعية تتميز بها المنطقة التي يمارس فيها الموظف عمله.

وكذلك للمرأة العاملة الحق في عطل المواسم والأعياد الدينية المحددة بالقانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 جويلية 1963م المحدد لقائمة الأعياد الرسمية[4]، ثم قام المشرع بتعديل هذا القانون وتنظيمه من خلال القانون رقم 23-10 المؤرخ في 26 جوان 2023م بتنظيمها وتعديلها.

---

[1] عبد الرحمان خليفي، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، كلية الحقوق، جامعة سوق أهراس، الجزائر، مج 01 ع 01، 2016، ص 157.

[2] إيمان هذيبلي، زهرة براحلية، حماية المرأة العاملة بين الشريعة والقانون، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قالمة، الجزائر، 2020، ص 20.

[3] الأمر رقم 06-03.

[4] القانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 جويلية 1963م المحدد لقائمة الأعياد الرسمية، المعدل بالقانون رقم 23-10 المؤرخ في 26 جوان 2023م، ج.ر.ج.ج، ع 43، الصادرة بتاريخ 27 جوان 2023م.

وعاقب المشرع الجزائري بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج كل مستخدم يخالف أحكام القانون رقم 90-11 المتعلقة بالراحة القانونية ويتكرر تطبيقها حسب عدد العمال المعنيين، وهذا حسب م 144 من القانون رقم 90-11.

المطلب الثاني: الحماية الخاصة بالمرأة العاملة

أولى المشرع الجزائري اهتمامًا خاصًا بحماية الأمومة للمرأة العاملة، حيث كفل القانون للمرأة الحامل الحق في إجازة الأمومة والحق في فترات الرضاعة خلال ساعات العمل، بالإضافة إلى حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الليلية حمايةً لهن من المخاطر الأمنية والصحية والاجتماعية المحتملة.

الفرع الأول: حماية الأمومة، إجازات الامومة والرضاعة:

اهتم المشرعون في مختلف دول العالم بتوفير كافة الشروط والظروف المناسبة لحماية أمومة المرأة بشكل عام، وأمومة المرأة العاملة بشكل خاص، فكذلك كفل المشرع الجزائري حماية الوظيفة البيولوجية للمرأة العاملة المتمثلة في الحمل والإنجاب كما كفل حماية العلاقة بين الأم وطفلها بعد الإنجاب.

هذا وقد اهتم المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل بحماية الأمومة وأرسى المبادئ والحقوق الأساسية لهذه الحماية، والمتمثلة في الحق في الراحة بعد الولادة، أو ما يعرف بإجازة الأمومة وكذلك الحق في إعانات نقدية وطبية بدل الأجر أو ما يسمى بالدخل أثناء الإجازة بالإضافة إلى حق المرأة في إرضاع طفلها بعد عودتها للعمل[1].

بالإضافة إلى تعليق ساعات العمل بين فترتي ما قبل الولادة وما بعدها مباشرة، ومنحها استراحة أثناء ساعات الإرضاع القانونية[2].

وكانت عطلة الأمومة في الجزائر قد أُقرّت لمدّة ستة أسابيع في عام 1962م، قبل أن تُمنح المرأة حقّ التوقّف عن العمل مدّة ستة (06) أسابيع بعد الولادة مع الاستفادة من إعانة مالية في سبعينيات القرن الماضي، وفي عام 1983م، مُنحت الأم عطلة مدّتها 14 أسبوعًا، الأمر الذي يفوق الحدّ الأدنى العالمي المحدّد بـ 12 أسبوعًا، مع تعويض مالي كامل للأجر[3].

---

[1] تقي الدين بوطرفة، مرجع سابق، ص.ص 19. 20.

[2] محمد بن عودة، حماية المرأة من جميع أشكال التمييز في القانون الجزائري والمواثيق الدولية، مجلة الفكر القانوني والسياسي، جامعة خميس مليانة، الجزائر، مج 07، ع 01، 2023، ص 611.

[3] عثمان لحياني، قرار رئاسي بتمديد عطلة الأمومة إلى 05 أشهر، على الموقع: https://www.alaraby.co.uk/society/، تم الاطلاع في: 2025/05/08، على الساعة: 08:17.

وفي خطوة هامة تهدف إلى تعزيز حقوق الأمهات العاملات، أمر رئيس الجمهورية الجزائرية السيد "عبد المجيد تبون"، بتمديد عطلة الأمومة من ثلاثة (03) أشهر ونصف إلى خمسة (05) أشهر، جاء هذا القرار خلال ترأسه اجتماعًا لمجلس الوزراء مساء يوم الأحد الموافق لـ 09 فيفري 2025م[1] في انتظار تأكيد هذا القرار في الجريدة الرسمية.

وفي ذات السياق، يهدف هذا المشروع في دعم المرأة العاملة نفسيًا ومهنيًا، بحيث يضمن لها التوازن بين التزاماتها الأسرية ومسؤولياتها المهنية فضلاً عن احتساب هذه الفترات ضمن مسار التقاعد ويحدّ من اللجوء إلى العطل المرضية[2].

كما أعطى المشرع الحق للعاملة المربية في الإحالة على الاستيداع وذلك في نص م 52 من القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982م والمتعلق بعلاقات العمل الفردية، التي جاءت كما يلي: "يتم إقرار الإحالة على الاستيداع للسماح للعامل والمرأة العاملة خاصة بتربية ولد يقل عمره عن خمس سنوات أو مصاب بعاهة تتطلب علاجا متواصلا"[3].

وبالتالي على عكس إجازة الأمومة المدفوعة، الاستيداع يمكن أن يمتد لسنوات حسب الحاجة لكنه بدون راتب مع ضمان الاحتفاظ بالمنصب.

الفرع الثاني: حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة والليلية:

يستند المشرع الجزائري في وضع قوانين خاصة لحماية المرأة العاملة إلى مجموعة من الاعتبارات فالمرأة تتميز بخصائص بيولوجية كالحمل والولادة والرضاعة، والتي تتطلب ظروف عمل خاصة تراعي هذه الطبيعة، كما تحمل المرأة أعباء مضاعفة بين مسؤولياتها المهنية ودورها كأم ومربية للأطفال هذا التفاعل بين هذه العوامل أدى إلى ظهور تشريعات متخصصة تهدف إلى ضمان مشاركة المرأة الفعالة في سوق العمل دون التضحية بصحتها أو دورها الأسري، مما يعكس حرص المشرع على تحقيق التوازن بين حقوق المرأة العاملة وخصوصيات المجتمع الجزائري، وهو ما سنتطرق له في هذا الفرع من خلال جزئيتين أساسيتين.

---

[1] رسميا تمديد عطلة الأمومة إلى 05 أشهر في الجزائر، على الموقع: https://www.profuti.com/2025/02/maternity-leave-extension.html، تم الاطلاع في: 2025/05/08، على الساعة: 08:38.

[2] الشروق أونلاين، تمديد عطلة الأمومة ووزير العمل والضمان الاجتماعي يوضح، على الموقع: https://www.echoroukonline.com/، تم الاطلاع في: 2025/05/08، على الساعة: 08:45.

[3] القانون رقم 82-06.

أولا: حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة:

تتمثل هذه الحماية في منع تشغيل النساء في بعض الأعمال التي تعتبر شاقة وخطيرة، ولها تأثير سلبي على صحة المرأة الجسدية والنفسية، فهناك من الأعمال ما يتطلب من القدرة العضلية والجهد ما لا يطيقه إلا الرجال[1].

حيث تتميز المرأة عن الرجل ببعض الخصوصيات منها ضعف بنيتها الجسدية مقارنةً بالرجل ورقتها ورهافة حسها، مما يجعلها مؤهلة للقيام ببعض الأعمال دون أعمال أخرى تتميز بالخطورة مثلاً أو التعب الشديد أو غير ذلك، مما أدى بالمشرعين إلى إقرار بعض من الحماية عليها في شكل منع بعض من هذه الأعمال[2]، ويعدّ من بين هذه الأعمال الشاقة استخدام المرأة في المناجم والأعمال الضارة بالصحة[3].

فلا يمكن إنكار أن التكوين الطبيعي للمرأة يختلف عن تكوين الرجل، وكذلك لا يمكن أن نتجاهل أن التقاليد والقيم الأخلاقية في المجتمعات العربية تنظر إلى المرأة نظرةً تختلف عن نظرتها إلى الرجل[4] هذا التفهم للاختلافات الطبيعية والثقافية ليس تقليلاً من شأن المرأة أو تمييزًا ضدها، بل هو اعتراف بخصوصيتها وسعي لحمايتها وتمكينها من المشاركة الفعالة في الحياة العملية دون التضحية بطبيعتها الأنثوية أو دورها الاجتماعي المهم.

لم يُشر المشرع الجزائري إلى حظر المرأة في الأعمال الخطرة في قانون علاقات العمل، إلا أنه تقرر بمقتضى عدّة نصوص سابقة ولاحقة لهذا القانون، منها على سبيل المثال القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988م والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، أين جاء في م رقم 11 منه: "يتعين على المؤسسات المستخدمة أن تتحقق من أن الأعمال الموكلة إلى النساء والعمال القصر والعمال المعوقين لا تقتضي مجهودًا يفوق طاقتهم مع مراعاة الأحكام التشريعية الجاري بها العمل"[5].

---

[1] مريم شريف، مرجع سابق، ص 269.

[2] مسعودة شلقي، مرجع سابق، ص 74-75.

[3] عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص 154.

[4] علي حسين الجيلاني حسين، الحماية القانونية لعمل المرأة في الفقه والقانون، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية القانون، جامعة الجزيرة، السودان، مج 07، ع 01، 2022، ص 70.

[5] القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988م والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج.ر.ج.ج، ع 04، الصادرة بتاريخ 27 جانفي 1988م.

بالإضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19 جانفي 1991م والمتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، فجاء في نص م 26 منه وفيما يتعلق بمهنة رفع الأحمال أنه: "إذا تطلب الأمر أن ينقل العمال أعتدة أو أشياء عائقة وثقيلة من مكان إلى آخر دون جهاز ميكانيكي، فيجب ألا تتجاوز الحمولة التي تحملها العاملات الإناث والعمال القصر خمسة وعشرون (25) كلغ."[1].

أما بالنسبة للحماية المقررة للعاملة عند التعامل بالمواد الكيماوية والتي من الممكن أن تصيب العامل بأمراض مهنية، فقد جاءت م 02 من المرسوم التنفيذي رقم 05-08 المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل كالتالي: "العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة هي مواد كيميائية يمكن أن تشكل أو تفرز عند صنعها أو رفعها أو نقلها أو استخدامها غازات أو أبخرة أو ضباب أو دخان أو غبار أو ألياف ذات خاصيات، لاسيما لاذعة أو ضارة أو سامة أو قابلة للالتهاب أو الانفجار ومن شأنها إلحاق الضرر بصحة الأشخاص أو البيئة في وسط العمل"[2].

ولقد نصت م 44 من المرسوم رقم 86-132 على أنه: "لا يجوز أن يشغل أحد في أعمال متصلة بإشعاعات أيونية في الحالات التالية:

- إذا لم يبلغ من العمر 18 سنة.
- إذا كان العامل امرأة حاملاً"[3].

وجاء في م 36 من المرسوم الرئاسي رقم 05-117 المتعلق بتدابير الحماية من الاشعاعات المؤينة، أنه: "يجب على كل امرأة تشغل منصب عمل تحت الإشعاعات المؤينة، إعلام مستخدميها وطبيبها في العمل بحالة حملها بمجرد علمها بذلك"[4].

---

[1] المرسوم الرئاسي رقم 91-05 المؤرخ في 19 جانفي 1991م والمتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج.ر.ج.ج، ع 04، الصادرة بتاريخ 23 جانفي 1991م.

[2] المرسوم التنفيذي رقم 05-08 المؤرخ في 08 جانفي 2005م والمتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل، ج.ر.ج.ج، ع 04، الصادرة بتاريخ 09 جانفي 2005م.

[3] المرسوم رقم 86-132 المؤرخ في 27 ماي 1986م المحدد لقواعد حماية العمال من أخطار الاشعاعات الأيونية والقواعد المتعلقة بمراقبة حيازة المواد الاشعاعية والأجهزة التي تتولد عنها اشعاعات أيونية واستعمالها، ج.ر.ج.ج، ع 22، الصادرة بتاريخ 28 ماي 1986م.

[4] المرسوم الرئاسي رقم 05-117 المؤرخ في 11 أفريل 2005م والمتعلق بتدابير الحماية من الاشعاعات المؤينة، ج.ر.ج.ج، ع 27، الصادرة بتاريخ 13 أفريل 2005م.

وأيضًا ورد في م 16 من القانون رقم 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية أنه: "لا يجوز استخدام النساء في أشغال خطيرة، أو عديمة النظافة أو مضرة بصحتهن"، كما ورد في م 260 من الأمر رقم 75-31 على أنه: "يمنع استخدام النساء والأولاد الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة أو المتدربين منهم في مراكز عمل غير صحية أو خطرة أو مضنية وكذلك في أعمال تتطلب جهدًا لا يتناسب مع قوتهم ومضرة بصحتهم".

ثانيا: حظر تشغيل النساء في الأعمال الليلية:

نظرًا لما يستنزفه العمل الليلي من التعب والإجهاد أكثر من العمل بالنهار، فضلاً عما ينطوي عليه الاعتياد على قضاء الليل خارج المنزل من أضرار اجتماعية تؤثر على تماسك الأسرة وحماية الأبناء فقد ذهبت بعض التشريعات إلى حظر تشغيل المرأة ليلاً، كأصل عام، والاستثناء هو السماح لها بالعمل ليلاً في بعض المهن والأعمال التي يحددها القانون[1].

القانون الجزائري عرف استقرار في هذا الميدان منذ سنة 1975م وإلى يومنا هذا أبقى على مبدأ منع تشغيل النساء والقصر من الجنسين كقاعدة عامة، ولم يتأثر إلى حد الآن بالتوجه العالمي الذي يرمي إلى رفع هذا المنع عليهن فيما يتعلق بالعمل الليلي، والأمر يرجع إلى طبيعة التكوين الفيزيولوجية للمرأة من جهة ومتطلبات العادات والتقاليد والتربية الأخلاقية التي فرضتها تعاليم ديننا الحنيف من جهة أخرى[2].

وقد حددّ المشرع الجزائري ساعات العمال الليلي في م 27 من القانون رقم 90-11 والتي تنص على أنه: "يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلاً والساعة الخامسة صباحًا، عملاً ليليًا"، حيث جاء في نص م 194 من الأمر رقم 75-31 على أنه: "لا يجوز استخدام النساء في أي عمل ليلي".

ويرتبط التنظيم القانوني للعمل الليلي بالنظام العام الاجتماعي بحيث رتب المشرع الجزائري عن مخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل النساء ليلاً وفق م 143 من القانون رقم 90-11، غرامة مالية تتراوح من 500دج إلى 1000دج وتطبق العقوبة عند كل مخالفة معاينة وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين.

بالرغم من أن كل التشريعات كأصل عام تمنع العمل الليلي للمرأة إلا أن هناك بعض الاستثناءات التي وردت على مبدأ المنع هذا، نذكر منها:

[1] مريم شريف، مرجع سابق، ص 274.

[2] مسعودة شلقي، مرجع سابق، ص 72.

- طبقا م 195 من الأمر رقم 75-31 فإنه يجوز تشغيل النساء التي تزيد أعمارهن عن الثامنة عشر (18) في عمل ليلي، ولكن في وحدات معينة من المصالح، وتحدد قائمة هذه المصالح بموجب قرار صادر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية.
- يجوز استخدام النساء وكذا العمال المتدربين من كلا الجنسين وبصورة استثنائية فقط في أعمال يكون القصد منها الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو تدارك الحوادث الطارئة، وهذا حسب م 196 من الأمر رقم 75-31، بشرط أن يتخلل العمل انقطاع لا يقل عن نصف ساعة من التوقف وأن تؤدى للعمال المعنيين مكافأة السلة وفق م 197 من نفس الأمر.

بالإضافة إلى هذا التضييق الذي فرضه المشرع الجزائري على المستخدم، فقد ألزم هذا الأخير عند لجوئه إلى العمل الليلي بتقديم تصريح بذلك لدى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، مع ضرورة لصق القرار المتضمن الإذن بهذا الاستثناء في أماكن العمل.

أما في القانون رقم 90-11 فقد أورد استثناءً وحيدا لجواز تشغيل المرأة العاملة ليلا، حيث جاء في نص م 29 أنه: "يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية، غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميًا أن يمنح رخصًا خاصةً، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل".

ولقد أكد المشرع الجزائري على ضرورة حماية حقوق المرأة العاملة، فجاء في نص م 12 من القانون رقم 78-12 على أنه: "يضمن القانون حماية الحقوق الخاصة بالمرأة في العمل طبقا للتشريع المعمول به".

يتضح مما سبق أن تنظيم عمل المرأة ليلاً في التشريع الجزائري يتميز بمنح صلاحيات واسعة لمفتشية العمل، حيث خولها المشرع سلطة تقديرية معتبرة في تقييم الحالات الاستثنائية التي يمكن فيها السماح للمرأة بممارسة العمل الليلي.

المبحث الثاني: الآليات المؤسساتية الوطنية لحماية المرأة العاملة

حرصت التشريعات الوطنية على ضمان حماية الحقوق والحريات في حال انتهاكها فقررت تخصيص بعض المؤسسات والآليات التي تسمح بالتدخل لحماية حقوق الإنسان بصفة عامة وحماية حقوق المرأة بصفة خاصة، ومن أهم هذه المؤسسات التي تعمل على حماية حقوق المرأة العاملة هي المجلس الوطني للمرأة، المجلس الوطني لحقوق الإنسان، والمجتمع المدني.

لذلك قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، المطلب الأول حول فعاليات التشريعات الوطنية في حماية المرأة العاملة، أما المطلب الثاني فيخص الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في الاستفادة من الحماية القانونية.

المطلب الأول: المجلس الوطني للمرأة

يعتبر المجلس الوطني للمرأة من الآليات المؤسساتية الهامة التي استحدثتها الدولة الجزائرية في إطار سياستها الرامية إلى النهوض بأوضاع المرأة وتعزيز دورها في المجتمع، ويأتي تأسيس هذا المجلس استجابةً للتحولات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية التي شهدتها الجزائر، والتي أكدت على ضرورة إشراك المرأة بشكل فعّال في مسار التنمية الوطنية الشاملة.

الفرع الأول: تعريف المجلس الوطني للمرأة:

تمّ تأسيس هذا المجلس بناءً على المرسوم التنفيذي رقم 97-98، حيث عرفت م 02 منه المجلس الوطني للمرأة بأنه جهاز استشارة وتشاور واقتراح وتقويم في مجال السياسة الوطنية للمرأة.

الفرع الثاني: دور المجلس الوطني للمرأة في حماية المرأة العاملة:

يعمل المجلس في إطار المهام المسندة إليه والمحددة بموجب م 03 من المرسوم التنفيذي رقم 97-98، على تحقيق ما يلي:

- يسهم في ترقية الحركة الجمعوية التي تسعى لخدمة المرأة وفي تطويرها.
- يشجع تطوير الاتصال والإعلام والثقافة في الأوساط النسوية.
- يسهر على تنفيذ سياسة منسجمة وفعالة للأنشطة التي يبادر بها المجلس خدمةً للمرأة والبرامج المخصصة لها.
- يضمن ترقية المرأة الجزائرية في أوساط الحركة النسوية الجهوية والعالمية وينسق تمثيلها فيها.
- يسهم في ازدهار قيم المجتمع الوطنية وفي التفتح على الرقي والمعرفة العالميين.

- ينجز أو يكلف من ينجز كل أشغال البحث والدراسات والتحقيقات و/أو سبر الآراء التي لها علاقة بالمرأة.
- يؤسس بنك معطيات يخص المرأة.
- يرفع المجلس إلى رئيس الحكومة تقريرا سنويا عن السياسة الوطنية للمرأة ويحث السلطات المختصة على اتخاذ أي نص ذي طابع تشريعي أو تنظيمي له علاقة بهدفه.
- يمكن للمجلس أن يستعين بأي شخص أو مؤسسة من شأنهما أن يقدما له مساعدة يراها مفيدة لأشغاله، ويصدر المجلس حسب الحالات توصيات أو آراء أو تقارير أو دراسات، علمًا أنه يجتمع مرتين خلال السنة في دورة عادية بناءً على استدعاء من رئيسة المجلس، ويمكن زيادة على الدورتين العاديتين أن يجتمع في دورة غير عادية بناءً على استدعاء من رئيسته، أو بطلب من ثلثي عدد أعضائه.

المطلب الثاني: المجلس الوطني لحقوق الانسان

أصبحت المرأة تشكل شريحة أساسية في سوق العمل وتساهم بفعالية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، ومع تزايد مشاركة المرأة في مختلف القطاعات المهنية برزت العديد من التحديات والإشكاليات المرتبطة بحماية حقوقها في بيئة العمل، مما استدعى تدخل المؤسسات الوطنية المعنية بحقوق الإنسان، وعلى رأسها المجلس الوطني لحقوق الإنسان.

الفرع الأول: تعريف المجلس الوطني لحقوق الانسان:

تمّ إنشاء المجلس الوطني لحقوق الانسان بموجب التعديل الدستوري 2016 بموجب المادتين 198 و199 منه، والتي تم تضمينها في الفصل الثالث المعنون بـ: "المؤسسات الاستشارية"، حيث جاء في نصّ م 198 من التعديل نفسه على أنه: "يؤسس مجلس وطني لحقوق الانسان، يدعى في صلب النص المجلس"[1].

وعرفه أيضًا القانون رقم 16-13 المحدد لتشكيلة المجلس الوطني لحقوق الانسان وكيفيات تعيين أعضائه والقواعد المتعلقة بتنظيمه وسيره، في م رقم 02 و03 على أنه: "هيئة مستقلة يوضع لدى رئيس

[1] التعديل الدستوري لسنة 2016م.

الجمهورية، ضامن الدستور ويعمل على ترقية وحماية حقوق الانسان، يتمتع المجلس بالشخصية القانونية والاستقلالية المالية والإدارية"[1].

وقد رفع المجلس أول تقرير سنوي له في مطلع سنة 2018م، وأهم ما تضمنه[2]:

- تسجيل 7586 حالة عنف ضد المرأة للفترة من 01 جانفي إلى 30 سبتمبر 2017م، والتوصية بضرورة مكافحة كل أشكال العنف.
- انخفاض معدل وصول النساء إلى مناصب صنع القرار 22.2% والتوصية بضرورة توفير المناخ الذي يشجع المرأة على التوفيق بين مسارها المهني والتزاماتها العائلية بالإكثار من دور الحضانة ووضع معايير موضوعية في تعيين المرأة بمناصب عليا.

الفرع الثاني: مهام المجلس الوطني لحقوق الانسان:

وحسب م 12 من التعديل الدستوري لسنة 2020 فمن بين مهام المجلس الوطني لحقوق الانسان ما يلي:

- يتولى المجلس مهمة الرقابة والانذار المبكر والتقييم في مجال احترام حقوق الانسان.
- يدرس المجلس، دون المساس بصلاحيات السلطة القضائية كل حالات انتهاك حقوق الانسان التي يعانيها أو تبلغ إلى عمله، ويقوم بكل إجراء مناسب في هذا الشأن، ويعرض نتائج تحقيقاته على السلطات الإدارية المعنية، وإذا اقتضى الأمر على الجهات القضائية المختصة.
- يبادر المجلس بأعمال التحسيس والاعلام والاتصال لترقية حقوق الانسان.
- كما يبدي آراء واقتراحات وتوصيات تتعلق بترقية حقوق الانسان وحمايتها.
- يعدّ المجلس تقريرا سنويا يرفعه إلى رئيس الجمهورية، ويتولى رئيس المجلس نشره.
- يحدد القانون تشكيلة المجلس وكيفيات تعيين أعضائه والقواعد المتعلقة بتنظيمه وسيره.

[1] القانون رقم 16-13 المؤرخ في 03 نوفمبر 2016م، المحدد لتشكيلة المجلس الوطني لحقوق الانسان وكيفيات تعيين أعضائه والقواعد المتعلقة بتنظيمه وسيره، ج.ر.ج.ج، ع 65، الصادرة بتاريخ 06 نوفمبر 2016م.

[2] فاطنة طاوسي، الحماية القانونية للمرأة العاملة دراسة مقارنة في القانون الدولي والقانون الجزائري، مرجع سابق، ص 196.

الفرع الثالث: دور المجلس الوطني لحقوق الانسان في حماية المرأة العاملة:

دون المساس بصلاحيات السلطة القضائية، يتولى المجلس في مجال حماية حقوق الانسان حسب م 05 من القانون رقم 16-13 بما يأتي:

- الإنذار المبكر عند حدوث حالات التوتر والأزمات التي قد تنجر عنها انتهاكات لحقوق الانسان والقيام بالمساعي الوقائية اللازمة.
- رصد انتهاكات حقوق الانسان والتحقيق فيها وإبلاغ الجهات المختصة بها.
- تلقي الشكاوى بشأن أي مساس بحقوق الانسان ودراستها وإحالتها إلى السلطات الإدارية المعنية.
- إرشاد الشاكين وإخبارهم بالمال المخصص لشكاويهم.
- زيارة أماكن الحبس والتوقيف للنظر ومراكز حماية الأطفال والهياكل الاجتماعية والمؤسسات الاستشفائية وعلى الخصوص تلك المخصصة لإيواء الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة.

لأداء مهامه، يشكل المجلس لجانا دائمة تتكفل بالشؤون القانونية، الحقوق المدنية والسياسية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئة، المرأة والطفل والفئات الضعيفة، المجتمع المدني والوساطة.

وفي إطار حماية المرأة العاملة، عقد اجتماع لجنة متابعة توصيات اللجنة الدولية المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، بمقر المجلس بتاريخ 22 جويلية 2019م لدراسة حوصلة عمل اللجنة منذ تنصيبها في 16 ديسمبر 2018م، مع إثراء الخطوط العريضة لتقرير المجلس لعام 2018 في القسم الخاص بحقوق المرأة، إذ عكفت عن اللجنة الفرعية لمتابعة تنفيذ توصيات اللجنة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز والعنف ضد المرأة في 17-31 جانفي 2019م، بدراسة الاحصائيات المتعلقة بالعنف ضد المرأة، إنشاء آليات لرصد وتنفيذ الاستراتيجية الوطنية، آلية مؤسساتية مكلفة بالرصد السنوي لتنفيذ توصيات لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة[1].

كما كان للمجلس الوطني لحقوق الانسان جهود كبيرة لحماية وحظر التمييز ضد المرأة، حيث جاء في بيان له بمناسبة اليوم العالمي للمرأة بتاريخ 08 مارس 2021م، بأنه سيرافق كل جهود الدولية الرامية إلى القضاء النهائي على كل أشكال التمييز ضد المرأة ملتزمًا بدوره في الإنذار المبكر للسلطات العمومية عند بروز كل حالات المسّ بحقوق المرأة وكان في ظل تعديل دستوري أعطى مكانة مهمة لحقوق المرأة حيث نصّ على "المناصفة في ميدان العمل وفي ميدان الترشيح، وإلزام الدولة بمحاربة كل أشكال العنف

[1] مبروكة معمري، مرجع سابق، ص 264.

ضدها وعلى تكفلها بالنساء المعنفات، ونوّه بانخراط العنصر النسوي في العمل الجمعوي خلال فترة كوفيد 19 وعلى دورها الريادي في مجال التحسيس والتوعية"[1].

مما سبق، يأتي دور المجلس الوطني لحقوق الإنسان كآلية مؤسساتية فعالة لحماية المرأة العاملة من خلال رصد الانتهاكات التي قد تتعرض لها في بيئة العمل، وتلقي الشكاوى والتظلمات، وإجراء التحقيقات اللازمة، وإصدار التوصيات للجهات المعنية، بالإضافة إلى المساهمة في تطوير الإطار التشريعي والتنظيمي الذي يضمن المساواة وعدم التمييز ويكفل ظروف عمل لائقة للمرأة.

المطلب الثالث: المجتمع المدني

يلعب المجتمع المدني دورًا محوريًا في تفعيل مشاركة جميع أفراد المجتمع ضمن مختلف مناحي الحياة وتمكينهم من التعبير الحر عن آرائهم ووجهات نظرهم.

الفرع الأول: تعريف المجتمع المدني:

في سياق التنظير المعاصر للمفاهيم القانونية والاجتماعية، يقدم "لاري دياموند Diamond Larry" قراءات متكاملة ومتداخلة لمفهوم المجتمع المدني، فتعريفه يرتكزّ على بناء منظومة اجتماعية ذات استقلالية هيكلية، تستمد قوتها من الإرادة الذاتية والخضوع لمنظومة قانونية موحدة[2].

بينما هناك من يوسع هذا المفهوم ليشمل المجتمع المدني مختلف المؤسسات والهياكل الاجتماعية الخاصة، كالمدارس والجامعات والكنائس والنقابات ...الخ[3].

الفرع الثاني: مؤسسات المجتمع المدني:

من المتعارف عليه أن المجتمع المدني يتكون من عدة مؤسسات أهمها:

أولا: الجمعيات Associations:

تُمثل الجمعيات تعبيرًا سوسيولوجيًا وسياسيًا معقدًا يتجسد في شكل تنظيمي طوعي يجمع مجموعة من الأفراد يرتبطون برؤية مشتركة وأهداف متقاربة، وتتميز هذه التشكيلات الاجتماعية بتنوعها وتعدد

[1] مبروكة معمري، مرجع سابق، ص 265.

[2] سمية أوشن، دور المجتمع المدني في بناء الأمن الهوياتي في العالم العربي دراسة حالة الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2009، ص 38.

[3] غنية أبرير، دور المجتمع المدني في صياغة السياسات البيئية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2009، ص 18.

مجالات اشتغالها، حيث تتراوح اهتماماتها بين المجالات المهنية والخيرية والإنسانية والدينية والعلمية والرياضية وغيرها[1].

يُعد تنظيم الجمعيات في التشريع الجزائري مقاربة مؤسساتية مبتكرة تهدف إلى تعزيز المشاركة المجتمعية، فقد وضع المشرع إطارًا قانونيًا يسمح للمواطنين باحتضان مشاريعهم الاجتماعية والاقتصادية والثقافية من خلال الجمعيات، التي تشكل فضاءً مؤسسيًا غير رسمي للتعبير عن المصالح المجتمعية ويرتكز هذا النموذج على الإرادة الطوعية للمواطنين في التأسيس والتنظيم مما يساهم في ترسيخ قيم المواطنة الفاعلة وتحقيق أهداف التنمية المحلية[2].

ثانيا: النقابات Trade Unions:

تُعد النقابات منظومة تنظيمية مركبة تجسدّ أحد أهم روافد المجتمع المدني حيث تشكل فضاءً مؤسسيًا يجمع مجموعة من الأفراد للدفاع عن مصالحهم المهنية[3]، وتتميز هذه التنظيمات بكونها هيئات مؤسسية دائمة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال الإداري والمالي، وتتأسس على أساس الترابط المصلحي بين العمال بغض النظر عن تباين خلفياتهم الثقافية، وتنطلق النقابات من هدف جوهري يتمثل في حماية حقوق العمال وتحسين بيئة العمل وظروفه[4].

[1] محمد مجدان، مساهمة المجتمع المدني في عملية التحول الديمقراطي في الجزائر (2012-2021): بين الفاعلية والضعف، المجلة الجزائرية للعلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03، مج 12، ع 17، 2021، ص 17.

[2] رضوان مجادي، الديمقراطية التشاركية ومشاركة مؤسسات المجتمع المدني في التنمية المحلية: الدعائم والخطوات ومساعي التطبيق في الجزائر، مجلة العلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة سعيدة، الجزائر، مج 10، ع 02، 2019، ص 816.

[3] محمد مجدان، المجتمع المدني في الجزائر وعملية التحول الديمقراطي، المجلة الجزائرية للدراسات السياسية، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03، مج 07، ع 02، 2020، ص 57.

[4] هدى درنوني، دور النقابة في ترسيخ القيم التنظيمية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، الجزائر، ع 27، 2016، ص 99.

ثالثا: المنظمات غير الحكومية Non-gouvernemental organisations:

تلعب المنظمات غير الحكومية دورًا هامًا في المجتمع المدني من حيث حرية التحرك الاجتماعي للأفراد والجماعات، وحرية التعبير عن تطلعاتهم الفكرية، والمشاركة الاجتماعية والسياسية، وحرية المبادرة، وطريقة المساهمة في تنمية المجتمع[1].

الفرع الثالث: دور المجتمع المدني في حماية المرأة العاملة:

يمكن تلخيص دور مؤسسات المجتمع المدني في حماية المرأة العاملة من خلال ما يلي[2]:

- لقد لعبت منظمات المجتمع المدني دورا هاما في دعم دخول المرأة لعالم الشغل من خلال بناء الثقة في قدرة وإمكانيات المرأة والاهتمام بتكوينها، وتسعى هذه المنظمات لمكافحة القوالب النمطية القائمة على نوع الجنس والدفاع عن حقوق المرأة من خلال وسائل الاعلام وتقديم الاقتراحات البناءة.
- يدعم المجتمع المدني المقاولة النسوية التي تؤدي دورا مهما في عملية التنمية الاقتصادية عن طريق المساهمة في تشغيل المرأة، إذ تلعب المقاولة والأعمال الصغيرة دورا كبيرا في الاهتمام بالمرأة العاملة، ومن أهم الجمعيات التي تدعم المرأة صاحبة المشروع: الجمعية الجزائرية للسيدات رئيسات المؤسسات SEVE (1993م).
- هناك عدة مؤسسات تابعة للدولة تعمل على تمكين وتوسيع دمج المرأة في النشاط الاقتصادي من بينها: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC، وغيرها.

[1] حدة بولافة، دور المنظمات غير الحكومية في تنمية المجتمع المدني والديمقراطية في المنطقة العربية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم السياسية، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03، 2017، ص 134.

[2] فاطنة طاوسي، الحماية القانونية للمرأة العاملة دراسة مقارنة في القانون الدولي والقانون الجزائري، مرجع سابق، ص 202-203.

خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل بالتحليل المعمق صور حماية المرأة العاملة في المنظومة القانونية الجزائرية والآليات المؤسساتية المكلفة بتفعيل هذه الحماية، فقد أظهرت الدراسة أن المشرع الجزائري قد أولى اهتمامًا بالغًا لحماية المرأة العاملة من خلال ترسانة قانونية متكاملة تجسدت في عدة صور، بدءً من حظر كافة أشكال التمييز في التوظيف والأجور، حيث كرّس مبدأ المساواة بين الجنسين في الحصول على فرص العمل والمساواة في الأجر عند تساوي العمل ومنع الممارسات التمييزية في الترقية والتكوين المهني، كما عمل المشرع على تنظيم ساعات العمل والراحة بما يراعي خصوصية المرأة وظروفها الأسرية، فضلاً عن توفيره لمنظومة متكاملة لحماية الأمومة من خلال إقرار إجازات الأمومة بمدد كافية ومدفوعة الأجر وتوفير فترات للرضاعة خلال ساعات العمل، وقد تعزّزت هذه الحماية من خلال حظر تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة والشاقة والضارة بالصحة وتقييد عملها الليلي بضوابط صارمة تراعي سلامتها وكرامتها.

كما أنشأت الجزائر آليات مؤسساتية وطنية تسهر على تفعيل هذه الحماية، يأتي في مقدمتها المجلس الوطني للمرأة الذي يلعب دورًا استشاريًا في رسم السياسات المتعلقة بالمرأة ومتابعة تنفيذها، والمجلس الوطني لحقوق الإنسان الذي يضطلع بمهام رقابية لرصد الانتهاكات التي قد تطال حقوق المرأة العاملة وتلقي الشكاوى بشأنها، بالإضافة إلى دور فعّال للمجتمع المدني ممثلاً في الجمعيات النسوية ومنظمات حقوق الإنسان والنقابات العمالية التي تساهم في التوعية والتحسيس بحقوق المرأة العاملة والدفاع عنها.

خـــاتمـــــة

خاتمـة

من خلال دراستنا المتعمقة لموضوع "الحماية القانونية للمرأة العاملة في التشريع الجزائري"، يتبين لنا أن المشرع الجزائري قد بذل جهودًا معتبرة لإرساء منظومة قانونية متكاملة تهدف إلى حماية حقوق المرأة في بيئة العمل وضمان مشاركتها الفعالة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وقد استندت هذه المنظومة إلى المبادئ الدستورية التي تكرس المساواة بين المواطنين وإلى الالتزامات الدولية للجزائر في مجال حقوق الإنسان وحقوق المرأة على وجه الخصوص.

إن التطور الملحوظ في وضعية المرأة العاملة في الجزائر وتزايد نسبة مشاركتها في سوق العمل يعكس نجاعة الإصلاحات التشريعية والمؤسساتية التي تم تبنيها خلال العقدين الأخيرين، ومع ذلك، فإن الفجوة لا تزال قائمة بين النصوص القانونية وتطبيقها الفعلي على أرض الواقع، حيث تواجه المرأة العاملة في الجزائر تحديات متعددة ترتبط بالموروث الثقافي والاجتماعي وبعض الممارسات التمييزية في بيئة العمل، فضلاً عن التحديات الهيكلية والمؤسساتية التي تعيق التنفيذ الأمثل للتشريعات المتعلقة بحماية المرأة العاملة.

إن تعزيز دور الآليات المؤسساتية الوطنية مثل المجلس الوطني للمرأة والمجلس الوطني لحقوق الإنسان، وتفعيل مشاركة المجتمع المدني، يشكل ضرورة ملحة لضمان تنفيذ فعالّ للتشريعات وتحقيق المساواة الحقيقية في عالم الشغل، كما أن تطوير آليات الرقابة والمتابعة وتعزيز الوعي المجتمعي بأهمية حماية حقوق المرأة العاملة يعدّ من الأولويات الاستراتيجية لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة الجزائرية.

ومن بين أهم نتائج هذه الدراسة نذكر:

- أظهرت الدراسة وجود تقدم ملحوظ في التشريعات الجزائرية المتعلقة بحماية المرأة العاملة، حيث تضمنت أحكامًا متقدمة في مجالات منع التمييز وحماية الأمومة وتنظيم ظروف العمل.
- رغم تطور المنظومة التشريعية، إلا أن هناك فجوة بين النصوص القانونية وتطبيقها على أرض الواقع، خاصةً في مجال المساواة في الأجور وفرص الترقية والتكوين المهني.
- كشفت الدراسة عن ضعف في آليات الرقابة والتفتيش على مدى التزام المؤسسات بتطبيق التشريعات المتعلقة بحماية المرأة العاملة، مما أدى إلى استمرار بعض الممارسات التمييزية.

خاتمـة

- رغم التقدم التشريعي، لا تزال المعوقات الاجتماعية والثقافية تشكل تحديًا أمام المرأة العاملة في الاستفادة الكاملة من حقوقها القانونية.
- أظهرت الدراسة أن دور المجلس الوطني للمرأة والمجلس الوطني لحقوق الإنسان لا يزال محدودًا في متابعة تنفيذ التشريعات المتعلقة بحماية المرأة العاملة، رغم الصلاحيات الواسعة الممنوحة لهما.

توصيات الدراسة:

- مراجعة قانون العمل بما يضمن حماية أكبر للمرأة العاملة، خاصةً في القطاع غير الرسمي.
- سنّ تشريعات خاصة لمكافحة التحرش في أماكن العمل.
- تعزيز العقوبات على المخالفات المتعلقة بالتمييز ضد المرأة في مجال العمل.
- تعزيز دور مفتشية العمل في مراقبة تطبيق التشريعات المتعلقة بحماية المرأة العاملة.
- توسيع صلاحيات المجلس الوطني للمرأة ليشمل التدخل المباشر في قضايا انتهاك حقوق المرأة العاملة.
- تنظيم حملات توعية واسعة حول حقوق المرأة العاملة والتشريعات التي تحميها.
- تشجيع وسائل الإعلام على تخصيص برامج للتوعية بحقوق المرأة العاملة.
- تقديم الدعم المادي للجمعيات النسوية العاملة في مجال حماية حقوق المرأة.

قائمة المصادر والمراجع

أولا: قائمة المصادر:

أ. الدساتير:

- دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1963م المؤرخ في 10 سبتمبر 1963م، الموافق عليه في استفتاء شعبي يوم 08 سبتمبر 1963، ج.ر.ج.ج، ع 64، الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 1963م.
- دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1976م الصادر بموجب الأمر رقم 76-97، ج.ر.ج.ج، ع 94، الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976م.
- دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1989م الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989م، المتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فيفري 1989، ج.ر.ج.ج، الصادرة بتاريخ 01 مارس 1989م.
- دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1996م.
- دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 2020م.

ب. الأوامر:

- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، ع 46، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966م.
- الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات، ج.ر.ج.ج، ع 49، الصادرة بتاريخ 11 جوان 1966م.
- الأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976م، المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج.ر.ج.ج، ع 94، الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976م.
- الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997م، المحدد للمدة القانونية للعمل، ج.ر.ج.ج، ع 3، الصادرة بتاريخ 12 جانفي 1997م.

ت. القوانين:

- القانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 جويلية 1963م المحدد لقائمة الأعياد الرسمية، المعدل بالقانون رقم 23-10 المؤرخ في 26 جوان 2023م، ج.ر.ج.ج، ع 43، الصادرة بتاريخ 27 جوان 2023م.

- القانون رقم 75-31 المؤرخ في 29 أفريل 1975م، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر.ج.ج، ع 39، الصادرة بتاريخ 16 ماي 1975م.
- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978م، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر.ج.ج، ع 32، الصادرة بتاريخ 08 أوت 1978م.
- القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982م، المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج.ر.ج.ج، ع 09، الصادرة بتاريخ 02 مارس 1982م.
- القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر.ج.ج، ع 28، الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1983م، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996 ج.ر.ج.ج، ع 42، الصادرة بتاريخ 07 جويلية 1996م.
- القانون رقم 84-11 المؤرخ في 09 جوان 1984، المتضمن قانون الأسرة الجزائري، المعدل والمتمم بالأمر رقم 05-02 المؤرخ في 27 فيفري 2005، ج.ر.ج.ج، ع 15، الصادرة بتاريخ 27 فيفري 2005.
- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988م والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج.ر.ج.ج، ع 04، الصادرة بتاريخ 27 جانفي 1988م.
- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990م المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ج.ج، ع 17، الصادرة بتاريخ 25 أفريل 1990م.
- القانون رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006م، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، ع 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006م.
- القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 المتضمن التعديل الدستوري لسنة 2008، ج.ر.ج.ج، ع 63، الصادرة بتاريخ 16 نوفمبر 2008.
- القانون العضوي رقم 12-03 المؤرخ في 12 جانفي 2012م، المحدد لكيفيات توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة، ج.ر.ج.ج، ع 01، الصادرة بتاريخ 14 جانفي 2012م.
- القانون رقم 16-01 المتضمن التعديل الدستوري المؤرخ في 06 مارس 2016، ج.ر.ج.ج، ع 14، الصادرة بتاريخ 07 مارس 2016.

- القانون رقم 16-13 المؤرخ في 03 نوفمبر 2016م، المحدد لتشكيلة المجلس الوطني لحقوق الانسان وكيفيات تعيين أعضائه والقواعد المتعلقة بتنظيمه وسيره، ج.ر.ج.ج، ع 65، الصادرة بتاريخ 06 نوفمبر 2016م.

ث. المراسيم:

- المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج.ر.ج.ج، ع 37، الصادرة بتاريخ 14 سبتمبر 1982م.
- المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11 فيفري 1984م، يحدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر.ج.ج، ع 07، الصادرة بتاريخ 14 فيفري 1984م.
- المرسوم رقم 86-132 المؤرخ في 27 ماي 1986م المحدد لقواعد حماية العمال من أخطار الاشعاعات الأيونية والقواعد المتعلقة بمراقبة حيازة المواد الاشعاعية والأجهزة التي تتولد عنها اشعاعات أيونية واستعمالها، ج.ر.ج.ج، ع 22، الصادرة بتاريخ 28 ماي 1986م.
- المرسوم الرئاسي رقم 91-05 المؤرخ في 19 جانفي 1991م والمتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج.ر.ج.ج، ع 04، الصادرة بتاريخ 23 جانفي 1991م.
- المرسوم الرئاسي 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور لسنة 1996، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996م، ج.ر.ج.ج، ع 76، الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996م.
- المرسوم التنفيذي رقم 97-98 المؤرخ في 29 مارس 1997، المتضمن إنشاء مجلس وطني للمرأة، ج.ر.ج.ج، ع 18، الصادرة بتاريخ 30 مارس 1997.
- المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020م، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020م، ج.ر.ج.ج، ع 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020م.

- المرسوم التنفيذي رقم 24-272 المؤرخ في 13 أوت 2024م المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 97-59 المؤرخ في 09 مارس 1997م، المحدد لتنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج.ج، ع 57، الصادرة بتاريخ 21 أوت 2024م.
- المرسوم التنفيذي رقم 05-08 المؤرخ في 08 جانفي 2005م والمتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل، ج.ر.ج.ج، ع 04، الصادرة بتاريخ 09 جانفي 2005م.
- المرسوم الرئاسي رقم 05-117 المؤرخ في 11 أفريل 2005م والمتعلق بتدابير الحماية من الاشعاعات المؤينة، ج.ر.ج.ج، ع 27، الصادرة بتاريخ 13 أفريل 2005م.

ثانيا: المراجع:

أ. الكتب:

- عمار بوضياف، **الوظيفة العامة في التشريع الجزائري**، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط 01، 2015.
- ماهر صالح علاوي الجبوري، **مبادئ القانون الإداري دراسة مقارنة**، دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد، 2009.

ب. الأطروحات والمذكرات:

- **أطروحات دكتوراه:**

- حدة بولافة، دور المنظمات غير الحكومية في تنمية المجتمع المدني والديمقراطية في المنطقة العربية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم السياسية، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03، 2017.
- زهية سي فضيل، الضمانات المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري والمقارن، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، الجزائر، 2017.
- عصام محمد أحمد العسود، موانع الترقية في الوظيفة العامة دراسة مقارنة وتطبيقية في القانون الأردني، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن، 2015.

- فاطنة طاوسي، الحماية القانونية للمرأة العاملة دراسة مقارنة في القانون الدولي والقانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الدولي، جامعة بسكرة، الجزائر، 2020.
- مبروكة معمري، الحماية القانونية للمرأة العاملة في القانون الدولي والتشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق والحريات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أدرار، الجزائر، 2023.
- مريم شريف، حماية المرأة في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، 2017.

- **رسائل ماجستير:**

- سمية أوشن، دور المجتمع المدني في بناء الأمن الهوياتي في العالم العربي دراسة حالة الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2009.
- غنية أبرير، دور المجتمع المدني في صياغة السياسات البيئية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2009.
- لخميسي سليماني، الحماية الدستورية والقانونية لحق التعليم في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الدستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة، الجزائر، 2012.

- **مذكرات ماستر:**

- إيمان هذيبلي، زهرة براحلية، حماية المرأة العاملة بين الشريعة والقانون، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قالمة، الجزائر، 2020.
- تقي الدين بوطرفة، الحماية الجزائية للمرأة العاملة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، جامعة تبسة، الجزائر، 2020.
- جمال الدين عمر طويل الساق، بشرى ربيعي، حقوق المرأة العاملة في تشريعات العمل والضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون الأسرة، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي بالنعامة، الجزائر، 2020.

- حدة بن كواشي، الحماية القانونية للمرأة العاملة في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، الجزائر، 2017.
- مسعودة شلقي، الضمانات القانونية للمرأة العاملة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2020.

ت. المقالات:

- أحسن غربي، الحقوق والحماية الدستورية للمرأة في ظل التعديل الدستوري لسنة 2020، مجلة الرستمية، كلية الحقوق، جامعة سكيكدة، الجزائر، مج 02، ع 02، 2021.
- أمحمد بودربالة، مبدأ المساواة المهنية بين الجنسين في نطاق الوظيفة العمومية "دراسة تأصيلية وتحليلية مقارنة"، مجلة حوليات جامعة الجزائر 01، كلية الحقوق، الجزائر، مج 35، ع 03، 2021.
- حورية زقندري، دور التكوين في تحسين أداء المنظمة، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، كلية علم الاجتماع، جامعة البليدة، الجزائر، مج 04، ع 07، 2016.
- رضوان مجادي، الديمقراطية التشاركية ومشاركة مؤسسات المجتمع المدني في التنمية المحلية: الدعائم والخطوات ومساعي التطبيق في الجزائر، مجلة العلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة سعيدة، الجزائر، مج 10، ع 02، 2019.
- زيد محمود العقايلة، حقوق المرأة العاملة: دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية، مجلة المفكر، كلية الحقوق، جامعة الإمارات، مج 07، ع 01، 2012.
- سماح محمودي، عبد الكريم بوحميدة، حماية حقوق المرأة العاملة بين نصوص الاتفاقيات الدولية وتشريع العمل الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة خنشلة، الجزائر، مج 07، ع 02، 2020.
- عبد الرحمان خليفي، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، كلية الحقوق، جامعة سوق أهراس، الجزائر، مج 01 ع 01، 2016.
- عتيقة معاوي، رؤوف بوسعدية، وضعية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيد ضرورة المصلحة، مجلة العلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسة، جامعة سطيف، الجزائر، مج 11، ع 01، 2020.

- علي حسين الجيلاني حسين، الحماية القانونية لعمل المرأة في الفقه والقانون، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية القانون، جامعة الجزيرة، السودان، مج 07، ع 01، 2022.
- عمار عباس، ظروف وضع النصوص الدستورية الجزائرية وأهدافها رحلة البحث عن دستور دائم، مجلة البحوث العلمية في التشريعات البيئية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة معسكر، الجزائر، مج 02، ع 02، 2012.
- عمار مانع، المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية، كلية علم الاجتماع، جامعة المسيلة، الجزائر، مج 19، ع 29، 2008.
- فاطنة طاوسي، الحماية القانونية للمرأة العاملة بالتشريعات المغاربية للعمل، مجلة العلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة بسكرة، الجزائر، مج 10، ع 02، 2019.
- فايزة جروني، حنان قدة، دور الاجتهاد الدستوري الجزائري في تكريس مبدأ المساواة في الحقوق والحريات الأساسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مجلة المفكر، جامعة الوادي، الجزائر، مج 16، ع 01، 2021.
- فريحة زنبط، أحمد بن قسمية، قراءة في تعديلات الدستور الجزائري لسنة 1996، مجلة الفكر القانوني والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الأغواط، مج 02، ع 04، 2018.
- فؤاد رحوي، أحكام عطلة الأمومة في التشريع الجزائري، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مج 03، ع 01، 2013.
- محمد بن عودة، حماية المرأة من جميع أشكال التمييز في القانون الجزائري والمواثيق الدولية، مجلة الفكر القانوني والسياسي، جامعة خميس مليانة، الجزائر، مج 07، ع 01، 2023.
- محمد مجدان، التجربة الدستورية الجزائرية وبناء الديمقراطية، المجلة الجزائرية للعلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03، مج 12، ع 16، 2021.
- محمد مجدان، المجتمع المدني في الجزائر وعملية التحول الديمقراطي، المجلة الجزائرية للدراسات السياسية، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03، مج 07، ع 02، 2020.
- محمد مجدان، مساهمة المجتمع المدني في عملية التحول الديمقراطي في الجزائر (2012-2021): بين الفاعلية والضعف، المجلة الجزائرية للعلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03، مج 12، ع 17، 2021.

- نعيم شلغوم، عماد لبيد، دور سياسة الضمان الاجتماعي في تمكين المرأة العاملة في الجزائر – دراسة من منظور المساواة بين الجنسي–، مجلة الأبحاث القانونية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة سطيف، الجزائر، مج 04، ع 01، 2022.
- هدى درنوني، دور النقابة في ترسيخ القيم التنظيمية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، الجزائر، ع 27، 2016.

ث. المواقع الالكترونية:

- https://www.alaraby.co.uk/society/
- https://www.profuti.com/2025/02/maternity-leave-extension.html
- https://www.echoroukonline.com/

فهـــرس المحتويـــات

فهرس المحتويات

المحتويات	الصفحة
شكر وعرفان	
اهداء	
قائمة المختصرات	
مقدمة	04-01
الفصل الأول: الإطار القانوني لحماية المرأة العاملة في التشريع الجزائري	
تمهيد	06
المبحث الأول: الأسس القانونية لحماية المرأة العاملة	07
المطلب الأول: حماية المرأة العاملة في الدستور الجزائري	07
الفرع الأول: حماية حقوق المرأة في ظل دستور 1963	08
الفرع الثاني: حماية حقوق المرأة في ظل دستور 1976	08
الفرع الثالث: حماية حقوق المرأة في ظل دستور 1989	09
الفرع الرابع: حماية حقوق المرأة في ظل دستور 1996	11
الفرع الخامس: حماية حقوق المرأة في ظل دستور 2020	12
المطلب الثاني: حماية المرأة العاملة في القوانين الوطنية	13
الفرع الأول: في إطار قانون الوظيفة العمومية 06-03	14
الفرع الثاني: في إطار قانون الأسرة الجزائري	16
الفرع الثالث: في إطار قانون العقوبات	17
الفرع الرابع: في إطار قانون الضمان الاجتماعي	18
المبحث الثاني: الحقوق والضمانات القانونية للمرأة العاملة	19
المطلب الأول: الحقوق الأساسية في قانون العمل 90-11	19
الفرع الأول: المساواة في العمل ومنع التمييز	20
الفرع الثاني: حظر تشغيل العاملة بالليل	20
الفرع الثالث: المساواة في الأجور	21
الفرع الرابع: الحق في الترقية	21

الفرع الخامس: الحق في التكوين المهني	22
الفرع السادس: الحق في عطلة الأمومة	22
الفرع السابع: الحق في التمثيل النقابي والإضراب	23
الفرع الثامن: الحق في التقاعد	23
المطلب الثاني: ضمانات عدم التمييز والمساواة في بيئة العمل	23
الفرع الأول: حماية العمل	24
الفرع الثاني: التسهيلات الممنوحة للمرأة الحامل	26
خلاصة الفصل	29
الفصل الثاني: الآليات القانونية لحماية المرأة العاملة في التشريع الجزائري	
تمهيد	31
المبحث الأول: صور حماية المرأة العاملة	32
المطلب الأول: الحماية أثناء العمل	32
الفرع الأول: حظر التمييز في التوظيف والأجور	32
الفرع الثاني: تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة والاجازات	35
المطلب الثاني: الحماية الخاصة بالمرأة العاملة	37
الفرع الأول: حماية الأمومة، إجازات الامومة والرضاعة	37
الفرع الثاني: حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة والليلية	38
المبحث الثاني: الآليات المؤسساتية الوطنية لحماية المرأة العاملة	43
المطلب الأول: المجلس الوطني للمرأة	43
الفرع الأول: تعريف المجلس الوطني للمرأة	43
الفرع الثاني: دور المجلس الوطني للمرأة في حماية المرأة العاملة	43
المطلب الثاني: المجلس الوطني لحقوق الانسان	44
الفرع الأول: تعريف المجلس الوطني لحقوق الانسان	44
الفرع الثاني: مهام المجلس الوطني لحقوق الانسان	45
الفرع الثالث: دور المجلس الوطني لحقوق الانسان في حماية المرأة العاملة	46

فهرس المحتويات

المطلب الثالث: المجتمع المدني	47
الفرع الأول: تعريف المجتمع المدني	47
الفرع الثاني: مؤسسات المجتمع المدني	47
الفرع الثالث: دور المجتمع المدني في حماية المرأة العاملة	49
خلاصة الفصل	50
خاتمة	51
قائمة المصادر والمراجع	54
فهرس المحتويات	63
ملخص الدراسة	67

مـلخـــص الدراسـة

ملخص الدراسة باللغة العربية:

يولي المشرع الجزائري اهتمامًا خاصًا بالمرأة العاملة من خلال توفير حماية قانونية شاملة تنطلق من اعتبارات أخلاقية واجتماعية وقانونية متعددة، وقد خصّ القانون الجزائري المرأة بمجموعة من الحقوق المميزة التي لا تشاركها فيها الفئات المهنية الأخرى، ومن أبرزها منع تشغيلها في العمل الليلي والأعمال الخطيرة، بالإضافة إلى منحها الحق في إجازة الأمومة مدفوعة الأجر وساعات مخصصة للإرضاع، تعكس هذه الأحكام التزام المشرع الجزائري الراسخ بضمان الحماية اللازمة لهذه الشريحة المهمة من القوى العاملة.

وقد تطور الإطار التشريعي الجزائري المتعلق بحماية المرأة العاملة تطورًا ملحوظًا، وذلك بالتوازي مع تنامي الوعي المجتمعي بالدور الحيوي للمرأة كعنصر محوري في النهوض بالاقتصاد الوطني، كما ساهم إنشاء مؤسسات متخصصة مثل المجلس الوطني للمرأة والمجلس الوطني لحقوق الإنسان في تعزيز هذا التوجه الحمائي وتطوير آلياته.

الكلمات المفتاحية: المرأة العاملة، حظر التمييز، المساواة، إجازة الأمومة، العمل الليلي، الأعمال الخطرة.

Abstract:

The Algerian legislator pays special attention to working women by providing comprehensive legal protection based on multiple ethical, social, and legal considerations. Algerian law has granted women a set of distinctive rights that are not shared with other professional categories, most notably the prohibition of night work and hazardous occupations, in addition to granting them the right to paid maternity leave and designated breastfeeding hours. These provisions reflect the Algerian legislator's firm commitment to ensuring the necessary protection for this important segment of the workforce.

The Algerian legislative framework concerning the protection of working women has undergone remarkable development, in parallel with the growing societal awareness of women's vital role as a pivotal element in advancing the national economy. The establishment of specialized institutions such as the National Council for Women and the National Council for Human Rights has also contributed to strengthening this protective approach and developing its mechanisms.

Key-words : working women, prohibition of discrimination, equality, maternity leave, night work, hazardous work.