



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة حمه لخضر الوادي

كلية الحقوق و العلوم السياسية



صور الحماية القانونية للمرأة في تشريع الضمان الإجتماعي

مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في ميدان الحقوق

تخصص: قانون إداري

تحت اشراف الأستاذ :

دراجي بلخير

إعداد الطالب:

قزي فؤاد

لجنة المناقشة :

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
حوبة عبد القادر	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	رئيسا
دراجي بلخير	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مشرفا ومقررا
عماد شريف	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2020/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

إلى رمز الحنان إلى من تعبت في تربيته إلى من منحتني القوة والحياة اليك أُمي العزيزة
حفظك الله وأطال عمرك

إلى الذي علمني معنى الحياة بكده وجهده إلى أبي الغالي
إلى من تربيته وترعرعت بينهم إخوتي وأخواتي كل واحد باسمه
إلى زوجتي الغالية بن ويسى مختارية والأبناء: عبد الرحمان، ميار ، إياد
إلى كل الأصدقاء والى كل من ساهم في هذا العمل من قريب أو بعيد

شكر وتقدير

"من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

نشكر الله الذي وهبنا القوة والبحث وسهل لنا طريق النجاح.

نتوجه بخالص الشكر والتقدير والعرفان والامتنان

إلى المشرف الدكتور " دراجي بلخير " الذي تابع عملنا هذا ولم يبخل علينا

بنصائحه وتوجيهاته القيمة والمفيدة

وكذلك إلى حميداتو خالد وخالدي مرزوق حفظهم الله و نتمنى لهم التوفيق.

مقدمة

مقدمة

في معظم دول العالم ، ولفترات طويلة من الزمن ، سلبت النساء حقوقهن. لم يكن لديهم القدرة على التعاقد أو التجارة وليس لديهم الحق في التملك. حُرِّموا من التعليم والمعرفة وفقدوا جنسيتهم بمجرد الزواج من أجنبي، كما لم يكن لهم حق التصويت ولا يمكنهم المشاركة في إدارة الشؤون العامة لبلدهم ، ناهيك عن تعرضهم لها استمرار العنف والتمييز ؛ وقد دفع ذلك النساء إلى القيام بإضرابات ومظاهرات وحملات للمطالبة بحقوقهن، لا سيما المساواة بينهن وبين الرجال في الحقوق والواجبات كمواطنات يفترض أن تشملهن مختلف الإعلانات الحقوقية الصادرة في بريطانيا وفرنسا والولايات المتحدة الأمريكية. أمريكا.

وقد شكلت قضايا المرأة في العالم محوراً استراتيجياً وحقوقياً متعدد الاهتمامات والطُّرُوحات؛ إذ يُنظر لقضيَّتها بعين التحضُّر والتمدُّن والعدالة، أصبحت موازين التقدُّم وإشاراتُ الحقوقيين تتسحبُ على سلوكاتِ الدولِ وشعوبها ومعاملتهم للمرأة من شتَّى جوانب الحياة، وليست قضيةُ المرأة في اهتمامِ العالمِ مجردُ مُحاضراتٍ أكاديميةٍ أو رسائلٍ بحثيةٍ أو موضوعاتٍ تنموية، إنّما هي أساسٌ وركيزةٌ تحدّثت عنها العديد من التحليلات والأحكام الدولية أو المجتمعية.

وقد كفلت قوانين العالم المعاصر ومنظّماته حقوق المرأة ورعاية شؤونها، فسنت القوانين الناظمة لمعاملاتها وخصوصيّاتها وأنزلتها منازل متقدّمة مقارنةً بما مرّت به المرأة في العصور السابقة، واستطاعت الدُّول والمؤسسات الكبرى والمنظّمات الحقوقية انتزاع العديد من الحقوق التي كانت المرأة مسلوّبةً منها قديماً، ليصار إلى تشريع القوانين المُعاقبة لمن يتعدّى شؤون المرأة ويقترب في حقّها ذنباً أو تعدُّ أو إجحاف، والإسلامُ بعدالته كان الأسبق في توضيح دور المرأة وإثبات حقوقها وتشريع الأحكام وإقامة الحدود إكراماً للمرأة وحفظاً لها وتأكيداً لدورها في الحياة العامة والدعوة وبناء المجتمع.

وطالما كانت ومنذ العصور وظيفة المرأة الأولى هي تربية أبنائها ورعايتهم والقيام بشؤون زوجها وبيتها، وهذه الوظيفة لا يمكن أن تقوم بها المرأة على أتم وجه إلا باستقرارها في بيتها، فإن خرجت منه تركت ورائها فجوة...ولا يعني هذا أن المجتمع في غنى عن عمل المرأة كلياً، وإنما ثمة أعمال لا بد أن تقوم بها المرأة، وأخرى تحسنها أكثر من غيرها.

أهمية الموضوع :

تكمن أهمية الموضوع في أن حق العمل هو حق مكفول لكل البشر بلا استثناء سواء كانوا رجالاً أو نساء... فلا يجوز أن نُحرم المرأة من حقها في إثبات قدراتها من خلال العمل، كما لا يجوز أن نحرم الوطن من عطائها باعتبارها نصفه الآخر... إذ لا يُعقل أن يكتفى المجتمع بنصف قدراته من الرجال فيتطلع نحو المستقبل برؤية أو نظرة ثاقبة.

كما تظهر أهمية هذا الموضوع من خلال أن عمل المرأة يعود بفوائد عديدة على المجتمع الذي تعيش فيه، إذ يساهم تمكين المرأة اقتصادياً في نمو اقتصاد المجتمع، ودعم إنتاجيته، وتنويع الأعمال الاقتصادية، وتحقيق المساواة في الدخل مع الرجل، وتُشارك النساء في القوى العاملة لتحسين مستوى معيشتهم، والتغلب على ظروف الحياة الصعبة، وتتميز المرأة العاملة باهتمامها بالقضايا الإنسانية، والمؤسسات الخيرية، لذلك وضع المشرع قوانين وطنية ودولية لحمايتها، فحماية الحق في العمل من خلال القوانين والتشريعات التي تحمي وتعطي للمرأة حقوقها تسهم في تحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية، وحماية المرأة باعتبارها نصف المجتمع الإنساني والتي أصبح دورها في المجتمع يحتل مكانة عالية حتى أنه شغل الجهات الدولية والإقليمية والداخلية يسهم في تحقيق الاستقرار الدولي، كما أن تهميش حقوق المرأة وعدم تكريس ضمانات فعالة تكفل حقوقها كعاملة يؤدي إلى تذبذب العالم بصفة عامة في جميع الميادين وتدهور تنمية الدول وازدهارها بصفة خاصة، وهو ما

جعل المجتمع الدولي يحرص على توفير الحماية اللازمة لحقوق النساء العاملات ويدعو الى الحاجة الماسة المساهمة كل أفراد من الجنسين في التنمية.

أسباب ودوافع اختيار الموضوع:

إن البحث في هذا الموضوع ينطلق من أهميته التي تتمثل حقوق المرأة السياسية والإقتصادية وكذا حقها في العمل الذي كفله لها الدستور .

صعوبات الدراسة:

- انصبت دراسة هذا الموضوع على بيان الدور الذي تلعبه المرأة في المجتمع والطبيعة التي تميزها عن الرجل ودورها الأساسي الذي قد تلعبه داخل الأسرة أو المجتمع مما جعل هناك صعوبة في أداء عملها .

- باعتبار قلة الدراسات التي تناولته إذ أنه موضوع مهم وحساس، مما نتج عنه غياب الدراسات في ظله، وهو ما أدى بنا إلى جمع المعلومات من المراسيم والقوانين والدراسات وكذات المجالات والملتقيات في هذا الموضوع.

إشكالية الدراسة:

إن حماية حقوق المرأة في العمل من بين المواضيع الشائكة والحساسة التي تسجل باستمرار جدلا واسعا نظرا لحساسية مكانة المرأة في المجتمع بين العمل وتربية الأبناء ورعاية الأسرة ومن هنا نطرح الإشكالية التالية:

هل القوانين الدولية والتشريعات الجزائرية ساهمت في توفير حماية قانونية كافية للمرأة العاملة ؟

منهج الدراسة:

لأجل إبداء هذه الدراسة في صورة علمية واضحة، واعطائها قدرا من الموضوعية اعتمدنا المنهج الوصفي على إعتبار أهميته في وصف الدراسة من جهة ومنهج تحليل المضمون.

تقسيم موضوع الدراسة:

لقد تم تقسيم موضوع الدراسة اعتمادا على التقسيم الثنائي للموضوع، وذلك في فصلين جاء الأول تحت عنوان " الحماية القانونية للمرأة في مختلف التشريعات " حيث قسمناه إلى مبحثين تطرقنا في المبحث الأول إلى الحماية القانونية للمرأة في التشريعات الدولية والإسلامية ثم في المبحث الثاني خصصناه للحديث عن حقوق المرأة الإجتماعية والثقافية والاقتصادية أما الفصل الثاني فتعرضنا فيه إلى " التطبيقات الميدانية لحماية المرأة قانونيا " و قسمناه بدوره إلى مبحثين حيث تطرقنا في المبحث الأول إلى حماية المرأة في قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل و المبحث الثاني إلى الحماية القانونية للمرأة العاملة أثناء فترة الحمل والأمومة.

الفصل الأول

الحماية القانونية للمرأة في مختلف

التشريعات

تعد قضية عمل المرأة ومشاركتها في التنمية الاقتصادية من القضايا المهمة التي أثارت الكثير من الجدل، بسبب تركيبة المجتمع الجزائري وطبيعة المرأة نفسها بالنسبة للمرأة العاملة بدءاً بالترشح للعمل وتولي مناصب المسؤوليات والترقية والحماية أثناء العمل وبعد انتهاء العلاقة المهنية، ويتدخل المنظمات الدولية ومنظمات المجتمع المدني وتطوير تشريعات العمل، فالاهتمام هو انتقلت من قضية إشراك المرأة في التنمية إلى قضية حمايتها في العمل من خلال وضع تدابير وقائية تمنع المساس بدورها أو وضع عقبات من شأنها أن تميز بينها وبين الرجل.

المبحث الأول

الحماية القانونية للمرأة في التشريعات الدولية والإسلامية

لا شك في أن المتابع للمراحل التي مر بها الإنسان في نضاله وكفاحه لنيل حقوقه وحرياته العامة فنجد أن هذا النضال قد مر بمراحل عديدة ولكل مرحلة خصائصها ومزاياها فلقد تطورت المطالب من المطالبة بأبسط الحقوق والحرريات في العصور القديمة حتى وصلت إلى ما هي عليه الآن.

وقد تم تبنيها بإعلانات حقوقية وخاصة إعلان الحقوق الذي أطلقته الثورة الفرنسية ، لكن الأمر لم يعد شأنًا داخلياً أصبح هناك اهتمام دولي كبير بالحقوق والحرريات الأساسية حتى أصبح انتهاكها ذريعة للتدخل الخارجي في شؤون الدولة، ولا بد من الإشارة هنا إلى أن ازدهار هذه الحقوق والحرريات لم يبدأ في الآونة الأخيرة، بل بالأحرى بدأ بظهور الإسلام. مرت حقوق المرأة، وهي جزء من حقوق الإنسان بعدة مراحل.

المطلب الأول

نشأة حقوق الإنسان والمرأة قبل قيام التنظيم الدولي

سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى الحقوق والحرريات بشكل عام في العصور القديمة والوسطى وذلك في الفرع الأول ثم إلى حقوق الإنسان والمرأة في العصور الوسطى في الفرع الثاني.

الفرع الأول: الحقوق والحرريات بشكل عام في العصور القديمة والوسطى

في الشرق القديم تميزت المجتمعات التي عاشت في هذه المنطقة من العالم بظهور النظام الوراثي المطلق، وانقسام المجتمعات إلى طبقات مختلفة وشكل العبيد القاعدة الاقتصادية كان من الطبيعي أن يفقد معظم الأفراد الكثير من الحقوق ، أهمها الحق في

الحياة والحرية والمساواة وكانت التضحية بالأطفال عادة متبعة عند الفينيقيين، وجزءاً من ديانة بني إسرائيل.

أما النظام السياسي في الدول الإغريقية القديمة، وبخاصة أثينا فكان يتبع أسلوب الديمقراطية المباشرة، كان المواطنون الأحرار يجتمعون في شكل جمعية عمومية لإصدار التشريعات وانتخاب أعضاء السلطة التنفيذية والقضائية المواطنون الأحرار ممن تنطبق عليهم شروط محددة هم الذين يتمتعون بهذه الحقوق السياسية، في حين الأجانب والعبيد والنساء والأطفال لا يتمتعون بهذه الحقوق بصفة مطلقة.¹

فلذلك جاءت القوانين مؤكدة على التمييز بين الأفراد في الحقوق، وبين المرأة والرجل الذي كانت تخضع إليه.

لم تكن الحرية الشخصية مكفولة ، فيمكن نفي أي شخص بموافقة مجلس الشعب دون محاكمة، ولكن دون اتهامه بارتكاب جريمة محددة، فيدلي كل مواطن بصوته في هذا المجلس "بنعم" أو "لا"، وكان يسمى "نظام النبذ"، في الديمقراطية اليونانية القديمة، كانت سلطة الدولة فيما يتعلق بحقوق الأفراد مطلقة بلا حدود، بل كان مستبدًا، ومع ذلك كان الفرد يعتبر نفسه حرًا.²

لقد هاجم الفكر اليوناني الافتراض الأولي لحقوق الإنسان والحرية الأساسية من خلال إنكار مبدأ المساواة بين الناس فلسفياً ، وعملياً عن طريق نزع حق المشاركة السياسية في إدارة الشؤون العامة أو المساهمة فيها وجعلها حكراً على طبقة معينة (الحرّة)، والتي تشكل في المجموع أقلية مقارنة بالطبقات الأخرى ؛ كانت العلاقات بين اليونان والشعوب الأخرى

¹ محمد محمود عبدالحמיד، حقوق المرأة بين الإسلام والديانات الأخرى، القاهرة، مكتبة مدبولي، 1990، ص 60.

² الشرقاوي سعاد، نسبية الحريات وانعكاساتها على التنظيم القانوني، دون طبعة، القاهرة: دار النهضة العربية، 1979، ص 17.

قائمة على الحرب والفتوحات ، وهي لا تخضع لقواعد قانونية، وإنما تخضع للقسوة والإرهاب الذي ينتقد الفكر اليوناني بأنه ألغى مبدأ المساواة بين الناس في الحقوق¹.

أما روما القديمة لم تكن أسعد حالا في مجال الحقوق، وإن عرفت أسس النظام الديمقراطي، فإنها لم تقرر للفرد أي حق فردي أو حرية عامة، على الرغم من أن روما قد أخذت في عهد الجمهورية كثيرا من المبادئ الديمقراطية مثل مبدأ المساواة أمام القانون والاقتراع العام، بل أيضا جرت عدة محاولات لتحرير الرق، وكفل النظام الروماني تسامحا دينيا إلى حد بعيد، ولم تكن السلطة تتعرض للفرد إلا إذا تعرض لغيره².

إن القانون الطبيعي لا يعرف الإنسان إلا إنسانا حرا، حيث كل الناس سواسية فليس هناك أرقاء ولا أحرار، مما دعا بعض الفقهاء إلى القول بأن روما القديمة قد رسمت للمواطن الروماني نوعا من حقوق الإنسان تشبه إلى حد كبير ما تأخذ به النظم الحديثة والمعاصرة. بينما الحقيقة أن الفكر الروماني بالغ في تصنيف القوانين تبعا للمخاطبين بها ثم عاد فقسم المخاطبين إلى طبقات، مما ينفي حقيقة الكلام عن قاعدة قانونية أصلا ، لأن أخص خصائص القاعدة القانونية اتصافها بالعموم والتجرد، وحينما تسلب هذه الخاصية من القاعدة القانونية، تصبح حقوق الإنسان وحياته نهبا للنسبة وانعدام التحديد وضياح الضمانات³.

نرى مما سبق وبناء على ما أورده السيد محمد رشيد رضا، أن المرأة في هذه الحقبة من الزمن كانت تباع وتشتري، كالمتاع وكانت تكره على الزواج والبغاء وكانت تورث وتملك ولا تملك، وكان أكثر الذين يملكونها يجبرون عليها التصرف فيما تملكه بدون إذن الرجل وكانوا يرون حق الرجل في التصرف بمالها من دونها⁴.

¹ الرفاعي جميلة عبد القادر، حقوق المرأة في الإسلام، دار مأمون للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى، 2006 ص 21.

² الرفاعي جميلة عبد القادر، المرجع السابق ، ص 22 .

³ محمد محمود عبد الحميد ، مرجع سابق، ص 60.

⁴ جعفر محمد أنس، الحقوق السياسية للمرأة في الإسلام والفكر والتشريع المعاصر، ط2، دار النهضة العربية ،القاهرة، 1997، ص 10.

وأيضاً اختلف الرجال في بعض البلاد في كون المرأة إنساناً ذا نفس وروح خالدة كالرجل أم لا، وفي كونها تلقن الدين وهل تصح منها العبادة أم لا وهل تدخل الجنة في الآخرة أم لا؟.¹

قرر أحد المعابد في روما أنها حيوان نجس لا روح له ولا خلود، لكنه يجب أن يعبد ويخدم، وهناك بعض العرب كانوا يعتقدون أن للأب الحق في قتل ابنته، ويقتلها على قيد الحياة، وهناك آخرون يعتقدون أنه لا عقاب على الأب الرجل لقتل المرأة ولا دية.² أما أهم إنصاف منح للمرأة فكان على يد الشعب الفرنسي في أوروبا قبل بعثة محمد عليه الصلاة والسلام، وقبل بعثته أنه قد قرروا بعد خلاف وجدال أن المرأة إنسان إلا أنها خلقت الخدمة الرجل.

فكانت المرأة بذلك مرهقة بظلم الرجال في البدو والحضر، لا فرق بين الأميين والمتعلمين، ولا بين الوثنيين والكتابيين.³

الفرع الثاني: حقوق الإنسان والمرأة في العصور الوسطى

تمتد هذه الفترة من القرن الخامس إلى القرن الخامس عشر الميلادي، عندما ساد النظام الإقطاعي والدين المسيحي في أوروبا، وكان الأثر الكامل لهما على الحياة الاجتماعية والسياسية في أوروبا خلال هذه الفترة، حيث كان من بين المبادئ أن سيطرت المسيحية الموروثة عن اليهودية، مثل إن نظرية المصدر الإلهي للسلطان، إذ اعتبرت أن الملك مفوض من الله وطاعته له من طاعة الله، والدين لم يدخل في الحكم وشؤونه، والمثل المشهور المنسوب إلى المسيح (ماذا؟ لقيصر لقيصر وما غلبه الله الله).⁴

¹ المنسي سامية، المرأة في الإسلام، دراسة مقارنة، ط1، القاهرة، دار الفكر العربي، 1996، ص 23.

² جعفر محمد أنس، المرجع السابق، ص 13.

³ رضا السيد محمد رشيد، حقوق النساء في الإسلام، القاهرة، مكتبة التراث الإسلامي، ط2، 1985، ص 5.

⁴ المنسي سامية، المرجع السابق، ص 26.

واستمرت الأوضاع حتى انتشرت المسيحية وقوي تأثيرها في النفوس، فأخذ رجال الدين يتحولون عن المبادئ السياسية التي نادى بها رواد المسيحية الأوائل، ومن هنا بدأ الصراع بين البابا ممثل الكنيسة والإمبراطورية ممثلة السلطة الدنيوية.

لكن كل هذا لم يمنع من ظهور بوادر للاعتراف ببعض حقوق الإنسان، فقد أدى ازدهار التجارة بين التجار الأجانب والمدن الإيطالية إلى منح هؤلاء صكوك الأمان، فكان قانون Visigoths الذي أعطى للتجار الحق في الفصل في منازعاتهم بواسطة قضائهم طبقا لقانونهم الخاص، وتعتبر أيضا وثيقة العهد الأعظم التي صدرت في إنجلترا عام 1215 أول مطالبة شعبية بحقوق الإنسان¹.

الفرع الثالث: حقوق المرأة في الإسلام وفي الدستور الجزائري

أولا: حقوق المرأة في الإسلام

قال تعالى: " وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا " ² في خضم الظلام الدامس الذي كان يلف العالم المتمدن وغير المتمدن ويلف قضية المرأة، التي كان البعض إلى وقت قريب يتساءل إن كانت إنسانا أم لا، والبعض الآخر ينزلها منزلة الحيوان تباع وتشترى في صدر القرن السابع الميلادي، انطلقت من شبه جزيرة العرب الدعوة المحمدية تؤسس لمبدأ المساواة بين البشر جميعهم من أي جنس ومن أي عرق كانوا، وتبين مدى تكريم الله لهم جميعا دون تمييز، لقد وضع الوحي الرباني الموازين القسط في القرآن الكريم والسنة النبوية، لكرامة الإنسان عموما لكونه إنسانا فقط، بلا تمييز بين ذكر وأنثى، فانتشل المرأة من وأدت الاستعباد، ورد لها

¹ غوستاف لوبون، حضارة العرب، ترجمة عادل زعيتر، الهيئة المصرية العامة، 1969، ص 494.

² سورة الإسراء، الآية 70.

كرامتها وحقوقها المسلوبة منها كرها من طرف بني جنسها، ورفع عنها ما ألحقه بها من حيف وضميم.

ولقد ارتسمت صورة المرأة عند مختلف الأمم قبل الإسلام من خلال هذا الفصل، واضحة وكيف كانت متهمّة بأنها رجس من وسائل الشيطان¹، وقد بلغت عناية القرآن بالمرأة، ذكره لمريم ابنة عمران، وأن الملائكة كانت تكلمها وأن الله تعالى قد وهبها من الخصائص لتتجب نبيا تكون له قيادة الناس وهدايتهم²، فلقد أعلن الإسلام بأعلى الأصوات وبأوضح العبارات، بطريقة لم يعهد البشر مثلها، أن للمرأة إنسانيتها وكرامتها الكاملة الغير منقوصة، مثلها في ذلك مثل أخيها الرجل، وبأن لها أهليتها الحقوقية التامة، ثم صان هذه الإنسانية والكرامة أيما صيانة، وحماها أيما حماية من عبث العابثين ومن شهوات المشتتهين ومن استمتاع المستمتعين جنسيا وحيوانيا، ووفر كل الوسائل اللازمة لجعلها عنصرا فعالا في نهوض مجتمعها وتماسكه وتكثيره وسلامته، وفي ذلك وردت الآية الكريمة مؤسسة وملخصة لهذه المبادئ الأساسية السامية في قوله تعالى: "يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا" ³.

وفي قوله صلى الله عليه وسلم: "إنما النساء شقائق الرجال"⁴ وفي آيات أخرى دفع القرآن الكريم عن المرأة لعنة الخطيئة الأولى، التي كانت تلاحقها منذ القدم ومن قبل اليهودية والمسيحية وحدد المسؤولية، حيث وردت قصة آدم وحواء عليهما السلام مع إبليس في سبع سور من القرآن الكريم بحسب ترتيب المصحف الشريف وهي: سورة البقرة الأعراف، الحجر،

¹ عمر يوسف حمزة، من قضايا المرأة في الإسلام، ط1، الدار المصرية اللبنانية، 1995، ص 19.

² إبراهيم علي مصطفى النشار، الإسلام والمرأة، ط1، هيئة علماء الأزهر، 1981، ص 30.

³ سورة النساء، الآية رقم 01.

⁴ سنن البيهقي، ج 1، ص 261، حديث رقم 796.

الإسراء، الكهف، طه وص"، في سورة البقرة من الآية 35 إلى الآية 37 يقول المولى عز وجل: " وَقُلْنَا يَا آدَمُ اسْكُنْ أَنْتَ وَزَوْجُكَ الْجَنَّةَ وَكُلَا مِنْهَا رَغَدًا حَيْثُ شِئْتُمَا وَلَا تَقْرَبَا هَذِهِ الشَّجَرَةَ فَتَكُونَا مِنَ الظَّالِمِينَ (35) فَأَزَلَّهُمَا الشَّيْطَانُ عَنْهَا فَأَخْرَجَهُمَا مِمَّا كَانَا فِيهِ ۖ وَقُلْنَا اهْبِطُوا بَعْضُكُمْ لِبَعْضٍ عَدُوٌّ ۖ وَلَكُمْ فِي الْأَرْضِ مُسْتَقَرٌّ وَمَتَاعٌ إِلَىٰ حِينٍ (36) فَتَلَقَّى آدَمُ مِنْ رَبِّهِ كَلِمَاتٍ فَتَابَ عَلَيْهِ ۚ إِنَّهُ هُوَ التَّوَّابُ الرَّحِيمُ " ¹. في هذه الآيات يوجه المولى عز وجل النداء والأمر والتحذير لآدم وحواء معا على حد سواء في صيغة المثنى دون تمييز، ويخبر بأن الشيطان أزلهما معا، بينما كانت التوبة لآدم وحده مما يعني القدر الزائد من المسؤولية التي تقع على عاتقه في هذا المقام، عكس إدعاءات المبطلين.

وعن أبي سعيد الخدري قوله " الا يكون لأحدكم ثلاث بنات أو ثلاث أخوات أو بنتان او اختان فأحسن صحبتتهن واتقي الله فيهن فله الجنة" ² وقوله: "من عال جاريتين دخلت أنا وهو الجنة كهاتين وأشار بأصبعيه" ³.

وفي تكريمهما زوجة نورد قوله تعالى: "ومن آياته أن خلق لكم من أنفسكم أزواجا لتسكنوا إليها وجعل بينكم مودة ورحمة" ⁴، وقوله عنه لما سئل أي النساء خير: "التي تنشره إذا نظر وتطيعه إذا أمر ولا تخالفه في نفسها ومالها بما يكره" ⁵، وضمن لها حقوقها حاملا ومرضعا في قوله تعالى " وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ

¹ سورة البقرة ، الآية 35 – 37.

² الامام الحافظ ابي عيسى محمد بن عيسى الترميذي، الجامع الكبير سنن الترميذي، كتاب البر والصلة، باب ماجاء في النفقة على البنات والأخوات، ط1، 1991، دار العرب الإسلامي بيروت، ص 478، حديث رقم 1916.

³ سنن الترميذي، ص476، الحديث رقم 1914.

⁴ سورة الروم، الآية 21.

⁵ السنن الصغرى للنسائي، ج6، مكتبة المطبوعات الاسلامية، حلب، ط2، 1406 – 1986، ص 68، حديث رقم

أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَاتُّوهُنَّ أَجُورَهُنَّ ۖ وَأَتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ¹ مستوا راق ضمنه الإسلام للمرأة المسلمة منذ صدر القرن السابع الميلادي لم تبلغه الكثير من القوانين الحديثة حتى يوم الناس هذا .

ولقد أعطى الإسلام للأم مكانة مميزة عن غيرها فأورد القرآن فيها آيات كثيرة منها قوله تعالى: " وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ إِحْسَانًا ۖ حَمَلَتْهُ أُمُّهُ كُرْهًا وَوَضَعَتْهُ كُرْهًا ۖ وَحَمْلُهُ وَفِصَالُهُ ثَلَاثُونَ شَهْرًا² " ومن السنة أنه "جاء رجل إلى رسول الله عنه فقال أريد الجهاد في سبيل الله فقال له هل أمك حية؟ فقال نعم، قال ألزم رجلها فثم الجنة"³. أما بالنسبة لإعلاء الإسلام لمكانة المرأة عموماً، فقد أورد القرآن ذكر نساء كثيرات، كان لهن دور بارز وأثر كبير على مسار تاريخ البشرية كلها مثل حواء وأم موسى وأخته وزوجة فرعون وزوجة عزيز مصر ومريم بنت عمران، وقد أجابت آيات القرآن الكريم عن أسئلة النساء وحل مشاكلهن، مثل ما ورد في سورة المجادلة التي حلت مشكلة الظهار⁴، كما وردت أحكام كثيرة خاصة بالمرأة في سورتي النساء والطلاق وغيرهما⁵، وكذا فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين كقوله تعالى: " فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنْكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنثَىٰ⁶ " فالرجل والمرأة في الإسلام متكافئتان في الجزاء إن تكافأ في العمل، ومن نكص على عقبيه منهما وتعدى حدود الله فقد ظلم نفسه، إن أفضال الإسلام وأثاره على تحرير المرأة من رقة الاستعباد وترقيتها إلى المكانة اللائقة، كثيرة لا تحصى.

¹ سورة الطلاق، الآية 6 .

² سورة الأحقاف، الآية 14.

³ محمد ناصر الدين الألباني، صحيح الترغيب والترهيب، مكتبة المعارف للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، ط1، 1424-2000، ص650، حديث رقم 2484.

⁴ عبد الله محمد شحاتة، نفس المرجع السابق، ص10.

⁵ عبد العزيز عبد الله بن باز، فتاوى المرأة، الرياض، ط1، 1414هـ، ص 22.

⁶ سورة آل عمران، الآية 195.

ثانيا: تكريس الحقوق السياسية للمرأة في الدستور الجزائري.

سعت كافة الدساتير الجزائرية في تكريس مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في مختلف الحقوق السياسية كحق الانتخاب والترشح، وهذا ابتداءً من دستور 1963 الذي نص في المادة 12 منه " لكل المواطنين من الجنسين نفس الحقوق ونفس الواجبات"،¹ جاءت هذه المادة بعد المادة 11 التي تضمنت انضمام الجزائر للإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي اقر بالمساواة بين الرجل والمرأة في كافة الحقوق والحريات،² وأما دستور 1976 فأقرت المادة 42 منه " يضمن الدستور كل الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمرأة الجزائرية" ³ وكرست هذه المادة صراحةً حقوق المرأة في مختلف المجالات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، ولقد ساهم دستور 1989 في فرض عدد من الإصلاحات السياسية أهمها التعددية الحزبية التي عززت مكانة المرأة في الحياة السياسية، وكفل هذا الدستور أيضا المساواة بين الرجل والمرأة في المشاركة في الحياة السياسية بحيث نص في المادة 30 " تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات وكيفيات توسيع تمثيلية المرأة في المجالس المنتخبة".⁴ جاءت هذه المادة لتدعيم المشاركة المحدودة للمرأة في المجال السياسي سواء في البرلمان أو المناصب التنفيذية أو المجالس المحلية وأضاف التعديل الدستوري لسنة 2016 دفعة أخرى الترقية الحقوق السياسية للمرأة الجزائرية، وذلك من خلال المادة 36 التي نصت على "تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل. تشجع الدولة ترقية المرأة

¹ قديح لطيفة الحاج، مقامات نون النسوة، ط1، دار الفارابي، لبنان ، 2015، ص 253.

² المادة 11 من الدستور الجزائري سنة 1963. " لكل المواطنين من الجنسين نفس الحقوق ونفس الواجبات".

³ أمر رقم 76-97 المؤرخ في 23 نوفمبر 1976 يتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية، الجريدة الرسمية عدد 94،

المؤرخة في 24 نوفمبر 1976، ص 301

⁴ السوسي أحمد، في الانتقال الديمقراطي والإصلاح الدستوري في البلدان المغاربية، أعمال وحدة البحث في القانون

الدستوري والجبائي المغاربي، منشورات مجمع الأطرش للكتاب المختص 2015، ص 161.

في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات¹ " لا شك أن نية المشرع الدستوري من خلال هذه المادة تحقيق مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة وتكافؤ الفرص في تقلد مختلف الوظائف العليا والمناصب القيادية في الدولة، فالاستحواذ على 50 بالمائة من المناصب السياسية حق ديمقراطي للمرأة. كرست الكثير من المعاهدات والاتفاقيات هذا المبدأ لاسيما اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، يعتبر الأخذ بمبدأ التناسف خطوة أساسية وجدية في ترقية المشاركة السياسية للمرأة.

المطلب الثاني

الحماية القانونية للمرأة في القانون الدولي والاتفاقيات الدولية

لقد تناولت النصوص والمواثيق الدولية مختلف الحقوق والحريات التي يجب أن يتمتع بها الشخص بغض النظر عن جنسه أو لونه أو عمره مثل ميثاق الأمم المتحدة، الذي تلاه إصدار الإعلان العالمي لحقوق الإنسان من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام 1948، ثم العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، وهذه الاتفاقيات الدولية في مجملها تنص على الحقوق السياسية للمرأة.

الفرع الأول : ميثاق الأمم المتحدة

يعتبر ميثاق الأمم المتحدة من بين أولى الوثائق الدولية التي أكدت على ضرورة احترام وحماية حقوق الإنسان على المستوى الدولي، حيث أفرد لذلك العديد من نصوصه القانونية،

¹ المادة 36 من القانون 16-01 الذي يتضمن التعديل الدستوري 2016. الجريدة الرسمية العدد 14، المؤرخة في 7

مارس 2016، ص 10.

بدءا بالديباجة التي تؤكد إيمان الأمم المتحدة بالحقوق الأساسية للإنسان وبكرامة الفرد وقدره وبما للرجال والنساء والأمم كبيرها وصغيرها من حقوق متساوية.¹

كما أكدت الفقرة الثالثة من المادة الأولى على أنه من بين مقاصد الأمم المتحدة تحقيق التعاون الدولي على حل المسائل الدولية ذات الصبغة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والإنسانية وعلى تعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس جميعا والتشجيع على ذلك بلا تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين ولا تفريق بين الرجال والنساء، وهو ما أعيد التأكيد عليه ثانية في المادة 13 فقرة ب.²

وفي السياق ذاته، فقد حددت المادتان 55 و 56 من الفصل التاسع من الميثاق بعنوان التعاون الدولي الاقتصادي والاجتماعي، الالتزامات الأساسية التي تفرضها هذه الأهداف على الدول الأعضاء، ومن بينها العمل على أن يشيع في العالم احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للجميع بلا تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين ولا تفريق بين الرجال والنساء، ومراعاة تلك الحقوق والحريات فعلا . أما المادة 56 فتقضي بتعهد جميع الأعضاء بأن يقوموا منفردين أو مشتركين، بما يجب عليهم من عمل بالتعاون مع الهيئة لإدراك المقاصد المنصوص عليها في المادة الخامسة والخمسين .

إلى جانب ذلك، نجد أنه وفي إطار السلطات التي تتمتع بها كل من الجمعية العامة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي، ينص الميثاق في المادة 13/ب على أن تقوم الجمعية العامة على إنماء التعاون الدولي في الميادين الاقتصادية والثقافية والتعليمية والصحية، والإعانة على تحقيق حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس كافة بلا تمييز في الجنس أو اللغة أو الدين ولا تفريق بين الرجال والنساء .

¹ - Ahmed Mahiou, la codification du droit international et la protection de la personne humaine, in, la communauté internationale et les droits de la personne humaine, Fondation du Roi Abdul-Aziz Al Saoud, Casablanca, 2001, p 79.

² المادة 13 فقرة ب من ميثاق حقوق الإنسان .

وقد خول الميثاق دورا مماثلا للمجلس الاقتصادي والاجتماعي من خلال المادة 62/2 التي تقضي أنه للمجلس سلطة تقديم توصيات فيما يخص إشاعة احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية ومراعاتها، وإعمالا لهذا النص قام المجلس بإنشاء لجنة حقوق الإنسان التي استبدلت من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في 15 مارس 2006 بمجلس حقوق الإنسان.¹

الفرع الثاني: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

جاء الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 ليعزز حقوق الإنسان ويحميها بالإضافة للإشارات المتكررة لمبدأ المساواة، في دباخته حيث نصت المادة الأولى منه أن : "جميع الناس يولدون أحرارا والميثاق له قيمة قانونية كبيرة وله طبيعة مزدوجة فهو معاهدة دولية تلزم الدول بما وهو ميثاق إنشاء وتنظيم المؤسسة الدولية، متساوين في الكرامة والحقوق ..."² ونصت المادة الثانية منه على أنه " لكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في الإعلان، دون أي تمييز، كالتمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو أي تفرقة بين الرجال والنساء".³

كما نصت باقي المواد على المساواة في كافة الحقوق الاجتماعية والسياسية والثقافية والاقتصادية والمدنية بين الرجل والمرأة، وكذلك الحق في الزواج وتكوين أسرة، فالمبدأ الأساسي في هذا الإعلان هو عدم التمييز بين الرجل و المرأة بان يكون لكل منهم حقوق متساوية.

¹ عمار عنان، إنشاء مجلس حقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة، هل هو مجرد إجراء شكلي ، المجلة المصرية للقانون الدولي، المجلد الرابع والستون، 2008، ص ص 219- 232.

² وسام حسام الدين الأحمد، حماية حقوق المرأة في ضوء الإسلامية والاتفاقيات الدولية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ط1، 2001، ص 82.

³ المادة الثانية من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948.

مما لا شك فيه أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان كان نواة الاتفاقيات والجهود المبذولة لإصلاح وضع المرأة بالإضافة إلى عصبة الأمم وميثاق الأمم المتحدة والمنظمات الدولية التي أكدت على ضرورة توفير ظروف معيشية كريمة للمرأة وتحررها من التمييز سواء في الوظائف أو من خلال إلغاء تجارة الرقيق مهما كان لونها وأصلها.¹

الفرع الثالث: الاتفاقيات الدولية .

بعد صدور الإعلان العالمي لحقوق الإنسان توالى الاتفاقيات الدولية التي تحمي تلك الحقوق، فقد أكدت أحكام العهدين الدوليين لسنة 1966 على حق المساواة بين الرجال و النساء في جميع المجالات وشددت في بعض الأحكام المنصوص عليها على التزام الدول بكفالة هذه المساواة، فنصت المادة الثالثة من الاتفاقية الخاصة بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية والثقافية على: "تعهد الدول الأطراف في الاتفاق الحالي بتأمين الحقوق المتساوية للرجال والنساء في التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية".²

كما نص العهد الدولي بشأن الحقوق المدنية و السياسية في المادة على أن: "تتعهد الدول على المساواة بين الرجال والنساء في جميع الحقوق المدنية والسياسية دون تمييز وبكفل لجميع الأشخاص حماية متساوية وفعالة ضد أي تمييز سواء كان ذلك على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو غيره " .

وبعد أن تبين للأمم المتحدة أن الحماية القانونية العامة للمرأة لم تفي بالغرض المنشود لمجرد كون المرأة إنسان، نظرا لاستمرار التمييز بين الرجال والنساء على كافة الأصعدة بذلت الأمم المتحدة جهودا حثيثة لإيجاد وثائق قانونية خاصة تعالج من خلالها حالة التمييز

¹ عبد الغني محمود، حقوق المرأة في القانون الدولي العام و الشريعة الإسلامية، دار النهضة العربية ، القاهرة، ط1، 1991، ص 6 .

² هند بن رجب، "المرأة في الحياة الخاصة والمواثيق السياسية"، المرأة العربية في الحياة العامة والسياسية، منشورات المنظمة العربية للتربية الإدارية القاهرة ، 2012، ص125.

القائمة ضد المرأة¹ بداية باعتماد الأمم المتحدة الأول وثيقة دولية تعالج حقوق المرأة حصراً وهي الاتفاقية الدولية للحقوق السياسية للمرأة 20/12/1952 التي دخلت حيز النفاذ في 7 يوليو 1954 والتي تنص أن من حق المرأة بشروط مساوية للرجل ممارسة حقها في التصويت في الانتخابات وبشغل المناصب العامة و ممارسة جميع المهام².
ونصت اتفاقية جنسية المرأة المتزوجة لسنة 1957 على حق المرأة في اكتساب جنسية زوجها وعدم فقدانها لجنسيتها بمجرد الزواج أو نتيجة تغيير زوجها لجنسيته أثناء الحياة الزوجية³.

وأصدرت الجمعية العامة قرارها رقم 2263 بتاريخ 27 تشرين الثاني (نوفمبر) 1967 المتضمن إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة. وهو بيان رسمي دولي للقضاء على سياسة التمييز بين الجنسين وساوت منظمة العمل الدولية بين الرجال والنساء في الأجر، وقد أعلنت الجمعية العامة باعتبار سنة 1975 سنة دولية للمرأة وأصدرت في هذا الشأن القرار رقم (3010) 27 في 18 كانون الأول 1975³.

وقد وافق المؤتمر الدولي للسنة الدولية للمرأة الذي عقد في مكسيكو سيتي عام 1975 حول المساواة بين الرجل والمرأة على 30 مبدأ وكان أحد أهداف هذا المؤتمر ضمان منح المرأة حقوقاً وفرصاً متساوية بشكل قانوني وفعلي مع الرجال على التصويت والمشاركة في الحياة العامة والسياسية في السلام والتنمية، الأسرة والمجتمع والأجور، وفرص التعليم، وحق المرأة في أن تقرر الزواج بحرية مع احترام جميع حقوق الإنسان.

¹ نزيه نعيم شلالا، المركز في حقوق الإنسان مؤسسية الحمل ببشرة للكتاب، بيروت، 2010، ص 118 - 121

² وسيم حسام الدين الأحمد، الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان الخاصة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ط1، 2011، ص 69-72.

³ وسيم حسام الدين الأحمد، المرجع السابق، ص 82.

وهكذا فإن الاتفاقيات الدولية تؤكد على الدور الهام الذي تلعبه المرأة في المجتمع على جميع الأصعدة وحققها في التمتع بجميع الحقوق بالمساواة مع الرجل، وهذا ما أكدته اتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة لسنة 1967 واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979،¹ هذه الأخيرة التي يحسب لها أنها جمعت كافة أشكال التمييز وأنواع الحقوق التي للمرأة والرجل ووضعت بعين الاعتبار مكانة المرأة وإمكاناتها في خدمة مجتمعاتها.

ويعتبر المؤتمر العالمي الرابع للمرأة الذي عقدته الأمم المتحدة في بيجين من 4 إلى 15 سبتمبر 1995، والذي تبنته الجمعية العامة في 8 ديسمبر 1995 من أكبر المؤتمرات التي عقدتها الأمم المتحدة والذي تطرق لمعظم النقاط التي تمس حياة المرأة سواء داخل الأسرة أو خارجها، ولقد شاركت في هذا المؤتمر 189 حكومة و270 منظمة غير حكومية، و قد صادقت 179 دولة على منهاج عمل بيجين، والذي يدعو الدول للتدخل في 12 محور اهتمام يؤثر على وضع النساء من أجل تحقيق المساواة على مستوى اتخاذ القرار الاقتصادي والاجتماعي والثقافي والسياسي.²

¹ انضمت الجزائر تحتفظ لاتفاقية القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة بموجب المرسوم الرئاسي 96-51 المؤرخ في 22/01/1996، ووقعت التحفظ عن المادة 9.2 من الاتفاقية بموجب المرسوم الرئاسي 8-426 الوارد بالجريدة الرسمية رقم 05 لسنة 2008.

² وسيم حسام الدين الأحمد، الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الانسان الخاصة، المرجع السابق، ص 122.

المبحث الثاني

حقوق المرأة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية

حظيت الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمرأة باهتمام المجتمع الدولي بشكل متزايد خلال العقد الماضي ويرجع ذلك إلى الاعتراف المتزايد بالمساهمة الرئيسية التي تقدمها النساء للاقتصاد العالمي من خلال جهودهن الإنتاجية والإنجابية، وكذلك الاعتراف بتهميشهن المستمر على المستوى الاجتماعي، من خلال الاتجاهات الجديدة في الحياة الاجتماعية والثقافية، والتي تسعى إلى الحد من وصول المرأة إلى الحياة العامة، كل ذلك أدى إلى تطوير الحقوق، تحتل المرأة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية مركز الاهتمام. بمجرد النظر إلى هذه القضايا على أنها قضايا هامة في سياق اهتمامات حقوق الإنسان، أصبح وجود جميع حقوق المرأة (المدينة والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية) أكثر وضوحاً - الاعتراف بأن أعمال جميع حقوق الإنسان للمرأة سوف تأتي فقط مع الوفاء بجميع حقوقهم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

المطلب الأول

حقوق المرأة الاجتماعية والثقافية

سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى حق الرعاية الصحية في الفرع الأول ثم إلى حق المرأة في التعليم في الفرع الثاني.

الفرع الأول: حق الرعاية الصحية

كان من المعتاد اعتبار الصحة شيئاً يقع في نطاق الشؤون الخاصة وليس العامة ، لذلك فُهمت الصحة دائماً على أنها "غياب المرض" من الرفاه الجسدي والعقلي والاجتماعي الكامل، وليس مجرد غياب المرض أو العجز.

أولاً : الرعاية الصحية وأهدافها.¹

1- حق المرأة في الرعاية الصحية في الدستور والمواثيق الدولية

أ- على المستوى الدولي:

مع إنشاء منظمة الصحة العالمية، تم الاعتراف دولياً ولأول مرة بالحق في الصحة، وأكد دستورها أن التمتع بأعلى مستويات الصحة حق من الحقوق الجوهرية لكل إنسان بصفة عامة ، يجب التمتع به دون تمييز على أساس العرق أو الدين أو المعتقدات السياسية أو الظروف الاقتصادية أو الاجتماعية.

وتم الاعتراف بهذا الحق في الصكوك الدولية والإقليمية المتعلقة بحقوق الإنسان والإعلانات التي صادقت عليها الجزائر ، بحيث أن كل من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 25 والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المادة 12 والميثاق الإفريقي في المادة 16 يقرون بحق كل شخص بصفة عامة ودون تمييز بين الجنسين في التمتع بأعلى مستوى من الرعاية الصحية البدنية والعقلية.

يربط الإعلان العالمي في نفس المادة السابقة الرعاية الصحية بتحقيق مستوى معيشي لائق ، والذي يتحقق من خلال توفير المأكل والملبس والسكن للفرد والتأمين على شخصه ضد الظروف المفاجئة التي قد تواجهه وخارجة عن إرادته ، مثل كبطالة أو مرض أو إعاقة أو شيخوخة، وضمان الرعاية الطبية والخدمات الاجتماعية ، كما تم ذكره تحديداً الأمومة والطفولة التي تتطلب رعاية خاصة.

أما العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، لم يخص بالذكر الرعاية الصحية الخاصة بالأمومة أو بالمرأة بصفة خاصة كما هو كذلك في الميثاق الإفريقي . فقد نص العهد الدولي على التدابير التي لابد من الدول الأطراف إتخاذها لضمان ممارسة الحق في الصحة للجميع والتي تتمثل:

¹ www . umn . eau / humanrts / arab تم زيارة الموقع بتاريخ : 15 / 07 / 2021 على الساعة : 18:00 .

- العمل علي خفض معدل المواليد ومعدل وفيات الرضع وتأمين نمو الطفل نموا صحيا.
- تحسين جميع جوانب الصحة البيئية والصناعية، . الوقاية من الأمراض الوبائية والمتوطنة والمهنية والأمراض الأخرى وعلاجها ومكافحتها.
- تهيئة ظروف من شأنها تأمين الخدمات الطبية والعناية الطبية للجميع في حالة المرض.
- أما الإتفاقية الخاصة بالقضاء على التمييز ضد المرأة لسنة 1979، فقد خصت في المادة 12 منها ودون تحفظ حق المرأة في الرعاية الصحية وألزمت الدول بإتخاذ تدابير القضاء على التمييز ضدها في ممارسة هذا الحق ، بحيث تلتزم الدول الأطراف في الإتفاقية :
- بضمان للمرأة الحصول على خدمات الرعاية الصحية لتنظيم الأسرة . - الرعاية بالأمومة أثناء الحمل والوضع وفترة ما بعد الولادة .
- توفير خدمات مجانية عند الإقتضاء :

توفير التغذية الكافية أثناء الحمل والرضاعة. مما تقدم فإن الرعاية الصحية للفرد بشكل عام والمرأة بشكل خاص تتمثل في تحسين مستوى المعيشة ، وتحسين الظروف الصحية البيئية والصناعية ، والوقاية من الأمراض الوبائية والمهنية وعلاجها ومكافحتها ، ورعاية الأم والطفل من خلال العمل على خفض معدل وفيات الأمهات والأطفال حديثي الولادة ، وضمان النمو الصحي للطفل ، وتقديم خدمات الرعاية الصحية المجانية عند الضرورة ، وتوفير التغذية الكافية للأم أثناء الحمل والرضاعة ، وضمان الرعاية الطبية لها أثناء الحمل والولادة وما بعد ذلك.

وقد شهدت السنوات الأخيرة مبادرات دولية أخرى متصلة بالصحة، كالإعلان وبرنامج العمل الصادر عن المؤتمر الدولي للسكان والتنمية الذي عقد في القاهرة عام 1994، الذي يشتمل على ثلاثة أهدافا تتعلق بالرعاية الصحية كخفض وفيات الرضع والحوامل، وضمان حصول الجميع على خدمات الصحة الإنجابية وتنظيم الأسرة، ومن تلك المبادرات أيضا إعلان وبرنامج العمل الصادر عن المؤتمر الدولي الرابع للمرأة الذي عقد في بكين عام

1995، الذي اعتمد خمسة أهداف استراتيجية تسعى إلى تحسين صحة المرأة على مستوى العالم.

ب- على المستوى الوطني:

الحق في الرعاية الصحية لكل المواطنين بما فيها المرأة أقرته جل الدساتير الوطنية ، دستور 1963 ولو أنه لم ينص صراحة بحق المواطن من كلا الجنسين في الرعاية الصحية، إلا أنه يلتبس من خلال ديباجته أن الشعب الجزائري يواصل القيام بثورة ديمقراطية شعبية هدفها إنتهاج سياسة إجتماعية لفائدة الجماهير كي يرتفع مستوى معيشة العمال وتحسين السكن والحالة الصحية العامة.¹

ويستنتج هذا الحق من خلال المادة 11 التي تنص أنه توافق الجمهورية على الإعلان العالمي وتنظم إلى كل منظمة دولية تستجيب لكل مطامح الشعب الجزائري وذلك إقتناعا منها بضرورة التعاون الدولي.

والمادة 16 منه التي تنص أنه تعترف الجمهورية بحق كل فرد في حياة لائقة وفي توزيع عادل للدخل القومي، وما دام الإعلان العالمي يعترف بحق المواطن في الرعاية الصحية دون تمييز بين الجنسين فالأمر سواء بالنسبة للقانون الجزائري . وأن الإعتراف بالحياة الحقة الفرد يعني حتما العمل على تحقيق الرعاية الصحية .

دستور 1996 المعدل في مادته 54 وهي نفسها المادة 5 من دستور 1989 نصا صراحة على أن الرعاية الصحية حق للمواطنين وتتكفل الدولة بالوقاية من الأمراض الوبائية والمعدية ومكافحتها.

من خلال هذه المادة أقر المشرع أن الرعاية الصحية حق للمواطنين بصفة عامة بما فيها المرأة، ولكنه إختزل ضمان تحقيق الرعاية الصحية في تكفل الدولة بالوقاية من

¹ المؤتمر الدولي للسكان والتنمية نظمته الأمم المتحدة سنة 1994 بالقاهرة على موقع أنترنيت <http://ar.wikipedia.org> تم زيارة الموقع بتاريخ 2021/07/17 على الساعة : 17:00 .

الأمراض الوبائية والمعدية ومكافحتها فقط دون النص على تكفل الدولة بتقديم الخدمات الصحية العامة والمجانية، الحماية الخاصة بالأمومة أثناء الحمل والولادة وما بعد الولادة، ولم ينص على العمل على خفض معدل وفيات الأمهات ، والتحسين الدائم لظروف العيش و العمل ،ترقية التربية البدنية والرياضية ووسائل الترفيه، وأن الرعاية الصحية من بين أولويات الدولة كما نص عليها دستور 1976 في المادة 67 وفي المادة 62.

2-الأهداف المسطرة في مجال الصحة تنص المادة 03 من القانون 05 / 85 المؤرخ في 1985 / 02 / 06 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها

من الأهداف المسطرة في مجال الصحة هو حماية حياة الإنسان من الأمراض والأخطار وتحسين ظروف المعيشة والعمل.

فتحسين مستوى المعيشة حق مخول بصفة عامة لكل المواطنين بما فيها المرأة ، يتمثل في توفير لها التغذية والملبس والسكن والتأمين على كل الظروف الخارجة عن إرادتها والتي تمس معيشتها ورفاهيتها الشخصية ولأسرتها كالبطالة والمرض والعجز والشيخوخة.¹

أ- الحق في الغذاء : يرتبط الحق في الغذاء ارتباطا وثيقا بالحق في الصحة، فنقص الأغذية يمثل السبب الأول لعدد كبير من الوفيات في النصف الجنوبي من الكرة الأرضية.

تمثل برامج التغذية وتوفير الغذاء مكونات مهمة في استراتيجيات الرعاية الصحية الأولية فالمادة 2 / 24 ج من اتفاقية حقوق الطفل و المادة 2012 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة يعتبران الحق في الغذاء جزءا من الحق في الصحة لكل من الأطفال والنساء.

¹ أنظر الوحدة رقم 12 بشأن الحق في الغذاء ، ص 23، منشورة على الموقع.
www1.umn.edu/jhumanrrts/arab/M12 .

وينص التعليق العام رقم 12 اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، أنه ينبغي وضع استراتيجيات وطنية بشأن الحق في الغذاء بالترابط مع وضع التدابير الصحية.

والجزائر تتجه نحو تحقيق جل أهداف الألفية من أجل التنمية تم تبنيها سنة 2000 قبل سنة من إنتهاء آجالها في 2015 المتمثلة في تقليص نسبة الفقر ومكافحة المجاعة ، تقليص وفيات الأطفال ومحاربة الأوبئة (السيدا) والمساواة بين الجنسين. فقد أكدت منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة وحسب برنامج الأمم المتحدة للتنمية مؤخرا أن الجزائر سجلت ومنذ سنوات عديدة تقدم ملحوظ في الحد من سوء التغذية وذلك بفضل الدعم الحكومي مع تقليص نسبة وفيات الأطفال دون الخامسة من العمر بنسبة أكثر من 45 بالمئة.

ب- الحق في سكن ملائم:

يعتبر توفير المسكن الملائم عنصراً أساسياً لضمان كرامة الإنسان ، فالإسكان ضرورة أساسية للحياة الصحية ، إذ يلبي حاجة أو احتياجات نفسية ومادية. خلصت منظمة الصحة العالمية إلى أن ظروف الإسكان هي العامل البيئي الذي له أكبر الأثر في الوقاية من الأمراض الوبائية.

والجزائر، رغم أنها لم تنص في الدستور على حق المواطنين في السكن ، إلا أنها اتخذت إصلاحات تهدف إلى تهيئة الظروف اللازمة للتمتع بالحق في السكن ، حيث عُرف قطاع الصحة والسكان عدة إصلاحات أثرت إيجابيا على حياة المواطنين بإعتماد العديد من أنماط الإسكان وأنشئت هيئات تمويل أخرى تتعلق بالنشاط السكني للقضاء على أزمة السكن، وهذه الأنماط السكنية ارتبطت بمستوى دخل المواطن الجزائري البسيط لكي يتمكن من الحصول على حقه في المسكن يأويه هو وعائلته.

فهذه الجهودات تدل على حرص الدولة للقضاء على أزمة السكن وتحسين مستوى معيشة المواطن، إلا أنه يبقى وجود نقص وعجز في تحقيقه للجميع. وكانت مسألة السكن

في الجزائر حسب تقرير اللجنة الإستشارية إشغال رئيسي لأجهزة الأمم المتحدة المعنية بحقوق الإنسان،¹ بحيث تلقت الجزائر في يوليو 2011 زيارة المقررة الخاصة بالأمم المتحدة حول السكن، والتي حثت الحكومة الجزائرية في تقريرها على مزيد من الشفافية في توزيع السكنات ومشاركة المجتمع المدني في تحديد معايير الإستفادة من السكن الإجتماعي ، كما ترى أن المرأة لا تزال ضحية للتمييز، حيث أنه لا يخول لها الحصول على السكن الإجتماعي وقلائل من النساء العازبات اللواتي يتحصلن على مسكن إجتماعي وغالبا من لا تقبل ملفاتهن من قبل اللجنة الوطنية للسكن، وطالبت برفع حصة إستفادة النساء من السكن خاصة الأرامل والمطلقات المعيلات الأطفال وتدخل الدولة لضبط إيجار المسكنات بصفة عامة وسكنات المطلقات بصفة خاصة وفق الأسعار المعمول بها والتي تتناسب مع قدراتهن المالية .

ج- تحسين ظروف الصحة البيئية والصناعية

نصت المادة 12/2² من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، أنه من التدابير التي يلزم على الدول الأطراف إتخاذها للتمتع بأعلى مستوى من الصحة الجسمية والعقلية تحسين جميع جوانب الصحة البيئية والصناعية . بحيث نص القانون 05 / 85 المؤرخ في 04 / 16 / 1985 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها في الفصل الثاني المعنون تدابير حماية المحيط والبيئة في المواد من 32 إلى 51 أنه من واجب الدولة تزويد التجمعات السكنية بالمياه الصالحة للشرب وبشبكة المجاري والطرق المعبدة والمساحات الخضراء .

¹ التقرير السنوي لسنة 2012 للجنة الوطنية الإستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمايتها ، ص136.

² المادة 12 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية لسنة 1966.

د - الوقاية من الأمراض وتعميم التربية الصحية

تعرف الأمراض المعدية أو الأمراض المنقولة جنسيا غالبا عند أصحابها رغم درجة خطورتها بالسرية والخل ، لذلك تحرص الدولة على نشر الوعي والتحسيس بخطورة هذه الأمراض وتجنب الإصابة بها والوقاية منها والحرص على علاجها ، كما تعمل الدولة على تقديم الإرشاد النفسي والإجتماعي¹.

ومن الإجراءات العامة التي يجب على الدولة اتخاذها لضمان ممارسة الحق في الرعاية الصحية لجميع مواطنيها دون تمييز ، وللوقاية من الأمراض البائية والمهنية وعلاجها ومكافحتها ، منصوص عليها في المواد من 52 إلى 66 من الفصل الثالث والفصل الرابع. من القانون 05/85، وهو التزام الهيئات والمصالح الإقليمية بتنظيم حملات توعية واتخاذ تدابير للوقاية من الأمراض وأسبابها، وإخضاع جميع السكان، دون تمييز، للتطعيم الإجباري المجاني للوقاية من الأمراض المعدية، وأن الأشخاص المصابين بهذه الأمراض يتلقون العلاج في المستشفى أو العلاج المجاني، كما يتم العلاج الوقائي والرقابة الصحية داخل الحدود الإقليمية من قبل أطباء دائرة الإشراف الصحي لتجنب دخول الأجانب المصابين بأمراض وذلك ضماناً له تعد وزارة الصحة قائمة الأمراض غير المعدية التي تتطلب الاحتفاظ بملف لكل مريض مع العلاج المتخصص وإعادة التكيف والاندماج الاجتماعي، ولقد أشارت المنظمة الأممية في تقريرها لسنة 2010 حول تطور مرض فقدان المناعة المكتسبة (سيدا)، أن الجزائر تعد من بين الدول التي يتم فيها مراقبة التبرع بالدم بنسبة 100 بالمائة و بنوعية مضمونة من قبل مراكز التبرع بالدم".

الفرع الثاني: حق المرأة في التعليم

تتخذ الدول جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة كي تكفل لها حقوقا مساوية لحقوق الرجل في ميدان التربية ، وبوجه خاص لكي تكفل، على أساس المساواة بين

¹ المسح الوطني حول السكان وصحة الأسرة ، المملكة المغربية 2001، ص 133.

الرجل والمرأة شروط متساوية في التوجيه الوظيفي والمهني، والالتحاق بالدراسات والحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية على اختلاف فئاتها، في المناطق الريفية والحضرية على السواء، وتكون هذه المساواة مكفولة في مرحلة الحضانة وفي التعليم العام والتقني والمهني والتعليم التقني العالي، وكذلك في جميع أنواع التدريب المهني.

• التساوي في المناهج الدراسية، وفي الامتحانات، وفي مستويات مؤهلات المدرسين ، وفي نوعية المرافق والمعدات الدراسية .

• القضاء على أي مفهوم نمطي عن دور الرجل ودور المرأة في جميع مراحل التعليم بجميع أشكاله، عن طريق تشجيع التعليم المختلط ، وغيره من أنواع التعليم التي تساعد في تحقيق هذا الهدف، ولاسيما عن طريق تنقيح كتب الدراسة والبرامج المدرسية وتكييف أساليب التعليم.¹

• التساوي في فرص الحصول على المنح والإعانات الدراسية الأخرى . والتساوي في فرص الاستفادة من برامج مواصلة التعليم ، بما في ذلك برامج تعليم الكبار ومحو الأمية الوظيفي ، ولاسيما البرامج التي تهدف الى التعجيل بقدر الإمكان بتضييق أي فجوة في التعليم قائمة بين الرجل والمرأة، وخفض معدلات ترك الطالبات الدراسة ، وتنظيم برامج للفتيات والنساء اللاتي تركن المدرسة قبل الأوان والتساوي في فرص المشاركة النشطة في الألعاب الرياضية والتربية البدنية، والحصول على معلومات تربوية محددة تساعد على كفاية صحة الأسر ورفاهها، بما في ذلك المعلومات والإرشادات التي تتناول تنظيم الأسرة .²

¹ حسام علي، جرائم الحرب في فلسطين والبوسنة والهرسك : دراسة في المسؤولية الدولية ، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية بالأهرام ، القاهرة ، (2002) ، ص 179.

² المادة (10) من اتفاقية حقوق المرأة 1981.

المطلب الثاني

حقوق المرأة الاقتصادية

سننترق من خلال هذا المطلب إلى: الحق في العمل في الفرع الأول ثم إلى الحق في التملك في الفرع الثاني.

الفرع الأول: الحق في العمل

لقد نص الاعلان العالمي لحقوق الانسان على حق جميع الأفراد دون تمييز في العمل و حرية الاختيار بشروط عادلة ومرضية و دون التمييز في أجر متساو للعمل . وأعطى اعلان القضاء على التمييز ضد المرأة للمرأة الحق في العمل وحرية اختيار المهنة والترقية في العمل، والحق في تقاضي المكافآت واجراءات الأجر وحققها في التقاعد و الضمان الاجتماعي والتأمين ضد البطالة أو المرض.¹

بينما أكدت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز لسنة 1979 على ضرورة اتخاذ الدول جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل على اساس المساواة بين الرجل والمرأة ، وقد فرضت حملة عمل بيجين لسنة 1995 على الحكومات اتخاذ مجموعة من التدابير لتعزيز حقوق المرأة الاقتصادية واستقلالها الاقتصادي بما في ذلك حصولها على فرص العمالة وظروف الاستخدام الملائمة، ومن بين هذه التدابير سن وتنفيذ تشريعات تكفل حقوق المرأة والرجل في الحصول على أجر متساو عن العمل المتساوي أو العمل في القيمة المتساوية، واعتماد وتنفيذ قوانين لمكافحة التمييز القائم على أساس الجنس في سوق العمل، وفي التعيين والترقية.²

¹ المادة 10 من اعلان القضاء على التمييز ضد المرأة لسنة 1967.

² مدهش محمد أحمد عبد الله المعمرى، المرجع السابق، ص 148.

وكان لمنظمة العمل الدولية الفضل في وضع كثير من المبادئ التي نصت عليها في اتفاقياتها العديدة فمن جملة 162 اتفاقية الصادرة عن هذه المنظمة، هناك 12 اتفاقية تتعلق بالمرأة بصفة رئيسية أو ثانوية والتي تهدف عامة إلى تكريس مبدأ المساواة والقضاء على أشكال التمييز في العمل وهي:

- 1- الاتفاقية رقم 19 بشأن المساواة في المعاملات (حوادث الشغل) لسنة 1925.
- 2- الاتفاقية رقم 100 بشأن المساواة في الأجور عن عمل ذا قيمة مساوية لسنة 1951، التي دخلت حيز النفاذ في 23 مايو 1953.
- 3- الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في مجال الاستخدام و المهنة لسنة 1958، ودخلت حيز التنفيذ في 15 يوليو 1960 .
- 4- الاتفاقية رقم 118 بشأن المساواة في المعاملات (الضمان الاجتماعي) لسنة 1962.
- 5- الاتفاقية رقم 151 بشأن العلاقات المهنية في الوظيفة العمومية لسنة 1978.
- 6- الاتفاقية رقم 156 بشأن إتاحة الفرصة و المعاملة المتساوية للعمال من الرجال و النساء من ذوي المسؤولية العائلية لسنة 1983، والتي دخلت حيز النفاذ في أغسطس 1983¹.

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

- 1- الاتفاقية رقم 3 بشأن الأمومة الصادرة سنة 1919.
- 2- الاتفاقية رقم 4 بشأن تشغيل النساء ليلا الصادرة سنة 1919.
- 3- الاتفاقية رقم 41 بشأن تشغيل النساء ليلا (معدلة) الصادرة سنة 1934.
- 4- الاتفاقية رقم 45 حول تشغيل النساء تحت الأرض الصادرة سنة 1935.
- 5- الاتفاقية رقم 89 حول تشغيل النساء ليلا (معدلة) الصادرة سنة 1948.

¹ وسيم حسام الدين الأحمد، المرجع السابق ، ص 138.

6- الاتفاقية رقم 103 بشأن حماية الأمومة (معدلة) الصادرة سنة 1952.

وقد منحت الاتفاقيات الدولية للمرأة الريفية بعض الحقوق التي تساعد على الوقوف على قدم المساواة مع الرجل، فخصت المادة 14 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وضع المرأة الريفية والمشاكل التي تواجهها، لذلك على الدول اتخاذ جميع التدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة الريفية في المناطق الريفية، وبوجه خاص حق المشاركة في وضع وتنفيذ مخطط اجتماعي والوصول إلى تسهيلات العناية الصحية والحصول على جميع أنواع التدريب والتعليم، والتمتع بظروف معيشية ملائمة.¹

الفرع الثاني : الحق في التملك .

اعترفت المادة 17 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان على أن لكل شخص حق التملك بمفرده أو بالاشتراك مع غيره، ولا يجوز تحريد أحد من ملكه تعسفاً، والحق في الملكية لا يفرق بين الرجل والمرأة، سواء كانت ناتجة عن عمله أو استثماره لأمواله أو نتجت عن حصوله من الغير على إرث أو هبة، والملكية تساعد الانسان على إشباع حاجاته الأساسية، واستمراره في الوجود واشباع حاجات الآخرين المتعاملين معه.²

وأكدت كافة الاتفاقيات الدولية على مبدأ عدم التمييز بين الرجل والمرأة في الحقوق، فتنص الفقرة 1/أ من إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة لسنة 1967 على حق المرأة في التملك وإدارة ما تملكه، والتمتع به وحق التصرف فيه، ووراثتها بما في ذلك الأموال التي تمت حيازتها أثناء الزواج.

كما نصت المادة 15 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979 على حق المرأة في التملك وإدارة ممتلكاتها وتحرير العقود، والتعامل على قدم

¹ خالد مصطفى فهمي، المرجع السابق، ص 108.

² المادة 15 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة سنة 1979

المساواة على الرجل في جميع مراحل الإجراءات القضائية وتسري عليها كافة الالتزامات التي على الرجل.

الفصل الثاني

التطبيقات الميدانية لحماية المرأة

قانونيا

تتميز المرأة عن الرجل ببعض الخصائص التي تجعلها مؤهلة للقيام بوظائف دون غيرها، وقد تتعرض المرأة العاملة لأنواع من التحرش أثناء أداء مهامها مما دفع المشرعين إلى تطبيقها بالحماية القانونية في الخدمة العامة، وفي تشريعات العمل، والحماية كأم لأنها تعاني من عواقب الحمل والولادة من جهة ، وأداء واجباتها من جهة أخرى، وكذلك مسألة إحالتها إلى التقاعد.

نظرا للظروف التي تعيشها المرأة من حيث الحمل والولادة وتربية الأطفال، لها الحق في إجازة أمومة للمرأة العاملة في القطاعين العام والخاص في الجزائر لمدة أربعة عشر (14) أسبوعًا قبل الولادة وبعدها.

وقد سبق مشرعنا المشرع الفرنسي بالاعتراف بهذا الحق ونظم أحكامه، لكن الملاحظ أن القانون الذي كان ساري في الثمانينات لا يزال حيز التنفيذ ولم تتغير أحكامه إلا في بعض الجزئيات، بالرغم من تغير الظروف العملية والاجتماعية. وعلى كل فالحق في عطلة الأمومة يتمتع المرأة بالحماية القانونية، فلا تسرح ولا تستدعى تعسفا للعمل، ولا تنتازل عن حقها في العطلة غير أن الإجراءات التي تتبعها هيئة الضمان الاجتماعي تعد إجراءات معقدة ومكلفة وبالأخص أن ليس جميع النساء على درجة واحدة من الثقافة القانونية، وطرق الحصول على حقهن في التعويض المتمثل في الأداءات النقدية والعينية.

تبعا لذلك سيتم التعرض في المبحث الأول إلى الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في الوظيفة العمومية وقانون العمل والمبحث الثاني خصصناه لدراسة الحماية القانونية المقررة لها أثناء فترة الحمل والأمومة.

المبحث الأول

حماية المرأة في قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل

قد تتعرض المرأة للمضايقات أثناء تأديتها لعملها، مما دفع المشرع إلى توفير الحماية القانونية لها، سواء في الوظيفة العامة أو في تشريع العمل، كما منحها الحماية لأنها تعاني من عواقب الحمل والولادة من جهة، وأداء واجباتها من جهة أخرى.

المطلب الأول

حماية المرأة العاملة في قانون الوظيفة العمومية

تمارس الدولة أنشطتها من خلال موظفيها الذين يؤدون الخدمة العامة. اتسع نشاط الدولة الحديثة وازداد تدخلها في كافة النشاطات الداخلية الاجتماعية أو الاقتصادية أو الثقافية ... وبالتالي زاد أعوانها وازدادت أهمية النشاط الإداري للدولة وضرورة تنظيم العمل الإداري و ظهور نشاط الموظفين والوكلاء ، والتأكد من فاعلية الوظيفة. ولإعطاء الطمأنينة للموظف العام، حدد المشرع عددًا من الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام، كما خص الموظفة ببعض الامتيازات.

الفرع الأول: تعريف الوظيفة العمومية والموظف العام

أما بالنسبة للوظيفة العامة فقد ارتبط مفهومها بتطور الدولة الحديثة التي زادت من واجباتها ونوعت الخدمات التي تقدمها للمواطنين خاصة في حقبة ما بعد الحرب العالمية الثانية وبعد ظهور الاشتراكية والاجتماعية. الأفكار التي وضعت الدولة على مهام جديدة

ومتعددة. إلى آخر حسب اختلاف الظروف السياسية والإدارية والتاريخية ، بحيث يستقطب العالم نظامين أو مفهومين رئيسيين للوظيفة العامة:¹

أولاً: مظاهر حماية المرأة العاملة في قانون الوظيفة العمومية

إلى جانب الحقوق والضمانات التي تتمتع بها الموظفة والتي تتساوى فيها مع باقي الموظفين، نلمح في قانون الوظيفة العمومية بعض النصوص الخاصة بالموظفة وإن كانت لا تخرج في عمومها عن ما جاء به قانون العمل وكذا قانون التأمينات الاجتماعية :

-**حظر التمييز بين الموظفين** : لقد حظي مبدأ المساواة وعدم التمييز - كما مر معنا - باهتمام كبير على الصعيد الدولي، وهو ما انعكس على القوانين الداخلية إجمالاً ، فبالإضافة إلى الدساتير نصت المادة 27 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على ما يلي : " لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية "، وحظر التمييز يشمل المسار المهني للموظف ككل بدءاً من توظيفه ومروراً بترقيته وكافة الحقوق والضمانات التي يتمتع بها، ويمكن استنتاج هذا المبدأ أيضاً من خلال المادة 55 من القانون رقم 78/12 المتضمن للقانون الأساسي العام للعامل، إذ نصت على أن عملية توظيف العامل تخضع إلى اعتبارات عامة مرتبطة بالشهادات والقدرات المهنية للعمال بغض النظر عن جنسهم . ومن تطبيقات هذه النصوص نلاحظ أن الطريق الأمثل لضمان احترام مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة الذي اتبعه المشرع، يتمثل في المسابقة كطريق لاختيار الموظفين ،حيث تحدد التشريعات الشروط الواجب توافرها في المشاركة بالمسابقة (كالمؤهل العلمي، والجنسية..الخ)، وتكتفي الإدارة

¹ موسى مصطفى شحادة، مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة وتطبيقاته في أحكام القضاء الإداري (دراسة مقارنة)،

مجلة الشريعة والقانون، العدد السادس عشر، جانفي 2002، ص 189.

بتحديد أساليب تنفيذ المسابقة، كتنظيم موعد الامتحانات ومكان إجرائها وغيرها من الإجراءات ذات الطابع الإداري، ومنه فالمساواة أمام تولي الوظائف العامة لا تكون إلا بين المتساويين في نفس الظروف، واستلزام بعض الشروط في المرشحين لا يخل بهذا المبدأ.¹ وإذا كانت النصوص الدستورية والتشريعية لا تجيز بأي حال من الأحوال التمييز بين المتقدمين لتولي الوظائف العامة لاعتبارات الجنس الرجال والنساء، فإن التمييز المستمر بين الجنسين توجد عدة أحكام مشتركة بين قطاعي قانون العمل وقانون الوظيفة العامة منها المدة القانونية للعمل، الأحكام الخاصة بالراحة الأسبوعية والعطل، وقوانين الضمان الاجتماعي التي تطبق بصفة موحدة بين كافة القطاعات، بالإضافة إلى القواعد الخاصة بحماية الأجور والمرتبات والحماية والأمن والوقاية في العمل، سواء تعلق الأمر بحوادث العمل أو الأمراض المهنية ويستفيد الموظف من نفس الحقوق السابق ذكرها كالترقية التي يقصد بها كل ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه وتميزه عن أقرانه، بالإضافة إلى الحق في التكوين والحق النقابي والحق في الاضراب والحق في السلامة أثناء ممارسة مهامه وكذلك الراتب والراحة والعطل وساعات العمل... الخ .

لا يمكن إنكاره من الناحية الواقعية من قبل اللجان التي تشكل لاختيار الموظفين، كما أن لمبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة تطبيقات على الموظفين أثناء سير المهنة ، فلا يجوز التمييز بين الموظفين في الترقيات، وفي مجال المكافآت، والرواتب... الخ.

ثانيا: استفادة الموظفة من الاستيداع من أجل تربية الأولاد

أقر قانون الوظيفة العمومية بحق الموظفة والموظف على حد سواء في الاستفادة من الاستيداع في حالة تربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات وذلك بموجب المادة 146 ، كما سمح للموظف رجلا كان أو امرأة بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته،

¹ موسى مصطفى شحادة، المرجع السابق، ص 205.

وكما هو الحال في القانون 06/82 الذي مر معنا-¹ فإن وضعية الاستيداع وفقا للمادة 145 من قانون الوظيفة العمومية تؤدي إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية والدرجات وفي التقاعد. ومنه فالمشرع صرح بحق الاستفادة من الاستيداع لكلا الجنسين، في حين سكت عن هذا الحكم في ظل قانون علاقات العمل 90/11، وبالتالي يعتبر هذا النص أقوى ضمانا تمنح للعاملة لتستفيد من حقها في طلب عطلة من أجل تربية أو رعاية طفل، وهو ما يتماشى مع مضمون اتفاقيات حقوق الانسان التي تدعو إلى المساواة بين الجنسين في التمتع بالحقوق، كما يتلائم مع الاتفاقية رقم 156 لسنة 1981 بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين والتوصية رقم 165 لنفس السنة والموضوع، كذلك التوصية رقم 191² لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة والملحقة بالاتفاقية رقم 183 لسنة 2000، وأيضا مع الميثاق الاجتماعي الأوروبي الذي وسع من مبدأ المساواة ليشمل بالإضافة إلى تمكين أي من الوالدين الحصول على الاستيداع من أجل تربية طفل ضمان المساواة في إجراءات التوجيه والتدريب المهني بعد إعادة التحاقهم من هذه العطلة.³ وقد تعارض موقف المشرع الجزائري بذلك مع الأحكام الواردة في التوصية رقم 123 لسنة 1965 بشأن تشغيل النساء ذوات المسؤوليات العائلية، والمادة 10 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية⁴ والمادة 14 من الاتفاقية رقم 5 بشأن المرأة العاملة، والتي

¹ القانون رقم 82-06 المؤرخ في 3 جمادي الأولى عام 1402 الموافق 27 فبراير سنة 1982، والمتعلق بعلاقات العمل الفردية.

² نصت المادة العاشرة من هذه التوصية بالفقرتين رقم 3 و 4 على أنه ينبغي أن يتمتع أي من والدي الطفل العاملين بإجازة والدية خلال فترة تعقب إجازة الأمومة، وينبغي أن تحدد الفترة التي يجوز منح الإجازة الوالدية خلالها، ومدتها ومراعاة سائر الأحكام بما في ذلك إعانات الوالدية واستخدام وتوزيع الإجازة الوالدية بين الوالدين العاملين، عن طريق القوانين واللوائح الوطنية.

³ المادة 27 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي (المعدل) 1996، بدأ العمل به في 7 يناير 1999.

⁴ نصت المادة 10 صراحة على مساعدة المرأة للنهوض بتربية النشئ أي حصرت مسألة التربية بالمرأة فقط دون الرجل، العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة

حصرت كل منها التمتع بحق الاستيداع بالنسبة للنساء فقط دون الرجال، وهو ما انعكس على أغلب توجهات المشرعين بالدول العربية خاصة المشرع المصري الذي ألزم صاحب العمل الذي يستخدم أكثر من 50 عاملا أن يمنح العاملة التي تعمل بمنشأته إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين لرعاية طفلها ولكن لا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها بحسب قانون العمل المصري لسنة 2003 وتستحق ثلاث مرات بحسب قانون الطفل المصري لسنة 1996،¹ ولعل تحديد فترة هذه العطلة بسنتين هو قياس لمدة الرضاعة في الشريعة الإسلامية . أما في ظل القانون المغربي فيمكن للأُم الأجيبة باتفاق مع المشغل أن تستفيد من عطلة غير مدفوعة الأجر لمدة سنة لتربية مولودها، وبمجرد انتهاء فترة توقيف العقد تستأنف الأجيبة عملها وتستفيد من كل الإيجابيات التي اكتسبتها قبل توقف عقدها، أي أن العطلة الأبوية هي سنة غير قابلة للتجديد، وبالنسبة للقانون الأردني للعمل بالمادة 67 منه تم النص على أنه للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد عن سنة للتفرغ لتربية أطفالها ويحق لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة على أن تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة.² وعليه نلاحظ أن التشريع الجزائري في مجال العطلة الأبوية أو الاستيداع قد جاء شاملا مقارنة بتشريعات الدول العربية حيث نجد أن مدة هذه العطلة أطول نسبيا "سنة أشهر قابلة للتجديد خمس سنوات"³ ، وهي تشمل الجنسين معا ولم

للأم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 كانون الأول/ديسمبر 1966 تاريخ بدء النفاذ: 3 كانون الثاني/يناير 1976.

¹ زياد عبد الرحمان عبد اله ،الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل " دراسة مقارنة" ،المكتب الجامعي الحديث ،الاسكندرية ، مصر ، 2016 ، ص 85.

² إسراء أحمد سعد الصبيحات، الحماية القانونية للمرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية وقانون العمل الأردني ،مذكرة ماجستير ،كلية الدراسات العليا ،الجامعة الأردنية ، 451 ، ص 65.

³ المادة 149 من الأمر 06/03 المؤرخ في 15/07/2006 ، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج ر ، العدد 46 ، الصادرة بتاريخ 16/07/2006 ، ومنه فقد تجاوز المشرع الجزائري بإقراره هذه الفترة للاستيداع حدود ما نصت

تتخصص فقط بالنسبة للمرأة ، كما أنه لم يشترط عدد أطفال العاملة كالمشرع الأردني الذي يظهر من عبارة " لتربية أطفالها" أنه يشترط وجود طفلين فأكثر حتى تستفيد العاملة من هذه الإجازة ، أيضا لم يضع أي قيود لفصل العاملة أثناء هذه العطلة ، كما أنه لم يحدد عدد العمال بالمؤسسة المستخدمة كشرط للاستفادة من الاستدياع ، مما يؤكد عزم المشرع الجزائري على إحاطة العاملة في جانب العطلة الأبوية بالحماية اللازمة. ولكن ما يؤخذ على المشرع في هذا الجانب هو النص على الاستدياع في قانون الوظيفة العمومية دون قانون علاقات العمل، وكأن هذا الامتياز يخص العاملات في قطاع الوظيف العمومي دون القطاعات الأخرى مما يشير إلى وجود تمييز بين مختلف فئات النساء العاملات، كما أن المشرع لم يراع بعض الأحداث الطارئة التي قد تعترض الاستدياع إذ كان عليه النص على رجوع العاملة إلى عملها إذا توفي الطفل الذي أخذت الإجازة من أجله ،أو في حالة أي ظرف آخر يعجل من عودة العاملة إلى منصب عملها قبل إنتهاء فترة الاستدياع .

ثالثا: استفادة الموظفة من عطلة الأمومة ومن تخفيض ساعات العمل في حالة الإرضاع

تستفيد المرأة الموظفة خلال فترة الحمل والولادة من عطلة أمومة وذلك وفقا للمادة 213 من قانون الوظيفة العمومية وقد أحالت هذه المادة للتشريع المعمول به، مما يعني الرجوع لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية الذي مر معنا، وأكدت المادة 129 من قانون الوظيفة العمومية على الحالات التي يكون فيها الموظف في وضعية الخدمة¹، والتي من جملتها حالة الموظفة الموجودة في عطلة .

عليه توصية العمل الدولية رقم 95 الخاصة بحماية الأمومة لسنة 1952 التي أعطت العاملة الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تزيد عن سنة بقصد رعاية الطفل .

¹ حددت المادة 128 من قانون الوظيفة العمومية المقصود بوضعية الخدمة بقولها " القيام بالخدمة هي وضعية الموظف الذي يمارس فعلا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها ، المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و 15 من هذا الأمر " .

كما تعتبر هذه العطلة فترة عمل لتحديد العطلة السنوية وفقا لنص المادة 204 من قانون الوظيفة العمومية.

كما تستفيد الموظفة المرضعة من تخفيض ساعات العمل وذلك ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، ولمدة سنة، وتقدر المدة ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال السنة أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة الموالية ، ويمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب الموظفة ، وذلك وفقا لنص المادة 214 من قانون الوظيفة العمومية وهو ما يتماشى مع ما ورد بالاتفاقية رقم 183 لحماية الأمومة والتي أقرت مسألة حرية اختيار صاحب العمل بين تخفيض ساعات العمل للمرضعة أو منحها فترات يومية للرضاعة وأيضا مع ما ورد بالمادة 67 من الاتفاقية العربية رقم 6 لمستويات العمل . والملاحظ أن المادة 214 حددت بداية تاريخ الاستفادة من هذه الساعات ابتداء من نهاية عطلة الأمومة وليس من تاريخ الولادة أي أن مدة الإرضاع لا تدخل في عطلة الأمومة، في حين نجد أن المرسوم رقم 82/302¹ - الذي مر معنا حدد بداية تاريخ الاستفادة من ساعات الإرضاع ابتداء من تاريخ الولادة .

المطلب الثاني

القواعد الحمائية للمرأة في العمل

تتميز المرأة عن الرجل ببعض الخصائص، منها ضعف بنيته الجسدية مقارنة بالرجل ، مما يجعلها مؤهلة للقيام ببعض الأعمال دون غيرها من الأعمال التي تتسم بالخطر، مما دفع المشرع إلى الموافقة على بعض الحماية لها في شكل منع وحظر النساء من العمل في أوقات معينة يعطى لها استثناءات.

¹ المرسوم رقم 82/302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، مصدر سابق.

الفرع الأول: حظر تشغيل النساء في أعمال وأوقات معينة.

تقر التشريعات في الدول المتحضرة مبدأ المساواة بين الرجل و المرأة من حيث فرص العمل وامتيازاته، ولكن مبدأ المساواة لا ينفي أن المرأة أضعف قوة من الرجل، و أن هناك من الأعمال ما يتطلب مجهودا عضليا شاقا لا تقوى المرأة على قيام به هذا إلى أن طبيعة المرأة وظيفتها كأم ، تقتضيان رعاية خاصة من الدولة حتى لا يكون العمل خطر على صحة المرأة صحة الجيل الناشئ وقد كانت هذه الاعتبارات هي التي دعت بالمشروع إلى التدخل لتحديد ساعات العمل للمرأة.

أولا : الأعمال الخطيرة.

إن طبيعة التكوين الفزيولوجي للمرأة من جهة ومتطلبات العادات، التقاليد والتربية الأخلاقية خاصة في مجال العمل تتعلق بطبيعة ونوعية الأعمال التي لا يجب أن تقوم بها المرأة وكذلك منع تشغيل النساء في بعض الظروف حماية لهن من مختلف الأخطار المعنوية والأخلاقية ، أما القانون الأساسي العام للعامل والنصوص التطبيقية له اتخذت نفس الصيغة ولم تأت بتجديد في هذا الميدان اذ نصت المادة 16 من قانون 82/6 العلاقات العمل الفردية على أنه : "لا يجوز استخدام النساء في أشغال خطيرة أو عديمة النظافة أو مضره بصحتهن تحدد قائمة الأشغال أو مناصب العمل حيث يمنع استخدام النساء بموجب قرار من الوزير المكلف بالعمل .¹

قررت المادة 16مننفس القانون حماية خاصة للنساء حيث منعت بغض النظر عن بعض الأحكام المتعلقة بالقصر من الجنسين تشغيلهن في أشغال خطيرة أو عديمة النظافة أو مضره بصحتهن يعاقب كل مخالف للأحكام التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بشروط تشغيل

¹ المادة 16 من قانون 82/6، مصدر سابق.

النساء والأحداث بغرامة ما بين 2000 و 4000 دج على أن يطبق هذه الغرامة بمقدار عدد المخالفات المثبتة للمادة 89 من القانون المشار اليه سابقا.¹

مع صدور أول نص هو القانون 88/07 المتعلق بالنظافة، الأمن وطب العمل الذي نص في المادة 07 منه على : "يتعين على المؤسسة المستخدمة مراعاة أمن العمال في اختيار التقنيات والتكنولوجيا كذا في تنظيم العمل يجب أن تكون التجهيزات والآلات والآليات والأجهزة والأدوات وكل وسائل العمل مناسبة للأشغال الواجب انجازها ولضرورة الاحتياط من الأخطار التي قد يتعرض العمال ².

يجب أن تكون موضوع دورية وصيانة من شأنها الحفاظ على حسن سيرها وذلك من أجل ضمان الأمن في وسط العمل تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم " حيث اتجه المشرع الجزائري خاصة في المواد من 38 إلى 44 من نفس القانون إلى عدم التمييز بين الرجال والنساء في الحماية إذ نص فيها على القواعد العامة لحماية العمال أولاً، دون استثناء حماية الآلات بشكل لا يجعلها خطيرة ثانياً، كما دعم الحماية الخاصة بالنساء و الطوائف الأكثر تأثراً من ظروف العمل هذه بالمراقبة الطبية الدورية الخاصة من ذلك أنه أقر هذه الرقابة بالنسبة للنساء الحوامل والأمهات اللاتي لهن طفل على الأقل دون سنتين كما وسعها للنساء بعد عطلة الأمومة، أما عن الحماية المقررة للمرأة العاملة عند التعامل بالمواد الكيماوية وهي عناصر أو مواد أو مستحضرات سامة يترتب على التعامل بها لمدة معينة اصابة العامل بأمراض مهنية حسب المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 05/08 المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل، جاءت بها المادة 10 والمتمثلة في المراقبة الفحوص الطبية وتعويض منصب العمل حفاظاً على صحة الجنين والرضيع بالنسبة للعاملات الحوامل والمرضعات.

¹ القانون 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية ، ج. ر. ع 9 لسنة 1982.

² القانون 88-07 المؤرخ في 02/07/1988 المتعلق بالنظافة والأمن وطب العمل ج ر ، ع 04 لسنة 1988.

بخصوص الإشعاعات الأيونية صدر مرسوم رقم 132\86 المحدد لقواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات الأيونية وتلك المتعلقة بمراقبة وحيازة واستعمال مواد مشعة والتجهيزات التي تصدر إشعاعات أيونية إذ حدد هذا المرسوم القواعد التقنية التي يجب احترامها لاستعمال هذه المواد وطرق الحماية منها¹.

ونظرا للخطورة الكبيرة التي يتعرض لها العمال في هذا المجال فقد منع المشرع الجزائري منعا مطلقا تشغيل المرأة الحامل في أشغال تكون فيها عرضة للإشعاعات الأيونية اذ نصت المادة 44 من مرسوم 86/132 على أن: "لا يجوز أن يشغل أحد في أعمال متصلة بإشعاعات أيونية في الحالات التالية اذا كان العامل امرأة حاملا وهذا الأمر معقول بالنظر للأثار الوخيمة التي تترتب على الجنين بحيث تكون سببا في احداث تشوهات خلقية أو اضطرابات عقلية أو تحولات سرطانية مما يؤثر بشكل أو بآخر على مستقبل البشرية كما ألزمت المادة 50 من نفس المرسوم المرأة الحامل أن تخبر طبيب العمل بمجرد ثبوت الحمل لديها والغرض من ذلك هو تمكين هذا الأخير من اتخاذ الاجراءات اللازمة لمنعها من العمل وكذا متابعتها طبيا .²

غير أن المرسوم الرئاسي رقم 05-117 المتعلق بتدابير الحماية من الاشعاعات المؤذية رفع هذا المنع على المرأة العاملة خاصة الحامل لكن وفق شروط أتت بها المادة 36 منه بقولها: " يجب على كل امرأة تشغل منصب عمل تحت الاشعاعات المؤذية اعلام مستخدمها وطبيبها في العمل بحالة حملها بمجرد علمها بذلك يتخذ المستخدم التدابير الضرورية من أجل تحويلها عند الا اقتضاء بناءا على رأي طبي العمل إلى منصب عمل

¹ المرسوم 86/132 المؤرخ في 27/05/1986 الذي يحدد قواعد حماية العمال ضد أخطار الإشعاعات الأيونية وتتولد عنها أشعة أيونية ، ج. ر.ع.30.

² المرسوم 86/132 المؤرخ في 27/05/1986 الذي يحدد قواعد حماية العمال ضد أخطار الإشعاعات الأيونية وكذا المتعلقة بمراقبة حيازة واستعمال المصادر الاشعاعية و الأجهزة التي تتولد عنها أشعة أيونية ، ج. ر.ع. 30 .

ملائم أكثر حتى يتسنى للمضغة أو للجنين الاستفادة من نفس المستوى العام للحماية من الإشعاعات المطلوبة بالنسبة للأفراد من الجمهور لا يجوز تحويل المرأة المرضعة أو بقاءها في منصب عمل في المنطقة الخاضعة للرقابة التي تتطوي على خطر التلوث الداخلي¹

ثانيا: الأعمال الشاقة

الأعمال التي تفوق الجهد هي تلك الأعمال المضنية و التي غالبا مالا يستطيع العامل الاستمرار فيها لمدة معينة ومن أهم هذه الأعمال بالنسبة للنساء العمل تحت سطح الأرض ورفع الأوزان والحمولات المشرع الجزائري يبدو من خلال النصوص المتوفرة أنه لم يشر صراحة إلى منع تشغيل النساء تحت سطح الأرض بداية من الأمر 75/31 المتعلق بالعلاقات الفردية إذ اكتفي بالنص على منع استخدام النساء في مراكز غير صحية أو خطرة أو مضنية كذلك في الأعمال التي تتطلب جهدا لا يتناسب مع قوتهم و مضرة بصحتهم طبقا للمادة 260 منه.² ما دام المشرع هنا لم ينص صراحة على منع العمل تحت سطح الأرض بالنسبة للنساء فانه يفهم من عموم النص أن هذا العمل يدخل في إطاره و عليه يمكن اعتبار المناجم من مراكز عمل غير صحية و خطرة و مضنية بالنسبة للمرأة . كذلك الحال بالنسبة للقانون الأساسي العام للعامل و قانون المتعلق بالعلاقات الفردية لسنة 1982 الذي جاء تطبيقا للأول فلم ينص صراحة على منع استخدامهن تحت سطح الأرض و كذلك الأمر بالنسبة للقانون 90/11 الذي أشار إليها بصورة عامة في متن المادة 5 فقرة 4 والمادة 6 فقرة 2 غير أن المادة الوحيدة التي لمحت إلى هذا الأمر هي المادة 11 من القانون

¹ المرسوم الرئاسي رقم 05-117 المؤرخ في 11/04/2005 المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤذية ، ج ر ، ع 27.

² القانون 90 / 11 ، مصدر سابق .

88/07 المتعلق بالنظافة الأمن وطب العمل حيث "ألزمت المستخدم التأكد من أن الأعمال

الموكلة للنساء، العمال القصر المعوقين لا يجب أن تتطلب جهدا يفوق قواهم".¹

أما فيما يتعلق برفع الأعمال في بلادنا أن النصين الوحيدين الذين جاءا خاصين هما نص المادة 11 من قانون 07\88 والتي تقر في هذا الصدد ب"إلزام المستخدم التأكد من أن الأعمال التي توكل للنساء ... لا تتطلب جهدا يفوق قواهم".²

كذلك النص التطبيقي الذي جاء به مرسوم التنفيذي³ 91/05 في مادته 26 الذي حدد الوزن الأقصى الذي يمكن للنساء والعمال القصر رفعه ب 25 كلغ لمسافات قصيرة فقط دون استعمال رافعات أو تجهيزات ميكانيكية أما الوزن الأقصى المسموح بحمله لباقي العمال (الرجال) فهو 50 كلغ من خلال هذا النص نلاحظ أن المشرع الجزائري قد تماشي مع روح الاتفاقية الدولية رقم 127 الصادرة عن المنظمة العالمية للعمل في دورتها 51 في 28 جوان 1967 والتي وان لم تحد الأوزان بشكل حسابي أو رقمي إلا أنها وضعت الإطار العام وكلفت الدول المنضمة إليها بهذا العمل، نشير إلى أن الجزائر قد انضمت إلى هذه الاتفاقية وصادقت عليها في 12 جوان 1969، وقد أحسن المشرع الجزائري عندما قام بتحديد الوزن الذي يمكن للمرأة إن ترفعه ب 25 كلغ ولكنه اغفل في هذا المقام النص صراحة على إعفاء المرأة الحامل من هذا النوع من العمل.

الفرع الثاني: أسباب حضر عمل المرأة في الأعمال الخطيرة والشاقة

نظرا للبنية الجسدية للمرأة العاملة تم منعها من الأعمال الخطيرة والشاقة للأسباب التالية:

¹ القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 4-1988).

² قانون رقم 88/07 المتعلق بالنظافة والأمن وطب العمل ، مصدر سابق.

³ المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 91 - 05 مؤرخ في 19 جانفي سنة 1991، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.

أولاً: أسباب صحية وجسدية

يحظر تشغيل النساء في بعض الأعمال نظراً لتكوينها الجسماني وضعف قدراتها العضلية التي تختلف عن الرجل وقد توصلت بعض الدراسات الفزيولوجية التي أقرت بوجود عدد من الفروقات الجسمية بين الرجل والمرأة من حيث الطول والوزن واثبتت بعض الأبحاث الطبية أن بعض أعضاء المرأة تتأثر من السموم والغازات والأبخرة التي تصدر عن بعض الصناعات أكثر من الرجل الأمر الذي يستوجب حفاظاً على صحتها وسلامتها البدنية حظر العمل في هذه الصناعات كما أنه يؤثر على قدرات الانجاب لدى المرأة ونتيجة لهذا التفاوت بين المرأة والرجل من حيث البنية الجسدية والصحية والعضلية وعدم القدرة على تحمل الإجهاد والمخاطر وتعرض صحتها للخطر نتيجة التعامل مع بعض المواد الضارة فإن المشرع الاجتماعي منح المرأة الحماية في ظروف العمل بحظر عملها في هذه الأعمال الضارة جسدياً وصحياً وهذا المنع يعد : تعزيزاً لمبدأ المساوات بين المرأة والرجل ولا يمكن اعتباره من قبيل التمييز المحظور في عقد العمل .

ثانياً: أسباب أخلاقية

لا يكفي الفقه والتشريع بمنع المرأة من العمل لأسباب صحية وجسدية ، مضيفاً نوعاً آخر من الأسباب وهو العادات والتقاليد والأعراف الاجتماعية التي يجب مراعاتها من حيث نوع العمل المنوط بالمرأة ، لذا فهو محظور أن تقوم المرأة ببعض الأعمال التي لا تتناسب مع طبيعتها كزوجة أو امرأة لما قد تسببه من انحراف الأخلاق والمساس بالسمعة والكرامة ، مثل نوادي العمل والمقامرة ، مما يخل بالآداب العامة.¹

¹ زياد عبد الرحمن عبد الله ، المرجع السابق ، ص 98.

المبحث الثاني

الحماية القانونية للمرأة العاملة أثناء فترة الحمل والأمومة

إن الإطار القانوني لإجازة الأمومة إذا كانت إجازة الأمومة إذنًا من المشرع بالتوقف عن العمل مقابل تعويض المرأة العاملة أو الموظفة الحامل، فمن الواضح أن نناقش مفهومها وبدايات الاعتراف بها كحق مكتسب، وهذا ما سيتم تناوله في هذا المبحث في مطلبين.

المطلب الأول

مفهوم عطلة الأمومة

نتعرف في هذا المطلب على المقصود بعطلة الأمومة (الفرع الأول) ومن ثم نخرج لتطور الإعراف بها على الصعيد الوطني والدولي (الفرع الثاني).

الفرع الأول: المقصود بعطلة الأمومة

ينقسم مفهوم عطلة الأمومة إلى مصطلحين : المصلح الأول "عطلة" و الثاني "أمومة". فالعطلة جمعها: عطلات وعطلات وعطل، والعطلة : بقاء العامل بلا عمل وهو قادر عليه، يقال : فلان يشكو العطلة، والعطلة مدة يوم أو أكثر عطل فيها الدواوين والمدارس.¹ وأما الأمومة مشتقة من كلمة الأم وهي رابطة تلحق المرأة بأبنائها وهو من أقوى الروابط الإنسانية، فهي لصيقة بمن تضع أو ستضع مولودا. في حين ينصرف مفهومها القانوني إلى مدى الأخذ به من طرف المشرع نظام قانوني معترف به.²

بداية نصت المادة 55 من الدستور الجزائري المعدل لسنة 2016 على : "الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كيفيات ممارسته ، " نص عليه أيضا الأمر 66/133¹ المتعلق

¹ مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، الطبعة الرابعة، 2004، ص 609.

² محمد شريف عبد الرحمان أحمد عبد الرحمان، آثار عقد العمل، دار النهضة العربية 2007، القاهرة 7 مصر، ص288.

بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة في المادة 39 -4 منه على: " للموظف القائم بالخدمة الحق: ... في عطة أمومة لمدة شهرين مع استحقاق الأجرة". بالإضافة للمرسوم 84/27 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية الذي اعتبرها من التغييات المدفوعة الأجر، وهي حق من حقوق الموظفات تبعا للمادة 36 من المرسوم 82/302² المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية: "التوقف عن العمل طول فترتين ما قبل الولادة وبعدها حق للعاملات كما يحدده التشريع المعمول به". ونص الأمر 06/03³ المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة في مادته 213: " تستفيد المرأة الموظفة خلال فترة الحمل والولادة من عطة أمومة وفقا للتشريع المعمول به".

يلاحظ من خلال هذه النصوص أن المشرع الجزائري تبني مصطلح "العطلة" ولم يستعمل مصطلح "الإجازة" فإن كان المفهوم الأول ينصرف إلى الإنقطاع عن العمل فإن الثاني يراد به الإنقطاع المرخص به قانونا. وإن كان الأنسب أن يستعمل المشرع مصطلح الإجازة كما فعل نظيره المصرية بالنظر لطبيعة التوقف عن العمل الذي جاء بناء على أسباب مرخص بما قانونا مرتبطة بحق المرأة بمجرد الحمل في الاستفادة من عطلة الأمومة، كما اعتبره التوقف عن العمل أو الذي يدخل ضمن الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر.⁴

وذات الأمر ذهب إليه المشرع الفرنسي، حيث اعتبر عطلة الأمومة حق مرتبط بالنساء الأجيرات الحاملات. وتم الأخذ به منذ 1909 بموجب قانون 27/11/1909 المسمى

¹ المادة 39-4 من الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج ر عدد 46 الصادرة. 1966

² المادة 36 من المرسوم 82/302 المتعلق بكيفيات تطبيق 07/06/2 الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

³ الأمر 06/03 ، مصدر سابق.

⁴ * القسم الثاني من المرسوم 84/27 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية ، على الأخص المادة 36 منه.

Egeland، ونص عليه في المادة 16-1225 L من قانون العمل الفرنسي بقوله أن الأجرة تستفيد من ترخيص بالغياب في حالة الحمل وبعد الوضع.

ومما سبق يتبين أن عطلة الأمومة أو الإجازة قد تبنته أغلب التشريعات العالمية كحق معترف به للمرأة العاملة أو الموظفة الحامل يرخص لها التوقف عن العمل لمدة معينة عن العمل، تكتسب بموجبه حماية قانونية، وهو من أكبر الإنجازات التي نادت بها العديد من النساء العاملات في السابق، لكن لم يتأتى هذا الانتصار إلا بعد مرحلة طويلة من النضال النسوي لاسيما في فرنسا للإعتراف به كحق محمي.

الفرع الثاني: الاعتراف بعطلة الأمومة

أول مبادرة برلمانية في فرنسا للإعتراف بعطلة الأمومة ترجع لسنة 1886 لكن نتائجها لم تكن ملموسة إلا بموجب قانون Egeland الصادر سنة 1909، وبهذا نشأت عطلة الأمومة في فرنسا التي كانت في الأصل ثمانية (8) أسابيع ولا تمنح لها أي تعويض ولا تفقد عقد العمل، وتتمتع المرأة تبعا لذلك بالحماية القانونية، إذ لا تخرج عن كونها حق في الراحة يتعلق بقوة قاهرة للتوقف عن العمل مفادها الوضع والحالة الصحية للمرأة بعده، سواء عن طريق صاحب العمل أو عن طريق نظام التأمين الإجتماعية. وتجسد دور المشرع الفرنسي أكثر في سنة 1913 بتبنيه قانونين لإنشاء عطلة الأمومة الإلزامية ونتائجها الإقتصادية . نصت المنظمة العالمية للعمل على أحكام مختلفة لحماية الأمومة بموجب الإتفاقية رقم 103 لسنة 1952 حول حماية الأمومة، بحيث أصبحت تسري على النساء في المنشآت الصناعية وغير الصناعية (التجارية والخدماتية) والأعمال الزراعية بما فيهن العاملات بأجر في منازلهن.¹ وقد نتج عن هذه الإتفاقية الإعتراف بما يلي:

- المدة الكلية لعطلة الأمومة على الأقل أربع عشر (14) أسبوع.

¹ بديرية العوني ، المرأة العاملة في اتفاقيات العمل الدولية ، مجلة العمل العربية ، العدد 72، ابريل 1998، ص 63.

- مدة عطلة ما بعد الولادة post natal هي ستة (6) أسابيع.
- ضمان تقديم عطلة الأمومة لتأمين مستوى معيشي مناسب. | وفيما يتعلق بالقانون العام، ينص التوجيه الأوربي CEF85/92 الصادر بتاريخ 19/10/1992 على:
- مهما تكن دولة العمل، للمرأة الحق في حالة الحمل في عطلة أمومة على الأقل أربع عشر (14) أسبوع متعاقبة، يجب أن تشمل هذه الفترة إجازة إلزامية على الأقل أسبوعين قبل و/أو بعد الولادة.
- العاملات في إجازة الأمومة ليس بالضرورة حصولهن على كل الراتب، ولكن يجب أن تستفيد من أي زيادة في الأجور التي تحدث قبل أو أثناء إجازة الأمومة.
- يحدد مبلغ التعويض من طرف المشرع الداخلي، ويجب على الأقل أن يكون مساويا لأجرة المريضة. يتم منح هذا الحق شريطة أن تستوفي الموظفة شروط تؤهلها للتمتع به من قبل مشرعيها، ومهما كانت المدة القصوى للعمل السابق والتي قد تكون مطلوبة هي اثني عشر (12) .
- واستكمالا للحماية التي وفرتها اتفاقيات العمل الدولية لحماية الأمومة، فقد أصدرت المنظمة الإتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة، حيث جاءت هذه الإتفاقية أكثر حماية للمرأة العاملة، حيث رفعت مقدار إجازة الوضع إلى أربع عشر (14) أسبوعا، حيث يكون من حق العاملة الحصول على فترة راحة ما قبل الوضع تكون مساوية للفترة الفاصلة بين التاريخ المقرر للوضع وتاريخها الفعلي، فضلا عن حقها في الحصول على إجازة إضافية في حالة الإصابة بمرض أو حدوث مضاعفات أو احتمال حدوث مضاعفات ناجمة عن الحمل والوضع.¹

¹ المادتين 4 و 5 من الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة.

إن الإعراف بعطلة الأمومة في فرنسا كان مرهونا بتدخل الدولة، وتأكيد الحق في التوقف عن العمل، وقد تبنته فيما بعد العديد من الدول على الصعيد الدولي والأوروبي. يعد هذا الإعراف السماح للمرأة بأن تصبح أم بالمعنى البيولوجي للكلمة وانطلاقا من الإتفاقية الدولية رقم 102 لسنة 1952 التي صادقت عليها الجزائر، وقد وضعت هذه الإتفاقية الحد الأدنى للضمانات الإجتماعية، بحيث يغطي الضمان الإجتماعي ثمانية أخطار اجتماعية منها الأخطار الخاصة بالمرأة العاملة.

وخلاصة القول، إن الحق في إجازة الأمومة هو حق معترف به دستورياً في نطاق الحق في الراحة المرتبطة بالحالة المرضية للمرأة الحامل والولادة ، وأن تكون قادرة على إرضاع ورعاية مولودها الجديد الذي يحتاج إلى تعاطف والدته أكثر. من أي شيء آخر. كل يوم في السنة ، الأشهر الأولى من تاريخ الولادة ، وساعة في اليوم في الأشهر الستة الثانية التي تلي تاريخ الولادة. تم اعتماد نفس الحكم بموجب المادة 214 من القانون الأساسي العام للتوظيف العام: ساعتان مدفوعتان في اليوم خلال أول (6) أشهر من السنة وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم لمدة ستة (6) أشهر التالية ، يجوز لهذا الغياب يتم توزيعها على مدار اليوم حسب راحة الموظف ". في إشارة إلى الواقع العملي ، ترفض العديد من الإدارات والمؤسسات الاقتصادية هذا الحق لأن ساعات العمل لا تتجاوز 40 ساعة في الأسبوع أو بشكل تعسفي من قبل مديريها..¹

¹ المادة 46 من المرسوم 82-302 المتعلق بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية : "الأمهات المرضعات الحق في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم ابتداء من يوم الولادة مدة الأشهر الستة الأولى وساعة واحدة كل يوم مدة الأشهر الستة الموالية . وتميز هذه الساعات عن فترات الراحة الأخرى المقررة حطوال كل يوم، ويمكن أن توزع إلى فترتين قدر كل منهما ساعة أو إلى فترات ثلاثين دقيقة حسب الحالة وحسب طلب المعنية".

الفرع الثالث : شروط الاستفادة من عطلة الأمومة ومدتها.

سنتناول في هذا الفرع شروط الاستفادة من عطلة الأمومة والمدة المقررة لها، في التشريع الجزائري بالمقارنة بما جاء في التشريعات المقارنة وشروط الاستفادة من عطلة الأمومة يتضح من النصوص القانونية المنظمة لأحكام عطلة الأمومة سواء القانون رقم 90/11 أو القانون رقم 83/11، أن العاملة لا تستفيد من عطلة الأمومة إلا إذا توافرت فيها بعض الشروط وهي على التوالي:¹

أولا : أن تكون حاملا وان تقع الولادة

إن الاستفادة من عطلة الأمومة مرتبط بشرط أساسي وهو أن تكون العاملة حاملا، وهذا الشرط بديهي ومنطقي لأن سبب استحقاق عطلة الأمومة هو تحقق الوضع وهو الأمر الذي يقتضي أن تكون حاملا. والحمل هو المرحلة المليئة بكثير من المتغيرات الفيزيولوجية الناتجة عن تواجد الجنين في بطن أمه سواء في المرحلة الأولى أو الأخيرة، وهذه المتغيرات تؤثر على صحة العاملة سواء من الناحية النفسية أو الجسدية وأن يكون هذا الحمل في شهوره الأخيرة، لأن استحقاق مدة عطلة الأمومة يكون في أواخر الحمل، فيمكن أن يثبت الحمل لكن لا يكتمل وتجهض العاملة، ففي هذه الحالة لا تستفيد من عطلة الأمومة بالرغم من ثبوت وجود الحمل، لذا يشترط في الحمل أن يمتد حتى قرب الولادة المفترضة. ومن جهة أخرى لا يحق للمستخدم أن يأخذ بعين الاعتبار حالة الحمل، فيرفض منح العاملة عطلة الأمومة إلى جانب شرط الحمل يجب أن تقع الولادة، والمقصود بها هي انفصال الجنين عن أمه في الوقت المعتاد عن طريق قطع الحبل السري، ومهما كانت طبيعة الولادة.²

¹ سلامة عبد التواب عبد الحليم، أحكام إجازة الوضع (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية 2009 القاهرة، مصر، ص10.

² لبيب شقبة، شرح أحكام قانون العمل، مكتبة الوفاء القانونية 2010، الإسكندرية مصر، ص 300.

ثانيا : هل يشترط في الحمل أن يكون شرعيا؟

يرى بعض الفقهاء أن الحكمة التي قصدها المشرع في إقرار إجازة الأمومة هي حماية الطفل والأم في آن واحد ، فيعتقدون أن العاملة تستفيد من إجازة الأمومة وإن كانت غير متزوجة ، أي أن المولود غير شرعي. نعتقد أنه يجب التمييز بين مشروعية التوقف والتعويض عنه ، ففي هذه الحالة لا يمكن للمستخدم منع العاملة من التوقف وقت الولادة للاستفادة من إجازة الأمومة بحجة أنها غير متزوجة عند حرمان العاملة غير المتزوجة من التعويض عن فترة الأمومة ، وبالتالي ترى أن النصوص القانونية الظاهرة لا تحرم العاملة غير المتزوجة من التعويض عن فترة الأمومة التي تستحقها. من بين هذه الوثائق شهادة الأسرة، فالنص القانوني لا يمنع المرأة غير المتزوجة من الاستفادة من تعويض إجازة الولادة ، بينما تحرم عمليا من هذا التعويض.¹

ثالثا: التصريح بالحمل

على العاملة أن تصرح للمستخدم بحملها كي لا تفاجئه بغيابها عن العمل وحتى يتدارك غيابها عن مكان عملها بتشغيل عامل أو عاملة مكانها لحين رجوعها لمنصب عملها. فشرط إعلام المستخدم شرط أساسي لأن غياب العاملة بسبب الأمومة يعتبر من الغيابات المبررة تتوقف عليها هذا من جهة ومن جهة أخرى حتى تستفيد من بعض التسهيلات، حيث يرى المشرع الفرنسي أن العاملة أثناء فترة الحمل تستفيد من بعض التسهيلات وتتمثل في إمكانية العمل بالتوقيت الجزئي، لكن بشروط²: أن يتم ذلك بطلب من العاملة وأن لا تتعدى المدة المطلوب تخفيضها عن خمس من المدة القانونية للعمل ويجوز نقل العاملة الحامل إلى منصب عمل آخر إذا بررته الضرورة الطبية.

¹ تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ص 194.

² تاج عطاء الله، المرجع السابق، ص 244.

رابعاً: شرط مدة الخدمة

يجب التفريق بين شرط مدة الخدمة للحصول على تعويض خلال فترة التوقف بسبب الأمومة، وبين شرط مدة الخدمة للاستفادة من الراحة أثناء الولادة. العاملة قبل الولادة بيوم واحد فقط، تستفيد من التوقف عن العمل خلال فترة الولادة ، على خلاف الاستفادة من التعويض الذي حددت فيه مدة الخدمة، في حين حدد المشرع المصري مدة الخدمة للأمم. استفادة العاملة من إجازة الولادة ، وإلا اعتبر غيابها تغيباً مرضياً¹، ونظن أن اشتراط المشرع المصري هذا الشرط راجع لكون أن صاحب العمل يتحمل دفع تعويضاً مساوياً للأجر الكامل عن كامل مدة إجازتها في حالة عدم انتفاع العاملة بنظام صحي.²

الفرع الرابع: مدة عطلة الأمومة

تعتبر مدة عطلة الأمومة من أهم الحقوق التي رعتها التشريعات المقارنة والتشريعات الدولية، بما فيهم التشريع الجزائري، ويشترط أن تكون هذه المدة تتلاءم مع حدث الحمل والولادة، حيث تراعى فيها الجانب الصحي والنفساني والاجتماعي للعاملة . لذا يمكن لنا أن نميز بين نوعين من مدة عطلة الأمومة في التشريع الجزائري: المدة الرئيسية، والمدة المضافة.

أولاً: المدة الرئيسية: حدد المشرع الجزائري مدة عطلة الأمومة بأربعة عشر أسبوعاً متتالية، تبدأ على الأقل ستة أسابيع قبل التاريخ المحتمل للولادة، حيث نصت المادة 29 من القانون رقم 83/11 المعدلة بالمادة 12 من الأمر 96/17³ على ما يلي: على أن تستفيد المرأة

¹ المادة 70 من قانون العمل المصري.

² Solange Liozon ,Jean-Marie Fonteneau, Législation – Gestion , Cahiers du préparateur en pharmacie , Wolters Kluwer France, 2008, p139.

³ المادة 29 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج 16 ر رقم 28 لسنة 1983، معدل ومتمم بالأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06/07/1996 ، ج ر رقم 42.

العاملة من التغطية في مجال التأمين على الأمومة طيلة مدة أربعة عشر 14 أسبوع متتالية على أن تبدأ على الأقل ستة 06 أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة.

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

وهو ما سار عليه المشرع المغربي حيث حددها بـ 14 اسبوعاً². بينما نلاحظ أن بعض التشريعات العربية منحت مدة أقل مقارنة بما منحتة الاتفاقيات الدولية، بحيث نجد أن المشرع المصري حددها بتسعين يوماً، بينما المشرع السوري حددها بستين يوماً³، ونجد أن المشرع التونسي حدد مدة أقل مقارنة بباقي التشريعات وهي 30 يوماً، أما المشرع الفرنسي فحددها بستة عشر أسبوعاً⁴.

ويمكن أن نقسم هذه المدة في التشريع الجزائري إلى مدة اختيارية: تختار فيها العاملة بين التوقف عن العمل أو مواصلة، وهي ستة 06 أسابيع قبل التاريخ الافتراضي للولادة. ومدة إجبارية: تجبر فيها العاملة على التوقف عن العمل، حتى ولو أصرت على العودة، وهي سبعة 07 أسابيع بعد الولادة.⁵ وهو نفس التقسيم تضمنه قانون العمل الفرنسي، إلا أن المشرع الفرنسي جعل المدة الاختيارية هي ستة أسابيع قبل الولادة، بينما المدة الإجبارية حددها بعشرة أسابيع بعد الولادة.

¹ اتفاقية العمل الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة (مراجعة) .

² المادة 152 من مدونة الشغل المغربية.

³ المادة 91 من قانون العمل المصري.

⁴ محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية، قانون العمل، منشورات جامعة دمشق، كلية الحقوق، 20 الطبعة الثالثة عشر، 2008، ص 283.

⁵ المادة 29 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

ثانيا: تمديد المدة

سبق وأن أشرنا أن مدة عطلة الأمومة في التشريع الجزائري هي أربعة عشرة أسبوعا، وتعتبر هذه المدة قاعدة عامة تسري عليها جميع العاملات، إلا أنه قد يرد على هذه القاعدة استثناء يتمثل في حالة تمديد المدة، فالتمديد هنا خارج نطاق العاملة، و يتمثل في الحالات التالية:

ثالثا: الخطأ في التاريخ

يكون تحديد تاريخ الولادة عن طريق الشهادة الطبية، وهو تاريخ احتمالي، يمكن أن يحصل خطأ في تقديره، فقد يقع التاريخ الحقيقي للولادة قبل التاريخ المفترض، ففي هذه الحالة تمدد العطلة إلى التاريخ الحقيقي دون إنقاص من مدتها، وهو ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 12 من الأمر رقم 96/17.

رابعا: التمديد لأسباب صحية متعلقة بالولادة

يقصد به المرض الناتج عن الولادة الصعبة أو المضاعفات الناجمة عنها، مما يجعل العاملة في حالة صحية صعبة لا يمكنها الالتحاق بالعمل.¹

لقد تناول المشرع هذه الحالة، حيث يعتبر أن المضاعفات والأمراض الناتجة عن الولادة والتي تكون سبب في عدم التحاق العاملة بمكان العمل، تدخل في نطاق التأمين عن المرض بشرط أن لا تقل عن مثيلاتها في التأمين على الأمومة، حيث نصت المادة 10 من الأمر 96/17 المعدلة للمادة 25 من القانون 83/11 على ما يلي: في حالة الوضع العسير أو تبعات الوضع المرضي فإن مدة ونسبة الأداءات العينية والنقدية التي تستفيد منها المرأة بعنوان التأمين على المرض لا يمكن أن تقل عن مثيلاتها في التأمين عن الأمومة.²

¹ تاج عطا الله، المرجع السابق، ص 191.

² لبيب شقوب، المرجع السابق، ص 293.

من خلال هذه المادة، نرى أن العاملة تستفيد من مدة إضافية عن مدة الأمومة الرئيسية، في حالة المرض الناتج عن الولادة، وتصنف هذه المدة المضافة على أنها عطلة مرضية لكن بتعويض يماثل عطلة الأمومة، حيث كانت العاملة قبل تعديل هذه المادة تستحق تعويض عن العطلة المرضية فقط، بينما نجد أن المشرع الفرنسي منح للعاملة في حالة تمديد عطلة أمومتها بسبب المرض الناتج عن الولادة تعويض على أساس المرض فقط.

خامسا: حالة الولادة قبل الميعاد الطبيعي أو ما يعرف بالولادة المبكرة

والمقصود تفريق الجنين عن أمه قبل الوقت المعتاد لولادته ويكون قابلا للعيش. وفي هذه الحالة، سمح المشرع الفرنسي للعاملة بالحصول على إجازة أمومة تقدر بـ 28 أسبوعًا بسبب الرعاية الطبية التي يحتاجها المولود ، وهو ما يعرف بالولادة المبكرة.

سادسا: في حالة ولادة التوأم

تمدد عطلة الأمومة في حالة ولادة العاملة توأم من طفلين أو ثلاثة أطفال 29، لذا نجد أن المشرع الفرنسي يمنحها مدة 18 أسبوعا في حالة توأمين و 22 أسبوعا في حالة ثلاثة توأم.

سابعا: حالة الطفل الثالث

في حالة الولادة الثالثة تستفيد العاملة في التشريع الفرنسي من عطلة الأمومة مدتها تقدر بـ 26 أسبوعا 30 ونجد أن المشرع الجزائري وحد مدة عطلة الأمومة مهما كان عدد الولادات، بينما حصر المشرع المصري عطلة الأمومة في ولادين فقط، فالولادة الثالثة لا تستحق العاملة فيها من عطلة الأمومة¹.

¹ المادة 91 من قانون العمل المصري.

المطلب الثاني

الضمانات المهنية

إن نظام الحماية في ميدان الشغل جاءت نتيجة عدة ممارسات قد يلجأ إليها المستخدم بطريقة تعسفية، كقطع علاقة العمل أثناء عطلة الأمومة أو فصل المرأة العاملة خارج هذه العطلة فما هي الحماية المقررة لها في هذا الإطار (فرع أول) ويعطي القانون بعض الضمانات القانونية للأم تعتبر ثانوية أغلبها ذو طابع اجتماعي بهدف المحافظة على صحة الأم قبل الوضع (فرع ثاني) وبعد الوضع وكذا المحافظة على الطفل فما هي هذه الضمانات وما مدى جدواها في حماية الأم والطفل في هذا الشأن (فرع ثالث).

الفرع الأول: حماية الشغل

إن دخول المرأة إلى عالم الشغل، وتميزها عن الرجل بالوظيفة الاجتماعية السامية المتمثلة في الإنجاب أوجب على المشرع ضمان حماية قانونية كافية حفاظا على منصب الشغل التي تشغله فالضمانة الأساسية التي أوردها المشرع في هذا الشأن هي تعليق عقد العمل لهذا السبب مع تحديد حق الفسخ الانفرادي بالنسبة لرب العمل أثناء هذه الفترة.¹

أولا: تعليق علاقة العمل بسبب عطلة الأمومة

تعليق عقد العمل بسبب الأمومة هو تعليق مؤقت له من أجل ضمان العمل وتأمينه كما هو الحال في بعض الحالات القانونية التي ينص عليها القانون ويعتبر حمل المرأة العاملة مرضًا يسبب وقف علاقة العمل أو عقد العمل، وهو ما أخذ به المشرع الجزائري في نص المادة 24، سن الأسر، التي تتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص² "

¹ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي الخصائص الآثار الانقضاء في ضوء القانون العمل الموحد وقضاء النقض العالمي، دار الكتب القانونية، مصر، دون طبعة، 2004، ص 145.

² تاج عطاء الله، المرجع السابق، ص ص 219-222.

يحق للمرأة أن توقف عقد العمل خلال فترة الاثني عشر أسبوعا القريبة من التاريخ المفترض للولادة وتنص المادة 24 فقرة على أنه "يحظر تشغيل النساء خلال فترة 8 اسابيع الواقعة بمجموعها قبل وبعد ولادتهن وخلال الأسابيع السنة التالية لولادتهن مهما كانت الأسباب" وبهذه النصوص فقد أضفى المشرع الجزائري على المرأة العاملة أوسع مظلة من الحماية القانونية وذلك حفاظا على روابط الأسرة ورعاية للمرأة اجتماعيا واقتصاديا فبعد أن أجاز لها وقف علاقة العمل قبل يوم الولادة المتوقع بثلاثة شهور فقد منع تشغيلها منعا باتا في خلال الشهر الأخير للحمل وعقب الولادة بشهر ونصف.¹

ولكن بعد أن كان المشرع يقر هذا المبدأ في الأمر 75/31 عدل عنه تدريجيا فيما بعد، ففي القانون رقم 83/11 المتضمن في التأمينات الاجتماعية في مادته 29 كرس مبدأ التعليق الإجباري وحددت أقصى مدة له بأسبوع واحد قبل التاريخ المفترض للولادة لكن وقع تراجع في هذا المبدأ في إطار التعديل الجديد حيث تم إلغاؤه نهائيا .

وعلى الرغم من هذا التطور الذي حصل في القانون الجزائري فإننا نرى أنه من الناحية العملية في غير صالح المرأة، إذ قد يدفع هذا الفراغ أو بالأحرى عدم وجود هذا المبدأ بعض أرباب العمل إلى إرغام النساء على العمل إلى آخر لحظة تسبق الوضع غير مبالين بالظروف الصحية و النفسية التي يمكن للعاملة إن تتكبدتها في هذه الأثناء.²

وقد حظر قانون العمل اللبناني على أرباب العمل أن يسمحوا للنساء أن يعدن إلى العمل قبل انقضاء ثلاثين يوما على تاريخ الولادة المحتمل طبقا للمادة 28 فقرة 2³ أما فيما يتعلق بآثار التعليق فنوجزها فيما يلي :

¹ علي عوض حدين ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد الصادر بالأمر رقم 175 بتاريخ 29 أبريل 1975، دار الثقافة ، القاهرة دون طبعة، دون سنة ، ص.84.

² تاج عطاء الله ، المرجع السابق ، ص 222

³ حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل الدراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت بدون طبعة، 2003، ص.230.

1/ التعليق لا يمكنه أن يكون سببا للفصل باعتباره الأساس القانوني لعطلة الأمومة التي تستفيد منها المرأة العاملة: وعليه فإن رب العمل لا يمكنه خلال هذه الفترة أن يفصل المرأة بسبب التعليق القانوني، إن المشرع الجزائري في القانون 90/11 السالف الذكر لم يورد نصا صريحا في هذا الشأن يمنع فيه فصل المرأة أثناء مدة التعليق هذه، غير أنه يمكن أن يفهم من سياق النص وروحه أنه لا يجوز فصلها تطبيقا للقواعد العامة، كونها في عطلة قانونية أدرجها المشرع في متن المادة 64 فقرة 2 من نفس القانون كسبب من الأسباب تعليق العلاقة العمل بقوة القانون.

لكن وعلى الرغم من كل هذا فإننا نرى ضرورة أن ينص المشرع الجزائري صراحة على هذا المبدأ في القانون، رفعا لكل لبس وحماية للمرأة خلال هذه الفترة وحفاظا على حقوقها.¹ وبالمقابل نجد أن قانون العمل المصري إذ تنص المادة 92 فقرة 1 "يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة، وقانون العمل اللبناني يحظر أن تصرف المرأة من الخدمة أو أن يوجه إليها إنذار بالصرف خلال مدة الولادة ما لم يثبت إنها استخدمت في محل آخر خلال المدة المذكورة.²

2/ المحافظة على الحقوق المكتسبة: تحتفظ المرأة العاملة بكافة حقوقها خلال فترة الإيقاف بسبب الأمومة، حيث أن هذه الفترة هي فترة عمل فعلية وهذا ما أكده المشرع الجزائري في المادة 46 من القانون 90/11 حيث فترات الغياب بسبب الأمومة، اعتبرت الأمراض أو الحوادث فترات عمل لاحتساب فترة الإجازة السنوية.

- كما تحتفظ بأقدميتها في المنصب وحقها في الترقية وتعتبر في هذه الحالة كما لو أنها تعمل فعلا كما أنها بعد انتهاء هذه المدة يكون من حقها العودة إلى منصب عملها أو إلى منصب مماثل في حالة عدم وجوده ولكن دون تأثر أجرها بالنقصان في المنصب الجديد كل

¹ تاج عطاء الله، المرجع السابق، ص 223-224.

² حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص 230.

هذا يكون بقوة القانون وهذا ما نص عليها المشرع الجزائري صراحة في المادة 65 من القانون 90/11 إذ تنص على أنه "يعاد إدراج العمال المشار إليهم من المادة 64 أعلاه قانونيا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل بعد انقضاء فترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل " وحسنا ما فعل المشرع في هذا المجال إذ رفع كل لبس أو غموض قد ينتاب هذه القضية حماية للمرأة وضمانا لها للعودة إلى منصبها.

ثانيا: تحديد حق الفسخ الانفرادي لعقد العمل بسبب الأمومة

قد يلجأ صاحب العمل لسبب أو لآخر إلى فصل المرأة و قطع علاقة العمل أثناء مدة عطلة الأمومة أو مدة تعليق علاقة العمل و أحيانا خارجها أي الحالة التي تكون فيها حاملا أو بعد وضعها والانتهااء من العطلة فما هي حدود سلطة رب العمل أو المستخدم في القيام بهذا التصرف القانوني؟ وما هي الحماية التي قررها القانون في هذا المجال أثناء الإجازة القانونية أو خارجها؟¹

إن المشرع الجزائري في البداية، فصل في هذه القضية حيث أقر هذا المبدأ في النص المادة 24 فقرة 2 من الأمر 75/31 بنصه على انه "يعد باطلا و عديم الأثر كل تسريح مبلغ خلال الفترة التي تقع سريان مهلة العطلة" أي فترة الإجازة. وكذا في نص المادة 36 فقرة 2 من المرسوم 82/302 السالف الذكر الذي جاء كما يلي: ويعد كل تسريح يبلغ في هذه الفترة التي تقطع من اجل العطلة لا غيا و بدون أثر "غير أنه في القوانين التي تلت هذا القانون لم تدرج هذه المادة بصورة واضحة .

ورغم توالي القوانين التي تنظم العمل في الجزائر فإنها لم تشر إلى هذا المبدأ في نص صريح واضح، و كل ما في الأمر أن المبدأ يستشف من خلال المبادئ العامة، مثل ما ذهب إليه القانون الأساسي العام للعامل في مادته 78 الخاصة بالتغيبات المدفوعة الأجر

¹ تاج عطاء الله، المرجع السابق ، ص 225

حيث ذكر من بينها الفقرة 5 في: العاملات خلال فترة ما قبل وما بعد الولادة و يقصد بها عطلة الأمومة.

أما القانون المتعلق بعلاقات العمل رقم 90/11 فقد نص على مبدأ تعليق علاقة العمل في حالة العطل المرضية أو المماثلة لها في نص المادة 64 فقرة 2، قاصد بذلك عطلة الأمومة لكنه لم يورد نصا صريحا فيه فصل المرأة في هذه الحالة، لكنه من خلال القواعد العامة في القانون يفهم على أن الأمومة تعد سببا من أسباب تعليق عقد العمل بقوة القانون أو ما يستشف من المواد 73 فقرة 3 و 4 الخاصة بالفصل عموما.¹

ومادامت هذه الحماية القانونية تأتي لضمان المرأة العاملة خاصة في فترة الإجازة القانونية فإنه- في ظل الغموض الذي يسود نصوص القانون في هذا المجال وعدم احتواء الاتفاقيات الجماعية لمثل هذه المبادئ- يكون من الأهمية بمكان المشرع الجزائري النص صراحة على مبدأ في القانون المتضمن العلاقات العمل وعدم ترك هذا الأمر دون النص عليه مبهما.² ومع ذلك فإن هذه الحماية رغم ضمانها لعدم فصل المرأة أثناء مدة إجازة الأمومة فإنها

تبقى غير كافية إذ قد يحدث أن تفصل المرأة بسبب الأمومة خارج هذه الفترة أي خارج مدة الإجازة فهل من حماية في هذا المجال ؟

يبدو أن المشرع أغفل هذه النقطة حيث لم يأتي ذكرها في أي قانون من القوانين المتعاقبة، ولا يوجد أي نص صريح في هذا الباب يأتي لحماية المرأة الحامل، اللهم بعض الأحكام العامة المطبقة في ميدان الفصل التعسفي ولكن كذلك و بهدف حماية المؤسسة و صاحب العمل و مراعاة لمصلحتها فإنه يكون بإمكان هذا الأخير أن يفصل المرأة لأسباب أخرى

¹ علي عوض حدين، المرجع السابق ، ص 88.

² تاج عطاء الله، المرجع السابق ، ص ص 227-229.

معروفة مثل الخطأ الجسيم أو الإحالة الخطير للالتزامات المترتبة على عقد العمل و غيرها.¹

الفرع الثاني: التسهيلات الممنوحة للمرأة الحامل

تذهب أغلب التشريعات إلى منح بعض التسهيلات للمرأة الحامل بغرض المحافظة على صحتها وصحة جنينها حماية للجنس البشري عموما، ولاعتبارات صحية بالأساس .

أولا: النقل المؤقت

إن أول قانون يصدر في ميدان تنظيم العمل، الأمر 75/31 المتعلق بالشروط العامة للعلاقات العمل في قطاع الخاص بحيث لم تعثر على نص صريح يقر فيه المشرع الجزائري على سبيل المثال النقل المؤقت من منصب إلى منصب آخر أكثر ملائمة للمرأة الحامل أو تخفيض ساعات العمل في هذه الحالة، إذا جاءت كل المواد بخصوص النقل عامة حيث نص المشرع على إلزامية الفحص بالنسبة للنساء طبقا للمادة 292 فقرة -أ- منه و الصلاحيات تكون الطبيب العسل في إثبات النقل من الوظيفة لضرورة طبية إذ جاء في المادة 289 على أن يبدي طبيب العمل كل اقتراح قصد تحسين ظروف الصحة العامة للمؤسسة و حماية العمال".²

يجب على صاحب العمل الأخذ بعين الاعتبار الآراء التي يدلي بها طبيب العمل فيما يخص النقل من الوظيفة. وكل هذه المواد تبين أن المشرع اقر مبدأ النقل عموما لضرورة طبية لكن ليس امتيازاً او تسهيلا للمرأة في حالة الحمل. أما المرسوم 82/302 - و الذي جاء تطبيقا للقانون 82/06 - فقد كان أكثر وضوحا و تفصيلا في شأن النقل أو إعادة التعيين في منصب آخر كما سماه إذ نصت المادة 24 منه على أنه يجب على هيئة

¹ تاج عطاء الله، المرجع السابق، ص ص 228- 229.

² المرجع نفسه ، ص ص 232- 236

المستخدمة تبعا لضرورات الخدمة أن تعيد تعيين العامل في منصب آخر في الحاليتين : إذ أصبح العامل لا يستطيع أداء مهام المتصلة بمنصب العمل الذي يشغله نظرا لحالته الصحية وذلك في إطار التشريع المعمول به وبناءا على رأي طبيب التابع للهيئة المستخدمة.

- عندما تنقص قدرات العامل أثر حادث أو مرض مهني.

فالحالة الأولى هي التي تنطبق على المرأة الحامل إذ تصبح في غالب الأحيان غير قادرة على أداء المهام العادية المرتبطة بعملها ومن خلال النص يتبين أن إجراءات النقل تتمثل فيما يلي:

1- أن تمليه ضرورة صحية.

2- أن يكون ذلك بناءا على رأي طبيب العمل التابع لهيئة المستخدمة .

3- أن تمليه ضرورة صحية.

4- أن يكون ذلك بناءا على رأي طبيب العمل التابع لهيئة المستخدمة .

إلا أن المشكل الذي تصادفه العاملة في هذه الحالة هو إمكانية الانتقاص من أجرها خاصة إذا تم نقلها إلى منصب عمل آخر وكان تصنيف هذا المنصب أقل من منصبها الأول أما القانون 88/07 المتعلق بالصحة والأمن وطب العمل نصت المادة 12 فقرة 4 على أنه من أهداف الطب العمل - وضع أو إبقاء العمل يتماشى مع قدراتهم الفيزيولوجية والنفسية وكقاعدة عامة تكييف العمل للإنسان ولكل إنسان عمله".¹

وفي هذا الإطار فقد ألزم المشرع طبيب العمل بإجراء فحوصات دورية وخاصة للنساء الحوامل والأمهات اللاتي لهن طفل أقل من سنتين طبقا للمادة 16 فقرة 7 من المرسوم

¹ علي عوض حدين، المرجع السابق ، ص 92.

93/120 المتعلق بتنظيم طب العمل¹ الذي جاء تطبيقا للقانون رقم 88/07 السالف الذكر.²

وبالمقابل نجد أن القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل الساري المفعول إكتفي بالنص في مادته 55 فقرة 2 بخصوص الأمومة "يمكن أن تستفيد العاملات من تسهيلات في ظروف العمل يحددها النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة".³ لذا فإنه لم ينص صراحة على هذه التسهيلات في ظروف العمل التي تستفيد بها النساء وترك أمر التفصيل فيها للنظام الداخلي.

ثانيا: العمل بالتوقيت الجزئي

العمل بالتوقيت الجزئي وسيلة في يد العامل الذي يرغب في التخفيف من عبأ العمل بتوقيت نظام الدوام ويقع بطلب من العامل أو العاملة وموافقة المستخدم على ذلك وقد جاء إقرار هذا النوع من النظام الجزئي للمرة الأولى في القانون 81/03 الذي يحدد المدة القانونية العمل حيث أقر نظام العمل بنصف الدوام للنساء اللاتي لا يخضعن للخدمة المدنية طبقا للمادة 6 منه، أو ما يسمى بالعمل بالتوقيت الجزئي و وعد بإصدار مرسوم يحدد كفايات تطبيق هذه المادة لكن هذا النص لم ير النور.

أما القانون 90/11 المعدل والمتمم في مادته 13 نص على النظام لكن دون تفصيل ويرجع الفضل إلى المرسوم التنفيذي رقم 97/473⁴ الذي أرسى قواعد العمل الجزئي ولكنه لم يخص المرأة بل شمل كلا الجنسين.

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

² تاج عطاء الله، المرجع السابق ، ص 236-238

³ محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم، عنابة، دون طبعة، 2000، ص 64.

⁴ المرسوم التنفيذي 97-473 المؤرخ في 08/12/1997 يتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي ج . ع 82. المؤرخ 14/12/1997 .

ويقع العمل بالتوقيت الجزئي بطلب من العامل لأغراض شخصية و بشرط توفر المنصب المناسب وتوافق مؤهلاته المهنية مع تلك المطلوبة في المنصب المتاح وكل ذلك بعد موافقة المستخدم طبقا للمادة 4 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر . كما أن العمل بالتوقيت الجزئي لا يجوز أن يقل عن نصف المدة القانونية للعمل ويترتب على المرأة التي اختارت نظام العمل بالتوقيت الجزئي الانتقاص من أجرها انتقاصا يتناسب مع وقت عملها الفعلي.¹

الفرع الثالث: التسهيلات الممنوحة للمرأة بعد فترة الأمومة .

لقد منح المشرع الجزائري امتيازات خاصة التي ترتبط كلها ارتباطا وثيقا بالأمومة بعد فترة العطلة الرسمية التي تقضيها المرأة بعد الوضع في إقرار حق المرأة في إرضاع ولدها الجديد، وكما أن انشغال المرأة العاملة عموما والأم العاملة على وجه الخصوص بعملها من جهة وانشغالها بمسؤولياتها في محيطها العائلي من جهة أخرى وقد منح المشرع النساء عموما والأمهات على وجه الخصوص امتيازات في ميدان التقاعد أخدين في الاعتبار عامل السن و عدد الأولاد تحت الكفالة .

أولا: الرضاعة

إن أغلب القوانين التي تعاقبت اعترفت للمرأة بعد مرحلة الوضع بحقها في الاستفادة من فترات الراحة تدخل في إطار العمل الفعلي بهدف إرضاع طفلها.

وفي هذا الإطار فقد كرس الأمر 75/31 هذا الحق ضمن المادة 233 حيث نصت على أنه "تتمتع الأمهات اللواتي يرضعن أطفالهن بساعة واحدة لهذا الفرض في اليوم خلال ساعات العمل ومدفوعة الأجر وذلك مدة سنة واحدة ابتداء من تاريخ الولادة ولا تدخل هذه الساعة في الفترات أخرى من الراحة المقررة خلال يوم العمل ويمكن أن توزع على فترتين كل منهما ب 30 دقيقة و ذلك بناء على طلب المعينة " .

¹ تاج عطاء الله، المرجع السابق ، ص ص 244-246.

أما القانون الأساسي العام للعامل لم ينص على هذا الحق. وهذا راجع في اعتقادنا إلى كونه نص أساسي من جهة واعتبارا أن هذا الحق حق ثانوي يرتبط ارتباطا وثيقا بالأمومة عموما. غير أن المرسوم رقم 82/302 والذي جاء تطبيقا للقانون 82/06 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية إضافة لاعترافه للمرأة بهذا الحق فإنه زاد في مدة هذه الفترة على النحو التالي طبقا للمادة 46 منه .¹

-ساعتان مدفوعتا الأجر، كل يوم يبدأ حسابها من تاريخ الولادة وإلى غاية 6 أشهر التالية ساعة واحدة كل يوم بالنسبة 6 أشهر الموالية.

بمعنى أنها تستفيد من هذا الحق لمدة سنة كاملة ابتداء من تاريخ الولادة ساعتين في ستة أشهر الأولى وساعة واحدة في الأشهر المتبقية.

غير أن القانون 90/11 الساري المفعول التزم الصمت و ترك تنظيم المسألة للنظام الداخلي لكل هيئة مستخدمة.

ثانيا: العطلة الأبوية والإحالة على الاستبعاد

قد يحدث أن تحتاج المرأة العاملة بعد فترة الولادة و التحاقها بمنصب عملها إلى فترة طالت أو قصرت 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 و ذلك هو العطلة الأبوية .

وقد حدث تطور في التشريع الجزائري منذ سنة 1975 حيث كان المشرع لا يقر هذا الحق للمرأة العاملة في الأمر رقم 31 /75 غير أنه أقره في إطار القانون الأساسي العام للعامل لكن بصورة عامة دون الإشارة لأي تفصيل يذكر. الأمر الذي جاء به القانون رقم 82 / 06

¹ المادة 46 من القانون 82/06 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية .

- وهو من النصوص التطبيقية له - إذ نص عليها في المواد من 51 إلى 59 ووفقا لهذا القانون جاء تعريف الإحالة على الاستيداع على أنها إيقاف مؤقت لعلاقة العمل طبقا للمادة 51 منه أو ما يصطلح عليه تعليق علاقة العمل يستفيد بها كل عامل مرسوم أي لديه القدسية معينة عادة لا تقل عن ثلاث سنوات .

ومن آثار الاستيداع أنه يوقف دفع الأجر وكل ما يترتب عن عقد العمل من حقوق في الأقدمية و الترقية والتقاعد، غير أن العامل يبقى متحفظا بالحقوق اكتسبها عند الاستفادة من الاستيداع.¹

وقد عدد المشرع في هذا الشأن عدة أحوال يمكن أن تكون سببا في إقرار هذا الحق و من بينها حالة المرأة العاملة التي ترغب في تربية ولد يقل عمره عن 5 سنوات أو مصاب بعاهة تتطلب علاجا متواصلا طبقا للمادة 52 فقرة 4 من القانون المذكور.

وجعل المشرع الإحالة على الاستيداع في هذه الحالة حقا بمعنى أن المؤسسة المستخدمة ملزمة بقبول طلب المرأة في كل الظروف وعلى الرغم من أنه في هذه الفقرة جعل هذا الأمر حقا لكلا الجنسين العامل و العاملة على حد سواء الا انه بإضافة كلمة خاصة في النص نستشف منه أنه يميل الى تفضيل المرأة العاملة في الاستفادة بهذه العطلة .

بخصوص المدة فإن المشرع حددها بالنسبة لحالة العاملة التي ترغب في تربية ولدها بسنة واحدة قابلة للتجديد أربع مرات طبقا للمادة 55 كما يشترط على العامل الذي استفادة من هذا الحق عدم ممارسة أي وظيفة أو نشاط يدر الربح على صاحبه خلال هذه الفترة طبقا للمادة 51 فقرة 3 من القانون المذكور إذ يمكن للمؤسسة المستخدمة أن تجري التحريات اللازمة

¹ عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصب، الجزائر، دون طبعة، 2003، ص 330 .

للتأكد من ذلك في أي وقت ومرة واحدة في السنة على الأقل طبقا للمادة 56 من القانون المذكور.¹

وعند انتهاء فترة الإحالة على الاستيداع يعاد العامل أو العاملة إلى منصبه الأصلي أو المنصب مماثل، وذلك بعد تقديم طلب الإدماج في الآجال المحددة.

ومن هنا نلاحظ أن المشرع قد أحاط العامل أو المرأة العاملة على وجه الخصوص بحماية كاملة وكونه نص على هذه الحالة بوصفها حقا ثابتا لا يجوز للمستخدم أن يرفضه، كما انه حدد المدة القصوى 4 سنوات على أكثر تقدير مما يفيد أنها مدة معقولة و هذا عكس القانون 90/11 الذي الغي كل التصنيفات حيث جاءت إحكامه في هذا الشأن عامة وغير مميزة لأية حالة بصفة خاصة اذ نص على تعليق علاقة العمل باتفاق الطرفين المتبادل أو العطلة بدون أجر و ذلك ما شار إليه في متن المادة 64 في الفقرتين 01 و 08 إذ يمكن للمرأة في هذه الحالة أن تستفيد من هذا الحق باتفاقها مع المستخدم أو في شكل طلب عطلة بدون أجر .

للإشارة فان المشرع لم يحدد مدة الحالة على الاستيداع في هذه الحالة و تركها لاتفاق الطرفين في إطار الاتفاقيات الجماعية .

وبالرجوع إلى بعض الاتفاقيات الجماعية لبعض المؤسسات نجدها كلها تصب في نفس الاتجاه إذ تعترف كلها بهذا الحق للعامل طبقا للمادة 110 من الاتفاقية الجماعية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية و الصندوق الوطني للتقاعد إما فيما يتعلق بالمدة تتراوح 3 أشهر إلى سنة واحدة قابلة للتجديد مرتين و أحيانا تقصره على المرأة العاملة فقط طبقا للمادة 54 فقرة 2 من الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة الوطنية للتمويل بالمواد الصيدلانية و المادة

¹ محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 72.

111 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية سونلغاز وتحددها بسنة واحدة قابلة للتجديد في الحدود خمس سنوات لكن خلال كل مسار المهني للعائلة .

أما بالنسبة للإجراءات، فيجب أن تكون الإحالة إلى الوديعة في هذه الحالة مصحوبة بطلب مقدم من صاحب العلاقة أو المؤسسة المعنية المستخدمة ، وعلى الأخيرة أن تقرر ، حسب الظروف، قبولها أو رفضها، لذلك كان على المشرع الجزائري أن ينص بوضوح من خلال تنظيم في شكل مرسوم على أن الإحالة إلى الوديعة - في حالة قيام المرأة بتربية طفلها في سن معينة أو رعاية شؤون طفل معاق أو مرض هو حق ثابت لا يمكن للمستخدم رفضه.¹

¹ تاج عطاء الله ، المرجع السابق ، ص ص 271 ، 273.

الخاتمة

الخاتمة

ركز التطور القانوني لأوضاع المرأة في إطار وثائق حقوق الإنسان الدولية والإقليمية بشكل خاص على توضيح بعض المفاهيم المتعلقة بحمايتها والتوقف عن بعض الحقوق المقلقة التي لا تزال موضع جدل وخلاف بين تلك الحقوق. الذين لديهم تحفظات على حرية المرأة والمتحررون من كل القيود التي تفرضها ثقافات العادات أو حتى الأديان.

لكن لا تزال حقوق المرأة في العمل وفي مكان العمل المنصوص عليها في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، واتفاقات منظمة العمل الدولية والقوانين الوطنية، وسائر الأطر القانونية والسياسية، عرضة للانتهاك المنظم في شتى أنحاء العالم.

وكذلك فإن دساتير الجزائر وكذا قوانين العمل والنصوص التطبيقية لم تغفل الالتفات إلى حماية المرأة العاملة مهنيا واجتماعيا وصحيا واقتصاديا، وهو نفس التوجه الذي دعمه المشرع الجزائري من خلال الأحكام والمواد الواردة في المشروع التمهيدي لقانون العمل، بما يوطد الاعتقاد مسايرة الجزائر للاتفاقيات الدولية ذات الصلة بعمل المرأة وحمايتها بما يمكنها من المشاركة في المسيرة الاقتصادية دون إغفال دورها الاجتماعي، ولقد خلصنا من خلال هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج نوردتها كالآتي:

✓ إن المشرع الجزائري لم ينقص من حق المرأة في العمل ولم يتجاهل دورها في الأسرة والمجتمع وحاول التوفيق بين الدورين.

✓ خص التشريع العمالي وقانون الوظيفة العمومية المرأة بأحكام خاصة في مجال الاستخدام وظروفه.

✓ لم يميز المشرع الجزائري بين المرأة والرجل العامل في اكتساب الحقوق لا سيما الحق في تقلد المناصب والحق في الأجرة والتعويضات والمنح، وبالأخص في القطاع الإداري.

✓ أضفى التشريع العمالي حماية خاصة مهنية واجتماعية وصحية واقتصادية على المرأة العاملة.

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

✓ لم تضمن حقوق المرأة دفعة واحدة بل تدريجيا ونتيجة لمطالبات وتظاهرات قامت بها النساء عبر مختلف أرجاء العالم.

✓ أصبحت حقوق المرأة جزءا لا يتجزأ من قواعد القانون الدولي في وقت السلم والحرب.

✓ حق المرأة في المساواة مع الرجل هو أساس كل الحقوق التي كرستها مختلف وثائق حقوق الإنسان لتحدها بشكل أوضح ودقيق وشامل للاتفاقيات الدولية.

✓ رغم أحقية المطالبة بحماية المرأة وضمان تمتعها بمختلف الحقوق الأساسية، تبقى هنالك بعض المفاهيم أو المطالبات التي تثير القلق، سيما تلك التي تنادي بتحرر المرأة من كل القيود والحوجز، وتدعوها للخروج عن الصورة النمطية التي تكبح تحقيق الذات، والمتمثلة في المساواة الفعلية.

✓ إن النصوص والأجهزة الدولية المعنية بتلقي الشكاوي وفحصها كلها تكمل بعضها البعض خاصة منها مجلس حقوق الانسان ولجانه الخاصة ولجنة مركز المرأة ولجنة القضاء على التمييز ضد المرأة ولجنة حقوق الانسان والشعوب الأفريقية والمحكمة الأفريقية لحقوق الانسان والشعوب .

ختام لهذه الدراسة تنتهي بجملة من التوصيات وهي:

- ✓ لا بد من تحديد المناصب التي تشكل أعمال شاقة ومرهقة ويمنع المستخدم من استخدام النساء فيها.
- ✓ مراجعة مدة فترة الأمومة ورخصة التغيب للرضاعة وعطلة ما قبل وما بعد الولادة بما لا يعيق الدور الأسري والاجتماعي للمرأة، مع وجوب الالتفات لفترة العدة في تشريعاتنا بما يتماشى والشريعة الإسلامية.
- ✓ البحث في تدبير مناسب يخص أوقات العمل (البداية والنهاية) للمرأة العاملة لا سيما المتزوجة وربة أسرة.
- ✓ ضرورة الاعتراف للمرأة بمختلف حقوقها الأساسية في شتى المجالات والاعتراف لها بالمساواة في الفرص والمعاملة وبحقها في ممارسة هذه الحقوق.
- ✓ ضرورة ضمان الحقوق الأساسية للمرأة دون الخروج عن الطبيعة التي تميزها عن الرجل ولا الدور الأساسي الذي قد تلعبه داخل الأسرة أو المجتمع.
- ✓ ضرورة سن قوانين واتخاذ كافة التدابير اللازمة للقضاء على التمييز ضد المرأة في شتى المجالات.
- ✓ لتحقيق المساواة الفعلية التي تخدم صحة المرأة العاملة وفي إطار التمييز الإيجابي المقرر قانونا يجب أن يتم اعتماد طريقة العمل بنظام الدوامين حيث تعمل المرأة بنصف الدوام نهارا ، خاصة إذا تعلق الأمر بالأمهات العاملات ، للوصول إلى التوفيق الفعلي بين حماية الأسرة والطفولة من جهة وحماية صحة العاملة وحقوق العمل من جهة ثانية ، مع تحديد الأجر وفق التقييم الموضوعي لساعات العمل.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

- القرآن الكريم
- السنة النبوية
- أولا : قائمة المصادر
- المراسيم والقوانين والأوامر
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948.
- التقرير السنوي لسنة 2012 للجنة الوطنية الإستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمايتها.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966.
- المسح الوطني حول السكان وصحة الأسرة ، المملكة المغربية 2001.
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة سنة 1979.
- القانون 01-16 الذي يتضمن التعديل الدستوري 2016. الجريدة الرسمية العدد 14، المؤرخة في 7 مارس 2016.
- أمر رقم 76-97 المؤرخ في 23 نوفمبر 1976 يتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية، الجريدة الرسمية عدد 94، المؤرخة في 24 نوفمبر 1976.
- القانون رقم 82-06 المؤرخ في 3 جمادي الأولى عام 1402 الموافق 27 فبراير سنة 1982، والمتعلق بعلاقات العمل الفردية.
- الميثاق الاجتماعي الأوروبي (المعدل) 1996 ، بدأ العمل به في 7 يناير 1999.
- العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 كانون الأول/ديسمبر 1966 تاريخ بدء النفاذ: 3 كانون الثاني/يناير 1976.
- المرسوم التنفيذي 97-473 المؤرخ في 08/12/1997 يتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي ج . ع . 82. المؤرخ 14/12/1997 .
- القانون 82/06 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية .

قائمة المصادر والمراجع

- الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج ر عدد 46 الصادرة.1966.
- المرسوم 82/302 المتعلق بكيفيات تطبيق 07/06/2 الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.
- الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة.
- القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج 16 ر رقم 28 لسنة 1983، معدل ومتمم بالأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06/07/1996 ، ج ر رقم 42.
- اتفاقية العمل الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة (مراجعة) .
- القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
- المرسوم التنفيذي 93-120 المؤرخ في 15/05/1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر. ع 33 لسنة 1993 .
- الأمر 06/03 المؤرخ في 15/07/2006، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج ر ، العدد 46 ، الصادرة بتاريخ.16/07/2006.
- القانون 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية ، ج. ر. ع 9 لسنة 1982.
- القانون 88-07 المؤرخ في 02/07/1988 المتعلق بالنظافة والأمن وطب العمل ج ر ، ع 04 لسنة 1988.
- المرسوم 86/132 المؤرخ في 27/05/1986 الذي يحدد قواعد حماية العمال ضد أخطار الإشعاعات الأيونية وتتولد عنها أشعة أيونية ، ج. ر. ع.30.
- المرسوم 86/132 المؤرخ في 27/05/1986 الذي يحدد قواعد حماية العمال ضد أخطار الإشعاعات الأيونية وكذا المتعلقة بمراقبة حيازة واستعمال المصادر الاشعاعية و الأجهزة التي تتولد عنها أشعة أيونية ، ج. ر. ع 30 .
- المرسوم الرئاسي رقم 05-117 المؤرخ في 11/04/2005 المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤذية ، ج ، ر ، ع 27.

- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 4-1988).
- المرسوم التنفيذي رقم 91 - 05 مؤرخ في 19 جانفي سنة 1991، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.
- قانون العمل المصري.

ثانيا : قائمة المراجع

01-الكتب :

1. إبراهيم علي مصطفى النشار، الإسلام والمرأة، ط1، هيئة علماء الأزهر، 1981.
2. الامام الحافظ ابي عيسى محمد بن عيسى الترميدي، الجامع الكبير سنن الترميدي، كتاب البر والصلة، باب ماجاء في النفقة على البنات والأخوات، ط1، 1991، دار العرب الإسلامي ببيروت، حديث رقم 1916.
3. تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر.
4. جعفر محمد أنس، الحقوق السياسية للمرأة في الإسلام والفكر والتشريع المعاصر، ط2، دار النهضة العربية، القاهرة، 1997.
5. حسام علي، جرائم الحرب في فلسطين والبوسنة والهرسك : دراسة في المسؤولية الدولية ، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية بالأهرام ، القاهرة ، (2002) .
6. حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل (الدراسة مقارنة) منشورات الحلبي الحقوقية ببيروت بدون طبعة، 2003 .
7. رضا السيد محمد رشيد، حقوق النساء في الإسلام، القاهرة، مكتبة التراث الإسلامي، ط1، 1985.
8. الرفاعي جميلة عبد القادر، حقوق المرأة في الإسلام، دار مأمون للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى، 2006 .

9. زياد عبد الرحمان عبد اله ،الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل " دراسة مقارنة"،المكتب الجامعي الحديث ،الاسكندرية ، مصر ، 2016 .
10. سلامة عبد التواب عبد الحليم، أحكام إجازة الوضع (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية 2009 القاهرة، مصر.
11. السنن الصغرى للنسائي، ج6، مكتبة المطبوعات الاسلامية، حلب، ط2، 1406 - 1986، حديث رقم 3231.
12. السوسي أحمد، في الانتقال الديمقراطي والإصلاح الدستوري في البلدان المغاربية، أعمال وحدة البحث في القانون الدستوري والجبائي المغاربي، منشورات مجمع الأطرش للكتاب المختص 2015 .
13. الشرقاوي سعاد، نسبية الحريات وانعكاساتها على التنظيم القانوني، دون طبعة، القاهرة: دار النهضة العربية، 1979.
14. عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، دار القصة، الجزائر، دون طبعة، 2003.
15. عبد العزيز عبد الله بن باز، فتاوى المرأة، الرياض، ط1، 1414هـ.
16. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي الخصائص الآثار الانقضاء في ضوء القانون العمل الموحد وقضاء النقض العالمي، دار الكتب القانونية، مصر، دون طبعة، 2004 .
17. عبد الغني محمود، حقوق المرأة في القانون الدولي العام و الشريعة الإسلامية، دار النهضة العربية ، القاهرة، ط1، 1991.
18. علي عوض حدين ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد الصادر بالأمر رقم 175 بتاريخ 29 أبريل 1975، دار الثقافة ، القاهرة دون طبعة، دون سنة .
19. عمر يوسف حمزة، من قضايا المرأة في الإسلام، ط1، الدار المصرية اللبنانية، 1995.
20. غوستاف لوبون، حضارة العرب، ترجمة عادل زعيتر، الهيئة المصرية العامة، 1969.
21. قديح لطيفة الحاج، مقامات نون النسوة ،ط1، دار الفارابي، لبنان ، 2015.
22. لبيب شقب، شرح أحكام قانون العمل، مكتبة الوفاء القانونية 2010، الإسكندرية مصر.

23. مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، الطبعة الرابعة، 2004.
24. محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم، عنابة، دون طبعة، 2000.
25. محمد شريف عبد الرحمان أحمد عبد الرحمان، آثار عقد العمل، دار النهضة العربية 2007، القاهرة ، مصر.
26. محمد محمود عبد الحميد، حقوق المرأة بين الإسلام والديانات الأخرى، القاهرة، مكتبة مدبولي، 1990.
27. محمد ناصر الدين الألباني، صحيح الترغيب والترهيب، مكتبة المعارف للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، ط1، 1424-2000، حديث رقم 2484.
28. المنسي سامية، المرأة في الإسلام، دراسة مقارنة، ط1، القاهرة، دار الفكر العربي، 1996.
29. نزيه نعيم شلالا، المرتكز في حقوق الإنسان مؤسسية الحمل بيثة للكتاب، بيروت، 2010.
30. هند بن رجب، "المرأة في الحياة الخاصة والمواثيق السياسية"، المرأة العربية في الحياة العامة والسياسية، منشورات المنظمة العربية للتربية الإدارية القاهرة ، 2012.
31. وسام حسام الدين الأحمد، حماية حقوق المرأة في ضوء الإسلامية والاتفاقيات الدولية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ط1، 2001.
32. وسيم حسام الدين الأحمد، الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الانسان الخاصة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ط1، 2011.
2. المذكرات والرسائل:
33. إسراء أحمد سعد الصبيحات، الحماية القانونية للمرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية وقانون العمل الأردني ،مذكرة ماجستير ،كلية الدراسات العليا ،الجامعة الأردنية ، 2005.
- 3-المجلات والملتقيات :
34. عمار عنان، إنشاء مجلس حقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة، هل هو مجرد إجراء شكلي ، المجلة المصرية للقانون الدولي، المجلد الرابع والستون، 2008.

35. موسى مصطفى شحادة، مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة وتطبيقاته في أحكام القضاء الإداري (دراسة مقارنة)، مجلة الشريعة والقانون ، العدد السادس عشر ، جانفي 2002.

36. بدرية العوني، المرأة العاملة في اتفاقيات العمل الدولية ، محلة العمل العربية ، العدد 72، ابريل 1998.

37. محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية، قانون العمل، منشورات جامعة دمشق، كلية الحقوق، 20 الطبعة الثالثة عشر، 2008.

4-المواقع الإلكترونية :

38. [www . umn . eau / humanrts / arab](http://www.umn.eau/humanrts/arab/) . تم زيارة الموقع بتاريخ : 15 /07/2021 على الساعة : 18:00 .

39. المؤتمر الدولي للسكان والتنمية نظمته الأمم المتحدة سنة 1994 بالقاهرة على موقع أنترنت <http://ar.wikipedia.org> تم زيارة الموقع بتاريخ 2021/07/17 على الساعة : 17:00

40. الوحدة رقم 12 بشأن الحق في الغذاء ، منشورة على الموقع . www1.umn.eau/jhumarrts/arab/M12

05-المراجع باللغة الأجنبية :

41. Ahmed Mahiou, la codification du droit international et la protection de la personne humaine, in, la communauté internationale et les droits de la personne humaine, Fondation du Roi Abdul-Aziz Al Saoud, Casablanca, 2001.

42. Solange Liozon ,Jean-Marie Fonteneau, Législation – Gestion , Cahiers du préparateur en pharmacie , Wolters Kluwer France, 2008.

الفهرس

أ.....	مقدمة.....
5.....	الفصل الأول: الحماية القانونية للمرأة في مختلف التشريعات.....
7.....	المبحث الأول: الحماية القانونية للمرأة في التشريعات الدولية والإسلامية.....
7.....	المطلب الأول: نشأة حقوق الإنسان والمرأة قبل قيام التنظيم الدولي.....
7.....	الفرع الأول: الحقوق والحريات بشكل عام في العصور القديمة والوسطى.....
10.....	الفرع الثاني: حقوق الإنسان والمرأة في العصور الوسطى.....
11.....	الفرع الثالث: حقوق المرأة في الإسلام وفي الدستور الجزائري.....
16.....	المطلب الثاني: الحماية القانونية للمرأة في القانون الدولي والإتفاقيات الدولية.....
16.....	الفرع الأول : ميثاق الأمم المتحدة.....
18.....	الفرع الثاني: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.....
19.....	الفرع الثالث: الإتفاقيات الدولية.....
22.....	المبحث الثاني: حقوق المرأة الإجتماعية والثقافية والاقتصادية.....
22.....	المطلب الأول: حقوق المرأة الإجتماعية والثقافية.....
22.....	الفرع الأول: حق الرعاية الصحية.....
29.....	الفرع الثاني: حق المرأة في التعليم.....
31.....	المطلب الثاني: حقوق المرأة الاقتصادية.....
31.....	الفرع الأول: الحق في العمل.....
33.....	الفرع الثاني : الحق في التملك.....
35.....	الفصل الثاني: التطبيقات الميدانية لحماية المرأة قانونيا.....
37.....	المبحث الأول: حماية المرأة في قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل.....
37.....	المطلب الأول: حماية المرأة العاملة في قانون الوظيفة العمومية.....
37.....	الفرع الأول :تعريف الوظيفة العمومية والموظف العام.....
43.....	المطلب الثاني: القواعد الحمائية للمرأة في العمل.....
44.....	الفرع الأول: حظر تشغيل النساء في أعمال وأوقات معينة.....
48.....	الفرع الثاني: أسباب حظر عمل المرأة في الأعمال الخطيرة والشاقة.....

المبحث الثاني: الحماية القانونية للمرأة العاملة أثناء فترة الحمل والأمومة	50
المطلب الأول: مفهوم عطلة الأمومة	50
الفرع الأول: المقصود بعطلة الأمومة	50
الفرع الثاني: الاعتراف بعطلة الأمومة	52
الفرع الثالث : شروط الاستفادة من عطلة الأمومة ومدتها	55
الفرع الثاني: مدة عطلة الأمومة	57
المطلب الثاني: الضمانات المهنية	61
الفرع الأول: حماية الشغل	61
الفرع الثاني: التسهيلات الممنوحة للمرأة الحامل	66
الفرع الثالث: التسهيلات الممنوحة للمرأة بعد فترة الأمومة	69
الخاتمة	74
قائمة المصادر والمراجع	78
الفهرس	85

ملخص

إن التطور القانوني لوضعية المرأة في اطار الوثائق الدولية والاقليمية لحقوق الإنسان، ركز على وجه التحديد على توضيح بعض المفاهيم المتعلقة بحمايتها والتوقف عند بعض الحقوق المثيرة للقلق والتي لا زالت موضع جدال وأخذ ورد بين المتحفظين على اطلاق حرية المرأة وبين المتحررين من كل القيود التي تفرضها العادات والثقافات أو حتى الأديان.

إن بداية حماية المرأة كان في مجالات محددة لا سيما مجال العمل، فإن التوجه العام الذي فرضته منظمة الأمم المتحدة دفع بالاعتراف التدريجي بالمساواة بين الجنسين في كل المجالات ليصبح الالتزام بالقضاء على التمييز ومن ثم على العنف ضد المرأة من بين أولويات هذه المنظمة ووكالاتها المتخصصة.

إن عمل المرأة ليس ظاهرة إجتماعية جديدة ،فالمرأة منذ أزل التاريخ وهي تعمل في المزارع والحقول ، هذا بالإضافة إلى مختلف التغيرات الإجتماعية والإقتصادية والثقافية التي مرت بها معظم المجتمعات البشرية مكنت المرأة من رفع مكانتها في المشاركة الإقتصادية ولقد كان لتعلمها الأثر الكبير في فسح فرص العمل أمامها فعملت في مختلف القطاعات الإقتصادية.

Summary

The legal development of the status of women within the framework of international and regional human rights documents focused specifically on clarifying some concepts related to their protection and stopping at some of the worrisome rights that are still the subject of controversy and a matter of controversy between those who have reservations about the release of women's freedom and those who are liberated from all restrictions imposed by customs cultures or even religions.

The beginning of the protection of women was in specific fields, especially the field of work. The general trend imposed by the United Nations has prompted the gradual recognition of gender equality in all fields, so that the commitment to eliminate discrimination and then violence against women has become among the priorities of this organization and its specialized agencies.

Women's work is not a new social phenomenon. Women have been working in farms and fields since the beginning of time. This is in addition to the various social, economic and cultural changes that most human societies have undergone, which enabled women to raise their status in economic participation, and their education had a great impact in opening job opportunities for them. She worked in various economic sectors.