

التفاوض الجماعي من أجل ترقية المرأة العاملة وحماية حقوقها وفق التشريع الجزائري الجديد

Collective bargaining for the advancement of working women and protection of their Right According to the New Algerian legislation

ط.د. مداح أميرة ياقوت

أ.د. بلعبدون عواد

مخبر قانون العمل والتشغيل جامعة عبد الحميد بن باديس (مستغانم)،

تاريخ النشر: 2025/02/02

تاريخ القبول: 2025/01/28

تاريخ الاستلام: 2025/01/18

ملخص:

يعتبر التفاوض الجماعي آلية قانونية تهدف الى تنظيم علاقات العمل من خلال التفاوض على شروط العمل و ظروفه، فيعد التفاوض الجماعي جزءا من النظام الاجتماعي الذي يسعى لتحسين بيئة العمل و ضمان حقوق العمال. المرأة العاملة في الجزائر، لها حقوق محمية بموجب القانون، ويمكنها الاستفادة من التفاوض الجماعي لحماية حقوقها. من الجدير بالذكر أن التشريعات الجزائرية تشمل قوانين تمنع التمييز بين الجنسين في العمل و تضمن حقوق المرأة، وفق ما يتماشى مع المعايير الدولية لحقوق الانسان، وبالتالي يعد التفاوض الجماعي الوسيلة الفعالة لتحسين وضع المرأة في سوق العمل، بتقديم تسهيلات خاصة و مناسبة للمرأة العاملة من جهة، و حماية المرأة من العنف على النوع الاجتماعي بالقضاء على كل أشكال التحرش في بيئة العمل من جهة أخرى.

الكلمات المفتاحية: التفاوض الجماعي، المرأة العاملة، القانون الاتفاقي، الحماية القانونية، التشريع الجزائري.

Abstract:

Collective bargaining is a legal mechanism that aims to regulate labour relations by negotiating the terms and conditions of work. Collective bargaining is part of the social system that seeks to improve the work environment and guarantee workers' rights.

Women workers in Algeria have rights protected by law and can benefit from collective bargaining to protect their rights. It is worth noting that Algeria legislation includes laws that prevent gender discrimination at work.

And guarantee women's rights, in line with international human rights standards, and thus collective bargaining is an effective means of improving the labour market by providing special and appropriate facilities for working women on the one hand, and protecting women from gender-based violence by eliminating all forms of harassment in the work environment on the other hand.

Keywords: Collective bargaining; working women; convention law; legal protection; Algerian legislation.

مقدمة:

يعتبر التفاوض الجماعي في معظم بلدان العالم الوسيلة الفعالة الذي تتم من خلاله تنظيم علاقات العمل، وهو إحدى الآليات الأساسية التي تستطيع بواسطتها المنظمات النقابية الدفاع عن مصالح العمال و حماية حقوقهم سواء كانوا رجال أو نساء، و يعد التفاوض الجماعي عملية حوار تمر بخطوات محددة و منظمة في إطار القانون، لها مهارات ذات منهجية، تتم بين أطراف لهم مصالح متضاربة من أجل الوصول الى اتفاق جماعي، ليصبح بمثابة قانون مهني اتفافي ينظم شروط وظروف العمل في اطار و حدود ما تسمح به الاحكام القانونية و الاتفاقية المنظمة لعلاقة العمل، و التي تهدف الى تعزيز العدالة الاجتماعية و تشجيع العمل اللائق للعمال و العاملات.

المرأة العاملة في الجزائر، كغيرها من العمال، لها حقوق محمية بموجب القانون،¹ و يمكنها الاستفادة من التفاوض الجماعي لحماية حقوقها. وهذا ما أقرته مختلف القوانين الوطنية²

¹ أنظر المادة 66 رقم و ما بعدها من المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 يتعلق بإصدار

التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، جريدة رسمية، عدد، 82، 2020.

² أنظر المادة 05 من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم، المرخ في 21 أبريل 1990، جريدة رسمية، عدد 17، 1990.

و الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر، لا سيما اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم و المفاوضة الجماعية لسنة 1949.

ومن هذا المنظور، تجدر الإشارة إلى أن التشريعات الجزائرية تشمل قوانين تمنع التمييز بين الجنسين في العمل و تضمن حقوق المرأة في مجالات عديدة مثل المشاركة في العمل التفاوضي أو التمثيل النقابي ، والظروف العامة العمل وفق ما يتماشى مع المعايير الدولية لحقوق الانسان، وبالتالي يعد التفاوض الجماعي الوسيلة الفعالة لتحسين وضع المرأة في سوق العمل، حيث يمكن للنقابات العمالية ان تتفاوض مع أصحاب العمل لتقديم تسهيلات خاصة بظروف العمل المناسبة للمرأة العاملة الأجيّة من جهة، و حماية المرأة من العنف على النوع الاجتماعي بالقضاء عل كل أشكال التحرش في بيئة العمل من جهة أخرى..

في هذا السياق جاءت دراستنا هذه انطلاق من الطرح السابق و الذي يقتضي منا الوقوف على العلاقة بين التفاوض الجماعي كأداة قانونية و نظامية من جهة، و دوره في ترقية المرأة في سوق العمل، و حماية حقوقها المكتسبة بموجب التشريعات الجزائرية من جهة أخرى، مع التركيز على كيفية تعزيز هذه الحقوق بما يتماشى مع واقع تطورات القوانين و السياسات الاقتصادية والاجتماعية.

نقوم بطرح اشكالية الدراسة و وفق التساؤل التالي:

إلى أي مدى يمكن للتفاوض الجماعي أن يساهم في تعزيز ترقية المرأة العاملة و حماية

حقوقها وفقا للتشريع الجزائري؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الى تحليل التشريعات الجديدة و كيفية تأثيرها على المرأة العاملة الأجيّة، و سبل تعزيز التفاوض الجماعي كوسيلة لتحسين أوضاعها و ضمان حقوقها بما و يتماشى مع التشريعات القانونية في الجزائر. بالإضافة الى فهم أعمق للتحديات التي تواجه واقع النساء العاملات و تحديد السبل التي يمكن من خلالها تعزيز حقوقهن و تحقيق التقدم في مجال حمايتهن.

المنهج المتبع

سعيًا منا لبناء سليم لهذه الدراسة، اعتمدنا على كل من المنهج الوصفي عند وصف التفاوض الجماعي و الحقوق المقررة للمرأة العاملة و المنهج التحليلي في دراسة كيفية تعزيز دور المرأة العاملة الأجيّة و حمايتها من خلال آليات التفاوض الجماعي في اطار التشريع الجزائري. في محاولة الاجابة عن الاشكالية السالفة الطرح، سيتم تقسيم الدراسة الى مبحثين أساسيين، نتطرق في البداية الى التفاوض الجماعي كأداة لترقية المرأة العاملة (مبحث أول)، ثم الى اقرار حماية حقوق المرأة العاملة من خلال التفاوض الجماعي (مبحث ثاني).

المبحث الأول: التفاوض الجماعي أداة لترقية المرأة العاملة

يعتبر التفاوض الجماعي إحدى الوسائل الأساسية للتواصل و الحوار الديمقراطي الأساسي بين أطراف علاقة العمل الجماعية، مما يسهل على المنظمات النقابية حل العديد من المشاكل التي تنشأ بين أصحاب العمل و العمال، كما يوفر للعمال خاصة أقوى الضمانات للحصول على حقوق و امتيازات أفضل¹.

وعليه سنحاول من خلال هذا المبحث بيان الآليات القانونية لترقية المرأة العاملة و كذا الإطار العام للتفاوض الجماعي كأداة تختص بمهمة الدفاع عن مصالح المرأة العاملة، على النحو التالي:

المطلب الأول: الآليات القانونية لترقية المرأة العاملة

تسعى القوانين الوضعية إلى تحقيق هذه الغاية من خلال ضمان المساواة القانونية والفرص المتساوية بين الجنسين في مجال العمل، وتوفير إطار قانوني يحمي حقوق المرأة وينظم علاقتها في العمل، وبالتالي ينبغي أن يتماشى تأمين حق المرأة في العمل مع قيم العدالة والمساواة في القانون. بناء على ذلك سنتطرق في هذا المطلب إلى الآليات القانونية لترقية المرأة العاملة وذلك من خلال فرعين اثنين، حيث سنتناول في البداية ترقية المرأة العاملة في ظل المعايير الدولية، أما الفرع الثاني فسنخصصه لدراسة ترقية المرأة العاملة في إطار التشريع الجزائري.

¹ واضح رشيد، النزاعات الفردية و الجماعية للعمل خلال الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2002، ص 137.

الفرع الأول: ترقية المرأة العاملة في ظل المعايير الدولية

يعد حق المرأة في العمل أحد الحقوق الأساسية المكرسة في القوانين الدولية نظراً لأهميته الكبيرة في تعزيز المساواة بين الجنسين وتحقيق التنمية المستدامة، حيث يوفر القانون الدولي إطاراً قانونياً لحماية حقوق المرأة العاملة وضمان مشاركتها الفعالة والمتساوية في سوق العمل، وعليه سنتطرق في هذا الفرع لترقية المرأة العاملة في القانون الدولي من خلال دراسة أهم المواثيق الدولية المتعلقة بالمرأة العاملة، ثم لمنظمات العمل الدولية و العربية، وتفصيل ذلك فيما يلي:

أولاً: المواثيق الدولية

يعتبر حق المرأة في العمل من القضايا المهمة التي تناولتها المواثيق الدولية، حيث تسعى إلى تعزيز المساواة بين الجنسين وتحقيق العدالة الاجتماعية، وقد تضمنت عدة مواثيق دولية حق المرأة في العمل كجزء أساسي من حقوق الإنسان، مشددة على ضرورة إزالة التمييز والظلم الذي قد تتعرض له المرأة في سوق العمل، ومن بين هذه المواثيق نجد ما يلي:

1. ميثاق هيئة الأمم المتحدة سنة 1945م: منذ نشأة هيئة الأمم المتحدة وضعت على عاتقها الاهتمام بمبدأ المساواة بين الجنسين ويعتبر ميثاق المنظمة دستوراً ينظم سلطاتها ووظائفها، وهو أول معاهدة دولية تحدد حقوق الإنسان والالتزامات الدول الأطراف¹ وفي العام الأول للأمم المتحدة أنشأ المجلس الاقتصادي والاجتماعي لجنة وضع المرأة، بصفتها الهيئة العالمية الرئيسية للنهوض بالمرأة، وحصولها على المساواة في الفرص والمعاملة في بيئة العمل، بغض النظر عن الجنس².

2. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948م: تضمن هذا الإعلان، كافة حقوق الإنسان المختلفة التي يتمتع بها كل فرد سواء كان رجلاً أو امرأة، ولقد نصت المادة الثانية منه أن لكل إنسان الحق في التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في هذا الإعلان دون أي تمييز بسبب العرق أو اللون أو

¹ أنظر المادة 1 من ميثاق الأمم المتحدة، 1945.

² خالد مصطفى فهمي، حقوق المرأة بين الاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية والتشريع الوضعي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007، ص.89.

الجنس.¹ فالمبدأ الأساسي هو عدم التمييز بين الرجل والمرأة، وإقرار المساواة الكاملة بين الجنسين في الحصول على فرص عمل واختيار العمل المناسب لهم.²

3. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية: يمثل هذا العهد جزء من الشرعية الدولية لحقوق الإنسان، وعن حق المرأة في العمل ومساواتها بالرجل وفقاً لهذا العهد، فقد نصت عليه المادة 6 منه حين أكدت على حق كل فرد في العمل وأن تتاح له إمكانية كسب رزقه في عمل يختاره أو يقبله بحرية، وقد ألزمت الدول باتخاذ الإجراءات اللازمة لتأمين هذا الحق.³

4. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداوا): أكدت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز لسنة 1979م على ضرورة اتخاذ الدول جميع التدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، وقد فرضت خطة عمل بكين لعام 1995م على الحكومات اتخاذ مجموعة من التدابير لتعزيز حقوق المرأة واستقلالها الاقتصادي، بما في ذلك حصولها على فرص عمل وظروف تشغيل ملائمة، ومن هذه التدابير سن وتنفيذ تشريعات تضمن للمرأة والرجل الحصول على أجر متساوي، واعتماد قوانين لمكافحة التمييز القائم على أساس الجنس في سوق العمل وفي التعيين والترقية.⁴

وتقرر اتفاقية (CEDAW) بأنه رغم منح الحقوق القانونية للمرأة في العديد من البلدان إلا أن التفاوت لا يزال قائماً مما يؤدي إلى اصطدام حقوقها المكفولة قانوناً بالعراقيل، لذا فالاتفاقية

¹ سماح محمودي، عبد الكريم بوحميدة، حماية حقوق المرأة العاملة بين نصوص الاتفاقيات الدولية وتشريع العمل الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، مجلد 7، عدد 2، جامعة عباس لغرور خنشلة، الجزائر، جوان 2020، ص 185.

² أنظر المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 10 ديسمبر 1948 وقد وافقت عليه الجزائر في المادة 11 من دستور 1963.

³ زهية سي فوضيل، الضمانات المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري والمقارن، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2017/2018، ص 35.

⁴ علي حسين الجيلاني حسين، الحماية القانونية لعمل المرأة في الفقه والقانون، مجلة قانون العمل والتشغيل، مجلد 7، عدد 1، الجزائر، 2022، ص 65.

تخلق نوعا من الجسر الذي يربط بين كافة الحقوق مهما اختلفت مجالاتها،¹ حيث أكدت المادة (11) من هذه الاتفاقية على المساواة بين الرجل و المرأة في حق العمل باعتباره حق ثابت للجميع، والحق في التمتع بنفس فرص العمل، اضافة الى الحق في حرية اختيار المهنة و نوع العمل.² كما أكدت الاتفاقية على أن حالة زواج المرأة أو الأمومة لا تعد سببا لتمييزها وفقدان حقها الفعلي في العمل، ومن أجل ضمان هذا الحق يجب على الدول الأطراف اتخاذ التدابير المناسبة فيما يتعلق بمنع فصلها من العمل بسبب الحمل أو عطلة الأمومة، أو بسبب الحالة الزوجية لها، وفرض عقوبات مناسبة على كل من يخالفها، مع إدخال نظام عطلة الأمومة المدفوعة الأجر دون أن تفقد المرأة الوظيفة التي تشغلها، أو أن تحدث خللا في أقدميتها أو العلاوات الاجتماعية التي قد تحوز عليها أثناء تلك الفترة.³

وبذلك تعتبر اتفاقية سيداو نقلة نوعية في مجال حماية المرأة ودعم حقها في العمل واعتبرت بمثابة تشريع دولي شامل بما تفرضه من التزامات دولية على الدول الأطراف باتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة لحمايتها، وفقا لما يتناسب مع ما نصت عليه، فهي أول وثيقة شاملة تضم جميع حقوق المرأة بما فيها الحق في العمل.⁴

ثانيا: المنظمات الدولية والاقليمية للعمل

1. المنظمة الدولية للعمل OIT: بدأت المحاولات الأولى لإنشاء تنظيم دولي للعمل في أوائل القرن 19 في شكل محاولات غير رسمية يقوم بها الأفراد، فكان أول ظهور للجنة التشريع الدولي للعمل في

¹ هالة سعيد تبسي، حقوق المرأة في ظل اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، طبعة 1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2011، ص ص. 58، 59.

² أنظر: المادة 11 من اتفاقية CEDAW، 1979، دخلت حيز التنفيذ 1981 وافقت عليها الجزائر بموجب الامر رقم 03/96 المؤرخ في 10 يناير 1996، جريدة رسمية، عدد 03 بتاريخ 14/01/1996 صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-51 المؤرخ في 22 يناير 1996، جريدة رسمية، عدد 06 المؤرخة في 24 يناير 1996.

³ زهرة نعار، حماية حقوق المرأة وفقا لاتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة (سيداو)، مجلة الدراسات الحقوقية، مجلد 4، عدد 1، جامعة طاهر مولاي سعيدة، الجزائر، 2017، ص 197.

⁴ الشايب بن زيان، محمد دمانة، دور اتفاقية سيداو في ترقية حقوق المرأة، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، مجلد 8، عدد 1، جامعة عمار ثليجي الأغواط، الجزائر، 2024، ص 703.

مؤتمر السلام التمهيدي في 25 يناير 1919، وقد شارك في هذا المؤتمر ممثلون عن العمل، وتختص هذه اللجنة بدراسة وسائل حماية العمل والعمال، وقدمت هذه اللجنة مشروع إنشاء منظمة الدولية للعمل ووافق المؤتمر عليه في 19 أبريل 1919، فأصبح يشكل القسم الثالث عشر من اتفاقية فرساي المواد من 387 إلى 427 تحت عنوان العمل، وتقرر أن تكون جنيف المقر الرئيسي للمنظمة، وقد أصبحت منظمة العمل الدولية كوكالة تابعة للأمم المتحدة في 1946 تعني وفق دستورها بجميع الحقوق ومن بينها الحقوق الاقتصادية مثل الحق في العمل،¹ حيث تضمن تصريح فيلادلفيا عام 1944 ما يلي "إن لجميع البشر بغض النظر عن العنصر والأصل والجنس الحق في أن يعملوا على رفاهيتهم المادية ونموهم الروحي معا وفي ظروف قوامها الحرية و الكرامة."² نرى إن هذا التصريح ضمن لكافة الأفراد حقهم في العمل عموما والمرأة خصوصا وتحقيق الذات والرفاهية المادية في ظل الحرية والكرامة، وأكدت المنظمة على مبدأ تكافؤ الفرص وجعل من المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة من ضمن أهدافها وسياستها، فلكل شخص الحق في أن يتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره، ويشمل هذا الحق برامج التوجيه والتدريب واكتساب المهارات وتوفير شروط عمل عادلة ومناسبة ومرضية كالمكافآت والأجور والسلامة والصحة والاستراحة وأوقات الفراغ.³

وفي ذات السياق أُلزم دستور المنظمة على أن مبدأ المساواة بين الجنسين يعتبر التحدي الكبير الذي يجب أن تعترف به جميع دول العالم، لأنه لا يمكن تحقيق عدالة اجتماعية ما دام التمييز بين الجنسين قائم في عالم الشغل، إذ يعتبر التفاوت أحد العوامل التي تعيق التنمية في أي

¹ يحيواي نورة بن علي، حماية حقوق الإنسان في القانون الدولي والقانون الداخلي، دار هومة، الجزائر، 2004، ص22.

² منال فنحان علك، مبدأ عدم التمييز ضد المرأة في القانون الدولي والشريعة الإسلامية، دون طبعة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009، ص146.

³ بيان محمد إبراهيم، سريست أحمد إسماعيل، حقوق المرأة في ظل المواثيق الدولية والديساتير الوطنية، مجلة جامعة دهوك، مجلد 26، عدد 1، جامعة كرميان، 2023، ص. ص 442.443.

بلد كانت، مما يؤدي إلى استمرار إهدار الحقوق وعدم المساواة في جميع المجالات وهذا ما يترتب عنه خلق نوع من الفوضى وعدم الاستقرار الأمني والاقتصادي والاجتماعي على حد السواء.¹

لقد أولت منظمة العمل الدولية منذ إنشائها اهتمامها الى وضع اتفاقيات وتوصيات عمل تعتبر بمثابة دستور عالمي للعمال وإطار قانوني لتشريعات العمل الوطنية، الهدف منها هو تحسين شروط وظروف عمل المرأة ومساواتها مع الرجل في فرص العمل وفي المعاملة أثناء الخدمة، وقد صادقت أغلب الدول العربية على كثير من اتفاقيات منظمة العمل الدولية والتي تعد مرجعا أساسيا وحجر الزاوية في تشريعات العمل العربية،² وقد بلغ عدد التصديقات الجزائرية على اتفاقيات العمل الدولية منذ سنة 1962 إلى 60 اتفاقية من بينها 53 اتفاقية سارية المفعول نذكر منها على سبيل المثال:³

- الاتفاقية الدولية رقم 3 بشأن الأمومة 1919، صادقت عليه الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962.
- اتفاقية رقم 100 بشأن المساواة في الأجور لسنة 1951: تناولت سبل وكيفية تحقيق المساواة بين العمال، وإقرار حق العمل وحضر التمييز بين الجنسين واستكملت أحكام هذه الاتفاقية في التوصية رقم 90، صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962.
- الاتفاقية رقم 111 بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة لسنة 1958: تشير إلى التدريب المهني بوصفه مجالا ممكنا لوقوع التمييز بين المرأة والرجل، صادقت عليها الجزائر بتاريخ 30 ابريل 1984.

¹ مختارية طفياني، خالد معمور، دور منظمة العمل الدولية في تقرير مبدأ المساواة بين الجنسين في عالم الشغل، مجلة قانون العمل والتشغيل، مجلد 06 عدد 03، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، جوان 2021، ص 72.

² مصطفى عوفي، المرأة العاملة في مضمون الاتفاقيات الدولية للعمل، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، مجلد 3، عدد 1، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة باتنة، الجزائر، 7/12/2002، ص 8.

³ وزارة العمل والضمان الاجتماعي، متاح على الموقع <https://www.mtess.gov.dz> تاريخ الاطلاع 29/11/2024، الساعة 11:56.

- الاتفاقية رقم 142 بشأن تنمية الموارد البشرية لسنة 1975: والتي عالجت في مادتها الأولى قضية تكافؤ الفرص في التدريب والتوجيه المعنيين بين النساء والرجال، صادقت عليها الجزائر بتاريخ 26 جانفي 1984¹.

تحرص منظمة العمل الدولية على تطوير نظام يهدف الى تعزيز فرص حصول الرجال و النساء على عمل لائق و منتج ، يكفل المساواة، والأمن، وهناك بالمجمل 190 اتفاقية الى غاية 2019، تُعتبر ثمان منها أساسية وتغطي الجوانب الرئيسية من الحقوق المتصلة بالعمل، بما في ذلك حرية تكوين النقابية، والمفاوضة الجماعية، وعمل الأطفال، والعمل الجبري، والتمييز².

كما اهتمت منظمة العمل الدولية بالإشراف على الدول الأعضاء للتأكد من مدى التزامهم بمعايير العمل، وتستعين المنظمة بلجنة مستقلة لتقصى الحقائق للتحقيق في الشكاوى التي ترفع للأمم المتحدة، وتعالج اتفاقيات وتوصيات المنظمة، كما تستعين المنظمة في عملها بلجنة من الخبراء المستقلين مهمتها فحص تقارير الحكومات من الناحية القانونية. ومراقبة التزام الأعضاء بمعايير المنظمة و أهدافها³.

2. المنظمة العربية للعمل OAT : تعد منظمة العمل العربية من اهم المنظمات التي تهتم بمجال العمل، لقد جاءت فكرة إنشاء منظّمة عربية تهتم بشؤون العمال في التنسيق التي كانت تعقدتها الوفود العربية قبل اجتماع للمؤتمر الدولي للعمل بهدف تنسيق مواقفها وتوحيد وجهات نظرها، حيث تم تقديم مشروع ميثاق العربي للعمل خلال عقد مؤتمر وزراء العمل العرب في بغداد سنة 1965، تم من خلاله تم الاعلان عن قيام المنظمة في مؤتمر القاهرة 1971، وتنحصر أهداف المنظمة في النهوض بقضايا العمل العربية بما يخدم العمل والعمال في الدول العربية من خلال بعث سبل التعاون عن طريق تبادل الخبرات.

¹ وزارة العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق.

² معايير العمل الدولية، <https://www.workershhouse.org> ، تاريخ الاطلاع 28 ديسمبر 2024، الساعة 12:08.

³ خالد مصطفى فهي، المرجع السابق، ص 172.

احتل حق العمل على مستوى منظمة العمل العربية مكانة هامة ضمن معايير العمل التي أصدرتها، فأقرت هذا في أكثر من اتفاقية عربية موازية للمعايير الدولية بهذا الشأن، مع مراعاة خصوصية الواقع الاجتماعي والاقتصادي العربي، حيث يرجع اهتمام منظمة العمل العربية بالمرأة العاملة في الاتفاقيات الصادرة عنها وهي:¹

-الاتفاقية رقم 1 بشأن مستويات العمل لسنة 1966 والمعدلة بالاتفاقية رقم 06 لسنة 1976م، تطرقت الاتفاقية إلى مبدأ المساواة بين الجنسين في العمل فنصت في المادة الرابعة منها على حق كل مواطن، دون تمييز، في عمل يمكنه من أن يكسب عيشه ويعيش حياة كريمة وأنه على الدولة تهيئة فرص بالقدر الذي يكفل للجميع حقه في العمل متى بلغ السن القانونية لذلك.

2-الاتفاقية رقم 5 بشأن المرأة العاملة لسنة 1976 من أهم ما جاءت به أنها أوجبت على الدول أن تضمن في كافة تشريعات العمل مبدأ المساواة والاحكام المنظمة لعمل المرأة، حيث خصصت موادها الخمس الاولى لهذا الغرض من خلال ما يلي:

- وجوب العمل على ضمان تكافؤ الفرص بين الجنسين في كافة مجالات الاستخدام وعدم التمييز بينهما في الترقية المهنية.

- ضرورة العمل على ضمان المساواة التامة بين المرأة والرجل في شروط وظروف العمل، ومنح المرأة العاملة أجرا مماثلا لأجر الرجل مقابل القيام لنفس العمل.

- وجوب العمل على ضمان المساواة بين الجنسين في كافة مراحل التعليم والتدريب المهني وضمان توفير تسهيلات للمرأة العاملة من أجل إعادة تدريبها بعد فترات انقطاعها، المقررة لها، عن العمل.²

الفرع الثاني: ترقية المرأة العاملة في اطارلتشريع الجزائري الجديد

يعتبر موضوع عمل المرأة بدخولها لسوق العمل، ومشاركتها في التنمية الاقتصادية من المواضيع المهمة والتي أثار الكثير من الجدل بحكم تركيبة المجتمع الجزائري وطبيعة المرأة نفسها، لكن الحقيقة التي لا يمكن إخفاؤها تتمثل في أن نسبة النساء في المجتمع تقدر بنصف تعداد

¹ زهية سي فضيل ، المرجع السابق، ص52.

² نفس المرجع ص 53.

السكان بالمقارنة مع الجنس الآخر، وهذا ما يستوجب مراعاته في تشريعات العمل بسن أحكام تخص النساء العاملات.¹

حاول التشريع الجزائري تكريس النصوص الدولية والعربية بشأن الحق المرأة في العمل، والمساواة بينها وبين الرجل في مجال العمل ضمن قانونها الداخلي المتمثل في الدستور باعتباره اسمى قوانين الدولة المعدل في سنة 2020، بالإضافة الى قانون العمل الجزائري كمصدر خاص بعلاقات العمل، ويترتب على المساواة بين الجنسين وعدم التمييز وإقرار حق المرأة في العمل التمتع بكافة حقوقها الناتجة عن منصب عمل وتوفر الحماية القانونية لهذه الحقوق الاساسية المقررة للعمال بموجب المعايير الدولية للعمل.²

أولاً: الدستور الجزائري سنة 2020

عملت الجزائر على إدماج المرأة في الاقتصاد الوطني، وأعطت لها المكانة التي تستحقها، حيث يمنع التشريع الجزائري أي نوع من أنواع التمييز يرتبط بالجنس في التشغيل، وهذا ما تضمنه الدستور الجزائري 2020،³ بنصه على مجموعة من المواد تكفل الحق في العمل وفي ذلك نص المادة 66 ف1 على ما يلي "العمل حق وواجب"⁴ تأكيداً أن العمل هو للجميع بمفهوم الحق والواجب، ويرجع التزام الدولة بالحق في العمل وإقراره الى شقين الشق القانوني وشق عملي فأما القانوني فمردده التزام الدولة بما صادقت عليه من موثائق دولية، وإقليمية، بينما من الناحية العملية تلزم بما تفرضه عليها التنمية الاقتصادية من توجيه سياستها نحو خلق فرص عمل للأفراد،⁵ وبالتالي فإن حق المرأة في العمل هو مبدأ يكفله الدستور الجزائري بمختلف أزمته باعتباره أسى القوانين، وبهذا تطورت المنظومة التشريعية الخاصة بالمرأة، وتعززت الحقوق التي تتمتع بها.⁶

¹ عبد الرحمان خليفي، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري مجلة أبحاث قانونية وسياسية، عدد خاص، جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل، الجزائر، 29 جوان 2016، ص 146.

² سماح محمودي، عبد الكريم بوحמידة، المرجع السابق، ص 188.

³ أنظر المواد 67 و 68، من دستور 2020، المرجع السابق.

⁴ أنظر المادة 66 /ف1، دستور 2020، المرجع السابق.

⁵ بخدة مهدي، دستورية الحق في العمل في ظل الدستور الجديد لسنة 2020، مجلة حقوق الانسان والحريات

العامة، جامعة غليزان، المجلد 06، العدد 03، سنة 2021، ص 361-363.

⁶ حسان تريكي، العربي حجام، الأبعاد الاجتماعية والثقافية لمشاركة المرأة الجزائرية في العملية التنموية، دراسات في التنمية والمجتمع، المجلد 02، العدد 02، جامعة الشلف، الجزائر، 2015 ص 2.

ثانيا: التشريع الجزائري لعلاقات العمل

لقد كرس المشرع الجزائري صراحة جملة من الاحكام والمبادئ من ضمنها مبدأ عدم التمييز بين الرجل والمرأة في العمل من خلال مختلف النصوص التشريعية الصادرة، حيث يعتبر القانون المتعلق بعلاقات العمل رقم 90-11،¹ بمثابة القانون الاطار الذي يحكم العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الاجراء والمستخدمين من ضمن القوانين المنظمة لذلك،² حيث تضمن هذا القانون على مجموعة من الاحكام القاعدية التي تهدف الى حماية حقوق العمال بصفة عامة، كما تضمن احكام خاصة تتعلق بطبيعة و نوعية الاعمال التي تسند الى المرأة العاملة الأجيّة و منعها من العمل في بعض الظروف و الاوقات حماية لها من مختلف الاخطار المعنوية و الاخلاقية ، بحيث تمنع من الاعمال الشاقة المرهقة و كذا العمل الليلي الا في حالات خاصة و بشروط يضمنها القانون، اضافة الى اقرار عدة حقوق حمائية للمرأة في مجال العمل سوف نتطرق اليها بالتفصيل في المبحث الثاني.

الى جانب قانون 90-11، صدرت عدة قوانين خاصة بالمجال الاجتماعي، اهمها قانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل³، و قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الاضراب المعدل بقانون 23-08،⁴ و قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، اضافة الى قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي الملغى بموجب قانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

¹ أمر 96-21 مؤرخ في 09 جوان 1996 ج. ر، العدد 43، الصادر بتاريخ 16 يوليو 1996، وامر 97-02 مؤرخ في 11 جانفي 1997 ج. ر، العدد 03، صادر بتاريخ 12 جانفي 1997. معدل ومتمم بقانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج. ر، العدد 68 الصادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991، المتضمن قانون 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990، لعلاقات العمل، ج. ر، العدد 17، الصادر بتاريخ 26 ابريل 1990.

² قطبي احمد ن منصورى المبروك، عمل المرأة المتزوجة في الفقه الاسلامي التشريعات الوطنية، مجلة القانون والعلوم السياسية، المجلد 8 العدد 02 جامعة تمنراست، الجزائر، جوان 2022 ص 521.

³ أنظر قانون 90-04، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل و المتمم، المؤرخ في 06 جوان 1990، ج ر، عدد 6

⁴ قانون رقم 23-08، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و حق ممارسة الاضراب، المؤرخ في 21 جوان 2023، ج ر، عدد 42، مؤرخة في 25 جوان 2023.

المطلب الثاني: الإطار العام للتفاوض الجماعي من أجل الدفاع عن مصالح المرأة العاملة

يتمثل التفاوض الجماعي في الحوار و التشاور بين الأطراف الاجتماعية، أي النقابات و ممثلي العمال وبين أصحاب العمل أو ممثليهم بهدف إنشاء قواعد وأحكام لتنظم علاقة العمل، و تحسين بيئة العمل. و هذا ما يؤكد فكرة التفاوض باعتباره أحد اشكال الحوار الاجتماعي، من أجل الدفاع عن مصالح العمال بصفة عامة و المرأة العاملة. فيما تكمن أهمية والطبيعة القانونية للتفاوض الجماعي باعتباره كأداة لترقية المرأة العاملة؟

الفرع الأول: أهمية التفاوض الجماعي

يعتبر التفاوض الجماعي الأداة التي تسمح لأطراف علاقة العمل الجماعية أن يضعوا بالاتفاق المتبادل، القواعد التي تسمح لهم بتنظيم شروط التشغيل و العمل.¹

بشكل عام، فإن التفاوض الجماعي هو حق أساسي منصوص عليه في دستور منظمة العمل الدولية، و أعيد تأكيده على هذا النحو، في اعلان 1998 المتعلق بالمبادئ و الحقوق الاساسية في العمل. يعد التفاوض الجماعي أساس العلاقة البناءة في العمل، و هو وسيلة أساسية يمكن من خلالها لأصحاب العمل و منظماتهم و كذلك النقابات تحسين ظروف العمل، و تحسين الظروف الصحية و البيئة في العمل ، ومكافحة التمييز على أساس الجنس بهدف تعزيز المساواة في الاجور تحسينها و حماية حقوق المرأة في العمل، مثل حقوق الأمومة و الطفولة، وزيادة فرص العمل ومشاركة المرأة في عملية التفاوض و صنع القرار.

و تتمثل العناصر الهامة التي يعالجها التفاوض الجماعي في تحديد الأجور، ساعات العمل، التكوين، الصحة و الأمن في العمل، و المساواة في الأجور. تهدف عملية التفاوض هذه الى الوصول الى اتفاقية جماعية تحكم شروط و ظروف التشغيل، للحد من عدم المساواة و توسيع نطاق الحماية في العمل.²

¹ الكتيب بعنوان، ما يجب معرفته حول التفاوض الجماعي، المفتشية العامة للعمل، بدون تاريخ.

² [Négociation collective et relations de travail | International Labour Organization](https://www.ilo.org/fr/publications/negotiation-collective-et-relations-de-travail)

في 23 ديسمبر 2024 ، 21 سا و 22 د.

و بموجب القانون الجزائري، فإن التفاوض الجماعي هي أيضا أحد الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال و المنصوص عليها في القانون 90-11،¹ في المادة رقم 05 منه،² التي تحدد اجراءات ممارسة هذا الحق.³

على سبيل المثال، في فرنسا نجد التفاوض الجماعي بشأن ظروف العمل في الاساس، له ارتباط وثيق بالقيم الدستورية.⁴ و يضمن لجميع العمال الحق في المشاركة في التحديد الجماعي لظروف عملهم.⁵ يحدد قانون العمل الفرنسي ايضا القواعد التي تحكم حق الأجراء في التفاوض الجماعي بشأن جميع شروط وظروف عملهم، و التكوين المهني، و كذلك ضمانتهم الاجتماعية (1-L.2221).⁶

وتظهر أهمية التفاوض الجماعي في أنه اصبح جزءا لا يتجزأ من قانون العمل باعتباره أسلوبا سليما و فعالا يميز المجال الاجتماعي، لما له من أهمية في تنظيم العلاقات المهنية و تحسينها، و هذا يعيدنا الى ترسيخ السلم الاجتماعي من خلال تكريس العدالة الاجتماعية.⁷

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للتفاوض الجماعي

أصبح لعلاقات العمل الجماعية دور اساسي في انتاج القواعد الاجتماعية لكونها مصدرا لقانون العمل كما هو الشأن للتفاوض الجماعي الذي يشكل قانونا مهنيا من خلال انشائه لقواعد

¹ أنظر القانون رقم 90-11 المؤرخ في 25 أبريل 1990 المعدل و المتمم، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17.

² المادة رقم 05 " يتمتع العمال بالحقوق الاساسية التالية: ممارسة الحق النقابي، التفاوض الجماعي،...".

³ الكتيب بعنوان، ما يجب معرفته حول التفاوض الجماعي، المرجع السابق.

⁴ « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises », préambule de 1946, alinéa 8. « Ces dispositions confèrent aux organisations syndicales vocation naturelle à assurer, notamment par la voie de la négociation collective, la défense des droits et intérêt des travailleurs », DC 6 nov. 1996.

⁵ FRANCOIS Duquesne, manuels de droit du travail, 2e édition, gualino éditeur, 2006, p.801.

⁶ MICHEL Miné, droit du travail en pratique, 23^e édition, Seyroles éditions, mis à jour au 14 janv. 2011, p.473.

⁷ بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة وهران، 2014، ص.2.

جماعية. تركز علاقات العمل الجماعية الحقوق الجماعية للعمل كممارسة الحق النقابي من قبل العمال و المستخدمين في ظل احترام الحرية الفردية و الجماعية للعمل طبقا للمادة 05 من قانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.¹

يتم التفاوض الجماعي بين الشركاء الاجتماعيين على تحسين شروط العمل و التشغيل و ذلك عن طريق ابرام اتفاقيات أو اتفاقات جماعية للعمل، حيث يمكن للشركاء الاجتماعيين من تنظيم علاقاتهم المهنية في حدود ما يسمح به القانون، لاسيما في حالة وجود فراغ قانوني،² ويعتبر اتفاق العمل الجماعي ثمرة التفاوض الجماعي، حيث يركز اعداد اتفاقية و اتفاقات العمل الجماعية على الشركاء الاجتماعيين و على التفاوض الجماعي. كما تشكل كل من الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي للعمل مصدرا مهنيا لقانون العمل.

و بالرجوع الى قانون 11-90 نلاحظ ان المشرع الجزائري نص على التفاوض الجماعي في الباب السادس منه وفصله في 05 فصول بعدد 20 مادة تعالج الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية للعمل.³ و المقصود هنا ان المشرع لم يفرق بينهما و هذا نتيجة الترابط الحتمي للتفاوض بالاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية، كون هذا الاخير يعد من احدى نتائج التفاوض الجماعي، الذي لا يقتصر اثره على اطراف المفاوضة، بل اصبح يشكل طبيعة خاصة مركبة من حيث أنها تجمع بين الصفة التعاقدية و الصفة اللاتحجية.⁴

ذهب فريق من الفقهاء الى اعتبار الاتفاق الجماعي عقدا مشتركا يستند على الارادة الحرة للطرفي التفاوض في و ضع و تحديد شروط العمل، و يقتصر دور الدولة على تشجيع الحوار و

¹ قانون رقم 02-23 المؤرخ في 25 ابريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر، عدد 29، المؤرخ في 02 مايو 2023.

² فاضل خديجة، اتفاقية العمل الجماعية، مصدر لقانون العمل، حوليات جامعة الجزائر 1، المجلد 35، عدد خاص، 2021، ص 313.

³ أنظر المواد من 114 الى 134 من القانون رقم 11-90، المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم، السالف الذكر.

⁴ بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، دار الحامد، عمان، الأردن، طبعة 2011، ص 79.

التفاوض دون تدخل للحد من ارادة الاطراف، و النظرية المستمدة من أحكام القانون المدني.¹ نلاحظ ان موقف المشرع جاء مخالف لهذه النظرية طبقا للمادة 127 من قانون 11-90، و التي تنص على ان الاتفاقية الجماعية تعد ملزمة على موقعها او المنضمين اليها بعد اتمام الاجراءات القانونية.²

ويرى فريق اخر ان الاتفاقية الجماعية ليست سوى نصوص قانونية و تنظيمية تتمتع بنفس الخصائص التي تتمتع بها النصوص التشريعية و التنظيمية الرسمية، منها العمومية و الالتزام ، حيث تحكم و تنظم علاقات العمل لكافة العمال بغض النظر عن انتمائهم النقابي.³ و الملاحظ ان المشرع تبني الطبيعة المزدوجة لاتفاقية العمل الجماعية كونها عقدية في ابرامها، و تنظيمية من حيث الآثار المترتبة عنها.⁴

المبحث الثاني: إقرار حماية حقوق المرأة العاملة من خلال التفاوض الجماعي

سنت الجزائر ومختلف الدول قوانين خاصة بالعمل لكي تنظم العلاقة بين العمال وأرباب العمل على نحو يحقق مصلحة الطرفين ويدفع مسيرة التنمية ويزيد الإنتاج. فحماية العامل - وخاصة المرأة - وتوفير الأحكام القانونية الخاصة بحاجاتها الإنسانية والاجتماعية والصحية، من شأنه أن ينعكس إيجاباً على إنتاجيتها ويحقق مصلحة رب العمل، كما أنه يعزز الشعور بالطمأنينة مما يساهم في الحفاظ على السلم الاجتماعي.

وللمعالجة مسألة حماية حقوق المرأة العاملة الأجيّة من خلال التفاوض الجماعي قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين، يتناول المطلب الأول الحقوق القانونية المقررة للمرأة العاملة من خلال

¹ هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الجماعية، الطبعة الثانية، دار جسر، الجزائر، 2018، ص 37.

² أنظر المادة 26 من قانون 11-90.

³ احمية سليمان، الوجيز في علاقات العمل التشريعي الجزائري، الطبعة 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2015، ص 337، 338.

⁴ فاضل خديجة، الوجيز في قانون علاقات العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، بيت الأفكار، الجزائر، 2023، ص 125.

التفاوض الجماعي، أما المطلب الثاني يتناول واقع الحماية القانونية للمرأة العاملة من خلال التفاوض الجماعي وتحديثها في سوق العمل.

المطلب الأول: الحقوق القانونية المقررة للمرأة العاملة

إن الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والمهنية والصحية للمرأة العاملة من خلال نظرة القانون لها كبيرة ومتعددة بحيث لا يمكن حصرها، حيث نظمت مختلف القوانين الوضعية هذه الحقوق، وعليه سنتطرق إليها وفقا لما نصت عليه هذه القوانين وتفصيل ذلك فيما يلي:

الفرع الأول: الحقوق الاجتماعية والاقتصادية

الحقوق الاجتماعية والاقتصادية عديدة نذكر منها:

أولاً: حق المرأة العاملة في الأجر المتساوي

والمقصود بالأجر هنا هو الأجر بكل عناصره الثابتة والمتغيرة، ويتعين في هذا المقام التذكير بنص المادة 66 فقرة 2 من دستور الجزائر التي تنص على أن لكل عمل له مقابل أو أجر،¹ وأيضاً نص المادة (80) من القانون 11/90 والتي جاء فيها على أنه: "يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز".²

ومن حيث التحديد أخذ المشرع بفكرة الحد الأدنى للأجور، كأجر وطني أدني مضمون، ومن حيث الحماية فإن تشريع العمل بسط حمايته على أجرة المرأة العاملة بوجوب دفعه نقداً، وعند حلول أجال استحقاقه، وتعطى للأجور أفضلية عن باقي الديون، مع منع حجزه إلا في حدود ولأسباب قررها القانون، مع توسيع الحماية لكل عناصر الأجر وجوب تسليم قسيمة راتب تبين العناصر المشكلة للأجر والالتزام بالاقتطاعات لاسيما اقتطاع الضمان الاجتماعي.³

أما عن الضمانات المتعلقة بالأجر ففي إطار التشريع الجزائري حسب المادة (87) من قانون 11/90 وعملاً بالاتفاقيات العربية تشمل عبارة أجر أو مرتب ما يلي: الأجر الأساسي الناجم عن

¹ أنظر المادة 66 ف 2 من دستور 2020، السالف الذكر

² أنظر المادة 80 من القانون 11/90، المتعلق بعلاقات العمل سالف الذكر.

³ راجع محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص ص 19-

التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة. والتعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل، ومقابل الساعات الإضافية أو بحكم ظروف العمل خاصة العمل الليلي وأيضا العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه، وهي نفس المعايير التي اتخذتها الاتفاقية العربية بشأن تحديد وحماية الأجور.¹

ثانيا: حق المرأة العاملة في التمثيل النقابي

تعتبر الحرية النقابية من أهم الحقوق التي ضمنتها معظم التشريعات الحديثة، من خلال الاعتراف للعمال و العاملات بالحقوق الجماعية ليتحول التفاوض الجماعي و ابرام الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية كأحد أهم الحقوق المترتبة عن ممارسة الحق النقابي سلطة تنظيمية مهنية جديدة تضاف الى السلطة القانونية الاصلية للدولة عند تنظيم علاقات العمل ، هذه الاخيرة التي تتميز بالذاتية من حيث قواعدها و احكامها، و كذا بتنوع مصادرها.

و مع اقرار دستور 1989 تم الاعتراف بالحق في تكوين منظمات نقابية، عرفت هذه الفترة بالإصلاحات القانونية الجذرية التي أقرت بالتعددية النقابية و حرية ممارسة العمل النقابي لسنة 1990²، فقد صنف المشرع الجزائري من خلال المادة 5 من قانون 11/90 الحق النقابي في مقدمة الحقوق الأساسية للعمال. ثم صدر أبرز قانون خاص تحت رقم 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، فمنح للعمال أن يؤسسوا منظمات نقابية أو أن ينخرطوا انخرطا حرا و اراديا في تنظييمات نقابية موجودة من قبل شريطه الخضوع للتشريع المعمول به.³

صدر دستور 1996، ضمنا للحريات النقابية و ممارسات العمل النقابي بمختلف تعديلاته خصوصا التعديل الاخير لسنة 2020، بنصه في المادة 69 على ان " الحق النقابي مضمون و يمارس بكل حرية... "، و ذلك في الفصل الاول من الباب الثاني المتعلق بالحقوق و الحريات العام.⁴

¹ لقد اعتبرت المواد من 1 الى 3 من الاتفاقية العربية رقم 15 بشأن تحديد وحماية الأجور أن الأجر كل مبلغ نقدي بالعملة المحلية يتقاضاه العامل مقابل عمله بما فيه العلاوات والمكافآت والمنح والمزايا.

² أحمد حامد، باية عبد القادر، المبادئ العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي و وفقا للقانون الجديد رقم 23-02، مجلة الفكر القانوني و السياسي، مجلد عدد الثاني، كلية الحقوق تيسمسيلت، 2023، ص 460.

³ المادتين: 2 و 3 من القانون رقم 14/90، المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية، عدد 23، المؤرخ في 6 جويلية 1990، المعدل والمتمم.

⁴ دستور 2020، مرجع سابق.

و في ضوء هذه التطورات بادر المشرع الجزائري في سنة 2023 بإصدار عدة قوانين جديدة متعلقة بإعادة التنظيم القانوني للحق النقابي، أهمها قانون رقم 02-23 يتعلق بممارسة الحق الذي ألغي بموجبه القانون السابق رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ليحل محله تكييفاً و تماشياً مع المعايير الدولية في هذا المجال، لاسيما اتفاقية العمل الدولية رقم 87 بشأن الحرية النقابية و حماية حق التنظيم لسنة 1948 التي صادقت عليها الجزائر، إضافة الى جل الاتفاقيات و التوصيات الداعمة من جهة، و تكريساً لمبادئ آخر نسخة لدستور 2020، بتنفيذ أحكامه التي أسست مسؤولية الدولة الصريحة في ضمانات الحق النقابي من جهة أخرى.

إذ ما يمكن إبداءه في هذا الخصوص أن مشاركة المرأة في العمل النقابي وفي المفاوضات الجماعية يحظى بأهمية كبيرة في ظل إقبال المرأة على ميدان العمل في مختلف القطاعات والمجالات، فأصبح من الضروري تفعيل دورها ومشاركتها ضمن النقابات العمالية لأن هناك ما يدعو إلى ضرورة إقدام النساء على المشاركة في العمل النقابي سعياً منهن إلى ترقية حقوقهن والمحافظة عليهن.¹

حيث أكد المشرع في نص المادة 38 من قانون 02-23 على ضرورة إدراج و احوالة كفاءات تمثيل و ترقية دور النساء العاملات في هيئات قيادة و ادارة المنظمات النقابية و نشاطاتها الى قوانينها الاساسية، مع تفضيل المشاركة المتساوية و التناصف بينهن و بين الرجال، كما حث المشرع وفق نص المادة 40 من نفس القانون على وجوب ضمان القانون الأساسي، تشجيع مشاركة المرأة العاملة في هيئات القيادية أو الادارية على كل المستويات.

الفرع الثاني: الحقوق المهنية والصحية

الحق في التكوين و الترقية (أولاً) والحق في الراحة و العطل والراحة القانونية (ثانياً)

أولاً: حق المرأة العاملة في التكوين و الترقية

لقد حرص المشرع الجزائري على ضرورة توفير الإمكانات اللازمة لتكوين و تدريب العمال رجال و نساء في مختلف المجالات. فأوجبت المادة 57 من قانون علاقات العمل رقم 90/11 في الفصل

¹ أنظر المادة 38 و 40 من القانون 02/23، المؤرخ في 25 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر ، العدد 29 في 02 ماي 2023.

الخامس منه تحت عنوان التكوين والترقية خلال العمل على كل مستخدم أن يباشر أعمال تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي، ويجب عليه أن ينظم أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما.

وترتبط الترقية بالتدريب المهني، حيث بموجها ينقل العامل من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى في مستوى تنظيمي أعلى، وبه مسؤوليات وواجبات أكبر، ويدفع له بالمقابل أجر أكبر، ولقد أقر المشرع الجزائري بحق العمال في الترقية من خلال المادة 6/4 من قانون العمل السابق الذكر،¹ ولم يخص بذلك المرأة لوحدها بشكل صريح بحقها في الترقية المهنية على وجه المساواة مع العمال، إلا أن ذلك مؤكد بموجب المادة 17 من ذات القانون فيما يخص هذه المسألة التي تحرم كل أنواع التمييز في مجال العمل.

وجاءت المادة 61 من نفس القانون لتؤكد على هذا الحق وتوضح معاملته بنصها: "تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العامل واستحقاقه".²

ثانيا: حق المرأة العاملة في الراحة والعطل القانونية

تقر أغلب التشريعات العمالية الحديثة على غرار التشريع الجزائري الحق في الراحة بوصفه حقا ثابتا يترتب عليه تمتع المرأة العاملة إضافة إلى العطل المرضية لاسيما عند الولادة أو بمناسبة فترة الرضاعة، ومناسبات الأعياد، براحة أسبوعية وأخرى سنوية ضرورية لها لتجديد قواها الجسدية، وقد تدخل الدستور بنصه صراحة في المادة 39 منه على أن حق العامل في الراحة مكسب، ليضع القواعد الأساسية في هذا المجال من حيث مدة العطلة أو مدى الزاميتها، بحيث لا يجوز التنازل عن العطلة ولا يجوز تعويضها بأجر، كما لا يجوز إرجاؤها إلا في حالات استثنائية وفي حدود مرة واحدة، ليعتبر الحق في العطلة والراحة ليس فقط حقا للمرأة العاملة بل، كذلك التزاما

¹ أنظر المادة 6/4 من القانون رقم 11/90، المرجع السابق.

² حدة حجيجي، المرجع السابق، ص 149.

على المستخدم طبقا لنص المادتين 5 و144 من القانون 11/90 السالف الذكر.¹ من جهة أخرى يتعين التذكير بما ورد في نص المادة 55 من القانون 11/90 بحيث نصت على أنه: "تستفيد النساء العاملات خلال الفترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة أمومة طبقا للتشريع المعمول به. ويمكنهن الاستفادة من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة" بما يؤكد أن التشريع العمالي الجزائري رغم تغير السياسة الاقتصادية لم يقلص الحقوق المقررة للمرأة العاملة بما يسهل مهمتها في الأسرة.²

والملاحظ ان المشرع الجزائري لم يتعرض الى حق العاملة المرضعة في العطلة، و سدا لهذا الفراغ القانوني نرى امكانية ان يكون موضوع الرضاعة محلا للتفاوض الجماعي داخل المؤسسة.³ كما تتمتع المرأة العاملة بحق الراحة الأسبوعية وفقا لما نصت عليه المادة 33 من القانون رقم 11/90 وذلك بيوم كامل في الأسبوع، ما يعني أن الإجازة الأسبوعية مدفوعة الأجر مدتها يجب ألا تقل عن 24 ساعة متوالية وذلك كما ورد في الاتفاقية العربية رقم 6 لمستويات العمل.⁴ أما عن حق المرأة العاملة في العطلة السنوية مدفوعة الأجر فقد أكدت المادة 39 من القانون 11/90 على الحق العامل في عطلة سنوية مدفوعة الأجر.⁵ كما استفادت المرأة العاملة الجزائرية أثناء انتشار وباء كورونا بسنة 2020،⁶ في اطار التدابير الوقائية بعطلة استثنائية مدفوعة الاجر و كانت لها الاولوية في ذلك، حيث خصت هذه العطلة النساء الحوامل، و النساء المتكفلات بتربية أطفال صغار.⁷

¹ علي محمد الصغير، المرجع السابق، ص 26.

² زهية سي فوضيل، المرجع السابق، ص 177.

³ بلعبدون عواد، حق العاملة المرضعة بين التشريع و الواقع، دراسة مقارنة، مجلة الحقيقة، مجلد 18، العدد 02، جوان 2019، ص 163

⁴ أنظر المادة 45 وما يليها من الاتفاقية العربية رقم 6 لمستويات العمل، 1976.

⁵ أنظر: المادة 39 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل سالف الذكر

⁶ أنظر المواد 02 و 06 و 08، من المرسوم التنفيذي رقم 20-69، المؤرخ في 21 مارس 2020، يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد19) و مكافحته، ج ر، عدد 15، نفس التاريخ، ص 06 و 07.

المطلب الثاني: واقع حماية حقوق المرأة العاملة من خلال التفاوض الجماعي

من الملاحظ ان مظاهر حماية الحقوق المقررة للمرأة العاملة وفقا لخصوصيتها تظهر في العمل الليلي (الفرع الأول)، وحمايتها من الأخطار الاجتماعية و المهنية (الفرع الثاني)، وأخيرا حمايتها من كل أشكال التحرش (الفرع الثالث).

الفرع الأول: الحق في الحماية من العمل الليلي

لقد عرفت نصوص تشريع العمل الجزائري نوعا من الاستقرار في ميدان تنظيم العمل الليلي،¹ إذ الملاحظ أن المشرع الجزائري أبقى على مبدأ منع تشغيل النساء والقصر من الجنسين كقاعدة عامة، حيث لم يتأثر إلى حد اليوم بالمقاييس الدولية في هذا الشأن والذي يرمي إلى رفعه على النساء.

فبالنسبة لمبدأ منع النساء من العمل الليلي، نلاحظ أن كل النصوص الجزائرية المتعاقبة أخذت به كمبدأ عام من أول نص سنة 1975 وإلى يومنا هذا، والمقصود بالعمل الليلي، فإن كل النصوص الجزائرية المنظمة للعمل تتفق على أنه ذلك العمل الذي يقوم به العمال ما بين الساعة التاسعة 21 مساء والخامسة (05) صباحا.²

هذا كمبدأ عام، غير أن المشرع الجزائري وضع بعض الاستثناءات على هذا المبدأ في كل النصوص المتعاقبة، لأنه لا يمكن أن يكون المنع مطلقا مراعاة لحسن سير المؤسسة خاصة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثرية من النساء.³

لذلك فقد نص المشرع الجزائري في القانون 11/90 على أن مفتش العمل المختص إقليميا هو صاحب الاختصاص في منح رخصا خاصة في هذا الشأن، إذا برر ذلك طبيعة النشاط أو

⁷ بلعبدون عواد، آليات المحافظة على مناصب العمل في ظل أزمة جائحة كورونا، مجلة قانون العمل و التشغيل، مجلد05، العدد01، جوان2020 ص 83.

¹ وذلك منذ تاريخ صدور أول قانون العمل إلى آخر نص، والمتمثل في القانون رقم90 - 11، السالف الذكر.

² أنظر المادة 27 من قانون رقم 11-90، و المادة 12-213 L من تقنين العمل الفرنسي.

³ تاج عطاء الله، العمل الليلي في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية للمرأة، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، العدد 1، جامعة الأغواط، الجزائر، 2015، ص82.

خصوصيات منصب العمل،¹ وترك أمر تحديد وتنظيم قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به بالاتفاقات الجماعية للعمل،² منها ما تنص عليه المادة 59 من الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي التي نصت على منع المستخدم من تشغيل العاملات من أعمال ليلية إلا برخصة من مفتش العمل المختص اقليميا،³ ولهذا يلعب التفاوض الجماعي دورا هاما في تنظيم العمل الليلي عن طريق الاتفاقيات الجماعية، و ذلك من خلال وضع تحديد المهام والمصالح، وكذا العمال والفئات المهنية المعنية بالعمل الليلي، بما في ذلك من حقوق و امتيازات وكذا اليات الحماية و كل المسائل التنظيمية والاجرائية المخولة لها قانونا.⁴

الفرع الثاني: الحق في الحماية من الاخطار الاجتماعية والمهنية

الأخطار الاجتماعية و الاخطار المهنية

أولا: الحق في الحماية من المخاطر الاجتماعية خلال المسار المهني

يعتبر نظام الضمان الاجتماعي بمثابة نظام وقائي سواء بالنسبة المرأة العاملة أو للعمال بصفة عامة، فهو ينطوي على الحق في التأمين عن الأمراض وعن العجز والوفاة والبطالة،⁵ بالإضافة إلى التقاعد والتأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية وغيرها، من الأخطار

¹ أنظر المادة 29 فقرة 2 من القانون 11/90، السالف الذكر.

² أنظر المادة 27 فقرة 2 من القانون 11/90، السالف الذكر.

³ المسجلة بمفتشية العمل بتاريخ 18 نوفمبر 2019، و المودعة بالمحكمة المختصة بتاريخ 19 نوفمبر 2019، بالجزائر العاصمة.

⁴ أحمية سليمان، التفاوض الجماعي... الاطار البديل لوضع تشريعات وأنظمة العمل، مجلة قانون العمل و التشغيل، العدد 6، جامعة الجزائر، 2018، ص 22، 23.

⁵ أنظر المرسوم التنفيذي رقم 22-70، المؤرخ في 10 فيفري 2022، المحدد لشروط و كفاءات الاستفادة من منحة البطالة و مبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها، معدل ومتمم، ج ر، عدد 11، 2022، ص 11.

الاجتماعية¹، إلى جانب تمتع المرأة العاملة في هذا الخصوص بحق التأمين على الولادة كحق من نوع خاص.

لقد عالج المشرع الجزائري حق المرأة العاملة في عطلة الأمومة في قانون 11/90 وذلك في المادة 55 منه،² التي تبين من خلال نصها أنه لم يتطرق الى أحكام عطلة الأمومة ومدتها ولا إلى شروط استحقاقها تاركا الأمر للتشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، كون عطلة الأمومة هي نوع من أنواع التأمين حيث تحرم المرأة خلال فترة الولادة من الأجر ويتم تعويضها في شكل أداءات عينية وأداءات نقدية مقررة في هذا الإطار.³ وعليه فقد عالج قانون التأمينات الاجتماعية في العديد من النصوص،⁴ وضعية المرأة العاملة بالنسبة إلى حقها في الأمومة، منحت للمرأة العاملة الحق في الاستفادة من عطلة أمومة خلال فترات ما قبل الولادة وبعدها فحددها بـ 14 أسبوع متتالية طبقا للمادة 29 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، وتشمل بذلك عطلة الأمومة أداء التأمين العيني و النقدي على الولادة طبقا للمادة 23 من نفس القانون.⁵ و تتمثل الاداءات النقدية في دفع تعويض يومي مقابل انقطاعها على العمل الولادة، أما الاداءات العينية فتتمثل في تعويض المصاريف المترتبة عن الحمل و الوضع و تباعاته.⁶

¹ أنظر الاتفاقية الدولية رقم 102 بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، لسنة 1952، نصت على 9 مخاطر اجتماعية كحد أدنى والتي على الدولة ضمان حماية اجتماعية واسعة لهذه المخاطر.

² أنظر المادة 55 من قانون 11/90، السالف الذكر، ص 21 من هذا المقال.

³ أحمد حسن البرعي، تنظيم عمل المرأة العاملة في قانون العمل المصري المقارن، الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، ندوة تنظيم عمل المرأة في ضوء التشريعات والمحددات الاجتماعية، القاهرة، يومي 3 و 5/10/1994، ص 7.

⁴ القانون رقم 11/83، المؤرخ في 2 يونيو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، ج ر، عدد 28، المؤرخة في 5 جويلية 1983.

⁵ أنظر المادة 23 و ما بعدها من القانون 11/83 السابق

⁶ أنظر الاتفاقيات النموذجية المبرمة بين الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء و المراكز الطبية الاجتماعية التابعة للمؤسسة العمومية أو التعاوضيات، بموجب قرار مؤرخ في 08 أوت 1993، و الاتفاقية النموذجية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي و المؤسسات الاستشفائية الخاصة للتكفل بالولادة، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-60، المؤرخ في 14 مارس 2020، ج ر، عدد 16، ص 04.

و في إطار تعديل هذا القانون، صدر بيان لمجلس الوزراء المنعقد بتاريخ 2025 /01/13، تناول مشروع قانون يقضي بتمديد فترة عطلة الأمومة، وتمت المصادقة عليه تكريسا لحق المرأة العاملة في مرتبات و امتيازات بالتساوي مع الرجل، و بهدف تمكين و ترقية حقوقها. وبناء على ما سبق نستنتج أن المشرع قد حرص على حماية المرأة العاملة كأم وزوجه، وتتجلى مظاهر الحرص هذه في حق المرأة العاملة في عطلة الأمومة للأجر خلال هذه العطلة، بالإضافة الى حقها في إرضاع مولودها ورعاية أطفالها.

أما بخصوص حق المرأة العاملة في التقاعد، كرسه المشرع الجزائري ضمن قانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم بالقانون رقم 15-16،¹ حيث نصت المادة 06 على ان المرأة تستفيد من تخفيض سن التقاعد 05 سنوات من السن القانوني للتقاعد،² المقدر ب 60 سنة، و من ثم فالمشرع استثنى عن الرجل العامل بهذا التخفيض، نظرا لم تتميز به من خصوصيات تتعلق بالتزامات عائلية تفوق الرجل، بالإضافة الى تخفيض آخر يقدر بسنة واحدة عن كل ولد عمره اكثر من 09 سنوات في حدود 03 سنوات طبقا للمادة 08 من قانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.³

ثانيا: الحق في الحماية من الأخطار المهنية للوقاية الصحية والأمن وطب العمل

تعد السلامة المهنية للعمال جزءا أساسيا من العمل اللائق، حيث تساهم في حمايتهم و تعزيز صحتهم و زيادة مردوديتهم. كما تلعب دورا حيويا في تحقيق التنمية المستدامة. ومن خلال توفير خدمات الصحة المهنية و تطبيق تدابير الوقاية، يمكن الحد من المخاطر المهنية وضمان بيئات عمل آمنة و صحية للجميع وهذا ما تسعى اليه منظمة العمل الدولية.

¹ قانون رقم 15-16، المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، يعدل و يتمم القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، ح ر، عدد 78، 2016.

² أنظر المادة 06 من القانون رقم 83-12، المؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم، ج ر، عدد 28، 1983.

³ سماتي الطيب، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر على ضوء القانون الجديد و مدعم بالممارسة القضائية، دار الهدى، 2023، ص 69.

ولقد اهتم المشرع الجزائري على غرار كل التشريعات الدولية بقواعد الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل هذه القواعد منها ما يتعلق بمكان العمل وتوفره على جميع المواصفات الصحية، ومنها ما يتعلق بنوعية الأعمال المناسبة لكل عامل خاصة بالنسبة للمرأة حيث لا تتناسب كل الأعمال مع تكوينها الفيزيولوجي. ومنها ما يتعلق بالمواد المحظورة التي تشكل خطورة على العمال ومن ضمنهم النساء.¹

وإنه بالنظر الى موقف المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل نجد أنه لم يشر إلى هذا النوع من الخطر، إلا أنه تقرر بمقتضى عدة نصوص سابقة ولاحقة لهذا القانون لأنه قد ضمن أحكاما تؤكد على منع الأعمال الخطيرة و الشاقة التي تضر بصحة المرأة، ومن هذه النصوص على سبيل المثال القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل،² والمرسوم التنفيذي رقم: 05/91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل،³ والمرسوم الرئاسي رقم: 132/86 الذي يحدد قواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات المؤينة.⁴ وتتمثل مجمل الأحكام التي تؤكد على حظر الأعمال المضرة بالصحة على المرأة العاملة في حق العمال في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل واستفادة المرأة بحماية خاصة لاسيما تلك المتعلقة بشروط العمل العامة واتقاء الأخطار المهنية. كما يساهم طب العمل ايضا في الوقاية من تعرض المرأة العاملة إلى الأخطار البدنية أو الذهنية، وحمايتها من الأمراض

¹ عبد الباسط عبد المحسن، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية، دراسة للواقع والمأمول في ظل معايير العمل الدولية والعربية. دراسة مقدمة في إطار الورشة الأولى لمؤتمر قضايا المرأة وتحديات العصر. البحرين، 20. نوفمبر 2013، ص 12.

² القانون رقم 07/88، المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، المؤرخ في 1988/1/26، ج ر، ع 4، لسنة 1988.

³ المرسوم التنفيذي رقم: 05/91، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج ر، ع 4، الصادرة في 1991/1/23.

⁴ المرسوم الرئاسي رقم: 132/86، المؤرخ في 27 ماي 1986 يحدد قواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات الأيونية، ج ر، ع 4، الصادرة في 1986/5/28.

المهنية وحوادث العمل، وهذا من خلال الفحوصات الدورية التي تتولاها مصالح طب العمل، ومراقبة أماكن العمل من حيث توفر شروط النظافة والأمن الصحيين.¹

الفرع الثالث: الحق في الحماية من أشكال التحرش

لقد اهتمت مختلف التشريعات بمسألة التحرش ضد المرأة العاملة سواء بالمنع أو التجريم أو التحريم، لكن بدرجات متفاوتة، فقد كرس الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948 المعتمد من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في باريس احترام كرامة الإنسان الذي تعد من أهم القيم الدولية الأساسية بموجب ضمان تمتع كل شخص بكافة الحقوق والحريات دون تمييز، وقد تضمنت هذه الاتفاقية تطويرا للحقوق العامة للمرأة وهو الأمر الذي يتنافى مع التحرش الجنسي كسلوك يهدف إلى إذلال وإهانة المرأة واحتقارها.²

كما ان اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة 1997 تهدف إلى ضمان حقوق متساوية للمرأة في جميع الميادين المختلف، كما يهدف المجتمع الدولي أيضا إلى إلغاء التمييز ضد المرأة في كل المجالات العامة، وتمت المصادقة على هذه الاتفاقية من قبل الجزائر بتحفظ بموجب المرسوم الرئاسي 51/96، كما أكدت هذه الاتفاقية على ضرورة أن تحظى المرأة بالأمن في ميدان عملها على قدم المساواة مع الرجل، واعتبرت الاعتداء الجنسي على المرأة في مكان العمل وجها من أوجه العنف ضد المرأة، وهو الأمر الذي تمت معالجته على المستوى الأوروبي في إطار القانون المتعلق بمكافحة التحرش الجنسي الملحق بالتوصية رقم 92/131 الصادرة عن اللجنة الأوروبية بتاريخ 27 نوفمبر 1991.³

كما تم اعتماد اتفاقية عمل دولية رقم 190 لسنة 2019 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف و التحرش في عالم العمل، و في هذا السياق دعت المنظمة الحكومات

¹ محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 25.

² لبصير شهرزاد، التحرش بالمرأة العاملة: المدلول والأثر، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد 34، عدد 3، جامعة عبد الحميد مهري-قسنطينة 2-الجزائر، ديسمبر 2023، ص 125.

³ حسينة غواس، حماية المرأة من التحرش الجنسي داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والأساسية، مجلد 6، العدد 1، جامعة عمار ثليجي، الجزائر، 2022، ص 1376.

الدولية للمصادقة على هذه الاتفاقية و هذا من خلال حملات نشاط للقضاء على العنف ضد المرأة و التحرش القائم على النوع الاجتماعي، و المنظمة من طرف الاتحاد العربي للنقابات بالفترة الممتدة من 25 نوفمبر 2024 لمدة 16 يوما، حيث شاركت الجزائر في هذه الحملة عن طريق الاتحاد العام للعمال الجزائريين من اجل المطالبة بإدراج محاربة العنف في الاتفاقيات الجماعية للعمل، تماشيا مع الحقوق و الحريات التي يضمنها الدستور الجزائري لكافة المواطنين، والقمع القانوني ضد المعاملة القاسية و العنف المهني، الحماية القانونية للمرأة من العنف في المجال المهني.¹

هذا وقد جاء تجريم التحرش في الجزائر كضرورة ملحة لتنامي هذه الظاهرة في المجتمع الجزائري خاصة في مواقع العمل وداخل المؤسسات والإدارات العمومية والخاصة، واستجابة للنداءات النسائية، وبعض المنظمات غير الحكومية النشطة² في مجال حقوق المرأة. حيث عالج المشرع الجزائري مسألة التحرش الجنسي، واعتبرها جريمة بموجب المادة 341 مكرر من قانون العقوبات رقم 15/04 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004.³ أما تشريعات العمل الجزائرية لم تورد مواد قانونية خاصة تحمي المرأة العاملة من التحرش بها من قبل رئيسها أو زميلها في العمل، بالرغم من أن هذه الظاهر كثيرة الانتشار في الوقت الراهن وأدت إلى القضاء على المسار المهني للكثير من العاملات، وهذا ما دفعنا للتساؤل عن الأسباب التي دفعت إلى عدم تجريم فعل التحرش الجنسي في قانون العمل والاكتفاء بتجريمه في قانون العقوبات على الرغم من أنه غالبا ما يكون مكان العمل هو المكان الذي تحدث فيه مثل هذه التجاوزات.⁴

خاتمة:

نستخلص مما سبق ان التفاوض الجماعي يعتبر الية مهمة لتعزيز حقوق العمال، بما في ذلك حقوق المرأة العاملة. يساهم في تحسين ظروف العمل و ضمان مساواة الفرص و الأجور. و في

¹ أنظر المادتين 39 و 40 من دستور 2020، مرجع سابق، ص 12.

² أمال بن قو، التشريع وحماية المرأة من التحرش الجنسي في مكان العمل، مجلة نظرة على القانون اجتماعي، جامعة وهران، المجلد 4 العدد 01، 2013، ص 01.

³ أنظر المادة 341 مكرر من قانون العقوبات المؤرخ في 10 نوفمبر 2004.

⁴ أمال بن قو، المرجع والموضع السابق، ص 01.

السياق القانوني الجزائري الجديد، يتم تعزيز حماية حقوق المرأة العاملة من خلال تشريعات تعزز مكانتها وتضمن حقوقها في مجالات مثل المساواة في الاجور بما يتماشى مع المعايير الدولية لحقوق الانسان. من الجدير بالذكر ان التشريع الجزائري يحمي حقوق المرأة في مختلف مجالات العمل، بما في ذلك حقوقها في الترقية و الحماية من التمييز. و بفضل التفاوض الجماعي، يمكن للنقابات و العمال تعزيز موقفهم و ضمان تطبيق القوانين و السياسات التي تحمي حقوق المرأة العاملة في سوق العمل.

- ويمكن تفعيل دور التفاوض الجماعي في الدفاع عن مصالح المرأة العاملة و توسيع الحماية القانونية لحقوقها من خلال طرح بعض الاقتراحات و التوصيات المتمثلة في ما يلي:
- _ اقتراح سياسات أو استراتيجيات لمواجهة التحديات و تحقيق المساواة في العمل.
- _ تعزيز آليات التكوين النقابي للعاملات، وحث المنظمات النقابية على تسهيل انخراط المرأة العاملة فيها.
- _ ضرورة توسيع حقوق المرأة وفق ما يتلاءم و خصوصيتها عن طريق التنظيم لتفادي جل التأويلات المحتملة خلال عملية التفاوض الجماعي.
- _ نشر الوعي بخصوص حقوق المرأة في العمل و تعزيز دورها في التفاوض الجماعي.
- _ تحديد نسبة معينة للتمثيل النقابي النسوي ضمن القوانين الاساسية للمنظمات النقابية .
- _ مراجعة قانون عطلة الأمومة وساعات الرضاعة قصد تكييفها مع متطلبات المرأة الاجتماعية.
- _ نشر الوعي بشأن معالجة العنف على النوع الاجتماعي و الحفاظ على اماكن العمل الامنة.
- _ ادراج محاربة العنف و التحرش ضد المرأة العاملة الأجيبة ضمن الاتفاقيات الجماعية للعمل.