

قراءة في التنظيم القانوني لعمل المرأة ليلا على ضوء القانون 11/90

- دراسة مقارنة -

Read in the legal regulation of women work at night in light of Law 90/11

- Comparative study -

د . أحمد داود رقية، أستاذة محاضرة "أ"¹

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان الجزائر

orkeia77droit@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2019/12/25

تاريخ القبول: 2019/12/12

تاريخ الاستلام: 2019/09/07

الملخص:

لقد أصبح الوضع المتجدد للمرأة داخل المجتمع، يؤهلها للقيام بأدوار إيجابية وفعالة فيه، ويبين قدراتها وإمكانياتها الخلاقة، ولقد أصبحت الحماية التي حظيت بها جانبا هاما من الأهداف التي يسعى المشرع الجزائري لتحقيقها، لاسيما من حيث تضمين التشريع العمالي، قواعد قانونية وأخرى تنظيمية تماشيا مع أحكام الاتفاقيات الدولية للعمل، مُقررة لأحكامٍ حمائية للمرأة العاملة، تتميز فيها إيجابياً عن فئة الرجال بتدابير إجرائية خاصة بها، استناداً إلى اختلاف بُنيته الجسدية، وبحُكم وظيفتها الطبيعية (الأمومة) وكذا مسؤولياتها العائلية، على أن أهم تلك التدابير، إنما يتمثل في تلك المتعلقة بحظر عملها الليلي، رغم اختلاف الآراء الفقهية فيما يتعلق بعمل النساء ليلا، بين مؤيد له ومعارض.

غير أن المشرع الجزائري اكتفى بنص عام يقر فيه مبدأ المنع، كما منح سلطة تقديرية واسعة لمفتش العمل، لتقدير الأسباب التي يسمح للمستخدم بموجبها الالتجاء للعمل الليلي، في غياب نص دقيق وواضح حيث ترك أمر تحديد تفاصيله للاتفاقيات الجماعية.

الكلمات المفتاحية: التنظيم، عمل، المرأة، الليل، القانون 11/90، المنع، الاستثناء.

Abstract:

The renewed situation of women in the community has enabled them to play effective roles, demonstrating their capacity, its protection has become an important part of The objectives that the Algerian legislator seeks to achieve, particularly in terms of include legal and regulatory rules in labor legislation, Consistent with the provisions of the International Labor conventions, established protective measures for working women, the most important, are the measures

¹- المؤلف المرسل: أ. أحمد داود رقية، البريد الإلكتروني: orkeia77droit@yahoo.fr

related to the prohibition of women's night work, despite the divergence of the doctrinal views, regarding between the advocates and opponents.

The Algerian legislator have enough with a general text recognizing the principle of prohibition, also given a wide discretion to the labor inspector, to estimate the reasons under which, the user is allowed to resort to night work, in the absence of a accurate and clear text, he left the detail command to the collective labour agreements.

Key words: Regulation, work, women, night, law 90/11, prohibition, exception.

مقدمة:

لقد كانت مساهمة المرأة في الميادين المختلفة للحياة في بداية الأمر محتشمة، ثانوية ومن نافلة الأمور، غير أنه بتطور الأزمنة وازدياد حاجة المجتمع لخدماتها، أصبح عملها ومشاركتها أمر ضروري لا ينكره إلا جاحد، حيث شهدت العقود الأخيرة تواجداً واسعاً للمرأة في أسواق العمل، غير أن حجم ذلك يتوقف على طبيعة اقتصاديات الدول ودرجة تطورها.

مما حدا بمنظمة العمل الدولية إلى الاهتمام بعمل المرأة، حيث قامت منذ تأسيسها سنة 1919 باعتماد العديد من المعايير الدولية، ساهمت إلى حد بعيد في حماية وتأمين شروط وكذا ظروف عمل لائقة وكريمة لها، حتى يمكنها التوفيق بين عملها ومسئولياتها الأسرية¹.

مما ترتب عنه أن القسط الأكبر من الاهتمام الذي حظيت به المرأة، إنما تعلق بمبدأ المساواة وعدم التمييز في شروط وكذا ظروف العمل، باعتبار أنه مبدأ سامي كرسته كل المواثيق والنصوص الدولية، حيث يعتبر حقا من الحقوق الأساسية للإنسان الذي يمكن للمرأة بفضلها، أن ترتقي بأوضاعها المهنية والاجتماعية.

في ذات السياق، ذهب البعض إلى تقرير مبدأ المساواة التام والحقيقي، متجاهلين كل مميزات وخصائص المرأة كأنثى، برفع كل حماية قانونية عنها، بدعوى أن أي حماية ستساهم في دعم التمييز ضدها.

في حين ذهب البعض الآخر إلى تكريس هذه الحماية والإبقاء عليها، باعتبارها " تمييز إيجابي " من شأنه تدعيم المساواة بين الجنسين و طريقة مثلى لتدارك النقص الذي تشهده أوضاع المرأة في هذا الإطار.

¹ - عطا الله تاج، مركز المرأة في تشريع العمل الجزائري على ضوء المعايير الدولية والعربية للعمل: دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2014/2015، ص 04

ولقد جبل الإنسان على الكد والسعي في النهار، في حين جعل الليل للراحة والسكون واستعادة القوى، مصداقا لقوله تعالى: ﴿وَجَعَلْنَا اللَّيْلَ لِبَاسًا وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا﴾¹، وقوله أيضا: ﴿مِنْ رَحْمَتِهِ جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ لِتَسْكُنُوا فِيهِ وَلِتَبْتَغُوا مِنْ فَضْلِهِ وَلَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ﴾²، لذلك فهو عمل مضني بالنسبة لجسم الإنسان لأنه يخالف الطبيعة والفطرة البشرية.

في الواقع يعتبر العمل الليلي عملا شاقا بالنسبة للعامل بغض النظر عن الجنس، وإن كان أكثر مشقة على المرأة العاملة، بالنظر للبنية الفيزيولوجية والجسدية لها، وكذا المسؤوليات والأعباء العائلية.

لذلك ونظرا لهذه الاعتبارات، فقد ذهبت أغلب التشريعات العمالية إلى منع تشغيل النساء ليلا، نظرا لكون هذا النوع من العمل، خروج عن القاعدة العامة التي تقضي بأن يؤدي العمل نهارا. أهمية الدراسة:

يثير موضوع عمل المرأة ليلا أكثر من أهمية، وهو ما يتجلى فيما يلي:

- على الرغم من تكريس مبدأ مبدأ المساواة، فإن المرأة اصطدمت بعقبات كثيرة حالت دون الارتقاء والنهوض بها خاصة في الوقت الحاضر، إذ انقسمت الآراء بين من يرى بأن تقرير مبدأ المساواة بصورة مطلقة تجعل من كل تدبير حمائي يراعي خصوصيتها كامرأة، معارض لهذا المبدأ.

وبين من يعتبر أنه بالنظر للظروف التي تجتازها المجتمعات العربية والإسلامية، منها الجزائر، وبالنظر للخصوصيات التي تميز المرأة عن الرجل، فلا بد من تقرير حماية كافية تساعد المرأة على العمل على قدم المساواة مع أخيها الرجل.

- تميز المرأة بطبيعة خاصة تختلف عن طبيعة الرجل بدنيا وفسيولوجيا وحتى نفسيا، يتحتم معه مراعاة هذه الطبيعة خاصة في بيئة العمل، من هذا المنطلق كان لا بد على التشريعات العمالية أن تتكيف مع أوضاعها المختلفة بشكل تسمح لها بلعب دورها على أكمل وجه، إن في البيت بوصفها ربة أسرة أو في العمل كعاملة منتجة.

¹ - سورة النبأ، الآيتين 10 و 11.

² - سورة القصص، الآية 73.

- تشكل المرأة أكثر من نصف المجتمع المؤهل للعمل، لذا يكون من الأهمية بمكان وضعه في الحسبان، طالما أن العمل النسائي طاقة اقتصادية مثلها مثل الرجل إذا أحسن استغلالها، بتوفير الشروط الملائمة لاندماج هذه الطاقة، فإنه يؤدي إلى ازدهار البلد وتقدمه، أما إذا أسيء استغلالها كانت سببا في تخلفه وانحطاطه.
- وضع المرأة في الجزائر والوطن العربي، إذ رغم أنها تمثل نصف المجتمع وأن مستواها يرقى يوما بعد يوم وتواجهها في ميادين العمل أصبح ملحوظا، غير أنه لا يعدو أن يكون تواجد كمي عددي لا نوعي، إذ الملاحظ أنه كلما علت الرتب قل عدد النساء وكلما انحطت كثر أعدادهن.
- أصبحت المرأة خلافا لوقت سابق متكلفة بالأسرة في حال غياب العائل ومسئولة عن ذلك، مثل الأرامل والمطلقات الأمر الذي شدني لمعرفة وضعيتهن و مركزهن في العمل.

أهداف الدراسة:

- سنسعى من خلال هذه الورقة البحثية إلى تحقيق العديد من الأهداف، أهمها:
- تحديد المقصود بالتشغيل ليلا في مقاييس العمل الدولية وكذا التشريعات العمالية الداخلية.
- تمييز العمل الليلي عن المصطلحات المشابهة له.
- تسليط الضوء على مجهودات المشرع العمالي الدولي، بغية إرساء معايير ووضع آليات تكفل حماية المرأة لاسيما بشأن تشغيلها ليلا.
- توضيح التطور الذي حصل في المقاييس الدولية، والتي يظهر جليا بعد تصفحها التدرج في مفهوم المنع، ثم السعي نحو رفعه.
- تبيان موقف المشرع الجزائري الذي أورد مبدأ عاما بخصوص هذه المسألة، ترد عليه بعض الاستثناءات.

إشكالية الدراسة:

بناء على ما سلف توضيحه، يُطرح التساؤل حول ما يلي: ما هو موقف المشرع الجزائري من تشغيل المرأة ليلا؟ وإذا كان الأصل في ذلك هو الحظر، فما هي مبررات ودوافع الاستثناء الذي نص عليه قانون علاقات العمل رقم 90-11؟ وهل تمكن المشرع الجزائري من إحاطة ذلك بقدر كاف من الضمانات الكفيلة بحماية المرأة العاملة ليلا، على غرار نظرائه في بعض الدول محل الدراسة؟

خطة الدراسة:

للإجابة عن التساؤلات المطروحة، ارتأت الباحثة تقسيم الدراسة كما يلي:

المبحث الأول: عمل المرأة ليلا: مفاهيم ونقاشات

المطلب الأول: مفهوم العمل الليلي

المطلب الثاني: الجدل بشأن عمل المرأة ليلا بين المساواة والحماية

المبحث الثاني: التنظيم الدولي والوطني لعمل المرأة ليلا

المطلب الأول: جهود منظمة العمل الدولية بشأن تنظيم عمل المرأة ليلا

المطلب الثاني: تنظيم تشغيل النساء ليلا على مستوى التشريعات الوطنية: الواقع والمأمول

المنهج المتبع:

ارتأينا للإجابة على التساؤلات المطروحة، اعتماد منهجين أساسيين للبحث القانوني، وهما المنهج الوصفي وكذا المنهج التحليلي، من خلال وصف وتحليل مختلف أحكام الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بتنظيم عمل المرأة ليلا، وكذا تشريعات العمل الوطنية ومقارنتها، بغاية التوصل إلى استنتاجات موضوعية وبناءة بشأن مواطن الصواب والقصور في القانون 90-11 بخصوص تنظيم عمل المرأة ليلا.

المبحث الأول: عمل المرأة ليلا: مفاهيم ونقاشات

تثور مسألة العمل الليلي كونه استثناء على القاعدة العامة، التي تقضي بأن ينفذ كل عمل أو نشاط في النهار، طالما أنه يخالف الطبيعة والفطرة التي تجعل النهار للكد والعمل والليل للنوم والراحة، لذلك يعتبر اللجوء إلى العمل ليلا بمثابة حالة استثنائية نظرا لكونه متعب إذا ما قورن بالعمل في النهار، خاصة إذا تعلق الأمر بالمرأة نظرا لطبيعتها الفسيولوجية (المطلب الأول).

ولقد أثارت مسألة العمل الليلي جدلا كبيرا بين رجال القانون والنقابيين وكذا الحركات النسوية، في مسألة المنع من عدمه، نظرا للعلاقة المباشرة للموضوع بالأسس التي تقوم عليها المجتمعات، خاصة الجانب الاجتماعي والمسؤوليات في الأسرة من جهة، ولعلاقته كذلك بمبدأ من المبادئ الأساسية التي تقوم عليها العدالة، ألا وهو مبدأ المساواة بين الجنسين من جهة ثانية¹.

وقد اختلفت الآراء الفقهية فيما يتعلق بعمل النساء ليلا، بين مؤيد له وبين معارض، لكل فريق حججه ومبرراته (المطلب الثاني).

¹ - تاج عطاء الله، العمل الليلي في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية للمرأة، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الأغواط، العدد 01 جانفي 2015، ص 85.

المطلب الأول: مفهوم العمل الليلي

قبل الخوض في أي تحليل حول تنظيم عمل المرأة ليلاً، يجب أولاً تحديد المعنى القانوني للعمل الليلي (الفرع الأول)، ثم تمييزه عن المصطلحات المشابهة له (الفرع الثاني).

الفرع الأول: المقصود بالتشغيل ليلاً:

يمكن القول بعدم وجود أي تعريف قانوني للعمل الليلي، حيث عمدت الاتفاقيات الدولية وكذا التشريعات العمالية بهذا الصدد، إلى تعريفه على أساس المدة الزمنية التي تعتبر ليلاً، وهو ما سيتضح جلياً فيما يلي:

1- المقصود بالتشغيل ليلاً في مقاييس العمل الدولية:

عرفت الاتفاقية الدولية رقم 04 الصادرة في 29 أكتوبر 1919 بشأن عمل النساء ليلاً، الليل بأنه: الفترة الممتدة من أحد عشر ساعة متوالية على الأقل، يدخل فيها فاصل زمني ما بين الساعة العاشرة مساءً والخامسة صباحاً¹.

غير أنه وفي سنة 1948 صدر عن منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 89، والتي أدرجت بعض التعديلات على الاتفاقية السالفة الذكر، حيث أقيمت على المنع المتعلق بتشغيل النساء ليلاً، إلا أنها عدلت من مفهوم الليل واعتبرته الفترة الممتدة من إحدى عشر ساعة، تشمل فترة لا تقل عن سبع ساعات متتالية تقع بين الساعة العاشرة مساءً والسابعة صباحاً، وفي نفس الوقت تركت للدول - بموجب المادة 2 منها - صلاحيات واسعة في تحديد فترات الليل حسب ظروفها من مناطق ومنشآت وصناعات، بشرط أن يتم ذلك باستشارة منظمات أصحاب العمل ونقابات العمال.

كما تجدر الإشارة، إلى تقليص الاتفاقية رقم الصادرة في 20 جوان سنة 1990 من فترة العمل الليلي إلى سبع ساعات بدل إحدى عشر ساعة، من خلال المادة 01 الفقرة "أ"، التي عرفتته بأنه: "كل عمل يمارس خلال فترة سبع (07) ساعات ما بين منتصف الليل والساعة الخامسة (05) صباحاً، تحددها السلطات المختصة في كل بلد بعد استشارة المنظمات الأكثر تمثيلاً أو عن طريق الاتفاقيات الجماعية"، بالتالي تخفيض العمل الليلي إلى سبع (07) ساعات فقط، عوض أحد عشر (11) ساعة التي كانت مقررة في السابق.

¹ - الفقرة 1 من المادة 2 من الاتفاقية رقم 04 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 29 أكتوبر 1919 بشأن عمل النساء ليلاً.

كما حددت ذات الاتفاقية مصطلح العامل الليلي دون تصنيف للجنس، حيث يقصد به حسب المادة الأولى فقرة (ب): "كل عامل أجبر يمارس عملاً ليلياً حسب المادة الأولى فقرة (أ)"، وقد استثنت هذه الاتفاقية من مجال تطبيقها عمال الفلاحة، تربية الحيوانات، الصيد البحري، النقل البحري والملاحة الداخلية،

2- المقصود بالتشغيل ليلاً في التشريعات العمالية الداخلية:

تتفق أغلب تشريعات العمل العربية على تقرير مبدأ عدم جواز تشغيل النساء ليلاً، حيث تجعل منه مبدأ عاماً، لكنها تختلف فيما بينها حول تحديد فترة الليل، أي في طريقة حسابها. فبعضها يعتمد المعيار الزمن¹، معتبراً أن فترة الليل تبدأ من الساعة مساءً إلى الساعة صباحاً، أو التاسعة ليلاً والسادسة صباحاً، أو العاشرة مساءً إلى الخامسة صباحاً أو بين الثامنة مساءً والسابعة صباحاً، وهو ما أخذت به أغلب تشريعات العمل في الدول العربية، على غرار مدونة الشغل المغربية من خلال نص المادة 3/172 منها².

كما عرف المشرع الفلسطيني بموجب نص المادة 15/01 من قانون العمل الفلسطيني رقم 07 لسنة 2000، الليل بأنه: "فترة اثنتي عشرة ساعة متتالية تشمل وجوباً ما بين الثامنة مساءً حتى السادسة صباحاً"، أسوة بالمشرع التونسي، الذي ينص بمقتضى الفصل 66 من مجلة الشغل التونسية³ على أنه: "لا يجوز تشغيل... والنساء ليلاً لمدة لا تقل عن اثنتي عشرة ساعة متتالية تشمل الحصة الزمانية ما بين العاشرة ليلاً والسادسة صباحاً".

وبدوره منح المشرع الجزائري حماية للمرأة العاملة في هذا المجال، من خلال تحديده للأوقات التي لا يمكن لها أن تعمل أثناءها، حيث يحدد ساعات العمل الليلي بثمان ساعات، تبدأ من الساعة

¹ - مشار لدى عطا الله تاج، مركز المرأة في تشريع العمل الجزائري على ضوء المعايير الدولية والعربية للعمل: دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص 173.

² - تنص المادة 3/172 من مدونة الشغل المغربية على ما يلي: "يعتبر شغلاً ليلياً في النشاطات غير الفلاحية، كل شغل يؤدي فيما بين الساعة التاسعة ليلاً والسادسة صباحاً، يعتبر شغلاً ليلياً في النشاطات الفلاحية، كل شغل يؤدي فيما بين الساعة الثامنة ليلاً والخامسة صباحاً". القانون رقم 65-99 المتعلق بمدونة الشغل المغربية، الصادر بظهير شريف رقم 1.03.194 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003، ج ر ع 5167 سنة 2003.

³ - قانون عدد 27 لسنة 1966 مؤرخ في 30 أفريل 1966 يتعلق بإصدار مجلة الشغل التونسية، الرائد الرسمي عدد 20 المؤرخ في 3 و 6 ماي 1966، معدل ومتمم.

التاسعة (21.00) ليلاً إلى الساعة الخامسة (05.00) صباحاً، وذلك بموجب المادة 27 من القانون 90-11¹، معتمداً المعيار الزمني.

مما يتجلى منه، أن غالبية تشريعات العمل العربية تتفق في اعتمادها المعيار الزمني لتحديد ساعات العمل الليلي، في حين يكمن الاختلاف في مدتها، حيث حددها المشرع الفلسطيني مثلاً باثنتي عشرة ساعة متتالية وجوباً، ما بين الثامنة مساءً حتى السادسة صباحاً، في حين يتعلق الأمر بثماني ساعات فقط في قانون العمل الجزائري، تبدأ من الساعة التاسعة ليلاً إلى الخامسة صباحاً. في حين تأخذ تشريعات أخرى بالمعيار الفلكي في تحديد فترة العمل الليلي، أي فيما بين غروب الشمس وشروقها، فترة لا تقل عن إحدى عشر ساعة². أما فريق ثالث فيمزج بين المعيارين أي الزمني والفلكي، كما هو الحال بالنسبة لمصر والمملكة العربية السعودية، الكويت وقطر³.

الفرع الثاني: التفرقة بين العمل الليلي وغيره من أنظمة العمل:

تتعدد أنظمة العمل المعتمدة في مختلف المؤسسات المستخدمة إلى جانب اللجوء إلى العمل الليلي، حيث تلجأ بعضها إلى العمل التناوبي، العمل في إطار الخدمة الملزمة، المداومة أو العمل في إطار الساعات الإضافية، الأمر الذي قد تتخلله ساعات عمل متأخرة إلى الليل، مما يتوجب على إثره التفرقة بين العمل الليلي وغيره من أنظمة العمل.

1- العمل بالساعات الإضافية: يتم اللجوء إليه في حالة الضرورة القصوى والتي تكتسي طابعاً استثنائياً مؤقتاً، وتخضع لأحكام المادتين 31 و 32 من القانون رقم 90-11، اللتان حددتا شروط اللجوء إلى العمل بالساعات الإضافية والحد الأدنى للتعويض المترتب عن ذلك.

¹ - القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، يراجع لتفاصيل أكثر أحمد داود رقية، الحماية القانونية للمرأة العاملة غير المتزوجة: حقيقة أم شعار؟ - دراسة مقارنة -، مداخلة مقدمة في اليوم الدراسي حول الحماية القانونية للمرأة، مخبر الحقوق والحريات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 07-05-2018، ص 06.

² - تاج عطاء الله، مركز المرأة في تشريع العمل الجزائري على ضوء المعايير الدولية والعربية للعمل: دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص 86.

³ - سلامة عبد التواب عبد الحليم، أحكام العمل الليلي - دراسة مقارنة في اتفاقيات العمل الدولية و العربية و قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2007، ص 85.

2- العمل بالفرق المتعاقبة: أو كما عبر عنه المشرع الجزائري بالعمل التناوبي، هو نظام عمل يحتوي على أربع مجموعات عمل، وعلى ثلاث نوبات عمل متساوية زمنيا ومتعاقبة، كل نوبة عمل مدتها ثمان ساعات يتعاقب عليها العمال كل ثلاث أيام، تلي بعد تسعة أيام من العمل في النوبات الثلاث فترة راحة مدتها ثلاث أيام، وبذلك يضمن العمل بدون انقطاع خلال الأربع والعشرون ساعة¹. ولقد تناولته المادة 30 من القانون رقم 90-11 بقولها: "يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي إذا اقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة، يخول العمل التناوبي الحق في لتعويض".

في حين تطبق أحكام المادة 2/27 من نفس القانون فيما يتعلق بالعمل الليلي، والتي تحيلنا إلى أحكام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية بهذا الشأن، مراعاة من المشرع لخصوصية كل مؤسسة ونوع نشاطها بشرط أن تتوافق بنود الاتفاقيات مع النصوص القانونية والاستثناءات الواردة بهذا الشأن، بما في ذلك توزيع ساعات العمل وتقدير بعض التعويضات كالتعويض عن الخدمة الدائمة.

يطرح السؤال بصدد التفرقة بين العمل الليلي وغيره من أنظمة العمل، عن مدى جواز عمل المرأة بمقتضى مثل هذه الأنظمة، التي قد تمتد إلى ساعات متأخرة من الليل، هل يطبق عليها الحظر المتعلق بعمل النساء ليلا، أم أن هذه الأنظمة مستقلة بذاتها ولا يجوز تطبيق هذا المنع عليها؟ بالرجوع إلى القانون 90-11 نجد أنه لم يفصل في هذا الإشكال، غير أن التحليل المنطقي للمسألة يدفعنا إلى القول بعدم جواز تشغيل النساء وفق نظام الساعات الإضافية أو العمل التناوبي أو غيرها من أنظمة العمل، متى امتدت أو تمت خلال فترة الليل المحددة من طرف القانون والممتدة ما بين التاسعة ليلا والخامسة صباحا، كما يمكن اعتبار أن أنظمة العمل المختلفة التي تتم في فترة الليل إنما تعتبر جزء يشملها العمل الليلي بصفة عامة.

كما يبرر رأينا أيضا بالنظر إلى غاية المشرع من منع عمل النساء ليلا، المتمثلة أساسا في الحفاظ على صحة العاملة وسلامتها الأخلاقية والمعنوية، إلى جانب تمكينهن من قضاء وقت أطول

¹ - لعريط بشير، الانعكاسات النفسية والسلوكية لنظام العمل بالناوبة (3X8)، أطروحة دكتوراه علوم في علم نفس العمل والتنظيم، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة قسنطينة، 2006-2007، ص 34.

للقيام بمسؤولياتهن العائلية، بالتالي لا تهم التسمية التي تطلق على نظام العمل إن كان تناوبيا أو غيره، طالما أنه يتم خلال فترة الليل¹.

المطلب الثاني: الجدل بشأن عمل المرأة ليلا بين المساواة والحماية

لقد ثار جدل حاد في عدد من البلدان (التشريعات العمالية، بما فيها التشريعات الدولية والوطنية²) بالنسبة لعمل المرأة ليلا، استنادا إلى مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة، حيث حسم الخلاف في بلدان بتغليب الحماية على المساواة، وفي بلدان أخرى بتغليب المساواة على الحماية، بين اتجاهين الأول مؤيد لتقييد عمل المرأة ليلا (الفرع الأول)، في حين يعتبر الاتجاه الثاني حظر العمل ليلا يتعارض مع مبدأ المساواة³ (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الاتجاه المؤيد لتقييد عمل المرأة ليلا:

تقوم الحجج الأساسية لهذا الفريق، أي المؤيد لتقييد عمل المرأة ليلا، إلى العديد من العوامل: طبية، اجتماعية، اقتصادية، أخلاقية وكذلك سياسية في حالات أخرى، نوردتها فيما يلي:

- الآثار السلبية للعمل الليلي على صحة العمال من كلا الجنسين، فقد بينت تقارير عديدة أن من آثاره اضطرابات في النوم متعلقة بتغير الساعة البيولوجية ونقص فادح في النوم، علما أن النوم نهارا لا يمكنه تعويض النوم ليلا، لقلة مدته وتؤثره بالعوامل الخارجية.
- تعرض العامل إلى أخطار الإصابة بالضغط الدموي وأمراض القلب نتيجة الإجهاد والتعب الشديدين، نتيجة العمل الليلي واستمراره لمدة طويلة قد يعرض العامل.
- تغير العادات الغذائية في شكل عدم توازن غذائي واضطرابات في الهضم، نتيجة تناول الوجبات الجاهزة الفقيرة في غالب الأحيان من الألياف.
- ميل العامل الليلي إلى استعمال الأدوية المهدئة للنوم نهارا، أو تلك التي تبقى في حالة يقظة دائمة ليلا، كالإفراط في تناول المنبهات مثل القهوة والشاي، ما من شأنه التأثير سلبا على العامل الليلي حسب السن والأقدمية في المؤسسة.

¹ - سي فضيل زهية، الضمانات المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري والمقارن، أطروحة دكتوراه الطور الثالث في الحقوق، تخصص القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، 2018/2017، ص 184، لتفاصيل أكثر حول آثار العمل التناوبي على المرأة يراجع لعريط بشير، المرجع السابق، ص 43.

² - سي فضيل زهية، المرجع السابق، ص 180.

³ - عمار مانع، المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية، مجلة العلوم الانسانية، جامعة قسنطينة، ع 29 جوان 2008، ص.ص 145-177.

أما المرأة وبحكم بنيتها الجسدية التي هي أضعف من الرجل نسبيا، فإنها تعاني أكثر مما يعانيه زميلها في العمل الليلي، نتيجة المشاكل البدنية والذهنية، وتشمل اختلال في الوظائف البدنية والطبيعية نتيجة الحرمان من نور الشمس والإجهاد... إلخ¹.

كما أثبتت الدراسات أن العاملات ليلا هن أكثر النساء عرضة لسرطان الثدي، وفي دراسة أخرى بينت أن نسبة الخطر عند النساء يقدر ب 30%، وعامل الخطر يزيد بنسبة 50% عند النساء اللاتي اشتغلن في العمل الليلي قبل ولادة الطفل الأول².

- الآثار السلبية على الحياة العائلية، من اضطراب في تنظيم الحياة اليومية داخل المنزل وفي حياة الأسرة كمجموعة، بما في ذلك العلاقات التي تربط بين مختلف أفرادها، أما المرأة المتزوجة على وجه الخصوص فحدث ولا حرج، حيث وبسبب دورها الاجتماعي كزوجة وربة بيت، فإن العمل الليلي من شأنه التأثير على الحياة الأسرية والعائلية وكذا الاجتماعية، ويهدد الوظيفة التربوية للمرأة³، ففي دراسة ميدانية بينت بأن العمل الليلي يشكل عائقا كبيرا وإشكالية لا يمكن معها التوفيق بين الحياة العائلية والمهنية⁴.

- تدني فرص المرأة العاملة في الحصول على مزيد من التعليم والتكوين المهني والمشاركة النقابية، بحكم تواجدها ليلا في المؤسسة، مما يفوت عليها فرص الترقية في عملها⁵.

- احتمالات تعرض المرأة للمساس بسلامتها حين توجهها للعمل، أثناء أدائها لعملها أو حين العودة منه،

لذلك فإن الحكمة من إقرار مبدأ عدم التمييز ضد المرأة العاملة، تقضي إلى حمايتها من بعض أوجه الاعتداء أو العنف، من قبيل ذلك ما ورد في القيود الخاصة بتشغيلها، وتحديد تلك المتعلقة بإمكانية حظر عملها في أوقات معينة، أين تكون المرأة العاملة عرضة للاعتداء أو العنف على نحو

¹ - إسماعيل محمد أحمد، المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن (مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص)، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2000، ص 68.

² - لتفاصيل أكثر يراجع لعريط بشير، المرجع السابق، ص 34.

³ - إسماعيل محمد أحمد، المرجع السابق ص 68.

⁴ - مشار لدى لعريط بشير، المرجع السابق، ص 35.

⁵ - مذكور لدى عطا الله تاج، مركز المرأة في تشريع العمل الجزائري على ضوء المعايير الدولية والعربية للعمل: دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص 199.

أكبر، وهو ما قد يقلل من احتمالات تعرضها لذلك¹، بغض النظر عن شكل هذا الاعتداء أو العنف الذي قد يقع عليها²، وبغض النظر أيضاً عن الشخص الذي قد يكون مصدر للاعتداء أو العنف، أي سواء أكان صاحب العمل نفسه أو أحد المديرين أو رؤساء العمل أو العمال أو حتى من الغير الذين قد يكون لهم علاقة بالمنشأة كالزبائن أو العملاء³.

الفرع الثاني: الاتجاه المعارض لتقييد عمل المرأة ليلاً:

يذهب أصحاب هذا الرأي إلى ضرورة تغليب مبدأ المساواة على مبدأ الحماية، بناء على الحجج التالي توضيحها:

- انعدام الأساس الموضوعي للتمييز في المعاملة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالعمل الليلي، بالنظر إلى أن القيود المفروضة لا تستند على آثار سلبية محددة وواضحة على صحة المرأة وسلامتها المهنية، لذا فإن هذا الحظر يعتبر من قبيل التمييز ضد المرأة، لأنه يتضمن تفرقة تمييزية لا مبرر لها، سواء تعلق الأمر بدور المرأة في الأسرة أو من الناحية الفيزيولوجية.
- تأكيد الأبحاث العلمية بأن أخطار العمل الليلي واحدة ومشاركة بالنسبة للمرأة والرجل، فالأخطار المعلومة والثابتة تصيب الجنسين ولها علاقة بالسن والحالة الاجتماعية والاقتصادية، أما الجنس فلا أساس له حتى يكون عائقاً أمام العمل الليلي، بالتالي فإن المرأة لا تحتاج إلى حماية خاصة فيما عدا حالة الحمل والولادة.
- أن حظر عمل المرأة ليلاً يعتبر إجراءً تمييزياً، طالما أنه يقلل من فرص حصولها على العمل، وفي بعض الأحيان يكون عائقاً دون حصول المرأة على وظائف معينة، وخاصة في قطاع الصناعة التي تعتمد نظام التناوب.

¹ - أحمد داود رقية، "مبدأ عدم التمييز ضد المرأة في قانون العمل: ضمانات قانونية للحماية وسبل للتمكين" - دراسة في قانون العمل الفلسطيني مقارنة بالجزائري -، المؤتمر العلمي الدولي المحكم الثالث حول: "تعزيز حقوق المرأة الفلسطينية في ضوء الاتفاقيات والتجارب الدولية"، كلية الحقوق، جامعة الإسماعيلية، فلسطين، 11-12/03-2019.

² - سواء أكان جسدياً، بإلحاق الأذى بجسم المرأة العاملة، كالقيام بضربها أو صفعها، أو نفسياً بإلحاق الأذى بالمرأة العاملة من الناحية المعنوية، في شعورها أو كرامتها أو شرفها أو سمعتها، بإهانته وتحقيرها، كما قد يكون جنسياً بإلحاق الأذى بها من الناحية الجنسية، ومن قبيل ذلك القيام باغتصاب المرأة العاملة أو ارتكاب الأفعال التي يؤدي إلى هتك العرض، أو استغلالها في أغراض الدعارة والبيعاء. انظر هيثم حامد المصاروة، الحماية القانونية للمرأة العاملة في مواجهة الاعتداءات الشخصية والعنف (دراسة مقارنة)، مجلة الشريعة والاقتصاد، مج 3، ع 5، جوان 2014، ص 130.

³ - أحمد داود رقية، الحماية القانونية للمرأة العاملة غير المتزوجة: حقيقة أم شعار؟ - دراسة مقارنة -، المرجع السابق، ص 06.

- إن حظر العمل الليلي على النساء من شأنه أن يمنع المرأة العاملة من حصولها على أجر أعلى، خاصة بزيادة المكافآت والتعويضات الخاصة بمثل هذا العمل، مما يزيد في الهوة الموجودة بينها وبين الرجل في مسألة الأجور.
- إن تطبيق الحظر على تشغيل النساء ليلاً، من شأنه حث المؤسسات على تسريح العاملات خاصة في القطاع الصناعي، واعتماد العمل الليلي رغم ذلك.
- إن من واجب القانون أن يلزم المستخدم بمراعاة قدرة العامل وإمكانياته الذاتية لهذا العمل، لا حماية عمال على أساس جنسهم، كما يجب مراعاة تحسين ظروف العمل الليلي لكلا الجنسين دون تمييز¹.

المبحث الثاني: التنظيم الدولي والوطني لعمل المرأة ليلاً

لا يترتب عن الاعتراف القانوني بالمساواة بين الرجل والمرأة في بيئة العمل، إغفال الاعتبارات الإنسانية والاجتماعية التي تقتضي أن تختص المرأة العاملة ببعض الأحكام الخاصة المنظمة لشروط عملها، حيث لم تتوقف حماية المشرع العمالي لها أثناء قيام علاقة العمل عند هذا الحد، وإنما امتدت إلى فرض بعض القيود المتعلقة بظروف عملها، بما يضمن لها الحماية المعنوية وحفظ كرامتها، إلى جانب وضع نظام لأوقات العمل والفصل في مسألة العمل الليلي، سواء على مستوى التشريعات الدولية (المطلب الأول)، أو الوطنية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: جهود منظمة العمل الدولية بشأن تنظيم عمل المرأة ليلاً

توجب معايير العمل الدولية السماح للمرأة بالعمل ليلاً كأصل عام أسوة بالعمال، تفعيلاً لمبدأ المساواة الذي كرسته الاتفاقية الدولية رقم 111 لسنة 1958 بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة، من ثم فإن المرأة تعمل ليلاً مثل الرجل كأصل عام، والاستثناء هو حظر عملها ليلاً في بعض المهن والصناعات.

¹ - عطاء الله، تاج، مركز المرأة في تشريع العمل الجزائري على ضوء المعايير الدولية والعربية للعمل: دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص 88.

وتأكيداً لذلك فقد اهتمت منظمة العمل الدولية بهذه المسألة، حيث أصدرت عدة اتفاقيات دولية لمعالجة تشغيل النساء ليلاً، وبيان المهن والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها في تلك الفترة¹، حيث اعتمد المشرع الدولي مبدأ المنع لعدة سنوات بموجب عدة اتفاقيات، إلى أن تراجع عن موقفه بموجب الاتفاقية الدولية رقم 171 لسنة 1990 مجيزاً عمل النساء ليلاً على غرار كافة العمال². بذلك لا يمكن لأحد إنكار التطور الذي حصل في المقاييس الدولية، والتي يظهر جلياً بعد تصفحها التدرج في مفهوم المنع (الفرع الأول) والتطور نحو رفعه (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تدرج المقاييس الدولية في مفهوم المنع:

تعتبر الاتفاقية الدولية رقم 04 لسنة 1919، من أولى الاتفاقيات الدولية التي صدرت عن منظمة العمل الدولية بشأن عمل النساء ليلاً، نتيجة تدني ظروف العمل بالنسبة للنساء وسوء المعاملة التي حظيت بها في بداية القرن، حيث اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته الأولى بتاريخ 29 أكتوبر 1919، والتي منعت تشغيل النساء ليلاً من خلال ما جاءت به المادة 3 منها التي نصت على أنه: "يمنع تشغيل جميع النساء ليلاً مهما كان سنهن ومهما كانت المنشأة الصناعية التابعة لها".

ورغم اعتماد الاتفاقية السابقة الذكر لمبدأ حظر تشغيل النساء ليلاً في الصناعة، إلا أنها لم تأخذه على إطلاقه وأوردت عليه بعض الاستثناءات، تتمثل فيما يلي:

- يجوز تشغيل النساء ليلاً متى كان في إطار أفراد من نفس الأسرة ؛
- حالة القوة القاهرة في حالة توقف غير متوقع للعمل وليس له طابع التكرار؛
- إذا كان العمل الليلي ضرورياً للحفاظ على مواد أولية سريعة التلف.

غير أنه تم مراجعتها جزئياً بموجب الاتفاقية رقم 41 الصادرة في 19 جوان 1934، بعد الضغوط التي مارستها بعض الدول ونقابات العمال وأرباب العمل من جهة، غموضها وكذا الصعوبات التي واجهتها في التطبيق من جهة أخرى.

¹ - عبد الباسط عبد المحسن، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية: دراسة للواقع والمأمول على ضوء معايير العمل الدولية والعربية، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر قضايا المرأة وتحديات العصر "نحو وثيقة عربية لحقوق المرأة"، مجلس الشورى والنواب، المنامة، مملكة البحرين، 20-21 نوفمبر 2013، ص 13.

² - سي فضيل زهية، المرجع السابق، ص 182.

ونظرا للتطور الذي عرفه عالم الشغل، فقد أبقت على معظم أحكامها سارية المفعول، غير أنها استثنت من مجال تطبيقها النساء اللاتي يشغلن وظائف إدارية ذات مسؤولية ولا تؤدين أعمال يدوية، حيث لا يطبق عليهن هذا المنع¹، ويعتبر هذا التعديل هو أهم تعديل جاءت به هذه الاتفاقية. والواضح أنه رغم هذه التعديلات التي جاءت بها هذه الاتفاقية²، فقد وجهت لها عدة انتقادات نظرا للنقص الملاحظ في الميدان، الأمر الذي تطلب إعادة النظر فيها مرة أخرى سنة 1948، حيث أصدرت المنظمة العالمية للعمل الاتفاقية رقم 89 الصادرة في 09 جويلية 1948، بغية إضفاء مزيد من المرونة على المعايير من بعض النواحي، والتي استثنت في المادة 8 من نطاق تطبيقها، إضافة إلى النساء اللاتي يشغلن مناصب إدارية مسئولة، النساء المستخدمات في أقسام الصحة والرعاية الاجتماعية ولا يقمن بأعمال يدوية، وهو بالأمر المنطقي على اعتبار أن مجال الصحة والرعاية لا يتطلب وقتا معينا أو ساعات معينة من العمل، وذلك حسب الحالة الصحية للفرد³.

والملاحظ أن الاتفاقيات الثلاث السابقة الذكر ظلت متشابهة إلى حد كبير جدا، حيث اتفقت حول مبدأ واحد وهو منع تشغيل النساء ليلا، رغم ما تضمنته كل واحدة من أحكام خاصة واستثناءات معينة تواكب التطورات الدولية وظروف كل دولة.

كما أن هذه الاتفاقيات اقتصررت على قطاع الصناعة، متجاهلة عمل المرأة ليلا في القطاعات الأخرى⁴.

الفرع الثاني: تطور المقاييس الدولية نحو رفع المنع:

تحت ضغط المنظمات النقابية والحركات النسوية على الحكومات، ومن أجل مواءمة المقاييس الدولية للعمل مع أهم الصكوك الدولية، لاسيما الاتفاقية الدولية حول منع جميع أشكال التمييز ضد النساء لسنة 1976 بهدف تحقيق مبدأ المساواة بين الرجال والنساء في العمل عموما، والعمل الليلي على وجه أخص، اضطرت المنظمة العالمية للعمل في سنة 1990 إلى إصدار

¹ - المادة 8 من الاتفاقية رقم 41 الصادرة في 19 جوان 1934 بشأن عمل المرأة ليلا.

² - لم تصادق الجزائر على هذه الاتفاقية أي رقم 41 لسنة 1934.

³ - سي فضيل زهية، المرجع السابق، ص 181.

⁴ - عطا الله تاج، مركز المرأة في تشريع العمل الجزائري على ضوء المعايير الدولية والعربية للعمل: دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص 200.

الاتفاقية الدولية رقم 171¹ التي أحدثت ثورة في ميدان العمل الليلي، حيث رفعت المنع الذي كان يخص النساء بصورة نهائية².

وقد استتنت هذه الاتفاقية من مجال تطبيقها عمال الفلاحة، تربية الحيوانات، الصيد البحري، النقل البحري والملاحة الداخلية، كما نصت في المقابل على تدعيم شروط الحماية والوقاية والأمن، بما فيها الصحية لكل العمال الذين يمارسون عملا ليلا، وإعفاء العمال غير القادرين على ممارسة هذا النوع من العمل.

بذلك يتضح تغير في موقف منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بعمل النساء ليلا، حيث قضت الاتفاقية على القيود المفروضة ورفعت المنع المتعلق بعمل النساء ليلا، ومنحت حرية ومرونة أكبر للدول في هذا المجال، وأرجعت ذلك إلى حالات النقض التي تعرضت لها الاتفاقيات السابقة من طرف الدول، التي ذهبت إلى أن هذا المنع يشكل أمام النساء للحصول على مناصب عمل متعددة، كما أنه يعد تمييزا ضدهن ويتعارض مع مصالحهن، وأنه إجراء تمييزي أكثر منه وقائي³.

ولقد أثار هذا التغير في موقف منظمة العمل الدولية حول مسألة عمل النساء ليلا جدلا فقهيًا واسعًا، وقد أرجع البعض هذا الموقف إلى رغبة منظمة العمل الدولية في تحقيق وتكريس المساواة المطلقة بين الجنسين، ذلك أن الآثار الضارة الناتجة عن العمل الليلي تكون نفسها بالنسبة للرجال والنساء على حد سواء⁴.

المطلب الثاني: تنظيم تشغيل النساء ليلا على مستوى التشريعات الوطنية: الواقع والمأمول

نظمت التشريعات العمالية تشغيل العاملات بأحكام تختلف عن تلك المنظمة للعمال بصفة عامة، لاسيما فيما يتعلق بالعمل الليلي، على غرار المشرع الجزائري الذي أورد مبدأ عاما بخصوص هذه المسألة (الفرع الأول)، ترد عليه بعض الاستثناءات (الفرع الثاني).

¹ - لم تصادق الجزائر على هذه الاتفاقية.

² - منظمة العمل العربية، تقرير تطور الحماية التشريعية والاجتماعية لعمل المرأة العربية، منظمة العمل العربية، القاهرة، 2005، ص 65.

³ - يراجع عدنان خليل المتلاوي، القانون الدولي للعمل: دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل، المكتبة العربية، ط 01، جنيف، سويسرا، 1990، ص 555.

⁴ - عطاء الله تاج، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 318.

الفرع الأول: المبدأ العام في تنظيم تشغيل النساء ليلاً:

لقد صادقت الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962 على الاتفاقية رقم 89 لسنة 1948 بشأن عمل النساء ليلاً، القاضية بمنع تشغيل النساء ليلاً، وقد اعتمدت مبدأ المنع مسايرة للاتفاقية، حين اعتمد القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعمول به حالياً، المبدأ العام المتمثل في الحظر من خلال المادة 29 منه، التي نصت على أنه: "يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية". بذلك اكتفى المشرع الجزائري بنص عام يقر فيه مبدأ المنع، أسوة بأغلبية تشريعات العمل العربية، والتي تجعل من مبدأ عدم جواز تشغيل المرأة ليلاً مبدأ عاماً، على غرار المشرع التونسي، بمقتضى الفصل 66 من مجلة الشغل التونسية الذي ينص على أنه: "لا يجوز تشغيل... والنسوة ليلاً لمدة لا تقل عن اثنتي عشرة ساعة متوالية تشمل الحصة الزمانية ما بين العاشرة ليلاً والسادسة صباحاً".

بدوره المشرع المغربي بموجب نص المادة 172 من مدونة الشغل المغربية، التي أوردت حكماً يتعلق بعمل النساء ليلاً، فنصت صراحة على إجازته بحسب الأصل.

ومن جهته يمنع المشرع الفلسطيني من حيث المبدأ، تشغيل المرأة ليلاً بموجب المادة 1/101 من قانون العمل، التي تنص على أنه: "يحظر تشغيل النساء في... ساعات الليل...".

مما يؤكد على رغبتهم على غرار المشرع الجزائري، وكذا حرصهم على مصلحة المرأة العاملة، ما تجسد في طائفة من التدابير الحمائية الايجابية بشأن عمل النساء ليلاً، اقتناعاً من جانبهم بأن العمل الليلي مخالف لقواعد الطبيعة والفطرة، التي يخصص النهار فيها للعمل والليل للراحة والنوم، لاسيما بالنظر لخاصية البنية الفيزيولوجية للمرأة، هذا من جهة¹.

ناهيك عن أن مخاطر وأضرار العمل ليلاً لا تقف عند حد الأضرار الصحية التي يمكن أن تلحق بالمرأة، وإنما له بعض الانعكاسات على حياتها العائلية وكذا الاجتماعية، وما يمكن أن يحدث من اضطرابات، قد تنعكس سلباً على العلاقات بين أفراد الأسرة.

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 106، يراجع كذلك مهدي بخدة، دراسة في تشغيل القاصر والمرأة طبقاً لأحكام التشريع الجزائري، مداخلة ملقاءة في إطار الملتقى الوطني حول العمل اللائق بين واقع التشغيل والآفاق نحو عدالة اجتماعية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، 28 و 29 أبريل 2014، ص 23.

علاوة على أن عملها ليلا قد يجعلها عرضة للاعتداء أو العنف على نحو أكبر من جهة أخرى، وهو ما يسعى المشرع الجزائري دون حصوله، اقتناعا منه بخطر عملها ليلا على سلامتها البدنية والمعنوية، حيث تنص المادة 2/6 من القانون رقم 90-11 على أنه: "يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل...احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم".

كما أنه يضيف بموجب المادة 337 من القانون 14-01، المعدل والمتمم لقانون العقوبات الجزائري¹ أنه: "إذا كان الجاني من فئة من لهم سلطة عليه(من وقع عليه الفعل المخل بالحياة أو هتك العرض)... أو كان ممن يخدمونه بأجر أو كان خادما بأجر لدى الأشخاص المبيينين أعلاه...فتكون العقوبة...السجن المؤبد لمرتكب كل من فعل مخل بالحياة وجناية الاغتصاب".

أما فعل التحرش بالمرأة في أماكن العمل والتي لم يتطرق لها القانون 90-11، وإلى حين ذلك يتمثل أساس تجريمه في نص المادة 341 مكرر من قانون العقوبات التي جاء فيها: "يعد مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي ويعاقب بالحبس من شهرين (2) إلى سنة(01) وبغرامة من 50.000 إلى 100.000دج، كل شخص يستغل سلطة وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير أو بالتهديد أو الإكراه أو بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية".

الفرع الثاني: الاستثناءات بشأن تشغيل النساء ليلا:

تتفق تشريعات العمل العربية على مبدأ الحظر كما سلف بيانه، إلا أنها تختلف فيما بينها حول كيفية تحديد الأعمال التي يجوز فيها تشغيل المرأة ليلا²، حيث تقضي القاعدة العامة بأن عمل النساء ليلا محظور، لكنه ممكن استثناء في بعض الحالات والقطاعات:

- إما بمقتضى قرار من وزير العمل، كما هو الحال بالنسبة للمشرع الفلسطيني، الذي يجيز بموجب المادة 2/101 من ذات القانون، استثناء تشغيل المرأة ليلا في الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء.

ولقد صدر فعلا القرار رقم 14 لسنة 2003 المؤرخ في 22-12-2003، المتعلق بنظام عمل النساء ليلا، والذي تحدد المادة 01 منه، الأعمال والأحوال والمناسبات التي يمكن خلالها تشغيل المرأة ليلا، وهي: العمل في الفنادق، المطاعم، المقاهي، دور السينما، صالات الموسيقى، المطارات، شركات الطيران والمكاتب السياحية، المستشفيات، المصحات، العيادات، الصيدليات، وسائل الإعلام،

¹ - المؤرخ في 04 فبراير 2014، ج ر 07 لسنة 2014، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم.

² - عطاء الله تاج، المرجع السابق، ص 88.

دور رعاية المسنين، حضانات الأطفال، أماكن رعاية الأيتام والمعاقين، المحال التجارية في مواسم الأعياد، أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية وكذا التصفية، وإذا كان العمل لتلافي خسارة محققة للمنشأة، أو في حالات طارئة¹، بشرط إبلاغ وزارة العمل مع بيان الحالة الطارئة، والمدة اللازمة إمام العمل، والحصول على موافقة الوزارة، وإذا كانت الموافقة شفوية يتعين تعزيزها كتابة.

ناهيك عن أنه يشترط بموجب المادة 2 من ذات القرار، للسماح بتشغيل النساء ليلا في أي من الأحوال أو المناسبات أو الأعمال المنصوص عليها سابقا، أن يوفر صاحب العمل للنساء العاملات كافة ضمانات الحماية والانتقال²، ما إن دل على شيء فإنما يدل على اهتمام المشرع الفلسطيني بمصلحة المرأة العاملة، لاسيما في فترة الليل.

وذلك أسوة بنظيره الأردني، حيث أشارت المادة 2 من القرار الخاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها لسنة 2010، إلى عدد من الأوقات التي يحظر تشغيل النساء في بعض الأعمال خلالها وضمن شروط محددة، حيث لا يجوز تشغيل النساء ما بين الساعة العاشرة ليلا والسادسة صباحا إلا في الأعمال التالية وبعد موافقتها: العمل في الفنادق، المطاعم، المقاهي، دور الملاهي، المسارح، ودور السينما ومراكز التسوق التجارية، المطارات وشركات الطيران والمكاتب السياحية، المستشفيات والمصحات والعيادات والصيدليات، نقل الأشخاص والبضائع، مجال قطاع تكنولوجيا المعلومات، القيام بأعمال الجرد السنوي للمؤسسة وإعداد الميزانية، القيام بأي عمل من أجل تلافي وقوع خسارة في البضائع والعمل في مؤسسات تقدم خدمات في المناسبات الاجتماعية³.

¹ - يراجع هيثم حامد المصاروة، المرجع السابق، ص 231، وهيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، ط1، دار الحامد، عمان، 2008، ص 56.

² - المرأة الفلسطينية والأمن، دليل التشريعات السارية، مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، فلسطين، 2010، ص 17.

³ - هيثم حماد المصاروة، الحماية القانونية للمرأة العاملة في مواجهة الاعتداءات الشخصية والعنف (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص 231، وهيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 56، وكذا محمد علي الشرفي، حقوق المرأة العاملة وفق قانون العمل اليمني، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المجلد 23، ع 46، 2008، ص 296.

• وإما بموجب نص قانوني على غرار المشرع التونسي، بمقتضى الفصل 68 من مجلة الشغل التونسية¹، أو نص تنظيمي كالمشرع المغربي بموجب مدونة الشغل المغربية، التي أوردت بعض الاستثناءات، علاوة على إصداره نصا تنظيميا في بعض الحالات²، يحدد بعض الآليات والإجراءات التي تهدف إلى تسهيل تشغيل النساء ليلا، من بينها زيادة التعويض عن العمل الليلي، توفير وسائل النقل للنساء الأجيرات من محل إقامتهن إلى مكان الشغل ذهابا وإيابا، بالإضافة إلى تمكين الأجيرات من راحة لا تقل مدتها عن نصف ساعة بعد كل أربع ساعات من العمل المتواصل، تدخل مدة هذه الاستراحة ضمن مدة الشغل الفعلي³.

كما منحت المادة 174 من ذات المدونة للنساء، فترة راحة لا تقل عن إحدى عشر ساعة متوالية عن كل يومين من الشغل الليلي⁴.

أما بالنسبة للمشرع الجزائري، وإذا كان الأصل في عمل المرأة ليلا هو الحظر، إلا أنه ثمة استثناء نص عليه قانون علاقات العمل رقم 90-11، حيث لا يمكن أن يكون المنع مطلقا، مراعاة لحسن سير المؤسسة خاصة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثرية من النساء⁵، والذي جاءت به المادة 2/29 منه، بحيث يجوز تشغيل النساء ليلا متى برر ذلك طبيعة النشاط أو خصوصية منصب

¹ - ينص الفصل 68 على أنه: "لا يطبق تحجير أشغال النساء ليلا: في صورة القوة القاهرة؛ في صورة ما إذا كان العمل يتعلق بمواد أولية أو مواد بصدد التحضير يمكن فسادها بسرعة ويتحتم ذلك، لاجتناب خسارة لابد منها في هذه المواد؛ على النساء اللاتي يشغلن وظائف إدارية أو وظائف لها صبغة فنية تتضمن مسؤولية؛ على النساء اللاتي يعملن بالمصالح الاجتماعية ولا يقمن عادة بعمل يدوي".

² - يتعلق الأمر حسب نص المادة 173 من مدونة الشغل المغربية بالحالات التالية:

- في المؤسسات التي تحتم الضرورة أن يكون النشاط فيها متوصلا أو موسميا، أو أن يكون الشغل فيها منصبا على مواد أولية أو مواد في طور الإعداد أو على استخدام محاصيل فلاحية سريعة التلف.
- في المؤسسة التي تعرضت لظروف استثنائية، وتعذر عليها، إما بسبب نشاطها، أو بسبب طبيعة شغلها، الاستفادة من الاستثناء السابق، شريطة الحصول على رخصة استثنائية خاصة من العون المكلف بتفتيش الشغل.
- إمكانية تعويض أيام الشغل الضائعة في حالة بطالة ناتجة عن قوة قاهرة أو توقف عارض شرط عدم تجاوز اثني عشرة ليلة إلا بإذن من مفتش الشغل.

³ - تراجع أحكام المرسوم رقم 2.04.568 الصادر في 29 ديسمبر 2004 يحدد الشروط الواجب توفيرها لتسهيل تشغيل النساء في أي شغل ليلي، الصادر تطبيقا لمدونة الشغل المغربية، ج ر عدد 5272 المؤرخة في 03 جانفي 2005.

⁴ - سي فضيل زهية، المرجع السابق، ص 186.

⁵ - عطا الله تاج، مركز المرأة في تشريع العمل الجزائري على ضوء المعايير الدولية والعربية للعمل: دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص 200.

العمل، وفي الوقت ذاته، ربط المشرع ذلك بشرط الحصول على رخصة من مفتش العمل المختص إقليمياً.

في هذا الإطار يطرح التساؤل حول المقصود بعبارة: "متى برر ذلك طبيعة النشاط أو خصوصية منصب العمل"، وفي حالة تحقق ذلك وقدم المستخدم طلباً لمفتش العمل من أجل الحصول على الرخصة، ما هي المعايير والأسس التي يمنح بموجبها مفتش العمل رخصة العمل الليلي؟

1- المقصود بطبيعة النشاط أو خصوصية منصب العمل: لم يحدد المشرع الجزائري المقصود بعبارة "طبيعة النشاط أو خصوصية منصب العمل"، التي يتم بموجبها اللجوء إلى العمل الليلي، تاركاً أمر تحديد قواعده وشروطه والحقوق التي تنجر عنه إلى الاتفاقيات والاتفاقات، وهي طريقة حديثة تتماشى مع المقاييس الدولية للعمل، خاصة ما تعلق منها بالتفاوض الجماعي، بما يتلاءم وخصوصية كل مؤسسة وطبيعة نشاطها، ومن أمثلة الأعمال التي تتم ليلاً بطبيعتها عمل المرأة بالمستشفيات أو العيادات الخاصة، العمل بالفنادق وغيرها.

كما ترك أمر تحديد قواعده وشروطه والحقوق التي تنجر عنه إلى الاتفاقيات والاتفاقات، وهي طريقة حديثة تتماشى مع المقاييس الدولية للعمل¹، خاصة ما تعلق منها بالتفاوض الجماعي.

والملاحظ على بعض الاتفاقيات الجماعية لبعض المؤسسات الاقتصادية الوطنية، التي غالباً ما تشغل عدداً معتبراً من النساء كمؤسسات النسيج مثلاً، أن البعض منها نسخة طبق الأصل للقانون 11/90 بحيث لا يمكن الوقوف على تفصيل يذكر، خاصة فيما يتعلق بالقواعد والشروط والحقوق المترتبة على العمل الليلي، فقد أورت نفس المواد التي جاءت في القانون بنفس الألفاظ دون زيادة أو نقصان، ويتعلق الأمر بالمواد 27، 28 و 29 من القانون 11/90 ويقابلها المواد 69، 70 و 71 من الاتفاقية الجماعية لشركة قطنيات الجنوب، ونفس الشيء بالنسبة للاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للوسط².

¹ - راجع الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949 حول حق التنظيم و المفاوضات الجماعية.

² - انظر المواد 69، 70 و 71 من الاتفاقية الجماعية لشركة قطنيات الجنوب للغزل و النسيج Coton-sud المؤرخة في 08/01/2005 و المادة 154 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء و الغاز للوسط SDC التي نصت على أن: "يعتري عملاً ليلياً كل عمل يقوم به العامل من الساعة التاسعة 21 ليلاً إلى غاية الخامسة 05 صباحاً، و على العموم فإن كل عامل يطلب منه أن يؤدي عملاً ليلياً فهو مقيد بالقيام به باستثناء الأشخاص المشار إليهم في القانون"، مشار لدى عطاء الله تاج، المرجع السابق، ص 84.

في حين أن اتفاقيات جماعية أخرى تضمنت بنودا متعلقة بالعمل الليلي، من بينها ما نصت عليه الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم التي طابقت التشريع المعمول به فيما يتعلق بمدة الليل، فحددتها من الساعة التاسعة مساء إلى الساعة الخامسة صباحا، وحددت بعض المناصب والأعمال الخاصة التي تتطلب اللجوء إلى العمل الليلي، نظرا لمقتضيات الخدمة لاسيما في الحالات التالية:

- الانتهاء من تحضير سفينة على أهبة السفر أو إغاثتها ؛
- عندما يتعلق الأمر بشحن أو تفريغ بضائع ذات طابع استعجالي ؛
- عمليات تفريغ الحبوب، بضائع ومواد خطيرة أو مواد غذائية قابلة للتلف ؛
- لأسباب تتعلق بتخفيض مدة مكوث السفينة في المرسى ؛
- لأي سبب تراه المؤسسة ضروريا.

ثم جاءت المادة 54 من ذات الاتفاقية بحكم خاص يتعلق بالنساء، بنصها على أنه: "لا يمكن استخدام العاملات ليلا إلا في حالة الضرورة القصوى، وذلك بعد الحصول على رخصة بذلك من مفتشية العمل".

ب- معايير منح الرخصة الليلي من قبل مفتش العمل: طالما يتوقف لجوء المؤسسة إلى تشغيل النساء ليلا على رخصة يمنحها مفتش العمل المختص، يتوجب البحث في المعايير التي يستند إليها مفتش العمل في منحه لرخصة عمل المرأة ليلا، ذلك أنه لم يرد نص صريح يبين ذلك واكتفى المشرع بعبارة "متى بررت ذلك طبيعة النشاط أو خصوصية منصب العمل"، ما يؤكد أنه ترك للمفتش سلطة تقديرية واسعة في هذا الإطار، والذي يسعى لأن تكون ظروف العمل ليلا ملائمة للمرأة، وألا تمس بسلامتها الجسدية أو المعنوية وكذا الأخلاقية، بألا يشكل منصب العمل خطرا على سمعتها أو شرفها أو يعرضها لذلك، مثلا منصب عاملة نظافة على مستوى فندق في فترة الليل لتنظيف غرف النزلاء ليلا، حيث يرفض مفتش العمل تسليم رخصة العمل الليلي.

إلى جانب السلطة التقديرية لمفتش العمل في إطار منح رخصة العمل الليلي، فإنه يمكن لهذا الأخير أن يستشير لجنة الوقاية الصحية والأمن، التي أوجب المشرع تأسيسها ضمن كل مؤسسة تشغل أكثر من 9 عمال، حيث يمكنها تحديد مدى ملائمة العمل الليلي للمرأة من عدمه¹.

¹ - سي فضيل زهية، المرجع السابق، ص 190.

غير أنه يطرح التساؤل حول مدى تمكن مفتش العمل من مراقبة مدى التزام أصحاب العمل بالأحكام المنظمة لعمل النساء ليلاً، لاسيما وأنها من النظام العام الاجتماعي؟
لم يغفل المشرع الجزائري عن هذه المسألة، حيث نص صراحة على أنه من بين صلاحيات مفتش العمل القيام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمجال اختصاصه، في أي ساعة من النهار أو الليل¹، بل وجعله التزاماً يقع على عاتقه من خلال نص المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 261/11 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل².

أما عن الجزاء المترتب على مخالفة الأحكام الخاصة بتشغيل المرأة، فإن المشرع الجزائري يعمل على ترتيب الجزاء عن مخالفة هذه المعايير والقواعد، حيث أن المادة 39 من القانون 11-17 المتعلق بقانون المالية لسنة 2018³ قد عدل نص المادة 143 من القانون 11-90، بالنص على الغرامة التي تتراوح ما بين 10 آلاف و20 ألف دج، وبين 40 ألف إلى 50 ألف دج في حالة العود، كما تضاعف حسب عدد العمال المعنيين، مما يتجلى من خلاله تشديد الغرامة.

الملاحظ بأن العقوبة المقررة في هذا الإطار هي في مواجهة المستخدم الذي يخالف أحكام القانون، فماذا لو كانت العاملة نفسها من قبلت بشروط وظروف العمل المخالفة للقانون أو قامت بذلك دون علم المستخدم؟

بحسب الأصل لا يجوز للعامل، ويشمل لفظ عامل العمال من كلا الجنسين، أن يتنازل عن الحقوق المقررة له بمقتضى النصوص التشريعية أو المهنية الإلزامية كونها من النظام العام الاجتماعي، غير أنه يجوز له التنازل عن الحقوق التي يكون مصدرها اتفاق الطرفين⁴، وفي هذه الحالة يمكن أن يكيف صاحب العمل هذا الفعل على أنه خطأ مهني ويقرر عقوبة تأديبية له بموجب

¹ - المادة 05 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 1990/2/6 المتعلق بمفتشية العمل، ج ر ج ج 1990/06، المعدل والمتمم.

² - المرسوم التنفيذي رقم 11-261 المؤرخ في 30 جويلية 2011 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، ج ر عدد 43 المؤرخة في 3 أوت 2011 يلزم مفتشو العمل بالخدمة في كل وقت من الليل والنهار وحتى بعد أوقات العمل القانونية.

³ - المؤرخ في ديسمبر 2017، ج ر 76 لسنة 2017.

⁴ - عثمان طعمة، الطابع الإلزامي لتشريع العمل ومدى فروعه نحو القانون العام، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، الجامعة اللبنانية، بيروت، لبنان، 1987، ص 13.

صلاحياته في إعداد النظام الداخلي، أما إن كان التنازل بموجب توافق إرادتهما فتقع المسؤولية عليهما كليهما.

خاتمة:

لقد تدخل المشرع لوضع قواعد خاصة، الغاية منها حماية الحد الأدنى من حقوق الطبقة العاملة في مواجهة أصحاب العمل، وحماية المرأة على وجه التحديد، حيث وضع الأحكام القانونية التي تحفظ حقوقها في العمل ضمن قواعد آمنة، لا تجوز مخالفتها أو الخروج عليها لتعلقها بالنظام العام.

كما عرف تنظيم العمل الليلي تطورا ملحوظا منذ أواخر القرن التاسع عشر وإلى اليوم، كانت بدايته المنع المطلق لهذا النوع من العمل، إلى رفع هذا المنع مطلقا إلا استثناء في حالات النساء، وهو ما سارت عليه المنظمة الدولية للعمل وخذت حذوها بعض الدول، بدوافع عديدة أهمها: تكريس مبدأ المساواة بين الجنسين بدعوى أن العمل الليلي إذا كان مضرا بصحة المرأة، فإنه كذلك مضر بصحة الرجل، كما أن التطور التكنولوجي والتكفل الطبي الجيد بالعمال كفيل برفع هذا المنع.

غير أنه مهما يكن ورغم التطور الحاصل في هذا المجال، فإن الموقف الذي اتخذته المشرع الجزائري موقف يتماشى مع مسائل عديدة ذات أهمية بالغة، منها البنية الجسدية والفيزيولوجية للمرأة، وكذا واقع المجتمع الجزائري المثقل بالعادات والتقاليد، وأخيرا دور المرأة في الأسرة الجزائرية ومسؤولياتها المزدوجة.

ختاماً لبحثنا هذا، توصلنا إلى جملة من النتائج الأساسية، التالي بيانها:

- لقد تضمن تشريع العمل قواعد قانونية مُقررة لأحكامٍ حمائية للمرأة العاملة، تتميز فيها هذه الأخيرة، إيجابياً عن فئة الرجال بتدابير إجرائية خاصة بها، استناداً إلى اختلاف بُنيتهَا الجسدية، وبُحْمِ وظيفتها الطبيعية (الأمومة والحضانة) ومسؤولياتها العائلية، وتأتي على رأسها التدابير المتعلقة بحظر العمل الليلي للمرأة، حيث لا يمنع مبدأ المساواة بمفهومه الفعلي من أن يخص المشرع المرأة العاملة بأحكام خاصة، تتماشى مع طبيعتها الفسيولوجية والبدنية، ومهمتها الحيوية والمتمثلة في إنجاب الأولاد والقيام على تربيتهم ورعايتهم، لتستطيع بذلك القيام بأدوارها الاجتماعية والمهنية في نفس الوقت، وهو ما يمثل الصورة الحقيقية والعادلة لمبدأ المساواة، بالتالي تتم حماية المرأة من خلال سن تشريعات ونصوص تعطيها بعض المزايا الإضافية، وتحميها من الأخطار التي تتعرض إليها وهو ما يعرف بالتمييز الإيجابي.

- اختلاف الآراء الفقهية فيما يتعلق بعمل النساء ليلا، بين مؤيد له على أساس المساواة بين الجنسين وأنه حق للمرأة لا يجوز حرمانها منه، وبين معارض له باعتباره إجحافا في حق المرأة، خاصة إذا لم يكن بناء على رغبتها، وإنما دفعتها ظروفها له أو أجبرت من طرف صاحب العمل.
- اكتماء المشرع الجزائري بنص عام يقر فيه مبدأ المنع، وترك أمر تحديد قواعده وشروطه والحقوق التي تنجر عنه إلى الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية.
- إعطاء المشرع الجزائري سلطة تقديرية واسعة لمفتش العمل، لتقدير الظروف والملابسات التي بموجبها يسمح للمستخدم الالتجاء للعمل الليلي، وهذا الأمر يصعب في غياب نص دقيق يوضح هذا الأمر وترك أمر تحديده إلى الاتفاقيات الجماعية، بالنظر لعدم توفر مفتشية العمل على الوسائل والإمكانات خاصة المادية، فإنه يتعذر عليها القيام بمهامها على أكمل وجه، في ظل انفتاح السوق وتوسعه خاصة بالمؤسسات الصغيرة في القطاع الخاص، والتي تشتغل أحيانا بطرق غير قانونية، تعتمد إلى تشغل النساء في ظروف سيئة للغاية نتيجة الحاجة لمنصب العمل، لاسيما بالنسبة للنساء ذوات المسؤوليات العائلية.
- لن تكون النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة، حائلا دون وجوب تقديم جملة من الاقتراحات، التي نعتبرها ضرورية لسدّ النقائص التي شابت نصوص التشريع العمالي، للعمل فيما يخص إحلال المساواة وحظر التمييز في التشغيل والاستخدام، وذلك على المستويين التشريعي والعملي، التوصيات التي نوجزها فيما يلي:
- ضرورة مراعاة بعض الشروط التي تنطبق على العمال كافة، أهمها:
- * أن يكون منصب العمل الليلي استثنائيا، وأن يراعى في ذلك حماية صحة وسلامة العمال، كما يجب أن تبرره الحاجة الماسة إلى ضمان استمرارية النشاط تحقيقا للمصلحة الاقتصادية والاجتماعية.
- * يمكن لكل عامل أن يرفض تشغيله في منصب عمل ليلي نظرا لالتزاماته العائلية الملحة وإن كان يتم الاتفاق على هذا الشرط ضمن عقد العمل، إذا لم يتوافق العمل ليلا مع الالتزامات العائلية الملحة للعامل خصوصا إذا تعلق الأمر بحضانة طفل أو رعاية أحد أفراد العائلة يجوز للعامل رفض تغيير منصب عمله إلى النهار؛ دون أن يشكل ذلك خطأ جسيما يستوجب التسريح
- * إذا ما تم تشغيل النساء ليلا وفق الشروط المحددة فإنه ينبغي أن تستفيد العاملة، على غرار كل عامل تم استخدامه ليلا، من إجازة من أجل الراحة وتعويض الجهد المبذول ليلا.

- على الرغم من قواعد الحماية التي كرسها قانون العمل والتي تخص حظر الاستخدام ليلا، فلا بد من ضبط هذا الجانب بتخصيص المناصب التي يحظر استخدام النساء فيهن ليلا، بإصدار نص تنظيمي من وزير العمل والتشغيل للمناصب التي تتطلب الترخيص المسبق، أو التي تتطلب إعلام مفتشي العمل وتلك غير المعنية، على غرار ما ذهبت إليه بعض تشريعات العمل المقارنة.

قائمة المراجع:

أولا: الكتب:

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، (الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998).
- إسماعيل محمد أحمد، المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن: مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، (القاهرة، مصر، دار النهضة العربية، 2000).
- هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، ط1، (عمان، الأردن، دار الحامد، 2008).
- سلامة عبد التواب عبد الحليم، أحكام العمل الليلي - دراسة مقارنة في اتفاقيات العمل الدولية والعربية وقانون العمل، (القاهرة، مصر، دار النهضة العربية، 2007).
- عدنان خليل المتلاوي، القانون الدولي للعمل: دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل ط 01، (جنيف، سويسرا، المكتبة العربية، 1990).
- عطاء الله تاج، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، (الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2006).

ثانيا: الرسائل الجامعية:

أ- رسائل الدكتوراه:

- سي فضيل زهية، الضمانات المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري والمقارن، أطروحة دكتوراه الطور الثالث في الحقوق، تخصص القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، 2018/2017.
- لعريط بشير، الانعكاسات النفسية والسلوكية لنظام العمل بالمناوبة (3X8)، أطروحة دكتوراه، تخصص علم نفس العمل والتنظيم، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة، 2007-2006.
- عطا الله تاج، مركز المرأة في تشريع العمل الجزائري على ضوء المعايير الدولية والعربية للعمل: دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2015/2014.

- عثمان طعمة، الطابع الإلزامي لتشريع العمل ومدى فروعه نحو القانون العام، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، الجامعة اللبنانية، بيروت، 1987.

ثالثا: المجالات العلمية:

- هيثم حامد المصاروة، الحماية القانونية للمرأة العاملة في مواجهة الاعتداءات الشخصية والعنف (دراسة مقارنة)، مجلة الشريعة والاقتصاد، مج 3، ع 5، جوان 2014.

- عطاء الله تاج، العمل الليلي في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية للمرأة، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الأغواط، ع 01 جانفي 2015.

- عمار مانع، المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة، ع 29 جوان 2008

رابعا: التظاهرات العلمية:

- أحمد داود رقية، الحماية القانونية للمرأة العاملة غير المتزوجة: حقيقة أم شعار؟: دراسة مقارنة، مداخلة مقدمة في اليوم الدراسي حول الحماية القانونية للمرأة، مخبر الحقوق والحريات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 07-05-2018.

- أحمد داود رقية، مبدأ عدم التمييز ضد المرأة في قانون العمل: ضمانات قانونية للحماية وسبيل لتمكين: دراسة في قانون العمل الفلسطيني مقارنة بالجزائري، المؤتمر العلمي الدولي المحكم الثالث حول: "تعزيز حقوق المرأة الفلسطينية في ضوء الاتفاقيات والتجارب الدولية"، كلية الحقوق، جامعة الإسراء، فلسطين، 11-12/03-2019.

- مهدي بخدة، دراسة في تشغيل القاصر والمرأة طبقا لأحكام التشريع الجزائري، الملتقى الوطني حول العمل اللائق بين واقع التشغيل والآفاق نحو عدالة اجتماعية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، 28 و 29 أفريل 2014.

- محمد على الشرفي، حقوق المرأة العاملة وفق قانون العمل اليمني، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المجلد 23، ع 46، 2008.

- عبد الباسط عبد المحسن، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية: دراسة للواقع والمأمول على ضوء معايير العمل الدولية والعربية، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر قضايا المرأة وتحديات العصر "نحو وثيقة عربية لحقوق المرأة"، مجلس الشورى والنواب، المنامة، مملكة البحرين، 20-21 نوفمبر 2013.

خامسا: النصوص القانونية:

أ - الاتفاقيات الدولية:

- الاتفاقية رقم 04 الصادرة بتاريخ 29 أكتوبر 1919 بشأن عمل النساء ليلا.
- الاتفاقية رقم 41 الصادرة في 19 جوان 1934 بشأن عمل المرأة ليلا.
- الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949 حول حق التنظيم و المفاوضات الجماعية.

ب-النصوص القانونية الوطنية:

- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم
- القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6/2/1990 المتعلق بمفتشية العمل، ج ر ج ج 06/1990، المعدل والمتمم.
- القانون رقم 14-01 المؤرخ في 04 فبراير 2014، ج ر 07 لسنة 2014، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم.
- القانون 17-11 المؤرخ في ديسمبر 2017، المتعلق بقانون المالية، ج ر 76 لسنة 2017.
- المرسوم التنفيذي رقم 11-261 المؤرخ في 30 جويلية 2011 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، ج ر عدد 43 المؤرخة في 3 أوت 2011.

ج-النصوص القانونية الأجنبية:

- القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل المغربية، الصادر بظهير شريف رقم 1.03.194 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003، ج ر ع 5167 سنة 2003.
- المرسوم رقم 2.04.568 الصادر في 29 ديسمبر 2004 يحدد الشروط الواجب توفيرها لتسهيل تشغيل النساء في أي شغل ليلي ، الصادر تطبيقا لمدونة الشغل المغربية، ج ر عدد 5272 المؤرخة في 03 جانفي 2005.
- القانون عدد 27 لسنة 1966 مؤرخ في 30 أفريل 1966 يتعلق بإصدار مجلة الشغل التونسية، الرائد الرسمي عدد 20 المؤرخ في 3 و 6 ماي 1966، معدل ومتمم.

- المرسوم رقم 2.04.568 الصادر في 29 ديسمبر 2004 يحدد الشروط الواجب توفيرها لتسهيل تشغيل النساء في أي شغل ليلي، الصادر تطبيقا لمدونة الشغل المغربية، ج ر عدد 5272 المؤرخة في 03 جانفي 2005.

سادسا: التقارير:

- منظمة العمل العربية، تقرير تطور الحماية التشريعية والاجتماعية لعمل المرأة العربية، منظمة العمل العربية، القاهرة، 2005.
- المرأة الفلسطينية والأمن، دليل التشريعات السارية، مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، فلسطين، 2010.