



قوائم المحتويات متاحة على ASJP المنصة الجزائرية للمجلات العلمية
الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية
الصفحة الرئيسية للمجلة: www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/552



حماية المرأة العاملة بالجزائر في ميزان التنمية الاقتصادية والاجتماعية

Protecting working women in Algeria In the balance of economic and social development

ريمة العايب *

¹جامعة 8 ماي 1945، قالمة، مخبر الدراسات القانونية البيئية – الجزائر

Key words:

- Working women
- employment system
- rights
- insurance
- development.

Abstract

The study of this article aims to determine the extent to which Algeria contributes to its legal and institutional guarantees for the protection of working women under the various legal provisions of the Constitution and in the various laws of the labour system ; Not to mention the Social Security Act, by helping to create a balance between the two sides of their family and professional responsibilities ; By extension, ensuring the social and economic development of the country.

The study requires the descriptive and inductive analytical approach in most aspects of the study, by presenting and analyzing the constitutional legal texts related to the subject of the protection of working women, not to mention some of the tools of the comparative approach, to highlight the mechanisms for the protection of women working internationally,; to know what Algeria has adopted and what the international labour organizations have done in this regard.

In recent decades, women have been present in various sectors, but the size and quality of their presence depends on the nature and degree of development of countries' economies, which necessitated Algeria to introduce new mechanisms to empower women to be entitled to the most legal and institutional guarantees.

ملخص

معلومات المقال

تاريخ المقال:

الإرسال: 2020-06-02

القبول: 2020-08-06

الكلمات المفتاحية:

- المرأة العاملة
- منظومة الشغل
- الحقوق
- التأمين
- التنمية.

تهدف دراسة هذا المقال إلى الوقوف على مدى مساهمة الجزائر بما قرره من ضمانات قانونية ومؤسسية لحماية المرأة العاملة بمقتضى مختلف النصوص القانونية الواردة في الدستور، وفي مختلف قوانين منظومة الشغل، ناهيك عن قانون الضمان الاجتماعي، بما يساهم في خلق توازن بين كفتي مسؤولياتها الأسرية والمهنية، وبالتبعية بما يضمن تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية للدولة.

تتطلب الدراسة إتباع المنهج الوصفي والمنهج التحليلي الاستقرائي في أغلب جوانب الدراسة، وذلك بعرض وتحليل النصوص القانونية الدستورية ذات الصلة بموضوع حماية المرأة العاملة، لمعرفة أبعاد الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي تمارس فيها المرأة حقها في العمل، ناهيك عن بعض أدوات المنهج المقارن، لتسليط الضوء على آليات حماية المرأة العاملة دولياً، بما قرره لها بموجب الاتفاقيات الدولية والإقليمية، لمعرفة ما تبنته الجزائر وما ساربت فيه منظمات العمل الدولية في هذا الشأن.

شهدت العقود الأخيرة تواجد المرأة في مختلف القطاعات، غير أنّ حجم تواجدها ونوعيته يتوقف على طبيعة اقتصاديات الدول ودرجة تطورها، الأمر الذي استلزم على الجزائر التوجه إلى إدراج آليات جديدة لتمكين المرأة العاملة من حقها بأكثر ضمانات قانونية ومؤسسية.

1. مقدمة

أحد الركائز الأساسية لبناء الثروة البشرية، وينبغي أن تتمحور حول تمكينها ودعم نفوذها وتنظيم قدراتها وإعلاء مكانتها وتغيير إدراكها لنفسها على نحو يجعلها قادرة على الاختيار" (أحمد النجار، 1999، ص 187).

تكمن أهمية العمل بالنسبة للمرأة العاملة في العائد المادي الذي نستطيع أن نطلق عليه العامل الاقتصادي، الذي يكفيها شر اليد السفلى والتبعية للآخر ويكفل لها العيش بكرامة بين أفراد أسرته أو بين أفراد المجتمع، كما يتيح لها من الناحية الاجتماعية الاحتكاك بالآخرين من خلال العمل معهم سواء كانوا رؤساء أو زملاء أو مرؤوسين، مما يجعلها في تفاعل دائم مع المجتمع، أما من الناحية النفسية فيجعلها دائما في حالة نفسية جيدة، وهذا ينعكس عليها وعلى أفراد أسرتها وعلى الدولة تباعا (ثريا التجاني، 2013، ص 77).

شهدت العقود الأخيرة تواجدا على نطاق واسع للمرأة في مختلف القطاعات، غير أن حجم تواجدها ونوعيته يتوقف على طبيعة اقتصاديات الدول ودرجة تطورها، كما أن مزاحمة المرأة للرجل في العديد من المجالات قد استلزم توفير شروط معينة لعمل المرأة نظرا لاختلاف طبيعتها عن الرجل، مما أدى إلى ارتفاع موجة الاهتمام بحماية حقوق النساء العاملات، الأمر الذي استلزم على الدول التوجه إلى إبرام اتفاقيات دولية صادرة عن منظمة الأمم المتحدة أو تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية لحماية المرأة العاملة، ناهيك عن بعض الهيئات والمؤسسات ذات الطابع الدولي التي أكدت على تعزيز حق المرأة في العمل وحمايتها بما يكفل لها التوفيق بين عملها ومسؤولياتها الأسرية.

تسارعت كثير من دول العالم المصادقة على هذه الاتفاقيات على تضمين نصوص هذه المواثيق بدساتيرها الوطنية (طاوسي فاطمة، 2020/2019، ص 2)، من بينها الجزائر بموجب القوانين السارية المفعول، والإصلاحات السياسية بموجب التعديل الدستوري لسنة 2016 إلى اتخاذ الكثير من الإجراءات والخطوات الهامة (دستور 1996 الجزائري، المؤرخ في 8 ديسمبر 1996، المعدل بالقانون رقم 01-16 المؤرخ في 6 مارس 2016، والمتضمن التعديل الدستوري)، سيما على صعيد تشريعاتها ومؤسساتها لضمان حماية للمرأة العاملة، حيث اعتمدت عدة آليات قررت بموجبها ضمانات فعلية لتمكين المرأة العاملة من التمتع بحقوقها في العمل وممارسته على أحسن وجه، بما يساهم في دفع عجلة التنمية بالبلاد على جميع الأصعدة، ويخلق توازن في ميزان مسؤولياتها الاجتماعية الأسرية ومسؤولياتها المهنية الاقتصادية.

من هنا تبرز إشكالية الدراسة :

ماهي الضمانات التي قررها المشرع الجزائري لحماية المرأة العاملة بما يضمن لها المساهمة الفعالة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة ؟

يُعد الدين الإسلامي أكثر الأديان تقدما من كل الأديان الأخرى بالنسبة لاهتمامه بالمرأة وتكريمها ومشاركتها في المجتمع، حيث أعطى صورة واضحة ومتكاملة عن دورها لتتلاشى قيمتها بعد ذلك نهائيا بسبب الابتعاد على معالم ديننا الحنيف، أما الوضع الحالي للمرأة بصفة عامة والمرأة العاملة بصفة خاصة فيشكل منرجا في تغيير مكانتها، بعد الاهتمام الذي أولاه المجتمع الدولي بقضايا المرأة الذي يُعتبر مؤشرا لاهتمام دول العالم بهذه القضايا، حيث التزمت معظم الدول بالأهداف التي سطرها المجتمع الدولي قصد ترسيخ مكانة المرأة في المجتمع، وتمكينها من الحصول على كامل حقوقها في إطار تجسيد مبادئ حقوق الإنسان التي تتضمن حقوق المرأة، بعد قمتي القاهرة وبكين ومؤتمر الألفية لرؤساء الدول والحكومات، المنعقد في نيويورك سنة 2000، وكذا قمة رؤساء الدول والحكومات الأعضاء في الاتحاد الإفريقي، المنعقد بأديس بابا في يوليو 2004 (حسن إسماعيل عبيد، 2005، ص 84)، على اعتبار أن المرأة تعتبر العنصر البشري الذي يمثل قاعدة التنمية والتطور في المجتمع، لذلك تبرز قضايا المرأة العاملة في كافة المجالات الأساسية : الاجتماعية منها والقانونية والاقتصادية والسياسية التي وجب التكفل بها لضمان التنمية المستدامة في مجتمعاتنا.

ترتبط مساهمات المرأة في التنمية بتحسين وضعها الاقتصادي والاجتماعي، إذ لا يجب الحكم على نجاح المرأة ورفقي مكانتها الاجتماعية من خال منظور واحد فالأمر أكثر عمقا وأشمل وأعم من ذلك بكثير، إذ يتطلب على -المرأة المسلمة تحديدا - في ظل تغيرات العولمة وتأثير وسائل الإعلام والاتصال، الإلمام بالرجعية الإسلامية وخصوصيتها وإدراك مفاهيم الثابت والمتغير فيها، إذ يجب أن تكون مدركة لأهمية الانفتاح والتفاعل الحضاري مع قضايا المرأة في العالم الغربي والموروث الثقافي للأمة الإسلامية، بناء على وعي تام بطبيعة الخصوصية الإسلامية والثقافية دون أي تبعية أو جمود أو تلقين أعمى.

يرتبط نشر الوعي بحقوق المرأة ومشاركتها في التنمية بمفاهيم التوحيد والاستخلاف وعمارة الأرض، والتاريخ العربي والإسلامي يشهد بدور المرأة المسلمة في شتى الميادين التي تدعم دورها الفعال في عملية التنمية، حيث توجد العديد من نماذج النساء اللاتي شاركن منذ العهد النبوي في الأنشطة العلمية والصحية والحرفية والحربية، بالإضافة إلى المرأة التي اعتمدت عليها الأسرة أكثر من اعتمادها على الرجل في كسب المعيشة، والمرأة التي حكمت وقادت وحاربت وكسبت المعارك التي قادتها ضد الرجال، فهناك نساء يضرب بهن المثل في الحكمة والصبر وسداد الرأي (مها بنت سعيد اليزيدي، 2017، ص 17).

"تعتبر مشاركة المرأة وإسهاماتها في تنمية مجتمعاتها،

منهج الدراسة

للإجابة عن الإشكالية الرئيسية اتبعنا المنهج الوصفي والمنهج التحليلي الاستقرائي في أغلب جوانب الدراسة، وذلك بعرض وتحليل النصوص القانونية الدستورية منها والعادية والتنظيمية ذات الصلة بموضوع حماية المرأة العاملة، لمعرفة أبعاد الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي تمارس فيها المرأة حقها في العمل، والصعوبات التي قد تعترضها أثناء ممارستها لحقها، خاصة بعد التعديلات الجوهرية التي أضفها التعديل الدستوري لسنة 2016 على المركز الدستوري للمرأة العاملة تحديداً، ناهيك عن بعض أدوات المنهج المقارن، لتبسيط الضوء على آليات حماية المرأة العاملة دولياً، بما قرره لها بموجب الاتفاقيات الدولية والإقليمية، لمعرفة ما تبنته الجزائر وما سارت فيه منظمات العمل الدولية في هذا الشأن.

أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة في أنّ قضية المرأة على العموم والمرأة العاملة على الخصوص من القضايا المهمة التي حظيت باهتمام العالم، نظراً لمكانتها ودورها في المجتمع فهي نصف المجتمع، وأن أي مجتمع لن يتمكن من تحقيق أهدافه وتطلعاته نحو التقدم والتنمية إذا كان نصفه معطل لا يساهم في عملية البناء، خاصة وأنّ المرأة شريكة الرجل ولها دور فعال في بناء وتنمية المجتمع، فهي اللبنة الأساسية فيه، وهي كالبنية التي تنتج ثمار تصلح بصالحها، وتفسد بفسادها، لذلك أولت لها كل الدول والمؤسسات قدراً كبيراً من الرعاية والاهتمام.

حظي موضوع حماية المرأة العاملة باهتمام كل الفاعلين على كل المستويات الدولية والإقليمية والوطنية، وهذا في سياق الانفتاح والتطور لإشراك المرأة في الحياة الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية والسياسية وحمايتها بكل الأطر القانونية.

أهداف الدراسة

تهدف دراسة هذا المقال إلى الوقوف على مدى مساهمة الدولة الجزائرية بما قرره من ضمانات موضوعية ومؤسسية لحماية المرأة العاملة بمقتضى مختلف النصوص القانونية الوطنية في الدستور، وفي مختلف قوانين منظومة الشغل، ناهيك عن قانون التأمينات الاجتماعية، بما يساهم في خلق توازن بين كفتي مسؤوليات الرعاية الأسرية ومسؤوليات المهنة، وبالتبعية بما يضمن تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية للدولة.

التعرف على مجمل الحقوق التي تتمتع بها المرأة العاملة في منظومة الشغل الجزائرية، ومعرفة مدى تطبيق هذه الحقوق ودرجة استفادة المرأة العاملة منها.

إن مساعي الوصول إلى منظومة فعّالة لتكريس ودعم الحقوق والحريات يتوقف على مدى ترقية الدولة الجزائرية

لحماية المرأة العاملة، وتوسيع فرص ونطاق حماية ممارستها لحقها في القطاعين العام والخاص، وهو الأمر الذي لن يتأتى إلا بتذليل كافة العراقيل وتوسيع أطر الحماية الاجتماعية، بهدف تجسيد أبعاد التنمية على جميع الأصعدة: الاقتصادية، الإدارية، الاجتماعية، الثقافية وحتى السياسية.

2. الآليات القانونية لحماية المرأة العاملة بالجزائر في ميزان التنمية الاقتصادية والاجتماعية

إن إرساء حماية فعّالة للمرأة العاملة من الأهداف الرئيسية لكل الدول، ومن المواضيع التي تحتل مكاناً هاماً وبارزاً في الفكر القانوني الجزائري في ظل التغيرات الدولية التي بدأت تظهر تحوُّلاً نحو تعزيز مكانة المرأة وتكريس آليات لترسيخ حقوقها وحمايتها، حيث قررت مجموعة من الضمانات القانونية التي تعتبر من الآليات الأصلية لحماية المرأة العاملة مجسدة حسب تدرج القواعد القانونية بموجب الدستور، ثم الاتفاقيات الدولية المصادق عليها، وصولاً للتشريعات العادية الموزعة على النصوص المختلفة لمنظومة الشغل، والتي ركزت في الخصوص على حقوق خاصة إضافة لحقوق العامة المجسدة للطبقة العاملة ككل، وهذا بهدف تعزيز ممارسة حقوق المرأة العاملة في مناخ ملائم ومناسب، بعيداً عن القيود التعسفية التي تفرضها الممارسات العملية لهذه الحقوق تجسيدا للتنمية الاقتصادية بكل أبعادها.

تنبثق عن صفة العمل في مختلف صورته سواء كان بموجب قانون العمل 11/90 (القانون 11/90، المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 17، ص 562)، أو قانون الوظيفة العامة بموجب الأمر 03/06 (الأمر 03/06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46 لسنة 2006)، أو قانون الأعوان المتعاقدين بموجب القانون 308/07 (المرسوم الرئاسي 308/07، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين، وحقوقهم وواجباتهم، جريدة رسمية عدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007)، ضمانات تبعية لعقد العمل أو لمقرر التعيين في التوظيف العمومي، تتمثل هذه الأخيرة في ضمانات الحماية الاجتماعية المقررة لكل العمال الأجراء وغير الأجراء، بموجب قانون التأمينات الاجتماعية والتي تشمل التأمين على مختلف الأخطار، ناهيك عن الحماية المقررة لهم بموجب التقاعد، وفي ظل هذه الأحكام العامة لمنظومة الضمان الاجتماعي تتمتع المرأة العاملة تحديداً بضمانات حماية خاصة بمقتضى الاستفادة من امتيازات لا يستفيد منها غيرها.

1.2. الضمانات الأصلية لحماية المرأة العاملة وانعكاساتها على التنمية بالجزائر

تعد التنمية الشاملة والمستدامة مطلباً أساسياً لكل المجتمعات لما تمثله من مقياس لمدى تقدم هذه المجتمعات، لذلك نالت حيزاً كبيراً من الاهتمام بتشجيع الطاقات

أصبح تحقيق المساواة ومكافحة التمييز في سوق العمل انشغالا أساسيا للمشرع العمالي الدولي والوطني على السواء، حيث يعد هذا المبدأ واحدا من المبادئ التي أقرتها المواثيق الدولية والقوانين الوطنية رغبة منها في ضمان تحقيق أكبر قدر من المساواة في مجال التشغيل، خاصة بعد التهميش والإقصاء الذين عانت منهما المرأة في مجال سوق العمل (أحمد داود رقية، 2019، ص 10).

نص ميثاق الأمم المتحدة في ديباجته على أن شعوب الأمم المتحدة تؤكد إيمانها بالحقوق الأساسية للإنسان وبكرامة الفرد وقدره، بما للرجال والنساء من حقوق متساوية من ضمان ظروف عادلة وإنسانية لعمل الرجال والنساء (محمد يوسف علوان ومحمد خليل موسى، 2007، ص 99)، حيث تضمنت المادة 23 منه التأكيد على حق كل شخص في العمل، وعلى حريته في اختيار هذا العمل دون إكراه أو إجبار (اعتمد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بموجب قرار الجمعية العامة 217 ألف (د 3-)، المؤرخ في 10 / كانون الأول ديسمبر 1948).

تأخذ المساواة مظاهر متعددة إذ تشمل المساواة أمام القانون، المساواة أمام الوظائف العامة، المساواة في الانتفاع من خدمات المرافق العامة، المساواة في الواجبات والأعباء العامة، ولقد اهتم المجلس الدستوري الجزائري في اجتهاده بحفظ المساواة بشكل ملفت للنظر

(الرأي رقم: 04/ ر. ق / م. د 98/، وأعاد المجلس الدستوري ذكر هذا المفهوم لمبدأ المساواة في اجتهاد آخر معتبرا « أن مبدأ المساواة يلزم المشرع بأن يخضع الأشخاص المتواجدين في أوضاع مختلفة لقواعد مختلفة، وأن يخضع الأشخاص المتواجدين في أوضاع مماثلة لقواعد مماثلة. » الرأي رقم: 12/ ر. ق / م د 01 مؤرخ في 13 يناير 2001، لرقابة دستورية القانون المتضمن القانون الأساسي لعضو البرلمان، ن.أ.ف. د. ج، العدد 06/2001).

والسبب في هذا يعود إلى أن مبدأ المساواة هو حق أساسي له مكانة مهمة وعلاقة مميزة بباقي الحقوق الأساسية، لذا تصدى المجلس الدستوري لمحاولات خرقه العديدة من قبل المشرع (محمد منير حساني، 2016، ص 188).

إذا ما حاولنا تسليط الضوء على واقع المرأة الثقافية والاجتماعي في الجزائر منذ التعليم وإلى غاية التشغيل، نلمس هناك تحسنا في نسب مشاركة المرأة في التعليم (سامية العايب، يزيد بوحليط، 2018، ص 16)، وذلك ناجم عن تحسن ظروف التمدرس، وشهد ميدان العمل أيضا استقطابا لعدد النساء النسوية كما يشير مؤشر IPF

(Rapport. promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. 2006 ; p.35)

وهذا راجع للتحرر من الضغوط الاجتماعية التي كانت سائدة، وهو ما عرفتته كذلك بعض الشعوب العربية خاصة

البشرية في ميدان الشغل دون تمييز بين الرجال والنساء، وأصبح الاهتمام بالمرأة العاملة ودورها في تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة جزءا أساسيا في عملية التنمية الذاتية ذاتها (مها بنت سعيد، المرجع السابق، ص 20).

يعتبر الدستور القانون الاسمي في النظام القانوني للدولة، الذي يؤسس المبادئ والقواعد الأساسية التي تحكم المجتمع في مختلف المجالات، منها علاقات منظومة الشغل، فهو مصدر كل الحقوق والحريات الأساسية الخاصة بالعامل والموظف (ة) والعون المتعاقد كل حسب مركزه، فقد تضمنت مختلف الدساتير التي عرفت الجزائر عدة حقوق ترتبط بعالم الشغل يتساوى فيها الجميع، كالحق في العمل، والحق في الإضراب، والحق النقابي، والحق في الحماية والأمن والحق في الضمان الاجتماعي، والحق في الراحة وغيرها، ناهيك عن كل الحقوق السابقة الذكر كرس التعديل الدستوري لسنة 2016 حقوقا خاصة إضافية تدعم مركز المرأة العاملة منها، مبدأ المساواة، ومبدأ ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل.

سايرت كل التشريعات العادية والتنظيمات الصادرة في مجال منظومة الشغل المبادئ الدستورية، في ما يتعلق بالحقوق والحريات المكرسة في منظومة الشغل على العموم وللمرأة العاملة على الخصوص، نركز دراستنا على ما يخص المرأة العاملة تحديدا.

1.1.2. أبعاد مبدأ المساواة على التنمية

يتطلب إدماج المرأة في عملية الإنتاج توفير الظروف المناسبة، ومعالجة الصعوبات المختلفة التي تقف حائلا أمام تفعيل دور المرأة في عملية التنمية (أبو حمدان ماجد ملحم، 2014، ص 316)، وبما أن حق الإناث في التعليم والعمل يجب أن يقوم على مبدأ تكافؤ الفرص، بحيث يستلزم ذلك توافر مساواة مطلقة، فقد نادت معظم الإعلانات والاتفاقيات الدولية على هذا المبدأ وأكدت على ضرورة القضاء على أي شكل من أشكال التمييز ضد المرأة في مجال العمل. ونظرا إلى أن التدريب المهني يرمي بصفة خاصة للارتقاء بالعامل ورفع كفاءته في النهوض بأعباء العمل دون تمييز أو تحيز بين الجنسين، فقد أدرج ضمن أولويات دستور منظمة العمل الدولية، الصادر سنة 1919، وفي إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة "سيداو" اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW: اعتمدت بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 180/34، المؤرخ في 18 ديسمبر 1979، تاريخ بدء النفاذ 3 سبتمبر 1981، وفقا لأحكام المادة 27 منه)، لذلك سعت المجموعة الدولية إلى محاولة إيجاد آليات وسبل للنهوض بحقوق المرأة، ولعل أهمها هو اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، التي تعتبر الشرعية الدولية لحقوق المرأة، والتي من خلالها حاولت الدول الأطراف أن تحدد الأطر القانونية للاعتراف بحقوق المرأة وتمكينها من التمتع بها وحمايتها.

(دش رياض، 2015، ص 223).

أشكال التمييز الموجود ميدانيا بين النساء والرجال، بما يضمن تكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية، على الرغم من أن القانون الجزائري لا يوجد به ما يمنع ذلك إلا أن الممارسة العملية حالت دون تحقيق ذلك، وبهذا تكون الجزائر قد حققت قفزة نوعية في تمثيل المرأة داخل كل الأجهزة والهيئات والمجالس (سامية العايب، يزيد بوحليط، المرجع السابق، ص 19).

2.2. ضمانات الحماية الاجتماعية (التبعية) للمرأة العاملة وانعكاساتها على التنمية بالجزائر

تعكس المنظومة الوطنية للحماية الاجتماعية لأي بلد مستوى التطور الاجتماعي والاقتصادي، لأن قانون الضمان الاجتماعي يتميز بذاتية ونوعية من حيث خصائصه ومصادره، جعلته متميزا عن باقي فروع القانون، ومن أهم خصائصه سرعة تطوره للتكيف مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي للدولة، لذلك نجد النصوص القانونية التشريعية والتنظيمية المنظمة لأحكامه متفرقة ومواكبة لسياسة الدولة الاقتصادية والاجتماعية.

(Samia Laib; Mounia Chouaidia; 2019; p 1769).

يعد الضمان الاجتماعي من أولويات أي مجتمع يريد لنفسه التقدم الحقيقي والنماء، ويريد لأفراده العيش الكريم، لذا تؤكد المادة 22 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على الحق في الضمان الاجتماعي، بحيث يجب أن يتوفر للفرد كافة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التي لا غنى عنها لكرامته ولتنامي شخصيته وحرية، في ظل تضافر الجهود القومية والدولية، وبما يتفق مع هيكل كل دولة ومواردها.

كما اعتبرت المادة 25 منه أن "لكل إنسان الحق بمستوى من العيش الكافي لتأمين الصحة والحياة اللائقة له ولعائلته، كما له الحق بالضمان في حالات البطالة والمرض والعجز والترمل والشيخوخة، أو في الحالات التي يفقد فيها وسائل عيشه لأسباب خارجة عن إرادته".

نستخلص أن الضمان الاجتماعي قد وفر جملة من حقوق للعامل(ة)، والتي بموجبها يتمتع بحق الكفالة في العيش وبحق الحماية في بعض المخاطر منها المرض والعجز، الوفاة وحوادث العمل، ولأن موضوع دراستنا يقتصر على المرأة العاملة، نركز على أهم الضمانات ذات الامتيازات الخاصة بها، والتي تختلف عن الأحكام العامة منها على الخصوص ضمان التأمين على الأمومة، و الضمانات الخاصة في الاستفادة التقاعد.

1.2.2. ضمان التأمين على الأمومة وأبعاده على التنمية الاجتماعية

تعد المرأة على العموم موردا هاما من موارد التنمية نظرا لأهمية الدور الذي تؤديه في مجالات التنمية الأسرية والاجتماعية والاقتصادية، وفي خلق مستويات من الكفاءة والابتكار في ظل العمل على وجود القيم الإنسانية في حياة الأسرة مهما تغيرت الظروف، وحماية للمرأة العاملة نظرا لطبيعتها الفيزيولوجية ووظيفتها مزدوجة في التنمية

في المملكة العربية السعودية، حيث ارتفعت نسبة دخول المرأة سوق العمل بكافة أشكاله وبرزت مشاركتها في عدة أنشطة اقتصادية تنموية، حتى وصلت لمرحلة الإنتاجية في كثير من الاقتصاديات إلى ما يزيد عن 50% من الإنتاج الزراعي والحرف المهنية، بل أيضا قامت بتسويقها فارتفعت نسبة مشاركة المرأة السعودية في التنمية (مها بنت سعيد، المرجع السابق، ص 21)، وبتفحص المواد الدستورية لسنة 2016 نستقرأ، بموجب المادة 34 منه سهر مؤسسات الدولة على ضمان المساواة بين المواطنين والمواطنات في الحياة الاقتصادية، دون تمييز خدمة للتنمية الاقتصادية الوطنية.

2.1.2. أبعاد مبدأ المناصفة على التنمية

عرف القرن العشرين إعادة تثمين دور المرأة في المجتمع من جديد، حيث استطاعت في مراحل لاحقة تدريجيا أن تعيد إلى الأسرة مكانتها باعتبارها أهم خلية في المجتمع، ولم يمض وقت طويل حتى شقت طريقها إلى الأمام بتوليها مناصب شغل عليا في مجتمعات ودول العالم (ثريا التجاني، المرجع السابق، ص 78).

وفي هذا السياق، لقي قرار ترقية الحقوق المدنية والسياسية للمرأة الجزائرية الذي اتخذته رئيس الجمهورية في ظل الإصلاحات السياسية باستحداث مواد جديدة ارتياحا كبيرا في مختلف الأوساط، حيث تمكنت المرأة العاملة الجزائرية من اقتحام العديد من الميادين واشتغلت في قطاعات مختلفة منها العدل، التعليم، الصحة إضافة للتواجد المحسوس في المناصب التنفيذية وفي مجال السياسة (سامية العايب، يزيد بوحليط، المرجع السابق ص 18)، حيث أضاف المؤسس الدستوري بموجب التعديل الدستوري لسنة 2016 مادة جديدة المادة 36 منه تؤكد على أن الدولة تعمل على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل، كما تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات.

بتفحص نص المادة 36 نجدها تتضمن شطرين، الأول منه يتعلق بتكريس مبدأ المناصفة في سوق الشغل، والثاني منه يتعلق بتعزيز حق المرأة في الوصول إلى المناصب القيادية.

لم يقصد بالمناصفة في الشطر الأول المساواة في سوق الشغل، لأن قوانين العمل في الجزائر لا تقر أي تمييز تفاضلي بين الجنسين، وإن وجد فهو لصالح المرأة كأماكن العمل الشاقة (بلبة ريم، 2017، ص 70).

إن تأكيد المناصفة ورد في الشطر الثاني من المادة 36 من التعديل الدستوري لسنة 2016، وبهذا كرّس المؤسس الدستوري تحقيق المساواة في تقلد المناصب العليا للدولة وتولي المسؤوليات العليا التي لم تستطع سابقا الولوج إليها، والتي تعتبر ضمانات موضوعية هامة تعزز من حقوق المرأة وتكافح كل

الإمارات والعراق) على نفس مدة الرضاعة (طاوسي فاطنة، المرجع السابق، ص 25)، وإن كانت قوانينهم تلزم المؤسسات الإدارية أو أصحاب العمل إما بإنشاء أو التعاقد مع دور حضانة لتنفيذ هذا الالتزام على الوجه المرجو منه، لأنه يفقد غايته إذا كانت المرأة العاملة تقطن بعيدا عن عملها، في حين لا نجد لهذا الحكم نصا في التشريع الجزائري.

منح هذا الامتياز للأم العاملة لما تساهم به من دور مهم وفعل في التنمية الاجتماعية للأجيال الصاعدة، من خلال دورها المزدوج في الرعاية والتربية الصالحة إسهاماً فعالاً في بناء المواطن الصالح وتنمية مهاراته وقدراته ومواهبه، "فتجعله أداة فعالة ومثمرة وقوة موجهة تبني الأمة وتضع حضاراتها وتحقق أهدافها وأمالها المنشودة".

(منى كامل بسيوني شمس الدين، 2017، ص34).

2.2.2. آثار أحكام تقاعد المرأة العاملة على التنمية الاقتصادية والاجتماعية بالجزائر.

أنط الدستور بالمرشح رسم السياسة التأمينية للتقاعد، بما يحقق انتفاع المواطنين بخدمات التأمينات الاجتماعية من معاشات وتعويزات وغيرها من الحقوق التأمينية، حيث يتولى العمال عن طريق دفع الاشتراكات ضمان أداءات الأشخاص المتواجدين في حالة تقاعد.

(Larbi LAMRI, 2004, p.121).

يُعدّ تأمين التقاعد أهم الحقوق الاجتماعية التي بمقتضاها يتحصل العامل الأجير على معاش يصرف له طول حياته، ويستمر إلى ذوي حقوقه من بعد وفاته.

لم يعرف التقاعد في قوانين العمل ولا في قوانين الضمان الاجتماعي، وإن كان المشرع الجزائري قد قدم تكييفاً له في المادة 3 من القانون 12/83، على اعتبار أن معاش التقاعد يشكل حقاً ذو طابع مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة (سامية العايب، 2019، ص 70)، كما يعتبره علماء الاجتماع "la mise hors circuit"

(Guillemart (A.M), 1972 ; P 21).

تناول القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم أحكام التقاعد جملة وتفصيلاً، حيث يستفيد من هذا القانون الأشخاص المذكورون في المواد 3 و4 و6 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، حيث تتوقف وجوب استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين الآتين حسب ما حددته المادة 6 من القانون 83/ المعدل بالمادة 3 "أ" من الأمر 96-18، المتعلق بالتقاعد (الأمر 96-18 المؤرخ في 6 يوليو 1996، يعدل ويتمم القانون 12/83، جريدة رسمية رقم 42 لسنة 1996)؛

-بلوغ ستين (60) سنة من العمر على الأقل، غير أنه يمكن حالة العاملة على التقاعد بطلب منها، ابتداء من الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة، والانسراف لتربية الأبناء ضمناً

الاجتماعية الأسرية والتنمية الاقتصادية المهنية، قررت لها كل التشريعات العربية والغربية عطلة أمومة بما يضمن لها تحقيق التوازن بين الوظيفتين. (عائدة أحمد العتيبي، 2017، ص302).

اهتمت التشريعات برعاية الأمومة والطفولة وقررت لها حقاً بإجازة أمومة مأجورة ومستقلة عن الإجازة السنوية أو المرضية، فقد تضمنت جل تشريعات منظومة الشغل حق المرأة في عطلة أمومة مدفوعة الأجر، وهو ما ذهبت إليه كل المواثيق والاتفاقيات الدولية، نذكر منها: الاتفاقية الدولية رقم 3 بشأن استخدام النساء قبل الوضع وبعده، والتي أقرها مؤتمر العمل الدولي في دورته الأولى المنعقدة سنة 1919 والتي عدلت وتمت مراجعتها عدة مرات (الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية والمتعلقة بحماية الأمومة مراجعة، رقم 183 لسنة 2000، المراجعة للاتفاقية الدولية الصادرة عن ذات المنظمة، رقم 103 لسنة 1952، التي عدلت الاتفاقية الدولية رقم 03 لسنة 1919 الخاصة باستخدام النساء قبل الوضع وبعده)، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بموجب المادة 25 منه واتفاقية CEDAW الدولية بموجب المادة 11 منها (صادقت الجزائر على اتفاقية سيداو بموجب المرسوم الرئاسي رقم 51/96، المؤرخ في 22 جانفي 1996، الجريدة الرسمية رقم 6، المؤرخة في 30 ديسمبر 1996، مع التحفظ وفي 28 ديسمبر 2008 تم رفع تحفظ الجزائر بموجب الجريدة الرسمية رقم 5، المؤرخة في 21 جانفي 2009، رفع التحفظ عن المادتين 2 و9 لتبقى المادة 15 بالتحفظ).

تشمل أداءات التأمين على الولادة الأداءات العينية بكفالة المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع و تبعاته، والأداءات النقدية بدفع تعويضة يومية للمرأة العاملة التي تضطر بسبب الولادة إلى الانقطاع عن العمل تساوي 100% من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة، لمدة 14 أسبوعاً متتالية (98 يوماً)، حسب ما حددته المواد 23 و24 و 25 و26 من القانون 83-11.

ويترتب على هذا الحق بالتبعية بعد مباشرة العمل تمكين المرأة العاملة من ساعات الرضاعة حسب ما حددته المادة 3 من الاتفاقية رقم 3 بشأن حماية الأمومة، وإن كان المشرع الجزائري قد مدد في المدة المحددة في الاتفاقية المصادق عليها، بموجب المرسوم رقم 302/82 (المرسوم 302/82)، يتضمن كفاءات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، جريدة رسمية عدد 37، السنة 19، الصادر بتاريخ 14 سبتمبر 1982)، حيث أعطى للأم العاملة المرضعة الحق في ساعتين مدفوعة الأجر كل يوم ابتداء من تاريخ الولادة إلى غاية ستة أشهر التالية، بعدما كانت محددة بساعة بموجب الاتفاقية، وساعة بالنسبة لستة أشهر الموالية.

اتفقت أغلب التشريعات المقارنة العربية (السعودية، البحرين،

التقاعد في السنوات الأخيرة، نتيجة الأزمة الاقتصادية التي عصفت بالاقتصاد الوطني من جهة، وبسبب تقاعد عدد كبير من العمال قبل السن القانونية للتقاعد من جهة أخرى، (سامية العايب، نظام التقاعد بين معادلة الحماية الاجتماعية والأزمة المالية، المرجع السابق، ص 75)، حيث ورد في المادة 7 التي تنص أحكام المادة 6 مكرر في القانون رقم 83-12 أنه ودون المساس بأحكام هذا القانون، وخلال فترة انتقالية مدتها سنتين (2) يمكن منح معاش التقاعد مع الانتفاع الفوري، إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنتين وثلاثين (32) سنة على الأقل، وبلغ أو تجاوز السن الدنيا المذكورة أدناه ثمان وخمسون (58) سنة في سنة 2017، وتسع وخمسون (59) سنة في سنة 2018، وماعدا ذلك لا يمكن المطالبة نهائيا بالتقاعد، وعلاوة على ذلك يمكن للعامل أن يختار مواصلة نشاطه بعد سن 60 سنة في حدود خمس سنوات لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحتالته على التقاعد (المادة 2 فقرة 4 من القانون 15/16 المعدل للقانون 83/12).

3: الآليات المؤسسية لحماية المرأة العاملة في الجزائر في ميزان التنمية

حرصت التشريعات الوطنية والدولية على ضمان الرقابة لحماية الحقوق والحريات في حال انتهاكها، فقررت مجالا لتدخل مختلف المؤسسات وتوفير لها الآليات التي تسمح لها بالتدخل والمراقبة لحماية حقوق الإنسان عموما (عطاب يونس، 2020، ص 54)، وحماية المرأة العاملة على الخصوص، ولقد حرص المؤسس الدستوري على تكريس ذلك من خلال تأسيس المجلس الوطني لحقوق الإنسان، والمجلس الوطني للمرأة، ناهيك عن البرامج الحكومية المسطرة للمرأة العاملة في هذا الشأن.

عمدت العديد من دول العالم أولها فرنسا إلى إنشاء مجالس استشارية تعمل في مجال حماية الحقوق والحريات. (Philippe ardant et Bertrand Mathieu; 2009; p593).

وقد وسّع المؤسس الدستوري الجزائري بموجب التعديل الدستوري لسنة 2016 من ضمانات حماية الحقوق والحريات على المستوى المؤسسي لما تمثله هذه الحقوق من قيم مضافة لمبدأ المواطنة، واحترام للكرامة الإنسانية.

1.3. وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة

حدّد المرسوم التنفيذي 13/134 بموجب المادة 2 منه أهم المهام الموكلة لوزير القطاع (المرسوم التنفيذي 13/134، الصادر في 10 أفريل 2013، يحدد صلاحيات وزير التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، جريدة رسمية عدد 20، الصادرة بتاريخ 21 أفريل 2013)، حيث يسهر على تطبيق الإستراتيجية الوطنية في مجال ترقية حقوق المرأة وتعزيز مساهمتها في التنمية الوطنية، وفي سياق هذا التوجه سطرت الوزارة برنامج

للتنمية الاجتماعية الأسرية، وقضاء خمس عشرة (15) سنة على الأقل في العمل.

يتعين على العامل، للاستفادة من معاش التقاعد أن يكون قد قام بعمل فعلي يساوي على الأقل نصف المدة المشار إليها أعلاه ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، ولأنه لكل قاعدة استثناء حسب ظروف الحال، قرر المشرع الجزائري منح أنظمة استثنائية للتقاعد لكنها ألغيت حاليا للأسباب الآتي بيانها لاحقا:

أ/ معاش التقاعد مع التمتع الفوري قبل السن القانوني

يمكن ابتداء من سن الخمسين (50) للعامل الأجير الذي أدى مدة عمل فعلي، نتج عنها دفع اشتراكات تعادل (20) عشرين سنة على الأقل أن يطلب الاستفادة من معاش تقاعد نسبي، تقلص سن العمل ومدته بخمس (5) سنوات بالنسبة للنساء العاملات.

ب/ التقاعد المسبق

فرضت الإصلاحات المتبعة في الجزائر على السلطات العامة تأسيس نظام حماية اجتماعية لصالح العمال الذين فقدوا مناصب عملهم بصفة لا إرادية، لسبب اقتصادي في إطار تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم، حيث نظم المرسوم التشريعي 94/10 المؤرخ في 26 ماي 1994 التقاعد المسبق كما حدد شروطه وأحكامه (المرسوم التشريعي رقم 94-10، المؤرخ في 26 ماي 1994، يحدد التقاعد المسبق، ج ر رقم 34 لسنة 1994).

نلاحظ أن المشرع الجزائري يقلص للمرأة العاملة سنوات الاستفادة من التقاعد بسبب الحالات الفيزيولوجية والصحية الخاصة التي تمر بها المرأة العاملة، والتي تجعلها تختلف عن أخيها الرجل في الوسط المهني وهي حالة الحمل والولادة (عادل بن صالح، 2019، ص 555)، بهدف ضمان الحماية اللازمة لها وضرورة التوفيق بين عملها ووظيفتها الاجتماعية كأم بما تساهم به في التنمية الاجتماعية للأسرة من جانب، وضمان أحسن مردودية للعمل بما يتوافق مع قدرتها على المساهمة في مسار التنمية الاقتصادية من جانب آخر، إذ الأولى تمكين غيرها من منصب عملها في حال ضعف المردود المهني عند توافر شروط التقاعد، خاصة وإن مشاركة المرأة العاملة في الجانب الوظيفي هو بهدف استغلال طاقاتها الفكرية والعلمية والبدنية، وإدماجها بالشكل الذي يساهم في البناء الاجتماعي والاقتصادي الفعال. (محمد صالي، بن ثاية عبد الحق، 2013، ص 156).

أصبح الصندوق يعاني من عجز مالي كبير مما تطلب تعديل قانون التقاعد مرة أخرى بموجب القانون 15/16، الذي عدل في شروط الاستفادة من التقاعد وشدد الخناق على الحماية الاجتماعية للعمال بسبب تدهور الوضعية المالية لصندوق

إلى 16 أسبوع.

-مطالبة المنظمات النقابية بتخصيص حصة 30% كحد أدنى من مناصب المسؤولية على كل مستويات الهياكل والهيئات النقابية لفائدة النساء العاملات.

2.3. المجلس الوطني لحقوق الإنسان

قام المؤسس الدستوري الجزائري بدسترة الهيئة المكلفة بترقية حقوق الإنسان بموجب التعديل الدستوري لسنة 2016 بموجب المادتين 198 و199 منه، والذي يعتبر بمثابة جسر بين المجتمع المدني والحكومة، حيث يتم رفع الشكاوي التي تصل إلى المجلس إلى القطاعات المعنية، والذي يعد امتداد اللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمايتها التي أنشأت بموجب المرسوم الرئاسي 71-01 (المرسوم الرئاسي 71-01 المؤرخ في 25 مارس 2001، المتضمن إحداث اللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمايتها،) جريدة رسمية عدد 18، الصادرة بتاريخ 28 مارس 2001، ص 5-8).

حافظ المؤسس والمشرع الجزائري من خلال نص المادتين 2 و3 من القانون 16-13 المتعلق بتنظيم المجلس الوطني لحقوق الإنسان (القانون رقم 16-13-، المؤرخ في 3 نوفمبر 2016، يحدد تشكيلة المجلس الوطني لحقوق الإنسان وكيفية تعيين أعضائه والقواعد المتعلقة بتنظيمه وسيره، جريدة رسمية عدد 65، الصادرة بتاريخ 6 نوفمبر 2016، ص 5-9)، على تكييف المجلس باعتباره هيئة مستقلة تتمتع بالشخصية القانونية والاستقلالية الإدارية والمالية، ويتولى المجلس طبقا للدستور وللقانون 16-13 مهام المراقبة والإنذار المبكر والتقييم فيما يتعلق بحقوق الإنسان بما فيها المرأة العاملة من خلال لجنته المختصة بذلك "لجنة المرأة والطفل"، وكذا رصد انتهاكات حقوق الإنسان والتحقيق فيها وإبلاغ الجهات المختصة بها مشفوعة برأيه واقتراحاته (المادة 199فقرة 1 من التعديل الدستوري لسنة 2016)، حيث يسعى للقيام بالمساعي الوقائية بالتنسيق مع السلطات المختصة في حال حدوث أزمات وحالات من التوتر قد تنجر عنها انتهاكات لحقوق الإنسان حسب نص المادة 2\5 من القانون رقم 16-13. (لزيد حول المجلس في الجزائر، أنظر: سامية العايب، 2017، ص 37-41).

ومن مهامه كذلك القيام بتحقيقات وزيارات إلى أماكن التوقيف، والوضع تحت النظر وكذا الهياكل المخصصة لاستقبال الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، وأن يضمن في إطار مهامه الوساطة من أجل تحسين العلاقات بين الإدارات العمومية والمواطن، وإلى جانب التقرير السنوي الذي يرفع إلى رئيس الجمهورية وإلى البرلمان وإلى الوزير الأول (المادة 199فقرة 4 من التعديل الدستوري 2016)، يعمل المجلس على إعداد تقارير تقدمها الجزائر دوريا أمام الهيئات الأممية والمؤسسات الإقليمية المتخصصة، ومتابعة تجسيد الملاحظات والتوصيات الصادرة عن هذه الأخيرة.

عمل يركز على المساهم في إعلام المرأة وتحسينها بحقوقها المختلفة، ووضع آليات لترقية النشاطات في مجال التكوين والإدماج الاقتصادي والاجتماعي للمرأة، ولقد أشرفت الوزارة في مجال عمل المرأة على تجسيد البرنامج المشترك للمساواة المتخذ في سبتمبر 2010، وتمكين النساء من الإنصاف، من أجل مضاعفة الجهود لترقية مكانة المرأة واستقلاليته وتحقيق المساواة بين الجنسين في مجال الشغل (طاوسي فاطنة، المرجع السابق، ص 197).

خصّصت الدولة في إطار تشجيع المرأة على الشغل جملة من برامج الدعم والمساعدة من خلال وكالة التنمية الاجتماعية، الوكالة الوطنية لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، المرصد القطاعية المستحدثة لدعم التشغيل النسوي...الخ،

وبهدف تحرير المرأة العاملة اقتصاديا وترقية دورها في عالم الشغل، صادقت الوزارة على ميثاق المرأة العاملة، من أجل تثمين دور المرأة في المجتمع، تنفيذًا للاستراتيجية الوطنية لإدماج وترقية المرأة التي صادقت عليها الحكومة في 2008 خاصة في شطرها الاقتصادي لتشجيع تكافؤ الفرص في التشغيل والترقية (صادقت الجزائر على ميثاق المرأة العاملة بتاريخ 27 فيفري 2014، ممثلة في وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، وبعض القطاعات المعنية ومنظمات النساء العاملات).

أكدت وزارة التضامن أن الميثاق يهدف إلى تمكين المرأة من الاستفادة من برامج وأجهزة التشغيل التي توفرها الدولة، واعتماد مبدأ التخصيص في مجالي التشغيل والترقية في المؤسسات العمومية والخاصة، ولدى منظمات العمال وأصحاب العمل، مع اعتماد التدابير الملائمة لتمكين المرأة من التوفيق بين حياتها العائلية والحياة المهنية، ولقد تبلورت أهم أهداف ميثاق المرأة العاملة في النقاط الرئيسية التالية (تقرير وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة، الجزائر، أكتوبر 2017، ص 6-7):

-تخصيص حصة 30% كحد أدنى من مناصب الشغل في كافة المجالات الإدارية والاقتصادية في القطاعين العمومي والخاص، مع إدراج إجراءات تحفيزية جبائية وبنكية.

-تشجيع تواجد المرأة بمراكز صنع القرار على أساس نظام الحصص كحد أدنى، وتخصيص حصة 30% على الأقل للنساء من الوظائف والمنصب العليا المفتوحة بالهيئات العمومية الإدارية، والمؤسسات العمومية الخاصة ذات الطابع الاقتصادي، خاصة في مجالس الإدارة ومختلف هياكل التسيير.

-تكييف ساعات عمل أولياء الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، وتشجيع إحداث المؤسسات الخدمانية في مجال التكفل بالأشخاص لتدعيم قدرات المرأة العاملة والتخفيف من الأعباء المنزلية والعائلية، مع ضرورة رفع فترة الأمومة من 14 أسبوع

3.3 المجلس الوطني للمرأة

أسس المجلس الوطني للمرأة أول مرة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97-98 (المرسوم التنفيذي رقم 96-98، المؤرخ في 29-3-1997، المتضمن إنشاء مجلس وطني للمرأة، جريدة رسمية عدد 18، الصادرة بتاريخ 30 مارس 1997، ص 6-9)، يحدث لدى رئيس الحكومة، وهو عبارة عن جهاز استشارة وتشاور واقتراح وتقويم في مجال السياسة الوطنية للمرأة (المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98)، يشارك المجلس الوطني للمرأة بأرائه وتوصياته واقتراحاته في تحديد إستراتيجية شاملة ومنسجمة من شأنها أن تضمن التكفل بحاجات المرأة وطموحاتها، بما في ذلك الجالية الجزائرية النسوية المقيمة بالخارج.

يعمل المجلس في إطار المهام المسندة إليه والمحددة بموجب المادة 3 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر على تحقيق مايلي :

■ يساهم في ترقية الحركة الجمعوية التي تسعى لخدمة المرأة وفي تطويرها.

■ يشجع تطوير الاتصال والإعلام والثقافة في الأوساط النسوية.

■ يسهر على تنفيذ سياسة منسجمة وفعالة للأنشطة التي يبادر بها المجلس خدمة للمرأة والبرامج المخصصة له.

■ يضمن ترقية المرأة الجزائرية في أوساط الحركة النسوية الجهوية والعالمية وينسق تمثيلها.

■ يساهم في ازدهار قيم المجتمع الوطنية وفي التفتح على الرقي والمعرفة العالميين.

■ يرفع المجلس إلى رئيس الحكومة تقريرا سنويا عن السياسة الوطنية للمرأة ويحث السلطات المختصة على اتخاذ أي نص ذي طابع تشريعي أو تنظيمي له علاقة بهدفه.

يمكن للمجلس أن يستعين بأي شخص أو مؤسسة من شأنهما أن يقدمتا له مساعدة يراها مفيدة لأشغاله، ويصدر المجلس حسب الحالات توصيات أو آراء أو تقارير أو دراسات (المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98).

4. الخاتمة

احتلت قضايا المرأة ومشاركتها التنموية ركنا أساسيا في المواثيق والمؤتمرات الدولية بداية من النصف الأخير من القرن العشرين حتى الآن، والتي تستهدف تمكين المرأة وتعظيم مشاركتها في عملية التنمية في شتى المجالات، لذا تسارعت كثير من دول العالم من بينها الجزائر إلى اتخاذ الكثير من الإجراءات والخطوات الهامة، سيما على صعيد تشريعاتها ومؤسساتها وبرامجها لضمان تكريس وحماية للمرأة العاملة بشتى الأطر، فقتن لها المؤسس الدستوري الجزائري أحكاما قانونية دستورية تعزز من حقها في مبدأ المساواة، وفي تمكينها من المناصفة في تقلد المناصب

والمسؤوليات، وهو ما عملت على تكريسه منظومة الشغل بكل نصوصها ومؤسساتها، لتقرر لها آليات حماية تجسد أبعاد التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

وبناء على ما تم تحليله في هذه الدراسة المقتضية نسجل أهم النتائج التالية:

-عمل المؤسس الدستوري الجزائري على بناء مجتمع ديمقراطي قائم على تحقيق المساواة والعدالة والتنمية، من خلال الإصلاحات الجديدة القائمة على تدعيم المساواة في التشريعات العمالية بين الجنسين، وإحداث آليات لحماية حقوقها، وضمان تأمين تكافؤ الفرص .

-تعتبر المرأة طرفا حيويا في عملية البناء التنموي الوظيفي والتربوي والأسري في المجتمع، ويحتاج دورها إلى تفعيل أثره بالاستغلال الأمثل بما يتطابق مع طاقاتها الفكرية والعلمية والبدنية.

-تكنت المرأة الجزائرية من اقتحام العديد من الميادين واشتغلت في قطاعات مختلفة منها العدل، التعليم، الصحة إضافة للتواجد المحسوس في المناصب التنفيذية وفي مجال السياسة، وزالت نسبيا فكريا التمييز في تولي المناصب واعتماد الكفاءات والشهادات.

-يعد وضع المرأة العاملة ومكانتها انعكاس لدرجة التقدم التي وصل إليها المجتمع، لذلك يعد استثمار طاقاتها المهدرة أحد الضرورات التي يجب على الدولة الاهتمام بها لتحقيقها.

ساهمت الضمانات القانونية والمؤسسية بشكل كبير في حماية المرأة العاملة بالجزائر، والرقي بها نحو الأفضل، ومع هذا مازالت بعض العقبات تجابه المرأة على صعيد العملي، لذا نقترح بعض التوصيات التي تصب في مجملها في ضرورة مضاعفة الجهود في هذا المجال للالتحاق بركب التطورات الدولية الحاصلة، نذكر أهمها:

- ضرورة توعية المجتمع بأهمية مشاركة المرأة العاملة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وفي صنع القرارات المتعلقة بنشاطات المجتمع المختلفة خاصة التعليمية والصحية، إذ لا بد أن تتضافر كل الجهود لكبح المعوقات الناجمة عن أنماط التنشئة التقليدية والموروثات الثقافية ليكتمل نهوض المرأة في مسار التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

-العمل على مواجهة جميع التحديات التي تعيق عمل المرأة وتقدمها، بإزالة كل المعوقات والمشكلات وإدماجها بالشكل الذي يساهم فعلا في البناء الاجتماعي والاقتصادي الفعال..

-قدرة المرأة العاملة في إحداث تأثير اجتماعي يساهم في العدالة الاجتماعية والنظم محليا وعالميا، لذلك ينبغي تمكينها من صناعة واتخاذ القرار وفي الحصول على الموارد والفرص.

– إقامة دورات تدريبية للمرأة العاملة عن طريق التكوين والرسكلة لتنمية المهارات وتغيير الاتجاهات نحو الأفضل والأمثل.

– إعطاء أهمية أكبر لحالة الأمومة كحالة استثنائية تحتاج رعاية خاصة، إذ تلجأ غالبية النساء إلى الانقطاع النهائي عن العمل بسبب ضغط المرحلة، وعدم توفر وسائل الاستقرار الوظيفي.

– توفير التسهيلات لمساعدة المرأة على الاستقرار الوظيفي كوسائل النقل ودور الحضنة.

– ربط مؤسسات تعليم المرأة بسوق العمل، ووضع قاعدة بيانات للمرأة الباحثة عن عمل.

– تشديد عامل المراقبة لقمع كل أشكال التمييز ضد المرأة العاملة وتحقيق حماية فعالة لها خاصة في القطاع الخاص.

تضارب المصالح

❖ يعلن المؤلف أنه ليس لديه تضارب في المصالح.

5- المصادر والمراجع

النصوص القانونية

– دستور 1996 الجزائري، المؤرخ في 8 ديسمبر 1996 (ج ر عدد 76 الصادرة، في 8 ديسمبر 1996)، المعدل بالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 6 مارس 2016، والمتضمن التعديل الدستوري (ج ر عدد 14 ل 7 مارس 2016).

– الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة 217 ألف (د-3)، المؤرخ في 10 / كانون الأول ديسمبر 1948.

– اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW: اعتمدت بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 180/34، المؤرخ في 18 ديسمبر 1979، تاريخ بدء النفاذ 3 سبتمبر 1981.

– الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية والمتعلقة بحماية الأمومة-مراجعة، رقم 183 لسنة 2000.

– القانون 11/90، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 17.

– الأمر 96-18 المؤرخ في 6 يوليو 1996، يعدل ويتم القانون 12/83، جريدة رسمية رقم 42 لسنة 1996.

– الأمر 03/06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، (ج ر عدد 46 لسنة 2006).

– القانون رقم 16-13، المؤرخ في 3 نوفمبر 2016، يحدد تشكيلة المجلس الوطني لحقوق الإنسان وكيهيات تعيين أعضائه والقواعد المتعلقة بتنظيمه وسيره، (جريدة رسمية عدد 65، الصادرة بتاريخ 6 نوفمبر 2016).

– المرسوم التشريعي رقم 94-10، المؤرخ في 26 ماي 1994، يحدد التقاعد المسبق، (ج ر رقم 34 لسنة 1994).

– المرسوم 302/82، يتضمن كيهيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردي، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، جريدة رسمية عدد 37، السنة 19، الصادر بتاريخ 14 سبتمبر 1982.

– المرسوم الرئاسي رقم 51/96، المؤرخ في 22 جانفي 1996، الجريدة الرسمية رقم 6، المؤرخة في 30 ديسمبر 1996، المتضمن المصادقة على اتفاقية سيداو مع التحفظ.

– المرسوم الرئاسي 01-71 المؤرخ في 25 مارس 2001، المتضمن إحداث اللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمايتها، (جريدة رسمية عدد

18، الصادرة بتاريخ 28 مارس 2001)، ص 5-8 – المرسوم الرئاسي 308/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كيهيات توظيف الأعوان المتعاقدين، وحقوقهم وواجباتهم، جريدة رسمية عدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

– المرسوم التنفيذي رقم 96-98، المؤرخ في 29-3-1997، المتضمن إنشاء مجلس وطني للمرأة، جريدة رسمية عدد 18، الصادرة بتاريخ 30 مارس 1997، ص 6-9.

– المرسوم التنفيذي 134/13، الصادر في 10 أبريل 2013، يحدد صلاحيات وزير التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، جريدة رسمية عدد 20، الصادرة بتاريخ 21 أبريل 2013.

– الرأي رقم: 04 / ر. ق / م. د 98 /، الرأي رقم: 12 / ر. ق / م. د 01 مؤرخ في 13 يناير 2001، لرقابة دستورية القانون المتضمن القانون الأساسي لعضو البرلمان، ن. أ. ف. د. ج، العدد 2001/06.

– تقرير وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة، الجزائر، أكتوبر 2017، ص 6-7.

قائمة الكتب

– أحمد النجار (1999)، المدخل إلى النظرية الاقتصادية في المنهج الإسلامي، الاتحاد الدولي للبنوك الإسلامية، مصر.

– سامية العايب ويزيد بوحليط (2018)، الضمانات الدستورية للحقوق المدنية والسياسية في الجزائر على ضوء الإصلاحات السياسية لسنة 2016، مؤلف جماعي، الحقوق المدنية والسياسية (الواقع والرهانات)، الجزء الأول، جامعة محمد خيضر بسكرة، مطبعة الرمال، الجزائر.

– سامية العايب (2017)، الهيئات الاستشارية، كتيب بيداغوجي، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر.

– محمد يوسف علوان ومحمد خليل موسى (2007)، القانون الدولي لحقوق الإنسان – الحقوق المحمية، الجزء الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن.

قائمة المقالات

– أبو حمدان ماجد ملحم (2014)، "تفعيل دور المرأة العربية السورية في التنمية الشاملة"، مجلة دمشق، العدد 14، المجلد 30، سوريا.

– أحمد داود رقية (2019)، "مبدأ عدم التمييز في التشغيل ضد المرأة في قانون العمل"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 4، العدد 1، جامعة مستغانم، الجزائر.

– بلية ريمية (2016)، "تكريس مبدأ التناسف بين الجنسين على ضوء التعديل الدستوري لسنة 2016" مجلة جيل الأبحاث القانونية المعمقة، جامعة أبو بكر بلقايد، العدد 12، جامعة تلمسان، الجزائر.

– بن صالح عادل (2019)، "حقوق الأم العاملة بين التشريع الدولي والتشريع الوطني"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 4، العدد 2، جامعة مستغانم، الجزائر.

– ثريا التجاني (2013)، المرأة والعمل، مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 2، المجلد 13، العدد 22، الجزائر.

– دنش رياض (2015)، "منع التمييز في ضوء اتفاقية سيداو – اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 39/38، جامعة بسكرة، الجزائر.

– سامية العايب (2019)، "نظام التقاعد في الجزائر بين معادلة الحماية الاجتماعية والأزمة المالية"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 4، العدد 2، جامعة مستغانم، الجزائر.

– عطاب يونس (2020)، "دور المؤسسات المعنية بحقوق الإنسان في حماية الحقوق والحريات العامة"، مجلة دفتار السياسة والقانون، المجلد 12، العدد 1، جامعة ورقلة، الجزائر.

– محمد منير حساني (2016)، "الحماية الدستورية لمبدأ المساواة في النظام الجزائري"، مجلة دفتار السياسة والقانون، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد 15، الجزائر.

فئة المداخلات

-حسن إسماعيل عبيد(2005)، عمل المرأة في سياق خطة العمل العربية للنهوض بالمرأة حتى عام 2005، بحوث الندوة العلمية، عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري، مطبعة المستقبل، أبو ظبي.

-عائدة أحمد العتيبي (2017)، "واقع إدارة أساليب الادخار والاستثمار لدى المرأة السعودية وأثرها في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030"، سجل أبحاث مؤتمر تعزيز دور المرأة السعودية في تنمية المجتمع في ضوء رؤية المملكة 2030، جامعة الجوف، المملكة العربية السعودية، في الفترة 1438/28/27 الموافق ل 24-25/04/2017. (دراسة منشورة)

-محمد صالي، بن ثايّة عبد الحق(2013)، "المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة"، الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكلوجي والسوسيولوجي، جامعة ورقلة، 16/15 جانفي 2013، الجزائر.

-منى كامل بسيوني شمس الدين(2017)، دور معلمة التربية الأسرية في تعزيز قيم المواطنة الرقمية لدى طالبات المرحلة الثانوية في ضوء متطلبات التنمية المجتمعية، سجل أبحاث مؤتمر تعزيز دور المرأة السعودية في تنمية المجتمع في ضوء رؤية المملكة 2030، جامعة الجوف، المملكة العربية السعودية، في الفترة 1438/28/27 الموافق ل 24-25/04/2017. (دراسة منشورة)

-مها بنت سعيد اليزيدي (2017)، "المرأة السعودية ودورها في تنمية المجتمع -الأميرة سارة بنت عبد الله بن عبد العزيز آل سعود نموذجا -"، سجل أبحاث مؤتمر تعزيز دور المرأة السعودية في تنمية المجتمع في ضوء رؤية المملكة 2030، جامعة الجوف، المملكة العربية السعودية، في الفترة 1438/28/27 الموافق ل 24-25/04/2017. (دراسة منشورة)

المراجع باللغة الفرنسية

-Guillemart (A.M)(1972). la retraite une mort sociale. sociologie des conduites en situation de retraite -. LAHAYE. MOUTON. PARIS.

-Larbi LAMRI (2004). Le système de sécurité sociale en Algérie : une approche économique ; office des publications universitaires. Algérie.

-Philippe ardant et Bertrand Mathieu(2009) ; Institutions politiques et droit constitutionnel ;Dalloz; paris.

-Samia Laib; Mounia Chouaidia(2019); Régime de la sécurité sociale en Algérie ; Revue des Sciences Juridiques et Politiques. V. 10. N° 02, el Oued ;Algérie .

-CNES et PNUD ALGERIE(2007). Rapport national sur le développement Humain ALGERIE 2006. Cnes. ALGER.

-Rapport(2006). promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Algérie.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

المؤلف ريمّة العايب، (2021)، حماية المرأة العاملة بالجزائر في ميزان التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 13، العدد 01، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الجزائر، الصفحات. ص: 320-330