معايير العمل اللائق بالنسبة للمرأة العاملة على ضوء اتفاقية سيداو والقانون الجزائري

Decent Work Standards for the Working Woman in Light of CEDAW and Algerian Law

ليندة جعفر

كلية الحقوق - جامعة الجزائر 1

مخبر آليات تحقيق التنمية الشاملة في الجزائر

l.djafour@univ-alger.dz

تاريخ الاستلام: 2022/12/25؛ تاريخ القبول: 2023/03/25؛ تاريخ النشر: مارس 2023

ملخص:

يتجسد تحقيق العمل اللائق بالنسبة للمرأة العاملة في إطار اتفاقية سيداو وقانون العمل الجزائري من خلال تحويرها بمجموعة من الضمانات التي تحميها من التمييز السلبي، الذي يحول دون استفادتها من نفس الحقوق مع العامل الرجل على قدم المساواة، لكن من جهة أخرى كرست هذه النصوص حقها في التمييز الايجابي لصالحها، من خلال النص على أحكام خاصة بتشغيل النساء وحقها في الحماية أثناء عطلة الأمومة، كما أنها تستفيد من تخفيض سن التقاعد الى 55 سنة بدل 60 سنة كما هو الحال بالنسبة للرجل العامل.

الكلمات المفتاحية: العمل اللائق؛ المرأة العاملة؛ التمييز الايجابي؛ التمييز السلبي؛ العمل العادل

Abstract :

Achieving decent work for the working woman within the framework of CEDAW and the Algerian Labor Law is embodied by surrounding the working woman with a set of guarantees, which protect her from negative discrimination that prevents her from benefiting from the same rights as the working man on an equal footing, this is on one hand, on the other hand, these texts consecrated her right to positive discrimination in her favor by stipulating special provisions for the employment of woman, and her right to protection during maternity leave, as well as she benefits from reducing the retirement age to 55 years instead of 60 years.

Keywords : Decent Work; Working Woman; Positive Discrimination; Negative Discrimination; Fair Work.

المؤلف المرسل: ليندة جعفر

مقدمة:

رغم أننا في سنة 2022 إلا أن توفير العمل اللائق للمرأة وحمايتها من التمييز مسألة لازلت تثار، لأن المرأة تعاني من التمييز في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وفي مجال العمل الذي يتجلى خصوصا في عدم المساواة في الأجور بينها وبين نظيرها الرجل العامل، أو يتم رفض تشغيلها أو تسريحها من العمل بسبب الأمومة، لذلك تدخل المشرع لفرض إطار تنظيمي لعلاقة العمل ذات الطابع التعاقدية حماية للمرأة من تعسف المستخدمين، من خلال تكريس نصوص قانونية تضمن لها عملا لائقا عن طريق ضمان حصولها على الحد الأدنى من الحقوق على قدم المساواة مع الرجل.

تهدف هذه الدراسة الى البحث عن معايير العمل اللائق بالنسبة للمرأة العاملة في إطار اتفاقية سيداو المتعلقة بالقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، كذلك البحث عن هذه المعايير في القانون الجزائري.

طبقا للمنظمة الدولية للعمل لتحقيق العمل اللائق يكون من خلال توفير فرص عمل، كذلك ضمان أجور عادلة مناسبة، إضافة الى ضمان حماية اجتماعية، والقضاء على كل مختلف أشكال التمييز في العمل والمساواة بين الجنسين، كما تتجسد في الحق في الاستقرار الأسري، كذلك تطلعات الافراد في حياتهم المهنية، فهل يوفر كل من اتفاقية سيداو والقانون الجزائري ضمانات كافية لتوفير منصب عمل لائق للمرأة العاملة؟

للإجابة على الإشكالية تم الاعتماد على المنهجين التحليلي والاستقرائي، وفق خطة تتضمن تبيان أنه بموجب اتفاقية سيداو والقانون الجزائري يكون تحقيق العمل اللائق للمرة العاملة من خلال حمايتها من التمييز السلبي، إضافة الى إقرار التمييز الإيجابي لصالحها بتكريس مجموعة من النصوص تضمن لها مجموعة من الحقوق والامتيازات لا يستفيد منها زميلها العامل الرجل.

1. حماية المرأة من التمييز السلبي

أقر كل من اتفاقية سيداو وقانون العمل الجزائري مبدأ المساواة وعدم التمييز في العمل، سواء عند التشغيل أو أثناء سير علاقة العمل ضمانا للعمل اللائق، أي أنه يمنع رفض تشغيل المرأة بسبب جنسها كمرأة، فيجب أن تكون لها نفس الفرص المتكافئة مع نظيرها العامل الرجل، كنتيجة لذلك قيام المرأة بنفس الواجبات والالتزامات يخولها الحق في حقوق وامتيازات مماثلة.

1-1 إقرار مبدأ المساواة في العمل بين الجنسين

وضحت اتفاقية سيداو في مادتها الأولى معنى التمييز ضد المرأة في مختلف المجالات، أما مبدأ المساواة وعدم التمييز في العمل لم توضحهما، كذلك قانون العمل الجزائري لم يبين معنى هذا المبدأ رغم تكريسه له.

يرتكز مبدأ المساواة في العمل بين الرجل والمرأة على تكافؤ الفرص، فيجب أن يكون للمرشحين إناثا وذكورا فرصا متساوية لشغل المنصب، أو الترقية أو الاستفادة من المكافأة المتعلقة بالمردودية.

1-1-1 المساواة في العمل يرتكز على المساواة في المعاملة

كرس الدستور الجزائري لسنة 2020 مبدأ المساواة بين النساء والرجال في العمل بموجب المادة 68 التي جاء فيها "تعمل الدولة على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل"⁽¹⁾.

يكون الناس متساوين أمام القانون، فمبدأ المساواة يتطلب معاملة متساوية في التشريع، هو لا يعني معاملة كافة الأشخاص بنفس الطريقة، وإنما يقصد به وجوب معاملة الأشخاص ذوي المراكز المتماثلة معاملة متماثلة⁽²⁾.

يمنع التمييز في العمل مهما كان مصدره سواء عقد العمل أو الاتفاق أو الاتفاقية الجماعية، لكن هذا المبدأ يكون شكلي فقط في القطاع الاقتصادي الغير النظامي أو سوق العمل السوداء الموازية التي لا تخضع لأي ضوابط قانونية⁽³⁾. حسب المادة الأولى من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (اتفاقية سيداو) "يعني مصطلح التمييز ضد المرأة أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه، توهين أو احباط الاعتراف للمرأة بحقوق الانسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو احباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل".

عرفت المادة 295 مكرر 1 من قانون العقوبات الجزائري⁽⁴⁾ التمييز على أنه "كل تفرقة أو استثناء أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس الجنس أو العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني أو الإعاقة ويستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الانسان والحريات

الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها، على قدم المساواة، في الميدان السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي أو أي ميدان آخر من ميادين الحياة العامة"

في بعض الحالات تتعرض النساء الى التمييز الذي يحول دون حصولهن على مناصب شغل معينة بسبب دورهن الانجابي، أو لأنهن يتحملن مسؤولية رعاية الأطفال وغيرهم من المعالين، ما يحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين في سوق العمل⁵، لا تزال النساء تعاني من الإقصاء الاقتصادي خاصة بسبب الأمومة والوضع الزوجي، ولا تزال تواجه فجوات هائلة في مكان العمل، قد يعود سبب التمييز الى العادات الاجتماعية الرجعية، أو لضعف المنظومة القانونية وغياب حماية قانونية للمرأة، وفي أحيان أخرى النصوص لقانونية بحد ذاتها تمييزية، فالبيئة التي يكثُر فيها التمييز بين البشر هي أماكن العمل⁽⁶⁾.

يستدعي القضاء على التمييز في مجال العمل اتجاه المرأة تمتعها بنفس الحقوق مع الرجل على قدم المساواة خاصة الحق في العمل، حرية العمل واختيار المهنة ونوع العمل، كذلك الحق في التمتع بفرص العمالة ذاتها.

كرس المشرع الجزائري ضمانات هامة للحماية من التمييز في العمل من خلال تجريم التمييز والتحرّيز على التمييز بموجب قانون العقوبات الجزائري من خلال المادتين 295 مكرر 1 و295 مكرر 2⁽⁷⁾.

1-1-2- المساواة عند التشغيل يركز على مبدأ تكافؤ الفرص

يقوم مبدأ المساواة أثناء التشغيل على مبدأ تكافؤ الفرص⁽⁸⁾ يقصد بهذا الأخير " إعطاء فرص متساوية لجميع المؤهلين للحصول على الوظائف الشاغرة"، يتحقق ذلك بتوفر شروط، أولها تماثل التأهيل، أي منح جميع المواطنين فرص تأهيل متماثلة ومنحهم الإمكانيات اللازمة لذلك، الشرط الثاني هو تطبيق طرق التشغيل المحددة في القانون، التي تسمح باختيار المترشح أو المترشحين الذين تتوفر فيهم المؤهلات القانونية المطلوبة، كما يمنع وضع شروط مخالفة للقانون، كالشروط التي تقيم التمييز السلبى على أساس الجنس أو العرق أو الدين أو الظروف الشخصية... الخ، لكن نظرا للطابع التنظيمي التعاقدى لعلاقة العمل، وخضوعها لمبدأ سلطان الإرادة الذي لا يحده إلا الحد الأدنى من الحقوق التي يحميها القانون يصعب ممارسة الرقابة عليها.

يعني مبدأ المساواة وعدم التمييز في العمل أن شغل أي منصب، لا يخضع إلا للتمييز القائم على مدى توفر أو عدم توفر الكفاءة والمؤهل، لذلك رفض تشغيل المرأة بسبب جنسها يعتبر تمييزاً ومساساً بمبدأ المساواة في الشغل⁽⁹⁾.

ينتج عن تكافؤ الفرص الحصول أو عدم الحصول على منصب بناء على أسس ومعايير موضوعية بحتة، تهدف إلى اختيار الأجدر بالمنصب لكونه الأكثر كفاءة من ضمن المترشحين ولكونه يتمتع بالقدرة البدنية والذهنية التي تتلاءم مع طبيعة المنصب، بعيداً عن التمييز السلبي القائم على معايير ذاتية تستند إلى المحسوبية والكراهية والاحتقار، لأن الانتقال في هذه الحالة لا يبني على الكفاءة، وإنما سبب استبعاد أي مترشح راجع إلى أصله أو جنسه، آراءه، لون بشرته، دينه، هيئته، شكله، انتماءاته السياسية والنقابية، أو ظروفه الاجتماعية والشخصية.

تؤكد المادة 11 فقرة 1 (ب) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (اتفاقية سيداو) أن للمرأة "الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام"، فحسب المادة من ضمن معايير تحقيق العمل اللائق للمرأة هو خلق نفس فرص العمل للرجال والنساء، إضافة إلى الاحتكام إلى نفس المعايير عند اختيار المترشح الذي يتم تشغيله رجلاً كان أو امرأة، في هذا الصدد تنص المادة 06 فقرة 03 من القانون رقم 90-11 على أنه يحق للعمال "الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم"، كما أن قانون العمل الجزائري بموجب المادة 17 نص على بطلان كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي تقيم تمييزاً بين العمال، مهما كان نوعه وعلى أساس الجنس.

أما المادة 295 مكرر 3 من قانون العقوبات تطرقت إلى التمييز المبرر، عندما يرفض تشغيل عامل أو موظف بسبب عدم قدرته البدنية أو العجز عن العمل، والتمييز على أساس الجنسية وفقاً لأحكام قانون العمل والقانون الأساسي للوظيفة العمومية، عندما تكون شرطاً أساسياً لممارسة عمل أو نشاط مهني.

إذن المساواة في العمل عند التشغيل بين المرأة والرجل يقصد به تمتع المرأة والرجل بنفس الحظوظ والفرص لشغل المنصب أو الترقية، فيخضعان لنفس المعايير، ولا يوجد سبب لاستبعاد

المرأة إلا إذا كان المبرر قلة كفاءتها وخبرتها مقارنة بالمرشحين الآخرين وليس بسبب جنسها كامرأة، أو بسبب كونها متزوجة أو حامل أو ربة أسرة وأم.

1-2-1-2- القيام بنفس الواجبات يخول المرأة العاملة حقوقا مماثلة لحقوق الرجل العامل

يتمتع العمال بجملة من الحقوق منها تلك التي تستمد أساسها من التشريع والمواثيق الدولية، ومنها التي تستمد أساسها من القانون الاتفاقي. تحقيق العمل اللائق للمرأة يستوجب تمكينها من التمتع بهذه الحقوق مثلها مثل نظيرها الرجل العامل، سواء الحقوق الفردية أو الحقوق الجماعية.

1-2-1-1 المساواة في التمتع بالحقوق الفردية

يستدعي القضاء على التمييز في مجال العمل تمتع المرأة بنفس الحقوق مع الرجل على قدم المساواة فأداؤها لعمل مماثل يخولها الحق في أجر مماثل والترقية بنفس الشروط والمعايير، إضافة الى ضرورة المساواة في التدريب والتكوين، كذلك لها الحق في الأمن والوقاية الصحية في أماكن العمل، دون المساس بحقوقها في الاستفادة من التأمينات والخدمات الاجتماعية، كما يحق لها الاستفادة من العطل والإجازات على قدم المساواة مع زميلها العامل الرجل.

1-1-2-1-1 المساواة في المعاملة عند تقييم نوعية العمل لدفع الأجر أو الترقية

نصت المادة 11 الفقرة 01 (د) من اتفاقية سيداو على ضرورة المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء في العمل عند تقييم نوعية العمل، لدفع الأجر أو منح مكافأة أو ترقية أو أي امتيازات.

1-1-2-1-1-1 المقصود بالمساواة في المعاملة عند تقييم نوعية العمل

يقصد بالمساواة في المعاملة عند تقييم نوعية العمل اعتماد معايير موضوعية، عند تقييم نوعية العمل وأداء العامل أو العاملة للعمل، وملاحظة السلوك والتصرفات أثناء العمل، للحكم على مستوى الكفاءة في القيام بالعمل، ما يسمح بالحكم على مدى إمكانية الترقية والتكليف بمسؤوليات أعلى⁽¹⁰⁾.

يمكن القول أن الترقية عبارة عن عملية دورية لقياس نقاط الضعف والقوة في الجهود المبذولة، هي من أهم سياسات إدارة الموارد البشرية داخل الهيئة المستخدمة، لكن من الضروري

أن تعتمد أسس موضوعية، تهدف أساسا الى اشعار العمال بالمسؤولية لمعرفة أن العمل سيُقيّم من طرف المسؤولين المباشرين، وبناء على نتائجه تتخذ قرارات تؤثر على مستقبل العامل وحياته المهنية، ما يحفزّه على بذل ما في وسعه لتحسين أدائه، كما يضمن تقييم الأداء الموضوعي المؤسس على معايير موضوعية تضمن عدالة المعاملة بين جميع العمال حيث ينال كل عامل ما يستحقه من المزايا الوظيفية تناسب مع الجهد المبذول دون تمييز⁽¹¹⁾، المساواة بين الجنسين تقتضي استخدام نفس المعايير للعمال ذكورا وإناثا في التصنيف والترقية المهنية⁽¹²⁾.

2-1-1-2-1 أداء عمل مماثل يخول الحق في أجر مماثل

حسب المادة 1 الفقرة (أ) من الاتفاقية رقم 100 الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل⁽¹³⁾، يشمل الأجر "الأجر أو الراتب العادي، الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى، التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقدا أو عينا، لقاء استخدامه له"

وحسب الفقرة (ب) من نفس المادة "تشير عبارة مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية الى معدلات الأجور المحددة دون تمييز قائم على الجنس".

يقصد بالعمل المماثل الذي يبرر تساوي الأجور بين العامل والعاملة، أن يكون هناك تساو بينهما من حيث الخبرة والأقدمية والسن والمهنة، وعليه إن لم يكن العمل مماثلا فلا مجال للحديث عن مساواة الأجر، لمعرفة إن كان العمل مماثلا مساويا لبد من اعتماد معايير موضوعية بعيدا عن أي تحييز⁽¹⁴⁾.

كذلك حسب نفس الاتفاقية بموجب المادة 03 فقرة 03 لا يعتبر مخالفة لمبدأ المساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية بين العمال والعاملات، وجود فروق بين الأجور إذا كانت الفروق تعود لسبب غير الجنس.

لبد من ضمان المساواة في الأجور عن العمل المماثل المساوي القيمة، لأنّ انعدام هذه المساواة يسهم في انعدام المساواة في المداخل⁽¹⁵⁾، ويشكل إخلالا بالعمل اللائق.

أما بالنسبة للمشرع الجزائري ألزم المستخدم صراحة بضمان المساواة في الأجور بين العمال، لكل عمل مساوي القيمة دون أي تمييز، كرّس ذلك بموجب المادة 84 من القانون رقم 90-11.

2-1-2-1 الحق في الترقية بنفس الشروط

تعتبر الترقية من التحفيزات الإيجابية التي تنمي الكفاءات والقدرات لإتقان العمل التي يحقق من خلالها العامل المزايا المادية ومكانة معنوية أسمى⁽¹⁶⁾، فهي "نظام يتضمن نقل العامل من وظيفة أدنى الى وظيفة أعلى منها من حيث المسؤوليات والمهام والواجبات، في المقابل يحظى العامل بالزيادة في الأجر والتقدم في حياته المهنية وتحسن أوضاعه الاجتماعية"⁽¹⁷⁾، تتجسد من خلال التدرج في سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني⁽¹⁸⁾.

تستند الترقية الى معايير وأسس موضوعية قد تتم بموجب الأقدمية، فهذه الطريقة تتم الترقية بعد مرور مدة زمنية معينة، يتم تحديدها بموجب النظام الداخلي دون الحاجة الى التكوين أو التدريب، فخبرته في مجال عمله بمثابة تكوين⁽¹⁹⁾، كما يمكن تحديد المدّة بموجب الاتفاقية الجماعية.

كذلك قد تكون الترقية تعتمد على الكفاءة معيارا، التي تعني مجموعة عناصر وصفات ذاتية في الشخص، التي قد تكون كفاءة فنيّة أو إدارية، أو الحصول على مؤهل علمي أعلى، كما قد يتم اعتماد معيار الكفاءة والأقدمية معا فتحسب مدة خدمة العامل ومؤهلاته العلمية معا، فيتم الجمع بين الخبرة المكتسبة من العمل والمؤهل العلمي والتدريبات المتلقاة⁽²⁰⁾. بالنسبة للمشرع الجزائري بموجب المادة 61 قانون رقم 90-11 اعتمد معيارين موضوعيين بعيدا عن أي تمييز للترقية هما أهلية العامل واستحقاقه.

استنادا الى مبدأ عدم التمييز في العمل لتحقيق العمل اللائق للمرأة لبد من استفادتها من الحق في الترقية بنفس المعايير والشروط، وأي استبعاد لها لمجرد أنّها امرأة أو بسبب الحمل والأمومة يعد خرقا للمبدأ.

3-1-2-1 المساواة في التدريب والتكوين

يقصد بالتكوين تلك العملية التي تستهدف إجراء تغيير دائم نسبيا في قدرات الفرد، مما يساعده على أداء الوظيفة بطريقة أفضل، أو هي عملية تعلم تتضمن اكتساب مهارات ومفاهيم وقواعد، كذلك هو عملية شاملة ومعقدة تتناول جميع التدابير اللازمة لإيصال الفرد الى وضع يخوله الاطلاع بوظيفة معينة وإنجاز المهام التي تتطلبها، ما يجعله قادرا على متابعة عمله، أمّا

التدريب فهو إعداد الفرد وتدريبه على عمل معين، لتزويده بالمهارات والخبرات التي تجعله جديرا بهذا العمل، إضافة الى إكسابه مختلف المعارف والمعلومات التي ترفع من كفاءته الإنتاجية⁽²¹⁾.

تلزم المادة 75 قانون رقم 90-11 المستخدم مباشرة أعمال متعلقة بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال، إضافة الى إلزامه بتنظيم أعمال تتعلق بالتمهين في إطار التشريع المعمول به، لتمكين العمال الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما، يستشف من المادة أن المشرع ساوى بين الجنسين. في هذا الصدد تؤكد المادة 11 (ج) من اتفاقية سيداو على حق المرأة العاملة في التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الصناعية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر.

4-1-2-1 الحق في الأمن والوقاية الصحية

يقع على عاتق المستخدم ضمان الأمن والوقاية الصحية في أماكن العمل، فمن حق كل العمال ذكورا وإناثا الاستفادة منه دون تمييز، كرس المشرع هذا الحق بموجب المادة 05 فقرة 05 من القانون رقم 90-11، إضافة الى القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل⁽²²⁾.

يعد طب العمل من أهم الآليات المقررة لحماية العمال من الجنسين داخل الهيئة المستخدمة، فهو يلعب دورا هاما في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، فطب العمل يهتم بالعامل في مكان عمله عن طريق تشخيص كل العوامل التي تضر بصحة العامل، ومراقبتها من أجل القضاء عليها أو على الأقل التقليل منها، كما يلعب دورا هاما عند تشغيل العمال فيتم فحصهم للتأكد من قدراتهم وكفاءاتهم البدنية على العمل وتحديد نوعية العمل المناسب لهم⁽²³⁾.

5-1-2-1 الاستفادة من التأمينات والخدمات الاجتماعية

يكون العامل ذكرا أو أنثى معرضا للعديد من المخاطر أثناء إنجازه لمهامه، لذلك استحدثت نظام التأمينات الاجتماعية للتكفل به، كذلك استحدثت الخدمات الاجتماعية لمساعدة العمال على تحقيق أقصى قدر ممكن من الرفاهية الاجتماعية، النفسية، والجسمية تحقيقا للعمل اللائق.

1-5-1-2-1 الاستفادة من التأمينات الاجتماعية

يكون العمال عرضة للعديد من المخاطر منها المرض، العجز، الحوادث، والحوادث المهنية، لهذا السبب تم استحداث نظام الضمان الاجتماعي أو التأمين الاجتماعي لتغطيتها وتعويض العمال أو ذوي حقوقهم، جعل المشرع الجزائري الحق في الضمان الاجتماعي من ضمن الحقوق الأساسية للعمال بدون تمييز بموجب المادة 05 فقرة 04 قانون رقم 11-90، فهذه الأخطار تلزم العامل بالتوقف عن عمله، لذلك يتكفل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بتقديم أداءات عينية ونقدية للتكفل بالعمال (ذكورا وإناثا) وتعويض دخلهم.

رغم التوقف عن العمل إلا أنّ العامل أو العاملة المتوقفين عن العمل بسبب العطلة المرضية يحتفظون بحق الإدراج، في منصب العمل أو منصب مماثل بعد زوال سبب تعليق علاقة العمل، هذا ما أكدته المادتان 64 و 65 من القانون رقم 11-90، فهي ضمانة هامة لضمان استقرار العمال في مناصبهم وحماية أمنهم الوظيفي، في هذا الصدد أكدت المادة 11 (ج) من اتفاقية سيداو على حق المرأة العاملة في الأمن الوظيفي.

كذلك تستفيد المرأة العاملة من التأمين عن البطالة، فالمادة 11 فقرة (هـ) من اتفاقية سيداو أقرت حق المرأة في التأمين عن البطالة، كما يخول المرسوم التشريعي رقم 11-94 لكل العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية⁽²⁴⁾.

1-5-1-2-2 الاستفادة من الخدمات الاجتماعية

أكدت المادة 11 فقرة (ج) من اتفاقية سيداو على أهمية الخدمات الاجتماعية لمساندة الوالدين للتوفيق بين الالتزامات المهنية والمسؤوليات الأسرية والمشاركة في الحياة العامة، خاصة عن طريق تعزيز وتشجيع إنشاء مرافق تتكفل برعاية الأطفال.

1-2-2-1 المساواة في ممارسة الحقوق الجماعية

يعتبر كل من التفاوض الجماعي وممارسة الحق النقابي، إضافة إلى المشاركة في الهيئة المستخدمة والمساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها، كذلك اللجوء إلى الإضراب من الحقوق الأساسية التي كرستها المادة 05 من القانون رقم 11-90 وهي حقوق جماعية، يفهم من

صياغة المادة أن المشرع كرس هذه الحقوق لكلّ العمال دون تمييز، فيتساوى العمال من الجنسين عند تمثيل العمال وعند المشاركة في عمليات التفاوض الجماعي.

1-2-2-1 التمتع بالمساواة في تمثيل العمال

يضمن الدستور الجزائري حرية ممارسة الحق النقابي في إطار القانون⁽²⁵⁾، يخول القانون لكل العمال المنتمين الى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد الحق في تكوين تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية، كما يتمتعون بحرية الانخراط في النقابات.⁽²⁶⁾، إذن المشرع لم يميّز بين الرجال والنساء فيما يتعلق بالحقوق النقابية.

2-2-2-1 المساواة عند التفاوض الجماعي

يساهم التفاوض الجماعي في التحديد الجماعي لشروط العمل كما يساهم في تسوية نزاعات العمل الجماعية بشكل وديّ، لهذا فهو من أهم المبادئ في علاقات العمل، حسب المادة 132 من قانون رقم 90-11 فالتفاوض الجماعي يكون بناء على طلب أحد طرفي علاقة العمل، تقوم به لجان متساوية الأعضاء تتكون من عدد مساو من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين، عن طريق ممثليهم، هو آلية مميزة وأفضل وسيلة لتنظيم علاقات العمل ولتحديد شروط وظروف العمل، يتكفل بتمثيل العمال النقابة أو النقابات الأكثر تمثيلاً⁽²⁷⁾ كما هو محدد في المادة 114 من القانون رقم 90-11.

إرساء لمبدأ المساواة في العمل من الضروري تمكين المرأة العاملة من تمثيل العمال والمشاركة في عمليات التفاوض الجماعي، وإزالة كل العراقيل التي تحول دون ذلك، لأنّ التفاوض الجماعي يشكّل الأرضية لإنشاء القاعدة القانونية الاتفاقية عن طريق إبرام الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية.

2. إقرار التمييز الإيجابي لصالح المرأة العاملة

كرّس كل من اتفاقية سيداو والقانون الجزائري مبدأ المساواة بين النساء والرجال في العمل، لكن هذه المساواة ليست مطلقة نظراً لتكريس نصوص تقييم التمييز الإيجابي لصالح المرأة العاملة، فتخولها امتيازات وتوفر لها حماية خاصة لا يستفيد منها الرجل العامل، يتجسد ذلك من خلال إقرار أحكام خاصة بتشغيل النساء، إضافة الى إقرار حقها في عطلة الأمومة وحمايتها أثناء توقفها

عن العمل خلال هذه العطلة، أما الرجل العامل لا يستفيد من عطلة الأبوة كما هو معمول به في بعض القوانين كالقانون الفرنسي، كما أنّها تستفيد من تخفيض سن التقاعد مقارنة مع الرجل العامل.

1-2 إقرار أحكام خاصة بتشغيل النساء

تم إقرار أحكام خاصة بتشغيل المرأة العاملة لا يخضع لها الرجل العامل، فقانون العمل الجزائري يمنع تشغيل النساء في العمل الليلي، كذلك يمنع تكليف النساء بالمهام التي فيها خطورة وفي كل الأشغال التي تشكل خطورة بالنسبة لها، مراعاة للطبيعة الفيزيولوجية للمرأة وبنيتها الجسدية الضعيفة مقارنة بالرجل.

1-1-1 منع قانون العمل الجزائري تشغيل النساء في العمل الليلي

يمنع تشغيل النساء ليلا لكونه قد يشكل خطورة على المرأة، فهي تحضي بحماية تشريعية خاصة²⁸، اعتبرت المادة 27 قانون رقم 90-11 العمل الليلي على أنّه " كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا". منع المشرع الجزائري تشغيل النساء في العمل الليلي بنص صريح من خلال المادة 29 من القانون رقم 90-11، لكن نفس المادة أقرت استثناء يتمثل في إمكانية منح رخصة بالعمل الليلي من طرف مفتش العمل المختص إقليميا، إذا بررت ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل، أما المادة 28 من نفس القانون فتمنع تشغيل أي عامل من كلا الجنسين أقل من 19 سنة في أي عمل ليلي.

هذا بالنسبة للمشرع الجزائري أمّا اتفاقية سيداو فلا تمنع من تشغيل النساء في العمل الليلي، على إثره تراجعت المنظمة الدولية للعمل عن حظر تشغيل النساء في العمل الليلي، يتجلى ذلك من خلال إصدار الاتفاقية رقم 171 بشأن العمل الليلي⁽²⁹⁾، التي لم تنص على منع تشغيل النساء في العمل الليلي.

1-1-2 منع تشغيل النساء في الأشغال الخطيرة

تتميز المرأة العاملة بضعف بنيتها الجسدية مقارنة بالرجل، فيمنع تشغيلها في أي عمل يلحق الخطر بصحتها أو صحة طفلها⁽³⁰⁾ إذا كانت حاملا. تمنع المادة 07 من الاتفاقية رقم 127 لمنظمة العمل الدولية⁽³¹⁾ من تكليف العمال القصر والنساء بالنقل اليدوي للأحمال باستثناء الخفيفة منها،

ويجب أن يكون الحد الأقصى للحمولة أقل بشكل ملموس عن الوزن المسموح به للعمال الذكور البالغين، في هذا الصدد جعل المرسوم التنفيذي رقم 05-91 الحد الأقصى للحمولة بالنسبة للعامل البالغ هو 50 كغ أما العاملات والعمال القصر 25 كغ ولمدة قصيرة⁽³²⁾.

أيضا المادة 11 من القانون رقم 07-88 تلزم الهيئات المستخدمة من التحقق من كون الأعمال الموكلة للعمال القصر والنساء العاملات والعمال المعوقين لا تقتضي مجهودا يفوق طاقتهم⁽³³⁾، تحديد قائمة الأعمال أو المناصب أو أماكن العمل التي يمنع فيها استخدام النساء يكون بموجب قرار من الوزير المكلف بالعمل، لكن ما يضاعف من حماية المرأة هو عدم صدور هذا القرار الى يومنا هذا.

2-2 الحق في الحماية عند التوقف عن العمل بسبب الأمومة

تضطر المرأة للتوقف عن العمل بسبب الولادة لمدة 03 أشهر، تدخل المشرع واتفاقية سيداو لحمايتها أثناء هذه الفترة، تتجسد هذه الحماية عن طريق جعل الأمومة أحد الأخطار التي يشملها نظام التأمين أو الضمان الاجتماعي، كما تستفيد من حماية أمنها الوظيفي وضمان استقرارها في منصبها، كما أن المشرع جعل السن القانوني لتقاعد المرأة العاملة منخفضا عن السن القانوني لتقاعد الرجل العامل.

2-2-1 التأمين على الولادة

اهتم المشرع الجزائري بموضوع التأمين على الولادة، إذ خصص له الفصل الثاني من الباب الثاني من قانون رقم 11-83⁽³⁴⁾ المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، يعتبر التأمين على الولادة والتكفل بالأمومة امتياز تستفيد منه المرأة العاملة، يشمل فترة الحمل والوضع وتبعاته، يساهم هذا التكفل في مساعدة الأسرة على مواجهة المصاريف الإضافية التي تكون كأثر للحمل والوضع، أيضا يساهم هذا التكفل في حماية المجتمع لأن حماية الأم من حماية المجتمع.

يتكفل الصندوق الوطني للأجراء بمختلف المصاريف والنفقات الصحية المترتبة عن الحمل، الوضع وتبعاته، سواء كانت هذه المصاريف أدوية أو مصاريف طبية وصيدلية على أساس 100% من التعريفات التي يحددها التنظيم⁽³⁵⁾، بالنسبة لتعويض مصاريف الإقامة في المستشفى للأم ومولودها فحسب المادة 26 من قانون رقم 11-83 التكفل يكون لثمانية (08) أيام كأقصى مدة،

رغم أن الحالة الصحية للأم والمولود كليهما أو أحدهما، قد تبرر الإقامة في المستشفى لمدة تفوق ثمانية أيام.

لا يشمل التعويض عن بعض الأدوية التي لها علامة مميزة بالأحمر، العلامة الحمراء تفيد أن هيئات الضمان الاجتماعي لا تعوض عنها، كذلك تفقد المرأة العاملة المؤمن لها الحق في الأداءات النقدية عن الولادة في حالة الانقطاع غير المبرر عن العمل، تعتبر أسبابا غير مبررة للانقطاع عن العمل في إطار التأمين على الولادة، الانقطاع عن العمل لغير الأسباب التي يعوض عنها من طرف الضمان الاجتماعي⁽³⁶⁾، رغم كون هذه الأسباب مبرر لتعليق علاقة العمل إطار قانون علاقات العمل قانون رقم 11-90⁽³⁷⁾.

مثلا إذا انقطعت المؤمنة لها عن العمل أثناء الشهر الخامس من الحمل بسبب الإضراب الذي قررتة النقابة التي تنتمي إليها، تفقد حقها في الأداءات النقدية رغم أن الإضراب كما هو معروف حق محمي بقوة القانون، يستخدمه العمال للدفاع عن حقوقهم وتحقيق مصالحهم، كذلك تفقد المرأة العاملة المؤمنة لها الحق في الأداءات النقدية بسبب انقطاعها عن العمل لأن استمرارها فيه يشكل خطرا محتملا على صحتها وصحة الجنين.

2-2-2 ضمان الاستقرار في المنصب عند الانقطاع عن العمل بسبب الأمومة

تكون المرأة العاملة أكثر عرضة للتسريح لكون عطلة الأمومة تدوم لأسابيع، لذلك يجب حماية المرأة العاملة طيلة مدة هذه العطلة التي تشمل فترة ما قبل الولادة وما بعدها، فتعليق علاقة العمل حق مقرر لكل عامل تضطره بعض الظروف للتوقف مؤقتا عن أداء التزاماته المهنية.

حددت المادة 64 قانون رقم 11-90 الأسباب المبررة للتعليق، يمكن اعتبار عطلة الأمومة أحد هذه الأسباب لأنها تندرج ضمن العطل التي يعوض عنها الضمان الاجتماعي،

أثناء تعليق علاقة العمل بسبب الأمومة تترتب العديد من الآثار يتمثل أهمها في التحرر النسبي المتبادل من الالتزامات أو توقف الالتزامات العقدية التي يكون المتعاقدان ملزمان بتنفيذها، ينتج عن ذلك تحرر كل من العامل والمستخدم من الالتزامات الناتجة عن الأداء الفعلي للعمل⁽³⁸⁾

استثناء تبقى المرأة العاملة ملتزمة نحو المستخدم بالحفاظ على السر المهني تحت طائلة جزاء تأديبي رغم تعليق علاقة العمل⁽³⁹⁾، نفس الشيء بالنسبة لالتزام المرأة العاملة بعدم منافسة

المستخدم⁽⁴⁰⁾، أو أن تكون لها مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن، إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم⁽⁴¹⁾، يوضع شرط عدم المنافسة عموماً لتحمي الهيئة المستخدمة نشاطها من أي منافسة قد تتسبب في ركوده وفشل المشروع الاقتصادي، لهذا يمنع على المرأة العاملة ممارسة أي نشاط مطابق، أو مرتبط بنشاط المستخدم منافس للمشروع الذي كانت تعمل به⁽⁴²⁾، سواء كانت ممارسة النشاط لحسابها الخاص أو لدى مستخدم آخر، طيلة مدة التعليق بسبب الولادة أي أثناء عطلة الأمومة.

أما بالنسبة للأجر فمعروف أنه مقابل العمل المؤدى⁽⁴³⁾، لذلك لا يدفع المستخدم الأجر للمرأة العاملة أثناء عطلة الأمومة، فتعويض الدخل يتكفل به الصندوق الوطني للأجراء، أيضاً لا يعدد بمدة عطلة الأمومة المقدره بأربعة عشر (14) في حساب أقدمية المرأة العاملة في منصبها⁽⁴⁴⁾، كما لا يؤخذ بعين الاعتبار فترات التعليق عند حساب سنوات الخدمة للاستفادة من التقاعد⁽⁴⁵⁾.

تتم حماية منصب المرأة العاملة الى غاية انتهاء عطلة الأمومة، تستنتج هذه الحماية من نص المادة 12 فقرة 02 من قانون رقم 90-11 التي تنص على أنه «عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتاً، يجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه»، من جهة سمح المشرع للمستخدم باستخلاف العامل الذي علقت علاقة عمله، ضمناً لحسن سير الهيئة المستخدمة، لكن من جهة أخرى ألزمه بالاحتفاظ بالمنصب لصاحبه الى غاية زوال سبب التعليق، لذلك يتعين على المستخدم الإحتفاظ بمنصب العمل للمرأة العاملة التي علقت علاقة عملها بسبب عطلة الأمومة الى غاية انتهاء هذه العطلة.

عند انتهاء عطلة الأمومة يلتزم المستخدم بتمكين المرأة العاملة من أداء العمل، عن طريق إعادة إدراجها في منصب عملها الأصلي أو في منصب ذو أجر مماثل، حسب أحكام المادة 65 قانون رقم 90-11.

نص المشرع الجزائري في المادة 65 قانون رقم 90-11 على أنه يتم الإدراج في منصب مماثل⁽⁴⁶⁾ عندما يزول منصب العمل الأصلي دون توضيح المقصود بالمنصب المماثل، يمكن القول أنه يعتبر المنصب مماثلاً عندما لا يؤدي الى تعديل أي من العناصر الأساسية للعقد⁽⁴⁷⁾.

لكن يلاحظ أن المشرع خول للمستخدم سلطة واسعة في تعديل عقد العمل بإرادته المنفردة من خلال المادة 65 من قانون رقم 90-11، لأنه يشترط فقط إعادة إدراج العامل في منصب عمل ذو

أجر مماثل، لكن رغم الاحتفاظ بنفس الأجر إلا أنّ المنصب الجديد قد يختلف في المهام والصلاحيات عن المنصب السابق كما قد يتطلب جهداً أكبر، أو يكون في مكان عمل مغاير قد يتسبب بصفة عامة في مصاريف زائدة بسبب بعد المسافة ما يؤدي الى دفع أجرة نقل أكبر.

يمكن أن يرفض المستخدم إعادة إدراج المرأة العاملة في الهيئة المستخدمة، سواء في منصبها الأصلي أو منصب مماثل بعد زوال سبب التعليق - عطلة الأمومة-، أو رفض إعادة الإدراج مع التسريح، بالنسبة للحالة الأولى أي رفض إعادة الإدراج دون تسريح المرأة العاملة يقترح تقدم المرأة العاملة بتظلم الى المستخدم، هذا التظلم دليل يثبت أنها وضعت نفسها تحت خدمته ، وعند رفض المستخدم إعادة الإدراج تلجأ الى مكتب المصالحة، إذا فشلت المصالحة ترفع دعوى قضائية لإلزام المستخدم بإعادة الإدراج، مع دفع الأجر المستحقة عن الفترة الممتدة من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة الى غاية إعادة الإدراج الفعلي، لأنها وضعت نفسها في خدمة المستخدم، لكن هذا الأخير لم يقم بواجبه في إعادة إدراجها و تشغيلها فعلياً⁽⁴⁸⁾.

كما يمكن اعتبار تصرف المستخدم في هذه الحالة كتسريح تعسفي لأنه من جهة لم يسرحها لكن من جهة أخرى لم يدرجها في منصب عملها، لأن رفض المستخدم دون سبب مشروع تمكين العامل من عمله بعد زوال سبب التعليق يعد تسريحاً تعسفياً⁽⁴⁹⁾.

يمكن أن يرفض المستخدم إعادة إدراج المرأة العاملة بعد انتهاء عطلة الأمومة ويسرحها بسبب التعليق ما يشكل تسريحاً تعسفياً، يعد كذلك رفضاً لإعادة الإدراج اقتراح المستخدم للمرأة للعاملة تغييراً في المنصب بأجر أدنى، في حين يحتفظ بالعامل الذي شغله في نفس المنصب ليستخلفها أثناء عطلة الأمومة.

إستثناءً يمكن أن يرفض المستخدم إعادة إدراج المرأة لعاملة ويكون ذلك مبرراً إذا ارتكبت خطأ مهنياً جسيماً أثناء عطلة الأمومة، كإفشاء السر المهني في تلك الفترة أو القيام بنشاط منافس للمستخدم، كما يمكن أن يكون الإنهاء مبرراً إذا وجدت تحولات تكنولوجية وصعوبات اقتصادية تجعل من المستحيل مواصلة علاقة العمل بعد التعليق، لكن يجب على المستخدم احترام المعايير المحددة لنظام التسريحات⁽⁵⁰⁾، التسريح في هذه الحالة لا يعد تعسفاً من طرف المستخدم لأن مبرر التسريح ليس مرتبطاً بالتعليق.

3-2 الاستفادة من تخفيض سن التقاعد

تستفيد المرأة العاملة من تخفيض سن التقاعد مقارنة بالرجل العامل، فالسن القانوني للتقاعد بالنسبة للنساء هو 55 سنة أما بالنسبة للرجال فهو 60 سنة، إضافة الى استفادتها من تخفيض سن التقاعد لتربيتها أولاد.

3-2-1 إمكانية الإحالة الى التقاعد ابتداء من سن 55 سنة

حسب المادة 02 من القانون رقم 15-16 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 فسن التقاعد بالنسبة للرجل العامل هو ستين (60) سنة على الأقل، أما المرأة العاملة يمكن إحالتها على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة.

3-2-2 إمكانية تخفيض سن التقاعد بسبب عدد الأولاد

تخول المادة 08 من القانون رقم 83-12 للمرأة العاملة الاستفادة من تخفيض سن التقاعد على أساس سنة واحدة عن كل ولد في حدود 03 سنوات، إذا ربّت ولدا أو عدّة أولاد طيلة تسع سنوات.

خاتمة:

تساهم المرأة في دفع عجلة التنمية كعنصر فعال ومنتج في المجتمع، فندسة كبيرة من النساء يشتغلن كعاملات، لذلك الضروري إزالة كل العراقيل التي تحول دون توفيقها بين دورها كعنصر فعال ومنتج في المجتمع ودورها كأم وربة أسرة، لهذا حرص كل من اتفاقية سيداو والقانون الجزائري على تكريس ضمانات لتوفير عمل لائق لها، يستنتج من استقراء مواد اتفاقية سيداو ونصوص القانون الجزائري ما يلي:

- أن ضمان عمل لائق للمرأة العاملة يكون عن طريق تحقيق المساواة ومنع التمييز بينها وبين الرجل في المعاملة والحقوق، أي منع التمييز السلبي .
- كما أن ضمان العمل اللائق يكون عن طريق تكريس نصوص قانونية تميّز بينها وبين الرجل العامل ولكن يكون هذا لصالحها، أي تمييزا إيجابيا.

• يمكن القول أن المساواة بين الرجل والمرأة ليست مساواة بل هي عدالة، أي أن العمل اللائق بالنسبة للمرأة هو العمل العادل الذي يراعي طبيعتها وخصوصيتها الفيزيولوجية، فهي تلعب دورا هاما وأساسيا في تلبية حاجيات أسرته المختلفة و الرفع من مستوى معيشتها.

• الضمانات التي يوفرها كل من اتفاقية سيداو وقانون العمل الجزائري غير كافية لضمان العمل اللائق للمرأة العاملة، فهذه النصوص عاجزة عن حماية المرأة العاملة غير المصرح بها، إلا إذا توجهت الى مفتشية العمل أو القضاء لطلب الحماية من التمييز في العمل، لكن للأسف غالبا ما يحول الخوف من فقدان المنصب من المطالبة بالمساواة في العمل.

كذلك الطابع التعاقدى لعلاقة العمل يجعل من الصعب مراقبة إن كانت دوافع رفض المستخدم لتشغيل المرأة موضوعية أو مرجعتها التمييز على أساس الجنس.

إضافة الى ذلك هناك فئة من النساء العاملات لديهن مستوى علمي وثقافي محدود جدا أو منعدم ما يحول دون معرفة حقوقهن.

كما أنه عند توقف علاقة العمل بسبب الأمومة المشرع الجزائري يلزم فقط بإعادة الإدراج في نفس المنصب أو منصب مماثل، دون تحديد المقصود بالمنصب المماثل، لهذا يمكن للمستخدم إدراجها في منصب مماثل لكن في مكان بعيد عن مكان عملها الأصلي ما يتسبب لها في مصاريف وجهد إضافي، أو منصب يتضمن مهام تختلف عن المهام التي كانت تقوم بها.

يمكن القول أن العمل اللائق بالنسبة للمرأة هو العمل العادل الذي يراعي خصوصيتها وطبيعتها، والمساواة في المعاملة بينها وبين الرجل العامل، عند إثبات نفس الكفاءة وتمتعها بنفس المؤهلات والخبرة.

الضمانة الحقيقية لتحقيق العمل اللائق العادل بالنسبة للمرأة العاملة هي النقابة، لهذا لبد من انخراط النساء العاملات بقوة في النقابات للدفاع عن حقوقهن.

- ¹ - الدستور الجزائري لسنة 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 82، الصادر في 30 ديسمبر 2020.
- ² - رجب عبد الظاهر علي، 2019، "المساواة في الأجر بين الجنسين الواقع والمأمول (دراسة مقارنة في قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 وللمعايير الدولية)"، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد 01، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، مصر، ص 67-68.
- ³ - BORSALI HAMDAN Leila, 2004, Droit du travail, Edition BERTI, Alger, Algérie, p p 36-37.
- ⁴ - الأمر رقم 66-156، مؤرخ في 08 جوان 1996، المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 49، الصادر في 11 جوان 1966، معدل متمم بالقانون رقم 42-08، مؤرخ في 13 فيفري 1982، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 07، الصادر في 16 فيفري 1982. و الأمر رقم 95-11، مؤرخ في 25 فيفري 1995، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 11، الصادر في 01 مارس 1995. وبالقانون 04-15، مؤرخ في 10 نوفمبر 2004، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 71، الصادر في 10 نوفمبر 2004. وبالقانون رقم 06-23، مؤرخ في 20 ديسمبر 2006، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 84، الصادر في 24 ديسمبر 2006. وبالقانون رقم 09-01، مؤرخ في 25 فيفري 2009، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 15، الصادر في 08 مارس 2009. وبالقانون رقم 14-01، مؤرخ في 04 فيفري 2014، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 07، الصادر في 16 فيفري 2014. وبالقانون رقم 20-06، مؤرخ في 25 أفريل 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 25، الصادر في 29 أفريل 2020. بالأمر رقم 20-01، مؤرخ في 30 جويلية 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 44، الصادر في 30 جويلية 2020.
- ⁵ - مكتب العمل الدولي، مؤتمر العمل الدولي، الدورة المائة، التقرير الأول (باء)، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، جنيف، 2011، ص 19.
- ⁶ - جميل عودة إبراهيم، 2019-06-30، التمييز في مكان العمل، سلسلة التمييز بين البشر، شبكة النبا المعلوماتية، الرابط الإلكتروني <https://annabaa.org/arabic/rights/19767> تاريخ الولوج الى الرابط 2022-10-10
- ⁷ - العقوبات المقررة بموجب المادة 295 مكرر 1 تتراوح بالحبس من ستة (6) أشهر الى ثلاث سنوات وبغرامة من ثلاث (3) سنوات وبغرامة من 50.000 دج الى 150.000 دج، ما يشكل ضمانا هامة لتحقيق فكرة الردع العام وعدم المساس بمبدأ المساواة بصفة عامة، والمساواة في الشغل بصفة خاصة.
- أما المادة 295 مكرر 2 فتطرقت الى العقوبات المقررة على الشخص المعنوي، بسبب الاخلال بمبدأ المساواة، فيعاقب بغرامة تتراوح من 150.000 دج الى 750.000 دج دون الاخلال بالعقوبات التي قد تطبق على مسيريه.
- ⁸ - LEXTON Benedict Mathieu, 20 septembre 2005, L'égalité entre les femmes et les hommes face à l'emploi : Genèse et institutionnalisation ,multi-niveaux d'un référentiel communautaire d'action publique, thèses de doctorat en science politique, INSTITUT D'ETUDES POLITIQUES , UNIVERSITE MONTESQIEU, BORDEAUX IV, p 63-68.
- Ferré Nathalie, 2004, La construction juridique des discriminations : l'exemple de légalité homme/femme, Éditions Presses de Sciences Po, n o 53, P 40
- ⁹ - لمادتان 6 فقرة 03 و 17 قانون رقم 90-11، مؤرخ في 21 أفريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 17، صادر في 25 أبريل 1990، المعدل والمتمم بالقانون 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 68، الصادر في 25 ديسمبر 1991، وبالأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 43، الصادر في 10 جويلية 1996، وبالأمر رقم 97-02 مؤرخ في 11 جانفي 1997 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 03، الصادر في 12 جانفي 1997، وبالأمر رقم 15-01 مؤرخ في 23 جويلية 2015، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، الجريدة

- الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 40 صادر في 23 جويلية 2015، وبالقانون رقم 16-14 مؤرخ في 28 ديسمبر 2016، يتضمن قانون المالية لسنة 2017، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 77 صادر في 29-12-2016، وبالقانون رقم 17-11، مؤرخ في 27 ديسمبر 2017، يتضمن قانون المالية لسنة 2017، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 76، صادر في 28 ديسمبر 2017.
- 10 - نوري محمد، جانفي 2014، "أنظمة تقييم الأداء كأداة لتنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مجلة الباحث، المجلد 06، العدد 01، ص 48-50.
- 11 - المرجع نفسه، ص 48-50.
- 12 - هدي بشير، 2001، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، القبة الجزائر، ص 183.
- 13 - اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 25 يونيو 1951، في دورته الرابعة والثلاثين.
- 14 - رجب عبد الظاهر علي، مرجع سابق، ص 90.
- 15 - مكتب العمل الدولي، مجلس الإدارة، البند الحادي عشر من جدول الاعمال، العمل اللائق من أجل التنمية المستدامة، الدورة 335، 28 جنيف، مارس 2019، ص 04.
- 16 - قاضي أمينة، سياسة الترقية بين التأصيل القانوني وتحقيق الرضى الوظيفي"، مجلة البحوث القانونية والسياسية، المجلد 03، العدد 16، جامعة مولاي طاهر، سعيدة، الجزائر، ص 185.
- 17 - وراس أمينة، 16-03-2021 " أثر الترقية على المسار المهني في المنظمة"، مجلة دراسات إنسانية واجتماعية، المجلد 10 العدد 2 خاص، جامعة وهران، ص 333-334.
- 18 - المادة 61 قانون رقم 90-11. السالف الذكر.
- 19 - مراح الخامسة وشاوش حميد، جوان 2022 " اتجاهات العمال نحو الترقية الوظيفية بالمديرية العامة لشركة الاسمنت - تبسة-، مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد 07، العدد 01، ص 448.
- 20 - مراح الخامسة وشاوش حميد، مرجع سابق ص 449.
- 21 - بلحاجي أمينة، نوفمبر 2018 " التكوين والتدريب كمدخل لبناء رأس المال البشري، مجلة التنمية البشرية العدد 11، جامعة محمد بن أحمد، وهران 2، الجزائر، ص 146.
- 22 - قانون رقم 18-11، مؤرخ في 02 جويلية 2018، يتعلق بالصحة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 46، الصادر في 29 جويلية 2018.
- 23 - الموسوس عتو، ديسمبر 2021 " طب العمل كآلية لحماية حقوق العمال في التشريع الجزائري"، المجلة الجزائرية لقانون الأعمال، المجلد 02، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، ص 199-200.
- 24 - مرسوم تشريعي رقم 94-11، يحدث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، مؤرخ في 26 ماي 1994، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 34، الصادر في 01 جوان 1994، معدل ومتمم بالقانون رقم 98-07، مؤرخ في 02 أوت 1998، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 57 الصادر في 05 أوت 1998.
- 25 - المادة 69 من دستور 2020، سالف الذكر.
- 26 - المادتان 01 و 02، قانون رقم 90-14، مؤرخ في 02 جوان يونيو 1990، يتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 23 الصادر في 06 جوان 1990.
- 27 - حسب المادة 35 من القانون رقم 90-14 تعتبر النقابة تمثيلية أو أكثر تمثيلا للعمال إذا ضمت 20 % على الأقل من العدد الكلي للعمال داخل الهيئة المستخدمة، أو التي لها على الأقل 20 % من التمثيل في لجنة المشاركة، وحسب المادة 36 من نفس

القانون تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي والمشارك بين البلديات والولائي والمشارك بين الولايات والوطني اتحاديات واتحادات وكنفديريات العمال التي تضم 20% على الأقل من المنظمات النقابية التمثيلية التي تشملها القوانين الأساسية لهذه الاتحادات والاتحاديات والكنفديريات المذكورة عبر المقاطعات الإقليمية المعنية.

²⁸ - بوعزيز ليندة، 20 فيفري 2019، توقيت علاقة العمل، أطروحة دكتوراه في القانون، تخصص قانون إجتماعي، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، ص 32.

²⁹ - مؤتمر العمل الدولي، الاتفاقية رقم 171 بشأن العمل الليلي، الصادرة سنة 1990.

³⁰ - بوعزيز ليندة، "المرأة في قانون العمل الجزائري"، 2021، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، المجلد 06، العدد خاص، ص 274.

³¹ - منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، الاتفاقية رقم 127 بشأن الحد الأقصى للأثقال التي يسمح لعامل واحد بحملها، بدا نفاذ الاتفاقية في 10 مارس 1970.

³² - المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، مؤرخ في 19 جانفي 1991، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 04 الصادر في 23 جانفي 1991.

³³ - كذلك تمنع المادة 16 من القانون رقم 82-06، مؤرخ في 27 فيفري 1982، يتعلق بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 09، الصادر في 02 مارس 1982 (ملغى)، من تشغيل النساء في أشغال خطيرة أو عديمة النظافة أو مضرة بصحتهن.

³⁴ - قانون رقم 83-11 مؤرخ في 02 يوليو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 28 الصادر في 05 يوليو 1983، معدل ومتمم بالمرسوم التشريعي رقم 94-04 المؤرخ في 11 أبريل 1994 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 20 الصادر في 13 أبريل 1994، وبالأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06 يوليو 1996 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 42 الصادر في 07 يوليو 1996، وبالقانون رقم 08-01 مؤرخ في 23 يونيو 2008 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 04 الصادر في 27 يونيو 2008، وبالقانون رقم 11-08 مؤرخ في 05 يونيو الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 32 الصادرة 08 يونيو 2011.

³⁵ - المواد 23 فقرة 01 و26 و27 قانون رقم 83-11، سالف الذكر.

³⁶ - المادة 32 مرسوم رقم 84-27، سالف الذكر.

³⁷ - حدد المشرع أسباب تعليق علاقة العمل خلال المادة 64 من ق قانون رقم 90-11، مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 17، الصادر في 25 أبريل 1990، المعدل والمتمم بالقانون 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 68، الصادر في 25 ديسمبر 1991، وبالأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 43، الصادر في 10 جويلية 1996، وبالأمر رقم 97-02 مؤرخ في 11 جانفي 1997 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 03، الصادر في 12 جانفي 1997، وبالأمر رقم 15-01 مؤرخ في 23 جويلية 2015، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 40 الصادر في 23 جويلية 2015، وبالقانون رقم 16-14 مؤرخ في 28 ديسمبر 2016، يتضمن قانون المالية لسنة 2017، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 77 الصادر في 29-12-2016، وبالقانون رقم 17-11، مؤرخ في 27 ديسمبر 2017، يتضمن قانون المالية لسنة 2017، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 76، الصادر في 28 ديسمبر 2017.

³⁸ - خالد جاسم الهندياني، ديسمبر 2000 "وقف عقد العمل (دراسة تأصيلية مقارنة)"، مجلة الحقوق، العدد 04، السنة 24، جامعة الكويت، الكويت، ص ص 214، 215.

- 39- رمضان عبد الله صابر غانم، 1997، وقف عقد العمل، أطروحة لنيل درجة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، ص 85.
- 40- هيثم حامد المصاروة، 2007، قانون العمل، دار الحامد للنشر، الأردن، ص 156.
- 41- المادة 07 فقرة 07 قانون رقم 90-11، سالف الذكر.
- 42- محمد محسن النجار، 200 الضمانات القانونية للعاملين في ضوء التخصص، مكتبة الاشعاع الفنية، مصر، ص 41.
- 43- المادة 80 قانون رقم 90-11، سالف الذكر.
- 44- ORTSCHIEDT Pierre, Bernadette LARDY-PELISSIER, 1999 "suspension du contrat de travail", Droit de l'emploi (ouvrage collectif) sous la direction de PELISSIER Jean, Dalloz, paris, p420 .
- 45- خليفي عبد الرحمن، 2008 الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم، عنابة، الجزائر، ص 32.
- 46- المشرع الجزائري لم يحدد معايير المنصب المماثل، من المفروض أنّ المنصب المماثل يحتوي على نفس العناصر المتفق عليها أثناء التعاقد، كما لا يجب أن يؤدي الى الانتقاص من حقوق العامل ومزاياه المكتسبة.
- 47- CRISTAU Antoine, 2011, Droit du travail, 8^{me} édition, Hachette supérieur, paris, p 89.
- 48- تنص المادة 06 قانون رقم 90-11، سالف الذكر «يحق للعمال أيضا، في إطار علاقة العمل، ما يأتي:
التشغيل الفعلي...»
- 49- خالد جاسم الهندياني، مرجع سابق، ص 229.
- 50- ORTSCHIEDT Pierre, LARDY-PELISSIER Bernadette, op.cit , p p 427- 431.

المصادر والمراجع

❖ بالعربية

➤ الكتب

- خليفي عبد الرحمن، 2008، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم، عنابة، الجزائر.
- محمد محسن النجار، 2000، الضمانات القانونية للعاملين في ضوء التخصص، مكتبة الاشعاع الفنية، مصر.
- هيثم حامد المصاروة، 2007، قانون العمل، دار الحامد للنشر، الأردن، ص 156.
- هدي بشير، 2001، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، القبة الجزائر.

➤ الرسائل الجامعية

- رمضان عبد الله صابر غانم، 1997، وقف عقد العمل، أطروحة لنيل درجة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر.
- بوعزيز ليندة، 20 فيفري 2019، أطروحة دكتوراه في القانون، تخصص قانون إجتماعي، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر.

➤ المقالات

- بلحاجي أمينة، نوفمبر 2018 " التكوين والتدريب كمدخل لبناء رأس المال البشري، مجلة التنمية البشرية العدد 11، جامعة محمد بن أحمد، وهران 2، ص ص 143 - 160، الجزائر.
- بوعزيز ليندة، 2021، "المرأة في قانون العمل الجزائري"، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، المجلد 06، عدد خاص ص ص 272-298، الجزائر.
- خالد جاسم الهندياني، ديسمبر 2000 " وقف عقد العمل (دراسة تأصيلية مقارنة)"، مجلة الحقوق، العدد 04، السنة 24، جامعة الكويت، الكويت
- رجب عبد الظاهر علي، 2019، " المساواة في الأجر بين الجنسين الواقع والمأمول (دراسة مقارنة في قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 وللمعايير الدولية)"، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد 01، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، ص ص 01-126، مصر.
- قاضي أمينة، سياسة الترقية بين التأصيل القانوني وتحقيق الرضى الوظيفي"، مجلة البحوث القانونية والسياسية، المجلد 03، العدد 16، جامعة مولاي طاهر سعيدة، ص ص 183-198، الجزائر.
- محمد عرفان الخطيب، 2009 مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن – الحماية القانونية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 25، العدد 02، جامعة دمشق، ص ص 339-389 سوريا.

- مراح الخامسة، شاوش حميد، جوان 2022 " اتجاهات العمال نحو الترقية الوظيفية بالمديرية العامة لشركة الاسمنت -تبسة-، مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد 07، العدد 01، جامعة باتنة 1 الحاج لخضر- باتنة، ص ص 443-464 الجزائر.
- الموسوس عتو، ديسمبر 2021 "طب العمل كآلية لحماية حقوق العمال في التشريع الجزائري"، المجلة الجزائرية لقانون الأعمال، المجلد 02، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، ص ص 179-206، الجزائر.
- نوري محمد، جانفي 2014، "أنظمة تقييم الأداء كأداة لتنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مجلة الباحث، المجلد 06، العدد 01، جامعة الأغواط، ص ص 43-59، الجزائر.
- وراس أمينة، 16-03-2021 " أثر الترقية على المسار المهني في المنظمة"، مجلة دراسات إنسانية واجتماعية، المجلد 10 العدد 2 خاص، جامعة وهران، ص ص 331-344، الجزائر.
- المواقع الالكترونية
- جميل عودة إبراهيم، 30-06-2019 التمييز في مكان العمل، سلسلة التمييز بين البشر، شبكة النبا المعلوماتية، الرابط الالكتروني <https://annabaa.org/arabic/rights/19767> تاريخ الولوج الى الرابط 10-10-2022

❖ بالفرنسية

➤ Livres :

BORSALI HAMDAN Leila, 2004, Droit du travail, Edition BERTI, Alger, Algerie.

- CRISTAU Antoine, 2011, Droit du travail, 8^{eme} édition, Hachette supérieur, paris.
- ORTSCHIEDT Pierre, LARDY-PELISSIER Bernadette , 1999 "suspension du contrat de travail", Droit de l'emploi (ouvrage collectif) sous la direction de PELISSIER Jean, Dalloz, paris.

➤ **Thèses**

- LEXTON Benedict Mathieu, 20 septembre 2005, L'égalité entre les femmes et les hommes face à l'emploi : Genèse et institutionnalisation, multi-niveaux d'un référentiel communautaire d'action publique, thèses de doctorat en science politique, INSTITUT D'ETUDES POLITIQUES, UNIVERSITE MONTESQIEU, BORDEAUX IV

➤ **Articles**

- -Ferré Nathalie, 2004, La construction juridique des discriminations : l'exemple de légalité homme/ femme, Éditions Presses de Sciences Po, n o 53 P p 33-55, France.