

العمل الليلي للمرأة من المنظور القانوني Women's night work from the legal side

بوحميده عبد الكريم^{1*}، جامعة غرداية، الجزائر، prof.abouhamida@gmail.com

زداني فضيلة²، جامعة أم البواقي، الجزائر، zedanifadila2019@gmail.com

تاريخ قبول المقال: 01-11-2023

تاريخ إرسال المقال: 08-08-2023

الملخص:

جاءت بعض النصوص الدولية لتنظم مجال العمل الليلي للمرأة، ضمانا لحماية هذه الفئة الهشة من المجتمع من انتهاكات قد تلحقها أثناء ممارسة ذلك، هذا وقد نص في التشريع الجزائري على مفهوم العمل الليلي للمرأة كما نظم مجاله القانوني في جزئيات متفرقة، كون أن العمل الليلي للمرأة في التشريع الجزائري يعتبر استثناء وارد على الأصل على غرار ما هو متاح في بعض الدول غير المسلمة منها. لذلك أعطيت الصلاحيات لمفتشيات العمل المختصة إقليميا بالترخيص ورقابة ذلك، و هو ما يتلائم مع الواقع الجزائري من جانب ديني، عرفي واجتماعي... الخ، كما وضعت له ضمانات قانونية تترتب عليها جزاءات في حالة الإخلال بذلك، إلا أنها تبقى سطحية جدا لا تقتضي التكيف مع أهمية الموضوع من جوانبه المختلفة.

الكلمات المفتاحية: عمل المرأة - العمل الليلي - حماية المرأة - تشغيل النساء.

Abstract:

Some international texts came to regulate the field of women's night work, in order to guarantee the protection of this vulnerable group in society against any violations they may suffer in the course of their work.

In Algerian legislation, the notion of night work for women, as regulated in its legal sphere, is stipulated in different parts, given that night work for women in Algerian legislation is an exception, as is the case in some non-Muslim states.

Therefore, prerogatives have been given to the labour inspectorates, who are competent regionally to license and command, which is appropriate to Algerian religious, customary and social realities.

This is why legal safeguards have been put in place that entail sanctions in the event of a breach. Otherwise, they remain very superficial and do not require adaptation to the importance of the topic in its various aspects.

Key words: Women's work - Night work - Women's protection - Women's employment.

* زداني فضيلة.

مقدمة:

يسعى الرجل دوما للعمل من أجل كسب قوت يومه و تعزيز قدراته البدنية و الفكرية، إذ تتعدد الأنماط و الغاية واحدة، ويكون هذا العنصر جد مهم في الحياة الاجتماعية على الصعيد الوطني و الدولي حضى باهتمام ملحوظ حفاظا على المقومات الاجتماعية، هذا و بتطور الزمن و الوقت خرجت المرأة للعمل لتنافس الرجل في ذلك، إلا أن الأسس الدينية، الاجتماعية و العرفية و البنية البدنية جعلت من بعض الدول خاصة الإسلامية منها تحد في بعض النصوص القانونية من استخدام النساء سواء في جل الأعمال أو بعضها، وسواء كان دوام عملها نهارا أم ليلا، وبخصوص هذه الأخيرة والمتعلقة بمسألة العمل الليلي للمرأة، فقد أثارت عدة إشكالات من منظور عدة دول، ركّز جلها على حماية المرأة من العمل الليلي كأصل عام، مثلما هو الحال في التشريع الجزائري، مع إيراد بعض الاستثناءات المقيدة تتعلق بمنح الترخيص من طرف هيئات رقابية منها مفتشية العمل المكلفة بذلك.

وبالمقابل جاء في كثير من الاتفاقيات الدولية ما يضع ضمانات لمجال العمل الليلي للمرأة، ويبقى مجال ممارسة هذه الأعمال ومدى تنظيمها، ضماناتها ورقابتها حسب كل دولة، حيث أخذت الجزائر بمنع تشغيل النساء والأطفال في الليل إلا باستثناءات واردة في النصوص القانونية الوطنية، مواكبة للاتفاقيات الدولية الخاصة بالشغل.

إلا أن الواقع العملي شيء آخر فكثير ما تحدث انتهاكات لذلك، وتختلف المفاهيم بشأن تطبيقه وهو ما يجب الأخذ به لحماية هذه الفئة الحساسة وهو من أهداف هذه الدراسة منطلقين من الإشكالية التالية:

هل يمكن الجزم بوجود أحكام قانونية واضحة المعالم في مسألة تنظيم العمل الليلي للمرأة بالنظر إلى خصوصيته؟

وللبحث في هذا الموضوع اعتمدنا على المنهج المقارن في دراسة العمل الليلي للمرأة في النصوص الدولية والتشريع الجزائري، كما اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي في التعريف بالعمل الليلي للمرأة، ضماناته، وكيفية الرقابة على ذلك، والتحليلي من خلال تحليل كل هذه الجزئيات البحثية في النصوص القانونية ذات الصلة.

و للإجابة عن الإشكالية والبحث في الموضوع نقترح خطة مقسمة إلى ما يلي:

المبحث الأول: تحديد نوع النصوص القانونية المنظمة للعمل الليلي للمرأة

المطلب الأول: مفهوم العمل الليلي للمرأة

المطلب الثاني: الاستثناءات الخاصة بالعمل الليلي للمرأة

المبحث الثاني: الضمانات المكرسة للعمل الليلي للمرأة

المطلب الأول: إجراءات الرقابة

المطلب الثاني: الإخلال بضمان العمل الليلي للمرأة

المبحث الأول: تحديد نوع النصوص القانونية المنظمة للعمل الليلي للمرأة

أثارت مسألة العمل الليلي للمرأة جدلا واسعا بين مختلف التشريعات الدولية من اتفاقيات دولية ونصوص قانونية، بخصوص مشروعية عمل النساء ليلا بين مؤيد ومعارض، وما تستدعيه القضية من توفير مختلف آليات الحماية القانونية والاجتماعية الكفيلة بضمان حقوقها، ومن هنا سنحاول ضبط المادة المعرفية لمفهوم العمل الليلي للمرأة في الاتفاقيات الدولية وكذا من منظور المشرع الجزائري (المطلب الأول)، بعدها نتطرق إلى مختلف الاستثناءات الواردة على مبدأ منع العملي الليلي للمرأة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم العمل الليلي للمرأة

أولت العديد من التشريعات عناية خاصة من أجل تنظيم تشغيل النساء ليلا، تزامنا مع تأسيس منظمة العمل الدولي، التي حظرت تشغيل النساء ليلا وانتهت برفع ذلك الحظر بالتدريج، ومن بينها التشريع الجزائري الذي كان له موقفا آخر، وهذا ما سنتطرق إليه كالتالي:

أولا: تعريف العمل الليلي للمرأة

قبل التطرق إلى تعريف العمل الليلي للمرأة، سنتناول ضبط كل من مصطلح العمل، والمقصود بالعمل الليلي، يليها تقديم تعريف بسيط عن المرأة العاملة، خاصة في القانون الجزائري الذي اتخذ موقفا معارضا لموضوع عمل النساء ليلا، وهذا راجع لعدة أسباب وعوامل سنتطرق إليها لاحقا.

1- تعريف العمل:

تعددت تعاريف مفهوم العمل بين من يعتبره نشاط ينطوي على جهد عضلي أو عقلي، يبذله الشخص من أجل الحصول على أجر معين، أو الوصول إلى الأثر المنتج لقاء جهده المبذول، وهناك من عرّف العمل بأنه عبارة عن نشاط منسق ومنظم، من أجل الوصول إلى أثر منتج⁽¹⁾، ومنهم من يرى بأن

العمل الليلي للمرأة من المنظور القانوني

العمل جهد مبذول في نشاط معين تنفيذاً للالتزام ما، بغض النظر عن طبيعته أو نوعه، وسواء كان صناعي أو تجاري، زراعي أو فني، عضلي أو ذهني.

أمّا تعريف العمل من منظور شرعي، فهو كل ما يقوم به الإنسان من أجل توفير الرزق الحلال له ولأسرته ولتأمين كافه احتياجاته من مأكّل ومشرب وملبس ومسكن⁽²⁾، بغية الحفاظ على كرامته وتجنّب طلب المساعدة من الآخرين.

وتجب الإشارة إلى أن هناك من ربط العمل بالشغل، حيث يقصد بالشغل كل جهد عضلي أو جسدي مرتبط بعمل يدوي، كالتجارة والحدادة والنحت والحياكة والخياطة وغيرها من الأعمال اليدوية، الذي يتّخذ العامل من أجل كسب لقمة عيشه، ويتحصّل بموجبه على أجر كفيل لسداد ما عليه من مستحقات. ومن خلال التعريفات السابقة، فإنه يقصد بالعمل كل نشاط يخضع إلى بعض الضغوط من طرف الوسط سواء كان الوسط داخلياً أو خارجياً.

2-تعريف العمل الليلي:

يقصد بالعمل الليلي الجهد العضلي أو الفكري المبذول ليلاً، خلال مدة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة، وتمتدّ من منتصف الليل إلى الساعة الخامسة صباحاً، وهذه الأخيرة يرجع تحديدها إلى السلطة التقديرية للمستخدم، كما أنه في العمل الليلي لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل، كما يمنع تشغيل النساء في أعمال ليلية إلا إذا كان هناك رخصة خاصة من مفتش العمل المختص إقليمياً.

جاءت المادة 90 في القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل⁽³⁾، أن كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلاً والساعة الخامسة صباحاً يعتبر عملاً ليلاً، تحدد قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات الجماعية.⁽⁴⁾

ومن ثم فإن العمل الليلي هو عبارة عن عمل يتم تنفيذه ليلاً، ويشمل مدة محددة من طرف السلطة المختصة⁽⁵⁾، من أجل القيام بمجموعة من الأعمال لضمان السير الحسن للعمل.

وتجدر الإشارة إلى أنه يمنع على صاحب العمل أن يقوم بتشغيل نساء في أعمال ليلية دون رخصة خاصة من مفتش العمل كما أشرنا سابقاً، ويجوز لهذا الأخير أن ينظم العمل على أساس ساعات متعاقبة أو عمل تناوبي إذا اقتضت الحاجة.

3-تعريف المرأة العاملة:

يقصد بالمرأة العاملة تلك التي تعمل خارج البيت، مقابل أجر مادي أو تلك المرأة التي تتزاوّل عملاً خارج بيتها بشكل رسمي ومنتظم مقابل أجر مادي تتقاضاه، حيث تمارس في إطار ذلك نماذج مختلفة من العمل كانت إدارية أو عملية أو مهنية أو خدماتية⁽⁶⁾. ومنه تعرّف المرأة العاملة بأنها تلك المرأة التي تعمل في الإنتاج المادي، وتتقاضى أجرة مقابل عملها.

ثانياً: العمل الليلي للمرأة في الاتفاقيات الدولية

تعتبر أول وثيقة تضمنت أحكام صارمة تمنع عمل النساء ليلاً، هو اتفاق "بيرن" الذي صادقت عليه 13 دولة وتم تطبيقه سنة 1914، وهذا بغية حماية المرأة العاملة من أرباب العمل، ليتم تعديلها فيما بعد بموجب الاتفاقية الدولية رقم 41⁽⁷⁾، والتي جاء في نص المادة 3 منها: " لا يجوز تشغيل النساء أياً كانت أعمارهن ليلاً في أي منشأة صناعية عامة كانت أو خاصة أو في أي من فروعها". وقبل ذلك كانت المبادرة الدولية سنة 1919، بموجب الاتفاقية رقم 4 التي تضمنت في فحواها منع استخدام المرأة ليلاً دون استثناء⁽⁸⁾، وذلك في نص المادة 3 والتي جاء فيها: " لا يجوز تشغيل النساء من أي سن أثناء الليل في أي منشأة صناعية عامة أو خاصة أو في أي من فروعها"، وبالتالي يتضح لنا من خلال هذه الاتفاقيات أنها تهدف إلى حماية المرأة العاملة، من خلال إقرار مجموعة من القواعد التي تراعي طبيعة المرأة ودورها في المجتمع، كما تضمنت مجموع الأحكام والقواعد القانونية التي تحظر استخدام المرأة ليلاً.

وتجب الإشارة إلى أن هذه الاتفاقيات من بينها التي لاقت العديد من الانتقادات، الأمر الذي استدعى بالمنظمة العالمية للعمل إلى إصدار الاتفاقية الدولية رقم 89 الصادرة في 9 جويلية 1948 بموجب الإعلان رقم 89، حيث تنصت في المادة 3 منها: " لا يجوز تشغيل النساء أياً كانت أعمارهن ليلاً في أي منشأة صناعية عامة أو خاصة أو في أي من فروعها".

وبالرجوع إلى الاتفاقيات الصادرة عن الدول العربية، فنجد ثلاث اتفاقيات قد عالجت مسألة العمل الليلي، من بينها الاتفاقية رقم 1 لسنة 1966⁽⁹⁾، والاتفاقية رقم 5 لسنة 1976⁽¹⁰⁾، والاتفاقية رقم 6 لسنة 1976⁽¹¹⁾، حيث تضمنت كلها منع تشغيل النساء ليلاً، انطلاقاً من مبدأ المنع والذي ترد عليه بعض الاستثناءات.

العمل الليلي للمرأة من المنظور القانوني

إضافة إلى أن هذه الاتفاقيات اختلفت في كيفية حساب فترة الليل، بين المعيار الزمني والمعيار الفلكي، كما اختلفت بخصوص طبيعة بعض الأعمال التي ينبغي عدم إسنادها إلى المرأة العاملة ليلا، وبالحديث عن الاستثناءات الواردة عن مبدأ منع تشغيل المرأة ليلا في الاتفاقيات الدولية، فإن الاتفاقية رقم 41 استثنت النساء اللواتي يشغلن وظائف إدارية ذات مسؤولية، ولا تقمنا بأية أعمال يدوية من منع العمل ليلا، وهذا ما نصت عليه المادة 8 من الاتفاقية الدولية رقم 89⁽¹²⁾، والتي تم تعديلها فيما بعد بموجب الاتفاقية الدولية رقم 89 الصادرة في 9 جويلية 1948.

إضافة إلى ذلك أصدرت المنظمة العالمية للاتفاقية رقم 171 الصادرة في 20 جوان 1990⁽¹³⁾، والتي تضمنت تقليص مدة العمل الليلي، ورفعت المنع الذي كان يخص النساء بصورة نهائية، كما تضمنت العديد من الأحكام المتعلقة بالإجراءات الرامية إلى حماية النساء الحوامل، بما فيها تدعيم شروط الحماية والوقاية والأمن الصحي، وكذا إعفاء العمال غير قادرين على العمل ليلا، وتجب الإشارة إلى أن الجزائر لم تصادق على هذه الاتفاقية على غرار الدول التي صادقت عليه.

وأقل ما يقال أن هذه الاتفاقيات ساهمت في توسيع نطاق تطبيق العمل الليلي في العديد من القطاعات، كما ساهمت في رفع المنع عن تشغيل النساء ليلا بالتدريج، إضافة إلى تحديد مدة العمل الليلي في حدود سبع ساعات فقط.

ثالثا: العمل الليلي للمرأة في التشريع الجزائري

في التشريع الجزائري يرجع التحاق المرأة الجزائرية بالعمل لأول مرة بعد الاستقلال، حيث كانت تعمل في الأرياف وتمارس العديد من النشاطات أولها العمل في الحقول، ونتيجة لتطور قطاع الشغل بدأت النساء تعملن في القطاع العام، لتتولى فيما بعد أداء العديد من الوظائف في أطوار مختلفة وفي مراكز مختلفة، ليغلب بعدها توزيع النساء العاملات في الوسط الحضري، أكثر من النساء العاملات في الوسط الريفي، وهذا راجع لعدة أسباب ودوافع فرضتها متطلبات إنسانية واقتصادية واجتماعية وثقافية، وحتى منها دوافع شخصية بشكل أثر على فئة النساء سلبيا أكثر مما هو ايجابيا.

وتجب الإشارة في هذا السياق، أن المشرع الجزائري بخصوص العمل الليلي للمرأة كان ممنوعا، مثله مثل نظيره المشرع الفرنسي حيث أن المبدأ السائد كان هو منع تشغيل النساء والقصر من الجنسين في الليل كقاعدة عامة، وهذا راجع إلى عدة دوافع من بينها طبيعة التكوين الفيزيولوجي للمرأة، كذلك لأسباب دينية مرتبطة بالعادات والتقاليد للبلد، حيث ينظر للمرأة العاملة ليلا نظرة احتقار، الأمر الذي يقودنا إلى تعريف العمل الليلي للمرأة في القانون الجزائري بأنه: ذلك العمل الذي يقوم به العمال ما بين

العمل الليلي للمرأة من المنظور القانوني

الساعة التاسعة مساءً والخامسة صباحاً، وهنا تمّ الأخذ بالمعيار الزمني أي المدة القانونية للعمل، وهذا ما ورد في نص المادة 193 من القانون رقم 31/75⁽¹⁴⁾.
لقد نظم المشرع الجزائري مسألة العمل الليلي للمرأة، في العديد من النصوص القانونية وأورد عليها استثناءات منصوص عليها قانوناً وهذا ما سنتطرق إليه كالتالي.

المطلب الثاني: الاستثناءات الخاصة بالعمل الليلي للمرأة

أشرنا سابقاً إلى أن المشرع الجزائري أخذ بمبدأ منع العمل الليلي للمرأة بمقتضى نصوص القانونية، حيث وبالرجوع إلى نص المادة 194 من الأمر رقم 31-75، نجد أنها تنص على جواز استخدام النساء في أي عمل ليلي، كما نصت على أنه لا يمكن استخدام العمال المتدربين من أي جنس بين الساعة 8 مساءً إلى الساعة 6 صباحاً إذا كانت أعمارهم تقل عن 18 سنة كاملة، وهنا يتضح بأن المشرع الجزائري قد قام بحظر العمل الليلي للمرأة لأسباب إنسانية وأخرى اجتماعية.

وبالرجوع للقانون رقم 81-03 نجده قد منع العملي الليلي للمرأة في المادة 14 والمادة 15، حيث نصت المادة على أنه يمنع العمل على النساء اللاتي تجاوزن 19 سنة، أما بالنسبة للقانون رقم 90-11 فلقد نص على مبدأ منع العمل الليلي في المادة 28، والتي جاء فيها: " لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي".

وهنا نلاحظ بأن المشرع الجزائري من خلال هذه النصوص القانونية إعتدّ بمبدأ منع تشغيل النساء ليلاً، ولكن في نفس الوقت أورد عليها استثناءات إذا توفرت فيجوز للمرأة أن تعمل ليلاً، على اعتبار أن لكل قاعدة استثناء أو قيد يرد عليها، وأن المنع ليس مطلقاً وهذا من باب ضمان السير الحسن للمؤسسة، وعلى وجه الخصوص تلك التي تشهد نسبة كبيرة في عدد النساء العاملات.

وعليه الرجوع إلى القانون رقم 90-11 نجده أن استثناء عمل المرأة ليلاً مشروط بالحصول على رخصة من مفتش العمل المختص إقليمياً، وهو ما نصت عليه المادة 29 الفقرة الثانية من القانون سالف الذكر، حيث تركت هنا السلطة التقديرية لمفتش العمل المختص إقليمياً، وما تفرضه طبيعة النشاط أو خصوصية منصب العمل.

وقبل هذا الاستثناء، نص المشرع الجزائري على عدة استثناءات كانت سابقة، من بينها الاستثناءات الواردة في الأمر رقم 31-75 والقانون رقم 81-03⁽¹⁵⁾، حيث أجاز المشرع الجزائري في الأمر 31-75 تشغيل النساء ليلاً بعد الحصول على ترخيص التي تزيد أعمارهن عن الثامنة عشر، 18،

العمل الليلي للمرأة من المنظور القانوني

وذلك في قطاع نشاطات معينة، واشترطت المادة 195 من الأمر 31-75 سالف الذكر أن تحدد بموجب قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

كما أن هناك استثناء آخر يجيز عمل المرأة ليلا، وذلك في أعمال يكون القصد منها الوقاية من الحوادث وشبكة الوقوع لتدارك الحوادث الطارئة وهذا ما نصت عليه المادة 196 من الأمر 31-75، وكذا المادة 197 حيث اشترط المشرع الجزائري عند القيام بالعمل الليلي أن يتخلل العمل انقطاع لا يقل عن نصف ساعة من التوقف، كما ألزم على المستخدم أو رب العمل، بأن يقدم تصريحاً بذلك إلى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، مع نشر القرار المتضمن الإذن في الأحوال الاستثنائية في أماكن العمل، الأمر الذي يستلزم أخذ رأي مفتش العمل المختص إقليمياً وموافقته على ذلك مكتوبة، في حالة ما إذا تم تعليقها داخل أماكن العمل، حتى يتمكن الجميع من الاطلاع عليها، وهذا ما ورد في نص المادة 198 من الأمر سالف في الذكر.

أما بالرجوع إلى القانون رقم 81-03 فقد نظم العمل الليلي تنظيماً دقيقاً، بحيث أخرج العمل ليلاً من دائرة المنع كاستثناء، بعد الحصول على ترخيص من السلطة التنظيمية في شكل مرسوم. وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري استثنى فئة النساء الراشدات بالعمل الليلي، في بعض وحدات الإنتاج أو الخدمات أو مناصب العمل، التي تحدّد بمرسوم وذلك في نص المادة 15 من القانون سالف الذكر، وذلك في قطاعات محددة كتلك المتعلقة بالصحة العمومية والمستشفيات والمصحات، بطبيعتها تستلزم عدم تركها بدون مداومة ليلية نتيجة للخدمات المقدمة لأفراد المجتمع، ونتيجة لكونها ذاتها طابع حيوي واستعجالي في آن واحد.

وبالرجوع إلى القانون رقم 90-11 وهو القانون الساري المفعول، نجد بأن المشرع الجزائري لم يترك مسألة تحديد قواعد العمل الليلي للمجال تنظيمي، وإنما ترك المسألة إلى المجال الإقليمي الساري داخل العمل أمام منح السلطة التقديرية لمفتش العمل المختص إقليمياً السماح للعامل القيام بالعمل ليلاً، بحسب الظروف التي توجب ذلك، حيث وبالرجوع إلى المادة 29 الفقرة الثانية من القانون 90-11 نجدها تنص على أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليمياً أن يمنح رخصاً، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط أو خصوصيات منصب العمل، الأمر الذي يفتح المجال لطرح العديد من الإشكالات التي يعترها اللبس.

وانطلاقاً من كل ما سبق يتبين لنا بأن المشرع الجزائري أقرّ بمبدأ منع العمل الليلي للمرأة، كما أورد عليه استثناءات مرتبطة بترخيص مفتش العمل المختص إقليمياً، مع ترك مسألة تحديد قواعد العمل الليلي وشروطه للاتفاقات الجماعية في العمل، وهذا بمقتضى نص المادة 27 الفقرة الثانية من القانون 90-11، حيث أن مفتشية العمل هي صاحبة الاختصاص لمنح الرخصة الخاصة بالعمل الليلي للمرأة، كونها

العمل الليلي للمرأة من المنظور القانوني

مسؤولة على السهر على حسن سير القطاع الذي تشغله، الأمر الذي يوحي لنا بأن المشرع الجزائري يقر بمبدأ المنع النسبي نتيجة لتأثره بالمقاييس الدولية، التي تقرّ برفع منع تشغيل النساء ليلا تجسيدا لما يسمى بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة.

بطبيعة الحال، فإن ذلك ينجم عنه آثار سلبية ومخاطر، قد تتعرض لها النساء العاملات ليلا، على خلاف الرجل العامل الذي يملك القدرة على عبور مسافات للذهاب إلى العمل ليلا أو حتى نهارا دون أن يتعرض لأي خطر، وهنا بطبيعة الحال تختلف الآراء بخصوص منع العمل الليلي للمرأة من جهة أن إزالة القيود على عمل المرأة الليلي، يجعلها تتساوى مع الرجل مكان العمل، وتزول بذلك ظاهرة التمييز ضد المرأة، وهناك من يرى بأن عمل المرأة الليلي يزيد في حق الأجر الذي تتقاضاه مقارنة بعملها في النهار. وهناك من يرى بأن عمل المرأة ليلا كالممرضة والطبيبة هو جزء من مهامها وحق من حقوقها، كونها تعبت وتعلمت، وليس هناك فرق بين الرجل والمرأة، وفي طرف آخر هناك من يعارض هذه الآراء ويرى بأن عمل المرأة ليلا هو عبارة عن تمرد، ذلك أن المرأة واجباتها محصورة داخل منزلها وغياها ليلا يتعارض مع طبيعة تكوينها.

ومجمل القول هو أن المشرع الجزائري قد أبقى على مبدأ المنع في مسألة العمل الليلي للمرأة، وهذا تماشيا مع الموروث الثقافي والحضاري في بلادنا وكذا باقي الدول العربية، ما الذي يمنع المرأة من ممارسة مثل هذا العمل خاصة إذا كانت متزوجة ولديها عائلة.

المبحث الثاني: الضمانات المكرسة للعمل الليلي للمرأة

لقد وضع المشرع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة العديد من الأحكام التي تشكل في مجملها تدابير حمائية، تحمي المرأة العاملة ليلا وتحمي حقوقها، والتي من بينها أنه يمنع تشغيل المرأة إلا وفق ترخيص مسبق صادر عن مفتش العمل المختص إقليميا، إلى جانب حقها في عطلة الأمومة وحقها خلال فترة الرضاعة، إضافة إلى حمايتها من كل أشكال التحرش الجنسي عند ممارستها لمهامها، وهذا ما تضمنه مشروع القانون التمهيدي للعمل⁽¹⁶⁾، وبطبيعة الحال في حالة مخالفة هذه الأحكام أو الإخلال بأي ضمان من ضمانات العمل الليلي للمرأة فإنه يتم فرض عقوبات مدنية وجنائية.

المطلب الأول: إجراءات الرقابة

تحظى المرأة العاملة في التشريع الجزائري بمجموعة من الحقوق التي كفلها المشرع الجزائري في عدة نصوص منها نص المادة 17 من القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل⁽¹⁷⁾،

العمل الليلي للمرأة من المنظور القانوني

وكذا المادة 8 من القانون 82-06 المتضمن علاقات العمل الفردية⁽¹⁸⁾، والمادة 17 من القانون 90-11 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل.

ولم يتردد المشرع الجزائري في تكريس الحماية القانونية للمرأة العاملة ليلا، حيث أصبحت مسألة حمايتها تشغل الرأي العام الوطني خاصة مع الإصلاح المكرس سنة 1990 الرسائل حق العمال بصفة عامة ومن بينهم المرأة العاملة ليلا⁽¹⁹⁾.

وفي هذا الصدد، منح المشرع الجزائري لمفتشية العمل العديد من المهام و الاختصاصات التي تهدف إلى حسن تطبيق القانون، حيث منحها بموجب نصوص قانونية مهمة مراقبة تشغيل العمال ومن بينهم النساء و الأطفال، الذين يعدّون الطبقة الضعيفة في المجتمع، وكفئة خاصة تتطلب حماية أكثر بعيدا عن إسناد مهام لا تتناسب مع قوتهم ومضرة بصحتهم، وفي هذا الصدد نص المشرع الجزائري على بعض الأحكام القانونية المتعلقة على وجه الخصوص العمل الليلي للنساء العاملات⁽²⁰⁾، وأولها أنه يمنع تشغيلهن في الأعمال الليلية، إلا إذا رخصت بذلك مفتشية العمل نتيجة لطبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل، التي تستلزم ذلك، حيث أن مفتشيات العمل المختصة إقليميا تقدم رخص كضمان للعمل الليلي للمرأة كما سبق ذكره، بحيث تقوم مفتشيات العمل بمراقبتها وتطبيقا لذلك وضعت المفتشية العامة للعمل دليلا خاصا يتعلق بجملة التدابير الخاصة برخصة العمل الليلي للنساء، حيث ينص فيه على ما يلي⁽²¹⁾:

- يتعين على مفتش العمل قبل الفصل في إمكانية تسليم الرخصة أن يقوم بانجاز تحقيق ميداني ليتأكد أن طبيعة العمل تقتضي تواجد المرأة العاملة ليلا لضرورات اقتصادية.

- كما يعاين مفتش العمل المختص إقليميا بعض الشروط الواجب توافرها، لتسهيل تشغيل النساء في أي عمل ليلي توفر وسائل الأمن ووسائل الوقاية الصحية والمراقبة الطبية الدورية، ووسائل النقل التي تعتبر أهم مسألة بالنسبة للعمل الليلي للمرأة، وفي هذا الإطار نصت المادة 138 من القانون رقم 90-11 على: " يعاين مفتشو العمل ويسجلون المخالفات...".

- ضرورة أن يتضمن طلب الترخيص مبررات لديمومة العمل، والخاصة بطبيعة النشاط وسيلة التي تجعل من الضروري اللجوء إلى عمل النساء ليلا، وتحديد مناصب العمل المعنية، وبيّن نوع

العمل الليلي للمرأة من المنظور القانوني

الأشغال المطلوب إنجازها، كما يكون طلب مرفوقاً باستمارة معلوماتية تملأ وتوقع من طرف المستخدم.

- إضافة إلى ضرورة إدلاء مفتش العمل برأيه للمستخدم في أجل 15 يوما من تاريخ استلام الطلب والاستمارة النموذجية.

- في حالة الموافقة على الطلب، تسلم رخصة مدتها لا تتعدى 12 شهرا قابلة للتجديد عند الاقتضاء، كما تدون الرخصة في سجل خاص لذلك، يتضمن كل المعلومات المتعلقة بالرخصة من رقم وتاريخ إصدار الرخصة، عنوانها وعدد العاملات المعنيات، المفتش الموقع عن الرخصة إلى آخره.

- في حالة الرفض، يمكن إعلام المستخدم أنه بإمكانه أن يرفع تظلم للمفتش الولائي للعمل، الذي يتعين عليه الرد في أجل ثمانية أيام وفي حالة منح رخصة العمل الليلي، يتعين على المفتش الولائي للعمل نسخة إلى المفتشية الجهوية للعمل".

وبالتالي يتضح بأن مفتشيات العمل تلعب دورا هاما في مراقبة العمل الليلي للمرأة، تتولى السهر على مراقبة مدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بحماية المرأة العاملة ليلا، حتى فئة الأطفال الذين لم يبلغوا السن القانونية المحددة لذلك، حيث يتعين على مفتش العمل مراقبة ذلك وعدم إعطائه للرخص الخاصة بالعمل الليلي، إلا إذا توفرت الشروط والظروف المنصوص عليها قانونا.

وبالحديث عن مهام صلاحيات المنوطة بمفتشي العمل، أثناء قيامهم مهمة الرقابة للتأكد من مدى تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وظروف ممارسته، فإن المشرع الجزائري قد منحهم العديد من الضمانات من أجل أداء مهامهم على أكمل وجه، ذلك أنهم مخولون في إطار ذلك بتقديم ملاحظات كتابية الإعدادات وتحرير محاضر المخالفات، إضافة إلى محاضر المصالحة وعدمها، وهذا في الإطار ما يعرف بالجانب الإجرائي، حيث يقوم مفتشي العمل بالإطلاع على كل الوثائق والتحقق من مطابقتها للتشريع والتنظيم، القيام باستنساخها أو استخراج خلاصات منها وهذا ما نصت عليه المادة 6 من القانون رقم 90-03⁽²²⁾.

العمل الليلي للمرأة من المنظور القانوني

كما يقوم مفتشي العمل في إطار مهامهم الاطلاع على سجلات حفظ الصحة والأمن وطب العمل، حيث يتعين عن المستخدم أن يتخذ كل التدابير حتى يتسنى على مفتش العمل أن يطلع عليها أثناء عملية المراقبة، وفي حاله ثبوت أي مخالفة فإن مفتش العمل يقوم بتحرير ملاحظات كتابية أو إنذارات الكف عن المخالفة، وامتنال المستخدم للأحكام القانونية خلال مدة يحددها، وإذا رأى مفتش العمل أن المستخدم لم يلتفت إلى الإنذار الموجه له رغم فوات المهلة المحددة قانوناً، يقوم في هذه الحالة مفتش العمل باتخاذ إجراءات قانونية⁽²³⁾، وهي تلك المنصوص عليها في مواد القانون رقم 90-03، أين يقوم مفتش العمل بإخطار الجهة القضائية المختصة، التي تكون ملزمة بالفصل خلال أول جلساتها، ويكون الحكم قابل للتنفيذ رغم المعارضة أو الاستئناف.

كما يجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف مفتشية العمل بغض النظر عما سبق ذكره، نسخ من تصريحات والرخص المحررة طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما⁽²⁴⁾، وكل الوثائق الثبوتية للأشخاص الذين يشغلون مناصب عمل، كما يتولى مفتش العمل رقابة أماكن العمل من حيث مدى توفر الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، حفاظاً على صحة العامل وحمايته، لأنه في حالة وجود تهاون المفرط أو خطر على صحة العمل، يتم إخطار الهيئة المستخدمة بذلك وذا ما ورد في نص 32 من القانون 88-07⁽²⁵⁾.

وفي حالة تحقق مفتش العمل أثناء زيارته التفقدية لوحدة ما، وجود سبب خطر وشيك إما على أمن العمال أو على حماية الوحدة، يقوم بإخطار الوالي والذي يقوم باتخاذ الإجراء الذي يراه مفيداً، وهذا ما نصت عليه المادة 34 من القانون السالف الذكر، وفي حالة مخالفة كل الأحكام المتعلقة بذلك، فإنهم يخضعون للعقوبات المنصوص عليها في أحكام المواد من 35 إلى 43 من القانون رقم 88-07.

المطلب الثاني: الإخلال بضمان العمل الليلي للمرأة

ورد في نص المادة 29 من القانون 90-11، غير أنه يجوز لمفتش العمل إقليمياً أن يمنح رخصة خاصة، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل، وهذا يعني بأن الرخصة الخاصة بالعمل الليلي هي من اختصاص مفتشيات العمل، نظراً لانفتاح السوق وتوسعه بشكل أدى إلى تشغيل فئة النساء في العمل الليلي بطرق غير قانونية⁽²⁶⁾، مما ينتج عنه ارتكاب مخالفات تخلّ بنظام العمل والمساس بالحقوق والضمانات الممنوحة للمرأة العاملة ليلاً على وجه الخصوص.

العمل الليلي للمرأة من المنظور القانوني

وبالتالي أورد المشرع الجزائري جملة من العقوبات في قانون العمل⁽²⁷⁾، المترتبة على مخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل النساء ليلا، حيث نصت المادة 139 من القانون السالف في الذكر، على أنه في حالة تسجيل مفتشي العمل لمخالفات، فإنه يتم توقيع غرامات مالية على مرتكب المخالفة، وتضاعف الغرامة في حاله العود.

أما بخصوص تشغيل عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة قانونا، فإنه يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1.000 إلى 2.000 دينار جزائري، وفي حالة العود يمكن إصدار عقوبات حبس تتراوح من 15 يوما إلى شهرين، دون المساس بالغرامة التي يمكن أن ترفع إلى ضعف الغرامة، وهذا ما ورد في نص المادة 140 من نفس القانون.

وأضافت المادة 141 أنه يعاقب كل من ارتكب مخالفة للأحكام المتعلقة بظروف استخدام الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 2.000 إلى 4.000 دينار جزائري، كما نصت المادة 143 من القانون رقم 90-11 على ما يلي: " يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية واتساع فترة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل الليلي فيما يخص الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 500 دينار إلى 1.000 دينار، وتطبق العقوبة عند كل مخالفة معابنة وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين.

ومنه يلاحظ بأن العقوبة هي مجرد غرامة مالية، وبطبيعة الحال هذا لن يكون رادع بشكل يضمن عدم الإخلال بضمانات العمل الليلي للمرأة⁽²⁸⁾، حيث كان من المفروض أن يشدد المشرع الجزائري في العقوبة، وأن يضيف إليها عقوبة سالبة للحرية حتى تكون أكثر صرامة.

الخاتمة:

من خلال ما سبق دراسته في موضوع العمل الليلي للمرأة نجد بأن المشرع الجزائري منع في نصوصه القانونية العمل الليلي للمرأة حفاظا عليها صحيا و اجتماعيا كما منح ذلك في الحالات الاستثنائية بموجب رخصة يشرف عليها مفتش العمل المختص إقليميا، وهي تخضع لإجراءات و ضمانات محددة بما ذكر أعلاه، ومن حيث الاتفاقيات الدولية فقد نصت في كثير منها على نظام العمل الليلي للمرأة بموجب المساواة وهذا ما يظهر في تشريعات بعض الدول غير المسلمة، ومن جهة أخرى يعتبر المقوم الديني، الاجتماعي والأعراف المحلية سبب لعدم مضي المرأة في شتى الأعمال الليلية بالرغم من إلزاميتها في بعض المهن التي تعمل على الدوام المستمر.

العمل الليلي للمرأة من المنظور القانوني

ومن حيث الطابع الدولي و مدى تطابق التشريع الوطني معه، نجد بأن التشريع الجزائري طابق النظام الدولي في نصوصه الخاصة بحماية المرأة العاملة ليلا نظرا لبنيتها الفيزيولوجية، القدرة الصحية...، وهذا ما تقتضيه إلزامية المصادقة على المعاهدات المتضمنة هذا الموضوع، وما تجدر الإشارة إليه أن طبيعة النمط المعيشي لكل دولة و نظامها العام هو من يعطي تنظيما خاصا لعمل المرأة الليلي، وفي خضم كل هذا يبقى مجال تطبيق الضمانات المقررة لذلك صعب ممارسته.

ومن خلال بحثنا في الموضوع هذا نصل الى النتائج التالية:

- أن العمل الليلي للمرأة في الجزائر يبقى استثناء، و يقوم المفتش المختص إقليميا بمنح التراخيص.
- العمل الليلي يختلف تشريعه من دولة لأخرى.
- العمل الليلي في الاتفاقيات الدولية يراعي حق المرأة كفئة هشة ولا يهتم بالدين و لا بالأعراف.
- تبقى الرقابة على العمل الليلي للمرأة صعبة كون صعوبة الوصول لأماكن العمل وعدم التصريح و اكتشاف الحالات.
- قلة عدد مفتشي العمل للقيام بعملية الرقابة.
- طبيعة المخالفات المقابلة لعدم احترام شروط تشغيل النساء في العمل الليلي زهيدة جدا مقارنة بجسامة التصرف و هو ما لا يردع المستخدمين في ذلك.

ومن خلال هذه النتائج نصل الى المقترحات التالية:

- التشديد أكثر في منع العمل الليلي للنساء مع تحديده و تقييده في بعض الأعمال التي تستدعي الضرورة القصوى و توقف المصلحة.
- ضمان اجراءات تنظيمية رقابية ردعية بخصوص العمل الليلي للمرأة.
- العمل على فرض قواعد مشددة تحظر استخدام المرأة في الأعمال الشاقة وكذا الاستخدام ليلا، من خلال تحديد الأنشطة و الأعمال الشاقة، وتخصيص المناصب التي يحظر استخدام النساء فيهن ليلا.

العمل الليلي للمرأة من المنظور القانوني

- فرض تدابير حمائية تخص فئة النساء العاملات من حيث التوقيت وطبيعة المناصب التي تشغلها المرأة مع منع الاستخدام في الأشغال المرهقة و الشاقة.
- حماية المرأة العاملة من كل أشكال التحرش أثناء العمل مسؤولية رب العمل، الملزم بحمايتها و الدفاع عنها أمام الجهات القضائية.

قائمة المصادر والمراجع:

المراجع باللغة العربية:

أولاً: الكتب

- بدوي أحمد زكي، معجم المصطلحات الاقتصادية، دار الكتاب المصري، الطبعة الثانية، 2003.
- بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2011.
- خليفي عبد الرحمن، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر، 2008.

ثانياً: الرسائل والمذكرات الجامعية

- بوحميده عبد الكريم، مفتشيات العمل ودورها في تطبيق تشريعات العمل وحمايتها، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2018.
- خلفان رشيد، تحليل ظروف العمل السائدة في المؤسسة الإنتاجية الجزائرية -حالة قطنية تيزي وزو والشركة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية-، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، الجزائر، 2010.

ثالثاً: المقالات العلمية

- تاج عطاء الله، العمل الليلي في تشريع العمل الجزائري بين المساواة و الحماية القانونية للمرأة، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، العدد 1، 2015، ص 79.
- نسيمه براهيم، مشروعية العمل الليلي للمرأة قانونياً، مجلة نوميروس الأكاديمية، المجلد 2، العدد 2، 2021، ص 50.

رابعاً: الملتقيات

- مهدي السعيد صادق، حقوق المرأة و حمايتها في العمل في العالم والشرعية الإسلامية والعراق في " تشريعات العمل العربية "، المعهد العربي للثقافة العالمية وبحوث العمل، الجزائر، 1981.

خامسا: الاتفاقيات الدولية والعربية

- الاتفاقية الدولية رقم (4) بشأن عمل النساء ليلا، الصادرة في 29 أكتوبر 1919، انعقدت بموجب مؤتمر العمل الدولي بدعوة من حكومة الولايات المتحدة الأمريكية، بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في 13 جوان 1921، صادقت على هذه الاتفاقية 58 دولة، ونقضتها 33 دولة إلى غاية ديسمبر 2014.
- الاتفاقية الدولية رقم (41) بشأن عمل النساء ليلا، الصادرة في 16 جوان 1934، انعقدت بموجب مؤتمر العمل الدولي، بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في 22 نوفمبر 1936، صادقت على هذه الاتفاقية 38 دولة، ونقضتها 23 دولة إلى غاية ديسمبر 2014، الجزائر لم تصادق على هذه بجنيف في دورته 18.
- الاتفاقية الدولية رقم (89)، بشأن عمل النساء ليلا، انعقدت بموجب مؤتمر العمل الدولي في سان فرانسيسكو في دورته 31، في 17 جوان 1934، صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962، ولا زالت سارية المفعول.
- الاتفاقية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل، الصادرة في مارس 1966.
- الاتفاقية رقم (5) لسنة 1976، بشأن المرأة العاملة، الصادرة مارس 1976، المنعقدة بموجب المؤتمر العربي في دورته الخامسة، في مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية.
- الاتفاقية رقم (6) لسنة 1976 (المعدلة)، بشأن مستويات العمل، مارس 1976، المنعقدة بموجب المؤتمر العربي في دورته الخامسة، في مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية.
- الاتفاقية الدولية رقم (171) بشأن العملي الليلي، انعقدت بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بجنيف في دورته السابع وسبعون في 6 جوان 1990.

سادسا: النصوص القانونية

- الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية عدد 39، صادرة بتاريخ 16/05/1975.
- قانون أساسي رقم 78-12 المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق ل 5 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية عدد 32، صادرة بتاريخ 08/08/1978.
- قانون رقم 81-03 المؤرخ في 21 فيفري 1981 الذي يحدد المدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية عدد 8، صادرة بتاريخ 24/02/1981.

العمل الليلي للمرأة من المنظور القانوني

- قانون رقم 82-06 المؤرخ في 3 جمادي الأولى عام 1402 الموافق ل 27 فيفري 1982، والمتعلق بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية عدد 09، صادرة بتاريخ 1982/03/02.
- قانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988، يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، الجريدة الرسمية عدد 4، صادرة بتاريخ 1988 /01/27.
- قانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فيفري سنة 1990، يتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية عدد 6، صادرة بتاريخ 1990/02/07، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10 جوان 1996، الجريدة الرسمية عدد 36، صادرة بتاريخ 1996/06/12.
- قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990م، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 17، صادرة بتاريخ 1990/04/25، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-21 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، الجريدة الرسمية عدد 68، والمرسوم التشريعي 90-03 المؤرخ في 11 أفريل 1994، الجريدة الرسمية عدد 20 والمرسوم التشريعي 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994، الجريدة الرسمية عدد 34، والأمر رقم 96-12 المؤرخ في 09 جويلية 1996، الجريدة الرسمية عدد 43، والأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11 جانفي 1997، الجريدة الرسمية عدد 03، صادرة بتاريخ 1997/01/12.
- الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 2 رمضان عام 1417 الموافق ل 11 جانفي سنة 1997، يحدد المدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية عدد 03، صادرة بتاريخ 1997 /01/12.

المراجع باللغة الأجنبية:

- Barth, B. Quennec, Y. Verdier, F. L'analyse de l'activité de travail en postes de nuit : bilan de 25 ans de recherches et perspectives, presse universitaire de France, 2004.
- CAMERLYNCK (G.H) et VALTICOS (Nicolas) : Droit international du travail. Dalloz. Paris. 1970.

الهوامش:

(1) Barth, B. Quennec, Y. Verdier, F. L'analyse de l'activité de travail en postes de nuit : bilan de 25 ans de recherches et perspectives, presse universitaire de France, 2004, p, 69.

(2) بدوي أحمد زكي، معجم المصطلحات الاقتصادية، دار الكتاب المصري، الطبعة الثانية، 2003، ص 145.

(3) قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

(4) قانون رقم 11-90 المؤرخ في رمضان 1410 هـ الموافق ل 21 أبريل 1990م، المتعلق بعلاقات العمل.

(5) الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 2 رمضان عام 1417 الموافق ل 11 جانفي سنة 1997، يحدد المدة القانونية للعمل، ج. ر. عدد 03، الصادرة بتاريخ 1997/01/12.

(6) خلفان رشيد، تحليل ظروف العمل السائدة في المؤسسة الإنتاجية الجزائرية - حالة قطنية تيزي وزو والشركة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية-، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، الجزائر، 2010.

(7) الاتفاقية الدولية رقم 41 بشأن عمل النساء ليلا، الصادرة في 16 جوان 1934، انعقدت بموجب مؤتمر العمل الدولي، بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في 22 نوفمبر 1936، صادقت على هذه الاتفاقية 38 دولة، ونقضتها 23 دولة إلى غاية ديسمبر 2014، الجزائر لم تصادق على هذه بنجيف في دورته 18.

(8) الاتفاقية الدولية رقم 4 بشأن عمل النساء ليلا، الصادرة في 29 أكتوبر 1919، انعقدت بموجب مؤتمر العمل الدولي بدعوة من حكومة الولايات المتحدة الأمريكية، بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في 13 جوان 1921، صادقت على هذه الاتفاقية 58 دولة، ونقضتها 33 دولة إلى غاية ديسمبر 2014.

(9) الاتفاقية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل، الصادرة في مارس 1966.

(10) الاتفاقية رقم 5 لسنة 1976، بشأن المرأة العاملة، الصادرة مارس 1976، المنعقدة بموجب المؤتمر العربي في دورته الخامسة، في مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية.

(11) الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976، بشأن مستويات العمل (المعدلة)، مارس 1976، المنعقدة بموجب المؤتمر العربي في دورته الخامسة، في مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية.

(12) الاتفاقية الدولية رقم 89، بشأن عمل النساء عملا، انعقدت بموجب مؤتمر العمل الدولي في سان فرانسيسكو في دورته 31، في 17 جوان 1934، صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962، ولا زالت سارية المفعول.

(13) الاتفاقية الدولية رقم 171 بشأن العمل الليلي، انعقدت بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بنجيف في دورته السابع وسبعون في 6 جوان 1990.

(14) الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج. ر. عدد 3، الصادرة بتاريخ 1975/05/16.

(15) قانون رقم 81-03 المؤرخ في 21 فبري 1981 الذي يحدد المدة القانونية للعمل، ج. ر. عدد 8، الصادرة بتاريخ 1981/04/24.

(16) انظر المواد من 56 إلى 59 من مشروع القانون التمهيدي للعمل.

(17) قانون أساسي رقم 78-12 المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق ل 5 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج. ر. عدد 32، صادرة بتاريخ 1978/08/08.

(18) قانون رقم 82-06 المؤرخ في 3 جمادي الأولى عام 1402 الموافق ل 27 فبراير سنة 1982، والمتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج. ر. عدد 09، الصادرة بتاريخ 1982/03/02.

(19) نسيمه براهيم، مشروعية العمل الليلي للمرأة قانونيا، مجلة نوميروس الأكاديمية، المجلد 2، العدد 2، 2021، ص 50.

- (20) خليف عبد الرحمن، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر، 2008، ص 105.
- (21) بوحميده عبد الكريم، مفتشيات العمل ودورها في تطبيق تشريعات العمل وحمايتها، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2018، ص 153.
- (22) قانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فيفري سنة 1990، يتعلق بمفتشية العمل، ج. ر. عدد 6 لسنة 1990، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10 جوان 1996، ج.ر. عدد 36، الصادرة بتاريخ 12/06/1996.
- (23) بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2011، ص 46.
- (24) تاج عطاء الله، العمل الليلي في تشريع العمل الجزائري بين المساواة و الحماية القانونية للمرأة، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، العدد 1، 2015، ص 79.
- (25) قانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988، يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، ج. ر. عدد 4، الصادرة بتاريخ 27/01/1988.
- (26) تاج عطا الله، المرجع السابق، ص 82.
- (27) CAMERLYNCK (G.H) et VALTICOS (Nicolas) : Droit international du travail. Dalloz. Paris. 1970.
- (28) مهدي السعيد صادق، حقوق المرأة و حمايتها في العمل في العالم و التشريعة الإسلامية والعراق في " تشريعات العمل العربية "، المعهد العربي للثقافة العالمية وبحوث العمل، الجزائر، 1981.