



حماية حقوق المرأة في العمل بالجزائر

يضمن الدستور الجزائري في المادة 55 منه لكل المواطنين الحق في العمل و الحماية و الأمن و النظافة في مجال العمل و كذا الحق في الراحة. المادة 15 تضمن بدورها المساواة بين المواطنين في الحصول على الوظائف و مناصب الشغل.



الجمع بين معاشات التقاعد:

يمكن للمرأة الأجيورة أن تجمع بين معاش التقاعد الخاص بها و معاش تقاعد زوجها المتوفى (المادة 44 من القانون 83-12)، معاش تقاعد الزوج المتوفى تحذف في الحالة إعادة الزواج. (المادة 16 من الأمر 96/18 المؤرخ في 06/07/1998)، و يتم تحويل هذا المعاش و تقسيمة بين الأطفال المتسفيدين منه.

تقاعد الأنظمة الخاصة:

المرأة الأجيورة البالغ عمرها 45 سنة على الأقل و التي تتوفر لديها مدة 15 سنة من العمل الفعلي التي في خلالها دفعت مساهماتها للضمان الاجتماعي، يمكن لها أن تطلب بإفادتها بمعاش التقاعد النسبي. (المادة 06 مكرر، الفقرة 02 من القانون 83-12 المضافة بموجب المادة 2 من الأمر 97-13، الجريدة رسمية رقم 38-1997) لا يمكن الإحالة على التقاعد النسبي إلا بناءً على طلب المرأة الأجيورة دون سواها، إحالتها على التقاعد من طرف المستخدم بصفة انفرادية باطل و بدون أثر.

ممارسة الحق النقابي:

حق الإضراب معترف به، يتم ممارسته في إطار القانون (المادة 57 من الدستور). أحكام المادة 22 من القانون 90-14 المعدل و المتمم و المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، يمنع على الهيئات النقابية إدخال في القوانينها الأساسية أو ممارسة كل أشكال التمييز بين أعضائها من شأنها أن تمس بحرياتهم الأساسية. هذا التمييز قد يتضمن: «كل تمييز، إقصاء، أو تفضيل على أساس الجنس» وفقاً للمادة 17 من القانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1990.

الوظيفة العمومية:

المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات، لا ينص على أي تمييز بين عمال الجنسين، فيما يخص توظيفهم أو رواتبهم.

بمساهمة

مركز الإعلام و التوثيق لحقوق الطفل و المرأة

Elaboré avec la collaboration du



يتعرض المخالفين لغرامات مالية و عقوبات حبس. يجب على المستخدمين أن يضعوا تحت تصرف العاملات آلات الرفع و المعاملة اليدوية و النقل بالنسبة للأثقال التي تتعدى 25 كلغ.

موظفو البيت:

إن قانون الضمان الاجتماعي يعتبرهم كعمال ينتمون إلى صنف الأجراء، و لا سيما مستخدمو البيت، البوابين، السائقين، النساء الناظفات، الغاسلات و المرصطات، و كذا العمال الذين يمارسون عادة أو أحياناً بمحل إقامتهم أو عند محل مستخدميهم، مقابل عوض، حراسة و صيانة الأطفال الذين أسندوا لهم من طرف الأولياء (المادة 01 من المرسوم رقم 85-33). إن المستخدم الذي لم يتم بالتصريح بهؤلاء العمال لدى مصالح الضمان الاجتماعي، يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 دج لكل عامل غير مصرح به، و بحبس لمدة شهرين إلى 06 أشهر.

التحرش الجنسي:

لم يقم بعد تشريع العمل هذا السبب كخطأ جسيم من جانب المستخدم، فقط قانون العقوبات المعدل كرس عقوبة التحرش الجنسي. المادة 341 مكرر: «تطبيق أحكام المادة 6 مكرر على الجرائم المنصوص عليها في المواد 334، 335، 336، 337 و 337 مكرر من هذا القسم». الجريدة الرسمية رقم 71-27 المؤرخ في 10/11/2004 القانون رقم 04/15 المؤرخ في 10/11/2004 المعدل و المتمم للأمر 66-256 المتضمن قانون العقوبات.

خدمة التقاعد:

يحدد السن القانوني للحصول على معاش التقاعد ب 60 سنة. غير أنه يمكن للمرأة الأجيورة أن تطلب إفادتها بمعاش التقاعد ابتداء من 55 سنة. (المادة 6 من القانون 83-12 المعدل بموجب الأمر رقم 96-18). و فضلا عن ذلك، يحق للمرأة أن تستفيد من تخفيض في السن بسنة لكل طفل قامت بتربيته لمدة 9 سنوات على الأقل، و هذا التخفيض لا يمكن أن يتعدى 3 سنوات. (المادة 8 من قانون 83-12). إن المنشور العام لتطبيق قوانين الضمان الاجتماعي رقم 1 صادر في 10/11/1991 يوضح مايلي: «غير أن الأحكام الخاصة المتعلقة بالسن المحدد لفائدة المرأة العاملة، يجب اعتبارها لا كالتزام، بل إمكانية ممنوحة للمعنيات بلأمر الإحالة على التقاعد قبل 60 سنة. بالتالي، لا يمكن إحالتها على التقاعد بصفة انفرادية قبل هذا السن، حتى و إن توفرت لديها شروط مدة العمل». (أي العمل لمدة 15 سنة بما في ذلك 7 سنوات و 6 أشهر من عمل فعلي).

يضمن الدستور الجزائري في المادة 55 منه لكل المواطنين الحق في العمل و الحماية و الأمن و النظافة في مجال العمل و كذا الحق في الراحة. المادة 15 تضمن بدورها المساواة بين المواطنين في الحصول على الوظائف و مناصب الشغل.

التمييز:

كل نص وارد في اتفاقية أو اتفاق جماعي أو في عقد عمل، من شأنه أن يحدث تمييزا مهما كان نوعه بين العمال في مجال الشغل، على أساس الجنس أو الوضعية الاجتماعية أو المالية، يعتبر باطل و بدون اثر (المادة من القانون 11/90). إن التعديلات التي طرأت على قانون الأسرة في فبراير 2005، تسمح للمرأة بحماية حقها في العمل بموجب عقد سابق للزواج أو بعده. لا يوجد اي نص قانوني يلزم المرأة بالحصول على رخصة من زوجها لممارسة مهنة أو نشاط تجاري.

الحماية من التمييزات الجنسية:

إن الموقعين على اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل يتضمن أحكاما تمس بحقوق المرأة الأجيعة، جديرون بتسليط عليهم غرامة مالية من 2.000 دج إلى 5.000 دج. في حالة العود، تكون العقوبة بغرامة من 2.000 إلى 10.000 دج و حبس لمدة 03 ايام، أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط. (المادة 142 من القانون 11/90 المؤرخ في 11/04/1990).

احترام السلامة الجسدية و المعنوية و كرامة المرأة الأجيعة:

في إطار تشريع العمل، و على غرار الرجل، تتمتع كذلك المرأة الأجيعة بالحق في احترام سلامتها الجسدية و المعنوية و كرامتها (المادة 06 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 11/04/1990، الجريدة الرسمية رقم 17). إن التشريع الداخلي لا يتضمن اي تقصير لهذه الاتفاقية المتعلقة ب «مساوات الفرص و الأجور بين عمال الجنسين». الفقرة 03 من المادة 06 من القانون تضمن للمرأة الأجيعة، في علاقة العمل، الحق في الحماية ضد اي شكل من اشكال التمييز غير تلك التي تكون مؤسسة على قدرتها و كفاءتها، في شغل منصب. في إطار علاقة العمل، للمرأة الأجيعة أيضا الحق في التكوين المهني و الترقية في العمل (المادة 6 فقرة 4).

حماية الشغل: توقيف علاقة العمل.

تستفيد النساء الأجيعات بعطلة الأمومة خلال الفترة المتعلقة بقبل وضع الحمل أو بعده. (المادة 55 الفقرة 1 من القانون رقم 11/90).

مدة عطلة الأمومة التي تعوضها هيئة الضمان الاجتماعي تقدر بـ 14 اسبوع (المادة 29 من القانون 11/83 المعدل بالمادة 12 من الأمر 17/96).

الاتفاقية رقم 103 (1952) المتعلقة بحماية الأمومة المصادق عليها من طرف الجزائر، تنص في مادتها الثالثة (03) على أن للمرأة الأجيعة الحق في عطلة الأمومة بناء على تقديمها لشهادة طبية.

حسب التشريع الجزائري، يحق للمؤمن لها، اعتبارا من اليوم الأول للتوقف عن العمل بسبب الأمومة مبرر بشهادة طبية محررة من طرف طبيب أو قابلة، و لمدة 14 أسبوعا متتاليا، على تعويضات يومية تحسب على أساس 100 % من الأجر كما هو محدد للتعويضات اليومية للتأمين ضد المرض. يجب أخذ عطلة الأمومة في غضون 06 أسابيع على الأقل و أسبوع على الأكثر قبل التاريخ المفترض لوضع الحمل (المنشور العام لتطبيق قوانين الضمان الاجتماعي رقم 01). التوقف عن العمل الذي وقع قبل 06 اسابيع من التاريخ المفترض لوضع الحمل يتم التكفل به ضمن الشروط المنصوص عليها في التأمين ضد المرض.

حماية عمل المرأة الأجيعة الحامل:

إن انقطاع علاقة العمل في تاريخ وضع الحمل لا يترتب عليه تقليص مدة عطلة الأمومة. توقيف علاقة العمل يتم بقوة القانون لصالح المرأة الأجيعة المجبرة بالتوقف عن عملها بسبب الأمومة (المادة 64 فقرة 2 من القانون رقم 11/90). بعد انتهاء فترة انقطاع علاقة العمل هذه، يتم إعادة إدماج المرأة الأجيعة بقوة القانون إلى منصبها أو إلى منصب آخر بنفس الأجر (المادة 65 من القانون رقم 11/90). المرسوم رقم 27/84 المؤرخ في 11/02/1984 ينص بأنه للحصول على التعويضات النقدية المتعلقة بالأمومة، يجب على أن الأجيعة أن لا يكون قد أوقف عمله لأسباب غير تلك التي يعرض عنها الضمان الاجتماعي خلال الفترة الممتدة من تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل و تاريخ وضعه.

حماية الشغل، الغياب و التسهيلات خلال فترات

قبل و بعد وضع العمل.

أثناء فترات قبل و بعد وضع الحمل، يمكن للنساء الأجيعات أن تستفيد كذلك من تسهيلات ضمن الشروط المحددة في القانون الداخلي من طرف المستخدم (المادة 55 الفقرة 02).

المدة القانونية للعمل:

إن أحكام التشريع المتعلقة بالمدة القانونية للعمل و للساعات الخاصة لم تنص على أحكام خاصة بالنساء الأجيعات. مدة العمل هو نفسه سواء للرجال أو النساء.

الدستور في مادتيه 28 و 29 يمنع العمل ليلا لكلا الجنسين لهم اقل من 19 سنة، كما أنه يمنع للمستخدم اللجوء إلى توظيف نساء لأشغال ليلية.

يعتبر عمل ليالي كل عمل أنجز ما بين الساعة التاسعة مساء و الخامسة صباحا. المادة 28 من نفس القانون تنص على: «لا يمكن، في اي حال من الأحوال، للنساء التي يقل عمرها عن 19 سنة، أن تشغل عملا ليليا. يمنع على المستخدم توظيف نساء مهما كان عمرها، للقيام بأشغال في الليل. غير أنه بالنسبة للنساء البالغ عمرهن 19 سنة كاملة أو أكثر، يمكن أن يحرر في شأنها استثناءات خاصة من طرف مفتش العمل المختص إقليميا عندما تكون هذه الاستثناءات مبررة بطبيعة النشاط و خصائص منصب العمل». إن التشريع الوطني لا يوضح الظروف التي يمكن الترخيص بمثل هذه الاستثناءات و الشروط التي يجب أن تخضع لها. تسلط غرامة من 500 إلى 1.000 دج كلما تمت معاينة المخالفة.

العمل في المنزل:

إن المرسوم التنفيذي رقم 474/97 يعرف العمل في المنزل في مادته الثانية. هي نشاطات إنتاج مواد، خدمات، أو تحويل مقابل عوض لحساب مستخدم أو عدة مستخدمين. إن المرأة التي تمارس هذا النشاط يجب اعتبارها كعاملة أجيعة في المنزل. تمارس هذه النشاطات لوحدها أو بمساعدة أفراد عائلتها باستثناء كل يد عاملة أجيعة. يجب على المرأة أن تتحصل بنفسها على المواد الأولية و أدوات العمل، أو أن يسلمها لها المستخدم دون اي وسيط (المادة 02). النساء العاملات في المنزل تعتبر بمثابة عاملات أجيعات للاستفادة بكل خدمات الضمان الاجتماعي (المادة 1 من المرسوم رقم 84-27). المستخدم الذي لم يراع واجب التصريح أمام الضمان الاجتماعي في الأجل المحددة للنساء اللواتي يوظفها، يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 دج لكل عامل غير مصرح به، و بحبس من شهرين إلى 6 اشهر.

الأشغال الممنوعة للنساء:

لم ينص تشريع العمل الحالي على اي عمل لا يمكن للمرأة أن تمارسه. بينما في التشريع السابق، (المادة 16 من القانون المؤرخ في 27/02/1982) يمنع توظيف النساء للقيام بأشغال خطيرة، موسخة، أو مضررة لصحتهن. فقط الأشغال التي تعرض فيها للأشعة تمنع للنساء الحوامل أو المرضعة (المادتان 44 و 50 من المرسوم 86-132). يجب على المرأة الحامل أن تخبر الطبيب بحالتها.

فيما يخص الأشغال المسندة للنساء، يجب على المستخدم أن يتأكد بأنها لا تستلزم جهودا تفوق قوتهن. الثقل الأقصى للعاملات لمدة قصيرة حدد بـ 25 كلغ (المادة 11 من القانون 07/88).