

جامعة العربي بن مهدي أم البواقي
كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية
قسم العلوم الاجتماعية
الملتقى الوطني الأول حول
قضايا المرأة في المجتمع الجزائري
06-07 مارس 2018

عنوان المداخلة :

الحماية الاجتماعية للمرأة الموظفة في منظومة الوظيفة العمومية الجزائرية

من إعداد الأستاذ الدكتور : داسة مصطفى ، جامعة الجزائر 02

m.dassa@yahoo.fr

العنوان : الحماية الإجتماعية للمرأة الموظفة في منظومة الوظيفة العمومية الجزائرية

الملخص: سعت هذه الدراسة الى التعريف بأهم أشكال الحماية الاجتماعية المقررة للمرأة الموظفة في منظومة الوظيفة العمومية الجزائرية ، إذ بعد تحليل مجمل النصوص التشريعية و التنظيمية المشكّلة لمنظومة الوظيفة العمومية ، توصلنا إلى أن الحماية الإجتماعية هي حق من حقوق المرأة الموظفة و تأخذ عدة أشكال و صور تتمثل أهمها في : حماية الأمومة و الطفولة ، التأمينات الاجتماعية ، الرعاية الصحية ، خدمات الوقاية و الأمن الوظيفي ، الخدمات الترفيهية و الثقافية .

الكلمات المفتاحية : الحماية الإجتماعية ، المرأة الموظفة ، الوظيفة العمومية .

مقدمة :

تشكل منظومة الوظيفة العمومية النظام الإجتماعي للموظفين العموميين ، فهي تعتبر الـإل الخاص لم تقدم لهم الرعاية المهنية والتأهيل عن طريق التنشئة التنظيمية و التكوين لدمجهم في الحياة المهنية و تكييفهم معها والحفاظ على قيمها ومواصفها ، مما أكسبها وظيفة سوسيوولوجية بإعتبارها أداة تواصل بين الدولة و المواطن ، وأساس من أسس التنمية والتطور وتقدم الـإتمعات الإنسانية (مصطفى، 2012 ، ص 100). بيد أننا نجد أن الوظيفة العمومية أصبح لها أدوار عديدة في الـإتمعات الإنسانية الراهنة، إذ تتحمل أعباء تمثيل السلطة العامة ، كما تتحمل مسؤولية إعطاء الموظفين فرصة ممارسة خبرتهم المهنية طول حياتهم المهنية و الحماية الوظيفية .

و المرأة الموظفة نجدها تحتل موقعا متميزا في منظومة الوظيفة العمومية ، فهي تمثل النسبة الكبيرة من القوة العمالية في الـإتمعات المهنية و الادارات العمومية الجزائرية ، نظرا لان مشاركتها في التسيير الاداري هو السبيل الانجع و الاسرع لتطوير و تحديث الادارة العمومية .

أولا : إشكالية دراسة الحماية الاجتماعية للمرأة الموظفة .

1- الإشكالية :

تعد قضايا المرأة الموظفة من أهم القضايا التي تتممها وتمتعات الساعية إلى التقدم و النمو ، كما أنها تستأثر إهتمام الباحثين في مختلف الحقول المعرفية ، نظرا للمكانة التي تحتلها في منظومة الوظيفة العمومية الجزائرية ، فهي تمثل النسبة الكبيرة من القوة العمالية في وتمتعات المهنية و الادارات العمومية ، نظرا لتنوع تخصصاتها وخصائصها المهنية و التعليمية والثقافية المؤثرة ، ويزيد من أهمية هذه الشريحة نظرا لخصوصية أوضاعها في ظل قيم وتمتع الجزائري و عاداته و تقاليده و مبادئه المحافظة ، مما إستوجب حمايتها و العناية بها للرفع من قدراتها الإنتاجية .

و قد أضحى العناية بالمرأة الموظفة ضرورة حتمية لتصبح قوى مهنية كفؤة وفعالة، قادرة على تأدية العمل واكتساب قيم وسلوكيات بناءة ، لمواجهة التحديات ومواكبة التغيير، و منه تحقيق أهداف الإدارات العمومية ، والتفاعل مع المواطنين لتقديم خدمات متميزة لهم بما يسهم في دفع عجلة التنمية ، إلا أن الجدل حول حماية المرأة في أماكن العمل لا يزال قائما بالرغم من توافر قاعدة عريضة من النصوص التشريعية و تنظيمية و حتى الدستورية ، المتعلقة بإجراءات الإنصاف الاجتماعي لحماية العاملات في قطاع الوظيفة العمومية ضد المخاطر الاجتماعية وسوء المعاملة .

بالرغم من أن رعاية المرأة الموظفة تدخل ضمن نطاق الرعاية الاجتماعية العمالية ، التي "تتحدد بمجموعة الوسائل المتخذة لرفع مستوى العمال على جميع الاصعدة المادية و الصحية و الثقافية و الاجتماعية بقصد خلق التوافق الضروري ما بين العامل نفسه و بينه و بين الادارة العمومية و بينه وبين مجتمعه" (داسة، 2015 ، ص 166)، فإن المرأة الموظفة يجب أن تتمتع فوق كل ذلك برعاية تتمثل في توكيد الضمانات المتعلقة بحمايتها في العمل .

و نظرا الى أن موضوع الحماية الاجتماعية للمرأة الموظفة يعد من أهم المواضيع السوسولوجية الأقل تناولا ، إرتأينا دراسة موضوع الحماية الاجتماعية للمرأة الموظفة في منظومة الوظيفة العمومية الجزائرية في هذه المدخلات ، قصد الوقوف على الواقع الحقيقي لها ، و ذلك من خلال الإجابة عن التساؤلات التالية:

– ما مفهوم الحماية الاجتماعية للمرأة الموظفة ؟

– ما هي أشكال الحماية الاجتماعية للمرأة الموظفة ؟

– ما هو الأثر الذي تفرزه أشكال الحماية الاجتماعية للمرأة الموظفة على حياتها المهنية ؟

– كيف يمكن إيجاد سبل وطرق كفيلة لترقية الحماية الاجتماعية للمرأة الموظفة في منظومة الوظيفة العمومية ؟

2- أهداف الدراسة : إستنادا الى التساؤلات السابقة الهدف الدراسة لتحقيق ما يلي :

– التعرف على مفهوم الحماية الاجتماعية للمرأة الموظفة

– تحديد أهم أشكال الحماية الاجتماعية للمرأة الموظفة

– إبراز الأثر الذي تفرزه أشكال الحماية الاجتماعية على الحياة المهنية للمرأة الموظفة .

– تقديم توصيات التي تساعد على تطوير أشكال الحماية الاجتماعية للمرأة الموظفة في منظومة الوظيفة العمومية.

3- أهمية الدراسة : تتمثل أهمية هذه الدراسة في أنها تتناول أهم حق من حقوق المرأة الموظفة في منظومة الوظيفة العمومية الجزائرية

، و هو حق الحماية الاجتماعية ، و هذا الحق يهم أهم شريحة من شرائح وتمتع ألا و هي المرأة ، كما تبرز أهميتها في محاولتها الكشف عن مجمل أشكال الحماية الاجتماعية المقررة للمرأة الموظفة و أثرها في إدارة حياتها المهنية بالإدارات العمومية ، بإعتبار أن حق الحماية مطلب مهني يشكل ضرورة مهمة و لازمة لاستقرار الوظائف في المنظمات و الإدارات العمومية، حيث أنه لا يمكن تحقيق إستمرارية أداء المرأة الموظفة دون إعطاء هذا الحق أهمية و قيمة كبيرة.

ثانيا : منهجية دراسة الحماية الاجتماعية للمرأة الموظفة : المنهج هو "الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة و الإجابة على الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث، و هو البرنامج الذي يحدد لنا السبيل للوصول إلى تلك الحقائق وطرق إكتشافها" (شفيق، 1985 ، ص 203). و المنهج العلمي هو السبيل الذي يسلكه الباحث للوصول إلى الهدف المعلن عنه أي هدف الدراسة .

و بما أن الدراسة التي نحن بصدها تهدف إلى الكشف عن واقع الحماية الاجتماعية للمرأة الموظفة بالإدارات العمومية الجزائرية إرتائينا استخدام المنهج الوصفي التحليلي كونه الأسلوب الوحيد الممكن لدراسة بعض الموضوعات الإجتماعية ، فهذا المنهج يهتم بوصف الظواهر والأشياء والأحداث المعينة ويعتمد على تجميع الحقائق والمعلومات ثم مقارنتها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى تعميمات مقبولة ، فهو "لا يتوقف عند حد وصف الظاهرة ، وإنما يتعدى ذلك إلى تحليلها، وكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة من أجل تفسيرها والوصول إلى استنتاجات عامة تسهم في تحسين الواقع وتطويره" (عطيفة، 1996، ص 54)، مما يمكننا من الوصول إلى استنتاجات وتعميمات تساعد في إيجاد سبل كفيلة لتطوير أشكال الحماية الاجتماعية للمرأة الموظفة في الإدارات العمومية بما تتماشى مع متطلبات المهنية و الحراك العالمي لترقية المرأة ، وهذا ما تسعى الدراسة إلى تحقيقه.

ثالثا : التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة :

1- الحماية الاجتماعية : و نعرفها بالآلية مجموعة الوسائل و الآليات المشمولة بتشريعات الرعاية الاجتماعية و نظم الضمان الاجتماعي التي تستعملها الإدارات العمومية لحماية حقوق المرأة الموظفة ، قصد تحسين ظروف عملها في المواقع الإدارية ، كما أنها تتضمن مجموع المساعدات الممنوحة لها في حالة العجز و عدم قدرتها على مواجهة الإحتياجات و المتطلبات المهنية والأسرية و الاجتماعية و الاقتصادية و الصحية في وقت الشدة .

2- المرأة الموظفة : هي الفاعل الإداري داخل الإدارات العمومية ، و الذي يكون في وضعية قانونية أساسية و تنظيمية ، أي تكون معينة في وظيفة من الوظائف العمومية بصفة دائمة و مرسمة في رتبة من السلم الإداري .

3- الوظيفة العمومية : هي منظومة اجتماعية قانونية تشكل نسق عام في المجتمع ، و تتكون من مجموعة القواعد القانونية المنظمة للحياة الوظيفية للموظف العام منذ دخوله الخدمة حتى خروجه منها، و تتحدد فيها مجموع الحقوق و الواجبات و المسؤوليات و المهام و الاختصاصات المنوطة به كعمل تخصصي بصفة دائمة أو مؤقتة ، لخدمة المصلحة العامة و تأدية مهام الإدارة بأمانة وفعالية لقاء تمتعه بحقوق وامتيازات الوظيفة التي يشغلها .

رابعا : أشكال الحماية الإجتماعية للمرأة الموظفة : يعد نظام الحماية الاجتماعية من أهم مكتسبات الوظيفة العمومية التي كفلته في جل قوانينها و تشريعاتها الخاصة بالوظيفة العمومية ، ففي الجزائر نجد ان نظام الحماية الاجتماعية منذ الاستقلال قد تطور تطورا كبيرا عن طريق إتخاذ العديد من التنظيمات والقرارات والإجراءات التي تهدف إلى تحقيق شمولية التغطية الاجتماعية لكافة الفئات الناشطة والشرائح الاجتماعية وتحسين مستويات المعيشة لكافة الموظفين و خاصة النساء منهم ، فمفهوم الحماية الاجتماعية للمرأة الموظفة يشير إلى جميع الخدمات التي تساهم في حماية و تحسين صحة النساء الموظفات و العمل على رفاهيتها أو التي تساعد في تكيف مع عملها و تحسين علاقتها بين العمال و بينهن و بين الإدارة مما ينعكس بالتالي على زيادة الإنتاج (سليمان، 1998، ص 227)، كما ينظر إليها بالجميع الأعمال والإنجازات التي ترمي إلى المساهمة في تحسين معيشة الموظفين ماديا ومعنويا عن طريق تكملة لأجر العمل في شكل خدمات في مجالات الصحة و السكن و الثقافة و التسلية و جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي التي تستهدف تحسين الحياة اليومية للمرأة الموظفة و أسرتها ، و هي تتخذ عدة أشكال و صور تتمثل فيما يلي :

1- حماية الأمومة و الطفولة : تعد حماية الأمومة و الطفولة من صور الحماية الاجتماعية التي أقرها منظومة الوظيفة العمومية الجزائرية للمرأة الموظفة تماشيا مع حركات التشريع العالمية ، و ذلك بمنحها إجازة بمناسبة الحمل و الولادة ، أو منحها ترخيصات الغياب للإرضاع ورعاية طفلها ،

1-1- إجازة الحمل و الولادة : إجازة الحمل و الولادة التي تمنح للمرأة الموظفة تعد في حد ذاتها إتفاقا مع طبيعة دور المرأة في المجتمع و ما يمليه هذا الدور من ضرورة التوفيق بين أسرتها و علمها، إجازة الحمل و الولادة ترمي إلى أساسا إلى حماية صحة المرأة الموظفة و صحة طفلها أثناء الفترة المحيطة بالولادة سواء تلك التي تسبق الولادة مباشرة أو بعدها ، و من ثم تكون فترة الراحة التي تحصل عليها المرأة الموظفة بمناسبة الحمل والوضع ضرورية لحماية حملها و صحة طفلها، فضلا عن تمكنها من التوفيق بين دورها في الإنجاب وبين نشاطها المهني الذي تمارسه (جلال ، 1989، ص 53.52) ، فنجد أن المشرع الجزائري قد نص على هذا النوع من الحماية بإعتبره حقا من حقوق المرأة الموظفة ، إذ أنه في المادة 213 من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية يشير إلى أنه تستفيد المرأة الموظفة، خلال فترة الحمل والولادة، من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به .

1-2- حق المرأة في الحصول على فترات راحة لإرضاع طفلها : تشير الدراسات الطبية الحديثة إلى أن الرضاعة الطبيعية لها أهمية كبيرة في حماية الطفل و المرأة المرضعة من بعض الأمراض، من هذا المنطلق أضحى تشجيع الرضاعة الطبيعية للمرأة العاملة جزءا من السياسات الصحية و المهنية ، نظرا لما لها من فوائد صحية هامة ، فضلا عن رفعها للروح المعنوية للمرأة وخفض معدلات تغييرها عن العمل إلى أدنى حد، لهذا تجد أن منظمة العمل الدولية إهتمت بحماية صحة الطفل ضمن حماية الأمومة، و من ثم جاءت اتفاقيات العمل الدولية المعنية بحماية الأمومة مؤكدة حق المرأة الموظفة في الحصول على فترات تحسب من ساعات العمل لإرضاع طفلها.

وقد إعترفت تشريعات العمل و الوظيفة العمومية العربية بحق المرأة الموظفة في الحصول على فترة أو فترات لإرضاع طفلها، على أن تحسب هذه الفترات ضمن ساعات العمل الأصلية التي يتوجب على المرأة القيام بها، و يجوز للمرأة ضمها مع فترات الراحة المقررة للموظفين ، ففي منظومة الوظيفة العمومية الجزائرية نجد أن المشرع منح للموظفة المرضعة الحق في التغيب لمدة سنة كاملة إبتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة ، حيث تمنح لها رخص التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة (6) أشهر الأولى ، وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة (6) الموالية .

2- التأمينات الاجتماعية : تشكل التأمينات الاجتماعية أحد صور الحماية الاجتماعية التي نصت عليها الدساتير والمعاهدات الدولية ، فهي عبارة عن نظام قانوني إجتماعي يعمل على تحقيق الامن الاقتصادي للأفراد في حالة تعرضهم لأحد الأخطار المهنية أو الاجتماعية و ذلك عن طريق إستعمال مجموعة من الأساليب قصد تعويضهم و التكفل بهم (أحمد، 2000 ، ص 54)، وهي تشكل أهم ركائز الاجتماعية في منظومة الوظيفة العمومية لحماية الموظفين لاسيما النساء منهم ،

فالحماية بواسطة التأمينات الاجتماعية للمرأة الموظفة في الإدارات العمومية ، نجدها تتمثل في التغطية و التكفل بالمرأة في حالة الطوارئ أو الظروف غير المتوقعة الصحية والطبيعية التي تمر بها ، و التي قد تمنعها من مواصلة نشاطها ، أو تحرمها من الأجر أو الدخل ، و ذلك بتأمينها من تعويضات نقدية وعينية حسب طبيعة الطارئ (عبد الرحمان، 2016 ، ص 155)، وذلك من خلال توفير التأمينات المناسبة لها كالتأمين على المرض، أو التأمين على الولادة والأمومة، أو التأمين على العجز ، أو التأمين على الوفاة، أو التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية، أو التأمين على التقاعد، أو التأمين على البطالة.

3- الرعاية الصحية : تعتبر الرعاية الصحية للمرأة الموظفة أحد دعائم التنمية الشاملة لما تلعبه من دور و أثر عظيم على حياة الاجيال القادمة ، لذلك نجد أن جل الدول تضع الرعاية الصحية ضمن أهم الخدمات الاساسية التي توفرها لأفرادها، نظرا إلى أن توفير العلاج الى جانب وضع المناهج و الطرق السليمة للوقاية من الامراض و تحسين السلوك الصحي بطريقة متكاملة ومقبولة اجتماعيا يسهم في توفير رعاية صحية سليمة لأفراد المجتمع بما فيهم العاملين (بدر، 2014 ، ص 57) ، إذ أن المرأة الموظفة نالت حيزا من هذه الرعاية ، خاصة في أماكن العمل ، من كل ما قد يعترضها من أمراض المهنة والبيئة المهنية ، بإعتبار أن صيانة صحة المرأة الموظفة تعتبر من أهم عوامل صيانة المورد البشري و منه المحافظة على الإنتاجية الإدارية وتنميتها .

نظرا لأهمية الحماية و الرعاية الصحية للمرأة الموظفة فإن الدساتير وتشريعات العمل في الوطن العربي قد جعلت من الحماية الصحية والرعاية حقا أساسيا لها ، بالنص على ضرورة التزام الإدارة العمومية بتوفير جميع خدمات الرعاية الصحية للموظفين في أماكن العمل طول حياتهم المهنية* ، وذلك من خلال إنشاء المؤسسات الصحية العمالية أو المراكز الطبية المهنية بالمؤسسات والادارات العمومية ، أو ما يسمى بطب العمل، هذا الأخير الذي ينصب اهتمامه بالموظف في مكان عمله ويشمل الناحية الصحية، العملية، الإنتاجية وخصوصاً الوقائية منها، إذاً هو طب وقائي بإمتياز.

كما أن هدف هاته المراكز هو القيام بالخدمات الطبية للعاملات و أسرهم وعلاج إصابات العمل والأمراض المهنية و دراسة الوسائل التي تكفل الوقاية من الإصابات و الأمراض، و تتولى كذلك القيام بالخدمات الطبية وعلاج أعضاء النقابات المهنية وأسرههم (محمد و عدلي، د س ن ، ص 207-208)

كما تهدف مؤسسات الصحة العمالية الى الحيلولة دون تعرض العاملات لأي ضعف بدني أو ذهني و حمايتهن من الأمراض المهنية وحوادث العمل، ويكون بواسطة توفير العلاج المباني خلال فترة العمل وإجراء الفحوصات الدورية السنوية أو نصف سنوية ، و يمكن عن طريق الفحوصات اكتشاف بعض الأمراض و علاجها قبل استفحالها.

4- خدمات الوقاية و الأمن الوظيفي: تشير خدمات الوقاية و الأمن الوظيفي إلى مجموع الإجراءات الكفيلة بتقليل نسبة الحوادث و الإصابات و ضمان سلامة و صحة الموظفين و زيادة الإنتاجية (سليمان علي، 1998، ص 230-231). و هذه الإجراءات ، لم تكن متوفرة سابقا في المؤسسات و الإدارات العمومية بسبب اهتمام المنظمات بالعملية الإنتاجية دون وضع أي اعتبار للعنصر البشري ، و مع التطور الاجتماعي و الثقافي و شيوخ ثقافة الاستثمار في الرأسمال البشري ، تغيرت نظرة الادارة إلى الخدمات الأمن و الوقاية ، حيث شددت معظم تشريعات العمل في الوطن العربي على ضرورة توفير هذه الخدمات في أماكن العمل بإعتبارها خدمات

* - انظر الدستور الجزائري لسنة 1996 المواد 54- 55 اللتان تنصان على :

المادة 54 : الرعاية الصحية حق للمواطنين.تكفل الدولة بالوقاية من الأمراض البوبائية والمعدية وبمكافحتها.

المادة 55 : لكل المواطنين الحق في العمل.يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن ، والنظافة.الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون

كيفية

ممارسته.

- انظر المادة 37 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي تنص على : للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة

والصحة

والسلامة البدنية والمعنوية.

وقائية بالدرجة الأولى ، فأوجب على الإدارات ضرورة توفير الإجراءات اللازمة للإسعافات الأولية ، وأن يلم بعض الموظفين بالوسائل الحماية الموجودة و طرق إستعمالها و أماكن تواجدها ، و معرفة كافة الإجراءات اللازمة لضمان صحة الموظف وسلامته خلال ساعات العمل .

كما أكدت هذه التشريعات على مسؤولية صاحب العمل في التوعية الصحية للموظفين بمخاطر المهنة وتعليمهم مبادئ الصحة العامة و قواعدها ، و الوقوف على أسباب ما يتعرضون إليه من الأمراض و الحوادث و تقديم الإرشادات اللازمة في النشرات و الإعلانات التي تصدرها الإدارة المختصة ، و على الموظفين أن يلتزموا بهذه التعليمات و الأنظمة الداخلية التي تصدر على شكل نشرات .

كما أن مراقبة أماكن العمل من حيث توافر شروط النظافة والأمن ووسائل الإسعاف يساعد على وقاية صحة الموظفين والعمال. وكذلك تحسين ظروف العمل فإنه ينعكس إيجابيا على صحة الموظف ، كما أن حماية البيئة ونظافة المحيط الطبيعي يساعدان على وقاية صحة الموظف (محمد الصغير، 2000، ص 24-25) ، مما جعل بعض الإدارات العمومية تحرص على تشكيل اللجان يطلق عليها اللجان التقنية ، حيث تستشار هاته الأخيرة في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية المعنية وتتكون من عدد متساو من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين للموظفين المتخصصين في شؤون الوقاية من إصابات العمل و أمراض المهنة . ويتأسسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها تجتمع هذه اللجنة في اجتماعات دورية و أخرى .

5- الخدمات الترفيهية و الثقافية : إن العمل الإداري اليومي رغم إمتيازه بروح التغيير و التطور إلا أن إرتباطه بالخدمة العمومية لفئات إجتماعية متعددة و مختلفة من أفراد المجتمع ، جعل بعض الموظفين يصابون بأمراض مختلفة أثرت على معنوياتهم في العمل و في تقديم تلك الخدمات ، و في ظل سيادة ثقافة الخدمات الاجتماعية في المؤسسات و الإدارات العمومية ، أصبح الموظفون يرغبون في مجموعة متنوعة من الخدمات يتعين على الإدارة أن توفرها لهم أو تساعد على توفيرها . و تتمثل في تقديم خدمات ترفيهية ثقافية للموظفين ، مثل إنشاء نوادي خاصة بالموظفين و أسرهم ، و ما توفره من خدمات اجتماعية و أنشطة رياضية ، و تنظيم الرحلات و الاصطياف للموظفين مع أسرهم ، و توفير دور الحضارة و إقامة الحفلات في الأعياد و المناسبات الوطنية ، و توفير تذاكر مجانية أو بأئتمنة رمزية لحضور عروض مسرحية و ثقافية و فنية ، و ندوات و حفلات غنائية و غير ذلك من الأنشطة الترفيهية والثقافية (محمد، 2002، ص 151) .

كما تقدم خدمات مالية بغرض الوفاء بحاجات الموظفين مثل منحهم قروض في حالات المرض أو الزواج أو دفع المصروفات الدراسية لأولادهم ، أو إعطاء قروض ميسرة للموظفين لمواجهة التزاماتهم الاجتماعية و مواجهة الطوارئ (محمد، 2002 ، ص 152) .

و يهدف توفير هذه الخدمات الى تنمية روح الجماعة بين الموظفين و زيادة درجة التماسك والوحدة بينهم ، بالإضافة الى تقوية التزامهم وولائهم للإدارة .

و في الغالب يتم توفير هذه الخدمات عن طريق إحداث لجان خاصة أو جمعيات للأعمال الاجتماعية داخل الإدارات العمومية تتلقى إعانات و مساعدات مالية وعينية مهمة من الإدارة بالإضافة الى الاشتراكات الرمزية للموظفين .

الخاتمة :

من خلال هذه المداخلة توصلنا الى ان المشرع الجزائري في منظومة الوظيفة العمومية و النصوص التنظيمية لم يغفل حماية الاجتماعية للمرأة الموظفة ، مما يوطد الاعتقاد مسير المشرع للتوجهات العالمية نحو ترقية المرأة و حفظ حقوقها الاجتماعية و المهنية و السياسية و الاقتصادية ، هذا الامر يجعل من هذه الفئة شريك في مسيرة التنمية و التغيير الاجتماعي .

قائمة المراجع :

- إبراهيم جلال. (1989). الإجازات المستحقة للعاملات بمناسبة الحمل و الوضع وفقا لقانون العمل الكويتي : دراسة مقارنة. مجلة دراسات الخليج و الجزيرة العربية ، 52.
- أحمد شفيق. (1985). البحث العلمي : الخطوات المنهجية لاعداد البحوث. مصر: المكتب الجامعي الحديث.
- الديلمي سليمان علي. (1998). الرعاية الاجتماعية : نظريات و تطبيقات (الإصدار الطبعة الثانية). لبنان: دار الكتاب الجديد المتحدة.
- السروجي طلعت مصطفى. (2001). التمتع المدني و تداعياته على صنع سياسات الرعاية الاجتماعية. المؤتمر العلمي الرابع عشر. مصر: جامعة حلوان.
- باهي محمد. (2002). تدبير الموارد البشرية بالإدارات العمومية. الدار البيضاء: مطبعة النجاح الجديدة.
- بعلي محمد الصغير. (2000). تشريع العمل في الجزائر. الجزائر: دار العلوم للنشر و التوزيع.
- بن عبد الرحمان علي الدعيج بدر. (2014). حماية حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي : دراسة تأصيلية. رسالة ماجستير في الشريعة والقانون . الرياض، الشريعة و القانون: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- حسن البرعي أحمد. (2000). الوسيط في التشريعات الإجتماعية (الإصدار 2). القاهرة: دار النهضة العربية.
- حمدي ابو فتوح عطيفة. (1996). منهجية البحث العلمي و تطبيقاتها في الدراسات التربوية و النفسية. القاهرة: دار النشر للجامعات.
- خلفي عبد الرحمان. (2016). الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري. مجلة أبحاث قانونية و سياسية ، العدد الأول، 155.
- داسة مصطفى. (2012). إصلاح الوظيفة العامة و دورها في إدارة الحياة المهنية. مجلة البحوث السياسية و الادارية ، العدد الرابع ، 100.
- داسة مصطفى. (2015). واقع إدارة الحياة المهنية في منظومة الوظيفة العمومية الجزائرية : دراسة ميدانية بالإدارات العمومية الجزائرية. أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع . الجزائر، علم الاجتماع: جامعة الجزائر02.
- طلعت عيسى محمد، و سليمان عدلي. (د س ن). الخدمة الاجتماعية العمالية. مصر: مكتبة القاهرة الحديثة.
- علي الديلمي سليمان. (1998). الرعاية الاجتماعية : نظريات و تطبيقات. لبنان: دار الكتاب الجديدة المتحدة.
- علي الفيومي أحمد بن محمد. (1987). المصباح المنير : معجم عربي عربي. لبنان: مكتبة لبنان.