

الضمانات القانونية للمرأة العاملة خلال مرحلة الامومة

أ/ مريم مكاشة

كلية الحقوق جامعة بن عكنون

Résumé :

La maternité est un fait sociétal important dans chaque société vu la double responsabilité de la femme. D'une part ses responsabilités en tant que mère au foyer, et d'autre part en tant que salariée.

A ce titre, plusieurs garanties lui ont été attribuées. D'un côté sur le plan international à travers les conventions de l'Organisation Internationale du Travail, et de l'autre à travers la législation algérienne et plus particulièrement la loi n°90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail modifiée et complétée au 11 janvier 1997.

Les différents points soulevés ont trait :

- 1-Au congé de maternité et sa durée
- 2-A la garantie du travail
- 3-Au droit à l'allaitement
- 4-A la protection de la santé de la femme enceinte

مقدمة

تعدّ حماية الأمومة المسألة الأكثر أهميةً للأمّهات العاملات و للمجتمع ككلّ، و ذلك منذ تزايد أعداد النساء العاملات، خاصّة المتزوجات، حيث يتحتّم عليهنّ التوفيق بين البيت و العمل، لذا كان من الضروري أن نوَفّر لهنّ حدّا أدنى من الحماية و الرّعاية.

نظرا للوظيفة المزدوجة التي تتميز بها المرأة العاملة، و التي تتعلّق أساسا بوضعها كأمّ، من جهة، تعاني من تبعات الأمومة من حمل و إنجاب و تربية، بالإضافة إلى قيامها بالأعباء المنزلية، و من جهة أخرى، تأدية واجباتها المهنية الملزمة بها اتّجاه مستخدميها. فأمام هذا الوضع، و حفاظا على مصلحة الطرفين، جاءت معظم التشريعات تنصّ على وجوب ضمان حمايتها، و ذلك بأن نوَمّن للأمّ أدنى حدّا من الحقوق و الامتيازات و الضمانات بدءا بتكريس عطلة الأمومة (النقطة الاولى)، فتأمين شغلها (النقطة الثانية)، إلى رعاية طفلها من رضاعة و تربية (النقطة الثالثة)، بالإضافة إلى حمايتها من الأعمال التي تشكّل خطرا على صحتّها في هذه المرحلة (النقطة الرابعة).

أولا : عطلة الأمومة

لا أحد يشك أن المسؤولية الأكبر فيما يخصّ حماية الأمومة ⁽¹⁾ تقع على عاتق الدولة، حيث أنّها وظيفة اجتماعية معترف بها، لذا جاءت أحكام اتفاقيات و توصيات منظمة العمل الدولية لتؤكد حقّها في حمايتها و حماية طفلها، كما عنيت بوضع اشتراطات تساعد على توفير ظروف عمل مناسبة تتلاءم مع طبيعة تكوين المرأة العاملة و دورها الاجتماعي ⁽²⁾.

حرصا لتفادي أيّ لبس، ومن أجل تقرير حماية واسعة و تكريس مبدأ عدم التمييز بين العاملات، جاءت الاتفاقيات الثلاثة رقم 03 الصادرة سنة 1919، ورقم 13 الصادرة سنة 1952 مراجعة، ورقم 183 الصادرة سنة 2000 بتعريف واسع لكلمة " امرأة " و " طفل ". حيث تعني كلمة " امرأة " أيّ أنثى مهما كان سنّها، جنسيّتها، عرقها، معتقدها، و بغضّ النّظر عن حالتها الشخصية إن كانت متزوجة أو غير متزوجة، وتعني كلمة " طفل " أيّ طفل دون تمييز سواء كان شرعيّا أو غير شرعي ⁽³⁾.

فنجذ أن الاتفاقيات لم تضع أيّ تمييز بين النساء العاملات، حيث تنطبق عليهنّ جميعا دون قيد باستثناء شرط انتسابهنّ إلى نوع من المهن أو القطاعات التي حدّتها، حيث طرأ تطورا تدريجيا فيما يخصّ القطاعات التي يجب على العاملات الانتماء إليها حتى تستفيد من الأمومة.

فنجذ أن الاتفاقية رقم 03 قد حدّدت نطاق تطبيقها على العاملات في قطاعي الصناعة و التجارة، حيث شملت كلّ المنشآت الصناعية و التجاريّة، العامّة و الخاصّة و توابعها ⁽⁴⁾، و استثنت المنشأة التي يعمل فيها أفراد الأسرة الواحدة ⁽⁵⁾، تاركة المجال للسلطة المختصة في كلّ بلد لوضع الحدّ الفاصل بين قطاع الصناعة و التجارة و الزراعة.

نظرا للنقص الذي كان يعيب هذه الاتفاقية، جاءت الاتفاقية رقم 103 مراجعة لسنة 1952 لتغطيته، حيث شملت في نطاقها، بالإضافة، العاملات في الأعمال الزراعية، وكذا العاملات بأجر في منازلهن. فنطاق هذه الاتفاقية أوسع، حيث أوردت تفصيلا دقيقا لكل القطاعات بعد تصنيفها (6).

أما الاتفاقية رقم 183 الصادرة في 15 جويلية 2000، فنجدها قد رفعت الحصر نهائيا، حيث يشمل نطاق تطبيقها كل النساء المستخدمات بمن فيهن اللواتي يمارسن أشكالا غير نمطية من العمل لدى الغير (7)، تاركة المجال مفتوحا لكل دولة مصادقة على الاتفاقية، وبعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل، أن تستثني من نطاق تطبيقها فئات من العمال إذا ارتأت أن تطبيق الاتفاقية على هذه الفئة يثير مشاكل خاصة ذات طبيعة جوهرية، على أن تبين في تقريرها الأول، الذي تقدمه للمنظمة حول تطبيق الاتفاقية، الفئات المستثناة وكذا أسباب الاستثناء (8).

بالنسبة للمشرع الجزائري، فنجد أنه قد حذو الاتفاقيات الدولية، حيث أن النصوص الواردة في مجال حماية الأمومة جاءت مطلقة. فبالرجوع مثلا إلى قانون العمل رقم 90-11 نجده قد استعمل في مادته 55 مصطلح "العاملات"، وفي قانون التأمينات الاجتماعية (9) وظف في المادتين 23 و 28 مصطلح "المرأة العاملة"، ولم يرد أي تفصيل على حالتها الشخصية. فمن هنا نلاحظ أن المشرع الجزائري لم يورد أي نص صريح يحرم فيه المرأة العاملة من عطلة الأمومة مهما كانت وضعيتها، سواء متزوجة أو غير متزوجة (10)، فلها الحق في الاستفادة من مزايا الضمان الاجتماعي، حيث يغطي هذا النظام الأخطار المتمثلة في المرض، الأمومة، العجز، والوفاة. ولقد حدد نفس القانون في مادته الثالثة فئة العمال المستفيدين من هذا النظام حيث نصت على أنه: "يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء أو شبيهين بالأجراء وهذا بغض النظر عن قطاع النشاط الذي ينتمون إليه أو النظام الذي كانوا ينتمون إليه قبل تاريخ سريان هذا القانون" (11)، فحسب هذه المادة، فكل العمال سواء كانوا أجراء أو شبيهين بالأجراء (12)، ومهما كان القطاع الذي ينتمون إليه، الحق في الاستفادة من مزايا الضمان الاجتماعي، ومن ذلك الاستفادة للنساء العاملات من مزايا الأمومة.

تعتبر عطلة الأمومة فترة ضرورية للمرأة العاملة سواء في مرحلة الحمل أو في مرحلة ما بعد الولادة، لما يترتب على ذلك من متاعب وعناء العمل، لذا كان من الضروري توفير لها قسطا من الراحة حتى تعتني بصحتها وصحة مولودها. ورغم أن الاتفاقيات الثلاثة الصادرة بشأن الأمومة قد نصت على مدة هذه الإجازة، إلا أن الدول تختلف في منحها زيادة أو نقصانا، معتمدة في ذلك على السياسة التي تنتهجها، والوضع الاقتصادي السائد فيها (13).

فوجد الاتفاقيتين رقم 03 و رقم 103، تحدّدان مدة عطلة الأمومة بـ 12 أسبوعا. فمن خلال قراءتنا للاتفاقية رقم 03 نستشف أنها تضمنت تعبيرا يوحي بأن مدة عطلة الأمومة تُقدّر بـ 12 أسبوعا، حيث تلزم المستخدم بعدم السماح للمرأة بالعمل خلال الستة أسابيع الموالية للوضع

(المادة 3 فقرة أ)، بالإضافة إلى منحها الحق في التوقف عن العمل، و ذلك بتقديمها شهادة طبية تثبت احتمال حدوث الوضع في غضون ستة أسابيع (المادة 3 فقرة ب).

أما الاتفاقية رقم 103، فقد جاءت تنص بوضوح على أنه لا يجوز أن تقل مدة إجازة الأمومة عن 12 أسبوعا، تتضمن فترة إجازة إلزامية بعد الوضع تقدر بـ 6 أسابيع كحد أدنى (المادة 2 و 3 فقرة أ). كما بينت كيفية تقسيم الستة أسابيع المتبقية آخذة بعين الاعتبار التاريخ المحتمل للوضع و ذلك على النحو التالي:

✓ إما أن تؤخذ قبل التاريخ المحتمل للوضع

✓ إما بعد انتهاء فترة الإجازة الإلزامية

✓ و إما أن يؤخذ جزء من هذه المدة قبل التاريخ المفترض للولادة، و الجزء الآخر يؤخذ عقب انتهاء فترة الإجازة الإلزامية.

من هنا، نستنتج أن التشريع الدولي منح المرأة العاملة فترة إجازة بعد الوضع تكون إلزامية وتقدر بـ 6 أسابيع، حيث يمنع على المستخدم تشغيلها مهما كانت الظروف والأسباب، وذلك من أجل تأمين الراحة الكافية لها و التكفل بمولودها ورعايتها. بينما فترة الستة أسابيع التي تسبق الوضع، فلم يمنع المستخدم تشغيل المرأة خلالها، إلا إذا قدمت شهادة طبية تثبت فيها التاريخ المحتمل للوضع، و أرادت هي نفسها الاستفادة من هذا الحق⁽¹⁴⁾.

عن الاتفاقية رقم 183 الصادرة سنة 2000، نجد أنها أكدت على إقرار حماية أكثر للمرأة العاملة الحامل و لمولودها، حيث منحتها الحق في الإجازة لمدة 14 أسبوعا كحد أدنى، تشمل فترة إلزامية بعد الوضع تقدر بـ 6 أسابيع، و ذلك عند تقديمها شهادة طبية تتضمن التاريخ المفترض للولادة⁽¹⁵⁾.

لكن قد يحدث و أن تتعرض الحامل لمضاعفات أو لأمراض سواء أثناء فترة حملها، أو بعد عملية الولادة، لذا فلقد أقر لها القانون الدولي حماية إضافية، و ذلك بتمديد الإجازة سواء قبل الوضع أو بعده.

فهذه النقطة لم نلمسها في الاتفاقية رقم 03، حيث نجدها قد أرست فقط المبادئ العامة لعطلة الأمومة⁽¹⁶⁾، و لم تنص على أي تفصيل. و تداركا للوضع، نصت الاتفاقيتين رقم 103 و رقم 183 على الحالات التي يتم فيها تمديد فترة إجازة الأمومة.

ف نجد الاتفاقية رقم 103 تمنح للمرأة الحامل إجازة إضافية قبل الوضع⁽¹⁷⁾ في حالة:

✓ الخطأ في تقدير تاريخ الولادة: حيث تمّ الإجازة السابقة للوضع بمقدار المدة المنقضية بين التاريخ المحتمل للوضع و تاريخ حدوثه فعلا، دون تخفيض فترة الإجازة اللاحقة للوضع والتي تكون إلزامية.

✓ الإ صابة بمرض يُثبت بشهادة طبية أنه ناجم عن الحمل: حيث تعود سلطة تقدير الحد الأقصى لهذه الإجازة الإضافية إلى السلطات المختصة في كل بلد كما تمنح للمرأة إجازة إضافية بعد الوضع⁽¹⁸⁾ و ذلك في حالة:

- الإ صابة بمرض يُثبت بشهادة طبية أنه ناجم عن الوضع و هو نفس ما جاءت به المادة 5 من الاتفاقية رقم 183، ففي حالة المرض أو المضاعفات، أو احتمال حدوث مضاعفات ناجمة عن الحمل أو الوضع تثبت بشهادة طبية، تمنح للمرأة إجازة إضافية قبل فترة إجازة الأمومة أو بعدها، على أن تُحدد طبيعة هذه الإجازة⁽¹⁹⁾ و مدتها القصوى وفقا للقوانين الوطنية لكل بلد. كما نصت الفقرة 5 من المادة 4 على أنه: " تُمدد فترة إجازة ما قبل الوضع بفترة مساوية للفترة الفاصلة بين التاريخ المفترض للولادة و تاريخها الفعلي دون تخفيض فترة أي إجازة إلزامية بعد الوضع ".

من هنا، نخلص إلى أن الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحماية الأمومة قد عدلت تدريجيا من أحكامها المتعلقة بالحماية الممنوحة للعاملة في مرحلة الأمومة، و ذلك تجنباً لكل تعسف يمكن أن يصدر من المستخدم، من شأنه أن يشكل خطراً عليها و على جنينها، أو مولودها.

بالرجوع إلى القانون الجزائري، نجده قد عرف تطوراً في مجال عطلة الأمومة و ما يترتب عليها من ضمانات، كمنع المستخدم من تشغيل العاملة و ذلك بتعليق علاقة العمل خلال هذه الفترة. فحفاظاً على صحة المرأة العاملة من جهة، وتفادياً لتعسف أرباب العمل عليها من جهة أخرى، فقد منحها المشرع فترة راحة تمكنها من رعاية صحتها وصحة مولودها، و حددها بمدة 14 أسبوعاً، فهذه المدة تخولها عدة ضمانات و حقوق، إذ بموجبها تعلق علاقة العمل التي تربطها بمستخدمها، فهي عبارة عن وقف مؤقت لها⁽²⁰⁾. و لقد سارى المشرع الجزائري في ذلك ما جاءت به الاتفاقيات الثلاثة المتعلقة بالأمومة، حيث قسم فترة الإجازة إلى فترة إجازة اختيارية، و فترة إجازة إجبارية.

لقد نصّ المشرع الجزائري خلال قوانينه المتعاقبة على الحالات التي تكون فيها العاملة مجبرة على تعليق علاقة العمل حفاظاً على صحتها حيث لا يجوز للمستخدم تشغيلها مهما كانت الأسباب، إلا أننا نجد أنه قد عدل على هذا المبدأ تدريجياً إلى أن ألغاه، و سوف نتعرض لذلك عبر مختلف القوانين و حتى الملغاة منها حيث كانت أكثر حماية لها.

فبالرجوع إلى الأمر رقم 31-75، نجد المادة 24 تمنح المرأة فترة إجازة تقدر بـ 14 أسبوعاً، حيث تحظر تشغيلها خلال فترة 8 أسابيع الواقعة بمجموعها قبل و بعد التاريخ المحتمل للوضع، و خلال الـ 6 أسابيع الموالية لولادتها (المادة 24 فقرة 3). فالمنع الذي نصّ عليه المشرع بعد الوضع و المقدّر بستة أسابيع يعدّ قطعياً، فهو يعدّ ضماناً قانونية لعدم تشغيل النساء مهما كانت الدواعي، بمعنى أن التعليق يكون إجبارياً، حيث لا يجوز للمستخدم أن يجبرهنّ عن العمل مهما

كانت الظروف و الأسباب الدّاعية لتشغيلهنّ. أمّا فيما يتعلق بالحظر قبل الولادة، فقد أشار إليه دون التّأكيد عليه بصورة قطعيّة (21).

بصدور قانون التّأمينات الاجتماعيّة، نجده ينصّ في مادّته 29 على وجوب توقّف المرأة العاملة عن العمل أسبوعاً واحداً قبل التّاريخ المفترض للولادة، و الذي يُحدّد بشهادة طبيّة، على أن تكون مدّة عطلة الأمومة و المقدّرة بـ 14 أسبوعاً متتاليّة (22). فتحديد مدّة أسبوع قبل الوضع للتوقّف الإجمالي عن العمل، قد يفسح المجال أمام أرباب العمل لتشغيل النساء أثناء الفترة السّابقة للوضع رغم حاجتهنّ للرّاحة (23)، حيث نجد أنّ المشرع قد أغفل تحديد مدّة منع الاستخدام قبل و بعد الوضع، و اقتصر فقط على حظره خلال أسبوع قبل التّاريخ المفترض للوضع.

من هنا، يتبيّن لنا أنّ المشرّع قد عدل على مبدأ التّعليق الإجمالي تدريجيّاً، فبعدما كان يُقدّر بـ 6 أسابيع اللاحقة للوضع، أصبح يُقدّر بأسبوع واحد قبل التّاريخ المفترض للولادة، إلى أن تراجع عن هذا المبدأ نهائيّاً و ألغاه في تعديل 96-17 من خلال المادّة 12.

فالأمر رقم 96-17 المعدّل للقانون رقم 83-11 نجده قد ألغى نهائيّاً مبدأ المنع أو التّعليق الإجمالي، وحدّدت المادّة 12 منه مدّة الوقف الاختياري - الإجازة الاختيارية - بـ 6 أسابيع قبل التّاريخ المفترض للوضع، حيث ألغى الضّمانة القانونيّة التي كان بموجبها يمنع تشغيل النساء منعا باتّاً خلالها، وترك الاختيار للعاملة وحدها أن توقّف علاقة العمل لمدّة 6 أسابيع على الأقلّ قبل التّاريخ المحتمل للولادة، وذلك بعد تقديمها لشهادة طبيّة تتضمّن منحها راحة لهذا الغرض. ففي هذه الحالة تتعلّق علاقة العمل اختياريّاً، بمعنى أنّ للعاملة الحقّ في الإجازة الاختياريّة التي تمكّنها من أخذ حقّها في الراحة قبل و بعد الوضع لمدّة 14 أسبوعاً تبدأ 6 أسابيع منها على الأقلّ قبل التّاريخ المحتمل للولادة، فالمرأة هنا هي التي يكون لها حق المبادرة لوحدها في أخذ العطلة أو التنازل عنها، فإذا طلبتها (وقدّمت شهادة طبيّة تتضمّن تحديداً زمنياً للتّاريخ المفترض للوضع)، فلا يجوز للمستخدم أن يمنعها من أخذها أو يرغمها على العمل، فهنا تكون العاملة حرة في استعمال حقّها في تعليق علاقة العمل أو التنازل عنه.

بالإطّلاع على القانون رقم 90-11، نجده قد اكتفى بإرساء المبادئ العامّة فقط فيما يخصّ استفادة النساء العاملات من عطلة الأمومة قبل وبعد الوضع، تاركاً التّفصيل إلى قانون الضّمان الاجتماعي (24)، حيث نجد المادّة 55 منه تنصّ على أنّه: " تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة و ما بعدها من عطلة الأمومة طبقاً للتّشريع المعمول به ". ويقتصد بذلك قانون الضّمان الاجتماعي رقم 83-11 المعدّل والمتمّم بالأمر 96-17. ففي نظرنا يُعتبر هذا النّقص إجحافاً في حقّ المرأة العاملة حيث نجده أقلّ حماية لها، إذ يفتح المجال لتعسف أرباب العمل في استغلال العاملات، فقد يصل بهنّ الحدّ في بعض الأحيان إلى العمل لآخر لحظة تسبق الوضع غير مباليين بالأخطار التي تحدّق بصحتّهنّ.

مما سبق، نستخلص أن القوانين الملغاة كانت أكثر حماية للمرأة العاملة حيث أن إلغاء مبدأ التعليق الإجباري يفتح المجال أمام أرباب العمل لاستغلال العاملة لآخر لحظة، مما قد يشكل خطرا على صحتها و صحة جنينها.

ثانيا: مبدأ عدم الفصل و حماية الشغل

حتى تتمكن المرأة العاملة من الاستفادة من حقها في عطلة الأمومة دون خوفها من تعسف ربّ العمل وفصلها عن عملها، فإنّ التشريع الدولي أقرّ مبدأ الحظر المطلق للفصل أثناء مدّة هذه الإجازة، وهذا ما كرّسه الاتفاقيات الثلاثة (03- 103-183)، والتوصيتين (95-191) ⁽²⁵⁾ التي أقرّت المبدأ القاضي بمنع فصل المرأة من عملها أثناء إجازة الأمومة، أو خلال تمديد المدّة بسبب مرض ناشئ عن الحمل أو الوضع. بل وذهبت أبعد من ذلك، حيث اعتبرت مجرد الإنذار بالفصل في هذه الفترة يقع باطلا ⁽²⁶⁾.

ف نجد مثلا المادة 4 من الاتفاقية رقم 3 تنصّ على أنه: " إذا تغيّبت المرأة بسبب عطلة الأمومة أو ظلّت متغيّبة لمدة أطول نتيجة مرض يثبت بشهادة طبيّة أنّه ناتج عن الحمل أو الوضع و يجعلها غير قادرة على استئناف عملها، لا يجوز قانونا أن ينذرها صاحب العمل بالفصل عن عملها أثناء هذا التغيّب أو حتّى يرسل إليها إنذارا بالفصل ينتهي أجله أثناء فترة هذا التغيّب ".

كما نجد الفقرة الأولى من المادة 8 للاتفاقية رقم 183 تمنع المستخدم من إنهاء استخدام أيّ امرأة أثناء مرحلة الحمل، أو أثناء عطلة الأمومة، أو خلال الإجازة الإضافيّة، أو خلال فترة تعقب عودتها إلى العمل. و تستثنى من ذلك، الحالات التي تُفصل فيها لأسباب لا تتعلّق بالحمل أو الوضع أو المضاعفات أو الإرضاع ⁽²⁷⁾.

كذلك، نجد كلّ من الاتفاقية رقم 183، و التوصيتين رقم 95 ورقم 191 تضمن حقوق المرأة العاملة أثناء فترة الإجازة، حيث اعتبرت أنّ عطلة الأمومة و كذا الإجازة الإضافية التي تستفيد منها بسبب مرض أو مضاعفات، بمثابة فترة عمل فعلية من أجل تحديد حقوقها ⁽²⁸⁾، فخلال فترة التغيّب القانوني عن العمل قبل الوضع و بعده تحتفظ العاملة بحقها في الأقدميّة ⁽²⁹⁾، كما يكفل لها الحق في العودة إلى نفس وظيفتها السابقة، أو وظيفة مماثلة بنفس الأجر عند انتهاء إجازة أمومتها ⁽³⁰⁾.

بالنسبة للمشروع الجزائري، نجده قد سارى ما جاءت به الاتفاقيات الثلاثة فيما يخصّ مبدأ الحظر المطلق للفصل أثناء إجازة الأمومة، أو تمديداتها المحتمل بسبب مرض ناتج عن الحمل أو الوضع، و ذلك من خلال نصّ واحد فقط، حيث نجده ينصّ صراحة على هذا المبدأ من خلال المادة 24 فقرة 2 من الأمر رقم 31-75 إذ تنصّ على أنه: " يعدّ باطلا و عديم الأثر كل تسريح مبلّغ خلال هذه الفترة التي تقطع سريان مهلة العطلة ".

فمن هنا نستنتج أن تعليق علاقة العمل بسبب عطلة الأمومة لا يمكن أن يكون سببا في الفصل، فلا يحقّ لربّ العمل أن يفصل العاملة الحامل خلال هذه المدّة، حيث اعتبره المشروع باطلا و

عديم الأثر، بينما نجده قد أغفل النص على هذا المبدأ في القوانين اللاحقة و المتعاقبة، إذ لا نجد أي نص صريح في هذا الشأن، و إنما يمكننا استخلاصه فقط من المبادئ العامة.

فمثلا إذا رجعنا إلى القانون رقم 90-11، نستخلص من روح المادة 64 في فقرتها الثانية أن المشرع اعتبر عطلة الأمومة سببا من أسباب تعليق علاقة العمل بقوة القانون⁽³¹⁾، إذ لا يجوز لرب العمل فصلها كونها في عطلة قانونية، كما أقر لها الحق - كما جاءت به الاتفاقيات - في أن يعاد إدراجها قانونا في منصب عملها أو منصب مماثل بعد انقضاء فترة الأمومة التي تسببت في تعليق علاقة العمل⁽³²⁾، كما تحتفظ العاملة بكافة حقوقها المكتسبة خلال فترة التعليق، كون هذه الفترة تعد فترة عمل فعلية، كما اعتبرت المادة 46 فترات غياب العاملة بسبب الأمومة فترات عمل لحساب مدة العطلة السنوية.

فرغم كل هذه الضمانات التي جاء بها القانون رقم 90-11، غير أن إغفال المشرع النص صراحة على مبدأ الحظر المطلق للفصل أثناء إجازة الأمومة - كما فعل في الأمر رقم 75-31- يفتح المجال أمام المستخدم لفصل العاملة أثناء أو خارج فترة التعليق بسبب الأمومة، معتمدا في ذلك على أي مبرر آخر كالخطأ الجسيم مثلا، أو الإخلال بالتزاماتها اتجاهه، لذلك كان على المشرع ضمان هذه الحماية بالنص صراحة على هذا المبدأ لحمايتها من تعسف أرباب العمل.

ثالثا: حق الإرضاع

لقد منح القانون الدولي امتيازات أخرى مرتبطة بالأمومة يحق للمرأة العاملة التي انقضت عطلتها الرسمية بعد الوضع أن تتمتع بها، و تتمثل في منحها حق إرضاع مولودها الجديد لما له من فوائد عظيمة، فهو ضروري له لتمتعه بصحة جيدة و إكمال نموه بصفة طبيعية. لذلك فقد أقرت منظمة العمل الدولية هذا الحق للأم العاملة من خلال الاتفاقية رقم 03 الصادرة سنة 1919، حيث نصت المادة 3 في فقرتها الثالثة على: " إعطاء المرأة إذا كانت ترضع طفلها، الحق في نصف ساعة من الراحة مرتين يوميا خلال ساعات عملها لهذا الغرض ". فنجد أن هذه الاتفاقية قد حددت فترات الراحة التي تستفيد منها المرأة بفترتين لا تقل مدة الواحدة منها عن نصف ساعة، كما حرصت على حماية هذا الحق، حيث اعتبرت أن هذه المدة تدخل في إطار العمل الفعلي الذي تؤديه⁽³³⁾.

أما الاتفاقية رقم 103 لسنة 1952، فتتص في مادتها الخامسة على أنه: تمنح المرأة التي ترضع طفلها الحق في التوقف عن العمل لهذه الغاية لفترة أو فترات تقررها القوانين أو اللوائح الوطنية.

تعتبر فترات التوقف عن العمل بغرض الإرضاع بمثابة ساعات عمل و تدفع أجورها على هذا الأساس في الحالات التي تخضع فيها هذه المسألة للقوانين أو اللوائح أو تنظم بموجبها، أما إذا كانت هذه المسألة خاضعة للاتفاقيات الجماعية فتحدد الشروط بموجب الاتفاق ذي الصلة "

من هنا نلاحظ أن الاتفاقية قد أقرت حق الإرضاع للمرأة، إلا أنها لم تحدّد هذه الفترات التي تمنح للمرأة بهذه المناسبة تحديدًا زمنيًا مثلما نلمسه في الاتفاقية رقم 03، بل اكتفت فقط بالنص على المبدأ و أرفقته ببعض الضمانات، حيث اعتبرت أن حق المرأة في التغيب لإرضاع طفلها يدخل ضمن الوقت الفعلي للعمل و بالتالي تحتفظ بأجرها، و تركت أمر تحديده للقوانين أو اللوائح أو الاتفاقيات الجماعية إذا كانت هذه الأخيرة هي المعتمدة في تحديد هذه الفترات.

بالرجوع إلى التوصية رقم 95 لسنة 1952⁽³⁴⁾، ففيما يخص حق الإرضاع، فلقد حاولت التفصيل في الحقوق التي يمكن أن تُمنح للمرأة بهذه المناسبة، حيث نصت على بعض التسهيلات التي تمنح للأمهات اللواتي يرضعن أطفالهن، تتمثل في:

✓ أن تكون فترة التوقف عن العمل لغرض الرضاعة لمدة لا تقلّ في مجملها عن ساعة ونصف خلال اليوم كلّما أمكن، مع تطبيق مرونة في إمكانية تمديد هذه الفترة أو تعديدها، وذلك بناء على شهادة طبية تقدّمها العاملة⁽³⁵⁾

✓ اتخاذ تدابير لإنشاء مرافق خاصة لإرضاع الأطفال ورعايتهم على أن تكون من الأفضل خارج أماكن العمل، على أن يكفل المجتمع المحلي أو نظام التأمين الاجتماعي تمويل هذه المرافق و دعمها كلّما أمكن ذلك⁽³⁶⁾

✓ توفير تجهيزات للمرافق و الحرص على توفير الشروط الصحية والعاملين الأكفاء من أجل إرضاع الأطفال و رعايتهم⁽³⁷⁾

✓ تقديم إعانات إضافية عينية أو نقدية بهدف توفير لوازم الرضّع من حليب و كسوة، بالإضافة إلى تقديم إعانة إرضاع للأمهات المرضعات⁽³⁸⁾

من هنا، يتبيّن لنا أن التوصية جاءت أكثر تفصيلا للحقوق التي تُمنح للمرأة المرضعة، حيث نصت على عدّة تسهيلات كمدة الرضاعة، وضرورة توفير مرافق للرضاعة و التجهيزات الخاصة بذلك، وكذا العاملين المؤهلين لذلك، بالإضافة إلى الإعانات النقدية و العينية التي تُقدّم للأمّ المرضعة. كذلك الاتفاقية رقم 183 لسنة 2000 نجدها طبق الأصل للاتفاقية رقم 103 فيما يخص الحق المقرّر للأمهات المرضعات، حيث تنصّ في مادتها 10 على أنه: " يحقّ للمرأة الحصول على فترة أو فترات توقّف يومية أو على تخفيض ساعات العمل اليومية لإرضاع طفلها رضاعة طبيعية.

تحدّد القوانين و الممارسات الوطنية المدة التي يُسمح فيها بفترات الإرضاع و تخفيض ساعات العمل اليومية و عددها و طولها و إجراءات تخفيض ساعات العمل اليومية، و تُعتبر فترات التوقف هذه أو تخفيض ساعات العمل اليومية بمثابة ساعات عمل و يُدفع أجرها وفقا لذلك ". فمن خلال هذه المادة نستنتج أن:

✓ الاعتراف بحق المرأة في الانقطاع عن العمل بهدف إرضاع ولدها

✓ ترك أمر تحديد الوقت أو الأوقات التي تُمنح للمرأة أو تخفيض ساعات العمل للقوانين الوطنية

✓ اعتبار فترات التوقف عن العمل بمثابة فترات عمل فعلي
 ✓ محافظة العاملة المرضعة على أجرها خلال فترات الإرضاع
 بينما نجد التوصية رقم 191 لسنة 2000 في موادها 7-8-9 المتعلقة بالأمهات المرضعات
 تنص على أنه ينبغي:

✓ تكييف عدد و طول فترات الإرضاع تبعا للاحتياجات الخاصة بناء على تقديم شهادة طبية
 ✓ إمكانية جمع فترات التوقف اليومية المخصصة للإرضاع في فترة واحدة تُمنح إما في بداية يوم
 العمل أو في نهايته، و ذلك بعد موافقة صاحب العمل و المرأة المعنية
 ✓ اتخاذ التدابير اللازمة لإقامة مرافق الإرضاع في ظل ظروف صحية ملائمة، إما في مكان العمل
 أو قريبا منه

إذن من خلال ما تقدّم، نجد أن القانون الدولي منح المرأة العاملة حق إرضاع طفلها رضاعة
 طبيعية، تاركا مجال تحديد هذه الفترات إلى الممارسات الوطنية، لكنّه أحاطها بضمانة و هي اعتبار
 فترات الانقطاع عن العمل من أجل الرضاعة بمثابة فترات تدخل ضمن العمل الفعلي، بحيث لا يجوز
 المساس بأجرها إذ تحتفظ به. كذلك نجده قد وفر لها مزايا أخرى تتمثل في إمكانية إنشاء مرافق
 مخصصة لإرضاع مولودها، بالإضافة إلى حصولها على منح تقدّم لها و ذلك للعناية برضيعها.
 بالنسبة للمشرع الجزائري قد أقرّ للمرأة العاملة حق الاستفادة من فترات الراحة من أجل
 إرضاع مولودها، فنجده قد كرّس هذا الحق في المادة 233 من الأمر رقم 75-31، حيث تنصّ
 على أنه: " تتمتع الأمهات اللواتي يرضعن أطفالهنّ بساعة واحدة لهذا الغرض في اليوم خلال
 ساعات العمل و مدفوعة الأجر و ذلك مدّة سنة واحدة ابتداء من تاريخ الولادة.

و لا تدخل هذه السّاعة في الفترات الأخرى من الراحة المقرّرة خلال يوم العمل، و يمكن أن
 توزّع على فترتين كلّ منها بـ 30 دقيقة و ذلك بناء على طلب المعنية ".
 فنلاحظ أنّ المشرّع قد حذا حذو الاتفاقية رقم 03، حيث نلاحظ أنّ نصّ المادة 233 مطابق

تماما لنصّ المادة 3 فقرة د من الاتفاقية. غير أنّنا نجد أنّه قد أقرّ أحكاما أفضل من المقاييس الدولية
 في تحديد فترات الرضاعة، و ذلك من خلال المرسوم رقم 82-302⁽³⁹⁾، حيث تستفيد المرأة من
 حقّ الرضاعة لمدة سنة كاملة ابتداء من تاريخ الولادة⁽⁴⁰⁾ على أساس:

✓ ساعتين مدفوعتي الأجر كلّ يوم ابتداء من تاريخ الولادة إلى غاية 6 أشهر التالية
 ✓ ساعة مدفوعة الأجر بالنسبة لـ 6 أشهر الموالية

بينما نجد أنّ المشرّع قد سكت على هذا الحقّ في القانون رقم 90-11، فلم ينص عليه و لم
 يبيّن أحكامه، ولعلّ ذلك راجع إلى كونه حقّ متّصل ومرتبّط بالأُمومة والتي سكت أيضا عن تنظيمها،
 حيث ترك هذا الأمر إلى قانون السّأمينات الاجتماعية. فمن هنا نخلص إلى أنّ المشرّع قد أغفل
 تنظيم هذا الحقّ تنظيما محكما، فكان من المفروض أن يبيّن ويفصّل في هذا الحقّ حتى لا يترك

المجال مفتوحا أمام تعسّف أرباب العمل، فكان عليه أن يتوجّه إلى ما جاءت به الاتّفاقيات من حقوق للمرأة، كمنح الأم المرضعة تعويضا خاصّا بالرّضا عة، وإلزام المستخدم بإقامة أماكن مخصّصة للرّضا عة تكون مهيّأة ومجهّزة بمختلف التّجهيزات الطّبيّة والصّحية لتمكين العاملة من إرضاع طفلها في أحسن الظروف....

رابعا: حماية صّحة المرأة العاملة أثناء فترة الأمومة (الأعمال الشّاقة والخطيرة)

لقد تمّ منع بعض الأعمال على المرأة العاملة لما لها من تأثير سلبيّ على صحتّها خاصّة في مرحلة الحمل أو ما بعده، حيث مُنع عليها القيام ببعض الأعمال حسب طبيعتها كالأعمال الشّاقة، الأعمال التي تستدعي رفع أو جرّ الأوزان، التّعامل بالمواد الكيماوية، كما منعت عليها بعض الأعمال بحسب توقيتها كالعمل اللّيلي.

فحفاظا على صّحة المرأة ووليدها، صدرت اتّفاقيات و توصيات تمنع عمل المرأة في بعض الأعمال، سواء بحسب طبيعة العمل أو وقت العمل، وذلك خلال مدّة الأمومة، و الفترة التي تلي عملية الوضع لما لها من تأثير على صّحة الأمّ و رضيعها. فوجد التّوصية رقم 95 الصّادرة في 28 يونيو 1952 تنصّ على ذلك في مادّتها الخامسة حيث:

✓ تمنع على المرأة الحامل و الأمّ المرضعة العمل اللّيلي و العمل لساعات إضافية، كما حثّت على تنظيم ساعات عملها بطريقة توفّر لها فترات كافية للرّاحة (المادّة 5 فقرة 1)

✓ تحظر استخدام المرأة في الأعمال التي تعتبرها السّلطة المختصة مضرّة بصّحتها و صّحة جنينها، و كذا خلال فترة ثلاثة أشهر على الأقلّ بعد الوضع أو فترة أطول إذا كانت المرأة العاملة ترضع طفلها (المادّة 5 فقرة 2) حيث يمنع استخدامها في أيّ:

- عمل شاقّ يتطلّب رفع أو سحب أو دفع وزن ثقيل أو أيّ جهد بدني مفرط كالوقوف المستمرّ لما لذلك من آثار سلبية كالإرهاق و التعب الشديدين
- عمل يتطلّب جهدا لحفظ توازن خاصّ
- عمل تُستخدم فيه آلات اهتزازيّة (المادّة 5 فقرة 3)

إذا ارتأت العاملة أنّ عملها يُعتبر ضارا لصّحتها، فلها الحقّ بعد تقديم شهادة طبيّة تثبت ضرورة تغيير طبيعة عملها، الانتقال إلى عمل آخر يلائم حالتها الصّحية مع ضمان الحفاظ على أجرها كاملا غير منقوص.

من خلال التّوصية رقم 191 الصّادرة في 25 يونيو 2000، بشأن تكملة الاتّفاقية رقم 183، فقد جاءت أكثر تفصيلا في مادّتها السادسة بشأن الحماية الصّحية المقرّرة للمرأة الحامل، حيث أقرّت لها حماية من كلّ⁽⁴¹⁾:

✓ عمل شاقّ يتطلّب رفع الأحمال أو حملها أو دفعها أو سحبها يدويّا

- ✓ عمل يستوجب التّعرّض للعوامل البيولوجية أو الكيميائية أو الفيزيائية التي تشكّل خطرا صحيا على الوظائف الإنجابية
- ✓ عمل يتطلّب حفظ التّوازن على نحو خاصّ
- ✓ عمل يسبّب إرهاقا بدنيا: كطول مدّة الجلوس أو الوقوف، العمل في محيط ذو درجة حراريّة عالية جدًا أو منخفضة، التّعرض للاهتزازات
- كما نصّت التّوصية على عدم إلزام المرأة الحامل أو المرضعة من العمل ليلا إذا كان ذلك يشكّل خطرا على صحتّها وفقا لما تثبته الشّهادة الطّبيّة⁽⁴²⁾.
- بالإضافة إلى نصّها على مجموعة من التدابير التي يتعيّن على السّلطة المختصة في كل دولة عضو اتّخاذها، و ذلك بتقييم كلّ المخاطر التي تمسّ بسلامة و صحّة الأمّ الحامل أو المرضع، إذ تهدف إلى توفير بديل لعملها في شكل⁽⁴³⁾:
- ✓ إزالة الخطر
- ✓ تكييف ظروف العمل عند الإمكان
- ✓ النّقل إلى وظيفة أخرى مع المحافظة بنفس قيمة أجرها عند الإمكان
- ✓ إجازة مدفوعة الأجر حسب القوانين الوطنيّة
- و في حالة زوال الخطر، فبإمكان المرأة العودة إلى منصب عملها أو وظيفة مماثلة متى كان ذلك لا يشكّل خطرا على صحتّها⁽⁴⁴⁾.
- خلاصة لما تقدّم، نجد أنّه على المشرّع الجزائري أن ينظّم من خلال قوانينه هذه التّسهيلات والامتيازات التي تمنح للمرأة، والتي تعرّضنا للبعض منها فقط، و ذلك تماشيا مع المعايير الدّولية خاصّة ما جاءت به الاتّفاقيات والتّوصيات الأخيرة والتي لم يصادق عليها بعد، فهذه الامتيازات التي قد تمنح للمرأة، كنقلها من منصب عملها إلى منصب عمل آخر يتلاءم مع حالتها الصّحية مع ضمان الرّجوع إلى منصبها الأصلي بمجرد زوال الخطر عليها وعلى جنينها، والحفاظ على أجرها كاملا غير منقوص، كلّها عوامل من شأنها أن تحفّز المرأة في عملها، وهذا ما يعود بالمردوديّة على صاحب العمل.
- في الختام يمكن القول أن القانون الدولي و كذا التشريع الجزائري قد أوليا اهتماما خاصا بوضع المرأة العاملة، حيث حظيت برصيد وافرم من الأحكام المتعلقة بحمايتها في مكان العمل و هذا من خلال الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية مهما كان موضوعها، و من خلال القوانين الجزائرية المتعاقبة سواء الملغية منها او الحالية، حيث ان هذه الحماية الخاصة المقررة للنساء ليست بتمييز بل تؤخذ على أنها تمييز إيجابي (Discrimination positive)، و ذلك لما للمرأة من اعتبارات نتيجة لطبيعتها الفيزيولوجية ووظيفتها الإنجابية.

الهوامش:

- (1) انظر المادة 6 فقرة 3 من التوصية رقم 191
- (2) انظر المادة 6 فقرة 4 من التوصية رقم 191
- (3) انظر المادة 6 فقرة 1 و 2 من التوصية رقم 191
- (4) انظر المادة 6 فقرة 5 من التوصية رقم 191
- (5) ارجع إلى المادة 2 من الاتفاقيتين رقم 03 و رقم 103، و كذا المادة الأولى من الاتفاقية رقم 183
- (6) ارجع إلى المادة 1 من الاتفاقية رقم 03
- (7) ارجع إلى المادة 3 فقرة 1 من الاتفاقية رقم 03
- (8) ارجع إلى المادة 1 من الاتفاقية رقم 103
- (9) ارجع إلى المادة 2 فقرة 1 من الاتفاقية رقم 183
- (10) ارجع إلى المادة 2 فقرة 2 و 3 من الاتفاقية رقم 183
- (11) يعتبر القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 مصدر كل الأحكام الخاصة بالأمومة
- (12) نرى أنّ الأمر يختلف في الواقع فهذا الحق لا يجسّد سوى للنساء المتزوجات حيث يحتوي ملف الإستفادة من مزايا الضمان الاجتماعي على ضرورة تقديم شهادة عائلية و التي من خلالها يمكن التعرف على حالة المرأة العائلية إن كانت متزوجة أم لا
- (13) تجدر الإشارة إلى أن أحكام القانون رقم 83-11 جاءت موحّدة لأنظمة الضمان الاجتماعي التي كانت تعرفها الجزائر قبل 1983 حسب القطاعات و الأنشطة
- (14) لقد أورد المشرع العمال الشبهيين بالأجراء في المادة 1 من المرسوم 34/85 على سبيل الحصر لا المثال
- (15) تجدر الإشارة إلى أنّ هناك من الدول من تنادي بتمديد هذه المدة حفاظا على صحة الأم و المولود و هناك من تنادي بتقليصها حماية لمصلحة المستخدم
- (16) الإجازة التي تسبق الوضع شكلية فقط لا تفيد الإلزام و المنع الصريح
- (17) حسب الفقرتين 2 و 3 من المادة 4 للاتفاقية رقم 183 : يجوز لكل دولة عضو تحديد طول فترة إجازة الأمومة المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة بإعلان ترفقه بتصديقها على الاتفاقية كما لها الحق أن تودع في وقت لاحق لدى المدير العام لمكتب العمل الدولي إعلانا آخر يتضمن تمديد فترة الإجازة
- (18) نجد أن المادة 4 تنص فقط على أنه في حالة تغيب المرأة خلال مدة إجازتها أو فاقت تلك المدة نتيجة مرض ناتج عن الحمل أو الوضع أثبتته بشهادة مرضية فلا يجوز للمستخدم أن يوجه لها إنذارا بالفصل
- (19) انظر الفقرتين 4 و 5 من المادة 3 للاتفاقية رقم 103
- (20) انظر الفقرة 6 من المادة 3 للاتفاقية رقم 103
- (21) يُقصد بذلك إن كانت تعتبر عطلة أمومة أو عطلة مرضية
- (22) يُعتبر تعليق علاقة العمل بين الطرفين وقفا مؤقتا و ليسا قطعا كما هو الشأن في بعض الأوضاع القانونية الأخرى فقد نصت المادة 64 من القانون رقم 90-11 على الأسباب التي تعلّق فيها علاقة العمل كممارسة الحق في الإضراب (فقرة 7) و العطل المرضية (فقرة 2) و غيرها. فتعليق علاقة العمل يعتبر الأساس القانوني لعطلة الأمومة حيث يمنع على المستخدم تشغيل العاملة في هذه المرحلة
- (23) تنص المادة 24 من الأمر رقم 75-31 على أنه: " يحق للمرأة أن توقف عقد العمل خلال فترة 12 أسبوعا القريبة من التاريخ المفترض للولادة. و يعدّ باطلا و عديم الأثر كل تسريح مبلّغ خلال هذه الفترة التي تقطع سريان مهلة العطلة. و يحظر

تشغيل النساء خلال فترة 8 أسابيع الواقعة بمجموعها قبل و بعد ولادتهن و خلال الستة أسابيع التالية لولادتهن مهما كانت الأسباب".

(24) إن تحديد مدة أسبوع قبل الوضع للتوقف الإجباري عن العمل مع الاستفادة بعطلة متتالية مقدرة بـ 14 أسبوعا نستخلص منها أن المدة المتبقية بعد الوضع تعدّ إجازة إجبارية

(25) نجد أن المشرع قد نصّ فقط عن التعليق الإجباري المقدّر بأسبوع قبل التاريخ المفترض للولادة و أغفل المنع الاختياري الذي يُمكن المرأة الخيار في الخروج قبل تاريخ الولادة

(26) كذلك نجد المادة 64 فقرة 2 تنص على أن علاقة العمل توقف قانونا بسبب عطلة مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع و التنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي و يفهم من ذلك عطلة الأمومة. و بهذا تعتبر عطلة الأمومة من أسباب تعليق علاقة العمل و ذلك للمحافظة على صحة الأم و المولود حيث تعتبر الأساس القانوني لعطلة الأمومة و بالتالي يمنع تشغيلها في هذه الفترة حتى تنال قسطا من الراحة سواء كان هذا المنع إجباريا أو اختياريًا.

(27) انظر المادة 4 من الاتفاقية رقم 3، و المادة 6 من الاتفاقية رقم 103، و المادة 8 فقرة 1 من الاتفاقية رقم 183، و كذا الفقرة الأولى من المادة 4 للتوصية رقم 95

(28) انظر المادة 4 من الاتفاقية رقم 3 و المادة 6 من الاتفاقية رقم 103

(29) نجد الفقرة 2 من التوصية رقم 95 تنص كذلك على أن حالات ارتكاب المرأة العاملة خطأ جسيما أو توقّف نشاط المنشأة أو إنهاء عقد عملها تعدّ من الأسباب المشروعة المبررة لفصل المرأة العاملة خلال فترة حمايتها

(30) انظر المادة 5 من التوصية رقم 191

(31) انظر المادة 4 فقرة 3 من التوصية رقم 95

(32) انظر المادة 4 فقرة 3 من التوصية رقم 95 و المادة 8 فقرة 2 من الاتفاقية رقم 183 و كذا المادة 5 من التوصية رقم 191

(33) المادة 64 فقرة 2 تنص على أن علاقة العمل توقف قانونا بسبب عطلة مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع و التنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي و يفهم من ذلك عطلة الأمومة

(34) انظر المادة 65 من القانون رقم 90-11

(35) إن هدف التوصية هو تكملة و تفصيل أحكام الاتفاقية، غير أنها تعتبر وثيقة غير ملزمة للدول الأطراف بالتصديق عليها فلهم الحرية في الالتزام بها أو عدم الالتزام بها و التوصية رقم 95 جاءت لتكملة و تفصيل الاتفاقية رقم 103

(36) انظر المادة 3 فقرة 1 من التوصية رقم 95

(37) انظر المادة 3 فقرة 2 من التوصية رقم 95

(38) انظر المادة 3 فقرة 3 من التوصية رقم 95

(39) انظر المادة 2 فقرة 6 من التوصية رقم 95

(40) صادقت الجزائر على الاتفاقية رقم 03 في 19 أكتوبر 1962

(41) المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 الذي جاء تطبيقا للقانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية

(42) ما يعاب على ذلك هو أن المشرع قد منح للمرأة ساعتين خلال 6 أشهر الموالية للولادة و هذا فيه إجحاف في حقها أذ تكون بعد الولادة في عطلة الأمومة لذلك فكان عليه النص على احتساب الـ 6 أشهر ابتداء من تاريخ التحاقها بمنصب عملها بعد عطلة الأمومة

(43) تتضمّن حماية الأمومة الحق في إجازة الوضع و الحق في المنافع العائلية، بالإضافة إلى ضمان العمل الآمن من

خلال فترات الحمل و التأمين الصحي، حيث يشمل أمراض الولادة و رعاية الأم و الطفل، و كذا الحق في الرضاعة

(44) الدكتورة رانية رشدية: حماية صحة و سلامة المرأة العاملة في بيئة العمل: ورشة العمل القومية حول تنمية المهارات المهنية و القدرات التنافسية للمرأة العربية - دمشق 6-8 / 07 / 2009 .

