

الحماية القانونية للصحة الإنجابية للمرأة العاملة: عطلة الأمومة نموذجاً

- دراسة مقارنة -

Legal protection of working women's reproductive health: maternity leave and the right to breastfeed as a model - A comparative study –**Maternity leave and the right to breastfeed as a model**

♦ أحمد داود رقية

كلية الحقوق والعلوم السياسية- جامعة تلمسان / الجزائر

orkeia77droit@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2026/06/30

تاريخ القبول: 2026/06/23

تاريخ الإرسال: 2024/10/25

الملخص:

لقد أصدرت غالبية التشريعات المقارنة العديد من النصوص القانونية التي تسعى إلى حماية الأمومة، والتي أكدت جميعها على ضرورة استفادة المرأة العاملة خلال فترة الوضع من عطلة الأمومة، وعلى فترة إرضاع مولودها والقيام على تربيته، وذلك على غرار المشرع الجزائري الذي بادر من جهته إلى وضع الأحكام الخاصة بحماية العاملة خلال فترة الحمل وبعده، كون الحالة الصحية لها تتطلب حتما رعاية أشد وأدق.

غير أنه وبرغم الاهتمام والاعتراف بحق المرأة العاملة في كل من إجازة الوضع وإرضاع مولودها، إلا أن ذلك غير كاف في مجابهتها للعديد من العوائق بشأن تلك الحقوق من قبل المؤسسات المستخدمة، حيث أثبت الواقع صعوبة تجسيد تلك الحقوق.

الكلمات المفتاحية: المستخدم، القانون، المرأة، العمل، الصحة الإنجابية، عطلة الأمومة، الحق في الرضاعة.

Abstract:

Many comparative have sought to issue many legal texts aimed at protecting motherhood, which all confirmed the need for working women to benefit from maternity leave during the period of childbirth, and the period of breastfeeding their newborn and raising, similar to the Algerian legislator, who, for his part, sought to establish provisions for protecting working women during and after pregnancy, since their health condition will inevitably require more severe and precise care.

الحماية القانونية للصحة الإنجابية للمرأة العاملة: عطله الأمومة نموذجاً- دراسة مقارنة-

However, despite the interest and recognition of working women's right to maternity leave and breastfeeding hours, she's confronted many obstacles in exercising this right by the employer.

Keywords: Employer, law, work, women, reproductive health, maternity leave, right to breastfeed.

مقدمة:

تعتبر الأمومة وظيفة اجتماعية ينتحتم على المجتمع ككل المشاركة في تحمل أعبائها، وإذا كان يفترض في العامل حضور نفسي وبدني أثناء تأدية عمله، فإن الأمر يكتسي بعض الخصوصية متى تعلق الأمر بالمرأة العاملة الحامل نظير الخصوصية الفيزيولوجية الطارئة التي ستؤولها للأمومة، حيث تتحمل عبئاً مزدوجاً في محاولة منها للتوفيق بين التزاماتها تجاه طفلها وأسرتها من جهة والتزاماتها المهنية من جهة أخرى.

مما دفع بالعديد من القوانين المقارنة عموماً¹ والعالية على وجه الخصوص، إلى إقرار العديد من القواعد التي تسعى لحماية المرأة الحامل مؤكدة جميعها على ضرورة تمتعها خلال فترة الوضع بإجازة إجبارية أو ما يعرف بعطلة الأمومة، علاوة على فترة إرضاعها مولودها والقيام على تربيته في الأشهر الأولى بعد عودتها لمنصب عملها بغية رعاية مولودها والعناية به²، بالنظر لأهمية الرضاعة الطبيعية واعتبارها أحسن وسيلة لتغذية الرضع والأطفال بالعناصر الضرورية التي يحتاجونها لنموهم، ناهيك عن التقليل من تعرضهم للأمراض كالإسهال³.

ولقد وضع المشرع الجزائري من جهته وبمقتضى- كل من القانون المتعلق بعلاقات العمل الفردية المعدل والمتمم⁴، والقانون المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم⁵، العديد من الأحكام الخاصة بحماية الأجيال خلال فترة الحمل وبعده، بنصه على حماية صحتها وصحة مولودها المنتظر، كون الحالة الصحية لها ستتطلب حتماً رعاية أشد وأدق، على غرار العديد من نظرائه⁶.

¹ - يراجع المواد من 69 إلى 83 من القانون رقم 18-11 المتعلق بالصحة، المؤرخ في 02 يوليو 2018، ج ر ج ح رقم 46 لسنة 2018.

² - زهية سي فضيل، الضمانات المقررة للمرأة في التشريع الجزائري والمقارن، أطروحة دكتوراه الطور الثالث في الحقوق، تخصص القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، الجزائر، 2017-2018، ص 194.

³ - من بين توصيات منظمة الصحة العالمية التأكيد على ضرورة أن يحصل الأطفال على الرضاعة الطبيعية بدءاً من الساعة الأولى بعد الولادة حتى يبلغ الرضيع 6 أشهر من عمره، ينبغي بعد ذلك إضافة الأغذية التكميلية مع الاستمرار بالرضاعة الطبيعية حتى يبلغ الطفل سنتين من العمر أو أكثر، موقع منظمة الصحة العالمية على شبكة الانترنت https://www.who.int/elena/titles/continued_breastfeeding/ar تاريخ الاطلاع 2023-06-05

⁴ - القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 ج ر ج ح رقم 17 لسنة 1990.

⁵ - القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983، ج ر ج ح عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983.

⁶ - عواد بلعيدون، حق العاملة المرضعة بين التشريع والواقع- دراسة مقارنة-، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 18 العدد 02، جوان 2019، ص 158.

أحمد داود رقية

وتهدف هذه الدراسة الى تسليط الضوء على امكانية الموازنة بين ممارسة العاملة لحقها في عطلة الأمومة والرضاعة من جهة وبين الالتزامات المهنية لاسيما أمام تعسف رب العمل بحجة حاية المصلحة الاقتصادية لمؤسسته المستخدمة من جهة أخرى.

ليطرح الإشكال عن مدى فعالية الحماية القانونية لحق المرأة العاملة في عطلة الأمومة وفي ساعات الرضاعة في القانون الجزائري مقارنة بالعديد من التشريعات العالمية المقارنة؟
بذلك تتجلى أهمية هذه الدراسة بكونها تسعى لتوضيح ما يلي:

- مضمون الامتيازات التي تستفيد منها العاملة في إطار حماية الأمومة في تشريعات العمل المقارنة والوطنية، على غرار عطلة الأمومة وساعات الإرضاع؛
 - العوائق التي تواجهها العاملة في ممارسة حقها في عطلة الأمومة وفي الإرضاع المعترف بهما على المستويين الوطني والدولي.
- للإجابة عن الإشكالية المطروحة في هذه الدراسة تمت الاستعانة بكل من المنهج الوصفي لتوضيح المقصود بحق العاملة في عطلة الأمومة وفي الرضاعة وكذا تسليط الضوء على العراقيل التي تحول دون ذلك والآليات الكفيلة بتجسيده، إلى جانب المنهج التحليلي بشأن النصوص القانونية محل الدراسة، ناهيك عن المنهج المقارن في الكثير من الأحيان بشأن ابراز موقف التشريعات المقارنة والوطنية.
- ولقد ارتأينا تقسيم الدراسة على النحو التالي:

- 1- عطلة الأمومة: مفاهيم
- 2- حق العاملة في إرضاع مولودها بين النصوص والواقع

1- عطلة الأمومة: مفاهيم

لقد تطرق قانون العمل الجزائري إلى حق المرأة العاملة في عطلة الأمومة من خلال المادة الخامسة والخمسون (55) منه، حيث تستفيد المرأة العاملة خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة ويمكنها الاستفادة أيضا من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، حيث لم يتطرق إلى المقصود بعطلة الأمومة لاسيما وأنها من التأمينات التي تعرف بالتأمين على الولادة، حيث تضطر العاملة إلى التوقف عن العمل خلال تلك الفترة، في حين مكنتها قانون المتعلق بالضمان الاجتماعي من تعويض عن الأجر في شكل أداءات عينية وقندية مقرررة في هذا الإطار¹.

¹ - فاطنة طاوسي، الحماية القانونية للمرأة العاملة دراسة مقارنة في القانون الدولي والقانون الجزائري، أطروحة دكتوراه العلوم تخصص: حقوق الإنسان والحريات العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، الجزائر، 2019-2020، ص 222، 223.

الحماية القانونية للصحة الإنجابية للمرأة العاملة: عطلة الأمومة نموذجاً- دراسة مقارنة-
وسيتم التطرق فيما يلي إلى الأحكام القانونية المتعلقة بعطلة الأمومة من تحديد مدتها وشروط
استحقاقها والتعويضات المترتبة عنها.

1-1- المقصود بعطلة الأمومة:

يتطلب الخوض في المقصود بعطلة أو إجازة الأمومة البحث في تعريفها ثم نطاقها.

1-1-1- تعريف إجازة الأمومة ونطاقها:

ذهب البعض إلى تعريف عطلة الأمومة بأنها: "الإجازة التي تمنح للمرأة العاملة قبل الوضع وبعده"¹.

وأطلق عليها المشرع الجزائري في المادة الخامسة والخمسون (55) السالف الإشارة إليها تسمية عطلة الأمومة التي
تختلف عن العطلة المرضية بالنظر إلى عدة أسباب من بينها أن الإجازة المرضية تستحق لجميع العمال بسبب
عارض صحي أو مرض يصيب العامل، أما إجازة الأمومة فتستحق للعاملة دون غيرها نظراً للوظيفة البيولوجية
للمرأة المتمثلة في الإنجاب²، كعبير عن هذا النوع من العطل والإجازات وهو التعبير السليم كون أن هذه
الإجازة تمتد على عدة مراحل من حمل ووضع وتربية وعناية بالطفل³.

كما يشمل نظام الأمومة جميع النساء دون تمييز⁴ وبغض النظر إن كان الحمل ناتجاً عن زواج شرعي أو عن
علاقة غير شرعية، وهنا يطرح التساؤل حول موقف المشرع الجزائري من هذه المسألة؟
لقد تضمنت المادة السالف الإشارة إليها المصطلح على عمومته، حيث أكدت على أنه تستفيد العاملات من
عطلة الأمومة.

وهو ما أكدته قانون التأمينات الاجتماعية، الذي أشارت المادة الثامنة والعشرون (28) منه صراحة إلى عبارة
للمرأة العاملة التي تضطر للانقطاع عن عملها بسبب الولادة، دون أي استثناء أو حصر، مما يترتب عنه
استفادة جميع العاملات دون استثناء من إجازة الأمومة طبقاً للقانون الجزائري وبغض النظر عن حالة أو
ظروف كل عاملة، وهو ما ذهب إليه الفقه بهذا الصدد معبراً عن ذلك بقوله: " ينطبق هذا النظام على
الأمومة الطبيعية انطباقه على الأمومة الشرعية"⁵.

¹ - معجم القانون من إعداد مجمع اللغة العربية، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، القاهرة، مصر، 1999، ص 371.

² - المصاروة هيثم حامد، حقوق المرأة في قانون العمل (مجموعة دراسات)، دار قنديل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص 78.

³ - زهية سي فضيل، المرجع السابق، ص 196.

⁴ - لتفاصيل أكثر يراجع طابوسي فاطمة، شرون حسينة، الحماية القانونية للمرأة العاملة بالتشريعات المغاربية للعمل، مجلة العلوم القانونية والسياسية،
المجلد 10 العدد 02 سبتمبر 2019، الجزائر، ص 605.

⁵ - جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ج 01، الجزائر، 1984، ص 249.

1-1-2- المدة القانونية لإجازة الأمومة:

لقد تباينت التشريعات في تقديرها لمدة عطلة الأمومة، وهو ما يرجع إلى الضرورات الاقتصادية التي تدعو إلى التوفيق بين مصلحة المرأة كأم من جهة ومصلحة المؤسسة الاقتصادية من جهة أخرى¹. وتقضي- القاعدة العامة في هذا الإطار أن تحدد عطلة الأمومة بمدة ثابتة أو كما يطلق عليها بالمدة العادية(أ)، وقد تتغير هذه المدة نظرا لبعض الظروف(ب)².

أ- المدة العادية لإجازة الأمومة:

أقرت كل التشريعات العالية بحق المرأة في عطلة الأمومة خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها، على غرار المشرع الجزائري الذي أكد في المادة التاسعة والعشرون من قانون التأمينات الاجتماعية أن تتلقى المؤمن لها، تعويضا يوميا لمدة أربعة عشر(14) أسبوعا متتاليا تبدأ على الأقل ستة(06) أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة، بشرط أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض.

بالتالي تقسم عطلة الأمومة إلى مدة سابقة للولادة وأخرى لاحقة لها، وهنا لا يوجد مجال للشك حول إلزامية العطلة ما بعد الولادة.

على خلاف ما ذهب إليه كل من نظيره التونسي- بموجب الفصل 64 من قانون العمل التونسي³، الذي حدد مدة عطلة الأمومة بـ30 يوما لا غير، وكذا الفلسطيني من خلال قانون العمل رقم 7 لسنة 2000⁴ والذي أكدت المادة 1/103 منه أنه للعاملة الحق في إجازة وضع لمدة عشرة(10) أسابيع مدفوعة، وذلك من أجل قيام الأم برعاية طفلها خصوصاً خلال أيامه الأولى، إضافة إلى إعطائها الوقت الكافي للتعافي واستعادة صحتها بعد الولادة⁵.

ويطرح التساؤل في هذا المقام حول مدى إلزامية توقف الحامل عن العمل قبل موعد الولادة، بصيغة أخرى هل يجب على الحامل أخذ عطلة أمومة قبل الموعد المحدد للولادة، وهل يعاقب المستخدم على تشغيلها خلال هذه المدة أم أن الأمر يتعلق بإرادة المرأة العاملة لا غير؟

¹ - جيلالي بوسعيدة، الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري والتشريعات المقارنة، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة مستغانم، الجزائر، 2009-2008، ص 83.

² - س زهية سي فضيل، المرجع السابق، ص 197.

³ - قانون الشغل التونسي رقم 62 المؤرخ في 15 جويلية 1996 .

⁴ - المؤرخ في 2000/03/29.

⁵ - رقية أحمد داود، "مبدأ عدم التمييز ضد المرأة في قانون العمل: ضمانة قانونية للحماية وسبيل للتكثيف"- دراسة في قانون العمل الفلسطيني مقارنة بالجزائري- بحث مقدم بالمؤتمر العلمي الدولي المحكم الثالث حول: "تعزيز حقوق المرأة الفلسطينية في ضوء الاتفاقيات والتجارب الدولية"، كلية الحقوق، جامعة الإسراء، فلسطين، بالفترة من 11 و 12 /03/2018، ص 09، 10.

الحماية القانونية للصحة الإنجابية للمرأة العاملة: عطلة الأمومة نموذجاً- دراسة مقارنة-
تمكن الإجابة في نص المادة 2/29 من القانون 11/83 السالف الذكر الذي يؤكد على ضرورة انقطاع العاملة عن العمل لفترة معينة قبل التاريخ المتوقع للولادة بموجب شهادة طبية على ألا تقل هذه المدة عن أسبوع.

غير أن الملاحظ أن المشرع قد تراجع عن هذا الحكم وعدل هذه المادة وألغى المنع الإجباري في الفترة ما قبل الوضع محددًا فترة أخرى اختيارية مدتها ستة(06) أسابيع قبل التاريخ المفترض للولادة، ليبقى الاختيار للمرأة العاملة وحدها فيما أن تتوقف قبل التاريخ المحتمل للولادة أو يومًا قبل الوضع أو حتى يوم الوضع ذاته، وعادة ما تفضل العاملات الاستفادة من عطلة الأمومة كاملة بعد الولادة لأسباب تتعلق بصحتها أولاً وبرعايتها لمولودها لأطول فترة ممكنة.

ب- المدة الاستثنائية لعطلة الأمومة:

يعتبر معيار تحديد بداية عطلة الأمومة ألا وهو التاريخ المفترض للولادة، معياراً غير دقيق حيث قد يحدث خطأ في تقدير تاريخ الولادة، علاوة على أن هذه المدة لا تشمل حالة ما إذا حدث للمرأة مضاعفات صحية بسبب الحمل أو عقب الولادة، مما تستدعي الخروج عن القاعدة العامة¹.

✓ **الخطأ في تقدير تاريخ الوضع:** لم ينص المشرع الجزائري على حالة الخطأ في تقدير تاريخ الولادة كحالة لتمديد عطلة الأمومة.

ويؤيد البعض هذا الموقف من المشرع بالنظر إلى أن هذا الإشكال لا يطرح في الجزائر على اعتبار أنه مهما كان هذا الخطأ في التقدير فإنه لن يفوق مدة أسبوعين خاصة مع تطور المعدات الطبية في هذا المجال، بالتالي فإنه يدخل لا محالة في إطار المدة العادية لعطلة الأمومة²، فعلى فرض خروج المرأة في عطلة ستة(06) أسابيع قبل التاريخ المفترض للولادة ووضعها لحملها بعد أسبوعين من هذا التاريخ، تكون قد استغرقت ثمانية(08) أسابيع وبالتالي يبقى بعد ذلك ستة أسابيع أخرى تكمل المدة العادية لعطلة الأمومة.

✓ **الوضعية الصحية للأم:** قد تتعرض المرأة خلال فترة حملها أو بعد الولادة إلى مضاعفات تؤثر سلباً على صحتها وعلى قدرتها على العمل، الأمر الذي يستدعي الخروج عن القاعدة العامة في تحديد عطلة الأمومة. في حالة المرض الناتج خلال فترة الحمل يمكن للعاملة الاستفادة من عطلة مرضية لا تدخل في نطاق عطلة الأمومة وتستفيد من التأمين على المرض حسب الإجراءات المحددة قانوناً والتي تنطبق على كافة العمال بغض النظر عن الجنس، وهو أمر بديهي ومنطقي كون أن عطلة الأمومة تبدأ بعد الولادة أو خلال فترة وجيزة قبل التاريخ المفترض لها حسب ما تم توضيحه.

¹ - زهية سي فضيل، المرجع السابق، ص 199، 200

² - تاج عطاء الله، مركز المرأة في تشريع العمل الجزائري على ضوء المعايير الدولية والعربية للعمل- دراسة مقارنة-، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2014-2015، ص 190.

أحمد داود رقية

أما عن المرض أو المضاعفات الناتجة عن الوضع أو الولادة، فقد أكدت المادة الخامسة والعشرون من قانون التأمينات الاجتماعية على تقديم أداءات التأمين على الولادة متى تعلق الأمر بولادة متعسرة أو بتبعات الوضع المرضي.

الواضح في هذا الاطار أن المشرع الجزائري لم يحدد المدة التي تستفيد منها العاملة في حالة تمديد عطلة الأمومة، كما لم يحدد حالات التمديد على سبيل الحصر- مكنتها بحالة عامة وهي حالة الوضع العسير وتبعات الوضع المرضي، تاركا المجال مفتوحا أمام الجهة الطبية لتقرير تمديد إجازة العاملة كلما اقتضت حالتها ذلك كالعملية القيصرية¹، في حين حدد نظيره التونسي تلك المدة بـ 15 يوما إذا وقع تبرير ذلك بشهادات طبية.

2-1- أداءات التأمين على الولادة:

يكن الهدف من التأمين على الولادة في ضمان الحفاظ على صحة المرأة العاملة ومولودها وتمتعها بفترة حمل مريحة وآمنة حيث يغطي هذا التأمين العديد من المصاريف والنفقات، سواء تعلق الأمر بنفقات العلاج والرعاية أو التعويض عن أجراها الذي فقدته بسبب انقطاعها عن العمل نتيجة الحمل والولادة(الفرع الأول)، بشروط محددة قانونا(الفرع الثاني).

1-2-1- أنواع الأداءات المستحقة في إطار التأمين على الولادة:

حسب ما ورد في القانون المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، تستحق المستفيدة من التأمين على الولادة نوعين من الأداءات:

أ- الأداءات النقدية: والتي حددت نسبة التعويض بـ 100% من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة، وذلك بمقتضى المادة 28 من نفس القانون.

ب- الأداءات العينية: تشمل التعويض عن المصاريف المترتبة على الحمل والوضع وتبعاته حسب نص المادة 26 من القانون 83-11، حيث يغطي المصاريف الطبية والصيدلية، مصاريف الإقامة بالمستشفى للأم والطفل المولود يتم من خلالها التكفل بمصاريف العلاج الصحي، ولا تمنح إلا إذا كان الدواء بوصفة طبية².

2-2-1- شروط الاستفادة من أداءات التأمين على الولادة:

لقد ربط المشرع الجزائري استحقاق العاملة للأداءات المترتبة عن الأمومة بضرورة توفر جملة من الشروط، تتمثل فيما يلي:

أ- إثبات صفة المؤمن لها اجتماعيا: من خلال الانخراط أو التصريح لدى صناديق الضمان الاجتماعي.

¹ - لتفاصيل أكثر يراجع فاطمة طاوسي، شرون حسينة، المرجع السابق، ص 606.

² - خديجة غاري، الضمانات الممنوحة للمرأة الحامل العاملة في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 05، العدد 04، نوفمبر 2020، ص 229، 242.

الحماية القانونية للصحة الإنجابية للمرأة العاملة: عطلة الأمومة نموذجاً- دراسة مقارنة-

ب- التصريح بالحمل وإجراء الفحوصات الطبية الضرورية: حيث يجب على العاملة حسب ما نصت عليه المادة 33 من المرسوم رقم 27/84 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون المتعلق بالتأمينات الاجتماعية¹، أن تعلم هيئة الضمان الاجتماعي بحالة الحمل التي تم معاينتها من قبل طبيبها المعالج قبل ستة (06) أشهر من التاريخ المتوقع للوضع وموافقة الطبيب المستشار التابع لصناديق الضمان الاجتماعي، كما يجب على العاملة إجراء الفحوصات الطبية الضرورية.

ج- تبرير مدة معينة من العمل: لاستفادة المرأة العاملة من أداءات التأمين على الولادة يشترط المشرع الجزائري أن تكون قد عملت لمدة معينة لدى الهيئة المستخدمة، وهنا يجب التفرقة بين حالتين:

✓ **الأداءات العينية المتعلقة بمصاريف العلاج والرعاية الصحية:** حيث يجب أن تكون المؤمن لها قد عملت خمسة عشر- (15) يوماً/ أو مائة (100) ساعة على الأقل خلال الثلاثة (03) أشهر السابقة لتاريخ الأداءات المطلوب تعويضها، وإما ستين (60) يوماً أو أربعائة (400) ساعة على الأقل أثناء الاثني عشر (12) شهراً التي تسبق تاريخ الأداءات المطلوب تعويضها.

✓ **الأداءات النقدية:** اشترط المشرع نفس مدة الخدمة التي تستحق بموجبها العاملة الأداءات العينية، غير أنه ربط ذلك بالمعانة الطبية وثبوت الحمل وليس بتاريخ الأداءات المطلوب تعويضها². ويرجع ذلك إلى أن الأداءات العينية تستحق سواء كانت المرأة حاملاً أو لا شأنها في ذلك شأن التعويض عن المرض، غير أن الأداءات النقدية تستحق بموجب عطلة الأمومة كتعويض عن الأجر بسبب تعليق علاقة العمل، الأمر الذي يستوجب ثبوت الحمل والولادة عن طريق شهادة طبية. بانتفاء شرط مدة العمل الواجب قضاؤها لدى المستخدم يسقط حق المرأة العاملة في الاستفادة من أداءات التأمين عن الولادة.

لكن هل يجوز للمستخدم حرمان العاملة من حقها في عطلة الأمومة متى لم تستوف مدة الخدمة المنصوص عليها في قانون التأمينات الاجتماعية؟

تشير المادة 55 من القانون رقم 11/83 صراحة إلى ضرورة عمل المؤمن لها لكي يؤول لها الحق في الأداءات النقدية للتأمين على الولادة، حيث يظهر جلياً أن شرط مدة الخدمة يتعلق أساساً بالتعويضات الناتجة عن الأمومة والانتطاع عن العمل وتوقف الأجر ولا علاقة له بالحق في التمتع بعطلة الأمومة الذي يعتبر حقاً دولياً معترفاً به للعاملة، وعليه لا يجوز للمستخدم حرمانها من هذا الحق على أساس عدم استيفاء مدة العمل الواجب قضاؤها لديه.

¹ - المرسوم رقم 27-84 المؤرخ في 11 فبراير 1984 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11-83 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية ج ر

ج ج رقم 07 لسنة 1984.

² - حسب المادة 55 من القانون رقم 11/83 السالف الذكر.

د- عدم الانقطاع عن العمل قبل تاريخ عطلة الأمومة: تؤكد المادة 32 من المرسوم رقم 27/84 السالف الذكر على وجوب عدم انقطاع

المؤمن لها عن عملها لأسباب غير تلك التي يدفع الضمان الاجتماعي تعويضات عنها أثناء الفترة الممتدة ما بين تاريخ المعاينة الطبية الأولى وتاريخ الولادة حتى يثبت حقها في الحصول على الأداءات النقدية بمقتضى التأمين على الأمومة، حيث تمنع العاملة من الحق في التعويض عن عطلة الأمومة متى انقطعت عن العمل في الفترة الممتدة ما بين الشهر الثالث (03) من الحمل إلى غاية الوضع.

في حين أن ذات النص ربط ذلك بأن يكون الانقطاع لأسباب لا يدفع صندوق الضمان الاجتماعي تعويضاً عنها كحالة الإحالة على الاستيداع، في حين ترفض هيئة الضمان الاجتماعي عملياً تعويض المرأة عن عطلة الأمومة إذا انقطعت عن العمل لأسباب يعوض عنها الصندوق مثل العطلة المرضية المبررة من طرف الطبيب المستشار التابع لهيئة الضمان الاجتماعي، على الرغم من أن هذه الأخيرة من الأسباب التي تعوض عنها صناديق الضمان الاجتماعي، وهو ما يتعارض مع النص القانوني الذي جاء صريحاً ولا مجال للغموض فيه. مما يحرم العديد من العاملات من الحق في العطلة المرضية أو الحق في أداءات الضمان الاجتماعي عن عطلة الأمومة¹.

ه- احترام الإجراءات الإدارية: والتي تتمثل في تقديم العاملة لهيئة الضمان الاجتماعي ملفاً يتضمن الوثائق التي تثبت استيفاءها للشروط السالفة الذكر².

يطرح التساؤل بشأن حالة انقطاع الحمل بسبب الإجهاض، فهل تقتصر عطلة الأمومة والتعويضات المقررة في هذا الإطار على الولادة أم أن هناك احتمالاً بأن تشمل الإجهاض؟

يعرف الإجهاض بأنه نزول الجنين قبل وقته المعتاد، وقد ذهب الفقه إلى عدم اعتباره وضعاً وبالتالي لا تطبق بشأنه أحكام الأمومة والتأمين على الولادة وإنما يعتبر بمثابة مرض وتنطبق عليه أحكام التأمين على المرض³.

ولقد تضمنت المادة 35 من المرسوم رقم 27/84 حكماً يخول للمؤمن لها الحق في التأمين على الأمومة بسبب أي انقطاع حمل يحدث بعد نهاية الشهر السادس (06) من تكوين الجنين ولو لم يولد حياً، الأمر الذي يؤكد بأن فقدان الجنين في هذه الحالة يخول العاملة الحق في التأمين على الولادة ولا يعتبر بمثابة مرض عادي⁴.

¹ - لتفاصيل أكثر يراجع زهية سي فضيل، المرجع السابق، ص 205.

² - انظر فاطمة طاروسي، شرون حسينة، المرجع السابق، ص 590، وكذا وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، على الموقع، تاريخ الاطلاع 2023-06-05، الموقع الإلكتروني: www.cnas.dz

³ - عبد الجبار سوسن سعد عبد، حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي، المركز القومي للإصدارات القانونية، ط 01، القاهرة، مصر، 2015، ص 80.

⁴ - زهية سي فضيل، المرجع السابق، ص 206.

الحماية القانونية للصحة الإنجابية للمرأة العاملة: عطلة الأمومة نموذجاً- دراسة مقارنة-

2- حق المرأة العاملة في إرضاع مولودها: بين النصوص والواقع

تستفيد العاملة إلى جانب الحق في عطلة الأمومة والتعويضات المكرسة قانوناً في هذا الإطار، من بعض الامتيازات عادة ما تكون بعد انقضاء عطلة الأمومة¹، كالحق في الرضاعة والذي لا يمكن لها الاستفادة منه أثناء عملها بالمؤسسة المستخدمة إلا إذا توفرت شروط معينة، كما قامت التشريعات العالية بتحديد ساعات مدفوعة الأجر من أجل ذلك.

1.2- شرط الرضاعة الطبيعية:

والذي كان محل خلاف بين التشريعات العالية المقارنة، حيث يشترط جانب على المرأة العاملة أن ترضع رضاعة طبيعية حتى تستفيد من مدة الرضاعة، في حين لم يميز جانب آخر بين الرضاعة الطبيعية والرضاعة الاصطناعية.

1.1.2- الجانب المقيّد للرضاعة الطبيعية:

كان المشرع التونسي دقيقاً عندما اشترط على العاملة أن ترضع من ثديها كشرط للاستفادة من مدة الرضاعة أثناء عملها، حسب نص الفصل 64 من قانون العمل التونسي السالف الذكر.

2.1.2- الجانب المتساهل بشأن الرضاعة: طبيعية أو اصطناعية:

لم يشترط المشرع السعودي بمقتضى- نص المادة 154 من قانون العمل² الرضاعة الطبيعية كشرط لاستفادة العاملة من فترة للرضاعة، علماً أنها محددة بساعة واحدة يومياً مدفوعة الأجر خلال 24 شهراً يبدأ حسابها من تاريخ الوضع.

2.2- تحديد مدة الرضاعة:

تتباين بشأن ذلك مواقف تشريعات العمل، كما سيلي توضيحه:

1.2.2- موقف بعض تشريعات العمل المقارنة:

قلص المشرع المصري بموجب المادة 93 من قانون العمل لسنة 2003 من مدة الرضاعة إلى ساعة واحدة يومياً، تقسم على فترتين لا تقل كل فترة عن نصف ساعة، لكنه بالمقابل رفع من مدة الاستفادة من ذلك إلى أربعة والعشرين (24) شهراً يبدأ احتسابها من يوم الوضع³.

¹ - تاج عطاء الله، المرجع السابق، ص 250، 251.

² - المرسوم الملكي رقم م/51 الصادر بتاريخ 1426 / 8 / 23 هـ، الموافق 2005/09/27.

³ - المادة 93 من القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل المصري، ج ر رقم 14 المؤرخة في 07 افريل 2003.

أحمد داود رقية

نفس التوجه الذي ذهب إليه المشرع السعودي حيث منح للعاملة المرضعة ساعة واحدة يوميا خلال أربعة وعشرين شهرا(24) من تاريخ الولادة، سواء كانت رضاعة طبيعية أو اصطناعية.

2.2.2- موقف القانون الجزائري من تحديد ساعات الرضاعة:

لم يرد ضمن القانون 90-11 المعدل والمتمم، ما يلزم المستخدم بشكل صريح بتخصيص ساعات تستفيد منها العاملة من أجل إرضاع طفلها¹، مكتفيا بجواز وضع تسهيلات بموجب النظام الداخلي حسب ما جاء في نص المادة 2/55 منه.

وبالرجوع إلى المصادر المهنية لبعض المؤسسات الاقتصادية تأكد أنها تقر بحق العاملة في ساعات للرضاعة مدفوعة الأجر واتفقت في مجملها على ذلك، غير أنها تختلف حول مدتها وشروطها، لأن سكوت المشرع عن ذلك ترك سلطة تقديرية واسعة للشركاء الاجتماعيين أو أصحاب العمل بهذا الشأن، مثلا نصت المادة 160 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز على حق العاملات اللواتي يرضعن أولادهن في ساعات تغيب مأجورة، والتي تحيل إلى النظام الداخلي كون هذه المسألة من قبيل التنظيم التقني للعمل، وورد في المادة 09 منه تمتع الأم العاملة التي ترضع طفلها بغياب مدفوع الأجر لمدة سنة يقتطع يوميا من التوقيت الفعلي للعمل حتى أول عيد ميلاد لولدها، وتحدد مدة الغياب بساعتين في اليوم خلال 6 أشهر الأولى وساعة واحدة في اليوم خلال ثاني ستة أشهر².

وهو ما نص عليه كذلك النظام الداخلي لمؤسسة نوميديس ومؤسسة سوناطراك، وتبدأ هذه المدة منذ انقضاء عطلة الأمومة³.

ويلاحظ في هذا الإطار أن جل المصادر المهنية التي أقرت بحق العاملة في ساعات الرضاعة نصت على أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تجمع أوقات الرضاعة، الأمر الذي يعد منطقيا إلى حد بعيد بحيث لو جمعت ساعات الرضاعة لما تحقق الهدف من هذه الأخيرة، غير أن كثيرا من العاملات المرضعات تفضلن جمع الفترتين المخصصتين للرضاعة في الفترة المسائية في حدود ساعتين وتغادر مكان العمل على الساعة الثانية زوالا مثلا بدلا من الاستفادة من الفترتين مقسمتين بسبب بعد المسافة بين مكان إقامتهن ومكان العمل.

في حين ذهبت بعض المؤسسات (الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغافم والنظام الداخلي للصندوق الوطني للتأمين الاجتماعي للعمال الأجراء) إلى دمج عطلة الأمومة ضمن السنة المرخص فيها بالرضاعة وهو ما لا يعود بالفائدة على العاملة، طالما أن علاقة العمل تعلق وجوبا خلال عطلة الأمومة، وبالتالي إذا ما حذفت مدة

¹ - فاطنة طلوسي، المرجع السابق، ص 224.

² - زهية سي فضيل، المرجع السابق، ص 208

³ - المادة 39 من النظام الداخلي لمؤسسة نوميديس المصادق عليه من طرف مفتشية العمل بالجزائر العاصمة بتاريخ 05 مارس 2012، والمادة 13 من النظام الداخلي لمؤسسة سوناطراك المصادق عليه من طرف مفتشية العمل بالجزائر العاصمة بتاريخ 17 جوان 1992، مشار لدى عواد بلعبون، المرجع السابق، ص 163.

الحماية القانونية للصحة الإنجابية للمرأة العاملة: عطلة الأمومة نموذجاً- دراسة مقارنة-

عطلة الأمومة التي لا تقل عن 8 أسابيع على فرض أنها توقفت عن العمل 6 أسابيع قبل الولادة، ما يجعل فترة الاستفادة من ساعات الرضاعة تتقلص إلى 10 أشهر بدل سنة كاملة، علماً أنها تعتمد تاريخ ولادة الطفل كمرجع لتحديد الحق في ساعات الرضاعة¹.

على عكس ما ورد في القانون الأساسي العام للوظيفة العامة²، الذي منح الموظفة المرضعة مدة ساعتين يومياً خلال 06 أشهر الأولى وساعة واحدة يومياً خلال 06 أشهر الموالية مدفوعة الأجر، يبدأ احتسابها من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، ليعتد بموقفه تماماً عن بقية نظرائه، غير أنه أكد على إمكانية توزيع مدة الرضاعة حسب ما يناسب المرضعة.

ولا ينطبق هذا النص على المرأة العاملة كونها تختلف عن الموظفة في خضوعها للقانون المتعلق بعلاقات العمل الذي لم يقر بهذا الحق.

خاتمة:

اقتنعت التشريعات العمالية على اختلاف مستوياتها بأهمية حماية الأمومة وتكريس جميع المزايا بما يتلاءم مع تكوين المرأة وطبيعتها الفسيولوجية ومع دورها كأم ومربية، مما دفعها للاعتراف بحق المرأة العاملة في إجازة الأمومة، غير أن تلك التشريعات تختلف بشأن تحديد مدة هذه الإجازة، كما تستحق العاملة تعويضاً عن الأجر خلال مدة العطلة، بغية ضمان الاستقرار المادي والاقتصادي لها خلال هذه الفترة التي تحتاج فيها للكثير من المصاريف نتيجة للتبعات الصحية للحمل والوضع، علماً أن المشرع الجزائري كان أكثر كرمًا وسخاءً بشأن تحديد مدة عطلة الأمومة مقارنة بنظرائه.

إلى جانب ذلك، تستفيد المرأة العاملة من بعض التسهيلات الممنوحة لها في إطار الأمومة كحقها في إرضاع مولودها، في ظل غياب التكريس التشريعي لذلك الحق في تشريع العمل الجزائري رغم ما يترتب عن ممارسة المرأة العاملة لحقها في الرضاعة من دعم للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث ترك المشرع الجزائري ذلك إلى النظام الداخلي للمؤسسة أو للقانون الاتفاقي، مما يفتح المجال للتحايل وافراد المستخدم في تنظيم هذه المسائل، على عكس بعض التشريعات المقارنة التي كرست هذه التسهيلات ضمن قانون العمل نفسه.

بالإضافة إلى أن الأحكام والامتيازات المقررة للمرأة العاملة إنما تنطبق على العاملات في القطاع الرسمي أو المنظم، أما عن النساء العاملات في القطاعات غير الرسمية فهن محرومات من التمتع بأي حقوق أو حماية قانونية وحتى من خدمات الضمان الاجتماعي.

¹ - المادة 78 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغام والمادة 29 من النظام الداخلي للصندوق الوطني للتأمين الاجتماعي للعمال الأجراء، مشار إلى عواد بلعيدون، المرجع السابق، ص 163.

² - الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 المؤرخة في 16 جويلية 2006.

أحمد داود رقية

في حين أن تميز المرأة بالأمومة وما ينتج عنها من تبعات يجعلها في أمس الحاجة لنظام قانوني خاص يراعي هذه الميزة، كما أن ضرورة التوفيق بين مسؤولياتها المختلفة سواء المتعلقة بعملها خارج البيت أو مسؤولية القيام على شؤون الأسرة ورعايتها، وما في ذلك من صعوبة قد ينتج عنها إهمال إحداها.

على ضوء ما تقدم يمكن أن نورد بعض الاقتراحات تتمثل فيما يلي:

✓ تخصيص المشرع الجزائري لفقرة مستقلة لعطلة الأمومة والتفصيل فيها باعتبارها سببا من أسباب تعليق علاقة العمل، لا انتهاءها بغية ضمان الاستقرار المهني للمرأة العاملة على إثر فترة الحمل والولادة.

✓ ضمان حق المرأة في الرجوع إلى منصبها الأصلي بمجرد زوال الأسباب التي أدت إلى استفادتها من هذه التسهيلات.

✓ ضرورة إدراج نص صريح في قانون علاقات العمل بشأن استفادة العاملة من فترة راحة من أجل الإرضاع مع تفصيل أحكامه أكثر خاصة بداية فترة الرضاعة، والتي لا بد أن تكون من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة واستئنافها للعمل ولمدة سنة كاملة، وعدم ترك ذلك للمصادر المهنية (سواء النظام الداخلي أو الاتفاقيات الجماعية أي للتفاوض الجماعي) بحجة أنه مسألة تفصيلية لا تتعلق بالنظام العام الاجتماعي.

✓ إلزام صاحب المؤسسة المستخدمة بإحداث غرف للرضاعة بالمؤسسة أو بمكان قريب منها، مهيئة ومجهزة بمختلف التجهيزات الصحية والطبية الضرورية لتمكين العاملة من إرضاع طفلها في داخل المؤسسة في أحسن الظروف، خاصة إذا تجاوز عدد العاملات 100 عاملة، مع تخفيض الساعات المقررة لها في هذه الحالة، صونا لمصلحة المؤسسة المستخدمة من جهة ومصلحة الأم وطفلها من جهة أخرى.

المراجع:

أولا: الكتب:

1. معجم القانون من إعداد مجمع اللغة العربية، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، القاهرة، مصر، 1999.
2. المصاورة هيثم حامد، حقوق المرأة في قانون العمل (مجموعة دراسات)، دار قنديل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013.
3. جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ج 01، الجزائر، 1984.
4. عبد الجبار سوسن سعد، حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي، المركز القومي للإصدارات القانونية، ط 01، القاهرة، مصر، 2015.

ثانيا: الرسائل الجامعية:

أ- أطروحات الدكتوراه:

1. فاطمة طاوسي، الحماية القانونية للمرأة العاملة دراسة مقارنة في القانون الدولي والقانون الجزائري، أطروحة دكتوراه العلوم تخصص: حقوق الإنسان والحريات العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، الجزائر، 2020-2019.

الحماية القانونية للصحة الإنجابية للمرأة العاملة: عطله الأمومة نموذجا- دراسة مقارنة-

2. زهية سي فضيل، الضمانات المقررة للمرأة في التشريع الجزائري والمقارن، أطروحة دكتوراه الطور الثالث في الحقوق، تخصص القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، الجزائر، 2018-2017.

3. تاج عطاء الله، مركز المرأة في تشريع العمل الجزائري على ضوء المعايير الدولية والعربية للعمل- دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2015-2014.

ب- مذكرات الماجستير:

1. الجيلالي بوسحبة، الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري والتشريعات المقارنة، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة مستغانم، 2009-2008.

ثالثا: المقالات العلمية:

1. عواد بلعبدون، حق العاملة المرضعة بين التشريع والواقع-دراسة مقارنة-، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 18 العدد 02، جوان 2019.
2. فاطمة طاموسي، شرون حسينية، الحماية القانونية للمرأة العاملة بالتشريعات المغاربية للعمل، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 10 العدد 02 سبتمبر 2019.
3. خديجة غازي، الضمانات الممنوحة للمرأة الحامل العاملة في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 05، العدد 04، نوفمبر 2020.

رابعا: التظاهرات العلمية:

1. رقية أحمد داود، مبدأ عدم التمييز ضد المرأة في قانون العمل: ضمانة قانونية للحماية وسبيل للتمكين، دراسة في قانون العمل الفلسطيني مقارنة بالجزائري، بحث مقدم بالمؤتمر العلمي الدولي المحكم الثالث حول: تعزيز حقوق المرأة الفلسطينية في ضوء الاتفاقيات والتجارب الدولية، بكلية الحقوق، جامعة الإسراء، فلسطين، بالفترة من 11 و 12 2018/03/.

خامسا: النصوص القانونية:

أ- القوانين المقارنة:

1. القانون التونسي للشغل رقم 62 المؤرخ في 15 جويلية 1996.
2. القانون الفلسطيني للعمل رقم 7 لسنة 2000 المؤرخ في 29/03/2000.
3. المرسوم الملكي رقم م/51 الصادر بتاريخ 23/8/1426 هـ، الموافق 27/09/2005.
4. القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل المصري، ج ر ج م رقم 14 المؤرخة في 07 افريل 2003.

ب- النصوص القانونية الوطنية:

1. -الأمر المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، ج ر ج ج عدد 46 لسنة 2006.
2. القانون يتعلق بالتأمينات الاجتماعية رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983، ج ر ج ج عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983.
3. قانون علاقات العمل رقم 90-11، المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 المعدل والمتمم، ج ر ج ج 17 لسنة 1990.

أحمد داود رقية

4. القانون المتعلق بالصحة رقم 11-18، المؤرخ في 02 يوليو 2018، ج ر ج ج رقم 46 لسنة 2018.
5. المرسوم المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11-83 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية رقم 27-84 المؤرخ في 11 فبراير 1984 ج ر ج ج رقم 07 لسنة 1984.

سادسا: مواقع الكترونية:

1. منظمة الصحة العالمية:

https://www.who.int/elena/titles/continued_breastfeeding/ar

تاريخ الاطلاع 2023-06-05.

2. وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، على الموقع: www.cnas.dz، تاريخ الاطلاع 2023-06-05.