

عطلة الأمومة في ظل القانون الجزائري على ضوء الإتفاقيات الدولية Congé de maternité selon la loi algérienne À la lumière des accords internationaux

الدكتور تاج عطاءالله *

كلية الحقوق – جامعة الأغواط

atallahtadj03@gmail.com

تاريخ نشر المقال: 2023 /09 /15

تاريخ قبول المقال: 2023 /08 /25

تاريخ إرسال المقال: 2023 /08 /18

الملخص:

في القانون الدولي ومن خلال الاتفاقيات الدولية تعتبر إجازة الأمومة حقا غير قابل للتصرف تتمتع به الأم العاملة في جميع القطاعات، سواء في قطاع الخدمة العامة أو في القطاع الاقتصادي، ويضمن القانون المنظم لهذا الحق حماية مقبولة إلى حد ما، مع تهدف إلى ضمان صحة الأم والطفل وكذلك ضمان حسن سير العمل أو المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: إجازة الأمومة، الأم العاملة، الطفل، العمل، المؤسسة.

Abstract:

En droit international et à travers les conventions internationales, le congé de maternité est un droit inaliénable dont bénéficie la mère travailleuse dans tout les secteur que ce soit dans le secteur de la fonction publique ou dans le secteur économique, et la loi régissant ce droit assure une protection plus ou moins acceptable, dans le but d'assurer la santé de la mère et le bébé et aussi de garantir le bon fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement.

A travers cette intervention nous allons essayer de voir à quel point la législation Algérienne s'est alignée avec les normes internationales de l'OIT, concernant la durée du congé et les droits qui en découlent.

Key words: Congé de maternité, mère qui travaille, enfant, travail, institution.

عطلة الأمومة في ظل القانون الجزائري على ضوء الإتفاقيات الدولية

مقدمة:

تعرف عطلة الأمومة أو إجازة الأمومة على أنها الإجازة الرامية إلى حماية صحة المرأة العاملة و صحة الطفل أثناء الفترة المحيطة بالولادة، سواء كانت الفترة التي تسبق أو تعقب الولادة مباشرة، فهي بعبارة أخرى حق المرأة في الحصول على فترة راحة بمناسبة الحمل والولادة، لحماية صحتها وصحة طفلها و تمكينها من التوفيق بين دورها في الإنجاب و بين نشاطها المهنيⁱ.

و تذهب أغلب التشريعات الحديثة إلى إقرار عطلة للأم تتمثل في حق الراحة بوصفه حقا ثابتا، و هو حق يمنح للمرأة- قبل، أثناء و بعد الوضع- يسمح لها بالتوقف مؤقتا عن العمل مع أخذ وقت معين بهدف الركون إلى الراحة من عناء العمل، بهدف استرجاع قواها وعافيتها بعد الولادة و للعناية بالمولود الجديد العناية الكافية، لما للحمل من متاعب و مشاق.

و إن كانت جل التشريعات تتفق على مبدأ منح المرأة عطلة للأمومة، إلا أنها لا تتفق كلها في تحديد مدة هذه العطلة؛ فمن الدول من يمنح في هذه الحالة الأمهات مدة طويلة مثل بعض الدول المتقدمة و الاسكندنافيةⁱⁱ، و كذلك بعض دول أوروبا الوسطى التي كانت تشكل ما كان يسمى بيوغوسلافيا و التي ترمي سياستها إلى تشجيع النمو الديمغرافي خاصة بعد الأزمة التي عرفتتها في أواخر القرن العشرينⁱⁱⁱ، و من الدول من يمنح مدة أقصر يمكن أن تقل حتى عن المعايير المعتمدة دوليا، كما هو الحال بالنسبة لأغلب الدول النامية بما في ذلك الدول العربية و الإفريقية^{iv}.

و تجدر الإشارة هنا أن 84% من الدول تمنح للأمهات على الأقل عطلة لا تقل عن 12 أسبوعا وفق ما تقرره الإتفاقية الدولية رقم 03 لسنة 1919 و 103 لسنة 1952، بينما 48% من الدول تمنح عطلة مدتها 14 أسبوعا و أكثر، تطبيقا للإتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000.^v

و رغم أن الحق في العطلة و الراحة يعتبر حقا ثابتا يترتب على الأمومة، غير أنه في كثير من الأحيان ما يتعارض مع المصلحة الإقتصادية للمشروع، الأمر الذي يجعل بعض المشرعين يسعون دائما إلى التوفيق والموازنة بين مصلحة المرأة كأم من جهة و مصلحة المؤسسة المستخدمة و حسن سيرها من جهة أخرى، و ذلك حسب وضع و إمكانيات كل دولة الإقتصادية، خاصة إذا تعلق بمسألة منح النساء فترات إستثنائية خاصة قد تسبق الوضع أو تلي عطلة الأمومة و التي يقررها القانون مباشرة.

عطلة الأمومة في ظل القانون الجزائري على ضوء الإتفاقيات الدولية

و قد يذهب المشرعون كذلك إلى تضيق أو توسيع دائرة الإستفادة من هذه العطلة بشكل يحرم طوائف عديدة منعاملات أو العكس، لذا سنتطرق لبيان أحكام هذه العطلة (الراحة) : من حيث مدتها و نطاقها في المعايير الدولية و العربية، فالقانون الفرنسي ثم التشريع الجزائري على وجه المقارنة. من أجل ذلك سنحاول الرد على الإشكالية التالية :

كم تقدر مدة عطلة الأمومة

ما هي شروط الإستفادة منها

و ما ضمانات التمتع بها دون أن تكون مجبرة على العمل خلالها أو ما أسميها بضمانة منع الإستخدام

1-مدة عطلة الأمومة:

تقر الإتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن الأمومة و لا سيما الإتفاقية رقم 103 لسنة 1952 (معدلة) هذه المدة كأصل عام بـ 12 أسبوعاً^{vi} أما الإتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 فتحدد المدة الدنيا بـ 14 أسبوعاً، و تقر أغلب التشريعات العالمية هذه المدد، و من بينها المشرع الجزائري الذي يمنح 14 أسبوعاً أي 98 يوماً^{vii}.

و يرتكز معيار عطلة الأمومة على أساس معيارين اثنين، بصورة لا يجب تغليب أحدهما عن الآخر^{viii} : المعيار الأول طبي اجتماعي و إنساني يهدف إلى ضرورة تمديد المدة المقررة للأُم لتوفير الراحة الكافية لها و لوليدها، أما المعيار أو الأساس الثاني فهو اقتصادي مصلحي يتبنى نظرة براغماتية بحتة و يذهب إلى ضرورة تخفيض هذه المدة، مراعاة لحسن سير المشروع.

هذا بالنسبة للأحوال العادية غير أنه في حالات إستثنائية قد ينجر عن الحمل أو الوضع "مرض" يترتب عنه تمديد لعطلة الأمومة بصورة استثنائية، مما يؤثر على المشروع من جهة و في حالة الأُم الصحية، و يثور الإشكال ها هنا هل تتمتع المرأة بحماية في هذا الإطار أم لا ؟ .

1-1 - المدة الأساسية في عطلة الأمومة :

الإتفاقية الدولية رقم 03 لسنة 1919 أرست المبادئ العامة لعطلة الأمومة و لم تحدد بالضبط مقدار هذه المدة ، فجاءت الإتفاقية رقم 103 لسنة 1952 "معدلة" لتؤسس نظاماً متكاملًا للأمومة، حيث حددت مدة العطلة بـ 12 أسبوعاً : 06 أسابيع منها لاحقة للوضع على الأقل تكون إلزامية^{ix}، كما حددت المدة التي يجب منحها للمرأة قبل الوضع و بعده، معيارها في ذلك هو التاريخ

عطلة الأمومة في ظل القانون الجزائري على ضوء الإتفاقيات الدولية

المفترض للولادة و كانت آخر إتفاقية جاءت لتنظيم الأمومة في العمل هي الإتفاقية رقم 183 لسنة 2000 التي تحدد المدة الدنيا بـ 14 أسبوعاً^x.

الجزائر كما أسلفنا و كغيرها من الدول حددت مدة العطلة بـ 14 أسبوعاً، وذلك منذ صدور القانون 11/83^{xi} و لم يتغير إلى اليوم.

و تركز أغلب الدول في تحديدها لمدة هذه الإجازة على أسس إقتصادية واجتماعية ومالية كذلك، بحيث تتفاوت زيادة أو نقصاناً بحسب كل بلد، نظراً لأن السياسة الاجتماعية التي تنتهجها و بنيانها الإقتصادي يعد من العوامل الحاسمة في هذا الإطار، لذا فأغلب الدول التي بلغت حداً من الرفاه و تتمتع باقتصاد مزدهر وتعاني من تدني مستوى النمو الديمغرافي- كما هو الحال بالنسبة للدول الصناعية المتقدمة- تمنح مدة إجازة كافية وطويلة مع مزايا إجتماعية كثيرة، بينما تميل أغلب دول العالم الثالث المتخلفة و التي يتميز اقتصادها بالهشاشة وتعرف نسبة نموها الديمغرافي ارتفاعاً مذهلاً- إلى تخفيض هذه المدة و الإنتقاص في المزايا الممنوحة للمرأة في ميدان العمل، فعلى سبيل المثال لا تمنح للمرأة في مصر سوى تسعون يوماً^{xii}، وذلك مرتين خلال كل حياتها المهنية فقط، في حين كان قانون العمل القديم يمنحها عطلة لمدة خمسون يوماً فقط و لكن لثلاث مرات في حياتها المهنية^{xiii}، و قد كانت الأحكام الواردة في القانون القديم محل انتقاد من بعض الخبراء الذين أشرفوا على وضع قانون العمل الجديد^{xiv}، إذ يقول الأستاذ الدكتور أحمد حسن البرعي: "أن حكم المادة 154 من قانون العمل السابق، بتقريره هذه الإجازة ثلاث مرات يتجاهل مشكلة زيادة السكان، ذلك بأنه على الرغم مما يحيط بهذا الحكم من اعتبارات إنسانية، لا يمكن تجاهل الظروف الإقتصادية، إذ أن مصر تعاني من مشكلة تزايد السكان بشكل مخيف وبصورة تهدد باقتلاع كل زيادة في الناتج القومي، و يعتقد الخبراء أن تنظيم النسل في مصر يعتبر من العوامل الأساسية التي ستساعد على رفع مستوى المعيشة، لذلك فإن السياسة التشريعية ينبغي أن تأخذ في الاعتبار المشاكل التي تعترض طريق التنمية و أن تسخر التشريع للمعاونة في تحقيق الأهداف القومية، و لما كانت مشكلة تزايد السكان تقتضي أن يكون متوسط المواليد في كل عائلة مصرية لا تزيد عن اثنين فمن الواجب استخدام التشريع الإجتماعي لتحقيق هذا الهدف، بحيث تقصر عدد المرات التي تمنح فيها المرأة إجازة الوضع أو (إجازة رعاية الطفل) على مرتين فقط، حتى تساعد على تنظيم النسل في العائلات المصرية"^{xv}.

بالنسبة للمشرع الفرنسي و الذي يعتبر من التشريعات الأكثر امتيازاً بالنسبة بالنساء، فقد حدد هذه المدة كأصل عام بـ 16 أسبوعاً 06 منها تكون قبل التاريخ المفترض للوضع و 10 أسابيع بعد هذا التاريخ

عطلة الأمومة في ظل القانون الجزائري على ضوء الإتفاقيات الدولية

^{xvi}، و مَدَّهَا في حالة الولادة المتعددة (طفلين) بـ 34 أسبوعا، 12 أسبوعا تكون قبل الوضع، أما إذا كانت الولادة ترتبت عنها ولادة 03 أطفال فأكثر، فإن المدة المقررة هي 46 أسبوعا، 24 أسبوعا تكون قبل الوضع ^{xvii}، كما أن الأم التي لديها على الأقل طفلين أو أكثر من قبل، تستفيد من عطلة تقدر بـ 26 أسبوعا، 08 أسابيع تكون قبل التاريخ المفترض للولادة ^{xviii}.

بالنسبة للدول الأخرى نجد أن تونس تتواجد في أسفل الهرم بالنسبة لإجازة الأمومة، حيث لا تمنح للمرأة العاملة التونسية سوى 30 يوما ^{xix}، بينما نجد في أعلى الهرم و من الدول التي تغدق على المرأة بإجازة كافية، بحيث تمنح للمرأة سنة كاملة أو 52 أسبوعا استراليا ^{xx} ودول أخرى تمنح إجازة بـ 365 يوما مثل بعض من دول أوروبا الوسطى كالألبانيا و كرواتيا، البوسنة والهرسك ، الجبل الأسود (مونتينيغرو) و صربيا ^{xxi}.

و قد ذهبت أغلب التشريعات الوطنية إلى تقسيم هذه المدة إلى فترة تسبق الوضع و فترة تلي الولادة، و يعتبر التاريخ المفترض للولادة أساسا لهذا التقسيم.

و قد تطابق ما أخذ به المشرع الجزائري في هذا الإطار مع نصوص الاتفاقيات الدولية في هذا المجال، حيث حدد للمرأة مدة قبل الوضع وأخرى بعده فيكون من حقها إن هي التزمت بما يشترطه القانون أي أن تقدم شهادة طبية تثبت ذلك ^{xxii}، أن تستفيد بعطلة قبل الوضع و ذلك على سبيل الاختيار 06 أسابيع قبل التاريخ المفترض للوضع ^{xxiii}.

هذا فيما يتعلق بالعطلة العادية أو القاعدة العامة حيث تجري الأمور في ظروف عادية و طبيعية للمرأة خاصة منها الصحية، غير أن الحال لا يكون دائما على أحسن حال، فقد يشوب بعض النساء حالات تسوء فيها أحوالهن الصحية و تضطرب أحيانا أثناء مدة الحمل أي قبل بدأ سريان العطلة -أي قبل الولادة - المقررة قانونا، أو بعد الوضع و حتى بعد انتهاء مدة العطلة القانونية، حيث تنتج بعض الأمراض التي تكون ذات علاقة بوضعية الأمومة، الأمر الذي يُشَرِّعُ لها أن تمتد أحيانا في هذه العطلة حفاظا على صحتها.

1-2 - المدة الاستثنائية :

لقد أقرت الإتفاقية الدولية رقم 103 لسنة 1952 مبدأ استفادة المرأة من إجازة الأمومة قبل الوضع أو بعده في حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع، شريطة أن يكون مشفوعا بشهادة طبية ^{xxiv}.

عطلة الأمومة في ظل القانون الجزائري على ضوء الإتفاقيات الدولية

و كذلك فعلت الإتفاقية رقم 183 لسنة 2000 غير أنها وسعت من مفهوم المرض ومددت في مفهوم المضاعفات في حالة حدوثها أو حتى احتمال حدوثها قبل الوضع و بعد الولادة^{xxv}.

و تعرف المدة الإستثنائية حالتين، جاءت بهما الإتفاقيتين: هما حالة التمديد عند الخطأ في التاريخ المفترض للوضع و حالة الإجازة عن الإصابة بمرض متصل بالأمومة.

-فالحالة الأولى هي حالة الخطأ في تقدير تاريخ الوضع، حيث يقع هذا الأخير بعد التاريخ المفترض للولادة و هنا تمتد الإجازة إلى التاريخ الفعلي للوضع دون تخفيض فترة الإجازة الإلزامية اللاحقة للوضع، إذ نصت المادة 4 فقرة 5 من الإتفاقية رقم 183 لسنة 2000 على أن: "تمدد فترة إجازة ما قبل الولادة بفترة مساوية للفترة الفاصلة بين التاريخ المفترض للولادة وتاريخها الفعلي، دون تخفيض فترة أي إجازة إلزامية بعد الولادة"^{xxvi}.

الخطأ في تقدير الوضع أمر محتمل الوقوع، غير أنه مع تطور وسائل الكشف الطبي خاصة في ميدان طب النساء و التوليد لا يتصور أن يتجاوز هامش الخطأ مدة معقولة و هي في الغالب أسبوع أو يقل عن الأسبوع، لذلك فإنه في الجزائر و لو حصل ذلك فإن الإشكال لا يطرح بالنسبة لهذه الحالة الأولى و هي الخطأ في تقدير تاريخ الوضع الفعلي، لأنه مهما يكن فإنه يدخل في إطار إجازة الأمومة المقدرة بـ 14 أسبوعاً،^{xxvii} و بذلك أخذ المشرع الفرنسي حيث يأخذ بفرضية أن يسبق الوضع التاريخ المفترض للولادة لذلك تمديد فترة عطلة الأمومة^{xxviii}.

أما الحالة الثانية و هي حالة الإصابة بمرض أو حدوث مضاعفات أو احتمال حدوث مضاعفات ناجمة عن الحمل أو الولادة، لذلك وجب علينا أن نفرق هنا بين فإنه يفرق بين وضعيتين :

1-2-1-المرض الناجم عن الحمل:

و هي الإصابة بمرض أو حدوث مضاعفات يكون سببها الحمل و قد يحدث ذلك عند النساء، حيث تصاب النساء بأمراض، ما كانت لتظهر لولا حالة الحمل و غالبا ما تكون قبل الفترة التي حددها المشرع لبدء عطلة الأمومة.

لذلك فإن المعايير الدولية عرفت تطورا في هذا المجال حيث لم تنص على هذه الإجازة الإتفاقية الدولية رقم 03 لسنة 1919 غير أن الإتفاقيتين اللاحقتين رقم 103 لسنة 1953 و رقم 183 لسنة 2000 استدركتا هذا النقص و أقرتا هذه الإجازة^{xxix}، غير أن الملاحظ أن الإتفاقية الأخيرة كانت أكثر

عطلة الأمومة في ظل القانون الجزائري على ضوء الإتفاقيات الدولية

توسعا من الأولى، إذ أشارت إلى المضاعفات أو حتى احتمال حدوث هذه المضاعفات خلال الحمل أو الناجمة عنه.

-المشرع الفرنسي تماشيا مع القانون الدولي في هذا المجال، أقر هذا المبدأ و قرر منح أسبوعين 02 تستفيد بها المرأة الحامل في حالة إقرار حالة أو وضع مرضي ناتج عن الحمل^{xxx}، و لا تستحق في هذه الحالة إلا الآداءات المقررة في التأمين على المرض أي 50% من الراتب فقط.

-في الجزائر يمكن للمرأة الحامل أن تتوقف عن العمل في هذه الحالة، لكن دون الإستفادة من التأمين على الأمومة المقدر بـ 100% من الأجر، بل تستفيد من التأمين على المرض و بتعويض يقدر بـ 50% فقط من الأجر اليومي محتذيا في ذلك بما ذهب إليه المشرع الفرنسي، مع خضوعها لجميع الإجراءات القانونية و الإدارية التي يشترطها القانون و التنظيم في هذا الإطار.

و المفترض أن المرأة في هذه الحالة إنما استفادت من عطلة مرضية مشفوعة بشهادة طبية من طبيب مختص يقر فيها بأن المرض ناجم عن الحمل أن تستفيد من تعويض كامل لأنه يتعلق بمرض سببه الرئيسي هو الحمل، لذلك نرى أنه من الإجحاف هنا أن تصنف حالة المرأة على أنها مرض كغيره من الأمراض و تحرم من تعويض نقدي كامل، كما في عطلة الأمومة ، يحفظ لها كرامتها- خاصة إذا ما علمنا أن القانون الجزائري لا يعوض عن العطل المرضية التي لا تتجاوز مدتها 15 يوما- إلا بـ 50% من الأجر، و لنا أن نتساءل هنا عن الذنب التي اقترفته المرأة التي حملت وأصيبت بمرض كان سببه الحمل، هذا من جهة، و من جهة أخرى و حتى نبقي موضوعيين فإنه حفاظا على التوازن المالي لمؤسسة الضمان الإجتماعي فإنه لا يعقل أن يفتح الباب على مصرعيه للنساء للتوقف عن العمل بداية من حملها أي بدءا بالشهر الثاني أو الثالث، غير أن المعقول هو تحديد المشرع لمدة معقولة تسبق المدة القانونية للإجازة تكون في حدود أسبوعين أو ثلاثة تستفيد منها المرأة العاملة من تعويض بأجر كامل، مع ضرورة تقديم شهادة طبية تثبت فيها أن المرض ناجم فعلا عن الحمل.

1-2-2-المريض الناجم عن الوضع :

قد تضع الأم وليدها لكن في ظروف غير عادية ينتج عنها مرض أو مضاعفات تجعلها في حالة غير قادرة على الإلتحاق بعملها بعد انتهاء عطلة الأمومة المقررة قانونا، و هي الحالة التي عبرت عنها المعايير الدولية من خلال الإتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 بحالة الإصابة بمرض أو حدوث مضاعفات أو احتمال حدوث مضاعفات ناجمة عن الحمل أو الولادة و كذا المشرعين الفرنسي و

عطلة الأمومة في ظل القانون الجزائري على ضوء الإتفاقيات الدولية

الجزائري بـ "Etat Pathologique"، و نشير أن التطور الذي حصل في المعايير الدولية يمس أمرين:

-الأول يتمثل في تكريس هذه العطلة باعتبارها حقا للمرأة إذا كانت مشفوعة بشهادة طبية تثبت أن المرض ناجم عن الولادة^{xxxix}.

-الأمر الثاني هو توسع الإتفاقية رقم 183 المذكورة خلافا لسابقتها في مفهوم الإصابة بالمرض، إذ كانت المضاعفات وحتى مجرد احتمال حدوث هذه المضاعفات لسبب ناجم عن الولادة مما سينتج عنه حماية كافية للأم ومولودها^{xxxix}.

أما في القانون الفرنسي فقد منح المشرع المرأة في هذه الحالة تمديدا لمدة عطلة الأمومة يدوم لمدة المرض على أن لا يتجاوز الـ 04 أسابيع^{xxxix}، ونشير أن المقابل التي تستحقه المرأة هنا هو 50% فقط من الأجر، و مقابل هذا الإجحاف فإن بعض النساء من المندوبية العامة للبحث العلمي والتقني، عبرن بكل مرارة و سخط عن هذا الوضع بقولهن:

« Très clairement, le critère, c'est l'enfant. C'est en tant que mère et non en tant que femme ayant supporté le poids d'une grossesse que l'agent a le droit de se remettre en gardant son plein traitement.

La protection sociale peu à peu acquise pour les femmes enceintes est fondée sur la prise en compte des devoirs de la mère à l'égard de l'enfant avant la garantie des droits de la femme, d'où la différence selon que la maternité est menée à son terme ou non. »^{xxxix}.

-في الجزائر حدث تطور نحو الأحسن ؛ حيث كانت المرأة إذا توقفت عن العمل بسبب مرض له علاقة بالأمومة و مضاعفاتها- بعد انقضاء الإجازة القانونية المقدرة بـ 14 أسبوعا - فإنها لا تستفيد من تأمين على المرض بنسبة 100% بل بـ 50% فقط^{xxxv}، ولكن الأمر رقم 17/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المعدل و المتمم للقانون رقم 11/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتضمن التأمينات الاجتماعية أحدث تغييرا في هذه النسبة إذ رفعها إلى نسبة 100% في متن المادة 10 منه^{xxxvi}، و إن لم يحدد نص هذه المادة المدة التي يمكن للمرأة أن تستفيد منها في هذه الحالة بل تركتها لتقدير الطبيب المعالج، شريطة أن يوافق طبيب هيئة الضمان الاجتماعي على ذلك .

عطلة الأمومة في ظل القانون الجزائري على ضوء الإتفاقيات الدولية

أما في التشريع المقارن فإن أغلب الدول تأخذ بهذا المبدأ، لكن مع بعض الفروق في تحديد المدة، ففي بعض الدول فإن مدة التمديد بسبب المرض غير محددة كما هو الحال بالنسبة لألمانيا، النمسا، بوليفيا، الشيلي، إيطاليا، فيجي، نيجيريا و الباراغواي، و دول أخرى تحدد هذه المدة، ففي السينغال و النيجر مثلا تستفيد المرأة من 03 أسابيع إضافية، أما في الكويت فتتمدد المدة إلى 100 يوم لكن بدون تعويض^{xxxvii}، بالنسبة لدولة الإمارات العربية للعاملة بعد استتفاد إجازة الوضع أن تنقطع عن العمل بدون أجر 100 يوم متصلة أو متقطعة، أما العراق فيجوز لها تمديد المدة في حالة الولادة الصعبة أو ولادة أكثر من طفل أو ظهور مضاعفات أو أمراض قبل الوضع أو بعده على ألا تتجاوز فترة الإجازة الأصلية و المدد الإضافية 09 أشهر من تاريخ الإنفكاك، ليبيا تقر هذا التمديد لكن بشرط ألا تتجاوز المدة الإجمالية 03 أشهر، أما اليمن فتمنح مدة 20 يوما إضافية في حالة الولادة المتعسرة أو إذا كان المولود توأما^{xxxviii}.

في تونس يحق للمرأة تمديد إجازة الوضع كل مرة بما قدره خمسة عشر 15 يوما إذا وقع تبرير ذلك بشهادات طبية^{xxxix}.

2- شروط استحقاق عطلة الأمومة:

بداية من أول أيام الحمل تواجه المرأة العاملة عدة مشاكل مهنية و صحية مرتبطة أساسا بالعمل، الأمر الذي يتطلب منها طرح عدة تساؤلات حول جملة من القضايا المرتبطة بمستقبلها المهني خاصة في جانبها الاجتماعي، و على وجه الخصوص ما تعلق منها بتغطيتها الصحية و الاجتماعية و مدى استفادتها من عطلة الأمومة، لذلك كان لزاما علينا أن نبحث في أحكام الأمومة من حيث الشروط التي حددها المشرع للإستفادة من إجازة الأمومة و التعويضات المقررة لها و ذلك كله بدراسة أمرين اثنين: الأول يتعلق بالأشخاص المستفيدين من عطلة الأمومة أي من لها الحق في استفادة، والثاني يتعلق بالقطاعات و الأنشطة التي تغطيها أو تشملها قوانين الضمان الاجتماعي؟

2-1- المعيار الذاتي:

يقصد بهذا المعيار النساء اللاتي يستفدن من عطلة الأمومة و حالتهم الشخصية، والقانون الدولي من خلال نصوصه في هذا المجال^{xl}، كان جازما في تعريف كلمة "المرأة"، حيث عرفت المادة الثانية من الإتفاقيات الدولية 03 و 103 المرأة تعريفا واسعا فاعتبرتها "أي امرأة" بغض النظر عن سنها أو جنسيتها أو عرقها أو معتقدها، متزوجة كانت أو غير متزوجة^{xli}. أما الإتفاقية الدولية رقم 183 لسنة

عطلة الأمومة في ظل القانون الجزائري على ضوء الإتفاقيات الدولية

2000 في مادتها 02 فقد أكدت نفس التعريف لكن مع الإختزال و التلخيص فعرفت أنها بأنها —"أي أنثى دون أي تمييز"^{xliii}.

كما أعطت الإتفاقيات الدولية 03 و 103 مفهوما واسعا أيضا لكلمة "طفل" فاعتبرته أي طفل سواء كان والداه متزوجين أو غير متزوجين، و كذلك فعلت الإتفاقية الأخيرة حيث تجنبت التكرار و نصت على أن المقصود بالطفل هو أي طفل دون أي تمييز.

من خلال هذه النصوص، نستشف بصورة جلية نية المشرع هنا إلى تكريس مبدأ عدم التمييز بين النساء العاملات بحيث نجده ينطبق على جميع النساء دون شرط أو قيد باستثناء بالطبع شرط الإنتساب إلى نوع من المهن أو القطاعات التي حددها.

المشرع الفرنسي كذلك هذا حذو القانون الدولي و لم يفرق بين المرأة المتزوجة و غير المتزوجة، كما أنه لم يفرق بالنسبة للطفل في أن يكون شرعيا أو لا، إذ أنه في مواد المتعلقة بالأمومة يستعمل لفظ "الأجيرة"، « La salariée »^{xliii}.

-المشرع الجزائري ذهب في مختلف القوانين الوطنية المتتالية إلى ما ذهب إليه المشرع الفرنسي متماشيا في ذلك مع المعايير الدولية لا سيما الإتفاقيات الدولية الثلاثة بشأن الأمومة السالفة الذكر، فقد جاءت كل النصوص الواردة في مجال حماية الأمومة "مطلقة" دون تحديد أو تفسير أو استثناء أو حصر في هذا المجال و دون تقييدها بشرط، فكل الألفاظ والمصطلحات التي وجدناها في النصوص المتعاقبة و التي تشير إلى المرأة فإنها جاء بهذه الصيغ "المرأة"^{xliv} أو "الحاملات"^{xlv} أو "العاملات"^{xlvi}، و"النساء العاملات"^{xlvii}، أكثر من ذلك أن قانون التأمينات الإجتماعية و الذي يعتبر مصدر كل الأحكام الخاصة بالأمومة حاليا في الجزائر، يذكر كلمة "المرأة العاملة"^{xlviii}، فقط و لم يورد أي تفصيل لوضعية هذه المرأة ؛ هل هي متزوجة أو غير ذلك.

و من منطلق أن النص قد أطلق و جاء دون تقييد أو تخصيص يذكر، فإنه ينطبق على الجميع تطبيقا للقاعدة العامة التي تقضي بأنه "إذا أطلق النص انصرف على العموم" وهذا ما ذهب إليه الأستاذ جلال مصطفى القرشي في شرحه لهذه النقطة حيث يقول: "إنه نظرا لإطلاق النص، ينطبق هذا التنظيم على الأمومة الطبيعية انطباقه على الأمومة الشرعية"^{xlix}.

و الملاحظ أن المشرع الجزائري من الناحية القانونية و من خلال كل النصوص المتعاقبة، لم يورد نصا صريحا واضحا يقضي بحرمان المرأة العاملة في حالة الأمومة الطبيعية من الاستفادة بمزايا

عطلة الأمومة في ظل القانون الجزائري على ضوء الإتفاقيات الدولية

الأمومةⁱ، لذا فإن المشرع الجزائري لا يفرق بين كون المرأة متزوجة أو غير متزوجة و بالنتيجة فإن من حقها الإستفادة من مزايا الضمان الاجتماعي في ميدان الأمومة مهما كان وضعها القانوني ما دامت عاملة ومستوفية لجميع الشروط الأخرى التي يشترطها القانونⁱⁱ.

و قد حذت حذوها بعض الدول العربية و الإسلامية مثل المملكة العربية السعودية، البحرين، الإمارات العربية المتحدة وإيران. و منعت المرأة من الإستفادة من مزايا الأمومة في حالة الأمومة الطبيعية كل من مصر، الأردن، المغرب، قطر، سوريا، تونس و باكستان، وبررت هذه الدول موقفها بالإعتبارات الدينية و الأخلاقية، لكون تشريعاتها لا تقر علاقات جنسية خارج مؤسسة الزواج.

في الواقع و بحكم التقاليد و العادات السائدة في المجتمع الجزائري فإن المرأة العاملة التي تقيم علاقات جنسية خارج الزواج، لا تتجرأ في أن تتقدم إلى مصالح الضمان الإجتماعي لتطالب بهذا الحق، كون التطبيق يجعل من هذا الأمر مسألة شبه مستحيلةⁱⁱⁱ، لذلك فإنه من حيث الفعل و الواقع لا يستفيد من عطلة الأمومة إلا العاملات المتزوجات و بصورة شرعية و رسمية، أما ما يعرف بالأمهات العازبات Les mères célibataires فإنهن لا يتجرأن للتقدم إلى مصالح الضمان الإجتماعي مهما كانت الظروف.

و إذا كانت أغلب الدول لا تفرق في الإستفادة من عطلة الأمومة بين المرأة المتزوجة و غير المتزوجة، يبقى لنا أن نتساءل هل أن المرأة تستفيد دائما من هذه العطلة مهما كان القطاع التي تشتغل به ؟
2-2-المعيار الموضوعي:

القانون الدولي و من خلال الإتفاقيات الدولية الخاصة بالأمومة عرف تطورا نحو توسيع نطاق الإستفادة من مزايا الأمومة، أولى هذه الإتفاقيات كانت الإتفاقية رقم 03 لسنة 1919 بشأن استخدام النساء قبل الوضع و بعده، حيث حددت النطاق في قطاعين هامين هما القطاع الصناعي و التجاري و قد فصلت هذه الإتفاقية في بيان هذه القطاعات في متن المادة 01 فقرة 1 أول هذه القطاعات هو القطاع الصناعي و المتمثل في المنشآت الصناعيةⁱⁱⁱ، أما القطاع الثاني المشمول هو القطاع التجاري و التي نصت على فروعه المادة 01 فقرة 2 و المتمثل في المنشآت التجارية^{iv}.

في هذا الإطار، فقد أكدت الإتفاقية على ضرورة فصل الصناعة و التجارة عن الزراعة^v.

و يتبين من هذه الإتفاقية أنها شملت كل المنشآت الصناعية و التجارية العامة و الخاصة وتوابعها باستثناء التي يشتغل فيها أعضاء أسرة واحدة فقط^{vi}.

عطلة الأمومة في ظل القانون الجزائري على ضوء الإتفاقيات الدولية

و يتضح من هذه الإتفاقية أنها استتنتت العاملات في الزراعة و كذلك الأجيرات اللواتي يعملن في البيوت، الأمر الذي يعتبر نقصا، جاءت الإتفاقية رقم 103 لسنة 1952 لتغطيته وتداركه^{lvii}، حيث جاءت هذه الأخيرة لتوسع من النطاق الذي رسمته الإتفاقية الأولى توسعا كبيرا، لتشمل إضافة للنساء العاملات في القطاع الصناعي و التجاري، العاملات في القطاع الزراعي وكذلك اللاتي يعملن في البيوت بأجر، كما أوردت تفصيلا دقيقا لكل هذه القطاعات بعد تصنيفها وتوصيفها^{lviii}.

الإتفاقية الأخيرة رقم 183 لسنة 2000، و حرصا منها على استفادة أكبر عدد من النساء وتحقيقا للمساواة بينهن، فقد ذهبت بعيدا حيث وسعت نطاق الإستفادة إلى كل النساء المستخدمات بما فيهن اللاتي يمارسن أشكالا غير نمطية من العمل لدى الغير، و بهذا فإنها تشمل كل العاملات مهما كان طبيعة العمل الذي تمارسه المرأة بغض النظر عن قطاع النشاط^{lix}.

بالنسبة للتشريع الجزائري، فالمعلوم أن الجزائر قبل سنة 1983 كانت تعرف عدة أنظمة للضمان الاجتماعي بحسب القطاعات و الأنشطة، غير أنه بصدر القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 تم توحيد نظام الضمان الاجتماعي في قانون واحد، ليصبح بذلك نظاما وحيدا للتأمينات الاجتماعية.

فنظام التأمينات الاجتماعية يغطي حسب المادة الثانية منه الأخطار التالية: "المرض، الأمومة، العجز و الوفاة".

أما في المادة الثالثة من الكتاب الأول فقد حددت مجال التطبيق، بحيث نصت على أنه يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال، سواء كانوا أجراء أو شببيين بالأجراء و هذا بغض النظر عن قطاع النشاط الذي ينتمون إليه أو النظام الذين كانوا ينتسبون إليه قبل تاريخ سريان هذا القانون.

و قد صدرت بعد ذلك نصوص تنظيمية تطبيقية للتفصيل في المادة الثالثة^{lx}، و تم توسيع مجال التطبيق حيث بالإضافة لكل العمال و كل قطاعات النشاط، فقد ضم المشرع فئات أخرى شبيهة بالأجراء تضمنتها المادة الأولى من المرسوم 34/85 ويهمننا هنا أن نعدد الفئات المشمولة للاستفادة من مزايا الأمومة و هي:

-العمال في المنازل

-العمال المستخدمين في الخدمات المنزلية مثل : مسيرو المنازل، سواق، منظفات، غاسلات، ممرضات، حراسة الأطفال.

عطلة الأمومة في ظل القانون الجزائري على ضوء الإتفاقيات الدولية

-الفنانون و الكوميديون.

-الصيادون البحارة بالحصة.

-رب عمل صياد بحار.

-التمهّنون الذين يقبضون أجرا مساويا أو يزيد عن نصف الأجر الوطني المضمون.

و هناك طائفة أخرى تستفيد من الأداءات العينية للأمومة فقط هي:

-حاملو الحقائق في المحطات.

-حراس المستودعات المجانية.

-الطلبة.

من هنا نستنتج أن المشرع لم يصنف المشمولين بالحماية و المستفيدين من مزايا الأمومة بحسب قطاعات النشاط، و دليل ذلك أنه لم يذكر هذه القطاعات كما هو الحال بالنسبة للاتفاقيات الدولية السالفة الذكر 03 و 103- حيث تم حصرها ضمن قائمة ذكر فيها أغلب قطاعات النشاط- و تماشى مع ما ذهبت إليه الإتفاقية رقم 183 لسنة 2000، لذلك فقد جاء النص عاما مع ذكر طائفة العمال على سبيل الحصر، إذ أنه بالنسبة للفقرة الأولى جاء النص عاما شمل كل العمال في شتى قطاعات النشاط، سواء كانوا أجراء أو شبيهين بالأجراء ثم زاد في التفصيل والتخصيص، فذكر طائفة العمال الشبيهين بالأجراء و عدّها على سبيل الحصر لا المثال.

و حسنا فعل المشرع الجزائري بتوسيعه في نطاق الإستفادة، إذ تم ضم طوائف من العمال غالبا ما لا تشملهم القوانين في بلدان أخرى مثل العاملات في المنازل مثلا، خاصة إذا ما علمنا أنهم يمثلن نسبة عالية من العدد الإجمالي للعمال في المنازل.

غير أن المشرع الجزائري في إطار قانون التأمينات الاجتماعية، في المقابل، اشترط مدة فعالية للعمل للإستفادة من مزايا الأمومة نبيها كالآتي:

-بالنسبة للأداءات العينية:

-15 يوما أو 100 ساعة عمل على الأقل خلال الثلاث أشهر التي تسبق تاريخ التعويضات العينية المطلوب تعويضها، أو 60 يوما أو 400 ساعة عمل على الأقل خلال السنة 12 شهرا التي تسبق تاريخ التعويضات العينية المطلوب تعويضها^{ixi}.

عطلة الأمومة في ظل القانون الجزائري على ضوء الإتفاقيات الدولية

-بالنسبة لأداءات التأمين على الأمومة:^{lxii}

كان المشرع الجزائري يشترط، عمل 36 يوما بدل 60 يوما و 240 ساعة بدل 400 ساعة، التي تسبق أول معاينة طبية للحمل، مع شرط عدم التوقف عن العمل لأسباب غير الأسباب المعروفة و التي تستوجب التعويض من قبل الضمان الاجتماعي و الواقعة بين معاينة الحمل و الولادة.

و الملاحظ بهذا الشرط و الذي يرفع من خلاله عدد الأيام و الساعات التي تمكن من الإستفادة من تعويضات الأمومة، فإن المشرع الجزائري سعى إلى إقصاء طائفة كبيرة من النساء العاملات خاصة اللواتي يتصفن على أنهن يشتغلن بالعمل الموسمي أو العرضي و المؤقت، إذ أن هذه الشريحة من العاملات في حقيقة الأمر، أغلبهن تنتم وضعيتهن المهنية بالاستقرار والتذبذب، و في غالب الأحيان ما لا يستطعن التكيف مع هذه الشروط، الأمر الذي لا يتماشى مع ما تذهب إليه المعايير الدولية، لا سيما الإتفاقية رقم 183 لسنة 2000^{lxiii}، و التي تسعى المنظمة الدولية للعمل يوما بعد يوم إلى التوسيع التدريجي لدائرة الإستفادة رعاية للأمومة والطفولة على حد سواء، لتشمل أكبر عدد من النساء، لذا فإنني أرى أن الشروط التي وضعها المشرع الجزائري- و إن كانت تمليها ظروف مالية استثنائية تتعلق بالأزمة الاقتصادية العالمية، و اختلال في التوازن المالي للهيئة المكلفة بالضمان الاجتماعي- مجحفة في حق النساء العاملات، خاصة مع تزايد نسبة البطالة و قلة مناصب الشغل الدائمة^{lxiv}.

3-ضمانة منع الإستخدام أو الراحة الإجبارية

تذهب أغلب التشريعات إلى حماية المرأة العاملة بموجب عطلة الأمومة بإعطائها ضمانة قانونية أخرى و ميزة من المزايا التي تكفل لها مبدأ الراحة، التي يقصد به منع الإستخدام في فترة الأمومة، حيث تمنع هذه التشريعات استخدام أو تشغيل النساء العاملات قبل و بعد الوضع.

و تتفاوت الدول في تحديد هذه المدة بحسب وضع كل واحدة دولة.

و يستند هذا المنع بالأساس إلى ضرورة إعطاء راحة إلزامية للعاملات حفاظا على صحتهن و صحة مواليدهن، إذ قد يحصل أن تلزم العاملة بأداء عملها إرضاءً لرب عملها أو خوفا منه- في حالة عدم وجود هذه الضمانة- سواء بالتأخر في الإستفادة من عطلة الأمومة المقررة إلى يوم الوضع، أو استئناف العمل قبل انقضاء العطلة^{lxv}.

عطلة الأمومة في ظل القانون الجزائري على ضوء الإتفاقيات الدولية

و يهدف هذا الإجراء كذلك إلى إتاحة الفرصة للمرأة العاملة كي تعطي لنفسها حقا في أن تستريح و تتجنب العمل إلى آخر لحظة، حتى و لو كانت هي ذاتها ترغب في تفضيل الإجازة اللاحقة التي تأتي بعد الوضع كطريقة ذكية للإستفادة من مدة أطول يمكن أن تستحقها بعد الولادة^{lxvi}، و ذلك كله استجابة لضرورة صحية و طبية في نفس الوقت.

3-1- الإجازة الإجبارية قبل الوضع :

أغلب التشريعات الحديثة تقر مبدأ منح المرأة العاملة إجازة "إلزامية" سابقة وأخرى لاحقة للوضع نظرا لما تقتضيه الأمومة من حفاظ على صحة الأم العاملة ووليدها في هذه المرحلة الحرجة من حياتها، و كذلك حماية لها من جشع أرباب العمل الذين قد يحرمونها من الإستفادة بهذه الإجازة لأسباب إقتصادية و مالية، تتعلق بالسير الحسن للمؤسسة يدفعهم في ذلك رغبتهم الملحة في تحقيق الأرباح الطائلة خاصة في القطاع الخاص، و بصورة خاصة مع عدم وجود نص قانوني رادع و واضح يجبرهم على منع النساء من العمل خلال هذه المدة.

المعايير الدولية عرفت تطورا واضحا في هذا المجال، حيث أقرت هذا النوع من الإجازة من خلال الإتفاقيتين الدوليتين 03 لسنة 1919 و 103 لسنة 1952 (معدلة)، غير أن الإتفاقية رقم 183 لسنة 2000 لم تشر البتة إلى هذه الإجازة حيث ركزت فقط على الإجازة الإلزامية اللاحقة فقط^{lxvii}.

الإتفاقيتين الدوليتين 03 لسنة 1919 و 103 لسنة 1952 لمحت إلى هذه الإجازة و لكن بصورة شكلية فقط، إذ أن المواد التي وردت فيهما لا تفيد الإلزام والمنع الصريح، إذ نصت المادة 03 فقرة "ب" من الإتفاقية الأولى على أن: "في جميع المنشآت الصناعية و التجارية [...] يجب الإلتزام بما يلي :

ب - تخويل المرأة الحق في أن تنقطع عن العمل إذا قدمت شهادة طبية تفيد ترجيح حصول الوضع خلال ستة أسابيع " .

كما أن نص المادة 03 فقرة 03 من الإتفاقية الثانية رقم 103 جاء تقريبا مطابقا للنص السالف الذكر^{lxviii}، بما يفيد صراحة أن القانون الدولي في هذا الصدد يمنح للمرأة هذه الإجازة السابقة للوضع بشرط تقديم شهادة طبية تثبت فيه التاريخ المحتمل للولادة، و الأمر متروك لرغبة و اختيار العاملة نفسها مما يدعونا للقول هنا أنه لم يمنع استخدامها خلال هذه الفترة والتي حددها بـ 06 أسابيع.

عطلة الأمومة في ظل القانون الجزائري على ضوء الإتفاقيات الدولية

فصفة الإلزام لا تتحقق إلا إذا قدمت المرأة شهادة طبية تثبت فيه التاريخ المحتمل للوضع و رغبت هي نفسها في الاستفادة من هذا الحق و ليس هناك إلتزام من جانب رب العمل يجبره على منعها من العمل خلال هذه الفترة الحرجة.

الإتفاقية رقم 183 لسنة 2000 كما ذكرت آنفا لم تشر مجرد الإشارة إلى هذه الإجازة وتركت أمر تنظيمها لاتفاق الحكومات و المنظمات الممثلة للعمال وأصحاب العمل^{lxi}.

القانون الفرنسي و حرصا منه على حماية العاملة أثناء فترة الأمومة، قرر منع استخدامها فترة مجموعها 08 أسابيع واقعة قبل و بعد الوضع، بحيث يكون هذا المنع إلزاميا غير أنه حدد بعد ذلك أن المنع المقرر بعد الوضع يكون في حدود 06 أسابيع^{lxx}، مما يدعونا للإستنتاج و بعملية بسيطة (08-06=02) أن مدة المنع من الإستخدام التي أقرها المشرع الفرنسي هي أسبوعان، طبعا بشرط تقديم شهادة طبية تثبت ذلك، و هذا ما ذهب إليه بعض الفقهاء الفرنسيين و منهم – آني جانتر لوازو Annie JUNTER-LOISEAU^{lxxi} ، من تحليل المادة L-224-1 (القديمة) تقابلها المادة L-1225-29 (الجديدة) و التي جاء نصها مع شيء من التعديل كما يلي :

Article L.1224-1: « Les salariées ne peuvent être occupées pendant une période de huit semaines au total avant et après leur accouchement.

Il est interdit d'employer des femmes en couches dans les six semaines qui suivent leur délivrance »^{lxxii}.

Article L.1225-29: « Il est interdit d'employer la salariée pendant une période de huit semaines au total avant et après son accouchement.

Il est interdit d'employer la salariée dans les six semaines qui suivent son accouchement »

الدول الأخرى تتفاوت في تحديد هذه المدة بحيث تعتبر إجبارية، فمثلا أفغانستان 30 يوما قبل الوضع، أذربيجان 70 يوما، الباهاماس أسبوعا واحدا، قبرص أسبوعين، الإكواتور أسبوعين، ليتونيا أسبوعين، السنغال 06 أسابيع، المجر 04 أسابيع، مقدونيا و سلوفينيا 28 يوما. بالنسبة لدول الإتحاد الأوروبي فإن النمسا تمنح عطلة إجبارية قبل الوضع تقدر بـ 08 أسابيع أما بلجيكا فتحددها بأسبوع واحد^{lxxiii}:

3-2- الإجازة الإجبارية بعد الوضع:

عطلة الأمومة في ظل القانون الجزائري على ضوء الإتفاقيات الدولية

هي تلك الإجازة الإلزامية التي يمنحها المشرعون للمرأة العاملة بعد الوضع، بحيث يستحيل على صاحب العمل تشغيلها خلالها، أو استدعاءها للعمل و ذلك مهما كانت الظروف التي دعت إلى ذلك، حتى و لو كان ذلك بموافقتها لأنها تعتبر من النظام العام^{lxxiv}.

و حتى في الحالة التي ترغب المرأة ذاتها في الشغل و تفضيل العمل على الراحة، فإنها تمنع قانونا من العمل، فإذا أقدم صاحب العمل على إرغامها و تشغيلها، فإن المشرع يرتب عليه عقوبات مالية مدنية، كل ذلك بهدف تأمين مدة من الراحة تكون معقولة للمرأة حتى تستعيد صحتها و عافيتها من الولادة و مشاقها.

المعايير الدولية للعمل تقر هذه الإجازة في مختلف نصوصها المتعاقبة الإتفاقية رقم 03 لسنة 1919 و 103 لسنة 1952 و 183 لسنة 2000 و تتفق على تحديد الإجازة الإلزامية بعد الولادة بـ 06 أسابيع كحد أدنى^{lxxv}.

و تختلف الدول في تحديد مدة هذه الراحة بحسب وضع كل دولة و السياسة المنتهجة في الميدان الإجتماعي و كقاعدة عامة فإن أغلب^{lxxvi} الدول تقر بهذه الإجازة وتجعلها إجبارية وفيما يلي جدول يبرز فيه المدد التي تمنحها الدول غير العربية^{lxxvii}:

المدة	البلد
أقل من 6 أسابيع	الدانمارك، المملكة المتحدة، أوغندا، سريلانكا، سنغافورة، مالي، ساوتومي و برنسيب غينيا-بيساو، إسلاندا،
6 أسابيع	اسبانيا، استراليا، أورغواي، باراغواي، باكستان، بلير، بنغلادش، بوتسوانا، بوراندي، تركيا، توغو، جزر سليمان، جمهورية إفريقيا الوسطى، جمهورية الكونغو الديمقراطية، جمهورية تنزانيا المتحدة، الجمهورية الدومينيكية، دومينيكان، رواندا، السلفادور، السنغال، سيشل فرنسا، فيجي، كندا، النيجر، نيجيريا، هاييتي، موريشيوس، النرويج، كولومبيا، ليسوتو، مدغشقر، المجر، موريتانيا، الهند، هندوراس،

عطلة الأمومة في ظل القانون الجزائري على ضوء الإتفاقيات الدولية

المدة	البلد
6 أسابيع أو أكثر	الأرجنتين، أنغولا، بيرو، قبرص، ألمانيا، البرازيل، بلجيكا، بنما، تشاد، جنوب إفريقيا، سويسرا، غابون، غينيا، لكسمبرغ، النمسا، نيكاراغوا، أفغانستان، هولندا، اليابان، البرتغال، أكوادور، شيلي، فنزويلا، إيطاليا، كوستاريكا، فيتنام، كرواتيا، قبرص، باهاماس.

و من خلال هذا الجدول يتبين أن أغلب الدول تتماشى مع روح المعايير الدولية و التي تقر مبدأ إعطاء المرأة إجازة إلزامية لاحقة للوضع لا تقل عن 06 أسابيع.

بالنسبة للدول العربية تختلف كذلك مدة الراحة الإلزامية بعد الوضع، ففي السودان مثلا تقدر 04 أسابيع أما في كل من لبنان و الجماهيرية الليبية فتقدر بـ 30 يوما، و في كل من الأردن و العراق و المملكة العربية السعودية و الصومال فتصل إلى 06 أسابيع و تتجاوز هذه الفترة في كل جمهورية مصر العربية (45 يوما) و 08 أسابيع في موريتانيا^{lxxviii}.

3-3- منع الإستخدام في الجزائر

شهد القانون الجزائري تطورا هاما في هذا المجال من خلال تصفحنا القوانين المتعاقبة منذ سنة 1975 بدءا بالأمر رقم 31/75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص و انتهاء الأمر 17/96 المؤرخ في 1996/07/06 ، المعدل و المتمم للقانون 11/83 .

بالنسبة للأمر رقم 31/75 فقد نص على راحة إجبارية تقدر بـ 08 تقع قبل وبعد الوضع على أن يمنع تشغيل النساء خلال الأسابيع 06 التي تلي الوضع^{lxxix}.

إن المتمعن في هذا النص يستشف مباشرة أن المشرع حصر فترة المنع في 08 أسابيع 06 منها تكون بعد الوضع و بتحصيل الحاصل فإن مدة الراحة الإلزامية قبل الوضع هي أسبوعين.

كما أنه بتأكيد على أن الفترة التي تكون بعد الولادة و المقدرة بـ 06 أسابيع يمنع فيها تشغيل النساء منعاً قطعياً و مهما كانت الأسباب تفيد أنه حتى ولو كان بموافقة العاملة.

عطلة الأمومة في ظل القانون الجزائري على ضوء الإتفاقيات الدولية

بينما بالنسبة للأسبوعين اللذين يكونا قبل الوضع، فإنه كذلك يحضر تشغيلها لكن لا يعد هذا الحضر هنا حضرا مطلقا، بدليل أن الحضر المطلق، إشارة إلى الذي يكون بعد الولادة، مما يجعلنا نذهب إلى ما ذهب إليه الأستاذ مصطفى جلال القريشي^{lxxx}.

لذلك فلا يجوز تشغيل الأمهات خلال هذه الفترة أي (الفترة التي تلي الولادة) مهما كانت الأسباب الداعية لتشغيلهن إضافة إلى ثمانية 08 أسابيع أخرى والتي يمكن أن تقع كلها قبل الولادة أو جزء منها قبل الولادة و الجزء الآخر بعد الولادة، و يتوقف ذلك على الحالة الصحية للعاملية الحامل؛ فإذا توقفت عن العمل أربعة 04 أسابيع قبل التاريخ المفترض للولادة مثلا، فإنه ينبغي أن تتوقف عن العمل لفترة 10 أسابيع المتبقية من مجموع العطلة، من بينها الستة 06 أسابيع الإجبارية بعد الولادة و لتصبح المدة الإجمالية لتوقفها عن العمل بعد ذلك، أربعة عشر 14 أسبوعا^{lxxxi}.

و يعتبر المنع بهذه الصورة قانونيا، الأمر الذي نستنتج منه أن المرأة العاملة الحامل إذا شارفت على موعد الراحة الإجبارية للتوقف عن العمل، فإنها تتوقف عن العمل دون اللجوء إلى استصدار شهادة طبية تثبت حاجتها إلى الراحة، الأمر الذي قد يؤثر على صاحب العمل وحسن سير المشروع .

هذه الوضعية تسببت في كثير من الغموض و الالتباس، كما أسهمت في كثرة الحسابات حول العملية، لذلك فقد طور المشرع الجزائري في أحكام الأمومة، حيث أصدر قانون التأمينات الاجتماعية^{lxxxii}، الذي سهل و يسر الإجراءات الخاصة بالأمومة، و منها مسألة منع الإستخدام، فنص على وجوب توقف المرأة العاملة عن العمل أسبوعا واحدا 01 قبل التاريخ المفترض للولادة، هذا الأخير الذي يجب أن يثبت عن طريق شهادة طبية^{lxxxiii}.

و بقراءة فاحصة لهذه المادة نستنتج أن المشرع الجزائري:

-نص صراحة على مدة منع استخدام العاملات، قبل الوضع فقط دون الأخرى التي تكون بعد الوضع، و تقريره بضرورة "الإنقطاع وجوبا" في مدة لا يمكن أن تقل عن أسبوع واحد 01 قبل التاريخ المفترض الوضع، بما يفيد حضر تشغيل النساء مطلقا خلال هذه المدة، بشرط تقديم شهادة طبية تثبت فيه التاريخ المفترض للولادة، على أن تكون المدة الإجمالية متتالية أو متتابعة 14 semaines consécutives تساوي أربعة عشر أسبوعا 14.

عطلة الأمومة في ظل القانون الجزائري على ضوء الإتفاقيات الدولية

-إن عدم تحديد بداية العطلة قبل الوضع و تحديد نهايتها أو على الأقل تقرير مدة تمنع فيها النساء عن العمل بعد الوضع تبيح لصاحب العمل فرصة لتشغيلهن أثناء الفترة السابقة للوضع، إذا رأى بأن حسن سير المشروع يتطلب ذلك، و هذا رغم حاجتهن في كثير من الأحيان للراحة.

-إن تحديد أسبوع واحد 01 قبل الوضع للتوقف الإجباري عن العمل، مع استفادة الأم من عطلة متتالية بأربعة عشر أسبوع 14 يستخلص منها أن المدة المتبقية بعد الوضع هي مدة راحة إجبارية لكنها ليست مطلقة.

-كذلك فإن العاملة إذا رغبت في أن تتوقف على العمل بصورة اختيارية فإن الضرورة الطبية هي التي تحدد تاريخ بدايتها لذلك يكون عليها استصدار شهادة طبية لهذا الغرض دون مراعاة المدة التي تتبقى لها بعد الوضع.

و الملاحظ هنا أن النص غامض من جهة، و فضفاض من جهة أخرى، كونه لا يحدد بدقة تاريخ سريان مدة الإجازة الاختيارية، الأمر تطلب تدخل المشرع ثانية بنص جديد جاء ليعدل و يضبط هذا الأمر من خلال نص المادة 12 من الأمر 17/96 المؤرخ في 1996/07/06، المعدل و المتمم للقانون السالف الذكر، كما أحدث تحولا جذريا في هذا المجال، إذ تم بموجب هذا النص إلغاء مبدأ المنع الإجباري نهائيا، و حددت مدة الراحة الاختيارية بستة 06 أسابيع قبل التاريخ المفترض للولادة.

بعد هذا التعديل الجديد تتضح أكثر نية المشرع في إلغاء هذه الضمانة القانونية التي كان بموجبها يمنع تشغيل النساء خلالها منعاً باتاً، و ترك المجال لاختيار المرأة الحامل وحدها، حيث لها أن توقف فيها علاقة العمل بمحض إرادتها، بعد تقديم شهادة طبية تتضمن منح راحة لهذا الغرض، كل ذلك شريطة أن يبدأ سريان هذه المدة على الأقل ستة 06 أسابيع قبل التاريخ المفترض للوضع^{lxxxiv}.

نشير أن القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتضمن لعلاقات العمل لم يشر إلى هذه الضمانة الأساسية، لا من بعيد و لا من قريب، إذ اكتفى بالنص على المبادئ العامة في هذا المجال- كمبدأ استفادة النساء من عطلة الأمومة أثناء الفترات السابقة و اللاحقة للوضع^{lxxxv} -و ترك أمر بيان التفصيل إلى التشريع الخاص الساري و الذي هو قانون التأمينات الاجتماعية .

في هذا الصدد كان على المشرع الجزائري النص على مبدأ منع استخدام النساء لمدة محددة قبل و بعد الوضع، حماية للمرأة و حفاظا على صحتها و صحة وليدها.

عطلة الأمومة في ظل القانون الجزائري على ضوء الإتفاقيات الدولية

فسكوت المشرع الجزائري على هذه المسألة و عدم نصه على مدة محددة يمنع فيها تشغيل النساء قبل و بعد الوضع سيمكن أكثر أصحاب العمل خاصة في القطاع الخاص من استغلال النساء في هذه الوضعية، في جو زاد التوجه نحو الإستثمار الخاص، كما أن هذا السكوت سيترك المجال مفتوحا لهم للتعسف أكثر، إذ أنه في كثير من الأحيان ما تجد النساء الحوامل أنفسهن "مجبرات" على مواصلة العمل إلى آخر يوم يسبق الوضع دون حاجة للجوء إلى استصدار شهادة طبية تقضي بالتوقف عن العمل، إما إرضاء لصاحب العمل أو خوفا من رد فعله السيئ عند علمه بخروجهن قبل الوضع و تصورهن لإمكانية انتقامه منهن .

إضافة إلى ذلك فإن الاتفاقيات الجماعية و التي تعتبر أداة قانونية إضافية لتفصيل وتفسير و إضافة بعض الحقوق و الإمتيازات للعمال عموما و العاملات بوجه خاص، لا تنص على مثل هذه الضمانات كونها مقننة في القانون رقم 11/90 والقانون 11/83 و جلها - فيما يخص الأمومة في جانبها القانوني يحيل إلى هذين النصين.

الخاتمة:

يظهر من خلال هذا البحث (نظام الأمومة)، أنه جاء متكاملًا فيما يتعلق بالعطلة بحيث جاء موافقا للمقاييس الدولية خاصة ما يتعلق منها بمدة العطلة، غير أنه بالنسبة للمقاييس العربية لاحظنا بأن القانون الجزائري كان أكثر امتيازًا.

لذا و من أجل الحفاظ على المرأة من كل الأخطار التي تهدد صحتها في هذا الظرف بالذات و تجنبيا لها من تعسف رب العمل، فإنه يكون من المنطقي- في اعتقادنا- أن يقنن المشرع الجزائري ما يلي:

-تكريس مبدأ المنع عن العمل، أو كما سماه في القانون 11/83 التوقف الإجباري.

-تحديد مدة المنع من الإستخدام بأسبوعين 02 أو ثلاثة 03 أسابيع قبل التاريخ المفترض للولادة كضمانة قانونية في يد المرأة، على أن المتبقي من العطلة و الذي يكون بعد الوضع، يصبح عطلة إجبارية.

-عدم جواز بأي حال من الأحوال استدعاء المرأة للعمل فيها إلا بتمام المدة القانونية المقررة بأربعة عشر 14 أسبوعا.

-النص على هذه الضمانة في إطار التنظيم و عدم تركها للمجال الإتفاقي (الإتفاقيات الجماعية للعمل).

عطلة الأمومة في ظل القانون الجزائري على ضوء الإتفاقيات الدولية

-النص على تسليط عقوبات جزرية في شكل غرامات مالية على رب العمل الذي يشغل امرأة حامل أثناء فترة المنع هذه ، لإعطاء مصادقية أكثر لهذه الضمانة.

-ضرورة تكريس مبدأ منع الإستخدام قبل الوضع بصورة إلزامية و تحديد ذلك، بفترة أسبوعين على الأقل، تجنباً لكل تعسف قد يصدر من المستخدم.

-تخصيص فقرة مستقلة للأمومة و النص عليها بوصفها سبباً من أسباب تعليق علاقة العمل.

-توسيع مجال منع الفصل ليبدأ من تاريخ علم صاحب العمل به و يمتد إلى شهر كامل بعد الإنتهاء من عطلة الأمومة و استلامها لمنصب عمل.

التهميش:

ⁱ إسماعيل (محمد أحمد): المرأة العاملة - حماية الأمومة في قانون العمل الجديد و معايير العمل الدولية والعربية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص: 27.

ⁱⁱ كما هو الحال بالنسبة لأستراليا و فرنسا و النرويج و غيرهما إذ تتبنى سياسية اجتماعية متطورة تهدف من ورائها إلى زيادة و تشجيع النمو الديمغرافي.

ⁱⁱⁱ و منها كرواتيا البوسنة و الهرسك ، الجبل الأسود (مونتينيغرو) و صربيا التي تمنح كلها عطلة أمومة تقدر بسنة كاملة أو 365 يوماً .

^{iv} في هذا الإطار تونس لا تمنح سوى ثلاثين 30 يوماً كعطلة أمومة و هي تعبر أقصر مدة على مستوى إفريقيا والعالم، راجع

لمزيد من التفصيل Bureau international du travail : La maternité au travail, une revue de la législation du travail résultats de la base de données de l'OIT sur les lois relatives aux conditions de travail et d'emploi, 2ième édition, Genève, 2010, p :05 et suite

^v انظر: OIT : Protéger l'avenir : Maternité, paternité et travail, bureau pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Genève. 2010, p : 2

^{vi} نشير أن الإتفاقية الدولية رقم 03 لسنة 1919 لم تحدد مدة معينة .

^{vii} انظر المادة 29 من قانون التأمينات الإجتماعية رقم 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 ، وهذا ما يتفق مع نصت عليه الإتفاقية الدولية رقم 103 لسنة 1952 المعدلة حيث تحدد هذه الأخيرة المدة الدنيا للعطلة بـ 12 أسبوعاً كحد أدنى وكذلك الإتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 التي تحددها بـ 14 أسبوعاً كحد أدنى.

^{viii} راجع نفس المرجع السابق ، JUNTER LOISEAU (Annie) : La condition juridique de la femme au travail, Thèse, Rennes. 1981, p: 31.

^{ix} راجع في هذا الصدد ، CAMERLYNCK (G.H) et VALTICOS (Nicolas) : Droit international du travail, Dalloz. Paris. 1970., p : 1.

^x صدرت هذه الإتفاقية في شكل مراجعة للإتفاقية السابقة رقم 103 عن منظمة العمل الدولي بتاريخ 2000/05/30.

^{xi} القانون 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 يتعلق بالتأمينات الإجتماعية .ج.ر 28 لسنة 1983 المعدل والمتمم.

عطلة الأمومة في ظل القانون الجزائري على ضوء الإتفاقيات الدولية

- ^{xii} انظر المادة 91 من قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003.
- ^{xiii} انظر المادة 154 من قانون العمل المصري القديم.
- ^{xiv} و على رأسهم الأستاذ الدكتور أحمد حسن البرعي.
- ^{xv} البرعي (أحمد حسن): الوسيط في القانون الإجتماعي، الجزء الأول، دار النهضة العربية، القاهرة، 1998، ص 581 و 582.
- ^{xvi} انظر المادة L-1225-17 من قانون العمل الفرنسي.
- ^{xvii} انظر المادة L-1225-18 من قانون العمل الفرنسي.
- ^{xviii} انظر المادة L-1225-19 من قانون العمل الفرنسي.
- ^{xix} هذا بالرغم من أن تونس تعتبر من الدول الرائدة إقليميا و عربيا في إعطاء الحقوق الأساسية للمرأة .
- ^{xx} راجع BIT, La maternité au travail, op.cit, p :16 et suite.
- ^{xxi} الملفت للانتباه أن معظم هذه الدول :كرواتيا البوسنة و الهرسك ، الجبل الأسود (مونتينيغرو) وصربيا،كانت تكون ما كان يسمى في تسعينيات القرن العشرين بجمهورية يوغسلافيا و قد عانت كما يعلم الجميع هذه الدول من حرب عرقية أتت على الأخضر واليابس كان أكثر ضحاياها الرجال، لذلك كان من المنطقي أن تنتهج هذه الدول سياسيات إجتماعية تدعو إلى تشجيع النسل و ذلك بتوفير قدر كاف من التغطية و الرعاية الصحية التي تستفيد منها النساء.
- ^{xxii} التعديل الجديد المتضمن في نص المادة 12 من الأمر رقم 17/96 لا يشترط و لا ينص صراحة على تقديم شهادة طبية، عكس القانون القديم، غير أن هذا يفهم بداهة ، لأن المرأة لا بد تخضع للمتابعة الطبية للطبيب المنتدب من طرف هيئة الضمان الإجتماعي الذي لا بد أن يمدّها بهذه الشهادة في إطار ملف شامل و متكامل.راجع لمزيد من التفصيل المرسوم 84/27 المؤرخ في 11/02/1984 المتضمن تحديد كفايات تطبيق الكتاب الثاني من القانون رقم 11/83، لا سيما المواد 32 و ما بعدها.
- ^{xxiii} انظر في ذلك المادة 12 من الأمر رقم 17/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المعدل و المتمم للقانون رقم 11/83
- ^{xxiv} انظر المادة 3 فقرة 4 ، 5 و 6 من الإتفاقية المذكورة .
- ^{xxv} و هكذا جاء عنوان المادة 5 من الإتفاقية رقم 183 لسنة 2000 " الإجازة في حالة المرض أو المضاعفات" حيث تنص على أن: "تمنح إجازة قبل فترة إجازة الأمومة أو بعدها، بناء على شهادة طبية، في حالة الإصابة بمرض أو حدوث مضاعفات أو احتمال حدوث مضاعفات ناجمة عن الحمل أو الولادة، ويجوز تحديد طبيعة هذه الإجازة و الحد الأقصى لطولها وفقا للقوانين و الممارسات الوطنية".
- ^{xxvi} و يقابلها المادة 3 فقرة 4 التي تنص على أن: "تمد الإجازة الممنوحة قبل الوقت المحتمل للوضع لأية مدة أخرى بين هذا الوقت المحتمل للوضع و بين التاريخ الفعلي للوضع مع عدم جواز خفض فترة الإجازة الإجبارية بعد الوضع لهذا السبب".
- ^{xxvii} فلو افترضنا جدلا أن المرأة الحامل اختارت أن تستفيد من عطلتها وفق ما يقره التشريع الجزائري، إجازة 06 أسابيع قبل التاريخ المفترض للولادة كما هو مبين في الشهادة الطبية التي قدمتها للمستخدم، ثم تبين بعد ذلك أنها وضعت حملها بعد 04 أسابيع من هذا التاريخ ، فإن المدة التي استغرقتها هي 04 أسابيع، و يبقى لها بعد ذلك 10 أسابيع تكملة لـ 14 أسبوعا، و في حالة الخطأ بالزيادة كذلك حيث لو وضعت بأسبوع بعد الـ 06 فإن المجموع يصبح 07 و يبقى لها 07 آخر تكملة للمدة المقررة وهي 14 أسبوعا، انظر المادة 12 من الأمر رقم 17/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المعدل و المتمم للقانون رقم 11/83.
- ^{xxviii} انظر المادة L-1225-20 من قانون العمل الفرنسي.
- ^{xxix} نصت في مادتها 03 فقرة 5 من الإتفاقية الدولية رقم 103 لسنة 1953 على أن : " في حالة المرض الناجم عن الحمل المؤيد بشهادة طبية ، تمنح القوانين أو اللوائح القومية الحق في إجازة إضافية قبل الوضع ، و يجوز للسلطة المختصة أن تحدد

عطلة الأمومة في ظل القانون الجزائري على ضوء الإتفاقيات الدولية

الحد الأقصى لمثل هذه الإجازة "كما نصت 05 المادة من الإتفاقية رقم 183 لسنة 2000 على أن: "تمنح إجازة قبل فترة إجازة الأمومة أو بعدها، بناء على شهادة طبية، في حالة الإصابة بمرض أو حدوث مضاعفات أو احتمال حدوث مضاعفات ناجمة عن الحمل أو الولادة، ويجوز تحديد طبيعة هذه الإجازة و الحد الأقصى لطولها وفقا للقوانين و الممارسات الوطنية".

xxx انظر المادة L-1225-21 من قانون العمل الفرنسي التي تعبر عن الحالة المرضية الناتجة عن الحمل أو الولادة Etat pathologique comme résultant de la grossesse ou de l'accouchement

xxxii و هذا ما كرسته الإتفاقيتين الدوليتين 103 و 183 و جاءت الصياغة بكلمة حق عند تطرقها للعطلة الإضافية، بخلاف الإتفاقية رقم 03 لسنة 1919 التي نصت عليه في المادة 04 و لكن باعتباره تغيبا مشروعا لا يجوز لصاحب العمل توجيه إنذار لها خلاله.

xxxiii هذا خلافا للإتفاقية الدولية رقم 103 لسنة 1952 و 03 لسنة 1919 التي تنص عن المرض الناجم عن الأمومة فقط ذلك بشرط تقديم شهادة طبية تثبت ذلك.

xxxiii انظر المادة L-1225-21 من قانون العمل الفرنسي.

xxxiv راجع هذا القول في HENNOCKUE (Chantal) et autres : Brochure Droits des femmes dans la fonction publique, OP.CIT, p. 161 et 162.

xxxv انظر المادة 25 من القانون 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المعدلة و المتممة بالمادة 10 من الأمر رقم 17/96 المؤرخ في 1996/07/06.

xxxvi تنص المادة 10 على أنه : " في حالة الوضع العسير أو تبعات الوضع المرضي فإن مدة و نسبة الأداءات العينية والنقدية التي تستفيد منها المرأة بعنوان التأمين على المرض لا يمكن أن تقل عن مثيلاتها في التأمين على الأمومة "

xxxvii BIT, La maternité au travail, op.cit, p :16 et 17.

xxxviii منظمة العمل العربية: تقرير تطور الحماية التشريعية و الإجتماعية لعمل المرأة العربية، نفس المرجع السابق، ص: 70 و ما بعدها. راجع كذلك في نفس الإطار، زقزوق (محمد مصلح محمد): رعاية الأمومة في القانون المصري المقارن، بحث لنيل درجة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، القاهرة، 2007، ص: 57 و ما بعدها.

xxxix انظر المادة 1/64 من قانون العمل التونسي رقم 1966/27.

xl الإتفاقيات الدولية: 03 لسنة 1919 و 103 لسنة 1952 و 183 لسنة 2000.

xli انظر المادة 02 لكل من الإتفاقيات الدولية 03 لسنة 1919 و 103 لسنة 1952 .

xlii نشير أن النص الأصلي جاء بصيغة femme de sexe féminin و ليس femelle.

xliii انظر المواد 16-1225 و ما بعدها من قانون العمل الفرنسي. و راجع كذلك جملة الإنتقادات التي وجهت للتشريعات التي تستعمل لفظ الأمهات Les mères لكون هذا اللفظ يركز على العاملة كأم وليس كعامل و أن هدف هذه التشريعات هو الوليد

و ليس الأم ، راجع ذلك في: CHAMBELLAND-LIEBAULT

(Nathalie): Les bébés dans le code du travail, société d'études jaurésiennes, Cahiers jaurès, N°165-166, 2002, p : 29 et 30.

xliv المادة 24 من الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975.

xlv المادة 25 من الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975.

xlvi الفقرة 5 من المادة 78 من القانون الأساسي العام للعامل.

عطلة الأمومة في ظل القانون الجزائري على ضوء الإتفاقيات الدولية

xlvi المادة 55 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990.

xlvi انظر المواد 23 و 28 و غيرهما من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983.

xlvi القرشي (جلال مصطفى) : شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984

ص: 249.

¹ يقصد بالأمومة الطبيعية الأمومة التي تكون خارج علاقة الزواج.

ⁱⁱ تأكيداً لهذا المسعى فإن الحكومة الجزائرية، عند تعديل الإتفاقية الدولية رقم 103 لسنة 1952، كانت ردت بالإيجاب على أسئلة تخص هذا الجانب مثل، هل يعني مصطلح " المرأة " كل شخص من جنس أنثوي متزوجة أو لا ، ومصطلح " طفل " كل طفل سواء كان مولوداً من زواج أو من غير ذلك ؟ أجابت الجزائر بنعم، و اشترطت أن تكون المرأة مؤمنة إجتماعياً و باسمها الشخصي. هذه الأسئلة طرحها مجلس إدارة المكتب الدولي للعمل سنة 1998 في إطار التحضير للدورة 268 لمنظمة العمل الدولية التي انعقدت في 08 جوان 1999. راجع ذلك في المكتب الدولي للعمل . التقرير الخامس(2) حماية الأمومة في العمل (مراجعة إتفاقية حماية رقم 103 و التوصية رقم 95 لسنة 1952) جنيف، 1998.

ⁱⁱⁱ لاشتراط مصلحة الضمان الإجتماعي إيداع ملف إداري كامل و لعل من أهم مكونات هذا الملف شهادة الحالة العائلية Fiche familiale d'état civil مع ما تحمله هذه الوثيقة من بيانات و معلومات تخص حالة المرأة و وضعيتها العائلية (متزوجة، مطلقة، عازبة، حسب الحالة) لأن أول حاجز يصطدم به هو حاجز ملف الإستفادة قبل حتى الوضع لسهولة التعرف على الحالة العائلية للعاملة من خلال شهادة الحالة العائلية؛ و هل أن العاملة متزوجة أم عازبة.

ⁱⁱⁱ ويقصد بالمنشآت الصناعية:

- المناجم و المحاجر و الأعمال الأخرى المتصلة باستخراج مواد من باطن الأرض.

- الصناعات التي تتناول تصنيع الأدوات و تحويلها و تنظيفها و إصلاحها و زخرفتها و صقلها وإعدادها للبيع ، و تلك التي تتناول تجزئتها و تحويل موادها الأولية ، كما تشمل بناء السفن و توليد وتحويل و نقل الكهرباء والقوى المحركة من كل نوع.

-إنشاء أو تجديد أو صيانة أو إصلاح أو تغيير أو هدم أي عمارة أو سكك حديدية أو ترام أو موانئ أو أحواض أو أرصفة أو ترع أو جسور أو مجمعات رئيسية للمجاري أو تركيبات برقية أو تليفونية (هاتفية) أو منشآت للكهرباء أو لتوليد الغاز أو لتوزيع المياه و غير الأساس لمثل هذه الأعمال و المنشآت

-نقل الأشخاص أو البضائع بطريق البر أو بالسكك الحديدية أو بالطرق المائية الداخلية و يشمل ذلك شحن و تفريغ البضائع في الأحواض و الأرصفة و الموانئ و مخازن الإيداع و يستثنى من ذلك كله النقل باليد

^{liv} ويقصد بالمنشآت التجارية أي محل مخصص لبيع السلع أو لممارسة أية عمليات تجارية.

^{lv} انظر المادة 02 فقرة 3 من الإتفاقية المذكورة.

^{lvi} انظر المادة 03 من الإتفاقية المذكورة.

^{lvii} راجع لمزيد من التفصيل المادة الأولى من الإتفاقية الدولية المذكورة .

^{lviii} مكتب العمل الدولي، التقرير الخامس حول حماية الأمومة في العمل، ص، 19 و ما بعدها، انظر كذلك المادة الأولى

من الإتفاقية رقم 103 لسنة 1952 التي تنص على أن: "تطبق هذه الإتفاقية على النساء المستخدمات في المنشآت الصناعية و على النساء المستخدمات في الأعمال غير الصناعية والأعمال الزراعية بما فيهن العاملات بأجر في منازلهن".

عطلة الأمومة في ظل القانون الجزائري على ضوء الإتفاقيات الدولية

- ^{lix} انظر المادة 02 فقرة 1 من الإتفاقية رقم 183 لسنة 2000.
- ^{lx} و يتعلق الأمر بالمرسومين رقم 33/85 و رقم 34/85 المؤرخين في 09 فبراير 1985 اللذين عدلا و تمما تباعا خلال سنتي 1992 و 1994 .
- ^{lxi} انظر المواد 21 و 22 من الأمر 17/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المعدل و المتمم للقانون 11/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية. للعلم فإن القانون القديم كان يشترط مدة فعلية للعمل أقل من التعديل الذي جاء به قانون 1996 ، حيث أنه كان يشترط بدل 15 يوما عمل 09 أيام فقط و بدل 100 ساعة 60 ساعة فقط.
- ^{lxii} لا زالت إلى اليوم بعض الدول تخالف توصيات الإتفاقيات الدولية للعمل في هذا الشأن خاصة مجانية المعالجة راجع في ذلك OIT, rapport III partie A, Application des normes internationales du travail, 2023, rapport de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, conférence internationale du travail, 2023, p:981
- ^{lxiii} انظر المادة 02 فقرة التي تنص على أن: "تتطبق هذه الإتفاقية على جميع النساء المستخدمات، بمن فيهن اللاتي يمارسن أشكالا غير نمطية من العمل لدى الغير".
- ^{lxiv} المعلوم أن الجزائر بعد انفتاحها على اقتصاد السوق طبقت سياسات في ميدان التشغيل قلصت بموجبها من المناصب الدائمة و وسعت من دائرة التشغيل المحدد المدة و لعل أغلب الآليات التي يستفيد منها الشباب هي الأجهزة التي استحدثتها الدولة مثل عقود الإدماج ، عقود ما قبل التشغيل...ألخ.
- ^{lxv} راجع نفس المرجع السابق ، JUNTER-LOISEAU (Annie) :op.cit. p : 38.
- ^{lxvi} مكتب العمل الدولي، المرجع السابق ، ص: 40.
- ^{lxvii} انظر نص المادة 04 فقرة 04 و التي تقضي بأن: "مع المراعاة الواجبة لصحة الأم و صحة الطفل، تشمل إجازة الأمومة فترة إلزامية بعد ولادة الطفل مدتها ستة أسابيع،..."
- ^{lxviii} انظر للمقارنة، نص المادة 03 فقرة 03 من الإتفاقية رقم 103 لسنة 1952
- ^{lxix} انظر نص المادة 04 فقرة 04.
- ^{lxx} انظر المادة L-1225-29 من قانون العمل الفرنسي الجديد .
- ^{lxxi} راجع تحليل هذه المادة و النقاش الذي حصل حول تفسيرها بين الفقهاء الفرنسيين في : JUNTER-LOISEAU (Annie), op.cit, p. 38 et suite.
- ^{lxxii} وهو نفس نص المادة 24 من الأمر 31/75 السلف الذكر تماما .
- ^{lxxiii} راجع: BIT, la maternité au travail, op.cit, p :14 et suite.
- ^{lxxiv} زقزوق (محمد مصلح محمد): نفس المرجع السابق، ص: 54.
- ^{lxxv} انظر المادة 03 فقرة أ من الإتفاقية رقم 03 لسنة 1919، و المادة 03 فقرة 02 و 03 من الإتفاقية رقم 103 لسنة 1952 و المادة 04 فقرة 03 من الإتفاقية رقم 183 لسنة 2000.
- ^{lxxvi} باستثناء البرازيل، كمبوديا، ساحل العاج، الولايات المتحدة الأمريكية، غانا، غواتيمالا، الكويت، لتوانيا، روسيا و زمبيا التي لا تقر أي إجازة إلزامية.
- ^{lxxvii} راجع: BIT, La maternité au travail, op.cit, p :14 et suite.
- ^{lxxviii} زقزوق (محمد مصلح محمد): نفس المرجع السابق، ص: 51 و 52.

عطلة الأمومة في ظل القانون الجزائري على ضوء الإتفاقيات الدولية

- ^{lxxix} تنص المادة 24 فقرة 03 من الأمر رقم 31/75 على أن: يحضر تشغيل النساء خلال فترة 08 أسابيع الواقعة بمجموعها قبل و بعد ولادتهن و خلال الأسابيع الستة 06 التالية لولادتهن مهما كانت الأسباب.
- ^{lxxx} يرى الأستاذ جلال مصطفى القريشي هنا أنه: "بالرغم من حضر تشغيل الحوامل و الأمهات خلال مدة الثمانية 08 أسابيع، فإن سياق النص يجيز تشغيلهن خلال بعض هذه المدة على الأقل إذا كانت المقتضيات الضرورية لسير المشروع تقتضي بمواصلتهن العمل فيه بدليل أن المشرع لم يحضر تشغيلهن خلالها لأي سبب كان كما نص على ذلك بالنسبة للستة 06 أسابيع الواجب إيقاف العمل خلالها، راجع لمزيد من التفصيل القريشي (جلال مصطفى)، شرح قانون العمل الجزائري ، ص: 248.
- ^{lxxxi} القريشي (جلال مصطفى): المرجع السابق ، ص: 247 و 248.
- ^{lxxxii} قانون رقم 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الذي وحد نظام الضمان الاجتماعي فأصبح نظاما وحيدا يطبق على كافة قطاعات النشاطات باختلاف طبيعتها.
- ^{lxxxiii} انظر المادة 29 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتضمن التأمينات الاجتماعية.
- ^{lxxxiv} و هنا يمكننا أن نتصور أن المرأة إذا توقفت عن العمل بداية من الستة 06 أسابيع قبل التاريخ المفترض للوضع ، فإنها ستقتضي حتما ثمانية 08 أسابيع الباقية بعد الولادة على هذه الحالة ، كما يمكننا تصور ألا تخرج المرأة في عطلة إلا يوما قبل وضعها ، أو يوم الوضع ذاته ، خاصة إذا وقع خطأ في تحديد تاريخ الوضع من قبل الطبيب المعالج .
- ^{lxxxv} انظر المادة 1/55 من القانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتضمن علاقات العمل.