

الحماية القانونية للأمومة في الوظيفة العمومية الجزائرية بين ضمان الحقوق الاجتماعية ومتطلبات استمرارية المرفق العام في ظل المستجدات التشريعية

*Legal Protection of Motherhood in the Algerian Civil Service
between the Guarantee of Social Rights and the Requirements of Public
Service Continuity in Light of Legislative Developments*

صفاء عطية *

Safa Atia

مخبر التحولات القانونية الدولية وانعكاساتها على التشريع الجزائري

Laboratory of International Legal Transformation and Its Impact on Algerian Legislation

جامعة الوادي - الجزائر

University of Eloued -Algeria-

atia-safa@univ-eloued.dz

تاريخ الاستلام: 2026/06/15 تاريخ القبول للنشر: 2026/09/12 تاريخ النشر: 2026/10/01

ملخص:

يهدف هذا المقال إلى تسليط الضوء على الحماية القانونية للموظفة أثناء عطلة أمومتها، من خلال ضمان حقوقها الاجتماعية من جهة وتحقيق متطلبات السير الحسن للمرفق العام من جهة أخرى خاصة في ظل المستجدات التشريعية التي عرفتها المنظومة القانونية الجزائرية، إثر صدور القانون 08-25 المعدل والمتمم للقانون 11-83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية حيث تبرز الدراسة مختلف الآليات القانونية التي كرسها المشرع لتعزيز حقوق الموظفة خلال فترات الحمل والولادة والرضاعة، إثر توسيع نطاق الحقوق الاجتماعية المرتبطة بالأمومة وتدعيم الضمانات المقررة لها.

خلصت الدراسة إلى أن المشرع قد صب اهتمامه على تحقيق الحماية الاجتماعية للأم الموظفة، إلا أن فعالية هذه الحماية تبقى مرتبطة ارتباطا وثيقا بقدرة المنظومة القانونية والتنظيمية على تحقيق التوازن بين ضمان الحق الاجتماعي وضمان استمرارية الخدمة، ما يستوجب تنسيقا أكثر جدية بين التشريعات الاجتماعية والوظيفية، وتطوير آليات قانونية وإدارية كفيلة بمواجهة الآثار الناجمة عن شغور منصب الموظفة الأم.

الكلمات المفتاحية: عطلة الأمومة، الحقوق الاجتماعية للموظفة، قانون الوظيف العمومي، استمرارية المرفق العام، قانون الضمان الاجتماعي.

* المؤلف المراسل

Abstract:

This article examines the legal protection afforded to female civil servants during maternity leave by ensuring the safeguarding of their social rights while simultaneously preserving the requirements of the proper functioning of public services. Particular attention is given to the legislative developments introduced into the Algerian legal system following the enactment of Law No. 25-08 amending and supplementing Law No. 83-11 on Social Insurance. The study highlights the various legal mechanisms established by the Algerian legislator to strengthen the rights of female employees during pregnancy, childbirth, and breastfeeding periods through the expansion of maternity-related social rights and the reinforcement of the legal guarantees granted to them.

The findings reveal that the Algerian legislator has primarily sought to enhance social protection for working mothers. Nevertheless, the effectiveness of such protection remains dependent on the ability of the legal and regulatory framework to strike an appropriate balance between guaranteeing the social rights of female employees and ensuring the uninterrupted functioning of public services. This, in turn, requires greater coordination between social and administrative legislation, as well as the development of legal and administrative mechanisms capable of addressing the consequences arising from vacancies created by the absence of female employees on maternity leave.

Keywords: *Maternity Leave; Social Rights of Female Civil Servants; Civil Service Law; Continuity of Public Service; Social Insurance Law.*

مقدمة:

تعتبر الحماية القانونية للأم الموظفة أثناء عطلة أمومتها، داخل بيئة العمل في إطار الوظيفة العامة من أبرز تجليات الدولة الاجتماعية المعاصرة، حيث تشكل حماية الأمومة والطفولة كحق دستوري واجتماعي في المنظومة القانونية الجزائرية، تعبيرا بيّنا عن التزام الدولة الجزائرية بالاتفاقيات الدولية الرامية إلى ترقية مكانة المرأة العاملة وضمان استقرارها الصحي والنفسي وكذلك مركزها المهني، تماشيا مع ذلك، تمكنت الموظفة الأم من الحصول على حماية اجتماعية صارمة عبر عنها القانون 08-25 المعدل والمتمم للقانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية¹، خاصة التخلي عن النظام الكلاسيكي (14 اسبوعا) والانتقال إلى نظام الأيام المتتالية (150 يوما) وجوبيا، وكذا إمكانية إقرار تمديدات استثنائية حسب الحالات التي تتطلبها، هذا إلى جانب حزمة من الحقوق التبعية لعطلة الأمومة والضمانات القانونية المقررة لحماية

مركزها الوظيفي اعتبارا من كون هذه الفترات هي فترات نشاط فعلي لا تؤثر على مسارها الوظيفي.

ومع ذلك، فإن توسع وامتداد الحماية القانونية للحقوق الاجتماعية للموظفة الأم يصطدم بالواقع العملي، القائم على ضابط قانوني دستوري يتمثل في مبدأ سير المرفق العام بانتظام واطراد، حيث ينجم عن هذه الغطل التي يترتب عنها غياب الموظفين وشغور مناصبهم لفترات طويلة ومتتالية تحديات إدارية في تسيير المرفق العام معقدة، قد تؤثر بشكل مباشر على استمرارية الخدمة العمومية وديمومتها، خاصة في القطاعات التي تشهد كثافة العنصر النسوي كقطاع التربية الوطنية والصحة.

حيث تبرز أهمية هذه الدراسة على جانبيين اثنين، أحدهما نظري ينصب على رصد وتحليل مدى الانسجام والتوافق التشريعي بين النصوص التشريعية المستجدة في إطار تعديل قانون التأمينات الاجتماعية، والنصوص التشريعية السابقة المتعلقة بقانون الوظيفة العامة المنظمة بموجب الأمر 03-06²، أما الآخر فهو الجانب التطبيقي الذي يلمس بشكل مباشر واقع التسيير اليومي للموارد البشرية ضمن المرافق العامة خاصة الحساسة منها، وتفكيك معضلة الشغور الذي يهدد انتظام المرفق العام وسيورته.

وعليه، فإن الهدف المرجو من هذه الدراسة هو بيان وتوضيح الطبيعة القانونية للحق الاجتماعي للموظفة الأم، والضمانات المستحدثة في ظل المستجدات التشريعية التي حققها القانون 08-25، وكذلك إبراز الإشكالات الميدانية التي تقع فيها الإدارة العامة نتيجة دخول الموظفة في عطلة أمومة أو استفادتها من ساعات الرضاة وتأثير ذلك على سير المرفق العام وديمومة الخدمة العامة. ومن ثم بيان وتقييم مرونة الآليات القانونية المتخذة لسد الفراغ والشغور القانوني بصفة فورية.

بناء على ما سبق، ونظرا للتصادم القائم بين الحق الاجتماعي للموظفة الأم والحماية القانونية التي استفادت منها أثناء دخولها في عطلة أمومة، ومبدأ سير المرفق العام بانتظام واطراد، والاستفادة من الخدمة العمومية باستمرار وانتظام تبلور التساؤل العام للدراسة والممثل في: هل تمكن المشرع الجزائري من تحقيق التوازن الفعلي بين الحق الاجتماعي المستجد الناجم عن تعزيز الحماية القانونية للموظفة الأم ومتطلبات تطبيق المبدأ الدستوري القاضي بسير المرفق العام بانتظام واطراد؟ إذ يتفرع عن هذه الإشكالية سؤالين فرعيين:

- ما مظاهر الحماية القانونية التي أقرها المشرع للأم الموظفة في إطار الوظيف العمومي؟

- ما الآليات القانونية والإدارية التي اعتمدها المشرع لضمان استمرارية المرفق العام في مواجهة غيابات الأمومة؟

وللإجابة على هذه التساؤلات اعتمدنا المنهج التحليلي، من خلال تحليل النصوص القانونية النازمة للحقوق الاجتماعية للموظفة الأم المستجدة وكذا المنظمة وفقا لقانون الوظيفة العامة، كما أعتمد أيضا في تحليل النصوص القانونية التي تفرض سير المرفق العام بانتظام واطراد. هذا إلى جانب المنهج الوصفي الذي يوضح بعض المفاهيم المتعلقة بموضوع الدراسة.

وعليه، تم تقسيم الدراسة إلى مبحثين يتناول الأول منها المنظومة القانونية لحماية الموظفة الأم اجتماعيا ومهنيا، أما المبحث الثاني فسنستطرق من خلاله إلى بيان متطلبات استمرارية المرفق العام والآليات القانونية المعتمدة من أجل مواجهة الآثار المترتبة عن غيابات الأمومة.

المبحث الأول:

النظام القانوني للحماية الاجتماعية والمهنية للموظفة الأم

إدراكا من المشرع الجزائري لخصوصية وضعية الموظفة الأم، وما تفرضه مرحلة الحمل والولادة ورعاية المولود من احتياجات اجتماعية وصحية، تفرض اهتماما قانونيا خاصا لتحقيق الحماية التامة لها، عمد إلى تكريس مجموعة من الأحكام الرامية إلى تعزيز الحماية الممنوحة للموظفة الأم، تصب في مجملها ضمن إطار تطوير المنظومة القانونية للوظيفة العامة. وقد تجسد هذا التوجه بوضوح من خلال المستجدات التشريعية الأخيرة التي لمست الجانب الاجتماعي والتي وسعت من نطاق الحقوق المرتبطة بالأمومة بما يضمن تمكين الموظفة من أداء دورها الأساسي داخل المجتمع، والمتمثل في موقعها الأسري الذي يتجاوز مصلحتها الفردية ليلامس مصلحة الأسرة والمجتمع ككل، دون المساس بمركزها القانوني داخل الإدارة التي تعتبر عنصرا فاعلا فيها يضمن تقديم الخدمة العامة بشكل دائم ومستمر.

إذ تقوم هذه الحماية على بعدين منسجمين ومتكاملين، يظهر الأول منها في تكريس الحماية الاجتماعية المتجسدة في مجموع الرخص والحقوق الزمنية المقررة خلال فترات الحمل والولادة وكذا فترة الرضاعة، بما يتناسب والحفاظ على الصحة النفسية للأم وكذا الصحة الجسدية لها ولوليدها وهو ما ندرسه في المطلب الأول من هذا المبحث، أما البعد الثاني فيتعلق بحماية المنصب المهني للموظفة في فترة عطلة الأمومة وما يتبعها من العطل، من خلال إقرار ضمانات قانونية تحول دون المساس بالوضعية الإدارية والمسار المهني للموظفة نتاج ممارستها لحقوقها المرتبطة بأمومتها وهو ما سيتم الخوض فيه من خلال المطلب الثاني ضمن هذا المبحث.

المطلب الأول: الحماية القانونية للحقوق الاجتماعية للموظفة الأم

انصب اهتمام المشرع الجزائري مؤخرا على الحقوق الاجتماعية للموظفة الأم، حيث أحدثت المنظومة التشريعية والاجتماعية تحولا جذريا في هندسة المواعيد الممنوحة للموظفة أثناء عطلتها المرتبطة بكونها أم، من خلال الانتقال من المعايير الزمنية الضيقة إلى إقرار مدد طويلة نسبيا مع إمكانية الاستفادة من تمديدات استثنائية وهو ما أدلى به القانون 08-25 المعدل والمتمم للقانون 11-83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، حيث يطرح الفرع الأول من هذا المطلب فكرة الاستفادة من عطلة الأمومة والتمديدات اللاحقة لها، أما الفرع الثاني فيختص بدراسة العطل المرتبطة بالحمل الصعب وإحقاق حق الاستفادة من ساعات الرضاعة.

الفرع الأول: عطلة الأمومة والتمديدات المستحدثة بين تعزيز الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاق الغياب القانوني

عطلة الأمومة هي فترة منحها مختلف التشريعات الدولية للمرأة العاملة، حيث عُرفت بكونها الفترة الرامية إلى حماية صحة المرأة العاملة وكذلك صحة الطفل أثناء المدة المحيطة بالولادة، سواء الفترة التي تسبق الولادة أو تليها مباشرة، فهي بذلك حق المرأة الموظفة في الحصول على الراحة نتيجة الحمل والولادة، للحفاظ على صحتها النفسية والجسدية وصحة وليدها وتمكينها من التوفيق بين مهامها البيولوجية (الانجاب) ومهمتها الوظيفية³.

تعتبر عطلة الأمومة من أقدم الحقوق المكرسة للموظفة، حيث تطورت مدتها بتطور التشريعات الجزائرية، فقد حددت بداية بشهرين فقط بموجب المادة 39 فقرة 4 من الأمر 66-133 المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁴، ليتم تمديد المدة إلى 14 أسبوعا بموجب القانون 11-83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، وقد أقر الأمر 03-06 هذه المدة بموجب نص المادة 213 منه، حيث جاء فيها: "تستفيد المرأة الموظفة خلال فترة الحمل والولادة من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به"، ليتم تعزيز الحق في الراحة للموظفة الأم بموجب القانون 08-25 المعدل والمتمم للقانون 11-83 لتصل المدة إلى 150 يوما متتالية ما يقدر ب 5 أشهر مع إمكانية تمديداتها في حالات محددة وهو ما يشكل قفزة نوعية في تحقيق الحماية الاجتماعية للموظفة الأم. وقد واکب هذا التطور الذي لمس فترة عطلة الأمومة ما جاءت به الاتفاقيات الدولية التي بدأت ب 12 أسبوعا ومددت إلى 14 أسبوعا كما اختلفت مجموع الدول في تحديد مدة عطلة الأمومة⁵. ورغم الاختلاف التشريعي في تحديد مدة عطلة الأمومة إلا أنها اتفقت في مجملها على إلزاميتها ووجوب الاستفادة منها.

أولاً: المدة الأساسية لعطلة الأمومة ووجوب الاستفادة منها: تنص المادة 29 فقرة أولى من القانون 83-11 بصيغتها المعدلة بموجب نص المادة الأولى من القانون 08-25 على: "تتقاضى المرأة المؤمن لها اجتماعيا شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض، تعويضا يوميا لمدة مائة وخمسين (150) يوما متتابعا، يبدأ على الأقل باثنين وأربعين (42) يوما قبل التاريخ المحتمل للولادة، وإذا تمت الولادة قبل التاريخ المحتمل، لا تقلص فترة التعويض المقدرة بمائة وخمسين (150) يوما"، ومن خلال هذا النص يمكن أن نستشف بأن المشرع الجزائري قد عزز من حق الموظفة الأم في الراحة، وذلك من خلال الصيغة الآمرة للنص القانوني التي جاءت بوجوب تقاضي الموظفة تعويضا يوميا بنسبة 100٪ وفق ما جاء به نص المادة 28 فقرة أولى بصيغتها المعدلة بموجب القانون 08-25 التي نصت على "تستفيد المرأة العاملة التي تضطر إلى التوقف عن عملها بسبب الولادة من الحق في تعويض يومي بنسبة 100٪ من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة"، ورغم أن نص المادة 29 المذكور أعلاه قد جاء عاما بفرضه تقاضي المرأة المؤمن لها اجتماعيا تعويضا يوميا، فإن ذلك لا يعني استبعاد الموظفة أو إدراجها ضمن فئة أخرى، وذلك يعود إلى أن نص المادة 213 من الأمر 03-06 قد وضح كيفية استفادة الموظفة من عطلة الأمومة، بإحالة المسألة إلى التشريعات المعمول بها في هذا الاطار، بناء عليه يمكن القول أن الموظفة تستفيد وجوبا من فترة راحة، حددها نص المادة 29 من القانون 08-25 ب 150 يوما متتابة، ، ليحدث بذلك تحولا نوعيا وجوهريا في هذا المجال يعكس إرادة تشريعية واضحة في تعزيز الحماية الاجتماعية للموظفة وتجاوز الحد للحماية الاجتماعية الذي فرضته الاتفاقيات الدولية، خاصة اتفاقية حماية الأمومة رقم 183 لسنة 2000 الصادرة عن منظمة العمل الدولية، التي أكتفت بتقرير حد أدنى لا يقل عن أربعة عشر أسبوعا ما يعادل 98 يوما⁶.

هذا التحول الذي عرفته المنظومة الجزائرية في تعزيز الحماية الاجتماعية للموظفة بزيادة عدد الأيام الممنوحة لها، لا يقتصر تأثيره على مجرد زيادة في عدد الأيام الممنوحة للموظفة، بل يعبر عن تحول في فلسفة الحماية الاجتماعية بحذاتها، حيث انتقل المشرع من هدف تمكين الموظفة من التعافي الصحي بعد الولادة إلى هدف أشمل أبعادا يسعى إلى توفير بيئة قانونية تسمح للموظفة الأم بالتفرغ إلى رعاية وليدها خلال الأشهر الأولى من حياته، دون قلق حول الاستقرار المالي، الأمر الذي يحقق حماية مزدوجة للأم والطفل معا. هذه المسألة تدعم فكرة عدم اقتصار حماية الأمومة على الجانب الصحي للأم الموظفة وإنما توسعت لتشمل الأبعاد النفسية والاجتماعية والأسرية أيضا.

رغم هذا التوجه الذي تبناه المشرع الجزائري في تعزيز الحماية الاجتماعية للموظفة الأم، من خلال منحها عطلة مقدرة بـ 150 يوما، إلا أنه لم يفرق إطلاقا بين حالات الولادة سواء بولد واحد أو توأم أو أكثر كما لم يشير إلى فكرة ما إذا كانت حاضنة لطفل أو لأكثر من ذلك عند الولادة أم لا؟ كما لم يحدد نص المادة إذا ما كان المولود حيا أم توفي أثناء الولادة أو قبلها⁷ ما يعني أن القاعدة 29 من القانون 08-25 تسري أحكامها مهما كانت حالة الموظفة الأم.

إن اتساع نطاق الحماية الاجتماعية ورغم ما وفره من حماية للأم الموظفة ووليدها، إلا أنه يطرح إشكالات عملية تثار حول مدى انعكاس ذلك على السير العادي للمرفق العام، نظرا إلى أن رفع مدة العطلة من 98 يوما إلى 150 يوما يؤدي عمليا إلى إطالة فترة الغياب القانوني للموظفة بنسبة معتبرة، ما يضع الإدارة أمام تحديات جديدة تتعلق بكيفية ضمان استمرارية الخدمة العمومية أثناء فترات الغياب.

ثانيا: اتساع نطاق الحماية الاجتماعية من خلال التمديدات الاستثنائية لعطلة الأمومة: تتجلى مستجدات الحماية الاجتماعية في ظل القانون 08-25 المعدل والمتمم للقانون 11-83 المتعلق بالتأمينات، بوضوح نتيجة إقراره تمديدات استثنائية لعطلة الأمومة قد تصل إلى عشرة أشهر، فقد نصت الفقرة الثانية من المادة 29 على إمكانية تمديد عطلة الأمومة بـ 50 يوما إضافية أو 165 يوما حسب الحالة الصحية للمولود مع تعويض مقدر بنسبة 100٪ وفق ما أورده الفقرة الثانية من المادة 28 بصيغتها المعدلة بموجب القانون 08-25⁸، لتكشف هذه التمديدات عن فعالية التحول الذي تبناه المشرع في تعزيز الحماية الاجتماعية للموظفة الأم الذي عبر بجدية عن توسع نطاق الحماية وامتداده من الاهتمام بالحالة البيولوجية للأم وآثار الولادة عليها إلى الاهتمام بالحالة الصحية لمولودها والتي قد يواجهها بعد الولادة، حيث أجاز المشرع :

- تمديد فترة عطلة الأمومة بـ خمسين (50) يوما في حالة وجود إعاقة أو تشوه خلقي يصيب المولود، أو في حال إصابة المولود بمرض خطير، حيث أكد المشرع إمكانية استفادة الموظفة الأم من تمديد لعطلتها المقدرة بمائة وخمسين (150) يوما خمسين (50) يوما إضافيا لتصبح المدة مئتي (200) يوم، في حال قدمت ملفا طبيا خلال خمس عشر يوما قبل نهاية عطلتها الأساسية، يثبت إصابة مولودها بمرض خطير يستوجب مرافقة طبية أو إصابته بإعاقة أو تشوه خلقي ويكون الإثبات بموجب شهادة طبية محررة من قبل طبيب مختص في طب الأطفال، كما أكد المشرع استفادة الموظفة الأم من تعويض يومي كامل أي ما نسبته 100٪⁹.

- تمديد ثاني يقدر بمائة وخمس وستين (165) يوما كحد أقصى، إذ أكد المشرع على إمكانية استفادة الموظفة الأم من تمديد إضافي يلحق التمديد الأول المقدر بخمسين (50) يوما في حال أكدت التقارير الطبية استلزام الاستفادة من هذا التمديد، إذ يجب تقديم ملف طبي مرفق بشهادة طبية من طبيب مختص بطب الأطفال، تؤكد حاجة المولود إلى تمديد فترة المتابعة والمرافقة، وذلك في أجل خمس عشر يوما قبل انتهاء مدة التمديد الأول، حيث تستفيد الأم الموظفة من تعويض كامل مقدر بنسبة 100٪ من الأجر اليومي وفق ما أورده نص الفقرة الثانية من المادة 28 من القانون 08-25. لتصل المدة إلى 356 يوما أي سنة كاملة كحد أقصى.

بناء على ما تقدم يظهر أن المشرع الجزائري قد أكد توجهه المتعلق بتعزيز الحماية الاجتماعية للأم الموظفة، حيث تهدف هذه التمديدات إلى تأكيد البعد الإنساني والصحي، من توفير الحماية الاجتماعية، رغم ما قد تثيره هذه المستجدات من تحديات ربما تحدث عرقلة في سير الإدارة وتقديم الخدمة العمومية، نظرا لطول هذه المدة التي قد تصل إلى سنة كاملة.

الفرع الثاني: مرحلي الحمل الصعب والرضاعة بين الحماية القانونية والغياب القانوني

تمتد الحماية القانونية والاجتماعية المقررة للموظفة الأم في التشريع الجزائري إلى ما هو أبعد من فترة عطلة الأمومة بمعناها التقليدي المرتبط بعملية الولادة، لتشمل أيضا الظروف الصحية الاستثنائية في الفترة التي تسبق الولادة (الحمل) وكذلك المرحلة التي تلي انتهاء عطلة الأمومة والالتحاق بالوظيفة (الرضاعة)، الأمر الذي يضمن الحماية المتواصلة للأمومة في مختلف مراحلها، بما يضمن الحفاظ على صحة الأم الموظفة وطفلها دون انقطاع.

أولاً: الحمل الصعب وتجسيد الحماية الوقائية للأمومة: إن مرحلة الحمل في حد ذاتها لا تثير أي إشكال قانوني، كونها حالة طبيعية لا تقف أمام طريق الموظفة في مواصلة نشاطها الوظيفي، ولا تحتاج أن تكون محط اهتمام تشريعي في إطار الحماية الاجتماعية، غير أن الأمر يختلف تماما في حال اقتران الحمل بمضاعفات صحية تحول دون إمكانية مواصلة الموظفة نشاطها الوظيفي على أكمل وجه، بل تجعل من مسألة استمرارها في أداء وظيفتها خطرا يحدق بصحتها وصحة جنينها، ما يطرح إشكالية تحديد الطبيعة القانونية لفترة التوقف عن أداء الوظيفة في فترة الحمل بكونها امتدادا لحماية الأمومة أم أنها تدخل في إطار التأمين على المرض.

حاول المشرع الجزائري معالجة هذه المسألة من خلال الجمع بين أحكام تأمين الأمومة وأحكام التأمين على المرض، وذلك وفقا لنص المادة 32 من المرسوم 27-84¹⁰ حيث جاء فيها "يجب على

المؤمن لها لكي يثبت حقها في الحصول على الأداءات النقدية بمقتضى التأمين على الأمومة أن لا تكون قد انقطعت عن عملها لأسباب أخرى غير الأسباب التي يدفع الضمان الاجتماعي تعويضات عنها، أثناء المدة التي تتراوح بين تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل وتاريخ الوضع" فمن خلال هذا النص نجد أن المشرع قد ميز بين حالتين في استفادة الموظفة من الأداءات النقدية:

- حالة الانقطاع والتوقف عن ممارسة المهام الوظيفية قبل الولادة وأثناء فترة الحمل لأسباب لا يتحمل صندوق الضمان الاجتماعي تعويضات عنها أي أنها تخرج عن إطار التعويضات المرضية والعجز وغيرها... والتي قد تكون حسب اعتقادنا أسباب شخصية وفي هذه الحالة تحرم الموظفة من الحصول على الأداءات النقدية، سواء كانت أثناء فترة الغياب أو أثناء فترة الولادة.
- حالة الانقطاع والتوقف عن ممارسة المهام الوظيفية قبل الولادة وأثناء الحمل لأسباب يتحمل صندوق الضمان الاجتماعي تعويضات عنها والتي تدخل ضمن الإطار المرضي، إذ أقر المشرع حقها في الأداءات النقدية أثناء عطلة أمومتها.

وعليه وحسب الحالة الثانية فإن الغياب بسبب الحمل الصعب يدرج ضمن العطل المرضية وتستفيد الموظفة من تعويضات التأمين على المرض لهذه العطل، إلا أن نص المادة 10 من الأمر رقم 96-17 و المتمم لنص المادة 25 من القانون 83-11 قد رفع نسبة التعويض فيها لتصل إلى نسبة 100٪ حيث جاء فيه (نص المادة 10 من الأمر 96-17): "تقدم أداءات التأمين على الولادة إذا تعلق الأمر بوضع عسير أو تبعات الوضع المرضي... لا يمكن في هذه الحالة، أن تكون الأداءات العينية والنقدية الممنوحة ونسبتها أقل من الأداءات التي ينص عليها التأمين على الولادة"، وعليه فإن الموظفة التي تعاني من حمل صعب وتستفيد من رخص مرضية قبل الوضع تكون تعويضاتها بنسبة 100٪ مثلها مثل تعويضات عطل الأمومة، لا بنسبة 50٪ كمريض عادي وهو ما يميز التشريع الجزائري¹¹، على أن تثبت الموظفة حالة الحمل الصعب بتقديم شهادات طبية مفصلة عن حالتها الصحية من طرف طبيب مختص في أمراض النساء والتوليد، مرفقة بمصادقة من الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي، وفي حال لم تستطع الموظفة إثبات صعوبة حملها التي أدت إلى توقفها عن مزاولة مهامها الوظيفية فإنها تفقد تبعاً لذلك حقها في التعويض¹².

هذا ولا يمكن إغفال الحالة الثالثة التي تندرج بشكل مباشر ضمن عطلة الأمومة، إذا اختارت الموظفة برغبتها أخذ فترة راحة وقائية، بالدخول في عطلة الأمومة اختيارياً قبل الولادة، والتي حددها المشرع بمدة اثنان وأربعين (42) يوماً على الأقل قبل التاريخ المحتمل للولادة.

كما فصل نص المادة 213 من الأمر 03-06 في طبيعة هذه العطل، إذ نجد أن المشرع قد أعطى للموظفة حق الاستفادة من عطلة أمومة خلال فترة الحمل والولادة وهو ما يضيف على التوقف عن أداء المهام الوظيفية أثناء الحمل طبيعة قانونية تتبع عطلة الأمومة لكونها امتدادا للحماية الأمومة.

ثانيا: حق الرضاعة وتجسيد الحماية الاجتماعية بعد الالتحاق بالوظيفة: إذ كان نظام الحماية المتبع بسبب الحمل الصعب ذو بعد وقائي، فإن الحق في الرضاعة يمثل امتدادا طبيعيا للحماية الاجتماعية بعد انتهاء عطلة الأمومة والتحاق الموظفة بمنصبها ومزاولة نشاطها الوظيفي.

وفي هذا الإطار، وسعيا منه لتوفير الحماية الكاملة للأم الموظفة بل حماية وليدها ومنحه أبسط حقوقه الاجتماعية، كرس المشرع الجزائري بموجب نص المادة 214 من الأمر 03-06، حق الموظفة المرضعة من الاستفادة من ساعتين غياب قانوني بعد انتهاء عطلة الأمومة والتحاقها بوظيفتها لمدة الستة أشهر الأولى التي تلي انتهاء العطلة، والاستفادة من ساعة واحدة فقط غياب قانونية للستة أشهر الموالية لها، حيث أقر المشرع حقها في الأجر خلال فترة الغياب المقررة للرضاعة خلال السنة الموالية لعطلة الأمومة، كما مكن الموظفة من استغلال هذا الحق وفق ما يناسبها عبر تمكينها من توزيع ساعات الغياب هذه على مدار اليوم¹³.

ويظهر جليا من خلال ما أورده نص المادة 214 من الأمر 03-06، سعي المشرع إلى التوفيق بين مصلحتين متعارضتين لا تقل إحداها أهمية عن الأخرى، الأولى تضمن استمرار الرعاية الصحية والغذائية للمولود في فترة تعتبر مرحلة حاسمة في نموه، والثانية تحقيق التوازن الوظيفي بإعادة الموظفة إلى ممارسة نشاطها دون اضطرابها إلى الانقطاع الكامل عن مهامها الوظيفية. خلافا لعطلة الأمومة التي تؤدي إلى الغياب الكلي للموظفة عن منصبها، يقوم حق الرضاعة على منطلق التوفيق بين الحضور الوظيفي وتحقيق مبدأ سيرورة المرفق العام، والرعاية الصحية وضمان أحد الحقوق الاجتماعية، الأمر الذي يظهر سعي المشرع لتحقيق التوازن بين استمرار الخدمة العمومية وتحقيق المنفعة العامة وبين تحقيق المنفعة الخاصة للموظفة وحماية حقوقها الاجتماعية، وبذلك يكون قد وفق في الحد من آثار الغياب المطول مع المحافظة على مستوى مقبول من الحماية الاجتماعية للأم والطفل.

مما تقدم، يظهر بوضوح سعي المشرع إلى توفير الحماية الاجتماعية الكاملة للموظفة الأم، تبدأ من مرحلة الحمل الصعب، من خلال منحها تعويضا بنسبة 100٪ وإن تم تكييفها كحالة مرضية تستدعي توقف الموظفة عن مزاولة وظيفتها، كحماية اجتماعية وقائية، مروراً بعطلة

الأمومة المقدرة ب مائة وخمسين (150) يوما والتמידات اللاحقة لها، وصولا إلى الحق في الرضاعة لمدة سنة كاملة، غير أن هذه الحماية ورغم تقدمها قد تصطدم بواقع تطبيقي يرتبط بصرامة الإجراءات الإدارية، أو بعض الممارسات التعسفية من الإدارة، التي قد تكون معيقا فعليا يحول دون استفادة الموظفة من حقوقها الكاملة، ما يؤكد ضرورة خلق التوازن وضمان استمرارية المرفق العام ، في ظل هذه الغيابات القانونية المطولة.

المطلب الثاني: الحماية المهنية للموظفة أثناء عطلة الأمومة وضمانات المسار الوظيفي

لم يكتفي المشرع الجزائري بتقرير الحماية الاجتماعية للموظفة الأم، تتمكنها من الاستفادة من عطلة أمومة وتعويض مالي بنسبة 100٪، بل امتدت الحماية القانونية إلى المسار المهني للموظفة، ليشمل حزمة من الضمانات المهنية التي تضمن عدم المساس بمسارها الوظيفي بما يكفل عدم تأثره سلبا نتيجة ممارسة الموظفة الأم لحقوقها الاجتماعية للصيقة بأمويتها وقد كرس المشرع الجزائري هذه الضمانات بموجب الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بداية بتكليف عطلة الأمومة كوضعية قيام بالخدمة وكذا احتساب فترة العطلة ضمن فترات العمل للأقدمية والترقية إضافة إلى حفظ حقها في معاش التعاقد.

الفرع الأول: استقرار المركز القانوني للموظفة الأم أثناء استفادتها من عطلة الأمومة

نصت المادة 128 من الأمر 03-06 على "القيام بالخدمة هي وضعية الموظف الذي يمارس فعلا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتهي إليها، المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و 15 من هذا الأمر" وعليه، فإن المشرع قد حدد مفهوم وضعية الخدمة بكونها الوضعية التي يكون فيها الموظف يؤدي مهامه الوظيفية فعليا داخل الجهة الوظيفية التي ينتهي إليها، حيث يؤدي الموظف مهامه الوظيفية المطابقة لمنصبه أو أحد المناصب العليا المنصوص عليها في المادتين 10 و 15 من الأمر 03-06.

تبعا لذلك، فإن دخول الموظفة الأم في عطلة أمومة لمدة مئة وخمسين (150) يوما إضافة إلى إمكانية التمديد، يتنافى مع إمكانية ممارستها بشكل فعلي مهامها الوظيفية داخل المؤسسة أو الإدارة العمومية، وهو ما يجعلها خارج وضعية الخدمة وفقا لنص المادة 128 من الأمر 03-06، وبالتالي إمكانية خسارة وظيفتها، فما الضمانات القانونية التي اعتمدها المشرع لحماية المركز القانوني للموظفة أثناء تواجدها في عطلة أمومة.

أولا: الأساس القانوني لحماية المركز القانوني للموظفة الأم وتكليف عطلة الأمومة

تمكن المشرع بموجب نص المادة 129 من الأمر 06-03¹⁴ من توفير الحماية الكاملة للمسار المهني للموظفة الأم، عن طريق تحديد الحالات التي يمكن للموظف فيها أن يكون في وضعية الخدمة رغم عدم ممارسته الفعلية لنشاطه الوظيفي في المؤسسة أو الإدارة حسب ما فرضه نص المادة 128 من نفس الأمر، حيث أقر بأن الموظفة أثناء استفادتها من عطلة أمومة تعتبر في وضعية الخدمة فعليا، كما أكد ذلك من خلال نص المادة 204 من الأمر 06-03 المنظمة لكيفية احتساب مدة العطلة السنوية ضمن فترات العمل بأن اعتبر عطلة الأمومة كفترة عمل ضمن فترات العمل التي يمكن اعتمادها لتحديد العطلة السنوية للموظف¹⁵، هذا التكييف القانوني لعطلة الأمومة كوضعية خدمة ينتج عنه عدة آثار تصب كلها في مصلحة الموظفة الأم بما يضمن كافة حقوقها المهنية، وهو ما يؤكد حرص المشرع على توفير الحماية الكافية للموظفة الأم.

ثانيا: الآثار المترتبة على استقرار المركز القانوني للموظفة الأم: إن التكييف القانوني لعطلة الأمومة بأنها حالة نشاط فعلي، له دلالات بالغة الأهمية تعكس إرادة المشرع في الحفاظ على الحقوق المهنية للموظفة أثناء عطلة الأمومة ما يرتب جملة من الآثار ندرجها تبعا على النحو التالي:

- **استمرار العلاقة الوظيفية للموظفة الأم والحماية من إنهاء الخدمة:** رغم دخول الموظفة الأم في عطلة أمومة، والتي قد تصل إلى سنة كاملة، إلا أنها تبقى محافظة على علاقتها الوظيفية بالإدارة بما لها من حقوق وما عليها من التزامات، فلا يمكن قطع هذه العلاقة أو تعطيلها بسبب عدم وجود الموظفة الأم فعلا في المؤسسة أو الإدارة العمومية، فوضع الموظفة الأم ضمن عطلة الأمومة لا يعني غيابها أو إهمالها لمنصبها، وإنما تسري عليها الأحكام القانونية التي تسري على الموظف الموجود فعليا كونها في وضعية الخدمة، وعليه فإنه لا يمكن المساس بالعلاقة الوظيفية للموظفة أو تقرير إنهاؤها إلا إذا توفرت إحدى الحالات المنصوص عليها ضمن المادة 216 من الأمر 06-03 من فقد للجنسية أو تجريد منها وكذا فقدان الحقوق المدنية أو في حالة تقديم الاستقالة وقبولها بصفة قانونية، أو في حال تقرير العزل أو التسريح وكذلك في حالة الإحالة على التقاعد أو الوفاة¹⁶. وبما أن الموظفة المستفيدة من عطلة الأمومة لا تأخذ صفة أي حالة من هذه الحالات فلا يمكن إنهاء خدمتها، وهو ما سعى المشرع الجزائري إلى تحقيقه لحماية الحقوق المهنية للموظفة الأم.

- **الحق في الراتب كاملا:** نظرا لإقرار المشرع حق الموظف في الراتب بموجب نص المادة 32 من الأمر 06-03 التي جاء فيه: "للموظف الحق، بعد أداء الخدمة، في الراتب"، ونظرا لتكييف عطلة الأمومة بأنها وضعية خدمة وفقا لما جاء به نص المادة 129 من نفس الأمر، فإنه وتبعا لذلك تحتفظ الموظفة الأم بحقوقها في تقاضي راتبها كاملا طوال فترة استفادتها من عطلة الأمومة فهذه

الأخير ليست سببا لحرمان الموظفة من راتبها أو حتى تخفيضه سواء تعلق الأمر بالراتب الرئيسي أو بالمنح والعلاوات المرتبطة به. حيث أهتم نص المادة 33 من الأمر ذاته بتأكيد حق الموظف في الحماية الاجتماعية ليتكفل قانون التأمينات الاجتماعية 08-25، بتعويض راتب الموظفة الأم خلال فترة الأمومة بنسبة 100٪ وفق ما ذكر أعلاه، بناء عليه يظهر جليا سعي المشرع إلى توفير الاستقرار المالي للموظفة وحماية حقها في تلقي الراتب أثناء دخولها في عطلة الأمومة.

- **الحق في العودة إلى نفس المنصب:** تستفيد الموظفة الأم من حقها في العودة إلى منصبها لكونها في وضعية خدمة حيث لا تعتبر استفادتها من عطلة الأمومة تخلي عن المنصب، هذا من جانب، ومن جانب آخر ووفقا للمبادئ العامة فهي تحافظ على منصبها رغم عدم تصريح المشرع بإعادة إدماجها في نفس المنصب أو ما يعادله قياسا على ما يلحق الوضعيات القانونية للموظف كحالة الانتداب المنصوص عليها في المادة 133 من الأمر 03-06 و حالة وضعية خارج الإطار المحددة في نص المادة 140 وكذا وضعية الإحالة على الاستيداع المنصوص عليها في المادة 145 ووضعية الخدمة الوطنية المقررة بموجب نص المادة 154 والتي صرح فيها المشرع بإعادة إدماج الموظف المحال إلى إحدى هذه الحالات في سلكه الأصلي وفي رتبته الأصلية حسب المواد 138، 143، 152 والمادة 155 على التوالي حسب كل حالة، وعليه فإنه تسري على الموظفة الأم عند إدماجها نفس الأحكام القانونية التي تسري على إعادة إدماج الموظف المستفيد من إحدى الوضعيات السابقة الذكر، كما أكد الرد الصادر عن الأمانة العامة للحكومة رقم 9595/م ع و|م ق أ و ع| م ف أ ن| 13 المؤرخ في 24 سبتمبر 2013. على المراسلة رقم 5467 الواردة إلى مصالحها بتاريخ 12 أوت 2013 والتي كان موضوعها استفسار حول وضعية الموظفين الذين تتم إحالتهم إلى عطلة مرضية طويلة الأمد والذي جاء في فقرته الأخيرة: "كما تجدر الإشارة، أن إعادة إدماج الموظفين الذين تمت إحالتهم على العطلة المرضية طويلة الأمد بعد انقضاءها، تتم بقوة القانون ولو زيادة على المناصب المالية المتوفرة" على إعادة إدماج الموظف في منصبه ، وهو ما يسري قياسا على الموظفة المستفيدة من عطلة الأمومة حيث وبانتهاء عطلة الأمومة يعاد إدماج الموظفة الأم في منصبها، ولا يمكن تغيير موقع عملها الجغرافي دون موافقتها، كما لا يجوز للإدارة استغلال عدم وجودها الفعلي في منصبها بشغله بمنصب موظف دائم آخر.

بناء على ما تقدم يظهر حرص المشرع الجزائري، على توفير الحماية القانونية المهنية للموظفة الأم، من خلال الحفاظ على استقرار مركزها القانوني، وتكثيف عطلة الأمومة على أنها وضعية خدمة، ما يرتب حماية قانونية للعلاقة الوظيفية للموظفة الأم وتمكينها من الحصول على تعويض

يتناسب مع راتبها كاملا دون تخفيض، كما تحافظ على منصبها من خلال إعادة إدماجها في نفس المنصب عند انتهاء عطلة الأمومة.

الفرع الثاني: ضمانات المسار المهني والتطور الوظيفي للموظفة الأم

حرص المشرع الجزائري على تمكين الموظفة الأم من تطوير مسارها الوظيفي، من خلال توفير ضمانات قانونية تكفل للموظفة حقوقها المهنية كالحق في الترقية والتقاعد، دون أن تقف عطلة الأمومة حاجزا أمام تقدم المسار الوظيفي للموظفة الأم، خاصة وأن الترقية الوظيفية تعتبر الحافز الأهم والذي من شأنه ضمان سيرورة المرفق العام بانتظام واطراد¹⁷.

أولا: احتساب عطلة الأمومة ضمن الأقدمية للترقية في الرتبة والدرجة: أعربت المادة 204 المذكورة أعلاه على اعتبار أن الفترة المقضية في عطلة الأمومة بالنسبة للموظفة هي من فترات العمل المعتمدة من أجل احتساب وتحديد مدة العطلة السنوية، ورغم أن النص وبصفة مباشرة وصريحة يتكلم عن حساب العطلة السنوية، فإن المنطق القانوني بمنظوره الواسع يقول أن هذه الفترة أي فترة عطلة الأمومة لا تقطع الأقدمية، وإنما تحتسب كأن الموظفة في خدمة فعلية نتيجة اعتبار عطلة الأمومة وضعية خدمة حسب نص المادة 129 المذكور أعلاه، وبالنظر إلى نص المادة 90 من الأمر 03-06 الذي يعتبر أن فترة التربص -وهي فترة تجريبية- هي فترة خدمة فعلية وتتخذ في الحسبان عند احتساب الأقدمية للترقية في الرتبة والدرجة والتقاعد، فالأجدر أن تكون فترة الأمومة التي يعتبرها القانون ذاته وضعية خدمة بأن تحتسب كأقدمية للترقية في الرتب والدرجات والتقاعد، إذ يمكن الجزم بأن المشرع قد قدم ضمانا قانونيا للأم الموظفة لتطوير مسارها الوظيفي عن طريق احتساب مدة عطلة الأمومة ضمن الأقدمية اللازمة للترقية في الدرجات والرتب، حيث أن الترقية بشكل عام تخضع إلى معايير الكفاءة والأقدمية والاستحقاق¹⁸.

- ثانيا: الحق في الحصول على تقييم عادل أثناء عطلة الأمومة: كما أكدت التنظيمات على وجوب حصول الموظفة الأم على تنقيط عادل أثناء عطلتها، حيث صدر عن الأمانة العامة للحكومة رد رقم 1076/م ع و ع | م ف ت ق أ | ب م | 2013 المؤرخ في 27 نوفمبر 2013، على استفسار حول كيفية التقييم الدوري للموظف من أجل الترقية في الدرجات بالنسبة للموظفين المتواجدين في عطلة أمومة والعطلة المرضية أو حادث عمل، جاء في فقرته قبل الأخيرة ما يلي "وعليه وبالنظر إلى ما سُبب، وحفاظا على حقوق الموظف من جهة، وتجنبنا لأي إجحاف في تقييمه من جهة أخرى، فإنه ينبغي اعتماد آخر تنقيط للموظف، قبل وضعه في إحدى الحالات المذكورة

أعلاه"، حيث أعربت المراسلة في مضمونها أنه غالبا ما تلجأ السلطة المخول لها صلاحية التقييم إلى منح الموظفين المستفيدات من عطلة أمومة تنقبط أقل بكثير من التنقبط الذي يمنح لهن قبل استفادتهن من عطلة الأمومة، وهو ما اعتبره إجحافا في حقهن، وممارسة تعسفية من الجهة الإدارية المختصة، فالغرض من تقييم الموظف وفقا للمواد 97 و98 من الأمر 03-06 هو تقدير مؤهلاته المهنية، من أجل استفادته من الترقية في الرتبة أو الدرجة، وتمكينه أيضا من الاستفادة من إمتيازات المردودية وتحسين الأداء وكذا المنح والأوسمة والمكافآت، حيث أن هذا التقييم يكون على أساس الممارسة الفعلية للوظيفة أو ما يسمى بوضعية الخدمة. غير أن تواجد الموظفة الأم في عطلة يقف حائلا أمام التقييم الموضوعي، فهي ضمن وضعية الخدمة حسب ما جاء به نص المادة 129 من نفس الأمر، رغم أن عطلة الأمومة هي فترة عمل غير مؤداه فعليا. ورغم صعوبة التقييم إلا أن حماية الموظفة أثناء فترة أمومتها كان أحد أولويات المشرع الذي ضمن حقها في الحصول على تقييم عادل يساوي التقييم الذي تحصلت عليه قبل استفادتها من عطلة الأمومة.

ثالثا: ضمان الحق في التقاعد: تنص المادة 33 من الأمر 03-06 على أن: "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به" ونظرا لكون عطلة الأمومة وضعية خدمة وفقا لنص المادة 129 من نفس الأمر، فإن هذه الفترة تحتسب ضمن الخدمة الفعلية التي تحتسب في أقدمية التقاعد، حيث مكن القانون 09-25 المتمم للقانون 12-83 المتعلق بالتقاعد الموظفة التابعة إلى سلك معلمي وأساتذة التعليم والنظار ومديري مؤسسات التربية والتعليم والتفتيش والتابعين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية بناء على طلبها الاستفادة من معاش التقاعد قبل السن القانوني ب ثلاث سنوات¹⁹ حيث يقدر السن القانوني للموظفة ب 55 سنة²⁰.

كما تستفيد الموظفة التي ربت طفلا واحدا أو أكثر، خلال تسع سنوات على الأقل من فترة وضعية الخدمة، من تخفيض في سن التقاعد، سنة واحدة عن كل طفل في حدود الثلاث سنوات، وفقا لنص المادة الثامنة من القانون 12-38 المتعلق بالتقاعد، حيث منعت المادة 7 مكرر 1 من القانون 09-25 المتمم للقانون 12-83 في فقرتها الأخيرة على الموظفة في أحد الأسلاك المذكورة أعلاه الجمع بين استفادتها من تخفيض السن القانوني للتقاعد بناء على طلبها واستفادتها من تخفيض سن التقاعد بسبب رعايتها للأطفال.

يتضح مما تقدم ذكره اهتمام المشرع الجزائري بالحماية المهنية للموظفة الأم، فهي لا تقتصر على حماية المنصب والمحافظة عليه وإنما تمتد إلى ضمان تطوير مستقبلها المهني من خلال احتساب

الأقدمية وعدم مساس الحق في الترقية، وهو ما يثير إشكالية الفعالية الإدارية، فالتوفيق بين توفير الحماية الاجتماعية والمنية للموظفة الأم ومتطلبات الفعالية الإدارية لضمان السير الحسن للمرفق العام هو الهدف الأساسي الذي يجب على المشرع تحقيقه، وهو ما سنطرحه من خلال المبحث الثاني لهذه الدراسة.

المبحث الثاني:

متطلبات استمرارية المرفق العام وآليات مواجهة آثار عطل الأمومة

إن تعزيز الحماية القانونية للموظفة الأم، بموجب المستجدات التشريعية التي أقرها القانون 08-25، بتوسيع نطاق الحقوق الاجتماعية المعبر عنها باستفادة الموظفة من عطلة أمومة قدرت مدتها على أقل تقدير بمائة وخمسين (150) يوما قد تزيد حسب الظروف الصحية للأم أو الطفل، لا تتم ممارسته في فراغ مؤسسي، وإنما داخل إطار المرفق العام الذي يخضع بدوره إلى جملة من المبادئ الأساسية على رأسها مبدأ الاستمرارية، فالوظيفة العمومية لا تهدف فقط لحماية الموظف، وإنما تسعى أيضا إلى ضمان أداء الخدمة العمومية بانتظام واطراد، ومن ثم تحقيق المنفعة العامة.

تبعا لذلك، فإن الغيابات القانونية والمشروعة المرتبطة بالحماية الاجتماعية للموظفة الأم، يترتب عنها شغور مؤقت للمنصب لفترة قد تصل إلى سنة كاملة أو ربما قد تفوقها، ما يثير تساؤلات عملية حول قدرة الإدارة على تغطية هذا الشغور والحفاظ على السير العادي والحسن للمرفق العام دون المساس بالحقوق الاجتماعية للموظفة الأم، خاصة في القطاعات الحيوية كالتي في الصحة والعدالة. حيث يقتضي البحث عن الحلول القانونية لهذه الإشكالية بيان الأساس القانوني لمبدأ استمرارية المرفق العام ومن ثم بيان الآليات القانونية التي تعتمدها الإدارة لمواجهة آثار تعزيز الحماية الاجتماعية للموظفة الأم.

المطلب الأول: مبدأ استمرارية المرفق العام وتحديات الشغور المرتبط بعطل الأمومة

يجسد مبدأ استمرارية المرفق العام وسيده بانتظام واطراد أحد الأسس الكلاسيكية للقانون الإداري، إذ يفرض هذا المبدأ ضرورة عدم توقف المرافق العامة عن تقديم خدماتها مهما كانت الظروف، كما أن الحماية القانونية المقررة للموظفة الأم تجسد أحد التزامات الدولة اتجاه مواطنيها، غير أن عطلة الأمومة كحق محفوظ للأم الموظفة خاصة بعد قانون 08-25 يطرح تحديات أمام مبدأ الاستمرارية، ما يفرض علينا بيان الأساس القانوني لهذا المبدأ ومن ثم التحديات التي تواجه هذا المبدأ نتيجة الشغور المرتبط بعطل الأمومة.

الفرع الأول: مبدأ استمرارية المرفق العام

إذا كان المرفق العام ينشأ من أجل إشباع الحاجات العامة بصفة دائمة، فإن تحقيق هذه الغاية لا يتأتى إلا بضمان استمرار نشاطه وعدم تعرضه للتوقف أو الانقطاع، كون توقف المرفق لا يمس الإدارة فحسب، وإنما ينعكس بشكل مباشر على حقوق المرتفقين والمصلحة العامة التي وجد من أجل تحقيقها. وبذلك، يصبح مبدأ استمرارية المرفق العام أحد المرتكزات الجوهرية لفكرة المرفق العام.

أولا مفهوم مبدأ الاستمرارية للمرفق العام: عرف الفقه الإداري هذا المبدأ بكونه التزاما يقع على عاتق الإدارة يقضي بضمان السير المنتظم والدائم للمرافق العامة، بما يكفل استمرار تقديم الخدمات على سبيل الاستمرار وبشكل دائم دون توقف مهما كانت الظروف التي تواجه المرفق، كون التوقف يلحق بلا شك الضرر البالغ بالأفراد وحقوقهم وبشكل عام يلحق ضررا بالمصلحة العامة²¹.

وفي هذا السياق، يرى الفقيه الفرنسي لويس رولاند أن الاستمرارية تعد أحد القوانين الأساسية الحاكمة للمرفق العام إلى جانب مبدأ المساواة والقابلية للتكيف، والتي عرفت لاحقا بقوانين رولاند للمرافق العامة²²، حيث أقر مجلس الدولة الفرنسي بأنه من المبادئ الأساسية، لكونه المبدأ الذي يحدث التزامات تقع على عاتق الهيئات أو الأشخاص الموكل لها تسيير المرفق ورقابته²³.

تبعا لذلك، لم يبقى مبدأ الاستمرارية للمرفق العام مجرد فكرة فقهية، بل تأسس قانونيا بموجب اجتهادات القضاء الإداري الفرنسي الذي اعتبره من المبادئ الملزمة لوجود المرفق العام، إذ يعد القرار الصادر عن مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 7 أوت 1909 في قضية وينكل من أبرز التطبيقات القضائية التي كرست وجود هذا المبدأ، حيث اعتبر المجلس أن استمرارية المرفق العام ضرورة مطلقة لاستمرار الحياة الوطنية، وأن الموظف بمجرد قبوله الانخراط في الوظيفة يكون قد التزم بكل الالتزامات الناشئة عن ضرورات المرفق نفسه²⁴.

ثانيا: الأساس القانوني لمبدأ استمرارية المرفق العام: يجد مبدأ المرفق العام تأسيسه القانوني ضمن ما صرح به المؤسس الدستوري الجزائري في نص المادة 27 من التعديل الدستوري لسنة 2020 والتي جاء فيها: "تضمن المرافق العمومية لكل مرتفق التساوي في الحصول على الخدمات، وبدون

تميز. تقوم المرافق العمومية على مبادئ الاستمرارية والتكيف المستمر، والتغطية المنصفة للتراب الوطني، وعند الاقتضاء، ضمان حد أدنى من الخدمة"، حيث أكد نص المادة بشكل صريح على اعتبار مبدأ استمرارية المرفق العام أحد الركائز التي يقوم عليها المرفق العام، بناء عليه، يشكل هذا المبدأ الإطار العام الذي تعتمده الإدارة لتنظيم وتسيير للمرافق العامة. كما جاء نص المادة 90 من التعديل الدستوري ذاته كأساس لهذا المبدأ بصفة غير مباشرة والتي تضمنتها صيغة اليمين الجمهوري "يؤدي رئيس الجمهورية اليمين حسب النص الآتي: ... أقسم بالله العظيم...، وأسهر على استمرارية الدولة"، كما تأكد أيضا بموجب نص المادة 112 من تعديل 2020 للدستور²⁵ التي تحدد مهام الوزير الأول أو رئيس الحكومة بفرض سهره على حسن سير الإدارة والمرافق العامة وما لا يدع مجالا للشك فإن مبدأ استمرارية المرفق هو أحد أساليب حسن سير المرافق العامة²⁶. كما يجد هذا المبدأ تأسيسه القانوني أيضا ضمن مجموعة من النصوص التشريعية بصيغة ضمنية إثر التأكيد على السير الحسن للإدارة والمرافق نذكر منها على سبيل المثال النصوص التالية:

- نصت المادة 108 من قانون الولاية رقم 07-12 "يسهر الوالي على وضع المصالح الولائية ومؤسساتها العمومية وحسن سيرها ويتولى تنشيط ومراقبة نشاطاتها طبقا للتشريع والتنظيم المعمول به"²⁷

- فرضت المادة 83 من القانون 10-11 المتعلق بالبلدية على رئيس المجلس تطبيق مبدأ الاستمرارية للمرفق العام عن طريق فرض سهره على السير الحسن لمصالح البلدية حيث جاء فيه "يسهر رئيس المجلس الشعبي البلدي على وضع المصالح والمؤسسات العمومية وحسن سيرها"²⁸

- تنص المادة 17 المحددة لمهام المدير العام من المرسوم الرئاسي رقم 12-18 المتضمن لإنشاء مركز التكوين والدعم في مجال الأمن النووي وتنظيمه وتسييره في فقرتها الرابعة على "يسهر على السير الحسن لختلف هياكل المركز ونشاطاته"²⁹

أما بالنسبة لقانون الوظيف العمومي المحدد بموجب الأمر 03-06 فقد أشار ضمينا إلى التأكيد على هذا المبدأ في عدة مواضع أهمها تلك التي فرضت عقوبات تأديبية على كل موظف تخلى عن واجباته المهنية أو بدر منه ما يمس بالانضباط وهو ما جاء به نص المادة 160، الأمر الذي يؤكد فرض ديمومة واستمرارية المرفق نتيجة فرض الانضباط الوظيفي. كذلك عند تقريره لأنظمة أخرى للعمل في حال التعويض للمناصب الشاغرة مؤقتا ضمن المواد 19، 20، 21 منه وذلك حرصا على استمرارية تقديم الخدمة، وكذلك عند تنظيمه للوضعيات الأساسية للموظف وحركات نقله، إلى جانب اعتماده نظام الترقيات والعلاوات وغيرها من التحفيز التي تضمن

تكريس الموظف كامل وقته لأداء واجبه الوظيفي... إلخ كل هذه القواعد التي جاء بها الأمر 06-03 وغيرها تصب في إطار واحد مفاده ضمان سيرورة المرفق وديمومة تقديم الخدمة العمومية على أكمل وجه وفي أفضل صورة.

الفرع الثاني: التحديات التي تواجه استمرارية المرفق العام المرتبطة بعطل الأمومة

إن التأسيس القانوني لمبدأ استمرارية المرفق العام دستوريا وتشريعا، يفرض على الإدارة ضمان استمرارية تقديم الخدمة العمومية بانتظام واطراد، إلا أن الغيابات الطويلة والمتكررة بسبب الحماية القانونية المضمونة للموظفة الأم والمجسدة في شكل عطلة أمومة، تطرح تحديات أمام الإدارة في تطبيق هذا المبدأ لكونه يرتبط بالسير العادي والمنظم والذي قد يتعطل في حالة الغيابات الطويلة³⁰، تبرز في عدة مواضع:

أولا: مدة عطلة الأمومة وتمديداتها: إن التحدي الأبرز الذي يفرضه الحق الاجتماعي الأول للمرأة وأسرتها، والممثل في عطلة الأمومة، هو شغور منصب الموظفة الأم لمدة لا تقل عن 150 يوما وفق ما أقرته المستجدات التشريعية بموجب القانون 08-25، والتي قد تمتد إلى سنة كاملة أو أكثر كما تبين أعلاه، ما قد يؤدي إلى تراكم الأعباء الوظيفية وتأخير إنجاز المعاملات التي تقوم عليها الموظفة المستفيدة من عطلة الأمومة ما يضع الإدارة في ضغط لإيجاد بدائل وهو ما يعيق السير الحسن للإدارة، خاصة في القطاعات الحيوية والتي تشهد نسبة مرتفعة لتوظيف النساء، كقطاعي الصحة والتعليم³¹، فغياب الموظفة ضمن هذه القطاعات لفترات طويلة قد يحدث خللا و ينعكس سلبا على السير الحسن للمرفق، وهو ما يشكل تحديا واضحا أمام سيرورة المرفق.

ثانيا: تعدد الغيابات وتكرارها: لا تقتصر تحديات سيرورة المرفق العام على الفترة الطويلة التي تقضيها الموظفة الأم في عطلة، بل تمتد إلى تحدي أكبر وهو تكرار الأمر، فالاستفادة من الحق في عطلة الأمومة لم يحدد بعدد معين، وإنما للموظفة الحق من الاستفادة منه متى استحققت ذلك، أي أنه وفي كل مرة تكررت عملية الولادة تتكرر استفادة الموظفة الأم من عطلة أمومة، ما يعني أن الإدارة تواجه غيابا متكررا لنفس الموظفة أو لمجموعة من الموظفات في أوقات متقاربة، وهذا التكرار يضع الإدارة أمام تحدٍ هيكلي في التخطيط للموارد البشرية، وهذا ما يضع إمكانية تطبيق مبدأ سيرورة المرفق العام في وضع حرج.

ثالثا: ساعات الرضاعة كتحدٍ لمبدأ استمرارية المرفق العام: إن نص المادة 214 من الأمر 06-03 الذي يعطي للموظفة الأم، الحق في التغيب الجزئي القانوني بصفة منتظمة وبشكل يومي لمدة سنة كاملة، من أجل تمكينها من ممارسة وظيفتها البيولوجية في تغذية طفلها، فيما أطلق عليه ساعات

الرضاعة، والمقدرة بساعتين خلال الستة أشهر الأولى من السنة التي تلي عطلة الأمومة، وساعة واحدة فقط خلال الستة أشهر الموالية لها، يضع مبدأ استمرارية المرفق العام أمام تحدي آخر، إذ أن هذا الغياب الجزئي يفرض على الإدارة إعادة تنظيم الجداول الزمنية، وتوزيع المهام مراعية حق الموظفة الأم من الاستفادة من ساعة الرضاعة من جهة، وحققها في اختيار الوقت الذي يناسبها من جهة أخرى، الأمر الذي يعيق سير المرفق العام بصفة حسنة ويقف حاجزا أمام تطبيق مبدأ استمرارية المرفق العام.

مما تقدم، يظهر جليا بأن مبدأ استمرارية المرفق العام الذي يعتبر من أهم مبادئ القانون الإداري، والذي يشكل قيدا حاكما للنشاط الإداري، في تسيير وتنظيم الخدمة العمومية يواجه فعليا تحديات حقيقية، عند ممارسة الأم الموظفة حقوقها الاجتماعية، نتيجة لما فرضته المستجدات التشريعية ضمن القانون 08-25 المتعلق بالتأمينات، تتعلق بشغور المنصب وتكرار فترات الشغور والغيابات الجزئية، لما له من تأثير على التنظيم الإداري، غير أن هذه التحديات لا تتم مواجهتها بتقليص حقوق الموظفة الأم أو التخلي عن حمايتها القانونية، وإنما يدعوا إلى إيجاد آليات قانونية وإدارية تستطيع الموازنة والتوفيق بين الحق والواجب.

المطلب الثاني: الآليات القانونية والإدارية لمواجهة آثار الشغور المرتبط بعطل الأمومة

تفرض التحديات التي يواجهها المرفق العام نتيجة تمكين الموظفة الأم من حقوقها الاجتماعية والمهنية، والمتمثلة في إعاقة السير الحسن والمنتظم للمرفق العام، خلق آليات قانونية وإدارية تسمح للإدارة تحقيق مبدأ الاستمرارية من خلال سد الشغور المؤقت، حيث أقر المشرع الجزائري بموجب الأمر 03-06 منظومة متكاملة من الآليات التي تميز بين حلول داخلية وأخرى خارجية، تسهم في استمرارية المرفق دون المساس بحقوق الموظفة الأم، إذ يعتبر تنظيم العطل والغيابات القانونية أحد هذه الآليات، فهو يهدف أساسا إلى تحقيق التوازن بين حقوق الموظفين ومتطلبات السير الحسن الدائم والمستمر للمرفق العام³²، وهو ما ينطبق على موضوع هذه الدراسة.

الفرع الأول: الآليات الداخلية لمواجهة أثر الشغور

تعتبر الآليات الداخلية لمواجهة الشغور المؤقت الناجم عن عطل الأمومة الحل الأول أمام الإدارة لضمان استمرارية تقديم الخدمة، حيث يتم الاعتماد على الموارد البشرية المتوفرة داخل الإدارة، إذ تعتبر هذه الآليات الحل الأسرع لمواجهة شغور منصب الموظفة الأم، لكونها تستخدم العنصر الموجود فعلا، وتظهر من خلال:

أولاً: النيابة أو التكليف المؤقت: يمكن للإدارة وبصفة استثنائية إذا اقتضت الضرورة تكليف موظف بمهام غير مهامه، شريطة أن تكون ذات طابع استثنائي ومؤقت، وأن تقارب في التخصص والرتبة المهام الأصلية المناطة له، تلك المراد تكليفه بالقيام بها، وأن لا يؤدي التكليف إلى حرمانه من ممارسة المهام المرتبطة برتبته الأصلية بصورة دائمة وتعيينه في منصب شغل يتلائم مع رتبته، حيث يتم تكليف الموظف بمهمة مؤقتة لفترة زمنية قصيرة بهدف تسريع القيام بها مع محدودية السلطة أي لا يشمل التكليف تغييراً وظيفياً، كما يبقى الموظف المكلف تحت إشراف من كلفه، حيث تعتبر هذه الآلية منفذاً لتمكين مبدأ استمرارية المرفق العام من فرض أحكامه على النشاط الإداري في ظل الشغور المؤقت للموظفة الأم. حيث فرضت التعليمية الوزارية المشتركة رقم 515 المؤرخة في 04 ماي 2014 والتي تحدد كيفية توظيف الأساتذة بصفة متعاقدين، إعادة توزيع الفائض المحتمل من الأساتذة على مستوى المؤسسات التعليمية التابعة لنفس القطاع الجغرافي. واستغلال القوائم الاحتياطية، من أجل سد الشغور الناتج عن عطل الأمومة وغيرها من الحالات التي تؤدي إلى الشغور المؤقت للمنصب قبل اللجوء إلى هذا الطابع الاستثنائي للتوظيف. والذي يعتبر تكليفاً ونيابة، إذ يمكن تعميمه بنفس الصفة في كافة القطاعات الإدارية.

كما جاء نص المادة الثامنة من المرسوم التنفيذي 24-92 المحدد لشروط وكيفية الاستخلاف وتفويض الإمضاء وتعيين الأمرين بالصرف المكلفين، منظمًا لعملية التكليف بتقرير أنه وفي حال شغور مؤقت لمنصب الأمر بالصرف يتم تكليف أمر بالصرف بالنيابة من طرف السلطة الوصية من بين الأعوان العموميين المؤهلين في القطاع المعني لضمان استمرارية الخدمة³³.

ثانياً: إعادة توزيع المهام: وهي حل بسيط ومرن، ولا يحتاج إلى إجراءات طويلة، تعمل فيه الإدارة على توزيع أعباء المنصب الشاغر للموظفة الأم على مجموع الموظفين الذين يؤدون مهامهم بصفة فعلية داخل الإدارة، أي في وضعية الخدمة وفقاً لنص المادة 128 من الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية، حيث فرضت التعليمية الوزارية المشتركة رقم 515 المؤرخة في 04 ماي 2014، الحرص على مراجعة التوقيت الأسبوعي المستحق من طرف الأستاذ، من أجل سد حالات الشغور المؤقت قبل اللجوء إلى طريق التعاقد كأسلوب استثنائي للتوظيف وهو ما يدرج ضمن خانة إعادة توزيع المهام، والتي من الممكن تعميمها في كافة القطاعات.

ثالثاً: آلية تفويض التوقيع: وهي آلية إدارية هامة تخص الموظفين الذين تتطلب مناصبهم اتخاذ قرارات أو التوقيع على وثائق رسمية، ففي حال دخول الموظفة التي تنتمي إلى هذه الفئة من الموظفين في عطلة أمومة وضماناً لاستمرارية المرفق العام، يصدر المسؤول الأول تفويضاً بالتوقيع

لموظف آخر مؤهل لممارسة مهام الموظفة الأم خلال عطلتها. وقد نصت المادة الخامسة من المرسوم المتعلق بالاستخلاف والتفويض 24-92 على إمكانية التفويض في حدود الصلاحيات وتحت مسؤولية الأمر بالصرف، إمضاءه إلى عون عمومي يخضع إلى سلطته المباشرة.

هذه الآليات تستند إلى المبادئ العامة للقانون الإداري التي تجيز للإدارة تنظيم عملها، وتعتبر حلولاً أولى للتصدي للتحديات التي تواجه مبدأ استمرارية المرفق العام إثر تطبيق الحماية القانونية للموظفة الأم وشغور منصبها مؤقتاً. وتتميز بسرعتها بسبب سهولة تنفيذها مقارنة بالآليات الخارجية التي تستغرق وقتاً طويلاً.

الفرع الثاني: الآليات الخارجية للحد من آثار الشغور المؤقت لمنصب الموظفة الأم

في حال تعذر سد شغور منصب الموظفة المستفيدة من عطلة أمومة، باستخدام آلية إعادة توزيع المهام أو التفويض تلجأ الإدارة بصفة استثنائية للاستعانة بموارد بشرية خارجية بصفة مؤقتة مع الحفاظ على المنصب المالي للموظفة الأم وتظهر هذه الآليات في:

أولاً: أسلوب التعاقد المؤقت: وهو نظام ذو طابع استثنائي من أجل تعويض الشغور المؤقت³⁴ وقد نصت المادة 20 من الأمر 03-06 على: "يكن اللجوء بصفة استثنائية، إلى توظيف أعوان متعاقدين في مناصب شغل مخصصة لموظفين في الحالات التالية: ،،،،،- لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل" بناء على هذا النص يظهر جلياً الحل الذي قدمه المشرع الجزائري للتصدي إلى حالات الشغور المؤقت لمنصب الموظفة الأم، وحماية حقوقها المهنية في حفظ منصبها عند ممارستها لحقوقها الاجتماعية. بحيث يتم توظيف أعوان بموجب عقود محددة المدة لسد الاحتياجات المؤقتة حيث نظم المرسوم الرئاسي 07-308 المتعلق بكيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لروائهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم³⁵، بحيث أفاد بموجب نص المادة الأولى منه، أنه يعتمد على هذا النظام في التوظيف في حالات الشغور المؤقت وفق ما جاءت به المادة 20 من الأمر 03-06 من بين أسبابه عطلة الأمومة.

ثانياً: الاستخلاف: وهو أسلوب يقوم على استخلاف موظف مثبت تغيب عن منصبه بصفة مؤقتة بموجب عقد محدد المدة لا يتجاوز الثلاث أشهر كما لا تفوق مدة عطلة الأمومة أو المرض طويل الأمد لموظف آخر³⁶ أي تعويض الموظف الغائب. حيث يتم تسديد مستحقات المستخلف من مصلحة الضمان الاجتماعي كونها المسؤولة عن تأمين الأستاذ المستخلف، على خلاف آلية التعاقد الذي يتم تغطية مستحقات التعاقد فيها من قبل الوزارة التي يكون قد تعاقد

ضمنها، ويستخدم أسلوب الاستخلاف في القطاعات الحيوية بكثرة خاصة في التعليم، خاصة في عطل الأمومة ليشكل آلية للتصدي لشغور المنصب المؤقت وضمان لسير المرفق بانتظام واطراد، وقد تم التخلي عن هذا الأسلوب ليتم التعيين بصفة متعاقدين لا مستخلفين³⁷.

جميع هذه الأنظمة ورغم ما توفره من حلول عملية للتصدي إلى حالة الشغور بسبب عطل الأمومة، إلا أنها لا تخلو من عدة جوانب سلبية يمكن إدراجها حسب:

- تعقيد الإجراءات وطولها خاصة مع عدم إمكانية التوقع الكامل لانطلاق عطلة الأمومة.
- اختلاف مهارات الموظفة في عطلة الأمومة مع الموظف الذي حل مكانها أثناء العطلة قد يحدث خللا في السير الحسن للمرفق رغم انتظامه.
- تغيير الأساتذة بالنسبة للتعليم خاصة بسبب عطل الأمومة قد يؤثر سلبا على المسار التعليمي للمتمدرسين.

- إحلال ضغط على الموظفين الذين يتولون مهام زميلتهم الموظفة الأم في نطاق إعادة توزيع المهام والتكليف قد يؤثر سلبا على أداء الموظف المكلف بمهام إضافية.

إضافة إلى عدة احتمالات أخرى تصب في مجملها في فارق الكفاءة بين الموظفة الأم والموظف الذي يشغل مكانها، سواء كان داخليا أو خارجيا، والضغط المحتمل وقوعه على زملائها الموظفين، وكل هذه الاحتمالات قد تؤدي في مجملها إلى الوقوع في خلل السير غير الحسن للمرفق رغم استمراريته وانتظامه.

الخلاصة:

هدفت الدراسة إلى بحث التوازن بين مبدأ استمرارية المرفق العام وتوفير الحماية القانونية الاجتماعية والمهنية للموظفة الأم، حيث توصلت إلى النتائج التالية:

- أقر المشرع الجزائري بموجب القانون 08-25 عطلة أمومة مدتها 150 يوما، مع إمكانية التمديد الاستثنائي: تمديد أول مقدر ب 50 يوما وتمديد ثاني مقدر ب 165 يوما في حال وجود ظروف صحية تخص المولود؛

- لم يفرق المشرع أثناء تحديده لفترة عطلة الأمومة، بين حالات الولادة، فلم يجعل من عدد المواليد (طفل واحد أو توأم ثنائي أو ثلاثي) معيارا للتفرقة في الاستفادة من المدة لا بالزيادة ولا بالنقصان، كما لم يجعل حياة الوليد أو وفاته معيارا لذلك، ولم يهتم أيضا بعدد الأبناء الذين ترعاهم الموظفة الأم؛

- احتفاظ الموظفة الأم بنسبة تعويض مقدرة ب نسبة 100%، سواء كانت في المدة الأساسية لعطلة الأمومة أو أثناء فترة التمديدات الاستثنائية؛
- تحتفظ الموظفة الأم بنفس نسبة التعويض لعطلة الأمومة في حالة المرض بسبب الحمل الصعب كما لها الحق في عطلة مرضية؛
- كرسست المادة 129 من الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية وضعية الخدمة للموظفة أثناء عطلة الأمومة؛
- كرس المشرع الجزائري حماية المسار الوظيفي وتطوره باحتساب عطلة الأمومة خدمة فعلية في التقييم من أجل الترقية في الرتبة والدرجة؛
- تشكل الحماية القانونية للموظفة الأم تحديا أمام تكريس مبدأ استمرارية المرفق العام؛
- اعتماد المشرع مجموعة من الآليات تكفل ضمان السير الحسن للمرفق العام مع الحفاظ على الحماية القانونية للموظفة الأم؛
- تواجه الآليات المعتمدة لمواجهة شغور منصب الأم الموظفة عدة تحديات، تصب في مجملها في السير الجيد للمرفق العام، سواء بين مقدمي الخدمات أو متلقيها؛
- بناء على هذه النتائج يمكن تقديم المقترحات التالية:
- إطلاق اهتمام المشرع بمعايير الاستفادة من عطلة الأمومة والتمديدات اللاحقة لها، بدلا من جعلها تقتصر على معيار وحيد وهو عملية الولادة ومرض الوليد، لتشمل اهتمامه بحياة المولود وعدد المواليد وحتى عدد المحضونين أيضا؛
- إيجاد حلول عملية تسهل ضمان سير المرفق بانتظام واطراد وعلى الوجه الأفضل، وتحافظ على حق الموظفات الأمهات من الاستفادة من عطلة الأمومة، دون ضغوطات مهما كان نوعها؛
- رقمنة عملية تسيير الموارد البشرية داخل الإدارات العمومية، من خلال إنشاء منصات رقمية للتنبؤ بحالات الشغور المؤقت الناتجة عن حالات عطل الأمومة، وربطها بقواعد بيانات الموظفين والاحتياجات الفعلية للمصالح الإدارية، بما يسهم في تسريع اجراءات الاستخلاف والتكليف والتعاقد المؤقت، ويحد من الآثار السلبية للغيابات؛
- الاعتماد على الأنظمة الرقمية المدعمة بتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية تتيح التخطيط الاستباقي لعملية الشغور المؤقت الناتج عن عطل الأمومة، وإيجاد حلول آلية لاختيار البدائل المناسبة وفقا لمؤهلات الموظفين المتوفرة بما يحقق التوازن بين حماية الحقوق الخاصة والعامة.

- إرساء إدارة إلكترونية متكاملة لمسار الأمومة، (رغم وجود منصة هناء التابعة للضمان الاجتماعي)، تبدأ بالتصريح بالحمل وطلب العطلة والتمديدات إلى غاية إعادة الإدماج، عبر منصة موحدة تربط بين الإدارة المستخدمة وهيئات الضمان الاجتماعي والرقابة الطبية، بما يضمن تبسيط الاجراءات وتقليص الآجال الإدارية وتحسين استمرارية المرفق.

الهوامش:

1 القانون رقم 08-25 المؤرخ في 23 محرم عام 1447هـ الموافق لـ 19 يوليو سنة 2025م المعدل والمتمم للقانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان 1403هـ الموافق لـ 02 يوليو سنة 1938م المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 47، الثلاثاء 26 محرم 1447هـ الموافق لـ 22 يوليو سنة 2025م.

2 الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جادى الثانية عام 1427هـ الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006م والمتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الأحد 20 جادى الثانية عام 1427هـ الموافق لـ 16 يوليو 2006م.

3 تاج عطاء الله، عطلة الأمومة في ظل القانون الجزائري على ضوء الاتفاقيات الدولية، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، الجزائر، المجلد السابع، العدد الثاني، 2023، صفحة 1858.

4 الأمر 66-133 المؤرخ في 12 صفر عام 1386هـ الموافق لـ 2 يونيو 1966م، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الاربعاء 18 صفر 1386هـ الموافق لـ 8 يونيو سنة 1966م

5 يمكن مراجعة تاج عطاء الله، مرجع سابق، كل المقال.

6 اتفاقية حماية الأمومة رقم 183 لسنة 2000 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بجنيف، بتاريخ 15 يونيو سنة 2000م.

7 عائشة بن عمور، عطلة الأمومة بين النص والواقع، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، معهد العلوم القانونية والإدارية، الجزائر، المجلد الثالث، العدد الخامس، جوان 2018، صفحة 325.

8 زهية يهوني، مستجدات ضمانات تأمين الولادة في القانون الجزائري، مجلة دائرة البحوث والدراسات القانونية المقارنة، الجزائر، المجلد العاشر، العدد الثاني، جوان 2026، صفحة 287.

9 الفقرة الثانية من المادة 28 من القانون 08-25 المعدل والمتمم للقانون 83-11 المتعلق بالتأمينات.

- 10 المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 9 جمادى الأولى عام 1404هـ الموافق لـ 11 فبراير سنة 1984 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 02 يوليو سنة 1983م المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 7، الثلاثاء 12 جمادى الأولى عام 1404هـ الموافق لـ 14 فبراير سنة 1984م.
- 11 زهرة سكيينة، الحالات المرضية المرتبطة بالحمل والوضع (بين تأمين الأمومة والتأمين على المرض)، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، الجزائر، المجلد التاسع، العدد الأول، 2019، صفحة 47.
- 12 خديجة غازي، الضمانات الممنوحة للمرأة الحامل العاملة في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، الجزائر، المجلد الخامس، العدد الرابع، نوفمبر 2020، صفحة 232.
- 13 نور الدين سوداني، الحق في الراحة والعطل والغيابات القانونية للموظف العام -دراسة تحليلية في ظل الأمر 03-06 والقانون 22-22، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، الجزائر، المجلد السادس عشر، العدد الأول، سنة 2023، صفحة 50.
- 14 تنص المادة 129 من الأمر 03-06 المتعلق بقانون الوظيفة العمومية على "وبعد في وضعية الخدمة أيضا الموظف: - الموجود في عطلة سنوية- الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني- الموظفة الموجودة في عطلة أمومة-...."
- 15 فاطنة طاوسي، الحماية القانونية للمرأة العاملة دراسة مقارنة في القانون الدولي والقانون الجزائري، اطروحة دكتوراه في حقوق الإنسان والحريات العامة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2019-2020، صفحة 265.
- 16 يمكن الرجوع إلى أحكام الباب العاشر المتعلق بإنهاء الخدمة في الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- 17 صباح حيايتي، نظام الترقية وأثره في تحسين أداء الموظف العام في الجزائر، مجلة صوت القانون، الجزائر، المجلد التاسع، العدد الأول، 2022، صفحة 77.
- 18 المسعود صيلع، الترقية في الوظيفة العمومية بالجزائر، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية والمعقدة، الجزائر، العدد الحادي عشر، أبريل 2022، صفحة 95.
- 19 المادة 7 مكرر 1 من القانون 25-09 المؤرخ في 23 محرم عام 1447هـ الموافق لـ 19 يوليو سنة 2025م المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان 1403هـ الموافق لـ 02 يوليو سنة 1938م المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 47، الثلاثاء 26 محرم 1447هـ الموافق لـ 22 يوليو سنة 2025م.

- 20 المادة السادسة من القانون 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 هـ الموافق لـ 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 7، الثلاثاء 12 جادى الأولى عام 1404 هـ الموافق لـ 14 فبراير سنة 1984م.
- 21 وفاء بوالشعور، المبادئ التي تحكم المرافق العمومية على ضوء التعديل الدستوري 2020، مجلة هيروdot للعلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر، المجلد السادس، العدد الثاني، 2022، صفحة 692.
- 22 Louis Rolland، Précis de droit administratif، Dalloz، Pais، 1953.
- 23 ابراهيم بلمهدي، مبدأ استمرارية المرفق العمومي في النظام القانوني الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، الجزائر، العدد الأول، مارس 2016، صفحة 122.
- 24 Section، Conseil d'état، 7 août 1909، Zinkell، requite numero 37317، recp826.
- 25 المواد 27، 90، 112، دستور 2020، المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 15 جادى الأولى عام 1442 هـ الموافق 30 ديسمبر 2020 المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 82، 15 جادى الأولى عام 1442 هـ الموافق 30 ديسمبر 2020م.
- 26 كمال الدين عمراني، النظام القانوني للمرافق العمومية والنتائج القانونية المترتبة عليه، مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية، الجزائر، المجلد الخامس، العدد الثاني، 2022، صفحة 464.
- 27 القانون رقم 12-07 المؤرخ في 28 ربيع الأول عام 1433 هـ الموافق لـ 21 فبراير سنة 2012م المتعلق بالولاية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 12، الأربعاء 7 ربيع الثاني عام 1433 هـ الموافق 29 فبراير سنة 2012.
- 28 القانون 11-10 المؤرخ في 20 رجب عام 1432 هـ الموافق لـ 22 يونيو سنة 2011م المتعلق بالبلدية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 37، الأحد الأول شعبان عام 1432 هـ الموافق لـ 3 يوليو سنة 2011.
- 29 المرسوم الرئاسي 12-87 المؤرخ في 4 ربيع الثاني عام 1433 هـ الموافق لـ 26 فبراير سنة 2012، المتضمن إنشاء مركز التكوين والدعم في مجال الأمن النووي وتنظيمه وسيره، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 12، الأربعاء 7 ربيع الثاني عام 1433 هـ الموافق 29 فبراير سنة 2012.
- 30 بوبكر سعدية، حدود مبدأ استمرارية المرفق العام، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، المجلد العاشر، العدد الأول، 2024، صفحة 46.

31 سعدية سويح، عز الدين بوكربوط، الهيمنة النسوية على مسابقات التوظيف بالجزائر-الجلفة نموذجا، مجلة المحترف لعلوم الرياضة والعلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر، المجلد التاسع، العدد الثالث، 2022، صفحة 196.

32 نور الدين سوداني، مرجع سابق، صفحة 44.

33 المرسوم التنفيذي 92-24 المؤرخ في 12 شعبان عام 1445هـ الموافق ل 22 فبراير 2024، المحدد لشروط وكيفيات الاستخلاف وتفويض الامضاء وتعيين الامرین بالصرف المكلفين، الجريدة الرسمية، العدد 15، الخميس 19 شعبان عام 1445هـ الموافق 29 فبراير سنة 2024م.

34 شمس الدين بشير الشريف، نظام التعاقد في الوظيفة العمومية الجزائرية: انقلاب على نظام المهنة أم اجابة برغماتية لمتطلبات الرشادة المالية والتسييرية، المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، الجزائر، المجلد السابع، العدد الثاني، 2023، صفحة 2051.

35 المرسوم الرئاسي 308-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428هـ الموافق ل 29 سبتمبر سنة 2007م المتعلق بكيفيات توظيف الاعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الجريدة الرسمية، العدد 61، الاحد 18 رمضان عام 1428هـ الموافق 30 سبتمبر سنة 2007م

36 دليلة بوسعيدة، الأساس القانوني لمنع الاستخلاف بسبب ممارسة حق الاضراب "دراسة تحليلية وقندية للمادة 1/33 من القانون 02-90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، المعيار، الجزائر، المجلد 23، العدد 45، 2019، صفحة 175.

37 رانية طالبي، رسمياً.. التخلي عن نظام الاستخلاف على عطل الأمومة والعطل المرضية، الجزائر الجديدة، يومية إخبارية وطنية شاملة، 2 اغسطس 2025، تم الاطلاع يوم 15 جوان 2026 على الساعة الرابعة صباحا،

<https://www.eldjazaireldjadida.dz/%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%AE%D9%84%D8%A7%D9%81>