

مستجدات ضمانات تأمين الولادة في القانون الجزائري

Recent Developments in Maternity Insurance Guarantees in Algerian Law

زهية يهوني¹،

¹ أستاذة محاضرة "أ" جامعة البليدة 2

Z.yahouni@univ-blida2.dz

Received: 17/3/2026

Accepted: 24/4/2026

Published: 02./06/2026

الملخص

انطلاقاً من المبدأ الدستوري القاضي بحماية الدولة للأسرة، وبحق العامل في الضمان الاجتماعي، وإيماناً بأن المرأة ركيزة الأسرة والمجتمع، يعترف المشرع الجزائري للمرأة العاملة بأحققتها في تغطية خطر الولادة. إذا كان تأمين الولادة في حد ذاته ضماناً للمرأة العاملة للموازنة والتوفيق بين التزاماتها المهنية من جهة والتزاماتها الأسرية من جهة أخرى، فإنه يحاط كذلك بضمانات يمكن اعتبارها امتيازات يُعترف بها للمرأة التي تحتاج في حالتها هذه إلى رعاية قبل وأثناء وبعد الولادة. ينظم أحكام تأمين الولادة في الجزائر بصفة أساسية قانون التأمينات الاجتماعية الصادر عام 1983، والذي عرف عدة تعديلات آخرها عام 2025، فكان الهدف البحث في المستجدات المتعلقة بالضمانات المرتبطة بهذا النوع من التأمين، ومدى تغطيتها لاحتياجات المرأة والأسرة معاً.

الكلمات المفتاحية: الولادة، الأداءات، الأمومة

Abstract:

The Algerian legislator recognizes the working woman's right to maternity insurance based on the constitutional principle of family protection and the worker's right to social security. This insurance provides guarantees that ensure care and protection for women before, during, and after childbirth, enabling them to reconcile their professional and family responsibilities. The legal framework governing maternity insurance is mainly established by the Social Insurance Law of 1983, which has undergone several amendments, the most recent in 2025. This study examines the recent developments in these guarantees and evaluates their effectiveness in meeting the needs of women and the family.

Keywords: Childbirth, Benefits, Maternity.

مقدمة:

يضمن أسمى القوانين في الجزائر وهو الدستور حق الأسرة في الحماية، كما يضمن حق العامل في الضمان الاجتماعي⁽¹⁾، هذا الأخير الذي يعتبر بقواعده القانونية من الآليات المقررة لحماية المجتمع بصفة عامة، وذلك بموجب التدابير والإجراءات المتخذة لمواجهة المخاطر الاجتماعية والاقتصادية التي قد يتعرض لها الأفراد على اختلاف أنواعها.

يغطي الضمان الاجتماعي حسب المادة الثانية من القانون المتعلق بالتأمينات الاجتماعية⁽²⁾ عدة مخاطر، من بينها الولادة، سبيل الأمومة التي أنعم الله تعالى بها المرأة، حيث تمر بفترة حرجة وحساسة سواء أثناء الحمل أو عند الوضع أو بعد ذلك، لاسيما إذا كانت عاملة، مما يستلزم منحها خدمات تخفف عنها الأعباء والمعاناة التي تتكبدها، للتوفيق بين التزاماتها المهنية والأسرية.

مسيرة لمبدأ دسترة حماية الدولة للأسرة، فإن المشرع الجزائري ومن خلال النصوص القانونية ذات الصلة يقر بتقديم خدمات للمرأة من خلال التأمين على الولادة بكل ما يحمله من ضمانات سواء كانت قبل الولادة أو بعدها، لاسيما قانون التأمينات الاجتماعية الذي خصص عدة مواد قانونية للتأمين على الولادة، والذي كان محل العديد من التعديلات منذ تاريخ صدوره عام 1983 آخرها عام 2025، مما فصح لنا المجال للبحث عن مستجدات الضمانات المتعلقة بتأمين الولادة، وإبراز دورها في حماية الأسرة.

من هذا المنطلق يمكن طرح الإشكالية التالية: إلى أي مدى يساهم التأمين في تغطية الأعباء العائلية الناشئة عن الولادة؟

للإجابة على ذلك آثرنا أن تكون الخطة من ثلاث مباحث يختص كل واحد بنوع من الضمانات المكفولة في إطار تأمين الولادة، متبعين في ذلك المنهج الوصفي والتحليلي بما يتناسب مع الطرح القانوني للموضوع.

المبحث الأول: استحقاق أداءات التأمين على الولادة

تعد الأداءات من أهم ضمانات تأمين الولادة التي يقرها القانون، ويعترف بأحققتها للمرأة أثناء الحمل وبعد الوضع، ولكن لاستحقاقها لابد من توفر شروط معينة، وهذا ما سنحاول توضيحه فيما يلي:

المطلب الأول: الأداءات المستحقة

يسعى تأمين الولادة لضمان ظروف ولادة حسنة، وقبلها فترة حمل مريحة، وهذا كله حفاظا على صحة الأم ومولودها⁽³⁾، لذا فإنه يغطي جميع المصاريف التي تتطلبها هذه المرحلة عن طريق ما يعرف بالأداءات، وقد خصص لها قانون التأمينات الاجتماعية فصلا مستقلا تحت عنوان "التأمين على الولادة" والتي يمكن تصنيفها إلى نوعين:

الفرع الأول: الأداءات العينية

لا تعد الأداءات العينية أموال نقدية، بل هي وسيلة لتغطية المصاريف الطبية والصيدلية المتعلقة بالحمل والولادة، ولقد أقر قانون التأمينات الاجتماعية بموجب المادة 01/23 منه استفاة المرأة بالأداءات العينية المتمثلة في كفاة المصاريف التي تترتب عن الحمل والوضع، والتي تشمل كذلك تبعاته، وقد فصل في القسم الأول هذه الأداءات العينية.

تستفيد المرأة إذن من تعويض المصاريف الطبية والصيدلية كمصاريف الفحوصات الطبية والأدوية على أساس نسبة 100% من التعريفات المحددة عن طريق التنظيم، وهي نفس نسبة تعويض المصاريف المتعلقة بإقامة الأم والمولود في المستشفى، لكن لمدة أقصاها ثمانية (08) أيام⁽⁴⁾.

لا تقتصر الأداءات العينية على المرأة العاملة فقط، وإنما يمكن لزوجة المؤمن عليه المتوفي الاستفاة من ذلك، حتى ولو تمت معاينة الحمل بعد وفاته، وذلك في حالات الولادة التي تكون بعد 305 أيام على الأكثر من وفاة المؤمن عليه، وحتى المطلقة حسب المادة 36 من المرسوم رقم 27/84⁽⁵⁾ يمكنها الاستفاة من هذه الأداءات في حالة تحملها مصاريف الولادة.

الفرع الثاني: الأداءات النقدية

مكنت الفقرة الثانية من المادة 23 من قانون التأمينات الاجتماعية المؤمن لها من الاستفاة من نوع آخر من الأداءات إضافة للأداءات العينية، وهي الأداءات النقدية، المتمثلة في دفع لها تعويضة يومية، بسبب انقطاعها عن العمل نتيجة للولادة.

تعد الأداءات النقدية تعويض للمرأة العاملة عن فقدان أجرها خلال عطلة الأمومة⁽⁶⁾ لضمان أمنها المعيشي وانتقاء شر البؤس والحاجة⁽⁷⁾، وحتى تتمكن من إعالة نفسها ومولودها في مستوى معيشي لائق⁽⁸⁾،

لذلك فهي حكر على المرأة العاملة فقط دون زوجة المؤمن له التي مكنها القانون من الاستفادة من الأداءات العينية فقط على النحو السابق بيانه.

تجسد حرص المشرع الجزائري في حماية المرأة ومن خلالها حماية الأسرة في الاعتراف لها بالحق في تعويض يومي يقدر بـ 100% من الأجر اليومي بعد اقتطاع مبلغ اشتراك الضمان الاجتماعي والضريرية⁽⁹⁾ طول فترة عطلة الأمومة، وهو مبلغ مساوٍ لدخل المرأة، وكأنها تمارس عملها وتؤدي الخدمة المطلوبة منها⁽¹⁰⁾، ومواصلة لهذه الحماية فقد أضاف المشرع فقرة ثانية للمادة 28 بموجب تعديل قانون التأمينات الاجتماعية عام 2025⁽¹¹⁾، حيث مكن المرأة التي يتعذر عليها استئناف عملها بعد انتهاء عطلة الأمومة الممنوحة لها، من حق تمديد فترة التعويض اليومي دون أن يقل عن التعويض الممنوح لها في الفترة الأولى، أي بنسبة 100% وذلك بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريرية، في حالة ما إذا كان المولود يمر بظروف صحية خاصة.

أحالت المادة 30 من القانون رقم 11/83 المعدل والمتمم إلى المادة 22 من ذات القانون التي أكدت على أنه لا يمكن أن يكون مبلغ التعويض اليومية أقل من ناتج المبلغ الصافي لمعدل ساعات العمل للأجر الوطني الأدنى المضمون والمقدر بـ 24000 دج⁽¹²⁾، مضروباً في الحجم الساعي اليومي المنصوص عليه في عقد العمل، ويتم الاعتماد أساساً في حساب التعويض اليومي على مبلغ الرواتب الأخيرة حسب المادة 39 من المرسوم رقم 27/84 المذكور سابقاً.

والأجر الصافي هو الذي تستحقه العاملة منقوصاً منه الضرائب المستحقة والاقتطاعات الاجتماعية، و يكون مبلغ التعويض للمرأة العاملة خلال عطلة الأمومة بضرب التعويض اليومية في عدد أيام هذه العطلة، و التعويض اليومية تكون بنسبة 100% بعد اقتطاع الضريبة على الدخل IRG ونسبة اشتراك الضمان الاجتماعي المقدرة بـ 9%.

المطلب الثاني: شروط استحقاق الأداءات

لتنتمكن المرأة العاملة من الاستفادة من أداءات التأمين بنوعيتها العينية والنقدية لابد من توفر مجموعة من الشروط نذكر أهمها فيما يلي:

الفرع الأول: إثبات صفة المؤمن لها اجتماعياً

يجب أن تكون المرأة منتسبة لهيئة الضمان الاجتماعي حتى تستفيد من أحكام قانون التأمينات الاجتماعية المتعلقة بتأمين الولادة، سواء كانت أجيرة أو ملحقة بالأجراء، أي كان قطاع النشاط الذي تنتمي

إليه حسب ما ذهبت إليه المادة 03 من القانون رقم 11/83 المذكور سابقا، دون إغفال زوجة المؤمن له فيما يخص الأداءات العينية كما سبق بيانه.

يمكن إثبات هذه الصفة بتقديم الوثائق الثبوتية لذلك⁽¹³⁾، حيث أكدت المادة 6 مكرر من قانون التأمينات الاجتماعية والمستحدثة بموجب تعديل عام 2008 على أن البطاقة الالكترونية هي وسيلة إثبات صفة المؤمن له اجتماعيا، وتطبيقا لذلك صدر المرسوم رقم 116/10⁽¹⁴⁾ موضحا أن البطاقة الالكترونية يطلق عليها اسم "بطاقة الشفاء" المجسدة لعصرنة قطاع الضمان الاجتماعي.

لا يكفي إثبات صفة المؤمن لها اجتماعيا فقط، بل لابد من دفع إشتراكات الضمان الاجتماعي المحددة قانونا، إضافة إلى وجوب إعلام هيئة الضمان الاجتماعي بحالة الحمل المعالجة طبيا قبل 06 أشهر على الأقل من التاريخ المحتمل للولادة المدون في الشهادة الطبية، حسب ما تنص عنه المادة 33 من المرسوم رقم 27/84 المعدل والمتمم المذكور سابقا.

الفرع الثاني: تبرير مدة معينة من العمل

قيد المشرع الجزائري استفاضة المرأة العاملة من أداءات التأمين بضرورة ممارستها لعملها لفترة زمنية معينة، وهي قاعدة قانونية أمرة لا يمكن الاتفاق على مخالفتها، وهذا شرط منطقي أورده المشرع حتى يضمن على الأقل قيام صاحب العمل بدفع أقساط الإشتراك لدى هيئة الضمان الاجتماعي⁽¹⁵⁾، وقد ميّز في مدة العمل بين الأداءات العينية والأداءات النقدية.

خصت المادة 54 من قانون التأمينات الاجتماعية مدة العمل اللازمة لاستحقاق الأداءات العينية، حيث اشترطت على المرأة أن تكون قد عملت على الأقل إما 15 يوما أو 100 ساعة وذلك أثناء الـ 03 أشهر التي تسبق الاستفاضة من التعويضات العينية، أو عملت على الأقل 60 يوما أو 400 ساعة خلال الـ 12 شهرا التي تسبق تاريخ هذه الأداءات.

وبالنسبة للأداءات النقدية نلاحظ أن المادة 55 من نفس القانون قد وضعت معيار المعالجة الطبية أو الفحص الأول للحمل لاستحقاق هذه الأداءات، واشترطت على المرأة العاملة أن تكون قد مارست عملها على الأقل إما 15 يوما أو 100 ساعة أثناء الـ 3 أشهر السابقة لتاريخ المعالجة الطبية الأولى، وإما أن تكون قد عملت على الأقل 60 يوما أو 400 ساعة أثناء الـ 12 شهرا التي تسبق إجراء العاملة للفحص الطبي الأول والمحدد تاريخ إجرائه مسبقا من المشرع.

كما يجب على المرأة العاملة للحصول على الأداءات النقدية أن لا تتقطع عن العمل خلال المدة التي تكون بين تاريخ إجراء المعاينة الطبية الأولى وتاريخ الوضع لأسباب أخرى غير تلك التي يعوضها عنها الضمان الاجتماعي حسب ما تقرره المادة 32 من المرسوم رقم 27/84 الموضح آنفاً، ومن بين تلك الأسباب نجد الإحالة على الاستيداع مثلاً وليس المرض، لأن هذا الأخير من الأسباب التي يدفع الضمان الاجتماعي تعويضاً عنها⁽¹⁶⁾، إلا إذا انقطعت عن العمل لأيام في إطار عطلة مرضية غير مبررة من طرف الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي، فيكون جزاؤها الحرمان من الحصول على التعويضات النقدية⁽¹⁷⁾.

الفرع الثالث: إجراء الفحوصات الطبية

يجب على المرأة الحامل إجراء الفحوصات الطبية اللازمة في فترات زمنية محددة قانوناً بموجب المادة 34 من المرسوم رقم 27/84⁽¹⁸⁾ والمتمثلة في: فحص كامل قبل انتهاء الشهر الثالث من الحمل، وفحص آخر خلال الشهر السادس، وفحص قبل 04 أسابيع من الوضع (الشهر الثامن من الحمل)، إضافة إلى الفحص اللاحق للولادة، والذي يكون بعد 08 أسابيع في أبعد الحالات.

يترتب عن عدم قيام المرأة بهذه الفحوصات في مواعيدها المحددة معاقبتها بتخفيض يقدر بنسبة 20% من الأداءات التي تستحقها حسب ما تقضي به المادة 38 من المرسوم رقم 27/84 المذكور أعلاه، إلا في حالة إثباتها لوجود عذر قاهر، وقد تصل العقوبة إلى درجة حرمانها من هذه الأداءات في حالة ما إذا اعترضت على المراقبة الطبية التي تكون بطلب من صندوق الضمان الاجتماعي، حيث يمكن لهذا الأخير وفقاً للمادة 64 من قانون التأمينات الاجتماعية اتخاذ قرار بإخضاع المؤمن له لمراقبة طبية يقوم بها طبيب مستشار لدى هذه الهيئة.

يضاف إلى ضرورة قيام المرأة بالفحوصات المبينة أعلاه كشرط للحصول على أداءات تأمين الولادة، أن يكون الوضع على يد طبيب، أو على يد مساعدين طبيين مؤهلين⁽¹⁹⁾، وما يلاحظ هنا أن المشرع لم يضيف عبارة مختص بأمر النساء، كما فعل في الفحص الذي يكون في الشهر الثامن، وذلك الذي يكون بعد الولادة، ربما على اعتبار أن الولادة دائماً تكون على يد طبيب مختص في أمراض النساء والتوليد أو القابلة، أو أن المشرع لا يشترط متعمدا تخصص الطبيب، مما قد يفسح المجال لحالات قد تضر المرأة والمولود.

تجدر الإشارة إلى أنه لا يمكن المطالبة بأداءات تأمين الولادة بعد مضي 04 سنوات، باعتبارها مدة تقادم للأداءات المستحقة إذا لم يطالب بها مستحقها⁽²⁰⁾، مع الأخذ بعين الاعتبار عدم سريان هذا التقادم في حالة وجود مبرر شرعي يمنع المؤمنة لها من المطالبة بحقها⁽²¹⁾، كما لا يمكن الجمع بين التعويضات اليومية المقررة للتأمين على الولادة وغيرها من التعويضات حسب ما هو موضح في المادة 71 من قانون التأمينات الاجتماعية التي كانت محل تعديل عام 2025.

المبحث الثاني: الولادة في المؤسسات الاستشفائية الخاصة و الاستفادة من عطلة الأمومة

مكن المشرع الجزائري المرأة الحامل من الاستفادة من الوضع أو الولادة في المؤسسات الاستشفائية الخاصة، كما مكنها من التمتع بعطلة أمومة، وهذا ما سندرسه في مطلبي هذا المبحث.

المطلب الأول: الولادة في المؤسسات الاستشفائية الخاصة

تعرف الجزائر تزايداً في عدد الولادات، مما يشكل ضغطاً متزايداً على المستشفيات العمومية، ويؤثر ذلك أحياناً سلباً على مستوى الخدمات المقدمة للمرأة أثناء الحمل والولادة، الأمر الذي أدى إلى صدور المرسوم التنفيذي رقم 20-60 المحدد للاتفاقية النموذجية للتكفل بالولادة من طرف المؤسسات الاستشفائية الخاصة⁽²²⁾، وذلك بتغطية الجزء الأخير من عملية الحمل، وإعفاء المعنيين من الدفع المسبق لتكاليف الولادة والعلاج الذي يتكفل به صندوق الضمان الاجتماعي⁽²³⁾ باعتباره الهيئة المؤمنة للمعنية بالأمر، وسنتعرف على هذه الضمانة كما يلي:

الفرع الأول: أساس استفادة الحامل من الولادة في المؤسسات الاستشفائية الخاصة

يعتبر امتياز الولادة في المؤسسات الاستشفائية الخاصة ضماناً من ضمانات التأمين على الولادة، وتطبيقاً من تطبيقات نظام الدفع من قبل الغير، حيث من خلاله تستفيد المرأة الحامل من الحصول على الخدمات الصحية دون دفع التكاليف، ويعد أسلوباً لعصرنة تأمين الولادة بالتعاون مع المؤسسة الاستشفائية الخاصة التي يمكن إدراجها ضمن الهياكل والمؤسسات الخاصة للصحة التي خصص لها قانون الصحة⁽²⁴⁾ قسماً مستقلاً بعنوان الهياكل والمؤسسات الخاصة للصحة، واعتبرتها المادة 305 من ذات القانون بأنها هياكل استكشاف و/أو علاج واستشفاء فيما يتعلق بالصحة البشرية، فهي تنتمي للقطاع الخاص، ولا تخضع بصفة تبعية لمؤسسات الدولة، بل تكتفي هذه الأخيرة بدور الرقابة عليها بمختلف الوسائل والإشراف عليها، وسن قوانين تنظيمها⁽²⁵⁾، وتعتبر إحدى المؤسسات الخاصة للصحة إلى جانب المؤسسات الخاصة

للعلاج و/ أو التشخيص⁽²⁶⁾، والتي تضمن زيادة على نشاطات الطب والجراحة ونشاطات الاستكشاف⁽²⁷⁾ استشفاء المرضى⁽²⁸⁾.

نصت المادة 60 من قانون التأمينات الاجتماعية على دفع المؤمن له اجتماعيا مبلغ المصاريف المتعلقة بالعلاجات الصحية، ثم يطلب التعويض من الضمان الاجتماعي، إلا إذا لجأ إلى طبيب أو مؤسسة علاج أبرم أو أبرمت اتفاقية تسمح له بالاستفادة من نظام الدفع من قبل الغير، وتتم هذه الاتفاقية طبقا لاتفاقية نموذجية، وتطبقا لذلك صدر المرسوم التنفيذي رقم 60/20 المذكور سابقا والذي يهدف حسب المادة الأولى منه إلى تحديد الاتفاقية النموذجية التي تجمع بين طرفين هما: هيئات الضمان الاجتماعي من جهة، والمؤسسات الاستشفائية الخاصة من جهة ثانية، بغرض التكفل بعمليات الولادة، حيث تستفيد منها إضافة إلى المؤمن لها اجتماعيا زوجة أو زوجات المؤمن له اجتماعيا⁽²⁹⁾، واللواتي عليهن اتباع إجراءات معينة للاستفادة من هذه الضمانة.

الفرع الثاني: إجراءات الاستفادة من الولادة في المؤسسات الاستشفائية الخاصة

لنتمكن المرأة الحامل من الاستفادة من الولادة في المؤسسة الاستشفائية الخاصة يتعين عليها⁽³⁰⁾ أن تتقدم بطلب تكفل لدى هيئة الضمان الاجتماعي خلال الشهر الذي يسبق التاريخ المحتمل للولادة، يتضمن الموافقة المسبقة من المؤسسة الاستشفائية الخاصة التي وقع عليها اختيار المستفيدة⁽³¹⁾.

أُلحقت الاتفاقية النموذجية المذكورة سابقا بنموذج لاستمارة طلب الالتزام بالتكفل بالولادة، حيث يتضمن تحديد هيئة الضمان الاجتماعي والوكالة التابعة لها المستفيدة، والتعريف بالمؤسسة الاستشفائية الخاصة، من حيث التسمية، والعنوان، واسم ولقب الممثل القانوني، وكذا التعريف بالشخص المستفيد، فإذا كانت المؤمن لها شخصيا فيجب ذكر اللقب والاسم ورقم الضمان الاجتماعي والعنوان، وإذا كانت زوجة المؤمن له فيذكر كذلك اسمه ولقبه وتاريخ ميلاده، إضافة إلى تصريح المؤمن لها باختيارها المستشفى المعنية، والمتضمن ذكر التاريخ المقرر للولادة.

الفرع الثالث: التزامات أطراف الاتفاقية النموذجية

تقع على عاتق أطراف الاتفاقية النموذجية المتعلقة بالولادة في هذا النوع من المؤسسات الاستشفائية مجموعة من الالتزامات:

أولا: التزامات المؤسسة الاستشفائية الخاصة

تضمن الفصل الثاني من الاتفاقية النموذجية التزامات المؤسسة الاستشفائية الخاصة، التي حددتها المواد من 04 إلى 13، حيث نجد من أهمها التزام الممثل القانوني للمؤسسة بتقديم لهيئة الضمان الاجتماعي ملفا يتكون من عديد الوثائق كنسخة من ترخيص فتح المؤسسة، وبطاقتها التقنية، والقائمة الاسمية للممارسين الطبيين، وكذا التزام المؤسسة بإتمام نشاطات الولادة تحت مسؤولية طبيب أخصائي في مجال أمراض النساء والتوليد، مع ممارسة عمله بالتوقيت الكامل وليس الجزئي.

تلتزم المؤسسة الاستشفائية الخاصة كذلك باستعمال نظام " الشفاء"، مما يحتم عليها توفير أجهزة الإعلام الآلي الموصولة بشبكة الانترنت وقارئ بطاقة الشفاء، إضافة إلى تدوين في سجل القبول كافة المعلومات المتعلقة بالمستفيدة، كالاسم واللقب وتاريخ وتوقيت القبول والمغادرة.

وغني عن البيان التزام المؤسسة الاستشفائية الخاصة بالسهر على احترام قواعد الوقاية والأمن في وسط العمل، وقد يكون السبب الرئيسي للجوء المستفيدة للمستشفى الخاص لوضع مولودها، إضافة إلى تسهيل عمليات المراقبة التي يقوم بها ممثلو هيئة الضمان الاجتماعي بغرض التأكد من تطبيق الاتفاقية حسب ما هو منصوص عنه في المادة 23 من الاتفاقية النموذجية.

ثانيا: التزامات هيئة الضمان الاجتماعي

تقابل التزامات المؤسسة الاستشفائية الخاصة التزامات تقع على عاتق هيئة الضمان الاجتماعي، تطرقت لها المواد من 14 إلى 20 من الاتفاقية النموذجية، كالالتزام بضمان سرية المعلومات الطبية للمرأة الحامل، ودفع تكاليف الولادة في مواعيدها المحددة، حسب الفواتير المرسلة من طرف المؤسسة الاستشفائية الخاصة، وبالاعتماد على ما ورد في الملحق الأول المرفق بالاتفاقية النموذجية المعين للأعمال التي تقوم بها المؤسسة الاستشفائية على اختلافها كالولادة البسيطة بكيفية طبيعية، والولادة الخاصة بالتوأم، والولادة القيصرية البسيطة، ومبالغ التسعيرات الجراحية المقابلة لها.

كما يجب على هيئة الضمان الاجتماعي تمكين المؤسسة الاستشفائية المختارة من المفتاح الإلكتروني لهيكل العلاجات والبرمجية، وذلك للسماح لها بتنفيذ التزامها المتعلق باستخدام نظام "الشفاء"، إضافة إلى التزامها بضمان صيانة هذا النظام بصفة دائمة قصد تجنب تعطيل مصالح المعنيين بالأمر.

المطلب الثاني: الاستفادة من عطلة الأمومة

تبنّت أغلب التشريعات العالمية عطلة الأمومة كحق معترف به للمرأة العاملة، حيث يرخّص لها التوقف عن العمل لمدة معينة، وهو من أكبر الإنجازات التي نادت بها العديد من النساء العاملات⁽³²⁾،

وتختلف هذه المدة من دولة لأخرى، وقد أكد قانون العمل الجزائري⁽³³⁾ بموجب المادة 01/55 منه على استفادة العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من هذه العطلة طبقا للتشريع المعمول به. وبالرجوع للنص المقصود، وهو القانون رقم 11/83 المعدل والمتمم يمكن التمييز بين مدتين لهذه العطلة:

الفرع الأول: المدة الأصلية

لقد حدد المشرع الجزائري بموجب قانون التأمينات الاجتماعية مدة عطلة الأمومة بـ 150 يوما متتابعا، تبدأ بـ 42 يوما على الأقل قبل التاريخ المحتمل للولادة، وحتى لو وضعت المرأة حملها قبل ذلك التاريخ، فإن مدة 150 يوما لا يمكن تقليصها، وتستفيد المرأة بتعويض يومي نسبته 100%، وهذه هي القاعدة العامة أو العطلة العادية في حالة ما إذا جرت الأمور في ظروف صحية طبيعية للمرأة⁽³⁴⁾ وللمولود كذلك.

تجدر الإشارة إلى أن مدة 150 يوم استحدثها المشرع الجزائري بموجب القانون رقم 08/25 الذي عدّل وتمم القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية السابق الإشارة إليه، والتي كانت استجابة للعديد من الأصوات المنادية لرفع مدة عطلة الأمومة المقررة بموجب المادة 29 من ذات القانون، والمحددة بـ أربعة عشر (14) أسبوعا متتاليا، تبدأ على الأقل ستة (06) أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة، وهي المدة التي كانت تتناسب مع ما هو منصوص عنه في الاتفاقية رقم 183 المتعلقة بحماية الأمومة الصادرة عن منظمة العمل الدولية عام 2000، والتي تعد مراجعة للاتفاقية رقم 103 المحددة لمدة عطلة الأمومة بـ 12 أسبوع.

الفرع الثاني: تمديد المدة

بعدما نصت الفقرة الأولى من المادة 29 من القانون الخاص بالتأمينات الاجتماعية على القاعدة العامة في مدة عطلة الأمومة والمقدرة بـ 150 يوما متتابعا، أوردت الفقرة الثانية من ذات المادة حالة تمديد هذه العطلة بعد انقضاءها.

حيث يمكن أن يتم تمديد هذه المدة إلى خمسين (50) يوما متتابعا، وذلك في حالة وضع الأم لمولود مصاب بإعاقة أو بتشوه خلقي، أو مصاب بمرض خطير يستدعي مرافقة أو تدخلا طبيا بصفة إلزامية⁽³⁵⁾، مثبتة ذلك بشهادة طبية صادرة عن أخصائي في طب الأطفال، مع إلزامية أن يكون الطلب المقدم من طرف الأم على الأقل قبل 15 يوما من انتهاء فترة العطلة الأولى أي 150 يوما.

تضيف الفقرة الثالثة من المادة 29 من ذات القانون أنه يمكن أن تمتد عطلة الأمومة لمدة ثانية في حدود 165 يوما إضافيا، إذا كانت الوضعية الصحية للمولود تستلزم ذلك حسب الشهادة الطبية المحررة من طرف الطبيب المختص، مع التقدم لمصلحة هيئة الضمان الاجتماعي بطلب ذلك قبل 15 يوما من انقضاء فترة التمديد الأولى.

تعد عطلة الأمومة إذن من وسائل حماية المرأة العاملة، وإحدى الضمانات المعترف بها من قبل المشرع، وذلك لتمكينها من أيام للراحة تعلق على إثرها علاقة العمل بقوة القانون بين المستخدم والمرأة الحامل خلال فترة تمتد ما قبل الولادة وما بعدها⁽³⁶⁾، حيث راعى المشرع الجزائري من خلال هذه المدة الجانب الصحي للمرأة، وذلك حتى تتمكن من استرجاع نشاطها بعد التعب الذي تكبدته جراء الحمل والولادة⁽³⁷⁾، وحتى من الجانب المهني فيمكنها العودة إلى جو الإنتاج بمختلف أنواعه بأكثر قوة وعزيمة، من خلال منصب عملها الذي لا يمكن بأي حال من الأحوال فصلها عنه بسبب الولادة.

إن تمديد عطلة الأمومة مرة أولى ومرة ثانية بسبب الظروف الخاصة للمولود حماية له كذلك، حيث تتوفر الأم للعناية بمولودها الذي يحتاج لرعاية إضافية ومستمرة، وهو ما يعكس إصرار المشرع الجزائري على بلوغ المسعى والهدف الدستوري القاضي بحماية الأسرة، بتعزيز الاستقرار العائلي سواء من الناحية المعنوية أو المادية.

رغم ذلك، نرى أنه ومن أجل بسط الحماية على الأسرة كاملة كان بإمكان المشرع بمناسبة النص على تمديد عطلة الأمومة أن يوسع مجالها لحالات أخرى، فمثلا أن يكون هذا التمديد أيضا لحاجة المرأة نفسها، فأحيانا تمر النساء بمراحل جد صعبة بعد الولادة، قد لا تكفي مدة 150 يوما للخروج منها، ويمكن إثبات ذلك بشهادة طبية صادرة من طبيب مختص، كما قد يكون المولود توأم، مع احتمال أن لا يكون تباعد بينهما وبين من قبلهم، مما يزيد من صعوبة مهمة الأم.

الخاتمة

يبدو جليا سعي المشرع الجزائري لحماية الأسرة، باعتبارها النواة الأولى للمجتمع، وقد أقر عدة آليات لمنحها الاستقرار المنشود، حيث يمكن - مما سبق - استخلاص النتائج التالية:

- تكريس التأمين على الولادة من خلال تغطية الضمان الاجتماعي لخطر الولادة بموجب تشريع التأمينات الاجتماعية المعدل عدة مرات مواكبة للتطورات الحاصلة، وغيره من النصوص القانونية التي تضمنت العديد من الضمانات المرتبطة بهذا التأمين.

- الاعتراف بأحقية المرأة الحامل، سواء كانت مؤمن لها، أو زوجة المؤمن له في حالات محددة في الحصول على الأداءات العينية، واستمرارها إلى ما بعد الوضع، وأحقيتها كذلك في الاستفادة من الأداءات النقدية التي تخص العاملة فقط تعويضاً لها نتيجة توقفها المؤقت عن العمل.
- الاستفادة من خدمة المؤسسات الاستشفائية الخاصة قصد تحسين ظروف الولادة، والذي لا يكون إلا بعد إبرام اتفاقية ثنائية بين المستشفى المقصود، وهيئة الضمان الاجتماعي الذي تنتسب إليه المرأة الحامل أو زوجها.
- أحقية المرأة في الاستفادة من عطلة أمومة، بتعويض يومي قدره 100% لمدة 150 يوماً قابلة للتعدد مرتين بالنظر لظروف المولود.
- رغم الأهمية البارزة للضمانات المعترف بها، والتي تساهم بشكل كبير في تغطية الأعباء الناتجة عن الولادة، إلا أنه يمكن تقديم الاقتراحات التالية:
- ضرورة تعديل المرسوم رقم 27/84 بما يتماشى والتعديلات اللاحقة بالقانون رقم 11/83.
- رفع المدة المتعلقة باستحقاق الأداءات العينية فيما يخص الإقامة في المستشفى، ففي بعض الحالات قد تضطر المرأة و/أو مولودها للبقاء في المستشفى لأكثر من 8 أيام، تكون خلالها في حاجة لتغطية المصاريف التي تتحملها.
- إذا كان تمديد عطلة الأمومة ضرورة تفرضها صحة المولود، فقد تكون كذلك ضرورة تقتضيها المحافظة على صحة الأم باعتبارها امرأة، وربة بيت، وعاملة قد تحتاج لعطلة إضافية لاسترداد عافيتها وقدراتها الإنتاجية.

قائمة الهوامش

- 1- المرسوم الرئاسي رقم 20/ 442 المؤرخ في 20/12/2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، والمصادق عليه في استفتاء 01/11/2020، ج ر عدد 2020/82، حيث نص في المادة 01/71 أن الأسرة تحظى بحماية الدولة، وفي المادة 5/66 منه تطرق لحق العامل في الضمان الاجتماعي.
- 2- القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، ج ر عدد 1983/28.
- 3- باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2010/2009، ص 31.

- 4- المادة 26 من قانون التأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.
- 5- المرسوم رقم 27/84 المؤرخ في 11/02/1984، المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، ج ر عدد 1984/07.
- 6- سكيمة زهرة، الحالات المرضية المرتبطة بالحمل والوضع (بين تأمين الأمومة والتأمين على المرض)، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة محمد بن أحمد وهران 2، المجلد 09، العدد 01، 2019، ص 45.
- 7- حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2007، ص 463.
- 8- مريم شريف، حماية المرأة في التشريع الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجيلالي الياابس سيدي بلعباس، 2018/2017، ص 283.
- 9- المادة 1/28 من القانون المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.
- 10- خديجة غازي، الضمانات الممنوحة للمرأة الحامل العاملة في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة ابن باديس مستغانم، المجلد 05، العدد 04، 2020، ص 237.
- 11- كان ذلك بموجب القانون رقم 08/25 المؤرخ في 19/07/2025، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 47، 2025.
- 12- المرسوم الرئاسي رقم 01/26 المؤرخ في 07/01/2026، المحدد للأجر الوطني الأدنى المضمون، ج ر عدد 01، 2026.
- 13- المادة 37 من المرسوم رقم 27/84 المعدل والمتمم.
- 14- المرسوم التنفيذي رقم 10-116 المؤرخ في 18/04/2010، يحدد مضمون البطاقة الإلكترونية للمؤمن له اجتماعيا والمفاتيح الإلكترونية لهياكل العلاج ولمهنيي الصحة وشروط تسليمها واستعمالها وتجديدها، ج ر عدد 26، 2010.
- 15- الطيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي وفق القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر، 2018، ص 157.
- 16- سكيمة زهرة، المرجع السابق، ص 10.
- 17- الطيب سماتي، المرجع السابق، ص ص 154، 155.
- 18- وهو التنظيم المحال له بموجب المادة 27 من القانون رقم 11/83 المعدل والمتمم.
- 19- المادة 24 من قانون التأمينات الاجتماعية.
- 20- المادة 78 من القانون رقم 08/08 المؤرخ في 23/02/2008، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 11، 2008.

- 21- المادة 01/316 من الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 1975/09/30، المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم، ج ر عدد 78، 1975.
- 22- المرسوم التنفيذي رقم 60/20 المؤرخ في 2020/03/14، يحدد الإتفاقية النموذجية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤسسات الاستشفائية الخاصة للتكفل بالولادة، ج ر عدد 16، 2020.
- 23- إبراهيم باركة، كوثر زهدور، دور هيئة الضمان الاجتماعي في ترقية الصحة الإنجابية - المرسوم التنفيذي رقم 60/20 نموذجاً، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة ابن باديس مستغانم، المجلد 06، العدد 01 - 2021، ص 269.
- 24- القانون رقم 11/18 المؤرخ في 2018/07/02، المتعلق بالصحة المعدل والمتمم، ج ر عدد 46، 2018.
- 25- خيرة بن سويسي، النظام القانوني للمؤسسات الاستشفائية الخاصة، النشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2017، ص 19.
- 26- المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 136/21 المؤرخ في 2021/04/07، يحدد شروط وكيفيات استغلال المؤسسات الخاصة للصحة وسير وتنظيم نشاطاتها، ج ر عدد 28، 2021.
- 27- نصت المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 136/21 على مهام المؤسسة الخاصة للعلاج و/ أو التشخيص مثل: الفحوص أو العلاجات، الاستكشاف والتشخيص، الاستعجالات الطبية و/ أو الجراحية.
- 28- المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 21، 136.
- 29- المادة 2 من الاتفاقية النموذجية المرفقة بالمرسوم التنفيذي رقم 60/20 والمبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤسسات الاستشفائية الخاصة للتكفل بالولادة.
- 30- أو على الزوج في حالة المعنية كانت زوجة المؤمن له.
- 31- المادة 01/21 من الاتفاقية النموذجية المشار لها سابقاً.
- 32- عائشة بن عمور، عطلة الأمومة بين النص والواقع، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي تيسمسيلت، المجلد 03، العدد 05، 2018، ص 322.
- 33- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21، المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، ج ر عدد 17، 1990.
- 34- تاج عطاء الله، عطلة الأمومة في ظل القانون الجزائري على ضوء الاتفاقيات الدولية، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة عمار ثلجي الأغواط، المجلد 07، العدد 02، 2023، ص 1861.
- 35- المادة 2/28 قانون التأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.

- 36- مهدي بخدة، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2013، ص ص 155، 156.
- 37- فؤاد رحوي، أحكام عطلة الأمومة في التشريع الجزائري، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة وهران، العدد 03، 2013، ص 215.

قائمة المصادر والمراجع

النصوص القانونية

- ✓ المرسوم الرئاسي رقم 442/20 المؤرخ في 2012/12/30، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، والمصادق عليه في استفتاء 2012/11/01، ج ر عدد 82، 2020.
- ✓ القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، ج ر عدد 28، 1983.
- ✓ القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21، المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، ج ر عدد 17، 1990.
- ✓ القانون رقم 08-08 المؤرخ في 2008/02/23، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 11-2008.
- ✓ القانون رقم 11/18 المؤرخ في 2018/07/02، المتعلق بالصحة المعدل والمتمم، ج ر عدد 46، 2018.
- ✓ القانون رقم 08/25 المؤرخ في 2025/07/19، المعدل والمتمم للقانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 47/2025.
- ✓ الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 1975/09/30، المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم، ج ر عدد 78، 1975.
- ✓ المرسوم الرئاسي رقم 01/26 المؤرخ في 2026/01/07، المحدد للأجر الوطني الأدنى المضمون، ج ر عدد 01، 2026.
- ✓ المرسوم رقم 27/84 المؤرخ في 1984/02/11، المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، ج ر عدد 07، 1984.

- ✓ المرسوم التنفيذي رقم 116/10 المؤرخ في 2010/04/18، يحدد مضمون البطاقة الإلكترونية للمؤمن له اجتماعيا والمفاتيح الإلكترونية لهياكل العلاج ولمهنيي الصحة وشروط تسليمها واستعمالها وتجديدها، ج ر عدد 26، 2010.
- ✓ المرسوم التنفيذي رقم 60/20 المؤرخ في 2020/03/14، يحدد الإتفاقية النموذجية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤسسات الاستشفائية الخاصة للتكفل بالولادة، ج ر عدد 16، 2020.
- ✓ المرسوم التنفيذي رقم 136/21 المؤرخ في 2021/04/07، يحدد شروط وكيفيات استغلال المؤسسات الخاصة للصحة وسير وتنظيم نشاطاتها، ج ر عدد 28-2021.

الكتب

- ✓ الطيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي وفق القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر، 2018.
- ✓ حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2007.
- ✓ خيرة بن سويسي، النظام القانوني للمؤسسات الاستشفائية الخاصة، النشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2017.
- ✓ مهدي بخدة، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2013.

الأطروحات والمذكرات

- ✓ مريم شريف، حماية المرأة في التشريع الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجيلالي الياابس سيدي بلعباس، 2018/2017.
- ✓ باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2010/2009.

المقالات العلمية

- ✓ إبراهيم باركة، كوثر زهدور، دور هيئة الضمان الاجتماعي في ترقية الصحة الإنجابية - المرسوم التنفيذي رقم 60/20 نموذجاً، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة ابن باديس مستغانم، المجلد 06، العدد 01، 2021.
- ✓ تاج عطاء الله، عطلة الأمومة في ظل القانون الجزائري على ضوء الاتفاقيات الدولية، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة عمار ثليجي الأغواط، المجلد 07، العدد 02، 2023.
- ✓ خديجة غازي، الضمانات الممنوحة للمرأة الحامل العاملة في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة ابن باديس مستغانم، المجلد 05، العدد 04، 2020.
- ✓ سكينه زهرة، الحالات المرضية المرتبطة بالحمل والوضع (بين تأمين الأمومة والتأمين على المرض)، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة محمد بن أحمد وهران 02، المجلد 09، العدد 01، 2019.
- ✓ عائشة بن عمور، عطلة الأمومة بين النص والواقع، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي تيسمسيلت، المجلد 03، العدد 05، 2018.
- ✓ فؤاد رحوي، أحكام عطلة الأمومة في التشريع الجزائري، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة وهران، العدد 03، 2013.