

رابط مراعاة مصلحة المحضون بين قوانين العمل والتشريعات الأسرية
**The link between labor laws and family legislation in respect of the
 interests of the Incubated child**

حوات عزالدين تحت إشراف د. صافي حبيب

طالب دكتوراه سنة الثالثة كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإسلامية

تخصص: قضايا وعقود الأحوال الشخصية في الشريعة والقانون

جامعة أحمد بن بلة 1

عضو بمخبر مخطوطات الحضارة الإسلامية في شمال إفريقيا

عضو بمخبر قواعد مقاصد عقود المعاملات

houate.azz@gmail.com

تاريخ النشر: 2019/12/31

تاريخ القبول: 2019/12/ 29

تاريخ الاستلام: 2019/12/29

ملخص:

إن العلاقة بين قانون الأسرة وقانون العمل واضحة المعالم من حيثية كون هذا الأخير قانونَ الأشخاص الذين يعملون، وهم يَعْمَلُهُمْ يَسْعَوْنَ إلى بناء أسرة في المستقبل، ومن بين هؤلاء العمال توجد الأم الحاضنة المرضع التي وجب على المشرع إعطاءها مكانة ضمن منظومته التشريعية ليس فقط لكونها عاملة، بل لكونها أما حاضنة أيضا مراعاةً لمصلحة محضونها.

من حيثية المذكورة جاء موضوع هذا المقال الذي يحاول صاحبه تسليط بعض الضوء على مسألة مراعاة مصلحة المحضون الرضيع باعتبار الرضاعة حقا أصيلا له تضمن الجهات القانونية وصوله إليه. فكيف ضُمِّنَ حَقُّ الرضاع إلى هذا الطفل في الفقه الإسلامي؟ وماهي مظاهر التناغم القانوني بين قوانين العمل والتشريعات الأسرية فيما يخص ضمان حق الحضانة؟ وماهي الآليات التي اعتمدها قانون العمل الجزائري لحفظ هذا الحق؟

The link between labor laws and family legislation in respect of the interests of the Incubated child

Abstract: The relationship between family law and the labor law is clear in terms of the fact that the labor law is the law of the persons who work, and in their work they seek to build a family in the future. Among these workers is the breastfeeding mother, whom the legislator must place within his legislative system not only because it is working, But also as a mother incubator also take into account the interest of making it.

From this recitation, the subject of this article, whose author tries to shed some light on the issue of taking into account the interests of the infant, considering breastfeeding as an authentic right for him to be guaranteed by the legal authorities. How is the right to breastfeed this child in Islamic jurisprudence? What are the manifestations of legal harmony between labor laws and family legislation with regard to guaranteeing custody? What mechanisms have been adopted by the Algerian Labor Code to preserve this right?

مقدمة:

إن مما لاشك فيه بالنسبة إلى أي منظومة قانونية مبنية على دراسة واعية لبيئتها التي نشأت فيها هو تناغم أحكامها، وارتباط قواعدها بطريقة تطرد عنها كل تعارض بين موادها المنظمة للمجتمع محل تطبيقها فيه، مما يزيد قوة ومصداقية وقبولاً بين الأشخاص القانونية المستهدفة. وهذا جلي ابتداء في المنظومة التشريعية في الفقه الإسلامي والتي لها مكانتها في الشريعة العامة في التقنين الجزائري باعتبارها مصدراً مرتباً ترتيباً في القانون المدني في إشارة واضحة إلى كون ما أخذ منه يتخذ صفة القواعد الآمرة التي لا يجوز مخالفتها حين اعتمادها من طرف المشرع. وإن مما يلفت الانتباه في هذا الباب هو الاتفاق على اعتبار مصلحة المحضون ومراعاتها أثناء سن مواد قانون العمل والأسرة، ويظهر ذلك جلياً في العلاقة بين المادة

214 من قانون الوظيفة العمومية التي تنص على تشريع ساعات الرضاع بالنسبة للأم الحاضنة العاملة والمواد المنظمة لأحكام الحضانة في قانون الأسرة الجزائري.

إن علاقة قانون الأسرة بقانون العمل واضحة المعالم حيث أن قانون العمل هو قانون الأشخاص الذين يعملون، والعمل من أهدافه بناء أسرة في المستقبل، والمتزوج هدفه إعالة أسرته وأبنائه، ومن بين هؤلاء العمال توجد الأم الحاضنة المرضع التي وجب على المشرع إعطاءها مكانة ضمن منظومته التشريعية ليس فقط لكونها عاملة، بل لكونها أما حاضنة أيضا مراعاة لمصلحة محضونها.

من الحيثية المذكورة جاء موضوع هذا المقال الذي يحاول صاحبه تسليط بعض الضوء على مسألة مراعاة مصلحة المحضون الرضيع باعتبار الرضاعة حقا أصيلا له تضمن الجهات القانونية وصوله إليه. فكيف ضمن حق الرضاع إلى هذا الطفل في الفقه الإسلامي؟ وماهي مظاهر التناغم القانوني بين قوانين العمل والتشريعات الأسرية فيما يخص ضمان حق الحضانة؟ وماهي الآليات التي اعتمدها قانون العمل الجزائري لحفظ هذا الحق؟

لهذا الغرض انتهجتُ خطةً ثنائيةً تضم مبحثا تمهيديا، ومبحثين في موضوع الدراسة، ثم خاتمةً حوّث نتائج وتوصيات.

المبحث التمهيدي: الرضاع كأثر من آثار الحضانة

تتواصل عناية الإسلام ومختلف الشرائع والديانات والتشريعات الوضعية بالطفل في مختلف مراحل العمرية بدءا من مولده إلى بلوغه سن الرشد والاستقلال بذاته والمكافحة عن حقوقه بنفسه، وقد سارت معظم التنظيمات القانونية الحديثة على خطى الشريعة الإسلامية في إيجاد الآليات الضامنة لمختلف حقوق هذا الطفل التي من بينها حقه في الرضاعة حال وجوده في مرحلته العمرية الأولى والذي نحن بصدد التحدث عنه في هذا المقال وربطه بحق أمه في إرضاعه حال كونها عاملة لحاجته الماسة إليها، ولكونه لا يمكن الوصول إلى حقه هذا إلا من خلال التخفيف عنها في عملها وتمكينها من الحصول على الساعات الممنوحة لها لهذا الغرض من طرف المشرع، فكما يقول علماء أصول الفقه: ما لا يتم الواجب إلا به فهو

The link between labor laws and family legislation in respect of the interests of the Incubated child

واجب. من أجل هذا، يفترض بنا التطرق إلى مجموعة حقوق نراها أساسا ومطية تركب لإيصال هذا الحق لصاحبه.

حق الطفل في الحضانة:

جاءت النصوص الشرعية من آيات وأحاديث متضاربة في التأكيد على حق الطفل أو الصغير عموما في الحضانة، ما دام محتاجا لمن يرعاه، ويزوده بالحنان، ويتولى شؤونه. وقد أظهر الله تعالى حق الحضانة للطفل وأنه واجب عندما ذكر في كتابه الكريم قصة كفالة مريم عليها السلام حيث قال: { ذَلِكَ مِنْ أَنْبَاءِ الْعَيْبِ نُوحِيهِ إِلَيْكَ وَمَا كُنْتَ لَدَيْهِمْ إِذْ يُتْلُونَ أَقْلَامَهُمْ أَيُّهُمْ يَكْفُلُ مَرْيَمَ وَمَا كُنْتَ لَدَيْهِمْ إِذْ يَخْتَصِمُونَ }¹، بل إن الله أرشدنا في آيات أخر إلى حق الصغير هذا في الحضانة والرعاية من قبل والديه، ونعى بشدة الإضرار الذي يمكن أن يحدث من أحد الطرفين تجاه الآخر بواسطة هذا الطفل البريء، ثم حث هذا الأخير على الدعاء لوالديه حال الكبر جزاء ما قاما به من حسن الرعاية والشفقة له حال صغره.² قال تعالى: { وَاخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيْتَنِي صَغِيرًا }³، وقال أيضا: { وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ }⁴.

وعن عبد الله بن عمرو بن العاص رضي الله عنه أن امرأة قالت: يا رسول الله إن ابني هذا كان بطني له وعاء، وثديي له سقاء، وحجري له حواء، وإن أباه طلقني وأراد أن ينتزعه مني، فقال لها رسول الله صلى الله عليه وسلم: "أنت أحق به ما لم تنكحي"⁵، والحديث واضح في الدلالة على حق الطفل في الحضانة، واختصاصها بالأأم ولو كانت مطلقة لفضلها على ولدها ولحاجته الشديدة إليها.

حق الطفل في الرفق:

دعا الإسلام إلى الرفق بالصغار ورحمتهم والشفقة والحنو عليهم، وشنع على من لا يرحمهم، وتشنيعه دلالة على عظم وخطر الفعل المقترف في حق هذا الطفل. فقد ورد عن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قبل رسول الله صلى الله عليه وسلم الحسن بن علي وعنده الأقرع بن حابس التميمي جالسا، فقال الأقرع: إن لي عشرة من الولد ما قبلت منهم أحدا، فنظر إليه رسول الله صلى الله عليه وسلم ثم قال: " من لا يرحم لا يرحم "6

حق الطفل في النفقة:

كغيرها من الحقوق فإن الإسلام حفظ للطفل حقه في النفقة وأمر الوالد أو الأولياء عموما بالإفناق عليه كتابا وسنة. قال الله عز وجل: { لِيُنْفِقْ ذُو سَعَةٍ مِّن سَعَتِهِ وَمَن قَدِرْ عَلَيْهِ رِزْقُهُ فَلْيُنْفِقْ مِمَّا آتَاهُ اللَّهُ لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا مَا آتَاهَا سَيَجْعَلُ اللَّهُ بَعْدَ عُسْرٍ يُسْرًا }⁷. قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: " خير الصدقة ما كان عن ظهر غنى وابدأ بمن تعول "8، وفي الحديث دلالة واضحة على إلزام الأب بالنفقة ووجوبها عليه ومنها الإفناق على المرضع مراد بذلك النفقة على الرضيع بالتبعية.

حق الطفل في التربية:

من حق الطفل أن يربى على الإيمان بالله، والتوكل عليه وعلى الخلق الحسن لينشأ فردا صالحا في المجتمع بعيدا عن الغلو والانحراف، قادرا على حمل الأمانة وإصلاح المجتمع. وهذا عين ما عناه المشرع الجزائري من تنصيبه في تعريف الحضانة في المادة 62 من قانون الأسرة على: "القيام بتربيته على دين أبيه"، وقد أشار القرآن إلى هذا المعنى في قوله تعالى: { يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ }⁹ وقال أيضا: { وَالَّذِينَ آمَنُوا وَاتَّبَعَتْهُمْ ذُرِّيَّتُهُم بِإِيمَانٍ أَلْحَقْنَا بِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَمَا أَلَتْنَاهُمْ مِّنْ عَمَلِهِمْ مِّنْ شَيْءٍ كُلُّ امْرِئٍ بِمَا كَسَبَ رَهِينٌ }¹⁰، فالآيات الكريمة ترشد إلى تأديب الأولاد وتعليمهم أمور دينهم

The link between labor laws and family legislation in respect of the interests of the Incubated child

والحرص على ذلك بعناية متناهية، حتى إذا ماتوا على الإيمان ألحقهم الله عز وجل بأبائهم في الجنة بفضلته الذي وفقوا به إلى طاعته.¹¹

الحق في الرضاعة أو الحق في الإرضاع:

إن الحق الموسوم أعلاه يتجاذبه طرفان هما الأم والطفل، وإن هذا الحق هو أَلَصَقُ بالطفل بالأصالة، وإنما لحق بالأم وكان لها نصيب منه بسبب كونها مرضعة وأن طفلها بحاجة إليها لإيصال هذا الحق له، وعلى ذلك يقال أن مشرع قوانين العمل إنما راعى مصلحة الرضيع عندما انتهج تقنين ساعات الإرضاع واقتطاعها من ضمن ساعات العمل المنصوص عليها قانوناً¹². وجمع بين حمايتين متداخلتين لا يمكن التفريق بينهما بحال هما، حماية الأمومة وحماية الطفولة.

المبحث الأول: الرضاع في الفقه الإسلامي

أولى الفقه الإسلامي الرضاع أهمية كبيرة ضماناً للتنشئة السليمة الطبيعية للطفل عن طريق الوصال بينه وبين أمه بواسطة هذه العملية الحيوية التي تنتج فيه كل آثارها الإيجابية. فما هي حقيقة الرضاع والحال هذه؟

المطلب الأول: حقيقة الرضاع

نتطرق في هذا المطلب إلى حقيقة الرضاع لغة وتعريفاته في مختلف المذاهب الفقهية القديمة والمعاصرة، وكذا ما عرفه به أهل الاختصاص في الطب والصحة.

أولاً: لغة

الرضاع والرضاعة مصدر للفعل رَضَعَ أو رَضِعَ وهو شرب اللبن من الضرع أو الثدي¹³.

ويقال للمولود رضيع ومُرَضَع، ويقال للمرأة التي ترضع ولدها امرأة مرضع ومرضعة. قال الله تعالى: {يَوْمَ تَرَوْنها تَدْهَلُ كُلُّ مُرْضِعَةٍ عَمَّا أَرْضَعَتْ وَتَضَعُ كُلُّ ذَاتِ حَمْلٍ حَمْلَهَا وَتَرَى النَّاسَ سُكَارَى وَمَا هُمْ بِسُكَارَى وَلَكِنَّ عَذَابَ اللَّهِ شَدِيدٌ} ¹⁴

ثانيا: تعريفات الرضاع

عند الحنفية: "هو مص الرضيع من ثدي الأدمية في مدة الرضاع" ¹⁵

عند المالكية: "حصول لبن امرأة وإن ميتة أو صغيرة بوجور أو سعوط أو حقنة يكون غذاء.... إن حصل في الحولين أو بزيادة الشهرين إلا أن يستغنى ولو فيهما" ¹⁶

عند الحنابلة: "مص لبن أو شربه ونحوه، ثاب من حمل من ثدي امرأة" ¹⁷

عند الشافعية: "حصول لبن امرأة أو ما حصل منه في معدة طفل أو دماغه" ¹⁸

عند المعاصرين: "مص الصبي اللبن من ثدي الأدمية أو شربه في سن الرضاع وابتلاعه" ¹⁹

يلاحظ أن هناك تقارب كبير بين التعريفات المذكورة، بل إنه يوجد تكرار بها، مع اختلاف طفيف حسب النظرة الفقهية لكل معرف.

فالرضاعة إذاً اسمٌ لوصل لبن المرأة، أو ما حصل من لبنها إلى جوف طفل بشروط. ²⁰ ولا يترتب على حصولها بعد السنتين اللتان تليان الولادة أي أثر فقهي أو قانوني.

والرضاعة عملية فطرية يزرعها الله تعالى في قلب كل أم تجاه طفلها كما نص على ذلك في القرآن الكريم في حق أم موسى عليهما السلام: { وَأَوْحَيْنَا إِلَىٰ أُمِّ مُوسَىٰ أَنْ أَرْضِعِيهِ فِإِذَا خِفْتِ عَلَيْهِ فَأَلْقِيهِ فِي الْيَمِّ وَلَا تَخَافِي وَلَا تَحْزَنِي إِنَّا رَادُّوهُ إِلَيْكِ وَجَاعِلُوهُ مِنَ الْمُرْسَلِينَ } ²¹، وهي وسيلة لتوثيق أواصر المحبة والعطف بين الرضيع ومرضعته، وهذا من شأنه رعاية الطفل وتنشئته مستقرا نفسيا وصحيا ووجدانيا، وقد جاء في القرآن الكريم بهذا الصدد قوله تعالى: { يَوْمَ تَرَوْنها تَدْهَلُ كُلُّ مُرْضِعَةٍ عَمَّا أَرْضَعَتْ وَتَضَعُ كُلُّ ذَاتِ حَمْلٍ حَمْلَهَا وَتَرَى النَّاسَ سُكَارَى وَمَا هُمْ بِسُكَارَى وَلَكِنَّ عَذَابَ اللَّهِ شَدِيدٌ } ²²

The link between labor laws and family legislation in respect of the interests of the Incubated child

والشائع عند الأخصائيين من علماء التغذية والأحياء وغيرهم، أن الرضاعة هي العملية التي من خلالها تتم تغذية المولود بالحليب الذي ينتجه ثدي الأثني عن طريق المص فيحث آثاره الإيجابية في جسمه ونفسيته وسلوكه في مستقبله.

المطلب الثاني: حكم الرضاع والحكمة منه

أولاً: حكم الرضاع

ثبتت مشروعية الرضاع بعدد من الآيات والأحاديث وإجماع العلماء، ناهيك عن كونه فطرة مبنوثة عند الأمهات وأبنائهن حيث يلتقم الوليد ثدي أمه فور ولادته واحتكاكه به. من هذه الآيات، الآية 233 السالفة الذكر من سورة البقرة، وقوله تعالى: {وَأُمَّهَاتُكُمْ اللَّائِي أَرْضَعْنَكُمْ} ²³، وقوله أيضاً: {وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ حَمَلَتْهُ أُمُّهُ وَهَنَا عَلَى وَهْنٍ وَفِصَالُهُ فِي عَامَيْنِ أَنْ اشْكُرْ لِي وَلِوَالِدَيْكَ إِلَيَّ الْمَصِيرُ}، ²⁴ وقال تعالى: {وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ إِحْسَانًا حَمَلَتْهُ أُمُّهُ كُرْهًا وَوَضَعَتْهُ كُرْهًا وَحَمَلُهُ وَفِصَالُهُ ثَلَاثُونَ شَهْرًا} ²⁵

جاء في الموسوعة الفقهية ²⁶: " لا خلاف بين الفقهاء في أنه يجب إرضاع الطفل ما دام في حاجة

إليه، وفي سن الرضاع." ²⁷

وعلى ذلك فإن الرضاعة حق ثابت للرضيع بحكم الشرع الحكيم يلزم إيصاله إليه من قبل من وجب عليه هذا الحق واستيفاءه منه. وعلى هذا تقرر أن الرضاعة حق للولد بدون منازعة منازع، ويمكن مقارنة الرضاع للصغير بالنفقة للكبير. ويمكن الاستدلال على كل هذا بما جاء في هذه المسألة عن الله عز وجل في القرآن الكريم حيث قال في محكم التنزيل: { وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ } ²⁸، فقد أوجب الله تعالى على الأب الإنفاق على مرضعة ولده - وهي في الأصل أمه، أو غيرها وهو استثناء - لأن الغذاء يصل إليه بواسطتها في الرضاع، فالإنفاق على المرضعة في الحقيقة نفقة له، وقد جاء في شرح منتهى

الإرادات: " وعلى من تلزمه نفقة صغير ذكرا كان أو أنثى نفقة مرضعته، لأن الطفل إنما يتغذى بما يتولد في المرضعة من اللبن وذلك إنما يحصل بالغذاء، فوجبت النفقة للمرضعة لأنها في الحقيقة له"²⁹ وقد أباح الإسلام أن يرضع الطفل من لبن امرأة غير أمه، لدعاء الحاجة إلى ذلك، كوفاة الأم مثلا، أو عدم قدرتها على الرضاع لمرض أو انشغال مشروع أو عجز، كعدم وجود اللبن أصلا، أو لأسباب أخرى.³⁰

ومما ينتج كأثر لإرضاع الأم المطلقة لولدها من طليقتها أجرة الرضاع اتفاقا بين العلماء من غير خلاف بينهم حول هذه المسألة.³¹

ثانيا: الحكمة من الرضاع

إذا استقرنا الآيات والأحاديث الواردة في الباب وكذا ما يعيشه الناس في واقعهم نجد ونستخلص حكما جملة للرضاع منها: الإبقاء على حياة الصغير حال كونه رضيعا في فترة العامين، وهو ما يفسر أمر الأمهات وحثهم على إرضاع أولادهم، ومع وجود البدائل عن الرضاعة الطبيعية إلا أنها لا يمكن بحال أن تعوض الطفل عن لبن أمه، وهذا ما ثبت علميا لدى المختصين. كما أن من الحكم بناء جسم الصغير، فلبن الأم يساعده على النمو السليم والمنتظم بما يحويه من بروتينات ونشويات وسكريات وفيتامينات ودهون ومعادن ومواد مناعية، وكذا تسهيل عملية الهضم والوقاية من الإمساك والإسهال وخطر زيادة الوزن والحفظ من الأمراض والأوبئة المختلفة وحصول المناعة الكافية لديه.³²

إن الرضاع يوفر الأمان للصغير، فهو يعطيه إحساسا بالراحة والدفء والحنان، ومن ثم تقوية الصلة والرابطة بينه وبين أمه سواء كانت والدته أو حاضنته التي أرضعته والتي انتسب إليها بالأمومة عن طريق الرضاعة فنتجت المحرمية بينهما وبين غيره ممن له صلة بهذه الأم.³³

كما تعمل الرضاعة الطبيعية على بناء شخصية سوية وسليمة للصبي، حيث ستساعده على اكتمال نموه النفسي والعاطفي والسلوكي والذهني والاجتماعي فيكون بفضل ذلك فردا نافعا للمجتمع.

The link between labor laws and family legislation in respect of the interests of the Incubated child

ثالثا: أركان الرضاع

للرضاعة اركان تتمثل أساسا في المرضع والرضيع

الركن الأول: المرضع

إن المرضع هي أساس عملية الرضاعة، لذلك وجب البدء بالكلام عنها، ولهذا السبب أيضا خصت بالذكر في تشريعات الشغل دون التصريح بالأساس الذي بني عليه هذا التشريع أو ذاك. فنقول أن أهميتها تظهر في حاجة الرضيع إليها. ولا يهمننا في هذه الدراسة الوجيزة المختصرة مسألة آثار المحرمية للرضاع، ولا الشروط الواجب توفرها في المرضع، لأن كل ذلك ليس محل هنا، إنما بابه الدراسات الفقهية المتخصصة بقدر ما نتم بمراعاة حاجة الرضيع ومصلحته في الرضاع والتي جعلها المشرع نصب عينيه أثناء سنه للقوانين الخاصة بالمرأة العاملة المرضع.

الركن الثاني: الرضيع

يتمثل الركن الثاني في الرضيع باعتباره محور عملية الرضاع والإرضاع من طرف أمه، فعليه مدار كل التشريعات والأسرية منها خاصة وما خدمها من التشريعات الأخرى، حيث يلاحظ إبرام الاتفاقيات الوطنية والإقليمية والدولية لتكريس مبدأ المحافظة على هذا الطرف الضعيف في الأسرة من خلال كل الحماية الأخرى لأطراف أخرى بغرض الوصول إلى حمايته آخرا.

المبحث الثاني: سياسة قوانين العمل في إقرار فترات راحة للأم العاملة لإرضاع طفلها

تتوجه كل التشريعات المعاصرة انطلاقا من وحدة المنظومة القانونية الدولية - أو ما يسمى بالعملة القانونية - من جهة، ووحدة المنظومة القانونية الداخلية لمختلف الدول من جهة أخرى بغرض عدم الوقوع في التعارض ومخالفة التوجهات المعتمدة في ظل كل منظومة، والتزاما بالاتفاقيات المبرمة في كل مجال قانوني إلى تكريس التنسيق وتوطيد العلاقة بين القوانين الفرعية في المجالات المختلفة خدمة لمصالح المجتمع

والأشخاص القانونية المستهدفة بهذه التشريعات والقوانين. وغير بعيد عما قيل، فقد أضحى بناء على ذلك التشجيع على انتهاج الرضاعة الطبيعية للمرأة العاملة جزءاً من الاهتمامات السياسات الصحية الوطنية والدولية لأسباب منطقية معقولة، لما لهذه الأخيرة من فوائد صحية هامة تصب أساساً في مصلحة الرضيع باعتباره مستهدفاً بالحماية كونه طرفاً ضعيفاً في المجتمع تستدعي الجهود إلى التكاثف من أجل تحقيقها خدمة له ولأسرته وللصالح العام، فضلاً عن استهداف رفع الروح المعنوية للمرأة والتقليص من معدلات تغييرها عن العمل إذا غاب مسوغه، كل هذا يرمي فيما يرمي إليه إلى نبذ اختلال التوازن بين المسؤوليات العائلية والمسؤوليات المهنية للمرأة العاملة³⁴.

المطلب الأول: الإرضاع في معايير العمل الدولية والعربية

أولاً: فترات الإرضاع في معايير العمل الدولية

إن المتتبع لتطور وسيورة التشريعات المتعلقة بالعمل والأسرة وغيرها لا يجد صعوبة في ملاحظة الأساس الذي اعتمده هذه الهيئات في سن قوانينها، حيث يظهر جلياً اهتمام منظمة العمل الدولية بحماية صحة الطفل ضمن حماية الأمومة، ومن هذا المنطلق أبرمت اتفاقيات العمل الدولية المعنية بحماية الأمومة مؤكدة حق المرأة العاملة في الحصول على فترات تحسب من ساعات العمل لإرضاع طفلها على أساس حق هذا الأخير فيها. وقد نصت الاتفاقية الدولية رقم 3 لسنة 1919 بشأن حماية الأمومة، في المادة الثالثة منها على حق العاملة في الانقطاع أثناء ساعات العمل لإرضاع طفلها.

وتلتها الاتفاقية الدولية رقم 103 لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة، فأكدت على حق المرأة العاملة التي ترضع طفلها الحق في التوقف عن العمل لهذه الغاية فترة أو فترات تقررها القوانين أو اللوائح الوطنية، وتعتبر فترات التوقف عن العمل بغرض الإرضاع بمثابة ساعات عمل وتدفع أجورها على هذا الأساس³⁵.

واستمراراً في تأكيد الحماية السابقة صدرت الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 المتعلقة بحماية الأمومة، حيث نصت المادة العاشرة منها على أنه يحق للمرأة الحصول على فترة أو فترات توقف

The link between labor laws and family legislation in respect of the interests of the Incubated child

يومية أو على تخفيض ساعات العمل اليومية لإرضاع طفلها رضاعة طبيعية، على أن تحدد القوانين والممارسات الوطنية المدة التي يسمح فيها بفترات الإرضاع وتخفيض ساعات العمل اليومية عددا وطولا وكذا الإجراءات المتعلقة بذلك، وتعتبر فترات التوقف هذه أو تخفيض ساعات العمل اليومية بمثابة ساعات عمل ويدفع أجرها وفقاً لذلك³⁶.

تنبيه: يلاحظ أن معايير العمل الدولية الحديثة تجنبت تحديد مدة فترة أو فترات الرضاعة بهدف إكساب الحق في الإرضاع المرونة اللازمة التي تحقق تماشي عدد فترات الإرضاع وطولها مع القوانين والممارسات الوطنية.

ثانياً: فترات الإرضاع في معايير العمل العربية

على غرار منظمات العمل الدولية فقد عملت منظمة العمل العربية على تكريس حق المرأة العاملة في الحصول على فترة أو فترات لإرضاع طفلها، يدل عليه ورود هذا الحق في الاتفاقيتين العربيتين: رقم 5 لسنة 1976 المتعلقة بالمرأة العاملة، ورقم 6 لسنة 1976 المحددة لمستويات العمل المعدلة. وقد نصت صراحة على ضرورة منح الأمهات اللاتي يرضعن أطفالهن فترات رضاعة كاملة يومياً يحددها تشريع كل دولة³⁷.

ومع تكريسها لحق المرأة في الحصول على فترات لإرضاع طفلها وعدم احتسابها ضمن ساعات العمل، إلا أنها تبعت معايير العمل الدولية في ترك تحديد هذه المدة للتشريعات الوطنية حسب ظروف كل دولة.

ثالثاً: فترات الإرضاع في تشريعات العمل العربية

التقت جهود المشرعين في قوانين العمل العربية على ضمان حق المرأة العاملة في الحصول على فترة أو فترات لإرضاع طفلها، على أن تحسب هذه الفترات ضمن ساعات العمل الأصلية المطلوب القيام بها،

مع جواز ضمها لفترات الراحة المقررة للعمال. يظهر هذا جليا في مختلف قوانين العمل العربية كالقانون البحريني الذي قرر كون مدة الرضاعة - الرعاية - خلال الستة أشهر الأولى من عمر الطفل على فترتين لا تقل كل منهما عن ساعة، إضافة إلى حقها في الحصول على فترتي رعاية لا تقل كل منهما عن نصف ساعة حتى يبلغ الطفل سنة، ويجوز لها ضم هاتين الفترتين واحتسابهما ضمن ساعات العمل مع عدم ترتب أي تخفيض في الأجر عليهما، وجعلها القانوني الكويتي ساعتين أثناء العمل وفقاً للشروط والأوضاع التي يحددها القرار الوزاري المنفذ، أما القانون الإماراتي فحددها بفترتين لا تقل كل منهما عن نصف ساعة لمدة 18 شهراً التالية لإجازة الوضع، وجعلها القانون السعودي فترة أو فترات للإرضاع لا تزيد على الساعة يوميا، في حين أن القانون القطري قرر مدة الرضاعة ساعة يوميا لمدة سنة، ومثله القانون الأردني والقانون العراقي، أما القانون اليمني فحدد ساعات العمل للمرأة المرضعة بخمس ساعات يوميا لمدة ستة أشهر عقب انتهاء إجازة الوضع، القانون العراقي تكون فترة الإرضاع لمدة ساعة يوميا³⁸. وحددها القانون الفلسطيني بساعة واحدة يوميا لمدة سنة.

وجعلها القانون المغربي على فترتين لا تقل كل منهما عن نصف ساعة. حيث يحق للأم الأجيبة أن تتمتع يوميا على مدى اثني عشر شهراً من تاريخ استئنافها الشغل إثر الوضع، باستراحة خاصة يؤدي عنها الأجر باعتبارها وقتاً من أوقات الشغل، مدتها نصف ساعة صباحاً ونصف ساعة ظهراً لترضع مولودها خلال أوقات الشغل. وتكون هذه الساعة مستقلة عن فترات الراحة المعمول بها في المقابلة. كما يمكن للأم الأجيبة أن تتفق مع المشغل على الاستفادة من هذه الساعة المخصصة للرضاعة في أي وقت من أيام الشغل³⁹

أما قانوننا الوطني الجزائري فحددها كما يلي:

فبعد العودة من عطلة الأمومة مباشرة تستفيد المرأة المرضعة من ساعات الرضاعة حيث تستفيد من ساعتين يوميا في الستة أشهر الأولى بعد عطلة الأمومة مباشرة ثم تستفيد من ساعة واحدة يوميا لمدة ستة أشهر⁴⁰.

The link between labor laws and family legislation in respect of the interests of the Incubated child

نص المادة: للموظفة المرضعة الحق ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، ولمدة سنة في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال ستة (6) أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة (6) الموالية.

وبالاستقراء، نجد أن القوانين العربية في مجملها تتفق مع معايير العمل الدولية والعربية، مع التنويه بأن كل التشريعات العربية لم تقيد حق المرأة في الحصول على هذه الفترة لإرضاع طفلها بعدد معين من الأطفال.

جاء في المادة 10 فقرة 01 من الاتفاقية الدولية المتعلقة بحماية الأمومة والطفولة رقم 183 في المجلة الصادرة عن المكتب العالمي للشغل الكائن مقره في جنيف طبعة 2010 ما نصه: " يحق للمرأة يوميا استراحة أو أكثر أو تخفيضا في وقت العمل اليومي لتتمكن من إرضاع طفلها الرضاعة الطبيعية"⁴¹

المطلب الثاني: الأساس القانوني في التشريع الخاص بالرضاع في قانوني العمل والأسرة

الجزائريين والقانون المقارن

لقد اعتمد المشرع الجزائري وغيره في قوانين العمل اعتبار مصلحة الطفل المحتاج إلى الرضاع عندما أقر ساعات عمل مقتطعة من الخدمة الفعلية مدفوعة الأجر مخصصة للأم العاملة المرضع حتى تزود وليدها بما يحتاجه من حليب الأم النافع. وهي ذات المصلحة التي من المفروض اعتبارها قضاء حال التنازع بين الزوجين المؤدي إلى انحلال الرابطة بينهما ومرافقة ذلك بامتناع الأم من إرضاع ابنها حال كونه في مرحلة الإرضاع ولم يقبل ثديا غير ثديها، ولم يكن هناك مسوغ مقنع لهذا الامتناع، حيث يمكن اعتبار ذلك منها تنازلا عن الحضانة فيحكم بإسقاطها عنها لزوال الشرط الأساس في أهليتها لذلك وهو حفظ صحة هذا الطفل كما هو مفهوم من نص المادة 62 من قانون الأسرة الجزائري.

أولاً: مراعاة مصلحة المحضون (الرضيع)

نص المشرع الجزائري على مراعاة مصلحة المحضون في خمس مواضع: المواد 64، 65، 66، 67، 69 وهي على التوالي في ترتيب الحاضنين ومدة الحضانة وسقوطها.

إن مصلحة المحضون عموماً وتُر عَزَفَ وما زال يعزف عليه جميع المهتمين بالدراسات الأسرية من قانونيين بمختلف تخصصاتهم وقضاة ونفسيين واجتماعيين وسياسيين داخلياً وخارجياً، ولا يضنيك النظر في أبحاث هؤلاء وأولئك عن إيجاد عبارة أو إشارة تدل على الاهتمام بهذه المصلحة. فهل روعيت هذه المصلحة فعلاً متى تعارضت مع غيرها من المصالح، ولو كانت هذه الأخيرة للأب أو الأم المطلقة الحاضنة أو غيرها من الحاضنين أو لصاحب العمل المشغل للمرأة الحاضنة المرضعة؟، أم أنه مجرد عزف كما ذكرنا آنفاً؟، وهل توصل القضاة بما أوتوا من سلطة تقديرية في هذا الباب من تحقيق هذه المصلحة فيما يصدر من أحكام حال التنازع بين أصحاب المصالح المختلفة من المذكورين؟

إن المستقرى لأفعال المشرع على مختلف ميادين تشريعه يجد أنه على مستوى المنظومات القانونية قد راعى هذه المصلحة في تشريعاته، بيد أنه على مستوى التطبيق الواقعي الميداني مازال الأمر يحتاج إلى مزيد عملٍ لإعمال هذا الأصل الذي لا يكاد يختلف عليه اثنان.

ثانياً: هل للأم الحاضنة المطلقة خصوصية؟

لم يفرق المشرع الجزائري بين الأم الحاضنة كونها حال قيام الزوجية أو حال انحلالها لأن الأساس القانوني الذي اعتمده كمعيار في تشريع الرضاع بمنح ساعاته للأم العاملة إنما هو مصلحة الطفل المحضون لا غير.

من جهة أخرى فإن الشارع الحكيم يقول الله تعالى في كتابه العزيز الذي لا يأتيه الباطل من بين يديه ولا من خلفه: { وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنِمَّ الرِّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَلَدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِّنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ

The link between labor laws and family legislation in respect of the interests of the Incubated child

أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ⁴²

فإذا كانت الأم الحاضنة ترضع وليدها فطرة وبداهة⁴³، فإن هذه الفطرة تشاب وتعكر بالمنازعة الحاصلة بين الزوجين والمفضية في كثير من الأحيان إلى الانفصال أو الطلاق، وتكون حينها مصلحة المحضون في المحك، لذلك وجب العمل بجد على حماية هذه المصلحة استعجالا بإيجاد البديل عن الأم المرضعة في حال امتناعها نتيجة التعاسر الحاصل بينها وبين زوجها أو طليقتها. فماذا عسى أن تكون هذه البدائل؟

ثالثا: مراعاة مصلحة الطفل باللجوء إلى بدائل عن الأم المرضعة

لم يفرد المشرع الجزائري في قانون الأسرة ولا في غيره من القوانين مسألة الرضاع في فصل خاص، بل اكتفى بالتنصيص عليه في فصل مواع الزواج في المواد 24، 27، 28، و 29 ويعد هذا تقصيرا وإغفالا منه، لما تكتسبه هذه المسألة من أهمية بالغة باعتبارها أهم مصلحة يجب الاعتناء بها للمحضون، ولعل ذلك راجع إلى نظرتة للرضاع من جهة كونه من توابع الحضانة، وهذا عين ما تشير إليه المادة 62 من قانون الأسرة⁴⁴ التي تعرف الحضانة، وتؤكد في فقرتها الثانية على اشتراط أهلية القيام بمسؤوليتها في الحاضن. ولا أدل على ذلك من كون حفظ صحة الطفل ابتداء يكون بالتغذية الأولى بعد ميلاده ولا يكون ذلك إلا بالرضاعة. ومع ذلك كان على المشرع إعطاء هذه المسألة مزيدا من الاهتمام بإفرادها بمواد قانونية تنص صراحة على اعتبار مصلحة المحضون في مراحل حاجته إلى الإرضاع، وترتيب الآثار القانونية السلبية والإيجابية على الممثل والممتنع.

وعليه فقد يُلجأ اضطرارا إلى استبدال الأم المرضعة بأخرى في حال التعاسر، كما نص على ذلك

القرآن الكريم في قوله: { وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَسْتَرْضِعْ لَهُ أُخْرَى }⁴⁵

والفء هنا للتعقيب أي أن الأمر استعجالي لا يحتل التأخير والتماطل والتسويق وهذا عين ما يصب في مصلحة المحضون التي يجب على قاضي شؤون الأسرة اعتبارها أثناء إصدار حكم الاستعجال بما أوتي من سلطة تقديرية مخولة له من طرف القانون لحماية هذا الطرف الضعيف في الأسرة. بل إن بعض الأمهات يابن إرضاع أولادهن لحجج مختلفة وهن تحت سقف أزواجهن⁴⁶، فمن باب أولى أن يقع امتناع بعضهن عن ذلك عند التنازع حال الطلاق. لذلك كان لزاما إجبار⁴⁷ الأم على إرضاع وليدها، أو تسليمه حكما لمن يكون أهلا لهذه المهمة من حاضنة أخرى، أو غيرها، أو حتى استبدال كل ذلك بالرضاعة الاصطناعية بعد استشارة ذوي الاختصاص في التغذية والصحة والطب.

خاتمة وتوصيات:

في نهاية هذا المقال تبين لدينا أن مختلف التشريعات تضافرت جهودها واتحدت آراؤها حول جعل الطفل عموما، والرضيع المحضون خصوصا محورا لكل مشروع قانون يسعى إلى إبرازه، حيث تراعى فيه مصلحته الفضلى التي ما زالت تسير في الارتقاء يوما بعد يوم، مع ملاحظة التقصير الواضح على المستويات التطبيقية للقوانين.

وقد خطت قوانين العمل خطوات واسعة في هذا المجال بسنها المواد المقررة لحق المرأة في ساعات لإرضاع طفلها تبعا لحقه في ذلك، دون الإشارة في هذا المقام إلى الأسباب الاقتصادية الأخرى الداعية إلى هذا التشريع أو ذاك. وعلى هذا يلمس الارتباط الوثيق بين مسألتي حماية الأمومة والطفولة وبين حقوق الطفل اللتان تعمل الهيئات الداخلية والدولية من أجل ترقيتها خدمة للمجتمعات والأفراد. ويبقى إشكال متعلق بهذه المصلحة وهو: على من يقع عبء إثباتها عمليا؟ وهل توصلت الاتفاقية الدولية ومنها الجزائرية الفرنسية مثلا وغيرها إلى تحقيق هذه المصلحة في حال ما تعلق الأمر بالأطفال الناجمين عن الزيجات المختلطة بين أفراد البلدين؟ وإن افترضنا توصلها إلى ذلك ولو جزئيا، فما الإشكالات الحائلة دون تحقيق هذه المصلحة كليا انطلاقا من هذه الاتفاقية أو غيرها في أبواب شتى؟

The link between labor laws and family legislation in respect of the interests of the Incubated child

قائمة المراجع:

1. ابن تيمية، أحمد بن تيمية، مجموع فتاوى شيخ الإسلام، طبع على مطابع مؤسسة الرسالة. بيروت. لبنان
2. ابن قدامة، عبد الله بن أحمد بن محمود بن قدامة المقدسي المتوفى سنة 620هـ، المغني. دار الكتاب العربي للنشر والتوزيع. طبعة جديدة بالأوفست بعناية مجموعة من العلماء 1392هـ - 1972م. بيروت. لبنان
3. ابن كثير، إسماعيل بن كثير القرشي الدمشقي، تفسير القرآن العظيم، دار الفجر للتراث. القاهرة. الطبعة الأولى. 1422هـ - 2002م.
4. أبوداود، أبي سليمان بن الأشعث السجستاني، المتوفى سنة 275هـ، سنن أبي داود الحافظ. الطبعة الثالثة. 1420هـ. 1999م. بيروت. لبنان.
5. الاتفاقية الدولية رقم 103 لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة "مراجعة"
6. الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة
7. الاتفاقية العربية رقم 05 لسنة 1976
8. الاتفاقية العربية رقم 06 لسنة 1976
9. البخاري، محمد بن إسماعيل بن إبراهيم بن المغيرة بن بردزة البخاري الجعفي، المتوفى سنة 256هـ، صحيح البخاري، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع. 1414هـ - 1994م
10. البهوتي، منصور بن يونس بن إدريس البهوتي، كشاف القناع عن متن الإقناع. دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع. 1402هـ - 1982م. لبنان. بيروت

11. الجرجاني، أبي الحسن علي بن محمد بي علي الحسيني الجرجاني الحنفي المتوفى سنة 816 هـ، كتاب التعريفات، دار الكتب العلمية .بيروت. لبنان. الطبعة الأولى. 1421هـ-2000م
12. الجزيري، عبد الرحمن الجزيري، كتاب الفقه على المذاهب الأربعة، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، 1986م
13. الخطاب، محمد بن محمد بن عبد الرحمن المغربي المعروف بالخطاب (902_954 هـ)، مواهب الجليل لشرح مختصر خليل، ط/2، سنة 1398هـ-1978م دار الفكر
14. الزيلعي، محمد عبد الله بن يوسف الزيلعي المتوفى سنة 762 هـ، نصب الراية تخريج أحاديث الهداية، دار الكتب العلمية. بيروت. لبنان. ط/1. 1416هـ - 1996م
15. شحيمي، محمد أيوب شحيمي، مكتبة الطفل النفسية والتربوية، الإرشاد النفسي التربوي الاجتماعي لدى الأطفال. دار الفكر اللبناني. بيروت. الطبعة الأولى 1997م
16. القانون الأساسي للتوظيف العمومية الجزائري، الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 2006/07/15 (الجريدة الرسمية رقم 46)
17. قانون العمل الأردني
18. قانون العمل العراقي
19. قانون العمل الفلسطيني
20. قانون العمل الكويتي
21. قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني

The link between labor laws and family legislation in respect of the interests of the Incubated child

22. قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي
23. قلعة جي، محمد رواس قلعة جي، معجم لغة الفقهاء/ عربي. إنكليزي. فرنسي، دار النفائس للطباعة والنشر والتوزيع. ط/1. 1416هـ - 1996م
24. قلوبوي وعميرة، شهاب الدين القلوبوي، عميرة. حاشيتا قلوبوي وعميرة. مطبعة دار إحياء الكتب العربية. عيسى الباي وشركاؤه.
25. مدونة الشغل المغربية
26. موقع الإسلام سؤال وجواب، <https://islamqa.info>
27. موقع الألوكة، www.alukah.net
28. موقع لها أون لاين، www.lahaonline.com
29. موقع منتدى الطريق إلى الله، forums.way2allah.com
30. نظام العمل السعودي

الهوامش:

- 1 سورة آل عمران: الآية 44
- 2 القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، 207/10. وابن كثير، تفسير القرآن العظيم، 425/1، 542، 544 بتصرف يسير.
- 3 سورة الإسراء: الآية 24
- 4 سورة البقرة: الآية 233
- 5 أخرجه أبو داود في سننه (كتاب الطلاق/باب من أحق بالولد).
- 6 - أخرجه البخاري في صحيحه (كتاب الأدب/ باب رحمة الولد وتقبيله ومعانقته ج7/ص99، رقم: 5997)
- 7 - سورة الطلاق: الآية 07
- 8 - أخرجه البخاري في صحيحه (كتب النفقات/ باب وجوب النفقة على الأهل والعيال، ج6/ص233، رقم5356)
- 9 - سورة التحريم: الآية 06
- 10 - سورة الطور: الآية 21
- 11- ابن كثير في تفسيره، 4/ 352، 568 مختصراً.
- 12- قدرت في الوظيف العمومي بـ: 44 ساعة أسبوعياً، وعليه لا تستفيد الأم العاملة التي لا تتم هذا النصاب مثل ما هو الحال بالنسبة لمن يزاولن مهنة التدريس.
- 13- ابن فارس، معجم مقاييس اللغة، 2/ 400، 401
- 14- سورة الحج: الآية 02
- 15-المرجاني، التعريفات، ص 114
- 16-الخطاب، مواهب الجليل، 4/ 178، 179
- 17- البهوتي، كشف القناع، ج5/ ص 242
- 18-قليوبي، الحاشية، ج4/ ص 62
- 19- قلعة جي، معجم لغة الفقهاء، ص 199
- 20-الموسوعة الفقهية الكويتية: عن موقع منتدى الطريق إلى الله، forums.way2allah.com ، من أهمها حصولها في سنتين الأوليان من عمر الطفل، فالحضون الرضيع هو من لم يتجاوز سنتين من عمره.
- 21- سورة القصص: الآية 07
- 22- سورة الحج: الآية 02
- 23-سورة النساء: جزء من الآية 23
- 24- سورة لقمان: الآية 14
- 25- سورة الأحقاف: جزء من الآية 15
- 26- موقع: الإسلام سؤال وجواب، فقه الأسرة، الرضاعة <https://islamqa.info>
- 27-الموسوعة الفقهية الكويتية: 239/22

The link between labor laws and family legislation in respect of the interests of the Incubated child

28-سورة البقرة، الآية: 233

29-المفصل في أحكام المرأة، 464/9

30-أحكام الرضاع في الإسلام، موقع لها أون لاين، www.lahaonline.com

31- ابن تيمية، مجموع الفتاوى، ج34/ص75، نقلا عن موقع الألوكة، عبد الله بن مبارك، مقال نشر بتاريخ 2014/11/26،

www.alukah.net

32- ينظر الجزيري، الفقه على المذاهب الأربعة (261/4)، وكذا الزيلمي: في تبين الحقائق (182/2)

33- ينظر ابن قدامة، المغني (191/9)، وكذا شحيمي، مكتبة الطفل النفسية والتربوية (ص 172)

34- تشير الدراسات الطبية الحديثة إلى أهمية الرضاعة الطبيعية للطفل، نظراً لأن هذه الرضاعة تضمن النمو الكامل والصحي للطفل، بالإضافة إلى حماية المرأة المرضعة نفسها من بعض الأمراض التي ثبت صحياً بأن الرضاعة الطبيعية تقوى الجهاز المناعي ضدها.

يمكن مراجعة: محمد إسماعيل، مكتب العمل الدولي، حماية الأمومة في العمل، التقرير الخامس، الطبعة الأولى، جنيف 1997، ص83 وما بعدها، ص61

35- المادة الخامسة من الاتفاقية الدولية رقم 103 لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة "مراجعة".

36-المادة العاشرة من الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة.

37-المادة 11 من الاتفاقية رقم 5 لسنة 1976 المقابلة للمادة 67 من الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976.

38-ينظر المادة 35 من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني. والمادة 25 من قانون العمل الكويتي. والمادة 31 من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي. والمادة 154 من نظام العمل السعودي. والمادة 97 من قانون العمل القطري. والمادة 71 من قانون العمل الأردني. والمادة 43 من قانون العمل اليمني. والمادة 87 من قانون العمل العراقي. والمادة 104 من قانون العمل الفلسطيني. والمادة 157 من مدونة الشغل المغربية.

39-المرجع: المادة 161 من مدونة الشغل الصادرة في 11 سبتمبر 2003 (تشريع ساعات الرضاع في المغرب)

40- هو بناء على احكام المادة 214 من القانون الاساسي للوظيفة العمومية : الامر رقم 06-03 المؤرخ في 2006/07/15 (الجريدة الرسمية رقم 46).

⁴¹-La femme a droit à une ou plusieurs pauses quotidiennes ou à une réduction journalière de la durée du travail pour allaiter son enfant.

42- سورة البقرة، الآية: 233

43- سواء قيل في إسناد الفعل يرضعن في الآية إلى الوالدات على الإخبار أو الأمر الذي قد يفيد هنا التذكير بهذه الفطرة فقط حال قيام الزوجية، ويفيد الحث الإضائي للأمهات على إرضاع أولادهن حال التنازع لما قد يشوب هذه الفطرة من الحالة النفسية المتوترة نتيجة النزاع مع الزوج الذي يعتبر أب هذا الوليد.

44- الحضانة هي رعاية الولد وتعليمه والقيام بتربيته على دين أبيه والسهر على حمايته وحفظه صحة وخلقا. ويشترط في الحاضن أن يكون أهلا للقيام بذلك.

45-سورة الطلاق، الآية: 06

46-خاصة من بعض الأمهات الشابات اللواتي يبالغن في الاعتناء بصدورهن وشكل أئدائهن فيمتنعن عن إرضاع أبنائهن وبلجان إلى الرضاعة الاصطناعية مباشرة بعد الولادة محتجات بحجج واهية أخرى من خوف وعدم قدرة وغير ذلك.

47-قد يعترض على هذا الإجبار، ويكون هذا الاعتراض مقبولا في بيئة تسلم أبناءها للإرضاع ابتداء عرفا بينهم حتى حال قيام الزوجية كما هو مبثوث في كتب تاريخ المجتمعات - وهو ثابت حتى في حق النبي محمد صلى الله عليه وسلم - حين أرضعته حليلة السعدية، ولكن الأمر اليوم على خلاف ذلك تماما حيث تمتنع المطلقة عن إرضاع وليدها إغاضة لمطلقها مخللة بمصلحة ابنها غير آبهة بما يلحق هذا الضعيف من ضرر، رغم أن لها أجرة الإرضاع المضمونة شرعا وقانونا.