

## حق الأمومة والسلامة المهنية للمرأة العاملة بين المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية Working Women's Right to Maternity and Occupational Safety Between International Instruments and National Legislation

د/ فاطمة بابا  
babafatma26@gmail.com

ط/ د ابراهيم فتاحين\*  
bra.miliana2012@gmail.com  
fetahine.brahim@univ-medea.dz

مخبر السيادة و العولمة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
جامعة يحيى فارس بالمدينة (الجزائر)

تاريخ إرسال المقال: 2023-01-30 تاريخ قبول المقال: 2023-04-18 تاريخ نشر المقال: 2023-06-10

**المخلص :** تهدف هذه الدراسة إلى تبيان دور المنظمات والهيئات الدولية ذات الاختصاص في اطار التعاون المشترك مع حكومات الدول لتوفير الحماية اللازمة للمرأة العاملة وضمان أمنها وسلامتها المهنية من أي خطر من شأنه أن يهدد حياتها المهنية ، كما تهدف هذه الورقة البحثية إلى إبراز حقوق المرأة العاملة في التشريعات المقارنة الدولية و الإقليمية وموقف المشرع الجزائري منها كما أشرنا إلى التركيز على مبدأ الحماية الدولية الذي أقره القانون الدولي للعمل بصفة عامة ومحاولين في ذلك تبيان مدى فعالية الاتفاقيات الدولية المكرسة لهذه الحقوق وكانت النتائج المتوصل إليها هي أن المشرع الجزائري أولى اهتمام بجانب السلامة المهنية للمرأة العاملة، غير أن نقص الخبرة في ميدان السلامة الصحية ضيق في مجال الحماية الاجتماعية دون أن ننسى عدم تحيين القوانين التي أصبحت لا تحترم القوانين الدولية.

**الكلمات المفتاحية:** حق الأمومة، الحماية الصحية، السلامة المهنية، المرأة العامل، المخاطر .

**Abstract:** The purpose of this study is to identify the role of competent international organizations and bodies, in cooperation with national governments, in providing the necessary protection for women workers and in ensuring their safety and professional integrity against any threat to their careers, this paper also aims to highlight the rights of women in international and regional comparative law and the status of Algerian law, with a focus on the international protection principles of international labor law, in order to demonstrate their effectiveness to these rights. It was found that the Algerian legislator was paying attention to the issue of occupational safety of working women, but the lack of expertise in the field of health safety was limited to the field of social protection, not to mention that the laws, which had become disrespectful of international laws, were not revised.

\* المؤلف المرسل .

**Key words:** Right To Motherhood, Health Protection, Occupational Safety, Working Women, Risks.

## 1- المقدمة :

أصبح من المهم توسيع نظرة الجميع إلى الضمان الاجتماعي في حالات الفقر والحرمان خاصة في ظل التخلف الاقتصادي والاجتماعي للدول النامية وما تعانيه، لذا وجب توفير التغطية الاجتماعية الشاملة في جميع الحالات التي يختص بها التأمين، سواء تعلق الأمر بحوادث العمل أو العجز أو الأمراض المهنية أو حتى الأمومة التي هي محور دراستنا في هذا البحث، إذ أنّ أغلب التشريعات الاجتماعية في العالم تحث على وجوب توفير الحماية الصحية للمرأة العاملة ومنح حقها في الأمومة، سواء قبل الولادة أو بعدها حسب ما يقرره الطبيب المعالج المتابع لحالتها الصحية، ونخص بالذكر الأمهات العاملات بوجوب ضمان حقهن في العطلة والتعويضات الخاصة بهن، سواء تعلق الأمر بالأداءات النقدية أو العينية في كلا القطاعين العام والخاص .

هذا وظهرت بوادر حق المرأة في الحماية الصحية وحق الأمومة في البداية في الدول المتقدمة على غرار ألمانيا سنة 1882 وانجلترا سنة 1897 وفرنسا في سنة 1898، بعد مطالبة العديد من المنظمات النسوية الحق في الراحة قبل وبعد الوضع نظرا لوضعهن الصحي، وبعدها لجأ المشرع الجزائري إلى تبني هذه الفكرة عن طريق الخضوع للاتفاقيات الدولية الخاصة بالتأمينات الاجتماعية وضمان التغطية، كما هو مقرر في قانون التأمينات الاجتماعية رقم 11/83<sup>1</sup>، وكذا المرسوم التنفيذي 27/84<sup>2</sup> الذي يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من ذات القانون .

ولقد كان للتأمينات الاجتماعية في العديد من دول العالم دور وثيق الصلة بالسياسة العامة التي تنتهجها كل دولة، تكريسا لمبدأ الحماية الاجتماعية وتأكيدا لروح التضامن الذي نادى به أغلب دساتير العالم، كما أنّ للجزائر دور في ضمان الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة، ومن بينها ضمان حقها في الأمومة التي حددها المشرع الجزائري بـ 98 يوما أي 14 أسبوع، بمعنى جُلّ هذه الحقوق جاءت بعد التغيرات التي شهدتها الجزائر على مستوى النظام الاقتصادي وما لها علاقة بالعمال .

هذا واستقرت العديد من التشريعات في مفهوم واحد للأمومة على أنّها لصيقة بالمرأة وحدها، وهي خاصية من الخصائص الإنسانية التي تنفرد بها لوحدها دون الرجل، كما أنّ لها منزلة كبيرة في الشريعة الإسلامية بين نصوص القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة،

<sup>1</sup> - القانون 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.

<sup>2</sup> - المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11/02/1984 والمعدلة بالمادة 01 من المرسوم رقم 88-209 المؤرخ في 18/10/1988 الذي يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.

ومن خلال هذا يتبين لنا أهمية هذا الموضوع الذي يركز على النظام القانوني لمبدأ الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة وضمان حقها في الأمومة والسلامة الصحية على الصعيد الدولي والوطني .

ومن هذا المنطلق ولمعرفة المزيد حول هذا الموضوع يطرح التساؤل التالي: ما مدى فعالية تشريع العمل الدولي في ضمان حق الأمومة والسلامة الصحية للمرأة العاملة؟ وكيف عالجت التشريعات الوطنية –لإسيما التشريع الجزائري- هذين الحقين لضمان الحماية الاجتماعية الكافية لها؟

وللإجابة على الإشكالية المطروحة و لتحليل الموضوع، ارتأينا أن نقسم هذا البحث إلى محورين، حيث نتناول في المحور الأول حق الأمومة على ضوء النصوص القانونية (الدولية والوطنية)، وفي المحور الثاني الصحة والسلامة المهنية للمرأة العاملة بين المفهوم والتنظيم القانوني .

### المحور الأول : حق الأمومة على ضوء النصوص الدولية و الوطنية

رخصت العديد من التشريعات الدولية للمرأة العاملة بالحق في أخذ عطلة مكرسة بموجب قوانين التأمينات الاجتماعية الدولية، وهي رخصة مستحقة للمرأة العاملة التي أوشكت على وضع مولودها أو تم وضعه حسب تقنين كل دولة، هذا وإن غالب التشريعات العالمية اعترفت بحق المرأة العاملة الحامل في عطلة الأمومة، وبعض التشريعات من سمتها بالإجازة كما سنراه في هذا التحليل، حيث يتم التطرق في هذا المحور إلى حق الأمومة من منظور القانون الدولي الاجتماعي (أولا)، ثم نتناول حق الأمومة من منظور التشريعات الوطنية (ثانيا) :

### أولا : حق الأمومة من منظور القانون الدولي الاجتماعي :

أصدرت هيئة الأمم المتحدة مجموعة من النصوص القانونية والمواثيق الدولية لحماية حقوق الإنسان على الصعيد الدولي بما فيها حقوق المرأة، كما سعت إلى الاستعانة بمجموعة من الوكالات والمنظمات التي تضمن السلامة المهنية وحماية صحة العمال مثل منظمة الصحة العالمية و منظمة العمل الدولية، حيث تعتبر هذه الأخيرة متخصصة في شؤون العمال وحماية حالتهم الصحية من أي خطر قد يتعرضون إليه. هذا وإنّ المنظمة الدولية للعمل اليوم تولي اهتماما كبيرا لقضايا المرأة العاملة من خلال ما أصدرته من توصيات واتفاقيات عديدة<sup>3</sup>، حمايةً لحقوق وكرامة المرأة العاملة، خاصة فيما تعلق بحقوقها في الأمومة والسلامة الجسدية أثناء الحمل وقبل الوضع .

<sup>3</sup> - جعفر عبد السلام، المنظمات الدولية دراسة فقهية و تأصيلية للنظرية العامة للتنظيم الدولي وللأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات الاقليمية، الطبعة السادسة، دار النهضة العربية، القاهرة (مصر)، بدون سنة النشر، ص 183 وما يليها .

## أ- تطور نظام حماية حق المرأة العاملة في المواثيق والمنظمات الدولية :

حرص ميثاق الأمم المتحدة في نص المادة 25 منه على أحقية كل مواطن في الضمان الاجتماعي، وهو نفس الأمر الذي أكد عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر سنة 1948<sup>4</sup>، والتي تنص المادة 22 منه على أن: "لكل شخص بوصفه عضواً في المجتمع، الحق في الضمان الاجتماعي، ومن حقه أن توفر له من خلال المجهود القومي والتعاون الدولي وبما يتفق مع هيكل كل دولة ومواردها، الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي لا غنى عنها لكرامته ولتنامي شخصيته في حرية"<sup>5</sup>، حيث أن كثير من التشريعات الدولية تناولت موضوع حق الأمومة لما لها من أهمية قصوى في حياة المرأة العاملة، حيث سعت جاهدة إلى إصدار عدة اتفاقيات دولية كان أولها الاتفاقية رقم 03 لسنة 1919 المنظمة لشؤون استخدام النساء العاملات قبل الوضع وبعده<sup>6</sup>، والتي أقرت في المؤتمر الدولي للعمل كبدائية لمعالجة مبدأ حماية المرأة العاملة وحماية حقوقها في مجال التشغيل، ففي التشريع الفرنسي مثلاً ذهب المشرع إلى اعتبار عطله الأمومة حقاً مرتبطاً بالنساء الحوامل ويمارسن نشاطاً مهنيًا، حيث أخذ بهذا المعيار منذ 1909 بموجب القانون المسمى "Egeland" المنصوص عليه في قانون العمل الفرنسي، والتي تنص على أن العاملة الأجنبية تستفيد في حالة الحمل من ترخيص بالغياب وكذلك بعد الوضع مع استفادتها من رعاية صحية بعد الولادة<sup>7</sup>.

وبالعودة إلى منظمة العمل الدولية، نجد أن هذه الأخيرة أسست تأسيساً قانونياً دقيقاً من حيث الاتفاقية الدولية رقم 103 الصادرة سنة 1953، التي تضمنت في فحواها عدم السماح للمرأة الحامل بالعمل خلال الستة أسابيع الأخيرة التي تسبق التاريخ المتوقع للوضع، ذلك أن أغلب التشريعات أعطت حق الراحة للمرأة خلال هذه الفترة، ومنها المشرع الجزائري الذي أخذ بهذا المعيار في قانون التأمينات الاجتماعية رقم 83 / 11 المؤرخ في 02/07/1983 المعدل والمتمم .

هذا وإن أغلب التشريعات اتفقت في قوانينها على أن للمرأة العاملة حرية الانقطاع عن العمل قبل تاريخ الوضع، وهو من اختيارها بنفسها وذلك حسب الحالة الصحية التي هي عليها، ويتحقق ذلك بالمعينة أو الفحص التي تقوم به بعد أخذها شهادة طبية مقدمة من طرف طبيبه المتابع لحالتها الصحية، تتمثل في الانقطاع عن العمل

<sup>4</sup> - محمد حسن قاسم، التأمين الاجتماعي، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية (مصر)، 1977، ص 27

<sup>5</sup> - انظر المادة 22 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المؤرخ في 10 ديسمبر 1948 .

<sup>6</sup> - اتفاقية رقم 03 لسنة 1919 الخاصة باستخدام النساء قبل الوضع وبعده التي عدلت سنة 1952 بالاتفاقية رقم 103 المتعلقة بحماية الأمومة، هي الأخرى عدلت سنة 2000 بالاتفاقية رقم 183 الصادرة عن منظمة العمل الدولية في المؤتمر العالمي لسنة 2000/1999 .

<sup>7</sup> - Art L1225-16 de code de travail de la France.

للاستفادة من عطلة الأمومة التي تختلف من دولة إلى أخرى، فعلى سبيل المثال في فرنسا حدد المشرع الفرنسي مدة عطلة الأمومة بـ 16 أسبوع متتالية، تبدئ على الأقل بـ 06 أسابيع قبل التاريخ المحتمل للوضع<sup>8</sup>، وفي إنجلترا حددها المشرع بـ 39 أسبوع، ألمانيا 14 أسبوع، وفي سويسرا حددت بـ 16 أسبوعا، كل هذه المدد تم النص عليها بموجب الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة، بحيث يمكن للتشريعات الوطنية أن تزيد أو تنقص مدتها بحسب المصادقة على الاتفاقية أو التحفظ على بنودها<sup>9</sup>، ومثال على ذلك التشريع الأمريكي الذي حدّد عطلة الأمومة بـ 12 أسبوع، ومن التشريعات العربية مصر و الإمارات والسعودية المحددة بـ 13 و 9 و 10 أسابيع على التوالي .

#### ب- الآليات المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حق المرأة العاملة :

لقد أولت المنظمات الدولية اهتماما بالغ الأهمية من خلال إصدار مجموعة من الصكوك الدولية في شكل اتفاقيات تنادي بحق حماية الأمومة، ابتداءً من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 في مادته 2/25 مروراً باتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979، كما جاء في المادة 11 إعلان منهاج عمل بيجين بجمهورية الصين الشعبية سنة 1995 والمؤتمر الرابع الذي دعا في مضمونه تقرير سبل النهوض بأحوال المرأة وتمكينها في جميع أنحاء العالم والعزم على

<sup>8</sup> - Article L1225-17, Modifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3:La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine

dix semaines après la date de celui-ci. A la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant. Lorsque la salariée a reporté après la naissance de l'enfant une partie du congé de maternité et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement, ce report est annulé et la période de suspension du contrat de travail est décomptée à partir du premier

jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d'autant .

<sup>9</sup> -بن عمور عائشة، عطلة الأمومة بين النص والواقع، مقال منشور بالمجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، العدد الخامس، المجلد الثالث، المركز الجامعي بتيسمسيلت (الجزائر)، سنة 2018، ص 324 .

تحقيق أهداف المساواة والتنمية والسلام لجميع النساء<sup>10</sup>، وهو الآن يعتبر الوثيقة السياسية العالمية بشأن المساواة بين الجنسين .

جاءت الاتفاقية الدولية رقم 03 لسنة 1919 التي أسست للمبادئ العامة لعطلة الأمومة، حيث تضمنت عدم السماح للمرأة بالعمل خلال الأسابيع الستة التي تسبق تاريخ الوضع مقابل تقديم شهادة طبية تثبت انقطاع المرأة عن العمل ( Certificat de l'arrête de travail)، جاءت بعدها الإتفاقية رقم 103 لسنة 1952 تعدل الاتفاقية رقم 03 لسنة 1919 لتؤسس نظام حماية اجتماعية للمرأة العاملة بصفة متكاملة ومنحها حقها في الأمومة، بحيث حددت مدة العطلة بـ 84 يوم أي ما يعادل 12 أسبوع ثم جاءت التوصية المكملة لهذه الاتفاقية رقم 95 لسنة 1952 التي مددت إجازة الأمومة إلى 14 أسبوعا، وهذا ما أكدته الاتفاقية رقم 183<sup>11</sup>.

جاءت بعدها الاتفاقية رقم 183 المؤرخة في سنة 2000، والتي قررت منح عطلة الأمومة للمرأة العاملة الحامل لا تقل عن 14 أسبوع تختلف طريقة منحها، بحيث إذا كان المرض لازم المرأة أثناء الحمل أو إذا كان المرض سبب لها مضاعفات بعد الولادة، والذي من شأنه أن يؤثر على صحة المرأة<sup>12</sup>. وهذا ما يقودنا إلى الحديث عن مشكل التمييز بين الجنسين أثناء العمل، ومن هذا المنطلق تم حظر التمييز في الاستخدام بسبب الأمومة<sup>13</sup>، حيث نصت المادة التاسعة من الاتفاقية رقم 183 على أن تتخذ كل دولة عضو بعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال تدابير مناسبة لضمان ألا تضطر المرأة الحامل أو المرضعة إلى أداء عمل تعتبره السلطة المختصة ضارا بصحة الأم أو الطفل أو حيث يقرر تقييم بوجود خطر جسيم على صحة الأم أو صحة طفلها تدابير مناسبة لضمان عدم التمييز داخل الهيئة المستخدمة<sup>14</sup>.

### ثانيا : حق الأمومة من منظور التشريعات الوطنية

رخصت مختلف التشريعات للمرأة العاملة بالتوقف عن العمل مقابل تعويض مستحق لها وهو بمثابة حق مكتسب كرسسته بموجب قوانينها، وقبل التطرق لعطلة الأمومة في بعض التشريعات الوطنية -لا سيما التشريع الجزائري- نتطرق بداية لعطلة الأمومة من جانب منظمة العمل العربية .

<sup>10</sup> - المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة المنعقد في بيجين بين 4-15 سبتمبر 1995 بجمهورية الصين الشعبية .

<sup>11</sup> - طهير عبد الرحيم، حقوق الانسان في القانون الدولي للعمل، رسالة لنيل شهادة دكتوراه علوم، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أبي بكر بلقايد بتلمسان، (الجزائر)، سنة 2019/2020، ص 286 .

<sup>12</sup> - المواد 04، 05، 06 من الاتفاقية رقم 103 المتعلقة بحماية الأمومة لسنة 1952 .

<sup>13</sup> - طهير عبد الرحيم، مرجع السابق، ص 287 .

<sup>14</sup> - انظر المادة 09 من الاتفاقية رقم 183

### أ- عطلة الأمومة من جانب منظمة العمل العربية :

كُرست منظمة العمل العربية مبدأ حماية الأمومة، و ذلك من خلال الاتفاقية العربية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل، وكذا الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل المعدلة. ومع ذلك فإنّ الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 تعد الاتفاقية الأساسية التي قررت حق المرأة في الحصول على إجازة الأمومة، حيث تنص المادة 10 منها على أنّ المرأة العاملة لها الحق في الحصول على إجازة بأجر كامل قبل وبعد الوضع لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع، على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، كما تمنع الاتفاقية تشغيلها قبل انقضاء هذه المدة مع منحها الأجر كاملاً أثناء هذه العطلة تمنحه الهيئة المستخدمة أو صاحب العمل أو هيئة التأمينات الإجتماعية، حيث اشترطت منظمة العمل العربية على العاملة أن تكون قد قضت لدى صاحب العمل ذاته ستة أشهر عمل على الأقل<sup>15</sup>.

و من جانب آخر ركزت المنظمات العربية في اتفاقياتها على الرعاية الصحية للمرأة والمولود معاً، وذلك من خلال تشجيع الرضاعة الطبيعية لما لها من فوائد صحية عديدة تضمن السلامة الصحية للمرأة، حيث اهتمت منظمة العمل العربية بتكريس حق المرأة العاملة في الحصول على فترة أو فترات لإرضاع طفلها، وقد ورد هذا الحق في الاتفاقيتين العربيتين؛ الاتفاقية رقم 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة، والاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل (معدلة).

وقد نصت الاتفاقيتان صراحة على ضرورة منح الأمهات اللاتي يرضعن أطفالهن فترات رضاعة كاملة يومياً يحددها تشريع كل دولة<sup>16</sup>، وفي هذا السياق حدد المشرع الجزائري فترة الرضاع ابتداءً من تاريخ الوضع بدلا من تاريخ نهاية عطلة الأمومة .

كما اعتمدت بعض النصوص القانونية العربية على حق الإجازة لرعاية الطفل من الاتفاقية العربية رقم 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة، وهذا من خلال حق المرأة العاملة في تعليق علاقة العمل، للتفرغ لتربية أطفالها دون مقابل أو أجر، وذلك طبقاً للشروط والمدة التي يحددها التشريع في كل دولة، ويحتفظ للمرأة العاملة بوظيفتها خلال هذه الإجازة<sup>17</sup>.

### ب- عطلة الأمومة من جانب القوانين الوطنية :

على خلاف المشرع الجزائري اختلفت تشريعات العمل العربية في تحديد مدة عطلة الأمومة كحق من حقوق المرأة العاملة، فعلى سبيل المثال نجد المشرع المصري حددها بـ 13 أسبوع أي 90 يوماً مقسمة بالتساوي بـ 45 يوم قبل الوضع و45 يوم بعدها، وهو

<sup>15</sup> - المادة 65 من الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976.

<sup>16</sup> - المادة 68 من الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976.

<sup>17</sup> - المادة 14 من الاتفاقية رقم 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة.

ما أشارت إليه المادة 91 من قانون الشغل المصري، أما التشريع المغربي فقد حددها بـ 14 أسبوعاً؛<sup>18</sup> 07 أسابيع قبل التاريخ المتوقع للولادة و07 أسابيع المتبقية بعد الولادة، وهو ما نصت عليه المادة 152 من قانون التشغيل المغربي.

وبالمقابل التشريع السوري مثلاً فزق في المدة القانونية التي تستفيد منها المرأة العاملة من ولادة إلى أخرى، وتسمى في التشريع السوري بإجازة الأمومة، حيث منح المرأة العاملة التي أمضت 06 أشهر خدمة فعلية (حتى تضمن هيئة الضمان الاجتماعي نسبة معتبرة من الاشتراكات)<sup>18</sup> لها الحق في عطلة الأمومة بكامل الأجر مدتها 120 يوماً عن الولادة الأولى، 90 يوماً عن الولادة الثانية و 75 يوماً عن الولادة الثالثة فقط. كما أجاز للمرأة العاملة الحق في الاستفادة من هذه الإجازة بداية من الشهرين الأخيرين من الحمل أي 60 يوماً قبل الولادة، وفي حالة وفاة المولود تخفّض هذه الحالة مدة العطلة إلى النصف، بمعنى أنّ إجراءات التأمين عن الأمومة في التشريع السوري مرتبطة بعدد معين من الولادة<sup>19</sup>.

أما المشرع التونسي، فنجد أنه منح المرأة العاملة الحق في 60 يوماً في القطاع العمومي، وهي مدة أقل مقارنة بباقي التشريعات و 30 يوماً في القطاع الخاص، وهي مدة أقل مما هو منصوص عليه في النصوص الدولية والعربية حسب ما أشارت إليه المادة 64 من مجلة الشغل التونسية<sup>20</sup>، حيث أثارت هذه النقطة جدلاً واسعاً وسط اللجان الحقوقية في تونس، والذي أسفر عن إعداد مشروع قانون عطلة الأمومة ينصف حق المرأة العاملة، ويحترم بنود الاتفاقية رقم 183 لمنظمة العمل الدولية الخاصة بحماية الأمومة.

و للتفصيل في موضوع عطلة الأمومة –في التشريعات الوطنية- و ما يتعلّق بها من تعويضات، ارتأينا أن نتناول عطلة الأمومة و ما يتعلّق بها من تعويضات من منظور التشريع المصري، ثم من منظور التشريع الجزائري .

### 1- عطلة الأمومة و ما يتعلّق بها من تعويضات من منظور التشريع المصري :

يعد التشريع المصري من التشريعات العمالية التي منحت مدة أقل للمرأة الحامل، وهو ما يعتبر بمثابة خرق لأحكام النصوص الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 التي رفعت مدة العطلة إلى 14 أسبوعاً .

#### 1.1 الأداءات العينية :

على خلاف المشرع الجزائري –كما سنرى لاحقاً- الذي قرّر تقديم أداءات عينية تتعلق بتعويض المرأة عن جميع المصاريف والنفقات التي أنفقت في سبيل علاجها أثناء فترة

<sup>18</sup> - أمل شربا، قانون العمل والضمان الاجتماعي، بدون دار لنشر، سوريا، سنة 2020/2019، ص 188-189 .

<sup>19</sup> - المادة 121 من قانون العمل السوري .

<sup>20</sup> - المادة 64 من مجلة الشغل التونسية .



حملها و أثناء الولادة وضمان الرعاية الصحية، فإنّ المشرع المصري لم ينص في قانون التأمينات الاجتماعية ولا في قانون العمل المصري عن مثل هذه الأداءات، وربما السبب في ذلك يعود إلى اعتبار التأمين عن الأمومة يدخل ضمن نطاق التأمين عن المرض، وعليه تحصل المرأة العاملة على الأداءات الخاصة بالتأمين عن المرض<sup>21</sup>.

## 2.1 الأداءات النقدية :

أشار المشرع المصري في نص المادة 91 من قانون العمل المصري على أن تحصل المرأة العاملة على تعويض مساوٍ لأجرها الشامل أي بنسبة 100%، وهو نفس الحكم الذي قضى به المشرع الجزائري، إذ تحصل المرأة التي انقطعت عن العمل بسبب الحمل على تعويض يساوي 100% من أجرها، وذلك طيلة مدة عطلة الأمومة المقدرة بـ 14 أسبوعاً، في حين تقدر إجازة الأمومة في التشريع المصري بـ 90 يوماً، أي ما يعادل 13 أسبوعاً يبدأ نصفها قبل الوضع والنصف الثاني بعد الوضع، حيث قضى المشرع المصري بمنع تشغيل المرأة خلال 45 يوم التالية للوضع<sup>22</sup>.

وما يلاحظ على التشريع المصري أنه لم يول اهتماماً واسعاً لعطلة الأمومة كحق من حقوق المرأة العاملة، حيث خصّص لها نص مادة واحدة فقط في قانون التأمينات الاجتماعية المصري، وهي المادة 79، وصنّفها ضمن نطاق التأمين عن العطل المرضية، كما منح لها حق الاستفادة مرتين طيلة حياتها المهنية، وهو ما يعتبر نوع من الإجحاف ومساس بحقوق وحرّيات الإنسان وجعل من قانون العمل مرجعاً لضمان حماية حق المرأة، عكس المشرع الجزائري الذي خصص فصلاً في قانون التأمينات الاجتماعية بالإضافة إلى المراسيم التنفيذية .

## 2- عطلة الأمومة و ما يتعلّق بها من تعويضات من منظور التشريع الجزائري :

إنّ اهتمام المشرع الجزائري بعطلة الأمومة تتجلى أهميتها من خلال دستور 1963، حيث اعتبرها عنصراً من عناصر حماية الأسرة داخل المجتمعات، وقد نصت المادة 58 من دستور 1996 على ما يلي: "تحظى الأسرة بحماية الدولة والمجتمع"، حيث وقر لها الحماية القانونية الكافية ليحافظ عليها باعتبارها الخلية الأساسية الأولى<sup>23</sup>، وهذا تماشياً مع ما جاءت به التشريعات الدولية والعربية، حيث أنّ أغلب التشريعات العالمية اعترفت بحق المرأة العاملة الحامل في عطلة الأمومة، ومن التشريعات من سمّتها بالإجازة على غرار التشريع المصري والسوري و الأردني. ولتوضيح حق المرأة العاملة في

<sup>21</sup> - زرارة صالحى الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية (دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري)، رسالة دكتوراه، جامعة منتوري بقسنطينة، الجزائر، 2006-2007، ص 394.

<sup>22</sup> - راجع المادة 91 من قانون العمل المصري رقم 12 الصادر سنة 2003 والمعدل بالقانون رقم 180 لسنة 2008.

<sup>23</sup> - المادة 58 من الدستور الجزائري لسنة 1996.

الأمومة من جانبها القانوني، لا بد أن نعرج على التأمين عن الولادة وكيف كرس المشرع الجزائري هذا الحق، بداية من التأمين عن الولادة إلى الأداءات التي لها الحق في الاستفادة منها، وكذا شروط الاستفادة من التأمين عن الأمومة .

## 1.2. التأمين عن الولادة :

تعرف الولادة لغة على أنها وضع الوالدة لولدها، أي وضعت حملها، ونقول تولد الشيء عن الشيء بمعنى نشأ عنه<sup>24</sup>، أما المعجم الطبي فقد عرف الولادة على أنها مجموعة الظواهر الميكانيكية والفيزيولوجية (أي توقف النشاط الميكانيكي لعضلة القلب وفشل تزويد الدماغ بالدم وصولاً للإغماء)، التي تؤدي إلى خروج الجنين و توابعه خارج من رحم الأم<sup>25</sup>. ويهدف التأمين على الولادة إلى ضمان تمتع المرأة العاملة بفترة حمل مريحة وظروف ولادة حسنة، و الحفاظ على صحتها و صحة مولودها، وذلك بتمكينها من حق الاستفادة من الأداءات العينية و النقدية الناتجة عن وضع الحمل، حيث يغطي هذا التأمين جميع المصاريف المترتبة عن الحمل و الولادة، سواء ما تعلق منها بنفقات العلاج و الرعاية الصحية للمرأة العاملة، أو ما تعلق منها بالتعويض عن دخلها الذي فقدته نتيجة لانقطاعها عن العمل بسبب الحمل و الولادة .

و بالرجوع إلى القانون 11/90 المتعلق بقانون علاقات العمل الجزائري المعدل و المتمم، فإنّ العاملات تستفيد خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقاً للتشريع المعمول به، ويمكنهن الاستفادة أيضاً من تسهيلات حسب الشروط المحددة في التنظيم الداخلي للمؤسسة<sup>26</sup>.

كما أنّ المادة 29 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية نصت على أنه: "تتقاضى المؤمن لها شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض، تعويضة يومية لمدة أربعة عشر (14) أسبوعاً متتالياً، تبدأ على الأقل ستة (06) أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة، وعندما تتم الولادة قبل التاريخ المحتمل، لا تقلص فترة التعويض المقدرة بأربعة عشر (14) أسبوعاً"<sup>27</sup>.

<sup>24</sup>- صالح العلي صالح، المعجم الصافي في اللغة العربية، الطبعة 1، دار الشرق الأوسط، المملكة العربية السعودية ( الرياض)، 1989، ص 761 .

<sup>25</sup>- Dictionnaire Médicale référence précédente, page 17" ACCOUCHEMENT : Ensemble des phénomènes mécaniques et physiologiques conduisant à la sortie du fœtus et de ses annexes hors des voies génitales maternelles."

<sup>26</sup>- المادة 55 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم.

<sup>27</sup>- المادة 29 من القانون 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم .

## 2.2 أنواع الأداءات التي تستفيد منها المرأة العاملة :

نصت المادة 23 من القانون رقم 11/83 الخاص بالتأمينات الاجتماعية على أنواع الأداءات التي تستفيد منها المرأة العاملة أثناء الولادة أو بعدها، لتبين أنواع الأداءات المستحقة من التأمين على الولادة (الأمومة) حيث نصت على أنه تشمل أداءات التأمين على الولادة :

- الأداءات النقدية وتتضمن تلك التعويضات اليومية التي تدفع إلى المرأة العاملة، والتي اضطرت إلى الانقطاع عن العمل بسبب الولادة .

- الأداءات العينية هي الأخرى نصت عليها المادة 26 من القانون رقم 11/ 83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والمتمثلة في المصاريف الطبية والصيدلية على أساس 100 %، وكذا مصاريف إقامة الأم والمولود في المستشفى لمدة أقصاها ثمانية أيام .

و الملاحظ أنّ المشرع الجزائري أولى اهتماما بالغا بالمرأة العاملة، حين أشار إلى خصوصية المخاطر المتعلقة بالأمومة وسبل التكفل بها عبر كل المراحل التي تمر بها، سواء أثناء الحمل أو حين الوضع أو حتى ما بعد الولادة، كما سنتطرق إليه فيما يلي :

### 1.2.2 الأداءات النقدية المتعلقة بتعويض عطلة الأمومة (انقطاع المرأة عن العمل) :

جاء في نص المادة 29 من القانون رقم 11/83 أنّ المؤمن لها تتقاضى تعويضة يومية لمدة أربعة عشر (14) أسبوعا متتاليا، تبدأ على الأقل ستة (6) أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض، و عندما تتم الولادة قبل التاريخ المحتمل لا تقلص فترة التعويض المقدرة بأربعة عشر (14) أسبوعا<sup>28</sup> .

يفهم من نص هذه المادة أنّ المشرع الجزائري خوّل للمرأة العاملة الحق في الأداءات النقدية حين انقطاعها عن العمل بسبب الولادة، المتمثلة في التعويضات اليومية بنسبة 100 % بعد الانقطاع من الأجر الخام أو الخاضع للضريبة طيلة مدة العطلة والمقدرة بـ 98 يوما، وهي مدة قابلة للتمديد في حالة الولادة القيصرية بعد أخذ رأي الطبيب المستشار لصندوق التأمينات الإجتماعية المختص إقليميا .

### 2.2.2 الأداءات العينية المتعلقة بتعويض عطلة الأمومة و تبعاتها :

تستفيد المرأة العاملة حال انقطاعها عن العمل بسبب الولادة من الاداءات العينية والتي تشمل كافة المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته وتعويض أيام العطل المرضية وعطلة الأمومة، حيث لا تمنح الأداءات العينية إلا إذا كان الدواء موصوفا من قبل الطبيب المعالج أو الطبيب المستشار التابع للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، وتتمثل هذه المصاريف في التعويض عن التكاليف الطبية و الصيدلية على أساس 100 %، بالإضافة إلى استفادة المرأة العاملة أو زوج المؤمن له

<sup>28</sup> - انظر المادة 29 من القانون 11/83 السالف الذكر.

اجتماعيا من تغطية وتعويض المصاريف المتعلقة بإقامتها وإقامة مولودها و لو تعددوا بالمستشفى، وذلك على أساس نسبة 100 %، شرط أن لا تتعدى مدة الإقامة ثمانية (08) أيام<sup>29</sup>، هذا و تلتزم هيئة مصالح التأمينات الاجتماعية (مصلحة الأداءات) بتقديم التعويض العيني، حتى إذا تعلق الأمر بوضع عسير كالعملية القيصيرية أو تبعات الوضع المرضي، دون المساس بالنسب الخاصة بالتعويضات النقدية، كما هو منصوص عليه قانونا في باب التأمين على الولادة<sup>30</sup>.

ومن جانب آخر نصت المادة 35 من المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 1984/02/11 على حق المرأة العاملة من الاستفادة من جميع الأداءات المقررة في هذا الباب، في حالة انقطاع الحمل الذي يحدث بعد نهاية الشهر السادس من تكوين الجنين ولو لم يولد الطفل حيا<sup>31</sup>، حيث تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بتعويض النفقات العلاجية التي يدفعها المستفيد من التأمين، باستثناء حالة ما إذا ما قامت المؤمن لها اجتماعيا باللجوء إلى طبيب أو صيدلية أو مؤسسة علاجية تربطها اتفاقية معها، تسمح لها من الاستفادة من نظام الدفع من قبل الغير<sup>32</sup>.

### 3.1 شروط الاستفادة من التأمين عن الأمومة :

تتمثل شروط الاستفادة من عطلة الأمومة فيما يلي :

- شرط الانتساب و أداء الاشتراكات (صفة المؤمن له)، الذي نظمته أحكام القانون رقم 83/11 و القانون 83/14 السالفي الذكر، أي أن تكون صفة المؤمن له اجتماعيا للعامل أو المعني .
- شرط مدة العمل المنصوص عليها بموجب المادة 55 من القانون 83/ 11 بأن تكون العاملة عملت على الأقل 15 يوما أو 100 ساعة على الأقل للاستفادة من عطلة الأمومة والمقدرة ب: 14 أسبوع .
- عدم الجمع بين الأداءات و الأجرة الشهرية من الهيئة المستخدمة، و هو ما نصت عليه المادة 71 من القانون رقم 83/ 11 .
- إلزامية الخضوع للمراقبة الطبية من طرف الطبيب المستشار .

<sup>29</sup> - انظر المادة 29 / 2 من القانون 83/11 المؤرخ في 1983/07/02 .

<sup>30</sup> - أنظر المواد 23، 25، 26 و القانون رقم 83/11، المؤرخ في 1983/07/02 المشار إليه سابقا .

<sup>31</sup> - معدلة بموجب المادة 01 من المرسوم رقم 88-209 المؤرخ في 1988/10/18 الذي يحدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83/11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم .

<sup>32</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 97/472 المؤرخ في 1997/12/08 المحدد للاتفاقيات النموذجية التي يجب أن تتطابق مع أحكامها الاتفاقية المبرمة بين صناديق الضمان الاجتماعي و الصيدليات، الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1997 .

- إجراء المرأة الحامل للفحوص الطبية على أن تكون المعاينة الأولى للحمل قبل انتهاء الشهر الثالث والفحص الثاني خلال الشهر السادس و الفحص الثالث خلال الشهر الثامن<sup>33</sup>.
- على المرأة الحامل أن لا تنقطع عن العمل لأسباب أخرى، و بالرجوع إلى المرسوم رقم 27-84، لا سيما المادة 32 منه، وهو ما يسمى بالانقطاع الغير المبرر أو الغير الخاضع لموافقة مصالح الضمان الاجتماعي<sup>34</sup>.
- تقديم شهادة من المستخدم تبيّن تاريخ الانقطاع عن العمل و مبلغ الرواتب الأخيرة .
- شرط التوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض وهو ما أكدته المادة 29 من القانون رقم 11/83.

يتضح مما سبق مدى حرص المشرع الجزائري في المحافظة على صحة المرأة الحامل وكذا صحة جنينها، بالمقارنة مع بعض التشريعات الأخرى التي تطرقنا إليها سابقا، فعلى سبيل المثال من محاسن التشريع الجزائري نجد أنّ المشرع وقرّر للمرأة العاملة الحامل الحماية الاجتماعية في حال عدم اكتمال حملها، حسب ما جاءت به المادة 34 من المرسوم التنفيذي 27-84 المتعلق بتحديد كفاءات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83-11 الذي خول لها الحق في التأمين عن الولادة إذا انقطع الحمل في الشهر السادس من تكوين الجنين حتى ولو لم يولد حيا، وتتولى هيئة الضمان الاجتماعي دفع المصاريف التي أنفقتها المرأة على نفسها أثناء فترة الحمل وبعد انقطاعه، ومن خلال ما سبق نستنتج أن المرأة العاملة تستفيد من أداءات عينية وأخرى نقدية فيما يخص التأمين على الولادة، وفق شروط إجراءات ذُكرت آنفا .

### المحور الثاني : الصحة و السلامة المهنية للمرأة العاملة بين المفهوم و التنظيم القانوني

الملاحظ للإحصائيات السنوية الصادرة عن المنظمات الدولية يرى بأم عينيه مدى اهتمام هذه المنظمات بحقوق الإنسان، باعتباره فرداً من أفراد المجتمع واهتمامها بالعامل باعتباره موردا بشريا يسعى إلى تحقيق التنمية في المجتمع، غير أنّ مؤشر حوادث العمل والإصابات يرتفع سنة بعد أخرى، بالرغم من السعي الدولي لتحسين بيئة العمل، بحيث يحصل ما يقارب 430 مليون حادث خلال العمل سنويا منها حوالي 270 مليون نتيجة حوادث العمل و 160 مليون نتيجة الإصابة بالأمراض المهنية منها 02 مليون إصابة تؤدي إلى الوفاة نتيجة لهذه الإصابات، الشيء الذي سبّب خسائر فادحة في الجانب الاقتصادي وترك ضررا نفسيا على حالة الفرد العامل، كما أنّ فكرة السلامة

<sup>33</sup> - أنظر المادة 34 من المرسوم رقم 27-84 مؤرخ في 11 فبراير 1984، الذي يحدد كفاءات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم .

<sup>34</sup> - أنظر المادة 32 من المرسوم رقم 27-84 المؤرخ في 11/02/1984 السالف الذكر.

المهنية ظهرت بعد الثورة الصناعية نتيجة ما حملته من أخطار وحوادث مهنية، حيث صدر أول قانون للصحة وظروف العمل في إنجلترا سنة 1802، والذي حدّد بموجبه ساعات العمل للأطفال بـ 12 ساعة دون أن يعملوا في الليل<sup>35</sup>.

ثم ظهرت هذه القوانين في أوروبا (سويسرا، الدنمارك وفرنسا)، كما صدر في الأخيرة – فرنسا- قانون السلامة الجماعية سنة 1945، وفي أمريكا فقد صدر أول قانون سنة 1970 (ويليام ستايجر) STAGER WILIAMS للصحة والسلامة المهنية، وأصبح هذا القانون يطبق على جميع المؤسسات الصناعية أو التجارية التي يعمل بها عامل أو أكثر<sup>36</sup>، كما أنّ أول ظهور لقانون السلامة المهنية كان سنة 1966، ونتيجة لهذه الاهتمامات والإصلاحات أسفر مكتب العمل الدولي لسنة 2003 على تخصيص تاريخ 28 أبريل من كل سنة باليوم العالمي للصحة والسلامة المهنية. على ضوء ذلك سنتطرق في هذا المحور إلى الإطار المفاهيمي للسلامة المهنية للمرأة العاملة (أولا)، وكذلك إلى واقع السلامة المهنية للمرأة العاملة على ضوء المعايير الدولية والوطنية (ثانيا).

### أولا: الإطار المفاهيمي للسلامة المهنية للمرأة العاملة

يقع على كل إنسان سواء كان صاحب عمل أو عامل أو زميل في العمل أن يحرص على سلامته وسلامة العاملين معه أيضا أثناء العمل، سواء كان رجلا أو امرأة وهذا- تكريسا للمبدأ الدستوري المتضمن الحق في الحياة – ولعلّ هذا ما يؤكد على وجوب إتباع الإنسان أسلوب السلامة ومبادئها في أشغاله وسلوكياته .

#### أ- تعريف السلامة المهنية :

على العموم علم السلامة هو العلم الذي يسعى لحماية الإنسان وتجنبه المخاطر في أيّ مجال ومانع الخسائر في الأرواح والممتلكات كلما أمكن ذلك، وعلى وجه الخصوص هو حماية العامل من المخاطر التي قد يتعرض لها بسبب أداء العمل، أو هو مجموعة التدابير الوقائية القصد منها حماية الأرواح والممتلكات من الأخطار المحيطة به<sup>37</sup>. وجاء في المرشد في الصحة والسلامة المهنية للنساء العاملات على أنّ السلامة المهنية هي العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان، وذلك بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الحوادث المهنية، أو بعبارة أخرى هي

<sup>35</sup>-حكمت جميل رؤوف، الصحة المهنية لطلبة معاهد الصحة العالية، مديرية مطابع التعليم العلمي، العراق، 1989، ص 20-21 .

<sup>36</sup>- ماموني فاطمة الزهراء، تأمين بيئة العمل من الأمراض المهنية تحديات ماثلة في الأفق لبلوغ عمل آمن، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس بمستغانم (الجزائر)، العدد 02، ديسمبر 2019، ص 51 .

<sup>37</sup>- مبادئ السلامة المهنية، الحقيقية الأولى، مجلد صادر عن المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، المملكة العربية السعودية، دون سنة نشر، ص 5 .

مجموعة من الإجراءات والقواعد والنظم في إطار تشريعي تهدف إلى الحفاظ على الإنسان من خطر الإصابة والحفاظ على الممتلكات من خطر الضياع والتلف<sup>38</sup>.

#### ب- أهمية وأهداف السلامة المهنية للمرأة العاملة :

تتمثل أهمية السلامة المهنية للمرأة العاملة في ما يلي :

- حماية المرأة العاملة من الإصابة الناجمة عن مخاطر بيئة العمل، وذلك بمنع تعرضهن للحوادث .

- الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت وما تحتويه من أجهزة ومعدات من التلف والضياع نتيجة للحوادث .

- السلامة والصحة المهنيين تبعث بالأمان والطمأنينة في قلوب العاملات أثناء قيامهن بأعمالهن، والحد من نوبات القلق والفزع التي تنتابهن وهنّ يتعايشن بحكم ضروريات الحياة .

- توفير السلامة المهنية يؤدي إلى توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصرين البشري (خاصة النساء منهم) والعنصر المادي .

وفي هذا الإطار يمكن القول بأنّ أهمية توفير السلامة والصحة المهنية ترجع لتحقيق الأهداف التالية:

- تساهم السلامة والصحة المهنية في تخفيض تكاليف الإنتاج الناتجة عن تخفيض معدلات حوادث وإصابات العمل، والناتجة أيضا عن تخفيض فترات الغياب وتوقف العمل نتيجة لعدم توافر بيئة العمل المادية السليمة .

- تساهم السلامة والصحة المهنية في تخفيض تكاليف الإنتاج الناتجة عن تخفيض الفاقد في المواد والتالف والناتج عن استخدام نظم آلية وميكانيكية متقدمة، كما أنّ وجود هذه النظم وهذه المواد يساهم في تخفيض فترات توقف الإنتاج وعدم تعطيله نظير نظم الإصلاح والصيانة المفاجئة .

- استقرار العمال في العمل، أي زيادة درجة رضا العامل عن عمله وارتباطه الوثيق بالآلة والبيئة التي يعمل فيها، مما يؤدي إلى تخفيض معدلات دوران العمل .

- تحقق السلامة والصحة المهنية المتميزة كفاءة إنتاجية عالية النظير، بسبب وجود إنتاج عالي الجودة ومعتدل التكاليف<sup>39</sup>.

#### ج- المخاطر التي تتعرض لها المرأة العاملة :

تتعرض المرأة العاملة لجملة من المخاطر نذكر منها :

<sup>38</sup>- المرشد في الصحة والسلامة المهنية للنساء العاملات، مجلة صادرة عن المركز الفلسطيني للاتصال والسياسات التنموية ممول من منظمة العمل الدولية، فلسطين، سنة 2010، ص 5 .

<sup>39</sup>- مجدي عبد الله شرارة، الصحة والسلامة المهنية وتأمين بيئة العمل، فريدريش ايبيرت، مكتب مصر، 2016، ص 16.

## 1- المخاطر الصحية في العمل المكتبي :

إنّ المجهود الذي تبذله المرأة العاملة في الدوائر الرسمية وغير الرسمية جلوساً لساعات طويلة خلف المكاتب ولسنوات عديدة، لا بدّ أن يؤثر على صحتها، حيث لجأت منظمة العمل الدولية إلى إصدار الاتفاقية رقم 30 بشأن ساعات العمل في المؤسسات التجارية ومكاتب المؤسسات العمومية والخاصة سنة 1930 بجنيف في دورته الرابعة عشر، وقد تبيّن من بعض الدراسات الميدانية أنّ الجلوس الطويل غير الصحيح وغير المريح والعمل على الآلات الكاتبة وأجهزة الكمبيوتر التي غزت مختلف الميادين، قد أدّى إلى زيادة العوارض الجسدية التي تعاني منها المرأة العاملة، مثل الضعف في النظر و وجع الرأس وضيق في التنفس وآلام الظهر والكتفين والعنق والذراعين، حيث أصبح جهاز الكمبيوتر من ضروريات العمل في المصارف والمعامل و المكاتب و المدارس وحتى في المنازل. ومما لاشك فيه أنّ العمل والإبقاء لساعات طويلة أمام شاشات الكمبيوتر يسبب بعض الأعراض الجسدية منها تغشي النظر وتدمع العين و وجع الرأس والصداع النصفي، هذا بالإضافة إلى أوجاع في أسفل الظهر بسبب وضعية الجلوس الطويل .

## 2- مخاطر العمل في القطاع الصحي :

صدرت عدة اتفاقيات دولية بشأن حوادث العمل والأمراض المهنية عن منظمة العمل الدولية في العديد من المجالات، نذكر منها الاتفاقية رقم 18 بشأن الأمراض المهنية لسنة 1925، والتي تم مراجعتها سنة 1934 بالاتفاقية رقم 42 وصادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962<sup>40</sup>، وبناء على هذه الاتفاقيات نذكر البعض من المخاطر التي تعترض المرأة العاملة في المجال الصحي؛ حيث أنّ العمل في المستشفيات وسائر القطاعات الصحية قد يشكل خطراً على صحة المرأة، علماً بأنّ الغالبية العظمى من القوى العاملة في المؤسسات الصحية من النساء، و هن يعملن في مجالات مختلفة مثل: التمريض وغرف الأشعة وغرف الطوارئ و الصيدليات، وتركيب الأدوية وغرف العمليات والعزل الصحي، وكذلك في أقسام الطب الإشعاعي و النووي، وقد تتعرض المرأة في بعض هذه الأقسام إلى مخاطر جدية على صحتها خاصة غرف الأشعة وطب الأسنان وغرف العمليات، مما يمكن أن يؤدي بها إلى إجهاد تلقائي إذا كانت حاملاً<sup>41</sup>.

وتجدر الإشارة إلى الجهد المبذول من طرف العاملات في غرف التوليد، لما يبذلنه من جهد جسدي وفكري في مساعدة المرأة الحامل على الولادة ومراقبتها والاعتناء بنظافتها والاهتمام بتعقيم غرف الولادة، وكلها أعمال شاقة ومرهقة، وكذلك الأمر بالنسبة إلى العاملات في دور العجزة ومستشفيات المعوقين، وقد أثبتت الدراسات والإحصاءات أنّ

<sup>40</sup> - اتفاقية رقم 42 بشأن تعويض إصابات العمل - الأمراض المهنية - مراجعة، 1934، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962 .

<sup>41</sup> ، اطلع عليه بتاريخ 14 جويلية 2022 على الساعة (23:10) -<https://cutt.ly/xXOXv7r>



هؤلاء النساء يواجهن مع الوقت مشكلات صحية خطيرة منها فقر الدم، والإجهاد والتوتر العصبي، وارتفاع ضغط الدم، والدوالي و الإجهاض التلقائي، وما يقترن به من ضغوط. هذا ناهيك عن إمكانية تعرضهن لعدوى نقل الدم أو إلى أيّ عدوى جرثومية قد يحملها المريض، وفي هذا الصدد أصدرت منظمة العمل الدولية اتفاقية رقم 149 بشأن العاملين في التمريض سنة 1977<sup>42</sup>.

### 3- المخاطر الفيزيائية :

يقصد بالمخاطر الفيزيائية في جو العمل كل ما يؤثر على سلامة العامل وصحته نتيجة عوامل طبيعية، مثل الحرارة أو الرطوبة أو البرودة أو الضوضاء أو الإضاءة أو الإشعاعات الضارة أو الزيادة أو النقص في الضغط الجوي الذي يجري فيه العمل، ولهذه العوامل أثران على سلامة العمال وصحتهم؛ تأثير مباشر يتمثل في إصابتهم بالأمراض المهنية نتيجة عدم توافر النسب المأمونة التي يجب أن تكون عليها هذه العوامل، وتأثير غير مباشر يتمثل في أنّ عدم توافر هذه النسب المأمونة من العوامل الطبيعية يتسبب في خلق مناخ غير صالح للعمل وظروف غير ملائمة للعمل في ظلها، مما يؤدي إلى ارتباك العامل وإجهاده وخفض حيويته النفسية والصحية<sup>43</sup>، ونذكر من هذه المخاطر شدة الحرارة وشدة البرودة وكذا الإضاءة القوية أو الباهتة والضوضاء، بالإضافة إلى مخاطر الاهتزاز، وعلى هذا النحو أصدرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 148 المتعلقة ببيئة العمل بخصوص تلوث الهواء، ومشكل الضوضاء والاهتزازات سنة 1977<sup>44</sup>.

### 4- المخاطر الكيماوية :

تعتبر المخاطر الكيماوية من أصعب وأعقد مخاطر العمل في الصناعة، ويختلف تأثير المواد الكيماوية المستعملة أو المتداولة على العمال المعرضين لها بحسب نوعها وتركيبها الكيماوي وحالتها الطبيعية سائلة أو صلبة أو غازية، والمواد الكيماوية تأتي خطورتها أساسا فيما تحدثه من أمراض مهنية، أي تأثيرها المباشر في المقام الأول، ثم ما تسببه للعاملين من انخفاض في قدرتهم الذهنية والبدنية نتيجة هذه الأمراض مما يجعلهم عرضة للإصابات والحوادث<sup>45</sup>. وفي هذا الصدد أصدرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 170 بشأن المواد الكيماوية لسنة 1990، وهو ما نصت عليه المادة 19 في قولها: "عندما تحظر دولة عضو مصدرة استعمال كل أو بعض المواد الكيماوية

<sup>42</sup> - الموقع ذاته .

<sup>43</sup> - مجدي عبد الله شرارة، مرجع السابق، ص 53 .

<sup>44</sup> - انظر المادة 02 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 148 بشأن بيئة العمل (تلوث الهواء، الضوضاء والاهتزازات)، 1977 .

<sup>45</sup> - مجدي عبد الله شرارة، مرجع السابق، ص 69 .

لأسباب تتعلق بالسلامة والصحة في العمل، ينبغي أن تقوم هذه الدولة العضو بإبلاغ هذه الحقيقة وأسبابها إلى أي بلد مستورد".

#### د- تقويم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق المواصفات الدولية :

تبين نظام إدارة السلامة والصحة المهنية في العالم نظام شامل لإدارة المخاطر تحت مواصفة عالمية تسمى OHSAS، وهي عبارة عن سلسلة لتقييم السلامة والصحة المهنية عبر الشركات والمؤسسات، لتمكنها من ضبط التحكم في مخاطر السلامة والصحة المهنية لتحسين أدائها، صدرت في سنة 1999 عن هيئة المواصفات البريطانية BSI، فدمجت هذه المواصفة بين معايير السلامة المهنية OHSAS ومعايير نظام إدارة الجودة ISO، حيث يشمل نظام إدارة السلامة والصحة المهنية OHSAS على عناصر مختلفة تتمثل في مجملها على التخطيط، التنفيذ والفحص، مراجعة الإدارة والتحسين المستمر.

وفي يونيو 2013 تبنت إدارة الصحة والسلامة المهنية نظاما جديدا يساعد على التقليل من الأخطار المهنية، والتي حلت محل هذه الأخيرة بالاتفاق مع منظمة العمل الدولية، وقد سميت هذه المواصفة باسم ISO 45001<sup>46</sup>.

#### ثانيا: واقع السلامة المهنية للمرأة العاملة على ضوء المعايير الدولية و الوطنية

اهتمت منظمة العمل الدولية بتوفير الحماية اللازمة والقواعد الصحية الواجب توافرها بسبب المخاطر المحدقة بالمرأة العاملة داخل المؤسسة والتي تعرضنا إليها سابقا، وفي هذا الإطار سنتطرق إلى واقع السلامة المهنية بالنسبة للمرأة العاملة من منظور منظمة العمل الدولية وكذا منظمة العمل العربية، بالإضافة إلى موقف التشريع الجزائري من هذا الموضوع :

#### أ- السلامة المهنية للمرأة العاملة من منظور منظمة العمل الدولية :

كرست اتفاقية سيداو CEDAW مبدأ القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري بين المرأة، وهذا تحقيقا لمبدأ المساواة بين الرجال والنساء في الحقوق<sup>47</sup>، وشجعت على العمل المختلط سواء في الصحة أو التعليم، للقضاء على المفهوم النمطي لدور الرجل والمرأة وأيضا المساواة في العمل والحصول على الشهادات في مختلف المؤسسات العمومية أو الخاصة، وفي هذا الجانب أصدرت منظمة العمل الدولية في عام 2001 مبادئ توجيهية حول أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية. وقد أصبحت هذه المبادئ التوجيهية نموذجا مستخدما لتطوير المعايير الوطنية في هذا المجال، وبفضل تركيبها

<sup>46</sup>- العياشي زرزار، حمزة بن وريدة، نظام الصحة والسلامة المهنية وفق المواصفة القياسية الدولية ISO 4500/2018، جوان 2019، ص 37 و 39.

<sup>47</sup>- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة اعتمدت بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 180/34 المؤرخ في 12 ديسمبر 1979، تاريخ سريان الاتفاقية 03 سبتمبر 1981 وفقا لأحكام المادة 27 منها .

الثلاثية ودورها في وضع المعايير تُعتبر منظمة العمل الدولية الجهاز الأنسب لتطوير المبادئ التوجيهية الدولية بشأن أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية، وقد أصبحت هذه المبادئ النموذج الأكثر اعتماداً واستخداماً في تطوير برامج إدارة السلامة والصحة المهنية على المستوى الوطني و في الشركات، كما تقدم منظمة العمل الدولية المساعدة التقنية للبلدان المهتمة بتطبيق هذا النظام<sup>48</sup>.

كما أنّ هناك مراكز تدريب دولية تابعة لمنظمة العمل الدولية كالمركز التدريبي في إيطاليا ومعهد السلامة بمصر...إلخ. وفي هذا الصدد أنشأت منظمة العمل الدولية عدة اتفاقيات تضمن السلامة الصحية والمهنية للمرأة؛ منها؛ الاتفاقية رقم 03 المتعلقة بحماية الأمومة لسنة 1919 والتي صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19/10/1962، وكذلك الاتفاقية رقم 17 و 18 لسنة 1925 المتعلقة بالتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية على التوالي والمصادق عليهما من طرف الجزائر بتاريخ 19/10/1962، بالإضافة إلى الاتفاقية رقم 19 بشأن المساواة في المعاملة لسنة 1925 المصادق عليها من طرف الجزائر بنفس التاريخ، كما حظيت مسألة الالتزام بقواعد السلامة من الأخطار وتوفير القواعد الصحية اللازمة للعمال باهتمام كبير لدى منظمة العمل الدولية، حيث أشارت الاتفاقية الدولية رقم 155 بشأن السلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1981 والتي دخلت حيز التنفيذ في 11 أوت 1993، صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية بموجب المرسوم الرئاسي 59/06 المؤرخ في 11 فبراير 2006، كما أصدرت منظمة العمل الدولية اتفاقية رقم 187 بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين سنة 2006، التي تعتمد في إطارها على أحكام الاتفاقية الدولية رقم 155 بشأن السلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل، و اعتمدت المنظمة الدولية تاريخ 28 أبريل من كل سنة يوماً عالمياً للسلامة والصحة المهنية باعتباره اليوم الذي ربطته الحركات النقابية في العالم منذ سنة 1996 بذكرى ضحايا حوادث العمل والأمراض المهنية، وكان إقرارها لأول مرة باليوم العالمي المصادف لتاريخ 28 أبريل في مؤتمر جنيف سنة 2003، وتعقد منظمة العمل الدولية بالاشتراك مع الرابطة الدولية للضمان الاجتماعي مؤتمراً دولياً للسلامة والصحة المهنية كل ثلاث سنوات منذ 1955<sup>49</sup>.

إنّ أنشطة منظمة العمل الدولية وما أصدرته من اتفاقات وتوصيات مختلفة لا تخلو من مبادئ أساسية تتعلق بالمرأة العاملة وحقوقها، وعليه فباعتبارها وكالة حكومية

<sup>48</sup>- المرشد في الصحة والسلامة المهنية للنساء العاملات، المركز الفلسطيني للاتصال والسياسات التنموية، فلسطين ص 17 .

<sup>49</sup>- مهدي بخدة، قواعد السلامة والصحة المهنية في القانون الجزائري والمواثيق الدولية، مجلة قانون العمل والتشغيل كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم (الجزائر)، العدد 01 لسنة 2022، ص 130 .

متخصصة في مجال الشغل والحماية الاجتماعية، فهي تسعى بكل مجهوداتها من حيث النصوص الصادرة أو الآليات والأجهزة المستحدثة التي تهدف إلى ضمان أمن وسلامة العمل دون أي تمييز من حيث الجنس، وهذا ما يبين لنا فضل منظمة العمل الدولية في وضع كثير من المبادئ التي نصت عليها اتفاقياتها، فمن مجموع 188 اتفاقية صادرة عن هذه المنظمة، هناك 19 اتفاقية تناولت حقوق المرأة بصفة أساسية والتي تهدف في مجملها إلى تكريس مبدأ المساواة والقضاء على أشكال التمييز في العمل<sup>50</sup> :  
و في هذا الشأن لم تكتف منظمة العمل الدولية بوضع هذه الاتفاقيات والتوصيات، بل قامت بمتابعة كيفية وضعها، وذلك من خلال الاهتمام التي أولته للطبقة العمالية

- <sup>50</sup> - الاتفاقية رقم 19 بشأن المساواة في المعاملات وحوادث الشغل لعام 1925 .  
الاتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لسنة 1948 .  
الاتفاقية رقم 100 بشأن المساواة في الأجور لسنة 1951 .  
الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهنة لسنة 1958 .  
الاتفاقية رقم 115: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحماية من الإشعاعات 1960 .  
الاتفاقية رقم 118 بشأن المساواة في المعاملات والضمان الاجتماعي لسنة 1962 .  
الاتفاقية رقم 127 بشأن الحد الأقصى للوزن لسنة 1967 .  
الاتفاقية رقم 148، اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن بيئة العمل (تلوث الهواء و الضوضاء والاهتزازات) لسنة 1977 .  
الاتفاقية رقم 151 بشأن العلاقات المهنية في الوظيفة العمومية لعام 1962 .  
الاتفاقية رقم 156 بشأن إتاحة الفرصة والمعاملة المتساوية للعمال من الرجال والنساء من ذوي المسؤولية العائلية لعام 1983 .  
الاتفاقية رقم 161 بشأن خدمات الصحة المهنية في الوظيفة العمومية لسنة 1985 .  
الاتفاقية رقم 167 بشأن السلامة والصحة في البناء لسنة 1988 .  
الاتفاقية رقم 176 بشأن السلامة والصحة في المناجم سنة 1947 .  
الاتفاقية رقم 187 بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، لسنة 2006 .  
أما بخصوص الاتفاقيات المختصة التي تناولت وضع المرأة العاملة فهي كالتالي :  
الاتفاقية رقم 3 بشأن الأمومة الصادرة سنة 1919 .  
الاتفاقية رقم 4 بشأن تشغيل النساء ليلا الصادرة سنة 1919 .  
الاتفاقية رقم 41 بشأن تشغيل النساء ليلا (معدلة)، الصادرة سنة 1934 .  
الاتفاقية رقم 45 بشأن تشغيل النساء تحت الأرض الصادرة سنة 1935 .  
الاتفاقية رقم 89 حول تشغيل النساء ليلا (معدلة)، الصادرة سنة 1948 .  
الاتفاقية رقم 103 بشأن حماية الأمومة، التي تمّ مراجعتها سنة 1952 .  
الاتفاقية رقم 183 بشأن مراجعة اتفاقية حماية الأمومة التي تمّ مراجعتها سنة 2000 .

بصفة عامة رجال ونساءً من خلال نقطتين أساسيتين: الأولى هي التفرقة الواضحة بين الرجل والمرأة في العمل والأجر، أما الثانية فهي عدم وجود حماية كافية للمرأة أثناء العمل مراعاة لتكوينها الجسماني .

ويظهر ذلك جليا من خلال التقارير العديدة التي أصدرتها منظمة العمل الدولية، والتي كان الهدف منها مراقبة تنفيذ الدول للاتفاقيات الدولية المتعلقة بحماية المرأة العاملة .

#### ب- السلامة المهنية للمرأة العاملة وفق جهود منظمة العمل العربية :

ليس من السهل التوصل إلى وضع مقبول حول الصحة والسلامة المهنية في المنطقة العربية، لكنه أمر ضروري ويتطلب مساعدة ممثلي أصحاب العمل والعمال في وضع خطة لتحقيق السلامة المهنية وتجنب أقصى ممكن من الحوادث والإصابات وسط العمال، ذلك أنّ معيار السلامة المهنية بالخطر وليس بطبيعة النشاط أو مدته الزمنية، بحيث لا بد أن يهدف تشريع كل دولة إلى وضع شروط تقنية لازمة تراعى فيها شروط بيئة العمل والمستوى الصحي للعامل، وبالأخص المرأة كونها أكثر عرضة للحوادث والأمراض المهنية .

ولعل مسألة حماية المرأة العاملة ظهرت مع أول اتفاقية عربية بشأن مستويات العمل العربية، وكان ذلك في الاتفاقية رقم 01 لسنة 1966 والمعدلة بالاتفاقية رقم 06 لسنة 1976، والتي تنص في المادة 68 على أنه: "يحظر تشغيل النساء في أعمال المناجم تحت الأرض وفي جميع الأعمال الخطرة التي تضر بالصحة"<sup>51</sup>، كما تناولت الاتفاقية رقم 05 لسنة 1976 بموجب المادة 06 حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة والأشغال الضارة بقولها: "يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة التي يحددها التشريع في كل دولة"<sup>52</sup>، حيث يلاحظ أنّ صياغة نص المادة تغيّر وظهر أنه مرّن بخصوص الأعمال الشاقة التي تخص المرأة العاملة، هذا من جانب خطر الأعمال الشاقة والضارة للمرأة.

ومن جهة أخرى أنشأت منظمة العمل العربية الاتفاقية رقم 07 لسنة 1977 المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية والتي نصت في المادة 01 منها على أن تشمل التشريعات العربية جميع الأحكام الخاصة بالصحة والسلامة المهنية في جميع المجالات والقطاعات، كما تشمل الأحكام الخاصة بالتأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية<sup>53</sup>، أما من جانب الحماية الاجتماعية وضمان حق المرأة العاملة في الأمومة فإنّ الاتفاقية رقم 03 لسنة 1971 نصت في مادتها 16 على أن يكون تأمين الأمومة شاملا

<sup>51</sup> - انظر نص المادة 68 من اتفاقية العمل العربية رقم 06 لسنة 1966 المتعلقة بشأن مستويات العمل .

<sup>52</sup> - انظر نص المادة 06 من اتفاقية العمل العربية رقم 05 لسنة 1976 المتعلقة بشأن المرأة العاملة .

<sup>53</sup> - انظر نص المادة 01 من اتفاقية العمل العربية رقم 07 المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية .

للرعاية الطبية قبل الولادة وبعدها للعلاج بالمستشفى، مع صرف إعانة مالية خلال فترة الانقطاع عن العمل بسبب العمل والوضع ولمدة 06 أسابيع قبل وبعد الوضع<sup>54</sup>. أما من جانب التكوين والدراسة، فقد تناولت الاتفاقية العربية رقم 10 لسنة 1979 في مادتها الأولى وجوب حصول كل من العامل والعاملة على إجازة الدراسة بدون أجر وبفرص متساوية، على اعتبار الطبقة العاملة ركيزة أساسية من ركائز التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وهو ما تم إقراره في مؤتمر العمل العربي المنعقد بجمهورية السودان في مارس 1979. كما أنّ منظمة العمل العربية لم تكتف بوضع تدابير وقائية لحماية العمال من مختلف الحوادث والأمراض المهنية، بل اشترطت حماية العمال حتى في مقابلة التوظيف بإجراء فحص أولي لاختبار القدرات الصحية للعامل ولياقته البدنية إن كانت تتناسب مع النشاط المخول له أم لا، كما ألزم المستخدم بتقديم الإسعافات الأولية وتوفيرها داخل أماكن ومقرات العمل، بما في ذلك الخدمات الطبية وتسجيلها على مستوى سجل مخصص للحوادث والأمراض المهنية، حتى تسهل إجراءات عملية التبليغ عن الحادث أمام مصالح الضمان الاجتماعي، وما يقال عن العامل بصفته رجلا يقال عن المرأة العاملة، وهو ما أشارت إليه المواد 08، 09 و 10 من الاتفاقية رقم 07 المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.

**ج- تقييم واقع الصحة و السلامة المهنية للمرأة العاملة على ضوء التشريع الجزائري :**  
في هذا البند سنسلط الضوء على واقع الصحة والسلامة المهنية والمخاطر المرتبطة بهما من منظور التشريع الجزائري.

### 1. واقع الصحة و السلامة المهنية للمرأة العاملة من خلال الدستور الجزائري :

انطلاقاً من الشعار القديم الشهير "الوقاية خير من العلاج"، كرس المشرع الجزائري مبدأ الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة وحماية صحتها وضمان سلامتها الجسدية والذهنية والعقلية، وذلك في عدة نصوص قانونية لاسيما الدستور باعتباره أسمى القوانين، حيث نص على "الحق في الصحة" كمبدأ دستوري، كما أشار إلى موضوع السلامة المهنية والأمن الصحي وطب العمل في العديد من الدساتير، ومن خلال هذا فقد جاء دستور 1963 ليعترف بحق كل فرد في حياة لائقة، وهو ما أشارت إليه المادة 16 منه، حيث أنّ هذه المادة لم تقصد الفئة العمالية من المجتمع بصفته عمالاً، بل أشارت إليهم باعتبارهم جزءاً من أفراد المجتمع، رغم أنّ مفهوم الحياة اللائقة مفهوم حديث الاستعمال في القانون الاجتماعي، إلا أنّ دستور 1963 استعمل هذه العبارة

<sup>54</sup> - انظر نص المادة 16 من اتفاقية منظمة العمل العربية لسنة 1971.

"الحياة اللائقة" التي تقابلها باللغة الفرنسية "une vie décente"، مع العلم أن مفهوم العمل اللائق مفهوم حديث بالمقارنة مع المفاهيم الأخرى<sup>55</sup>.

هذا وإن للمرأة نصيب من دستور 1976، حيث اعتبرها مواطنة كاملة العضوية في المجتمع تحقيقاً لمبدأ المساواة، وهو ما أشارت إليه المادة 181 منه، وقد احتل موضوع السلامة المهنية والأمن والصحة العمالية أهمية بالغة لدى المشرع الدستوري من خلال هذا الدستور، حيث أقر بحق المواطنين في الرعاية الصحية، مع العمل على توسيع الطب الوقائي والعلاجي وتحسين ظروف العمال باعتبارهم جزءاً من المجتمع مع مجانية الخدمات الصحية، وهو ما لم يكن موجوداً في دستور 1963، وتطور تدريجياً مفهوم السلامة المهنية والأمن الصحي في التشريع الجزائري، فمع التعديل الدستوري لسنة 1989 أصبح مبدأ الحماية الصحية للعامل مضمون من طرف القانون، وهو بذلك التزام دستوري كما أشارت إليه المادة 52 من دستور 1989<sup>56</sup>.

ليأتي بعدها دستور 1996 والذي بدوره عزز حقوق المرأة مع توسيع صلاحيتها في المجال السياسي دون تمييز على أساس الجنس، وهو ما نصت عليه المادة 28 منه، ورغم أن الدستور ساوى بين الجنسين، إلا أن القانون أعطى الأفضلية للمرأة في بعض الحالات كإعفائها من التزام تأديتها واجب الخدمة الوطنية مثلاً نظراً لطبيعتها الفيزيولوجية الغير قادرة على التحمل، هذا وللإشارة فإن التعديل الدستوري لسنة 2016 لم يغير أو يضيف أي شيء من جانب السلامة المهنية -عدا بيئة سليمة للمواطن-<sup>57</sup>، وربما المشرع يقصد هنا بيئة العمل كجزء منها للحفاظ على صحة المواطن والعامل دون تمييز، بالمقابل بقي دور المرأة العاملة ضمن التعزيزات المقررة في الدستور السابق، وهو ما يتجلى بوضوح في نص المادة 36 التي تنص على أن: "تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل..."، وهو ما يتضح جلياً اليوم، حيث أصبحت المرأة تتقلد مناصب المسؤولية في جميع القطاعات .

ولأن موضوع السلامة والصحة المهنية أصبح من ضمن أولويات الحياة الاجتماعية للطبقة العمالية دون تمييز فإن المشرع الدستوري أعطى أهمية بالغة لهذا المبدأ من خلال التعديل الدستوري لسنة 2020 للجمهورية الجزائرية، كما في نص المادة 66 / 2

55- جهل مجد، بيئة العمل والالتزام السلامة والصحة المهنية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه علوم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، (الجزائر)، 2018/2017، ص 55 .

56- انظر نص المادة 52 من دستور 1989 للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

57- انظر المادة 68 القانون رقم 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري لسنة 2016 الجريدة الرسمية، عدد 14 المؤرخة في 7 مارس 2016 .

والتي قضت بأنه: "يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة..."<sup>58</sup>، على اعتبار الحماية بمفهومها الواسع والتي تدخل ضمن التغطية الاجتماعية والحماية الصحية وكذا الحماية من حوادث العمل والأخطار التي قد تصيب العامل (أمن المؤسسة)، بحيث الإخلال بهذا الالتزام يرتب مسؤولية في ذمة الهيئة المستخدمة ومصالح التأمينات الاجتماعية .

## 2. الصحة والسلامة المهنية للمرأة العاملة من خلال القانون الجزائري :

لقد احتل موضوع السلامة و الصحة المهنية والحماية الاجتماعية للمرأة العاملة مكانة بالغة في التشريع الجزائري العمالي بمقتضى قوانين ونصوص تنظيمية عديدة سابقة و لاحقة لقانون علاقات العمل، نظرا لكون المرأة تتميز ببنية جسدية ضعيفة مقارنة بالرجل، لذلك حاول المشرع حمايتها عن طريق تحديد الحد الأدنى لسن التشغيل، إضافة إلى منع استخدامها بصورة آلية في الأعمال التي تتسم بالخطورة، والتي تنعدم فيها النظافة وإلزام المستخدم بإجراء فحوص دورية مع تحديد أوقات عملها، وكذا منع تشغيلها ليلا<sup>59</sup>، حيث كرس المشرع الجزائري من خلالها الحماية القانونية لها كوسيلة لضمان الصحة والسلامة، ومن هذه القوانين نذكر قانون التأمينات الاجتماعية رقم 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 الذي يعتبر بمثابة قانون وقائي لجميع العمال دون تمييز بين الجنس، فهو حق إلزامي يشمل التأمين عن مرضها وعجزها وضمان حقها في الأمومة في حالة الولادة والتأمين ضد الأخطار التي تتعرض لها كحوادث العمل والأمراض المهنية، وهو ما نصت عليه المادة 03 من القانون المذكور أعلاه على أن يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال<sup>60</sup>.

كذلك ظهر سنة 1983 -سنة أطلق عليها سنة الضمان الاجتماعي- قانون حوادث العمل والأمراض المهنية رقم 13/ 83، الذي يُغطي كل الحوادث والأمراض المهنية مهما كانت الجهة التي ينتمي إليها المؤمن له أو المصاب دون تمييز بين المستفيدين، سواء قطاع اقتصادي عام أو خاص أو حتى قطاع الوظيفة العمومية، شرط أن يكون العامل مؤمّن له اجتماعيا، وهو ما أكدته المادة 03 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية<sup>61</sup>، وكذلك المادة 3 و 06 من القانون 11/ 83 المتعلق

<sup>58</sup> - انظر المادة 2/66 من التعديل الدستوري لسنة 2020، الجريدة الرسمية، العدد 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

<sup>59</sup> - ليندة بوعزين، المرأة في قانون العمل الجزائري، مجلة ايليزا للبحوث والدراسات، جامعة مولود معمري بتيزي وزو (الجزائر)، العدد 06 لسنة 2021، ص 274 .

<sup>60</sup> - انظر المادة 03 من قانون التأمينات الاجتماعية رقم 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 .

<sup>61</sup> - انظر المادة 03 من قانون حوادث العمل والأمراض المهنية رقم 13/83 المؤرخ في 02/07/1983، والذي دخل حيز التطبيق في 01/01/1984 .



بالتأمينات الاجتماعية، كذلك نجد من بين التشريعات القانون 07/88 الذي تبني المشرع الجزائري من خلال بعض مواد فكرة التفصيل في مبادئ السلامة والصحة المهنية، حيث اشترط عناصر أساسية لا بد أن تتوفر في بيئة العمل تستجيب لمتطلبات الوقاية والأمن الصحي، من خلال توفير الإنارة والتهوية والحماية من الغازات السامة والخطيرة، وهذا ضمنا لبيئة نظيفة<sup>62</sup>، كما ينبغي على صاحب العمل أن يمنح الوسائل اللازمة للتخلص من البقايا السامة وتهوية أماكن العمل، وهناك ثلاثة أنواع من الأجهزة المكلفة بتطبيق الإجراءات والأحكام والقوانين الخاصة بقواعد الأمن والوقاية من الأخطار المهنية وحوادث العمل :

- المؤسسة المستخدمة التي يقع عليها التزام قانوني لاتخاذ الإجراءات الكافية والتدابير الوقائية والاحتياطية في مجال أمن العمل والوقاية من الأخطار .  
- الهيئات الرقابية التي تشرف على رقابة المؤسسات المستخدمة ومدى تطبيقها للقوانين والأنظمة، منها داخلية كاللجان التقنية واللجان المتساوية الأعضاء واللجان الخارجية كمفتشية العمل .

- هيئات الضمان الاجتماعي، والتي تتلخص مهمتها في التعويض عن الأخطار والحوادث المهنية التي تصيب العامل وتعد كلجنة تحقيق<sup>63</sup>. وفي هذا الصدد نصت المادة 11 و 12 من القانون المذكور أعلاه على حظر تشغيل المرأة في الأعمال التي تتطلب بذل جهد يفوق قوتها الجسدية، لما له من انعكاس سلبي على صحتها، واستنادا إلى ما سبق نستخلص أهمية طب العمل التي تكمن في تشخيص كل الأضرار السابقة أو اللاحقة مع تعيين أو بقاء المرأة العاملة في منصب يتماشى مع قدراتها الفيزيولوجية والنفسية التي تتوافق مع المنصب، وذلك لرفع مستوى القدرة والإبداع والتقليل من حالات العجز والقضاء على الحالات التي من شأنها أن تؤثر عليها .

هذا ولقد حرص المشرع الجزائري على إرساء قواعد الحماية الصحية والسلامة المهنية، حيث أشار في نص المادة 05 من قانون علاقات العمل 11/90 على الوقاية الصحية و الأمن وطب العمل<sup>64</sup>، فالقارئ لنص هذه المادة يلاحظ أنّ المشرع الجزائري

<sup>62</sup> - انظر المواد من 03 إلى 11 من القانون 07/88 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 04 المؤرخة في 27 يناير 1988 .

<sup>63</sup> - احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 138 .

<sup>64</sup> - تنص المادة 05/05 من قانون علاقات العمل 11/ 90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 على ما يلي: "يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: ممارسة الحق النقابي، التفاوض الجماعي، المشاركة في الهيئة المستخدمة، الضمان الاجتماعي

أشار إلى الحقوق الاجتماعية في بداية النص، ثم أشار إلى الحماية الصحية والسلامة المهنية كحق يتمتع به العامل، كما أنه راعى الأوقات الليلية في العمل، وقد أخذ موقفاً واحداً فيما يتعلق بعمل النساء ليلاً سواء في القوانين أو الأوامر الملغاة أو في القانون الحالي، حيث أبقى على مبدأ منع تشغيل النساء ليلاً كقاعدة عامة، وهذا ما أشارت إليه المادة 194 من الأمر 31/75 بنصها: "لا يجوز استخدام النساء في أي عمل ليلي"، وأيضاً أكدت عليه المادة 11 من قانون علاقات العمل: "يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية"، وإن كان المشرع الجزائري قد حظر تشغيل النساء في الأعمال الليلية كمبدأ عام، إلا أنه وضع استثناء في الفقرة الثانية من المادة 29 وذلك عندما تُبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل، غير أنّ المشرع لم يحدد الظروف التي تمنح فيها هذه الرخص ولا الشروط التي يجب أن تخضع لها، تاركا مجال تحديدها إلى الاتفاقيات وللسلطة التقديرية لمفتش العمل في تقدير الظروف التي يمكن من خلالها للمستخدم تشغيل النساء ليلاً<sup>65</sup>.

بعدها صدر المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم أحكام طب العمل المنصوص عنها في القانون 07/88، حيث أنّ من بين الأهداف التي سعى إليها هذا المرسوم هي البحث عن سلامة العامل من أيّ أذى خطير على بقية العمال والتأكد من أنّ العامل مستعد صحياً للمنصب المرشح لشغله<sup>66</sup>، سواء رجلاً أو امرأة خاصة وأنّ طب العمل يندرج ضمن السياسة الصحية للحكومة، ويمكن تلخيص أهم القوانين، المراسيم والتنظيمات حول الحماية الصحية والسلامة المهنية في التشريع الجزائري وفق الجدول الآتي:

جدول يوضح القوانين والمراسيم والتنظيمات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في التشريع الجزائري:

الرقم	القوانين، المراسيم والتنظيمات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في التشريع الجزائري	تاريخ الإصدار
01	القانون رقم 83/13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم	1983/07/02
02	القانون رقم 85/05 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها	1985/02/16

والتقاعد، الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الراحة، المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها، اللجوء إلى الاضراب".

<sup>65</sup> - طاوسي فاطمة، الحماية القانونية للمرأة العاملة: دراسة مقارنة في القانون الدولي والقانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر ببسكرة (الجزائر)، 2020/2019، ص 227.

<sup>66</sup> - انظر المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 93/120 المؤرخ في 15/05/1993 المتعلق بتنظيم طب العمل.

العدد: 02	السنة: جوان 2023 م- ذو القعدة 1444 هـ	ص: 543 - 571	المجلد: 09
03	القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية وطب العمل المعدل والمتمم	1988/01/26	
04	القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم	1990/04/21	
05	المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل	1991/01/19	
06	المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل	1993/05/15	
07	قرار وزاري مشترك المحدد للاتفاقيات النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي والقطاع الصحي أو الهيئات المتخصصة	1995/04/02	
08	المرسوم التنفيذي رقم 209/96 المحدد لتشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وعمله	1996/06/05	
09	المرسوم التنفيذي رقم 285/01 المتعلق بالأماكن العامة، حيث يحظر التبغ ووسائل تنفيذ هذا الحظر	2001 /10/04	
10	المرسوم التنفيذي رقم 427/02 المتعلق بإرشاد العمال وإبلاغهم وتدريبهم في مجال الوقاية من المخاطر المهنية	2002/12/07	
11	قرار وزاري مشترك يحدد التقرير النموذجي لطبيب العمل	2001/10/16	
12	المرسوم التنفيذي رقم 09/05 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الصحة والأمن	2005/07/08	
13	المرسوم التنفيذي رقم 10/05 المحدد لصلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها	2005/07/08	
14	المرسوم التنفيذي رقم 104/06 يحدد قائمة النفايات بما في ذلك النفايات الخاصة بالخطرة	2006/02/28	
15	المرسوم التنفيذي رقم 116/09 المحدد للاتفاقيات النموذجية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي والأطباء	2009/04/07	

المصدر: من إعداد الباحث .

## الخاتمة :

من خلال معالجتنا لهذا الموضوع الذي تناولنا فيه حق الأمومة والسلامة المهنية للمرأة العاملة بين المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية، توصلنا إلى أنّ الاتفاقيات الدولية التي جاءت بها منظمة العمل الدولية ألزمت الدول الموقعة عليها بضمان الحماية الاجتماعية الكافية واللازمة لها من خلال ضمان التعويضات النقدية و العينية نتيجة انقطاعها عن العمل وضمان الراحة أثناء التعب والمرض، كما سعت منظمة العمل الدولية إلى وضع تدابير وقائية وعلاجية تحمي المرأة قبل العمل، و بعده من خلال إلزام الهيئة المستخدمة بإجراء الفحص الطبي لها قبل تشغيلها، نظرا لطبيعتها الفيزيولوجية التي تتطلب ذلك وهذا لتوفير منصب عمل يلائم نشاطها البدني والصحي، تفادياً لأيّ خطر قد يمس بحياتها وضمانا لحياة صحية آمنة .

بدوره يسعى التشريع العربي إلى اتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان سلامة المرأة العاملة من خلال تطبيق الاتفاقيات العربية، على غرار الاتفاقية رقم 07 التي تعتبر الاتفاقية – الأم- لمبدأ السلامة والصحة المهنية على المستوى العربي -دون تمييز بين الجنس- حيث راعت هذه الأخيرة حقوق المرأة ومنعها من كل شيء محظور يهدد سلامتها وأمنها الصحي من خلال حظرها من العمل ليلا والعمل في الأماكن تحت الأنفاق وكل الأعمال الشاقة التي تفوق طاقتها الجسدية، وهو الاجراء الذي اعتبرته نصوص الاتفاقيات العربية بالإجراء الوقائي (الاحترازي) لما له من علاقة بالإسعافات الأولية وتوفير الخدمات الطبية، خاصّة وأنّ العبرة في حوادث العمل والأمراض المهنية بالخطر وليس بطبيعة النشاط .

المشرع الجزائري هو الآخر سعى إلى ترقية حقوق المرأة العاملة من خلال تكريس مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات، بل وربما حقوقها أكثر من الرجل، نظرا لبعض الالتزامات التي هي من خصوصية الرجل فقط، كما أنّه سعى إلى تجنيد كل الوسائل القانونية والإدارية التي توفر الحماية الاجتماعية لها عن طريق ضمان حقها في الأمومة، مع استحداث أجهزة وقائية متخصصة في مجال التأمين الاجتماعي والترقية الصحية، كالرقابة الطبية لدى مصالح الضمان الاجتماعي وتوفير عيادات طبية داخل المؤسسات أو ما يعرف بسياسة طب العمل، وكذا التفتيش عن طريق مصالح مفتشية العمل لمراقبة نشاطها ومدى ملائمتها لقوتها البدنية. كما سعى إلى إنشاء ما يسمى بالمجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن الذي أنشئ سنة 1996، والذي من أهم مهامه إعداد تقارير سنوية يدرس فيها حالات الوقاية الصحية والأمن لعرضها على وزير العمل لتقديم اقتراحات من شأنها تحسين ظروف العمل، هذا إن دلّ على شيء فإنّما يدل على مدى حرص المشرع الجزائري على توفير الحماية الاجتماعية وترقية الأمن الصحي .

- غير أنّ هذا لا يمنع من وجود نقائص جمة تعاني منها منظومة تشريع العمل في بلادنا، أهمها نقص التكوين والتعليم في المجال، لذلك أقترح ما يلي :
- لا بد من تحيين قوانين الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة للتوفيق بين تبعات الأمومة ومسؤولية العمل، كتقديم التسهيلات وليس جبرها على العمل وعدم الانقطاع عنه منذ بدء الفحوصات الطبية، كما هو معمول به في التشريع الجزائري، وهو ما ينجم عنه مشاكل عديدة تبدأ من لجان الطعن إلى القضاء وفي الغالب دون تسوية .
  - نشر ثقافة الوقاية الصحية والأمن وتفعيل دور طب العمل .
  - تكثيف الحملات التحسيسية لزيادة الوعي بأهمية السلامة والصحة المهنية في المجالات الاجتماعية والاقتصادية للوقاية من الأخطار المهنية .
- إدراج الصحة والسلامة المهنية في البرامج المدرسية والجامعية يسمح للطلاب بمعرفة أهمية الحفاظ على صحة العمال والعاملات وسلامتهم، مما يشجعهم على التخصص في هذا المجال .