

حقوق الأم العاملة بين التشريع الدولي والتشريع الوطني**The right of working mothers between international legislation and national legislation****بن صالح عادل¹**¹ طالب دكتوراه تخصص قانون المؤسسة والتنمية المستدامة

عضو بمخبر قانون العمل والتشغيل بكلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم الجزائر

تاريخ النشر: 2019/12/25

تاريخ القبول: 2019/11/16

تاريخ الاستلام: 2019/ 08/15

الملخص:

تعتبر مسألة حماية المرأة العاملة فكرة عالمية تسعى كل الدول إلى تحقيقها نظرا لما يترتب عنها من الاستقرار بمختلف أبعاده خاصة البعد الاجتماعي منه، وهذا بالنظر إلى ما يمكن أن تحققه هذه الحماية القانونية من مساواة اجتماعية، القضاء على كل أشكال التمييز داخل المجتمع عامة وفي الوسط المهني خاصة . ولقد ركزنا في هذه الدراسة على تلك الحماية القانونية الوطنية والدولية المقررة لحالة المرأة العاملة وهي في وضع الأمومة محاولين بذلك بيان مدى فعالية تلك النصوص القانونية الفاعلة في هذا المجال.

الكلمات المفتاحية: الحماية القانونية، حالة الأمومة، الحمل، الرضاعة، التأمينات الاجتماعية.

Abstract:

The issue of the protection of working women is a universal idea that all countries seek to achieve because of its stability in its various dimensions, especially its social dimension.

This is in view of what this legal protection can achieve from social equality, eliminating all forms of discrimination within society in general and in the professional sphere especially. In this study, we focused on the national and international legal protection of the situation of working women in the situation of motherhood, thus trying to determine the effectiveness of these legal texts in this area.

Keywords: legal protection, maternity status, pregnancy, breastfeeding, social insurance...

1- مقدمة

تعد المرأة جزءا لا ينفصلُ بأي حالٍ من الأحوال من كيان المجتمع الكلي، كما انها مكون رئيسي فيه بل تتعدى ذلك لتكون الأهم بين كل المكونات، وقد شغلت المرأة عبر العصور أدوارا مهمة، وكانت فاعلة وناشطة في وضع القوانين والسياسات، وفي تسيير حركة الحياة الاجتماعية والاقتصادية وحتى السياسية، والله سبحانه وتعالى خلق الجنسين؛ الذكر والأنثى ليكمل كل منهما الآخر، لكن لم يعد دور المرأة قاصرا على رعاية شؤون أسرة ومتطلباتها فحسب بل سعت جاهدة إلى تطوير نفسها وإبراز قدراتها واستطاعت أن تجعل من نفسها منافسا لا يستهان به، ومن بين ما حققته المرأة هو ولوجها إلى عالم الشغل أين سجل الواقع تطورا ملحوظا بهذا الخصوص .

غير انه وعلى الرغم من هذه الأهمية التي تكتسيها هذه الشريحة وسط المجتمع إلا انه وبهذه الخطوة التي خطت إليها المرأة أصبحت عرضة لمختلف أنواع التمييز وسط هذا الفضاء المهني الذي صارت عضوا فيه وهذا بالمقارنة مع الرجل العامل معها ناهيك عن مختلف ظروف الاستغلال نتيجة لتقمصها بعض مناصب العمل التي تتميز بالخطر بالإضافة الى تلك الحالة الفيزيولوجية التي تتميز بها المرأة من حمل وولادة وصولا إلى مرحلة الأمومة، هذه الحالة التي تعد من بين النقاط التي كان لها حظ كحقوق من حقوق المرأة العاملة والتي كانت محل اهتمام كل من التشريع الوطني وكذا الدولي والتي قررت لها جملة من الحقوق والامتيازات كحالة استثنائية تمر بها كل امرأة عاملة من ابرزها منع استخدام المرأة العاملة في حالة الحمل او الامومة الحق ومنحها إجازة وتسهيلات وهي في مثل هذا الوضع، استفادتها من امتيازات اجتماعية والمتمثلة خاصة في تلك التأمينات الاجتماعية وكذا تخفيض في حالة التقاعد وغيرها من مختلف الحقوق، كل هذا كان عبر تفعيل مختلف النصوص القانونية التي عملت جاهدة إلى تعزيز مكانة المرأة العاملة الأم وفرض أقصى حماية ممكنة لها من كافة الجوانب وتبنى اكبر قدر ممكن من مختلف المبادئ السامية التي لا يستهان بها في مجال حماية المرأة العاملة، وعليه وانطلاقا من هنا نطرح الإشكال القانوني التالي:

ما مدى فعالية تلك الحماية القانونية المقررة لحالة الأم العاملة في كل من القانون الدولي

وكذا الوطني؟

- أهداف الدراسة: كان الهدف من هذه الدراسة بيان دور كل من التشريع الدولي والوطني في توفير الحماية للمرأة العاملة ولقد سلطنا الضوء على مختلف تلك النصوص القانونية الفاعلة بهذا المجال التي تعترف بأهم تلك الحقوق المقررة لحالة الام العاملة.

وتتجلى أهمية الموضوع في كونه يعد من بين الركائز والاهتمامات الدولية والوطنية نظرا لما ترتبه من ايجابيات متعددة على الحياة البشرية بالأخص تلك الاجتماعية منها، وفي ظل تقاوم مختلف المشاكل المهنية التي تتعرض لها المرأة العاملة الأم.

- **منهج الدراسة:** عمدنا في هذه الورقة البحثية إلى الاستعانة بالمنهج الوصفي من خلال الوصف والتعريف بالموضوع إلى جانب المنهج التحليلي لتحليل مختلف المواد القانونية المتصلة بالموضوع. و عليه للإجابة على هذا الإشكال القانوني سيتم التعرض له وذلك ببيان تلك الحماية المقررة للمرأة العاملة الأم في كل من التشريع الدولي وكذا التشريع الوطني وذلك من خلال التطرق الى جل تلك الحقوق التي تتمتع بها وهي في هذا الوضع.

2- حماية حالة الأمومة في التشريع الدولي

تمر المرأة بحالات فيزيولوجية وصحية خاصة بها تجعلها تختلف عن أخيها الرجل في الوسط المهني وهي حالة الحمل والولادة وعليه وحتى تحضى بكل الحماية اللازمة من هذا الوضع وكضرورة التوفيق بين عملها ووظيفتها الاجتماعية كأم تناولت التشريعات الدولية هذا الموضوع كنقطة حساسة من حياة المرأة وعمدت بذلك الى اصدار وتبني عدة اتفاقيات تعمل على تعزيز مكانة المرأة العاملة بشكل عام والمرأة العاملة الام بشكل خاص والتي تعد حالة استثنائية تتطلب رعاية خاصة ومن ابرز الاتفاقيات الدولية التي تقر بمبدأ حماية المرأة العاملة الام في مجال الشغل نجد حيث، الاتفاقية الدولية رقم 03 بشأن استخدام النساء قبل الوضع وبعده والتي أقرها مؤتمر العمل الدولي في دورته الأول المنعقدة سنة 1919 والتي عدلت وتمت مراجعتها عدة مرات¹.

¹ الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية والمتعلقة بحماية الامومة مراجعة، رقم 183 لسنة 2000، جاءت لتراجع الاتفاقية الدولية الصادرة عن ذات المنظمة، رقم 103 لسنة 1952، التي عدلت الاتفاقية الدولية رقم 03 لسنة 1919 الخاصة باستخدام النساء قبل الوضع وبعده، وتمت مناقشة مراجعة الاتفاقية رقم 103 في دورتي مكتب العمل الدولي رقم 87 و88 لعامي 1999 و2000.

1-2 إجازة المرأة العاملة الحامل: تعليق علاقة عمل العاملة أثناء الحمل أو أثناء إجازتها بسبب الحمل والوضع

تستفيد المرأة العاملة الحامل من إجازة بسبب الوضع الذي تمر فيه من حمل ووضعه، غير أن هذه الإجازة تكون ضمن حالتين بالنظر إلى الطابع الفيزيولوجي للمرأة وبهذا تتقرر هذه المدة في مدة عادية بحيث، ان الاتفاقية الدولية رقم 03 لسنة 1919 أسست المبادئ العامة لعطلة الأمومة ونصت بعدم السماح للمرأة بالعمل خلال الأسابيع الستة التالية للوضع وإعطاء المرأة حق الانقطاع عن عملها إذا قدمت شهادة طبية تثبت احتمال حدوث الوضع في غضون ستة أسابيع¹ بعدها جاءت الاتفاقية رقم 103 لسنة 1952 معدلة لتؤسس نظاما متكاملًا للأمومة، حيث حددت مدة العطلة بـ اثنا عشر أسبوعًا بمعنى ستة أسابيع منها لاحقة للوضع على الأقل تكون إلزامية كما حددت المدة التي يجب منحها للمرأة قبل الوضع بعده،² اما الاتفاقية رقم 183 لسنة 2000 لحماية الأمومة فقررت إجازة تقل عن أربعة عشر أسبوعًا، تشمل فترة إجازة إلزامية بعد ولادة الطفل مدتها ستة أسابيع تحدد المستويات الدولية الحد الأدنى لمدة هذه الإجازة بأربعة عشر أسبوعًا مع التوصية برفع هذا الحد إلى ثمانية عشر أسبوعًا ثاني³ وأخرى غير العادية اذ، أقرت الاتفاقية الدولية رقم 103 مبدأ إجازة الأمومة قبل الوضع أو بعده في حالة المرض الناجم عن الوضع شريطة أن يكون مشفوعًا بشهادة طبية من الاتفاقية المذكورة فالحالة الأولى هي حالة الخطأ في تقدير تاريخ الوضع حيث يقع هذا الأخير بعد التاريخ المفترض للولادة هنا تمدد الإجازة إلي التاريخ الفعلي للوضع دون تخفيض فترة الإجازة الإلزامية اللاحقة للوضع، أما الحالة الثانية فه حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع⁴ وعليه، نكون أمام حالتين:

1-1-2 حالة المرض الناجم عن الحمل: والتي لم تنص عليها الاتفاقية الدولية رقم 03 لسنة 1919 لكن الاتفاقية المعدلة لها رقم 103 لسنة 1952 استدركت هذا النقص حيث نصت على حال المرض الناتج عن الحمل المؤيد بشهادة طبية، ومنحت للقوانين أو اللوائح الوطنية الحق في إجازة إضافية قبل

¹ يوسف الياس، يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي الوطني للعمل، رؤية تحليلية بمنظور مستقبلي - دار وائل، عمان، ط. 01، سنة 2008، ص. 218.

² تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية (دراسة مقارنة)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2006، ص. 185 و186.

³ يوسف الياس، مرجع سابق الذكر، ص. 218.

⁴ المواد 04، 05 و06 من الاتفاقية رقم 103 المتعلقة بحماية الأمومة لسنة 1952 والمعدلة

الوضع، ويجوز للسلطة المختصة أن تحد الحد الأقصى لمثل هذه الإجازة¹ وهي كما نرى سابقة للإجازة القانونية² أما الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 فنصت على أن تمنح إجازة قبل فترة الأمومة أو بعده بناء على شهادة طبية، في حالة الإصابة بمرض أو حدوث مضاعفات أو احتمال حدوث مضاعفات ناجمة عن الحمل أو الولادة ويجوز تحديد هذه الإجازة والحد الأقصى لطولها وفق للقوانين الممارسات الوطنية³.

2-1-2 حالة المرض الناجم عن الوضع : ويقصد بها المضاعفات المتولدة عن الوضع بحيث، يجعل المرأة في حالة صحية تحول دون الالتحاق بالعمل واثراً هذا نصت الاتفاقية الدولية رقم 103 انه من حق للمرأة أن تستفيد من هذه الإجازة مع ترك أمر تحديده للسلطات المختصة في كل بلد، بشرط تقديم شهادة طبية تثبت ذلك⁴ ونقصد بالنساء اللاتي يستفدن من عطلة الأمومة أي امرأة بغض النظر عن سنّها أو جنسيتها أو عرقها أو معتقدها، متزوجة كانت أو غير متزوجة كما أعطت مفهومها واسعا أيضا لكلمة طفل فاعتبرته أي طفل سواء كان والداه متزوجين أو غير متزوجين⁵ ومن خلال هذه النصوص، تتبين نية المشرع الدولي إلى تكريس مبدأ عدم التمييز بين النساء العاملات بحيث نجده ينطبق على جميع النساء دون شرط باستثناء شرط انتسابهن إلى نوع من المهن أو القطاعات التي حددها وهما الصناعي والتجاري وعليه، فقد استثنيت العاملات في القطاع الزراعي والأجيرات اللواتي يعملن في بيوتهن ، لتأتي بعدها الاتفاقية رقم 103 لسنة 1952 وتستدرك هذا النقص وتوسع من هذه الإجازة إلى كل من العاملات في القطاع الزراعي واللواتي يعملن في البيوت.

2-2 تعليق علاقة عمل العاملة أثناء الحمل أو أثناء إجازتها بسبب الحمل والوضع

دائماً وفي إطار تعزيز مكانة المرأة في الوسط المهني انتبعت التشريعات الدولية إلى نقطة أخرى وهي إمكانية فصل المرأة من منصب عملها جراء المدة المقررة لها للوضع ولما بعد الوضع وعليه جاءت الاتفاقية رقم 183 لسنة 2000 بمبدأ مهم وهو تحريم القانون الوطني على صاحب العمل أن ينهي استخدام أي امرأة أو أثناء تغيبها في الإجازة المشار إليها أو خلال فترة تعقب عودتها إلى العمل

¹ المادة 03 من الاتفاقية رقم 103 السابقة الذكر .

² تاج عطاء الله، مرجع سابق الذكر، ص. 188، 189 و190.

³ المادة 05 من الاتفاقية رقم 183 المتعلقة بحماية الأمومة لسنة 2000.

⁴ المادة 03 من الاتفاقية رقم 103 السابقة الذكر .

⁵ تاج عطاء الله، مرجع سابق الذكر، ص. 187 إلى 191.

على أن تقررها القوانين واللوائح الوطنية وتستثنى من ذلك الحالات القائمة على أسباب تمد بصلة إلى الحمل أو الولادة ومضاعفاتها أو الإرضاع ويقع على عائق صاحب العمل عبأ الإثبات بأن أسباب فصل العاملة من الخدمة تمد بصلة إلى الحمل أو الولادة ومضاعفاتها أو الإرضاع¹ وبالتالي بحظر الفصل أثناء الحمل أو أثناء الإجازات أو التغيب بسبب الحمل والوضع إذا كان سببه يتصل بالحمل أو الولادة ومضاعفاتها أو الإرضاع².

3- حماية الأم العاملة في التشريع الوطني

تعد حالة الأمومة وما يسبقها من حمل وولادة مرحلة جد حساسة تمر بها المرأة العاملة وهي في الوسط المهني ولكن ومن جهة أخرى لا يمكن الاستهانة بهذا العنصر البشري وإقصائه من عالم الشغل نتيجة لهذا الأمر وبهذا قرر التشريع جملة من الحقوق لهذه الفئة والتي تسمح لها بالمرور من هذا الوضع دون التأثير على منصب العمل الذي تشغله وعليه تتمتع المرأة العاملة الأم بجملة من الامتيازات والحقوق كحقها في عطلة الأمومة، منع استخدام الحامل أثناء فترة معينة من الحمل، حقها في تعليق علاقة العمل لأجل هذا الأمر بالإضافة إلى تلك التسهيلات وتلك الحماية المقررة لها في إطار قانون الضمان الاجتماعي.

3-1 الحق في عطلة الأمومة ومنع استخدام الحامل

فيما يخص عطلة الأمومة والتي تعد احد حقوق المرأة العاملة من جهة كما تعد أيضا احد المحاور التي نهجها التشريع ليعزز ويرفع من مكانة المرأة بحكم مرورها بهذه الحالة الفيزيولوجية والتي تحتاج إلى رعاية خاصة فيمكن إيجازها ضمن حالتين مدة عادية حيث، أعطى المشرع الجزائري للمرأة العاملة الحق في الاستفاد من عطلة الأمومة مدفوعة الأجر خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها حددت ب 14 أسبوعا متتاليا على الأقل 6 أسابيع وهذه المدة تقسم إلى سابقة للوضع أخرى لاحقة له³ معيارها في ذلك التاريخ المفترض للولادة ولها في ذلك أن تخرج في الأول اختياريا في غضون 6 أسابيع قبل التاريخ المفترض للوضع مع ضرورة تقديم شهادة طبية تثبت ذلك كما يمكنها الاستفادة أيضا من تسهيلات وحسب تلك الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة⁴، وأخرى غير

¹ المادة 08 من الاتفاقية رقم 183 السابقة الذكر.

² يوسف الياس، مرجع سابق الذكر، ص. 226 و 227.

³ المادة 12 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية. ر.، ع. 28، لسنة 1982 المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996، ج. ر.، ع. 42، لسنة 1996.

⁴ المادة 55 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج. ر.، ع. 17، لسنة 1990.

عادية هي حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع، بالنسبة للحالة الأولى فالمرأة الحامل يمكن أن تتوقف عن العمل في هذه الحالة لكن دون الاستفادة من تأمين على الأمومة بل تستفيد من تأمين على المرض بتعويض يقدر 50 بالمائة فقط من الأجر اليومي هذا يعد إجحاف في حق المرأة فمادامت قد أثبتت العاملة بشهادة طبية المرض ناجم عن الحمل مرتبط به بصورة أكيدة فكيف يعقل أن تحرم من تعويض نقدي كامل كما في الأمومة يحفظ لها كرامتها، أما المرض الناجم عن الوضع فلقد كانت المرأة إذا توقفت عن العمل بسبب مرض له علاقة بالأمومة مضاعفتها بعد انقضاء الإجازة القانونية المقدرة 14 أسبوعا فإنها تستفيد من تأمين على المرض بنسبة 100 بالمائة 50 بالمائة فقط¹ لكن الأمر رقم 17-96 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-11 المتضمن التأمينات الاجتماعية احدث تغييرا في هذه النسبة إذا رفعها إلى 100 بالمائة.

أما عن حالة منع استخدام المرأة الحامل المشرع في مجال حماية الأمومة خاصة بصدور قانون التأمينات الاجتماعية رقم 83-11 وسهل إجراءات الخاصة بالأمومة منها قضية منع الاستخدام اين نص على وجوب توقف المرأة العاملة عن العمل أسبوعا واحدا قبل التاريخ المفترض للولادة ويجدد هذا الأخير عن طريق شهادة طبية²، وتجدر الملاحظة إلى أن القانون رقم 90-11 المتضمن لعلاقات العمل لم يشر إلى هذه الضمانات الأساسية التفصيلية واكتفى بالنص على المبادئ العامة في هذا المجال كمبدأ استفاة النساء من عطلة للأمومة أثناء الفترات السابقة اللاحقة للوضع³، وبهذا الصدد ينص المشرع الجزائري على تسليط عقوبات جزائية مالية على رب العمل الذي يشغل امرأة حامل أثناء فترة المنع هذه لإعطاء مصداقية أكثر لهذه الحماية.

2-3 حق المرأة العاملة في تعليق علاقة العمل بسبب الحمل أو الوضع والتسهيلات الممنوحة لها

أضفى المشرع الجزائري على المرأة العاملة أوسع مظلة من الحماية القانونية وذلك حفاظا على روابط الأسرة ورعاية للمرأة اجتماعيا واقتصاديا، فبعد أن أجاز لها وقف علاقة العمل قبل يوم الولادة المتوقع، كما منحها تسهيلات يمكن اعتبارها امتياز خاص بالمرأة الحاملة أو الأم والعاملة وعليه:

¹ المادة 25 من القانون رقم 83-11 السابق الذكر.

² المادة 29 من القانون رقم 83-11 السابق الذكر.

³ المادة 55 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر.

بالنسبة لحق المرأة العاملة أو الأم والحامل في تعليق علاقة العمل فمنح لها المشرع تشغيلها خلال الشهر الأخير للحمل وعقب الولادة بشهر ونصف¹ كما كرس المشرع في إطار القانون رقم 83-11 المتضمن التأمينات الاجتماعية مبدأ التعليق الإجباري وحددت أقصى مدة له بأسبوع واحد قبل التاريخ المفترض للولادة² لكن وقع تراجع في هذا المبدأ في إطار التعديل الجديد حيث تم إلغاؤه نهائياً وعلى سبيل المقارنة قد حظر قانون العمل اللبناني على رب العمل السماح بتشغيل لنساء قبل انقضاء ثلاثين يوماً على تاريخ الولادة المحتمل³، أما فيما يتعلق بآثار التعليق فنوجزها فلا يمكن لصاحب العمل فصل المرأة العاملة من منصبها بسبب هذا التعليق⁴ وهو ما تم تبنيه أيضاً بالقانون المصري على سبيل المقارنة⁵، مع المحافظة على الحقوق المكتسبة خلال فترة التعليق⁶ كما تحتفظ بأقدميتها في المنصب، حقها في الترقية وغيرها وتعتبر في هذه الحالة كما لو أنها تعمل فعلاً كما أنها بعد انتهاء هذه المدة يكون من حقها العودة إلى منصب عملها أو إلى منصب مماثل في حالة عدم وجوده⁷.

أما عن تلك التسهيلات الممنوحة للمرأة الحامل فتندرج هي الأخرى ضمن صنفين تسهيلات في فترة الحمل وأخرى بعد الولادة وعليه، بالنسبة للصنف الأول فتستفيد الحامل من ميزة ما يسمى بالعمل الجزئي و كذا النقل المؤقت، هذا الأخير تضمنه الأمر 75-31 الذي يحث على إلزامية الفحص بالنسبة للنساء أين يعود لطبيب العمل صلاحية إثبات حالة النقل من الوظيفة لضرورة صحية وبهذا يجب على صاحب العمل الأخذ بعين الاعتبار الآراء التي يدلي بها طبيب العمل في ما يخص النقل من الوظيفة⁸، والمرسوم 82-302 الذي جاء تطبيقاً للقانون 82-06- كان أكثر وضوحاً تفصيلاً

¹ علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد الصادر بالأمر رقم 31/75 بتاريخ 29 أبريل 1975، دار الثقافة، القاهرة، بدون سنة النشر، ص. 84.

² المادة 29 من القانون رقم 83-11 السابق الذكر

³ حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، سنة 2003، ص. 230.

⁴ المادة 64 من القانون 90-11 السابق الذكر.

⁵ أسامة أحمد شنتات، قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 القرارات الوزارية المنفذة لأحكامه، دار الكتب القانونية، مصر، سنة، 2004، ص. 35.

⁶ المادة 46 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر.

⁷ نفس المرجع، ص. 228 و229.

⁸ المواد 289 و292 من الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج. ر.، ع. 39، لسنة 1975.

لحالة النقل المؤقت إن ثبت عدم استطاعته على مزاولة عمل منصبه الأصلي، في حين أن القانون 88-07 المتعلق بالصحة والأمن وطب العمل بين أهداف هذه الحالة تماشياً مع قدرات الحوامل الفيزيولوجية والنفسية¹، فيما اكتفى القانون 90-11 بالنص انه يمكن تستفيد العاملات من تسهيلات في ظروف العمل يحددها النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة².

بالنسبة للامتياز الثاني والخاص بالحامل العاملة فنص القانون 90-11 المعدل المتم على هذا لكن دون تفصيل في حين دقق المرسوم التنفيذي رقم 97-473 في هذه الحالة لكن لم يخصصها للمرأة فقط بل اعترف به كحق لكل من المرأة والرجل على حد سواء ، ويقع العمل بالتوقيت الجزئي بطلب من العامل لأغراض شخصية بشرط توفر المنصب المناسب توافق مؤهلاته المهنية مع تلك المطلوبة في المنصب المتاح وكل ذلك بعد موافقة المستخدم على أن يقل عن نصف المدة القانونية للعمل ويترتب على المرأة التي اختارت نظام العمل بالتوقيت الجزئي الانتقاص من أجرها انتقاص يتناسب مع الوقت عملها الفعلي³.

هذا عن التسهيلات الممنوحة للمرأة أثناء فترة الحمل لكن وكما سبق الذكر تستفيد أيضا من امتيازات بعد الولادة كحقوقها في اخذ مدة لإرضاع المولود، حقها في العطلة الأبوية، الإحالة على الاستيداع والتقاعد وهو ما سنفصله كالآتي:

فيما يتعلق بالرضاعة وفي هذا الإطار فقد كرس المرسوم رقم 82-302 الذي جاء تطبيقا للقانون 82-06 رفع من هذه المدة إلى ساعتين كل يوم يبدأ حسابها من تاريخ الولادة إلى غاية 6 أشهر التالية⁴، وفيما يخص العطلة الأبوية فتحتاج المرأة العاملة بعد فترة الولادة إلى مدة لملازمة طفلها خاصة في السنوات الأولى من حياته بهدف تربيته وهنا يحق لها تعليق علاقة العمل التي

¹ المادة 12 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 02 جويلية 1983 يتعلق بالنظافة والأمن وطب العمل، ج. ر.، ع. 04، لسنة 1988.

² المادة 55 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر.

³ المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 97-473 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997، المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي، ج. ر.، ع. 82، لسنة 1997.

⁴ المادة 46 من القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج. ر.، ع. 09، لسنة 1982

ترابطها بالمستخدم لهذا السبب بدون أن نقصد عملها، كما تستفيد من حالة الاستيداع والتي تعد تعليق علاقة العمل ويستفيد بها كل عامل مرسم أي لديه اقدمية معينة عادة تقل عن ثلاث سنوات¹.

3-3 حقوق الأم العاملة في التأمينات الاجتماعية

بما أن المرأة الحاملة تضطر إلى التوقف عن العمل بسبب الولادة كما أنها وهي في هذه الحالة فتحتاج إلى مصاريف لقضاء حاجاتها الطبية الضرورية من فحوصات وولادة وإقامة بالمستشفى وغيرها وهنا يظهر دور قانون التأمينات الاجتماعية الذي منح لها الحق في الاستعادة من اداءات عينية وأخرى نقدية والناجمة عن وضع الحمل ناهيك عن استفادتها من تقليص في مدة التقاعد.

3-3-1 التأمينات النقدية والعينية المقررة للأم العاملة:

يمكن تعريف الاداءات النقدية على أنها تعويضة يومية تدفع للمرأة التي تضطر إلى الانقطاع عن العمل بسبب الولادة²، ولقد نص على هذا الأمر كل من القانون 83-11³ وكذا الأمر رقم 96-17 المعدل المتمم للقانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية على انه تتقاضى المؤمن لها شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض تعويضة يومية لمدة 14 اسبوعا متتالية تبدأ على الأقل ب: 6 أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة وعندما تتم الولادة قبل التاريخ المحتمل⁴ وعليه، تستفيد المرأة العاملة التي تتوقف عن العمل بسبب الولادة من دفع اداءات نقدية تتمثل في تعويضة يومية تقدر ب 100 بالمائة من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريرية طيلة مدة الأمومة والمقدرة ب 14 أسبوعا⁵.

أما عن الاداءات العينية فيقصد بها وبالنظر إلى ما تضمنته أحكام القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والسابق الذكر على أنها هي كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته⁶ والتي يمكن إيجازها في المصاريف الطبية والصيدلية وبنسبة مائة بالمائة وكذا

¹ المواد 51 إلى 59 من القانون رقم 82-06 السابق الذكر.

² سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، سنة 2014، ص. 149.

³ المادة 23 من القانون رقم 83-11 السابق الذكر.

⁴ المادة 12 من الامر رقم 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج. ر.، ع. 42، لسنة 1996.

⁵ المادة 28 من القانون رقم 83-11 السابق الذكر المعدلة والمتممة بموجب المادة 11 من الأمر رقم 96-17 السابق الذكر والتي تنص: «يكون للمرأة العاملة التي تضطر إلى التوقف عن عملها بسبب الولادة الحق في تعويضة يومية تساوي 100 بالمائة من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريري».

⁶ المادة 23 من القانون رقم 83-11 السابق الذكر.

مصاريف إقامة الأم في المستشفى لمدة أقصاها 08 أيام وللاستفادة من تعويض هذه المصاريف مرتبط بموافقة الطبيب المستشار الذي ينظر في الملف المعنية بالأمر ومراقبة مدى توافر الشروط المنصوص عليها قانونا بحيث، لا يمكن منح اداءات التأمين على الولادة ما لم يتم الوضع على يد طبيب أو مساعدين مؤهلين ماعدا ما خالف ذلك لأسباب قاهرة وعليه، عدم توفر الشروط المنصوص عليها قانونا ينجم عنها رفض ملف المؤمنة لها اجتماعيا من طرف الطبيب المستشار عن طريق قرار رفض طبي والذي يكن إن يكون بعدها محل منازعة طبية تباشر إجراءاته المعنية بالأمر.

وبالإضافة الى هذا تستفيد المرأة العاملة أو زوج المؤمن له اجتماعيا أيضا ومن من باب التأمين على الولادة من تغطية وتعويض المصاريف المتعلقة بإقامتها وإقامة مولودها ولو تعددوا بالمستشفى وذلك بنسبة مائة بالمائة شرط عدم تجاوزها 08 أيام كما أن المستفيدة من التأمين على الأمومة تحتاج لفحوصات إجبارية منها ما يتم قبل الولادة ومنها ما يتم قبل الولادة¹ وبذلك يتم لزوما إخضاعها لفحوصات طبية أولية قبل نهاية الشهر الثالث من الحمل وفحص قبلي خلال الشهر السادس على أن تنتهي الفحوص إجباريا بفحصين يجرهما أهل الاختصاص بأمراض النساء واحد قبل 04 أسابيع من الوضع وفي اقرب وقت وأخرى في ابعد الحالة واقصر تقدير كما تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتقديم الاداءات حتى إذا تعلق الأمر بالوضع عسير وتبعات الوضع المرضى دون المساس بمبدأ الاداءات الممنوحة ونسبتها حتى تكون مستحقة كاملة في الحدود المنصوص عليها قانونا كما تستحق المستفيدة من التأمين من جميع الاداءات المقررة قانونا في هذا الباب في حالة انقطاع الحمل الذي يحدث بعد نهاية الشهر السادس من تكوين الجنين ولو لم يولد حيا وتتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بالنفقات الناجمة عن مصاريف العلاج والإقامة في الهياكل الصحية العمومية على أساس اتفاقيات مبرمة بينها وبين المؤسسات الصحية المعنية وكل ذلك في حدود النسب والتعريفات المحددة بموجب التنظيم، لكن وللاستفادة من كل هذه التأمينات والاداءات لا بد أن تتوفر جملة من الشروط وهي كالتالي:

¹ سماتي الطيب، مرجع ابق الذكر، ص. 152.

- **اولا التصريح بالحمل:** إن الاستفادة من عطلة الأمومة مرتبط بشرط أساسي وهو أن تكون العاملة حامل وثبوت هذا الحمل بالشهادة الطبية وعلى العاملة أن تقوم بالتصريح عن حملها للمستخدم وذلك من أجل منح العاملة العطلة المقررة لذلك من جهة حتى يتسنى للمستخدم أن يتدارك غياب العاملة عن مكان العمل وتشغيل عامل مكانها بعقد محدد المدة وحتى لا تصبح هذه العطلة خطرا على المؤسسة ومن جهة أخرى شهر على الأقل من تاريخ توقع الوضع ويجب على الطبيب المعين أن يذكر في الشهادة الطبية تاريخ توقع الوضع¹.

- **موافقة الطبيب المستشار:** ان استفادة المرأة العاملة الحامل من الاداءات النقدية الخاصة بعطلة الأمومة مرهون بموافقة الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي².

- **ضرورة إجراء الفحوصات:** نصت أحكام المرسوم 84-27 على انه وبعد تحقق كل الشروط المنصوص عليها بقانون التأمينات الاجتماعية تقدم مباشرة الى الطبيب المستشار التابع للصندوق الذي يقوم بإجراء مراقبة طبية على المرأة الحامل وعلى ملفها الطبي وتتمثل هذه الشروط في إجراء فحوصات طبية التي تسبق الولادة أو التي تلحق بها من فحص طبي كامل قبل نهاية الشهر الثالث فحص طبي خلال الشهر السادس من الحمل فحصان طبيان من طبيب مختص بأمراض النساء أحدهما قبل اربعة أسابيع من الوضع والثاني بعد ثمانية أسابيع من الوضع³.

- **عدم انقطاع المرأة العاملة عن العمل:** يجب على المرأة الحامل ألا تكون انقطعت عن عملها دون مبرر ولكي تثبت حقها في الحصول على هذه الاداءات النقدية أن تثبت أنها لاتزال في منصب عملها ولم تنقطع عنه لبضعة أيام في إطار عطلة مرضية غير مبررة من طرف الطبيب المستشار مع ضرورة فحص طبي كامل قبل نهاية الشهر الثالث التابع لهيئة الضمان الاجتماعي وإلا فإنها تحرم من التعويضات الخاصة بعطلة الأمومة.

- **إثبات صفة المؤمن:** إن شرط صفة المؤمن له اجتماعيا ضروري كما جاء في أحكام المرسوم رقم 84-27 التي نصت على يجب على ضرورة ثبوت صفة المؤمن له اجتماعيا وان تقدم الوثائق

¹ المادة 33 من مرسوم 27/84 المؤرخ في 11 فيفري 1984 المتعلق بعطلة الأمومة، ج. ر.، ع.، لسنة 1984.

² المادة 27 من القانون رقم 83-11 السابق الذكر.

³ المادة 34 من المرسوم 84-27 السابق الذكر.

الثبوتية التي تحدد قائمتها بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي¹ علما انه يستفيد من أحكام هذا القانون العمال سواء كانوا أجراء أو ملحقين بالأجراء أي كان قطاع النشاط، تقديم شهادة من المستخدم تبين تاريخ انقطاعه عن العمل ومبلغ الاجور² بالإضافة الى عامل الخبرة، فالوثائق التي تقدمها المؤمن لها والمحركة من قبل المستخدم فبالنسبة الى الوثيقة التي تبين تاريخ الانقطاع عن العمل والتي تعد ضرورية لحساب المدة الكاملة لعطلة الأمومة اما الوثيقة التي تبين الاجور الشهرية والخبرة المهنية فلها أهمية في تحديد قيمة التعويض أي مبلغ كل يوم عطلة حتى يتسنى لهيئة الضمان الاجتماعي وحساب قيمة عطلة الأمومة³.

- **مدة عمل المؤمن لها:** يجب على المؤمن لها ولكي تستفيد من اداءات التامين على الولادة أن تكون قد عملت ما يقارب 15 يوما او 100 ساعة أثناء الثلاثة أشهر التي تسبق تاريخ الاداءات العينية المطلوب تعويضها إما 60 يوما او 400 ساعة أثناء 12 شهر التي تسبق تاريخ الاداءات المطلوب تعويضها⁴.

بالنسبة لحق المرأة العاملة في التقاعد فيتم ذلك لكن وفق شروط معينة كشرط قضاء مدة معينة في الخدمة فبتوحيد نظام التقاعد في الجزائر اثر صدور القانون 83-12 المتضمن التقاعد⁵ تم تحديد مدة للاستفادة من المعاش، وعليه حتى يستطيع العامل طلب إحالته على التقاعد يجب قضاء مدة عمل لا تقل عن خمسة عشر سنة كما أنه لا يمكن للمستخدم أن يحيل عاملا على التقاعد إن لم يستوفي هذا الشرط حتى ولو بلغ السن القانونية للتقاعد⁶ ولجعل نظام التقاعد أكثر ملائمة مع متطلبات الواقع نص المشرع على شروط أخرى كإثبات مدة اثنا وثلاثون سنة عمل فعلية يترتب

¹ المادة 37 من المرسوم رقم 84-27 السابق الذكر والتي تنص على انه: «يجب على المؤمن لها اجتماعيا التي تطلب الاستفادة من ثمن اداءات التامين على الولادة أن تثبت صفة المؤمن له اجتماعيا...».

² المادة 03 من القانون رقم 83-11 السابق الذكر.

³ المادة 39 من المرسوم 84-27 السابق الذكر والتي تنص على انه: «يجب على المؤمن لها التي تطلب الاستفادة من التعويضات اليومية بمقتضى التأمين على الأمومة أن تقدم شهادة من المستخدم تبين تاريخ الانقطاع عن العمل ومبلغ الرواتب، الخبرة التي تعتمد أساسا في حساب التعويض اليومي...».

⁴ المادة 54 من القانون 83-11 السابق الذكر.

⁵ القانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، ج. ر.، ع. 28، لسنة 1983.

⁶ بن عزوز بن صابر، نشأة العلاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد، الجزائر، ط. 01، سنة 2010، ص. 295.

عنها اشتراكات مساوية لهذه المدة على الأقل ، إثبات 15 سنة عمل فعلية للعاملة و 20 سنة للعامل والتي يترتب عنها دفع اشتراكات مساوية لهذه المدد مع شرط بلوغ العامل سن 50 سنة والعاملة 45 وهنا يجب أن يتم التقاعد بطلب من العامل أو العاملة وإذا قام به المستخدم بصورة انفرادية اعتبر هذا الإجراء باطلا¹.

4-الخاتمة

ختاما للموضوع وما يمكن قوله هو انه بالفعل لا يمكن إنكار ولا تجاهل ما قد تحققه المرأة من إيجابيات عند ولوجها لعلم الشغل كما لا يمكن لأحد أن ينفي دورها الفعال في بناء الاقتصاد الوطني إذ تعد عضو فعال لا يمكن الاستغناء عنه هذا من جهة من جهة أخرى ومن خلال ما تم التوصل إليه هو انه بالفعل جند التشريع الوطني كل القواعد اللازمة التي تخدم حماية المرأة العاملة من كل الحالات بما فيها حالة الأمومة كحالات استثنائية تمر بها المرأة وتحتاج إلى رعاية خاصة آخذا بذلك بكل تلك النصوص والاتفاقيات والتوصيات الدولية الرائدة أيضا في هذا الأمر كون حماية المرأة العاملة من بين المواضيع الحساسة التي اولى لها الاعتبار على الصعيد الدولي قبل الوطني، غير انه وعلى الرغم من كل هذه الحماية القانونية لا تزال المرأة العاملة خاصة الأم عرضة إلى مختلف أنواع الأخطار المهنية بحكم التطورات التي تشهدها مختلف ميادين العمل ناهيك عن نقص وضعف المراقبة مما يجعلها أيضا تتعرض لحالات الاستغلال خاصة في القطاع الخاص وعليه تم الخروج بالنتائج التالية:

¹ بالنسبة للمرأة العاملة فالمشروع منح لها تخفيض في سن استحقاق التقاعد ومدة الخدمة الواجب توافرها والتي تقدر بخمسة سنوات مما يعتبر امتيازا مقارنة بالرجل العامل حسب المادة 06 من القانون رقم 83-11 السابق الذكر، كما يتعين وكشرط من شروط الاستفادة من نظام التقاعد بلوغ سن معينة والذي حدد كأصل عام ب60 سنة بالنسبة للرجل و55 سنة بالنسبة للمرأة كما يلاحظ أن المرأة استفادت من تخفيض في السن القانوني للتقاعد يقدر خمس سنوات ولكن هذا الأمر أثار جدلا كبيرا في أوساط النساء كونه يجعل المرأة عرضة للإحالة على التقاعد بمجرد بلوغها سن خمسة وخمسين سنة كما يمكن تفسيره على انه تمييز نظرا لطابعه الإلزامي مما أدى بالمشروع الجزائري إلى تعديل هذا النص وجعل الإحالة على التقاعد أمرا اختياريا في يد المرأة وهي في هذه السن وإذا قام المستخدم بإحالتها على التقاعد بصورة انفرادية ومن تلقاء نفسه وقع تصرفه هذا باطلا ، هذا للإشارة إلى حالة التقاعد كحق للعاملة بصفة عامة وعلى وجه الخصوص وبالنسبة لحالة الأمومة فقد تم تقليص هذا السن أي ستين سنة بالنسبة للعاملات اللواتي ربيبن ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسعة سنوات على الأقل على أساس سنة واحدة عن كل ولد في حدود ثلاثة سنوات حسب المادة 08 من نفس القانون.

- تشديد عامل المراقبة لقمع كل أشكال التمييز ضد المرأة العاملة وتحقيق حماية فعالة لها خاصة في القطاع الخاص.
- القيام بدراسات دورية لمختلف النشاطات مواكبة للتطورات الحاصلة ولوسائل العمل المتقدمة والتي قد تحول دون تحقيق حماية للمرأة العاملة خاصة بالنسبة لحالة الأمومة.
- إعطاء أهمية أكبر لحالة الأمومة كحالة استثنائية تحتاج رعاية خاصة.

5- قائمة المراجع

1- المؤلفات

- أسامة أحمد شتات، قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 القرارات الوزارية المنفذة لأحكامه، دار الكتب القانونية، مصر، سنة، 2004.
- بن عزوز بن صابر، نشأة العلاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد، الجزائر، ط. 01، سنة 2010.
- تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية (دراسة مقارنة)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2006.
- حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، سنة 2003.
- سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر سنة 2014.
- علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد الصادر بالأمر رقم 31/75 بتاريخ 29 أبريل 1975، دار الثقافة، القاهرة.
- يوسف الياس، يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي الوطني للعمل، رؤية تحليلية بمنظور مستقبلي - دار وائل، عمان، ط. 01، سنة 2008.

2- الاتفاقيات الدولية

- الاتفاقية رقم 103 المتعلقة بحماية الأمومة لسنة 1952 .
- الاتفاقية رقم 183 المتعلقة بحماية الأمومة لسنة 2000.

3- الأوامر

- الأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج. ر.، ع. 42، لسنة 1996.

- الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المعدل والمتمم للقانون 83-12 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج. ر.، ع.، لسنة 1996.

- المرسوم التنفيذي رقم 97-473 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997، المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي، ج. ر.، ع. 82، لسنة 1997.

4- النصوص القانونية

- القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج. ر.، ع. 09، لسنة 1982.

- القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج. ر.، ع. 28، لسنة 1982. المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996، ج. ر.، ع. 42، لسنة 1996.

- القانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، ج. ر.، ع. 28، لسنة 1983.

- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 02 جويلية 1983 يتعلق بالنظافة والأمن وطب العمل، ج. ر.، ع. 04، لسنة 1988.

- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج. ر.، ع. 17، لسنة 1990.