

THE MATERNITY PROTECTION IN THE ALGERIAN LEGISLATION ACCORDING TO THE
INTERNATIONAL STANDARDS AND WITH THE DEVELOPMENT IN THE SPREAD OF
THE CORONA EPIDEMIC (COVID 19)

Mimouna KOUIDER¹

Istanbul / Türkiye

p. 351-365

Received: 29/01/2022

Accepted: 18/02/2022

Published: 01/03/2022

This article has been
scanned by iThenticat No
plagiarism detected

Abstract:

The study sheds light on the various legal texts that guarantee the working woman protection from the risk of childbirth and the analysis of these texts, starting with the constitutional texts, the Labor Relations Law and the Social Security Law, since the latter guarantees the working woman the right to a paid maternity leave under certain conditions, procedures and guarantees that would ensure stability for the woman at both the professional and family levels.

The issue of maternity protection is also considered as a basic legal axis in international labor agreements and comparative legislation. The study highlights the position of the Algerian legislator on these international standards and comparative laws, especially since Algeria is working hard to structure and ameliorate this protection.

It is known that recently, the Algerian legislator renewed the interest in the sensitive situation of the pregnant woman by taking preventive measures towards her in light of the spread of the Corona epidemic (Covid 19) by deciding to give her the right to an exceptional paid holiday in accordance with the executive decree 20-69, related to the measures to prevent the spread of the Corona epidemic (Covid 19).

Key words: Maternity Protection, International Standards, Covid 19, Exceptional Holiday, In-Kind Payments, Cash Payments.

 <http://dx.doi.org/10.47832/2717-8293.16.24>

¹  Dr. , Ibn Khaldoun University, Algeria, mimouna.kouider@univ-tiaret.dz, <https://orcid.org/0000-0001-5469-3031>

حماية الأمومة في التشريع الجزائري على ضوء المعايير الدولية وفي ظل مستجدات انتشار وباء كورونا (كوفيد 19)

ميمونة قويدر²

الملخص:

تسلط الدراسة الضوء على مختلف النصوص القانونية التي كفلت للمرأة العاملة الحماية من خطر الأمومة وتحليلها بدءا بالنصوص الدستورية وقانون علاقات العمل وقانون الضمان الاجتماعي، حيث كفل هذا الأخير للمرأة العاملة الحق في عطلة أمومة مدفوعة الأجر وأحاطها بشروط وإجراءات معينة وضمانات من شأنها ضمان الاستقرار للمرأة على الصعيدين المهني والأسري، كما أن موضوع حماية الأمومة يعتبر محور قانوني أساسي في الاتفاقيات الدولية للعمل والتشريعات المقارنة حيث نبرز موقف المشرع الجزائري من هذه المعايير الدولية والقوانين المقارنة لاسيما وأن الجزائر تعمل جاهدة على بلورة و ترقية هذه الحماية.

كما جدد المشرع الجزائري اهتمامه بالوضع الحساس للمرأة الحامل مؤخرا باتخاذ إجراءات وقائية تجاه المرأة الحامل في ظل مواجهة انتشار وباء كورونا (كوفيد 19) بتقريره في حقها عطلة استثنائية مدفوعة الأجر وفقا للمرسوم التنفيذي 20-69، المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء كورونا (كوفيد 19).

الكلمات المفتاحية: حماية الأمومة، المعايير الدولية، كوفيد19، عطلة استثنائية، أداءات عينية، أداءات نقدية.

المقدمة:

تعتبر الأمومة إحدى الواجبات المقدسة التي تضطلع بها المرأة¹، لذلك حظي موضوع حماية المرأة العاملة باهتمام كبير من طرف المشرع الاجتماعي في المجتمعات المعاصرة على اختلاف امكانياتها ودرجة تطورها الاقتصادي والاجتماعي بضرورة توفير كل الشروط والظروف الملائمة لتأمينها وحمايتها، لتمكينها من أداء دورها تجاه اسرتها وتجاه المجتمع وبذلك ضمن لها دورها في التنمية الاقتصادية التي يهدف الى تحقيقها المجتمع.

يعتبر موضوع حماية الأمومة من أهم المواضيع التي تشغل الباحثين والمشرعين سواء على الصعيد الوطني أو الدولي، ذلك أن المرأة تعتبر الركيزة الأساسية لقيام الأسرة من خلال دورها البارز في النجاب وتربية وتوجيه ورعاية الأولاد والحفاظ على الأسرة ككل، لذلك فنطاق حماية الأمومة لا يتحدد فقط بالعناصر القاعدية المتمثلة في ضرورة الحصول على رخصة الولادة وحق الحصول على مساعدات طبية قبل وابعاد الولادة وحق الحصول على منح نقدية تعوض الأجر، بل نطاق حماية الأمومة أوسع من ذلك اذ يتجسد أولا بقواعد حفظ الصحة الإنجابية للمحافظة على النسل البشري ويستمر بالتسهيلات والتدابير الوقائية للعاملة المرضعة وطفلها الذي لا يتأتى إلا بتحسين ظروف العمل.

لذلك سلطنا الضوء على موضوع حماية الأمومة عن طريق تحليل مختلف النصوص القانونية التي كفلت للمرأة العاملة الحماية من خطر الأمومة بدءا بالنصوص الدستورية التي بينت أن الأسرة تحظى بحماية الدولة والمجتمع (المادة 72 من دستور 1996) إضافة الى دسترة الحق في الضمان الاجتماعي بدءا بدستور 2016 (المادة 55 من الرأي رقم 16-01)، كما كرس

² ، جامعة ابن خلدون تيارت، الجزائر، mimouna.kouider@univ-tiaret.dz

قانون علاقات العمل حق المرأة العاملة في عطلة الأمومة (أنظر المادة 55 من قانون 90-11) وبدوره قانون الوظيف العمومي كرس للمرأة الموظفة أثناء فترة الحمل والولادة الحق في عطلة الأمومة مدفوعة الأجر (أنظر المادة 213 من الأمر 06-03) وقانون الضمان الاجتماعي ، حيث كفل هذا الأخير الحق للمرأة العاملة في عطلة أمومة مدفوعة الأجر وأحاطها بشروط وإجراءات معينة ورتب عليها حقوق التي من شأنها ضمان الاستقرار للمرأة على الصعيدين المهني والأسري، إضافة الى قواعد حفظ الصحة والأمن داخل أماكن العمل التي من شأنها تحسين ظروف العمل للمرأة الحامل وللعامل عموماً (قويدر ، جوان 2017، صفحة 409) ، وما يزيد من أهمية الموضوع كونه يعتبر محور قانوني أساسي في الاتفاقيات الدولية للعمل والتشريعات المقارنة حيث نبرز موقف المشرع الجزائري من هذه المعايير الدولية والقوانين المقارنة لاسيما وأن الجزائر تعمل جاهدة على بلورة وترقية هذه الحماية (المرسوم التنفيذي 20-60).

كما جدد المشرع الجزائري اهتمامه بالوضع الحساس للمرأة الحامل مؤخراً باتخاذ إجراءات وقائية تجاه المرأة الحامل في ظل مواجهة انتشار وباء كورونا (كوفيد 19) بتقريره في حقها عطلة استثنائية مدفوعة الأجر وفقاً للمرسوم التنفيذي 20-69، المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء كورونا (كوفيد 19).

لذلك نتساءل من خلال هذه الدراسة الى أي مدى كفل المشرع الجزائري للمرأة العاملة حقها في تأمين الأمومة، وما مدى ملاءمته مع معايير العمل الدولية؟

إجابة منا على هذه الإشكالية وإلماما بجوانب الموضوع اتبعنا المنهج التحليلي وأحيانا المقارن من خلال إبراز محددات حماية الأمومة عن طريق تحديد الشروط والإجراءات الضرورية لاستحقاق عطلة الأمومة ومدى مطابقتها للمعايير الدولية وبعض التشريعات المقارنة كمحور أول، ثم نتناول في المحور الثاني الحقوق المكفولة للمرأة بسبب الولادة في التشريع الجزائري من أداءات نقدية و عينية والحقوق الاستثنائية التي قررت بسبب جائحة كورونا ومدى موافقتها مع المعايير الدولية من غير اغفال حق المرأة في الحصول على فترات راحة لإرضاع طفلها، و مدى التزام أصحاب العمل بتوفير مرافق الإرضاع و دور الحضانة الذي من شأنه ضمان الحماية للمرأة والطفل على السواء.

الخور الأول: محددات الاستفادة من حق الأمومة وضوابطها في التشريع الجزائري على ضوء المعايير الدولية.

يهدف التأمين على الولادة إلى ضمان تمتع المرأة العاملة بفترة حمل مريحة وظروف ولادة حسنة، وضمان الحفاظ على صحتها وصحة مولودها، إلا أنّ الاستفادة من هذا الحق والمقررة في باب التأمين على الولادة مرتبطة بتوفر جملة من الشروط والإجراءات فكيف تم تحديدها ضمن معايير العمل الدولية والعربية وهل كانت متطابقة لما ورد في التشريع الجزائري؟

أولاً: محددات حق الامومة في ظل المعايير الدولية والعربية: لقد حددت معايير العمل الدولية والعربية الحد الأدنى من الحماية للمرأة العاملة الحامل التي ينبغي على التشريعات الوطنية مراعاته والأخذ به.

أ-المعايير الدولية: اولت منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها سنة 1919 اهتماما بارزا بحماية المرأة العاملة بصفة عامة وبحماية الامومة خاصة فأصدرت الاتفاقية رقم 3 لسنة 1919 بشأن حماية الامومة وتم مراجعتها بالاتفاقية رقم 103 سنة 1952 ثم الاتفاقية 183 سنة 2000 حيث تناولت هذه الاتفاقيات أحكام إجازة الوضع (منحة الولادة).

حيث خصت الاتفاقية لسنة 1919 بالحماية النساء العاملات في قطاع الصناعة و التجارة فقط (إسماعيل، 2001، صفحة 20) دون غيرهن من النساء العاملات في الأنشطة الاقتصادية الأخرى مثل قطاع الزراعة والخدمات، الا انه تم توسيع نطاق هذه الحماية ليشمل جميع قطاعات العمل بمقتضى اتفاقية 103 لسنة 1952 و الاتفاقية 183 لسنة 2000 ، أما عن مدة عطلة الأمومة قدرت بمقتضى الاتفاقية سنة 1919 ب 12 أسبوعا منها 6 أسابيع التالية للولادة تكون اجبارية و أصبحت منذ سنة 2000 تقدر ب 14 أسبوع مع اعتبار 6 أسابيع التالية للوضع اجبارية، ولا تستحق المرأة هذه الاجازة إلا أن تقدم المرأة العاملة شهادة طبية توضح التاريخ المحتمل لحدوث الوضع او أي شهادة أخرى ملائمة تحدد القوانين والممارسات الوطنية (سلامة عبد التواب، 2009، صفحة 56).

كما يحضر على المرأة العمل اثناء إجازة الوضع لا سيما في 6 أسابيع التالية له.

إضافة الى ذلك شكل موضوع حماية الامومة أهم المواضيع التي تناولتها اتفاقية التمييز ضد المرأة سيداو حيث تعتبر اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بمثابة صك متكامل لضمان هذه الحقوق كاملة سنة 1979، إذ أقرت هذه الاتفاقية مبدأ عدم التمييز ضد النساء كمبدأ متصل بحقوق الإنسان، فهي تضمن للمرأة حقوقها باعتبارها امرأة، حيث أكدت هذه الاتفاقية بأن الحقوق الإنسانية و الإجراءات اللازمة للقضاء على التمييز، و ذلك بتجسيد مبدأ المساواة في الدستور و ضرورة التحقيق العملي لذلك المبدأ، حيث نص المادة 11 منها على ضرورة ضمان حق المرأة في العمل جزأه إلى جزأين تمثل الجزء الأول في حق العمالة بشكل عام، أما الثاني فيختص بطلب من الدول المنظمة وضع تشريعات وطنية لحماية الأمومة يتماشى و معايير العمل الدولية، و وضع شبكة من مرافق العناية بالأطفال لمساعدة الأمهات العاملات، و عدم فصل الأمهات بسبب عطلة الأمومة (المكتب الدولي للعمل، 1997، صفحة 83).

ب- أما معايير العمل العربية لحماية الأمومة تمثلت في الاتفاقيات المبرمة ضمن منظمة العمل العربية بالاتفاقية رقم 1 لسنة 1966 و تم مراجعتها بالاتفاقية رقم 5 و 6 لسنة 1976 و التي يمنح بمقتضاها عطلة مدفوعة الاجر كانت تقدر ب 7 أسابيع تكون 6 أسابيع بعد الوضع اجبارية ثم أصبحت تقدر ب 10 منها 6 أسابيع بعد الوضع تكون اجبارية على ان تتلقى المرأة اجرا كاملا يكون واجبا على صاحب العمل أو هيئة الضمان الاجتماعي بشرط أن تكون العاملة قد قضت لدى صاحب العمل ذاته مدة 6 اشهر على الأقل (وفقا لنص المادة 65 من الاتفاقية 6 لسنة 1976) كما يحضر على صاحب العمل فصل العاملة بسبب عطلة الامومة ما لم يثبت اشتغالها اثناء هذه المدة وفقا لنص المادة 66 من الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 (سلامة عبد التواب، 2009، صفحة 71).

وبهذا نلاحظ ان قواعد حماية الامومة في ظل المعايير العربية تبقى دون المستوى بالنظر الى معايير العمل الدولية. فما موقف المشرع الجزائري من ذلك؟

ثانيا: ضوابط استحقاق حق الامومة في التشريع الجزائري وفي ظل انتشار وباء كورونا كوفيد 19: تطلب المشرع الجزائري وفقا للقانون 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية لاستحقاق عطلة الامومة أو منحة الولادة جملة من الشروط والإجراءات القانونية فصلها بموجب المرسوم التنفيذي من المرسوم رقم 27-84 يحدد كفاءات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

أما عن العطلة الاستثنائية بسبب انتشار وباء كورونا كوفيد 19 فإن المشرع لم يورد أي تنظيم يفصل ذلك لذلك على المرأة ابراز شهادة طبية تثبت الحمل لتستفيد من العطلة الاستثنائية. وتتمثل هذه الشروط في:

أ. إعلام هيئة الضمان الاجتماعي بحالة الحمل: وهنا يجب على المعنية بالأمر أن تعلم هيئة الضمان الاجتماعي بحالة الحمل المعاينة طبيا قبل ستة 06 أشهر على الأقل من تاريخ توقع الوضع كما يجب على الطبيب أو العون الطبي المؤهل أن يذكر في الشهادة التي يعدها لهذا الغرض تاريخ توقع الوضع (المادة 33 من المرسوم رقم 27-84).

ب. شرط إجراء المرأة الحامل الفحوص الطبية: وفقا لنص المادة 27 من القانون رقم 83-11 فإنه تحدد الشروط التي تجري وفقها الفحوص قبل الوضع وبعده وكذا المراقبة التي قد تجريها هيئة لضمان الاجتماعي قبل الولادة أو بعدها، عن طريق التنظيم وبهذا الخصوص حددت المادة 34 من المرسوم رقم 27-84 رزنامة الفحوص الطبية التي يتوجب على المرأة الحامل إجرائها كما يلي:

- فحص طبي كامل قبل نهاية الشهر الثالث من الحمل.
- فحص قبالي خلال الشهر السادس من الحمل.
- فحصان أمر بهما الطبيب المختص بأمراض النساء، أحدهما يتم قبل الأربعة أسابيع من التاريخ المحتمل للوضع في أقرب الآجال والثاني بعد ثمانية أسابيع من الوضع في أبعاد الحالات.

وطبقا للمادة 38 من المرسوم رقم 27-84 فإنه يترتب على عدم احترام المؤمن لها اجتماعيا لشرط إعلام هيئة الضمان الاجتماعي بحالة الحمل وإجراء الفحوصات الطبية المطلوبة تخفيض نسبة 20% من الأداءات المستحقة إلا في حالة وجود عذر قاهر.

ج. شرط عدم انقطاع المرأة الحامل عن عملها لأسباب أخرى غير التي تعوضها هيئة الضمان الاجتماعي: وهو الشرط الذي تضمنته أحكام المادة 32 من المرسوم رقم 27-84 والتي تنص: "يجب على المؤمن لها لكي يثبت لها حقها في الحصول على الأداءات النقدية بمقتضى التأمين على الأمومة ألا تكون قد انقطعت عن عملها لأسباب أخرى غير الأسباب التي يدفع الضمان الاجتماعي تعويضات عنها، أثناء المدة التي تتراوح بين تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل وتاريخ الوضع".

وعليه، فإن انقطاع المرأة الحامل عن عملها أثناء المدة التي تتراوح بين تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل وتاريخ الوضع دون أن يكون هذا الانقطاع مبررا فإنها تحرم من أداءات التأمين على الأمومة.

د. شرط تقديم المؤمن لها الحامل، شهادة من المستخدم تبين تاريخ الانقطاع عن العمل ومبلغ الرواتب الأخيرة: مقتضى هذا الشرط أن تقوم المؤمن لها التي تطلب الاستفادة من التعويضات اليومية بمقتضى التأمين على الأمومة أن تقدم شهادة من المستخدم تبين تاريخ الانقطاع عن العمل ومبلغ الرواتب الأخيرة التي تعتمد أساسا في حساب التعويض اليومي (المادة 39 من المرسوم رقم 27-84).

هـ. شرط مدة العمل: *بالنسبة للأداءات العينية: يجب على المؤمن لها للاستفادة من الأداءات العينية في إطار التأمين على الولادة والمنصوص عليها طبقا للمادة 24 من القانون رقم 83-11 أن تكون قد عملت إما خمسة عشر 15 يوما أو مائة 100 ساعة أثناء الثلاثة 03 أشهر التي سبقت تاريخ الأداءات العينية المطلوب تعويضها وإما ستين 60 يوما أو أربعمائة 400 ساعة على الأقل أثناء الاثني عشر 12 شهرا التي سبقت تاريخ الأداءات المطلوب تعويضها (المادة 54 من القانون رقم 83-11).

* بالنسبة للأداءات النقدية: هنا يجب على المؤمن لها للاستفادة من أداءات التأمين على الولادة في إطار المادة 28 من القانون رقم 83-11 أن تكون قد عملت (المادة 28 من القانون 83-11) إما خمسة عشر 15 يوما أو مائة 100 ساعة على الأقل أثناء الثلاثة 03 أشهر التي تسبق تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل؛ وإما ستين 60 يوما أو أربعمائة 400 ساعة على الأقل أثناء الاثني عشر 12 شهرا التي سبقت المعاينة الطبية الأولى للحمل.

و. شرط توقف المؤمن لها عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض: وهو الشرط الذي تضمنته المادة 29 من القانون رقم 83-11 المعدلة والمتممة بالمادة 12 من الأمر رقم 96-17، وهو شرط بديهي فلا يمكن للمؤمن لها اجتماعيا أن تتقاضى التعويض عن عطلة الأمومة لمدة 14 أسبوعا من جهة وتقوم بعمل مأجور من جهة ثانية، أي تأخذ أجرين في مدة زمنية واحدة (سماتي، 2014، صفحة 160)، وهو نفسه الشرط الذي كرسه الاتفاقيات الدولية بل حظرت على كل صاحب عمل تشغيل النساء النفساء في 6 أسابيع التالية للوضع تحت طائلة العقاب. في ظل توفر كل هذه الشروط وخاصة إتمام الإجراءات المطلوبة أمام الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية يمكن الاستفادة من جميع الحقوق المكفولة بهذه الحماية.

المحور الثاني: الحقوق المكرسة بمقتضى ممارسة حق الأمومة في التشريع الجزائري على ضوء المعايير الدولية:

يعتقد الكثيرون أن حماية الأمومة مرتبطة أساسا بثلاث عناصر قاعدية تتمثل في رخصة الولادة وحق الحصول على مساعدات طبية قبل وابتداء وبعد الولادة وحق الحصول على منح نقدية تعوض الأجر، لكن مفهوم حماية الأمومة أوسع من ذلك إذ يتجسد أولا بقواعد حفظ الصحة الإنجابية وينتهي بالتسهيلات والتدابير الوقائية للمرأة العاملة المرضعة وطفلها، بل جدد المشرع الجزائري اهتمامه بتجسيد حماية المرأة الحامل حتى في ظل الظروف الاستثنائية التي فرضها انتشار وباء كورونا كوفيد 19 بتقريره في حقها عطلة استثنائية مدفوعة الأجر وفقا للمرسوم 20-60.

وبذلك فمفهوم حماية الأمومة يشمل قواعد حفظ الصحة الإنجابية، والعناصر القاعدية لحماية الأمومة المتمثلة وفقا لمعايير العمل الدولية والتشريعات الوطنية في الحق في رخصة الولادة وحق الحصول على مساعدات طبية ومنح نقدية وينتهي بالتسهيلات والتدابير الوقائية للعاملات المرضعات وطفلها.

أولا: الصحة الإنجابية والعناصر القاعدية لحماية الأمومة: تعتبر الصحة الإنجابية أول خطوة ينبغي حمايتها لضمان أمومة مريحة بإنجاب طفل يتمتع بصحة جيدة ومن ثم ممارسة جميع العناصر القاعدية التي يضمنها تشريع الضمان الاجتماعي وقانون العمل وحتى بعض التدابير الاستثنائية الوقائية فرضتها جائحة كورونا كوفيد 19.

أ- حماية الصحة الإنجابية: إن الحق في الصحة الإنجابية قد تجسد ضمنا في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948 وغيره من المواثيق الدولية، حيث عرفت منظمة الصحة العالمية الصحة الإنجابية بأنها "حالة من الكمال البدني والنفسي والاجتماعي للفرد والأسرة وليست فقط الحل من الأمراض والاعاقة، كما عرف مؤتمر القاهرة للتنمية والسكان" الصحة الإنجابية بأنها قدرة الناس على التمتع بحياة جنسية مرضية وأمومة، وقدرتهم على الإنجاب وحريرتهم في تقرير الانجاب وموعده وتواتره" (مرام بنت منصور بن حمزة ، 1431، صفحة 15)

حيث أولت الجزائر اهتماما كبيرا بمجال الصحة عموما فنجد معظم الدساتير الجزائرية جعلت من الصحة حقا أساسيا تعهدت الدولة بحمايته على اعتبار الرعاية الصحية حق للمواطنين، تتكفل الدولة بالوقاية من الأمراض الوبائية والمعدية ومكافحتها، كما نص أيضا على ذلك قانون الصحة بقوله "تعمل الدولة على ضمان تجسيد الحق في الصحة كحق أساسي للإنسان على كل المستويات، عبر انتشار القطاع العمومي لتغطية كامل التراب الوطني" (المادة 12 من القانون 18-11)، كما أولت الجزائر أيضا اهتماما كبيرا بالمرأة خاصة حقها في الصحة الإنجابية واعتبرته من الملفات القاعدية والمهمة ومن الأولويات الوطنية في مجال الصحة والسكان (فضيل، 2016، صفحة 167).

يرتبط موضوع الصحة الإنجابية للمرأة العاملة أساسا بظروف العمل، فيجب أن تعمل النساء في ظروف جيدة من السلامة والصحة والنظافة، إذ يكتسي هذا العنصر أهمية خاصة في مرحلة الحمل والرضاع، فيمتنع على المرأة ممارسة الأعمال الخطيرة والصعبة، وأي عمل يمكن أن يشكل خطرا على صحة المرأة وصحة جنينها، فمثلا السموم التي قد تتعرض لها المرأة الحامل في مكان العمل يمكن أن تؤثر على الجنين خاصة في الأشهر الأولى والأخيرة من الحمل (النحيلي، 2009، صفحة 127). وفي هذا الإطار حدد المشرع الجزائري القواعد العامة والخاصة للحماية من الأخطار المهنية فألزم المستخدم بأن يسهر على وقاية بيئة العمل من الدخان والأبخرة والغازات السامة والضجيج، وعلى النظافة المستمرة لمكان العمل (انظر المادة 5 من القانون 88-07)، كما حدد المشرع الجزائري كثير من القواعد الخاصة للوقاية من الأخطار المهنية كمواجهة الأخطار الكيميائية، الأخطار الكهربائية، الأخطار المرتبطة بمادة الأميوت وغيرها (ميمونة، 2017).

ب-العناصر القاعدية لحماية الأمومة: تتمثل العناصر القاعدية لحماية الأمومة عموما وفقا لمعايير العمل الدولية والتشريعات الوطنية في الحق في رخصة الولادة وحق الحصول على مساعدات طبية ومنح نقدية، وتتفاوت هذه الحقوق من تشريع لآخر لكن

ينبغي عدم فصل أحد الحقوق على الآخر فالحق في رخصة الولادة والحق في الاحتفاظ بمنصب العمل مرتبطان ويشكلان أهم سمات هذه الحماية إضافة إلى التعويضات والرعاية الصحية للأم والمولود على السواء.

لعل أول هذه العناصر القاعدية يتمثل في إجازة الأمومة أو ما يعبر عنه بعطلة الأمومة مدفوعة الأجر التي تأسست مبادئها دولياً بمقتضى نصوص الاتفاقية رقم 3 لسنة 1919 (الاتفاقية الدولية رقم 3 بشأن استخدام النساء ، 2019) 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 أسابيع، بعدها جاءت الاتفاقية رقم 103 لسنة 1952 معدلة لتؤسس نظاماً متكاملًا للأمومة، حيث حددت مدة العطلة بـ اثنا عشر أسبوعاً بمعنى ستة أسابيع منها لاحقة للوضع على الأقل تكون إلزامية كما حددت المدة التي يجب منحها للمرأة قبل الوضع وبعده، أما الاتفاقية رقم 183 لسنة 2000 لحماية الأمومة فقررت إجازة لا تقل عن أربعة عشر أسبوعاً، تشمل فترة إجازة إلزامية بعد ولادة الطفل مدتها ستة أسابيع ، تحدد المستويات الدولية الحد الأدنى لمدة هذه الإجازة بأربعة عشر أسبوعاً مع التوصية برفع هذا الحد إلى ثمانية عشر أسبوعاً.

أما المشرع الجزائري فقد قرر في حق المرأة العاملة مدة إجازة قدرت بأربعة 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 المقررة بأربعة عشر 14 أسبوعاً (المادة 29 من القانون رقم 83-11) ، وبالتالي لها الحق في الرجوع لمنصب عملها عند انتهاء هذه العطلة وبذلك نلاحظ أن المشرع الجزائري قد راعى المعايير الدولية الدنيا للعمل، كما أن أحكامه تتوافق لما ورد في التشريع المغربي الذي قرر: "تستفيد الأجيحة التي ثبت حملها بشهادة طبية بإجازة ولادة مدتها أربعة عشر 14 أسبوعاً، مالم تكن هناك مقتضيات أفيد في عقد الشغل أو اتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي" (المادة 152 من مدونة الشغل المغربية) ، وبالمقارنة مع التشريع المصري نجد جاء بأحكام دون المعايير الدولية إذ قرر وفقاً للقانون رقم 12 لسنة 2003: "للعاملة التي أمضت عشرة 10 أشهر في خدمة صاحب العمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها 90 يوماً... ولا يجوز تشغيل العاملة خلال 45 يوم التالية للوضع ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة" (المادة 91 من القانون المصري رقم 12 لسنة 2003) ، أما مدة إجازة الوضع للنساء العاملات في الجهاز الإداري للدولة أو قطاع الأعمال العام فقدرت بـ 90 يوم بعد الوضع ثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية (سلامة عبد التواب، 2009، صفحة 92) وبهذا يكون المشرع المصري قد أدخل مبدأ المساواة لأنه كرس نوع من التمييز ضد المرأة العاملة في القطاع الخاص، وعلى العكس من ذلك تماماً فإن المشرع الفرنسي قرر منح المرأة العاملة إجازة تقدر بـ 16 أسبوعاً كقاعدة عامة ويمكن أن تمتد أكثر في حالات استثنائية كميلاد الطفل الثالث الذي يؤثر إيجاباً على مدة الإجازة فتصبح تقدر بـ 26 أسبوعاً وتمدد أيضاً في حالة الولادة المتعددة والولادة المبكرة (L122-26 /3 du code de travail) (français).

أكثر من ذلك فإن المشرع الجزائري على غرار التشريع المغربي والمصري والفرنسي يمنع تسليط أي عقوبة تأديبية في حق المرأة العاملة أثناء عطلة الأمومة فيحظر فصل العاملة ولا انهاء خدمتها أثناء فترة الأمومة تطبيقاً لمعايير العمل الدولية وفقاً لنص المادة 8 من الاتفاقية الدولية 183 لسنة 2000.

إجازة استثنائية: مكن المشرع الجزائري المرأة العاملة الحامل مؤخراً بالحق في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر بسبب انتشار وباء كورونا كوفيد 19 وذلك بإعفاء المرأة الحامل من العمل تبعاً لتعليق نشاط المؤسسة أو الإدارة العمومية بشكل جزئي، أي في هذه الحالة فإن المرأة الحامل استفادت مثلها مثل الرجل من تعليق علاقة عملها والاستفادة من عطلة استثنائية بموجب نص المادة 3 من المرسوم 20-69 (المرسوم 20-69، المؤرخ 21 مارس 2020).

وفي موضع آخر أعطيت الأولوية للمرأة الحامل العاملة للاستفادة من عطلة استثنائية بالنسبة للنشاطات التي لم تعلق باعتبارها نشاطات حيوية واستراتيجية، حددت وفقا لنص المادة 7 من المرسوم 20-69 في الفئات التالية: مستخدمو الصحة مهما كانت الجهة المستخدمة (قطاع عام أو قطاع خاص)، المستخدمون التابعون للمديرية العامة للأمن الوطني، للحماية المدنية، للجمارك، التابعون للمديرية العامة لإدارة السجون، التابعون للمديرية العامة للمواصلات السلكية واللاسلكية، المكلفون بالمراقبة والحراسة، وهنا تكون الاستفادة بناء على ترخيص من السلطة المختصة في إطار السلطة التقديرية المخولة لها بناء على الوضع الصحي للمستخدمين التابعين لها مع منح الأولوية في الاستفادة من هذه العطلة الى بعض الفئات وهي وفقا للنص م 8 من المرسوم 20-69 المتعلق بتدابير الوقاية من كوفيد 19 وفق الترتيب: النساء الحوامل و النساء اللواتي يتكفلن بتربية أطفال صغار، الأشخاص المصابون بأمراض مزمنة و الأشخاص الذين يعانون من هشاشة صحية، وهنا نلاحظ أن المشرع خص حماية الأمومة بالمرتبة الأولى من حيث التفضيل.

حيث حصر المشرع حق الاستفادة من العطلة الاستثنائية في بداية الامر على مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية ثم مددها فيما بعد لتشمل القطاع الاقتصادي العمومي والخاص وفقا للمرسوم التنفيذي 20-70 (المرسوم 20-70، المؤرخ في 24 مارس 2020) الذي حدد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا كوفيد 19 كما أن المشرع لم يصرح بهذه المدة وهو أمر مرتبط بزوال فيروس كورونا كوفيد 19 لذلك تم تمديدتها عدة مرات مثلا من قبل المرسوم 20-131 (المرسوم التنفيذي 20-131، المؤرخ في 28 ماي 2020)، الى غاية انحسار المرض فتم تعليقها لأنها عطلة استثنائية.

لكن في الواقع كانت هناك تجاوزات لهذه الإجراءات وعلى إثرها تم وفاة عدة نساء حوامل عاملات لم يستفدن من هذه الإجراءات الاحترازية لا سيما في القطاعات الحيوية كقطاع الصحة (كقضية الطيبة بوديسة) وهو ما يفسر سوء استعمال السلطة التقديرية لبعض مسؤولي القطاعات الحيوية كقطاع الصحة حين رفضهم تسليم رخصة العطلة الاستثنائية للمرأة الحامل.

أما حق الحصول على مساعدات طبية ومنح نقدية فقد تناوله المشرع الجزائري بنص المادة 23 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية التي حدد أنواع هذه الحقوق المستحقة للمستفيد من التأمين على الولادة والمتمثلة في الأداءات العينية أي كفالة المصاريف المترتبة على الحمل والوضع وتبعاته والأداءات النقدية من خلال دفع تعويضة يومية للمرأة العاملة التي تضطر بسبب الولادة إلى الانقطاع عن العمل وتمثل:

الأداءات العينية: طبقا لنص الفقرة 1 من المادة 23 من القانون 83-11 فإن المرأة الحامل تستفيد من كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته، وتمثل هذه المصاريف حسب نص المادة 26 من نفس القانون في المصاريف الطبية والصيدلانية والتي تعوض على أساس 100% من التعريفات المحددة عن طريق التنظيم، وكذا مصاريف إقامة الأم والمولود بالمستشفى على نفس الأساس لمدة أقصاها ثمانية 08 أيام، بما في ذلك تكاليف الحاضنات، كما تستحق المستفيدة من التأمين جميع الأداءات، المقررة في باب التأمين على الولادة في حالة انقطاع الحمل الذي يحدث بعد الشهر السادس ولو لم يولد الطفل حيا (المادة 35 من المرسوم رقم 84-27).

كما يمكن لزوج المؤمن له المتوفى أن تستفيد من الأداءات العينية للتأمين على الأمومة، ولو جرت المعاينة الطبية للحمل بعد وفاة المؤمن له، إذا أثبتت شرط مدة العمل المطلوبة في المتوفى عند تاريخ وفاته، ولا ينطبق هذا الحكم إلا على حالات الوضع الذي يحصل بعد 305 أيام على الأكثر من الوفاة، أما في حالة وقوع طلاق أو فراق بين التاريخ المضمون للحمل وتاريخ الولادة، فإن الواضحة تحل محل المؤمن له في استحقاق حقوقه إذا تحملت مصاريف الولادة (المادة 36 من المرسوم رقم 84-27).

وعموما تتولى، هيئة الضمان الاجتماعي وتلتزم بتعويض النفقات العلاجية التي يدفعها المستفيد من التأمين، باستثناء حالة ما إذا قصد طبيب أو صيدلية أو مؤسسة علاجية تربطها اتفاقية معها تسمح له بموجبها من الاستفادة من نظام الدفع من قبل الغير (قرار مؤرخ في 8 أوت 1993).

وفي إطار ترقية هذه الحماية نسجل مؤخرا اهتمام المشرع الجزائري بكل جدية على جعل هذه الأداءات متوافقة مع المصاريف الحقيقية للمؤمن اجتماعيا من خلال الاتفاقية النموذجية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤسسات الاستشفائية الخاصة (المرسوم التنفيذي 20-60، يحدد الاتفاقية النموذجية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤسسات الاستشفائية الخاصة، ج ر عدد 16، سنة 2020). ، إضافة الى محاولة بسط هذه الأداءات العينية وتعميمها لتشمل صغار المشتغلين لأنفسهم بالانتساب بصفة إرادية إلى الضمان الاجتماعي لدى نظام الأجراء والاستفادة من الأداءات العينية للتأمين على المرض و الأمومة، وهذا الإجراء في حقيقته يهدف إلى ضمان توسيع الحماية والتغطية الصحية لهذه الفئة وفقا للمادة 60 من قانون 01-15، المتعلق بقانون المالية التكميلي (ميمونة، 2021، صفحة 443).

الأداءات النقدية (تعويض عطلة الأمومة): طبقا لنص الفقرة 2 من المادة 23 من القانون رقم 83-11 فإنه تستفيد المرأة العاملة التي تضطر بسبب الولادة إلى الانقطاع عن العمل من دفع تعويض يومية، على أن تتقاضى المؤمن لها هذه التعويض شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة لتعويض المقدرة بأربعة عشر 14 أسبوعا متتاليا، تبدأ على الأقل ستة 06 أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة وعندما تتم الولادة قبل التاريخ المحتمل لا تقلص فترة التعويض المقررة بأربعة عشر 14 أسبوعا (المادة 29 من القانون رقم 83-11 المعدلة والمتممة).

هذه التعويض اليومية تساوي 100% من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة (المادة 28 من القانون رقم 83-11 المعدلة والمتممة) ، وتطبق أحكام المادة 22 من القانون رقم 83-11 على هذه التعويض، أي لا يمكن أن يكون مبلغ التعويض اليومية بنسبة 100% أقل من 8 أضعاف المبلغ الصافي لمعدل الساعات للأجر الوطني الأدنى المضمون. **ثانيا: التسهيلات الممنوحة للمرأة المستفيدة من عطلة الأمومة:** تندرج التسهيلات الممنوحة للمرأة الحامل ضمن صنفين تسهيلات في فترة الحمل وأخرى بعد الولادة.

أ-التسهيلات في فترة الحمل: بالنسبة لهذا الصنف تستفيد الحامل من ميزة العمل الجزئي والنقل المؤقت، فأما عن العمل الجزئي الخاص بالحامل العاملة نجد القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم نص عليه لكن دون تفصيل في حين دقق المرسوم التنفيذي رقم 97-473 (المادة 4 من المرسوم التنفيذي 97-473)، على 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 يتوافق مع مؤهلاته المهنية المطلوبة في المنصب المتاح وكل ذلك بعد موافقة المستخدم على أن لا يقل عن نصف المدة القانونية للعمل ويترتب على المرأة التي اختارت نظام العمل بالتوقيت الجزئي الانتقاص من أجرها انتقاصا يتناسب مع وقت عملها الفعلي.

أما عن النقل المؤقت فقد تضمنه سابقا الأمر 75-31 (الأمر 75-31، المؤرخ في 29 أفريل 1975) ، الذي كان يبحث 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 يدي بها طبيب العمل فيما يخص النقل من الوظيفة، أما القانون 88-07، المتعلق بالصحة والأمن وطب العمل بين أهداف هذه الحالة تماشيا مع قدرات الحوامل الفيزيولوجية والنفسية (المادة 12 من القانون 88-07)، ، فيما اكتفى القانون 90-11، بالنص من خلال المادة 55 على إمكانية افادة العاملات من تسهيلات في ظروف العمل يحددها النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة دون تفصيل لهذه الحالة.

ب-التسهيلات بعد الولادة: تتمثل في حق اخذ مدة لإرضاع المولود، حقها في العطلة الأبوية، الإحالة على الاستيداع والتقاعد.

حيث أضحى تشجيع الرضاعة الطبيعية للمرأة العاملة جزءا من السياسات الصحية الوطنية والدولية، نظرا لما لها من فوائد صحية هامة، بالنسبة للطفل، كما تساهم في حفظ معدلات تغييب المرأة عن العمل، وهو ما يهدف إلى تحقيق توازن بين المسؤوليات العائلية والمسؤوليات المهنية للمرأة العاملة (المكتب الدولي للعمل، حماية الأمومة في العمل).

اعتبرت منظمة العمل الدولية صحة الطفل تدخل ضمن حماية الأمومة لذلك أكدت اتفاقيات حماية الأمومة حق المرأة العاملة في الحصول على فترات تحسب من ساعات العمل لإرضاع طفلها، طبقا للاتفاقية الدولية رقم 3 لسنة 1919 (المادة 3 من الاتفاقية 3 لسنة 1919 لحماية الأمومة)، و أكدته الاتفاقية 103 لسنة 1952، و تم تأكيد هذه الحماية بنص الاتفاقية 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة، حيث نصت المادة 10 منها على انه يحق للمرأة الحصول على فترة أو فترات توقف يومية أو على تخفيض ساعات العمل اليومية لإرضاع طفلها رضاعة طبيعية، على أن تعتبر هذه الساعات بمثابة ساعات عمل ويدفع أجرها (المادة 10 من الاتفاقية 183 لسنة 2000 لحماية الأموم)، أما على المستوى العربي تجسد بالاتفاقية 558 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة والاتفاقية 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل (معدلة)، حيث نصت الاتفاقيتان صراحة على منح الأمهات اللاتي يرضعن أطفالهن فترات رضاعة كاملة يومية يحددها تشريع كل دولة منظمة؟ فما هو موقف المرح الجزائري؟

لقد أقر المشرع الجزائري قبل تعديل قانون العمل في سنة 1990 تمكين المرأة العاملة المرضعة من ساعة واحدة في اليوم مدفوعة الأجر في السنة الأولى (م 233 من الأمر 75-31)، ثم ارتفعت إلى ساعتين في اليوم خلال 6 أشهر الأولى من الولادة، وساعة واحدة في اليوم خلال 6 أشهر المتبقية من السنة (المادة 46 من المرسوم 82-302)، أما وفقا للتعديل عن طريق القانون 90-11 التزم الصمت وترك تنظيم المسألة للنظام الداخلي لكل هيئة مستخدمة، وفقا لنص المادة 55 من القانون 90-11، بالرجوع إلى بعض الأنظمة الداخلية للمؤسسات مثلا مؤسسة سونطراك وفقا لنص المادة 13 منه حددتها ب ساعتين مدفوعة الأجر في اليوم خلال الستة أشهر الموالية لاستئناف العمل وساعة واحدة خلال 6 أشهر المتبقية من السنة، وبذلك نجدها مطابقة لمعايير العمل الدولية.

كما قد تمنح المرأة العاملة إجازة برعاية طفلها، بدون أجر بناء على طلبها بمقتضى نص المادتان 84 و 65 من قانون علاقات العمل، كما قد تستفيد من الإحالة على الاستيداع والتي تعتبر تعليق لعلاقة العمل ويستفيد منها كل عامل لديه اقدمية معينة عادة لا تقل عن ثلاث سنوات، كما تستفيد من تخفيض سن التقاعد سنة واحد عن كل طفل ربيته خلال 9 سنوات في حدود 3 أطفال.

كما أن حق الارضاع مقرون بحق اخر تنظمه المواثيق الدولية بتوصيات غير الزامية وهي ضرورة توفير مرافق الارضاع أو دور الحضانة، لذلك نجد الاتفاقية الدولية 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة، أصدرت توصيات بشأن توفير مرافق الإرضاع ودور الحضانة، وهي غير ملزمة لأن هذا الالتزام يتطلب أعباء مالية من صاحب العمل، منها التوصية 95 لسنة 1952، أما على المستوى العربي فقد ألزمت معايير العمل العربية أصحاب الأعمال بتهيئة دور الحضانة لأبناء العاملات لديها في كثير من الاتفاقيات لاسيما الاتفاقية العربية رقم 16 لسنة 1983.

أما المشرع الجزائري فإنه لا يضع إلزام بهذا الخصوص لا بمقتضى قانون العمل ولا قانون الضمان الاجتماعي على عكس القانون السعودي (م 159 من نظام العمل) بحجة الأعباء المالية، ولذلك ينبغي على واضعي السياسة الاجتماعية إعادة التفكير في هذا المسعى، لأن توفير دور الحضانة لأبناء العاملات من شأنه توفير الراحة للعاملات والذي يعود بالنفع على المؤسسة المستخدمة.

الخاتمة:

نصل في ختام الدراسة أن المشرع الجزائري قد مكن المرأة العاملة من ممارسة حق الامومة وأحاطها بضوابط وإجراءات ضرورية إذ وفر لها هذه الحماية حتى في ظل الظروف الاستثنائية التي فرضها انتشار وباء كورونا كوفيد 19، كما أن المشرع الجزائري قد واکب معايير العمل الدولية بتقريره مدة اجازة قدرت بأربعة عشر 14 أسبوعا متتاليا.

كما تظهر إرادة المشرع بشكل جاد حول ترقية الحق في الأمومة من خلال محاولة رفع قيمة الأداءات العينية لتغطي المصاريف الحقيقية وفقا للاتفاقية النموذجية بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤسسات الاستشفائية الخاصة حسب نص المرسوم 20-60، ومن خلال محاولة بسط الأداءات العينية بعنوان تأمين الولادة وتعميمها لتشمل صغار المشتغلين لأنفسهم وفقا للمادة 60 من قانون 15-01، المتعلق بقانون المالية التكميلي.

لكن يجب مراعاة ظروف العمل التي تحاط بالمرأة بمناسبة ممارسة حق الامومة بدءا وجوب أن تعمل النساء في ظروف جيدة من السلامة والصحة والنظافة، وأن تشمل هذه الحماية جميع النساء في كل القطاعات على خلاف الواقع الذي يسجل غياب التغطية للنساء العاملات في المنازل، ورشات الخياطة وفي القطاع غير الرسمي عموما ولذلك نقترح التوصيات التالية:

- تشديد الرقابة الفعالة على مدى احترام المؤسسات المستخدمة لقواعد الضمان الاجتماعي لمواجهة العمل غير الرسمي من طرف مفتشي العمل والمراقبين المعتمدين لهيئات الضمان الاجتماعي.
- ضرورة ألا تكون ممارسة حق الامومة مصدرا للتمييز في العمل.
- يجب الأخذ بجديّة مطلب توفير مرافق للإرضاع ودور الحضّانة في كل مؤسسة مستخدمة.
- يجب النص في تشريعات العمل العربية، وفي القانون الجزائري على إلزام صاحب العمل بالاشتراك مع الدولة بتوفير مرافق للإرضاع ودور الحضّانة لأبناء العاملات لديه سواء بمفرده أو بالاشتراك مع أصحاب الأعمال الآخرين، وذلك بضمان المحافظة على صحة أطفال العاملات وضمان سيرورة العمل.
- كما يجب النص على أن تكون إجازة رعاية الطفل متاحة لكل من الأم والأب حسب مصلحة الطفل في إطار مبدأ المساواة بين الجنسين.

المصادر والمراجع:

- إسماعيل م. (2001). حماية الأمومة في مشروع قانون العمل الجديد ومعايير العمل الدولية والعربية. مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، تصدر عن كلية الحقوق، جامعة بني سويف، السنة 15، عدد مايو .
- الاتفاقية الدولية رقم 3 بشأن استخدام النساء (2019). قبل الوضع وبعده والتي أقرها مؤتمر العمل الدولي في دورته الأول المنعقدة سنة 1919 والتي عدلت وتمت مراجعتها عدة مرات بالاتفاقية 103 لسنة 1952 والاتفاقية رقم 183 لسنة 2000 في دورتي مكتب العمل الدولي رقم 87 و 88 لعامي.
- الأمر 31-75، المؤرخ في 29 أبريل (s.d.). 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر عدد 39، سنة 1975.
- المادة 10 من الاتفاقية 183 لسنة 2000 لحماية الأموم.
- المادة 12 من القانون 11-18 المؤرخ في 2 يوليو 2018، المتعلق بقانون الصحة، ج ر عدد 46، المؤرخة في 29 يوليو 2018.
- المادة 152 من مدونة الشغل المغربية. أنظر نادية النجيلي، المرجع السابق، ص 132.
- المادة 28 من القانون 11-83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والتي تنص على الأداءات النقدية للتأمين على الأمومة.
- المادة 28 من القانون رقم 11-83 المعدلة والمتممة بالمادة 12 من الأمر رقم 17-96 السابق الذكر.
- المادة 29 من القانون رقم 11-83 المعدلة والمتممة بالمادة 12 من الأمر رقم 17-96 السابق الذكر.
- المادة 29 من القانون رقم 11-83 المعدلة والمتممة بالمادة 12 من الأمر رقم 17-96 السابق الذكر.
- المادة 3 من الاتفاقية 3 لسنة 1919 لحماية الأمومة.
- المادة 33 من المرسوم رقم 27-84 يحدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11-83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
- المادة 35 من المرسوم رقم 27-84 يحدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11-83.
- المادة 36 من المرسوم رقم 27-84 يحدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11-83.
- المادة 39 من المرسوم رقم 27-84 يحدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11-83.
- المادة 4 من المرسوم التنفيذي 473-97 المؤرخ في 8 ديسمبر 1997، المتعلق بالتوقيت الجزئي، ج ر عدد 82، سنة 1997.
- المادة 46 من المرسوم 302-82 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام الخاص بالتشريعية لعلاقات العمل الفردية. ج ر، عدد 37، المؤرخ في 13-09-1983.
- المادة 54 من القانون رقم 11-83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدلة والمتممة بالمادة 21 من الأمر رقم 17-96.
- المادة 55 من الرأي رقم 01-16 المؤرخ في 28 يناير 2016 المتعلق بمشروع القانون المتضمن التعديل الدستوري، ج ر عدد 06، المؤرخة في 3 فبراير 2016، وكرس نفس الحق بنص المادة 66 فقرة 5 من المرسوم الرئاسي 20-442، المؤرخ 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستور.
- المادة 72 من دستور 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 438-96، المؤرخ في 12-07-1996، المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج ر عدد 76، المؤرخة في 12-08-1996، ص 3.
- المادة 91 من القانون المصري رقم 12 لسنة 2003 ج ر عدد 14 مكرر، المؤرخة في 7 أبريل 2003.
- المرسوم 69-20، المؤرخ 21 مارس 2020 المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا كوفيد 19 ومكافحته، ج ر عدد 15، المؤرخة في 21 مارس 2020.

- المرسوم 20-70، المؤرخ في 24 مارس 2020 يحدد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا كوفيد 19 ومكافحته، ج ر عدد 18، المؤرخة في 24 مارس 2020، ص. 09
- المرسوم التنفيذي 20-131، المؤرخ في 28 ماي 2020 يتضمن تمديد الحجر المنزلي الجزئي مع تعديل أوقاته وتحديد العمل بنظام للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا كوفيد 19 ومكافحته، ج ر عدد 31، المؤرخة في 30 ماي 2020، ص. 08
- المرسوم التنفيذي 20-60 المؤرخ في 14 مارس 2020، يحدد الاتفاقية النموذجية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤسسات الاستشفائية الخاصة، ج ر عدد 16، سنة 2020.
- المرسوم التنفيذي 20-60 يحدد الاتفاقية النموذجية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤسسات الاستشفائية الخاصة، ج ر عدد 16، سنة 2020.
- المكتب الدولي للعمل (1997). حماية الأمومة في العمل. جنيف: التقرير الخامس، ط. 1.
- المكتب الدولي للعمل، حماية الأمومة في العمل (s.d.). التقرير الخامس، ط. 1، جنيف، 1997، ص. 83.
- النحيلي، ن. (2009). الحق في الصحة بالوسط المهني في مدونة الشغل. الرباط، العدد 9، فبراير: منشورات جمعية نشر المعلومة القانونية والقضائية، سلسلة الدراسات والأبحاث.
- أنظر المادة 213 من الأمر (s.d.). 06-03 المؤرخ في 15-07-2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، المؤرخة 16-07-2006، ص. 03.
- انظر المادة 5 من القانون 07-88 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد 04، سنة 1988.
- أنظر المادة 55 من قانون 11-90 المؤرخ في 21-04-1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17، المؤرخة في 25-04-1990، ص. 562.
- سلامة عبد التواب، ع. (2009). أحكام أجارة الوضع دراسة مقارنة في معايير العمل الدولية والعربية والوطنية. القاهرة: دار النهضة العربية.
- سماتي، ا. (2014). التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي وفق القانون الجديد. عين مليلة، الجزائر: دار الهدى.
- فضيل، ع. (2016). واقع الصحة الإنجابية للمرأة في الجزائر مقارنة مع بلدان المغرب العربي "تونس والمغرب". تونس: مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 23.
- قرار مؤرخ في 8 أوت 1993 يتضمن الاتفاقية النموذجية الواجب إعدادها بين الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، وعيادات الولادة التابعة للقطاع الخاص المتخذ تطبيقا لنص المادة 60 من القانون رقم 11-83، الجريدة الرسمية رقم 83 لسنة 1993.
- قويدر، م. جوان. (2017). قواعد الحماية الصحية والأمنية كضابط لحماية بيئة العمل، مجلة البحوث العلمية في التشريعات البيئية. جامعة ابن خلدون تيارت، الجزائر: العدد التاسع.
- مرام بنت منصور بن حمزة، ز. (1431). مفهوم الصحة الإنجابية في المواثيق الدولية دراسة نقدية في ضوء الإسلام. السعودية: كلية الشريعة بالرياض، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- ميمونة، ق. (2017). قواعد الحماية الصحية والأمنية كضابط لحماية بيئة العمل. الجزائر: مجلة البحوث العلمية في التشريعات البيئية.

ميمونة ق. (2021). تطور منظومة الضمان الاجتماعي الجزائري من منظور وأبعاد تقرير بيفريج (beveridge) المجلد 07 العدد: 02 مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية.
 وفقا لنص المادة 65 من الاتفاقية لسنة 1976. (s.d.).
 L122-26 /3 du code de travail français :. (s.d.).

الهوامش

1 - تعرف الأمومة لغة بأنها "صفة الأم أو حالتها فيقال عرفت معنى الأمومة الحقة بعد أن صارت أما، وهي أيضا رابطة تصل الأم بأبنائها وهي من أقوى الروابط الإنسانية، وتعرف الأمومة اصطلاحا بأنها العلاقة البيولوجية والنفسية التي تجمع بين المرأة وأطفالها الذين تنجبهم وترعاهم أنظر تعريف ومعنى الأمومة في معجم المعاني الجامع، معجم عربي عربي على الموقع: <https://www.almaany.com> أطلع عليه بتاريخ: 15-01-2022.