

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم : قانون خاص

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

الحماية القانونية للأم العاملة في التشريع الجزائري

التخصص: قانون خاص الشعبة: الحقوق

تحت إشراف الأستاذ(ة):

من إعداد الطالب(ة):

سي فضيل

ضامن شهرزاد

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ(ة): بن عوالي رئيسا

الأستاذ(ة): لطروش أمينة مشرفا مقرر

الأستاذ(ة): سي فوضيل زاهية مناقشا

السنة الجامعية: 2026/2025

نوقشت في : 24/06/2026



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم



كلية الحقوق و العلوم السياسية

مصلحة الترقيات

تصريح شرقي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية
في إنجاز البحث

حسوني امينة
مصلحة الترقيات

أنا الممضي أدناه , الطالب (ة) :

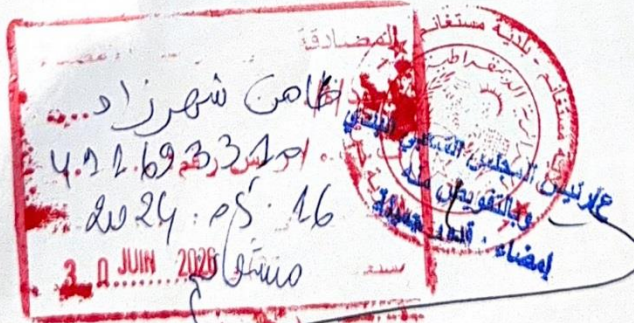
اللقب : هــنـا
الاسم : شهر زاد
الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 411693310 والصادرة بتاريخ: 05/16/2024
المسجل (ة) بكلية: الحقوق والعلوم السياسية قسم: القانون الخاص
والمكلف (ة) بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:

الحماية القانونية للأثم العاملة في التشريع الجزائري

أصبح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

امضاء المعني

شهر زاد



التاريخ: 05/16/2024

* ملحق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَقُلْ هُوَ اللَّهُ أَحَدٌ
لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ
الْحَيُّ الْقَيُّومُ
لَا يَأْتِيهِ سِنٌ
وَلَا نَوْمٌ
لَا يَكُنْ لَهُ كُفٌ
وَلَا عِوَجٌ
سِيْرُهُ فِي السَّمَاءِ
فِي الْغُحِيِّ
وَالَّذِينَ يَدْعُونَ
مِنْ دُونِهِ
يُتَوَكَّلُونَ
عَلَى الْغُحِيِّ
وَالَّذِينَ يَدْعُونَ
مِنْ دُونِهِ
يُتَوَكَّلُونَ
عَلَى الْغُحِيِّ

سورة الضحى الآية 114

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم،

الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا العمل المتواضع، والذي كان ثمرة جهد علمي ومثابرة متواصلة.

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد في إنجاز هذه المذكرة، وأخص بالذكر أستاذتي المشرفة التي كانت سندا لي طيلة هذا العمل.

كما أتقدم بالشكر إلى الأساتذة الذين لم يخلوا عليّ بتوجيهاتهم ونصائحهم القيمة.

ولا يفوتني أن أشكر كل من دعموني معنويًا طوال مساري الدراسي، سائلًا الله أن يجعل هذا العمل خالصًا لوجهه الكريم.

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

والحمد لله الذي وفّقني وأعانني على إتمام هذا العمل المتواضع.

أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع إلى من كانا سبب وجودي وسند حياتي،

إلى والديّ العزيزين اللذين رافقاني بدعائهما وصبرهما وتضحياتهما،

وكانا لي مصدر القوة والعزيمة في كل مراحل حياتي الدراسية.

إليهما أهدي هذا العمل عربون شكر ووفاء، سائلة المولى عز وجل أن يجزيهما عني خير الجزاء.

كما أهدي هذا العمل إلى إخوتي، الذين لم ييخلوا عليّ يوما بالدعم المعنوي والتشجيع، وكانوا دائما إلى جانبي في لحظات التعب واليأس.

وإلى كل من شجّعني وساندني، وكل من كان له أثر كبير أو صغير في مسيرتي العلمية، أهدي هذا العمل المتواضع تقديرا وامتنانا لهم جميعا.

قائمة المختصرات:

د.س : دون سنة

ص: صفحة

ج ر : الجريدة الرسمية

د. ط: دون طبعة

عرفت المنظومة القانونية في الجزائر تطورا تدريجيا يعكس تفاعلها مع التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي مست بنية المجتمع، خاصة مع تزايد مشاركة المرأة في سوق العمل واندماجها الفعلي في مختلف القطاعات المهنية، وهو ما أفرز إشكالات مرتبطة بكيفية التوفيق بين الدور المهني والدور الأسري، لاسيما ما يتعلق بفترة الحمل والولادة وما بعدها من التزامات طبيعية تمس استقرارها الصحي والاجتماعي، وفي هذا السياق برز توجه تشريعي يسعى إلى إدراج ضمانات قانونية خاصة تراعي هذا الوضع المميز، وتحد من أي اختلال قد يمس توازنها داخل المؤسسة أو يعرضها لأي شكل من أشكال التمييز أو الإقصاء المهني.

إن الاهتمام بحماية الأم العاملة أصبح من القضايا القانونية التي تحظى بأهمية متزايدة في مختلف التشريعات الحديثة، باعتبار أن الأمومة وظيفة اجتماعية ذات أبعاد خاصة تتطلب توفير ضمانات قانونية تكفل للمرأة ممارسة حقها في العمل دون المساس بحقوقها الأسرية والصحية، لذلك اتجه المشرع الجزائري إلى إرساء مجموعة من الأحكام القانونية التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين متطلبات الحياة المهنية ومسؤوليات الأمومة، من خلال إقرار حقوق وامتيازات خاصة تراعي خصوصية هذه المرحلة وتضمن حماية المرأة من مختلف أشكال التعسف أو التمييز المرتبطة بوضعها كأم عاملة.

ويأتي موضوع " الحماية القانونية للأم العاملة في التشريع الجزائري " ليعكس هذا التوجه من خلال دراسة الإطار القانوني الذي ينظم وضع الأم العاملة، سواء من حيث النصوص التي تحدد حقوقها وواجباتها أو من حيث الآليات التي تضمن تنفيذ هذه الحماية على أرض الواقع، حيث يمتد هذا التنظيم ليشمل مراحل متعددة تبدأ قبل الوضع من خلال التسهيلات والحماية من المخاطر المهنية، وتستمر أثناء الوضع عبر ضمان عطلة الأمومة والتعويضات المرتبطة بها، ثم تتواصل بعده من خلال تكريس حق الرضاعة والحماية من الفصل وضمان الاستقرار المهني والاجتماعي، كما لا يقتصر هذا الإطار على الجانب التشريعي فقط، بل تدعمه

منظومة رقابية وقضائية ومؤسسية تسهر على تطبيق هذه الأحكام وضمان فعاليتها، بما يعكس إرادة قانونية واضحة في تعزيز مكانة الأم العاملة داخل المجتمع.

ومن خلال هذا العرض يتبين أن معالجة وضع الأم العاملة لم تعد مسألة هامشية أو ظرفية، بل أصبحت جزءا من سياسة تشريعية شاملة تهدف إلى تحقيق التوازن بين متطلبات العمل وضرورات الحياة الأسرية، في إطار يحترم كرامة المرأة ويكرس دورها كعنصر فاعل في التنمية دون المساس بوظيفتها الاجتماعية الأساسية.

في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفها المجتمع الجزائري وتزايد إقبال المرأة على سوق العمل، برزت إشكالية التوفيق بين الدور المهني للأم ودورها الأسري، وما يترتب عن ذلك من أوضاع خاصة تستوجب حماية قانونية تراعي خصوصية الأمومة في مختلف مراحلها، ورغم ما أقره المشرع الجزائري من نصوص قانونية ودستورية وتنظيمية، مدعومة بالاتفاقيات الدولية، وما وفره من ضمانات تتعلق بالحماية قبل الوضع وأثناءه وبعده، إضافة إلى آليات الرقابة والتطبيق، إلا أن التساؤل يبقى مطروحا حول مدى كفاية وفعالية هذا الإطار القانوني في تحقيق حماية فعلية للأم العاملة داخل الواقع العملي.

وعليه يمكن صياغة الإشكالية على النحو التالي:

كيف كرس المشرع الجزائري الحماية القانونية للأم العاملة، وما مدى فعالية هذه الحماية في تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والأسرية وضمان تطبيقها على أرض الواقع؟

وللإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا على خطة بحث مقسمة إلى فصلين، حيث خصصنا الفصل الأول المعنون بـ "الإطار المفاهيمي والتشريعي لحماية الأم العاملة في التشريع الجزائري" لدراسة المفاهيم الأساسية المرتبطة بالأم العاملة، وتمييزها عن المرأة العاملة، مع بيان المبررات التي تفسر إقرار حماية قانونية خاصة لها، إضافة إلى خصائص هذه الحماية، ثم

التطرق إلى الإطار التشريعي الذي يحكمها سواء على المستوى الدولي أو الدستوري أو الوطني.

أما الفصل الثاني المعنون بـ "مظاهر الحماية القانونية للأم العاملة وآليات تكريسها في التشريع الجزائري" فقد تطرقنا فيه إلى مختلف صور الحماية المقررة للأم العاملة قبل الوضع وأثناءه وبعده، من خلال ضمانات قانونية تمس الجوانب المهنية والاجتماعية والصحية، كما تناولنا آليات تطبيق هذه الحماية من خلال دور مفتشية العمل والقضاء والهيئات والمؤسسات الداعمة، باعتبارها أدوات أساسية لضمان فعالية النصوص القانونية على أرض الواقع.

وقد واجهت عدة صعوبات أثناء إعداد هذا البحث، تمثلت أساسا في تشتت المادة العلمية وتعدد المصادر والمراجع التي تناولت موضوع الحماية القانونية للأم العاملة، مما استلزم جهدا كبيرا في الانتقاء والتحليل للوصول إلى معلومات دقيقة وذات صلة مباشرة بالموضوع. كما تمثلت صعوبة أخرى في الطابع القانوني والتقني لبعض النصوص التشريعية، الأمر الذي تطلب تدقيقا أكبر لفهم مضامينها وتفسيرها بشكل صحيح.

تتجلى أهمية موضوع الحماية القانونية للأم العاملة في التشريع الجزائري في كونه يعالج فئة اجتماعية ذات دور مزدوج داخل الأسرة وسوق العمل، مما يستدعي توفير ضمانات قانونية تحمي استقرارها المهني والاجتماعي، كما يبرز هذا الموضوع مدى تطور المنظومة القانونية الجزائرية في مواكبة التحولات الاجتماعية وتعزيز مبادئ المساواة وعدم التمييز. إضافة إلى ذلك، فهو يعكس البعد الإنساني والاجتماعي للتشريع في حماية الأسرة والطفولة.

كما يهدف الموضوع إلى إبراز الإطار القانوني المنظم لحماية الأم العاملة في الجزائر، وتحليل مظاهر الحماية المقررة لها قبل الوضع وأثناءه وبعده، إضافة إلى دراسة الآليات القانونية والمؤسسية المكلفة بتطبيق هذه الحماية، مع تقييم مدى فعالية هذه الحماية في الواقع العملي.

ومن أسباب اختيارنا لهذا الموضوع رغبتني الشخصية في دراسة القضايا القانونية والاجتماعية المتعلقة بالمرأة العاملة والأمومة، وميولي الشخصي إلى المواضيع التي تجمع بين الجانب القانوني والبعد الاجتماعي والإنساني، والاهتمام بموضوع يعكس تطور التشريع الجزائري في مجال حماية الفئات الهشة داخل سوق العمل.

اعتمدت في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال وصف مختلف النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بحماية الأم العاملة، وتحليل مضامينها وبيان مدى فعاليتها في الواقع العملي، مع الاستعانة بالمنهج المقارن عند الضرورة لإبراز بعض الجوانب المرتبطة بالاتفاقيات الدولية.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والتشريعي لحماية الأم العاملة

يتناول الفصل الأول الإطار المفاهيمي والتشريعي لحماية الأم العاملة، وذلك من خلال دراسة شاملة لماهية الأم العاملة وأسباب إقرار حماية خاصة لها، إضافة إلى التعرف على الإطار التشريعي الوطني والدولي الذي يضمن هذه الحماية. يتطرق المبحث الأول إلى ماهية الأم العاملة، حيث يبدأ بـ المطلب الأول الذي يعرّف الأم العاملة ويميزها عن المرأة العاملة، مع عرض الأساس القانوني لوضعها الخاص، بينما يتناول المطلب الثاني المبررات البيولوجية والاجتماعية والاقتصادية التي دفعت المشرّع إلى إقرار حماية خاصة، ثم يعرض المطلب الثالث خصائص الحماية القانونية للأم العاملة من حيث الطابع الوقائي والاجتماعي والإنساني والإلزامي، أما المبحث الثاني فيركز على الإطار التشريعي لحماية الأم العاملة، إذ يبدأ المطلب الأول بالإطار الدولي من خلال الاتفاقيات الدولية والإقليمية المصادق عليها من طرف الجزائر وأثرها على التشريع الوطني، ثم يدرس المطلب الثاني الإطار الدستوري منذ دستور 1963 وحتى دستور 2020، وأخيراً يعرض المطلب الثالث الإطار الوطني من خلال النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالأم العاملة، بما يضمن تحقيق الحماية الشاملة لها وللأسرة والطفل.

المبحث الأول: ماهية الأم العاملة

الأم العاملة تمثل فئة أساسية في المجتمع، فهي تجمع بين واجبات الأمومة والمسؤوليات المهنية، مما يجعل وضعها مميزاً ويستدعي حماية قانونية خاصة، فالأم ليست مجرد عاملة، بل هي محور الأسرة ورافد رئيسي لرفاه الطفل والمجتمع، ولذلك أصبح من الضروري دراسة مفهوماها وخصائص وضعها القانوني والاجتماعي، لفهم مدى احتياجها إلى حماية خاصة تضمن لها ممارسة عملها دون الإضرار بواجباتها الأسرية أو حقوقها المهنية.

المطلب الأول: مفهوم الأم العاملة وتمييزها عن المرأة العاملة

الأم العاملة تمثل فئة مميزة في المجتمع تجمع بين المسؤوليات المهنية والأسرية، وتستحق حماية قانونية خاصة تضمن توازن واجباتها المهنية مع دورها الأسري، وهو ما يميزها عن المرأة العاملة عامة.

الفرع الأول: تعريف الأم العاملة في الفقه القانوني والتشريع الجزائري

يعد تحديد مفهوم الأم العاملة خطوة أساسية لفهم وضعها القانوني والحقوق التي تتمتع بها في مختلف الأنظمة القانونية، وقد اهتم الفقه القانوني والتشريع الجزائري بتحديد المقصود بالأم العاملة وبيان مركزها القانوني، خاصة في ظل سعي التشريعات الحديثة إلى التوفيق بين دورها الأسري ومسؤولياتها المهنية، ومن هذا المنطلق سيتم في هذا الفرع التطرق إلى تعريف الأم العاملة في الفقه القانوني ثم في التشريع الجزائري.

أولاً: الأم العاملة في الفقه القانوني

يُنظر إلى الأم العاملة في الفقه القانوني على أنها: "المرأة التي تمارس نشاطاً مهنيّاً أو تجارياً أو أي عمل منتظم خارج بيتها، وفي الوقت نفسه تتحمل مسؤولية رعاية أطفالها أو

أسرتها"¹، ويهتم الفقه بتحديد حقوقها وواجباتها تجاه الأسرة وسوق العمل، مثل الحق في إجازة الأمومة، والحماية من الفصل التعسفي أثناء الحمل، وحقها في التوفيق بين واجبات العمل والمسؤوليات الأسرية.

الأم العاملة في الفقه القانوني هي الموازنة بين دورها كأم ومسؤولياتها الأسرية ودورها الاقتصادي والاجتماعي في سوق العمل.

ثانيا: الأم العاملة في التشريع الجزائري

تعرف الأم العاملة في التشريع الجزائري بأنها: "المرأة التي تربطها علاقة عمل رسمية أو شبه رسمية، سواء كانت في القطاع العام أو الخاص، والتي تتمتع بحقوق وامتيازات محددة لحمايتها وضمان توازنها بين العمل ورعاية الأسرة"².

ويحدد قانون العمل الجزائري رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 حقوق الأم العاملة، مثل: إجازة الأمومة، الحماية من الفصل أثناء الحمل، تقليل ساعات العمل عند الحاجة، وحقها في إجازة مرضية لأطفالها الصغار.³

الفرع الثاني: التمييز بين الأم العاملة والمرأة العاملة

عند دراسة وضعية المرأة في سوق العمل، يبرز الفرق بين الأم العاملة والمرأة العاملة، إذ أن المصطلحين يشتركان في عنصر العمل، لكنهما يختلفان في الجوانب الاجتماعية والأسرية والقانونية، وفيما يلي سوف نوضح الفرق بينهما:

¹ عبد الرحمن بن صالح، المرأة والأسرة في الفقه الإسلامي والقانون المقارن، دار النهضة العربية، ط2، 2018، ص 112.

² محمد الصغير بعلي، الوجيز في قانون العمل الجزائري، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، ط 2، سنة 2016، ص 215.

³ المادة 149 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، المؤرخ في 21/04/1990م، ج ر العدد 21، المؤرخة في 22/05/1990م.

أولاً: التمييز بين الأم العاملة والمرأة العاملة من حيث التعريف

أ-**الأم العاملة:** هي المرأة التي تمارس نشاطاً مهنيّاً أو وظيفيّاً خارج البيت، مع حمل مسؤولية الأمومة ورعاية الأطفال، وبالتالي تتحمل عبء مزدوج بين العمل والأسرة، ويأخذ القانون والفقه هذا الجانب في الحسبان عند منحها حقوقاً خاصة مثل إجازة الأمومة أو حماية وظيفتها أثناء الحمل.

ب-**المرأة العاملة:** هي المرأة التي تزاول عملاً ما خارج المنزل من أجل الأجر المادي المدفوع لها.

أما كاميليا عبد الفتاح فتعرف المرأة العاملة على أنها " المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر ما مقابل عملها، وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة: دور البيت ودور الموظفة".¹

ثانياً: التمييز بين الأم العاملة والمرأة العاملة من حيث الحقوق والواجبات

أ-**الأم العاملة:** لها حقوق إضافية لحمايتها ومساندتها في أداء دورها الأسري، تتمثل في:

-التأمين على الولادة أو الأمومة.

-العطل المرضية عند الولادة وأثناء فترة الرضاعة والفحوصات الطبية.

-تقليص ساعات العمل.

ب-**المرأة العاملة:** تتمتع بحقوق العمل العامة فقط، تتمثل في:

-الأجر المتساوي مع باقي العمال.

-الحق في الإجازات السنوية.

¹كاميليا عبد الفتاح، دراسات سيكولوجية المرأة العاملة، دار الثقافة العربية للطباعة، مصر، القاهرة، ط1، 1972م، ص 49.

-ظروف عمل آمنة وصحية بالاعتناء بها ووضع تحت تصرفها وسائل الحماية الفردية والجماعية، لكنها لا تحصل على امتيازات خاصة بالأمومة إذا لم تكن أمًا.¹

ثالثا: التمييز بين الأم العاملة والمرأة العاملة من حيث الجانب الاجتماعي

يتجلى هذا التمييز فيما يلي:

أ-**الأم العاملة:** تجمع بين الدور الاجتماعي (الأمومة) والدور الاقتصادي (العمل)، وهذا يضع عليها تحديات إضافية في التوفيق بين العمل والأسرة.

ب-**المرأة العاملة:** غير الأم تركز على الدور الاقتصادي والاجتماعي المتعلق بالعمل فقط، وبالتالي لا تواجه نفس الضغوط الأسرية المرتبطة بالأطفال.

رابعا: التمييز بين الأم العاملة والمرأة العاملة من حيث الجانب القانوني

يظهر تمييز واضح بين الأم العاملة والمرأة العاملة، حيث تمنح الأم العاملة حماية خاصة في قوانين العمل بالنظر إلى وضعها الأمومي والأسري، بينما تعامل المرأة العاملة غير الأم على أساس المساواة مع باقي العمال دون امتيازات مرتبطة بالأمومة.²

إن الفرق بين الأم العاملة والمرأة العاملة يكمن في تحمل الأم العاملة لمسؤولية الأطفال ورعاية الأسرة، ما يمنحها حقوقاً وحماية إضافية مقارنة بالمرأة العاملة غير الأم.

¹أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998م، ص 105.

²تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006م، ص 7.

الفرع الثالث: الأساس القانوني لخصوصية وضع الأم العاملة

الأساس القانوني لخصوصية وضع الأم العاملة يرتكز على مبادئ المساواة وعدم التمييز، مع توفير تدابير حماية خاصة مراعاة لطبيعتها الفسيولوجية والاجتماعية، وتتمثل هذه الحماية في إجازات الأمومة، ساعات الراحة للرضاعة، منع العمل الليلي والأعمال الخطرة، وحمايتها من الفصل التعسفي.

-منع أي تمييز في التوظيف والأجور وظروف العمل على أساس الجنس، مع ضمان الأجر المتساوي للعمل المتساوي.

-حق المرأة العاملة في إجازة مدفوعة الأجر قبل وبعد الوضع.

-منع تشغيل الأم العاملة في مهن خطيرة.

-منع فصل الأم لأسباب تتعلق بالحمل أو الولادة أو الرضاعة أو خلال إجازة الأمومة.

-منع تشغيلها خلال فترة معينة بعد الوضع أو ليلاً دون موافقتها الصريحة مع إمكانية التراجع.

-منح فترات راحة إضافية (لا تقل عن ساعة يومياً) لحساب ساعات العمل الفعلية.

-ضمان الرعاية الصحية والتغطية في حالات الأمومة والولادة، مما يضمن الاستمرارية في الدخل.¹

إن الأساس القانوني هو الجمع بين مبدأ المساواة في الحقوق وتوفير حماية خاصة بسبب الأدوار البيولوجية والاجتماعية للمرأة، لتمكينها من التوفيق بين عملها ومسؤولياتها الأسرية.

¹سمير الزبيدي، المرأة وسوق العمل: تحديات وآفاق، دار النهضة العلمية، القاهرة - مصر، ط2، 2021، ص 87.

المطلب الثاني: مبررات إقرار حماية خاصة للأم العاملة

يتناول هذا المطلب أهم المبررات التي دفعت المشرع إلى إقرار حماية خاصة لفائدة الأم العاملة، من خلال تحليل الاعتبارات البيولوجية والاجتماعية المرتبطة بالأمومة من جهة، والاعتبارات الاقتصادية والمهنية من جهة أخرى، وذلك بهدف إبراز الأساس الذي تقوم عليه هذه الحماية في المنظومة القانونية.

الفرع الأول: الاعتبارات البيولوجية والاجتماعية للأمومة

تعتبر الأمومة مرحلة حيوية تتطلب حماية خاصة للأم العاملة على الصعيدين البيولوجي والاجتماعي، فالخصائص البيولوجية للفترة الحملية والولادة تجعل المرأة عرضة للإرهاق البدني والتأثيرات الصحية التي قد تؤثر على الجنين، مما يستدعي توفير إجازة أمومة مدفوعة الأجر، ورعاية صحية مناسبة قبل وبعد الولادة لضمان صحة الأم والطفل، كما أن البعد الاجتماعي يرتبط بدور الأم في الأسرة وتربية الأطفال، إذ تسهم حماية الأم العاملة في تعزيز الاستقرار الأسري وتقوية الروابط الأسرية،¹ وبالتالي تحقيق تأثير إيجابي على المجتمع ككل، ولذا رأت التشريعات الوطنية والدولية ضرورة منح المرأة العاملة حقوقاً خاصة لضمان ممارستها لأمومتها دون التضحية بحقوقها الاقتصادية والمهنية.

الفرع الثاني: الاعتبارات الاقتصادية والمهنية

تتمثل أهمية الحماية الاقتصادية للأم في ضمان استمرارية دخلها المالي وعدم فقدان حقها في الأجر أثناء فترة الأمومة، وهذا يشمل توفير بيئة عمل مرنة ومنظمة، حيث يمكن للمرأة الجمع بين واجباتها الأسرية ومهامها المهنية، كما تؤكد الدراسات أن حماية الأم العاملة تسهم في رفع إنتاجية المؤسسة بفضل استقرار الموظفين وتشجيعهن على الاستمرار في سوق

¹ هالة سعيد، تطوير السياسات الاجتماعية ودور الأم العاملة، دار القلم الجامعية، عمان - الأردن، ط1، 2020، ص 59.

العمل،¹ إلى جانب تعزيز كفاءتهن المهنية وتوفير فرص ترقية متساوية، وهو ما يعكس التزام الدولة بمبدأ المساواة بين الجنسين في جميع مناحي العمل.

الفرع الثالث: حماية الأسرة والطفل كغاية تشريعية

تركز التشريعات المتعلقة بحماية الأم العاملة على الأسرة والطفل باعتبارهما غاية تشريعية أساسية، فالأمومة لها تأثير مباشر على نمو الطفل واستقراره النفسي والاجتماعي، لذلك تضمن القوانين حق الأم في الحصول على إجازة أمومة مدفوعة الأجر، ورعاية صحية مناسبة، وحماية من التمييز في العمل، كما تسعى بعض الاتفاقيات الدولية والإقليمية إلى الاعتراف بالقيمة الاقتصادية لعمل المرأة المنزلي، وتشجيع مشاركة الأم في المجتمع والأسرة بشكل متوازن، مما يساهم في بناء أسرة مستقرة قادرة على المساهمة الفاعلة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية.²

المطلب الثالث: خصائص الحماية القانونية للأم العاملة

يهدف هذا المطلب إلى تسليط الضوء على الإطار العام الذي يميز الحماية القانونية المقررة للأم العاملة في التشريع دون الخوض في تفاصيلها، وذلك من خلال إبراز طبيعتها وأبعادها العامة.

الفرع الأول: الطابع الوقائي للحماية

تتمثل الخاصية الأساسية للحماية القانونية للأم العاملة في الطابع الوقائي، إذ تهدف التشريعات إلى تفادي أي أضرار صحية أو مهنية قد تتعرض لها المرأة نتيجة الحمل أو أداء العمل أثناء فترة الأمومة، ويتمثل ذلك في تحديد أوقات العمل، ومنع الأعمال الخطيرة أو الشاقة، وضمان الإجازات المدفوعة قبل وبعد الوضع، بالإضافة إلى توفير بيئة عمل صحية

¹رشيد بن ناصر، الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمرأة في التشريعات الوطنية، دار الجنوب العربي، تونس - تونس، ط1، 2022، ص 112.

²المرجع نفسه، ص 114.

ومناسبة للمرأة، مما يقلل من المخاطر المهنية ويضمن سلامتها وسلامة الجنين، ويعكس هذا التوجه التزام الدولة بتطبيق المعايير الدولية لحماية المرأة العاملة.¹

الفرع الثاني: الطابع الاجتماعي والإنساني

تتميز حماية الأم العاملة أيضًا بالطابع الاجتماعي والإنساني، حيث تأخذ في الاعتبار الأبعاد النفسية والاجتماعية للأمومة، بما في ذلك تربية الأطفال واستقرار الأسرة، فالقوانين التي تضمن حقوق الأم تعزز من رفاه الأسرة والمجتمع، وتساهم في التنمية الاجتماعية، كما تعكس قيم العدالة والمساواة والكرامة الإنسانية للمرأة، وتؤكد على ضرورة مشاركة الأم في الحياة الاجتماعية والاقتصادية دون الإخلال بمسؤولياتها الأسرية.²

الفرع الثالث: الطابع الإلزامي للحماية القانونية

الحماية القانونية للأم العاملة تحمل طابعًا إلزاميًا، إذ لا تقتصر على التوصيات أو الإرشادات، بل تُفرض على المؤسسات وأصحاب العمل تطبيقها بشكل ملزم، بما يشمل دفع الأجور أثناء إجازة الأمومة، وحماية المرأة من الفصل أو التمييز، وتوفير وسائل الدعم اللازمة في بيئة العمل، وهذا الطابع يضمن فعالية التشريعات ويحولها من مجرد حقوق نظرية إلى التزامات قانونية حقيقية، مما يرفع من مستوى الالتزام الاجتماعي والمؤسسي بحقوق الأم العاملة.³

¹ محمد عبد القادر، حقوق المرأة في العمل بين التشريع الوطني والمعايير الدولية، دار الفكر القانوني، بيروت - لبنان، ط1، 2019، ص 134.

² محمد عبد القادر، المرجع السابق، ص 134.

³ المرجع نفسه ، ص 135.

المبحث الثاني: الإطار التشريعي والدولي والوطني لحماية الأم العاملة

تحظى حماية الأم العاملة بالاهتمام على المستويين الدولي والوطني، حيث صاغت القوانين الوطنية والدساتير والاتفاقيات الدولية إطاراً يضمن حقوقها، ويوازن بين واجباتها المهنية ومسؤولياتها الأسرية، فالدراسة القانونية لهذا الإطار تتيح فهم كيفية حماية الأم العاملة من خلال النصوص الدولية، الدساتير، وقوانين العمل والضمان الاجتماعي، وتبرز التزامات الدولة نحو تحقيق حماية شاملة للأم والأسرة، مما يجعل هذا المبحث أساسياً لفهم الأدوات القانونية والتشريعية المخصصة للأم العاملة.

المطلب الأول: الإطار الدولي لحماية الأم العاملة

بما أن الجزائر ليست بمنأى عما يحدث في المجتمع الدولي صادقت على مجموعة من الاتفاقيات لحماية الأم العاملة لديها، وترقية وجودها وإنتاجيتها في المجتمع.

الفرع الأول: الاتفاقيات الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر (منظمة العمل الدولية)

قامت الجزائر بالمصادقة على الاتفاقيات الدولية التي جاءت بصفة مباشرة أو غير مباشرة، بما يكرس حماية حقوق المرأة العاملة ويضمن مبدأ المساواة وعدم التمييز في سوق العمل، ومن بين هذه الاتفاقيات نجد:

-الاتفاقية رقم (03) بشأن حماية الأمومة (1919) واستخدام النساء قبل الوضع وبعده، المصادق عليها من طرف الجزائر بتاريخ 19/10/1962، حيث نصّت هذه الاتفاقية على منح المرأة العاملة إجازة مدتها ستة (6) أسابيع قبل الموعد المتوقع للولادة وستة (6) أسابيع أخرى

بعدها، كما بيّنت أنه أثناء فترة إجازة الأمومة تتلقى المرأة العاملة إعانة يتحملها صندوق الضمان الاجتماعي تكفي لإعالتها وإعالة أطفالها في ظروف صحية جيدة.¹

وقد عدّلت هذه الاتفاقية بالاتفاقية رقم (103) لسنة 1952، حيث شملت الاتفاقية المعدلة النساء العاملات في الأعمال الصناعية وغير الصناعية، والأعمال الزراعية، بالإضافة إلى العاملات بأجر في بيوتهن، ونصّت المادة الثالثة من الاتفاقية المعدلة على توفر شروط تستحق بموجبها المرأة إجازة الأمومة، من بينها منح العاملة إجازة أمومة لمدة اثني عشر (12) أسبوعاً، على أن تتضمن هذه الفترة إجازة إلزامية بعد الوضع.²

-الاتفاقية رقم (89) بشأن العمل الليلي للنساء (1948)، التي صادقت عليها الجزائر بتاريخ 1962/10/19، حيث بيّنت هذه الاتفاقية أنه لا يجوز تشغيل النساء ليلاً أياً كانت أعمارهن في منشأة صناعية عامة أو خاصة أو في أي من فروعها، واستثنت المنشآت التي لا تستخدم سوى أفراد من نفس الأسرة، كما يجوز للحكومة توقيف حظر عمل المرأة ليلاً بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنية، إذا اقتضت المصلحة الوطنية ذلك لمواجهة ظروف طارئة خطيرة، ولا تطبق هذه الاتفاقية إلا على:

أ-النساء اللاتي يشغلن مراكز مسؤولية ذات طابع إداري أو تقني.

ب-النساء المستخدمات في أقسام الصحة والرعاية الصحية والاجتماعية، ولا يشتغلن عادة في أعمال يدوية.³

¹مصطفى عوفي، المرأة العاملة في مضمون الاتفاقيات الدولية للعمل، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة، المجلد 3، العدد 7، 2002م، ص 17.

²المادة الثالثة من الاتفاقية رقم 103 لسنة 1952، المتعلقة بإجازة الأمومة ومنح المرأة العاملة الحق في إجازة إجبارية بعد الوضع لمدة اثني عشر أسبوعاً، الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

³خالد رشاد خياط وسحر عبد الستار إمام، الحماية القانونية للمرأة العاملة في نظام العمل السعودي في ضوء القانون المقارن، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، جامعة جدة، المجلد 10، العدد 1، 2024م، ص 27، 28.

-الاتفاقية رقم (100) بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية (1951)، المصادق عليها من طرف الجزائر بتاريخ 19/10/1962، حيث نصّت المادة (1) منها على: "مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية"، ودعت إلى إزالة كل أشكال التمييز بسبب الجنس، كما نصّت الاتفاقية على إمكانية تحقيق المساواة في الأجور عن طريق القوانين أو الأنظمة وأجهزة تحديد الأجور والاتفاقيات الجماعية بين أصحاب العمل والعمال.¹

-الاتفاقية رقم (111) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة (1958)، التي صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19/10/1969، حيث اعتبرت هذه الاتفاقية تمييزاً كل تفريق أو استبعاد أو تفضيل على أساس الجنس، من شأنه إبطال أو إضعاف تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة.²

-اتفاقية رقم (122) تخص بشأن سياسة العمالة (1964)، صادقت عليها الجزائر في 12/06/1969، بيّنت فيها المادة (1) على أنه: "يتاح لكل عامل حرية اختيار العمل، وتوفّر أفضل فرصة ممكنة لشغل الوظيفة التي تتناسب قدراته ومؤهلاته بغضّ النظر عن الجنسين".

-اتفاقية رقم (127) تخص بشأن الحد الأقصى للأثقال التي يُسمح لعامل واحد بحملها (1967)، صادقت عليها الجزائر في 12/06/1969، نصّت فيها المادة (07) على أنه يُحدّد من تكليف النساء والأحداث بالنقل اليدوي للأحمال بخلاف الأحمال الخفيفة، وحيثما تُكَلّف النساء والأحداث بالنقل اليدوي للأحمال، فإن الحد الأقصى لوزن هذه الأحمال يجب أن يقلّ بدرجة ملموسة عن الوزن المسموح به للذكور البالغين من العمال.³

¹مصطفى عرفي، المرجع السابق، ص 18.

²أحمد داود رقية، آليات التمكين الحقوقي للأم العاملة: دراسة مقارنة، المجلد 3، العدد العاشر، جوان 2018م، ص 435.

³زينب غسان قرعاوي، الحماية القانونية للأم العاملة: دراسة مقارنة مع معايير العمل الدولية، أطروحة مكملة لنيل شهادة ماجستير في القانون الخاص، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2022م، ص 68.

إن الجزائر التزمت منذ مصادقتها على هذه الاتفاقيات الدولية بضمان حماية المرأة العاملة وتعزيز مبدأ المساواة وعدم التمييز في سوق العمل.

الفرع الثاني: الاتفاقيات الإقليمية ذات الصلة بحقوق الأم العاملة

حرصت الجزائر على المصادقة على الاتفاقيات الدولية، بما في ذلك الإقليمية، إذ إنها تتأثر بما يحدث في محيطها الإقليمي والدول المجاورة لها.

أولاً: الاتفاقيات العربية

تعمل الجزائر على حماية الأم العاملة مع الدول العربية التي تنتمي إليها تحت ما يسمى بالجامعة العربية، من أجل حمايتها في شبه الجزيرة العربية، وقد تمثلت هذه الاتفاقيات في:

-الاتفاقية العربية رقم (7) الخاصة بالسلمة والصحة المهنية لسنة 1977، حيث نصت المادة (6) منها على أنه: "يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطيرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة والتي يحددها تشريع كل دولة، إضافة إلى الفئتين السابقتين اللتين تتصان على أنه لا يجوز تشغيل الأحداث من كل الجنسين".

-الاتفاقية العربية رقم (13) سنة 1981، والتي تخص بيئة العمل، وجاءت فيها المواد التسع ضامنة للعمل في بيئة نظيفة وسليمة لكل العاملين دون أي تمييز.

-الاتفاقية العربية رقم (17) الخاصة بتأهيل وتشغيل المعوقين، 1993، نصت المادة (13) على أنه: "يحدد تشريع كل دولة الضوابط الكفيلة بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين المعوقين وغيرهم عند تساوي القدرات والمؤهلات، كما يكفل تطبيق هذا المبدأ بين الجنسين من المعوقين".¹

¹اتفاقيات العمل العربية، قائمة اتفاقيات العمل العربية، اطلع عليه بتاريخ 2026/01/18 الساعة 17:26

-اتفاقية إنشاء منظمة المرأة العربية، المعتمدة خلال الدورة (69) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي لجامعة الدول العربية 2002، صادقت عليها الجزائر بتاريخ 16/02/2003، والتي جاء في الباب الرابع منها النص على أهداف المنظمة، حسب المادة (5): تهدف المنظمة إلى المساهمة في تعزيز التعاون والتنسيق العربي المشترك في مجال تطوير وضع المرأة وتدعيم دورها في المجتمع، وعلى الأخص تنمية الوعي بقضايا المرأة العربية في جوانبها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والإعلامية، ودعم التعاون المشترك وتبادل الخبرات في مجال النهوض بالمرأة، إدماج قضايا المرأة ضمن أولويات خطط وسياسات التنمية الشاملة، وتنمية إمكانات المرأة مع بناء قدراتها كفرد وكمواطنة على المساهمة بدور فعال في مؤسسات المجتمع وفي ميادين العمل والأعمال كافة، والمشاركة في اتخاذ القرارات.¹

ثانيا: الاتفاقيات الإفريقية

بما أن الجزائر من الناحية الإقليمية تنتمي إلى القارة الإفريقية، فقد عملت مع الدول الإفريقية على حماية المرأة العاملة من خلال المصادقة على الاتفاقيات المبرمة مع الدول الإفريقية، ومن بينها:

-بروتوكول حقوق المرأة في إفريقيا الملحق بالميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، وقعت عليه الجزائر بتاريخ 29 ديسمبر 2003 وصادقته في سبتمبر 2016م.² نصّت المادة (13) منه على الحقوق الاقتصادية وحقوق الرفاه الاجتماعي وضرورة اتخاذ تدابير تشريعية وغيرها من التدابير لكفالة تكافؤ الفرص للأُم العاملة في العمل والتدرج الوظيفي والفرص الاقتصادية الأخرى، بتعزيز المساواة في فرص الحصول على العمل والأجر، ومكافحة المضايقة الجنسية

¹خيرة بو رزيق، ملاحظات حول الحماية القانونية للمرأة العاملة في الجزائر، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 12، العدد 3، جويلية 2020م، ص 38.

²جوهري عيساوي وحسنية طيبي، حماية الوظيفة الاجتماعية للأُم العاملة في ظل المعايير الدولية والتشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون العام، جامعة بلحاج بوشعيب عين تيموشنت، الجزائر، 2024/2023م، ص 83.

في مكان العمل والمعاقبة عليها، وكفالة حرية اختيار المهنة للأُم، واتخاذ التدابير اللازمة للإقرار بالقيمة الاقتصادية لعمل الأُم المنزلي، وكفالة حصول المرأة على إجازة أمومة مدفوعة الأجر قبل الوضع وبعده، وفي كل من القطاعين الخاص والعام ضمن المساواة في تطبيق قوانين الضرائب بين المرأة والرجل.¹

إن الجزائر تعمل على حماية المرأة العاملة وتعزيز حقوقها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية من خلال التشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية والإقليمية، بما يضمن المساواة وتكافؤ الفرص في جميع المجالات.

الفرع الثالث: أثر الاتفاقيات الدولية على التشريع الجزائري

أسهمت الجزائر من خلال اعتمادها للاتفاقيات الدولية المتعلقة بحماية الأُم العاملة أثرًا واضح على التشريع الوطني، حيث ساهمت هذه الاتفاقيات في إدماج مبادئ المساواة بين الجنسين، وضمان الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للأُم العاملة، في مختلف القوانين الوطنية، سواء المتعلقة بالعمل أو بالأجور أو بإجازات الأمومة أو بحماية الصحة المهنية، كما وفّرت هذه الاتفاقيات إطارًا مرجعيًا لتطوير نصوص قانونية تحظر التمييز وتعزز فرص المرأة في سوق العمل وتشجع على مشاركتها في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية،² وهو ما يظهر جليًا في قوانين العمل الجزائري المعدلة بعد المصادقة على الاتفاقيات الدولية والإقليمية والعربية، بما ينسجم مع المعايير الدولية لحقوق المرأة.

¹ ياسين ربوح، ترقية الحقوق السياسية للمرأة في الجزائر: بين النصوص القانونية والممارسات الميدانية، مداخلة ملقاة في الملنقى الدولي حول ترقية المشاركة السياسية للمرأة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، مارس 2018، ص 5.

² مختارية طفياني و خالد معمر، دور منظمة العمل الدولية في تقرير مبدأ المساواة بين الجنسين في عالم الشغل، مجلة قانون العمل التشغيل، جامعة تيارت، المجلد 06، العدد 03، جوان 2021م، ص 63.

المطلب الثاني: الإطار الدستوري لحماية الأم العاملة

سنتطرق في هذا المطلب إلى حماية الأم العاملة من خلال الدستور الجزائري، وذلك من خلال ثلاثة فروع أساسية، نخصص الفرع الأول لحماية حقوق الأم في ظل دستور 1963، وفي ظل دستور 1976، الفرع الثاني يخص حماية حقوق الأم في ظل دستور 1989، وفي ظل دستور 1996، في حين نتطرق في الفرع الثالث لحماية حقوق الأم في ظل دستور 2020.

الفرع الأول: حماية الأم العاملة في ظل دستور 1963 و1976

يتناول هذا الفرع الإطار الدستوري الذي كرس حماية الأم العاملة في كل من دستور 1963 ودستور 1976، من خلال إبراز أهم المبادئ والضمانات التي نصّ عليها المشرع الدستوري في تلك المرحلة.

أولاً: حماية الأم العاملة في دستور 1963

يعتبر دستور 1963م أول دستور للجزائر المستقلة¹، أصدره رئيس الجمهورية آنذاك أحمد بن بلة في 10 سبتمبر 1963م²، وهو أول دستور أكد على مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في التمتع بجميع حقوق الإنسان، وأقر أن لكل المواطنين نفس الحقوق والواجبات³.

كما أكد في ديباجته على ضمان الحقوق والحريات العامة للجميع في إطار تبني نهج الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 10 سبتمبر

¹ دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1963م المؤرخ في 10 سبتمبر 1963م، الموافق عليه في استفتاء شعبي يوم 08 سبتمبر 1963، ج.ر. ع 64، الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 1963م.

² محمد مجدان، التجربة الدستورية الجزائرية وبناء الديمقراطية، المجلة الجزائرية للعلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03، المجلد 12، العدد 16، 2021م، ص 19.

³ فاطنة طاوسي، الحماية القانونية للمرأة العاملة بالتشريعات المغاربية للعمل، مجلة العلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة بسكرة، الجزائر، المجلد 10، العدد 02، 2019، ص 592.

1948م، وقد أولى هذا الدستور مكانة كبيرة للأم العاملة من خلال إقراره مبدأ المساواة في الحصول على العمل ومنع التمييز بين الجنسين مهما كان نوعه.¹

والجدير بالذكر أن هذا الدستور تضمن في مادة 10 من أهدافه الأساسية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، والتي من بينها ضمان حق العمل، مجانية التعليم، ومقاومة كل نوع من التمييز.²

ثانيا: حماية الأم العاملة في دستور 1976

يعتبر دستور 1976م الدستور الثاني في تاريخ الجزائر المستقلة، وقد تبنى فيه الخيار الاشتراكي ضمن إطار الحزب الواحد، ووصفه بعض المعلقين بأنه كان دستور فرد لا دستور دولة.³

وقد اعتبر دستور 1976 المرأة مواطنة كاملة العضوية في المجتمع، حيث نصت المادة 181 على مبدأ المساواة في الأجور مع مراعاة معيار موضوعي لا صلة له بالجنس أو أي فروق أخرى، كما نصت المادة 42 على أن هذا الدستور يضمن جميع الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمرأة الجزائرية، وأن وظائف الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لجميع المواطنين بالتساوي وبدون أي شرط سوى الشروط المتعلقة بالاستحقاق والأهلية،⁴ مما يعني أن الدستور فتح المجال للأم العاملة لتولي المناصب العليا، وبذلك منح قيمة كبيرة للعامل بصفة عامة بما فيهم النساء العاملات من خلال تكريس حماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية للمواطنين.

¹مبروكة معمري، الحماية القانونية للمرأة العاملة في القانون الدولي والتشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق والحريات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أدرار، الجزائر، 2023، ص 211.

²دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1963.

³محمد مجدان، المرجع السابق، ص 20.

⁴سماح محمودي، عبد الكريم بوحמידة، حماية حقوق الأم العاملة بين نصوص الإتفاقيات الدولية وتشريع العمل الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة خنشلة، الجزائر، المجلد 07، العدد 02، 2020م، ص 187.

الفرع الثاني: حماية الأم العاملة في ظل دستور 1989 و1996

أولاً: حماية الأم العاملة في دستور 1989

مع إقرار دستور 23 فيفري 1989 تغير الوضع، وأصبحت لحقوق الإنسان مكانة أكبر مما في السابق وذات أهمية في النظام المؤسسي الجديد، حيث رسم هذا الدستور معالم تغيير نظام الحكم من الاشتراكي إلى الاتجاه الرأسمالي اقتصادياً وسياسياً، وكذلك التخلي عن نظام الحزب الواحد لصالح التعدد الحزبي¹.

وحرص هذا الدستور على تطبيق وتفعيل مبدأ المساواة وعدم التمييز بين النساء والرجال في جميع المجالات لاسما مجال العمل، وقد فتح جملة من الحريات أكثر شمولاً، كما كرس ضمانات عديدة لحماية حقوق المرأة العاملة².

حيث جاء في ديباجة هذا الدستور: "... إن الشعب الجزائري ناضل ويناضل دوماً في سبيل الحرية والديمقراطية، ويعتزم أن يبني بهذا الدستور مؤسسات دستورية أساسها مشاركة كل جزائري وجزائرية في تسيير الشؤون العمومية والقدرة على تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة وضمان الحرية لكل فرد"³.

ومقارنة مع دستور 1976 لم يعد ضمان الحق في العمل التزام يقع على عاتق الدولة في ظل الدستور الجديد، بل واجب الدولة أن تهيئ الظروف والوسائل وعلى المواطن استغلال تلك الظروف والوسائل لاختيار العمل الذي يناسبه⁴.

¹ الخميسي سليمان، الحماية الدستورية والقانونية لحق التعليم في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الدستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة الجزائر ، 2012، ص 73.

² مبروكة معمر، المرجع السابق، ص 218.

³ دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1989م الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 1889 المؤرخ في 1989م، المتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فيفري 1989 ، ج.ر.، الصادرة بتاريخ 01 مارس 1989م.

⁴ مبروكة معمر، المرجع السابق، ص 219.

كما جاء المرسوم التنفيذي 132¹/86 في إطار الحماية الصحية والوقائية للعمال، حيث يهدف إلى وضع قواعد صارمة للوقاية من أخطار الإشعاعات الأيونية ومراقبة استعمال المواد والأجهزة التي تولدها، وتبرز أهمية هذا النص التنظيمي بالنسبة للأم العاملة في كونه يوفر حماية خاصة في بيئات العمل التي قد تشكل خطرا على الصحة الإنجابية أو الجسدية للمرأة.

ويقوم هذا المرسوم على مبدأ الوقاية قبل العلاج، من خلال فرض تدابير رقابية وإلزامية على المؤسسات التي تستخدم مواد إشعاعية، بما يضمن بيئة عمل آمنة تقلل من المخاطر المهنية، كما يعكس هذا النص اهتمام المشرع بصحة العامل بصفة عامة، وبصحة المرأة العاملة بشكل خاص، خاصة في الحالات التي تكون فيها أكثر عرضة للتأثر بالمخاطر المهنية بحكم طبيعتها البيولوجية ودورها الاجتماعي.

ثانيا: حماية الأم العاملة في دستور 1996

دستور 1996 هو رابع وثيقة دستورية في تاريخ الجزائر الحديث جاء نتيجة الثغرات التي اعترت أحكام دستور 1989²، وقد أولى المؤسس الدستوري أهمية خاصة للمساواة بين المواطنين والمواطنات في المشاركة في تسيير الشؤون العمومية بالدولة، وذلك من خلال ترقية الحقوق السياسية للمرأة بتوسيع حظوظ تمثيلها بالمجالس المنتخبة، وتكفل الدولة بهذه المهمة.³

كرس هذا الدستور مبدأ المساواة في المجتمع بين الجنسين والقضاء على الخلفيات القائمة على الأفكار والمعتقدات الخاطئة عن دور المرأة في المجتمع، كما أكد المشرع على ضرورة

¹المرسوم التنفيذي 86/132 المؤرخ في 27 ماي 1986 يحدد قواعد حماية العمال من اخطار الاشعاعات الأيونية والقواعد المتعلقة بمراقبة حيازة المواد الاشعاعية والاجهزة التي تتولد عنها اشعاعات ايونية واستعمالها، ج ر، العدد 22، المؤرخة في 28 ماي 1986.

²فريحة زنبط، أحمد بن قسمية قراءة في تعديلات الدستور الجزائري لسنة 1996 مجلة الفكر القانوني والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الأغواط، المجلد 02، العدد 04، 2018، ص 313.

³فايزة جروني، حنان قدة، دور الاجتهاد الدستوري الجزائري في تكريس مبدأ المساواة في الحقوق والحريات الأساسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية مجلة المفكر، جامعة الوادي، الجزائر، المجلد 16، العدد 01، 2021، ص 14.

احترام مبدأ المساواة بين المواطنين، وذلك من خلال المادة 31 من نفس الدستور التي تنص على أنه من واجب: المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية والاقتصادية، والاجتماعية والثقافية"¹.

كما ساهم التعديل الدستوري 2008 في تفعيل دور المرأة ومشاركتها في الحياة السياسية، بحيث جاء في المادة 31 مكرر منه تعمل الدولة على ترقية الحقوق السياسية للمرأة، بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة، على أن يحدد قانون عضوي كيفية تطبيق هذه المادة"².

إلى جانب الأحكام الدستورية التي أرست المبادئ العامة لحماية الأم العاملة، جاء التشريع التنظيمي ليترجم هذه المبادئ إلى إجراءات عملية ملموسة، من خلال المرسوم التنفيذي 298/96³ الذي يعد من أهم الآليات التنظيمية التي تدعم الحماية الاجتماعية للأم العاملة، إذ يندرج ضمن سياسة الدولة الرامية إلى تحسين المستوى المعيشي للأسرة العاملة، ويتمثل مضمونه في إعادة تقييم ورفع قيمة المنح العائلية الممنوحة للعمال.

ويكتسي هذا الإجراء أهمية اجتماعية واقتصادية، لأنه لا يقتصر على الدعم المالي فحسب، بل يعكس توجه الدولة نحو تعزيز الاستقرار الاجتماعي للأسرة العاملة، وتخفيف الأعباء المعيشية التي قد تؤثر سلبًا على أداء المرأة في وظيفتها، كما يساهم هذا المرسوم في تكريس مبدأ العدالة

¹المرسوم الرئاسي 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور لسنة 1996، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996م، ج. ر.، العدد 76، الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996م.

²القانون رقم 08-219 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 المتضمن التعديل الدستوري لسنة 2008، ج.ر.، العدد 63، الصادرة بتاريخ 16 نوفمبر 2008.

³المرسوم التنفيذي 298/96 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 المتعلق برفع المنح العائلية، ج. ر.، العدد 52، المؤرخة في 11 سبتمبر 1996.

الاجتماعية، من خلال دعم الفئات التي تتحمل أعباء إضافية مرتبطة بالإعالة، وهو ما ينسجم مع خصوصية وضعية الأم العاملة التي تجمع بين الدور المهني والدور الأسري.

الفرع الثالث: تكريس حماية الأم العاملة في التعديل الدستوري 2020

نص التعديل الدستوري 2020 في المادة 37 منه على مبدأ المساواة أمام القانون حيث اعتبر المؤسس الدستوري جميع المواطنين سواسية أمام القانون دون تمييز بينهم،¹ وتمتد آثار مبدأ المساواة أمام القانون إلى الحماية المتساوية بين المواطنين، إذ لا يمكن التمييز بين المواطنين في الحماية بسبب المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر أو اجتماعي، وعليه لا يمكن التمييز بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات أو حتى في مظاهر الحماية.²

حيث يتفرع عن الحق في المساواة أمام التعديل الدستوري لسنة 2020، العديد من المظاهر التي يمكن إجمالها في:³

-المساواة في الحقوق والواجبات.

-المساواة في الواجبات والأعباء العامة.

-المساواة أمام القضاء.

إضافةً إلى ذلك نجد أن التعديل الدستوري 2020 أكدّ على الحق النقابي، حيث نص في المادة 69 منه على أنه: "الحق النقابي مضمون ويمارس بكل حرية في إطار القانون يمكن لمعامل القطاع الاقتصادي أن ينتظموا ضمن منظمات أرباب العمل في إطار احترام القانون".

¹المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020م، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020م، ج. ر. ، العدد 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020م.

²أحسن غربي، الحقوق والحماية الدستورية للمرأة في ظل التعديل الدستوري لسنة 2020، مجلة الرستمية، كلية الحقوق، جامعة سكيكدة الجزائر ، المجلد 02 ، العدد 02، 2021، ص 41.

³المرجع نفسه، ص 41.

ولم يخلو هذا التعديل الدستوري كذلك من النص على ترقية الأم العاملة، فورد في المادة 66 منه على أنه: "تعمل الدولة على ترقية التمهين وتضع سياسات للمساعدة على استحداث مناصب الشغل" ولم يكتفي المشرع بهذا فقط بل كان صريحا بشأن ترقية المرأة العاملة من خلال المادة 68 التي جاء فيها أنه: "تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق الشغل".¹

يتضح من خلال تتبع الدساتير الجزائرية من 1963 إلى 2020 أن حماية الأم العاملة شهدت تطورا تدريجيا، انتقلت فيه من مجرد تكريس مبدأ المساواة وعدم التمييز إلى تعزيز الحماية الدستورية الفعلية وترقية مكانتها في سوق العمل والمشاركة في الحياة العامة، بما يضمن التوازن بين حقوقها المهنية ودورها الاجتماعي.

المطلب الثالث: حماية الأم العاملة بموجب القانون الإجتماعي في الجزائر

إلى جانب الحماية الدستورية، حظيت الأم العاملة في الجزائر بحماية قانونية على المستوى الوطني من خلال مجموعة من التشريعات والنصوص التنظيمية، وفي مقدمتها قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، إضافة إلى نصوص تنظيمية مكملة تهدف إلى تعزيز حقوقها المهنية والاجتماعية وضمان التوفيق بين متطلبات العمل ومسؤوليات الأمومة.

الفرع الأول: حماية الأم العاملة في قانون العمل 90-11

جاء القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل تطبيقا لدستور 1989، الذي تولى عن النهج الاشتراكي وتبنى النظام الليبرالي واقتصاد السوق، وقد أسس هذا القانون كقاعدة عامة

¹ مسعودة شلحي، الضمانات القانونية للأم العاملة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2020م، ص 54.

لمبدأ المساواة بين الرجال والنساء ومنع كل أشكال التمييز مهما كان نوعه، خاصة في مجال شغل مناصب العمل.¹

ومن أهم الحقوق التي كرسها هذا القانون لحماية المرأة العاملة، حق العمال في الحماية من أي تمييز في شغل منصب العمل غير القائم على الأهلية والاستحقاق، وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة 06 من القانون رقم 90-11.

كما أقر المشرع الجزائري بطلان كل الأحكام التي تؤدي إلى التمييز بين العمال، حيث نصت المادة 17 من نفس القانون على أن كل الأحكام الواردة في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقود العمل، والتي من شأنها إحداث تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الأجر أو ظروف العمل، على أساس السن أو الجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسب أو القرابة العائلية أو القناعات السياسية أو الانتماء النقابي أو عدمه، تعد باطلة وعديمة الأثر.

وفي إطار حماية الأم العاملة، حظر المشرع الجزائري تشغيل العاملة في العمل الليلي، حيث نصت المادة 29 من القانون رقم 90-11 على منع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية، مع إمكانية منح رخص خاصة من طرف مفتش العمل المختص إقليمياً، إذا بررت ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل.²

أما فيما يتعلق بالأجور، فقد حرص المشرع على تكريس مبدأ المساواة في الأجر تقادياً لأي تمييز ضد المرأة، حيث نصت المادة 84³ من القانون رقم 90-11 على وجوب ضمان

¹ حدة بن كواشي، الحماية القانونية للمرأة العاملة في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، الجزائر، 2017م، ص 07.

² فاطنة طاوسي، الحماية القانونية للمرأة العاملة دراسة مقارنة في القانون الدولي والقانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الدولي، جامعة بسكرة، الجزائر، 2020م، ص 603.

³ قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 22 أبريل 1990، المادة 84.

المساواة في الأجور بين العمال عن كل عمل متساوي القيمة دون أي تمييز، كما أكدت المادة 88¹ من نفس القانون على حق العاملة في الدفع المنتظم للأجور عند حلول أجل استحقاقها.

كرّس قانون العمل 90-11 مبدأ المساواة في الأجور والدفع المنتظم لها كضمانة أساسية لحماية المرأة والأم العاملة من أي تمييز، بما يعزز العدالة المهنية ويكفل الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي داخل بيئة العمل.

الفرع الثاني: حماية الأم العاملة في قانون الضمان الاجتماعي

حسب المادة 02 من القانون رقم 83-11 المعدل والمتمم بالقانون رقم 96-17 فإن التأمينات الاجتماعية تغطي عدم مخاطر متمثلة في المرض، الولادة، العجز والوفاة.²

في هذا الإطار هدف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CNAS حول ضمان حماية كل المستفيدين سواء كانوا عمالا أو عاملات فأحكام القانون المتعلقة بهذا الصندوق لم تتضمن أي تمييز بين الجنسين، إلا فيما يتعلق بعطلة الأمومة التي أشار القانون صراحة إلى الأم العاملة في القطاع العمومي التي أعطى لها حقوقا تتمثل في حصولها على مستحقات الولادة أثناء إجازة الولادة.³

¹المادة 88 من نفس القانون.

²القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج . ر ، العدد 28، الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1983م ، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996 ج . ر ، العدد 42، الصادرة بتاريخ 07 جويلية 1996م.

³نعيم شلغوم، عماد لبيد ، دور سياسة الضمان الاجتماعي في تمكين الأم العاملة في الجزائر -دراسة من منظور المساواة بين الجنسين-، مجلة الأبحاث القانونية والسياسية، كلية الحقوق جامعة سطيف، الجزائر ، المجلد 04، العدد 01، 2022، ص 43.

حيث أعطى قانون التأمينات الاجتماعية حماية خاصة حتى بعد انتهاء علاقة العمل للعاملة وحماية أسرتها، بمنحها إعانات عينية ونقدية وبذلك سائر الاتفاقيات الدولية الخاصة بالضمان الاجتماعي، بتحديد الفئات الخاصة المستفيدة من التعويضات.¹

إن قانون الضمان الاجتماعي منح الأم العاملة حماية قانونية خاصة من خلال تغطية مخاطر الولادة وتوفير التعويضات العينية والنقدية، بما يكفل لها ولأسرتها الاستقرار الاجتماعي.

الفرع الثالث: النصوص التنظيمية المكملّة

إلى جانب القوانين الأساسية، دَعَمَ المشرع الجزائري حماية الأم العاملة بمجموعة من النصوص التنظيمية المكملّة، كالمراسيم التنفيذية والقرارات الوزارية، التي جاءت لتفصيل وتطبيق الأحكام الواردة في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، بما يضمن حماية فعلية وواقعية للأم العاملة في بيئة العمل.

وقد نظّمت هذه النصوص كيفية الاستفادة من عطلة الأمومة، وشروط الحصول على تعويضات الولادة، إضافة إلى تحديد آليات التكفل الصحي بالأم والطفل، كما شملت تدابير متعلقة بظروف العمل الملائمة للمرأة الحامل، حمايةً لصحتها وسلامتها الجسدية.

وتكمن أهمية هذه النصوص التنظيمية في كونها تُترجم المبادئ القانونية العامة إلى إجراءات عملية قابلة للتطبيق، وتسهم في سدّ الفراغ التشريعي وضمان التوازن بين متطلبات العمل وخصوصية وضع الأم العاملة، بما يعزز الحماية الاجتماعية والمهنية لها داخل الإطار الوطني.

¹ مبروكة معمري، المرجع السابق، ص 337.

خلاصة الفصل:

وفي ختام هذا الفصل يتضح أن حماية الأم العاملة في التشريع الجزائري تقوم على أسس مفاهيمية وتشريعية متكاملة تهدف إلى تكريس خصوصية وضعها القانوني وتمييزها عن باقي الفئات من النساء العاملات كما تعكس هذه الحماية مبررات اجتماعية واقتصادية وبيولوجية ترتبط بوظيفة الأمومة ودورها في حماية الأسرة والطفل كما تتجلى في إطار دولي ودستوري ووطني يكرس هذه الحقوق من خلال مختلف الاتفاقيات والداستير والقوانين المنظمة مما يؤكد تطور المنظومة القانونية في اتجاه ضمان التوازن بين الحياة المهنية والأسرية للأم العاملة.

الفصل الثاني: مظاهر الحماية القانونية للأم العاملة وآليات تكريها

يكتسي موضوع حماية الأم العاملة أهمية خاصة في التشريع الجزائري، باعتباره يوازن بين متطلبات العمل والوظيفة من جهة، والوظيفة الاجتماعية والصحية للأم من جهة أخرى، حيث سعى المشرع إلى وضع جملة من الضمانات القانونية التي تكفل لها الحماية في مختلف المراحل المرتبطة بالحمل والوضع وما بعده.

وتتجلى هذه الحماية في صور متعددة تشمل فترة ما قبل الوضع من خلال بعض التسهيلات المهنية ومنع الأعمال الخطرة، وتمتد إلى فترة الوضع عبر عطلة الأمومة والتعويضات المقررة وضمان المنصب، ثم تتواصل بعد الوضع من خلال حق الرضاعة والحماية من الفصل إضافة إلى الرعاية الصحية والاجتماعية، كما تدعم هذه الحماية آليات رقابية وقضائية ومؤسسية تسهر على ضمان احترامها وتطبيقها.

وعليه سيتم التطرق في هذا الفصل إلى:

المبحث الأول: مظاهر الحماية القانونية للأم العاملة في التشريع الجزائري

المبحث الثاني: آليات الرقابة وتكريس الحماية القانونية للأم العاملة

المبحث الأول: مظاهر الحماية القانونية للأم العاملة في التشريع الجزائري

تعتبر الحماية القانونية للأم العاملة في التشريع الجزائري من أبرز أوجه التكفل الاجتماعي بالمرأة العاملة، حيث تتجسد من خلال مجموعة من الضمانات التي تهدف إلى صون حقوقها المهنية والصحية خلال مختلف مراحل الأمومة، ومن هذا المنطلق، سيتم تناول هذا المبحث من خلال ثلاثة مطالب أساسية تتمثل في: الحماية القانونية للأم العاملة قبل الوضع، الحماية القانونية للأم العاملة أثناء الوضع، والحماية القانونية للأم العاملة بعد الوضع.

المطلب الأول: الحماية القانونية للأم العاملة قبل الوضع

تُعد مرحلة ما قبل الوضع من الفترات الحساسة في مسار الأم العاملة، لذلك أولى لها التشريع الجزائري عناية خاصة من خلال وضع جملة من التدابير الوقائية التي تهدف إلى حماية المرأة الحامل داخل بيئة العمل وضمان سلامتها الجسدية والمهنية، وتتجلى هذه الحماية في عدة صور قانونية تشمل: التسهيلات المهنية قبل الوضع، حظر تشغيل الأم العاملة في الأعمال الخطرة، وحماية الأم العاملة من الفصل قبل الوضع¹، وهذا ما سوف نتناوله في الفروع التالية.

الفرع الأول: التسهيلات المهنية قبل الوضع

تتمتع الأم العاملة خلال فترة الحمل بجملة من التسهيلات المهنية التي تهدف إلى ضمان سلامتها الصحية واستقرار وضعها الوظيفي، وتتمثل هذه التسهيلات فيما يلي:

أولاً: الفحوصات الطبية

تلزم الحامل بإجراء مجموعة من الفحوصات الطبية الضرورية خلال فترة الحمل، سواء تلك السابقة للوضع أو اللاحقة له، وتشمل: فحصاً طبياً شاملاً قبل نهاية الشهر الثالث من الحمل،

¹نعيم شلغوم، المرجع السابق، ص 53.

وفحصا قبلها خلال الشهر السادس، إضافة إلى فحصين مختصين بأمراض النساء، أحدهما يجرى قبل أربعة أسابيع من موعد الولادة في أقرب تقدير، والثاني بعد ثمانية أسابيع من الوضع في أبعد تقدير.¹

ثانيا: تخفيف ساعات العمل

يكرّس القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل نظاما حمائيا خاصا بالأم العاملة، يقوم على مراعاة وضعها الصحي والاجتماعي خلال فترة الحمل وما بعدها، وذلك من خلال تخفيف أعباء العمل وتكييف شروطه بما يضمن لها حماية مهنية دون المساس بحقوقها الوظيفية، ويهدف هذا التنظيم إلى تحقيق التوازن بين استمرارية النشاط المهني والحفاظ على صحة الأم والطفل، باعتبار أن هذه المرحلة تتطلب عناية خاصة واستثنائية.

نصّ القانون 90-11 في المادة 28² على منح المرأة العاملة حق الاستفادة من عطلة أمومة مدفوعة الأجر، مع إمكانية تكييف وضعها المهني وفق ما تقتضيه حالتها الصحية، بما يشمل تخفيف ساعات العمل أو إعادة توزيع المهام عند الاقتضاء، وهو ما يعكس توجه المشرّع نحو تعزيز الحماية الاجتماعية للأم العاملة وضمان عدم تعريضها لأي ضغط مهني قد يؤثر على سلامتها أو سلامة الجنين.

ثالثا: التكيف المهني

يقصد به تكييف ظروف العمل بما يتناسب مع الوضع الصحي للأم الحامل، وقد أجاز المشرّع الجزائري في هذا الإطار للأم العاملة إمكانية إنهاء علاقة العمل دون إشعار مسبق

¹حورية زقندري، دور التكوين في تحسين أداء المنظمة، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، كلية علم الاجتماع، جامعة

البلدية، الجزائر، المجلد 04، العدد 07، 2016، ص 112

²المادة 28 من القانون 90-11 السابق ذكره.

ودون تحمل أي تعويضات، وذلك مراعاة لوضعها الصحي وظروفها الخاصة خلال فترة الحمل.¹

يتضح من خلال هذه التدابير أن المشرع الجزائري قد أولى عناية خاصة بالمرأة العاملة خلال فترة الحمل، من خلال توفير إطار وقائي يضمن لها متابعة صحية منتظمة، وتخفيف الأعباء المهنية بما يتناسب مع حالتها الجسدية.

الفرع الثاني: حظر تشغيل الأم العاملة في الأعمال الخطرة

تتمثل هذه الحماية في منع تشغيل النساء في بعض الأعمال التي تعد شاقة وخطيرة، والتي قد يكون لها تأثير سلبي على صحة المرأة الجسدية والنفسية، خاصة وأن بعض هذه الأعمال تتطلب قدرات عضلية وجهدا كبيرا لا يقدر عليه إلا الرجال في غالب الأحيان.²

وتتميز المرأة عن الرجل بعدة خصوصيات، من بينها ضعف بنيتها الجسدية مقارنة به، إضافة إلى رقتها ورهافة إحساسها، وهو ما يجعلها مؤهلة للقيام ببعض الأعمال دون غيرها من الأعمال التي تنسم بالخطورة أو الإرهاق الشديد أو غير ذلك³، الأمر الذي دفع بالمشرعين إلى إقرار حماية خاصة لها من خلال منعها من مزاوله بعض هذه المهام، ومن بين هذه الأعمال الشاقة، تشغيل المرأة في المناجم أو في الأعمال الضارة بالصحة.⁴

فلا يمكن إنكار أن التكوين الطبيعي للأم العاملة يختلف عن تكوين الرجل، كما لا يمكن تجاهل أن التقاليد والقيم الأخلاقية في المجتمعات العربية تنظر إلى المرأة نظرة تختلف عن

¹ المرجع نفسه، ص 88.

² مريم شريف، حماية المرأة في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، 2017، ص 269.

³ مسعودة شلقي، مرجع سابق، ص 74.

⁴ عبد الرحمان خليفي، الحماية القانونية للأم العاملة في قانون العمل الجزائري، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، كلية الحقوق، جامعة سوق أهراس، الجزائر، المجلد 01، العدد 01، 2016، ص 154.

نظرتها إلى الرجل¹، غير أن هذا التفهم للاختلافات الطبيعية والثقافية لا يعد تقليدا من شأن المرأة أو تمييزا ضدها، بل هو اعتراف بخصوصيتها وسعي لحمايتها وتمكينها من المشاركة الفعالة في الحياة العملية دون التضحية بطبيعتها الأنثوية أو دورها الاجتماعي المهم.

وقد أشار المشرّع الجزائري إلى حظر تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة ضمن قانون علاقات العمل، إلا أن هذا المنع تم تكريسه أيضًا من خلال نصوص أخرى سابقة ولاحقة لهذا القانون، منها على سبيل المثال القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، حيث نصت المادة 11 منه على أنه: «يتعين على المؤسسات المستخدمة أن تتحقق من أن الأعمال الموكلة إلى النساء والعمال القصر والعمال المعوقين لا تقتضي مجهودًا يفوق طاقتهم مع مراعاة الأحكام التشريعية الجاري بها العمل».²

بالإضافة إلى ذلك، عزز المشرّع الجزائري هذا النوع من الحماية من خلال مجموعة من النصوص التنظيمية التي تهدف إلى صون صحة الأم العاملة والحد من تعرضها للمخاطر المهنية، فقد نصّ المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19 جانفي 1991 والمتعلق بالقواعد العامة للحماية المطبقة على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، في مادته 26، على أنه في حالة نقل العمال لأعتدة أو أشياء ثقيلة دون استعمال وسائل ميكانيكية، فإنه يجب ألا تتجاوز الحمولة المحمولة من طرف العاملات والعمال القصر 25 كلغ³، وذلك تقاديا لأي إرهاق بدني قد يؤثر على سلامتهم.

¹ علي حسين الجيلاني حسين، الحماية القانونية لعمل المرأة في الفقه والقانون، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية القانون، جامعة الجزيرة، السودان، المجلد 07، العدد 01، 2022، ص 70.

² القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج.ر، العدد 04، الصادرة بتاريخ 27 جانفي 1988م.

³ المرسوم الرئاسي رقم 91-05 المؤرخ في 19 جانفي 1991 والمتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج.ر، العدد 04، الصادرة بتاريخ 23 جانفي 1991م.

كما شملت الحماية أيضا مجال التعرض للمواد الكيميائية، حيث جاءت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 05-08 المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على المواد والعناصر الخطرة في بيئة العمل، لتُعرّف هذه المواد باعتبارها عناصر كيميائية قد تنتج أو تطلق عند تصنيعها أو استعمالها غازات أو أبخرة أو غبار أو غيرها من المواد التي قد تكون سامة أو قابلة للاشتعال أو الانفجار، والتي من شأنها إلحاق الضرر بصحة الإنسان أو بالبيئة داخل محيط العمل.¹

وفي السياق نفسه، نصت المادة 44 من المرسوم رقم 86-132 على منع تشغيل الأشخاص في الأعمال المرتبطة بالإشعاعات المؤينة في حالتين أساسيتين، وهما عدم بلوغ سن 18 سنة، أو إذا كانت العاملة امرأة حامل²، كما أكدت المادة 36 من المرسوم الرئاسي رقم 05-117 المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة، على ضرورة قيام الأم العاملة في هذا المجال بإعلام صاحب العمل والطبيب المسؤول بمجرد علمها بحملها.³

يتبين من خلال هذه النصوص التنظيمية أن المشرع الجزائري قد وضع منظومة وقائية متكاملة تهدف إلى حماية العاملات بصفة عامة، والأمهات بشكل خاص، من مختلف الأخطار المهنية التي قد تهدد صحتهن الجسدية أو النفسية.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 05-08 المؤرخ في 08 جانفي 2005 والمتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل، ج.ر، العدد 04، الصادرة بتاريخ 09 جانفي 2005م.

² المرسوم رقم 86-132 المؤرخ في 27 ماي 1986م المحدد لقواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات المؤينة والقواعد المتعلقة بمراقبة حياة المواد الإشعاعية والأجهزة التي تتولد عنها إشعاعات مؤينة واستعمالها، ج.ر، العدد 22، الصادرة بتاريخ 28 ماي 1986م.

³ المرسوم الرئاسي رقم 05-117 المؤرخ في 11 أفريل 2005 والمتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة، ج.ر، العدد 27، الصادرة بتاريخ 13 أفريل 2005م.

الفرع الثالث: حماية الأم العاملة من الفصل قبل الوضع

يعتبر الاستقرار المهني للأم العاملة خلال فترة الحمل من أهم الضمانات التي حرص عليها المشرع الجزائري، حيث أقر منظومة قانونية تهدف إلى منع أي إجراء تعسفي قد يمس مركزها الوظيفي بسبب وضعها الصحي أو الاجتماعي، وتقوم هذه الحماية على مبدأ أساسي مفاده عدم جواز المساس بعلاقة العمل استنادا إلى سبب مرتبط بالحمل، باعتباره ظرفا طبيعيا لا يبرر بأي حال من الأحوال إنهاء الرابطة التعاقدية.

وفي هذا الإطار، يندرج منع الإنهاء غير المبرر لعقد العمل ضمن سياسة تشريعية تسعى إلى تحقيق الأمن الوظيفي للأم العاملة، من خلال تضيق نطاق السلطة التقديرية لصاحب العمل في اتخاذ قرارات الفصل خلال هذه المرحلة الحساسة، كما يعتبر أي تصرف من هذا النوع، متى ثبت ارتباطه بالحالة الفيزيولوجية للأم، قرارا مخالفا لمبادئ العدالة الاجتماعية وحماية الفئات الهشة في سوق الشغل.¹

وتعزز هذه الحماية من خلال إلزام المستخدم باحترام مبدأ استمرارية العلاقة المهنية، وعدم اتخاذ إجراءات انضباطية أو تنظيمية يكون الغرض منها الإقصاء غير المباشر للأم الحامل، مثل تغيير المهام بشكل تعسفي أو الضغط المهني الذي يؤدي إلى الاستقالة القسرية،² وينظر إلى هذه الممارسات باعتبارها صورا مقنعة لإنهاء العلاقة المهنية وتخضع لرقابة قضائية صارمة.

المطلب الثاني: الحماية القانونية للأم العاملة أثناء الوضع

تعد فترة الوضع من أهم المراحل التي تستوجب عناية قانونية خاصة للأم العاملة، حيث يحرص المشرع على توفير حماية تضمن لها الراحة الصحية والاستقرار المادي والمهني خلال

¹ إيمان هذيلي، حماية المرأة العاملة بين الشريعة والقانون، تخصص قانون الأسرة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم القانونية والإدارية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2020/2021، ص 47.

² المرجع نفسه، ص 48.

هذه المرحلة. وتتمثل هذه الحماية في جملة من الضمانات التي تراعي خصوصية الوضع وتحد من أي تأثير سلبي على حقوقها. ويتفرع هذا المطلب إلى: عطلة الأمومة ومدتها القانونية، التعويضات المالية أثناء عطلة الأمومة، وضمان المنصب والأجر أثناء فترة الوضع.

الفرع الأول: عطلة الأمومة ومدتها القانونية

إن استحقاق الأم العاملة لعطلة الأمومة لا يقتصر فقط على منحها فترة للراحة والتعافي، بل يمتد ليشمل مجموعة من الضمانات القانونية التي تكفل لها الاستقرار المهني والاجتماعي خلال هذه المرحلة الحساسة. وتتمثل أهم هذه الحقوق فيما يلي:

1- الاحتفاظ بمنصب العمل:

أقرّ المشرّع الجزائري حماية خاصة للأم العاملة أثناء عطلة الأمومة، حيث تُعلّق علاقة العمل خلال هذه الفترة دون أن يؤدي ذلك إلى أي مساس بحقوقها المهنية، وبناء على ذلك، لا يجوز اتخاذ أي إجراء تأديبي ضدها خلال مدة العطلة، كما يلزم صاحب العمل بإرجاعها إلى منصب عملها بعد انتهاء فترة الأمومة، بما يضمن استمرارية وضعها المهني دون ضرر.¹

2- عدم تكليف الأم العاملة بالمهام:

يعتبر نظام الحماية الاجتماعية للأم العاملة في الجزائر من أهم الآليات القانونية التي تعكس توجه الدولة نحو تعزيز حقوق المرأة العاملة وضمان التوازن بين الحياة المهنية والحياة الأسرية، خاصة خلال فترة الحمل والولادة التي تعد مرحلة حساسة تستوجب عناية خاصة من الناحية الصحية والاجتماعية. وفي هذا الإطار، جاء القانون رقم 08-25 ليُحدث نقلة نوعية في تنظيم عطلة الأمومة من حيث المدة والتعويض وآليات الاستفادة، بما يضمن حماية فعلية وواقعية للأم العاملة وليس مجرد حماية نظرية.

¹فؤاد رحوي، المرجع السابق، ص 212.

لقد وسّع هذا القانون نطاق الاستفادة من عطلة الأمومة بشكل واضح ودقيق، حيث نصّ على تمديد مدة العطلة مقارنة بالتنظيمات السابقة، إذ أصبحت الأم العاملة تستفيد من عطلة أمومة كانت 14 أسبوعاً (98 يوماً) حالياً عززها المشرع وأصبحت 150 يوم حسب القانون 08-25¹

ومن أبرز ما جاء به هذا التعديل أيضاً أنه عزّز الطابع الإلزامي للحماية الاجتماعية، حيث أصبحت عطلة الأمومة حقاً مكفولاً لا يمكن التنازل عنه أو تقليصه، كما تم تدعيم آليات التعويض المالي من خلال التكفل الكامل بالأجر اليومي للأم العاملة خلال كامل فترة العطلة، وفق شروط الاستفادة من نظام الضمان الاجتماعي، ويهدف هذا الإجراء إلى ضمان الاستقرار المادي للأسرة خلال فترة الانقطاع، وتخفيف الأعباء الاقتصادية التي قد تنتج عن توقف الأم عن العمل مؤقتاً.

كما وسّع القانون من نطاق الحماية ليشمل بعض الحالات الخاصة، مثل الولادة المتعسرة أو الحالات الصحية الحرجة، حيث يمكن تمديد عطلة الأمومة بناءً على تقرير طبي صادر عن الجهات المختصة، وهو ما يعكس تطوراً في الرؤية التشريعية التي لم تعد تقتصر على مدة ثابتة فقط، بل أصبحت تراعي البعد الصحي والإنساني في آن واحد. هذا التوجه يعكس بوضوح انتقال المشرّع من منطق الحماية الشكلية إلى الحماية الفعلية القائمة على تقييم الحالة الصحية لكل أم على حدة.

ومن جهة أخرى، أكد القانون على منع أي شكل من أشكال تشغيل الأم العاملة خلال فترة عطلة الأمومة، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، مع ترتيب آثار قانونية على مخالفة هذا المنع، باعتباره مساساً بحقوق أساسية مكفولة بموجب قانون الضمان الاجتماعي. ويهدف هذا

¹ القانون رقم 08-25 المؤرخ في 19 يوليو 2025، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر، 2025.

التشديد إلى ضمان عدم استغلال حاجة العاملات أو الضغط عليهن للعودة المبكرة إلى العمل، مما يعزز مبدأ الحماية الاجتماعية الشاملة.

وفي المجمل، يمكن القول إن القانون رقم 25-08 قد جاء ليكرّس مرحلة جديدة في حماية الأم العاملة في الجزائر، من خلال توسيع مدة عطلة الأمومة، وتحسين التعويضات، وتكريس الطابع الإلزامي للحماية، مع إدماج البعد الصحي والاجتماعي في آن واحد، وهو ما يعكس توجه الدولة نحو تعزيز العدالة الاجتماعية وتحسين ظروف العمل بالنسبة للمرأة.

الفرع الثاني: التعويضات المالية أثناء عطلة الأمومة

تعد التعويضات المالية خلال فترة الأمومة من أهم صور الحماية التي كفلها التشريع الجزائري للأم العاملة، إذ تهدف إلى ضمان استقرارها المعيشي خلال فترة الانقطاع المؤقت عن العمل بسبب الوضع. وفي هذا الإطار، تستفيد الأم العاملة من تعويضات يومية تساوي 100% من الأجر اليومي، بما يسمح لها بالحفاظ على دخلها المعتاد وعدم التعرض لأي فقدان مالي خلال هذه المرحلة الحساسة،¹ وإلى جانب هذا التعويض النقدي، يقر القانون أيضا أداءات عينية تشمل التكفل بالمصاريف الطبية والصيدلية المرتبطة بالحمل والولادة.²

غير أن الاستفادة من هذه الحقوق تخضع لشروط قانونية، أهمها إثبات صفة المؤمن اجتماعيا من خلال تقديم الوثائق التي يحددها الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بموجب قرار تنظيمي، وهو ما يعني ضرورة انخراط الأم العاملة في منظومة الضمان الاجتماعي كشرط أساسي للاستفادة من التعويضات. وتجدر الإشارة إلى أن هذه الحماية النقدية لا تمتد تلقائيا إلى

¹ المادة 04 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1983، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996، ج،ر، العدد 42، الصادرة بتاريخ 07 جويلية 1996.

² فؤاد رحوي، المرجع السابق، ص 213.

الزوجة التابعة للمؤمن، حيث تقتصر على الأم العاملة المضمونة بصفة أصلية، في حين تستفيد الزوجة فقط من الأداءات العينية دون التعويض النقدي عن الأمومة.¹

وبذلك يتضح أن المشرع الجزائري حاول تحقيق توازن بين ضمان الحماية الاجتماعية للأم العاملة وربط هذه الاستفادة بآليات قانونية وتنظيمية تضمن استدامة نظام الضمان الاجتماعي وفعاليته.

الفرع الثالث: ضمان المنصب والأجر أثناء فترة الوضع

يمثل ضمان المنصب والأجر أثناء فترة الوضع أحد أهم مظاهر الحماية القانونية المقررة للأم العاملة، إذ يهدف إلى تأمين استقرارها المهني والاجتماعي خلال فترة الانقطاع المؤقت عن العمل، ويترتب عن ذلك أن علاقة العمل لا تنقضي بسبب عطلة الأمومة، وإنما تبقى قائمة في شكلها القانوني مع تعليق تنفيذ الالتزامات المتبادلة إلى حين انتهاء هذه الفترة.

وعلى المستوى الوظيفي، يضمن هذا النظام عدم المساس بالمركز المهني للأم العاملة، حيث تحتفظ بحقها في العودة إلى منصبها الأصلي أو منصب مماثل له من حيث الامتيازات وظروف العمل، دون أن تتعرض لأي إجراء تأديبي أو إداري بسبب استفادتها من عطلة الوضع،² ويجسد ذلك مبدأ استمرارية الرابطة المهنية ويحد من أي ممارسات قد تؤدي إلى الإقصاء غير المباشر.

كما يهدف هذا المبدأ إلى توفير نوع من الطمأنينة المهنية للأم العاملة، بما يسمح لها بالتركيز على جانبها الصحي والأسري دون التخوف من فقدان منصبها أو تراجع وضعها

¹المرجع نفسه، ص 215.

²منيرة سالمى، إيمان ببة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 03، 2013، ص 53.

المهني،¹ ويعتبر ذلك من صور الحماية الوقائية التي تمنع النزاعات قبل وقوعها داخل علاقة العمل.

إن ضمان المنصب أثناء فترة الوضع هو آلية قانونية لحماية الاستقرار المهني للأم العاملة وصون مركزها داخل المؤسسة من أي تأثير سلبي ناتج عن الغياب المشروع.

المطلب الثالث: الحماية القانونية للأم العاملة بعد الوضع

لا تقتصر الحماية القانونية على فترة الوضع فقط، بل تمتد إلى ما بعده لضمان استقرار الأم العاملة ومراقبة احتياجاتها واحتياجات طفلها. ويهدف المشرع من خلال هذه الحماية إلى تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية. ويتفرع هذا المطلب إلى: الحق في الرضاعة وساعات التخفيف، الحماية من الفصل التعسفي بعد الوضع، والحماية الصحية والاجتماعية للأم والطفل.

الفرع الأول: الحق في الرضاعة وساعات التخفيف

يعتبر الحق في الرضاعة من أهم الضمانات التي أقرها المشرع لحماية الأم العاملة بعد فترة الوضع، باعتباره حقاً يرتبط مباشرة بصحة الطفل ونموه السليم، ويجسد في الوقت نفسه التوازن بين الواجب المهني والوظيفة الاجتماعية للأم، ويمنح هذا الحق خلال مرحلة ما بعد الولادة من خلال تمكين الأم العاملة من التفرغ لإرضاع طفلها في ظروف مناسبة دون أن يترتب عن ذلك أي مساس بوضعها المهني.²

يتجسد هذا الحق عمليا في منح الأم العاملة ساعات تخفيف داخل يوم العمل، تخصص للرضاعة أو لرعاية الطفل في سنه المبكر، بما يسمح لها بتأدية دورها الأمومي دون الإخلال

¹المرجع نفسه، ص 54.

²بشقاوي فؤاد، بن قريت وسام، دور المجلس الوطني لحقوق الإنسان في حماية الحقوق والحريات العامة في الجزائر، مذكرة ماستر في القانون تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2017/2018، ص 45.

بواجباتها المهنية¹، وينظر إلى هذه الساعات باعتبارها جزءا من تنظيم وقت العمل وليس انقطاعا عنه.

كما يهدف هذا الإجراء إلى تعزيز الصحة الوقائية للطفل من خلال ضمان الرضاعة الطبيعية في فترات منتظمة، لما لها من أثر إيجابي على مناعته ونموه، إلى جانب دعم الاستقرار النفسي للأم العاملة عبر تخفيف الضغط الناتج عن التوفيق بين متطلبات العمل واحتياجات الطفل.²

ويعتبر هذا الحق في منح الأم العاملة ساعات يومية مخصصة للرضاعة مدفوعة الأجر خلال فترة معينة بعد استئناف العمل، حيث تنص التشريعات المعمول بها في الجزائر، لاسيما في إطار القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والنصوص التنظيمية المكملة له، على منح الأم العاملة ساعة واحدة يوميا مدفوعة الأجر يمكن تقسيمها إلى فترتين متساويتين (صباحا ومساء) أو جمعها حسب اتفاق المؤسسة، وذلك لمدة تمتد عادة إلى غاية بلوغ الطفل سنتين من العمر، ما لم تحدّد ترتيبات داخلية أكثر فائدة للعاملة.³

أولا: طبيعة تنظيم ساعات الرضاعة داخل المؤسسة

تعتبر ساعات الرضاعة جزءا من وقت العمل القانوني ولا تعد انقطاعا عنه، وبالتالي لا يترتب عنها أي اقتطاع من الأجر أو التأثير على الوضعية المهنية للأم العاملة، كما لا يجوز لصاحب العمل رفضها أو تقليصها باعتبارها حقا مكفولا قانونا، ويهدف هذا التنظيم إلى تمكين الأم من أداء دورها البيولوجي والتربوي في أفضل الظروف دون الإضرار بسيرها المهني.

¹إشقاوي فؤاد، المرجع السابق، ص 46.

²فؤاد رحوي، المرجع السابق، ص 234.

³المرجع نفسه، ص 276.

كما يسمح هذا النظام بمرونة تنظيمية داخل المؤسسة، حيث يمكن الاتفاق على كيفية استغلال هذه الساعات بما يتناسب مع طبيعة النشاط، شريطة عدم المساس بالحق الأصلي، وهو ما يعكس توجه المشرع نحو تحقيق التوازن بين متطلبات العمل وضرورات الحياة الأسرية.

ثانياً: الأبعاد الصحية والاجتماعية للحق في الرضاعة¹

لا يقتصر هذا الإجراء على الجانب التنظيمي فقط، بل يمتد ليشمل أبعاداً صحية واجتماعية مهمة، إذ تساهم الرضاعة الطبيعية المنتظمة في تعزيز مناعة الطفل ونموه السليم، كما تساعد الأم على التكيف التدريجي مع العودة إلى العمل دون ضغط نفسي أو جسدي. ومن ثم فإن هذا الحق يعدّ أحد مظاهر الحماية الاجتماعية الحديثة التي تركز مفهوم العمل اللائق وتدعم استقرار الأسرة.

وبذلك، يشكل الحق في الرضاعة وساعات التخفيف آلية قانونية متكاملة تهدف إلى دعم الأم العاملة وضمان استمرارية دورها الاجتماعي والمهني في إطار متوازن ومستدام.

إن الحق في الرضاعة وساعات التخفيف يصنف من أهم مظاهر الحماية الاجتماعية للأم العاملة، كونه يجمع بين البعد الصحي للطفل والبعد الإنساني والاجتماعي للأم، في إطار يرسّخ مفهوم العمل اللائق المتوازن مع متطلبات الحياة الأسرية.

الفرع الثاني: الحماية من الفصل التعسفي بعد الوضع

يمثل مبدأ الحماية من الفصل التعسفي بعد الوضع للأم العاملة إحدى أهم الضمانات القانونية والاجتماعية التي كرّستها التشريعات الحديثة في إطار التوازن بين متطلبات الحياة المهنية والوظيفية للمرأة من جهة، وبين وظيفتها البيولوجية والاجتماعية كأم من جهة أخرى²، إذ لم يعد العمل في المنظور القانوني المعاصر مجرد علاقة تعاقدية خالصة تحكمها قواعد

¹فؤاد رحوي، المرجع السابق، ص 277.

²مبروكة معمري، المرجع السابق، ص 234.

السوق، بل أصبح محكوما باعتبارات إنسانية واجتماعية تمسّ الكرامة والاستقرار الأسري، وهو ما انعكس بوضوح في تبني آليات حمائية خاصة خلال فترة ما بعد الولادة باعتبارها مرحلة هشة تحتاج فيها العاملة إلى حماية مضاعفة من أي تعسف محتمل من طرف صاحب العمل.

تقوم هذه الحماية على فكرة جوهرية مفادها تقييد سلطة المستخدم في إنهاء العلاقة المهنية خلال فترة زمنية محددة بعد الوضع، حيث يفترض قانونا أن أي إنهاء للعلاقة التعاقدية في هذه المرحلة يُعد قرينة على التعسف ما لم يثبت رب العمل وجود سبب جدي ومشروع لا يرتبط بحالة الحمل أو الوضع أو تبعاتهما¹، ويلاحظ أن هذا التوجه يعكس تحولا في فلسفة قانون العمل من منطق الحرية التعاقدية المطلقة إلى منطق الحماية الاجتماعية المقيدة، الذي يضع قيودا على سلطة الإدارة في إنهاء العقد حفاظاً على استقرار العاملات اجتماعيا ونفسيا.

يمتد نطاق هذه الحماية ليشمل منع الفصل خلال عطلة الأمومة وما بعدها مباشرة، مع ضمان العودة إلى المنصب أو منصب مماثل دون المساس بالحقوق المهنية أو الأجر أو الامتيازات المكتسبة، وهو ما يعكس مبدأ الاستمرارية المهنية الذي يهدف إلى قطع الطريق أمام أي شكل من أشكال الإقصاء غير المباشر الذي قد يتخذ طابعا إداريا أو تنظيميا ظاهريا بينما يخفي في جوهره استهدافاً لحالة الأمومة ذاتها،² كما أن بعض التشريعات توسعت في مفهوم الفصل التعسفي ليشمل حتى إعادة الهيكلة أو تقليص المناصب إذا ثبت أن الغاية منها التهرب من الالتزامات المرتبطة بالحماية الخاصة بالأم العاملة.

كما تتجلى فعالية هذه الحماية في الجانب الإجرائي، حيث ألزم المشرع رب العمل بإثبات الأسباب الموضوعية للفصل أمام الجهات القضائية أو مفتشية العمل، مع تحميله عبء الإثبات

¹ جمال الدين عمر طويل الساق ويشري ربيعي، حقوق المرأة العاملة في التشريعات الجزائرية، مذكرة مكملّة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون الأسرة، قسم الحقوق، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي صالحى أحمد بالنعامة، الجزائر، 2021/2020، ص 73.

² مبروكة معمري، المرجع السابق، ص 236.

في كثير من الحالات المرتبطة بفترة ما بعد الوضع¹، وهو ما يكرس مبدأ قلب عبء الإثبات لصالح العاملة، باعتبارها الطرف الأضعف في العلاقة الشغلية، الأمر الذي يعزز من فرصها في مواجهة أي قرار فصل غير مبرر، ويجعل الرقابة القضائية أداة مركزية لضبط تعسف السلطة التقديرية للمستخدم.

ومن الناحية الجزائية أو التعويضية، لم تعد الحماية مقتصرة على إلغاء قرار الفصل فقط، بل امتدت إلى إلزام المستخدم بإعادة الإدماج متى كان ذلك ممكناً، أو دفع تعويضات مالية عن الضرر المادي والمعنوي الناتج عن الفصل غير المشروع.

وتبرز أهمية هذه المنظومة الحمائية أيضاً في بعدها الوقائي، إذ تسهم في الحد من الممارسات التمييزية غير المباشرة داخل بيئة العمل، خاصة تلك التي ترتبط بالترقية أو التقييم أو تجديد العقود، حيث يمكن أن تتحول الأمومة إلى عامل إقصاء مقنع إذا لم تكن هناك ضمانات قانونية صارمة،² لذلك فإن توسيع نطاق الحماية من الفصل التعسفي لا يخدم فقط استقرار العلاقة الشغلية، بل يرسخ مبدأ المساواة الفعلية بين الجنسين في سوق العمل.

إن الحماية من الفصل التعسفي بعد الوضع للأم العاملة تمثل آلية قانونية مركبة تتداخل فيها الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية والقانونية، وتهدف في جوهرها إلى تأمين استمرارية الاندماج المهني للمرأة دون أن تكون الأمومة سبباً مباشراً أو غير مباشر للإقصاء من سوق العمل.

¹حدة بن كواشي، المرجع السابق، ص 156.

²المرجع نفسه، ص 156.

الفرع الثالث: الحماية الصحية والاجتماعية للأم والطفل

أولاً: الحماية الصحية

مع تطور التشريعات الحديثة في مجال العمل، أولت مختلف دول العالم، ومنها الجزائر، أهمية خاصة لمجال طب العمل باعتباره آلية أساسية لضمان الوقاية الصحية داخل بيئة العمل. وقد أكد المشرع على ضرورة إنشاء مصلحة طب العمل داخل مختلف المؤسسات مهما كان نوعها، مع مراعاة فترات الراحة والعطل ومنحها في آجالها القانونية، وذلك بهدف حماية صحة العامل وتمكينه من أداء مهامه في ظروف سليمة دون تأثير سلبي على الإنتاج أو السير الحسن للمؤسسة.

ويعد طب العمل جزءاً من السياسة الوطنية للصحة، إذ يهدف إلى حماية العمال من المخاطر والأمراض المهنية والحد من العوامل التي قد تؤثر على صحتهم الجسدية والنفسية. ولهذا، يُلزم القانون الهيئات المستخدمة بإنشاء مصلحة طب العمل داخل المؤسسة أو التعاقد مع مصلحة متخصصة قريبة، مع تكليفها بإجراء الفحوص الطبية الدورية والتكميلية للعمال، والتأكد من مدى لياقتهم البدنية وصلاحياتهم لشغل المناصب، وكذا الكشف عن الأمراض المعدية التي قد تشكل خطراً على باقي العمال.¹

كما يقع على عاتق المؤسسة توفير الوسائل والتجهيزات الطبية اللازمة لمصلحة طب العمل، بما في ذلك الأدوية ومواد التطهير والأجهزة الضرورية، مع التكفل بالمصاريف العلاجية عند الاقتضاء. وفي هذا الإطار، يُولى اهتمام خاص لصحة الأم العاملة نظراً لحساسيتها

¹فاطمة الزهراء قراوش، الإطار التنظيمي لطب العمل في التشريع الجزائري، ماستر تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2018/2019، ص 17.

البيولوجية والاجتماعية، من خلال توفير بيئة عمل ملائمة وظروف عمل محسنة تقلل من المخاطر المهنية وتنعكس إيجاباً على صحتها وصحة طفلها.¹

ومن جهة الرقابة، تتولى مفتشية العمل متابعة مدى احترام هذه الإجراءات المتعلقة بالوقاية والصحة وطب العمل، استناداً إلى أحكام القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، والقانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وكذا القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل. وتتمتع هذه الهيئة بصلاحيات واسعة تسمح لها بمراقبة أماكن العمل ميدانياً، والتحقق من مدى التزام المؤسسات بالتشريعات، وتحرير المحاضر عند وجود مخالفات، مع إمكانية اقتراح العقوبات وإزالة مصادر الخطر حمايةً للعمال.²

أما بخصوص الراحة والعطل، فهي تمثل عنصراً مكملاً للحماية الصحية، حيث تُعد الراحة الأسبوعية والعطل القانونية حقاً مضموناً للعامل، تهدف إلى استرجاع النشاط والحفاظ على التوازن الجسدي والنفسي دون التأثير على الأجر أو الوضع المهني. وقد نص المشرع الجزائري على هذا الحق، معتبراً يوم الراحة الأسبوعي والأعياد والعطل الرسمية أيام راحة قانونية.³

وبالإضافة إلى ذلك، تتمتع الأم العاملة بامتيازات إضافية تتمثل في عطلة الأمومة، باعتبارها حقاً قانونياً لا يمكن التنازل عنه أو تأجيله إلا في الحالات التي يحددها القانون. وتمتد هذه العطلة لفترة محددة تهدف إلى تمكين الأم من استعادة عافيتها والاهتمام بمولودها

¹ صبرينة مزناد، دور مفتشية العمل في تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة والأمن داخل المؤسسة في التشريع الجزائري، مجلة المعارف، السنة الحادية عشر، العدد 21، ديسمبر 2016، ص 208-209.

² عائشة دحماني، طب العمل ودوره في تجسيد الحماية داخل المؤسسة، شهادة ماستر علم الاجتماع، عمل وتنظيم، جامعة محمد بن أحمد 02 السانبا وهران، الجزائر، 2017/2018، ص 16.

³ المرجع نفسه، ص 17.

في ظروف صحية ملائمة، بما يعكس البعد الإنساني والاجتماعي لحماية الأم العاملة والطفل في المنظومة القانونية الجزائرية.¹

تقوم الحماية الصحية للأم العاملة على ضمان بيئة عمل آمنة وتوفير الوقاية والرعاية الطبية والراحات اللازمة، بما يحافظ على صحتها وصحة طفلها ويحقق التوازن بين العمل والجانب الأسري.

ثانيا: الحماية الاجتماعية

تعتبر الحماية الاجتماعية من أهم الركائز التي يقوم عليها النظام القانوني لحماية الأم العاملة، حيث تهدف إلى ضمان الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي لها ولأسرتها في مختلف الظروف، خاصة عند مواجهة حالات الطوارئ التي قد تؤدي إلى فقدان الدخل أو انخفاضه. وتقوم هذه الحماية على جملة من السياسات والبرامج التي تشمل التأمينات الاجتماعية والمساعدات الأسرية والخدمات الصحية والسكنية،² بما يضمن تحقيق الحد الأدنى من العيش الكريم والاستقرار الأسري.

كما يقر القانون حماية خاصة ضد حوادث العمل والأمراض المهنية، من خلال شروط محددة للاستفادة وإجراءات دقيقة للتصريح بالحوادث ومتابعة الحالة الصحية للمؤمن له، بما يضمن التكفل الطبي والاجتماعي السريع والفعال.³

تلعب الخدمات الاجتماعية دورا مكملا للحماية الاجتماعية، حيث تهدف إلى تحسين الظروف المعيشية للأم العاملة وأسرتها من خلال خدمات متعددة تشمل الصحة والسكن والثقافة

¹ نور الدين سوداني، الحق في الراحة والعطل والغيابات القانونية للموظف العام، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، المجلد 16، العدد 01، 2023، ص 46.

² هذيلي إيمان، حماية المرأة العاملة بين الشريعة والقانون، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم القانونية والإدارية، تخصص قانون أسرة، 2021/2020، ص 11.

³ المرجع نفسه، ص 12.

والترفيه،¹ وتُمول هذه الخدمات وتنظم عبر هياكل اجتماعية داخل المؤسسات، بهدف دعم الاستقرار المهني والاجتماعي وتحقيق رفاهية العامل وأسرته في الحياة اليومية.

إن الحماية الاجتماعية للأم العاملة ليست مجرد تعويضات مالية، بل هي منظومة شاملة ومتكاملة تهدف إلى تأمين الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي والصحي لها ولأسرتها.

¹شالبي مصطفى، وظيفة الخدمة الاجتماعية في الإدارة المحلية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، 2012/2011، ص 42.

المبحث الثاني: آليات الرقابة وتكريس الحماية القانونية للأم العاملة

تتجسد حماية الأم العاملة لا فقط من خلال النصوص القانونية، بل أيضا عبر آليات رقابية ومؤسسية تسهر على ضمان احترام هذه الحقوق وتفعيلها على أرض الواقع، وتساهم هذه الآليات في منع التجاوزات ومعالجة النزاعات وتوفير بيئة عمل آمنة ومنصفة للأم العاملة. ويتفرع هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب رئيسية: يتمثل المطلب الأول في دور مفتشية العمل في حماية الأم العاملة، بينما يعالج المطلب الثاني دور القضاء في تكريس الحماية القانونية للأم العاملة، ويتناول المطلب الثالث دور الهيئات والمؤسسات الأخرى في دعم حماية الأم العاملة.

المطلب الأول: دور مفتشية العمل في حماية الأم العاملة

تعد مفتشية العمل من أهم الأجهزة الرقابية التي تضمن تطبيق تشريعات العمل وحماية الفئات الهشة، وعلى رأسها الأم العاملة، من خلال مراقبة مدى احترام حقوقها داخل بيئة العمل والتدخل عند وجود مخالفات. ويتفرع هذا المطلب إلى: الرقابة على احترام تشريعات الأمومة، تحرير المخالفات والعقوبات، والطابع الوقائي لدور مفتشية العمل.

الفرع الأول: الرقابة على احترام تشريعات الأمومة

يشكل دور مفتشية العمل في حماية الأم العاملة إحدى الآليات المؤسسية الأساسية التي اعتمدها المشرع لضمان التطبيق الفعلي للضمانات القانونية المقررة لفائدة المرأة أثناء فترة الأمومة، حيث لا يقتصر هذا الدور على المراقبة الشكلية داخل بيئة العمل، بل يشمل رقابة موضوعية دقيقة تهدف إلى التحقق من مدى التزام أصحاب العمل بمختلف الأحكام المتعلقة بالحماية الخاصة بهذه الفئة، خاصة ما يرتبط بمنع المساس بالحقوق المهنية أو التمييز المباشر وغير المباشر بسبب الحمل أو الوضع.¹

¹ خالد رشاد خياط وسحر عبد الستار إمام، الحماية القانونية للمرأة العاملة في نظام العمل السعودي في ضوء القانون المقارن، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، جامعة جدة، المجلد 10، العدد 10، 2024م، ص 456.

وتتجسد وظيفة الرقابة في قيام مفتشية العمل بزيارات ميدانية دورية أو فجائية لمؤسسات العمل، قصد معاينة ظروف التشغيل ومدى احترام القواعد القانونية المنظمة لعطلة الأمومة وفترات الراحة وإعادة الإدماج بعد انتهاء فترة الوضع¹، إضافة إلى مراقبة أي ممارسات قد تحمل طابعا تعسفيا تجاه الأم العاملة سواء تعلق الأمر بالفصل أو النقل أو تغيير المنصب بشكل يضر بمكانتها المهنية، وهو ما يجعل من هذه الهيئة أداة وقائية أكثر منها ردعية.

كما تبرز أهمية هذه الرقابة في كونها تعتمد على آليات إثبات مرنة تسمح لمفتش العمل بجمع المعاينات المباشرة والاستماع إلى تصريحات العمال والإدارة وتحرير محاضر رسمية يمكن أن تشكل أساسا قانونيا في حالة النزاع،² مما يمنح تدخلها طابعا شبه قضائي في بعض الجوانب خاصة عندما يتعلق الأمر بإثبات الانتهاكات المرتبطة بغياب احترام حقوق الأمومة.

كذلك تسهم هذه الرقابة في الحد من التجاوزات الإدارية داخل المؤسسات الخاصة والعامة على حد سواء إذ تعمل على فرض نوع من الانضباط القانوني داخل بيئة العمل من خلال التنبيه والإعذار ثم تحرير المحاضر عند الاقتضاء.³

تتجلى فعالية هذا الدور أيضا في كونه يخلق نوعا من الردع الوقائي إذ يدفع أصحاب العمل إلى احترام الالتزامات القانونية المتعلقة بالأمومة تقاديا للعقوبات أو المتابعات القانونية.

الفرع الثاني: تحرير المخالفات والعقوبات

يمثل تحرير المخالفات من طرف مفتشية العمل أحد أهم الآليات العملية التي تترجم وظيفة الرقابة إلى إجراءات قانونية ملموسة، حيث لا يقتصر دور المفتش على المعاينة الميدانية، بل يتجاوز ذلك إلى توثيق التجاوزات التي تمس حقوق الأم العاملة في محاضر رسمية تعد وسيلة

¹المرجع نفسه، ص 457.

²شالبي مصطفى، المرجع السابق، ص 48.

³شالبي مصطفى، المرجع السابق، ص 49.

إثبات ذات حجية معتبرة أمام الجهات المختصة،¹ وهو ما يمنح عملية الرقابة بعدا تنفيذيا يضمن الانتقال من الملاحظة إلى المتابعة الفعلية.

وتتجلى أهمية هذا الإجراء في كونه يشكل حلقة وصل بين الواقع المهني والنصوص القانونية، إذ يتم تسجيل كل إخلال بالالتزامات المرتبطة بحماية الأمومة، سواء تعلق الأمر بالمساس بعطلة الوضع، أو الامتناع عن إعادة الإدماج، أو اتخاذ قرارات ذات طابع تعسفي في التسيير الإداري²، مما يسمح بترجمة المخالفة إلى واقعة قانونية قابلة للمتابعة.

كما يساهم تحرير المحاضر في تدعيم مبدأ الردع، باعتبار أن توثيق المخالفة يفتح المجال أمام تحريك الدعوى أو اتخاذ إجراءات إدارية أو قضائية ضد المستخدم المخالف،³ وهو ما يخلق ضغطا قانونيا يدفع أصحاب العمل إلى احترام القواعد المنظمة لعلاقات العمل، تقاديا للتعرض للعقوبات المقررة في التشريع الساري.

وتكتمل فعالية هذا النظام من خلال العقوبات المترتبة عن المخالفات، حيث تتدرج بين الجزاءات الإدارية والغرامات المالية وقد تصل إلى المتابعة القضائية حسب جسامة الفعل.

الفرع الثالث: الطابع الوقائي لدور مفتشية العمل

يتجلى الطابع الوقائي لدور مفتشية العمل في كونه وظيفة استباقية تهدف إلى منع وقوع المخالفات قبل حدوثها، وليس الاكتفاء بمعالجتها بعد وقوع الضرر، حيث يعتمد هذا التوجه على فلسفة قانونية حديثة تجعل من الحماية الاجتماعية غاية أساسية في تنظيم علاقات العمل،

¹ أحمد داود رقية، آليات التمكين الحقوقي للمرأة العاملة دراسة مقارنة، المجلد 03، العدد 10، جوان 2018، ص 657.

² المرجع نفسه، ص 659.

³ المرجع نفسه، ص 659.

خاصة فيما يتعلق بالفئات الهشة وعلى رأسها الأم العاملة، التي تحتاج إلى رعاية خاصة خلال مختلف مراحل الأمومة.¹

ويبرز هذا الطابع من خلال تدخلات المفتشية الميدانية المنتظمة داخل مؤسسات العمل، والتي تتجه إلى توجيه أصحاب العمل وتنبيههم إلى النقائص المسجلة في التنظيم الداخلي، بما يسمح بتصحيح الوضعيات غير المطابقة قبل أن تتحول إلى مخالفات فعلية قابلة للعقاب، وهذا ما يبرز بعدا إرشاديا موازيا للدور الرقابي.

كما يقوم الجانب الوقائي على نشر ثقافة الامتثال داخل بيئة العمل، من خلال توعية المستخدمين بحقوق الأم العاملة وواجباتهم القانونية تجاهها، خاصة ما يتعلق بعطلة الأمومة وإعادة الإدماج وعدم التمييز،² حيث يسهم هذا التوجه في ترسيخ سلوك إداري ملتزم يقلل من احتمالات النزاع ويعزز الاستقرار المهني داخل المؤسسة.

ويكتسب الطابع الوقائي أهمية خاصة في سياق حماية الأمومة، إذ يمنع تحول الحمل والوضع إلى سبب للإقصاء أو التهميش المهني، من خلال مراقبة دقيقة لسير العلاقات الشغلية.

المطلب الثاني: دور القضاء في تكريس الحماية القانونية للأم العاملة

يلعب القضاء دورا محوريا في حماية حقوق الأم العاملة من خلال الفصل في النزاعات التي قد تنشأ بينها وبين صاحب العمل، وضمان عدم المساس بحقوقها القانونية، خاصة في حالات الفصل أو التعسف. كما يساهم الاجتهاد القضائي في تطوير هذه الحماية وتوسيع نطاقها.

¹ جواهر عيساوي، حسنية طيبي، حماية الوظيفة الاجتماعية للمرأة العاملة في ظل المعايير الدولية والتشريع الجزائري دراسة مقارنة، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في قانون عام، جامعة بلحاج بوشعيب عين تيموشنت، الجزائر، 2023/2024م، ص 57.

² جواهر عيساوي، حسنية طيبي، المرجع السابق، ص 58.

ويتفرع هذا المطلب إلى: حماية الأم العاملة من الفصل التعسفي، الاجتهاد القضائي في منازعات الأمومة، والتعويض عن الأضرار اللاحقة بالأم العاملة.

الفرع الأول: حماية الأم العاملة من الفصل التعسفي

يمثل تدخل القضاء في مجال حماية الأم العاملة من الفصل التعسفي إحدى أبرز صور الضمانات الفعلية التي تكفل الانتقال من الحماية النظرية إلى التطبيق العملي للقواعد القانونية المنظمة لعلاقات العمل، إذ يضطلع القاضي بدور محوري في مراقبة مشروعية قرارات إنهاء العلاقة المهنية، خاصة عندما يتعلق الأمر بمرحلة الأمومة التي يحيطها المشرع برعاية خاصة تحول دون المساس بالاستقرار الوظيفي للعاملة دون سبب مشروع ومثبت.¹

ويقوم هذا الدور على مبدأ الرقابة القضائية على سلطة المستخدم في إنهاء عقد العمل، حيث لا يُعتد بمجرد القرار الإداري الصادر عن رب العمل، بل يخضع لتقدير القاضي الذي يفحص مدى توفر السبب الجدي والموضوعي، ويستبعد كل قرار يحمل في جوهره طابعا تعسفيا أو تمييزيا مرتبطا بالحمل أو الوضع أو تبعاتهما.²

كما يبرز دور القضاء في إعادة التوازن بين طرفي العلاقة المهنية، باعتبار أن الأم العاملة غالبا ما تكون في وضعية ضعف قانوني واقتصادي مقارنة بصاحب العمل، مما يدفع القاضي إلى اعتماد مقاربة حمائية تقوم على تفسير النصوص القانونية بما يحقق الغاية الاجتماعية من تنظيم العمل، لا سيما ما يتعلق باستقرار المرأة مهنيا خلال فترات الحساسية البيولوجية.³

وبترتب عن تدخل القضاء آثار قانونية مهمة، من بينها إلغاء قرار الفصل متى ثبت عدم مشروعيته، أو الحكم بالتعويض عن الضرر المادي والمعنوي الناتج عنه، وقد يصل الأمر إلى

¹شالبي مصطفى، المرجع السابق، ص 63.

²علاء الدين سعيداني وبالخير عبد السميع لعرج، عقد العمل في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر، قانون أعمال، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عين تيموشنت، 2022/2023م، ص 98.

³المرجع نفسه، ص 99.

إعادة الإدماج في المنصب متى كان ذلك ممكناً¹، حيث يعزز هذا الطابع الإصلاحى للعدالة في مجال علاقات العمل.

يكتسب هذا الدور أهمية خاصة في كونه يشكل آلية ردع غير مباشرة، إذ يدفع المؤسسات إلى احترام الضوابط القانونية المنظمة لفصل العاملات، تفادياً للمساءلة القضائية وما قد يترتب عنها من التزامات مالية أو إدارية.

الفرع الثاني: الاجتهاد القضائي في منازعات الأمومة

يمثل الاجتهاد القضائي في منازعات الأمومة آلية تفسيرية وتطويرية أساسية تتكفل بتدعيم الحماية القانونية للأم العاملة، إذ يتطور إلى إعادة بناء مضمونها بما ينسجم مع خصوصية وضعية الأمومة ومتطلبات العدالة الاجتماعية داخل علاقة العمل.

وتظهر أهمية هذا التوجه في معالجة القضايا المرتبطة بالحقوق الناشئة عن الحمل والوضع، مثل الاستفادة من عطلة الأمومة وضمان العودة إلى المنصب ومواجهة كل صور التمييز المهني، حيث يعتمد القضاء على قراءة وظيفية للنصوص القانونية تجعل من الحماية غاية جوهرية، مع التركيز على تحقيق التوازن بين سلطة المستخدم وحقوق العاملة².

وتتبلور فعالية الاجتهاد من خلال اعتماده على معايير واقعية في تقدير مشروعية قرارات الفصل أو الإقصاء، عبر تحليل الظروف المحيطة بالفعل محل النزاع، مثل توقيت الإجراء وسياقه المهني ومدى ارتباطه بالحالة الصحية أو الاجتماعية للعاملة³، وهو ما يسمح ببناء تقدير قضائي يستند إلى الوقائع أكثر من الاكتفاء بالمستندات الشكلية.

¹المرجع نفسه، ص 99.

²شالبي مصطفى، المرجع السابق، ص 71.

³المرجع نفسه، ص 72.

وقد أفرزت الممارسة القضائية اتجاهات مستقرة في التعامل مع هذه النزاعات، تقوم على التشدد في مراقبة أي إجراء قد يمس استقرار المرأة أثناء فترة الأمومة، مع التوسع في مفهوم الحماية ليشمل الأشكال غير المباشرة للإقصاء المهني، كإعادة التوظيف غير الملائم أو الحد من فرص الترقية أو المسار المهني.¹

وينتهي هذا التطور إلى تقوية وحدة الفهم القضائي للنصوص المنظمة لعلاقات العمل، بما يحد من التباين في الأحكام ويكرس استقرار القاعدة القانونية، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على فعالية الحماية المقررة للأم العاملة داخل المنظومة القانونية والاجتماعية.

الفرع الثالث: التعويض عن الأضرار اللاحقة بالأم العاملة

يمثل التعويض عن الأضرار اللاحقة بالأم العاملة إحدى أهم الوسائل التي يعتمد عليها القضاء لإعادة التوازن داخل علاقة العمل عند ثبوت وقوع مساس غير مشروع بحقوقها، سواء تعلق الأمر بإنهاء تعسفي للعقد أو بحرمانها من الامتيازات المرتبطة بفترة الأمومة، حيث ينتقل التدخل القضائي من مجرد إلغاء القرار غير المشروع إلى جبر الضرر الذي لحق بالعاملة مادياً ومعنوياً،² بما يضمن حماية فعلية تتجاوز الطابع الشكلي للحقوق المقررة.

وتقوم فكرة التعويض على أساس مسؤولية المستخدم عن الأفعال المخالفة للقانون التي تقضي إلى إلحاق ضرر بالعاملة، إذ لا يكفي إثبات الخطأ المهني، بل يشترط كذلك توافر الضرر والعلاقة السببية بين الفعل والنتيجة، وهو ما يمنح القاضي سلطة تقديرية واسعة في تقييم حجم الأذى اللاحق بالمرأة أثناء فترة حساسة ترتبط بالأمومة والاستقرار الأسري.³

ويأخذ الضرر في هذا السياق أبعاداً متعددة، فقد يكون مادياً يتمثل في ضياع الأجر أو فقدان مصدر الدخل أو توقف الامتيازات المهنية، وقد يتجلى في صورة معنوية تمس السمعة

¹ علاء الدين سعيداني وبالحير عبد السميع لعرج، المرجع السابق، ص 102.

² نور الدين سوداني، المرجع السابق، ص 165.

³ المرجع نفسه، ص 165.

المهنية أو الاستقرار النفسي أو الشعور بالإقصاء داخل بيئة العمل¹، الأمر الذي يدفع القضاء إلى اعتماد مقارنة شمولية في تقدير التعويض تعكس طبيعة الأثر الحقيقي للانتهاك.

المطلب الثالث: دور الهيئات والمؤسسات الأخرى في دعم حماية الأم العاملة

إلى جانب الأجهزة الرقابية والقضائية، تساهم عدة مؤسسات وهيئات في تعزيز حماية الأم العاملة من خلال الدعم الاجتماعي والصحي والقانوني، بما يضمن تكاملاً في منظومة الحماية. ويتفرع هذا المطلب إلى: دور وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة، دور الضمان الاجتماعي، ودور المجتمع المدني والمجلس الوطني لحقوق الإنسان.

الفرع الأول: وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة

تعد وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة هيئة عمومية ذات طابع اجتماعي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتضطلع بمهام متعددة تهدف إلى تعزيز مكانة المرأة وترقية دورها داخل المجتمع، ووفقاً للمادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 13-134 المؤرخ في 10 أبريل 2013، تختص الوزارة بكل النشاطات المرتبطة بالتضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة والتنمية الاجتماعية²، وهو ما يعكس توجه الدولة نحو إدماج المرأة في مختلف مجالات التنمية.

وتعمل هذه الوزارة على ترقية حقوق الأم العاملة وتمكينها من الاندماج الفعلي في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، من خلال وضع آليات وبرامج تهدف إلى دعم نشاطها وتعزيز مشاركتها، كما تعتمد استراتيجية واضحة في مجال محاربة العنف ضد المرأة، إلى

¹ المرجع نفسه، ص 167.

² طاوسي فاطمة، المرجع السابق، ص 198.

جانب برامج لمحو الأمية عبر إنشاء مراكز متخصصة تابعة لها¹، بما يسهم في تقوية قدراتها ورفع مستوى وعيها بحقوقها.

ويعد إنشاء هذه الوزارة ترجمة فعلية لاهتمام الدولة الجزائرية بقضايا المرأة، ومحاولة لتوسيع مشاركتها في التنمية الوطنية بمختلف أبعادها، وقد تجسد هذا الاهتمام أيضا من خلال استحداث هياكل ووزارات منتدبة مكلفة بملفات الأسرة والمرأة.

كما تسهر الوزارة على متابعة وتقييم مختلف البرامج الوطنية الموجهة لفائدة المرأة، من بينها الاستراتيجية الوطنية لترقية وإدماج النساء، وبرامج دعم المشاركة السياسية والاقتصادية للمرأة، والاستراتيجية الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة، إضافة إلى برامج تنظيم الرعاية الصحية قبل وبعد الولادة، ومكافحة الأمية².

وفي هذا الإطار، تعتمد الوزارة على مجموعة من الهياكل والمؤسسات المتخصصة، مثل المجلس الوطني للأسرة والمرأة الذي يقدم استشارات واقتراحات حول السياسات المتعلقة بالمرأة والأسرة، والمركز الوطني للدراسات والإعلام والتوثيق حول الأسرة والمرأة والطفولة، فضلاً عن اللجنة الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة وبرامج ترقية المرأة الريفية والمراسد القطاعية³، وتساهم هذه الأجهزة مجتمعة في تقوية حماية حقوق المرأة بصفة عامة، والأم العاملة بصفة خاصة.

الفرع الثاني: دور الضمان الاجتماعي

¹المرجع نفسه، ص 199.

²الخامسة مذكور، الحماية القانونية لحقوق المرأة السياسية في ظل التشريعات الوطنية، مجلة الإحياء، المجلد 23، العدد 32، جانفي 2023، ص 555.

³مبروكة معمري، المرجع السابق، ص 271.

في إطار قانون الضمان الاجتماعي، ووفقاً لنص المادة 02 من القانون رقم 83-11 المعدل والمتمم بالقانون رقم 96-17، فإن التأمينات الاجتماعية تغطي مجموعة من المخاطر تتمثل أساساً في: المرض، الأمومة، العجز، والوفاة.¹

وفي هذا السياق، يهدف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (CNAS) إلى ضمان حماية جميع المستفيدين، سواء كانوا عمالاً أو عاملات، حيث لم تتضمن أحكام هذا القانون أي تمييز بين الجنسين، باستثناء ما يتعلق بعطلة الأمومة، إذ نص القانون صراحة على حقوق المرأة العاملة في القطاع العمومي، والتي تتمثل أساساً في استفادتها من التعويضات المالية أثناء فترة إجازة الأمومة.²

كما أقرّ قانون التأمينات الاجتماعية حماية خاصة للأم العاملة حتى بعد انتهاء علاقة العمل، وكذا لأفراد أسرتها، من خلال منحها إعانات عينية ونقدية، وهو ما ينسجم مع الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالضمان الاجتماعي، التي تؤكد على تحديد الفئات المستفيدة من مختلف أشكال التعويض والحماية الاجتماعية.³

تتمثل الأداءات العينية في التكفل بالمصاريف المرتبطة بالحمل والولادة وما يترتب عنهما من تبعات صحية، في حين تشمل الإعانات النقدية صرف تعويض يومي للأم العاملة التي تضطر بسبب الولادة إلى التوقف المؤقت عن العمل، كما تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي

¹ المادة 02 من القانون رقم 83-11 السابق ذكره.

² نعيم شلغوم، عماد لبيد، دور سياسة الضمان الاجتماعي في تمكين المرأة العاملة في الجزائر - دراسة من منظور المساواة بين الجنسين -، مجلة الأبحاث القانونية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة سطيف، الجزائر، المجلد 04، العدد 01، 2022، ص 43.

³ مبروكة معمري، المرجع السابق، ص 337.

بتغطية نفقات العلاج والإقامة في حال تمت الولادة داخل المؤسسات الصحية العمومية، وذلك وفق اتفاقيات مبرمة بينها وبين هذه المؤسسات.¹

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع اعتمد نظام الدفع من قبل الغير بموجب المادة 60 من قانون التأمينات الاجتماعية، والتي تنص على أنه: «يستفيد من نظام الدفع من قبل الغير كل المؤمن لهم اجتماعيا وذوو حقوقهم الذين يقصدون الأطباء ومؤدو الخدمات شبه الطبية والمؤسسات الصحية الخاصة والصيديات الخاصة أو العمومية الذين تربطهم اتفاقيات مع هيئات الضمان الاجتماعي».²

يتضح من خلال هذه الأحكام القانونية والمراجع الفقهية أن المشرع الجزائري أولى أهمية بالغة لحماية الأم العاملة، خاصة في مرحلة الحمل والولادة، من خلال منظومة متكاملة للضمان الاجتماعي تقوم على التكفل الصحي والمالي معاً.

الفرع الثالث: دور المجتمع المدني والمجلس الوطني لحقوق الإنسان في حماية الأم العاملة

يتناول هذا الفرع الإطار العام لدور المجتمع المدني والمجلس الوطني لحقوق الإنسان في تعزيز وحماية حقوق الأم العاملة ضمن المنظومة القانونية والاجتماعية.

أولاً: دور المجتمع المدني في حماية الأم العاملة

يعتبر المجتمع المدني أحد الفاعلين الأساسيين في تعزيز وحماية حقوق الأم العاملة، من خلال أدوار متعددة تتكامل مع الجهود الرسمية للدولة، وتهدف في مجملها إلى ترسيخ مبدأ المساواة وتوسيع فرص مشاركة المرأة في سوق العمل، ويمكن إبراز هذا الدور في عدة مستويات.

¹ زهية سي فضيل، الضمانات المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري والمقارن، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، الجزائر، 2017، ص 202.

² المادة 60 من القانون 83-11 السابق ذكره.

فمن جهة أولى، ساهمت منظمات المجتمع المدني بشكل فعال في دعم إدماج الأم العاملة في الحياة المهنية، وذلك عبر تعزيز الثقة في قدراتها وإمكاناتها، والعمل على تأهيلها وتكوينها بما يتماشى مع متطلبات سوق العمل. كما تساهم هذه الهيئات في مواجهة الصور النمطية المرتبطة بنوع الجنس، من خلال حملات التوعية الإعلامية وتقديم اقتراحات ومبادرات تهدف إلى تحسين وضع المرأة العاملة وتعزيز حقوقها الاجتماعية والمهنية.¹

ومن جهة ثانية، يبرز دور المجتمع المدني في دعم المقاولاتية النسوية باعتبارها رافعة اقتصادية مهمة، حيث تساهم المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تقودها النساء في خلق مناصب الشغل وتعزيز الاستقلال الاقتصادي للأم العاملة، وفي هذا السياق، تلعب بعض الجمعيات المتخصصة، مثل الجمعية الجزائرية للسيدات رئيسات المؤسسات (SEVE) التي تأسست سنة 1993، دورا بارزا في مرافقة النساء صاحبات المشاريع وتقديم الدعم والتوجيه لهن.²

كما يساهم المجتمع المدني في تطوير هذا التوجه من خلال التعاون مع مؤسسات وطنية رسمية تعمل على تمكين المرأة اقتصاديا ودمجها في النشاط الإنتاجي، مثل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) والصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC)، حيث توفر هذه الهيئات آليات دعم وتمويل تساعد النساء على الاندماج في سوق العمل وتحقيق الاستقلال المهني.³

يتضح أن المجتمع المدني لا يقتصر دوره على الجانب التوعوي فقط، بل يمتد ليشمل الدعم الاقتصادي والتأطير الاجتماعي، مما يجعله شريكا مهما في تعزيز حماية الأم العاملة وترقية مكانتها داخل المجتمع.

¹ حدة بوالفة، دور المنظمات غير الحكومية في تنمية المجتمع المدني والديمقراطية في المنطقة العربية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم السياسية، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03، 2017، ص 134.

² فاطمة طاوسي، المرجع السابق، ص 202.

³ المرجع نفسه، ص 203.

ثانيا: دور المجلس الوطني لحقوق الإنسان في حماية الأم العاملة

يعد المجلس الوطني لحقوق الإنسان هيئة استشارية ورقابية تساهم في تعزيز وحماية الحقوق والحريات، ومن ضمنها حقوق الأم العاملة، وذلك دون المساس بصلاحيات السلطة القضائية. ووفقاً لنص المادة 05 من القانون رقم 13-16، يتولى المجلس مجموعة من المهام الأساسية، أهمها الإنذار المبكر عند ظهور حالات التوتر أو الأزمات التي قد تؤدي إلى انتهاكات لحقوق الإنسان، مع القيام بالمساعي الوقائية اللازمة للحد من وقوعها.¹

كما يضطلع المجلس بمهمة رصد انتهاكات حقوق الإنسان والتحقيق فيها، ثم إبلاغ الجهات المختصة بها، إضافة إلى تلقي الشكاوى المتعلقة بأي مساس بالحقوق ودراستها وإحالتها إلى السلطات الإدارية المعنية، مع توجيه وإرشاد أصحاب الشكاوى وإعلامهم بالمال المخصص لقضاياهم، ويقوم أيضاً بزيارات ميدانية لمختلف المؤسسات مثل أماكن الحبس والتوقيف ومراكز حماية الأطفال والهيكل الاجتماعية والمؤسسات الاستشفائية، خاصة تلك الموجهة للفئات ذات الاحتياجات الخاصة.²

ومن أجل أداء مهامه، يعتمد المجلس على لجان دائمة متخصصة تشمل الجوانب القانونية، الحقوق المدنية والسياسية، الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، إضافة إلى لجنة خاصة بالمرأة والطفل والفئات الضعيفة، إلى جانب لجان أخرى تعنى بالمجتمع المدني والوساطة.³

وفي إطار حماية الأم العاملة، قام المجلس بعدة نشاطات مهمة، من بينها تنظيم اجتماعات لمتابعة توصيات اللجنة الدولية المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، حيث تم عقد اجتماع بتاريخ 22 جويلية 2019 لدراسة حصيلة أعمال اللجنة منذ تنصيبها في 16

¹ ابن حود ربيحة، دحو مريم، الحماية القانونية للمرأة العاملة في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، 2024-2025، ص 46.

² ابن حود ربيحة، دحو مريم، المرجع السابق، ص 46.

³ المرجع نفسه، ص 46.

ديسمبر 2018، وتطوير الخطوط العريضة للتقرير السنوي للمجلس. كما عملت اللجنة الفرعية خلال سنة 2019 على دراسة الإحصائيات المتعلقة بالعنف ضد المرأة، ووضع آليات لرصد وتنفيذ الاستراتيجية الوطنية، وإنشاء آلية مؤسسية لمتابعة تنفيذ توصيات لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة بشكل سنوي.¹

كما اضطلع المجلس الوطني لحقوق الإنسان بجهود معتبرة في مجال حماية الأم العاملة ومناهضة مختلف أشكال التمييز ضد المرأة، حيث أكد في بيان له بمناسبة اليوم العالمي للمرأة بتاريخ 08 مارس 2021 أنه سيواصل مرافقة الجهود الدولية الرامية إلى القضاء النهائي على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، مع التزامه بدور الإنذار المبكر للسلطات العمومية عند رصد أي انتهاكات تمس حقوقها.²

ويأتي هذا التوجه في سياق تعزيز المنظومة الدستورية لحقوق المرأة، خاصة بعد التعديل الدستوري الذي كرس مبدأ المناصفة في مجال العمل وفي ميدان الترشح، وألزم الدولة بمكافحة كل أشكال العنف ضد المرأة، مع ضمان التكفل بالنساء المعنفات، إضافة إلى التأكيد على دورها الريادي في مختلف مجالات التنمية والتحسين الاجتماعي.

وبذلك يتضح أن المجلس الوطني لحقوق الإنسان يلعب دوراً داعماً ومكملاً في حماية الأم العاملة، من خلال الرصد والمتابعة واقتراح الآليات الكفيلة بتعزيز حقوقها وحمايتها من مختلف أشكال الانتهاك.

¹مليفة معمري، المرجع السابق، ص 264.

²مليفة معمري، المرجع السابق، ص 265.

خلاصة الفصل:

وفي ختام هذا الفصل يتبين أن مظاهر الحماية القانونية للأم العاملة في التشريع الجزائري تمتد عبر مراحل مختلفة تشمل ما قبل الوضع وأثناءه وما بعده من خلال ضمان التسهيلات المهنية ومنع الأعمال الخطيرة وحماية الأم من الفصل ثم تقرير عطلة الأمومة والتعويضات المالية وضمان المنصب والأجر وصولاً إلى الحق في الرضاعة والحماية الصحية والاجتماعية كما تتعزز هذه الحماية عبر آليات رقابية وقضائية ومؤسسية من خلال دور مفتشية العمل في الرقابة وتحرير المخالفات ودور القضاء في الفصل في المنازعات وتعويض الأضرار إضافة إلى مساهمة الهيئات والمؤسسات الوطنية والمجتمع المدني في دعم حقوق الأم العاملة مما يعكس تكاملاً بين النص القانوني وآليات تطبيقه لضمان حماية فعلية وفعالة.

وفي ختام هذه الدراسة يتضح أن موضوع الحماية القانونية للأم العاملة في التشريع الجزائري يعكس تطوراً مهماً في المنظومة القانونية الوطنية، حيث سعى المشرع إلى إرساء توازن دقيق بين متطلبات الحياة المهنية للمرأة ودورها الحيوي داخل الأسرة، من خلال تكريس مجموعة من الضمانات القانونية التي تراعي خصوصية وضعها كأمة عاملة، وقد تبين أن هذه الحماية جاءت مدعومة بإطار تشريعي ودستوري ودولي متكامل، إضافة إلى آليات تطبيق ورقابة تسهر على ضمان احترام هذه الحقوق في الواقع العملي، مما يؤكد أن الاهتمام بالأم العاملة يعد خياراً اجتماعياً وقانونياً يهدف إلى تعزيز الاستقرار الأسري وحماية الطفولة ودعم مشاركة المرأة في التنمية دون إقصاء أو تمييز.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج نبرزها فيما يلي:

-الحماية القانونية للأم العاملة في الجزائر تقوم على أساس خصوصية بيولوجية واجتماعية ومهنية.

-المشرع الجزائري كرس هذه الحماية عبر مختلف القوانين خاصة قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي.

-الدساتير الجزائرية المتعاقبة ساهمت في تعزيز مكانة الأم العاملة وضمان حقوقها.

-الاتفاقيات الدولية كان لها تأثير واضح في تطوير التشريع الوطني في هذا المجال.

-الحماية تشمل مراحل متعددة تبدأ قبل الوضع وتمتد أثناءه وبعده لضمان استمرارية الاستقرار المهني والاجتماعي.

-آليات الرقابة مثل مفتشية العمل والقضاء تلعب دوراً محورياً في تطبيق هذه الحماية.

--رغم وجود الإطار القانوني، تبقى فعالية التطبيق مرتبطة بمدى احترام المؤسسات لحقوق الأم العاملة.

-الهدف الأساسي من هذه المنظومة هو تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية ودعم استقرار الأسرة والمجتمع.

التوصيات والاقتراحات:

-ضرورة تعزيز آليات الرقابة الميدانية من طرف مفتشية العمل لضمان التطبيق الفعلي والفعال لمختلف النصوص القانونية المتعلقة بحماية الأم العاملة داخل المؤسسات.

-العمل على توحيد وتحديث النصوص القانونية المتفرقة التي تنظم وضعية الأم العاملة بما يضمن وضوحها وسهولة تطبيقها وتفاذي أي تضارب أو غموض في التأويل.

-دعم التكوين والتحسيس داخل المؤسسات حول حقوق الأم العاملة، خاصة لفائدة مسؤولي الموارد البشرية وأرباب العمل لضمان احترام هذه الحقوق بشكل تلقائي.

-تشجيع الرقمنة في تسيير ملفات العمل والضمان الاجتماعي لتسهيل متابعة الاستفادة من الحقوق الاجتماعية للأم العاملة وتقليل الإجراءات الإدارية المعقدة.

-تعزيز الثقافة الحقوقية لدى العاملات أنفسهن عبر التوعية الدورية بحقوقهن وطرق المطالبة بها قانونيا عند الاقتضاء.

-تشجيع تبني سياسات داخلية مرنة داخل المؤسسات تسمح بالتوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية دون الإضرار بسير العمل.

أولاً: المصادر

1-الاتفاقيات الدولية:

-الاتفاقية رقم (03) بشأن حماية الأمومة (1919) واستخدام النساء قبل الوضع وبعده، المصادق عليها من طرف الجزائر بتاريخ 19/10/1962.

-الاتفاقية العربية رقم (7) الخاصة بالسلمة والصحة المهنية لسنة 1977.

-الاتفاقية العربية رقم (13) سنة 1981، والتي تخص بيئة العمل.

-الاتفاقية العربية رقم (17) الخاصة بتأهيل وتشغيل المعوقين، 1993.

-الاتفاقية رقم (89) بشأن العمل الليلي للنساء (1948)، التي صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19/10/1962، حيث بينت هذه الاتفاقية أنه لا يجوز تشغيل النساء ليلاً أياً كانت أعمارهن في منشأة صناعية عامة أو خاصة أو في أي من فروعها.

-الاتفاقية رقم 103 لسنة 1952، المتعلقة بإجازة الأمومة ومنح المرأة العاملة الحق في إجازة إجبارية بعد الوضع لمدة اثني عشر أسبوعاً، الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

-الاتفاقية رقم (100) بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية (1951)، المصادق عليها من طرف الجزائر بتاريخ 19/10/1962.

-الاتفاقية رقم (111) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة (1958)، التي صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19/10/1969، حيث اعتبرت هذه الاتفاقية تمييزاً كل تفريق أو استبعاد أو تفضيل على أساس الجنس.

-اتفاقية رقم (122) تخص بشأن سياسة العمالة (1964)، صادقت عليها الجزائر في 12/06/1969.

-اتفاقية رقم (127) تخص بشأن الحد الأقصى للأثقال التي يُسمح لعامل واحد بحملها (1967)، صادقت عليها الجزائر في 12/06/1969.

2-الدساتير:

--دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1963م المؤرخ في 10 سبتمبر 1963م، الموافق عليه في استفتاء شعبي يوم 08 سبتمبر 1963، ج.ر.ج.ج، ع 64، الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 1963م.

-دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1989م الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 1889 المؤرخ في 1989م، المتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فيفري 1989، ج.ر.ج.ج، الصادرة بتاريخ 01 مارس 1989م.

3-القوانين:

-القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، المؤرخ في 21/04/1990م، ج ر العدد 21، المؤرخة في 22/05/1990م.

-القانون رقم 08-219 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 المتضمن التعديل الدستوري لسنة 2008، ج.ر.ج.ج، ع 63، الصادرة بتاريخ 16 نوفمبر 2008.

- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988م والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج.ر.ج.ج، العدد 04، الصادرة بتاريخ 27 جانفي 1988م.

-قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 22 أبريل 1990.

-القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1983، المعدل والمتمم

بالأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 42، الصادرة بتاريخ 07 جويلية 1996.

- القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج . ر.ج.ج، ع 28، الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1983 م ، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996 ج . ر . ج.ج، ع 42، الصادرة بتاريخ 07 جويلية 1996م.

4-المراسيم:

- المرسوم الرئاسي رقم 91-05 المؤرخ في 19 جانفي 1991م والمتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج.ر.ج.ج، ع 04، الصادرة بتاريخ 23 جانفي 1991م.

-المرسوم التنفيذي رقم 05-08 المؤرخ في 08 جانفي 2005م والمتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل، ج.ر.ج.ج، ع 04، الصادرة بتاريخ 09 جانفي 2005م.

-المرسوم رقم 86-132 المؤرخ في 27 ماي 1986م المحدد لقواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات المؤينة والقواعد المتعلقة بمراقبة حيازة المواد الإشعاعية والأجهزة التي تتولد عنها إشعاعات مؤينة واستعمالها، ج.ر.ج.ج، ع 22، الصادرة بتاريخ 28 ماي 1986م.

-المرسوم الرئاسي رقم 05-117 المؤرخ في 11 أفريل 2005م والمتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة، ج.ر.ج.ج، ع 27، الصادرة بتاريخ 13 أفريل 2005م.

-المرسوم الرئاسي 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور لسنة 1996، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996م ، ج . ر . ج . ج ، ع 76 ، الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996م.

-المرسوم التنفيذي 298/96 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 المتعلق برفع المنح العائلية، ج ر، العدد 52، المؤرخة في 11 سبتمبر 1996.

-المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020م، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020م، ج . ر . ج . ج . ع 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

-المرسوم التنفيذي 86/132 المؤرخ في 27 ماي 1986 يحدد قواعد حماية العمال من اخطار الاشعاعات الأيونية والقواعد المتعلقة بمراقبة حيازة المواد الاشعاعية والاجهزة التي تتولد عنها اشعاعات ايونية واستعمالها، ج ر، العدد 22، المؤرخة في 28 ماي 1986.

ثانيا: المراجع

1-المؤلفات العامة:

-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998م.

-رشيد بن ناصر، الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمرأة في التشريعات الوطنية، دار الجنوب العربي، تونس - تونس، ط1، 2022.

-عبد الرحمن بن صالح، المرأة والأسرة في الفقه الإسلامي والقانون المقارن، دار النهضة العربية، ط2، 2018.

-كاميليا عبد الفتاح، دراسات سيكولوجية المرأة العاملة، دار الثقافة العربية للطباعة، القاهرة - مصر، ط1، 1972م.

-محمد الصغير بعلي، الوجيز في قانون العمل الجزائري، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، ط2، 2016.

2-المؤلفات المتخصصة:

- هالة سعيد، تطوير السياسات الاجتماعية ودور الأم العاملة، دار القلم الجامعية، عمّان - الأردن، ط1، 2020.
- تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006م.
- سمير الزبيدي، المرأة وسوق العمل: تحديات وآفاق، دار النهضة العلمية، القاهرة - مصر، ط2، 2021.
- سعيد أحمد، تطوير السياسات الاجتماعية ودور الأم العاملة، دار القلم الجامعية، عمّان - الأردن، ط1، 2020.

3-الرسائل و المذكرات:

- بشقاوي فؤاد، بن قريت وسام، دور المجلس الوطني لحقوق الإنسان في حماية الحقوق والحريات العامة في الجزائر، مذكرة ماستر في القانون تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2018/2017.
- جمال الدين عمر طويل الساق وبشرى ربيعي، حقوق المرأة العاملة في التشريعات الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون الأسرة، قسم -الحقوق، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي صالحى أحمد بالنعامة، الجزائر، 2021/2020.
- جوهر عيساوي، حسنية طيبي، حماية الوظيفة الاجتماعية للمرأة العاملة في ظل المعايير الدولية والتشريع الجزائري دراسة مقارنة، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في قانون عام، جامعة بلحاج بوشعيب عين تيموشنت، الجزائر، 2023/2024.

-حدة بوالفة، دور المنظمات غير الحكومية في تنمية المجتمع المدني والديمقراطية في المنطقة العربية، رسالة دكتوراه في العلوم السياسية، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03، 2016-2017.

-حدة بن كواشي، الحماية القانونية للمرأة العاملة في ظل التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، الجزائر، 2017.

-فاطنة طوسي، الحماية القانونية للمرأة العاملة دراسة مقارنة في القانون الدولي والقانون الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون الدولي، جامعة بسكرة، الجزائر، 2020.

-لخميسي سليمان، الحماية الدستورية والقانونية لحق التعليم في الجزائر، رسالة ماجستير في القانون الدستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة، الجزائر، 2012.

-مبروكة معمري، الحماية القانونية للمرأة العاملة في القانون الدولي والتشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه في الحقوق والحريات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أدرار، الجزائر، 2023.

-مسعودة شلقي، الضمانات القانونية للأم العاملة في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2020.

-عائشة دحماني، طب العمل ودوره في تجسيد الحماية داخل المؤسسة، شهادة ماستر علم الاجتماع، عمل وتنظيم، جامعة محمد بن أحمد 02 السانبا وهران، الجزائر، 2017/2018.

-علاء الدين سعيداني وبالحير عبد السميع لعرج، عقد العمل في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عين تيموشنت، 2022/2023.

-فاطمة الزهراء قراوش، الإطار التنظيمي لطب العمل في التشريع الجزائري، ماستر قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2018/2019.

-شالبي مصطفى، وظيفة الخدمة الاجتماعية في الإدارة المحلية الجزائرية، مذكرة ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، 2012/2011.

-نعيم شلغوم، عماد لبيد، دور سياسة الضمان الاجتماعي في تمكين الأم العاملة في الجزائر - دراسة من منظور المساواة بين الجنسين-، مجلة الأبحاث القانونية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة سطيف، الجزائر، مج 04، ع 01، 2022.

-هذيلي إيمان، حماية المرأة العاملة بين الشريعة والقانون، مذكرة ماستر في القانون، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2021/2020.

-زهية سي فضيل، الضمانات المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري والمقارن، أطروحة دكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، الجزائر، 2017-2018.

-زينب غسان قرعاوي، الحماية القانونية للأم العاملة: دراسة مقارنة مع معايير العمل الدولية، أطروحة ماجستير في القانون الخاص، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2022.

4-المقالات العلمية:

-أحسن غربي، الحقوق والحماية الدستورية للأم العاملة في ظل التعديل الدستوري لسنة 2020، مجلة الرستمية، كلية الحقوق، جامعة سكيكدة، الجزائر، المجلد 02، العدد 02، 2021.

-أحمد داود رقية، آليات التمكين الحقوقي للمرأة العاملة دراسة مقارنة، المجلد 03، العدد العاشر، جوان 2018.

-مصطفى عوفي، المرأة العاملة في مضمون الاتفاقيات الدولية للعمل، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة، المجلد 3، العدد 7، 2002.

-مختارية طفياني وخالد معمر، دور منظمة العمل الدولية في تقرير مبدأ المساواة بين الجنسين في عالم الشغل، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة تيارت، مج 06، ع 03، 2021.

-محمد مجدان، التجربة الدستورية الجزائرية وبناء الديمقراطية، المجلة الجزائرية للعلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03، مج 12، ع 16، 2021.

-حورية زقندري، دور التكوين في تحسين أداء المنظمة، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، كلية علم الاجتماع، جامعة البليدة، الجزائر، المجلد 04، العدد 07، 2016.

-خالد رشاد خياط وسحر عبد الستار إمام، الحماية القانونية للمرأة العاملة في نظام العمل السعودي في ضوء القانون المقارن، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، جامعة جدة، المجلد 10، العدد 10، 2024.

-سماح محمودي، عبد الكريم بوحميده، حماية حقوق الأم العاملة بين نصوص الاتفاقيات الدولية وتشريع العمل الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، مج 07، ع 02، 2020.

-ياسين ربح، ترقية الحقوق السياسية للمرأة في الجزائر: بين النصوص القانونية والممارسات الميدانية، مداخلة في ملتقى دولي، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، مارس 2018.

-صبرينة مزناد، دور مفتشية العمل في تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة والأمن داخل المؤسسة في التشريع الجزائري، مجلة المعارف، السنة الحادية عشر، العدد 21، ديسمبر 2016.

-علي حسين الجيالي حسين، الحماية القانونية لعمل المرأة في الفقه والقانون، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية القانون، جامعة الجزيرة، السودان، مج 07، العدد 01، 2022.

-الخامسة مذكور، الحماية القانونية لحقوق المرأة السياسية في ظل التشريعات الوطنية، مجلة الإحياء، المجلد 23، العدد 32، جانفي 2023.

-نور الدين سوداني، الحق في الراحة والعطل والغيابات القانونية للموظف العام، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، المجلد 16، العدد 01، 2023.

5-المواقع الإلكترونية:

-اتفاقيات العمل العربية، قائمة اتفاقيات العمل العربية، اطلع عليه بتاريخ 2026/01/18

. www.workershhouse.org الساعة 17:26

فهرس المحتويات:

شكر وتقدير

إهداء

04-01.....	مقدمة
05.....	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والتشريعي لحماية الأم العاملة
06.....	المبحث الأول: ماهية الأم العاملة
06.....	المطلب الأول: مفهوم الأم العاملة وتمييزها عن المرأة العاملة
07-06.....	الفرع الأول: تعريف الأم العاملة في الفقه القانوني والتشريع الجزائري
09-07.....	الفرع الثاني: التمييز بين الأم العاملة والمرأة العاملة
09.....	الفرع الثالث: الأساس القانوني لخصوصية وضع الأم العاملة
10.....	المطلب الثاني: مبررات إقرار حماية خاصة للأم العاملة
10.....	الفرع الأول: الاعتبارات البيولوجية والاجتماعية للأمومة
10.....	الفرع الثاني: الاعتبارات الاقتصادية والمهنية
12-11.....	الفرع الثالث: حماية الأسرة والطفل كغاية تشريعية
12.....	المطلب الثالث: خصائص الحماية القانونية للأم العاملة
13.....	الفرع الأول: الطابع الوقائي للحماية

14.....	الفرع الثاني: الطابع الاجتماعي والإنساني
14.....	الفرع الثالث: الطابع الإلزامي للحماية القانونية
15.....	المبحث الثاني: الإطار التشريعي والدولي والوطني لحماية الأم العاملة
15.....	المطلب الأول: الإطار الدولي لحماية الأم العاملة
الفرع الأول: الاتفاقيات الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر (منظمة العمل الدولية).....	16-15
17-16.....	الفرع الثاني: الاتفاقيات الإقليمية ذات الصلة بحقوق الأم العاملة
17.....	الفرع الثالث: أثر الاتفاقيات الدولية على التشريع الجزائري
18.....	المطلب الثاني: الإطار الدستوري لحماية الأم العاملة
19-18.....	الفرع الأول: حماية الأم العاملة في ظل دستور 1963 و 1976
22-19.....	الفرع الثاني: حماية الأم العاملة في ظل دستور 1989 و 1996
23-22.....	الفرع الثالث: تكريس حماية الأم العاملة في دستور 2020
23.....	المطلب الثالث: الإطار الوطني لحماية الأم العاملة
25-24.....	الفرع الأول: حماية الأم العاملة في قانون العمل 90-11
30-26.....	الفرع الثاني: حماية الأم العاملة في قانون الضمان الاجتماعي
30.....	الفرع الثالث: النصوص التنظيمية المكملة
31.....	الفصل الثاني: مظاهر الحماية القانونية للأم العاملة وآليات تكريها

المبحث الأول: مظاهر الحماية القانونية للأم العاملة في التشريع الجزائري.....	30
المطلب الأول: الحماية القانونية للأم العاملة قبل الوضع.....	30
الفرع الأول: التسهيلات المهنية قبل الوضع.....	30-32
الفرع الثاني: حظر تشغيل الأم العاملة في الأعمال الخطرة.....	32-34
الفرع الثالث: حماية الأم العاملة من الفصل قبل الوضع.....	34-35
المطلب الثاني: الحماية القانونية للأم العاملة أثناء الوضع.....	35
الفرع الأول: عطلة الأمومة ومدتها القانونية.....	36-38
الفرع الثاني: التعويضات المالية أثناء عطلة الأمومة.....	38-39
الفرع الثالث: ضمان المنصب والأجر أثناء فترة الوضع.....	39-40
المطلب الثالث: الحماية القانونية للأم العاملة بعد الوضع.....	40
الفرع الأول: الحق في الرضاعة وساعات التخفيف.....	40-42
الفرع الثاني: الحماية من الفصل التعسفي بعد الوضع.....	42-44
الفرع الثالث: الحماية الصحية والاجتماعية للأم والطفل.....	45-48
المبحث الثاني: آليات الرقابة وتكريس الحماية القانونية للأم العاملة.....	48
المطلب الأول: دور مفتشية العمل في حماية الأم العاملة.....	48
الفرع الأول: الرقابة على احترام تشريعات الأمومة.....	49-50
الفرع الثاني: تحرير المخالفات والعقوبات.....	50-51

52-51.....	الفرع الثالث: الطابع الوقائي لدور مفتشية العمل
52.....	المطلب الثاني: دور القضاء في تكريس الحماية القانونية للأم العاملة
53-52.....	الفرع الأول: حماية الأم العاملة من الفصل التعسفي
54-53.....	الفرع الثاني: الاجتهاد القضائي في منازعات الأمومة
55-54.....	الفرع الثالث: التعويض عن الأضرار اللاحقة بالأم العاملة
55.....	المطلب الثالث: دور الهيئات والمؤسسات الأخرى في دعم حماية الأم العاملة
57-56.....	الفرع الأول: وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة
59-57.....	الفرع الثاني: دور الضمان الاجتماعي
63-59.....	الفرع الثالث: دور المجتمع المدني والمجلس الوطني لحقوق الإنسان
67-66.....	خاتمة
76-68.....	قائمة المصادر والمراجع

ملخص الدراسة:

تتناول هذه الدراسة موضوع الحماية القانونية للأم العاملة في التشريع الجزائري من خلال إبراز الإطار المفاهيمي والتشريعي الذي ينظم هذا الموضوع، مع توضيح مظاهر الحماية قبل الوضع وأثناءه وبعده. كما تسلط الضوء على الآليات القانونية والمؤسسية التي تضمن تطبيق هذه الحماية مثل مفتشية العمل والقضاء والهيئات الداعمة. وتبين الدراسة أن المشرع الجزائري أولى أهمية خاصة للأم العاملة من خلال قوانين العمل والضمان الاجتماعي والدستور والاتفاقيات الدولية. كما تؤكد على أن هذه الحماية تهدف إلى تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والأسرية. وتخلص إلى أن فعالية هذه الحماية تبقى مرتبطة بمدى احترام وتطبيق النصوص القانونية في الواقع العملي.

الكلمات المفتاحية:

الأم العاملة، الحماية القانونية، التشريع الجزائري، قانون العمل، الضمان الاجتماعي.

Abstract:

This study addresses the legal protection of working mothers in Algerian legislation by highlighting the conceptual and legislative framework governing this issue, while explaining the forms of protection before, during, and after childbirth. It also sheds light on the legal and institutional mechanisms that ensure the implementation of this protection, such as the Labor Inspectorate, the judiciary, and supporting bodies. The study shows that the Algerian legislator has given special importance to working mothers through labor laws, social security regulations, the constitution, and international conventions. It also emphasizes that this protection aims to achieve a balance between professional and family life. The study concludes that the effectiveness of this protection depends on the extent to which legal texts are respected and applied in practice.

Keywords:

Working mother, legal protection, Algerian legislation, labor law, social security .