الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة – الجزائر-
كلية الحقوق والعلوم السياسية

شهادة مشاركة

يشهد السيد عميد كلية الحقوق والعلوم السياسية و رئيس الملتقى بأن الدكتور : قارة مولود من جامعة المسيلة

قد شارك في فعاليات الملتقى الوطني حول:"القانون 15-12 المتعلق بحماية الطفل...سنتين من التطبيق أية إضافة ؟"

المنعقد بتاريخ : 2017-05-09 بقسم الحقوق بمداخلة عنوانها : " حقوق الطفل في ظل الحماية المقررة للأمومة

(دراسة مقارنة بين القوانين الوضعية، الاتفاقيات الدولية و الشريعة الإسلامية) "

عميد الكلية

رئيس الملتقى

الدكتور
والي عبد اللطيف

يستفيد العمال و الموظفين من حماية اجتماعية تتمثل في نظام التأمينات الاجتماعية تغطي ما قد يحدث للعامل أثناء تأدية عمله، فكل ما قد يستفيد منه يكون عبارة عن أداءات عينية و مالية. ومن بين المستفيدين من هذه العطاءات المرأة العاملة التي قد ترزق بمولود جديد يرى النور و من ثم يعطيها القانون الحق في التأمين على الولادة أو كما يطلق التأمين على الأمومة. و نجد فيه أنه يشكل نظاما لحماية الأم في العمل و يمنح للمرأة الحامل أو الأمومة امتيازات لو تحدثنا في أهدافها ومقاصدها الحقيقية لوجدناها ترعى الجنين وتحميه قبل وبعد ولادته ويكفينا أمثلة عن ذلك: التسهيلات الممنوحة للمرأة الحامل كالنقل المؤقت وتكييف ساعات العمل[3] ومنعها من بعض الأعمال المضنية والخطيرة و خضوعها للرقابة الصحية الدورية، أما بعد الولادة فنجد الإجازة الإلزامية السابقة واللاحقة للوضع، و عطلة الأمومة وحق الفسخ الانفرادي لعقد العمل بسبب الأمومة ...؛ ويتضح من هذه الأمثلة أن الجزائر اجتهدت في تعزيز المركز القانوني للطفل وحقوقه وأبقت ضمان نفاذها وحمايتها على عائق الأسرة والدولة.

و تثور أهمية الموضوع محل الدراسة في البحث عن الرعاية والحماية الشرعية والقانونية للجنين والطفل بين مبادئ الشارع السمحة والقوانين الوطنية والاتفاقيات الدولية، سيما بعد الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل في 10 نوفمبر 1989، فما مدى ملائمة التشريعات الجزائرية التي تعتني بحقوق الطفل مع ما تبنته الجزائر من اتفاقيات دولية و تلك القواعد المتعلقة بالعمل؟، وهل تشكل هذه الاتفاقيات ضمانات كافية لحماية الطفل؟ بمعنى أين موقع الجنين و الطفل من أحكام التشريعات المتعلقة بالعمل و مخاطره؟.

---

[3]- المادة 55 فقرة 02 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 و المتعلق بعلاقات العمل بقولها:" يمكن أن تستفيد العاملات من التسهيلات في ظروف العمل يحددها النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة"، والمادة السابقة تأتي انسجاما مع الاتفاقية الدولية حول الأمومة رقم 03 الصادرة في 1919/10/19 وصادقت عليها الجزائر في 1962/10/19.

I. حماية الجنين و المرأة العاملة:

تتميز المرأة عن الرجل في أن بنيتها الجسمانية ضعيفة بالمقارنة مع الرجل، ولما كان من الخطورة عليها بل وعلى جنينها القيام ببعض الأعمال المضنية والخطيرة والمتعبة جدا، حظيت بإقرار بعض الحماية من المشرعين عليها وعلى جنينها، لذلك من التشريعات من منعت بعض الأعمال على النساء ودأبت في تنظيم البعض الآخر. ويرجع الفضل في اتخاذ التدابير الوقائية و الحمائية بالنسبة للمرأة وحماية جنينها إلى تشريع 1802 ببريطانيا (Moral and Health Bill) الذي صدر في عهد جورج الثالث؛ أما في فرنسا فكانت بدايتها في 22 مارس 1841 حول تشغيل الأطفال؛ ثم تلاه قانون 19 ماي 1874 الذي منع تشغيل النساء تحت سطح الأرض، إذن فما هي الحماية القانونية المقررة للجنين والأم الحامل في تشريعات العمل ؟

01 – الحماية من الأعمال الخطيرة و المضنية:

إن الأساس القانوني لهذا المنع لا يتعلق بأهلية المرأة القانونية في مباشرة الوظائف والأعمال بقدر ما يتعلق الوضع بطبيعتها العضوية الفيزيولوجية، كما أن لهذا المنع دور فعال يحول دون حدوث آثار سلبية في وظيفتها التكاثرية و النسلية وبالتبعية ينعكس الأمر على الجنين وعلى الطفل بعد ولادته خصوصا لدى مرحلة الرضاعة؛ فالتعامل بالمواد السامة و مناخ العمل في الخارج وتصليح الآليات في حالة عملها، فقد لا تتحمل المرأة ضجيج الآلات أو الظروف المناخية خارج مقر العمل قد يتسبب في سقوط الأجنة، يضاف إلى ذلك أن التعامل مع المواد السامة ينعكس بشكل مباشر على الجنين وتركيبته الجسدية كالتشوهات الخلقية أو البدنية وقد يولد معوقا أو مشلولا عن الحركة؛ لهذه الأسباب كان لابد أن تطال الجنين الحماية القانونية قبل ولادته؛ و يعد المشروع الفرنسي

حقوق الطفل في ظل الحماية المقررة للأمومة
دراسة بين القوانين الوضعية، الاتفاقيات الدولية و الشريعة الإسلامية

للأستاذ: قامرة مولود

ملخص :

يعتبر موضوع رعاية الطفولة من المسائل الهامة في تركيبة المجتمعات الحالية، حيث تشكل هذه المرحلة دورا جوهريا في تناسق و تكوين شخصية الفرد داخل المجتمع، فإذا ما ثبت متانة هذه اللبنة استشرفنا مستقبل الأمة و الدولة و تنبانا بتطورها و ازدهارها، و لما أصبح التشريع مظهرا من مظاهر تنظيم الإنسانية في سائر الدول و الأمم، و بحكم مكانة الأطفال في المجتمعات، فقد حظيت هذه الفئة باهتمام الدين الإسلامي و باقي التشريعات الوضعية و أولت لها نصيبا من الحقوق و الرعاية.

قال تعالى: " **ولقد خلقنا الإنسان من سلالة من طين (12) ثم جعلناه نطفة في قرار مكين (13) ثم خلقنا النطفة علقة فخلقنا العلقة مضغة فخلقنا المضغة عظاما فكسونا العظام لحما ثم أنشأناه خلقا آخر فتبارك الله أحسن الخالقين (14)**"[1]؛ لقد بيّن الله جلّ وعلا حال ابن آدم بداية من كونه سلالة من طين ثم عندما يصبح سلالة من ماء مهين، فهو تراب وماء إلى حين بعثه يوم الدين، وأوله نطفة تمكث أربعين يوما، ثم يقلبه إلى قطعة سوداء من دم فهو علقة تمكث أربعين يوما أخرى، ثم يقدر له أعضاؤه وشكله وصورته. يتبين مما سبق، كما دلّ عليه الوحي الصادق أن خلق الإنسان يمر عبر مراحل عديدة منذ التقاء الذكر بالأنثى وامتزاج الحيوانات المنوية بالبويضة فيصير مضغة ويتحقق بعد ذلك الحمل، وهذا ما أكده العلم الحديث، و لما كان كل تصرف أو فعل مقترنا بظرف الحمل فيه مساس بالسلامة الجسدية للمرأة، فانه يحرم و يمنع على الأم أن تضرّ به ولا يجوز لها ولا لغيرها الإساءة إليه أو الإضرار به أو إسقاطه[2]، لذا فنطاق الحماية القانونية في مرحلتها الأولى غالبيتها تكون جنائية متمثلة في جريمة الإجهاض، و أما المرحلة الثانية وهي مرحلة اكتمال الجنين داخل الرحم قبيل الولادة وبعد ميلاده، فهنا تزول مرحلة تحريم الإجهاض وتدخل مرحلة أوسع في الحماية القانونية، فإذا كانت جزائية فهي الجرائم الماسة بالأشخاص ناهيك عن الحماية القانونية لحقوق الطفل ورعايته التي تحكمها الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية كحقه في الحضانة وفي نسبه لأبيه وفي التربية والتعليم وغيرها ...، و عليه فما واقع حقوق الطفل في الجزائر؟ و ما طبيعة الحامية المقررة له؟ و هل الرعاية نفسها مكفولة للطفل الجزائري مع باقي أطفال العالم؟ وأي تقارب لأحوال الطفل بين الشريعة الإسلامية و التشريعات الغربية و الدولية؟ و هل نفس الحقوق والرعاية يحتفظ بها الطفل كالنسب و الكفالة و التعليم...؟.

وضع الجنين و الطفل في تشريع العمل الجزائري
من خلال الحماية المقررة للأمومة.

(دراسة مقارنة بين القوانين الوضعية، الاتفاقيات الدولية و الشريعة الإسلامية)

---

[1] – سورة المؤمنون، الآية من: 11 إلى 14.

2 – د.محمد نعيم ياسين:"الإجهاض بين القواعد الشرعية والمعطيات الطبية"، متوفر على:
www.islamnet.com/arabic/abiorthics/engab/yesen.htm

3

دراسة بين القوانين الوضعية، الاتفاقيات الدولية و الشريعة الإسلامية

للأستاذ: قامرة مولود

ملخص :

يعتبر موضوع رعاية الطفولة من المسائل الهامة في تركيبة المجتمعات الحالية، حيث تشكل هذه المرحلة دورا جوهريا في تناسق و تكوين شخصية الفرد داخل المجتمع، فإذا ما ثبت متانة هذه اللبنة استشرفنا مستقبل الأمة و الدولة و تنبانا بتطورها و ازدهارها، و لما أصبح التشريع مظهرا من مظاهر تنظيم الإنسانية في سائر الدول و الأمم، و بحكم مكانة الأطفال في المجتمعات، فقد حظيت هذه الفئة باهتمام الدين الإسلامي و باقي التشريعات الوضعية و أولت لها نصيبا من الحقوق و الرعاية.

قال تعالى: " **و لقد خلقنا الإنسان من سلالة من طين (12) ثم جعلناه نطفة في قرار مكين (13) ثم خلقنا النطفة علقة فخلقنا العلقة مضغة فخلقنا المضغة عظاما فكسونا العظام لحما ثم أنشأناه خلقا آخر**

فتبارك الله أحسن الخالقين (14)"[1]؛ لـقد بيّن الله جلّ وعلا حال ابن آدم بداية من كونه سلالة من طين ثم عندما يصبح سلالة من ماء مهين، فهو تراب وماء إلى حين بعثه يوم الدين، وأوله نطفة تمكث أربعين يوما، ثم يقلبه إلى قطعة سوداء من دم فهو علقة تمكث أربعين يوما أخرى، ثم يقدر له أعضاؤه وشكله وصورته. يتبين مما سبق، كما دلّ عليه الوحي الصادق أن خلق الإنسان يمر عبر مراحل عديدة منذ التقاء الذكر بالأنثى وامتزاج الحيوانات المنوية بالبويضة فيصير مضغة ويتحقق بعد ذلك الحـــمل، وهـذا ما أكده العلم الحديث، و لما كان كل تصرف أو فعل مقترنا بظرف الحمل فيه مـساس بالسلامة الجـسدية للمرأة، فانه يـحرم و يمنع على الأم أن تضرّ به ولا يجوز لها ولا لغيرها الإساءة إليه أو الإضرار به أو إسقاطه[2]، لذا فنطاق الحماية القانونية في مرحلـتها الأولى غالبيـتها تكون جنائية متمثلة في جريمة الإجهاض، و أما المرحلة الثانية وهي مرحلة اكتمال الجنين داخل الرحم قبيل الولادة وبعد ميلاده، فهنا تزول مرحـــلة تحريم الإجـــهاض وتدخـــل مرحلة أوسـع في الحماية القانونية، فإذا كانت جزائية فهي الجرائم الماسة بالأشخاص ناهيك عن الحماية القانونية لحقوق الطفل ورعايته التي تحكمها الاتفاقيات الدولـــية والتشريـــعات الوطنية كحـــقه في الحضانة وفي نسبه لأبيه وفي التربية والتعليم وغيرها ...، و عليه فما واقـــع حقوق الطـــفل في الجزائر؟ و ما طبيعة الحامية المقررة له؟ و هل الرعاية نفسها مكفولة للطفل الجزائري مع باقي أطفال العالم؟ وأي تقارب لأحوال الطفل بين الشريعة الإسلامية و التشريعات الغربية و الدولية؟ و هل نفس الحقوق والرعاية يحتفظ بها الطفل كالنسب و الكـفالة و التعليم...؟.

وضع الجنين و الطفل في تشريع العمل الجزائري من خلال الحماية المقررة للأمومة.

(دراسة مقارنة بين القوانين الوضعية، الاتفاقيات الدولية و الشريعة الإسلامية)

يستفيد العمال و الموظفين من حماية اجتماعية تتمثل في نظام التأمينات الاجتماعية تغطي ما قد يحدث للعامل أثناء تأدية عمله، فكل ما قد يستفيد منه يكون عبارة عن أداءات عيـــنية و مالية. ومن بين المستفيدين من هذه العطاءات المرأة

[1] – سورة المؤمنون، الآية من: 11 إلى 14.

2 – د.محمد نعيم ياسين:"الإجهاض بين القواعد الشرعية والمعطيات الطبية"، متوفر على: www.islamnet.com/arabic/abiorthics/engab/yesen.htm

العاملة التي قد ترزق بمولود جديد يرى النور و من ثم يـــعطيها الــقانون الحق في التأمين على الولادة أو كما يطلق التأمين على الأمومة. و نجد فيه أنه يشكل نظاما لحماية الأم في العمل و يمنح للمرأة الحامل أو الأمومة امتيازات لو تحــدثنا في أهدافها ومقاصدها الحقيقية لوجدناها ترعى الجنين وتحميه قبل وبعد ولادته ويكفينا أمثلة عن ذلك: التسهيلات الممنوحة للمرأة الحامل كالنقل المؤقت وتكييف ساعات العمل[3] ومنعها من بعض الأعمال المضنية والخطيرة و خضوعها للرقابة الصحية الدورية، أما بعد الولادة فنجد الإجازة الإلزامية السابقة واللاحقة للوضــع، و عطلة الأمومة وحق الفسخ الانفرادي لعقد العمل بســبب الأمومة ...؛ ويتضــح من هذه الأمثلة أن الجزائر اجتهدت في تعزيز المركز القانوني للطفل وحقوقه وأبقت ضمان نفاذها وحمايتها على عائق الأسرة والدولة.

و تثور أهمية الموضوع محل الدراسة في البحث عن الرعاية والحماية الشرعية والقانونية للجنين والطفل بين مبادئ الشارع السمحة والقوانين الوطنية والاتفاقيات الدولية، سيما بعد الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل في 10 نوفمبر 1989، فما مدى ملائمة التشريعات الجزائرية التي تعتني بحقوق الطـــفل مع ما تـــبنته الجزائر من اتفاقيات دولية و تلك القواعد المتعلقة بالعمل؟، وهل تشكل هذه الاتفاقيات ضمانات كافية لحماية الطفل؟ بمعنى أين موقع الجنين و الطفل من أحكام التشريعات المتعلقة بالعمل و مخاطره؟.

I. حماية الجنين و المرأة العاملة:

تتميز المرأة عن الرجل في أن بنيتها الجسمانية ضعيفة بالمقارنة مع الرجل، ولما كان من الخطورة عليها بل وعلى جنينها القيام ببعض الأعمال المضنية

---

[3]- المادة 55 فقرة 02 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 و المتعلق بعلاقات العمل بقولها:" يمكن أن تستفيد العاملات من التسهيلات في ظروف العمل يحددها النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة"، والمادة السابقة تأتي انسجاما مع الاتفاقية الدولية حول الأمومة رقم 03 الصادرة في 1919/10/19 وصادقت عليها الجزائر في 1962/10/19.

والخطيرة والمتعبة جدا، حظيت بإقرار بعض الحماية من المشرعين عليها وعلى جنينها، لذلك من التشريعات من منعت بعض الأعمال على النساء ودأبت في تنظيم البعض الآخر. ويرجع الفضل في اتخاذ التدابير الوقائية و الحمائية بالنسبة للمرأة وحماية جنينها إلى تشريع 1802 ببريطانيا (Moral and Health Bill) الذي صدر في عهد جورج الثالث؛ أما في فرنسا فكانت بدايتها في 22 مارس 1841 حول تشغيل الأطفال؛ ثم تلاه قانون 19 ماي 1874 الذي منع تشغيل النساء تحت سطح الأرض، إذن فما هي الحماية القانونية المقررة للجنين والأم الحامل في تشريعات العمل ؟

01 – الحماية من الأعمال الخطيرة و المضنية:

إن الأساس القانوني لهذا المنع لا يتعلق بأهلية المرأة القانونية في مباشرة الوظائف والأعمال بقدر ما يتعلق الوضع بطبيعتها العضوية الفيزيولوجية، كما أن لهذا المنع دور فعال يحول دون حدوث آثار سلبية في وظيفتها التكاثرية و النسلية وبالتبعية ينعكس الأمر على الجنين وعلى الطفل بعد ولادته خصوصا لدى مرحلة الرضاعة؛ فالتعامل بالمواد السامة و مناخ العمل في الخارج وتصليح الآليات في حالة عملها، فقد لا تتحمل المرأة ضجيج الآلات أو الظروف المناخية خارج مقر العمل قد يتسبب في سقوط الأجنة، يضاف إلى ذلك أن التعامل مع المواد السامة ينعكس بشكل مباشر على الجنين وتركيبته الجسدية كالتشوهات الخلقية أو البدنية وقد يولد معوقا أو مشلولا عن الحركة؛ لهذه الأسباب كان لابد أن تطال الجنين الحماية القانونية قبل ولادته؛ و يعد المشروع الفرنسي السباق في منع النساء خصوصا الحوامل في تصليح الماكينات والآليات في حالة تشغيل بإصدار المرسوم 13 ماي 1893[4].

[4]- Annie JUNTER LOISEAU, La condition juridique de la femme au travail, Thèse, Rennes,1981, p.175.

أما المشرع الجزائري فقد نص على هذا النوع من الأخـــــــطار في المادة 260 من الأمر 31/75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص بنصها على أنه:

" يمنع استخدام النساء والأولاد التي تقل أعمارهم عن 18 سنة أو المتدربين مـــنهم في مراكز عمل غير صحية أو خطرة أو مضنية ..."

إن أهم التعديلات اللاحقة التي سنها المشرع الجزائري بدأت بإصدار القانون 07/88 المؤرخ في 1988/01/26 المتعلق بالنظافة و الأمن وطب العمل، ثم المرسوم التنفيذي 05/91 المؤرخ في 1991/01/19 الذي جاءت أحكامه مطابقة للاتفاقية الدولية رقم 119 الخاصة بحماية العمال والصادرة سنة 1963[5] الذي دعم بشكل أكبر الحماية الخاصة بالنساء والطوائف الأكثر تأثرا في ظروف العمل عن طريق المراقبة الطبية الدورية الخاصة ولاسيما الرقابة بالنسبة للنساء الحوامل والأمهات اللائي لهن طفل على الأقل دون السنتين[6].

2 – التعامل بالمواد الكيماوية :

ويقصد بها المواد السامة التي يترتب على التعامل بها الإصابة بالأمراض الخطيرة والمعروفة، ولحماية صحة المرأة العاملة وجنينها من الأمراض التي يمكن أن تتولد عن مختلف المواد الكيماوية، فقد أصدرت المنظمة الدولية للعمل ستة اتفاقيات حول الصحة والوقاية من هذه المواد، ولعل أبرزها وأهمها الاتفاقية الدولية رقم 170 لسنة 1990 حول المواد الكيماوية التي وضعت شروطا و ضوابطا لحماية المرأة الحامل من المواد الكيماوية مهما كان نوعها وصفتها؛ ونفس الاتجاه ذهب إليه المشرع الفرنسي؛ بل وأكثر من ذلك منع النساء من دخـــول المحلات والأماكن الـــتي تستخدم الفسفور ، المواد المضغوطة، الزئبق و أعمال السيليس الحر Silice

---

[5] - صادقت عليها الجزائر بتاريخ: 1969/06/12.

[6] - خصوصا المواد 16 و 17 من المرسوم التنفيذي رقم: 120/93 المؤرخ في1993/05/15 المتعلق بطب العمل.

libre[7]، هذه المواد التي خصّها المشرع بذكرها لها صلة وثيقة بتأثيراتها التي تـــــــؤدي إلى تشوهات خَلقية لدى الجنين[8]. أعمق من هذا،ذهب المشرع الفرنسي إلى إصدار المرسوم: 450/66 المؤرخ بتاريخ: 1966/06/20 المتعلق بالمبادئ العامة للحماية ضد الإشعاعات الأيونية و اشترط وضع حماية خاصة بالنسبة للنساء الحـــــــوامل و المرضعات و أجبرهن على تناول جرعات أدوية حسب سن كل امرأة، و به اخذ المشرع الجزائري في المرسوم: 132/86 المؤرخ في: 1986/05/27 المحدد لقواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات الأيونية و ألزم المرأة الحامل بأن تبلغ طبيب العمل المعني بمجرد علمها بالحمل[9]، إن كل هذه الترسانة من التشريعات جاءت مطابقة للوثائق الصادرة عن اللجنة الدولية للحماية الإشعاعية والوكالة الدولية للطاقة الذرية لسنة 1982 بعنوان المقاييس الأساسية للحماية الإشعاعية [10].

03- رفع الأوزان و الحمولات:

إن رفع الحمولات من النشاطات التي تفوق جهد المرأة الحامل والتي يجـــــــب أن تتناسب وطاقتها وإلا كان مصير الجنين له هو السقوط ، و قد اتجهت مختلف التشريعات إلى تنظيم الحمولات بوضع حدودا قصوى، و كانت بدايتها بالمشرع الفرنسي الذي أصدر مرسوم 1909/12/28 المحدد للأوزان والمعدل بالمرسوم

---

[7] - أنظر المرسوم: 277/90 المؤرخ في 1990/03/28 و أحكام المواد: 9-234 R و 10 -234 R من قانون العمل الفرنسي.

[8] - لتوسعة أكثر حول المواد الخطرة راجع مكتب العمل الدولي، و لتوسعة أكثر حول معايير حـــــماية المرأة و تكافؤ فرص العمل، فضلا راجع:

BIT (Bureau International du Travail), Mesures spéciales de la protection pour les femmes et l'égalité de chances et traitement,Genève, 1989,p.16.

9- واصل المشرع في إصدار التشريعات الحمائية للمرأة، نجد منها: المادة 10 من القانون 10/88 المتعلق بصنع و استعمال واستيراد المواد الخطيرة، و كذلك المرسوم الرئاسي 198/90 المؤرخ في 1990/06/30 المتضمن تنظيم المواد المتفجرة، المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي 64/99 بتاريخ:1999/03/15.

10- Bit, Mesures spéciales de protection pour les femmes et l'égalité de chances et de traitement, op.cit.p12 et S.

753/75 المؤرخ في 1975/08/05 الذي منع النساء من رفـــــــع الأوزان الثقيلة، نفس الاتجاه سار عليه المشرع الجزائري في تحديد وزن الحمولة بالنسبة للمرأة بـــ 25 كلغم للمسافات القصيرة ودون ذلك للمرأة الحامل بإصداره للمرسوم رقم 05/91 المؤرخ في 19 جـــانفي 1991، ويلاحـــظ هنا أن المشرع الجزائري قد تماشى مع الاتفاقية الدولية رقم 127 بتاريخ 28/ 1967/06 الخاصة بالإطار العام للأوزان11، ويلاحظ في الأخير أن المرأة الحامل معفاة من هذا النوع من الأعمال لأنه مرهـــق لها ومنه قد يـــكون ســـــــببا في وفاة الجنين قبل ولادته (الوضع المسبق Accouchement prématuré) إضافة إلى أن حمل النساء للأوزان الثقيلة يؤثر سلبا على الأجهزة التناسلية لهن.

04- العمل الليلي:

يعتبر العمل الليلي عملا مضنيا لجسم الإنسان بالمقارنة للعمل في النهار لمخالفته الفطرة البشرية، و الليل كأصل عام هو للراحة والنوم لقوله تعالى:" **وجعلنا الليل لباسا وجعلنا النهار معاشا**"12 ، وقال أيضا: " **ومن رحمته جعل لكم الليل والنهار لتسكنوا فيه ولتبتغوا من فضله ولعلكم تشكرون**"13.

ولكون البنية الجسدية للمرأة ضعيفة ولحاجة الجنين والطفل لأمه و كذا الدفء العائلي الذي توفره له، فقد راعت أغلبية التشريعات الوضع الإجتماعي للمرأة ودورها في تنشئة الأجيال الصاعدة، حيث ذهبت إلى تنظيم عمل المرأة الحامل والمرضعة في الليل؛ فبداية التنظيم هو المنع إلا أنها استثنت النساء الحوامل بضمان مناصب عمل مؤقتة قبل؛أثناء؛ وبعد الوضع؛على أن لا تتجاوز مدة العمل 07 ساعات14 عكس ما كان معروفا من قبل15.

---

11 - الاتفاقيـة صـدرت بمناسـبة انعقـاد الـدورة الواحـدة و الخمسـون للمنظمـة العالميـة للعمـل بتـاريخ: 1967/06/28.

12 - سورة النبأ، الآيتين 10 و 11.

13 - سورة القصص، الآية 73.

[1] - أنظـر المـادة الأولـى مـن إتفاقيـة المنظمـة العالميـة للعمـل رقـم 171 الصـادرة بـتاريخ: 1990/06/20 و المتعلقة بالعمل الليلي.

أما المشرع الجزائري فقد أحاط الجنين والطـــــفل برعاية خاصة؛ إذ وخروجا عن الاتفاقية العالمية المتعلقة بالعمل الليلي نجده أبقى على منع العمل الليلي للمرأة الحامل والمرضعة كقاعدة مستثناة ولم يتأثر بالـــتوجه العالمي نحو رفع المنع؛ ويـــظهر ذلك في نصوص الأمر: 31/75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالشروط الـــعامة لعلاقات العمل؛ ثم القانون 03/81 المـــؤرخ في: 1981/02/21 المحدد للمدة القانونية للعمل والقانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل.

لقد نظم المشرع الجزائري العمل الليلي تنظيما محكما أبرز فيه نيته الصريحة والضمنية في رعاية الجنين والطفل و حمايتهما خـــــصوصا في الأمر 31/75 الذي نلتمس فيه تدخل قوي وواضح للدولة كسلطة عامة لحماية المرأة العاملة وبالتبعية فالرعاية تشمل الجنين أو الطفل و أمه، و يظهر تدخل الدولة كطرف أقوى عند التضييق على رب العمل في استخدام المرأة الحامل والمرضعة بالليل إذ جعل تحديد العمل الليلي (لوحدات الإنتاج ومناصب العمل) من صلاحيات السلطة التنظيمية تحت رقابة متفشية العمل[16] ؛ و أحاط المشرع تلك الرعاية بضمانات جنائية التي ترتب عن مخالفة أحكامها المتعلقة بتشغيل النساء ليلا غرامة مالية مبـــلغها من: 500د.ج إلى 1000د.ج مع تشديد العقوبة عند العود، والعلة في ما سبق حسب الدكتور أحمية سليمان يرجـــــــع: " إلى طبيعة التكوين الفيزيولوجي للـــــمرأة من جهة ومتطلبات العادات والتقاليد والتربية الأخلاقية التي تفرضها تقاليد ديننا الحنيف من جهة أخرى"[17].

II. نظام رعاية و حماية الطفل ضمن الامتيازات الممنوحة للأمومة:

---

[2] – كانت ساعات العمل الليلي محـــــددة بـ: 11 ساعة عـــــلى الأقل، أنـــــظر الاتفاقية رقم 41 الـــصادرة في 1934/06/19 بشأن العمل الليلي.

[3] – المادة 16 من القانون 03/81.

[17] - د. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 106.

لقد بينت الإحصائيات الحديثة أن النساء أكثر تواجدا في العمل من العنصر الرجالي، و الله سبحانه وتعالى خصّ المرأة بوظيفة سامية في هذه الحياة ألا وهي الأمومة، فالأمومة بهذا الشكل؛ تكون لصيقة بالمرأة تنفرد بها لوحدها دون الرجل، مقابل هذا الإجلال والمكانة التي تتبوأها المرأة، فإن الأمومة لا تخلوا من مخاطر جمة وصعاب كبيرة قد يتأثر الجنين والطفل بها سلبا، أمام هذا الواقع تداركت التشريعات الحديثة الوضع بتوفير حماية ورعاية أوسع و أشمل للطفل قبل وبعد والولادة سيما أمام تبعات الحمل والوضع و حتى مشكلة تربيته بالنسبة للأم العاملة، لذلك كان لابد من التوفيق بين مصلحة الطفل وتبعات الأمومة وبين مصلحة العمل، لذا كان من الضروري بمكان إذا أرادت الدول ترقية حقوق الطفل وتنشئة جيلا واعدا يجب أن توفر أدنى الحماية والرعاية لوالدته العاملة التي تنعكس إيجابا على الطفل لا تخرج عن الحالات و الحقوق التالية:

1- الحق في الراحة:

إن الهدف من عطلة الأمومة قبل وبعد الوضع هو الركون للراحة من عناء العمل الذي قد يضر بالجنين خلال الشهر التاسع قبل الوضع، هذا من جهة، أما من جهة أخرى، نجد القصد منه؛ هو استرجاع لعافية وصحة المرأة بعد الولادة للعناية و الاهتمام بالمولود، وهذا ما أقرته الاتفاقية رقم 103 لسنة 1952 المعدلة، وحددت المدة بـ: 12 أسبوعا، أما المشرع الجزائري فقد اهتم بالجنين والطفل و ذهب أبعد من ذلك بتحديده المدة بـ: 14 أسبوعا(98 يوم)[18]، بل أكثر من هذا نجد أن المشرع الفرنسي قد وصل إلى أبعد الحدود الممكنة حيث حدد هذه المدة بـ 16 أسبوعا؛ ستة منها قبل الوضع [19] ومددها في حالة التوأم (طفلين) بـ 34 أسبوعا 12 أسبوعا قبل الوضع والبقية بعده.

2- منع الاستخدام:

[18] - المادة 29 من قانون التأمينات الإجتماعية 83 /11 المؤرخ في 1983/07/02.

[19] - المادة L-122-26 من قانون العمل الفرنسي.

تعتبر ضمانة إضافية للمرأة والطفل الحديث العهد بالولادة، ويرجع هذا الـمنع إلى إعطاء راحة إلزامية كافية للمرأة حتى تحافظ على صحتها وصحة وليدها الجديد، ويهدف كذلك هذا الإجراء إلى إعطاء المرأة وقت أوسع وأطول لرعاية ابنها عند الأشهر الأولى له في هذه الحياة، و تبنى المشرع الجزائري ذلك من خلال المادة 24 من الأمر 31/75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، إذ جعل من المنع أو الوقف إجباريا قبل وبعد الولادة دون الحاجة إلى إصدار شهادة طبية أو إجازة رب العمل.

03- الضمانات الإضافية :/

يعطي المشرع الجزائري بعض الضمانات الأخرى للأم تأتي في طابع اجتماعي أساسها حفظ صحتها والمحافظة بدرجة أوسع على وليدها خصوصا إذا أخذت قواها الجسدية تتناقص و تتراخى بشكل واضح و تصبح غير قادرة على رعاية ابنها والحفاظ على حملها قبل الوضع. هذه التدابير والضمانات التي جاءت بها المشرع الجزائري وخص بها الأم دون غيرها والتي قد يحدث وأن تصادف أوضاعا وحالات لا يمكن معها التخلي عن ولـيدها، من بينها: إرضـاعه؛ حيث لا يخـتلف اثنان في الفائدة العظيمة والجلية لهذه الضمانة و أثرها و وقعها الكبير على الرضيع وحسن تنشئته بدنيا ونفسيا وكذلك تربيته والقيام بشؤونه المختلفة خاصة في مراحل حياته الأولى. ومن بين الضمانات الإضافية التي جاء بها القانون الجزائري والتوصية رقم R 95 الصادرة في 28 جوان 1952 المكملة للاتفاقية الدولية رقم 103 الصادرة في نفس التاريخ عن المنظمة العالمية العمل، ما يلي:

أ – النقل المؤقت:

و يقصد به تحويلها من منصب إلى آخر مؤقتا و يكون اقل جهدا و إتعابا للمرأة الحامل أو المرضعة عند النقل 20؛ و يستوجب عندئذ، عدم الانتقاص من الأجر عند

20 - المادة L 122 – 25 من قانون العمل الفرنسي.

النقل و لو كان المنصب الجديد أقل أجرا (تحت طائلة العقوبات)، لكون المرأة وجنينها أو طفلها في هذه المرحلة أحوج ما يكونون إلى دعم وتشجيع في كل المجالات و على رأسها المساعدة المادية منها[21].

ب – تكييف ساعات العمل :

قال تعالى:" **حملته أمه كرها ووضعته كرها وحمله وفصاله ثلاثون شهرا**"[22]، تصور الآية الكريمة أحسن تصوير الوضعية الاستثنائية للمرأة الحامل أو الوضعية التي غالبا ما تتميز بعدم القدرة على قيامها ببعض الأعمال، لما سبق؛ ذهبت التوصية رقم R 95 السابقة الذكر إلى تكييف ساعات وأوقات عمل المرأة بما يـــــحافظ على سلامتها و سلامة جنينها و رعاية طفلها، في هــذا الإطـــار نصـــت المادة 05 فقرة 01 على أن توزع ساعات عمل المرأة بما يضمن لها وقت ومدد راحة مناسبة وكـــافية لها و لطفلها، كـــأن: تدخـــل إلى مـــقر العمل بـــعد الوقت الرســـمي بمدة مـــعينة و نفس الوضع إذا تعلق الأمر بخروجها منه فقد يصادف الحال أن تتعرض لزحمة المرور أو قد تتأخر عن إرضاع وليدها...

ج- العمل الجزئي:

وهو نظام جاء به المشرع الفرنسي[23]؛ وأخذه عنه المشرع الجزائري [24] حيث يمنح للمرأة بداية من ظهور الحمل أو تحققه أن تلجأ إلى نظام العمل الجزئي خلال فترة الأمومة، و لقد سجل هذا النظام انخـــفاضا محـــسوسا فيـــها يخص الوضع المبكرعند النساء بالمقارنة بالنساء اللواتي يشتغلن بنظام الدوام العادي حيث بينت الإحصائيات نسبة 3.8 % بالنسبة للفئة الأولى و 6.2 % بالنسبة لفئة العاملات بالدوام العادي[25].

---

21 - المادة 16 فقرة 07 من القانون 120/93 المؤرخ في: 1993/05/15 المتعلق بطب العمل، و كذلك المادة 55 فقرة 02 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

22 - سورة الأحقاف، الآية 15.

23 - المادة 4 -L-212 من قانون العمل الفرنسي.

24 - المادة 06 من القانون 03/81 المؤرخ في 1983/02/21 الذي يحدد المدة القانونية للعمل.

25 - Annie JUNTER LOISEAU, *Op.Cit*.,p.56.

د- الرضاعة:

تعتبر الرضاعة من أهم الوظائف الأساسية للأم ولما كان المولود يحتاج للرضاعة لبقائه حيا متمتعا بصحة طبيعية جيدة كان لزاما على الأم العاملة تخصيص بعض وقتها لهذه العملية، من هذا المنطلق أولت التشريعات القانونية الحديثة اعتبارا هاما لمصلحة الرضيع، في هذا الإطار نصت الاتفاقية الدولية رقم 03 لسنة 1919 المتعلقة باستخدام المرأة قبل وبعد الوضع في مادتها الثالثة على ما يلي:

" د- أن يكون للمرأة التي ترضع طفلها الحق في فترتين للراحة يوميا، خلال ساعات عملها لا تقل مدة كل منها عن النصف (2/1) ساعة لتتمكن من إرضاع طفلها"[26] ، و اعتبرت هذه المدة تدخل ضمن ساعات العمل الفعلي الذي تؤديه المرأة العاملة، غير أن الاتفاقية الدولية رقم 03 لسنة 1953 جاءت خلافا لذلك ولم تحدد تلك المدة بل اكتفت بالنص على المبدأ، ونصت التوصية المرفقة بها (رقم R 95 – 1952) على الأوضاع التالية :

01- حددت مدة إجمالية للانقطاع عن العمل من أجل الرضاعة بـ : ساعة و نصف لليوم الواحد.

02- أوجبت إنشاء أماكن خاصة بالرضاعة بمقر مؤسسات العمل.

أما المشرع الفرنسي، نجد وسع من ذلك و نص على توجيه إعذارا للمؤسسات التي تشغل أكثر من 100 عاملة بقصد إحداث أماكن داخل المؤسسات مخصصة فقط لعمليات الرضاعة، نلاحظ كذلك أن المشرع الفرنسي وضع شروطا لذلك ولكنها تهدف إلى سبيل ضمان أوسع نطاق لحماية ورعاية الطفل حسب وضعه لمواصفات قانونية لغرف الرضاعة وشروط خاصة بالنظافة و الصحة و أن تتوفر على مستلزمات الرضع كالمهد و وسائل الرضاعة، و إضافة إلى تركيب أنظمة

[26] - تشير توصيات منظمة الصحة العالمية بأن تقوم الأم بتغذية ابنها خلال: الشهر الرابع الخامس و السادس من عمره.

التسخين و التبريد، كما استوجب توفير مصلحة طبية تتكون من طبيب وممرضين لرقابة حالة المرضعة والرضيع[27].

أما المشرع الجزائري فحذا حذو المشرع الدولي والمشرع الفرنسي بنص المادة 233 من الأمر 31/75 المؤرخ 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة لـــــعلاقات العمل في القطاع الخاص[28]، هذا ووسع المشرع الجزائري في مفهوم هذا المبدأ حيث مدد فترة عملية الإرضاع إلى ساعتين في اليوم مأجورتي الدفع على مدار ستة أشهر الأولى وساعة واحدة للستة (06) أشهر المتبقية مع الإشارة أن لـــــلأم المرضعة أن تتصرف في هذه المدة بحسب الحالة التي تقتضيها مصلحة ضرورات ورعاية الوليد[29].

و ـ العطلة الأبوية أو الإحالة على الاستيداع:

قد تحتاج المرأة العاملة بعد فترة من الولادة و التحاقها بمنصب عملها إلى فترة أخرى لكي تلازم ابنه ا في مراحل تنشئته الأولى بقصد تربيته ورعايته، لهذا السبب تبين العديد من التشريعات العالمية هذا المبدأ دون أن تفقد المرأة لمنصب عملها، وهذا ما يصطلح عليه ب: الـــــعطلة الأبوية أو الـــــوالدية (Congé parental)، ومن خلال التوصية رقم 123 لسنة 1965 حول تشغيل النساء ذات المسؤوليات العائلية 30 يستشف من هذه التوصية بأنها تهدف إلى تمديد عطلة الأمومة حتى يستفيد الطفل من تربية أوفر ورعاية أكبر، ويستشف كذلك الرغبة في تحقيق توازن بين الأعباء

---

[27] - المادة : 2 -224 إلى 23 -224 . R من قانون العمل الفرنسي.

[28] - تعد هذه المادة مطابقة للمادة 03 من الاتفاقية الدولية رقم 03 لسنة 1919 التي صـــــادقت عليها الجـــــزائر في 1962/10/19.

29 - يلاحظ هنا أن المشرع الجزائري أعطى سلطات أوسع للأنظمة الداخلية للمؤسسات والاتفاقية الجماعية (الاتفاقية القانونية)، ولعل أهمها في الجزائر الاتفاقيات الجماعية للمؤسسات التالية : المؤسسات الوطنية للتموين بالمواد الصيدلانية، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، شركة البترول الجزائريةSONATRACH، أما مؤسسة الكهرباء و الغاز SONELGAZ فينص نظامها في مادته 09 على ما يلي:" تتمتع الأمهات اللواتي يرضعن أطفالهن عن طريق نهودهن بغياب مدفوع الأجر مقتطع يومـــــيا من التوقيت الفعلي للعمل وهذا حتى أول عيد ميلاد ولدها ".

[30]- G.H .CAMER LYNCK et N.VALTICOS, Droit international du travail. Dalloz., Paris,1970, p.469.

المهنية و الالتزامات العائلية، ولما كانت تربية الطفل مسؤولية مشتركة بين الأب والأم ثم التوسعة من نطاق الاستفادة في هذه العطلة ليستفيد منها الرجل والمرأة معا، فهي إجازة أبوية بهدف رعاية الطفل، نفس القاعدة أخذت بها الاتفاقية العربية بشأن المرأة العائلة الصادرة بالإسكندرية في مارس 1976، غير أنها قصرتها على المرأة العاملة دون الرجل و العلة في ذلك ترجع إلى جملة من الاعتبارات الدينية والاجتماعية لدى بلدان القطر العربي التي تجعل للأم الدور الأساسي في تربية الأجيال القادمة، ونفس الشيء أخذ به المشرع الفرنسي وإنما وسع هذا المفهوم ليشمل رعاية الأطفال بالتبني أو الأطفال الموجودون تحت الكفالة31.

هـ - التقاعد :/

وهو النهاية العادية لعلاقة العمل يستحقه العامل بعد قضاء مدة معينة في العمل ومادام أن التقاعد لا يثير إشكالات خاصة بالطفل فإن أهم ما يقال في هذا الصدد أن الرعاية الخاصة أو الاستثنائية التي جاء بها المشرع الفرنسي نأسف على عدم إتباع الدول العربية لطرحه، حيث منح الأم سنتين تدخل في حساب النصاب القانوني للاستفادة من منحة التقاعد وذلك عن كل طفل قامت بتربيته لمدة 09 سنوات قبل أن يبلغ سن 16 سنة (تحسب هاتين السنتين كسنوات خدمة فعلية عند جمع 37 سنة و 06 أشهر).

خلاصة القول من خلال استعراض ما سبق نجد أن المشرع الجزائري قد أولى اهتماما بارزا للطفل قبل وبعد ولادته؛ فقد جاء منسجما مع الاتفاقيات الدولية والملاحظ هنا أن الأسرة الجزائرية هي المستفيد الأكبر وبالتالي نجد أن المشرع الجزائري استثمر التجربة الغربية والدولية وأدرجها ضمن المنظومة التشريعية الوطنية ويشكل هذا امتيازا لم تبلغه العديد من الدول.

---

[31] - المشرع أطلق مصطلح الإحالة على الاستيداع La Mise en disponibilité على العطلة الأبوية ، تتاح مرة في السنة قابلة للتجديد أربع مرات ، المادة 55 من القانون الخاص بعلاقات العمل الفردية.

خاتمة

نخلص في نهاية هذا البحث، أن المشرع الجزائري أحاط الطفل بحقوق وحماية قانونية من خلال الحماية المقررة لوالدته العاملة في إطار الأمومة، فبغض النظر عن الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالطفل التي لم نعرج عليها وأردنا من خلال هذه الدراسة البحث في نطاق ومجال الحماية التي كرسها المشرع الجزائري و لكن خارج الاتفاقيات و القوانين ذات الصلة بالطفل، بمعنى آخر؛ أردنا الإجابة عن سؤال فحواه هل يوجد للطفل حقوقا ورعاية قانونية بالجزائر غير تلك المذكورة والمدونة في الاتفاقيات والقوانين المتعلقة به؛ لذا لو تأملنا النصوص السابقة محل الدراسة نجد أن المشرع – **وفي حضور القوانين والاتفاقيات المتعلقة بالطفل**– أخذ بالحلول الممكنة لبسط الرعاية للطفل ووالدته من خلال التشريعيات و الاتفاقيات والنصوص التنظيمية المتعلقة بالعمل؛ وبالتبعية تجنب كل من المشرع الجزائري و المشرع الفرنسي الوقوع في الإشكاليات التي يثيرها الجنين المكتمل النمو أو المقبل الميلاد؛ ومن ثم فإنه في الوضع الحالي تماشى مع موقف الشريعة الإسلامية والتقاليد الجزائرية (الرضاعة، النسب،النفقة،...) من حيث تدرج المسؤولية بحسب مراحل تكوين الجنين؛ ومع نمو الطفل فقد فهم المشرع احتياجاته فأولاه الحق في الحضانة والتعليم والمتابعة الصحية النفسية والرعاية الضرورية إذا كان معاقا جسمانيا أو ذهنيا وعلاوة على ذلك الحق في الصحة؛ الجنسية؛ التربية و التعليم غير أن هذا كله يتأتى تحت مظلة المرأة العاملة.