

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة أبوبكر بلقايد
- تلمسان -

كلية الحقوق و العلوم السياسية



حماية الأمومة و الطفولة في القانون الدولي لحقوق الإنسان

مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص قانون عام

من إشراف الأستاذ :

- أ.د عبد الله بن حمو

من إعداد الطالبة :

- بن علي أمينة نور الهدى

الجنة المناقشة :

رئيسا	جامعة تلمسان	أستاذ التعليم العالي	أ.د الجلالي تشوار
مشرفا و مقررا	جامعة تلمسان	أستاذ التعليم العالي	أ.د عبد الله بن حمو
مناقشا	جامعة تلمسان	أستاذ محاضر قسم أ	أ.د بلقاسم داعم

السنة الجامعية : 2009 / 2010

المقدمة

إن مواثيق القانون الدولي عديدة ومتنوعة، وكل ميثاق من هذه المواثيق جاء بمجموعة من الإجراءات والأحكام التي تهدف إلى تحقيق الحماية والمساعدة للمجتمع الدولي بصفة عامة وإلى الدول الأطراف بصفة خاصة والتي تؤكد على حق الأسرة في الحماية والمساعدة من طرف الدولة التي تنتمي إليها، باعتبار أن الأسرة هي نواة المجتمع، والمجتمع هو نواة المجتمع الدولي وكل هذه البشرية¹؛ إذ أنها تشكل الوحدة الجماعية الطبيعية والأساسية في المجتمع، منذ بداية ممارسة الحق في الزواج بحرية إلى حماية الأطفال من جميع أشكال الاستغلال والتعدي².

إذ أنها جاءت تحت على وجوب منح الأمومة حماية خاصة خلال فترة معقولة قبل الولادة وبعدها، وخصت بالذكر الأمهات العاملات، ووجوب ضمان حقهن خلال هذه الفترة؛ ثم حثت على وجوب اتخاذ إجراءات خاصة لحماية ومساعدة جميع الأطفال والمراهقين دون أي تمييز لأسباب أبوية أو غيرها، وضرورة حمايتهم من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي، والاتفاق بمنع استخدام الأحداث في أعمال تلحق الأضرار بأخلاقهم، أو بصحتهم أو تشكل خطراً على حياتهم، أو من شأنها إعاقة نموهم الطبيعي، ووجوب وضع حدودا للسن بحيث يحرم استخدام العمال من الأطفال بأجر، ويعاقب عليه قانونا إذا كانوا دون السن.

¹ - سعادي محمد ، حقوق الإنسان، الطبعة الأولى، دار ربحانة للنشر والتوزيع، 2002، ص.36.

² - الشافعي محمد بشير، قانون حقوق الإنسان - مصادره وتطبيقاته الوطنية والدولية - ، الطبعة الثالثة، الإسكندرية، 2004، ص. 25.

وعليه فالسؤال الذي يطرح نفسه في هذا الصدد هو: الى حد ذهبت المواثيق الدولية في صدد حماية هذين الفردين من الاسرة و اللذان يمثلان نواة المجتمع ؟ وهل اهتمت على حث الدول الأطراف فيها على توفير الرعاية اللازمة لهما ؟ وماهو موقف التشريعات الداخلية من ذلك؟والى اي مدى وفق المشرع الجزائري في حمايته للامومة والطفولة؟.

فبتفحصنا لنصوص القانون الدولي، نجد أن هناك عدة نصوص تؤكد على هذا الحق كما نجد المادة السابعة (07) من الإعلان الأمريكي لحقوق وواجبات الإنسان لسنة 1948 تؤكد على حق الأمهات والأطفال في الحماية: " لكل النساء أثناء الحمل - فترة الرضاعة، ولكل الأطفال الحق في الحماية الخاصة والرعاية والمساعدة ". إضافة إلى نصوص أخرى عديدة ومتنوعة تؤكد على حق الأسرة في الحماية، ومنه حق الأمهات والأطفال في الرعاية الخاصة، وخاصة نجد منها ما ذهبت إليه الاتفاقيات الدولية منها الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن الأمومة ولاسيما الاتفاقية رقم 103 لسنة 1952 (المعدلة)؛ إضافة إلى اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989 .

وفي صدد دراستنا في مجال حماية الامومة سنتنطرق الى انه رغم المساواة التي كرسها أغلب المشرعين في العالم، فإن المرأة لازالت تعاني إلى اليوم من التهميش وتدني وضعيتها مقارنة بالرجل، وقد بينت الإحصائيات أن النساء أكثر تواجد من الرجال في العمل ولكنهن في المقابل أقل أجرا، وأيسر معيشة من حيث المستوى.

أمام هذا الوضع يجتهد الباحثون في إيجاد الحلول والسبل الكفيلة بتدارك هذه الوضعية، فذهب البعض إلى أن الحماية القانونية التي يكرسها المشرعون لهن هي سبب

ذلك، وذهب البعض الآخر بالعكس إلى اقتراح مزيدا من الحماية القانونية، والتي تتعلق أساسا بوضعها كأم، تعاني من تبعات الحمل والولادة والتربية والقيام على شؤون البيت من جهة، ومن جهة أخرى تأدية مهامها الوظيفية في المصنع والمعمل، مع بقائها في حالة الخوف الذي يطاردها جراء احتمال فقدان عملها. وأمام هذا الوضع فإن كل التشريعات تتفق على وجوب ضمان هذه الحماية. وتختلف هذه الأخيرة وخلال هذه الفترة من الأم العاملة إلى الأم الغير العاملة.

من أهم الأمور التي كرم الله سبحانه وتعالى المرأة بها في هذه الحياة: الأمومة، تلك الوظيفة السامية التي بفضلها يتكاثر العنصر البشري. فالأمومة بهذا المفهوم لصيقة بالمرأة وحدها، وخاصية من الخصائص الإنسانية التي تنفرد بها لوحدها دون الرجل فلأمومة في التشريع الإسلامي منزلة كبرى، وجعل لها القرآن الكريم المنزلة الأولى في قلوب بنيتها، وأبرز أعمالها ومعاناتها في الحمل والرضاعة والولادة، ونص ناص صريحا لا يقبل التأويل على مكانتها ووجوب رعايتها، فقال جل شأنه: ﴿وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ حَمَلَتْهُ أُمُّهُ وَهْنًا حَمَلَىٰ وَهْنٍ وَوَضَعَتْهُ فِي سَهْوٍ لَّيِّءٍ لِّمَنْ يَرَىٰ ۗ لَوْلَا دَيْكُ إِلَيَّ الْمَصِيرُ﴾ الآية 15 من سورة الاحقاف.

وعلى هذا الأساس يفترض على كل من الدول والمجتمع والأسرة العمل على رعاية الأمهات قدر الإمكان، إذ أن رعاية الأمومة عملية مستمرة تبدأ خاصة منذ بدء الحمل وذلك محاولة في تقوية صحتها وزيادة سلامتها.

كما ان عمل المرأة المهني في المجتمع المعاصر في حدود المعالم الشرعية يعد تطورا هاما وخطيرا، ويمتد آثاره إلى كثير من نواحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية، وخاصة فيما يتعلق بكيان الأسرة، والتي هي البنية الأساسية للمجتمع، ولكي يتم هذا التطور في إطاره الصحيح وتنعم بثمراته الطيبة وتتجو من آثاره الضارة ينبغي أن يصاحبه ويلحقه تطورا مماثلا في كافة المجالات، خاصة فيما يتعلق بتوافر الحماية اللازمة لهذه المرأة العاملة عامة والأم بصفة خاصة وأنها في وضعية يتحتم عليها التوفيق بين البيت والعمل، بين تبعات الأمومة عموما ومسؤوليات العمل، لذا كان من الضروري إذا كنا نرغب في ترقيتها وجعلها تلعب دورا أساسيا في التنمية، أن توفر لها حدا أدنى من الحماية والرعاية، انطلاقا من الراحة وتأمين الشغل والدخول إليه على قدم المساواة دون أن تكون الأمومة عائقا في وجهها يهدد وجودها خاصة خلال فترة الحمل والولادة وحتى بعدهما.

إن الحق في الراحة وإن كان حقا ثابتا ينتج عن الأمومة، غير أنه يصطدم في كثير من الأحوال بالمصلحة الاقتصادية للمشروع، الأمر الذي يجعل بعض المشرعين سيعود دائما إلى التوفيق بين مصلحة المرأة كأم من جهة، ومصلحة المؤسسة وحسن سيرها من جهة أخرى، وذلك حسب إمكانيات كل دولة ووضعها الاقتصادي، خاصة فيما يتعلق بمنح النساء فترات استثنائية خاصة قد تسبق الوضع أو تلي عطلة الأمومة المقررة قانونا مباشرة وقد يعمد المشرعون كذلك إلى تقليص دائرة الاستفادة من هذه العطلة بحرمان طوائف عديدة منهن أو توسيع دائرة الاستفادة، لذا يكون من الضروري التساؤل عن أحكام هذه الراحة: مدتها، نطاقها... إلخ.

تذهب أغلب التشريعات إلى منح بعض التسهيلات للمرأة الحامل بغرض المحافظة على صحتها وصحة جنينها، باعتبار ذلك وسيلة لملائمة طاقة المرأة في هذه المرحلة مع العمل الذي تقوم به لاعتبارات صحية بالأساس، دون أن يكون ذلك على حساب المؤسسة التي تشتغل بها، ومنع بعض الأعمال الغير الصحية التي يمكنها التأثير على صحة الأم في هذه الفترة لذلك سنحاول التعرف عليها من خلال دراستنا.

وتذهب أغلب التشريعات العالمية الحديثة تماشياً مع القانون الدولي إلى منح بعض الامتيازات الخاصة التي ترتبط كلها ارتباطاً وثيقاً بالأمومة بعد فترة العطلة الرسمية التي تقتضيها المرأة بعد الوضع، وتتفق هذه التشريعات معظمها – مع بعض التفاوت – في إقرار حق المرأة في إرضاع مولودها الجديد الذي يكون أحوج ما يكون إلى الرضاعة الطبيعية من صدر أمه مدة معينة من الزمن، والتي يحددها المختصون بسنتين كاملتين. وعليه فتبقى الرضاعة خاصة الطبيعية منها من الأساسيات التي يحتاج إليها المولود لبقائه حياً وتمتع به بصفة جيدة واكتمال نموه بصورة طبيعية خاصة في المرحلة الأولى من حياته، مما يتوجب على الأم(العاملية) تخصيص بعض من وقتها لهذه العملية، من هنا فإن أغلب التشريعات الحديثة أولت هذه القضية أهمية كبرى فأقرت هذا الحق آخذة بعين الاعتبار المصلحة المزدوجة للرضيع من جهة، والمؤسسة المستخدمة التي تعمل بها المرأة من جهة أخرى.

وقد نصت الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل في ديباجتها على حاجة الطفل بسبب "...عدم نضجه البدني والعقلي...الى اجراءات وقاية ورعاية خاصة، بما في ذلك حماية قانونية مناسبة، قبل الولادة وبعدها..."³.

فبرجوعنا إلى القانون الدولي نجد أن الغالبية العظمى من الدول تمنح حقوقا كاملة ومتساوية لجميع الأطفال سواء كانوا نتيجة زواج شرعي أم لا. وهذا ما أكدته **اتفاقية حقوق الطفل في مادتها الثانية** بقولها:

" 1. تحترم الدول الأطراف الحقوق الموضحة في هذه الاتفاقية وتضمنها لكل طفل يخضع لولايتها دون أي نوع من أنواع التمييز، بغض النظر عن عنصر الطفل أو والديه أو الوصي القانوني عليه أو لونهم أو جنسهم أو لغتهم أو دينهم أو رأيهم السياسي أو غيره، أو أصلهم القومي أو الإثني أو الاجتماعي أو ثروتهم أو عجزهم أو مولدهم أو أي وضع آخر.

2. تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتكفل للطفل الحماية من جميع أشكال التمييز أو العقاب القائمة على أساس مركز والدي الطفل أو الأوصياء القانونيين عليه أو أعضاء الأسرة أو أنشطتهم أو آرائهم المعبر عنها أو معتقداتهم."

فحقوق الطفل عديدة ومتنوعة وأهمها نجد مثلا: **الحق في الاسم _ الحق في الجنسية ...إلخ.**

كما صرحت الهيئة الاممية على ان حماية الطفل تعد وسيلة مثلى لضمان امن المجتمع واستمراره لان "كل جيل جديد يهيء للانسانية فرصا جديدة، فاذا ما وفرنا ما

³-وهو ما جاء التأكيد عليه في اعلان حقوق الطفل ل 1959.

يلزم لبقاء الاطفال ونموهم في كل مكان ، وحميناهم من الضرر والاستغلال...فاننا سنرسي بالتاكيد اسس المجتمع العادل الذي نريده جميعا والذي يستحقه اطفالنا". خاصة بعدما كشف الواقع ان حرمان الطفل من الحماية والمساعدة التي يحتاج اليها وتعريضه للظروف الصعبة والقاسية عادة ما يؤدي الى ضعف صحته وانحراف سلوكاته مما يفتح على المجتمع ابواب مشاكل لا حصر لها اذ تعد الطفولة مرحلة مهمة في حياة الانسان وبناء شخصيته، هذا ما يجعل مستقبل اي مجتمع مرهون بالعناية التي يوليها ويوفرها لاطفاله⁴.

كما اهتمت الاتفاقيات الدولية الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي بشأن عمالة الأطفال بتحديد الحد الأدنى لسن التشغيل بالنسبة للأطفال حفاظا على صحتهم، ومنحهم الفرصة لاكتساب قدر من التعليم خاصة في مراحلهم الأولى، بحيث لا يؤدي عمل الطفل إلى حرمانه من متابعة دروسه في المراحل التعليمية المختلفة.

غير ان ظاهرة استخدام الاطفال قد غزت الدول وخاصة منا دول السائرة في طريق النمو ونظرا لما يمثله ذلك من تهديد على حياة الطفل فحاول المجتمع الدولي ضبط هذا النوع من التصرفات حيث نصت المادة 32 من اتفاقية حقوق الطفل في الفقرة 2 على أنه: " تتخذ الدول الأطراف التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتربوية الذي تكفل تنفيذ هذه المادة. ولهذا الغرض ومع مراعاة أحكام الصكوك الدولية الأخرى ذات الصلة، تقوم الدول الأطراف بوجه خاص بما يلي:

أ. تحديد عمر أدنى أو أعمار دنيا للالتحاق بعمل،

⁴ -عمر فاروق الحسيني: انحراف الاحداث المشكلة والمواجهة، د ذكر مكان الطبع ولا دار النشر، ط3. علي مانع: جنوح الاحداث والتغير الاجتماعي في الجزائر المعاصرة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1996.

ب. وضع نظام مناسب لساعات العمل وظروفه،

ج. فرض عقوبات أو جزاءات أخرى مناسبة لضمان بغية إنفاذ هذه المادة بفعالية."

هذا ما دفع بكثير من المجتمعات الحديثة الى تدعيم منظومتها القانونية بنصوص خاصة بحماية الطفل بعد ان ادركت ان مستقبلها مرتبط بمدى احترامها وحمايتها له، يقينا منها بان "دينار عناية خير من قنطار علاج".

وقد تعزز هذا الاتجاه بعد صدور الاعلان العالمي لحقوق الطفل والتفاقيه الدولية لحقوق الطفل وظهور الهيئات والمنظمات الدولية، الاقليمية والوطنية التي تهتم بحماية الطفل وحقوقه⁵ مما دفع بالكثير من الفقهاء والباحثين الى افراد حقوق الطفل بالبحث والدراسة قصد الوقوف على طبيعتها ومناهج التشريعات المختلفة في تنظيمها.

من هنا جاء الاهتمام بتناول موضوع "حماية شخص الطفل في التشريع الجزائري" بالبحث والدراسة بهدف الوقوف على مدى فعالية الحماية التي وفرها المشرع والقضاء الجزائري لشخص الطفل، خاصة بعد توقيع الجزائر على الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل في 23 ديسمبر 1992 لتصبح بذلك جزءا من نظامها القانوني مما يلزمها بتوفير الحماية المناسبة له.

وسعيا للاجابة على الاشكاليات المطروحة تم تتبع موقف المشرع الجزائري من خلال استقرار نصوصه المتعلقة بحماية الطفل في فروع القانونية العديدة كقانون الاسرة وقانون الجنسية والقانون المدني وقانون الحالة المدنية اضافة الى قانون العقوبات وقانون حماية الطفولة والمراهقة وقانون حماية الصحة وترقيتها.

⁵-ممنظمة اليونيسف.

وهذا ما سأحاول توضيحه من خلال معالجاتي لهذا الموضوع ويكون ذلك وفقا

لفصلين:

أبين في **الفصل الأول**: مدى وجوب حماية الأمومة ومنحها رعاية خاصة؛ إذ أتطرق من خلاله إلى تبيان حق الأمهات في الحماية خاصة خلال أصعب مرحلة في حياتهن وهي مرحلة ما قبل وبعد الولادة أين يكن بحاجة إلى الحماية والمساعدة من طرف كل من الأسرة والمجتمع والدولة بصفة عامة وخاصة منهن الأمهات العاملات وذلك بتبيان الحماية القانونية للمرأة الحامل من التمييز في المبحث الأول والحماية الاجتماعية الممنوحة للام وذلك في المبحث الثاني للفصل.

لأتطرق فيما بعد إلى ضرورة حماية الطفولة وأخصص لذلك **فصلا خاص** نظرا لأهميتها، وذلك من خلال نقطتين؛ فأحاول تبيان الإجراءات اللازمة لحماية حق الطفولة في مبحث أول، ويكون ذلك بتجسيد مبدأ عدم التمييز بين الأطفال وحماية الأطفال من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي. لأتطرق في المبحث الثاني إلى ضرورة حماية الطفولة من خلال جميع أشكال المساس بحقوقهم وخاصة في مجال العمل ومدى التزام الدول بتحديد سن أدنى لعمل الأطفال.

الفصل الأولحماية الأمومة في القانون الدولي لحقوق الإنسان:

تعتبر الأسرة إحدى أهم الخلايا الأساسية داخل المجتمع نظرا للدور الفعال الذي تقوم به، إضافة للأفراد المكونة لها خاصة إذا تعلق الأمر بأهم فرد تبنى عليه هذه الأخيرة: ألا وهي الأم نظرا للدور الفعال الذي تقوم به للحفاظ عليها وبنائها أحسن بناء. على هذا الأساس فقد أولت المواثيق الدولية والقوانين الداخلية اهتماما كبيرا لها، إذ أن صلاح المجتمع متوقف على صلاحها.

لكن الإشكاليات التي تطرح نفسها في هذا الصدد هي هل الأمومة حظيت بالرعاية اللازمة حتى تتمكن من الأداء بدورها أحسن أداء؟ خاصة إذا حصرنا الحديث عن الأم خلال فترة الحمل والولادة؟ وأخطر من ذلك فكيف واجهت المواثيق الدولية والقوانين الداخلية الأم العاملة خلال هذه الفترة؟

للإجابة على كل هذه الأسئلة وأخرى ارتأيت أن أقسم هذا الفصل إلى مبحثين: أحاول من خلال المبحث الأول التعرض إلى حماية الأمومة من التمييز والاستغلال الاقتصادي.

أما المبحث الثاني فسأحاول من خلاله تبيان مدى وجوب توفير الحماية اللازمة للأم وذلك من الناحية الاجتماعية تحت عنوان: الأمومة والحماية الاجتماعية .

المبحث الأول: الحماية القانونية للمرأة الحامل من التمييز:

عملت عدة نصوص دولية على إنهاء التمييز ضد المرأة، بدءا بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان، مروراً بالعهد الدولي المتعلق بالحقوق السياسية والعهد الدولي المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية الصادرين سنة 1968 .

غير أن المرأة العاملة، و نظراً لظروفها المتميزة استحققت اهتمام خاص حيث عملت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها على إصدار وثائق قانونية من أجل القضاء على التمييز بين الجنسين في العمل، وأول بداية كانت مع دستور المنظمة الصادر سنة 1919 (تاريخ الإنشاء) الذي اشتمل ضمن مبادئه على مبدأ المساواة في الأجور ثم توسع المبدأ من خلال الاتفاقيات المتبناة من قبل مكتب العمل الدولي ، ليشمل باقي الحقوق الأخرى خصوصاً: الحق في التكوين والترقية.

ومن أهم تلك الاتفاقيات: الاتفاقية الدولية رقم 111 لسنة 1958¹ حول منع التمييز في الاستخدام والمهنة من أجل القضاء على جميع أشكال التمييز. وإضافة إلى هذه الاتفاقية، هناك الاتفاقية رقم 100 لسنة 1952² الخاصة بالمساواة في الأجور بين اليد العاملة الرجالية واليد العاملة النسائية.

هذه الاتفاقيات و غيرها، كرسست مبدأ المساواة بالنسبة للنساء والرجال بصفة عامة في الاستخدام وعند الترشح لمنصب العمل (مبدأ التكافؤ في الفرص) ، وكذا المساواة في الحقوق و المعاملة. غير أن النساء الحوامل أو الأمهات ، وعلى اعتبار أنهن يتحملن مسؤوليات إضافية إلى جانب عملهن، وحتى لا يتخذ ذلك كذريعة للتمييز بينهن وبين غيرهن من النساء أو بينهن وبين العمال الرجال، قررت الاتفاقية رقم 156 لسنة 1981³، من خلال المادة 3 أنه من أجل ضمان المساواة الفعلية في الفرص والمعاملة بين العمال من الجنسين، على كل دولة طرف أن تدرج ضمن أهداف سياستها الوطنية، إتاحة الفرصة للأشخاص الذين يتحملون مسؤوليات عائلية في أن يشغلوا مناصب عمل، ودون

¹ - دخلت حيز التنفيذ في 15 جوان 1966، و صادقت عليها الجزائر سنة 1969 .

² - صادقت عليها الجزائر سنة 1962 .

³ - اتفاقية دولية صادرة عن منظمة العمل الدولية في 3 جوان 1981 بدعوة من مكتب العمل المجتمع في دورته 67 متعلقة بالمساواة في الفرص والمعاملة بين العمال من الجنسين(العمال الذين يتحملون مسؤوليات عائلية)، دخلت هذه الاتفاقية حيز التنفيذ في 11 أوت 1983.

الانسان

أن تشكل تلك المسؤوليات معيارا للتمييز و دون أي تعارض بينها وبين الالتزامات المهنية.

وإذا كانت هذه المادة قد أشارت إلى العمال الذين يتحملون المسؤوليات العائلية دون تحديد الجنس، فإن المرأة هي الأكثر عرضة للتمييز في هذا الإطار خاصة في فترات الحمل والرضاعة¹، ضف إلى ذلك مسؤولية تربية الأطفال التي تلقى في الغالب كاهلهم. ولأجل ذلك جاءت المادة الثانية من الاتفاقية الصادرة سنة 1979 التي جاءت بشأن القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة.

كما قررت نفس الاتفاقية أن حالة المرأة العائلية أو وضعيتها الزوجية لا يمكن أن تكون في أي حال من الأحوال، معيار للمفاضلة أو التمييز.

كما نصت الفقرة الأولى من المادة 08 من مشروع تعديل الاتفاقية رقم 103 المذكورة آنفا انه: "يجب على كل دولة عضو أن تتبنى إجراءات أو تدابير مخصصة لضمان بالا تشكل الأمومة مصدر تمييز في مجال العمل".

وعلى مستوى التشريع الجزائري فان مختلف الدساتير و القوانين نصت على مبدأ المساواة في العمل ومنع التمييز، بما في ذلك التمييز القائم على أساس الجنس، دون أي إشارة للمرأة الحامل، مما يوحي بان تلك النصوص جاءت عامة باستثناء تلك المتعلقة بحماية الأمومة ومثال ذلك ما ورد في المادة 05 من الأمر 66-133²، التي قررت بأنه: "ليس هناك تمييز بين الجنس عند تطبيق هذا القانون".

وإذا كانت المساواة هي المبدأ العام في التشغيل، وإذا كان العمل حق لكل إنسان ومواطن، فإنه ليس من العدل ولا من المصلحة أن توضع المرأة في حالات عدم القدرة على العمل وبناءا عليه يجب الأخذ في الحسبان فترات العمل والولادة والنفاس عند المرأة وتربية الأطفال.

1 - نظرا للاعتقاد أن تربية الأولاد مسؤولية الأم وحدها، وهذا صحيح في بداية حياة الطفل فان الزوج لا يولي أهمية لذلك ويجعل الزوجة تتحمل أعباء التربية لوحدها، حيث أظهرت الإحصائيات أن 33,33 العاملات الأميات لا يشاركن أزواجهن في التربية و30 من العاملات المثقفات يعتقدن أن التربية من اختصاصهن، وفرنسا 98 من النساء العاملات يطالبن بإجازة الأمومة على رغم من إمكانية الزوج من الاستفادة منها وهذا لا يؤثر سلبا على مسارهن المهني.

2-امر 133/66 مؤرخ في 03 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي، جريدة رسمية عدد 46 لسنة 1966

بالإضافة إلى الاعتبارات المتعلقة بخصائص المرأة الفيزيولوجية¹ مما يستدعي اتخاذ بعض الإجراءات (منح مزايا أو فرض قيود على العمل) والتي تفسر أنها خروج عن القاعدة العامة للمساواة ، غير أن الغرض منها يبقى الحماية .

و مهما يكن الأمر فإن هذه التدابير الحمائية ، كثيرا ما تنقلب لغير صالح العاملات ، فتزيد من القيود المفروضة على تشغيلهن مما يعني في النهاية الإقصاء لعدد كبير منهن من سوق العمل .

ولذلك نجد حاليا ، الكثير من الأصوات التي تنادي برفع هذه التدابير أو التخفيف منها والإبقاء فقط على تلك التي تبرزها الطبيعة الخاصة بالمرأة أما ما عدا ذلك ،فإنها أن تختفي أو يمدد العمل أو يمدد العمل بها لباقي العمل من الرجال .

فما موقف المشرع الجزائري من كل هذا ، وما هي الحدود التي رسمها لتحديد الخط الرفيع الذي يفصل ما بين مبادئ الحماية من جهة ، و مبدأ المساواة و حظر التمييز من جهة ثانية ؟

و ما مدى مجازاته للاتجاه القائل بتخفيف تدابير الحماية ، والمتأثر بالظروف الاقتصادية الحالية و النظام الاقتصادي الجديد؟

1-ان قامة ووزن المرأة في العموم اقل مقارنة بالرجل ،كما أن قوتها العضلية ضعيفة،ضف إلى ذلك أنها اقل تماسكا ومناعة أمام المواد السامة،والمرأة الحامل بالذات أكثر عرضة للخطر في محيط مهني ملوث أو سام.

المطلب الأول: مضمون مبدأ المساواة:

لقد عرفت الاتفاقية الدولية الصادرة سنة 1979 عن منظمة الأمم المتحدة و الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة¹ بأنه: "كل تفرقة أو استبعاد من أهدافه النيل من الاعتراف للمرأة ، يتضمن حقوق وحرريات الرجل في الميادين السياسية و الاجتماعية والاقتصادية ، بغض النظر عن حالتها الزوجية ، في إطار التشريع الوطني". أما بالنسبة للعمال الأجراء ، نصت المادة 06 من قانون 11 /90 المتعلق بعلاقات العمل، انه من بين حقوق العمال ، الحماية من أي تمييز على أي أساس كان لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على تأهيلهم واستحقاقهم.

كما أكدت المادة 17 من نفس القانون ، انه تعد باطلة و عديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية أو عقود العمل ، والتي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجر ، أو ظروف العمل على أساس الجنس أو السن أو المعايير الأخرى.

وعليه فان المرأة العاملة و الحامل على وجه الخصوص ، قد تتعرض للتمييز مرتين :
أولاً: لكونها امرأة مما يجعلها في موضع مفاضلة أو استبعاد مقارنة مع الجنس الآخر. فما هي القواعد التي سنها المشرع حتى يتجنب أن تصبح حالة الحمل عند المرأة عائق أمام استخدامها أو التمتع بحقوقها الاجتماعية عقب التشغيل ، أو حتى لا تكون سببا لإنهاء علاقة العمل؟

ثانياً: لكونها حامل فتكون في وضعية اقل مقارنة مع بقية العاملات.

الفرع الأول: المساواة في الاستخدام :

إن التمييز القائم على حالة الحمل أو الوضع عند المرأة و بصفة خاصة الحالة العائلية، يندرج ضمن التمييز القائم على الجنس ، غير أن التمييزيات المرتبطة بالحالة المدنية ، والتي تبدو مماثلة لها ، لا تشكل تمييزاً بالمعنى القانوني ، ما لم تفرض على شخص من جنس معين، قيوداً أو شرطاً غير مفروض على شخص من الجنس الآخر .

¹ -صادقت عليها الجزائر في 21 جانفي 1996 ، من خلال المرسوم الرئاسي: 51/96 .

الانسان

وإذا كانت جل التشريعات العمالية ،قد فرضت المساواة كمبدأ قانوني للحماية من هذا التمييز و بالخصوص في المرحلة الأولى من تكوين علاقة العمل أي عند التقدم لشغل منصب عمل ما، فان التجربة العملية قد أثبتت أن وضع القاعدة القانونية لا يكفي لوحده لضمان التطبيق السليم إذ لا بد من تدابير وإجراءات ترافقها ، و جزاءات ترتبها في حالة الإخلال بالتنفيذ . فما هي تلك التدابير التي جاء بها المشرع الجزائري لضمان احترام مبدأ المساواة في مجال العمل؟

كما أن هناك مسألة مهمة قد تعيق ضمان احترام هذا المبدأ خاصة عندما يتذرع المستخدم بحرية العرض والطلب التي تحكم سوق العمل ويرفض تشغيل العاملة مبديا أسبابا غير حقيقية ، فما مدى إمكانية إثبات العكس ؟
أولا: التدابير والجزاءات المرافقة لمبدأ المساواة:

إن أول إجراء تأخذ به بعض القوانين الاجتماعية¹ عند الشروع في إنشاء علاقة العمل،

هو منع الإشارة في عروض العمل أو إعلانات الاستخدام إلى معيار الجنس أو الوضعية العائلية الخاصة بالمرشح المطلوب.

كما أن قانون العمل الفرنسي (المادة:25-122) ، يقضي أن المرأة المترشحة لشغل منصب عمل غير ملزمة بالإفصاح عن حملها باعتباره جزءا من حياتها الخاصة ، وهي حرة في عدم اطلاع المستخدم عليه ، إذ أنها ملزمة فقط بالإجابة عن الأسئلة المتعلقة بالحالة المدنية و الكفاءة المهنية ، وليس من حق المستخدم أن يرفض تشغيلها لهذا السبب.

وهذا يقارب نوعا ما ورد في الفقرة 02 من المادة 08 من مشروع تعديل الاتفاقية الدولية رقم 103 إذ جاء فيها أن التدابير التي تحيل لها الفقرة السابقة تتضمن منع أن يفرض على المرأة التي تتقدم للترشح لمنصب عمل ، بان تخضع لفحص الحمل أو أن تتقدم بشهادة الحمل أو عدمه ، باستثناء الأشغال التي ينص التشريع الوطني على منعها

¹- القانون الفرنسي المؤرخ في 13 جويلية 1983 المتعلق بالمساواة المهنية بين النساء والرجال المدمج في قانون العمل الفرنسي.

الانسان

جزئياً أو كلياً على الحوامل أو المرضعات ، أو التي تنطوي على خطر يهدد صحة الأم والجنين .

فإذا كانت الحالات الأخيرة الواردة في المادة استثناءات ، فإن القاعدة العامة هي عدم جواز اتخاذ الحمل أو الولادة كذريعة لرفض التشغيل.

وبالنسبة للتشريع الجزائري فإن توظيف العامل يجري بناءً على تقدير شهادته و مؤهلاته الفكرية والبدنية وكفاءاته المهنية، دون الأخذ بعين الاعتبار أي أسس غير موضوعية كالجنس والوضعية العائلية كالزواج والحمل مثلاً : "ولا يجوز بناءً على ذلك مطالبة العمال عند توظيفهم بوثائق غير التي نص عليها القانون والتنظيم..."¹

أما فيما يخص التوظيف العمومي ، فإن القانون الفرنسي² يمنع كل تعيين استثنائي للرجال أو النساء في المرافق العامة باستثناء تلك الوظائف التي يشكل فيها الجنس شرطاً حاسماً للتعيين ، أو نظراً للطبيعة المهنية للعمل ، والتي تتطلب بعض الشروط المتعلقة بالاستعدادات البدنية.

و على الصعيد الدولي تنص المادة 11 من الاتفاقية الصادرة عن الأمم المتحدة سنة 1979 المتعلقة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، انه يتمتع الجميع بنفس فرص التوظيف بما في ذلك تطبيق معايير الاختيار . كما جاء في المادة 27 من أمر 133/66 ، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي الجزائري ، انه : " لا يمكن أن تتم التعيينات في وظيفة عمومية ، إلا ضمن الشروط المحددة في المادتين :25 و 26 أعلاه ، مع الإبقاء على التدابير المتخذة لصالح أعضاء جيش التحرير الوطني ومنظمة جبهة التحرير الوطني " .

وطبقاً لهذه المادة ، فإن الدخول للتوظيف العمومي ، يتم بشروط موحدة بالنسبة لجميع الأشخاص.

و الحقيقة أن هذه القواعد هي قواعد شاملة لجميع العمال والموظفين من كلا الجنسين،

1-نص المادة 24 من قانون 6/82، المؤرخ في :27 فبراير 1982 متعلق بتنظيم علاقات العمل الفردية، جريدة رسمية عدد 09 مؤرخة في 02 مارس 1982
2-قانون مؤرخ في 07 ماي 1982.

الانسان

أما فيما يخص النساء ، فهناك بعض الاستثناءات كالتالي نصت عليها المادة 16 من قانون 06/82 ، بعدم جواز استخدامهن في أشغال خطيرة أو عديمة النظافة أو مضرّة بصحتهن¹ .

ومن باب أولى أن يشدد المنع في حالة المرأة الحامل باعتبار أن الخطر اكبر ، وذلك ما سنتناوله من خلال المطلب الثاني من هذا المبحث .

وفي إطار القانون الفرنسي المتعلق بالمساواة في الأجور (المؤرخ في 13 جويلية 1983) هناك قائمة من الأشغال يكون فيها الجنس شرط ضروري ، كما هو الحال بالنسبة لشرط مكافحة الشغب على اعتبار انه مجال خاص بالرجال فقط ، للاعتقاد بان تواجد المرأة في مثل هذه الأماكن يؤدي إلى زيادة الشغب واحتمالات الاعتداء عليها.

وإذا كان مجرد وضع مبدأ المساواة مع ترتيب الاستثناءات عليه يوحى بالحماية فان التطبيق الفعلي للقاعدة لن يكون ممكنا ما لم يكن مقرونا بجزاءات ، حيث أشار قانون 11/90 من خلال المادة 141 انه: "يعاقب من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون متعلقة بظروف استخدام النساء بغرامة مالية تتراوح من: 2000 إلى 4000 دج ، تطبق كلما تكررت المخالفة".

كما جاء في المادة 142 انه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 دج، كل من يوقع اتفاقية جماعية ، أو اتفاقا جماعيا للعمل ، يكون من شأن إحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل حسب المادة 17.

ويعاقب في حالة العود بغرامة مالية تتراوح ما بين: 2000 إلى 10000 دج، وبالحبس ثلاثة أيام أو بإحدى العقوبتين فقط".

ونلاحظ أن هذه العقوبات ، هي جزاءات شاملة تمس جميع المخالفات المتعلقة بتشغيل النساء وخرق مبدأ المساواة بما في ذلك ظروف استخدام الحوامل.

الأصل أن المستخدم لا يتدخل في حياة العاملة الخاصة، و لا يجوز له أن يفرض عند الاستخدام شروط غير موضوعية ، تمس حياتها الشخصية وتقيد حريتها.

1- ونصت الفقرة الثانية من نفس المادة انه تعدد قائمة هذه الأعمال بموجب قرار وزاري غير انه لم يصدر لغاية الآن مثل هذا القرار كما لم يتضمن القانون الجديد: 11/90 هذه القاعدة المتعلقة بالمنع وقد يكون المشرع قصد من وراء ذلك التخفيف من تدابير الحماية وإخضاعها للقاعدة القائمة باستثناء بعض الأعمال التي صدرت قوانين خاصة بمنعها.

ونظرا لما تتطلبه الحياة العائلية من حقوق وواجبات ، خاصة الالتزامات الزوجية والتي قد تؤثر سلبا على التنفيذ العادي للعمل ، قد يلجأ بعض المستخدمين إلى إدراج ضمن عقد العمل ما يسمى بـ " شرط العزوبة la clause du célibat " وقد طرحت هذه المسألة من خلال حكم صادر عن محكمة باريس بتاريخ: 30 أبريل 1963¹، تتلخص وقائعه فيما يلي:

بتاريخ 03 فبراير 1956 تم توظيف السيدة ديمرجي، في شركة الخطوط الجوية الفرنسية، وكان عقد عملها يشير إلى القرار العام رقم: 433 ، الصادر بتاريخ 27 افريل 1955 ، الذي تقضي نصوصه بأنه من ضمن الشروط المطلوبة لشغل وظيفة مضييفة لدى شركة الخطوط الجوية الفرنسية ، أن تكن عازبات ما لم يرخص لهن من قبل الشركة التي لها سلطة تقديرية في ذلك ، وفي تاريخ لاحق صدر قرار رقم 481 بتاريخ 01 مارس 1959 معدلا المادة 72 من لائحة الشركة يقضي بان: "زواج المضييفة أثناء تنفيذ عقد العمل ، يمكن أن يؤدي إلى إنهاء العقد...".

وعلى الرغم من ذلك قامت الأنسة ديمرجي بإخطار المستخدم بالزواج من السيد(ب) المضييف بنفس الشركة حيث رد على الأنسة أنها مفصولة من تاريخ زواجها، وعندما طرحت القضية أمام القضاء بررت الشركة قرار إنهاء العقد بالحجج التالية:

1- أن القرار السابق رقم 433 يضع شرطا ضمنيا يقضي بحضر الزواج، وقد قبلته المعنية بالأمر ضمنيا على أساس أنها استمرت بالعمل دون أي احتجاج أو تحفظ.

(1) أن العزوبة من المقتضيات الخاصة بتسيير المشروع ، ذلك أن عمل المضييفة يتطلب الاستعداد المستمر دون قيد قد تفرضه حالة المرأة المتزوجة ، كما أن هناك تعارض بين حالة الحمل والخدمة في الجو.

غير أن محكمة باريس اعتبرت أن شرط العزوبة ، فرض على المترشحات عند التوظيف فقط دون أن يلزمهن بالضرورة أن يبقين عازبات أثناء سريان العقد.

1-مذكرة لنيل شهادة ماجستير في الحقوق، الحماية القانونية للمرأة العاملة في التشريع الجزائري، إعداد الطالبة زعرور سليمة، جامعة الجزائر - 1990-1991

الانسان

كما أن القول بان حالة الحمل تتعارض مع العمل في الجو يعتبر غشا نحو القانون ، لان شرط العزوبة يرمي في الحقيقة إلى تجنب بعض الأحكام القانونية المتعلقة بالنظام العام والمحمية بجزاءات جنائية والتي تمنع تسريح الحوامل ، فالشركة بتطبيقها لهذا الشرط ، ارتكبت غشا نحو القانون، كما أن هذا الشرط يؤدي إلى نتائج غير منطقية ، إذ كيف تعامل الشريكة غير الشرعية الحامل أفضل من الزوجة الشرعية الحامل. إذ أن الأولى يطبق عليها نظام عدم القدرة المؤقتة على العمل في الجو، بينما الثانية ينهى عقدها ، فهذا يعتبر تمييزا لا يمكن قبوله على جميع الأصعدة ولهذه الأسباب وغيرها ، قضت محكمة باريس بان الزواج حق شخصي يتعلق بالنظام العام ، لا يمكن تحديده أو التنازل عنه. كما أن شرط العزوبة بالنسبة للمرأة فقط ، يؤدي إلى خلق تمييز بين الجنسين بالنسبة للوظائف الرجالية المماثلة ، وهذا يتعارض مع مبادئ الدستور الفرنسي.

ثانياً: قواعد إثبات التمييز في إطار علاقة العمل:

في الحقيقة أن المساواة المهنية تبقى في غالب الأحيان قاعدة أو مبدأ قانوني دون أي تطبيق عملي نظرا للعقبات الكثيرة التي تعترض العامل عند محاولة إثبات تعرضه للتمييز، إذ كيف يمكن لهذا الأخير من أن يبرر المبرر التمييزي للفروقات في الحقوق من بين القائمة الطويلة للأسباب أن يدفع بها المستخدم؟

في إطار قانون العمل الفرنسي ، حاول المشرع تفادي هذه المشكلة عن طريق إصدار قانون roudy المؤرخ في 13 جويلية 1983 المتعلق بالمساواة في الأجور ، حيث جاء في المادة 8-140 انه في حال حصول أي نزاع بين المستخدم والعامل بخصوص حالة تمييز مدعى بها ، سيكون على المستخدم أن يقدم العناصر المادية التي تبرر تصرفه أو قراره إزاء العامل حيث يتم قلب قاعدة الإثبات لصالح العامل الأجير. و في هذه الحالة سيكون على المستخدم أن يثبت السبب الحقيقي للفرق في الأجور بين العمال وليس على العامل أن يثبت هذه الفروقات .

الفرع الثاني: المساواة في الحقوق والمعاملة:

لقد سبق وان اشرنا أن المبدأ في علاقات العمل هو المساواة سواء عند الترشح لمنصب عمل، أو فيما يخص الحقوق والمعاملة بعد التعيين.

إذ لا يجوز للمستخدم أن يخل بالحقوق والامتيازات الممنوحة للعامل بسبب معيار الجنس أو الحالة العائلية كزواج العاملة مثلاً.

وكقاعدة عامة تنص المادة 25 من قانون 06/82 انه : "يمنع على المؤسسة المستخدمة أن تقوم بحصر للحقوق أو الامتيازات عند التوظيف، بحكم الجنس أو أواصر القرابة أو الجهوية أو الانتماء النقابي".

ومن أهم الحقوق المخولة للعمال الحق في الأجر، لذلك يضمن القانون تساوي العمال في الأجر، إذ تساوا في التأهيل والمردود (المادة 07 من قانون 12/78) وحسب القانون الحالي 11/90 المادة 17 منه، فإن كل الأحكام الواردة في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية وعقود العمل والتي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال سواء في مجال الشغل والأجرة وظروف العمل بما في ذلك تلك التي تتم على أساس الجنس، تعد باطلّة وعديمة الأثر كان لم تكن.

وإذا كانت مسألة التمييز بين الرجال والنساء في ظروف العمل ، حسب المادة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم : 111 ، تشمل الترقية حسب المؤهلات المهنية والتكوين والأمن في العمل والمساواة في الأجر والتعويضات ، غير أننا سنستعرض فقط لأهم حقين يتمتع بهما العمال: الحق في الأجر و الحق في الترقية.

أولاً: الحق في الأجر والتعويضات:

حسب المادة 149 من قانون 12/78 ، تدرج الأجور الأساسية ضمن القطاع نفسه وعبر جميع قطاعات الحياة الوطنية تطبيقاً للمبدأين "لكل حسب عمله" و "التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر" المنصوص عليهما في الميثاق الوطني والدستور.¹ و إذا كان المبدأ الأول لكل "حسب عمله"، هو المميز للنظام الاشتراكي، فإن المبدأ الثاني ، لا يزال مطبقاً في إطار النظام الجديد حيث جاء في المادة 84 من قانون 11/90 انه : "يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال ، لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز".

1- الدستور المقصود في هذه المادة هو دستور سنة: 1976.

كما تبنت الاتفاقية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم 100 لسنة 1951 مبدأ المساواة في الأجور بين اليد العاملة الرجالية بالنسبة لمناصب العمل المتساوية أو ذات القيمة المتعادلة ،والمساواة في الأجور تشمل كذلك الاستحقاقات والتعويضات الأخرى(المادة 11 من الاتفاقية الدولية لسنة 1979 حول القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة). فإذا كانت قاعدة المساواة في الأجور يجب أن تكون على أساس مناصب العمل المتماثلة أو المتعادلة القيمة كما ذكرت المادة أنفا ،فانه من الصعب تحقيق المساواة ما دام عمل المرأة ما زال محصورا في قطاعات العمل التقليدية¹ التي تقل فيها الأجور بالمقارنة مع القطاعات المسيطر عليها رجاليا، ضف إلى ذلك الفروق في الأجور بين العمل بالتوقيت الكامل والعمل بالتوقيت الجزئي ، حيث أن غالبية النساء يخترن العمل بالتوقيت الجزئي.

ويعتبر العمل بالتوقيت الجزئي مثل جيد عن حلول التقسيم الجنسي التقليدي للعمل(العمل بالتوقيت الكامل مخصص للرجال،بينما يخصص العمل بالتوقيت الجزئي للنساء)،وإذا كان هذا الشكل من العمل يتيح للنساء ممارسة دورهن كأمهات وكربات منزل،وعاملات في نفس الوقت،إلا انه يمثل من جهة ثانية ذريعة كافية لتبرير الفروق في الأجور بين الجنسين.

ورغم ذلك، تعمل بعض التشريعات الاجتماعية،وعلى رأسها قانون العمل الفرنسي على إرساء مبدأ تناسب الأجور بين العمال المستخدمين بالتوقيت الجزئي والعمال المستخدمين بالتوقيت الكامل ، إذ كانوا يشغلون مناصب عمل متماثلة (المادة 45-212 من قانون العمل الفرنسي).

غير أننا لا يجب أن ننسى أن تحديد مبلغ الأجر يتم بالنظر إلى الوقت الفعلي الذي يقضيه العامل في العمل ، ولذلك فان القانون الفرنسي ينص على إمكانية أن تتضمن

-حسب الإحصائيات الصادرة عن الديوان الوطني للإحصاء لسنة 1996،نلاحظ أن معظم النساء العاملات يتمركزن في قطاعين أساسيين:قطاع الإدارة والخدمات،حيث تمثل نسبة العاملات بالقطاع الإداري 61,29% أي أكثر من نصف عدد النساء العاملات بقطاع الخدمات،تليها العاملات بقطاع الخدمات بنسبة 23,04%،بينما تتوزع بقية العاملات في كل من القطاع الصناعي والتجاري والزراعي.
-كما تؤكد تقارير منظمة العمل العربية والدولية ، أن 80% من النساء المتدربات في مراكز التكوين بالنمسا يركزن على 10 مهن من مجموع 225 مهنة ، وفي ألمانيا الاتحادية قبل الوحدة : أكثر من 40% من النساء المتدربات كن يركزن على أعمال نسائية ،وفي المجر احتكرت النساء سنة 1982 أعمال التدريس برياض الأطفال بنسبة 100% وانعكس هذا الطابع التمييزي على الأجور مقارنة مع الرجال(دراسة حول تشغيل المرأة والأحداث في العالم العربي ص 6و5).

الانسان

اتفاقيات العمل الجماعية أو عقود العمل على تعويض هذه الفروق ، وذلك بان تكون الأجور المتلقاة عن 35 ساعة عمل أسبوعيا، متناسبة مع الأجور المتلقاة عن 39 ساعة مثلا.

ولكن هل من الضروري أن تكون مناصب العمل النسائية متطابقة تطابقا تاما مع مناصب عمل الرجال حتى تتمكن من فرض مبدأ المساواة في الأجور ؟ من الصعب المقارنة بين أعمال الرجال والنساء والقول بأنها بنفس القيمة خاصة من حيث إحصاء المردودية¹ ولا يرجع ذلك إلى نقص الكفاءة العلمية، ففي الجزائر مثلا و رغم اقتحام المرأة لعدة ميادين كانت مقصورة على الرجال فقط :كضباط الجيش والمستشفيات، إلا أن نسبة الإطارات ضعيفة (8% حسب إحصائيات سنة 1989) ولذا يجب أن يكون نظام التصنيف المهني المتبع من اجل تحديد الأجور ، مؤسس على معايير مشتركة بين الرجال والنساء².

ومع ذلك ، فان لمبدأ المساواة في الأجور استثناءاته المرتبطة بالحمل والولادة ، كتنقلي المنح الخاصة بعطلة الأمومة ، وهي في الأساس تعويض عن الخسائر المهنية المترتبة عن توقف المرأة عن العمل (قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ 21 مارس 2000)³ غير إن بعض التعويضات الممنوحة للنساء ، قد يتمسك بها العمال من الرجال في حال توفرت فيهم الشروط المطلوبة ، فقد اعتبرت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بموجب قرار صادر بتاريخ: 27 فبراير 1991⁴، إن منحة الحضانه المنصوص في إطار اتفاق جماعي لفائدة العاملات الأمهات، يمكن أن تمتد أيضا إلى العمال الآباء إذا توفرت فيهم نفس الشروط.

ثانيا: الحق في الترقية والتكوين:

1--في بعض ورشات العمل المختلطة يعمد المستخدم إلى دفع اجر النساء على أساس المردودية بينما يؤجر الرجال على أساس الوقت الذي يقضونه في العمل، وفي حالة التساوي أو التماثل في نوعية الأعمال التي يكلفون بها ، قد يعهد رئيس الورشة للعمال من الرجال القيام برفع أو تحريك الآلات الثقيلة بينما تكلف النساء بالأعمال التي تتطلب سرعة كبيرة، وفي هذه الحالة تكون القوة البدنية احد المعايير الأساسية في تجسيد قيمة الأجر ، بينما لا تأخذ السرعة اللازمة في انجاز العمل في عين الاعتبار.

2-حسب المواد 68 و69 و70 من مرسوم 59/85 والمادة 31 من أمر 133/66 يحدد الأجر الأساسي للموظف بناء على الرتبة والدرجة التي يحتلها بناء على مؤهلاته أما المنح والتعويضات ، فتكون نتيجة ظروف عمل خاصة ، كما نصت على ذلك المادة 81 من مشروع قانون

³ -cass.soc 08 mars 2000 ,Bul.Civ . V n°993.

⁴ -Cass.Soc 27 fev 1991, Bul.Civ.V n°101.

حسب المادة 6 من الاتفاقية الدولية رقم 156 لسنة 1981 المتعلقة بالعمال الذين يتحملون أعباء عائلية ، على السلطات والمنظمات المختصة في كل بلد أن تأخذ إجراءات مناسبة لترقية التكوين والتعليم ، الذي يحدث فهم جيد لمبدأ المساواة في الفرص والمعاملة للعمال من الجنسين ولمشاكل العمال اللذين يتحملون مسؤوليات عائلية.

وفي ما يخص الحق في الترقية تنص المادة 61 في فقرتها الثانية من قانون 11/90 انه تتم الترقية حسب المناصب المتوفرة ، وتبعاً لتأهيل العامل واستحقاقه.

أما بالنسبة للموظفين، فان هذا الحق مرتبط بالأقدمية والنقاط المرقمة والتقدير العام¹، وفي عدة دول نجد أن عامل الخدمة المتواصلة وكذا طريق حساب الأقدمية، قد يكون لها تقدير عند الانتقال للترقية ، خاصة عند النساء، وذلك عندما تكون فترات التوقف عن العمل مرتبطة بالأمومة أو الحمل ، غير مأخوذة بعين الاعتبار عند حساب مدة الأقدمية. مما ينتج عنه تمييز عمودي بين الرجال والنساء، وتمييز أفقي بين النساء أنفسهن (الأمهات وغير الأمهات).

غير انه فيما يخص التشريع الجزائري ،فان الفترة التي تتقاضى خلالها المرأة العاملة تعويضات التامين على الولادة ، تعد في حكم فترات العمل.

حيث تنص المادة 11 من قانون 12/83 انه: "تكون في حكم فترات العمل كل فترة يتقاضى خلالها المؤمن له تعويضات يومية للتأمينات على المرض والولادة وحوادث العمل والأمراض المهنية".

غير انه المادة 14 من نفس القانون تشترط لذلك أن يكون الشخص قد عمل: 40 أو 41 يوماً على الأقل حسب الحالة ، في نفس السنة أو الثلاثي لاحتساب مدة التوقف عن العمل كفترة عمل.

غير أن المادة تبقى غامضة ، إذ أنها لم تحدد إذا ما كانت هذه الفترات تدخل في حساب الأقدمية، غير أننا من خلال المادة 06 مكرر من أمر 13/97 المعدل والمتمم لقانون 12/83 نستشف أن الأيام التي تتقاضى خلالها المرأة التأمينات خلال عطلة

3-حسب الفقرة الثانية من المادة 34 من أمر : 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي فانه: "تتم ترقية الموظفين من درجة إلى درجة بصفة مستمرة مع زيادة المرتب، وهي مرتبطة في آن واحد بالأقدمية والنقط المرقمة والتقدير العام.

الانسان

الأمومة ، تدخل في حساب مدة 32 سنة اللازمة للتقاعد ويبقى الأمر غير واضح بالنسبة للأقدمية اللازمة للترقية.

والخلاصة أن المشرع إذا كان قد أخذ بمبدأ المساواة في المعاملة والحقوق ، إلا أن الواقع كثيرا ما يثبت بان الظروف الخاصة بالعاملة ، كثيرا ما تعيقها في هذا المجال وبالخصوص الترقية لمنصب أعلى¹ .

المطلب الثاني: الاستثناءات الواردة على مبدأ المساواة:

ونقصد بذلك الامتيازات المخصصة للحوامل والتي تخرج عن مبدأ المساواة في المعاملة والحقوق، أي مجموع القواعد المعروفة تحت اسم حماية الأمومة ، وهي وان كانت استثناء من المبدأ فإنها لا تتعارض معه ، بل تكمله على اعتبار أن المساواة لا تكون إلا في حالة توافق ظروف الطرفين، وعليه فان هذه القواعد الحمائية ، تبررها الظروف الخاصة بالعاملة في حالة الحمل والتي يمكن أن نجملها في سببين رئيسيين:

*الطبيعة البيولوجية والوضعية الصحية للمرأة خلال فترة الحمل والولادة.

*حاجة الطفل الرضيع لأمه خلال الأشهر الأولى من حياته.

غير أن هذه القواعد يجب أن تبقى استثناءات نادرة ، تهم أساسا خطر الأمومة، وإلا تتحول تحت أي ظرف إلى عقبة في طريق حرية العمل المعترف بها للمرأة².

هذه الحماية يمكن أن تكون صريحة و مباشرة كحق الأم في عطلة الأمومة، وعطلة تربية الأطفال وفترة الرضاعة، وتوفير بعض التسهيلات للحوامل في العمل كما قد تكون غير مباشرة وضمنية وهي أساسا ليست خاصة بالحوامل فقط ، لكن قد يكون الغرض منها حماية حمل محتمل أو غير مصرح به(طالما أن المرأة من حقها عدم التصريح بحملها عند الاستخدام أو خلال الفترة التجريبية) ومن القواعد التي تدخل في هذا

1-الأمثلة عن ذلك كثيرة ومنها النموذج الوارد في المرجع الفرنسي V.Mabarere Maurissonet F.Battagliol,le sexe du travail,preses universitaires de Grenoble,1984 p 119

2- « aller plus loin dans la protection de la femme enceinte risquerait d'être plus nuisible qu'utile aux jeunes femmes en conduisant certains employeurs à les écarter systématiquement lors de l'embauche ... » la revue internationale du travail,(le travail des femmes en France :protection ou égalité, par Marcelle Devaud et Martin Levy)Vol :119,N°6 Novembre, Décembre, 1980p801.

الانسان

الإطار، منع تشغيل النساء في بعض الأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة، كالعمل في المناجم والمحاجر، وفي بعض المواد السامة كالرصاص والزنبق¹.

حيث حظرت المادة 16 من قانون 06/82، استخدام النساء في الأشغال الخطرة أو المضرة بالصحة .

كما نصت المادة 55 من قانون 11/90 إضافة إلى حق المرأة في عطلة الأمومة ، على استفادتها من التسهيلات المرتبطة بالولادة طبقا للنظام الداخلي لكل هيئة مستخدمة .

الفرع الأول: التسهيلات المرتبطة بتنظيم وقت العمل:

بالإضافة إلى الحقوق الممنوحة للعاملات من الحوامل بموجب القانون كالحق في عطلة الأمومة وعطلة تربية الأطفال وفترات الرضاعة، قد تستفيد العاملة من مزايا، وهي في الغالب تسهيلات تنظمها الأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة أو الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية باعتبارها مصدر مهني للتشريع الاجتماعي، وهي التي قصدها المشرع من خلال المادة 55 من قانون 11/90 انه: "يمكن للعاملات إضافة إلى عطلة الأمومة الاستفادة من التسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة".

وهذه التسهيلات تقسم حسب طبيعتها إلى نوعين: التسهيلات المرتبطة بتنظيم وقت العمل وتدابير الوقاية الصحية.

أولا : التسهيلات المرتبطة بتنظيم وقت العمل:

إن تنظيم وقت العمل بالنسبة للحامل، يشمل النقاط المرتبطة بتخفيض ساعات العمل أو اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي، بهدف الحد من تعرضها للجهد والإرهاق من جهة ولتمكينها من التفرغ لانشغالاتها العائلية الخاصة (كالعناية بالطفل أو زيارة الطبيب مثلا) من جهة ثانية.

¹ تدل الإحصائيات أن أكثر الاجهاضات عند المرأة العاملة ناجمة عن التعب المستمر وظروف العمل السيئة، إذ جاء في تحقيق نشر سنة: 1973 على لسان لوري بوليو: "لا يمكن أن نحصى على حد قوله حالات الإجهاض الطبيعي والولادة السابقة لأوانها ، والتسمم والتهاب العيون داء السل الرئوي الناجم عن زغب القطن وعدم انتظام الدورة الشهرية ، وداء الرئة الصواني الناجم عن ظروف العمل".

الانسان

أما بالنسبة لتخفيض ساعات العمل فقد تناولت التشريعات الدولية هذه المسألة من خلال التوصية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم 95 والمتعلقة بحماية الأمومة، حيث جاء في الجزء الخامس منها فقرة أولى ، أن العمل الليلي والساعات الإضافية ممنوعة على النساء الحوامل أو المرضعات، ويتم توزيع ساعات عملهن بطريقة تؤمن لهن فترات راحة ملائمة.

كما أن التوصية الدولية رقم 165 لسنة 1952 المتعلقة بالعمال ذوي المسؤوليات العائلية ، نصت انه من الإجراءات الممكن اتخاذها من اجل السماح للعمال بالجمع بين مسؤولياتهم المهنية، تخفيض ساعات العمل ، وبالرجوع إلى التشريعات المقارنة، فان قانون العمل الفرنسي كان السباق في هذا المجال من حيث فتح إمكانية تخفيض ساعات عمل الحامل ، وهذا ما أطلق عليه الفقه الفرنسي عبارة : " الإعفاء الجزئي من النشاط"¹.

ويرجع الأمر إلى الاتفاقيات الجماعية لتحديد مدة هذا التخفيض ، كان يكون إنقاص ساعات عمل المرأة يتراوح ما بين 05 إلى 15 دقيقة يوميا.

وفي إطار التشريع الجزائري فان مسألة تحديد المدة القانونية للعمل يكون قد نظمها الأمر رقم 97-03²، حيث ورد في المادة 04 منه انه : "يمكن استثناء من القاعدة العامة أن تخفض المدة الأسبوعية للعمل بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالا خطيرة ، وتحدد الاتفاقيات قائمة المناصب المعنية بالتخفيض...".

وعليه يكون المشرع قد ترك أمر تنظيم ساعات العمل بتخفيضها ، لاتفاق أطراف علاقة العمل عن طريق الاتفاقيات الجماعية ، و هي تخص بالدرجة الأولى المستخدمين في الأشغال الخطرة والمرهقة.

أما فيما يخص العمل بالتوقيت الجزئي ، والذي يظهر على انه شكل من أشكال تخفيض ساعات العمل فيتم اللجوء إليه غالبا من اجل المزاوجة بين الأنشطة المدفوعة الأجر ، والانشغالات الشخصية للعامل كمتابعة الدراسات أو التكوين أو من اجل التفرغ

¹ - V. Jean-Pelissier-Alain Supiot, droit du travail, 2001, p382 .

²- امر رقم 97-03 مؤرخ في 11 جانفي 1997 يحدد المادة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية رقم 03 لسنة 1997.

الانسان

للأعمال المنزلية والأعباء العائلية بالنسبة لربات المنزل ، من اجل تغطية الغيابات المتكررة للحوامل. وقد عرف قانون العمل الفرنسي العامل بالتوقيت الجزئي على انه العامل الذي يكون وقت عمله على الأقل أدنى من خمس وقت العمل المحدد بموجب القانون أو الاتفاقيات الجماعية(2-4-212-1-فقرة 2 و3 المعدلة بموجب القانون المؤرخ في 19 جانفي 2000).

ورغم اتجاه المشرع الفرنسي نحو تشجيع العمل بالتوقيت الجزئي بفرض مبدأ التناسب في الأجور بين العامل بالتوقيت الجزئي و العامل بالتوقيت الكامل إذا كانا يشغلان مناصب مماثلة ، إلا أن النساء خصوصا من الأمهات والمتقنيات لأدنى الأجور ، مازن يمثلن أعلى نسبة من بين الفئات المشغلة بالتوقيت الجزئي حيث بلغت نسبة العاملات بالتوقيت الجزئي من النساء اللواتي ليس لهن أطفال %17,2 مقارنة مع نسبة %38,3 من النساء اللواتي لديهن 04 أطفال فما فوق¹.

وفي إطار قانون العمل الفرنسي فان إمكانية العمل بالتوقيت الجزئي يمكن ان يحل محل العطلة الأبوية بالنسبة للعمال الآباء ،حيث يمنحون فرصة العمل بالتوقيت الجزئي لمدة سنة مبدئيا يمكن تجديدها إلى غاية بلوغ الطفل 03 سنوات ، وهي نفس مدة التجديد المحددة بالنسبة لعطلة تربية الأطفال².

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري، نلاحظ أن قانون 11/90 نص على إمكانية العمل بالتوقيت الجزئي بموجب المادة 15 منه حيث أجاز إبرام عقد عمل لمدة غير محدودة بالتوقيت في حالتين منهما:

الحالة المرتبطة بالأسباب العائلية أو الشخصية ، مع ملاحظة أن مدة العمل بالتوقيت الجزئي لا يمكن في أية حال من الأحوال أن تقل عن نصف مدة العمل القانونية (وبذلك يكون المشرع قد حدد العتبة الدنيا لمدة العمل بالتوقيت الجزئي ، حيث أن اقل مدة للعمل الجزئي تساوي أو تفوق نصف المدة القانونية للعمل بينما قانون العمل الفرنسي حدد السقف الأقصى لهذه المدة بأقل من خمس المدة القانونية للعمل).

¹ -V.Alain Bihr-Roland .L'itrouvable Egalité.p109.

² -V.Jean-Marc-Beraud,Manuel de droit du travail,p 190.

ونذكر أن قانون العمل الجزائري لم يشر إلى الظرف الخاص بالعناية بالأطفال كحالة خاصة بحد ذاتها لتبرير طلب العمل بالتوقيت الجزئي كما فعل المشرع الفرنسي، غير أن هذه الحالة يمكن أن ندرجها ضمن الحالة العامة المتعلقة بالأسباب العائلية أو الشخصية.

ثانيا: تدابير الوقاية الصحية:

ونقصد بها تلك الإجراءات التي أمر بها القانون أو نصت عليها الاتفاقيات الجماعية من أجل حماية صحة الحامل والجنين في الوسط المهني ، أو التي تهدف إلى حماية حمل مفترض أو محتمل عند المرأة عموما.

وقد تطرق القانون الدولي لمثال عن هذه التدابير من خلال مشروع تعديل التوصية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأمومة في العمل ، حيث جاء في الفقرة 07 منها انه عندما يكون عمل المرأة الحامل أو المرضعة يشكل خطرا على صحتها أو صحة الطفل، تتخذ تدابير عند الاقتضاء بناء على شهادة طبية ، من أجل منحها الحق في الاختيار إما: -تكييف ظروف أو شروط عملها.

ب-أو نقلها لمنصب عمل آخر إذا كان التكيف غير ممكن التحقيق.

ج-أو منحها عطلة طبقا للتشريع الوطني،إذا كان النقل غير ممكن.

وتضيف نفس الفترة أن هذه التدابير تتخذ بصفة خاصة في ما يتعلق ب:

أ-كل عمل مرهق يشتمل على رفع أو نقل أو سحب أو رفع أثقال.

ب-كل عمل يمس حاسة التوازن.

ج-كل عمل يفرض جهد بدني بفعل موقف جلوس أو وقوف مطول، أو يتضمن حرارة مفرطة أو اهتزازات.

بالنسبة للتدابير المتعلقة بالنقل إلى منصب عمل آخر ، فقد نصت التوصية الدولية نفسها عليه ، غير أن الفرق بين التوصية ومشروع التعديل أن المشروع جعل النقل إلى منصب عمل آخر (التبديل المؤقت في العمل)،الاختيار الثاني المتاح للحامل إذا كان تكييف ظروف عملها غير ممكن التحقيق.

الانسان

أما عن تجسيد مثل هذه القاعدة في التشريع الوطني ، فقد تضمنها المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل¹، فحسب المادة 36 منه، وعملا بالمادة 17 من القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988²، يجب أن تأخذ الهيئة المستخدمة آراء طبيب العمل بعين الاعتبار لا سيما فيما يتعلق بما يأتي: "...التبديل في المناصب بسبب إصابة صحة العامل...".

ونلاحظ أن هذه القاعدة جاءت عامة حيث تشمل جميع العمال رجالا كانوا أو نساء، حوامل كن أم لا ، كما أنها تعني بالتبديل التغيير الدائم وليس التغيير المؤقت المقصود في التوصية.

غير أنها تتيح للحامل فرصة المطالبة بتغيير منصب عملها ويكون ذلك طبعا عقب فحص طبي يؤكد عدم ملائمة المنصب لها من الناحية الصحية ، حيث أكدت المادة 15 من نفس المرسوم انه على كل مؤسسة مستخدمة أن تخضع كل عمالها على الأقل مرة واحدة في السنة للفحص للتأكد من أهليتهم للاستمرار في شغل مناصب عملهم ، ويجدد الفحص الطبي مرتين في السنة بالنسبة للعمال المذكورين في المادة 16 ومن بينهم: النساء الحوامل والأمهات اللواتي لديهن أطفال تقل أعمارهم عن سنتين.

وكملاحظة فان كل التدابير التي تضمنتها النصوص المذكورة أعلاه تخص الحوامل والأمهات وهي بذلك تمثل حماية مباشرة للأمومة ، بخلاف ما هو وارد في المادة 261 من الأمر 31/75 الملغى والتي ألزمت المستخدمين بتزويد المخازن والأماكن التجارية الأخرى التابعة لها-والتي تعالج فيها البضائع والأشياء المختلفة التي تعرض على الجمهور من قبل عاملات- بمقاعد مساوية لعدد النساء المستخدمات فيها³.

وهذه التسهيلات تشمل جميع النساء حوامل كن أو لا ، وهي بذلك تمثل حماية حمل مرتقب أو محتمل عند المرأة (حماية غير مباشرة).

¹ -مرسوم تنفيذي رقم 120/93 مؤرخ في 15 ماي 1993م متعلق بتنظيم طب العمل. جريدة رسمية عدد 33 لسنة 1993.
² تنص المادة 17 من قانون 07/88 على انه: "يخضع وجوبا كل عامل أو متهمن للفحوصات الطبية الخاصة بالتوقيت وكذا الفحوص الدورية والخاصة باستئناف العمل..."
³ المشرع الفرنسي اصدر قانون بتاريخ 31 ديسمبر 1960 عرف ب:قانون المقاعد يلزم كل مستخدم في منشأة أو محل تجاري بتوفير عدد المقاعد مساوي لعدد العاملات المستخدمات

الانسان

أما فيما يخص القانون الحالي (11/90) وباستثناء المادة 55، فإنه لم يتضمن تدابير حمائية أخرى لصالح النساء أو الحوامل ويبدو انه أصبح يترك تنظيم مثل هذه التدابير لاتفاق أطراف علاقة العمل على اعتبار أنهم اقدر على تلمس الواقع المعاش ووضع القواعد الملائمة له ، هذا من جهة ومن جهة ثانية أن المشرع أصبح يتجنب أن يفرض على المستخدمين أعباء أخرى قد تجعلهم يحجمون عن تشغيل النساء خاصة في ظل الظروف الاقتصادية الراهنة . وهذا هو نفس الاتجاه الذي يسود حالياً في أوروبا ، حيث تعمل عدة دول على التخفيف من هذه التدابير الحمائية¹ أو أن يتم تمديد العمل بها للرجال كذلك ، ومثال ذلك ما قام به المشرع الفرنسي بإلغاء المادتين (R-234-4 و-6-234) من قانون العمل والخاصة بحظر بعض الأشغال على النساء بناء على اقتراح طبيب العمل واستبدالها بالمادة (D-241-14) التي تنص على خضوع جميع العمال الأجراء للفحص الطبي من قبل طبيب العمل الذي يقرر أهلية العامل لمواصلة العمل المخول له.

ومثل هذه الإجراءات اتخذت حتى لا تقطع تدابير الحماية -المبالغ فيها- الطريق أمام حرية العمل، فضمن منصب العمل أولى من إزالة أي تمييز أو منح أي مزايا لصالح الأم العاملة .

وفيما يخص الفحص الطبي سبق وان اشرنا أن القانون الجزائري ألزم المستخدم بعرض جميع العمال لفحص طبي مرة واحدة في السنة دون أي تمييز على أي أساس كان، ثم أكد من خلال المدة 16 من نفس المرسوم على خضوع بعض الفئات (بما فيها الحوامل) لفحصين طبيين في السنة كحماية إضافية .

1-ان قانون المجموعة الأوروبية يروج مبدأ المساواة على تمتع المرأة العاملة ببعض المزايا ، حيث قررت محكمة العدل الأوروبية بموجب قرار صادر بتاريخ:17 أكتوبر 1995 أن استفادة العاملة من ترقية مهنية بالأولوية عن العمال الرجال مناقض لقانون المجموعة.

الفرع الثاني: القيود المفروضة على استخدام النساء في بعض الأعمال:

أولاً: حظر الأشغال الخطرة أو المضرة بصحة المرأة والطفل.

قبل صدور القانون 11/90 كان المشرع وبموجب المادة 16 من قانون 06/82 يمنع استخدام النساء في الأشغال الخطرة أو عديمة النظافة أو المضرة بالصحة، كما أكد من خلال الفقرة الثانية من نفس المادة أن قائمة الأشغال وأماكن العمل التي يمنع استخدام النساء فيها تحدد بموجب قرار من الوزير المكلف بالعمل، غير أن مثل هذا القرار لم يصدر لحد الساعة.

وكملاحظة، فإن هذه المادة تخص جميع العاملات دون استثناء وهي بذلك تمثل حماية غير مباشرة للأمومة.

وبالرجوع إلى بعض قوانين العمل العربية، نلاحظ أنها تحتوي قرارات وزارية تتضمن قائمة الأعمال المحظورة على المرأة عموماً، وهي مستمدة في الأصل من اتفاقية العمل الدولية رقم 42 لسنة 1934¹ متعلقة بتعويض العمال عن الأمراض المهنية حيث تعدد قائمة الأعمال التي تسبب

في الغالب أمراض مهنية وهي كالتالي:

- العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار، نظراً لطبيعة العمل التي لا تتلاءم والطبيعة الفيزيولوجية والعضلية للمرأة ومن باب أولى أن يكون المنع أشد بالنسبة للحامل على اعتبار أن الخطر أكبر.²
- العمل في الأفران المعدة لصهر المعادن أو تكريرها أو إنضاجها (نفس سبب المنع الأول).
- صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها.
- إذابة الزجاج وإنضاجه.
- عمليات المزج والعجن في صناعة أو إصلاح البطاريات الكهربائية.

¹ - انضمت الجزائر إلى هذه الاتفاقية سنة 1962.

² - المادة 02 من الاتفاقية الدولية رقم 89 المتعلقة بالعمل الليلي للنساء تستثني من منع العمل تحت الأرض، النساء اللاتي يشغلن وظائف إدارية أو المتمرنات قصد اكتساب خبرة أو العاملات في الخدمات الاجتماعية أو الصحية (هذه الاتفاقية انضمت إليها الجزائر سنة 1962).

الانسان

- معالجة أو تهيئة أو اختزال الرماد المحتوي على الرصاص واستخلاص الفضة والرصاص¹.
 - صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من 100 % من الرصاص.
 - صنع أول أكسيد الرصاص وأكسيد الرصاص الأصفر وثاني أكسيد الرصاص (السليكون) وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالي، سulfates وكرومات وسليكات الرصاص: سبب منع هذه الأشغال الثلاثة الأخيرة يتعلق بحساسية المرأة المرتفعة أمام بعض المواد السامة مثل الرصاص والزنبق، وبالخصوص حساسية الحامل وتقلص مقاومتها بسبب الحمل مما يشكل خطورة مضاعفة على الجنين.
 - صناعة الإسمنت.
 - العمل في دبغ الجلود.
 - شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ والمخازن والمستودعات.
 - أعمال تصنيف البضائع في عنابر السفن (هذان العملين الأخيرين ينطبق عليهما سبب المنع الخاص بالعمل في المناجم والمحاجر السلف الذكر).
 - تنظيف المرايا بالزنبق (نفس سبب المنع الخاص بالرصاص).
- وبصفة عامة فإن حظر تشغيل النساء في هذه الأعمال يكون إما لضررها الصحي- الأمر ينطبق على جميع الأعمال المذكورة أعلاه- أو لضررها الأخلاقي².

¹- الاتفاقية الدولية رقم 13 من سنة 1921 تمنع منعاً باتاً تشغيل الأحداث دون سن 18 والنساء في أعمال الصباغة إذا كانت تتضمن استعمال الرصاص الأبيض أو كبريتات الرصاص أو أي منتجات صناعية أخرى تحتوي على مثل هذه المواد صادقت عليها الجزائر سنة 1962.

²- إن هذا المنع يرتبط أساساً بالواقع الديني والاجتماعي للدول العربية والإسلامية، غير أن بعض هذه الأعمال مسموح بها بالنسبة للدول الأوروبية وبعض الدول الآسيوية والإفريقية حسب ظروف كل بلد.

غير أن بعض الدول الغربية كفرنسا مثلا، قد لا تطبق نفس المعايير التي تأخذ بها الدول العربية عموما و الجزائر على وجه الخصوص كأساس للمنبع، ومن هذا المنظور تم إلغاء المادتين (2-234- و R-8) من قانون العمل الفرنسي اللتين كانتا تمنعان على التوالي: عمل النساء في صناعة أو بيع أو نشر الرسوم أو المؤلفات التي يمكن أن تخش الحياء والآداب العامة (مع الاحتفاظ بهذا المنبع بالنسبة للقاصرات) ومنبع عمل النساء في إصلاح الآلات وإجراء الصيانة الدورية عليها .

و بالنسبة لهذا النوع الأخير من الأعمال، فإن منبعه في الدول العربية مرتبط بالتقاليد ليس أكثر خاصة و أن المرأة قادرة على القيام به وعليه لا مبرر لمنعه إلا بالنسبة للحوامل باعتباره يشكل خطرا على صحتهن وعلى صحة الجنين.

و بالرغم من انضمام الجزائر الاتفاقية الدولية رقم 42 المذكور آنفا، إلا أن المشرع فضل تنظيم القواعد الخاصة لكل عمل يمثل خطرا على النساء لم يصدر لحدا وبموجب نصوص منفردة ، كما فعل بالنسبة للمرسوم رقم 132/86¹ المتعلق بحماية العمال من الأخطار الإشعاعية الأيونية² .

حيث جاء في المادة 04 منه، أنه يمنع تشغيل القاصر عن سنة من 18 سنة، و العمال العاجزين طبيا والمرأة الحامل في أعمال متصلة بإشعاعات أيونية .

وقد أراد المشرع بذلك حماية هذه الفئات الضعيفة من خطر المواد المشعة، وعليه ألتمزم المرسوم نفسه من خلال المادة 50 المرأة الحامل بإخطار طبيب العمل المعني بالأمر بمجرد ثبوت حملها³.

¹- مرسوم 132/86 مؤرخ في 18 رمضان 1406 الموافق لـ 27 ماي 1986، يحدد قواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات الأيونية والقواعد المتعلقة بمراقبة حيازة المواد الإشعاعية والأخيرة التي تتولد عنها إشعاعات أيونية واستعمالها، جريدة رسمية رقم 22 لسنة 1986.

²- أيون (Ion) أو (ذرة) أو مجموعة ذرات ذات شحنة كهربائية.

³- الفترة الحرجة من حيث نسبة خطر مثل هذه الأشغال على الحامل والجنين تكون خلال الأسابيع الأولى من الحمل ، في حين أن العامة نفسها قد تجهل أنها حامل ، ولذلك فإن الحل الأمثل في مثل هذه الحالات منع تشغيل جميع النساء في سن الإنجاب في أشغال تنطوي على خطر الإشعاعات و المواد الكيماوية .

⁴- ريم: Rem هي وحدة قياس التأثير الحيوي الناجم عن الإشعاع

³- قرار وزاري صادر عن وزير الصحة العمومية ووزير التكوين المهني و العمل مؤرخ في : 10 فبراير 1988 وبضبط حدود الجرعة السنوية الناتجة عن التعرض للأشعة الأيونية، جريدة رسمية عدد: 35 لسنة 1988.

الانسان

وفيما يخص منظمة العمل الدولية، فقد أصدرت سنة 1960 التوصية رقم 114 بشأن الوقاية من الإشعاعات وذلك تفاديا للمشاكل الصحية لناجمة عن تشغيل النساء في مجالات الأشعة خاصة خلال فترات الحمل.

أما بالنسبة للتشريعات الاجتماعية المقارنة، نجد مثلا أن القانون السويسري ومن خلال قرار يتعلق بالحماية من الإشعاعات، حدد الجرعة التي لا يجوز تجاوزها خلال فترة الحمل بريم (Rem) واحد¹.

وبالرجوع إلى القرار الوزاري الجزائري المؤرخ في 10 فبراير 1988² الذي يضبط حدود الجرعة السنوية الناجمة عن التعرض للأشعة الأيونية نجد أنه لم يخص الحامل بأي أحكام خاصة، لذا نعتبر أن الأصل في الأشغال المنع بالنسبة للحامل، وبالتالي استبعاد تعرضها لهذه الإشعاعات.

غير أن لمرسوم رقم 132/86 لم يوضح طبيعة الإجراءات المتخذة بشأن العملة التي تشغل في وسط معرض لإشعاعات ثم يثبت فيما بعد حملها، هل يقوم المستخدم بتسريحها أم يأمر فقط بوقفها مؤقتا عن العمل إلى غاية انتهاء فترة الأمومة أو يقوم بنقلها إلى محل عمل آخر حيث لا تكون معرضة لخطر المواد المشعة؟

في الحقيقة أن هذا السؤال قد أجيب عنه في إطار التشريع الدولي من خلال مشروع تعديل التوصية الدولية رقم 95 (الفقرة السابعة السالفة الذكر)، حيث يكون من حق الحامل أو المرضعة عندما يمثل منصب العمل خطرا على صحتها أو صحة الجنين الاختيار بين الإجراءات الآتية :

- إما تكييف ظروف عملها (تحسينها وملائمتها طبقا لحالة الحمل)
 - أو نقلها لمنصب عمل آخر إذا كان التكييف غير ممكن.
 - أو منحها عطلة حسب التشريع الوطني لكل دولة (الوقف المؤقت).
- ويبدو أن المشروع الدولي تعمد النص على هذه التدابير بهذا التسلسل حتى لا يتم الانتقال إلى الإجراءات التالية إلا إذا استحال تحقيق الاختيار الأول.

الانسان

أما فيما يخص قانون العمل السويسري فإن طبيب العمل وبعد إخطاره بالحمل من قبل العاملة، يقوم بتقدير الخطر في مكان العمل بناء على المعلومات المتعلقة بالمواد السامة والعناصر الكيماوية الموجودة في المؤسسة، وكذا التحاليل الخاصة بتركيز هذه المواد في هواء مكان العمل، مع الأخذ بعين الاعتبار حالة الصحة الجسدية والنفسية للحامل. وأخيرا يقدم اقتراحه وهي إما باستمرار العاملة في منصب عملها مع اتخاذ تدابير حماية إضافية أو نقلها لمنصب عمل آخر.

وبالإضافة إلى خطر الأشغال الخطرة على صحة المرأة عموما والحامل خصوصا، هناك تدابير أخرى تدخل في باب الممنوعات كتحديد الأثقال أو الأوزان التي يجوز للنساء حملها أو جرها أو دفعها، فعلى المستوى الدولي تلح التوصية الدولية رقم 127 الصادرة عن منظمة العمل لدولية سنة 1967 على عدم تشغيل النساء بصورة متواصلة في أعمال التحميل اليدوي، وفي حالة تشغيلهن في مثل الأعمال فيجب تقليص مدة العمل في رفع ونقل وإنزال الأثقال، كما أنه يجب عدم تكليف المرأة بنقل أثقال خلال فترة الحمل أو خلال الأسابيع العشر لتي تلي الوضع. وفي إطار القانون الفرنسي تم تحديد أقصى ثقل يمكن للمرأة حمله أو جره أو دفعه ب 75 كلغ يشمل العربة التي يتم النقل بواسطتها.

وقد تطرق القانون الجزائري لهذه لنقطة من خلال المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، حيث نصت المادة 26 فقرة 02 أن أقصى حمولة يمكن للعاملات والعمال القصر حملها هي 25 كلغ، وإن كان هذا الثقل أقل بكثير من المنصوص عليه في إطار التشريع الفرنسي فيجب أن نوضح أنه لا يشتمل إلا على الثقل المحمول فقط ولا يخص الثقال التي يتم جرها و رفعها و دفعها، ذلك أن المشرع عاد في الفقرة الثالثة من نفس المادة لينص أنه يمكن للعمال الاستعانة بوسائل الرفع والنقل والشحن لرفع الحمولات التي تزيد عما هو منصوص عليه في الفقرتين الأولى والثانية.

الانسان

غير أن المادة لم تخص الحامل بأحكام معينة عكس ما هو وارد في القانون الفرنسي حيث قرر المشرع أنه يمكن منع النقل على العربات سواء كانت بثلاث دواليب أو بدواسات على الحامل بعد أخذ رأي طبيب العمل.

وأخير نشير أن المادة 11 من قانون رقم 07/88 نصت على أنه : "يتعين على المؤسسات المستخدمة أن تتحقق من أن العمال إلى نساء والعمال القصر والعمال المعوقين لا تقضي مجهودا يفوق طاقتهم مع رعاة الأحكام التشريعية الجاري بها العمل".

ثانيا : تنظيم العمل الليلي

تعرف المادة 27 الفقرة 02 من قانون 11/90 العمل الليلي أنه كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة(“00’21) ليلا والساعة الخامسة (“00’5) صباحا. وحسب المادة 29 من نفس القانون يحظر على المستخدم أن يقوم بتشغيل النساء في أعمال ليلية، غير أنه يمكن لمفتش العمل المختص إقليميا منح العاملة رخصة بذلك إذا برر ذلك طبيعة النشاط وخصوصية منصب العمل، أما فيما يخص مدة العمل الليلي في إطار التشريع الجزائري فهي تقارب المدة الدنيا المنصوص عليها في الاتفاقية الدولية رقم 89 المتعلقة بعمل النساء الليلي، حيث حددت المدة ب 07 ساعات متتالية على الأقل تقع ما بين الساعة العاشرة ليلا والساعة السابعة صباحا. وتمنع هذه الاتفاقية تشغيل النساء ليلا باستثناء حالة القوة القاهرة¹ أو المنشآت التي يعمل فيها أفراد أسرة المستخدم أو في حالة خطر تعرض الماد للتلف السريع، أو لمواجهة ظروف قومية بالغة الخطورة.

وإذا كان كل من قانون 11/90 والاتفاقية الدولية رقم 89 منعا مبدئيا العمل الليلي على النساء، فإنهما أجزاء استثناء في إطار ظروف معينة أو بناء على رخصة من مفتش العمل، وكان الأحرى بالمشرع أن يؤكد المنع المطلق للعمل الليلي والإضافي للحوامل.

¹ - لم يعرف المشرع الجزائري القوة القاهرة بل اكتفى بالنص عليها في إطار القواعد العامة للمسؤولية المدنية وبعض أنواع العقود في القانون المدني، لذلك سنتعرض للتعريف الذي جاء به قانون الالتزامات والحقوق المغربي حيث عرفت المادة 269 منه القوة القاهرة على أنها: " ... كل أمر لا يستطيع الإنسان توقعه كالظواهر الطبيعية... "ومن التعاريف الفقهية تعريف الأستاذ مازو " Mazeaud " الوارد في مؤلفه " مطول المسؤولية المدنية الجزء الثاني ص 55 " حيث تعتبر القوة القاهرة أنها " كل حادث غير متوقع لا يد للشخص فيه ولا يستطيع دفعه يترتب عنه أن يصبح تنفيذ الالتزام مستحيلا " .

الانسان

وأن منع تشغيل المرأة ليلاً كأصل عام يكون إما بسبب تأثيره المضر على صحتها، أو تماشياً مع التقاليد الخاصة ببعض الدول أو حتى تتمكن الأم من الاهتمام بشؤونها العائلية. وإذا كان المشرع الجزائري قد ترك لمفتش العمل المختص تقليدياً مهمة منح رخص العمل الليلي للنساء، فإن بعض تشريعات العمل العربية حددت بنفسها مجالات العمل التي يمكن أن يشملها الاستثناء. فقانون العمل السوري مثلاً، أجاز عمل المرأة ليلاً في بعض فروع النشاط كالممرضات والقابلات والمضيفات العاملات بالطيران والممثلات والعاملات في المطاعم والفنادق وغيرهن.

وإذا كان الأصل العام في قوانين العمل العربية هو المنع، فإنه وبخلاف ذلك تعمل العديد من الدول الأوروبية على جعل العمل الليلي للمرأة أمراً واقعاً لتمكينها من الالتحاق بنفس الأعمال التي يمارسها الرجال مع الاحتفاظ بالاستثناءات الخاصة بالأمومة والظروف الصحية كتدابير حماية.

وقد ثار جدل كبير داخل المجموعة الأوروبية حول هذه النقطة بالذات، إذا صدرت توجيهية أوروبية بتاريخ 1976/02/09 (توجيهية رقم 207/76) تعارض منع تشغيل النساء ليلاً، وتعتبر أن المنع يؤدي إلى خلق تمييز في المعاملة بين العمال من الجنسين. وكان أول قرار صادر عن قضاء المجموعة الأوروبية، قرار Stoeckel الصادر عن محكمة العدل الأوروبية بتاريخ 25 جويلية¹ 1991 أدانت بموجبه الدولة الفرنسية بخرقها التوجيهية الأوروبية السالفة الذكر، ذلك أن المادة 02/213 من قانون العمل الفرنسي والتي تمنع العمل الليلي على النساء أصبحت تتعارض مع التوجيهية الأوروبية وفي هذه الحالة يكون قانون المجموعة الأوروبية هو الأولى بالتطبيق.

وإذا كان تحقيق المساواة بين الجنسين هو السبب الظاهر لإلغاء المنع بالنسبة للنساء، إلا أن السبب الحقيقي لمعارضة حظر العمل الليلي على النساء هو ضغط المنافسة الاقتصادية بين المؤسسات، ولجعل القانون الوطني الفرنسي في تطابق تام مع قانون المجموعة الأوروبية قرر المشرع الفرنسي ليس فقط الاهتمام بتحقيق المساواة في هذا

¹ - CJCE 25 juillet 1991, aff. C 345/89, Rec. 1991, P.I - 4047.

الانسان

الإطار بين النساء والرجال، ولكن أيضا وضع نظام قانوني للعمل الليلي مع حماية العاملات من الآثار غير المرغوب فيها على صحتهن وعلى حياتهن الخاصة. فمثلا إذا أصبح العمل الليلي يضر بالحالة الصحية للعامل سيكون على المستخدم أن يأمر بنقله نهائيا أو مؤقتا لمنصب عمل نهارى مماثل (المادة 1-4-213 L من قانون العمل الفرنسي)، وكذلك الأمر إذا كان هناك أي تعارض بين العمل الليلي والمسؤوليات العائلية للعامل (الآباء والأمهات معا تحقيقا لمبدأ المساواة) خاصة حراسة الأطفال (المادة 3-4-213 L من قانون العمل الفرنسي).

وقد أدى تطور مفهوم المساواة من هذه الناحية إلى مراجعة المعايير الدولية المتعلقة بالعمل الليلي للنساء في إطار الندوة الدولية للعمل سنة 1990، حيث تم تبني بروتوكول يعدل الاتفاقية رقم 89 وينص على التقليل من حالات المنع كما صدرت التوصيتان رقم 171 و178 اللتان تحميان العمال من الجنسين أثناء العمل الليلي. وبالنسبة للمشرع الجزائري وبما أنه ترك المسألة بين يدي مفتش العمل المختص، فمن باب أولى أن يعمل هذا الأخير على التقليل من حالة المنع الخاصة بالنساء خصوصا أن البلد مقبل على مرحلة حرية المنافسة الاقتصادية مع الإبقاء على الاستثناءات الخاصة بطبيعة المجتمع وخصوصياته وفرض المنع المطلق بالنسبة للحوامل.

المبحث الثاني : المرأة الحامل و الحماية الاجتماعية

الحماية الاجتماعية للأم العاملة تشمل مبدئيا نقطتين رئيسيتين و هي :

- توفير الرعاية الصحية، بمنحها الحق في الراحة و الانقطاع مؤقتا عن العمل(عطلة الأمومة و عطلة تربية الأطفال) أو الانقطاع نهائيا عن العمل (الحق في الاستقالة).

- توفير الاحتياجات المادية للأم و الرضيع خلال فترات الحمل و الولادة، كتغطية المصاريف الطبية و الإستشفائية (التعويضات أو الأداءات العينية) و التعويض النقدي عن فقدان الأجر خلال هذه المرحلة (الأداءات النقدية) نظرا لتوقفها عن مزاولة أي نشاط مأجور.

و ستشكل هاتين النقطتين موضوع المطلب الأول و الثاني من هذا المبحث.

المطلب الأول : حالات وقف علاقة العمل بالنسبة للأم العاملة

إن وقف علاقة العمل في إطار حماية الأمومة يهدف من جهة إلى الحفاظ على صحة المرأة الحامل أو النفساء، بمنحها قسط من الراحة تحت عنوان عطلة الأمومة (و التي يمكن تمديدها إذا دعت الحاجة لذلك بسبب المضاعفات الصحية الناجمة عن الوضع)، و يهدف في الوقت نفسه، إلى فتح المجال للأم من أجل التفرغ لتربية الطفل و رعايته، بمنحها الحق في عطلة تربية الأطفال و فترات الإرضاع.

و قد تضطر المرأة العاملة أن تتقطع نهائياً عن ممارسة عملها من أجل التفرغ كلياً لشؤون الطفل و البيت، و من أجل ذلك درجت جل التشريعات الاجتماعية على منحها الحق في الاستقالة دون قيدها بأي شرط، خلافاً للقاعدة العامة.

فما هو إذن موقف المشرع الجزائري من كل هذه التدابير المتاحة للأم العاملة؟

الفرع الأول : وقف علاقة العمل خلال فترات الحمل و الولادة:

في حقيقة الأمر يمكننا اختصار عبارة وقف علاقة العمل خلال فترة الحمل و الوضع في حالة واحدة تمثلها عطلة الأمومة.

غير أن وقف علاقة العمل خلال هاتين الفترتين بالذات قد يتوسع أحياناً ليشمل حالات أخرى تمدد بمقتضاها عطلة الأمومة لاعتبارات معينة، سنتعرض لها بشيء من التفصيل لاحقاً.

أولاً : التنظيم القانوني لعطلة الأمومة:

عطلة الأمومة و يطلق عليها في معظم دول المشرق العربي إجازة الأمومة أو الولادة، جاء تعريفها في معجم المصطلحات الفقهية و القانونية بأنها : "فترة تمنح للموظفة الحامل خلالها راحة و لمدة أقصاها ستون (60) يوماً و براتب كامل و لا تدخل هذه الإجازة في حساب الإجازات الإدارية و لا في حساب الإجازات المرضية...".¹

و على الرغم من أن هذا التعريف أقرب ما يكون إلى مفهوم عطلة الأمومة، إلا أننا نلاحظ أن به بعض النقائص و الثغرات، حيث أنه خص الموظفة الحامل فقط بعطلة

¹ معجم المصطلحات الفقهية و القانونية، إعداد الدكتور جرجس جرجس، الشركة العالمية للكتاب، بيروت لبنان 1996.

الانسان

الأمومة، و نحن نعلم أن هذا الحق يشمل كذلك العاملات الأجيرات، كما أن منح عطلة براتب أو أجر كامل لا ينطبق على جميع التشريعات العمالية.

كما أن المدة القصوى للعطلة و التي حددها التعريف بستين يوما ليست قاعدة عامة، إذ أن بعض هذه التشريعات قد تزيد أو تنقص من هذه المدة¹

غير أن أهم نقطة تستوقفنا من خلال هذا المفهوم، أنه لا تعد إجازة الأمومة لا من الإجازات الإدارية و لا من الإجازات المرضية، و هو بذلك يثير عدة تساؤلات حول الطبيعة القانونية لعطلة الأمومة، و هو موضوع النقطة الثانية من هذا المطلب.

لكن و قبل التطرق لذلك سنوضح أولا مضمون عطلة الأمومة و مدتها و الشروط التي تضعها مختلف التشريعات الاجتماعية للاستفادة منها.

1- مدة عطلة الأمومة، مضمونها و شروطها :

بالرجوع إلى المادة الثالثة الفقرة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم 103 المتعلقة بحماية الأمومة²، فإنه يحق لكل امرأة تنطبق عليها الاتفاقية الحالية³، و بناء على شهادة طبية تشير إلى التاريخ المحتمل للوضع أن تتمتع بعطلة الأمومة.

و قد حددت الفقرة الثانية من هذه العطلة بـ 12 أسبوعا على الأقل، يمنح جزء منها عقب الوضع، و تحدد مدته عن طريق التشريع الوطني لكل دولة على ألا يقل عن ستة أسابيع.

¹ فيما يخص الدول العربية تتباين مدة العطلة من قطر لآخر، ففي الأردن مثلا حددت بـ 42 يوما، موزعة بين فترتين متساويتين، و يوريا قسمت العطلة إلى 20 يوما قبل الوضع و 55 يوما بعده، بينما حددت اتفاقية العمل العربية رقم 1 لسنة 1996 م الحد الأدنى للعطلة بـ 7 أسابيع. جاء في المادة الأولى من الاتفاقية رقم 103 السالفة الذكر : "أن هذه الاتفاقية تطبق على النساء العاملات بالمؤسسات الصناعية و كذلك بالأشغال غير الصناعية و الفلاحية، و تشمل كذلك النساء الأجيرات العاملات بالمنزل" بينما الفقرة الأولى من المادة 2 من مشروع اتفاقية العدة للإتفاقية 103 تنص على أن هذه الاتفاقية تطبق على جميع النساء العاملات، ثم تضيف الفقرة 2 من المشروع أنه يمكن لكل دولة عضو بعد استشارة المنظمات العمالية، أن تستثني كليا أو جزئيا بعض الفئات العمالية.

² الإتفاقية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم 103 حول حماية الأمومة، (تتضمن مراجعة الإتفاقية رقم 3 لسنة 1919)، صدرت هذه الإتفاقية سنة 1952، و دخلت حيز التنفيذ يوم 7 سبتمبر 1995.

³ جاء في المادة الأولى من الإتفاقية رقم 103 السالفة الذكر : "أن هذه الاتفاقية تطبق على النساء العاملات بالمؤسسات الصناعية و كذلك بالأشغال غير الصناعية و الفلاحية، و تشمل كذلك النساء الأجيرات العاملات بالمنزل" بينما الفقرة الأولى من المادة 2 من مشروع اتفاقية العدة للإتفاقية 103 تنص على أن هذه الاتفاقية تطبق على جميع النساء العاملات، ثم تضيف الفقرة 2 من المشروع أنه يمكن لكل دولة عضو بعد استشارة المنظمات العمالية، أن تستثني كليا أو جزئيا بعض الفئات العمالية.

فإن كانت الإتفاقية الحالية واضحة من حيث تحديد المدة الكلية الدنيا لعطلة الأمومة (12 أسبوع على الأقل)، إلا أنها لم تتطرق لتحديد طبيعة فترتها السابقة واللاحقة للوضع مع الإشارة إلى أن أقل مدة للفترة التي تلي الوضع هي ستة أسابيع.

و على سبيل المقارنة فإن مشروع إتفاقية العمل الدولية المتعلقة بحماية الأمومة في العمل¹ المعدل في الإتفاقية رقم 103² نص من خلال الفقرة الأولى من المادة الثالثة على أنه : "بناء على شهادة طبية أو أي شهادة مماثلة أخرى حسب ما يحدده التشريع و التطبيق الوطنيين، تبين التاريخ المحتمل للوضع، يمكن لكل امرأة تطبق عليها الإتفاقية الحالية³ الحق في عطلة أمومة تقدر مدتها بـ 12 أسبوعا على الأقل...".

ثم عقب من خلال الفقرة الأولى من طرف كل دولة عضو بعد استشارة العمال وأرباب العمل، أخذة بعين الاعتبار صحة كل من الأم و الرضيع. و يتضح من خلال الفقرة الثانية من هذه المادة أن فترة العطلة الإجبارية هي الفترة التي تلي الوضع.

و بعد التطرق لمضمون التشريع الدولي فيما يخص هذه النقطة، سوف نحاول تحليل موقف المشرع الجزائري على ضوء هذه المواد.

فبالرجوع إلى قانون العمل الحالي (11/90) المادة 55 الفقرة الأولى منه، نرى أن المشرع ينص على استفادة العاملات من عطلة الأمومة خلال فترات ما قبل الولادة و ما بعدها طبقا للتشريع المعمول به.

و قد تثير القراءة الأولية لهذه الفقرة بعض الغموض، فهي من جهة لم تحدد مدة الأمومة، و من جهة ثانية لم تبين المقصود بعبارة التشريع المعمول به.

ذلك أن البعض قد يفسر عبارة التشريع المعمول به على أن المقصود بها : القوانين التي كانت تنظم علاقات العمل الملغاة و التي كانت تحدد مدة عطلة الأمومة بـ 12 أسبوعا. غير أن الأخذ بهذا التأويل، يوقعنا في التناقض مع القاعدة القانونية و التي مفادها : "أن القانون الجديد يلغي القانون القديم"

¹ تغيير العنوان من حماية الأمومة إلى حماية الأمومة في العمل الذي يعتبر أكثر دقة.

² طرح هذا المشروع للمناقشة و المصادقة خلال الدورة 88 لمؤتمر العمل الدولي ما بين 30 ماي و 15 جوان 2000 (تقرير رقم IV - 01 موضوعه مراجعة الإتفاقية الدولية رقم 103 و التوصية الدولية رقم 95، المتعلقة بحماية الأمومة لسنة 1952).

³ تنص الفقرة أ من المادة 1 من هذا المشروع أن : "عبارة امرأة" تطبق على كل شخص من جنس أنثى دون أي تمييز من أي نوع...".

و التفسير الصحيح لهذه العبارة، اعتبار أن القصد من التشريع المعمول به، قوانين الضمان الاجتماعي الحالية¹ و بالتحديد القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية و التعديلات الملحقة به، إذ جاء في المادة 29 منه المعدلة و المتممة بموجب المادة 12 من الأمر 76-17² :

"تتقاضى المؤمن لها شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض، تعويضة يومية لمدة 4 أسبوعا متتاليا، تبدأ على الأقل ستة أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة..."

و سواء تعلق الأمر بالمادة 29 قبل التعديل أو المادة 12، فإن كليهما لم تتعرض لتحديد مدة عطلة الأمومة صراحة، بل تطرقت للموضوع بمناسبة النص على الفترة التي تتقاضى خلالها العاملة (أو المؤمن لها فيما يخص المادة الحالية) التعويضات النقدية، بخلاف أمر 31/75 الذي تناول صراحة فترة وقف علاقة العمل بمناسبة الوضع و الحمل، و التي حددها بـ 12 أسبوعا (المادة 24 منه).

و مهما يكن من أمر فإن المشرع و برفعه مدة العطلة إلى 14 أسبوعا، يكون قد أخذ بأقصى مدة منصوص عليها في التشريعات الدولية، إذ ورد في التوصية رقم 95 المتعلقة بحماية الأمومة و الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1952 انه تستدعي الظروف الصحية للمرأة إمكانية تمديد عطلة الأمومة المنصوص عليها من خلال الاتفاقية، لتصل أقصى مدة لها و هي 14 أسبوعا، في حين أن مشروع تعديل هذه التوصية الصادر في جوان 2000 نص من خلال الفقرة 1 من العنوان المتعلق بعطلة الأمومة أنه : "على الدول الأعضاء أن تعمل على أن تصل مدة عطلة الأمومة إلى 16 أسبوعا على الأقل..."

¹ V. Tayeb Belloula, droit du travail, P 238 : « ... en d'autres termes la durée d'un tel congé dépend de la période de prise en charge par la sécurité sociale, sauf dispositions contraires des conventions collectives, une précision du législateur aurait été plus utile. L'ancienne législation avait fixé la durée des congés maternité »

² أمر : 17/96، المؤرخ في 20 صفر 1417 هـ الموافق لـ 6 يوليو 1996 م يعدل و يتمم قانون 11/83 المتضمن في الجريدة الرسمية عدد 42.

أما فيما يخص مسألة توزيع مدة العطلة إلى فترتين، سابقة و لاحقة للوضع، يشير المنشور العام رقم 1 لسنة 1991¹ أن فترة العطلة التي تسبق الولادة محصورة بين مدتين : قصوى محددة بـ 6 أسابيع و هو الحد الأقصى حسب المنشور. و أمام هذا التضارب في الأحكام يكون أمر 17/96 هو الأولي بالتطبيق بالنظر إلى قوته القانونية مقارنة مع المنشور من جهة، وعلى اعتبار أنه النص الجديد من جهة ثانية.

وفي إطار اتفاقيات العمل الجماعية نلاحظ أنها تؤكد على تطبيق أحكام قوانين الضمان الاجتماعي فيما يخص مسألة تحديد مدة عطلة الأمومة. حيث ورد في المادة 58 من اتفاقية العمل الجماعية لمؤسسة تسيير المصالح المطارية للسانيا وهران أنه : " يوقف عقد العمل للمرأة العاملة خلال فترة 14 أسبوعا متتالية من التاريخ المفترض للوضع..." وهي بذلك لم تأت بأي جديد، ونرجح أن توزيع فترات العطلة يجري بناء على اتفاق شفهي بين العاملة والمستخدم.

1- شرط التصريح بالحمل:

كانت المادة 29 من القانون 11/83 قبل تعديلها تنص من خلال الفقرة الثانية أنه: "... يجب على العاملة أن تنقطع وجوبا عن العمل لفترة معينة قبل التاريخ المحتمل للوضع، بناء على شهادة طبية، على ألا تقل هذه المدة عن أسبوع". والواضح من خلال هذه المادة أنها كانت تعتبر أن فترة الانقطاع عن العمل بسبب الحمل والواقعة قبل الولادة هي فترة عطلة وجوبية، حددت أقل مدة لها بأسبوع واحد فقط، بخلاف المادة 29 بعد التعديل، والتي رفعت هذه المدة إلى 6 أسابيع على الأقل. إلا أن النقطة التي تهمنا في هذا الصدد، أن الاستفاضة من عطلة الأمومة مرتبط بشروط موضوعي بديهي، وهو أن تكون العاملة حامل، ولا شك أن اشتراط المادة تقديم الشهادة الطبية ما هو إجراء شكلي لإثبات واقعة الحمل.

¹ المنشور العام حول تطبيق قوانين الضمان الاجتماعي رقم 1، المؤرخ في 10 نوفمبر 1991 (الرجوع إلى الفقرة 2 من المبحث الثاني من الفصل الثاني منه تحت عنوان "التأمين على الأمومة")

وبالمقارنة مع المادة الحالية (12 من 17/96 المعدلة للمادة 29) نلاحظ أنه تم حذف هذا الشرط المتمثل في تقديم الشهادة الطبية. فهل يعني ذلك أن المشرع أصبح يترك الحرية للعاملة في اختيار الوسيلة المناسبة لإثبات الحمل في مواجهة المستخدم عند الاستفادة من عطلة الأمومة ؟ أم أنه اكتفى بإتباع مثل هذا الإجراء أمام صناديق الضمان الاجتماعي، على اعتبار أنها هي التي تؤدي التعويضات المرتبطة بهذه العطلة ؟

بالنظر إلى طبيعة النظام الجزائي نلاحظ أن العامل الذي ينقطع عن العمل مؤقتا بسبب المرض أو ما يماثله كالعجز أو حالة الحمل لدى المرأة، لا يتقاضى أجرا بل تعويضات نقدية يتكفل بدفعها صندوق الضمان الاجتماعي، وعليه تخضع تعليق علاقة العمل في هذا الإطار للتصريح الإجمالي عن الحالة التي تسببت في ذلك، في ظرف يومين من حصولها أمام صندوق الضمان الاجتماعي عملا بالمادة 18 من قانون 11/83 والمادة 01 من القرار الوزاري المؤرخ في: 13 فبراير 1984.

كما نصت المادة 33 من مرسوم 27/84 (الذي يحدد أشكال تطبيق العنوان الثاني من قانون 11/83) أنه: " يتعين على المعنية بالأمر أن تعلم بحالة الحمل المعاينة طبيا، هيئة الضمان الاجتماعي المعنية خلال مدة 06 أشهر على الأقل قبل التاريخ المحتمل للوضع....."

غير أن التصريح بحالة الحمل - أو غيرها من أسباب وقف علاقة العمل كالمرض - أمام المستخدم لا يخضع من حيث الآجال إلى القانون أو التنظيم بل إلى ما تضمنه النظام الداخلي للمؤسسة أو اتفاقية العمل الجماعية.

وعليه المستخدم غير مخول قانونا لإجراء المراقبة على حالة العامل للتأكد من سبب وقف علاقة العمل ذلك أن هذا الحق ممنوح قانونا لهيئة الضمان الاجتماعي، غير أن هذا لا يعفي العامل من إخطار المستخدم بذلك أو بتمديد العطلة بسبب المرض أو الحمل وإلا أدى ذلك إلى فسخ علاقة العمل بسبب إهمال المنصب.

ذلك أن حالة الحمل أو المرض لا تنهيان عقد العمل بل تعلقان تنفيذه، حيث يبقى العامل منتميا إلى المؤسسة المستخدمة، ولكي يقع هذا التعليق يجب أن يكون السبب

الانسان

المحتج به صحيحا ومؤكدا من قبل هيئة الضمان الاجتماعي عن طريق استعمال حقها في المراقبة (الشهادات والفحوصات الطبية).

وفي هذا السياق نورد قرار صادر عن المحكمة العليا تحت رقم 195184 بتاريخ 11 أبريل 2000 على إثر الطعن بالنقص، قضت من خلاله برجوع العاملة لمنصب عملها مع التعويض مستندة على ما يلي:

حيث أن الطاعن ينعي على الحكم المطعون فيه قلة التسبيب القانوني، واكتفاء قاضي الموضوع بالتصريح بعدم ارتكاب المطعون ضدها أي خطأ، وعدم البث من قبل قاضي الموضوع في الأوجه المشار إليها من قبل الطاعن بعدم تقديم المطعون ضدها أي شهادات طبية لتبرير غيابها، وكذا الأوجه الخاصة بتطبيق أحكام المادة 43 من القانون الداخلي باعتبار أن الأمر يتعلق بترك المنصب دون تقديم أي تبرير يعد خطأ من الدرجة الثالثة يترتب عنه الفصل.

وحيث أن الاحتجاج على عدم البث في أحكام القانون الداخلي يثار لأول مرة أمام المحكمة العليا، فلا تأثير لذلك باعتبار أن ترك أو إهمال المنصب لا يدخل ضمن الحالات الخاصة بالخطأ الجسيم المحددة على سبيل الحصر والمستوجبة للطرده دون سابق إخطار ودون تعويض وفقا لما نصت عليه المادة 73 من قانون 29/91 المعدل والمتمم لقانون 11/90.

وبالرجوع إلى الاجتهاد القضائي الفرنسي فيما يخص إثبات واقعة الحمل، نلاحظ أنه يعتبر أن تسليم الشهادة الطبية مجرد قاعدة إثبات، ذلك أن العلم الفعلي بالحمل من طرف المستخدم يكفي، غير أن قانون العمل الفرنسي يلزم العاملة للاستفادة من عطلة الأمومة أن تخطر المستخدم بحملها مع ذلك فإن قانون العمل الجزائري 11/90 لم يتطرق لمثل هذا الشرط في إطار موضوع عطلة الأمومة، في حين أدرج كشرط لازم لمنح الأداءات العينية والنقدية الخاصة بالتأمين على الأمومة من خلال المادتين 54 و55 من قانون 11/83.

أما بالنسبة للتشريعات الاجتماعية القريبة من التشريع الجزائري، نلاحظ أن قانون العمل المصري لسنة 1981 نص من خلال المادة 154 على أن للعاملة التي أمضت 6 أشهر في خدمة صاحب العمل الحق في إجازة وضع.

غير أن فريق من الفقه المصري يعتبر أن قضاء مدة الخدمة ليس شرطاً لاستحقاق إجازة الوضع (عطلة الأمومة)، فالحق في الإجازة يثبت - حسب وجهة نظرهم - بمجرد وجود حمل، وتم وضع هذا الشرط فقط لاستحقاق الأجر خلال عطلة الوضع.

وهذا التفسير يوافق تماماً ما ذهب إليه المشرع الاجتماعي الجزائري، حيث نستنتج أنه وفي حال عدم توفر شرط المدة الدنيا للخدمة بالنسبة للحامل، فيكون من حقها الذهاب في عطلة الأمومة لكن ليس لها أن تطالب بالأداءات النقدية المدفوعة، ولا أن تتمتع بالحماية اللازمة بالنسبة للحق في منصب عملها خلال فترة العطلة.

أما فيما يخص التشريع الدولي، فإنه سواء تعلق الأمر بالاتفاقية الدولية رقم 103 أو المشروع الجديد، فإنهما لا يشترطان حين الاستفادة من عطلة الأمومة أي مدة خدمة معينة بخلاف الاتفاقية العربية رقم 1 المتعلقة بمستويات العمل والصادرة عن منظمة العمل العربية سنة 1966، حيث اشترطت لحصول الحامل على عطلة الأمومة وعلى الأجر أو التعويض المصاحب لها ضرورة قضاء العاملة لدى مستخدم واحد فقط مدة خدمة مقدرة ب 6 أشهر على الأقل قبل تاريخ بدأ العطلة.

وفي نهاية هذا الفرع، نشير أن بعض القوانين الاجتماعية تضمنت إلى جانب هذين الشرطين قيوداً أخرى، ومثال ذلك ما ورد في المادة 154 من قانون العمل المصري الذي حدد حق العاملة في إجازة الوضع بثلاث مرات فقط طوال مدة خدمتها.

بينما التشريع الجزائري - وعلى سبيل المقارنة - لم يقيد الحق في عطلة الأمومة لأي عدد من المرات تكون استفادت خلالها العاملة من هذه العطلة، حيث أن مثل هذا القيد من شأنه أن يحدد من حقها في ممارسة الأمومة.

ثانياً: الطبيعة القانونية لعطلة الأمومة:

لقد أشرنا أن عطلة الأمومة حق يرتبه القانون للعاملات في حالة وجود حمل، وإذا كانت واقعة الحمل كالمريض من أسباب وقف علاقة العمل، إلا أنها تختلف عنه من حيث طبيعتها وعلتها، ولذلك لا تدخل عطلة الأمومة ضمن العطل المرضية، مع وجود بعض الاستثناءات إذا ترتب عن الحمل أو الوضع مرض. وإذا كان الحمل والوضع من أسباب وقف علاقة العمل، فإنه يندرج ضمن مفهوم الوضع، الولادة الطبيعية من جهة (سواء ولد الجنين حيا أو ميتا)، ومن جهة ثانية الولادة القيصرية وحالات الإجهاض.

أما من حيث الطابع الإلزامي للعطلة، فإن المادة 29 من قانون 11/83 قبل التعديل أكدت من خلال الفقرة الثانية أن الانقطاع عن العمل الواقع قبل التاريخ المحتمل للوضع هو انقطاع وجوبي. في حين أن المادة 12 المعدلة والمتممة للمادة 29 لم تشر إلى فترة الوقف عن العمل والمقدرة ب 14 أسبوعا، إلا باعتبارها شرط لتقاضي التعويضات اليومية (التأمين على الأمومة) وهو شرط التوقف عن كل عمل مأجور، وهذا يتطابق تماما مع الفقرة الأولى من المادة السابقة.

غير أن الجديد أن المادة الحالية لم تؤكد الطابع الإلزامي لعطلة الأمومة خلال المرحلة السابقة للوضع، على عكس ما كان منصوص عليه سابقا من خلال المادة 24 من أمر 37/75، حيث جاء في الفقرة 3 منها أنه يمنع تشغيل النساء خلال الأسابيع الثمانية الواقعة قبل وبعد الوضع، بما في ذلك الستة أسابيع التي تلي الولادة مباشرة.

أما على المستوى الدولي، فإن مشروع تعديل الاتفاقية الدولية رقم 103 المتعلق بحماية الأمومة في العمل، وبعد أن حدد المدة الكلية لعطلة الأمومة من خلال المادة 3 (12 أسبوعا على الأقل)، أضاف من خلال المادة 4 على أن جزء من هذه العطلة تعتبر عطلة إلزامية ويتعلق الأمر بالفترة التي تلي الوضع، كما أن الاتفاقية رقم 103 نصت في الفقرة 2 من المادة 3 منها أن جزء من العطلة يتم منحها إلزاميا، وهي الفترة التي تلي الوضع.

وكلا النصين (الاتفاقية والمشروع) لم يحددا مدة هذه العطلة الإلزامية، حيث أن المشروع ترك أمر تحديدها للدول الأعضاء، بعد استشارة المنظمات العمالية، وبعد الأخذ بعين الاعتبار الضرورة الخاصة بحماية صحة كل من الطفل والأم.

في حين أن الاتفاقية رقم 3 لسنة 1919 المتعلقة بحماية الأمومة كانت تحدد فترة العطلة الإلزامية ب 6 أسابيع.

وبالنسبة للتشريعات الوطنية، نجد أن قانون العمل المصري مثلاً، وعلى الرغم من أن مدة العطلة لديه كانت أقل من المدة الدنيا المنصوص عليها دولياً، إلا أنه أكد على منع تشغيل العاملة خلال الأربعين يوماً التالية للوضع.

وقد فسر البعض هذا الخطر، كون أن هذه الفترة تعتبر إجازة وضع إجبارية يمنع على المستخدم أن يستخدمها خلالها، حتى وإن أرادت هي ذلك.

في حين أن المدة المتبقية وهي 10 أيام تشكل عطلة اختيارية، للعاملة أن تطالب بالاستفادة منها بشروط معينة، كما لها أن تتنازل عنها.

وفي الحقيقة أن هذه النصوص وغيرها تشترك في نقطة معينة مفادها أنها كلها قسمت أو صنفت عطلة الأمومة إلى مرحلتين:

1. مرحلة تكون فيها العطلة حق اختياري للعاملة.

2. مرحلة ثانية تكون فيها عطلة الأمومة حق والتزام في نفس الوقت من النظام العام، على الجميع التقيد به، بما في ذلك المستخدم والعاملة نفسها، لاعتبارات تتعلق بالحفاظ على صحة الأم والطفل معاً.

وهذا التقسيم يوافق تماماً مضمون المادة 24 من الأمر الملغى 31/75، وكذلك المادة 29 قبل التعديل، وحسب رأي الدكتور جلال مصطفى قريشي أن: " الفرق بين الإجازتين الإجبارية والاختيارية أن المشرع يفترض في الأولى حاجة المرأة الملحة لمدة معينة من الراحة قبل وبعد الوضع، يحظر على المستخدم أن يشغل المرأة المعنية خلالها ويوقف عقد عملها دون الحاجة لحصولها على شهادة طبية تثبت حاجتها للراحة. بينما لا يلتزم المستخدم بالنسبة للفترة الاختيارية بقبول وقف العمل، وإذا اختارت العاملة الاستفادة منها يجب أن تثبت حالتها الصحية بتقديم شهادة طبية، كما هو الحال بالنسبة للإجازة المرضية العادية....".

وبقي أخيراً أن نشير إلى التكييف القانوني لهذه العطلة، إذا اعتبرها قانون 11/90 حالة من حالات تعليق علاقة العمل، حيث نصت المادة 64 أنه: " تعلق علاقة العمل

الانسان

قانونا للأسباب التالية: .. عطة مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقة بالضمان الاجتماعي."

وتندرج عطة الأمومة ضمن عبارة " أو ما يماثلها "، ذلك أنها قريبة من العطة المرضية، ونص عليها القانون المتعلق بالضمان الاجتماعي.

الفرع الثاني: حالات تمديد عطة الأمومة:

إن التمديد الزمني لعطة الأمومة مرتبط بحالتين أساسيتين تفرض إحداها الظروف الصحية الخاصة بالأم، بينما تتعلق الأخرى بالأخطاء الواردة على تقدير تاريخ الولادة.

أولاً: الحالة الصحية للأم:

جاء في الفقرتين 5 و6 من المادة 3 من الاتفاقية الدولية المتعلقة بحماية الأمومة لسنة 1952 أنه: " في حالة المرض المثبت بشهادة طبية كمرض ناجم عن الحمل أو الوضع، يتم تحديد مدتها القصوى من قبل السلطات المختصة. "

وهو تقريبا نفس مضمون الفقرة 3 من المادة 4 من مشروع تعديل الاتفاقية رقم 103، إذا نصت أنه: " بناء على شهادة طبية يتم منح عطة إضافية قبل وبعد فترة عطة الأمومة في حالة المرض، أو المضاعفات أو خطر المضاعفات الناجمة عن الحمل أو الوضع المدة القصوى لهذه العطة يمكن تحديدها من طرف السلطات المختصة. "

أما القانون الجزائري فقد أشار لهذه الحالة من خلال المادة 25 من قانون 11/83 التي جاء فيها أنه: " تقدم أداءات التأمين على المرض إذا تعلق الأمر بوضع عسير أو تبعات الوضع المرضي "، وقد وردت هذه المادة في إطار الفصل الثاني المتعلق بالتأمين على الأمومة.

كما أن الفقرة 3 من المبحث الثاني من الفصل الثاني من المنشور العام رقم 01 لسنة 1991 نصت أنه يسمح للعاملة في حالة الولادة العسيرة أو المضاعفات الصحية المرضية الناجمة عن الوضع من الاستفادة من أداءات التأمين على المرض.

الانسان

ويبدو أن الاستفادة من أداءات التأمين على المرض يكون مصحوبا بأداءات التأمين على الأمومة، ومن الطبيعي أن تشكل هذه الفترة التي تتقاضى المرأة خلالها الأداءات فترة وقف عن العمل، ومن حيث الوصف أو التكيف القانوني تعتبر وسطا بين النوعين.

غير أن المشرع الجزائري سواء من خلال المنشور أو من خلال المادة 25 لم يحدد المدة القصوى لهذه الفترة، كما أوصت بذلك الاتفاقية. فهل يعني ذلك تطبيق الأحكام المتعلقة بالتأمين على المرض فيما يخص هذه النقطة ؟ وإذا كان المشرع الجزائري قد جمع في حالة تمديد عطلة الأمومة بسبب مرض الحمل بين أحكام التأمين على المرض وأحكام التأمين على الأمومة، فإن قانون العمل المصري على سبيل المقارنة وبالذات المادة 50 منه اعتبرت أنه إذا ترتب على الحمل أو الوضع مرض، فإنه تسري عليه أحكام الإجازة المرضية سواء من حيث مدتها أو من حيث الأجر المستحق عنها.

غير أن بعض الفقهاء اعتبروا على الرغم من ذلك أن هذه الفترة هي فترة عطلة مستقلة تختلف عن العطلة المقررة بسبب أي مرض آخر.

وبالنسبة للقانون الجزائري، فإن المسألة واضحة، ذلك أنه تسري أحكام التأمين على الأمومة على هذه الحالة، حيث تنص الفقرة 2 من المادة 10 من أمر 17/96 المتممة للمادة 25 أنه: " لا يمكن في هذه الحالة (أي حالة منح أداءات التأمين على المرض بسبب المرض الناجم عن الحمل) أن تكون مدة الأداءات العينية أو النقدية الممنوحة ونسبتها أقل من الأداءات التي ينص عليها التأمين على الولادة"، مع ملاحظة أن مدة دفع الأداءات والتعويضات هي نفسها مدة عطلة الأمومة.

ثانيا: الخطأ في تقدير تاريخ الولادة:

والمقصود بهذا العنوان أن تتم الولادة قبل أو بعد التاريخ المحدد مسبقا من طرف الطبيب من خلال الشهادة الطبية، وهو تاريخ موضوع على سبيل الاحتمال، فمن الطبيعي أن تحدث بعض الأخطاء.

وقد أشارت لهذه الحالة الفقرة 4 من المادة 3 من الاتفاقية الدولية المتعلقة بحماية الأمومة لسنة 1952، حيث إذا تم الوضع بعد التاريخ المحتمل للولادة، يتم تمديد العطلة إلى غاية اليوم الفعلي للوضع، مع الإبقاء على فترة العطلة التي تلي الوضع كما هي دون الانتقاص من مدتها.

المطلب الثاني : وقف علاقة العمل الناجمة عن التربية و الإرضاع

تجدر الإشارة إلى أن الحالة الوحيدة التي يجري بموجبها وقف علاقة العمل و المرتبطة بالتربية هي عطلة تربية الأطفال، في حين ان فترات الراحة التي تمنح للعاملة من اجل إرضاع وليدها تكون خلالها علاقة العمل قائمة، و تنتج جميع آثارها، حيث أنها تستفيد من فترات الراحة : بين فترات العمل نفسها، غير أن جمع هاتين الفترتين تحت نفس العنوان كان بسبب اشتراكهما في هدف واحد ألا و هو العناية بالرضيع

الفرع الأول : عطلة تربية الأطفال (الإحالة على الاستيداع)

حسب المادة 58 من الدستور الجزائري لسنة 1996 تحظى الأسرة بحماية كل من الدولة و المجتمع. و تعتبر عطلة تربية الأطفال من القواعد التي تدخل ضمن هذا الباب (باب حماية الأسرة).

و قد تناول تشريع العمل الدولي هذه النقطة في إطار الاتفاقية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم 165، و المتعلقة بالمساواة في العمل بين العمال ذوي المسؤوليات العائلية، حيث جاء في الفقرة 1/ 22 منها انه : " يكون للأب و الأم خلال الفترة التي تلي عطلة الأمومة مباشرة إمكانية الاستفادة من عطلة أبوية دون فقدان مناصب عملهم و الحقوق المتعلقة به...".

كما ورد في مشروع تعديل التوصية رقم 95 ، المتعلق بحماية الأمومة في العمل من خلال الفقرة 1/10 أن : " المرأة العاملة أو أب الطفل إذا كان عاملا، يجب أن يستفيدا من عطلة أبوية خلال الفترة التي تلي عطلة الأمومة...".

و الملفت للانتباه في هاتين الوثيقتين أنهما أطلقتا عبارة " عطلة أبوية" (Congé parental) على عطلة تربية الأطفال، ذلك أن تمنح للأم أو للأب على السواء بخلاف عطلة الأمومة.

فما هو إذن موقف تشريع العمل الجزائري من هذا المفهوم الجديد لعطلة تربية الأطفال ؟ و ما هي الأحكام التي يرتبها فيما يخص الشروط و الآثار الناتجة عنها؟

أولا : مضمونها و شروطها

تناول قانون العمل الجزائري لأول مرة عطلة تربية الأطفال من خلال أمر 133/66 المتعلق بالوظيف العمومي، حيث حددت المادة 49، حالات الإحالة على الاستيداع، بما في ذلك حالة الموظفة التي تربي ولدا عمره أقل من خمس سنوات أو مصاب بعاهة تتطلب عناية مستمرة.

غير أن الإحالة على الاستيداع و هي الإطار الذي تمنح من خلاله هذه العطلة، لم تعرف إلا مع صدور قانون 06-82 المتعلق بتنظيم علاقات العمل الفردية، من خلال المادة 51 التي اعتبرت الإحالة على الاستيداع، وقف مؤقت لعلاقة العمل لعامل مرسم في منصب عمله و رتبت عنها الكف عن أجره، و توقف استفادته من الحقوق المتعلقة بالأقدمية و الترفيع و التعاقد.

ثم بينت المادة 52 حالات الإحالة على الاستيداع، حيث نصت الفقرة الرابعة منها أنه تمنح الإحالة على الاستيداع للعمال أو العاملات حتى يتمكنوا من تربية ولد يقل عمره عن خمس سنوات أو مصاب بعاهة يتطلب علاجا متوصلا و هذا هو نفس مضمون المادة 49 أعلاه مع فارق بسيط أن أمر 133 / 66 كان يعتبر الإحالة على الاستيداع التي تتم بسبب تربية الطفل أي عطلة تربية الأطفال، هي حق للأمهات الموظفات فقط، في حين أن قانون 06/82 وسع هذا الحق ليشمل العمال من الآباء، كذلك، من ثم يصح أن يطلق عليها عبارة " العطلة الأبوية" كما جاء في الاتفاقية الدولية رقم 165 و كما ورد في قانون العمل الفرنسي.

أما قانون العمل الحالي (11/90) فلم يتطرق أبدا لموضوع الإحالة على الاستيداع، و لا لعطلة تربية الأطفال، و يمكن أن نستخلص من هذا السكوت، إلغاء الأحكام

الانسان

المرتبطة بهذا الموضوع، لا سيما أن المادة 157 منه نصت على إلغاء جميع الأحكام المخالفة لهذا القانون، بما فيها قانون 06/82.

غير أن هذا السكوت قد يفسر على أنه انسحاب من طرف المشرع من تنظيم هذا المجال بترك ذلك لاتفاق أطراف علاقة العمل عن طريق الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية و عقود العمل، خاصة و أن المادة 120 نصت في الفقرة 10 منها على التغييرات الخاصة، كموضوع يمكن أن تناوله الاتفاقيات الجماعية.

و مما يثبت ذلك، أن الكثير من إتفاقيات العمل الجماعية، نظمت مسألة الإحالة على الاستيداع بسبب رعاية طفل في ظل قانون 11/90.

و فيما يخص شروط الاستفاد من عطلة تربية الأطفال ، أو الإحالة على الاستيداع بشكل عام، و بالرجوع إلى المادة 51 من قانون 06/82، فإن الإحالة على الاستيداع : وقف مؤقت عن العمل لعامل مرسوم. و باعتبار الترسيم شرط يضعه هذا القانون للإحالة على الاستيداع، فإنه لا يخص سوى الموظفين فقط، و بعد اجتياز فترات التربص و التكوين.

أما بالنسبة للعامل، فكان على المشرع في إطار قانون 06/82 أن يستبدل شرط الترسيم، بشرط ملائم أكثر، كشرط الأقدمية التي نص عليها قانون العمل الفرنسي من خلال المادة L-122-28-1، و الذي اعتبر أنه للاستفاد من عطلة تربية الأطفال، من الضروري أن يمضي العامل الأجير في المؤسسة المستخدمة فترة أقدمية تقدر بسنة واحدة.

و بما أن الموضوع ترك أصلا للتشريع المهني، فإن بعض الإتفاقيات الجماعية كالإتفاقية الجماعية للمؤسسة ذات الشخص الوحيد و المسؤولية المحدودة "مجموعة تربية الدواجن" المسجلة لدى مفتشية العمل بدائرة السانيا وهران¹ نصت في المادة 54 منها أن : " كل عامل بصفة مستمرة لدى المؤسسة، يستطيع طلب الإحالة على الاستيداع".

1- الإتفاقية الجماعية رقم 01 جانفي 1998 للمؤسسة ذات الشخص الوحيد والمسؤولية المحدودة "مجموعة تربية الدواجن" وهران، المقر الاجتماعي، الطريق السريع، وهران، قديل، بئر الجير.

الانسان

و نستنتج من هذا النص أن شرط الترسيم قد يقابله شرط الاستمرارية في العمل بالنسبة للعامل الأجير، و يعني ذلك أن يكون عقد العمل الذي يربط العامل بالمستخدم عقد لمدة غير محدودة (مستمرًا).

و بمفهوم المخالفة، لا يمكن للعمال المستخدمين بموجب عقود عمل محددة المدة الاستفادة من عطلة تربية الأطفال.

و إضافة إلى هذا الشرط الموضوعي، وضع قانون 06/82 شرط آخر شكلي إجرائي، فحسب المادة 52، فإن الإحالة على الاستيداع (بما في ذلك الحالة المتعلقة بتربية طفل) لا يتم اتخاذها إلا عن طريق قرار من المؤسسة المستخدمة بعد أخذ رأي لجنة المستخدمين المختصة، و يكون هذا القرار بمثابة الرد على الطلب الذي يتقدم به العامل¹.

و هو الشرط نفسه الذي ورد في الاتفاقية الجماعية المذكورة أعلاه، إذ جاء في المادة 56 منها أنه : " تمنح الإحالة على الاستيداع بطلب من العامل بالاتفاق مع المستخدم".

و إذا كانت المادة 52 من قانون 06/82 قد أوجبت صدور قرار من المؤسسة المستخدمة، لإقرار الإحالة على الاستيداع بعد أخذ رأي لجنة المستخدمين، فإن المادة 53 تؤكد أن الإحالة على الاستيداع في الحالات الأولى و الثالثة و الرابعة (و التي تخص الحالة المتعلقة بتربية طفل أو العناية به) هي حق من حقوق العامل على خلاف باقي الحالات.

و أخيراً، هناك قيد، على العامل الالتزام به عند الإحالة على الاستيداع، حيث قررت الفقرة الأخيرة من المادة 51 من قانون 06/82 أن الإحالة على الاستيداع تتنافى مع أية وظيفة أو نشاط يدر الربح على صاحبه.

و هو نفس ما جاء في المادة 55 من الاتفاقية الجماعية السالفة الذكر، التي تمنع على العامل المحال على الاستيداع أي نشاط مربح أو مأجور إلا بالاتفاق مع المستخدم.

1- حسب قانون العمل الفرنسي على العامل أن يقوم بإشعار المستخدم برغبته في الاستفادة من عطلة تربية الأطفال قبل نهاية عطلة الأمومة أو عطلة تربي طفل بشهر على الأقل عن طريق رسالة مسجلة مع توصية الإعلام بالوصول، مع تحديد مدة العطلة والتي لا يجب أن تتجاوز السنتين، ولا يمكن تعديل هذه المدة إلا في حالات استثنائية.

ثانيا : آثارها و انتهاؤها:

أول أثر يترتب على عطله تربية الأطفال (كحالة من حالات الإحالة على الاستيداع) فقدان الحق في الأجر، فحسب الفقرة الأولى من المادة 51 من قانون 06/82، الإحالة على الاستيداع هي إيقاف مؤقت لعلاقة العمل لعامل مرسوم في منصب عمله، و يترتب عنها الكف عن أجره، و فيما يخص الموظفين، فإن المادة 48 من الأمر 133/66 تقرر حق الموظفين في تقاضي نصف المرتب خلال الإحالة على الاستيداع.

بينما التشريع الحالي يسير في اتجاه عدم تقاضي الموظف راتبه خلال الإحالة على الاستيداع، حيث جاء في المادة 117 من مشروع قانون لسنة 1998 متعلق بالوظيفة العمومي، أن الإحالة على الاستيداع لا تفتح الحق في أي تعويض.

و رغم أن هذا المشروع رفض - حتى قبل أن يطرح للنقاش على البرلمان - إلا أنه يؤكد نية المشرع في إلغاء المواد التي كانت تسمح للموظفين الاستفادة من جزء من الراتب. و سواء تعلق الأمر بالموظفين أو العمال، فإنه كان على المشرع أن يراعي أن سبب الإحالة على استيداع والتي تكون بسبب تربية طفل أو العناية وعلاجه، تتطلب مصاريف كبيرة يصعب مواجهتها مع فقدان الحق في الأجر.

وبالإضافة إلى الأجر، فإن الإحالات المتكررة على استيداع قد تعرض العامل إلى فقدان بعض الحقوق، أو الحد منها على الأقل، كلاحق في الأقدمية و الترقية أو الترفيع والتقاعد (المادة 51 من قانون 06/82).

وتجدر الإشارة أن معظم اتفاقيات العمل الجماعية، تعمل على تكريس مثل هذه الأحكام دون زيادة أو نقصان ودون أن تلعب في تغليب مصلحة العامل ومنحه بعض المزايا الإضافية.

وعلى غرار قانون 06/82، تقرر المادة 56 من اتفاقية العمل الجماعية رقم 01 لمجموعة تربية الدواجن بوهران المذكورة أنفاً أن : " الإحالة على استيداع ترتب فقدان العامل حقه في أقدمية والتدرج والترقية".

غير أن المادة 51 تنص على احتفاظ العامل بالحقوق المكتسبة قبل الإحالة، كحقه في الرتبة التي كان يشغلها.

وفيما يخص التقاعد فإن المشرع لم يوضح قصده من عبارة عدم تفاده من الحقوق المتعلقة بالتقاعد الواردة في المادة 51 والأرجح انه قصد بذلك على احتساب فترة الإحالة على الاستيداع كفترة عمل فعلي بالنسبة للمدة اللازمة للإحالة على التقاعد.

غير أن الأمر مختلف بالنسبة لعطلة الأمومة فيما يخص هذه النقطة بالذات، حيث جاء في المادة 11 فقرة 1 من قانون 11/83 المتعلق بالتقاعد¹ أنه تعتبر الفترات التي تتقاضى المرأة خلالها تعويضات اليومية الخاصة بالتأمين على الأمومة (وهي نفسها فترة عطلة الأمومة). في حكم فترات العمل.

وطبعا فترات العمل المقصودة هنا، هي الفترات العمل التي تحتسب بالنسبة للمدة اللازمة للترقية، وعليه نستنتج أن استفادة العامل (الأب) أو العاملة (الأم) من عطلة تربية الأطفال، في طار الإحالة على الاستيداع، يفوت عليهما فرص كثيرة والترقية والتقاعد.

ولتدارك ذلك، كان على المشرع أن يأخذ بحل وسط باحتساب جزء من فترة الإحالة كفترة أقدمية ، كما فعل المشرع الفرنسي في إطار قانون العمل¹ . هذا عن آثار الإحالة على استيداع ، فيما يتعلق بالمدة، فقد حددت المادة 55 من قانون 06-82 أقصى مدة لها بسنة واحدة : تقر الإحالة على استيداع لفترة لا تتعدى مدة سنة واحدة ...".

وقد حددت بعض اتفاقيات العمل الجماعية مدتها بـ 6 أشهر²، إذ جاء في الفقرة 2 من المادة 56 من اتفاقية العمل الجماعية رقم 01، لمجموعة تربية الدواجن بوهران انه لا يجب أن ثقل مدة الإحالة على استيداع عن 6 أشهر ، ولا أن تفوق السنة. وقد ورد في المادة 55 من القانون أن الإحالة يمكن يتم 4 مرات، ولفترات متساوية بالنسبة للحالات الأربعة¹، والتي تشمل الحالة التي تخص تربية طفل أو علاجه

1- قانون رقم 12/83 مؤرخ في 21 رمضان 1403 هـ الموافق، يونيو 1983، يتعلق بالتقاعد.
 1 – le droit du travail en pratique l' édition des 4 organisations , paris 1984 P 171 –
 v. Yves Delmotte

¹ – المقصود بها الحالات حالة على استيداع التي عدتها المادة 52 من قانون 06/82 والتي تشمل 5 حالات.
² هذا يماثل ما نصت عليه 120 من شروع قانون سنة 1998 م المتعلق بالوظائف العمومي.

في حين المادة 56 من اتفاقية العمل الجماعية المذكورة أعلاه حددت إمكانية التجديد بمرة واحدة فقط، مما يعني أنه وفي إطار قوانين العمل الحالية، لم يعد للقانون 06/82 أي قوة إلزامية في مواجهة أطراف علاقة العمل.

وعند انتهاء فترة استيداع، يكون من حق العامل الرجوع لمنصب عمله (إعادة إدماجه في منصب مماثل)، شريطة أن يتقدم بطلب مكتوب إلى مديرية المؤسسة المستخدمة، من قبل شهر على الأقل من انقضاء فترة استيداع (المادة 57 فق 06/82 و نفس ما ورد في قانون العمل الفرنسي، غير أن هذا الأخير يعتبر أن رفض العامل أو العاملة متابعة نشاطه عقب تربية الأطفال يعتبر استقالة بينما قانون العمل الجزائري يعتبر أن عدم تقديم العامل لطلب الرجوع خلال شهر، لا يعتبر كاستقالة دام العالم لم يعبر عن ذلك صراحة، إذ يوجه إليه أخطار للالتحاق بمنصب عمله، أو منصب مماثل، وبالتالي منحه فرصة أخرى الحفاظ على منصب عمله.

الفرع الثاني: فترات الراحة المخصصة للإرضاع:

لم يتضمن قانون العمل الحال 11/90 أي ذكر أو إشارة الرضاعة التي تستفيد منها العاملة النساء، بالرغم من أن الكثير من اتفاقيات العمل الجماعية- بما فيها تلك التي أبرمت في ظل القوانين - الحالية نصت على هذا الحق .

مما يؤكد أن قانون 11/90 هو مجرد قانون إطار، يكتفي برسم الخطوط العريضة العمل والعمال مع ترك التفاصيل لاتفاق الأطراف حسب الظروف الخاصة مؤسسة أو قطاع عمل على حدا.

ودلك لا ينفي أن الكثير اتفاقيات متأثرة إلى حد كبير بما ورد في قوانين العمل السابقة، كأمر 31/75 وقانون 06/82.

فكيف نظمت هذه التشريعات واتفاقيات العمل الجماعية، باعتبارها مهني ، فترات الراحة؟ وما مدى خدمة هذه الأحكام لم كل من الأم والرضع.

التحديد الزمني لفترة الرضاعة:

حسب المادة 09 من مشروع تعديل الاتفاقية رقم 103، فان: للمرأة الحق في فترة راحة يومية أو أكثر لإرضاع طفلها..."

كما نصت الفقرة 2 من نفس المادة أن : " عدد ومدة الفترات الراح، والمنصوص عليها في التشريع أو العرف الوطني يجب أن تتكيف مع احتياجات الخاصة ، وتمنح بناء على شهادة طبية أو أي شهادة تقوم مقامها حسب ما ينص عليه التشريع الوطني"

وبالرجوع إلى التشريع الوطني نجد أن المرسوم 302/82، حدد مدة فترة الراحة المخصصة لإرضاع من خلال المادة 46 فقرة 1 ، حيث نص 1 انه " يكون للأمهات المرضعات الحق في التغيب من خلال المادة 46 فقرة 1 يكون للأمهات المرضعات الحق في التغيب لمدة تين مدفوعة الأجر كل يوم، ابتداء من يوم الولادة مدة الأشهر الستة الأولى، وساعة واحدة كل يوم خلال الستة أشهر الموالية".

ونصت الفقرة 2 أن الساعات المخصصة للإرضاع تختلف عن فترات الراحة الأخرى المقررة طوال اليوم ، ويمكن أن توزع إلى فترتين قدر كل منها ساعة ، أو فترات تقدر كل واحدة منها بنصف ساعة، وذلك بناء على طلب العاملة المعنية بالأمر.

وتعتبر المدة المنصوص عليها من خلال مرسوم 302/82 ضعف المدة المنصوص عليها من خلال الاتفاقية الدولية¹ رقم 03 المتعلقة بحماية الأمومة (لسنة 1919 قبل تعديلها). بينما ترك مشروع تعديل الاتفاقية رقم 103 أمر تحديد مدة فترة الراحة المخصصة للإرضاع التشريع الوطني للدول الأعضاء، وكذلك الأمر بالنسبة للاتفاقية لرقم 103 نفسها.

غير أن العديد من اتفاقيات العمل الجماعية الجزائرية، تخفض فترة الرضاعة لساعة واحدة فقط.

فعلى سبيل المثال، اتفاقية العمل الجماعية رقم 01 المؤرخة في جانفي 1998م، والمتعلقة بمجموعة تربية الدواجن والمسجلة لدى مفتشيه العمل لدى دائرة السانوية بوهران، نصت في الفقرة الأولى من المادة 46، على انه تستفيد الأمهات إثناء الولادة

¹ المقصود بها حالات الإحالة على استبداد التي عدتها 52 من قانون 06/82 والتي تشمل 5 حالات.

الانسان

ولمدة سنة من ساعة مدفوعة الأجر¹ يوميا خلال الستة الأشهر الأولى ، ومن نصف ساعة يوميا من خلال الستة الأشهر الأخيرة .

وكذلك الأمر بالنسبة لاتفاقية العمل الجماعية لمؤسسة الأشغال البحرية للغرب (المؤرخة في 1 ماي 1997 م) التي حددت مدة الرضاعة بساعة واحدة خلال الستة الأشهر الأولى.

وإذا كانت هاتين الاتفاقيتين قد عمدتا إلى تخفيض مدة الرضاعة، تلاحظ أن بعض اتفاقيات العمل الأخرى حرصت على عد حرمان العاملة من مزايا الخاصة بمدة الرضاعة ، والتي كانت ممنوحة لها بموجب المرسوم السابق. ومثل ذلك ما ورد في الفقرة 2 من المادة 125 من اتفاقية العمل الجماعية الخاصة بمؤسسة انجاز المنشآت الصناعية (رقم 01 لسنة 2001)، حيث أقرت للعاملة الحق في ساعتين رضاعة مدفوعة الأجر خلال ستة أشهر الأولى، تحسب ابتداء من تاريخ الولادة وساعة واحدة مدفوعة الأجر ابتداء من الشهر السابع والى غاية الشهر الثاني عشر . ونلاحظ أن مضمون هذه المادة يقترب كثيرا من مضمون المادة 46 من مرسوم المذكور.

أما بالنسبة للتشريعات الاجتماعية المقارنة، فان معظمها ينص على مدة اقل من المدة الواردة في الرسوم الجزائري السابق، فقانون العمل الفرنسي مثلا حدد فترة الرضاعة بساعة واحدة فقط.

في حين أن قانون العمل المصري¹، حدد المدة الدنيا المخصصة للرضاعة ، بساعة واحدة فقط، مع فتح المجال لرفع هذه المدة بناء على اتفاق طرفي علاقة العمل. وبالمقابل جعل استفادة العاملة من فترات الرضاعة تمدد خلال 18 شهرا التالية لتاريخ الوضع. وهي أقل من المدة التي تستفيد منها العاملة من فترات الرضاعة بموجب المرسوم الجزائري(12 شهرا).

¹ حسب المادة 09 من مشروع تعديل الاتفاقية رقم 103، فان فترات الرضاعة المخصصة للمرة تعتبر فترة عمل مدفوعة الأجر.
¹ يمكن للرضاعة إذا تنسى لها ذلك أن لشخص ما بإحضار لمكان العمل، أو أن تذهب هي إلى المنزل في حال ما إذا كانت المسافة بينه وبين مكان العمل قريبة

الانسان

غير أن النقطة المشتركة بين كل هذه التشريعات، أنها قسمت المدة التي يتم خلالها الاستفادة من ساعات الإرضاع إلى فترتين متساويتين مع إمكانية ضم الفترتين معا².

كما أنها اعتبرت ساعات الإرضاع كفترة تغيب مستقلة عن باقي فترات الراحة الأخرى، المخصصة خلال اليوم.

وبالرجوع إلى نص المادة 46 من المرسوم الجزائري السابق، نلاحظ أنها جعلت تاريخ بدئ الاستفادة العاملة من ساعات الرضاعة هو يوم الولادة³¹.

ومن المعلوم أن المعاملة تستفيد من عطلة الأمومة عقب الوضع مباشرة، وبالتالي لن يحتاج المشرع أن يقرر حقها في فترة الإرضاع خلال هذه المرحلة، وكان الأحرى به أن يخصص لها هذه الساعات عند انتهاء عطلة الأمومة ، كما هو متبع في بعض اتفاقيات العمل الجماعية. ومثال ذلك ما ورد في المادة من اتفاقية العمل الجماعية لمؤسسة الأشغال البحرية للغرب (S.O.T.R.A.M.O) ، حيث نصت أن العاملة يكاد غير قابل للتطبيق ، ما لم يقترن بالوسيلة التي تسمح بتقريب المسافة بين مكان عمل المرضعة ومكان تواجد الطفل كدور الحضانة ورياض الأطفال، والتي تستقبل الرضع في بعض الدول مع إشارة أن ذلك غير معمول به بالنسبة للجزائر، حيث أن هذه المؤسسات لا تستقبل إلا الأطفال ابتداء من ثلاث أو أربع سنوات.

فما هو الدور الذي لعبه المشرع من حيث توفير مثل هذه الخدمات الاجتماعية

للمرضعة والأم العاملة عموما؟

² - تنص الفقرة 08 من مشروع تعديل التوصية الدولية رقم 95 : انه عندما يكون ذلك قابل للتطبيق ، وبناء على اتفاق بين المستخدم والعاملة المعنية بالمر فإن الفترات اليومية لإرضاع ، يجب أن تمنح مرة واحدة في شكل تخفيض عام لفترة في بداية وفي نهاية يوم العمل.

1-Convention N°01 année 2001 de l'entreprise de réalisation d'ouvrage industriel 125 durant les périodes pré et postnatales, le personnel féminin bénéficie maternité conformément à la législation en vigueur et bénéficie également au titre de l'allaitement de deux heures d'absences payée durant les six première mois a compté de la date de naissance.

الفرع الثاني: الوسائل الموفرة لتقريب الطفل من مكان عمل الأم:

أن النصوص القانونية الجزائرية أدرجت دور الأمومة ورياض الأطفال ضمن الخدمات الاجتماعية، حيث جاء في المادة 03 من مرسوم 179/82 الذي يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية¹ أنه : " تعد الاجتماعية التابعة للهيئة المستخدمة مكملة لأعمال الدولة والجماعات المحلية والهيئات المتخصصة ، ويتم التكفل بها تطبيقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما . ويمكن القيام بها في المجالات الآتية :دور رياض الأطفال".

كما دعا المؤتمر الرابع للاتحاد الوطني للنساء الجزائريات إلى إنشاء حدائق للأطفال ونوادي لاستقبال البنات من اجل الوقاية من المشكل الاجتماعي المتمثل في عدم قدرة العاملة على التوفيق بين نشاطها المهني والعناية بأطفالها². ويبدو أن التوفيق بين عمل المرأة والاهتمام بأطفالها هو الهدف الرئيسي الذي أنشأت من اجله هذه المؤسسات الاجتماعية وليس تقريب الرضيع من مكان عمل الأم طالما لا تسمح باستقبال الرضع .

حيث تعرف مراكز الحضانة بأنها دور تعنتني بالأطفال الصغار الذين يتراوح

سنهم ما بين 3 و 5 سنوات خلال النهار وفي فترة عمل أمهاتهم.

¹ - مرسوم رقم 179/82 مؤرخ في 21 رجب 1402 هـ الموافق ل 15 ماي 1982 م يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها معدل ومتمم (المادة 3 المتتممة بالمادة 2 من المرسوم رقم 186/94 والمادة 1 من مرسوم 74/96).
² مذكرة لنيل شهادة الليسانس في علم الاجتماع ، المشاكل الاجتماعية للمرأة العاملة داخل المصنع ، إعداد أبو زيد ليلي ، قواسمية فريدة، جيلالي رشيدة ، معهد علم الاجتماع جامعة عنابة، 1979-

ومدارس الحضانة هي مؤسسات تعليمية للأطفال في سن ما قبل السن العادي للالتحاق بالمدارس العامة، تحاول مساعدة الأطفال على تكوين عادات حسنة، ونماذج طيبة للسلوك، ونموهم عقليا وجسميا واجتماعيا وعاطفيا، وتقوية قدراتهم و مواهبهم¹.

وإذا كان مرسوم 179/82 قد أدرج إنشاء رياض الأطفال ضمن الخدمات الاجتماعية، فإنه لم يصدر لحد الآن أي نص قانوني يحدد الشروط والأوضاع المتعلقة بإنشائها. وبالنظر إلى القوانين الاجتماعية المقارنة، نجد أن قانون العمل المصري مثلا في المادة 158 منه، قد قيد التزام المستخدم بإنشاء دارا للحضانة بعدد معين من المعاملات، قدر ب100 عاملة على الأقل متواجداً في مكان عمل واحد.

كما يمكن للمستخدم أن يكلف دار حضانة أخرى بإيواء الأطفال بموجب عقد يربطهما.

أما المؤسسات المستخدمة والتي تشغل اقل من الحد الأدنى المشار إليه أعلاه (100 علامة) في مكان عمل واحد فلا يسقط عنها القانون هذا الالتزام ، إذ انه عليها أن تتشارك مع مؤسسات صغيرة أخرى لإنشاء دار للحضانة أو في التعاقد مع دار حضانة أخرى.

¹ -د صباح الدين علي: الخدمة الاجتماعية، الطبعة الثالثة، 1972، الهيئة العامة للتأليف والنشر، ص20، ص388.

ويتفق كل من القانون المصري وقانون العمل السوري حول هذا الشرط، بينما قانون العمل الليبي وقانون العمل السعودي حددا العدد الأدنى للعاملات الذي يفرض القانون توفره لإنشاء دار للحضانة ب 50 عاملة. غير أن تحديد القانون لعدد معين من العاملات من شأنه فتح باب التحايل على القانون، حيث يقوم المستخدم باستخدام 99 عاملة فقط حتى لا يقع تحت طائلة هذا الالتزام، لذلك ومن الأفضل إدخال نوع من المرونة على مثل هذا الشرط.

أما فيما يخص الشروط والمواصفات الخاصة بدار الحضانة نفسها فان الفقرة 2 من المادة 158 من قانون العمل المصري نصت على أن المواصفات يتم تحديدها بموجب قرار صادر عن وزير القوى العاملة والتدريب، وتنفيذاً لذلك صدر القرار رقم 30 بتاريخ 1982/02/07م.

وقد حدد القرار سن القبول في الحضانة ما بين 3 أشهر و 6 سنوات ، أما مواصفات الدار فقد ترك للمستخدم أن يختار المكان شريطة أن لا يكون بعيدا عن مكان العمل ، غير انه لا يجب أن يكون ملاصقا لأي جزء من المؤسسة توجد به مواد خطيرة أو ضارة بالصحة (كالمواد الكيماوية السامة) وتكون به مساحات معينة لإقامة الأطفال في الدار وان يتم تأثيث الدار بشكل ملائم.

ويبدو أن سن القبول المحدد ب 3 أشهر و الشرط الخاص بقرب الحضانة من

مكان العمل، كلها تسهل على الأم المرضعة الاستفادة من ساعات الرضاعة المخصصة

لها.

حماية الطفولة في القانون الدولي لحقوق الإنسان:

عرّفت المادة 01 من اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989¹ "الطفل" على أنه: "كل إنسان لم يتجاوز الثامنة عشرة ما لم يبلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون المنطبق عليه." ؛ وطبقا لذلك فإن مرحلة الطفولة تنتهي ببلوغ الطفل الثامنة عشرة سنة، ما لم ينص القانون الوطني على سن بلوغ أقل من ذلك². وعلى هذا الأساس فالسؤال الذي يطرح نفسه في هذا الصدد هو: ما المقصود بمصطلح "الطفل" ؟.

الواقع أن تحديد المقصود بمصطلح "الطفل" يرتبط بمجموعة كبيرة من الحقوق التي يتمتع بها من يصدق عليه هذا الوصف، وبمجموعة من الالتزامات يتحملها والذي الطفل، وسلطات الدولة المعنية، وكل من يقوم برعايته³ ؛ وهذا ما أكدته المواد من 01 إلى 05 من الإعلان المتعلق بالمبادئ الاجتماعية والقانونية المتصلة بحماية الأطفال ورعايتهم مع الاهتمام الخاص بالحضانة والتبني على الصعيدين الوطني والدولي⁴.

فعلى هذا الأساس يجب أن يكون لكل طفل الحق في إجراءات الحماية التي يستوجبها مركزه كقاصر على أسرته، وعلى كل من المجتمع والدولة. وفرض العقوبات القانونية المناسبة على من يخالف ذلك، محاولا الإضرار بهؤلاء القصر. وهذا ما سأحاول تبيينه من خلال مبحثين: أعالج في المبحث الأول: الإجراءات اللازمة لحماية حق الطفولة، وأوضح في المبحث الثاني: حظر جميع أشكال المساس بحقوق الطفولة.

1. اتفاقية حقوق الطفل للجمعية العامة للأمم المتحدة الصادرة في 1989/11/20 والتي صادقت عليها الجزائر بتحفظ بموجب المرسوم رقم 92 - 461 المؤرخ في 1992/12/19 .

2. غسان خليل ، حقوق الطفل (التطور التاريخي منذ بدايات القرن العشرين)، طبعة الثانية، (لم يتم تحديد دار النشر)، بيروت، سنة: 2003، ص . 146.

3. حسنين الحمدي بوادي، حقوق الطفل بين الشريعة والقانون الدولي، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، سنة: 2005، ص.30.

4. لعسري عباسية، حقوق المرأة والطفل في القانون الدولي الإنساني، المرجع السابق، ص.175.

المبحث الأول: الإجراءات اللازمة لحماية حق الطفولة:

إن حماية حقوق الطفل يستوجب على الدول فرض بعض الإجراءات التي تراها لازمة للمحافظة وحماية هذه الحقوق، وهذه الإجراءات تكاد تكون متفق عليها من طرف الدول وهي: **مبدأ عدم التمييز بين الأطفال**، وهذا ما سأحاول توضيحه في **المطلب الأول**؛ إضافة إلى مبدأ حماية الطفولة من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي ، وهو ما سأبينه في **المطلب الثاني**.

المطلب الأول: عدم التمييز بين الأطفال.

إن مركز الطفل كقاصر يستوجب اتخاذ الحماية اللازمة من قبل كل من أسرته والمجتمع والدولة، وذلك دون أي تمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الديانة أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الملكية أو الولادة.

فبرجوعنا إلى القانون الدولي نجد أن الغالبية العظمى من الدول تمنح حقوقاً كاملة ومتساوية لجميع الأطفال سواء كانوا نتيجة زواج شرعي أم لا¹. وهذا ما أكدته اتفاقية **حقوق الطفل في مادتها الثانية** بقولها:

" 1. تحترم الدول الأطراف الحقوق الموضحة في هذه الاتفاقية وتضمنها لكل طفل يخضع لولايتها دون أي نوع من أنواع التمييز، بغض النظر عن عنصر الطفل أو والديه أو الوصي القانوني عليه أو لونه أو جنسهم أو لغتهم أو دينهم أو رأيهم السياسي أو غيره، أو أصلهم القومي أو الأثني أو الاجتماعي أو ثروتهم أو عجزهم أو مولدهم أو أي وضع آخر.

1-غازي حسن صبار بني، الوجيز في حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 1997، ص.205 - 206.

الإنسان

2. تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتكفل للطفل الحماية من جميع أشكال التمييز أو العقاب القائمة على أساس مركز والدي الطفل أو الأوصياء القانونيين عليه أو أعضاء الأسرة أو أنشطتهم أو آرائهم المعبر عنها أو معتقداتهم".
فحقوق الطفل عديدة ومتنوعة وأهمها نجد مثلا: **الحق في الاسم _ الحق في الجنسية ...إلخ.**

الفرع الأول: الحق في الاسم:

تنص المادة 1/7 من اتفاقية حقوق الطفل على أنه: " يسجل الطفل بعد ولادته فوراً ويكون له الحق منذ ولادته في اسم...إلخ."، وأضافت المادة 2/7 من نفس الاتفاقية أن: "تكفل الدول الأطراف أعمال هذه الحقوق وفقا لقانونها الوطني...إلخ."
إذ أن الاتفاقية هذه قد أحالت في نفس الوقت إلى القانون الوطني الداخلي لكل دولة متعاقدة، وعلى هذا الأساس سنعود إلى القانون الوطني الداخلي الجزائري لمعرفة مدى احترام هذا الحق أم لا. ونبحث: كيف عالج المشرع الجزائري حالة الأطفال الذين لا اسم لهم؟ وما هي الحلول والوسائل التي اتبعتها من أجل حماية هذا الحق؟ خاصة في حالة الأطفال المولودين من آباء غير معروفين أو متوفين؟

تنص المادة 28 من القانون المدني الجزائري على أنه: " يجب أن يكون لكل شخص لقب واسم فأكثر، ولقب الشخص يلحق أولاده". وقد أدت المادة 1/8 من اتفاقية حقوق الطفل أن: " تتعهد الدول الأطراف باحترام حق الطفل في الحفاظ على هويته بما في ذلك جنسيته واسمه وصلاته العائلية، على النحو الذي يقره القانون، وذلك دون تدخل غير شرعي."

وقد أكد المشرع الجزائري أن يكون لكل طفل الحق في الاسم واللقب دون أي تمييز وحتى الأطفال المولودين من أبوين غير معروفين لا بد أن يكون لهم نفس الحق وهذا ما أكدته المادة 01 من الأمر رقم 69 - 05 الصادرة في 1969/01/30 المتعلق بالحالة المدنية للأطفال المولودين في الجزائر من أب وأم غير معروفين: بحيث أن

المحكمة هي من تمنح هذا الحق لمثل هؤلاء الأطفال¹.

الفرع الثاني: الحق في الجنسية:

الحق في الجنسية هو حق مضمون لكل طفل دون أي تمييز، سواء كان هذا الأخير نتيجة زواج شرعي أم لا، وهذا ما أكدته المادة 1/7 من اتفاقية حقوق الطفل: "يسجل الطفل بعد ولادته فوراً ويكون له الحق منذ ولادته في اسم والحق في اكتساب جنسية...". وقد أحالت المادة 2/7 من نفس الاتفاقية إلى القانون الوطني الذي يقوم بإعمال هذا الحق. ولذا فالتساؤل الذي يطرح نفسه في هذا الصدد هو: ما هو موقف المشرع الجزائري من هذا الحق؟

طبقاً للأمر رقم 70 - 86 المؤرخ في 17 شوال عام 1390 الموافق 1970/12/15 المتضمن قانون الجنسية الجزائري المعدل والمتمم في سنة 2005، فإنه وطبقاً للمادة 06 منه: "يعتبر جزائرياً الولد المولود من أب جزائري وأم جزائرية." ؛ وعليه فالجنسية الجزائرية طبقاً لهذه المادة تمنح للطفل الذي يكون أبويه ذو جنسية جزائرية. كما أن المشرع الجزائري قد عالج حالة الأطفال المولودين من أب أو أبوين مجهولين، وحاول قدر الإمكان مكافحة التمييز بالنسبة لهؤلاء الأطفال حيث أنه منح لهؤلاء الجنسية الجزائرية على أساس الإقليم وهذا ما أكدته المادة 07 من قانون الجنسية التي نص فيها على أنه: "يعتبر من الجنسية الجزائرية بالولادة في الجزائر: 1. الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين.

غير أن الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين يعد كأنه لم يكن جزائرياً قط إذا ثبت خلال قصوره انتسابه إلى أجنبي أو أجنبية وكان ينتمي إلى جنسية هذا الأجنبي أو هذه الأجنبية وفقاً لقانون جنسية أحدهما.

¹ - Ghaouti BENMELHA, La place de l'enfant dans les systèmes juridique Algérien, Revue des sciences juridique et Administratives, Faculté de droit, Université Abou Bekre BELKAID, Tlemcen, 2005, p.p 3 - 4.

إن الولد الحديث الولادة الذي عثر عليه في الجزائر يعد مولودا فيها ما لم يثبت خلاف ذلك.

2. الولد المولود من أب مجهول وأم مسماة في شهادة ميلاده دون بيانات أخرى تمكن من إثبات جنسيتها"¹.

إذن فالملاحظ أن اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989 قد حاولت قدر الإمكان مكافحة كل أشكال التمييز بين الأطفال سواء لأسباب أبوية أو غيرها، وهذا ما ذهب إليه المشرع الجزائري أيضا باعتبار الجزائر دولة طرف في الاتفاقية من خلال نصوص مختلفة من التشريع الجزائري سواء تعلق ذلك بالحق في الاسم أو الحق في الجنسية أو حقوقا أخرى.

المطلب الثاني: حق الطفل في الرعاية والحماية من الاستغلال الاقتصادي

والاجتماعي:

الفرع الأول: حق الطفل في الرعاية:

يتميز الطفل عن الراشدين بعجزه وحاجته الملحة للمساعدة والرعاية فما مدى كفاية الإجراءات التي تنص عليها النصوص القانونية لضمان هذا الحق؟

أولا: حق الطفل في أن يتولى رعايته والداه معا:

يحتاج الطفل لرعاية والديه معا أو من يحل محلهما عند غيابهما أو عجزهما. بما أن والدا الطفل تسببا في وجوده وجب عليهما رعايته بالإنفاق عليه ومساعدته بالإضافة إلى رقابته، توجيهه وإرشاده دون أن ننسى حسن معاملته، وهو ما اختصره جون جاك روسو في العبارات التالية:

Nous naissons faibles, nous avons besoin de force. Nous naissons dépourvus de tout, nous avons besoin d'assistance. Nous naissons stupides, nous avons besoin de jugement¹.

¹ - يوسف فتيحة، مدى الحماية القانونية للطفل في القانون الدولي الخاص، مجلة العلوم القانونية والإدارية، سنة: 2005، ص.

(أ) النفقة والمساعدة:

يحتاج الطفل بسبب ضعفه وعجزه إلى مساعدة والديه لتلبية حاجاته المختلفة لأنه لا يستطيع ذلك بنفسه خاصة أثناء طفولته الأولى، ويظل في حاجة إليهما بصورة مختلفة خلال كل مراحل طفولته الطويلة التي يتدرج فيها ببطء نحو اكتساب القوة وتحصيل استقلاله واعتماده على نفسه². ولهذا وجب الإنفاق عليه والاهتمام بشؤونه الحياتية والنفسية كنظافته، صحته، طعامه وغيرها من أنواع الرعاية والمساعدة التي يحتاجها خلال مراحل طفولته المتعددة.

وسعى المشرع الجزائري في نفس الاتجاه من خلال المادة 75 من قانون الأسرة التي نصت على انه: "تجب نفقة الولد على الأب ما لم يكن له مال، فبالنسبة للذكور إلى سن الرشد والإناث إلى الدخول...". بينما نصت المادة 76 ما يلي: "وفي حالة عجز الأب تجب نفقة الأولاد على الأم إذا كانت قادرة على ذلك".

فنفقة الطفل عند المشرع الجزائري تجب على والده فان عجز التزمت بها أمه متى كانت قادرة على ذلك، قصد تمكينه من تلبية حاجاته³. لان رعاية الطفل تتطلب تعاون والديه كما نصت عليه المادة 3/36 من قانون الأسرة الجديدة على انه: "يجب على الزوجين التعاون على مصلحة الأسرة ورعاية الأولاد وحسن تربيتهم".

إلا انه في حالة الطلاق ينتقل واجب مساعدة الطفل في التشريع الجزائري إلى احد الوالدين ويظل والده ملتزما بالإنفاق عليه وهذا ما يستشف من المادة 64 من قانون الأسرة الحالي التي نصت على انه "الأم أولى بحضانة ولدها، ثم الأب...". والمادة 3/87 من نفس القانون التي جاء فيها ما يلي: "وفي حالة الطلاق يمنح القاضي الولاية لمن أسندت له حضانة الأولاد".

مما يحرم الطفل من تلقي مساعدة كلا أبويه كما نصت عليه المادة 18 من الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل في فقرتها الأولى التي جاء فيها ما يلي:

¹ -Mireille DELMAS MARTY :Le Droit De La Famille, série que sais-je ? PUF ?1^{ER} éd. 1972,p45.

² -اديب بوكسوم:أضواء على تربية الطفل للآباء والمعلمين،ترجمة محمد مصطفى الشعيبي،دار النهضة العربية،القاهرة،مصر،ص7-132.

³ -لهذا نجد المشرع الفرنسي يعبر عن حق النفقة بلغة بليغة:

Le Droit De Nourrir Et D'Entretenir

الإنسان

"1-تبذل الدول الأطراف قصارى جهدها لضمان الاعتراف بالمبدأ القائل أن الوالدين يتحملان مسؤوليات مشتركة عن تربية الطفل ونموه وتقع على عاتق الوالدين...المسؤولية الأولى عن تربية الطفل ونموه.وتكون المصالح الفضلى للطفل موضع اهتمام أساسي".

إلا أن المشرع الجزائري قد تبنى هذا المسلك ليبعد الطفل عن صراعات أبويه ولهذا اعتبر الامتناع عن أداء النفقة المحكوم بها قضاء لصالح الطفل جريمة وفق ما نصت عليه المادة 331منه.

في حين يلتزم الوالدان في القانون الفرنسي بالتعاون على مساعدة الطفل والإنفاق عليه سواء أثناء حياتهما المشتركة أو بعد انفصالهما.

(ب) الرقابة التوجيه والإرشاد:

إن الطفل ليس مجرد أنبوب للأكل أو جسد يجب حمايته من البرد،تنظيفه من الأوساخ وعلاجه من الأمراض،بل كائن اجتماعي ووافد جديد إلى عالمنا تنقصه الخبرة والإحاطة بما يدور حوله،مما يوجب حمايته من كل خطر يهدده لضعفه وقلة معرفته بالعالم الذي يحيط به وما يحويه من الأشياء،الأشخاص،أفكار وسلوكات¹،من خلال حراسته ومراقبته.

إلا أن الطفل الإنساني كائن ايجابي يتأثر بما حوله ويحاول التأثير فيه وعليه فمراقبته ومنعه مما يضره لا يكفي لتوفير الرعاية الفضلى له،لان هذه الأخيرة تتطلب فضلا عن ذلك القيام بتوجيهه وإرشاده قصد تعليمه متطلبات الحياة السليمة وقواعد العيش الجماعي² وضوابطه³لوقايته من الانحراف والضرر⁴.

في حين يلتزم الوالدين بالقيام بهذه الوظائف معا في التشريع الجزائري وفق ما نصت عليه المادة 3/36 من قانون الأسرة الجديد على انه:"يجب على الزوجين التعاون على مصلحة الأسرة ورعاية الأولاد وحسن تربيتهم".

¹-كونستانس فوستر:تربية الشعور بالمسؤولية عند الأطفال:ترجمة خليل كامل إبراهيم،مكتبة النهضة المصرية،ط2،ص19،18.

²-Fitzhugh DODSON :tout se joue avant six ans :traduit par Yvon Geffray :éd Robert Laffont :Paris 1972.

³-مصطفى سويف:الأسس النفسية للتكامل الاجتماعي،دار المعارف،مصر،ط4.

⁴-عبد الرحمان عسوي:سيكولوجية الجنوح،دار النهضة العربية،بيروت،لبنان،ص5 وما بعدها.

الإنسان

فبمقتضى هذا النص يلتزم والدا الطفل برعايته وحسن تربيته، وهو ما أكدت عليه المادة 62 من قانون الأسرة "الحضانة هي رعاية الولد وتعليمه والقيام بتربيته على دين أبيه والسهر على حمايته وحفظ صحته وخلقه".

إذا فوظيفة الحضانة تتمثل في مراقبة دين الولد صحته وخلقه بالإضافة إلى توجيهه وإرشاده لينشأ نشأة سوية وهذا يقع على عاتق والديه أصلاً وفق ما نصت عليه المادة 64 من قانون الأسرة والمادة 36.

إلا أن قانون الأسرة لم يشر -حتى بعد التعديل الأخير- إلى الواجبات الملقاة على عاتق الولي سواء كان أباً أو أما في مجال إرشاد الطفل، توجيهه ومراقبته باستثناء ما أشارت إليه 36 منه، في حين اعتبر قانون العقوبات أي تقصير منهما في أداء هذه الواجبات جريمة كما نصت عليه المادة 1130: "يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنة وبغرامة من 500 إلى 5000 دج: احد الوالدين الذي يعرض صحة أولاده أو واحد أو أكثر منهم أو يعرض أمنهم أو خلقهم لخطر جسيم بان... يكون مثلاً سيئاً لهم للاعتياد على السكر أو سوء السلوك أو بان يهمل رعايتهم أو لا يقوم بالإشراف الضروري عليهم وذلك سواء كان قد قضى بإسقاط سلطته الأبوية عليهم أو لم يقض بإسقاطها".

مما يعني أن واجب المراقبة والتوجيه والإرشاد يتطلب منهما إضافة إلى ما سبق ذكره الالتزام سلوكياً أمام الطفل بحسن التصرف حتى في حالة ما سبق ذكره الالتزام سلوكياً أمام الطفل بحسن التصرف حتى في حالة إسقاط سلطاتهم عليه¹. وهو نفس ما يذهب إليه المشرع الفرنسي².

(ب) حسن المعاملة:

قد يدفعنا الاهتمام بالطفل إلى حشو ذهنه بكثير من المعلومات بهدف إعداده للمستقبل، غاضين الطرف عن أهمية حسن معاملته بلا قسوة ولا تدليل في تعليمه أسس الحياة الاجتماعية واكتسابه مشاعر إيجابية اتجاه نفسه ومحيطه الاجتماعي والإنساني.

¹ -سميرة احمد: الآثار الاجتماعية لإدمان المخدرات على الفرد والأسرة والمجتمع، مجلة تصدر عن وزارة الداخلية السعودية، العدد 12، ص 209.
² -عمر فاروق الحسيني: انحراف الأحداث المشكلة والمواجهة، 1995، ط 2، ص 110 وما بعدها.

الإنسان

إذا فحق الطفل في الرعاية يلزم والداه بحسن معاملته أثناء إشباعهما لحاجاته، لان ذلك يجعله يتشبع بالقيم الاجتماعية التي تدعو إلى التعاون، مساعدة الضعيف والتضامن الاجتماعي.

أما المشرع الجزائري فلم ينص في قانون الأسرة صراحة على حق الطفل في حسن المعاملة باستثناء ما أشارت إليه ضمناً المادة 66: "يسقط الحق في الحضانة بالتزوج بغير قريب محرم". ومصدر هذا الحكم الفقه الإسلامي الذي هدف من ورائه إلى وقاية الطفل من سوء معاملة زوج أمه الغريب. إذن فمن حق الطفل أن يحصل على رعاية والديه إلا أن ذلك قد لا يكون متاحاً مما يوجب توفير رعاية بديلة له.

ثانياً: حق الطفل في رعاية بديلة:

أن حق الطفل في الرعاية يرتبط بحاجته لها لبقائه ونمائه ولا يتعلق بوالديه ومدى كفاءتهما أو عجزهما على توفيرها له، مما يوجب في هذه الحالة توفير رعاية بديلة له سواء كانت جزئية أو كلية.

حيث يحتاج الطفل إلى كثير من الدعم والمساعدة من أجل أن ينمو نمواً سويًا. وقد يعجز والداه عن توفير ذلك له، كعجزهما عن الإنفاق عليه أو عن مراقبته، توجيهه وإرشاده أو أن لا يحسنا معاملته.

حيث يجب في هذه الحالة البحث عن من يحل محلها في توفير بعض هذه الحاجات للطفل.

إذا عجز والد الطفل أو أمه عن الإنفاق عليه، انتقل هذا الواجب في الشريعة الإسلامية إلى أصوله وأقاربه المحارم عند بعض الفقه الإسلامي¹.

في حين ينتقل هذا الواجب في التشريع الجزائري إلى أصول الطفل وفق ما نصت عليه المادة 77 من قانون الأسرة الجزائري "تجب نفقة... الفروع على الأصول حسب القدرة والاحتياج ودرجة القرابة في الإرث".

¹ -صبي المحمصاني: المبادئ الشرعية والقانونية، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، ط1997، 8، ص226.

فالمشرع الجزائري لم يلزم أقارب الطفل بالإنفاق عليه إذا أعسر والداه بل قصر ذلك على أصوله سواء كانوا من جهة أبيه أو أمه لينتقل بعدها هذا الواجب إلى الدولة¹.

الفرع الثاني: حق الطفل في الحماية من الاستغلال الاقتصادي:

يعتبر الاستغلال الاقتصادي الآفة الأكثر نشاطا وقدرة على الالتفاف حول الطفل وفي أخطر أشكاله: الاستغلال الدعائي عبر الترويج للسلع، والوجه الآخر: استغلال الطفل للتسول في الطرقات والأسواق والمستشفيات دون حق في التعليم والعلاج كما يأخذ أشكالا أخرى باستغلاله في العمل عبر الورش والمناطق الصناعية والتجارية كباعة متجولين أما الأكثر خطورة هي تجارة الطفل نفسه (الرق)، وذلك إما بخطفه أو عبر موافقة ذويه عن طريق صفقة تجارية تعود للأسرة بالربح الوفير؛ وامتد هذا الشكل ليعبر الحدود فيبيع الطفل في الخليج لسباق الهجن بين 3-7 سنوات، ويتطلب هذا النشاط تجويع الطفل للاحتفاظ بأقل وزن حتى يصبح السباق أكثر متعة وإثارة. كما أن هذا الخطر دائما ما يجد البدائل في استغلاله للطفل إذ لا يعفى الطفل إلا بموته ففي مرحلة معينة يتم تدريبه على عمليات النشل والسطو والتي تتطلب خفة في الوزن والحركة².

¹-وفي هذا الصدد نصت المادة 491 من ق ا ج في فقرتها الأخيرة على ما يلي: "تقوم الجهة المدنية بالإعانات العائلية أو الزيادات أو المساعدة المستحقة للحدث بدفعها في سائر الأحوال مباشرة إلى الشخص أو بالمنظمة المكلفة برعاية الحدث أثناء مدة إيداعه. وإذا سلم الحدث لمصلحة عمومية مكلفة بإسعاف الطفولة فإن حصة المصاريف التي لا تتحملها العائلة...توضع على عاتق الخزينة".
² - www.multikulti.org.

وعلى هذا الأساس فيجب على الدول: أولاً الاعتراف بوجود هذا النوع من العنف وضرورة حماية هذا الطفل من الاستغلال الاقتصادي كونه يؤخر نموه وعلمه ويعتدي على طفولته على أن يترافق هذا الاعتراف بالتدابير القانونية والتطبيقية التي تحد من هذا الاستغلال.

وفي بلادنا يتعدى استغلال الأطفال اقتصادياً العمل العادي ليصل إلى أسوأ أشكال العمل وهذا كما ذكر سابقاً وحددته اتفاقية حقوق الطفل ضمن البرتوكول الإضافي والمتضمن: "الدعارة-السياحة الجنسية-العمل المنزلي-ترويج وصناعة المخدرات-الزراعة-الدباغة-جمع القمامة - مقالع الحجر والنشر- المناجم- صيد السمك -سباق الهجن."

وقد اعتمدت من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 1999-6-17 م وفرضت على الدول الأعضاء تصميم وتنفيذ برامج عمل من أجل القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال كونه انتهاك لأي حق من حقوق الطفل هو انتهاك للاتفاقية بأكملها وهذه الأعمال بمعظمها موجودة في الجزائر تحت علم ونظر الجميع¹، مما يستوجب على السلطات المعنية التدخل والعمل على القضاء على مثل هذا الاستغلال في أسرع وقت ممكن.

¹ - www.nesasy.org.

المبحث الثاني: حظر جميع أشكال المساس بحقوق الطفولة

يظل الطفل الإنساني عاجزا عن إعالة نفسه و حمايتها لمدة طويلة، يحتاج خلالها لكثير من المساعدة والحماية. هذا ما دفع بالتشريعات المختلفة إلى الاهتمام بأمنه ورعايته ضمانا لسلامته.

كما تعد ظاهرة عمالة الأطفال من بين الظواهر شيوعا خاصة في الدول النامية، وقد أولى المجتمع الدولي حماية خاصة لنواة الأجيال المقبلة فأقر الإعلان العالمي لحقوق الطفل حقه في الحماية من كافة أشكال الاستغلال وعدم السماح بقبول الطفل في عالم الشغل قبل الحد الأدنى المناسب من العمر كما لا يجوز أن يحمل على الشغل أو يسمح له بالاشتغال بأي حرفة أو عمل يضر بصحته أو تعليمه أو يعوق نموه الجسمي أو العقلي، وفرض العقوبات المناسبة على من يخالف ذلك. وعلى هذا الأساس سأحاول تبيان سلامة الطفل و رعايته (**المطلب الأول**)، ثم منع استخدام الأطفال في أعمال تلحق الضرر بهم (**المطلب الثاني**).

المطلب الأول: سلامة الطفل و رعايته:

جرم القانون الدولي والمشرع الجزائري الاعتداءات التي يتعرض لها الطفل، كما اتخذ مجموعة من الإجراءات غير الجزائية قصد حمايته من الخطر الذي قد يهدده.

الفرع الأول: امن الطفل:

إن ضعف الطفل و عجزه عن إدراك الخطر الذي يهدده ورد الاعتداء عن نفسه دفع بالمشرع إلى تبني مبدأ الوقاية في حماية أمنه كما شدد العقوبة لنفس السبب وتحقيقا لنفس الغاية التي تؤذي الطفل من جراء الاعتداء عليه.

أولا : تجريم الاعتداءات التي تهدد امن الطفل:

يقتضي امن الطفل ضمان حقه في الحياة و سلامته الجسدية. فما هي الجرائم التي تهدد امن الطفل بالخطر و تلك التي تمس حياته و سلامته الجسدية؟

الإنسان

يقتضي امن الطفل ضمان حقه في الحياة و سلامته الجسدية.ونعني بحق الطفل في أن يامن على جسده من الإيذاء والخطر،بمنع الاعتداء عليه سواء كان هذا الأخير في شكل ضرب أو جرح أو شكل اعتداء على حقه في النماء،لان كل فعل يعيق نمو الطفل يعد مساسا بسلامته الجسدية¹،كمنع الطعام عنه وتهديد صحته بالخطر.

إذا فالطبيعة الخاصة للطفل باعتباره ضعيفا وعاجزا عن الدفاع عن نفسه إضافة إلى نموه غير المكتمل بعد،تجعل حياته و سلامته الجسدية مرتبطة بتوفير شروط بقائه ونمائه وعدم الاعتداء عليه.لذا جرم المشرع الجزائري كل فعل يهدد حياته و سلامته الجسدية بالخطر.

وقد يعتبر الطفل في ظل ظروف معينة كائنا غير مرغوب فيه،كما قد يشكل ثقلا بالنسبة للقائمين على رعايته،مما يدفعهم إلى تعريض صحته للخطر أو التخلي عنه بطريقة غير لائقة.

أ) التخلي عن الطفل:

جرم المشرع الجزائري فعل التخلي عن الطفل أو تعريضه للخطر في المواد 314 و 316 من ق ع ج سواء تم في مكان مليء بالناس أو خال منهم.

1)ترك الطفل و التخلي عنه في مكان خال من الناس:

¹-انس محمد احمد قاسم،أطفال بلا اسر،مركز الإسكندرية للكتاب،مصر،1998،1،ص13 وما بعدها.

نصت المادة 314 من ق ع ج على ما يلي : "كل من ترك طفلا أو عاجزا غير قادر على حماية نفسه بسبب حالته البدنية أو العقلية أو عرضه للخطر في مكان خال من الناس أو حمل الغير على ذلك يعاقب لمجرد هذا الفعل بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات." إن ترك الطفل في مكان حال من الناس ولو لم يسبب له أي أذى أو ضرر أو حمل الغير على ذلك يشكل جنحة في التشريع الجزائري، يعاقب فاعلها بالحبس من سنة إلى ثلاثة سنوات. وهذا يدل بوضوح على أن هدف المشرع من هذا التجريم هو حماية الطفل من الخطر بسبب ضعفه و عجزه عن حماية نفسه مع عدم توافر من يساعده في مكان خال من الناس.

ولكن هذا لا يعني أن ترك الطفل و التخلي عنه في مكان غير مؤهل قانونا سواء كان خاليا من الناس أو لم يكن كذلك يعرض صاحبه للعقوبات المنصوص عليها قانونا والتي تختلف من حالات أخرى.

(2)التخلي عن الطفل في مكان غير خال من الناس:

نصت المادة 316 من ق ع ج على انه: "كل من ترك طفلا أو عاجزا غير قادر على حماية نفسه بسبب حالته البدنية أو العقلية أو عرضه للخطر في مكان غير خال من الناس أو حل الغير على ذلك يعاقب لمجرد هذا الفعل بالحبس من ثلاث أشهر إلى سنة." إذن فالمشرع يعاقب على ترك الطفل ولو كان في مكان غير خال من الناس لان الخطر متوفر حتى في هذه الحالة.

وهذا يعني أن الغاية من تجريم ترك الطفل و التخلي عنه في مكان غير معد قانونا لهذا الغرض هو حمايته من الخطر، قصد وقايته من أي أذى قد يمس حياته أو سلامته الجسدية.

3) تحريض الأبوين على التخلي عن طفلهما:

يعتبر تحريض الأبوين قصد التخلي عن طفلهما المولود أو الذي سيولد مقابل فائدة، جريمة معاقب عليها في التشريع الجزائري ولو لم يستجب الأبوان للمعرض وفق ما نصت عليه المادة 320 من ق ع ج نظرا لخطورته على هوية الطفل وسلامته خاصة بوجود ما يعرف ببيع الأطفال بهدف التبني أو التشغيل.

و لا يختلف موقف المشرع الجزائري عما ذهب إليه المشرع الفرنسي الذي تبني نفس السياسة في مجال حماية امن الطفل وهو ما جاء النص عليه في المادة 227 من ق ع ف.

ب) تعريض صحة الطفل للخطر والضرر:

نصت المادة 269 من ق ع ج على ما يلي: "كل من ...أو منع عنه عمدا الطعام أو العناية إلى الحد الذي يعرض صحته للضرر...يعاقب بالحبس من سنة إلى خمس سنوات وبالغرامة من 500 إلى 5000 دج".

إذا فالمشرع الجزائري يعتبر منع الطعام و العناية عن الطفل بما يعرض صحته للضرر جنحة عقوبتها الحبس من سنة إلى خمس سنوات، دون أن يشترط تحقق الضرر فعلا، لان حاجة الطفل إلى الطعام و العناية تختلف عن حاجة الكبار¹ ولهذا فحرمانه

¹ - لأنه كائن نامي فجسده لا يملك القدرة على تخزين الطاقة كجسد الكبير فهو يستعمل كل ما يحصل عليه من الطاقة بسبب حاجته إلى النمو

الإنسان

منهما يهدد بقاءه و حياته إضافة إلى سلامته الجسدية. والمؤسف أن هناك أشخاص يستعملون مثل هذه الإجراءات لمعاقبة الطفل و تأديبه، في حين أن كل ما يحققه هذا المنع هو تعريض صحة الطفل وأمنه للخطر. وفي نفس الاتجاه نصت المادة 3/330 من ق ع ج: "يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنة و بغرامة من 500 إلى 5000 دج احد الأبوين الذي يعرض صحة أولاده...أو يعرض أمنهم لخطر جسيم بان يسئ معاملتهم..." إذا فبعدما جرم المشرع في النص الأول منع الطعام و العناية عن الطفل بطريقة تعرضه للضرر اكتفى في النص الثاني بتجريم كل فعل من شأنه أن يعرض صحته وأمنه لخطر جسيم.

ولهذا اعتبر تشغيل الأطفال دون بلوغهم السن القانونية للعمل جريمة لأنه يهدد صحتهم و أمنهم بالخطر حسب ما نصت عليه المادة 140 من قانون علاقات العمل¹.

"يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج على كل توظيف لعامل قاصر لم يبلغ السن المقررة...و في حالة العود، يمكن إصدار عقوبة حبس تتراوح من 25 يوما إلى شهرين دون المساس بالغرامة التي يمكن أن ترفع إلى ضعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة".

كما جرمت المادة 141 من نفس القانون مخالفة المنع الذي نص عليه المشرع في ما يخص تشغيل الأطفال ليلا وعاقبت على هذه المخالفة بغرامة مالية تتراوح قيمتها بين 2000 و 4000 دج ،مما يؤكد أن المشرع الجزائري جرم كل فعل يعرض صحة الطفل وأمنه للخطر.

ج) الاعتداءات الماسة بحياة الطفل وسلامته الجسدية

¹ - القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ،المنشور بالجريدة الرسمية رقم 17، 1990.

الإنسان

يخضع الاعتداء على حياة الطفل في التشريع الجزائري لنفس الأحكام المتعلقة بتجريم القتل بينما يخضع الاعتداء على سلامته الجسدية لأحكام خاصة حيث تمتد هذه الحماية للطفل وهو ما يزال جنينا، حيث تتفق الشريعة الإسلامية مع المشرع الجزائري في تجريم الإجهاض لأنه اعتداء على حق الطفل في إكمال نموه والخروج حيا إلى هذا الوجود.

عاقب المشرع الجزائري هذا الفعل بالعقوبة السالبة للحرية إضافة إلى الغرامة وهذا ما أكدت عليه المادة 304 من ق ع ج التي نصت على انه " كل من أجهض امرأة... يعاقب بالحبس من سنة إلى خمس سنوات وبغرامة مالية من 500 إلى 10000 دج".

إلا أن الاختلاف بين الشريعة الإسلامية والتشريع الجزائري يشمل الأفعال المعاقب عليها فبينما تجرم الشريعة الإسلامية إجهاض المرأة الحامل سواء كان عمدا أو لم يكن كذلك ووقف المشرع الجزائري عند تجريم الإجهاض العمدي للمرأة الحامل أو تلك التي يحتمل حملها ولو ثبت أنها لم تكن حاملا وهذا ما نصت عليه المادة 304 ق ع ج كل من أجهض امرأة حاملا أو مفترض حملها بإعطائها مأكولات أو مشروبات أو أدوية أو باستعمال طرق أو أعمال عنف و بأية وسيلة أخرى سواء وافقت على ذلك أو لم توافق أو شرع في ذلك ،يعاقب بالحبس من سنة إلى خمس سنوات وبغرامة من 500 إلى 10000 دج".

وهكذا نلاحظ جليا اتجاه كل من الشريعة الإسلامية و قانون العقوبات الجزائري إلى حماية حياة الطفل من الاعتداء حتى قبل ولادته، وهو نفسه موقف المشرع الفرنسي حتى بعد

التعديلات التي تم إدخالها على قانون العقوبات الفرنسي منذ سنة 1975 إلى اليوم، حيث أصبح يسمح للام بان تلجا إلى الإجهاض بشروط معينة وهو لا يختلف كثيرا في موقفه هذا عما ذهب إليه المشرع الجزائري¹.

إلا أن ظهور التلقيح الاصطناعي كوسيلة للإنجاب الذي أدى إلى وجود ما يعرف بأجنة الأنابيب المخزنة في مراكز التلقيح تنتظر الزرع أو التدمير ضف إلى ذلك تطور الدراسات البيوطبية التي يسرت وسهلت إجراء الفحوصات والتحليل على الأجنة قبل زرعها في الرحم لاكتشاف بعض الأمراض غير القابلة للشفاء في الوقت الحالي قصد توقيف حياة الجنين، اثر على حق الجنين في الحياة خاصة بعدما اعترف المشرع بهذه الوسائل ونظم استعمالها مما دفع إلى اتهامه بالتنازل عن حمايته للجنين في حين اعتبر البعض أن هذه التضحية ضريبة للتطور العلمي وتحقيق السبق في ظل التنافس بين التنافس بين الدول المختلفة مما أدى إلى نقاش حاد في ظل غياب النصوص الواضحة في جل التشريعات.

غير أن المشرع الجزائري قد تبنى فكرة الولادة تحت اسم مجهول والذي يقصد منه وضع الأم لطفلها دون تقديم بيانات عن هويتها أو اسمها غير انه في الجزائر يسمح بذلك للام العازبة فقط ، على عكس المشرع الفرنسي الذي يجيز ذلك سواء كانت عازبة أو متزوجة.

والهدف من هذا الإجراء هو حماية حياة الطفل ووقايته من خطر التخلي عنه في مكان غير معد لذلك كالشارع، ولهذا ضحى المشرع بحقه في معرفة والديه من اجل

¹ - المادة 72 من قانون حماية الصحة وترقيتها رقم 85-05 المعدل والمتمم بالقانون رقم 98-09 المؤرخ في 19/08/98 .

الإنسان

ضمان سلامته لكي لا تفكر الأم التي لا ترغب في طفلها في الإجهاض أو قتله وهو حديث العهد بالولادة أو التخلي عنه في مكان يهدده بالخطر، لان المشرع قد فتح أمامها الباب للتخلي عن طفلها دون أن تضطر للاعتداء عليه أو تهدده بالخطر.

كما يسمح التشريع الجزائري مثله مثل العديد من التشريعات للأمم العازبة بوضع طفلها الذي وضعته أو الذي ستضعه ولا ترغب في الاحتفاظ به تحت رعاية مصالح الطفولة المسعفة. حيث يمكن لهذه المصالح تسلم كل طفل تخلى عنه أهله كما أشارت إليه المادة 73 من قانون حماية الصحة وترقيتها "تحدد مصالح الصحة كإيفيات المساعدة الطبية الاجتماعية التي تستهدف الوقاية الفعالة للأطفال من الإهمال".

لقد اعترف هذا النص ضمنيا للوالدين بوضع أطفالهم تحت رعاية المصالح المختصة وقاية لهم من التعرض للتخلي الإجرامي. حيث يقع على عاتق هذه المصالح واجب اطلاع الأم على المساعدات والحماية التي يمكن أن توفرها لها الدولة مقابل الاحتفاظ بطفلها ورعايته إما إذا ظلت متمسكة بقرارها كان لها ما تريد وهو نفس ما ذهب إليه المشرع الفرنسي في المادة 350 من القانون المدني الفرنسي.

غير أن الطفل يمكن أن يتأذى من جراء أفعال الاعتداءات التي يمكن أن يتعرض لها، لدى فان المشرع الجزائري قد شدد العقوبة في هذه الحالة سواء كان ذلك في حالة تسبب الاعتداء في عجز الطفل أو في موته في بعض الأحيان.

ج-1: عجز الطفل:

قد يتعرض الطفل بسبب الاعتداء عليه لعجز مؤقت يزول بالعلاج ومرور الوقت إلا انه قد يكون دائما.

***العجز والمرض المؤقت:**

يشدد المشرع الجزائري العقوبة على المتعدي الذي يتسبب في عجز الطفل مؤقتا لتخليه عنه في مكان ما أو لمنع الطعام والعناية عنه أو ضربه فنصت المادة 2/316 من قانون العقوبات الجزائري على انه "إذا نشأ عن الترك أو التعريض للخطر مرض أو عجز كلي لمدة تتجاوز عشرين يوما فيكون الحبس من ستة أشهر إلى سنتين".

الإنسان

كما جاء في المادة 2/314 من نفس القانون:"فإذا نشأ عن الترك أو التعريض للخطر مرض أو عجز كلي لمدة تتجاوز 20يوما فيكون الحبس من سنتين إلى خمس سنوات".

وهو نفس ما نصت عليه المادة 227 من قانون العقوبات الفرنسي.

أما إذا نتج العجز المؤقت عن الضرب والمنع من الطعام والعناية فالعقوبة تصبح كما نصت المادة 270 من قانون العقوبات الجزائري كما يلي:"إذا نتج عن الضرب أو الجرح أو العنف أو الحرمان المشار إليه في المادة السابقة مرض أو عدم القدرة على الحركة أو عجز كلي عن العمل لأكثر من خمسة عشر يوما...فتكون العقوبة الحبس من ثلاث إلى عشر سنوات والغرامة من 500 إلى 6000دج.

ويجوز علاوة على ذلك أن يحكم على الجاني بالحرمان من الحقوق الواردة في المادة 14¹ من هذا القانون وبالمنع من الإقامة من سنة على الأقل إلى خمس سنوات على الأكثر".

فقد تضاعفت العقوبة في كل هذه الحالات بسبب العجز الذي لحق الطفل من جراء التخلي عنه أو الاعتداء عليه فبعدما كانت الحبس من ثلاثة أشهر إلى سنة بسبب التخلي عنه في مكان غير خال من الناس والحبس من سنة إلى ثلاث سنوات إذا كان المكان خال من الناس والحبس إذا كان الاعتداء منعا للطعام والعناية عن الطفل أو ضربه، أصبحت هذه العقوبات بسبب العجز الذي لحق الطفل تبعا على النحو التالي:الحبس من ستة أشهر إلى سنتين،الحبس من سنتين إلى خمس سنوات أو الحبس من ثلاث إلى عشر سنوات والغرامة من 500 إلى 6000 دج.وهو ما ذهب إليه المشرع الفرنسي في المادة 2/312 من قانون العقوبات الفرنسي².

1-اذ تنص هذه المادة على أن الجاني يحرم من الحقوق الوطنية ثم تحيلنا على المادة الثامنة والتي جاء فيها ما يلي"الحرمان من الحقوق الوطنية ينحصر في":

1-عزل المحكوم عليه من جميع الوظائف والمناصب السامية...في الدولة وكذا جميع الخدمات التي لها العلاقة بالجريمة.
2-الحرمان من حق الانتخاب والترشح وعلى العموم كل الحقوق الوطنية والسياسية ومن حمل وسام.
2-الإلا أن مدة العجز التي توجب التشديد العقوبة على الفاعل يجب أن تكون لأكثر من ثمانية أيام.

الإنسان

مما يعني أن هناك اتفاق مبدئي بين المشرع الجزائري والمشرع الفرنسي حول تشديد العقوبة على الفاعل بسبب تعرض الطفل للعجز المؤقت من جراء الاعتداء عليه وتعريضه للخطر.

***العجز الدائم:**

قد يصاب الطفل من جراء التخلي أو منع الطعام والعناية عنه أو ضربه أو التعدي عليه بعجز عضو من أعضائه أو جزء من جسمه أو جسده كله بصفة دائمة، مما يجعله من ذوي العاهات المستديمة ويؤثر على مجرى حياته، مما دفع بالمشرع إلى تشديد العقوبات على الفاعل بسبب خطورة النتائج المترتبة على فعله.

وهذا ما أكدت عليه المادة 3/316 من قانون العقوبات الجزائري "وإذا حدث للطفل...بتر أو عجز في احد الأعضاء أو أصيب بعاهة مستديمة فتكون هي الحبس من سنتين إلى خمس سنوات".

إذا فقد شدد المشرع العقوبة على الجاني الذي يتخلى على الطفل في مكان غير خال من الناس، إذا تسبب ذلك في إصابته بعاهة مستديمة، فتصبح الحبس من سنتين إلى خمس سنوات".

أما إذا أصيب الطفل بالعجز من جراء التخلي عنه في مكان خال من الناس فعقوبة الفاعل وفق المادة 3/314 من قانون العقوبات الجزائري التي نصت على انه: "وإذا حدث للطفل ... بتر أو عجز في احد الأعضاء أو أصيب بعاهة مستديمة فتكون العقوبة هي السجن من خمس سنوات إلى عشر سنوات".

حيث تحولت الجريمة في الحالة الأخيرة من جنحة إلى جناية، وهذا يؤكد على أن المشرع شدد العقوبة أخذا بعين الاعتبار خطورة الفعل الذي أتاه الجاني والنتيجة المترتبة عليه.

وفعل نفس الشيء في حالة العجز الدائم الذي ينتج عن ضرب الطفل ومنع الطعام والعناية عنه مثلما يبدو من نص المادة 271 من قانون العقوبات الجزائري التي جاء فيها: "إذا نتج عن الضرب أو الجرح أو العنف أو التعدي المشار إليه في المادة 269 فقد أو بتر احد الأعضاء أو الحرمان من استعماله أو فقد البصر أو فقد إبصار إحدى العينين

الإنسان

أو أية عاهة مستديمة أخرى فتكون العقوبة السجن من عشر سنوات إلى عشرين سنة".
حيث تحولت الجريمة هنا كذلك من جنحة إلى جنائية معاقب عليها بأشد العقوبات وهي
السجن المؤقت من عشر إلى عشرين سنة.

ولا يختلف موقف المشرع الفرنسي عما ذهب إليه المشرع الجزائري وفق ما نصت
عليه المادة 1-227 و 3-312 من قانون العقوبات الفرنسي.

ج-2: وفاة الطفل:

يمكن أن يكون قتل الطفل مقصودا للجاني كما قد لا تكون كذلك، وعليه يختلف تشديد
العقوبة حسب كل حالة على حدى.

***تسبب المتعدي في موت الطفل:**

قد يفضي ضرب الطفل أو التخلي ومنع الطعام والعناية عنه إلى موته دون قصد
الجاني ذلك.

نصت المادة 316 من قانون العقوبات الجزائري في فقرتها الأخيرة على انه: "وإذا
أدى ذلك¹ إلى الوفاة فتكون العقوبة هي السجن من خمس إلى عشر سنوات " وتصبح
العقوبة السجن من عشر سنوات إلى عشرين سنة إذا نتجت الوفاة عن التخلي عن الطفل
في مكان خال من الناس وفق ما أكدت عليه المادة 314 من نفس القانون في فقرتها
الأخيرة.

إذن لقد حولت وفاة الطفل جريمة التخلي من جنحة إلى جنائية وهو ما يؤكد عليه
المشرع الفرنسي من خلال المادة 2-227 من قانون العقوبات الفرنسي.

أما إذا حدثت الوفاة نتيجة لضرب الطفل ومنع الطعام والعناية عنه فالعقوبة كما
نصت عليه المادة 271 من قانون العقوبات الجزائري في فقرتها الأخيرة هي: " وإذا نتج
عنها الوفاة بدون قصد إحداثها فتكون العقوبة هي الحد الأقصى للسجن المؤقت من عشر
سنوات إلى عشرين سنة".

وهو ما يذهب إليه المشرع الفرنسي في المادة 3/312.

¹- أي التخلي عن الطفل في مكان غير خال من الناس.

***القتل العمدى للطفل:**

قد يقصد الجاني من الاعتداء على الطفل بالضرب أو التخلي ومنع الطعام والرعاية عنه إنهاء حياته، مما يجعلنا بصدد جريمة قتل عمدي بسبب توافر القصد الجنائي لدى الفاعل.

حيث توقع على الفاعل في هذه الحالة العقوبة الخاصة بالقتل العمدى وفق ما نصت عليه المادة 318 من قانون العقوبات الجزائري: "يعاقب الجاني بالعقوبات المنصوص عليها في المواد 261 إلى 263 على حسب الأحوال إذا تسبب في الوفاة مع توافر نية إحداثها". هو ما أكدت عليه المادة 271 من قانون العقوبات الجزائري في فقرتها الأخيرة والتي جاء فيها: "وإذا وقع الضرب أو الجرح أو العنف أو التعدي أو الحرمان بقصد إحداث الوفاة فيعاقب الفاعل باعتباره قد ارتكب جنائية قتل أو شرع في ارتكابها".

د-الاعتداءات الجنسية على الطفل:

تعتبر الاعتداءات الجنسية من أشنع أنواع الجرائم التي ترتكب على الطفل سواء كانت ممارسة جنسية تامة أو هتك عرض، لأنها تدخل الطفل عالما لا يتعلق به ولا يخصه مما يسبب له الكثير من الأذى قد يدفع ثمنه طول حياته¹.

د-1:الاعتداء الجنسي التام:

يقصد بالاعتداء الجنسي التام الممارسة الجنسية الكاملة التي تمارس على الطفل سواء كان ذكرا أو أنثى من طرف شخص راشد مختلف عنه في الجنس². تعتبر هذه الممارسة زنا في الشريعة الإسلامية. أما المشرع الجزائري فلقد جرم الاعتداء الجنسي الذي تتعرض له الطفلة دون ستة عشرة سنة في المادة 2/336 من قانون العقوبات الجزائري، ويجعل عقوبته السجن المؤقت من 10 سنوات إلى 20 سنة سجنا في حين يعاقب الفاعل على نفس الفعل عندما تكون المرأة المجني عليها امرأة ناضجة بالسجن من خمس سنوات إلى عشر سنوات سجنا.

¹ -LOPEZ Gérard :Les Violences Sexuelles Sur Les Enfants, Que sais-je ?,1ère éd puf,1997 .

² -اشرف توفيق شمس الدين:الحماية الجنائية للحق في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي:بحث مقدم لنيل درجة دكتوراه بكلية الحقوق،جامعة القاهرة تحت إشراف كل من أ د محمد نجيب حسين و أ د يوسف قاسم،1995،ص 318.

إذن ضاعف المشرع الجزائري العقوبة متى كانت الضحية طفلة وهو ما ذهب إليه المشرع الفرنسي في المادة 332 من قانون العقوبات الفرنسي.

إلا أنه كان على المشرع الجزائري إن يعتبر تزويج الفتاة الصغيرة اغتصابا ويعتبر وليها شريكا في الجريمة، خاصة مع وجود ما يعرف بالزواج العرفي. كما سكت المشرع عن تجريم الاعتداء الجنسي الصادر من امرأة راشدة ضد طفل صغير.

د-2: جرائم هتك العرض والشذوذ الجنسي:

المشرع الجزائري يعاقب على هتك عرض الطفل¹ دون عنف بالحبس من خمس سنوات إلى عشر سنوات وفق ما نصت عليه المادة 334 من قانون العقوبات الجزائري، وعقوبة نفس الفعل هي الحبس من شهرين إلى سنتين متى كان المجني عليه راشدا.

وتصبح الجريمة جنائية عندما يهتك عرض الطفل بالعنف وعقوبتها السجن المؤقت من عشر سنوات إلى عشرين سنة حسب المادة 2/335 من قانون العقوبات الجزائري، بينما تكون السجن من خمس سنوات إلى عشر سنوات عندما يكون المجني عليه راشدا. وهذا يؤكد اتجاه المشرع الجزائري إلى تشديد العقوبة كلما كان المجني عليه طفلا. وهو ما يظهر جليا في المادة 338 من قانون العقوبات الجزائري التي نصت على أنه: "كل من ارتكب فعلا للشذوذ الجنسي على شخص من نفس جنسه يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة من 500 إلى 2000 دينار.

وإذا كان احد الجناة قاصرا لم يكمل 18 سنة فيجوز أن تزداد عقوبة البالغ إلى الحبس لمدة ثلاث سنوات والى غرامة 10000 دينار. إلا أن المشرع اقتصر في هذا النص على تجريم الممارسة التي تتم برضى الصغير دون التفريق بين من بلغ سن التمييز ومن لم يبلغ هذه السن، لان رضا هذا الأخير يعتبر في حكم العدم. كما انه لم يشر إلى الاعتداء الذي يتم دون رضى الصغير أو عن طريق العنف. إضافة إلى انه عاقب على هتك العرض بعقوبة اشد من تلك المخصصة للشذوذ هو ما ذهب إليه المشرع الفرنسي في المادة 331 من قانون العقوبات الفرنسي.

3-مع العلم انه يستعمل مصطلح هتك العرض باللغة العربية للدلالة على الاغتصاب ويستعمل مصطلح الفعل المخل بالحياء للدلالة على هتك العرض وهذا خلط في استعمال المصطلحات.

يعتبر إذا الاعتداء الجنسي على الطفل اشد خطورة من الاعتداء على الكبار سواء على مستوى الآثار الجسدية أو النفسية. لأنه يحطم طفولته لذا خصته التشريعات الحديثة بعقوبات خاصة ردعا للجاني ووقاية الطفل من عيش هذه التجربة¹.

الفرع الثاني: منع استخدام الأطفال في أعمال تلحق الضرر بهم:

تتزايد أعداد الأطفال العاملين في العالم وبشكل خاص في الدول التي لم يتطور اقتصادها بشكل كاف يجعلها تستغني عن عمل الأطفال، وتلك التي يعاني سكانها من انخفاض مستوى المعيشة مع تزايد عدد الأبناء. ومن هنا انتشر عمل الأطفال في البلدان النامية في قارات آسيا وإفريقيا، وأمريكا اللاتينية، وتعتبر ظاهرة عمالة الأطفال ظاهرة عالمية إلا دول قليلة لا توجد فيها هذه الظاهرة.

إن الغالبية الساحقة من الأطفال يعملون في الزراعة والصيد ولاشك أن ذلك يشير إلى أن معظم عمالة الأطفال موجودة في الدول النامية التي يعتمد اقتصادها على الزراعة والصيد، والجدير بالذكر أن العمل في الفنادق يتضمن مخاطر خفية عديدة خاصة مع ظهور سياحة الأطفال وانتشار الاستغلال ضد الأطفال.

أما بالنسبة للدول العربية فقد أوضحت الدراسات الميدانية في عمالة الأطفال أن معظم الأطفال يشتغلون في مهنتي صيانة السيارات وصناعتها، وصناعة الزجاج والنسيج وغيرها من الصناعات الشاقة.

أما عن أسباب ظاهرة عمالة الأطفال فهي كثيرة ومتعددة، وأهمها نجد: التسرب المدرسي، حاجة الأسر للدعم وأوضاعها، إضافة إلى العوامل الاقتصادية²، ففي الوقت الذي يحتاج فيه الطفل للرعاية والحماية يجد نفسه مضطرا إلى العمل سواء لكسب معيشتة أو معيشة أسرته، وغالبا ما يؤدي عمل الأطفال المبكر خاصة في المهن والأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة إلى إيذاء بنيانهم الجسماني وتأخير نموهم

¹-محمد رشاد متولي: جرائم الاعتداء على العرض في التشريع الجزائري والتشريع المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1989، ط2.
²- دليلة مباركي، عمالة الأطفال بين الواقع والنصوص، مجلة العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد،

الإنسان

الطبيعي وإصابتهم بالتشوهات البدنية فضلا عما يتعرضون له من أمراض ومخاطر مهنية.

كما يساهم عمل الطفل في حرمانه من التعليم، خاصة في مراحلها الأولى التي تتصف في معظم بلدان العالم بالإلزام.

على هذا الأساس فقد اهتمت منظمة العمل الدولية بعمل الأطفال وعملت على تنظيمه على المستوى الدولي من خلال ما يصدر عن مؤتمرها العام من اتفاقيات وتوصيات، فقد نوه الإعلان العالمي الصادر عن مؤتمر القمة العالمي من أجل الطفل سنة 1990 عن مأساة استغلال عمل الأطفال " يقوم ما يزيد على 100 مليون طفل بأعمال كثيرة ما تعد شاقة وخطيرة ومخالفة للاتفاقيات الدولية التي تنص على حمايتهم من الاستغلال الاقتصادي، ومن أداء عمل يتعارض مع تعليمهم ويضر بصحتهم وبنمائهم الكامل، ومع وضع ذلك في الاعتبار، ينبغي لجميع الدول أن تعمل على إنهاء ممارسات عمالة الأطفال هذه وتتنظر في كيفية حماية أوضاع وظروف الأطفال العاملين في أعمال مشروعة، بحيث توفر فرصة وافية من أجل تنشئتهم ونمائهم على نحو صحي".

لقد لخصت تلك العبارات مأساة الطفولة في مجال العمل، فعلى الرغم من مئات التشريعات الوطنية، والاتفاقيات الدولية فما زالت هناك مسافة واسعة بين النصوص وواقع الأطفال في العالم.

فهناك ملايين الأطفال في سوق العمل خاصة في دول العالم الثالث يمارسون أعمالهم في ظل ظروف وأوضاع قاسية وغير إنسانية، فطبقا لإحصائيات منظمة العمل الدولية فإن 97.2 % من العمال الأطفال ينتمون لدول العالم الثالث.

والواقع أن استغلال عمل الأطفال يشكل ظاهرة معقدة ترتبط بمجموعة من الأوضاع العامة، فاستغلال عمل الأطفال ما هو إلا عنصر من استغلال ذات طابع عام الأطفال والتخلف الاقتصادي والاجتماعي والثقافي الذي تعاني منه دول العالم الثالث. وتشير الدراسات والإحصائيات إلى وجود علاقة عضوية بين التخلف الاقتصادي والجهل وعمل الأطفال. فالجهل والبؤس يدفع الأسر إلى تشغيل أطفالها في ظل أوضاع غير إنسانية.

الإنسان

فلا جدال في أن القضاء على الأوضاع المأساوية المرتبطة بعمل الأطفال المضرة بهم على الحكومات والسلطات الوطنية فعليها وحدها مسؤولية اتخاذ الإجراءات التشريعية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية بل والعقابية للقضاء على استغلال الأطفال في سوق العمل بأشكاله وصوره المختلفة. فحماية الأطفال هي حماية لحقوق الإنسان الأساسية لأكثر الطوائف البشرية حاجة إلى الحماية والرعاية ألا وهي الأطفال¹.

لكن رغم ذلك وللأسف فبتفحصنا للنصوص الدولية نجد أن هناك فراغ تشريعي وغموض في النصوص يساهم بشكل كبير في انتشار ظاهرة عمالة الأطفال خاصة أننا لا نجد قواعد قانونية عالمية بشأن المهن التي يجب أن يعمل بها الأطفال، كما أنه وبالرغم من ورود مبدأ إلزامية التعليم في المراحل الأولى في أغلب دساتير العالم، إلا أنه في كثير من الحالات يبقى حبرا على ورق لعدم وجود جزاء رادع مما يقضي وضع سياسة تتسم بالتكامل والفعالية لهذه الفئة من الأطفال وذلك في إطار حقوقهم الأساسي².

وعليه فإذا كانت المسؤولية الأولى تقع على عاتق الحكومات، فإن الرأي العام الدولي والمنظمات الدولية بأشكالها المختلفة دورا آخر تلعبه، بل يمكن التأكد اليوم، وفي ظل التطور السريع الذي تشهده العلاقات الدولية في إطار النظام العالمي الجديد الآخذ في التبلور، أن المسافة بين ما هو وطني ودولي أخذت تتراجع، وأصبح ما يشغل الحكومات يجد صداها داخل أروقة المنظمات الدولية وعلى مستوى الرأي العام الدولي...، وهكذا فلم يعد الرأي العام العالمي يقبل أن تموت ملايين الأطفال من الجوع والمرض أو تحت وطأة النزاعات المسلحة والحروب الأهلية...، ولم يعد العالم المتحضر قادر على أن يصم أذنيه عن مأساة ملايين الأطفال الذين يعملون في ظل ظروف ظالمة وقاسية وغير إنسانية.

¹ - حسنين الحمدي بوادي، حقوق الطفل بين الشريعة والقانون الدولي، المرجع السابق، ص. 171 - 172.

² - دليلة مباركي، عمالة الأطفال بين الواقع والنصوص، المرجع السابق، ص. 163.

الإنسان

وعلى المستوى الدولي، هناك العديد من الإجراءات والتدابير التي يمكن أن تساهم في القضاء على استغلال الأطفال في سوق العمل. ففي إطار منظمة العمل الدولية يمكن بجانب ما أصدرته من اتفاقيات وتوصيات بشأن الأطفال العمال، تحديد أشكال العمل الخطرة على الطفل، ووضع مستويات ومعايير لهذه الأعمال، والتدخل لدى الحكومات لحظر تشغيل أو استخدام الأطفال في هذه الأعمال نهائياً، كذلك يمكن من خلال ممارسة مزيد من الضغط والرقابة على الحكومات تحسين أحوال الطفولة في مجال العمل. كذلك يمكن من خلال الجهود الفردية والجماعية، وبرامج التنمية الاقتصادية والمساعدات المالية ممارسة بعض الضغوط على الحكومات لتحسين أحوال الأطفال في مجال العمل، والانصياع للقواعد الدولية في مجال تنظيم عمل الأطفال...، وفي هذا الإطار دعا "كلود شيشون" مفوض الجماعة الاقتصادية الأوروبية إلى حرمان الدول التي تقوم بإلغاء الأشكال المهنية من عمل الأطفال من الامتيازات التجارية والمساعدات الاقتصادية، وأكد أن الدول التي ترغب في الاتجار مع الجماعة أو الوصول إلى مساعدة منها، ينبغي أن تلتزم بالمعايير الأساسية لعمل الأطفال التي وضعتها منظمة العمل الدولي¹.

المطلب الثاني: وجوب تحديد حد أدنى لسن عمل الأطفال

نصت المادة 32 من اتفاقية حقوق الطفل في الفقرة 2 على أنه: " تتخذ الدول الأطراف التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتربوية الذي تكفل تنفيذ هذه المادة. ولهذا الغرض ومع مراعاة أحكام الصكوك الدولية الأخرى ذات الصلة، تقوم الدول الأطراف بوجه خاص بما يلي:

- أ. تحديد عمر أدنى أو أعمار دنيا للالتحاق بعمل،
- ب. وضع نظام مناسب لساعات العمل وظروفه،
- ج. فرض عقوبات أو جزاءات أخرى مناسبة لضمان بغية إنفاذ هذه المادة بفعالية."

1- حسنين الحمدي بوادي، حقوق الطفل بين الشريعة والقانون الدولي، المرجع السابق، ص . 172 - 173.

الإنسان

كما اهتمت الاتفاقيات الدولية الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي بشأن عمالة الأطفال بتحديد الحد الأدنى لسن التشغيل بالنسبة للأطفال حفاظا على صحتهم، ومنحهم الفرصة لاكتساب قدر من التعليم خاصة في مراحلهم الأولى، بحيث لا يؤدي عمل الطفل إلى حرمانه من متابعة دروسه في المراحل التعليمية المختلفة.

تعد الاتفاقية رقم 50 لسنة 1919¹ بشأن الحد الأدنى للسن التي يجوز فيها تشغيل الأحداث في الأعمال الصناعية هي الاتفاقية الأولى من نوعها التي تضع حد أدنى لسن التشغيل، إلا أن هذا الحد الأدنى هو 14 عاما قد تم تعديله بموجب الاتفاقية رقم 59 لسنة 1937² إلى 15 عاما، فطبقا لأحكام هذه الأخيرة لا يجوز طبقا للمادة الثانية تعيين أو تشغيل الأحداث الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة في المنشآت الصناعية العامة أو الخاصة أو في أي فرع من فروعها.

وقد أجازت الفقرة الثانية من هذه المادة للقوانين الوطنية تشغيل مثل هؤلاء الأحداث في المنشآت التي لا يعمل فيها سوى أفراد أسرة أصحاب العمل، بشرط ألا تكون هذه الأعمال بطبيعتها أو بظروف أدائها خطيرة على حياة المشتغلين بها أو صحتهم أو أخلاقهم.

ولا تسري أحكام هذه الاتفاقية على الأعمال التي يؤديها الأحداث في المدارس الفنية.

أما بالنسبة للأعمال التي تكون بطبيعتها أو لظروف أدائها خطيرة على حياة أو صحة أو أخلاق الذين يشتغلون بها، فيجب على التشريعات الوطنية تحديد سنا أو أكثر أعلى من سن الخامسة عشر سنة لقبول الأحداث أو المراهقين في هذه الأعمال³. وقد حددت الاتفاقية رقم 59 في مادتها الأولى المقصود بعبارة " المنشأة الصناعية" وهي تشمل على الأخص المناجم والمحاجر الأعمال الأخرى المتعلقة باستخراج مواد من باطن الأرض، والصناعات التي تتناول تصنيع الأدوات وتحويلها وتنظيفها

¹ - دخلت حيز التنفيذ في 13 يونيو سنة 1921، وعدلت بمقتضى الاتفاقية رقم "59".

² - دخلت حيز التنفيذ في 21 فبراير لسنة 1941.

³ - المادة 5 من هذه الاتفاقية.

الإنسان

وإصلاحها وزخرفتها وإعدادها للبيع، وتلك التي تتناول تجزئتها وتحويل موادها الأولية، كما تشمل بناء السفن وتوليد وتحويل ونقل الكهرباء والقوى المحركة من أي نوع، وإنشاء أو تحديد أو إقامة أو إصلاح أو هدم العمارات والسكك الحديدية والموانئ والأحواض والأنفاق أو القناطر أو الجسور، ونقل الأشخاص والبضائع بطريق البر أو بالسكك الحديدية أو بالطرق المائية الداخلية، ويشمل ذلك شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الإيداع.

أما فيما يتعلق بالأعمال غير الصناعية فقد حددت الاتفاقية رقم 33 لسنة 1932¹ المعدلة بالاتفاقية رقم 60 لسنة 1937² الحد الأدنى لسن تشغيل الأطفال في المهن غير الصناعية، فلا يجوز تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن 15 سنة أو الأحداث الذين تزيد سنهم عن 15 سنة وتفرض عليهم القوانين أو اللوائح الوطنية الانضمام إلى المدرسة الابتدائية.

وتجيز الاتفاقية تشغيل الأحداث الذين تزيد سنهم على 13 سنة في غير الأوقات المحددة لحضور المدرسة وذلك في الأعمال الخفيفة التي لا تضر صحتهم أو تعوق نموهم الطبيعي، أو تؤثر في مواظبتهم للمدرسة، أو تقلل من قدرتهم على الانتفاع بالدراسة التي يتلقونها، وينبغي ألا تتجاوز هذه الأعمال ساعتين يومياً بالنسبة للأحداث الذين تقل سنهم عن 14 سنة، أو أن تتجاوز ساعات عملهم في اليوم في المدرسة والأعمال الخفيفة معاً 07 ساعات³.

وتحدد القوانين الوطنية عدد الساعات اليومية التي يجوز أن يستغلها الأحداث الذين تتجاوز أعمارهم 14 سنة في الأعمال الخفيفة.

ويحظر اشتغال الأحداث بالأعمال الخفيفة في أيام الآحاد والأعياد العامة الرسمية وكذلك أثناء الليل⁴.

¹- دخلت حيز التنفيذ في 06 يونيو 1935.

²- دخلت حيز التنفيذ في 29 ديسمبر 1950.

³- المادة 02 من الاتفاقية.

⁴- المادة 03 من الاتفاقية.

الإنسان

ومع ذلك تجيز الاتفاقية استثناء من الأحكام الواردة في المادتين 2 - 3 من الاتفاقية رقم 60 السماح بمنح تراخيص لحالات فردية من بين الأحداث بالظهور في الملاهي العامة وبالإشتراك بصفة ممثلين أو مساعدين في عمل الأفلام السينمائية¹.

هناك أيضا اتفاقيات أخرى تعالج الحد الأدنى لسن تشغيل الأطفال والأحداث، فالاتفاقية رقم 07 لسنة 1920²، والمعدلة بالاتفاقية رقم 58 لسنة 1960³، تحدد السن الأدنى لتشغيل الأحداث في الملاحة البحرية، فلا يجوز تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن 15 سنة على ظهر السفن باستثناء الحالات التي يعمل فيها أفراد نفس الأسرة⁴.

ومع ذلك يجوز للتشريع الوطني الترخيص للأحداث الذين يبلغ سنهم 14 سنة في الحالات التي ترى فيها السلطات التعليمية أو غيرها من السلطات أن هذا العمل في مصلحة الحدث⁵.

ولا تطبق الأحكام السالفة الذكر على عمل الأحداث في سفن المدارس أو سفن التدريب، ما دام هذا العمل قد اعتمد من السلطات العامة ويؤدي تحت إشرافها⁶.

وقد حددت الاتفاقية المقصود " بالسفينة" فهي تشمل جميع أنواع السفن مهما كانت طبيعتها، سواء كانت ملكا عاما أم خاصا، والتي تقوم بالملاحة البحرية⁷.

وينبغي الإشارة إلى أن الاتفاقية رقم 15 لسنة 1921⁸ بشأن تحديد السن الأدنى التي التي يجوز فيها تشغيل الشباب وقادين أو مساعدي وقادين، تحظر في مادتها الثانية تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن 18 سنة على ظهر السفن بصفة وقادين أو مساعدي وقادين، وتجيز المادة 04 في حالة الضرورة تشغيل الأحداث الذين لا تقل سنهم عن 16 سنة في تلك الأعمال. وتلزم المادة 05 كل ربان أو صاحب سفينة أن يمكس سجلا بأسماء جميع الأفراد الذين يعملون على ظهر سفينة ونقل سنهم عن 18 سنة أو قائمة بأسماء هؤلاء الأحداث، مع بيان تواريخ ميلادهم.

¹-المادة 04 من الاتفاقية.

²-دخلت حيز التنفيذ في 27 سبتمبر لسنة 1922.

³-دخلت حيز التنفيذ في 31 أوت لسنة 1939.

⁴-المادة 1/2 من الاتفاقية.

⁵-المادة 2/2 من الاتفاقية.

⁶-المادة 03 من الاتفاقية.

⁷-المادة 01 من الاتفاقية.

⁸-دخلت حيز التنفيذ في 20 نوفمبر لسنة 1922.

الإنسان

وفيما يتعلق بالعمل بالزراعة فإن الاتفاقية رقم 10 لسنة 1921¹ ، بشأن الحد الأدنى للسن التي يجوز فيها قبول الأحداث للعمل في الزراعة تحظر في مادتها 01 استخدام أو تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن 14 سنة في أية منشأة زراعية، أو في أي فرع من فروعها، سواء كانت عامة أو خاصة، إلا في غير الساعات المحددة للدراسة بالمدارس، ويجب ألا يكون من شأن اشتغال الأحداث عرقلة مواظبتهم على الدراسة.

ولا يسري حكم هذه الأعمال التي يقوم بها الأحداث في المدارس الفنية، بشرط أن توافق السلطة العامة على هذه الأعمال وتشرف عليها.

أما فيها يخص الحد الأدنى لسن التشغيل بالمناجم فالجدير بالذكر أن الاتفاقية المعدلة رقم 59 لسنة 1937 بشأن تحديد السن الأدنى لقبول الأحداث في الأعمال الصناعية قد ذكرت العمل في المناجم ضمن الأعمال التي تنطبق عليها الاتفاقية، فطبقاً لها لا يجوز استخدام الأطفال الذين تقل سنهم عن 15 سنة في المؤسسات الصناعية، إلا أن الاتفاقية رقم 123 لسنة 1965² بشأن السن الأدنى لقبول العمل تحت الأرض بالمناجم قد رفعت هذا الحد الأدنى إلى 16 سنة، ولا يجوز بأي حال من الأحوال الإخلال بهذا الحد الأدنى.

أما فيما يخص العمل كصيادين فقد نظمت الاتفاقية رقم 112 لسنة 1959³ بشأن السن الأدنى لتشغيل صيادي الأسماك. فتنص في مادتها الأولى على عدم جواز تعيين أو تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن 15 سنة في سفن الصيد.

وتجيز الفقرة الثالثة من المادة الأولى للتشريعات الوطنية الترخيص للأحداث الذين تقل أعمارهم عن 14 سنة إذا قررت السلطات المدرسية أو أية سلطة أخرى أن مثل هذا العمل في مصلحتهم.

¹ دخلت حيز التنفيذ في 31 أوت لسنة 1932.

² دخلت حيز التنفيذ في 01 سبتمبر 1965، وقد عرفت المادة 01 من هذه الاتفاقية عبارة " المنجم " بأنه كل منشأة سواء كانت عامة أو خاصة، تكون الغاية منها استخراج مواد كائنة تحت سطح الأرض ويستلزم استخدام أشخاص تحت الأرض، بما في ذلك العمل تحت الأرض في المحاجر.

³ دخلت حيز التنفيذ في 07 نوفمبر 1961.

وتحظر المادة الثالثة من الاتفاقية تشغيل الأحداث الذين يقل سنهم عن 18 سنة في سفن الصيد كعمال في قاع السفينة أو كوقادين.

إذن فما يمكن قوله مما تقدم أم منظمة العمل الدولية قد اهتمت منذ نشأتها بعمل الأطفال، خاصة فيما يتعلق بالحد الأدنى للسن التي يجوز فيها قبول الأطفال للعمل خاصة في بعض الأنشطة الاقتصادية المحددة، وكقاعدة عامة لا يجوز قبول الأطفال دون 15 سنة في العمل، وفي بعض الحالات 16 أو 18، ومع ذلك أجازت الاتفاقيات الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي وضع بعض الاستثناءات على هذا الحد الأدنى، إذا كان ذلك في مصلحة الطفل بهدف تعليمه أو تدريبه المهني، أو إذا كان يعمل مع أفراد أسرته، وقد حرصت هذه الاتفاقيات على تنظيم هذه الحالات الاستثنائية ببيان عدد الساعات التي يعمل فيها الطفل يومياً، والظروف التي يتم فيها العمل، وغيرها من الشروط التي تهدف إلى حماية صحة الطفل وعدم الإخلال بانتظامه في التعليم¹.

وقد حلت الاتفاقية رقم 138 لسنة 1973 بشأن السن الأدنى للتشغيل محل كافة الاتفاقيات الأخرى في كافة الأنشطة الاقتصادية، وكانت الاتفاقية مرنة في تحديدها لسن عمل الطفل، حيث أن منظمة العمل الدولية قد خطت بهذه الاتفاقية خطوة هامة، إذ أنها وضعت أحكاماً جديدة تتصف بصفة مميزة، الأولى هو رفع السن الأدنى للتشغيل، أما الثانية فهي انطباق السن الأدنى على كافة الأعمال التي يمارسها الطفل دون تمييز².

الاتفاقية رقم 138 لسنة 1973 بشأن السن الأدنى للتشغيل: تهدف على المدى البعيد إلى إلغاء عمل الأطفال كلية بشكل يسمح للأطفال بالنمو الكامل والتوازن الجسماني والعقلي.

¹ - حسنين الحمدي بوادي، حقوق الطفل بين الشريعة والقانون الدولي، المرجع السابق، ص. 157-163.

² - دليلة مباركي، عمالة الأطفال بين الواقع والنصوص، المرجع السابق، ص. 160.

الإنسان

وتلزم المادة الأولى من الاتفاقية كل دولة طرف فيها تطبيق سياسة وطنية تضمن الإلغاء الفعلي لعمل الأطفال ورفع السن الأدنى للتشغيل بشكل تدريجي على نحو يسمح للأطفال والأحداث بتحقيق أكبر درجات النمو الكامل الجسماني والعقلي.

وتلزم الاتفاقية كل دولة عضو طرف في الاتفاقية بتعيين حد أدنى لسن التشغيل لا يقل عن السن التي تنتهي فيها مرحلة التعليم الإلزامي أو على الأقل خمسة عشر سنة¹.

أما بالنسبة للأعمال التي بطبيعتها² أو من خلال ظروف ممارستها من شأنها الإضرار بصحة أو أمن أو أخلاق الأحداث فينبغي ألا يقل الحد الأدنى لسن التشغيل عن 18 سنة. وتحديد التشريعات الوطنية هذه الأعمال بعد استشارة منظمات أصحاب الأعمال والعمال واستثناء من ذلك، يجوز للتشريع الوطني أو للسلطة المختصة وبعد استشارة منظمات أصحاب العمال والأعمال النزول بهذا الحد الأدنى إلى 17 سنة، بشرط ألا يضر ذلك بصحتهم أو أمنهم أو أخلاقهم مع تلقيهم التعليمات³، والتدريبات المهنية الكافية. وتسري أحكام الاتفاقية على كافة أنواع التشغيل والعمل، وفي كافة وسائل النقل المسجلة في إقليم الدولة.

وكما سبق القول تكتسب هذه الاتفاقية أهميتها من خلال رفع الحد الأدنى لسن التشغيل ليصل إلى 18 سنة، وانطباقها على كافة أنواع الأعمال، وأيا كان النشاط الاقتصادي الذي يمارس فيه العمل⁴.

لكن رغم ذلك فقد كشف تقرير عن مكتب العمل الدولي الصادر في سنة 2006 تحت عنوان " وضع حد لعمل الأطفال هدف في المتناول" بأن عدد الأطفال العاملين في العالم قد بلغ 218 مليون طفل منهم 132 مليون طفل من الذكور و الإناث، تتراوح أعمارهم ما بين 5 إلى 14 سنة، يشتغلون في نشاطات متنوعة في المزارع و في

¹ - المادة 02 من الاتفاقية.

² - المادة 1/3 من الاتفاقية.

³ . المادة 3/3 من الاتفاقية.

⁴ . حسنين المحمدي بوادي، حقوق الطفل بين الشريعة والقانون الدولي، المرجع السابق، ص . 157- 163.

الإنسان

أعمال الغرس و جني المحاصيل و الرعي، حيث لا يتم في هذا القطاع احترام قواعد النظافة خاصة وأنه يستعمل مواد كيميائية (نشر الأسمدة و رش المواد المعالجة) بدون أي وسيلة للحماية المناسبة مما يعرض صحتهم للخطر.

مع العلم أن نفس التقرير، أشار إلى الانخفاض المسجل في عمل الأطفال في العالم، حيث تقلص بنسبة 11 % بين سنة 2000 و 2004 (أنتقل من 246 مليون طفل في سنة 2000 إلى 218 في سنة 2006)، ومرد ذلك إلى الشعور الجماعي بالظاهرة و الإرادة السياسية الفعالة للدول التي اتبعت نشاطات جسدت في الميدان، لاسيما في مجال محاربة الفقر وتطوير التربية وأيضا تنفيذ البرنامج العالمي للقضاء على عمل الأطفال.

أما المشرع الجزائري في مجال تحديد السن الأدنى للعمل، فقد ذهب في قانون رقم 90 - 11 الصادر في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل في المادة 15 منه إلى تحديد السن الأدنى للتشغيل ب 16 سنة¹ : " لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف من ستة عشر (16) سنة، إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تغدو وفقا للتشريع المعمول بهما

ولا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر أو تمس بأخلاقياته".

وعليه فالجزائر قد اتخذت إجراءات عديدة وعلى مختلف الأصعدة للوقاية ومحاربة ظاهرة تشغيل الأطفال، وفي هذا الشأن ومن جانب سن القوانين - كما تم توضيح ذلك أعلاه - فقد حدد التشريع الجزائري من خلال أحكام القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السن القانوني للتشغيل بستة عشر سنة (16) باستثناء الحالات التي تتعلق بعقود التمهين بالإضافة إلى اشتراط رخصة الوالي الشرعي بالنسبة للقاصر.

حيث انه إذا تم تشغيل القاصر السن القانونية لا يتم في الجزائر إلا بموافقة وليه وفق ما نصت عليه المادة 15 من القانون المنظم لعلاقات العمل "ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي..."، إلا أن المشرع لم يشترط في

¹ . Ghaouti BENMELHA, La place de l'enfant dans les systèmes juridique Algérien, op.cit , p.11

الإنسان

الرخصة أن تكون مكتوبة رغم أن مصلحة الطفل تتطلب ذلك حتى يتحمل وليه ورب العمل مسؤوليتهما في توفير الحماية اللازمة له.

و منع القانون استخدام العمال القصر في الأشغال الخطيرة، أو التي تتعدم فيها النظافة، أو التي تضر بصحتهم، أو التي تمس بالأخلاق، كما منع القانون تشغيل الأحداث الذين تقل أعمارهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي.

كما أن القانون المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل يمنع استخدام العمال القصر في أعمال تفوق طاقتهم أو الأعمال الخطرة بطبيعتها أو التي تشكل خطرا على الحياة أو الصحة أو الأخلاق بسبب الظروف التي تجرى فيها. كما نص التنظيم على إلزامية إجراء فحوصات طبية دورية خاصة للعمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة.

نصت المادة 15 من القانون المنظم لعلاقات العمل على انه "...لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطرة..." ومن أمثلة الأعمال الخطرة تلك التي تستعمل فيها المبيدات والمواد السامة أو التي تتطلب مجهودا عضليا كبيرا يفوق قدرات الطفل أو الأعمال التي تستعمل فيها الآلات الخطيرة.

إضافة إلى ذلك يجب أن تكون الظروف التي يعمل فيها الطفل خالية من الخطر الذي يهدد صحته وسلامته الجسدية¹ وحتى يضمن المشرع للطفل جو امن للعمل اشترط مجموعة من الشروط في مكان وتوقيت العمل.

حيث يجب أن تتوافر في مكن العمل شروط النظافة والسلامة²، ويمنع تشغيل الأطفال دون تدريب سابق أو ليلا حماية لهم من الخطر ولتمكينهم من الراحة ليلا قصد استرجاع نشاطهم ولياقتهم ووقايتهم من الإنهاك الجسمي الذي يؤثر على اكتمال نموهم، وهو ما أكدت عليه المادة 28 من قانون علاقات العمل "لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة سنة كاملة في أي عمل ليلي".

كما يجب عرض الطفل على طبيب العمل مرة كل ثلاث أشهر للتأكد من سلامته الجسدية وعدم تأثر صحته وسلامته بالعمل الذي يتولى انجازه.

¹ -Sandrine MOICH et UNICEF :Enfant au travail, Presse France p4et s.

² -محمد الصغير بعلي: تشريع العمل في الجزائر، مطبعة ولاية قالمة، الجزائر، 1995، ص60.

الإنسان

من جانب آخر، نشير إلى أن قطاع التربية الوطنية يعد شريكا هاما في المجهود الوطني الرامي إلى تحقيق رفاهية الطفل، إذ تعمل الجزائر ومنذ الاستقلال بمبدأ إلزامية التعليم لجميع الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 6 و 16 سنة و قد دفعت هذه السياسة بالجزائر إلى الربط صراحة بين الحد الأدنى لسن القبول في العمل و سن استكمال التعليم الإلزامي المحدد بـ 16 سنة وهو ما يسمح بالقول أن الجزائر تتوفر على تشريع يجسد مضمون التوصيات الدولية في هذا المجال.

من جانب آخر و تكملة للطور التربوي، حرصت الجزائر على إنشاء جهاز للتكوين المهني يغطي كافة مناطق التراب الوطني، بقدرات تكوينية معتبرة و يمنح فرصا هائلة للتكوين في المجالات المهنية المختلفة، و بأنماط تكوينية متنوعة.

انطلاقا من الدور المحوري الذي تلعبه مفتشية العمل في مراقبة تطبيق القانون فيما يخص السن القانوني للتشغيل، ومن أجل تذليل العقبات التي تعترض سلامة تطبيق التدابير اللازمة لضمان احترام القواعد والأحكام المتعلقة بظروف وشروط استخدام أو عمل الأطفال والأحداث، عملت الجزائر على تعزيز دور مفتشية العمل، من خلال توفير الوسائل الضرورية لحسن تآدية المهام المخولة لها.

و في إطار نشاط مفتشية العمل تم في سنة 2002 إنجاز تحقيقا خصص لمجال احترام السن القانوني في العمل و خصص 5.847 مؤسسة تشغل 16.895 عاملا، و تم تسجيل تشغيل 95 طفلا لم يبلغوا السن القانوني للعمل و هو ما يعادل نسبة 0,56 %.

وفي نفس السياق، تجدر الإشارة أن تحقيقا ثانيا أجرتة مفتشية العمل في سنة 2006 في نفس المجال أثبت أن نسبة تشغيل الأطفال جد ضئيلة لا تتعدى 0,54 %.

يمكننا في هذا المقام أن نذكر بنشاطات أخرى أنجزت و استهدف من خلالها ترقية صحة الطفل و ضمان نموه في إطار صحي سليم، فزيادة على الدور الذي تلعبه مصالح تفتيش العمل، تعمل قطاعات أخرى لما لها من صلة مباشرة مع فئة الأطفال في تعزيز العمل المشترك.

وجاء هذا بعد ملتقى سنة 2002 والذي تم تنظيمه بالمشاركة مع منظمة العمل الدولية و منظمة العمل العربية حول موضوع « دور إدارة العمل في التصدي لظاهرة

الإنسان

عمالة الأطفال»، الذي حضره عدة خبراء جزائريين ودوليين، و بمشاركة قطاعات وزارية مختلفة بالإضافة إلى ممثلين عن المنظمات النقابية للعمال و المستخدمين والجمعيات، الذي تمت خلاله مناقشة إشكالية عمالة الأطفال.

هذا الملتقى الذي نظم تحت رعاية السيد وزير العمل والضمان الاجتماعي، جاء في إطار إضفاء المزيد من التنسيق، قام بتبني مجموعة من التوصيات من بينها تلك المتعلقة بضرورة وضع إطار ما بين الوزارات. و تجسيدا لذلك تقرر في سنة 2003 إنشاء لجنة وطنية على مستوى قطاعنا تضم اثني عشر قطاعا وزاريا و ممثلا عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين و ممثلا عن الحركة الجمعوية.

و من المهام الموكلة لهذه اللجنة، وضع برنامج للوقاية ومكافحة ظاهرة عمالة الأطفال، ويتضمن برنامج عملها المحاور التالية:

- * الوقاية تجاه الأطفال المتمدرسين،
- * الإعلام تجاه الجمهور الواسع،
- * تفعيل دور الشركاء الاجتماعيين و الحركة الجمعوية والهيئات المتخصصة في مجال حماية الطفل،

* إجراء الدراسات والبحوث المتعلقة بهذه الظاهرة،

* الاهتمام بالجانب الاجتماعي للأسرة.

ومن بين الانجازات التي جسدت بالتنسيق مع القطاعات يمكن أن أذكر جملة من النشاطات على سبيل المثال لا الحصر:

* تنظيم 14 لقاء جهويا تحسيسيا تجاه أولياء التلاميذ خلال سنة 2004،

* تخصيص درس افتتاحي موجه إلى الأطفال المتمدرسين يدور حول حقوق الطفل و مخاطر تشغيل الأطفال الذي تم إلقاءه بمناسبة اليوم الأول من الدخول المدرسي 2004-2005، و ذلك على مستوى كل المؤسسات التربوية،

* المشاركة في حصص تلفزيونية و إذاعية بصفة دائمة في مختلف القنوات الإذاعية تدور حول الوقاية من عمل الأطفال،

الإنسان

* الأيام التحسيسية « صيف بدون تشغيل الأطفال » على مستوى الولايات الساحلية خلال دورتين في جويلية و أوت 2006 مع تنسيق تام مع وزارة الشباب والرياضة،

* إحياء اليوم العالمي ضد تشغيل الأطفال يوم 12 جوان 2006 من قبل القطاع وبمشاركة المكتب الدولي للعمل و منظمة اليونيسيف (UNICEF) و الشركاء الاجتماعيين، والكشافة الإسلامية الجزائرية.

* مشاركة مفتشية العمل في الأيام التحسيسية التي تم تنظيمها من قبل وزارة الصحة والسكان في نوفمبر 2006 حول الصحة والطفل.

* تنظيم 50 يوما إعلاميا من قبل مفتشية العمل تجاه المؤسسات المستخدمة خص 5402 شريكا اجتماعيا ومن بين المحاور التي تم التطرق إليها السن القانوني للتشغيل وشروط تشغيل العمال القصر.

* انجاز دليل في ماي 2007 يتضمن بعض الأحكام المتعلقة بحقوق الطفل في كل الميادين لاسيما الحماية القانونية ضد عمل الأطفال و مسؤوليات كل الفاعلين الاجتماعيين في حمايته من كل أشكال الاستغلال، بالتنسيق والدعم المادي الهام لقطاع التكوين المهني.

* تنظيم حملات تحسيسية على مستوى جميع المؤسسات والهيكل التابعة لقطاع التكوين والتعليم المهنيين ضد عمالة الأطفال منذ 27 ماي 2007 والتي لازالت مستمرة، حيث يتم التطرق لحقوق الطفل وخطر العمل المبكر على صحة ونمو الطفل.

* تنظيم حملات تحسيسية ضد عمالة الأطفال من قبل وزارة العدل على مستوى جميع المحاكم والمجالس القضائية في أكتوبر 2006 في إطار الأبواب المفتوحة على العدالة وخلال هذه السنة و في إطار الاحتفال باليوم العالمي للطفولة ويوم الطفل الإفريقي من خلال الأيام التي تجري حاليا منذ 21 ماي تسمر إلى غاية 18 جوان 2007، حيث يتم التطرق من خلال محاضرات لحقوق الطفل والحماية القانونية.

وتجدر الإشارة، أنه وفي إطار مواصلة إثراء الجانب التشريعي بمناسبة إعداد مدونة قانون العمل الجديد قد تم تشديد العقوبات المتعلقة بمخالفة تشريع العمل لاسيما

الإنسان

منها الجوانب المتعلقة بعدم احترام السن القانوني للتشغيل وحماية الطفل، حيث أنه قد أكدت في المادة 140 من القانون 90-11 أنه يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج على كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة إلا في حالة عقد التمهين المحرر طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما. وفي حالة العود يمكن إصدار عقوبة حبس تتراوح من 15 يوما إلى شهرين دون المساس بالغرامة التي يمكن أن ترفع إلى ضعف الغرامة المنصوص عليها سابقا.

واعتبارا لما سبق ذكره يمكن الملاحظة بأن الجزائر قطعت أشواطاً هامة في مجال التدابير المتخذة لمحاربة والوقاية من ظاهرة عمالة الأطفال، و أن الوضع في الجزائر يختلف عما هو عليه في الكثير من بلدان العالم. كما أن الجزائر لا تعرف حالات سوء معاملة ولا حالات مندد بها في الاتفاقيات الدولية الخاصة بالطفل.

وفي الأخير لا يفوتنا بهذه المناسبة إلا تثمين الاهتمام الكبير بالطفولة من قبل جميع الفاعلين و هو ما يتجلى من خلال التعبئة الكبيرة والمجهودات المبذولة الرامية إلى تجنيد كل الطاقات الحية للتكفل باهتمامات الطفولة ورفاهيتها لأن بذل العناية بالطفل والاهتمام به يعد استثمارا في الأجيال القادمة¹.

¹. مداخلة وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي بمناسبة اليوم العالمي ضد عمل الأطفال: 12 جوان 2007: www.mtess.gov.dz.

الخاتمة

أن القوانين الاجتماعية لاتولي كبير الاهتمام بالعائلة إلا من خلال ظروف العمل الخاصة بالأم. غير أن ملامح تطور جديدة أصبح تطبع علاقات العمل بفعل التغييرات الطارئة على دور كل من الرجل والمرأة في المجتمع والعائلة، وتمخض عن ذلك كله المناداة بتعميم بعض الحقوق المرتبطة بالأمومة والتي يمكن أن يتشارك في شروطها كل من الرجل والمرأة، كالاستفادة من عطلة تربية الأطفال والتي يطلق عليها اصطلاحاً العطلة الأبوية.

وتاريخياً تم تبني تدابير الحماية الموجهة لليد العاملة النسائية في مراحل متعاقبة في الزمن حيث اعتبرت النقابات والمنظمات العمالية مثل هذه الأحكام تطور اجتماعي مهم وانتصار مؤقت في انتظار تعميم آثارها لباقي العمال.

غير أن الذي حصل خلال العشرية الماضية، أن الكثير من التشريعات الاجتماعية خاصة في الدول ذات الأنظمة الاقتصادية الحرة، عمدت إلى التخفيف من تدابير الحماية متأثرة بمطالب المؤسسات المستخدمة وأصحاب المصالح الاقتصادية ومتذرة في الوقت نفسه بتطور القواعد الأخلاقية وإطلاق الحريات المدنية وكذا تكريس مبدأ المساواة.

وقد تطرقنا من خلال سياق البحث عن الجدل الذي ثار داخل المجموعة الأوروبية بخصوص التوجيه رقم: 207/76 والتي دعت إلى إلغاء قاعدة حظر العمل النسائي ليلاً مع الاكتفاء بالحد الأدنى الخاص بحماية الحوامل.

أما على الصعيد الدولي، فنلاحظ أن مشروع تعديل الاتفاقية رقم 103 المتعلقة بحماية الأمومة يميل أكثر نحو التخفيف من الطابع الإلزامي مقارنة مع النص السابق، وقد سجل هذا المشروع تراجعاً فيما يخص الحماية الخاصة بالتسريح خلال عطلة الأمومة، فعلى الرغم من تكريسه لمبدأ الحماية إلا انه يكاد يفرغ هذه القاعدة من محتواها بإدراجه لاستثناء واسع يصعب حصره (إمكانية تسريح الحامل إذا استند المستخدم في قراره على أسباب أخرى لا تتصل بالحمل أو الوضع)، مما يعني فتح الباب واسعاً أمام

المستخدم للتذرع بشتى الأسباب لأنها علاقة عمل أصبحت تشكل عبء مالي في نظره، وبالتالي تمتيع الحامل بحماية شكلية لا أكثر ولا أقل.

ونفس الملاحظة تنطبق على الإحكام الخاصة بالتأمين على الأمومة، حيث حددت الاتفاقية السابقة القيمة الدنيا للدعايات النقدية بثلاثي الأجر السابق للعاملة المأخوذة في عين الاعتبار.

وقد تم الإبقاء على هذه القاعدة من خلال نص المشروع الحالي، إلا انه أجاز إلى جانب ذلك أن يتم دفع هذه الاداءات في شكل تعويضات جزافية، كما سمحت المادة 06 منه للدول ذات أنظمة الضمان الاجتماعي المتخلفة أن تحدد قيمة هذه الاداءات على أساس نسب اداءات التأمين على المرض أو اداءات العجز المؤقت، مما يساهم في خفض قيمة هذه التعويضات مقارنة مع النص السابق.

وبالنسبة للوضع في الجزائر فمن الواضح تأثر المشرع الاجتماعي بكل هذه المعطيات الجديدة، وتخليه عن العديد من القواعد الحماية الإلزامية كعدم إدراجه لقاعدة حماية خاصة للحوامل من التسريح وعليه وباكتفائه بالقاعدة العامة الواردة في قانون 11/90، وسيكون من حق العاملة الحصول على التعويضات فقط مع فقدان حقها في الرجوع إلى منصب عملها، إلا بموافقة المستخدم شخصيا.

ويبدو أن لهذا التراجع ما يبرره بالنظر إلى طبيعة مرحلة الانفتاح الاقتصادي، وما ينجر عنها من تكريس حرية حركة رؤوس الأموال والأشخاص، مما يقتضي توفير ضمانات معينة لصالح المؤسسات المستخدمة وعدم تحميلها تكاليف إضافية إلا بموافقتها بعد التشاور مع ممثلي العمال في إطار التشريعات المهنية (اتفاقيات واتفاقيات عمل جماعية وعقود عمل فردية).

وإذا كانت هذه العملية تتم في الدول الأوروبية خصوصا والغربية عموما تحت غطاء المطالبة بالمساواة في الحقوق الاجتماعية بين كل من الرجل والمرأة، فان إلغاء بعض التدابير الحماية والتي تعد من قبيل التمييزات الايجابية- بحجة التكافؤ أو المساواة المطلقة – أمر غير منطقي، ذلك أن المساواة التي تطالب بها العاملات هي تلك التي يجب

أن تراعى من خلالها ظروفهن الاجتماعية الخاصة، لا أن تزيد من عبوديتهن لأرباب العمل.

وإذا سلمنا جدلاً ببزوغ ظاهرة تاريخية موحدة تتمثل في اللاتمايز بين الأدوار الاجتماعية للرجال والنساء، فمن المهم الإشارة أن هذا التماثل أو التوافق غالباً ما يتعثر أمام عتبة وظيفة الإنجاب والأمومة عند المرأة، ويستمر الاختلاف البيولوجي في إحداث لا مساواة واقية من الصعب تداركها، ولتعويض عدم التوازن الموجود أصلاً أصبحت بعض التشريعات الاجتماعية تقرر بضرورة الإبقاء على بعض التدابير الحمائية، مع العمل قدر الإمكان على حصرها في أضيق الحدود الممكنة.

ومن أجل تفادي التلميحات المرتبطة بهذه الإجراءات، على اعتبار أنها تتركس التمييز والتفاضل بين الفئات الاجتماعية المختلفة، تم تجنب بعناية عبارة "تمييز ايجابي" من قبل أجهزة المجموعة الأوروبية والتي تفضل عوضاً عن ذلك الحديث عن أعمال أو تصرفات ايجابية.

غير أن الإشكال الأساسي في هذا الأسلوب الجديد، يتمثل في صعوبة الانتقال من منطق جماعي نظري إلى تدابير فردية ملموسة.

كذلك تقرير بعض المزايا والأولويات لصالح النساء عموماً والحوامل خصوصاً، قد يفسر على أنه مجرد إجراءات تشجيعية لصالح فئة مهمشة اجتماعياً لا باعتبارها حقوق أو امتيازات استحققتها بفضل كفاءتهن ومؤهلاتهن، ومثل هذه الأفكار هي طبعاً قلما تخدم الهدف الأساسي من وراء تقرير هذه التدابير إلا وهو تحقيق المساواة الفعلية بين الجنسين.

حيث أن منح الأولوية في الاستخدام لصالح الجنس الأقل تمثيلاً على المستوى المهني مثلاً، يوشك أن يشكل إجراءات أو تدابير تمييزية ظالمة بنظر بقية الفئات العاملة الأخرى.

إن التدخل التشريعي المباشر لتصحيح بعض الوضعيات التمييزية، يظل غير مضمون العواقب ويمكن أن يؤدي إلى ردة فعل عكسية.

ولذلك فإن الاتجاه السائد حاليا يركز أكثر على العمل التحسيبي الميداني لصالح الأم العاملة على وجه الخصوص والمرأة عموما، كتشجيع المستخدمين أكثر على تحسين الخدمات الاجتماعية داخل دور الحضانه ورياض الأطفال، وعلى التكفل بالطفل من قبل هذه الأجهزة منذ الطفولة الصغرى وكذا تخصيص دورات تكوينية وتدريبية لصالح الأمهات العاملات لتدارك النقص الذي يمكن أن تتسبب فيه فترات الوقف عن العمل المرتبطة بالأمومة، وغيرها من أساليب التحفيز والتشجيع الرامية إلى تقليص الفرق الكبير بين معدل نشاط المرأة عموما ومعدل نشاط الرجل، وكذا معدل نشاط المرأة الأم أو المتزوجة بوجه خاص¹.

في حين يشترك الطفل مع الراشدين من بني جنسه في الصفة الإنسانية ويتميز عنهم في طبيعة حاجاته ونموه غير المكتمل، لأنه مازال ضعيفا وعاجزا عن الاهتمام بنفسه ويظل كذلك لفترة طويلة من عمره يحتاج خلالها للمساعدة والحماية التي تحاول الكثير من الأنظمة القانونية الحديثة توفيرها له.

حيث اعترف له المشرع الجزائري بالحق في الهوية من خلال ضمان حقه في الاسم والجنسية والنسب، رغم أن القراءة المتسارعة للمادة 41 من قانون الأسرة قد دفعت بالبعض إلى الجزم بان المشرع لا يعترف بحق الطفل في الانتساب إلى أبيه إلا إذا كان مولود من زواج صحيح وهو ما يرجحه الفقه والقضاء الجزائري.

رغم تأكيد المشرع في المادة 40 من نفس القانون على انه: "يثبت النسب بالزواج الصحيح أو بالإقرار أو بالبينة أو بنكاح الشبهة أو بكل نكاح تم فسخه بعد الدخول طبقا للمواد 32 و33 و34 من هذا القانون".

زيادة على أن المادة 41 من قانون الأسرة لم تهتم بتبيان متى ينسب طفل إلى أبيه بل بتحديد شروط ثبوت نسب طفل مولود من زواج صحيح من الرجل الذي ولد على فراشه.

¹ -Selon l'état matrimonial, 34,08% des femmes occupées âgées de 16 ans et plus sont mariées et 51,04% célibataires (O.N.S., Données statistiques : N°254, femmes et activité 1^{er} trimestre 1996).

وعلى غرار اعترافه للطفل بالحق في الهوية اهتم المشرع الجزائري بسلامة الطفل في نصوص كثيرة سواء في قانون الأسرة أو قانون العقوبات وقانون الإجراءات الجزائية إضافة للأمر المتعلق بحماية الطفولة والمراهقة وقانون الصحة ... وقد وفق إلى حد كبير في ضمان حق الطفل في الأمن بتبنيه لسياسة وقائية تهدف إلى حمايته من كل خطر يهدده، عبر تجريمه لأفعال الاعتداء البحتة واعتبار تأذي الطفل من جرائمها ظرفاً مشدداً مع مضاعفة التشديد متى كان الجاني من والدي الطفل أو القائمين على رعايته الذين يسألون أيضاً عن كل إهمال يصدر عنهم اتجاه الطفل ولو كان جنيناً.

إلا أن تنظيم المشرع الجزائري لحق الطفل في الرعاية جاء مقتضياً في قانون الأسرة وفق ما تدل عليه المادة 3/36 منه والنصوص المنظمة للنفقة والحضانة والولاية التي سكت عن توضيح حقوق الطفل اتجاه والديه والقائمين على رعايته وحدود سلطاتهما عليه. رغم أن تبنيه للتدابير التربوية لصالح الطفل الذي في خطر والطفل الجانح وإنشائه لقضاء الأحداث ومصالح حماية الطفولة وإعادة التربية يؤكد وعيه بان الأسرة قد تشكل مصدر خطر على الطفل وتسبب جنوحه.

من هنا اقتضت مصلحة الطفل إخضاع أسرته في ممارسة مهامها اتجاهه لرقابة القضاء. إلا أن تردد المشرع الجزائري وسكوته، إضافة إلى بطء إجراءات التقاضي، وكثرة المتقاضين، ونقص التكوين لدى القضاة والمختصين قد اثر على فعالية الحماية التي يوفرها القضاء للطفل، خاصة على مستوى قضاء الأحوال الشخصية وقضاء الأحداث.

إن حماية الطفل تحتاج زيادة على النصوص الدقيقة والواضحة، مختصين وقضاة كفاء ومتعاونين يدركون جيداً المهام المنوطة بهم، خاصة ونحن في عصر كثر فيه الكلام عن حقوق الطفل كما انتشرت فيه فكرة الحق في الحصول على الطفل والحق في اختيار مواصفاته ووقت إنجابه مما اوجد آليات لضمان هذه الرغبات كبنوك الأجنة وإجراء اختبارات على الجنين للكشف عن جنسه أو ما يحمله من أمراض لتقرير الاحتفاظ به أو إجهاضه إضافة إلى الاستنساخ.

قائمة المراجع والمصادر

الكتب والمؤلفات :

- ادبث بوكسدوم:أضواء على تربية الطفل للآباء والمعلمين،ترجمة محمد مصطفى الشعيني،دار النهضة العربية،القاهرة،مصر.
- الشافعي محمد بشير: قانون حقوق الإنسان - مصادره وتطبيقاته الوطنية والدولية - ، الطبعة الثالثة، الإسكندرية،2004.
- انس محمد احمد قاسم :أطفال بلا أسر ، مركز الإسكندرية للكتاب مصر الطبعة الأولى ،1998.
- جرجس جرجس معجم المصطلحات الفقهية و القانونية، إعداد الشركة العالمية للكتاب، بيروت لبنان 1996.
- حسنين المحمدي بوادي: حقوق الطفل بين الشريعة والقانون الدولي، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، سنة: 2005.
- سعادي محمد : حقوق الإنسان، الطبعة الأولى، دار ريحانة للنشر والتوزيع، 2002.
- صباح الدين علي: الخدمة الاجتماعية، الطبعة الثالثة،1972،الهيئة العامة للتأليف والنشر.
- صبحي المحمصاني: المبادئ الشرعية والقانونية، دارالعلم - للملايين،بيروت،لبنان،لطبعة 1997.
- عبد الرحمان عسوي : سيكولوجية الجنوح، دار النهضة العربية بيروت ، لبنان .

- علي مانع:جنوح الأحداث والتغير الاجتماعي في الجزائر المعاصرة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1996.
- عمر فاروق الحسيني : انحراف الأحداث المشكلة و المواجهة 1995، الطبعة الثانية .
- غازي حسن صبار يني: لا الوجيز في حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 1997
- غسان خليل : حقوق الطفل (التطور التاريخي منذ بدايات القرن العشرين)، طبعة الثانية، (لم يتم تحديد دار النشر)، بيروت، سنة: 2003
- كونستانس فوستر: تربية الشعور بالمسؤولية عند الأطفال: ترجمة خليل كامل إبراهيم، مكتبة النهضة المصرية الطبعة الثانية.
- لعسري عبابسة، حقوق المرأة والطفل في القانون الدولي الإنساني، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، سنة: 2006.
- محمد الصغير بعلي: تشريع العمل في الجزائر، مطبعة ولاية قالمة، الجزائر، 1995
- محمد رشاد متولي: جرائم الاعتداء على العرض في التشريع الجزائري والتشريع المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1989، الطبعة الثانية.
- مصطفى سويف : الأسس النفسية للتكامل الاجتماعي ،دار المعارف، مصر، الطبعة الرابعة .

المراجع باللغة الفرنسية:

- Fitzhugh DODSON : tout se joue avant six ans : traduit par Yvon Geffray : éd Robert Laffont : Paris 1972.
- Ghaouti BENMELHA, La place de l'enfant dans les systèmes juridique Algérien, Revue des sciences juridique et Administratives, Faculté de droit, Université Abou Bekre BELKAID, Tlemcen, 2005
- Mireille DELMAS MARTY : Le Droit De La Famille, série que sais-je ? 1^{ER} éd. 1972
- LOPEZ Gérard : Les Violences Sexuelles Sur Les Enfants, Que sais-je ?, 1^{ère} éd puf, 1997
- Sandrine MOICH et UNICEF :Enfant au travail, Presse France
- O .N.S, Données statistiques :N°254, femmes et activité 1^{er} trimestre 1996.

المجلات القانونية:

- احمد سميرة :الآثار الاجتماعية لإدمان المخدرات على الفرد والأسرة والمجتمع، مجلة تصدر عن وزارة الداخلية السعودية، العدد 12.
- اشرف توفيق شمس الدين:الحماية الجنائية للحق في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي:بحث مقدم لنيل درجة دكتوراه بكلية الحقوق،جامعة القاهرة تحت إشراف كل من أ د محمد نجيب حسين و أ د يوسف قاسم، 1995

● مباركى دليلة : عمالة الأطفال بين الواقع والنصوص، مجلة العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2005.

● يوسف فتيحة: مدى الحماية القانونية للطفل في القانون الدولي الخاص، مجلة العلوم القانونية والإدارية، سنة: 2005.

المذكرات والرسائل:

● مذكرة لنيل شهادة الليسانس في علم الاجتماع، المشاكل الاجتماعية للمرأة العاملة داخل المصنع، إعداد أبو زيد ليلي، قواسمية فريدة، جيلا لي رشيدة ، معهد علم الاجتماع جامعة عنابه، 1979 .

● مذكرة لنيل شهادة ماجستير في الحقوق، الحماية القانونية للمرأة العاملة في التشريع الجزائري، إعداد الطالبة زعرور سليمة، جامعة الجزائر -1990- 1991

● مداخلة وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي بمناسبة اليوم العالمي ضد عمل الأطفال: 12 جوان 2007.

الإنترنت:

www.mtess.gov.dz

www.multikulti.org

www.nesasy.org

المواثيق الدولية والتشريعات والقوانين الداخلية:

1. المواثيق والاتفاقيات الدولية:

- العهد الدولي المتعلق بالحقوق السياسية والعهد الدولي المتعلق بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية الصادرين سنة 1968.
- الاتفاقية رقم 50 لسنة 1919 بشأن الحد الأدنى للسنة التي يجوز فيها تشغيل الأحداث في الأعمال الصناعية.
- الاتفاقية رقم 07 لسنة 1920، والمعدلة بالاتفاقية رقم 58 لسنة 1960 تحدد السن الأدنى لتشغيل الأحداث في الملاحة البحرية.
- الاتفاقية رقم 33 لسنة 1932 المعدلة بالاتفاقية رقم 60 لسنة 1937 المتعلقة بالأعمال غير الصناعية.
- اتفاقية العمل الدولية رقم 42 لسنة 1934 متعلقة بتعويض العمال عن الأمراض المهنية. الاتفاقية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم 100 لسنة 1951 مبدأ المساواة في الأجور بين اليد العاملة الرجالية بالنسبة لمناصب العمل المتساوية
- الاتفاقية رقم 100 لسنة 1952 الخاصة بالمساواة في الأجور بين اليد العاملة الرجالية واليد العاملة النسائية.
- الاتفاقية الدولية لسنة 1952 رقم 103 المتعلقة بحماية الأمومة
- الاتفاقية الدولية رقم 111 لسنة 1958 حول منع التمييز في الاستخدام والمهنة من أجل القضاء على جميع أشكال التمييز.
- الاتفاقية رقم 112 لسنة 1959 بشأن السن الأدنى لتشغيل صيادي الأسماك
- الاتفاقية رقم 123 لسنة 1965 بشأن السن الأدنى للقبول في العمل تحت الأرض بالمناجم
- الاتفاقية رقم 138 لسنة 1973 بشأن السن الأدنى للتشغيل

- الاتفاقية الصادرة سنة 1979 التي تخص النساء اللواتي يتحملن مسؤوليات عائلية بالحماية من التمييز.
- الاتفاقية الدولية الصادرة سنة 1979 عن منظمة الأمم المتحدة و الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.
- الاتفاقية رقم 156 لسنة 1981 المتعلقة بالمساواة في الفرص المعاملة بين الجنسين.
- اتفاقية حقوق الطفل الصادرة في 1989/11/20.
- الاتفاقية الدولية رقم 89 المتعلقة بالعمل الليلي للنساء.
- التوصية الدولية رقم 165 لسنة 1952 المتعلقة بالعمال ذوي المسؤوليات العائلية.
- التوصية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأمومة في العمل.
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.
- الإعلان الأمريكي لحقوق وواجبات الإنسان لسنة 1948 .
- قرار Stoeckel الصادر عن محكمة العدل الأوروبية بتاريخ 25 جويلية 1991.
- القرار العام رقم:433 الخاص بشركة الخطوط الجوية الفرنسية الصادر بتاريخ 27 افريل 1955(التوظيف الخاص بالعازبات)
- **2. القوانين والتشريعات الداخلية:**
 - الدستور الجزائري لسنة 1996.
 - قانون الأسرة الجديد_الجزائري.
 - قانون العقوبات الجزائري.
 - قانون العقوبات الفرنسي .

- قانون العمل الفرنسي
- القانون المدني الفرنسي
- القانون الفرنسي المؤرخ في 13 جويلية 1983 المتعلق
بالمساواة المهنية بين النساء والرجال المدمج في قانون العمل
الفرنسي
- قانون 06-82 المتعلق بتنظيم علاقات العمل الفردية
- القانون رقم 11-83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية و
التعديلات الملحقة به.
- قانون رقم 12/83 مؤرخ في 21 رمضان 1403 هـ الموافق،
يونيو 1983، يتعلق بالتقاعد
- قانون roudy المؤرخ في 13 جويلية 1983 المتعلق
بالمساواة في الأجور
- القانون الأساسي العام للعامل رقم 11/90 المؤرخ في 21
أبريل 1990
- القانون رقم 11-90 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق
بعلاقات العمل
- قانون حماية الصحة وترقيتها رقم 05-85 المعدل والمتمم
بالقانون رقم 09-98 المؤرخ في 19/08/98 .
- أمر 133/66 مؤرخ في 03 جوان 1966، المتضمن القانون
الأساسي العام للتوظيف العمومي .

- أمر رقم 03/97 مؤرخ في 11 جانفي 1997 يحدد المادة القانونية للعمل.
- أمر 17/96 المتضمن أحكام التأمين على الأمومة على هذه الحالة.
- الأمر رقم 69 – 05 الصادرة في 30/01/1969 المتعلق بالحالة المدنية للأطفال المولودين من أب وأم غير معروفين.
- الأمر رقم 70 – 86 المؤرخ في 17 شوال عام 1390 الموافق 15/12/1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائري المعدل والمتمم في، سنة 2005 مرسوم رقم 179/82 يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها
- المرسوم رقم 132/86 المتعلق بحماية العمال من الأخطار الإشعاعية الأيونية المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.
- المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل.
- اتفاقية العمل الجماعية الخاصة بمؤسسة انجاز المنشآت الصناعية (رقم 01 لسنة 2001) .

المحتويات

01	مقدمة
10	الفصل الأول: حماية الأمومة في القانون الدولي لحقوق الإنسان
11	المبحث الأول: الحماية القانونية للمرأة الحامل من التمييز
14	المطلب الأول: مضمون مبدأ المساواة
14	الفرع الأول: المساواة في الاستخدام
19	الفرع الثاني: المساواة في الحقوق والمعاملات
24	المطلب الثاني: الاستثناءات الواردة على مبدأ المساواة
25	الفرع الأول: التسهيلات المرتبطة بوقت العمل
	الفرع الثاني: القيود المفروضة على استخدام النساء في بعض
31	الأعمال
39	المبحث الثاني: المرأة الحامل والحماية الاجتماعية
40	المطلب الأول: حالات وقف علاقة العمل بالنسبة للأم الحامل
40	الفرع الأول: وقف علاقة العمل خلال فترات الحمل والولادة
50	الفرع الثاني: حالات تمديد عطلة الأمومة
52	المطلب الثاني: وقف علاقة العمل الناجمة عن التربية والإرضاع
52	الفرع الأول: عطلة تربية الأطفال
58	الفرع الثاني: فترات الراحة المخصصة للإرضاع

66.....	الفصل الثاني: حماية الطفولة في القانون الدولي لحقوق الإنسان
67.....	المبحث الأول: الإجراءات اللازمة لحماية حق الطفولة
67.....	المطلب الأول: عدم التمييز بين الأطفال
68.....	الفرع الأول: الحق في الاسم
69.....	الفرع الثاني: الحق في الجنسية
	المطلب الثاني: حق الطفل في الرعاية والحماية من الاستغلال
70.....	الاقتصادي
70.....	الفرع الأول: حق الطفل في الرعاية
75.....	الفرع الثاني: حق الطفل في الحماية من الاستغلال الاقتصادي
77.....	المبحث الثاني: حضر جميع أشكال المساس بحقوق الطفل
77.....	المطلب الأول: سلامة الطفل ورعايته
77.....	الفرع الأول: امن الطفل
90.....	الفرع الثاني: منع استخدام الأطفال في أعمال تلحق الضرر بهم
93.....	المطلب الثاني: وجوب تحديد الحد الأدنى لسن عمل الأطفال
107.....	خاتمة
112.....	قائمة المصادر والمراجع

لقد تعددت المعاهدات والمواثيق الدولية وكذا النصوص الداخلية التي اهتمت بالام والطفل، الفردان اللذين يمثلان نواة المجتمع، اذ انها جاءت تحث على وجوب منح الامومة حماية خاصة خلال فترة الحمل وبعدها وحثت على وجوب اتخاذ اجراءات خاصة لحماية ومساعدة جميع الاطفال دون اي تمييز وضرورة وقايتهم من كل خطر.

الكلمات المفتاحية: ضمان الحق-الحماية-عدم التمييز-الامومة-الطفولة.

RESUME :

Multiplés sont Les traités et les conventions internationaux ainsi que les textes intérieures qui s'intéressent aux droits et intérêts de la mère et de l'enfant, les deux parties qui représentent le noyau de la société, et qui exigent la garantie le droit de la mère à une protection spéciale, durant la période de grossesse, et après, et de prendre des mesures spéciales pour l'aide et la protection de l'enfant de toute menace et cela sans aucune discrimination .

Mots clés : Confirmation de droit - La protection – désert discrimination -
La parentèle - l'enfances.

Summary :

The agreement, international documents and interne text have multiplied, concerning the mother and the child, considered as the kernel of the society . it claims the need to give to the mother a special protection during pregnancy period and after and take the special measures to protect and help all the childrens without any discrimination and the necessary to protect them from all the dangers threatening them.

Key words : guarantee the right-protection-non discrimination-motherhood-childhood.