



حق المرأة العاملة في الرضاعة بين القانون والممارسة

- دراسة مقارنة -

*The Right of Nursing Workers between Legislation and Reality
- A Comparative Study -*

الدكتور بلعبرون عولو، أستاذ محاضر قسم أ
كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مستغانم (الجزائر)

الملخص

رغم كل الجهود والمبادرات التي قامت بها كل من منظمة الصحة العالمية ومنظمة العمل الدولية في إرساء وتدعيم الكثير من الحقوق لصالح المرأة العاملة بصفة عامة وللعاملة المرضعة بصفة خاصة، إلا أن الواقع أثبت صعوبة تجسيد تلك الحقوق، سيما ما يتعلق منها بحق المرأة العاملة في الرضاعة أثناء العمل من خلال استفادتها من ساعات يوميا للقيام بذلك. لكن ممارسات أصحاب العمل والمؤسسات المستخدمة الاقتصادية منها جعلت من ممارستها لهذا الحق يبدو في الكثير من الأحيان صعبا ان لم نقل مستحيلا.

الكلمات المفتاحية: الحق في الرضاعة، العاملة المرضعة، الرضاعة الطبيعية، مدة الرضاعة، حماية الامومة.

Abstract

Despite all efforts and initiatives of the World Health Organization (WHO) and the International Labor Organization (ILO) to establish and strengthen many rights for working women in general and for nursing mothers in particular, the reality has proved to be difficult to realize. The most important of which is the right to breastfeed during work through the benefit of hours a day to do so. However, the practices of employers and the economic institutions that have made it possible to exercise this right often seem difficult if not impossible.

Keywords: Right to Breastfeeding, Nursing Worker, (Natural) Breastfeeding, Breastfeeding Period, Maternity Protection.

مقدمة

لقد اجمعت المواثيق الدولية على منح الانسان الحق في العمل من اجل تامين احتياجات معيشته ومعيشة من يعيلهم. غير ان هذا الحق لا يكتمل الا بمراعاة كل



الحقوق المتفرعة عنه والحقوق المكملة له، سيما عندما يتعلق الامر بالنساء العاملات نظرا لتكوينهن البيولوجي وما يتطلبه من ضرورة انفرادهن بالتمتع ببعض الحقوق. ولعل اهمها ممارسة وليس مجرد الاعتراف بالحق في الرضاعة أثناء فترات العمل، لما في ذلك من حماية لهن ولأولادهن، فضلا على أن ممارسة المرأة العاملة لهذا الحق يعتبر من اهم الوسائل الداعمة لتحقيق التوازن الناجح والفعال، بل المستدام بين العمل والمسؤوليات الأسرية^١، مما يساهم في دعم التنمية المستدامة في كل ابعادها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. ومما لا شك فيه ان للتمتع بهذا الحق فوائد وانعكاسات ايجابية على كل المستويات وهو ما دفع بالمنظمات الدولية والاقليمية الى الاهتمام به والنص عليه وعلى حمايته.

أولى هذه المنظمات، منظمة الصحة العالمية^٢ والتي تؤكد على أن الرضاعة أحسن وسيلة لتزويد الرضع والأطفال بالعناصر المغذية التي يحتاجونها لنموهم، على أساس ان حليب الام يعتبر الغذاء المثالي لهم، لما يحتويه من مواد وعناصر أساسية تساهم في حمايتهم والتقليل من نسب تعرضهم للأمراض المنتشرة كالإسهال والالتهاب الرئوي والتي عادة ما تؤدي الى وفاتهم^٣.

وتبعا لذلك، توصي بالاعتصام على الرضاعة الطبيعية حتى يبلغ الرضيع ستة أشهر من عمره. ووفقا للإحصائيات الصادرة عن نفس المنظمة، من شأن الاستمرار في الرضاعة الطبيعية من الساعة الاولى بعد الولادة الى عمر السنتين انقاذ عدد كبير من الاطفال^٤.

ومن مظاهر هذا الاهتمام الاحتفال في أكثر من ١٧٠ دولة بالأسبوع العالمي للرضاعة الطبيعية في الفترة الممتدة من ٠١ الى ٠٧ اوت من كل سنة من أجل تشجيع الرضاعة الطبيعية وتحسين صحة الرضع في جميع أنحاء العالم^٥ والدعوة إلى حماية الرضاعة الطبيعية وتشجيعها ودعمها^٦.

^١ - أحمد رشاد أمين، التنظيم القانوني لعمل المرأة في قانون العمل المصري، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥ ص ٣٧٠.

^٢ - من بين توصيات منظمة الصحة العالمية التأكيد على ضرورة أن يحصل الأطفال على الرضاعة الطبيعية الحصرية بدءاً من الساعة الأولى بعد الولادة حتى يبلغ الرضيع ستة أشهر من عمره. ينبغي بعد ذلك إضافة الأغذية التكميلية مع الاستمرار بالرضاعة الطبيعية حتى يبلغ الطفل سنتين من العمر أو أكثر، موقع منظمة الصحة العالمية على شبكة الانترنت https://www.who.int/elena/titles/continued_breastfeeding/ar تاريخ الاطلاع ٢٣ فبراير ٢٠١٩.

^٣ - أكدت منظمة الصحة العالمية على ان نحو ٥٠ الى ٦٠ % من وفيات الأطفال دون ٥ سنوات ناتجة عن سوء التغذية.
^٤ - إذا تم إرضاع جميع الأطفال في غضون ساعة من الولادة، وأعطوا حليب الثدي فقط طيلة الأشهر الستة الأولى من حياتهم، واستمر الإرضاع من الثدي حتى بلوغهم السنتين من العمر، فسيتم إنقاذ حياة حوالي مائتي ألف طفل كل عام كما ان إرضاع الأمهات لأطفالهن في الساعة الأولى بعد الولادة، يمكن إنقاذ حياة ٨٣٠ ألف طفل في السنة، بمعدل ٩٥ طفل في الساعة الواحدة أي ما نسبته ١٣ %، مقال بجريدة الفجر الصادرة يوم ٠٤ اوت ٢٠١٤، تاريخ الاطلاع ٠١ مارس ٢٠١٩.
^٥ - ويأتي الاحتفال بهذا الأسبوع تخليداً لذكرى إعلان إينوتشينتي الصادر عن مسؤولي منظمة الصحة العالمية واليونسيف في عام ١٩٩٠.

^٦ - وتشير الخبرة في الرضاعة الطبيعية من إدارة التغذية من أجل الصحة والتنمية الدكتور كارمن كازانوفاس إلى أن جميع الأمهات تقريباً قادرات جسدياً على إرضاع أطفالهن طبيعياً، وسيفعلن ذلك ان حصلن على معلومات دقيقة ودعم في هذا المضمار. لفتت كارمن إلى أن عزيمة الأمهات تثبط في كثير من الحالات، فلا يقمن بذلك، كما يتم تضليلهن بمفاهيم



امام ما يترتب عن الرضاعة الطبيعية من اهمية، يعتبر من البديهي الاعتراف للمرأة العاملة بهذا الحق، لكي لا يعتبر عملها عائقا لممارسته. من هذا المنطلق حظي الحق في الرضاعة باهتمام منظمة العمل الدولية من خلال الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عنها في هذا المجال، ولعل اهمها الاتفاقية الدولية رقم ٠٣ لسنة ١٩١٩ المتعلقة بحماية الأمومة المعدلة بالاتفاقية رقم ١٠٣ لسنة ١٩٥٢ والمعدلة بالاتفاقية رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٠^١.

اما على المستوى الاقليمي، فقد اهتمت منظمة العمل العربية من جهتها بهذا الحق من خلال ما صدر عنها من اتفاقيات سواء في إطار حماية الامومة بصفة عامة او التي عالجت الحق في الرضاعة بصفة خاصة.

على المستوى الوطني ألزمت اغلب الدول الاسلامية وحتى الاجنبية نفسها بهذا الحق، بل اعتبرته من اهم الحقوق المكتسبة للعاملة المرضعة اثناء عملها، بغض النظر عن طبيعة ومدة عقد عملها الذي يربطها بالهيئة المستخدمة.

الا انه رغم الاهتمام والاعتراف الدولي والوطني بحق المرأة العاملة في الرضاعة، الا انها اصبحت تواجه الكثير من الصعوبات والعراقيل في ممارسة هذا الحق اثناء ساعات العمل من طرف الهيئة المستخدمة، اما بحجة اشتراط القانون ان تكون الرضاعة طبيعية حتى تستفيد من ساعات الارضاع واما بحجة مراعاة مستوى الانتاجية ومصلحة المؤسسة الاقتصادية والتي ترفض كل اساور الحوار والتشاور للتنسيق مع العاملة المرضعة من اجل تنظيم ساعات الرضاعة. وبذلك فالإشكال لا يكمن في الاعتراف بحق المرأة العاملة في الرضاعة، بل في حمايته وتمكينها من ممارسته اثناء ساعات العمل. ماذا عن التشريع الجزائري، وما مدى فعاليته لتمكين العاملة المرضعة من ممارسة هذا الحق وما هي اليات تجسيده؟

- أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في ابراز الصعوبات والعراقيل التي أصبحت تواجه العاملة المرضعة في ممارسة حقها الطبيعي في الرضاعة رغم الاعتراف به دوليا وعربيا وداخليا.

- اهداف الدراسة

تهدف الدراسة الى البحث عن كيفية الموازنة بين ممارسة العاملة لحقها في الرضاعة المكرس على كل المستويات من جهة وبين الالتزامات المهنية سيما امام تعنت المستخدم بحجة حماية المصلحة الاقتصادية لمؤسسته المستخدمة من جهة اخرى.

خاطنة لحملهن على الاعتقاد بأنهن يمنحن أطفالهن انطلاقة أفضل في الحياة بشرائهن بدائل تجارية بديلة عن حليب الثدي.. موقع الجزيرة الإخبارية مقال منشور بتاريخ ٠٢ اوت ٢٠١٦.

تاريخ الاطلاع ٢٦ فبراير ٢٠١٩. www.aljazeera.net/news/healthmedicine/2016/8/2.

^١ - الدورة ٨٨ للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية يوم ١٥ جوان سنة ٢٠٠٠ (التي دخلت حيز التنفيذ ٠٧ فبراير ٢٠٠٢).



- المنهج المتبع

للإجابة عن الإشكالية المطروحة في هذه الدراسة اعتمدنا على المنهج الوصفي للتعريف بحق العاملة في الرضاعة وتوضيح انعكاساته على التنمية بكل أبعادها وإبراز العراقيل التي تحول دون ذلك والآليات الكفيلة بتجسيده. الى جانب المنهج التحليلي في تحليل النصوص القانونية الواردة في الاتفاقيات الدولية للعمل او تلك التي تضمنها التشريع الجزائري وكذا المنهج المقارن في الكثير من الأحيان محاولين تسليط الضوء على التشريعات المقارنة وخاصة العربية منها بغرض إبراز الفراغ التشريعي في هذا المجال.

- العناصر الأساسية للدراسة

تم تقسيم هذه الدراسة الى قسمين، القسم الأول يتضمن الاهتمام الدولي والإقليمي والتشريع الجزائري بحق العاملة في الرضاعة وكذا تحديد شروط الاستفادة من الفترة المخصصة للرضاعة وتنظيمها. اما القسم الثاني فخصصناه الى ابعاد وانعكاسات الرضاعة على العاملة والدولة والمؤسسات المستخدمة والى جانب اليات حماية حق العاملة المرضعة.

١- حق المرأة العاملة في الرضاعة وفقا للمواثيق الدولية والتشريعات الوطنية ١-١- حق المرأة العاملة في الرضاعة وفقا للمواثيق الدولية والاقليمية

يتجسد هذا الاهتمام على المستوى الدولي من خلال الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية من جهة والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية من جهة ثانية.

١-١-١- حق العاملة في الرضاعة في ظل الاتفاقيات الدولية

اهتمت منظمة العمل الدولية بالمرأة العاملة حماية لأمويتها بصفة عامة وتكريسا لحقها في الرضاعة بصفة خاصة وفي سبيل ذلك اكدت المادة ١٠ من الاتفاقية الدولية المتعلقة بحماية الامومة على ما يلي^١:

- حق المرأة العاملة ان ترضع طفلها رضاعة طبيعية من خلال استفادتها بفترة او فترات توقف يومية او من خلال التخفيض من ساعات عملها اليومية للقيام بذلك.
- ان تتولى القوانين الوطنية للدول تحديد المدة المخصصة يوميا للرضاعة وعددها وإجراءات تخفيض ساعات العمل اليومية.
- اعتبار فترات التوقف للرضاعة او تخفيض ساعات العمل اليومية بمثابة ساعات عمل فعلية مدفوعة الاجر.

وقد عززت المنظمة هذه الاتفاقية بالعديد من التوصيات اهمها التوصية رقم ٩٥ التي اكدت على ما يلي:

^١ - الاتفاقية رقم ٠٣ لسنة ١٩١٩ المتعلقة بحماية الامومة الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم ١٠٣ لسنة ١٩٥٢ المتعلقة بحماية الامومة المعدلة بالاتفاقية رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٠ خلال الدورة ٨٨ للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية يوم ١٥ جوان سنة ٢٠٠٠ (التي دخلت حيز التنفيذ ٠٧ فبراير ٢٠٠٢).



- ضرورة تقديم تسهيلات للعاملات المرضعات من خلال افادتهن من مدة لا تقل عن ساعة ونصف يوميا والسماح لهن بتغيير فترات الرضاعة.
- اتخاذ كل التدابير من اجل انشاء مرافق وامكنة يستحسن ان تكون خارج المنشآت لإرضاع الأطفال ورعايتهم^١.
- حظر عمل المرضعة ليلا وساعات العمل الإضافية.
- حظر عمل المرضعة في الاعمال الضارة^٢ على صحتها وصحة طفلها.
- يحق للعاملة التي تؤدي عادة عملا تعتبره السلطة المختصة ضارا بالصحة، الانتقال الى عمل اخر غير ضار بصحتها دون تخفيض اجرها.
- الانتقال الى عمل اخر إذا اثبتت بموجب شهادة طبية ضرورة تغيير طبيعة عملها حماية لصحتها وصحة طفلها.

اما التوصية رقم ١٩١ فقد اكدت على اهمية تكييف فترات الرضاعة ومدتها تبعا للاحتياجات الخاصة بعد تقديم شهادة طبية بذلك. كما سمحت للمرضعة بجمع فترات التوقف اليومية المخصصة للرضاعة في وقت واحد تتيح لها تخفيض ساعات العمل في بداية اليوم او في نهايته بناءا على موافقة رب العمل^٣.

١-٢-١- حق المرأة العاملة في الرضاعة وفقا للاتفاقيات العربية للعمل

اهتمت منظمة العمل العربية من جهتها بحق العاملة في الرضاعة من خلال ما كرسته بموجب الاتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة^٤، حيث ألزمت المؤسسات المستخدمة التي تشغل النساء بتهيئة وتحضير دار للحضانة بمفردها او بالاشتراك مع مؤسسات اخرى، على ان يتكفل تشريع كل دولة بتحديد شروط انشاء دور الحضانة ونظام سيرها. كما اكدت على ما يلي:

- ضرورة تخفيف الاشغال التي تقوم بها العاملة المرضعة بعد الولادة.
- عدم تشغيلها ساعات عمل اضافية^٥.
- الترخيص لها بإجازة بدون اجر للتفرغ لرعاية اطفالها مع احقيتها في الاحتفاظ بمنصب عملها، على ان يتولى تشريع كل دولة بتحديد شروط ذلك بما فيها المدة^٦.

١-٢-١- حق العاملة في الرضاعة في التشريع الجزائري

رغم مصادقة الجزائر على اتفاقية العمل الدولية المتعلقة بحماية الامومة^١، الا ان المشرع الجزائري لم يتعرض الى حق العاملة في الرضاعة صراحة في قانون

^١ - المادة ٠٣ الفقرة ٢ ومن التوصية رقم ٩٥ الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن حماية الامومة، ١٩٥٢.

^٢ - المادة ٠٥ الفقرة ٣ من نفس التوصية التي حددت الاعمال الضارة في أي عمل شاق: - يقتضي رفع او سحب او دفع وزن ثقيل- يتطلب جهدا بدنيا مفرطا وغير عادي ولا سيما الوقوف لفترات طويلة - العمل التي تستخدم فيه الآلات اهتزازية.

^٣ - المادتين ٠٧ و ٠٨ من التوصية الدولية رقم ١٩١ لسنة ١٩٥٢ المراجعة المادة ٠٥ الفقرة ٣ من نفس التوصية متعلقة بحماية الامومة.

^٤ - لعام ١٩٧٦ التي اقراها مؤتمر العمل العربي في دورته الخامسة المنعقدة في مدينة الاسكندرية بجمهورية مصر العربية في مارس ١٩٧٦.

^٥ - المادتين ٠٨ و ٠٩ من الاتفاقية العربية لسنة ١٩٧٦ السابقة الذكر.

^٦ - المادة ١٤ من نفس الاتفاقية " للمرأة العاملة، الحق في الحصول على اجازة بدون اجر للتفرغ لتربية اطفالها، وذلك طبقا للشروط وللمدة التي يحددها التشريع في كل دولة، ويحتفظ للمرأة العاملة بوظيفتها خلال هذه الاجازة "



علاقات العمل^٢، بل ربطه بحق حماية الامومة. امام هذا الفراغ التشريعي نرى امكانية ان يكون موضوع الرضاعة محلا للتشاور والحوار في إطار التفاوض الجماعي داخل المؤسسة طالما ان المشرع فتح المجال امام الشركاء الاجتماعيين للتفاوض من اجل تنظيم كل المسائل المتعلقة بعلاقاتهم المهنية والاجتماعية في إطار نظام تعاقدى^٣. وهذا لتحديد مدة الرضاعة التي تستفيد منها العاملة المرضعة اثناء عملها بالمؤسسة من جهة وكيفية تنظيمها وتوزيعها خلال ساعات العمل اليومية من جهة ثانية.

وهذا بعكس ما ذهب اليه بعض المؤسسات المستخدمة التي اكتفت بتنظيم ذلك في نظامها الداخلي^٤، وهذا ما يفتح المجال للتحايل وانفراد المستخدم في تنظيم هذه المسائل، رغم ما يتطلبه الامر من ضرورة التشاور والتفاوض لبلوغ التوفيق الناجح والفعال بين الالتزامات المهنية ومتطلبات الرعاية بالطفل وتغذيته. سيما وانه من المستقر عليه قانونا وقضاء انفراد المستخدم بوضع النظام الداخلي في إطار ممارسته لسلطته في التنظيم، بما فيها سلطة الادارة الاقتصادية للمؤسسة وسلطته في ادارة العمال. فكيف يمكن للنظام الداخلي ان يعالج موضوع الرضاعة والذي يعتبر من المواضيع الجديرة بمعالجة كل ما يتصل بها في إطار التفاوض بين ممثلي المستخدم والتنظيمات النقابية؟ وعلى أي أساس يتم تحديد مدة الرضاعة؟

في مجال الوظيف العمومي كان المشرع أكثر دقة، حيث لم يغفل هذا الحق للموظفة المرضعة، وهذا من خلال الامر^٥ ٠٣/٠٦، حيث رخص لها ممارسة الحق في الرضاعة في حدود ساعتين يوميا خلال ستة أشهر الأولى. على ان تقلص هذه المدة الى ساعة واحدة في اليوم خلال ستة أشهر الموالية ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الامومة. كما سمح بتوزيع تلك المدة حسب ما يناسب الموظفة المرضعة^٦.

وفي التعديل الأخير لسنة ٢٠١٨ لقانون الصحة رقم ١١/١٨^٧، أكد المشرع الجزائري على ضرورة حماية صحة الام والطفل^٨ بواسطة كل التدابير الطبية والنفسية والاجتماعية والتربوية والإدارية التي تهدف خصوصا الى ما يلي:
- حماية صحة الأم قبل وأثناء وبعد الحمل.

^١ - بتاريخ ١٩ أكتوبر ١٩٦٢.

^٢ - القانون رقم ١١/٩٠ المؤرخ في ٢١ أفريل ١٩٩٠ المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد ١٧ المؤرخة في ٢٥ أفريل ١٩٩٠ المعلن والمتمم.

^٣ - المادة ١٢٠ من قانون ١١/٩٠ نفس المرجع، التي ذكرت على سبيل المثال المواضيع التي يمكن ان تكون محل للتفاوض الجماعي.

^٤ - المادة ٥٠ من النظام الداخلي لمؤسسة صوميز SOMIZ بارزبو وهران الجزائر المؤرخ في ١٨ فيراير ٢٠١٨.

^٥ - الامر ٠٣/٠٦ المؤرخ في ١٥ جويلية ٢٠٠٦ المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الجزائري، الجريدة الرسمية رقم ٤٦ لسنة ٢٠٠٦.

^٦ - المادة ٢١٤ الفقرة ٠٢ من الامر ٠٣/٠٦ نفس المرجع.

^٧ - القانون رقم ١١/١٨ المتعلق بالصحة في الجزائر المؤرخ في ٠٢ جويلية ٢٠١٨، الجريدة الرسمية رقم ٤٦ لسنة ٢٠١٨.

^٨ - المادة ٦٩ من القانون رقم ١١/١٨ نفس المرجع.



- ضمان الظروف الصحية للطفل ونموه. وان لم يوضح الوسائل الكفيلة بذلك، لذا كان من الاجدر ان يدرج عبارة " ولا سيما ما يتعلق منها بتوفير ما يلزم لممارسة الام العاملة لحقها في الرضاعة".

٢- شروط الاستفادة من مدة الرضاعة وتنظيمها

٢-١- شروط الاستفادة من مدة الرضاعة

لا يمكن للعاملة المرضعة الاستفادة من مدة الرضاعة اثناء عملها بالمؤسسة المستخدمة، الا إذا توفرت شروط معينة نوردتها تبعا.

٢-١-١- ان تقع الولادة بنجاح

لاستفادة العاملة من مدة الرضاعة بجب ان يولد الجنين حيا، بمعنى ان يبقى المولود على قيد الحياة على الأقل الى غاية استئنافها لعملها، اما في حالة وفاته فلا يمكن الحديث عن الحق في الرضاعة، حتى وان كان حقها في عطلة الامومة يبقى قائما بغض النظر عن النتيجة التي ستؤول إليها عملية الوضع^١ ما دام ان المشرع لم يشترط ولادة المولود حيا.

٢-١-٢- شرط الرضاعة الطبيعية

فيما يخص هذا الشرط اختلفت التشريعات المقارنة، فهناك من يشترط على المرأة العاملة ان ترضع رضاعة طبيعية حتى تستفيد من مدة الرضاعة، وهذا ما ذهب اليه كل من المشرع الجزائري والتونسي والمشرع المصري، في حين لم يميز البعض الاخر على غرار المشرع السعودي بين الرضاعة الطبيعية والرضاعة الاصطناعية. بالنسبة لموقف المشرع الجزائري من هذا الشرط فقد استعمل عبارة " المرضعة " في المادة ٢١٤ من قانون الوظيفة العامة^٢ وفي هذا قرينة قاطعة على استبعاده للرضاعة الاصطناعية. وبذلك لا يمكن للموظفة في هذه الحالة ان تطالب بمدة الرضاعة المخصصة للرضيع المعمول بها في مثل هذا الشأن اثناء عملها بالهيئة المستخدمة. وان كان الاشكال يظل قائما حول كيفية اثبات ان المرأة العاملة ترضع طبيعيا وليس اصطناعيا؟

وهذا ما قد يؤدي الى رفض الكثير من أصحاب المؤسسات الخاصة منح ساعات الرضاعة للعاملات بحجة ان الكثير منهن لا يرضعن رضاعة طبيعية، بل ذهبت ابعد من ذلك عندما الزمتهن بضرورة احضار شهادة طبية تثبت انهن يرضعن رضاعة طبيعية فعلا. الامر الذي يستحيل اثباته خاصة وان عملية الرضاعة عادة ما تتم بعيدا عن مكان العمل وخارج المؤسسة المستخدمة. ليظهر بذلك تعسف المستخدم في هذا المجال امام عدم اشتراط المشرع لتقديم شهادة اثبات الرضاعة الطبيعية والتي حتى وان توفرت الا انها لا تثبت قطعا ان المرأة العاملة ترضع مولودها فعلا.

^١ - المادة ٣٥ من المرسوم رقم ٢٧/٨٤ المؤرخ في ١١ فبراير ١٩٨٤ والمادة ٥٥ من قانون ١١/٩٠ " تستفيد العاملات خلال فترة ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الامومة طبقا للتشريع المعمول به ... "

^٢ - المادة ٢١٤ من الامر ٠٣/٠٦ السابق الذكر.



هذا ما ذهب اليه أحد المختصين حيث يرى ان مطالبة أرباب العمل المرأة المرضعة بشهادة تثبت إرضاع صغيرها طبيعياً لا جدوى منه مؤكداً على أنه لم يسبق له وان استقبل حالات مماثلة، إلا أنه في حال ما إذا قصدته المرأة العاملة من أجل الحصول على هذه الشهادة، يستطيع معاينة إن كان لديها الحليب في ثديها ولكنه لا يستطيع إثبات أنها ترضع مولودها فعلاً^١.

في حين يرى آخرون أن المسؤول المباشر في العمل من حقه مطالبة العاملة لديه بوثيقة تثبت أنها حديثة الولادة وليس أنها ترضع طبيعياً، فهناك فرق بين الشهادتين فالأولى مشروعة، أما الثانية فهي إجحاف في حق الرضيع وليس الأم فقط، بما أنه في حاجة إلى الشعور بحنان أمه وهي تقدم له قارورة الرضاعة الخاصة به^٢.

هذا ما ذهب اليه المشرع التونسي بحيث كان أكثر دقة عندما اشترط على العاملة ان ترضع من ثديها كشرط للاستفادة من مدة الرضاعة أثناء عملها^٣.

أما المشرع المصري، فقد استعمل عبارة العاملة التي ترضع طفلها خلال الأربعة والعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع^٤. بل ذهب الى ابعد من ذلك عندما أعطاه الحق في إجازة من اجل رعاية مولودها دون ان يؤثر ذلك على علاقة العمل التي تربطها بالمستخدم^٥.

وبالنسبة للمشرع السعودي فقد كان موقفه مختلفاً تماماً عن سابقه، حيث استعمل عبارة " سواء كانت الرضاعة طبيعية او غير ذلك ..."^٦. وبالتالي لم يشترط ان تكون الرضاعة طبيعية حتى تستفيد العاملة من فترة للرضاعة^٧ والتي حددها بساعة واحدة يومياً مدفوعة الاجر لمدة ٢٤ شهراً من تاريخ الوضع. ويكفي في سبيل ذلك ان تشعر صاحب العمل كتابة بتوقيت فترة أو فترتي الاستراحة، وما يطرأ على ذلك التوقيت من تعديل وهذا فور عودتها من إجازة الوضع^٨.

^١ - مقال بجريدة الشروق الجزائرية تحت عنوان " وسط استنكار الأطباء والحقوقيين شهادة إثبات الرضاعة إجبارية في العديد من المؤسسات الجزائرية " المؤرخ في ٠٨ مارس ٢٠١٦ تاريخ الاطلاع ٢٥ فبراير ٢٠١٩.

^٢ - حسب تصريحات أحد المحاميات لزهية مختاري مقال لجريدة الشروق الجزائرية نفس المرجع.

^٣ - الفصل ٦٤ من قانون العمل التونسي " إذا كانت ترضع من ثديها ...".

^٤ - المادة ٩٣ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

^٥ - المادة ٩٤ من نفس القانون.

^٦ - المادة ١٥٤ و ٢٤٣ من قانون العمل السعودي.

^٧

^٨ - شندت وزارة العمل على منشآت القطاع الخاص، بضرورة منح العاملات السعوديات المرضعات ساعة رضاعة مدفوعة الأجر، ضمن ساعات الدوام الرسمي، وذلك لمدة ٢٤ شهراً من ولادة العاملة السعودية، وبذلك يتقلص عدد ساعات عمل السعوديات المرضعات من ٤٨ ساعة إلى ٤٠ ساعة أسبوعياً. وتوعدت الوزارة بإيقاع عقوبات قاسية بحق مخالفي هذا التنظيم، حيث ينص قرار ساعة الرضاعة على أنه يحق للمرأة العاملة الحاصلة على فترة أو فترتي استراحة بقصد إرضاع مولودها؛ مدفوعة الأجر، لا تزيد في مجموعها عن الساعة في اليوم الواحد، وتحسب من ساعات العمل الفعلية، وذلك لمدة ٢٤ شهراً من تاريخ الوضع، سواء كانت الرضاعة طبيعية أو غير ذلك، ولا تعتبر تلك الفترة من ضمن فترات الراحة الرسمية المخصصة لجميع العاملين. مقال منشور بموقع لها اونلاين الرياض بتاريخ ١٦ فبراير ٢٠١٥، تاريخ الاطلاع ٢٥ فبراير ٢٠١٩.

^٨ - القرار الوزاري تحت رقم ٧٩١ الصادر عن وزارة العمل السعودية.



٢-٢ - تنظيم ومدة الرضاعة في مكان العمل

٢-٢-١ - مدة الرضاعة

الأصل ان تمتد مدة الرضاعة بهدف بلوغ فوائدها الى تمام السنتين مصداقا لقوله تعالى " وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُرْضِعَ " وفي هذا دليل على أن إرضاع الحولين ليس حتميا وان كان أكثر فائدة. مع ان الكثير من التشريعات لا تمد فترة الرضاعة الى مدة السنتين.

امام الفراغ التشريعي لقانون علاقات العمل الجزائري، وبالرجوع الى قانون الوظيفة العامة نجده منح الموظفة المرضعة مدة ساعتين يوميا خلال ٠٦ أشهر الأولى وساعة واحدة يوميا خلال ٠٦ أشهر الموالية^٢ مدفوعة الاجر، يبدا احتسابها من تاريخ انتهاء عطلة الامومة.

كما أكد المشرع على إمكانية توزيع مدة الرضاعة حسب ما يناسب المرضعة. وان كنا من الناحية العملية نلاحظ ان كثيرا من العاملات المرضعات تفضلن جمع الفترتين المخصصتين للرضاعة في الفترة المسائية في حدود ساعتين وتغادر مكان العمل على الساعة الثانية زوالا مثلا بدلا من الاستفادة من الفترتين مقسمتين مبررين ذلك ببعد المسافة بين مكان اقامتهن ومكان العمل.

وان كان الاشكال المطروح هو ما إذا كانت مدة ساعة واحدة خلال الستة أشهر الموالية تكفي فعلا لمغادرة المؤسسة المستخدمة والوصول الى مكان اقامتهن لإرضاع المولود ثم الرجوع الى المؤسسة المستخدمة.

لحل هذا الاشكال، غالبا ما تجبر العاملات المرضعات على مغادرة مكان العمل على الساعة ١١ صباحا حتى تستفيد من وقت أطول إذا ما اضفنا اليها فترة الراحة ما بين ١٢ منتصف النهار والواحدة والنصف زوالا وبالتالي تجد نفسها مجبرة على التضحية بفترة الراحة المخصصة لها من اجل القيام بعملية الرضاعة وهذا ما إذا كان مكان اقامتها لا يبعد كثيرا عن مكان عملها.

المشرع العراقي حدد مدة الرضاعة بساعة واحدة تقسم على فترتين يوميا على ان تعتبر فترة الرضاعة من وقت العمل^٣. لكن بالمقابل لم يحدد مدة استفادة العاملة المرضعة من ذلك، عكس باقي التشريعات العربية^٤.

في حين حددها المشرع الكويتي بساعتين يوميا تبدأ من تاريخ الوضع دون المساس بالأجر^١.

^١ - الآية ٢٣٣ من سورة البقرة.

^٢ - المادة ٢١٤ من الامر ٠٣/٠٦ السابق الذكر.

^٣ - المادة ٩١ من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ العدد ٤٣٨٦ الصادر يوم ٠٩ نوفمبر ٢٠١٥.

^٤ - تقريبا كل القوانين والتشريعات العمل العربية حددت فترة استفادة العاملة المرضعة للإرضاع عكس المشرع العراقي الذي لم يحددها فالمشرع الجزائري والمغربي والأردني حدوها ب ١٢ شهرا والمشرع المصري والسعودي ب ٢٤ شهرا، في حين حددها المشرع التونسي ب ٠٩ أشهر ...



المشرع المصري قلص من مدة الرضاعة الى ساعة واحدة يوميا مقارنة بالمشرع الجزائري تقسم على فترتين لا تقل كل فترة عن نصف ساعة، لكنه بالمقابل رفع من مدة الاستفادة من ذلك الى أربعة والعشرين شهرا يبدأ احتسابها من يوم الوضع. كما سمح للعاملة المرضعة بجمع الفترتين دون ان يكون لذلك أثر على الاجر^٢. نفس التوجه ذهب اليه المشرع السعودي حيث منح للعاملة المرضعة ساعة واحدة يوميا خلال أربعة وعشرين شهرا من تاريخ الولادة سواءا كانت رضاعة طبيعية او اصطناعية.

اما المشرع التونسي فقد اشترط ان ترضع العاملة رضاعة طبيعية حتى تستفيد من مدة نصف ساعة على فترتين يوميا خلال تسعة أشهر^٣.

اما المشرع المغربي فقد مكن العاملات المرضعات من ساعة واحدة يوميا مدفوعة الاجر، مقسمة على فترتين نصف ساعة صباحا وأخرى بعد الظهر^٤ على مدة ١٢ شهرا من تاريخ استئنافها العمل. على ان تكون فترة الرضاعة مستقلة عن فترات الراحة المعمول بها داخل المؤسسة. كما سمح للعاملة المرضعة ان تستفيد من فترة الرضاعة المخصصة لها في أي وقت من أيام العمل بعد ان تتفق مع المستخدم.

استكمالا لحق المرأة العاملة في إجازة الأمومة، فقد نص المشرع الأردني في المادة 71 من قانون العمل على أن " للمرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة ٧٠ من نفس القانون الحق في أن تستفيد خلال سنة من تاريخ الولادة من فترة أو فترات مدفوعة الاجر بقصد إرضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد.

وحرصا ومراعاة للوضع الأسري وحاجة الأطفال لأهمهم، لأن الطفل في سنوات عمره الأولى يحتاج إلى رعاية خاصة تستوجب بقاء الأم إلى جانبه، وحتى تتمكن المرأة العاملة من رعاية طفلها فقد أكد المشرع الأردني على حق الأم العاملة في إجازة لرعاية أطفالها في المؤسسات التي تستخدم أكثر من عشرة عمال^٥. كما أكد المشرع الإماراتي على أنه " خلال الثمانية عشر شهرا التالية لتاريخ الوضع يكون للعاملة التي ترضع طفلها فضلا عن مدة الراحة المقررة الحق في فترتين

^١ - قانون حقوق المرأة المدنية والاجتماعية الذي أقره مجلس الأمة الكويتي في جلسته الخاصة، في ٢٧/٦/٢٠١٠ تم التصويت والموافقة على: خفض ساعات العمل بواقع ساعتين يوميا للموظفة المرضعة لمدة سنتين تبدأ من تاريخ الوضع دون المساس بالراتب وفقا للضوابط التي يضعها مجلس الخدمة المدنية".

^٢ - المادة ٩٣ من قانون العمل المصري لسنة ٢٠٠٣.

^٣ - الفصل ٦٤ من القانون رقم ٦٢ المؤرخ في ١٥ جويلية ١٩٩٦ المتضمن قانون الشغل التونسي

^٤ - المادة ١٦١ من الظهير الشريف رقم ١٩٤. ٠٣. ١. المؤرخ في ١١ سبتمبر ٢٠٠٣ المتضمن مدونة الشغل المغربية ج ر رقم ٥١٦٧ الصادرة في ٠٨ ديسمبر ٢٠٠٣.

^٥ - المادة ٦٧ من قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ ما يلي " للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها، ويحق لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة على أن تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة".



آخرتين يوميا لهذا الغرض لا تزيد كل منها على نصف ساعة، وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر^١.

المشرع الفرنسي مكن العاملة المرضعة من ساعة واحدة يوميا مدة سنة واحدة من تاريخ الولادة أو الوضع تقسم على فترتين، ٣٠ دقيقة الأولى خلال الفترة الصباحية و ٣٠ دقيقة الثانية خلال الفترة المسائية^٢. بشرط أن تكون فترة التوقف عن العمل من أجل الرضاعة بناء على اتفاق بين المستخدم والعاملة المرضعة. لكن في حالة عدم الاتفاق على وقت محدد للرضاعة فيشترط في هذه الحالة أن تكون مدة ٣٠ دقيقة الأولى في وسط الفترة الصباحية و ٣٠ دقيقة الثانية أيضا تتوسط الفترة المسائية.

٢-٢-٢- مكان الرضاعة وشروطه

تبعاً للفراغ التشريعي في توزيع مدة الرضاعة، لم يفرض المشرع الجزائري مكاناً معيناً لرضع العاملة فيه رضيعها، وبذلك تتحمل المرأة العاملة مسؤوليتها في ذلك ما بين العودة إلى المسكن العائلي أو اختيار مكان آخر للقيام بذلك.

وهذا بخلاف المشرع المغربي والذي أكد على أن يكون مكان الرضاعة داخل المؤسسة المستخدمة أو بالقرب منها مباشرة وذلك بتخصيص قاعة في المؤسسات المستخدمة متى كانت تشغل على الأقل ٥٠ عاملة يتجاوز سنهن أكثر من ١٦ سنة^٣، على أن تحدد الحكومة شروط قبول الرضع وغرف أرضاع المواليد وشروط حراسة الأمكنة وتوفير مستلزماتها الصحية.

في حين سمح المشرع الفرنسي للعاملات المرضعات أن يرضعن أولادهن داخل المؤسسة المستخدمة^٤، كما رخص للهيئة المستخدمة التي تشغل أكثر من مائة عاملة أن تنشئ محلات وامكنة سواء داخل أو بالقرب من المؤسسات المستخدمة توضع تحت تصرف العاملات المرضعات، على أن تقلص المدة المخصصة للرضاعة إلى ٢٠ دقيقة بدل من ٣٠ دقيقة على فترتين^٥. بالمقابل وحماية للمرأة العاملة ورضيعها فرض مجموعة من الشروط التي لا بد من مراعاتها من طرف المؤسسات المستخدمة تتمثل فيما يلي^٦:

- أن تكون تلك المحلات والامكنة منفصلة تماماً عن مكان العمل.
- أن تكون مهوات أو تتوفر على مجموعة من النوافذ والفتوحات تطل مباشرة على الخارج.

^١ - المادة ٣١ من قانون العمل الإماراتي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠.

^٢ - المادة ٣٠- ١٢٢٥ من قانون العمل الفرنسي الصادر بتاريخ ٠٢ أوت ١٩٨٩ والمعدل سنة ٢٠٠٨، دالوز، الطبعة ٧٠، سنة ٢٠٠٨.

^٣ - المادة ١٦٢ من مدونة الشغل المغربية السابق الذكر.

^٤ - Article L1225-31 « La salariée peut allaiter son enfant dans l'établissement.

^٥ - article R 1225-6 code du travail français « la salariée pour allaiter son enfant est répartie en deux périodes de trente minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi. La période où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminée par accord entre la salariée et l'employeur. A défaut d'accord, cette période est placée au milieu de chaque demi-journée de travail. »

^٦ - article R 4152-13 code du travail français.



- ان يكون المكان يسمح للهواء بالتجدد باستمرار.
- الإضاءة المناسبة.
- توفر المياه او المغاسل بشكل كافي.
- توفر مقاعد مخصصة للرضاعة.
- ان يكون المكان نظيفا وان ينصف يوميا في غياب الرضع.
- ان يمتاز المكان بدرجة حرارة مناسبة ويحتوي على كل شروط النظافة.
- لا يمكن للأطفال الرضع التواجد في المكان المخصص للرضاعة الا في توقيت الرضاعة.
- لا يمكن لاي رضيع مصاب بمرض معدي التواجد في المكان المخصص للرضاعة
- ان تكون منفصلة عن كل مكان عمل تجرى به أشغال وان تكون بعيدة عن كل الاخطار التي قد تهددها، تطبيقا لأحكام الصحة والامن في أماكن العمل¹.
- ٣- الآثار المترتبة على تمتع المرأة العاملة بحق الرضاعة**
- ان تخصيص مكان للعاملات داخل المؤسسة المستخدمة من اجل ارضاع أطفالهن على غرار ما ذهب اليه كل من المشرع المغربي والفرنسي من شأنه ان ينعكس ايجابا على التنمية في بعديها الاقتصادي والاجتماعي.
- ٣-١ - الابعاد الصحية للرضاعة بالنسبة للرضيع والام العاملة**
- اثبتت الدراسات والابحاث العلمية فوائد الحليب الطبيعي واهميته بالنسبة لصحة الرضيع بالنظر الى ما يلي:
- يحتوي على أكثر من ٢٠٠ مكون غذائي^٢ مما يساهم في نمو الرضيع نموا سليما وصحيا.
- يعتبر الحليب الطبيعي آمنا ونظيفا ولا يحتاج إلى تعقيم.
- يزيد الحليب الطبيعي من فاعلية اللقاحات.
- تتبدل مكونات الحليب الطبيعي الغذائية حسب سن الطفل وحاجاته الغذائية.
- تحتوي ملعقة واحدة من الحليب الطبيعي على أكثر من ٣ ملايين خلية مضادة للبكتيريا.
- اما بالنسبة لصحة الام العاملة، فبالنظر الى ما يلي:
- يساهم هرمون الاوكسيتوسين الذي يتم افرازه بكميات كبيرة خلال الرضاعة، في تقلص الرحم وفي تسريع عملية الشفاء بعد الولادة.
- تسهل عملية الرضاعة من فقدان الوزن في غضون ستة أشهر من الولادة وذلك نتيجة لحرق كمية كبيرة من السعرات الحرارية بما يعادل حوالي ٥٠٠ سعرة حرارية في اليوم اثناء الرضاعة.
- تعزز الرضاعة الطبيعية التقارب والترابط بين الام والطفل.

¹ - article R 1225-14 code du travail français.

² - Allaitement, Marie -Josée Santerre - Cécile Fortin, octobre 2011 p 06.



- التقليل من خطر الاكتئاب ما بعد الولادة.
- تقليل نسبة التوتر وقد يعود الفضل في ذلك الى التأثير المباشر للهرمونات، مثل البرولاكتين والاوكتوسين، المعروفان بتأثيرهما المباشر على الجهاز العصبي.
- تخفض من مخاطر الإصابة بأمراض القلب والأوعية الدموية.
- تخفض من خطر الإصابة بسرطان الثدي والمبيض وعنق الرحم.
- إضافة إلى مساهماتها كمانع حمل طبيعي الامر الذي يساعد في تباعد الولادات.
- تساهم على المدى الطويل في الوقاية من خطر الإصابة بهشاشة العظام.

٢-٣- الأبعاد الاقتصادية للرضاعة

١-٢-٣- بالنسبة للأسرة

تساهم الرضاعة الطبيعية في تجنب الأسرة مصاريف شراء حليب الرضاعة بأنواعه والمكملات الغذائية الأخرى الى جانب تفادي المصاريف الطبية الإضافية^١ والمتمثلة أساسا في:

- مصاريف زيارة الاطباء المرتفعة جدا بالنسبة للرضع والأطفال الذين لا يستفيدون من الرضاعة الطبيعية.
- المصاريف الطبية المتعلقة بمعالجة مختلف الامراض المنتشرة عند الرضع.
- المصاريف الصيدلانية.
- مصاريف الفحوص الطبية.

٢-٢-٣- بالنسبة للدولة

اثبتت الاحصائيات ان هناك تأثير مباشر بين الرضاعة وميزانية الدولة المخصصة لمجال الصحة. فكلما ارتفعت نسبة الرضاعة الطبيعية كلما انخفضت نسبة إصابة الأطفال بالأمراض في أي مجتمع، الامر الذي يساهم في تقليص وخفض ميزانية الدولة الموجهة والمخصصة لمجال الصحة.

و يكون الوضع خلاف ذلك في حالة تراجع نسبة الرضاعة الطبيعية وارتفاع نسبة الرضاعة الاصطناعية حيث يكون الأطفال عرضة للأمراض واكثر تلقيا للعلاج، مما يجبر الدولة على تخصيص مبالغ إضافية توجه للعلاج والادوية وهذا ما يرهق ويثقل ميزانيتها.

ففي فرنسا مثلا يمكن بفضل الرضاعة الطبيعية تجنب مبلغ ١٨٩ أورو لكل طفل كمصاريف طبية سنويا. وفي حالة بلوغ نسبة الرضاعة الطبيعية ٠٥ % فقط، فانه يمكن اقتصاد مبلغ ٢.٧ مليون أورو سنويا كمصاريف مخصصة لعلاج الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ستة أشهر^٢. وقد تمتد هذه الآثار لتشمل أيضا ميزانية الاستيراد

^١-Dubois, L. Bédard, B. Girard, M., et Beauchesne, É. (2000). L'alimentation : étude longitudinale du développement des enfants du Québec (ÉLDEQ 1998-2002). Les nourrissons de 5 mois. Vol. 1, no 5. Québec : Institut de la statistique du Québec. p 09.

^٢ - بالإضافة إلى ذلك قدر تحليل Inserm الذي نشر في عام ٢٠٠٥ حول تكلفة فيروس الروتا وحده أنه إذا بلغت نسبة الأطفال الذين يرضعون من الثدي في فرنسا أكثر من ٤٠٪ في ٠٩ أشهر يمكن الوقاية من ٨٠٠٠ حالة من الإسهال وتجنب دخول ١٠٠٠ حالة للمستشفى سنويا.



الموجهة لشراء المواد التي تدخل في صناعة حليب الرضاعة او مختلف أنواع الحليب الموجه للرضاعة والمكملات الغذائية الأخرى.

٣-٢-٣ بالنسبة للمؤسسات المستخدمة

تلقي دراسة أمريكية أجريت على شركتين - خضعتا لبرنامج دعم الرضاعة^١ - الضوء على الآثار غير المباشرة للرضاعة الطبيعية بعد عودة العاملات الى مناصب عملهم، وقد اسفرت هذه الدراسة على ما يلي:

- الأطفال الذين يرضعون رضاعة طبيعية أقل عرضة للإصابة بالمرض مقارنة بالأطفال الذين لا يستفيدون من الرضاعة الطبيعية. وهذا ما ينعكس إيجابا على المؤسسات المستخدمة بحيث:

- تسجل أقل نسب التغيب لدى العاملات المرضعات بسبب عدم مرض الأطفال^٢.
- تحسن العلاقة ما بين المؤسسات المستخدمة وعاملاتها الامر الذي يساهم في مشاركة أكبر وفي التركيز على نشاطهم المهني.

بالمقابل تضيف الدراسة أن الأم العاملة التي تشعر بالقلق بشأن صحة طفلها المريض وبذلك تكون أقل تواجدا بمكان عملها لاضطرابها لترك عملها على الأقل لفترة قصيرة من الوقت في إطار حصولها على ما يسمى " بعتلة للأطفال المرضى " لمدة ثلاثة أيام غير مدفوعة الأجر وقد تمتد الى خمسة أيام في حالة ما إذا كان الطفل يقل عمره عن سنة واحدة^٣ من اجل الاهتمام به. وهذا ما يحرم المؤسسة من الاستغلال الأمثل لمواردها البشرية ومن مجهودات عاملاتها، مما ينعكس حتما على مردوديتها وعلى السير الحسن للمؤسسة، بالمقابل تساهم ممارسة هذا الحق بالنسبة للعاملات المرضعات فيما يلي:

- الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي والوظيفي لهن مادام ان ممارسة حقهن الطبيعي بتواجد اطفالهن بالقرب منهن لم يعد عائقا امام متطلبات عملهن والعكس صحيح.

- زيادة قدرتهن على استغلال كفاءتهن ومستوى الرضى الوظيفي لديهن وتقليل الغيابات المتكررة عن العمل لأسباب متعلقة بالحياة الشخصية.

Mme Corinne DELFOSSE - FERNANDES, Allaitement maternel et Travail, Thèse pour le Diplôme d'état de Docteur en Médecine, Université du Droit et de la Santé - Lille Faculté de Médecine HENRI WAREMBOURG, 9 Juillet 2012, p 19.

¹ - Mme Corinne DELFOSSE - FERNANDES, Allaitement maternel et Travail, op.cit., p 19.

² - Dubois, L. Bédard, B. Girard, M., et Beauchesne, op.cit. p 09.

³ - Article 1225-61 «le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical. La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans. »



اما بالنسبة للمؤسسة المستخدمة، فقد ينعكس هذا الاستقرار عليها مباشرة من خلال تحسن اداء العاملات وزيادة إنتاجيتهن^١. مما يرفع مردودية المؤسسة، فضلا عن اكتساب ميزات تنافسية في سوق العمل مما يساهم في الترويج لسلع وخدمات المؤسسة. وهذا ما أثبتته الواقع حيث ساهمت الرضاعة الطبيعية في التقليل من معدلات دوران العمل وضغوط العمل ومعدلات الغياب والصراع والتعارض بين الحياة الشخصية والعمل، وتحسين أداء العاملين، والارتقاء بالحالة الاقتصادية للمؤسسة من خلال زيادة الانتاجية^٢.

٤- اليات حماية حق العاملة في الرضاعة

تتراوح الآليات التي من شأنها تذليل الصعوبات التي تحول دون ممارسة العاملة لحقها الطبيعي في الرضاعة ما بين ردعية واخرى طوعية.

٤-١- الآليات الردعية

تتجسد من خلال دور مفتشية العمل التي تسهر على احترام وتطبيق الاحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية في مجال قانون العمل من خلال ما تتلقاه من شكاوى من طرف العاملات المرضعات او من خلال ما يكتشفه من خرق لهذا الحق اثناء الزيارات التفقدية التي يقوم بها للمؤسسات المستخدمة في اطار عمله اليومي^٣ حيث يتمتع مفتش العمل بكافة الصلاحيات في توجيه ملاحظات كتابية وتقديم اذاعات وتحرير محاضر مخالفة اما لعدم منح العاملة المرضعة أصلا مدة ساعتين يوميا المنصوص عليها قانونا واما لعرقلة ممارسة هذا الحق في الرضاعة المعترف به قانونا. وفي كلتا الحالتين يمكنه منح اجلا للمستخدم من اجل وضع حدا لهذا الخرق وعدم الامتثال للنصوص القانونية والتنظيمية. وإذا لم يمثل المستخدم في اجل ٠٨ أيام يحضر عندئذ مفتش العمل محضرا ويخطر الجهة القضائية المختصة بذلك، التي تبث في القضية خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ بصرف النظر عن المعارضة او الاستئناف^٤.

٤-٢ - الآليات الطوعية

تتجسد هذه الآلية من خلال تبني مفاهيم المؤسسة الصديقة للأسرة وتخصيص أماكن للرضاعة^٥ وتوزيع مدتها بما يتوافق ومسؤوليات العاملة المهنية على غرار ما كرسه التشريع الفرنسي والمغربي.

^١ - عصام ماجد الحموري، الحماية القانونية للطفل العامل والمرأة العاملة في قانون العمل الأردني، بحث مقدم لمؤتمر حقوق المرأة والطفل في ظل التشريعات الوطنية والدولية، منشورات جامعة اليرموك، ١٦-١٨ تموز ٢٠٠١، الجزء الثاني ص ١٠٢٥.

^٢ - Mme Corinne DELFOSSE - FERNANDES, Allaitement maternel et Travail, op.cit., p 13.

^٣ - المادة ٠٢ من القانون ٠٣/٩٠ المؤرخ في ٠٦ فبراير ١٩٩٠ المتعلق بمفتشية العمل. ج ر رقم ٠٦.

^٤ - المادة ١٢ من القانون ٠٣/٩٠ السابق الذكر.

^٥ - حقوق المرأة العاملة، دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية، زيد محمود العقابلية أستاذ القانون المدني المشارك - قسم القانون الخاص، جامعة الإمارات العربية المتحدة، مجلة المفكر كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة بسكرة الجزائر، العدد ٠٨ ص ٤٢٧.



الخاتمة

بناءً على ما تم عرضه وباستقراء التشريعات المقارنة التي تعترف بهذا الحق وتحميه وتكرس الآليات لممارسته، وإمام ما يكتنف تشريع العمل الجزائري من نقص في هذا المجال، وإمام ما يترتب عن ممارسة المرأة العاملة لحقها في الرضاعة من دعم للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، كان جديراً بالمشروع الجزائري إدراج نص صريح في قانون علاقات العمل الجزائري يؤكد استفادة العاملة من فترة راحة من أجل الارضاع، سيما وأنه كرس ذلك من خلال قانون الوظيفة العامة. إلى جانب إلزام المؤسسات المستخدمة بتخصيص مكان للرضاعة بداخلها يشتمل على كل شروط النظافة والأمن خاصة في المؤسسات التي تضم عدد كبير من العاملات. في حين تتطلب مفاهيم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من هذه الأخيرة فتح أساور التشاور والحوار من أجل التنسيق مع العاملة المرضعة وتوزيع فترة الرضاعة بما يتناسب مع ظروفها. إلى جانب عدم ربط الرضاعة الطبيعية باستفادة العاملة من فترة الرضاعة، خاصة وأن التجارب أثبتت أن حاجيات الرضيع أو الطفل لا تقتصر على الرضاعة فحسب، سيما وأن العاملة في هذه الحالة تعتبر أما عاملة تربط بين التزامات مهنية ومتطلبات أسرية وليس مجرد مرضعة.

المراجع

أولاً: الاتفاقيات والتوصيات الدولية والعربية

- الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم ٠٣ لسنة ١٩١٩ المتعلقة بحماية الأمومة المعدلة بالاتفاقية رقم ١٠٣ لسنة ١٩٥٢ والمعدلة بالاتفاقية رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٠ خلال الدورة ٨٨ للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية يوم ١٥ جوان سنة ٢٠٠٠ (التي دخلت حيز التنفيذ ٠٧ فبراير ٢٠٠٢). التي صادقت عليها الجزائر بتاريخ ١٩ أكتوبر ١٩٦٢.
- التوصية رقم ٩٥ الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة، ١٩٥٢.
- التوصية الدولية رقم ١٩١ لسنة ١٩٥٢ المراجعة المتعلقة بحماية الأمومة.
- الاتفاقية العربية لسنة ١٩٧٦ التي أقرها مؤتمر العمل العربي في دورته الخامسة المنعقدة في مدينة الاسكندرية بجمهورية مصر العربية في مارس ١٩٧٦.

ثانياً: المقالات

- حقوق المرأة العاملة، دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية، زيد محمود العقابلية أستاذ القانون المدني المشارك - قسم القانون الخاص، جامعة الإمارات العربية المتحدة، مجلة المفكر كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة بسكرة، العدد ٠٨.

ثالثاً: أطروحات الدكتوراه

- أحمد رشاد أمين، التنظيم القانوني لعمل المرأة في قانون العمل المصري، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥.

رابعاً: المداخلات

- عصام ماجد الحموري، الحماية القانونية للطفل العامل والمرأة العاملة في قانون العمل الأردني، بحث مقدم لمؤتمر حقوق المرأة والطفل في ظل التشريعات الوطنية والدولية، منشورات جامعة اليرموك، ١٦-١٨ تموز ٢٠٠١، الجزء الثاني ص ١٠٢٥.



مجلة كلية الحقوق - جامعة التهريث

خامسا: المواقع الالكترونية

- موقع منظمة الصحة العالمية على شبكة الانترنت

https://www.who.int/elena/titles/continued_breastfeeding/ar

- الدكتورة كارمن كازانوفاس موقع الجزيرة الإخبارية مقال منشور بتاريخ ٠٢ أوت ٢٠١٦.

www.aljazeera.net/news/healthmedicine/2016/8/2

- مقال بجريدة الشروق الجزائرية تحت عنوان " وسط استنكار الأطباء والحقوقيين شهادة إثبات الرضاعة إجبارية في العديد من المؤسسات الجزائرية " المؤرخ في ٠٨ مارس ٢٠١٦ تاريخ الاطلاع ٢٥ فبراير ٢٠١٩.

- مقال منشور بموقع لها اونلاين الرياض بتاريخ ١٦ فبراير ٢٠١٥، تاريخ الاطلاع ٢٥ فبراير ٢٠١٩.

سادسا: الانظمة الداخلية للمؤسسات

- النظام الداخلي لمؤسسة صوميز SOMIZ بارزويو وهران الجزائر المؤرخ في ١٨ فبراير ٢٠١٨.

سابعاً: المراجع باللغة الفرنسية

- Mme Corinne DELFOSSE, FERNANDES, Allaitement maternel et Travail, Thèse pour le Diplôme d'état de Docteur en Médecine, Université du Droit et de la Sante - Lille Faculté de Médecine Henri Warembourg Juillet 2012.

- Allaitement, Marie -Josée Santerre - Cécile Fortin, octobre 2011.

- Dubois, L. Bédard, B. Girard, M., et Beauchesne, É. (2000). L'alimentation étude longitudinale du développement des enfants du Québec (ÉLDEQ 1998-2002). Les nourrissons de 5 mois. Vol. 1, no 5. Québec : Institut de la statistique du Québec.

ثامناً: القوانين المقارنة

- قانون الشغل التونسي رقم ٦٢ المؤرخ في ١٥ جويلية ١٩٩٦.

- القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المتضمن قانون العمل المصري، ج ر رقم ١٤ المؤرخة في ٠٧ افريل ٢٠٠٣.

- الظهير الشريف رقم ١٩٤. ٠٣. ١. المؤرخ في ١١ سبتمبر ٢٠٠٣ المتضمن مدونة الشغل المغربية ج ر رقم ٥١٦٧ الصادرة في ٠٨ ديسمبر ٢٠٠٣.

- قانون العمل الفرنسي، الصادر بتاريخ ٠٢ أوت ١٩٨٩ والمعدل سنة ٢٠٠٨، دالوز، الطبعة ٧٠، سنة ٢٠٠٨.

- قانون حقوق المرأة المدنية والاجتماعية الكويتي المؤرخ في ٢٧/٦/٢٠١٠.

- قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ .

- قانون العمل الإماراتي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠.

- قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ العدد ٤٣٨٦ الصادر يوم ٠٩ نوفمبر ٢٠١٥.

تاسعاً: القوانين والنصوص التنظيمية

- المرسوم رقم ٢٧/٨٤ المؤرخ في ١١ فبراير ١٩٨٤ المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون ١١/٨٣ والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية ج ر رقم ٠٧.

- القانون ٣/٩٠ المؤرخ في ٠٦ فبراير ١٩٩٠ المتعلق بمفتشية العمل. ج ر رقم ٠٦.

- القانون رقم ١١/٩٠ المؤرخ في ٢١ أفريل ١٩٩٠ المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد ١٧ المؤرخة في ٢٥ أفريل ١٩٩٠ المعدل والمتمم.

- الأمر ٠٣/٠٦ المؤرخ في ١٥ جويلية ٢٠٠٦ المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة. ج ر رقم ٤٦.

- القانون رقم ١١/١٨ المتعلق بالصحة المؤرخ في ٠٢ جويلية ٢٠١٨ ج ر رقم ٤٦.

