

نظام التأمين عن الأمومة وإجراءات استحقاقه في القانون الجزائري

The Maternity Insurance System and Its Eligibility Procedures in Algerian Law

مخلوفي خضرة*، جامعة سطيف 2

k.makhloufi@univ-setif2.dz

تاريخ إرسال المقال: 2023/09/07 تاريخ قبول المقال: 2023/11/29 تاريخ نشر المقال: 2023/11/30

الملخص:

تهدف المداخلة إلى تقديم نظرة عامة عن نظام التأمين عن الأمومة الذي يغطي مرحلة مهمة في حياة المرأة العاملة، والتي تكون فيها في أمس الحاجة للرعاية من الناحية المادية والمعنوية، لذا عنيت الموثائق الدولية الخاصة بحقوق الإنسان وتشريعات العمل بمنحها جملة من الحقوق في هذا الإطار، وعلى المستوى الداخلي واكب المشرع الجزائري النصوص الدولية من خلال الاعتراف بالحق في التأمين عن الأمومة وتحديد مضمونه والإطار العام من أجل الحصول عليه، لذا فإن الدراسة تهدف إلى التعرف على الإجراءات التي وضعها النظام الجزائري من أجل تحقيق استحقاق المرأة العاملة لهذا التأمين والحصول على التعويضات المبتغاة منه، وتم التوصل إلى أن المشرع قد وضع شرطاً صارماً للحصول عليه والمتمثل في عدم التغيب دون مبرر طيلة فترة الحمل، وإلا فإنها تفقد حقها في الحصول على التعويضات النقدية المستحقة عند انقطاعها عن العمل بسبب الولادة.

الكلمات المفتاحية: عطلة الأمومة، التعويضات النقدية، التعويضات العينية، الضمان الاجتماعي.

Abstract:

The article aims to give a general view on the maternity insurance system, which covers a very important period in the life of the working woman, because during it she urgently needs care, both materially and morally.

At the internal level, the Algerian legislator complied with international texts by recognizing the right to maternity insurance and defining its content and the general framework for obtaining it. Therefore, the study aims to identify the conditions and procedures set by Algerian law for a working woman to be entitled to this insurance and to obtain compensation that covers the period of childbirth.

It concluded that the legislator set a strict condition that deprived her of receiving cash compensation when she was absent from work without justification during pregnancy..

Key words: Maternity Leave, Monetary Compensation, Compensation in-kind, Social Security.

المقدمة:

من المعروف أن نظام التأمينات الاجتماعية يعد من الأنظمة المهمة التي تحاول تحقيق التكافل والتعاون والاستقرار داخل المجتمع من خلال توفير الدعم المادي خلال فترات العجز والتوقف عن العمل، لذا فهو يعتبر الضمان الاجتماعي من الحقوق التي تعترف بها المنظومة الدولية لحقوق الإنسان وقد تبنته أغلب دول العالم في دساتيرها وكرسته في قوانينها الداخلية.

وقد حرصت دولة الجزائر منذ استقلالها على الانضمام للاتفاقيات الدولية المعنية بهذا الشأن، وعملت على تجسيدها داخليا من خلال ترسانة مهمة من القوانين التي مرت بتطور تدريجي غاية الاعتراف الكامل بجميع فروع التأمينات الاجتماعية المنصوص عليها دوليا، لاسيما منها التأمين عن الأمومة الذي تحتاجه المرأة العاملة من أجل تغطية متطلباتها المادية خلال فترة الولادة وبعدها، هذه الفترة التي تعد من الفترات المهمة في حياة أي امرأة حيث تكون فيها غير قادرة على مواصلة العمل من الناحية الصحية، رغم حاجتها المالية لتغطية تكاليف الرعاية الصحية لها ولمولودها حتى تتمكن من استرداد عافيتها واستئناف نشاطها المهني.

ومن أجل التعرف أكثر على نظام التأمين عن الأمومة تطرح الإشكالية التالية:

كيف يمكن للمرأة الاستفادة من حقها في التأمين عن الأمومة في القانون الجزائري؟

وقد قسمنا هذه الإشكالية إلى التساؤلين الفرعيين التاليين:

-فيما يتمثل نظام التأمين عن الأمومة؟

-ماهي شروط وإجراءات استحقاق المرأة للتأمين عن الأمومة في القانون الجزائري؟

وعليه فإن هذه الدراسة تهدف إلى التعرف على نظام التأمين عن الأمومة بصفة عامة في القانون الجزائري والأسس والمعايير القانونية التي استلهم منها، وكذا معرفة الفترة التي يغطيها ونوع التعويضات التي تتحصل عليها المرأة في إطار هذا النوع من التأمين، كما نتطلع إلى تحديد الشروط الضرورية والإجراءات التي يحددها القانون حتى تتمكن المرأة العاملة من استحقاقه حتى لا تحرم من حقها في رعاية صحتها ومولودها دون الحرمان من عملها مع الحصول على تعويضات لتغطية هذه الفترة المهمة في حياتها. وبذلك فإنه تم تقسيم الدراسة إلى جزئيتين، تناولت الجزئية الأولى الإطار العام لنظام التأمين عن الأمومة في القانون الجزائري، أما الثانية فخصصت للتعرف على شروط وإجراءات استحقاقه وهي العناصر التي سيتم تناولها كما يلي:

1- نظرة عن نظام التأمين عن الأمومة في القانون الجزائري

يعد نظام التأمين الاجتماعي عموما من الأنظمة التي اهتمت بها معظم دول العالم، ومنها الجزائر، من أجل تحقيق التكافل الاجتماعي بين أفراد المجتمع وتغطية فترات الضعف والعجز التي يمكن أن تمر بالإنسان ولا يمكن له فيها العمل ولا الحصول على مقابل مادي لتغطية متطلباته المعيشية، وأيضا تحقيق

التكفل الأفضل بالفئات المختلفة في المجتمع لاسيما منها المرأة التي قد تمر بفترات عجز وتوقف عن العمل تحتاج التوقف عندها للتعرف على مضمون الحقوق المعترف بها لها في هذه الفترة ، وعليه سنقوم بالتفصيل في هذه المسائل كما يلي:

1.1- أسس نظام التأمينات الاجتماعية في القانون الجزائري

عرف المشرع الجزائري نظام التأمين عموما حسب نص المادة 619 من القانون المدني، فاعتبر "التأمين عقد يلتزم بمقتضاه المؤمن أن يؤدي إلى المؤمن له أو إلى المستفيد الذي اشترط التأمين لصالحه مبلغا من المال أو إيراد مرتب أو أي عوض مالي آخر في حال وقوع الحادث أو تحقق الخطر المبين في العقد، وذلك مقابل قسط أو أي دفعة مالية أخرى يؤديها المؤمن له للمؤمن"، وانطلاقا من هذه القاعدة العامة التي تقوم عليها جميع أنظمة التأمين بتنوعها تم استخلاص التأمين الاجتماعي الذي يعد نظاما جماعيا يعتمد على مبدأ التكافل والتضامن في تحمّل كافة الأعباء والمخاطر، ويهدف إلى حماية الطبقة العاملة من العوز والحاجة، والحفاظ على الذات الإنسانية، وتنمية قدراتها، وتحرير الإنسان من هاجس الخوف على نفسه وعائلته إذا فقد قدرته على العمل، فضلا عن دورها الهام في التوزيع العادل للثروة على الطبقات الاجتماعية من خلال المساهمات والاشتراكات التي يؤديها أرباب العمل إلى صناديق التأمينات الاجتماعية.

فالتأمين الاجتماعي هو كل تأمين يقوم على مبدأ التضامن الاجتماعي حيث يرمي أساسا إلى حماية الطبقات الضعيفة، لذا فهو يتسم بالطابع الإلزامي تتولى الدولة تنظيمه ووضع أحكامه. والتأمين الاجتماعي لا يتحمل عبأه بالضرورة المستفيد، بل قد يشارك بجزء و يتحمل صاحب العمل والدولة الجزء الآخر، ويقوم بتوزيع عبء الاشتراك على أساس فكرة التضامن حيث يساهم صاحب الجهد الأقل قيمة في تغطية صاحب الجهد الأكبر قيمة، خاصة وأن الاشتراك لا يتحدد على أساس الجهد بل على أساس الدخل حيث يتمثل عادة في نسبة من الدخل أو الأجر، و يغطي التأمين الاجتماعي المخاطر التي يتعرض لها الإنسان في شخصه مثل: المرض، الشيخوخة، الإصابة، العجز، الوفاة.¹

والتأمين الصحي الاجتماعي "هو خدمة صحية تقوم بها الدولة لمصلحة الموظفين والعمال فتؤمنهم من إصابة المرض والشيخوخة، ويساهم في حصيلته كل من المستفيدين، وأرباب العمل، والدولة بنسبة محددة، ويكون في الغالب إجباريا لا يقصد من ورائه الربح..."²، يلاحظ من هذا التعريف أن المؤمن عليه يلتزم بالمساهمة في التأمين الصحي بنسبة حتى ولو كانت بسيطة هذا من جهة ، ومن جهة أخرى لابد من تحمل الدولة لنسبة محددة في هذا التأمين، والأمر الأهم أنه لا يهدف إلى الربح كما هو الحال بالنسبة للتأمين الصحي التجاري، كما يتميز بأنه إجباري تفرضه الحكومة أو الهيئات التي تمثلها³ تحت طائلة جزاءات محددة مسبقا في حال لم يتم احترام الإجراءات المقررة للانتساب للهيئات المتخصصة .

ونتيجة للأهمية التي يكتسبها نظام التأمينات الاجتماعية تم الاعتراف به كحق من حقوق الإنسان في المعايير الدولية المعنية بحقوق الإنسان، وحددت الإطار العام له والفروع التي يجب أن يشتمل عليها

والمستفيدين منه، وحملت المؤسسات الدولية كهيئة الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة على عاتقها العمل على حث الدول على إدماج نظام الحماية الاجتماعية في أنظمتها الداخلية من أجل تمكين الأشخاص الذين يتواجدون على أقاليمها من هذا الحق لخلق الأمان الاجتماعي وتحقيق الرفاه العام والارتقاء بالمستوى المعيشي للمجتمعات، وقد انضمت الجزائر لمعظم هذه الاتفاقيات الدولية وبذلك فهي تقر به ضمن الحق في الضمان الاجتماعي كحق من حقوق الإنسان، كما قد كرست مجالات الضمان الاجتماعي التي أقرتها منظمة العمل الدولية في اتفاقياتها المتعددة والتي انضمت الجزائر إلى العديد منها تنفيذًا لالتزاماتها الدولية⁴. وتحديدًا للمسائل التي نظمتها هذه الهيئة ضمن الحق في الضمان الاجتماعي، فقد نصت الاتفاقية رقم 102 المتعلقة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي لسنة 1952 على أن الضمان الاجتماعي يقوم على الفروع التالية: الرعاية الطبية، إعانات المرض، إعانات الأمومة، إعانات العجز، إعانات الشيخوخة، إعانات الورثة، إعانات إصابات العمل، إعانات البطالة والإعانات العائلية، كما نصت المادة 02 من الاتفاقية رقم 118 لسنة 1962 على أن الدول مخيرة في اختيار واحد أو أكثر من فروع الضمان الاجتماعي حيث تلتزم الدول باحترام هذه الحقوق لجميع رعايا الدول الأطراف في هذه الاتفاقية إذا وجدت على أقاليم بعضها البعض⁵، وبالرغم من أن الجزائر ليست طرف في الاتفاقية رقم 102 بل انضمت للاتفاقية رقم 118 لكنها اعترفت بفروع الضمان الاجتماعي التسعة وهو ما يظهر من خلال القوانين التي صدرت سنة 1983، فالقانون رقم 11/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية نصت المادة الثانية منه على أن التأمينات الاجتماعية تغطي المخاطر التالية: المرض، الولادة، العجز والوفاة، والقانون 12/83 يتعلق بالتقاعد، والقانون 13/83 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

1.2- مضمون نظام التأمين عن الأمومة

التزمت الجزائر منذ استقلالها بمنح المرأة العاملة جميع الحقوق المقررة لها على المستوى الدولي لاسيما حقها في الحصول على التأمين على الأمومة، وهذا ما يظهر من خلال انضمامها غداة الاستقلال إلى اتفاقية منظمة العمل رقم 03 المتعلقة بحماية الأمومة لسنة 1919 المعنونة "باتفاقية استخدام النساء قبل الوضع وبعده" وذلك في 19 أكتوبر 1962 وهذا إن دل على شيء فهو يدل على الاهتمام الكبير الذي أولته الدولة المستقلة لقضايا المرأة، وأنها تعتبر انشغالات هذه الأخيرة من الأولويات في التنظيم، وأن المرأة عنصر فاعل مهم في بناء الدولة بعد الاستقلال لذا لا بد من تنظيم المسائل المتعلقة بعملها، وكذا عرفانها لها لما قدمته من تضحيات جسام خلال الحقبة الاستعمارية.

ومن المظاهر الأولى التي ميزت نظام التأمين عن الأمومة ما جاء في مضمون المادة 03 من الاتفاقية، سالف الذكر، والتي جاء فيها أنه "يلتزم في أي منشأة صناعية أو تجارية، عامة كانت أو خاصة...، بما يلي:

أ) عدم السماح للمرأة بالعمل خلال الأسابيع الستة التالية للوضع،

ب) إعطاء المرأة حق الانقطاع عن عملها إذا قدمت شهادة طبية تثبت احتمال حدوث الوضع في غضون ستة أسابيع،

ج) منح المرأة أثناء المدة التي تتغيب عن عملها وفقا للفترتين (أ) و(ب) إعانة مالية تكفي تماما لإعاشتها هي وطفلها في حالة صحية طيبة، على أن تدفع هذه الإعانة إما من الأموال العامة أو عن طريق نظام التأمين، وتحدد السلطة المختصة في كل بلد بدقة مقدار هذه الإعانة. كما يكون للمرأة الحق -كإعانة إضافية- في الحصول على رعاية طبية مجانية من طبيب أو قابلة مؤهلة، ولا يجوز أن يؤدي أي خطأ من الطبيب أو القابلة في تقدير تاريخ الوضع إلى حرمان المرأة من الحصول على هذه الإعانة ابتداء من تاريخ صدور الشهادة الطبية حتى تاريخ حدوث الوضع.

د) إعطاء المرأة في كل الحالات، إذا كانت ترضع طفلها، الحق في نصف ساعة من الراحة مرتين يوميا خلال ساعات عملها لهذا الغرض.

من خلال المادة، فقد تمثل نظام التأمين عن الأمومة في مظهره الأول في منح المرأة عطلة مدتها 06 أسابيع بعد وضعها لمولودها من أجل رعاية صحتها والاعتناء بطفلها أو قبل هذه المدة إذا كان لديها شهادة طبية تثبت ولادتها أثناء هذه المدة، مع مراعاة تعويضها ماديا عن هذا الغياب بمنحها إعانة مادية كافية بإعاشتها، كما تحصل على إعانة عينية من خلال الاستفادة من الرعاية الطبية المجانية، وبعد انتهاء إجازة الأمومة يبقى لديها الحق في الحصول على ساعة رضاعة يوميا مقسمة على مرتين.

لكن وبعد الإصلاحات التي باشرتها الدولة منذ سنة 1975 بعد إنشاء اللجنة الوطنية لإصلاح الضمان الاجتماعي، قامت هذه الأخيرة بدراسة جميع الجوانب المتعلقة بهذا الإصلاح طيلة مدة سنتين وخلصت لمجموعة من النصوص الجديدة صدرت سنة 1983 شكلت المنظومة القانونية الجديدة للضمان الاجتماعي⁶، وقد حضي نظام التأمين على الأمومة أيضا بعدة إصلاحات جاءت ضمن القانون العضوي رقم 11/83 حيث تمثلت أداوات التأمين عن الولادة، أداوات عينية تتمثل في التكفل بالمصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته، أما الأداوات النقدية فتتضمن دفع تعويضة يومية للمرأة العاملة التي تضطر إلى الانقطاع عن العمل بسبب الولادة⁷.

فبالنسبة للأداوات النقدية، فالمرأة العاملة تستحق التعويضة اليومية عن الفترة التي انقطعت عن عملها أثناءها لمدة 14 أسبوع متتالية تحسب ابتداء من التوقف الفعلي عن العمل، كما يمكن أن تنقطع العاملة عن عملها قبل التاريخ المحتمل للوضع بناء على شهادة طبية على أن لا تقل هذه المدة عن أسبوع مع ضمان تعويضها نقديا عن هذه الأيام⁸.

وقد تأكد حق المرأة العاملة في التأمين عن الأمومة من خلال قانون الوظيف العمومي الصادر بموجب الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث جاء في المادة 214 أنه "تستفيد المرأة الموظفة خلال فترة الحمل والولادة، من عطلة أمومة وفقا

للتشريع المعمول به" كما أن لها الحق ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة ولمدة سنة في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر خلال الستة (6) أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة (6) الموالية، مع ترك الحرية للمرأة في توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسبها⁹، ومنه فإنه يظهر التطور المحرز من قبل نظام التأمين عن الأمومة في التشريع الجزائري الذي تجاوز الحد الأدنى المنصوص عليها دوليا بحوالي الضعف، وأصبح يضاهي ما هو موجود في الدول المتقدمة وهذا بشهادة مسؤولي القطاع وهو ما يعكس مجهودات الدولة في التكفل الاجتماعي لقضايا النساء، وتحسين ظروف العمل للمرأة العاملة مما يمكنها من أن تكون قوة عاملة منتجة وفعالية دون حرمانها من حقها في العيش حياة أسرية مستقرة تحترم كيانها وكيان أولادها.

2- شروط وإجراءات استحقاق التأمين عن الأمومة في النظام الجزائري

حتى تتمتع المرأة من حقها في التأمين عن الولادة وضع المشرع الجزائري جملة من الشروط والإجراءات لابد من استيفائها سيتم التعرف عليها كما يلي:

1.2- شروط استحقاق التأمين عن الأمومة

بالرغم من عدم اعتبار عطلة الأمومة من بين العطل المرضية حيث تبقى المستفيدة منها في حالة نشاط من الناحية الافتراضية فيمكنها ان تنتخب وينتخب عليها في لجان الموظفين، كما أنها تظل مقيدة بالآجال القانونية المحددة لإجراءات خاصة كالطعون في محاضر المداولات وفي نتائج المسابقات المهنية، إلا أن الموظفة تنقطع عن ممارسة وظيفتها خلال المدة القانونية المقدرة بثمانية وتسعون يوما أي 14 أسبوعا متتالية تحسب ابتداء من التوقف الفعلي عن العمل كما سبق الإشارة إليه، تسدد فيها التعويضات اليومية بنسبة 100%.

وكما سبق الإشارة إليه، تنتوع الأداءات المستحقة ضمن التأمين عن الأمومة بين العينية والنقدية ولكل منها شروط محددة من أجل استحقاقها .

فبالنسبة للأداءات العينية، فهي تغطي مجمل المصاريف الطبية والصيدلانية على أساس 100% من التعريفات¹⁰، مع تقييد رد المصاريف الطبية بتوفير وثائق ثبوتية، منها ورقة مرض مؤشر عليها من الطبيب المعالج وجوبا¹¹، وبالنسبة لمصاريف إقامة الأم والمولود في المستشفى فهي كذلك تعوض بنسبة 100 % على أن لا تتجاوز مدة المكوث ثمانية أيام¹²، مع ضرورة أن يتم الوضع على يد الطبيب أو مساعدين مؤهلين إلا إذا تعذر ذلك لأسباب قاهرة تثبت أمام مصالح الضمان الاجتماعي ولها واسع النظر في الأخذ بها أو رفضها¹³، ويجدر التنويه في هذه المسألة أن هذه التعويضات العينية مستحقة للمرأة العاملة ولزوج المؤمن له اجتماعيا، سواء كانا ينتسبان لصندوق التأمينات الاجتماعية لغير الأجراء أو صندوق التأمينات الاجتماعية للعمال للأجراء.

وحتى يتم الاستفادة من هذا الحق يجب أن يكون المؤمن له (أو زوجه) قد عمل مدة خمسة عشر يوما أو مائة ساعة على الأقل أثناء الثلاثي الذي يسبق تاريخ العلاجات المطلوب تعويضها، وإما قد عمل ستين يوما أو أربع مائة ساعة على الأقل خلال الاثناعشر شهرا التي تسبق تاريخ العلاجات المطلوب تعويضها، وقد أضافت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 289/15 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص شرطا مقيدا للحصول على الحق في الحقوق العينية بالنسبة للمؤمن له اجتماعيا أو لذوي حقوقه، يتمثل في تقديم طلب الانتساب للضمان الاجتماعي قبل خمسة عشر يوما على الأقل سابقة لتاريخ تلقي العلاج المراد الحصول على تعويض عيني عنه¹⁴، حيث تقدر نسبة التعويضات العينية 80 % من المصاريف المدفوعة.

وفي حالة وفاة المؤمن له اجتماعيا يجوز لزوجته الاستفادة من الخدمات العينية للتأمين عن الأمومة حتى ولو جرت المعاينة الطبية للحمل بعد وفاة المؤمن له، حيث يتولى هذا الزوج إثبات توفر شروط العمل واستحقاق التأمين وإثبات أيضا أن الحمل قد وقع بعد 305 يوما على الأكثر بعد الوفاة، وفي حالة وقوع طلاق أو فراق بين التاريخ المحتمل للحمل وتاريخ الولادة فإن الأم تحل محل المؤمن له في استحقاق حقوقه إذا تحملت هي مصاريف الولادة.¹⁵

أما فيما يخص الأدعاءات النقدية، فهي تضم تعويض يومي لمدة أربعة عشر أسبوعا متتالية، تبدأ على الأقل ستة أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة، وفي حال تم الوضع قبل هذا الأخير لا تقلص فترة التعويض المذكورة سابقا، ويشترط القانون من أجل استحقاق هذا التعويض أن تنقطع المعاينة عن العمل قبل التاريخ المحتمل للوضع المحدد بناء على شهادة طبية على أن لا تقل هذه الفترة عن أسبوع¹⁶، مع عدم جواز أن ينخفض مبلغ التعويض اليومية المقدر بـ 100 % عن ثمانية أضعاف المبلغ الصافي لمعدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون¹⁷.

وللاستفادة من أدعاءات الولادة يجب أن تكون المؤمن لها اجتماعيا قد عملت، إما خمسة عشر يوما أو مائة ساعة على الأقل أثناء الثلاثة أشهر التي تسبق تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل، وإما ستين يوما أو أربع مائة ساعة التي تسبق المعاينة الطبية الأولى للحمل .

والشرط الأهم الذي وضعه المرسوم 27/84 في المادة 32 منه حتى يتسنى للمؤمن لها الحصول على الأدعاءات النقدية بمقتضى التأمين عن الأمومة وثبوت حقها فيه، أن لا تكون قد انقطعت عن عملها لأسباب أخرى غير الأسباب التي يدفع الضمان الاجتماعي تعويضات عنها، أثناء المدة التي تتراوح بين تاريخ المعاينة الأولى للحمل وتاريخ الوضع، وبالرغم من أن هذا الشرط قد ينطوي على غاية سامية تتمثل في الحفاظ على استمرار العمل والقضاء على التحجج والتغيب الذي يؤثر على الاقتصاد الوطني وسير العمل بالمؤسسات، إلا أنه قد يشكل عائقا أمام المؤمن لها للحصول على تعويض الأمومة أو يفرض عليها التظاهر بالمرض والسعي لاستخراج شهادة طبية، بمعنى تصريح كاذب عن المرض حتى ولو لم تكن في

حاجة إليه، خاصة وأن مدة الحمل طويلة والمقدرة تسعة أشهر قد تعتري العاملة أثناءها عدة ظروف تفرض عليها التغيب عن العمل، وهو ما نعتبره إجحافا في حقها وتعسف في منحها لحقوقها المشروعة لذا لابد للمشرع أن ينظر ويراجع هذا الشرط.

إضافة إلى ما سبق، ومن أجل استحقاق أداءات التأمين عن الأمومة عموما يتعين على المؤمن لها اجتماعيا أن تعلم هيئة الضمان الاجتماعي بحالة الحمل المعايين طبيا، قبل ستة أشهر على الأقل قبل التاريخ المتوقع للحمل¹⁸، مع التزام الطبيب أو العون الطبي المؤهل أن يذكر في الشهادة الطبية التي يعدها بهذا الشأن التاريخ المتوقع للحمل¹⁹، وفي حال توفر هذه الشروط²⁰ فإن أداءات التأمين على الأمومة تكون مستحقة حتى ولو انقطع الحمل بعد الشهر السادس من تكوين الجنين، وكذا حتى ولو لم يولد الطفل حيا²¹.

2.2- إجراءات استحقاق التأمين عن الأمومة

حتى يتحقق استحقاق المؤمن لها اجتماعيا لتعويضات التأمين عن الأمومة وضع القانون مجموعة من الإجراءات لابد من اتباعها تحت طائلة الوجوب (أو جزاء التخفيض من نسبة الاستحقاق)، ابتداء لابد على الحامل أن تجري فحوصات متعددة في الفترة التي تسبق الولادة وتليها وهي محددة كما يلي:

- فحص طبي كامل قبل انتهاء الشهر الثالث من الحمل، ويقدم إلى مصالح الضمان الاجتماعي من أجل التأشير عليه للتحقق من القيام به في وقته.

- فحص طبي خلال الشهر السادس من الحمل ويؤشر عليه كذلك،

- فحصان متصلان بأمراض النساء أحدهما قبل 4 أسابيع من الوضع في أقرب الحالات، والثاني بعد ثمانية أسابيع من الوضع في أبعد الحالات .

وترجع إلزامية هذه الفحوصات إلى إجبار الحامل على المتابعة الطبية للحمل لضمان تمتعها بالرعاية الصحية اللازمة لها ولجنينها وتجنب مضاعفات الحمل.

كما يجب على المؤمن له اجتماعيا عند طلب الاستفادة من أداءات التأمين على الولادة أن يثبت صفته كمؤمن له، من خلال إرفاق الملف ببطاقة الترقيم وشهادة عائلية للحالة المدنية تحمل تأشيرة جانبية تثبت الحالة المدنية للمؤمن له (متزوج، مطلق، متوفي حسب حالته)، وأن يستخرج من الهيئة المستخدمة شهادة تبين تاريخ الانقطاع عن العمل ومبلغ الرواتب الأخيرة التي تعتمد أساسا في حساب التعويض اليومي²²، وكذا تصريح من الهيئة المستخدمة باستئناف العمل أو عدم استئنافه، أما من المصالح الطبية إضافة إلى الشهادات الطبية الأربعة المشار إليها سابقا، يجب استخراج شهادة الوضع، كشف الولادة أو شهادة ميلاد الطفل المولود حديثا، وشهادة طبية تتضمن عطلة الأمومة والجدول المالي يلخص مجموع الإجراءات المتبعة للاستفادة من التأمين على الولادة.

الجدول 1: الإجراءات المتبعة للاستفادة من التأمين على الولادة

الشهر	التكفل على المستوى الطبي	الوثائق الإدارية
الشهر الثالث	أول فحص طبي	شهادة معاينة الحمل
الشهر السادس	ثاني فحص طبي قبالي	شهادة الفحص القبالي
الشهر التاسع	ثالث فحص طبي لأمراض النساء	شهادة فحص طب النساء
الولادة	الإقامة في عيادة متعاقد معها	طلب الالتزام بالتكفل
	الإقامة في مصحة معتمدة	تقديم الفاتورة
	الولادة	شهادة الوضع
سنة أسابيع على الأقل	عطلة الأمومة	شهادة طبية تثبت العطلة
أسبوع واحد على الأكثر		شهادة العمل والأجر منجزة من طرف المستخدم، يوضع فيها تاريخ التوقف عن العمل.

المصدر: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، التأمين على الولادة، مطبعة الضمان الاجتماعي، قسنطينة، 2003.

وبتجميع كل هذه الوثائق يكون ملف التأمين عن الأمومة كاملا إضافة إلى الشهادات الطبية من أجل استحقاق التعويضات العينية يبقى فقط تسليمه لمصالح الضمان الاجتماعي لفحصه ومراجعته، والتي لها الحق في تأجيل الدفع الكلي أو الجزئي بغية القيام بالمراجعة اللازمة مع الالتزام برد المصاريف في أجل 15 يوم الموالية لتاريخ الإيداع ما لم يوجد مانع يبرر عدم الدفع²³، وتجدر الإشارة إلى أن أداءات التأمين عن الأمومة تتقادم في أجل أربعة سنوات ما لم تتم المطالبة بها²⁴.

وفي إطار تسهيل إجراءات التعويض أمام مصالح الضمان الاجتماعي وعصرنة القطاع وأنسنة العلاقة بين الإدارة والمواطن، قد أطلقت مصالح الضمان الاجتماعي "قضاء الهناء" والتي من خلالها أدخل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء خدمة تمكن المؤمن لها اجتماعيا التصريح بالولادة عن بعد وحتى دفع ملف عطلة الأمومة للتمكن من الاستفادة من حقها في عطلة 98 يوم دون الحاجة للانتقال إلى مصالح الضمان الاجتماعي عن طريق تحميل تطبيق "الهناء" على الهاتف النقال أو الكمبيوتر²⁵، كما أصبح من الممكن لمنتهبي للضمان الاجتماعي إجراء الولادات في العيادات الخاصة مع تكفل كلي بالمصاريف من قبل مصالح الضمان الاجتماعي، وذلك بناء على المرسوم التنفيذي 60/20 الذي يتيح للنساء المقبلات على الولادة مجانيتهن بالعيادات الخاصة بعد تقديمهن لطلب تكفل خلال الشهر الذي يسبق التاريخ المفترض للولادة إلى مصالح الضمان الاجتماعي، مرفقا بتقرير طبي للطبيب المعالج يوضح التاريخ المفترض للولادة وطبيعتها، وفي حال قبولها يجب على المعنية إثبات صفتها كمؤمن لها

اجتماعيا أو زوجة المؤمن له اجتماعيا بتقديم بطاقة الشفاء صالحة ووثيقة الهوية والدفتر العائلي عندما يتعلق الأمر بالزوج²⁶.

الخاتمة:

وفي نهاية هذه المداخلة فتوصلنا إلى النتائج التالية:

- أن نظام التأمينات الاجتماعية في الدولة الجزائرية يوافق التشريعات الدولية حيث يغطي مجمل المجالات التي نصت عليها اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بهذه المسألة.

- أن نظام التأمين عن الأمومة في القانون الجزائري يعترف للمرأة بحقها في الحصول على عطلة أمومة تقتضي انقطاعها عن العمل، وساعات رضاة بعد استئنافها لعملها، و تعويضات عينية وأخرى نقدية وفقا لشروط وإجراءات محددة.

- أن التعويضات العينية مستحقة سواء إذا كانت المرأة الحامل العاملة هي المؤمن لها اجتماعيا منتسبة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمل الأجراء، أو كانت زوج للمؤمن له اجتماعيا منتسبا للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء.

- أن التعويضات النقدية تشمل التعويضات اليومية عن العمل نسبة 100% لمدة 14 أسبوعا تحسب من تاريخ الوضع لكن من بين شروط استيفاء هذه التعويضات هو عدم تغيب المؤمن لها اجتماعيا عن العمل إلا في إطار الحالات المعوض عنها من مصالح الضمان الاجتماعي والذي نرى فيه إجحافا في حقها .

- أن نظام الضمان الاجتماعي يسعى إلى تسهيل عملية التأمين عن الولادة من خلال طرح فضاء "الهناء" الذي يتيح للمرأة استيفاء حقها عن بعد دون عناء التنقل إلى مصالحه وهو الذي يشكل قفزة نوعية في مجال عصرنه القطاع وإدخال التكنولوجيا إليه.

- استفادة المرأة من مزايا إضافية من قبل هيئات الضمان الاجتماعي التي تنتسب إليها بصفقتها مؤمن لها اجتماعيا أو زوج للمؤمن له تتمثل في إمكانية الولادة المجانية في العيادات الخاصة مما يتيح لها التمتع برعايا أفضل وخدمات صحية أجود من تلك التي يمكن أن تحصل عليها في المستشفيات العامة.

التوصيات:

وفي الأخير ليس لدينا الكثير لنوصي به بعد التطور الذي يشهده قطاع الضمان الاجتماعي عموما، ونظام التأمين عن الأمومة خصوصا، لكن نؤكد على أهمية إزالة الشرط المجحف الذي يمكن أن يحرم العديد من العاملات من حقهم في تعويض عطلة الأمومة في حال تغيب عن العمل دون مبرر قانوني.

الهوامش:

¹ أسماء صاحبي، التأمين عن المرض مع دراسة حالة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، مذكرة ماستر، جامعة العربي بن لمهيدي، أم البواقي، 2012/2013، ص.35.

² أسماء صاحبي، مرجع سابق، ص.34. نقلا عن مراد محمود حسن حيدر، التأمين الصحي، دار الفكر الجامعي، القاهرة 2009، ص.92.

³ أسماء صاحبي، مرجع سابق، ص.34.

⁴ المعايير الدولية في مجال التشغيل، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

<https://www.mtess.gov.dz/ar>

⁵ المادتين 02، 03 من الاتفاقية رقم 118 بشأن المساواة في المعاملة بين الوطنيين وغير الوطنيين في مجال الضمان الاجتماعي.

⁶ السياسة الوطنية للضمان الاجتماعي، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

<https://www.mtess.gov.dz/ar>

⁷ المادة 23 من القانون 11/83 المؤرخ في 1983/06/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية (جريدة رسمية عدد 28 بتاريخ 1983/06/03).

⁸ المادة 28 القانون 11/83. مصدر سابق.

⁹ المادة 214 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ 15 يوليو 2006 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

¹⁰ المادة 1/26 من القانون 11/83، المصدر السابق.

¹¹ المادة 06 من المرسوم 27/84 المؤرخ في 11 فبراير 1984 المتعلق بتحديد كفاءات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية (جريدة رسمية عدد 07 بتاريخ 1984/02/14).

¹² المادة 26 / 02 من القانون 11/83، المصدر السابق.

¹³ المادة 24 من القانون 11/83، المصدر السابق.

¹⁴ المرسوم التنفيذي رقم 289/15 المؤرخ في 14 نوفمبر 2015 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص (جريدة رسمية عدد 61 بتاريخ 2015/11/18).

¹⁵ المادة 36 من المرسوم 27/84، المصدر السابق.

¹⁶ المادة 2/29 من القانون 11/83، المصدر نفسه.

¹⁷ المادة 30 من القانون 11/83، المصدر نفسه.

¹⁸ المادة 01/33 من المرسوم 27/84، المصدر السابق.

¹⁹ المادة 02/33 من المرسوم 27/84، المصدر نفسه.

²⁰ وعند تخلف هاذان الشرطان وغياب الفحوصات الطبية التي تشير إليها المادة 34 من المرسوم 27/84 يكون العقاب بتخفيض نسبة 20% من الأداءات المستحقة إلا في حالة وجود عذر قاهر حسب المادة 38 من نفس المرسوم.

²¹ المادة 35 من المرسوم 27/84 ، المصدر السابق.

²² المادة 39 من المرسوم 27/84، المصدر نفسه.

²³ المادة 2/06 من المرسوم 27/84، المصدر نفسه.

²⁴ المادة 74 من القانون 15/38 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي (جريدة رسمية عدد 38 بتاريخ 1983/06/05).

²⁵ وكالة الأنباء الجزائرية، صندوق التأمينات الاجتماعية: التصريح بعطلة الأمومة عن بعد عبر فضاء: الهناء،

2021/05/06. تم الأطلاع عليه في 2021/07/01 <https://www.aps.dz/ar/societe/106125-2021-05-06-16-55-08>

[2021-05-06-16-55-08](https://www.aps.dz/ar/societe/106125-2021-05-06-16-55-08)

²⁶ المواد 21، 22 من ملحق المرسوم التنفيذي 60/20 المؤرخ في 14 مارس 2020 يحدد الاتفاقية النموذجية

المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤسسات الاستشفائية الخاصة للتكفل بالولادة (جريدة رسمية عدد 16 بتاريخ 2020/03/14).