

عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية والمجتمع

إعداد: أ.د./ صبايحي ربيعة

أستاذ التعليم العالي - كلية الحقوق

جامعة تيزي وزو.

مقدمة:

لم يخل العالم - منذ بداية التاريخ وتزامن الحضارات- من القضايا والمسائل التي تهمّ الفرد والمجتمع ككلّ، سواء كانت هذه القضايا ذات طابع اقتصادي أو اجتماعي أو سياسي أو ثقافي، كما ظهر بالمقابل العديد من القواعد والنظم المتبناة من قبل الشرائع الدولية والوطنية لحل أو تسوية مختلف المشاكل أو الحد منها على الأقل.

والمشاكل التي وجدت تجاوبا مع هذه الشرائع لا تعدّ ولا تحصى، ولكن هناك من لم تجد أي تجاوب وبقيت لحد الآن، ورغم الاجتهاد القانوني والفقهني الذي جرى بشأنها والبحوث والدراسات العديدة التي عملت على معالجتها بشتى الطرق والأساليب العلمية النظرية والميدانية منها، من مثل هذه القضايا قضية المرأة بصفة عامة، والمرأة العاملة بصفة خاصة في الجزائر، والدافع وراء اختيارنا تناول مثل هذه القضية يكمن في معرفة سر بقاء قضية المرأة العاملة قضية حساسة ومعقدة نسبيا، أين يكمن العيب؟ هل في المرأة ذاتها اعتبارا لطبيعتها الأنثوية، أو لعدم كفاءتها على حسب اعتقاد الكثيرين، أم أن العيب مرجعه القوانين المليئة بالثغرات والفجوات المرتكبة عمدا أو عن غير عمد من

طرف المشرع ...؟ مثل هذا الدافع جزئاً إلى أن نتناول بالتحليل ظاهرة المرأة العاملة الناتج عن تفاعل مجموع التغيرات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي عرفها المجتمع الجزائري، هذا الوضع الذي أدى إلى إحداث سلسلة من التغيرات في البناء الأسري والوظائف الملحقة بالزوجين، وفي ظل هذا التغيير أصبح للمرأة أدوار متعددة، جانب منها تتحكم فيه ضوابط وقيم ومعتقدات المجتمع عند أدائها دورها الطبيعي باعتبارها ربّة بيت، زوجة ومربية أطفال، والجانب الآخر من أدوارها تتحكم فيه حدّة التزاماتها في العمل الخارجي، عليه فإنّ اختيار المرأة لدورها في الحياة يواجه بعقبات نتيجة أربعة عوامل: الزواج، الأعمال المنزلية، إنجاب الأطفال وتربيتهم وهذا ما قد يؤثر في العلاقات الزوجية والأسرية وينشئ صراعاً نتيجة اختلاف النظرة إلى الأدوار الأسرية بين الزوجين وقد يفضي الصراع إلى الطلاق الذي يتحمّل الأطفال عواقبه الاجتماعية والنفسية.

من خلال هذه الورقة العلمية نتناول بالتحليل إشكالية عمل المرأة خارج البيت وأثره على العلاقات الأسرية والمجتمع وذلك من خلال بحثين تفصيلهما يكون وفقاً لما يلي:

المبحث الأول: وضعية المرأة إزاء سياسة التشغيل: بين الاحتشام والتكريس.

المطلب الأول: سيادة النظرة المحتشمة والضيقة للعمل النسائي.

الفرع الأول- التفسير العملي لظاهرة العمل النسائي المحتشم

الفرع الثاني- التفسير الفقهي لظاهرة العمل النسائي معارضة وتأييداً

المطلب الثاني: تكريس فكرة العمل النسائي في ظل مبدأ تكافؤ الفرص
الفرع الأول- تكريس فكرة العمل النسائي على المستوى الدولي
الفرع الثاني-اهتمام الجزائر بتكريس فكرة العمل النسائي
المبحث الثاني: عمل المرأة: بين متطلبات التحرر وتحديات الواقع
والظروف.

المطلب الأول: دوافع خروج المرأة للعمل.
الفرع الأول-فكرة التحرر الاجتماعي
الفرع الثاني-فكرة الاستقلال الاقتصادي
المطلب الثاني: تحديات المرأة لسوق العمل وأثر التحدي.
الفرع الأول- العقبات التي تواجه عمل المرأة خارج البيت.
الفرع الثاني- الانعكاسات المترتبة على عمل المرأة خارج البيت

المبحث الأول: وضعية المرأة إزاء سياسة التشغيل: بين الاحتشام والتكريس.

تتحدد تاريخيا وضعية المرأة إزاء سياسة التشغيل عبر مرحلتين متميزتين، أولهما المرحلة التي سادت فيها النظرة المحتشمة والضيقة لفكرة العمل النسائي (المطلب الأول) ثم وفي مرحلة ثانية تحوّل العنصر النسوي إلى عنصر فاعل في المجتمع طالب بتكريس المساواة في حق العمل وحدثت الاستجابة له (المطلب الثاني).

المطلب الأول- سيادة النظرة المحتشمة والضيقة لفكرة العمل النسائي:

نتناول في هذا الفرع التفسير العملي لظاهرة العمل النسائي المحتشم (الفرع الأول)، ثمّ التفسير الفقهي والفلسفي لظاهرة العمل النسوي معارضة وتأبيدا (الفرع الثاني).

الفرع الأول-التفسير العملي لظاهرة العمل النسائي المحتشم:

تشير الإحصائيات التي أجريت بين الستينات ومنتصف الثمانينات إلى مسألة قلّة الأيدي العاملة من النساء في القطاعات الفعالة والحساسة، واتجاه الأغلبية منها إلى فروع القطاعات الأخرى كالزراعة وقطاع الخدمات، الشيء الذي يبرز لنا أن العمل النسائي في الجزائر لا يختلف تماما عن العمل النسائي في باقي الدول العربية، حيث لوحظ في الجزائر أن القطاع الصناعي شغل في سنة 1985 حوالي 14% من النساء، ومن بين 230.34 موظف فإن قطاع النسيج يشغل 14.642 امرأة في صناعة الألبسة، وفي الزراعة شغل

العنصر النسائي بنسبة 3.4؛ وفي الأشغال العمومية بنسبة 14% وفي الخدمات 16.2%.

والعوامل الأساسية التي كان لها الأثر الكبير في هذه الانخفاضات تتعلق في كثير من الأحيان بعدم تمكن الفتيات من الالتحاق بمراكز التعليم والتدريب والتكوين المهني، فعدد قليل جدا مما كان متاح لهنّ فرصة الالتحاق بهذه المراكز، ويفرض عليهن اختيار فرع الخياطة فقط، ويتم هذا الاختيار من قبل الأهل لا غير وتسيطر عليهم فكرة رفض اختلاط الإناث بالذكور بالإضافة إلى هذا أنّ عدد المراكز يحصى على أصابع الأيدي وهي بعيدة عن المقرات السكنية، يكتنفها نقص المواصلات هذا من جهة، ومن أخرى كانت تسود ظاهرة الاستقالات التي تقدم بصفة مستمرة من قبل العاملات أثناء زواجهن، كما أن هناك عامل آخر يتعلق بعدم إتاحة الفرص الكبيرة للمرأة التي تقبل على العمل حتى ولو كان لديها شهادة التكوين تؤهلها لذلك بحجة أنه ليس هناك مناصب شاغرة².

1- KANOUNI Amina, Les expériences d'organisation féminines sur les lieux de travail, mémoire de D.E.A en sociologie, T1, Juin 1983, Algérie, p 10.

2- نادية بوضياف بن زعموش- زهار جمال، "المرأة والعمل في المجتمع الجزائري"، مقال منشور على الموقع: <http://platform.almanhal.com/files/2/88167> ، مطلع عليه يوم 24 نوفمبر 2019 على الساعة 7:30.

إن ظاهرة العمل النسائي المحتشم هي ظاهرة لا تتفرد بها الجزائر فحسب، بل في كل شعوب العالم، فهذه الظاهرة هي من نبع ثقافة فطر عليها الإنسان منذ زمن بعيد، ومرجعها "النظام الأبوي" المرتكز على نظام العشيرة والأسرة الممتدة الذي هيمن على أوضاع الأسر العربية ويكرس سيطرة الذكور على الإناث في مواجهة قضايا المسؤولية وتحمل شقاء العمل خارج البيت، وهو ما كرسته غالبية قوانين الأسرة العربية على خلاف قوانين الأسر في الأنظمة الرأسمالية التي تنصب فكرة التضامن في مواجهة قضايا العمل والمسؤوليات الناجمة عن الحياة العملية.

الفرع ثاني-التفسير الفقهي والفلسفي لظاهرة العمل النسائي معارضة وتأييدا:

اتجه البعض¹ إلى ربط فكرة تسخير المرأة لأعمال البيت وسيطرة الذكر عليها التي يقوم عليها النظام الأبوي² بتعاليم الإسلام التي تعيق حركية المرأة العربية المسلمة للمشاركة بكل طاقاتها في أعمال التنمية، ويؤكد الاتجاه نفسه

1 - نوال السعداوي، المرأة العربية، مشاكلها الاجتماعية ودورها السياسي، ندوة عقدت في مقر مركز دراسات الوحدة العربية في بيروت، مجلة المستقبل العربي، عدد 23، يناير 1981، ص 125.

2 - عبد العزيز بن عبد الله البرثين، مقالات في الخدمة الاجتماعية، دار الفلك، الأردن، 2010، ص. 148.

أنه إذا أرادت المرأة العربية أن تشارك بالفعل اجتماعيا وسياسيا فلا بد من إقصاء الدين الإسلامي من شؤون الدولة وتسيير المجتمع¹.

إنّ اتباع مثل هذا المنهج في عرض قضية عمل المرأة والدفاع عنها يستفز فينا الكثير من ردود الفعل والمواقف ولا يكسب منه العمل النسائي، إلا مزيدا من العداوات والعراقل، والتركيز ينبغي أن يكون على أساس التكامل بين الرجال والنساء لا على أساس التنافر والمنافسة والعناد، واعتبار الرجال ضد النساء، وذلك مصداقا لقوله تعالى: ﴿وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ﴾ سورة الروم، الآية 21.

ثمّ أنه بالرجوع إلى أساس قيام الدولة يتأكد لنا من خلال المادة 2 من دستور الجزائر 1996، أن شعبنا ودولتنا متدينة بالدين الإسلامي، ولا تقبل بعزل الإسلام عن شؤون الدولة وتسيير المجتمع، لما في الإسلام من أحكام متعددة تعتني بالدولة والحكم الراشد كالأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، النضال، الوفاء بالعهد، الزكاة، تحريم الاستغلال والاحتكار والتكافل، والنفقة والحضانة... وغيرها، وعليه فإنّ نضال المرأة الجزائرية لتعزيز مكانتها في سوق العمل يجب أن يتحرك في إطار التعاليم التي تضمنها ديننا الحنيف بكل معانيها؛ لأنّ في تعطيل الأحكام الشرعية الإسلامية المتقدمة إنذار لتفشي الفساد والخروج عن مبتغى الله سبحانه وتعالى.

¹- NOURDINE SAADI ; La Femme et la Loi en Algérie ; collection dirigé par Fatima Mernissi ;Editions Bouchéne Alger ;1991 ;page 12.

لا يقتصر دور المرأة في الإسلام على كونها امتداد للرجل رغم أن بعض العلماء والمؤرخون يختزلون دورها نسبة للرجل، ففي ظل الإسلام تحسنت وتعززت حقوق المرأة، وقد أعطى الإسلام المرأة حقوقها المادية كالإرث وحرية التجارة والتصرف بأموالها إلى جانب إعفائها من النفقة، حتى ولو كانت غنية، إلى جانب حقوقها المعنوية كحق التعلم والتعليم¹، وفي واقع الحال أن المرأة كانت لها أدوارها المؤثرة في صناعة التاريخ الإسلامي بعيدا عن تدخل الرجل، فنرى المرأة صانعة سلام كدور السيدة أم سلمة في درء الفتنة التي كانت تتبع "صلح الحديبية"، ونراها محاربة حتى تعجب خالد بن الوليد من مهارة إحدى المقاتلين قبل اكتشافه أن ذلك المحارب امرأة، ودورها في الإفتاء بل وحفظ الميراث الإسلامي نفسه.

وقد تميز الإسلام بمناسبة تناوله قضايا المرأة بالمرونة، فوضع الأسس التي تكفل للمرأة المساواة والحقوق، كما سنّ القوانين التي تصون كرامة المرأة وتمنع استغلالها جسديا أو عقليا، ثم ترك لها الحرية في الخوض في مجالات الحياة؛ ويبقى أمام وصول المرأة المسلمة في الجزائر إلى وضعها العادل هو العادات والموروثات الثقافية والاجتماعية التي تضرب بجذورها في أعماق نفس الرجل الجزائري الذكورية وليس العائق الديني أو العقائدي.

¹- محمد مهدي الحجوي، المرأة بين الشرع والقانون، الدار البيضاء، مطابع دار الكتب، 1967، ص 41.

المطلب الثاني- تكريس فكرة العمل النسائي في ظل مبدأ تكافؤ الفرص:

إذا كانت وضعية المرأة إزاء سياسة التشغيل - في المرحلة السابقة- تتحكم فيها المعتقدات الاجتماعية والدينية، فانه في العصر الحديث فإنّ عمل المرأة خارج البيت تتحدد معالمها تبعاً للسياسة القائمة في الدولة أكثر من الدين الذي تتبناه تلك الدولة، وإنّ عمل المرأة المنتج سواء أكان اقتصادياً أم فكرياً يمثل ضرورة من ضرورات الحياة ورفاهية المجتمع الإنساني بأسره، وقد اهتم المجتمع الدولي بعمل المرأة وتحقيق تكافؤ الفرص بين الجنسين والحصول على الأجر المتساوية(الفرع الأول) وقد انعكس اهتمام المجتمع الدولي في المسألة على المستوى الداخلي للدول، ونسلط الضوء في هذا المقام على اهتمام الدولة الجزائرية حول المسألة(الفرع الثاني).

الفرع الأول- تكريس فكرة العمل النسائي في ظل مبدأ تكافؤ الفرص على المستوى الدولي:

عملت الأمم المتحدة منذ نشأتها على تحقيق المساواة بين الجنسين في مجال العمل، وقد أكدت المادة 23/فقرة 1 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 أنّ لكل شخص الحق في العمل وله حرية اختياره بشروط عادلة كما له حق الحماية من البطالة¹.

¹- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان هو وثيقة حقوق دولية ، تبنته الأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948 في قصر شايفو في باريس.

أكدت المادة 5/ فقرة 1 من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري¹، على الحق في العمل وفي اختياره بحرية وفي أن تكون شروطه عادلة ومناسبة وفي الأجر المتساوي... الخ

وبموجب المادة 3 من الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية² تعهدت الدول الأطراف في الاتفاقية بتأمين الحقوق المتساوية للرجال والنساء وفي التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية.

وفي المؤتمر الذي أقامته الأمم المتحدة في بيكين سنة 1995، انعقد المؤتمر العالمي الرابع للمرأة تحت شعار «العمل لأجل المساواة والتنمية والسلام» ليؤكد على أنّ مشاركة المرأة كاملة ومتساوية في الحياة الاقتصادية على الصعيد الوطني والصعيدين الإقليمي والدولي، وهي تشكل أهدافا أولوية للمجتمع الدولي³.

1- الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، اعتمدت وفتح باب التصديق عليها بقرار الجمعية العامة المؤرخ في 21 ديسمبر 1965، تاريخ بدء النفاذ: 04 يناير 1969 وفقا لأحكام المادة 19 منها.

2- المادة 3 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اعتد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، تاريخ بدأ النفاذ: 03 يناير 1976، وفقا للمادة 27.

3- الأمم المتحدة الجمعية العامة، القرار 1 للمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة والمنعقد في بكين عاصمة الصين خلال الفترة من 4 إلى 15 أيلول/سبتمبر 1995 ص 14.

وقد أسهمت منظمة العمل الدولية -منذ نشأتها في عام 1919- بشكل كبير وفاعل في محاولاتها لتحقيق المساواة بين الجنسين وفقا لمعايير العمل الدولية، وقد انجرّ عن انعقاد مؤتمر العمل الدولي اتفاقيات عديدة تنظم الإطار العالمي لتشغيل النساء نذكر بعضها: اتفاقية حماية الأمومة رقم (3) المؤرخة في 28 نوفمبر 1919 ومنقحة في سنة 1952 تحت رقم (103) بدأ نفاذها في 7 سبتمبر 1955، واتفاقية المساواة في الأجور المؤرخة في 29 جوان 1951 في الدورة الرابعة والثلاثين وتحدد بدأ نفاذها في 23 ماي 1953¹.

نصت الكثير من المعاهدات الدولية على ضرورة المساواة في العمل والقضاء على التفرقة المهنية، وفي إطار مؤتمرات القمة التي عقدتها الأمم المتحدة في كل من القاهرة وريودي جانيرو، فيينا وكوبنهاجن خلال التسعينات، وجهت الدعوة إلى الحكومات والمنظمات التجارية والقطاع الخاص والمنظمات الإنمائية إلى اتخاذ إجراءات عملية لتعزيز حقوق المرأة الاقتصادية واستقلالها الاقتصادي بما فيها حصولها على فرص التشغيل والظروف الملائمة له والقضاء على التفرقة الوظيفية².

¹- ناصر ثابت، المرأة والتنمية والتغيرات الاجتماعية المرافقة، منشورات ذات السلاسل، الكويت، 1983، ص 81.

²- الأمم المتحدة المجلس الاقتصادي والاجتماعي، المرأة عام 2000 المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام في القرن الحادي والعشرين الدورة الثالثة المنعقدة من 3 إلى 17 آذار 2000، البند 2 من جدول الأعمال، ص 110.

الفرع الثاني-اهتمام الجزائر بتكريس فكرة العمل النسائي في ظل مبدأ تكافؤ الفرص:

أكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة على أساس أنّ جميع الناس يولدون أحرار متساوين في الكرامة والحقوق والحريات دون أي تمييز قائم على الجنس، ومبدأ تكافؤ الفرص وإن قصد به تحقيق العدالة بين الجنسين، فهو لا يعني المساواة المطلقة بينهم، بحيث يقتضي تطبيقه التساوي في طبيعة العمل، في المؤهل، في الكفاءة، في الخبرة وفي الأقدمية.

انتهجت الجزائر - منذ مؤتمر بيكين- خطوات تمثلت في جعل قوانينها وسياستها تمثلت للاتفاقيات الدولية في تكريس العمل النسائي على ضوء مبدأ تكافؤ الفرص، وقبلها تكريسه في كل الدساتير الجزائرية، وتجسيدا لذلك نصت المادة 12 من دستور 1963 على أن: "كل المواطنين من الجنسين لهم نفس الحقوق ونفس الواجبات والقانون لا يدخل في تمييز عدلي بين هذا وذاك"، ونصت المادة 41 من دستور 1976 على : "تكفل الدولة المساواة لكل المواطنين وذلك بإزالة العقبات ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي والثقافي التي تحد في الواقع من المساواة بين المواطنين، وتعوق ازدهار الإنسان، وتحول دون المشاركة الفعلية لكل المواطنين في التنظيم السياسي، والاقتصادي، والاجتماعي، والثقافي"، وأضافت المادة 42 من نفس الدستور: "يضمن الدستور كل الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمرأة

الجزائرية"¹، وعمل قانون الانتخابات لسنة 1980 على تكريس هذه المبادئ²، أما دستور 1989 فنص في المادة 30 منه على: "تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية"، كما أضافت المادة 48: "يتساوى جميع المواطنين في تقليد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون".

وأما دستور 1996 والساري المفعول والذي تعاقبت التعديلات الطارئة عليه إلى غاية 2016³، فنصّ في مادته 29 على مبدأ المساواة أمام القانون بنصه على أنّ كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس... الخ، يستخلص من المادة

¹ - للاطلاع على أهمّ الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر لمكافحة التمييز الجنسي راجع: SAADI Noureddine, La femme et LA LOI en Algérie, édition BOUCHENE, Alger, 1991. PP31 et s.

² - إيمان بيبيرس، المشاركة السياسية للمرأة في الوطن العربي، مداخلة في الملتقى الوطني الديمقراطي الثالث: النساء والسياسة، رؤى دينية، إشكاليات وحلول، نظم من طرف منتدى الشقائق العربي لحقوق الإنسان، 14 ديسمبر 2004، صنعاء، اليمن.

³ - مرسوم رئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في 28 نوفمبر 1996، ج.ر. عدد 76 لسنة 1996، المعدل بموجب القانون 02-03 المؤرخ في 10 أبريل 2002، وبالقانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 وبالقانون 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، وهي تعديلات لم تمس بمضامين عمل المرأة بقدر ما دعمتها.

المعاملة المتساوية بين الرجل والمرأة في أغلب مجالات الحياة، بما يخلق التطور المتناسق والمنسجم وبما يمنع التمييز على أساس الجنس، وتتص المادة 51 من الدستور نفسه على تساوي جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى، غير الشروط التي يحددها القانون؛ وتكفل المادة 55 من الدستور ذاته الحق في العمل لكل المواطنين.

تضمنت كل القوانين المنظمة للعمل والمتعاقبة مبدأ المساواة في تقلد المناصب والوظائف بدءاً بالأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص¹، مروراً إلى القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل نص في المادة 7 منه على مبدأ المساواة في الحقوق والالتزامات دون التخصيص في المجال، بينما المادة 12 منه لم تنص صراحة على منع التمييز بين الجنسين أثناء التشغيل، وهذا على خلاف القانون رقم 82-06 المتضمن علاقات العمل الفردية² الذي تحرى الوضوح والدقة عند تكرسه مبدأ المساواة في التشغيل بين الجنسين بموجب نص المادة 8 منه التي نصت على أن يستفيد العمال من نفس الحقوق ويخضعون لنفس الواجبات مهما كان جنسهم مادامت مناصب عملهم متساوية، وانتهاءً بالقانون رقم 90-

¹ - الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، جريدة رسمية عدد 39 صادر في 16 ماي 1975.

² - قانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982 يتضمن علاقات العمل الفردية، جريدة رسمية عدد 9، صادر في 02 مارس 1982.

11 المتعلق علاقات العمل¹ الذي جاء تطبيقاً لدستور 1989 الذي تبنى اقتصاد السوق، بحيث أن المادتين 6/ فقرة 3 و 17 منه وردت صريحة في وضع أسس المساواة بين الرجل والمرأة ومنع كل تمييز من حيث شغل مناصب العمل.

وقد أخذ مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة أبعاد أخرى، بحيث أنّ تطبيقه لم يتوقف عند حدّ تقلّد المناصب، بل تجاوزه إلى الأثر المترتبة على ذلك، ونخص بالذكر هنا الحق في الأجر والحق في الترقية والحق في عطلة الأمومة وحظر العمل الشاق أو العمل الليلي.

المساواة في الأجر هو من أهمّ الحقوق الأساسية للعامل والذي تسد به الأسرة احتياجاتها المتزايدة والمرتفعة، ونظراً لعدم كفاية دخل رب الأسرة لوحده، كان من الأسباب التي دفعت المرأة للعمل خارج البيت لمساعدة الرجل على إعالة الأسرة والمساهمة في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية، أقرّ دستور 1976 في المادة 59 منه أنّ التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر، ويتحدد ذلك طبقاً لنوعية العمل المنجز وحجمه، ونفس المبدأ تكرر في ظل القانون رقم 78-12 في المادة 7 منه، غير أنّ تكريس المبدأ لم تثبت قيمته العملية إلاّ بصور القانون رقم 90-11 الذي نص على تفعيل المبدأ في المادة 17 منه وتكريسه البطلان لكل اتفاق يخلّ بمضمونه، وقد ادرج القانون

¹- قانون 90-11 مؤرخ في 21 أفريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 17 صادر بتاريخ 25 أفريل 1990.

رقم 90-11 المساواة في الترقية المهنية في المادة 61 على حسب المتوفر من المناصب ودرجة استحقاقها إلا أنّ المادة 36 من دستور 2016 أكثر دقة ووضوح في إدراج توجه الدولة نحو تشجيع ترقية المرأة في المناصب.

تعتبر عطلة الأمومة من أهمّ الحقوق التي تستحقها المرأة العاملة بمناسبة الأمومة، وقد أولت الدساتير الجزائرية اهتماما لهذا الحق نظرا لأنّ الأسرة هي القاعدة في بناء المجتمعات، فدستور 1989 تناولها في المادة 55 ودستور 1996 في المادة 58 منه، وينسجم مثل هذا التكريس مع توجه الجزائر التي كانت قد صادقت في 19 أكتوبر 1962 على اتفاقية حماية الأمومة المؤرخة في 28 نوفمبر 1919، وأكد المشرع الجزائري على حق الأمومة في المادة 55 من القانون رقم 90-11 بنصها على " تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به".

ولأسباب إنسانية واجتماعية والأعباء الأسرية الملقاة على كاهل المرأة فانه مبدئيا يحظر تشغيل المرأة بالليل وذلك تطبيقا للمادة 29 من القانون رقم 90-11، ويرد على الحظر استثناءات مرخص بها من قبل وزير العمل والشؤون الاجتماعية ويتعلق الأمر بالمناصب ذات الصلة بالصحة العمومية كالمستشفيات والمصحات.

ولأنّ الأمية تشكل أكبر المعوقات لتقلد المناصب الوظيفية للنساء والنهوض بوضعيتهن، فانه لمواجهة هذا الواقع أدرج الدستور الجزائري الحالي على غرار سابقه المادة 53 منه ليضمن التعليم المجاني لكل المواطنين على كل المستويات، وتأسست لهذا الغرض مراكز وجمعيات خيرية لمحاربة الأمية

في أوساط النساء دون التقيد بالسن أو الوضع، وتساعد عدد المراكز والجمعيات كقاعدة للتعليم نظرا لأهميته في تغيير وضعية ومصير المرأة وتفعيلها من جميع النواحي.

ومن وجهة نظر شخصية نقول أنّ التعليم في حدّ ذاته قد لا يكون خطوة إلى الأمام في حق المرأة المتعلمة، فالنظام التعليمي في الجزائر في جزء من أجزائه يكرس التبعية الثقافية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية للنموذج الغربي، وأكثر من هذا أنّ الثقافة التي تتلقاها المرأة الجزائرية مستمدة من ثقافة وتعاليم الغرب التي تركز على الفرد وهو ما يجعل منها امرأة أنانية تسعى لسعادتها الشخصية، وليس لخدمة المجتمع أو للعمل على تحقيق قضاياها المصيرية.

المبحث الثاني: عمل المرأة: بين متطلبات التحرر وتحديات الواقع والظروف

في ظل التطور الحضاري والاجتماعي الذي بلغته مختلف المجتمعات حسب أنظمتها، وتغير نمط الحياة فيها وتقاليدها، تولد أمام المرأة واقع مركب يدفعها للالتحاق بإمكانة العمل لتساهم إلى جانب الرجل في خلق وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية (**المطلب الأول**)، غير أنّ الدور الازدواجي للمرأة في المجتمع وجمعها بين شؤون الأسرة وشؤون العمل خارج البيت ليست من الأمور الهينة بالنسبة لها بالنظر إلى ما يعترض سبيلها من صعاب وما يترتب على عملها من آثار على نفسها وعلى أسرتها والمجتمع ككل (**المطلب الثاني**).

المطلب الأول- دوافع خروج المرأة للعمل خارج البيت:

إنّ ظاهرة خروج المرأة للعمل خارج البيت لم تحدث صدفة لارتباطها بثقافة اجتماعية معقدة، بل خضعت إلى عدة عوامل متشابكة فيما بعضها دفعت بالمرأة نحو ميادين العمل على أطوار متلاحقة تقبلها المجتمع مع الاطراد وممرور الزمن، ويمكن جمع تلك العوامل في مؤثرين بارزين هما التحرر الاجتماعي (الفرع الأول)، والاستقلال الاقتصادي (الفرع الثاني).

الفرع الأول - فكرة التحرر الاجتماعي:

عاشت المرأة نقطة سوداء من في تاريخ البشرية كان ينظر إليها نظرة احتقار، على أنها مادة تباع وتشتري وأنّ أجمل امرأة في سوق الرقيق هي المرأة التي تصرف بسرعة، كانت تكفن وتدفن مثل الكنز المسروق، لم تكن لتعطى لها الكلمة أو ليستمع إليها على الأقل¹، وبفاعل الاحتكاك والتطور الحضاري نمت في الوسط النسائي أفكار تدعو إلى التحرر من ربة الرقيق والذل والغبن الذي رافقها طوال السنين، ولأجل ذلك نظمت أول الحركات النسائية - التي ترجع إلى أكثر من مائة سنة- وكانت تنادي بتحرير المرأة وكسر كل ما يقيد إرادتها نحو عيش أفضل، ويعدّ كتاب "ماري ولستون كرافت"، بعوان "دفاع عن حقوق المرأة: القيود السياسية والأخلاقية"، عام 1792 نشر في بوسطن من أبرز المؤلفات التي في الفلسفة النسوية، تضمن الرد على المنظرين والمفكرين السياسيين والاجتماعيين في القرن الثامن عشر، وقد تمكنت المؤلفة - من

¹ - SAADI NOUREDINE ; Op.cit. p.11.

خلال أفكارها- من تأطير الحركة النسائية ودعم مبادئها، وقد ثارت المرأة للمرة الأولى بعد الحرب العالمية الأولى لتطلب بحقوقها المدنية، ثم ثارت لتطالب بمحو تبعيتها للرجل باعتبارها مادة للفن والجمال الإنساني، فتحررت لتصح الأوضاع وتعيد توزيع الطاقة خلال عقد الستينات الميلادية من القرن العشرين، وتزامن ذلك مع صدور مؤلف "بيتي فريدان" المعنون بـ "سر المرأة" عام 1963، وتمخض عن ذلك كله صدور الإعلان العالمي بالقضاء على التمييز ضد النساء، والتي وافقت عليه الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة في نوفمبر 1967¹.

ناضلت المرأة في اطار حركات تحررية تحت لواء جهود هيئات دولية كالأمم المتحدة التي ركزت على الوضع التشريعي للمرأة في السياسة والعمل والتعليم والجنسية والزواج، فالإعلان العالمي لحقوق الإنسان أعلن أن حقوق الإنسان وحرياته يجب أن تسود بالتساوي بين الرجل والمرأة دون أي تمييز، ونصت وثيقة الإعلان بشأن العمل أن كل فرد دون تمييز له حق في أجر متساو نظير عمل متساو، وكان لنشاط الأمم المتحدة تأثير واضح على حقوق المرأة الجزائرية التي ناضلت بقوة من أجل تحريرها من قيد الذكور، لتثبت وجودها وتشعر بالقيمة من خلال التحاقها بالمدرسة ثم الثانوية والجامعة للحصول على الدرجات والشهادات العملية التي تؤهلها لاستحواذ مناصب عملية في سوق العمل، فالمرأة في الجزائر تعمل في كل القطاعات حاليا، في

¹ - عبد العزيز بن عبد الله البرثين، مرجع سابق، الصفحة 148.

التعليم، الخدمات، الطب، السياسة، الرياضة، الهندسة، القضاء، فعلى سبيل المثال 45% من القضاة في الدولة من النساء.

وصل الأمر بالمرأة إلى حالة عدم القناعة وعدم الإحساس بالسعادة لكونها مجرد ربة بيت لعدم حصولها على أجر أو مرتب في نهاية الشهر، إن سعادتها مرتبطة بشعور ورغبة قوية للإسهام الاجتماعي خارج البيت، وتحولت أنظار المجتمع منسجمة مع هذا الإحساس ليُنظر إلى المهندسة، والطبيبة والمذيعة والصحفية التي تقدم الأخبار مصدر قوة وإسهام اجتماعي أكثر مما تقوم به المرأة باعتبارها ربة بيت.

في الواقع أنّ تقلد المرأة لمنصب عمل هو تأكيد لذاتيتها في الوسط الاجتماعي، وعلى وجه الخصوص داخل أسرتها وأمام زوجها، وقد بينت دراسة قامت بها Blood & Hamli¹ أن القرارات التي اتخذتها الزوجات العاملات وضعت موضع التنفيذ أكثر من عدد القرارات التي اتخذتها الزوجات غير العاملات، فالمال الذي تحصل عليه الأم من عملها خارج البيت يعدّ أحد المصادر التي تعين على اكتساب السلطة، فاستقلال الزوجة ماديا عن زوجها يمكنها من ممارسة حريتها الشخصية وفرض سلطتها على أبنائها، وأن ارتفاع مكانة المرأة اليوم في المجتمعات المتحضرة له علاقة وطيدة بعملها والتحاقها بالعمل، وهذا على خلاف الوضع في الدول العربية كمصر والمغرب والجزائر،

¹ - عبد المجيد شيخة، تأثير عمل الأم خارج الأم على السلطة في الأسرة وتقسيم العمل المنزلي وتحصيل الأبناء، دراسات تربوية، المجلد الثاني، الجزء التاسع، ديسمبر 1987، القاهرة، ص. ص. 123-145.

النظام الأبوي يفرض تمركز القرارات والسلطة بيد الزوج ولا يكسب عمل الزوجة خارج البيت إلا القليل منها، لأنّ الذهنية العربية التقليدية ترى في أصول الأمور أنّ عمل الزوج في الخارج وعمل المرأة داخل البيت، وما عمل هذه الأخيرة في الخارج إلاّ استثناء.

تحوّلت المرأة من مركز الخضوع للرجل إلى مركز المشارك له في قرارات الأسرة بفضل المدخول الذي تحقّقه، وقد بيّنت الدراسات أن عدد كبير من الأمهات يعملن من أجل لذة العمل والرغبة في تحقيق متعة نفسية لتضاهي متعة الرجل في الوجود، بينما عدد قليل من الأمهات يعملن بدافع اقتصادي، وأظهرت بيانات مؤشر التنمية البشرية (HDI) أنّ نسبة النساء أعلى بين الفقراء، وترتفع هذه النسبة في البلدان النامية والمتقدمة على حدّ سواء لتصل إلى خمسة بالمائة في البلدان الإفريقية¹.

وفي الوقت الراهن ترتبط لذة المرأة في العمل بالوسط الاجتماعي، بحيث يمكنها منصبها من خلق شبكة من العلاقات الاجتماعية التي تسهل لها حياتها اليومية، ككسب عدد من الزملاء الذين يشكّلون الأسرة الثانية لها، وسندا يتم اللجوء إليه عند الحاجة.

¹ - منال فنجان علك، مبدأ عدم التمييز ضد المرأة في القانون الدولي والشريعة الإسلامية، منشورة حلبي الحقوقية، لبنان، 2009، ص.24.

الفرع الثاني- فكرة الاستقلال الاقتصادي:

إنّ فكرة التحرر التي تراود فكر المرأة وتتناضل لأجلها لإثبات قيمتها في داخل الأسرة والمجتمع يحقق لها استقلالاً من الناحية الاقتصادية، هذه الاستقلالية غدت مطلباً جوهرياً في ظل التطور الصناعي والتجاري وارتفاع أسعار السلع والخدمات وتطلع أفراد الأسرة لمستوى معيشي أفضل بفعل التأثير والاحتكاك والتقليد مع الغرب عبر القناة الإلكترونية، هذه المطالب تدفع المرأة للخروج من إطارها التقليدي باعتبارها ربّة البيت التي تعدّ الطعام وتكنس الغرف وتغسل الملابس وترجع دروس الأطفال وغيرها من المهام والخدمات الجليّة والثمينة والتي لا يقدر وزنها إلاّ بقدر نتائجه التي تنعكس على أفراد الأسرة وهذا انسجاماً مع الحكمة القائلة بأنّ « وراء كل رجل عظيم امرأة » فإذا أهملت المرأة متابعة أولادها المسجلين في المدرسة، فذلك ينعكس سلباً على نتائج الدراسة وهلماً جرّاً.

وينسجم منطق الدافع الاقتصادي مع الأساس الطبقي للمرأة العاملة، بحيث يشكّل أساس قويا للمرأة المنتمية لأسرة من مستوى معيشي متوسط أو منخفض¹، وهو ما يدفعها للخروج رغبة منها في مساعدة زوجها على مواجهة تكاليف الحياة وتلبية واسعة لرغبات أفراد الأسرة من ملابس ومأكل ودواء، وقد توصلت الدراسات إلى أن 61% من النساء يعملن لضرورات اقتصادية، غير أنه من الناحية العملية قيمة هذا الدافع مرهونة بقدرات المرأة لأداء الدور

¹ - منال فنجان علك، مرجع سابق، ص.24.

الازدواجي، الذي يحتم عليها الجمع بين دورها التقليدي كربة بيت ودورها المعترف به خارج البيت، وذلك لصعوبة ومشقة أداء المهمتين مع بعض، وأن ترك ما هو أصيل من مهام المرأة تنجر عنه من الخطورة والأضرار على الأسرة والمجتمع يصعب وقد يستحيل جبرها.

المطلب الثاني: تحديات المرأة لسوق العمل وأثر التحدي

تحليلنا لمسألة تحدي المرأة لسوق العمل يكون من خلال عرض العقبات والصعوبات التي تواجه عمل المرأة خارج البيت (الفرع الأول) ثم الانعكاسات السلبية والإيجابية لعمل المرأة خارج البيت على كل المستويات (الفرع الثاني).

الفرع الأول - العقبات التي تواجه عمل المرأة خارج البيت:

لا تواجه المرأة في الجزائر صعوبة في الحصول على عمل مهني، ومن العوامل التي تساعد على نجاحها أنها من حاملات الشهادة أو الدبلوم من مراكز التكوين المهني أو الجامعات، غير أنّ خروج المرأة للعمل وغيابها عن الأسرة هو أحد الأسباب التي تدعو الرجل لانتقاد المرأة ومخاصمتها لعدم قيامها بدورها التقليدي في المجتمع، والذي ينظر إلى المرأة على أنها زوجة ثم أم.

نرتب في مقدمة العقبات التي تعترض عمل المرأة خارج البيت الثقافة الشعبية في الدول العربية عامة وفي الجزائر خاصة، وهي مبنية على أن دور المرأة يقتصر على أمور المنزل والأولاد، بينما يعتبر العمل خارج البيت من اختصاص الرجل، ويشكل نقص الوعي من أكبر المشكلات التي تواجه تفعيل عمل المرأة، بحيث نجد تسرب نسبة من الفتيات من الدراسة في المناطق

الريفية ابتداء من التعليم المتوسط، يكلل ذلك بالدور السلبي للمرأة وغياب الوعي لديها بأن لها دور فعال في المجتمع عامة وفي ورشات العمل خاصة.

يشكل الزواج والأطفال عقبة هامة تواجهها المرأة العاملة، لأن متوسط سن الزواج للفتاة في الجزائر 25 سنة وتضع المرأة ثلاث مرات في المتوسط في حياتها؛ ولا يزيد إنفاق الحكومة على الرعاية الصحية على 1.2% من إجمالي الناتج المحلي وتخصص للمرأة العاملة 12 أسبوعا إجازة وضع مدفوعة الأجر، ولخفض الأموال التي تنفق على إجازات الوضع يسمح القانون باستعمال موانع الحمل.

تتمتع المرأة بأقصى تقدير وعرفان من قبل أبنائها الذين تسهر على حسن تربيتهم وإعدادهم لمستقبل زاهر، فهي التي تقوم بتشكيل النشء من صغره وتعلمه الخلق الحسن الكريم وعدم الكذب واحترام الكبار وتؤازره على أداء الواجبات المدرسية وتحثه على اكتساب المعرفة والعلوم وتعلمه النظام، فهي في ذلك تؤهله ليكون فردا مفيدا في المجتمع، يساعد بعمله وعلمه على رقي بلده وتقدمها وامتحليا بالأمانة والخلق الحسن والإخلاص للآخرين.

إنّ خروج المرأة للعمل يقلب هذه الأدوار الطبيعية والفطرية بحيث يحول دور تربية الأطفال من الأم إلى روضات الأطفال التي تحتضن هؤلاء طوال فترة تواجد الأم خارج البيت، وهذا ما يقلل من فرص النجاح في تربية الأطفال والعناية بهم، فانشغال المرأة خارج بيتها لساعات طويلة يشعر الأولاد بنوع من الإهمال ويكون لذلك تأثير لشخصيتهم وتركيبتهم الفيزيولوجية خاصة في الأشهر الأولى من الولادة، وقد أثبتت معظم الدراسات أنّ الأم غير العاملة أو

الريفية تلجأ إلى الأقارب في رقابة واحتضان أولادها عند غيابها، بينما تعتمد المرأة العاملة في المدن على دور الحضانة إلى أن يبلغ الطفل سن التمدرس وقليل منهم من يعتمد على الأقارب والخدم لرعاية أبنائهن أثناء غيابهن خلال فترة العمل¹.

ويعتقد البعض أنّ عمل المرأة يؤثر على الأطفال تأثيرا سلبيا للإخلال في الالتزامات من قبل أمهاتهن، مما يعرض الأطفال للأخطار المادية والاجتماعية والنفسية لطول فترة غياب الأم عن البيت².

وقد أثبتت الدراسات أن الأطفال الذين عاشوا في المؤسسات هم اقل نكاءً وأضعف من حيث المهارات اللغوية، وأقل قدرة في تحقيق العلاقات الاجتماعية مع المحيط الخارجي، وهذا ما يجعلهم أكثر عرضة للاضطرابات النفسية، فعمل المرأة المتزوجة يترك آثارا سلبية في عملية التنشئة الاجتماعية للأطفال وفي العلاقات الزوجية، وفي تحميل عبء مسؤولية البيت على الأطفال في توضيب البيت وإعداد الوجبات ورعاية الإخوة الأقل سنا.

1- كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، 1984، ص 94.

2- تماضر الزهري حسون، تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي، الأمن والحياة، العدد 144، السنة 42، أبريل - ماي 1994، ص 51.

وترى الباحثة "بولا بيس" أنّ أكثر ما يتعارض مع عمل المرأة خارج البيت هو المولود الجديد، بحيث ليس من السهل الجمع بين رعاية الأطفال حديثي الولادة والعمل خارج البيت، ولهذا فإنّ غالبية النساء العاملات ينجبن الأطفال في سن متأخرة¹، يضاف إلى هذا أن هجر الأم لبيتها ولأولادها له تأثير سلبي على المستوى الخلفي للأطفال، فغالبا ما ينحرف هؤلاء لطول غياب الأم فينحرفوا ويتجهوا للإدمان على الإنترنت أو المخدرات وغيرها من السلوكيات التي تشوه سيرة الطفل المعتدل.

الفرع الثاني - الانعكاسات المترتبة على عمل المرأة خارج البيت:

بخصوص الانعكاسات المترتبة على عمل المرأة خارج البيت فإننا نميز بين الانعكاسات السلبية والانعكاسات الإيجابية.

إنّ الرغبة في زيادة دخل الأسرة وتحسين المستوى المعيشي لها هو السبب الرئيسي الذي يدفع غالبية العاملات لمزاولة عمل مأجور خارج المنزل، خاصة اللواتي ينتمين إلى الطبقات ذات الدخل المنخفض، فالمرأة من الطبقة الكادحة تضع مصلحة أولادها في قمة الاعتبار وتفضل شقائها وعنائها في سبيل تحقيق راحة ومصلحة أولادها، وبهذا الشكل تساهم الأم العاملة في زيادة دخل الأسرة وبالتالي المشاركة في ميزانية الأسرة وتساهم في ارتفاع المستوى المعيشي لها.

¹ - سناء الخولي، الأسرة والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، بدون تاريخ نشر، ص 87.

إلا أنّ إقبال الزوجة على العمل خارج البيت أصبح يتحكم فيه معطيات حضرية جديدة، حيث تحوّلت نظرة المرأة إلى تعزيز مكانتها الاجتماعية داخل الأسرة وخارجها بممارستها للعمل الخارجي الذي يأخذ معظم وقتها ولا يترك لها المجال للإنجاب أو القيام بالتربية والرعاية للعدد القليل من الأولاد التي تنجبهم، كما أنّ من دواعي العمل خارج البيت أن أصبحت المرأة تنظم نسلها عن طريق وسائل منع الحمل، فقد بيّنت دراسة ميدانية أنّ «من أهم أسباب عدم عمل المرأة كثرة عدد الأطفال...»¹.

إنّ الشروط الجديدة للعمل تفرض على المرأة العاملة التقليل من حجم الأسرة لضمان التوازن بين أشغال البيت ومتطلبات العمل الخارجي.

إنّ خروج المرأة إلى العمل يلقي على عاتق الأسرة مصاريف إضافية من ميزانية الأسرة لتسديد نفقات الأشخاص والمؤسسات القائمة بدور الحضانة، وتزيد تكاليف المعيشة لتشمل صناعة الأغذية المحفوظة والمشروبات المحفوظة، إضافة إلى نفقات الملابس وأدوات التجميل التي تضطر المرأة لشراؤها واستعمالها قبل خروجها إلى العمل.

¹ - محمد علي محمد، الشباب العربي والتغير الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.

كما أن خروج المرأة يؤثر على نفسية الرجل وقد يضطر لتعويضها في فترات غيابها، ويؤثر على نفسيته كعامله، فقد تمر بفترات عدم التركيز والقلق خصوصا في فترات المرض، الحمل والولادة.

وثمة دراسات أثبتت أن إنتاجية المرأة العاملة ضعيفة بالنسبة للاقتصاد الوطني إذا ما قورنت بإنتاجية الرجل، وذلك للأسباب التالية:

1. كثرة الإجازات التي تمنح للمرأة بسبب الولادة ومضاعفاتها، ولقد أشار القرآن الكريم إلى آلام الحمل والولادة في قوله تعالى: ﴿... حَمَلَتْهُ أُمُّهُ وَهَنًا عَلَىٰ وَهْنٍ وَفِصَالُهُ فِي عَامَيْنِ...﴾ سورة لقمان، الآية 14.
2. انخفاض الأداء الاقتصادي للمرأة في فترة الحيض.
3. كثرة الإجازات التي تمنح للمرأة لرعاية الطفل وإرضاعه أو لموافقة الزوج تقلل من خبراتها ومهاراتها.

4 - كثرة التأخر والغياب والانقطاع عن العمل بعذر أو بغير عذر بسبب ظروفها الأسرية، مع الانصراف قبل مواعيدها مما يخلق لها مشاكل مع المسؤولين والزملاء وهذا ينقلب سلبا على عنصر الأداء في عملها.

خاتمة:

رغم الإجماع حول حيوية وأهمية عمل المرأة في إعالة نفسها وأسرتها، فإنّ خروجها للعمل يظلّ مسألة متشابكة ومعقدة لارتباطها بالمرأة نفسها وبظروف أسرتها وثقافة مجتمعها، فمن المغالطة القول بأن جميع النساء متشابهات، فكما أن بين الرجال اختلافات، كذلك الأمر بالنسبة للنساء وترجع الاختلافات الهامة بين النساء إلى عوامل متعدّدة أهمها اختلاف الثقافة السائدة وتباين الأوضاع الاجتماعية للمجتمع، واختلاف طبائع النساء، فمنها من تتطلّع للمشاركة، ومنها من تعزف عن ذلك، منها من تشعر بالقوة ومنها من تشعر بالضعف، وعلى أساس هذه المعطيات يتحدد لدينا ثلاثة أنواع من النساء: نساء خاضعات للرجال، نساء واعيات، نساء يمتلكن شخصية مستقلة وقوية، وعلى أساس الفئة الثانية والثالثة تتحدد فعلية مشاركة المرأة في عملية التنمية من عدمه لذلك فإنّ تحليل ودراسة دور المرأة في المجتمع لا بدّ من دراسة وضعيتها داخل الأسرة باعتبارها أمّ وزوجة، والحياة الاجتماعية للمرأة العاملة هي مسألة معقدة نظرا للأدوار الموكولة لها في مواجهة الزوج والأولاد وواجب تأدية العمل بما يحقق الكفاءة والتنمية في المجتمع، كما أن صعوبة الأدوار الموكولة للمرأة انعكس على أفراد الأسرة من حيث توزيع الالتزامات الأسرية داخل البيت.

تحديد أثر عمل المرأة على الأسرة من حيث إيجابيته أو سلبيته يختلف من وضع إلى آخر، ولكن يعترف أنّ في أغلب الأوضاع المرأة العاملة حاليا لاتصل إلى إرضاء كل الأطراف الفاعلة في حياتها أو محيطها (الأولاد، الزوج، المستخدم، ونفسها)، وبغض النظر عن طبيعتها فإنّ كفاءتها محدودة، أضف

إلى ذلك جملة النصوص التي اعترفت لها بالحق في العمل لا تشكل إطاراً قانونياً كاملاً وشاملاً لكل مطالبها لتصل إلى إرضاء كل الأطراف الفاعلة في حياتها.

وبناء على حجم وطبيعة العواقب المنجرة على عمل المرأة خارج البيت على الأسرة بوجه الخصوص فإننا نوصي بما يلي:

(1) - ضرورة إيجاد نظام حماية كاف وملائم للمرأة العاملة، يستوعب كل المتغيرات التي تلحق المرأة في مختلف الأطوار.

(2) - ضبط وضعية المرأة في المرحلة ما بعد إنجابها الأولاد، من حيث الحقوق المكرسة لها، والاعتناء بحقوق أطفالها قبل بلوغهم سن الرشد، وإن كان ذلك يكلفها الاعتزال عن العمل خارج البيت لفترة محدودة مقترنة بإعانة مادية معتبرة تشجع الأمهات على التكفل الصارم بتربية الأبناء على أساس أنهم أجيال المستقبل.

(3) - خلق مفاهيم جديدة تمس حياة المرأة على اختلاف مجالاتها لخلق المجتمع المتكامل والمتضافر الجهود المبني على احترام الخصوصيات والطاقات في الرجل والمرأة ولا يتأتى ذلك إلا بتبني تعاليم الإسلام، ثم الانطلاق بعد ذلك للاهتمام بالاختلافات الجزئية بحسب ظروف وإمكانيات كل مجتمع من المجتمعات في الأسرة الدولية.