

تاريخ الاستلام: 2022-05-10

تاريخ القبول: 2022-06-02

عمل المرأة المتزوجة في الفقه الإسلامي والتشريعات الوضعية

Married woman's work in Islamic jurisprudence and man-mad

أ/د منصور المبروك

ط/د قطبي أحمد*

جامعة أدرار (الجزائر)

جامعة تمنراست (الجزائر)

mansourielmabrouk@yahoo.fr

Katbiahmed@univ-tam.dz

مخبر: العلوم والبيئـة تمنراست (الجزائر)

ملخص:

في بحثنا هذا نسلط الضوء على الضوابط الشرعية لعمل المرأة، والآليات التي تُعطيها وتُعطيها التشريعات الوضعية الأساسية تحديداً، بداية بالدستور باعتباره الإطار الأمثل لتعزيز روابط العلاقات الوطنية الأسرية منها والمهنية، والوقوف على التباين الذي يصنعه قانون العمل 11-09 والقانون العام الأساسي للوظيفة العامة 06-03 في بسط الحماية والتسهيلات في نصوصهم وقطاعاتهم للمرأة العاملة المتزوجة ومدى مراعاتهم لخصوصياتها الطبيعية والفيزيولوجية وازدواجية أدوارها، ومقدار الثقة والأمان الذي تحظى بهما في ممارستها الوظيفية اليومية .
كلمات مفتاحية: المرأة المتزوجة، الزوجة العاملة، الأمومة، العمل الليلي

Abstract:

In this research, we shed light on the legal controls on women's work, and the mechanisms that give and specifically cover them with basic positive legislation, beginning with the constitution as the ideal framework for strengthening the ties of national relations, including family and professional, and to identify the differences made by Labor Law 11-09 and the Basic General Law for Public Service 06- 03 In extending protection and facilitation in their texts and sectors to married working women and the extent to which they take into account their natural and physiological peculiarities and the duality of their roles, and the amount of confidence and security they enjoy in their daily functional practices.

Keywords: woman, working wife, motherhood, night work

لطالما شكل مشاركة المرأة وخروجها للعمل أسوة بالرجل حيز اهتمام الكثير من المجتمعات العربية الإسلامية، واعتبر ذلك قديما من الممنوعات والممارسات المخالفة لمقتضيات الشرع والعرف والتقاليد، إلى أن أضحى خروجها اليوم للعمل من الظواهر والوقائع الأكثر بروزا في يوميات العائلات والأسر الجزائرية، مضيئة بذلك إلى دورها الطبيعي دور أساسي آخر أصبح لا يقتصر على الجانب الأسري كزوجة وأم فقط، بل تعداه في خروجها للعمل إلى مشاركة الرجل شتى المجالات الدينية و السياسية والإدارية والثقافية... الخ، وذلك تحت تأثير محددات مختلفة تعود لضروريات العيش وتغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية أحيانا، أو هروبا من ظلمة البيوت المغلقة وبخنا عن فضاءات لإبراز قدراتها وإمكاناتها خاصة المتعلمات منهن، أو تأسيا بنظرة غربية ثائرة لنزع حقوقها والنضال من أجل تعزيز مكانتها... الخ؛ مما جعل من هذا الخروج مدعاة لطرح العديد من التساؤلات حول شرعية هذا الخروج ومسؤولية القائم على الرعاية وحدودها، وأثار مشكلات كثيرة مستعصية بين الأزواج، ووضع المرأة أمام العديد من التحديات فيما يتعلق بفرض شخصيتها داخل محيطها الاجتماعي، أو ما تعلق منه ببيئة العمل والقوانين ذات الصلة بالنساء، وحقوقهن والواجبات المفروضة عليهن، وحجم الفرص المتاحة لانتقائها العمل المناسب لطبيعتها، وهل هناك اعتبار لمسؤولياتها الاجتماعية والزوجية في محيط عملها، وحجم التوافق والتوازن المطلوب منها بين أدوارها المختلفة والضغط المهنية الناتجة عن طبيعة العمل.

ولإعطاء المشرع التغطية اللازمة لهذا الموضوع، نظمه في تشريعات متعددة، مست مجالات وقطاعات مختلفة تعنى بعمل المرأة وتنظيم حقوقها وواجباتها، بداية من قانون الأسرة والعمل والوظيفة العامة والتأمينات الاجتماعية والمدني والعقوبات والطفل والحالة المدنية و... الخ؛ لذلك سنركز دراستنا في بحثنا هذا على التشريع الأساسي في الدولة من خلال التعديل الدستوري 2020، كون أن المشرع ومن خلاله وجه التفاتته للعديد من القضايا المستجدة خاصة ما تعلق منها بحماية مصالح بعض الفئات الخاصة (الأطفال، المسنين، المعاقين...)، وحظيت الأمهات والزوجات كذلك بميز كبير لحمايتها، وكان لعملها قسط وافر ضمن هذه العناية؛ سواء من العنف المسلط عليهن أو الإهمال والاستغلال والتهميش الذي قد يتعرضن له، ونص على ضرورة العمل لإيجاد الأطر اللازمة لدمجهن وترقية حقوقهن وتحسين أوضاعهن، كما نركز دراستنا كذلك، على القانونين الأساسيين في العلاقات المهنية، وهما قانون العمل 09-11 والقانون العام الأساسي للوظيفة العامة 06-03، ونترك باقي القوانين والتشريعات لبحوث أخرى تعنى بالموضوع لشسعته وأهميته. محاولين الإجابة عن الإشكالية التالية : - ما هي الضوابط الشرعية و أطر الحماية المكرسة ومدى كفايتها في التشريعات الوضعية لإيجاد التسهيلات الكافية للزوجة العاملة لأداء أدوارها المختلفة ؟

معتمدين على المنهج التحليلي الأنسب للموضوع لمعرفة حكم هذا العمل وضوابطه في الفقه الإسلامي وتحليلنا للقوانين المنظمة لعملها والوقوف على مختلف النصوص التي تعرضت لتنظيمه والعناية التي أولتها لها؛ لاستخلاص ما أمكن حجم العناية التي حظيت بها الأسرة عموما باعتبارها لبنة وركيزة أساسية في بناء المجتمع، والمرأة المتزوجة خصوصا، مقسمين البحث إلى عنوانين أساسيين الأول تناولنا فيه: عمل المرأة المتزوجة في الفقه الإسلامي، والثاني: عمل المرأة في التشريعات الوضعية الوطنية.

1. عمل المرأة المتزوجة في الفقه الإسلامي

نعرف أولا على المكانة التي أولتها الشريعة الإسلامية لعمل المرأة باعتبار أحكامها منهاج للماضي والحاضر والمستقبل، ثم نقف ثانيا على مختلف الضوابط الخاصة بعمل المرأة في الإسلام .

1.1 موقف الشريعة الإسلامية من عمل المرأة :

لقد وضعت الشريعة الإسلامية تنظيما محكما للعمل، بينت مقاصده السامية، ومكانته الرفيعة في حياة الإنسان، فالقرآن الكريم خصص العديد من آياته لبيان قيمة العمل وغاياته، نخص بالذكر قوله تعالى: "وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ

الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ" ¹، فهذه الآية الكريمة بينت القيمة السامية للعمل والسعي والكد في حياة الإنسان، وترتبط بينه وبين الإيمان، أي العمل والسعي في عموميته للدين والدنيا معاً². و أحيى الإسلام المرأة من قهر الجاهلية وأذيها ووأدها، بعد أن كانت تدفن حية، قال تعالى: "وَإِذَا الْمَوْءُودَةُ سُئِلَتْ، بِأَيِّ ذَنْبٍ قُتِلَتْ" ³، وكانت ولادة الأنتى للفرد رمز للظلام والحزني داخل المجتمع لمن بشر بذلك، قال تعالى: "وَإِذَا بُشِّرَ أَحَدُهُمْ بِالْأُنْثَىٰ ظَلَّ وَجْهُهُ مُسْوَدًّا وَهُوَ كَظِيمٌ، يَتَوَارَىٰ مِنَ الْقَوْمِ مِنْ سُوءِ مَا بُشِّرَ بِهِ أَيُمْسِكُهُ عَلَىٰ هُونٍ أَمْ يَدُسُّهُ فِي التُّرَابِ أَلَا سَاءَ مَا يَحْكُمُونَ" ⁴، فجاء الإسلام وأرسى لها بشائر الخير وصان حقوقها وكرامتها وهي بنت، وكلف والديها بإعالتها على خلاف الرجل إلى أن تتزوج، فالأنتى غير المتزوجة كذلك مكفولة النفقة وذلك حال حاجتها وفقرها، لعدم الاستغناء بمال أو كسب، أو تنتقل مسؤولية نفقتهم وإعالتهم إلى الدولة عند عجز والديها أو من يتكفل بها، كما صانها وكفل حقوقها واستقلال ذمتها المالية وهي متزوجة، فكذلك حالها وهي غير متزوجة. وافر لها المساواة في التكليف والقيام بكل التصرفات القانونية المشروعة التي تقوم بها مثلها مثل الرجل. قال تعالى: "مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاتًا طَيِّبَةً" ⁵.

فالأصل في الشريعة هو مكوث المرأة في بيت زوجها⁶ والسهر على القيام بالوظيفة الأولى التي أوكلها المولى عز وجل لها وذلك بالقيام بحقوق الزوج التي هي واجبات عليها وتربية الأولاد والقيام بواجباتها تجاههم، وهذه الوظيفة لا يمكن لغيرها القيام بها مثلها، وألزم الشرع الزوج بواجب السعي والكسب لإعالتها والقيام بمسؤوليته تجاهها واتجاه أبنائها، هذا إذا لم تكن لها ضرورة أو واجب يقتضي خروجها؛ إلا انه لا يوجد في نصوص الشريعة الإسلامية ما يمنع المرأة سواء كانت متزوجة أو غير متزوجة من العمل، شريطة توفر الأسباب التي تدعوها لذلك و الظروف الملائمة التي تحفظ لها كرامتها وتعاليم دينها وتراعي طبيعتها.

" وهناك شواهد كثيرة في الإسلام على عهد الرسول صلى الله عليه وسلم إذ أقر الرسول الكريم محمد صلى الله عليه وسلم عمل المرأة ومن ذلك ما ورد في صحيح البخاري من قول أسماء بنت أبي بكر (رضي الله عنهما) وزوجته الزبير " فكنت أعلف فرسه وأكفيه مؤنته وأسوسه وأدق النوى لناضحه وأعلفه وأستقي الماء وأغرز عربة .." (صحيح البخاري) ⁷.

2.1 ضوابط عمل المرأة في الإسلام :

والإسلام باعتباره منهج حياة، رسم لعمل المرأة مسارا دائما ينظم سعيها وكدها، يصلح لحاضرها ومستقبلها، ووضع له ضوابط تحفظ كرامتها وتصون حقاها، وهذه الضوابط يمكن أن نجملها فيما يلي :

أن يكون العمل مشروعاً بأن يتفق مع كتاب الله وسنة الرسول صلى الله عليه وسلم، كالبيع والشراء والتعليم والطب، وأن تلتزم المرأة العاملة في عملها اللباس الشرعي الساتر لجميع جسدها بأوصافه وشروطه، كما يجب أن يتفق العمل مع طبيعتها وأنوثتها وخصائصها البدنية والنفسية، والأعمال التي لا تتفق مع طبيعتها وأنوثتها على سبيل المثال كالعامل في تنظيف الشوارع وبناء العمارات والعمل في المناجم وغيرها من الأعمال الشاقة فلا يجوز أن تمارسها " لأنه يعد عدواناً على طبيعتها وأنوثتها وتكليفها مالا تطيق، والتكليف بدون التمكّن ومراعاة الخلقّة تكليف مالا يطاق" ⁸، " فهناك حالات تبيح للمرأة أن تعمل، مثل أن تقوم بالأعمال التي تتناسب مع فطرتها وطبعها كالتعليم وتطبيب النساء وغير ذلك، مادامت ملتزمة بضوابط الشرع الحنيف، وحينئذ فإن عملها يكون وسيلة إلى جلب المال، وهو يرجع على أسرتها بتحسين مستوى المعيشة، وقد ثبت أن الصحابيات كن يتصدقن ويأتين المعروف من حصائل أعمال أيديهن، فكان دليلاً على أن عمل المرأة وسيلة إلى رواج المال وتوزيع الثروة، وهما من الأركان الداعمة لكلية حفظ المال" ⁹.

" فالإسلام لا يمنع المرأة من العمل، ولكن ليس كل عمل صالحاً لأن يكون منجزاً من طرف المرأة، فالإسلام لا يجب للمرأة إلا ما هو في صالحها، لأنها أساس المجتمع المسلم، فمن حقاها أن تكون طبيبة وطبيبة متخصصة، وأستاذة الابتدائي والثانوي والجامعي، في مدارس البنات ومن حقاها أن تكون ممرضة، ومرشدة اجتماعية للأطفال ولبنات جنسها، وأن تقوم بالوقاية والتوعية الاجتماعية للمرأة

أختها؛ ولكن أفضل وظيفة لها في الإسلام هي رعاية أطفالها وبيتها بالدرجة الأولى ثم مشاركتها الرجل فيما لا حرج لها فيه دينياً واجتماعياً وأخلاقياً¹⁰.

ومن الضوابط كذلك التي أشار إليها الدكتور نواز صديق سليمان في بحثه: ألا تخلوا بالرجل الأجنبي، "لأن الإسلام قد حرم الخلوة بين المرأة والرجل الأجنبي، لقول الرسول (صلى الله عليه وسلم): (لا يخلون رجل بامرأة إلا مع ذي محرم)¹¹، وألا يكون العمل على حساب واجباتها نحو الأسرة، ولا يؤدي إلى ضياع أو إنقاص من حقوقهم سواء ما تعلق بالزوج أو الأبناء، وأن يأذن لها زوجها بالعمل " لأن الرجل قوام على المرأة، إلا إذا منعها نكاحاً بما وظلما مع حاجتها للعمل (كأن يخل عليها بالنفقة، أو أن دخل الزوج لا يكفيهم) فلا إذن له¹².

" فللزوج الحق في منع زوجته من العمل بأجر أو بغير أجر مادام الزوج قائماً بكفالتها، ولا يوجد رأي فقهي يقرر حق المرأة في العمل دون إذن زوجها، لأن حق الزوج واجب فلا يجوز تركه بما ليس بواجب، وبالتالي فلا يزاحم مباح المرأة واجبتها، فإن أرادت الخروج للتكسب من عمل مشروع خارج البيت فلا يحق لها ذلك إلا بإذن الزوج، أو في حالة عدم قيامه بالإفناق عليها، فتخرج للضرورة. جاء في رد المحتار: " أن له منعها من الغزل وكل عمل ولو تبرعا لأجنبي ولو قابلة ومغسلة "، فيفهم من كلامه أنه إذا كان له منعها من ذلك فإن عصته وخرجت بلا إذنه كانت ناشزة ما دامت خارجة وإن لم بمنعها لم تكن ناشزة " ¹³، "أما فيما يخص عمل المرأة بالوظائف العامة فقد شاركت المرأة فيها في عهد الرسول صلى الله عليه وسلم، إذ تولت سمراء بنت نهيك الأسدية أمر الحسبة في السوق، وقامت الشفاء بنت عبد اله بتولي مهام الحسبة في عهد الخليفة الثاني عمر بن الخطاب (رضي الله عنه) " ¹⁴.

أما إذا لم ينفق عليها فلها تحصيل النفقة بكسب أو تجارة أو سؤال، وليس للزوج منعها من ذلك، سواءً كانت فقيرة أم غنية - وفي رواية - للشافعية أنه لو أمكنها الإفناق من مالها أو كسب في بيته امتنع عليها الخروج...، وعلّة ذلك أن القرار يعني الطاعة، والاحتراف للعمل في حد ذاته نشوز وعصيان - إذا كان بغير إذن الزوج - والمرأة غير مأمورة بالتكسب بل مأمورة بالقرار في بيت الزوجية، أما بالنسبة للأعمال المنزلية التي تحتّمها ظروف الحياة ومتطلبات العصر، كمزاولة مهنة الخياطة وأعمال النسيج وغيرها فليس للزوج أن يمنع زوجته من القيام بها ما دام أنها لا تتنافى مع قيامها بحقوق الزوجية، وما دامت هذه الأعمال لا تضعفها أو تنقص من جمالها، فإن طلب عدم قيامها بهذه الأعمال وخالفته فله أن يؤدبها لعصيانها إياه، غير أنه لا يحكم عليها بنشوزها " ¹⁵.

وما يلاحظ أن العديد من الأزواج يساهم مع أزواجهن في تقديم خدمة وأعمال معتبرة داخل بيوتهم، تعود بالنفع والمساهمة في تغطية العديد من متطلبات الأسرة، وتسد الكثير من النكبات العارضة لأسرهن، خاصة في البيئة الريفية والمناطق الزراعية التي ما فتأت المرأة قائمة على خدمة الأرض جنباً إلى الرجل، وإن هذا العمل لا يحظى بالتقدير والمكافئة عليه من الأزواج، فأضحى عملها في بيتها ينأى عن وصفها أنها عاطلة عن العمل، وبإمكانها أن تأخذ أجراً عليه لأن عملها هذا لا يدخل ضمن التكاليف المكلفة به. وإن فعلت ذلك فهو من باب الفضل ومن أخلاقيات المرأة المسلمة المتعاونة مع زوجها، ولم يفرض الإسلام عليها هذا الالتزام كي لا يشعر الزوج أن المرأة خادمة مكرسة لخدمته، وأنه ليس وحده من يعطي بل أن المرأة أكثر منه عطاء، لأن عطاءه ينطلق من موقع الالتزام بواجب، وعطاءها ينطلق من موقع المتطوع الكريم¹⁶.

وانطلاقاً من الضوابط الشرعية المذكورة والتي يجب على المرأة أن تلتزم بها عند خروجها للعمل وذلك حتى تنال رضا الله وسعادة الدارين الدنيا والآخرة، وحتى تقوم بعملها على أتم وجه؛ فالإسلام حفظ حق المرأة في العمل رغم التفسيرات المتباينة للمؤيد والمعارض لعملها وخروجها من بيتها الزوجي والرافض لمشاركتها للرجل في ميدان العمل رغم التزامها بالضوابط الشرعية، وهذا الرفض نابع من الفهم الخاطئ للنصوص والشرائع والأحكام الإسلامية، والتشبث بالأعراف والمعتقدات الخاطئة النابعة من النظرة الدونية لها، وحرمان لحقهن الذي عمل الإسلام على إرساله لهن قبل التقدم بطلبه والنضال من أجل الوصول إليه .

2. عمل المرأة المتزوجة في التشريعات الوضعية :

تعرض في هذا المبحث لمختلف النصوص القانونية المنظمة لعمل المرأة المتزوجة، لمعرفة الأحكام التي كرسها المشرع حماية لها وذلك بالتطرق للحماية المعطاة لها في التعديل الدستوري 2020¹⁷، ثم في قانون العمل 09-11، وبعد ذلك في قانون الوظيفة العامة 06-03 .

1.2 حماية المرأة في ظل التعديل الدستوري 2020:

سعت مختلف المنظمات والمعاهدات والعهود الدولية¹⁸ وهيئة الأمم المتحدة من خلال الاتفاقيات والتوصيات التي أقرتها وتبنتها العديد من الدول، إلى البحث في وسائل وآليات حماية المرأة وتعزيز حقوقها والدفاع عليها، ووضع تدابير لتكريس الحضور الفعلي لها في مختلف الميادين العلمية والثقافية والاقتصادية، مست جوانب متعددة من بينها: - السعي لتحقيق أكبر قدر من المساواة بينها وبين الرجل، والقضاء على كل أشكال التمييز الذي قد تتعرض له، وتكريس حقوقها المعترف بها: كحقها في التعليم وحقها في العمل والحق في الراحة تكريسا فعليا... الخ، وعلى سبيل المثال: فقد أكد تقرير التنمية البشرية لعام 1995 الصادر عن الأمم المتحدة الإنمائي التفاوت بين الجنسين رغم قبول مبدأ المساواة عالميا، وأكد نفس هذا الأمر إعلان فيينا، ويرجع السبب في هذا التفاوت إلى أن نسبة كبيرة من عمل المرأة لا يتم تقييمه مما يؤثر على مركز المرأة داخل مجتمعاتها¹⁹. وتاريخياً لطالما شكلت حماية المرأة أحد أبرز مشاغل منظمة العمل الدولية، وكانت الاتفاقية رقم 3 حول استخدام المرأة قبل الوضع وبعده من أولى معايير العمل الدولية التي جرى اعتمادها عام 1919، ولقد نظر إلى الأمن الوظيفي منذ البداية على أنه ناحية أساسية من نواحي حماية الأمومة²⁰.

وتماشيا بما جاءت به التشريعات الدولية والمقارنة، اهتم المشرع الجزائري بتكريس حقوق المرأة وحمايتها في التعديل الدستوري 2020، وهذا ما أكدته في الدساتير السابقة 1989 و1996، وتوسع في بسطه للحماية والتي مست مجالات أخرى جديدة، إذ نص على ضرورة حمايتها كفرد من أفراد المجتمع من كل أشكال التمييز وكرس تساوي المواطنين أمام القانون في الحقوق والحريات الأساسية في المادة 37 منه²¹، وأكد على حقها في العمل والراحة والأجر في المادة 66، وعلى ترقية حقوقها السياسية وتقلدها للمناصب والمسؤوليات والتنافس بين الرجال والنساء في سوق الشغل في المادتين 59-68، وواجب حماية المرأة من كل أشكال العنف في كل الأماكن والظروف وفي مختلف المجالات المهنية العامة منها والخاصة في المادة 40 من الدستور، وهذا تماشيا مع الأشكال الجديدة التي أصبحت المرأة تتعرض لها وليست في منأى عنها سواء العنف المادي منه أو المعنوي .

وعمل ذات الدستور على حماية الدولة للأسرة والتي يدخل فيها واجب السهر على حماية المرأة ومراعاة المصالح العليا للأطفال حسب المادة 71 منه، إذ تنص على أنه: " تحظى الأسرة بحماية الدولة. حقوق الطفل محمية من طرف الدولة والأسرة مع مراعاة المصلحة العليا للطفل. تحمي وتكفل الدولة الأطفال المتخلى عنهم أو مجهولي النسب..... تسعى الدولة إلى ضمان المساعدة والحماية للمسنين".

كما نص كذلك وفي إطار الواجبات على واجب احترام الآخر للحقوق المعترف بها للغير في الدستور، ولاسيما حماية الأسرة والطفولة عملا بأحكام المادة 81 من التعديل الدستوري 2020؛ والتي تدخل ضمنها حماية أرباب العمل لحقوق الزوجة العاملة ومن خلالها حماية مصالح الأطفال باستحضار واجب الأبوين وواجب الدولة اتجاههما، وفي حماية مصالحهما باعتبارهما أساس تكوين الأسرة والمقصد الذي ما لبث الزوجان يتعبان لضمان سلامتهم وسعادتهم.

هذه الحقوق والواجبات الدستورية والمنصوص عليها في طيات هذا القانون الأساسي، ما لبثت السلطات العليا للبلاد تشتغل لتحقيقها في أرض الواقع، وتعمل جاهدة لوضع استراتيجياتها لتحسين ما أمكن، ووفق ما تقتضيه ضرورة تجديد تشريعاتها الحالية بما يتلاءم ومبادئ الدستور الجديد، وما يخدم الصالح العام ويحافظ على كيان الدولة وسيادتها.

2.2 مظاهر تأطير وحماية عمل الزوجة العاملة في تشريع العمل :

عرف قانون العمل مراحل تاريخية مختلفة ومتنوعة، تختلف باختلاف العصور والمجتمعات واختلاف التشريعات والأنظمة (اشتراكي - رأسمالي)، وتباين دور الدولة بين المنظر والمتدخل في تنظيم هذا الحق، وذلك لإحقاق العدل وحماية حقوق جميع الأطراف، "وتوسع مضمون قانون العمل الحديث بل تغير في اتجاه اجتماعي عالي، حيث أصبح يهتم بحماية الأمومة والطفولة والتكوين المهني والتمهين ومشاركة العمال في التسيير، وفي سياسات التشغيل، التي أصبحت تشكل أهم انشغالات الدولة في ظل الاقتصاد الحر وما تتطلبه من قواعد تشريعية وتنظيمية، تجسد تنظيم العمل والتشغيل وتوجيه قطاعاته المختلفة، عن طريق فتح مجالات التفاوض حول شروط العمل الاجتماعية والاقتصادية، بغية إحداث المرونة اللازمة التي تساعد على التحكم في مناصب الشغل والتقليل من انتشار ظاهرة البطالة"²²؛ وتعزيزاً للمركز القانوني للمرأة كرس المشرع صراحة، جملة من الأحكام والمبادئ من ضمنها: - مبدأ عدم التمييز بين الرجل والمرأة في العمل من خلال مختلف النصوص الصادرة، ويعتبر القانون المتعلق بعلاقات العمل رقم 90-11²³ الذي يحكم العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين من ضمن القوانين المنظمة لذلك.

ونص هذا القانون في شروط التوظيف وكيفياته على أن لا تكون أحكام الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل تؤدي إلى تمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، سواء على أساس السن أو الجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، والقرابة العائلية... الخ، وإلا كانت باطلة وعبءة الأثر أي معدومة من الأساس وفقاً للمادة 17 من قانون 90-11، " إذ يمنع في قانون العمل التمييز القائم على الحالة الزوجية، فيعتبر باطلاً وعبءة الأثر كل عقد أو اتفاقية جماعية يكرس مثل هذا التمييز .. وبذلك يتفق التشريع الجزائري مع ما ورد في المادة الأولى من اتفاقية إلغاء كل أشكال التمييز تجاه النساء، التي تحول المرأة حقوقها بغض النظر عن حالتها الزوجية"²⁴، وهي نفس القواعد التي نصت عليها كذلك اتفاقية حماية الأمومة رقم 03 سنة 1919²⁵ الصادرة عن منظمة العمل الدولية، "وقد فرضت خطة عمل -بكين- لعام 1995 على الحكومات اتخاذ مجموعة من التدابير لتعزيز حقوق المرأة الاقتصادية واستقلالها الاقتصادي بما في ذلك حصولها على فرص العمالة وظروف الاستخدام الملائمة"²⁶.

وللإشارة تناولنا لموضوع عمل المرأة المتزوجة في بحثنا هذا، هو ليس من باب التمييز بين الجنسين (رجل وامرأة) أو التمييز في نفس الجنس (المرأة العادية والمرأة المتزوجة أو الأمومة...)، وإنما أردنا من خلاله تسليط الضوء على هاته الفئة نظراً لخصوصيتها وللمسؤولية المزوجة الملقاة على عاتق المرأة العاملة المتزوجة، وتداخل العلاقة بينها وبين مصالح الأسرة وأرباب العمل ومعرفة حجم الفرص المهيأة لها ومدى كفايتها وتكافؤها، ومقدار الحماية والضمانات الممنوحة لذلك، فمبدأ عدم التمييز بين النساء العاملات هو من المبادئ العامة والأساسية التي سعى المشرع الجزائري إلى تكريسها كغيره من التشريعات الدولية .

وراعى المشرع من خلال ذات القانون الخصوصيات الخاصة بالنساء، ومنع ممارستهم لنوع من الأعمال خاصة ما تعلق منها بالأشغال الشاقة والخطيرة والتي تنتج من القيام بأعمال مضمية تتسبب في التأثير على صحة المرأة العاملة، ولا تتناسب مع ضعف بنيتها الجسمية والفيزيولوجية وتسبب لها الإرهاق والتعب الشديد، كما لو كانت تعمل في المناجم أو كانت مهنتها تتطلب وقوفاً دائماً ومستمر في أداؤها، أو كانت تشتغل في أماكن الحفر أو التنقيب أو أشغال البناء... الخ، ما بالك إذا كانت هذه المرأة حاملاً أو مرضعة، وراعى بعض مقاييس العمل كالمعلقة بالفترات الليلية حيث نص صراحة في المادة 29 منه على أنه يمنع تشغيل العاملات في أعمال ليلية، ورخص في ذات المادة بناءً على خصوصيات بعض الأنشطة ومناصب العمل منح ذلك بترخيص من مفتشية العمل المختصة إقليمياً، كما هو الحال في بعض القطاعات كقطاع الصحة مثلاً كالتطبيقات والقابلات... الخ، حتى يضمن الرقابة الكافية عليه وعدم المساس به. إلا أن رقابة مفتشية العمل وأحكامها تستند إلى السلطة التقديرية في منح الإجازات من عدمها، ولا تحتكم لضوابط محددة مستقبلاً من طرف التنظيم وشفافة يَعْلَمُهَا وَيُعْمَلُهَا كافة الأطراف المستخدم و الأجير والهئية، حتى نضمن عدم التعسف في استعمال

سلطة أي طرف فيها، كما أن العمل الليلي للمرأة عموماً والمتزوجة خصوصاً من الأمور المرفوضة بتاتا في المجتمع الجزائري الذي يعتبر من المجتمعات الإسلامية المحافظة والتي تحتكم إلى تعاليم الدين الإسلامي، وهو مما ترفضه العادات والأعراف في بعض المناطق التي ما فتأت تعتبر مكان تواجد البنت أو المرأة بعد غروب الشمس هو بيت أبيها أو زوجها أو من يعولها وخلافه عد من الممنوعات أو الكبائر التي تلصق بها العار.

واستحضر المشرع في تأطير علاقات العمل سواء الفردية أو الجماعية البعد الاجتماعي والأسري في وضع حقوق وواجبات المرأة باعتبار الأسرة النواة الأولى في المجتمع للحفاظ على نسيجه، سواء الحق في الراحة الأسبوعية أو السنوية منها مثلها مثل الرجل، لما لها من دور في تجديد القوة وإعطاء نفس جديد للعامل وتخصيص حيز من الوقت للتفرغ لانشغالات العائلية، وما تعلق ببعض الوضعيات الخاصة بها، كما هو الحال في العطل و الغيابات، منه ما نصت عليه المادة 54 من قانون 90-11 والتي يمكن أن يستفيد فيها الموظف من حالات الغياب دون فقدان الأجر والتي منها الأحداث العائلية إذا علم بها المستخدم وقدمت له تبريرات عن ذلك: - كولادة مولود، زواج احد فروع العامل، وفاة احد الأصول أو الفروع أو الحواشي المباشرة للعامل أو لزوجها، ونص على حقها في الحصول على عطلة الأمومة المادة 56 من قانون 90-11 في فترات ما قبل الولادة وما بعدها، كما يمكنها الاستفادة من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للمؤسسة.

والملاحظ هنا أن هذه العطلة فيها تشجيع للنساء العاملات المتزوجات للمحافظة على أدوارهن الطبيعية والأساسية، خاصة إذا علمنا أن من ضمن الظواهر التي طفت على أرض الواقع أن أغلبية النساء العاملات، وأعداد كبيرة جدا أصبحن لا يفكرون في الإنجاب، وذلك للحفاظ على جماهن وصحتهن. واعتبر هذه العطلة إلزامية حفاظا على صحة الأمهات وصحة الولد حتى لا يتم تأجيلها أو الاتفاق مع المستخدم على العمل أثناءها وتقاضي الأجر عليها، خاصة في القطاع الخاص، وفي المقابل مَنَعَ أرباب العمل ومسؤولي المؤسسات من تسلط واستغلال المرأة العاملة قبل وبعد الوضع لصالح المؤسسة ومصالحته المادية فقط، أو محاولة فرض أو الاستحواذ بامتيازات له دون المنصوص عليها في التشريع، وفي تقرير للبنك الدولي سنة 2018 يرى " أن القيود على عمل المرأة تحد من قدرتها على تأمين فرص العمل التي ترغب بها، وكذا قدرتها على الكسب أكثر"²⁷.

" إن الحق في الراحة وإن كان حقا ثابتا ينتج عن الأمومة غير أنه يصطدم في كثير من الأحيان بالمصلحة الاقتصادية للمشروع، الأمر الذي يجعل بعض المشرعين يسعون دائما إلى التوفيق بين مصلحة المرأة كأم ومصلحة المؤسسة وحسن سيرها من جهة أخرى وذلك حسب إمكانيات كل دولة ووضعها الاقتصادي"²⁸.

غير أن المشرع اشترط في عطلة الأمومة وللإستفادة منها أن تكون بطلب من المعني، وتقديم الإثبات على ذلك كشهادة طبية لدى المؤسسة المستخدمة وهذا حماية للمستخدم ومصالح مؤسسته، كما أن التسهيلات التي تحدث عنها المشرع والمتعلقة بعطلة الأمومة، والتي أحال فيها إلى النظام الداخلي للمؤسسة والشروط الموضوعية فيه، بحكم أنها تخضع في العادة للاتفاقات والتفاوض الجماعي يمكن أن تكون من ضمنها: تغيير نوع عمل المرأة الحامل مثلا أو الاتفاق حول ساعات الرضاعة ووقت أخذها، وفي الواقع نصوص هذه الأنظمة الداخلية غالبا ما تخلو من تنظيم هاته الشروط والأحكام والاتفاقات المتعلقة بالمرأة العاملة وعلى وجه الخصوص تنظيم المرحلة الحساسة للأمر ضمن حياتها، وما فتأت هذه الأنظمة تسرد لنا سوى الحقوق والواجبات وقواعد الانضباط العام والعقوبات فقط المكرسة في القوانين الأساسية.

وقد نصت المادة 84 من قانون 90-11 على انه يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال دون أي تمييز، ودون إنقاص في ذلك، وجعله حقا له مقابل العمل المؤدى من طرفه المادة (80-81)، بما فيها الأجر الأساسي أو التعويضات والعلاوات المستحقة، ونص على حقها لترشح وتقلد الوظائف العامة، والمشاركة في هيئات المشاركة والتسيير لدى المؤسسة مثلها مثل

الرجل وفقا للمادة 97 وما بعدها، إلا أنه رغم الجهود المبذولة لتمكينها من ذلك خاصة في مشاركتها المعتمدة في العمل الانتخابي والحزبي وتقلد المناصب العليا لا تزال المرأة لم تحظى بالقدر اللائق بها في ذلك، ويمثل ممارسة الحق النقابي حيز كبير داخل اهتمامات الأفراد و المؤسسات، وهو من الحقوق المكرسة للمرأة تأكيدا لحضورها والدفاع عن حقوقها بقوة لأنها الأقدر لمعرفة احتياجاتها وإيصال انشغالها.

وعلى العموم فإن المرأة المتزوجة نظرا للطبيعة التي تعترضها فهي لا تستطيع العمل خارج أوقات العمل الرسمي أو القيام بعمل إضافي لتحصل بمقابلته على أجر ساعات إضافية أو زيادة في الأجر أو القيام بالعمل ليلا، مما يفوت عليها بعض الفرص مقارنة بالرجل، وكذلك لا تستطيع القيام ببعض الأعمال التي تتم في إطار (أوامر مهمة) والتي عادة تكون خارج مكان العمل وتتطلب السفر والابتعاد عن أسرتها، والعديد منهن يتهربن من القيام بمهامه المهمات نظرا لمسؤولياتهم وارتباطاتهم الأسرية والمشاكل التي قد يثيرها سفر المرأة عند بعض الأزواج والمجتمعات، والحقيقة انه حتى الرجال المتزوجون يحجمون عن مثل هذه المهمات وتسد في العادة للرجال غير المتزوجين لتفرغهم وقلة الارتباطات لديهم، ونجد حتى المسؤولين يفضلون إسنادها إلى الرجال دون النساء ويتفادون إخراجهن في ذلك.

وأقر المشرع في ذات القانون جملة من الأحكام الجزائية، منها توقيع عقوبة غرامة مالية لمن يخالف أحكام هذا القانون فيما يتعلق مثلا ب (توظيف الشباب والنسوة المادة 142، اللجوء للساعات الإضافية والعمل الليلي المادة 143، وأشار الأستاذ بشير هادي إلى أنه قد تقررت بعض العقوبات المدنية والجنائية، حين مخالفة الأحكام المتعلقة بظروف عمل بعض الفئات والتي من بينها النساء من طرف أصحاب العمل، "إضافة إلى الجزاء المدني المتعلق ببطلان كل علاقة عمل تقوم مخالفة لأحكام التشريع المعمول به، ويكون البطلان مطلقا وعدم الأثر، إلا من حيث الأجر المستحق عن عمل تم تنفيذه " 29، هذا كله لحماية المرأة العاملة باعتبارها طرفا ضعيفا في المجتمع.

فقانون العمل 90-11 رغم النقائص التي تسجل وما تقتضيه ضرورات التحيين في مواطن متعددة منه، ورغم بروز قوانين مختلفة باختلاف الأسلاك والأنشطة والفئات العمالية وتغير أنماط التعاقد، يبقى محافظا على مكانته كونه قانون مرجعي أساسي نموذجي تستند عليه القوانين التالية له، ويضمن نقطة التأسيس انطلاقا من المبادئ والقواعد العامة والمشاركة التي وضعها لمختلف الفئات والقطاعات.

3.2 عمل الزوجة في ظل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وحجم تنظيم العلاقات الأسرية به :

يختلف القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 06-03³⁰ عن قانون العمل 90-11 رغم تأطيرهما لعلاقة مشتركة وهي علاقة العمل في جوانب متعددة، سواء من حيث آلية التعاقد أو من حيث طبيعة النشاط والقوانين والأنظمة التي تضبط كل منهما، وتظهر مسؤولية الدولة في قانون الوظيف العمومي بشكل ظاهر للعيان كون الموظف يمارس المهام الخاصة به باسم الدولة ولحسابها، عكس قانون العمل الذي يخضع لصاحب العمل والأهداف المسطرة من قبله. ولسنا في موضوعنا هذا بصدد التفصيل في الفروقات بين هذين القانونين وتحديد العلاقة بينهما، بقدر ما نركز في دراستنا على الجوانب المشتركة في تأطير هذا القانون لعلاقة العمل الخاصة بفئة الزوجات العاملات والخصوصية التي قد يمتاز بها عن غيره كونه يخضع لحماية أكبر وبشكل أكثر تقنين وتنظم عن قانون العمل ومدى كفاية هذه الآليات المسطرة لذلك.

فاستكمالا لمسيرة تنظيم وحماية مسار العمال وعلاقاتهم، نظم قانون الوظيفة العمومية 06-03 العديد من الأحكام على نفس المنوال الذي جاء به قانون العمل باعتباره القانون الإطار، كون أن هناك جوانب عديدة مشتركة بينهما خاصة ما تعلق منها بالأحكام الخاصة بعلاقات العمل، وحقوق الموظفين كالعطل والغيابات والحق النقابي والتكوين والتقاعد والمدد القانونية والضمانات المتعلقة بالموظف أثناء تأديته لمهامه، إلا أنه دقق وفصل في تنظيم غيرها، وتوسع وفق ما تقتضيه طبيعة هذا القانون والنشاط المنوط بالحماية، وما تطلبه تغير بعض الأوضاع والظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

ومن خلال الوقوف على النصوص المنضوية تحته يمكننا استخلاص الأحكام التالية:

بالنسبة للأجور الأساسية لا تطرح إشكالات وتمييز بين الجنسين بشكل كبير، ماعدا ما تعلق منها بقيمة الأجور مقارنة بالقدرة الشرائية للمواطنين، وكذلك الهوة في مقدار الأجر بين القطاعات الاقتصادية وقطاعات الوظيفة العمومية، وإنما تطرح بعض الإشكالات بالنسبة للتعويضات أو ما يعرف بالأجور المتغيرة التي يتقاضاها الموظفين، وعلى سبيل المثال منحة الأجر الوحيد التي نظمها المشرع بداية في المرسوم 65-75³¹ ضمن التعويضات ذات الصبغة الإدارية، هاته المنحة التي يتقاضاها الزوج فقط وذلك بشروط محددة منها أن لا تكون زوجته عاملة ولا يتجاوز أجرهم أو دخلهم الشهري 15.000 دج³². وتخضع لضوابط كذلك في عدد الأطفال المتكفل بهم، هي منحة ضئيلة تحتاج إلى تبيين ومراجعة حتى تتماشى وحجم تغير الظروف الاجتماعية والاقتصادية واهتمامات الأسر، هذا رغم المحاولات المتكررة التي تحسب للمشرع الجزائري لتحسينها مرات عدة لتتماشى مع الظروف المستجدة والتحولت المطروحة، والمرأة المتزوجة لا تتقاضى هذه المنحة إلا إذا كانت موظفة لها أولاد وزوجها لا يعمل.

ونفس الشيء يطرح في المنحة الزهيدة التي يستفيد منها الزوج كمنحة للزوجة في فترة الزواج وقبل الإنجاب، والتي لا تُعَبَّر عن التقدير اللازم والكافي للزوجة العاملة، إذ يحجم الكثير من الأزواج عن التصريح بعقودهم لدى مسؤوليهم المباشرين وتأجيل ذلك إلى غاية ازدياد طفل عليهم، كما يُطْرَح نفس الأمر في التعويضات الخاصة بعلاوة الدراسة السنوية عن كل طفل المحددة في المرسوم 94-326 المؤرخ في 15 أكتوبر 1994 المادة 02 منه، هذا لما لهاته التعويضات والمنح من حافز مادي ومعنوي لمراقبة الدولة للأسر والأزواج العاملين لتقديم يد العون لهم لرعاية أطفالهم ودعمهم في مجالات التعليم، وبث فيهم روح الثقة والأمن لضمان الاستقرار وزيادة مردوديتهم واعتزازهم بالانتماء الوظيفي لمؤسستهم.

وما يجب الإشارة إليه؛ أن المشرع أغفل في مجال العطل منح المرأة والزوجة العاملة المتوفى عنها زوجها إجازة للعدة، على غرار الإجازات الأخرى ووفق ما تقتضيه الشريعة الإسلامية، وهذا تقديرا للظرف الحالك التي تمر به المرأة ولضمان براءة الرحم مثولا عند تعاليم الدين الإسلامي التي لا يمكن للجزائريين مخالفتها كونها واجب شرعي، واقتصر على منحها في هذا القانون غياب خاص لمدة (03) أيام مدفوع الأجر ضمن الغيابات الخاصة بالمناسبات العائلية عملا بأحكام المادة 212 منه، مما يجعل المرأة بعد انتهاء مدة (03) أيام تبحث عن حل لتبرير غيابها أو اللجوء إلى اخذ عطلتها السنوية إذا لم تكن قد استفادت منها بعد من اجل المكوث في بيتها لاستيفاء العدة المشرعة عليها في الشرع الحكيم، والمقدرة بأربعة أشهر وعشرة أيام إن كانت المتوفى زوجها غير حامل قال تعالى: " وَالَّذِينَ يُتَوَفَّوْنَ مِنْكُمْ وَيَذَرُونَ أَزْوَاجًا يَتَرَبَّصْنَ بِأَنْفُسِهِنَّ أَرْبَعَةَ أَشْهُرٍ وَعَشْرًا " 33 ، أما المرأة الحامل المتوفى عنها زوجها فتنتهي عدتها بالوضع قال تعالى: " وَأُولَاتُ الْأَحْمَالِ أَجَلُهُنَّ أَنْ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ " 34 .

المشرع من خلال نصوص هذا القانون بين الوضعيات القانونية الأساسية للموظف وما تعلق منها كذلك بحركات نقله، ومن ضمنها أقر وضعيات جديدة تمكن الموظفة العاملة والمتزوجة من الاستفادة منها تماشيا مع الظرف العائلي المعاش، أو نظرا لبعض الضرورات الاجتماعية التي تراعى فيها مصلحة الأولاد وتستدعي من الزوجة وجود فعلي ومستمر داخل الأسرة أو بالقرب من الأبناء، لإسداء واجب التربية والعناية اللازمة أو لظروف صحية متعلقة بما شخصيا أو بأحد أبنائها أو حتى بزوجها: - فاعتبر الموظف الذي في عطله أمومة هو في وضعية الخدمة الفعلية المنصوص عليها في المادة 128 و 129 منه . وبالتالي يمنع على المستخدم رفض إعطاء هذه العطلة إذا تقدمت المعنية بالطلب والوثائق الثبوتية، كما يمنع فصل الموظفة في هذه الفترة، كما مكن ذات الموظف من إمكانية الاستفادة من وضعية الإحالة على الاستيداع³⁵ وفقا للمادة 145 : التي هي عبارة عن إيقاف مؤقت لعلاقة العمل للموظف يمكنه استئناف العمل والمحافظة على منصب عمله بعد استيفائها دون فقده، وتكون في حالات مختلفة سواء بقوة القانون أو لأسباب أخرى، ونذكر من ضمن الحالات التي نصت عليها المادة 145 وتمكن الموظف الاستفادة من هذه الوضعية بقوة القانون ما يلي :

تعرض احد أصول الموظف أو زوجه أو احد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير، و السماح للزوجة أو الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن 05 سنوات، والسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته، وذلك لمدة دنيا قدرها (6) أشهر قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس (5) سنوات خلال الحياة المهنية للموظف (المادة 49)، فالمشرع راعى مصلحة الأزواج في حالة الفرح (ازدياد مولود) كما راعاها في حالة الأفرح، وهو ما يؤكد روح القانون وما تقتضيه المحافظة على أواصر القرابة وصلة الرحم، وما تتطلبه طبيعة مثل هذه العلاقة من تضحيات في إطار الحقوق والواجبات المشتركة بين الزوجين؛ بغض النظر عن الجانب المالي والمادي (خاصة إذا علمنا أن الإحالة على الاستيداع تقتضي توقيف الراتب خلال هذه الفترة) في حال المساس بروح الكيان الأسري المعنوي، كما راعى ما يقتضيه التكافل وواجب المحافظة على سلامة الأبناء وحماية مصالحهم، والتعاون على مصلحة الأسرة والتفرغ لها، والتضحية من الزوجة بمعية الزوج (تغيير الإقامة) من اجل المحافظة على الروابط الزوجية واستمرارها.

وما يلاحظ كذلك أن مسألة تغيير الموظف أو رب الأسرة لمكان العمل وبقاء الزوجة في المكان الأصلي إذا كان الزوجين عاملين، وما يطرحه هذا الإشكال من ناحية الأبناء خاصة إذا كانوا يزاولون الدراسة أو تمسكت الزوجة بالبقاء بمسكن الزوجية الأول وامتنعت عن تغيير مكان الإقامة أو العمل، وما أصبحت تطرحه هاته المسائل من نزاعات داخل الأسرة؛ كان لزاما على المشرع التدخل لترشيدها وإيجاد حلول بديلة كهذه الوضعية القانونية (الإحالة على الاستيداع)، التي جاء بها للمحافظة على كيان الأسرة وحماية حقوق الأفراد والأبناء في قانون الوظيف العمومي 03-06، أو ما اقره من خلال تعديل قانون الأسرة بموجب الأمر 02-05 في شان الاشتراط والاتفاق على هذه المسائل في عقد الزواج أو في عقد لاحق³⁶.

كما نص المشرع للموظفة المرضعة صراحة في نص المادة 213 منه على أن: "تستفيد المرأة الموظفة خلال فترة الحمل والولادة، من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به"، وإضافة إلى ذلك على الحق في الحصول على ساعات الرضاعة، وذلك ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة ولمدة سنة (المادة 124)، وهذا فيه مراعاة لمصلحة الأم خاصة عندما لم يقصر تاريخ الاستفادة منها على تاريخ الوضع الفعلي والذي يصعب واقعا تصوره، وإنما وسع في إمكانية الاستفادة منها في فترة سابقة وهي فترة اقتراب الوضع نظرا لما تعانيه المرأة من صعوبة وتقلبات في هاته الفترة، ومراعاة لحالتها النفسية والفيزيولوجية وصعوبة تأدية مهامها، ولتوفير لها ظروف أحسن واثمن تضمن سلامتها وصحتها وسلامة الطفل المقبل للحياة .

كما نظم المشرع من خلال هذا القانون جملة من المسائل والتي لم تكن منظمة من قبل في قانون العمل، حاز الجانب المالي جزء كبير فيها، وهذا كله تماشيا مع بعض الوضعيات المستجدة والظواهر الجديدة المعتمدة في سبيل البحث عن آليات للوقاية القبلية من المخالفة للأحكام والقوانين المنظمة لها، منها ما تعلق بواجبات الموظف في إرساء قواعد النزاهة والحياد كواجب عدم الجمع بين وظيفتين، وواجب تخصيص الموظف نشاطه المهني للمهام المسندة إليه إلا ما استثني بنص قانوني المادة 43 وعدم استغلال الوظيفة، لذا عُدَّ التصريح بالنشاط المربح من ضمن واجبات الموظف وذلك في المادة 46 منه، وبالتالي ألزم القانون الطرفين سواء الزوج في حال كانت زوجته تمارس النشاط المطلوب (عاملة) أو العكس تحت طائلة العقوبات التأديبية .

خاتمة:

وفي الأخير ومن خلال بحثنا هذا نستشف أن المشرع الجزائري اهتم بشكل كبير بحماية المرأة عموما والزوجة العاملة خصوصا وبَسَطَ الآليات والقوانين التي تعنى بحمايتها وتوفير لها حيز لضبط العلاقات المهنية والأسرية، والتي لا تنحصر فقط في التشريعات التي تناولناها بالدراسة بل هي أوسع من ذلك، وهذا كله تماشيا ومكانة المرأة في المجتمعات وحجم مسؤولياتها، مما سمح لها باحتلال مكانة مقبولة في الحياة العامة والمهنية في مجتمعاتها وهي لا تزال تحتاج إلى بعث أكبر قدر ممكن من ذلك.

ومن خلال بحثنا هذا يمكننا في الأخير استخلاص النتائج التالية :

- التزام الزوجة العاملة بالضوابط الشرعية والقانونية فيه مرضاة الله تعالى وحفاظ على كرامتها، أما خروجها بالصورة التي لا يقبلها الإسلام والتي تخالف الضوابط يعتبر مخالفا للأداب والشرع ومقتضيات التشريع .
 - الحق في العمل حق دستوري ثابت للمرأة وجزء لا يتجزأ من الحقوق المقررة لها كغيرها من المواطنين .
 - لا يمكن لأي طرف إنكار دور القوانين والتشريعات وما لها من تأثير وتحفيز في دعم مشاركة المرأة في الحياة العامة بما فيها العمالية.
 - استحضر البعد الاجتماعي من طرف القائمين على التشريع أمر إيجابي، يعمل على إيجاد نوع من التقارب والمرونة للعلاقات بين الأفراد والجماعات، ويحافظ على مردودية المؤسسة و كيان الأسرة.
 - يقع على أرباب العمل والموظفين دور كبير في التعاون و بث روح الطمأنينة والأمن بين كل الأطراف، والعمل على تطبيق القوانين والسهر على احترامها، ويقع على المرأة الموظفة العاملة دور إضافي لتجاوز الصعوبات التي تعترضها، و في واجب التعاون لإيجاد حيز يكفل التوازن والاستقرار الوظيفي والأسري .
 - يجب أن لا تكون الحماية التي نظمها المشرع آلية لتعاقس النساء العاملات عن القيام بأدوارهن الوظيفية، والتذرع أو التغطي بحمايتها، بل بالعكس عليهم بذل مجهودات أكبر لتحسين بيئتهم المهنية.
 - كما يمكننا في الأخير اقتراح التوصيات التالية :
 - ضرورة العمل على جمع القوانين المتعلقة بالمرأة في تشريع موحد لكثرة التشريعات المنظمة لها وتشنتها، وتسهيلاً لمعرفة الحقوق والوصول إلى النصوص بسهولة سواء من المعنيين بها أو الحقوقيين والمتبعين لها.
 - القضاء على التباين في قيمة الأجور والتعويضات بين القطاعات المهنية: (القطاع العام و الخاص).
 - النص على مبدأ منع استخدام النساء الحوامل خاصة في الفترة قبل وبعد الوضع في قانون العمل، وذلك حماية للمرأة وحفظاً لصحة المرأة وصحة وليدها، وتوقيع عقوبات ردية لأرباب المؤسسات المخالفين ذلك.
 - منح المرأة العاملة المتوفى عنها زوجها إجازة للعدة، وفق ما يقتضيه الواجب الشرعي وعلى غرار المعمول به في الإجازات والعطل المرضية.
 - تعزيز حماية حقوق المرأة الريفية والعمل على تأطير عملها ومساهمتها، و ترقيةها وتممين عملها.
 - ضرورة تفعيل اللجوء إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل لتنظيم المسائل التي تركها القانون عامة ، وخاصة ما تعلق بالمرأة وتنظيم حقوقها الخاصة، مع تحيينها ومراجعتها ما أمكن، وإشراك المرأة العاملة فيها كونها الأقرب لمعرفة أوضاعها والدفاع عنها.
- الهوامش :**

1 - القرآن الكريم، سورة القصص، الآية 77

2 - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، دار الريحانة للكتاب جسر للنشر والتوزيع - الجزائر، الطبعة 2، 2003، ص 20.

3 - سورة التكويد، الآية 7 و 8

4 - سورة النحل، الآية 58- 59

5 - سورة النحل، الآية 97

6 - راجع في هذا الشأن : - احمد بورق، حاشي حمزة، حكم عمل الزوجة بين الفقه والتشريع، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور- الجلفة -، العدد

السابع، المجلد 02، العدد03، ص 166

7 - منال فنجان علك، مبدأ عدم التمييز ضد المرأة في القانون الدولي والشريعة الإسلامية، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2009، ص 28.

8 - نوازاد صديق سليمان، سندس علي عباس، نفقة الزوجة العاملة في الشريعة الإسلامية وقانون الأحوال الشخصية العراقية- دراسة مقارنة-، كلية القانون والعلوم

السياسية - قسم القانون -، ص 339.

- 9- سعيدة بوفاغس ، عمل المرأة بين مقاصد الشريعة وفقه التنزيل، مجلة جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية ، قسنطينة، المجلد 27 ، العدد 3 ، ص 233-234
- 10 - مولاي ملياني بغادي ، حقوق المرأة في الشريعة الإسلامية ، قصر الكتاب ، الطبعة 1997 ، اليليدة ، ص 155
- 11 - الحافظ أحمد بن علي بن جمر العسقلاني، الجزء التاسع، فتح الباري في شرح البخاري ، دار السلام، الرياض، الطبعة الأولى، 2000، ص 410
- 12 - نوازاد صديق سليمان ، سندس علي عباس، المرجع السابق، ص 339
- 13 - - محفوظ بن صغير، أحكام الزواج في الاجتهاد الفقهي وقانون الأسرة الجزائري المعدل بالأمر 02-05 دار الوعي للنشر والتوزيع ، 2013 الجزائر، ص 364
- 14 - د. فؤاد عبد المنعم ، مبدأ المساواة في الإسلام ، رسالة دكتوراه ، جامعة الإسكندرية ، 1982 ، ص 235
- نقلا عن :- منال فنجان علك، المرجع السابق، ص 29
- 15 - محفوظ بن صغير، نفس المرجع، ص 364-365
- 16 - محمد حسين، دنيا المرأة، دار الملاك، بيروت، الطبعة الأولى، 1997، ص 66-67 .
- نقلا عن :- منال فنجان علك، المرجع السابق ، ص 69.
- 17 - مرسوم رئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، ج ر ج ج، عدد 82، الصادر بتاريخ 30 ديسمبر 2020.
- 18 - من بين المعاهدات والعهود الدولية التي عملت لتكريس حقوق المرأة عموما والعاملة خصوصا نذكر ما يلي:
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (1948)، إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة (1967)، العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (1986)، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (1979)، الاتفاقية الدولية رقم 111 (1958)
- 19- سوسن سعد عبد الجبار ، حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي (دراسة مقارنة)، المركز القانوني للإصدارات القانونية ، القاهرة، الطبعة 01 ، 2015 . ص 40 .
- 20 - مطبوعة ألباء حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين، الطبعة الثانية، منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، بيروت، 2012، ص 81. البريد الالكتروني : www.ilo.org/publns
- 21 - المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، ج ر ج ج، عدد 82، الصادر بتاريخ 30 ديسمبر 2020.
- 22 - بشير هدي، المرجع السابق، ص 7-8 .
- 23- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، عام 1410 هـ، المتضمن قانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 ابريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ص 562.
- 24- أعمار مجايوي، المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة في القانون الدولي والتشريع الجزائري، الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، تيزي وزو، 2010، ص 192.
- 25 - اتفاقية حماية الأمومة رقم 03 سنة 1919 معدلة بالاتفاقية رقم 103 لسنة 1952 والصادرة عن منظمة العمل الدولية .
- 26 - محمودي سماح، بوحيمدة عبد الكريم، حماية حقوق المرأة العاملة بين نصوص الاتفاقيات الدولية وتشريع العمل الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور، خنشلة، المجلد 07، العدد 02، 2020، ص 186 .
- 27 - مجموعة البنك الدولي، تقرير المرأة، أنشطة الأعمال والقانون، واشنطن العاصمة، 2018، ص 4.
- 28 - تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية (دراسة مقارنة)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 184 .
- 29 - بشير هدي، المرجع السابق، ص 184.
- 30 -أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادي الثانية عام 1427 هـ الموافق ل 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية 2006، العدد 46 المعدل والمتمم .
- 31- المرسوم التنفيذي رقم 65-75 المؤرخ في 23 مارس 1965، يتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية، الجريدة الرسمية، الجزائر، 1384 هـ، ص 295.
- 32 - المرسوم التنفيذي رقم 95-289 مؤرخ في 16 سبتمبر 1995 يتضمن رفع مبلغ المنح العائلية، الجريدة الرسمية، العدد 56، الجزائر 1995 .
- 33 - سورة البقرة، الآية 234.
- 34 - سورة الطلاق، الآية 4.
- 35- المشرع الفرنسي على خلاف المشرع الجزائري يسمي هذه العطلة (الإحالة على الاستيداع) - بالعطلة الأبوية للتربية - وكذا الحال في القانون الدولي .
- 36 - المادة 19 من الأمر 02-05 الصادر بتاريخ 27 فبراير 2005 (ج ر ج ج 15) المعدل والمتمم للقانون رقم 84-11 المؤرخ في 09 يوليو 1984 المتضمن قانون الأسرة، ج ر ج ج، ع 24، بتاريخ: 12 يوليو 1884، والتي تنص على: "للزوجين أن يشترطا في عقد الزواج أو في عقد رسمي لاحق كل الشروط التي يراها ضرورة، ولاسيما شرط عدم تعدد الزوجات وعمل المرأة، ما لم تتنافى هذه الشروط مع أحكام هذا القانون" .