

علاقة قانون الأسرة بحماية وتمكين حق المرأة في العمل

The relationship of family law to the protection and empowerment of women's right to work

طالبة الدكتوراه نشادي فوزية والأستاذ الدكتور حواس فتحية

¹جامعة الجزائر، مخبر قانون الأسرة، الجزائر

fazouziad@gmail.com

القبول: 2024-02-12

الاستلام: 2024-01-26

Abstract: Women's work regardless of controversial jurisprudential issues, is an imposed reality in Algerian society, similar to Arab, Islamic and international countries. one of the most important issues at stake is the empowerment of women to work and the protection of their rights, and since their biological composition is not prepared to work for gain, but to carry out other jobs, which requires special rules regulating women's work.

since women is an important member of the family, their going out to work is linked to the provisions of family planning because of the overlap of their family role with the tasks of their professional life, the family law has not been spared from criticisms based on the fact that it contains provisions that are considered obstacles that prevent women from being able to work.

Keywords:

Women's work; protection and Empowerment of women; Family Law

ملخص:

إن عمل المرأة بغض النظر عن المسائل الخلافية الفقهية، أصبح واقعا مفروضا في المجتمع الجزائري، على غرار الدول العربية والإسلامية والعالمية، ومن القضايا المطروحة بشدة في التشريعات والقوانين الدولية والوطنية، مسألة تمكين المرأة من العمل وحماية حقوقها وحمايتها من مختلف أنواع العنف المترتب على خروجها للعمل، ولما كان تكوين المرأة البيولوجي غير مهيئ للعمل من أجل الكسب، وإنما للقيام بأعمال أخرى، فإن الأمر يحتاج إلى قواعد خاصة تنظم شؤون عمل المرأة.

ولما كانت المرأة فردا مهما في الأسرة، فإن ممارستها للعمل يرتبط بشكل أو بآخر بأحكام الأسرة، نتيجة تداخل دورها الأسري بمهامها المرتبطة بحياتها المهنية، لذلك لم يسلم قانون الأسرة من الانتقادات القائمة على أساس أنه يتضمن أحكاما تعد من المعوقات التي تحول دون تمتع المرأة بحقوقها في العمل، وقد مس تعديله أحكاما راعى فيها المشرع حق المرأة في العمل، من أجل تعزيز حماية المرأة في مجال العمل، وتمكينها من حق العمل.

الكلمات المفتاح: عمل المرأة؛ حماية المرأة وتمكينها؛ قانون الأسرة الجزائري.

مقدمة المقال:

لقد دفعت التحولات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية على المستوى العالمي بالمرأة للخروج للعمل بشكل كبير، لاسيما في الدول العربية والإسلامية، سواء بدافع الحاجة المادية أو المعنوية، أو غيرها من الأسباب، ولم يقتصر عمل المرأة على مجالات معينة، بل اقتحمت مجالات مختلفة للعمل، سواء كان العمل خاصا أو مقابل أجر.

ويعتبر عمل المرأة من اهم المسائل التي شغلت التشريعات الدولية والوطنية، من اجل تمكين وحماية حقوق المرأة في مجال العمل، وإشراكها في التنمية، ولقد عالج القانون الدولي لحقوق الإنسان مسألة حق المرأة في العمل، بمنحها نفس الحقوق ودون تمييز بينها وبين الرجل في كل ما يتعلق بمجال العمل، وتبعاً لذلك إزالة جميع أشكال التمييز في الأدوار بينهما في كافة المجالات، إلا ما كان في اطار التمييز الإيجابي الهادف إلى تعزيز حماية حقوقها في مجال العمل أو تمكينها منه، ولقد كانت الأدوار الأسرية المنوطة بالمرأة أهم القضايا التي شغلت منظومة الأمم المتحدة على أساس أنها من المعوقات التي تحول دون تمكين المرأة من العمل، معتبرة أن الممارسات الدينية والعرفية من اهم العوامل التي تعزز من انتهاك حقها في العمل.

وعمل المرأة في الشريعة الإسلامية جائز متى كان يوافق الأحكام الشرعية¹، إلا أن الشريعة الإسلامية أولت أهمية للحقوق والواجبات الأسرية لإحداث التوازن بين الحقوق والأعباء، وفي ذلك الكثير من المصالح للمرأة والأفراد والأسرة والمجتمع.

وأهمية الحقوق والواجبات الأسرية من أهمية الأسرة، لذلك فإن الدور الأسري للمرأة يعتبر من واجباتها الأساسية، في حين أن عملها بغرض الكسب سواء داخل المنزل أو خارجه من الأعمال الثانوية، لذلك يجب أن لا يشكل عملها عائقاً أمام قيامها بدورها الأسري.

بيد أن القانون الدولي لحقوق الإنسان اشتهدى غير ذلك، وقام بتغيير المعادلة، واعتبر أن الأدوار الأسرية هي التي تشكل عائقاً أمام حقها في العمل، وطالب بإلغاء الأدوار النمطية داخل الأسرة، وتعديل التشريعات الوطنية بما يكفل حماية حقها في العمل، وتمكينها منه على أساس المساواة بينها وبين الرجل.

وعلى غرار الفروع القانونية الأخرى التي تناولت تنظيم عمل المرأة بما يناسب خصوصيتها من اجل تمكينها من الخروج للعمل، كمنظومة الشغل والعقوبات، كان لقانون الأسرة دور في ذلك، حيث مس تعديل

قانون الأسرة أحكاما ذات صلة، من أجل مواءمتها مع المستجدات التي فرضتها التغييرات في مختلف المجالات، ومراعاة الالتزامات الدولية، منها حماية وتمكين المرأة من الخروج للعمل.

وتكتسي هذه الدراسة أهميتها من كونها من الموضوعات التي تستهدف المزيد من الإلغاء والتعديل على نصوص قانون الأسرة، لذلك تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على الشبهات المثارة حول أحكام قانون الأسرة في مجال العمل، من خلال دراسة المدى الذي يشكل قانون الأسرة عائقا أمام حق المرأة في العمل، بأسلوب المخالفة في الطرح، وذلك وفق الإشكالية التالية:

ما هو دور قانون الأسرة في حماية حق المرأة وتمكينها في مجال العمل؟

ولمعالجة هذه الإشكالية، تم تسليط الضوء على دور قانون الأسرة في حماية رضا المرأة في مجال العمل خارج المنزل (المبحث الأول)، ثم إلى تمكين المرأة من حق العمل (المبحث الثاني) وستبرز الدراسة المكتسبات التي يجب الحفاظ عليها وتعزيزها، وتسليط الضوء على الإشكالات التي تحتاج إلى إعادة نظر وتقديم اقتراحات بشأنها.

المبحث الأول: دور قانون الأسرة في حماية رضا المرأة في مجال العمل خارج المنزل:

من أهم المسائل المطروحة دوليا في مجال حق المرأة في العمل، هو كيف يمكن أن توفر لها حماية، للحد من الانتهاكات الممارسة ضدها في إطار ممارستها للعمل، ورغم الجهود المبذولة على مستوى الدولي من نصوص قانونية وتدابير خاصة، إلا أنه لم يتم تحقيق الأهداف المنشودة، لأن هذا الأخير يقوم على المساواة ومكافحة التمييز بينها وبين الرجل في الحقوق والواجبات، ولا يأخذ بعين الاعتبار الطبيعة البيولوجية التي فطرت عليها المرأة، لذلك في كثير من الأحيان تكون المرأة العاملة ضحية انتهاكات للحقوق، وسببا لتعرضها للعنف، وغالبا ما تكون حاجة المرأة للعمل من أهم العوامل التي تساهم في ارتكاب الممارسات الضارة ضد المرأة، لاسيما إذا كانت هي من تعيل أبناءها، بسبب أن الحاجة إلى العمل تؤثر على رضاها وخيراتها، لذلك فإن أهم حماية يمكن توفيرها للمرأة هو تقوية مركزها القانوني في مجال العمل، ولا يتأتى ذلك إلا إذا كانت غير مضطرة للعمل، وهذا ما يوفره قانون الأسرة للمرأة من خلال أحكام النفقة، فهي تلعب دورا مهما في تعزيز حماية رضاها في جميع الأمور المتعلقة بالعمل (المطلب الأول)، وتعزيز رضا المرأة في مجال العمل له دور مهم في تعزيز حماية الحق في الصحة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: دور حق المرأة في النفقة في تعزيز حماية رضاها في مجال العمل:

من مقاصد خروج المرأة للعمل التكسب، وذلك في حالة فقد العائل أو انعدامه، أو لأجل الحاجة في حالة ضعف العائل، فتخرج مضطرة للعمل الذي قد يكون محفوفًا بمختلف أنواع الممارسات الضارة، وهذا الاضطراب قد يحتم عليها تحمل هذه الممارسات، لذلك فإن إرادة المرأة الحرة الخالية من عنصر الضرورة في الاختيار بين العمل أو القرار في البيت، وبين الاستمرار في العمل بالشروط التي تملئ عليها والظروف التي تفرض عليها، أو التوقف عن العمل دون ضغط أو إكراه، وبين المطالبة بحقوقها والسكوت عن انتهاك حقوقها، يعد أهم التدابير التي تكفل حماية للمرأة في مجال العمل، ولا يتحقق كمال هذه الحماية إلا إذا كانت غير مضطرة للكسب وطلب الاسترزاق، وهذا ما كفله قانون الأسرة الجزائري، على غرار أغلب الدول العربية والإسلامية، من خلال تنظيم حق المرأة في النفقة، في عدة مواد، وهي:

المادة 75 التي تتضمن حق المرأة غير المتزوجة في النفقة، وضمن نفقتها على الأب إلى أن تتزوج، حيث تنص المادة على: "تجب نفقة الولد على الأب ما لم يكن له مال، وبالنسبة للذكور إلى بلوغ سن الرشد والإناث إلى الدخول، وتستمر في حالة ما إذا كان الولد عاجزًا بأفة عقلية أو بدنية أو مزاولًا للدراسة، وتسقط بالاستغناء عنها بالكسب".

فالمادة 75 تعتبر تمييزًا إيجابيًا لصالح المرأة، فهي تُميز بين الذكر والأنثى في وجوب النفقة، بحيث تجب نفقة الولد الذكر إلى البلوغ وهو 19 سنة كاملة، كما حدتها المادة 40 قانون مدني، فيصبح بالبلوغ مسؤول عن الإنفاق على نفسه وغيره ممن تجب عليه نفقتهم، أما الإناث فننقتهن واجبة على الأب، إلى غاية الدخول بها بعقد زواج شرعي، فالمرأة البالغة غير المتزوجة لا يسقط عنها الحق في النفقة إلا باستغنائها أو الكسب، وهذا الحكم المستمد من الشريعة الإسلامية²، يجعلها غير مجبرة أو مكروهة على العمل من أجل الإنفاق على نفسها، وعدم الإكراه هذا يوسع من حرية المرأة في الاختيار، سواء تعلق الأمر بممارسة العمل، أو بنوعه، أو بطبيعته، أو بشروطه، وغيرها من المسائل ذات الصلة بالعمل.

ولا تقتصر النفقة على الأب فتكون نفقة الأصول واجبة على الفروع، والفروع على الأصول حسب القدرة والاحتياج ودرجة القرابة بالإرث، طبقاً لأحكام المادة 77، ففي حالة فقد الأب تكون نفقة المرأة الفرع واجبة على أصلها الأقرب درجة بالإرث، ونفقة المرأة الأصل واجبة على فرعها الأقرب درجة بالإرث.

أما إذا تزوجت المرأة سقطت النفقة عن الأب بزواج ابنته، ووجبت على الزوج مباشرة، فنفقة الزوجة على الزوج بإجماع الأمة هي من الحقوق الثابتة للزوجة على زوجها بمقتضى عقد الزواج³، ولو كان معسراً وكانت هي موسرة ذات مال⁴، فالنفقة الزوجية تسمو على نفقة القرابة التي يشترط فيها إعسار طالب النفقة ويسار من تجب عليه النفقة⁵، حيث أن واجب النفقة لا يسقط عن الزوج باستغناء زوجته، بخلاف نفقة القرابة، وهذا يزيد من استغنائها.

وهو ما أقره المشرع الجزائري، بموجب نص المادة 74 التي ورد فيها: "تجب نفقة الزوجة على زوجها بالدخول بها أو دعوتها إليه بينة مع مراعاة أحكام المواد 78 و79 و80 من هذا القانون"، وتأكيداً من المشرع على وجوب تحمل الزوج مسؤولية النفقة، اعتبر أن عدم النفقة من أسباب طلب التطليق حسب الفقرة التاسعة من نص المادة 53؛ وذلك دون أي تقييد لهذا الحق بإعسار الزوجة، وسواء كانت الزوجة عاملة أو غير عاملة.

وتشمل النفقة حسب المادة 78 الغذاء والكسوة، والعلاج، والسكن أو أجره، وما يعتبر من الضروريات في العرف والعادة.

وهذه النفقة واجبة على الرجل دون المرأة، وليس على المرأة أن تتحمل عبء الإنفاق سواء على نفسها أو على أولادها، إلا في حالة إعسار الزوج مع يسارها، فتجب حينئذ نفقة الأبناء عليها استثناءً، طبقاً لأحكام المادة 76 التي تنص: "في حالة عجز الأب تجب نفقة الأولاد على الأم إذا كانت قادرة على ذلك".

فتأمين نفقتها ونفقة أبنائها يمنح للزوجة حرية اتخاذ قرار خروجها للعمل دون إكراه يفرضه الواجب، ويوفر لها الظروف الملائمة لتقدير مصلحتها ومصلحة أسرتها في الخروج للعمل، وفي تحديد الوقت المناسب، وفي مدى قدرتها على القيام به إلى جانب الواجبات الأسرية المنوطة بها، فإذا قررت الخروج للعمل، تكون في مركز القوة اتجاه العوامل الخارجية المترتبة على خروجها للعمل، فلا تكون مضطرة لقبول أدنى من الحقوق والشروط والظروف الواجب توفرها للعمل أو الاستمرار فيه.

وبالتالي فإن حق المرأة في النفقة في قانون الأسرة الجزائري، الذي يستمد أحكامه من الشريعة الإسلامية، يعد بمثابة تدابير وقائية تعزز حماية المرأة في مجال العمل، ويمكن اعتمادها كأسلوب يقتدى به من طرف الدول الغربية، في إطار التدابير والإجراءات التي يمكن اتخاذها من أجل تفعيل حماية المرأة في مجال العمل، تنفيذاً للالتزامات الدولية، لاسيما الصكوك الدولية المعنية بحقوق المرأة.

المطلب الثاني: دور حماية رضا المرأة في مجال العمل في تعزيز حماية صحتها البدنية والمعنوية:

لا يخلو خروج المرأة للعمل من الآثار السلبية على صحتها النفسية والجسدية، إما لعوامل داخلية، نتيجة ضغوطات مترتبة عن الصراع النفسي بسبب دورها الأسري ومتطلبات العمل، لاسيما الأم العاملة التي تكون أكثر عرضة للضغوطات النفسية بسبب ترك أبنائها في دور الحضانة وغيرها من أجل العمل، ففي دراسة حول أسباب الاكتئاب في بريطانيا، بينت أن عمل المرأة خارج المنزل هو من العوامل المهيمنة للاكتئاب في حالة وجود عوامل أخرى، مثل وجود ثلاثة أطفال على الأقل يحتاجون إلى الرعاية داخل المنزل، أو نتيجة عوامل خارجية بسبب اتساع نطاق أدوارها الاجتماعية، أو في حالة امتحان أعمال شاقة، أو بسبب انتهاك حقوقها المترتبة عن العمل، وغيرها من أشكال العنف المختلفة التي تمارس ضدها، فهذه العوامل وغيرها تساهم إسهاماً كبيراً في تعريض المرأة للعنف، سواء كان جسدياً أو نفسياً الذي يعد من أكبر مشاكل الصحة⁶.

لذلك فإن مساواة المرأة مع الرجل بتحميلها مسؤولية الإنفاق، يجعلها تتحمل مضطرة مشاق هذا التكليف طلباً لليسر والسعة لتوفير ما تحتاجه، فإذا وجب عليها الإنفاق سواء على نفسها أو على أولادها لتعيّن عليها القيام بالعمل والكسب، ولعرضت نفسها لجملة من الأضرار والمفاسد⁷، أما حق المرأة في النفقة فيدفع عنها الضرورة والحاجة المادية، فيكون لها واسع النظر في الموازنة بين المنافع والمفاسد، و في صلاح العمل وتوافقه مع طبيعتها النفسية والبدنية بما يحفظ حق زوجها وأبنائها وحق نفسها عليها، فإذا تعزز شعورها بعدم حاجتها للعمل، تعزز خيارها في طلب العمل وقبول نتائجه، فتتحرر من الضغوطات النفسية وتكون قادرة على دفع العنف الممارس ضدها ومواجهته، وعلى حماية حقوقها من الانتهاكات.

وبالتالي فإن حماية رضا المرأة من عيب الإكراه في مجال العمل، يلعب دوراً مهماً في تحقيق حماية صحتها النفسية والبدنية وتعزيزها.

من هنا تظهر حكمة الله تعالى في عدم إكراه المرأة على العمل، من خلال إلزام الرجل بالنفقة، وإعفاء المرأة من الإلتحاق سواء على نفسها أو على غيرها، ويستوي في ذلك المرأة المتزوجة أو غير متزوجة، على النحو السالف الذكر، إذ أن الواقع اثبت ما عملت الشريعة الإسلامية على دفعه لدرء المفسد، لأن حاجة المرأة للعمل يجعل منه سببا لذوي النفوس المريضة لاستغلاله، وحملها مكرهه على تقديم تنازلات على حساب صحتها النفسية و البدنية، أو على حساب راحة أسرتها و استقرارها، كل هذه العوامل وغيرها تؤثر بشدة على صحتها النفسية والبدنية، فإذا تعزز شعورها بعدم حاجتها للعمل، تكون المرأة مخيرة غير مكرهه على العمل، إذا ما توفرت شروطه الشرعية بالنسبة للمرأة المسلمة، أما بالنسبة للمرأة غير المسلمة، فيكفي أن يعزز حقها في النفقة رضا حتى يوفر لها حماية صحية معنوية وبدنية بصورة فعلية.

وعليه يمكن القول بأن حق المرأة في النفقة، من أهم التدابير التي يتم اتخاذها، لضمان توفير حماية المرأة في مجال العمل.

ورغم أهمية حماية عمل المرأة كحق وليس كواجب، إلا أنه اتجهت بعض القوانين العربية، نحو إقحام الزوجة في المشاركة بالإلتفاق، منها ما جاء في تعديل الفصل 23 من مجلة الأحوال الشخصية التونسية الذي كان ينص على: " على الزوج أن يعامل زوجته بالمعروف ويحسن عشرتها ويتجنب إلحاق الضرر بها وأن ينفق عليها وعلى أولاده على قدر حاله وحالها في عامة الشؤون المشمولة في حقيقة النفقة، والزوجة تساهم في الإلتفاق إن كان لها مال، وعلى الزوجة أن ترعى زوجها باعتباره رئيس العائلة"⁸، وعدلت صيغة هذه المادة في تنقيح 1993⁹ وأصبحت تنص: " وعلى الزوجة أن تساهم في الإلتفاق ..."، فصيغة هذه المادة على وجه الوجوب باستعمال مصطلح "وعلى" الذي يفيد الإلتزام، إلا أن القضاء التونسي تمسك بتطبيق هذه المادة على النحو الذي كانت تطبق عليه قبل التعديل، حيث قامت محكمة التعقيب التونسية بنقض حكم قضائي صدر سنة 2017 أُلزم مطلقة بدفع نفقة للزوج والأبناء تقدر بـ 150 دينار تونسي الذين هم في حضانه والدهم، عل أساس مبدأ المساواة التي يقرها الدستور التونسي والظرفية التاريخية لتنتيخ مجلة الأحوال الشخصية لسنة 1993 وفتح القضاء وهو يعد سابقة قضائية أرجعها¹⁰، على أساس أن الفصل 23 يشترط قيام العلاقة الزوجية وهو مالا ينطبق على وقائع القضية.¹¹

إن إلزام الزوجة بالمشاركة في الأعباء المالية لبيت الزوجية مساواة مع الزوج، يخل بنظام التوازن لصالح الزوج على حساب الزوجة التي تكون ملزمة بالمشاركة في نفقات الزوجية، مما يفضي إلى دفعها إلى التكتسب، ولو كانت غير راغبة به، إما حفاظا على أولادها أو حماية لنفسها¹²، مما يؤدي إلى انشغالها عن الدور الأساسي كأم وكزوجة من جهة، و تفقد أهم حماية تدفع عنها استغلالها بشتى طرق الاستغلال من جهة أخرى، كما قد يشكل نوع من أنواع العنف الممارس ضدها من طرف الزوج في حالة ما إذا رغبت في عدم العمل فيمنعها من ذلك، لذلك فإن الأمر لا يستوي عندما يترك لها حق الاختيار، حيث يكون لها واسع النظر في قبول محيط وظروف العمل وتحمل المسؤوليات، ويحول دون تعرضها للتعسف أو الاستغلال أو سوء معاملة، و يرتقي بها إلى نفس مركز الرجل من حيث الحماية في مجال العمل، لأنها تكون قادرة على حماية نفسها بنفسها، أما إجبارها على العمل يضعف مركزها و قدرتها على حماية نفسها، عندما يعجز القانون على حمايتها حماية فعلية من ذوي الذمم الفاسدة، فلا تتحقق الحماية المنشودة، لاسيما عندما يتعلق الأمر بالجانب الأخلاقي.

المبحث الثاني: مقارنة تمكين الزوجة من الخروج للعمل في قانون الأسرة الجزائري:

ارتبط تعديل بعض نصوص قانون الأسرة بتعزيز تمكين المرأة من العمل، لا سيما التعديل الذي مس النصوص الخاصة بحقوق الزوجين أثناء قيام الزوجية (المطلب الأول) وعند انحلالها (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مقارنة تمكين الزوجة من الخروج للعمل أثناء قيام الزوجية:

سعى المشرع الجزائري إلى تمكين المرأة من العمل بعد الزواج من خلال الاشتراط (فرع أول)، والتخفيف من دورها الأسري عن طريق تغيير الأدوار النمطية للأسرة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تمكين الزوجة من العمل عن طريق الاشتراط:

لم تمنع الشريعة الإسلامية المرأة من الخروج و العمل بصفة مطلقة، و إنما قررت له أحكام خاصة تراعي حاجيات المرأة المشروعة، و المصلحة المتوخى¹³، ولقد كان حق الزوج في منع زوجته من العمل خارج البيت بحكم قوامته محل شجب دعاة حقوق المرأة على المستوى العالمي، كما قد يساهم خروج المرأة للعمل في توسيع نطاق أسباب الشقاق بين الزوجين، هذه العوامل وغيرها أدى بالمشرع الجزائري من خلال تعديل

قانون الأسرة إلى ضمان حماية حق الزوجة في العمل، وفي نفس الوقت مراعاة حق الزوج في منع زوجته من العمل، وإلى دعم دعائم الاستقرار الأسري عن طريق الاشتراط.

فقد أشار المشرع صراحة على أنه يمكن للزوجين الاشتراط بشأن حق الزوجة في العمل سواء في عقد الزواج أو في عقد لاحق، وذلك بموجب المادة 19 ورد فيها: " للزوجين أن يشترطا في عقد الزواج أو في عقد رسمي لاحق كل الشروط التي يريانها ضرورية، لاسيما شرط عدم تعدد الزوجات وعمل المرأة، ما لم تتنافى هذه الشروط مع أحكام هذا القانون."، ويكون الزوجان ملزمين بهذا الاشتراط، فاذا اشترطت المرأة على الزوج مسبقا احترام حقها في العمل خارج المنزل، أو أن يشترط الزوج على الزوجة عدم العمل كان الزوجان عند شرطيهما.

وحق الزوجين في الاشتراط كان قبل تعديل قانون الأسرة، بيد أن الجديد الذي جاء به التعديل، إبراز سببين على سبيل المثال، يمكن أن يكونا محل اشتراط صراحة، وهما "العمل وتعدد الزوجات"، حيث كانت المادة قبل التعديل تنص على: "للزوجين أن يشترطا في عقد الزواج كل الشروط التي يريانها ضرورية ما لم تتناف مع هذا القانون".

والإشارة إلى عمل المرأة صراحة في تعديل نص المادة 19 كأحد المسائل التي يمكن أن تكون محل اشتراط لم تكن محل الصدفة، وإنما أورده المشرع إلى جانب مسألة تعدد الزوجات قاصدا تسليط الضوء عليهما، كأحد التدابير القانونية المتخذة بهدف مقارنة التشريع للالتزامات الدولية المتعلقة بتمكين المرأة وحماية حقوقها، عن طريق تثقيف وتوعية المرأة بإمكانية حماية حقها في العمل في مواجهة حق الزوج في منع زوجته من العمل من خلال الاشتراط.

كما يفهم من خلال إخضاع حق الزوجة في العمل إلى مبدأ الاشتراط، بمفهوم المخالفة إقرار المشرع بحق الزوج في منع زوجته من العمل كأصل، بمعنى أن الأصل في أحكام قانون الأسرة بالنسبة لمسألة عمل الزوجة هو القرار في البيت، بيد أنه منح للمرأة المقبلة على الزواج وسيلة لحماية رغبتها في العمل من خلال الاشتراط، فإذا اشترطت العمل، وتم إبرام عقد الزواج على هذا الأساس، أصبح حقا يحميه القانون.

وإخضاع عمل المرأة للاشتراط ليس حماية للمرأة فقط، بل هو يشكل حماية للأسرة من خلال تفادي أحد أسباب الشقاق بين الزوجين، وبالتالي متى قبل الزوج اشتراطها العمل، فعليه الوفاء به، وليس له

منع زوجته من العمل إلا لسبب معتبر، لأنه إذا أذن لها بالعمل فإنّ إذنه يدوم بدوام العلاقة الزوجية بينهما، والوفاء به ليس ملزماً وإنما يكون في حكم الوفاء بالعهود، لذلك رتب المشرع على مخالفة الزوج الاشتراط، حق الزوجة في طلب التطليق وفقاً لأحكام المادة 53 الفقرة 9 من قانون الأسرة.

الفرع الثاني: تغيير الأدوار النمطية داخل الأسرة:

لقد اعتبرت الأدوار النمطية للمرأة من معوقات تمكين المرأة في مجال العمل، لذلك ذهبت اغلب قوانين الأحوال الشخصية المقارنة إلى تغيير الأدوار بين الزوجين بما يحقق المساواة في الحقوق والواجبات، بهدف جعل الرجل أكثر مشاركة في القيام بالأدوار داخل الأسرة، وهو ما عمل المشرع الجزائري من خلال تعديل قانون الأسرة على مراعاته، بضمان استقلالية أكثر للمرأة، إذ عرفت المواد المتعلقة بالحقوق الزوجية أكبر قدر من التعديل والتبديل، فقد جاءت أغلبها لتعزيز حرية المرأة وتمكينها، بما في ذلك حقها في العمل، يظهر جلياً من خلال إلغاء المادتين 38 و 39، وتعديل المادة 36 و 37 بما يحقق المساواة في تحمل الأعباء الأسرية بين الزوجين، لتحرير المرأة من بعض الأدوار النمطية الناتجة عن الأعراف والتقاليد وتمكينها، من أجل الحد من معوقات خروجها للعمل خارج المنزل، منها الحث على التعاون بين الزوجين على رعاية الأولاد كما ورد في المادة 3/36 من تقنين قانون الأسرة "على الزوجين: 3- التعاون على مصلحة الأسرة ورعاية الأولاد وحسن تربيتهم"، فتكون تربية الأولاد مهمة مشتركة لكلا الزوجين على قدم المساواة، والفقرة 4 من نفس المادة التي تنص على التشاور بشأن تباعد الولادات.

غير أن هناك أدوار تتعلق بالزوجة وحدها كأمراة، لا يمكن للزوج القيام بها أو مشاركته لها لتعلقها بالطبيعة التكوينية كالحمل والرضاع، وهو حق للطفل نصت عليه المادة 39 / 2 من تقنين قانون الأسرة قبل التعديل، وألغيت المادة في تعديل قانون الأسرة، وغيرها من الأمور التي يحتاج فيها الطفل الصغير إلى وجود أمه وليس الأب، وهو ما أقرت به المحكمة العليا في قرارها الصادر عن غرفة شؤون الأسرة والموارث، في 2013/02/14، ملف رقم 728882، حول تطبيق المادة 64 من قانون الأسرة، إلى أن الطفلة الصغيرة في أمس الحاجة لخدمة النساء، التي يعجز الطاعن (وهو الأب) عن تقديمها لها في مثل هذا السن.¹⁴

وهذه الحقوق الخاصة بالطفل قد تتعرض للانتهاك بسبب عمل المرأة، حيث يستلزم عملها البقاء وقت طويل خارج الأسرة، فيحول دون القيام بواجباتها المرتبطة بها كأم والتي يعجز الزوج عن القيام بها، ومن

جهة أخرى يمكن أن يتأثر عمل المرأة بسبب الحمل والرضاع بحيث يكون سببا لفقدائها لعملها، وهذا ما تم مراعاته في اطار علاقة قانون الأسرة بفروع القانون الأخرى، بما يضمن حقوق الطفل لفترة معينة، ويكفل الحفاظ على منصب عملها، حيث تضمن قانون العمل الجزائري وقانون الوظيفة العمومية على تدابير خاصة تراعي وظيفة الأمومة منها عطلة الأمومة، الاستفادة من ساعات الرضاعة، إمكانية الحامل أو المرضعة من الاستفادة من التوقف عن العمل لفترة زمنية محددة، وغيرها من التدابير التي تهدف إلى ضمان حق المرأة في العمل، وحق الطفل لفترة محددة.

المطلب الثاني: تمكين الزوجة من حقوقها المكتسبة بسبب عملها عند انحلال الرابطة الزوجية:

إن تمكين الزوجة العاملة من حقوقها في حالة انحلال الرابطة الزوجية يتعلق بحماية الآثار المادية المكتسبة أثناء قيام الرابطة الزوجية عند انحلالها (الفرع الأول)، وحماية الآثار المعنوية المترتبة على انحلال الرابطة الزوجية (فرع ثاني).

الفرع الأول: حماية الآثار المادية المكتسبة للزوجة أثناء قيام الرابطة الزوجية عند انحلالها:

يعتبر عمل المرأة أحد المصادر المكونة لذمتها المالية، إيجابا أو سلبا، وهي لا تختلف من حيث تنظيمها عن الأموال التي تكسبها المرأة من مصادر أخرى مختلفة، فقد اقر المشرع الجزائري باستقلالية الذمة المالية للزوجة باختلاف مصادرها عن الذمة المالية للزوج بموجب المادة 37.

فالمشرع الجزائري لم يفرق بين الأموال التي تكسبها المرأة من عملها، وبين الأموال التي تكسبها بطرق أخرى كالنتبوع والميراث وغيرها من مصادر الكسب، كما لم يفرق بين الأموال المكتسبة أثناء قيام العلاقة الزوجية، وبين الأموال المكتسبة قبل الزواج، وهو بذلك يوافق أحكام الشريعة الإسلامية، حيث اجمع الفقه من الحنفية والمالكية والشافعية والحنابلة على استقلالية الذمة المالية للزوجين.

إلا أن هذه القاعدة ليست قاعدة آمرة لا يجوز مخالفتها، إذ يمكن للزوجين الاتفاق على خلافها كما تؤكد المادة 37، فاذا اتفقا على نظام معين غير استقلالية الذمة المالية كان على اتفاقهما.

إلا أنه ورغم أهمية القاعدتين السالفتين في حفظ الحقوق، إلا أن الذمة المالية للزوجين في الحقيقة في الوقت الحاضر طرحت عدة إشكالات، لاسيما في حالة انحلال الرابطة الزوجية، حيث يتشارك الزوجان

في تنمية أموال الأسرة، إلا أنه عند انحلال الرابطة الزوجية، يستأثر أحدهما أو ورثتهما بالأموال بناء على القرائن القانونية للإثبات، كأن يشترك الزوجان مثلا في شراء المنزل بنفس النسبة أو بنسب مختلفة، أو أن يشتركا في مشروع ما، ويتم التوثيق باسم احدهما فقط، خاصة وأن العلاقة الزوجية بين الزوجين أثناء قيامها تكون قائمة على الثقة، كما أن الزوجين يتجنبنا الحرص على الحفاظ على حقوقهما المالية في مواجهة الزوج الآخر، خوفا من زعزعت الاستقرار الأسري، خاصة في عرف المجتمع الجزائري، الذي يعتبر أن الكتابة بين الزوجين تهن هذه الثقة، وتعرض الزواج إلى نوع من عدم الاستقرار، ففي حالة انحلال الرابطة الزوجية، تكون الوثائق الشوتية ملك لمن وثق باسمه، وهي قرينة قاطعة للإثبات ما لم يثبت العكس، وفي المقابل يضيع حق الطرف الآخر، بسبب عدم التمسك بحقه في التوثيق لمانع أدبي، وفي غالب الأحيان تكون المرأة هي المتضررة، ففي هذه الحالة ليس للقانون حمايتها، باستثناء ما ورد في المادة 73 فيما يخص بمتاع البيت، أو وفقا للقواعد العامة للإثبات¹⁵.

والمشرع الجزائري "لم يبين حكم عدم تحديدهما لنظام الأموال المشتركة بينهما والتي يكتسبها خلال الحياة الزوجية، خاصة في حالة مساهمة الزوجة مساهمة فعلية في تنمية أموال الأسرة"¹⁶، ولقد ذهبت بعض الدول إلى الأخذ بحق الكد والسعاية، لحماية حقوق الزوجة المادية في حالة انحلال الرابطة الزوجية، باعتبارها أصبحت تشارك في الإنفاق وتساهم في تنمية ثروة زوجها، ويقصد بالكد والسعاية "الاعتراف للزوجة بالحق في اخذ نصيب معلوم من الأموال المكتسبة أثناء قيام الزوجية، اذا أثبتت مشاركتها في تنمية أموال الأسرة ويكون نصيبها بقدر كدها ومساهمتها، وذلك دون المساس بحقوقها الثابتة شرعا أو مبدأ استقلال الذم"¹⁷، وتعتبر دولة المغرب في مقدمة هذه الدول في تطبيقها لحق الكد والسعاية، حيث صدر عن قضائها العديد من القرارات والأحكام القضائية بهذا الشأن استنادا إلى المادة 49 من مدونة¹⁸، وفي مصر ورد في بيان ختام لمؤتمر "تجديد الفكر الإسلامي" المنعقد في يناير عام 2020م ورد فيه " يجب تعويض المشترك في تنمية الثروة العائلية كالزوجة التي تخطط مالها بمال الزوج والأبناء الذين يعملون مع الأب في تجارة ونحوها، فيؤخذ من التركة قبل قسمتها ما يعادل حقهم أن علم مقداره أو يتصالح عليه -بحسب ما يراه أهل الخبرة والحكمة أن لم يعلم مقداره"¹⁹، وفي سنة 2022 نظم الأزهر ملتقى التاسع لهيئة كبار العلماء²⁰ تحت عنوان "حق الكد والسعاية من منظور فقهي" لمناقشة قضية حق الكد والسعاية²¹

الفرع الثاني: حماية الآثار المعنوية للمرأة العاملة بسبب انحلال الرابطة الزوجية:

من الآثار المعنوية التي يرتبها انحلال الرابطة الزوجية مسألة الحضانة من حيث ثبوتها وسقوطها، ولقد منح المشرع في المادة 64 الحضانة في حالة انحلال الرابطة الزوجية للأم بالأولوية، لأنها أرفق على الولد وأقدر على حضنته ما لم يثبت العكس.

بيد أن للحضانة مسقطات، نصت عليها المواد من 66 إلى 71 ق 1، فحق الأم العاملة في الحضانة وفقا للفقرة الأخيرة من المادة 67 مشروط بمراعاة مصلحة المحضون، وعدم الإخلال بالشروط الواردة في المادة 62 من قانون الأسرة²²، التي تشترط في الحاضن ان يكون أهلا للقيام برعاية الولد وتعليمه والقيام بتربيته على دين أبيه والسهر على حمايته وحفظه صحة وخلقا، وهو ما أكدته المحكمة العليا في قراراتها منها قرار صدر سنة 2016 ورد فيه "الحضانة هي رعاية الولد وتعليمه والقيام بتربيته على دين أبيه والسهر على حمايته وحفظه صحة وخلقا"²³.

ولما كان من واجبات الحاضنة التربية والرعاية فقد أثار عمل الأم الحاضنة جدلا فقهيًا وقضائيا، من حيث اعتباره من مسقطات الحضانة²⁴، أما المشرع الأسري قبل التعديل لم يتناول هذه المسألة، أما القضاء الجزائري فقد ذهب إلى القول بأن عمل المرأة في حد ذاته لا يعتبر من مسقطات الحضانة، منها قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 2000/7/18، ورد فيه "من المستبق عليه قضاء أن عمل المرأة لا يعتبر من مسقطات الحضانة، ومن ثم فإن قضاء المجلس بقضائهم بإلغاء الحكم المستأنف والقضاء من جديد بإسقاط حضانة الوالدين عن الطاعنة باعتبارها عاملة أخطؤوا في تطبيق القانون"²⁵.

وقد استدرك المشرع في تعديل قانون الأسرة، بتقنين ما ذهبت إليه المحكمة العليا صراحة بإضافة فقرة جديدة في المادة 67 وهي الفقرة الثانية التي تنص على ما يلي: "ولا يمكن لعمل المرأة أن يشكل سببا من أسباب سقوط الحضانة"، إذ يؤكد المشرع من خلال تعديل هذه المادة صراحة على أن عمل المرأة لا يعتبر من مسقطات الحضانة.

وعليه فإن عمل المرأة لا يوجب سقوط الحضانة إلا إذا كان سببا في حرمان المحضون من حقوقه المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة 62، وبعدم منافاته لمصلحة المحضون، وهذا ما يستشف من قرار المحكمة العليا الصادر سنة 2002 ورد فيه: "أن عمل المرأة الحاضنة لا يوجب إسقاط حقها في حضانة أولادها ما لم يتوفر الدليل الثابت على حرمان المحضون من حقه في العناية والرعاية"²⁶، فإذا ثبت أن عملها يخل بمصلحة المحضون، او بواجباتها القانونية كحاضنة سقط حقها في الحضانة، لسبب يتعلق بعملها وليس عملها في حد ذاته.

كما لا يشترط في الحاضنة ملازمة المحضون، إذ يكفي أن تؤمن رعايته والعناية به في حالة غيابها بسبب طبيعة عملها، وهو ما قضت به المحكمة العليا في قرار صادر بتاريخ 2018/06/06 "لا يسقط حق الأم في الحضانة بمجرد السفر والتردد على الخارج، لأن مناط السقوط ليس العمل أو الدراسة أو السفر المشروع المتكرر وإنما الضياع والإهمال المترتب على ذلك السفر"، و"أنه لا يشترط في الحضانة ملازمة الحاضنة للمحضون لمباشرة شؤونه"²⁷.

وعلى العموم يمكن القول أن عمل المرأة لا يعتبر من مسقطات الحضانة، إلا إذا كان عملها يحول دون القيام برعاية وتربية المحضون أو تأمين ذلك، أو أن يخل بمصلحة المحضون، وهي تخضع في ذلك للسلطة التقديرية للقاضي.

خاتمة المقال:

من خلال ما سبق: يلاحظ أن المشرع الأسري في تعديله لقانون الأسرة أخذ تدابير فعالة من أجل تمكين المرأة من العمل خارج المنزل، وفي نفس الوقت حافظ على حقوقها الشرعية، وهي تشكل حماية حقيقية للمرأة في مجال العمل.

أن التمسك بحق المرأة في النفقة تعتبر من أهم التدابير التي يمكن اتخاذها من أجل حماية رضا المرأة في مجال العمل، وهو ما يكسبها حماية ذاتية تكون أكثر فعالية.

أحسن المشرع بالتمسك باستقلالية الذمة المالية للزوجين، وترك المجال مفتوح للاتفاق بينهما حول الأموال المشتركة التي يكسبها أثناء فترة الزواج.

أن المرأة العاملة ليس لها في الأموال المكتسبة أثناء فترة الزواج شيئاً إلا إذا تم اتفاق بين الزوجين حول الذمة المالية لهما أو وفقاً للقواعد العامة للإثبات، وهذا يضيع عنها الكثير من الحقوق في حالة مساهمتها في تنمية أموال الأسرة، لذلك يجب اتخاذ تدابير لحماية الزوجين من أجل تثقيف وتوعية الزوجين على أهمية الكتابة لحفظ الحقوق، وهو ما تحث عليه أحكام الشريعة الإسلامية.

لذلك نوصي بـ:

التمسك بحق المرأة العاملة في النفقة لاسيما حق الزوجة على زوجها، ودون تكليفها بوجوب الإنفاق، لان له أهمية بالغة في درء المفاسد وجلب المصالح، وتحقيق التوازن بين الأدوار الأسرية، في ظل توسيع نطاق إرادة الزوجين في بعض جوانب تنظيم الأسرة.

تقييد حق المرأة في طلب التطليق بسبب رجوع الزوج عن اتفاقه فيما يخص عملها، إذا كان رجوعه لضرورة مصلحة الأسرة.

توعية المقبلين على الزواج عند إبرام عقد الزواج المدني بأهمية الكتابة في حفظ الحقوق، وما يترتب عليها من آثار، كقتضاء دين أو مصادرة أملاك أو ميراث وغيرها.

بالنسبة للأموال المكتسبة أثناء قيام الزوجية في حالة عدم اتفاق الزوجين، فتتبع الميزان من الدراسات حول نظام الكد والسعاية كوسيلة لحماية حقوق الزوجة في حالة مشاركتها في تنمية أموال الأسرة.

هوامش المقال :

- 1- عبد العزيز ابن باز، حكم عمل المرأة، الموقع الرسمي لسماحة الشيخ الامام ابن باز رحمه الله binbaz.org.sa، تاريخ الاطلاع: 2023/09/10، شوقي إبراهيم علام، فاسألوا اهل الذكر، فتوى رقم 6163، تاريخ الفتوى 09 نوفمبر 2014، دار الإفتاء المصرية، www.dar-alifta.org، تاريخ الاطلاع 2023/09/10، ابي عبد المعز محمد علي فركوس، في حكم خروج المرأة للعمل عند مقتضى الحاجة، الفتوى رقم 270، 09 رجب 1426هـ/الموافق ل 14 أوت 2005، https://ferkous.com، تاريخ الاطلاع: 2023/09/11.
- 2- محمد بن علي بن محمد بن علي بن عبد الرحمان الحنفي الحصكفي، محمد بن عبد الله بن احمد المغربي الحنفي التمرتاشي، تحقيق وضبط عبد المنعم خليل إبراهيم، الدرر المختار، شرح تنوير الابصار، وجامع البحار، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط1، 1423هـ-2002م، ص263، ابي عمر يوسف بن عبد الله بن محمد بن عبد البر النمري القرطبي، كتاب الكافي في فقه اهل المدينة المالكي، تحقيق وتقديم وتعليق محمد محمد احيد ولد ماديك الموريتاني، مكتبة الرياض الحديث، الرياض، ط1، 1398هـ-1978م، ص628، ابي عبد الله محمد بن محمد بن عبد الرحمان المالكي المغربي، الحطاب، مواهب الجليل في شرح مختصر الشيخ خليل، ومعه خليل بن إسحاق الجندبي المالكي، تعليق محمد يحيى بن محمد الأمين بن آتوة الموسوي يعقوبي الشنقيطي، تصحيح وتحقيق محمد سالم بن محمد علي بن عبد الودود المباركي الشنقيطي والبيدالي بن الحاج احمد يعقوبي الشنقيطي، المجلد الرابع، دار الرضوان، نواكشوط - موريتانيا، ط1، 1431هـ/2010م، ص614، شمس الدين الشيخ محمد عرفة الدسوقي، ابي البركات سيد احمد الدردير، حاشية الدسوقي على شرح الكبير، ج2، دار احياء الكتب العربية، ص534، شمس الدين محمد بن محمد الخطيب الشيبيني، مغني المحتاج الى معرفة معاني الفاظ المنهاج، دراسة وتحقيق وتعليق علي محمد معوض وعادل احمد عبد الموجود، ج5، دار الكتب العلمية، بيروت، 1421هـ-2000م، ص185، موفق الدين عبد الله بن قدامة المقدسي، الكافي في فقه الامام احمد بن حنبل، تحقيق محمد فارس ومسعد عبد الحميد السعدي، ج3، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط1، 1414هـ-1994م ص239-240
- 3- نور الدين ابو لحية، الحقوق المادية للزوجة، دار الكتاب الحديث للنشر والتوزيع، القاهرة، الطبعة الاولى، ص 96 وما يليها
- 4- انظر المقدسي ابي محمد موفق الدين عبد الله ابن قدامة، الكافي في فقه الامام احمد، المكتب الاسلامي، بيروت، ط 5، 1408هـ-1988م، 380/3، المدونة الكبرى الامام مالك، دار صادر بيروت، 262/4، ابو اسحاق الشيرازي، المهذب في الفقه، دار الفكر بيروت، 164/2

- 5- أنظر ابن قدام، المغني، تحقيق عبد الله بن عبد المحسن التركي، عبد الفتاح محمد الحمو، دار عالم الكتب، الرياض، 11 ص 348. وايضا محمد محي الدين عبد الحميد، الاحوال الشخصية في الشريعة الاسلامية مع الاشارة على مقابلتها في الشرائع الأخرى، المكتبة العلمية، بيروت، لبنان، 2003، ط1، ص 225، 226، و سماح شحاتة شيهاب الدين الطرق الشرعية لحل المشكلات العصرية للمرأة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية- مصر، ط 2، سنة 2010، ص 220.
- 6- لمزيد من المعلومات انظر، دعاس حياة ورواق حمودي، دراسة تشخيصية لاهم العوامل المؤسسية المؤدية الى العنف ضد المرأة في بيئة العمل، جامعة قسنطينة، 2017. <https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/50/40/1/31641>
- 7- احمد عبد الجليل الزبيبي، دعائم استقرار الاسرة في ظل الشريعة الإسلامية القوامة والنفقة نموذجا، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية، المجلد 28، العدد الاول، 2012، ص 475.
- 8- أمر على، المؤرخ في 6 محرم 1376، (13 اوت 1956) يتعلق بإصدار مجلة الأحوال الشخصية، منشور بالرائد الرسمي، عدد66، بتاريخ 17 اوت 1956، <https://www.iort.gov.tn>
- 9 - وزارة العدل التونسية، مجلة الاحول الشخصية، القانون عدد74 لسنة 1993 المؤرخ في 12 جويلية 1993 والمتعلق بتنقيح بعض فصول م.أ.ش، المنشور بالرائد الرسمي، عدد53 بتاريخ 20 جويلية 1993، <https://www.iort.gov.tn>
- 10- صحيفة العرب، القضاء التونسي يلزم مطلقة بدفع النفقة لأبنائها، الثلاثاء 31 أكتوبر 2017. <https://alarab.co.uk> قناة الغد التونسية، برنامج يوم جديد، يمكن الاطلاع عليها على اليوتيوب بAlghad TV، بعنوان: حقوقية: الزام مطلقة بدفع نفقة لزوجها للمساواة بين الجنسين في تونس.
- 11- المفكرة القانونية، التعقيب التونسية تطيح بالتشاركية في تحمل أعباء العائلة: 2017-11-24، <https://legal-agenda.com>، تاريخ الاطلاع: 2023-08-21
- 12- أنظر يحيوي، أعرم، المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة في القانون الدولي والتشريع الجزائري، دار الامل، تيزي وزو، الجزائر، 2010، ص 264 .
- 13- انظر احمد جرادات، حقوق المرأة في الاسلام، مطبعة الروزنا، ط2، 2000، ص108، ويوسف القرزاوي مركز المرأة في الحياة الإسلامية، دار الفرقان، عمان، ط1، 1996، ص160 وما بعدها
- 14- مجلة المحكمة العليا، العدد1، سنة2014، ص304
- 15- بلحاج العربي، أحكام الزوجية واثارها في قانون الاسرة الجزائري، دار هومة، الجزائر، ط2، 2015، ص560
- 16- دليلة فركوس، جمال عياشي، محاضرات في قانون الاسرة، انعقاد الزواج، منشورات دار الخلدونية، الجزائر، 1437هـ-2016م، ص190
- 17- بلحاج العربي، نفس المرجع، ص560.561
- 18- الملكي الحسين، الكد والسعاية/ الأموال الاسرية قواعد وحيثيات مستخرجة من احكام القضاء الشرعي في موضوع، مجلة رسالة المحاماة، ع27، المحور الثالث: عمل القضاء المغربي، تاريخ النشر 2007-06-21 إصدارات هيئة المحامين الرباط احكام مغربية بحق الكد والسعاية <https://www.barreaurabat.ma>
- 19 بوابة الأهرام، ملتقى الازهر يناقش قضية حق الكد والسعاية...اليوم، 2022-3-2 على الساعة 11:07 <https://gate.ahram.org.eg>
- 20منهم: نصر فريد واصل عضو هيئة كبار العلماء، فتحي عثمان الفقي، عضو هيئة كبار العلماء، عباس شومان، وكيل الازهر الاسبق
- 21- انعقد المؤتمر في 29 من رجب 1443هـ الموافق الأربعاء 2022/3/2م بالجامع الأزهر الشريف، بوابة الأهرام، نفس المرجع، <https://gate.ahram.org.eg>
- 22- تنص المادة 62 من قانون الاسرة على: " الحضانة هي رعاية الولد وتعليمه والقيام على تربيته على دين ابيه، والسهر على حمايته وحفظه صحة وخلقا.
- ويشترط في الحاضن ان يكون اهلا للقيام بذلك"
- 23- ملف رقم 1016157، بتاريخ 2016/10/05، مجلة المحكمة العليا، ع2، 2016، ص205

- 24- انظر تشوار حميدو زكية، عمل المرأة الحاضنة بين نصوص قوانين الأحوال الشخصية المغاربية والاجتهادات الفقهية والقضائية، مداخلة في الملتقى المغاربي حول الأحوال الشخصية نظمتها كلية الحقوق بن عكنون يومي 4-5 ماي 2002، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، جامعة الجزائر 1، 2002، ج 29، رقم 2، ص 27 وما يليها <https://www.aspj.cerist.dz>
- 25- ملف رقم 245156، بتاريخ 2000/07/18م، المحكمة العليا، الاجتهاد القضائي، ع.خ، ص 188.
- 26- المحكمة العليا، 03-07-2002، الملف رقم (274207)، المجلة القضائية، ع 1، 2004، ص 270.
- 27- ملف رقم 1265504 ، بتاريخ 2018/06/06، مجلة المحكمة العليا، ع 2، 2018، ص 85.