

جامعة 8 ماي 1945 - قالمة-

كلية الحقوق والعلوم السياسية



تخصص قانون أسرة

قسم العلوم القانونية والإدارية

مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في قانون الأسرة

بعنوان:

عمل المرأة وأثره في قانون الأسرة الجزائري

الأستاذ المشرف:

مشري راضيا

من إعداد الطلبة:

حملاوي ليليا

طبايبي وديان قطر الندى

لجنة المناقشة

الأستاذ	الرتبة العلمية	الصفة	الجامعة
عقابي أمال	أستاذة محاضرة	رئيسا	جامعة 08 ماي 1945 قالمة
مشري راضيا	أستاذة محاضرة	مشرفا ومقررا	جامعة 08 ماي 1945 قالمة
علال ياسين	أستاذة محاضرة	عضوا مناقشا	جامعة 08 ماي 1945 قالمة

السنة الجامعية:

2020-2019 / 1442-1441

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفان

قال تعالى { وَلَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ }

نتوجه بخالص الشكر والدعاء لكل من قدم لي العون والمشورة

وأخص منهم الأستاذة مشري راضيا المشرفة على هذه المذكرة

لما منحتنا إياه من جهد ووقت وتوجيه خلال مراحل البحث

كما نتقدم بجزيل الشكر لأعضاء لجنة المناقشة

لتحملهم عناء قراءة هذه المذكرة وقبولهم الاشتراك في لجنة

المناقشة، فلهم منا أرقى عبارات الشكر والامتنان والتقدير

كما نتوجه بخالص الشكر والتقدير

إلى كل من مد لنا يد العون والمساعدة لإنجاز هذا البحث ولو

بنصيحة أو كلمة طيبة

طبابية وديان قطر الندي

حملوي ليليا

إهداء

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين
أهدي هذا العمل إلى من ربنتي وأنارت دربي وأعانتي بالصلوات
والدعوات إلى أعلى إنسان في هذا الوجود إلى أمي الحبيبة
إلى من عمل بجد وكد وعلمني معنى الصبر والكفاح وأصلني إلى ما
أنا عليه اطلال الله في عمره

إلى الذين كانوا سندا لي إخوتي وأخواتي الأحباء

وإلى رفقاء دربي أصدقائي الأعزاء

إلى جميع زملائي وزميلاتي في الجامعة

وإلى كل الأساتذة الكرام الذين لهم الفضل الكبير علي

وأخص بالذكر أساتذة قسم الحقوق جامعة قلمة

طبايبيية وديان قطر الندى

حملوى ليليا

قائمة المختصرات :

- (ق) : قانون
- (ص) : صفحة
- (م) : مادة
- (ف) : فقرة
- (ق ع) : قانون العقوبات
- (ج ر) : جريدة رسمية
- (د ص) : دون صفحة
- (د د ن) : دون دار النشر
- (د س ن) : دون سنة النشر
- (د ب ن) : دون بلد النشر
- (ج) : جزء
- (ق.أ.ج) : قانون الأسرة الجزائري

المقدمة

مقدمة:

المرأة هي أساس المجتمع إذ عن طريقها يخرج أفرادها إلى الوجود ويشوبون رجالا والمرأة تمثل نصف المجتمع ، إذ هي الملاذ والسند الذي يستند إليه الرجل والأبناء¹ ، فقد شهدت المجتمعات الحديثة تغييرات وتطورات لم تقتصر على مجال دون غيره بل شملت جل الجوانب، والمجتمع الجزائري كغيره من المجتمعات شهد هذه التغيرات والتي تتجلى وبشكل بارز في تغيير بنية الأدوار الملقاة على عاتق المرأة باعتبارها تمثل نصف المجتمع ، فهي الأم التي تقع على عاتقها مسؤوليات تربية الأجيال القادمة ، وهي الزوجة التي ترعى زوجها ، ضف إلى ذلك أنها قد تكون عاملة باعتبار أن عمل المرأة يعتبر من إحدى القضايا التي مازالت محل جدل وخلاف بين المتخصصين نظرا لأهميته البالغة ، فالمشرع الجزائري يسعى لاتخاذ جميع القوانين والإجراءات الكفيلة لضمان الحقوق الكاملة للمرأة العاملة من خلال المصادقة على الاتفاقيات الصادرة في هذا المجال والتي من بينها الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، وعملت على تجسيدها من خلال القانون الأساسي العام للعمال ، ومن هنا يتجلى وضوح وقوف المشرع الجزائري إلى جانب العمال عموما والمرأة بوجه خاص ، بحيث لم يكتفي بحقها الكامل في العمل ، لكنه ضمن هذا الحق بكل الوسائل القانونية إضافة إلى ذلك نجد أن خروج المرأة للعمل قد يكون له أثار في قانون الأسرة الجزائري² ، وهذه الأثار تتعلق بمسألة الاشتراط في عقد الزواج حيث أن المشرع الجزائري أكد على حق الاشتراط بين الزوجين وأعطى مثالا حاول من خلاله حماية حقوق المرأة في العمل ، وكذلك نجد مسألة الحضانة بالنسبة للمرأة العاملة ، فإذا كان عملها يضر بمصلحة المحضون سقط حقها في الحضانة ، أما بالنسبة لمسألة النفقة ففي حالة نشوز الزوجة الغير المشروع وخروجها عن طاعة زوجها يسقط حقها في النفقة .

¹ - مكاء ليلي ، عمل المرأة وأثره في الإستقرار الأسري ، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع العائلي ، تخصص علم الاجتماع ، قسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، 2016/2017 ، ص 1 .

² - بن كواشي حدة ، الحماية القانونية للمرأة العاملة في ظل التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون اجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم قانون خاص ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ، 2017/2018 ، ص 73 .

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي :

_ إن موضوع عمل المرأة وأثره في قانون الأسرة الجزائرية يكتسب أهمية بالغة وذلك لما له دور فعال في بيان مكانة المرأة ومدى تمتعها بحقوقها وتحقيق المساواة بينها وبين الرجل.

_ التعرف على أهم المظاهر الحمائية المقررة لفائدة المرأة العاملة في تشريعات العمل الجزائرية.

_ تسليط الضوء على قانون الأسرة المعدل بالأمر 05-02 خاصة المواد المتعلقة بمركز المرأة وحقوقها في العمل والآثار المترتبة على ذلك في ق.أ.ج

_ ندرة الدراسات التي تناولت موضوع عمل المرأة وأثره في ق.أ.ج.

أسباب اختيار الموضوع:

تتجلى أسباب اختيارنا للموضوع فيما يلي:

_ طبيعة التخصص في مجال قانون الأسرة

_ الرغبة في الوقوف على الجوانب التي مسها التعديل بشكل عميق في مجال الآثار المترتبة عن عمل المرأة في قانون الأسرة . ج

_ شح الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع

_ الرغبة في معرفة مركز ومكانة المرأة في القانون

_ بيان مدى حرص المشرع الجزائري من خلال نصوص قانونية على حماية المرأة العاملة.

_ التوصل إلى ما مدى إهتمام المشرع الجزائري بوضع إجراءات حمائية ، وهل هي كفيلة فعلا بحماية المرأة العاملة .

صعوبات الدراسة:

واجهتنا شتى صعوبات من بينها :

_ غلق أبواب الجامعة والمكتبات بسبب جائحة كورونا

_ صعوبة جمع الكتب والمراجع وهذا ما أخذ منا وقتا كبيرا ، وهي المراجع التي تلم بكامل الجوانب القانونية لموضوع عمل المرأة وأثره في قانون الأسرة الجزائري

_ ندرة الدراسات التي تناولت موضوع عمل المرأة وأثره في قانون الأسرة الجزائرية

_ ضيق الوقت وهو راجع لعدة أسباب من بينها قطع المواصلات والحجر الصحي بسبب جائحة كورونا .

الإشكالية:

_ إلى أي مدى كرسّت التشريعات الوطنية الجزائرية حماية المرأة العاملة ؟ .

ولقد قادتنا هذه الإشكالية إل طرح التساؤلات التالية:

_ ما المقصود بالمرأة العاملة وماهي العوامل المؤثرة في عملها وأين تكمن أهمية عملها ؟.

_ كيف اهتمّ المشرع الجزائري بضمان حقوق المرأة العاملة ؟.

_ ماهي الآثار التي يربتها عمل المرأة في قانون الأسرة الجزائري ؟

الدراسات السابقة:

بعد السؤال والاستقصاء والاطلاع على مجموعة من المواقع العلمية والإلكترونية حول ما له علاقة ببحثنا ، وجدنا أنها كانت مواضيع خاصة تتطرق لجانب دون الآخر ومن بين هذه المواضيع سنقوم بعرض الرسائل التي تتكلم عن عمل المرأة وهي :

_بن كواشي حدة ، الحماية القانونية للمرأة العاملة في ظل التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص قانون اجتماعي ، قسم القانون الخاص ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ، السنة 2017/2018

اقتصرت هذه الدراسة على مدى نطاق الحماية القانونية التي تتمتع بها المرأة العاملة في قانون الأسرة الجزائري ، وأهملت أثر عمل المرأة في قانون الأسرة الجزائري.

_بن عيسى لخضر ، حقوق المرأة بين قانون الأسرة الجزائري والإتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، حقوق الإنسان ، كلية الحقوق ، جامعة وهران ، 2008/2009 ، حيث اقتصرت هذه الدراسة على حقوق المرأة في اطار عقد الزواج وحقوقها عند فك الرابطة الزوجية كان للتعديلات المنحلة عن قانون الأسرة في سنة 2005م بمقتضى الأمر 05-02 أثر بالغ في تأكيد صور لحماية المرأة باعتبارها فردا في الأسرة خاصة عندما منحها حق إنهاء عقد الزواج مساواة مع الرجل وحققها في اشتراط مزاولة عملها في عقد الزواج ، ومنع من أن يكون ذلك مانعا يحول دون استحقاقها للحضانة على أولادهاوعمل المرأة رغم إيجابية إلا أنه له انعكاسات وآثار .

المناهج المتبعة:

يعتمد بحثنا أساسا على المنهج الاستقرائي والتحليلي ، حيث أن طبيعة البحث تقتضي منا تتبع النصوص القانونية التي قررت لأجل حماية المرأة في قانون الأسرة الجزائرية ، واعتمدنا كذلك على الدراسة الاستقرائية وذلك باستقراء الآراء الفقهية من أمهات الكتب واستقراء ما جاء في قانون الأسرة وبعض الاتفاقيات الخاصة بالموضوع وزيادة عن ذلك قرارات المحكمة العليا التي تنثري

الموضوع ، غير أن هذا لا يعني الاستغناء عن المنهج التحليلي عند تحليل الآراء الفقهية والنصوص القانونية وسائر التطبيقات القضائية .

تقسيم الموضوع :

وللإجابة على الإشكالية المطروحة قسمنا الموضوع إلى فصلين :

تضمن الفصل الأول المعنون بالضوابط القانونية لحماية المرأة العاملة في قانون الأسرة الجزائري والذي ينقسم إلى ثلاث مباحث ، ماهية المرأة العاملة مبحث أول ، الاتفاقيات الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر مبحث ثاني ، الحماية القانونية للمرأة العاملة في الجزائر مبحث ثالث .

أما الفصل الثاني المعنون بأثر عمل المرأة في قانون الأسرة الجزائري والذي انقسم إلى ثلاث مباحث : ماهية الاشتراط في عقد الزواج مبحث أول، أثر عمل المرأة على حقها في الحضانة مبحث ثاني ، أثر عمل المرأة على حقها في النفقة .

الفصل الأول

الضوابط القانونية لحماية المرأة

العاملة في الجزائر

الفصل الأول : الضوابط القانونية لحماية عمل المرأة في الجزائر

تمهيد :

يحتل العمل أهمية كبيرة بالنسبة للإنسان ، وذلك نظرا لما يترتب عليه من آثار على الصعيد الاقتصادي ، والاجتماعي وحتى الذاتي للفرد ، ونظرا لإدراك المرأة لهذه المزايا فلقد سعت جاهدة للدخول إلى سوق العمل ، ولقد ساعدها على ذلك ارتفاع نسبة تعليمها ، والدليل على إثبات كفاءتها العلمية في مختلف أطور التعليم ، وهذه الأخيرة التي كانت سببا مهما من الرفع من كفاءتها المهنية ، وسمحت لها باقتحام مجالات عمل كثيرة ، وبالنظر إلى أن المرأة تشكل نصف المجتمع كما أن دخولها إلى سوق العمل ، بات اليوم وأكثر من أي وقت مضى حتمية يفرضها أي مجتمع لا يرضى أن يظل جهد نصف سكانه معطلا ومحصورا في أعمال المنزل ، ومع ذلك فإن قضية عمل المرأة مازالت بين مد وجزر ، هناك من يؤيد دخولها في مجال العمل والاستفادة من طاقتها وهناك من يدعوا إلى بقائها ولا يرى أهمية لعملها .

وبالرغم من هذه الاختلافات إلا أن معدل دخول المرأة العمل أخذ في تزايد لدى العديد من دول العالم ، بما فيها الجزائر سعيا لتوسيع دورها في عملية التنمية بوجه عام ، حيث أصبح العمل اليوم من أولويات حياة المرأة، وفي ظل هذه الظروف يتبادر إلى أذهاننا التساؤل التالي : ما مدى نطاق حماية المشرع الجزائري لضمان حقوق المرأة العاملة ؟ ، وللإجابة عن التساؤل الوارد قسمنا بحثنا إلى ثلاث مباحث عالجت في المبحث الأول : ماهية المرأة العاملة ، سنتعرف فيه على مفهوم المرأة العاملة والمبحث الثاني إلى الاتفاقيات الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر ، والمبحث الثاني إلى الحماية القانونية للمرأة العاملة في الجزائر .

المبحث الأول : ماهية المرأة العاملة

موضوع عمل المرأة ومشاركتها في التنمية الاقتصادية من المواضيع المهمة والتي أثارت الكثير من الجدل ، بحكم تركيبة المجتمع الجزائري وطبيعة المرأة نفسها ، لكن حقيقة لا يمكن إخفاءها تتمثل في نسبة النساء في المجتمع والتي تقدر بنصف تعداد السكان ، وهذا الجانب تطلب المراعاة في تشريعات العمل بسن أحكام تخص النساء العاملات بداية من الترشح إلى العمل وتولي المنصب والترقية والحماية أثناء العمل وبعد انتهاء العلاقة المهنية ، وتدخل المنظمات الدولية ومنظمات المجتمع المدني وتطور التشريعات العمالية تحول لانشغال من مسألة إشراك المرأة في التنمية إلى مسألة حمايتها في العمل بوضع إجراءات وتدابير حمائية تحول دون استنقاص دورها أو وضع عراقيل من شأنها إحداث تمييز بينها وبين الرجال .

فسوف نتطرق في المطلب الأول إلى مفهوم المرأة العاملة مع العوامل المؤثرة في عمل المرأة في المطلب الثاني ، أما المطلب الثالث بيان أهمية عمل المرأة¹.

المطلب الأول : مفهوم المرأة العاملة

يقصد بالمرأة العاملة : " هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها ، وتقوم في نفس الوقت بأدوارها الأخرى كالزوجة والأم " ².

كما عرفت المرأة العاملة على أنها " المرأة التي تعمل بشكل منتظم في عمل يدر دخلا " بالرغم من بعض الباحثين يدرجون العمل المنزلي ضمن تعريف المرأة العاملة بوصفه يدخل ضمن العمل³.

¹ - بن كواشي حدة ، الحماية القانونية للمرأة العاملة في ظل التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون خاص ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ، سنة 2018/2017 ، ص 17 .

² - تاج عطاء الله ، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ص 18 .

³ - أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في تشريع 1998 الجزائري ، الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ص 105 .

المطلب الثاني : أهمية عمل المرأة

تعد المرأة قوة ومورد غير مستغل ، بإمكانه أن يحدث التغيير للمؤسسة وذلك من خلال فتوح المجال أمامها لإظهار قدراتها وإمكانياتها ، ومن هنا يظهر البعد الاستراتيجي لعمل المرأة حيث تعد بمثابة شريك استراتيجي للرجل في تحقيق أهداف المؤسسة ويمكن أن نبين أهمية عمل المرأة من عدة جوانب من الناحية النفسية ومن الناحية الاجتماعية ، ومن الناحية الاقتصادية .

الفرع الأول : من الناحية النفسية

تتمثل الأهمية النفسية للعمل بالشكل العام في تكوين الفرد لصورة ناجحة عن ذاته وتقديرها التقدير المناسب ، وتحقيق ذاته من خلال العمل والشعور بالسعادة والرضا عن نفسه والإحساء بالكفاءة والالتزام بالعمل وغيره من الواجبات¹ .

حيث أن العمل يفرض أن تحاول المرأة عن طريق عملها بفرض نفسها والشعور بكيانها الحر المستقل ، فالعمل يتيح لها تأكيد ذاتها وتجسيد مهاراتها وقدراتها وكسب المزيد من الإحترام والتقدير² . والعمل يجعل المرأة أكثر ثقة بالنفس كما أنه يتيح إمكانية اكتساب مهارات وقدرات تجعلها أقدر على تحمل للأعمال المناطة لها³ .

الفرع الثاني : من الناحية الاجتماعية

تكمن الأهمية الاجتماعية للعمل بالشكل العام في أن العمل يعد فرصة لتكوين العلاقات الإنسانية مع الآخرين ، كما أنه يحقق للفرد مستوى إجتماعي جيد ، بحيث يشعر الفرد بأن له قيمة إجتماعية ، حيث يعتبر عمل المرأة في حد ذاته بمثابة قيمة إجتماعية ويعمل على تعزيز شخصية المرأة من نضوج وتكامل ، كما أنه يمكنها من التفاعل مع الآخرين بشكل أفضل ، ويوفر لها شروط المكانة

¹ - جودت عبد الهادي ، سعيد حسن العزة ، إدارة الموارد البشرية ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن ، 1999 ، ص 24 .

² - كاميليا إبراهيم عبد الفتاح ، مستوى الطموح والشخصية ، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان ، 1994 ، ص 31 .

³ - زينب عيروج ، تفصل الحياة المهنية والعائلية لدى المرأة ، دار الحدائث ، بيروت ، لبنان ، 1997 ، ص 80 .

الإجتماعية اللاتقة بها وبوصفها عضوا في المجتمع ، فعمل المرأة أدى إلى تغيير أنماط العلاقات الإنسانية بين الرجل والمرأة ومن ثم تغيير في القيم التي تستند إليها هذه العلاقات ، كما يعد واجبا وطنيا ، لأنه يزيد من معدل النمو في المجتمع ويدعم بناء الأسرة ويعزز جوانبها الإقتصادية ، كما يحقق التكامل والتعاون الإجتماعي والإقتصادي بين الزوجين ، كما يساعد على تقديم المجتمع والإستفادة من قدرات المرأة ومهاراتها فيما يفيد الأسرة والوطن وتقدم المجتمع¹.

الفرع الثالث : من الناحية الإقتصادية

لا يكفي توفير الأهمية النفسية والإجتماعية بل لابد من النظر والإلتفاف إلى الأهمية الإقتصادية لتحقيق العائد للأسرة حيث تساهم المرأة بعملها في تحقيق عائدا إقتصاديا ومردودا مادي يعود لمصلحة الأسرة ، بحيث تتمكن من خلال هذا العائد (الدخل) من الحصول على قوة شرائية لتغطية بعض حاجات الأسرة ، فالعمل ينقل المرأة من فئة المستهلكين فقط إلى فئة المستهلكين المنتجين مما يعزز الإقتصاد القومي وينميه².

وبالتالي فإن عمل المرأة يُعمل تقليل من نسبة السكان الذين يعيشون كالمستهلكين فقط ، أي عالية على المنتجين ، وبذلك تزداد نسبة رأس المال الموجه إلى البناء ، على رأس المال المستهلك من الدخل القومي ، كما يساهم عمل المرأة في زيادة الدخل الوطني ، وبالتالي زيادة تراكم رأس المال الضروري لإنجاح برامج التنمية ، حيث أن مشاركة المرأة في العمل يتيح لها الكسب المشروع ، وبالتالي زيادة دخل الأسرة وإرتفاع المستوى المعيشي وزيادة كل من الإستهلاك والإدخار والعمالة وهذا ما يدفع إلى التنمية الإقتصادية للبلاد³.

¹ - فرخندة حسين ، مشاركة المرأة في مجالات التنمية في مصر ، المجلة الثقافية الطفل ' مصر ، المجلد 11 ، عدد خاص 1995 ، ص 139 .

² - أحمد محمد سعيد ، ياسر عبد الكريم الحوراني ، المرأة وقوة العمل في منظور إقتصادي ، محلية مؤسسة للبحوث والدراسات ، الأردن ، مجلد 15 ، العدد 1 ، سنة 2000 ، ص 02 .

³ - عبد الرحمان خليفي ، قانون العمل الجزائري ، الدار العثمانية ، الجزائر ، الطبعة الثانية ، 2002 ، ص 30 .

المطلب الثالث : العوامل المؤثرة في عمل المرأة

إن التقدم الذي أحرزته المرأة في مجال العمل لم يتحقق من خلال الجهود الفردية للمرأة ورغبتها في الخروج إلى العمل ، وإنما كانت نتيجة لتفاعل العديد من العوامل ، ومحصلة للعديد من الغيرات الحاصلة في بيئة الأعمال

الفرع الأول : العوامل الاجتماعية

لقد ساهمت العديد من العوامل الاجتماعية في التأثير على عمل المرأة ومن أبرز هذه العوامل ما يلي:

أولا : التعليم والتأهيل

لقد كان للمرأة في الفترات الماضية النصيب الأكبر من الجهل والامية ، ولكن مع بروز الدور التنموي للمرأة اتجهت جميع الدول إلى الاهتمام بتعليم الفتيات في جميع الأطوار الابتدائي ، المتوسط ، الثانوي وحتى الجامعي ، مما انعكس إيجابا على اتساع المجال أمام المرأة للعمل خارج المنزل ، حيث ساهم تعليم المرأة وتأهيلها في فسح المجال أمامها للعمل ، كما زاد من فرص وصول المرأة للعمل باختلاف مستوياتها التعليمي ، وذلك على اعتبار ان معظم المهن تتطلب مستويات معينة من التعليم¹.

إن التعليم يلعب دورا أساسيا في توجيه المرأة إلى العمل في قطاع دون الآخر ، مع الأخذ بعين الاعتبار أن جذب المرأة المتعلمة للعمل في القطاعات الاقتصادية المختلفة ، يرتبط بأسلوب الإنتاج الاقتصادي للمجتمع ، وبمستوى تطور القطاع نفسه، وأيضا بمستوى تطور المجتمع ودرجة ثقافته وتقبله لعمل المرأة في قطاع دون آخر².

¹ - أماني بسام سعيد الجمل ، الاختراق الوظيفي لدى المرأة العاملة في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، الجامعة الإسلامية غزة ، فلسطين ، السنة الجامعية 2011 - 2012 ، ص 18 .

² - أماني بسام سعيد الجمل ، المرجع نفسه ، ص 18 .

ثانيا : ارتفاع معدل سن زواج الفتيات

لقد بدأ سن الزواج بالارتفاع نتيجة تعلم الفتيات ، ومعظم الفتيات يتزوجن بعد الإنتهاء من الدراسة الجامعية ، مما يؤدي إلى رفع سن الزواج ويخفض معدل الخصوبة .

ثالثا : تشريعات وقوانين العمل

لا شك أن تشريعات وقوانين العمل من شأنها أن تؤثر في عمل المرأة ، ففي الجزائر نجد أنه هناك تشريعات وقوانين تتعلق بعمل المرأة مثل : منح إجازة الأمومة ، والضمان الإجتماعي ، والتقاعد ، والعمل الملائم لطبيعة المرأة مع مراعاة ظروفها الإجتماعية والمساواة في الأجور مع الرجل في حال تساوي العمل وتوفر فرص التعليم والتأهيل والتدريب ومراكز محو الأمية وغير ذلك ، وهذه القوانين تساهم في تزايد فرص العمل أمام المرأة¹.

رابعا : نظرة المرأة إلى عملها

وهي نظرة ترتبط بالواقع النفسي والإجتماعي للمرأة ، حيث كثيرا من النساء يفضلن البيت والعناية بالأسرة ، رغم توفر فرص العمل أمامهن ، كما أن نظرة المرأة للعمل تتأثر بنظرة المجتمع لعملها بوجه عام ، ففي المجتمع العربي يكون الرجل هو المسؤول عن إعانة الأسرة ، وبالتالي لا تكون المرأة مضطرة للعمل إلا في ظروف إستثنائية قاهرة ، بالإضافة إلى أن توجيه التنشئة الإجتماعية وهي أن تعمل المرأة في البيت أولا .

خامسا : زواج المرأة

من خلال العديد من الدراسات تبين أن الأغلبية من النساء غير المتزوجات يخططن لترك أعمالهن بعد الزواج ، وأن نسبة عالية من النساء المتزوجات تفكر بترك أعمالهن بعد الإنجاب وإن نسبة منهن يتركن العمل لعدم استطاعتهن التوفيق بين واجباتهن المنزلية ومتطلبات الوظيفة ، وهناك دراسات

¹ – العوامل المؤثرة في عمل المرأة ، متوفرة في الموقع : <https://www.google.com> تاريخ الإطلاع

2020/08/21 على الساعة 18:29 دقيقة .

أخرى تبين على أن الزواج عامل رئيسي في توجه المرأة نحو العمل والإستمرار أو تركه للتفرغ للعمل في البيت والعناية بالأسرة .

الفرع الثاني : العوامل الإقتصادية

إلى جانب تأثير العوامل الإجتماعية السابقة الذكر على عمل المرأة فإن للعوامل الإقتصادية التالية الذكر تأثير واضح في خروج المرأة للعمل ومن أهم هذه العوامل ما يلي :

✓ أولا : طبيعة البناء الإقتصادي للمجتمع

هناك زيادة ملحوظة في نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة نتيجة للتغيرات البنوية في الإقتصاد ، ولقد تزايدت الحاجة الماسة إلى زيادة دخل الأسرة لتزايد النفقات الإستهلاكية وهي أعلى بكثير مما كانت عليه في المناطق الريفية التي كانت مكتفئة ذاتيا .

✓ ثانيا : الضرورة الإقتصادية

وذلك نظرا لتزايد إحتياجات المرأة نتيجة للتغيرات الإجتماعية و الإقتصادية للمجتمع مما يضطرها للعمل كي تساهم في تلبية متطلبات الأسرة وتخفيف الأعباء على الزوج¹.

¹ - العوامل المؤثرة في عمل المرأة ، نفس المرجع والموقع .

المبحث الثالث: أهم الاتفاقيات الدولية التي عالجت عمل المرأة

يعد موضوع عمل المرأة إحدى القضايا التي ما زالت محل جدل وخلاف بين الخبراء والمتخصصين ولعل من أبرز القضايا المثيرة للجدل ، قضية مساواة المرأة بالرجل في الأجر لاسيما عندما يكون العمل متماثل أو ذي قيمة متساوية نظرا لما ينطوي عليه عدم مساواة الجنسين في الأجر عن العمل متماثل عن إجحاف وتعدي على حقوق المرأة ، وقد ضمن القانون الجزائري هذه المساواة وان كانت غير مطبقة في الواقع في كثير من الدول ، ونجد أن المشرع الجزائري رغم تكريس مبدأ المساواة في مختلف النصوص ، فالمرأة لا تزال تعاني تدهورا متزايدا وتمييزا صارخا ناتج أساسا عن تخلي المشرع عن تنظيم المسائل التفصيلية في علاقة العمل التي كان يضطلع بها وتركها للمجال الإئتفاقي في إطار التفاوض الجماعي الأمر الذي أدى إلى إهمال الكثير من الضمانات والآليات الميدانية التي تؤمن حقوق المرأة في حياتها المهنية ، وبالتالي ضرورة تدخل المشرع وهذا عن طريق مراسيم لتنظيم المسائل التفصيلية لعلاقة العمل التي لها علاقة بالمرأة ، حيث أن تشغيل النساء تحت سطح الأرض في المناجم تعد من القضايا الخلافية دون ، إذ أن هناك من ضرورة حضر النساء في المناجم من الأعمال القاسية من منطلق أن هذه الأعمال تناسب الرجال أكثر ، وهذا ما صادقت عليه الجزائر من اتفاقيات منظمة العمل الدولية وهذا ما سوف نعالجه في مبحثنا¹.

المطلب الأول : اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ، إذ نلاحظ أن ميثاق الأمم المتحدة يؤكد من جدية الإيمان بحقوق الإنسان الأساسية وبكرامة الفرد وقدره ، ويتساوى الرجل والمرأة في الحقوق ، إذ نلاحظ أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان يؤكد مبدأ عدم جواز التمييز ويعلن أن جميع الناس يولدون أحرار ومتساوين في الكرامة ، حيث إتفقت على ما يلي : حسب المادة (01) من هذه الاتفاقية تنص على أغراض هذه الاتفاقية ، يعني مصطلح " التمييز ضد المرأة " أي تفرقة واستبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره وأغراضه عدم الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية ، والاجتماعية والثقافية

¹ - حاتم حسن ، الحماية القانونية للمرأة العاملة في ظل التشريع الجزائري ، متوفر بالموقع ،

، تاريخ الإطلاع 18 أوت 2020 على الساعة 23:25 دقيقة . <https://hrdiscussion.com/hr133260.html>

والمدنية ، توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها ، يصرف النظر عن حالتها الزوجية ، وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل.¹

المطلب الثاني : اتفاقية استخدام النساء في الصناعة ليلا والعمل تحت سطح الأرض

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في سان فرانسيسكو، حيث عقد دورته الحادية والثلاثين في 17 حزيران/يونيه عام 1948 ، وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالمراجعة الجزئية لاتفاقية العمل ليلا (النساء) ، 1919 ، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته الأولى، ولاتفاقية العمل ليلا (النساء) ، التي اعتمدها المؤتمر في دورته الثامنة عشرة ، وهو موضوع البند التاسع في جدول أعمال هذه الدورة ، وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية ، يعتمد في هذا اليوم التاسع من تموز /يوليه عام ثمان وأربعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية ، التي ستسمى اتفاقية العمل ليلا (النساء)

حيث نصت هذه الاتفاقية على :

المادة (1) : في مفهوم هذه الاتفاقية ، يعني مصطلح "المنشأة الصناعية" المناجم والمحاجر ، والأشغال الأخرى المتعلقة باستخراج المعادن من باطن الأرض.²

المادة (2) : في مفهوم هذه الاتفاقية ، تعني كلمة "الليل" فترة من احدى عشرة ساعة متعاقبة على الأقل ، تشمل فترة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة وتقع بين الساعة العاشرة مساء والسابعة صباحا ، ويجوز للسلطة المختصة أن تقر فترات تختلف باختلاف المناطق ، أو الصناعات ، أو المنشآت ، أو فروع الصناعات أو المنشآت ولكن عليها أن تستشير منظمات اصحاب العمل ومنظمات العمال.³

المادة (3) : لا يجوز تشغيل النساء ، أي كانت أعمارهن ، ليلا في أي منشأة صناعية عامة كانت

¹ -انظر للمادة (1) من الموقع: www.hrw.org/legacy/arabic/un-files/text/cedaw.html تاريخ

الإطلاع 18 أوت 2020، سا:00:8

² - انظر المادة (1) من الموقع : <http://qjwtomoliwgh.com> ، تاريخ الإطلاع 18 أوت 2020 .

³ - انظر المادة (2) من نفس الموقع .

أو خاصة ، أو في أي من فروعها ، وتستثنى من ذلك المنشآت التي لا يستخدم فيها سوى أفراد من نفس الأسرة¹.

المادة (4) : لا تنطبق المادة 3 على:

أ) حالات القوة القاهرة ، عندما يحدث في أي مؤسسة توقف عن العمل لم يكن في المستطاع التنبؤ به وليس من طبيعته أن يتكرر.

ب) الحالات التي يقتضي العمل فيها استعمال مواد أولية أو مواد في طور المعالجة وتكون عرضة للتلف السريع ، وكان هذا العمل الليلي ضروريا للمحافظة على المواد المذكورة من خسارة محققة².

المادة (5) : 1- يجوز للحكومة أو توقف حظر عمل المرأة ليلا ، بعد التشاور مع منظمات اصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية ، عندما تقتضي المصلحة الوطنية ذلك لمواجهة ظروف طارئة خطيرة .

2- تخطر الحكومة المعنية المدير العام لمكتب العمل الدولي بوقف هذا الخطر في تقريرها السنوي عن تطبيق هذه الاتفاقية³.

المادة (6) : يجوز تخفيض فترة العمل بالليل الى عشر ساعات في ستين يوما في السنة في المنشآت الصناعية التي تتأثر باختلاف المواسم وفي جميع الأحوال عندما تقتضي ظروف استثنائية ذلك⁴.

المادة (7) : يجوز جعل فترة الليل أقصر مما تقرر في المواد السابقة في البلدان التي يجعل مناخها العمل نهارا بالغ الارهاق ، شريطة منح فترة راحة تعويضية أثناء النهار⁵.

المادة (8) : لا تنطبق هذه الاتفاقية على:

¹ - انظر المادة (3) من نفس الموقع .

² - انظر المادة (4) من نفس الموقع .

³ - انظر المادة (5) من نفس الموقع .

⁴ - انظر المادة (6) من نفس الموقع .

⁵ - انظر المادة (7) من نفس الموقع .

أ) النساء اللاتي يشغلن مراكز مسئولة ذات طابع اداري أو تقني .

ب) النساء المستخدمات في أقسام الصحة والرعاية الاجتماعية ولا يشتغلن عادة في أعمال يدوية¹.

الجزء الثاني : أحكام خاصة لبعض البلدان

المادة (9) : يجوز في البلدان التي لم يطبق فيها بعد نظام حكومي على استخدام المرأة في المنشآت الصناعية أثناء الليل ، أن تعلن الحكومة ، بصفة مؤقتة ولمدة أقصاها ثلاث سنوات ، أن مصطلح "الليل" يعني فترة من عشر ساعات فقط ، تشمل فترة تحددها السلطة المختصة بسبع ساعات متعاقبة على الأقل وتقع ما بين الساعة العاشرة مساء والسابعة صباحا².

المادة (10) : - تنطبق أحكام هذه الاتفاقية على الهند

- تنطبق الأحكام المذكورة على جميع الأقاليم التي يكون تطبيقها عليها من اختصاص السلطة التشريعية³.

المادة (11) : يجوز لمؤتمر العمل الدولي ، في أية دورة يكون فيها هذا الموضوع مدرجا في جدول أعماله ، أن يعتمد بأغلبية الثلثين أية مشاريع تعديلات لواحدة أو أكثر من المواد السابقة من الجزء الثاني من هذه الاتفاقية⁴.

¹ - انظر المادة (8) من نفس الموقع .

² - انظر المادة (9) من نفس الموقع .

³ - انظر المادة (10) من نفس الموقع .

⁴ - انظر المادة (11) من نفس الموقع .

المطلب الثالث : اتفاقية حماية الأمومة

تعد إتفاقية حماية الأمومة واحدة من ضمن اتفاقيات منظمة العمل الدولية ، ولقد تم تأسيسها عام 2000م ، مع وجود مقدمة واضحة ألا هي ، نحن بحاجة إلى مراجعة اتفاقية حماية الأمومة عام 1952م وتوصية حماية الأمومة عام 1952 م ، لكن يتم التعزيز للمساواة لكافة النساء في القوى العاملة وضمان صحة وسلامة الأم والطفل ، ولكي يتم الإعتراف بالتطور الإقتصادي والإجتماعي لجميع الأعضاء ، هذا بالإضافة إلى التنوع في المؤسسات وتطوير سبل حماية الأمومة في القانون والممارسة الوطنية ، هذا ويشير إلى بنود الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام 1948م ، إتفاقية الأمم المتحدة لمحو كافة أشكال التمييز ضد المرأة 1979م ، وإتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل 1989م ، وإعلان المنظمة الدولية بخصوص المساواة في الفرص والمعاملة بين العاملات النساء 1975م ، وأيضا إعلان منظمة العمل الدولية بشأن ميادى والحقوق السياسية في العمل ومتابعته أول بأول ، وهذا بالإضافة إلى إتفاقيات وتوصيات العمل الدولية التي تسعى إلى تأكيد المساواة في الفرص والمعاملة للعاملين من الرجال والنساء ، ولكي يتم الإعتراف بالتطور الإقتصادي والإجتماعي لجميع الأعضاء ، هذا وبالإضافة إلى التنوع في المؤسسات وتطوير سبل حماية الأمومة في القانون والممارسة الوطنية ، هذا ويشير بنود الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام 1948م، إتفاقية الأمم المتحدة لمحو كافة أشكال التمييز ضد المرأة¹.

¹ - سمر حدادين ، حماية الأمومة ، متوفر بالموقع : <http://alrai.com/article/10525107/0/0> ، تاريخ الإطلاع 17 أوت 2020، على الساعة 10:30 دقيقة .

المبحث الثالث : الحماية القانونية للمرأة العاملة في الجزائر

إن دخول المرأة في عالم الشغل بكل مسؤولية عى قدم المساواة مع الرجل يساهم في رقي المجتمع ، ونجد بأن عمل المرأة يخضع لعدة آليات منها الأداة القانونية التي تحدد وضع المرأة وترسم معالم مركزها القانوني و فقد منحها القانون مركزا مميزا ظهرت آثاره في واقع الحياة ، ولتحقيق الموازنة والتكاف يجب إحترام مبدأ المساواة بين الطرفين وذلك لحماية حقوقها ، ففي الأونة الآخيرة عرفت الجزائر كغيرها من دول العالم جائحة كورونا " كوفيد 19" التي تعد موجة صادمة عالمية ضربت البشرية جمعاء ، فلقد خص المشرع الجزائري المرأة العاملة بإستثناءات وهذا ما سنتطرق له خلال المطالب التالي .

المطلب الأول : المرأة ومبدأ المساواة في العمل

إن مبدأ المساواة من المبادئ السياسية التي كافحت البشرية من أجل تأكيدها والمطالبة بها نتيجة للتقدم الحاصل في جميع المجالات ، وكذلك نتيجة لزيادة متطلبات الأسرة واحتياجاتها المتزايدة ، وهذا ماجعل خروج المرأة للعمل ضرورة لمساعدة الرجل والمساهمة في تقدم المجتمع وتطوره ، فلقد جاء الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ليؤكد على مبدأ المساواة بين المرأة والرجل ، على أن جميع الناس يولدون أحرار ومتساوين في الكرامة والحقوق والحريات دون أي تمييز قائم على أساس الجنس¹.

الفرع الأول : المساواة داخل مقر العمل

تتمتع المرأة العاملة بكامل الحقوق التي يتمتع بها الرجل وذلك من خلال المساواة في التشغيل والمساواة في الأجر والترقية ، فلقد مددها المشرع بنصوص قانونية خاصة لحمايتها .

أولا : المساواة في التشغيل

لقد حرص المشرع الجزائري على منع التمييز في مجال التوظيف حيث نصت المادة 6 فقرة 3 من القانون 90-11 المؤرخ في 1990/04/21 ، المتعلق بعلاقات العمل على أنه " يحق للعمال أيضا

¹ - بن كواشي حدة ، الحماية القانونية للمرأة العاملة في ظل تشريع الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون خاص ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ، 2018/2017 ، ص 5 .

في إطار علاقة العمل ، الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم¹ ، كما نصت المادة 17 منه على أنه تعد باطلّة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في اتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية ، أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال ، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل ، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها " ، كما نصت المادة 142 من على أنه " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج إلى 5000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامها إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب ، أو ظروف العمل ، كما وردت في المادة 17 منه ، فالمشرع الجزائري من خلال هذه المواد نجد بأنه كرس مبدأ المساواة في التوظيف ومنع أشكال التمييز بين العمال وفرض جزاءات عن المخالفة.

ثانيا : المساواة في الأجر :

يعتبر الأجر من الحقوق الإنسانية للعامل ، ومن أهم التزامات المستخدم ، الأمر الذي يجعله يحظى بالحماية المشددة ، وهو المقابل الذي يعطى للعامل مقابل ما أداه من عمل وذلك حسب نص المادة 80 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل ، تصنيف المادة 81 من قانون 90-11 يفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي:

_ الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدم .

_ التعويضات المدفوعة على أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة ، لاسيما العمل التناوبي والعمل المضّر والإلزامي ، بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة

_ العلاوة المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه .

¹ - القانون 11/90 ، المؤرخ في 1990/04/21 ، المتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية ، العدد 17 .

المشرع الجزائري وضع جزاءات مالية كضمانة لحماية المرأة العاملة عند مخالفة مبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء ، اذ نصت المادة 142 من قانون 90-11 على أنه " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامها اقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو في الراتب وظروف العمل ، كما وردت في المادة 17 من قانون 90-11 أنه " تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في اتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي الى التمييز بين العمال ، أينما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظرف العمل على أساس السن والجنس أو الوضعية الإجتماعية أو النسبية والقربانية العائلية والقناعات السياسية ، وانتماء إلى نقابة أو عدم انتماء إليها¹.

إن القانون 90-11 بدوره كرس مبدأ المساواة في الأجر بين الجنسين في نص المادة 84 على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجر بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون تمييز ، وأيضا من حق العامل ان يستفيد من الدفع المنتظم للأجر كل شهر وفقا للمادة 88 من نفس القانون والتي تنص على أنه يجب على المستخدم دفع الأجر لكل عام بانتظام عند حلول استحقاقه ولقى تشريع العمل حماية خاصة للأجر ومن ذلك :

_ امتياز الأجر عن باقي الديون المادة 89 من نفس القانون

_ عدم قابلية الأجر للحجز المادة 90 من نفس القانون .

ان المشرع الجزائري ركز على موضوع الأجر واعتبر عدم تسليم العامل قسمة الراتب المطابقة للأجر المقبوض أو إغفال عنصر من عناصر الأجر مخالفة يرتكبها المستخدم ويعاقب عليها وذلك حسب نص المادة 148 من قانون 90-11 بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج إلى 1000 دج إلى 2000 دج ، وفي حالة العودة وتكرار نفس الجريمة خلال 12 شهر تشدد العقوبة وترفع الغرامة بين 2000 دج إلى 4000 دج وتطبق حسب عدد المخالفات وبالخبس 3 أشهر أو إحدى العقوبتين فقط².

¹ - قانون 90-11 ، المرجع السابق ذكره .

² - القانون 90/11 ، المؤرخ في 21/04/1990 ، المتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية ، العدد 17 ، السنة

إن مبدأ المساواة وإن قصد به تحقيق العدالة بين العمال ، فهو لا يعني المساواة المطلقة بينهم بل يقتضي لتطبيقه أن يكون العمال الذين يطبق عليهم متساوين في طبيعة العمل الذي يقومون به في المؤهل والكفاءة والخبرة والأقدمية¹.

ثالثا : المساواة في الترقية :

الترقية هي الجزء المعنوي والمادي على ابراز الكفاءة والقدرة في اتقان العمل والتفاني فيه وهي الاعتراف الصريح على جدارة ومهارة العامل في قيانه بعمله ، وهي بذلك تشكل الحافز المعنوي للعامل للرفع من مستواه المهني².

فبالرغم من أن كل النصوص القانونية تبدأ بالدساتير ومختلف قوانين العمل المتعاقبة التي تقر مبدأ المساواة في الترقية في العمل بين الرجال والنساء وتمنع أي تمييز كان نوعه بما في ذلك الذي يكون على أساس الجنس ، فقد نصت المادة 36 من دستور 2016م³، على " تعمل الدولة على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل وتشجيع الدولة ترقية المرأة في المناصب المسؤولة في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات .

فالمشرع الجزائري ، فلقد اكتفى بالنص على المبادئ العامة للمساواة بما فيها المساواة في الترقية ، ولكنه لم ينص على أي ضمانات أو آلية ميدانية تفصل هذا الحق ، ما عدا النصوص العامة التي تمنح التمييز في كل مراحل علاقة العمل والتي تعاقب على إدراج شرط تمييزي في العقود والاتفاقيات الجماعية⁴.

¹ - مهدي بخدة ، القانون الجزائري للعمل ، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع ،الجزائر ، ص 167 .
² - أحمية سليمان ، معايير العمل الدولية والعربية في مجال تشغيل المرأة ، بحث قدم للندوة العربية الخاصة بالقيادات النسائية ، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل ، الجزائر من 25 إلى 30/09/1999م ، ص 25 .
³ - تعديل دستور 2016 ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 16-01 ، المؤرخ في 7 مارس 2016، الجريدة الرسمية ، الجمهورية الجزائرية العدد 14 .
⁴ - تاج عطاء الله ، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2009 ، ص 138 .

يتمتع العامل بالحق في الترقية المهنية وذلك طبقا لنص المادة 61 من القانون المتعلق بعلاقات العمل
11/90¹

التي تنص على " تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل او داخل الترتيب السلمي المهني وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا للأهلية الخاصة بالعامل واستحقاقه .

الفرع الثاني : المساواة خارج مقر العمل

تقر كل التشريعات الحديثة مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في ميدان التكوين المهني ، وتمنع كل تمييز مهما كان نوعه ، ومن المكاسب التي ناضلت من أجلها الطبقة العاملة في العالم عبر العصور الحق النقابي ومن ذلك حق تشكيل النقابات ، والالتزام إليها بكل حرية لتبني انشغالات العمال وتمثيلهم والمطالبة بحقوقهم المشروعة والدفاع عنها .

أولا : التكوين المهني

إن المشرع الجزائري كرس الحق في التكوين المهني وجعله واجبا لكلا الجنسين عمال وعاملات ، وفي الأمر 31/7 تناول المشرع التكوين المهني ونص في المادة 113 من على أن " لكل عامل الحق في التكوين والاتفاق والترقية المهنية " ، وقد يكون هذا التخصص نظريا أو تطبيقيا².

إن القانون الأساسي للعمال تناول التكوين والترقية والحماية الاجتماعية ، وجعل العمل التكويني أحد عوامل الترقية الاجتماعية والمهنية للعمال وضمانا للتنمية الاقتصادية للبلاد طبقا للمادة 171 منه³.

ان قانون رقم 07/81 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين يحدد في المادة 12 منه ، الفقرة الأولى سن المتصرف ما بين 15 سنة و 18 سنة ، فإن القانون رقم 01-2000 المؤرخ في 18 يناير

¹ - القانون 90-11 ، المؤرخ في 21/04/1990 ، المتعلق بطب العمل ، الجريدة الرسمية ، العدد 17 ، لسنة 1990 .

² - الأمر 31/75 ، المؤرخ في 29/04/1975م ، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، الجريدة الرسمية ، العدد 39 ، لسنة 1975 .

³ - قانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 ، القانون الأساسي العام للعمال

2000م يتم سابقة ويضرب فقرة أخيرة للمادة 12 مقتضاها تحديد الحد الأقصى لسن المترشح للتمهين إلى 30 سنة بالنسبة للإناث ففي حالات استثنائية تحدد عن طريق التنظيم¹.

بالمقابل نجد القانون 11/90 المتعلق بطب العمل ، كذلك اعتبر التكوين المهني والترقية في العمل حقا ثابتا لكل العمال يستفيدون منها في اطار علاقة العمل ، فنصت المادة 57 منه " يجب على كل مستخدم أن يياشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال ... " إذ وجب على كل هيئة مستخدمة القيام بأعمال التكوين وتحسين المستوى لصالح العمال².

ويهدف التكوين المهني إلى تحسين مستوى العامل قصد ترقيته في عمله ، ويتمتع العامل لهذا الغرض من تكييف لأوقات العمل أو بعتلة خاصة في عمله ، مع الإحتفاظ بمنصب عمله بشرط أن يوافق صاحب العمل على ذلك ، والتكوين ليس حقا بل هو أيضا واجب يتعين عليه أن يؤديه وهو ما أكده بعض الباحثين ، للعامل أيضا الحق ففي التكوين المهني بل من الواجب عليه ذلك بإعتباره وسيلة ممتازة لرفع المردودية واكتساب الخبرات والمعايير الحديثة دعما لمبدأ المتاجرة والمنافسة وذلك بتحسين مستوى اليد العاملة سواء في إطار التكوين المستمر أو بأحد مراكز التكوين على أن يتم إعداد سياسة التكوين بمساهمة لجنة المشاركة بالمؤسسات ، والتي يتكفل مجموع العمال والمنظمات النقابية بتكوينها³.

ثانيا : التمثيل النقابي :

لقد أصبحت الحقوق النقابية كغيرها من الحقوق السياسية والمدنية للمواطن في مختلف التشريعات والداستير وذلك بفضل تصنيفات العمال الذين عملوا من أجل أن يصبح الحق النقابي والحرية النقابية جزء من الحقوق والحريات العامة لكل المواطنين ، والمنظومة القانونية كرسست منذ

¹ - قانون 01-2000 ، مؤرخ في 12 شوال عام 1420هـ الموافق ل 18 يناير 2000 ، يعدل ويتم القانون رقم

07-81 المؤرخ في 24 شعبان عام 1401 الموافق ل يونيو 1981 ، والمتعلق بالتمهين .

² - القانون 90-11 ، المتعلق بطب العمل ، مرجع سابق .

³ - بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل وعلاقات العمل الفردية والجماعية ، دار ربحانة للنشر والتوزيع ،

الجزائر ، ص 65 .

الإستقلال هذه الحرية وهذا الحق في الدساتير والقوانين وأفرزت مبدئيا المساواة بين الجنسين ففي كل الحقوق بما فيها الحق النقابي .

إن الحق في ممارسة النشاط النقابي هو حق دستوري مكرس في طليعة الحقوق السياسية ، المدنية الممنوحة للعامل بالمساواة على أنه لا يقتصر على ممارسة نشاط نقابي فحسب ، بل يتعدى إلى الحرية في الإنتماء النقابي، بالمقابل يتمتع العامل بالحماية القانونية من أي تمييز وضد أي عامل على أساس النشاط النقابي من حيث المرتب أو توزيع العمل ، أو الترقية أو التوظيف ، أو التكوين المهني ، كما لا يجوز ممارسة الضغوط على المنظمة النقابية من جهة ومن جهة أخرى لا يمكن ممارسة السلطة التأديبية على النقابي بسبب نشاطه النقابي ، لأن ذلك لا يعتبر خطأ تأديبيا بل هو حق دستوري ، وأي عقوبة في هذا المجال تعتبر باطلة وعديمة الأثر¹.

المطلب الثاني : قواعد حماية المرأة في العمل

تتميز المرأة عن الرجل ببعض الخصوصيات منها ضعف بنيته الجسدية مقارنة بالرجل ، مما يجعلها مؤهلة للقيام ببعض الأعمال دون أعمال أخرى تتميز بالخطورة ، مما أدى بالمشرع إلى إقرار بعض من الحماية عليها في شكل منع بعض هذه الأعمال وخطر العمل على المرأة في أوقات محددة الذي يرد عليه إستثناءات .

الفرع الأول : خطر تشغيل النساء في أعمال وأوقات معينة

تقر التشريعات في الدول المتحضرة مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة ، من حيث فرص العمل وإمتهاداته ، ولكن مبدأ المساواة لا ينفى أن المرأة أضعف قوة من الرجل وأن هناك من الأعمال ما يتطلب مجهودا عظيما شاقا لا تقوى المرأة على القيام به ، هذا أن طبيعة المرأة ووظيفتها كأم

¹ - مهدي بخدة ، مرجع سابق ، ص 202-203 .

تقتضيان رعاية خاصة من الدولة حتى لا يكون العمل خطر على صحة المرأة وصحة الجيل الناشئ ، وقد كانت هذه الإعتبارات هي التي دعت المشرع إلى التدخل لتحديد ساعات العمل¹.

أولا : الأعمال الخطيرة

إن طبيعة التكوين الفيزيولوجي للمرأة من جهة ومتطلبات العادات والتقاليد والتربية الأخلاقية ، خاصة في مجال العمل تتعلق بطبيعة ونوعية الأعمال التي لا يجب أن تقوم بها المرأة وكذلك منع تشغيل النساء في بعض الظروف حماية لهن من مختلف الأخطاء المعنوية والأخلاقية .

أما القانون الأساسي العام للعامل والنصوص التطبيقية له اتخذت نفس الصيغة ولم تأتي بالتحديد في هذا الميدان إذ نصت المادة 16 من قانون 06-82 لعلاقات العمل الفردية على أنه : " لا يجوز استخدام النساء في أشغال خطيرة أو عديمة النظافة أو مضرّة بصحتهن "، تحدد قائمة الأشغال أو مناصب العمل حيث يمنع استخدام النساء بموجب القرار من الوزير المكلف بالعمل .

قررت المادة 16 من نفس القانون حماية خاصة للنساء حيث منعت بغض النظر عن بعض الأحكام المتعلقة بالقصر من الجنسين تشغيلهن في أشغال خطيرة أو عديمة النظافة أو مضرّة بصحتهم ، ويعاقب كل مخالف للأحكام التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بشروط تشغيل النساء والأحداث بغرامة ما بين 2000 و 4000 دج على أن يطبق هذه الغرامة بمقدار عدد المخالفات المثبتة للمادة 89 من القانون المشار إليه سابق².

مع صدور أول نص هو القانون 07/88 المتعلق بالنظافة ، الأمن وطب العمل ، الذي نص في المادة 07 منه على " يتعين على المؤسسة المستخدمة مراعاة أمن العمال في اختيار التقنيات والتكنولوجيا ، في تنظيم العمل ويجب أن تكون التجهيزات والآلات والآليات والأجهزة والأدوات وكل

¹ - بن كواشي حدة ، الحماية القانونية للمرأة العاملة في ظل التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون خاص ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ، 2017/2018 ، ص 26 .

² - قانون 06-62 ، المؤرخ في 27 فيفري 1986 ، المتعلق بالعلاقات العمل الفردية ، الجريدة الرسمية ، العدد 09 ، لسنة 1982 .

وسائل العمل مناسبة للأشغال الواجب إنجازها ، ولضرورة الإحتياط من الأخطاء التي قد تتعرض للعمال¹.

نظرا للخطورة الكبيرة التي يتعرض لها العمال في هذا المجال ، فقد منع المشرع الجزائري منعا مطلقا تشغيل المرأة الحامل في أشغال تكون ففيها عرضة للإشعاعات ، إذ نصت المادة 64 من المرسوم 132/86 على انه "لايجوز أن يشغل أحد في أعمال متصلة بإشعاعات أيونية في الحالات التالية إذا كان العامل إمراة حاملا" ، وهذا لأمر معقول بالنظر للآثار الوخيمة التي تترتب عنه على الجنين ، بحيث تكون سببا في إحداث تشوهات خلقية أو اضطرابات عقلية أو تحولات سرطانية ، مما يؤثر بشكل أو بآخر على مستقبل البشرية، كما ألزمت المادة 50 من نفس المرسوم ، على المرأة الحامل ان تخبر طبيب العمل بمجرد ثبوت الحمل لديها والغرض من ذلك هو تمكين هذا الأخير من اتخاذ الإجراءات اللازمة لمنعها من العمل ، وكذا متابعتها طبيا ...²

غير أن المرسوم الرئاسي رقم 05-17 المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات ، رفع هذ المنع على المرأة العاملة خاصة الحوامل لكن وفق شروط أتت بها المادة 36 منه بقولها : يجب على كل إمراة تشغل منصب عمل تحت الإشعاعات المرئية إعلام مستخدمها وطبيبها في العمل ، بحالة حملها بمجرد علمها بذلك ، حيث يتخذ المستخدم التدابير الضرورية من أجل تحويلها عند الإقتضاء بناء على رأي طبي العمل إلى منصب عمل ملائم أكثر لحمايتها والجنين من الإشعاعات ، وبالنسبة لأفراد من الجمهور لا يجوز تحويل المرأة المرضعة او ابقائها في منصب عمل في المنطقة الخاضعة للرقابة والتي تحتوي على خطر التلوث الداخلي³.

¹ - قانون 88-07 ، المؤرخ في 02/07/1988 ، المتعلق بالنظافة ، الأمن ، طلب العمل ، الجريدة الرسمية ، العدد 04 ، لسنة 1988 .

² - المرسوم 86-132 ، المؤرخ في 27/05/198 ، الذي يحدد قواعد حماية العمال ضد اخطار الإشعاعات الأيونية وكذا المتعلقة بمراقبة حيازة واستعمال المصادر الإشعاعية والأجهزة التي تتولد عنها أشعة أيونية ، الجريدة الرسمية ، العدد 30.

³ - مرسوم رئاسي رقم 05-17 ، المؤرخ في 11/04/2005 ، المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤذية ، الجريدة الرسمية ، العدد 27.

ثانيا : الأعمال الشاقة

الأعمال التي تفوق الجهد هي تلك الأعمال المضنية والتي غالبا ما لا يستطيع العامل الإستمرار فيها لمدة معينة، ومن أهم هذه الأعمال بالنسبة للنساء ، العمل تحت سطح الأرض ورفع الأوزان والحمولات ، المشرع الجزائري يبدو من خلال النصوص المتوفرة أنه لم يثير طرحه إلى منع تشغيل النساء تحت سطح الأرض بداية من الأمر 90-11 المتعلق بالعلاقات الفردية ، اذ اكتفى بالنص على منع استخدام النساء في مراكز غير صحية ، أو خطرة أو مضنية ، كذلك في الأعمال التي تتطلب جهدا لا يتناسب مع قوتهن ومضرة بصحتهن طبقا للمادة 260 منه ¹.

مادام المشرع هنا لم ينص صراحة على منع العمل تحت سطح الأرض بالنسبة للنساء فإنه يفهم من عموم النص ، أن هذا العمل يدخل في اطاره وعليه يمكن اعتبار المناجم من مراكز العمل غير صحية وخطيرة ومضيرة بالنسبة للمرأة .

كذلك الحال بالنسبة للقانون الأساسي العام للعامل وقانون المتعلق بالعلاقات الفردية لسنة 1982 ، الذي جاء تطبيقا للأول ، ولم ينص صراحة على منع استخدامهن تحت سطح الأرض وكذلك الأمر بالنسبة للقانون 90-11 ، الذي أشار إليها بالصورة عامة في متن المادة 05 فقرة 4 والمادة فقرة 2 ، غير أن المادة الوحيدة التي لمحت في هذا الأمر هي المادة 11 من قانون 88-07 المتعلق بالنظافة ، الأمن ، وطب العمل ، حيث ألزمت المستخدم التأكد من أن الأعمال الموكلة للنساء العمال ، القصر ، المعوقين ، لا يجب أن تتطلب جهدا يفوق قواهم ، أما فيما يتعلق برفع الأعمال في بلادنا أن النصيبين الوحيديين الذي جاء خاصين هما نص المادة 11 من قانون 88-07 والتي تقر في هذا الصدد ب إلزام المستخدم التأكد من أن الأعمال التي توكل للنساء .. لا تتطلب جهدا يفوق قواهن ².

كذلك النص التطبيقي الذي جاء به مسوم التنفيذي 91/05 في مادته 26 ، والذي حدد الوزن الأقصى الذي يمكن للنساء والعمال القصر رفعه ، ب 25 كلغ لمسافات قصيرة فقط دون إستعمال رافعات أو تجهيزات ميكانيكية ، أما الوزن الأقصى المسموح بحمله لباقي العمال (رجال) فهو 50

¹ - القانون 90-11 ، المتعلق بطب العمل ، مرجع سابق .

² - قانون 88-07 ، المتعلق بالنظافة والأمن وطلب العمل .

كلف ، ومن خلال هذا النص نلاحظ أن المشرع الجزائري قد تماشى مع روح الإتفاقية الدولية رقم 127 الصادرة عن المنظمة العالمية للعمل في دورتها ، التي لم تحدد الأوزان بشكل حسابي أو رقمي ، إلا أنها وضعت الإطار العام وكلفت الدول المنظمة إليها بهذا العمل¹.

يجب أن تكون موضوع دورية وصيانة من شأنها الحفاظ على حسن سيرتها وذلك من أجل ضمان الأمن في وسط العمل ، تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم ، حيث اتجه المشرع الجزائري خاصة ففي المواد من 38 إلى 44 من نفس القانون إلى عدم التمييز بين الرجال والنساء في الحماية إذا نص فيها على قواعد العامة لحماية العمال أولا دون إستثناء حماية الآلات بشكل لا يجعلها خطيرة ، ثانيا كما دعم الحماية الخاصة بالنساء والطوائف الأكثر تأثرا من ظروف العمل هذه بالمراقبة الطبية الخاصة بذلك ، وأنه أقر هذه الرقابة بالنسبة للنساء الحوامل والأمهات اللاتي لهن الطفل على الأقل دون السنين ، كما وسها للنساء بعد عطلة الأمومة إما عن الحماية المقررة للمرأة العاملة عند التعامل بالمواد الكيماوية وهي عناصر أو مواد مستحضرة سامة يترتب على التعامل بها لمدة معينة إصابة العامل بأمراض مهنية بحسب المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 05-08 المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو مواد أو مستحضرات الخطرة في وسط العمل².

جاءت بها المادة 10 والمتمثلة في مراقبة الفحوص الطبية وتعويض منصب العمل حفاظا على صحة الجنين والرضيع بالنسبة للعاملات الحوامل والمرضعات بالخصوص الإشعاعات الأيونية ، صدر مرسوم رقم 86-132 المحدد لقواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات الأيونية وتلك المتعلقة بمراقبة وحيازة وإستعمال مواد مشعة والتجهيزات التي تصدر عن إشعاعات أيونية إذا حدد هذا المرسوم القواعد التقنية التي يجب إحترامها لإستعمال هذه المواد وطرق الحماية منها .

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 05/91 ، المادة 26 .

² - المرسوم 132/86 ، المؤرخ في 27 ماي 198 ، الذي يحدد قواعد حماية العمال ضد أخطار الإشعاعات الأيونية وكذلك المتعلقة بالمراقبة بالحيازة واستعمال المصادر الإشعاعية والأجهزة التي تتولد عنها الأشعة الأيونية ، الجريدة الرسمية ، العدد 30 .

الفرع الثاني : تنظيم العمل الليلي

نظرا للبنية التي تتمتع بها المرأة من الناحية الفيزيولوجية من جهة والاعباء العائلية الكبيرة التي تضطلع بها داخل الأسرة من جهة أخرى فقد ذهب أغلب التشريعات إلى تنظيم تشغيل النساء في الليل فيحرم عمل المرأة ليلا كقاعدة عامة وبلاستثناءات حالات خاصة محدودة

أولا مبدأ منع تشغيل النساء ليلا

إن الجزائر مباشرة بعد الاستقلال انضمت الى اتفاقية حضر العمل الليلي المؤرخ في 1984 وصادق عليها بتاريخ 19 أكتوبر 1962 والقانون الجزائري عرف استقرار في هذا الميدان إذا منذ سنة 1975 إلى يومنا هذا أبقى على مبدأ منع تشغيل النساء والقصر من الجنسين كقاعدة عامة ولم يتأثر إلى حد لان بالتوجه العالمي الذي يرمي الى رفع هذا المنع عليهن فيما يتعلق بالعمل الليلي الأمر يرجع لم يرى الأستاذ سليمان إلى طبيعة التكوين الفيزيولوجي للمرأة من جهة متطلبات العادات والتقاليد والتربية الأخلاقية التي فرضتها تعاليم ديننا الحق من جهة أخرى قد منع لأمر 31/75¹ ، كمبدأ عام تشغيل النساء في أي عمل ليلي في 194 الفقرة الأولى " لا يجوز استخدام النساء في أي عمل ليلي " ، والملاحظة أن المادة 194 تضع قيودا عاما على مبدأ الحرية التعاقد على العمل فالأصل أن النساء يتمتعون بنفس الحقوق ويتحملون نفس الواجبات في المجتمعات المعاصرة و بالتالي لهن الحق في التعاقد على العمل ليلا أو نهارا ولكن المشرع لأسباب إنسانية واجتماعية يحظر استغلالهن ليلا حماية لهن من جهة أخرى لكن تضطلع المرأة بأعبائها نحو أطفالها .

والملاحظة من هذه النصوص كلها أن المشرع الجزائري حرم تشغيل النساء مهما كانت وضعيتهن بشرط بلوغ سن معين وهي محددة ب 18 سنة في الأمر 31/75 ، و 19 سنة في القانون 11/90 إذ تنص المادة 28 منه على: لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذي يقل أعمارهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي. بالنسبة لتعريف الليلة بأنه كل عمل يجري بين الساعة الثامنة

¹ - الامر 31/75 ، المؤرخ في 1975/04/29 ، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص،

الجريدة الرسمية ، العدد 39 ، لسنة 1975 .

مساء والخامسة صباحا إذ تنص المادة 27 من نفس القانون " كل عمل ينفذ من الساعة التاسعة مساء الى الخامسة صباحا يعتبر عملا ليلي...¹ .

ثانيا : الاستثناءات الواردة على مبدأ الصنع

بالرغم من كل التشريعات كأصل عام تمنع العمل الليلي إلا أن هناك بعض الاستثناءات التي وردت على مبدأ المنع هذا في التشريع الجزائري في الأمر 31/75²، واستثناءا على المبدأ العام القاضي بمنع العمل الليلي بالنسبة للنساء أورد المشرع الجزائري هنا بعض لأحوال التي يمكن للمستخدم أن يستغل فيها النساء يجوز تشغيل النساء التي تتزايد أعمارهم عن 18 سنة في العمل الليلي ولكن في وحدات معينة تحدد بموجب قرار من وزير العمل والشؤون الإجتماعية يجوز استخدام النساء وكذا العمال المتدربين من كلا الجنسين إستثنائية فقط في أعمال يكون القصد منها الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع او تدارك الحوادث الطارئة وإضافة إلى هذا التصنيف الذي فرضه المشرع على المستخدم ملزم بأحد الموافقة المسبقة من مفتشية العمل وتكون هذه الموافقة محبوبة وتتخذ شكل قرار يغلقه هذا الأخير داخل أماكن عمل حتى يمكن الإطلاع عليه بسهولة في الأمر 31/75 نظم المشرع العمل الليلي تنظيما محكما نلمس فيه تدخل الدولة كطرف قوى لحماية العامل عموما والمرأة العاملة على وجه الأخص من ذلك أنه ضيق من نطاق لإستخدام فيه وأحاطه بضمانات كافية تحد من تعسف رب العمل³.

أما فيما يتعلق بالقانون 03/81 أورد المشرع الجزائري بهذا القانون والذي جاء تطبيقا للقانون الأساسي العام للعامل استثناء وحيدا يتعلق بالنساء الراشدات أي اللاتي يفوق سنهن 19 سنة والمتمثل في السماح لهن "بالعمل ليلا في بعض وحدات الإنتاج أو الخدمات أو مناصب العمل التي تحدد بالمرسوم "وفي الغالب فإن المشرع يقصد بخدمات أو مناصب العمل تلك التي تتدخل في إطار

¹ - قانون 11/90 ، المؤرخ في 1990/04/21 ، المتعلق بعلاقات العمل الفردية ، الجريدة الرسمية ، العدد 17 ، لسنة 1990 .

² - الأمر 31/ 75 ، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، مرجع سابق ذكره .

³ - الأمر 31/ 75 ، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، مرجع نفسه .

الصحة العمومية كالمستشفيات أو المصحات إذ لا يعقل أن نترك المؤسسات الحيوية على سبيل المثال بدون مداومة¹.

في إطار القانون 11/ 90 حيث نراه خلافا لنصوص السابقة أورد استثناء وحيدا ذكره في متن المادة 26 فقرة 2 منه بقوله أنه "يجوز تشغيل النساء ليلا إذ يبرز ذلك طبيعة النشاط أو خصوصيات منصب العمل"

وشرط ذلك بتصريح تقدمه مفتشية العمل المتخصصة إقليميا. فالإجراء القانوني الوحيد لتشغيل النساء ليلا هو الحصول على رخصة من مفتش العمل المختص إقليميا الصادر حسب رؤيته لقرارات العمل وحاجته لموضوع الطلب².

أن المشرع الجزائري وضع عقوبة في نص المادة 143 من القانون نفسه على مخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل النساء ليلا تتمثل في غرامة مالية يتراوح مبلغها ما بين 500 دج إلى 1000 دج عن كل مخالفة فإن هذا الاجراء يبقى ناقصا في غياب عقوبة أكثر جدية و.... يمكن أن تصل إلى حد الحبس لمدة معينة مع دفع غرامة مالية معقولة متماشي مع الواقع الإقتصادي وقيمة العملة الوطنية والصراف. لا يجوز تشغيل النساء بعد الساعة 8 مساء إلا بعد الحصول على ترخيص من قبل مفتشية العمل³.

المطلب الثالث: نظام حماية الأم في العمل

تعتبر المرأة بصفقتها أم هي المنشأة والمكونة للأجيال إذ خصها المشرع بقوانين خاصة تأمينية وامتيازات وهذا ما انتظر إليه في الفروع الآتية

¹ - القانون 81 - 03 ، المؤرخ في 1981/02/21 ، يحدد المدة القانونية للعمل ، جريدة الرسمية ، عدد 08 لسنة 1981 .

² - القانون 90-11 ، مرجع سابق ذكره .

³ - المادة 143 من قانون 11/90 ، مرجع سابق ذكره .

الفرع الأول : الامتيازات الناتجة عن الأمومة

تعتبر عطلة الأمومة من أهم الحقوق التي تستحقها المرأة العاملة بمناسبة الأمومة ومن بين أهم الامتيازات نجد الحق في الراحة أو عطلة الأمومة والضمانات المهنية المتمثلة في حماية الشغل و التسهيلات الممنوحة للمرأة الحامل قبل وبعد الولادة .

أولاً: الحق في الراحة : منح القانون للمرأة الحق في الحصول على عطلة الأمومة وفقاً للشروط والضوابط التي ينص عليها القانون وذلك حماية لصحتها .

1_ مدة الراحة : حسب نص المادة 55 من قانون 11/90 "تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقاً للتشريع المحمول به يمكنهن الإستفادة أيضاً من تسهيلات حسب الشروط المحددة في التنظيم الداخلي للمؤسسة المستخدمة " ، فالقانون منح المرأة الحق في الحصول على عطلة الأمومة وفقاً للشروط والضوابط التي ينص عليها القانون و يستبعد من هذا التعريف النساء العاملات خارج قانون العمل و عرفها جانب من الفقه بأنها عطلة رامية إلى حماية المرأة العاملة وصحة الطفل أثناء الفترة المحيطة بالولادة سواء كانت الفترة تسبق الولادة أو بعدها مباشرة وحددت ب 14 أسبوعاً متتالية تبدأ على الأقل ب 6 أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة¹.

تعتبر هذه العطلة نوع من الحماية التي منها القانون شرط أن تكون عاملة وحامل ويتم توزيع هذه العطلة أثناء الحمل وبعد الوضع كي لا يتم استغلال هذا الوضع .

إن العطلة المرضية واقعة مشتركة بين الحامل والمرأة على قدم المساواة ويخضعان لنفس الأحكام والمقصود بالمرض واقعة الحمل والولادة وتتمثل العطلة المرضية فيما يلي :

أ/ المرض الناجم عن الحمل : ففي الجزائر المرأة الحامل يمكن أن تتوقف عن العمل في هذه الحالة دون الإستفادة من تأمين على الأمومة بل تستفيد من تأمين على المرض ويتعويض بقدر ب 50% من الأجر اليومي.

¹ - القانون 11/90 ، المؤرخ في 1990/04/21 ، المتعلق بعلاقات العمل الفردية ، الجريدة الرسمية ، العدد 17

، سنة 1990 .

ب/ المرض الناجم عن الوضع : حسب المادة 29 من قانون 11/83 المعدل بالأمر 17/96 تستحق المرأة العاملة تعويضية يومية عن الفترة التي انقطعت فيها عن العمل وهي 14 أسبوعا متتالية .

ويتعين أن تنقطع عن الحمل وجوبا لفترة معينة قبل التاريخ المحتمل للوضع بناء على شهادة طبية لا تقل هذه الفترة عن 14 أسبوع ويمكن تمديد عطلة الأمومة في حالة الخطأ في تاريخ الوضع وهذا مانص عليه المشرع صراحة وهناك حالات لم يتطرق لها المشرع الجزائري وهي تمديد عطلة الأمومة في حالة تعدد الولادات إلا أنه اعترف بحق العاملة بمدة عطلة أمومة مهما كان عدد الولادات ¹.

أهداف عطلة الأمومة :

إن استحقاق العاملة عطلة الأمومة لوحدها لا يكفي بل لابد أن تتمتع خلال هذه المدة ببعض الحقوق والتي من بينها رجوع العاملة إلى منصب عملها فالمشرع الجزائري نص صراحة على أن كل تسريح يتخذ خلال فترة عطلة الأمومة يعتبر لاغيا وعديم الأثر. وفي حال غياب العاملة عن مكان العمل بسبب عطلة الأمومة يخول القانون للمستخدم الحق أن يشغل مكانها عامل آخر بموجب عقد محدد المدة وهذا ما أكدته المادة 12 من قانون 11/90 وتكون مدة هذا العقد هي مدة غياب العاملة الغائبة بسبب عطلة الأمومة كي يضمن استمرارية العمل في المقابل أوجب المشرع على المستخدم المحافظة على منصب العاملة الغائبة وهذا بموجب المادة 12 من فقرة 3 من قانون 11/90 التي جاء فيها " ...عندما يتعلق الامر باستخلاف عامل مثبت في منصب متغيب عنه مؤقتا يجب على المستخدم ان يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه " ².

هذا ما أكدته المادة 65 من قانون 11/90 "... يعاد إدراج العمال المشار إليهم في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل من خلال هذه المادة نرى أن المشرع الجزائري لم يشترط على المستخدم أن يعيد العاملة إلى منصب

¹ - الامر رقم 17/96 ، المؤرخ في 1996/07/06 يعدل ويتم رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 ، والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، الجريدة الرسمية ، العدد 42 ، عام 1917 .

² - القانون 90-11 ، مرجع سابق .

عملها التي تركته قبل العطلة لابد أن يكون منصب العمل الجديد لا يقل عن أجر منصب العمل القديم وكذا المحافظة على النسل الترتيبي¹.

2- منع الإستخدام

تعتبر ضمانات قانونية حيث يضع إستخدام العاملات قبل وبعد الوضع حيث نصت المادة 24 فقرة 3 من القانون رقم 31/75 على أنه "يحظر تشغيل النساء خلال فترة 8 أسابيع الواقعة بمجموعها قبل وبعد ولادتهن وخلال الأسابيع الستة التالية لولادتهن مهما كانت الأسباب".

يعتبر الوقف أو المنع الذي نص عليه المشرع وفقا إجباريا بالنسبة لصاحب العمل مدته 6 أسابيع من تاريخ الوضع فلا يجوز تشغيل الأمهات خلال هذه الفترة مهما كانت الأسباب الداعية لتشغيلهن ويتوقف عملهن في هذه الحالة 08 أسابيع أخرى تقع كلها قبل الولادة أو جزء منها قبل الولادة والجزء الآخر بعد الولادة ويتوقف ذلك على الحالة الصحية للعاملة الحامل فإذا توقفت عن العمل 04 أسابيع قبل التاريخ المفترض للولادة مثلا فإنه ينبغي أن تتوقف عن العمل خلال الأربع أسابيع المتبقية بعد عطلة 6 أسابيع الإجبارية بعد الولادة بذلك تصبح المدة الكلية لوقفها عن الحمل 14 أسبوعا².

لقد طور المشرع آليات الأمومة بصدور قانون التأمينات الإجتماعية رقم 11/83 سهل الإجراءات الخاصة بالامومة ومنها قضية منع الإستخدام تقتضي على وجوب توقف المرأة العاملة عن العمل أسبوعا واحدا قبل التاريخ المفترض للولادة ويحدد هذا الأخير عن طريق شهادة طبية³.

طبقا للمادة 29 من قانون 11/83 يحق للمرأة أن تتوقف عن عملها خلال 14 أسبوعا متتالية على أن تنقطع وجوبا عن عملها لفترة تسبق التاريخ المحتمل للوضع بناء على شهادة طبية بشرط أن

¹ - القانون 11/90 ، مرجع نفسه.

² - الامر 31/75 ، المؤرخ في 1975/04/29 ، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ،

مرجع سابق ذكره .

³ - الأمر 17/96 ، مرجع سابق .

لا تقل هذه الفترة عن أسبوع وعندما تنهي عطلة الأمومة يمكن للمرأة أن تستأنف عملها من جديد، وإذا رفض رب العمل رجوعها إلى عملها يعتبر رفضه هذا فسخا للعقد غير مشروع¹.

ثانيا: الضمانات المهنية

إن دخول المرأة إلى عالم الشغل وتميزها عن الرجل بالوظيفة الإجتماعية السامية المتمثلة في الإنجاب أوجب على المشرع ضمان حماية قانونية كافية حفاظا على منصب الشغل التي تشغله كما أعطى تسهيلات للمرأة الحامل قبل الولادة وبعدها .

1- التسهيلات المضمونة للمرأة قبل الولادة

أ/ النقل المؤقت

لم ينص المشرع صراحة على النقل المؤقت من منصب إلى منصب آخر أكثر ملائمة للمرأة الحامل أو تخفيض ساعات العمل في هذه الحالة، حيث نص على إلزامية الفحص بالنسبة للنساء طبقا للمادة 292 من الأمر 31/75²، والصلاحيات تكون لطبيب الحمل في إثبات النقل من الوظيفة لضرورية طبية بالمقابل نجد أن القانون 11/90 إكتفى بالنص في مادته 55 فقرة 2 بخصوص الأمومة " يمكن أن تستفيد العاملات من تسهيلات في ظروف العمل يحددها النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة"³ .

لذا فإنه لم ينص صراحة على هذه التسهيلات في ظروف العمل التي تستفيد بها النساء وترك أمر التفصيل فيها للنظام الداخلي .

¹ - الأمر رقم 17/96 ، مرجع سابق ذكره .

² - الأمر 31-75 ، مرجع سابق .

³ - القانون 11-90 ، مرجع سابق .

ب/ العمل بالتوقيت الجزئي

يقع بطلب من العامل أو العاملة وموافقة المستخدم جاء اقرار هذا النوع من النظام في القانون 03/81¹ ، الذي يحدد المدة القانونية للعمل حيث أمر نظام العمل بنصف الدوام للنساء اللاتي لا يخضعن للخدمة المدنية طبقا للمادة 6 منه أو ما يسمى بالعمل بالتوقيت الجزئي أما قانون 90-11² ، في مادته 13 نص على النظام لكن دون تفصيل .

2- التسهيلات الممنوحة بعد الولادة

أ / الرضاعة :

إن أغلب القوانين التي تعاقبت ومنها دستور 1996³ ، في مادته 58 و 36 اعترفت للمرأة بعد مرحلة الوضع بحقوقها في الإستفادة من فترات الراحة تدخل في إطار العمل الفعلي مدفوعة الأجر لارضاع طفلها أما للرضاعة أهمية بالغة لطفل لقوله تعالى: "والوالدات يرضعن أولادهن حولين كاملين لمن أراد أن يتم الرضاعة " ، في هذا الإطار كرس الامر 31/75 هذا الحق ضمن المادة 233 حيث نصت على أنه " تتمتع الأمهات اللواتي يرضعن أطفالهن بساعة واحدة لهذا الغرض في اليوم خلال ساعات العمل مدفوعة الأجر وذلك مدة سنة واحدة ابتداء من تاريخ الولادة ولا تدخل هذه الساعة في الفترات الأخرى من الراحة المقررة خلال يوم العمل ويمكن أن توزع على فترتين كل منهما ب 30 دقيقة ذلك بناء على طلب المعنية⁴ .

غير أن القانون 90-11 التزم الصمت وترك تنظيم المسألة للنظام الداخلي لكل هيئة مستخدمة وهذا ما بقيت عليه المادة 55 من قانون 90-11 والتي جاءت فيها : تستفد العاملات خلال فترات ما قبل

¹ - القانون 81-03 ، المؤرخ في 21/02/1981 ، يحدد المدة القانونية للعمل ، الجريدة الرسمية ، العدد 08 ، لسنة 1981 .

² - القانون 90/11 ، مرجع سابق ذكره .

³ - دستور 1996 ، الصادر بموجب مرسوم رئاسي 96-438 ، المؤرخ في 07/12/1996 ، الجريدة الرسمية ، العدد 76 ، المؤرخ في 08/12/1996 .

⁴ - الامر 75/31 ، المؤرخ في 29/04/1975 ، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، الجريدة الرسمية ، العدد 39 ، لسنة 1975 .

الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المجهول ، يمكن الإستفادة من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة¹.

ب/ الاحالة على الاستداع :

قد يحدث أن تحتاج المرأة العاملة بعد فترة الولادة والتحاقها بمنصب عملها إلى فترة طالت أو قصرت إلى ملازمة طفلها خاصة في السنوات الأولى من حياته بهدف تربيته. حيث نص المشرع في المواد من 51 إلى 59 من قانون 06/82² ، وفقا لهذا القانون جاء تعريف الحالة على الاستداع على انها إيقاف مؤقت لعلاقة العمل. إن المشرع أحاط العامل والمرأة العاملة على وجه الخصوص بحمايته كاملة كونه نص على هذه الحالة بوصفها حقا ثابتا لايجوز على المستخدم أن يرفضه كما أنه حد المدة القصوى 4 سنوات على أكثر تقدير مما يقيد أنها مدة معقولة وهذا عكس القانون 90-11³ ، الذي ألغى كل التصنيفات حيث جاءت أحكامه في هذا الشأن عامة وغير مميزة لأنه حالة بصفة خاصة اذ نص في المادة 64 في الفقرتين 01 و08 اذ يمكن للمرأة في هذه الحالة ان تستفيد من هذا الحق باتفاقها مع المستخدم أو في شكل طلب عطلة بدون أجر . المشرع لم يحدد مدة الإحالة على الاستداع في هذه الحالة وتركها لاتفاق الطرفين في إطار الاتفاقيات الجماعية .

الفرع الثاني: جهود الجزائر لحماية المرأة العاملة في ظل جائحة كورونا

أبرزت وزيرة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة حول آثار فيروس كورونا على المرأة وجهود الجزائر للتصدي لهذه الجائحة من خلال قرارات رئيس الجمهورية عبد المجيد تبون واوضحت في مداخلة لها "الجزائر حرصت في ظل هذه الجائحة، على اتخاذ جملة من التدابير الوقائية لفائدة المواطنين من الجنسين ومن كل الفئات العمرية"، مضيفة أنه " منذ بداية هذه الأزمة الصحية العالمية ، اتخذ رئيس الجمهورية قرارات سيادية تتضمن إجراءات احترازية للتصدي لهذا الوباء، والحد من تفشيه والوقاية منه ."

¹ - القانون 11/90 ، مرجع سابق ذكره .

² - القانون 06/82 ، المؤرخ في 1982/02/27 ، يتعلق بعلاقات العمل الفردية ، الجريدة الرسمية ، العدد 09 ،

لسنة 1982.

³ - القانون 11/90 ، مرجع سابق ذكره .

ومن بين هذه الإجراءات الاحترازية التقليل من عدد العمال بالإدارات والمؤسسات العمومية والخاصة، ووضع النساء الحوامل والمريبات والأطفال الصغار وذوي الأمراض المزمنة في إجازة استثنائية مدفوعة الأجر .

وأشارت الوزيرة إلى إقتراحات المجلس الوطني للأسرة والمرأة كهيئة إستشارية حول الإجراءات التحسيسية التوعوية للوقاية من هذه الجائحة بالنسبة للمرأة خاصة والأسرة عامة ومرافقة أفراد الأسرة لتجاوز الوضع الاستثنائي الناجم عن البقاء في البيت سواء لأصحاب المهن الخاصة أو النساء في الوضعيات الخاصة أو الأطفال و المراهقين وتعزيز الآليات المخصصة لدعم الأسرة والنساء ربات الأسر .

في 17 مارس 2020 في إطار إجتماع تكميلي لجلسة العمل بخصوص تفتيش فيروس كورونا في البلاد أصدر المجتمعون بالرئاسة في إطار الحد من إنتشار الوباء عددا من القرارات وتطبيق العزل على حالات الإصابة سواء كانت مشبوهة أو مؤكدة منها :

- تسريح نصف من الموظفين والاحتفاظ فقط لمستخدمي المصالح الحيوية الضرورية مع الاحتفاظ برواتبهم .

- تسريح النساء العاملات اللواتي لهن أطفال صغار ¹ .

في 21 مارس 2020 أصدر الوزير الأول عبد العزيز جداد مرسوما تنفيذيا يحدد كليات تطبيق إجراءات التي أقرها رئيس الجمهورية والزامية الوقاية من إنتشار وباء كوفيد-19 ومكافحته، ونشر المرسوم رقم 20-69 في العدد 15 من الجريدة الرسمية .

في 23 مارس 2020 قرر رئيس الجمهورية عبد المجيد تبون أثر انعقاد اجتماعا للمجلس الأعلى للأمن بجملة من الإجراءات الجديدة وتكملة للإجراءات المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المؤرخ في 21 مارس 2020 ومنها :

¹ - اجتماع لجنة المرأة العربية ، متوفر بالموقع ، www.aps.dz./ar/societe/88408 ، تاريخ الاطلاع

2020/08/21 ، على الساعة 19:50 سا .

يطبق إجراء تسريح 50% من العمال كذلك في القطاع الاقتصادي و الخدمات العمومية والخاصة بحيث سيتم دراسة الخسائر المنجزة عن هذا الإجراء لتتكفل بها الدولة في وقت لاحق¹.

¹ - اجتماع لجنة المرأة العربية ، متوفر بالموقع ، <http://covid19.cipalgerie.com/ar> ، تاريخ الإطلاع 2020/08/21 ، 19:49 سا.

الفصل الثاني

الأثار المترتبة عن عمل المرأة

في قانون الأسرة الجزائري

الفصل الثاني : الأثار المترتبة عن عمل المرأة في قانون الأسرة الجزائري

قد يؤدي عمل المرأة للعديد من الانعكاسات التي قد تعود عليها وعلى زوجها وعلى أولادها ، لأن خروجها للعمل يساهم في تغيير بنية الأدوار الملقاة على عاتقها بالإضافة إلى أدوارها كأم وكزوجة ، ودورها كعاملة خارج البيت لمساندة زوجها وفي ضوء هذه الأدوار المتداخلة تعيش المرأة حالة من الضغوطات ، والتي تؤثر عليها سلبا ، كما أن عمل المرأة قد ينجم عنه العديد من الآثار وهذا ما يدفع بنا للتساؤل حول ما مدى تأثير عمل المرأة في قانون الأسرة الجزائري ؟ .

المبحث الأول : عمل المرأة كشرط في عقد الزواج

كثيرا ما يحدث أن يشترط أحد الزوجين على الآخر شروطا يريد بها تحقيق منفعة لنفسه وحماية مصالحه أثناء سريان عقد الزواج ونفاذه وهذا نظرا للحوادث التي يسيئ فيها أحد الزوجين للآخر والتي تعتبر حافزا للتفكير في وضع الشروط فيقبل بها الطرف الآخر طواعية من غير إكراه .

المطلب الأول : مفهوم الشرط المقترن بعقد الزواج

نتطرق لتعريف الشرط ، ثم بيان خصائصه كالاتي :

الفرع الأول : تعريف الشرط

نوضح تعريف الشرط لغة ثم قانونا فيما يلي :

أولا : التعريف اللغوي للشرط : يقصد به إلزاما الشيء والتزامه في البيع ونحوه¹ ، ومنه أطلق الشرط في اللغة على ما يشترطه المتعاقد في عقوده والتزامه اتجاه نفسه أو غيره ، فهو كالعلامة التي تميز العقد عن أمثاله بإشتراط أحكام إضافية يتفق عليها الطرفان².

ثانيا : التعريف الإصطلاحي للشرط : هو ما يتوقف عليه وجود الشيء ، بأن يوجد عند وجوده ، وينعدم بانعدام الشرط كقول الرجل لامرأته : " إن خرجتي من الدار فأنت طالق ، فإن وقوع الطلاق هنا يتوقف على خروج المرأة ، وقيل أن الشرط : هو "ما يتوقف عليه الحكم وليس بعلة الحكم ، أي ما يلزم من عدمه عدم المشروط ولا يلزم من وجوده وجود المشروط"³، ومثال ذلك الشروط التي يتطلبها

¹ - بطرس البستاني ، محيط المحيط ، مكتبة لبنان ناشرون ، 1979 ، ص 40.

² - رشدي شحاتة ، الاشتراط في وثيقة الزواج في الفقه الإسلامي وقانون الأحوال الشخصية ، مكتبة دار الفكر العربي ، مصر ، 2001 ، ص 28 .

³ - نور الدين عباسي ، إتقان الضبط في الفرق بين السبب والشرط ، مجلة الموافقات المعهد الوطني العالي لأصول الدين ، الجزائر ، العدد 04 ، 1995 ، ص 352 .

المشروع لإبرام العقود ، كشرط الأهلية ، فإنها إلزامية في كل عقد ، حيث أن فاقد الأهلية كالمجنون لا ينعقد عقده¹.

الفرع الثاني : خصائص الشرط

للشرط خصائص عديدة منها

أولا : الشرط أمر زائد على أصل العقد

إن العقد ينعقد بمجرد توافر أركانه وشروطه التي تطلبها المشرع دون حاجة إلى وجود الشرط المقترن بالعقد ، لأن هذا الأخير يدخل على العقد بعد تمامه وتوافر أكانه وشروطه ، فلو اشترطت المرأة في عقد الزواج كبلا كضمان وقبل بذلك الزوج فإن اشتراط الضمان لضمان العمل أمر زائد عن عقد الزواج لانه ينعقد بدون هذا الشرط ، ولا يتوقف وجوده في ذاته على هذا الشرط ونفس الحكم ينطبق على بقية أنواع العقود

ثانيا : الشرط أمر مستقل

أن يكون الشرط متعلقا بالالتزام يوجد في المستقبل غير موجود في الماضي ولا ي الحال ، حيث لا يستحيل على المتقاعد الإلتزام بالشرط تجاه المشتراط وإذا كان الشرط واقع بالفعل ، فلا فائدة من إشتراطه لأنه تحصي حاصل².

ثالثا : الشرط أمر محتمل الوقوع

أن يكون الشرط متعلقا بأمر يكون في وسع المتعاقد المشتراط عليه بتغييره وهذا يقتضي أن يكون محتملا الوقوع في المستقبل فلا التزام بمستحيل ، لأنه إذا كان الشرط مستحيل الوقوع فإن العقد يكون باطلا ، والإلإستحالة إما أن تكون مادية أو قانونية ، وتحقق الشرط كتعليق الهبة على الطيران في الهواء بغير طائرة أو على عدم عروب الشمس في اليوم الموالي ، أما الإلإستحالة القانونية فمناطقها

¹ - كوثر كامل ، شروط عقد الزواج في الشريعة الإسلامية ، دار بوسلامة للطباعة والنشر والتوزيع ، تونس ، 1983 ، ص 3 .

² - رشدي شحاتة ، مرجع سابق ، ص 03 .

نص القانون حيث يعتبر الشرط مستحيلا إذا واجه عقبة قانونية تحول دون تحققه ، كالزواج من إحدى المحارم¹.

المطلب الثاني: الاشتراط في عقد الزواج بين الحظر والإباحة

إن حرية الاشتراط في عقد الزواج تابعة لحرية التعاقد، بدليل أن من يقولون ببدأ حرية التعاقد يفتحون باب الشروط في العقود فيجعلون للعقاد أن يشترط عند إنشاء العقد ما شاء من الشروط وعلى العكس من ذلك، فإن الذين يقولون بأن الأصل في العقود المنع ويتمسكون بمقتضيات العقود التي أقرها الشارع والآثار التي اعتبرها، لا يحترمون من الشروط إلا ما يتفق مع مقتضيات العقود².

وتفريفا لذلك اختلاف الفقهاء ما بين مضيق وموسع بينما يتعلق بحرية التعاقد وبالتالي حرية الاشتراط، حيث ذهب جانب من الفقهاء إلى أن الأصل في الاشتراط الحظر، وذهب رأي آخر إلى أن الأصل في الاشتراط الإباحة، ومن هنا يثور التساؤل حول مدى حرية الزوجين في تحديد الشروط المقترنة بعقد الزواج التي من شأنها أن تؤثر في آثار عقد الزواج؟

الفرع الأول : آراء الفقهاء الأصل اشتراط الحظر

يمثل هذا الرأي مذهب الظاهرية، المتمثلون في إتباع داوود بن علي وابن حزم الأندلسي ، إضافة إلى رأي كل من الحنفية والمالكية و الشافعية الذين يتمسكون بظاهر النصوص ويقفون عندها، فإرادة الإنسان حسب هذا الرأي لا تنشئ من العقود والشروط إلا ما نص الشارع على إباحته، وأما ما وراء ذلك وهي لا تملك إنشاؤه وإن فعلته كان باطلا ، وهذه المذاهب تتفق مبدئيا على أن الأصل في الاشتراط الحظر ويتمسك أصحابها جميعا بهذا المبدأ إجمالا، وإن اختلفوا في التفاصيل³.

يرى أصحاب هذا الرأي بأن الأصل في العقود و الشروط هو الحظر للإباحة حتى يقوم الدليل من كتاب الله أو السنة الصحيحة أو الإجماع أو القياس أو الاستحسان على الإباحة، ولهذا أبطلوا كل عقد

¹ - محمد شتا أبو سعد ، أحكام العقود المتعلقة عى شرط ، درا الجامعة الجديدة للنشر ، القاهرة ، 2000 ، ص 50.

² - محي الدين إسماعيل، نظرية العقد، دار النهضة العربية ، الطبعة الثالثة، 1994 ، ص 103.

³ - عبد الكريم زيدان ، المدخل لدراسة الشريعة الإسلامية ، مؤسسة الرسالة ، الطبعة السادسة ، بدون سنة ، ص

أو تصرف لم يرد من الشارع ما يدل على جوازه و صحته¹ ، فالشروط الجائزة هي التي توافق مقتضى العقد وتلائم حكمه، أو التي يدل على مشروعيتها دليل معين من الأدلة المعتبرة في إثبات الأحكام الشرعية ، واستدلوا على ذلك بقوله تعالى : " ومن يتعدى حدود الله فأولئك هم الظالمون " ² ، ووجب الدلالة من هذه الآية أن الله سبحانه وتعالى يبين لنا الحدود التي لا يصح لعباده أن يتجاوزوها ومنه فإن كل الشروط لم يرد به دليل معين يكون تعديا لحدود الشريعة لا يجب الوفاء به ³ ، وتقوم نظرية مقتضى العقد على أساس أن إرادة الزوجين لا تنشئ عقدا بقدر ما تحقق انضمامها إلى نظام قانوني ، بحيث تقتصر إرادتها في الرغبة والاتجاه نحو إبرام عقد الزواج وليس لهما مناقشة أو تعديل لأثاره ، وفي هذا تغليب لمصلحة المجتمع على المصالح الخاصة بالأفراد وتحقيق استقرار النظام العام ⁴ ، لقد أغلق أصحاب هذا الرأي باب الشروط ولم يفتحوه إلا بقدر معلوم يختلف سعة وضيقا تبعا لاختلاف نظرتهم في الأخذ بالأدلة الشريفة توسعا للاختلاف في نظرتهم في مدى موافقة الشرط لمقتضى العقد وملائمته لحكمته وانتفاء ذلك ⁵ .

في الحقيقة إن الفقه الإسلامي ليس قاصرا على مذهب الظاهرية وبقية أنصار هذا الرأي، بل يشمل أيضا ما يعبر عن شمولية الفقه الإسلامي وصلاحيته بكل زمان و مكان بما يحمل من آراء و أفكار وحلول ناجعة وهذا ما يتضح لنا جليا من خلال آراء وأدلة الرأي الثاني المتصلة بحرية الاشتراط

ثانيا: الرأي القائل بأن الأصل في الاشتراط الإباحة

يرى أصحاب هذا الاتجاه أن حرية الاشتراط تابعة لحرية التعاقد والعقود مركبة على الشروط، وحسب أنصار هذا الرأي ، فإن للأفراد أن يتبدعوا صورا جديدة من العقود والشروط على أن يكون ذلك

¹ - كوثر كامل علي ، شروط عقد الزواج في الشريعة الإسلامية ، دار بوسلامة للطباعة والنشر ، تونس، 1983، ص 18.

² - سورة البقرة الآية 227 .

³ - نشوة العلواني ، عقد الزواج والشروط الإتفاقية في ثوب عصري جديد ، دار ابن عزم ، 2003، ص 95.

⁴ - محمد كمال الدين إمام ، الزواج في الفقه الإسلامي، منشأة المعارف، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 1998، ص 72.

⁵ - زكى الدين شعبان ، نظرية الشروط المقترنة بالعقد في الشريعة والقانون ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1968، ص 62.

في دائرة معينة هي دائرة الحلال و المباح ولا تمتد هذه الحرية إلى دائرة الحرام ، لأن الإرادة في نظرهم كافية وحدها لتحقيق الالتزامات ، فالله تعالى أمر بالوفاء بالعقود و العهود على وجه العموم ولم يستثنى إلا ما كان محرما بنصوص الكتاب والسنة بل إن الله تعالى أمر بالوفاء بعهودهم حتى مع المشركين وهذا كله دليل على أن إرادة الإنسان في الشرع الإسلامي حرة في تصرفاتها¹ .

واستدلوا على ذلك في الآية الكريمة التي أوجب الوفاء بالعقود وهي قوله تعالى: " يا أيها الذين آمنوا أوفوا بالعقود "²، ووجه الدلالة أنها توجب الوفاء بما أحل الله من عقود³ وجاء الخطاب في هذه الآية بلفظ الإيمان والتكريم والتعظيم على وجوب الوفاء بكل عقد وعهد سواء كان بين الإنسان وربه أو بين الناس فيما بينهم⁴ .

ثالثا: الرأي الراجح

إن الأخذ برأي الحنابلة في حرية الاشتراط في عقد الزواج يكون هو الرأي الأرجح بشرط ألا يتنافى ذلك مع مقتضى عقد الزواج : وهكذا نجد أن حرية الإرادة في اشتراط الشروط في عقد الزواج تنعدم عند مذهب الظاهرية فالأصل عندهم هو المنع التام، لأنهم حصروا الاستدلال بالأدلة الشرعية في الكتاب والسنة ثم درية التقييد من حرية الإرادة عند كل من فقهاء المذهب الحنفي والشافعي و المالكي ، وهذا لإقرارهم الأخذ ببعض الأدلة الشرعية كالمصالح المرسلة و الاستحسان والعرف⁵، إلى أن تتسع دائرة الإباحة عند جمهور الحنابلة وعلى رأسهم ابن تيمية وتلميذه ابن القيم ، حيث أجاز الحنابلة للزوجين اشتراط الشروط التي تحقق منفعة مقصودة، ولا تتعارض مع مقتضى عقد الزواج ونصوص الشريعة ، وراعي الحنابلة في إباحة هذه الشروط ما للزواج من جانب كبير من القدسية ،

1 - محي الدين إسماعيل ، نظرية العقد ، مرجع السابق ، ص 106.

2 - سورة المائدة، الآية 1.

3 - محمد جمال الدين القاسمي، محاسن التأويل ، المجلد الرابع، دار الكتب العلمية، بيروت، 1997، ص 5.

4 - محمد علي الصابوني ، صفوة التفسير، الجزء الأول ، شركة الشهاب، الجزائر بدون سنة، ص 226.

5 - محمد أبو زهرة، تنظيم الأسرة وتنظيم النسل، دار الفكر العربي، القاهرة، 1988، ص 282.

وكذلك الدور الذي تقوم به هذه الشروط التي ترد في عقد الزواج وفيها منفعة للزوجين أو أحدهما أوجب أوجب وألزم من العقود الأخرى¹.

وأخيرا يجدر بنا أن نشير إلى أن الرأي الثاني الذي يقتضي بأن الأصل في الاشتراط الإباحة يمتاز بالمرونة والملائمة مع واقع الناس ومتطلباتهم وروابطهم العقدية وهو اتجاه سليم إذ الأصل في الأشياء الإباحة حتى يقوم الدليل على الحرمة، كما أنه يسمح للزوجين باشتراط شروط تهدف إلى ضمان مستقبلهم وحماية مصالحهم المشتركة وتقوية أواصر المودة والرحمة بينهما.

الفرع الثاني : موقف قانون أسرة الجزائري من الإشتراط في عقد الزواج

لقد نص المشرع الجزائري على الإشتراط في عقد الزواج في المادة 19 من قانون الأسرة المعدل بموجب الأمر 02/05 المؤرخ في 27/02/2005 ، والتي ورد فيها ما يلي " للزوجين أن يشترطا في عقد الزواج ، أو في عقد رسمي لاحق كل الشروط التي يرونها ضرورية ولاسيما شرط عدم تعدد الزوجات وعمل المرأة مالم تتنافى هذه الشروط مع أحكام هذا القانون .

وهنا تجدر الإشارة إلى أن هذه المادة ليست وليدة تعديل قانون الأسرة لسنة 2005 بل إن وجودها مرتبط بصدور قانون الأسرة لأول مرة سنة 1984 ، إلا أن المشرع أضاف لها عبارة (أو في عقد لاحق) ، والهدف من هذا التعديل تمكين الزوجين من حل المشاكل التي يتوقع أن تطرأ بعد الزواج، وحماية المرأة هنا يبدو جليا، حيث أعطى المشرع مثالين عن الشروط الصحيحة التي يمكن للزوجة أن تشترطها وهي عدم التعدد واشتراط العمل.

كما قضى المشرع الجزائري ببطلان كل الشروط التي تتنافى ومقتضيات عقد الزواج وذلك بموجب المادة 32 المعدلة بدورها ، بموجب القانون السابق الذكر التي تنص على ما يلي " يبطل الزواج إذا اشتمل على مانع أو شرط يتنافى مع مقتضيات العقد."

ونص كذلك في المادة 35 من قانون الأسرة على أنه " إذا اقترن عقد الزواج بشرط ينافيه كان الشرط باطلا والعقد صحيحا "

¹ - وهبة الزحيلي ، أصول الفقه الإسلامي، الجزء الأول، دار الفكر، الجزائر، 1986، ص 210.

ومن خلال ما سبق ذكره من مواد يمكن استخلاص النتائج التالية : أن المشرع الجزائري أعطى إمكانية الاشتراط للزوجين بشكل حر و مطلق مالم تتعارض تلك الشروط مع أحكام قانون الأسرة الجزائري أو مقتضيات عقد الزواج.

أعطى المشرع إمكانية الاشتراط للزوجين من خلال عقد الزواج نفسه الذي جمع بينهما أو من خلال عقد رسمي لاحق وفي ذلك تأكيد لضرورة الالتزام بالشروط المقيدة لكلا الزوجين والالتزام بتنفيذ هذه الشروط ليس عسيرا باعتبار أن وضعها إما يكون أثناء عقد الزواج وبحضور الشاهدين الذين يتطلبهما هذا العقد حسب المادة المعدلة بموجب الأمر رقم 02/05 المؤرخ في 27/02/2005 إما بعقد رسمي لاحق¹.

إن حق الاشتراط ليس مقصورا على أحد طرفي العلاقة الزوجية ، بل هو حق يتمتع به كل من الزوج والزوجة على حد سواء ، في إطار مبدأ المساواة بين الزوجين

مما سبق ذكره فإن المادة 19 من قانون الأسرة الجزائري تضمنت بصورة واضحة حماية لحقوق المرأة وتأثرت بشكل ضمني باهتمامات الاتفاقيات الدولية لحماية حقوق الإنسان بصفة عامة واتفاقيات القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بصفة خاصة ، وهذا من خلال ذكره شرطي عدم التعدد وعمل المرأة ، فشرط العمل للمرأة منصوص عليه في الدستور الجزائري بالنسبة للجنسين ، كما أكدت مختلف الاتفاقيات الدولية على حق المرأة في العمل ، حيث نصت المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10/12/1948 ، على أن " لجميع الأفراد دون تمييز الحق في أجر متساوي عن العمل المتساوي " كما أكد العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966، حيث نصت المادة 6 على حق كل فرد في العمل والمعروف أن الفرد في الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان يشمل المرأة إلى جانب الرجل.

¹ - رباحي أحمد ، ضوابط حرية الاشتراط في عقد الزواج بين قانون الأسرة الجزائري و الفقه الإسلامي، مجلة دراسات قانونية، مجلة سداسية تصدر من مخبر القانون الخاص الأساسي، جامعة تلمسان، 2010، العدد 07، ص

أما اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979 فقد تناولت هذا الحق من خلال المادة 11 التي تنص على أنه " يجب على الدول الأطراف في الاتفاقية إتخاذ كل التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في مجال العمل، لكي تكفل لها على أساس المساواة بين المرأة وبين الرجل والمرأة نفس الحقوق ولاسيما مايلي :

أ- الحق في العمل، بوصفه حقا ثابتا لكل البشر.

ب- الحق في التمتع بنفس فرص العمل.

ج- الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل .

إذن حق المرأة في الاشتراط المنصوص عليه في المادة 19 ، يمكنها من حماية حقوقها بشكل إرادي وإعطاء المشرع شرط عدم التعدد وشرط عدم العمل كمثال للشروط الصحيحة ، تعتبر من التدابير التي اتخذها المشرع من أجل تكييف قانون الأسرة مع الالتزامات الدولية للجزائر فيما يخص حماية المرأة.

المطلب الثالث: القيود الواردة على حرية الإشتراط في عقد الزواج

اختلاف فقهاء الشريعة الإسلامية في استنباط حدود الشروط المقترنة بعد الزواج ، وتعددت مذاهبهم ، فكان أضيقتها مجالا مذهب الظاهرية وواسعها مذهب الحنابلة في حين احتل المالكية والشافعية موقعا وسطا بين موقعي فقهاء كل من الظاهرية والحنابلة ، أما القوانين الوضعية تجعل من النظام العام القيد الأساسي على حريته الإشتراط ولا يخض بأن هذا المفهوم يقبل التوسع والتضييق بسبب مرونة وبنية النظام العام¹.

¹ - علي محي الدين، مبدأ الرضا في العقود، الجزء الثاني، دار البشائر الإسلامية، الطبعة الثانية، 2002، ص 59.

الفرع الأول : مراعاة قواعد النظام العام والآداب العامة

يعتبر قيد النظام العام والآداب العامة من أهم القيود الواردة على حرية الإشتراط في عقد الزواج وهذا لأن أغلب مواضيع الأحوال الشخصية من النظام العام ، فلا يجوز للزوجين تعديلها باتفاقات فيما بينهما¹ .

أما المقصود بمراعاة النظام العام هو عبارة عن مجموعة القوانين التي يقصد بها تحقيق مصلحة عامة للمجتمع سواء كانت هدف المصلحة سياسية وهذا هو مجال القوانين الدستورية والإدارية أو كانت هذه المصلحة اجتماعية وهو ما تراعيه قوانين الأحوال الشخصية أو كانت هذه المصلحة اقتصادية.

أما المقصود بمراعاة الآداب العامة هو إحترام الأصول الأساسية للأخلاق في المجتمع من الانحلال الخلقي . ومن هنا نجد أنه لا يجوز للزوجين تضمين عقود الزواج بشروط و بنود تمس بالآداب العامة على سبيل المثال: اشتراط الزوجة على زوجها العمل في الملاهي الليلية أو عارضة أزياء وذلك لتعارض هذه الشروط مع الآداب العامة التي تحكم المجتمعات العربية.

الفرع الثاني: عدم مخالفة أحكام قانون الأسرة

أباح المشرع الجزائري للزوجين أن يشترط كل الشروط التي يريانها ضرورية ، وأورد استثناءا يقيد العموم السابق وهذا يعني أن قانون الأسرة قد أباح للزوجين حرية الإشتراط ، غير أن هذه الإباحة مقيدة بعدم مخالفة ما ورد من أحكام و قواعد في قانون الأسرة والمقصود بهذه الأحكام كل الآثار الأصلية لعقد الزواج التي هي من مقتضى العقد² .

¹ - القيود الواردة على حرية الإشتراط في عقد الزواج متوفرة بالموقع ، <http://droit7.blogspot.com> ، تاريخ

الإطلاع 21/08/2020 على الساعة 20:20.

² - عبد العزيز سعد، الزواج والطلاق في قانون الأسرة الجزائري ، دار هومة للطباعة والنشر ، الطبعة الثالثة، الجزائر، 1996، ص 169.

وفي ظل التعديل الأخير في قانون الأسرة نصت المادة 19 من القانون شرط عدم تعدد الزوجات إلى جانب شرط عمل المرأة باعتبارهما شرطين ضروريين لتأثيرهما على حياة الأسرة ، وبهذا المشرع يكون قد حسم مسألة هذين الشرطين تشريعا وتم بذلك رفع الحرج عن القاضي والمتقاضين¹.

الفرع الثالث : جدية المصلحة

تعرف المصلحة في الشريعة على أنها جلب المنفعة ودفع المضرّة والمفسدة والمصلحة المعنوية هي كل مصلحة تؤدي إلى الحفاظ على الدين والنفس والمال والعقل والنسل².

أما المقصود بجدية المصلحة كقيد وارد على حرية الاشتراط في عقد الزواج هي أن يكون الهدف من الاشتراط تحقيق مصلحة مقصودة لكلا الزوجين أو أحدهما بشرط ألا يتنافى ذلك مع مقاصد الزواج فإذا كان الشرط موافقا لمقاصد العقد يجب الوفاء به والا كان منافيا للغاية الأساسية التي شرع من أجلها يبطل الشرط³.

¹ - بن داود عبد القادر، الوجيز في شرح قانون الأسرة الجديد، دار الهلال للخدمات الإعلامية، 2004، ص 103.

² - محمد تقيّة ، مصادر التشريع الإسلامي. الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1994، ص 149.

³ - سعيد فكرة ، الشرط عند الأصوليين ، رسالة دكتوراه ، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية ، معهد الشريعة ، قسنطينة ، 1996/1997 ، ص 633 .

المبحث الثاني : أثر عمل المرأة على حقها في الحضانة

يثبت للطفل منذ ولادته ثلاث ولايات : ولاية التربية ، والولاية على النفس ، والولاية على ماله إذا كان له مال ، وما يهمننا ولاية التربية أو ما يسمى بالحضانة ومنه الرعاية والتربية للطفل من الحقوق التي أقرتها الشريعة الإسلامية وجاء بها قانون الأسرة الجزائري ، ما أصطلح عليه بالحضانة من أبرز النتائج المتولدة عن انحلال الزواج¹.

وبهذا سوف نتعرض في المبحث إلى تعريف الحضانة في المطلب الأول ، وحق المرأة العاملة في الحضانة (المطلب الثاني) ، وسقوط الحق في الحضانة للمرأة العاملة (مطلب ثالث).

المطلب الأول : مفهوم الحضانة وأدلة مشروعيتها

للحضانة عدة حقوق مختلفة كما أنه الجهات التي تقوم بصياغتها وتنفيذها متعددة وعليه سنتناول في الفرع الأول تعريف الحضانة ، كما يجب تحديد وتبيان أدلة مشروعية الحضانة سواء من القرآن الكريم أو السنة النبوية أو الإجماع في الفرع الثاني .

الفرع الأول : تعريف الحضانة

أولا : التعريف اللغوي للحضانة

جاء في القاموس المحيط : " الحضان بالكسر ما دون الإبط إلى الكشخ أو الصدر والعضدان وما بينهما ، وجانب الشيء وناحيته ، جمع أحضان ، وحضن الصبي حضنا وحضانتته بالكسر جعله في حضنه أو رباه كاحتضانه ، والطانر بيضه حضنا وحضانه بكسرهما وحضونا رحم عليه للتفريخ"².

¹ - محمد أبو زهرة ، الأحوال الشخصية ، دون طبعة ، دار افكر العربي ، القاهرة ، 2005 ، ص 404 .

² - الفيروز لأبادي ، القاموس المحيط ، الجزء الرابع ، الطبعة الثالثة ، الهيئة العصرية العامة للكتاب ، القاهرة ،

1980 ، 2011 .

في تعريف لابن منظور للحضانة " بفتح الحاء وكسرهما ، مأخوذة الحزن وهو الحنين أو الصدر والعضدان وما بينهما ، ويقال حزن الطائر بيضه إذا ضمه إلى نفسه تحت جناحه ، وحضنت الأم ولدها إذا ضمته إلى حياها أو صدرها ، وقامت بتربيته ، وتسمى حينئذ حاضنته " ¹.

ثانيا : التعريف الإصطلاحي للحضانة :

من الناحية الفقهية إعتى كل من رجال القانون وفقهاء الشريعة الإسلامية بالتعريف بالحضانة على الرغم من وجود العديد من التعريفات ، إلا أنه هناك ما يميزها عن بعضها البعض في جوانب محددة ، نجد أن جلها تنصب في قالب واحد وهو رعاية الطفل والتكفل به صحيا وإجتماعيا وتربويا وأخلاقيا .

من أهم التعاريف أن الحضانة هي تربية الولد لمن له الحق في الحضانة ، أو هي تربية وحفظ من لا ينتقل بأمور نفسه عما يؤديه لعدم تمييزه كطفل وكبير ومجنون وذلك برعاية شؤونه وتدبير طعامه وملبسه ونومه وتنظيمه وعسل ثيابه في سن معين ².

أما الشافعية فيعتبرون الحضانة بأنها " هي تربية من لا يستقل بأموره بما يصلحه وينهيه عما يضره ، ولو كبيرا أو مجنونا ، كأن يتعهد بغسل جسده وثيابه وذهنه وكحله وربط الصغير في المهد وتحريكه لينام ، أما المالكية فيعرفون الحضانة بأنها " حفظ الولد والقيام بمصالحه " ³.

¹ - ابن منظور أبو الفضل جمال الدين محمد مكرم الإفريقي المعري ، لسان العرب ، مجلد العاشر ، دار صادر ، بيروت ، دون طبعة ، دون سنة نشر ، ص 661 .

² - رمضان علي الشرنباطي ، الفرقة بين الزوجين وحقوق الأولاد ، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان ، الطبعة الأولى ، 2006 ، ص 179 .

³ - أحمد محمد علي داود ، الأحوال الشخصية ، الجزء الثالث والرابع ، دار الثقافة ، عمان ، الطبعة الأولى ، 2009 ، ص 15 .

ثالثا : التعريف القانوني للحضانة

لقد جاء تعريف الحضانة في نص المادة 2 من قانون الأسرة بقولها " الحضانة هي رعاية الولد وتعليمه والقيام بتربيته على دين أبيه والسهر على حمايته وحفظه صحة وخلقا ، ويشترط في الحاضن أن يكون أهلا للقيام بذلك ¹ .

لم يخرج المشرع الجزائري إجمالا عن التعريف الفقهي للحضانة سوى أنه استعمل لفظ الولد بدلا عن الصغير ، كما أنه اعتمد في تعريفه للحضانة على أسبابها وأهدافها .

يبدو من خلال هذا التعريف مدى حرص القانون الجزائري على إبراز مهمة الحاضن ، حيث توسع في تعداد واجباته نحو المحضون ، وما يلاحظ على هذا التعريف : إرادة عازمة أظهرها المشرع الجزائري إتجاه هذا العمل الخطير أحاطه بقيود يكاد يذهب بها معنى الحضانة عن كل تربية تهمل الجانب الروحي والتعاقدى للطفل أو تصنف فيه الجانب العقلي لحساب الجانب الجسدي او العكس وأراد أن يلفت إنتباه الحاضن إلى ما هو مقدم عليه من واجبات نحو المضمون ² .

عرفت المادة 97 من المدونة المغربية " الحضانة حفظ الولد مما قد تضره قدر المستطاع والقيام بتربيته ومصالحه ³ .

عرفت المادة 54 من مجلة الأحوال الشخصية التونسية " الحضانة حفظ الولد في بيته والقيام بتربيته ⁴ .

من خلال التعريفين السابقين نجد أن المشرع الجزائري في قانون الأسرة ركز في تعريفه للحضانة على أسبابها وأهدافها وهي رعاية الولد ، والقيام بالتربية على دين أبيه والسهر على حمايته وحفظه صحة وخلقا .

¹ - القانون رقم 84-11 المؤرخ في 9 يونيو 1984 ، المتضمن قانون الأسرة الجزائري ، الجريدة الرسمية ، العدد 24 ، بتاريخ 12 يونيو 1984 .

² - فاطمة حداد ، حق المطلقة الحاضنة في السكن من خلال قانون الأسرة الجزائري ، مكتبة الوفاء القانونية ، الإسكندرية ، الطبعة الأولى ، 2017 ، ص 88-89 .

³ - مدونة الأحوال الشخصية المغربية ، المطبعة المنية ، الرياض ن الطبعة الثانية ، 192 ، ص 30 .

⁴ - مجلة الأحوال الشخصية التونسية ، المطبعة الرسمية ، تونس ، الطبعة الثانية ، 1962 ، ص 30 .

انطلاقا من تعريف المشرع الجزائري للحضانة الذي اعتمد فيه على أهداف وهي :

أولا : تعليم الولد : ويقصد به التمدريس الرسمي الذي يعد حق لكل طفل ويضمنه له القانون مجانا وإجباريا إلى غاية استنفاد طاقته واستطاعته في تحديد مستواه بناء على مكانته وكفاءته¹.

ثانيا : تربيته على دين أبيه : ساير المشرع الجزائري الفقهاء القائل بزواج المسلم بغير المسلمة وذلك منوه عنه ، بمفهوم المخالفة في المادة 30 من قانون الأسرة المعدلة بالأمر 05-02 مؤرخ في 27 فبراير 2005 ، عندما نص على التحريم المؤقت ونوه عن تحريم زواج المسلمة لغير المسلم والعكس جائز شرعا وقانون ، وما يؤكد ذلك أيضا تأكيد المشرع في المادة 62 على تربية الولد على دين أبيه². أي أن الحاصنة الأم قد تكون كافرة لذلك أجب عليه القانون بأن تقوم بتربية المحضون على مبادئ وقيم الإسلام وهو دين الأب في تنشئة الطفل³.

وهذا ما جسده قضاء المحكمة العليا الذي جاء في أحد قراراته ، لا يسقط إكتساب الحاضنة جنسية أجنبية حقها في الحضانة طالما لم يثبت ردها على الدين الإسلامي⁴.

ثالثا : السهر على حمايته : إذا كانت الحاضنة راعية يجب أن تتخذ جميع أشكال الحماية ، فيجب أن لا يكون الطفل عرضة لأي إعتداء مادي كالضرب أو الجرح أو أي إعتداء معنوي كالتخويف والشتم ، مما يؤدي إلى زعزة الطفل نفسيا ، ولس معنى ذلك ترك الطفل يفعل ما يريد ، فلا بدا من حماية الطفل من نفسه وليس فقط من الغير .

¹ - باديس ديابي ، صور وأثار فك الرابطة الزوجية في قانون الأسرة ، دار الهدى ، الجزائر ، دون الطبعة ، 2012 ، ص 125 .

² - القانون رقم 84-11 المؤرخ في 9 يونيو المتضمن قانون الأسرة الجزائرية ، الجريدة الرسمية ، العدد 24، بتاريخ 12 يونيو 1984 .

³ - باديس ديابي ، مرجع سابق ، ص 125 .

⁴ - قرار محكمة عليا ، غرفة الأحوال الشخصية ، ملف رقم 457038 ، بتاريخ 2008/09/10 ، المجلة القضائية ، العدد الثاني ، 2008 .

رابعا : حمايته صحيا : يجب أن يلقي الطفل العناية الصحية الكاملة خاصة في السنوات الأولى من حياته وذلك بأن يتلقى التلقيحات اللازمة والدورية ، وأن يعرض على الطبيب كلما إستدعت الحاجة ¹.

الفرع الثاني : أدلة مشروعيتها :

أولا : دليل مشروعية الحضانة من القرآن الكريم :

يتضح لنا وجوب الحضانة من خلال العديد من الآيات القرآنية قوله تعالى : " وَتَقَبَّلْهَا رَبُّهَا بِقَبُولِ حَسَنًا وَأَنْبَتَهَا نَبَاتًا حَسَنًا وَكَفَّلَهَا زَكَرِيَّا " ². أي جعل الله تعالى النبي زكريا عليه السلام متكفلا وحاضنا للسيدة مريم أي ملتزما بمصالحها ، فكانت في حضانته وتحت رعايته ³.

وقوله تعالى : " الْوَالِدَاتُ يَرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنَمِّمَ الرِّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تَضَارُّ وَالِدَةٌ بَوْلِدًا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بَوْلِدٌ " ⁴ ، ووجه الدلالة من الآية أن الله سبحانه وتعالى طالب من الأمهات بإرضاع أولادهن ، والرضاع من لوازم الحضانة ، فدللت الآية على مشروعية الحضانة فإذا كانت الأم هي التي تقوم بإرضاعه وهو في حضانتها فلا إشكال في هذا إذا كان إرضاع لغيرها فإنه ينبغي أن لا يضيع حق الأم في الحضانة أو لا يتأثر بذلك ⁵.

ثانيا : أدلة مشروعية الحضانة من السنة النبوية : لقد حدثت في حياة رسول الله صلى الله عليه وسلم مواقف نستطيع أن نستخرج من خلالها أهمية الحضانة ووجوبها ذكرتها العديد من الأحاديث في الصدق ، عن عمر بن شعيب عن ابيه عن جده عبد الله بن عمرو : أن امرأة قالت : " يا رسول الله إن

¹ - حسيني عزيزة ، الحضانة في قانون الأسرة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص قانون الأسرة ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الجزائر ، 2000 ، ص 28-29 .

² - سورة آل عمران ، الآية رقم 37 .

³ - محمد إسماعيل البخاري ، صحيح البخاري ، دار الإسلام ، الرياض ، الطبعة الأولى ، 1997 ، ص 114 .

⁴ - سورة البقرة ، الآية رقم 233 .

⁵ - فاطمة حداد ، حق المطلقة الحاضنة في السكن من خلال قانون الأسرة الجزائرية ، مكتبة الوفاء القانونية ،

الإسكندرية ، مصر ، الطبعة الأولى ، 2017 ، ص 88 - 89 .

ابني هذا كان بطني له وعاء ، وتذي له شفاء ، وحجري له حواء وإن أباه طبقني وأراد أن ينزعه مني ، فقال لها رسول الله صلى الله عليه وسلم : أنت أحق بهم ما لم تنكحي¹ .

ووجه الدلالة في هذا الحديث تؤكد المرأة للنبي عليه الصلاة والسلام أن بطنها كانت وعاء لولدها ، وقد كان جنينا وأن حجرها هو حضنها كان يضمه وهو صغير ، وهذه الصفات إختصت بها الأم ، وهذه الحثيات التي قدمتها الأم جعلت نبينا العادل يحكم لها بأحقيتها في حضانة ولدها إذا وقع الطلاق وتنازع الأبوين على حضانة الولد وهو دليل على مشروعية الحضانة من السنة النبوية واستحقاق الأم لولدها² .

نستنتج من الأحاديث السابقة دلالة واضحة على أحقية الأم في الحضانة وعلى وجوب رعاية الطفل وتربيته من خلال ما يسمى بالحضانة .

ثالثا : أدلة مشروعية الحضانة من الإجماع : روى أن عمر بن الخطاب فارق إمرأته بعد أن أنجب منها عاصما ثم نتج خلاف بين عمر ومطلقاته بشأن حضنة عاصي ، كل يود أن يضمه إليه ومن ثم رفع هذا النزاع إلى أبو بكر رضي الله عنه ، فقضى من منع عمر من ضم ابنه إليه ، وقال لعمر ربحه ومسها ومسحها وريقها خير له من الشهد عندك ، وكان الصحابة حين قال ذلك حاضرين ولم ينكر عليه أحد منهم ذلك إجماع³ .

¹ - فاطمة حداد ، المجمع نفسه ، ص 90-91 .

² - أحمد محمد علي داود ، مرجع سابق ، ص 11 .

³ - رمضان السيد الشرنباطي ، مرجع سابق ، ص 180-181 .

المطلب الثاني : حق المرأة العاملة في الحضانة

إذا كانت المرأة التي تحضن الصغير عاملة تكتسب وظيفة من وظائف التعليم والطب أو غير ذلك من الأعمال التي تشتغل بها النساء عادة ، فهل يعد عملها هذا مسقطا في حقها للحضانة من حيث عدم توفر شروط الحضانة فيها ، ظاهر نص المادة 62 من قانون الأسرة الجزائري¹.

تنص المادة المذكورة على أنه يجب أن يشترط في الحاضنين أن يكون حريصين على حماية المحضون صحيا ونفسيا ، وشرط الحماية للقيام بذلك هو عدم ضياع الولد بسبب إنشغال الحاضنة عنه وعملها خارج البيت ، فكلمت أن تكون حريصة على حمايته أي القدرة على التربية ، فعلاقة القدرة بإنشغال الحاضنة على الولد علاقة واضحة جدا ، حيث يعتبر الولد أمانة لدى الحاضنة ويجب عليها حفظها وعدم إضاعتها والتي تشتغل عن الولد مما يؤدي إلى ضياعه وتكون قد ضيعت الأمانة وهي تسقط الحضانة لكونها غير أمينة .

فعدم الأمانة عند الحنفية يشتمل الحالة التي تؤدي إلى ضياع الولد بالإنشغال عنه وقد يكون عمل المرأة مؤديا إلى هذه الحالة وقد لا يؤدي لذلك ، فلو أنها لم تشتغل عنه أو أن إنشغالها لا يؤدي إلى ضياع الولد فلا تسقط حضانته لأن علة السقوط غير متوفرة ، ولهذا نرى أن مجرد العمل لا يعد مسقطا للحضانة ما لم يؤدي ذلك العمل إلى إنشغال الحاضنة عن المحضون وضياعه في نهاية الأمر وهذا الأمر يختلف من حالة إلى أخرى².

ومعلوم أن مصلحة المحضون هي الأولى بالرعاية ، وخاصة في مثل هذ الرسائل ومن الأحسن أن يبقى الصغير عند أمه حتى ولو كانت عاملة ، المهم ألا يؤدي هذا العمل إلى ضياع المحضون.

وللقاضي أن ينظر في النزاع القائم حول هذه المسألة ، فإن ثبت لديه أن العمل يؤدي إلى ضياع الولد وتعرضه للخطر ، فلا تستحض المرأة في هذه الحالة الحضانة ويعد عملها إنشغالاً عن الولد

¹ - قانون 11-84 مؤرخ في 9 يونيو 1984 ، المتضمن قانون الأسرة الجزائري ، الجريدة الرسمية ، العدد 24 ن بتاريخ 14 يونيو 1984.

² - بن هبري عبد الحكيم ، أحكام الصلح في شؤون الأسرة وفق التشريع والقضاء الجزائري ، دار هومة الجزائر ، دون طبعة ، 2008 ، ص 86 .

وعدم الأمانة¹، كما أن المشرع الجزائري قد أخرج عمل المرأة من مسقطات الحضانة ، فالمرأة العاملة لها الحق في ممارسة الحضانة إذا ما أسندت إليها ولكن احتياطيا ربط هذا الشرط بمصلحة المحضون².

المطلب الثالث: الاستثناء الوارد على الإخلال بالشروط الحضانة

إن العمل المقصود ، والذي تسببه يسقط الحق في الحضانة هو ذلك النشاط الذي يبعد الحاضنة عن رعاية مصلحة الطفل، وصيانته على أكمل وجه . مع أن الأسرة الجزائرية أصبحت تعاني من ظاهرة الطلاق، الذي نتج عنه ظهور أطفال كثيرين يحتاجون إلى الحضانة ، و نظرا لمتطلبات الأسرة وغلاء المعيشة، اللذان اجبرنا المرأة أن تعمل وتعين أسرتها، نظرا لمقدار النفقة الممنوح لأطفالها بسبب الفرقة والذي في الغالب لا يكفي حتى للأجرة كراء البيت.

ومن هذا أصبح عمل المرأة في مجتمعنا مقبول فبالرجوع إلى أن المادة 67 الفقرة الثانية من قانون الأسرة نجدها تقول " ... لا يمكن لعمل المرأة أن يشكل سبب من أسباب سقوط الحق عنها في ممارسة الحضانة ، غير أنه يحي في جميع الحالات مراعاة مصلحة المحضون³."

ونصت المادة 19 من ذات القانون بقولها: "للزوجين أن يشترط في عقد الزواج أو في عقد رسمي لاحقا كل الشروط التي يريانها ضرورية ولاسيما شرط عمل المرأة"⁴، ونظرا للنزاع الكبير حول عمل المرأة فإن المشرع الجزائري في التعديل الجديد قد حسم الموقف⁵.

¹ - عبد القادر بن حرز الله ، الخلاصة في أحكام الزواج والطلاق في الفقه الإسلامي وقانون الأسرة الجزائري ، دار الخلدونية ، الجزائر ، الطبعة الأولى ، 2007 ، ص 103 .

² - عبد العزيز سعد ، قانون الأسرة الجزائري في ثوبه الجديد ، دار هومة ، الجزائر ، الطبعة الثالثة ، 2011 ، ص 200.

³ - الأمر رقم 05-02 المؤرخ في 27 فبراير 2005 متعلق بقانون الأسرة الجزائري الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية. عدد 15، سنة 2015.

⁴ - أنظر المادة 19 لنفس القانون.

⁵ - سليمان ولد خصال ،. المسير في شرح قانون الأسرة الجزائري. شركة الأصاله للنشر والتوزيع ، الجزائر ، طبعة 2 ،سنة 2012، ص 62 .

فهذا التخصيص الجديد أكد على عدم اعتبار عمل المرأة سبب من أسباب سقوط الحق في الحضانة لكن قد يتناقض عملها، ومصصلحة المحضون في بعض الحالات لئلا حقيقة الحضانة ، إنما هي القيام بالشؤون المحضون المتصدف بالعجز ، فإذا كانت الحاضنة بعيدة عنه مدة طويلة أو مستمرة لساعات من النهار أو الليل فكيف تأتي لها، تحقيق مصلحة المحضون ومعلوم أن حق المحضون ، مقدم على حق غيره عند التعارض، وذلك وجب على القاضي النظر في طبيعة عمل المرأة ، ولهذا النظر في مدى تعارضه مع مصلحة الطفل وإلا فيها الفرق بين الحاضنة التي تقضي أكثر أوقاتها بعيدا عن بيت الحضانة وبيت امرأة عاجزة عن القيام بالطفل والتي رأينا أنها تصنع من الحضانة أو التي تفتقر للكفاءة المطلوبة في التربية والرعاية¹.

فإذا استطاعت المرأة التوفيق بين عملها خارج البيت وعملها كحاضنة بحيث لا تضيع مصلحة المحضون ، فهنا لا يسقط حقها في الحضانة أما كثرة الخروج التي تسبب ضياع الطفل وتقويت مصلحته فهنا يختلف الأمر. وهذا ما سوف يجيب عليه القضاء الجزائري فقررت المحكمة العليا بتاريخ 14/02/2013 ، بقولها " أن تراعي مصلحة المحضون عند إسناد الحضانة ، ولا يعتد برغبة الطفل"².

وهناك قرار آخر للمحكمة العليا مؤرخ في 03/07/2002 بقولها " حيث أن عمل الحاضنة لا يوجب إسقاط حقها في حضانة ولدها مالم يتوفر الدليل الصحيح على أن العمل يجرم المحضون من حقه في العناية والتربية"³.

وجاء في قرار آخر للمحكمة العليا مؤرخ في 18/07/2001 حيث جاء فيه ، " من المستقر عليه قضاء أن عمل المرأة لا يعتبر من المسقطات الحضانة ومن ثم فإن إسقاط حضانة الوالدين عن

¹ - عبد القادر داودي ، الأحكام الشرعية في الأحوال الشخصية ، دراسة شرعية قانونية مقارنة ، دار البصائر حسين داي ، الجزائر، طبعة 1 ، ص 219، 220.

² - محكمة عليا، غرفة شؤون الأسرة و المواريث ملف رقم 728882 بتاريخ 14/02/2013 ، غير منشورة .

³ - محكمة عليا، غرفة شؤون الأسرة و المواريث ملف رقم 2074207 بتاريخ 03/07/2002 ، غير منشور .

الطاعنة باعتبارها عاملة ، أخطئوا في تطبيق القانون ، وعرضوا قرارهم للقصور في التسبب وانعدام الأساس القانوني ، مما يستوجب نقض القرار المطعون فيه¹

فمن خلال قرارات القضاء الجزائري والمواد المعدلة نجدهما يهدفان إلى التأكيد على أن عمل المرأة أن يشكل سببا من أسباب سقوط الحضانة ، وذلك تماشيا مع تطور المجتمع حماية لحق المرأة في حضانة أبنائها ، وحقها في العمل ، وبالتالي فإن المشرع الجزائري قد حسم لأمر بالنسبة لعمل المرأة. وقد سار القضاء في نفس الاتجاه مادام شغلها لا يضر بمصلحة المحضون².

المبحث الثالث: أثر عمل المرأة على حقها في النفقة

بسبب العقد الصحيح تنشأ حقوق للزوجة ومنها النفقة التي لها أسباب منها سبب القرابة التي بموجبها تلزم القريب بالنفقة على قريبه مثل الأب ينفق على ابنه طالما لم يبلغ سن الرشد ويمكن أن تستمر النفقة بعد سن الرشد إن وجد سبب استمرارها في ذمة الأب أو ينفق الابن على أبيه أو على امه ومصدر الإلزام بالشريعة الإسلامية، كما نجد لها أسباب أخرى منها عقد الزواج الصحيح والذي بموجبه يلزم الزوج بالنفقة على زوجته سواء عاملة أو ليست عاملة أي لأسباب التي تؤدي إلى سقوط النفقة في مبحثنا هذا.

المطلب الأول : مفهوم النفقة

هي ماتحتاج إليه الزوجة من طعام و كسوة وفراش و علاج و سكن وكل ما يلزم حسب العرف والعادة .

ونفقة الزوجة واجبة على الزوج بعدها حكم من أحكام عقد الزواج الصحيح وحقا من الحقوق الثابتة بمقتضى العقد ولذلك تجب ولو كانت الزوجة غنية سواء كانت متحدة في العقيدة مع الزوج أو مختلفة،

¹ - محكمة عليا، غرفة شؤون الأسرة و الموارث ملف رقم 3565102 بتاريخ 18/07/2001، غير منشورة .

² - عيسى حداد، الحضانة بين القانون والاجتهاد القضائي، مجلة التواصل، مجلة العلوم الاجتماعية و السياسية، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر. العدد 15، 2005.

لأن سبب الوجوب هو العقد الصحيح و الزوج ملزم بهذه النفقة سواء كان موسر له مال كاف للإنفاق أو كان معسرا ومصدر الإلزام بالنفقة ، الكتاب، السنة، القانون¹.

الفرع الأول : من الكتاب

قال تعالى: " وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا " ² ، فقد أوجب إليه نفقة الوالدات وهن الزوجات على المولود له وهو الزوج الذي ينسب إليه الولد.

قوله تعالى: ﴿ لِيُنْفِقَ ذُو سَعَةٍ مِنْ سَعَتِهِ وَمَنْ قُدِرَ عَلَيْهِ رِزْقُهُ فَلْيُنْفِقْ مِمَّا آتَاهُ اللَّهُ لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا مَا آتَاهَا سَيَجْعَلُ اللَّهُ بَعْدَ عسر يسرا ﴾ ³ ، في هذه الآية نلاحظ الأمر الصريح بالإنفاق، وإلزام الزوج به، ولكنه يحيط هذا الأمر بما يوحي ببسر هذا الدين وحنيفيته، وأن الزوج لا يكلف إلا بحدود طاقته، فإذا ما رزقه الله، فلا ينبغي أن يبخل على نفسه وأهله

الفرع الثاني: من القانون

نص المشرع الجزائري في قانون الأسرة " تجب نفقة الزوجة على زوجها بالدخول بها أو دعوتها إليه ببيينة مع مراعاة أحكام المواد 78، 79، 80 من هذا القانون⁴.

المطلب الثاني: نفقة الزوجة العاملة

أولى قانون الأسرة الجزائري لنفقة الزوجة عناية خاصة ، فنظمت أحكامها المواد من المادة 74 إلى غاية المادة 80 ق أ ، ورسم طريقة لتحقيق أهدافه المعلنة فاكدت المادة 74 من قانون الأسرة حق الزوجة في النفقة بعد الدخول بها أو دعوتها إلى الدخول ، وذلك بغض النظر عن حالتها المادية أو

¹ - عيسى حداد ، عقد الزواج ، دراسة مقارنة ، منشورات جامعية ، باجي مختار ، عنابة. 2006، ص 266.

² - سورة البقرة ، الآية 233.

³ - سورة الطلاق ، الآية 07 .

⁴ - أنظر للمادة 74 من قانون الأسرة الجزائري.

الاقتصادية حيث نصت هذه المادة بصريح العبارة على ذلك إذ نصت على " يجب نفقة الزوجة على زوجها بالدخول بها أو دعوتها إليه ببينة مع مراعاة أحكام المادة 78، 79، 80 من هذا القانون¹ .

ولقد أخذت هذه المادة بما ذهب إليه المالكية التي تقضى باستحقاق نفقة الزوجة منذ دخول الزوج بها أو دعوتها به بالدخول.

يذهب الفقيه المالكي أبو الوليد الباجي إلى أنه " تجب نفقة على الزوج الحر لزوجته الحرة مادامت الزوجية بينهما قائمة ولم يكن من قبلها نشور وذلك إذ دخل بها أو دعى إلى الدخول بها وكان جميعا من أهل الاستمتاع وهو أن يكون الزوج بالغا وتكون هي ممن سيتمتع ويمكن وطؤها وإن لم تبلغ . أو كانت هي ممن لا يمكن وطؤها لصغرها فلا نفقة لها خلاف للشافعي في ترك اعتبار ذلك في أحد قوله² .

كما أكد قانون الأسرة الجزائري عدم سقوط النفقة بمضي المدة إلا إذا كان هناك حكم قضائي قض على الزوجة بالرجوع إلى بيت الزوجية وامتنعت عن الالتحاق إلى هذا البيت . يتبين من خلال عدم نص المشرع الجزائري في قانون الأسرة على مسألة الزوجية العاملة بقاء حكم نفقتها على براءته الأصلية والذي يقضي بوجود نفقة الزوجة العاملة على زوجها .

ويبقى الإشكال مطروحا عل على مفهوم الرعاية المشتركة والتعاون الذي جاء النص عليه في المادة الرابعة من قانون الأسرة³ .

ونلاحظ أن المشرع الجزائري قد أجاز للزوجية أن يشترط ما يشاءان من الشروط ، كما نص في المادة 37/02 من قانون الأسرة ، ومن المعروف أن الشرط إذا اشترط أصبح ملزما يجب الوفاء به . وهكذا يظهر لنا أن المشرع الجزائري أخذ بالمنهج الإسلامي في أحكام النفقة الذي يلزم الزوج

¹ - القانون رقم 84-11 المؤرخ في 09/06/1984 المتضمن قانون الأسرة المعدل و المتمم بالأمر رقم 02/05 المؤرخ في 27/02/2005 .

² - أبو الوليد الباجي الأندلسي ، المنتقى شرح الموطأ، جزء 4، دار الكتاب العربي، بيروت. لبنان، طبعة 1 ، دون سنة. ص 70.

³ - الأمر رقم 05/02 المؤرخ في 27 فبراير 2005.

بالنفقة على زوجته كما جعلت قبول الزوجة اما بالمساهمة في الإنفاق أو عدم الإنفاق عليها ملزما، إلا إذا كان الشرط مرهقا فحينئذ يجوز اللجوء إلى المحكمة لإعفائها منه¹.

أوجب قانون الأسرة الجزائري نفقة الزوجة على زوجها وجعلها حقا ثابتا لها بصرف النظر عن كونها عاملة أو مأكثة في البيت غنية أو فقيرة ، حيث ألزمها بالنفقة عليهم إذا كانت موسرة فنصت المادة 76 من قانون الأسرة على أنه " في حالة عجز الأب تجب نفقة الأولاد على الأم إذا كانت قادرة على ذلك " ، فعمل المرأة لا يسقط حقها في النفقة طالما أن العمل يتم بموافقة الزوج ورضاه به كما لا يسقط حقها في النفقة إذا اشترطت على الزوج بأنها تعمل بعد الزواج أو تواصل العمل بعد الزواج ولم تشترط على الزوج وإذا استمرت في العمل دون موافقة الزوج يسقط حقها في النفقة لأنها بهذا الخروج تعد قد فوتت على الزوج حق الاحتباس الذي يعد السبب في وجوب النفقة عليها².

المطلب الثالث : حالات سقوط النفقة بالنسبة للمرأة العاملة

حسب نص المادة 74 من قانون الأسرة الجزائري "تجب نفقة الزوجة على زوجها بالدخول بها أو دعوته إليها ببيئة مع مراعاة أحكام المواد 78-79-80 من هذا القانون" ، فهناك عوارض تصاحب عمل المرأة فتمنع استحقاقها للنفقة مطلقا ، وتسقط وجوبها عليها وهذه المسقطات في الحقيقة راجعة لمعنى واحد ، وهو أن يصدق على المرأة كونها عاصية وناشزا إن اتصفت بأحد هذه الأمور ، ونشوز الزوجة الغير مشروع مسقط لنفقتها ، ومن بين مسقطات النفقة نجد نوعان :

الفرع الأول : أن يكون عمل المرأة محرما شرعا

فإن المرأة إذا عصت الله عز وجل بعملها بالكسب الحرام فإنها بذلك تدخل دائرة المحرم الذي يجب منعها منه ، وإذن الزوج لها بذلك لا يبيحه ويكون إذنه بخروجها ملغى غير معتبر ، والمرأة إذا كان

¹ - حاج أعمر نصيرة، صاد في وهبية، حقوق الزوجين، نفقة الزوجة العاملة نموذج، مذكرة لنيل شهادة ماستر ، بتخصص قانون الأسرة ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الجبالي بونعامة ، بخميس مليانة، 2008-2019 ، ص 72 ، 73.

² - عيسى حداد، المرجع السابق، ص 275.

كسبها محرماً وعملها كذلك فإن معصيتها لله أعظم من معصيتها لزوجها وأولى بالعقوبة ، ولذا تعتبر معصية المرأة الظاهرة نوعاً من النشوز ، فالعيرة بالحرمة الشرعية دون النظر لطبيعة العمل¹.

الفرع الثاني : أن يكون عمل المرأة مستغرقاً يوماً كاملاً

وهذا إنما يتفرع على رأي من يرى تشطير النفقة بخروجها بعض اليوم ، فإذا استغرق عمل المرأة خارج منزلها اليوم كله ليله ونهاره وكلن كذلك بدون إذن زوجها ، فإن النفقة تسقط بكليّة ، فأما إذا قيل برأي الجمهور وأن النفقة لا تشطر بخروج المرأة بعض اليوم فإن هذا السبب لا حاجة له إذا الجزء له حكم الكل عندهم².

الفرع الثالث : أثر عمل المرأة ومدى إلزامية إنفاقها على الأسرة

وحسب نص المادة 76 من قانون الأسرة في حالة عجز الأب تجب نفقة الأولاد على الأم إذا كانت قادرة على ذلك ، ما يعني أنه إذا كانت الأم عاملة والأب عاجز هنا تجب عليها النفقة على أولادها .

¹ - فتح القدير لإبن همام ، مطبعة المصطفى البابي الحلبي ، القاهرة ، الطبعة الأخيرة ، ص 399 .

² - بدائع الصنائع ، للكساني دار الكتاب العربي ، بيروت ، 1400هـ ، ص 22 .

الخلاصة

الخاتمة :

من خلال دراستنا لموضوع عمل المرأة وأثره في قانون الأسرة الجزائري ، نجد ان
المشعر الجزائري أعطى أهمية خاصة للمرأة العاملة ، وذلك من خلال تجسيده لمبدأ
المساواة بين الجنسين والعمل على قضاء جميع أشكال التمييز ضد المرأة في ميدان
العمل ، وضمان حقوقها في هذا المجال حيث صادقت الجزائر على العديد من الاتفاقيات
الخاصة لحقوق المرأة ، والملاحظ أن تشريع العمل الجزائري كرس مبدئيا عمل مبدأ
مساواة المرأة والرجل وتكافؤ الفرص بينهما في كل مجالات الحياة ، دون أي تمييز إلا ما
تعارض مع خصوصياتها كإمرأة نظرا لمراعاة المشعر لطبيعة المرأة ، وقد منع تشغيلها في
بعض الأعمال والأوقات ، ومراعاة لصحة المرأة العاملة ، فقد منحها المشعر حقا في
الحصول على عطلة وضع وأمومة وهذا لضمان حمايتها .

كما أن عمل المرأة له أثر بالغ في قانون الأسرة الجزائري وذلك من حيث مسألة
الاشتراط فالمشعر الجزائري أعطى للزوجين الحرية التامة في إنشاء الشروط المقترنة بعقد
الزواج ما لم تتنافى مع أحكام قانون الأسرة ، وأعطى للمرأة الحق في العمل ، كذلك نجد
أن عمل المرأة قد يكون سببا في سقوط حضانتها ، وذلك إذا أخلت بأحد شروط الحضانة
وكان عملها مضرا بمصلحة المحضون ، ونشوز الزوجة وخروجها عن طاعة زوجها
يسقط حقها في النفقة ، وهذا ما يعتبر كذلك أثر من آثار عمل المرأة في قانون الأسرة
الجزائرية .

ومن ما سبق ذكره توصلنا إلى النتائج الآتية :

- _ بأن المشعر الجزائري لم يميز بين المرأة والرجل العامل في إكتساب الحقوق
- _ المشعر الجزائري لم يبخص حق المرأة في العمل ولم يتجاهل دورها في الأسرة والمجتمع
وحاول التوفيق بين الدورين

_ خص التشريع العمالي وقانون الوظيفة العمومية المرأة بأحكام خاصة في مجال الاستخدام وظروفه .

_ أكد المشرع الجزائري التزامه بمبدأ المساواة بين الجنسين في كافة جوانب الحياة المهنية _ جاءت الأحكام ذات الصلة بعمل وحماية المرأة العاملة مطابقة للاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر

أعطى المشرع الجزائري المرأة العاملة الحق في اشتراط العمل في عقد الزواج ، وفقا لما ينص عليه القانون

_ للمرأة العاملة الحق في الحضانة وكاستثناء إذا أخلت بأحد شروط الحضانة سقط حقها في ذلك .

_ تسقط حق المرأة العاملة في النفقة إذا خرجت عن طاعة زوجها باعتبارها ناشزا

التوصيات :

_ توسيع منع التمييز بين الجنسين وضبطه

_ تشجيع وترقية دور المرأة ففي مجال الاستثمار بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة _ تحديد المناصب التي تشكل أعمال شاقة ومرهقة ويمنع المستخدم من استخدام النساء فيها .

_ مراجعة مدة ففترة الأمومة ورخصة التغيب للرضاعة وعطلة ما قبل وما بعد الولادة بما لا يعيق الدور الأسري للمرأة .

_ البحث في تدبير مناسب يخصص أوقات العمل للمرأة العاملة , لا سيما المتزوجة وربت البيت .

_ الالتفات لمسألة منع استخدام النساء ليلا إلا بترخيص وذلك بإصدار نص تنظيمي للمناصب التي تتطلب الترخيص المسبق أو مناصب التي تتطلب إعلام مفتشية العمل ، والمناصب الغير معنية لكون المرأة أصبحت تشغل مناصب حساسة .

_ ضرورة تحديد سلطة كل من الموثق وضابط الحالة المدنية في مراقبة صحة الشروط المقترنة بعقد الزواج بموجب نصوص تنظيمية خاصة تحدد معايير التمييز بين الشروط المشروعة والشروط الغير مشروعة .

_ ضرورة حماية المشرع لحق المرأة العاملة في الحضانة والنفقة .

ويبقى البحث في هذا الموضوع مجالا خصبا لأهل الاختصاص بما يرجع بالفائدة على الجميع .

قائمة المصادر

والمراجع

❖ قائمة المصادر والمراجع:

❖ المصادر:

1. القرآن الكريم .

❖ دساتير:

1. دستور 1996 ، الصادر بموجب مرسوم رئاسي 96-438 ، المؤرخ في 07/12/1996 ،
الجريدة الرسمية ، العدد 76 ، المؤرخ في 08/12/1996 .
2. تعديل دستور 2016 ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 16-01 ، المؤرخ في 7 مارس
2016 ، الجريدة الرسمية ، الجمهورية الجزائرية العدد 14 .

❖ القوانين والأوامر :

1. قرار محكمة عليا ، غرفة الأحوال الشخصية ، ملف رقم 457038 ، بتاريخ 10/09/2008 ،
المجلة القضائية ، العدد الثاني ، 2008 .
2. قانون 06-62 ، المؤرخ في 27 فيفري 1986 ، المتعلق بالعلاقات العمل الفردية ، الجريدة
الرسمية ، العدد 09 ، لسنة 1982.
3. قانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 ، القانون الأساسي العام للعمال
4. القانون 03-81 ، المؤرخ في 21/02/1981 ، يحدد المدة القانونية للعمل ، الجريدة الرسمية ،
العدد 08 ، لسنة 1981.
5. القانون 06/82 ، المؤرخ في 27/02/1982 ، يتعلق بعلاقات العمل الفردية ، الجريدة الرسمية
، العدد 09 ، لسنة 1982.
6. القانون رقم 84-11 المؤرخ في 9 يونيو 1984 ، المتضمن قانون الأسرة الجزائري ، الجريدة
الرسمية ، العدد 24 ، بتاريخ 12 يونيو 1984
7. قانون 07-88 ، المؤرخ في 02/07/1988 ، المتعلق بالتنظيف ، الأمن ، طلب العمل ،
الجريدة الرسمية ، العدد 04 ، لسنة 1988.
8. قانون 11/90 ، المؤرخ في 21/04/1990 ، المتعلق بعلاقات العمل الفردية ، الجريدة الرسمية
، العدد 17 ، لسنة 1990.

9. قانون 2000-01 ، مؤرخ في 12 شوال عام 1420هـ الموافق ل 18 يناير 2000 ، يعدل ويتمم القانون رقم 81-07 المؤرخ ففي 24 شعبان عام 1401 الموافق ل يونيو 1981 ، والمتعلق بالتمهين
10. الأمر 31/75 ، المؤرخ في 1975/04/29م ، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، الجريدة الرسمية ، العدد 39 ، لسنة 1975 .
11. الأمر رقم 05-02 المؤرخ في 27 فبراير 2005 متعلق بقانون الأسرة الجزائري الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية. عدد 15، سنة 2015
12. الامر رقم 17/96 ، المؤرخ في 1996/07/06 يعدل ويتمم رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 ، والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، الجريدة الرسمية ، العدد 42 ، عام 1917 .

❖ القرارات :

1. محكمة عليا، غرفة شؤون الأسرة و المواريث ملف رقم 728882 بتاريخ 14/02/2013 ، غير منشورة.
2. محكمة عليا، غرفة شؤون الأسرة و المواريث ملف رقم 2074207 بتاريخ 03/07/2002 ، غير منشور.
3. محكمة عليا، غرفة شؤون الأسرة و المواريث ملف رقم 3565102 بتاريخ 18/07/2001، غير منشورة.

❖ المقالات:

1. أحمية سليمان ، معايير العمل الدولية والعربية في مجال تشغيل المرأة ، بحث قدم للندوة العربية الخاصة بالقيادات النسائية ، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل ، الجزائر من 25 إلى 1999/09/30م.
2. رباحي أحمد ، ضوابط حرية الاشرط في عقد الزواج بين قانون الأسرة الجزائري و الفقه الإسلامي ، مجلة دراسات قانونية، مجلة سداسية تصدر من مخبر القانون الخاص الأساسي ،جامعة تلمسان، 2010، العدد 07.
3. عيسى حداد ، عقد الزواج ، دراسة مقارنة ، منشورات جامعية ، باجي مختار ، عنابة. 2006

4. عيسى حداد، الحضانة بين القانون والاجتهاد القضائي، مجلة التواصل، مجلة العلوم الاجتماعية و السياسية، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر. العدد 15، 2005.
5. فرخنده حسين ، مشاركة المرأة في مجالات التنمية في مصر ، المجلة الثقافية الطفل ' مصر ' ، المجلد 11 ، عدد خاص 1995.
6. مجلة الأحوال الشخصية التونسية ، المطبعة الرسمية ، تونس ، الطبعة الثانية .
7. نور الدين عباسي ، إتقان الضبط في الفرق بين السبب والشرط ، مجلة الموافقات المعهد الوطني العالي لأصول الدين ، الجزائر، العدد 04 ، 1995.

❖ المراسيم :

- المرسوم 132/86 ، المؤرخ في 27ماي 198 ، الذي يحدد قواعد حماية العمال ضد أخطار الإشعاعات الأيونية وكذلك المتعلقة بالمراقبة بالحيازة واستعمال المصادر الإشعاعية والأجهزة التي تتولد عنها الأشعة الأيونية ، الجريدة الرسمية ، العدد 30
- مرسوم رئاسي رقم 05-17 ، المؤرخ في 11/04/2005 ، المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤذية ، الجريدة الرسمية ، العدد 27.

❖ قائمة المراجع باللغة العربية:

1. أحمد محمد علي داود ، الأحوال الشخصية ، الجزء الثالث والرابع ، دار الثقافة ، عمان ، الطبعة الأولى ، 2009.
2. إبن منظور أبو الفضل جمال الدين محمد مكرم الإفريقي المعري ، لسان العرب ، مجلد العاشر ، دار صادر ، بيروت ، دون طبعة ، دون سنة نشر.
3. أبو الوليد الباجي الأندلسي ، المنتقى شرح الموطأ، جزء 4، دار الكتاب العربي، بيروت. لبنان، طبعة 1 ، دون سنة.
4. أحمد محمد سعيد ، ياسر عبد الكريم الحوراتي ، المرأة وقوة العمل في منظور إقتصادي ، محلية مؤسسة للبحوث والدراسات ، الأردن ، مجلد 15 ، العدد 1 ، سنة 2000
5. أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في تشريع 1998 الجزائري ، الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .
6. باديس ديابي ، صور وأثار فك الرابطة الزوجية في قانون الأسرة ، دار الهدى ، الجزائر ، دون الطبعة ، 2012 .
7. بدائع الصنائع ، للكساني دار الكتاب العربي ، بيروت ، 1400 هـ .
8. بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل وعلاقات العمل الفردية والجماعية ، دار ربحانة للنشر والتوزيع ، الجزائر.
9. بطرس البستاني ، محيط المحيط ، مكتبة لبنان ناشرون ، 1979.
10. بن داود عبد القادر ، الوجيز في شرح قانون الأسرة الجديد، دار الهلال للخدمات الإعلامية، 2004.
11. بن هبري عبد الحكيم ، أحكام الصلح في شؤون الأسرة وفق التشيع والقضاء الجزائري ، دار هومة الجزائر ، دون طبعة ، 2008 .
12. تاج عطاء الله ، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2009 .
13. جودت عبد الهادي ، سعيد حسن العزة ، إدارة الموارد البشرية ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن ، 1999.

14. رشدي شحاتة ، الاشتراط في وثيقة الزواج في الفقه الإسلامي وقانون الأحوال الشخصية ، مكتبة دار الفكر العربي ، مصر ، 2001 .
15. رمضان علي الشرنباطي ، الفرقة بين الزوجين وحقوق الأولاد ، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان ، الطبعة الأولى ، 2006 .
16. زكي الدين شعبان ، نظرية الشروط المقترنة بالعقد في الشريعة والقانون ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1968 .
17. زينب عيروج ، تمفصل الحياة المهنية والعائلية لدى المرأة ، دار الحداثة ، بيروت ، لبنان ، 1997 .
18. سعيد فكرة ، الشرط عند الأصوليين ، رسالة دكتوراه ، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية ، معهد الشريعة ، قسنطينة ، 1997/1996 .
19. سليمان ولد خسال ،. المسير في شرح قانون الأسرة الجزائري. شركة الأصالة للنشر والتوزيع ، الجزائر ، طبعة 2 ، سنة 2012 .
20. عبد الرحمان خليفي ، قانون العمل الجزائري ، الدار العثمانية ، الجزائر ، الطبعة الثانية ، 2002 .
21. عبد العزيز سعد، الزواج والطلاق في قانون الأسرة الجزائري ، دار هومة للطباعة والنشر ، الطبعة الثالثة، الجزائر، 1996 .
22. عبد القادر بن حرز الله ، الخلاصة في أحكام الزواج والطلاق في الفقه الإسلامي وقانون الأسرة الجزائري ، دار الخلدونية ، الجزائر ، الطبعة الأولى ، 2007 .
23. عبد القادر داودي ، الأحكام الشرعية في الأحوال الشخصية ، دراسة شرعية قانونية مقارنة ، دار البصائر حسين داي ، الجزائر، طبعة 1 .
24. عبد الكريم زيدان ، المدخل لدراسة الشريعة الإسلامية ، مؤسسة الرسالة ، الطبعة السادسة ، بدون سنة .
25. علي محي الدين، مبدأ الرضا في العقود، الجزء الثاني، دار البشائر الإسلامية، الطبعة الثانية، 2002 .
26. فاطمة حداد ، حق المطلقة الحاضنة في السكن من خلال قانون الأسرة الجزائرية ، مكتبة الوفاء القانونية ، الإسكندرية ، مصر ، الطبعة الأولى ، 2017 .

27. فتح القدير لإبن همام ، مطبعة المصطفى البابي الحلبي ، القاهرة ، الطبعة الأخيرة .
28. الفيروز لأبادي ، القاموس الحيط ، الجزء الرابع ، الطبعة الثالثة ، الهيئة العصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، 1980 ، 2011 .
29. كاميليا إبراهيم عبد الفتاح ، مستوى الطموح والشخصية ، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان ، 1994 .
30. كوثر كامل ، شروط عقد الزواج في الشريعة الإسلامية ، دار بوسلامة للطباعة والنشر والتوزيع ، تونس ، 1983 .
31. كوثر كامل علي ، شروط عقد الزواج في الشريعة الإسلامية ، دار بوسلامة للطباعة والنشر ، تونس ، 1983 .
32. محمد أبو زهرة ، الأحوال الشخصية ، دون طبعة ، دار افكر العربي ، القاهرة ، 2005 .
33. محمد أبو زهرة، تنظيم الأسرة وتنظيم النسل، دار الفكر العربي، القاهرة، 1988 .
34. محمد إسماعيل البخاري ، صحيح البخاري ، دار الإسلام ، الرياض ، طبعة الأولى ، 1997 .
35. محمد تقي ، مصادر التشريع الإسلامي. الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1994 .
36. محمد جمال الدين القاسمي، محاسن التأويل ، المجلد الرابع، دار الكتب العلمية، بيروت، 1997 .
37. محمد شتا أبو سعد ، أحكام العقود المتعلقة عى شرط ، درا الجامعة الجديدة للنشر ، القاهرة ، 2000 .
38. محمد علي الصابوني ، صفوة التفاسير، الجزء الأول ، شركة الشهاب، الجزائر بدون سنة.
39. محمد كمال الدين إمام ، الزواج في الفقه الإسلامي، منشأة المعارف، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 1998 .
40. محي الدين إسماعيل، نظرية العقد، دار النهضة العربية ، الطبعة الثالثة، 1994 .
41. مدونة الأحوال الشخصية المغربية ، المطبعة المنية ، الرياض ن الطبعة الثانية ، 192 .
42. مهدي بخدة ، القانون الجزائري للعمل ، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر.
43. نشوة العلواني ، عقد الزواج والشروط الإتفاقية في ثوب عصري جديد ، دار ابن عزم ، 2003 .

44. وهبة الزحيلي ، أصول الفقه الإسلامي، الجزء الأول، دار الفكر، الجزائر، 1986 .

❖ الرسائل والمذكرات الجامعية :

1. أماني بسام سعيد الجمل ، الاختراق الوظيفي لدى المرأة العاملة في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، الجامعة الإسلامية غزة ، فلسطين ، السنة الجامعية 2011 – 2012 .
2. بن كواشي حدة ، الحماية القانونية للمرأة العاملة في ظل التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون اجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم قانون خاص ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ، 2017/2018 .
3. حاج أعمار نصيرة، صاد في وهبية، حقوق الزوجين، نفقة الزوجة العاملة نموذج، مذكرة لنيل شهادة ماستر ، بتخصص قانون الأسرة ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الجيلالي بونعامة ، بخميس مليانة، 2008-2019 .
4. حسيني عزيزة ، الحضانة في قانون الأسرة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص قانون الأسرة ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الجزائر ، 2000.
5. مكاك ليلي ، عمل المرأة وأثره في الإستقرار الأسري ، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع العائلي ، تخصص علم الاجتماع ، قسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، 2016/2017.

❖ المواقع الإلكترونية:

1. اجتماع لجنة المرأة العربية ، متوفر بالموقع :
<http://covid19.cipalgerie.com/ar>
2. اجتماع لجنة المرأة العربية ، متوفر بالموقع : www.aps.dz./ar/societe/88408
3. العوامل المؤثرة في عمل المرأة ، متوفرة في الموقع : <https://www.google.com>
4. القيود الواردة على حرية الإشتراط في عقد الزواج متوفرة بالموقع :
<http://droit7.blogspot.com>
5. حاتم حسن ، الحماية القانونية للمرأة العاملة في ظل التشريع الجزائري ، متوفر بالموقع :
<https://hrdiscussion.com/hr133260.htm>
6. سمر حدادين ، حماية الأمومة ، متوفر بالموقع :
<http://alrai.com/article/10525107/0/0>
7. انظر للمادة (1) من الموقع:
www.hrw.org/legacy/arabic/un-files/text/cedaw.html

فهرس المحتويات

الصفحة	الفهرس
01	مقدمة.
الفصل الأول: الضوابط القانونية لحماية عمل المرأة في الجزائر	
06	تمهيد:
07	المبحث الأول : ماهية المرأة العاملة
07	المطلب الأول : مفهوم المرأة العاملة
08	المطلب الثاني : أهمية عمل المرأة
08	الفرع الأول : من الناحية النفسية
08	الفرع الثاني : من الناحية الاجتماعية
09	الفرع الثالث : من الناحية الإقتصادية
10	المطلب الثالث : العوامل المؤثرة في عمل المرأة
10	الفرع الأول : العوامل الإجتماعية
12	الفرع الثاني : العوامل الإقتصادية
13	المبحث الثاني : أهم الاتفاقيات الدولية التي عالجت عمل المرأة
13	المطلب الأول : اتفاقية مبدأ المساواة والقضاء على التمييز في العمل
14	المطلب الثاني : اتفاقية استخدام النساء في الصناعة ليلا والعمل تحت سطح الأرض
17	المطلب الثالث : اتفاقية حماية الأمومة
18	المبحث الثالث : الحماية القانونية للمرأة العاملة في الجزائر
18	المطلب الأول : المرأة ومبدأ المساواة في العمل
18	الفرع الأول : مبدأ المساواة داخل مقر العمل
22	الفرع الثاني : المساواة خارج مقر العمل
24	المطلب الثاني : قواعد حماية المرأة في العمل
24	الفرع الأول : خطر تشغيل المرأة في أعمال معينة
29	الفرع الثاني : تنظيم العمل الليلي
31	المطلب الثالث : نظام حماية الأم في العمل
32	الفرع الأول : الإمتيازات الناتجة عن الأمومة

37	الفرع الثاني : جهود الجزائر لحماية المرأة العاملة في ظل جائحة كورونا
40	الفصل الثاني : أثر عمل المرأة في قانون الأسرة الجزائري
41	المبحث الأول : عمل المرأة كشرط في عقد الزواج
41	المطلب الأول : مفهوم الشرط المقترن بعد الزواج
41	الفرع الأول : تعريف الشرط
42	الفرع الثاني : خصائص الشرط
43	المطلب الثاني : الإشتراط في عقد الزواج بين الخطر والإباحة
43	الفرع الأول : آراء الفقهاء
46	الفرع الثاني : موقف المشرع الجزائري من الإشتراط في عقد الزواج
48	المطلب الثالث : القيود الواردة على حرية الإشتراط
49	الفرع الأول : مراعاة قواعد النظام العام والآداب العامة
49	الفرع الثاني : عدم مخالفة أحكام قانون الأسرة
50	الفرع الثالث : جدية المصلحة
51	المبحث الثاني : أثر عمل المرأة على حقها في الحضانة
51	المطلب الأول : مفهوم الحضانة وأدلة مشروعيتها
51	الفرع الأول : تعريف الحضانة
55	الفرع الثاني : أدلة مشروعية الحضانة
57	المطلب الثاني : حق المرأة العاملة في الحضانة
58	المطلب الثالث : الاستثناء الوارد على الإخلال بشروط الحضانة
60	المبحث الثالث : أثر عمل المرأة على حقها في النفقة
60	المطلب الأول : مفهوم النفقة
61	الفرع الأول : من القرآن الكريم
61	الفرع الثاني : من القانون
61	المطلب الثاني : نفقة الزوجة العاملة
63	المطلب الثالث : حالات سقوط النفقة بالنسبة للمرأة العاملة
63	الفرع الأول : نشوز الزوجة
64	الفرع الثاني : عمل الزوجة خارج المنزل

65	خاتمة
68	قائمة المصادر و المراجع
76	الفهرس
79	ملخص المذكرة

اهتم المشرع الجزائري بعمل المرأة حيث وضع مجموعة من القوانين والإجراءات التي تكفل ضمان حقوق المرأة من خلال المصادقة على مجموعة من الاتفاقيات في هذا المجال ، والتي من بينها تقضي على جميع أشكال التمييز ، واتفاقية حماية الأمومة ، وهذا تجسيدا لمبدأ المساواة وضمان حماية حقوق المرأة ، وفي مجال دراستنا لعمل المرأة وجدنا أن هناك آثار قد برتبها هذا الأخير في قانون الأسرة الجزائري ، وذلك بالنسبة للاشتراط حيث يمكن للزوجة اشتراط عملها في عقد الزواج ، ونجد كذلك أثر عمل المرأة على حقها في الحضانة ، حيث أنه إذا كان عملها يضر بمصلحة المحضون سقط حقها في الحضانة ، وبالنسبة لنفقة المرأة العاملة فإذا خرجت عن طاعة زوجها تعتبر ناشزا ، وهذا يسقط حقها في النفقة .

Résumé :

Le législateur algérien s'est intéressé au travail des femmes, car il a établi un ensemble de lois et de procédures qui garantissent les droits des femmes par la ratification d'un ensemble d'accords dans ce domaine , Parmi eux, il élimine toutes les formes de discrimination, ainsi que la Convention sur la protection de la maternité, ce qui incarne le principe d'égalité et garantit la protection des droits des femmes , Nous constatons également l'effet du travail d'une femme sur son droit à la garde, comme si son travail porte atteinte à l'intérêt de l'enfant, son droit à la garde est perdu. Quant à la pension alimentaire pour une femme qui travaille, si elle rompt par obéissance à son mari, elle est considérée comme un défi, ce qui laisse tomber son droit à la pension alimentaire.

Summary :

The Algerian legislator has taken an interest in the work of women, as it has laid down a set of laws and procedures that guarantee the rights of women through ratification of a set of agreements in this field , Among them, it eliminates all forms of discrimination, and the maternity protection convention, and this is an embodiment of the principle of equality and ensuring the protection of women's rights , We also find the effect of a woman's work on her right to custody, as if her work harms the interest of the child, her right to custody is forfeited. As for alimony for the working woman, if she breaks out of obedience to her husband, she is considered defiant, and this drops her right to alimony.