

المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية

ملخص

من خلال هذا المقال حاولنا التطرق إلى تطور وجهات النظر القانونية الخاصة بعمل المرأة الجزائرية، ومن أجل هذا اعتمدنا دراسة تحليلية لمختلف النصوص مثل: الميثاق الوطني، الدستور، قانون الأسرة، قانون العمل، الاتفاقيات الدولية حول وضع المرأة، الهدف من ذلك الوقوف على النقاط التالية:

- المساواة في ممارسة عمل
- المساواة في الأجر
- الحماية الاجتماعية

عمار مانع
قسم علم الاجتماع
جامعة المسيلة
الجزائر

مقدمة:

عرف وضع المرأة التشريعي تطورات اختلفت وفقا للأوضاع السياسية التي مرت بها الدولة الجزائرية، ومن خلال هذا المقال نحاول معرفة وجهة نظر المنظومة التشريعية اتجاه المرأة عموما وعملها خصوصا، ومن أجل هذا سنتناول في البداية وجهة نظر الدساتير الجزائرية مع التركيز على دستور 1989 المعدل في استفتاء 28 نوفمبر 1996 وذلك باعتباره آخر وأهم وثيقة تعتمد عليها السلطة لسن القوانين وتنظيم المجتمع في جميع مجالاته السياسية والاقتصادية والاجتماعية. وفي المرحلة التالية نتعرض لوجهة نظر المواثيق

Résumé :

A travers cet article nous essayons de brosser un portrait de l'évolution des différents points de vue législatifs concernant le travail de la femme algérienne.

Pour cela nous allons opérer une étude analytique de différents textes tels que : charte nationale, constitution, code de la famille, code de travail, convention internationale concernant le statut de la femme, le but étant de mettre l'accent sur les points suivants :

- l'égalité de l'accès au travail
- l'égalité des salaires
- la couverture sociale

الوطنية فيما يخص عمل المرأة مع التركيز على ميثاق 1976 الذي يعتبر من بين أهم المواثيق الذي رسم معالم السياسة الجزائرية لحقبة طويلة نسبيا تركت آثارا مازال يعيشها المجتمع الجزائري إلى يومنا هذا، ثم نتطرق إلى وجهة نظر قانون الأسرة لسنة 1984 حسب آخر تعديل له سنة 2005، في مجال عمل المرأة باعتباره وثيقة تنظم العلاقات الزوجية وتحدد طبيعة ونوعية هذه العلاقات في مختلف مجالات الحياة، وبعدها ننتقل إلى عرض وتحليل وجهة نظر الرئيس عبد العزيز بوتفليقة في مجال عمل المرأة من خلال برنامج المقترح في الانتخابات الرئاسية التي جرت بتاريخ 15 أبريل 1999.

ثم حاولنا التعرف بشكل مفصل إلى الحماية القانونية للمرأة العاملة الجزائرية التي يوفرها قانون العمل الجزائري في مختلف المجالات المهنية والاجتماعية والصحية، وفي الأخير تعرضنا إلى الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الدولة الجزائرية فيما يتعلق بدور ومكانة المرأة القانونية في الأسرة والمجتمع.

1- المرأة الجزائرية العاملة في الدساتير والمواثيق الجزائرية:

أ- المرأة الجزائرية العاملة في الدستور:

بالرغم من التغيير في الدساتير الجزائرية إلا أنها تتفق كلها على مبدأ تساوي المرأة والرجل في الحقوق والواجبات فقد جاء في دستور 10 سبتمبر 1963 في الفصل المتعلق بالحقوق الأساسية المادة 12 منه على أن " كل الأفراد من كلا الجنسين لهم نفس الحقوق والواجبات"^أ وأتى دستور 1976 ليدعم هذه الحقوق، فقد نصت المادة 39 من الفصل الرابع الخاص بالحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن منه على أن : الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن مضمونة، كما أن "كل المواطنين متساوون في الحقوق والواجبات، و يلغى كل تمييز قائم على أحكام مسبقة تتعلق بالجنس أو العرق أو الحرفة".

كما نصت المادة 40 من دستور 1976 على أن: القانون واحد بالنسبة للجميع، إن يحم أو يُكره أو يعاقب "كما تنص المادة 41 منه على أن " تكفل الدولة المساواة لكل المواطنين ، وذلك بإزالة العقبات ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي والثقافي التي تحد في الواقع من المساواة بين المواطنين، وتعوق ازدهار الإنسان، وتحول دون المشاركة الفعلية لكل المواطنين في التنظيم السياسي والاقتصادي والاجتماعي، والثقافي " .

وقد ضمن الدستور في المادة 41 كل الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية

والثقافية للمرأة الجزائرية "

وفي مجال الأجر أكدت المادة 59 الفقرة الرابعة منها، على أن للعامل الحق في أخذ حصة من الدخل القومي وفقا للمبدأ القائل: "التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر"

وجاءت المادة 81 من الفصل الخامس الخاص بواجبات المواطن من نفس الدستور لتؤكد وبشكل مباشر مساهمة المرأة في النمو الاقتصادي والتطور الوطني بحيث جعلته واجبا عليها فقد نصت هذه المادة: **على المرأة أن تشارك كامل المشاركة في التشييد الاشتراكي والتنمية الوطنية**"ⁱⁱ ، إلى جانب هذه الضمانات الممنوحة للمرأة العاملة من قبل الدستورين السابقين، جاء دستور 1989 الذي أحدث تغييرا جذريا في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية للمجتمع الجزائري من خلال فتح باب التعددية السياسية والتخلي عن المبادئ الاشتراكية التي حكمت البلاد مدة قاربت الثلاث عقود. والذي تم تعديله في استفتاء 28 نوفمبر 1996.

وقد كرس مبدأ المساواة في المجتمع بين الجنسين والقضاء على الخلفيات القائمة على الأفكار والمعتقدات الخاطئة عن دور المرأة في المجتمع. فقد جاء في الباب الأول الخاص بالمبادئ العامة التي تحكم المجتمع الجزائري، الفصل الرابع منه و الخاص بالحقوق والحريات المادة 29 منه أن: " كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي "ⁱⁱⁱ

كما أكد المشرع على ضرورة احترام مبدأ المساواة بين المواطنين وذلك من خلال المادة 31 من نفس الدستور التي تنص على أنه من واجب " المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان ، وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية ."

نلاحظ في هذه المادة اعترافا صريحا بوجود عقبات تعيق مشاركة جميع المواطنين بما فيها المرأة في مختلف مجالات الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية. و حثَّ المشرع مؤسسات المجتمع مسؤولية ضمان مشاركة الجميع وذلك بإزالة العقبات التي تحول دون ذلك.

وجاءت المادة 51 من نفس الدستور لتؤكد وبشكل لا لبس فيه على "

تساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة ودون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون."

ويعتبر عمل كل المواطنين حقا دستوريا من خلال المادة 55 التي تنص على أن "لكل المواطنين الحق في العمل" كما " يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة "وكذلك " الحق في الراحة مضمون ، ويحدد القانون كيفية ممارسته".^{iv}

بيدو جليا من خلال المواد 29، 31 وخاصة المادة 55 من دستور 1989 المعدل في استفتاء 28 نوفمبر 1996 على أن:

- جميع أفراد المجتمع متساوون أمام القانون.
- التأكيد على دور المؤسسات الدولة في إزالة جميع العقبات التي من شأنها الوقوف دون تحقيق هذه المساواة.
- أصبح عمل المرأة وفقا لهذه المواد حقا دستوريا لا تختلف فيه بأي حال من الأحوال عن الرجل.
- التأكيد على المساواة في الأجر بين المرأة والرجل.

ب - المرأة الجزائرية العاملة في الميثاق الوطني :

اهتمت الموثيق السياسية كثيرا بموضوع المرأة في الجزائر منذ الاستقلال الوطني سنة 1962 وذلك للقضاء تدريجيا، على القوانين الفرنسية التي استمر العمل بها طوال السنوات العشر بعد الاستقلال، والتي كانت في مجملها لا تضمن العدالة والمساواة بين أفراد المجتمع.

فميثاق 1964 احتوت نصوصه مجموعة من المبادئ الأساسية تهدف إلى ترقية الفرد وإدماجه في الحياة الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، وقد ألح هذا الميثاق في نصوصه المتعلقة بشؤون المرأة على إعطاء هذه الأخيرة المكانة التي تستحقها ، كما أكد على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة والذي يجب أن يمارس عمليا، فالمرأة الجزائرية حسب هذا الميثاق " لا يمكن أن تعزل بأي حال من الأحوال عن الحياة السياسية والاجتماعية في الجزائر "^v

غير أن ميثاق 1976 الذي اعتبره أصحابه أنه "يعبر عن تجربة ، ويعرض إستراتيجية" أدرج عملية "ترقية المرأة وتمكينها من المساهمة الكاملة في حياة الأمة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا وثقافيا "^{vi} من بين المهام الرئيسية التي يجب أن تضطلع بها الدولة الجزائرية ففي هذا المجال يتعرض الميثاق الوطني إلى الوضع المجحف

الذي عانته وتعاني منه المرأة الجزائرية فيقول "إن وضع المرأة الذي طالما أضرت به الأفكار الإقطاعية والتقاليد المضادة لروح الإسلام التحررية، قد تحسن كثيرا منذ حرب التحرير، بعد ما كانت المرأة في المجتمع الجزائري محرومة من حقوقها، تلازم دركا منحطا وهي عرضة لسلوك تمييزي لجنسها، حظها الجهل، والأعمال الشاقة باختلاف البيئات التي كانت تعيش فيها. وبالرغم من تحسن حالها الملحوظ، فإن ترقيتها المشروعة تتطلب المزيد من الجهود المستمرة والمبادرات الجريئة، وهي ليست مرهونة بالدور الوطني والاجتماعي الذي أدته المرأة بجانب رفيقها الرجل، أثناء الثورة المسلحة، بل هي مطلب تستلزمه روح العدالة والإنصاف ومنطق التقدم، ومقتضيات الديمقراطية والتنمية المنسجمة للسليمة للبلاد والواجبات المطلقة التي تفرضها وضعيتها كمواطنة في جزائر حرة ثورية اشتراكية" ^{viii}

يرجع الميثاق الوطني في هذه الفقرة أسباب تردي وضع المرأة الجزائرية إلى عاملين أساسيين وهما "الأفكار الإقطاعية" و"التقاليد المضادة لروح الإسلام التحررية". هذين العاملين ظهرت آثارهما في الوضعية المزرية التي آلت إليها المرأة وذلك من خلال مظاهر التمييز والجهل التي عانت منهما فترة طويلة. وقد غيرت الثورة التحريرية من هذه الوضعية إلا أن ترقيتها تتطلب المزيد من الجهود وفي هذا الإطار يتخذ الميثاق الوطني عدة إجراءات يرى أنه "من شأنها أن تغير من المحيط الذهني والعرفي السلبي الذي يمس حقوق المرأة المشروعة كزوجة وكأم. كما يمس أمنها المادي والمعنوي" ^{viii}

وتتمثل هذه الإجراءات فيما يلي:

- أ- منع المهر الباهظ وإهمال الأطفال الصغار من طرف أزواج لا خلق لهم،
 - ب- ترك الزوجات بدون موارد ولا رعاية لأطفالهم،
 - ج- وضع حد لظاهرة انتزاع الأطفال بدون سبب والذي لا يضمن للزوجة المطلقة أي منحة شرعية، ولا عناية صحية،
 - د- وضع حد لأساليب العنف التي تتعرض لها النساء،
 - هـ- منع استغلالهم من طرف فئة من العناصر المضرة بالمجتمع.
- أما في مجال العمل "وانطلاقا من مبدأ المساواة بين الجنسين، فإن الاشتراكية التي تعترف بالمكانة الأساسية التي تحتلها المرأة في الخلية العائلية بوصفها أما وزوجة ومواطنة تشجعها على أن تشتغل، لأن في ذلك مصلحة المجتمع" ^{ix}
- يؤكد الميثاق الوطني كذلك على ضرورة إشراك المرأة الجزائرية في عملية

التنمية الاقتصادية والاجتماعية، واعتبر إقصاءها وضعياً لا تخدم تطور المجتمع. فقد جاء في الباب السادس الخاص بالاتجاهات الرئيسية لسياسة التنمية أن " التعبئة المكثفة لكل المواطنين القادرين على العمل في ميدان الإنتاج تطرح قضية تشغيل المرأة. فالنساء يمثلن نصف السكان القادرين على العمل ويشكلن احتياطاً هاماً من قوة العمل في البلاد، لا يعني تعطيله إلا ضعفاً في الاقتصاد وتأخراً في التطور الاجتماعي.^x نلاحظ في هذه الفقرة أن الميثاق الوطني يؤكد على ضرورة التعبئة الكاملة لجميع الطاقات البشرية الموجودة في المجتمع بما فيها المرأة، في عملية تنمية المجتمع و يعترف بوجود مقاومة اجتماعية تعرقل مشاركة المرأة معتبراً ذلك " ضعفاً في الاقتصاد وتأخراً في التطور الاجتماعي"

غير أن الميثاق الوطني نجده في الفقرة الموالية يشترط في عمل المرأة مراعاة خصوصياتها كزوجة وأم ودورها في الأسرة حيث أكد "على أن إدخال المرأة الجزائية إلى دوائر الإنتاج يجب أن يراعي ما يقتضيه دورها كزوجة، وكربة أسرة في بناء ودعم العائلة التي تشكل الخلية الأساسية للأمة"^{xi} وهو ما جعل البعض ينتقد هذه الفقرة لأنها تعيد المرأة إلى وظيفتها التقليدية، وفي هذا الصدد نجد السيدة ذهبية عبروس تعلق على هذا الفقرة الخاصة بعمل المرأة فتقول منتقدة أنه " لا يمكن أن نجد نصاً أكثر وضوحاً على المستوى الرسمي، فالقضية طرحت بشكل لا لبس فيه حيث اعتبرت الحياة الأسرية من اختصاص المرأة لكونها " زوجة وربة أسرة " فهي يمكن أن تمثل "احتياطاً من قوة العمل" غير أن الحق في العمل لا يُمنح لها إلا بطريقة حصرية فقط في حالة عدم تهديد وضعها كزوجة و كأماً هذا الوضع الذي يضمن استقرار العائلة وبالتالي استقرار المجتمع"^{xii}

ويذهب الميثاق الوطني بعيداً في هذا الصدد حيث نجده يقترح من أجل التوفيق بين حياتها الأسرية وضمن مشاركتها في عملية التنمية الوطنية يجب على الدولة أن تشجع "المرأة على شغل المناصب التي تناسب استعداداتها وكفاءاتها، وتكثر بالتالي من مراكز التدريب المهني المتخصصة في أعمال المرأة. كما يجب أن يحاط تشغيل المرأة بقوانين صارمة تحفظ الأمومة، وتوفر أمن الأسرة، وتدخل التحويلات اللازمة على الأعمال التي يباشرها النساء، حتى يكون عمل المرأة أحد عناصر الانسجام العائلي و الاجتماعي"^{xiii}

ويسجل في هذا الصدد محفوظ بنون أن " الموقف الرسمي الذي يحاول التوفيق بين ثلاثة أفكار رئيسية: (الثورة، الاشتراكية، والعادات العربية الإسلامية) تعتبر من تناقضات الخطابات الرسمية وذلك لكون:

أولاً: المرأة مدعوة للمشاركة في البناء الوطني لأن الثورة (ثورة التحرير) قد حررتها وأعطتها جميع حقوقها المدنية.

ثانياً: إن الاختيار الاشتراكي يعني «التنمية الشاملة» للوطن و مشاركة جميع الجزائريات والجزائريين في البناء الوطني.

ثالثاً: إن الناطقين باسم السلطة الثورية ما فتئوا يرددون وبدون هوادة أن تحرير النساء لا يمكن أن يتحقق إلا في إطار القيم العربية الإسلامية: والأخلاق لا بد من المحافظة عليها واحترام العادات والتقاليد بالرغم من التغيرات الناتجة عن إجراءات التحديث والتنمية^{xiv}

فالميثاق الوطني بعد أن قرر مشاركة المرأة في عملية التنمية بصورة كاملة نجده في الفقرة الأخيرة يشدد على وجوب المحافظة على استقرار العائلة وذلك عن طريق سن قوانين تحفظ الأمومة وتوفر أمن الأسرة، وتكيف ظروف العمل مع الظروف العائلية والاجتماعية للمرأة. غير أننا نلاحظ هنا أن الكاتبة ذهبية عبوس والكاتب محفوظ بنون الذين يربا في العنصر الثالث والمتمثل في القيم العربية الإسلامية والتي في رأيهما تمثل الجانب الأخلاقي من المعوقات الرئيسية التي تقف في وجه مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية؛ هذين الكاتبين يرفضان الإشارة حتى إلى دور المرأة في الأسرة كزوجة وكأم وكمربية.

إن موقف الدولة من عمل المرأة في رأينا حسب الميثاق الوطني كان مؤسس على خلفية ثقافية تسعى من خلالها الدولة إلى إدماج المرأة في الحياة المهنية دون إحداث هزات قد تؤثر على استقرار البناء الاجتماعي، لهذا جاءت وجهة نظر الدولة في الميثاق الوطني لا تختلف كثيراً عن وجهة نظر الدين الإسلامي في جوهرها وهذا الاتجاه يظهر بشكل واضح خاصة بعد صدور قانون الأسرة سنة 1984.

ولهذا يؤكد الميثاق الوطني على ضرورة اتخاذ إجراءات خاصة بالمرأة العاملة في مجال الحماية الاجتماعية وذلك " لتنظيم عمل المرأة بما يتلاءم مع واجبات المنزل والأسرة، ضمانا لحماية الأمومة على الخصوص، وذلك بأن تقام تدريجيا وحسب إمكانيات البلاد، دور الحضانة ورياض الأطفال والمطاعم المدرسية^{xv}

وتظهر وجهة نظر الدولة بشكل أكثر وضوح عندما يكلف المرأة الجزائرية نفسها قضية الدفاع عن حقوقها فهو يرى أنه " مهما يكن من أمر، فإن المرأة هي أجدر وأحسن محام ومدافع عن حقوقها وكرامتها، تقوم بذلك انطلاقا من سلوكها وأخلاقها، وارتكازا على كفاح متواصل ضد المفاهيم السيئة، والأحكام المسبقة والنوايا الجائرة،

والمظالم، والإهانات. أما الدولة التي اعترفت لها بكل حقوقها السياسية، فإنها لا تزال ملتزمة بالنهوض بتربية المرأة الجزائرية، ومصرة على متابعة الجهود في سبيل ترقيتها اللازمة^{xvi}

وللدفاع عن هذه الحقوق في إطار تنظيم الاتحاد الوطني للنساء الجزائريات نجد الميثاق الوطني يؤكد على ضرورة التمسك بالمبادئ والمقومات الأساسية للمجتمع الجزائري لهذا نجده يرسم المعالم التي يسير وفقها الاتحاد وذلك من خلال تكييف عمله " حسب المشاكل الخاصة التي يطرحها إدماج المرأة في الحياة العصرية . وعليه أن يدرك كل الإدراك بأن ترقية المرأة ليس معناه التخلي عن المثل الأخلاقية التي ما انفك شعبنا متشبعا بها"^{xvii}

وقد تركز نشاط الاتحاد الوطني للنساء الجزائريات الذي ظهر إلى الوجود عقب استقلال الجزائر في المجالات التالية:

- 1- دور المرأة في الأسرة ،
- 2- دور المرأة في العمل خارج المنزل ،
- 3- دور المرأة في المؤسسات الصناعية ،
- 4- دور المرأة في المجالات الزراعية ،
- 5- العمل على تنظيم المرأة والعمل على إدماجها في الاتحاد النسائي ،
- 6- الاضطلاع بإعلام النساء الجزائريات المهاجرات في أوروبا ودوام الاتصال بهن لإعدادهن تربويا وإدماجهن في الحياة الوطنية في تعاون وثيق مع وداية الجزائريين في أوروبا.
- 7- السهر مع الهيئات المعنية على احترام وتطبيق الإجراءات المتعلقة بحقوق المرأة التي حددها كل من الميثاق الوطني والدستور. ^{xviii}

ويرى كذلك أنه " لبلوغ هذه الأهداف ينبغي للاتحاد الوطني للنساء الجزائريات أن يقوم بعمل دائم في مجال التوعية والتربية والتكوين، وأن يواظب على رفع مستوى المرأة الثقافي ووعيها السياسي، وتجنيدها وفقا لمواهبها وطبقا لظروفها المحلية. وذلك في نطاق المهام العملية التي تكتسي صبغة وطنية، كما يجب أن يسعى باستمرار لتوسيع مجال مساهمتها الفعلية في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للبلاد"^{xix}

بالرغم من جرأة الخطاب التي ميزت الموائيق الوطنية في ذلك الوقت إلا أن البعض رأى فيه خطابا يحرر المرأة شكليا لأنه يحتوى العديد من التناقضات مع الدساتير التي صاحبت هذه الموائيق نجد مثلا حورية صالحى تعلق على الميثاق مسجلة "بأن ظروف النساء لم تتغير إلا قليلا، موضوعيا، منذ الاستقلال وخلف

المساواة الشكلية في الحقوق التي يعترف بها الدستور، ثمة قانون تحتي يزدهر بشكل " فاجر" يصل إلى حد لم يعد ينفع معه شيء والحقوق الممنوحة للمرأة ليست في الواقع سوى واجبات".

وتلاحظ التناقض بين الدستور والميثاق فتقول: حتى أن حق العمل المعترف به على أنه " ضرورة ملحة للتنمية ، ليست كما رأينا لدى قراءة الميثاق الوطني سوى " تشجيع " يعيد المرأة إلى نضال فردي ويتركها عزلاء لمواجهة سلطة الأب أو الزوج المستغلة وبمواجهة القيود المتعددة التي يفرضها عملها؛ رعاية الأطفال والعناية بالمنزل الزوجي وأعبائه وقضية السكن الخ... كي لا نتحدث عن كرامتها"xx

2 - المرأة الجزائرية العاملة في قانون الأسرة الجزائري xxi :

من بين الوثائق التشريعية التي أثارت جدلا واسعا في الأوساط السياسية لكونها جاءت لتعيد النظر في الإيديولوجية الرسمية السائدة في ذلك الوقت، فبعد ظهور مشروع 1981 لم يتمكن المجلس الشعبي الوطني الفصل في الوثيقة النهائية التي تم سحبها ثلاث مرات ولم يتم الفصل فيها. و تم في الأخير المصادقة عليها سنة 1984 بعد 22 سنة من الاستقلال.

ولا بد في هذا الصدد أن نشير إلى أنه في الحقبة الاستعمارية للجزائر ظلت فرنسا تحرص على عدم المساس بالتشريعات الخاصة بالأسرة الجزائرية (الأحوال الشخصية) "فانطلاقا من الأمر الملكي الصادر بتاريخ 10 أوت 1834 القاضي بتطبيق الشريعة الإسلامية في ميدان الأحوال الشخصية وكذلك المرسوم 31 ديسمبر 1859 ومرسوم 17 أبريل 1889 المتضمن تطبيق الشريعة الإسلامية في هذا المجال بالنسبة للجزائريين المسلمين وكذلك القانون 1931 المتضمن إصلاح وضع المرأة في القبائل وقانون 1959 المتعلق بتنظيم زواج الإناث" جاء الدين الإسلامي المصدر الرئيسي لهذه الوثيقة وقد نصت المادة 222 أن كل ما لم يرد النص عليه في هذا القانون يرجع فيه إلى أحكام الشريعة الإسلامية.

يُعتبر قانون الأسرة الصادر بموجب قانون 84-11 المؤرخ في 9 رمضان عام 1404 الموافق ل 9 يونيو سنة 1984 المادة الثانية المعدل والمتمم بقانون رقم 05-09 المؤرخ في 4 مايو سنة 2005. في مادته الثانية أن " الأسرة هي الخلية الأساسية للمجتمع وتتكون من أشخاص تجمع بينهم صلة الزوجية وصلة القرابة" كما حدد هذا القانون ما يجب على الزوجين؛ حيث نصت المادة 36 المعدلة في 4 مايو سنة

2005 منه على ضرورة:

- 1- المحافظة على الروابط الزوجية وواجبات الحياة المشتركة،
- 2- المعاشرة بالمعروف، وتبادل الاحترام والمودة والرحمة،
- 3- التعاون على مصلحة الأسرة ورعاية الأولاد وحسن تربيتهم،
- 4- التشاور في تسيير شؤون الأسرة وتباعد الولادات،
- 5- حسن معاملة كل منهما لأبوي الآخر وأقاربه واحترامهم وزيارتهم،
- 6- المحافظة على روابط القرابة والتعامل مع الوالدين والأقربين بالحسنى والمعروف،

7- زيارة كل منهما لأبويه وأقاربه واستضافتهم بالمعروف.

أما المادة 37 المعدلة أن " لكل واحد من الزوجين ذمة مالية مستقلة عن ذمة الآخر " غير أنه يجوز للزوجين أن يتفقا في عقد الزواج أو في عقد رسمي لاحق، حول الأموال المشتركة بينهما، التي يكتسبانهما خلال الحياة الزوجية وتحديد النسب التي تؤول إلى كل واحد منهما.

وهي إشارة ضمنية إلى كون المرأة يمكن أن تحصل على أموال من خلال عملها ويكون مشتركا مع زوجها وعليه يجوز أن يتفقا في عقد الزواج أو عقد رسمي لاحق على تحديد النسب التي يتحصل عليها كل طرف. وتجدر الإشارة هنا إلى أن المشرع الجزائري ألغى المادتين اللتان توضحان بشكل منفصل واجبات وحقوق المرأة. وحدد حقوقها في المادة 39 والمتمثلة في :

- زيارة أهلها من المحارم واستضافتهم بالمعروف ،
- حرية التصرف في مالها .

كما حدد واجباتها في المادة 39 كذلك والمتمثلة في:

1- طاعة الزوج ومراعاته باعتباره رئيس العائلة،

2- إرضاع الأولاد عند الاستطاعة وتربيتهم،

3- احترام والدي الزوج وأقاربه.

" فقد اعتبر الدكتور العربي بلحاج أن الزوجة المحترفة أو الموظفة التي تشتغل بعمل يقتضي خروجها من البيت ومنعها زوجها عن العمل فلم تستجب، لا نفقة لها على زوجها في حالة عدم اشتراط المرأة العمل خارج البيت حين العقد."

وأمام غياب النص القانوني الصريح في مثل هذه الحالة يبقى المشكل مطروحا وإن كان ممكنا اشتراط خروج المرأة للعمل قبل إبرام العقد طبقا للمادة 19 كما بيناه سابقا، إلا أنه كما يقول الدكتور العربي بلحاج الاشتراط في التوظيف يجب أن يكون

طبقا للمادة 39 وهو وجوب طاعة الزوج أي بعبارة أخرى عند اعتراض الزوج عن خروجها للعمل وعدم امتثالها لذلك تصبح ناشزا.

وفي هذا الإطار ذهب القضاء المصري إلى اعتبار زواج الرجل من المرأة وهو يعلم أنها تعمل ولم يشترط قبل توقفها عن العمل، يثبت رضا الزوج الصريح أو الضمني ولا يجوز له منع زوجته من الخروج للعمل وإن خرجت لا تعتبر ناشزا ولا تسقط نفقتها عليه.^{xxii} أما المادة 74 من الفصل الثاني الخاص بالنفقة فتتص على أنه "تجب نفقة الزوجة على زوجها بالدخول بها أو دعوتها إليه ببينة مع مراعاة أحكام المواد 78 و 79 و 80 من هذا القانون" فواجب النفقة على الزوج متولد من إنشاء الرابطة الزوجية ووفق أحكام الشريعة الإسلامية هو مقابل احتباس الرجل للمرأة، إذ يتفق فقهاء الشريعة الإسلامية أن الرابطة الزوجية سبب وجود النفقة، وحكم من أحكام عقد الزواج وحق من الحقوق الثابتة للزوجة على زوجها بمقتضى العقد، لذلك تجب النفقة على الزوج حتى ولو كانت الزوجة غنية وفي غير حاجة إلى النفقة، وبغض النظر عن كون دينها مسلمة أو كتابية فهي تستحقها جزاء احتباسه إياها، عملا بذلك الأصل الكلي من كان محبوسا لحق مقصود لغيره كانت نفقته عليه، لأنه احتبسه لينتفع به فوجب عليه القيام بنفقته.^{xxiii}

وتشمل النفقة ما جاء في المادة 78 من نفس القانون والتي تتمثل في الغذاء والكسوة والعلاج، والسكن أو أجرته ، وما يعتبر من الضروريات في العرف والعادة " من واجبات الزوج، وتجب النفقة كما هي موضحة في المادة 74 " بالدخول بها أو دعوتها إليه ببينة مع مراعاة أحكام المواد 78 و 79 و 80 من هذا القانون".

وقد حدد المشرع الجزائري في قانون الأسرة مشتملات النفقة من خلال المادة 78 إذ نص على أنها تشتمل الغذاء والكسوة والعلاج وأجرته وما يعتبر حسب العرف والعادة، وحسب الدكتور العربي بلحاج فإن المشرع قد أحسن صنعا عندما نص على أنه يدخل في النفقة ما يعتبر من الضروريات في العرف والعادة في إطار المستوى العام للحياة الاجتماعية في حدود طاقة الزوج بلا إسراف أو تقصير وإن كان نص المادة 78 لا يحتاج إلى شرح أو تحليل فإنه يجب على قاضي الموضوع في حالة النزاع حول النفقة أن يراعي كل هذه العناصر"

كما تجب نفقة الولد في المادة 75 على الأب ما لم يكن له مال ، فبالنسبة للذكور إلى سن الرشد والإناث إلى الدخول وتستمر في حالة ما إذا كان الولد عاجزا لأفة عقلية أو بدنية أو مزاولا للدراسة وتسقط بالاستغناء عنها بالكسب" . ونصت المادة 77 كذلك

على انه "تجب نفقة الأصول على الفروع والفروع على الأصول حسب القدرة والاحتياج ودرجة القرابة في الإرث"

حرص قانون الأسرة كل الحرص على تأكيد دور الزوج في تحمل مسؤولية إعالة الأسرة إلى درجة أنه جعل عدم النفقة من بين الأسباب التي تسمح للزوجة في حالة عدم استيفائها أن تطلب الطلاق، فقد جاء في المادة 53 على أنه يجوز للزوجة أن تطلب التطلق في حالة " عدم الإنفاق بعد صدور الحكم بوجوبه ما لم تكن عالمة بإعساره وقت الزواج مع مراعاة المواد 78، 79، 80 من هذا القانون "

و"يُعد هذا جزاء للرجل المقصر في التزاماته نحو الزوجة كما هو حق للمرأة وحماية لها من تعسف الرجل واستعمال حقه في الإنفاق وسلطته كرب عائلة"xxiv

و تجدر الملاحظة كذلك أن المشرع قد منح الحق للزوجين في المادة 19 المعدلة بموجب قانون 5-9 المؤرخ في 4 مايو سنة 2005. " أن يشترطاً في عقد الزواج أو في عقد رسمي لاحق كل الشروط التي يريانها ضرورية، ولا سيما شرط عدم تعدد الزوجات وعمل المرأة، ما لم تتنافى هذه الشروط مع أحكام هذا القانون" أي تستطيع الزوجة أن تتفق مع الزوج أثناء إبرامهما عقد الزواج أن تمارس عملاً إذا لم تكن تعمل أو مواصلة العمل إذا كانت تمارس عملاً قبل الزواج، إذن فبمقتضى هذه المادة يمكن للزوجين أن يتفقا على كل ما يريانه مناسباً لحياتهما الزوجية ما لم يخالف ذلك القانون.

من خلال هذه المواد التي تحدد طبيعة العلاقات بين الزوج والزوجة يتبين أن هذه النظرة تختلف عن وجهة نظر الدساتير القائمة على منح المرأة الحق الكامل في مزاولة عملاً مأجوراً خارج البيت ولم يحدد أي شرط أو ظرف لخروجها إلى العمل، والميثاق الوطني لسنة 1976 الذي يؤكد على ضرورة مشاركة المرأة في عملية التنمية الشاملة للمجتمع مع مراعاة كما ذكرنا سابقاً دور المرأة كزوجة وكربة بيت ، بالمقابل نجد هذه المواد تتفق مع وجهة نظر الدين الإسلامي الذي يؤكد على دور المرأة الأساسي داخل الأسرة ويمنحها مجالاً لممارسة عمل مأجور وفق شروط وضرورات اجتماعية واقتصادية ، ونستشف ذلك بشكل واضح في المادة 76 من قانون الأسرة التي تنص على أنه في "حالة عجز الأب تجب نفقة الأولاد على الأم إذا كانت قادرة على ذلك" كما جاء في المادة 87 على أن الأم بعد وفاة زوجها تصبح ولية على أولاده القصر.

وبالرغم من التعديلات التي أدخلت عليه بموجب قانون 5-09 المؤرخ في 4 مايو 2005 إلا أنه حافظ على روح المبادئ الأساسية التي قام عليها قانون الأسرة لسنة

.1984

3 - المرأة الجزائرية العاملة في الخطاب السياسي :

للقوف على وجهة نظر رئيس الدولة الجزائرية فيما يتعلق بمكانة ودور المرأة في المجتمع ارتأينا التطرق إلى ما جاء في البرنامج المقترح في انتخابات 15 أفريل 1999 في مجال ترقية المرأة، فقد جاء في هذا الخصوص ما يلي:

" يتعين كذلك العمل على القضاء على كافة أشكال الميز التي تعيق، أو تحول دون التعبير عن القدرات الفردية، أو ينجر عنها التهميش. وفي هذا الإطار بالذات تفرض ترقية المرأة وجوبها بصورة طبيعية. والانشغال هذا يمليه مطلب الانسجام مع التحولات المتعددة التي شهدتها مجتمعنا، والتي جعلت الفتيات يصلن، وبأعداد متزايدة وفي ظل المساواة بينهن وبين الفتيان، إلى جميع التخصصات المهنية المتداولة في العالم المعاصر"

والمسعى هذا ينسجم تمام الانسجام مع القيم الإسلامية الراسخة لدى شعبنا، القيم بمفهومها الصحيح وما يحمله من معاني الإنسانية والإنعتاق والعدالة. فلا تنافر بين الأصالة و العصرية. بالتالي يتعين في إطار هذا التواءم، أن يؤكد القانون المبادئ الدستورية ويتطور وفق الاحتياجات التي يفرزها ما يجري من تحولات في العالم والمجتمع، دون مساس بروح ما جاء به القرآن الكريم^{xxv} ويمكن أن نستخلص من هذه الخطاب ما يلي:

- يرى رئيس الدولة في ترقية المرأة ضرورة تفرضها التغييرات التي شهدتها المجتمع الجزائري خاصة بعد اقتحام الفتيات لجميع التخصصات المهنية العصرية مثلها مثل الفتيان.

- يؤكد الرئيس على أن عملية ترقية المرأة لا تتعارض مع القيم الإسلامية بمفهومها الصحيح ولا يوجد " تنافر بين الأصالة و العصرية"

- ضرورة مسايرة القانون للمبادئ الدستورية في مجال المرأة، وقد يقصد الرئيس بهذا قانون الأسرة والذي بدأ بالفعل المجلس الإسلامي الأعلى التفكير في إدخال التعديلات اللازمة التي تجعله يتوافق مع المبادئ الدستورية وهو ما تم من خلال التعديلات التي تمت في قانون الأسرة سنة 2005.

4 - المرأة العاملة في قانون العمل الجزائري :

أولاً: في مجال الاستخدام واستحقاقات الأجر :

منح قانون العمل رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل في الفقرة الأولى من المادة السادسة منه على حق العمال في إطار علاقة العمل في الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقاتهم تبعاً لذلك تنص المادة -17- من نفس القانون على أن:

تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز 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."

نلاحظ هنا أن المشرع الجزائري يؤكد على أن تكون شروط الالتحاق بالعمل محددة بالأطر العلمية العقلانية التي تعتمد أساساً على كفاءة وتأهيل طالب العمل بغض النظر عن نوع جنسه أو لونه أو أصله أو انتمائه السياسي أو القبلي.

إضافة إلى ما سبق أوجب المشرع الجزائري في القانون رقم 90-11 في المادة 84: على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجر بين العمال لكل عمل متساوي القيمة بدون أي تمييز. " وعاقب في المادة 141: كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 4000 دج وتطبق كلما تكررت المخالفة المعايينة"

كما أدرج في المادة 142 جزاءات مادية في حالة مخالفة الأحكام المتعلقة بالاستخدام والرواتب وإقامة التمييز في هذا المجال حيث فرض غرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقاً جماعياً للعمل يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل ، كما وردت في المادة 17 من هذا القانون .على أنه "يعاقب

في حالة العود بغرامة تتراوح من 2000 دج إلى 10000 دج وبالحبس مدة ثلاثة (3) أيام أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

ثانياً: في مجال التكوين والتدريب :

حرص المشرع الجزائري على ضرورة توفير كل الإمكانيات اللازمة لتكوين وتدريب العمال في مختلف مجالات نشاطاتهم ، بمقتضى ذلك تنص المادة 57 من الفصل الخامس الخاص بالتكوين والترقية خلال العمل، من قانون العمل 90-11 على

أنه : يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي. كما يجب عليه، في إطار التشريع المعمول به، أن ينظم أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما. وقد حرص المشرع على جعل التكوين والتدريب في إطار علاقة العمل حق من حقوق العامل، فقد جاء في المادة 6 الفقرة الرابعة على أنه يحق للعمال في: التكوين المهني والترقية في العمل.

ثالثا: في مجال عمل المرأة الليلي :

منح المشرع الجزائري حماية للمرأة العاملة في هذا المجال من خلال تحديده للأوقات التي لا يمكن للمرأة أن تعمل أثناءها، حيث نجد المشرع في البداية يحدد ساعات العمل الليلي حيث جاء في المادة 27 من قانون رقم 90-11 بأن تحدد العمل الليلي بثمان ساعات وذلك من الساعة التاسعة ليلا إلى الساعة الخامسة صباحا. وتركت مسألة تحديد قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به إلى الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، وفي المادة 28 من أنه منع " تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي. واستثنى المشرع في هذه الحالة النساء العاملات من العمل بالليل مهما كانت سنهم فقد جاء في المادة 29: يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية، لكنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصا خاصة، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل.

رابعا : العطل والراحة القانونية والغيابات :

تنص المادة 33 من القانون رقم 90-11 على "حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع. وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة.

و تنص المادة 37: على أنه يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر إذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج. ويحق للهيئات والمؤسسات الأخرى أن تجعل الراحة الأسبوعية تناوبية ، إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم العطلة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة أو

المؤسسة أو يضر العموم.

وحرصا من المشرع الجزائري على راحة النساء والأطفال في العمل فقد حذر أن يستغل هؤلاء خارج نطاق ساعاتهم القانونية المحددة وذلك وفقا للمادة 143 من نفس القانون رقم 90-11 في الباب الثامن منه والخاص بالأحكام الجزائية : يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية واتساع فترة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل الليلي، فيما يخص الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 500 دج إلى 1000 دج وتطبق العقوبة عند كل مخالفة معارضة وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين.

وفي نفس السياق تؤكد المادة 144 من نفس القانون على أنه " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج كل مستخدم يخالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالراحة القانونية ، ويتكرر تطبيقها حسب عدد العمال المعنيين."

أما فيما يخص مجال الغيابات فقد جاء في المادة 55 الفرع الثاني من الفصل الرابع والخاص بالراحة القانونية والعطل والغيابات على أن يحق " للمرأة أن تستفيد خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به ، ويمكنهن الاستفادة أيضا من تسهيلات، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة."

خامسا: العطل القانونية الممنوحة للمرأة العاملة في ظل قانون العمل

الجزائري:

نصت المادة 55 من قانون العمل 90-11 على أنه تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به. ويمكنهن الاستفادة أيضا من تسهيلات، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، وللوقوف على الإجراءات المتخذة في هذا المجال نحاول معرفة القوانين الخاصة بالتأمين على الولادة ، والحماية الاجتماعية.

- التأمين على الولادة :

تعتبر نوعية وطبيعة الحماية الاجتماعية التي توفرها الدولة من بين أهم العوامل التي تساعد المرأة العاملة على استقرار حياتها المهنية والأسرية. ويعتمد نظام الحماية الاجتماعية على مبدأ مشاركة العمال في تمويل صندوق الضمان الاجتماعي. وبهذا

يكون للمرأة العاملة الحق في الاستفادة الكاملة من هذه الحماية الاجتماعية المقدمة لجميع العمال. غير أنه خارج الخدمات التي تقدم لكل العمال بالنسبة لحالات: المرض، العجز، حوادث العمل، الشيخوخة، فإن نظام الضمان الاجتماعي الجزائري يستجيب لخصوصيات المرأة العاملة. ففي مجال التأمين على الولادة و طبقا للقانون رقم 83-11 بتاريخ 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في مجال التأمين على الولادة تنص المادة 23- منه: على أن تشمل أداوات التأمين على الولادة:

- 1- الأداوات العينية: كغالة المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته.
- 2- الأداوات النقدية: دفع تعويضة يومية للمرأة العاملة التي تضطر بسبب الولادة إلى الانقطاع عن العمل.

ويشترط في ذلك حسب المادة 24 من نفس القانون رقم 83-11- على أنه: لا يجوز منع أداوات التأمين على الولادة ما لم يتم الوضع على يد طبيب أو مساعدين طبيين مؤهلين، ما عدا ما خالف ذلك لأسباب قاهرة، وتقدم أداوات التأمين على الولادة إذا تعلق الأمر بوضع عسير أو بتبعات الوضع المرضي " ، وقد تمت هذه المادة بالأمر رقم 96-17- المؤرخ في 6 يوليو 1996: لا يمكن في هذه الحالة، أن تكون مدة الأداوات العينية والنقدية الممنوحة ونسبتها أقل من الأداوات التي ينص عليها التأمين على الولادة. " -المادة 25- من نفس القانون المشار إليه آنفا.

وفيما يخص الأداوات العينية وبمزيد من التوضيح تنص المادة 26 من القانون رقم 83-11- على أن تعوض المصاريف المتعلقة بالتأمين على الولادة وفقا للشروط التالية:

- 1- تعوض المصاريف الطبية والصيدلية على أساس 100 % من التعريفات المحددة عن طريق التنظيم.

- 2- تعوض مصاريف إقامة الأم والمولود في المستشفى على نفس الأساس لمدة أقصاها ثمانية أيام.

وفيما يتعلق باستحقاقات الإجازة نصت المادة 28 من قانون 83-11 المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-17 المؤرخ في 6 يوليو 1996 على أن : يكون للمرأة العاملة التي تضطر إلى التوقف عن عملها بسبب الولادة الحق في تعويضه يومية تساوي 100 % من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضرية. "

ويحدد المشرع الجزائري الشروط والمدة في المادة 29 من نفس القانون المعدل والمتمم بالأمر رقم

96- 17- المؤرخ في 6 يوليو 1996 على أن: تتقاضى المؤمنة لها، شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض، **تعويضاً يومية لمدة أربعة عشر (14) أسبوعاً متتالياً**، تبدأ على الأقل ستة (6) أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة. وعندما تتم الولادة قبل التاريخ المحتمل، لا تقلص فترة التعويض المقدر بأربعة عشر (14) أسبوعاً.^{xxvi} وفي هذا الصدد وإذا قارنا هذه المدة الزمنية الممنوحة للمرأة العاملة الجزائرية بمثيلاتها المصرية نجد فرقا كبيرا بينهما، ففي المادة 123 من قانون العمل المصري نجد أنها تنص على أنه "يجوز للعاملة أن تحصل على إجازة وضع مدتها **خمسون يوماً** تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليها، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذي يرجح حصول وضعها فيه، ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الأربعين يوماً التالية للوضع،"

كما يوجد فرق في التعويض، فالمشرع الجزائري نجده يمنح المرأة العاملة في هذه الحالة تعويضية يومية تساوي **100%** من الأجر اليومي بينما المشرع المصري مثلاً نجده في المادة 124 من قانون العمل المصري ينص على أن "يصرف للعاملة عن مدة إجازة الولادة التي تحصل عليها أجراً يعادل **70%** من أجرها بشرط أن تكون قد أتمت وقت انقطاعها عن العمل سبعة شهور متوالية في خدمة صاحب العمل نفسه، وبشرط ألا تشتغل لدى صاحب عمل آخر."^{xxvii}

- الخدمات الاجتماعية التكميلية:

تستفيد المرأة العاملة من الخدمات الاجتماعية المنصوص عليها في المادة الثالثة من المرسوم رقم 82-179 المؤرخ في 15 مايو سنة 1982 الذي يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها على أنها من حيث المبدأ؛ تعد الخدمات الاجتماعية التابعة للهيئة المستخدمة مكملة لأعمال الدولة والجماعات المحلية والهيئات المتخصصة، ويتم التكفل بها تطبيقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

ويمكن القيام بهما في المجالات الآتية:

- المساعدة الاجتماعية، الخدمات الصحية، دور الأمومة ورياض الأطفال،
الرياضة الجماهيرية، أنشطة الثقافة والتسلية، الأنشطة الرامية إلى تنمية السياحة الشعبية، مثل الجولات ومراكز الاستجمام، ومراكز الاصطياف، ومراكز الاستراحة العائلية، تعاونيات الاستهلاك، الأنشطة ذات الطابع الإداري الرامية إلى تسهيل إنشاء التعاونيات العقارية في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما" وتنص المادة الرابعة من نفس المرسوم بأنه "ينتفع بالخدمات الاجتماعية التي توفرها الهيئة

المستخدمة، العمال والمتقاعدون، والأسر التي يتكفلون بها^{xxviii} يوفر هذا المرسوم حماية خاصة للمرأة العاملة في مجالات :
1- الإجازة الممنوحة للمرأة قبل وبعد الولادة (14 أسبوعا)، و الاستفادة من دور الأمومة عاملان يوفران حماية صحية للمرأة العاملة والطفل.
2- دور الحضانه و رياض الأطفال مؤسستان اجتماعيتان يمكن لهما أن تساعدا الزوجة العاملة التي لها أولاد ولو نسبيا في التوفيق بين عملها خارج الفضاء الأسري وتربية ورعاية أبنائها.
3- إن منع المشرع المرأة من العمل الليلي إلا في حالات نادرة من شأنه أن يعطي للمرأة فرصة أكبر لتعويض طاقتها، والقيام برعاية أطفالها.

5- الاتفاقيات الدولية حول المرأة وموقف الدولة الجزائرية:

يعود تاريخ مصادقة الجزائر على الاتفاقية التي اعتمدت وعرضت للتوقيع والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 180/34 المؤرخ في 18 ديسمبر 1979 تاريخ بدء النفاذ: 3 سبتمبر 1981. ولم توقع الجزائر على هذه الاتفاقية إلا في 22 ماي 1996 وصادقت عليها في نفس التاريخ.
ويظهر من خلال المادة 11 حث الدول المصادقة على هذه الاتفاقية اتخاذ الإجراءات التي من شأنها مساعدة المرأة على ممارسة وظيفة، فقد جاء فيها أن:
1- تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:

أ- الحق في العمل بوصفه حقا ثابتا لجميع البشر،

ب- الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام،

ج- الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقى التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر،
د- الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل،

هـ- الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر،
و- الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.

كما حثت الدول على أن الزواج والأمومة لا يجب أن يمثلان وضعا يمكن أن يعيق المرأة في العمل فقد جاء في الفقرة الثانية من المادة 11 ما يلي:

2- توخيا لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضمانا لحقوقها **الفعلي في العمل**، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:

أ- لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتميز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين،
ب- لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية،
ج- لتشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال،
د- لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها.
3- يجب أن تستعرض التشريعات الوقائية المتصلة بالمسائل المشمولة بهذه المادة استعراضا دوريا في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية، وأن يتم تنقيحها أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء. يلاحظ من خلال المادة 11 من الاتفاقية أنها تحث الدول المصادقة عليها و اتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة للقضاء على أشكال التمييز ضد المرأة العاملة، وذلك من خلال: منحها العمل، والتساوي في الأجر، وتوفير جميع الظروف المناسبة المهنية والاجتماعية والصحية لكي تمارس المرأة وظيفتها مثل الرجل. كما نجد الاتفاقية في مادتها الخامسة العنصر (أ)، تدعو الدول إلى ضرورة اتخاذ "جميع التدابير لتحقيق:

أ- تغيير الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية وكل الممارسات الأخرى القائمة على الاعتقاد بكون أي من الجنسين أدنى أو أعلى من الآخر، أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة. وهي الحث على إعادة النظر في توزيع الأدوار "التقليدية" للمرأة والرجل في جميع المجتمعات، باعتبارها أدوار نمطية وناتجة عن معتقدات وممارسات خاطئة.

غير أن جميع الدول العربية المصادقة على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تحفظت على عدد من المواد يأتي على رأسها المادة (9) الخاصة بالمساواة في قانون الجنسية (تونس هي البلد العربي الوحيد الذي رفع تحفظه أخيرا على هذه المادة) والمادة (16) الخاصة بالمساواة في قانون الأحوال الشخصية. وفيما يأتي جدول يبين تحفظات الدول العربية على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

الدولة	المواد المتحفظ عليها	تونس	29 . 16 . 15
الجزائر	2 . 9 . 15 . 29 . 16	ليبيا	16 . 2
مصر	29 . 16 . 9 . 2	موريتانيا	كل ما يتناقض مع الشريعة الإسلامية
العراق	29 . 16 . 9 . 2	المغرب	29 . 16 . 15 . 9 . 2
الأردن	16 . 15 . 9	السعودية	29 . 2 . وكل ما يتعارض مع الشريعة الإسلامية
الكويت	26 . 16 . 9 . 7	اليمن	29
لبنان	9		

من خلال هذا الجدول يبدو أن معظم الدول العربية تحفظت على مجموعة من المواد التي تتعارض مع الشريعة الإسلامية، وهناك بعض الدول لم تحدد المواد التي تراها تتعارض مع الشريعة الإسلامية واكتفت بإشارة - كل ما يتناقض مع الشريعة الإسلامية - في حين نجد أن الدول الأخرى أشارت صراحة إلى المواد المتحفظ عليها ومن بينها الجزائر و هم (2-9-15-16-29) .

فقد جاء في المادة الثانية أن الدول الأطراف تشجب جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وتتفق على أن تنتهج، بكل الوسائل المناسبة ودون إبطاء، سياسة تستهدف القضاء على التمييز ضد المرأة، وتحقيقا لذلك تتعهد بالقيام بما يلي:
 ا- إدماج مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى، إذا لم يكن هذا المبدأ قد أدمج فيها حتى الآن، وكفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ من خلال التشريع وغيره من الوسائل المناسبة،

- ب- اتخاذ المناسب من التدابير، تشريعية وغير تشريعية، بما في ذلك ما يناسب من جزاءات، لحظر كل تمييز ضد المرأة،
- ج- فرض حماية قانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل، وضمان الحماية الفعالة للمرأة، عن طريق المحاكم ذات الاختصاص والمؤسسات العامة الأخرى في البلد، من أي عمل تمييزي،
- د- الامتناع عن مباشرة أي عمل تمييزي أو ممارسة تمييزية ضد المرأة، وكفالة تصرف السلطات والمؤسسات العامة بما يتفق وهذا الالتزام،
- هـ- اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة من جانب أي شخص أو منظمة أو مؤسسة،
- و- اتخاذ جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريعي منها، لتغيير أو إبطال القوائم من القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات التي تشكل تمييزا ضد المرأة،
- ي- إلغاء جميع الأحكام الجزائية الوطنية التي تشكل تمييزا ضد المرأة.
- وجاء في المادة التاسعة أن الدول الأطراف تمنح المرأة حقوقا مساوية لحقوق الرجل في اكتساب جنسيتها أو تغييرها أو الاحتفاظ بها، وتضمن بوجه خاص ألا يترتب على الزواج من أجنبي، أو على تغيير الزوج لجنسيته أثناء الزواج، أن تتغير تلقائيا جنسية الزوجة، أو أن تصبح بلا جنسية، أو أن تفرض عليها جنسية الزوج.
- تمنح الدول الأطراف المرأة حقا مساويا لحق الرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالهما.
- ونصت المادة الخامسة عشرة بأن تعترف الدول الأطراف للمرأة بالمساواة مع الرجل أمام القانون، كما يتوجب على الدول الأطراف منح المرأة، في الشؤون المدنية، أهلية قانونية مماثلة لأهلية الرجل، وتساوى بينها وبينه في فرص ممارسة تلك الأهلية، وتكفل للمرأة، بوجه خاص، حقوقا مساوية لحقوق الرجل في إبرام العقود وإدارة الممتلكات، وتعاملهما على قدم المساواة في جميع مراحل الإجراءات القضائية.
- و تتفق الدول الأطراف على اعتبار جميع العقود وسائر أنواع الصكوك الخاصة التي يكون لها أثر قانوني يستهدف الحد من الأهلية القانونية للمرأة باطلة ولاغية تمنح الدول الأطراف الرجل والمرأة نفس الحقوق فيما يتعلق بالتشريع المتصل بحركة الأشخاص وحرية اختيار محل سكنهم وإقامتهم.
- أما فيما يتعلق بالتدابير المناسبة التي يجب أن تتخذها الدول الأطراف للقضاء على التمييز ضد المرأة في كافة الأمور المتعلقة بالزواج والعلاقات العائلية، وبوجه خاص تضمن، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة فقد جاء في المادة السادسة عشرة بأن تكون للمرأة:

- ا- نفس الحق في عقد الزواج،
- ب- نفس الحق في حرية اختيار الزوج، وفي عدم عقد الزواج إلا برضاها الحر الكامل،
- ج- نفس الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وعند فسخه،
- ح- نفس الحقوق والمسؤوليات بوصفهما أبوين، بغض النظر عن حالتها الزوجية، في الأمور المتعلقة بأطفالهما وفي جميع الأحوال، يكون لمصلحة الأطفال الاعتبار الأول،
- هـ- نفس الحقوق في أن تقرر، بحرية وبإدراك للنتائج، عدد أطفالها والفاصل بين الطفل والذي يليه، وفي الحصول على المعلومات والتثقيف والوسائل الكفيلة بتمكينها من ممارسة هذه الحقوق،
- د- نفس الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة والوصاية على الأطفال وتبنيهم، أو ما شابه ذلك من الأعراف، حين توجد هذه المفاهيم في التشريع الوطني، وفي جميع الأحوال يكون لمصلحة الأطفال الاعتبار الأول،
- ز- نفس الحقوق الشخصية للزوج والزوجة، بما في ذلك الحق في اختيار اسم الأسرة والمهنة ونوع العمل،
- ح- نفس الحقوق لكلا الزوجين فيما يتعلق بملكية وحياسة الممتلكات والإشراف عليها وإدارتها والتمتع بها والتصرف فيها، سواء بلا مقابل أو مقابل عوض.
- لا يكون لخطوبة الطفل أو زواجه أي اثر قانوني، وتتخذ جميع الإجراءات الضرورية، بما في ذلك التشريعي منها، لتحديد سن أدنى للزواج ولجعل تسجيل الزواج في سجل رسمي أمرا إلزاميا.
- واعترفت المادة التاسعة والعشرين مساسا بسيادة الدول العربية كونه ينص على عرض أي خلاف بين دولتين أو أكثر من الدول الأطراف للتحكيم حول تفسير أو تطبيق هذه الاتفاقية والذي لا يسوى عن طريق المفاوضات، وذلك بناء على طلب واحدة من هذه الدول. فإذا لم يتمكن الأطراف، خلال ستة أشهر من تاريخ طلب التحكيم، من الوصول إلى اتفاق على تنظيم أمر التحكيم، جاز لأي من أولئك الأطراف إحالة النزاع إلى محكمة العدل الدولية بطلب يقدم وفقا للنظام الأساسي للمحكمة.
- و لأية دولة طرف أن تعلن، لدى توقيع هذه الاتفاقية أو تصديقها أو الانضمام إليها، أنها لا تعتبر نفسها ملزمة بالفقرة 1 من هذه المادة. ولا تكون الدول الأطراف الأخرى ملزمة بتلك الفقرة إزاء أية دولة طرف أبدت تحفظا من هذا القبيل .

ولأية دولة طرف أبدت تحفظا وفقا للفقرة 2 من هذه المادة أن تسحب هذا التحفظ متى شاءت بإشعار توجهه إلى الأمين العام للأمم المتحدة.

ويمكن أن نسجل الملاحظات التالية حول موقف الجزائر من هذه المواد:

- تحفظت الجزائر على المواد التي تمس الأحوال الشخصية باعتبارها تمس ما نصت عليه الشريعة الإسلامية فيما يتعلق بحقوق وواجبات المرأة والرجل داخل مؤسسة الأسرة. (المواد 2-9-29)- كما رفضت جميع التدابير التي من شأنها المس بسيادة وقوانين وتشريعات الدولة الجزائرية (المادة 9، والمادة 29)

- كما يلاحظ أن الجزائر وقعت وصادقت على هذه الاتفاقية سنة 1996 وهي في الحقيقة مرحلة حرجة في حياة المجتمع الجزائري (فترة المأساة الوطنية) التي عرفت الجزائر أضعف مراحل تاريخها منذ استقلالها، وهو ما يطرح عدة تساؤلات عن أسباب توقيع هذه الاتفاقية في ذلك الوقت.

- يتعارض مبدأ الحق في العمل (المادة 11) مع المادة 19 من قانون الأسرة التي لا ترى عمل المرأة حقا بل اتفاقا بين الزوجين يتم تدوينه في عقد رسمي، في حين نجده يتفق تماما مع المادة 55 من الدستور و التي تنص على أحقية جميع المواطنين في العمل.

الخلاصة:

إن وجهة نظر الدولة الجزائرية تنبع من تصور إيديولوجي يشمل الجوانب السياسية والاقتصادية والاجتماعية للمرأة الجزائرية، هذا التصور يختلف من وثيقة لأخرى، فالدستور الذي تغير عدة مرات، والذي يتسم بالعمومية ينظر للمرأة من جانبها الإنساني على أنها لا تختلف عن الرجل في الحقوق والواجبات، وتدعم المواثيق الوطنية هذا المبدأ وتمنح في نصوصه حيزا أكبر للمرأة، وتفصل أكثر في تحديد دورها في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية للبلاد مؤكدة على أهمية دورها الأسري، وهذا ما جعل العديد من أصحاب التيارات المتأثرة بالنظرية الماركسية التي ذكرناها سابقا يصفونه بعدم التخلص من النظرة الاجتماعية التقليدية للمرأة لأنه في رأيهم

يشدد على وظيفة المرأة كأم ربة بيت ولأنها حسبهم تقلل من قيمة المرأة و تجعلها تعيش تحت سلطة الرجل الاقتصادية.

أما قانون الأسرة فقد جاء لتكريس المرجعية الثقافية والحضارية للمرأة الجزائرية، وذلك من خلال إصدار قانون مستمد من الشريعة الإسلامية، ينظم الحقوق والواجبات الزوجية بشكل يتماشى بشكل عام مع وجهة نظر الشريعة الإسلامية.

أما قانون العمل الجزائري بالإضافة إلى مساواته في العمل و الأجر بين الرجل والمرأة فإنه يمنح حماية خاصة للعاملة في مجال العمل الليلي، توفير وسائل لتدعيم عمل المرأة؛ كدور الحضانة ، رياض الأطفال، كما منحها إجازات وتعويضات خاصة أثناء الحمل وبعد الوضع، ومنحها أوقات للتفرغ لأبنائها الصغار.

أما الاتفاقية الدولية التي صادقت عليها الدولة الجزائرية وتحفظت على بعض موادها التي رأت فيها تعارضا مع المنظومة القيمية، فهي تحث على القضاء على جميع أشكال التمييز بين الرجل والمرأة في مجال العمل والأجر وتوفير المؤسسات الاجتماعية والصحية المساندة لعمل المرأة.

لقد حاولت هذه الاتفاقية أن تركز النظرة الغربية لمكانة ودور المرأة في الأسرة والمجتمع وبالرغم من التحفظات التي أبدتها الجزائر وباقي الدول العربية فيما يتعلق ببعض المواد إلا أن المنظمات النسائية التابعة للأمم المتحدة ما فتأت تُذكر الجزائر بضرورة التزامها ببنود هذه الاتفاقيات، لأنها ترتبط بالدرجة الأولى بمجال حقوق الإنسان.

الهوامش

ⁱ - جبهة التحرير الوطني، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الدستور 1963.

ⁱⁱ - جبهة التحرير الوطني، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الدستور 1976.

ⁱⁱⁱ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، دستور 1989 المعدل في استفتاء 28 نوفمبر 1996.

^{iv} - نفس المرجع.

^v - جبهة التحرير الوطني، ميثاق 1964.

^{vi} - جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني، الجزائر، 1976 ص 47.

^{vii} - نفس المرجع ، ص 104.

^{viii} - نفس المرجع ، ص 105.

- ix- نفس المرجع ، ص 44.
- x- نفس المرجع ، ص 212.
- xi- نفس المرجع نفس الصفحة.
- xii - Dahbia ABROUS, *L'honneur face au travail des femmes en Algérie*, Ed ; l'Harmattan, Paris 1989, p.46.
- xiii- الميثاق الوطني، 1976، مرجع سابق، ص، 212.
- xiv-Mahfoud BENNOUNE, *Les Algériennes victimes de la société néopatriarcale*, (Une étude socio-anthropologique) Ed; Marinoor, Alger, 1999, p.154.
- xv- الميثاق الوطني 1976 مرجع سابق ، ص 219.
- xvi- نفس المرجع ص 104-105.
- xvii- نفس المرجع ص 74.
- xviii- انظر القانون الأساسي للاتحاد الوطني للنساء الجزائريات، الجزائر 1982، ص4-2.
- xix- الميثاق الوطني، مرجع سابق، ص 74.
- xx- هيلين فان فيلد وأخريات، المرأة العاملة، تحت إشراف د. عبد القادر جغلول، ترجمة سليم قسطون، الطبعة الأولى، دار الحداثة للطباعة والنشر، بيروت، 1983، ص 203.
- xxi- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الجزائرية: قانون الأسرة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1990.
- xxii- Nadia AIT ZAI, *Les Algériennes, citoyenne en devenir*, Ed ; C.N.M Oran 2000, p198.
- xxiii- نفس المرجع، ص 293.
- xxiv- لوعيل محمد لمين، المركز القانوني للمرأة الجزائرية في قانون الأسرة الجزائري، دار هومة الجزائر، 2004، ص 143.
- xxv- برنامج الرئيس الجزائري عبد العزيز بوتفليقة ، المقدم في انتخابات 15 أفريل 1999، ص 51.
- xxvi- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 42، السنة الثالثة والثلاثون المؤرخة في 7 يوليو 1996، ص 7
- xxvii- د.محمد شفيق، التشريعات الاجتماعية (العمالية/الأسرية)، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1997، ص ص 63-64.
- xxviii- النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل (مراجعة وفق التعديلات المدخلة إلى غاية يونيو 1998)