



جامعة أكلي محند اولحاج - البويرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون الخاص

أثر عمل المرأة في انحلال الرابطة الزوجية

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون
تخصص: قانون الأسرة

إشراف الأستاذة:
بشور فتيحة

إعداد الطالبة:
حريير نصيرة

لجنة المناقشة

الأستاذة: عينوش عائشة.....رئيساً
الأستاذة: بشور فتيحة.....مشرفاً ومقرراً
الأستاذة: بغدادي ليندة.....ممتحناً

تاريخ المناقشة

2016/03/10

شكر و تقدير

الشكر لله الواحد الأحد ، الذي من علي لانجاز هذا العمل المتواضع ، فهو طالما كان صعب المنال وها أنا استطعت تحقيقه بفضل الله عز وجل و له الحمد و الشكر على هذه النعمة.

ثم أتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذتي الفاضلة الدكتورة بشور فتيحة التي تكرمت بالإشراف على هذه المذكرة ، و لما بذلته من نصح و إرشاد ، فجزاها الله عني خير الجزاء و جعل عملها هذا في ميزان حسناتها .

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى لجنة المناقشة لتفضلهم بقبول المناقشة، و إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل المتواضع من قريب أو من بعيد فالحمد اجزهم عني خير الجزاء.

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى أعلى ما أمك ، أبي و أمي ،أطال الله في عمرهما ، اللذان منحاني كل ما عندهما بدون تعب ولا ملل و لم يبخلا علي بأي شيء ، من أجل إيصالني إلى هذه المرتبة العلمية ، فالفضل لهما كل الفضل بعد الله سبحانه و تعالى ، فإذا نجحت فذلك نجاحهما ،فجزاهم الله كل الخير .

كذلك أهدي هذا العمل إلى زوجي الذي شجعني دائما و كان دائما سندا لي في إتمام هذا العمل، وله مني خالص الشكر و الإمتنان .

كما أهديه أيضا إلى أختي و زوجها، و كذلك إلى أخي و زوجته والى إبنهما الكتكوت عماد حفظه الله و رعاه، إلى أخي الصغير، و أهديه أيضا إلى بنات خالتي،إلى كل هؤلاء أقول لهم شكرا لكم على تشجيعكم لي و وقفتم معي .

إلى جميع صديقاتي اللاتي وقفن بجانبني أثناء إنجاز هذا العمل، أهديه أيضا إلى جميع من ساندني و تعب معي من قريب أو من بعيد.

نصيرة

مقدمة

تزايدت في الآونة الأخيرة نسبة النساء العاملات مع متطلبات العصر الحديث، حيث أن العمل أصبح من أولويات الأمور التي تفكر بها المرأة بغرض تحقيق الكثير من متطلبات الحياة المستجدة، في حين أن هذا الأمر لم يكن منتشرًا من قبل بصورة كبيرة إذ كان عمل المرأة الأول هو رعايتها لأولادها وشؤون بيتها، هذه الوظيفة الأولى أما عملها خارج البيت فلم يكن إلا لضرورة قصوى تلبية لاحتياجات الأسرة المتزايدة أو في ظل غياب المعيل .

أما اليوم فلم تعد كذلك بل أصبح من أولويات حياة المرأة، خاصة بعد التخرج من الجامعة، ولأن هدف الخروج والغاية منه تتغير بتغير الزمن فإن النساء العاملات أصبحن لا يستغنين عن العمل أبداً لأنه وسيلة لتحقيق الذات، وكسب المال وتوسيع نطاق العلاقات الاجتماعية، هذه الأخيرة التي قد تؤثر في بعض الأحيان على علاقة المرأة مع زوجها.

تدور حول عمل المرأة خارج البيت كثير من المغالطات في الكيفية التي يسير عليها، مما يعود بالأثر السيئ على استقرار الحياة الأسرية سواء فيما يتعلق بالعلاقة بين الزوجين أو من ناحية الاهتمام ورعاية الأم العاملة لأبنائها، وقد تزايدت المشاكل تعقيدا لتصل حد الطلاق وإنحلال الأسرة و يضيع الأولاد بين سؤال لم يجد له القضاء حلا عمليا، من الحاضن؟ وذلك في ظل إنشغال كل من الأب والأم بعملهما طول النهار وغيابهم لساعات طويلة عن المنزل.

من الأسباب التي دفعتني لاختيار هذا الموضوع نجد:

- معظم الأبحاث تدرس عمل المرأة من الجانب الإيجابي فقط ولا تتطرق إلى سلبياته.
- عمل المرأة أدى إلى إرتفاع نسبة الطلاق بسبب الخلافات الزوجية وذلك سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.
- عمل الأم بشكل مكثف وغيابها لساعات طويلة في اليوم أدى إلى إختلال في تربية الأبناء وخلق عقد نفسية لديهم.
- عدم وجود تسهيلات تساعد المرأة في التوفيق بين عملها ومهنتها الأسرية.

-الإسلام أباح للمرأة أن تعمل إذا اقتضت الضرورة ذلك لا أن يكون هذا النظام عاما، فإذا إختارت أن تعمل فعليها أن تلتزم بالضوابط التي وضعها الإسلام لها وذلك للحفاظ على أسرتها وإبعاد الفتنة عنها.

ويكمن الهدف من دراسة هذا الموضوع في :

- 1- توعية الزوجة العاملة بأهمية أسرتها، حيث أصبحت الزوجة تولي إهتماما أكبر لعملها على حساب أسرتها.
 - 2- محاربة إجتياح الثقافة الغربية فيما يتعلق بعمل المرأة وإختلاطها مع الجنس الآخر وذلك بوضع حدود وضوابط في هذه المسألة حفاظا على العلاقات الأسرية من التشتت.
 - 3- تحديد الوظائف التي يمكن أن تقوم بها الزوجة، والتي لديها مسؤوليات وذلك لتحقيق التوازن بين عملها كربة بيت وعملها خارج المنزل.
 - 4- وضع جدول عمل خاص للمرأة المتزوجة لتتمكن من تأدية واجباتها كأم وزوجة على أحسن وجه.
 - 5- محاولة التقليل من ظاهرة الشقاق المستمر بين الزوجين بسبب عمل الزوجة وغيابها الطويل عن المنزل.
 - 6- محاربة التحرش الجنسي للمرأة عامة وللمرأة العاملة خاصة وذلك بوضع عقوبات صارمة للحد من هذه الظاهرة.
- وتكمن أهمية الموضوع فيما يلي :

تتمثل أهمية هذا الموضوع كونه يتناول أثر خروج الزوجة للعمل على العلاقات الأسرية من جانبه السلبي، فظاهرة خروجها للعمل وإنشغالها عن أسرتها لاسيما الأم لم تعد تدرس من جانب أنها تتعلق بالمرأة نفسها فحسب بل تتعدى ذلك إلى الأسرة والمجتمع، فخروجها للعمل تاركة وراءها مسؤوليات كبيرة وخطيرة تتمثل في تنشئة الأطفال ورعايتهم وإعدادهم ليكونوا أفراد سويين نفسيا وإجتماعيا وأيضا رعاية الزوج وتلبية حاجاته وإنعكاس ذلك على الحياة الأسرية كان له الأثر العميق في تغير المركز الإجتماعي للمرأة العاملة حيث تواجهها عدة عقبات نتيجة لأربعة عوامل وهي:

الزواج، الأعمال المنزلية، إنجاب الأطفال و تربيتهم، العمل خارج المنزل.

هذا ما قد يؤثر على العلاقات الأسرية التي يتحملها كل من الزوج و الزوجة مما ينتج عنه الشقاق المستمر بين الزوجين و بالتالي يؤدي في غالب الأحيان إلى إنحلال الرابطة الزوجية و ذلك لعدم تحقيق الهدف المنشود من الزواج، مما يعود بالسلب على الأطفال حيث يعتبرون أول الضحايا لهذا التفكك.

ولقد إعتمدت في دراستي لهذا الموضوع على كل من المنهج الوصفي والتحليلي.

وعليه فالإشكالية التي لا بد من طرحها بهذا الخصوص فيما كالتالي:

- كيف يؤثر عمل المرأة في إنحلال الرابطة الزوجية ؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية تم تقسيم الموضوع إلى فصلين

تناولت في الفصل الأول عمل الزوجة وعدم إستقرار الحياة الأسرية .

أما في الفصل الثاني فقد تناولت فيه إنحلال الرابطة الزوجية بسبب عمل الزوجة وسبل الحد من هذه الظاهرة .

الفصل الأول

عمل المرأة وعدم استقرار

الحياة الزوجية

تعتبر الأسرة هي الخلية الأولى التي يتكون منها المجتمع، وهي أكثر الظواهر الاجتماعية عمومية و انتشارا ، فلا يخلوا أي مجتمع من النظام الأسري و هي تعد من أهم الجماعات و أعضهما تأثيرا في حياة الأفراد .

كما تعد الأسرة الإطار العام الذي يحدد تصرفات الأفراد، و لها عدة وظائف أهمها إنجاب الأطفال و تنشئتهم تنشئة متماشية مع قيم مجتمعهم ، فهي البيئة الأولى التي تحتضن الطفل منذ ولادته و في أحضانها ينمو و يكبر حتى يدرك شؤون الحياة حيث لا يمكن لمؤسسة أخرى أن تأخذ مكانة الأسرة.

كما يظهر لنا أيضا أن مركز المرأة هي الأخرى قد شهد مراحل عدة من التطورات حتى وصلت إلى مرحلة خروجها للعمل و ذلك بفعل النهضة الصناعية بالإضافة إلى الوعي الذي وصلت إليه بسبب التعليم و بالتالي أصبح لها دور ثاني تقوم به و الذي أضيف لدورها الأول التقليدي ، ربة بيت و زوجة وأم بالتالي يظهر مفهوم جديد لدور المرأة في المجتمع و أن خروجها للعمل كانت له انعكاسات كبيرة على أفراد أسرتها و حتى على نفسها و على صحتها الجسمية.

لهذا يقتضي منا الأمر من خلال هذا الفصل إلى أن نقسمه إلى مبحثين ، مفهوم عمل المرأة (المبحث الأول) و الذي بدوره قسمناه إلى مطلبين ،التعريف بعمل الزوجة، موقف كل من الشريعة و القانون من عمل المرأة ثم سوف نذكر انعكاسات عمل المرأة على حياتها الأسرية و العلمية (المبحث الثاني) و الذي قسمناه الى مطلبين نفقة المرأة العاملة ثم ذكر معوقات عمل المرأة على الحياة الأسرية و العملية .

المبحث الأول

مفهوم عمل المرأة

خروج الزوجة للعمل ولد لديها صراعا دائما حول كيفية التوفيق بين وظيفتها الأساسية كأم وزوجة وربة بيت وبين عملها خارج المنزل.

في كثير من الأحيان تواجه المرأة العاملة عدة ضغوطات بسبب مسؤولياتها المزدوجة داخل البيت وخارجه مما يثبت عجزها عن أداء مهمتها الأساسية نتيجة الإرهاق الجسماني والنفسي اللذان تتعرض لهما و الذي يؤدي إلى فشلها في تحقيق التوازن في أداء مهمتها كأم وزوجة وربة بيت وبالتالي يؤدي إلى كثرة الخلافات بينها وبين زوجها ،بسبب تقصيرها في أداء واجباتها ، ونظرا لأهمية الموضوع إرتأيت من خلال هذا المبحث التعريف بعمل المرأة في (المطلب الأول) ثم موقف كل من الشريعة الإسلامية و القانون من عمل المرأة في (المطلب الثاني).

المطلب الأول

التعريف بعمل المرأة

يقتضي الأمر التطرق إلى تحديد المقصود بعمل المرأة (الفرع الأول)،و لا يتأتى ذلك دون معرفة دافع خروج الزوجة للعمل (الفرع الثاني)،ما يؤدي إلى أن تكون مسؤولية المرأة العاملة مزدوجة (الفرع الثالث).

الفرع الأول: المقصود بعمل المرأة

المرأة العاملة هي التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها، وهي التي تقوم بمهمتين أساسيتين في الحياة دور ربة بيت ودور الموظفة⁽¹⁾، فمن قبل كان عمل المرأة الأساسي في البيت، تقوم بهذه المهام منها : التنظيف، غسل الصوف إضافة إلى تربية الأطفال وكان ذلك دون مقابل مادي، لكن اليوم وفي ظل التغيرات الحاصلة أصبحت المرأة تعمل خارج البيت وتتقاضى مقابل ذلك راتباً شهرياً.⁽²⁾

إلا أن مصطلح عمل المرأة في الإسلام أشمل وأعمق مما ينادي به دعاة تحريرها من أنه يختصر فقط على العمل المأجور فقط، فلقد حدد عمل المرأة في الإسلام بمفهومه الواسع، وأعتبر الأمومة عمل وتربية الأبناء عمل وأعمال البيت عمل، والعمل على الإستقرار النفسي للأسرة.⁽³⁾

الفرع الثاني: دوافع خروج المرأة للعمل

كان هذا الموضوع محور بحوث كثيرة خاصة دوافع خروج المرأة الأم للعمل فبعض هذه البحوث تناولت دراسة الاتجاهات والقيم المتعلقة به وجاءت معظم نتائجها متعارضة، بعضها يؤكد أهمية عمل المرأة والبعض الآخر يسخط على الزوجة الأم التي تخرج إلى العمل.

لقد أكدت الغالبية العظمى للنساء أن أهم دوافعهن للعمل هو الحاجة الاقتصادية والمقصود هو حاجة المرأة الملحة لكسب قوتها أو حاجة الأسرة للاعتماد على دخل المرأة.⁽⁴⁾

(1) - كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1984 ص 110.

(2) - رشا غنيم، علم الإجتماع العائلي، الطبعة الأولى، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2008، ص 181 .

(3) - عبد المتعالي محمد الجبري، المرأة في التصور الإسلامي، مكتبة وهبة، القاهرة، مصر، 1986 ص 110

(4) - . كاميليا عبد الفتاح، المرجع السابق، ص 86

إلا أن هذا الدافع إنخفضت قيمته تدريجياً وذلك لازدياد فرص التعليم وزيادة عدد النساء العاملات بالإضافة إلى التغير الذي حدث في مفهوم دور المرأة وأيضاً الدافع المادي و الذي نجده واضحاً في الأسر ذات الدخل المنخفض. وهناك دوافع شخصية كـرغبة المرأة في إثبات كفاءتها وقدراتها في إنجاز الأعمال التي كانت حكراً على الرجال فقط.

يظهر هذا بوضوح بين العاملات والمتعلمات تعليماً عالياً لأن التعليم في حد ذاته لا يحقق الحصول على العمل فقط بل إنه وسيلة لتحقيق هدف أو طموح شخصي للمرأة التي تعمل خارج المنزل.⁽¹⁾

أضف إلى ذلك هناك دوافع تحقيق الذات وحتى تقضي المرأة الوضع التقليدي الذي وضعها فيه المجتمع والذي ينظر إليها أنها زوجة، ربة بيت أم لأطفال، وهذا راجع للتنشئة الاجتماعية وحتى تقضي على وقت الفراغ وتنظيم أوقاتها فيكون لكل من عملها المنزلي والخارجي إطار منظم له بداية ونهاية ومنه ذكر تيلور أن دوافع العمل تميل إلى أن ترتبط بالمال فالناس قد رسخ في إعتقادهم أن المال هو المدخل إلى السعادة.⁽²⁾

من كل ما سبق نستنتج أن خروج المرأة للعمل جاء بدافع الحاجة المادية وهذا طبعا يعكس ثقافة المجتمع الذي يرغب أساساً بقاء المرأة في المنزل حتى تتوفر لواجباتها المنزلية وتربية أطفالها، وتحقيق الذات طبعا لا يتم إلا من خلال القيام بواجباتها الأسرية فالاعتناء بالأسرة هو الوظيفة الأساسية لها أما عملها خارج المنزل فيأتي في المرتبة الثانية ويمكن الاستغناء عنه إذا حدث وفشلت المرأة في التوفيق بينهم.

(1)- زيان مليكة عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية دراسة ميدانية، لجامعة منتوري قسنطينة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، تخصص علوم التربية، جامعة منتوري قسنطينة 2003 ص 48 .

(2)- كاميليا عبد الفتاح 1984 ص 87.

الفرع الثالث: المسؤولية المزدوجة للمرأة العاملة

تحتل الزوجة مكانة خاصة في حياة الأسرة ، كونها المرأة العاكسة لقيم و أخلاق تلك الأسرة ، إضافة إلى الدور الذي تلعبه في مكان عملها خارج المنزل ، و هذا الأخير كان في القديم حكرا على الرجل فقط ، أما الان فأصبحت المرأة تتنافس الرجل أيضا عليه و أصبحت مسؤولياتها أكبر ، لهذا إقتضى الأمر إلى التطرق من خلال هذا الفرع إلى المسؤولية المزدوجة للمرأة العاملة و ذلك بإبراز دور الأم و العمل الخارجي (أولا) ثم الأم العاملة و الأدوار الأسرية (ثانيا) .

أولاً: الأم و العمل الخارجي

إن التغيرات التي حدثت في البنية الاقتصادية للمجتمعات سمحت للمرأة بالمشاركة بشكل مكثف في الحياة المنتجة في كل القطاعات، ودخولها للعمل والإنتاج خلق منها إنسانا جديدا له مميزاته وخصائصه النفسية.(1)

فعمل المرأة الخارجي يفرض عليها تسخير كل قدراتها من أجل عمل كامل لكن أغلب المهن التي تعمل فيها الآن مثل الإدارة، الطب، الصناعة، يستغرقن وقتا طويلا في العمل ويبعدهن عن أولادهن وهذا ما يسبب للأطفال الحرمان العاطفي كما أن ضغوط العمل والبعد عن المنزل يسبب الإرهاق والقلق للأم مما يجعلها في حالة توتر وهذا ما يؤثر سلبا على عملها وهنا تجد نفسها فيما يسمى بصراع الأدوار وهذا الصراع يكون بين متطلبات البيت وتربية الأطفال ومتطلبات الوظيفة.

(1) - سليم نعامة، سيكولوجية المرأة العاملة ، أضواء عربية للطباعة والنشر، لبنان، 1984 ، ص 50 .

ثانيا: الأم العاملة والأدوار الأسرية:

يعتبر قانون الأسرة الصادر بموجب قانون 84-11 المؤرخ في 9 يونيو 1984 ، المعدل و المتمم بقانون رقم 05-02 المؤرخ في 27 أبريل 2005 في المادة الثانية أن " الأسرة هي الخلية الأساسية للمجتمع و تتكون من أشخاص تجمع بينهم صلة الرحم و صلة القرابة كما جاء أيضا في نص المادة الثالثة من نفس القانون " تعتمد لأسرة في حياتها على الترابط و التكافل و حسن المعاشرة و التربية الحسنة و حسن الخلق و نبذ الافات الإجتماعية "(1)

تعتبر الأسرة الخلية الأولى للبناء الاجتماعي فلا يمكن تصور الحياة الإنسانية بدون وجود أسرة والتي تتكون من الزوج، الزوجة، الأولاد، فهي أساس البقاء والاستقرار في الحياة الاجتماعية وفي الأسرة تعتبر الأم بمثابة العمود الفقري في بناء البيت وتربية الأبناء(2). "إذا كانت مملكة الرجل هي الحياة الاجتماعية بصفة عامة فإن مملكة الزوجة فهي المنزل"

المطلب الثاني

موقف كل من الشريعة الإسلامية والقانون من عمل المرأة

إن الله سبحانه و تعالى خلق الرجل و المرأة و أعطى لكل منهما مهامه ، فإذا عدنا للأصل فنجد أن عمل المرأة يكون في بيتها وقيامها بالحقوق الزوجية و واجبات الأمومة و تربية الأبناء و هذه الأمور ليست بالسهلة فإنها ليست بالسهلة فإنه لا شك أنها تأخذ وقتا و جهدا كبيرين و لكن و نظرا للتطور الذي عرفه دور المرأة في المجتمع و أصبحت بحاجة ماسة إلى العمل لذلك من خلال هذا المطلب سوف نتعرض إلى موقف الشريعة الإسلامية

(1) - المادة 2 و 3 من قانون رقم 84-11 مؤرخ في 09 يونيو سنة 1984 و المتضمن قانون الأسرة ، المعدل و المتمم بالأمر رقم 05-02 المؤرخ في 27 فبراير 2005.

(2) - مها عبد العزيز مشاكل الطفل الطبية والصحية والتربوية، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2005 ، ص 108.

من عمل المرأة (الفرع الأول) ثم ننتقل إلى ذكر موقف القانون من عمل المرأة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: موقف الشريعة الإسلامية من عمل المرأة

أكد الإسلام على حق المرأة في العمل، حيث أمر الله سبحانه وتعالى الإنسان بالعمل والإنسان هو الرجل والمرأة، حيث جاء في قوله تعالى " وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ " (1)

كما قال تعالى أيضا "فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنْكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ بَعْضُكُمْ مِنْ بَعْضٍ" (2)

نجد أن الإسلام ضمن للمرأة حياة السعادة والتقدم إن هي إتزمت خط الإيمان وسلكت طريق العمل الصالح.

أي عمل تقوم به المرأة إذا كان صالحا فإن الله سيجازيها عليه، فعمل المرأة المحترم كعمل الرجل عند الله لأنهما من مصدر واحد وعلى مستوى واحد، فهي شريكة الرجل في الجنة كما هي شريكته في دار الدنيا وفي ذلك يقول الحق عز وجل " وَمَنْ يَعْمَلْ مِنَ الصَّالِحَاتِ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ " (3)

كما عملت المرأة في مجال إدارة الأعمال و تقديم الاستشارات الخاصة بالأسواق التجارية كما هو الحال مع الشفاء بنت عبد الله بن عبد شمس التي كان الخليفة عمر بن الخطاب رضي الله عنه كثيرا ما يستشيرها في شؤون السوق (4).

(1) - سورة التوبة، الآية 105.

(2) - سورة آل عمران، الآية 195.

(3) - سورة النساء، الآية 124.

(4) - علي بن محمد الموردي، الأحكام السلطانية و الولايات الدينية، المكتبة العلمية، العراق، 1997، ص 61.

يظهر لنا مما سبق أن الإسلام أباح للمرأة العمل لا بل إنه أمرها به وقدم نموذجا رائعا لحقوق الإنسان في تشريعاته، منسجما مع الفطرة الإنسانية ومحددا الحقوق بأوامره ونواهيه الشرعية ومبيننا الكيفية التي يتم بها تأكيد تلك الحقوق و ضمانات ممارستها.

هذا كله بخلاف ما تقرر في الفكر الغربي الرأسمالي الذي يرتبط في مصدره بالحرية الغير المضبوطة وبحق الفرد أن يعمل ما يريد وكيف ما يريد دون أي اعتبار لطبيعة تكوينه أو لكرامته⁽¹⁾.

الفرع الثاني: موقف القانون من عمل المرأة

لقد ساهمت المرأة الجزائرية بشكل كبير في تطور البنية الاقتصادية و الاجتماعية للبلاد، حيث انه بعد الاستقلال استطاعت أن تلتحق بميادين عديدة نظرا لتطور حاجات المجتمع المتزايدة يوما بعد يوم ، كما أن خروجها للعمل كان سببا كافيا لتحسين وضعيتها و إثبات مكانتها داخل المجتمع ، لذلك ومن خلال ما سبق ذكره سوف نتطرق من خلال هذا الفرع إلى عمل المرأة في القانون الجزائري (أولا) ثم عمل المرأة في قانون الأسرة الجزائري(ثانيا).

أولا : عمل المرأة في القانون الجزائري

عرفت الجزائر منذ الاستقلال أربعة دساتير أيدت كلها مساهمة المرأة في الحياة المهنية وأكدت على ضمان حقوقها وفتح أمامها كل الفرص المتاحة للرجل من التعليم والعمل في جميع الميادين إذ يرسخ الدستور الجزائري مبدأ عدم التمييز على أساس الجنس كما يسند إلى الدولة مهمة اتخاذ إجراءات إيجابية لضمان المساواة بين جميع المواطنين رجالا ونساء في الحقوق والواجبات ونلاحظ ذلك في الدساتير المتعاقبة كان أولها في سنة 1963 غداة الاستقلال جاء بمبادئ هامة خاصة فيما يتعلق بمبدأ المساواة بين الجنسين ومنع التمييز، فقد نصت المادة 12 منه على أن " لكل المواطنين من الجنسين نفس الحقوق

(1) - الشيخ محمد متولي الشعراوي، الإسلام حدثا و حضارة، دار الفكر، مصر، 1982، ص 75 و 76.

و نفس الواجبات" أما بخصوص منع التمييز فقد نصت المادة 10 فقرة 5 على أنه " تتمثل الأهداف الأساسية للجمهورية الديمقراطية الشعبية في :

مقاومة كل نوع من التمييز خاصة التمييز العنصري و الديني" (1).

دستور 1976 ثاني دستور في البلاد والذي كان يكرس النظرة الاشتراكية نصا وروحا، فبعد أن أكد على أهداف الاشتراكية والتي من بينها ترقية الإنسان وتوفير أسباب تفتح شخصيته وازدهارها، وجعل رفع مستوى التعليم ومستوى الكفاءة التقنية للأمة هدما من أهداف الثورة الثقافية، كرث مبدأ المساواة بين الجنسين ومنع التمييز في المادة 39 إذ نصت على أن " تضمن الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن. كل المواطنين متساوون في الحقوق والواجبات. يلغى كل تمييز قائم على أحكام مسبقة تتعلق بالجنس أو العرق أو الحرفة ". ولم يقف المشرع عند هذا الحد، بل إلترزم بإزالة كل العقبات ذات الطابع الإقتصادي والاجتماعي والثقافي التي تحد في الواقع من المساواة بين المواطنين، وضمن كل الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمرأة(2).

دستور 1989 على الرغم من أنه عرف بدستور الإنفتاح والتعددية السياسية والتراجع الواضح عن المبادئ الاشتراكية وما تبع ذلك من تخلي الدولة عن تدعيم طبقات الشعبية الواسعة فإنه يعتبر نسخة طبق الأصل مما جاء في دستور 1976 الذي تميزه الصبغة الاشتراكية في هذا الميدان إذ نص في باب المساواة المادة 28 على أن " كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو إجتماع كما تنص المادة 30 منه أيضا على أن " ضمان مساواة المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة كل العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان.."(3).

(1) - تاج عطاء الله، المرأة العاملة لتشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، دراسة مقارنة، ديوان

المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006 ، ص 51.

(2) - المرجع نفسه، ص 52.

(3) - المرجع نفسه، ص 53.

دستور 1996 والذي جاء معدلا للدستور 1989 ولم يأتي بجديد في باب المساواة في التعليم والتكوين المهني ومنع التمييز، وجاء نسخة طبقا للأصل للدستور 1989.

برغم التطورات التي حدثت على النظام السياسي والاقتصادي في البلاد خاصة بعد سنة 1988 فإن الدساتير الجزائرية أبقت على مجانية التعليم لجميع وفي كل المراحل وإجباريته بالنسبة للتعليم الأساسي⁽¹⁾.

المرأة العاملة في قانون الأسرة الجزائري:

لقد نصت المادة 19 من قانون رقم 84-11 مؤرخ في 09 يونيو سنة 1984 و المتضمن قانون الأسرة، المعدل و المتمم بالأمر رقم 05-02 المؤرخ في 27 فبراير 2005 " للزوجين أن يشترطا في عقد الزواج أو في عقد رسمي لاحق كل الشروط التي يريانها ضرورية ، و لاسيما شرط عدم تعدد الزوجات و عمل المرأة ، ما لم تتنافى هذه الشروط مع أحكام هذا القانون. "

إن أول ما يجب ملاحظته عند قراءة المادة السالفة الذكر نلاحظ أن المشرع الجزائري سوى بين الرجل و المرأة ف للمرأة في قانون الأسرة الجزائري أن تضع ضمن العقد شروطا على الزوج كحق الخروج إلى العمل وحق السكن بعيدا عن عائلة الزوج.⁽²⁾

أي أن الزوجة تستطيع أن تتفق مع الزوج أثناء إبرامها عقد الزواج شرط ممارسة العمل إذا لم تكن تعمل أو مواصلة العمل إذا لم تكن تعمل ، أو مواصلة العمل إذا كانت تمارس عملا قبل الزواج ، إذ فبمقتضى هذه المادة يمكن للزوجين أن يتفقا على كل ما يريانه مناسبا لحياتهما الزوجية ما لم يخالف ذلك القانون .

(1) -تاج عطاء الله ، ص 54 ، 55.

(2) - لوعيل محمد لمين، المركز القانوني للمرأة في قانون الأسرة الجزائري، الطبعة الثانية، بوزريعة، الجزائر، 2006، ص 59 و 60.

المبحث الثاني

انعكاسات عمل المرأة على الحياة الأسرية والعملية

أصبح عمل المرأة في عصرنا عنصرا مهما و ضروريا على الأقل بالنسبة للمرأة ويأتي لها بفوائد أهمها استقلالها الذاتي وأيضا قدرتها على تحمل النفقات ومتطلبات حياتها الأسرية، لكن في نفس الوقت له تأثير سلبي عليها سواء على أطفالها أو على علاقتها بزوجها أو على المرأة نفسها وهذا ماسنبينه من خلال نفقة المرأة العاملة (المطلب الأول) و معوقات المرأة العاملة على حياتها الأسرية و العملية في (المطلب الثاني).

المطلب الأول

نفقة الزوجة العاملة

مما لا شك فيه أن عقد الزواج يترتب عليه حقوق و واجبات على الزوجة ، و من أهمها حق و واجب القرار في بيت الزوجية و عدم الخروج منه إلا برضى الزوج ،ولكن في حالة عمل المرأة هل يجب على الزوج الانفاق عليها؟و على هذا الاساس سوف نقوم بتعريف النفقة في (الفرع الأول) ثم خروج المرأة العاملة إلى العمل بموافقة زوجها (الفرع الثاني) ثم عمل الزوجة دون موافقة زوجها (الفرع الثالث) أما في (الفرع الرابع) فسنبين حكم مشاركة المرأة العاملة في النفقة على بيتها

الفرع الأول: تعريف النفقة

لا شك إن أحكام النفقة اليوم يجهلها كثير من أفراد الأمة رجالا و نساء مما ساعد في تكاثر المنازعات و الخلافات بين الزوجين ، خاصة بعد دخول المرأة سوق العمل حيث ساعد ذلك في توسيع الهوة بين الزوجة العاملة و زوجها و لهذا الغرض يقتضي بنا الأمر إلى تعريف النفقة لغة (أولا) ثم التعريف الإصطلاحي (ثانيا) ثم تعريف النفقة من الناحية القانونية (ثالثا) و بعدها يأتي حكم النفقة الزوجية (رابعا) ثم أدلة وجوب النفقة الزوجية من

القران والسنة (خامسا) ثم تنتقل الى موقف المشرع الجزائري من نفقة الزوجة على زوجها (سادسا).

أولا - النفقة لغة:

النفقة لغة هي إسم مصدر وجمعها نفقات وهي إسم لما ينفق كما قال الله تعالى " وَمَا أَنْفَقْتُمْ مِنْ نَفَقَةٍ أَوْ نَذَرْتُمْ مِنْ نَذْرٍ فَإِنَّ اللَّهَ يَعْلَمُهُ، وَمَا لِلظَّالِمِينَ مِنْ أَنْصَارٍ"(1).

ولها ثلاثة اشتقاقات عند علماء اللغة وهي:

1- **النفوق:** وهي مصدر الفعل (نفقة) ومعناه الهلاك والموت فيقال نفقة البهائم أي هلكت وماتت(2).

2- **النفاق:** من نفقة ينفق نفاقا، أي الرواج، يقال نفق البيع أي راج ونفقت السلعة أي راجت بين الناس(3).

3- **الإنفاق:** هو مصدر الفعل (أنفق)، بمعنى الإخراج و الصرف يقال أنفق الرجل المال إذ صرفه، و يقال أنفق الرجل إذا افتقر(4).

فالنفوق هو خروج الروح والنفاق هو خروج الشيء إلى الشيوخ والإنفاق هو صرف المال وإخراجه. فالنفقة هي ما أنفقت وإستنفقت على العيال وعلى نفسك(5).

(1) - سورة البقرة، الآية 270.

(2) - أبي الفضل جمال الدين محمد بن منظور، لسان العرب، ، مجلد رقم 28، دار نوبليس، لبنان، 2006، ص 293.

(3) - المرجع نفسه، ص 294

(4) - أحمد بن فارس معجم مقاييس اللغة: ت ح: عبد السلام هارون، دار الجيل، مجلد رقم 5، لبنان: 1999، ص

455.

(5) - أبي فضل جمال الدين محمد بن منظور، المرجع السابق ص 295.

ثانيا - التعريف الاصطلاحي:

للنفقة في الاصطلاح تعريفات كثيرة تصب كلها في تحديد ما يدخل ضمنها، وما تتجاوزهم فهي تختلف بين الفقهاء في كلماتها وأساليب صياغتها.

1- فعرّفها الإمام ابن عرفة المالكي النفقة ما به قوام معتادا لأدمي دون صرف فأخرج دون الأدمي كالحيوان والجماد وأخرج ما ليس بمعتاد كالحلوة والفواكه، والمراد بالإسراف الزائد على العادة بين الناس بأن يكون زائدا كما ينبغي والتبذير صرف شيء فيما لا ينبغي⁽¹⁾.

بأن يكون زائدا كما ينبغي و التبذير صرف شيء فيما لا ينبغي⁽¹⁾.

2- أما الحنفية فلهم في ذلك عدة أقوال منها:

أ- النفقة، الطعام والكسوة والسكن.

ب- النفقة: ما يتوقف عليه بقاء شيء مأكول من مأكول وملبوس وسكن.

ج- النفقة: الإدرا على شيء بما فيه بقاؤه⁽²⁾.

أخذ على هذه التعريفات أنها غير جامعة لعدم غير شموليتها.

فحصرت النفقة فقط في المأكل والمشرب والمسكن ولكن كما هو معروف أن أحوال الناس في تغير مستمر من ناحية اليسار والإعسار فتتغير الحاجيات الزوجة معها.

(1) - عبد الحميد الجياش، الأحكام الشرعية الزواج والطلاق وأثرهما، الطبعة الأولى ال ، دار النهضة العربية،مصر، ص163.

(2) - محمد أمين (ابن عبيد)، رد المحتار على الدر المختار شرح تنوير الأبصار ت ح: عادل أحمد وعدل موجود علي محمد عوض، الجزء 5، دار علم الكتب، الرياض 2003 ، ص 278 ، 279 .

3- عرفها الشافعية بقولهم:

طعام مقدرة لزوجته وخادمها على زوج، ولغيرها من أهل وفرع ورقيق وحيوان وما يكفيه⁽¹⁾.

وعليه فالفقهاء لم يتوصلوا إلى تعريف شامل للنفقة الزوجية إلا أنه في الغالب أجمعوا على أن نفقة الزوجة تتمثل في الطعام والكسوة والسكن.

ثالثا-تعريف النفقة الزوجية من الناحية القانونية:

إن المشرع الجزائري لم يعطي تعريفا دقيقا للنفقة الزوجية إنما حدد ما تشتمل عليه في نص المادة 78 ق. أ . ج " تشمل النفقة: الغداء والكسوة والعلاج والسكن وأجرته وما يعتبر من الضروريات في العرف والعادة ". وهذا راجع إلى عدم توصل الفقهاء إلى تعريف شامل لها.

كذلك الأمر بالنسبة إلى شراح القانون فلم يتوصلوا إلى تعريف موحد بينهم فيقول الأستاذ فوضيل سعد " بأنها (النفقة) مجموعة الوسائل الضرورية لضمان حياة الشخص، وحفظ صحته وكرامته "⁽²⁾.

رابعا - حكم النفقة الزوجية :

ثبت وجوب نفقة الزوجة على زوجها شرعا وقانونا، وهذا ليس تفضيلا وتكرما منه، وذلك متى كانت الزوجة مستحقة لها فهي حق مالي يلتزم الزوج بأدائه مقابل ما يتمتع به الزوج من الحقوق.

(1) - عبد الله الشرقاوي بن حجازي، حاشية الشرقاوي على تحفة الطلاب، الجزء 2 دار المعرفة لبنان، ص 345

(2) - فوضيل سعد، شرح قانون الأسرة الجزائري، الجزء 1 ، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر 1986 ، ص 77 .

خامسا: أدلة وجوب النفقة الزوجية

لقد ثبت وجوب نفقة الزوجة على زوجها لأدلة من القرآن الكريم والسنة النبوية وإجماع الأمة ومن المعقول.

1- أدلة وجوب النفقة الزوجية من القرآن الكريم :

قال الله تعالى: " وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ " (1)

والمراد بالمولد له هو الأب، والرزق في هذا الحكم: الطعام الكافي والكسوة واللباس والمعروف هو المتعارف عليه من غير تفريط ولا إفراط. (2)

قوله تعالى " الرَّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ " (3).

القيم على غيره المتكفل بأمره، ومعنى هذا أن الرجال هم الذين يقومون بالنفقة على النساء والحفظ لهن والصيانة لحرماتهن، وبمقتضى هذه التابعات يكون الرجال قوامين على النساء.

ومعنى (وبما أنفقوا من أموالهم) أي الصداق والنفقة المستمرة، فعلى الزوج أن يبذل المهر والنفقة ويحسن العشرة. (4)

(1) - سورة البقرة، الآية 233.

(2) - أبو بكر جابر الجزائري، أيسر التفاسير لكلام العلي الكبير، الجزء 1 طبعة 3، مكتبة العلوم والحكم، السعودية، 1997 ص 221.

(3) - سورة النساء، الآية 34 .

(4) - عز الدين عبد الدائم، حكم النفقة الشرعية للزوجة العاملة، دراسة فقهية، تحليلية مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإسلامية تخصص أصول الفقه، كلية العلوم الإسلامية، قسم الشريعة جامعة الجزائر 2006 -

وقوله تعالى: (فَقُلْنَا يَا آدَمُ إِنَّ هَذَا عَدُوٌّ لَّكَ وَلِزَوْجِكَ فَلَا يُخْرِجَنَّكَ مِنَ الْجَنَّةِ فَتَشْقَى) (1).

ووجه الخطاب إلى آدم في قوله تعالى (فتشقى) لأن المراد في الشقاء هنا العمل كالزرع والحصاد وغيرها مما هو ضروري من عيش خارج الجنة والزوج هو المسؤول عن إعاشة زوجته فهو الذي يشقى (2).

قال الحسن : المراد بالشقاء شقاء الدنيا، لا يرى ابن فيها إلا ناصبا، وهذا مبدأ في أن نفقة الزوجة على زوجها... (3).

2- أدلة وجوب النفقة الزوجية من السنة النبوية الشريفة :

عن عائشة رضي الله عنها - أن بنت عتبة قالت : يا رسول الله إن أبا سفيان رجل شحيح وليس يعطيني ما يكفيني وولدي إلا ما أخذت وهو لا يعلم، فقال - صلى الله عليه وسلم - : " خوذى ما يكفيك وولدك بالمعروف "

عن أبي هريرة - رضي الله عنه - قال النبي - صلى الله عليه وسلم - : "أفضل الصدقة ما ترك غني، واليد العليا خير من اليد السفلى، وابدأ بمن تعول، تقول المرأة إما تطعمني وإما تطلقني"

عن حكيم بن معاوية القشيري، عن أبيه - رضي الله عنه - قال : قلت يا رسول الله : ما حق زوج أحدنا عليه: " تطعمها إذا أكلت، وتكسوها إذا اكتسبت ولا تضرب الوجه ولا تقبح ولا تهجر إلا في البيت (4).

(1) - سورة طه، الآية 117.

(2) - رتيبة عياش، أحكام نفقة الزوجة بين الشريعة الإسلامية والقانون، مذكرة بين شهادة الماجستير في القانون الخاص، جامعة الجزائر يوسف بن خدة كلية الحقوق 2006 - 2007 ص 06.

(3) - أبو بكر جابر الجزائري، نهر الخير على أيسر التفاسير مكتبة العلوم والحكم، الطبعة الثالثة، الجزء 3 المدينة المنورة، ص 385.

(4) - رتيبة عياش، المرجع السابق، ص 07.

سادسا: موقف المشرع الجزائري من نفقة الزوجة على زوجها:

نجد أن المشرع الجزائري من خلال نص المادة 74 من قانون الأسرة الجزائري نص على "تجب نفقة الزوجة على زوجها بالدخول بها أو دعوتها إليه ببيئة مع مراعاة أحكام المواد 78 و79 و80 من هذا القانون"

الفرع الثاني: خروج المرأة العاملة بموافقة زوجها

إن المرأة المتزوجة غير مكلفة بالعمل لتتفق على نفسها، لأن الزوج هو المكلف بذلك و لكن إن اختارت أن تعمل عملا بالإضافة إلى مهمتها الأساسية كربة بيت و زوجة و أم، فهل لها أهلية الاستقلال باختيار ممارسة العمل ؟

أولا:

إذا أذن الزوج لزوجته بالعمل خارج البيت وجبت لها النفقة بالاتفاق، لأن الاحتباس الكامل من حق الزوج، فكان له التنازل عنه وعن بعضه، فإذا قبل الزوج صراحة أو ضمنا بخروجها كان نقص الاحتباس بإذن منه ورضاه

للزوج أن يمنع زوجته من العمل بعد إذنه بذلك، فإذا امتنعت فلها النفقة أما إذا بقيت في عملها بالرغم من منعها من طرف الزوج، فتعتبر في هذه الحالة ناشزا لا نفقة لها، لأن الاحتباس الكامل حق للزوج، وقبوله بالاحتباس الناقص في فترة من الزمن لا يعني إسقاط حقه وعدم المطالبة به لأنه الأصل، والعمل إستثناء، فإذا الغي الإذن رجع الأمر إلى الأصل، ولا يلغي الاستثناء الأصل، هذه الحالة إذا لم تكن زوجة عاملة قبل الزواج.

ثانياً:

إذا كانت عاملة قبل الزواج أما لو تزوجها وهي تعمل ورضي بعملها ولم يشترط عليها ترك العمل فليس له أن يمنعها من الخروج.⁽¹⁾

الفرع الثالث: عمل الزوجة بدون إذن زوجها:

إذا خرجت الزوجة للعمل خارج البيت بدون إذن زوجها أصبحت ناشزا لا نفقة لها لتعديها على الزوج في الاحتباس الكامل ولكن إذا كانت الزوجة عاملة قبل الزواج واشترطت على زوجها البقاء فيها فما حكم هذا الشرط وما مصير نفقتها الشرعية؟

واختلف الفقهاء في صحة هذا الشرط على عدة أقوال:

القول الأول: جاء به الفقه الحنبلي:

الشرط صحيح يلزم الوفاء به إذا قبله فلا يكون أن يمنع زوجته من العمل و لو منعها لا تكون ناشزا فتستحق النفقة الزوجية يستدل بذلك بما يلي قال عز و جل " يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ"⁽²⁾

هذا يدل على وجوب الوفاء بما تم الإتفاق عليه في العقود بوجه عام و من بين هذه العقود عقد الزواج.

قول الرسول صلى الله عليه و سلم : - فيما يروونه عن عقبة بن عامر : " إن أحق الشرط أن توفوا بما استحلتم به الفروج فألزم الوفاء بالتي تم التراضي عليها في عقد النكاح.

(1) - العايد لاميا نفقة الزوجة بين أحكام الفقه الإسلامي والقانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستير في القانون الخاص تخصص قانون الأسرة كلية الحقوق و العلوم السياسية البويرة 2015 ص 47.

(2) - سورة المائدة، الآية 01.

القول الثاني: هو تفصيل عند جمهور الفقهاء:

يعتبر الحنفية شرط العمل فاسد ملغى و العقد صحيح، و للزوج أن يمنعها فإذا استمرت في عملها سقطت نفقتها .

أما الفقه المالكي : فيعتبرون الشرط صحيح مع كراهيته، لا يلتزم الوفاء به، لكن مستحب فيمكن منع الزوجة من العمل، فإن رفضت الإستجابة لمطلبه كانت ناشزا فيسقط حقها في النفقة.

القواعد الشافعية تأبى مثل هذا الشرط لأنه منافي لمقتضى عقد نكاح فالنفقة الزوجية عندهم تجب بالتمكين التام لا العقد فإذا خرجت للعمل صارت ناشزا فتسقط نفقتها لمخالفتها الواجب عليها⁽¹⁾.

أما القول الراجح هو ما جاء به الفقه الحنبلي لقوة أدلتهم، فإذا تم الإتفاق على شروط معينة في عقد ما، وجب عليها الإلتزام فكان من الأولى الإلتزام بشروط عقد النكاح لأنه أسمى العقود.

وهذا ما أخذ به المشرع الجزائري في نص المادة 19 ق أ ج حيث يمكن للزوجين اشتراط ما يشاء من الشروط على أن لا تكون منافية للعقد وعليه شرط العمل الصحيح يجب الوفاء به⁽²⁾.

الفرع الرابع: حكم مشاركة المرأة العاملة في النفقة على بيتها

الحياة الزوجية قائمة على أساس المودة والرحمة وأن يحرص كل من الزوجين على السكن والاستقرار والهدوء لنفسه ولشريكه الذي لا يمكن السعادة لنفسه إلا بسعادته ويؤكد

(1) - العايد لامية، المرجع السابق، ص 48.

(2) - المرجع نفسه، ص 49.

هذا قوله تعالى: " وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً إِنَّ فِي ذَلِكَ لآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ "

إن القول بوجود مشاركة المرأة في نفقة بيتها أمر يتعارض مع نصوص الشريعة الإسلامية، وليس لأحد أن يفرض على المسلمين ما لم تفرضه عليهم النصوص الإسلامية الصالحة لكل زمان ومكان، وأن يتحمل الرجل ويعاني من أجل تحقيق حاجة الأسرة، والمرأة تودع راتبها في البنوك يكون سببا في شحن النفوس وتفجير المشاكل بين الزوجين⁽¹⁾.

أولا : ما كان من نفقات للمرأة اقتضتها لطبيعة العمل وخروجها له كنفقة موصلات أو زيادة نفقة السكن لقربه من عملها، ونفقة الخادمة التي تطلب وجودها عمل المرأة، وكل النفقات التي اقتضتها ظروف عمل المرأة كالهاتف وكذا النفقات الزائدة التي تنفقها المرأة على ملابسها ومظهرها بصفة عامة والنفقات الاجتماعية التي يتطلبها العمل فكل ذلك ومثله يكون من راتب المرأة فتتفق على حاجتها التي يتطلبها من راتبها.

ثانيا: النفقات المتعلقة بحاجات الأسرة والتي لا علاقة لعمل المرأة فيها فهذه واجبة على الرجل كما ذكرنا. وفي الوقت ذاته فإن مساهمة المرأة العاملة أمر مندوب⁽²⁾.

المساهمة في النفقة من المعاشرة بالمعروف وهي من الأسباب التي تولد المحبة بين الزوجين وتقوي دعائم الأسرة ويؤكد ذلك قوله تعالى " وَلَهُنَّ مِثْلُ الَّذِي عَلَيْهِنَّ بِالْمَعْرُوفِ"⁽³⁾.

(1) - الاشتراط إذن الزوج لعمل المرأة و ما يترتب عليه من أحكام دراسة فقهية مقارنة متاح على الموقع

www.ahlhadeth.com 21 - 05 - 2014 الساعة 06:42.

(2) - العايد لامية ، المرجع السابق ، ص 49.

(3) - سورة البقرة، الآية 228.

المطلب الثاني

معوقات عمل المرأة في حياتها الأسرية والعملية

إن عمل المرأة خارج المنزل حقق لها الإحساس بالكيان الاجتماعي و الإحساس بالقيمة ، و كذا التكافؤ مع الرجل و قدرتا على تحمل مهام و مسؤوليات مختلفة و أيضا ساعدها على توسيع علاقاتها الاجتماعية ، لكن هذا لا ينفي وجود مشاكل و صعوبات تواجهها الزوجة سواء على مستوى حياتها الأسرية أو العملية و لذلك و من خلال هذا المطلب يقتضي بنا الأمر إلى إبراز معوقات عمل المرأة في حياتها من خلال أثر عملها في أطفالها(الفرع الأول)و من خلال أثر عملها في زوجها (الفرع الثاني) و أثر عملها في نفسها و صحتها (الفرع الثالث).

الفرع الأول: أثر عمل المرأة في طفلها

أدى خروج المرأة للعمل إلى انشغالها عن بيتها وأطفالها باعتبار المرأة هي الزوجة والأم وربة البيت، فهي مسؤولة عن إعداد جيل المستقبل، وأنها المسؤولة عن أسرتها وأعمالها في وقت واحد. لهذا فإن عملية التوفيق ما بين المهنتين تخلق عندها أوضاعا جديدة وتجعل منها إنسانا يعاني من تغيرات عن الصعيد الاجتماعي ويتمثل ذلك في التغير الذي يحدث على مستوى الأسرة، وفي دورها كأم عندما تضطر لترك طفلها لتقوم بعملها خارج المنزل وتعتبر جميع الدراسات الاجتماعية والنفسية، الأم أول معلم للعلاقات الإنسانية وأول وسيط بين الطفل والعالم الخارجي، فإن أحسنت تقديمه إلى هذا العالم زادت ثقته فيها وفي هذا العالم، وإن أساءت تقديمه ظل يشعر طول حياته بالوحشة والاعتراب، كما أن الأم هي أول مصدر للأمن عند الطفل، لا يفهم شيئا مما يدور حوله مما يثير قلقه، وعطف الأم كفيل بإزالة هذا القلق...⁽¹⁾.

(1) - سليم نعامة، مرجع سابق، ص 188.

بالإضافة إلى ذلك أطفال المرأة العاملة أطفال هجرتهم أمهاتهم وحتى إذا سعت الأم لإيجاد بديل لها لرعاية أبنائها أثناء فترة عملها خارجا، فالتناوب المتكرر لبديلات عن الأم يورث الطفل الشعور بالحيرة والقلق.

لقد أوضحت الدراسات العلمية التي أجريت في هذا المجال، إلى أهمية سلوك الأم في تشكيل سلوك عند الطفل وتطوره فقد أشارت الدراسات إلا أن الطفل عندما يلقي العناية بالحاجات الفسيولوجية الأساسية له دون أن يلقي العناية نفسها بالجوانب الشخصية فإننا نلاحظ تعرضه لآثار خطيرة لخصائصه الشخصية ومستقبل حياته⁽¹⁾.

كما أظهرت أيضا دراسات علمية مؤخرا أن أطفال نساء العاملات في دوام كامل يعانون دراسيا بالمقارنة بالأطفال الذين لا تعمل أمهاتهم، ومن أبرز مشكلات أبناء العاملات نجد ضعف في تحصيل الإنجاز، في مهارة التحدث والقراءة والرياضيات ومن المحتمل أن تصبح هذه المشكلة طويلة المدى حيث تؤثر على الأطفال في حياتهم فيما بعد⁽²⁾.

الفرع الثاني: أثر عمل المرأة في علاقتها بزوجها

إن عمل المرأة يترك أثارا سلبية على الشريك في الحياة الزوجية ، تتمثل بعدم مقدرة الزوجة على الوفاء بالتزاماتها تجاه الزوج، وإشباع حاجاته العاطفية والنفسية والمادية واختلاط الأدوار أو نزاع على السلطة وصناعة القرار في الأسرة... الخ ويمكن تلخيص هذه الآثار كما يلي:

أولا: عدم قناعة الرجل بعمل المرأة: مع أن التقاليد تغيرت ومواقف الرجال من عمل المرأة تغيرت في الآونة الأخيرة إلا أن لدى بعضهم قناعة (بأن المنزل هو المكان

(1) - رشاد دمنهوري، التنشئة الاجتماعية والتأثر الدراسي، دراسة في علم النفس الإجتماعي والتربوي دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1995 ص 35.

(2) - ستيف دوتي، ضعف تحصيل في القراءة والرياضيات لدى أبناء المرأة العاملة، صحيفة ديليميل البريطانية العدد 17 ماي 2000 ترجمة مجلة الموفاء، وزارة المعارف المملكة السعودية العربية العدد (6 و 7) يناير 2001، ص 59.

الأفضل للزوجة) والأزواج الذين يعارضون عمل الزوجة مقتنعون بأنها يجب أن تتفرغ إلى العمل المنزلي وتربية الأطفال، وقد يعود ذلك إلى تقصير الزوجة بواجباتها المنزلية، ومهما يكن من أمر تبقى قناعة الزوج بعمل المرأة على غاية من الأهمية، لأنها تؤثر في تفهمه لظروف عملها وتعاونها معها.

يجب أن نميز بين قناعة الزوج بعملها في ظل الظروف السائدة وبين اضطراره لقبول مكرها تحت ضغط الظروف المادية وإنخفاض مستوى دخله وعجزه عن تلبية الاحتياجات الأساسية للأسرة⁽¹⁾.

ثانياً: غيرة الزوج يرى علماء النفس أن الغيرة بين الزوجين لا تشكل خطراً على الحياة الزوجية إذا بقيت ضمن الحدود الطبيعية، أما إذا تحولت لهاجس دائم يشغل تفكير أحد الزوجين ويقلقه بشكل مستمر فمن المحتمل أن تدمر العلاقة الزوجية. وتتعدد أسباب الغيرة عند الزوج وقد تعود إلى أسباب كثيرة مثل مخالطة زوجته العاملة لرجال آخرين، أو بسبب طول فترة غيابها عن المنزل بسبب العمل أو بسبب سفرها المتكرر، أو حضور الاجتماعات المطولة، وقد تكون الغيرة سبب حصولها على دخل يفوق دخله، وربما تكون أحاديث الزوجة عن العمل ومشكلاته سبباً لغيرة الزوج وتترافق غيرة الزوج مع إنفعالات أخرى كالخوف والقلق على زوجته، لاسيما إذا كانت تعمل في بيئة خاصة ومعرضة للتحرش والابتزاز الجنسي في العمل، وقد يحدث أن تنشأ الغيرة إذا كانت تعمل معه في نفس المؤسسة وتتفوق عليه في المرتبة الوظيفية أو الدخل⁽²⁾.

ثالثاً: المعاناة النفسية للزوج ربما كان المتزوجون من نساء عاملات أكثر عرضة لأعراض نفسية مرضية من غيرهم المتزوجين من نساء ربات منازل ففي دراسة أجراها البروفيسور ستيفن ستانسفيلد حول (سبب ارتفاع نسبة الإصابة بأمراض عقلية لدى

(1) - جهاد ذياب الناقلولا، الآثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل (دراسة ميدانية لواقع النساء المتزوجات العاملات في مدينة دمشق)، الطبعة الأولى، منشورات الهيئة السورية للكتاب، دمشق: 2011، ص 109.

(2) -، المرجع نفسه، ص 110.

الرجال) أكدت الدراسة أن الرجل الذي تعمل زوجته يصبح أقل عرضة للإصابة بالاكئاب.

خلص فريق من قسم الطب النفسي في كلية الملكة ماري الطبية بلندن إلى أن الرجل الذي تعمل زوجته لساعات محدودة وتلتزم المنزل لرعاية الأسرة تقل لديه احتمالات الإصابة بالاكئاب مقارنة بمن تعمل زوجاتهم يوم عمل كامل كما أن الزوجة التي تتخلى عن رعاية أسرتها وتعمل بنظام اليوم الكامل يصبح زوجها أكثر عرضة للإصابة بالاكئاب⁽¹⁾.

رابعاً: التوتر النفسي للزوج يصف بعض علماء النفس والاجتماع عصرنا بعصر القلق بسبب تغيرات السريعة التي أصابت الحياة الإجتماعية، فعلى الصعيد الأسري تغيرت الأدوار بين الجنسين، ومع تغير الأدوار أصبح الأزواج والزوجات يعانون من التوتر اليومي بعد ساعات عمل طويلة ومن ثم الخلافات ربما سبب توتر الزوج وعلى سبيل المثال : عندما يعود الزوج إلى المنزل متأخراً فإنه يتوقع من زوجته إنجاز كافة الالتزامات المنزلية بينما تكون الزوجة قد عادت إلى المنزل مرهقة وسعى لإنجاز أعماله المنزلية لكن دون جدوى، أما عندما يكون دوام الزوجين فإن المشكلة تحدث بسبب وصولهما غالباً للمنزل في نفس الوقت لواجبها معا إعداد الطعام والاهتمام بالأولاد وهذا الجو من التوتر النفسي والعصبي يؤدي بالطبع إلى الانفجار أحيانا لأتف الأسباب التي تؤدي إلا عدم استقرار الأسرة وتعرضها للانهايار والتفكك فالزوج يرى أن الأولوية عند الزوجة يجب أن تكون بطعامه وراحته بينما تجد الزوجة نفسها مرهقة ومن حقها أخذ قسط من الراحة بعد العمل⁽²⁾.

تعد طرق إنفاق الدخل من بين الأسباب الهامة للخلافات الزوجية، فقد يحتدم الصراع بين الزوجين حول أولويات إنفاق الدخل أو كيفية إنفاقه أو ادخار قسم منه وقد يكون

(1) - جهاد ذياب الناقلولا، المرجع السابق، ص 111.

(2) - المرجع نفسه، ص، 112، 114.

تخصيص جزء من دخل الزوجة لأهلها كتعويض عن إنفاقهم عليها في فترة الدراسة سببا للخلاف بين الزوجين وذلك بسبب رغبة الزوج بالتصرف براتب الزوجة.

خامسا: تداخل الأدوار والمسؤوليات : تحضي مسألة تقاسم الأدوار بين الزوجين بإهتمام كبير من قبل علماء الاجتماع والمنظمات التي تعنى بالمرأة، لاسيما إذا كانت الزوجة عاملة، فإختلاط الأدوار يسبب الفوضى في الأسرة ويعيق تطورها.

لقد بينت دراسة نفسية أن عدم وضوح الأدوار والمسؤوليات التي يقوم بها كلا الزوجين من المشكلات الشائعة لدى المرأة العاملة. قد يؤدي تداخل الأدوار والمسؤوليات لظهور ما يسمى بصراع الأدوار وقد يؤدي الصراع للتوتر بين الزوجين مما يشكل بيئة خصبة لظهور خلافات زوجية بسبب هذا التدخل والصراع⁽¹⁾.

الفرع الثالث: أثر عمل الزوجة على نفسها وصحتها

من الناحية الإيجابية إن العمل خارجا ساعدها للقيام بدور نشيط من خلال المساهمة في تطوير المجتمع وتطوير شخصيتها ثم أن المرأة من خلال عملها هذا تريد أن تثبت كفاءتها وفعاليتها بدلا من دورها الهامشي في المنزل، فالعمل يمنحها القوة والثقة بالنفس ويطمئنها على مستقبلها ومستقبل أطفالها خاصة إذا ما غاب عنها زوجها أو توفي⁽²⁾.

أما الناحية السلبية فتؤكد جميع الدراسات السيكولوجية أن المرأة تواجه جملة من الاضطرابات النفسية نتيجة خروجها للعمل ورغم أنها خرجت للعمل بملء إرادتها، ونتيجة الضغوط المعيشية في المقام الثاني وأبرز هذه الاضطرابات :

أولا: الاكتئاب والإحساس بالذنب تشعر المرأة بالاكتئاب والإحساس بالذنب نتيجة لبعض الضغوطات النفسية والاجتماعية على شخصيتها، فهي مشتتة الفكر ما بين عملها وضرورة تأديته على أكمل وجه وما بين أسرتها وأطفالها وضرورة القيام بواجباتها كاملة

(1) - جهاد دياب الناقلولا ،المرجع السابق ص 115.

(2) - كاميليا عبد الفتاح، المرجع السابق، ص 91.

ويرافق هذه المشاعر بعض الأعراض الثانوية مثل : فقدان الشهية والأرق والبيكاء المتكرر وإذا ما اشتدت حالة الاكتئاب تحولت إلى مرض⁽¹⁾.

ثانياً: التعرض للتحرش والابتزاز الجنسي تعاني المرأة العاملة في مختلف بلدان العالم بما يسمى بالابتزاز الجنسي وقد تتعرض له في مختلف الأماكن في الشارع وفي وسائل المواصلات وفي الجامعة وفي الحي...الخ.

لكن يكثر الحديث في هذا الجانب عن التحرش الجنسي للمرأة في مكان العمل سواء من قبل المدير المباشر أو من قبل رب العمل أو من قبل زملائها أو حتى من قبل أشخاص آخرين، ويتخذ هذا التحرش عدة مظاهر أو أشكال منها: التحرش الشفهي، التعليقات المشينة والتلميحات، الإلحاح في طلب اللقاء طرح أسئلة جنسية ... الخ وقد تصل إلى اللمس والإيذاء، وهذا يعد من ألوان الإهانة والإذلال للمرأة، ومن أبرز الآثار التي يتركها التحرش بالمرأة صعوبات بالنوم، والتركيز والتعامل بعصبية، وانعكاس ذلك على الأبناء.

حول موضوع التحرش بينت دراسة صادرة عن معهد المرأة في العاصمة الإسبانية مدريد أن أغلب العاملات يعانين من أمراض نفسية مثل القلق ، السهر، اللامبالاة والخوف والتعرض للكوابيس لأنه عندما تكون المرأة المتحرش بها غير راضية يصبح التحرش بالنسبة لها شعور بالمطاردة والإحساس بالمطاردة يسبب الانهيار العصبي وتخلي المرأة عن عملها⁽²⁾.

ثالثاً: الحد من العلاقات الاجتماعية تتأثر العلاقات الاجتماعية للمرأة بمجموعة متغيرات منها : خروجها إلى العمل الذي يؤثر في علاقتها الاجتماعية كونه يستهلك جزءاً كبيراً من وقتها ومن ثم تعرضها للإرهاق بسبب الجمع بين أعباء المنزل، والعمل خارجه مما يحرم الأسرة من تكوين علاقات اجتماعية هي ضرورية لبناء شخصية أفراد الأسرة جميعاً بالإضافة إلى كونها وسيلة ترفيهية وثقافية.

(1) - سليم نعامة، المرجع السابق، ص 192.

(2) - جهاد ذياب الناقلولا، المرجع السابق، ص 100.

أي أن العمل يحد من علاقتها الإجتماعية على الأقرباء والأصدقاء والجيران نظرا لضيق وقتها واستمرارها بتلبية احتياجات الأسرة المختلفة، فالاستقبالات المتعارف عليها تنقلص والزيارات والعلاقات الاجتماعية تغيرت كما كانت عليه سابقا فمعظم وقتها كانت تقضيه في العمل خارج المنزل وعند عودتها تكون منهكة ليبدأ دورها الثاني في المنزل ومن ثم لا تجد وقتا لقضاء الواجبات الاجتماعية التي تترتب عليها بصفتها كائن اجتماعي⁽¹⁾.

خلاصة الفصل:

لقد تناولنا في هذا الفصل عمل الزوجة و عدم استقرار الحياة الزوجية ، حيث لاحظنا أن المرأة استطاعت التحرر من نظرة المجتمع التقليدية لها بشأن خروجها للعمل الذي من خلاله استطاعت تحقيق ذاتها و إدراكها لما لها من حقوق ، فاكتمت الخبرة المهنية من خلال تطوير قدراتها و مؤهلاتها لتصل بذلك إلى أعلى المناصب و في مختلف المجالات ، و من بين الدوافع التي أدت إلى خروج المرأة للعمل نجد الحاجة الاقتصادية لكسب قوتها و أيضا هناك دوافع شخصية كرغبة المرأة في إثبات كفاءتها و قدرتها على إنجاز الأعمال .

إن عمل المرأة الأساسي كربة بيت و زوجة و أم و عملها خارج المنزل أدى إلى زيادة مسؤولياتها و تسخير كل إمكانياتها من أجل تحقيق التوازن بين وظيفتها كربة بيت و بين عملها خارج البيت.

و لقد تعرضنا أيضا إلى موقف الشريعة الإسلامية من عمل المرأة حيث نجد أن الإسلام أباح للمرأة العمل و أي عمل تقوم به المرأة إذا كان صالحا فإن الله سيجازيها عليه.

كما تطرقنا أيضا إلى موقف القانون من عمل المرأة ، حيث أ، وجهة نظر الدولة الجزائرية تمس كل الجوانب المتعلقة بالمرأة السياسية منها و الاقتصادية و الاجتماعية ،

(1) - المرجع نفسه، ص 101.

فالدساتير و قوانين الجمهورية الجزائرية خصصت للمرأة حيزا كبيرا و فصلت في أدوارها دون تجاهل دورها الأساسي في الأسرة فنجد قانون الأسرة الذي يساند نظرة الشريعة الإسلامية في تنظيم الحقوق و الواجبات بينها و بين زوجها . و تطرقنا الى موضوع نفقة الزوجة العاملة و تحدثنا عن أهم الجوانب المتعلقة بهذا الموضوع .

ثم انتقلنا إلى إبراز معوقات عمل المرأة في حياتها الأسرية و العملية و لقد بينا ذلك من خلال اثر عملها في طفلها ثم في علاقتها بزوجها و أخيرا اثر عملها في نفسها و صحتها .

أما الآن سوف ندخل إلى الفصل الثاني و من خلاله سندرس انحلال الرابطة الزوجية بسبب عمل المرأة و سبل الحد من هذه الظاهرة.

الفصل الثاني

انحلال الرابطة الزوجية

بسبب عمل المرأة وسبل الحد

من هذه الظاهرة

الفصل الثاني: انحلال الرابطة الزوجية بسبب عمل المرأة وسبل الحد من هذه الظاهرة

قد تتعرض العلاقة الزوجية في بعض الأحيان إلى أمور تجعل الحياة الزوجية مصدر للشقاق و الخصام المستمر بين الزوجين بدل أن يكون سببا للتالف الوئام ،فتصبح بذلك الرابطة الزوجية جحيما و نقمة بعدما كانت نعمة وسعادة .

فشرع الطلاق في الإسلام للتخلص من العلاقة الزوجية التي لا خير في بقائها ، فإذا كان الزواج أساسا يهدف إلى تنظيم العلاقة الزوجية و حفظ أعراض الناس و إثبات نسب كل مولود ، فان الزوجان يستطيعان التخلص من هذه الرابطة إذا تبين أنها مصدر شقاء و انه لا يمكنهما التعاشر بالمعروف ، ولا يقوم كل منهما بتأدية واجباته تجاه الآخر و بالتالي عدم حصول كل منهما أو احدهما على حقوقه الشرعية و بذلك ينجم عن هذه العلاقة الانتهاء و الانحلال.

لقد أصبحت ظاهرة الطلاق منتشرة في وقتنا الحالي ومن بين الأسباب التي ساهمت في انتشار هذه الظاهرة هو خروج المرأة للعمل و استقلالها الذاتي و أيضا كثرة مسؤولياتها مما يجعلها في غالب الأحيان غير قادرة على تحقيق التوازن بين دورها كأم و زوجة و ربة بيت و بين عملها خارج المنزل مما يجعلها غير قادرة على تأدية واجباتها على أحسن وجه و أيضا الضغوطات التي تتعرض لها سواء في العمل أو في حياتها الزوجية مما يخلق حالة التوتر و الخصام بينها و بين زوجها مما يؤدي في اغلب الأحيان إلى الطلاق .

لهذا سوف نتطرق إلى دراسة عمل المرأة كسبب لانحلال الرابطة الزوجية في (المبحث الأول) والذي بدوره قسمناه إلى مطلبين و هما عمل المرأة و الشقاق المستمر بين الزوجين (المطلب الأول)،ثم ننتقل إلى استحقاق المرأة العاملة لأثار الطلاق في (المطلب الثاني) ،ثم ننتقل إلى ذكر بعض السبل التي من شأنها أن تحد من ظاهرة انحلال الرابطة الزوجية بسبب عمل المرأة في (المبحث الثاني) و الذي قسمناه إلى ضوابط خروج المرأة للعمل في (المطلب الأول) ثم نتعرض لأهم الاستراتيجيات لمواجهة التحرش الجنسي في المجتمع ،من خلال (المطلب الثاني) أما في (المطلب الثالث) فسوف أساليب الحماية القانونية للمرأة في العمل.

المبحث الأول

عمل المرأة كسبب لانحلال الرابطة الزوجية

لا تخلو الحياة الزوجية من وجود بعض الخلافات، ولكنها تتفاوت من حيث الدرجة فكل من الزوجين حقوق وواجبات، غير أن هذه الحقوق لا تكون مرعية من قبل أحد الزوجين أو كلاهما، مما يؤدي إلى انحلال الرابطة الزوجية.

لقد اقر المشرع الجزائري على غرار أحكام الشريعة الإسلامية طرق فك الرابطة الزوجية في المادتين (47-48) من قانون الأسرة الجزائري اللتان تنصان على التوالي المادة 47 ق أ ج "تتحل الرابطة الزوجية بالطلاق أو الوفاة" أما المادة 48 ق أ ج أمر رقم 02-05 المؤرخ في 27 فبراير 2005 تنص "يحل عقد الزواج بالطلاق الذي يتم بإرادة الزوج أو بتراضي الزوجين أو بطلب من الزوجة في حدود ما ورد في المادة 53 و 54 من هذا القانون " فعند قراءتنا لهذه المادة نجد أن المشرع كرس للزوج حق إيقاع الطلاق بإرادته المنفردة و هناك أيضا طرق أخرى و هي الطلاق بالتراضي بين الزوجين أو التطليق بطلب من الزوجة و ذلك باللجوء إلى القضاء، أو عن طريق الخلع و ذلك باسترجاع حريتها بمقابل مبلغ مالي.

لهذا نجد انه من بين الأسباب المؤدية إلى حل الرابطة الزوجية عمل المرأة كسبب للشقاق المستمر بين الزوجين و سوف نتطرق إليه من خلال (المطلب الأول) ثم ننتقل الى دراسة مدى استحقاق المرأة العاملة لأثار الطلاق من خلال (المطلب الثاني) و سوف نركز على وجه الخصوص على نفقة العدة و الحضانة بالنسبة للمرأة العاملة.

المطلب الأول

عمل المرأة كسبب للشقاق المستمر بين الزوجين

الشقاق هو الخلاف بين الزوجين الذي يتعذر بسببه في أغلب الأحيان استمرار الحياة الزوجية والذي يعود بالسلب على الأطفال بالدرجة الأولى و الذين يعتبرون أول الضحايا، والغرض من تناول هذا الموضوع هو إبراز حقيقة الشقاق و انعكاساته على الأسرة و المجتمع، و لهذا نتطرق في (الفرع الأول) إلى تعريف الشقاق المستمر بين الزوجين، ثم عمل الزوجة كسبب للخلافات الزوجية (الفرع الثاني) ثم سنحاول استنتاج أهم الآثار الناتجة عن الشقاق بين الزوجين

الفرع الأول: تعريف الشقاق المستمر

الشقاق هو استحكام العداة و الخلاف و الخصام الذي يعرض الحياة الزوجية للانهايار، و الذي ينجر عنه آثار خطيرة تعود على الأسرة و المجتمع .

أولاً : تعريف الشقاق لغة

الشقاق: مشتق من الفعل: (شق)، ويأتي على عدة معان منها:

- 1- غلبت العداوة والخلاف، يقال شاقه، مشاقاة وشقاقا، أي خالفه، مخالفة.
- 2- العداوة بين فريقين، والخلاف بين اثنين.⁽¹⁾

(1) - إين منظور: لسان العرب، ج 10 ، دار صادر، لبنان، 2000 ، ص 181.

ثانيا: تعريف الشقاق اصطلاحا

لقد تم تعريف الشقاق بعدة تعاريف منها : الشقاق هو استحكام العداء والخلاف والخصام الذي يعرض الحياة الزوجية للانهايار.⁽¹⁾ بحيث لم تعد الحياة الزوجية معه تستحق أن تحرص الزوجة عليها، لما ينشأ عن ذلك من مفسدة شتى.⁽²⁾

ثالثا : موقف قانون الأسرة الجزائري من الشقاق بين الزوجين

يعد الشقاق بين الزوجين كسبب من أسباب التطلاق أستحدثه المشرع الجزائري بموجب تعديل قانون الأسرة الجزائري سنة 2005 ، حيث أمكن للزوجة المتضررة من طول الخصام والشقاق المستمر بينها وبين زوجها وسوء العشرة بينهما أن تطلب التطلاق⁽³⁾.

و تنص المادة 53 من قانون 11-84 مؤرخ في 09 يونيو سنة 1984 و المتضمن قانون الأسرة ، المعدل و المتمم بالأمر رقم 02-05 المؤرخ في 27 فبراير 2005 على انه " يجوز للزوجة أ تطلب التطلاق للأسباب الآتية :

1-عدم الإنفاق بعد صدور الحكم بوجوبه م لم تكن عالمة بإعساره وقت الزواج، مع مراعاة المواد 78 و 79 و 80 من هذا القانون،

2-العيوب التي تحول دون تحقيق الهدف من الزواج،

3-الهجر في المضجع فوق أربعة أشهر،

(1) - بلحاج العربي، الوجيز في شرح قانون الأسرة الجزائري، الزواج والطلاق، الجزء الأول ، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2005 ، ص 173.

(3)- أحمد نصر الجندي، شرح قانون الأسرة الجزائري، دار الكتب القانونية مصر، 2009 ، ص 120.

(3) - بن شويخ رشيد، شرح قانون الأسرة الجزائري، دراسة مقارنة لبعض التشريعات العربية، الطبعة الأولى ، دار الخلدونية الجزائر، 2008 ص 205.

الفصل الثاني: انحلال الرابطة الزوجية بسبب عمل المرأة وسبل الحد من هذه الظاهرة

4-الحكم على الزوج عن جريمة فيها مساس بشرف الأسرة و استحيل معها مواصلة العشرة و الحياة الزوجية،

5-الغيبية بعد مرور سنة بدون عذر و لا نفقة،

6-مخالفة الأحكام الواردة في المادة 8 أعلاه ،

7-ارتكاب فاحشة مبينة،

8-الشقاق المستمر بين الزوجين ،

9-مخالفة الشروط المتفق عليها في عقد الزواج،

10 -كل ضرر معتبر شرعا .

ومصدر هذه الفقرة المستحدثة هو الإجهاد القضائي، لاسيما إجهاد المحكمة العليا والتي جسدت ذلك فعليا في بعض القرارات منها القرار رقم 224655 الصادر بتاريخ 15 / 06 / 1999 والذي جاء فيه ما يلي :

"من المستقر عليه قضاء أنه يجوز تطليق الزوجة لاستفحال الخصام وول مدته بين الزوجين باعتباره ضررا شرعيا ومتى تبين في قضية الحال، أن الزوجة تضررت لطول مدة الخصام مع الزوج، وأن الزوج هو المسؤول عن الضرر لأنه لم يتمثل للقضاء بتوفير مسكن منفرد للزوجة، مما يجعل الزوجة متضررة ومحقة في طلبها التعويض، وعليه فإن قضاة الموضوع لما قضوا بتطليق الزوجة لطول الخصام وبتظلم الزوج وتعويض الزوجة طبقوا صحيح القانون"⁽¹⁾

(1) - م.ع، غ.أ. ش، ملف رقم 224655 الصادر بتاريخ 15/06/1999، المجلة القضائية، ع خ، 2001، ص 129.

الفرع الثاني: عمل الزوجة كسبب للخلافات الزوجية

في كثير من الأحيان تظهر الخلافات الزوجية وتمر كسحابة صيف عابرة، لكن قد تتطور وتصبح مشكلة تهدد الحياة الزوجية واستقرارها ربما تزداد المشكلات لدى الزوجة العاملة لضيق الوقت وعدم كفايته من أجل الحوار بين الزوجين والاستماع لبعضهما البعض وذلك للاتفاق على كيفية تسيير أمور الأسرة اليومية. هذه الخلافات أو المشكلات تربط بأمور كثيرة جدا منها ما هو مرتبط بالأبناء وطرق تربيتهم والإشراف على دراستهم مثلا ومنها ما هو مرتبط بطبيعة عمل الزوجين أو أحدهما وساعات الغياب الطويل عن المنزل بسبب العمل، ومشكلات تتعلق بالدخل وأولويات وسبل إنفاقه أو الادخار.

تخصيص جزء من دخل الزوجة لأسرتها، أو تصرف الزوج براتب الزوجة، أو تقصير بإهمال الزوجة لبعض الأعمال المنزلية من طبخ ونظافة وترتيب... الخ وأيضا كما هو الحال في الأسر العربية يكون لأهل الزوجين دور في هذه الخلافات، أيضا خلافات تتعلق بالعلاقات الاجتماعية والتواصل في الزيارات مع الأقارب والزيارات الجوار وزملاء العمل.. الخ وحتى الأمور الشكلية تكون موضوع الخلاف بين الزوجين المظهر العام للزوجة وطريقة لبسها أو طريقتها في الحديث.⁽¹⁾

الفرع الثالث: الآثار الناتجة عن الشقاق بين الزوجين

يعتقد بعض أزواج النساء العاملات أن عمل زوجاتهم تنعكس على راحتهم واستقرارهم ونظام حياتهم اليومي، ويقيد حريتهم كما يجلب مشكلات متعددة تمتد للأبناء وتحول دون حمايتهم ورعايتهم وتربيتهم وتعليمهم بشكل لائق أو أنه شعر بتقصيرها نحوه من حيث الحقوق الزوجية أو حقوق الأبناء، ومن الممكن أن يستغني زوجها عن عملها لاسيما إذا كان غير مقتنع بعملها، فيجبرها على ترك العمل، وقد تتمسك هي بدورها بالعمل فيحدث الشقاق في ظل غياب التفاهم والصراحة والحوار الهادئ ويعيش الزوجان

(1) - جهاد ذياب ناقولا، الآثار الأسرية الناجمة عن الخروج المرأة السورية للعمل، المرجع السابق، ص 111 و112.

الفصل الثاني: انحلال الرابطة الزوجية بسبب عمل المرأة وسبل الحد من هذه الظاهرة

حالة من الطلاق النفسي أو الهجر، فالأسباب الداعية للطلاق تتجلى بتراكم الأسباب، فيكون عمل الزوجة الدائرة التي تتجمع فيها الأسباب لهدم عش الزوجية.

كما أن الاستقلال الاقتصادي للزوجة يجعل المرأة تعتد بنفسها وتفكر في الاستغناء عن الزوج عند ظهور المشكلات، كونها تستطيع أن تعيل نفسها فلا تتردد في قطع علاقتها الزوجية إذا لم يحقق لها السعادة التي تتشدها.

ففي إحدى الدراسات القانونية عن المجتمع السوري تبين أن القسم الأكبر من حالات الطلاق كان بناء على طلب من الزوجة ويحدث عند النساء اللاتي يتمتعن بالاستقلال المادي وعدم حاجتها إلى الرجل للإنفاق عليها.

إن عدم مقدرة الزوجة التوفيق بين عملها ومسؤولياتها في الأسرة تكاد تكون حالة عامة في معظم المجتمعات، لكن أسباب الطلاق عديدة ولا يمكن الجزم بأن عمل المرأة يؤدي إلى ارتفاع معدلات الطلاق، ولكن غياب القيم وسيطرة النزعة المادية والاستهلاكية تجعل بعض النساء ينظرن لرباط الزوجية من باب المصلحة والمتعة، فقد تلجأ بعض الزوجات لعقد مقارنات بين زوجها وزملائها في العمل فتشعر أنها مغبونة في زواجها، وأن الاختلاط في أماكن العمل قد يؤدي إلى توسيع علاقات المرأة مع زملائها من الرجال حيث تتطور الأمور في بعض الأحيان مما يؤدي بها إلى طلب الطلاق.

في مثل هذه الظروف فإن الأبناء هم من يدفعون الثمن لنزوات الآباء أو الأمهات ويقعون ضحايا الطلاق لاسيما أن بعض الدراسات تربط بين الانحراف والطلاق فالمنحرفين غالبيتهم من أبناء المطلقين.

تعقياً لما سبق لا يمكن القول أن عمل الزوجة يؤدي إلى الطلاق، لكن من المحتمل أو من الممكن أن تساعد الخلافات الزوجية المرأة العاملة على طلب الطلاق، في حال كان دخلها يساعدها على العيش مستقلة وحدها أو مع أولادها، لأن الدخل يغير الكثير من العلاقات الاجتماعية داخل الأسرة وهو في كثير من الأحيان يحتم على بعض الزوجات

من غير العاملات امتصاص الكثير من الخلافات الزوجية خلافا للنساء العاملات اللواتي قد يستسهلن خيار الطلاق بدلا من امتصاص الخلافات الزوجية.⁽¹⁾

المطلب الثاني

استحقاق المرأة العاملة لأثار الطلاق

إن عقد الزواج هو عقد مدني يترتب على انتهائه أثارا قانونية بالنسبة لطرفي العقد أي الزوجين، أي انه بمجرد صدور حكم الطلاق ينتهي معه أمور وسلطات يملكها الزوجين على بعضهما البعض أثناء زواجهما، فبالطلاق ينتهي الالتزام بالمعاشرة بينهما بحيث تنقطع علاقة الزوجية و يتحول مركزها القانوني من مركز الزوج الر مركز المطلق و يصبح كل منهما غريب عن الآخر.

بمجرد انتهاء عقد الزواج تتولد عنه حقوق جديدة كالنفقة و الحضانة و التعويض عن الطلاق التعسفي. فكلها تدخل ضمن أثار الطلاق التي تستحقها الزوجة المطلقة. ونحن من خلال دراستنا لهذا البحث سوف نركز دراستنا على استحقاق المرأة العاملة لنفقة العدة (الفرع الأول) ثم ننتقل إلى مدى استحقاق المرأة العاملة للحضانة (المطلب الثاني).

الفرع الأول: استحقاق المرأة العاملة لنفقة العدة

تكون الحكمة من العدة إحترام العلاقة التي كانت تربط الزوجين قبل طلاقهما، إذ أنه قد يتراجع الزوجان عن موقفهما، لذلك تعطي لها الفرصة للرجوع الى بعضهما البعض، كما تكون العدة تعبير عن تفجع الزوجة على زوجها و هنا عندما تكون حالة وفاة .

أولا - تعريف العدة لغة و اصطلاحا

1- العدة لغة: من العد، والإحصاء فيقال عدد الشيء أي أحصاه إحصاء و عده عدة.

(1) - جهاد ذياب الناغولا ، المرجع السابق، ص 117.

الفصل الثاني: انحلال الرابطة الزوجية بسبب عمل المرأة وسبل الحد من هذه الظاهرة

وفي القاموس : عدة المرأة أيام أقرائها، وأيام إحدائها على الزوج ، وفي اصطلاح الفقهاء هو اسم المدة التي تنتظر فيها المرأة ممتنعة عن الزواج بعد وفاة زوجها أو طلاقها منه.

فإذا ما طلقت المرأة أو مات عنها زوجها، فلا يحل لها أن تتزوج بغيره حتى تنتهي المدة التي حددها الشارع الكريم.(1)

وقد كانت العدة معروفة في الجاهلية وكانوا لا يكادون يتركونها فلما جاء الإسلام أقرها لما فيها من مصالح، والدليل ذلك حديث عائشة أم المؤمنين رضي الله عنها... كان الرجل يطلق امرأته ما شاء أن يطلقها وهي امرأته إذا راجعها وهي في العدة وإن طلقها مائة مرة أو أكثر، حتى قال رجل لامرأته : والله لأطلقكي فتبينني مني، ولا آويك أبدا قالت وكيف ذلك ؟ قال : أطلقكي فكلما همت عدتكي أن تتقضي راجعتكي، فذهبت المرأة حتى دخلت على عائشة فأخبرتها، فسكتت حتى جاء النبي صلى الله عليه و سلم فأخبرته فسكت النبي حتى نزل القرآن الكريم : " الطَّلَاقُ مَرَّتَانِ فَإِمْسَاكَ بِمَعْرُوفٍ أَوْ تَسْرِيحٌ بِإِحْسَانٍ " (2)

فالحديث أكد أن العدة معروفة في الجاهلية لكن دون ضابط، ولما انطوت على حكمة ومشروعية أقرها الإسلام وضبطها بالآية المذكورة سابقا حتى لا تضل دون ضابط ولا إدراك.

وقد أمع العلماء على وجوب العدة مستشهدين بقوله تعالى " وَالْمُطَلَّاتُ يُتْرَبْنَ بِأَنْفُسِهِنَّ ثَلَاثَةَ قُرُوءٍ " (3)

مشروعيتها:

- 1- التأكد من براءة الرحم حتى لا تختلط الأنساب.
- 2- إتاحة الفرصة للمطلق أن يراجع إمرأته إذا ندم كما في الطلاق الرجعي.

(1) - باديس ديابي، آثار فك الرابطة الزوجية تعويض نفقة، العدة، الحضانة، متاع، دراسة مدعمة بالإجتهد القضائي

دار الهدى، عين مليلة الجزائر ص 28

(2) - سورة البقرة، الآية 228.

(3) - سورة البقرة، الآية 229.

الفصل الثاني: انحلال الرابطة الزوجية بسبب عمل المرأة وسبل الحد من هذه الظاهرة

- 3- تعظيم شأن النكاح و أنه لا ينعقد إلا بشروط و لا ينفك إلا بانتظار و تربيث.
- 4- إحترام المعاشرة بين الزوجين فلا تنتقل لأخر الا بعد إنتظار و إمهال .
- 5- صيانة حق الحمل إذا كانت المفارقة حاملا، ففي العدة أربعة حقوق : حق الله ،حق الزوج ، حق الزوجة ، و حق الولد .⁽¹⁾

ثانيا: موقف المشرع الجزائري من نفقة المعتدات:

تنص المادة 61 من قانون رقم 11-84 مؤرخ في 09 يونيو سنة 1984 و المتضمن قانون الأسرة ، المعدل و المتمم بالامر رقم 02-05 المؤرخ في 27 فبراير 2005 أنه " لا تخرج الزوجة المطلقة ولا المتوفى عنها زوجها من السكن العائلي ما دامت في عدة طلاقها أو وفاة زوجها إلا في حالة الفاحشة المبينة، ولها الحق في النفقة في عدة الطلاق".

إنطلاقا من نص المادة نلاحظ أن المشرع الجزائري أقر بحق النفقة الزوجية للمطلقة في فترة عدتها ولم يفرق بين المطلقة طلاقا رجعيا والمطلقة طلاقا بائنا، الأمر الذي يبقي الخلاف قائم حول نفقة البائن. ولا يمكن الرجوع إلى أحكام الفقه الإسلامي الذي لم يفصل فيها لاختلاف الآراء الفقهية.

لقد قيد المشرع الجزائري وجوب نفقة الزوجة المطلقة أو المتوفى عنه زوجها بشرط عدم قيامها بفاحشة مبينة و لم يحدد معناها.⁽²⁾

الفرع الثاني: إستحقاق المرأة العاملة للحضانة

تعد الحضانة من أبرز الآثار المترتبة عن انحلال الرابطة الزوجية ، والحضانة هي القيام على شؤون الطفل و كفالته بغرض المحافظة على بدنه و عقله و تربيته و حمايته

(1) - علوي بن عبد القادر السقاق ، النكاح و توابعه (العدة) الموسوعة الفقهية الدرر السنوية متاح على الموقع

www.dorar.net

(2) - العايب لاميا، نفقة الزوجة بين أحكام الفقه الإسلامي والقانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستير في القانون، تخصص قانون الأسرة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2015، ص 56 - 57 .

الفصل الثاني: انحلال الرابطة الزوجية بسبب عمل المرأة وسبل الحد من هذه الظاهرة

من عوامل الانحراف ، بما يمكنه أن يكون فردا صالحا داخل مجتمعه مما يقتضي وضعه تحت أيدي مؤهلة لتأدية مثل هذه الواجبات لهذا السبب سوف نقوم بتعريف الحضانة (أولا) ثم ننتقل إلى إبراز موقف المشرع الجزائري من الحضانة (ثانيا) ثم نبين أسباب سقوط الحضانة الواردة في المادتين 62 و 68 من قانون الأسرة الجزائري (ثالثا)

أولا: تعريف الحضانة:

الحضانة بفتح الحاء هي ضم الشيء إلى الحضن و هو جانب الشيء ، فنطلقها على جانب الجبل أو بطنه ، فنقول "تعيش الذئاب في حضن الجبل أي عمقه " و نقول أيضا حضن الطائر بيضه "إذا جلس عليها و غطاها بجناحيه ، و عند الإنسان يطلق على عملية الحنان حين تضم الأم إبنها إلى صدرها و هي تعنقه و تلتصق به فتعطي هذه الكلمة معاني ضم الشيء و حفضه و الحنان عليه.

قد عرف الفقهاء الحضانة بأنها عبارة عن القيام بحفظ الصغير أو الصغيرة أو المعتوه الذي لا يميز ولا يستقل بأمره وتعهده بما يصلحه ووقايته مما يؤذيه أو يضره وتربيته جسميا ونفسيا وعقليا كي يقوي على النهوض بتبعات الحياة والاضطلاع بمسؤولياتها.(1)

الإمام مالك يعرف الحضانة بتربية الولد وحفظه و صيانته حتى يحتلم حتى يذهب الولد أين يشاء.والشافعية عرفوها بأنها: " حفظ من لا يستقل بأمره وتربيته بما يصلحه ويقيه ما يضره ".

من التعاريف السابقة نرى واضحا أن الحديث يدور عن الصغير والصغيرة اللذين لم يبلغا بعد، وذلك مقصود في حد ذاته كون أنه لا بد من الصغر أو العته في إيجاب الحضانة، ذلك أن البالغ الرشيد لا حضانة عليه.(2).

(1) - العايب لامية ،المرجع السابق، ص 49.

(2) - المرجع نفسه، ص 50.

ثانيا : موقف المشرع الجزائري من الحضانة

نصت المادة 62 من قانون رقم 11-84 مؤرخ في 09 يونيو سنة 1984 و المتضمن قانون الأسرة ، المعدل و المتمم بالامر رقم 02-05 المؤرخ في 27 فبراير على 2005 أن "الحضانة هي رعاية الولد و تعليمه و القيام بتربيته على دين أبيه و السهر على حمايته و حفظه صحة و خلقا . و يشترط في الحاضن أن يكون أهلا للقيام بذلك " .

إن التعريف الوارد في المادة 62 يعتبر أحسن تعريف على الرغم من إحتوائه على أهداف الحضانة و أسبابها و ذلك لشموليته على أفكار و لم يشملها غيره من القوانين العربية، حيث انه تعريف جمع كل ما يتعلق بحاجيات الطفل الدينية و الصحية و الخلقية و التربوية و المادية.

كما أن المشرع الجزائري حصر شروط الحضانة في الأهلية بعد تعريفا من خلال

الفقرة 2

من نفس المادة التي نصت على انه "يشترط في الحاضن أن يكون أهلا للقيام بذلك" (1) إذ أن المقصود بالأهلية هنا هو القدرة على القيام بمهمة شاقة تتعلق بتربية الطفل وإعداده عدادا سليما ليكون قادرا على الاعتماد على نفسه في المستقبل .

ثالثا : أسباب سقوط الحضانة الواردة في المادتين 62 و 68 ق أ ج

تسقط الحضانة إذا فقد أحد الشروط المعتمدة شرعا في المادة 62 ق أ ج كالقدرة على الرعاية و الحفظ، كما تسقط إذا لم يطالب من له الحق بها لمدة تزيد عن سنة بدون عذر حسب نص المادة 68 ق أ ج التي تنص على "إذا لم يطلب من له الحق في الحضانة مدة تزيد عن سنة بدون عذر سقط حقه فيها"

1- اختلال أحد الشروط المنصوص عليها في المادة 62 ق أ ج. نصت المادة 67 ق أ ج على سقوط الحق في الحضانة في حالة اختلال أحد الشروط المرعية في المادة 62 ق أ ج والتي تبين نوع الرعاية و التربية و الحماية و الحفظ الواجبة للمحضون على الحاضن.

الفصل الثاني: انحلال الرابطة الزوجية بسبب عمل المرأة وسبل الحد من هذه الظاهرة

فإذا عجز الحاضن عن توفير الرعاية والتربية وإفقر القدرة على تربية المحضون على دين أبيه وحفظ صحته وخلقه سقط حقه في الحضانة.

2- المادة 67 تنص على "تسقط الحضانة بإختلال أحد الشروط المنصوص عليها في المادة 62 و لا يمكن لعمل المرأة أن يشكل سببا من أسباب سقوط الحق عنها في ممارسة الحضانة غير أنه يجب في كل الحالات مراعاة مصلحة المحضون"⁽¹⁾

إن 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 المحضون وهذا يعني أنه حتى ولو كان عمل المرأة لا يشكل سببا من أسباب السقوط كمبدأ عام فإنه كاستثناء من هذا المبدأ يجوز الحكم بإسقاط الحضانة عن الحاضنة العاملة إذا كان عملها يحرم المحضون من الرعاية والعناية وغيرهما مما يخل بمصلحة المحضون.⁽²⁾

(1) - كربال سهام، الحضانة في قانون الأسرة الجزائري مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستير في قانون الأسرة الجزائري، مذكرة التخرج لنيل شهادة ماستير في القانون تخصص عقود ومسؤولية كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ألكلي محند أولحاج البويرة 2012 - 2013، ص 95 - 96 .

(2) - كربال سهام، المرجع السابق، ص 97

المبحث الثاني

سبل الحد من ظاهرة انحلال الرابطة الزوجية بسبب عمل المرأة

سوف نتناول من خلال هذا المبحث من خلال أهم الحلول المقترحة للحد من التفكك الأسري وإنحلال الرابطة الزوجية بسبب عمل المرأة فاقترحنا بعض سبل الحد من هذه الظاهرة التي اجتاحت مجتمعاتنا فتعرضنا إلى ضوابط خروج المرأة للعمل (المطلب الأول) ثم الإستراتيجيات مواجهة التحرش الجنسي في المجتمع (المطلب الثاني) ثم نتطرق إلى الحماية القانونية للمرأة في العمل (المطلب الثالث).

المطلب الأول

ضوابط خروج المرأة للعمل

من خلال هذا المطلب سوف نتحدث عن ضوابط خروج المرأة للعمل فذكرنا في (الفرع الأول) شرط أن يأذن لها زوجها وفي (الفرع الثاني) أن يكون خروجها لضرورة أو حاجة وفي (الفرع الثالث) أن يكون العمل مباحاً، (الفرع الرابع) ملائمة العمل لطبيعة المرأة وفي (الفرع الخامس) تناولنا بشرط عدم الخلوة بالرجال الأجانب ثم تناولنا عدم التفريط في حق الزوج و الأبناء (الفرع السادس).

الفرع الأول: أن يأذن الزوج لخروج زوجته للعمل

حيث أن القوامة في البيت هي للرجل وليس للمرأة فلا يجوز لها الخروج من بيتها إلا بإذن وليها زوجها كان أو أباً أو أخاً لقوله تعالى " (الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ)".⁽¹⁾

(1) - سورة النساء، الآية 34.

الفصل الثاني: انحلال الرابطة الزوجية بسبب عمل المرأة وسبل الحد من هذه الظاهرة

والولي هو المكلف بالإنفاق على المرأة التي تحت ولايته فله أن يأذن لها بالخروج للعمل أو يمنع ذلك إذ ليس مطلوب منها طلب الرزق ولا الإنفاق على نفسها أو غيرها . إذ كان لا يجوز للمرأة أن تخرج لأداء الواجبات و الفرائض إلا بإذن وليها و لا يجوز أن تسافر للحج بدون محرم ولا يجوز أن تصوم و زوجها حاضر إلا بإذنه فكيف يجوز لها الخروج للعمل بدون إذنه. إن الكثير من الفقهاء يرون أن المرأة إذا خرجت للعمل بدون إذن زوجها فلا تجب عليه النفقة. (1)

الفرع الثاني: أن يكون خروج الزوجة لضرورة أو حاجة

وتهدف بعض النساء وراء العمل خارج البيت إلى شغل وقت فراغها فيما ينفع ولترفع عن نفسها السأم القاتل الذي يسببه لها إبقاؤها الطويل في البيت وكثرة الفراغ.

أولاً: حاجة المرأة للعمل

قد تكون المرأة في حاجة ملحة للعمل بل قد تصل إلى حد الضرورة لذلك حين تفقد المعيل، ويتيسر لها عملاً مناسباً تنفق منه وعلى نفسها وعلى أسرتها أو حين يعجز المعيل عن العمل خاصة في ظل الخلافة الإسلامية التي تكفل للناس جميعاً الحياة الكريمة، أو في ظل ضعف الإيمان عند الناس وإمساكهم عن الإنفاق ومنع الزكاة وبعدهم عن التكامل والتراحم، وقد يكون دخل المعيل قليل لا يكفي لسد حاجات الأسرة فتعمل لتساعده في إعالة أسرتها، وإن كان ليس على المرأة أن تنفق على زوجها إلا أن العرف بين للناس أن المرأة العاملة تساعد زوجها ببعض راتبها.

ثانياً: حاجة المجتمع إلى عمل المرأة

إن المجتمع يحتاج إلى عمل المرأة بل تكون الحاجة ماسة إلى عمل المرأة في بعض الأعمال، ومن هذه الأعمال عمل المرأة في تعليم البنات والنساء والأطفال فالمرأة أقدر

(1) - محمد يوسف الشويكي، عمل المرأة في ضوء الشريعة الإسلامية، بحث مقدم لمؤتمر التشريع الإسلامي ومتطلبات الواقع الذي تقيمه كلية الشريعة والقانون من الجامعة الإسلامية، غزة 2006.

الفصل الثاني: انحلال الرابطة الزوجية بسبب عمل المرأة وسبل الحد من هذه الظاهرة

على تعليمهن من الرجال وإن كان يجوز أن يعلم الرجل النساء، أو أن تعلم المرأة كما هو معروف في علم الرواية والحديث أن كثير من الرجال روى عن النساء وكثير من النساء روت عن الرجال.

ولكن الأفضل والأولى أن تعلم المرأة والرجل، ومن الأعمال الهامة التي تفضل فيها المرأة العمل هي تمريض النساء وتطبيبهن حيث أن المرأة إذا ذهبت إلى الطبيب وجب أن يكون معها محرم حتى لا تكون خلوة كاملة، والمريضة لا تحتاج محرم عندما تعرض نفسها على طبيبة. كذلك من أهم المهن التي يجب على المرأة أن تقوم بها هو عملها في القبالة والتوليد، وهذه المهن يشجع لها العلماء ولكن المجتمع ليس بحاجة إلى عمل المرأة في السوق أو المصنع.⁽¹⁾

الفرع الثالث: أن يكون العمل مباحا

فلا يجوز للمرأة أن تعمل في نوادي القمار والشقق المفروشة التي يسكنها الشباب والرجال، ولا في الملاهي وصالات الرقص.

وإن كانت القوانين والأنظمة الوضعية المعمول بها في كثير من البلدان المسلمين تبيح ذلك، وأيضا في جميع الأعمال التي تخذش حياء المرأة فإنها غير جائزة كذلك، وأيضا لا يجوز للمرأة أن تعمل في كنس الشوارع ومسح الأحذية لأن في ذلك إمتهان للمرأة ومكانتها ومخالفة العرف وتشبيهها بالرجال. وقد قال ابن عباس رضي الله " لعن رسول الله صلى الله عليه وسلم المشتبهات من النساء بالرجال والمشتبهين من الرجال بالنساء " فلا يجوز للمرأة أن تتشبه بالرجل في زيها أو مشيتها أو عملها.⁽²⁾

(1) - محمد يوسف الشويكي، المرجع السابق، ص 16.

(2) - محمد يوسف الشويكي، المرجع السابق، ص 17.

الفرع الرابع: ملائمة العمل لطبيعة المرأة

إذا أرادت المرأة أن تعمل فيجب أن يكون العمل مناسباً لتكوينها الجسدي، وقدراتها التي منحها الله إياها ولا يستطيع أحد أن ينكر عن الفوارق الجسمية والعقلية والعاطفية، وكذلك القدرات بين النساء والرجال. فالله سبحانه وتعالى هياً جسد المرأة للحمل والولادة، ووهبها عاطفة جياشة، وحناناً ورحمة للأطفال، وجسداً لا يقوى على الأعمال الصعبة والشاقة وهذا الأمر منذ خلق الله تعالى آدم وحواء.(1)

قال تعالى: "فَقُلْنَا يَا آدَمُ إِنَّ هَذَا عَدُوٌّ لَّكَ وَلِزَوْجِكَ فَلَا يُخْرِجَنَّكَ مِنَ الْجَنَّةِ فَتَشْقَى * إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَى * وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَضْحَى" (2) نظراً إلى قوله تعالى " فلا يخرجكما ' الأمر لآدم وحواء بالحرص على عدم الإخراج من الجنة ومخالفة الشيطان والحرص على الطاعات، وقال لآدم " فتشقى " فلم يقل فتشقى، لأن الشقاء على آدم وجده في طلب الرزق وتوفير احتياجات المرأة، لذلك لا يجوز للمرأة أن تعمل في الأعمال الشاقة، وإن كان عملها يجني ربحاً كبيراً فلا يجوز أن تعمل في الحداثة، أو المناجم، والمحاجر ومصانع المفرقات، ولا يجوز لها أن تعمل في الأعمال الثقيلة وكذلك لا يجوز للمرأة أن تقوم بالأعمال التي فيها مخاطر على نفسها أو جنينها، ولا يجوز لها أن تعمل في أعمال البناء أو الجيش.

إن هذه الأعمال تكسب المرأة الخشونة والشدة وتضعف أنوثتها.(3)

الفرع الخامس: عدم الخلوة بالرجال الأجانب و الاختلاط بهم

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم " لا يخلون رجل بامرأة ولا تسافر امرأة إلا ومعها محرم "

(1) - المرجع نفسه، ص 15 .

(2) - سورة طه، الآية 118 .

(3) محمد يوسف الشويكي، المرجع السابق، ص 16 .

الفصل الثاني: انحلال الرابطة الزوجية بسبب عمل المرأة وسبل الحد من هذه الظاهرة

نها رسول الله صلى الله عليه و سلم عن الخلوة لأنهم في خالة الخلوة يكون الرجل والمرأة وثالثهما الشيطان ويزين لهما المعاصي فيوقعهما فيها ولذا حرم الله الخلوة.

ولما يترتب على الخلوة من مفسد وإضاعة العرض ولازلنا نسمع قصصا ونقرأ عنها في الصحف بسبب الخلوة، وفي قضية يوسف عليه السلام مع امرأة العزيز موعظة وعبرة.

إن على المرأة إذا عملت عند الرجل كما هو الحال في كثير من المكاتب أن تحرص على الإبتعاد عن الخلوة التامة مع الرجل.⁽¹⁾

الفرع السادس: عدم التفريط في حق الزوج و الأبناء

إن الله سبحانه وتعالى خلق الرجل والمرأة وهياً كل واحد منهما لتلبية حاجيات بعضهما البعض وقد قسم الله تعالى المسؤوليات بينهما وكذلك لكل منهما رسالته، فرسالة الرجل العمل وجمع المال ولحاجة الأسرة، والمرأة مكلفة بتنظيم البيت وإعداد مطالب الزوج، وتربية الأولاد، وهذه أقدس رسالة.

وإن رسالة المرأة في بيتها واجب من الواجبات التي كلفها الله سبحانه وتعالى بها لا يجوز إهمالها، وهي مسؤولة عنها مسؤولية كاملة أمام ربها مسؤولة عن أطفالها، عن طعامهم وعن تربيتهم وعن صحتهم وتأديبهم وتوجيههم. عن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما قالاً : قال صلى الله عليه و سلم : "كلكم راع وكلكم مسؤول عن راعيته، والمرأة راعية في بيت زوجها ومسؤولة عن راعيتها "

وعمل المرأة داخل بيتها لا يستطيع أن يقوم به أحد من الرجال، فلا يجوز أن يشغلها عنه شاغل مادي أو أدبي مهما كان، وعملها هذا يتوقف عليه مستقبل الأمة والجيل وأنه الثروة البشرية، فإذا تعارض عمل المرأة مع مهمتها الأساسية التي خلقت لأجلها وكلفها الله بها وهي الاهتمام بالإنجاب والتربية والاهتمام بالزوج ورعايته فإن عليها أن

(1) - محمد يوسف الشويكي، المرجع السابق ، ص 11، 12.

تضحي بعملها خارج المنزل لأداء هذه المهمة الصعبة والتي خطرها أعظم وفوائدها وآثارها أعظم.⁽¹⁾

المطلب الثاني

إستراتيجيات مواجهة التحرش الجنسي في المجتمع

يمثل التحرش الجنسي بأشكاله اللفظية و الجسدية معاناة شبيهة يومية للمرأة العربية في الشارع و في العمل و الجامعة ،لذلك يقتضي الأمر معالجة هذه المشكلة و ذلك بوضع بعض الاستراتيجيات التي يمكن أن تحارب هذه الآفة الخطيرة التي تهدد مجتمعنا لذلك سوف نتطرق إلى دور المرأة في حل المشكلة من خلال (الفرع الأول)ثم دور الأسرة في حل المشكلة (الفرع الثاني)ثم ننتقل إلى دور الدولة في حل المشكلة (الفرع الثالث)ثم ننتقل إلى دور المؤسسات التعليمية في حل المشكلة في (الفرع الرابع).

الفرع الأول: دور المرأة في حل المشكلة

إذا اعترفنا أن المرأة هي التي تقع عليها المشكلة وهي التي تتحمل الجانب الأكبر لأثارها ومن ثم وجب علينا أن نبدأ بالمعتدى عليه ليتفادى أثارها وذلك من خلال مجموعة من الطرق التوعوية بحقوقها القانونية ومعرفتها معرفة جيدة وعدم التنازل عن أي حق من هذه الحقوق.

التخلص من هاجس الخوف حول التحدث عن التحرش الجنسي والتخلص من اعتقاد أن الصمت هو الحل الأسهل.

(1) - محمد يوسف الشويكي، المرجع السابق ص 14، 15.

الفصل الثاني: انحلال الرابطة الزوجية بسبب عمل المرأة وسبل الحد من هذه الظاهرة

تجنب الأماكن النائية التي يسهل فيها الإنفراد بالضحية وكذلك الأماكن المزدهمة التي يمكن فيها للجاني الإفلات.⁽¹⁾

الفرع الثاني: دور الأسرة في حل المشكلة

يتجلى دور الأسرة في قيامها بمراقبة الأبناء وعدم إعطاء الفرصة لأولادهم لمعرفة أصحاب السوء.

- خلق حالة من حالات الثقة بين الآباء والفتاة الأمر الذي يجعلها تصارح أهلها بما يحدث لها من حالات تحرشات لفضية جسدية.

- توعية الأسرة بالسلوكات السليمة والغير سليمة بأسلوب غير مباشر ليتمكن الأطفال من تجنب وقوع التحرش الجنسي بهم.⁽²⁾

الفرع الثالث: دور الدولة في حل المشكلة

تتمثل دور الدولة في: الدور الأمني والرقابي وتوفير الضمانات الأمنية للمرأة لحمايتها من التحرش الجنسي والرقابة على وسائل الإعلام والحد من الإعلام المسموم والمباح وتشديد العقوبات لتجريم ذلك.

يكون الدور التشريعي عن طريق وضع قوانين و تسليط عقوبات مشددة على المتحرش الجنسي .

الدور التنموي للدولة حيث تعمل الدولة على تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال القضاء على الفقر والبطالة التي تؤدي إلى عنوسة الشباب مما يجعله مسلك غير شرعي لإشباع حاجاته والقضاء على الغلاء وارتفاع الأسعار.

(1) - حاج علي حكيمة، تأثير التحرش الجنسي على الاستقرار المهني للمرأة العاملة، دراسة ميدانية لولايتي تيزي وزو وبومرداس مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم النفس، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013 - 2014 ، ص 102 و 103.

(2) - حاج علي حكيمة، المرجع السابق، ص 3.

الفرع الرابع: دور المؤسسات التعليمية

مما لا شك فيه أن المؤسسات التعليمية لها دور فعال في مواجهة ظاهرة التحرش الجنسي باعتباره الأداة الأهم لتشكيل الوعي والمحاولة الجادة في القضاء على هذه الظاهرة في نشر الوعي داخل أروقة الجامعة، وذلك من خلال ما يلي:

* العمل على نشر الثقافة الجنسية بين طلاب الجامعة من خلال عقد ندوات التوعية للشباب في محاولة تبيان الأضرار الناتجة عن هذه الظاهرة.

* السعي لمواجهة المشكلة وتحجيمها في الأبنية التعليمية حجم انتشار الظاهرة والعمل على حلها من خلال الوقوف على أسباب انتشارها.

* إلحاق مدرسين بدورات تدريبية لتوعيتهم بمدى خطورة المشكلة وأسبابها وكيفية مواجهتها ثم كيفية التعامل معها ليقوموا بالتوعية السليمة للطلبة.

ومن هنا نستنتج أن ظاهرة التحرش الجنسي تثير القلق و الرعب في المجتمع نظرا للارتفاع الخطير لنسبة حدوث هذه الظاهرة ونظرا لما تقدمه نتائج الدراسات حول هذه الظاهرة من مؤشرات وهو ما يحفزنا إلى وجوب وضع هذه الظاهرة تحت مجهر البحث العلمي حتى نقيم وضعها الراهن بصورة أكثر شمولاً وإلا أن يحدث ذلك نذكر أن خطورتها بالمرأة العاملة لا تكمل فقط في حجمها وطبيعتها ومعدلات حدوثها بل فيما تولده من مشكلات لاحقة وما تنبأ عنه من أضرار في بنية العلاقات الاجتماعية القائمة.⁽¹⁾

(1) - حاج علي حكيمة، المرجع السابق، ص 104، 105.

المطلب الثالث

الحماية القانونية للمرأة في العمل

إن وجهة نظر الدولة الجزائرية اليوم تمس كل الجوانب المتعلقة بالمرأة السياسية منها و الاقتصادية و الاجتماعية، فالدساتير و قوانين الجمهورية خصصت للمرأة حيزا كبيرا، وفصلت في أدوارها السياسية والاقتصادية، وعلى هذا الأساس إقتضى الأمر إلى تقسيم هذا المطلب الى ما يلي: في مجال الإستخدام وإستحقاق الأجر (الفرع الأول) ، في مجال التكوين و التدريب (الفرع الثاني) ، في مجال عمل المرأة الليلي (الفرع الثالث) العطل و الراحة القانونية و الغيابات (الفرع الرابع) في مجال التأمين على الولادة (الفرع الخامس)

الفرع الاول: في مجال الاستخدام و إستحقاق الأجر

منح قانون العمل رقم 11-90 المؤرخ في أبريل 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 غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم تبعا لذلك تنص المادة 17 من نفس القانون على أن " تعد باطلة و عديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الإتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي الى تمييز بين العمال ، كيفما كان نوعه في مجال الشغل و الأجرة أو ظروف العمل على أساس السن و الجنس أو الوضعية الاجتماعية أو القرابة العائلية و القناعات السياسية"

نلاحظ أن المشرع الجزائري يؤكد على أن تكون شروط الإلتحاق بالعمل المحددة بالأطر القانونية و العلمية العقلانية التي تعتمد أساسا على كفاءة و تأهيل طالب العمل بغض النظر عن نوع جنسه أو لونه أو أصله و إنتمائه السياسي أو القبلي إضافة إلى ماسبق اوجب المشرع الجزائري في القانون رقم 11-90 في المادة 84 "على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجر بين العمال لكل عمل متساوي القيمة بدون أي تمييز"⁽¹⁾

(1) العارف سامية ، المرجع السابق ، ص 54، 55

الفرع الثاني: في مجال التكوين و التدريب

حرص المشرع الجزائري على ضرورة توفير كل الإمكانيات اللازمة و تدريب العمال في مختلف مجالات نشاطاتهم ، بمقتضى ذلك تنص المادة 57 من الفصل الخامس الخاص بالتكوين و الترقية خلال العمل من قانون العمل 11-90 على أنه يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين و تحسين 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 إكتساب معارف نظرية و تطبيقية و ضرورية لممارسة مهنة ما .

و قد حرص المشرع على جعل التكوين و التدريب في إطار علاقة العمل حق من حقوق العامل، فقد جاء في المادة السادسة الفقرة الرابعة على أنه يحق للعمال في التكوين المهني و الترقية في العمل.

الفرع الثالث: 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 11-90 بتحديد العمل الليلي ب ثماني ساعات و ذلك من الساعة التاسعة ليلا إلى الساعة الخامسة صباحا .

و المادة 28 تنص على: " أنه يمنع تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي "

غير أن المشرع إستثنى في هذه الحالة النساء العاملات من العمل بالليل مهما كانت سنهم ، فقد جاء في المادة 29 من أنه : " يمنع من تشغيل العاملات في أعمال ليلية غير أنه يجوز

الفصل الثاني: انحلال الرابطة الزوجية بسبب عمل المرأة وسبل الحد من هذه الظاهرة

لمفتش العمل إقليميا أن يمنح ترخيصا خاصا تبرز ذلك طبيعة النشاط و خصوصيات منصب العمل.

الفرع الرابع: العطل و الراحة القانونية و الغيابات

تنص المادة 33 من قانون رقم 11-90 على أن "حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع و تكون الراحة الأسبوعية العادية يوم الجمعة " ، و تنص المادة 37 : على أنه ممكن تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر إذا إستدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج ، و يحق للهيئات و المؤسسات الأخرى أن تجعل الراحة الأسبوعية تناوبية ، إذا كان التوقف عن العمل في يوم العطلة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة أو المؤسسة .

حرص المشرع الجزائري على راحة النساء و الأطفال في العمل فقد حذر أن يستغل هؤلاء خارج نطاق ساعاتهم القانونية المحددة و ذلك وفقا للمادة 143 من نفس القانون 90-11

في الباب الثامن منه و الخاص بالأحكام الجزائية: "يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية وإمتناع فترة العمل اليومية و الحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية و العمل اليومي ، فيما يخص الشبان و النسوة بغرامة مالية تتراوح من 500دج إلى 1000..."

أما فيما يخص مجال الغيابات فقد جاء في المادة 55 الفرع الثاني من الفصل الرابع و الخاص بالراحة القانونية و العطل و الغيابات على أنه يحق للمرأة أن تستفيد خلال فترات ما قبل الولادة و ما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به ، و يمكنهن الإستعانة من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.⁽¹⁾

(1) العارف سامية ، المرجع السابق ، ص 55،56

الفرع الخامس: في مجال التأمين على الولادة

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

تعتبر نوعية و طبيعة الحماية الاجتماعية التي توفرها الدولة من بين أهم العوامل التي تساعد المرأة العاملة على إستقرار حياتها المهنية و الأسرية و يعتمد نظام الحماية الإجتماعية على مبدأ مشاركة العمال في تمويل صندوق الضمان الإجتماعي ، و بهذا يكون للمرأة العاملة الحق في الإستفادة الكاملة من الحماية الإجتماعية في مجال التأمين على الولادة و طبقا للقانون رقم 11-83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في مجال التأمين على الولادة و ذلك بدفع تعويضة يومية للمرأة العاملة التي تضطر بسبب الولادة إلى الإنقطاع عن العمل .

و فيما يتعلق باستحقاقات الإجازة نصت المادة 28 من قانون 11-87 المعدل و المتمم بالأمر رقم 17-96 المؤرخ في 6 يوليو 1996 على أن : "يكون للمرأة التي تضطر إلى التوقف عن عملها بسبب الولادة الحق في تعويضة يومية تقدر ب مئة بالمئة من الأجر اليومي بعد إقتراع إشتراك الضمان الإجتماعي و الضريبة .

و يحدد المشرع الجزائري الشروط في المادة 29 من نفس القانون المعدل و المتمم بالأمر رقم 17-96 على أن " تتقاضى المؤمنة لها ،شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويضة ، تعويضة يومية لمدة 14 أسبوعا متتاليا تبدأ على الأقل 6 أسابيع قبل التاريخ المحتمل"⁽¹⁾

(1) العارف سامية المرجع السابق ، ص 57

خاتمة

وفي الأخير و من خلال دراستنا لموضوع أثر عمل المرأة في انحلال الرابطة الزوجية، نجد أنه موضوع بالغ الأهمية لما يترتب عليه من آثار سلبية وخطيرة سواء على الأسرة في حد ذاتها أو على المجتمع و ذلك إذا لم نستطع التحكم في هذه المشكلة .

لا شك إن الدور الاجتماعي الذي تقوم به المرأة المتزوجة العاملة و تعدد مسؤولياتها لا يساعدها كثيرا على أن تتفرغ لشؤون بيتها و أولادها ، هذا بخلاف الضغوط التي تقابلها داخل العمل كالعلاقة بالرؤساء و الزملاء و المرؤوسين و هي ضغوط لا يمكنها أن تتخلص من تأثيرها على منزلها و ما يترتب عليه من اضطراب حياتها العائلية و فقدانها القدرة على التكيف و تحقيق ماتصوبوا إليه من سعادة زوجية.

حيث إن خروج المرأة للعمل ولد لديها صراعا دائما حول كيفية التوفيق بين وظيفتها الأساسية كزوجة وكأم وربة بيت وبين عملها خارج المنزل ، إذ أن المرأة العاملة تقع على عاتقها مسؤولية مزدوجة ،على المرأة الماكثة في البيت التي تتفرغ لزوجها وأبنائها و تربيتهم.

إن خروج المرأة للعمل جاء بدافع الحاجة المادية و أيضا بدافع تحقيق الذات والتخلص من الوضع التقليدي الذي وضعها فيه المجتمع و الذي ينظر إليها على أنها أم و زوجة و ربة بيت فقط .

ومن خلال ما ذكرناه عن موقف كل من الشريعة و القانون حول عمل المرأة حيث نجد أن الإسلام أكد على حق المرأة في العمل إذ نجد أن الله سبحانه و تعالى أمر الإنسان بالعمل و الإنسان هو الرجل و المرأة حيث جاء في قوله تعالى " فاستجاب لهم ربهم أني لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى بعضهم من بعض " الآية 195 من سورة آل عمران .

وأى عمل تقوم به المرأة إذا كان صالحا فان الله سيجازيها عليه ، فعمل المرأة المحترم كعمل الرجل عند الله.

أما موقف قانون الأسرة الجزائري من عمل المرأة فلقد نص في المادة 19 من ق أ ج (للزوجين أن يشترطا في عقد الزواج أو في عقد رسمي لاحق كل الشروط التي يرونها ضرورية ، ولا سيما شرط عدم تعدد الزوجات و عمل المرأة ، ما لم تتنافى هذه الشروط مع أحكام هذا القانون .)و من خلال هذه المادة نجد أن المشرع الجزائري سمح للمرأة أن تضع ضمن عقد الزواج شرط الخروج للعمل .

أما فيما يتعلق بنفقة المرأة العاملة فان المشرع الجزائري نص في المادة 74 من ق أ ج على ما يلي (تجب نفقة الزوجة على زوجها بالدخول بها أو دعوتها إليه ببينة مع مراعاة أحكام المواد 78 و79 و80 من هذا القانون .)أما حكم مشاركة المرأة العاملة في النفقة على بيتها فان مساهمة المرأة و مشاركتها في النفقة على بيتها يعتبر من المعاشرة بالمعروف

إن غياب المرأة عن بيتها طول النهار و انشغالها بعملها خارج المنزل وعدم قدرتها للتوفيق بين وظيفتها الأساسية كربة بيت و عملها خارج المنزل يخلق لديها عدة معوقات سواء في حياتها الأسرية أو العملية

فمن بين المعوقات التي تتعلق بأطفالها ، فباعتمادها مسؤولة عن إعداد جيل المستقبل فان عملها يعيقها عن أداء واجبها على أتم وجه فتعتبر جميع الدراسات الاجتماعية والنفسية ، و الأم أول معلم للعلاقات الإنسانية و أول وسيط بين الطفل و العالم الخارجي والأم هي أول مصدر للأمن عند الطفل .و مصدر للعناية و الحنان و غياب الم طول النهار يؤدي إلى اضطراب في تربية الطفل و في بعض الأحيان يؤدي غياب الأم لساعات

طويلة عن المنزل إلى انحراف أبنائها و ذلك بسبب غياب الرقابة عليهم سواء من جهة الأب أو إلام .

وهناك أيضا آثار سلبية بسبب عمل المرأة في زوجها منها عدم قناعته بعمل زوجته، غيرته المستمرة على زوجته ، المعانات النفسية للزوج ، وتوتره النفسي ،تداخل الأدوار والمسؤوليات كل هذه الآثار تؤدي إلى توتر العلاقة الزوجية و يعيش الزوجان في شقاق مستمر مما يؤدي في بعض الأحيان إلى استحالة استمرار الحياة الزوجية و بذلك يؤدي إلى انحلال الرابطة الزوجية و تفكك الأسرة و الذي يكون الأطفال هم أول الضحايا لهذا التفكك.

أما فيما يتعلق بأثر عمل المرأة على نفسها و صحتها فان مسؤوليات المرأة المزدوجة وعدم قدرتها التوفيق بين وظيفتها و دورها كزوجة وأم و ربة بيت يشعرها بالاكئاب والإحساس بالذنب ، و هناك أيضا مشكلة خطيرة تعاني منها المرأة العاملة و تهدد حياتها الأسرية و النفسية و هي التعرض للتحرش و الابتزاز الجنسي وأيضا عملها الدائم يحد من علاقاتها الاجتماعية مما ينتج عنه مقاطعة الأهل و الأحباب و بالتالي حدوث مشاكل عائلية .

وعدم استقرار الحياة الزوجية و الشقاق المستمر بين الزوجين يؤدي في غالب الأحيان إلى انحلال الرابطة الزوجي و الطلاق خاصة في وقتنا الحاضر و بسبب الاستقلال الذاتي للمرأة أصبحت لا تتردد في طلب الطلاق في اغلب الحالات في وقتنا الحاضر سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة يكون سببها عمل المرأة .

بعد انفصال الزوجان و طلاقهما بسبب عمل المرأة سواء ب طريقة مباشرة أو غير مباشرة طبعا ينجم عن هذا الطلاق آثار فما مدى استحقاق المرأة العاملة لآثار الطلاق و هل عمل المرأة يسقط حق المرأة في الحضانة و هل يسقط حقها في نفقة العدة .

تنص على ما يلي (تسقط الحضانة باختلال احد الشروط المنصوص عليها في المادة 67 أعلاه . ولا يمكن لعمل المرأة إن يشكل سببا من أسباب سقوط الحق عنها في ممارسة الحضانة .

غير انه يجب في جميع الحالات مراعاة مصلحة المحضون.

و آخر ما تطرقنا إليه في هذا البحث هو سبل الحد من ظاهرة انحلال الرابطة الزوجية بسبب عمل المرأة هي :

ضوابط خروج المرأة و المتمثلة في أن يأذن لها وليها ، أن يكون خروجها لضرورة أو حاجة ، أن يكون العمل مباحا ، ملائمة العمل لطبيعة المرأة ، عدم الخلوة بالرجال الأجانب والاختلاط بهم ، عدم التفريط في حق الزوج و الأبناء .

وأيضا من بين ما يسبب للمرأة المشاكل مع زوجها و أيضا يؤثر في نفسيتها هو مشكلة التحرش الجنسي وللحد من هذه الظاهرة يجب وضع استراتيجيات لمواجهة ظاهرة التحرش الجنسي و هنا يجب أن تتكاتف كل الجهود لوضع حد لهذه الظاهرة .

تتميز المرأة عن الرجل ببعض الخصوصيات منها : ضعف بنيتها الجسدية و رققتها ورهافة حسها مما يجعلها مؤهلة للقيام ببعض دون أعمال أخرى ، لذلك تطرقنا إلى ذكر قواعد الحماية للمرأة في العمل .

وفي الأخير نختم كلامنا ب قولنا أن العلاقة الزوجية الناجحة و المستقرة و المرضية ليست هبة او عطاء لبعض البشر دون غيرهم ، بل هي جهود منظمة و واعية يبذلها الزوجان و يتعاونان فيما بينهما للوصول إلى حالة الرضا و تحتاج قدرا عاليا من الرعاية والانتباه و ذلك لاستمرار هذه العلاقة و المحافظة عليها.

و أيضا أن تشجيع التوازن بين أدوار المرأة يتطلب وعي المجتمع عامة ، و أرباب العمل خاصة و ذلك بضرورة تقديم الخدمات و التسهيلات للمرأة ، ضمن نظام متطور لممارسة العمل و تقديم التسهيلات للمرأة للتوفيق بين عملها خارج المنزل و دورها كزوجة و أم و ربة بيت.

إنشاء دور الحضانة للأطفال الرضع و الصغار بين سائر المصانع و المؤسسات و إعفاء النساء المرضعات من العمل.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

1- القرآن الكريم، برواية ورش.

2- السنة النبوية.

ثانياً: الكتب

(1) أحمد نصر الجندي، الوجيز في شرح قانون الأسرة، الجزائري، الزواج و الطلاق، الجزء الأول، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2005.

(2) أحمد نصر الجندي ، شرح قانون الأسرة الجزائري، بدون طبعة ،دار الكتب القانونية ، مصر ،2009.

(3) أبو بكر جابر الجزائري، أيسر التفاسير لكلام العلي الكبير،الجزء الأول،الطبعة الثالثة،مكتبة العلوم و الحكم ،السعودية ،1997.

(4) أبي الفضل جمال الدين محمد ابن منظور، لسان العرب ،دار نوبليس ، مجلد رقم 28،لبنان 2006.

(5) أحمية سليمان ،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ،علاقة العمل الفردية ،بدون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ،1998.

(6) بلحاج العربي،الوجيز في شرح قانون الأسرة الجزائري،الزواج و الطلاق،الجزء الأول،الطبعة الأولى،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2005 .

(7) بن شويخ رشيد،شرح قانون الأسرة الجزائري،دراسة مقارنة لبعض التشريعات العربية ،الطبعة الأولى،دار الخلدونية، الجزائر، 2008.

(8) باديس ديابي،آثار فك الرابطة الزوجية، تعويض، نفقة، عدة، حضانة، متاع ، دراسة مدعمة بالاجتهاد القضائي،بدون طبعة ،دار الهدى، عين مليلة، الجزائر.

(9) تاج عطاء الله، المرأة العاملة، في تشريع العمل الجزائري، بين المساواة و الحماية القانونية، دراسة مقارنة،بدون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.

- 10) جهاد ذياب الناقلولا ، الآثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل (دراسة ميدانية لواقع النساء المتزوجات العاملات في مدينة دمشق) الطبعة الأولى، منشورات الهيئة السورية للكتاب، سوريا، 2011 .
- 11) حسين عبد الحميد رشوان، الأسرة و المجتمع، دراسة في علم اجتماع الأسرة، بدون طبعة، مؤسسة شباب الجامعة ،مصر، 2003 .
- 12) رشا غنيم ،علم الاجتماع العائلي، الطبعة الأولى، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2008.
- 13) رشا دمنهوري، التنشئة الاجتماعية و التأثير الدراسي، دراسة في علم النفس الاجتماعي و التربوي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1995.
- 14) سليم نعامة، سيكولوجية المرأة العاملة، بدون طبعة، أضواء عربية للطباعة و النشر، لبنان، 1984.
- 15) الشيخ محمد متولي الشعراوي، الإسلام حدثا و حضارة، بدون طبعة، دار الفكر، القاهرة، 1982.
- 16) عبد المتعالي محمد الجبري، المرأة في التصور الإسلامي، بدون طبعة، مكتبة وهبة، القاهرة، 1986.
- 17) علي بن محمد الموردي، الأحكام السلطانية و الولايات الدينية، بدون طبعة، المكتبة العلمية، العراق، 1997.
- 18) عبد الحميد الجياش، الأحكام الشرعية، الزواج و الطلاق، و أثرهما، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، مصر.
- 19) فوضيل سعد، شرح قانون الأسرة الجزائري، بدون طبعة، الجزء الأول، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.

20) كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، بدون طبعة، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، لبنان، 1984.

21) لوعيل محمد لمين، المركز القانوني للمرأة في قانون الأسرة الجزائري، الطبعة الثانية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، بوزريعة، الجزائر، 2006 .

ثالثا : المقالات

1) إبراهيم الذهبي، مكاك ليلي، عمل المرأة و أثره على الاستقرار الأسري ، مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية ، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي ، العدد 11 ، جوان 2015.

2) ستيف دوتي، ضعف التحصيل في القراءة و الرياضيات لدى أبناء المرأة العاملة ، صحيفة دليميل البريطانية ، ترجمة مجلة الموفقا ، وزارة المعارف ، المملكة السعودية العربية ، العدد 6 و 7 يناير 2001 .

3) فرحات نادية، عمل المرأة و أثره على العلاقات الأسرية، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، العدد 8، 2012.

4) زيد محمود العقيلة ، حقوق المرأة العاملة ، دراسة مقارنة بين الشيعة الإسلامية و القوانين الوضعية، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، مجلة المفكر، العدد 08.

رابعا : الرسائل و المذكرات الجامعية

1) حاج علي حكيمة، تأثير التحرش الجنسي على الاستقرار المهني للمرأة العاملة، دراسة ميدانية، لولايتي تيزي وزو بومرداس، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو 2014.

- 2) خالد جمال الدين، الشقاق بين الزوجين و اثر ذلك على الأبناء، أعدت هذه الدراسة كمتطلب لمشروع التخرج، تخصص التربية الإسلامية، جامعة القدس، فلسطين، 2010.
- 3) دودو نعيمة، تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة، دراسة ميدانية تخصص ديمغرافيا حضرية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة فرحات عباس سطيف، 2010.
- 4) زيان مليكة ، عمل الزوجة و انعكاساته على العلاقات الاسرية ، دراسة ميدانية لجامعة منتوري قسنطينة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس ، تخصص علوم التربية ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2003.
- 5) رتبية عياش أحكام نفقة الزوجة بين الشريعة الإسلامية و القانون، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، يوسف بن خدة، 2007.
- 6) عز الدين عبد الدائم، حكم النفقة الشرعية للزوجة العاملة، دراسة فقهية تحليلية، مقارنة مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإسلامية، قسم الشريعة، جامعة الجزائر، 2007.
- 7) العايد لامية ، نفقة الزوجة بين أحكام الفقه الإسلامي و القانون الجزائري ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون أسرة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، البويرة 2015.
- 8) العارفي سامية، الأم العاملة بين الأدوار الأسرية و الأدوار المهنية، دراسة ميدانية للأمهات العاملات في المؤسسات العمومية، البويرة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم و عمل، معهد العلوم الإنسانية و الاجتماعية، البويرة 2012.
- 9) كربال سهام، الحضانة في قانون الأسرة الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص عقود و مسؤولية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة، 2013.

خامسا : النصوص القانونية

- (1) - قانون رقم 84-11 مؤرخ في 09 يونيو سنة 1984 و المتضمن قانون الأسرة المعدل و المتمم بالأمر رقم 05-02 المؤرخ في 27 فبراير 2005.
- مرسوم تنفيذي رقم 06-154 مؤرخ في 11 مايو سنة 2006 ، يحدد شروط و كيفيات تطبيق احكام المادة 07 مكرر من القانون رقم 84-11 .

ثامنا : مواقع الانترنت

- (1) أبو عبد الرحمان الزيتاوي، اشتراط إذن الزوج لعمل المرأة و ما يترتب عليه من أحكام ، دراسة فقهية مقارنة ، ملتقى أهل الحديث، متاح على الموقع www.ahlalhadeeth.com
- تم الاطلاع عليه 21-05-2014.
- (2) علوي عبد القادر السقاف، الموسوعة الفقهية الدرر السنية النكاح و توابعه (العدة) ، متاح على الموقع www.dourar.net

الفهرس

الفصل الأول: عمل المرأة و عدم استقرار الحياة الأسرية.

07.....	المبحث الأول: مفهوم عمل المرأة.....
07.....	المطلب الأول: التعريف بعمل المرأة.....
08.....	الفرع الأول: المقصود بعمل المرأة.....
08.....	الفرع الثاني: دافع خروج المرأة للعمل.....
10.....	الفرع الثالث : المسؤولية المزدوجة للمرأة العاملة
10.....	أولاً: الأم والعمل الخارجي.....
11.....	ثانياً: الأم و الأدوار الأسرية
11.....	المطلب الثاني: موقف كل من الشريعة و القانون من عمل المرأة.....
12.....	الفرع الأول: موقف الشريعة من عمل المرأة.....
13.....	الفرع الثاني: موقف القانون من عمل المرأة.....
13.....	أولاً: عمل المرأة في القانون الجزائري
15.....	ثانياً: المرأة العاملة في قانون الأسرة الجزائري.....
16.....	المبحث الثاني: انعكاسات عمل المرأة على الحياة الأسرية و العملية.....
16.....	المطلب الأول: نفقة الزوجة العاملة.....
16.....	الفرع الأول: تعريف النفقة.....

17.....	أولاً: تعريف النفقة لغة.....
81.....	ثانياً: تعريف النفقة اصطلاحاً.....
19.....	ثالثاً: تعريف النفقة الزوجية من الناحية القانونية.....
19.....	رابعاً: حكم النفقة الزوجية
20.....	خامساً: أدلة وجوب النفقة الزوجية
22.....	سادساً: موقف المشرع الجزائري من نفقة الزوجة العاملة على زوجها.....
22.....	الفرع الثاني: خروج المرأة للعمل بموافقة زوجها
23.....	الفرع الثالث: خروج المرأة للعمل بدون إذن زوجها
24.....	الفرع الرابع: حكم مشاركة المرأة العاملة في النفقة على بيتها.....
26.....	المطلب الثاني: معوقات عمل المرأة في حياتها الأسرية و العملية.....
26	الفرع الأول: أثر عمل المرأة في طفلها.....
26.....	الفرع الثاني: أثر عمل المرأة في علاقتها بزوجها.....
30	الفرع الثالث: أثر عمل المرأة في نفسها و صحتها.....
32.....	خلاصة الفصل:.....

الفصل الثاني: انحلال الرابطة الزوجية بسبب عمل المرأة و سبل الحد من هذه الظاهرة

34.....	
36.....	المبحث الأول: عمل المرأة كسبب لانحلال الرابطة الزوجية
37.....	المطلب الأول: عمل المرأة كسبب للشقاق المستمر بين الزوجين
37.....	الفرع الأول: تعريف الشقاق المستمر
37.....	أولا : تعريف الشقاق لغة
38.....	ثانيا: تعريف الشقاق اصطلاحا
38.....	ثالثا : موقف قانون الأسرة الجزائري من الشقاق بين الزوجين
40.....	الفرع الثاني: عمل الزوجة كعامل للشقاق المستمر بين الزوجين
40.....	الفرع الثالث: الآثار الناتجة عن الشقاق بين الزوجين
42.....	المطلب الثاني: إستحقاق المرأة العاملة لأثار الطلاق
42.....	الفرع الأول: استحقاق المرأة العاملة لنفقة العدة
42.....	أولا: تعريف العدة لغة و إصطلاحا
43.....	ثانيا : حكمة مشروعيتها
44.....	ثالثا: موقف المشرع الجزائري من نفقة المعتدات
44.....	الفرع الثاني: استحقاق المرأة العاملة للحضانة
45.....	أولا: تعريف الحضانة لغة و شرعا

- ثانيا: موقف المشرع الجزائري من الحضانة.....46
- ثالثا: أسباب سقوط الحضانة الواردة في المادتين 62 و 68 ق أ ج.....46
- المبحث الثاني: سبل الحد من ظاهرة انحلال الرابطة الزوجية بسبب عمل المرأة.....48
- المطلب الأول: ضوابط خروج المرأة للعمل.....48
- الفرع الأول : أن يأذن لها زوجها أو وليها.....48
- الفرع الثاني: أن يكون خروجها لضرورة أو حاجة.....49
- الفرع الثالث: أن يكون العمل مباحا..... 50
- الفرع الرابع : ملائمة العمل لطبيعة المرأة51
- الفرع الخامس: عدم الخلوة بالرجال الأجانب.....51
- الفرع السادس: عدم التفريط في حق الزوج و الأبناء..... 52
- المطلب الثاني: استراتيجيات مواجهة التحرش الجنسي الذي تعاني منه المرأة عامة و المرأة العاملة خاصة53
- الفرع الأول: دور المرأة في حل المشكلة.....53
- الفرع الثاني: دور الأسرة في حل المشكلة.....54
- الفرع الثالث: دور الدولة في حل المشكلة.....54
- الفرع الرابع: دور المؤسسات التعليمية في حل المشكلة.....55
- المطلب الثالث: الحماية القانونية للمرأة في العمل.....56
- الفرع الأول: في مجال الإستخدام و إستحقاق الأجر.....56

57.....	الفرع الثاني: في مجال التكوين و التدريب
57	الفرع الثالث: في مجال عمل المرأة الليلي
58.....	الفرع الرابع: العطل و الراحة القانونية و الغيابات
59.....	الفرع الخامس: مجال التأمين على الولادة
60.....	خاتمة
66.....	قائمة المراجع
80.....	الفهرس