الحق في العمل و المساواة بين الجنسين في الجزائر- دراسة مقارنة

The Right to Work and Gender Equality in Algeria - A Comparative Study

تاج عطاء الله(*)
جامعة عمار ثليجي، الأغواط
atallahtadj03@gmail.com

تاريخ الاستلام: 25-05-2024 تاريخ القبول للنشر: 23-09-2024

****

ملخص:

حق العمل من الحقوق الأساسية التي كرستها كل المواثيق الدولية و الدساتير العالمية، و هو مكفول لكلا الجنسين على قدم المساواة رجالا و نساء، غير أن البعض يذهب إلى اعتباره حقا مطلقا ومضمونا، ذلك ما سنتطرق له في هذه الورقة محالين بحث هذا الحق في الشريعة الإسلامية الذي يذهب البعض إلى عدم اعترافها به للمرأة و في بعض القوانين الوضعية مثل القانون الفرنسي الذي يعتبره الكثير من القوانين التي تقر هذا الحق لكلا الجنسين ثم القان;ن الجزائري.

الكلمات المفتاحية : (في حدود خمس كلمات).

Abstract:

The right to work is one of the fundamental rights recognized by all international charters and constitutions.

It is also recognized to all men and women on an equal footing, but some claim that this right is not only absolute, but also guaranteed.

Through this publication we will try to approach and study this right in the Islamic Sharia, many of which claim that this right is violated and not recognized for women.

Likewise, we are going to study this right in two different regimes that is French law that many go so far as to say that the latter ensures an exemplary equality between men and women.

Finally, we will deal with this law in Algerian law

key words*:*The maximum number of keywords is 05.

*تاج عطاء الله.

مقدّمة:

الحق في العمل حق من الحقوق الأساسية و العامة التي تثبت للشخص بمجرد وجوده فلا يعيش بغيرها فهي لصيقة بالشخصية و بالوجود الطبيعي له، لذلك تسمى أحيانا بالحقوق الطبيعية أو حقوق الإنسان، بل هو واجب ، إذ لا يمكننا تمييز العنصر البشري عن الحيوان بدون عمل، فهو عنصر تقدم وإثبات للذات، ولا يمكننا في هذا المقام الحديث عن فلسفة العمل وآثاره على الإنسان و فوائده ولكن سنحاول قدر الإستطاعة، نفض الغبار على هذا الحق الذي يعتبره الكثير كالحق في الحياة تماما، محاولين رفع اللبس عن بعض جوانبه التي لا تزال غامضة عند البعض و من كل ما يشوبه خاصة في بلادنا.

إن التقسيم التقليدي المعمول به إلى وقت ليس ببعيد و التي توارثته الأجيال جيل بعد جيل عبر الحقب المتعاقبة، كرست بعض الأفكار التي تقول بوجوب مكوث المرأة في البيت وامتهانها للأعمال المنزلية حتى وصلت إلى تحريم عمل المرأة بدعوى أن المرأة ما خلقت إلا للبيت، بينما خلق الرجل للعمل والكد لذا يكون من واجبه أن يعمل و يشقى.

إن العادات و التقاليد البالية التي سادت و تسود في كثير من البلدان العربية والإسلامية، و على وجه الخصوص في الجزائر و التي يستند في مبرراتها على المغالطة والخطأ إلى الشريعة الإسلامية - و هي في الحقيقة لا تمت بأية صلة إلى ديننا الحنيف – ساهمت في أحيان كثيرة إلى حرمان طائفة كبيرة من النساء من المشاركة في تنمية بلدانهن برغم وجودهن بأعداد كبيرة في مجتمعاتهن، فهن في الغالب ما يمثلن نصف أو أكثر من نصف المجتمع، وهذا بالرغم من وجود النصوص العالمية التي تقر هذا الحق.

غير أن مجرد الإعتراف بالحق في العمل للمرأة في النصوص الوطنية غير كاف لممارسته في الواقع، إن لم تتبعه آليات ميدانية تضمنه على قدم المساواة مع الرجل لأن ضمانه أو عدم ضمانه من قبل المشرعين سيكون له إما الأثر الإيجابي أو السلبي على العمالة النسائية،حيث سيبقى عرضة للمزايدات بشتى أنواعها أحيانا وعرضة لتقلبات الأوضاع السياسية والإقتصادية في بعض البلدان ومنها الجزائر.

لذلك سنتطرق في مطلب أول إلى دراسة هذا الحق في الشريعة الإسلامية وبيان مشروعية مجال عمل المرأة وضوابط هذا الحق كما نبحث في مطلب ثاني هذا الحق في القوانين الوضعية مثل القانون الفرنسي و أخيرا في القانون الجزائي.

المطلب الأول: حق العمل في الإسلام

الإسلام من الديانات السماوية التي كرمت المرأة تكريما لم يسبقه إليه دين و لا ملة–و جاء لينقذها من الوضع القاسي التي كانت تكابده في العصور السابقة لظهوره وفي مختلف الحضارات و الديانات، فأعلى من شأنها أُمًّا وبنتًا و أختًا و زوجة، مقررا لها المساواة في الخلقة و الإنسانية - بعدما كانت توصف على أنها إنسان بلا روح – كما قرر لها المساواة في التكليف و المساواة في الجزاء، كما أقر الإسلام للمرأة الأهلية القانونية في كل التصرفات فأضحت شقيقة الرجل و صنوه تطبيقا لقوله :"النساء شقائق الرجال".

إن دراسة هذا الحق في الشريعة الإسلامية و محاولة تمحيصه و الغوص فيه مع بيان مختلف آراء الفقهاء يكتسي أكثر من أهمية في وقت عم فيه الجهل بأحكام الدين و كثر فيه أشباه و أنصاف العلماء في كل البلاد الإسلامية و خاصة في بلادنا، فأصبح الخطيب ممن لا يحوز على قدر من العلم الذي يؤهله للإفتاء يجلس للإفتاء بغير علم؛ فعن قصد أو غير قصد يحلِّل و يحرِّم دون دليل و لا حجة، فشاعت الأفكار الهدامة و المتطرفة التي تنادي بأن المرأة كائن ناقص لا ينبغي تعليمه و لا تشغيله بدعوى أن الإسلام ينهى عن ذلك أو أحيانا يحرِّم عليها ذلك بحجج واهية، و أن المرأة حسب بعضهم وضعت لخدمة الرجل و البيت فقط، مستدلين في ذلك بآيات قرآنية و أحاديث نبوية شريفة من أمثال الآية الكريمة ﴿**و قرن في بيوتكن**﴾(سورة الأحزاب، الآية33)

و في هذا الصدد يقول الأستاذ سالم البهنساوي:"و الغريب حقا أن نجد من الوعاظ المسلمين من يدعي أن تعليم المرأة حرام بدعوى فساد البيئة أو عدم حاجة المرأة للعمل و هذا أثر من آثار البيئة الجاهلية التي تستمد وجودها من تقاليد محلية و أفكار غير إسلامية".

غير أن الإسلام دين و دنيا ، شريعة و حياة، نظام متكامل البنيان، قد جاء ليحرر الإنسان من العقليات الجاهلية البالية، لذلك فإن عمل المرأة لم يكن يثير أي جدل في عصر صدر الإسلام أي في عهد الرسول و خلفائه الراشدين و تابعيه فقد كان النساء يعملن إذا اقتضت الضرورة ذلك، فمن الثابت أن المرأة في عهد الرسول كانت تضطلع بأعمال كثيرة وصلت إلى حد الجهاد في سبيل الله ، فالمسألة ليست تقريرا للحق ذاته، فالحق مقرر أصلا بل هو واجب عليها و تكليف لها،مصداقالقوله تعالى:﴿**و قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله و المؤمنون**﴾(سورة التوبة ، الآية 105) و الآية بهذا المعنى تشمل و تخاطب الرجال و النساء على حد سواء، و قوله تعالى كذلك : ﴿**للرجال نصيب مما اكتسبوا و للنساء نصيب مما اكتسبن**﴾(سورة النساء ، الآية 32).

فالإسلام يسمح للمرأة أن تخرج للعمل للضرورة و هذه الضرورة قد تقتضيها حاجة المجتمع و قد تقتضيها حاجة المرأة بعينها، لذلك فقد اتفق فقهاء الشريعة على هذه المسألة واختلفوا في مسائل

فرعية تتعلق بنوعية العمل و حجمه و الشروط الواجب على المرأة التقيد بها في العمل نوردها فيما يلي،

الفرع الأول: القاعدة العامة في عمل المرأة

الواقع أن الإسلام لا يفرق البتة بين الرجل و المرأة في العمل و الكسب، فهما مؤهلين له و قادرين عليه بما لكل واحد منهما من مقدرات، و نجده في كثير من الأحيان يحث الجميع – رجالا و نساء – على العمل و الكد و الإبتغاء من فضل الله، و كل الآيات التي نزلت في هذا الشأن جاءت عامة و مطلقة في مفهومها وروحها حتى أنها أقرت للمرأة حقوقها المستقلة سواء كانت متزوجة أو غير متزوجة ((صادق)، 1981) ، قال تعالى : ﴿ **فإذا قضيت الصلاة فانتشروا في الأرض وابتغوا من فضل الله**﴾ ، و قال أيضا : "**ليس عليكم جناح أن تبتغوا فضلا من ربكم**﴾ ،

و قال كذلك : ﴿ **فإن أرضعن لكم فآتوهن أجورهن بالمعروف** ﴾.

كل هذه الآيات و غيرها تدل دلالة قاطعة على أن للمرأة كما للرجل الحق في العمل، غير أن فقهاء الشريعة اختلفوا في هذا الأمر و تفرقوا إلى فريقين في هذا الإطار:

1-الفريق الأول: متوسع

يقول بأن للمرأة أن تعمل خارج المنزل و أن تتولى الوظائف العامة و يرون بأن للمرأة أن تقوم بالأعمال و الوظائف التي تتفق مع طبيعتها، إذا توافرت فيها شروط شغل الوظائف وذلك بدون الإخلال بواجبات المرأة الأساسية ، فللمرأة أن تعمل طبيبة أو ممرضة أو مدرسة أطفال و ما شابه ذلك من الأعمال التي تتفق مع طبيعتها و لها أيضا أن تتولى الوزارة التنفيذية المتعلقة بشؤون الأسرة كما يمكن لها الدفاع عن بنات جنسها بمعنى أن تعمل بالمحاماة ، ويرى أصحاب هذا الرأي أنه لا يوجد في الشريعة الإسلامية أي نص من قرآن أو سنة يحرم على المرأة العمل لكسب قوتها أو كفاية عيالها.

و قد جاء في كتاب تذكرة الفقهاء للعلامة الحلى، أنه يجوز استئجار المرأة للخدمة، جميلة أو قبيحة، قريبة أو أجنبية، حرة أو أمة، كما يجوز للمرأة أن تؤجر نفسها لخدمة الرجل لتأكل هي و عيالها بشرط أن لا تختلي معه ، فإن الخلوة بالأجنبية حرام و يكره على الرجل أن يخلو بها و المراد بالخلوة هي التي تكون بسوء نية و لا لغرض مشروع((صادق)، 1981، صفحة 196).

2-الفريق الثاني: متشدد

يذهب أصحاب هذا الفريق، إلى أن دور المرأة الأساسي هو رعاية الأسرة و الأطفال ولا يحق لها الخروج للعمل أو تولي الوظائف لما في ذلك من إخلال بواجبها الأساسي و دورها الطبيعي في الحياة و وجوب قرارها في بيتها، و لا يكون عملها إلا استثناء مطلقا و في حالة الضرورة القصوى التي تقدر

بقدر ، لأن لكل من الرجل و المرأة وظيفة و يستدلون بآيات من القرآن الكريم مثل: ﴿**و الليل إذا يغشى، و النهار إذا تجلى، و ما خلق الذكر و الأنثى، إن سعيكم لشتى**﴾ ، يقول الشيخ محمد متولي الشعراوي في تفسير هذه الآية:" فكما أن لليل مهمة وللنهار مهمة لا جدال فيها، فإن للمرأة مهمة و للرجل مهمة أخرى و إلا ما كان هناك داع لانقسامهما إلى نوعين.

فلكل منهما مهمة و ليس لأحدهما أن يتمنى ما للآخر ﴿**و لا تتمنوا ما فضل الله بعضكم على بعض، للرجال نصيب مما اكتسبوا و للنساء نصيب مما اكتسبن**﴾ .

و مهمة المرأة حسب هذا الرأي أن تكون سكنا للرجل و أن تحافظ على المودة و الرحمة في الأسرة، و تترك للرجل مهام الكفاح لإعالة الأسرة و ما ينتج عنها من مشقة و صعاب لقوله تعالى: ﴿ **فقلنا يا آدم إن هذا عدو لك و لزوجك فلا يخرجنكما من الجنة فتشقى**﴾ فقد جعل الله سبحانه و تعالى الشقاء هنا للرجل دون المرأة.

من كل هذا يتبين أن الإسلام لا يفرق في الإكتساب و الإشتغال ما بين الرجل والمرأة، فالمرأة العاقلة البالغة حرة في جميع أفعالها و تصرفاتها متزوجة كانت أو غير متزوجة، و لها أن تقوم بجميع التصرفات القانونية التي تخصها و منها إبرام عقد العمل كعاملة أو صاحبة عمل مع من تشاء بشرط أن لا يؤثر ذلك على الحقوق الزوجية و العائلية و لا يوجد في الشرع نص واحد يحرِّم على المرأة العمل كما أسلفنا((صادق)، 1981).

و في التاريخ الإسلامي نماذج كثيرة عن النساء اللآتي كن يشتغلن و يتخذن لأنفسهن مهنا و حرفا ، فالسيدة خديجة رضي الله عنها كانت تاجرة، و أمّ السائب كانت بائعة عطر في أيام رسول الله ، و المرأة التي كانت تبيع اللبن و تغشه فتمنعها ابنتها في عهد عمر بن الخطاب رضي الله عنه، و التاجرة الأنصارية التي تروي قصتها مع رسول الله قالت رأيت رسول الله عند المروة بحلٍّ من عمرة له فجلست إليه فقلت يا رسول الله إني امرأة أبيع و أشتري فربما أردت أن أبيع سلعة فأستلم بها أكثر، فقال النبي :"*لا تفعلي إذا أردت أن تشتري السلعة، فاستامي بها الذين تريدين أن تأخذي به أعطيت أو منعت* "، و هذه أخرى تقول للنبي :" إني امرأة ذات صنعة أبيع منها . . ".

و الأمثلة كثيرة و كثيرة جدا لا يسعنا المقام لسردها كلها، غاية ما في الأمر أن الإسلام – كقاعدة عامة – أعطى للمرأة حقها في العمل كاملا غير منقوص و أباح لها ذلك و لكنه مع ذلك وضع بعض الشروط لممارسة هذا الحق حفاظا على كرامتها و صيانة للأسرة و حقوق الزوج.

الفرع الثاني: شروط عمل المرأة في الإسلام

محتوى الفرع البالرغم من أن الإسلام أباح للمرأة أن تعمل خارج البيت و ذلك للمشاركة في بناء المجتمع –و المساهمة في مجهود التنمية كقاعدة عامة – فقد وضع بعض الشروط التي يجب أن تحترمها في ممارسة هذا الحق و هي :

1- العفة لأمن الفتنة:

و يقصد بالعفة أن تتقيد المرأة عموما و العاملة بسلوك المرأة الشريفة الطاهرة، و أن لا تتبرج، بحيث لا تبدي زينتها للأجنبي و ألا تخلو برجل إلا لضرورة.

لذا فقد شرع الإسلام الحجاب كوسيلة لستر عورة المرأة، لما له من معاني العفة والطهارة و المحافظة على المرأة خارج البيت، و تَرْك الزينة و لفت أنظار ذوي القلوب المريضة، و في وجوب الحجاب آيات كثيرة نذكر منها ما يلي:

قال تعالى: ﴿ **يا أيها النبي قل لأزواجك وبناتك و نساء المؤمنين يدنين عليهن من جلابيبهن ذلك أدنى أن يعرفن فلا يؤذين** ﴾.

و قال أيضا: ﴿ **و إذا سألتموهن متاعا فاسألوهن من وراء حجاب، ذلك أطهر لقلوبكم و قلوبهن** ﴾.

و في وجوب منع التبرج و اتباع السلوك الحسن السوي، قال تعالى مخاطبا النساء:﴿ **يا نساء النبي لستن كأحد من النساء إن اتقيتن فلا تخضعن بالقول فيطمع الذي في قلبه مرض ، و قلن قولا معروفا ، و قرن في بيوتكن و لا تبرجن تبرج الجاهلية الأولى...** ﴾.

و أما فيما يتعلق بمنع إبداء الزينة و صيانة عرض المرأة يقول تعالى ﴿ **قل للمؤمنين يغضوا من أبصارهم و يحفظوا فروجهم، ذلك أزكى لهم، إن الله خبير بما يصنعون، و قل للمؤمنات يغضضن من أبصارهن و يحفظن فروجهن، و لا يبدين زينتهن إلا ما ظهر منها...**﴾.

أما فيما يخص الخلوة بالرجل و التي يقصد بها الخلوة الشرعية الصحيحة، غير أن الراجح في العمل أن تكون إذا كانت بسوء نية ((صادق)، 1981).

من هنا يمكننا أن نستنتج أن العفة تستلزم ما يلي :

-أن تلتزم المرأة العاملة باللباس الشرعي الذي أمر به الشرع و هو (الحجاب) بحيث لا تكون مكشوفة.

-ألا تخرج من بيتها متبرجة متزينة، و ألا تبدي زينتها لغير بعلها و الأشخاص الذين ورد ذكرهم في القرآن الكريم.

– أن يكون العمل مشروعا و ألا يستغرق العمل جهدها أو يتنافى مع طبيعتها و خصائصها:

المفروض أن يكون العمل التي تقوم به المرأة مشروعا أي مباحا غير محرما أو مفضيا إلى ارتكاب حرام كالمرأة التي تعمل خادمة لرجل أعزب أو سكريتيرة تقتضي وظيفتها أن يخلو بها رئيسها أو تخلو به، أو راقصة تثير الشهوات و الغرائز الدنيا أو عاملة في بار (حانة) تقدم الخمور و المشروبات .

و من المعلوم كذلك أن للمرأة بخلاف الرجل رسالة سامية في الأسرة والمجتمع، تتمثل في تربية النشء والقيام عليه أحسن قيام، و لها كذلك مسؤوليات في بيتها، فهي القائمة على حسن تدبيره، ومن الصعب عليها إن كانت عاملة أن توفق بين أعباء البيت المضنية ومتطلبات الأسرة و بين مقتضيات العمل المرهقة المقيدة بمواعيد مضبوطة و روتين لامتناهي.

لذلك فإن الإسلام يجعل من بين الشروط على عمل المرأة عدم إهمال الأسرة و البيت – الخلية الأساسية في المجتمع – حماية لهذه الخلية، إذ غالبا ما تثور المشاكل في البيوت بين الأزواج حول هذه القضية، و في الغالب ما تؤدي إلى الطلاق.

كذلك فإن طبيعة بنية المرأة الفيزيولوجية و تكوينها الخَلْقي أضعف نسبيا من تلك التي للرجل ، بحكم أنها مهيأة للقيام بوظائف الأمومة و التربية، لذلك اشترط الإسلام أن يلائم عملها طبعها و طبيعتها((نبيلة)، 1992)، فلا يجوز على سبيل المثال أن تقوم المرأة بالأعمال المرهقة جسديا أو التي تفوق طاقتها العضلية أو التي تتنافى و خصائصها البدنية و النفسية مثل أعمال البناء و النجارة و الحدادة و الحراسة العامة و غيرها.

هذه أهم الشروط التي وضعها الإسلام لعمل المرأة، شروط نراها معقولة في وقت اقتحمت فيها المرأة عالم الشغل بأعداد كبيرة و استغلت أبشع استغلال حتى مست كرامتها في الصميم فباتت ضحية ما يسمى الآن في الغرب و الشرق و كذلك عندنا في الجزائر بالتحرش الجنسي، Le harcèlement sexuelضد النساء و خاصة العاملات منهن، مما تشمئز له الأبدان و لا تقبله العقول النيرة و الفطرة السليمة.

و لعل قساوة الحياة و وجود كثير من النساء ممن يعلن أسرا في المجتمع من المطلقات و الأرامل جعلت النساء تتواجد بكثرة خارج البيوت من أجل الكد والعمل، بحيث أضحى عددهن يزيد يوما بعد يوم، أضف إلى ذلك وجود نساء كثيرات من أصحاب الشهادات اللآتي يحرصن على العمل لإثبات ذواتهن.

و كما بيّنا، فرغم الأقاويل التي تردد هنا و هناك – من غلاة الدّين و الذين اِدَّعوا أن الإسلام" هو ضرورة وضع المرأة في البيت" بتحريم تعليمها و تشغيلها، أو من أولئك الذين ينعتون الإسلام من خلال هؤلاء الغلاة – نقول أن الإسلام كان وسطا فلم يحرّم عمل المرأة بل أعطاها هذا الحق و

أباحه بوصفه حقا ثابتا بدليل أنه لم يرد أي نص لا في الكتاب و لا في السنة يحرّم عملها مطلقا، لا و بل جعله واجبا و فرضا إذا كان المجتمع في حاجة إليه كأن تكون ذات نبوغ خاص يندر في الرجال والنساء، و أن المصلحة الإجتماعية توجب في هذه الحالة أن تعمل المرأة، ليعود ذلك النبوغ على المجتمع، و لا تخمده بركودها فتضيع قوة عاملة من القوى النادرة، و المرأة في سبيل هذا تنشغل عن مهمتها و وظيفتها الأصلية للمصلحة العامة، مثل الجّراحة الماهرة أو العالمة القديرة في شتى أنواع العلوم و الفنون و الآداب، فإنه يقع على عاتق الدولة تيسير سبل التحاقهن بالوظائف حتى ينتفع المجتمع بهن.

أما فيما يتعلق بوضع الإسلام للشروط السالفة الذكر فإنه يهدف أساسا إلى الحفاظ على المرأة ذاتها أولا و على الأسرة ثانيا و على كيان المجتمع بأكمله أخيرا.

المطلب الثاني: حق العمل في القوانين الوطنية :

نقصد بالقوانين الوضعية القانون الفرنسي الذي كثيرا ما يتشديق البعض بقولهم بأنه أقرب إلى العدل و الإنصاف كون فرنسا أصلا هي بلد الحريات و المساواة و في الأخير نطرق غلأى القانون الجزائري

1 - حق العمل في فرنسا:

النصوص الأساسية الفرنسية المتعاقبة (الدساتير) عموما تعترف للمرأة بحقها في العمل و على قدم المساواة مع الرجل، فقد جاء في ديباجة الدستور الفرنسي:"يضمن القانون للمرأة وفي كل المجالات حقوقا متساوية لتلك التي للرجل، كما نص كذلك على أن:"من واجب كل واحد أن يعمل و من حقه أن يحصل على عمل، لا يمكن أن يضام أي كان في عمله بسبب أصوله أو آرائه أو معتقداته(ديباجة الدستور الفرنسي لسنة 2008 المعدل و المتمم).

و لا شك أن فرنسا المعروفة بدولة الحرية والمساواة والأخوة، و التي كانت سباقة دائما و كان لها الباع الطويل في إرساء مثل الديمقراطية و العدالة و الحرية لا يعقل أن تحرم المرأة من هذا الحق أو تقيده على الأقل في هذا المجال، و لا أن تعطي لها نظاما قانونيا أقل شأنا من الرجل تطبيقا لهذه خاصة المبادئ و المثل العليا، خاصة إذا تعلق الأمر بالمرأة المتزوجة .

فالمتعقب لنصوص القانون المدني الفرنسي منذ صدوره في عهد نابليون سنة 1804 يقف على حقيقة أن المرأة الفرنسية و إلى غاية سنة 1938وفقا لأحكام هذا الأخير كانت تعتبر ناقصة الأهلية لممارسة بعض التصرفات القانونية، و من بينها حق العمل و استثنى من ذلك العمل الذي يكون في إطار مشروع عائلي(Dalloz, 1973).

فقانون 1938/02/18 هو الذي اعترف للمرأة الفرنسية بالأهلية القانونية لممارسة نشاط مهني أو عمل بكل حرية، لكنه مع ذلك فرق بين وضعيتين:

أ-الوضعية الأولى: تتمثل في ضرورة استصدار الزوجة لإذن أو تسريح مسبق من الزوج، إذا كانت المرأة تمارس عملا أو نشاطا تجاريا، و بدونه لا يمكن لها أن تتعاقد أو تمارس هذا العمل.

ب-الوضعية الثانية: هي حالة المرأة إذا كانت تمارس نشاطا غير تجاري، فإن باستطاعتها أن تتعاقد و تعمل، لكن بشرط عدم معارضة الزوج، غير أنه يمكنها مع ذلك أن تطعن أمام القضاء في حالة وجود معارضة من هذا الأخير.

غير أن الأمور بالنسبة للمرأة تطورت نحو الأحسن، بحيث تم تعديل هذه النصوص سنة 1942 بالقانون الصادر في 1942/09/22و الذي منح للمرأة الفرنسية الحق في العمل، لكن بشرط عدم اعتراض الزوج.

من هذا التاريخ أصبحت المرأة المتزوجة في فرنسا تتمتع بحق ممارسة عمل و بكل حرية لكن بشرط عدم اعتراض الزوج، و باتت المرأة مهددة لا تتمع بالإستقرار الوظيفي، إذ كان يكفي أن يتقدم الزوج برسالة إلى المستخدم يضمنها معارضته الكتابية، فيقوم هذا الأخير بفصلها مباشرة.

هذا الوضع دام إلى غاية سنة 1965، تاريخ صدور قانون 1965/07/13الذي رفع شرط عدم اعتراض الزوج، و أعطى للمرأة المتزوجة الحق في العمل و ممارسة النشاط المهني الذي تختاره و بغض النظر عن طبيعيته سواء كان تجاريا أو غير تجاري وهذا دون قيد من الزوج، هذا برغم معارضة بعض النواب في الجمعية الوطنية الفرنسية على هذا التعديل.

و في الخلاصة فإننا نلاحظ أن التشريع الفرنسي، رغم ما يشاع عليه من تبنيه لمثل الحرية و حقوق الإنسان و سبقه الدائم في تكريس حقوق المرأة عموما و حقوقها الأساسية في ميدان بالعمل، نراه هنا فيما يتعلق بحقها في العمل، كان و إلى غاية سنة 1965 يضيق عليها وهذا خاصة بالنسبة للمرأة المتزوجة، التي أبقاها تحت وصاية الزوج، واضعا بعض القيود على هذا الحق الأساسي الذي كرسته الوثائق الدولية منذ وقت طويل.

2-حق العمل في الجزائر:

إن الحديث يطول عن تطور المنظومة القانونية الخاصة بالعمل في الجزائر نظرا لتشعبها لذلك نرى من الأجدى أن نركز على مرحلتين أو محطتين مرت بهما الجزائر في هذا الصدد، لاختلاف التوجه السياسي و الإيديولوجي فيهما و بالتالي تأثر المنظومة القانونية الخاصة بالعمل: المرحلة الأولى هي مرحلة الإشتراكية و التي تبدأ مباشرة بعيد الإستقلال والتي تتميز بالقوانين الإشتراكية

للعمل و المرحلة الثانية هي مرحلة الإقتصاد الحر، التى أحدثت تحولات جذرية في النظام السياسي و الإقتصادي و الإجتماعي داخل المجتمع الجزائري .

أ-حق المرأة في العمل في العهد الإشتراكي:

مرت الجزائر قبل سنة 1989 بمراحل عديدة، أولها المرحلة التي تمتد من الإستقلال وإلى غاية 19 جوان 1965، تاريخ الإنقلاب أو التصحيح الثوري الذي قام به الرئيس الراحل بومدين كما تميز بالإبقاء على القوانين الفرنسية سارية، إلا ما كان ماسا منها بالسيادة الوطنية، وانتخاب الهيئات و المؤسسات الدستورية و وضع أول دستور و هو دستور 1963، و الذي اتضح من خلاله بكل جلاء تبني الجزائر للنهج الإشتراكي.

بعد 19 جوان 1965 ، و وصول الراحل بومدين إلى سدة الحكم، بدأت مرحلة إصدار التشريعات الجزائرية لقوانين العمل، بحيث تميزت هذه القوانين بطابعها الجزائري و تبنيها لأهم المبادئ الإشتراكية في ميدان العمل.

و قد ميز هذه المرحلة تدخل الدولة إلى جانب العمال، لذلك فقد كان من الطبيعي أن تستفيد المرأة عموما و المرأة العاملة على وجه الخصوص بشكل واضح من هذا الوضع – كغيرها من العمال - و كان الحق في العمل هو من الحقوق البارزة التي تمتعت به المرأة الجزائرية بوصفه حقا ثابتا مع إضافة أن الدولة تلتزم بضمانه، لكن هذا الوضع لم يكن ليدوم طويلا و لا أن يكرس بصفة أبدية، خاصة ما تعلق بمسألة ضمان حق العمل، نظرا لاعتناق الجزائر نظام الإقتصاد الحر فيما بعد أي بعد سنة 1989.

و كما هو معلوم فإن الجزائر في مرحلة الإشتراكية ما قبل سنة 1989شهدت صدور دستورين هما دستور 1963 ودستور 1976 ، و قد تميزا هذين الدستورين بضمان حقوق عديدة في كل المجالات و خاصة في ميدان العمل.

فكلا الدستورين لسنة 1963 و سنة 1976 نصا على ضمان حق المرأة في العمل دون تمييز، و مقاومة كل نوع من التميز القائم على أساس من الجنس أو الدين(المادة 10 فقرة 05 من دستور 1963).

غير أن دستور –1976كان أكثر دقة و حرصا للتأكيد على هذا الحق و ضمانه–وضمان حقوق المرأة الجزائرية، كل حقوقها على تنوعها، سواء كانت سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية(المادة 10 فقرة 05 من دستور 1963). بالإضافة إلى تقريره جملة من الحقوق و المبادئ التي تدخل في إطار هذا الحق.

إن التأكيد على ضمان حق العمل في النصوص الجزائرية سواء من قبل المؤسس الدستوري أو المشرع كان له الأثر البالغ في توفير مناصب الشغل لطالبي العمل و بالتالي استقرار العمال عموما و العاملة على وجه أخص و طمأنتهم، بحيث كانت الجزائر آنذاك ورشة عمل مفتوحة على إنجازات كبرى تطلبتها المرحلة و على مستوى كل التراب الوطني، وقد ساهمت في ذلك صدور القوانين التي جاءت تطبيقا للدساتير السالفة الذكر إلى إعطاء العامل الجزائري مكانة السيد الحقيقي و المسير والمنتج في نفس الوقت و منها ميثاق التنظيم الإشتراكي للمؤسسات و القانون الأساسي العام للعامل الذي كرس حق العامل و العاملة في العمل و ضمانه مع ضمان الحقوق الخاصة الأخرى للمرأة.

و الواضح هنا هو وقوف المشرع إلى جانب العامل عموما و المرأة بوجه خاص، إذ لم يكتف بالإعتراف بحقها الثابت في العمل و لكنه ضمن هذا الحق بكل الوسائل القانونية التي سلف ذكرها، تماشيا في ذلك مع نصوص الدساتير.

و من نافلة القول، فإن المرأة عموما و المرأة العاملة على وجه الخصوص، في هذه المرحلة، إضافة لاعتراف النصوص لها بحقها في العمل فقد ضمنت لها هذا الحق دستوريا، وقد ساهم هذا الأمر إلى حد بعيد في طمأنة العمال عموما و استقرارهم على الصعيد الإجتماعي، كما ساهم في التخفيف من البطالة إلى حد بعيد، غير أن ذلك كان على حساب النجاعة و الفعالية الإقتصادية، إذ كان العمال يشغَلون بالعشرات بغير حاجة؛ فالشغل الشاغل للساسة كان هو ضمان منصب عمل لكل طالب عمل، مما تسبب بعد ذلك في اختلالات خطيرة مست الإقتصاد الوطني، صاحبه بداية ظهور الأزمة الإقتصادية العالمية و التحول الذي عرفه العالم منذ سقوط جدار برلين سنة 1989، الأمر الذي تطلب من الجزائر إعادة النظر في نظامها السياسي و الإقتصادي تماشيا مع الوضع العالمي.

ب-حق المرأة الجزائرية في العمل في مرحلة الإنفتاح الإقتصاد الحر:

تعرف هذه المرحلة بصدور دستور 1989 و بعده دستور 1996 و التعديلات التي مست هذا الأخير خاصة تعديل 2008، و كذا دستور 2016 و دستور 2020 الأخير، الذين ساروا في نفس الإتجاه تقريبا.

فقد أسس الدستور الأول لنظام جديد سارت عليه الجزائر هو نظام الإقتصاد الحر والإنفتاح السياسي، بعدما كان النظام الجزائري يعتنق النظام الإشتراكي و نظام الإقتصاد الموجه، و قد جاء هذا التحول الشامل نتيجة لعدة عوامل و أسباب، لا يسعنا المقام لذكرها مما أدى بالجزائر – كغيرها من الدول و خاصة الإشتراكية – إلى اعتماد نظام التعددية الحزبية و

الإعلامية في الشق السياسي و الإعلامي، و القيام ببعض الإصلاحات الهيكلية على الإقتصاد الوطني – خاصة بعد "أحداث أكتوبر 1988"، تم تكريسها و تقريرها في إطار دستور 1989 كنظام متكامل و تم الإبقاء عليها كذلك في الدساتير المتلاحقة التي جاءت بعده إلى غاية دستور 2020.

في ميدان العمل كان واضحا التحول الكبير الذي جاء به دستور 1989 ودستور 1996و المتمثل في إقرارهما و اعترافهما بحق العمل للمواطن أي للجميع لكن مع عدم ضمان هذا الحق إذ نصت المادة 52 من دستور 1989 على أن: "لكل المواطنين الحق في العمل، و ذلك بسكوت المؤسس الدستوري على مسألة الضمان و عدم النص صراحة على ضمان هذا الحق، بخلاف دستوري سنة 1963 و 1976، اللّذيْن ضمنا هذا الحق لكل المواطنين.

و يبدو من خلال هذا النص أن أمر عدم ضمان حق العمل كان أمرا منطقيا بالنظر للإتجاه الذي انتهجته الجزائر بعد 1989 ، إذ يبدو جليا أن الدولة بدأت تتخلى أو تنسحب نسبيا عن عالم الشغل لتترك المجال مفتوحا للأطراف المعنية به مباشرة: العمال من جهة، و أرباب العمل من جهة أخرى في جو تطبعه حرية التعاقد، وفقا لقانون العرض و الطلب و تطبيقا لمبدأ سلطان الإدارة، مع احتفاظها بسلطة سن القواعد العامة أو الخطوط العريضة في القانون لتلعب دور المنظم Rôle de régulateurكما تفعله الدول ذات التوجه الرأسمالي المتقدمة باعتباره الأسلوب الأمثل لتسيير علاقات العمل.

و قد انعكس هذا التوجه، على النصوص المنظمة لعالم الشغل مثل القانون المتضمن علاقات العمل رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21الذي اقتصر المشرع فيه على رسم السياسة العامة و المبادئ الهامة و الخطوط العريضة لسياسة الشغل و بيان الحقوق الأساسية للعامل و واجباته و ترك أمر تفصيلها و تفسيرها للإتفاقيات والعقود الجماعية، كما نلاحظ أنه لم ينص صراحة على الحق في العمل لأن هذا الأمر يفهم بداهة تطبيقا للقواعد العامة و يكفي أن ينص عليه الدستور، و لا يعارضه و لا يخالفه القانون، لكن عدم ضمانه في الدستور سينعكس تلقائيا على القانون و يتجلى ذلك بوضوح في تخلي الدولة عن التدخل في تنظيم المسائل التفصيلية.

خاتمة:

بعد هذه الدراسة المتواضعة و التي سلطنا من خلالها الضوء على حق من الحقوق الأساسية للمواطن ألا و هو الحق في العمل من خلال النصوص مقارنين بين الشريعة الإسلامية ، القانون الفرنسي و القانون الجزائري أستنتجنا ما يلي :

أن الشريعة الإسلامية رغم ما يقال عنها قد كفلت للمرأة حقها في العمل بوصفه حقا ثابتا لكل بتوافر جملة من الشروط بل أن الشريعة أوجبها على المرأة العمل إذا كان المجتمع في حاجة لعملها .

في القانون الفرنسي لم يعترف للمرأة في حقها في العمل و دون وصاية إلا ابتداء من سنة 1965 تاريخ إقرارها في حقها في العمل دون معارضة الزوج مما يبدو أنه أمر غير مقبول بالنسبة لبلد مثل فرنسا عرفت بثورتها المشهورة سنة 1789 و التي تتبنى مبادئ الحرية ، الأخوة و المساواة و دافعت من أجل إقرار الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و المواطن سنة 1948 .

في الجزائر عكس ما يعتقد البعض فإن كل النصوص تقر الحق في العمل و دون تمييز بين الرجال و النساء غير أن التحول الذي شهدته الجزائر بعد سنة 1989 تخلى عن ضمان هذا الحق مثله مثل باقي الحقوق كالحق في التملك أو الملكية فالحق معترف به لكن الدولة لا تسعى لتمليكك فالمسألة متروك لسعي و الكد الأفراد و هذا في اعتقادي، ما يجعل المواطن أمام حق معترف به دستوريا لكن لا يضمنه القانون و لا تلمسه في الواقع.

المصادر:

-القرآن القريم

-السنة النبوية المطهرة

المراجع باللغة العربية

-خليل (أحمد رشاد أمين): التنظيم القانوني لعمل المرأة في قانون العمل المصري-دراسة مقارنة، رسالة - كلية الحقوق- جامعة القاهرة-القاهرة -2005

-البهنساوي (سالم) : مكانة المرأة بين الإسلام و القوانين العالمية ، مطبعة طيباوي للطبع و النشر . ا-لجزائر (بدون تاريخ).

-مهنا (أميمة فؤاد)، المرأة و الوظيفة العامة، رسالة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق- جامعة القاهرة- القاهرة- 1986

-مهدي السعيد (صادق) :حقوق المرأة و حمايتها في العمل في العالم و الشريعة الإسلامية و العراق في " تشريعات العمل العربية ". المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل . الجزائر .1981

-عرفات (أسامة عرفات أمين عثمان): حقوق المرأة في المواثيق الدولية دراسة مقارنة بالشريعة الإسلامية، رسالة دكتوراه – كلية الحقوق- جامعة الأزهر الشريف - أسيوط- 2003

-نواب الدين (عبد الرب) : عمل المرأة و موقف الإسلام منه – دار الشهاب، باتنة، 1988، (رسالة).

-رسلان (نبيلة): المركز القانوني للمرأة في تشريعات العمل، مجلة روح القوانين، كلية الحقوق، جامعة طنطا، العدد السابع، أبريل 1992، طبعة 1993

Ouvrages en français

Lois :

-Constitution française de 1958

-Loi du 13/07/1965 portant réforme des régimes patrimoniaux.

Ouvrages :

-(Anne-marie) :Les femmes et la société salariale, France, Royaume uni, Suède, Travail et emploi, n°100, Octobre 2004,:

-BRISSIER (Marie-Jeanne) : Femme mariée, JCP, Dalloz, 1976

--JUNTER LOISEAU (Annie) : La condition juridique de la femme au travail, Thèse, Rennes. 1981.

-Précis Dalloz, La femme au travail, Librairie Dalloz, 6ième édition, Paris, 1973

-LEMAS (Marie-Pierre) Vos droits de femmes. Ed Vecci. Paris 1987,

- SAADI (Noureddine) : : La femme et la loi en Algérie. Editions Bouchène. Alger. 1991.