



عمادة الدراسات العليا  
جامعة القدس

الحقوق المالية والإقتصادية للمرأة على المستويين الدولي والوطني

(دراسة تحليلية مقارنة)

نعيمة عبد القادر أسعد أبو مسلم

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1439هـ / 2018 م

الحقوق المالية والإقتصادية للمرأة على المستويين الدولي والوطني

(دراسة تحليلية مقارنة)

إعداد:

نعيمة عبد القادر أسعد أبو مسلم

المشرف: د. أحمد الرفاعي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في

القانون العام بكلية الحقوق الدراسات العليا، جامعة القدس

1439هـ / 2018م



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

برنامج الماجستير في القانون العام

### إجازة الرسالة

الحقوق المالية والإقتصادية للمرأة على المستويين الدولي والوطني

(دراسة تحليلية مقارنة)

إعداد الطالبة: نعيمة عبد القادر أسعد أبو مسلم

الرقم الجامعي: 21311846

المشرف: الدكتور أحمد الرفاعي

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 6 / 6 / 2018 م من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتواقيعهم:

التوقيع:

1. رئيس لجنة المناقشة: د. أحمد الرفاعي

التوقيع:

2. ممتحناً داخلياً: د. نجاح دقماق

التوقيع:

3. ممتحناً خارجياً: د. فراس ملحم

القدس - فلسطين

2018 / هـ/ 1439

## الإهداء

قال تعالى: {وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ} صدق الله العظيم

{سورة التوبة: 105}

إلى من روحهم حاضرة في كل وقت ... أمي وأبي الحبيبين

إلى من هم نبراس طريقي... أخوتي وأخواتي

إلى سندي في هذا العالم... زوجي العزيز

إلى قرة عيني أبنائي.... ضمير وعبد الله

إلى كل من كان له فضل في إنجاح هذه الدراسة...

وأخص بالذكر الأستاذ الدكتور أحمد الرفاعي

إليهم جميعاً أهدي هذا الجهد المتواضع....

## الإقرار

أقر أنا معدة الرسالة بأنها قدمت لجامعة القدس، لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة، أو أي جزء منها، لم يقدم لنيل درجة عليا لأي جامعة أو معهد آخر.

اسم الطالبة: نعيمة عبد القادر أسعد أبو مسلم

التوقيع:

التاريخ: 2018/6/6

## الشكر والتقدير

لا يسعني وقد أنهيت هذه الدراسة إلا أن أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى الدكتور أحمد الرفاعي على ما قدمه لي من نصح وإرشاد ومتابعة طوال فترة إعداد هذه الدراسة. كما أتقدم بالشكر والتقدير إلى كل من ساعدني في إتمام هذه الدراسة وإخراجها إلى الواقع بهذا الشكل، كذلك اللجنة التي أشرفت على انجاز ومناقشة وإقرار هذه الرسالة وهم الدكتور فراس ملحم والدكتورة نجاح دقماق.

وعلى الله النجاح والتوفيق

الباحثة

نعيمة أبو مسلم

## المخلص

انطلقت الرسالة من إشكالية إلى أي مدى يمكن للاتفاقيات والمواثيق الدولية والقوانين الوطنية ضمان حقوق المرأة المالية والإقتصادية وحمايتها، بشكل لا يعرضها للانتهاك مهما كانت الظروف المجتمعية؟ وما هي الضمانات الفعلية لحماية الحقوق الإقتصادية للمرأة في القوانين والاتفاقيات والتشريعات الوطنية؟

تناولت الدراسة ذلك على فصلين، عالج الفصل الأول حق المرأة في الملكية والعمل. وعالج الفصل الثاني حق المرأة في النفقة والميراث واستقلال الذمة المالية. وخلصت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

1. تضمنت المواثيق والمعاهدات الدولية حق الملكية للمرأة دون تمييز بينها وبين الرجل حيث يحق للمرأة أن تمتلك وأن تحصل على استحقاقاتها المالية بحرية دون تمييز.
2. من الضمانات التي منحتها المواثيق الدولية للمرأة حظر التمييز في التوظيف بسبب الحالة الزوجية، وحظر تشغيلها ليلاً مع تحديد المقصود بفترة الليل.
3. بينت القوانين محل المقارنة الحق في النفقة للزوجة وفق شروط وهي أن يكون عقد الزواج صحيح وأن تمكن الزوجة زوجها منها.
4. يعتبر الحق في الميراث من الحقوق المالية التي تستحقها المرأة وفق ما نصت عليه المواثيق والمعاهدات الدولية.
5. تضمنت المواثيق والمعاهدات الدولية النص على حق المرأة في ذمة مالية مستقلة وحققها في الأموال المتحصلة لزوجها بعد الزواج. كما أن نظام الإشتراك في المال المتحصل لكلا الطرفين

أثناء الرابطة الزوجية هو من صور النظام المالي الذي يستند إلى فكرة وجود أموال مشتركة بين الزوجين تكتسب في ظل العلاقة الزوجية نتيجة للجهود المبذولة من قبل الطرفين.

توصلت الدراسة إلى جملة من التوصيات أهمها أن يتضمن قانون العمل الفلسطيني نص صريح يتعلق بعدم التمييز بين المرأة والرجل فيما يتعلق بالأجور والتوظيف بناء على الحالة الإجتماعية للمرأة، وأن تمنح المرأة إجازة أمومة دون اشتراط إضائها في العمل مدة معينة قبل الوضع، والنص على أن تكون عقوبة المرأة التي تعمل اثناء إجازة الأمومة هو حرمانها من التعويض المستحق لها، وضرورة أن يتضمن قانون العمل نص بوجود حضانة خاصة لأطفال العاملات. وأن يتبنى القانون الفلسطيني فكرة الأموال المشتركة بين الزوجين وكيفية تقسيمها في حال انتهاء الرابطة الزوجية.



## **Women's financial and economic rights**

**Prepared by: Naema AbdelQader Asad Abu Msalam**

**Supervisor: Dr. Ahmad Al-Rifae**

### **Abstract**

The Thesis has launched from the problematic that to what extent can international agreements and conventions and national laws guarantee and protect women's financial and economic rights and protect them, in a manner that does not expose them to violation, whatever social conditions? What are the actual guarantees for the protection of women's economic rights within the national laws, agreement and legislations?

The study set out within two chapters. The first chapter dealt with women's right to property and work. Chapter II deals with women's right to maintenance, inheritance and financial independence. The study concluded with a number of main results, including:

1. International charters and treaties guaranteed women's property rights without discrimination between men and women, where women have the right to own and freely obtain their financial benefits without discrimination.
2. The guarantees granted by international conventions to women prohibit the discrimination in employment because of marital status, and the prohibition of employment at night, with the meaning of the night.
3. The laws of comparison indicate the right to maintenance for the wife under the conditions of the marriage contract being valid and that the wife enables her husband.

4. The right to inheritance shall be deemed to be the financial right of women as provided for in international covenants and treaties.
5. International covenants and treaties include the provision of the right of women to an independent financial right and the right to receive the money received by their husband after marriage.
6. The system of participation in the money obtained by both parties during the marital union is one of the forms of the financial system, which is based on the idea of the existence of joint funds between the spouses acquired in the marital relationship as a result of efforts exerted by the parties.

The study concluded with a number of recommendations, the most important of which is that the Palestinian Labor Law contains a clear provision regarding non-discrimination between women and men with regard to wages and employment based on the social situation of women, and granting women maternity leave without requiring them to work for a certain period before their childbirth.

The woman who works during maternity leave is deprived of the compensation due to her and the need to include in the labor law the provision of a special nursery for the children of the workers. And that the Palestinian law adopts the idea of joint funds between the spouses and how to divide them in case the marital relationship ends.

## المقدمة

### ➤ الإطار العام

يقصد بحقوق المرأة الإقتصادية والمالية الأمور المتعلقة بتحقيق مصلحة لها سواء كانت هذه المصلحة مادية أم معنوية كحق المرأة في التملك وحققها في الإنتاج والإستثمار وحققها في الحصول على الأجر العادل وما يترتب على تلك الحقوق من استحقاقات<sup>1</sup> وكذلك حققها في الحصول على النفقة المستحقة لها والميراث الواجب لها، وأن يكون لها ذمة مالية مستقلة.

اختلفت حقوق المرأة عبر التاريخ؛ فبقراءة العصور القديمة؛ يتبين بأنه في التاريخ الفرعوني كان للمرأة حقوقاً ومكانة كبيرة فقد كانت تعمل في سوق العمل والفلاحة، وكان لها قيمة كبيرة في القصور الفرعونية. أما في الحقبة الإغريقية فلم تأخذ المرأة الكثير من حقوقها، فلا مكانة اجتماعية لها وقد كانت أيضاً مسلوبة الحرية والإرادة.<sup>2</sup>

وبالانتقال إلى الحقبة اليونانية فقد كان لا ميراث ولا طلاق ولا تعليم للمرأة، ومن ذلك فقد نادى أفلاطون وأرسطو وغيرهم من الفلاسفة اليونانيين إلى شيوعية المال في محاولة لحل التناقض بين الفرد والدولة، وإلغاء الملكية الفردية من أجل إلغاء التناقض بين الأفراد في الثروات لأنه يخل بمبدأ المساواة، وما نتج عن ذلك من قيام الدولة المدنية التي تقوم على التقدم والاستقلال السياسي والاقتصادي، والفكر الاجتماعي السياسي.

<sup>1</sup> عبد الحافظ الصاوي، "حقوق المرأة الإقتصادية"، مجلة الوعي الاسلامي - وزارة الاوقاف والشئون الاسلامية، س 45، عدد 517، الكويت (2008)، ص 62.

<sup>2</sup> سهيل حسين الفتلاوي، حقوق المرأة في الإسلام: دراسة مقارنة في القانون الدولي العام، موسوعة القانون الدولي الإسلامي، ج 8، دار الثقافة والنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2014، ص 68.

وفي عصر ما قبل الإسلام كانت المرأة تعاني من الظلم والوَأد والخوف حتى من إنجاب الأنثى. وعندما جاء الإسلام بدأ بتنظيم حقوق المرأة؛ واعتبرها جزءاً مهماً في المجتمع وأن أي خلل يصيب هذا الجزء يعني ضرر سيلحق بالمجتمع بشكل كامل، وكان للمرأة في ظل الإسلام الحرية في العمل والتعبير عن الرأي واختيار الزوج كما كان لها الحق في التعليم، وكانت تشارك في كافة مناحي الحياة.<sup>1</sup>

إلا أن ما جاء من أحداث دامية خلال الحربين العالميتين كان لها سبباً كبيراً في التأثير على المجتمع؛ هذا الأمر دفع بالمجتمع الدولي إلى ضرورة إيجاد ما هو قادر على تغيير هذا الواقع الدامي في المجتمعات التي تخلصت من الاستعمار، وفي تلك الفترة بدأت حقوق الإنسان تأخذ المنحى الدولي وليس الوطني فقط.<sup>2</sup>

فقد احتلت الحقوق الانسانية للمرأة مكانة هامة في منظومة حقوق الإنسان الدولية عبرت عنها ديباجة ميثاق الأمم المتحدة التي أكدت على الاعتراف بالحقوق المتساوية للرجال والنساء. كما عبرت عن ذلك المادة (3) من ميثاق الأمم المتحدة لعام 1945 التي أكدت على تعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس جميعاً، والتشجيع على ذلك إطلافاً بلا تمييز بين الرجال والنساء.<sup>3</sup> وكما

<sup>1</sup> سهيل الفتلاوي، مرجع سابق، ص 68.

<sup>2</sup> يوسف حسن يوسف، حقوق المرأة في القانون الدولي والشريعة، المركز القومي للإصدارات القانونية، 2013، ص35.

<sup>3</sup> فقد ورد في ميثاق هيئة الأمم المتحدة أن "إيمان شعوب الأمم بالحقوق الأساسية للإنسان وكرامة الفرد وقدره، وبما للرجال والنساء، والأمم كبيرها وصغيرها من حقوق متساوية"، كما ورد أيضاً أنه ومن أهم أهداف هيئة الأمم المتحدة هو "تحقيق التعاون الدولي في حل المسائل الدولية، ذات الصبغة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والإنسانية، وعلى تعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس جميعاً، والتشجيع على ذلك إطلافاً، بلا تمييز، بسبب الجنس أو اللغة أو الدين. ولا تفريق بين الرجال والنساء. وكذلك نص المادة 55 الفقرة (ج) من ذات الميثاق إذ اشارت إلى وجوب أن يشبع بالعالم احترام حقوق الإنسان و الحريات الأساسية للجميع بلا تميز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين ولا تفريق بين الرجال والنساء ومراعاة تلك الحقوق فعلا. ميثاق الأمم المتحدة لعام 1945، المنشور على الموقع الإلكتروني:

أشارت ديباجة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة، ونصت المادة (2) من الإعلان على مبدأ عدم التمييز بين الرجال والنساء.<sup>1</sup>

كما تضمنت المواثيق العامة النص على حقوق المرأة وضمان عدم التمييز بينها وبين الرجل والمساواة في الحقوق؛ من أهم هذه المواثيق العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الذي اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة لعام 1966؛ إذ تضمن هذا العهد على التساوي بين الجنسين وعدم التمييز في الحقوق الاقتصادية وكذلك الحقوق الاجتماعية والثقافية.<sup>2</sup>

وبذلك يتضح بأن الحقوق والحريات الواردة في المواثيق الدولية أكدت على إعمال مبدأ المساواة عند التعامل، لصيانة حقوق الأسرة الإنسانية البشرية، كون أنها تخاطب الفرد الإنسان، وتأتي بصيغة عامة مطلقة ضمن القانون الدولي الإنساني (لجميع الأفراد، لجميع البشر، لكل إنسان، لكل فرد).

كما تبنت منظمة العمل الدولية التي أنشئت كجزء من عصبة الأمم المتحدة وذلك في عام 1919، وارتبطت منظمة العمل بمنظمة الأمم المتحدة وذلك في عام 1946؛ وتضم منظمة العمل إلى جانب الممثلين الحكوميين ممثلين عن الهيئات الوطنية للعمال وأصحاب العمل، ويعتبر ما يصدر عن

---

<sup>1</sup> يعتبر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وثيقة تاريخية هامة في تاريخ حقوق الإنسان؛ صاغه ممثلون من مختلف الخلفيات القانونية والثقافية من جميع أنحاء العالم، واعتمدت الجمعية العامة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في باريس في 10 كانون الأول/ ديسمبر 1948 بموجب القرار 217 ألف؛ بوصفه أنه المعيار المشترك الذي ينبغي أن تستهدفه كافة الشعوب والأمم. وهو يحدد و للمرة الأولى، حقوق الإنسان الأساسية التي يتعين حمايتها عالميا. وترجمت تلك الحقوق إلى 500 لغة من لغات العالم. المنشور على الموقع الإلكتروني:

<http://www.un.org/ar/universal-declaration-human-rights>

تاريخ الزيارة: 2018\1\29.

<sup>2</sup> العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 كانون الأول/ديسمبر 1966 تاريخ بدء النفاذ: 3 كانون الثاني/يناير 1976، وفقا للمادة 27. المنشور على الموقع الإلكتروني للمفوضية السامية للأمم المتحدة:

تاريخ الزيارة: 2018/1/12. <http://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

منظمة العمل الدولية بمثابة قانون دولي للعمل. فقد تبنت هذه المنظمة مبدأ عدم التمييز ضد المرأة في مجال العمل الدولي؛ وذلك في دستور المنظمة الصادر عام 1919 وإعلان فيلادلفيا بتاريخ 10 مايو عام 1944 الخاص بأهداف ومقاصد المنظمة والمبادئ التي تقوم عليها، الذي تضمن في أحكامه العدالة الإجتماعية ومبدأ المساواة وعدم التمييز بين العمال بغض النظر عن جنسهم ونوعهم ومعتقدهم.<sup>1</sup>

وفي العام 1979 وجدت إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز الذي يمارس ضد المرأة؛ والتي اعتبرت أن المرأة يجب أن تشارك في كافة مناحي الحياة من أجل الوصول لمجتمع قادر على التنمية والحياة برفاهية وتقدم وسلام.<sup>2</sup> تتكون هذه الإتفاقية من ثلاثين بند وضعت الآلية التي كفلت الحقوق الخاصة بالمرأة في جميع أمورها الحياتية وقد سميت هذه الإتفاقية "باتفاقية سيداو" إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري الذي تعاني منه المرأة.<sup>3</sup>

كما اهتمت المؤتمرات الدولية بالمرأة كالمؤتمر العالمي لحقوق الإنسان الذي عقد في فيينا في حزيران عام 1993 والذي ركز في جانب على الإعلام الصادر عنه على تعزيز وحماية الحقوق الإنسانية

---

<sup>1</sup> منظمة العمل الدولية، هي منظمة تأسست في عام 1919 ومقرها مدينة جنيف في سويسرا؛ كرد فعل على نتائج الحرب العالمية الأولى وتأثرت بعدد من التغييرات والاضطرابات على مدى عقود ثلاث، وتعتمد على ركيزة دستورية أساسية وهي أن السلام العادل والدائم لا يمكن أن يتحقق إلا إذا استند على العدالة الإجتماعية. تتألف أجهزة المنظمة من مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة ومكتب العمل الدولي، وتتخذ المنظمة اتفاقيات وتوصيات يقرها مؤتمرها العام بصفته السلطة العليا للمنظمة. للمزيد أنظر: نادية محمد قزمار، "حقوق المرأة العاملة في التشريع الأردني: دراسة مقارنة"، مجلة مصر المعاصرة، مجلد 103، عدد 502، مصر (2011)، ص 177.

<sup>2</sup> منال محمود المشني، حقوق المرأة بين المواثيق والمعاهدات الدولية وأصالة التشريع الإسلامي، دار الثقافة والنشر والتوزيع، 2011، عمان - الأردن، ص 97.

<sup>3</sup> إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) هي معاهدة دولية تم اعتمادها في 18 ديسمبر 1979 من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة؛ وتم عرضها للتوقيع والتصديق والانضمام بالقرار 180/34 في 18 ديسمبر 1979. وتوصف بأنها وثيقة حقوق دولية للنساء. ودخلت حيز التنفيذ في 3 سبتمبر 1981. المنشورة على الموقع الإلكتروني:

للمرأة وللفتيات بوجه عام وعلى منع العنف ضد المرأة بوجه خاص.<sup>1</sup> كما أن المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان المنعقد في فينا عام 1993 دعم إنشاء آلية جديدة تتمثل في الغاية المقررة خاصة معنية بالعنف ضد المرأة إذ تم اعتماد الإعلان العالمي بشأن القضاء على العنف ضد المرأة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب قرار 48 - 104 بتاريخ 20 / 12 / 1993.<sup>2</sup>

## ➤ أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في معالجتها للواقع القانوني لحماية حقوق المرأة المالية والإقتصادية في المواثيق والمعاهدات الدولية والقوانين الوطنية، من خلال دراسة وتناول النصوص القانونية التي تحدثت عن حقوق المرأة، وذلك في القانون الدولي وكذلك في التشريعات الوطنية في فلسطين ومصر والأردن.

كما تكمن أهميتها في انضمام فلسطين إلى المعاهدات والمواثيق الدولية؛ حيث أنه بتاريخ 1-4-2014 وقع الرئيس محمود عباس على انضمام فلسطين إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام 1966، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية لعام 1966، وكذلك إتفاقية القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة سيداو، حيث تقوم الدراسة بتناول أحكام هذه الإتفاقيات والمعاهدات الدولية، وتحليل أحكام التشريعات الفلسطينية، ودراسة كيف عالجت الحقوق الإقتصادية والمالية للمرأة.

<sup>1</sup> جوديت غردان، النساء حقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني في دراسات القانون الدولي الإنساني دار المستقبل العربي، ط1، 2000، القاهرة- مصر، ص85.

<sup>2</sup> شملت العديد من القرارات الدولية الصادرة عن هيئات الأمم المتحدة الحديث عن حقوق المرأة وعدم التمييز، كقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم (52 - 86) حول منح الحرية والعدالة الجنائية للقضاء على العنف ضد النساء، وكذلك قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم (59 - 165) عام 2004 للعمل من أجل القضاء على الجرائم المرتكبة ضد النساء والفتيات باسم الشرف. أشار إلى هذه القرارات: أحمد الأشقر، نساء في حضرة العدالة: جرائم قتل النساء بداعي الشرف في فلسطين "بين التشريع والاجتهاد القضائي"، منشورات مكتب المفوض السامي لحقوق الانسان، مكتب الاراضي الفلسطينية المحتلة، 2014، رام الله- فلسطين، ص43.

كما تكمن أهميتها في تحديد مدى قدرة القوانين الوطنية والمواثيق الدولية على حماية حقوق المرأة المالية والإقتصادية، والتعرف على أهم مواقع التغيير والتعديل في نصوص القانون من أجل ضمان حماية الحقوق المالية للمرأة، ومعرفة مواقع القوة في نصوص القانون والتي كان لها دور فعال في حماية تلك الحقوق المتعلقة بالمرأة، الأمر الذي يؤدي إلى معرفة أهم الثغرات القانونية التي من شأنها انتهاك الحقوق المالية للمرأة.

كما تكمن أهميتها في وقوفها على العديد من الحقوق الإنسانية والمالية للمرأة، وذلك في تناول هذه الحقوق كما وردت في المواثيق والمعاهدات الدولية والقوانين، إذ تعالج هذه دراسة الحق في الملكية والعمل لأنهما يعتبران من أهم الحقوق المالية والإقتصادية التي لا بد للمرأة من الحصول عليهما.

وتأتي أهميتها أيضاً من خلال تناولها لحق المرأة في النفقة والميراث في القانون الوطني والدولي لما لهما من أهمية في الحفاظ على كيان المرأة، وضمان عدم التعدي على حقوقها. وكذلك استقلال الذمة المالية للمرأة باعتبارها متساوية مع الرجل في كافة الحقوق المالية الممنوحة له وفقاً للقانون، والأموال المشتركة والتي عادة ما يتم منحها للمرأة بفعل العادات والتقاليد المجتمعية.

## ➤ الدراسات السابقة

نظمت العديد من الدراسات القانونية التي تناولت حقوق المرأة الإقتصادية والمالية منها:

- أميمة الجملة، حق المرأة في التملك والإنفاق في الفقه الاسلامي، رسالة ماجستير: الجامعة

الاسلامية، غزة- فلسطين (2007)

تناولت الباحثة في هذه الدراسة الحديث عن حق المرأة في التملك من إذ مفهوم التملك والإنفاق وماهية الحق في التملك من إذ أحكامه وموارد المرأة في التملك سواء بطريق العمل أو بطريق غير العمل،



كما تناولت الحديث عن النفقة الواجبة للمرأة من إذ نفقة البنت و نفقة الزوجة و نفقة الأم و نفقة المرأة التي لا ولي لها.

كما عالجت الدراسة تصرف المرأة في مالها و ضوابطه من إذ النفقة من مال المرأة و حكم اخذ مالها بالإكراه وكذلك ضوابط انفاق المرأة مالها.

• محمد معلمين. شرعية المال المشترك بين الزوجين في الفقه الاسلامي والقانون الماليزي

#### مجلة الشريعة والقانون، ماليزيا (2016)

تناول الباحث في هذا البحث الحديث عن المال المشترك بين الزوجين في دراسة مقارنة بين الفقه الاسلامي والقانون الماليزي، عالج فيه الباحث حقوق الزوج على زوجها؛ وكذلك حقوق المرأة المطلقة في الفقه الاسلامي.

كما تناولت الدراسة حقوق المرأة في المال المشترك بين الزوجين بحيث عرفت مفهوم المال المشترك بينهما؛ وذلك في قانون الأحوال الشخصية الماليزي والفقه الإسلامي، وموقف مجالس الفتوى في ماليزيا من المال المشترك بين الزوجين، ومقدار استحقاق هذا المال في المحاكم الشرعية في ماليزيا، وخطوات ووقت المطالبة به.

• ايندا حامد ملكاوي "الحقوق الخاصة بالمرأة العاملة حسب أحكام قانون العمل الأردني:

#### دراسة مقارنة" المجلة الأردنية في القانون والعلوم الإنسانية، عمان - الأردن (2017)

تناولت الباحثة في هذه الدراسة حقوق المرأة العاملة في قانون العمل الأردني مقارنة بالمواثيق الدولية، إذ عالجت في الفصل الأول حقوق المرأة العاملة في المواثيق الدولية وذلك على ثلاثة مباحث؛ تناولت فيها الإتفاقيات والمواثيق الدولية للتشريعات العمالية والتي تشمل الإتفاقيات والمواثيق الخاصة بالتشريعات العمالية دولياً وعربياً، بحيث عالجت الدراسة ما تبنته هذه المواثيق من حقوق المرأة العاملة.

كما تناولت الدراسة أحكام عمل النساء في الإتفاقيات الدولية والعربية، من إذ الأحكام المتعلقة بالأجر وإجازات المرأة وظروف وبيئة العمل، كما وقفت الدراسة على أوضاع المرأة الأردنية بالعمل ومقارنتها بالدول العربية.

• رحمة كنزي. وهيبة لمعوش. المكتسبات المالية بعد الزواج: دراسة فقهية قانونية، المجلة

### الأردنية في القانون والعلوم الانسانية، عمان - الأردن ( 2016 )

تناولت الباحثتان في هذه الدراسة موضوع المكتسبات المالية بعد الزواج إذ عالجت فيها الباحثتان في الفصل الأول إدارة المكتسبات المالية بعد الزواج وذلك بالتطرق إلى كل من الاشتراك في المكتسبات الزوجية كاستثناء لمبدأ استقلال الذمة المالية في المبحث الأول، وكذا تبيان مكونات الأموال المكتسبة بين الزوجين وكيفية تسييرها في المبحث الثاني.

وفي الفصل الثاني تناولت الدراسة مآل المكتسبات المالية بعد الزواج واثباتها، وتطرقت فيه الدراسة إلى مآل المكتسبات المالية المشتركة في المبحث الأول والمبحث الثاني عالجت الدراسة الإثبات في دعوى المكتسبات الزوجية.

ويلاحظ بأن كل من الدراسات السابقة قد تبنت الحديث عن جانب معين من الجوانب المتعلقة بالحقوق الإقتصادية للمرأة منها ما تناول الحق بالنفقة ومنها ما تناول الحق في الميراث ومنها ما تناول حقوق المرأة العاملة؛ وتناولت دراسات أخرى الحقوق المكتسبة بعد الزواج، في حين تعالج هذه الدراسة كافة الجوانب المتعلقة بالحقوق الإقتصادية للمرأة وهي الحق في الملكية والعمل والحق في النفقة والميراث وكذلك الحق في استقلال الذمة المالية والأموال المشتركة بين الأزواج.

## ➤ اشكالية الدراسة وأسئلتها

تكمن اشكالية هذه الدراسة في السؤال الأساسي وهو: إلى أي مدى يمكن للاتفاقيات والمواثيق الدولية والقوانين الوطنية ضمان حقوق المرأة المالية والإقتصادية وحمايتها؛ بشكل لا يعرضها للانتهاك مهما كانت الظروف المجتمعية؟ وما هي الضمانات القانونية لحماية الحقوق الإقتصادية للمرأة في القوانين والاتفاقيات والتشريعات الوطنية؟

وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

1. ما هو مفهوم الحق في الملكية؟ وكيف كفلت المواثيق الدولية والإقليمية والقوانين الوطنية هذا الحق للمرأة؟
2. كيف نظمت المواثيق الدولية والقوانين الوطنية حق المرأة في العمل؟
3. إلى أي مدى تضمن القوانين الوطنية والاتفاقيات الدولية حق المرأة في الميراث؟
4. ماذا يعني حق المرأة في النفقة؟ وكيف يساهم هذا الحق في حماية المرأة؟
5. ما هو المقصود بحق المرأة في استقلال الذمة المالية وما هي الأموال المشتركة بين الزوجين؟ وكيف نظمت المواثيق الدولية والقوانين الوطنية هذا الموضوع؟

## ➤ أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على ماهية الحقوق المالية المتعلقة بالمرأة، وخاصة حقوقها المالية في مجال الحق في الملكية والعمل التي منحتها إياها المواثيق الدولية والإقليمية والقوانين الوطنية. وكيف تؤدي هذه الحقوق إلى ضمان مساهمة المرأة في النواحي الإقتصادية.

كما تهدف إلى تحديد حقوق المرأة المتعلقة بالنفقة والميراث التي منحتها إياها القوانين الوطنية، وكيف عالجت القوانين هذه الحقوق، وكيف تؤدي إلى ضمان حقوق المرأة. وتهدف إلى معرفة مدى منح القوانين للمرأة الحق في استقلال الذمة المالية، ومعالجتها لمسألة الأموال المشتركة بين الزوجين.

## ➤ المنهج المتبع

تتبع هذه الدراسة المنهج القانوني الذي يتناول الموضوع من حيث: الشكل والمضمون والمواثيق والمعاهدات الدولية الخاصة بحقوق الإنسان والتي اهتمت بحقوق المرأة على وجه الخصوص، ومعالجة كيف تعاملت القوانين الوطنية مع حقوق المرأة الإقتصادية وهي الحق في العمل والملكية والحق في النفقة والميراث، وكذلك مسألة استقلال الذمة المالية للمرأة والأموال المشتركة بين الزوجين.

وكذلك وصف وتحليل أحكام القوانين الوطنية والمواثيق والمعاهدات الدولية؛ وما تناولته حول الحقوق الإقتصادية للمرأة والمقارنة بينها؛ وذلك في كل من فلسطين ومصر والأردن، من حيث دساتير تلك الدول وقوانينها الداخلية ذات العلاقة بالحقوق الإقتصادية للمرأة، وقوانين الأحوال الشخصية للمسلمين المطبقة في تلك الدول. ومقارنتها مع ما تناولته القوانين الوطنية والمواثيق والمعاهدات الدولية.

## ➤ خطة الدراسة

تتناول الدراسة الحقوق الإقتصادية والمالية للمرأة على فصلين، تتناول في الفصل الأول حق المرأة في الملكية والعمل، وذلك من خلال مبحثين: يتناول المبحث الأول حق المرأة في الملكية على مطلبين يعالج المطلب الأول حق المرأة في الملكية في المواثيق والمعاهدات الدولية والإقليمية في فرعين، يعالج الفرع الأول حق الملكية للمرأة في المواثيق والمعاهدات الدولية، ويعالج في الفرع الثاني حق الملكية للمرأة في القوانين الوطنية، وتتناول في الفرع الثاني حق المرأة في الملكية في القوانين الوطنية.

في حين تتناول في **المبحث الثاني** حق المرأة في العمل على مطلبين يتناول المطلب الأول حق المرأة العمل في المواثيق والمعاهدات الدولية والإقليمية على فرعين: يتحدث الفرع الأول عن حق العمل للمرأة في المواثيق والمعاهدات الدولية، ويتحدث الفرع الثاني عن حق العمل للمرأة في المواثيق الإقليمية، ويتناول المطلب الثاني حق المرأة في العمل في القوانين الوطنية.

في حين تعالج الدراسة في **الفصل الثاني حق المرأة في النفقة والميراث** من خلال مبحثين؛ يتناول **المبحث الأول** حق المرأة في النفقة والميراث وذلك من خلال مطلبين: يعالج المطلب الأول حق المرأة في النفقة على فرعين: الفرع الأول ثبوت حق الزوجة في النفقة، في حين يتناول الفرع الثاني سقوط حق الزوجة في النفقة. في حين يعالج المطلب الثاني حق المرأة في الميراث على فرعين: يتناول الفرع الأول حق المرأة في الميراث في المواثيق والمعاهدات الدولية، في حين يعالج الفرع الثاني حق المرأة في الميراث في القوانين الوطنية.

أما في **المبحث الثاني** فتعالج الدراسة الأموال المشتركة واستقلال الذمة المالية للمرأة على ثلاثة مطالب يعالج المطلب الأول مفهوم الأموال المشتركة واستقلال الذمة المالية للمرأة، في حين يعالج المطلب الثاني استقلال الذمة المالية والأموال المشتركة في المواثيق الدولية، ويتناول المطلب الثالث استقلال الذمة المالية والأموال المشتركة في القوانين الوطنية.

## الفصل الأول

### حق المرأة في الملكية والعمل

إن منح النساء الحقوق الاقتصادية والمالية أحد العوامل التي تساهم في تطور الدولة؛ ومن هذه الحقوق الاقتصادية حق المرأة في الملكية؛ إذ يتوجب على الدولة تعزيز حقوق ملكية المرأة وضمان المساواة بينها وبين الرجل في اكتساب الملكية والتصرف بها بحرية دون شرط أو قيد إلا في إطار القانون، الأمر الذي يساهم في تحقيق التنمية في الدولة.

يرتبط حق الملكية للمرأة باعتباره أحد قضايا حقوق الإنسان ببعض الممارسات التمييزية مثل التمييز في مجال العمل؛ لذلك فإنه يجب على الدولة في سبيل تحقيق التطور ضمان عمالة النساء وتوفير الظروف المناسبة التي تضمن للمرأة العمل بحرية والانتاج والمساهمة بكل ما لديها من طاقة الامر الذي يساهم في القضاء على نسبة الفقر بين النساء مما يساهم في تنمية اقتصاد الدولة.

وبالتالي، فإن حق المرأة في الملكية والعمل يعتبر من الأمور الأساسية التي ترتبط بالأمن الاقتصادي للمرأة الذي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالحالة الاجتماعية والثقافية والسياسية والقانونية. كما أن منح المرأة حقها في الملكية والعمل يساهم في تقليل نسبة العنف والتمييز وغيرها من انتهاكات حقوق الإنسان. ويؤثر إيجاباً على المشاركة السياسية وتمكين المرأة.

كما أن ضمان حق العمل هو من أهم الأمور التي تحقق كيان المرأة في المجتمع، حيث أن قيمة العمل أخذت تزداد على مر العصور وفي مجتمعاتنا الحديثة، وأصبح عاملاً أساسياً من عوامل التقدم والرقي، وهو أمر لا يتقصر على الرجل بل تتمتع المرأة بهذا الحق أيضاً.

يعالج هذا الفصل حقوق المرأة في العمل والملكية على مبحثين يتناول المبحث الأول حق المرأة في الملكية، في حين يتناول المبحث الثاني حق المرأة في العمل وذلك على النحو الآتي:

## المبحث الأول

### حق المرأة في الملكية

الحق في الملكية هو ذلك الحق الذي يتيح لصاحبه السلطة الكاملة على الشيء المعين بالذات، ويعتبر الحق في الملكية حقاً جامعاً مانعاً وهو دائم ولا يسقط بعدم الإستخدام، إذ يعتبر الحق في الملكية جامعاً لأنه يمنح من يملكه كافة المزايا والصلاحيات والسلطات على الشيء المخول له بملكيته وجملة الحقوق الممنوحة له على هذا الشيء.<sup>1</sup>

هذه الحقوق هي الحق في الإستعمال أي حق الشخص صاحب السلطة المباشرة على الشيء من استخدامه بما هو معد له كالحق بالسكن. وكذلك الحق في الإستغلال وهو ذلك الحق الذي يوجب القيام بأعمال لازمة للحصول على مقابل بأن يقوم الشخص بتأجير منزله فيكون استغل حقه في ملكيته للمنزل. وأيضاً الحق في التصرف وهو بأن يكون المالك له الحق في التصرف المادي والقانوني في منافع الشيء وفي رقبته ويقتصر هذا الحق على المالك فصاحب حق الانتفاع مثلاً له الحق في استعمال الشيء أو استغلاله فهو غير مالك للرقبة وبالتالي لا يمكن له التصرف بها.<sup>2</sup>

ويعتبر الحق في الملكية حقاً مانعاً لأنه يقتصر على صاحبه ويستأثر وحده بملكه، وكذلك فإن حق الملكية حقاً دائماً بمعنى أنه يبقى ببقاء الشيء المعين بالذات، والذي يقوم صاحبه بممارسة سلطته

<sup>1</sup> عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، المجلد الثاني، أسباب كسب الملكية مع الحقوق العينية الاصلية المتفرعة عن

الملكية : حق الانتفاع وحق الارتفاق، منشورات الحلبي الحقوقية، ج 9، 2011، بيروت- لبنان، ص76

<sup>2</sup> المرجع السابق.



عليه أما الحقوق الأخرى فتكون عرضة للزوال أو الانتفاء، وهذا حق لا يسقط بعدم الإستعمال إلا وفقاً لحالات نظمها القانون.<sup>1</sup>

بذلك، فإن الحق في الملكية يقع على أمر محسوس ذو بعد مالي، أما بقية حقوق الإنسان محلها قدرات أو مكنات أو سلطات معنوية للإنسان لا تقدر بمال أي لا تباع ولا تشتري ولا ترهن. كما برز مفهوم الملكية في ظل التطورات في القوانين والتشريعات والأنظمة، ورغبة الدولة في مجارة هذه التطورات من أجل الحفاظ على تماسك الدولة والمجتمع، وازدياد الأفراد وتوسع حاجات المجتمعات؛ فالدولة في هذه الحالة تكون في حاجة ملحة إلى تنظيم هذا القانون دون أن يكون هناك ضرر ناتج إذا ما تم إهمال تلك الحقوق.

فقد كانت الدولة الفرنسية من أولى الدول التي شرعت فيما يخص الملكية الفردية والحفاظ عليها؛ وذلك إبان الثورة الفرنسية التي كانت في العام 1789، وهو إضفاء الشرعية على حماية الملكية الفردية والحفاظ عليها ومن ضمن المواد القانونية في التشريع الفرنسي القانون رقم (4) للعام 1814 والعديد من القوانين الفرنسية التي تضمن الحفاظ على الملكية الفردية، وغيرها من القوانين والتشريعات التي بقيت سارية الى الآن ضمن التطبيقات الفرنسية لحقوق الملكية داخل دولتها.<sup>2</sup>

تتناول الدراسة في هذا المبحث حق الملكية للمرأة على مطلبين تتناول في المطلب الأول حق الملكية للمرأة في المواثيق الدولية والإقليمية، وتتناول في المطلب الثاني حق الملكية للمرأة في القوانين الوطنية وذلك على النحو الآتي:

<sup>1</sup> علي العبيدي، الوجيز في شرح القانون المدني - الحقوق العينية - الحقوق العينية الاصلية - الحقوق العينية التبعية - حق الملكية - الحقوق المتفرعة عن حق الملكية - دراسة موازنة، الاقلام الهادفة للنشر والتوزيع، 2010، عمان- الأردن، ص84.

<sup>2</sup> محمد عبد اللاه، حقوق الإنسان بين الشرائع القانونية القديمة والمواثيق والمعاهدات الدولية المعاصرة، المكتب الجامعي الحديث، 2015 القاهرة- مصر، ص86.

## المطلب الأول

### حق المرأة في الملكية في المواثيق والمعاهدات الدولية والإقليمية

أوضحت المواثيق والمعاهدات الدولية والإقليمية الحقوق الاقتصادية للمرأة؛ وقد منحت هذه الحقوق للمرأة بالمساواة مع الرجل دون أدنى تمييز بين الرجل والمرأة، وذلك لحماية الحقوق الاقتصادية للمرأة بكافة أشكالها. إذ أن المشاركة الاقتصادية للمرأة تعد أولى خطوات تحقيق الديمقراطية وتحقيق التقدم الاقتصادي للمجتمع كافة. تتناول الدراسة هذه المواثيق على فرعين تعالج في الفرع الأول حق الملكية للمرأة في المواثيق الدولية، وتعالج في الفرع الثاني حق الملكية للمرأة في المواثيق الإقليمية، وذلك على النحو الآتي:

### الفرع الأول

#### حق المكيلة للمرأة في المواثيق والمعاهدات الدولية

من المواثيق والمعاهدات الدولية التي تتناول حق الملكية للمرأة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وكذلك في إتفاقية سيداو؛ تتناول الدراسة أحكامها على النحو الآتي:

#### أ. حق الملكية للمرأة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 على العديد من القواعد فيما يخص الحقوق الاقتصادية بشكل عام ومنها حق الملكية، ونص أيضاً على بعض جوانب الحقوق الاقتصادية التي

بينت أيضاً بشكل عام المساواة في الملكية ما بين أفراد المجتمع كافة دون تمييز وضرورة الحفاظ على هذه الحقوق وحمايتها.<sup>1</sup>

فقد أوضح الإعلان العالمي من خلال نصوص مواده على حق المرأة في حق الملكية؛ فعلى سبيل المثال نصت المادة السابعة عشر من الإعلان على أن "لكل شخص حق التملك بمفرده أو بالاشتراك، ولا يجوز أن يتم حرمانه من ملكه تعسفاً". يفهم من نص هذه المادة بأنه لا يجوز حرمان الشخص سواء أكان رجل أم امرأة من حقهم في التملك تعسفاً، كما أن من حق كل شخص أن يكون له ملكه الخاص أو المشترك مع شخص آخر.

ومن هذا المعنى ذهبت كل التشريعات والداستير إلى الحفاظ على حق الملكية واعتباره حق مصون، لكن في الوقت ذاته يحق للدولة أن تقوم ضمن القانون بالإستيلاء على الأملاك الخاصة وذلك لتلبي الاحتياجات العامة للمجتمع لكن ضمن شروط معينة، تضمن حق الأفراد وتعويضهم عما وقع من ضرر جراء ذلك الإجراء، ويلغى هذا الإجراء في حال لم يتوافق ومجريات القانون.<sup>2</sup>

### ب. حق الملكية في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

لم ينص العهد الدولي الخاص بشكل صريح على ضمان حق المرأة في الملكية الذي يضمن لها الحق في التملك بمفردها أو بالاشتراك، وعدم جواز تجريدها من ملكها تعسفاً، وإنما اكتفى بالنص على المساواة بين المرأة والرجل في كافة الحقوق الاقتصادية؛ إذ نصت المادة (3) على أن "تتعهد الدول

<sup>1</sup> الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة في باريس بتاريخ 10 ديسمبر لعام 1948، المنشور على الموقع الإلكتروني للأمم المتحدة:

<http://www.un.org/ar/universal-declaration-human-rights/index.html>

تاريخ الزيارة: 2018-6-11.

للمزيد أنظر: صفاء الدين الصافي، *حق الإنسان في التنمية الاقتصادية وحمايته دولياً*، منشورات الحلبي الحقوقية، 2005 بيروت- لبنان، ص66.

<sup>2</sup> السيد مصطفى أحمد أبو الخير، *نصوص المواثيق والمعاهدات والإعلانات والاتفاقيات لحقوق الإنسان*، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، 2005، القاهرة- مصر، ص28.

الأطراف في هذا العهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد.<sup>1</sup>

يتضح من أحكام هذه المادة أنها توجب على الدول الأطراف أن تتعهد بضمان الحقوق الاقتصادية للمرأة بالمفهوم العام للحقوق الاقتصادية، والتي يندرج ضمنها الحق في الملكية والتملك للمرأة وصيانة حقها في التمتع بالملكية، وإمكانية التصرف به بإرادتها المنفردة.

كما تنص الفقرة الثانية من المادة الخامسة على أنه "لا يقبل فرض أي قيد أو أي تضييق على أي من حقوق الإنسان الأساسية المعترف بها أو النافذة في أي بلد تطبيقاً لقوانين أو اتفاقيات أو أنظمة أو أعراف، بذريعة كون هذا العهد لا يعترف بها أو كون اعترافه بها أضييق مدى". مما يعني أنه لا يجوز فرض أي قيود على حق المرأة في التملك، وضرورة منحها هذا الحق وتمكينها من الانتفاع به دون أي قيد أو شرط.<sup>2</sup>

### ب. حق الملكية للمرأة في إتفاقية سيداو

نظمت إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري الذي تعاني منه المرأة "سيداو" لسنة 1979 العديد من الأمور التي تضمن حق المرأة، منها حق المرأة في الملكية إذ جاء في المادة ( 13 /ب) بأن للمرأة الحق في الإستحقاقات المالية، وفي الحصول على القروض المصرفية والرهن العقاري، وكل ما يخص الانتماء المالي وعدم الإنتقاص منه.

كما ضمنت كذلك حق المرأة من خلال نص المادة (16/ح) التي نصت على المساواة في الحقوق بين الزوجين فيما يخص التملك وإدارة الأملاك، وأيضاً عملية الاشراف عليها واستغلالها والتمتع بها

<sup>1</sup> المادة (3) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966.

<sup>2</sup> المادة (5/ب) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966.

والتصرف بها، سواء كان هذا التصرف بمقابل أو من غير مقابل. وهو ما يخول المرأة أن تقوم بالتصرف والإستغلال، وأيضاً التملك ويمنحها هذا البند الحرية في كافة مناحي الحياة الإقتصادية، ولا ينتقص من حقها في كافة المجتمعات.

## الفرع الثاني

### حق الملكية للمرأة في الإتفاقيات العربية

تضمنت الإتفاقيات العربية أيضاً الحقوق الخاصة بالمرأة؛ منها إعلان القاهرة لعام 1990 حول حقوق الإنسان في الإسلام؛<sup>1</sup> إذ أكد في المادة (1/15) منه على أن لكل إنسان الحق في الملكية ولا يجوز نزعها منها إلا للضرورات العامة ومقابل تعويض، إذ جاء في نص المادة "أ- لكل إنسان الحق في التملك بالطرق الشرعية، والتمتع بحقوق الملكية بما لا يضر به أو بغيره من الأفراد أو المجتمع، ولا يجوز نزع الملكية إلا للضرورات المنفعة العامة ومقابل تعويض فوري وعادل."

تلاحظ الباحثة بأن صيغة هذه المادة جاءت قريبة من صيغة المادة التي سبق ذكرها من الميثاق العالمي لحقوق الإنسان؛ وذلك بالتأكيد على أن حق الملكية هو لكل إنسان دون التمييز بين الذكر والأنثى في التمتع بحق الملكية.

---

<sup>1</sup> إعلان القاهرة حول حقوق الإنسان في الإسلام؛ تم إجازته من قبل مجلس وزراء خارجية منظمة مؤتمر العالم الإسلامي، القاهرة، 5 أغسطس 1990. المنشور على الموقع الإلكتروني لجامعة منيسوتا:

ومن المواثيق التي ضمنت حق المرأة في الملكية الميثاق العربي لحقوق الإنسان لعام 1994؛<sup>1</sup> إذ نصت المادة الثالثة على المساواة بين الحقوق لكل من المرأة والرجل، وأنه لا يجوز التمييز بين الرجل والمرأة بأي شكل من الأشكال، سواء كانت هذه الحقوق اقتصادية أو اجتماعية أو غيرها، وبأن تتعهد تبعاً لذلك كل دولة طرف باتخاذ كل التدابير اللازمة لتأمين تكافؤ الفرص والمساواة الفعلية بين النساء والرجال؛ في التمتع بجميع الحقوق الواردة في الميثاق.<sup>2</sup>

كما جاء في ديباجة الميثاق "انطلاقاً من إيمان الأمة العربية بكرامة الإنسان الذي أعزه الله منذ بدأ الخليقة؛ وبأن الوطن العربي مهد الديانات وموطن الحضارات ذات القيم الانسانية السامية، التي أكدت حقه في حياة كريمة على أسس من الحرية والعدالة والمساواة، وتحقيق للمبادئ الخالدة للدين الإسلامي الحنيف والديانات السماوية الأخرى في الأخوة والمساواة والتسامح بين البشر... وإيماناً بأن تمتع الإنسان بالحرية والعدالة وتكافؤ الفرص هو معيار أصالة أي مجتمع... وإقراراً بالارتباط الوثيق بين حقوق الإنسان والسلم والأمن العالميين وتأكيداً لمبادئ ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان وأحكام العهدين الدوليين للأمم المتحدة بشأن الحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاجتماعية والاقتصادية الثقافية، ومع الأخذ بالاعتبار إعلان القاهرة بشأن حقوق الإنسان بالإسلام لعام 2004".

---

<sup>1</sup> الميثاق العربي لحقوق الإنسان صدر عن مجلس جامعة الدول العربية على المستوى الوزاري في 1994. وتم تحديثه عام 2004 مواكبةً للتطورات التي شهدتها وتشهدها الساحة العربية، وبمناسبة القمة السادسة عشرة لجامعة الدول العربية المنعقدة في تونس العاصمة، وإيداع وثيقة التصديق السابعة دخل الميثاق حيز النفاذ في 16 مارس 2008، وقد تم اعتماد تاريخ 16 مارس من كل عام يوماً عربياً لحقوق الإنسان. يتكون هذا الميثاق من ديباجة و53 مادة يؤكد فيها ما جاء في ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والشرعية الدولية لحقوق الإنسان وإعلان القاهرة لحقوق الإنسان في الإسلام. للمزيد أنظر: الموقع الإلكتروني لجامعة الدول العربية:

<http://www.lasportal.org/ar/aboutlas/Pages/Charter.aspx>

تاريخ الزيارة: 2018/1/19.

<sup>2</sup> للمزيد حول نصوص الميثاق أنظر الموقع الإلكتروني لجامعة منيسوتا:

<http://hrlibrary.umn.edu/arab/a003-2.html>

تاريخ الزيارة: 2018/1/19.

كما جاء في نص المادة الثالثة من الميثاق "1. تتعهد كل دولة طرف في هذا الميثاق بأن تكفل لكل شخص خاضع لولايتها حق التمتع بالحقوق والحريات المنصوص عليها في هذا الميثاق من دون تمييز بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو المعتقد الديني أو الرأي أو الفكر أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو الميلاد أو الإعاقة البدنية أو العقلية. 2. تتخذ الدول الأطراف في هذا الميثاق التدابير اللازمة لتأمين المساواة الفعلية في التمتع بالحقوق والحريات كافة المنصوص عليها في هذا الميثاق بما يكفل الحماية من جميع أشكال التمييز بأي سبب من الأسباب المبينة في الفقرة السابقة. 3. الرجل والمرأة متساويان في الكرامة الإنسانية والحقوق والواجبات في ظل التمييز الايجابي الذي أقرته الشريعة الإسلامية والشرائع السماوية الأخرى والتشريعات والمواثيق والمعاهدات النافذة لصالح المرأة. وتتعهد تبعا لذلك كل دولة طرف باتخاذ كل التدابير اللازمة لتأمين تكافؤ الفرص والمساواة الفعلية بين النساء والرجال في التمتع بجميع الحقوق الواردة في هذا الميثاق."

ومن المواثيق الإقليمية التي ضمنت حق الملكية للمرأة إعلان القاهرة في العام 2014 الإعلان الخاص بالمرأة العربية فيما يخص الأهداف التنموية للمرأة على المستوى الاقتصادي والتربوي؛ المساواة في تلك الحقوق بين كافة فئات المجتمع المختلفة، وعدم وضع القيود على المرأة استكمالاً لما جاء في النصوص والمعاهدات الدولية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> أحمد الرشدي، حقوق الانسان: دراسة مقارنة في النظرية والتطبيق، مكتبة الشروق الدولية، 2011، القاهرة- مصر، ص145.

## المطلب الثاني

### حق المرأة في الملكية في القوانين الوطنية

تناولت قوانين الدول محل المقارنة وهي مصر والأردن وفلسطين حق الملكية للمرأة وعالجته في نصوصها وأحكامها، تتناولها الدراسة على ثلاثة أفرع: الفرع الأول حق الملكية للمرأة في التشريعات المصرية، الفرع الثاني حق الملكية للمرأة في التشريعات الأردنية، الفرع الثالث حق الملكية للمرأة في التشريعات الفلسطينية، وذلك على النحو الآتي:

### الفرع الأول

#### حق الملكية للمرأة في التشريعات المصرية

كفل الدستور المصري لعام 2014<sup>1</sup> الحقوق الاقتصادية دون التمييز بين الرجل والمرأة إذ تنص المادة (11) من الدستور على أنه "تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقاً لأحكام الدستور".

كما أكد في مواد الدستور على أن الحق في الملكية متاح للجميع وبذلك فهو لم يميز بين المرأة والرجل إذ جاء في نص المادة (33) "تحمي الدولة الملكية بأنواعها الثلاثة، الملكية العامة، والملكية الخاصة، والملكية التعاونية." فيما يتعلق بالملكية الخاصة فقد نصت المادة (35) على أن "الملكية الخاصة مصونة، وحق الإرث فيها مكفول، ولا يجوز فرض الحراسة عليها إلا في الأحوال المبينة في القانون، وبحكم قضائي، ولا تنتزع الملكية إلا للمنفعة العامة ومقابل تعويض عادل يدفع مقدماً وفقاً للقانون".

<sup>1</sup> الدستور المصري لعام 2014 المنشور على الموقع الإلكتروني:

[https://www.constituteproject.org/constitution/Egypt\\_2014.pdf?lang=ar](https://www.constituteproject.org/constitution/Egypt_2014.pdf?lang=ar)

تاريخ الزيارة: 2018/1/18.



يتضح من مواد الدستور المصري لعام 2014 بأنه كفل حق الملكية وضمناه وحماه تماشياً مع حاجات المجتمع، الأمر الذي يخول الدولة إلى إحراز تقدم في جميع المجالات، إذا ما منحت الحق للمواطنين في التملك والاستملاك ولم تقم بحرمانهم من هذا الحق.<sup>1</sup>

كما نص القانون المدني المصري رقم (131) لعام 1948<sup>2</sup> على الحق في الملكية دون التمييز بين الجنسين، إذ نص في المادة (802) على أنه "مالك الشيء وحده، في حدود القانون، حق استعماله واستغلاله والتصرف فيه." فقد تضمنت المادة الحقوق التي يمتلكها صاحب حق الملك وهي حق الاستعمال والاستغلال والتصرف.

كما نصت المادة (805) حماية لحق التملك على أنه "لا يجوز أن يحرم أحد من ملكه إلا في الأحوال التي يقرها القانون، وبالطريقة التي يرسمها، يكون ذلك في مقابل تعويض عادل." وبذلك يكون القانون المدني المصري قد تضمن النص على الحق في الملكية وصلاحيه صاحب الحق في التملك وسلطته على ملكه؛ دون أن يميز بين المرأة والرجل مما يعني أن هذا الحق مكفول للجميع.

---

<sup>1</sup> برهام عطا الله، مدخل إلى حق الملكية والحقوق العينية في القانونين المصري واللبناني، الدار الجامعية، 1992، بيروت- لبنان، ص 71.

<sup>2</sup> القانون المدني المصري رقم (131) لعام 1948، المنشور في الوقائع المصرية رقم 108 مكرر (أ)، بتاريخ 1948/7/29.

## الفرع الثاني

### حق الملكية للمرأة في التشريعات الأردنية

يمنح الدستور الأردني لعام 1952 وتعديلاته؛ للمرأة الحق في الملكية دون أن يكون هناك قيود، وليس هناك ما يمنع المرأة من هذا الحق في التملك دون الرجوع إلى الزوج أو الولي كي تحقق ملكيتها؛ وهو ما نص عليه الدستور الأردني في المادة (11) منه إذ منح حق الملكية لكافة المجتمع سواء كلنونا رجالاً أم نساء.<sup>1</sup>

كما يُعرف القانون المدني الأردني رقم 43 لعام 1976<sup>2</sup> حق الملكية في المادة (1018/1) بأن هذا الحق هو "سلطة من يملك الشيء ويتصرف بها تصرفاً مطلقاً، ويحقق المنفعة والاستغلال ويقدم هذا الحق بشكل حصري في الإنتفاع بعين الشيء التي تكون مملوكة لشخص معين ويعمل على التصرف بها أي تصرف قانونياً." وهذا الحق هو حق جامع مانع أي يجمع جميع الصلاحيات في يد المالك من استعمال وانتفاع واستغلال وهو حق عيني أصلي.<sup>3</sup> مما يعني بأن المشرع الأردني قد تبني بأن الحق في الملكية هو حق فردي فلكل شخص حق التملك والتصرف في ملكه بحرية.

بالإضافة إلى القانون المدني الأردني هنالك العديد من القوانين والتشريعات التي نصت على الملكية وضمنت حمايتها منها: قانون الأحوال الشخصية، وقانون انتقال الأموال والاستملاك، وقانون الأموال

<sup>1</sup> الدستور الأردني لعام 1952 وتعديلاته لغاية عام 2011، المنشور على الموقع الإلكتروني لمجلس الأمة الاردني:

<http://www.parliament.jo/node/137>

تاريخ الزيارة 2018/1/18.

إذ جاء في نص المادة (11) منه "لا يستملك ملك أحد إلا للمنفعة العامة وفي مقابل تعويض عادل حسبما يعين في القانون."

<sup>2</sup> القانون المدني الأردني رقم 43 لعام 1976، المنشور في الجريدة الرسمية رقم 2645، صفحة 2، بتاريخ 1976/8/1.

<sup>3</sup> العبيدي، الوجيز في شرح القانون المدني، مرجع سابق، ص73.

غير المنقولة، وقد جاءت هذه القوانين واضحة بأنه لا يوجد أية قيود تمنع من ممارسة المرأة لحق الملكية.<sup>1</sup>

كانت لتلك الضمانات والقوانين القوى الكافية التي ضمنت حق المرأة في التملك في الأردن وعدم المساس بها. لكن يبقى الأمر غير مكتمل بسبب ثقافة العادات والتقاليد والموراث التي تبقى المرأة بلا حقوق كاملة فيما يتعلق بباقي الحقوق التي يجب أن تعطى للمرأة بحسب المعاهدات والمواثيق الدولية.<sup>2</sup>

### الفرع الثالث

#### حق الملكية للمرأة في التشريعات الفلسطينية

كفل القانون الأساسي المعدل لعام 2003؛<sup>3</sup> إذ جاء في الفقرة الثالثة من نص المادة (21) بأن الملكية الخاصة مصونة، ولا تنتزع الملكية ولا يتم الاستيلاء على العقارات أو المنقولات إلا للمنفعة العامة وفقاً للقانون في مقابل تعويض عادل أو بموجب حكم قضائي. "يتضح من أحكام هذه المادة أن القانون الأساسي الفلسطيني نص على أن الملكية مصونة وهو حقاً فردياً يكتسب لكل فرد من أفراد المجتمع.

ولا يجوز حرمان أي شخص من حق الملكية أو تجريدته من هذا الحق إلا بطريقتين، الأولى هي الاستيلاء على ملكية العقارات بالاستملاك والتي لا تكون إلا بموجب القانون وبعد الحصول على

<sup>1</sup> العبيدي، الوجيز في شرح القانون المدني، مرجع سابق، ص74.

<sup>2</sup> أمجد منصور، النظرية العامة للالتزامات: مصادر الالتزام: دراسة في القانون المدني الأردني والمصري والفرنسي ومجلة الاحكام العدلية والفقهاء الاسلامي مع التطبيقات القضائية لمحكمتي النقض والتمييز، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2015، عمان- الأردن، ص163.

<sup>3</sup> القانون الأساسي المعدل لعام 2003، الصادر في جريدة الوقائع الفلسطينية العدد0، ص5، بتاريخ 2003/3/19.

التعويض العادل. أما الثانية فتكون بطريق المصادرة من قبل الجهات المختصة في حالات معينة وتكون كعقوبة نتيجة ارتكاب فعل مجرم أو كدبير احترازي فهي لا تقترن بالتعويض.<sup>1</sup>

من التشريعات الفلسطينية التي نصت على الحق في الملكية مجلة الأحكام العدلية التي تعتبر من أولى التشريعات التي تم صياغتها وتشريعها وذلك تطبيقاً لأحكام الشريعة الإسلامية، والتي تم تشريعها في عهد الدولة العثمانية وقد صدرت في العام 1869 والتي ألزم بها كل الدولة التي تخضع للدولة العثمانية من أجل تطبيقها، وباعتبار أن فلسطين من المناطق التي تخضع للحكم العثماني بالتالي فإن مجلة الأحكام العدلية تنطبق عليها في تلك الحقبة.<sup>2</sup> تتضمن المجلة 1851 مادة قانونية تبين فيها أحكام الملكية وكيفية التصرف بها والقوانين والتشريعات التي تنظمها؛ فقد نصت مجلة الأحكام العدلية في نص المادة (125) على أن الملك هو ما تملكه الانسان سواء كان عيناً أي المال ذاته أو منافع هذا المال أو الشيء، ويكون ذلك على منقولات أو عقارات.<sup>3</sup>

كما أقرت مجلة الأحكام العدلية في الحق بالملكية للأفراد وكفلت عدم ضمان الإعتداء عليه من قبل الغير، فعلى سبيل المثال نصت المادة (95) من مجلة الأحكام العدلية على أن التصرف في ملك الغير يعتبر باطلاً، وتضمنت أحكام المادة (96) النص على عدم جواز التصرف في ملك الغير دون إذن منه، كما لا يجوز أخذ مال الغير دون سبب شرعي وفقاً لأحكام المادة (97) من المجلة.

<sup>1</sup> علي فاضل حسن، "المصادرة عقوبة"، مجلة مصر المعاصرة، مجلد 69، عدد 373، مصر (1978)، ص95.

<sup>2</sup> مرت فلسطين بعدة بفترات تغيرت بها القوانين ذلك بسبب انتقال حكم فلسطين من الدولة العثمانية بعد هزيمتها على يد الحلفاء ووضع فلسطين ضمن الانتداب البريطاني إبان الحرب العالمية الأولى في العام 1917 إلى العام 1922، والتي خضعت فيها فلسطين إلى الانتداب البريطاني من العام 1921 حتى العام 1948، وفي تلك الفترة تم إلغاء بعض القوانين المطبقة في الأراضي الفلسطينية واستبدال بعض منها بالقوانين التي كانت تسنها الحكومة البريطانية المنتدبة داخل الأراضي الفلسطينية. أما القوانين العثمانية التي لم يتم التعديل عليها، فتبقى سارية وهو ما أبقى مجلة الأحكام العدلية مطبقة داخل فلسطين. منصور، النظرية العامة للالتزامات، 164. علي العواضي، الوضع القانوني للدولة الفلسطينية المستقلة تحت الاحتلال في ضوء ميثاق ووثائق الأمم المتحدة ومبادئ القانون الدولي: دراسة قانونية، دار اقرأ، 1992، صنعاء- المغرب، ص44.

<sup>3</sup> إذ تنص المادة (126) من مجلة الأحكام العدلية على أن "المال هو ما يميل إليه طبع الإنسان ويمكن ادخاره إلى وقت الحاجة منقولاً كان أو غير منقول".

وفيما يتعلق بالإستيلاء على المال فقد نصت المادة (26) على أنه يجوز للدولة أن تقوم بأخذ الأملاك الخاصة من أجل المنفعة العامة، بما يضمن للأفراد الضمانات العادلة التي تعوضهم عما وقع من ضرر.

يتضح للباحثة من نصوص القانون الأساسي الفلسطيني ونصوص مجلة الأحكام العدلية أنها جاءت نصوصاً عامة، تكفل للجميع الحق في التملك والإنتفاع من الشيء المملوك، وضمان عدم الإعتداء عليه من الآخرين، وأن هذه الحقوق لا يوجد فيها تمييز بين المرأة والرجل، وإنما هي ممنوحة لكافة فئات المجتمع.

## المبحث الثاني

### حق المرأة في العمل

يعتبر الحق في العمل من حقوق الإنسان الأساسية وهو حق لكل فرد في الدولة، وهو عبارة عن قدرة الفرد على العمل من أجل كسب رزقه ولقمة عيشه؛ بشرط أن يقوم بعمل يرضاه لنفسه؛ فلا يجوز إجباره على العمل ضمن إطار معين، فالعمل القسري أمراً محظوراً في القانون الدولي لحقوق الإنسان. ولا بد للدولة من توفير فرص العمل لسكانها وتهيئة الظروف الملائمة في العمل وكذلك إرشاد الأشخاص إلى الأعمال الأكثر ملائمة لقدراتهم.<sup>1</sup>

ويجب أن يكون العمل ملائماً بشكل كامل من إذ الظروف المتعلقة بساعات وأماكن العمل؛ ولا بد من مراعاة الأجور المناسبة للعاملين وكذلك المساواة في الأجور بين الرجل والمرأة، ضمن إطار حد أدنى للأجور تضعه القوانين وتلتزم به كافة منظومة العمل في الدولة، كما أنه يجب حفظ حق العاملين بالعمل ضمن إطار نقابي أو اتحادي، من أجل المطالبة بتحسين أحوالهم وحققهم في الإضراب بشرط عدم الإخلال بالأمن والنظام العام.<sup>2</sup>

تتناول الدراسة حق المرأة في العمل في المواثيق الدولية والإقليمية وذلك في المطلب الأول، في حين تتناول في المطلب الثاني حق المرأة في العمل في القوانين الوطنية وذلك على النحو الآتي:

---

<sup>1</sup> ياسر شعبان، حقوق الإنسان: جرائم وانتهاكات وعبودية، كنوز للنشر والتوزيع، 2014، القاهرة- مصر، ص124.

<sup>2</sup> المرجع السابق، ص125.

## المطلب الأول

### حق المرأة في العمل في المواثيق والمعاهدات الدولية والإقليمية

أكدت المواثيق والمعاهدات الدولية والإقليمية على حق المرأة في العمل؛ واعتبرته من الحقوق الأساسية كما نصت على ظروف وشروط عمل المرأة والبيئة المناسبة لعملها، والحقوق المتساوية في العمل.

تتناول الدراسة في هذا الفرع أهم هذه المواثيق وما جاء في نصوصها حول حق المرأة في العمل وما يرتبط به من حقوق، وذلك على النحو الآتي:

### الفرع الأول

#### حق المرأة في العمل في المواثيق والمعاهدات الدولية

تناولت المواثيق والمعاهدات الدولية حق العمل والضمانات المرتبطة به والمتعلقة بظروف العمل وبيئة العمل وشروط العمل، من هذه المواثيق العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية واتفاقية سيداو، وكذلك الإتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية؛ تتناول الدراسة أحكامها على النحو الآتي:

#### أ. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948

كفل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لكل شخص الحق في العمل وتضمن النص على أن لكل شخص الحرية في اختيار عمله الذي يراه مناسباً له، كما تضمن الإعلان العالمي النص على حق كل

شخص بأن يتمتع بالعمل في ظروف تؤمن له الحصول على شروط عمل عادلة ومرضية، وفي حماية من البطالة.<sup>1</sup>

ومن الضمانات التي منحها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان للعمال الحق في الحصول على أجر متساوي لجميع الأفراد دون التمييز فيما بينهم، كما منح العمال الحق في الحصول على مكافأة عادلة ومرضية، على أن تضمن له ولأسرته العيشة اللائقة وتضمن له كرامته الإنسانية، ونص على أن تستكمل هذه المكافأة، عندما تقتض مصلحة العامل، بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية.<sup>2</sup>

كما أن للعمال الحق في إنشاء النقابات بالإشتراك فيما بينهم لضمان تمثيلهم والمطالبة بحقوقهم، ويكون لهم الحق في الانضمام إلى النقابات التي تعمل على حماية مصالحهم العمالية والمطالبة بها وتحصيلها.<sup>3</sup>

وحول ظروف وبيئة العمل فقد نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن لكل شخص الحق في الراحة، وأن يتمتع بأوقات فراغ أثناء العمل، في ظل ساعات عمل محددة ومعقولة ومناسبة. وتضمن الإعلان العالمي حق كل شخص بالحصول على إجازته على أن تكون هذه الإجازات منتظمة بشكل دوري، ولا تخصم من راتبه فتكون مأجوره.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> الفقرة الأولى من المادة (23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان التي جاء فيها "لكل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة."

<sup>2</sup> ورد ذلك في أحكام الفقرتين الثانية والثالثة من المادة (23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان : 2- لجميع الأفراد، دون أي تمييز، الحق في أجر متساوٍ على العمل المتساوي. 3- لكل فرد يعمل حق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية، وتُستكمل، عند الاقتضاء، بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية."

<sup>3</sup> الفقرة الرابعة من المادة (23) التي نصت على أن " لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه."

<sup>4</sup> المادة (24) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان التي جاء فيها "لكل شخص حق في الراحة وأوقات الفراغ، وخصوصاً في تحديد معقول لساعات العمل وفي إجازات دورية مأجورة."



## ب. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966

نص العهد في المادة السادسة منه على أنه "1. تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق.2. يجب أن تشمل التدابير التي تتخذها كل من الدول الأطراف في هذا العهد لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين، والأخذ في هذا المجال بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية".<sup>1</sup>

وفي هذا النص إشارة إلى أن الحق في العمل هو حق مكفول من قبل الدولة لكافة أفراد الشعب رجالاً وإناثاً، ولا بد من أن يختار كل شخص عمله بحرية تامة دون إجباره على نمط عمل معين، وتقوم الدولة أيضاً بتوفير فرص العمل التي تضمن التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

كما نصت المادة السابعة على أنه "تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص: أ. مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى: 1. أجر منصف، ومكافأة متساوية لدى تساوى قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتفاضيلها أجراً يساوى أجر الرجل لدى تساوى العمل، 2. عيشاً كريماً لهم ولأسرهم طبقاً لأحكام هذا العهد ب. ظروف عمل تكفل السلامة والصحة ج. تساوى الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة،

<sup>1</sup> المادة (6) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966.

دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة د. الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية.

جاءت هذه المادة لتؤكد على الحد الأدنى للحقوق التي يتمتع بها العمال دون أن تميز بين الرجال والنساء من حيث الأجور وبيئة العمل وظروف العمل، وكيفية العمل في المنشأة، كما خصصت هذه المادة نصاً بالمرأة يضمن لها ظروف عمل مناسبة لا تقل عن تلك الممنوحة للرجل، وكذلك ضرورة أن تتلقى أجراً متساوياً لأجر الرجل حين يتساوى العمل لدى الطرفين.

كما جاءت المادة بضرورة تساوي الجميع في فرص الترقية بحيث لا يتم التمييز بين الرجل والمرأة في هذا الإطار. وفي هذا المضمار أيضاً تكفل المادة الظروف المناسبة للعاملين من حيث الأجر والإستراحات والمكافآت وكذلك العطل الرسمية. وبذلك فإن العهد الدولي الخاص قد ضمن للمرأة الحق في العمل وحققها في أن يكون هذا العمل في ظروف بيئية واقتصادية تتناسب وإمكانيات المرأة، وأن يكون الأجر مناسب ومتساوي مع الرجل.<sup>1</sup>

وقد أكدت على هذه المادة توصية لجنة الأمم المتحدة المتعلقة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية،<sup>2</sup> التي أصدرت مجموعة من الإرشادات التي تتعلق باحترام الحق في العمل، وأكدت أن هذا الحق يرتبط بمجموعة من الأمور أهمها أنه لا بد للدولة من القيام بتوفير فرص العمل المناسبة لأفرادها، وكذلك تسهيل وصول جميع أفراد الدولة إلى فرص العمل من خلال عدم التمييز بينهم على أساس الجنس أو حتى هؤلاء اللذين يعتبرون من ذوي الاحتياجات الخاصة؛ فلا بد من توفير فرص

<sup>1</sup> غازي حسن صباريني، الوجيز في حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، مكتبة دار الثقافة، 1997، عمان - الأردن، ص 152.

<sup>2</sup> اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية هي الهيئة المؤلفة من 18 خبيراً مستقلاً التي ترصد تنفيذ دولها الأطراف للعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وقد أنشئت اللجنة بموجب قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي 17/1985 المؤرخ 28 أيار/مايو 1985 للاضطلاع بوظائف الرصد المسندة إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة في الجزء الرابع من العهد. للمزيد حول اللجنة أنظر الموقع الإلكتروني لمفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان:

<http://www.ohchr.org/AR/HRBodies/CESCR/Pages/CESCRIndex.aspx>

تاريخ الزيارة: 2018/1/21.

العمل المناسبة لهم وعدم التمييز بينهم وبين الأشخاص العاديين، وكذلك لا بد أن يعمل الأشخاص ضمن إطار حريتهم في اختيار العمل ولهم الحق بالتمتع بظروف عمل مناسبة تكفل لهم السلامة والحرية في تكوين النقابات.<sup>1</sup>

كما نصت المادة (2/12) على حقوق المرأة الحامل من توفير الحماية الخاصة لها قبل الوضع والحصول على الإجازة بعد الوضع إذ جاء فيها "وجوب توفير حماية خاصة للأمهات خلال فترة معقولة قبل الوضع وبعده. وينبغي منح الأمهات العاملات، أثناء الفترة المذكورة، إجازة مأجورة أو إجازة مصحوبة باستحقاقات ضمان اجتماعي كافية."

### ت. إتفاقية سيداو لسنة 1979

أكدت إتفاقية سيداو على حقوق المرأة العاملة وذلك في المادة (11) إذ جاء في الفقرة الأولى منها على أنه "تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:

أ- الحق في العمل بوصفه حقاً ثابتاً لجميع البشر.

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

ج- الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر.

<sup>1</sup> محمد خليل الموسى، ومحمد يوسف علوان، القانون الدولي لحقوق الانسان: الحقوق المحمية، الأعلام الهادفة للنشر والتوزيع، جزء 2، 2009، عمان-الأردن، ص51.

د- الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل.

هـ- الحق في الضمان الاجتماعي، ولاسيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر.

و- الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب."

يتضح من نص الفقرة الأولى من المادة المذكورة أعلاه أن إتفاقية سيداو أكدت على المساواة بين المرأة والرجل في إطار الحصول على فرص عمل متساوية، والمساواة في الأجر والمعاملة وكذلك الضمان الاجتماعي. كما نصت الفقرة الثانية من المادة (11) على أنه: توكيماً لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضماناً لحقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:

أ. لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين.

ب. لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية.

ج. لتشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الإلتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولاسيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال.

د. لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها.  
3. يجب أن تستعرض التشريعات الوقائية المتصلة بالمسائل المشمولة بهذه المادة استعراضاً دورياً في

ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية، وأن يتم تنقيحها أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء."  
جاءت هذه الفقرة لتؤكد على ضرورة اتخاذ الدول الضمانات الكافية لتمكين المرأة العاملة الحامل من الحصول على حقوقها التي كفلتها لها الإتفاقية، كالحق في إجازة الأمومة وعدم فصلها بسبب الحمل، أو ضمان عدم توظيفها بسبب حملها وكذلك توفير الحماية الخاصة لها أثناء الحمل.

### ث. الإتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية

أصدرت هذه المنظمة العديد من الإتفاقيات والتوصيات فيما يتعلق بضمن حقوق المرأة العاملة. من هذه الحقوق التي منحتها للمرأة العاملة:

#### 1. تنظيم استخدام النساء قبل الوضع وبعده

وذلك وفقاً لإتفاقية حماية الأمومة رقم (3) لعام 1919؛<sup>1</sup> فقد نصت المادة الثالثة منها على سريانها في شأن جميع المنشآت الصناعية والتجارية العامة والخاصة وتوابعها (مع استثناء المنشآت التي يعمل فيها أعضاء أسرة واحدة فقط) وتتص على أنه يجب الالتزام بما يأتي: أ. عدم السماح بتشغيل المرأة خلال الأسابيع الستة التالية للوضع. ب. تخويل المرأة الحق في أن تنقطع عن العمل إذا قدمت شهادة طبية تفيد ترجيح حصول الوضع خلال ستة أسابيع. ج. أن يكون للمرأة خلال المدة التي تتغيب فيها

<sup>1</sup> صدرت هذه الإتفاقية عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الأولى المنعقد بواشنطن في 29 أكتوبر (تشرين الأول) 1919 (بناء على دعوة حكومة الولايات المتحدة الأمريكية) بشأن استخدام النساء قبل الوضع وبعده، بما في ذلك مسألة المزايا التي تمنح للأمهات. وقد أطلق عليها (إتفاقية حماية الأمومة لعام 1919)، وقد دخلت هذه الإتفاقية دور التنفيذ اعتباراً من 13 يونيو (حزيران) سنة 1921، ثم عدلت في عام 1952 بمقتضى الإتفاقية رقم 103. المنشورة على الموقع الإلكتروني:

بالنظر إلى أحكام الفقرتين (أ) و(ب) حق الحصول على مزايا مالية كافية تمكنها هي وطفلها من المعيشة في أحوال صحية طيبة، على أن تدفع هذه المزايا إما من الأموال العامة أو عن طريق نظام التأمين، وتحدد السلطة المختصة في كل دولة مقدار هذه المزايا على وجه الدقة. كما يجب أن يكون للمرأة الحق - كميزة إضافية- في الحصول على الرعاية الطبية المجانية من طبيب أو قابلة مؤهلة....  
د. أن يكون للمرأة التي ترضع طفلها الحق في فترتين للراحة يوميا خلال ساعات عملها لا تقل مدة كل منهما عن نصف ساعة لتتمكن من إرضاع طفلها".

كما تنص الإتفاقية في المادة الرابعة على أنه "إذا تغيبت امرأة عن عملها للفقرة (أ) أو (ب) من المادة (3) من هذه الإتفاقية، أو إذا ظلت متغيبة عن عملها مدة أطول نتيجة مرض يثبت بشهادة طبية أنه ناتج من الحمل أو الوضع ويجعلها غير قادرة على تحمل أعباء العمل، فإنه لا يجوز قانوناً لصاحب العمل -إلى أن تتعدى فترة غيابها الحد الأقصى الذي تحدده السلطة المختصة في كل بلد- أن يندرها بالفصل من عملها ولا أن يرسل إليها إنذاراً في وقت تنتهي مدته خلال هذا الغياب."

## 2. الحق في أجازة الأمومة وفترات الرضاعة

وذلك وفقاً لإتفاقية حماية الأمومة رقم 103 لسنة 1952؛<sup>1</sup> نصت المادة الثالثة من هذه الإتفاقية على أنه "أ- للمرأة التي تنطبق عليها أحكام هذه الإتفاقية الحق في فترة أجازة للأمومة متى قدمت شهادة طبية تحدد اليوم المحتمل للوضع. ب- يجب أن لا تقل مدة أجازة الأمومة عن 12 أسبوعاً تشمل فترة أجازة إجبارية بعد الوضع. ج- تحدد القوانين أو اللوائح القومية فترة الإجازة الإجبارية بعد الوضع ولا يجوز أن تقل بأي حال عن ستة أسابيع ويجوز أن يمنح الجزء الباقي من أجازة الأمومة الكلية قبل

<sup>1</sup> أقرت هذه الإتفاقية في المؤتمر لعام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 1952/6/28 في دورته الخامسة والثلاثين المنعقدة في جنيف في 1952/6/4 ودخلت دور التنفيذ اعتباراً من 1955/9/7. وفقاً للمادة الثانية من هذه الإتفاقية فإن المرأة تعرف بأنها "أي أنثى بصرف النظر عن السن أو الحسنه أو الجنسية أو الجنس أو العقيدة سواء أكانت متزوجة أم غير متزوجة." المنشورة على الموقع الإلكتروني:

<http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo-c103.pdf>

تاريخ الزيارة: 2018/2/19

التاريخ المتوقع للوضع أو بعد استنفاد فترة الإجازة الإجبارية أو يؤخذ بعضها قبل الوضع والبعض الآخر عقب استنفاد فترة الإجازة الإجبارية وذلك طبقاً لما تحدده القوانين أو اللوائح القومية. د- تم الإجازة الممنوحة قبل الوقت المحتمل للوضع لأية مدة أخرى بين هذا الوقت المحتمل للوضع وبين التاريخ الفعلي للوضع مع عدم جواز خفض فترة الإجازة الإجبارية بعد الوضع لهذا السبب. هـ- في حالة المرض الناجم عن الحمل المؤيد بشهادة طبية تمنح القوانين أو اللوائح القومية الحق في إجازة إضافية قبل الوضع. ويجوز للسلطة المختصة أن تحدد الحد الأقصى لمثل هذه الإجازة. و- في حالة المرض الناجم عن الوضع المؤيد بشهادة طبية يحق للمرأة مدة الإجازة بعد الوضع ويجوز للسلطة المختصة أن تحدد الحد الأقصى لهذه الإجازة."

كما نصت المادة الرابعة من الإتفاقية على أنه "أ - للمرأة خلال تغييرها عن عملها في إجازة الأمومة الممنوحة طبقاً لأحكام المادة الحق في الحصول على مزايا نقدية وطبية. ب- تحدد القوانين أو اللوائح القومية فئات المزايا بحيث تكون كافية للمحافظة التامة على صحة الأم والطفل طبقاً للمستوى اللائق للمعيشة. ج- تتضمن المزايا الطبية الرعاية قبل الوضع وأثناء الوضع وبعد الوضع التي تقوم بها زائرات صحيات مؤهلات أو أطباء ممارسين وكذلك العلاج بالمستشفى عند الضرورة مع احترام حرية الحامل في اختيار الطبيب والاختيار بين المستشفى العام و الخاص. د- تؤدي المزايا النقدية والطبية أما من التأمين الاجتماعي الإلزامي أو من الإنفاق العام وفي كلتا الحالتين يكون تقديمها حقاً لجميع النساء اللاتي تتوافر فيهن الشروط المحددة. هـ- تضمن للنساء اللاتي لا يستوفين شروط استحقاق المزايا المساعدات الكافية من صناديق المساعدات العامة بشرط استيفاء ما تتطلبه مثل هذه المساعدات من بحث اجتماعي. و- في حالة تقدير المزايا النقدية للتأمين الاجتماعي والإلزامي تبعا للمرتب السابق لا يجوز أن يقل معدل هذه المزايا عن ثلثي المرتب السابق والذي تحسب المزايا على أساسه. ز. لغرض كفالة مثل هذه المزايا على أساس مجموع العمال والعاملات نساء ورجال في

المؤسسات المختصة سواء سددت هذه الاشتراكات من صاحب العمل والعمال أم من صاحب العمل وحده. ح- لا يتحمل صاحب العمل بمفرده في أية حالة مسئولية تكاليف المزايا المستحقة للعاملات اللائي يستخدمهن."

وجاء في نص المادة الخامسة: "أ. يكون للمرأة التي ترضع طفلها الحق في الانقطاع عن عملها لهذا الغرض في الوقت أو الأوقات التي تحددها القوانين أو اللوائح القومية. ب. تحتسب فترات الانقطاع عن العمل للإرضاع كساعات عمل وتدفع عنها الأجور طبقاً لما تقرره القوانين أو اللوائح القومية وفي الحالات التي يكون فيها الأمر محكوماً بالإتفاقات الجماعية، يحدد الموقف طبقاً لما تقضي به هذه الإتفاقات."

ووفقاً لنص للمادة السادسة فإنه لا يجوز أن ينذر صاحب العمل بالفصل موظفة متغيبية عن عملها في أجازة الأمومة الممنوحة لها طبقاً لأحكام المادة الثالثة من هذه الإتفاقية، ولا أن يرسل إليها بمثل هذا الإنذار بحيث تنتهي مدته أثناء هذا التغيب.

### 3. العمل الليلي للمرأة العاملة

من الحقوق التي ضمنتها منظمة العمل للمرأة حقها فيما يتعلق بالعمل الليلي إذ أصدر اتفاقيات لتنظيم التشغيل الليلي للنساء (4 لسنة 1919 و 89 لسنة 1948) ووفقاً للإتفاقية يقصد بكلمة "ليل" مدة إحدى عشر ساعة متوالية على الأقل، تدخل فيها الفترة الواقعة بين الساعة العاشرة مساءً والساعة الخامسة صباحاً. وتتص الإتفاقية في المادة الثالثة على أنه "لا يجوز تشغيل النساء من أي سن أثناء



الليل في أي منشأة صناعية عامة أو خاصة أو في أي من فروعها، ويستثنى من ذلك المنشآت التي لا يشتغل فيها غير أفراد الأسرة الواحدة.<sup>1</sup>

وبذلك فإنه لا يجوز تشغيل المرأة في الفترة الليلية من العاشرة مساءً وحتى الخامسة صباحاً؛ وذلك حفاظاً على مكانة المرأة في المجتمع، وحماية لها من الاستغلال أو التعرض.

#### 4. تنظيم استخدام النساء في العمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها

وذلك وفقاً لإتفاقية العمل تحت سطح الأرض للنساء (الإتفاقية الدولية رقم 45 لسنة 1935) التي اهتمت في بيان شمول كلمة "منجم" كل عمل عام أو خاص الغرض منه استخراج مواد من باطن الأرض وفقاً للمادة الأولى منها. أما في المادة الثانية فقد نصت على أنه لا يجوز استخدام النساء من أي سن في العمل تحت سطح الأرض في المناجم.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> بتاريخ 1919/10/29 عقد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الأولى في واشنطن، وأصدر الإتفاقية رقم 4 لسنة 1919 بشأن "تشغيل النساء أثناء الليل" والتي أطلق عليها (إتفاقية تشغيل النساء أثناء الليل عام 1919) وقد دخلت هذه الإتفاقية دور التنفيذ اعتباراً من 13 يونيو (حزيران) سنة 1921 وعام 1948 بمقتضى الإتفاقية رقم 89. وفي 1934/6/4 تم عقد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثامنة عشرة في جنيف (بدعوة من مجلس إدارة مكتب العمل الدولي) وقد أجرى تعديلاً لبعض أحكام الإتفاقية الخاصة بتشغيل النساء أثناء الليل - والتي وافق عليها المؤتمر في دورته الأولى - وأطلق عليها "إتفاقية تشغيل النساء أثناء الليل (معدلة) سنة 1934" وقد دخلت هذه الإتفاقية دور التنفيذ اعتباراً من 22 نوفمبر (تشرين الثاني) سنة 1936. وفي عام 1948 أجرى المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية تعديلاً جديداً في مجال إتفاقية تشغيل النساء أثناء الليل بالإتفاقية 89 لعام 1948 والتي حلت محل الإتفاقية رقم 41 معدلة لعام 1934. المنشورة على الموقع الإلكتروني:

<http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo-c004.pdf>

تاريخ الزيارة: 2018/2/19.

<sup>2</sup> صدرت هذه الإتفاقية عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته التاسعة عشرة المنعقدة في جنيف في 4 يونيو (حزيران) سنة 1935 بشأن استخدام النساء في العمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها وقد أطلق عليها اسم "إتفاقية العمل تحت سطح الأرض (للساء) لسنة 1935". المنشورة على الموقع الإلكتروني:

<http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo-c045.pdf>. تاريخ الزيارة: 2018/2/19.

## الفرع الثاني

### حق المرأة في العمل في المواثيق والمعاهدات الإقليمية

نص الميثاق العربي لحقوق الإنسان لسنة 1994 على التساوي بين المرأة والرجل في العمل والأجور إذ جاء في نص المادة (4/34) أنه "لا يجوز التمييز بين الرجل والمرأة في حق الاستفادة الفعلية من التدريب والتكوين والتشغيل وحماية العمل والأجور عند تساوي قيمة ونوعية العمل." إذ أكد الميثاق على أنه لا يجوز التمييز بين المرأة والرجل في الحقوق العمالية من إذ التدريب والتشغيل وحماية العمل والأجور".

وتأكيداً لذلك نصت المادة (43) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان لعام 1994 على أنه "لا يجوز تفسير هذا الميثاق أو تأويله على نحو يبتغى من الحقوق والحريات التي تحميها القوانين الداخلية للدول الأطراف أو القوانين المنصوص عليها في المواثيق الدولية والإقليمية لحقوق الإنسان التي صدقت عليها أو أقرتها بما فيها حقوق المرأة والطفل والأشخاص المنتمين إلى الأقليات".

كما أنه حماية لحقوق المرأة صدرت الإتفاقية العربية لظروف وتشغيل المرأة العاملة لسنة 1976<sup>1</sup>، التي نصت على أن القوى البشرية هي الدعامة الأساسية لتحقيق التحرر الإقتصادي، عن طريق التنمية الإجتماعية والإقتصادية الشاملة. وأن المرأة تمثل نصف هذه القوى، مما يقتضى إسهام الأيدي العاملة النسائية فى عملية التنمية على أوسع نطاق ممكن، وعلى أساس المساواة التامة مع الرجل.

<sup>1</sup> صدرت الإتفاقية العربية لظروف وتشغيل المرأة العاملة لسنة 1976 عن الدورة الخامسة لمؤتمر العمل العربى بقرار المؤتمر رقم 125 بتاريخ 1976/6/12 واهتمت بشروط وظروف تشغيل المرأة العاملة على مستوى الدول العربية. ووفقاً للمادة (20) من الإتفاقية تعتبر الأحكام المنصوص عليها فى الإتفاقية، حداً أدنى لما يجب أن يوفره تشريع العمل والتأمينات الإجتماعية للمرأة العاملة. ولا يجوز أن يترتب على الانضمام إلى هذه الإتفاقية، الانقاص من أية مزايا أو حقوق نقدية أو عينية، ينص عليها التشريع أو الأحكام القضائية أو الإتفاقات الجماعية أو العرف المعمول به فى أية دولة من الدول المنضمة إليها. الموقع الإلكتروني:

كما أوضحت الإتفاقية العربية لظروف وتشغيل المرأة العاملة بأن انطلاق المرأة في تأدية دورها بطريقة فعالة ومثمرة، يحتم إيجاد المناخ المستقر والملائم لها، عن طريق التشريعات كما يحتم تقديم التسهيلات التي تعينها على القيام بواجباتها في الأسرة والعمل، وأكدت على أن المادة العاشرة من الميثاق العربى للعمل تنص على موافقة الدول العربية على توحيد شروط وظروف العمل بالنسبة لعمالها كلما أمكن ذلك.

فقد نصت المادة الأولى من الإتفاقية العربية لظروف وتشغيل المرأة العاملة على أنه يجب العمل على مساواة المرأة والرجل في كافة تشريعات العمل، كما يجب أن تشمل هذه التشريعات على الأحكام المنظمة لعمل المرأة، وذلك في كافة القطاعات بصفة عامة وعلى الأخص في قطاع الزراعة.

كما نصت الإتفاقية العربية لظروف وتشغيل المرأة العاملة في المادة الثانية على أنه فيما يتعلق بمجال الاستخدام والأجور يجب العمل على ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام، بين الرجل والمرأة، في كافة مجالات العمل، عند تساوى المؤهلات والصلاحية كما يجب مراعاة عدم التفرقة بينهما في الترقى الوظيفي. كما يجب العمل على ضمان مساواة المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل، وضمان منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل، وذلك عن العمل المماثل وفقاً للمادة الثالثة من الإتفاقية.

ومن حيث مراعاة طبيعة المرأة في تنظيم مجال ظروف وبيئة العمل لحماية للمرأة تم النص على أنه يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق التي يحددها التشريع في كل دولة ولا يجوز تشغيل النساء ليلاً، وصت على أن تحدد الجهات المختصة في كل

دولة، المقصود بالليل طبقا لما يتماشى مع جو وموقع وتقاليد كل بلد، على أن تستثنى من ذلك الأعمال التي يحددها التشريع في كل دولة.<sup>1</sup>

ويجب على صاحب العمل في المنشآت التي تعمل فيها نساء، تهيئة دار للحضانة بمفرده أو بالإشتراك مع منشأة أو منشآت أخرى. ويحدد تشريع كل دولة شروط إنشاء ومواصفات ونظام دور الحضانة. ويجب العمل على تخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة أثناء الفترة الأخيرة للحمل، وفي الفترة الأولى عقب الولادة، ويحظر تشغيلها ساعات إضافية في الفترات المذكورة.<sup>2</sup>

وفي مجال رعاية الأمومة نصت الإتفاقية على أن للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بأجر كامل قبل وبعد الوضع، لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع، على أن لا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع، عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء المدة المذكورة. وتمنح المرأة العاملة إجازة مرضية خاصة، في حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع، طبقا لما يحدده التشريع في كل دولة، وذلك مع مراعاة عدم احتساب هذه الإجازة، من بين الإجازات المرضية المنصوص عليها في القانون. وكذلك يحظر فصل المرأة العاملة أثناء حملها أو قيامها بإجازة الوضع، أو أثناء إجازتها المرضية بسبب الحمل أو الوضع.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> المواد (6) و (7) من الإتفاقية العربية لظروف وتشغيل المرأة العاملة لسنة 1976.

<sup>2</sup> المواد (7) و (9) من الإتفاقية العربية لظروف وتشغيل المرأة العاملة لسنة 1976.

<sup>3</sup> المواد (10) و (11) و (12) من الإتفاقية العربية لظروف وتشغيل المرأة العاملة لسنة 1976.

## المطلب الثاني

### حق المرأة بالعمل في القوانين الوطنية

يتناول هذا المطلب كيفية تنظيم الدساتير والتشريعات الأردنية والمصرية والفلسطينية لموضوع حق المرأة في العمل والضمانات التي منحها للمرأة فيما يتعلق بهذا الحق، وذلك على النحو الآتي:

### الفرع الأول

#### حقوق المرأة العاملة في الدساتير

ضمن الدستور الأردني لعام 1952 وتعديلاته لعام 2011؛ للمرأة الحق في العمل إذ نص في المادة (12) على أنه "1- العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به. 2- تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم على المبادئ الآتية: أ- إعطاء العامل أجراً يتناسب مع آلية عمله وكيفيته. ب- تحديد ساعات العمل الأسبوعية ومنح العمال أيام راحة أسبوعية وسنوية مع الأجر. ج- تقرير تعويض خاص للعمال المعيلين، وفي أحوال التسريح والمرض والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل. د- تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث. هـ- خضوع المعامل للقواعد الصحية. و- تنظيم نقابي حر ضمن حدود القانون."

فقد أشار الدستور إلى أن الحق في العمل هو حق لجميع الأردنيين؛ ولا بد للدولة من أن تكفله وتضمنه، وأن توفر الظروف والأجر المناسب للعاملين دون التمييز فيما بينهم، كما نصت المادة السابقة على ضرورة وجود شروط خاصة بالنساء والأحداث بما يضمن لهم ظروف تتناسب في العمل.

كما نصت المادة (12) من الدستور المصري لعام 2014 على أن "العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة. ولا يجوز إلزام أي مواطن بالعمل جبراً، إلا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة لمدة محددة وبمقابل عادل ودون إخلال بالحقوق الأساسية للمكففين بالعمل."

ونصت المادة 13 من الدستور على أن "تلتزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال، وتعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الانتاجية وتكفل سبل التفاوض الجماعي، وتعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهني، ويحظر فصلهم تعسفياً، وذلك كله على النحو الذي ينظمه القانون."

يتضح من النصوص السابقة بأنه يقع على عاتق الدولة توفير فرص العمل المناسبة لجميع أفرادها وبشكل متساوي وتضمن توفير ظروف العمل المناسبة للعاملين؛ من خلال العلاقة المتوازنة بين العامل ورب العمل. وهذا أيضا يدل على رعاية الدولة لهذا الحق بشكل يضمن حقوق كافة الاطراف في هذه العلاقة الإقتصادية.<sup>1</sup>

كفل القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لعام 2003 حق العمل إذ نص في المادة (25) على أن "1. العمل حق لكل مواطن وهو واجب وشرف وتسعى السلطة الوطنية إلى توفيره لكل قادر عليه، 2. تنظم علاقات العمل بما يكفل العدالة للجميع ويوفر للعمال الرعاية والأمن والرعاية الصحية والاجتماعية، 3. التنظيم النقابي حق ينظم القانون أحكامه، 4. الحق في الإضراب يمارس في حدود القانون."<sup>2</sup>

وتجد الدراسة في هذا إشارة من القانون الفلسطيني على أن الحق في العمل هو حق لكل فلسطيني، وكذلك هو أمر لا بد للدولة من السعي إلى توفيره لكافة أفراد دولتها. وكذلك تنظيم العلاقات بين

<sup>1</sup> صباريني، الوجيز في حقوق الانسان، مرجع سابق، ص 146.

<sup>2</sup> القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لعام 2003، المادة (25).

العاملين وأرباب العمل بما يكفل الحفاظ على حقوق الطرفين، ويضمن توفير الرعاية الصحية والاجتماعية وكذلك كفل القانون للعاملين حرية تكوين النقابات، والتي يقومون من خلالها بالمحافظة على حقوقهم والمطالبة بتحسينها هذا بالإضافة إلى حقهم في الإضراب ضمن الحفاظ على النظام العام في الدولة.<sup>1</sup> ومن خلال النص تجد أن قانون الأساس الفلسطيني لم يميز بين الرجل والمرأة في إطار الحق في العمل ووضع قاعدة أساسية تفيد بضرورة المساواة في هذا الحق لكلا الجنسين.

## الفرع الثاني

### حق المرأة العاملة في قانون العمل

تناولت قوانين العمل في كل من الأردن ومصر وفلسطين الحديث عن حقوق المرأة العاملة وكفلتها،<sup>2</sup> تتناول الدراسة أهم ما جاء في أحكام هذه القوانين حول المرأة العاملة على النحو الآتي:

#### أ. الأوقات التي يحظر على أصحاب العمل تشغيل المرأة فيها

نصت المادة (69) من قانون العمل الأردني لعام 1996 وتعديلاته على أنه "يحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة 1. الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها. 2. الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها."

<sup>1</sup> للمزيد أنظر: حسام عرفات، شرح قانون العمل الفلسطيني: دراسة مقارنة، الكلية العصرية الجامعية، 2017، رام الله- فلسطين، ص 81.  
<sup>2</sup> قانون العمل الأردني رقم 8 لعام 1996 وتعديلاته، المنشور في الجريدة الرسمية الأردنية 4113، صفحة 1173، بتاريخ 1996/4/16، ويشار إليه بقانون العمل الأردني أينما ورد في هذه الدراسة. قانون العمل المصري رقم (12) لعام 2003، المنشور في الجريدة الرسمية - العدد (مكرر) بتاريخ في 2003/4/7. ويشار إليه بقانون العمل المصري أينما ورد في هذه الدراسة. قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، المنشور في الوقائع الفلسطينية العدد 39، صفحة 7، بتاريخ 2001/11/25. ويشار إليه بقانون العمل الفلسطيني أينما ورد في هذه الدراسة.

ومن هنا تجد الدراسة أن المشرع يشير إلى حظر أعمال معينة على النساء تحدد من خلال الجهات المختصة؛ وذلك حفاظاً على المرأة من امتنانها في العمل. حيث أثبتت الدراسات النفسية والصحية أن العمل الليلي له آثاره السلبية على نفسية العامل وأيضاً على صحته وأدائه بل على حياته الاجتماعية، وتزداد جسامة هذه الآثار بالنسبة للمرأة العاملة، وبالتالي تأثيرها على مهمتها كأم وزوجة، مما يضر بعلاقتها الأسرية ويمتد أثره إلى الأجيال القادمة.<sup>1</sup>

وتنفيذاً لذلك أصدر وزير العمل الأردني القرار الخاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء بها لعام 2010.<sup>2</sup> ونص القرار فيما يتعلق بالأوقات التي يحظر تشغيل النساء بها على أنه لا يجوز تشغيل النساء ما بين الساعة العاشرة ليلاً والسادسة صباحاً.

ونص على استثناءات يجوز تشغيل النساء بها في تلك الأوقات على أن يكون برضاها وموافقتها، من هذه الأعمال العمل في الفنادق والمطاعم والمطارات ومراكز التسوق التجارية والمستشفيات وغيرها من الأعمال التي حددتها المادة (4) من القرار على سبيل الحصر.

كما نصت المادة الخامسة من القرار على أن مدة الاستراحة يجب أن لا تقل عن 10 ساعات ما بين نهاية العمل وبداية العمل التالي، وفي ذلك حماية لحق المرأة في ضمان أخذها قسط كافي من الراحة.

أما قانون العمل المصري لسنة 2003 فقد أفرد فصلاً كاملاً حول تشغيل النساء وهو الفصل الثاني من الباب السادس، إذ أكد في المادة (88) التي نصت على أنه "مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسرى على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز بينهم متى

<sup>1</sup> ليندا حامد ملكاوي، "الحقوق الخاصة بالمرأة العاملة حسب أحكام قانون العمل الأردني: دراسة مقارنة"، *المجلة الأردنية في القانون والعلوم الإنسانية*، مجلد 9، عدد2، الأردن (2017)، 82.

<sup>2</sup> القرار الصادر عن وزير العمل الخاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء بها لعام 2010، المنشور في الجريدة الرسمية الأردنية، صفحة 6828. المنشور على الموقع الإلكتروني لوزارة العمل الأردنية:



تماثلت أوضاع عملهم." وفي هذا إشارة إلى المساواة بين الرجل والمرأة في الحصول على الحق في العمل وكذلك المساواة بينهم من إذ الظروف الخاصة بتشغيل كلا الجنسين.

وحول ساعات العمل التي يجوز تشغيل النساء بها نصت المادة (89) على "يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً." وهذا النص أيضاً يفيد حظر تشغيل المرأة في ساعات الليل، وكذلك أعمال معينة لا يجوز تشغيل المرأة فيها وتحدد تلك الأعمال من قبل الوزير المختص.

وقد أصدر الوزير بدوره القرار رقم (183) لعام 2003 بشأن تشغيل النساء ليلاً،<sup>1</sup> نص في المادة الأولى منه على أنه "مع عدم الإخلال بأحكام الإتفاقيات الدولية المصدق عليها لا يجوز تشغيل النساء ليلاً في أية منشأة صناعية أو أحد فروعها في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً."<sup>2</sup>

كما نص في المادة الثالثة منه أنه يجب على صاحب العمل في الحالات التي يتم فيها تشغيل نساء ليلاً؛ أن يوفر ضمانات الحماية والرعاية والانتقال والأمن للنساء العاملات، ونص على أن يصدر هذا الترخيص بالتشغيل ليلاً من مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة بعد التحقق من توافر كافة الضمانات والشروط سالف الذكر.

<sup>1</sup> قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 183 لسنة 2003 بشأن تشغيل النساء ليلاً، المنشور في الوقائع المصرية، العدد 220، بتاريخ 2003/9/27.

<sup>2</sup> وقد نص في المادة الثانية من القرار على أنه "يقصد بكلمة المنشأة الصناعية ما يأتي: المنشآت التي يجري فيها تصنيع المواد وتعديلها وتنظيفها وإصلاحها وزخرفتها وإعدادها للبيع وتفكيكها أو تدميرها أو تحويل موادها بما في ذلك المنشأة التي تعمل في مجال بناء السفن أو في توليد أو تحويل أو توصيل الكهرباء أو القوى المحركة من أي نوع . المنشآت التي تعمل في مشروعات البناء والهندسة المدنية بما في ذلك أعمال الانشاءات والتشييد والترميم والصيانة والتعديل والهدم. ما يصدر بشأنه قرار من وزير القوى العاملة والهجرة بناء على عرض الجهة المختصة بإضافة بعض الأنشطة أو الاستثناء منها.

وبموجب أحكام المادة الرابعة والخامسة من القرار فإنه لا تسري أحكام المواد السابقة في حالات القوى القاهرة؛ إذا ما توقف العمل في مؤسسة ما لسبب لا يمكن التنبؤ به وليس من طبيعة أن يتكرر، أو متى كان هذا العمل ضرورياً للمحافظة على موارد أولية أو مواد في دور التجهيز من تلف محقق. كما لا تسري أحكام هذا القرار على العاملات اللاتي يعملن في وظائف إشرافية أو إدارية أو فنية.

كما نص قانون العمل الفلسطيني لسنة 2000 في المادة (100) منه على "وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه يحظر التمييز بين الرجل والمرأة." وفي هذا النص إشارة إلى المساواة بين الرجل والمرأة في حصولهم على فرصة العمل دون التمييز ضد المرأة في حصولها على هذا الحق.

أما المادة (101) فنصت على "يحظر تشغيل النساء في: الأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحددها الوزير. ساعات عمل إضافية أثناء الحمل والستة أشهر التالية للولادة. ساعات الليل فيما عدا الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء."

وتطبيقاً لذلك أصدر مجلس الوزراء نظام يتعلق بعمل النساء ليلاً أوضحت المادة الأولى منه الأعمال والأحوال التي يجوز فيها تشغيل النساء ما بين الساعة الثامنة مساءً حتى الساعة السادسة صباحاً؛ من هذه الأعمال العمل في الفنادق والمطاعم، والعمل في المستشفيات والمصحات، وكذلك العمل في وسائل الإعلام وأعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية، والعمل في المحال التجارية في موسم الأعياد، وغيرها من الأعمال التي حددها القرار.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> قرار مجلس الوزراء رقم (14) لعام 2003، بنظام عمل النساء ليلاً، المنشور في الوقائع الفلسطينية العدد 49، صفحة 152، بتاريخ 2004/6/17.

وجاء في نص المادة الثانية من القرار بأنه يشترط للسماح بتشغيل النساء ليلاً في أي من الأحوال والمناسبات أو الأعمال التي حددها القرار في المادة الأولى منه؛ أن يوفر صاحب العمل للنساء العاملات ضمانات الحماية والانتقال.

### ب. الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء بها

فيما يتعلق بالأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء بها في الأردن فقد حددها قرار وزير العمل الأردني لعام 2010 السابق الذكر؛ عدتها نص المادة الثانية من القرار منها المناجم وصهر المعادن وصناعة المتفجرات وصناعة الاسفلت وغيرها من الأعمال التي حددتها المادة.

كما نصت المادة الثالثة من ذات القرار على مجموعة من الأعمال التي لا يجوز للمرأة الحامل والمرضع أن تعمل بها وذلك حفاظاً على سلامتها وسلامة الجنين والطفل كي لا تتعرض حياتهم للخطر، من هذه الأعمال أي عمل يستدعي التعرض لأبخرة وأدخنة والتعرض لإشعاعات ذرية ونيوتية، وغيرها من الأعمال التي حددتها المادة.

وفي مصر نصت المادة (90) من قانون العمل على أنه "يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الضارة صحياً أو أخلاقياً وكذلك الأعمال الشاقة وغيرها من الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها." وتطبيقاً لذلك فقد أصدر الوزير القرار رقم 155 لسنة 2003 في شأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها.<sup>1</sup>

إذ نص في المادة الأولى من القرار على الأعمال التي لا يجوز العمل بها من هذه الأعمال صنع الكحول والبوظة وكافة المشروبات الروحية، إذابة الزجاج أو إنضاجه، جميع أعمال اللحام، جميع

<sup>1</sup> القرار رقم 155 لسنة 2003 في شأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها، المنشور في الوقائع المصرية بتاريخ 2003/8/11.

المنشور على الموقع الإلكتروني:

تاريخ الزيارة 2018/1/22.

الأعمال التي يدخل فيها الزئبق، صناعة المبيدات الحشرية والمنزلية، صناعة الأسمدة، الأعمال التي تنطوي على التعرض للبنزين أو منتجات تحتوي على البنزين بالنسبة للنساء الحوامل أو الأمهات المرضعات. وغيرها من الأعمال التي حددتها المادة. ولضمان مواكبة التطورات نص القرار في المادة الثانية منه على يراجع هذا القرار دورياً لمواجهة أية مستحدثات قد تطرأ في هذا الشأن.

وفي فلسطين فقد أصدر وزير العمل القرار رقم (2) لسنة 2004 بالأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحظر تشغيل النساء فيها،<sup>1</sup> الذي نص في المادة الأولى منه على الأعمال التي يحظر تشغيل المرأة فيها، ومن هذه الأعمال المناجم والمحاجر وأعمال الحفر التي تؤدي تحت سطح الأرض، صناعة المفرعات والمواد المتفجرة والأعمال المتعلقة بها، صناعة الكحول وكافة المشروبات الروحية، العمل في الغابات وقطع الأشجار والمحميات الطبيعية. وغيرها من الأعمال التي حددتها المادة. واستثنت من أحكام هذه المادة النساء اللواتي يقمن بأعمال إدارية أو مكتبية وذلك في المادة الثانية من القرار.

كما نصت المادة الثالثة على الأعمال التي يحظر تشغيل النساء الحوامل والمرضعات فيها من هذه الأعمال؛ الأعمال الصناعية التي يستخدم فيها مادة الزئبق مثل تفضيض المرايا، العمل في أفران صهر المعادن والزجاج، أي عمل يستدعي التعرض لأبخرة أو أدخنة منبعثة من مشتقات النفط، وغيرها من الأعمال المحددة في المادة.

### ت. إجازات المرأة العاملة وحقوقها خلالها

جاء قانون العمل الأردني لعام 1996 للتأكيد على حقوق المرأة العاملة إذ نص في المادة (27) منه على أنه "أ. مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل

<sup>1</sup> قرار وزير العمل رقم (2) لسنة 2004 بالأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحظر تشغيل النساء فيها، المنشور في الوقائع الفلسطينية، العدد 54، ص 145، بتاريخ 2005/4/23.

أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في حالة... المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة.... (ب) يصبح صاحب العمل في حل من أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة إذا استخدم العامل لدى صاحب عمل آخر خلال أي من المدد المنصوص عليها في الفقرة السابقة."

وتجد الدراسة في هذا النص حفاظاً على حق المرأة في العمل خصوصاً في فترة حملها ووضعها، وتزول هذه الحماية عن المرأة في حال لو ثبت لصاحب العمل بأنها عملت في عمل آخر خلال المدد المنصوص عليها في المادة السابقة. وذلك إجحاف في حق المرأة فكان على المشرع النص على إمكانية حرمانها من التعويض ومسائلتها تأديبياً دون أن يسمح لصاحب العمل بإنهاء خدماتها.

كما تجد الدراسة أن المشرع الأردني في قانون العمل قد كفل حق المرأة في الحفاظ على أسرته وتربية أطفالها والاعتناء بهم، إذ منحتها المادة (67) الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد عن سنة لتربية أطفالها وذلك ضمن شروط معينة؛ وهو أن يكون في المنشأة عشرة عمال فأكثر، وأن لا تعمل المرأة في منشأة أخرى بأجر خلال مدة الإجازة.<sup>1</sup>

كما نصت المادة (70) على حق المرأة العاملة بالحصول على إجازة أمومة على أن تكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر، ومدة هذه الإجازة 10 أسابيع على أن تكون ستة أسابيع منها بعد الوضع، ولضمان حق المرأة حظرت المادة تشغيل المرأة في خلال هذه المدة. كما أنه من حقها أن تحصل

<sup>1</sup> إذ جاء في نص المادة (67) للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها، ويحق لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة، على أن تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة."

على فترة مدفوعة الأجر لإرضاع طفلها لا تزيد عن ساعة في اليوم على أن يكون ذلك خلال سنة من تاريخ الولادة وذلك وفقاً لنص المادة (71) من ذات القانون.<sup>1</sup>

وإضافة للضمانات السابقة نص قانون العمل في المادة (72) على أنه "على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة تهيئة مكان مناسب ليكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية اطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات، على أن لا يقل عددهم عن عشرة أطفال".<sup>2</sup>

إذ تلاحظ الدراسة في هذا النص ضمان لحقوق العاملات اللاتي لهن أطفال؛ فعلى صاحب العمل ضمن الشروط السابق ذكرها في المادة أن يوفر لهن مربية للاعتناء بأطفالهن في مكان العمل. وفي هذا النص من التطور والزيادة في الضمان لحقوق المرأة وتوافق مع المواثيق الدولية.

وفيما يتعلق بالإجازات التي تستحقها المرأة زيادة عن الإجازات التي تستحقها كالعامل في قانون العمل المصري لعام 2003؛ فقد نصت المادة (91) على أنه "للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر؛ الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الكامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه. ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة وأربعين يوماً التالية للوضع، ولا تستحق إجازة الوضع أكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة".<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> إذ جاء في نص المادة (70) "للرأة العاملة الحق فى الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة." وتتص المادة (71) على أنه "للرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الامومة المنصوص عليها في المادة (70) من هذا القانون الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد ارضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد."

<sup>2</sup> هكذا أصبحت أحكام هذه المادة بعد تعديلها بموجب القانون المعدل رقم 26 لعام 2010.

<sup>3</sup> المادة (91) من قانون العمل المصري لعام 2003.

فقد أشار المشرع من خلال هذه المادة إلى حق المرأة في الحصول على إجازة الولادة والتي قدرها ب 70 يوما وأنه لا بد من حصولها على أجرها الكامل خلال تلك الفترة ونص أيضا على أنه لا يجوز تشغيل المرأة قبل مرور 45 يوما على ولادتها.

ويتبين للباحثة بأن المشرع المصري أجحف في حق المرأة من خلال اشتراط امضائها مدة عشرة أشهر فأكثر لدى صاحب العمل لكي تستحق إجازة الأمومة؛ ففي حال لو لم تمض المرأة هذه المدة فهي مضطرة إلى أخذ إجازة مرضية مدتها تقل عن مدة إجازة الأمومة، كما أنه أمامها أن تأخذ إجازة بدون راتب وفي ذلك إجحاف بحقها.

كما أن المادة أشارت إلى عدم استحقاق المرأة لإجازة الوضع لأكثر من مرتين ضمن إطار عملها وهذا الأمر يتنافى مع مضامين حقوق الإنسان التي تضمن لهن حقهن في الحفاظ على عملهن. وهذا الأمر بالضرورة يجبر المرأة على تحديد عدد أفراد أسرتها وإلا فقدانها للعمل، ولا تجد الباحثة في هذا الأمر مراعاة لحماية حق المرأة في العمل ولا بد للمشرع المصري من إعادة النظر في هذا الأمر لما فيه من حرمان للمرأة من حقها في العمل.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يقوم بفصل العاملة من العمل خلال تلك الفترة، إذ نصت المادة (92) على أنه "يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة. ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الشامل عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أدائه إليها منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر، وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية."<sup>1</sup>

<sup>1</sup> المادة (92) من قانون العمل المصري لعام 2003.

فقد منحت صاحب العمل الحق في استرداد ما أداه للعاملة من أجر أو عدم منحها إياه في حال لو لم يكن قد دفعه لها وذلك في حال اكتشافه لعملها المأجور خلال مدة إجازة الأمومة، وأيضاً منحه الحق في مساءلتها تأديبياً دون أن يمنحه الحق في فصلها من العمل كما فعل المشرع الأردني وفي ذلك ضماناً أكبر لحقوق المرأة.

أما المادة (93) فقد تحدثت عن حقوق المرأة المرضعة إذ جاء في نص المادة "يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع (فضلاً عن مدة الراحة المقررة) الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعامل الحق في ضم هاتين الفترتين. وتحسب هاتان الفترتين الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر." وتجد الباحثة أن المشرع المصري في هذا النص حافظ القانون على حق المرأة في إرضاع ابنها خلال ساعات العمل دون الانتقاص من أجرها أو تعريضها لأي مساءلة قانونية من شأنها امتحان حق المرأة في العمل.<sup>1</sup>

كما تنص المادة (94) على أنه "مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (72) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها." فقد ضمنت هذه المادة حق المرأة في رعاية طفلها لمدة سنتين على أن يكون عدد العاملين في المنشأة خمسين فأكثر، وأن لا تتكرر عن مرتين طوال مدة خدمتها.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> المادة (93) من قانون العمل المصري لعام 2003.

<sup>2</sup> المادة (95) من قانون العمل المصري لعام 2003.



وجاء في نص المادة (95) "يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء." وفي هذا الأمر امكانية لجميع النساء القدرة على الاطلاع على الحقوق التي يمنحها لهن قانون العمل وضمان عدم امتهان تلك الحقوق من قبل ارباب العمل.

وفي نص المادة (96) "على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ دارا للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص. كما تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص."<sup>1</sup>

ولا شك أن النص يشير إلى وجود حضانة ضمن إطار بيئة العمل حين يكون عدد العاملات أكثر من مئة وفي هذا الأمر لا بد من وضع إطار رقمي أكثر تناسبا مع واقع المرأة التي لديها أطفال، لا بد لها من ضمان رعايتهم بشكل سليم خلال ساعات عملها.

فترى الباحثة بأن العدد مئة بالضرورة هو رقم قد يقوم رب العمل باستغلاله لصالحه من خلال حفاظه على عدد أقل من المذكور؛ كي لا يقوم بعمل حضانة تشكل عبئا ماليا عليه. وبالتالي لا بد للمشرع من إيجاد نصاً أكثر قدرة على حماية هذا الحق للمرأة.

كما ترى الباحثة بأن نص المشرع الأردني كان أكثر حماية لحق المرأة؛ عند اشتراطه أن يكون عدد العاملات عشرين عاملة فأكثر، وأن لا يقل عمر الأطفال عن أربعة سنوات وعددهم عن عشرة أطفال. فعلى المشرع المصري إعادة النظر في الرقم التي نصت عليه المادة لضمان أفضل لحقوق المرأة.

<sup>1</sup> المادة (96) من قانون العمل المصري لعام 2003.

أما المادة (97) من ذات القانون فنصت على "يستثنى من تطبيق أحكام الفصل الثاني من هذا الباب العاملات في الفلاحة البحتة." ولم يحدد القانون من هي العاملة الفلاحة البحتة، ولا تجد الباحثة أن هذا الأمر أيضاً يتوافق مع حق المرأة في العمل؛ فالعمل مهما كانت ظروفه فلا بد من أن يحميه القانون من خلال نصوصه. واستثناء هذا الأمر لا يعد لصالح الحفاظ على حق المرأة في العمل.<sup>1</sup>

وفي فلسطين نص قانون العمل لعام 2000 في المادة (102) أن على المنشأة توفير وسائل راحة خاصة بالعاملات. أما المادة (103) "للرأة العاملة التي أمضت في العمل قبل كل ولادة مدة مائة وثمانين يوماً الحق في إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع مدفوعة الأجر منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة. ولا يجوز فصل المرأة العاملة بسبب الإجازة المذكورة في الفقرة (1) أعلاه إلا إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلالها."<sup>2</sup>

وبلاحظ أن هذه المادة قد اشترطت لحصول المرأة على إجازة الأمومة أن تكون قد أمضت مدة 180 يوماً في المنشأة؛ وتلاحظ الدراسة أن في ذلك إجحاف في حق المرأة إذ أنها أن لم تمض هذه المدة قبل الوضع فتلجأ إلى الأخذ من إجازاتها المرضية والسنوية.

كما أن النص السابق قد أجاز لصاحب العمل فصل المرأة في حال لو اكتشف بأنها تعمل بعمل آخر خلال مدة الإجازة، على خلاف المشرع المصري الذي منح صاحب العمل الحق في استرداد ما أداه للعاملة من أجر أو عدم منحها إياه في حال لو لم يكن قد دفعه لها، وأيضاً منحه الحق في مساءلتها تأديبياً دون أن يمنحه الحق في فصلها من العمل؛ وتجد الباحثة أن نص المشرع المصري أفضل وأكثر حماية للمرأة.

<sup>1</sup> المادة (97) من قانون العمل المصري لعام 2003.

<sup>2</sup> المادة (101) من قانون العمل الفلسطيني لعام 2000.

وقد منحت المادة (104) للمرأة المرضعة الحق بفترة أو فترات رضاعة أثناء العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة يوميا، لمدة سنة من تاريخ الوضع. على أن تحتسب ساعة الرضاعة من ساعات العمل اليومية. وفي ذلك حماية لحقوق المرأة المرضع ولطفها. ووفقاً لنص للمادة (105) يحق للمرأة أن تحصل على اجازة لتربية أطفالها أو مرافقة زوجها. وألزمت المادة (106) اصحاب العمل بتعليق الأحكام الخاصة بتشغيل النساء.<sup>1</sup>

لقد تضمنت تلك المجموعة من النصوص على أمور تتعلق بعمل المرأة بشكل خاص؛ بحيث أنها منته عنها الأعمال التي تعتبر خطيرة وشاقة، وكذلك عملها لساعات عمل إضافية خلال فترة حملها، ومدة الست الشهور الأولى التي تلي ولادتها، وساعات العمل في الليل ترك الأمر فيها لتقرير مجلس الوزراء.

وبينت أيضاً أن بيئة العمل يجب أن تكون مناسبة للمرأة وقد منحت النصوص عشر أسابيع إجازة لولادة المرأة بشرط أن تكون ستة منها بعد الولادة؛ وفي هذا حفاظ واضح على صحة المرأة من تعرضها لأي إجهاد؛ لأن عملية الولادة تستنفذ طاقة المرأة مما يجعلها غير قادرة على أداء عملها بالشكل المناسب. فكانت تلك الإجازة لتعطيها الفرصة لتهيئة نفسها للعودة إلى عملها وهي معافاة، وقد كانت تلك الإجازة مدفوعة الأجر أي أن القانون اعتبرها حق للمرأة وكذلك منحها أوقات للرضاعة؛ وفي هذا إشارة أيضاً إلى مراعاة وضع المرأة العاملة وضرورة إرضاعها لطفلها، مما يدل على الحفاظ على حق المرأة في العمل بصورة تكفل لها ظروف مناسبة، تمكنها من حصولها على هذا الحق بشكل سليم ومناسب.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> المواد (104-106) من قانون العمل الفلسطيني لعام 2000.

<sup>2</sup> عرفات، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص58.

بالإضافة إلى قانون العمل الفلسطيني فقد كفل القرار بقانون رقم (19) لعام 2016 بشأن الضمان الاجتماعي<sup>1</sup> للمرأة الحق في إجازة الأمومة وذلك في الفصل الثامن من القرار بقانون، فبموجب أحكامه فإن المرأة المؤمن عليها تستحق إجازة أمومة مدتها 12 أسبوعاً، لا تزيد عن خمسة أسابيع متصلة قبل الولادة ولا تقل عن سبعة أسابيع بعد الولادة، واشترطت لحصول المرأة على هذه الإجازة أن تكون قد سددت اشتراكات ثلاثة أشهر خلال السنة السابقة لإجازة الأمومة.<sup>2</sup>

وتكون إجازة الأمومة وفقاً للقرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي؛ مدفوعة الأجر أي أنها مبالغ نقدية شهرية تدفع خلال فترة إجازة الأمومة، ويحسب الأجر على أساس متوسط الراتب الشهري للثلاثة أشهر الأخيرة التي تمت فيها تسديد الاشتراكات قبل حصولها على الإجازة.<sup>3</sup> وفي حال أصيبت المرأة بعجز جزئي أو كلي دائم طبيعياً أو نتيجة إصابة فإنها تستحق تعويضات عن ذلك، وقد نص القرار بقانون

---

<sup>1</sup> القرار بقانون رقم (19) لعام 2016 بشأن الضمان الاجتماعي، المنشور في الوقائع الفلسطينية بتاريخ 20-10-2016، العدد 13، ص2.

<sup>2</sup> القرار بقانون رقم (19) لعام 2016 بشأن الضمان الاجتماعي، المادة (90) التي نصت على "1. وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون يحق للمؤمن عليها الحصول على إجازة أمومة لمدة اثني عشر أسبوعاً، بناء على تقرير المرجع الطبي الذي يحدد التاريخ المتوقع لولادة المؤمن عليها، شريطة أن تكون مسددة اشتراكات ثلاثة أشهر خلال السنة السابقة لإجازة الأمومة. 2. وفقاً للفقرة (1) من هذه المادة، فترة إجازة لا تزيد مدتها على خمسة أسابيع تشمل إجازة الأمومة متصلة قبل الولادة، ولا نقل عن سبعة أسابيع بعد الولادة."

<sup>3</sup> المادة (88) من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي التي نصت على أن "تشمل تأمين الأمومة الواردة في هذا الفصل منافع نقدية شهرية خاللة فترة إجازة الأمومة." المادة (91) نصت على أن "يحق للمؤمن عليها التي تغيبت عن عملها في إجازة الأمومة للأسباب الواردة في المادة (90) من هذا القرار بقانون للثلاثة أشهر الأخيرة التي تم الإنتفاع براتب شهري يعادل متوسط الراتب الشهري، فيها تسديد الاشتراكات قبل إجازة الأمومة." أما عن موارد تأمين الأمومة فقد نصت المادة (89) على أن "تتكون موارد تمويل تأمين الأمومة مما يلي: 1- الاشتراكات الشهرية التي يدفعها صاحب العمل بنسبة 3% من أجر المؤمن عليهم الخاضع للتأمينات. 2- الاشتراكات الشهرية التي يقطعها صاحب العمل من أجر العامل المؤمن عليه بنسبة 2% من الأجر الخاضع للتأمينات. 3- الفوائد والغرامات التي تترتب على عدم التقيد بأحكام هذا القرار بقانون بشأن تأمين الأمومة. 4- المنح والمساعدات والتبرعات والقروض وأية إيرادات أخرى يقرر المجلس قبولها. 5- القروض أو المنح أو الهبات التي تقدمها الحكومة في حالة عجز المؤسسة. 6- ريع استثمار الأموال المتأتية من الموارد المنصوص عليها في هذه المادة."

على أن هذه التعويضات لا تؤثر على حق المرأة في الحصول على أحكام الأمومة الواردة في القرار بقانون. أي أنه يمكن للمرأة الجمع بين الاستفادة من تلك المنافع مجتمعة.<sup>1</sup>

وبموجب أحكام القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي فإنه في حال قيام المرأة المؤمن عليها بالعمل خلال إجازة الأمومة فإنها تفقد حقها في الحصول على مبلغ الضمان الذي استحقته بموجب أحكام المادة (91) الواردة أعلاه.<sup>2</sup> وتحتسب الفترة التي تغيبت عنها المرأة في إجازة الأمومة من أيام العمل لغايات احتساب الشيخوخة والتقاعد والعجز والوفاة الطبيعية، على أن تستمر المرأة المؤمن عليها وصاحب العمل في دفع الاشتراكات الشهرية المترتبة لغايات الحصول على تلك التأمينات.<sup>3</sup>

تستجج الباحثه مما سبق بأن قوانين العمل في كل من الأردن ومصر وفلسطين قد ميزت إيجابياً بين النساء العاملات والرجال العاملين، فيما يتعلق بنوع العمل وأوقات ممارسته وبما لا يؤثر على حق النساء في حرية الاختيار في هذا المجال، إذ يحظر تشغيل النساء في الأعمال الميكانيكية والكيميائية واليدوية الخطرة أو الشاقة وغيرها من الأعمال التي تشكل خطراً على صحة المرأة.

كما يحظر تشغيلهن في ساعات الليل وذلك فيما عدا الأعمال ذات الطبيعة الطبية والإجتماعية والسياحية أو الإعلامية أو الأعمال الضرورية المشروطة بتأمين كافة ضمانات الحماية والانتقال لهن. كما تستنتج الباحثه بأنه من ناحية حماية حق المرأة العاملة في الأمومة ورعاية أطفالها خلال العمل.

---

<sup>1</sup> المادة (92) التي نصت على أن "يحق للمؤمن عليها الجمع بين منافع الأمومة وما يستحق لها من بدل راتب العجز الجزئي الدائم أو راتب العجز الكلي الدائم، سواء كان العجز طبيعياً أو إصابياً".

<sup>2</sup> إذ نصت المادة (93) على "يوقف صرف المنافع المنصوص عليها في المادة (91) من هذا القرار بقانون، في حال التحقت المؤمن عليها بعمل خال هذه الإجازة".

<sup>3</sup> مادة (94) "يستمر صاحب العمل والمؤمن عليها في دفع الاشتراكات لتأمين الشيخوخة، العجز، والوفاة الطبيعيين المنصوص عليها في المادة (47) من هذا القرار بقانون، وذلك خلال الفترة التي تغيبت فيها المؤمن وفقاً لأحكام المادة (90) من هذا القرار بقانون."

احترمت هذه القوانين دور المرأة الإيجابي وكفل حقها الفعلي في العمل، ولم تميز بين الجنسين فيما يتعلق بالأجور إلا أنها كذلك لم تتضمن نص صريح يشير إلى عدم جواز التمييز بين المرأة والرجل في الأجور. إذ ترى الباحثة أنه من الأفضل لضمان حق المرأة العاملة أن يوجد مثل هذا النص أعلاه في قوانين العمل تماشياً كذلك مع الإتفاقيات الدولية.

وهنا تظهر هذه القوانين ملائمة نسبية مع ما نصت عليه المادة (11) من إتفاقية سيداو السابق ذكرها؛ ومع ذلك فإن الملاحظ أن قوانين العمل في فلسطين والدول محل المقارنة، لم تضمن تجريماً بخصوص التحرش الجنسي في مكان العمل كما لم يتم تجريم ذلك أيضاً في القوانين العقابية السارية؛ مما يعني انسحاب القواعد العامة لجرائم التحرش أو الاعتداء الجنسي عليها.

على سبيل المثال فإن قانون العقوبات الفلسطيني رقم (16) لعام 1960<sup>1</sup> يركز على تشديد العقوبة، في حال كان الفاعل هو المسئول المدير أو عاملاً أمر وارتكب فعلته مستعملاً سلطته أو التسهيلات التي يستخدمها في هذه السلطة بموجب أحكام المادة 295 والمادة 300 من قانون العقوبات.

ويلاحظ هنا أن عدم تخصيص تجريم أفعال التحرش ضد المرأة في العمل لا يتفق مع التوصية العامة رقم (19) لعام 1992 بشأن العنف ضد المرأة الصادر عن لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة.<sup>2</sup> والذي أكد على أنه يمكن أن تحدث إساءة بالغة الى المساواة في العمالة، عندما تتعرض المرأة لعنف أساسه نوع الجنس كالمضايقة الجنسية في مكان العمل، أو المضايقة الجنسية أو سلوك متعمد أساسه الجنس كالملامسات البدنية والعروض المادية، والملاحقات ذات الطابع الجنسي وعرض المواد الإباحية والمطالب الجنسية سواء بالقول أو بالفعل.

<sup>1</sup> قانون العقوبات رقم (16) لعام 1960، المنشور في الجريدة الرسمية الأردنية (الحكم الأردني) رقم 1487، صفحة 374، بتاريخ 1960/5/1.

<sup>2</sup> اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، التوصية العامة بشأن العنف ضد المرأة رقم 19، الصادرة في الدورة الحادية عشرة، لعام 1992، المنشورة على الموقع الإلكتروني:

وهذا السلوك بحد ذاته يتسبب في مشكله للصحة والسلامة وتعتبر تمييزي عندما تعتقد المرأة ان اعتراضها يسيء إلى وضعها في العمل، بما في ذلك وظيفتها أو ترقيتها أو خلق بيئة معادية ما يسبب خسارة مادية ضخمة للمرأة، الأمر الذي يؤثر على حياتها ومعيشتها خاصة إذا كانت الوظيفة مصدر رزقها الوحيد.

وتشير الدراسة إلى أنه وفقاً لقانون الأحوال الشخصية رقم (61) لعام 1976 المطبق في فلسطين<sup>1</sup> فإنه بموجب المادة (68) يسقط حق المرأة في النفقة إذا عملت بدون رضا زوجها. إذ يفهم من نص المادة بأن للمرأة أن تعمل على أن يكون ذلك بموافقة زوجها، وإذا ما وضع في عقد الزواج بأن المرأة موظفة فلا يحق للزوج منعها من العمل.

وهذا يتوافق إلى حد نسبي مع ما نصت عليه إتفاقية سيداو؛ إذ أن وجه التعارض يكمن في اشتراط موافقة الزوج على العمل وهذا يشكل إخلالاً بالمساواة بين الرجل والمرأة وتقيداً لحقها في اختيار العمل والمهنة.<sup>2</sup>

وبالرجوع إلى قانون الخدمة المدنية رقم (4) لعام 1998 المطبق في فلسطين والذي ينطبق على موظفي القطاع الحكومي،<sup>3</sup> تجد الدراسة أنه لا يميز بين الموظف والموظفه فيما يتعلق بالاستحقاقات المالية للوظيفة العامة سواء من حيث الراتب الأساسي أو العلاوات أو البدلات، وللموظفة الحق في الأجر المتساوي لقاء العمل الذي تقوم به، خاصة ذوي القيمة المتساوية.

وقد منح قانون الخدمة المدنية الموظفة حق الحصول على العلاوة العائلية عن زوجها غير الموظف والابناء والبنات حتى بلوغهم سن الثامنة عشر، وقد يبلغ صرف العلاوة حتى بعد بلوغهم السن في

<sup>1</sup> قانون الأحوال الشخصية رقم (61) لعام 1976، المنشور في الجريدة الرسمية الأردنية (الحكم الأردني) رقم 2668، صفحة 551، بتاريخ 1976/12/1.

<sup>2</sup> ريم بطمة، مراجعة التشريعات الفلسطينية من منظور النوع الاجتماعي والمبادئ الدولية لحقوق الإنسان، معهد دراسات المرأة - جامعة بيرزيت، 2012، بيرزيت-فلسطين، ص28.

<sup>3</sup> قانون الخدمة المدنية رقم (4) لعام 1998، المنشور في الوقائع الفلسطينية بتاريخ 1-7-1998، العدد 24، صفحة 20.

حالات معينة. أما في حال لو كان الزوجان موظفان بالخدمة المدنية فتدفع بدل العلاوة الإجتماعية للزوج فقط، ويساوي القانون فيما يتعلق بالعلوات الأخرى في أوضاع وشروط استحقاقها بين الموظف والموظفة الخدمة المدنية.<sup>1</sup>

وهنا يظهر القانون الفلسطيني ملائمة نسبية مع ما نصت عليه المادة (11) من إتفاقية سيداو المتعلقة بحق المرأة في التمتع بنفس فرص العمل بما في ذلك تطبيق معايير واحدة في اختيار شؤون الإستخدام. وكذلك الفقرة (2) من نفس المادة التي أكدت على حق المرأة في اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترفية والأمن على العمل وعلى جميع مزايا وشروط الخدمة، وحقها في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني.

---

<sup>1</sup> إذ تنص المادة (52) من قانون الخدمة المدنية على أنه "يمنح الموظف الذي أمضى سنة فأكثر في الخدمة علاوة دورية سنوية تصرف له في الأول من كانون الثاني من كل عام وبالحد الأقصى لعدد العلاوات المقررة لدرجته ما لم يصدر قرار من جهة ذات اختصاص بحجبها أو بتأخيرها عنه وفقاً لأحكام هذا القانون." وتتص المادة (53) على أن 1 - تدفع العلاوة الإجتماعية للموظف عن زوجه غير الموظف وعن أبنائه وبناته حسب الفئات المقررة لكل منهم حتى بلوغهم سن الثامنة عشرة. 2- على أن يستمر صرف العلاوة لأي من المذكورين في الفقرة (1) أعلاه في الأحوال التالية: أ- إذا كان يتابع دراسته في أية مؤسسة تعليمية معترف بها ولحين إتمامه دراسته أو إكماله الخامسة والعشرين من العمر أيهما أسبق. ب- إذا كان معاقاً أو أصبح معاقاً ونسبة إعاقة تحددها اللجنة الطبية العليا. ج - إذا كانت بنتاً غير متزوجة وغير موظفة. د - إذا كانت مطلقة أو أرملة وغير موظفة. 3- إذا ما كان الزوجان موظفين بالخدمة المدنية فتدفع العلاوة الإجتماعية للزوج فقط.



## الفصل الثاني

### حق المرأة في النفقة والميراث واستقلال الذمة المالية

يعتبر حق المرأة في النفقة والميراث من الحقوق المالية والإقتصادية التي عالجتها المواثيق والمعاهدات الدولية، وكذلك القوانين والتشريعات في الدول محل المقارنة والتي أقرت أن من حق المرأة على زوجها النفقة الزوجية. ومن الحقوق المالية التي يجب منحها للمرأة وعدم حرمانها منها هو حق الميراث.

وفيما يتعلق بالنظام المالي بين الزوجين فمن القوانين ما تبنى نظام استقلال الذمة المالية للزوجين بإقرار أن ذمة الزوجة تتفصل عن ذمة زوجها، ومنهم من أقر بالإشتراك في الأموال بين الزوجين، وتقسيما بينهما بنسبة مساهمتهم بها.

تعالج الدراسة في المبحث الأول حق المرأة في النفقة والميراث، في حين تعالج في المبحث الثاني استقلال الذمة المالية والمال المشترك بين الزوجين، وذلك على النحو الآتي:

## المبحث الأول

### حق المرأة في النفقة والميراث

تزداد المساهمة الاقتصادية للمرأة في المجتمعات وفي الإقتصاد العالمي، نتيجة للتغيرات الاجتماعية والإقتصادية التي يشهدها العصر. وفي ظل ذلك تواجه المرأة عقبات في سبيل الحصول على حقوقها؛ ومن الحقوق الاقتصادية والمالية التي تتمتع بها المرأة الحق في النفقة والحق في الميراث، فماذا تعني هذه الحقوق، وما هي أحكامها العامة، وكيف كفلت القوانين ضمان وحماية هذه الحقوق للمرأة، هذا ما تعالجه الدراسة على النحو الآتي:

## المطلب الأول

### حق الزوجة في النفقة

يعرف الحق بالنفقة في اللغة على أنه "أَنْفَقَ الْمَالُ: صَرَفَهُ، وَأَسْتَنْفَقَهُ: أَذْهَبَهُ. وَالنَّفَقَةُ: مَا أُنْفِقُ، وَالْجَمْعُ نِفَاقٌ. حَكَى اللَّحْيَانِيُّ: نَفِدَتْ نِفَاقُ الْقَوْمِ وَنَفَقَاتِهِمْ، بِالْكَسْرِ، إِذَا نَفَدَتْ وَفَنِيَتْ. وَالنَّفَاقُ، بِالْكَسْرِ: جَمْعُ النَّفَقَةِ مِنَ الدَّرَاهِمِ، وَنَفَقَ الزَّادُ يَنْفِقُ نَفَقًا أَي نَفَدَ، وَقَدْ أَنْفَقَتِ الدَّرَاهِمُ مِنَ النَّفَقَةِ. وَرَجُلٌ مَنْفَاقٌ أَي كَثِيرُ النَّفَقَةِ. وَالنَّفَقَةُ: مَا أَنْفَقْتُ، وَأَسْتَنْفَقْتُ عَلَى الْعِيَالِ وَعَلَى نَفْسِكَ."<sup>1</sup>

<sup>1</sup> أبو الفضل محمد بن كرم ابن منظور ويوسف خياط، لسان العرب المحيط (بيروت: دار الجبل، 1988)، 357، محمد بن أبي بكر الرازي، مختار الصحاح (بيروت: دار الكتاب العربي، 1967)، 280.

ونفقة الزوجة في الإصطلاح هو كل ما تحتاجه المرأة في توفير أمور معيشتها من مأكّل ومشرب ومسكن وملبس، بالإضافة إلى ما يتعارف عليه الناس في مجتمعاتهم؛ كأن تفرض بعض المجتمعات وجود خادمة للمرأة أو سائق فيكون ذلك ضمن النفقة المستحقة للزوجة على زوجها.<sup>1</sup>

تتناول الدراسة في هذا المطلب حق المرأة في النفقة على فرعين تعالج في الفرع الأول ثبوت حق الزوج في النفقة، وتعالج في الفرع الثاني سقوط حق الزوجة في النفقة؛ وذلك على النحو الآتي:

## الفرع الأول

### ثبوت حق الزوجة في النفقة

للزوجة الحق بالنفقة حيث أن على الزوج الإنفاق على زوجته طالما أنها لا زالت على ذمته، وتبقى النفقة قائمة لحين انتهاء العلاقة الزوجية بالطلاق أو موت أحدهما عن الآخر. وقد ثبت في السنة النبوية الشريفة بأن نفقة الزوجة والأولاد مقدمة على نفقة الوالدين؛ ففي صحيح مسلم (997) عن جابر أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال (أَبْدَأُ بِنَفْسِكَ فَتَصَدَّقْ عَلَيْهَا، فَإِنْ فَضَلَ شَيْءٌ فَلِأَهْلِكَ، فَإِنْ فَضَلَ عَن أَهْلِكَ شَيْءٌ فَلِذِي قَرَابَتِكَ، فَإِنْ فَضَلَ عَن ذِي قَرَابَتِكَ شَيْءٌ فَهَكَذَا وَهَكَذَا، بَيْنَ يَدَيْكَ، وَعَن يَمِينِكَ، وَعَن شِمَالِكَ).<sup>2</sup>

<sup>1</sup> محمد خضر قادر، نفقة الزوجة في الشريعة الإسلامية: دراسة مقارنة (عمان: دار اليازوري العلمية، 2010)، 86.

<sup>2</sup> أبو زكريا محيي الدين يحيى بن شرف النووي، روضة الطالبين وعمدة المفتين (المكتب الإسلامي، بيروت-دمشق-عمان، الجزء التاسع،

2010)، 93.

وقال النووي "إذا اجتمع على الشخص الواحد محتاجون ممن تلزمه نفقتهم نظر: إن وقى ماله أو كسبه بنفقتهم فعليه نفقة الجميع قريبتهم وبعيدهم، وإن لم يفضل عن كفاية نفسه إلا نفقة واحد، قدّم نفقة الزوجة على نفقة الأقارب لأن نفقتها أكد، فإنها لا تسقط بمضي الزمان ولا بالإعسار".<sup>1</sup>

تثبت النفقة للزوجة وفقاً لشروط وهي أن يكون الزواج الصحيح وذلك بأن يكون عقد الزواج صحيح لا يعتريه أي فساد يؤدي إلى فسخه. وأن تسلم المرأة نفسها لزوجها وتمكنه من ذاتها.<sup>2</sup> إذ تحدث المشرع في قانون الأحوال الشخصية الأردني المؤقت رقم 61 لعام 1976 والطبق في الضفة الغربية، وقانون الأحوال الشخصية الأردني لعام 2010 المطبق في الأردن؛<sup>3</sup> عن الحق في النفقة.

فقد نصت المادة (35) من قانون الأحوال الشخصية لعام 1976 على أنه "إذا وقع العقد صحيحاً لزم به للزوجة على الزوج المهر والنفقة ويثبت بينهما حق التوارث". وفي نص المادة (66) "نفقة الزوجة تشمل الطعام والكسوة والسكنى والتطبيب بالقدر المعروف وخدمة الزوجة التي يكون لأمثالها خدم يلزم الزوج بدفع النفقة إلى زوجته".

وتقابلها نص المادة (59) من قانون الأحوال الشخصية الأردني لعام 2010 التي جاء فيها "نفقة كل إنسان في ماله إلا الزوجة فنفقتها على زوجها لو كانت موصية. ب. نفقة الزوجة تشمل الطعام والكسوة والسكنى والتطبيب بالقدر المعروف وخدمة الزوجة التي يكون لأمثالها خدم. ج. يلزم الزوج بدفع النفقة إلى زوجته إذا امتنع عن الإنفاق عليها أو ثبت تقصيره".

وفي المادة (67) من قانون الأحوال الشخصية لعام 1976 نصت على أنه "تجب النفقة للزوجة على الزوج ولو مع اختلاف الدين من حين العقد الصحيح ولو كانت مقيمة في بيت أهلها إلا إذا طالبها

<sup>1</sup> النووي، روضة الطالبين، 93.

<sup>2</sup> محمد قادر، نفقة الزوجة، مرجع سابق، ص56.

<sup>3</sup> قانون الأحوال الشخصية الأردني رقم (36) لعام 2010، المنشور في الجريدة الرسمية رقم 5061، بتاريخ 2010/10/17.

بالنقطة وامتنعت بغير حق شرعي، ولها حق الامتناع عند عدم دفع الزوج لها مهرها المعجل أو عدم تهيئته مسكناً شرعياً لها."

وتقابلها المادة (60) من قانون الأحوال الشخصية الأردني لعام 2010 التي جاء فيها "تجب النفقة للزوجة ولو مع اختلاف الدين حين العقد الصحيح ولو كانت مقيمة في بيت أهلها وإذا طالبها الزوج بالنقطة إلى بيت الزوجية فامتنعت بغير حق شرعي فلا نفقة لها، ولها حق الامتناع عند عدم دفع الزوج مهرها المعجل أو عدم تهيئته مسكناً شرعياً لها."

يتضح من نصوص المواد السابقة بأن النفقة تثبت بثبوت عقد الزواج الصحيح، وأن النفقة لا بد لها من شمول الحاجات الأساسية للإنسان وهي المأكل والمشرب والملبس والسكن والعلاج والخدمة، إذا كان ذلك أمراً حتماً في بيئتها. وأشار المشرع أن اختلاف الدين بين الزوجين أي أن تكون الزوجة من أهل الكتاب فهذا الأمر لا يسقط الحق في النفقة للزوجة. كما أشار المشرع إلى أن الزوجة عليها طاعة زوجها فإن عدم طاعته في السكن معه في منزله دون مبرر؛ هو أمر يسقط عن الزوج الحق في النفقة.

كما لا تجد الدراسة تغييراً على المواد الخاصة بحق الزوجة بالنفقة من زوجها على الرغم من الفارق الزمني في كلا القانونين: القانون الأردني 1976 النافذ في فلسطين، والقانون الأردني 2010 النافذ في المملكة الأردنية، وهذا إشارة من المشرع إلى أن الحق في النفقة للزوجة هو أمر حتمي لا يمكن التعرض له. وهو مستمد من أحكام الشريعة الإسلامية التي تعتبر أن النفقة واجب على الزوج تجاه الزوجة؛ فأحكام الشريعة الإسلامية ثابتة وقواعدها لا يمكن تعديلها.

كما تضمن قانون الأحوال الشخصية المصري لعام 1920 وتعديلاته<sup>1</sup> الحديث عن حق الزوجة في النفقة إذ نص في المادة الأولى منه على أنه "تجب النفقة للزوجة على زوجها من تاريخ العقد الصحيح إذا سلمت نفسها إليه ولو حكما حتى لو كانت موسرة أو مختلفة معه في الدين. ولا يمنع مرض الزوجة من استحقاقها للنفقة. وتشمل النفقة الغذاء والكسوة والمسكن ومصاريف العلاج وغير ذلك مما يقضى به الشرع...".

وتعتبر نفقة الزوجة ديناً على الزوج من تاريخ امتناعه عن الإنفاق مع وجوبه، ولا تسقط إلا بالأداء أو الإبراء. وبإمكان الزوجة أن ترفع على زوجها دعوى تسمى بدعوى المطالبة بنفقة زوجية؛ ولا تسمع دعوى النفقة عن مدة ماضية لأكثر من سنة نهايتها تاريخ رفع الدعوى. ولا يقبل من الزوج التمسك بالمقاصة بين نفقة الزوجة وبين دين له عليها، ألا يزيد على ما يفي بحاجتها الضرورية. ويكون لنفقة الزوجة امتياز على جميع أموال الزوج، ويتقدم في مرتبته على ديون النفقة الأخرى.<sup>2</sup>

وقد نصت المادة (73) من قانون الأحوال الشخصية رقم (61) لعام 1976 على أنه "إذا امتنع الزوج الحاضر عن الإنفاق على زوجته وطلبت الزوجة النفقة يقدر القاضي نفقتها اعتباراً من يوم الطلب ويأمر بدفعها سلفاً للأيام التي يعينها". أي أن تاريخ الحكم بالنفقة يكون من تاريخ المطالبة بها من قبل الزوجة أمام المحاكم أي من تاريخ قيد الدعوى.

يتضح مما سبق بأن هنالك شروط معينة يجب توافرها حتى تستحق الزوجة النفقة من زوجها وهي أن يكون بينهم عقد زواج صحيح وفق ما تقتضيه القوانين وما يتطلبه الشرع من شروط، الشرط الثاني هو أن تمكن زوجها منها، وأن تطيع زوجها حتى تستحق النفقة. وفي حال امتناع زوجها عن الإنفاق

<sup>1</sup> قانون الأحوال الشخصية المصري رقم 25 لسنة 1920 المعدل بالقانون 25 لسنة 1929 المعدل بالقانون 100 لسنة 1985، المنشور في الوقائع المصرية بتاريخ 1985/7/4. ويشار إليه بقانون الأحوال الشخصية المصري أينما ورد في الرسالة.

<sup>2</sup> احمد الجندي، موسوعة الأحوال الشخصية: الزواج - الطلاق - التفريق بين الزوجين، جزء 1، دار الكتب القانونية، القاهرة (2006)، ص 59.

عليها رغم توافر الشروط السابقة فقد منحت القوانين للمرأة أن ترفع دعوى مطالبة بنفقة زوجية تطالبه بها بالإففاق عليها، وتعتبر نفقتها ديناً في ذمة زوجها.<sup>1</sup>

وفي فلسطين وفقاً للقرار بقانون رقم (17) لعام 2016 بشأن التنفيذ الشرعي أنشئت دوائر تنفيذ شرعي مستقلة عن التنفيذ النظامي وتتبع للمحاكم الشرعية وديوان قاضي القضاة الشرعيين، وقد نصت المادة (13) من القرار بقانون على أنه يجوز للمرأة أن تطلب حبس الزوج في حال تخلفه عن دفع النفقة الواجبة عليه.<sup>2</sup> مما يضمن للمرأة حقها في تحصيل نفقتها من زوجها.<sup>3</sup>

كذلك؛ فإن ما يضمن للمرأة في فلسطين حقها في تحصيل النفقة هو صندوق النفقة المنشأ بموجب قانون صندوق النفقة رقم (6) لعام 2005، فبموجب هذا القانون ينشأ صندوق للنفقة تشرف عليه جهات محددة، يهدف الصندوق إلى ضمان تنفيذ حكم النفقة الذي يتعذر تنفيذه بسبب تغيب المحكوم عليه أو جهل محل إقامته أو عدم وجود مال ينفذ منه الحكم أو لأي سبب آخر.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> للمزيد حول موجبات النفقة أنظر: أمّنة بنت علي بن زيد الوثلان، "موجبات النفقة على الزوجة في الفقه الاسلامي"، مجلة الجمعية الفقهية السعودية، العدد 40، السعودية (2017)، ص 12.

<sup>2</sup> القرار بقانون رقم (17) لعام 2016 بشأن التنفيذ الشرعي، المنشور في الوقائع الفلسطينية، العدد 125، بتاريخ 2016/9/29.

<sup>3</sup> للمزيد أنظر، أحمد الأشقر، الآليات الدستورية لإنفاذ الإتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان: دراسة مقارنة (رسالة دكتوراه، جامعة الحسن الثاني، عين الشق- الدار البيضاء)، ص 153.

<sup>4</sup> قانون صندوق النفقة رقم (6) لعام 2005، المنشور في الوقائع الفلسطينية، بتاريخ 2005-6-27، العدد 55، ص 10. المعدل بموجب القرار بقانون رقم (12) لعام 2015، المنشور في الوقائع الفلسطينية بتاريخ 2015-8-31، العدد 114، ص 9. وقرار مجلس الوزراء رقم (133) بشأن اللائحة التنفيذية لقانون صندوق النفقة، المنشورة في الوقائع الفلسطينية بتاريخ 2010-6-9، العدد 86، ص 43.

## الفرع الثاني

### سقوط الحق في النفقة

وفقاً لقوانين الأحوال الشخصية المطبقة في الأردن ومصر وفلسطين يسقط الحق في النفقة في العديد من الحالات منها:

1. حالة المرأة الناشز؛ وهي التي تخرج عن طاعة زوجها بدون أي سبب شرعي. إذ تنص المادة (62) من قانون الأحوال الشخصية الأردني لعام 2010 على أنه "إذا نشزت الزوجة فلا نفقة لها ما لم تكن حاملاً فتكون النفقة للحمل. وفي تعريف المرأة الناشز فقد عرفت المادة السابقة بأنها التي تترك بيت الزوجية بلا مسوغ شرعي، أو تمنع الزوج من الدخول إلى بيتها قبل طلبها النقلة إلى بيت آخر، ويعتبر من المسوغات المشروعة لخروجها من المسكن إيذاء الزوج لها أو إساءة المعاشرة أو عدم أمانتها على نفسها أو مالها.<sup>1</sup>
- كما نصت المادة الأولى من قانون الأحوال الشخصية المصري لعام 1920 وتعديلاته على أن الناشز لا تستحق النفقة في حال لو امتنعت مختارة من تسليم نفسها دون حق أو اضطرت إلى ذلك بسبب ليس من قبل الزوج، أو خرجت دون إذن زوجها.
- ولا تعتبر هذه المادة أن من أسباب سقوط نفقة الزوجة خروجها من مسكن الزوجية- دون إذن زوجها - في الأحوال التي يباح فيها ذلك بحكم الشرع مما ورد فيه نص أو جرى به عرف أو قضت به ضرورة. ولا خروجها للعمل المشروط مشوب بإساءة استعمال الحق، أو منافع لمصلحة الأسرة وطلب منها الزوج الامتناع عنه.

<sup>1</sup> للمزيد أنظر: أميمة محمد الجملة، حق المرأة في التملك والإنفاق في الفقه الاسلامي (رسالة ماجستير: الجامعة الاسلامية، غزة، 2007)،



كما تنص المادة (69) من قانون الأحوال الشخصية لعام 1976 المطبق في فلسطين على أنه "إذا نشزت الزوجة فلا نفقة لها والناشز هي التي تترك بيت الزوجية بلا مسوغ شرعي أو تمنع الزوج من الدخول إلى بيتها قبل طلبها النقلة إلى بيت آخر ويعتبر من المسوغات المشروعة لخروجها من المسكن إيذاء الزوج لها بالضرب أو سوء المعاشرة."

2. الحالة الثانية هي حالة المرأة المسافرة دون علم زوجها أو دون رضاه، ففي هذه الحالة تعتبر

الزوجة قد خرجت عن مشورة زوجها وهي بذلك لا تستحق النفقة.<sup>1</sup>

3. حالة المرأة المسجونة، ففي حال تعرض الزوجة للحبس بسبب ارتكابها جرم من الجرائم أو

بسبب دين أو غير ذلك ففي هذه الحالة تسقط نفقتها عن زوجها. إذ تنص المادة (63) من

قانون الأحوال الشخصية الأردني لعام 2010 على أن الزوجة المسجونة بسبب إدانتها بحكم

قطعي لا تستحق النفقة من تاريخ سجنها.<sup>2</sup>

4. الحالة الرابعة هي المرأة المرتدة، فالمرأة المسلمة إذا ارتدت عن دينها وانتقلت إلى دين آخر أو

إلى الإلحاد؛ فهنا تسقط نفقتها ولا يحق لها المطالبة بها من زوجها. وفقاً للمادة الأولى من

قانون الأحوال الشخصية المصري.

ومن خلال قوانين الأحوال الشخصية المطبقة في فلسطين والأردن ومصر نستنتج بأن النفقة كحق من

حقوق المرأة المالية الشخصية التي جاءت من خلال القانون؛ لتلزم أشخاص بالإتفاق على المرأة سواء

الزوج أو الأولاد أو حتى الوالدين، ولم تتوانى قوانين الأحوال الشخصية لحظة؛ من النص على نفقة

<sup>1</sup> محمد كمال الدين إمام، مسائل الأحوال الشخصية الخاصة بالزواج والفرقة وحقوق الأولاد في الفقه والقانون والقضاء، منشورات الحلبي الحقوقية، 2003، بيروت- لبنان، ص36.

<sup>2</sup> للمزيد أنظر: قيس عبد الوهاب الحياي، نفقة الزوجة بين النص والتطبيق، مجلة الرافدين للحقوق- جامعة الموصل، العدد 35، الموصل (2008)، ص28.

المرأة من أجل الحفاظ على هذا الحق ومساعدتها في تحصيله، من خلال القضاء إذا توانى عنه شخص عن تقديمه للمرأة كزوجة أو أم أو ابنة.

وبذلك تجد الباحثه بأن قوانين الأحوال الشخصية في الدول محل المقارنة استمدت من أحكام الشريعة الإسلامية وفرضت للمرأة حقاً مالياً يترتب لها في ذمة زوجها وهو حقها في الحصول على النفقة، كما منحها الحق في اللجوء إلى التقاضى من خلال المحاكم الشرعية لإلزام زوجها بالإففاق عليها؛ نفقة واجبه حسب حاله وأحواله، أي حسب قدرته المالية على الإففاق بما يكفي لتحقيق احتياجاتها الأساسية.

هذه الإحتياجات الأساسية للمرأة تكفل لها العيش الكريم من مأكّل ومشرب وملبس وكذلك أجرة مسكن؛ في حال توافر شروطها المحدد في نص القانون، كما ميزت قوانين الأحوال الشخصية إيجابياً لصالح المرأة من خلال التفرقة بين نفقة الزوجة ونفقة الأطفال ونفقة أجرة الحضانة، فهذه النفقات تستحق دون أن ترتبط ببعضها البعض، إذ يحق للمرأة المطالبة بها بطريق اللجوء إلى التقاضي في حال رفض الزوج الإففاق عليها.

## المطلب الثاني

### الحق في الميراث للمرأة

يعرف الإرث في اللغة على أنه "عملية انتقال شيء عيني كمال، أو أرض، أو مجوهراتٍ وغيرها من شخص إلى آخر بعد الموت، وقد يكون الشخص الآخر إما موجوداً أو غير موجود كأن يكون جنيناً في بطن أمّه." أما تعريف الإرث اصطلاحاً فهو استحقاق وتقسيم جزءٍ من تركة الشخص المتوفّي على

شخص أو مجموعة من الأشخاص الذين تربطهم صلة قرابة معه كالزوجة، أو الأبناء، والإخوة وغيرهم. والحق في الميراث هو استحقاق الإنسان لشيء ينتقل إليه من شخص آخر بعد موته لعدم وجود مانع اذا تحقق شرطه.<sup>1</sup>

يسمى علم الميراث بأنه العلم الذي يعنى بالقواعد الفقهية والضوابط الشرعية الحسابية التي يعرف بها نصيب كل فرد كل وارث من التركة، ومنها حالات الحجب والمنع والرد والعول والتعصيب وغير ذلك. والميراث يطلق على المال الموروث وهو ما يرادف التراث بمعنى الأصل والبقية، وهو الوراثة أو الإرث بمعنى كون الشخص يستحق نصيبه في تركة المتوفى. وخلافة الحي في مال الميت حقيقة أو حكماً بسبب القرابة أو الزوجية.<sup>2</sup>

كما أن الميراث هو علم الفرائض وهو علم يعنى بأصول الفقه والحساب وتحدد بموجبه حق كل وارث نصيبه المقدر من تركه مورثه على الوجه الذي بينه القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة أو بإجماع المسلمين. وللميراث ثلاثة أركان هي المورث والإرث والورثة . ولكل ركن من هذه الأركان حضور لا يكتمل إلا بوجود الركن الآخر، إذ لا يوجد إرث بلا مورث وميراث بلا إرث.<sup>3</sup>

ولا يتحقق الميراث والتوارث إلا بموت المورث حكماً أو حقيقة، وتحقق حياة الوارث بعد وفاة المورث، إذ أن الميراث هو خلافة لميت في ماله، فلا بد إذا أن يكون الوارث حياً بعد موت المورث أو وقت

<sup>1</sup> محمد ابو زهرة، *احكام التركات والموارث*، دار الفكر العربي، (1963)، القاهرة- مصر، ص64.

<sup>2</sup> المرجع السابق.

<sup>3</sup> أولاً المورث، وهو المتوفى وهو كل شخص توفى بعد حياة ، وهو من عدت حياته بعد وجودها، إذ لكل إنسان بداية حياة ونهاية وهو ما يطلق عليه في القانون الشخصية الطبيعية ويتم تحديد شخصية الإنسان التي تسمى الشخصية الطبيعية للإنسان فإنها تبدأ عند ولادته حياً وتنتهي بموته وتنتهي بموته حقيقة أو حكماً. ثانياً: الوارث، هو كل شخص حي يرتبط بالمتوفى سبباً أو نسباً بعد المتوفى وان لم يأخذ نصيباً من الميراث لمانع من موانع الإرث، وكما أشرت في أعلاه إن كل شخص تكون له شخصية طبيعية منذ لحظة ولادته. ثالثاً: المورث، هو المال والحقوق العائدة للمتوفى الذي تركه بعد وفاته ويشمل العقار والمنقول والمنافع التي تؤول إلى الوارث وتسمى أحياناً ميراث أو ارث أو تركة. أحمد الجندى، *الموارث في الشرع والقانون*، دار الكتب القانونية- القاهرة- مصر، 2008، ص94.

موته على اقل تقدير. وكذلك العلم بسبب الميراث إذ لا بد من معرفة سبب التوارث هل من قرابة أو زوجية فكل منهما يختلف عن الآخر من حيث الحكم. وانتفاء المانع من الإرث، لأن الموانع إذا ما توفرت ينعدم التوارث، مثل قيام الوريث بقتل مورثه أو اختلاف الدين، وفي ذلك يتم العودة إلى الشريعة الإسلامية في تحديد موانع الإرث لعدم ذكرها في قانون الأحوال الشخصية.

يتناول هذا المبحث حق المرأة في الميراث على مطلبين يعالج المطلب الأول حق المرأة بالميراث في المواثيق والمعاهدات الدولية، ويعالج المطلب الثاني حق المرأة في الميراث في القوانين الوطنية؛ وذلك على النحو الآتي:

## الفرع الأول

### الحق في الميراث في المواثيق الدولية

نصت المواثيق والمعاهدات الدولية على تساوي المرأة والرجل في كافة الحقوق، من هذه المواثيق إتفاقية سيداو التي نصت في المادة الأولى منها على أنه "مع عدم الإخلال بصيانة وحدة وانسجام الأسرة، التي تظل الوحدة الأساسية في أي مجتمع، تتخذ جميع التدابير المناسبة، ولاسيما التشريعية منها، لكفالة تمتع المرأة، متزوجة كانت أو غير متزوجة، بحقوق مساوية لحقوق الرجل في ميدان القانون المدني."

وكذلك العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي نص في المادة الثانية منه على أنه تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بأن تضمن جعل ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذا العهد بريئة من أي تمييز بسبب الجنس...".

يتضح من هذه النصوص أنها تتحدث عن المساواة بين المرأة والرجل دون أي تمييز بين الجنسين بكافة المجالات مما يعني بأن هذه النصوص مطلقة وتشمل كافة النواحي والتي منها حق المرأة في الميراث.

وجاء في توصية الصادرة عن لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة رقم (21) في البند 35 من المادة (16) على أنه "هناك العديد من البلدان التي تؤدي قوانينها وممارساتها المتعلقة بالإرث والممتلكات إلى تمييز خطير ضد المرأة، ومنها تلك التي تحصل فيها المرأة من ممتلكات الزوج أو الأب عند الوفاة أقل مما يحصل عليه الرجال الأرملة والأبناء الذكور، وأحياناً تمنح المرأة حقوق محدودة ومقيدة فلا تحصل إلا على إيراد من أملاك المتوفى، وفي كثير من الأحيان لا تراعى في حقوق النساء الأرملة في الإرث مبادئ المساواة في حياة الممتلكات المكتسبة أثناء الزواج. وهذه الأحكام تخالف الإتفاقية ولا بد من إلغائها كما رأت اللجنة في هذه التوصية."<sup>1</sup>

## الفرع الثاني

### الحق في الميراث في التشريعات الوطنية

جاء في القانون المدني الأردني لعام 1952 حول الميراث في المادة (1086) "كسب الوارث بطريق الميراث العقارات والمنقولات والحقوق الموجودة في التركة. تعيين الورثة وتحديد أنصبتهم في الإرث

<sup>1</sup> توصية لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة، رقم (21) بشأن المساواة في الزواج والعلاقات الأسرية، الدورة الثالثة عشر لعام 1992. الموقع الإلكتروني:

تاريخ الزيارة: 2018/2/19. <http://www.ohchr.org/AR/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommendations.aspx>

وانتقال التركة يخضع لأحكام الشريعة الإسلامية. حق الإنتقال في الأراضي الأميرية وما يتعلق بها ينظمه قانون الإنتقال.

أما في القانون المدني المصري لعام 1948 فقد نص في المادة (875) بأن "تعيين الورثة وتحديد نصيبهم في الإرث وانتقال أموالهم التركة إليهم تسرى في شأنها أحكام الشريعة الإسلامية والقوانين الصادرة في شأنها." أما في فلسطين فقد نص قانون الأحوال الشخصية لعام 1976 في المادة (35) على أنه "إذا وقع العقد صحيحاً لزم به للزوجة على الزوج المهر والنفقة وبثبت بينهما حق التوارث." وأحال إلى القول الراجح في المذهب الحنفي في الأحكام التي لم ينظمها القانون.

تستنج الدراسة من النصوص السابقة بأن الدول محل المقارنة اتفقت جميعها على إحالة أحكام الميراث إلى الشريعة الإسلامية، التي تعتبر بأن الميراث حق للورثة وهو تملك وتملك، وحددت بعض الأشخاص ممن جعلهم ورثته، وحدد لهم الأنصبة في نص القرآن الكريم وهم أصحاب الفروض، وتؤول التركة إلى الورثة جبراً دون رضاهم أو قبولهم.<sup>1</sup>

ووفق الآية الكريمة (لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا تَرَكَ الْوَالِدَانِ وَالْأَقْرَبُونَ وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا تَرَكَ الْوَالِدَانِ وَالْأَقْرَبُونَ مِمَّا قَلَّ مِنْهُ أَوْ كَثُرَ نَصِيبًا مَّفْرُوضًا) أي أنه أمر واجب وتلزم ومطروح من حتمية إلزامه وهو أمراً وحكماً من الله عز وجل.

وبالرجوع إلى حق المرأة في الميراث وفق أحكام الشريعة الإسلامية؛ تجد الدراسة بأن المرأة تستحق الميراث وفق الصفة التي هي عليها؛ أكانت أم، ابنة أو زوجة، إذ توزر الدراسة أحكامها على ثلاثة أفرع: الفرع الأول حق الأم في الميراث، الفرع الثاني حق الابنة في الميراث، الفرع الثالث حق الزوجه في الميراث النحو الآتي:

<sup>1</sup> احمد الجندي، المواريث في الشرع، مرجع سابق، ص94.

## أولاً: حق الأم في الميراث

إذا ما كانت المرأة أم فهي تستحق الميراث من ولدها المتوفى قبلها بعدة أنصبه حسب وجود ورثة آخرين واجتماعهم معها، وتعتبر من أصحاب الفروض، الذين نص القرآن الكريم على توريثهم في الآية 11 من سورة النساء (وَلِأَبَوَيْهِ لِكُلِّ وَاحِدٍ مِّنْهُمَا السُّدُسُ مِمَّا تَرَكَ إِنْ كَانَ لَهُ وَلَدٌ فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ وَلَدٌ وَوَرِثَهُ أَبَوَاهُ فَلِأُمِّهِ الثُّلُثُ فَإِنْ كَانَ لَهُ إِخْوَةٌ فَلِأُمِّهِ السُّدُسُ).

ويختلف حقها في الإرث عندما تكون مع الأب وكذلك عندما تكون بمفردها وحينما يكون بعض أولادها من أخوة أو أشقاء للمتوفى:<sup>1</sup>

أ. إذا كانت الأم مع الأب؛ فالأم هي التي يرتفع نسب المتوفى إليها بالبنوة دون واسطة، فعندما

يتوفى الابن ويترك من ورثته الأب والأم وأخوة وأخوات مع الأجداد وقد يكون هناك أشخاص

آخرين، فإن الام والأب يحجبون بقية الورثة وينفردون بالميراث.

ب. الأم مع الاخوة والأخوات؛ إذا ما توفى شخص وترك أم وأخوة وأخوات فإن حصة الورثة تقسم

بين هؤلاء بشكل مختلف، تبعاً لمذهب الابن المتوفى إذ تأخذ الأم في الفقه الحنفي ثلث سهام

التركة والبقية توزع على الأخوة والأخوات.

ت. الأم مع الزوجة والأولاد؛ فإذا توفى شخص وترك أم مع زوجة وأولاد أو مع احدهم فإنها

تستحق السدس.

ث. الأم مع الأب وأحد الزوجين؛ في هذه الحالة فإن ميراثها هو الثلث. لكن اختلف الأمر في

مفهوم الثلث بين المذاهب عند عدم وجود أبناء للمتوفى، إذ أن الجعفرية يعطون ثلث التركة

<sup>1</sup> محمود السرطاوي، الأحوال الشخصية (عمان: دار دجلة ناشرون وموزعون، 2011)، 55.

للأم عند وجود زوج أو زوجة للمتوفى وأب، أما عند الأحناف فإن الأم تأخذ ثلث الباقي بعد الأب وأحد الزوجين وكل فريق له مبرراته الشرعية.

### ثانيا: حق الابنة في الميراث

اختلفت المذاهب الإسلامية في توريث الابنة عندما تكون منفردة وليس معها أي من إخوانها، فعند الجعفرية تأخذ كل التركة وعند الحنفية تأخذ النصف، إلا إن المشرع العراقي وفي خطوة مهمة تعتبر متقدمة جداً قياساً لما عليه في قوانين الدول العربية المحيطة بالعراق، إذ اعتبر الابنة كالابن عندما تنفرد بالتركة وتحجب بقية الورثة عدا أصحاب الفروض. وللابنة صورتين من الإرث:

أ. عندما تكون مع أخوة ذكور؛ إذا كانت ابنة واحدة تأخذ نصف حصة الأخ الذكر، وهو ما متفق عليه عند كل المذاهب الإسلامية والدليل الشرعي لذلك هو نص الآية الكريمة (وَصِيكُمُ اللَّهُ فِي أَوْلَادِكُمْ لِلذَّكَرِ مِثْلُ حَظِّ الْأُنثَيَيْنِ فَإِنْ كُنَّ نِسَاءً فَوْقَ اثْنَتَيْنِ فَلَهُنَّ ثُلُثَا مَا تَرَكَ وَإِنْ كَانَتْ وَاحِدَةً فَلَهَا النِّصْفُ).

ب. إذا كانت الوريثات أكثر من بنت؛ فإن الأمر يختلف عند المذاهب الإسلامية بين أن يورثن كل التركة وبين بعضها.<sup>1</sup>

### ثالثا: حق الزوجة في الميراث

ترث الزوجة باسهم مختلفة تبعا لوجود أصحاب الفروض الأخرى، فهي ترث ثمن التركة عندما يكون للمتوفى فرع وارث أي له أولاد سواء كانوا ذكور أو اناث عند وفاته، ولها الثمن أن كانت زوجة واحدة وفي حاة التعدد أي أن يكون للمتوفى أكثر من زوجة فلها الثمن. إذ أنه بموجب أحكام المادة (28) من قانون الاحوال الشخصية رقم 61 لعام 1976 فإن للرجل أن يتزوج بأربعة نساء ويمنع عليه

<sup>1</sup> محمود السرطاوي، الأحوال الشخصية، ص93.



الزواج بأخرى ما لم يطلق إحداهن وتتقضي عدتها.<sup>1</sup> وتأخذ الزوجة الربع عندما لا يكون للمتوفى فرع وارث.<sup>2</sup> ويستدل على شرعيته من نص الآية الكريمة (وَلَهُنَّ الرُّبُعُ مِمَّا تَرَكْتُمْ إِنْ لَمْ يَكُنْ لَكُمْ وَلَدٌ فَإِنْ كَانَ لَكُمْ وَلَدٌ فَلَهُنَّ الثُّمُنُ مِمَّا تَرَكْتُمْ مِّنْ بَعْدِ وَصِيَّةٍ تُوصُونَ بِهَا أَوْ دَيْنٍ).

وفقاً لما سبق تستنتج الدراسة بأن تقسيم الميراث في الشريعة الإسلامية قد جاءت وفق أسس معتمدة لاستحقاق الإرث وأيضاً وفق نسب مفصلة في القرآن الكريم؛ ومن أسبابه الزوجية والقربانية، وخلافاً لما هو شائع لا تشكل قاعدة للذكر مثل حظ الانثيين قاعدة مضطربة في كل حالات الميراث نسب توزيع حصصه بين الرجال و النساء؛ إذ يوجد أكثر من (30) حالة تأخذ فيها المرأة مثل حصة الرجل أو أكثر منه أو ترث هي ولا يرث نظيرها من الرجال.<sup>3</sup>

والحالة التي ترث فيها المرأة أقل من الرجل محصورة في حالتين رئيسيتين الأولى هي حالة الأولاد عند إرثهم من والديهم وحالة الأخوة عند إرثهم من أخوتهم الذين يدلون اليهم بالأب والأم فهنا تقسم وفق القاعدة الشرعية للذكر مثل حظ الانثيين.<sup>4</sup>

وفي المقابل هناك (4) حالات واردة على سبيل الحصر ترث فيها المرأة نصف ما يرثه الرجل، كما للزوجة حصة ثابتة من تركة زوجها المتوفى وهي الثمن فيما إذا كان له ولد أو والدين، وإن لم يكن له

---

<sup>1</sup> تنص المادة (28) من قانون الأحوال الشخصية رقم (61) لعام 1976 على أنه " يحرم على كل من له أربع زوجات أو معتدات أن يعقد زواجه على امرأة أخرى قبل أن يطلق إحداهن وتتقضي عدتها".

<sup>2</sup> جبار كاظم العويدي، "فروض المرأة في الإرث"، مجلة الكلية الإسلامية الجامعة، مجلد 7، عدد 22، العراق (2013)، ص574.

<sup>3</sup> للمزيد أنظر: عبد السلام أحمد فيغو، "ميراث المرأة بين الحقائق والافتراءات"، منشورات مجلة الحقوق، العدد 32، المغرب (2016)، ص39.

<sup>4</sup> للمزيد أنظر: عبد العظيم جلال أبو زيد، "أوضاع المرأة المالية والإقتصادية في الإسلام"، مجلة وحدة الأمة- مجمع حجة الإسلام- الجامعة الإسلامية- دار العلوم وفق ديوبند، س 4، العدد 7، الهند (2016)، ص239.

فإن للزوجة ربع التركة، كما يحق للمرأة أن تأخذ مهرها وكامل ديونها من الإرث مقدم على سائر الورثة حتى لو استهلك هذا الدين جميع التركة.<sup>1</sup>

مما سبق يتضح بأن أحكام الشريعة الإسلامية التي تبنتها قوانين الأحوال الشخصية في الدول محل المقارنة قد منحت المرأة الحق في الميراث ولم تحرمها منه، وهو ما يتوافق مع نصوص ومبادئ القوانين والمواثيق الدولية.

---

<sup>1</sup> للمزيد أنظر: صلاح الدين سلطان، التوازن بين حقوق المرأة في النفقة والميراث في الشريعة الإسلامية، مجلة كلية دار العلوم، العدد 19، مصر (1996)، ص96.

## المبحث الثاني

### الأموال المشتركة واستقلال الذمة المالية للمرأة

أكدت المواثيق والمعاهدات الدولية لحقوق الإنسان على الحقوق الإقتصادية للمرأة؛ كجزء من الحقوق الإنسانية. من الحقوق التي عالجتها هذه المواثيق الدولية حق المرأة في الاستقلال المالي وذلك بوجود ذمة مالية خاصة بها تمارسها على استقلال، ومن الحقوق أيضاً حقها في تنظيم الأموال المشتركة التي تتكون لها في فترة الزوجية.

فما هي هذه الحقوق، وكيف نظمت القوانين الوطنية والمواثيق والمعاهدات الدولية هذه الحقوق، هذا ما تأتي الدراسة على بيانه في هذا المبحث وذلك على ثلاثة مطالب تتناول في المطلب الأول مفهوم استقلال الذمة المالية والأموال المشتركة بين الزوجين، وتتناول في المطلب الثاني استقلال الذمة المالية للمرأة والأموال المشتركة في المواثيق الدولية، وتتناول في المطلب الثالث استقلال الذمة المالية للمرأة والأموال المشتركة في القوانين الوطنية، وذلك على النحو الآتي:

### المطلب الأول

#### مفهوم الذمة المالية المستقلة للمرأة والمال المشترك بين الزوجين

تأتي أهمية تناول مفهوم الذمة المالية والمال المشترك بين الزوجين إلى المشاكل التي تواجه الأزواج في تحديد وتقسيم الأموال فيما بينهم، سواء أثناء قيام الرابطة الزوجية أو بعد انتهائها بالطلاق أو بالوفاة.

حديث تنادي مؤسسات المجتمع المدني بضرورة تنبي القوانين مفهوم محدد لاستقلال الذمة المالية، وتحديد كيفية تقاسم المال المشترك بين الزوجين نظراً لما ينتج عنه من تأثير على المستوى الإقتصادي والإجتماعي للأسرة.

تعالج الدراسة في هذا المطلب مفهوم الذمة المالية المستقلة للمرأة في الفرع الأول، وكذلك مفهوم المال المشترك بين الزوجين في الفرع الثاني؛ وذلك على النحو الآتي:

## الفرع الأول

### مفهوم استقلال الذمة المالية للمرأة

يقصد بالذمة المالية في الفقه السائد التعبير عن مجموع ما للشخص وما عليه من حقوق والتزامات مالية، وبذلك تتكون الذمة من جانب إيجابي وهو مجموع حقوق الشخص المالية، ومن جانب سلبي وهو مجموع التزامات الشخص المالية، ومن تزيد التزاماته المالية على حقوق تعتبر ذمته مدينة. والذمة المالية لا تتكون في جانبها الإيجابي والسلبي إلا من حقوق الشخص والتزاماته المالية وحدها.<sup>1</sup>

والحقوق المالية هي التي يمكن أن يقوم محل الحق فيها بالنقود، ويجوز التصرف فيها ويرد التقادم عليها وتنتقل إلى ورثة صاحبها بعد وفاته. وهذه الحقوق هي أنواع ثلاثة: حقوق شخصية، وحقوق عينية، وحقوق معنوية. فمحل الحق الشخصي هو عمل كما في حق المقرض قبل المقرض، أما

<sup>1</sup> يوسف محمد عبيدات، مصادر الالتزام في القانون المدني - دراسة مقارنة (عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2009)، ص128.

الحق العيني محله شيء مادي كما في الملكية، وفيما يتعلق بالحق المعنوي فمحله شيء معنوي أو غير مادي كما في حق المؤلف.<sup>1</sup>

والإعتراف بذمة مالية مستقلة للمرأة لا يعني فقط إمكانية حصولها وامتلاكها للأموال؛ بل هذا الأمر يجب أن يصل إلى حرية المرأة في التصرف بهذه الذمة وقت ما تشاء. وإذا كان الأمر غير ذلك فهذا يعني أن ذلك الإعتراف بتلك الذمة ما هو إلا أمر يأخذ المنحى الشكلي فقط، دون وجود عملي له على أرض الواقع، وهذا ما أشار له المجتمع الدولي في العديد من الإتفاقيات الدولية والتي أشارت الى ضرورة المساواة بين الرجل والمرأة وكذلك ضرورة الإعتراف بذمة مالية مستقلة للمرأة لتتيح لها تطويع هذه الذمة بما يناسبها.<sup>2</sup>

وفي إطار العلاقة الزوجية فإن نظام فصل الأموال هو ما يتم اختياره من طرف الزوجين اللذان يرغبان بالإحتفاظ بأموالهما الخاصة خلال الحياة الزوجية، والتصرف فيها بإرادة منفردة دون مشاركة الزوج الآخر، بحيث يبقى كل من الزوجين أجنبياً عن الآخر من الناحية المالية، ومسؤولاً عن ديونه سواء قبل الزواج أو بعده، دون أن يتحمل الزوج آخر مسؤولية ديونه.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> عبيدات، مصادر الالتزام، المرجع السابق، 187.

<sup>2</sup> رعد مقداد الحمداني، النظام المالي للزوجين، دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والتشريعات العربية والتشريعات الفرنسية، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2010، ص19.

<sup>3</sup> رعد الحمداني، المرجع السابق، ص20.

## الفرع الثاني

### مفهوم المال المشترك بين الزوجين

أوضحت الدراسة بأن الأصل هو نظام استقلال الذمة المالية للمرأة في أموالها وحق التصرف بها كما تشاء، وكذلك الحال للزوج فلها الحرية في الصرف بأموالها وممتلكاتها الخاصة. إلا أن نظام الاشتراك في المال المتحصل عليه لكلا الطرفين أثناء الرابطة الزوجية؛ هو من صور النظام المالي في التشريعات الغربية بالأخص التشريع الفرنسي.<sup>1</sup> في حين لا نجد له تطبيق في التشريع الفلسطيني؛ إذ تطالب مؤسسات المجتمع المدني في فلسطين إلى ضرورة تبني فكرة المال المشترك بين الزوجين في حالة الطلاق بينهما في مشروع قانون الأحوال الشخصية.<sup>2</sup>

يستند هذا النظام إلى فكرة وجود أموال مشتركة بين الزوجين وهي التي تكتسب في ظل العلاقة الزوجية نتيجة للجهود المبذولة من قبل الطرفين وذلك بالعمل للزوجين، حتى وإن كانت الزوجة تقوم بالأعمال المنزلية أو عند حصولها على العائد المالي في مكان آخر خارج منزل الزوجية. فهو عبارة عن حق مالي يطالب به أحد الزوجين من مال الآخر في حال حدوث الطلاق أو الموت أو رغبة الزوج في الزواج الثاني؛ بحيث يستحق أحدهما بعضاً من مال الآخر.<sup>3</sup>

ولا يدخل هذا المال ضمن حقوق الزوجة بعد الطلاق أو ما يعرف بمتعة الطلاق أو حق الصداق وهو المهر المسمّى؛ كله إن طلقها بعد الدخول، وبعد تسمية المهر في العقد، فيجب لها كامل المهر، ولا

<sup>1</sup> رحمة كنزي، وهيبه لمعوش، المكتسبات المالية بعد الزواج: دراسة فقهية قانونية (رسالة ماجستير: جامعة عبد الرحمن ميرة، 2016)، ص22.

<sup>2</sup> للمزيد أنظر: دنيا رحمة، مقال بعنوان: مسودة قانون الأحوال الشخصية تتضمن مادة تقضي تقاسم الأموال بين المتزوجين بعد الطلاق. دنيا وطن:

تاريخ الزيارة: 2018-6-9. <https://www.alwatanvoice.com/arabic/news/2013/05/06/390341.html#ixzz5I52dlctm>

<sup>3</sup> محمد شهيد معلمين، شرعية المال المشترك بين الزوجين في الفقه الاسلامي والقانون الماليزي، مجلة الشريعة والقانون، العدد 4، ماليزيا (2016): 1.

يحلّ للزوج أن يأخذ منه شيئاً إلا برضاها؛ فالمال المشترك هو حق منفصل عنه، كما لا يدخل ضمن المال الذي يستحقه الورثة بعد موت أحدهما.<sup>1</sup>

كما يعرف بأنه مجموعة القواعد التي تحدد علاقة كل من الزوجين بأمواله وبأموال الزوج الآخر؛ وعلاقة كلاهما بالأموال المشتركة، والقواعد التي تحدد علاقة كل من الزوجين بالديون المترتبة بذمته وذمة الزوج الآخر. وعلاقتها معا بالديون المستحقة على كلاهما.<sup>2</sup>

مما يعني أن المال الذي ينشأ لكلا الزوجين خلال استمرار رابطة الزوجية هو مال مشترك يدخل في ذمتهما المالية، بحيث ساهم كل من الزوجين في تحصيله وتأمينه سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، أما المال الذي كان بحوزة الزوجين قبل العلاقة الزوجية يكون مال منفرد، ولا يدخل ضمن إطار المال المشترك لكلا الزوجين، كالدخل الذي يحصل عليه الزوجان قبل الزواج، إلا في حالة تم استزادة هذا المال بعد العلاقة الزوجية يدخل ضمن إطار المال المشترك.<sup>3</sup>

ويخضع ذلك للاتفاق بين الزوجين بحيث بإمكانهما إبرام عقد مالي يتفقان فيه أن تكون الاموال المحصلة قبل الزواج وبعد الزواج. إذ يحق للمرأة أن تأخذ من مال زوجها بالتصنيف أو أقل أو أكثر بحسب مساهمتها في تحصيل هذا المال وتتميته خلال فترة الزوجية.<sup>4</sup>

ويكون استحقاق المال المشترك بسبب مشاركة الزوجين في العمل أو مشاركة أحدهما كأن يعمل الزوج في الخارج وتعمل الزوجة في أمور البيت، ويتمثل المال المشترك في الأموال الظاهرة أو غير الظاهرة

<sup>1</sup> معلمين، شرعية المال المشترك بين الزوجين، المرجع السابق، ص 1.

<sup>2</sup> رعد مقداد الحمداني، النظام المالي للزوجين، مرجع سابق، ص 20.

<sup>3</sup> معلمين، شرعية المال المشترك بين الزوجين، المرجع السابق، ص 5.

<sup>4</sup> المرجع السابق.

أو الثابتة أو المنقولة، طالما لا يوجد تعيين للأموال عن طريق الإتفاق بين الزوجين بموجب وثيقة رسمية أو حتى بموجب وثيقة الزواج ذاتها.

وعن كيفية المطالبة بالمال المشترك بين الزوجين سواء من قبل الزوج أو الزوجة فهو يختلف بحسب الإتفاق بين الزوجين، فقد يكون المال مشترك بموجب عقد الزواج وذلك بأن يشترط الزوجان في العقد بأن تكون الأموال المتحصلة بعد الزواج مشتركة بينهما، وفي هذه الحالة بإمكان الزوجه بعد انتهاء عقد الزواج بالطلاق أو وفاة الزوج أو زواجه بأخرى أن تلجأ إلى المحاكم الشرعية وتطالبها بإجبار الزوج على الوفاء، بعد أن تقوم الزوجة بتقديم كافة طرق الإثبات على مطالبها. وتحكم المحكمة الشرعية بقسمة المال وفقاً لما هو مقدم لها من اثباتات. كما هو الحال في قانون الأحوال الشخصية الماليزي.<sup>1</sup>

وقد تكون الأموال مشتركة بين الزوجين بموجب اتفاق أو عقد يبرمه الطرفان يخضع للشروط والقواعد العامة للعقد المنصوص عليها في القانون المدني من تراضي ومحل وسبب، بالتالي فإنه عقد ملزم للطرفين يرتب على كلا الطرفين حقوق والتزامات. ويمكن تعديله باتفاق طرفي العقد، وفيما يتعلق كذلك بانتهاء العقد والوفاء به، وفي هذه الحالة فإن تنفيذ الالتزامات الواردة بالعقد إن لم تكن بالرضاء فتكون بلجوء أحد الطرفين إلى طرق التقاضي العادي، لاستيفاء حقه من الطرف الآخر، وتخضع للطرق العامة للإثبات، المنصوص عليها في القانون. وذلك بتصفية الأموال المشتركة بينهما.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> معلمين، شرعية المال المشترك بين الزوجين، المرجع السابق، ص10.

<sup>2</sup> كنزي ولمعوش، "المكتسبات المالية"، مرجع سابق، ص38.



## المطلب الثاني

### استقلال الذمة المالية للمرأة والأموال المشتركة في المواثيق والمعاهدات الدولية

أكد العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية لعام 1966 على جملة من المبادئ التي جاء بها ميثاق الأمم المتحدة لعام 1945، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 كما نصت المادة (3) من العهد على مبدأ عدم التمييز بالنسبة لجميع الحقوق المعترف بها في إطاره.<sup>1</sup>

بحيث يتجه المجتمع الدولي إلى إعطاء الأهمية بشكل عالمي كي يتم الاعتراف بهذه الحقوق التي تختص بالمرأة، فقد تحدث مؤتمر الأمم المتحدة في نيروبي عام 1985 عن القيمة الإقتصادية للمرأة في البيت كان النص مفاده "لو أن نساء العالم تلقين أجوراً نظير الأعمال المنزلية التي يقمن بها بلغ ذلك نصف الدخل القومي الكلي للدولة، ولو قامت تلك الزوجة بالتوقف عن تلك الأعمال والإضراب عن هذه الأعمال المنزلية لعمت الفوضى في العالم؛ وسوف يشرد الأطفال في الشوارع والرضع في الأسرة جياح تحت وطأت البرد القارص، وأيضاً سوف تتراكم الكثير من الأعمال غير المنتظمة وغير الصحية وسوف يقدر العالم هذه القيمة العظيمة للأعمال التي تقوم بها المرأة داخل المنزل. وهذا العمل الحيوي الذي يعتبر بدون أجر في معظم المجتمعات، وعلى أنها مساهمة طبيعية ومسئولة عنها المرأة دون أن تحصل على حقوقها."<sup>2</sup>

<sup>1</sup> زهور الحر، وحسن ابراهيمي، دراسة حول حقوق المرأة الإنسانية، علامات مضيئة في احكام القضاء العربي (المغرب، منظمة المرأة العربية، جامعة الدول العربية، 2013)، ص85.

<sup>2</sup> المؤتمر الثالث الخاص بالمرأة: المؤتمر العالمي لاستعراض وتقييم منجزات عقد الأمم المتحدة للمرأة: المساواة والتنمية والسلم (مؤتمر استراتيجيات نيروبي المرتقبة للنهوض بالمرأة)، عقد في نيروبي عام 1958، شارك في المؤتمر 157 دولة.

كما أن منهاج المؤتمر العالمي الرابع للمرأة: العمل من أجل المساواة والتنمية والسلام أو ما يعرف بمؤتمر "بكين"؛ حث على أهمية استحداث طرق إحصائية منصفة، كي يتم الاعتراف بهذه النشاطات التي تقوم بها المرأة بجميع أشكالها سواء في المنزل أو خارج المنزل دون أجر.<sup>1</sup>

والعمل على تعريف أكثر شمولية لهذه الأعمال وتقييمها على أنها عمل مأجور وليس غير مأجور؛ ولاسيما الذي يختص بالأعمال التي تساهم في رعاية المعالين، والعمل الذي يكون بغير أجر لخدمة ملحقات الأسرة الزراعية منها أو التجارية والعمل على نشر الوعي الذي يبين هذه الدراسات كي يتم التحرك على الصعيد الدولي وإنصاف هذه الأعمال المهذورة للمرأة.<sup>2</sup>

إذ يعتبر العمل المنزلي من الأعمال التي تساهم في المسائل التنموية الإجتماعية وتدفع باتجاه استدامة وتنمية الناتج القومي، وهو من الأعمال المنتجة للقيم الإقتصادية التبادلية في المجتمع، أما على الصعيد المجتمعي لا يعتبر العمل الإقتصادي إلا ما هو مأجور، إذا ما نظرنا إلى المؤسسات الإحصائية العربية نجد أنها تقوم ببناء التعريف عن ماهية العمل أو النشاط الإقتصادي وفق ما هو متبع من قبل منظمات العمل الدولية.<sup>3</sup>

وقد بين تقرير الأمم المتحدة فيما يخص النساء الناتجة عن استراتيجيات نيروبي التطلعية لسنة 2000 المفهوم الموسع للمرأة فيما يخص العمل على أن العمل هو "المشاركة للأفراد في الإنتاج وتحصيل العوائد المادية أو النوعية أو العمل غير المدفوع الأجر؛ والذي يساهم في مشروع بناء الأسرة وأيضاً إنتاج كل ما يخص الاستهلاك المنزلي، والأعمال غير الإقتصادية مثل العمل داخل المنزل ورعاية

<sup>1</sup> عقد المؤتمر العالمي الرابع للمرأة : العمل من أجل المساواة والتنمية والسلام مؤتمر (بكين) من قبل الأمم المتحدة في الفترة ما بين 4-15 أيلول من العام 1995. للمزيد أنظر نص الإعلان المنشور على الموقع الإلكتروني للأمم المتحدة:

تاريخ الزيارة: 10-6-2018. <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20A.pdf>

<sup>2</sup> أشرف ابو حية، المبررات الخاصة بتعديل قانون الأحوال الشخصية، مركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي، 2012، رام الله- فلسطين، ص46.

<sup>3</sup> المرجع السابق.

أفراد الأسرة وكبار السن، وأيضاً أعمال أخرى مثل إصلاح البيت سواء امتلكه شخص أو عائلة وأيضاً العمل التطوعي الذي يكون من غير مقابل مادي.<sup>1</sup>

وقد أوضح هذا التعريف ماهية العمل ووسع المفهوم الخاص به الفرد وقد بين بصورة خاصة ما تقوم به المرأة من أعمال مثل العمل المنزلي وغيره، وأيضاً خارج المنزل وهو ما سهل الأمور للمجتمعات كي تطور هذا المفهوم وترك باب الاجتهاد مفتوحاً في الناحية الايجابية للاعتراف بحقوق المرأة؛ وتبيان التقصير الذي تتعرض له عما تقوم به من أعمال تساهم في بناء الأسرة والنتائج القومي للأسرة بشكل خاص والمجتمع بشكل عام.

ومن خلال هذا التقرير تجد الدراسة أنه من البديهي أن يكون عمل الرجل خارج المنزل وعمل المرأة داخل المنزل يكمل بعضه الآخر، وأن أية أموال تزيد بعد الزواج سواء عملت المرأة داخل المنزل أو خارجه؛ هي أموال مستحقة للطرفين بالتساوي في حال نهاية العلاقة الزوجية لأي سبب من الأسباب. وبمقارنة بعض الأعمال المنزلية التي تقوم بها المرأة ببعض الأعمال الأخرى المهنية، وذلك لتبيان أن هذه الطاقة المبذولة جسمانياً وعقلياً وبدنياً؛ هي مشابهة للأعمال المهنية التي تتطلب المرأة القيام بها. أي أنها لا تختلف فيما يخص بذل هذا المجهود، سواء في المنزل أو في عمل مهني آخر ومن الواجب أن يتم الاعتراف بهذه الأعمال المنزلية، على أنها عمل مهم يساهم في زيادة الناتج القومي للمجتمع؛ أي أن المرأة سواء كانت في المنزل أو في عمل مهني آخر تساهم بالتساوي مع الرجل في الناتج بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> تقرير الأمم المتحدة فيما يخص النساء الناتجة عن استراتيجيات نيروبي التطلعية لعام 2000.

<sup>2</sup> أشرف ابو حية، المبررات الخاصة بتعديل قانون الأحوال الشخصية، ص46.

كما صدرت عن اللجنة المعنية بالقضاء على أشكال التمييز ضد المرأة التوصية رقم (29) المتعلقة بالآثار الاقتصادية المترتبة على الزواج والعلاقات الأسرية وانحلالها<sup>1</sup> والتي تضمنت النص في الفصل السادس الجوانب الاقتصادية أثناء العلاقة فجاء في البند (36) منها على أنه "يحتفظ عدد من الدول الأطراف بنظم تمييزية لإدارة الممتلكات في فترة الزوجية. ويحتفظ بعضها بقوانين تنص على أن الرجل هو رب الأسرة، ولذا تُسند إليه أيضا دور الوكيل الاقتصادي الوحيد."

ونصت في البند (37) من التوصية على أنه "وفي الأوضاع التي يكون فيها نظام الملكية المشتركة هو العرف المعمول به، مما يعني اسما أن للمرأة نصف ممتلكات الزوجية، قد لا يتوافر للمرأة مع ذلك الحق في إدارة تلك الممتلكات. وفي كثير من النظم القانونية، يمكن أن تحتفظ المرأة بالحق في إدارة الممتلكات التي تمتلكها بصفقتها الفردية، ويجوز لها أن تحصل على ممتلكات منفصلة إضافية وأن تديرها في فترة الزوجية. غير أن الممتلكات التي تحصل عليها المرأة نتيجة لنشاطها الاقتصادي قد تُعتبر مملوكة لبيت الزوجية، وقد لا يُعترف للمرأة بالحق في إدارة تلك الممتلكات. وربما يكون الحال كذلك حتى بالنسبة للأجور التي تخص المرأة."<sup>2</sup>

كما جاء أيضا في البند (38) من التوصية "وينبغي للدول الأطراف أن تتيح لكلا الزوجين فرصا متكافئة للاستفادة من ممتلكات الزوجية ومن أهلية إدارتها. وينبغي لها أن تكفل مساواة المرأة مع الرجل في حق امتلاك ممتلكات منفصلة أو غير زوجية واقتنائها وإدارتها والتصرف فيها والتمتع بها."<sup>3</sup>

<sup>1</sup> اللجنة المعنية بالقضاء على أشكال التمييز ضد المرأة، التوصية رقم (29) المتعلقة بالآثار الاقتصادية المترتبة على الزواج والعلاقات الأسرية وانحلالها، الدورة الرابعة والخمسون (2013).

<sup>2</sup> المرجع السابق.

<sup>3</sup> المرجع السابق.

## المطلب الثالث

### استقلال الذمة المالية للمرأة والأموال المشتركة في القوانين الوطنية

تبنّت منظمة المؤتمر الإسلامي الذي انعقد في دورته السادسة عشر في دبي وذلك في العام 2005، قراراً كان ينص على الاختلافات بين الزوج والزوجة الموظفة والذمة المالية المنفصلة لهم، والذي جاء مفاده أن قرار انفصال كل من الذمة المالية التي تخص الزوجيين، وأن للمرأة ذمة مالية مستقلة تامة وليست ناقصة.<sup>1</sup>

ولها كل الحق في إطار هذه التشريعات مما تقوم بكسبه من الأعمال التي تقوم بها، وأيضاً ذمتها المالية الخاصة ولها حق التملك والتصرف فيما تملكه. ولا يحق للزوج الاعتداء على مالها وليس له أي سلطان على ذمتها المالية ولا تحتاج لأية أذونات في التملك أو التصرف في حال أرادت التصرف فيما يخص ملكيتها الخاصة.<sup>2</sup>

وفيما يتعلق بالنظام المالي للزواج المعمول به في الدول محل المقارنة فإن النظام المعمول به في فلسطين هو نظام الملكية المنفصلة؛ والتي تعني أن يحتفظ كلا من الزوجين بما يمتلكه وما يجنيه خلال الحياة المشتركة، فتفصل أموال الزوجة عن أموال الزوج، ويبقى لها الحق في التملك وإدارة أموالها والتصرف فيها بصورة مستقلة دون الحاجة لولاية زوجها أو وصايته على أموالها و تصرفاتها. ولكن هناك حالتين وضعت فيها القوانين الفلسطينية قيود على أموال الزوجة لسلوك سببه الزواج:

<sup>1</sup> مجلس مجمع الفقه الإسلامي الدولي المنبثق عن منظمة المؤتمر الإسلامي، قرار وفتوى عن اختلافات الزوج والزوجة الموظفة، وعن انفصال الذمة المالية بين الزوجين، الدورة السادسة عشر، المنعقدة في دبي (الإمارات)، من 9 إلى 14 أبريل، 2005.

<sup>2</sup> المرجع السابق.

1. في حال أعلن إفلاس زوجها وفق لقانون التجارة رقم (12) لعام 1966<sup>1</sup> (المواد 449 الى 453)

فالزوجة تكون في هذه الحالة تابعة لزوجها بحيث تعتبر الأموال التي اكتسبتها خلال فترة الزواج

مشترأة بمال زوجها وتضم إلى موجودات التفليسة ما لم تثبت الزوجة عكس ذلك.

ولضمان حقوق وديون الزوجة نصت المادة (452) على أنه "إذا كان الزوج تاجراً في وقت عقد

الزواج أو كان عندئذ بلا حرفة أخرى معينة ثم صار تاجراً في خلال السنة نفسها فإن العقارات

التي كان يملكها في وقت الزواج أو آلت إليه بالإرث أو بالهبة بين الأحياء أو بالوصية تكون

وحدها خاضعة للتأمين الجبري لضمان حقوق وديون الزوجة."

وفيما يتعلق بالمنافع المذكورة في صك الزواج نصت المادة (453) على "1. إن المرأة التي كان

زوجها تاجراً في وقت عقد أو كان عندئذ بلا حرفة أخرى معينة ثم صار تاجراً في خلال السنة

التي تلي عقد الزواج لا يحق لها أن تقيم أية دعوى على التفليسة من أجل المنافع المنصوص

عليها في صك الزواج. 2. وفي هذه الحالة لا يحق للدائنين أن يحتجوا من جهتهم بالمنافع التي

منحتها الزوجة لزوجها في الصك المذكور. 3. وتبطل أيضاً الهبات الممنوحة بين الزوجين في

أثناء (مدة الزواج).

إذ نص في المادة (449) التي تحدثت عن حقوق زوجة المفلس إذ جاء فيها "إذا أفلس الزوج

تسترد الزوجة عيناً العقارات والمنقولات التي تثبت إنها كانت مالكة لها قبل الزواج وكذلك الأموال

التي آلت إليها بلا عوض في أثناء مدة الزواج. 2. ويحق لها أيضاً أن تسترد العقارات التي

اشتريتها في أثناء مدة زواجها بنقود آلت إليها على الوجه المتقدم بشرط أن ينص عقد الشراء

بصراحة على بيان استعمال النقود وأن تثبت الزوجة مصدرها.

<sup>1</sup> قانون التجارة رقم (12) لسنة 1966، المنشور في الجريدة الرسمية الاردنية (فترة الحكم الاردني) العدد 1910، بتاريخ 1966/3/30.

ونصت في المادة (450) على اعتبار الاموال المحرزة مشرأة بنقود الزوج إذ جاء فيها "فيما خلا الحالة المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة السابقة تحسب الأموال التي أحرزتها الزوجة بعوض في أثناء مدة الزواج مشتراة بنقود زوجها. ويجب أن تضم إلى موجودات التقلية إلا إذا قدمت الزوجة برهاناً على العكس". كما نصت في المادة (451) على أنه "إذا أوفت الزوجة ديوناً لحساب زوجها قامت القرينة القانونية على أنها أوفت هذه الديون من مال زوجها ما لم يقدّم الدليل على عكس ذلك".

2. في حال اتهم زوجها الهارب بأي من الجرائم التي تقع على الأموال العامة وفقاً لقانون الإجراءات الجزائية رقم 3 لسنة 2001 في المادة 289 إذ تعتبر في هذه الحالة أموال وممتلكات الزوج في حال توفر الأدلة بأنها متحصلة من الجريمة موضوع التحقيق ويتم التحفظ عليها.<sup>1</sup>

إذ جاء في الفقرة الثانية والرابعة من نص المادة (289) "يجوز للمحكمة بناءً على طلب النائب العام أن تشمل في قرارها أموال وممتلكات زوج المتهم الفار وأولاده القصر متى توافرت لديها أدلة كافية على أنها متحصلة من الجريمة موضوع التحقيق... 4. يجوز لكل ذي مصلحة أن يتظلم من قرار المحكمة المشار إليه في الفقرات 1-2-3 أعلاه خلال ثلاثة أشهر أمام المحكمة التي أصدرته.

ويظهر من ذلك أن التشريعات الفلسطينية قد أتت منسجمة مع نصوص التوصية العامة رقم 21 الصادرة عن لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة، والتي أكدت على أن للمرأة المساواة مع الرجل أمام القانون، وحق المرأة في حياة الممتلكات وإدارتها والتمتع بها والتصرف فيها هو المحور الذي يدور حوله حق المرأة في التمتع بالاستقلال المالي.

<sup>1</sup> قانون الإجراءات الجزائية رقم (3) لعام 2001، المنشور في الوقائع الفلسطينية، العدد 38 ، ص 94، بتاريخ 2001/9/5.

أما في الأردن فقد وضع القانون الأردني ضمانات لحماية حقوق المرأة تتمثل في الذمة المالية؛ إذ أن المرأة تتمتع بذمة مالية مستقلة وأهليتها كاملة في التصرف في ملكية الشيء والأصل. إذ جاء في القانون المدني الأردني في المادة رقم (141) يضمن القانون الأردني عدم إجبار المرأة أو إكراها على التصرفات التعاقدية، فيما يخص إجبار المرأة على تصرف معين دونما حق.<sup>1</sup>

وقد ضمن أيضاً في المادة (142) على حق المرأة وعدم إهدارها لمالها وأنه يكفل حقها في حال إجبرها زوجها في مبلغ مالي معين، أو التنازل عن ملكية معينة. وتعد هذه التصرفات غير نافذة وقانونية ويجوز الطعن فيها والتراجع عنها وإعادة الحق للزوجة التي أجبرت على هذا التصرف.<sup>2</sup>

وقد تضمنت القوانين المطبقة في مصر أيضاً النص بشكل ضمني على استقلال الذمة المالية للمرأة؛ إذ أنه ليس للزوجة أي استحقاق في أموال زوجها الخاصة. سواء التي امتلكها قبل عقد الزواج أو في مدة الزوجية أو بعد الفرقة بينهما طبقاً للمادة 13 من القانون المدني المصري لسنة 1948.

كما تستنتج الباحثه أن القوانين السابقة لا تفرق ما بين العمل المنتج المدفوع الأجر والعمل غير المدفوع الأجر؛ وهي بذلك تخالف ما جاء في القرار السابق الصادر عن المنظمة الإسلامية في المؤتمر السادس عشر.

إذ أن عمل المرأة داخل المنزل لا تعتبره من الأعمال المنتجة التي تحقق الربح للذمة المشتركة بين الزوجين ولا تبيّن الماهية لهذا العمل، أو تصنفه على أنه عمل مدفوع الأجر أم لا، ولا تدخله ضمن

<sup>1</sup> إذ تنص المادة (141) من القانون المدني الأردني على أنه "من أكره بأحد نوعي الإكراه على إبرام عقد لا ينفذ عقده ولكن لو أجازه المكره أو ورثته بعد زوال الإكراه صراحة أو دلالة ينقلب صحيحاً."

<sup>2</sup> إذ تنص المادة (142) على أنه "زوج ذو شوكة على زوجته فإذا أكرهها بالضرب أو منعها عن أهلها مثلاً لتتنازل عن حق لها أو تهب له مالا ففعلت كان تصرفها غير نافذ."



التعريفات العالمية الخاصة بالعمل من ناحية مالية واقتصادية، وأيضاً إذا كان يدخل في إطار الناتج المحلي أم لا.

ومثال على ذلك أن دائرة الإحصاء العامة الأردنية تعرف العمل لدى الأسرة دون أجر على أنه "هو الفرد الذي يعمل لدى الأسرة أو أحد أفرادها دون أن يتقاضى أجراً نقدياً أو عينياً حتى وإن تقاضى مكافأة رمزية".<sup>1</sup>

يتبين من هذا التعريف أن أعمال المرأة المنزلية هي من الأعمال غير المأجورة، وأي أعمال تقوم بها فيما يخص هذا الشأن من زراعة وفلاحة يعد هو مسؤولية خاصة لديها أو استمرار للعمل المنزلي، ولا يتم تقاضي الأجر عليه، ولذلك يخرج هذا العمل من الأعمال المأجورة خارج النظرة التعريفية للنشاطات الاقتصادية المنتجة للمجتمع.

وتكمن أهمية عمل المرأة داخل المنزل في أن معظم الإحصائيات سواء على الصعيد المحلي أو الدولي؛ تبين أن النسبة الأكبر التي تعمل خارج المنازل هي للرجال وفي معظم النساء يكون عملهن داخل المنازل.

وفي فلسطين وصلت نسبة النساء العاملات في العام 2015 19.1% إلا أن الرجال نسبتهم كانت 71.9%، لكن العمل للنساء داخل المنزل يقابله عمل الرجال خارج المنزل. وهذا يفيد أن كلا الطرفين يعملون بالتساوي في توسيع الذمة المالية للأسرة سواء داخل المنزل أو خارجه.<sup>2</sup>

كما تبقى المرأة في المجتمعات العربية وذلك طبقاً للمورثات الثقافية المجتمعية التي تسيطر على المجتمع هي صاحبة المسؤولية والتي تتحمل الدور الإنجابي؛ في ظل مختلف الظروف الصعبة مثل

<sup>1</sup> دائرة الإحصاءات العامة الاردنية، مسح قوى العمل: المنهجية والنتائج التفصيلية (الجولة الأولى، عمان - الأردن، 2017)، ص 11.

<sup>2</sup> الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، المرأة والرجل في فلسطين: قضايا وإحصاءات (رام الله - فلسطين، 2016) ص 43.

الرعاية التي تقوم بها للمعالين من الأطفال وأيضاً كبار السن في الأسرة وأصحاب الاحتياجات الخاصة؛ ولاسيما أن هذه الأعمال تبقى غير داخلة في الأعمال المأجورة التي تساهم في بناء الناتج القومي للمجتمع. وتكمن أهمية ذلك أيضاً في أن الرجل حسب العرف المجتمعي في الدول العربية لا يعمل إلا في الخارج ويزيد من دخل هذه الأسرة.

تري الباحثة أن المال المكتسب فيما بعد في حالة أنه انتهت الرابطة الزوجية بين الطرفين لأية أسباب، فإن المرأة التي عملت خارج المنزل ساهمت أكثر من الرجل الذي عمل خارج المنزل فيما يتعلق بالأعمال المنزلية والساعات المبذولة من قبل الطرفين، وعلى ذلك فمن الإنصاف أن تتم القسمة بين الطرفين للرجل والمرأة بالمناصفة. أما في حالة وفاة الزوج فالأرجح أن تأخذ الزوجة نسبة مساهمتها في التركة، قبل توزيعها وفق التقسيم الشرعي على الورثة كون أن الزوجة قد ساهمت في جمع هذه التركة فتعتبر من أملاكها.<sup>1</sup>

كما تم استبعاد أن عمل المرأة الذي تقوم به من أعمال منزلية على أنه عمل منتج يساعد في تنمية الثروة الأسرية، وشكل من أشكال النفقة الذي تقدمه المرأة لتلك الأسرة، ولم يقدم القانون أية اعترافات على أن هذا العمل هو من الأعمال المالية المشتركة.

ولم يساوي بينهم في مسألة الممتلكات التي وجدت بعد الحياة الزوجية، فإلى هذه اللحظة يسجل المسكن باسم الزوج، استناداً إلى المبدأ القائل أن الرجل هو المعيل للعائلة وليست المرأة. وفي بعض الأحيان يتم اعتبار الأثاث المنزلي الخاص بالأسرة؛ على أنه حق للزوج فقط أثناء عقد الزواج، في حين يجب أن يكون حقاً للطرفين ولا يقتصر على الزوج فقط.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، المرجع السابق، 34.

<sup>2</sup> اشرف أبو حية، المبررات الخاصة، 34.

إذ لا يتم إعطاء المرأة حقها في الممتلكات وكل ما يتم تسجيله باسم الزوج يمنحه حق الملكية له، ولا يحق للزوجة مشاركته في هذا الحق بل هو حق متفرد دون الأخذ بالحسبان مشاركة الزوجة لهذه الممتلكات سواء عملت داخل المنزل أو خارجه.

يتضح مما سبق أن هناك إجماع فقهي وقانوني بالدول محل المقارنة فيما يتعلق باستقلال الذمة المالية للمرأة عن الرجل والزوج والزوجة؛ إذ أن الأصل وفقاً لهذه القوانين هو استقلال الذمة المالية للمرأة وحرية التصرف بأموالها، والاستثناء هو الاشتراك في المال.

على خلاف بعض الدول الأخرى كفرنسا التي تأخذ بأن الأصل هو الإشتراك في الذمة المالية بين الزوجين، ما لم يتفق الزوجين على خلاف ذلك؛ أي الإتفاق بأن تكون ذمة كل منهما منفصلة عن الأخرى، وفي حال عدم وجود مثل هذا الإتفاق فإن المال مشترك بينهما بقوة القانون.<sup>1</sup>

إذ اعتمد القانون المدني الفرنسي تحت بند تنظيم العلاقات المالية بين الزوجين أثناء العلاقة الزوجية أو بعده، نظاماً مالياً تعاقدياً يمتد إلى الذمة المالية لكل واحد منهم؛ وقرر ثلاثة أنظمة مالية اختيارية يتفق المقبلان على الزواج أو القائمة بينهم علاقة زوجية، على إحدى هذه الأنظمة لتحديد النظام المالي الذي تخضع له علاقتهم الزوجية، هذه الأنظمة هي نظام الإشتراك، نظام المساهمة في المكتسبات وأخيراً نظام الإشتراك المالي.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> كنزي ولمعوش، "المكتسبات المالية"، مرجع سابق، ص 9.

<sup>2</sup> المرجع السابق، ص 12.

## الخاتمة

تناولت هذه الدراسة الحقوق المالية والإقتصادية للمرأة على صعيد المواثيق الدولية والإقليمية، وعلى صعيد القوانين الوطنية في الدول محل المقارنة وهي الاردن ومصر وفلسطين؛ من إذ حق المرأة في الملكية والعمل وذلك في المبحث الأول، وحقها في النفقة والميراث في المبحث الثاني؛ وفي المبحث الثالث والأخير تناولت الدراسة الذمة المالية المستقلة للمرأة والأموال المشتركة بين الزوجين.

### ➤ الاستنتاجات

توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

ضمنت المواثيق والمعاهدات الدولية حق الملكية للمرأة دون تمييز بينها وبين الرجل، إذ يحق للمرأة أن تمتلك وأن تحصل على الاستحقاقات المالية بحرية. من المواثيق الدولية التي نصت على ذلك نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وكذلك نصت المادة (13/ب) والمادة (16/ح) من إتفاقية سيداو. كما نصت على هذا الحق المواثيق العربية كالمادة (1/15) من إعلان القاهرة حول حقوق الإنسان في الإسلام. كذلك الميثاق العربي لحقوق الإنسان، وأيضاً إعلان القاهرة في العام 2014 الإعلان الخاص بالمرأة العربية.

منحت الدساتير في كل من مصر والأردن وفلسطين الحق في الملكية للجميع دون التمييز بين المرأة والرجل، ونصت على أن الحق في الملكية مصون ولا يجوز الاعتداء عليه ونزع الملكية إلا ضمن شروط وضوابط. كما نصت القوانين المدنية في مصر والأردن ومجلة الاحكام العدلية في فلسطين على الحق في الملكية والصلاحيات التي يمتلكها صاحب هذا الحق؛ دون التمييز بين الرجل والمرأة.

تتناول العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية وإتفاقية سيداو، وكذلك الإتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية؛ ضمان حقوق المرأة في الحصول على فرص عمل متكافئة مع الرجل؛ وحققها في الحصول على أجر متساوي مع الرجل ضمن الحد الأدنى للأجور الذي تحدده الدولة، وكذلك ضمان بيئة وظروف وكيفية العمل.

وحق العاملة الحامل في الحصول على رعاية خاصة قبل الوضع وإجازة أمومة مدفوعة. وحظر فصلها من العمل خلال إجازة الأمومة وحققها في ارضاع طفلها والحصول على إجازة لذلك تحدد القوانين مدتها.

ومن الضمانات التي منحتها المواثيق الدولية للمرأة حظر التمييز في التوظيف بسبب الحالة الزوجية. وحظر تشغيلها ليلاً مع تحديد المقصود لفترة الليل، باستثناء حالات معينة. وكذلك تنظيم عمل النساء تحت الأرض في المناجم بمختلف أنواعها.

كما نص الميثاق العربي لحقوق الإنسان على التساوي بين المرأة والرجل في العمل والأجور الحقوق العمالية الأخرى كالتدريب والتشغيل. كما أنه ضماناً لحقوق المرأة العاملة في الدول العربية صدرت الإتفاقية العربية لظروف وتشغيل المرأة العاملة؛ التي أكدت على عدم التمييز وتكافؤ الفرص بين الجنسين والمساواة في الحقوق العمالية.

وفيما يتعلق بحق المرأة في العمل في الدساتير فقد كفلت دساتير كل من الأردن ومصر وفلسطين حق المرأة في العمل دون تمييز بينها وبين الرجل، ومنحت قوانين العمل والقرارات الصادرة عن وزير العمل في تلك الدول؛ المرأة العاملة العديد من الحقوق أهمها:

- حق المرأة في الحصول على فرص عمل متساوية مع الرجل.
- تنظيم الأوقات التي يسمح بتشغيل المرأة فيها، والنص على استثناءات معينة يجوز تشغيل النساء بها في تلك الأوقات. كما تلاحظ الدراسة بأن أوقات العمل الليلي والأعمال التي يحظر تشغيل النساء بها تختلف من دولة إلى أخرى وفقاً لطبيعة وظروف المجتمع.
- حظر استخدام المرأة العاملة في أعمال معينة ومحددة بموجب القوانين والقرارات كالعامل في المناجم وصناعة المفرقات وغيرها.
- حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة أمومة، شروطها وفقاً للقانون المصري أن تمضي عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر قبل الوضع، مدتها تسعون يوماً تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة وأربعين يوماً التالية للوضع، ولا تستحق إجازة الوضع أكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة. أما شروطها في القانون الفلسطيني أن تمضي قبل كل ولادة مدة مائة وثمانين يوماً، ومدتها عشرة أسابيع مدفوعة الأجر منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة. أما المشرع الأردني فلم يشترط أن تمضي المرأة العاملة مدة معينة في المنشأة لتحصل على إجازة الوضع التي مدتها 10 أسابيع على أن تكون ستة أسابيع منها بعد الوضع.
- تميز قانون العمل المصري بأنه حظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدماتها أثناء إجازة الوضع إذا ثبت له أنها تعمل بأجر؛ وإنما له الحق في حرمانها من التعويض عن أجرها الشامل عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أدائه إليها منه مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية. على عكس قانوني العمل الأردني والفلسطيني اللذين أجازا لصاحب العمل إنهاء خدمات العاملة في هذه الحالة.

- **حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة لإرضاع طفلها؛** مدتها في القانون المصري ساعة يومية ومدة هذه الإجازة هي الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع. أما في فلسطين والأردن فهي أيضاً لا تقل في مجموعها عن ساعة يومية، إلا أن مدتها سنة من تاريخ الوضع. على أن تحتسب ساعة الرضاعة من ساعات العمل اليومية.

- **حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية أطفالها،** مدة هذه الإجازة في قانون العمل الأردني لا تزيد عن سنة ضمن شروط معينة؛ وهو أن يكون في المنشأة عشرة عمال فأكثر، وأن لا تعمل المرأة في منشأة أخرى بأجر خلال مدة الإجازة. أما قانون العمل المصري فقد اشترط أن يكون في المنشأة خمسين عاملاً فأكثر وأن لا تتجاوز مدة هذه الإجازة سنتين، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها. أما قانون العمل الفلسطيني فلم يحدد مدة الإجازة وإنما منح المرأة الحق أن تحصل عليها دون أجر.

- **تهيئة مكان مناسب بمثابة حضانة لأطفال العاملات،** شروطها وفق قانون العمل الأردني أن لا يقل عدد العاملات عن عشرين عاملة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات، وأن لا يقل عددهم عن عشرة أطفال. أما في قانون العمل المصري فإن شروط ذلك أن يكون في المنشأة مائة عاملة فأكثر في مكان واحد كما تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في ذلك.

وهنا يلاحظ بأن عدد العاملات الذي استخدمه قانون العمل الأردني افضل من المصري؛ فالعدد مئة بالضرورة هو رقم قد يقوم رب العمل باستغلاله لصالحه من خلال حفاظه على عدد أقل من المذكور. في حين أن قانون العمل الفلسطيني لم يتضمن نصوصاً كالنصوص السابقة.

- **قانون العمل المصري يستثنى من تطبيق أحكام قانون العمل المتعلقة بعمل المرأة العاملات في الفلاحة البحتة.** ولم يحدد القانون من هي العاملة الفلاحة البحتة.

- قوانين العمل في فلسطين والدول محل المقارنة، لم تضمن تجريماً بخصوص التحرش الجنسي في مكان العمل كما لم يتم تجريم ذلك أيضاً في القوانين العقابية السارية؛ مما يعني انسحاب القواعد العامة لجرائم التحرش أو الاعتداء الجنسي عليها. وهو ما لا يتفق مع التوصية العامة رقم (19) لعام 1992 بشأن العنف ضد المرأة الصادر عن لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة.

كما توصلت الدراسة إلى أنه من الحقوق المالية التي تستحقها المرأة وفقاً لقانون الأحوال الشخصية في الأردن ومصر وفلسطين حقها في النفقة؛ إذ تثبت نفقة الأم على أبنائها إذا كانت فقيرة وليس لديها ما تنفق به على نفسها ولا يوجد لها زوج ينفق عليها.

ويثبت الحق في النفقة للزوجة وفق شروط وهي أن يكون الزواج الصحيح وأن تمكن المرأة زوجها منها، وأن تطيعه وتعتبر نفقتها ديناً في ذمة زوجها بإمكانها المطالبة بها باللجوء إلى المحاكم الشرعية. وتسقط النفقة عنها في حالات منها نشوز الزوج وذلك بعدم طاعة زوجها، وفي حالة المرأة المرتدة، والمرأة المسجونة والمرأة المسافرة دون علم زوجها أو رضاه.

يعتبر الحق في الميراث من الحقوق المالية التي تستحقها المرأة والتي أحوالت فيها التشريعات في الأردن وفلسطين ومصر إلى أحكام الشريعة الإسلامية التي منحت هذا الحق للمرأة سواء كانت ابنة أو أم أو زوجة، وأن التقسيم قد جاء وفق أسس معتمدة لاستحقاق الإرث وأيضاً وفق نسب مفصلة في القرآن الكريم.

وأنه خلافاً لما هو شائع لا تشكل قاعدة للذكر مثل حظ الانثيين قاعدة مضطربة في كل حالات الميراث نسب توزيع حصصه بين الرجال و النساء؛ إذ يوجد أكثر من (30) حالة تأخذ فيها المرأة مثل حصة الرجل أو أكثر منه؛ أو ترث هي ولا يرث نظيرها من الرجال. والحالة التي ترث فيها المرأة أقل من الرجل محصورة في حالتين رئيسيتين.



يقصد بالذمة المالية مجموع ما للشخص وما عليه من حقوق والتزامات مالية، والتي يمكن أن تقوم محل الحق فيها بالنقود، والاعتراف بذمة مالية مستقلة للمرأة يعني إمكانية حصولها وامتلاكها للأموال وحرية التصرف بهذه الذمة وقت ما تشاء. كما أن نظام الاشتراك في المال المتحصل عليه لكلا الطرفين أثناء الرابطة الزوجية؛ هو من صور النظام المالي الذي يستند إلى فكرة وجود أموال مشتركة بين الزوجين تكتسب في ظل العلاقة الزوجية نتيجة للجهود المبذولة من قبل الطرفين وذلك بالعمل للزوجين، حتى وإن كانت الزوجة تقوم بالأعمال المنزلية؛ أو عند حصولها على العائد المالي في مكان آخر خارج المنزل.

فالأموال المشتركة عبارة عن حق مالي يطالب به أحد الزوجين من مال الآخر في حالة حدوث الطلاق أو الموت أو رغبة الزوج في الزواج الثاني. بحيث يستحق أحدهما بعضاً من مال الآخر. ولا يدخل هذا المال ضمن متعة الطلاق ولا ضمن الميراث.

وقد نصت المواثيق والتقارير والتوصيات الدولية على حق المرأة في ذمة مالية مستقلة، وكذلك حقها في الأموال المتحصلة لزوجها قبل الزواج، وتضمنت النص على مدى مساهمة المرأة في العمل المنزلي وإن هذا العمل يساهم بطريقة أو بأخرى في الاقتصاد القومي. بالتالي استحقاق المرأة من أموال زوجها في حال انتهاء الرابطة الزوجية لأي سبب كان.

تبنت منظمة المؤتمر الإسلامي في عام 2005 انفصال الذمة المالية للأزواج وحقه كل واحد منهم في التمتع بأملكه الخاصة؛ أما القوانين الوطنية في الأردن ومصر وفلسطين؛ فقد تبنت نظام الاستقلال المالي لأموال الزوج عن زوجها؛ وفي فلسطين تم تبني نظام الملكية المستقلة باستثناء حالتين تتأثر فيهما أموال الزوجة بفعل الزوج الأولى هي إفلاس الزوج.

والحالة الثانية هي اتهام الزوج الهارب بالاعتداء على الاموال العامة ففي هاتين الحالتين تنبث القوانين الفلسطينية فكرة الاشتراك بين الزوجين؛ بحيث يعتبر كل ما هو متحصل اثناء الرابطة الزوجية هو ملك لكلا الزوجين بالتالي فإن الملاحقة القضائية تطل أموال الزوجة لأفعال ارتكبتها زوجها.

إلا أن قوانين تلك الدول لا تفرق ما بين العمل المنتج المدفوع الأجر والعمل غير المدفوع الأجر؛ إذ أن عمل المرأة داخل المنزل لا تعتبره من الأعمال المنتجة التي تحقق الربح للذمة المشتركة بين الزوجين ولا تبين ماهية لهذا العمل، أو تصنفه على أنه عمل مدفوع الأجر أم لا، ولا تدخله ضمن التعريفات العالمية الخاصة بالعمل من ناحية مالية واقتصادية، وأيضاً إذا كان يدخل في إطار الناتج المحلي أم لا.

كما توصلت الدراسة إلى أن المرأة العربية تساهم في الأموال التي يحصلها زوجها سواء بطريقة مباشرة أو بطريقة غير مباشرة. وهنا نكون أمام الحديث عن الأموال المشتركة بين الزوجين كما توصلت الدراسة إلى أن قوانين الدول محل المقارنة لم تتطرق إلى الإتفاق الذي قد يبرم بين الطرفين حول الاموال المشتركة بينهما سواء بموجب عقد الزواج أو بموجب عقد مالي، وإن وجد مثل هذا العقد فإنه يخضع للقواعد العامة التي لا يوجد فيها ما يمنع من إبرام مثل تلك العقود.

وتوصلت إلى أن ثقافة استقلال الذمة المالية هي التي تسود في المجتمعات العربية وقل ما نجد اتفاقات بين الزوجين لقسمة الاموال بينهما، أو لجوئهم إلى القضاء لتصفية الاموال المشتركة. مما يعني أنه حين انفصال الزوجين بالطلاق أو وفاة أحدهما عن الآخر، فإنه لا يحق للطرف الآخر أن يطالب بقسمته من مال الشريك الآخر قبل تقسيم الورثة أو بعد ايقاع الطلاق أو قبل الوفاء بالدين.

## ➤ التوصيات

بناء على النتائج السابقة توصي الدراسة قوانين الدول محل المقارنة بالآتي:

- أن تتضمن قوانين العمل نصاً خاصاً وصريحاً يتعلق بعدم التمييز بين المرأة والرجل فيما يتعلق بالأجور؛ والتوظيف بناء على الحالة الإجتماعية للمرأة.
- أن تمنح قوانين العمل إجازة الأمومة للمرأة دون اشتراط إضائها في العمل مدة معينة قبل الوضع.
- أن تتضمن قوانين العمل في الأردن وفلسطين الحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع إذا ثبت له أنها تعمل بأجر؛ وإنما له الحق في حرمانها من التعويض عن أجرها الشامل عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أداؤه إليها منه، مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية؛ قياساً على ما تبناه قانون العمل المصري.
- أن يتضمن قانون العمل الفلسطيني النص على وجود حضانة خاصة بأطفال العاملات في المنشأة كما فعل قانون العمل المصري والأردني.
- أن تنص قوانين العمل في فلسطين والدول محل المقارنة، على تجريم التحرش الجنسي في مكان العمل، على أن تكون العقوبة رادعة.
- أن تتبنى قوانين الدول محل المقارنة فكرة الاشتراك في الاموال بين الزوجين، وأن تحدد لذلك آلة معينة سواء بوجود شرط في عقد الزواج أو بعقد مالي؛ بحيث تستطيع المرأة المطالبة بحقوقها من أموال زوجها في حالة انتهاء الرابطة الزوجية سواء بالطلاق أو الوفاة.

## قائمة المصادر والمراجع

### أولاً: المصادر

1. القرآن الكريم.
2. ميثاق الأمم المتحدة لعام 1945.
3. العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية لعام 1966.
4. الإعلان العالمي لحقوق الانسان لعام 1948.
5. إتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة (سيداو).
6. التوصيات الصادرة عن اللجنة المعنية بالقضاء على أشكال التمييز ضد المرأة.
7. الميثاق العربي لحقوق الإنسان لعام 2004.
8. إعلان القاهرة حول حقوق الإنسان في الإسلام لعام 1990.
9. مجموعة الإتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية.
10. مجموعة القرارات الصادرة عن منظمة العمل العربية.

### ➤ القوانين

#### مصر:

- الدستور المصري لعام 2014.
- القانون المدني المصري رقم (131) لعام 1948، المنشور في الوقائع المصرية رقم 108 مكرر (أ)، بتاريخ 1948/7/29.
- قانون العمل المصري رقم (12) لعام 2003، المنشور في الجريدة الرسمية - العدد (مكرر) بتاريخ في 2003/4/7.

- قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 183 لسنة 2003 بشأن تشغيل النساء ليلاً، المنشور في الوقائع المصرية، العدد 220، بتاريخ 2003/9/27.
- قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 155 لسنة 2003 في شأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها، المنشور في الوقائع المصرية بتاريخ 2003/8/11.
- قانون الأحوال الشخصية المصري رقم 25 لسنة 1920 المعدل بالقانون 25 لسنة 1929 المعدل بالقانون 100 لسنة 1985، المنشور في الوقائع المصرية بتاريخ 1985/7/4.

### الأردن:

- الدستور الأردني لعام 1952 وتعديلاته لغاية عام 2011.
- القانون المدني الأردني رقم 43 لعام 1976، المنشور في الجريدة الرسمية رقم 2645، صفحة 2، بتاريخ 1976/8/1.
- قانون العمل الأردني رقم 8 لعام 1996 وتعديلاته، المنشور في الجريدة الرسمية الأردنية 4113، صفحة 1173، بتاريخ 1996/4/16.
- القرار الصادر عن وزير العمل الخاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء بها لعام 2010، المنشور في الجريدة الرسمية الأردنية، صفحة 6828.
- قانون الأحوال الشخصية الأردني رقم (36) لعام 2010، المنشور في الجريدة الرسمية رقم 5061، بتاريخ 2010/10/17.

## فلسطين:

- القانون الأساسي المعدل لعام 2003، الصادر في جريدة الوقائع الفلسطينية العدد 0، ص5، بتاريخ 2003/3/19.
- قانون التجارة رقم (12) لسنة 1966، المنشور في الجريدة الرسمية الأردنية (فترة الحكم الأردني) العدد 1910، بتاريخ 1966/3/30.
- قانون العقوبات رقم (16) لعام 1960، المنشور في الجريدة الرسمية الأردنية (الحكم الأردني) رقم 1487، صفحة 374، بتاريخ 1960/5/1.
- قانون الأحوال الشخصية رقم (61) لعام 1976، المنشور في الجريدة الرسمية الأردنية (الحكم الأردني) رقم 2668، صفحة 551، بتاريخ 1976/12/1
- قانون الخدمة المدنية رقم (4) لعام 1998، المنشور في الوقائع الفلسطينية بتاريخ 1-7-1998، العدد 24، صفحة 20.
- قانون الإجراءات الجزائية رقم (3) لعام 2001، المنشور في الوقائع الفلسطينية، العدد 38 ، ص 94، بتاريخ 2001/9/5.
- قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، المنشور في الوقائع الفلسطينية العدد 39، صفحة 7، بتاريخ 2001/11/25.
- قرار مجلس الوزراء رقم (14) لعام 2003، بنظام عمل النساء ليلاً، المنشور في الوقائع الفلسطينية العدد 49، صفحة 152، بتاريخ 2004/6/17.
- قرار وزير العمل رقم (2) لسنة 2004 بالأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحظر تشغيل النساء فيها، المنشور في الوقائع الفلسطينية، العدد 54، ص 145، بتاريخ 2005/4/23.

- قانون صندوق النفقة رقم (6) لعام 2005، المنشور في الوقائع الفلسطينية، العدد55، صفحة 10، بتاريخ 27-6-2005.
- القرار بقانون رقم (12) لعام 2015 المعدل لقانون صندوق النفقة رقم (6) لعام 2005، المنشور في الوقائع الفلسطينية، العدد 114، صفحة 9، بتاريخ 31-8-2015.
- قرار مجلس الوزراء رقم (133) بشأن اللائحة التنفيذية لقانون صندوق النفقة، المنشورة في الوقائع الفلسطينية بتاريخ 9-6-2010، العدد 86، صفحة 43.
- القرار بقانون رقم (17) لعام 2016 بشأن التنفيذ الشرعي، المنشور في الوقائع الفلسطينية، العدد 125، بتاريخ 29/9/2016.
- القرار بقانون رقم (19) لعام 2016 بشأن الضمان الاجتماعي، المنشور في الوقائع الفلسطينية العدد 13، صفحة 2، بتاريخ 20-10-2016.

#### ➤ المؤتمرات الدولية

- مجلس مجمع الفقه الاسلامي الدولي المنبثق عن منظمة المؤتمر الاسلامي، قرار وفتوى عن اختلافات الزوج والزوجة الموظفة، وعن انفصال الذمة المالية بين الزوجين، الدورة السادسة عشر، المنعقدة في دبي (الامارات)، من 9 إلى 14 ابريل، 2005.
- المؤتمر الثالث الخاص بالمرأة: المؤتمر العالمي لاستعراض وتقييم منجزات عقد الأمم المتحدة للمرأة: المساواة والتنمية والسلام (مؤتمر استراتيجيات نيروبي المرتقبة للنهوض بالمرأة)، عقد في نيروبي عام 1958، شارك في المؤتمر 157 دولة.
- المؤتمر العالمي الرابع للمرأة : العمل من أجل المساواة والتنمية والسلام مؤتمر (يكين) من قبل الأمم المتحدة في الفترة ما بين 4-15 أيلول من العام 1995.

## ثانياً: المراجع

### ➤ الكتب

- ابن منظور، ابو الفضل محمد بن كرم. وخياط، يوسف. *لسان العرب المحيط*. دار الجبل، بيروت- لبنان، 1988.
- أبو الخير، السيد مصطفى احمد. *نصوص المواثيق والإعلانات والإتفاقيات لحقوق الانسان*. ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة- مصر 2005.
- أبو حية، أشرف. *المبررات الخاصة بتعديل قانون الأحوال الشخصية*. مركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي، رام الله- فلسطين، 2012.
- أبو زهرة، محمد. *احكام التركات والمواريث*. دار الفكر العربي، القاهرة- مصر، 1963.
- إدارة الاحصاء المركزي اللبناني، الدراسة الوطنية اللبنانية للأحوال المعيشية للأسر (2004).
- الأشقر، أحمد. *نساء في حضرة العدالة: جرائم قتل النساء بداعي الشرف في فلسطين "بين التشريع والاجتهاد القضائي"*. منشورات مكتب المفوض السامي لحقوق الانسان، مكتب الاراضي الفلسطينية المحتلة، 2014.
- إمام، محمد كمال الدين. *مسائل الأحوال الشخصية الخاصة بالزواج والفرقة وحقوق الاولاد في الفقه والقانون والقضاء*. منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت- لبنان، 2003.
- بطمة، ريم. *مراجعة التشريعات الفلسطينية من منظور النوع الاجتماعي والمبادئ الدولية لحقوق الإنسان*. معهد دراسات المرأة - جامعة بيرزيت، بيرزيت- فلسطين، 2012.
- الجندي، أحمد. *المواريث في الشرع والقانون*. دار الكتب القانونية- القاهرة- مصر، 2008.
- الجندي، أحمد. *موسوعة الأحوال الشخصية: الزواج - الطلاق - التفريق بين الزوجين*، جزء1، دار الكتب القانونية، القاهرة- مصر، 2006.



- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، المرأة والرجل في فلسطين: قضايا وإحصاءات. رام الله - فلسطين، 2005.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء المصري، بحث العمالة بالعينة في عامي 1995 - 2005: وضع المرأة والرجل.
- الحمداني، رعد مقداد. النظام المالي للزوجين، دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والتشريعات العربية والتشريعات الفرنسية. ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2010.
- دائرة الإحصاءات العامة الاردنية، مسح قوى العمل: المنهجية والنتائج التفصيلية (الجولة الأولى، عمان - الأردن، 2017)
- الرازي، محمد بن أبي بكر. مختار الصحاح. دار الكتاب العربي، بيروت - لبنان، 1967.
- الرشدي، أحمد. حقوق الانسان: دراسة مقارنة في النظرية والتطبيق. القاهرة: مكتبة الشروق الدولية، 2011.
- السرطاوي، محمود. الأحوال الشخصية. دار دجلة ناشرون وموزعون، عمان - الأردن، 2011.
- السنهوري، عبد الرزاق. الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، المجلد الثاني، أسباب كسب الملكية مع الحقوق العينية الاصلية المتفرعة عن الملكية: حق الانتفاع وحق الارتفاق. بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، ج 9، 2011.
- شعبان، ياسر. حقوق الانسان: جرائم وانتهاكات وعبودية. كنوز للنشر والتوزيع، القاهرة - مصر، 2014.

- الصافي، صفاء الدين. *حق الإنسان في التنمية الاقتصادية و حمايته دولياً*. منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت- لبنان، 2005.
- صباريني، غازي حسن. *الوجيز في حقوق الإنسان وحرياته الأساسية*. مكتبة دار الثقافة، عمان- الأردن، 1997.
- عبد اللاه، محمد. *حقوق الإنسان بين الشرائع القانونية القديمة والمواثيق الدولية المعاصرة*. المكتب الجامعي الحديث، القاهرة- مصر، 2015.
- عبيدات، يوسف محمد. *مصادر الالتزام في القانون المدني - دراسة مقارنة*. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان- الأردن، 2009.
- العبيدي، علي. *الوجيز في شرح القانون المدني - الحقوق العينية - الحقوق العينية الاصلية - الحقوق العينية التبعية - حق الملكية - الحقوق المنقولة عن حق الملكية - دراسة موازنة*. الاقلام الهادفة للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2010.
- عرفات، حسام. *شرح قانون العمل الفلسطيني: دراسة مقارنة*. الكلية العصرية الجامعية، رام الله- فلسطين، 2017.
- عطا الله، براهيم. *مدخل الى حق الملكية والحقوق العينية في القانونين المصري واللبناني*. الدار الجامعية، بيروت- لبنان، 1992.
- العواضي، علي. *الوضع القانوني للدولة الفلسطينية المستقلة تحت الاحتلال في ضوء ميثاق ووثائق الأمم المتحدة ومبادئ القانون الدولي: دراسة قانونية*. دار اقراء، صنعاء- اليمن، 1992.

- غردان، جوديت. *النساء حقوق الإنسان والقانون الدولي الانساني، في دراسات القانون الدولي الانساني: اعداد نخبة من المتخصصين والخبراء. دار المستقبل العربي، ط1، القاهرة- مصر، 2000.*
- الفتلاوي، سهيل حسين. *حقوق المرأة في الإسلام : دراسة مقارنة في القانون الدولي العام. موسوعة القانون الدولي الإسلامي، ج8، دار الثقافة والنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2014.*
- قادر، محمد خضر. *نفقة الزوجة في الشريعة الاسلامية: دراسة مقارنة. دار اليازوري العلمية، عمان- الأردن، 2000.*
- المشني، منال محمود. *حقوق المرأة بين المواثيق الدولية وأصالة التشريع الإسلامي. دار الثقافة والنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2011.*
- منصور، أمجد. *النظرية العامة للالتزامات: مصادر الالتزام: دراسة في القانون المدني الأردني والمصري والفرنسي ومجلة الاحكام العدلية والفقہ الاسلامي مع التطبيقات القضائية لمحكمتي النقض والتميز. دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2015.*
- الموسى، محمد خليل. وعلوان. محمد يوسف. *القانون الدولي لحقوق الانسان: الحقوق المحمية. الأعلام الهادفة للنشر والتوزيع، جزء 2، عمان- الأردن، 2009.*
- النووي، أبو زكريا محيي الدين يحيى بن شرف. *روضة الطالبين وعمدة المفتين. المكتب الإسلامي، بيروت- دمشق- عمان، الجزء التاسع، 2010.*
- يوسف، حسن يوسف. *حقوق المرأة في القانون الدولي والشريعة. المركز القومي للإصدارات القانونية، 2013.*

## ➤ الأبحاث والمقالات

- أبو زيد، عبد العظيم جلال. "أوضاع المرأة المالية والإقتصادية في الإسلام". مجلة وحدة الأمة- مجمع حجة الإسلام- الجامعة الإسلامية- دار العلوم وفق ديوبند، س 4، العدد 7، الهند (2016).
- الحر، زهور. وبرايمي، حسين. "دراسة حول حقوق المرأة الإنسانية". علامات مضيئة في احكام القضاء العربي، المغرب، منظمة المرأة العربية، جامعة الدول العربية، المغرب (2013).
- الحياي، قيس عبد الوهاب. "نفقة الزوجة بين النص والتطبيق"، مجلة الرافدين للحقوق- جامعة الموصل، العدد 35، الموصل (2008).
- رحمة، دنيا. مقال بعنوان: مسودة قانون الأحوال الشخصية تتضمن مادة تقضي تقاسم الأموال بين المتزوجين بعد الطلاق. دنيا وطن:  
<https://www.alwatanvoice.com/arabic/news/2013/05/06/390341.html#>
- سلطان، صلاح الدين. "التوازن بين حقوق المرأة في النفقة والميراث في الشريعة الإسلامية". مجلة كلية دار العلوم، العدد 19، مصر (1996).
- الصاوي، عبد الحافظ. "حقوق المرأة الاقتصادية". مجلة الوعي الإسلامي- وزارة الاوقاف والشئون الإسلامية، س 45، عدد 517، الكويت (2008).
- العويدي، جبار كاظم. "فروض المرأة في الإرث". مجلة الكلية الإسلامية الجامعة، مجلد 7، عدد 22، العراق (2013).
- فيغو، عبد السلام أحمد. "ميراث المرأة بين الحقائق والافتراءات". منشورات مجلة الحقوق، العدد 32، المغرب (2016).

- معلمين، محمد شهيد. شرعية المال المشترك بين الزوجين في الفقه الاسلامي والقانون الماليزي، مجلة الشريعة والقانون، العدد 4، ماليزيا (2016).
- ملكاوي، ليندا حامد. "الحقوق الخاصة بالمرأة العاملة حسب أحكام قانون العمل الأردني: دراسة مقارنة". *المجلة الأردنية في القانون والعلوم الإنسانية*، مجلد 9، عدد2، الأردن (2017).
- الوثلان، آمنة بنت علي بن زيد. "موجبات النفقة على الزوجة في الفقه الاسلامي" مجلة *الجمعية الفقهية السعودية*، العدد 40، السعودية (2017).

#### ➤ الرسائل العلمية

- الأشقر، أحمد. الآليات الدستورية لإنفاذ الإتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان: دراسة مقارنة. رسالة دكتوراه، جامعة الحسن الثاني، عين الشق- الدار البيضاء.
- كنزي، رحمة. ولمعوش، وهيبة. المكتسبات المالية بعد الزواج: دراسة فقهية قانونية (رسالة ماجستير: جامعة عبد الرحمن ميرة، 2016).
- الجملة، أميمة محمد. حق المرأة في التملك والإنفاق في الفقه الاسلامي. رسالة ماجستير: الجامعة الاسلامية، غزة، 2007.

## قائمة المحتويات

الإهداء .....	أ
الإقرار .....	أ
الشكر والتقدير .....	ب
الملخص باللغة العربية.....	ث
الملخص باللغة الإنجليزية.....	ح
المقدمة .....	1
<b>الفصل الأول: حق المرأة في الملكية والعمل</b> .....	12
المبحث الأول: حق المرأة في الملكية .....	14
المطلب الأول: حق المرأة في الملكية في المواثيق والمعاهدات الدولية والإقليمية .....	16
الفرع الأول: حق الملكية للمرأة في المواثيق والمعاهدات الدولية .....	16
الفرع الثاني: حق الملكية للمرأة في الإتفاقيات الإقليمية .....	19
المطلب الثاني: حق المرأة في الملكية في القوانين الوطنية .....	22
الفرع الأول: حق الملكية للمرأة في التشريعات المصرية .....	22
الفرع الثاني: حق الملكية للمرأة في التشريعات الأردنية .....	24
الفرع الثالث: حق الملكية للمرأة في التشريعات الفلسطينية .....	25
<b>المبحث الثاني: حق المرأة في العمل</b> .....	28
المطلب الأول: حق المرأة في العمل في المواثيق والمعاهدات الدولية والإقليمية .....	29
الفرع الأول: حق المرأة في العمل في المواثيق والمعاهدات الدولية .....	29

40	الفرع الثاني: حق المرأة في العمل في الموائيق والمعاهدات الإقليمية
43	المطلب الثاني: حق المرأة بالعمل في القوانين الوطنية
43	الفرع الأول: حقوق المرأة العاملة في الدساتير
45	الفرع الثاني: حق المرأة العاملة في قانون العمل
63	الفصل الثاني: حق المرأة في النفقة والميراث واستقلال الذمة المالية
64	المبحث الأول: حق المرأة في النفقة والميراث
64	المطلب الأول: حق الزوجة في النفقة
65	الفرع الأول: ثبوت حق الزوجة في النفقة
70	الفرع الثاني: سقوط الحق في النفقة
72	المطلب الثاني: الحق في الميراث للمرأة
74	الفرع الأول: الحق في الميراث في الموائيق الدولية
75	الفرع الثاني: الحق في الميراث في التشريعات الوطنية
81	المبحث الثاني: الأموال المشتركة واستقلال الذمة المالية للمرأة
81	المطلب الأول: مفهوم الذمة المالية المستقلة للمرأة والمال المشترك بين الزوجين
87	المطلب الثاني: استقلال الذمة المالية للمرأة والأموال المشتركة في الموائيق والمعاهدات الدولية
91	المطلب الثالث: استقلال الذمة المالية للمرأة والأموال المشتركة في القوانين الوطنية
98	الخاتمة
106	قائمة المصادر والمراجع