

عمادة الدراسات العليا
جامعة القدس

الحماية القانونية للصحة البدنية والمعنوية للمرأة العاملة
في ظلّ قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م
"دراسة مقارنة"

دانيا غسان عبد الفتاح شعراوي

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1446هـ / 2024م

الحماية القانونية للصحة البدنية والمعنوية للمرأة العاملة في ظلّ
قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م
"دراسة مقارنة"

Legal protection of the physical and moral health of working women
under the Palestinian Labor Law No. 7 of 2000 "comparative study"

إعداد الطالبة
دانيا غسان عبد الفتاح شعراوي

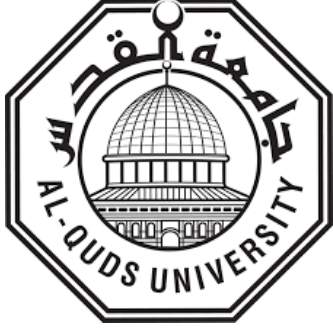
بكالوريوس قانون خاص / جامعة الخليل / فلسطين

المشرف: الدكتور عمر عريقات

قدّمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في القانون الخاص من
برامج الدراسات العليا / كلية الدراسات العليا / جامعة القدس / فلسطين

القدس - فلسطين

1446هـ / 2024م



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا
برنامج القانون الخاص

إجازة الرسالة

الحماية القانونية للصحة البدنية والمعنوية للمرأة العاملة في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم 7
لسنة 2000م "دراسة مقارنة"

الاسم: دانيا غسان عبد الفتاح شعراوي
الرقم الجامعي: 21920233

المشرف: الدكتور عمر عريقات

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ (2024/9/3) من لجنة المناقشة المدرجة أسمائهم وتوافقهم أدناه:



التوقيع..

التوقيع..

التوقيع..

1_ رئيس لجنة المناقشة الدكتور عمر عريقات

2- ممتحنا داخليا: الدكتور عبد الناصر الشريف

3- ممتحنا خارجيا: الدكتور سمر سمور

القدس - فلسطين

1446هـ / 2024م.

الإهداء

إلى الذي أفنى عمره محترقاً شامخاً لكي يُرينيَ النور

إلى من يبحث عن أفضل الطرق لإدخال السعادة على وجوهنا

إلى من أحمل اسمه بكل افتخار

إلى من علمني أن الأعمال الكبيرة لا تتم إلا بالصبر والعزيمة والإصرار

إلى صاحب السيرة العطرة، والفكر المستتير، فلقد كان له الفضل الأول في وصولي إلى هذه

الدرجة من العلم (والذي الحبيب) أطال الله في عمره...

إلى القلب الدافئ واليد الحنونة والابتسامة الخجولة

إلى من سهرت الليل لأنام...إلى أجمل من رأث عيني

إلى من وضعتني على طريق الحياة، وجعلتني رابطة الجأش، ورعتني حتى غدوت كبيرة (أمي

الغالية) أطال الله في عمرها...

إلى شريك العمر والحياة...إلى رافع المعنويات

إلى من يضيء لي النور في عتمه الحياة...

إلى من وقف بجانبني في الصمود نحو القمم وبلوغ المعالي ... (زوجي الحبيب)

إلى إخوتي وأخواتي، ومن كان لهم بالغ الأثر في تذليل الكثير من العقبات والصعاب...

إلى جميع أستاذتي الكرام،

وممن مدّ يد العون لي...

إقرار:

أقر أنا معدة الرسالة بأنها قدمت إلى جامعة القدس, لنيل رسالة الماجستير, وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة, باستثناء ما تمت الإشارة حيثما ورد, وأن هذه الرسالة, وأي جزء منها لم يقدم لنيل أي درجة عليا لأي جامعة أو معهد آخر أو مؤسسة تعليمية.

التوقيع: 

دانيا غسان الفتاح شعراوي

التاريخ (2024/9/3م)

الشكر والعرفان

الحمد لله الذي بحمده تتمّ النعم، والصلاة على من بذكره تنفكّ العقد، محمد صلّ الله عليه

وعلى آل بيته وصحابته ومن سار على نهجهم وبعد،،،،

فبعد رحلة بحثٍ واجتهادٍ تكّلت بفضلِ الله وتوفيقه بإنجاز هذه الرسالة، يسعدني أن أتقدم
بعظيم الشكر والتقدير ووافر الامتنان إلى أستاذي ومشرفي الأستاذ الدكتور عمر عريقات على

ما قدمه لي من نصحٍ وإرشادٍ ووقتٍ وجهدٍ، فجزاه الله خير الجزاء.

وشكري وتقديري إلى الأستاذين الكريمين عضوي لجنة المناقشة لتفضّلهما بقبول مناقشة هذه
الرسالة، وما أبدّوا لي من سعة صدر في مناقشتها من توجيهاتٍ وتعليماتٍ ونصائحٍ لها أثرها
في هذا الجهد والعمل العظيم.

وشكري وتقديري وكامل احترامي لكافة أستاذة كلية الدراسات العليا في جامعة القدس - أبو

ديس-، ولكلّ من ترك نسمةً جعلت منّي إحدى الخريجات من كلية الدراسات العليا.

مُلخَص

تناولت الباحثة في هذه الدراسة موضوعاً من الموضوعات المهمة المتعلقة بالمرأة العاملة وهو الحماية القانونية للصحة البدنية والمعنوية لها وعبر هذه الدراسة تم تسليط الضوء على النصوص القانونية التي تهدف إلى حماية حقوق المرأة العاملة سواء تلك النصوص الواردة في قوانين العمل أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه، كما بيّنت الباحثة أيضاً أنّ التشريعات الدولية كانت قبل ذلك . قد اهتمت في حماية حقوق المرأة بشكل عام والمرأة العاملة بشكل خاص، فقد أسهمت منظمة العمل الدولية في إصدار توصيات واتفاقيات عديدة نظمت حقوق المرأة العاملة خاصة الأم، بالإضافة إلى أنّ منظمة العمل العربية أسهمت في ذلك أيضاً، حيث شكلت الاتفاقية العربية رقم (5) بشأن المرأة العاملة الصادرة في مارس/آذار 1976م جملة من المعايير العربية الحامية لحقوق المرأة العاملة.

انتهجت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المقارن من أجل إيجاد حلاً للإشكالية المطروحة وهي مدى اهتمام المشرع الفلسطيني في حماية المرأة العاملة بالمقارنة مع المشرعان الأردني والمصري، حيث تم التعرف على موقف قانون العمل الفلسطيني من المرأة العاملة وحقوقها، مقارنة مع قانون العمل المصري والأردني، ومن ثم تم التطرق إلى الاتفاقيات الدولية والعربية التي تناولت هذا الموضوع، مع الإشارة إلى القرارات والأحكام القضائية، وكذلك الآراء الفقهية الباحثة في حماية حقوق المرأة في سوق العمل. ومن خلال هذه الدراسة توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات، التي من أهمها: . أنّ التشريع الفلسطيني ونظيره الأردني والمصري عملت كلّها على توفير المقترضات القانونية الرامية إلى حماية المرأة العاملة بالنظر لتكوينها البدني والمعنوي، إلا أنّ هذه المقترضات التي أوردتها هذه التشريعات ليست كافية، نظراً لعدم وجود آليات قانونية قادرة على تتبع تكريس مبدأ المساواة بين الجنسين في العمل، كما أنّ أبرز التوصيات تتمثل في توصية المشرع الفلسطيني ونظيره الأردني والمصري على تعزيز آليات الرقابة على التزام أصحاب العمل بمبدأ تكافؤ الفرص ما بين الرجل والمرأة في التوظيف، بالإضافة إلى ضرورة تشكيل حملة فلسطينية من قبل العاملات الفلسطينيات للانضمام إلى اتفاقية القضاء على العنف والتحرش في بيئة العمل في ظل عدم وجود حماية قانونية من العنف والتحرش على المستوى الفلسطيني.

Legal protection of the physical and moral health of working women under the Palestinian Labor Law No. 7 of 2000 "comparative study"

Done by: Dania Ghassan Abdul fattah Shaarawi

Supervisor: Dr. Omar Erekat

Abstract

In this study, the researcher addressed an important topic related to working women, which is the legal protection of their physical and moral health. Through this study, light was shed on the legal texts that aim to protect the rights of working women, whether those texts included in labor laws or regulations issued pursuant to them. The researcher also showed that international legislation had previously been concerned with protecting the rights of women in general and working women in particular. The International Labor Organization contributed to issuing numerous recommendations and agreements that regulated the rights of working women, especially mothers. In addition, the Arab Labor Organization also contributed to this, as Arab Agreement No. (5) regarding working women, issued in March 1976, constituted a set of Arab standards protecting the rights of working women.

In this study, the researcher adopted the descriptive analytical comparative approach in order to find a solution to the problem raised, which is the extent of the Palestinian legislator's interest in protecting working women in comparison with the Jordanian and Egyptian legislators. The position of the Palestinian labor law on working women and their rights was identified, in comparison with the Egyptian and Jordanian labor law. Then, the international and Arab agreements that addressed this topic were addressed, with reference to judicial decisions and rulings, as well as the jurisprudential opinions that research the protection of women's rights in the labor market.

Through this study, the researcher reached a set of results and recommendations, the most important of which are: Palestinian legislation, its Jordanian and Egyptian counterparts, have all worked to provide legal requirements aimed at protecting working women in light of their physical and moral makeup. However, these requirements included in these legislations are not sufficient, given the lack of legal mechanisms capable of following up on the consecration of the principle of gender equality in the workplace. The most prominent recommendations are the recommendation of the Palestinian legislator and its Jordanian and Egyptian counterparts to strengthen the mechanisms for monitoring employers' commitment to the principle of equal opportunities between men and women in employment, in addition to the necessity of forming a Palestinian campaign by Palestinian female workers to join the Convention on the Elimination of Violence and Harassment in the Workplace in light of the lack of legal protection from violence and harassment at the Palestinian level.

المقدمة

تسري أحكام قانون العمل الفلسطيني⁽¹⁾ على جميع العمّال وأصحاب العمل في فلسطين، سواءً أكانوا ذكوراً أم إناثاً، وذلك باستثناء موظّفي الحكومة، وموظّفي الهيئات المحليّة، وخدم المنازل ومن في حكمهم، وأفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى، وأيّ عمّال ينظّم حقوقهم قانون خاصّ أو يشير القانون إلى انطباق قانون آخر عليهم غير قانون العمل.⁽²⁾

ومن هنا تبدو أهميّة قانون العمل من الناحية الاجتماعيّة، إذ إنّ قانون العمل يسري على شريحة كبيرة من أفراد المجتمع المرتبطين بعلاقة تبعية بأرباب العمل وأصحابه، فهو ينظّم هذه العلاقة مهما كان نوع الجنس ذكراً أم أنثى، إذ أنّه يدخل - بدرجة كبيرة - في الحياة اليوميّة للعمّال، ممّا ينعكس ويؤثر على حياتهم العائليّة، كما يهتمّ هذا القانون على وجه الخصوص بتنظيم عمل والنساء⁽³⁾، علماً أنّ القوانين المقارنة قد أولت بذلك اهتماماً أيضاً.

وبناءً على ما سبق، فإنّ التشريعات اهتمت في علاقات العمل المتعلقة بفئاتٍ خاصّة، لأنّه رأى أنها أولى بالرعاية من غيرها، وذلك لضعفٍ فيها في مواجهة ربّ العمل؛ نظراً لقوته الاقتصاديّة والمادية، وكذلك لخصوصيّة بعض هذه الفئات، في مواجهة الإمكانات النفسيّة والجسديّة، فكان تدخل التشريعات لصالح هذه الفئات أكبر وأوسع وأوضح أثراً؛ لاسيّما أنها تتأثر بالضغوط النفسيّة⁽⁴⁾ بدرجة أكبر من الرجل.

ومن هذه الفئات النساء العاملات، حيث جاء تدخل المشرّع بشأنها لغاية توفير الحماية القانونية لهذه الفئات، وخاصّة في تحديد ساعات العمل القصوى المسموح تشغيلهم فيها، ثمّ في منح هذه الفئة حقوقاً وامتيازات لا يتمتع بها العامل العادي، ومنها إجازات خاصّة تقتضي طبيعتهم الجسديّة استحقاقها، ثمّ تولّت التشريعات العماليّة سرداً لائحةً طويلةً من الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها وعلى رأسها الأعمال الخطرة والضّارة بالصّحة وأعمال أخرى مشابهة لها،⁽⁵⁾ علماً بأنّ تكريم المرأة عن الرجل موجود بالأصل في الشريعة الإسلاميّة،

(1) قانون العمل الفلسطيني رقم 7 الصادر بتاريخ 25 نوفمبر/ تشرين ثاني 2001م، المنشور في الوقائع الفلسطينية، العدد 39، ص 7.

(2) أنظر نص المادة (3) من قانون العمل الفلسطيني.

(3) (أبو مارية، 2012، ص113).

(4) الضغط النفسي: "هو اطراب ذو أعراض مختلفة تمس الجانب النفسي العقلاني الاجتماعي المعرفي وحتى السلوكي وهو يؤثر على حياة الفرد بمجمليها والضغط النفسي ظاهرة متعلقة بالمتير الداخلي أو الخارجي. واستمر هذا الضغط لمدة طويلة يؤدي بالفرد إلى حالة من التعب وهذا يسبب مشاكل صحية واضطراب العلاقة بالآخرين وسوء الإنجاز وعدم الاهتمام بها كان يعتم بها سابقا وشعور بفقدان النفس والانطواء"، (جمال بلبكاي و دنيا فراحته، 2021م، ص33).

(5) (السعدون، رسالة ماجستير، 2014، ص2).

حيث كرم الله تعالى المرأة بقوله في كتابه الكريم: "وَأَتُوا النِّسَاءَ صَدُقَاتِهِنَّ نِحْلَةً فَإِنْ طِبْنَ لَكُمْ عَنْ شَيْءٍ مِنْهُ نَفْسًا فَكُلُوهُ هَنِيئًا مَرِيئًا." (6)

ومع أنّ قانون العمل الفلسطينيّ ساوى بين الرجل والمرأة في الحقوق العمّالية، وحظر التمييز بينهما بصريح المادة (100) من قانون العمل المذكور،⁽⁷⁾ وكذلك نظّمت بعض التشريعات المقارنة هذا الأمر، إلا أنه ونظراً لخصوصيّة المرأة الجسدية والاجتماعيّة، فقد منحها قانون العمل حقوقاً إضافيّة عن الرجل، وقد تباين تنظيم هذه الحقوق من مشرّع إلى آخر. وفي هذه الدراسة نستعرض هذه الخصوصيّة التي أوردتها المشرع الفلسطينيّ والتشريعاتُ المقارنةُ لعمل النساء في قانون العمل؛ وذلك بالوقوف عند الحماية القانونية للصحة البدنية والمعنوية للمرأة العاملة في ظلّ قانون العمل الفلسطينيّ.

أهمية الدراسة:

– الأهميّة العلميّة: تنطلق العلمية لهذه الدراسة في كون المرأة عامل أساسي في بناء المجتمع، فعلى باحثي

القانون الاهتمام بالمواضيع المتعلقة في عملها خارج المنزل، ويمكن أجمال هذه الأهمية في ما يلي:

1. قلة الأبحاث القانونية الفلسطينية التي تبحث هذا الموضوع بشكل مفصل، حيث يُعتبر هذا الموضوع جديداً على الساحة الفلسطينية، وبالتالي يكتسب هذه الدراسة قيمةً خاصّةً في تناولها موضوعاً جديداً.
2. أنّ موضوع المرأة العاملة له أهميّة كبيرة؛ لأن دراسته يبيّن حقوق فئة من المجتمع التي لا تعلم الكثير عن حقوقها، هي فئة النساء العاملات التي تعتبر من الفئات المهمشة في عالم العمل، فتكون عملية دراسة موضوعها سوف بيّن حقوقهنّ وواجباتهنّ في قانون العمل الفلسطينيّ.

– الأهميّة العمليّة: تنطلق الأهميّة العمليّة لهذه الدراسة في:

1. أهمية الدور الذي تؤدّيه المرأة في المجتمع، وتحديدًا في نطاق العمل.
2. ضرورة إيجاد قواعد تشريعية لحماية المرأة العاملة بحيث تكفل حماية حقوقها.
3. الوقوف عند الحقوق المشتركة بين الرجل والمرأة في نطاق العمل، والجدل حول مشروعيّة التمييز بين الرجل والمرأة في نطاق العمل.

4. أهميّة وضع قيود على تشغيل المرأة تتمثل بالأعمال المحظورة على المرأة ممارستها في العمل.

(6) سورة النساء (رقم: 4 / آية رقم: 4)، وأن المعنى المستفاد من هذه الآية أن من مظاهر تكريم المرأة على الرجل هو حفظ حقوقها المالية وعدم الاعتداء عليها أو الأخذ منها، فالمقصود في الصدقات هو المهر ويقصد بالنخلة الفرض الواجب على الرجال تجاه النساء. نقلاً عن: (علا الحاج علي، (2024م).

آيات قرآنية عن تكريم المرأة، حياتك، آيات قرآنية عن تكريم المرأة - حياتك (hyatoky.com)

(7) تنص المادة 100 من قانون العمل الفلسطيني على أنه "وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه يحظر التمييز بين الرجل والمرأة".

أسباب اختيار الموضوع:

تتخصر أسباب اختيار العنوان في النقاط الآتية:

1. اختلاف طبيعة العناصر العاملة في عقد العمل، فقد تكون هذه العناصر أحداثاً أو نساءً أو مُعاقين أو شباباً أو بلغوا مبلغاً من العجز.
2. من أسباب اختيار هذا البحث أنّ موضوع "الحماية القانونية للصحة البدنية والمعنوية للمرأة العاملة في ظلّ قانون العمل الفلسطيني" لم يحظَ بالدراسة الكافية على مستوى الوضع الفلسطيني، وبالتالي كان لا بدّ من وجود دراساتٍ بحثيةٍ كافيةٍ في هذا الإطار، تُعنى بالمرأة الفلسطينية.

إشكالية الدراسة:

تعتبر النساء العاملات من الفئات المهمشة في المجتمع، ويعود السبب في ذلك إلى أنّ امكانية تعرضها للاستغلال والطمع من قبل أصحاب العمل وأربابه أكبر من الرجال العاملين، وذلك من ناحية حرمانها من أبسط الحقوق، رغم أنها تمثل نسبةً كبرى من القوى العاملة في بعض الدول العربية، لذا كان لا بدّ من توفير قدرٍ معقولٍ من الحماية القانونية لها، وعليه يمكن طرح مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسيّ الآتي: هل قانون العمل الفلسطيني وقر الحماية القانونية الكافية للصحة البدنية والمعنوية للمرأة العاملة بالمقارنة مع التشريعات الدولية والتشريعات الوطنية الأخرى وهما قانون العمل الأردني و قانون العمل المصري؟

أسئلة الدراسة:

- ويتفرغ عن هذا التساؤل الرئيسيّ عدة تساؤلات فرعية، تتمثل في:
- ما هي أوجه الحماية القانونية للصحة البدنية للمرأة العاملة؟
 - ما هي الأحكام الخاصة برعاية المرأة العاملة والأم العاملة؟
 - ما هي الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها؟
 - ما هي الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها؟
 - ما هي الأحكام الخاصة برعاية الأم العاملة؟
 - ما هي أوجه الحماية القانونية للصحة المعنوية للمرأة العاملة؟

أهداف الدراسة:

3. تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى الحماية القانونية للصحة البدنية والمعنوية للمرأة العاملة في ظلّ قانون العمل الفلسطيني، بالمقارنة مع الاتفاقيات الدولية والعربية والتشريعات المقارنة الأخرى - التشريع

الأردنيّ والتشريع المصريّ -، كما تهدف هذه الدراية إلى التعرف على أوجه الحماية القانونية للصحة البدنية للمرأة العاملة من ناحية معرفة الأوقات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها، وكذلك التعرف على أوجه الحماية القانونية للصحة المعنوية للمرأة العاملة من ناحية معرفة مبدأ عدم التمييز بين الرجل والمرأة في سوق العمل، وخاصة فيما يتعلّق باستحقاق الأجور والمساواة بين الجنسين حين تساوي قيمة العمل، وبالإضافة إلى مظاهر الحماية القانونية للمرأة العاملة كحقّها في الزواج واختيار المظهر، كما هدفت الدراسة إلى بيان موقف كلّ من الفقه والقانون تجاه هذه العناصر المختلفة.

منهجية الدراسة:

تأسّس هذه الدراسة على المنهج الوصفيّ التحليليّ المقارن، من خلال التعرف على موقف المشرع الفلسطينيّ من حقوق المرأة العاملة وواجباتها في العمل؛ وذلك عن طريق دراسة الأحكام الخاصة بها التي نظّمها قانون العمل الفلسطينيّ، ومن ثمّ إجراء المقارنة مع قانون العمل المصريّ والأردنيّ، والتطرق إلى الاتفاقيات الدولية والاتفاقيات العربية التي كرست الحماية القانونية للمرأة العاملة في نصوصها، مع الإشارة إلى القرارات والأحكام القضائية التي تناولت هذا الموضوع، وكذلك الآراء الفقهية الباحثة في حماية حقوق المرأة في سوق العمل.

خطة الدراسة:

الفصل الأول: الحماية القانونية للصحة البدنية للمرأة العاملة

المبحث الأول: الأحكام الخاصة برعاية المرأة العاملة

المبحث الثاني: الأحكام الخاصة برعاية الأم العاملة

الفصل الثاني: الحماية القانونية للصحة المعنوية للمرأة العاملة

المبحث الأول: حظر التمييز بين الرجل والمرأة في العمل

المبحث الثاني: الحقوق الشخصية للمرأة العاملة

الحماية القانونية للصحة البدنية للمرأة العاملة

تتجلى حماية المرأة العاملة في سوق العمل من كافة الأخطار التي قد تتعرض لها في أثناء العمل، سواء على المستوى النفسي، أو المعنوي، أو الصحي، أو الجسدي، من خلال ما تضمنته قوانين الدول من أحكام لها أثر في تشكيل الحماية الكاملة للمرأة العاملة؛ حيث إنّ وجود نصّ قانوني يعطي للمرأة حقاً في الادعاء بالمسار بأحد حقوقها لدى الجهات المختصة قانوناً كالمحاكم أو وزارة العمل، يجعل لها كينونةً في دائرة العمل على وجه عام، ولدى صاحب العمل على وجه خاص، الأمر الذي - من شأنه - تمكين المرأة في العمل وإعطائها حقوقها على أكمل وجه دون نقصان.

يُعدّ عمل المرأة⁽⁸⁾ من أهمّ الموضوعات التي شغلت الكثير من الباحثين في العلوم الإنسانية باعتبارها الأمّ والأخت والزوجة، فهي جزء لا يتجزأ من المجتمع ككل؛ لأنها تؤثر وتتأثر في الوقت ذاته، فعملية وجود المرأة في العمل - على اختلاف أنواعه وأشكاله يشترط ملاءمته مع طبيعتها كإنثى،⁽⁹⁾ ونظراً لذلك وبفعل تطور الحياة والثقافات الاجتماعية، كان لا بدّ من حماية المرأة في مجال العمل، وإن كانت أماً على وجه الخصوص، وأنّ الحماية تكون من الناحية البدنية والناحية الحسية حيث إنّ ضغط العمل تتسّع وتيرته على وجه الخصوص - على الأم العاملة، فإنّ كانت حقوق المرأة قد حماها الإسلام وكرمها إلا أنّ تطور الحياة وتشريع القوانين والأحكام اقتضى إيجاد أحكاماً من ضمن الأحكام العامة وأحكامٍ خاصّة تخصّ رعاية المرأة العاملة ورعاية الأم العاملة.⁽¹⁰⁾

(8) عُرف عمل المرأة بأنه: "أنخراط المرأة في الأعمال التي تتناسب مع قدراتها النفسية والجسدية في مختلف مجالات الحياة كما يمكن أن يُقصد به أيضاً الجهد الجسدي والعقلي الذي تقوم به في مكان عملها بهدف تحقيق المصلحة والمنفعة لها وللمجتمع الذي تعيش فيه". (موقع النجاح، 4 ابريل/ نيسان 2023، "عمل المرأة: تعريفه، دوافعه، أثره على المجتمع وحكمه في الإسلام"، annajah.net).

(9) (خضير، 2012م، ص 147).

(10) وتجدر الإشارة في هذه الأثناء إلى أنّ معظم التشريعات جاءت تؤكد مبدأ حظر التمييز بين الرجل والمرأة في العمل، وتكافؤ الفرص بينهم في تشريعاتها، فمثلاً نجد أنّ مصر والأردن خصّتا - في مناصب البرلمان لديها - (10%) من مقاعدها للنساء، أما المغرب، فقد خصّصت (15%)، كما نجد أنّ العراق قد خصّصت (25%)، وكذلك ما خصّصته السعودية بمقدار (20%). للمزيد عن الدول الغربية الإطلاع على بيان صحفى منشور بعنوان: "رغم التحسن، لا تزال القوانين المقيدة للفرض الاقتصادية أمام النساء شائعة حول العالم حسب تقرير لمجموعة البنك الدولي"، البنك الدولية، 9 سبتمبر/ أيلول 2015، albankaldawli.org.

تقرّ التشريعات مبدأً عامًا يقضي بالمساواة في حقّ العمل بين جميع المواطنين دون تفرقة بسبب الجنس، من ناحية، ومن ناحية أخرى يُقرّ بشمول هذا المبدأ حقّ النساء العاملات، بمعنى أنّ الأحكام المنظّمة لعلاقة العمل لا تختلف باختلاف جنس العامل؛ ذلك أنّ المبدأ يؤخذ على إطلاقه؛ لأنّ مثل هذا الإطلاق ينطوي على التعاضّي عن الوظيفة الاجتماعية المزدوجة للمرأة⁽¹¹⁾ اتجاه المجتمع من ناحية لما بين الرجل والمرأة من اختلافات في القدرات البدنية والصحيّة.⁽¹²⁾

وبناءً على ذلك سنتناول الباحثة في (المبحث الأول) الأحكام الخاصّة برعاية المرأة العاملة، وأما (المبحث الثاني) فسيتمّ تناول الأحكام الخاصّة المتعلقة برعاية الأم العاملة.

المبحث الأول: الأحكام الخاصّة برعاية الصّحة البدنية للمرأة العاملة

ترتبط الأحكام الخاصّة برعاية المرأة العاملة ارتباطاً وثيقاً في حقّها بالعمل على قدم المساواة مع الرجل، فقد جاء القانون الأساسي الفلسطيني⁽¹³⁾ ينادى بمبدأ حظر التمييز بين الرجل والمرأة،⁽¹⁴⁾ وكذلك ما جاء به قانون العمل الفلسطيني، تحديداً في المادة (100) منه مؤكداً حظر التمييز بين العاملين من النساء والرجال في ظروف العمل وشروطه،⁽¹⁵⁾ كما أكد مبدأ تكافؤ الفرص في التدريب والتوجيه بين الجنسين.⁽¹⁶⁾ وعلى هذا الأساس تم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، ففي (المطلب الأول) سنتناول الباحثة الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها، أما (المطلب الثاني) فسيتمّ عرض الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها.

(11) أما بالنسبة لمشاركة المرأة الفلسطينية في مجال صنع القرار - باعتباره عملاً يليق بها ويكرس ما نصّت عليه المادة (9) من القانون الأساسي الفلسطيني المعدل - فقد بقي محدوداً ومتواضعاً، مقارنةً مع الرجال، كما في الدول العربية، حيث شهدت الانتخابات المحليّة في عام (2021/2022م) نحو (20%) من النساء مقابل (79%)، كما بلغت نسبة النساء العاملات في عام (2021م) في مجلس الوزراء (12%)، وفي المجالس القضائيّة (19%)، وفي رؤساء الهيئات المحليّة (1%)، كما بلغت نسبة النساء العاملات في فلسطين في العام المذكور ذاته مقارنة مع سابقة حوالي (19%) من مجمل النساء بعد أن كانت نسبتها (17%) في عام 2021م. (وكالة الأنباء والمعلومات الفلسطينية-وفا-، 2024م، "واقع المرأة في فلسطين"، wafa.ps).

(12) (الياس، 1988-1989م، ص191).

(13) القانون الأساسي الفلسطيني المعدل للعام 2003م، المنشور في جريدة الوقائع الفلسطينية، العدد الممتاز 2، 19 مارس/آذار 2003م.

(14) نصت المادة (9) من القانون الأساسي الفلسطيني المعدل على أنه: "الفلسطينيون أمام القانون والقضاء سواء لا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة".

(15) نصت المادة (100) كم قانون العمل على أنه: "وفقاً لأحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه يحظر التمييز بين الرجل والمرأة".

(16) نصت المادة (2) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: "العمل حق لكل مواطن قادر عليه، تعمل السلطة الوطنية على توفيره على أساس تكافؤ الفرص ودون أي نوع من أنواع التمييز".

المطلب الأول: الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها

حاول المشرع الفلسطيني، وكذلك الاتفاقيات الدولية وُضِعَ اعتبارات لطبيعة البنية الجسدية للمرأة العاملة، فالمرأة ليس لها القدرة على تحمّل بعض الأعمال والصناعات كالرجل؛ لأنّ فطرتها الأنوثة وقدراتها الجسمانية تختلف عن الرجل، بالإضافة إلى أنّ المرأة تتعرض عند أدائها للعمل للعديد من المخاطر والإصابات، علاوةً على ذلك، فإنّ هنالك بعض الأعمال تتطلب من الجهد ما يفوق طاقة المرأة وقدرتها، كما أنّ بعض الأعمال والصناعات تُشكّل خطورةً على صحتها،⁽¹⁷⁾ ونتيجةً لذلك، اتجهت التشريعات الدولية والمحلية كالتشريع المصري والأردني والفلسطيني إلى تنظيم أحكام خاصة لطبيعة الأعمال والصناعات والمهن التي يحظر على أرباب العمل تشغيل النساء فيها، باعتبارها تشكل خطراً على صحتهم وسلامتهم البدنية، وهذا يشكل حمايةً قانونيةً للصحة البدنية للمرأة العاملة،⁽¹⁸⁾ وبكلمات أخرى، فإنّ التشريعات حينما وضعت أحكاماً تحظر على أرباب العمل تشغيل النساء في صناعاتٍ معينة، فإنّ ذلك يعتبر حمايةً قانونيةً لها من الناحية الجسمانية، بصرف النظر عن القوة الجسدية للمرأة.

وبناءً على ما سبق، فإنّ حكمة التشريعات بتنظيم نصوص قانونية خاصة تحظر فيها تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة والشاقة، يعود إلى أنّ القوة والكثافة العضلية التي تتمتع بها المرأة لا تتحمّل عبء هذه الأعمال، في حين أنّ الرجل يتمتع بقوة وكثافة عضلية أكثر من المرأة، وبالتالي هو يقوى على أداء هذه الأعمال بشكل أكثر ملاءمة فيما لو مارسها المرأة، هذا من جانب، ومن جانب آخر، يتضح أنّ طبيعة الأعمال الخطرة والشاقة التي ستعرض في هذا المطلب تضر بصحة النساء بصورة كبيرة، وعليه ستعرض الباحثة هذه الأعمال على فرعين، ففي (الفرع الأول) سيتمّ تناول الأعمال والصناعات الخطرة، أما في (الفرع الثاني) فسيتّم تناول الأعمال الشاقة.

الفرع الأول: حظر تشغيل المرأة في الأعمال والصناعات الخطيرة

تُعتبر حماية حقوق المرأة في سوق العمل من الأولويات الرئيسية في القانون؛ إذ إنّ منع التمييز بين الرجل والمرأة مع مراعاة كينونة المرأة وتوفير بيئة عمل تتلاءم مع كونها أنثى هو واجب قانوني، ويقع هذا الواجب عن طريق توفير الحماية القانونية للمرأة العاملة من خلال وضع نصوص قانونية تحظر تشغيل النساء

(17) (إن النساء معرضين للإصابة بالأمراض النفسية أكثر من الرجل، نظراً لطبيعة الجسم، بالإضافة إلى اضطرابات المزاج التي تصاحب المرأة حين حدوث الحيض، والذي يصب 30% من النساء، كما أنّ الحمل والولادة يؤثران بشكل كبير على المرأة بخلاف الأُم التي تتعرض به خلال مرورها بالحمل والولادة)، للمزيد راجع: (المهدي، 2007م، ص 114).

(18) (محمودي وبوحميده، 2020م، ص 197).

في الأعمال الخطرة، حيث إنّ مثل هذه الأعمال تتعلّق بالمواد الكيميائية⁽¹⁹⁾ والفيزيائية⁽²⁰⁾ السامة، وذات الضّوضاء العليا التي لا تتناسب مع الطبيعة الجسمانية والخلقية للنساء،⁽²¹⁾ وخاصّة تلك الأعمال التي تُعتبرُ خطراً بيولوجياً عليها.⁽²²⁾

نظّم قانون العمل الفلسطينيّ الأحكامَ المتعلّقة بعمل النساء، وذلك في الباب السابع منه، وبالتحديد منّ المادة (100) إلى المادة (106)، وقد جاء المشرّع الفلسطينيّ مُراعياً حين تنظيمه لهذه الأحكام القدرة الجسدية للمرأة؛ لذا منع المشرّع الفلسطينيّ تشغيل المرأة في بعض الأعمال التي من شأنها أن تُلحق ضرراً صحياً بها، علاوةً على ذلك؛ فإنّ الأعمال الخطرة منّ الناحية الصحيّة لا تتناسب طبيعة أدائها مع القدرة الجسمانية للمرأة،⁽²³⁾ بالإضافة إلى أنّ المشرّع الفلسطينيّ قد وضع أيضاً أحكاماً تتعلّق في رعاية الأم العاملة، والتي ستعرضها الباحثة في الفرع الثاني.

مما لا شكّ فيه، أنّ أغلب التشريعات، ومنها التشريع الفلسطينيّ كما ذكرتُ أنفاً قد حظر عمل النساء في الأعمال الخطرة؛ لأنها تؤثر علي بنيتها الجسدية، وحظر ذلك بموجب نصّ صريحٍ في الباب المنظّم لأحكام المرأة في قانون العمل، حيث جاءتِ الفقرة الأولى المادة (101) منه تنصّ على أنه: "يحظر تشغيل النساء في: 1. الأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحددها الوزير".⁽²⁴⁾

وبموجب نصّ هذه المادة أصدر وزير العمل نظاماً يتعلّق بالأعمال الخطرة التي يحظر على أرباب العمل تشغيل المرأة فيها، وقد حدد تلك الأعمال على سبيل المثال لا الحصر، ويتمثل هذا النظام بقرار وزير العمل رقم (2) لسنة 2004م بالأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحظر تشغيل النساء فيها،⁽²⁵⁾ قد بيّنتِ المادة (1) من هذا القرار الأعمال الخطرة، وهي:

1. صناعة المفرقات والمواد المنفجرة والأعمال المتعلّقة بها.

(19) "أن المواد الكيميائية الصلبة أو السائلة والغزيرة تعتبر من المخاطر، ومنها الرصاص والزنابق وصناعة الأسفلت ومشتقاته والكاوتش والمبيدات الحشرية والأسمدة وصناعة الفينيل كلوريد، والمخصبات والرمونات والتعرض للبنزين أو المنتجات التي تحتوي عليها". (المملوك، 2021، موقع القاهرة)، [. \(cairo24.com\)](http://cairo24.com)

(20) المواد الفيزيائية والتي ينتج عنها خطر التعرض للوطة الحرارية والبرودة أو الإشعاعات الضارة والخطرة وغيرها وعلى الأخص المخاطر الناجمة عن العمل في الاقران المعدة لسكر المواد المعدنية وإنضاجها وإذابة الزجاج". (أسماء بدر، "أعمال لا يجوز تشغيل النساء فيها بقرار وزاري...تعرف عليها"، [. \(cairo24.com\)](http://cairo24.com)

(21) (محمودي وبوحميده، مرجع سابق، ص 197).

(22) "المخاطر البيولوجية وهي التي تنتج عن الإصابة بالفلوروسات والبكتريا والفطريات، وبالأخص تلك الناتجة عن أعمال دبغ الجلود والعمل في مستودعات السماد المستخرج من روث الأنعام أو العظام أو الدماء، كما المخاطر الناجمة عن تقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها وصناعة الفحم من عظام الحيوانات". (أسماء بدر، "أعمال لا يجوز تشغيل النساء فيها بقرار وزاري...تعرف عليها"، (المملوك، 2021، موقع القاهرة)، [. \(cairo24.com\)](http://cairo24.com)

(23) (نصرة، 2017م، ص 108).

(24) أن المقصود في الوزير في المادة (1/101) من قانون العمل الفلسطيني حسب تعريف المصطلحات في المادة الأولى منه هو وزير العمل.

(25) قرار وزير العمل بشأن الأعمال الشاقة والخطرة التي يحظر تشغيل النساء فيها رقم 2 الصادر بتاريخ 23 ابريل/ نيسان 2005، الجريدة الوقائع الفلسطينية، العدد 54، ص 145.

2. صناعة الإسفلت ومعالجته.

3. صناعة الكحول وكافة المشروبات الروحية.

4. صناعة المبيدات الحشرية وكيفية استعمالها.

5. جميع أعمال اللحام التي يصدر منها أشعة وغازات ضارة.

6. الأعمال التي يدخل بها بعض المذيبات التي تُستخدم في تنظيف الماكينات والملابس كيميائيًا.

وفي ذلك نجد أنّ الاجتهاد القضائي لمحكمة النقض الفلسطينية أشار إلى أنّه: "بالرجوع إلى أحكام قانون العمل، نجد أنّ الباب السابع منه نصّ على تنظيم عمل النساء في المواد من (100-106) فيما نصّت الأولى من المادة (101) حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة التي يُحددها الوزير... ولمّا كان وزير العمل قد أصدر القرار رقم (2) لسنة 2004م الذي - بموجبه - قد حدد في المادتين الأولى والثالثة منه الأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحظرُ تشغيل النساء فيها.. والتي لا نجد من بينها طبيعة عمل المدّعية "الطاعنة" بتكيت الملح، الأمر الذي يجعل من هذا الادعاء قائمًا على غير سند من القانون، وبالتالي يغدو هذا السبب حَرِيًّا بِالرَدِّ".⁽²⁶⁾

أما بخصوص المشرّع المصريّ ومن خلال الرجوع إلى قرار وزارة القوى العاملة⁽²⁷⁾ رقم (43) لسنة 2021م⁽²⁸⁾ فيتّضح أنه جاء مُبينًا للأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها، بشرط عدم الإخلال بحقّها في الالتحاق بأيّ وظيفة أو مهنة، فقد حظر المشرّع المصريّ تشغيل النساء في العمل تحت سطح الأرض وفي المناجم والمحاجر، وكذلك الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار من باطن الأرض،⁽²⁹⁾ بحيث تعتبر هذه الأعمال من ضمن الأعمال الشاقة بدرجة كُبرى من كونها خطيرة، لأنّ مثل هذه الأعمال ترهق المرأة وتُتعبها.

⁽²⁶⁾ محكمة النقض الفلسطينية، الحكم رقم (2016/16)، نقض حقوق، 23 مايو/أيار 2018، رام الله، منشورات قسطاس.

⁽²⁷⁾ وقبل قرار وزارة القوى العاملة رقم 43 لسنة 2021م، كان هنالك قرار رقم 155 لسنة 2003م بشأن تحديد العمال التي لا يجوز تشغيل النساء، حيث جاءت المادة الأولى منه توضع أعمال لا يجوز تشغيل النساء فيها وتتمثل في 30 عمل ومنها: (1. العمل في البارات ونوادي القمار والشقق المفروشة والبنسيونات التي لا تخضع لإشراف وزارة السياحة والعمل في الملاهي وفي صالات الرقص، 2. صنع الكحول والبيوطة وكافة المشروبات الروحية، 3. العمل تحت الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار، 4. العمل في الأفران لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها، 5. صناعة المفرقات، 6. إذابة الزجاج أو إنضاجه، 7. عمليات المزج والعجن في صناعة إصلاح تالطاريات الكهربائية، 8. معالجة أو تهيئة أو اختزال الرماد على الرصاص واستخلاص الفضة من القصدير... وغيرها) حيث تم في قرار الجديد استحداث نص مادة يتعلق بإمكانية تقلد المرأة العاملة مناصب إدارية مكتبية في مثل هذه الأعمال، جمعية الضرائب المصرية، العدد 53، المجلد 14، النشرة الدورية لجمعية الضرائب المصرية، فبراير 2004م، ص 680-678، وأنظر: الوقائع المصرية، العدد 187، تاريخ 19 أغسطس/ آب 2003.

⁽²⁸⁾ قرار وزارة القوى العاملة رقم 43 الصادر بتاريخ 19 أبريل 2021م، المنشور في جريدة الوقائع المصرية، العدد 91 تابع.

⁽²⁹⁾ (دعبس، "وقائع المصرية تنشر قرار القوى العاملة بحظر تشغيل بأعمال استخراج المعادن"، موقع اليوم السابع، جمهورية مصر العربية- وزارة القوى العاملة، اليوم السابع (youm7.com)).

ومن الجدير بالإشارة أنّ المشرّع المصري استثنى من ذلك هذا الحظر النساء اللاتي يشغلن مناصب إداريةً والعاملات في الخدمات المتعلقة بالزراعة أو الصّحة، وذلك من الناحية الإدارية، وكذلك النساء اللواتي تقضي طبيعة دراستهنّ العمل في المناجم والمحاجر،⁽³⁰⁾ كما أنّ المشرّع الفلسطينيّ في المادة (2) من قرار وزير العمل لسنة 2004م سار على نهج القانون المصريّ بخصوص استثناء النساء اللواتي يقمن بأعمال إداريةً أو مكتبية.⁽³¹⁾

وفي ذلك قضت محكمة النقض المصرية بتحمّل صاحب العمل المسؤولية التقصيرية حين تشغيل النساء على الماكينات المحركة الخطرة، وعدم توفير وسائل السلامة والصّحة المهنية في أماكن العمل، قد أقر ذلك مبدؤها القانوني رقم (63/8627) الصادر بتاريخ 8 ديسمبر/كانون الأول 2018م.⁽³²⁾

أما بالنسبة لقانون العمل الأردنيّ فمن خلال الرجوع إليه نجد أنّ الفقرة الثانية من المادة (69) قد أحالت أمر تحديد الأعمال التي يحظر على النساء العمل بها إلى وزير العمل، فقد أصدر وزير العمل قراراً خاصاً بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها لسنة 2010م، وقد حددت المادة (2) منه تلك الأعمال وهي:⁽³³⁾

1. تفضيض المرايا بواسطة الزئبق.
2. صناعة المواد المتفجرة والمفرقات والأعمال المتعلقة بها.
3. صناعة الزفت والإسفلت.
4. صناعة الكاوتشوك.
5. عمليات المزج والعجن في صناعة البطاريات الكهربائية وإصلاحها.
6. صهر المعادن بكافة ولحمها بكافة أشكالها.
7. العمليات الصناعية التي يدخل - في تداولها - عنصر الرصاص أو أكاسيد الرصاص أو مركبات الرصاص.

⁽³⁰⁾ نصت المادة (2) من قرار وزير القوى العاملة على أنه: "يستثنى من حكم المادة السابقة الفئات التالية: 1. النساء اللاتي يشغلن مناصب إدارية، ولا يؤدين أعمالاً يدوية. 2. النساء العاملات في الخدمات الصحية أو خدمات الرعاية. 3. النساء اللاتي يقضين أثناء دراستهن فترة تدريب في أقسام المناجم الواقعة تحت سطح الأرض. 4. أي نساء أخريات يتعين عليهن النزول. بعض الوقت. إلى أقسام المناجم الواقعة تحت سطح الأرض لأداء عمل يدوي المنشور في الوقائع المصرية، العدد 91 (تابع)، (egypls.com).

⁽³¹⁾ نصت المادة (3) من قرار وزير العمل رقم 2 لسنة 2004م على أنه: "يستثنى من أحكام المادة السابقة، النساء اللواتي يقمن بأعمال إدارية أو مكتبية."

⁽³²⁾ محكمة النقض المصرية، المبدأ القانوني رقم (63/8627)، نقض مدني، الصادر بتاريخ 8 ديسمبر/كانون الأول 2018م، رام الله، منشورات قسطاس.
⁽³³⁾ قرار وزير العمل الأردني الخاص بالإعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها الصادر بتاريخ 1 ديسمبر/كانون أول 2010م، المنشور في الجريدة الرسمية، العدد 5068، ص 6828، وللمزيد أنظر: - [خُمة الحق - محامي الأردن](http://jordan-lawyer.com) (jordan-lawyer.com).

من المسلم به أنّ لكل نصّ قانونيّ حكمه في تشريعه، لعلّ الحكمة من وراء قيام المشرّع الفلسطينيّ والأردنيّ والمصريّ في حظر تشغيل النساء في مثل هذه الأعمال والصناعات، هو أنّ التعامل في المواد الكيميائية كالعامل المتعلّق بالمبيدات الحشرية أو المذيبات أو الرصاص أو الزئبق وغيرها، تُعتبر من الأعمال التي بطبيعتها تنتج عنها أشعة ضارة تؤثر بصفة خاصة على المرأة أكثر من الرجل، فالعمل بمثل هذه الأعمال وتعرض المرأة لما ينتج عنها من موادّ سامّة كيميائيّة وفيزيائيّة يترتّب عليها إصابتها بالأمراض المزمنة المهنية المعروفة، وخاصّة أنّ تلك الأمراض قد تؤثر مستقبلاً على الحمل والولادة وقد تسبب العقم،⁽³⁴⁾ منوهين إلى أنّ هذه الأعمال لا تلائم طبيعة المرأة وقدرتها البدنية، والبعض الآخر منها غير مناسب لها من الناحية الخلقية،⁽³⁵⁾ فإنّ اتجاه التشريعات إلى حظر تشغيل النساء في مثل هذه الأعمال يُعدّ - في الأساس - تكريساً لما جاءت به الشريعة الإسلاميّة من أحكام تحفظ المرأة وتكرّمها على الرجل.

يُستنتج من خلال ما جاء به قرار وزير العمل الفلسطينيّ وقرار وزارة القوى العاملة المصرية وقرار وزير العمل الأردنيّ أنّ الأعمال والصناعات الخطيرة التي يحظر على أرباب العمل تشغيل المرأة بها جاءت على سبيل المثال لا للحصر بمعنى أنّ أمر تقدير فرض الجزاء على من يُشغل نساءً في عمل خطر يعود إلى سلطة القاضي التقديرية، فالعبرة إن كان العمل خطراً بطبيعته وغير منصوص عليه في القرارات المذكورة.

أما بالنسبة لما جاءت به منظمّة العمل الدوليّة⁽³⁶⁾ من الاتفاقيات الدوليّة التي تتناول موضوع الصّحة الجسدية للعُمال والعاملات من الأعمال الخطيرة التي تنتج عنها المواد السامة، وكان آخر هذه الاتفاقيات اتفاقية رقم (170) لسنة 1990م التي حلّت محلّ الاتفاقيات السابقة، فقد وضعت معايير لحماية جميع العُمال والعاملات من النساء لخطر التعرض للمواد الكيميائية المختلفة، سيّما وأنّ هذه الاتفاقية وضّحت إليه تخلص العامل من هذه المواد السامة وكيفية التعامل معها، واللّباس الواجب ارتداؤه حين التعامل مع هذه المواد والصناعات التي تتم بها.⁽³⁷⁾

وبالرجوع إلى الاتفاقية رقم (42) لعام 1934م بشأن تعويض العُمال عن الأمراض المهنية نجد أنّها أفردت نصوصاً خاصّةً تتعلّق بحظر تشغيل النساء في الباربات والملاهي وصالات الرقص، وصنع الكحول أو العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر والمقالع وجميع الأعمال المتعلّقة باستخراج المعادن والأحجار

(34) (محمودي وبو حميدة، مرجع سابق، ص 197).

(35) (غيث، 2014م، ص 185).

(36) "منظمة العمل الدولية، وهي إحدى الوكالات الثلاثية التابعة للأمم المتحدة، منذ عام 1919م، حيث تم تأسيسها بشكل رسمي في عام 2019م، تجمع هذه المنظمة بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال 187 دولة عضو، من أجل وضع الأسس والسياسات وبرامج تعزيز العمل لائحة لجميع النساء

والرجال". الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية، (ilo.org)

(37) (غيث، مرجع سابق، ص 185).

والأفران لصهر المواد المعدنية وصناعة المواد المتفجرة... وغيرها،⁽³⁸⁾ وبالتالي فإنّ هذه الأعمال جميعها تؤثر سلبيًا على صحّة العامل وخاصّة المرأة، كما تسبّب تشوّهاتٍ خلقيةً لدى الجنين في حال كانت المرأة العاملة حاملاً وهذا مثبت بموجب دراسات علمية.⁽³⁹⁾

ونشير في الصدد ذاته إلى ما صدر عن منظمة العمل الدولية من اتفاقية تحمل الرقم (13) لعام 1921م بشأن استعمال الرصاص الأبيض أو كبريتات الرصاص التي حظرت على أرباب العمل تشغيل العمّال من فئة النساء في أعمال الطلاء الصناعيّة التي تتطلب استعمال الرصاص الأبيض أو كبريت الرصاص باعتبارهما موادّ مسرطنةً وسامّةً، وقد نصّت على أنه: "يحظر توظيف النساء في أيّ عمل طلاء الأبيض يستوجب استعمال الرصاص، أو أيّ منتج يحتوي على هذه المواد"، وأكدت ذلك الاتفاقيات: الاتفاقية رقم (119) لسنة 1963م المتعلقة بالوقاية من العمل الآلات الخطيرة، وكذلك اتفاقية رقم (115) لسنة 1960م بشأن حماية العمّال من الأشعّة الأيونية، واتفاقية رقم (170) لسنة 1990م بشأن المواد الكيميائية.⁽⁴⁰⁾

ومنّ الجدير بالذكر نجد أنّ هنالك بعض التوصيات الدولية التي صدرت عن منظمة العمل الدولية، وجاءت تحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة، كالتوصية رقم (4) لسنة 1919م للحماية من أخطار التسمم بالبنزين، وكذلك التوصية رقم (4) لعام 1919م بشأن حماية الأطفال والنساء من التسمّم بالرصاص.⁽⁴¹⁾ أما بالنسبة للاتفاقيات العربية، فقد حرّصت على توفير الحماية القانونية للمرأة العاملة من خلال تهيئة بيئة العمل الصالحة لها، وذلك بحظر تشغيلها في بعض الأعمال الخطرة والشاقة - التي من شأنها - أن تمثل خطراً على صحّتها وتأكيداً على ذلك فقد قرّرت المادة (68) من الاتفاقية رقم (6) لسنة 1976م بشأن مستويات العمل حظر تشغيل النساء في أعمال المناجم تحت الأرض، وفي جميع الأعمال التي تُعدّ خطيرةً وضارةً بالصّحة التي تحددها القوانين أو اللوائح الخاصّة بكلّ دولة.⁽⁴²⁾

ورد الحظر المذكور في اتفاقية العمل العربية رقم (7) لسنة 1977م بشأن السّلامة والصّحة المهنيّة، حيث حظرت المادة (3/6) منها تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشّاقة أو الضّارة بالصّحة التي يُحددها التشريع في كلّ دولة.⁽⁴³⁾

(38) (محمودي و بو حميدة، مرجع سابق، ص 197).

(39) (نضال مصطفى محمد غيث، مرجع سابق، ص 185).

(40) (سماح محمودي و عبد الكريم بو حميدة، مرجع سابق، ص 197).

(41) اتفاقيات منظمة العمل الدولية، [Hyperlink List \(ilo.org\)](https://ilo.org)، تاريخ الزيارة: 8 فبراير / شباط 2024م.

(42) (عبد المحسن، 2013م، ص12).

(43) (عبد المحسن، مرجع سابق، ص13).

الفرع الثاني: حظر تشغيل المرأة في الأعمال والصناعات الشاقة

تُعرّف (الأعمال الشاقة) على أنها: "الأعمال التي تفوق الجهد العضلي، وتمنع العامل الاستمرار بها لمدة معينة، وبالتالي نجد أغلب التشريعات والاتفاقيات الدولية والاتفاقيات العربية تمنع النساء من العمل في الأعمال والصناعات المرهقة والشاقة، نظراً لما تتعرض له المرأة من تعب وإرهاق شديد من جراء قيامها بهذا العمل".⁽⁴⁴⁾

ومن الجدير بالذكر أنّ الأعمال الشاقة هي الوقت ذاته خطيرة والعكس صحيح، ولكن عملية تصنيف العمل من شاق إلى خطير يختلف بحسب درجة خطورته أو كونه مرهقاً للمرأة.⁽⁴⁵⁾ ومما لا شك فيه أنّ فسيولوجية المرأة تختلف عن الرجل، نظراً للدور الذي تقوم فيه بالحياة، ولقد ثبت علمياً من خلال الدراسات والأبحاث أنّ التحمّل العضلي للمرأة أقلّ من الرجل، سيّما وأنّ عضلة الرجل تشكل (40%) من وزنه، أما عضلة المرأة فتشكل (25%) من وزنها فقط، وأنّ هذا الاختلاف له علاقة وثيقة بالمجهود الذي يبذله كلّ منهما، فمن خلال ذلك نجد أنّ المجهود العضلي الكبير لا يناسب عضلات المرأة، ومن هذا المنطلق لجأت دول العالم إلى حظر عمل النساء في الأعمال والصناعات الشاقة، والمجهدّة ونظمت ذلك ضمن تشريعاتها وقوانينها، ويُعزّي ذلك إلى أنّ هذه الأعمال تتناسب مع فسيولوجية الرجل، كونها تتطلب - لإتمامها على أكمل وجهٍ مجهوداً عضلياً لا تستطيع المرأة القيام به، بالإضافة إلى أنّ شخصية المرأة العاطفية، فوظيفتها الفسيولوجية المتمثلة في ممارسة دور الأمومة تُحتمّ عليها عدم قدرتها على أنجاح ما تتطلبه هذه الأعمال والصناعات، وبالتالي فإنّ الأعمال الشاقة والمتعبة لا تليقُ بالمرأة العاملة.⁽⁴⁶⁾

لقد جاءت التشريعات كالتشريع الفلسطيني، مانعاً على المرأة العمل في الأعمال الشاقة ومنها:⁽⁴⁷⁾

1. العمل في المناجم والمحاجر وأعمال الحفر التي تتمّ تحت سطح الأرض.

2. العمل في الغابات وقطع الأشجار والمحميّات الطبيعيّة.

أما بالنسبة للتشريع الأردني، فقد جاء على نحو التشريع الفلسطيني الذي حدّد الأعمال التي لا يجوز للمرأة العمل بها، ومنها العمل في المحاجر والمناجم، وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والحديد والحجارة من تحت سطح الأرض، كذلك العمل المتعلّق بشحن البضائع وتخزينها وتفريغها وتعبئتها في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن والمستودعات، واستقبال السفن وصيانتها، وبالإضافة إلى العمل المتعلّق بتنظيف

(44) (غيث، مرجع سابق، ص 168).

(45) (غيث، مرجع سابق، ص 168).

(46) (محمد، 2017م "المرأة والأعمال الشاقة"، موقع صوت المواطن العربي (الوطن)، [جريدة الوطن \(al-watan.com\)](http://www.al-watan.com).

(47) أنظر المادة (1) من بقرار وزير العمل رقم (2) لسنة 2004م بالأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحظر تشغيل النساء فيها.

الورش وأماكن العمل التي تُستخدم في الرصاص وكبريتات الرصاص وأكاسيدها والزيئق وغيرها من المواد السامة. (48)

أما بخصوص المشرع المصري فقد جاء على غرار سالفه من التشريعات، فقد حظر تشغيل النساء في الأعمال الشاقة كالعامل تحت الأرض في المحاجر والمناجم،⁽⁴⁹⁾ واستثنى من ذلك الأعمال الإدارية والوظيفية التي تتعلق بالأعمال الشاقة، فقد سمح المشرع بها؛ لأن العمل المكتبي لا يشكل عملاً شاقاً كالعامل مع الحجاره وتحت الأرض في المناجم، ما لم يكن العمل لغاية تدريبية، كما فعل ذلك أيضاً المشرع الفلسطيني في المادة (2) من قرار وزير العمل بشأن الأعمال الخطرة والشاقة التي يحظر على النساء تشغيلها فيها التي نصت على أنه: "يستثنى من احكام المادة السابقة النساء اللواتي يقمن بأعمال إدارية أو مكتبية"، ويقصد بالمادة السابقة المادة (1) من القرار المذكور والتي نصت على الأعمال الخطرة والشاقة التي يحظر تشغيل النساء فيها.

وبخصوص الاتجاهات العربية والدولية فلم تختلف طبيعة الأعمال الشاقة التي يحظر على المرأة العمل بها كما في التشريعات المحلية، وكذلك بالنسبة للأعمال الخطرة، فقد أقرت منظمة العمل العربية في الاتفاقية العربية رقم (5) لعام 1976م نصاً خاصاً فيها يمنع وبشكل مطلق عمل المرأة في الأعمال الشاقة، فقد نصت المادة (6) منها بقولها: "يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة أو الأخلاق التي يُحددها تشريع في كل دولة".⁽⁵⁰⁾

يُستنتج من النص المذكور أعلاه، أن منظمة العمل العربية لم تُحدّد الأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحظر على المرأة العمل بها، بل اكتفت في ذكر عُموميات صفة العمل، فالعبرة بالعمل إن كان شاقاً على المرأة أم لا، فلم تتخذ منظمة العمل العربية نمط سرد الأعمال الشاقة التي يحظر على المرأة العمل بها، لأن الإنسان - بطبيعته - يستطيع أن يُحدّد العمل الذي لا يتلاءم مع طبيعة المرأة الفسيولوجية، فالعمل في تصليح السيارات - ميكانيكي - عمل شاق، لأنه يؤثر على المرأة إن عملت به، ويحتاج إلى مجهودٍ عضلي كبير، إذا فالعبرة في طبيعة العمل ذاته.

مما لا شك فيه أنّ منظمة العمل الدولية قد نظّمت العديد من الاتفاقيات والتوصيات المتعلقة بحق المرأة العاملة بإجازة الوضع، حيث تبين للمنظمة من خلال الدراسات الفسيولوجية أنّ هنالك فروقاتٍ عديدة بين الرجل والمرأة، كمشقة الحمل والولادة تجعل القدرة البدنية لديها أضعف من حالتها الطبيعية في حال قامت بعمل شاق أو خطر، نتيجة لذلك يتوجب حمايتها من هذه الأعمال حرصاً عليها في أداء وظيفتها الطبيعية وعملها في

(48) أنظر المادة (2) من قرار وزير العمل الأردني لسنة 2010م بشأن الأعمال التي يحظر على تشغيل النساء فيها.

(49) (نينا الوطن، 2021م، "عمل المرأة : قرار في مصر ينظم عملها ليلا والأعمال التي يحظر تشغيلها فيها")، (alwatanvoice.com).

(alwatanvoice.com).

(50) الاتفاقية العربية رقم 5 الصادر في مارس/آذار 1976م في مؤتمر العمل العربي في دورته 5، منظمة العمل العربية، الإسكندرية، ص 4.

الوقت ذاته، وبالتالي أصدرت المنظمة سنداً لذلك اتفاقيات عديدةً قصدت بها حماية المرأة العاملة في تشغيلها في الأعمال الشاقة والخطرة،⁽⁵¹⁾ ومن هذه الاتفاقيات:

1. اتفاقية رقم (45) لعام 1935م المتعلقة بتحريم تشغيل النساء تحت الأرض.⁽⁵²⁾
2. التوصية رقم (114) بشأن الحماية من الإشعاعات.⁽⁵³⁾
3. اتفاقيات رقم (1) و(6) و(7) التي حظرت تشغيل النساء في أعمال المناجم والمحاجر، وفي كافة الأعمال الضارة بالصحة والخطيرة والشاقة.⁽⁵⁴⁾

ولا يفوتني أن أنوه إلى أنّ بعض الباحثين في مجال المرأة العاملة وقانون العمل الفلسطيني، عاب على قرار وزير العمل الفلسطيني بشأن الأعمال الشاقة والخطرة التي يحظر على النساء العمل بها في أنّ قرار وزير العمل لم يُشير إلى أنّ الأعمال الواردة فيه تخضع لمراجعاتٍ من حين لآخر، الأمر الذي يُفضي إلى عدم قدرة الأنظمة العمالية على مواكبة الواقع والأعمال الجديدة التي قد تكون شاقةً وخطرةً بالنسبة للمرأة، كما أنّ قانون العمل هو قانونٌ ذو طبيعةٍ ماديةٍ واقعيةٍ، بمعنى أنه يتغير ويتطور مع تطور الحياة الاجتماعية،⁽⁵⁵⁾ إلا أنّ الباحثة ترى أن طبيعة هذه الأعمال، وإن ذكرها القانون، فهي على سبيل الذكر والتعداد، وما يتشابه معها من أعمالٍ يكون أيضاً محظوراً، لأن القوانين المدنية يجوز أنّ يقاس عليها ويمكن التوسع في تفسيرها، على عكس فيما إذا كان النص جزائياً،⁽⁵⁶⁾ كما أنّ اعتبار العمل شاقاً أو خطراً يعود للسلطة القاضي التقديرية المعروض أمامه ملف المرأة العاملة - المدعية -.

وسنداً لما ذكر أعلاه، تستنتج الباحثة أنّ العبرة، ليس بالأعمال التي ينصّ عليها القانون، وإنما العبرة في نوع العمل وطبيعته إن كان خطراً على المرأة أو شاقاً، وذلك بغض النظر عن تصنيف العمل من خطر إلى شاقٍ أو العكس، علماً أن معيار التمييز في صنف العمل، هل هو شاقٌ أم خطر يتمثل في معرفته خطورته على المرأة؛ بحيث إذا كان العمل يضعف عضلاتها وقدرتها البدنية الجسمانية، ويؤثر على نشاطها وعلى

(51) (عوفي، بلا تاريخ، ص 15).

(52) اتفاقية بشأن استخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض في المناجم أنواعها، 4 حزيران/ يونيو 1935م، دخلت حيز النفاذ 30 أيار/ مايو 1937م، منظمة العمل الدولية، جنيف، المؤتمر العام في دورته 19، للإطلاع على نصوص الاتفاقية: ar_labor-watch.net_635353046676580856.pdf.

(53) التوصية رقم (114) بشأن حماية العمال من الإشعاعات، منظمة العمل الدولي، المؤتمر الدولي لمنظمة العمل الدولية، الدورة 44، 1960، جنيف، [C:\Documents and Settings\Administrator\Desktop\Arabe\R114\TIF\R114.wpd \(umn.edu\)](http://C:\Documents and Settings\Administrator\Desktop\Arabe\R114\TIF\R114.wpd (umn.edu)).

(54) اتفاقية تحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية بثماني ساعات يومياً وبثماني وأربعين ساعة أسبوعياً، 29 تشرين أول/ أكتوبر 1919م، دخلت حيز النفاذ في 13 حزيران/ يونيو 1921م، منظمة العمل الدولية، المؤتمر العام في دورته 29، واشنطن. للإطلاع على نصوص الاتفاقية أنظر: [ilo-c001.pdf \(umn.edu\)](http://ilo-c001.pdf (umn.edu)).

(55) (غيث، مرجع سابق، ص 178).

(56) محكمة النقض، القرار رقم 2010/23، جزء، رام الله، 13 ابريل/ نيسان 2010 نص على أنه: " لا يحتمل فقه القانون الجزائري التوسع في تفسير النصوص إذ لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص. "

وظائفها الحركية والوظيفة الطبيعية لها من الحمل والولادة، فهذا يُعتبر عملاً شاقاً بالنسبة لها؛ لأنه يُتعبها ولا يتلاءم مع بنيتها، أما إذا كان العمل على نحوٍ يلحق مرضاً خطيراً ومُزمنًا بها ويؤثر على حالتها الصحيّة فيكون هذا العمل خطيراً، وبالتالي إذا كان العمل بطبيعته شاقاً على المرأة أو خطيراً ويعرض حياتها للخطر، فيحظر علي ربّ العمل أن يشغل النساء فيه، وأن تم تشغيل النساء في أعمالٍ من هذه الطّبيعة، فهناك جزاء رتّبته التشريعات لكلّ من يخالف نصوص حظر تشغيل المرأة في الأعمالِ الخطرة والشّاقة.

المطلب الثاني: الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها

تشكّل المرأة حجر الأساس في بناء المجتمعات، باعتبارها الركيزة الأولى في نهضتها؛ لأنها هي المسؤولة عن تربية الأجيال، فعمل المرأة هو جزء من وقتها تمنحه للعمل "العمل جزء من الوقت" (57)، وبالتالي فإنّ دور المرأة في العمل مهمّ إلى درجة دفعت القوانين والمؤسّسات الدائمة للمرأة إلى تحديد ساعات عملها بما يتناسب مع وقتها عموماً، ومع قدرتها الآلية في الاستمرار في العمل، بالإضافة إلى كيانها الاجتماعيّ باعتبارها تؤدي وظيفةً أخرى، وهذا سيتمّ تناوله في (الفرع الأول)، إما في (الفرع الثاني) فسيتمّ تناول إجازات المرأة العاملة.

الفرع الأول: الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء بها

يُعتبر حظر تشغيل المرأة في أوقاتٍ معينةٍ من قبيل الحماية الجسدية لها، لكن قد تتطلب طبيعة عمل المؤسسة أو الشركة التي تعمل بها المرأة الدوام في العمل ليلاً، ومنّ المعلوم أنّ العمل الليليّ هو عملٌ شاقٌ ومرهقٌ للإنسان - بشكل عام -، هذا بالإضافة إلى أنّ العمل الليليّ فيه مخاطرة من **النّاحيتي**: الأمنية والأخلاقية بالنسبة للمرأة أكثر من الرجل، لهذه الأسباب حظرت التشريعات عمل المرأة ليلاً، وسمحت به ضمن ظروفٍ وشروطٍ معينة. (58) وهذا ما سيتمّ بيانه في هذا الفرع.

ولا بُدّ أن نشير إلى أنّ حماية الصّحة البدنية للمرأة العاملة يستلزم إبعادها عن الأعمال المرهقة والخطيرة على جسدها التي سبق وإن تمّ تناولها في المطلب السابق، وكذلك يستلزم إبعادها عن أوقات العمل التي لا تتناسب مع كونها أُنثى، فالعمل الليليّ هو وقت غير مناسب لها وينتهك خصوصيّتها؛ (59) هذا بالإضافة إلى أنّ العمل لمدة تزيد على ساعات العمل الفعليّ في فترة حملها يُعرضها للخطر؛ لأنّ في تلك الفترة تكون المرأة بحاجة إلى فترات أطول من الراحة والنوم ليلاً، ولبيان ذلك لا بُدّ من توضيح موقف التشريعات المحليّة والاتفاقيات الدّولية والاتفاقيات العربية الباحثة في هذا الإطار، وذلك على النحو الآتي:

(57) (حجازي، 2006م، ص 48).

(58) (غيث، مرجع سابق، ص 182).

(59) (غيث، مرجع سابق، ص 182-183).

الفقرة الأولى: الأوقات التي يحظر على النساء العمل بها وفقاً للتشريعات الوطنية

نصت المادة (101) في فقرتها: الثانية والثالثة من قانون العمل الفلسطيني على أوقات يحظر فيها تشغيل المرأة، ففي الفقرة الثانية حظرت عمل المرأة الحامل في ساعات عمل إضافي، وفي الأشهر الستة بعد الولادة، وهذا سيتم تناوله في المطلب الثاني من هذا الفصل. أما بالنسبة لتقييد عمل المرأة في الليل لم يأت على إطلاقه، فقد جاءت المادة (3/101) تنص على: "يحظر تشغيل النساء في: (3). ساعات من الليل فيما عدا الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء"، وبالتالي يتضح أن العمل في الليل بالنسبة للمرأة جائز، ولكن في حالات وظروف معينة، وضمن أعمال محدد تتطلب طبيعتها ذلك.⁽⁶⁰⁾

فقد حدد مجلس الوزراء الأعمال التي يجوز للنساء العمل فيها ليلاً، وقبل بيانها لا بد من تعريف الليل وفقاً لقانون العمل الفلسطيني، حيث عرّف في المادة (1) بقوله: "قتره اثنتي عشرة ساعة متتالية تشمل وجوباً ما بين الثامنة مساءً وحتى السادسة صباحاً".

وتطبيقاً لتعريف الليل جاءت المادة (1) من قرار مجلس الوزراء رقم (14) لسنة 2003م⁽⁶¹⁾ المتعلق بنظام عمل النساء ليلاً تنص على أنه: "يجوز تشغيل النساء في الفترة الواقعة ما بين الساعة الثامنة مساءً حتى الساعة السادسة صباحاً في الأعمال والأحوال والمناسبات الآتية:-

1. العمل في الفنادق والمطاعم والمسارح والمقاهي ودور السينما وصالات الموسيقى.
2. العمل في المطارات وشركات الطيران والمكاتب السياحية.
3. العمل في المستشفيات، والمصحات، والعيادات، والصيديات.
4. العمل في وسائل الإعلام.
5. العمل في دور رعاية المسنين وحضانات الأطفال، وأماكن رعاية الأيتام والمعاقين.
6. العمل في المحال التجارية في مواسم الأعياد.
7. أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفيّة.

⁽⁶⁰⁾ أنظر حكم محكمة صلح الزرقا (المملكة الأردنية الهاشمية)، رقم (2010/11106)، جزء، 29 اغسطس/ آب 2010م: "تجد المحكمة أن المادة 69 من قانون العمل تنص على أنه تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة: أ. الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها. ب. الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها. وبتطبيق القانون على وقائع هذه الشكوى نجد أن محكمة ان ما اقدمت المشتكى عليها على فعلها من تشغيلها العاملة بعد الساعة الثامنة مساءً بشكل مخالف لاحكام المادتين 69 و 77 من قانون العمل وخلافا للقرار الخاص بالاعمال والاقوات التي يحظر تشغيل النساء فيها لسنة 1997 المنشور على الصفحة 1935 من عدد الرسمية رقم 4210 تاريخ 1997/4/30 والمعدل لعام 2001م مما يتعين معه ادائه الجهة المشتكى عليها"، منشورات موقع قسطاس.

⁽⁶¹⁾ قرار مجلس الوزراء رقم (14) الصادر بتاريخ 17 يونيو/ حزيران 2004م، المنشور في الوقائع الفلسطينية، العدد 49، ص 152.

8. إذا كان العمل لتلافي خسارة مُحققة للمنشأة، أو في حالات طارئة، شرط إبلاغ وزارة العمل مع بيان الحالة الطارئة، والمدة اللازمة لإتمام العمل، والحصول على موافقة الوزارة، وإذا كانت الموافقة شفويةً يتعيّن تعزيزها كتابةً".

وبذلك يكون التشريع الفلسطيني قد حدد الأعمال الليلية التي يجوز للمرأة العمل بها، إلا أنه أُجبر ربّ العمل، إذا سمح للنساء بالعمل لديه في المناسبات والأعمال والأحوال المنصوص عليها في المادة المذكورة أعلاه، أن يوفّر لهؤلاء النساء كافة ضمانات الحماية والانتقال.⁽⁶²⁾

منّ الجدير بالذكر أنّ المجلس التشريعيّ الفلسطيني قد ناقش اقتراحًا يتعلّق بعدم حظر تشغيل النساء ليلاً، وذلك عن طريق وضع نصّ يحظر إجبار المرأة على العمل ليلاً، وفي الوقت ذاته ترك قرار العمل ليلاً لها، إلا أن بعض أعضاء المجلس ذهبوا إلى القول: إن وجود مثل هذا النصّ يجعل من أصحاب العمل يستغلّون النساء في العمل ليلاً بحجّة عدم وجود عملٍ لهنّ في النهار لتشغيل النساء فيه، ففي هذه الحالة يتمّ استغلالهنّ ويضطررنّ على قبول العمل الليليّ، حيث تمّ رفض هذا الاقتراح، والإبقاء على النصّ كما هو وورد أعلاه، والمتضمّن حظر تشغيل النساء ليلاً، إلا في الأعمال التي يُحددها مجلس الوزراء. وتمّ ذلك في جلسة المجلس التشريعيّ التي عُقدت في تاريخ 29 فبراير/ شباط 2000م.⁽⁶³⁾

أكدت المحاكم الفلسطينية حظر تشغيل النساء ليلاً، إلا إذا كانت طبيعة العمل تقتضي ذلك، وكان العمل ممّا نصّت عليه المادة (1) من قرار مجلس الوزراء، وكانت المرأة موافقةً على ذلك العمل، وفي ذلك جاءت محكمة النقض الفلسطينية تبحث في تغيير ربّ العمل لأوقات المرأة العاملة بشكل مخالف لما هو متفق عليه، بحيث يصبح عملها ليلاً بعد أن كان نهاراً، واعتبرت المحكمة ذلك تعبير عن إرادته في فصلها منّ العمل، حيث ورد ذلك في قرار محكمة النقض الفلسطينية رقم (2022/685) الذي جاء فيه: "وفي ذلك نرى، وإن كان وزن البينة، وتقدير أقوال الشهود، واستخلاص الواقع منها، وإنزال حكم القانون عليها وفّق ما استقرّ عليه قضاء هذه المحكمة من صميم صلاحيّات المحكمة الموضوع ولما كان الثابت من الأوراق بأنّ المدّعى عليه طلب منّ المدّعية تغيير ساعات العمل لتصبح منّ الساعة الحادية عشرة صباحاً حتى الساعة التاسعة مساءً، وبأنه رفض الإبقاء على ساعات العمل وفّق ما هو متفق عليه منّ الساعة العاشرة صباحاً حتى الساعة السادسة مساءً، ولما ذهبت البينة المقدمة إلى أنّ المدّعى عليه رفض أن تعمل المدّعية خلال الأوقات المتفق عليها، وأصرّ بأن تعمل وفّق ساعات العمل التي حددها لها وهي منّ الساعة الحادية عشرة صباحاً حتى الساعة التاسعة مساءً، ولما كان طبقاً لأحكام المادة (101) من قانون يحظر تشغيل النساء ساعات الليل، فيما عدا

⁽⁶²⁾ نصت المادة (2) من قرار مجلس الوزراء رقم 14 لسنة 2006م على أنه: "يشترط للسماح بتشغيل النساء ليلاً في أي من الأحوال أو المناسبات أو الأعمال المنصوص عليها في المادة السابقة، أن يوفر صاحب العمل للنساء العاملات كافة ضمانات الحماية والانتقال"

⁽⁶³⁾ (نصرة، مرجع سابق، ص 110).

الأعمال التي يُحددها مجلس الوزراء، وحيث إنّ تعديل شروط العمل ومنها ساعات العمل اليومية بإرادة المدعى عليه المنفردة يشكل نُكولاً منه عن تنفيذ التزاماته الناشئة عن عقد العمل، وتعبيراً عن إرادته في فصل المدعية ما دام أنها رفضت هذا التعديل، فإنّ سبب الطعن يردّ على الحكم الطعين ومما يستوجب نقضه".⁽⁶⁴⁾

أما بالنسبة للتشريع المصري⁽⁶⁵⁾ فلم يأت على غرار سابقه التشريع الفلسطيني، فقد سمح قانون العمل المصري عمل المرأة ليلاً، على أن يُصدر وزير العمل قراراً يتضمّن الأعمال التي يحظر على النساء أن يعملن بها ليلاً من الساعة السابعة مساءً حتى الساعة السابعة صباحاً⁽⁶⁶⁾ ولكن يُشترط على صاحب العمل أن يوفّر الحماية الكاملة لهم من أيّ اعتداء، أو أذى يُحتمل أن له تتعرض المرأة إن كانت تعمل ليلاً لدى صاحب العمل، لأنها الطرف الأضعف جسمانياً في المجتمع من الرجل.⁽⁶⁷⁾

ووفقاً لوزير العمل المصري فإن الأعمال الليلية التي يحظر على المرأة العمل بها تكون وفقاً للحالة التي تمرّ بها من الحمل أو الرضاعة، وفي غير ذلك لا يجوز تشغيل النساء ليلاً إلا بموافقتها دون ضغط أو إكراه، وفي حال أبدت المرأة رغبتها في العمل ليلاً، فيجب على صاحب العمل أن يقوم بتدابير من شأنها حماية النساء العاملات ومساعدتهنّ في أداء مسؤولياتهنّ العائلية وفي الوقت ذاته ضمان تلقّيهنّ الرعاية اللازمة لتجنّب المشاكل التي ترتبط بالعمل، كما أنّ أحد أبرز ضمانات حماية المرأة التي وفّرها التشريع المصري وهي في حال كانت المرأة تعمل ليلاً بموافقتها، ومن ثمّ وضعت طفلاً، فمن واجب صاحب العمل أن يوفّر لها عملاً صباحياً بديلاً عن العمل الليليّ وذلك لفترة ستة عشر أسبوعاً قبل الولادة وبعدها.⁽⁶⁸⁾

⁽⁶⁴⁾ محكمة النقض الفلسطينية، القرار رقم (2022/685)، نقض مدني، الصادر بتاريخ 9 ابريل/نيسان 2023، رام الله، منشورات موقع قسطاس.

⁽⁶⁵⁾ "حدد مشروع قانون العمل المقدم من الحكومة، والذي ينظره مجلس النواب حالياً، مدة إجازة الوضع وشروط الحصول عليها للمرأة العاملة وساعات العمل المناسبة لها. ونصت المادة 49 على أنه «مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية، تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز متى تماثلت أوضاع العمل كما نصت المادة 50 على أنه «للعاملة الحق في الحصول على إجازة وضع لمدة أربعة أشهر تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن خمسة وأربعين يوماً، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبيّن بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه، وتكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر، وفي جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها، ويخضع من الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل، ما يلتزم بأدائه نظام التأمين الاجتماعي من تعويض عن الأجر وفقاً لحكم المادة رقم (79) من قانون التأمين الاجتماعي، وتخفيض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الأقل اعتباراً من الشهر السادس للحمل، ولا يجوز تشغيلها ساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة أشهر من تاريخ الوضع. (محمد غريب وعاطف بدر، 2023م، "تعرف على مدة إجازة الوضع وساعات العمل للمرأة في القانون الجديد"، المصري اليوم، almasryalyoum.com).

⁽⁶⁶⁾ لقد نصت المادة (89) من قانون العمل المصري: "يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً"، كما نصت المادة (90) على أنه: "يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل فيها". نوران العريان، "كافة المعلومات القانونية عن تشغيل النساء حسب قانون العمل المصري"، 1 فبراير 2024م، محاماه نت، mohamah.net.

⁽⁶⁷⁾ (موقع عربي BBC NEWS، 2021، "عمل المرأة: قرار في مصر ينظم عملها ليلاً والعمال التي يحظر تشغيلها فيها"، BBC News عربي).

⁽⁶⁸⁾ (موقع عربي BBC NEWS، 2021، "عمل المرأة: قرار في مصر ينظم عملها ليلاً والعمال التي يحظر تشغيلها فيها"، BBC News عربي).

أما بخصوص المشرّع الأردني فقد سار على غرار المشرّع الفلسطيني، فقد أقرّ قاعدة حظر عمل المرأة في الأعمال الليلية باعتباره أصلاً، والاستثناء عملها ليلاً في بعض المهن مع ضرورة موافقتها، فقد حظر قرار وزير العمل الأردني لسنة 2010م بموجب أحكام المادة (69) من قانون العمل الأردني تشغيل النساء ليلاً، بحيث نصت المادة (4) من القرار المذكور على أنه: "لا يجوز تشغيل النساء ما بين الساعة العاشرة مساءً والسادسة صباحاً إلا في الأعمال التالية وبعد موافقتها...".

وبالتالي - ومن خلال استقراء قرار وزير العمل الأردني وقرار مجلس الوزراء الفلسطيني المذكورين أنفاً والنّاطمين للأعمال التي يجوز أن تعمل بها المرأة ليلاً - يتضح لنا أنّ الأعمال المستثناة من الحظر في قرار وزير العمل الأردني لا تختلف عما جاء به المشرّع الفلسطيني، إذ إن العلة من وراء ذلك هو أنّ طبيعة العمل تقضي من المرأة العمل ليلاً، موافقتها عليه والشروع به، ومن الأعمال التي جاء بها قرار وزير العمل الأردني ما يلي: (69)

1. الفنادق والمطاعم والمقاهي وأماكن الترفيه والمولات والمسارح ودور السينما.
2. المطارات وشركات الطيران والمكاتب السياحية.
3. المستشفيات والعيادات والصيديات.
4. المهن المالية المتعلقة بالجرد والميزانية، شرط أن لا يزيد العمل في مثل هذه الوظيفة أكثر من ثلاثين يوماً في السنة.

تأتي عملية تشغيل النساء ليلاً في الأعمال التي جاءت بها التشريعات والقوانين المحلية المذكورة أعلاه، لغاية أساسية هي أنّ طبيعة العمل تقتضي حتماً ذلك، وبذات الوقت تتلاءم مع الطبيعة الفسيولوجية للمرأة، بمعنى أنه ليس شاقاً أو خطراً أي ليس من ضمن الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها، فنجد مثلاً بعض المؤسسات والمطاعم والفنادق والمستشفيات والعيادات الطبيّة تقتضي طبيعة عملها ليلاً ونهاراً ويكون لديها من المتّسع توظيف النساء مع وفرة الحماية الكافية لتشغيلهنّ وبهذا لا توجد مخالفة للقانون ما دام العمل الليلي ضمن الأعمال التي حددها القانون،⁽⁷⁰⁾ إلا أنّ الجانب الفقهي من تشغيل النساء ليلاً جاء على خلاف القوانين والتشريعات وإتماماً للفائدة، وزيادةً للمعرفة سأعرض ما يلي

لقد ذهب الفقهاء إلى رفض العمل الليلي للنساء رفضاً مُطلقاً؛ لأنّ طبيعة العمل في الليل يشكل تعباً وإجهاداً أكثر من العمل في النهار، وأنّ التعب، تأثيره على النساء يشكل خطورةً لا يمكن تقاؤها، فقد ثبت في الكثير من الدول الصناعيّة المتقدمة، وقبل حظر عمل النساء ليلاً أنّ العمل الليلي أضرّ بصحة المرأة؛ لأنها

(69) الصرايرة، 2020م، "دراسة: تقييد عمل المرأة ليلاً يتناقض مع المعايير الدولية"، موقع الغد، الأردن، (alghad.com).

(70) (غيث، مرجع سابق، ص 182).

تضطرّ بعد الانتهاء من العمل الاستمرار إلى في القيام بواجباتها المنزلية، وبالتالي تقلّ ساعات نومها، الأمر الذي يُرهقها ويضرّ بصحتها، وكذلك يؤثر العمل الليلي بشكل غير مباشر على صحّة أطفال الأم العاملة، ويعيقُ أيضًا من قيامها بواجباتها الزوجيّة، علاوةً على أنّ العمل في الليل يحرم المرأة من حقّها في الراحة خلال الليل، لاسيّما أنها فترة من المفترض فيها الراحة، وبالتالي يأتي حظر عمل المرأة ليلاً أمراً محتوماً، ما دمت حياتها محاطةً بالخطر، وفق رأي الفقهاء.⁽⁷¹⁾

على النحو الفلسطيني لم يسبق لدى الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين⁷² مشاهدة نساء يعملن في عمل شاق أو خطر. أما بالنسبة للأعمال الليلية فيوجد نساء فلسطينيات يعملن في الليل خاصةً النساء اللاتي يعملن في المبيعات فيتمّ خدش الحماية القانونية التي وفرها قانون العمل الفلسطيني للمرأة عن طريق تشغلن ليلاً ونهاراً على اليومية ذاتها، ودون احتساب مقاضاتها أجرها عن ساعات العمل إضافي، ودون توفير وسائل السلامة والأمن والتنقل التي أقرها قرار مجلس الوزراء الفلسطيني.⁽⁷³⁾

وترى الباحثة أنّ حظر عمل المرأة ليلاً باعتباره أصلاً، كان لحكمة أرادت بها التشريعات ضرورةً تشريعيةً قُصد بها حماية المرأة العاملة من الأخطار الليلية وبقاء ديمومة أداء المرأة لوظيفتها الأساسية باعتبارها أمّاً وزوجةً، لاسيّما أنّ المرأة هي مربية وليست امرأة عاملة فقط، كما أنّ فشل المجتمع أو نجاحه مُتوقّف على حنكة المرأة في بقاء عماد أسرتها قائماً، فالعمل الليلي قد ينجّم عنه - في بعض الأحيان - عدم قدرة المرأة على أداء دورها الطبيعي الفسيولوجي، وبالتالي يأتي حظر عمل المرأة في هذه الحالة واجباً قانونياً باعتباره أصلاً.

الفقرة الثانية: الاتفاقيات الدولية المحددة للأوقات التي يحظر على النساء العمل بها.

حظيت حماية المرأة العاملة باهتمام كبيرٍ على المستوى الدوليّ، وكان ذلك الاهتمام واضحاً جلياً قبل إنشاء منظمة العمل الدوليّة، حيث عملت الرابطة الدوليّة للشؤون القانونية بشكلٍ مكثّفٍ لحماية المرأة من

(71) (غيث، مرجع سابق، ص 182).

72 "الاتحاد العام لنقابة عمال فلسطين وهو منظمة عمالية ديمقراطية تأسس في عام 1954م ويعمل من أجل الدفاع عن حقوق العمال في فلسطين، يسهم في بناء وتعزيز النضال العمالي الفلسطيني، من أولوياته المرأة العاملة، فهو يقوم بجولات تفقدية سنوية لشركات والمصانع الفلسطينية، فقد قام بإجداى المرات بجولات لدى مصانع فلسطين وكان إحدى هذه الجولات لجمعية وحيث تم تقديم هدايا للعاملات وتفاجنت العاملات بهذه الزيارة لأن لم يسبق لهن ان تقدمت إحداها للوزارات كوزارة العمل او الجمعيات النسوية في زيارتهن اثناء العمل، وهذا شجعن على العمل ورفع من معنوياتهم، كما قام احد الاشخاص بتقديم شكوى على شركة في الخليل تتعلق بعدم احترام الحماية القانونية للمرأة العامة وذهب فريق الاتحاد إلى الشركة لأجل تفقد النساء العاملات، وتبين فيما بعد أن الشكوى كيدية". سناء اسماعيل عبد المطلب ابو الحلاوه، عضو في دائرة المرأة في اتحاد نقابات عمال فلسطين منذ اربع سنوات، مقابلة شخصية، 31 يوليو 2024، الساعة 1:44 حتى الساعة 3:37 مساءً

(73) فاروق سعدي عمر هيمني، مسؤول الدائرة القانونية في الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، مقابلة شخصية، فلسطين، الخليل، 31 يوليو 2024م، الساعة 12:33 إلى الساعة 1:30م.

الأعمال الليلية الشاقة، وعند إنشاء منظمة العمل الدولية التي أسهمت في تنظيم العمل الليلي، سواء على مستوى المرأة أو الرجل، وتمّ ذلك من خلال عدة اتفاقيات عامة وخاصة تتعلق بالعمل الليلي.⁽⁷⁴⁾

إنّ منظمة العمل الدولية كان لها شأنٌ في تنظيم الأعمال الليلية للنساء، وذلك بموجب الاتفاقية رقم (4) الصادرة في تاريخ 29 أكتوبر 1919م،⁽⁷⁵⁾ وهذا أول اهتمام بدأ جلياً بخصوص عمل المرأة ليلاً، ويُعزى السبب في تنظيم هذه الاتفاقية إلى أنه وفقاً للأبحاث العلمية تبين أنّ العمل الليلي يؤثر على صحّة العمّال سلبيّاً، فيؤدي بشكلٍ أساسيٍّ إلى إضرابات النوم، وتغيير العادات الغذائية، ومما لا شكّ فيه أنّ المرأة، وإن مارست العمل ليلاً يكون أثره السلبيّ عليها أكثر من الرجل، ذلك لأنّ المرأة بطبيعتها الفسيولوجية تتعرض لفترة الحيض، وفي تلك الفترة تحتاج إلى حمايةٍ ورعايةٍ وراحةٍ وتكون حمايتها أوجب وأولى من الرجل.⁽⁷⁶⁾

ومنّ الجدير بالذكر أن الاتفاقية المذكورة التي تحظر عمل النساء في الليل، قد تمّ تعديلها من خلال اتفاقية أخرى تحمل الرقم (41) لسنة 1943م، وتمّ مراجعة كليتها في اتفاقية رقم (89) لسنة 1948م، وكان الهدف من هذه التعديلات والمراجعات إضفاء المزيد من المرونة على القواعد الدولية في بعضٍ من أحكام هذه الاتفاقيات الثلاث.⁽⁷⁷⁾

وعلى الرغم من جهود منظمة العمل الدولية في هذه الاتفاقيات، إلا أنّ العديد من دول الأطراف قد انقسموا بين مؤيدٍ ومعارضٍ بالنسبة للعمل الليلي للمرأة، فقد أصدرت المنظمة اتفاقية رقم (171) في سنة 1990م، ورفعت القيود على عمل المرأة في الليل، واستبدلت تلك القيود بضماناتٍ قانونية، حيث تمّ الانتقال في هذه الاتفاقية من حظر العمل الليلي إلى الحماية القانونية للنساء العاملات، بحيث تقوم دول الأطراف في المنظمة بوضع تدابير لحماية العمّال من النساء في العمل الليلي، ومن أبرز هذه الضمانات ما نصّت عليه المادة (3) من هذه الاتفاقية بقولها: "تتخذ بالنسبة للعمّال الليليين تدابيرٍ محددةً تقتضيها طبيعة العمل الليلي تتضمن كحد أدنى تلك المشار إليها في المواد (4 إلى 10)؛ أدناه وذلك لحماية صحّتهم ومساعدتهم على أداء مسؤولياتهم العائلية والاجتماعية، وتوفير الترقية المهنية، وتعويضهم التعويض المناسب، كما تتخذ مثل هذه التدابير في ميدان السلامة وحماية الأمومة بالنسبة لكلّ العمّال الذين يؤدّون عملاً ليلياً".⁽⁷⁸⁾

(74) (رشيد، 2021، "كيف يتم تنظيم عمل المرأة في المجتمع"، موقع أي عربي)، [e3arabi - إي عربي](http://e3arabi.com).

(75) اتفاقية عمل النساء ليلاً رقم (4) الصادرة بتاريخ تشرين الأول/أكتوبر 1919م، المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، دورة 29، الولايات المتحدة الأمريكية، ar_labor-watch.net_635353067757365882.pdf، تاريخ الزيارة: 14 مارس/آذار 2024م.

(76) (محمودي وبنو حميدة، مرجع سابق، ص196).

(77) (إسماعيل، 2021، "العمل الليلي للنساء"، موقع التقديمي، altaqadomibulletin.com).

(78) اتفاقية بشأن العمل الليلي رقم (171) الصادرة بتاريخ 6 حزيران/يونيو 1990م، المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، الدورة 77، جنيف، 1990م، للإطلاع على نصوص الاتفاقية أنظر رابط: ar_labor-watch.net_635350609457312106.pdf، تاريخ الزيارة: 12 مارس/آذار 2024م.

وتأسيسًا على سبق ذكره بخصوص الاتفاقية رقم (171) فإنّ للنساء العاملات أحكامًا خاصّةً على الدول

(أعضاء المنظّمة) توفيرها لحمايتها في أثناء العمل الليليّ، ومنها: (79)

1. على الدول أن تتخذ تدابير تكفل توفر بديل للعمل الليليّ للنساء العاملات التي يُطلب منهنّ تأدية العمل في الليل. (80)
2. منح إعانات الضمان الاجتماعيّ.
3. إطالة إجازة الوضع.
4. عدم جواز فصل المرأة أو إخطارها إلا لأسباب مبرّرة لا ترتبط بالحمل أو الوضع.
5. إبقاء أجر المرأة العاملة على مستوى يكفي إعالتها وإعالة أطفالها.
6. حقّ المرأة العاملة في نقل العمل من ساعات العمل الليليّ إلى العمل في النهار.
7. عدم جواز سحب المزايا من ناحية الأقدميّة والترقيات المتعلقة بالمرأة العاملة التي تكون مرتبطة بعملها الليليّ إن أصبح عملها نهارًا.

إنّ الاتفاقيات الدوليّة جاءت تنظّم العمل الليليّ ككل، فقد عرّفت اتفاقية العمل الليليّ رقم (171) لسنة 1990، العمل الليليّ على أنه: "أي عمل يؤدّى خلال فترة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة، وتشمل المدة من منتصف الليل إلى الساعة الخامسة صباحًا، على أن تُحددها السلطة المختصة بعد استشارة أكثر المنظّمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعُمال أو تحدد بالاتفاقيات الجامعيّة". (81)

ومنّ الجدير أن تنوّه الباحثة إلى ما جاء في إحدى الدراسات الأردنيّة التي أشادت بأنّ حماية المرأة منّ العمل الليليّ تتناقض مع معايير العمل الدوليّة بصورة واضحة، إذ إنّ الاتفاقيات الدوليّة أجازت عمل المرأة في الليل من حيث الأصل، ووضعت استثناءات لحظر العمل الليليّ في بعض المهن والصناعات. أمّا قانون العمل الأردنيّ فكان خلاف ذلك، فقد تبنى قاعدة حظر عمل النساء باعتباره أصلًا، والاستثناء هو العمل ليلًا في مهن معينة وضمن شروط وظروف محددة، (82) وعلى هذا النهج سار المشرع الفلسطينيّ، (83) أما القانون المصريّ فقد سار على خطى الاتفاقيات الدوليّة، حيث جعل العمل الليليّ للنساء هو الأصل، والاستثناء كان

(79) (إسماعيل، 2021م، "العمل ليلي للنساء"، موقع التقديمي)، (altaqadomibulletin.com).

(80) أنظر المادة (7) من اتفاقية بشأن العمل الليلي رقم (171) الصادرة بتاريخ 6 حزيران/يونيو 1990م، المؤتمر العام لمنظمة العمل الليلي، الدورة 77، جينيف، 1990م، ar_labor-watch.net_635350609457312106.pdf.

(81) اتفاقية بشأن العمل الليلي رقم (171) الصادرة بتاريخ 6 حزيران/يونيو 1990م، المؤتمر العام لمنظمة العمل الليلي، الدورة 77، جينيف، 1990م، للإطلاع على نصوص الاتفاقية أنظر رابط: ar_labor-watch.net_635350609457312106.pdf، تاريخ الزيارة: 12 مارس/ آذار 2024م.

(82) (الصرايرة، 2020م، "دراسة: تقييد عمل المرأة ليلًا يتناقض مع المعايير الدولية"، موقع الغد)، ... (alghad.com).

(83) فمن خلال الرجوع إلى قانون العمل الفلسطيني نجد أنه حظر عمل المرأة ليلًا كأصل، فقد نصت المادة (3/101) منه على أنه: "3. ساعات الليل فيما عدا الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء"، وقد حدد مجلس الوزراء هذه الأعمال في قراره (14) لسنة 2003.

على حظر عملها في أعمالٍ وصناعاتٍ معينة، كما أنّ القانون العمل المصريّ قد حذا بالاتفاقيات الدّولية بخصوص بعض ضمانات حماية النساء اللاتي يرغبن في العمل ليلاً ولم يحظر القانون عملها. (84)

الفقرة الثالثة: الأوقات التي يحظر على النساء العمل بها وفقاً للاتفاقيات العربية

جاءت المادة (7) من الاتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة تنصّ على أنه: "لا يجوز تشغيل النساء ليلاً وتحديد الجهات المختصة في كلّ دولة، والمقصود بالليل طبقاً لما يتماشى مع أجواء كلّ بلد وطبيعة كموقعه، ويُستثنى من ذلك الأعمال التي يُحددها التشريع في كلّ دولة"، وبالتالي نجد أنّ أصل القاعدة: الحظر والاستثناء محدود في أعمال معينة يُحددها الدّول الأعضاء الموقعون على الاتفاقية ضمن تشريعاتها الداخلية، وبما يتناسب مع طبيعة عاداتهم وتقاليدهم وثقافتهم في العمل، أي أنّ الاتفاقية قد جاءت جليةً بإمكانية تشغيل النساء في العمل الليليّ ولكن ضمن ضوابطٍ خاصّةٍ تتعلّق بنوع العمل وطبيعته، وبما يتلاءم مع طبيعة المجتمعات التابعة للدول الأعضاء. (85)

إذاً يتضح لنا العلة من ثبوت حظر عمل المرأة ليلاً، بغضّ النظر عن الأسلوب الذي اتبعته التشريعات الوطنية أو الدّولية في صياغته النصّ القانوني، حيث تأتي هذه العلة قائمةً على أساس أنّ العمل الليليّ شديد الإرهاق بالنسبة للمرأة ويتعارض مع واجباتها باعتبارها أمّاً وربةً بيتٍ وإنساناً يحتاج راحةً حتّى يستعيد نشاطه ليقوم بدوره بوصفه فرداً أساسياً في المجتمع وتقوم بواجبها، إلا أنّ التشريعات مهما اختلفت، فإنها لم تأخذ حظر تشغيل النساء في الأعمال الليلية على إطلاقه وإن كانت تلك التشريعات حظرت العمل الليليّ كأصل أو استثناء، لأنّ بعض الأعمال الليلية تستمدّ حظر عمل المرأة فيها من طبيعتها. (86)

الفرع الثاني: إجازات المرأة العاملة

بعد أن تمّ عرضُ حقّ المرأة العاملة المتعلّق في حمايتها من العمل في الأعمال الخطرة والشّاقة والأعمال الليلية، وكما أنّ للمرأة حقوق عمل أخرى تتمثّل في التمتعّ بأجرٍ متساوٍ مع الرجل، (87) كحقوقها في التعليم والترفيه،

(84) فمن خلال الرجوع إلى قانون العمل المصري نجد أنه أجاز عمل المرأة كأصل من خلال إيعاز إلى وزير العمل بإصدار قرار يتعلق بالأعمال التي يحظر المرأة العمل فيها ليلاً، وذلك سنداً لاحكام المادة (89) منه.

(85) (جوهر، ، 2017م، ص 264-265).

(86) (السوليمبيس، 2008م، ص 177).

(87) لقد اهتمت منظمة العمل الدولية بالمساواة بين المرأة والرجل من خلال الاتفاقية المساواة في الأجر، فقد طلبت دول أعضاء تأمين المساواة في الأجر بين العمال والعاملات عند التساوي في قيمة العمل ولا يعتبر حسب هذه الاتفاقية إخلالاً بمبدأ المساواة في الأجر عند اختلاف في العمل الواجب انجازه. (دويري، 2017، ص 201).

وحقّها في الضمان الاجتماعيّ، وممارسة الحقّ النقابيّ،⁽⁸⁸⁾ وكذلك حقّها في الراحة والعطل القانونية، التي أسّمتها التشريعات بالإجازات.

لا شك أنّ المشرّع الفلسطينيّ ساوى بين الرجل والمرأة في قانون العمل الفلسطينيّ،⁽⁸⁹⁾ ولم يكتف في ذلك ضمناً بل أفرد نصّاً خاصّاً بحظر التمييز بين النساء العاملات والرجال العاملين في القانون الأساسيّ المعدل، كما أنه وضع للمرأة العاملة الخصوصيّة الاجتماعيّة والجسمانيّة من خلال إفراد أحكامٍ خاصّة لها في قانون العمل الفلسطينيّ، ومنها الإجازات،⁽⁹⁰⁾ كما نظّمت ذلك التشريعات الأخرى، بالإضافة إلى الاتفاقيات العربية والدولية التي كان لها أثر في حماية الصّحة البدنية للمرأة العاملة، إذ يُشكّل إقرار التشريعات العمالية لحقّ العاملات بالإجازات نوعاً من الحماية الجسمانية لها، ولبيان ذلك على النحو الآتي:-

الفقرة الأولى: إجازات المرأة العاملة في قانون العمل الفلسطينيّ وقرارات وزير العمل الفلسطينيّ

وتتمثل إجازات المرأة العاملة في قانون العمل الفلسطينيّ والتي تتساوى فيها مع الرجل وغيرها من العاملين وذلك في عدة مجموعات، لبيانها تفصيلاً على النحو الآتي:

- الأعياد الدينية والرسميّة⁽⁹¹⁾ فقد أحال قانون العمل الفلسطينيّ أمر تحديدها إلى مجلس الوزراء الفلسطينيّ، وبموجب ذلك أصدر مجلس الوزراء قراراً بتحديد الأعياد الدينية والرسميّة مدفوعة الأجر رقم (16) لسنة 2004م⁽⁹²⁾ وتتمثل هذه الأعياد في:

1. أعياد المسلمين: تستحقّ المرأة العاملة المسلمة إجازة الأعياد وهي: عيد الفطر الذي يأتي بعد شهر رمضان المبارك وتكون فيه الإجازة ثلاثة أيام، وعيد الأضحى الذي تكون فيه الإجازة أربعة أيام.⁽⁹³⁾
2. أعياد المسيحيين: تستحقّ المرأة العاملة المسيحيّة إجازة عيد الميلاد، وإجازة عيد الفصح، وتكون فيهما الإجازة بالنسبة للمسيحيين ثلاثة أيام لكلٍ منهما، ومجموعهما ستّة أيام.⁽⁹⁴⁾
3. الأعياد الرسميّة: وهي الأعياد التي تكون مرّة واحدة في السنّة وليوم واحد، وتتمثل في ثلاثة أيام وهي: اليوم الوطنيّ الذي يقابل الأول من كانون الثاني/يناير من كلّ عام، وعيد الاستقلال الذي

(88) (حمودي وبوحميده، مرجع سابق، ص 185).

(89) نصت المادة رقم 16 من قانون العمل الفلسطينيّ: " يحظر التمييز في ظروف وشروط العمل بين العاملين في فلسطين".

(90) (موسى، 2024، حق المرأة في الإجازات في قانون العمل الفلسطينيّ، محاماه نت)، 2024 (mohamah.net).

(91) نصت المادة (75) من قانون العمل الفلسطينيّ على أنه: "للعامل الحق في إجازة مدفوعة الأجر في الأعياد الدينية والرسميّة لا تحتسب من الإجازات السنوية. "

(92) قرار تحديد الأعياد الدينية والرسميّة مدفوعة الأجر المنشور في الجريدة الوقائع الفلسطينية، 17 حزيران/يونيو 2004، العدد 49، ص161.

(93) نصت المادة (1) من قرار تحديد الأعياد الدينية والرسميّة مدفوعة الأجر على أنه: " الأعياد الدينية التي تمنح فيها للعامل إجازة بأجر كامل مع مراعاة الأعياد الخاصة بالمسلمين ...".

(94) نصت المادة (1) من قرار تحديد الأعياد الدينية والرسميّة مدفوعة الأجر على أنه: " ... والأعياد الخاصة بالمسيحيين هي كما يلي: عيد الفطر ثلاثة أيام عيد الأضحى أربعة أيام عيد الميلاد ثلاثة أيام عيد الفصح ثلاثة أيام"

يقابل 15 تشرين الثاني/نوفمبر من كل عام، وعيد العمّال العالمي والذي يقابل الأول من شهر أيار/ مايو من كل عام.⁽⁹⁵⁾

– الإجازات السنوية التي يتساوى فيها الرجل مع المرأة العاملة، سنداً لنصّ المادة (74) من الفصل الثاني من قانون العمل الفلسطيني، بحيث تستحقّ إجازةً سنويةً لا تقل عن (14) يوماً مدفوعة الأجر عن كل سنة، و (21) يوماً إذا أمضت خمس سنوات في مكان العمل نفسه، ولا يجوز التنازل عنها حتّى وإن تنازلت المرأة العاملة عنها بموجب صكّ كتابي، فيبقى حقها مقررًا فيها ولها الحق في المطالبة بأجرها أن عملت بهم، لأن الإجازات السنوية مقررة حكماً في القانون، كما للمرأة الحق في تجزئتها، وفي المقابل من ذلك لا يجوز تجميعها لأكثر من سنتين.⁽⁹⁶⁾

وفي ذلك قضت محكمة النقض الفلسطينية بأن محكمة الدرجة الأولى كانت قد حكمت ببديل الإجازات السنوية عن آخر سنتين، ورفضت الحكم لها ببديل الإجازات السنوية عن كامل مدة العمل.⁽⁹⁷⁾ ولا يفوت الباحثة أن تنوه إلى أنّ المقصود في الإجازة السنوية هي تلك الإجازة التي أقرها القانون، ويمنحها صاحب العمل للعامل من أجل راحته، بحيث يُلزم ربّ العمل بدفع أجرها، ولا يجوز التنازل عنها أو الاتفاق على ما يخالف مدتها القانونية.⁽⁹⁸⁾

– الإجازة ثقافية: تستحقّ المرأة العاملة إجازةً ثقافيةً مدفوعة الأجر، مدتها أسبوعاً بالسنة، من أجل المشاركة في الأنشطة الثقافية التي يُعلن عنها من قبل الاتحادات العمالية للمساهمة في رفع الوعي الثقافي والقانوني والاقتصادي لدى العاملات،⁽⁹⁹⁾ إذ إنّه تمّ تنظيم هذه الإجازة بموجب قرار صادر من قبل وزير العمل رقم (1) لسنة 2013م بشأن الإجازة الثقافية،⁽¹⁰⁰⁾ وقد نصّت المادة (4) منه على مدتها

⁽⁹⁵⁾ نصت المادة (1) من قرار تحديد الأعياد الدينية والرسمية مدفوعة الأجر على أنه: " الأعياد الرسمية التي تمنح فيها العامل إجازة بأجر كامل، هي كما يلي: اليوم الوطني يوم واحد يصادف الأول من كانون الثاني من كل عام. عيد العمال العالمي يوم واحد عيد الاستقلال يوم واحد."

⁽⁹⁶⁾ نصت المادة (74) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: "1. يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها أسبوعان عن كل سنة في العمل، وثلاثة أسابيع للعامل في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة ولمن أمضى خمس سنوات في المنشأة.

2. لا يجوز للعامل التنازل عن الإجازة السنوية.

3. بناء على اتفاق طرفي الإنتاج يجوز تجزئة الإجازة السنوية.

4. لا يجوز تجميع الإجازات السنوية لأكثر من سنتين."

⁽⁹⁷⁾ محكمة النقض الفلسطينية، القرار رقم (2022/309)، نقض حقوق، الصادر في 3 ابريل/نيسان 2024م، رام الله، منشورات موقع قسطاس.

⁽⁹⁸⁾ (موسوعة حماة الحق، 2022م، "أحكام الإجازة السنوية للعامل في قانون العمل الأردني حماة الحق - محامي الأردن (jordan-lawyer.com)؟)

⁽⁹⁹⁾ نصت المادة (76) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: للعامل الحق في إجازة ثقافية عمالية مدفوعة الأجر، مدتها أسبوع في السنة الواحدة، وتنظم بقرار من الوزير."

⁽¹⁰⁰⁾ قرار صادر من قبل وزير العمل بشأن الأجازة الثقافية رقم (1) الصادر بتاريخ 31 يوليو/تموز 2013م، المنشور في جريدة الوقائع الفلسطينية،

العدد 102، ص104.

ب سبعة أيام، مثل ما جاء في قانون العمل، ويمكن أن تكون الإجازة سبعة أيام متتالية أو مجزأة خلال السنة الواحدة.⁽¹⁰¹⁾

وتجدر الملاحظة إلى أنّ اهتمام وزير العمل يظهر جلياً من خلال ما أقره بشأن هذه الإجازة، فقد جاءت المادة (10) منه تمنح المرأة العاملة حقاً في حال حُرِمَتْ من الحصول على إجازتها الثقافية بسبب يعود إلى منع رب العمل من الحصول عليه إذ تستطيع أن تتقدم بطلب لدى مفتش العمل خلال أسبوع من تاريخ تبلغها برفض الإجازة الثقافية التي تقدمت لها.⁽¹⁰²⁾

وفي ذلك نجد أنّ محكمة النقض الفلسطينية قد قضت في حكم لها: "أما فيما يتعلّق ببديل الحكم بالإجازة الثقافية فقد قضت محكمة الدرجة الأولى بإلزام المدّعى عليه بدفع مبلغ (500 شيكل) في حين محكمة الدرجة الثانية ردت المطالبة دون تعليل، ومن خلال العودة إلى المادة (76) من قانون العمل التي جاء فيها: "للعامل الحقّ في إجازة ثقافية عمالية مدفوعة الأجر، مدتها أسبوع في السنة الواحدة وحيث إنّ هذا الحقّ يثبت للعامل لمجرد وجوده في عمله لدى صاحب العمل كما هي حال الحقوق العمالية الأخرى، فيتوجّب على العامل إثبات طلب الإجازة الثقافية من قبل صاحب العمل للاستفادة منها لغايات ثقافية حقيقية تُعزّز معارفه في مجال عمله، أو قيامه بالفعل".⁽¹⁰³⁾

– الإجازة العارضة: يجوز للمرأة العاملة أن تتغيّب عن العمل لسبب عارض مثبت لمدة عشرة أيام في السنة، على أن لا تتجاوز ثلاثة أيام متتالية في المرة الواحدة، وتحتسب هذه الإجازة من الإجازات السنوية.⁽¹⁰⁴⁾

– الإجازات المرضية: تستحق المرأة العاملة إجازة مرضية مدفوعة الأجر، مدتها (14) يوماً بأجر كامل، و (14) يوماً آخر بنصف الأجر، ولكن بشرط أن تُحضر ما يثبت ذلك من التقارير الطبية الرسمية الصادرة عن لجنة طبية تابعة لوزارة الصحة وذلك سنداً لأحكام المادة (79) من قانون العمل الفلسطيني.⁽¹⁰⁵⁾

⁽¹⁰¹⁾ نصت المادة (4) من قرار وزير العمل بشأن الإجازة الثقافية على أنه: " للعامل الحق في الحصول على إجازة ثقافية عمالية مدفوعة الأجر لمدة لا تزيد عن سبعة أيام عمل متتالية أو مجزأة خلال السنة الواحدة، وينظم خروج العمال للإجازة الثقافية بالاتفاق مع صاحب العمل".

⁽¹⁰²⁾ نصت المادة (9) من القرار بشأن الإجازة الثقافية على أنه: " للعامل الحق في الاعتراض لدى مفتش العمل خلال أسبوع من تاريخ تبلغه برفض ترشحه للإجازة الثقافية أو حرمانه من أجره عن تلك المدة، أو في حال الإخلال بأي حق من حقوقه المتعلقة بها".

⁽¹⁰³⁾ محكمة النقض الفلسطينية، القرار رقم (2016/1506)، نقض حقوق، الصادر بتاريخ 3 يونيو/تموز 2020، رام الله، منشورات موقع قسطاس.

⁽¹⁰⁴⁾ أنظر المادة (2/87) من قانون العمل الفلسطيني.

⁽¹⁰⁵⁾ نصت المادة (79) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: "بناءً على تقرير من اللجنة الطبية يستحق العامل إجازة مرضية مدفوعة الأجر خلال السنة الواحدة مدتها أربعة عشر يوماً، وبنصف الأجر لمدة أربعة عشر يوماً أخرى".

– إجازات الوفاة: تستحق المرأة العاملة ولمدة ثلاثة أيام حين حدوث وفاة قريب لها من الدرجة الأولى أو الدرجة الثانية،⁽¹⁰⁶⁾ علماً أنّ الدرجة الأولى هم: (أب، أم، ابن، بنت، زوج، زوجة)، أما الدرجة الثانية فهم: (أخ، أخت، جدّ، جدّة، حفيد، أب زوجة، أم زوجة، ابن الابن، بنت الابن، زوجة الأب، زوج الأم، زوجة ابن، زوج البنت)،⁽¹⁰⁷⁾ ومنّ الجدير بالملاحظة أنّ هذا نوع من الإجازات تتساوى فيها المرأة العاملة مع الرجل.

– إجازة الحج: تستحقّ المرأة العاملة إجازة الحجّ التي تُمنح لمرة واحدة، ولمدة، حدّها الأدنى أسبوعان، ومدفوعة الأجر، شريطة أن تكون قد أمضت في العمل لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات،⁽¹⁰⁸⁾ علماً أنها تتساوى مع الرجل في هذه الإجازة.

وتجدر الإشارة إلى محكمة النقض الفلسطينية كانت قد فسّرت استحقاق العامل/ة للإجازات السنوية وفقاً للمدة التي قضتها في العمل سنداً لأحكام المادة (74) من قانون العمل، فحينما تكون مدة عمل سنتين وكسوراً أخرى كثمانية أشهر مثلاً، فإنّ العامل/ة تستحقّ بدلاً عن هذه الكسور؛ لأنّ العبارة التي جاءت بها المادة (74) هي (عن كلّ سنة في العمل) ولم تنصّ على (عن كلّ سنة أمضاها في العمل)، وذلك بدليل ما أشارت إليه أحكام المادة (77) من قانون العمل الفلسطينيّ المتعلقة بإجازة الحجّ إذ اشترط أن يُمضي العامل/ة خمس سنوات لاستحقاق تلك الإجازة، وبالتالي فإنّ منح العامل/ة نسبةً من مدة الإجازة تكون وفقّ مدة العمل التي علمها لدى صاحب العمل، ولو كانت أقلّ من سنة، وبالنسبة لفريضة الحجّ لا تستحقها العاملة ما دامت لم تمضي في عملها خمس سنوات كاملة.⁽¹⁰⁹⁾

– الإجازات الأسبوعيّة: تستحق المرأة العاملة يوماً أسبوعياً بعد ستّة أيام عمل متواصلة ومدفوعة الأجر ويجوز بناءً على اتفاق بين المرأة وربّ العمل تجميعها مرةً واحدةً في الشهر، أما في حال عملت المرأة لمدة ثلاثة أيام مثلاً، يُخصّم من يوم الراحة ما يقابل نسبة عدد ساعات الراحة،⁽¹¹⁰⁾ علماً أن قانون العمل الفلسطينيّ قد أقر هذا اليوم بيوم الجمعة وفقاً لأحكام المادة (73) ولكن أجاز لما تقتضيه طبيعة العمل تحديد يوم آخر.

⁽¹⁰⁶⁾ نصت المادة (2/87) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: "يستحق العامل إجازة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة أيام في حال وفاة أحد أقاربه حتى الدرجة الثانية غير محتسبة من إجازته السنوية."

⁽¹⁰⁷⁾ اللجنة الوطنية لتشغيل النساء، حقوق المرأة العاملة في فلسطين (دليل ارشادي)، منظمة العمل الدولية، حزيران 2016م، ص 19.

⁽¹⁰⁸⁾ نصت المادة (77) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: "يستحق العامل الذي أمضى خمس سنوات في المنشأة إجازة مدفوعة الأجر لا تقل عن أسبوعين لأداء فريضة الحجّ تمنح له لمرة واحدة."

⁽¹⁰⁹⁾ محكمة النقض الفلسطينية، القرار رقم (2022/1285)، نقض حقوق، الصادر بتاريخ 14 مايو/أيار 2024، رام الله، منشورات موقع قسطاس

⁽¹¹⁰⁾ أنظر المادة (72) من قانون العمل الفلسطيني

وعطفًا على ما ذكر أعلاه، فبحسب ما أفاد الاتحاد العام لنقابات فلسطين فإن معظم العاملات لا تحصلن على إجازاتهن؛ لعدم توافر لديهنّ الجرأة في طلب حقوقهنّ، والبعض الآخر من النساء لا تعلم أنّ هنالك حقوق منحها قانون العمل لها ومن بينها الإجازات. (111)

الفقرة الثانية: إجازات المرأة العاملة في قانون العمل الأردني والقرارات الصادر بموجبه

جاء المشرّع الأردنيّ على غرار قانون العمل الفلسطيني مع وجود تباينات في طبيعة الإجازات ومُدتها،

فقد وضع قانون العمل الأردنيّ للمرأة العاملة إجازتها بصورة حقوق لها، وتمثلت هذه الإجازات فيما يلي:

1. حقّ المرأة العاملة بالحصول على الإجازة السنوية التي تتساوى بها مع الرجل في العمل، فتستحقّ المرأة العاملة إجازةً سنويةً بأجر كامل لمدة (14) يومًا عن كلّ سنة خدمة، إلا إذا تمّ الاتفاق على أكثر من ذلك، أما إذا قضتِ المرأة العاملة في العمل مدّة خمس سنوات، ولدى صاحب العمل نفسه فتصبح مدة إجازتها واحد وعشرون يومًا عن كلّ سنة خدمة،⁽¹¹²⁾ على أن لا تُحسب العطّل الرسميّة والأعياد الدينية⁽¹¹³⁾ وأيام العمل الأسبوعيّة من الإجازة السنوية إلا إذا وقعت خلالها، كما يحقّ للمرأة العاملة وفقّ القانون الأردنيّ أن تتفق مع صاحب العمل بتأجيل الإجازات السنوية إلى السنة التالية مباشرة، ولكن إن لم تطالب في الإجازة المؤجّلة وانقضتِ السنة الثانية، سقط حقّها فيها،⁽¹¹⁴⁾ كما أنّ عدم استعمال المرأة إجازتها وانتهاء خدماتها، فيحقّ لها أن تتقاضى أجرًا عن الأيام التي لم تستعملها من تلك الإجازة.⁽¹¹⁵⁾

وفي ذلك أقر الاجتهاد القضائي لمحكمة التمييز الأردنية أنّ المقرر في قضاء هذه المحكمة أنّ ترك العامل للعمل لا يحول دون استحقاقه لبدل الإجازات عن السنتين الأخيرتين¹¹⁶، كما أقرت في حال كانت

(111) فاروق سعدي عمر هيموني، مسؤول الدائرة القانونية في الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، مقابلة شخصية، فلسطين، الخليل، 31 يوليو 2024م، الساعة 12:33 إلى الساعة 1:30م.

(112) محكمة التمييز الأردنية، حكم رقم (2005/4218)، حقوق، الأردن، 3 أغسطس/آب 2006م، منشورات موقع حماه الحق، [أحكام الإجازة السنوية للعامل - حماة الحق - محامي الأردن \(jordan-lawyer.com\)](http://www.jordan-lawyer.com).

(113) تتمثل الأعياد الرسمية الأردنية التي تستحقها المرأة العاملة في: "1 يناير (رأس السنة الميلادية)، ب. ذكرى المولد النبوي الشريف 12 ربيع الأول، ت. عيد الفطر السعيد 4 أيام، ث. عيد الأضحى المبارك 5 أيام، ج. عيد الميلاد المجيد يوم واحد، ح. رأس السنة الهجرية 1 محرم. خ. عيد استقلال المملكة الأردنية الهاشمية في 25 أيار، د. عيد العمال العالمي في 1 أيار". البنك المركزي الأردني، 2014م، "العطل الدينية والوطنية"، البنك المركزي الأردني، (archive.org).

(114) أنظر المادة (66) من قانون العمل الأردني، وأنظر أيضا حمد موسى عواد السوليميين، مرجع سابق، ص184.

(115) نصت المادة (63) من قانون العمل الأردني: "إذا انتهت خدمة العامل لأي سبب من الأسباب قبل ان يستعمل اجازته السنوية فيحق له تقاضي الأجر عن الأيام التي لم يستعملها من تلك الاجازة".

¹¹⁶ محكمة التمييز الأردنية، المبدأ القضائي رقم (1997/1880)، تمييز حقوق، 2 كانون أول/ديسمبر 1997م، الأردن، منشورات موقع قسطاس.

مدة عمل العامل لا تتجاوز الخمس سنوات تُحسَبُ مدة الإجازة عن كلّ سنة والتعويض عنها على استحقاقه لمدة أربعة عشر يوماً في كلّ سنة، وذلك وفقاً لأحكام المادة (62) و (66) من قانون العمل الأردني. (117)

2. حقّ المرأة العاملة بالحصول على الإجازة المرضيّة حيث لم يأت قانون العمل الأردني على خلاف القانون الفلسطيني، إلا بخصوص طبيعة التقرير الطّبيّ الذي يُبنى على أساس استحقاق كامل الأجر من عدمه، فإذا كان التقرير صادراً من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة التي تعمل بها المرأة، فتكون الإجازة التي تستحقها المرأة مدفوعة الأجر، مدتها أربعة عشر يوماً، وفي حال كانت المرأة نزيلّة في المستشفى، يجوز تجديدها لمدة أربعة عشر يوماً إضافياً وبأجر كامل، أما إذا كان التقرير صادراً من قبل لجنة طبيّة تعتمدها المؤسسة، ولم تكن المرأة نزيلّة في أحد المستشفيات فتكون الإجازة بنصف الأجر، (118) كما أنّ هذه الإجازة لا تُسقط حقّ المرأة العاملة بأيّ إجازة أخرى كإجازة الأمومة أو إجازة تستحقها لأجل لتربية طفلها أو مرافقة زوجها. (119)

3. حقّ المرأة العاملة بالحصول على الإجازة الإضافية: تستحقّ المرأة العاملة هذه الإجازة في ثلاث حالات، هي: (120)

أ. في حال التحاق المرأة بدورة ثقافية عمالية معتمدة من قبل وزارة العمل الأردنية، بناءً على ترشيح صاحب العمل.

ب. في حال أداء فريضة الحجّ، إذا كانت العاملة قد أمضت في العمل في المنشأة مدة خمس سنوات متواصلة، حيث اتفق قانون العمل الفلسطيني مع الأردنيّ بذلك، ولكنّ السؤال الذي قد يُطرح في هذا النطاق: (ما هو مصير إجازة فريضة الحجّ لمن لم تُمض في العمل خمس سنوات؟)

تأتي الإجابة عن هذا التساؤل من خلال ما جاءت به الأحكام القضائية، حيث أكدت محكمة النقض الفلسطينية على ضرورة مضي خمس سنوات للعمل في العمل لدى صاحب العمل من أجل استحقاق إجازة الحجّ، (121) كما أكدت محاكم الأردن المنعقدة بصفتها الإستئنافية ذلك في العديد من الأحكام القضائية الصادرة عنها، كالحكم رقم (2009/3619) (122) الذي جاء فيه: "إنّ تلك الإجازة حصل عليها المدعي لأداء مناسك الحجّ وحيث إنّ المادة (66) من قانون العمل أعطت العامل الذي عمل لمدة

(117) محكمة التمييز الأردنية، القرار رقم (2011/1774)، تمييز حقوق، الأردن، منشورات موقع قسطاس.

(118) نصت المادة (65) من قانون العمل الأردني وتعديلاته على أنه: " لكل عامل الحق في إجازة مرضية مدتها أربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة بأجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة، ويجوز تجديدها لمدة أربعة عشر يوماً أخرى بأجر كامل إذا كان نزول أحد المستشفيات بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسات التي يقل عدد عمالها عن عشرين عاملاً، أما المؤسسات التي يزيد عدد عمالها على عشرين عاملاً فيتم اعتماد لجنة طبية خاصة لغايات اعتماد التقارير الطبية."

(119) (السوليميين، مرجع سابق، ص184).

(120) (السوليميين، مرجع سابق، ص185).

(121) محكمة النقض الفلسطينية، القرار رقم (2022/1285)، نقض حقوق، الصادر بتاريخ 14 مايو/أيار 2024، رام الله، منشورات موقع قسطاس

(122) محكمة استئناف عمان، القرار رقم (2009/3619)، استئناف حقوق، الصادر بتاريخ 26 فبراير/ شباط 2009م، الأردن، منشورات موقع قسطاس

خمس سنواتٍ متواصلة الحصول على إجازة لاداء مناسك الحجّ لا تتجاوز أربعة عشر يوماً فإنه يقتضي خصم تلك الأيام من مدة الاجازة الممنوحة للمدعي وعدم احتسابها من إجازاته السنوية"، وكذلك الحكم رقم (2021/812)،⁽¹²³⁾ والحكم رقم (2010/18949)،⁽¹²⁴⁾ والحكم رقم (2024/486).⁽¹²⁵⁾ وبالتالي فالعبرة في استحقاق المرأة العاملة لإجازة الحجّ بالمدة السنوية التي قضتها المرأة في العمل عند صاحب العمل، وليس لكسور السنة، وبكلماتٍ أخرى، يجب على المرأة أن تعمل خمس سنواتٍ متواصلة حتى تستحقّ إجازة فريضة الحجّ.

تجدر الملاحظة إلى أنّ بعض العاملين قد يخلط بين مفهوم فريضة الحجّ ومفهوم مناسك العمرة، فالعمرة ليست كفريضة الحجّ، ولا تدخل في مفهومها ولم يُنظّم لها قانون إجازة خاصة، وقد حَسمت محكمة بداية عمّان بصفقتها الاستئنافية ذلك بقولها: "إنه ترصد للمدعية 12 يوم إجازة موافقا للقانون، حيث إنه لم يرد في قانون العمل أيّ نصّ على منح العامل اجازة عمرة، وإنما جاء نصّ المادة (66) متعلّقاً بإجازة الحجّ، حيث ورد به لأداء فريضة، ويشتترط لمنح هذه الإجازة أن يكونَ العامل قد عمل مدة خمس سنواتٍ متواصلة على الأقل لدى صاحب العمل، ولا تُعطى هذه الإجازة إلا لمرةٍ واحدةٍ خلال مدة الإجازة، ويكون ما توصلت إليه محكمة الدرجة الأولى من خصم أيام إجازة العمرة من الإجازة السنوية موافقاً لأحكام القانون".⁽¹²⁶⁾

- ج. في حال التحاق المرأة العاملة للدراسة في جامعة أو كُليةٍ معترفٍ بها بصورة رسمية، مدتها (14) يوماً.
- ح. حقّ المرأة العاملة في الحصول على يوم راحة أسبوعيّة: تستحقّ المرأة العاملة الأردنية في هذه الإجازة ما تستحقّ تماماً المرأة العاملة الفلسطينية، فقد جاء نصّ المادة (60-61) من قانون العمل الأردنيّ، نصّ المادة (72-73) من قانون العمل الفلسطينيّ يؤدبان الدور ذاته في حماية الصّحة البدنية للمرأة العاملة.
- خ. حقّ المرأة العاملة في الحصول على إجازات في أيام الأعياد الدينية والرسميّة وفقاً لمرسوم رئيس الوزراء رقم (6) لسنة 2007م، الذي حدد أيام الأعياد الدينية والرسميّة والوطنية التي يستحقّ فيها العامل في المؤسّسات والدوائر الرسميّة والمؤسّسات العامة عليها وتتمثل في رأس السنة الهجرية وعيد الفطر (3) أيام

⁽¹²³⁾ محكمة استئناف أربد، القرار رقم (2010/812)، استئناف حقوق، الصادر بتاريخ 30 مارس/آذار 2010م، الأردن، منشورات موقع قسطاس

⁽¹²⁴⁾ محكمة استئناف عمان، القرار رقم (2011/18949)، استئناف حقوق، الصادر بتاريخ 24 مارس/آذار 2011م، الأردن، منشورات موقع قسطاس

⁽¹²⁵⁾ محكمة بداية استئناف إربد، القرار رقم (2024/486)، استئناف حقوق، الصادر بتاريخ 24 يناير/كانون الثاني 2024م، الأردن، منشورات موقع

قسطاس

⁽¹²⁶⁾ محكمة بداية غرب عمان بصفقتها الاستئنافية، القرار رقم (2019/1901)، استئناف حقوق، الصادر بتاريخ 3 يونيو/حزيران 2019، الأردن،

منشورات موقع قسطاس

وعيد الأضحى (4) أيام، وعيد الميلاد المجيد، ويوم رأس السنة الميلادية، وعيد استقلال المملكة الأردنية الهاشمية الذي يوافق يوم (25) أيار، وعيد العمال العالمي الذي يوافق الأول من شهر أيار.⁽¹²⁷⁾ في هذا الصدد تشير الباحثة إلى إحدى القضايا المعروضة على محكمة التمييز الأردنية، حيث قضت المحكمة بصحة إنهاء المدعى عليها عمل المدعية، لأنها استوفت جميع إجازاتها المنصوص عليها في المادة (66) من قانون العمل الأردني.⁽¹²⁸⁾

الفقرة الثالثة: إجازات المرأة العاملة في قانون العمل المصري والقرارات الصادر بموجبه

نص قانون العمل المصري على حقوق المرأة في إجازاتها على حدّ سواء مع الرجل ما لم تكن أمًا أو مرضعةً أو متزوجةً، ففي المادة (47) من القانون المذكور أشارت إلى الإجازات السنوية، حيث جاء فيها: "تكون مدة الإجازة السنوية (21) يومًا بأجرٍ كاملٍ لمن أمضى في الخدمة سنةً كاملةً تزداد إلى ثلاثين يومًا متى أمضى في الخدمة عشرَ سنوات لدى صاحب العمل، أو أكثر كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يومًا في السنة لمن تجاوز سنّ الخمسين، ولا يدخل في حساب الإجازة أيام العطل والأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية".⁽¹²⁹⁾

يلاحظ من خلال هذا النص أن الإجازة السنوية للمرأة العاملة المصرية مرتبطةً بعدد مرات العمل في حياتها العمالية وليس بمدة الخدمة في المنشأة نفسها أو عند صاحب العمل ذاته، بمعنى أن هذه الإجازة تُحسب وفقا لمدة عملها حتى وأن استبدلت عملها بعمل آخر لدى صاحب عمل آخر أو منشأة أخرى، علماً أن قانون العمل المصري السابق⁽¹³⁰⁾ لم يكن يمنح هذه الميزة، كما أن القانون المصري الجديد لسنة 2003م صار يمنح مدة إجازة أطول من القانون السابق.⁽¹³¹⁾

⁽¹²⁷⁾ رئاسة الوزراء، "بلاغ لرئيس الوزراء يحدد فيه الاعياد الرسمية والدينية والوطنية"، المملكة الأردنية الهاشمية، (pm.gov.jo).

⁽¹²⁸⁾ الحكم الصادر عن محكمة التمييز الأردنية رقم (2021/3387)، والصادر بتاريخ 21 سبتمبر/أيلول 2023م والذي جاء فيه "ولم تعد لممارسة عملها في الشركة عملها في الشركة فوجهت إليها المدعى عليها إنذارا بالبريد المسجل والصحف اليومية بضرورة الالتحاق بعملها ولم تعد وبذلك حصلت المدعية على أكثر من إجازاتها المنصوص عليها في المادة (66) من قانون العمل وإن إنهاء المدعى عليها لعمل المدعية سنداً للمادة (28) من قانون العمل موافق القانون". منشورات موقع قسطاس.

⁽¹²⁹⁾ (مجدي، 2016م، "شرح بنود الإجازات في قانون العمل المصري"، جزء 1 (HR Goals)).

⁽¹³⁰⁾ "أن أن قانون العمل الجديد يتمثل في جعل مدة الإجازة ثلاثين يوماً لمن أمضى في الخدمة 10 سنوات ولو تعدد صاحب العمل، فقانون العمل المصري الجديد لسنة 2003م لم يشترط أن تكون مدة 10 سنوات متصلة في نفس المنشأة أو عند صاحب عمل واحد، وهذا يدل على أن مدة الإجازة السنوية في قانون العمل الجديد ترتبط أساساً بمدة الخدمة في الحياة العمالية وليس بمدة الخدمة في نفس المنشأة أو عند صاحب العمل واحد طبقاً لما كان يقضي به قانون العمل الملغى رقم 137 لسنة 1981م حيث كان يمنح العامل إجازة سنوية مدتها شهر إذا خدم لدى صاحب العمل 10 سنوات متصلة، إي أن الإجازة في قانون العمل السابق كانت ترتبط بمدة الخدمة لدى نفس صاحب العمل واحد وليس بمدة الخدمة في الحياة العمالية"، (سيد، 2006م، ص 685).

⁽¹³¹⁾ (سيد، مرجع سابق، ص 685).

وضع القانون المصري ضوابط على الإجازات السنوية للرجل والمرأة العاملة على حدٍ سواء، حيث أعطى الحق لصاحب العمل في تحديد موعد إجازات النساء العاملات لديه وفقا لمصلحة العمل، إلا إذا كانت المرأة العاملة تتقدم لامتحان في جامعةٍ أو مؤسّسة وقيد الدراسة.⁽¹³²⁾

وأقر قانون العمل المصري على غرار سالف الإجازة العارضة،⁽¹³³⁾ التي حددها بستة أيام في السنة الواحدة، وفي كلّ مرة يومان كحدّ أقصى، وتُحسَب من الإجازات السنوية المقررة للمرأة العاملة،⁽¹³⁴⁾ كما أقرّ المشرّع المصري إجازة الحجّ للمرأة العاملة على حدّ سواء مع الرجل، بحيث لا تختلف ضوابط استحقاقها عن المشرّعين السابقين إلا مدتها فقد حددها بشهر واحد، كما أنه لم تقتصر هذه الإجازة على حجّ بيت الله الحرام، وإنما شمل بها زيارة بيت المقدس،⁽¹³⁵⁾ بالإضافة إلى أنه أقرّ فترة راحة بعد عمل لمدة (6) أيام متواصلة، وفقا لأحكام المادة (3/85) من قانون العمل المصري علما بأن المرأة وإن عملت في هذا اليوم تستحقّ أجرًا مضاعفًا ويوم راحة آخر، بدلًا من يوم راحتها التي عملت به، بمعنى أنّ حقها لا يسقط في الأجر المضاعف ولو حصلت على يوم آخر بدلًا من يوم الراحة الذي عملت به.⁽¹³⁶⁾

أما بالنسبة للأعياد الرسمية والدينية الوطنية التي تستحقها المرأة العاملة في مصر، فقد نظّم قرار وزير القوى العاملة والهجرة⁽¹³⁷⁾ والمعدل بموجب قرار رقم (49) لسنة 2009 آليه استحقاق إجازة الأعياد الرسمية بأجر كامل، وتتمثل هذه الأعياد في دولة مصر: برأس السنّة الهجرية ويكون الأول من شهر محرم، والمولد النبوي الشريف ويكون أثنى عشر من شهر ربيع الأول، عيد الفطر، وعيد الأضحى، وعيد الميلاد المجيد ويكون في السابع من شهر يناير، يوم تحرير سيناء ويكون في الخامس والعشرين من شهر أبريل، عيد الشرطة في الخامس والعشرين من شهر يناير، عيد العمّال العالميّ، وعيد الثورة الذي يوافق (23) من شهر يوليو، وكذلك عيد القوات المسلّحة المصرية الذي يوافق السادس من شهر أكتوبر.⁽¹³⁸⁾

⁽¹³²⁾ أنظر المادة (48) من قانون العمل المصري رقم

⁽¹³³⁾ لقد زاد قانون العمل المصري الاجازة العارضة فجعلها 6 أيام في السنة الواحدة بدلا من 3 أيام في قانون العمل السابق رقم 137 لسنة 1981م، كما أن القانون السابق لم ينص على حد أقصى لمدة الأجازة العارضة في المرة الواحدة، أما قانون 2003 فقد أقر في كل مرة يومان فقط، كما أن القانون لم يساوى بين العاملين بأحكام قانون العمل وبين العاملين في الدولة والهيئات المحلية بشأن مدة الاجازة"، (سيد، مرجع سابق، ص 689).

⁽¹³⁴⁾ أنظر المادة (51) من قانون العمل المصري، وأنظر أيضا صابر محمد محمد سيد، مرجع سابق، ص 668.

⁽¹³⁵⁾ (سيد، مرجع سابق، ص 691)، أنظر المادة (53) من قانون العمل المصري.

⁽¹³⁶⁾ (سيد، مرجع سابق، ص 701)، أنظر المادة (83) من قانون العمل المصري.

⁽¹³⁷⁾ قرار وزارة القوى العاملة الهجرة رقم (122) بشأن تحديد الاعياد التي تعتبر إجازة بأجر كامل للعامل لسنة 2003، المنشور في جمعية الضرائب المصرية، العدد 53، المجلد 14، النشرة الدورية لجمعية الضرائب المصرية، 2004، ص 592-593، أنظر أيضا: جريدة الوقائع المصرية، العدد 161، 6 يوليو/ تموز 2003م،

⁽¹³⁸⁾ قرار رقم 49 لسنة 2009 بشأن تحديد ايام الاعياد التي تعتبر اجازة كأجر كامل للعامل"، المتندى العربي لإدارة المواد البشرية، 17 يونيو/ حزيران

(hrdiscussion.com)، 2013

من المقرر في قضاء محكمة النقض المصرية أنه إذا ازداد رصيد إجازات العامل؛ فإنه لا يستحق مقابلاً عنه إذا ثبت أنّ عدم استعمالها لسبب يرجع إليه تراخي العامل عن طلبها، أو كان يهدف من عدم استعمالها حصول على ما يقابها من أجر، ولكن إذا ثبت للمحكمة أنه تقوت فرصة حصول العامل على الإجازات كان لسبب يرجع إلى ربّ العمل، ففي هذه الحالة يستحقّ العامل تعويضاً عنها بما يساوي - على الأقل - أجره عن هذا الرصيد أيّاً كان مقداره. (139)

الفقرة الرابعة: إجازات المرأة العاملة وفقاً لمنظمة العمل الدولية والعربية

أسهمت المنظّمات الدوليّة كمنظمة العمل الدوليّة من خلال الاتفاقيات والتوصيات المتعلّقة بالمرأة العاملة في إقرار حقوقها، ومنها إجازاتها التي شرعتها القوانين المحليّة، فمن خلال دستور منظمة العمل الدوليّة سنة 1919م، المدقق بموجب إعلان فيلادلفيا سنة 1944م، الذي يؤكّد مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في العمل بين المرأة والرجل، وكذلك الاتفاقية الخاصّة بالتمييز في مجال المهنة والاستخدام رقم (111) لسنة 1958م التي تهدف إلى القضاء على كافة أشكال التمييز ضدّ المرأة، فكما للرجل إجازات سنوية، فإنّ للمرأة إجازات أيضاً، كما أنّ هذه الاتفاقية تُكرس الإطار العام لتكافؤ الفرص بين الجنسين. (140)

ومن خلال الرجوع إلى أحكام المادة (2) من الاتفاقية المذكورة، يتضح لنا أنها جاءت تلزم أعضاءها إلى بصياغة وتطبيق سياسةٍ محليّةٍ ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والقضاء على كافة التمييز بين النساء العاملات والرجال العاملين، كما أكدت المادة (3) وجوب التزام الدول بالمساواة، وعدم التحيز لحقوق الرجل أكثر من المرأة. (141)

ومن أبرز التوصيات التي صدرت عن منظمة العمل الدوليّة بخصوص الإجازات هي توصية صدرت في عام 1974م، وتحمل الرقم (148) والمتعلّقة بضرورة منح الإجازة الدراسيّة للمرأة العاملة، على أن تكون مدفوعة الأجر، (142)

وتجدر الإشارة إلى أنّ الأمم المتّحدة أسهمت في المحافظة على حقوق المرأة وحققها في الإجازة من خلال الاتفاقيات الخاصّة الصادرة عنها حيث بلغ عددها (24) اتفاقية، والمتعلّقة بشكل أساسي في القضاء

(139) محكمة النقض المصرية، القرار رقم (88/6989)، نقض حقوق، الصادر بتاريخ 17 مارس/آذار 2019، مصر، منشورات موقع قسطاس

(140) (الرجي، 2019م، ص9).

(141) (حميدي، مدى 2023م، ص51).

(142) (عوني، مرجع سابق، ص 7-38).

على أشكال التمييز ضد المرأة، كما دعت هذه الاتفاقيات التشريعات المحلية إلى في سنّ قوانين تحترم حقوق المرأة العاملة.⁽¹⁴³⁾

أما على الصعيد العربيّ، فقد عملت منظمة العمل العربية من خلال اتفاقيتها رقم (5) لسنة 1976م بشأن المرأة العاملة، التي هدفت إلى ضرورة العمل على مساواة المرأة والرجل في كافة التشريعات،⁽¹⁴⁴⁾ وضمان تكافؤ الفرص في التوظيف، وعدم التفريق بين الرجل والمرأة في الترقية الوظيفية.⁽¹⁴⁵⁾ كان للتوصيات الصادرة منظمة العمل العربية نصيب في تقرير إجازات للمرأة العاملة، وأهمها التوصية رقم (3) لسنة 1979م بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر،⁽¹⁴⁶⁾ التي جاءت في الفقرة الثانية من المادة (4) تحظر حرمان العامل من الإجازة بسبب الجنس أو النوع أو الدين.⁽¹⁴⁷⁾

نستنتج من خلال ذلك أنّ المنظمات العربية والدولية جاءت من خلال اتفاقياتها ونصوصها الداعمة للتشريعات الوطنية من خلال إلزام أرباب العمل في تطبيق الحماية الجسدية للمرأة العاملة بواسطة حظر التمييز ضد المرأة ومنحها حقوقاً كما هي مقررة في القوانين والتشريعات التي تسنها الدول. وسنداً لما ذكر أعلاه، فإنّ المرأة العاملة لها حقوق في العمل كالرجل، إلا أنّ احترام إجازة المرأة العاملة وحقوقها في سوق العمل أولى بالرعاية من الرجل،⁽¹⁴⁸⁾ فمن خلال العودة إلى الشريعة الإسلامية وقبل وجود القوانين الوضعية، وتقنينها يتضح لنا أنها اعتنت في حقوق المرأة بصفة عامة حقّ عناية،⁽¹⁴⁹⁾ بدليل قول محمد عليه السلام والصلاة: "استوضوا بالنساء خيراً فإنّ المرأة خلقت من ضلع أعوج وأنّ أعوج ما في الضلع أعلاه"،⁽¹⁵⁰⁾ حيث موقف الفقه الإسلامي عمل المرأة مباحاً مادام يتناسب مع طبيعتها ولا يؤثر سلباً على حياتها الأسرية، والتزاماتها الدينية والإخلاقية، فهو حقّ من حقوقها، ولم تفرق الشريعة الإسلامية بين الرجل والمرأة في هذا الحقّ،⁽¹⁵¹⁾ بدليل قوله تعالى: "لَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَنْ تَبْتَغُوا فَضْلاً مِّن رَّبِّكُمْ".⁽¹⁵²⁾

(143) (لرجي، مرجع سابق، ص9-10).

(144) أنظر المادة (2) من اتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة رقم (5) لعام 1976م.

(145) (لرجي، مرجع سابق، ص10).

(146) الإجازة الدراسية: وهي الاجازة التي تمنع للعاملين من أجل الدراية والتدريب وتكون ضمن ساعات العمل ويحصل عليها العمل وتكون مدفوعة الأجر"، أنظر المادة (1) من التوصية رقم (3) لسنة 1979م بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر.

(147) التوصية العربية رقم (3) لعام 1979 بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، منظمة العمل العربية، مؤتمر العمل العربي، الدورة 7، الخرطوم- السودان، مارس/آذار 1979م، المادة 4، ص3.

(148) (المصاروه، 2012م، ص344).

(149) (مصطفى، 2023م، ص2513-2519).

(150) (إمام ابن بارز، مجموع فتاوى ومقالات الشيخ ابن بارز (298/5)، المنشور على الموقع binbaz.org.sa)

(151) (علام، 2014م، المنشور على موقع دار الإفتاء dar-alifta.org)

(152) (سورة البقرة/ آية رقم: 198)

وسنّداً لما ذُكر أعلاه فإنّ مصر وفلسطين والأردن من الدول العربية التي تتبع الدين الإسلاميّ منهجاً لها، فإنّ تكريم المرأة وحمايتها من الأضرار الناتجة عن العمل لم تأت من صميم أحكام القوانين والتشريعات، وإنما أتت من صميم أحكام الشريعة الإسلاميّة، ومن هنا تأتي كينونه احترام حقوق المرأة وتكريسها بصورة أولى بالرعاية من الرجل، فصاحب العمل يجب أن يحرص على عدم رفض إجازات المرأة العاملة التي تعمل لديه حين طلبها لها؛ لأنّ حمايتها الجسدية أولى من إنجاز العمل بوقت أسرع.

لعلّ النتيجة المستفادة من الناحية الأخرى، أن معظم أصحاب العمل يجذبون توظيف النساء أكثر من توظيف الرجال، لأن عملية توظيف النساء يوفر عليهم مبالغ كبيرة وفي الوقت ذاته تقوم بذات عمل الرجل وبالراتب نفسه، إذ يعود السبب في ذلك إلى أن التزامات المرأة ليس كالملقاة على عاتق الرجل، نظراً لذلك تقبل المرأة في الغالب بالأجر المعروض عليها من قبل ربّ العمل دون نقاش؛ لأنه قيمة هذا الأجر يتلاءم مع تلبية احتياجاتها، وفي هذه الحالة لا يكون لرب العمل مشكلة في توظيف النساء ما دام أن عملها يخدم مصلحة العمل، كما أن المرأة في بعض الأحيان ليس لها علم في حقوقها ولا تعرف ان لها الحق في المطالبة بها والغالب منهنّ يخجل المطالبة فيها ولا يكون لها الجرأة كالرجل في المطالبة بإجازاتها على وجه الخصوص.

(153)

وفي هذا الإطار توصلت الباحثة إلى أنّ الهدف القانوني من تشريع الإجازات بشكل عام هو زيادة إنتاجية العمل، ولأنّ الطبيعة الفسيولوجية للمرأة لا تقوى على العمل المستمرّ، فراحتها أمر مهمّ لتلاشي وصولها إلى مرحلة الإرهاق التي قد تؤدي إلى التقليل من إنتاجية عملها، كما الدور الأساسي الذي تؤدّيه الإجازات يتمثل في استعادة العاملين لنشاطهم، وتحسين نفسيّاتهم وصحتهم النفسيّة، وهذا بدوره ينعكس على زيادة الإنتاج، وبالتالي فإنّ أهميّة استحقاق المرأة لإجازاتها يُمكنها من أداء واجباتها البيئية والأسرية، وتجاوز العقبات الشّخصيّة إن وُجدت في حياتها، علاوةً على ذلك كلّها، فإنّ الإجازات بكافة أنواعها من شأنها أن تحقق التوازن بين مصلحة صاحب العمل ومصلحة العامل، وذلك من كلتا الجهتين؛ لأنّ الإجازة تُعدّ مكافأةً له على ما قام به من عمل، وفي الوقت ذاته تساعد العامل على استعادة نشاطه وتحسين أدائه.

ومنّ الجدير بالذكر أنّ التباينات التي أرساها كلٌّ من التشريع الفلسطينيّ والمصريّ والأردنيّ، بخصوص الحماية الجسدية للمرأة العاملة لا تختلف كثيراً، سواء تلك المتعلقة في الأعمال التي يحظر على المرأة العمل بها أو ما يتعلّق بإجازتها، حيث لا تختلف التشريعات كثيراً في طبيعة الإجازات وأنواعها، فكلٌّ من التشريعات المذكورة أقرت الراحة الأسبوعيّة للمرأة العاملة، وكلّ منهما أقرّ إجازة الحجّ فيما عدا المشرّع المصريّ الذي

(153) فاروق سعدي عمر هيموني، مسؤول الدائرة القانونية في الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، مقابلة شخصية، فلسطين، الخليل، 31 يوليو 2024م، الساعة 12:33 إلى الساعة 1:30م.

حدّدها بمدة شهر، وتشمل أيضاً زيادة بيت المقدس، وبخصوص الإجازات السنوية، فقد أقرها جميعهم إلا أن المشرّع المصريّ اختلف مع المشرّع الفلسطينيّ والأردنيّ في مدة الإجازة، بحيث تكون مدة إجازة المرأة التي تعمل في مصر أكثر من تلك التي تعمل في مؤسّسات الأردن أو فلسطين ومنشأتها، ففي حال أمضت بالعمل سنة تستحقّ (21) يوماً و(30) يوماً في حال أمضت في العمل عشر سنوات، على خلاف الأردن وفلسطين فتستحقّ إجازة (21) يوماً في السنة بعد مُضيّها في العمل خمس سنوات، فالمشرّع المصريّ في تنظيمه للإجازات السنوية كان أفضل، إذ إنّ العبرة ليست في مدة الإجازة، بل العبرة في ارتقاء تفكير المؤسّسات وأرباب العمل إلى جعل المرأة أولى بالرعاية، سيّما وأنّ قانون العمل يشكل حدّاً أدنى للحقوق العمّالية، ويجوز لأصحاب العمل أن يمنحوا العاملين حقوقهم بمستوى أعلى، ممّا ورد في أحكام القانون.

وقد أقر قانون العمل الفلسطينيّ قاعدة تطبيق الأحكام الأفضل للعامل، من خلال المادة (6) التي تنصّ على أنه: "تمثل الأحكام الواردة في هذا القانون الحدّ الأدنى لحقوق العمّال التي لا يجوز التنازل عنها وحيثما وجد تنظيم خاصّ لعلاقات العمل تنطبق على العمّال أحكام هذا القانون، أو أحكام التنظيم الخاصّ أيهما أفضل للعامل"، كما قضت العديد من المبادئ القضائية الصّادرة عن محكمة التمييز الأردنيّة بضرورة تطبيق الحكم الأفضل للعامل في حال كان هنالك قانون آخر، أو تنظيم أو اتفاق يمنحه حقوقاً أفضل من القانون الوضعيّ حيث جاء في المبدأ رقم (2023/3000): "لا تؤثر أحكام القانون على أيّ من حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أيّ قانون آخر، أو عقد أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يربط للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام القانون وفقاً لأحكام المادة (4) من قانون العمل الإردنيّ".⁽¹⁵⁴⁾ وكذلك المبدأ رقم (2023/3657)،⁽¹⁵⁵⁾ والمبدأ رقم (2023/3979).⁽¹⁵⁶⁾

المبحث الثاني: الأحكام الخاصة برعاية الأم العاملة

"الأم العاملة هي المريية الفضلي"،⁽¹⁵⁷⁾ لقد كان عمل الأم خارج المنزل وما زال يطرح عنواناً للنقاش من قبل المؤسّسات المعنية في رعاية الأطفال، لأنّ عملها خارج المنزل سوف يؤثر على الأطفال سلباً، إلا أنه ومنّ الجدير بالذكر أنّ هنالك دراسةً ألمانيّةً للباحث "كوخ"⁽¹⁵⁸⁾ بعنوان: "عمل الأم وتطور شخصيّة الطفل"،

⁽¹⁵⁴⁾ محكمة التمييز الأردنيّة، المبدأ القضائي رقم (2023/3000)، نقض حقوق، الأردن، منشورات موقع قسطاس.

⁽¹⁵⁵⁾ محكمة التمييز الأردنيّة، الحكم رقم (2023/3657)، نقض حقوق، الأردن، منشورات موقع قسطاس.

⁽¹⁵⁶⁾ محكمة التمييز الأردنيّة، الحكم رقم (2023/3979)، نقض حقوق، الأردن، منشورات موقع قسطاس.

⁽¹⁵⁷⁾ (عبود، 1980م، ص267).

⁽¹⁵⁸⁾ كوخ هو أحد باحثي علم النفس الألمان، وقام بإصدار كتاب يتعلّق بعمل الأعمّل وتطور شخصيّة الطفل، وذلك بعد كان هنالك عقبات تمنع عمل المرأة في ألمانيا، ويعود سبب تأليف هذا الكتاب إلى أن احد علما النفس ويدعى بينجر كان قد وضع كتاباً في عام 1970 يتعلّق في السياسة العائليّة في ألمانيا والتي أكد فيه أن عمل المرأة وعلم الحديث يؤكد على ان عمل المرأة خارج المنزل سيؤدّي إلى الإضرار في الأطفال. (عبود، مرجع سابق، ص269).

حيث توصل من خلال هذه الدراسة إلى أنّ عمل النساء الأمهات خارج المنزل لا يترك أثراً سلبياً على تطور شخصيات الأطفال، بل يؤثر عليها بشكل إيجابي، وقد برر ذلك بقوله: " فربات البيوت المحصنات، وبسبب من نمط حياتهن الضيق لا يصلحن لتأدية المهمة التربوية مثل الأمهات العاملات".⁽¹⁵⁹⁾

نظراً لما يترتب عن مسألة حماية المرأة العاملة - خاصةً من تربي أجيالاً -، من استقرار على أبعاد اجتماعية وبخاصة في الدولة التي تسعى إلى إدماج المرأة في العمل حتى وإن كانت أمّاً أو تحمل - في أحشائها - طفلاً، فمن خلال ما تنظّمه تلك الدول في تشريعاتها من نصوصٍ تقضي على أشكال التمييز داخل المجتمع عامة، وفي الوسط العملي خاصة.

إنّ العلة في مراعاة ظروف المرأة الحامل⁽¹⁶⁰⁾ هو درجة الشعور بالتغيير الجسماني الذي يشكل ضغطاً نفسياً عليها، فصورتها الجسمانية وشكلها ووجهة نظر زوجها لها وعائلتها والأقارب يجعلها في مرحلة القلق والتوتر، فحساسيتها في هذه الفترة تزيد مقارنة عما سبق؛ لأنّ ما يُعرف ب سيكولوجية الحمل من قلق الولادة والوحام والولادة والبيئة المحيطة ذات تأثير قويّ عليها، وهذا يؤثر على زيادة إنتاجيتها في العمل؛ لهذا هي بحاجة إلى رعاية وراحة كبرى.⁽¹⁶¹⁾

تحظى الحماية الجسدية البدنية للمرأة العاملة الأم بأهمية بالغة من قبل التشريعات الدولية والوطنية، لأنها تشكل الركن الأساسي والدعامة الرئيسية في بيت زوجها، فتكون بذلك مسؤولةً عن تنظيم بيتها وتربية أطفالها والسهر على حسن ترتيبهم باعتبارها زوجةً وربةً بيت،⁽¹⁶²⁾ وبناءً على ذلك تمّ تقسيم هذا المبحث على غرار سألقة إلى مطلبين، ففي (المطلب الأول) سيتم تناول الأعمال والصناعات التي يحظر على النساء الحوامل والمرضعات العمل بها، أما في (المطلب الثاني) فسيتمّ تناول إجازات الأمومة وإرضاع المولود.

المطلب الأول: الأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء الحوامل والمرضعات فيها

إن الأعمال والصناعات الشاقة والخطرة التي يحظر على النساء العمل فيها والتي تمّ تُنوّلت في المبحث الأول من هذا الفصل، هي أيضاً محظورة على النساء المرضعات والحوامل، ونظراً لخصوصية الحالة التي

⁽¹⁵⁹⁾ (عبود، مرجع سابق، ص269).

⁽¹⁶⁰⁾ "الحمل مرحلة هامة في حياة المرأة إيعبر عن أنوثتها ومكانتها الاجتماعية كأم وإمراة حيث تحمل رمزية الخصوبة والقدرة علي الإنجاب لديها ما يجعلها تحس بالأهلية والارتقاء الي دور جديد وحساس في المجتمع وهي الامومة كما تعزز لديها الإحساس بتقدير الذات ولكن مراحل الحمل تعيش تناقضات عديدة تمر بها الحامل من تغيرات هرمونية وفسولوجية تؤثر على دورها بالجانب النفسي وتجعلها متقلبة المزاج وتعيش قلق والضغط كما تعيش المرأة ظروفًا اجتماعية واقتصادية تلعب دور مهم في خلق نوع من تلك الضغوط النفسية للحمل". (جمال بلبكاي و دنيا فراحتة، 2021م، ص29).

⁽¹⁶¹⁾ (جمال بلبكاي و دنيا فراحتة، مرجع سابق، ص40).

⁽¹⁶²⁾ (غيث، 2020م، ص 102-117).

تمر بها المرأة في فترة الحمل وفي فترة الرضاعة، لاسيما وأن فترة الرضاعة مهمة لصحة طفلها وصحتها النفسية والجسدية التي تتطلبها مرحلة ما بعد الولادة.

إنَّ الغاية من التشريعات الدولية والمحليّة و من تنظيم الأعمال التي يحظر على ربّ العمل أن يُشغّل فيها النساء الحوامل أو المرضعات منهنّ، هو أنّ المرأة - بطبيعتها الفسيولوجيّة - تجعلها مختلفة عن الرجل في الوسط المهنيّ، وبالتالي يكون خضوع ربّ العمل لهذا الحظر ضرورةً تشريعيّةً لتستطيع المرأة التوفيق بين عملها الخارجيّ وعملها داخل المنزل، والتي عبّر عنها البعض بالوظيفة الاجتماعيّة، ونتيجة لذلك تبنى المشرّع الفلسطينيّ موضوع هذه الدراسة مع مجاورة المصريّ والأردنيّ، وكذلك التشريعات الدّولية والعربية ذات العلاقة الخاصّة بالحامل والمرضعة من النساء في حقّها بالأمومة وحقّها في تعليق علاقة العمل في فترة معينة من الحمل والأمومة، ولبيان ذلك مُفصّلاً تم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين على النحو الآتي:

الفرع الأول: الأوقات والأعمال التي يحظر تشغل النساء الحوامل والمرضعات فيها في إطار التشريعات المحليّة

تُعَدّ حالة الولادة وما يسبقها من حمل وولادة من الحالات الحسّاسة في حياة المرأة، وحسّاسة جدّاً على مستوى المرأة العاملة، سيّما وأنّ المرأة عنصرٌ بشريّ لا يمكن الاستهانة أو التقليل من شأنه في إطار الوسط المهنيّ، الأمر الذي دفع التشريع الفلسطينيّ إلى إقرار مجموعة من الحقوق؛ نظراً للوضع الصّحيّ والنفسيّ الذي يعصّبها انطلاقاً من حقّها في الراحة؛ إذ إنّ المعادلة العكسيّة تقضي أنّ المرأة الأم لا تستطيع الرجوع إلى العمل إلا بعد التعافي من ألم الولادة، فالزيادة الإنتاجيّة والجودة العالية في العمل لن تُحقّق إلا في ظلّ الراحة الجسدية والنفسية لها، هذا من جهة،⁽¹⁶³⁾ ومن جهة أخرى فإنّ حق الطفل في بقاء والدته بجانبه أمر لا تكاد تخلو منه التشريعات على اختلاف أنواعها.⁽¹⁶⁴⁾

الفقرة الأولى: الأوقات والأعمال التي يحظر على تشغيل النساء من الحوامل والمرضعات فيها وفقاً لأحكام المشرّع الفلسطينيّ

نصّت الفقرة الثانية من المادة (101) من قانون العمل الفلسطينيّ على الأعمال التي يحظر على المرأة الحامل أو المرضعة العمل بها، فقد جاءت بقولها: "يحظر على المرأة العمل: 2. ساعات عمل إضافية في أثناء الحمل، والستة أشهر التالية للولادة".

(163) (بن صالح، 2019م، ص559).

(164) قانون الطفل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2004، المنشور في الجريدة الوقائع الفلسطينية، العدد52، نافذ المفعول في تاريخ 18 فبراير 2005م،

يُلاحظُ من خلال هذا النصّ أنّ غاية المشرع من ذلك هو إعطاء الحامل الوقت الكافي للراحة والتعافي من الحالة التي تمرّ بها بسبب الحمل والولادة، وبالتالي نجد أنّ المشرع الفلسطيني، حينما حظر العمل الإضافي للمرأة العاملة كان لحكمة استرسلها من خلال نصّ الثانية من المادة (101) من قانون العمل، حيث إنّ هذه الحكمة تتعلّق في أنّ المرأة تتعرض بطبيعتها بعيداً عن العمل في فترتي الحمل والرضاعة، للتعب والإرهاق والإعياء الجسدي، ومن ثمّ تصبُحُ المرأة نتيجةً للحمل تتولّى مسؤولية أخرى وهي العناية بأطفالها، غير الذي تحمله أو تُرضعه، وخاصّةً إنّ كان عددهم كبيراً، فقبل أن تبدأ يومها وتذهب إلى العمل؛ فإنها تتولّى مسؤولية التأمين على أطفالها في دور الحضانات، أو عند الأقارب، أو المدرسة، ومن ثمّ تذهب إلى العمل لتقضي فيه ساعاتٍ طويلةً وتعود إلى البيت لتكمل واجباتها المنزلية تجاه زوجها وأطفالها، من طبخٍ وتنظيفٍ وما شابه، ناهيك عن متطلبات زوجها العاطفية واحتياجاته الخاصة وكذلك زيارة من لهم حقّ عليها. (165)

وبالتالي فإنّ كلّ تلك المهام إلى جانب عملها خارج المنزل، لا يُترك لها وقف فراغ من أجل الاعتناء بنفسها، باعتبارها حاملاً أو الاعتناء بطفلها حديث الولادة باعتبارها مُرضعةً، ولَمّا كان الأمر كذلك، فإنّ حظر تشغيل هؤلاء النساء أمرٌ جاء لاعتباراتٍ شخصيّةٍ واجتماعيّةٍ، كما أنّ في العمل الإضافي للمرأة الحامل أو العمل بعد الولادة حتّى ستة شهور يعرضها للإعياء الجسدي والعقلي وفي عودتها إلى العمل في هذه الحالة الصحيّة يؤثّر على الإنتاجيّة في العمل. (166)

وبالنظر إلى المجتمعات الفلسطينية، نجد أنّ الزوج في الغالب لا يقدم مساعدات لزوجته ولا يشاركها مسؤولياتها؛ لأنّ القيم والمبادئ التقليدية السائدة في المجتمع لا تتناغم مع الزوج على القيام بالأعمال المنزلية، وعلى النساء أن يتحمّلن المسؤولية وحدهن. (167)

وفي هذا الإطار علقت الباحثة أمّنه الريماوي - ناشطة في مجال حقوق المرأة العاملة - على أنّ قانون العمل الفلسطيني وإن كان قد تضمّن حظر التمييز بين الرجل والمرأة على أساس ظروف العمل، إلا أنّ الكثير من المؤسسات والمنشآت تقوم - وبشكل صارخ - على التمييز بين الجنسين، وخاصّةً في الأجر، كما تقوم - وبشكل مبالغ فيه - بالتمييز بين المرأة العزباء والمرأة المتزوجة، وتفضيل تشغيل المرأة العزباء على المتزوجة رغم عدم إعلان هذه المؤسسات الرفض الرسمي لتشغيل المتزوجات إلا أنها تتخذ إجراءات بعدم تشغيلهنّ وذلك بسبب إجازات الأمومة والولادة ورعاية الأطفال ولأنّ المرأة العزباء يكون أدائها أكبر من المرأة المتزوجة، بالإضافة إلى أنّ المرأة العزباء تقبل براتب أدنى من المرأة المتزوجة لأن الأخيرة لديها التزامات أكثر من العزباء،

(165) (نحية، 2012م، ص 162-163).

(166) (نحية، مرجع سابق، ص 163).

(167) (نحية، مرجع سابق، ص 163).

(168) علاوةً على ذلك، فإن بعض أرباب العمل يفصلون اللاتي انطوين تحت عُشّ الرّوجيّة، حيث أن ربّ العمل يتكئ على أن تبقى فيما لو أنجبتُ تعمل على الدوام دون إجازة وفي ساعات عمل إضافية، وبالنتيجة تضطر المرأة إلى أن تعمل في ساعات عمل إضافي، وجبراً عنها وهذا الأمر من المحظورات في قانون العمل الفلسطيني ومن هنا جاءت حكمة المشرّع في حظر تشغيل المرأة الحامل في ساعات العمل لإضافية على إطلاقها. (169)

مما لاشكّ فيه أن القرار بالقانون الفلسطيني بشأن الضمان الاجتماعي الملغي⁽¹⁷⁰⁾ كان أكثر إنصافاً للمرأة من قانون العمل المطبق حالياً، حيث ركّز هذا القرار بالقانون على رفع نسبة تشغيل النساء في السوق المحلي؛ لأن السبب في ذلك يعود إلى أنّ ظروف عدم تشغيلها هو إجازة الأمومة والطفولة، فهذه الإجازات سيتمّ ضمناً تغطيتها من خلال مؤسسة الضمان الاجتماعي،⁽¹⁷¹⁾ الأمر الذي سيشكلُ ضغطاً على أرباب العمل ويلزمهم في إعطاء الإجازات، وبالنتيجة إنصاف المرأة الفلسطينية، ورفع الظلم عنها في سوق العمل الفلسطيني. (172)

في جانب آخر، نجد أن البعض كالأستاذ فاروق الهيموني - وهو أحد العاملين في الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين منذ عام 1996م - أفاد بخصوص مشروع قرار بالقانون بشأن الضمان الاجتماعي بقوله: "أنا أول المشجعين لوجود قانون لضمان الاجتماعي، وأن وجود قانون أفضل من عدم وجوده، ولكن ما جاء به القرار بالقانون لعام 2016م، جاء مجحفاً بحق الطبقة العاملة الفلسطينية ومن ضمنها فئة النساء العاملات، ذلك في حال كان الرجل وزوجته يعملان في المؤسسة ذاتها، فإن وفاة أحدهما يحول دون استحقاق الآخر لحقوق المتوفي، وبالتالي هذا غير منصف على الإطلاق، وجحف بالمرأة أكثر من الرجل"، كما أفاد أن القرار بالقانون كمشروع هو بحاجة إلى تعديل وعقد ندوات ومؤتمرات بشأن توضيح كل بند من بنوده للجمهور

(168) (هيموني، مقابلة شخصية سابقة).

(169) (جريدة الحدث - صحيفة اقتصادية اجتماعية ثقافية، 2017، "أصحاب العمل يرفضون تشغيل النساء المتزوجات ويفصلون العزباوات يفصلون الموظفين عند زواجهن ويستغنون عن خدماتهن عن الحمل والولادة" - alhadath.ps).

(170) قرار بالقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم (6) الصادر بتاريخ 20 مارس/آذار 2016م، جريدة الوقائع الفلسطينية، العدد "ممتاز" 11، ص 2.

(171) نصت المادة (11) من القرار بالقانون بشأن الضمان الاجتماعي على أنه: "1. تنشأ بمقتضى أحكام هذا القرار بقانون مؤسسة تسمى "مؤسسة الضمان الاجتماعي"، لإدارة التأمينات الاجتماعية المنصوص عليها في الفقرة 1 من المادة 3 من هذا القرار بقانون، مع مراعاة مبادئ الشفافية والإفصاح والحكم الرشيد. 2. تتمتع المؤسسة بالشخصية الاعتبارية المستقلة والهيئات القانونية الكاملة لمباشرة جميع الأعمال والتصرفات اللازمة لتحقيق الأغراض التي قامت من أجلها، بما في ذلك تملك الأموال المنقولة وغير المنقولة اللازمة لسير أعمالها وممارسة نشاطاتها وفقاً لما هو منصوص عليه بموجب أحكام هذا القرار بقانون."

(172) (جريدة الحدث - صحيفة اقتصادية اجتماعية ثقافية، 2017، "أصحاب العمل يرفضون تشغيل النساء المتزوجات ويفصلون العزباوات يفصلون الموظفين عند زواجهن ويستغنون عن خدماتهن عن الحمل والولادة" - alhadath.ps).

الفلسطيني وبالأخص لنساء العاملات لأنها الفئة الأضعف ومن الواجب القانوني تعريفها على حقوقها وواجباتها في العمل. (173)

ومنّ التطبيقات العملية لواقعة فصل المرأة منّ العمل فصلاً تعسفياً بسبب طلب ربّ العمل منها العودة خلال مدة إجازة الأمومة، وهذا ما نراه في حكم محكمة النقض الفلسطينية رقم (2019/233) الصادر بهيئته خماسية، حيث خالفت الأقلية الأكثرية في قرارها بقولها: "ومن منطلق حكم الاغلبية استند فيما قرره أنّ ربّ العمل دأب على مخالفة القانون في عدم إعطاء المعلّمة فاطمة إجازة الأمومة المستحقة لها كاملة، في حين ثبت أنّ إجازة الأمومة الأولى والثانية استحققت لها في أثناء العطلة الصيفية واستغرقت خلالها، وبالتالي فإنها لا تستحقّ بدلاً عنها كون العطلة المدفوعة الأجر للعامة ولا تستحقّ عوضاً مادياً عنها طالما تصادفت إجازة الأمومة مع العطلة الصيفية أما بخصوص إجازة الأمومة الثالثة فقد ثبت أنّ المعلّمة عادت إلى عملها بعد (40) يوماً منّ الإجازة، فإنّ الطلب منها للعودة إلى عمل من قبل ربّ العمل في اثناء مدة إجازة الامومة ينطوى على مخالفة القانون يسوغ للمعلّمة عدم الانصياع إليه وبعد انتهاء عملها من قبل ربّ العمل لهذا السبب، ويعتبرُ فصلاً تعسفياً". (174)

الفقرة الثانية: الأوقات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء منّ الحوامل والمرضعات وفقاً للمشرع الأردني

نصّت الفقرة الأولى منّ المادة (27) من قانون العمل الأردني على أنه: "مع مراعاة أحكام الفقرة ب من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل، أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في أيّ من الحالات الآتية: 1. المرأة العاملة الحامل، ابتداءً منّ الشهر السادس من حملها، أو خلال إجازة الأمومة". كما نصّت المادة (70) على أنه: "للمرأة العاملة الحقّ في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع (175) وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع، على ألا تقلّ المدة من هذه الإجازة - بعد الوضع - عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل قضائها تلك المدة".

وبالتالي نستنتج من ذلك أنّ المشرّع الأردني قد وضع ضماناتٍ للمرأة العاملة، تُمكنها منّ العودة إلى العمل بعد انتهاء إجازة الوضع، وضمّانه أخرى تسبق فترة الوضع التي تتمثل في عدم جواز إنهاء خدماتها من قبل ربّ العمل إذا كانت حاملاً، والأهم من تلك الضمانات الحظر الواقع على ربّ العمل بعدم تشغيل المرأة

(173) (هيموني، مقابلة شخصية سابقة).

(174) محكمة النقض الفلسطينية، الحكم رقم (2019/223)، نقض حقوق، الصادر بتاريخ 24 مايو/أيار 2021، رام الله، منشورات موقع قسطاس.

(175) ويقصد بالوضع: انفصال الجنين عن امه في الوقت المعتاد لذلك أي عمره من 7 الي 9 اشهر ويستوى ولادته حيا ام ميتا"، محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت، 1995، ص344.

في المدة التي تقع بين الولادة وحتى ستة أسابيع، فنص المادة (70) المذكور أعلاه حظر تشغيل المرأة المرضعة قبل 6 أسابيع بعد الولادة.

وفي ذلك كرسَتْ محكمة التمييز الأردنية مبدأً في إطار الفقرة (3/27) حيث قضت: "أورد التشريع جملةً من القيود على سلطة صاحب العمل في استعمال حقه في إنهاء العقد منها ما يتعلّق بالمادة (24) من قانون العمل المتعلقة بعدم فصل العامل من العمل السياسيّ يتعلّق بشكوى إلى وزارة العمل بشأن تطبيق قانون العمل والمادة (3/27) من قانون العمل بمنعه من إنهاء خدمات المرأة الحامل، والعامل المكلف بخدمة العمل أو العمل".⁽¹⁷⁶⁾

الفقرة الثالثة: الأوقات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء من الحوامل والمرضعات وفقاً للمشرع المصري

نصت الفقرة الثانية من المادة (91) من قانون العمل المصري على أنه: "2. ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع"، وبالتالي يحظر تشغيل المرأة العاملة في مصر خلال (45) يوماً التالية للولادة، ويعتبر هذا الحقّ مكتملاً لحقّها في إجازة الوضع⁽¹⁷⁷⁾ التي سيتمّ تناولها في المطلب الثاني من هذا المبحث، علماً أنّ الأجر الذي تستحقّه في إطار قانون العمل المصري لا يُسمّى أجراً، وإنما تعويضاً يُقدّره واضعو القانون بما يساوى أجرها الشّامل، وكان تبرير الفقه المصريّ في ذلك أنّ الأجر لا يكون إلاّ مقابلًا تعويضياً، لأنّ المرأة خلال الإجازة الولادة لا تعمل.⁽¹⁷⁸⁾

ولعلّ الهدف من هذا الحظر هو ضمان استقرار الحالة الجسدية والنفسية للمرأة العاملة، علماً أنّ التشريعات قد أقرت مدةً ووقتاً آخر لا يجوز أن تعمل فيها المرأة، ولكن ليس على سبيل الجزم والحظر على رب العمل، وسيتمّ تناولها لاحقاً في ضوء الحديث عن إجازة ما قبل الوضع.

وسنّداً لما تم بيانه أعلاه، تستنتج الباحثة ممّا سبق أنّ المشرع الفلسطينيّ كان أكثر تنظيمياً لحماية المرأة العاملة الحامل والمرضعة، حيث حظر تشغيلها بشكل مطلق بلا تقييد عدد ساعات أكثر من المقرر قانوناً - ساعات العمل الفعلي - التي تتمثل (45) ساعة أسبوعياً وفقاً لأحكام المادة (68) من قانون العمل الفلسطينيّ، في حين أنّ كلاً من التشريع المصريّ والأردنيّ لم يرد في تشريعاتهم، ما يشير صراحةً إلى عدم جواز تشغيل المرأة الحامل أو المرضعة عدد ساعات إضافية. أما بخصوص الفترة التي يلزم - وبشكل قطعيّ - على

⁽¹⁷⁶⁾ محكمة التمييز الأردنية، القرار رقم (2023/3838)، تمييز حقوق، الأردن، 2 يوليو/تموز 2023م، منشورات موقع قسطاس.

⁽¹⁷⁷⁾ (سيد، مرجع سابق، ص693).

⁽¹⁷⁸⁾ (سيد، مرجع سابق، ص697).

المنشآت أو المؤسسات وبلا قيود حظر تشغيل النساء فهو هو الوقت ما بعد الولادة، وعلى الرغم من أن التشريعات المذكورة أعلاه قد حددت تلك المدة، إلا أن التشريع الفلسطيني كان أكثر إنصافاً وحمايةً لصحة المرأة العاملة في أثناء فترة ما بعد الولادة، فحظر بشكل قطعيّ تشغيلهم قبل انتهاء (180) يوماً تالياً للولادة، أما التشريعان المصريّ والأردنيّ فقد كانت تلك المدة أقلّ بقليل من المشرع الفلسطينيّ، فالمصريّ قد حددها ب (45) يوماً، أما الأردنيّ محددها بستّة شهور، أي ما يعادل (42) يوماً.

الفرع الثاني: حظر تشغيل النساء الحوامل والمرضعات في إطار الاتفاقيات الدولية والاتفاقيات العربية

إنّ الدافع وراء إقرار المنظمات الدولية والعربية اتفاقيات تُنظّم حقوق المرأة التي تخرج للعمل، هو أنه من النادر أن تكون المرأة مجرد عاملة، لأنها تختزل أدواراً أخرى تمثل الدعامة الرئيسة للمجتمع، باعتبارها أمّاً وزوجةً وربةً بيت، وأنّ اجتماع هذه الأدوار إلى جانب الدور المهنيّ دفعت المنظمات الدولية إلى أن تحظى باهتمام من قبلها، من أجل تأهيلها للاستمرار بالقيام بوظيفتها الفطرية.⁽¹⁷⁹⁾ وعليه لا بدّ من تناول ما نظّمته التشريعات الدولية ومنظمة العمل العربية من اتفاقيات، ومبادئ تتصف المرأة وتقدر جهودها، وذلك على فقرتين:

الفقرة الأولى: الحماية الدولية التي وفرتها الاتفاقيات والتوصيات الدولية لحقوق تشغيل النساء من الحوامل والمرضعات

تبنت التشريعات الدولية العديد من الاتفاقيات التي من شأنها أن تعزّز مكانة المرأة العاملة بشكل عام والمرأة العاملة الأم بشكل خاص، باعتبارها تُعدّ حالة استثنائية تتطلب الرعاية الخاصة، ومن أبرز الاتفاقيات الدولية التي تُقرّ مبدأ حماية المرأة العاملة الأم في المجال المهنيّ هي اتفاقية رقم (3) بشأن استخدام النساء قبل الوضع وبعده، علماً أنه تم إقرار هذه الاتفاقية في المؤتمر العمل الدوليّ في دورته الأولى المنعقدة سنة 1919م.⁽¹⁸⁰⁾

وبالرجوع إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضدّ المرأة⁽¹⁸¹⁾ نجد أنها أقرت في أحد نصوصها ما يخصّ المرأة العاملة الأم، فقد نصّت المادة (11) منها على أنه: "2. توخيّا لمنع التمييز ضدّ المرأة بسبب

(179) (حميدي، مرجع سابق. ص57).

(180) "اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 3 بشأن حماية الأمومة، الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، 29 أكتوبر 1919م، ولقد تم مراجعتها في 28 يونيو 1952 بموجب الاتفاقية رقم 103، تم في 30 مايو 2000م، بموجب الاتفاقية رقم 183" (طالبي، تعزيز 2019م، ص15).

(181) "من إجابيات اتفاقية سيداو أنها نصت على تدابير معينة لصالح المرأة فما نصت عليه المادة (3) منها والذي تعلق في كفالة حقوق المرأة كحقها في العمل وممارس حقوقها وحياتها الأساسية، والمادة (5/أ) التي هدفت إلى القضاء على التحيز بين الرجل والمرأة، والمادة (6) التي دعت جميع الدول إلى مكافحة أشكال الاتجار بالمرأة واستخدامها للدعارة، أما بخصوص المادة (7) فقد جاءت تشجع الدول على حفظ حقوقهم في الانتخابات والحقوق

الظروف أو الأمومة ولضمان حقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة: أ. لحظر الفصل من الخدمة بسبب أو أجازة الأمومة، والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين...ج. لتشجيع توفير ما يلزم من الخدمات الاجتماعية المساندة لتمكين الوالدين من الجمع بين التزاماتها الأسرية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة...د. لتوفير حماية خاصة للمرأة في أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها"، وبالتالي تكون هذه الاتفاقية التي سُميت أيضًا باتفاقية "سيداو" قد وضعت ضمانًا للمرأة في عدم تشغيلها في الأعمال الشاقة لها في فترة الحمل، إلا أن البعض يرى أن فلسفة هذه الاتفاقية بكافة نصوصها تكمن حول مفهوم العمل ذاته، وليس المرأة، فيفترض أن المرأة حين بلوغها سن الرشد يتوجب عليها أن تعيل نفسها، وهذا يخالف الشريعة الإسلامية؛ لأن إنفاق المرأة يقع على عاتق الرجل، بالرغم من اتفاق أحكام المادة (11) مع أحكام الشريعة الإسلامية وخاصة الحق في توفير أجواء صالحة لعمل المرأة والضمان الاجتماعي، والحق في الوقاية الصحية، وسلامة أماكن العمل،⁽¹⁸²⁾ إلا أن المساواة المطلقة بين الرجل والمرأة هو المبدأ الأساسي الذي تنادي فيه.

ونشير في هذا الصدد إلى مجلس الإفتاء والبحوث والدراسات الإسلامية في الأردن، فقد أصدر قراراً بخصوص الاتفاقية المذكورة أعلاه بقوله: "مثل هذه التشريعات التي تُعدّ مخالفة صريحة لشريعة الله تبارك وتعالى"، حيث بررت دار الإفتاء لدائرة القضاء الأردنية بالتحفظ على بعض نصوص هذه الاتفاقية بأنه لا مساواة مطلقة بين الرجل والمرأة، سيما وأن المرأة تتفوق على الرجل بدورها الفطري، والمتعلق بحق الحضانه؛ لأنها أقدر على تربية الأطفال، وأن الرجل تفوق عليها بقدرته على الكسب. ووفقاً لذلك فقد أقر مجلس دار الإفتاء أن ما جاء في معاهدة سيداو⁽¹⁸³⁾ هو حرام ولا يجوز العمل به.⁽¹⁸⁴⁾

أما بالنسبة لدولة فلسطين، وعلى الرغم من المصادقة على اتفاقية سيداو، إلا أنه لم تلتزم ببندها على النحو الذي يجعلها ملزمة؛ بسبب الاحتجاج الذي حصل من المؤسسات النسوية الفلسطينية، علماً أن السلطة الفلسطينية الوطنية لم يتم نشرها في الجريدة الفلسطينية على أساس أنها موقعة عليها ليصار إلى اعتمادها أو

السياسية، وهذه النصوص تحمد عليها لأنها تتفق مع الشريعة الإسلامية وكذلك نص المادة (11) والمادة (10) الذان يتعلقان في حق المرأة بأجر متساوي مع الرجل وآخر حق المرأة في التعليم، أما سلبيات هذه الاتفاقية أنها جعلت المرأة كأن مادي للعمل فقط وأن كانت تذكر المرأة في نصوصها إلا أن فلسفة نص تقوم وتهدف إلى صحة العمل وإنجازه، كما انها جاءت تعتبر المرأة أنسان منعزل لا علاقة له بأسرة أو مجتمع أو دولة وغير اجتماعي وأحادي بعيد، وساوت الرجل والمرأة في كافة الحقوق وهذا ليس من المعقول لأن المرأة بفطرتها وبنيتها الفسيولوجية لا تتساوى مع الرجل، فالاتفاقية ساوت بينهما إلى درجة التطابق والتماثل التام". (اللجنة الإسلامية العالمية للمرأة والطفل بالمجلس الإسلامي العالمي للدعوة والإغاثة، 2013م، ص16-24).

(182) (اللجنة الإسلامية العالمية للمرأة والطفل بالمجلس الإسلامي العالمي للدعوة والإغاثة، 2013م، ص51-53).

(183) تم اعتمادها وعرضها للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 34/180 بتاريخ 18 كانون الأول/ديسمبر 1979، ودخلت حيز النفاذ في 3 أيلول/سبتمبر 1981م. مقتبس من: (طالبي، مرجع سابق، ص16).

(184) قرار مجلس الإفتاء والبحوث والدراسات الإسلامية في الأردن، رقم (2009/10)، دار الإفتاء العالم، المملكة الأردنية الهاشمية، 2009، منشورات دار المنظومة.

تطبيقها، لذلك سوف ندرس الوضع الفلسطيني ومدى موافقة اتفاقية سيداو مع حقوق المرأة العاملة الفلسطينية في الفصل الثاني. (185)

كما وأسهمت اتفاقية رقم (136) لسنة 1971م بشأن الوقاية من مخاطر التسمم الناجم عن البنزين، والصادرة عن منظمة العمل الدولية في توفير الحماية الجسدية للمرأة، حيث جاء فيها: "يُمنع توظيف النساء الحوامل والمرضعات في الأعمال التي تستوجب تعريضهنّ إلى البنزين أو المنتجات المحتوية على البنزين"، ومنحت اتفاقية حماية الأمومة رقم (103) لسنة 1952 الأمّ العاملة المرضعة حقاً في التوقف عن العمل خلال فترة الرضاعة بموجب مدة تُقرررها القوانين والتشريعات الوطنية،⁽¹⁸⁶⁾ علماً أنّ بعض التشريعات أقرتها بمسّمى آخر وهو إجازة رعاية الطفل وسيتم الحديث عنها لاحقاً.

ومن أبرز التوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية بخصوص حظر عمل النساء من الحوامل، وهي التوصية رقم (95) لسنة 1592م التي حظرت تشغيل المرأة الحامل ليلاً، وفي أعمال تضرّ في صحتها الجسدية والنفسية خلال فترة الحمل، وحتى مرور ثلاثة أشهر بعد الولادة.⁽¹⁸⁷⁾

الفقرة الثانية: الاتفاقيات العربية المتعلقة بالأعمال التي يحظر على النساء الحوامل والمرضعات العمل بها

بادئ ذي بدء، ومن خلال الاطلاع على الاتفاقية العربية بشأن تنظيم أعمال المرأة العاملة نجد أنها جاءت تحظر تشغيل المرأة قبل مرور ستّة أسابيع على الولادة، بمعنى أنّ ربّ العمل لا يجوز له أن يُشغّل المرأة في الوقت ما بين الولادة وحتى ستّة أسابيع، وإلا استحققت العقوبة الجزائية عليه.⁽¹⁸⁸⁾

نصّت المادة (9) الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976م الصادرة عن منظمة العمل العربية والمتعلقة فقط بتنظيم عمل المرأة العاملة، على أنه: "يجب العمل على تخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة في الفترة الأخيرة للحمل، وفي الفترة الأولى عقب الولادة، ويحظر تشغيلها ساعات إضافية في الفترات المذكورة"، وبالتالي نجد من صميم هذه المادة أنّ المشرّع الفلسطيني في قانون العمل قد سار على نهج الاتفاقية العربية بخصوص حظر تشغيل النساء الحوامل ساعات إضافية، لأنّ درجة التعب والإرهاق التي تتعرض لها المرأة في فترة الحمل بجانب عملها خارج المنزل يفوق طاقتها الجسدية، وكذلك ما جاءت به المادة (12) من حماية لحقّ المرأة بالرجوع إلى العمل الذي يتمثل في حظر فصل المرأة بسبب الحمل أو أثناء إجازتها بسبب الحمل.

(185) (هيموني، مقابلة شخصية سابقة).

(186) اتفاقية بشأن حقوق حماية الأمومة رقم 103، الصادرة بتاريخ 4 حزيران/يونيو 1952م، مكتب العمل الدولي، جنيف، للإطلاع على نصوص

الاتفاقية أنظر رابط: [ilo-c103.pdf\(umn.edu\)](http://ilo-c103.pdf(umn.edu)).

(187) (عوني، مرجع سابق، ص20).

(188) الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976م، الصادرة عن منظمة العمل العربية، الدورة 5، الإسكندرية، 1976م، alolabor.org.

ومن الجدير بالذكر أنّ منظّمة العمل العربية أسهمت ومن خلال التوصية رقم (9) في حماية عمل المرأة والأطفال الذين يعملون في قطاع غير منتظم، وذلك من خلال إلزام الدول في كفالة حماية حقوقهم بما يتناسب مع ظروف العمل.⁽¹⁸⁹⁾

ومما لا شكّ فيه أنّ جامعة الدول العربية كان لها أثر آخر على مستوى الدول العربية ، فقد استسهلت منظّمة المرأة العربية إجراء دراسات حول مدى موافقة التشريعات في الدول العربية مع نصوص اتفاقية (سيداو)، وذلك بالتعاون مع مركز المرأة بالاسكوا وصندوق الأمم المتّحدة الإنمائي للمرأة، ومركز المرأة العربية للتدريب والبحوث تحت مشروع يعرض التفسيرات القانونية التي يمكن للدول العربية أن تسترشد بها عند تنظيم حقوق المرأة الواردة في اتفاقية سيदाو في التشريعات الوطنية، وذلك عبر خلال ما بيّنته هذه التفسيرات من نصوص قانونية يمكن التحفّظ عليها بالنسبة لما تراه كلّ دولة أنها تتعارض مع تشريعاتها ودساتيرها، فتكون هذه التفسيرات مساعدةً للمجالس التشريعيّة حين إقرار هذه الاتفاقية.⁽¹⁹⁰⁾

المطلب الثاني: إجازة الأمومة وإرضاع المولود (الرضاعة)

بعد أن تمّ عرض الأوقات والأعمال التي لا يجوز للمرأة الحامل والمرضعة العمل فيها، وكان أبرزها حظر العمل في ساعات إضافية عن ساعات العمل الفعلي كما في قانون العمل الفلسطيني واتفاقية العمل العربية بشأن المرأة، وكذلك حظر العمل بعد الولادة بمدة اختلفت التشريعات الوطنية في مدتها، إذ إنّ العبرة ليست بذلك؛ لأنّ قوانين العمل تمثل حدًا أدنى للحقوق العمالية، ويجوز لصاحب العمل منح المرأة ما يلزمها من مدة أكثر ممّا نصّ القانون عليها بُغية راحتها، ويرتبط هذا بحقّها الآخر المتعلّق بإجازة الوضع، ومنح طفلها الرضيع الرعاية التي يتطلبها، ففي هذا المطلب سيتمّ تناول إجازة الأمومة مفصّلاً في (الفرع الأول)، أما (الفرع الثاني) فسيتمّ تناول حقّ المرأة العاملة في الاتصال بمولودها ورعايته.

الفرع الأول: إجازة الأمومة ومُحدداتها

إنّ من أبسط مظاهر حماية المرأة العاملة أن تُمنع إجازة الوضع، حيث تكون في تلك الفترة في أمسّ الحاجة إلى الراحة والاهتمام حفاظاً عليها من المضاعفات الجسدية التي تحصل نتيجة الحمل وألم الولادة،⁽¹⁹¹⁾

⁽¹⁸⁹⁾ التوصية رقم (9) بشأن الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع الاقتصادي غير منتظم، منظّمة العمل العربية، مؤتمر العمل العربي، الدورة 41، 14-21 سبتمبر/أيلول 2014م، ص3. وأنظر أيضا المادة (6) من التوصية رقم (9) بشأن الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع الاقتصادي غير منتظم.

⁽¹⁹⁰⁾ منظّمة المرأة العربية، التقارير الختامية الصادرة عن مؤتمر الأول 'ست سنوات بعد القمة الأولى للمرأة العربية: الانجازات والتحديات"، 13-15 نوفمبر/تشرين الثاني، 2006، البحرين، ص4، للمزيد أطلاع على: <http://arabwomenorg.org> (-.1pdf)

⁽¹⁹¹⁾ (نضال غيث، مرجع سابق، ص103).

ونتيجة لذلك تقرّر بعض التشريعات أنّ المدة التالية بعد ولادة المرأة يحظر العمل بها، كما أنها تُقرّر مدةً أخرى قبل الولادة، وبالتالي يُعتبر هذا حقًا من حقوق المرأة حتّى تسترجع قواها وعافيتها بعد الولادة، وتتمكّن من رعاية طفلها في الإجازة اللاحقة للولادة.

إنّ المنظور التشريعيّ وحكمته في وضع إجازة أمومة لم تكن إلا بناءً على تقديراتٍ وغاياتٍ منها طبية اجتماعية تتعلّق بضرورة توفير الراحة الكافية للمرأة وللمولد، ومنها اقتصادية تتعلّق في عملها، فلا تستطيع المرأة - بعد الولادة - أن تعمل كما لو كانت في وضعها الطبيعيّ، لأنّ طاقتها في تلك الفترة تقل، والعبء في الإجازة هنا هو الراحة من أجل العودة إلى العمل بإنتاجيّة وطاقة أعلى.⁽¹⁹²⁾

اختلفت التشريعات في منح المرأة العاملة إجازة الوضع، وذلك من ناحية شروطها ومدتها وأجرها الماديّ، ولبيان تلك التباينات على نحو الفقرات الآتية:

الفقرة الأولى: إجازة الأمومة وفقًا لأحكام المشرع الفلسطينيّ

عبّر المشرع الفلسطينيّ عن هذه بإجازة الولادة، حيث جاءت المادة (103) من قانون العمل الفلسطينيّ لتنظيم شروطها ومدتها، فقد نصّت على أنه: "1. للمرأة العاملة التي أمضت في العمل قبل كلّ ولادة مدة مائة وثمانين يومًا الحقّ في إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع مدفوعة الأجر، منها ستّة أسابيع، على الأقلّ بعد الولادة. 2. لا يجوز فصل المرأة العاملة بسبب الإجازة المذكورة في الفقرة (أ) أعلاه إلا إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلالها". علما أنه تمّ رفع مدة إجازة الولادة من عشرة أسابيع إلى أربعة عشر أسبوعًا وذلك بموجب قرار صادر عن مجلس الوزراء الفلسطينيّ.⁽¹⁹³⁾

ومن خلال استقراء نصّ المادة أعلاه نجد أنّ المشرع الفلسطينيّ اشترط لغايات استحقاق المرأة العاملة إجازة الولادة مدفوعة الأجر أن تكون قد عملت قبل الولادة (180) يومًا على الأقلّ، وبمعنى آخر فإنّ التي أمضت في العمل أقلّ من (180) يومًا لا تستحقّ إجازة الولادة، مدفوعة الأجر - بغضّ النظر عن طبيعة إن كانت الولادة طبيعية أو قيصرية -، علما أنه ليس شرطًا أن تكون فترة (180) يوم عملٍ فعليّ، إذ إنّ العبء في استمرار عقد العمل بينها وبين ربّ العمل.

ويلاحظ من هذا النصّ أنّ المشرع الفلسطينيّ قد قيد إجازة الولادة، بحيث إنها لا تكون إلا للنساء التي عملت قبل تلك الإجازة ب (180) يومًا، وبالتالي فيه استبعاد عددٍ لا بأس به من النساء اللاتي عملن أقلّ من

⁽¹⁹²⁾ (نضال غيث، مرجع سابق، ص103).

⁽¹⁹³⁾ (النزاع الفلسطينيّ، إجازة الأمومة في فلسطين 14 اسبوعًا، 2022، ق (ultrasawt.com))

ذلك من حق الاستفادة من هذه الإجازة، علماً أن الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين يتلقى النسبة الأكبر من الشكاوي التي تتعلق بعدم استحقاق النساء العاملات لإجازات الأمومة.⁽¹⁹⁴⁾

ومن الجدير بالذكر أنّ المرأة العاملة التي تتعرض للإجهاد، أو يتوقى مولودها لا يؤثر على مدة إجازات الأمومة، سيّما وأنّ غرض التشريعات بصفة عامة من ذلك يكون هو توفير الراحة للمرأة بعد النفاس ليس إلا، وإنّ كانت هذه الإجازة قد قررتها التشريعات من باب رعاية الأمومة، وذلك حسب ما استقرّ عليه غالبية الفقهاء، وقد يكونُ ثار خلاف بينهم في علاقة تطبيق حكم المادة (103) من قانون العمل الفلسطيني على حالة الإجهاد التي لا تقلّ خطراً عن الولادة، وقد انقسمت الآراء إلى:⁽¹⁹⁵⁾

1. **الرأي الأول:** عدم استحقاق المرأة العاملة في حالة الإجهاد إجازة الولادة؛ وذلك سنداً لاختلاف المفهوم الفني والحرفي للولادة عن الإجهاد، ويبرزُ الفقهاء المتمسكون في هذا الرأي بأنّ الولادة تكون انتهاء الحمل بوضع طفل في الموعد المحدد للولادة حياً أو ميتاً ولو تُوفّي بعد فترة قصيرة من ولادته حياً، في حين أنّ الإجهاد هو انتهاء لحالة الحمل قبل الموعد المحدد للولادة دون استمراره، واكتمال نموه، وبالتالي لا مجال للمرأة العاملة في هذه الحالة إلا طلب إجازة مرضية.⁽¹⁹⁶⁾

2. **الرأي الثاني:** استحقاق المرأة العاملة إجازة الولادة ولو في حالة الإجهاد باعتبار أنّ إجازة الولادة مرتبطة بحال الحمل وانتهائه، سواء في الموعد المحدد للولادة أو قبل ذلك،⁽¹⁹⁷⁾ ويبرزُ الفقهاء المؤيّدون لهذا الرأي أنّ الصلة بين هذه الإجازة والمرأة هو الحفاظ على صحتها، كونها أولى من العمل؛ لأنّ هذه الإجازة شُرعت لحماية الجانب الصحي للمرأة العاملة بصرف النظر عن مصير الحمل، وإنّ عملية ربط الولادة الطبيعية في إجازة الأمومة، فيه تعسّف وإجحاف في حقّ المرأة.

وترى الباحثة أنّ على المشرّع الفلسطيني حسم هذا الخلاف، بإضافة فقرة ترتبط باعتبار حالة الإجهاد حالة عارضة تطرأ على المرأة الحامل وتفقدتها جنينها، وتستحقّ بموجبها إجازة مرضية ليس إلا؛ لأنّ التفسير القانوني لمصطلح (الأمومة) يختلف عن الإجهاد لاسيما أنّ القانون كان واضحاً بهذا الشأن وقرّر مدة إجازة الأمومة لرعاية طفلها، وبذات الوقت حماية لصحتها الجسمانية.

علاوة على ذلك كلّه، فإنّ الواقع الفلسطيني يغدو التفريق في مدى تطبيق النصوص القانونية ذات العلاقة بإجازة الأمومة بين النساء العاملات في القطاع الحكومي العام والنساء العاملات في القطاع الخاص

⁽¹⁹⁴⁾ (هيموني، مقابلة شخصية سابقة).

⁽¹⁹⁵⁾ (غيث، مرجع سابق، ص 104).

⁽¹⁹⁶⁾ (غيث، مرجع سابق، ص 104). وأنظر أيضاً: (زهران، 2007م، ص 614).

⁽¹⁹⁷⁾ (غيث، مرجع سابق، ص 104)، وأنظر أيضاً: (مباركة، 2001م، ص 32).

وإن كان القانون المطبق عليهم ليس بالقانون العمل؛⁽¹⁹⁸⁾ إذ نجد أن منح المرأة العاملة في القطاعات الحكومية لإجازة الأمومة أفضل من تلك التي تعمل في المجال الخاص، وهذا من شأنه يشكل إجحافاً بحقوق النساء العاملات في القطاع الخاص، لاسيما وأن العاملات في القطاع العام التي يطبق عليهم قانون الخدمة المدنية تمضى إجازة الأمومة كامل كمان أن القانون المذكور مطبق تقريبا بشكل كامل من جميع النواحي، بينما القطاعات الخاصة نجد أن الشركات والمؤسسات لا تعطي إجازة للمرأة الحامل أو المرضع بشكل كامل، وبالحد الأقصى يتم منحهن شهر واحد.⁽¹⁹⁹⁾

الفقرة الثانية: إجازة الأمومة وفقاً لأحكام المشرع الأردني

بحسب فلسفة المشرع الأردني فإن المرأة تكون أقل لياقة في مرحلة الولادة وما بعدها، وغير قادرة على العمل في الوقت نفسه وتكون أكثر عرضة للإرهاق، وعرضه أكثر للمرض؛ لأن مناعتها في تلك الفترة تقل، فوجب مراعاتها وضعها البدني، فمن خلال استقراء قانون العمل الأردني، نجد أن للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مدتها عشرة أسابيع، على أن لا تقل مدتها بعد الوضع عن ستة أسابيع؛ حفاظاً على صحتها البدنية،⁽²⁰⁰⁾ كما أن المشرع قد حظر على رب العمل فصلها بسبب الولادة وخلال فترة الإجازة، بصريح ما أشارت إليه الفقرة الأولى من المادة (70) من قانون العمل الأردني.

استقرّ الإجتهد القضائي الأردني على أنه لا يجوز فصل المرأة الحامل أو توجية إنذار إليها بإنهاء عملها ابتداءً من الشهر السادس للحمل، أو في إجازة الأمومة؛ حيث إن ذلك يُعتبرُ فصلاً تعسفياً وفقاً لقرارات محكمة التمييز الأردنية.⁽²⁰¹⁾

الفقرة الثالثة: إجازة الأمومة وفقاً لأحكام المشرع المصري

يحق للمرأة العاملة المقبلة على الولادة وفقاً لقانون العمل المصري، والتي أمضت في العمل مدة عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر، الحصول على إجازة أمومة مدتها (90) يوماً تشمل المدة التي تسبق الولادة والمدة التالية لها.⁽²⁰²⁾

⁽¹⁹⁸⁾ قانون رقم (4) لسنة 1998 بإصدار قانون الخدمة المدنية، المنشور في جريدة الوقائع الفلسطينية، العدد 24، 1998م، منشورات موقع مقام [AllLawsbook..PDF\(najah.edu\)](http://AllLawsbook..PDF(najah.edu)).

⁽¹⁹⁹⁾ (هيموني، مقابلة شخصية سابقة).

⁽²⁰⁰⁾ (السوليميين، مرجع سابق، ص181)، أنظر أيضاً المادة (70) من قانون العمل الأردني وتعديلاته حتى عام 2024م.

⁽²⁰¹⁾ محكمة التمييز الأردنية، القرار رقم (2012/2319)، تمييز حقوق، الصادر بتاريخ 25 يوليو/تموز 2021، الأردن، منشورات موقع قسطاس.

⁽²⁰²⁾ أنظر المادة (19) من قانون العمل المصري وأنظر أيضاً: (سيد، مرجع سابق، ص693).

لعل ما يميز طبيعة الشّروط التي اشترطها المشرّع المصريّ بالمقارنة مع التشريعات سالفه الذكر، أنّ القانونَ المصريّ اشترط أن تقدم إلى صاحب العمل شهادةً طبيةً تبين التاريخ الذي يُحدّد تاريخ الولادة، وأكثر من ذلك أنّ المرأة العاملة لا تحصل على هذه الإجازة طيلة مدة عملها، سواء عند صاحب العمل نفسه أو غيره، إلا مرتين طول مدة خدمتها، وفي حال استنفذت الإجازتين، فحكم الإجازة الثالثة أو الولادة الثالثة وما بعدها هو حكم الإجازة المرضيّة.⁽²⁰³⁾ على خلاف المشرّع الأردنيّ الذي لم يُحدّد لها سقفًا للحصول عليها.⁽²⁰⁴⁾ نجدُ ومن خلال استقراء نصّ المادتين (91) و (92) من قانون العمل المصريّ رقم (12) لسنة 2003م، أنّ المشرّع المصريّ لم يعطِ مصطلح (إجازة الأمومة) مصطلح (الأجر) إنما (التعويض بما يساوي أجرها الشّامل)،⁽²⁰⁵⁾ بحيث لا يحقّ لصاحب العمل أن يحرمها منه أو أن يستردّ ما تمّ أدائه لها من هذا التعويض، ما لم يثبت لصاحب العمل اشتغالها خلال إجازتها بأجرٍ لدى صاحب عملٍ آخر، وذلك دون الإخلال بالمساءلة التأديبية.⁽²⁰⁶⁾

وأشير في هذا الصّدّد إلى قرار المحكمة الدستورية العليا المصرية الذي جاء فيه: "وعلى العاملة وفّق أحكام القانون أن تمنح العاملة تعويضاً يساوي (25%) من المرتّب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء مدة الإجازة وفّقاً لاختيارها، وبذلك يكون المشرّع قد أفصح بجلاء عن مسلكه في حماية الأمومة والطفولة".⁽²⁰⁷⁾

الفقرة الرابعة: الاتفاقيات والتوصيات الدولية الناظمة لإجازة الأمومة

جاءت المادة (4) من الاتفاقية بشأن مراجعة اتفاقية حماية الأمومة رقم (183) لسنة 1952 تؤكد حقّ المرأة في إجازة ولادة مدتها لا تقل عن أربعة عشر أسبوعاً، شريطة أن تقدّم شهادةً طبيةً تبين التاريخ المفترض لأجل الولادة، أو أيّ شهادة تعترف بها قوانين البلد الذي تعمل به، كما أنّ هذه الاتفاقية قد أوصت دول العالم أن تراعي حالة المرأة بعد الوضع، بحيث تكون فترة الإجازة إلزامية لمدة ستّة أسابيع من مدة الإجازة الكاملة بعد

(203) (سيد، مرجع سابق، ص693).

(204) (حماد الحق، 2022م، الحماية القانونية للمرأة والطفل في القانون الأردني)، [خُمة الحق - محامي الأردن \(jordan-lawyer.com\)](http://jordan-lawyer.com).

(205) نصت المادة (91) من قانون العمل المصري على أنه: " للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينة بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع، ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة". أنظر أيضاً: (سيد، مرجع سابق، ص693).

(206) نصت المادة (92) من قانون العمل المصري 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 عملٍ آخر، وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية". وأنظر أيضاً: (سيد، مرجع سابق، ص695).

(207) محكمة الدستورية العليا المصرية، القرار رقم (25/21)، دستوري، الصادر 13 نوفمبر/شباط 2005م، مصر، منشورات موقع قسطاس.

الوضع،⁽²⁰⁸⁾ مع العلم أنّ مدة الإجازة السابقة التي أقرتها منظمة العمل الدولية في اتفاقية حماية الأمومة رقم (3) كانت اثنتي عشر أسبوعاً مع ضمان حقّها في استحقاق الإعانات النقدية والرعاية الصحيّة بموجب التأمينات الصحيّة، كما اهتمت المنظمة من خلال الاتفاقية رقم (103) بشأن حماية الأمومة، في وجوب إعالة المرأة وطفلها بصورة مناسبة تتضمّن مستوى العيش الكريم لهم مع ضرورة ضمان حقّهم في الرعاية الصحيّة.⁽²⁰⁹⁾ من أبرز التوصيات الصّادرة عن منظمة العمل الدولية تلك التوصية التي تحمل الرقم (95) لسنة 1952م، حيث جاءت تحت على دفع التعويضات النقدية للمرأة العاملة في إجازة الأمومة بنسبة تصل إلى مائة بالمائة عن الأجر.⁽²¹⁰⁾ وكحدّ أدنى لا يجوز أن يكون التعويض أقلّ من (60%) من الأجر الذي يمثل الحدّ الأدنى المنصوص عليه في الاتفاقية رقم (102) بشأن الضمان الاجتماعي الصّادر عن منظمة العمل الدولية.⁽²¹¹⁾

الفقرة الخامسة: الاتفاقيات العربية النازمة لحقوق المرأة في إجازة الوضع

جاءت المادة (10) من اتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة تنظيم إجازة الوضع للمرأة العاملة، بحيث تحصل عليها بأجرٍ مدفوعٍ كاملاً ولمدة لا تقل عن عشرة أسابيع، وعلى إلتقّل بعد الولادة عن ستّة أسابيع، ويمنع تشغيلها خلال المدة الأخيرة، كما حظرت المادة (12) من الاتفاقية ذاتها على ربّ العمل بمنع فصلها من عملها نتيجة إجازة الأمومة.

ومنّ المعلوم عربياً أنّ منظمة العمل العربية، ومن أهدافها الأساسيّة تجلّت في إجراء دراساتٍ وبُحوثٍ في الموضوعات العمّالية المختلفة، وعلى وجه الخصوص ظروف العمل للمرأة وشروطه، وذلك سنّداً لأحكام (3) من دستور المنظمة.⁽²¹²⁾

الفرع الثاني: حقّ المرأة العاملة في الاتصال بمولودها ورعايته

إنّ إجازة الولادة أو الأمومة يترتب عليها العديد من الحقوق الأخرى، وأهمّها العناية في المولود، وأنّ هذا الموضوع لا يقلّ أهميّة عن سابقه، لأن إرضاع الوليد وتوفير أماكن مخصّصة لذلك في مكان العمل أو مكان على الأقلّ قريب منه تؤثر - بشكل غير مباشر - على إنتاجيّة عمل المرأة العاملة أم الوليد.

⁽²⁰⁸⁾ اتفاقية بشأن مراجعة اتفاقية حماية الأمومة رقم 183 الصادرة بتاريخ 30 أيار/مايو 2000م، المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، الدورة 88، جينيف، ص2.

⁽²⁰⁹⁾ (عوفي، مرجع سابق، ص19-21).

⁽²¹⁰⁾ (عوفي، مرجع سابق، ص17).

⁽²¹¹⁾ اتفاقية بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي رقم (102) الصادرة في 4 حزيران/يونيو 1952م، مكتب العمل الدولي، الدورة 35، جينيف.

⁽²¹²⁾ (منظمة العمل العربية، 1983، ص247).

نادت التشريعات كافةً في إجازة الأمومة، إلا أنها اختلفت في شروطها ومدتها وآلية استحقاقها بالمقابل المادي (الأجر)، على الرغم من ذلك الاختلاف، فالعبرة في الأمر هو توفير الحماية البدنية للمرأة وحث التشريعات في نهاية المطاف على تطويرها بما يتناسب مع التطورات والمستجدات وطبيعة عمل المرأة، ولمعرفة الحقوق المترتبة على حق الإجازة وكيف وفّرت التشريعات - من خلالها - الحماية الجسمانية للمرأة العاملة. تُعدّ الرضاعة نتيجةً حتميةً بعد الولادة، قد كفلت الشريعة الإسلامية هذا الحقّ وبالإضافة إلى التشريعات كافة، فالرضاعة حقّ يثبت للطفل منذ ولادته حيّاً حتّى مرحلة الفطام،⁽²¹³⁾ فقد جاء احترام التشريعات لهذا الحقّ قبل أن تأتي وتمنح المرأة إجازة الأمومة، فالحماية البدنية للمرأة لا تقتصر على الإجازة فقط، لأنّ مدة الرضاعة تزيد على مدة الإجازة التي أقرتها التشريعات، وخاصّةً الوطنية، لتوضيح هذه الحماية وفّق الفقرات الآتية:

الفقرة الأولى: حقّ المرأة العاملة في الاتصال بمولودها ورعاية أطفالها وفّقاً لأحكام المشرّع الفلسطيني

نظّم قانون العمل الفلسطيني فترات رضاعة المرأة العاملة المرضعة، بحيث يحقّ لها بفترة أو فترات رضاعة أثناء العمل، بما لا يقلّ في عدد مجموعها عن ساعةٍ واحدةٍ يوميّاً، ولمدة سنة من تاريخ الولادة، شريطة أن تحسب ساعة الرضاعة المذكورة من ساعات العمل الفعليّ، أي أنّ فلسفة المشرّع هنا تكمن في أنّ ساعة الرضاعة و/أو فترات الرضاعة مدفوعة الأجر.

جاءت المادة (105) من قانون العمل الفلسطيني تمنح المرأة حقّاً قد يكون مرتبطاً في بعض الأوقات بوجود طفل حديث الولادة، وهي إجازة مرافقة الزوج ورعاية أطفالها، وذلك نظراً للدور الأساسي الذي تقوم به الأم وهو رعاية أطفالها والاعتناء بهم، مع العلم أنها إجازة بلا أجر، وكما أنّ المشرّع لم يحدّد مدتها أو نوع الرعاية التي يحقّ للمرأة من أجلها طلب إجازة،⁽²¹⁴⁾ وبالتالي قد وضع القانون هذه الإجازة للمرأة العاملة وبدون أجر، حيث إنها تستحقها وفقاً لمصلحة العمل.⁽²¹⁵⁾

الفقرة الثانية: حقّ المرأة العاملة في الاتصال بمولودها ورعاية أطفالها وفّقاً لأحكام المشرّع الأردني

اتفق قانون العمل الأردني مع الفلسطيني بما نصّ عليه القانون الأردني في المادة (71) منه نصّت حيث جاءت في الشق الثاني منها بقولها: "الحقّ في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترةً أو فترات رضاعة مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد لا يزيد مجموعها على الساعة في اليوم الواحد".

(213) (غيث، مرجع سابق، ص110).

(214) (اللجنة الوطنية لتشغيل النساء، مرجع سابق، (دليل ارشادي). ص20).

(215) نصت المادة (105) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: "وفقاً لمصلحة العمل يجوز للمرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو لمرافقة زوجها".

إن من جُلّ النصوص التشريعية في القانون الأردنيّ هو نصّ المادة (67) الذي جاء يعطي المرأة العاملة حقاً في الحصول على إجازة للتفرغ لتربية أطفالها مدة لا تزيد على سنة، فقد نصّت المادة (67) من قانون العمل الأردنيّ على هذه الإجازة وحدد لها ضوابط، وتمثلت في⁽²¹⁶⁾:-

1. أن يكون الهدف في هذه الإجازة تربية المرأة العاملة أطفالها.
2. لا تزيد مدتها على سنة، ولا تستحقّ المرأة فيها أجراً، فهي إجازة بلا أجر.
3. أن يكون عدد العمّال في المشروع أو المؤسسة التي تعمل بها عشرة عمّال أو أكثر.
4. بقاء الحق للمرأة بالرجوع إلى عملها بعد انتهاء مدة إجازتها لتربية أطفالها.
5. تفقد المرأة العاملة حقّها بالعودة إلى وظيفتها السابقة، إذا ما عملت في مؤسسة أخرى مقابل أجرٍ خلال مدة الإجازة.

ومما لا شكّ فيه أنّ حكم المادة (72) من القانون الأردنيّ المذكور جاء يحمي شعور المرأة بالراحة والطمأنينة على أطفالها عن طريق

إلزام صاحب العمل بتهيئة مكان مناسب لهم⁽²¹⁷⁾ إلى حين انتهاء النساء العاملات لديه من عملهنّ، وهذا الذي لم نجده في قانون العمل الفلسطينيّ، بالرغم من تقييد المشرّع الأردنيّ ذلك بتحديد سقف الأطفال العاملين لديه بخمسة عشر طفلاً لا تزيد أعمارهم على خمس سنوات.

لعلّ النتيجة المستخلصة من ذلك في أنّ الإجازة الوارد ذكرها في المادة (67) تُدرج تحت بند (الزام صاحب العمل بتهيئة الراحة ومكان العمل المناسب للمرأة العاملة التي لديها أطفال ترعاها)، فالمرأة العاملة لها حقّ إرضاع مولودها في مكان العمل الذي يُخصّصه صاحب العمل لذلك، وبالتالي يوفّر الراحة لها وأطفالها، و يعود ذلك بالفائدة على العمل ككل، وعلى صاحب العمل، سيّما وأنّ راحة المرأة النفسيّة تنعكس بشكل غير مباشر على أدائها في العمل، بحيث تزيد من قدرتها وطاقتها على الإنتاج والعمل، كما أنّ المشرّع الأردنيّ من خلال إقرار هذه الإجازة أراد أن يوصل فكرة تهيئة دور الحضانة لأطفال النساء العاملات لدى صاحب العمل، وبالتالي يكون لصحاب العمل بمفرده أو من خلال الاشتراك مع منشآت أخرى تهيئة الحضانات اللازمة، بحيث يتمّ إنشاؤها بموجب قانون خاصّ بها يحدد مواصفاتها.⁽²¹⁸⁾

⁽²¹⁶⁾ قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996م مع كامل التعديلات بما فيه تعديلات عام 2024م، منشورات موسوعة حماه الحق، الأردن، 2024م، jordan-lawyer.com، تاريخ الزيارة: 20 مارس/أذار 2024م.

⁽²¹⁷⁾ حسب نص المادة (72) فإن المكان المناسب هو أن يكونوا الأطفال في يد مربية مأهولة لذلك، أو عن طريق الاشتراك مع إحدى دور الحضانات، أو أن تكون الحضانات في ذات المنشأة، كما أن القانون اعطى للوزير صلاحية في تحديد بعض البدائل المناسبة إذ ما تبين عدم إمكانية صاحب العمل على تهيئة المكان المناسب في المنشأة أو في محيطها.

⁽²¹⁸⁾ (السوليميين، 2008، ص182).

ومن ضمن الحقوق الأخرى الملاصقة لحق المرأة في رعاية طفلها و/أو أطفالها، هو حقّ المرأة العاملة في الحصول على إجازة لمرافقة زوجها خارج المملكة الأردنية الهاشمية، علماً أنّ هذه الإجازة منحها القانون لكلا الجنسين. نصّت المادة (68) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 على أنه: "لكلّ من الزوجين العاملين الحصول على إجازة لمرة واحدة دون أجر لمدة لا تزيد على سنتين لمرافقة الزوجه إذا انتقل إلى عملٍ آخر خارج المحافظة التي يعمل فيها داخل المملكة أو إلى عمل يقع خارجها"،

تعتبر هذه الإجازة خطوةً - من شأنها - المحافظة على العلاقات الأسرية، إذ إنّ العديد من المشاكل العائلية تتجم عن انتقال أحد الزوجين خارج الأردن أو المحافظة، فهناك الكثير من الحالات، ساء الوضع الأسري فيها بسبب رفض الزوجة الالتحاق بزوجها إلى مكان عمله الجديد، وبالتالي إذا اختارت الزوجة أن تبقى إلى جانب زوجها فتكون هي من دفعت الثمن بفقدان عملها، من أجل المحافظة على الكيان الأسري وحماية مصلحة زوجها وأطفالها على حساب مصلحتها الخاصة.⁽²¹⁹⁾

ومما لا شكّ فيه أنّ أهميّة هذه الإجازة تكمن في حماية حقّ المرأة العاملة في العودة إلى العمل، كما أنّ هذه الإجازة لا تقتصر على المرأة (الزوجة) وإنما تشمل زوجها، ومن أبرز ضوابط هذه الإجازة:⁽²²⁰⁾

1. أنّ المرأة العاملة بحق لها أن ترافق زوجها إذا انتقل إلى عمله خارج المملكة الأردنية.
 2. يحقّ للزوج إجازة بدون راتب من أجل مرافقة زوجته إذا انتقلت إلى العمل خارج المملكة.
 3. أن تكون هذه الإجازة لمرة واحدة طول فترة العمل لدى صاحب العمل.
 4. أنّ لا تزيد مدة الإجازة عن سنتين خلال مدة العمل لكلّ من المرأة (الزوجة) والرجل (الزوج).
- في حين أنّ القانون الفلسطيني حدّدها فقط للمرأة من أجل مرافقة الزوج أو رعاية الأطفال دون تحديد سقف أعلى لهذه الإجازة، ولا تستحقّ المرأة حين الحصول عليها أجرًا.

الفقرة الثالثة: حقّ المرأة العاملة في الاتصال بمولودها ورعاية أطفالها وفقاً لأحكام المشرع المصري

لقد جاءت المادة (93) من قانون العمل المصري تنظيم حقّ المرأة العاملة في إرضاع طفلها بمجموع فترتين تحسباً من ساعات العمل الفعلي وتكون مدفوعة الأجر، على أن تكون كل فترة لا تقل عن نصف ساعة، إي ساعة واحدة في اليوم الواحد، وذلك لمدة 24 شهراً التالية للولادة، يجوز لها أن تجمع الفترتين مرة واحدة في اليوم، علماً أن هذه الفترات ليس لها أي علاقة في فترة الراحة المقررة قانوناً.⁽²²¹⁾

⁽²¹⁹⁾ (السوليميين، مرجع سابق، ص182).

⁽²²⁰⁾ (السوليميين، مرجع سابق، ص182-183).

⁽²²¹⁾ (صلاح الدين، 2020، ص27).

لقد جاء المشرع المصري متقفاً في المشرع الأردني في حق المرأة العاملة في الحصول إجازة للتفرغ لتربية طفلها إلا أن محدداتها في التشريع المصري تختلف عن الآخر، وذلك في (222)-:

1. أن تكون المنشأة التي تعمل بها المرأة تشغل 50 عاملاً أو أكثر.

2. أن تكون لمدة لا تتجاوز سنتين

3. أن يكون الهدف منها رعاية الطفل، وبلا أجر.

4. لا تستحق المرأة العاملة هذه الإجازة إلا مرتين طول مدة خدمتها.

علمًا أنّ القانونَ الفلسطينيّ جاء في إطار هذه الإجازة فضفاضةً، بحيث إنه لم يضع لها سقفًا أعلى كما لم يحدد مدتها في كلّ مرة تحصل عليها، هذا من جانب، ومن جانب آخر، كان أفضل؛ لأنه لم يحدد عدد العمّال في المنشأة التي على أساسها علق حقّ حصول المرأة في الحصول على إجازة للتفرغ لتربية أطفالها، فالمرأة ووفقًا للمشرّع الفلسطينيّ تحصل عليها بمجرد طلبها.

وجاءت المادة (96) من قانون العمل المصريّ على غرار القانون الأردنيّ تضمن الراحة والحماية القانونية النفسية والبدنية للمرأة العاملة من جانب، ومن جانب آخر مصلحة العمل لضمان استمرارية إنتاجية المرأة، وذلك من خلال إلزام صاحب العمل بأن يُنشئ دور حضانة، أو يعهد إلى دار حضانة أن ترعى أطفال النساء العاملات لديه، شريطةً أن يكون عدد النساء العاملات لديه (100) عاملة، إلا إنّ كان صاحب العمل غير ملزم بنصّ هذه المادة، علمًا أنّ المنشآت التي تكون في منطقة واحدة ويقل عدد العاملات فيها عن (100) عاملة أن يشترك أصحاب عمل هذه المنشآت في تنفيذ التزام نصّ المادة المذكورة. (223)

منّ الجدير بالذكر أنّ المشرّع الفلسطينيّ لم يأتِ بنصّ يُنظّم حضانة أطفال النساء العاملات في منشآت العمل، أو في دور الحضانة عن طريق الاشتراك كما فعل المشرع المصريّ والأردنيّ اللذان ألزما أرباب العمل وأصحاب المؤسسات والمنشآت بذلك، إلا أنّ المادة (102) من قانون العمل الفلسطينيّ ألزمت ربّ العمل في توفير سُبُل الراحة للعاملات، (224) وهذا النصّ جاء فضفاضةً وهو لا يلزم ربّ العمل من أيّ اتجاه توفير أماكن في المنشأة لرعاية أطفال، ممّا يعكس الأثر السلبيّ على الأم، وعلى العمل بشكل غير مباشر، وبالتالي يكون المشرعان المصريّ الأردنيّ أكثر حمايةً وحفاظاً لحقّ المرأة العاملة من هذه الناحية.

(222) أنظر المادة (94) من قانون العمل المصري

(223) (السوليميين، مرجع سابق، ص182).

(224) نصت المادة (102) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: "على المنشأة توفير وسائل راحة خاصة بالعاملات".

الفقرة الرابعة: الاتفاقيات الدولية والعربية النازمة لحقوق المرأة العاملة خلال إجازة الوضع وبعدها.

اهتمت التشريعات الدولية والعربية في إجلاء أولويتها في ضمان حق المرأة في الحصول على إجازة وضع، وكذلك أولت اهتمامها فيما بعد الولادة، فمن الإجازات الملاصقة للحمل والولادة التي جاءت منظمة العمل الدولية نُقِرَها في اتفاقيتها، إجازة حالة المرض الناجم عن الحمل، إجازة حالة المرض الناجم عن الوضع، حيث نصت المادة (5/3) من الاتفاقية رقم (103) بشأن حماية الأمومة على أنه: "في حالة المرض الناجم عن الحمل، المؤيد بشهادة طبية تمنح القوانين، أو الواجبات القومية الحق في إجازة إضافية قبل الوضع، ويجوز للسلطة المختصة أن تحدد الحد الأقصى لمثل هذه الإجازة"، وكذلك الفقرة السادسة من المادة المذكورة التي نصت على أنه: "تُعطى المرأة في حالة إصابتها بمرض يثبت بشهادة طبية أنه ناجم عن الوضع الحق في مدة إجازتها اللاحقة للوضع، ويجوز أن تحدد السلطة الحق الأقصى لهذه الإجازة".⁽²²⁵⁾ كما أن منظمة العمل العربية أقرت هذا النوع من الإجازات، في المادة (11) من الاتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة رقم (5) لسنة 1976م.⁽²²⁶⁾

نلاحظ مما سبق أنّ المشرع الفلسطيني على الأخص لم يُشير إلى هذا النوع من الإجازات، ولم يحصر لها حكماً خاصاً ضمن نص قانوني، ولكن تُؤخذ هذه الإجازة من خلال استقراء نصوص قانون العمل الفلسطيني حكم الإجازة المرضية التي سبق وأن تم تناولها سابقاً.

وحتت الاتفاقية العربية بشأن المرأة الدولة العربية على تنظيم حق المرأة في مرافقة زوجها وتربية طفلها من خلال إجازة تقتضي ذلك الحق، وهذا ما شهدناه في القانون المصري والفلسطيني والأردني، مع العلم أنه تُرك تحديد الحد الأقصى لها وفقاً لتشريع كل دولة.⁽²²⁷⁾

يُستنتج مما سبق أنّه وبالرغم من الاختلافات التشريعية في حقوق المرأة العاملة، التي تشكل - بدورها - ضماناً وقرها القانون لها، والتي تُلزم صاحب العمل بها، فالحظر بمعنى المنع، وأن مخالفة الحظر من رب العمل يشكل مخالفة تشريعية، ويستوجب العقاب، فالحماية البدنية والصحية للمرأة العاملة أمر جدير بالاهتمام لضمان استمرار إنتاجية العمل، ومما لا شك فيه أنّ الحماية الجسمانية للمرأة العاملة الحامل أو المرضعة تبدو أكثر أهمية من المرأة العاملة ليست أمّاً وليست زوجة، لأن كاهل العبء والمسؤولية يقع على عاتق المرأة الأم، فالنساء العاملات جزء لا يتجزأ من المجتمع، ولعلّ أبرز ما تبين من خلال هذا الفصل أنّ قانون العمل

⁽²²⁵⁾ نضال غيث، مرجع سابق، ص 109.

⁽²²⁶⁾ أنظر المادة (11) من الاتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة رقم 5 لسنة 1976م.

⁽²²⁷⁾ أنظر المادة (13) و (14) من الاتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة

الفلسطيني بحاجة إلى تعديل بما يواكب التطورات الحالية الحاصلة في المنشآت، فلم يكن قانوناً صريحاً في حكم إجازة المرأة العاملة في حالة المرض بعد الولادة أو بعد الإجهاض، ولا يرقى في هذه الحالة اعتبارها في حكم الإجازة المرضية، وكذلك دور الحضانه التي أشار إليها القانون الأردني والمصري في نص صريح وملزم لرب العمل في إنشائها أو الاشتراك مع دور حضانه خارجية لرعاية أطفال النساء العاملات لديه، الأمر الذي جاء به القانون الفلسطيني بشكل غير ملزم بصريح المادة (102) التي شملت سبل الراحة دون أن يُحددها.

إنّ المرأة الفلسطينية تؤدي دوراً مهماً في بناء الأسرة والمجتمع بغيره في مواجهة كافة التحديات، منها الاقتصادية والسياسية المتعلقة بالاحتلال الإسرائيلي، فهي تشارك وما زالت تشارك في بناء الدولة الفلسطينية المحررة على كامل حدودها، حيث نجد - ومن خلال الرجوع إلى إحصائيات جهاز الإحصاء الفلسطيني - أنّ عدد الإناث في فلسطين قد بلغ (2.70) مليون أنثى في منتصف عام 2023م، علماً أنّ نسب النساء العاملات في فلسطين في عام 2022م بلغت (19%) من مجمل النساء، بينما كانت نسبة مشاركة النساء في المناصب السياسية بين عامي 2021-2022م والتي بلغت (21%) مقابل (79%) الرجال،⁽²²⁸⁾ كما بلغت نسبة النساء العاملات كأفراد في عام 2020م في مدينة الخليل (68.6%)، في حين كانت مدينة رام الله والبيرة من أكثر المدن الفلسطينية التي تُشكل فيها النساء قوى عاملة، وبلغت نسبتها (86.9%) في عام 2020م، وفي فلسطين كلل بلغت (59.9%) مقابل (77.5) للرجل.⁽²²⁹⁾

ومنّ الجدير بالذكر أنّ منظمة العمل الدولية في عام 2018م أسهمت من خلال أحد تقاريرها بعنوان "الاستخدام والآفاق الاجتماعية في العالم: في إعطاء لمحة عامة عن اتجاهات المرأة لعام 2018م"، معرفة مشاركة المرأة في سوق العمل، وتوصّلت - من خلاله - إلى أنّ نسبة مشاركة المرأة ما زالت منخفضة، فقد بلغت (48.5%)، بحيث يكون معدل البطالة عند النساء عالمياً (9%) منخفضة جداً مقارنةً مع معدل البطالة في صفوف النساء الفلسطينيات،⁽²³⁰⁾ كما صُنفت فلسطين في العام المذكور من أكثر الدول العربية بطالةً، حيث بلغت نسبتها (41.9%) من بين دول العالم العربي.⁽²³¹⁾

(228) (عوض، 2023م، "الرقمنة للجميع: الابتكار والتغيير التكنولوجي والتعليم في العصر الرقمي من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات، استعراض اوضاع المرأة الفلسطينية عيشة يوم المرأة العالمي"، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني | ، 2023/03/08. (pcbs.gov.ps).

(229) الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، "نسبة الأفراد العاملين 15 سنة فأكثر من فلسطين حسب المحافظة والجنس، رام الله-فلسطين، تموز/يوليو 2020م، (pcbs.gov.ps) 2019.

(230) الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، "المرأة والرجل في قضايا وإحصاءات 2020"، ص76.

(231) الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مرجع سابق، ص76.

وبالتالي لا بدّ من تطوير قانون العمل الفلسطينيّ عبر إسهام الجمعيات النسوية الفلسطينية في ذلك كجمعية المرأة الفلسطينية العاملة،⁽²³²⁾ وكمساهمتها أيضًا في توفير فرص للنساء في المناطق البعيدة والنائية، وتكثيف الدراسات التي بدورها تُوعّي المرأة بأهميّة الحصول على حقوقها، وأنّ الجزاءات المترتبة على مخالفتها والمقررة قانونًا لا يفلت منها ربّ العمل.

(232) منذ أنشاء الجمعية الفلسطينية العاملة في العام 1981، حدث تطور بارزة على المستوى المؤسسي وعلى مستوى البرامج وكذلك على مستوى النطاق الجغرافي الذي تغطيه بأنشطتها، فقد عملت الجمعية ولا زالت تعمل على المستوى المحلي والوطني والإقليمي والدولي، كما ويغطي عمل الجمعية حاليا كافة محافظات الضفة الغربية وقطاع غزة مع تركيز خاص على العمل في محيط مدينة القدس وفي المناطق التي تسكنها التجمعات البدوية الفلسطينية والمناطق المصنفة (C) حسب اتفاقيات أوسلو، كون تلك المناطق تتعرض لهجمة استيطانية شرسة يعاني المواطنون والمواطنات فيها من عنف الاحتلال وقطعان المستعمرين. ومن ضمن الفئات التي تسعى الجمعية للعمل معها، النساء العاملات في القطاع غير الرسمي والنساء الريفيات. كما تستهدف الجمعية النساء المعرضات للعنف والتأجيات من العنف، ربات البيوت، والنساء عضوات هيئات الحكم المحلي، وعضوات مجالس الظل، والنساء والشابات، والمؤسسات القاعدية التي تعمل على دعم النساء والشابات، والمرشدات النفسيات والعاملات الاجتماعيات، والأطفال، والشباب والعاملين/العاملات في مجال التعليم سواء في المدارس أو المؤسسات الأكاديمية الأخرى. كما تعمل الجمعية مع النساء عضوات التعاونيات النسوية والإنتاجية. تعمل جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية مع منظمات ومؤسسات حقوق الانسان على المستوى المحلي والإقليمي والدولي وكذلك مع النشطاء والنشيطات وأعضاء/عضوات البرلمانات المختلفة، إلى جانب العمل مع الأحزاب والقوى السياسية وكذلك الجهات الرسمية والمؤسسات الإعلامية والأكاديمية وغيرها الكثير. ومنذ بداياتها، عملت الجمعية على تنفيذ عدد كبير من البرامج والأنشطة بغية تمكين النساء وحمايتهن، وذلك بالشراكة مع عدد كبير من المؤسسات الدولية والمحلية، وبشكل العمل على تمكين النساء الفلسطينيات سياسيا واجتماعيا واقتصاديا أحد أهم أركان عمل المؤسسة، إذ ينسجم ذلك مع رؤية الجمعية القائمة على فكرة تمكين النساء والفتيات الفلسطينيات على المستويين الفردي والجماعي لدمجهن في عملية صنع القرار لما لذلك من أثر على حياتهن وحياة المجتمع ككل. فعلى صعيد التمكين السياسي، تؤمن جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية أن زيادة مشاركة النساء في الوظائف العامة والمواقع السياسية وخاصة داخل الأحزاب السياسية، وتطوير القدرات القيادية للنساء وتوفير الدعم لهن، سيوفر المجال للنساء ومن كافة الفئات العمرية، وكذلك للذكور، الفرصة للمشاركة في كافة مستويات صنع القرار والمواقع الإدارية. أما الهدف من العمل السياسي، فهو المساهمة في تطوير مجتمع ديمقراطي ونظام سياسي يتضمن المساواة من منظور النوع الاجتماعي". (جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية، pwwsd.org).

الحماية القانونية للصحة المعنوية للمرأة العاملة

إنّ قضية عمل المرأة ومشاركتها في الحياة الاقتصادية واحدة من أهم القضايا المتطورة عبر الزمن، وظهرت - بشكل بارز- في النصف الأخير من القرن العشرين، فعلى المستوى النظري نجد أنّ الباحثين في مختلف التخصصات خصّصوا لموضوع عمل المرأة الكثير من الدورات والندوات لغايات البحث في إمكانية دمج المرأة في سوق العمل، وخاصةً الدول النامية.

أما بخصوص المستوى التطبيقي، فقد سعت دول العالم إلى إدماج النساء بشكل مباشر في الحياة الاقتصادية منذ إعلان المؤتمر العالمي للمرأة عام 1975م، حيث خصّص هذا المؤتمر يوماً للمرأة **سُمّي** بيوم المرأة العالمي، كما أنّ هذا الإعلان اعتبر قضية مشاركة المرأة في سوق العمل القضية الأولى من الواجب عقد الندوات المؤتمرات الدولية من مناقشة حقوق المرأة العاملة، ودراسة سبل حمايتها من جميع الأخطار،⁽²³³⁾ كما أولت منظمة العمل الدولية اهتمامها في مواضيع الأجور وساعات العمل، ونادت بتوافر الأمن الوظيفي والمساواة والكرامة الإنسانية، فمن هنا نبعث فكرة العمل اللائق للمرأة، ويُقصدُ به عدم التمييز بينها وبين الرجل في الأجر وساعات العمل.⁽²³⁴⁾

وعليه، فقد تمّ تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، ففي (المبحث الأول) سيتمّ تناول الجانب المتعلّق بحظر التمييز بين الرجل والمرأة في العمل، أما (المبحث الثاني) فسيتمّ تناول الجانب المتعلّق بالحقوق الشخصية للمرأة العاملة.

المبحث الأول: حظر التمييز بين الرجل والمرأة في العمل

يشمل حظر التمييز بين الرجل والمرأة جانبين، الجانب الأول المتعلّق بالمساواة بينها وبين الرجل بخصوص تكافؤ الفرص وغيرها، والجانب الثاني المتعلّق في المساواة بينها وبين الرجل في عنصر من عناصر عقد العمل وهو الأجر، وأنّ كلا الجانبين سيُعرضان بالتفصيل في هذا المبحث.

تجدر بالإشارة - بشكل عام - إلى ما نصّ عليه قانون العمل الفلسطيني في المادة الأولى -المادة (100)- من الباب التاسع المنظم لأحكام عمل النساء على مبدأً دستوريّ مفاده عدم التمييز بين الرجل والمرأة

⁽²³³⁾ المؤتمر العالمي للسنة الدولية للمرأة، 1975، المكسيك: مكسيكو سيتي، الأمم المتحدة، (un.org).

⁽²³⁴⁾ (ونيس، 2012، ص 115-162).

في سوق العمل وفقاً لأحكام قانون العمل والأنظمة الصادرة بمقتضاه، وكذلك ما جاءت به اتفاقية رقم (111) الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة الصادرة عن منظمة العمل الدولية (ILO) في مؤتمرها المنعقد في دورته الثانية والأربعين،⁽²³⁵⁾ تتناسب مع نص المادة (100) من القانون المذكور، لاسيما أنها تُعدّ جزءاً من القانون الفلسطيني.⁽²³⁶⁾

كذلك نجد بالرجوع إلى الاتفاقية المتعلقة بالمساواة في الأجور ذات الرقم (100) الخاصة بمساواة العمل والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل، والصادرة أيضاً عن منظمة العمل الدولية في مؤتمرها المنعقد في دورته الرابعة والثلاثين،⁽²³⁷⁾ أنّ حظر التمييز بين الرجل والمرأة في سوق العمل يشمل الأجر بالدرجة الأولى.⁽²³⁸⁾ وسيتم تناولها في المطلب الثاني من هذا المبحث.

أقرّ كلّ المشرع المصريّ والمشرع الأردنيّ مبدأ عدم التمييز بين الرجل والمرأة في الحقوق المترتبة على العمل، فقد جاءت المادة (1) من قرار وزير القوى العاملة المنشور في الوقائع المصرية تنصّ على أنه: "مع عدم الإخلال بحقّ المرأة بأيّ وظيفة مهنية دون النظر إلى نوعها الاجتماعيّ، ومراعاة مبادئ تكافؤ الفرص، والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز أيّا كان نوعها"،⁽²³⁹⁾ كما جاءت المادة (69) من قانون العمل الأردنيّ رقم (8) لسنة 1996م وتعديلاته تنصّ على أنه: "أ. يحظر أيّ تمييز على أساس الجنس بين العاملين - من شأنه - المساس بتكافؤ الفرص".⁽²⁴⁰⁾

ولا يفوتنا أن ننوه إلى أن القانون الدوليّ كان له نصيب في تنظيم حقوق المرأة العاملة، ومن أهمّ المرجعيّات الدولية المتعلقة بحظر التمييز بين المرأة والرجل والمساواة بينهما في فرص العمل هو العهد الدوليّ الخاصّ بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1976م، وكذلك اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضدّ المرأة لعام 1979 التي تتعلّق - إلى حدّ كبير - في ضمان مساواة المرأة والقضاء على التمييز في ميدان العمل، بالإضافة إلى إعلان القضاء على التمييز ضدّ المرأة لعام 1967م الذي وضع معايير بتمتّع

⁽²³⁵⁾ "اتفاقية التمييز (في مجال الاستخدام والمهنة) الاتفاقية رقم 111 الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة"، صكوك حقوق الإنسان، الأمم المتحدة/ مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان، تموز/ يوليو 1958م، [OHCHR](http://www.ohchr.org).

⁽²³⁶⁾ "أصبحت الاتفاقية التمييز في مجال المهنة والاستخدام رقم (111) سارية المفعول بموجب قرار الصادر عن الإدارة الملكية في تاريخ (1963/5/15)" (أحمد نصر، مرجع سابق، ص 108).

⁽²³⁷⁾ الاتفاقية المتعلقة بالمساواة في الأجور ذات الرقم (100) الخاصة بمساواة العمل والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل، الأمم المتحدة/ مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان، تموز/ يوليو 1958م، [OHCHR](http://www.ohchr.org).

⁽²³⁸⁾ "تعتبر الاتفاقية رقم (100) المتعلقة بتساوي الأجر بين العمال والعاملات جزءاً من القانون الفلسطيني بموجب القانون الصادر عن الإدارة الملكية بتاريخ (1966/5/23)"، (أحمد نصر، مرجع سابق، ص 108).

⁽²³⁹⁾ (عبد الجواد، 2021 "الوقائع المصرية تنشر قرار وزاري بتحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها"، مصر، «الوقائع (egyils.com)».

⁽²⁴⁰⁾ قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته، قسطاس للتقنيات القانونية، 19 فبراير/ شباط 2024 قسطاس (mol.gov.jo)، تاريخ الزيارة: 30 فبراير/ شباط 2024م.

بالمرأة بحقها في المعاملة الحسنة أسوةً في الرجل داخل بيئة العمل،⁽²⁴¹⁾ وأن منظمة العمل الدولية قد أصدرت أربع اتفاقياتٍ أساسيةً بشأن تعزيز المساواة بين المرأة والرجل،⁽²⁴²⁾ كما أسهمت منظمة العمل العربية (ALO)⁽²⁴³⁾ في حظر التمييز بين الرجل والمرأة في سوق العمل من خلال إصدارها للاتفاقية العربية رقم (6) لعام 1976م بشأن المرأة العاملة التي ساوت بين الرجل والمرأة في كافة قطاعات العمل وتشريعاته، مع مراعاة الدور الإيجابي للمرأة العاملة.⁽²⁴⁴⁾

وعليه تمّ تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، ففي (المطلب الأول) سيتمّ تناول المساواة بين الجنسين في إطار عقود العمل، أما (المطلب الثاني) فسيتمّ عرض المساواة في الأجر بين الجنسين في إطار عقود العمل.

المطلب الأول: المساواة بين الجنسين في إطار عقود العمل

يبقى عدم المساواة بين الجنسين مُعضلةً رئيسةً في المنطقة التي تُعتبر فيها المشاركة الاقتصادية للمرأة هي الأدنى، فالمساواة بين الجنسين هو صميم حقوق الإنسان، ولا يمكن تجاهله تشريعاً، لذلك عمدت التشريعات، وبخاصةً في المناطق والدول التي تعتبر المرأة العاملة ذات مستوى أدنى من الرجل في العمل، كما كرست الدول نظام تفتيش العمل من خلال وزارة العمل وغيرها من أجل الإشراف على العمل بشكل عام، وعلى مدى تطبيق أرباب العمل القانون الذي يشكل الحد الأدنى من الضمانات التي تُعزّز حقوق المرأة العاملة، بالإضافة إلى المبدأ الذي رسمته التشريعات في هيئة نصوص تشريعية، وعلى هذا الأساس تمّ تقسيم هذا المطلب إلى فرعين، في (الفرع الأول) مبدأ حظر التمييز ضد المرأة العاملة، وفي (الفرع الثاني) دور مفتشي العمل في تعزيز المساواة بين الجنسين.

الفرع الأول: مبدأ حظر التمييز ضد المرأة العاملة

عانت المرأة العاملة - ولمدة طويلة - من التمييز خلال ممارستها للعمل؛ لأسبابٍ واعتقاداتٍ كثيرة، منها ما يتعلّق بالأبعاد الثقافية التي رسخت فكرة التمييز بين الجنسين، حيث تذهب بعض الشركات والمؤسسات والمصانع في تشغيل القوى العاملة من الرجال، بدلاً من النساء؛ لاعتقادهم بأنّ تشغيل الرجال أقلّ تكلفة من

⁽²⁴¹⁾ (اللجنة الوطنية لتشغيل النساء، 2016م، "حقوق المرأة العاملة في فلسطين (دليل إرشادي)"، منظمة العمل الدولية)، للإطلاع انظر رابط: [WorkersRights-full version \(ilo.org\)](http://WorkersRights-full-version.ilo.org)، تاريخ الزيارة: 10 مارس/ آذار 2024م.

⁽²⁴²⁾ اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأربعة الأساسية بشأن تعزيز المساواة بين المرأة والرجل: 1. اتفاقية رقم 183 لعام 2000م بشأن حماية الأمومة، 2. اتفاقية رقم (156) لعام 1981م بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية، 3. اتفاقية رقم 111 لعام 1958م بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة. 4. الاتفاقية رقم (100) لعام بشأن تساوي أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل.

⁽²⁴³⁾ موقع الرسمي لمنظمة العمل العربية، [منظمة العمل العربية | \(alolabor.org\) | \(OAT\) | Arab Labor Organization \(ALO\)](http://alolabor.org).

⁽²⁴⁴⁾ الاتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976م بشأن المرأة العاملة، الصادرة عن منظمة العمل العربية، للإطلاع أنظر: Ar_Convention_5.pdf .
[. \(alolabor.org\)](http://alolabor.org)

النساء من ناحية أنّ المرأة تخوض - في بعض الأحيان - فتراتٍ من الحمل والوضع، وهذا يُعطيها حقاً للتغيب عن العمل وفقاً لأحكام القانون، كما يعتقد هؤلاء أيضاً أن هذا يؤثر على كفاءتها، فيُصبِحَ بحاجة إلى وقت أطول لإنجاز العمل.⁽²⁴⁵⁾

ولعلّ أبرز المجتمعات التي تتنادي بعدم جدوى عمل المرأة هي المجتمعات العربية والإسلامية، ذلك أنّ الرجل - بنظرهم - هو المسؤول عن الأسرة وهو معيها الوحيد، بينما تبقى المرأة وفقاً لدورها التقليديّ مكلفةً في رعاية زوجها (الرجل) وأطفالها، الأمر الذي يجعل الرجل - وفقاً لهذه النظرية - ذا تقدير واهتمام خاص من طرف المجتمعات، على خلاف عمل المرأة.⁽²⁴⁶⁾

ومن هنا بدأت التشريعات الدولية - بشكل عام -، والتشريعات الوطنية - بشكل خاص - في تكريس مبدأ حظر التمييز بين الجنسين من خلال إقراره في نصوصٍ تشريعيةٍ ملزمة، تحظر التمييز والفرقة القائمة على الجنس في ميدان العمل وعقوده وخاصةً إذا تساوت قيمة العمل المؤدى بين الرجل والمرأة في إطار عقود العمل.

وقد أصبح حقّ المرأة في العمل حقاً تتناوله كلّ التشريعات التي أقرت مبدأ المساواة بينها وبين الرجل، وحثّت على ضمان تكافؤ الفرص في العمل بينهما في حال تساوي المؤهلات العملية والعلمية بينهم، ومنعت التعرض للمرأة لكلّ أشكال التمييز التي تهدف إلى حرمانها من حقوقها في العمل بشكلٍ متساوٍ مع الرجل، لأنّ الحقّ في العمل من أسمى حقوق الإنسان، ولا بدّ من ضمان توافره لكلّ فرد كان ذكراً أو أنثى، لذلك سعت المنظومة الإنسانية الشاملة في دول العالم إلى تكريس مبدأ حظر التمييز ضدّ المرأة العاملة.

من خلال الرجوع إلى القانون الفلسطيني نجد أنه كرس هذا المبدأ في المادة (2) من قانون العمل الفلسطيني والتي نصّت على أنه: "العمل حقّ لكلّ مواطنٍ قادرٍ عليه، وتعمل السلطة الوطنية على توفيره على أساس تكافؤ الفرص، ودون أيّ نوع من أنواع التمييز"، والتي تقرّ بأدليل المادة (9) من القانون الأساسي المعدل التي حظر التمييز بين الفلسطينيين بسبب الجنس، وبالتالي يكون المشرّع الفلسطيني بموجب أحكام هاتين المادتين قد كفل المساواة بين المرأة والرجل في إبرام عقود العمل، كما أنّ المادة (16) من القانون ذاته قد منعت التمييز في شروط العمل وظروفه بين مختلف الفئات العمالية كقاعدة عامة وجاءت بقولها: "يحظر التمييز في ظروف وشروط العمل بين العاملين في فلسطين".

جاء المشرّع الفلسطيني على وجه الخصوص وبصورة مباشرة مكرساً لمبدأ (حظر التمييز ضدّ المرأة العاملة) في المادة (100) من قانون العمل الفلسطيني، حيث نصّت على أنه: "وفقاً لأحكام هذا القانون

⁽²⁴⁵⁾ غيث، مرجع سابق، ص188.

⁽²⁴⁶⁾ غيث، مرجع سابق، ص188.

والأنظمة الصادرة بمقتضاه يحظر التمييز بين الرجل والمرأة"، وكذلك أيضاً قضت محكمة النقض الفلسطينية: "وبالرجوع إلى أحكام قانون العمل نجد أنّ الباب السابع منه نصّ على تنظيم عمل النساء في المواد من (100 إلى 106)".⁽²⁴⁷⁾

أما بالنسبة للمشرّع الأردني، فقد حظر التمييز بين الجنسين في العمل، ومن خلال الرجوع إلى قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته نجد أنّ أحكام الفقرة الأولى من المادة (69) منه نصّت على أنه: "يحظر أيّ تمييز على أساس الجنس بين العاملين، من شأنه المساس بتكافؤ الفرص"، كما أقرت المادة (88) من قانون العمل المصريّ هذا المبدأ عبر حظر التمييز بينهم متى تماثلت أوضاع العمل.⁽²⁴⁸⁾

وفي هذا الصدد قضى الاجتهاد القضائي لمحكمة النقض المصرية أنّ: "لأحكام القانون والدستور الذي كفل المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات وخاصة العمل"،⁽²⁴⁹⁾ في حكم آخر للمحكمة الدستورية المصرية التي أكدت ما قضت به محكمة النقض بقولها: "وكذلك مساوتها بالرجل في ميادين الحياة السياسيّة والاجتماعيّة والاقتصادية دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلاميّة وثانيهما مادته الأربعون التي حظر الدستور - بموجبها - التمييز بين الرجل والمرأة، سواءً في مجال حقوقهم أو حرياتهم على أساس من الجنس".⁽²⁵⁰⁾

وعطفاً على ما ذكر أعلاه، فإنّ مسألة دمج النساء بشكل كامل في العمل كان مبدأً مهمّاً بالنسبة لمنظمة العمل الدولية، بحيث أسهمت في إعطاء العمّال فرصاً متساويةً في العمل، بغضّ النظر عن الجنس أو العرق أو اللون أو الانتماء الوطنيّ أو الرأي السياسيّ، وكافة أشكال التمييز، مثل الإعاقة والشّيوخ وغيرهما، فالتمييز ليس معياراً ثابتاً، بل قد يؤثر على فئاتٍ مختلفةٍ من الأشخاص في أوقاتٍ مختلفةٍ وفوق المتغيرات الثقافية والاجتماعية والقانونية والاقتصادية، وذلك كلّه يُلزم تشريعات الدول وفقاً لتوصيات هذه المنظمة أن ترفع من مستوى تطبيق مبادئ حظر التمييز، وضمان الإنصاف بشكل دائم.⁽²⁵¹⁾

في ذلك يشهد واقع المرأة الفلسطينية العاملة تمييزاً كبيراً بحقها بإجر مناسب، فكثيراً ما يتم إعطائها أقل بكثير من الحد الأدنى للأجور كـمبلغ الف شيكل فقط،⁽²⁵²⁾ علماً أنّ الحد الأدنى للأجور في فلسطين كان من عام 2013م حتى عام 2022م (1450 شيكل)، وفي عام 2022م أصبح الحد الأدنى للأجور (1880

⁽²⁴⁷⁾ محكمة النقض الفلسطينية، رقم (2016/15)، نقض حقوق، الصادر في 13 مايو 2018، رام الله، منشورات موقع مقام.

⁽²⁴⁸⁾ نصت المادة (88) من قانون العمل المصري على أنه: "مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسلاى على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم".

⁽²⁴⁹⁾ محكمة النقض المصرية، القرار رقم (1973/29)، نقض حقوقي. الصادر في 8 تشرين الثاني 1973م، مصر، منشورات قسطاس.

⁽²⁵⁰⁾ محكمة الدستورية المصرية، القرار رقم (1997/144)، نقض حقوقي، الصادر في 1 سبتمبر 1997م، مصر، منشورات قسطاس.

⁽²⁵¹⁾ منظمة العمل الدولية، تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في الدول العربية، المكتب الإقليمي للدول العربية، ط1، بيروت، 2014م،

ص 27.

⁽²⁵²⁾ (هيموني، مقابلة شخصية سابقة)

شيكل)،⁽²⁵³⁾ ويبقى ربّ العمل يعطي المرأة العاملة لديه ذات الأجر لو كانت تعمل لمدة طويلة، وهذا يشكل إجحاف بحق المرأة.⁽²⁵⁴⁾

إنّ المرأة تبقى الفئة الكبرى المعرّضة عرضه للتمييز المبنيّ على أساس الجنس حول العالم أجمع، حيث نجد أنّ مواجهة التمييز بالنسبة للمرأة العاملة يعود بسبب وضعها العائلي أو المسؤوليات العائلية.⁽²⁵⁵⁾

ومن الأمثلة على التمييز المبنيّ على أساس الجنس:⁽²⁵⁶⁾

1. التقاعد القسريّ بسبب الزواج أو الحمل.
2. التحرش الجنسيّ: كالابتزاز الجنسي أو بيئة عمل عدائية.
3. تخصيص استحقاقات وبدلات وعلاوات للقوى العاملة من الرجال دون النساء (التحيز الجنسيّ)
4. اختيار حمل إلزامي أو طرح أسئلة متعلقة بالحمل المخطّط خلال التوظيف.
5. إقصاء المرأة من عملها دون أيّ مبرر، أو الادعاء باعتبارها حاملاً أو أمّاً مرضعة ولا تقوى على العمل.

ومن الجدير بالذكر فإن بعض الاتفاقيات الدولية قد وضعت آليات لحماية المرأة في بيئة العمل من ممارسات العنف والتحرش والاعتداء الجسدي والتحرش الجنسي والتحرش لفظي كالتمييز والتحرش المعنوي كالمضايقات النفسية مثل اقصائها من عملها لمنعها من التطور في وظيفتها أو بسبب حملها أو بسبب دينها... الخ، ومن هذه الاتفاقيات اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في بيئة العمل رقم (190) لسنة 2019، حيث تناولت المادة (10) من هذه الاتفاقية آليات حماية المرأة العاملة من التحرش والعنف في بيئة العمل والتي نصت على أنه: "تتخذ كل دولة عضو تدابير ملائمة ترمي إلى:

أ. رصد وإنفاذ القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالعنف والتحرش في عالم العمل.

ب. ضمان سهولة الوصول إلى وسائل انتصاف ملائمة وفعالة وإلى آليات وإجراءات آمنة وإجراءات آمنة وعادلة وفعالة للإبلاغ ولتسوية النزاعات في حالات العنف والتحرش في عالم العمل، وبما في ذلك:

1. إجراءات الشكاوى والتحقيق، وحيثما يقتضى الحال، وآليات تسوية النزاعات على مستوى مكان

العمل

2. آليات تسوية النزاعات خارج مكان العمل.

⁽²⁵³⁾ قرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 2012م بشأن اعتماد الحد الأدنى للأجور في جميع مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، المنشور في جريدة الوقائع الفلسطينية، العدد 99، 2013، منشورات مقام، قرار قرار مجلس الوزراء رقم (4) لسنة 2021م بشأن اعتماد الحد الأدنى للأجور في جميع مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، المنشور في جريدة الوقائع الفلسطينية، العدد 183، 2021، منشورات مقام.

⁽²⁵⁴⁾ (هيمني، مقابلة شخصية سابقة)

⁽²⁵⁵⁾ (منظمة العدل الدولية، مرجع سابق، ص 27).

⁽²⁵⁶⁾ (منظمة العمل الدولية، مرجع سابق، ص 27-28).

3. المحاكم أو هيئات القضاء.

4. حماية مقدمي الشكاوى والضحايا والشهود والمبلغين من من التعرض للأذى أو للأعمال الانتقامية.

5. تدابير الدعم القانونية والاجتماعي والطبي والإداري لمقدمي الشكاوى والضحايا".⁽²⁵⁷⁾

ولعل ما أكدت عليه هذه الاتفاقية هو ضرورة النص على عقوبات في حالات العنف والتحرش في حالات العنف والتحرش في عالم العمل، وهذا ما لا نجده في قانون العمل الفلسطيني وكذلك في القانون الجزائري، كما أكدت هذه الاتفاقية أيضاً على النص على إتاحة سبل الوصول الفعلية إلى آليات فعالة وآمنة للمرأة العاملة التي تكون ضحية العنف والتحرش في العمل عن طريق مراعاة جنسها في تقديم شكوى إلى جانب دعمها وتقديم الخدمات الملائمة لها.⁽²⁵⁸⁾

كما دعت هذه الاتفاقية إلى الاهتمام بظاهرة العنف والتحرش عن طريق معالجتها في التشريعات الوطنية وتنظيم المبادرات التوعوية في عالم العمل، وهذا ما دفع وزارة العمل الفلسطينية وكافة النقابات المهمة في المرأة العاملة كوزارة شؤون المرأة إلى محاولة الانضمام إلى هذه الاتفاقية، لاسيما أن الجهود الحالية للانضمام إليها لم تكتمل بعد، ولكن هذا لا يشكل عائق أمام احتذاء وزارة العمل الفلسطينية أثناء تأديتها لعملها في التحقيق في الشكاوى التي تقدمها المرأة الفلسطينية للوزارة وفروعها بآليات هذه الاتفاقية في حماية المرأة العاملة حينما تتقدم بشكوى ضد صاحب العمل أو أحد زملائها بسبب العنف أو التحرش.⁽²⁵⁹⁾

وأشارت هذه الاتفاقية إلى أمر في غاية الأهمية وهو السرية حيث نصت الفقرة (ج) من المادة (10) على انه: "حماية خصوصية الأفراد المعنيين وحماية السرية، قدر الإمكان وحسب مقتضى الحال، وضمان عدم سوء استخدام اشتراطات الخصوصية وحماية السرية"، وبالتالي فإن أمر السرية في شكاوى المقدمة من المرأة العاملة لا يمكن التغاضي عنه وعدم مراعاة خاصة في قضايا التحرش الجنسي.

ولا يفوت الباحثة أن تنوه إلى أنّ التمييز بين الجنسين يكون أيضاً في طلبات الحصول على الوظائف والتقدم لها، ويعتبر حينئذٍ تمييزاً مباشراً ومُعتمداً، كإعلان لوظيفة يتطلب فيها ربّ العمل أن يكون المتقدم لها رجلاً، مع العلم أنّ طبيعة العمل لا يحظر القانون على تشغيل المرأة بها، كوظيفة السكرتارية الطّبية.⁽²⁶⁰⁾

⁽²⁵⁷⁾ اتفاقية بشأن القضاء على العنف والتحرش في بيئة العمل رقم (190) لسنة 2019، منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، رقم (108)، 10 حزيران/يونيو 2019م، جنيف، ([Google Drive - pdf](#)).

⁽²⁵⁸⁾ أنظر الفقرة (د) و (هـ) من المادة (10) من اتفاقية القضاء على العنف والتحرش في بيئة العمل.

⁽²⁵⁹⁾ أنظر المادة (11) من اتفاقية القضاء على العنف والتحرش في بيئة العمل.

⁽²⁶⁰⁾ مثال على إعلان عمل: نبحث عن مشرف يتمتع بالخبرة: للمرشحين الذكور المهتمين الذين يتراوح عمرهم بين 25 و 40 عاماً والمتمتعين بسجل حافل من الخبرات الرجاء الاتصال بقسم موارد البشرية مع مرافقة صورة ملونة جديدة للمتوافرين على دوام الساعة والمتمتعين بالموثوقية المطلقة فقط، (منظمة العدل الدولية، مرجع سابق، ص28).

أما بالنسبة للتمييز غير المباشر ووفقاً لما حددته لجنة خبراء منظمة العمل الدولية بشأن تطبيق المواثيق والتوصيات فإن التمييز غير مباشر يكون في حالات أو تنظيمات أو ممارسات حيادية في الواقع تؤدي إلى عدم المساواة في معاملة الأفراد المتمتعين بمزايا معينة، ويحصل هذا حينما يُطبق المعيار ذاته أو معاملة أو الظرف على الجميع، لكن يتفاوت في التأثير غير المتكافئ على أساس الجنس، ولا يتعلق بالشكل بمتطلبات العمل"،⁽²⁶¹⁾ وبالتالي تظهر تلك المتطلبات أو شروط العمل على أنها محايدة بين الجنسين لكن تؤدي في الحقيقة إلى عوائق غير متكافئة للمرأة مقارنة مع الرجل ويعتبر هذا تمييزاً غير مباشر، كالتدريب المتوافر للقوى العاملة للرجل خارج أوقات العمل الاعتيادية دون النساء العاملات بذات الشركة.⁽²⁶²⁾

ومن خلال الرجوع إلى المادة (1) من اتفاقية سيداو⁽²⁶³⁾ المتعلقة بالقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، حيث عرّفت مصطلح (التمييز ضد المرأة) على أنه: "إي تفرقة أو استبعاد أو تقييد على أساس الجنس يكون من آثاره أو أغراضه إضعاف أو الاعتراف الاحباط للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في كل الميادين أو تمتعها بالحقوق وممارستها لها، بغض النظر عن حالتها الزوجية، وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل".

تهدف هذه الاتفاقية، سواء بحكم القانون أو بما ينتج عن قيام بفعل، أو امتناع من جانب دول الأطراف أو كليهما أو أي أشخاص أو منظمات في جميع الميادين وخاصة الميدان الاقتصادي، كما تسعى هذه الاتفاقية من خلال نصوصها إلى تفعيل مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة ومن خلال منظور قانوني عن طريق تجسيده من قبل الدول في دساتيرها الوطنية، لاسيما أن شروط تحقق هذا المبدأ تتطلب المساواة الفعلية بين الرجل والمرأة عبر تمتعها بكافة حقوقها، ونجد أن الأمم المتحدة قد ركزت عليها، وجعلت هذه الشروط واجباً ملزماً بمقتضى ميثاق الأمم المتحدة، علماً أن ميزة هذه الاتفاقية هي إلزام الدول الأطراف في الأمم المتحدة، ولكن نجد أن بعض الدول العربية قد تحفظت على بعض النصوص الواردة فيها؛ لأسباب دينية كتحتفظ العراق وسوريا على أحكام المادة (1/16) من الاتفاقية ويعود سبب الديني في ذلك أن ، وكذلك لأسباب ثقافية، وأخرى تتعلق بتعارض بعض نصوص الاتفاقية مع القوانين المحلية.⁽²⁶⁴⁾

(261) (منظمة العمل الدولية، مرجع سابق، ص 27-30).

(262) (منظمة العمل الدولية، مرجع سابق، ص 27-30).

(263) اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، الجمعية العامة للأمم المتحدة، 18 كانون الأول/ديسمبر 1979، (OHCHR).

(264) نصت المادة (1/16) من اتفاقية سيداو على أنه: " تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في كافة الأمور

المتعلقة بالزواج والعلاقات العائلية، وبوجه خاص تضمن، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة:

أ. نفس الحق في عقد الزواج،

ب. نفس الحق في حرية اختيار الزوج، وفي عدم عقد الزواج إلا برضاها الحر الكامل،

ت. نفس الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وعند فسخه،

وفي ذلك نجد أنّ المشرّع المصريّ قد تحفّظ على أحكام المادة (2)⁽²⁶⁵⁾ من الاتفاقية التي تتعلّق بحظر التمييز في الدساتير والتشريعات الوطنية، واتخاذ التدابير اللازمة لحظر كلّ تمييز ضدّ المرأة، وضمان الحماية الفعلية للمرأة عن طريق المحاكم ذات الاختصاص والمؤسسات العامة في البلاد من كلّ تمييز، واتخاذ جميع التدابير للقضاء على التمييز ضدّ المرأة من كلّ جانب، حيث يعود سبب تحفظ مصر على نصّ هذه المادة إلى أنّ الاتفاقية وفقاً لها تُعتبر المرجع الوحيد للدول في قضايا المرأة.

كما تحفّظ كلّ من المشرّع الأردنيّ والمصريّ على أحكام المادة (9)⁽²⁶⁶⁾ التي تعلّقت في قوانين الجنسية، وألزمت الدول الأطراف بمنح المرأة حقوقاً متساويةً مع الرجل في اكتساب الجنسيات أو تغييرها، أو الاحتفاظ بها، كما تحفظت الأردن على أحكام المادة (15)⁽²⁶⁷⁾ من الاتفاقية المذكورة التي تعلّقت بالمساواة في الحقوق

ث. نفس الحقوق والمسؤوليات بوصفهما أبوين، بغض النظر عن حالتها الزوجية، في الأمور المتعلقة بأطفالهما وفي جميع الأحوال، يكون لمصلحة الأطفال الاعتبار الأول.

ج. نفس الحقوق في أن تقرر، بحرية وإبداراً للنتائج، عدد أطفالها والفاصل بين الطفل والذي يليه، وفي الحصول على المعلومات والتتقيف والوسائل الكفيلة بتمكينها من ممارسة هذه الحقوق،

ح. نفس الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة والوصاية على الأطفال وتبنيهم، أو ما شابه ذلك من الأعراف، حين توجد هذه المفاهيم في التشريع الوطني، وفي جميع الأحوال يكون لمصلحة الأطفال الاعتبار الأول،

خ. نفس الحقوق الشخصية للزوج والزوجة، بما في ذلك الحق في اختيار إسم الأسرة والمهنة ونوع العمل،
د. نفس الحقوق لكلا الزوجين فيما يتعلق بملكية وحيارة الممتلكات والإشراف عليها وإدارتها والتمتع بها والتصرف فيها، سواء بلا مقابل أو مقابل عوض.

⁽²⁶⁵⁾ نصت المادة (2) من اتفاقية سيداو على أنه: "تشجب الدول الأطراف جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وتتفق على أن تنتهج، بكل الوسائل المناسبة ودون إبطاء، سياسة تستهدف القضاء على التمييز ضد المرأة، وتحقيقاً لذلك تتعهد بالقيام بما يلي:

أ. إدماج مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى، إذا لم يكن هذا المبدأ قد أدمج فيها حتى الآن، وكفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ من خلال التشريع وغيره من الوسائل المناسبة،

ب. اتخاذ المناسب من التدابير، تشريعية وغير تشريعية، بما في ذلك ما يناسب من جزاءات، لحظر كل تمييز ضد المرأة،
ت. فرض حماية قانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل، وضمان الحماية الفعالة للمرأة، عن طريق المحاكم ذات الاختصاص والمؤسسات العامة الأخرى في البلد، من أي عمل تمييزي،

ث. الامتناع عن مباشرة أي عمل تمييزي أو ممارسة تمييزية ضد المرأة، وكفالة تصرف السلطات والمؤسسات العامة بما يتفق وهذا الالتزام؛

ج. اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة من جانب أي شخص أو منظمة أو مؤسسة،
ح. اتخاذ جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريعي منها، لتغيير أو إبطال القائم من القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات التي تشكل تمييزاً ضد المرأة.

خ. إلغاء جميع الأحكام الجزائية الوطنية التي تشكل تمييزاً ضد المرأة.

⁽²⁶⁶⁾ نصت المادة (9) من اتفاقية سيداو على أنه: "تمنح الدول الأطراف المرأة حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في اكتساب جنسيتها أو تغييرها أو الاحتفاظ بها. وتضمن بوجه خاص ألا يترتب على الزواج من أجنبي، أو على تغيير الزوج لجنسيته أثناء الزواج، أن تتغير تلقائياً جنسية الزوجة، أو أن تصبح بلا جنسية، أو أن تفرض عليها جنسية الزوج. 2. تمنح الدول الأطراف المرأة حقاً مساوياً لحق الرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالهما".

⁽²⁶⁷⁾ نصت المادة (15) من اتفاقية سيداو على أنه: "تعترف الدول الأطراف للمرأة بالمساواة مع الرجل أمام القانون. 2. تمنح الدول الأطراف للمرأة، في الشؤون المدنية، أهلية قانونية ماثلة لأهلية الرجل، وتساوي بينها وبينه في فرص ممارسة تلك الأهلية. وتكفل للمرأة، بوجه خاص، حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في إبرام العقود وإدارة الممتلكات، وتعاملهما على قدم المساواة في جميع مراحل الإجراءات القضائية. 3. تتفق الدول الأطراف على اعتبار جميع العقود وسائر أنواع الصكوك الخاصة التي يكون لها أثر قانوني يستهدف الحد من الأهلية القانونية للمرأة باطلة ولاغية. 4. تمنح الدول الأطراف الرجل والمرأة نفس الحقوق فيما يتعلق بالتشريع المتصل بحركة الأشخاص وحرية اختيار محل سكناهم وإقامتهم".

المدنية أمام القانون، وألزمت دول الأعضاء باعتراف الدول الأطراف بهذه المساواة التامة، المساواة للمرأة مع الرجل.⁽²⁶⁸⁾

ومن الجدير بالذكر إلى أن هذه الاتفاقية هي من جهود لجنة مركز المرأة وأعمالها في الأمم المتحدة الذي تم إنشاؤه في عام 1946م، حيث أتت أهمية هذه الاتفاقية من كونها وضعت قضايا المرأة ضمن أهداف الأمم المتحدة وأكدت كونها عنصراً من عناصر المجتمع، حيث ركزت هذه الاتفاقية على المساواة المطلقة والشاملة والتماثل التام بين المرأة والرجل في كافة مجالات الحياة، وخاصة الاقتصادية، وبالتحديد الجزء الثالث من الاتفاقية الذي تناول المواد من (10 إلى 14) وجاءت تُنادي بضمان المساواة في العمل وحظر جميع أشكال التمييز ضد المرأة في إطار عقود العمل وسوق العمل مع حقها في التمتع بغرض الولوج نفسها للعمل⁽²⁶⁹⁾ لعلّ الموقف الذي تراه الباحثة مناسباً من اتفاقية سيداو هو الموقف القائل بعدم انصاف هذه الاتفاقية للمرأة، بل جاءت لضياعها؛ لأنها فعليا تهدم كل الأسس التي وضعها الإسلام، علماً بأن القانون الفلسطيني والمصري والأردني قد راعى هذه الأسس، ونظّم حقوقها المتعلقة باعتبارها أمّاً وأنثى، وحظر التمييز بينها وبين الرجل في إطار عقود العمل وتكافؤ الفرص، لكنّ الاتفاقية توجب المساواة الكاملة والمطلقة بينها وبين الرجل دون النظر لصحتها المعنوية والبدنية، باعتبارها أنثى، ودون الاطلاع على الاختلاف البيولوجي والتكوين الطبيعي لها، بالاتفاقية من صنع العالم الغربي، فهم لم يراعوا - حين صياغتها - الأعراف والتقاليد والقوانين والتشريعات التي وضعت الحماية المعنوية للمرأة العاملة، فهم ينظرون إلى المرأة نظرةً دونيةً، وبعيداً عن كونها جزءاً من المجتمع.⁽²⁷⁰⁾

أما بالنسبة لفلسطين، فقد انضمت إلى اتفاقية سيداو في نيسان/أبريل من العام 2014م من دون إي تحفظات، على خلاف ما فعلت مصر والأردن، لذلك فقد أصدرت المحكمة الدستورية العليا الفلسطينية قراراً بتاريخ (2017/11/19)⁽²⁷¹⁾ وقررت الأغلبية بموجبه: "سموّ الاتفاقيات الدولية على التشريعات الداخلية بما يتواءم مع الهوية الوطنية والدينية والثقافية للشعب الفلسطيني"، وبالتالي تكون المحكمة الدستورية بموجب هذا القرار قد أبدت تحفظاً عاماً على سيداو، وفي قرار آخر صادر عن محكمة المذكورة حيث قضت: "بأنّ المعاهدات أو الاتفاقيات الدولية لا تُعدّ بذاتها قانوناً يطبق في فلسطين، وإنما لا بدّ أن تكتسب القوة من خلال مرورها بالمراحل الشكلية الواجب توافرها لإصدار قانون داخلي مهين لإنفاذها"، مما يعني أنّ نفاذ الاتفاقيات الدولية اتفاقية سيداو يحتاج إلى إقرار داخلي وفقاً لعملية إقرار القوانين أي لا يمكن تطبيق أي حكم لاتفاقية

⁽²⁶⁸⁾ (جابر، 2020، ص108).

⁽²⁶⁹⁾ (جرار، 2016، ص82-89).

⁽²⁷⁰⁾ (أبو زيد، 2010، ص117).

⁽²⁷¹⁾ محكمة الدستورية العليا الفلسطينية، القرار رقم (2017/4)، الصادر في 19 تشرين الثاني 2017م، رام الله، منشورات قسطاس.

انضمت إليها فلسطين، إلا حينما تصدر بشكل رسمي من قبل المجلس التشريعي، على هيئة قانون أو من قبل الرئيس الفلسطيني على هيئة قرار بالقانون، ومن ثم نشرها في الجريدة الرسمية، إن عملية نشر الاتفاقية الدولية بشكل مباشر في الجريدة الرسمية، كما أن قرار المحكمة المذكور لا يعني شيئاً على صعيد مكانة الاتفاقيات في التشريع المحلي ولا يعني شيئاً على صعيد قوتها الإلزامية.⁽²⁷²⁾ وبالتالي تكون اتفاقية سيداو وفقاً لهذا التفسير غير ملزمة بخصوص البنود التي تتعارض مع الهوية الوطنية الفلسطينية.⁽²⁷³⁾

وفي إطار القانون الدولي فإن مبدأ حظر التمييز ضد المرأة قد تجسّد أيضاً في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948م، حيث قضت نصوصه على حظر التمييز ضد المرأة في مختلف مناحي الحياة، ومنها الحياة الاقتصادية، في المواد من (22 إلى 30) التي تضمنت حق الإنسان في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة ومُرضية،⁽²⁷⁴⁾ وكذلك العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966م فقد حاول التوسّع في الحقوق الاشتراكية التي جاء بها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان مع تفصيله في المساواة بين الجنسين في حق العمل والاستخدام، وحظر التمييز ضد المرأة بسبب الجنس، وقد كرس الحماية القانونية الصريحة للمرأة من أي سبب من أسباب التمييز التي قد يمارس بحقها في سوق العمل،⁽²⁷⁵⁾ وبالتالي نجد أن الأمم المتحدة بموجب هذه المواثيق الدولية - الإعلان العالمي والعهد الدولي المذكورين - الصادرة عنها كان لها سبق تاريخي متفق عليه في دعوة المجتمع الدولي الي تعزيز حقوق المرأة العاملة بصفة خاصة.

ونجد أن منظمة العمل الدولية التي تعتبر من المنظمات التي أنشئت بهدف وضع معايير عمل دولية للتعامل مع مشكلة شروط العمل التي كانت في السابق تتسم بالحرمان والظلم والتمييز،⁽²⁷⁶⁾ فقد أصدرت منظمة اتفاقية رقم (111) لسنة 1958 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة⁽²⁷⁷⁾ التي كرست مبدأ (حظر التمييز ضد المرأة العاملة) من خلال حظرها لأي تفریق، أو تفضيل، أو تمييز يقوم على أساس الجنس، والتي يكون - من شأنها - إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص، أو المعاملة في الاستخدام والمهنة، كما أن التوصية المرافقة لهذه الاتفاقية أشارت إلى أن الحاجة تقضي بوضع سياسة وطنية ترمي إلى منع التمييز في الاستخدام والمهنة على أن تراعي عدداً من المبادئ تشمل تمتع كل الأشخاص بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الجنسين في مجال الاستخدام والتشغيل، حيث تكونت هذه الاتفاقية من أربع عشرة مادة ركزت على السياسات البرامج التي

(272) (عابدين، 2018م، تقرير المقدم إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بشأن التقرير الرسمي الأولي لدولة فلسطين)، مؤسسة الحق، الجلسة رقم 70، حزيران 2018م، ص 9.

(273) (موسى، 2022م، "اتفاقية سيداو تراوح مكانها في فلسطين"، [انديبننت عربية \(independentarabia.com\)](http://independentarabia.com)).

(274) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948م، الأمم المتحدة، [الأمم المتحدة \(un.org\)](http://un.org).

(275) أنظر المادة الثانية والثالثة من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الأمم المتحدة، OHCHR.

(276) (جرار، مرجع سابق، ص 77).

(277) اتفاقية رقم (111) لسنة 1958 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، الأمم المتحدة، OHCHR.

يجب على الدول الأعضاء نهجها في تشريعاتها من أجل القضاء على جميع أشكال التمييز في الاستخدام والمهنة. (278)

وعطفًا على ما ذكر أعلاه، فإنّ هذه الاتفاقية قد نصّت على تعريف التمييز في المادة الأولى كما أنها حددت الحالات التي لا يكون فيها التمييز محظورًا، حيث يُقصدُ في التمييز وفقًا لهذه الاتفاقية - أيّ تفرقة أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي، بينما لا يعتبر تمييزًا أيّ تفرقة أو استبعاد أو تفضيل على أساس المؤهلات يقتضيها شغل وظيفة معينة. (279) كما تناولت المادة الثانية منها إلزام الدول بصياغة سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة، والقضاء على جميع أشكال التمييز. (280)

أما بخصوص المعايير العربية، فقد تتجلى من خلال ما أكدته عليه الاتفاقية العربية الصادرة عن منظمة العمل العربية، فقد أوجبت المساواة بين الرجل والمرأة في كافة تشريعات العمل الوطنية، مع ضرورة تنظيم الأوضاع الخاصة لعمل المرأة باعتبارها أمًا وزوجة. (281)

تناولت المادة (2) من الاتفاقية العربية ضمانات تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة في كافة أماكن العمل عند تساوى الخبرات والصّلاحيات والمؤهلات العلمية بين الرجل والمرأة، - وبما في ذلك - مراعاة عدم التفرقة بينهما في الترقية الوظيفية، (282) كما كرست هذه الاتفاقية مبدأ حظر التمييز ضدّ المرأة العاملة في إتاحة الفرص لها على قدم المساواة مع الرجل في التدريب المهني والتوجيه التطبيقي، وذلك قبل الالتحاق بالعمل وبعده، (283) مع ضمان توفير تسهيلات إعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترات انقطاعها عن مجال العمل بسبب الحمل أو الولادة. (284)

(278) (جزاز، مرجع سابق، ص80).

(279) (جزاز، مرجع سابق، ص80-81).

(280) نصت المادة (2) من اتفاقية رقم (111) لسنة 1958 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة على أنه: "يتعهد كل عضو تكون هذه الاتفاقية نافذة إزاءه بأن يضع ويطبق سياسة وطنية تهدف، من خلال طرائق توائم ظروف البلد وأعرافه، إلي تحقيق المساواة في الفرص وفي المعاملة علي صعيد الاستخدام والمهنة، بغية القضاء علي أي تمييز في هذا المجال".

(281) أنظر المادة لأولى من الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976م.

(282) نصت المادة (2) من الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976م على أنه: "يجب العمل على ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة في كافة مجالات العمل عند تساوى المؤهلات والصلاحيات كما يجب عدم التفرقة بينهما في الترقى الوظيفي".

(283) أنظر المادة (3) من الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976م.

(284) أنظر المادة (5) من الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976م.

الفرع الثاني: دور مُفتشي العمل في تعزيز المساواة بين الجنسين

حين اتسعت رقعة مشاركة المرأة في سوق العمل، أصبحت الحاجة ماسةً للتصدّي للتمييز القائم على أساس الجنس في شروط العمل وظروفه، وكذلك التمييز على أسسٍ أخرى،⁽²⁸⁵⁾ لذلك يتجلى دور مفتش العمل في تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في إطار عقود العمل من خلال الإشراف على أداء العمل في المؤسسات والشركات وغيرها من الأماكن التي لا يحظر قانونًا تشغيل النساء فيها.

لا يقتصر دور مفتش العمل على مجالات السلامة والصحة والرفاهية، وإن كان هذا الاتجاه الغالب، وإنما يمتدّ إلى مراقبة المساواة بين الجنسين، لأنّ معظم نُظم تفتيش العمل تُغطّي الأحكام المتعلقة بحماية المرأة لاسيما أنّ اختصاصات مفتشي العمل تأتي شاملة للإشراف على تطبيق النظم القانونية، ومن بين هذه النظم الأحكام المتعلقة بتنظيم عمل المرأة.⁽²⁸⁶⁾

يشكل تفتيش العمل جزءًا من إدارة العمل؛ لأنّ الهدف الأساسي من أنظمة التفتيش هو ضمان مطابقة الواقع العملي مع قوانين العمل، التي تشكل جملةً من الأحكام الوطنية والمعايير الدولية التي صُممت لحماية كافة العاملين - بشكل عام - وحماية الصحة المعنوية للمرأة العاملة على وجه التحديد.⁽²⁸⁷⁾

ومنّ الجدير بالذكر أنّ تفتيش العمل عرفه البعض على أنه: "التفتيش الذي يقوم به مفتشو العمل والسلامة والصحة المهنية ورؤسائهم وفقاً للتشريع الصادر في شأنه، وفي حدود مستويات العمل الدولية والعربية بصفة خاصة" عملاً باتفاقية العمل الدولية رقم (81) لسنة 1947م،⁽²⁸⁸⁾ واتفاقية العمل العربية رقم (6) لسنة 1976م.⁽²⁸⁹⁾

تتمّ أعمال التفتيش من قبل أشخاصٍ مؤهلون لذلك، ويمتلكون القدرة والخبرة الفنية في التعامل مع واقع الحال في العمل، وبالنتيجة تحديد طبيعة التمييز غير القانوني في العمل ما بين النساء والرجال، وبشكل عام نظام تفتيش العمل يحمي جميع العاملين ولكنه يُعطي الحماية الكبرى للمرأة العاملة نظرًا لطبيعتها ولأفراد التشريعات كافة النصوص الخاصة بها بالنظر لطبيعتها البيولوجية باعتبارها أمًا وزوجة.⁽²⁹⁰⁾

يُعتبر ضمان تنفيذ الأحكام القانونية المرتبطة بشروط العمل وظروفه من تكافؤ الفرص بين الجنسين، وحقّ المرأة العاملة في المساواة مع الرجل ومنّ الوظائف الأساسية الموكلة إلى مفتش العمل، فعليه أن يراقبوا

(285) (شعبان، 2020م، ص257).

(286) (شعبان، مرجع سابق، ص264).

(287) منظمة العمل الدولية، تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز، مرجع سابق، ص9.

(288) (شعبان، 2020م، ص234).

(289) اتفاقية العمل العربية رقم (6) لسنة 1976م، المجمع القانوني الليبي، [المجمع القانوني \(lawsociety.ly\)](http://lawsociety.ly).

(290) منظمة العمل الدولية، تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز، مرجع سابق، ص9.

آلية تطبيق النصوص القانونية النازمة لمبدأ حظر التمييز ضد المرأة العاملة، إلا أنّ أنظمة تفتيش العمل وخاصة في الدول العربية تواجه تحدياتٍ عديدةً، فقد جمعتِ الدول ما بين وسائل تفتيش العمل التقليدية ووسائل تفتيش العمل الحديثة التي تتمثل في التعاون مع هيئاتٍ ومؤسساتٍ عاملةٍ في حقوق المرأة؛ ذلك لأنّ التمييز ضدّ المرأة العاملة أصبح من الصّعب كشفه في بعض الأحيان بسبب حاجة بعض النساء إليه.⁽²⁹¹⁾

تسهم إدارة العمل في تعزيز المساواة بين المرأة والرجل، إذ إنّ أن إدارته تتمّ من خلال عمليات الإشراف عليه من مفتشي العمل، الإشراف على إدارة العمل تضع خطوةً من المؤشّرات المتعلّقة بالمساواة بين الجنسين للتفتيش، وإنشاء أنظمة لقياس التقدم ورصده لتحقيق التطبيق الفعليّ لأحكام القانون، فمفتشو العمل بهذه الطريقة يحاولون رفع مستوى الوعي حول حقوق المرأة العاملة بموجب قانون العمل، فالسياسات التي تحتّ منظمة العمل الدولية على اتباعها، خصوصًا في وجوب تعيين مفتشات عمل نساء يسهم في تكريس مبدأ حظر التمييز ضدّ المرأة العاملة، كما أنّ وجود نساءٍ مفتشاتٍ خطوةً مهمّةً من خطوات تشجيع توظيف المرأة باعتبارها مفتشة وزيادة الوعي بين الجنسين في نظام التفتيش بصفةٍ خاصّة وفي العمل بصفة عامة.⁽²⁹²⁾

حددت اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها دور مفتشي العمل في مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية،⁽²⁹³⁾ عن طريق الاتفاقية رقم (81) عام 1947م بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة⁽²⁹⁴⁾ التي تستهدف تطبيق القوانين المرتبطة بشروط العمل، وحماية العاملين ومنهم النساء العاملات في أماكن العمل الصناعيّة والتجارية، حيث صادقت مصر عليها في الحادي عشر من أكتوبر لعام 1956م، وكذلك الأردن الثاني عشر من سبتمبر لعام 1969م.⁽²⁹⁵⁾

تعتبر التوصية رقم (157) لعام 1975 من أبرز التوصيات التي نصّت بشكل خاص على ضرورة مراعاة تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في مجالات التدريب المهني، وكذلك التوصية رقم (129) لسنة 1969 التي أكدت حقّ المرأة العاملة في الوظيفة الإدارية لتفتيش العمل في المؤسسات والوزارات.⁽²⁹⁶⁾

وتجدر الإشارة إلى منظمة العمل الدولية قد أنشأت برنامجًا لإدارة العمل والتفتيش في عام 2009م، بُغية مساعدة وزارات العمل، وتنظيم التفتيش، وإدارة العمل على أداء دورها في تحسين شروط العمل، والامتثال لتشريعات العمل، ومنع نشوب النزاعات وتسويتها، علمًا أنّ المرجع الرئيسيّ لتنظيم أعمال تفتيش العمل هي

(291) (منظمة العمل الدولية، مرجع سابق، ص10-11).

(292) (منظمة العمل الدولية، مرجع سابق، ص22).

(293) (محمد، 2016م، ص11).

(294) الاتفاقية رقم (81) عام 1947م بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، رقم 30، جنيف، 19 يونيو 1947.

(295) (منظمة العمل الدولية، تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز، مرجع سابق، ص9).

(296) (عوني، مرجع سابق، ص7-38).

الاتفاقية رقم (81) المذكورة أعلاه، فهي عبارة عن نموذج لكافة القوانين الوطنية، هذا بالإضافة إلى التوصية الملحقة بهذه الاتفاقية التي تتعلق في بالقواعد الواجبة التطبيق في مجال تفتيش العمل.⁽²⁹⁷⁾

ومنّ الجدير بالذكر أنّ من منظّمة العمل الدولية - ومنذ نشأتها - ألزمت الدول الأعضاء بعدم التمييز حتّى في وظائف وزارة العمل، وأكدت ضرورة أن تشمل وزارة العمل مفتشات من النساء يتمتّعن بشكل عام بكافة الصّلاحيّات والواجبات التي يتمتع بها مفتش عمل من الرجال، وأن تمارس السلطات نفسها، إذ لا مجال للتمييز في ذلك إلا فيما عدا ما قرر القانون لها من حقوقٍ تتعلّق بالأُمومة أو الحمل أو الأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها، فلطالما حصلت المرأة على التدريب المطلوب، فيجب أن يتوفّر لها تكافؤ الفرص في التوظيف والترقية،⁽²⁹⁸⁾ لاسيّما أنّ مبدأ حظر التمييز ضدّ المرأة والمساواة بينها وبين الرجل هو حقّ من حقوقها وواجب على المجتمع بأسره.

أولت منظّمة العمل العربية اهتمامها في موضوع تفتيش العمل، وبخاصّة في المسائل المتعلّقة بالمساواة بين الجنسين، فقد نظّمت أحكام التفتيش عامّة في بعض اتفاقيات منظّمة العمل العربية، مثل الاتفاقية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل،⁽²⁹⁹⁾ والاتفاقية رقم (6) لسنة 1976 بشأن مستويات العمل المعدلة للاتفاقية السابقة،⁽³⁰⁰⁾ وكذلك الاتفاقية رقم (19) لسنة 1998م بشأن تفتيش العمل،⁽³⁰¹⁾ التي تضمّنت جلّ أحكام تفتيش العمل.⁽³⁰²⁾

إنّ مشاركة المرأة في العمل تبقى في الدول العربية أضعف بالمقارنة مع الدول الغربية، فمشاركتها في الحياة الاقتصادية محدودة، ولكنّ عملية وجود أنظمة يتمّ - من خلالها - تفتيش العمل، يعزّز هذا من نفاذ المرأة إلى سوق العمل، لاسيّما وأنّ وجود مفتش للعمل يُحسّن من بيئة العمل وظروفه، ويقلّص من مستوى التمييز بين الجنسين في مكان العمل، وبالتالي يستطيع مفتشو العمل زيادة جاذبية المرأة للعمل، وتصبح مساهمتها ومشاركتها في القوى العاملة أكبر.⁽³⁰³⁾

والأهمّ من ذلك كلّه وجود مفتشات عمل يُعزّز من فعالية عمل المرأة بحدّ ذاته،⁽³⁰⁴⁾ لأنّ المرأة - بطبيعتها - تميل إلى من هو من جنسها في تقديم الشكوى، لأنه - في بعض الأحيان - قد تتعرض المرأة في العمل للتحرش

(297) (شعبان، مرجع سابق، ص238).

(298) (شعبان، مرجع سابق، ص286).

(299) منظمة العمل العربية مثل الاتفاقية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل، منظمة العمل العربية، (alolabor.org).

(300) (عكام، 2017م، من أول السطر: مستويات العمل في منظمة العمل العربية، حزب الإدارة الشعبية، (kassioun.org)).

(301) الاتفاقية رقم (19) لسنة 1998م بشأن تفتيش العمل، منظمة العمل العربية، المنشورة على موقع لورتال، 2006م، (lawrtal.com).

(302) (شعبان، مرجع سابق، ص238).

(303) (منظمة العمل الدولية، تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز، مرجع سابق، ص25).

(304) لقد نصت المادة (13) من معاهدة فرساي التي أنشأتها منظمة العمل الدولية على أنه: "أن تقوم كل دولة بوضع نظام تفتيش تشارك فيه المرأة وذلك بغية ضمان إنفاذ القوانين واللوائح من أجل حماية المستخدمين"،

الجنسيّ ويقوى عليها حياتها في الإفصاح عن ذلك لمفتش رجل، فوجود مفتشات عمل في الدول العربية يُعزّزُ هذا من تلبية حاجات المرأة العاملة، إلا أنّ الواقع النسبي لعدد مفتشات العمل في فلسطين في عام 2013م يقدر ب (11) مقابل (43) من الرجال - مفتشي العمل - بينما في الأردن (39) مقابل (82) من مفتشي الرجال.⁽³⁰⁵⁾ علماً بأنّ المشرّع الفلسطيني والأردني والمصري⁽³⁰⁶⁾ لم يمانع من تولّي المرأة وظيفة مفتش العمل، لكن بشكل عام فإنّ نسبة تمثيل المفتشات من النساء ضئيلة، مقارنةً بالعدد الكليّ للمفتشين، ومردود ذلك إلى اعتبارات اجتماعية تحول دون ولوج المرأة بكثافة إلى العمل في ميادين التفتيش.⁽³⁰⁷⁾

كما تجدر الإشارة إلى أن اتفاقية القضاء على العنف والتحرش في بيئة العمل قد أكدت على ضرورة تمكين مفتشات عمل في وزارة العمل سلطة التصدي للعنف والتحرش الذي يتم في عالم العمل، عبر إصدار أوامر تستلزم تدابير لها قوة الإنفاذ الفوري وأوامر بالتوقف عن العمل في حالات وجود خطر وشيك على الحياة أو الصحة أو السلامة، رهنا بأي حق في الطعن أمام سلطة قضائية أو إدارية قد ينص عليه القانون.⁽³⁰⁸⁾

ترى الباحثة أنه ليس هنالك ما يمنع من ممارسة المرأة وظيفة تفتيش العمل، إذ إنّ من المنطقيّ أن تفتش المرأة المرأة الأخرى، كما أنّ ممارسة هذه الوظيفة من قبل المرأة يكرس مبدأ حظر التمييز ضدّها، بالإضافة إلى تساوي أعداد النساء والرجال في فرق تفتيش العمل عند التوظيف يُعزّزُ من دور المرأة في العمل. لا شك أنّ أهميّة وجود مفتشات عمل من النساء، يطرح تساؤلاً (ما هي أهميّة التفرقة بين دور مفتشة العمل ومفتش العمل بالنسبة للمرأة العاملة)؟ للجابة عن ذلك، فإنّ عمليات التفتيش المتعلقة بعمالة الأطفال وتوظيف النساء، وكذلك الجولات التي تقوم بها مفتشة العمل تكون أكثر جدارةً في تطبيق الرقابة القانونية، لاسيّما وأنّ المرأة العاملة تلجأ - من الناحية الواقعية - إلى المرأة مثلها بالشكوى، وبالتالي فإنّ وجود مفتشات من النساء تتولّى مسؤولية الرقابة على المنشآت التي تعتمد - في عملها - على النساء، وخاصّة المشاريع التي تكون فيها نسبة النساء العاملات أكثر من عدد العاملين الرجال، فمعظم النساء العاملات يُشعرنَ بالراحة حين الشكوى لمفتشات العمل من النساء، وخاصّةً إذا كانت المشاكل الناجمة عن عمل المرأة كالتحرش الجنسيّ الذي يتمّ في أثناء العمل.⁽³⁰⁹⁾

ومنّ المعلوم أنّ قضايا التحرش الجنسيّ المتعلقة بالمرأة العاملة من القضايا المعقدة نوعاً ما؛ لأنه المرأة وبسبب الضغوط المالية والحاجة إلى الراتب تبقى صامته دون تقديم شكوى ضدّ الشخص المتحرش الذي قد

(305) منظمة العمل الدولية، تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز، مرجع سابق، ص26).

(306) أنظر المادة (11) من الدستور المصري الصادر بتاريخ 18 يناير 2014، المنشور في الجريدة الرسمية، العدد 3 مكرر (أ)، للاطلاع أنظر رابط:

[إصدار دستور جمهورية مصر العربية المعدل لسنة 2014 | منشورات قانونية \(manshurat.org\)](http://manshurat.org)، تاريخ الزيارة: 18 يونيو 2024م.

(307) (شعبان، مرجع سابق، ص272).

(308) أنظر المادة (10/ح) من اتفاقية القضاء على التحرش والعنف في بيئة العمل.

(309) (شعبان، مرجع سابق، ص286).

يكون زميل لها بالعمل أو ربّ العمل ذاته، ولكن وجود مفتشة عمل قد يُسهّم في الكشف عن مثل هذه الجرائم؛ لأنه المرأة العاملة عادةً ما تميل في الشكوى لمرأة مثلاً. (310)

ومن خلال الرجوع إلى المشرّع الفلسطيني نجد أنه نظّم تفتيش العمل في الباب الثامن من قانون العمل الفلسطيني، وبالتحديد في المواد من (107 إلى 115)، حيث حددت المادة (110) من القانون ذاته اختصاصات مفتش العمل، وأهمها متابعة تطبيق تشريعات العمل خاصة المتعلقة بظروف العمل وشروطه، ومنها تلك المتعلقة بحظر التمييز ضدّ المرأة التي أكدتها المادة (100) من القانون ذاته، على أن تكون مهمّة مفتش العمل في هذا الاختصاص استقبال الشكاوى والبلاغات، ومتابعة تطبيق القانون على الواقع بالوسائل المشروعة.

أما بخصوص المشرّع الأردني فقد أحال قانون العمل الأردني وتعديلاته تحديد اختصاصات مفتشي العمل إلى نظام مفتش العمل رقم (56) لسنة 1996م⁽³¹¹⁾ الذي تناول الاختصاصات بصيغة الهدف من التفتيش في العمل، وذلك في المادة (3) منه والتي نصّت الفقرة الأولى منها على أنه: "التحقّق من تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بعملهم"،⁽³¹²⁾

أما بالنسبة للمشرّع المصريّ فمن خلال الرجوع إلى قانون العمل المصريّ نجد أنه نظّم أحكام التفتيش في الباب الخامس من الكتاب الخامس من القانون المذكور، وتبنّى مبدأ التخصص في التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل فقط.⁽³¹³⁾

وملخص القول من ذلك كله، إنّ كافة الأحكام الناظمة لعمل النساء في جميع التشريعات المذكورة أعلاه يتأكد مفتش العمل من التزام صاحب العمل بها، فمثلاً نظّم القانون أوقات عمل المرأة والأعمال التي يحظر على ربّ العمل تشغيل النساء فيها، فأيّ مخالفة لهذه الأحكام يترتّب عليها تحريك الشكوى، ومخالفة صاحب العمل.

وتطبيقاً لما ذكر، وبشكلٍ عام فإن وزارات العمل هي الجهة الفعلية والمسؤولة عن تطبيق قوانين العمل والأنظمة والقرارات الصادرة بمقتضاه مع العلم بأن المؤسسات والاتحادات النقابية والنقابات العمالية هي التي تساعد على تطبيق القانون؛ إلا أن وزارة العمل هي طرف من أطراف الحكومة التي وظيفتها الأساسية تشريع القوانين وسنّها عبر سلطاتها التشريعية، فوزارات العمل هي جهاز تنفيذي يراقب تطبيق قانون العمل على كافة

(310) (هيموني، مقابلة شخصية سابقة)

(311) انظر المادة (6) من قانون العمل الأردني.

(312) نظام مفتشي العمل رقم (56) لسنة 1996م، الصادر في 5 أكتوبر 1996م، المنشور في الجريدة الرسمية الأردنية، العدد 4161، 13 أكتوبر 1996م، ص 3663، منشورات قسطاس.

(313) أنظر المواد من (224-226) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003م.

العاملين في جميع المؤسسات ومنشآت العمل، وعلى النحو الفلسطيني نجد أن غياب المجلس التشريعي يؤثر بطريقة مباشرة على تحديث السياسات رقابية والمشاريع التشغيلية التي تدعو إلى زيادة نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل، لاسيما أنه يوجد الآلاف من الخريجات والخريجين بلا عمل والسوق الفلسطيني وعلى مستوى مدنية واحدة السوق لا يستوعب أكثر من الف خريج، وبالتالي عدم وجود سياسات تشغيله حقيقية وجديدة في السوق فلسطين يدفع الخريجين إلى العمل في السوق الإسرائيلي، إما الخريجات فإما أن تبقى بلا عمل - وهناك نسبة بطالة عالية -، أو تعمل براتب قليل وظروف عمل غير ملائمة ودون منحها الحماية القانونية التي أقرها قانون العمل لها. (314)

المطلب الثاني: المساواة في الأجر بين الجنسين في إطار عقود العمل

إن المساواة بين الجنسين في إطار عقود العمل لا تقتصر على المساواة في تكافؤ الفرص والترقية، والذي يُعرف بمبدأ حظر التمييز ضد المرأة، والذي تمّ الحديث عنه في المطلب السابق، حيث يمتدّ هذا المبدأ إلى حظر التمييز بين الرجل والمرأة في الأجر، وسيتمّ الحديث عن هذه المساواة من خلال الفرعين اللّاتيين عن طريق تناول المساواة في استحقاق الأجر في المواثيق الدولية واتفاقيات الشغل، في (الفرع الأول)، أما (الفرع الثاني) فسيتمّ تناول المساواة بين الجنسين في استحقاق الأجر في التشريع الفلسطيني والتشريعات المقارنة، وكذلك دور مفتشي العمل في الإشراف على تطبيق هذه المساواة.

الفرع الأول: المساواة بين الجنسين في استحقاق الأجر في التشريع الفلسطيني والتشريعات المقارنة ودور مفتشي العمل في متابعة تطبيق هذه المساواة في أماكن العمل

يُعتبر عقد العمل من العقود التي تقوم على التبادل بين صاحب العمل والعامل، سواء أكان ذكراً أم أنثى، حيث يرتب التزامات في ذمة الطرفين، فيكون التزام ربّ العمل في أداء الأجر للعامل أو العاملة، أما التزام العامل/ة فيكون أداء العمل المتفق عليه في عقد العمل، ويعتبر هذا الالتزام رئيسياً ويفرضه القانون عليه/ا، وبالتالي يكون التزام ربّ العمل بأداء الأجر أيضاً التزاماً رئيسياً، ويفرضه القانون عليه، ممّا يعني أنّ العلاقة القائمة بين ربّ العمل والعامل هي علاقة قائمة على فكرة السبب التقليدي في العقود الملزمة للجانبين، فالتزام رب العمل بأداء الأجر، سببه التزام العامل/ة في أداء العمل المتفق عليه والعكس صحيح. (315)

(314) (هيمني، مقابلة شخصية سابقة)

(315) (حمودش، 2019، ص82).

تستحقّ المرأة العاملة مقابل قيامها بالمهام الموكلة إليها في عقد العمل أجزاً، حتى لو لم تؤدّ العمل لأسبابٍ تتعلّق بالمنشأة كإغلاق المنشأة لمدةٍ معنيّةٍ أو حدوث عطل في الآلات أو أدوات العمل التي تستخدمها العاملة.⁽³¹⁶⁾

نظّمت التشريعات - في قوانينها - مبدأ المساواة في الأجر مع الرجل، بحيث تتمنّع المرأة العاملة بالمساواة مع الرجل في الأجل على العمل المتساوي،⁽³¹⁷⁾ ولكن قبل بيان ذلك لا بدّ من بيان تعريف الأجر. فقد تناول كلٌّ من المشرّع الفلسطيني والأردني والمصريّ تعريف الأجر، إلا أنّ المشرّع الفلسطيني قد فرق بين مصطلح الأجر والأجر الأساسي، بينما المشرعان الأردني والمصريّ قد جعلاً كلّ ما يستحقّه العامل يُطلق عليه كلمة (أجر).

وقبل الحديث عن الطّبيعة القانونية في المساواة بين المرأة والرجل في الأجر، لا بدّ من بيان تعريف الأجر في التشريعات (موضوع الدراسة) فمن خلال الرجوع إلى المادة (1) من قانون العمل الفلسطيني نجد أنها عرّفت الأجر على أنه: "الأجل الكامل الشّامل للأجر الأساسي والعلاوات والبدلات، بينما الأجر الأساسي هو المقابل النقديّ و/أو العينيّ المتفق عليه الذي يؤديه صاحب العمل للعامل مقابل عمله دون حساب العلاوات والبدلات أيّاً كان نوعها، أما قانون العمل المصريّ فقد عرّف الأجر على أنه: "كلّ ما يحصل عليه العامل لقاء أدائه لعمله، سواء كان ثابتاً، أو متغيّراً، أو نقداً، أو عينياً"،⁽³¹⁸⁾ وكذلك فعل قانون العمل الأردنيّ ولكنّه استثنى الأجور المستحقّة عن العمل الإضافيّ من تعريف الأجر.⁽³¹⁹⁾

تجدر الإشارة إلى الاتفاقيات الدولية كالاتفاقية رقم (100) الخاصّة بمساواة العمّال والعاملات في الأجر حال تساوي قيمة العمل، وكذلك اتفاقية العمل العربية بشأن حماية الأجور وتحديدّها قد عرّفت الأجر مرةً واحدةً

⁽³¹⁶⁾ منظمة العمل الدولية، دليل إرشادي حقوق المرأة العاملة في فلسطين، ص9.

⁽³¹⁷⁾ منظمة العمل الدولية، المرجع السابق، ص9.

⁽³¹⁸⁾ نصت المادة (1) من قانون العمل المصريّ على أنه: " الأجر: كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتاً كان أو متغيّراً نقداً أو عينياً. ويعتبر أجراً على الأخص ما يلي:

أ. العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل.

ب. النسبة المئوية، وهي ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة.

ت. العلاوات أيّاً كان سبب استحقاقها أو نوعها.

ث. المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل.

ج. المنح: وهي ما يعطى للعامل علاوة على أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متى كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل، وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات.

ح. البذل: وهو ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله.

خ. نصيب العامل في الأرباح.

د. الوهبة التي يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدّها، وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية".

⁽³¹⁹⁾ انظر المادة (1) من قانون العمل الأردني.

كما في المشرع الأردني والمصري، ولم تفرق - في تعريفه - كما فعل المشرع الفلسطيني، وسيتم بيان ذلك في الفرع الثاني من هذا المطلب.

وتطبيقاً لما ذُكر أعلاه، فقد كرست التشريعات حقّ العامل في الحصول على الأجر كقاعدة عامة، ولكنّ الإشكالية التي تثار في هذا الإطار هو مدى المساواة الفعلية بين العامل (الرجل) والعاملة (المرأة) في الأجر لدى تساوي قيمة العمل.

إنّ حلّ هذه الإشكالية يقضي بتفعيل أنظمة تفتيش العمل في متابعة تطبيق النصوص القانونية التي تحظر التمييز ضدّ المرأة في الأجر عند تساوي قيمة العمل مع نظيرها الرجل، فمثلاً من خلال الرجوع إلى قانون العمل الفلسطيني نجد أنّ لم يأت بنصّ صريح ومباشر يقضي بالمساواة في الأجر بين الجنسين، فقد نجد من خلال استقراء نصوص الناطمة لأحكام المرأة أنه ساوى بين الرجل والمرأة في استحقاق الأجر بمجرد تساوي قيمة العمل، كما نجد أنّ مبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة مُكرّس في المادة (16) من قانون العمل الفلسطيني، والتي حظرت التمييز في ظروف العمل وشروطه بين مختلف العاملين، ويندرج تحت نصّ هذه المادة احترام الأجر، وحدّه الأدنى تحت تلك الشروط والظروف، كما أنّ المشرع الفلسطيني كرس هذا المبدأ الذي جاء من خلال عموميّة النصوص لمسألة الأجر في المادة (81) من قانون العمل الفلسطيني، حيث إنها جاءت بصيغة: "بأنّ العامل يستحقّ أجرًا..." وهو ما يعني أنها لم تُفرق بين فئة عمّالية وأخرى،⁽³²⁰⁾ ومن جانب آخر نجد أنّ قانون العمل حظر التمييز بين المرأة والرجل بشكل عام، وينطبق هذا الحظر أيضاً على الرجل،⁽³²¹⁾ كما أنّ قانون العمل الأردني جاء بذلك أيضاً ولم يأت بنصّ صريح يتعلّق بحظر التمييز ضدّ المرأة بالأجر ومساواتها بالرجل عند تساوي قيمة العمل، علماً بأن كليهما أشارا إلى هذه المساواة بصيغة حظر التمييز بين الرجل والمرأة في كافة أحكام قانون العمل والأنظمة الصادرة بمقتضاه.⁽³²²⁾

أما بالنسبة للمشرع المصري، فمن خلال الرجوع إلى المادة (35) من قانون العمل المصري نجد أنها نصّت - بشكل صريح - على حظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس بشكل صريح،⁽³²³⁾ وكذلك المادة (88) من القانون ذاته والتي نصّت على أنه: "...تسري على جميع العاملات الأحكام المنظمة لتشغيل العمّال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم"

⁽³²⁰⁾ (غيث، المرجع السابق، ص191).

⁽³²¹⁾ (منظمة العمل الدولية، دليل إرشادي حقوق المرأة العاملة في فلسطين، ص9).

⁽³²²⁾ في ذلك قضت محكمة الاستئناف القدس في قرارها رقم 2015/0830 الصادر في 14 تشرين الثاني 2016م على أنه: "نص دسوري وهو نص المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق وحق المرأة في العمل المنصوص عليه في القانون الأساسي كما ان القضاء استقر على منح غير العام الذي لم يكن عاملاً فعلياً عند الإصابة للذكور فكيف سيكون الأمر للاناث وإلا يجب عدم منح الذكور غير العاملين ايضاً بدل فقدان الدخل المستقبلي"، منشورات قسطاس.

⁽³²³⁾ نصت المادة (35) من قانون العمل المصري على أنه: "يحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة"

نستنتج ممّا ورد أعلاه أنّ منح المرأة العاملة أجرًا لا يقلّ عن الأجر المدفوع للرجل العامل وهو حقّ من حقوقها، وهو التزام على ربّ العمل حينما تؤدّي المرأة عملها الذي لا يقلّ عن قيمة العمل الذي يؤدّيه الرجل. إنّ دور مفتشي العمل - كما ذكرتُ سابقًا - يتجه بشكل أساسيّ إلى متابعة تطبيق النصوص القانونية المرتبطة بشروط العمل، وخاصّة تلك المتعلّقة بحقّ المرأة العاملة في الأجر المتساوي مع الرجل عند تساوى قيمة العمل؛ لأنّ الفجوة الكبرى في سوق العمل قائمةً على أساس نوع الجنس، حيث ترتفع معدلات البطالة الإجمالية بين النساء، مقارنةً بالرجال - المقصود بذلك وجود عدد أكثر من النساء يبحثن عن عمل ولا يجدن من يُشغلهنَّ - (324).

ومنّ الجدير بالذكر أنّ الأطر القانونية في الدول العربية، خاصّة في فلسطين والأردن لا تزال ضعيفةً من ناحية المساواة في الأجر بين الجنسين، وعدم التمييز بينهما، ذلك لأنه كما ذكرتُ سابقًا لا يوجد نصّ صريحٍ وقطعيّ يُقرّر المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة⁽³²⁵⁾ ولكن ترى الباحثة أنّ النصّ العام كافٍ لأجل حظر التمييز بين الرجل والمرأة.

فعلى سبيل المثال تقدّت العديد من دول العالم الغربي بتنفيذ المبادئ والحقوق الأساسية للمرأة في العمل، ومنها حقّها في الأجر المتساوي مع الرجل، من خلال وضع خطةٍ تدخّل تفتيشيةً تقوم على أساس زيارات المنشآت التي تستخدم الرجال والنساء عاملين، وعلى أن تهدف هذه الخطة إلى التحقق من حالات التمييز في الأجر، وهذا ما فعلته إسبانيا، كما أنّ أوكرانيا - بدعمٍ من منظمة العمل الوطنية - وضعت برنامجًا تدريبيًا يتعلّق في المساواة بين الجنسين في الأجر في مكان العمل، حيث هدف هذا البرنامج إلى توعية المفتشين حول ضرورة عدم التمييز بين الجنسين في الأجر، وضمان تطبيق الأحكام المتعلّقة بعدم التمييز بشكل فعال. (326).

وعليه يمكن إدراج مثل هذه الخطط في وزارات العمل للحدّ من تفاوتات الأجر النساء مقارنةً بالرجال وبالذات في القطاعات الخاصة، لاسيما أنه وفي بعض الأحيان تؤدّي النساء العمل نفسة الذي يؤدّيه الرجال بالظروف والوسائل نفسها، إضافة إلى أنّ بعض النساء تضطرّ إلى العمل تحت الضّغط، لتلبية حاجاتهنّ فيقمنّ بأعمال مرهقةٍ مقابل حصولهنّ على أجرٍ قليلة، كما أنّ بعض أرباب العمل يستغلّون ذلك فيشغلون النساء بدلا من الرجال.

(324) منظمة العمل الدولية، تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز، مرجع سابق، ص 10-12).

(325) منظمة العمل الدولية، المرجع السابق، مرجع سابق، ص 12).

(326) منظمة العمل الدولية، المرجع السابق، ص 23، أنظر أيضا: (منظمة العدل الدولية، إدارة العمل وتفتيش العمل، مؤتمر العمل الدولي، تقرير 7، ص 76-77).

تكمّن المساواة الفعلية - في الحقيقة - في معرفة طبيعة العمل وساعات العمل، ففي القانون الفلسطيني مثلاً يُعتبر الحد الأدنى للأجور (1880) شيكل بمعدل عملٍ ثماني ساعات يومياً⁽³²⁷⁾ تُدفع شهرياً بالنسبة للعاملات بشكل منتظم، أما بالنسبة للعاملات بشكل غير منتظم فتدفع على أساس أسبوعي بمعدل أجر عشرة ونصف يومياً، وخمسة وثمانون لمن تعمل من النساء على أساس يومي، كما أنّ ساعات العمل الإضافية ألزم قانون ربّ العمل على إعطاء العامل/ة أجر ساعة ونصف،⁽³²⁸⁾ وبالتالي فإنّ معرفة ظروف العمل، ومدى التزام ربّ العمل بدايةً في أحكام قانون العمل مهمّ لأجل الانتقال إلى مرحلة التحقيق في وجود التمييز بين المرأة العاملة والرجل في حال عمل بذات الظروف وذات المستوى وقيمة العمل.

بيد أنّ مبدأ المساواة في الأجور بين الرجل والمرأة يكون متى تساوت أوضاع عملها، خاصّة في القطاعات الخاصّة يقتضي تقوية سلطات تفتيش العمل من أجل الوقوف عند مدى تطبيق هذا المبدأ في ميادين العمل، وضبط المخالفات والانتهاكات التي قد تصدر من بعض أرباب العمل ومواجهتها بالصّرامة المناسبة واللازمة حتّى لا يبقى مبدأ المساواة في الأجور بين الرجل والمرأة في ميدان عقود العمل مجرد شعارٍ واسم يُردّد دون أن يجذّ صّداه على أرض الواقع.⁽³²⁹⁾

الفرع الثاني: المساواة بين الجنسين في استحقاق الأجر في الموائيق الدولية واتفاقيات الشغل

المقصود بالمساواة بين الجنسين في الأجر لدى تساوي قيمة العمل هو الإشارة إلى الأجور المحددة دون تمييز، بسبب اختلاف الجنس، وذلك وفقاً للاتفاقية الدولية رقم (100) الخاصّة بمساواة العمّال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل.⁽³³⁰⁾

عرّفت المادة الأولى من الاتفاقية الخاصّة بمساواة العمّال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل الأجر على أنه: "الأجر أو الراتب العادي الأساسي أو الأدنى لجميع التعويضات الأخرى التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة نقدًا، أو عينياً لقاء استخدامه له".⁽³³¹⁾ كما جاءت اتفاقية العمل العربية رقم (15) لسنة 1983 بشأن حماية الأجور وتحديد ما يُعرفه الأجر بذات مفهوم التعريف السابق مع

⁽³²⁷⁾ وفي ذلك قضت محكمة النقض الفلسطينية المنعقدة برام الله في قرارها رقم (2018/1728) الصادر في تاريخ 15 يوليو 2020م: "وعودة الي ما جاء في نص المادة 68 من قانون العمل والتي سمحت بعدد ساعات العمل الفعلي بالاسبوع 48 ساعة وهو نص يتعلق بالنظام العام ذلك انه يجوز الاتفاق على مخالفته وفق ما تقتضيه مصلحة العمل شريطة عدم مخالفة احكام القانون". منشورات موقع مقام.

⁽³²⁸⁾ انظر المادة (71) من قانون العمل الفلسطيني

⁽³²⁹⁾ (حموش، مرجع سابق، ص85).

⁽³³⁰⁾ أنظر المادة (1) من الاتفاقية رقم (100) الخاصّة بالمساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل.

⁽³³¹⁾ الاتفاقية رقم (100) الخاصّة بالمساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل، الأمم المتحدة، [OHCHR](http://www.ohchr.org)، تاريخ الزيارة: 15 ابريل

اختلاف المصطلحات والمدلولات المستخدمة في التعريف،⁽³³²⁾ وفي ذلك نجد أنّ كلّ هذه الاتفاقيات قد سار - على نهجها - المشرّع الأردني والمصريّ في جعل الأجر، وكلّ ما يتقاضاه العامل بسبب العمل من متمّات الأجر أجزاً، بينما المشرّع الفلسطينيّ جاء يُفرق بين الأجر الكامل والأجر الأساسيّ.

أقرّ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حقّ كلّ فرد دون تمييز في استحقاق أجرٍ متساوٍ عن العمل المتساوي، وفي الإطار ذاته نجد أنّ اتفاقية سيداو قد نبهت دول أعضائها على ضرورة اتخاذ التدابير اللازمة من أجل تساوي الأجور بين النساء والرجال.

بينت الاتفاقية رقم (100) الخاصّة بمساواة العمّال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل المقصود في مساواة العمال و العاملات بالأجر، وذلك بالإشادة لدول أعضائها بضرورة ضمان حُسن تطبيق هذه المساواة وجعل تطبيق مبدأ المساواة بين العمّال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل يشمل العاملين جميعهم على أن تكفل حسن تنفيذ هذا التطبيق.⁽³³³⁾

كرست الاتفاقية العربية رقم (6) لسنة 1976 بشأن مستويات العمل المعدلة مبدأ المساواة بين الرجال والنساء في الأجور عند تماثل العمل،⁽³³⁴⁾ وبالتالي تكون اتفاقيات العمل العربية جميعها سارت بالاتجاه نفسه لاتفاقيات العمل الدّولية في إقرار مبدأ المساواة في الأجور بين العمّال والعاملات حرصاً منها على منع التمييز ضدّ المرأة العاملة في ما يتعلّق بالأجر الذي تحصل عليه، مقارنةً بالأجر الذي يحصل عليه الرجل العامل متى تماثلت أوضاع عملهما وأسلوب العمل لكلّ منهما.⁽³³⁵⁾

يستنتج ممّا ورد أعلاه أنّ الصّحّة المعنوية للمرأة العاملة تتعلّق بدايةً في مدى إنصافها، مقارنةً بالرجل عبر منحها الأجر المناسب، فالتمييز بينها وبين الرجل باتّ شيئاً واضحاً في مجتمعاتنا العربية، لاسيّما وأنّ بعض أرباب العمل يشجّع تشغيل ثلاث من النساء بأجرٍ واحدٍ من الرجال، أي ثلاث نساء عاملات بأجرٍ عاملٍ واحدٍ رجل، وهذا يشكلّ مخالفةً لمبدأ حظر التمييز ضدّ المرأة العاملة، علماً أنّ هذا المبدأ يطرح اتجاهاً: الشقّ المتعلّق بالمساواة بينها وبين الرجل في تكافؤ الفرص والتوظيف والترقية، والشقّ الآخر المتعلّق في المساواة بينها وبين الرجل في الأجور ومستحقّاتها، ويتربّب على مخالفة هذا المبدأ المساس في صحّتها المعنوية، فالتشريعات وصّغت هذا المبدأ في نصوصها ونظّمته لغايات حماية صحّة المرأة العاملة المعنوية، فالمشرّع حينما يقرّر مبدأً في نصّ من نصوصه التشريعية له حكمة في ذلك، فالحكمة التشريعية من وراء إقرار التشريعات

⁽³³²⁾ نصت المادة (1) من الاتفاقية العمل العربية رقم (15) لسنة 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور التي عرفت الأجر على أنه: "ما يتقاضاه العامل مقابل عمله بما فيه العلاوات والمكافآت والمنح والمزايا وغير ذلك من متمّات الأجر"، منظمة العمل العربية، 2022م، للاطلاع انظر: alolabor.org.

⁽³³³⁾ (حموش، مرجع سابق، ص82).

⁽³³⁴⁾ أنظر المادة (42) من اتفاقية العمل العربية رقم (6) لسنة 1976م بشأن مستويات العمل.

⁽³³⁵⁾ (حموش، مرجع سابق، ص83).

كافةً هذا المبدأ هو تكريسُ حمايةٍ قانونيةٍ للصَّحةِ المعنويةِ للمرأةِ العاملة، بمساعدة مفتشي العمل المختصين في متابعة تطبيق الأحكام القانونية.

عطفًا على ما ذكر أعلاه، وبالرغم من تقرير حق المرأة في استحقاق الأجر قانونًا، إلا أن واقع العملي يسحب إلى أن بعض العاملات لا تعمل من أجل كسب المال وإنما لغايات إملاء وقت فراغها وتلبية احتياجاتها الشخصية، بصرف النظر عن طبيعة ومقدار الراتب الذي سوف تقتضاه وحتى وإن كان العمل لا يتلاءم ولا يتفق مع شهادتها والتخصص الذي درسته، وهذا من شأنه أن يشكل دافع لقيام أرباب العمل باستغلال ذلك وإعطاء المرأة العاملة أقل بكثير من الحد الأدنى للأجور. (336)

المبحث الثاني: الحقوق الشخصية للمرأة العاملة

إنَّ الحقوق الشخصية للمرأة العاملة تتطلب حمايةً قانونيةً؛ إذ تدرج هذه الحماية تحت بند الحماية المعنوية للمرأة العاملة، فحقها في الزواج، ورعاية أطفالها، واختيار المظهر الذي يناسبها من الحقوق الشخصية اللصيقة لأيِّ المرأة، ولا يجوزُ وَضْعُ شروطٍ في عقود العمل المبرمة مع الزواج تتعلق بمنعها من الزواج، كالبند المتعلق باستقالة المرأة فلانة من العمل بمجرد زواجها، وكذلك بالنسبة للمظهر، وسيتمَّ عَرْضُ هذين الحقين في المطلبين الآتيين، ففي (المطلب الأول) سيتم الحديث عن حقِّ المرأة العاملة في الزواج ورعاية أطفالها والحماية التي أقرتها التشريعات لذلك. أما (المطلب الثاني) فسيتمَّ تناول حقِّ المرأة العاملة في اختيار المظهر.

المطلب الأول: حقوق المرأة العاملة المرتبطة بالزواج ورعاية أطفالها

يُعدَّ حقُّ المرأة بشكل عام في الزواج من الحقوق الشخصية الملاصقة لها، كما للرجل الحقُّ في الزواج، لأنَّ الزواج هو الدعامة الرئيسية التي يقوم عليها بناء الأسرة والمجتمع بكامله، فنمو المجتمعات وازدهارها يكون بالإنجاب والزواج، فالزواج واجب اجتماعي، والشريعة الإسلامية حثَّت عليه، ولكن يتخالط الحقُّ في الزواج للمرأة، وبخاصة العاملة مع حقِّها المتعلق بالعمل،⁽³³⁷⁾ لهذا عمَدَت التشريعات على تنظيم هذه الحقوق، فما هو هذا الحقُّ وهل وفَّرت التشريعاتُ الحمايةَ الكاملةَ للمرأة العاملة وأطفالها، وسيتمَّ الإجابة عن ذلك في الفرعين الآتيين.

(336) (هيموني، مقابلة شخصية سابقة).

(337) (القطارنة، 2003م، ص55).

الفرع الأول: حق المرأة العاملة في الزواج والإنجاب ورعاية أطفالها

يُعتبر الحق في الزواج من الحقوق المسلّم بها في الشريعة الإسلامية، فقد حتّ الإسلام على الزواج لبناء الأسرة وتكوينها كونها الخلية الأولى للمجتمع بأسره،⁽³³⁸⁾ فوظيفة المرأة السّامية في الإنجاب ورعاية الأطفال قد تتأثر بسبب العمل، لاسيّما أنّ حق المرأة في العمل ومساواتها مع الرجل من الحقوق التي يجب على المجتمعات احترامها، وكذلك احترام النصوص القانونية النازمة لعملها كحظر تشغيلها في الأعمال الشاقة والخطرة.

وجاءت الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية على حدّ سواء تُعتبر حق المرأة العاملة في الزواج من الحقوق الشخصية التي يجب حمايتها، فقد نصّت المادة (16) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 1948م على أنه: "1. للرجل والمرأة متى بلغا سنّ الزواج حقّ التزويج، وتأسيس أسرة دون أي قيد بسبب العرق، أو الجنس، أو الدين...". وكذلك ما أكدته المادة (23) من العهد الدولي لحقوق المدنية والسياسية التي أقرت حق الرجال والنساء الذين هم في سنّ الزواج وتكوين أسرة، وكذلك اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضدّ المرأة، حيث جاءت المادة (11) منها بقولها: "توخياً لمنع التمييز ضدّ المرأة بسبب الزواج... تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة: أ. لحظر الفصل من الخدمة... والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية".

لعلّ ما جاءت به المادة (16) من اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضدّ المرأة من إلزام لدول أعضائها باتخاذ التدابير المناسبة من أجل القضاء على التمييز ضدّ المرأة في كافة الأمور المتعلقة بالزواج والعلاقات الأسرية ليكون لها الحقّ نفسه في عقد الزواج ونفس الحق في حرية اختيار الزوج دون قيود أو شروط.⁽³³⁹⁾

على الرغم من الآثار الإيجابية للزواج على حياة الفرد والمجتمع بكامله، فإنّ هذا الحقّ هو حقّ إنسانيّ أصيل قد يتعرض للمصادرة أو التطبيق أو الحظر من طرف بعض أرباب العمل الذين يتعمدون على إدراج شرط العزوبية، وعدم الزواج كشرط من شروط عقد العمل المبرم، خاصّة مع النساء وذلك لنوايا وأسباب متعددة.⁽³⁴⁰⁾

إنّ بعض أرباب العمل يُفضّلون تشغيل النساء العازبات عن المتزوجات؛ للاعتقاد السائد منهم بكون الحياة الزوجية للمرأة العاملة - من شأنها - التأثير سلبيّاً على حياتها العملية نظراً لاحتمال التوقّف عن العمل

⁽³³⁸⁾ (طريق الإسلام، 2021م، المرأة والزواج في الإسلام)، (islamway.net)، تاريخ الزيارة: 15 ابريل 2024م.

⁽³³⁹⁾ أنظر المادة (16) من اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) 1979م.

⁽³⁴⁰⁾ (سعدون، 2015م، ص168).

بسبب فترة الأمومة، وهذا يشكل - بدوره - تمييزاً قائماً على الحالة الزوجية، تتعرض له النساء العاملات على الصعيد العالمي، وخاصةً في الدول العربية النامية.⁽³⁴¹⁾

وتجدر الإشارة إلى أنّ مؤتمر العمل الدوليّ قد أصدر اتفاقية رقم (152) بشأن العمّال ذوي المسؤوليات العائلية، حيث قضت بضرورة ممارسة كلا الجنسين لأعمالهم دون أيّ تمييز بسبب المسؤولية العائلية وقد تناولت ديباجة هذه الاتفاقية: "رغم المعايير الدولية التي صدرت عن المنظمة الدولية بشأن المساواة، إلا أنها لا تغطّي صراحةً التمييز المبنيّ على أساس المسؤوليات العائلية، ما تقرر معه اعتماد هذه الاتفاقية لتحقيق تكافؤ الفرص، والمساواة بين العمّال من الجنسين ذوي المسؤوليات العائلية".⁽³⁴²⁾

ونستنتج ممّا ورد أعلاه، ولَمّا كانت فلسطين والأردن ومصر أعضاء في الإعلان العالميّ لحقوق الإنسان، فإنّ حقّ الزواج للمرأة أثناء العمل هو حقّ ثابت وليس لربّ العمل أن يفصل المرأة العاملة التي تزوّجت وأنجبت، إلا إذا تعلقّ الفصل بسبب لا علاقة له بالزواج والإنجاب، وهو ما قضت المحكمة الدستورية العليا في حكمها رقم (2017/4) الذي اعتبر قواعد الاتفاقيات الدولية تتمتع بقوة أعلى من التشريعات العادية".⁽³⁴³⁾ كما أكدت محكمة النقض المصرية على أن: "الاتفاقيات الدولية التي تنظّم جمهورية مصر العربية تصبح بعد صدور القرار الجمهوريّ الخاصّ بها وبعد موافقة مجلس الشّعب عليها قانوناً من قوانين الدولة".⁽³⁴⁴⁾

الفرع الثاني: مظاهر الحماية القانونية في التشريعات الوطنية والدولية للمرأة العاملة باعتبارها زوجةً وأمّاً

إنّ حماية الأم العاملة أمرٌ في غاية الأهمية، لأنّ تحقيق مبدأ المساواة وإعطاء الفرصة لها في العمل دون المساس في وظيفة الأمومة التي تتميز بها، وبالتالي المحافظة على تكاثر النسل بكيفية سليمة.⁽³⁴⁵⁾ ومن هنا رسمت التشريعات الدولية والوطنية قدر الإمكان التوفيق بين مصلحة الأمّ العامة من جهة ومصلحة العمل من جهة أخرى، وذلك كلّ في إطار تحقيق المساواة في الواقع دون إلغاء وجود الأم في سوق العمل.⁽³⁴⁶⁾

من أبسط مظاهر الحماية للمرأة العاملة الأم هو أن تمنح إجازة وضع خلال الأسابيع الأخيرة للعمل وعند الوضع وخلال الأسابيع التالية مباشرة، لأنّ العمل خلال تلك الفترة قد يؤدّي إلى مرضها أو وفاتها، لاسيّما وأنّ

⁽³⁴¹⁾ (سعدون، مرجع سابق، ص 169).

⁽³⁴²⁾ اتفاقية رقم (156) تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة من الجنسين: العمال ذوو المسؤوليات العائلية لسنة 1981م، مؤتمر العمل الدولي، الدورة رقم 67، جنيف، 3 حزيران 1981، والمنشورة على موقع المرصد العمالي الأدرني، labor-watch.net، تاريخ الزيارة: 15 ابريل 2024م.

⁽³⁴³⁾ محكمة النقض الفلسطينية، القرار رقم (2021/705)، نقض حقوق، الصادر في 18 سبتمبر 2023م، رام الله، منشورات موقع قسطاس.

⁽³⁴⁴⁾ محكمة النقض المصرية، رقم (1974/1103)، نقض حقوق، الصادر في 22 مارس 2012م، مصر، منشورات قسطاس.

⁽³⁴⁵⁾ (عبد ربه، 2018م، ص 57).

⁽³⁴⁶⁾ (عبد ربه، مرجع سابق، ص 57).

تلك الفترة أيضاً يجب أن تأخذ قسطاً من الراحة، بعيداً عن العمل والتعب والمشقة، إذ إنّ استعادة قواها الجسدية تكمن في الراحة البدنية والراحة المعنوية على وجه الخصوص.⁽³⁴⁷⁾

وانطلاقاً من ذلك وجدنا أنّ التشريعات الوطنية كالتشريع الفلسطيني والأردني والمصري بالإضافة إلى المعايير الدولية والعربية في المبحث الثاني من الفصل الأول كانا قد نظّما حماية حقّ المرأة في الأمومة، وحماية حقّها في العمل ضمن ظروفٍ صحيّةٍ سليمةٍ تكفل حمايتها المعنوية من حالة القلق والتوتر الذي يعصفُ بها فترة الحمل والوضع على حياتها وحيات جنينها وأطفالها.

يتطلب تناول مظاهر الحماية القانونية للصحة المعنوية للمرأة العاملة كأم وزوجة مجموعةً من المقتضيات القانونية، يتجلى وجودها للحفاظ على صحتها وصحة جنينها وبقاء الأسرة في ديمومتها الإيجابية، بالإضافة إلى حمايتها من التحرش والعنف، حيث تتمثل هذه المقتضيات في الفقرات الآتية:

الفقرة الأولى: الحفاظ على صحة وسلامة المرأة العاملة الحامل

يفترض في العامل أو المرأة العاملة على وجه الشمول الحضور بصحةٍ نفسيةٍ معنويةٍ وبدنيةٍ سليمةٍ أثناء تأدية للعمل، وأنّ هذا الافتراض يكتسب خصوصيةً بالنسبة للمرأة نظراً للخصوصية الفيزيولوجية الطارئة التي تؤهلها للأمومة، وهي تلك الخصوصية التي حتمت على المجتمع الدولي وكذلك التشريعات المحلية سنّ العديد من القواعد الحمائية الخاصة بالمرأة الحامل في إطار نظرة حقوقية تزوج بين حقّ المرأة العاملة وحق الجنين وسلامته، وحقّ العمل على السواء.⁽³⁴⁸⁾

وعطفاً على ما ذكّر أعلاه، فإنّ العمل خلال فترة الحمل أو الوضع يُعرض المرأة - بلا شك - لبعض المخاطر المتعلقة بالصحة الإنجابية ويحميها من بعض المواد الكيميائية التي قد تشكل ضرراً على صحتها وصحة جنينها، خاصة في الأشهر الأولى للحمل.⁽³⁴⁹⁾

لذلك دأبت المنظمات الدولية كمنظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية على وضع بنودٍ عامةٍ وخاصةٍ بحماية المرأة العاملة خلال فترة الحمل عن طريق النصّ بشكل مباشرٍ وصريحٍ على حمايتها وحماية صحة جنينها.⁽³⁵⁰⁾

ومن خلال الرجوع إلى الاتفاقية رقم (3) بشأن استخدام النساء قبل الوضع وبعده نجد أنها اهتمت في حماية المرأة العاملة خلال فترة الحمل وبعده واستندت بذلك إلى أنّ الحالة النفسية والصحية التي تمرّ بها المرأة

⁽³⁴⁷⁾ (عبد ربه، مرجع سابق، ص 57).

⁽³⁴⁸⁾ (عبد ربه، مرجع سابق، ص 58).

⁽³⁴⁹⁾ (عبد ربه، مرجع سابق، ص 58).

⁽³⁵⁰⁾ (عبد ربه، مرجع سابق، ص 58).

الحامل خلال تلك الفترة تطلبت رعايةً أشدّ وأدقّ ومن أجل حماية وظيفة الإنجاب والمولود المرتقب من أيّ ضررٍ أو تشويه، وبالتالي نجد أنّ هذه الحماية تتجلى من خلال ما جاءت به التشريعات من حماية لصحتّها البدنية، إذ إنّ الصّحة البدنية لا تتفكّ عن الصّحة المعنوية، فالترابط بينهما قائم من خلال النصوص التشريعية كالتي حظرت على المرأة العمل في الأشغال الخطيرة، أو تلك الأحكام التي تعلقت بحظر تشغيل النساء ساعات عمل إضافية خلال الحمل، حيث تمّ عرض حقوق المرأة الأمّ في الفصل السابق.

الفقرة الثانية: حماية منصب عمل المرأة الحامل

حرّصت التشريعات، وبخاصّة الوطنية كالتشريع الفلسطينيّ على توفير الحماية للمرأة العاملة أثناء فترة الحمل وما بعدها وقبلها، فقد أسّست العديد من النصوص الحمائية التي تستبعد أيّ إجراء تعسفيّ تجاهها من طرف ربّ العمل، خاصّة فيما يتعلق بالفصل من العمل طبقاً لما جاءت به الفقرة الثانية من المادة (103) التي نصّت على أنه: "لا يجوز فصل المرأة العاملة بسبب الإجازة المذكورة في الفقرة أعلاه (1) إلا إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلالها".

أما بخصوص قانون العمل الأردنيّ، فقد تناول هذه الحماية بصيغة تختلف عن قانون العمل الفلسطينيّ، فقد نصّت المادة (67) من قانون العمل الأردنيّ على أنه: "...ويحقّ لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء مدة الإجازة على أن تفقد هذا الحقّ إذا عملت بأجرٍ في أيّ مؤسسةٍ أخرى خلال تلك المدة"، وبالتالي نجد أنّ اختلاف المصطلحات من حظرٍ على ربّ العمل في إنهاء عمل المرأة الأمّ إلى حقّها في الرجوع إلى العمل، ليس إلا أساليب تشريعيّة في تنظم الحماية القانونية للمرأة العاملة الأمّ، كما أنّ المادة (1/92) من قانون العمل المصريّ اتجهت بطريق المشرّع الفلسطينيّ في صياغة النصّ المتعلّق بعدم جواز إنهاء خدمات المرأة العامل خلال فترة الوضع.⁽³⁵¹⁾

نستنتج ممّا ورد أعلاه أنّ وقوع الفصل أثناء فترة التوقّف عن العمل المنصوص عليها في التشريعات أعلاه بالنسبة للمرأة العاملة يترتّب عليه البطلان، وتستحقّ المرأة أجرها عن تلك الفترة، بالإضافة إلى التعويضات المخولة لها قانوناً.

ونظراً للحالة المعنوية والنفسية للمرأة الحامل، فقد نجد أنّ التشريعات كافة قد منحها العديد من الامتيازات والحقوق على وجه الاستثناء، انطلاقاً من مقتضيات التي وردت في المادة (2/101) والمادة (103) من

⁽³⁵¹⁾ نصت المادة (92) من قانون العمل المصري 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 تمّ أدائه إليها منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر، وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية".

قانون العمل الفلسطيني، المواد من (90-91) من قانون العمل المصري، والمادة (27) و(70) و (71) من قانون العمل الأردني.

الفقرة الثالثة: الحماية القانونية للمرأة العاملة من العنف والتحرش

حَرَصَتِ التشريعاتُ الدوليةُ على تنظيم الحالة القانونية للمرأة العاملة من خلال حمايتها من التحرش والعنف، حيث تتعرض الكثير من النساء العاملات إلى التحرش بكافة أنواعه وإلى العنف الجسدي والمعنوي وذلك في الشركات والمؤسسات التي تعمل بها، وعلى هذا الأساس وضعت منظمة العمل الدولية اتفاقية القضاء على العنف والتحرش في بيئة العمل والتس سبق وأن تناولنا آليات الحماية التي نظمتها المادة (10) من هذه الاتفاقية.

يقر الجميع بحق الإنسان في العمل بكرامة وفي بيئة عمل تخلو من كافة أشكال العنف والتحرش خاصة القائمة على أساس الجنس، فيما يتعلق بالنساء العاملات فهي تعتبر الفئة الأكثر تعرضاً للعنف والتحرش، وعلى هذا الأساس فقد جاءت الاتفاقيات الدولية والصكوك الدولية كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، وغيرها، إلا أن الدولة هي التي يقع على عاتقها حماية العاملين والعاملات في بيئة العمل من التحرش والعنف، لأنها من أخطر الظواهر في عالم العمل لما لهم تداعيات وآثار وانعكاسات سلبية على صحة الإنسان النفسية والبدنية وبالإضافة إلى أنها تؤثر على كرامته وعلاقاته في العمل وتفاعلاته مع البيئة الاجتماعية المحيطة به.⁽³⁵²⁾

يختلف العنف عن التحرش في أن التحرش هو سلوك غير مرغوب به له طبيعة جنسية أو سلوك يقوم على أساس الجنس، مما يؤثر على كرامة المرأة وقد يكون التحرش لفظياً وقد يكون غير لفظي.⁽³⁵³⁾ بينما العنف ضد المرأة العاملة فيعرف على أنه العنف الموجه من صاحب العمل أو رب الأسرة أو المجتمع والذي يقوم على أساس التمييز الجنسي وعدم المساواة والعدل في الحقوق والواجبات ويترتب عليه أذى بدني ونفسي وقانوني وجنسي واقتصادي للمرأة.⁽³⁵⁴⁾

⁽³⁵²⁾ (أبو زعيتر، 2020. اتفاقية العمل الدولية رقم (190) وأهميتها في تحسين واقع النساء العاملات في فلسطين. ([linkedin.com](https://www.linkedin.com))).

⁽³⁵³⁾ (النادر، 2021، ص3).

⁽³⁵⁴⁾ (محافظة، 2011، ص94).

يعتبر التحرش والعنف من القضايا العامة؛ لأنه يؤثر سلباً على تنمية المجتمع وتطوره، لاسيما أن التحرش بصفة أساسية يعتبر شكلاً من أشكال العنف لأنه ينتهك خصوصية المرأة الذي تتعرض له وحققها في الحفاظ على جسدها وشعورها في الأمن الاجتماعي والنفسي. (355)

وتماشياً مع ما ورد أعلاه، فإنّ اتفاقية القضاء على التحرش والعنف في بيئة العمل أشارت إلى المصطلح العنف والتحرش في عالم العمل على أنه مجموعة من التصرفات والسلوكيات غير مقبولة أو التهديدات المرتبطة بها سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت تهدف أو تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي وتشمل العنف والتحرش على أساس نوع الجنس، إذّ يعنى مصطلح العنف والتحرش على أساس نوع الجنس هو العنف والتحرش الموجه ضد الأشخاص بسبب جنسهم أو نوع جنسهم، أو اللذين يمانان على نحو غير متناسب أشخاص ينتمون إلى جنس معين أو نوع جنس معين ويشمل التحرش الجنسي، وما يرتكب ضد الفتيات والنساء في بيئة العمل. (356)

ويعطف النظر على ما ورد أعلاه، فإنّ هذه الاتفاقية من الاتفاقيات المهمة والتي تعتبر مرجعية للقوانين واللوائح الوطنية للدول الموقعة على الاتفاقية، مع العلم أن هذه الاتفاقية حديثة الإصدار حيث صدرت في عام 2019م، إلا ان فلسطين ومصر لم تنضم لها، بخلاف الأردن التي تعتبر أول دولة عربية انضمت إليها بالإضافة إلى العراق. (357)

فعلي المستوى الفلسطيني لا يوجد أيّ حماية قانونية للمرأة العاملة الفلسطينية ضد التحرش والعنف، حيث تسعى وزارة العمل الفلسطينية إلى الانضمام للاتفاقيات الدولية الباحثة في هذا الموضوع، وعلى وجه التحديد اتفاقية رقم (190) بشأن القضاء على التحرش والعنف في بيئة العمل والتي سبق وأن تناولنا آليات حماية المرأة العاملة من التحرش والعنف، (358) ولعل أهمية هذه الآليات تكمن في أن وجود القانون بدون وجودها يؤدي إلى عدم فاعلية هذا القانون بشكل الصحيح، حيث لا يمكن تطبيق القانوني في بعض الأحيان إلا بوجود تلك الآليات.

تعاني النساء العاملات في بيئة العمل الفلسطينية للعديد من التحديات والمشاكل والصعوبات، ويعتبر التحرش والعنف القائم على أساس نوعي اجتماعي هو أبرزها، فقد بلغت نسبة النساء العاملات الفلسطينيات اللواتي تعرضن للعنف النفسي نسبة (40%)، أما العنف الجسدي فقد بلغت نسبة النساء العاملات الفلسطينيات

(355) (النادر، مرجع سابق، ص4).

(356) اتفاقية بشأن القضاء على العنف والتحرش في بيئة العمل رقم (190) لسنة 2019، منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، رقم (108)، 10 حزيران/يونيو 2019م، جنيف، ([Google Drive - pdf](#)).

(357) (الاتحاد، 2024، الذكر الخامسة للاتفاقية الهامة: 44 دولة توقع على اتفاقية منع التحرش والعنف في العمل، (alittihad44.com)).

(358) أنظر المادة (10) من اتفاقية القضاء على التحرش والعنف في بيئة العمل.

التي تعرضن له (31%) وذلك في عام 2020م، كما تعرضت بعضهن إلى أشكال أخرى من العنف كحجز الحرية، والتحرش، والاعتداء الجنسي، والعنف الاقتصادي والاجتماعي، والعنف الإلكتروني وذلك بنسب متفاوتة في ظل التستر والإخفاء على هذا النوع من القضايا الذي يرتبط بثقافة المجتمع وطريقة تعامله مع هذا النوع من القضايا، كما أن الخوف من الفضيحة يشكل عاملاً أساسياً لتستر على ما تتعرض له المرأة العاملة الفلسطينية من التحرش والعنف. (359)

وعطفاً على ما ذكر أعلاه فإن أهمية توقيع الحكومة الفلسطينية على اتفاقية رقم (190) بشأن القضاء على التحرش والعنف في بيئة العمل بالنسبة للنساء العاملات الفلسطينيات تعتبر الخطوة الأولى للقضاء على مظاهر العنف والتحرش لاسيما أن أهمية هذه الاتفاقية تبرز بشكل أساسي في اتخاذ المشرع الفلسطيني خطوات عملية لتطوير قانون العمل لينسجم مع المعايير الدولية التي أرسنها هذه الاتفاقية؛ لأن التحرش والعنف ظاهرة خطيرة تهدد استقرار وأمن العاملات واستمرارهم بالعمل وتحد من التقدم والتنمية في العمل واستدامة العمل، وتطور المنشآت الصناعية والتجارية وهذا ينعكس سلباً على علاقات العمل والقدرة الإنتاجية للعاملات، فالعنف والتحرش على أساس نوع الاجتماعي يمس النساء العاملات وهذا الأمر يحتاج إلى تدخل وعلاج وتبنى المشرع الفلسطيني للآليات تكافح ظاهرة العنف والتحرش للحد منها والقضاء عليها. (360)

تأتي الآليات التي وضعها منظمة العمل الدولية لغايات التصدي للعنف والتحرش في بيئة العمل ضمن عدة نطاقات، تتمثل في تدابير اتخذتها اتفاقية القضاء على التحرش والعنف في بيئة العمل، وذلك على النحو الآتي: (361)

1. تدابير الوقاية: تضمن هذه الاتفاقية على جملة من التدابير الوقائية لمنع وقوع العنف والتحرش في العمل عن طريق تعزيز الدولة لحق كل إنسان بعمل خال من العنف والتحرش، بالإضافة إلى تعزيز وتحقيق المبادئ الأساسية في العمل كالقضاء على التمييز في العمل، (362) والعمل على اعتماد لوائح وسياسات تضمن المساواة بين الجنسين، وخاصة التمييز ضد المرأة، وذلك عن طريق إنشاء لجنة متخصصة كـ "لجنة تكافؤ الفرص في العمل"، وتكون مهمتها قائمة على مبادئ توجيهية حول التحرش الجنسي، على أن تلزم هذه اللجنة في إعداد لوائح وأنظمة داخلية تتعلق بالتحرش وتتضمن

(359) (أبو زعيتير، 2020). ([linkedin.com](https://www.linkedin.com)).

(360) (أبو زعيتير، 2020). ([linkedin.com](https://www.linkedin.com)).

(361) (مخولف، 2021، ص 170).

(362) (أبو زعيتير، مرجع سابق). ([linkedin.com](https://www.linkedin.com)).

تدابير التوعية والتكوين في أماكن العمل وصولاً إلى مرحلة رفع الشكوى المتعلقة بحالات التحرش.⁽³⁶³⁾

2. آليات تسوية منازعات العنف والتحرش: تطرح هذه الاتفاقية آليات داخلية من أجل تسوية المنازعات العمالية خاصةً تلك المتعلقة بالنساء وذلك على مستوى الهيئة المستخدمة أو عبر آليات أخرى من خارج هذه الهيئة، وبالتالي فإن مرونة هذه الاتفاقية في هذا المجال يشجع الدول الانضمام إليها خاصةً فلسطين في ظل لأن عملية مراعاتها لخصوصية النظام القضائي لكلك دولة، وكذلك تنوع هيئات تسوية نزاعات العمل فيها، كما تطرقت هذه الاتفاقية إلى ضرورة وجود هيئات تفتيش العمل باعتبارها الأجهزة التي لها صلاحيات إجراء عمليات التفتيش في أماكن العمل لتقييم مدى الامتثال للالتزامات القانونية.⁽³⁶⁴⁾

3. الإقرار بدور المفاوضة الجماعية في التصدي للعنف والتحرش: تعتبر المفاوضة الجماعية من الآليات الفعالة لتنظيم شروط وظروف العمل، لذلك نجد أن منظمة العمل الدولية ومن خلال هذه الاتفاقية أكدت على وسيلة المفاوضات الجماعية في التصدي للعنف والتحرش في المادة (12) من هذه الاتفاقية والتي أشارت إلى ان مصادقة الدول على هذه الاتفاقية يؤدي بالضرورة إلى تبني سياسية تشريعية تعتمد إلى جانب القوانين واللوائح على التفاوض الجماعي بمختلف مستوياته المهنية.⁽³⁶⁵⁾

4. آليات الإرشاد والتدريب لتعزيز الوعي نحو العنف والتحرش: عملت هذه الاتفاقية على تعزيز التشاور بين أطراف الإنتاج لضمان معالجة ظاهرة العنف والتحرش في إطار السياسات الوطنية والسياسات المعنية بالسلامة المهنية، والمساواة، وعدم التمييز، والهجرة، كما أكدت هذه الاتفاقية على ضرورة توفير الإرشادات والتدريب بشأن الحد من العنف والتحرش في بيئة من خلال تبني أسلوب الحملات التوعوية لمنع التحرش بالنساء في العمل.⁽³⁶⁶⁾

لا بد من التنويه إلى أن تعزيز مشاركة المرأة العاملة في العمل النقابي أمر في غاية الأهمية وعلى جميع المستويات فعلي مستوى العنف والتحرش فإنّ النقابات العمالية يجب عليها أن توفر بيئة عمل آمنه وعمل لائق من أجل القضاء على كافة أشكال التمييز والعنف والتحرش، بالإضافة إلى وقف استغلال النساء العاملات

⁽³⁶³⁾ (مخوف، مرجع سابق، ص 171).

⁽³⁶⁴⁾ (مخوف، مرجع سابق، ص 173-174).

⁽³⁶⁵⁾ (مخوف، مرجع سابق، ص 174).

⁽³⁶⁶⁾ (أبو زعيتر، مرجع سابق، linkedin.com).

في مواقع العمل وفي إطار دورها ومهمتها النقابية ووظيفتها بالدفاع عن مصالح العاملات بصفة خاصة، وتحسين ظروف العمل وشروط عملهم، فعلى النقابات العمالية أن تقوم في: (367)

1. تعزيز الوعي الشعبي والعمالي حول الاتفاقية العمل الدولية رقم (190) وتوصيتها رقم (2016) حول القضاء على العنف والتحرش.

2. دعوة الحكومات للتوقيع على هذه الاتفاقية بهدف تطوير وموائمة التشريعات الاجتماعية العمالية بما يمنع من العنف والتحرش في بيئة العمل.

3. رصد كافة الانتهاكات والمشاكل المتعلقة بالعاملات والعمال وحصرها وتدوينها وخاصة تلك المتعلقة بالعنف والتحرش والتدخل نقابياً لمعالجة هذه الانتهاكات بالطرق القانونية.

4. فضح ممارسات العنف والتحرش التي تتم من قبل أصحاب العمل على النساء العاملات لديهن وتحت إشرافهم.

5. تشجيع النساء العاملات في اللجوء إلى النقابات العمالية في حالة تعرضهن للعنف والتحرش من أجل الوقوف على الإشكاليات والتدخل نقابياً لمنع هذه الممارسات وعلاجها ومساعدة الضحايا لتخطي التداعيات والآثار الناجمة عنها. (368)

بالنظر إلى الواقع الأردني فكما ذكرت سابقاً تعتبر الأردن أول دولة عربية وقعت على اتفاقية القضاء على العنف والتحرش، وبهذا قامت وزارة العمل الأردنية وبضع دليل إرشادي لمكافحة العنف والتحرش في أماكن العمل، حيث تضمن العديد من الموضوعات ذات العلاقة بالتحرش والعنف وكان أهمها الإجراءات العلاجية أو الوقائية للعنف والتحرش في أماكن العمل، ومن هذه الإجراءات ما يلي:

1. توفير آلية فعالية للشكاوي في حال ما تعرض موظفين للعنف والتحرش في مكان العمل مع مراعاة السرية، ورغبة الضحية في اختيار الطريقة التي يرضى بها، والمدة الزمنية التي يجب اتخاذ الاجراءات بها من تاريخ وقوع الحادثة، بالإضافة إلى مراعاة الإجراءات التأديبية وفق لائحة الجزاءات والعقوبات المصادق عليها من وزارة العمل.

2. تضمين النظام الداخلي للمؤسسات الأردنية بأحكام تتعلق بحماية العمال من العنف والتحرش في مكان العمل وأن تتضمن لائحة الجزاءات والعقوبات التي يمكن ايقاعها على مرتكب المخالفة.

3. نشر التوعية بين العاملات والعاملين بمخاطر وتداعيات العنف والتحرش.

4. اعلان عن سياسات الوقاية العاملين والعاملات من العنف والتحرش.

(367) (أبو زعيتر . مرجع سابق . linkedin.com).

(368) (أبو زعيتر . مرجع سابق . linkedin.com).

5. يقوم مفتش العمل بالحفاظ على إبلاغ الرئيس المباشر بأي حالة تتطوي على عنف أو تحرش بشكل سرى لاتخاذ الإجراءات المناسبة لذلك.

أولت وزارة العمل الأردني أهمية خاصة بالتزامات مفتشى العمل لمكافحة العنف والتحرش في أماكن العمل، حيث جاء الدليل الإرشادي لمكافحة العنف والتحرش في أماكن العمل بعدد من الالتزامات، ومنها: (369)

1. المعرفة الشاملة بأحكام قانون العمل والتشريعات التي تحمي العاملات من العنف والتحرش.
2. اتخاذ الإجراءات الفورية بحماية من يتعرض للعنف أو التحرش من خلال استخدام صلاحياته كضابطة عدلية وإبلاغ الجهات المعنية في ذلك.

وفي المقابل حدد الدليل الإرشادي مجموعة من الالتزامات التي تلقى على عاتق العمال والعاملات لمكافحة العنف والتحرش في أماكن العمل، ومما ما يتعلق بضرورة الحرص على الإلمام بمفاهيم العنف والتحرش وإجراءات الوقاية منه، وكذلك تجنب السلوكيات غير مرغوب لها في أماكن العمل وكذلك الحرص على احترام خصوصية العمال والعاملات والامتناع عن استغلالهن تقديم الشكاوى في حال تعرضت العاملات خاصة للعنف أو تحرش من شخص ما. (370)

الأهم من ذلك كله أن الدليل الإرشادي ركز على دور النقابات العمالية في حماية النساء العاملات عبر توفير الجو الآمن لهن في أماكن العمل وفي الاجتماعات والنشاطات، ورفع مستوى الوعي لديهن عن طريق الدورات التدريبية وورش العمل المتعلقة في مكافحة العنف والتحرش. (371)

ووفقاً لما ذكر أعلاه، فإن أهمية التصديق على اتفاقية رقم (190) بشأن القضاء على العنف والتحرش في بنية العمل والتوقيع عليها تكمن في كونها مصدراً تشريعياً لمكافحة ظاهرة العنف والتحرش التي تشكل خطر حقيقي يهدد الاستقرار وأمن العاملات في سوق العمل، ومن هنا تبرز أهمية قيام كل من فلسطين ومصر في الانضمام إلى هذه الاتفاقية كما فعلت الأردن، وذلك يكون من خلال عده طرق، ومنها: (372)

1. تشكيل حملة ومناصرة للتأثير على الحكومة الفلسطينية بهدف التوقيع على الاتفاقية (190) باعتبارها الأساس القانوني الدولي لتطوير وتعديل التشريعات الاجتماعية العمالية.
2. العمل على تشكيل رأي عام من خلال توعية المجتمع عبر وسائل التواصل الاجتماعية والرقمية حول أهمية الانضمام لهذه الاتفاقية.

(369) (الجبور وآخرون، 2019، ص5).

(370) (الجبور وآخرون، 2019، ص5).

(371) (الجبور وآخرون، 2019، ص6).

(372) (أبو زعيتير، مرجع سابق، [\(\(linkedin.com\)\)](https://www.linkedin.com)).

3. وضع آليات وخطة تنفيذية لرصد وتوثيق كل الانتهاكات المتعلقة بالعنف والتحرش والتمييز في بيئة العمل بهدف معالجتها وإنصاف الضحايا وحمايتهم قانونياً واجتماعياً.
4. تطوير أشكال التواصل والاتصال باستخدام التقنيات الالكترونية الحديثة والرقمية.
5. تحديد الإشكاليات والأولويات للنضال النقابي لمواجهة الانتهاكات بحق العاملات والعمال وصياغة الأهداف لبناء خطة عمل نقابية تتضمن فعاليات وأنشطة تصاعدية لتحقيق مطالب الحركة العمالية والنقابية لمكافحة الانتهاكات والتمييز والعنف في بيئة العمل. (373)

المطلب الثاني: حق المرأة العاملة في اختيار المظهر

وإذا كانت التشريعات الوطنية والدولية قد نصّت على الكثير من المقترضات الهادفة لمواجهة كل أشكال التمييز ضدّ المرأة بدءاً من حقّها في المساواة على مستوى إبرام عقد العمل، والحصول على أجرٍ عادلٍ مساوٍ للأجر الذي يحصل عليه العامل الرجل، فضلاً عن أنّ حمايتها من كلّ مظاهر التمييز بسبب حالتها العائلية، إلا أنّ الضمانات بالتطبيق بسبب صعوبة إثبات التمييز الذي قد تتعرض له المرأة العاملة بهذا الخصوص من جهة، فضلاً عن غياب نصّ عام يمنع التمييز القائم على اعتبارات أخرى كالمظهر مثلاً، الذي سيتمّ تناوله في هذا المطلب، من خلال الفرعين الآتيين:

الفرع الأول: حقّ المرأة العاملة في اختيار المظهر

معلومٌ أنّ من حقوق المرأة العاملة حقّ اختيارها للمظهر الخارجي في الواقع العمليّ، حيث إنّ هذا الحقّ من الحقوق التي يجب حمايتها، ولكن من خلال الرجوع الي التشريعات الوطنية (موضوع هذه الدراسة) نجدها لا تنصّ على هذه الحماية، على خلاف التشريعات المقارنة كالتشريع الفرنسي،⁽³⁷⁴⁾ الذي منح المرأة هذه الحماية، وأعطى المرأة حقّها في اختيار مظهرها، علماً بأن قانون العمل الفرنسي.⁽³⁷⁵⁾

⁽³⁷³⁾ (أبو زعيتر . مرجع سابق . linkedin.com).

⁽³⁷⁴⁾ أن التشريع الفرنسي الذي كرس حماية حق المرأة في اختيار مظهرها في المواد (2/1120) من قانون العمل الفرنسي الذي تحدثت عن عدم تعقيد الحرية الشخصية والحريات الفردية والجماعية للعاملات دون ان تكون هذه القيود مبررو بطبيعة العمل المطلوب إنجازة، إلا أن هذا القانوني قد تم إلغاؤه بموجب الأمر رقم 329-2007 المؤرخ في 12 مارس 2007، (VD JORF 13) حيث بقي ساري المفعول حتى موعد أقصاه 1 مارس 2008 وكان تاريخ إصداره في 1 يناير 1993 إلى 1 مايو 2008، ثم أحدث المشرع الفرنسي قانون عمل آخر رقم 1446 لسنة 1992 المؤرخ في 31 ديسمبر 1992، وجاءت بموجب المادة 25 تنص على حق اختيار المظهر، حيث نصت على أنه: "لا يجوز لأحد أن يضع قيوداً على حقوق الناس وحرياتهم الفردية والجماعية لا تبررها طبيعة المهمة المطلوب إنجازها ولا تتناسب مع الهدف المنشود".

⁽³⁷⁵⁾ (غيث، مرجع سابق، ص 139).

تعاني المرأة العاملة في الواقع العمليّ في كثير من الأحيان من تمييز قائم على أساس المظهر، إذ يعتمد ربّ العمل على محاولة فصلها عن العمل أو نقلها من منصب إلى منصب آخر أدنى منه دون موافقتها، ممّا يمسّ بمعنوياتها حتى وإنّ ظلت محتفظة بالامتيازات المادية نفسها، لاسيّما وأنّ أكثر المظاهر المتعلّقة في العمل هو ارتداء الحجاب، فبعض أرباب العمل لا يسمح بتوظيف النساء المحجّبات، والبعض الآخر يسمح بتوظيفهنّ. (376)

يلاحظ من خلال الرجوع إلى الاجتهادات القضائية الأردنية أنها تداركت هذا النقص التشريعيّ، من خلال ما تضمّنته قرارات محكمة التمييز الأردنية بقولها: "إنهما قاما بفصلها من العمل بسبب ارتدائها الحجاب، فترتّب لها باقي أجور وبدل إجازات سنوية بما يساوي مجموع المبلغ المدّعي به"، (377) وفي قرار آخر لها: "على ضوء إصرار المدّعية على ارتداء الحجاب، فقد قام المدعي عليه ... باستدعائها إلى مكتبه وهددها بعدم تقديم شكواها.... إلا أنها تمسكت في أن تنازل العامل عن أيّ حقّ من حقوقه يكون باطلاً وكذلك فإنّ طلب المدعي عليه خلع المدعية الحجاب يعتبر من قبيل الفُضْل التعسّفي". (378) وبالتالي يكون التحكم باللباس من قبل رب العمل أو محاولة ممارسة الضغط على المرأة لغايات الإنصياح لأوامر ربّ العمل غير قانونية فصلاً تعسفياً، وهذا من جانب، ومن جانب آخر يتضح لنا أن حق اختيار المظهر هو حق للمرأة ما دام لا يخالف طبيعة العمل وما تمليه القوانين والتشريعات والأنظمة الداخلية من شروط تتعلّق بسلامة العمل وصحة العمل.

ومنّ الجدير بالذكر أنّ احترام حقّ المرأة في اختيار المظهر منّ الحقوق التي لا ينبغي تفسيرها على إطلاقه؛ لأنّ طبيعة العمل قد تفرّض على العاملات أو على العاملين بغض النظر عن الجنس التزام مظهر معين، فمثلاً رفض العاملة لارتداء البدلة المقدمة لها مثل باقي العاملين يُعتبر خروجاً عن النظام العام الداخلي للشركة وضوابطها الواجب عليه التقيد بها واحترامها، كما أنّ من التزامات العمل السهر على مراعاة حسن السلوك، والعمل على استتباب الآداب العامة، ممّا يقتضي في جميع الأحوال احترام مبادئ العمل، فلا ينبغي للعاملة أن تتماهى في حقّها في اختبار مظهرها بشكل يُسيء ممارستها لهذا الحقّ، كما لا ينبغي للعامل أن يعمل على تضيق الخناق على العاملات، وأن لا يتخذ جميع الأمور المتعلقة بمظهر المرأة بسبب إقدامه على فصل العاملات عن العمل، أو وسيلة للتمييز بينهم. (379)

(376) (سعدون، مرجع سابق، ص172).

(377) محكمة استئناف عمان، القرار رقم (2019/13636)، استئناف حقوق، الصادر في 24 نيسان 2019م، عمان، منشورات قسطاس

(378) محكمة استئناف عمان، القرار رقم (2007/4264)، استئناف حقوق، الصادر في 4 اغسطس 2007م، عمان، منشورات قسطاس.

(379) (سعدون، مرجع سابق، ص175).

وتبقى مسؤولية احترام المساواة بين حقوق المرأة وحقوق الرجل ملقاة على عاتق القضاء الذي يتدخل من أجل السهر على حسن تطبيق القانون،⁽³⁸⁰⁾ ذلك لأن التمييز أصبح يمارس على المرأة العاملة بشكل يتجاوز الحق في الأجر المساوي لها مع الرجل، إذ إن رب العمل يتدخل في كثير من الأحيان، ويشترط على المرأة تغيير مظهرها إن أرادت أن تُقبل في العمل، ولا بدّ أنه قد تبادر لمسمعا أن رب عمل قد اشترط على المرأة ما خلع الحجاب أو فرض عليها ارتداء البسمة الفاضحة خاصة في المحلات التي يتوافد إليها الزبائن، بل أكثر فقد راحت بعض الشركات - على مستوى عالمي كشركة أوروديسناي - تشترط للعمل لديها أن تحافظ العاملة على توازن بين وزنها وطولها، وأن تحمل خاتماً واحداً في أيديها وحلقة واحدة في أذنيها وعلى العاملين الذكور ألا يحملوا شارباً أو لحية.⁽³⁸¹⁾

تجدر الإشارة إلى الواقع العملي الذي أثبت أنّ التمييز الذي قد تتعرض له المرأة العاملة بسبب مظهرها وهيئتها انتشر بكيفية مخيفة، حيث أصبح يهدد حقوقاً شخصية أساسية لها وهو حقها في اختيار مظهرها في العمل، الأمر الذي يفرض على التشريعات الدولية والوطنية إيجاد مرجع قانوني لتوفير الحماية القانونية لحماية العاملات حين ما يفرض عليهن رب العمل شروطاً تمسّ حقوقهن الشخصية.⁽³⁸²⁾

على الرغم من مقتضيات الحماية بخصوص حق المرأة باختيار المظهر ورغم عدم النص عليها صراحةً في القانون، إلا أنّ هذا الحق يدخل ضمن باقي حقوقها المتعلقة بعدم التمييز ضدها، حيث يتطلب الأمر من التشريعات ضمان إيجاد نصوص صريحة وتشغيلها بشأن هذا الحق وذلك لتكريس حقها ضمن ظروف العمل الملائمة.⁽³⁸³⁾

الفرع الثاني: مظاهر الحماية القانونية للمرأة العاملة في اختيار المظهر

إنّ الحماية القانونية يمكن أن نجدها بسهولة في مجموعة من القوانين المقارنة، خاصة في تشريعات الدول المتقدمة. أما التشريعات (موضوع الدراسة) فإننا لا نجد أماناً سوى القواعد العامة الواردة في قانون العمل، والتالي يمكن اعتبار الشرط المتعلق بتغيير المظهر باطلاً وفقاً لمقتضيات هذه القواعد التي تحظر التمييز بين الرجل والمرأة في العمل وكذلك وفقاً لحقوقها الأساسية التي نصت عليها الدساتير بشكل عام، ولكن في المقابل، فإنّ على المرأة أيضاً أن لا تتعسف في اختيارها مظهرها.⁽³⁸⁴⁾

(380) (سعدون، مرجع سابق، ص 176).

(381) (جرار، مرجع سابق، ص 100-110).

(382) (جرار، مرجع سابق، ص 110).

(383) (سعدون، مرجع سابق، ص 176).

(384) (جرار، مرجع سابق، ص 111).

إذا كان للمرأة العاملة مثلاً أن تختار لباسها عبر ارتدائها الحجاب أو خلعه، فإنها بالمقابل مجبرة على أن يكون لباسها مقبولاً اجتماعياً وبشكل لا يخلق نوعاً من الفوضى في العمل، فمن خلال الرجوع إلى القانون الفرنسي مثلاً، نجد أنّ خير ما نستشهد به من أمثلة على الأضرار التي تلحق المؤسسة أو الشركة في حالة المبالغة في حماية حياة العاملة الخاصّة، حيث اعتبر القضاء الفرنسي أنّ عدم ارتداء العاملة رافعة النهدين تحت قميص شفاف أمر مخالف للآداب العامة، وأنّ ذلك أثار جدلاً في المؤسسات نتيجة تردد باقي العاملين على مكتب هذه العاملة.⁽³⁸⁵⁾

يتضح من ذلك أنّ مظاهر الحماية القانونية - بشكل عام - تبدأ من اللباس المحترم، لأنه لازم وضروري بالنسبة للمرأة، بالإضافة إلى النظافة الشخصيّة للباس التي تستوجبها بعض المهن، وفي ذلك نجد أنّ محكمة النقض الفرنسيّة قد أجازت طرد العاملات المكلفات ببيع لحم الخنزير نظراً لوساخة لباسهم.⁽³⁸⁶⁾ وفي قرار آخر لها قالت: إنّ الشخص الذي يُكلفُ بخدمة أمن خاصّ، ويرفض ارتداء اللباس الرسمي الخاصّ يُعتبر مرتكباً لخطأ جسيم، يبرّر طرده من العمل.⁽³⁸⁷⁾

علاوةً على ذلك كلّه؛ فإن الحماية القانونية الجزائية للمرأة العاملة تتركز فيما أوجدته القوانين من جزاءات يعاقب بها صاحب العمل على مخالفته لأيّ حكم من الأحكام القانونيّة الخاصّة بتنظيم عمل النساء، ففي القانون الفلسطينيّ قد أفرد المادة (134) من قانون العمل لهذه العقوبة التي تتشكل بغرامة مالية لا تقلّ (200) دينار ولا تزيد عن (500) دينار، كما شدد النص المذكور العقوبة حال تكرار المخالفة وتعدد العاملين الذين وقعت بشأنهم المخالفة.⁽³⁸⁸⁾

كما أنّ المشرّع الأردنيّ في قانون العمل كان قد قرّر حد الغرامة ذاتها المنصوص عليها في قانون العمل الفلسطينيّ مع التنبيه على المحكمة بعدم تخفيض حدّها الأدنى، أو الأخذ بالأسباب المخففة التقديرية، كما شدد العقوبة لتصل الغرامة بما لا يقل عن (500 دينار) في حالات إجبار العامل/ة بصورة جبرية أو تحت التهديد أو بالاحتيال أو بالإكراه، كما شدد العقوبة بالتضاعف في حال التكرار.⁽³⁸⁹⁾

أما بالنسبة للمشرّع المصريّ فمن خلال استقراء نصوصه نجد أنه قرر العقوبة وفقاً لنصوص المواد المتعلقة بعمل النزاع، حيث قرر أن يكون العقاب الجزائيّ لربّ العمل في حال مخالفة الأحكام الناظمة لعمل المرأة الغرامة لا تقل عن (100 جنيه) ولا تجاوز (200 جنيه).⁽³⁹⁰⁾

(385) (جزاز، مرجع سابق، ص111).

(386) (جزاز، مرجع سابق، ص111).

(387) (جزاز، مرجع سابق، ص111-112).

(388) أنظر المادة (134) من قانون العمل الفلسطينيّ.

(389) أنظر المادة (77) من قانون العمل الأردنيّ.

(390) أنظر المادة (249) من قانون العمل المصريّ.

على الرغم من ذلك كله، فإنّ الحماية القانونية لصحة المرأة العاملة وخاصّة المعنوية في كلّ من قانون العمل الفلسطينيّ وقانون العمل الأردنيّ وقانون العمل المصريّ، إلا أنها تبقى غير كافية فيما يخصّ توفير حماية حقوقها الشخصيّة، فالمرأة العاملة تحتاج إلى المزيد من النصوص القانونية المكرسة لحقّها في ممارسة حقوقها الشخصيّة دون أيّ تهديد في ممارسة حقوقها.

وبالرغم من مرور عشرون عامًا على نفاذ قانون العمل الفلسطينيّ، إلا أنّ نسبة تطبيقه بشكل عام لا تتجاوز (22%) ووفقًا لأبعاد الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين،⁽³⁹¹⁾ علمًا أن حقوقها شبة محفوظة في نصوص هذا القانون، كما أنّ الأنظمة والقرارات والتعليمات الصادرة عن مجلس الوزراء أو وزير العمل تشمل نسبة تطبيقها بشكل عام النسبة المذكورة.⁽³⁹²⁾

⁽³⁹¹⁾ يعمل الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في عدة ركائز وهي:

1. الصحة والسلامة المهنية.

2. العمل اللائق.

3. المساواة بين الجنسين.

4. العقد الاجتماعي المتجدد.

5. مستقبل العمل الرقمي، الصفحة الرئيسية - الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين (pgftu.org).

⁽³⁹²⁾ (هيمني، مقابلة شخصية سابقة).

الخاتمة

تلخّصت هذه الدراسة في البحث ضمن المقترضات القانونية للصحة البدنية والمعنوية للمرأة العاملة، في ظلّ التشريع الفلسطيني والتشريعات المقارنة كالتشريع الأردني والتشريع المصري، حيث عملت هذه التشريعات على تنظيم حقوق المرأة في قوانين العمل من خلال أفراد باب خاصّ بهم يُنظّم حقوقهنّ العامة والخاصّة تبعاً لخاصيّتها الفسيولوجيّة، كما اهتمت التشريعات الدوليّة والعربيّة في وضع العديد من المعايير والتوصيات والاتفاقيات التي تحمي حقوق المرأة، فما زال أرباب العمل لا يلتزمون بتطبيق القواعد الناظمة لحقوق المرأة، هذا بالإضافة إلى أنّ الرقابة الإدارية من طرف مفتشي العمل على أرباب العمل ضعيفة، هذا بالإضافة إلى أنّ هناك بعض الحقوق التي لم تأت التشريعات الناظمة لها كالحق في اختيار المظهر، ولكن في خلاصة القول: هو أنّ لباس المرأة والرجل على حدّ سواء يجب أن يكون ضمن المعايير المجتمعية، وبهذا تتلخّص نتائج هذه الدراسة وتوصيتها فيما يلي:

أولاً: النتائج

من خلال بحثي وتحليلي لهذا الموضوع توصلت إلى النتائج الآتية:

1. أنّ التشريع الفلسطيني ونظيره الأردني والمصري عملت كلّها على توفير المقترضات القانونية لازمة لحماية المرأة العاملة بالنظر لتكوينها البدني والمعنوي، وبما ينسجم مع الجهود الدولية المبذولة في هذا بالاتجاه، ولكن لا تعتبر هذه المقترضات كافية إلى حد ما بسبب عدم وجود آليات قانونية قادرة على تتبع تكريس حماية لمبدأ المساواة بين الجنسين في العمل.
2. أنّ الحماية القانونية لحقوق المرأة الشخصية العاملة في التشريعات الدولية والعربية، وكذلك كل من التشريع: الفلسطيني والأردني والمصري لا تُعدّ كافيةً بقدر التطور الحاصل في الصناعات والأعمال،

فثمة أعمال تؤثر على المرأة وتنتهك صحتها البدنية، وإن كانت الأعمال قد ذكرت في القوانين على سبيل التعدد.

3. أن المشرع الفلسطيني أكثر تنظيمًا لحقوق المرأة العاملة الحامل والمرضع، حيث حظر تشغيل النساء الحوامل والمرضعات ليلاً كقاعدة عامة، على خلاف المشرعين والأردني والمصري فالذين لم يشيروا صراحةً إلى حظر تشغيل المرأة الحامل أو المرضع ليلاً.

4. أنه على الرغم من التوافق بين التشريع الفلسطيني والتشريعات المقارنة كالأردني والمصري من خلال سعي كلٍ منهما إلى توفير الحماية المطلوبة لصحة المرأة العاملة، فإن البحث فيهما يوضّح الاختلافات الواقعة بين ثنايا نصوصهما، على النحو الآتي:

أ- أن المشرع الفلسطيني كان أفضل للمرأة العاملة من ناحية حظر تشغيلها قبل مرور (180) يوماً بعد الولادة، أما المشرع الأردني والمصري، فقد كانت المدة أقل بكثير.

ب- أن كلاً من المشرع الفلسطيني والأردني وسّع نطاق حدود إجازة الأمومة على خلاف المشرع المصري الذي اشترط لاستحقاقها تقريراً طبياً يقدم إلى رب العمل يبين فيه تاريخ الولادة.

ت- أنه يعاب على المشرع المصري تحديد عدد إجازات الأمومة بمرتين فقط طول مدة العمل، حيث تأخذ المرأة العاملة إجازات الأمومة - بعد المرة الثانية - حكم الإجازة المرضية، وأن التشريعات الأخرى، بالإضافة إلى المعايير العربية والمعايير الدولية لم تحدد عدد الإجازات التي تستحقها المرأة العاملة، سواء عند صاحب العمل نفسه أو طول مدة خدمتها في العمل.

ث- أن المشرع المصري وسّع دائرة نطاق المرأة الليلي في حين أن المشرع الفلسطيني والأردني صيّق ذلك.

ج- أن كلاً من المشرع الفلسطيني والأردني والمصري قد نصّوا على تحديد الأعمال المحظورة بسبب خطورتها على المرأة العاملة، إلا أن منها صنّف أعمالاً تختلف في بعضها عن الأخرى.

ح- أن المشرع الأردني والمصري أوجب بإيداع تقرير يثبت أن المرأة العاملة تستحق إجازة الأمومة، أما بالنسبة للمشرع الفلسطيني فقد بين أن المرأة العاملة تستحق هذه الإجازة في كونها حاملاً دون الحاجة إلى تقديم تقرير طبي.

خ- أن المشرع الفلسطيني أطلق مصطلح (الأجر خلال إجازة الأمومة) بينها المشرع المصري أطلق عليه (التعويض بما يساوي أجرها الشامل)، وكذلك فعلت التشريعات الدولية حيث حددت نسبة معينة من التعويض.

5. أنّ اتفاقية سيداو ساوت بين الرجل والمرأة بشكل مطلق، الأمر الذي دفع الدول حين الانضمام إليها التحفظ على بعض نصوصها، خاصة نصّ المادة (15) منها الذي ينصّ على المساواة المطلقة بين الرجل والمرأة.
6. أنّ قانون العمل الفلسطيني كان أكثر اتساعاً حين نظّم حق المرأة العاملة في التفرغ لتربية أطفالها، على خلاف قوانين العمل المصرية والأردنية، فكلاهما حدد مقتضيات لغايات استحقاق المرأة لهذه الإجازة.
7. أنّ المشرّع المصريّ أفضل في تنظيم الإجازات السنوية التي تستحقّها المرأة العاملة، لاسيّما وأنه الحدّ الأدنى لها ب (21 يوماً)، أما في التشريعات الأخرى فتكون (14 يوماً).
8. أنّ منظّمة العمل العربية لم تحدد الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها، وإنما ذكرت عموميّات صفة العمل، فهي لم تأخذ بفكرة سرد الأعمال الشاقة والخطرة، كما فعلت التشريعات الدولية، منها: الاتفاقيات والتوصيات الدولية، خاصة تلك الصادرة عن منظّمة العمل الدولية.
9. أنّ الفارق الجوهريّ بين التشريع الفلسطيني والأردني والمصري هو أنّ المشرّع المصريّ والتشريعات الدولية سمحوا بعمل المرأة ليلاً كأصل تهيئة الظروف المناسبة لها، على العكس من المشرّعين: الفلسطيني والأردني؛ فإنّ عمل المرأة ليلاً في الأصل محظورٌ، واستثناء العمل في أحوال معينة، مع تهيئة الظروف المناسبة من قبل ربّ العمل.
10. أنّ المشرّع الفلسطيني والتشريعات المقارنة لم تُنظّم على حماية حقّ المرأة في اختيار المظهر باعتبارها حقّ من الحقوق الشّخصيّة الواجب حمايتها.

ثانياً: التوصيات

بناءً على النتائج التي تمّ التوصل إليها فإنني أوصي بما يلي:

1. توصي الباحثة المشرع الفلسطيني ونظيره الأردني والمصريّ بتعزيز آليات الرقابة على التزام أصحاب العمل بمبدأ تكافؤ الفرص ما بين الرجل والمرأة أثناء التوظيف، كذلك العمل على توحيد السياسات الرقابية بين جميع المؤسسات العاملة عن طريق تنظيم اجتماعات دورية بالتنسيق مع وزارات العمل من أجل تحفيز مشاركة المرأة في العمل والرقابة على تطبيق الأحكام المتعلقة بها في إطار هذه المؤسسات.
2. ضرورة إخضاع الأعمال والصناعات المحظورة على المرأة العاملة بها من خلال المراجعات الدورية التي تقوم بها وزارة العمل على المصانع والمؤسسات والشركات التي تُشغّل النساء لديها.

3. توصي الباحثة إضافة نصوصٍ قانونيةٍ توفّر الحماية الكافية للمرأة العاملة، وبخاصّةٍ في حقّها المتعلّق باختيار المظهر الملائم.
4. توصي الباحثة الحكومة الفلسطينية الانضمام إلى اتفاقية رقم (190) بشأن القضاء على العنف والتحرش في بيئة العمل، في ظلّ عدم وجود حماية قانونية للنساء العاملات ضد العنف والتحرش.
5. توصي الباحثة المشرّع الفلسطينيّ في السير على غرار التشريعات المقارنة بخصوص تنظيم حضانات لأطفال النساء العاملات، سواء في المنشآت ذاتها أو عن طريق الاشتراك بين دور الحضانة ومنشآت العمل التي تشغل النساء، لأنّ ذلك يوفّر الراحة المعنوية للمرأة العاملة، وبالتالي زيادة الإنتاجية في العمل.
6. ضرورة الالتزام في تعليمات منظمة العمل الدولية بخصوص وضع مفتشات عمل من النساء يتمتّعن بكافة الصّلاحيّات التي يتمتّع بها مفتش العمل من الرجال.
7. توصي الباحثة الجهات النسوية الفلسطينية بالمتابعة على الجهود من أجل إصدار قرار يفيد بالتحفظ على بعض نصوص سيداو التي تخالف الأحكام والمبادئ العامة وتتعارض معها في فلسطين، وخاصة نص المادة (15) منها.
8. توصي الباحثة المشرّع الفلسطينيّ بالعمل على إقرار حماية قانونية لحقّ المرأة في اختيار المظهر، باعتباره من الحقوق الشّخصية التي تتعلّق في صحتّها المعنوية ووفقاً لأصول الآداب العامة، مع مراعاة ظروف العمل التي تستوجب لباساً معيّنًا.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

القرآن الكريم

1. الاتفاقيات والتوصيات الدولية

- اتفاقية استخدام النساء قبل الوضع وبعده رقم (3) لسنة 1919، المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، رقم 29، واشنطن، 1919م، المنشورة على موقع المرصد العمالي الأردني، (labor-watch.net).
- اتفاقية التمييز رقم (111) الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة، الأمم المتحدة: صكوك حقوق الإنسان: مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان، تموز/ يوليو 1958م، | OHCHR.
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة، 18 كانون الأول/ديسمبر 1979، | OHCHR.
- اتفاقية المساواة في الأجور رقم (100) الخاصة بالمساواة العمل والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل، المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، رقم 34، 1951م، المنشورة على موقع الأمم المتحدة: | OHCHR.
- اتفاقية بشأن استخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض في المناجم أنواعها، المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، رقم 19، دخلت حيز النفاذ 30 آيار/ مايو 1937م، ، جنيف، 4 حزيران/ يونيو 1935م، للإطلاع على نصوص الاتفاقية: ar_labor-watch.net_635353046676580856.pdf.
- اتفاقية بشأن العمل الليلي رقم (171) الصادرة بتاريخ 6 حزيران/يونيه 1990م، المؤتمر العام لمنظمة العمل الليلي، الدروة 77، جنيف، 1990م، للإطلاع على نصوص الاتفاقية أنظر رابط: ar_labor-watch.net_635350609457312106.pdf.
- اتفاقية بشأن القضاء على العنف والتحرش في بيئة العمل رقم (190) لسنة 2019، منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، رقم (108)، 10 حزيران/يونيو 2019م، جنيف، ([pdf - Google Drive](http://pdf-Google-Drive)).

- اتفاقية بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي رقم (102) الصادرة في 4 حزيران/يونيو 1952م، مؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، رقم 35، جنيف، 1952م، ilo.org.
- اتفاقية بشأن حقوق حماية الأمومة رقم (103)، المؤتمر الدولي لمنظمة العمل الدولية، رقم 53، 4 حزيران/يونيو 1952م، جنيف، [ilo-c103.pdf\(umn.edu\)](http://ilo-c103.pdf(umn.edu)).
- اتفاقية بشأن مراجعة اتفاقية حماية الأمومة رقم (183)، المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، رقم 88، 30 أيار/مايو 2000م، جنيف، [ilo-c183.pdf\(umn.edu\)](http://ilo-c183.pdf(umn.edu)).
- اتفاقية تحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية بثماني ساعات يوميا وبثمان وأربعين ساعة أسبوعياً، 29 تشرين الأول/أكتوبر 1919م، دخلت حيز النفاذ في 13 حزيران/يونيو 1921م، منظمة العمل الدولية: المؤتمر العام في دورته 29، واشنطن.
- الاتفاقية رقم (100) الخاصة بمساواة العمّال والعاملات في الأجر لدى تساوى قيمة العمل، الأمم المتحدة/مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان، تموز/يوليو 1958م، OHCHR.
- اتفاقية رقم (111) لسنة 1958 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، الأمم المتحدة، OHCHR.
- اتفاقية رقم (156) تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة من الجنسين: العمّال ذوي المسؤوليات العائلية لسنة 1981م، مؤتمر العمل الدولي، الدورة رقم 67، جنيف، 3 حزيران 1981، والمنشورة على موقع المرصد العمالي الأردني، labor-watch.net.
- اتفاقية رقم (81) عام 1947م بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، الدورة رقم 30، جنيف، 19 يونيو 1947، haqqi.info، تاريخ الزيارة: 15 ابريل 2024م
- اتفاقية عمل النساء ليلا رقم (4) الصادرة بتاريخ تشرين الأول/أكتوبر 1919م، المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، الدورة 29، الولايات المتحدة الأمريكية، ar_labor-watch.net_635353067757365882.pdf
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (3) بشأن حماية الأمومة، الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، الدورة 29، 29 أكتوبر 1919م، الولايات المتحدة الأمريكية، المنشور على موقع المرصد العمالي الأردني: labor-watch.net.
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948م.
- التوصية رقم (114) بشأن حماية العمّال من الإشعاعات، منظمة العمل الدولي، المؤتمر الدولي لمنظمة العمل الدولية، الدورة 44، 1960، جنيف، [C:\Documents and Settings\Administrator\Desktop\Arabe\R114\TIF\R114.wpd\(umn.edu\)](http://C:\Documents_and_settings\Administrator\Desktop\Arabe\R114\TIF\R114.wpd(umn.edu)).

- العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الأمم المتحدة، [OHCHR](http://OHCHR.un.org).
- المؤتمر العالمي للسنة الدولية للمرأة، 1975، المكسيك: مكسيكو سيتي، الأمم المتحدة، un.org.

2. الاتفاقيات والتوصيات العربية:

- الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل، منظمة العمل العربية، alolabor.org، تاريخ الزيارة: 5 ابريل 2024م.
- الاتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998م بشأن تفتيش العمل، منظمة العمل العربية، مؤتمر العمل العربي، رقم 25، الأقصر، 1998م، [Ar_Convention_19.pdf\(alolabor.org\)](http://Ar_Convention_19.pdf(alolabor.org))
- الاتفاقية العربية رقم (5) بشأن المرأة العاملة الصادرة في مارس/آذار 1976م في مؤتمر العمل العربي في دورته 5، منظمة العمل العربية، الإسكندرية، alolabor.org.
- الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976م، الصادرة عن منظمة العمل العربية، الدورة 5، الإسكندرية، 1976م، alolabor.org.
- الاتفاقية العربية رقم (6) لعام 1976م بشأن مستويات العمل، المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية، الدورة 5، مصر: الإسكندرية، مارس 1976، [Ar_Convention_5.pdf\(alolabor.org\)](http://Ar_Convention_5.pdf(alolabor.org))
- الاتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور.
- اتفاقية العمل العربية رقم (6) لسنة 1976م، الاتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور، منظمة العمل العربية، 2022م، للاطلاع انظر: alolabor.org.
- الاتفاقية رقم (19) لسنة 1998م بشأن تفتيش العمل، منظمة العمل العربية، المنشورة على موقع لورتال، 2006م، lawrtal.com، تاريخ الزيارة: 5 ابريل 2024م.
- التوصية العربية رقم (3) لعام 1979 بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، مؤتمر العمل العربي، الدورة 7، الخرطوم- السودان، مارس/آذار 1979م، [Recommendation_3.pdf\(alolabor.org\)](http://Recommendation_3.pdf(alolabor.org)).
- توصية رقم (9) بشأن الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع الاقتصادي غير المنتظم، الصادرة عن منظمة العمل العربية، مؤتمر العمل العربي، الدورة 41، 14-21 سبتمبر/أيلول 2014م، [Recommendation_9.pdf\(alolabor.org\)](http://Recommendation_9.pdf(alolabor.org))

3. القوانين المحلية:

أ. التشريعات الفلسطينية

- القانون الأساسي الفلسطيني المعدل للعام 2003م، المنشور في جريدة الوقائع الفلسطينية، العدد الممتاز 2، 19 مارس/آذار 2003م، منشورات المقتفى (موسوعة القضاء والتشريع في فلسطين).
- قانون العمل الفلسطيني رقم (7) الصادر بتاريخ 25 نوفمبر/ تشرين الثاني 2001م، المنشور في الوقائع الفلسطينية، العدد 39، ص 7، منشورات المقتفى (موسوعة القضاء والتشريع في فلسطين).
- قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998، المنشور في جريدة الوقائع الفلسطينية، العدد 24، 1998م، منشورات موقع مقام [najah.edu/..PDF \(AllLawsbook_](http://najah.edu/..PDF (AllLawsbook_)
- قانون الطفل الفلسطيني رقم (7) الصادر بتاريخ 2004، المنشور في الجريدة الوقائع الفلسطينية، العدد 52، نافذ المفعول في تاريخ 18 فبراير 2005م، ص 13، منشورات موقع مقام (موسوعة القوانين وأحكام المحاكم الفلسطينية).
- قرار بالقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني رقم (6) الصادر بتاريخ 20 مارس/آذار 2016م، المنشور في الجريدة الوقائع الفلسطينية، العدد الممتاز رقم 11، ص 2، منشورات المقتفى (موسوعة القضاء والتشريع في فلسطين).
- قرار مجلس الوزراء بشأن تحديد الأعياد الدينية والرسمية مدفوعة الأجر الفلسطيني رقم (16) لسنة 2004م، المنشور في الجريدة الوقائع الفلسطينية، 17 حزيران/يونيو 2004، العدد 49، ص 161، منشورات المقتفى (موسوعة القضاء والتشريع في فلسطين).
- قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم (14) الصادر بتاريخ 17 يونيو/ حزيران 2004م، المنشور في الوقائع الفلسطينية، العدد 49، ص 152، منشورات المقتفى (موسوعة القضاء والتشريع في فلسطين).
- قرار وزير العمل الفلسطيني بشأن الأعمال الشاقة والخطرة التي يحظر تشغيل النساء فيها رقم (2) الصادر بتاريخ 23 ابريل/ نيسان 2005، المنشور في الجريدة الوقائع الفلسطينية، العدد 54، ص 145، منشورات المقتفى (موسوعة القضاء والتشريع في فلسطين).
- قرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 2012م بشأن اعتماد الحد الأدنى للأجور في جميع مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، المنشور في جريدة الوقائع الفلسطينية، العدد 99، 2013، منشورات مقام.
- قرار صادر من قبل وزير العمل بشأن الأجازة الثقافية الفلسطيني رقم (1) الصادر بتاريخ 31 يوليو/ تموز 2013م، المنشور في جريدة الوقائع الفلسطينية، العدد 102، ص 104، منشورات المقتفى (موسوعة القضاء والتشريع في فلسطين).
- قرار مجلس الوزراء رقم (4) لسنة 2021م بشأن اعتماد الحد الأدنى للأجور في جميع مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، المنشور في جريدة الوقائع الفلسطينية، العدد 183، 2021، منشورات مقام.

ب. التشريعات الأردنية

- قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته، المنشور في الجريدة الرسمية، العدد 4113، والساري وفقا لآخر تعديل من تاريخ 15 يونيو 2023م، ص1173، منشورات موقع قسطاس.
- قرار رقم (49) لسنة 2009 بشأن تحديد أيام الأعياد التي تعتبر إجازة كأجر كامل للعمّال"، المتندى العربي لإدارة المواد البشرية، 17 يونيو/ حزيران 2013، (hrdiscussion.com)، تاريخ الزيارة: 21 مارس/آذار 2024م.
- قرار مجلس الإفتاء والبحوث والدراسات الإسلامية في الأردن، رقم (2009/10)، دار الإفتاء العام، المملكة الأردنية الهاشمية، 2009، منشورات دار المنظومة.
- قرار وزير العمل الأردني الخاصّ بالإعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها الصّادر بتاريخ 1 ديسمبر/ كانون الأول 2010م، المنشور في الجريدة الرسمية، العدد 5068، ص 6828، ومنشورات موقع قسطاس، وكذلك منشورات موقع الأردني (خُماه الحق): (jordan-lawyer.com)، تاريخ الزيارة: 6 فبراير/ شباط 2024م.
- نظام مفتشي العمل رقم (56) لسنة 1996م، الصار في 5 أكتوبر 1996م، المنشور في الجريدة الرسمية الاردنية، العدد 4161، 13 أكتوبر 1996م، ص3663، منشورات قسطاس.

ت. التشريعات المصرية

- الدستور المصريّ الصّادر بتاريخ 18 يناير 2014، المنشور في الجريدة الرسمية، العدد 3 مكرر (أ)، منشورات موقع قسطاس.
- قانون العمل المصريّ رقم (12) لسنة 2003م، والساري من 8 يوليو 2003م، منشورات موقع قسطاس.
- قرار وزارة القوى العاملة المصرية رقم (155) لسنة 2003م بشأن تحديد العمال التي لا يجوز تشغيل النساء، الوقائع المصرية، العدد 187، تاريخ 19 أغسطس/ آب 2003.
- قرار وزارة القوى العاملة المصرية رقم (43) الصادر بتاريخ 19 أبريل 2021م، المنشور في جريدة الوقائع المصرية، العدد 91 تابع، منشورات دار المنظومة.
- قرار وزارة القوى العاملة الهجرة المصريّ رقم (122) بشأن تحديد الاعياد التي تعتبر إجازة بأجر كامل للعمال لسنة 2003، المنشور في جمعيّة الصّرائب المصرية، العدد 53، المجلد 14، النشرة الدورية

لجمعية الصّرائب المصرية، 2004، ص 593-592، انظر أيضًا: جريدة الوقائع المصرية، العدد 161، 6 يوليو/ تموز 2003م، منشورات دار المنظومة.

- قرار وزير القوى العاملة المصرية رقم 43 لعام 2021، المنشور في الوقائع المصرية، العدد 91 (تابع)، «[الوقائع المصرية](#)» تنشر قرار وزاري بتحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها - نقابة المحامين المصرية ([egyils.com](#))، تاريخ الزيادة: 5 فبراير/ شباط 2024م.
- قرار وزير القوى العاملة رقم 43 لعام 2021م. المنشور في الوقائع المصرية، العدد 91 (تابع)، منشورات دار المنظومة.

ثانياً: المراجع

1. الكتب

- إلياس، يوس. (1988-1989م). الوجيز في شرح قانون العمل رقم 71 لسنة 1987م. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. هيئة التقاعد العام. معهد الإدارة- العراق.
- زهران، همام. (2007م). قانون العمل - عقد العمل الفردي. دار الجامعة الجديدة. الإسكندرية.
- صلاح الدين، احمد. (2020). قانون رقم 12 لسنة 2003م بإصدار قانون العمل وفقاً لآخر تعديل صادر في 22 يونيو 2008م. مكتبة نور. مصر.
- منصور، محمد. (1995م). قانون العمل في مصر ولبنان. دار النهضة العربية. بيروت.
- المهدي، محمد، (2007م). الصحة النفسية للمرأة، دار الديمقراطية الجديدة.
- نصره، احمد. (2017م) قانون العمل الفلسطيني. ط3. جامعة بيرزيت، فلسطين.

2. الرسائل الجامعية

- السعدون، جددان عبد الله. (2014م). "حماية المرأة العاملة في نظام العمل السعودي: دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة. الأردن.
- شيب، هادي. (2011م). "نظام الكوتا وتأثيره على المشاركة السياسية للمرأة الفلسطينية"، جامعة بيرزيت. كلية الآداب. برنامج الماجستير في الدراسات العربية المعاصرة. فلسطين.

3. الأبحاث والمقالات

- أبو زيد، محمّد. (2010م). "هل أنصفت سيداو المرأة"، النادي الأدبي بتبوك: 18: ص113-124.
- أبو مارية، علي. (2012م). "بعض الضمانات التي كفلها قانون العمل الفلسطيني للخاضعين لأحكامه: دراسة في القانون رقم 7 لسنة 2000". مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإنسانية والاجتماعية (جامعة القدس المفتوحة): (28).
- جمال بلبكاي ودنيا فراحتة. (2021م). "الضغوط النفسية وسيكولوجية الحمل والولادة". مجلة القدس للدراسات النفسية والاجتماعية (جامعة قسنطينة. الجزائر): 3 (12): ص29-41.
- جوهر، وفاء. (2017م). "الحماية القانونية للمرأة الأجيرة على ضوء مدونة الشغل والاتفاقيات الدولية". (أشغال الندوة العلميّة: القانون المغربي في مطلع القرن 21: دراسات مهدها إلى الاستاذ محمد الشافعي تكريمًا له: كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بمراكش): 2: ص 257-278.
- حميدي، سعاد. (2023م)، "مدى ملائمة التشريع المغربي لحقوق المرأة العاملة مع الاتفاقيات الدولية". مجلة البوغاز للدراسات القانونية والقضائية: 23 و24: ص 49-59.
- خضير، حمزة. (2021م). "مشكلات المرأة العاملة: دراسة ميدانية اجتماعية لمعمل السجاد اليدوي محافظة بابل". مجلة العلوم الإنسانية. (جامعة بابل. كلية التربية للعلوم الإنسانية): (12). ص 170-147.
- دويري، عائشة، (2017م). "حقوق المرأة بين الصكوك الدولية والتشريعات الجزائرية: دراسة مقارنة". مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية: 1 (1): ص22-198.
- سعدون، أنس. (2015م). "شذرات من مظاهر الحماية القانونية للمرأة الأجيرة في ضوء الاجتهاد القضائي المغربي والمقارن". مجلة العلوم القانونية: (3): ص178-155.
- سهام حجازي، سهام (2006م). "العمل جزء من الوقت، الجهاز المركزي المصري للتنظيم والإدارة"، التنمية الإدارية: 110: ص 48-49.
- السويلميس، محمد. (2008م). "مدى استجابة قانون العمل الأردني للمرأة العاملة، الثقافة والتنمية"، جمعية الثقافة من أجل التنمية: (27). ص 168-185.

- السيد محمد، السيد. (2016م). "دور مفتشية العمل في مجال تحسين ظروف العمل ومراقبتها". مجلة قانون العمل والتشغيل: العدد 2، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم: كلية الحقوق والعلوم السياسية: مختبر قانون العمل والتشغيل): ص 11-14.
- سيد، صابر محمد، (2006م)، "أهمّ الاحكام المستحدثة في قانون العمل المصريّ الجديد"، مجلة كآية الشريعة والقانون بأسيوط: (الأزهر، كآية الشريعة والقانون بأسيوط) 18: ج 2، جامعة: ص 804-659.
- صالح، عادل بن. (2019م). "حقوق الأم العاملة بين التشريع الدوليّ والتشريع الوطنيّ". مجلة قانون العمل والتشغيل: جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم: (كآية الحقوق والعلوم السياسيّة، مختبر قانون العمل والتشغيل): 4 (2): ص 553-569.
- طالبي، سرور. (2019م)، "تعزيز حقوق المرأة الفلسطينية في ضوء الاتفاقيات والتجارب الدولية" مجلة جامعة الإسراء للمؤتمرات العلمية: 3.
- عابدين، عصام. (2018م). "تقرير المقدم إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضدّ المرأة بشأن التقرير الرسميّ الأوّليّ لدولة فلسطين" مؤسّسة الحقّ: الجلسة رقم 70.
- عبد الرحمن حمودش، عبد الرحمن. (2019م)، "المساواة بين الجنسين في الحقّ في العمل واستحقاق الأجر بين الطموح التشريعي وإكراهات الواقع العملي". مجلة المنير: (13) و(14): ص 75-86.
- عبد المحسن، عبد الباسط. (2013م). "الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية دراسة للواقع والمأمول في ضوء معايير العمل الدولية والعربية". ورقة عمل في الورشة الأوّليّة لمؤتمر قضايا المرأة وتحديات العصر بعنوان: "نحو وثيقة عربية لحقوق المرأة": البحرين.
- عبد المغيث جراز، عبد المغيض. (2016م) "حظر التمييز ضدّ المرأة في سوق الشغل من خلال المواثيق الدولية والقوانين الوطنية: دراسة مقارنة"، منشورات مجلة الحقوق: (سلسلة المعارف القانونية والقضائية): ص 63-130.
- عبد ربّه، عادل، (2018م) "الحماية القانونية للمرأة العاملة في التشريع الليبي". مجلة القانون والأعمال: (26): ص 50-62.
- عبود، عبده، (1980م). "الأم العاملة". وزارة الثقافة: (221) و(220)، المعرفة: ص 267-273.

- علي مفلح القطارنة، علي، (2003م)، "عمل المرأة في الإسلام"، وزارة الأوقاف والشئون المقدسات الإسلامية: 47 (4): ص 55-64.
- عوفي، مصطفى. "المرأة العاملة في مضمون الاتفاقيات الدولية للعمل"، مقال مقدم إلى كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية في جامعة باتنة، بلا تاريخ.
- عوني، مصطفى، "المرأة العاملة في مضمون الاتفاقيات الدولية للعمل"، (مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية (جامعة باتنة): 3 (7). ص 7-38.
- غيث، نضال. "الحماية القانونية للصحة البدنية والمعنوية للمرأة العاملة في ضوء التشريعين المغربي والقطري"، مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث (الجامعة العربية الأمريكية: عمادة البحث العلمي): 8 (1): ص 178-204.
- غيث، نضال. (2020م). "ضمانات حماية الأم العاملة في التشريع الاجتماعي" دراسة مقارنة بين مدونة الشغل المغربية وقانون العمل القطري"، مجلة الفقه والقانون الدولية (جامعة محمد الخامس، الرباط-المملكة المغربية): 95: ص 102-117.
- لرجي، نور الدين. (2015). "المرأة العاملة ومساواتها بالرجل من خلال المواثيق الدولية والتشريعية الوطنية"، مجلة الفقه والقانون: 75 : ص 7-20.
- مباركة، دنيا. (2001م). "النظام الحمائي للمرأة العاملة في التشريع الاجتماعي المغربي". مجلة المناهج (1).
- محافظة، محمد، (2001). العوامل المؤثرة على العنف ضد المرأة العاملة في المجتمع الأردني -دراسة تطبيقية-. مجلة العلوم الاجتماعية: (جامعة الكويت مجلس النشر العلمي). 39: (1). ص 91-124.
- محمودي وعبد الكريم بوحميده. (2020م). "حماية حقوق المرأة العاملة بين نصوص الاتفاقيات الدولية وتشريع العمل الجزائري"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية (جامعة خنشلة): 7 (2): ص 152-202م.
- مخلوف، كمال. (2021). "دراسة تحليلية لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 المعتمدة سنة 2019 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل". مجلة القانون والأعمال: جامعة الحسن الأول كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مختبر البحث قانون الأعمال. (64). ص 163-179.
- المصاروه، هيثم. (2012م): "حقوق المرأة العاملة المستمدة من الشريعة الإسلامية - دراسة مقارنة -. مجلة العدل: 37: ص 344-359.

- مصطفى، رحيق. (2023م) "عمل المرأة المسلمة رؤية أصولية مقاصدته"، مجلة البحوث الفقهية والقانونية، (جامعة الأزهر)، العدد 41، 2023م.
- النادر، منى. (2021). "التحرش الجنسي بالمرأة العاملة". مجلة الخدمة الاجتماعية: (الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين): (67). ص 1-8.
- نحية، مادوري. (2012م). "إشكالية توفيق المرأة الأم العاملة بين الأدوار الأسرية والعمل الخارجي"، مجلة آفاق لعلم الاجتماع (جامعة سعد دحلب. البليدة): 2 (1): ص 161-176.
- ونيس، سامية قدري. (2012م). "المرأة المصرية ومفهوم العمل اللائق: دراسة لعينة العاملات بالقطاع الخاص". مجلة كلية الآداب (جامعة القاهرة/ كلية الآداب). 72: ج 5: ص 162-115.

4. الأبحاث والمقالات الصادرة عن المنظمات والهيئات ولجان

- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2020م). "المرأة والرجل في قضايا وإحصاءات 2020"، مجلة الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: رام الله-فلسطين.
- اللجنة الإسلامية العالمية للمرأة والطفل بالمجلس الإسلامي العالمي للدعوة والإغاثة. (2013م). "اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة "سيداو". رؤية نقدية من منظور شرعي، ط 5: ص 51-53.
- اللجنة الوطنية لتشغيل النساء. (2016م). "حقوق المرأة العاملة في فلسطين (دليل إرشادي)"، منظمة العمل الدولية.
- منظمة العمل الدولية. (2014م). "تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في الدول العربية"، ط 1. المكتب الإقليمي للدول العربية. بيروت.
- منظمة العمل العربية. (1983م). "دستور منظمة العمل العربية -معدل-"، الأمانة العامة لجامعة الدول العربية: 30: ص 246-249.

5. المقالات القانونية الإلكترونية:

- (الإمام ابن بارز، مجموع فتاوى ومقالات الشيخ ابن بارز (298/5)، المنشور على الموقع [\(\(binbaz.org.sa\)\)](http://binbaz.org.sa).
- أبو زعيتير، سلامة. (2020). "اتفاقية العمل الدولية رقم (190) وأهميتها في تحسين واقع النساء العاملات في فلسطين". [. \(linkedin.com\)](http://linkedin.com).

- الاتحاد، (2024)، "الذكرة الخامسة للاتفاقية الهامة: 44 دولة توقع على اتفاقية منع التحرش والعنف في العمل"، alittihad44.com.
- إسماعيل، حسن، (2021م). "العمل الليلي للنساء". altaqadomibulletin.com.
- بدر، أسماء. (2021م). "أعمال لا يجوز تشغيل النساء فيها بقرار وزاري...تعرف عليها"، القاهرة، cairo24.com، تاريخ الزيارة: 14 مارس/آذار 2024م.
- بن محمد، سلطان. (2017م). "المرأة والأعمال الشاقة"، صوت المواطن العربيّ (الوطن). al-watan.com، تاريخ الزيارة: 15 مارس/آذار 2024م.
- البنك المركزيّ الأردنيّ. (2014). "العطل الدينية والوطنية"، [CBJ - archive.org](http://CBJ.archive.org).
- الترا فلسطين، إجازة الأمومة في فلسطين 14 اسبوعاً، 2022، ultrasawt.com.
- جريدة الحدث (صحيفة اقتصادية اجتماعية ثقافية). (2017م). "أصحاب العمل يرفضون تشغيل النساء المتزوجات ويُفضّلون العزباوات ويفصلون الموظفات عند زواجهنّ، ويستغنون عن خدماتهنّ عن الحمل والولادة" - المرأة العاملة الفلسطينية تتعرض لإجراءات تميز فاضحة في التشغيل والأجور وساعات العمل وانتهاكات صادمة لحقوقهنّ -، العدد 81، والمنشور على الموقع: alhadath.ps.
- الجهاز المركزيّ للإحصاء الفلسطينيّ. (2020م). "نسبة الأفراد العاملين 15 سنة فأكثر من فلسطين حسب المحافظة والجنس، رام الله-فلسطين، pcbs.gov.ps.
- حماه الحق. (2022م). "الحماية القانونية للمرأة والطفل في القانون الأردنيّ". jordan-lawyer.com.
- دعيبس، آية. (2021م). "وقائع المصرية تنشر قرار القوى العاملة بحظر تشغيل بأعمال استخراج المعادن". اليوم السابع، جمهورية مصر العربية: وزارة القوى العاملة. youm7.com.
- دنيا الوطن، (2021م). "عمل المرأة : قرار في مصر ينظم عملها ليلاً والأعمال التي يحظر تشغيلها فيها". مصر. alwatanvoice.com.
- رانيا الصرايرة، رانيا، (2020م). "دراسة: تقييد عمل المرأة ليلاً يتناقض مع المعايير الدولية". alghad.com.
- رشيد، براءة. (2021م). "كيف يتمّ تنظيم عمل المرأة في المجتمع". أي عربيّ. e3arabi.com.
- رئاسة الوزراء الأردنية، "بلاغ لرئيس الوزراء يحدد فيه الأعياد الرسميّة والدينية والوطنية"، المملكة الأردنية الهاشمية، رئاسة الوزراء، pm.gov.jo.

- شوفي إبراهيم علام، حكم عمل المرأة في الشريعة الإسلامية، فتوى رقم (6163)، 2014م، دار الإفتاء المصرية - فتاوى دار الإفتاء، المنشور على موقع دار الإفتاء: (dar-alifita.org).
- طريق الاسلام. (2021م). "المرأة والزواج في الاسلام"، (islamway.net).
- عبد الجواد، علي. (2021). "الوقائع المصرية تنشر قرار وزاري بتحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها"، (egypls.com).
- عبد الله الجبور وآخرون. (2019). وزارة العمل الأردنية، 2019. دليل إرشادي لمكافحة العنف والتحرش الجنسي في أماكن العمل.
- عربي BBC NEWS. (2021م) "عمل المرأة: قرار في مصر ينظم عملها ليلاً والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها". BBC News عربي.
- العريان، نوران. (2024م). "كافة المعلومات القانونية عن تشغيل النساء حسب قانون العمل المصري". محاماه نت، (mohamah.net)، تاريخ الزيارة: 12 مارس/آذار 2024م.
- عكام، نبيل، (2017م)، "من أول السطر: مستويات العمل في منظمة العمل العربية"، حزب الإدارة الشعبية، (kassioun.org).
- علي، علا الحاج (2024م). آيات قرآنية عن تكريم المرأة، حياتك، (hyatoky.com).
- عوض، أحمد. (2023م). "الرقمنة للجميع: الابتكار والتغيير التكنولوجي والتعليم في العصر الرقمي من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات، استعراض أوضاع المرأة الفلسطينية عشتة يوم المرأة العالمي"، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، فلسطين، (pcbs.gov.ps).
- اللجنة الوطنية لتشغيل النساء. (2016م). "حقوق المرأة العاملة في فلسطين (دليل إرشادي)". حقوق النشر محفوظة لدى منظمة العمل الدولية، ص6، ([WorkersRights-full version \(ilo.org\)](http://WorkersRights-full version (ilo.org)))، تاريخ الزيارة: 10 مارس/آذار 2024م.
- مجدي، مصطفى. (2016م). "شرح بنود الإجازات في قانون العمل المصري"، جزء 3، (HR Goals).
- مجموعة البنك الدولي. (2015). "رغم التحسن، لا تزال القوانين المقيدة للفرض الاقتصادية أمام النساء شائعة حول العالم حسب تقرير لمجموعة البنك الدولي"، البنك الدولية، (albankaldawli.org).
- مجموعة البنك الدولي. (2016) "حالة حقوق المرأة في العالم العربي، مجموعة البنك الدولي". (albankaldawli.org).
- محمد غريب وعاطف بدر. (2023م)، تعرف على مدة إجازة الوضع وساعات العمل للمرأة في القانون الجديد، الموقع المصري اليوم (almasryalyoum.com).
- محمود المملوك، (2021)، موقع القاهرة)، (cairo24.com).

- منظمة المرأة العربية، "ست سنوات بعد القمة الأولى للمرأة العربية: الإنجازات والتحديات"، 13-15 نوفمبر/تشرين الثاني، 2006، البحرين، ص4، [1-تقارير ورش العمل](http://pdf(arabwomenorg.org)). [pdf \(arabwomenorg.org\)](http://pdf(arabwomenorg.org))
- موسوعة حماة الحقّ. (2024م). "قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996م مع كامل التعديلات بما فيه تعديلات عام 2024م"، [\(\(jordan-lawyer.com\)\)](http://jordan-lawyer.com).
- موسى، إيثار. (2024م). "حقّ المرأة في الإجازات في قانون العمل الفلسطينيّ". [مهامه نت](http://mohamah.net). [. \(mohamah.net\)](http://mohamah.net)
- موسى، خليل. (2022م)، "اتفاقية سيداو تراوح مكانها في فلسطين"، العربية [. \(independentarabia.com\)](http://independentarabia.com)
- النجاح. (2023م). "عمل المرأة: تعريفه، دوافعه، أثره على المجتمع وحكمه في الإسلام". [. \(annajah.net\)](http://annajah.net)
- وكالة الأنباء والمعلومات الفلسطينية. (2024). "واقع المرأة في فلسطين"، [. \(wafa.ps\)](http://wafa.ps)

ثالثاً: القرارات والأحكام القضائية

1. القرارات والأحكام الصادرة عن المحاكم الفلسطينية

- حكم محكمة الدستورية العليا الفلسطينية، رقم (2017/4)، الصادر في 19 تشرين الثاني 2017م، رام الله، منشورات قسطاس.
- حكم محكمة النقض الفلسطينية، رقم (2022/1285)، نقض حقوق، الصادر بتاريخ 14 مايو/أيار 2024، رام الله، منشورات موقع قسطاس
- حكم محكمة النقض الفلسطينية، رقم (2016/15)، نقض حقوق، الصادر في 13 مايو 2018، رام الله، منشورات موقع مقام.
- حكم محكمة النقض الفلسطينية، رقم (2016/1506)، نقض حقوق، الصادر بتاريخ 3 يونيو/تموز 2020، رام الله، منشورات موقع قسطاس.
- حكم محكمة النقض الفلسطينية، رقم (2018/1728)، نقض حقوق، الصادر في تاريخ 15 يوليو 2020م، منشورات موقع مقام.
- حكم محكمة النقض الفلسطينية، رقم (2019/223)، نقض حقوق، الصادر بتاريخ 24 مايو/أيار 2021، رام الله، منشورات موقع قسطاس.

- حكم محكمة النقض الفلسطينية، رقم (2010/23)، نقض جزاء، رام الله، الصادر في 13 ابريل/ نيسان 2010.

- حكم محكمة النقض الفلسطينية، رقم (2022/309)، نقض حقوق، الصادر في 3 ابريل/ نيسان 2024م، رام الله، منشورات موقع قسطاس.

- حكم محكمة النقض الفلسطينية، رقم (2021/705)، نقض حقوق، الصادر في 18 سبتمبر 2023م، رام الله، منشورات موقع قسطاس.

- حكم محكمة الاستئناف القدس، رقم (2015/0830)، استئناف حقوق، الصادر في 14 تشرين الثاني 2016م، فلسطين-القبس، منشورات قسطاس.

2. القرارات والأحكام الصادر عن المحاكم الأردنية

- حكم محكمة التمييز الأردنية رقم (2021/3387)، تمييز حقوق، والصادر بتاريخ 21 سبتمبر/أيلول 2023م، منشورات موقع قسطاس.

- حكم محكمة التمييز الأردنية، رقم (2005/4218)، حقوق، الأردن، 3 أغسطس/آب 2006م، منشورات موقع حماه الحق.

- حكم محكمة التمييز الأردنية، القرار رقم (2011/1774)، تمييز حقوق، الأردن، منشورات موقع قسطاس.

- حكم محكمة التمييز الأردنية، القرار رقم (2012/2319)، تمييز حقوق، الصادر بتاريخ 25 يوليو/تموز 2021، الأردن، منشورات موقع قسطاس.

- حكم محكمة التمييز الأردنية، المبدأ القضائي رقم (1997/1880)، تمييز حقوق، 2 كانون أول/ديسمبر 1997م، الأردن، منشورات موقع قسطاس.

- حكم محكمة التمييز الأردنية، المبدأ القضائي رقم (2023/3000)، نقض حقوق، الأردن، منشورات موقع قسطاس.

- حكم محكمة التمييز الأردنية، المبدأ القضائي رقم (2023/3000)، نقض حقوق، الأردن، منشورات موقع قسطاس.

- حكم محكمة التمييز الأردنية، رقم (2023/3657)، نقض حقوق، الأردن، منشورات موقع قسطاس.

- حكم محكمة التمييز الأردنية، رقم (2023/3838)، حقوق، الأردن، 2 يوليو/تموز 2023م، منشورات موقع قسطاس.

- حكم محكمة التمييز الأردنية، رقم (2023/3979)، نقض حقوق، الأردن، منشورات موقع قسطاس.
- حكم محكمة استئناف عمان، رقم (2007/4264)، استئناف حقوق، الصادر في 4 أغسطس 2007م، عمان، منشورات موقع قسطاس.
- حكم محكمة استئناف إربد، رقم (2010/812)، استئناف حقوق، الصادر بتاريخ 30 مارس/آذار 2010م، الأردن، منشورات موقع قسطاس
- حكم محكمة استئناف عمان، رقم (2019/13636)، استئناف حقوق، الصادر في 24 نيسان 2019م، عمان، منشورات قسطاس.
- حكم محكمة استئناف عمان، رقم (2011/18949)، استئناف حقوق، الصادر بتاريخ 24 مارس/آذار 2011م، الأردن، منشورات موقع قسطاس
- حكم محكمة استئناف عمان، رقم (2009/3619)، استئناف حقوق، الصادر بتاريخ 26 فبراير/ شباط 2009م، الأردن، منشورات موقع قسطاس
- حكم محكمة بداية الأردن بصفتها الاستئنافية، رقم (2019/1901)، استئناف حقوق، الصادر بتاريخ 3 يونيو/حزيران 2019، الأردن، منشورات موقع قسطاس.
- حكم محكمة صلح (المملكة الأردنية الهاشمية)، صلح حقوق، القرار رقم (2010/11106)، جزء، 29 اغسطس/ آب 2010م، منشورات موقع قسطاس.

3. القرارات والأحكام الصادرة عن المحاكم المصرية

- حكم محكمة الدستورية العليا المصرية، رقم (25/21)، دستوري، الصادر 13 نوفمبر/شباط 2005م، مصر، منشورات موقع قسطاس.
- حكم محكمة الدستورية المصرية، رقم (1997/144)، الصادر في 1 سبتمبر 1997م، مصر، منشورات قسطاس.
- حكم محكمة النقض المصرية، القرار رقم (88/6989)، نقض حقوق، الصادر بتاريخ 17 مارس/آذار 2019، مصر، منشورات موقع قسطاس.
- حكم محكمة النقض المصرية، المبدأ القانوني رقم (63/8627)، نقض مدني، الصادر بتاريخ 8 ديسمبر/كانون الأول 2018م، رام الله، منشورات قسطاس.
- حكم محكمة النقض المصرية، رقم (1974/1103)، نقض حقوق، الصادر في 22 مارس 2012م، مصر، منشورات قسطاس.

- حكم محكمة النقض المصرية، رقم (1973/29)، نقض حقوق، الصادر في 8 تشرين الثاني 1973م، مصر، منشورات قسطاس.

رابعاً: المواقع القانونية الإلكترونية

- دار المنظومة، [Home | \(mandumah.com\)](http://mandumah.com).
- المجتمع القانوني الليبي، [\(\(lawsociety.ly\)\)](http://lawsociety.ly).
- موسوعة حماه الحق. (2022م). [\(\(jordan-lawyer.com\)\)](http://jordan-lawyer.com).
- موقع الرسمي للاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، [.pgftu.org](http://pgftu.org).
- موقع الرسمي للأمم المتحدة [\(\(un.org\)\)](http://un.org).
- موقع الرسمي لمنظمة العمل العربية، [Arab Labor Organization \(ALO\) | \(OAT\)](http://alolabor.org) [.alolabor.org](http://alolabor.org).
- موقع الرسمي لوزارة العمل الفلسطينية، [.pna.ps](http://pna.ps).
- الموقع جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية، [.pwwsd.org](http://pwwsd.org).
- موقع قسطاس، [.qistas.com](http://qistas.com).
- موقع مقام، [.najah.edu](http://najah.edu).
- موقع مقتفى [.birzeit.edu](http://birzeit.edu).
- موقع منظمة العمل الدولية، [Hyperlink List \(ilo.org\)](http://ilo.org).

خامساً: المقابلات الشخصية

- سناء اسماعيل عبد المطلب ابو الحلاوه، عضو في دائرة المرأة في اتحاد نقابات عمال فلسطين منذ اربع سنوات، مقابلة شخصية، 31 يوليو 2024، الساعة 1:44 حتى الساعة 3:37 مساءً
- فاروق سعدي عمر هيموني، مسؤول الدائرة القانونية في الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، مقابلة شخصية، فلسطين، الخليل، 31 يوليو 2024م، الساعة 12:33 إلى الساعة 1:30م.

فهرس المحتويات

ج	ملخص باللغة العربية.....
د	ملخص باللغة الإنجليزية.....
1	المقدمة.....
2	أهمية الدراسة.....
3	أسباب اختيار الموضوع.....
3	إشكالية الدراسة.....
3	أسئلة الدراسة.....
3	أهداف الدراسة.....
4	منهجية الدراسة.....
4	خطة الدراسة.....
5	الفصل الأول.....
5	الحماية القانونية للصحة البدنية للمرأة العاملة.....
6	المبحث الأول: الأحكام الخاصة برعاية الصحة البدنية للمرأة العاملة.....
7	المطلب الأول: الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها.....
7	الفرع الأول: حظر تشغيل المرأة في الأعمال والصناعات الخطيرة.....
13	الفرع الثاني: حظر تشغيل المرأة في الأعمال والصناعات الشاقة.....
16	المطلب الثاني: الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها.....
16	الفرع الأول: الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء بها.....
24	الفرع الثاني: إجازات المرأة العاملة.....
37	المبحث الثاني: الأحكام الخاصة برعاية الأم العاملة.....
38	المطلب الأول: الأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء والحوامل والمرضعات فيها.....

39	إطار التشريعات المحليّة.....
44	الفرع الأول: الأوقات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء الحوامل والمرضعات فيها في إطار التشريعات المحليّة.....
47	الفرع الثاني: حظر تشغيل النساء الحوامل والمرضعات في إطار الاتفاقيات الدوليّة والاتفاقيات العربيّة.....
47	المطلب الثاني: إجازة الأمومة وإرضاع المولود (الرضاعة).....
47	الفرع الأول: إجازة الأمومة ومُحدداتها.....
52	الفرع الثاني: حقّ المرأة العاملة في الاتصال بمولودها ورعايته.....
60	الفصل الثاني.....
60	الحماية القانونية للصحة المعنوية للمرأة العاملة.....
60	المبحث الأول: حظر التمييز بين الرجل والمرأة في العمل.....
62	المطلب الأول: المساواة بين الجنسين في إطار عقود العمل.....
62	الفرع الأول: مبدأ حظر التمييز ضد المرأة العاملة.....
72	الفرع الثاني: دور مُفتشّي العمل في تعزيز المساواة بين الجنسين.....
77	المطلب الثاني: المساواة في الأجر بين الجنسين في إطار عقود العمل.....
77	الفرع الأول: المساواة بين الجنسين في استحقاق الأجر في التشريع الفلسطيني والتشريعات المقارنة ودور مفتشي العمل في متابعة تطبيق هذه المساواة في أماكن العمل.....
81	الفرع الثاني: المساواة بين الجنسين في استحقاق الأجر في المواثيق الدوليّة واتفاقيات الشغل... ..
83	المبحث الثاني: الحقوق الشخصيّة للمرأة العاملة.....
83	المطلب الأول: حقوق المرأة العاملة المرتبطة بالزواج ورعاية أطفالها.....
84	الفرع الأول: حقّ المرأة العاملة في الزواج والإنجاب ورعاية أطفالها.....
85	الفرع الثاني: مظاهر الحماية القانونية في التشريعات الوطنيّة والدوليّة للمرأة العاملة باعتبارها زوجةً وأمًّا.....
94	المطلب الثاني: حقّ المرأة العاملة في اختيار المظهر.....

94 الفرع الأول: حقّ المرأة العاملة في اختيار المظهر
96 الفرع الثاني: مظاهر الحماية القانونية للمرأة العاملة في اختيار المظهر
99 الخاتمة
99 أولاً: النتائج
101 ثانياً: التوصيات
103 قائمة المصادر والمراجع

