

الحماية القانونية للمرأة العاملة استناداً إلى قدراتها وازدواجية دورها

- دراسة في ضوء التشريعين المغربي والفلسطيني -

الباحث الأول: محمد حنو/ نقابة المحامين الفلسطينيين

الباحث الثاني: نضال غيث/ جامعة محمد الخامس

التاريخ 2023/09/10

الملخص:

تبحث هذه الدراسة في الحماية القانونية للمرأة العاملة استناداً إلى قدراتها وازدواجية دورها في ضوء التشريعات العمالية لكل من المملكة المغربية ودولة فلسطين، اعتماداً على المنهج المقارن والاستقرائي التحليلي، وتمثل إشكالية البحث في مدى قدرة النصوص القانونية التي سنها المشرعين العماليين المغربي والفلسطيني لحماية المرأة العاملة في توفير الضمانات القادرة على التعاطي مع خصوصية قدراتها و ازدواجية دورها. وحاولت الدراسة الإجابة عن الإشكالية السالفة من خلال تناول الحماية القانونية للمرأة العاملة بالنظر إلى قدراتها البدنية والنفسية، وكذلك التطرق للحماية القانونية للمرأة العاملة بالنظر إلى ازدواجية دورها الاجتماعي. وللدراسة أهميات عدة من بينها اطلاعنا على نقاط القوة والضعف في تعامل التشريعين المغربي والفلسطيني مع مسألة الحماية القانونية للمرأة العاملة ، ومن أبرز ما خلصت إليه هذه الدراسة هو أن المقتضيات القانونية التي وفرها المشرع العمالي ساهمت إلى حد كبير في حماية صحة المرأة العاملة البدنية والمعنوية، وكذلك التوفيق بين ازدواجية دورها الاجتماعي.

الكلمات المفتاحية: المرأة العاملة، حماية الصحة البدنية، حماية الصحة النفسية، ازدواجية دورها الاجتماعي، قانون العمل

الفلسطيني، مدونة الشغل المغربية

❖ مقدمة:

إن عمل المرأة في السابق كان محصوراً بالقيام بواجباتها المنزلية وشؤون عائلتها، ولم يكن يحقق لها هذا الأمر أي دخل مادي، لكن قيام الثورة الصناعية أوجدت فرص جديدة وكثيرة للعمل، مما فتح المجال أمام المرأة لاقتحام سوق العمل بشكل كبير، وأصبح حضورها واضحاً في مختلف الأنشطة، ودخلت مجالات توظيفية ومهنية كانت حكراً على الرجال وحدهم، وبات لها دور طلائع فعال ومساهم في مختلف الأنشطة الاقتصادية.

لكن المرأة لها من الخصوصية، على اعتبار أنها تختلف عن نظيرها الرجل من ناحية ضعف بنيتها الفسيولوجية، وقدراتها البدنية، ووضعيتها النفسية. ناهيك أن المرأة تعتبر الركيزة الأساسية التي تقوم عليها الأسرة، فنجد المرأة العاملة في معظم الأحيان تكون مسؤولة إلى جانب التزاماتها المهنية، عن تنظيم شؤون بيتها والإشراف على تسييره، سواء كانت زوجة أو ربة بيت أو أم.

إن خصوصية قدرات المرأة البدنية والنفسية، وازدواجية دورها في المجتمع، جعلها تحظى قانوناً بوضعية متميزة، من شأنها أن تسهل عليها التوفيق في توظيف إمكاناتها بين استمرارها في القيام بشؤونها العائلية ووظائفها الفطرية: كالحمل، والوضع، والرضاعة من جهة، والقيام بالتزاماتها المهنية من جهة أخرى.

وهكذا، فإن المشرعين المغربي والقطري أفردا للمرأة العاملة مقتضيات قانونية خاصة، تأخذ بعين الاعتبار قدراتها، وتهدف إلى التوفيق بين حياتها العائلية والمهنية. وبالرجوع إلى النصوص القانونية المنظمة لحماية المرأة العاملة في مدونة الشغل المغربية القانون رقم 65.99 لسنة 2003، وقانون العمل القطري رقم 7

لسنة 2000، نلاحظها أنها تدور حول شقين أساسيين، الأول مرتبط بتوفير حماية صحة المرأة العاملة بالنظر بطبيعتها الفسيولوجية والنفسية، أما الثاني يتعلق بحماية خاصة للأم العاملة.

❖ أهمية البحث:

- التطور الكبير الذي عرفه دور المرأة في مجال العمل، ودخولها بشكل كبير سوق العمل ومشاركتها في مختلف الأنشطة الاقتصادية.
- أن الدراسة باعتبارها مقارنة بين التشريعين العماليين المغربي والفلسطيني، فإن ذلك من شأنه أن يطلعنا على نقاط القوة والضعف في تعامل التشريعين مع مسألة الحماية القانونية للمرأة العاملة ومدى انسجامهم مع منظومة حقوق الانسان.

❖ الأهداف:

- إلقاء الضوء على مظاهر حماية المرأة العاملة بالنظر إلى طبيعتها الفسيولوجية
- توضيح مدى توافق مظاهر حماية المرأة العاملة مع خصوصية طبيعتها النفسية
- الإطلاع على مقتضيات حماية المرأة العاملة باعتبار ازدواجية دورها في المجتمع

❖ إشكالية البحث:

تتعلق الدراسة من إشكالية رئيسية مفادها مدى نجاح النصوص القانونية التي سنها المشرعين العماليين المغربي والفلسطيني لحماية المرأة العاملة في توفير الضمانات القادرة على التعاطي مع خصوصية قدراتها وازدواجية دورها؟

وينبثق عن الإشكالية المركزية عدت تساؤلات فرعية على النحو الآتي:

ما هي أهم مظاهر الحماية القانونية الممنوحة للمرأة العاملة نتيجة خصوصية قدراتها البدنية ووضعيتها النفسية؟

ما هي أهم المقتضيات القانونية الرامية إلى تكييف عمل المرأة مع خصوصية ازدواجية دورها الاجتماعي؟

❖ خطة البحث:

إن الإجابة عن إشكالية البحث وتساؤلاته الفرعية، والوصول لأهدافه المرجوا تحقيقها منه، فإن خطته ستكون وفق التقسيم الآتي:

المبحث الأول: الحماية القانونية للمرأة العاملة بالنظر إلى قدراتها البدنية والنفسية

المبحث الثاني: الحماية القانونية للمرأة العاملة بالنظر إلى ازدواجية دورها الاجتماعي

المبحث الأول: الحماية القانونية العامة للمرأة العاملة بالنظر إلى قدراتها البدنية والنفسية

إن مختلف التشريعات العمالية منحت المرأة العاملة دوراً مهماً للمشاركة والمساهمة في مختلف قطاعات العمل، لكن خصوصية تكوينها الجسماني ووضعيتها المعنوية حتمت على المشرع وضع نصوص قانونية تتلائم مع تلك الخصوصية.

لذلك، فإن المشرعين العماليين المغربي والفلسطيني أفردا للمرأة العاملة وضعية قانونية خاصة، وإن الحديث عنها يتطلب منا الوقوف على مظاهر حماية المرأة العاملة بالاستناد إلى الطبيعة الفسيولوجية "المطلب الأول"، ثم الوقوف على مظاهر حماية المرأة العاملة بالاستناد إلى الطبيعة النفسية "المطلب الثاني"

المطلب الأول : مظاهر حماية المرأة العاملة بالاستناد إلى الطبيعة الفسيولوجية

إن قوة النساء العضلية أقل من نظيرها الرجل، لذلك فإن مختلف التشريعات العمالية سنت نصوص قانونية هدفت من خلالها حماية الصحة البدنية للمرأة العاملة وإبعادها عن بعض الأنشطة المرهقة والخطرة التي لا تتلائم مع خصوصية قدراتها وهو ما سنعمل على توضيحه من خلال الحديث عن ضوابط سير العمل ليلاً للمرأة العاملة "الفرع الأول"، والحديث عن حدود الأعمال المسموح للمرأة العمل بها "الفرع الثاني"

الفرع الأول : ضوابط سير العمل ليلاً للمرأة العاملة

ثار جدل فقهي وخلاف تشريعي في التعاطي مع مسألة عمل المرأة ليلاً، وسنسعى من خلال هذا الفرع الوقوف عند رأي الفقه من العمل ليلاً للمرأة "الفقرة الأولى"، ثم الحديث عن المقترحات التشريعية لعمل المرأة ليلاً "الفقرة الثانية"

الفقرة الأولى: الجدل الفقهي الحاصل حول العمل ليلاً للمرأة

هناك جانب من الفقه تبني رفض العمل ليلاً للنساء¹، مبرراً ذلك، لكونه أكثر إرهاقاً على الإنسان من العمل نهاراً بشكل عام، وعلى المرأة بشكل خاص، فقد أثبتت الدراسات أن الدول الصناعية التي كانت تسمح بعمل

¹حسن كيره، أصول قانون العمل عقد العمل، مصر، القاهرة، مطبعة أطلس، ط3، 1979، ص30

النساء ليلاً، تسببت بأضرار على صحة المرأة على باعتبارها تقوم بواجباتها المنزلية²، وهو ما ينعكس سلباً على صحة أطفال المرأة العاملة³. ويؤثر على حياتها الزوجية⁴

وهناك جانب آخر من الفقه يتبنى فكرة عمل المرأة ليلاً⁵، انطلاقاً من مبدأ المساواة في الفرص بين الجنسين، معتبراً أن عدم السماح للمرأة بالعمل ليلاً يعتبر تمييزاً ضدها.

واكب الجدل الفقهي في مسألة عمل المرأة ليلاً، تبايناً في المقتضيات التشريعية المنظمة لهذه المسألة بين تشريعات توسع من نطاق عمل المرأة ليلاً، وأخرى تضيق من نطاقه

الفقرة الثانية: الموقف التشريعي من العمل الليلي للمرأة

بالرغم من الآثار السلبية لعمل المرأة ليلاً⁶ عليها وعلى دورها الأسري في تربية أبنائها⁷ إلا أن المشرع المغربي أجاز عملها ليلاً كقاعدة عامة بعدما كان محظوراً⁸. وهو ما يمكن استنتاجه من خلال المادة 172 الفقرة الأولى من مدونة الشغل المغربية، والاستثناء هو منع تشغيلهن في المؤسسات التي يكون النشاط فيها متواصلاً أو موسمياً، أو يكون العمل فيها يركز على استعمال مواد أولية، أو مواد في طور الإعداد، أو

²دراسة رقم 5، الصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل للمرأة العاملة في الوطن العربي، صادرة عن منظمة العمل العربية، المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، سوريا، دمشق، 1986، ص 111 وص 86

³أحمدبرعي، تنظيم عمل المرأة العاملة في قانون العمل المصري والمقارن، ندوة تنظيم عمل المرأة في ضوء التشريعات والمحددات الاجتماعية، المنعقدة في الفترة من

3-10/5/1994، تنظيم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، 1994، ص 10

⁴حسام الدين الأهلاني، شرح قانون العمل، مصر، القاهرة، مطبعة أبناء وهبة حسان، 1991، ص 315

⁵محمد بنحساين، حماية حقوق المرأة الأجنبية في التشريع المغربي، المغرب، مجلة القانون المدني، عدد 3، 2016، ص 83

⁶تجدد الإشارة إلى أن المشرع المغربي اعتبر العمل الليلي في مجال النشاطات غير الزراعية يكون بين الساعة 9 ليلاً والساعة 6 صباحاً، أما في مجال النشاطات الزراعية فيكون بين الساعة 8 ليلاً والساعة 5 صباحاً

⁷جميلة العماري، المرأة وحقوق الشغل أية حماية، المغرب، مجلة الفرقان، عدد 59، 2007، ص 49

⁸في المغرب كان الفصل 12 من ظهير 2 يوليوز 1947 يحظر تشغيل النساء ليلاً بصورة كقاعدة عامة حيث جاء فيه: "لا يجوز استخدام (...) النساء ليلاً في أي عمل كان سواء في المعامل أو عند المؤجرين...". واعتبرت الفقرة الثالثة منه العمل الليلي بكونه العمل الذي يبدأ بعد غروب الشمس بساعتين وينتهي بعد شروقها بساعتين».

على استخدام محاصيل زراعية سريعة التلف⁹. وأيضاً في بعض المؤسسات التي تمر بظروف استثنائية، شريطة منح مفتش العمل رخصة استثنائية خاصة¹⁰.

وهكذا أعطت الفقرة الثانية من المادة 172 من مدونة الشغل المغربية صلاحية تحديد شروط عمل المرأة ليلاً بنص تنظيمي، وصدر في هذا السياق المرسوم رقم 2-04-569 الذي حدد تلك الشروط. وأخضع عمل المرأة ليلاً لعدد إجراءات جديدة¹¹. حيث أوجب على صاحب العمل الذي يريد تشغيل المرأة ليلاً أن يوفر وسائل النقل من محل إقامتها إلى مقرات العمل ذهاباً وإياباً في حالة عدم وجود وسائل نقل عمومي، وإعطائها راحة لا تقل مدتها عن نصف ساعة بعد كل 4 ساعات من الشغل المتواصل¹². كما يجب أن تمنح للنساء وقت من الراحة بين كل يومين من العمل الليلي، لا تقل عن 11 ساعة متتالية¹³.

علاوة على ذلك، فإنه مَنَعَ العمل الليلي على المرأة القاصر التي لم تبلغ سن السادسة عشرة، كقاعدة عامة، مع إمكانية تجاوز هذا المنع، في حالة توقف نشاط المنشأة بسبب قوة قاهرة أو توقف عارض، ويكون ذلك في حدود ما ضاع من أيام العمل، شريطة أن يتم إشعار مفتش العمل بذلك ولا يجب أن يتم اللجوء إلى هذا الاستثناء لمدة تتجاوز اثنتي عشرة ليلة في العام، إلا بناء على إذن من مفتش العمل بناءً على المادة 175

⁹ المادة 173 الفقرة الأول من مدونة الشغل المغربية

¹⁰ المادة 173 الفقرة الثانية من مدونة الشغل المغربية

¹¹ صدر في المغرب نص تنظيمي في شكل مرسوم رقم 2-04-568 صادر في 29 ديسمبر 2004 وحدد الشروط الواجب توفيرها لعمل النساء ليلاً، وجاء في المادة الأولى أنه: "تحدد كما يلي الشروط الواجب توفيرها لتسهيل تشغيل النساء ليلاً في أي شغل ليلي:

- توفير وسائل النقل من محل إقامتهم إلى مقرات الشغل ذهاباً وإياباً في حالة عدم توافر وسائل النقل العمومي
- تمتيعهن براحة لا تقل مدتها عن نصف ساعة بعد كل أربع ساعات من العمل المتواصل، تدخل مدة هذه الاستراحة ضمن مدة الشغل الفعلي توفير وسائل الراحة"

¹² مرسوم رقم 2.04.568 الصادر في 29 دجنبر 2004 بتحديد الشروط الواجب توفيرها لتسهيل تشغيل النساء في أي شغل ليلي، الجريدة الرسمية (النشرة العامة) عدد 5279 بتاريخ 3 يناير 2005، ص 14.

¹³ المادة 174 من مدونة الشغل المغربية

من مدونة الشغل المغربية. وعليه؛ يتضح لنا أن المشرع المغربي جعل القاعدة العامة عمل النساء ليلاً، والاستثناء هو حظر عملها الليلي.

أما بالعودة إلى موقف المشرع الفلسطيني من عمل النساء ليلاً، فنلاحظ أنه خالف نظيره المغربي حينما جعل المبدأ هو حظر العمل الليلي على النساء، باستثناء الأعمال المسموح بها على سبيل الحصر بشكل صريح¹⁴.

ويرى أحد الباحثين¹⁵، أن المشرع الفلسطيني كان موقفاً عندما جعل حظر عمل المرأة ليلاً هو الأصل. لكنه انتقد توسعه في الأعمال المستتناة من هذا المنع، بمقتضى قرار مجلس الوزراء رقم (14) لسنة 2003¹⁶، باعتبار أن ذلك يتعارض مع حماية المرأة والحفاظ على أخلاقها وقيمها، ويؤثر سلباً على أداء وظيفتها في رعاية أسرتها وتربية اطفالها وترتيب شؤون منزلها.

الفرع الثاني: حدود الأعمال المسموح للمرأة العمل بها

هناك بعض الأعمال يتطلب القيام بها جهداً يفوق قوة النساء. كما أن هناك بعض الأعمال يترتب عنها خطراً على الصحة البدنية للعاملات، هذا الأمر دفع المشرعين المغربي والفلسطيني إلى التدخل قصد حظر

¹⁴ صدر عن مجلس الوزراء الفلسطيني القرار رقم 14 لسنة 2003 والذي اختص بتنظيم عمل النساء ليلاً، وحددت المادة الأولى منه الأعمال الجائز تشغيل النساء فيها ليلاً، و تحدثت المادة الثانية منه على ضرورة توفير صاحب العمل الراغب في تشغيل المرأة ليلاً أن يوفر ضمانات حماية كافة، نشر في الجريدة الرسمية العدد 49 بتاريخ 2004/06/17، ص 152.

¹⁵ نضال غيث، الحماية القانونية للصحة البدنية والمعنوية للمرأة العاملة، في ضوء التشريعين المغربي والفلسطيني، مجلة الجامعة العربية الأمريكية

للبحوث، مجلد 8، العدد 1، 2022، ص 184

¹⁶ تنص المادة 101 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 بأنه " يحظر تشغيل النساءساعات الليل فيما عدا الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء"

تشغيل المرأة في بعض الأنشطة الشاقة والخطيرة¹⁷، وهو ما سنعمل على الحديث عنه، من خلال تناول حظر الأعمال الخطيرة "الفقرة الأولى"، ثم تناول حظر الأعمال الشاقة "الفقرة الثانية".

الفقرة الأولى: حظر الأعمال الخطيرة

حظرالمشرعين المغربي واللسطيني على المرأة القيام بالأنشطة الخطيرة، وهذا ما يتضح من سياق المواد 181 من مدونة الشغل المغربية و101 من قانون العمل الفلسطيني¹⁸.

وفي هذا الإطار، تعتبر من الأعمال الخطيرة تلك الأعمال التي تعرض الإنسان لبعض العوامل الفيزيائية، كتصليح الماكينات في حالة التشغيل، أو عوامل صحية مثل أنشطة التعامل ببعض المواد السامة، أو مناخية كالعمل في الخارج¹⁹. فعلى سبيل المثال فإن التعامل ببعض المواد الكيماوية السامة لمدة معينة، يترتب عنه إصابة العامل بالأمراض المهنية²⁰، ويؤدي إلى تأثيرات سلبية على صحة المرأة العاملة وتشوهات خلقية لدى الجنين في حالة ما كانت المرأة حاملاً، وفقاً لما أثبتته دراسات علمية²¹.

وصدرفي هذا السياق؛ قرار وزير العمل الفلسطيني رقم 2 لسنة 2004، وبقتضاه تم حظر تشغيل المرأة ببعض الأنشطة حفاظاً على صحتها الفسيولوجية، مشيراً في عدة حالات واردة في المادة الأولى منه إلى

¹⁷أحمد الفقيه، إشكالية الشغل النسوي وضعية المرأة العاملة في إطار القانون الاجتماعي المغربي، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص (الماجستير)، غير منشورة، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الخامس، المغرب، الرباط، 1989، ص112.

¹⁸ نصت المادة 181 من مدونة الشغل المغربية في فقرتها الأولى على أنه "يمنع تشغيل.....النساء.... في الأشغال التي تشكل مخاطر بالغة عليهم". في المقابل فإن الفقرة الأولى من المادة 101 من قانون العمل الفلسطيني منحت وزير العمل صلاحيات تحديد الأمشطة المحظور على المرأة القيام بها بسبب خطورتها.

¹⁹ حفاظاً على صحة العمال فإن منظمة العمل الدولية أصدرت العديد من الاتفاقيات الدولية التي تتحدث حول صحة ووقاية العمال من بعض المواد الخطرة على اختلاف أنواعها، كما هو الحال في اتفاقية سنة 1960، والاتفاقية الدولية رقم 170 لسنة 1990 بشأن المواد الكيماوية.

²⁰ تاجعطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين مبدأ المساواة والحماية القانونية دراسة مقارنة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2007، ص299

²¹ تاج عطاء الله، مرجع سابق، 2007، ص300

الأعمال الخطرة التي يدخل فيها بعض المواد الكيميائية، مثلما هو الحال في صناعة المبيدات الحشرية، وكذلك الأنشطة التي يدخل بها بعض المذيبات الكيميائية التي يتم استخدامها في تنظيف الملابس والماكنات²².

في المقابل، فإن المشرع المغربي أشار إلى حظر تشغيل المرأة ليلاً في الأعمال التي تشكل خطراً عليها، لكنه يعاب عليه عدم توضيحه تلك الأعمال بالصورة الكافية، كما أن المرسوم رقم 2.04.682 الصادر بتاريخ 29 ديسمبر 2004 المتعلق بلائحة الأعمال الممنوعة على المرأة والأحداث والمعاقين، لم يتناول الأعمال التي يدخل فيها مواد كيميائية في مادته الثالثة المُنظمة للأنشطة الممنوعة على المرأة ممارستها.

الفقرة الثانية : حظر الأعمال الشاقة

إن الأعمال الشاقة هي الأعمال التي تفوق جهد الإنسان وطاقته، لذلك؛ فإن جل التشريعات الوطنية وانسجاماً مع الاتفاقيات الدولية، تمنع عمل النساء بها، نتيجة الإرهاق الشديد الذي تتسبب به، كما هو الحال بالنسبة للعمل تحت سطح الأرض، فيتطلب مثلاً إستخراج مادة الزئبق أن ينزل العامل إلى عمق 550م وعلى طول أكثر من كيلومترين وفي أوقات متفرقة ووضعية غير ملائمة²³

ترتب عن الفرق في القدرات البدنية بين الرجل والمرأة في ميدان العمل، قيام مختلف التشريعات بمنع تشغيل النساء تحت سطح الأرض. وهكذا، نلاحظ أن المشرع المغربي منع المرأة من ممارسة بعض الأعمال بسبب بنيتها الجسدية الضعيفة، فحظر تشغيلها في المقالع، وفي الأعمال الجوفية في أغوار المناجم²⁴. وهو نفس النهج الذي سلكه المشرع الفلسطيني، حينما حظرت المادة 101 من قانون العمل الفلسطيني تشغيل المرأة

²² المادة الأولى من قرار وزير العمل رقم 2 لسنة 2004، منشور في جريدة الوقائع عدد 54 بتاريخ 2005/04/23، ص145

²³ أحمددمري، مساهمة في دراسة ظروف العمل، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1990، ص67

²⁴ المادة 179 من مدونة الشغل المغربية

في الأعمال الشاقة التي تتجاوز قدرتها، كما أن المادة الأولى من قرار وزير العمل الفلسطيني المشار إليه أعلاه حظرت أيضاً على النساء العمل في المناجم والمحاجر وأعمال الحفريات تحت سطح الأرض.

لكن يُؤخذ على المشرعين الفلسطيني والمغربي، عدم الإشارة إلى إخضاع الأعمال المحظورة على المرأة لمراجعة دورية بين حين وآخر. ما قد يترتب عن ذلك عدم قدرت تشريعاتهم على مسايرة التغييرات الاجتماعية الحاصلة في الواقع²⁵. كما أن هناك بعض الأعمال تبدو سهلة في ظاهرها ولكنها تتسبب في مخاطر كبيرة، كالعامل في بعض الصناعات الإلكترونية مدة طويلة، لذا فإن الأنشطة المحظور على المرأة القيام بها يجب أن تتم مراجعتها بشكل دوري.

وتعزيزاً لحماية المرأة العاملة، فإن المشرع العمالي فرض على اصحاب العمل توفير بعض وسائل الراحة الخاصة للمرأة عند قيامها بممارسة بعض الأعمال، وفي هذا الإطار، أوجب المادة 182 من مدونة الشغل المغربية على توافر عدد من المقاعد للاستراحة مساوٍ لعدد النساء العاملات في المنشآت التي تقوم المرأة فيها بنقل البضائع، أو عرضها أمام الجمهور، ويجب أن تكون هذه المقاعد متميزة عن المقاعد الموضوعة تحت تصرف الزبائن. كما فرض المشرع الفلسطيني في المادة 102 من قانون العمل الفلسطيني على المنشآت ضرورة توفير وسائل راحة خاصة بالمرأة العاملة²⁶.

المطلب الثاني: مظاهر حماية المرأة العاملة بالاستناد إلى الطبيعة النفسية

²⁵ سيدرمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، الأردن، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط2004، ص40
²⁶ صدر عن مجلس الوزراء الفلسطيني عدداً من القرارات التي تحدث على ضرورة توفير المنشآت بعض المتطلبات الخاصة بالمرأة العاملة، ولعل أبرزها قرار مجلس الوزراء رقم (15) لسنة 2003، حيث اشترط في مادته الثالثة على أصحاب العمل ضرورة توفير أماكن خاصة بالعمالات لتغيير ملابسهن

لم تقتصر الحماية القانونية للمرأة العاملة على صحتها البدنية فحسب، بل امتدت لتشمل مقتضيات قانونية تستهدف حماية الجانب المعنوي والنفسي لها والحفاظ على مقوماتها، وبما يضمن تحقيق المعاملة على أساس احترام كرامة الإنسان. وهذا حذا بالمشرعين المغربي والقطيني إلى تكريس مظاهر حماية مرتبطة بالجانب الاعتباري للمرأة العاملة. سواء من خلال منع التمييز ضد المرأة العاملة "الفرع الأول"، أو إقرار الحقوق الشخصية للمرأة العاملة "الفرع الثاني".

الفرع الأول : منع التمييز ضد المرأة العاملة

تضمن التشريعين المغربي والقطيني عدت مقتضيات تُكرس منع التمييز ضد المرأة العاملة، وتعتبر أهمها، مبدأ المساواة بين الجنسين في إبرام عقد العمل "الفقرة الأولى"، والمساواة في الأجر بين الجنسين "الفقرة الثانية".

الفقرة الأولى : تكريس مبدأ المساواة بين الجنسين في إبرام عقد العمل

عانت المرأة لحقبة زمنية طويلة من التمييز في ممارستها حقها في العمل، نتيجة إعتقادات مرتبطة ببعض الخلفيات الثقافية، فتذهب فئة واسعة من أصحاب المنشآت إلى تفضيل تشغيل الرجل بدلاً من المرأة؛ مبررين ذلك بضعف مردودية النساء خصوصاً أثناء فترات الحمل والوضع، فضلاً عن تغيبهن المتكرر عن العمل، وضعف كفاءتهن، علاوة على ذلك، فإن هناك اعتقاد سائد في بعض المجتمعات العربية والإسلامية بعدم أهمية العمل النسائي باعتبار أن الرجل في المجتمعات التقليدية هو المسؤول عن إعالة الأسرة، ويقتصر دور المرأة في إنجاب الأبناء، وتربيتهم والقيام بمتطلبات الحياة الزوجية والشؤون المنزلية²⁷

²⁷أنس سعدون، شذرات من مظاهر الحماية القانونية للمرأة الأجيبة في ضوء الاجتهاد القضائي المغربي والمقارن، المغرب، مجلة العلوم القانونية، عدد 3، 2015، ص 158 و 159.

لذلك، فإن جل التشريعات العمالية الحديثة أقرب مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة، وتكافؤ فرص العمل بينهما في حال امتلاكهما نفس المؤهلات، ومنعت الممارسات التي تميز ضد المرأة، وتهدف إلى سلبها حقها في العمل أو تقلص ممارسته²⁸

وهو النهج الذي سار عليه المشرع المغربي في مدونة الشغل التي تضمنت عدت مقتضيات تؤكد على مبدأ المساواة بين الجنسين في حق العمل. كما هو الحال في ديباجة مدونة الشغل، حيث نصت على أنه "لكل شخص الحق في شغل يناسب حالته الصحية ومؤهلاته ومهاراته، كما يحق له أن يختار عمله بكل حرية وأن يمارسه في مجموع التراب الوطني". وهو حق مخول للنساء والرجال على حد سواء.

إضافة إلى ذلك، فإن الفقرة الثانية من المادة التاسعة من مدونة الشغل المغربية، منعت كل تمييز بين العمال سواء كان على أساس الجنس أو غيره، يكون من شأنه تجاوز مبدأ تكافؤ الفرص في العمل أو تحريفه. وهو الأمر الذي تم التأكيد عليه أيضا في المادة 478 من مدونة الشغل المغربية في الفقرة الثانية، حيث منعت وكالات التشغيل من التمييز بين الجنسين في فرص العمل.

وعلى نفس النهج سار المشرع الفلسطيني، عندما أكد في المادة 2 من قانون العمل الفلسطيني على المساواة بين الجنسين في إبرام عقد العمل، وأن العمل حق لكل مواطن قادر على القيام به. ومنعت أيضاً المادة 16 من قانون العمل الفلسطيني التمييز كقاعدة عامة بين مختلف الفئات العمالية في ظروف وشروط إنجاز العمل. كما أن المادة 100 من القانون ذاته أشارت بشكل مباشر إلى حظر التمييز بين الرجل والمرأة.

لكن يؤخذ على المشرعين المغربي والفلسطيني، عدم التنصيص على أية إجراءات تكفل التكريس الواقعي للمساواة بين الجنسين في إبرام عقد العمل، باستثناء المقتضى الوارد في المادة 478 من مدونة الشغل

²⁸ سحر حافظ، العولمة وقضايا المرأة والعمل، مداخلة ضمن أعمال الندوة العلمية المنظمة من طرف مركز الدراسات والبحوث والخدمات المتكاملة بكلية البنات جامعة عين شمس يومي 3 و 4 مارس 2002، مصر، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، 2003، ص 127

المغربية، التي منعت على كالات التشغيل الخصوصية التمييز بين الجنسين الإخلال بمبدأ تساوي الفرص والمعاملة في ميدان العمل، وتتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل مراقبة هذه الوكالات²⁹

الفقرة الثانية: تكريس مبدأ المساواة في الأجر بين الجنسين

ظلت المرأة العاملة وقت طويل تعاني من التمييز في الأجر بينها وبين الرجل، وسبب ذلك أن النساء العاملات أقل نشاطا داخل النقابات العمالية التي تدافع عن حقوق العمال، وأقل احتجاجا على التجاوزات الحاصلة بحقهن³⁰ فضلا عن المواقف التقليدية الذي يجعل المرأة في مرتبة أدنى من نظيرها الرجل. من هنا، لعبت الاتفاقيات الدولية دور كبير في مواجهة أشكال التمييز ضد المرأة العاملة في الأجر³¹، وتم تكريس هذه المقتضيات في مدونة الشغل المغربية التي انسجمت مع روح الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في الأجر، وهكذا نصت المادة 346 من المدونة أنه: "يمنع كل تمييز في الأجر بين الجنسين، إذا تساوت قيمة الشغل الذي يؤديه"، وفي الإطار ذاته منحت المادة 105 من مدونة الشغل في فقرتها (ب) للاتفاقية الجماعية دور تحديد الكيفية التي يتم فيها تطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين الجنسين طالما أنهما يقومان بنفس العمل.

في المقابل، فإن المشرع الفلسطيني على الرغم أنه لم يأت في ظل النصوص القانونية الواردة في قانون العمل الفلسطيني بنص صريح يشر فيه إلى المساواة في الأجر بين الجنسين، إلا أننا يمكن أن نستنتج تكريسه لهذا الأمر من خلال مقتضيات المادة 16 من قانون العمل الفلسطيني السالفة الذكر، حيث حظرت

²⁹المادة 486 من مدونة الشغل المغربية .

³⁰BOUDAHRAN. Abdallah, 2005,Le droit du travail au Maroc, 1ère Ed, imprimerie,2005, 29.

³¹ نصت اتفاقية العمل الدولية رقم 100 لسنة 1953 على وجوب تطبيق مبدأ المساواة بين الجنسين في الأجر عند تساوي العمل المؤدى من طرفهما. والشئ ذاته اكدت عليه التوصية رقم 90 المصاحبة للاتفاقية المذكورة عندما حثت مختلف الحكومات على اتخاذ التدابير اللازمة لتطبيق مبدأ تكافؤ الأجر بين الجنسين عند قيامهم بنفس المهام .

التمييز في ظروف العمل وشروط إنجازه بين مختلف العاملين، والتي ويندرج احترام أجر العمل والحد الأدنى له ضمن تلك الشروط والظروف، ويمكن أن نستشف أيضاً تجسيد المشرع الفلسطيني مبدأ المساواة في الأجر بين الجنسين من خلال عمومية صياغة النصوص القانونية المنظمة لمسألة الأجر في التشريع العمالي الفلسطيني، فقراءة المادة 81 من قانون العمل الفلسطيني³²، توضح لنا عدم تمييزها بين فئة عمالية وأخرى في هذا الشأن.

الفرع الثاني : حماية حقوق الشخصية للمرأة العاملة

إن حقوق الشخصية هي تلك الحقوق التي تستمد أصلها من شخصية الإنسان، وتضمن للشخص الانتفاع بكل ما له علاقة بنفسه كقواه الجسدية والفكرية³³، وهذه الحقوق لا يمكن عزلها عن شخصية صاحبها، وتشكل أحد عناصر الشخص ذاته³⁴، ولعل المشرع العمالي وضع من أهدافه تطبيق هذه الحقوق على حالة المرأة العاملة، ومن أهمها حماية حقها في الزواج "الفقرة الأولى" وحماية حقها في اختيار المظهر "الفقرة الثانية".

الفقرة الأولى: حماية الحق في الزواج

يعتبر الحق في الزواج حقاً إنسانياً أصيلاً، لكنه قد يتعرض للتضييق من طرف بعض أرباب العمل، الذين قد يدرجون شرط عدم الزواج من شروط إبرام عقد العمل، ومن الجدير الإشارة أن التشريعات العمالية المغربية السابقة على صدور مدونة الشغل، لم تكن تتضمن أية نصوص قانونية تمنع أصحاب العمل من

³² تنص المادة 81 من قانون العمل الفلسطيني "بأن العامل يستحق أجراً"....،

³³ رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح مقدمة القانون المدني، المدخل إلى القانون وبخاصة المصري واللبناني النظرية العامة للحق، لبنان، بيروت، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بدون سنة نشر، ص500

³⁴ Mazeaud. Henri et autres, 1986, leçons de droit civil, les personnes, la personnalité les incapacités, tom 4, deuxième volume, éditions Montchrestien, Paris, France., 1986, p916

اشتراط شرط عدم الزواج في عقود العمل، وترتب عن ذلك قيام الكثير من أصحاب العمل بوضعة شرطاً أو بنداً في عقد العمل يخول له الحق في فصل المرأة العاملة التي تقدم على الزواج دون توجيه أي إنذار، أو دفع أية تعويضات لها.

لكنالقضاء المغربي كانت له كلمته الفاصلة في هذا الموضوع، وفي هذا السياق قضت المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء بحكمها عدد 155 الصادر بتاريخ 19 فبراير 1979: "بالتعويض عن الفصل من العمل الذي تعرضت له مذييفة بشركة الخطوط الملكية المغربية لمجرد أنها أبرمت عقد زواج مخالفة للشروط العامة لتلك الشركة التي تمنع على المضيفات الجويات التزوج كشرط للقبول كمستخدمات بها"³⁵

ومع صدور مدونة الشغل ودخولها حيز التنفيذ، فإن المشرع المغربي أكد بشكل صريح من خلال المادة التاسعة في فقرتها الثانية على منع أي تمييز في التشغيل على أساس الحالة الزوجية. ورتب في المادة 36 من مدونة الشغل عقوبة زجرية اتجاه من يخالف ذلك، تتمثل في غرامة تتراوح بين 15000 إلى 30000 درهم، وتضاعف في حالة العود.

أما على مستوى المشرع الفلسطيني، فإنه أغفل في قانون العمل تنظيم مقتضيات متعلقة بحماية حق المرأة العاملة في الزواج. ما قد يجد فيه بعض أرباب العمل ثغرة للتهرب من تشغيل المرأة، وتهديد حقها في العمل، وضرب مبدأ المساواة بعرض الحائط، والاعتداء على معنوياتها والمساس بنفسيتها³⁶.

الفقرة الثانية: حماية الحق في اختيار المظهر

³⁵ محمد بنحساين، حماية حقوق الشخصية في قانون الشغل، المغرب، تطوان، مطبعة تطوان، 2015، ص21

³⁶ نضال غيث، مرجع سابق، الحماية القانونية للصحة البدنية والمعنوية للمرأة العاملة في ضوء التشريعين المغربي والفلسطيني، ص193

إن استقراء النصوص التشريعية العمالية الواردة في التشريعين المغربي والفلسطيني، يوضح لنا عدم تنظيمها لحماية حقالنساء العاملات في اختيار مظهرهن، وترتب عن ذلك أنه في كثير من الأحيان تتعرض المرأة العاملة للتمييز بسبب مظهرها، كحالة ارتدائها للحجاب بعد إبرام عقد العمل، وقد يقوم صاحب العمل بفصلها من العمل أو نقلها إلى منصب آخر بدرجة وظيفية أدنى دون موافقتها.

لكن العمل القضائي العمالي بالمغرب تدارك الموقف، حيث جاء في قرار محكمة النقض في الملف عدد 600/5/1/2009 الصادر بتاريخ 09 دجنبر 2010 أنه: "لئن كان نظام العمل داخل الشركة الطالبة يفرض على العاملين وضع قبعة واقية على الرأس، فإن استعمال "سترة الرأس" التي التزمت بها المطلوبة كطريقة خاصة في لباسها، إلى جانب القبعة المذكورة، قيامها بذلك لا يشكل إخلالاً بنظام العمل، ولا يؤثر في طبيعة عملها ومن ثم فإن مطالبة إدارة الشركة المطلوبة بإزالة الحجاب الموضوع على رأسها، وكما جاء في مقال النقض يشكل مساساً بحق شخصي لها، وفي ظل خلو الملف، ما يثبت أن ذلك يحول دون قيامها بعملها على الوجه المطلوب، أو أنه يعرقله بأي شكل من الأشكال، وأمام تمسك المطلوبة بحقها الشخصي في طريقة معينة في لباسها، فإن مغادرتها لعملها إن تمت من قبلها أمام إصرار المسؤول عن الشركة على التخلي عنها تعتبر طرداً مقنعاً من عملها تستحق معه التعويضات التي يخولها لها قانون الشغل وهو ما انتهى إليه القرار المطعون فيه وعن صواب، وهذا التعليل المستمد من الوقائع الثابتة بالملف يحل محل التعليل المنتقد ويبقى ما بالوسيلة لا سند له..."³⁷

³⁷أورده نضال غيث، الحماية القانونية للصحة البدنية والمعنوية للمرأة العاملة، في ضوء التشريعين المغربي والفلسطيني، مرجع سابق، ص 241

وجديد بالذكر أن احترام هذا الحق لا يعني أنه مطلقاً بلا قيود، بحيث تتمدى المرأة العاملة في ممارسة حقها في اختيار مظهرها بطريقة تسيء ممارسة هذا الحق. في المقابل فإنه لا يجوز لصاحب العمل التضيق على العاملات، والإقدام على فصلهن من العمل بسبب مظهرهن³⁸

وعموماً، فبالرغم من المقتضيات الحمائية التي كرسها المشرعان الاجتماعيان؛ المغربي وال فلسطيني لفائدة المرأة العاملة فإنها تبقى غير كافية فيما يخص توفير حماية حقوقها الشخصية، فالمرأة الأجيرة تحتاج إلى مزيد من النصوص القانونية المكرسة لحقها في ممارسة حقوقها الشخصية دون أي تهديد يلحق تلك الممارسة.

المبحث الثاني : الحماية القانونية للمرأة العاملة بالنظر إلى ازدواجية دورها الاجتماعي

باتت المرأة بلا شك تساهم في مختلف القطاعات الاقتصادية، لكن إلى جانب ذلك فإن المرأة أيضاً يقع على عاتقها القيام بأدوار أسرية وتربوية، خصوصاً في حالة المرأة المتزوجة والأم، هذا الأمر فرض على مختلف التشريعات العمالية، وضع مقتضيات قانونية تأخذ بعين الاعتبار الدور المزدوج للمرأة العاملة في حالات كثيرة.

لذلك فإن المشرعين المغربي وال فلسطيني عملاً بدورهما على أفراد المرأة ذات الدور المزدوج بوضعية قانونية خاصة تراعي ضرورة التوفيق بين الدور المهني والدور الأسري، وهو ما سنسعى إلى تناوله من خلال الحديث عن منح الأم العاملة حقوق مرتبطة بمرحلة الوضع "المطلب الأول"، ومنح الأم العاملة حقوق مرتبطة بفترة اتصالها بوليدها ورعايته "المطلب الثاني"

المطلب الأول : منح الأم العاملة حقوق مرتبطة بمرحلة الوضع

³⁸ دنيا مباركة، حسن النية في تنفيذ عقد العمل، مجلة القصر، العدد الأول، المغرب، 2002، ص 35 وما بعدها.

إن مرحلة الوضع من المراحل الطبيعية التي تمر بها كل النساء الحوامل، وسعياً من المشرع العمالي لتوفير رعاية خاصة للمرأة العاملة التي تكون في مرحلة الوضع، فإنه منحها عدت حقوق يمكنها التمتع بها أثناء هذه المرحلة.

وسنعمل خلال هذا المطب على تناول مختلف المقترحات القانونية المنصوص عليها في التشريعين العماليين الفلسطيني والمغربي ذات العلاقة بمرحلة الوضع، وذلك من خلال الحديث عن منح الأم العاملة الحق في اجازة الوضع "الفرع الأول"، ثم الإنتقال إلى الحديث عن مدة اجازة الوضع "الفرع الثاني"

الفرع الأول: منح الأم العاملة الحق في اجازة الوضع

يعتبر منح المرأة العاملة الحامل إجازة الوضع من أهم مظاهر حماية الأمومة، لذا أقرتها مختلف التشريعات العمالية، وسمحت بموجبها للمرأة العاملة سواء قبل الوضع أو بعده أن تأخذ وقت للراحة من العمل، يمكنها من استرجاع قواها بعد الولادة والعناية بمولودها الجديد.

وعلى غرار غيرهم من التشريعات العمالة عمل المشرعان المغربي والفلسطيني على تبني إجازة الوضع، و يتطلب منا دراسة مختلف جوانب هذه الإجازة، تناول شروط استحقاقها "الفقرة الأولى"، ثم التطرق للأجر المستحق عنها "الفقرة الثانية".

الفقرة الأولى : شروط إستحقاق إجازة الوضع

إن المشرع العمالي المغربي لا يؤسس استحقاق المرأة العاملة لإجازة الوضع على أية شروط، ولا يتطلب أن تقضي العاملة في خدمة المنشأة مدة معينة، كما أنه لم يقيد استفادة المرأة العاملة من إجازة الوضع بعدد

محدد من الولادات، فتستفيد دائماً مهما تكررت أحمالها. في المقابل فإن المشرع الفلسطيني اشترط عمل المرأة قبل الولادة 180 يوماً حتى تستحق إجازة أمومة مدفوعة الأجر³⁹.

وتجدر الإشارة في هذا السياق أن غالبية الفقه يتجه إلى القول أن شرعية نسب الطفل أو عدم شرعيته لا يؤثر في استحقاق العاملة إجازة الوضع وما يترتب عليها من حقوق⁴⁰، كما أن وفاة الوليد أو سقوطه قبل اكتمال عملية الولادة لا يؤثران على استحقاقها أيضاً، باعتبارها تهدف إلى توفير الراحة للعاملات في مرحلة النفاس الذي يتحقق في الحالتين.

ويثار التساؤل حول مدى استحقاق المرأة العاملة إجازة الوضع في حالة قيامها بإجهاض جنينها، في سياق اجابته عن ذلك، يذهب جانب من الفقه إلى القول بعدم استحقاق المرأة العاملة لإجازة الوضع في هذه الحالة انطلاقاً من المفهوم الفني للوضع، معتبراً هذا الرأي أن الوضع هو انتهاء الحمل في الموعد الطبيعي للولادة بوضع الجنين حياً كان أو ميتاً، حتى لو توفى بعد فترة قصيرة من ولادته. أما الإجهاض هو انتهاء حالة الحمل قبل الموعد الطبيعي للولادة، من خلال منع استمرار حياة الجنين ووقف نموه، ففي هذه الحالة يمكن للمرأة العاملة الحصول على إجازة مرضية وليست إجازة وضع⁴¹.

أما الرأي الآخر، فيدعو إلى منح إجازة الوضع للمرأة العاملة حتى في حالة الاجهاض، وذلك استناداً على الفلسفة من إجازة الوضع المختلفة عن الإجازة المرضية، فأجازة الوضع مرتبطة بحال الحمل وصحة العاملة الحامل وليس بنتيجة الحمل⁴².

³⁹ الفقرة الأولى من المادة 103 من قانون العمل الفلسطيني

⁴⁰ علي العريف، شرح تشريع العمل في مصر، الطبعة الثانية، الجزء الثالث، مصر، القاهرة، مطبعة عطايا باب الحلق، ط2، 1955 ص298، وحسن

كبيره، أصول قانون العمل (عقد العمل)، الإسكندرية، منشأة المعارف، ط3، 1977، ص729

⁴¹ همام زهران، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، مصر، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، 2007، ص614

⁴² دنيا مباركة، النظام الحمائي للمرأة العاملة في التشريع الاجتماعي المغربي، المغرب، مجلة المنهاج العدد الأول، سنة 2001، ص32.

يتضح من خلال ما سبق تناوله أعلاه، أن المشرع المغربي كان أكثر حماية للأمومة من نظيره الفلسطيني، على اعتبار أن المرأة العاملة تستفيد من إجازة الوضع دون إعتبار مدة عملها لدى صاحب العمل، في المقابل لاحظنا أن المشرع الفلسطيني اشترط ضرورة قضاء المرأة فترة محددة في العمل حتى تستفيد من إجازة الأمومة، وهذا يعني حرمان العاملات الجدد في المنشأة من حق الاستفادة من هذه الإجازة.

الفقرة الثانية: مقدار الأجر المستحق للمرأة العاملة أثناء فترة إجازة الوضع

إن الحماية القانونية للمرأة العاملة أثناء فترة الوضع تقتضي توفير دخل مادي لها يساعدها في سد حاجاتها، حتى لا تضطر للعودة إلى عملها قبل انقضاء مدة إجازتها، ما قد يعرض صحتها وصحة مولودها للخطر⁴³. لذا، فإن المشرع الفلسطيني اعتبر في المادة 103 من قانون العمل، أن إجازة الوضع تكون مدفوعة الأجر أثناء فترتها كاملة. في المقابل فإن المشرع المغربي لم يشر في مدونة الشغل المغربية إلى مسألة مقدار الأجر الواجب إعطائه للمرأة العاملة أثناء هذه الإجازة، لكن بالعودة إلى قانون الضمان الاجتماعي المغربي يتضح لنا أنه منَحَ المرأة العاملة أثناء فترة انقطاعها عن العمل من أجل الوضع، تعويضات يومية تمتد أربعة عشر أسبوعاً، لكن شريطة أن تكون المرأة العاملة مسجلة بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وتتوفر على اشتراك 54 يوماً خلال العشرة أشهر السابقة لتاريخ توقفها عن العمل من أجل الولادة، وحدد قانون الضمان الاجتماعي المغربي بأن مبلغ التعويض الممنوح للمرأة العاملة عن هذه الفترة، يكون بنسبة 100% من متوسط الأجر اليومي خلال الستة أشهر السابقة لتوقفها عن العمل⁴⁴.

⁴³ علي حسين نجيدة، الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية لدولة الإمارات العربية المتحدة، الإمارات العربية المتحدة، دبي، منشورات كلية الشرطة، ط1، دون تحديد سنة نشر، ص481 وما بعدها

⁴⁴ المواد 37 و 38 من نظام الضمان الاجتماعي المغربي الصادر بمقتضى القانون 17.02 لسنة 2004

الفرع الثاني: مدة إجازة الوضع

قسم المشرع العمالي مدة إجازة الوضع إلى حالتين، تتعلق الحالة الأولى بإجازة الوضع العادية، وتكون بين الفترة التي تسبق الولادة وتلك التي تليه. أما الحالة الثانية نجدها مرتبطة بالوضع الاستثنائي الخاص بتمديد إجازة الأمومة نتيجة المرض سواء كان ناتجاً عن الحمل أو الولادة. وبناءً عليه، فإننا سنتحدث في هذا الفرع عن المدة العادية لإجازة الوضع "الفقرة الأولى"، ثم المدة الاستثنائية لإجازة الوضع "الفقرة الثانية".

الفقرة الأولى: المدة العادية لإجازة الوضع

إن مدة إجازة الوضع وفقاً للمادة 152 من مدونة الشغل المغربية هي أربعة عشر أسبوعاً متتالياً مقسمة بين الفترة السابقة للوضع وبعدها، تكون السبعة أسابيع الأولى منها قبل الوضع، وهي فترة إجازة اختيارية للمرأة العاملة التي يكون لها حق الاختيار الحصول عليها من عدمه. أما السبعة الأسابيع المتبقية من الإجازة فتكون لاحقة لعملية الوضع، وهي إجازة إجبارية يمنع عليها خلالها القيام بأي عمل لدى صاحب العمل أو لدى غيره⁴⁵.

⁴⁵ إن موقف المشرع المغربي جاء منسجماً مع مقتضيات الاتفاقية الدولية رقم 103 من خلال تحديده مدة الإجازة الإجبارية في ستة أسابيع موافقاً ، التي نصت في الفقرة الثالثة من مادتها الثالثة، على أنه : تحدد القوانين أو اللوائح القومية فترة الإجازة الإجبارية بعد الوضع، ولا يجوز أن تقل بأي حال عن ستة أسابيع .

ويرى أحد الباحثين أن موقف المشرع الصارم بشأن إجبارية الإجازة في المرحلة اللاحقة للوضع، يهدف إلى منع رجوع النوافس إلى العمل بمجرد الوضع، وقبل حصولهن على الراحة الكافية قصد استرداد صحتها، وكذلك حماية لحق الوليد الذي يحتاج إلى رعاية أمه⁴⁶.

أما المشرع الفلسطيني، فيتضح أنه حدد مدة إجازة الوضع بعشرة أسابيع منها أربعة أسابيع اختيارية قبل الولادة، وستة أسابيع إجبارية بعد الولادة. ويرى أحد الشراح الفلسطينيين أن المشرع جعل مدة الإجازة أكبر بعد الولادة، لحرصه على صحة الأم العاملة وسلامة طفلها⁴⁷.

لكن يؤخذ على المشرعين المغربي والفلسطيني، عدم تنصيبهم على إجبارية ضمان إجازة قبل الولادة، وإنما جعلت ذلك متوقفاً على رغبة المرأة الأجيبة في الحصول عليها. وبالتالي، فإن رغبة المرأة العاملة في الاستمرار بعملها خلال فترة السبعة أسابيع السابقة للوضع، قد يتسبب بمخاطر على صحتها وسلامة جنينها⁴⁸.

كما أنه يعاب على المشرع الفلسطيني عدم انسجامه مع مقتضيات القانون الدولي المتعلقة بهذا الشأن، والتي حددت مدة الإجازة 12 أسبوعاً، في المقابل فإن المشرع المغربي جاء بمقتضيات أكثر حماية حيث حددها ب 14 أسبوعاً، لذا فإنه وجب على المشرع الفلسطيني إعادة النظر في المدة السالفة الذكر وجعلها أكثر نسقا مع القانون الدولي مراعاة لمصلحة المرأة العاملة الحامل وصحة جنينها وأوليتها⁴⁹.

الفقرة الثانية : المدة غير العادية لإجازة الوضع

⁴⁶أحمد إد الفقيه، أشكالية الشغل النسوي وضعية المرأة العاملة في إطار القانون الاجتماعي المغربي، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، المغرب، الرباط 1989، ص130.

⁴⁷ حسام عرفات، شرح قانون العمل الفلسطيني - دراسة مقارنة - ، فلسطين، رام الله، إصدار الكلية العصرية، ط 1، 2017، ص248

⁴⁸ المصطفى طابيل، المقترضات الزجرية لحماية المرأة والحدث في مدونة الشغل، المغرب، مجلة الملف، عدد 20، فبراير 2013، ص146

⁴⁹نضال غيث، ضمانات حماية الأم العاملة في التشريع الاجتماعي - دراسة مقارنة بين مدونة الشغل المغربية وقانون العمل الفلسطيني، المغرب، مجلة الباحث للدراسات القانونية والقضائية، العدد 28، 2021، ص239

لقد أقرت الاتفاقية الدولية رقم 103 لسنة 1952 بجواز تمديد إجازة الوضع في حالتين استثنائيتين وهما،

حالة المرض الناتج عن الحمل، وحالة المرض الناتج عن الوضع⁵⁰

وتماشيا مع ذلك ، فإن المشرع المغربي أجاز للمرأة العاملة إمكانية تجاوز المدة العادية لإجازة الوضع عند

حدوث مرض نتيجة الحمل أو النفاس، ويتم تمديد فترة إجازة الولادة مدة استمرار تلك الحالة المرضية، ويبدأ

احتساب هذه الفترة قبل تاريخ الولادة بثمانية أسابيع، وتنتهي بعد تاريخ الولادة بأربعة عشر أسبوعاً.⁵¹

علاوة على ذلك، فإن المشرع المغربي سمح بتجاوز المدة العادية لإجازة الوضع في حالة المرض الناجم عن

الوضع⁵²، عندما سمح للمرأة العاملة الحامل التي تضع حملها قبل تاريخه الطبيعي أن تعمل على تمديد فترة

توقيف عملها حتى تستكمل الأربعة عشر أسبوعاً⁵³. شريطة إشعار المرأة العامل صاحب العمل بذلك⁵⁴.

في المقابل، فإن المشرع الفلسطيني أغفل تنظيم هاتين الحالتين في قانون العمل. ما قد يترتب عن ذلك من

مخاطر تلحق بحقوق فئة من النساء العاملات، نتيجة حصول مضاعفات مرضية مرتبطة بمرحلتى الحمل

والولادة⁵⁵.

بناء عليه، نلاحظ أن التنظيم القانوني الذي انتهجه المشرع المغربي فيما يتعلق بمدة إجازة الوضع، كان أكثر

حماية لحقوق المرأة العاملة من نظيره الفلسطيني، وأيضاً وأكثر توافقاً مع مقتضيات القانون الدولي، باعتبار

⁵⁰ تنص الاتفاقية رقم 103 لسنة 1952 في مادتها الثالثة الفقرة الخامسة على أنه: " في حالة المرض الناتج عن الحمل المؤكد بشهادة طبية، تمنح القوانين الحق للمرأة العاملة في إجازة إضافية قبل مرحلة الوضع".

⁵¹ المادة 154 الفقرة الثانية من مدونة الشغل المغربية

⁵² إن المرض الناتج عن الوضع يكون نتيجة مضاعفات تسبب بها الوضع، ويترتب عنه عدم قدرة المرأة على الالتحاق بعملها. ونصت عليه الاتفاقية الدولية رقم 103 لسنة 1952، وتركت أمر تحديده للسلطات المختصة في كل بلد، شريطة تقديم شهادة طبية تثبت ذلك.

⁵³ المادة 154 الفقرة الثالثة، من مدونة الشغل المغربية

⁵⁴ المادة 155 من مدونة الشغل المغربية

⁵⁵ نضال غيث، مرجع سابق، ضمانات حماية الأم العاملة في التشريع الاجتماعي، ص 240

أن المشرع الفلسطيني جعل مدة الإجازة أقل مما هو منصوص عليه في الاتفاقية الدولية رقم 103 لسنة 1952، وكذلك اقتصر في تنظيمه على المدة العادية لإجازة الوضع دون الإشارة إلى الحالات الاستثنائية، مما يضيق من نطاق الحماية المستحقة للمرأة بهذا الشأن.

المطلب الثاني : منح الأم العاملة حقوق مرتبطة بفترة اتصالها بوليدها ورعايته

إن المرأة بعد مرورها بمرحلة الحمل واكتمال عملية الولادة، فإنها تدخل مرحلة أخرى مرتبطة برعاية مولودها الجديد، وكذلك متابعة مختلف شؤونه، هذا الأمر جعل المشرع العمالي يسعى إلى تكييف نصوص قانون العمل بما ينسجم ويتوافق مع ضرورة قيام المرأة بالدور المنوط بها اتجاه وليدها.

وإن تسليط الضوء على الحقوق الممنوحة للمرأة العاملة للقيام بدورها الفطري نحو طفلها في التشريعين المغربي والفلسطيني، فإننا سنتطرق إلى حماية حق الأم العاملة في الاتصال بوليدها "الفرع الأول"، وحماية حق الأم في رعاية طفلها "الفرع الثاني"

الفرع الأول: حماية حق الأم العاملة في الاتصال بوليدها

منحت التشريعات العمالية في فلسطين والمغرب الحق للمرأة العاملة في إرضاع وليدها، وأجازت لها الحصول على فترة يومية لإرضاعه "الفقرة الأولى"، كما أنها نصت على ضرورة توفير قاعات تليبي حاجة المرأة العاملة في إرضاع وليدها "الفقرة الثانية".

الفقرة الأولى: حق الأم في إرضاع مولودها

تعتبر الأم أقرب الناس إلى وليدها، فهو يحتاج حليبها كغذاء طبيعي له، لا يمكن تعويضه بأنواع الحليب الأخرى، حيث ثبت في دراسة طبية أن عدد الوفيات في الأطفال الذين يرضعون بطرق صناعية عشرة

أضعاف عدد وفيات الأطفال الذين يرضعون رضاعة طبيعية من أمهاتهم، ولهذا لا يجوز حرمان المولود من هذه الحاجة الضرورية له أثناء الأوقات التي تقضيها أمه في عملها اليومي داخل المنشأة خاصة في الأشهر الأولى لولادته⁵⁶.

وتماشياً مع مقتضيات المادة الخامسة من الاتفاقية الدولية للعمل رقم 103 بشأن حماية الأمومة⁵⁷، وتشجيعاً للرضاعة الطبيعية، وحفاظاً على استقرار الأم العاملة النفسي وصحة مولودها⁵⁸؛ فإن المشرع المغربي أجاز للمرأة العاملة أن ترضع مولودها أثناء أوقات العمل، ومنحها فترة رضاعة مستحقة ساعة يومياً، ولمدة سنة من تاريخ استئنافها عملها بعد الولادة وتكون مدفوعة الأجر.

وهو نفس النهج الذي سلكه المشرع الفلسطيني عند منح للمرأة العاملة الحق في فترة أو فترات رضاعة أثناء العمل لا تقل عن ساعة يومياً لمدة سنة من تاريخ الولادة، هادفاً لتوفير حماية خاصة لحق المولود بالحصول على الرضاعة من أمه. واعتبر هذه الفترة تدخل ضمن ساعات العمل الفعلي، وبالتالي تكون مدفوعة الأجر⁵⁹.

وتعتبر هذه الرخصة الممنوحة للأم العاملة اختيارية، ويتوقف استحقاقها على تشبثها بها وطلبها، أما إذا أرادت أن تترك ابنها في حضانة أو عند عائلتها مثلاً، فلا يحق لها الاستفادة من الرخصة المذكورة نظراً لعدم وجود مسوغ قانوني.

⁵⁶ أشار إليها نضال غيث، مرجع سابق، ضمانات حماية الأم العاملة في التشريع الاجتماعي، ص 243
⁵⁷ إن الاتفاقية الدولية للعمل رقم 103 بشأن حماية الأمومة، تنص في مادتها الخامسة بشكل صريح على حق المرأة التي ترضع طفلها في الانقطاع عن عملها لارضاع وليدها وفقاً للقوانين المعمول بها .

⁵⁸ عصام الحموري، الحماية القانونية للطفل والمرأة العاملة في قانون العمل الأردني، بحث مقدم لمؤتمر حقوق المرأة والطفل في ظل التشريعات الوطنية والدولية، المنعقد في الفترة من 16-18 تموز 2001، الأردن، منشورات جامعة اليرموك، ج 2، 2021، ص 1025

⁵⁹ المادة 104 من قانون العمل الفلسطيني.

وينتقد أحد الباحثين⁶⁰ المقننات التي جاءت بها المادة 104 من قانون العمل الفلسطيني، باعتبارها جعلت تاريخ بدء احتساب السنة من تاريخ الولادة وليس من تاريخ استئناف العمل كما فعل المشرع المغربي. وتجدر الإشارة أن الرخصة المشار إليها تستحقها كل العاملات المرضعات سواء كانت الرضاعة طبيعية أو تتم بمستحضرات صناعية ودون النظر إلى شرعية نسب الولد من عدمها ، لكن يجب أن تكون الرضاعة لوليد المرأة المرضعة وليس لأولاد غيرها⁶¹.

الفقرة الثانية: حق المرأة في مكان مناسب لرعاية مولودها أثناء العمل

إن الرضاعة الطبيعية من الأساسيات التي يحتاجها المولود الجديد لبقائه حياً والحفاظ على صحته، خصوصاً في المرحلة الأولى بعد ولادته كما سبق القول⁶². لذلك فإن وجود مرافق داخل المنشأة مخصصة للإرضاع الطبيعي من شأنه طمأنة المرأة العاملة على طفلها، ويساهم بلا شك في استقرارها النفسي، ويقلل من تغييبها عن العمل، ويحافظ على إنتاجية المنشأة⁶³.

لذلك، فإن المشرع المغربي في المادة 162 من مدونة الشغل المغربية، أوجب على المنشآت التي تتوفر على خمسين عاملة أو أكثر بتجهيز مكان مخصص بالرضاعة داخل المنشأة. لكن يعاب على المشرع المغربي أنه حدد نطاق تطبيق مقننات المادة 162 السالفة الذكر على المنشآت التي تُشغل على الأقل خمسين

⁶⁰ نضال غيث، ضمانات حماية الأم العاملة في التشريع الاجتماعي، مرجع سابق، ص 245

⁶¹ علي العريف: شرح تشريع العمل في مصر، مرجع سابق، ص 299.

⁶² توصي منظمة الصحة العالمية بأن يتغذى الطفل بحليب أمه حتى يبلغ الشهر السادس من عمره.

⁶³ يرجى مراجعة اتفاقية حماية الأمومة رقم 103 لسنة 1952، الصادر عن مكتب العمل الدولي الذي عرض على المؤتمر الولي للعمل جنيف الدورة 18/1999، ص 84.

عاملة، ما يفتح المجال أمام العديد من أصحاب العمل للتهرب من بناء مكان مخصص للإرضاع نتيجة التكاليف المادية لبنائه وتجهيزه⁶⁴.

في المقابل فإن المشرع الفلسطيني، لم يوجب صراحة على المنشآت توفير أماكن خاصة للرضاعة التي يعمل بها العاملات الأمهات، لكن المادة 102 من قانون العمل الفلسطيني ألزمت أصحاب العمل بتوفير وسائل راحة خاصة بالنساء العاملات. وفي هذا السياق يرى أحد الباحثين⁶⁵ أن نص المادة 102 من قانون العمل جاء فضفاضاً ولا يلزم المنشآت على توفير وسيلة راحة معينة بذاتها، ما قد يفتح المجال لتهرب أصحاب العمل من إنشاء مثل تلك الأماكن، وينتج عن ذلك آثار نفسية سلبية على الأم العاملة وصحية على وليدها.

الفرع الثاني : حماية حق الأم في رعاية طفلها

قد تحتاج الأم العاملة بعد فترة الولادة والتحاقها بعملها فترة زمنية لمرافقة طفلها بهدف تربيته وتنشئته، لذا فإن التشريعات العمالية تقر لها حق توقيف علاقة العمل الرابطة بينها وبين المنشأة لهذا السبب دون أن تفقد عملها، وظهرت هذه الإجازة في القانون الدولي إطار التوصية رقم 123 لسنة 1965 حول عمل النساء ذات المسؤوليات عائلية⁶⁶

وانسجاماً من المشرع المغربي مع القانون الدولي، فإنه لم يقتصر رعاية الطفل على منح المرأة العاملة وقت راحة للرضاعة فحسب، بل إنه استحدث نظاماً يمنحها الحق في الحصول على إجازة غير مدفوعة لمدة سنة لتربية مولودها، شريطة أن تشعر صاحب العمل في أجل أقصاه 15 يوماً من تاريخ انتهاء إجازة الوضع⁶⁷.

⁶⁴ جميلة العماري، المرأة وحق الشغل أي حماية ، مرجع سابق، ص 49

⁶⁵ نضال غيث، ضمانات حماية الأم العاملة في التشريع الاجتماعي، مرجع سابق، ص 248

⁶⁶ VALTICOS (Nicolas): DROIT INTERNATIONAL Du TRAVAIL. DALLOZ.PARIS, première édition. 1970. P 469.

⁶⁷ المادة 156 من مدونة الشغل المغربية.

في هذا السياق، انتقد أحد الفقه المغربي⁶⁸ مقتضيات المادة 156 من مدونة الشغل المغربية حول إمكانية التوافق بين المرأة وصاحب العمل على إجازة لا تتجاوز السنة بدون أجر، معتبراً إياها تبقى فارغة من محتواها، على اعتبار أنه كلما تتجه المرأة العاملة إلى التفكير في الحصول على إجازة لمدة سنة بدون أجر، نظراً للطابع المعيشي لهذا الأخير.

أما للمشرع الفلسطيني، فإنه نص في المادة 105 من قانون العمل على أنه: "وفقاً لمصلحة العمل يجوز للمرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها...". نلاحظ بمقتضى هذه المادة أن المرأة تستحق الحصول على إجازة غير مدفوعة الأجر لمدة سنة لرعاية طفلها، ويحتسب عمر الطفل من تاريخ انتهاء إجازة الولادة وحتى بلوغه سن عشرة سنوات، وفقاً لمفهوم المولود حديثاً في سياق المادة 93 من قانون العمل. ولكن يعاب على المشرع الفلسطيني أنه فضل مصلحة المنشأة على مصلحة المرأة العاملة، عندما جعل حق المرأة في الحصول على هذه الإجازة مرتبطاً بمصلحة العمل، وقد يترتب عن ذلك حرمان العديد من النساء العاملات من الحصول عليها إذا كان هناك تعارض مع مصلحة العمل⁶⁹.

⁶⁸ جميلة العماري، المرأة وحق الشغل أية حماية، مرجع سابق، ص 49.

⁶⁹ نضال عيث، مرجع سابق، ضمانات حماية الأم العاملة في التشريع الاجتماعي، ص 251.

❖ الخاتمة

ناقشنا من خلال البحث المنجز الحماية القانونية للمرأة العاملة استناداً إلى قدراتها وازدواجية دورها في ضوء التشريعين المغربي والفلسطيني، وتوصلت الدراسة إلى عدتنتائج وتوصيات على النحو الوارد أدناه:

• النتائج

1. أن المشرعين المغربي ونظيره الفلسطيني، عملاً على توفير مقتضيات قانونية هادفة إلى حماية المرأة العاملة ، تنسجم إلى حد كبير مع منظومة حقوق الإنسان من جهة ،وساهمت في حماية صحة المرأة العاملة البدنية والمعنوية، وكذلك التوفيق بين ازدواجية دورها الاجتماعي.
2. يؤخذ على المشرعين المغربي والفلسطيني، عدم وجود آليات قانونية قادرة على مراقبة و تتبع تنفيذ مبدأ المساواة بين الجنسين في التشغيل.
3. يعاب على التشريعين المغربي والفلسطيني عدم إخضاعهما الأعمال المحظورة على المرأة لمراجعة دورية، لكي يتمكن قانون العمل من مسايرة متغيرات الواقع.

4. إن حماية حقوق الشخصية للمرأة العاملة في التشريعين المغربي وال فلسطيني لم تحظ بالاهتمام الكافي.
5. يتضح لنا من خلال البحث المنجز وجود بعض الاختلافات بين التشريعين المغربي وال فلسطيني، فيما يتعلق بحماية المرأة العاملة، على النحو الآتي:
- لم يسن المشرع الفلسطيني في قانون العمل نصوص قانونية خاصة بحماية شخصية المرأة العاملة المتزوجة، ما قد يهدد حق المرأة المتزوجة في العمل. في المقابل فإن المشرع المغربي أشار إلى ذلك بشكل صريح في مدونة الشغل المغربية
 - إن المشرع المغربي وسع من نطاق عمل المرأة ليلاً، في حين أن المشرع الفلسطيني ضيق منه. كما لاحظنا أيضاً أن المشرع الفلسطيني حدد الأعمال المحظورة على المرأة بسبب خطورتها بشكل أكثر دقة وتفصيلاً من نظيره المغربي.
 - لم يشترط المشرع المغربي ضرورة قضاء المرأة العاملة فترة معينة من العمل داخل نفس المنشأة للحصول على إجازة الوضع، بينما نجد المشرع الفلسطيني اشترط عليها أن تقضي فترة معينة من العمل لدى المنشأة حتى تستفيد من إجازة الوضع. كما أن مدة إجازة الوضع في التشريع الفلسطيني كانت أقل من مدتها في التشريع المغربي. ونشير أيضاً إلى إغفال المشرع الفلسطيني تنظيم الحالات الاستثنائية لإجازة الوضع .

• التوصيات

1. نوصي بضرورة أن يعمل المشرعين المغربي وال فلسطيني على إيجاد آليات رقابية بمدى التزام أرباب العمل بمبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين عند التوظيف.

2. نقترح أن يعمل المشرعين المغربي واللسطيني على إيجاد مقتضيات قانونية تهدف إلى مراجعة الأعمال المحظورة على المرأة بشكل دوري.

3. ينبغي على المشرعين المغربي واللسطيني إضافة نصوص قانونية تمنح الحماية اللازمة وتصون حقوق الشخصية للمرأة العاملة .

4. ضرورة أن يعمل المشرع المغربي على تحديد الأنشطة الخطيرة المحظورة على المرأة القيام بها بشكل أكثر دقة وتفصيلا.

❖ قائمة المصادر والمراجع

أولاً المراجع باللغة العربية

✓ الكتب

- أحمد دمري، مساهمة في دراسة ظروف العمل، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1990.
- تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين مبدأ المساواة والحماية القانونية دراسة مقارنة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2007
- حسن كيرة، أصول قانون العمل (عقد العمل)، مصر، الإسكندرية، منشأة المعارف، ط 3، 1977.
- حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل، مصر، القاهرة، مطبعة أبناء وهبة حسان، 1991.
- حسام عرفات، شرح قانون العمل الفلسطيني - دراسة مقارنة -، فلسطين، رام الله، إصدار الكلية العصرية، ط1، 2017.
-

- رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح مقدمة القانون المدني، المدخل إلى القانون وبخاصة المصري واللبناني النظرية العامة للحق، لبنان، بيروت، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بدون سنة نشر.
 - سيد رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، الأردن، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، 2004.
 - علي العريف، شرح تشريع العمل في مصر، الطبعة الثانية، الجزء الثالث، مصر، القاهرة، مطبعة عطايا باب الحلق، ط2، 1955.
 - علي حسين نجيده، الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية لدولة الإمارات العربية المتحدة، منشورات كلية شرطة، الإمارات العربية المتحدة، دبي، ط1، دون تحديد سنة نشر.
 - همام زهران، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، مصر، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، 2007.
- ✓ الأبحاث العلمية**
- المصطفى طایل، المقترضيات الزجرية لحماية المرأة والحدث في مدونة الشغل، المغرب، مجلة الملف، عدد 20، فبراير 2013.
 - أنس سعدون، شذرات من مظاهر الحماية القانونية للمرأة الأجيبة في ضوء الاجتهاد القضائي المغربي والمقارن، المغرب، مجلة العلوم القانونية، عدد 3، 2015.
 - جميلة العماري، المرأة وحق الشغل أية حماية، المغرب، مجلة الفرقان، عدد 59، 2007.
 - دنيا مباركة، النظام الحمائي للمرأة العاملة في التشريع الاجتماعي المغربي، المغرب، مجلة المنهاج العدد الأول، 2001.
 - دنيا مباركة، حسن النية في تنفيذ عقد العمل، المغرب، مجلة القصر، العدد الأول، 2002.

- عصام الحموري، الحماية القانونية للطفل والمرأة العاملة في قانون العمل الأردني، بحث مقدم لمؤتمر حقوق المرأة والطفل في ظل التشريعات الوطنية والدولية، المنعقد في الفترة من 16-18 تموز 2001، الأردن، منشورات جامعة اليرموك، ج2، 2021.
- محمد بنحساين، حماية حقوق المرأة الأجيبة في التشريع المغربي، المغرب، مجلة القانون المدني، عدد3، 2016.
- نضال غيث، ضمانات حماية الأم العاملة في التشريع الاجتماعي - دراسة مقارنة بين مدونة الشغل المغربية وقانون العمل الفلسطيني، المغرب، مجلة الباحث للدراسات القانونية والقضائية، العدد 28، 2021.
- نضال غيث، الحماية القانونية للصحة البدنية والمعنوية للمرأة العاملة، في ضوء التشريعين المغربي والفلسطيني، فلسطين، مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، مجلد 8، العدد 1، 2022.

✓ ندوات علمية

- أحمد برعي، تنظيم عمل المرأة العاملة في قانون العمل المصري والمقارن، ندوة تنظيم عمل المرأة في ضوء التشريعات والمحددات الاجتماعية، المنعقدة في الفترة من 3-5/10/1994، تنظيم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، 1994.
- سحر حافظ، العولمة وقضايا المرأة والعمل مداخلة ضمن أعمال الندوة العلمية المنظمة من طرف مركز الدراسات والبحوث والخدمات المتكاملة بكلية البنات جامعة عين شمس يومي 3 و 4 مارس 2002، مصر، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، 2003.

✓ الرسائل الجامعية

- أحمد الفقيه، إشكالية الشغل النسوي وضعية المرأة العاملة في إطار القانون الاجتماعي المغربي، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص (الماجستير)، المغرب، الرباط، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، غير منشورة، 1989.

✓ القوانين والأنظمة

- مرسوم يحمل الرقم 568-04-2 صادر في 29 ديسمبر 2004 بتحديد الشروط الواجب توفيرها لتشغيل النساء.
- قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.
- مدونة الشغل المغربية رقم 65.99 لسنة 2003.
- قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم 14 لسنة 2003 الخاص بتنظيم عمل النساء ليلاً.
- قرار وزير العمل المغربي رقم 2 لسنة 2004.
- نظام الضمان الاجتماعي المغربي الصادر بمقتضى القانون 17.02 لسنة 2004.

✓ المراجع باللغة الأجنبية

- BOUDAHRAN. Abdallah, 2005, Le droit du travail au Maroc, 1ère Ed, imprimerie, 2005.
- Mazeaud. Henri et autres, 1986, leçons de droit civil, les personnes, la personnalité les incapacités, tom 4, deuxième volume, éditions Montchrestien, Paris, France, 1986.

- VALTICOS (Nicolas): DROIT INTERNATIONAL Du TRAVAIL. DALLOZ.
PARIS, première édition, 1970.