

الحماية القانونية للمرأة العاملة في مواجهة الاعتداءات الشخصية والعنف (دراسة مقارنة)

الدكتور/ هيثم حامد المصاروة

كلية الأعمال، جامعة الملك عبد العزيز المملكة العربية السعودية

ملخص باللغة العربية

قد يفرض إبرام المرأة لعقد العمل إلى إمكانية تعرضها إلى إشكال مختلفة من الاعتداءات والعنف، كالعنف الجسدي أو الجنسي، وسواء أكان ذلك أثناء عملها أو بمناسبة القيام به، الأمر الذي يتطلب من المشرع توفير الحماية اللازمة لها للحيلولة دون وقوع العنف أو أي اعتداء في مواجهتها وتمكينها من درئه إن هو وقع. والناظر إلى التشريعات النافذة يلاحظ وجود بعض الأحكام الخاصة بمواجهة الاعتداءات والعنف الذي قد يتعرض له العمال بصفة عامة، كما قد يلاحظ وجود بعض الأحكام التي تهتم بالجانب الوقائي من الاعتداء أو العنف قبل وقوعه، وعلى نحو مماثل للأحكام التي ينظم الجانب العلاجي للاعتداء أو العنف في حال وقوعه.

وقد حاولت هذه الدراسة البحث في الأحكام الخاصة بمواجهة الاعتداء أو العنف الذي قد يقع ضد المرأة العاملة، ولاسيما من ناحية مدى حاجتها إلى إحكام خاصة بحمايتها في هذا المجال.

مصطلحات دالة: امرأة عاملة، اعتداء، عنف، تشغيل النساء، ترك العمل.

abstract

Making a labor contract for women may cause different aspects of violence against them such as body or sexual violence inside organizations or outside, for that reasons legislative should protect women and be cautious that these things will not happen.

If you are looking for current legislations you can find some thing about violence against workers in general without mention if it is for women or men, some of them specialized in proactive processes and the others solving problems after happening.

In this study the author try to search in how to find especial legislations for taking care of women in labor.

Key words: women in labor, violence, making women work, leaving the work.

مقدمة

يعد الحق في الحياة وسلامة الجسد إضافة إلى الحق في السمعة من أهم الحقوق اللصيقة بالشخصية للإنسان، أيا كان هذا الإنسان، ذكرا كان أم أنثى، عاملا كان أم غير عامل، غير أن الاعتراف بذلك وإعماله يبدو أكثر أهمية بالنسبة لأشخاص أكثر من غيرهم، ونعني بهم أولئك الذين يكونون عرضة لانتهاك حقوقهم بسبب جنسهم واحتياجهم للعمل، وهو ما قد يظهر جليا بالنسبة للمرأة العاملة في كثير من الحالات.

فقد تتعرض المرأة العاملة لمخاطر الاعتداء على حقوقها اللصيقة بالشخصية لدى ممارستها حقها في العمل أو بسببه، إذ تكون عرضة لصنوف شتى من الاعتداءات والعنف الموجه ضدها، وسواء كان ذلك الاعتداء أو العنف جسدياً أو نفسياً أو جنسياً، وهو ما قد يؤثر سلباً عليها، فيدفعها إلى اعتزال العمل كلياً أو عدم الاستقرار فيه وتغييره بين فترة وأخرى، أو العيش في حالة من الخوف والشعور بعدم الراحة والقلق بسبب ذلك العمل، الأمر الذي لاحظ جانباً منه المشرع في الدول المختلفة، كما هي الحال في الأردن والعراق، إذ يستطيع الناظر إلى التشريع المتعلق بالعمل فيهما ملاحظة وجود بعض القيود المرتبطة بتشغيل النساء.

ولعل من ابرز هذه القيود تلك التي نبعث من حرص المشرع ومراعاته لطبيعة التكوين الجسماني للمرأة العاملة ودورها الحيوي والرئيسي في بناء الأسرة، لذلك نراه يحظر تشغيل المرأة العاملة في بعض الأوقات وفي العديد من الأعمال، كالأعمال الشاقة والخطرة التي يمكن أن تتعرض فيها لمخاطر الأشعة والأبخرة والمواد الكيميائية والفيزيائية، إذ تكمن العلة من ذلك في محاولة درء بعض صور المخاطر عنها وحمايتها في جانب من جوانب حقوقها اللصيقة بشخصيتها.

غير أن التساؤل الذي يطرح هنا يتعلق بمدى ونطاق الحماية القانونية التي تتمتع بها المرأة العاملة في مواجهة الاعتداء الموجهة إليها من قبل الآخرين، ولا سيما فيما يسمى بالعنف ضد المرأة العاملة، فهل أفرد المشرع الأردني والعراقي أحكاماً خاصة بحماية المرأة العاملة من الناحية الجسدية أو النفسية أو الجنسية؟ وهل هناك وسائل لحماية المرأة العاملة من العنف والاعتداءات الشخصية، سواء في الفترة السابقة على وقوع الاعتداء عليها أو في الفترة اللاحقة على وقوع الاعتداء عليها؟ وهل توفر القيود التشريعية الخاصة بتشغيل النساء نوعاً من الحماية للمرأة في مواجهة العنف والاعتداءات؟

هذا ما سنتولى الإجابة عنه من خلال التعرض للقيود الواردة على تشغل النساء، ومن خلال التعرف على الآثار المترتبة على وقوع الاعتداء على المرأة العاملة وما عساها هي أو الجهات المعنية فعله في مواجهة مرتكب الاعتداء أو العنف ضد المرأة، ولكن بعد التطرق لبيان مفهوم الاعتداء والعنف ضد المرأة العاملة.

وبناء عليه، فإن دراستنا لأوجه الحماية القانونية للمرأة العاملة في مواجهة الاعتداءات الشخصية والعنف ستكون من خلال التقسيم الآتي:

المطلب التمهيدي: مفهوم الاعتداء والعنف ضد المرأة العاملة.

المطلب الأول: حظر تشغيل المرأة العاملة في بعض الأعمال والأوقات.

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على القيام بالاعتداء على المرأة العاملة.

المطلب التمهيدي: مفهوم الاعتداء والعنف ضد المرأة العاملة

يشار التساؤل عند التعرض لمفهوم العنف الموجه للمرأة العاملة عن معنى هذا المصطلح، وعن الفارق بينه وبين مصطلح الاعتداء الذي استخدمه قانون العمل، إضافة إلى صور أو إشكال الاعتداء أو العنف الذي يمكن ممارسته في هذا المجال.

أولاً. تعريف الاعتداء والعنف

الاعتداء لغة: الظلم وتجاوز الحد والقدر والحق⁽¹⁾.

والاعتداء اصطلاحاً⁽²⁾ في نطاق هذه الدراسة هو كل فعل غير مشروع يؤدي إلى إلحاق الأذى بالمرأة العاملة.

والعنف لغة: ضد الرفق⁽³⁾.

أما اصطلاحاً فقد أورد جانب من الفقه القانوني تعريفات عدة للعنف بصفة عامة. فقد عرفه البعض بأنه: "استعمال الضغط أو القوة على شخص بشكل يؤثر على إرادته في إجراء تصرف قانوني معين"⁽⁴⁾.

غير أن التعريف السابق يرتبط بغاية الإكراه على إبرام التصرفات القانوني (العقود والتصرفات الانفرادية)، وهو ما ليس وحده المقصود هنا، فالعنف يشتمل على مدلول أكبر واسع من ذلك بكثير.

كما عرفه البعض الآخر بأنه: "كل وسيلة قسرية تقع على الأشخاص لتعطيل المقاومة أو إعدامها عندهم"⁽⁵⁾.

(1) ابن منظور، لسان العرب، دار المعارف، الإسكندرية، دون سنة طبع، ص2846.

(2) عرف البعض الاعتداء من الوجه القانونية بأنه: "القيام بعمل ضد شخص أو مال يكون جريمة بمقتضى القانون". د.عبد الواحد كرم، معجم مصطلحات الشريعة والقانون، الطبعة الثانية، عمان، 1998، ص50.

(3) محمد بن أبي بكر الرازي، مختار الصحاح، الطبعة الأولى، دار الحديث، القاهرة، 2000، ص251.

(4) د.عبد الواحد كرم، المرجع السابق، ص305.

(5) د.محمود أبو زيد، المعجم في علم الإجرام والاحتماع القانوني، دار الكتاب، القاهرة، دون سنة نشر، ص503.

ولا نعتقد بتأييد التعريف الأخير أيضاً، فالهدف من ممارسة العنف لا يرتبط دائماً بتعطيل المقاومة أو إعدامها لدى من يقع عليه العنف، إذ قد يوجد أهداف أخرى من وراء ارتكاب العنف.

كما تطرقت اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة إلى تعريف العنف، إذ نصت على أنه: "يقصد بالعنف ضد النساء أي فعل عنيف قائم على أساس الجنس ينجم عنه أو يحتمل أن ينجم عنه أذى أو معاناة جسمية أو نفسية للمرأة، بما في ذلك التهديد باقتراف مثل هذا الفعل أو الإكراه أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء وقع ذلك في الحياة العامة أو الخاصة"⁽¹⁾.

وعلى الرغم من سعة نطاق التعريف الأخير وشموله لحالات وممارسات كثيرة، غير انه عرض لأمثلة للعنف وتطرق لمجال وقوعه، وهو ما لا تعتقد بضرورة إيراده في التعريف. وعلى أية حال، فالتعريفات السابقة جميعها تعريفات عامة للعنف، لم يخصص أي منها لتعريف العنف ضد المرأة العاملة تحديداً، وإن كان بعضها ينطبق في مدلوله ومراده على العنف ضد المرأة.

وبناء عليه نستطيع تعريف العنف الموجه إلى المرأة العاملة تحديداً على النحو الآتي:
كل فعل غير مشروع يتسم بالشدّة والقسوة يرتكب في مواجهة المرأة العاملة.

ثانياً. العلاقة بين مصطلح "الاعتداء الشخصي" ومصطلح "العنف"

لا يستعمل المشرع في قانون العمل مصطلح "العنف"، بل يذهب إلى استخدام مصطلح آخر هو مصطلح "الاعتداء"، إذ يشار التساؤل هنا عن الفارق بين هذين المصطلحين؟

(1) انظر المادة (2) من الاتفاقية الدولية للقضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة.

نعتقد بأن مصطلح "الاعتداء" أوسع دلالة وشمولاً من مصطلح "العنف"، فعلى الرغم من أن مصطلح الاعتداء يعبر -أيضاً- عن الأفعال غير المشروعة المرتكبة في مواجهة الآخرين، ولكن نطاقه أوسع من نطاق مصطلح العنف، ذلك أن استخدام مصطلح "العنف" لا يقترن إلا بالحالات التي تكون فيها الأفعال الموجهة ضد العامل مقتزنة بنوع من الشدة أو القسوة أو الاستخدام المفرط للقوة⁽¹⁾، أم باقي الحالات التي لا تتسم فيها الأفعال بمثل هذا الوصف فتسمى اعتداء، وسواء تعلق الأمر بالجوانب الجسدية أو المعنوية أو الجنسية، ومن قبيل ذلك القيام بالضرب البسيط أو إلحاق الأذى اليسير بالعامل، إذ لا يمكن اعتبار مثل هذه الأفعال من قبيل العنف.

نستنتج مما سبق بأن مصطلحي "العنف" و"الاعتداء" يتعلقان بالأفعال الموجهة للعامل في شخصه، غير أنهما يختلفان من حيث طبيعتهما أو درجة شدتهما وجسامتهما، فوصف العنف لا يكون إلا في حالات الاعتداء المقترن بالشدة والقسوة، وعلى خلاف "الاعتداء"، إذ يصدق في هذه الحالة وغيرها، فكل عنف يعد اعتداء، ولا عكس، فليس كل اعتداء يعد عنفاً، وبعبارة أخرى فإن "العنف" يعد احد أشكال "الاعتداء"⁽²⁾.

(1) نمة تشريعات تفرق بين مصطلح "الاعتداء" و"العنف" باعتبار أن العنف وصف قد يلحق الاعتداء في بعض الحالات، ومن قبيل ذلك ما جاء في المادة (81) من نظام العمل السعودي لسنة 1426، إذ جاء فيها: "يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها... إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته أو من المدير المسؤول اعتداء يتسم بالعنف أو سلوك مخجل بالأداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته...".

(2) يستخدم المشرع مصطلح "الاعتداء" للدلالة على الحالات التي يلحق فيها الأذى بالعمل أو صاحب العمل في شخصه، مع انه قد يتصور -أيضاً- استخدام مصطلح الاعتداء في الحالات التي يتم فيها المساس بحقوق العامل الأخرى، لذلك فقد يكون في وصف هذا الاعتداء بالشخصي واستخدام مصطلح "الاعتداءات"

ثالثاً. صور الاعتداءات والعنف الموجه ضد المرأة العاملة

تكون المرأة العاملة لدى قيامها بالعمل أو بمناسبة ذلك عرضة لأوجه متعددة من الاعتداءات والعنف⁽¹⁾، وبما يمكن إجماله على النحو الآتي:

1. الاعتداء الجسدي: ويقصد به أي فعل غير مشروع يؤدي إلى إلحاق الأذى بجسم المرأة العاملة. كالقيام بضربها أو جرحها أو صفعها أو ركلها... وبغض النظر عما قد يفضي إليه هذا الفعل، إذ قد تقتصر آثاره إلى بعض الآلام والمعاناة لفترة مؤقتة وحيزة أو ممتدة، كما قد يفضي مثل هذا الفعل إلى إحداث عاهة دائمة لدى المرأة العاملة.

كما يستوي في ذلك ارتكاب الفعل مباشرة من قبل الفاعل أو استعانته بأدوات أو أشياء تفضي إلى إلحاق الأذى.

2. الاعتداء النفسي: ويقصد به أي فعل غير مشروع يؤدي إلى إلحاق الأذى بالمرأة العاملة من الناحية المعنوية. وهو بالتالي قد يمس المرأة العاملة في شعورها أو كرامتها أو شرفها أو سمعتها، ومن قبيل ذلك القيام بإهانتها وشتمها وذمها وتحقيرها وكل ما من شأنه أن يفضي نبذها وعزلها أو التشهير بها، أو القيام بمراقبتها وخرق خصوصيتها وإسرارها...

الشخصية" ما يصرف الذهن عن المعاني الأخرى المختلفة لمصطلح "الاعتداء"، وهو ما ظهر أثره في عنوان هذه الدراسة.

(1) أنظر المادة (2) من الاتفاقية الدولية للقضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة، إذ تشير إلى جانب من صور وإشكال العنف الذي يمكن أن يقع للمرأة بوجه عام وبضمنها صور وأشكال العنف التي قد تقع في أماكن العمل.

3. الاعتداء الجنسي: ونعني به أي فعل يؤدي إلى إلحاق الأذى بالمرأة العاملة من الناحية الجنسية. ومن قبيل ذلك القيام باغتصاب المرأة العاملة أو ارتكاب الأفعال التي يؤدي إلى هتك العرض، أو استغلالها في أغراض الدعارة والبغاء. ويستوي في الاعتداء الجنسي المواجه للمرأة العاملة أن يكون مرتكبه رجل أو امرأة، كما يستوي فيه أن تكون العاملة متزوجة أو غير متزوجة. ويلاحظ هنا أن ارتكاب الاعتداء ضد العاملة قد يؤدي إلى إلحاق إضرار مادية إضافية إلى الإضرار المعنوية.

وما يجدر ذكر هنا أن مصطلح "الاعتداء الجنسي" لا يشمل جميع حالات الاتصال الجنسي غير المشروع، فقد لا يطال الحالات التي تقتزن بموافقة ورضاء المرأة العاملة، كما انه قد لا يطال الحالات التي يتم فيها الاستفادة من الجسد لإغراض جنسية، الأمر الذي أدرك مثله المشرع في بعض الدول، إذ أشار إلى حظر تشغيل النساء في بعض الأعمال التي تتضمن مضارا أخلاقية⁽¹⁾.

وعلى نحو مشابه للاعتداء قد يكون العنف أيضا عنفا جسديا أو نفسيا أو جنسيا، إذ يبقى ذلك منوطا بدرجة وجسامة الأفعال التي تشكل الاعتداء، ويجب لكي تعتبر أفعال الاعتداء عنفا أن تتسم بالشدة والقسوة كما أسلفنا.

المطلب الأول: حظر تشغيل المرأة العاملة في بعض الأعمال والأوقات

⁽¹⁾ تنص المادة (90) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 على الآتي: "يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً وكلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها". وما نص عليه القانون المصري هو ما تبني مثله قرار وزير العمل الأردني بشأن عمل الأحداث، إذ أشار إلى الأعمال ذات المخاطر الأخلاقية والتي يحظر على الأحداث العمل بها. انظر القرار الخاص بالأعمال الخطرة والمرهقة والمضرة بصحة الأحداث لسنة 2011

لم يفرد المشرع أحكاماً خاصة بحماية المرأة العاملة من أوجه الاعتداءات أو العنف بصورة مباشرة، وبرز ما يمكن ملاحظته في هذا الصدد هو بعض النصوص التي تتضمن تحقيق أهداف عدة⁽¹⁾، قد يفضي إعمال بعضها إلى حماية المرأة العاملة من بعض أوجه الاعتداء أو العنف، ومن قبيل ذلك ما ورد في القيود الخاصة بتشغيل النساء، ونقصد تحديداً القيود المتعلقة بإمكانية حظر العمل على المرأة في أوقات محددة وحظر بعض الأعمال عليها، فقد تكون المرأة العاملة عرضة للاعتداء أو العنف على نحو أكبر في بعض الأعمال وبعض الأوقات، فما هي هذه الأعمال والأوقات؟

تنص المادة (69) من قانون العمل الأردني: (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).

⁽¹⁾ تهدف بعض النصوص الواردة في قانون العمل وما يصدر بناء عليه من أنظمة وتعليمات ولوائح حماية المرأة العاملة من بعض المخاطر، ولاسيما المخاطر الجسدية الناجمة عن العمل في أعمال شاقة أو ضارة بالصحة وهو ما صرح بمثله المشرع العراقي في المادة (81) من قانون العمل، وهو ما يستفاد أيضاً من وزير العمل الأردني الخاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها لسنة 2010.

الأمر الذي ينطبق على كثير من قوانين العمل العربية، انظر على سبيل المثال: المادة (104) من نظام العمل السعودي. المادة (19) من قانون العمل السوداني لسنة 1997. المادة (89) من القانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

كما أن الحماية قد لا تكون قاصرة على المرأة العاملة فقط، بل أنه قد تطال آخرين، ونقصد من ذلك حملها إن كانت حاملاً، والطفل الذي ترضعه إن كانت مرضعاً، إذ تحظر المادة (3) من وزير العمل الأردني الخاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء تشغيل الحوامل والمرضعات في الأعمال التي تتضمن مخاطر ذات مصادر مختلفة كالمخاطر الكيميائية والفيزيائية.

الأمر الذي جاء بمثله المشرع العراقي أيضا، إذ نصت المادة (81) من قانون العمل العراقي على ما يأتي: (لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الشاقة أو الضارة بالصحة...)، في حين نصت المادة (83/أولاً) على الآتي: (لا يجوز تشغيل النساء بعمل ليلي...⁽¹⁾).

تتيح النصوص السابقة حظر العمل في بعض الأعمال على المرأة العاملة، ولعل من ابرز ما يثار إلى الذهن كأمثلة على هذه الأعمال، العمل في النوادي الليلية والملاهي وما شابه.

الأمر الذي ينطبق أيضا على حظر العمل في بعض الأوقات، وتحديدًا تلك التي تكون أثناء الليل "العمل الليلي"، إذ يقصد بالعمل الليلي هنا العمل في الفترة الواقعة ما بين الساعة العاشرة ليلا والسابعة صباحا⁽²⁾.

(1) يشير المشرع العراقي إلى عدة استثناء على العمل الليلي بالنسبة للمرأة العاملة، فقد نصت المادة (83) من قانون العمل العراقي على الآتي:

"أولاً. لا يجوز تشغيل النساء بعمل ليلي، إلا إذا كان العمل متعلقاً بمواد أولية أو إنتاج يكون عرضه للتلف السريع وكان استمرار العمل في الليل ضرورياً للمحافظة عليها.

ثانياً. يجب منع النساء العاملات فترة راحة يومية لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متوالية، يكون من بينها بالضرورة ما لا يقل عن سبع ساعات من الفترة الليلية الواقعة بين الساعة التاسعة ليلاً والسابعة صباحاً.

ثالثاً. لا يسري حكم البند (أولاً) من هذه المادة على الفئات الآتية:
أ. العاملات في أعمال إدارية.

ب. العاملات في الخدمات الصحية أو الترفيهية.

ج. العاملات في خدمات النقل والاتصالات".

(2) انظر قرار وزير العمل الأردني الخاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها لسنة 2010.

أما المشرع العراقي فقد حدد هذه العمل الليلي بالفترة الواقعة بين الساعة التاسعة ليلاً والسابعة صباحاً. انظر: المادة (87) من قانون العمل.

فحظر العمل في مثل هذه الأعمال والأوقات قد يتضمن بدوره وقاية للمرأة من التواجد في بعض الظروف والمواضع التي قد تكون فيها عرضة للاعتداء والعنف من قبل الغير، وهو ما قد يقلل من احتمالات تعرضها لذلك، ليس هي فقط، بل وحملها أيضاً إن كانت حاملاً، وبغض النظر عن شكل هذا الاعتداء أو العنف الذي قد يقع عليها، أي سواء أكان جسدياً أو نفسياً أو جنسياً، وبغض النظر أيضاً عن الشخص الذي قد يكون مصدرًا للاعتداء أو العنف، أي سواء أكان صاحب العمل نفسه أو احد المديرين أو رؤساء العمل أو العمال أو حتى من الغير الذين قد يكون لهم علاقة بالمنشأة كالزبائن أو العملاء.

إذن، يفترض صدور قرار من وزير العمل بحظر بعض الضارة والخطرة على المرأة العاملة، وهو بالفعل ما حصل، إذ صدر قرار وزير العمل الأردني الخاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها لسنة 2010، ولكن التساؤل الذي قد يثار هنا يتعلق بمدى الحماية التي وفرها هذا القرار للمرأة العاملة في مواجهة الاعتداء أو العنف الذي قد يقع عليها؟

لقد أشارت المادة الرابعة من القرار المذكور إلى عدد من الأوقات التي يحظر تشغيل النساء في بعض الأعمال خلالها وضمن شروط محددة، إذ نصت المادة المذكورة على ما يأتي: (لا يجوز تشغيل النساء ما بين الساعة العاشرة ليلاً والسادسة صباحاً إلا في الأعمال التالية وبعد موافقتها:

1. العمل في الفنادق والمطاعم والمقاهي ودور الملاهي والمسارح ودور السينما ومراكز التسوق التجارية (المولات).

وبالمقارنة بين عدد ساعات حظر تشغيل النساء نجد أن المدة التي جاء بها قانون العمل العراقي أطول، إذ تبلغ إحدى عشرة ساعة، في حين أنها حددت بموجب قرار وزير العمل الأردني بعشرة ساعات.

2. العمل في المطارات وشركات الطيران والمكاتب السياحية.
 3. العمل في المستشفيات والمصحات والعيادات والصيدليات.
 4. العمل في نقل الأشخاص والبضائع...
 5. العمل في مجال قطاع تكنولوجيا المعلومات...
 6. القيام بأعمال الجرد السنوي للمؤسسة وإعداد الميزانية...
 7. القيام بأي عمل من اجل تلافي وقوع خسارة في البضائع...
 8. العمل في مؤسسات تقدم خدمات في المناسبات الاجتماعية).
- كما ذهب المشرع العراقي إلى حظر العمل الليلي، وعلى أن تستثنى من ذلك الفئات الآتية:

أ.العاملات في أعمال إدارية.

ب.العاملات في الخدمات الصحية أو الترفيهية.

ج.العاملات في خدمات النقل والاتصالات).

يتضح من خلال النصين السابقين أن الأصل هو حظر العمل الليلي على المرأة، على أن يستثنى من ذلك الحالات التي توافق فيها المرأة على العمل الليلي في بعض الأعمال التي تم تعدادها بحسب ما نص القرار وزير العمل الأردني، وهو ما نص على مثله المشرع العراقي، إذ نص وبعبارة اقرب للعمومية على استثناء بعض الفئات من العاملات في قطاعات وأعمال مختلفة من الحظر المتعلقة بالعمل الليلي⁽¹⁾.

(1) ما قيل بشأن حظر العمل الليلي في القانون الأردني والعراقي ينطبق أيضا في قوانين العمل العربية الأخرى، انظر: المادة (105) من نظام العمل السعودي. المادة (20) من قانون العمل السوداني. المادة (89) من القانون العمل المصري.

ونعتقد بأنه كان من الأولى عدم التوسع في الحالات الاستثنائية، بل كان من الأولى أن يتم حظر بعض الأعمال على المرأة العاملة وبصورة نهائياً أو حال توافر شروط محددة تكفل عدم تعرضها للاعتداء أو العنف بشتى صوره، ومن قبيل الأعمال التي كان يجدر حظرها نهائياً:

أ. الأعمال التي تتضمن الاستفادة من الجسد لأغراض جنسية.

ب. الأعمال التي تتضمن بيع أو تقلد الخمر⁽¹⁾.

الأمر الذي ينطبق كذلك على الأعمال التي تتضمن حماية الأنفس والممتلكات⁽²⁾، إذ كان من الأولى عدم السماح بها للمرأة العاملة إلا في حدود ضيقة وبعد الحصول على موافقة وزارة العمل، ذلك أن الأخطار الناجمة عن مثل هذا الأعمال قد تلحق أضراراً كبيرة بالمرأة العاملة بحكم تكوينها الجسماني، إضافة إلى أن تلك الأضرار قد تطال حملها إن كانت حامل⁽³⁾، خصوصاً وأن المادة الثالثة من قرار وزير العمل الأردني المذكور لا تشير إلى حظر هذه الأعمال على العاملات الحوامل.

(1) لقد تم حظر الأعمال المذكورة بالمتن بموجب قانون العمل على شريحة أخرى من العمال وهم "الأحداث"، إذ تم تحديد بعض الأعمال التي يحظر على الأحداث العمل بها في قرار صادر عن وزير العمل. انظر: قرار وزير العمل الأردني الخاص بالأعمال الخطرة والمرهقة والمضرة بصحة الأحداث لسنة 2011.

(2) المرجع السابق.

(3) تنبه المشرع العراقي إلى مسألة حماية المرأة العاملة أثناء فترات الحمل والولادة في بعض الحالات، حيث حظر تشغيلها بأعمال إضافية أن كانت تفضي إلى إلحاق الضرر بها أو بحملها، فقد نصت المادة (82) من قانون العمل على الآتي: "لا يجوز تشغيل النساء الحوامل بإعمال إضافية يمكن أن تؤدي إلى الإضرار بصحة المرأة أو حملها". كما حظر عليها مزاوله الأعمال الضارة أثناء الإجازة الخاصة بالحمل والولادة، حيث نصت المادة (85) من قانون العمل على ما يأتي: "لا يجوز لمن كانت بحالة إجازة بالحمل والولادة أن تمارس عملاً مأجوراً أو أي عمل يعرض حالتها الصحية للضرر".

ومع ذلك نعتقد بأنه كان من الأجدر بالمشرع الأردني والعراقي أيضا الإشارة إلى المبدأ العام المتعلق بحظر بعض الأعمال على النساء مباشرة في قانون العمل، ولاسيما ما تعلق منها بالأعمال ذات المخاطر المتعلقة بالاتصال الجنسي غير المشروع أو ما يدخل ضمن الأعمال الضارة من الناحية الأخلاقية.

إذ لا تكمن العلة من حظر مثل هذه الأعمال بمراعاة الأخلاق⁽¹⁾ والعادات والتقاليد والشريعة الإسلامية بوصفها ركيزة من ركائز المجتمع أو مصدرا من مصادر القانون⁽²⁾ فقط، بل ولأن هذه الأعمال عادة من تجعل المرأة العاملة عرضة للاعتداء والعنف النفسي والجسدي.

وبناء عليه نقترح إضافة حكم يقضي بحظر تشغيل النساء في الأعمال الضارة بهن جسدياً أو نفسياً أو أخلاقياً، وعلى أن يتم تحديد هذه الأعمال بموجب قرار من وزير العمل، أما الموضوع الذي يمكن إضافة هذا الحكم إليه فهو نص المادة (69/أ) من قانون العمل الأردني، إذ يمكن تعديله بحث يصبح على النحو الآتي: (الصناعات والإعمال الشاقة والضارة بالنساء جسدياً أو نفسياً أو أخلاقياً والتي يحظر تشغيلهن بها).

(1) نصت بعض القوانين على حظر الأعمال الضارة بالمرأة من الناحية الأخلاقية مباشرة، ومن قبيل ذلك ما جاء في المادة (90) من قانون العمل المصري، إذ نصت على الآتي: "يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الأعمال الضارة صحيا أو أخلاقيا وكذلك الأعمال الشاقة وغيرها من الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها". انظر كذلك المادة (89) من القانون ذاته.

(2) انظر: د. محمد على الشريقي، حقوق المرأة العاملة وفق قانون العمل اليمني، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المجلد 23، العدد 46، 2008، ص 296.

أما قانون العمل العراقي فنقترح تعديل نص المادة (81) منه لتصح كالآتي: (لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الشاقة أو الضارة بجنسهما أو نفسياً أو أخلاقياً...).

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على القيام بالاعتداء على المرأة العاملة

تطرق المشرع لحماية العامل من أشكال الاعتداء والعنف التي قد يتعرض لها، وسواء أكان ذلك العامل رجلاً أم امرأة، إذ أجاز المشرع للعامل فسخ عقد العمل بمجرد ارتكاب صاحب العمل أو من ينوب عنه أي فعل يشكل مساساً بالعامل من الناحية الجسدية أو النفسية أو الجنسية⁽¹⁾، فقد جاء في المادة (29/أ) من قانون

(1) لا تقتصر الحماية القانونية من الاعتداء أو العنف في قانون العمل على الحالات التي يكون فيها العنف الجسدي أو النفسي أو الجنسي موجهاً للعامل، بل إن المشرع نفسه أتاح لصاحب العمل -رجلاً كان أو امرأة- باتخاذ قرار بفصل العامل إن هو ارتكب فعل يعد من قبيل العنف في الحالات الآتية:

أولاً. قيام العامل بارتكاب عمل مخل بالأداب العامة في مكان العمل: وسواء أكان ذلك العمل المخل بالأداب العامة موجه إلى أحد رؤسائه أو أي من زملائه أو أي شخص آخر، فالمهم هو ارتكاب ذلك الفعل، وإن يكون في مكان العمل لا خارجه. انظر المادة (28/ح) من قانون العمل.

ثانياً. اعتداء العامل على غيره من الأشخاص: فقد أجاز المشرع لصاحب العمل فسخ العقد وفصل العامل إذا ما قام الأخير بالاعتداء على غيره، إذ يجوز فصل العامل إذا ارتكب ما من شأنه المساس والإخلال بهيبة صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه. انظر المادة (28/ط) من قانون العمل. الأمر الذي طبقته محكمة التمييز في قضائها، تمييز حقوق (2001/707 - هيئة عامة)، مجلة نقابة المحامين، العدد السابع والثامن، السنة الخمسون، عمان، 2002، ص 1485.

وعلى نحو مشابه فإن الاعتداء على أحد الزملاء أو العملاء أو موظفي الدولة أو غيرهم من الأشخاص يوجب لصاحب العمل فصل العامل، لأن ذلك يخل بحسن سير العمل، ويستوي في هذا الاعتداء أن يكون بالضرب أو بالتفوه بألفاظ نابية أو حتى بالتشهير والتهديد، أي سواء أكان الاعتداء مادياً أم معنوياً. انظر المادة (28/ط) من قانون العمل. كما ويستوي في هذا الاعتداء أن يكون أثناء العمل أو بسببه حتى وإن كان خارجه مكان العمل.

العمل ما نصه: (يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في أي من الحالات التالية: 1... 6. إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب أحكام التشريعات النافذة المفعول).

ويتضح من النص السابق أيضاً أن للعامل ترك العمل بمجرد الاعتداء عليه، وسواء أكان ذلك أثناء العمل وفي مكانه، أم بسببه أي حتى وإن كان خارج مكان العمل وفي غير أوقاته، وبصرف النظر كذلك عن درجة أو شدة الاعتداء، فلا فرق بين الاعتداء فيما لو كان يسيراً أو على درجة من الجسامة والعنف، فالمركز الذي يتمتع به صاحب العمل لا يتيح له بأي حال الاعتداء على العامل ولأي سبب كان، فلا يجوز لصاحب العمل ضرب العامل أو سبّه حتى وإن ارتكب العامل خطأً ما، وإلا فإن للعامل الحق في الفسخ وبغض النظر عن درجة الاعتداء أو شدته، فلا يشترط في ذلك الاعتداء أن يكون على درجة من الجسامة.

كما يستوي في الاعتداءات الواقعة على العامل أن تكون بالضرب أو التحقير أو بالاعتداء الجنسي كالاعتصاب أو هتك العرض أو غيره، إذ تندرج هذه الاعتداءات

وما نص عليه المشرع الأردني جاء بمثله المشرع العراقي، فقد جاء في المادة 127 من قانون العمل، إذ جاء فيها ما نصه: "لا يجوز فرض عقوبة الفصل إلا في الحالات الآتية: أولاً... خامساً. إذا أتى العامل أكثر من مرة سلوكاً لا يأتلف وشرف العمل. سادساً. إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو ممثله، أو أحد رؤسائه في العمل أثناء العمل أو خارجه، شرط أن يبلغ صاحب العمل مكتب العمل في المحافظة خلال 24 ساعة من وقوع الحادث. سابعاً - إذا ارتكب العامل، أثناء العمل جنائية أو جنحة بحق احد زملائه في العمل، وحكم عليه من اجلها بموجب قرار قضائي بات".

ضمن صور الاعتداءات والعنف الثلاث السابق ذكرها، فالضرب يعد من صور العنف الجسدي، والتحقيق هو صورة من صور الاعتداء أو العنف النفسي، إضافة إلى الاعتداء أو العنف الجنسي. ولكن اقتصار النص على ذكر (الضرب) و(التحقيق) يثير تساؤلاً عن مدى شموله لصور وإشكال الاعتداء والعنف الجسدي والنفسي الأخرى، فهل يشمل النص حالات جرح العامل أو التشهير به مثلاً؟

لم يتطرق النص لمثل هذه الحالات، مع أن العلة التي جاء من أجلها النص متوافرة في هذه الحالات أيضاً، وقد كان من الأولى بالمشرع جعل النص أكثر عمومية، كالنص على حظر الاعتداء الجسدي والنفسي والجنسي ودون التطرق لحالات محددة من صور الاعتداء الجسدي أو النفسي، وهو ما يشير بدوره إلى أهمية إعادة النظر في هذا النص وتعديله.

ومن جانب آخر فإن الحالة التي أشار إليها المشرع الأردني لا تسعف العامل في ترك العمل إذا كان الاعتداء بالضرب أو التحقيق أو غيره موجهاً إلى ذوي العامل كزوجه مثلاً، وبالرغم من خطورة مثل هذا الاعتداء وما قد يخلفه من الناحية المعنوية، إذ لا يبقى للعامل في الحالة هذه سوى تحريك الدعوى الجنائية ضد صاحب العمل إذا ما كان فعله يشكل جريمة يعاقب عنها القانون، فضلاً عن المطالبة بالتعويض عن الأضرار الناجمة عن ذلك للعامل⁽¹⁾.

الأمر الذي يطرح مجدداً أهمية تعديل المادة (7، أ/29) المشار إليها لتشمل بحكمها ذوي العامل أيضاً.

(1) انظر: د. هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الحامد، عمان، 2008، ص 253.

غير أن المشرع الأردني لم يكتف بممنح العامل الحق في ترك العمل، بل أتاح للجهات المعنية اتخاذ إجراءات محددة بحق صاحب العمل الذي يثبت اعتدائه على عماله أكثر من مرة، فقد نصت الفقرة (ب) من المادة ذاتها على الآتي: (إذا تبين للوزير وقوع اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله بالضرب أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي على العاملين المستخدمين لديه، فله أن يقرر إغلاق المؤسسة للمدة التي يراها مناسبة، وذلك مع مراعاة أحكام أي تشريعات أخرى نافذة المفعول).

وما جاء به المشرع الأردني نص على مثله المشرع العراقي، إذ سمح للعامل إنهاء عقد العمل في حال وقع اعتداءات محددة بحقه، فقد جاء في المادة (37) من قانون العمل العراقي ما نصه: (للعامل إنهاء العقد دون إنذار صاحب العمل في إحدى الحالتين الآتيتين: أولاً... ثانياً. إذا ارتكب صاحب العمل جنحة أو جنابة ضد العامل أو احد أفراد أسرته أثناء العمل أو خارجه).

وبالمقارنة بين موقف المشرع الأردني والعراقي نجد أنه يسجل للمشرع العراقي شموله بالحماية أفراد أسرة العامل، في حين انه يؤخذ عليه اشتراطه للسماح للعامل بترك العمل شرطين: أولهما: أن يكون الاعتداء صادراً عن صاحب العمل نفسه دون من يمثله، مع أن الاعتداء قد يقع ممن يمثلونه من الأشخاص كأولئك الذين ينيبهم صاحب العمل عنه ويضع في أيديهم الكثير من صلاحياته وسلطاته، وثانيهما: أن يكون الاعتداء الواقع من صاحب العمل يشكل جنحة أو جنابة، وهو ما قد يتعذر أو يصعب تحقيقه أو إثباته في كثير من الأحيان، لا بل أن بقاء العامل في العمل بالرغم من وقوع ذلك الاعتداء عليه قد يغري صاحب العمل بارتكاب اعتداء آخر في مواجهة العامل، الأمر الذي نعتقد بضرورة تلافيه.

ومن جانب آخر، فعلى خلاف المشرع الأردني نلاحظ بأن المشرع العراقي لم يمنح الجهات الإدارية المختصة الحق باتخاذ أي إجراء في مواجهة صاحب العمل الذي يثبت ارتكابه أكثر من اعتداء بحق العاملين لديه، وهو ما يجدر تبنيه من قبل المشرع العراقي بالسماح لتلك الجهات أو لوزير العمل بإصدار قرار بإغلاق تلك المنشأة التابعة لصاحب العمل، ولاسيما إذا ما كان ذلك الاعتداء يتسم بالعنف، وهو ما عساه يكون رادعا له في ارتكاب أو تكرار مثل هذه الاعتداءات بحق عماله.

نخلص من ذلك إلى أن كل من المشرع الأردني والعراقي لم يفرد نصوصا خاصة أو مباشرة في قانون العمل بخصوص حماية المرأة العاملة من الاعتداءات الشخصية أو العنف، غير أن الأحكام الموجودة في كلا القانونين وأن كانت غير خاصة بحماية المرأة العاملة، إلا أنها تسعفها شأنها في ذلك شأن أي عامل آخر⁽¹⁾، لا بل أنها قد تكون

(1) تقضي قوانين العمل العربية بمنح العامل ذكرا كان أو أنثى الحق في ترك العمل في حال وقوع اعتداء عليه وعلى نحو ما هي عليه الحال في القانون الأردني والعراقي، غير أنها تختلف في وصف الاعتداء الذي يتبع ذلك، ففي حين يشترط نظام العمل السعودي -مثلا- أن يتسم الاعتداء بالعنف أو القسوة والجور، نرى المشرع السوداني -مثلا- يشترط فيه أن اعتداءً يعاقب عليه القانون، فقد نصت المادة (81) من نظام العمل السعودي على الآتي: "يجوز للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها، وذلك في أي من الحالات الآتية:.. 4. إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته أو من المدير المسؤول اعتداء يتسم بالعنف أو سلوك مخل بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته. 5.. إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول بمظاهر من القسوة والجور أو الإهانة...". فيما تنص المادة (20) من قانون العمل السوداني على ما يأتي: "يجوز للعامل أن ينهي عقد العمل بدون إنذار صاحب العمل في الحالات الآتية:.. ج. قيام صاحب العمل أو من ينوب عنه بالاعتداء على العامل اعتداءً يعاقب عليه القانون".

وعلى خلاف ما سبق لم يقيد المشرع المصري الاعتداء بوصف خاص لكي يتاح للعامل إنهاء العقد، إذ نصت المادة (121) من القانون العمل المصري على انه: "للعامل إنهاء العقد... إذا وقع على العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العامل أو ممن يمثله، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالات بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع".

من أكثر العمال استفادة من هذه الأحكام، خصوصاً وأنها - بسبب طبيعة تكوينها الجسماني - الأكثر عرضة للاعتداء والعنف، إذ تتيح لها الأحكام السابقة حماية نفسها في أوجه بعض الاعتداءات التي قد ترتكب في مواجهتها، وسواء أكانت تلك الاعتداءات جسدية أم نفسية أم جنسية، الأمر الذي يفضله مد وتوسيع أوجه الحماية بتلافي أوجه النقد السابق ذكرها بصدد موقف كلا القانونين، لذا نقترح على المشرع الأردني والعراقي تبني النص الآتي:

(أ). يجوز للعامل ترك العمل في حال ارتكاب صاحب العمل أو من يمثله اعتداء على العامل أو ذويه.

ب. إذا تبين للوزير وقوع اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله على احد العمال المستخدمين لديه، فله أن يقرر إغلاق المؤسسة للمدة التي يراها مناسبة).

ويشار أيضاً إلى أن إعطاء المرأة العاملة الحق في ترك العمل أو إعطاء الوزير الحق في إغلاق المنشأة لا يخل بإمكانية إيقاع العقوبات الجنائية على صاحب العمل إذا ما كان فعله يشكل جريمة، خصوصاً وأن المشرع في قانون العقوبات كان قد عرض لحالات الاعتداء الجنسي على العامل وخصص لها عقوبات مشددة⁽¹⁾.

(1) لقد لاحظ المشرع خطورة استغلال صاحب العمل لما له من سلطة على العامل وما قد يؤدي إليه ذلك من اعتداءات على العامل، إذ شدد من عقوبة بعض الجرائم لهذا السبب كما في الجرائم التي تمس الأسرة والاعتصاب، إذ تنص المادة (285/ب) من قانون العقوبات الأردني رقم (33) لسنة 2002 على ما يأتي: "السفاح بين شخص وشخص آخر خاضع لسلطته الشرعية أو القانونية أو الفعلية يعاقب مرتكبه بالأشغال الشاقة المؤقتة لمدة لا تقل عن خمس سنوات". كما نصت المادة (295) من القانون نفسه على الآتي: "1. من وقع أنثى أكملت الخامسة عشرة ولم تكمل الثامنة عشرة من عمرها وكان الجاني أحد أصولها سواء كان شرعياً أو غير شرعي أو واقعها أحد محارمها أو من كان موكلاً بتربيتها أو رعايتها أو له سلطة شرعية أو قانونية عليها عوقب بالأشغال الشاقة المؤقتة مدة لا تقل عن عشر سنوات. 2. ويقضى بالعقوبة نفسها إذا كان الفاعل رجل

ومع ذلك، نعتقد بضرورة إفراد عقوبة خاصة بحق من يرتكب اعتداء في مواجهة المرأة العاملة، ولاسيما إن كان مرتكبه هو صاحب العمل وكان ذلك الفعل يشكل عنفاً، فإذا كان المبدأ بحسب الأصل يقضي بالمساواة بين الرجل والمرأة وعدم التمييز بينهما في المسائل المتعلقة بالعمل، فإن هذا الأصل قد يوجد ما يبرر ويستدعي الخروج عليه، فالاعتداء أو العنف ضد المرأة قد يكون له آثار بالغة وخطيرة على المرأة العاملة ومستقبلها وأسررتها وعلى نحو مختلف عن تلك الآثار التي يخلفها الاعتداء أو العنف في مواجهة العامل الرجل، ولنا هنا أن تصور الكثير من الحالات، ولاسيما منها ما يكون فيها الضرر متعدياً إلى غير المرأة، كما لو أدى العنف إلى إجهاض حملها، أو الحيلولة دون إرضاعها لطفلها، الأمر الذي ينطبق على حالات الاعتداء أو العنف الجنسي، إذ قد يؤثر ذلك على سمعتها أو على وضعها الأسري إن كانت متزوجة، أو على فرصها في الزواج إن كانت غير متزوجة، لذلك كله نقترح تخصيص العقوبة التالية في كل من قانون العمل الأردني والعراقي، على أن يترك أمر تقريرها وتقديرها للمحكمة وفقاً لقناعتها: (يكون للمحكمة معاقبة صاحب العمل أو مدير المؤسسة عن كل حالة اعتداء جسدي أو نفسي أو جنسي يقع ضد المرأة العاملة

دين أو مدير مكتب استخدام أو عاملاً فيه فارتكب الفعل مسيئاً استعمال السلطة أو التسهيلات التي يستمدّها من هذه السلطة".

الأمر الذي نص على مثله المشرع العراقي، إذ جاء في المادة (393) من قانون العقوبات ما نصه: "1. يعاقب بالسجن المؤبد أو المؤقت كل من واقع أنثى بغير رضاها أو لاط بذكر أو أنثى بغير رضاه أو رضاها. 2. يعتبر ظرفاً مشدداً إذا وقع الفعل في إحدى الحالات التالية: أ... ب. إذا كان الجاني من أقارب المجني عليه إلى الدرجة الثالثة أو كان من المتولين تربيته أو ملاحظته أو من له سلطة عليه أو كان خادماً عنده أو عند احد ممن تقدم ذكرهم...". لاحظ أيضاً المواد: (385)، (394)، (399) من قانون العقوبات العراقي.

بالحبس لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تزيد على سنة وتضاعف العقوبة بالقياس إلى حدها الأعلى في حالة تكرار المخالفة).

كما لا يخل كل ما سبق بحق المرأة المتضررة من الاعتداء أو العنف في رفع دعوى للمطالبة بالتعويض عن سائر الأضرار التي إصابتها، وسواء كانت تلك الأضرار مادية أم معنوية، إذ يبقى أمر التعويض المستحق لها خاضعا لسلطة القاضي وتقديره، إذ سيأخذ في اعتباره مسائل شتى، كصورة الاعتداء وما نجم عنه من نتائج، وما إذا كان له تأثير وتبعات على العاملة وسمعتها وشرفها وكرامتها.

الخاتمة:

يجدر بنا بعد دراسة أوجه الحماية القانونية من الاعتداءات الشخصية والعنف الواقع ضد المرأة العاملة أن نعرض لأبرز النتائج والتوصيات التي توصلت إليها الدراسة.

❖ النتائج

أولاً. لم يورد كل من المشرع الأردني والعراقي أية نصوص خاصة بحماية المرأة العاملة بالذات من الاعتداء أو العنف الواقع بحقها، وكل ما هنالك هو بعض النصوص التي قد تسهم في درء احتمال تعرض المرأة العاملة للاعتداء أو العنف في بعض الأحوال، كما في منعها من العمل الليلي أو في مزاولتها بعض الأعمال.

ثانياً. ثمة أعمال خطيرة وضارة بالمرأة العاملة لم يتم حظر تشغيل النساء بها، ومن قبيل هذه الأعمال:

أ. الأعمال التي تتضمن الاستفادة من الجسد لأغراض جنسية.

ب. الأعمال التي تتضمن بيع أو تقديم الخمر.

ج. الأعمال التي تتضمن حماية الأنفس والممتلكات بالنسبة لبعض النساء كالحوامل.

ثالثاً. واجه المشرع الأردني والعراقي احتمال تعرض العمال للاعتداء والعنف وأتاح لهم ترك العمل حال وقوعه، ولكن ضمن شروط قد يكون تحقق بعضها غير يسير، والحماية المقررة هنا وعلى الرغم من أن المرأة العاملة قد تستفيد منها أكثر من غيرها بحكم تكوينها الجسماني وضعفه، إلا أنها مقررة للعمال كافة، وتستفيد منها المرأة العاملة مثلها كمثل أي عامل آخر.

كما تقتصر الحالات التي يجوز فيها للعمال ترك العمل بسبب الاعتداء أو العنف في القانون الأردني على حالات الضرب والتحقير، إضافة إلى الاعتداء الجنسي، مع أن هناك صور أخرى للاعتداء الجسدي والنفسي غير الضرب والتحقير لم تشر إليها الأحكام المتعلقة بالحماية من الاعتداء والعنف. وهو ما ينطبق على القانون العراقي أيضاً، إذ لم تشمل الحماية جميع صور الاعتداءات.

❖ التوصيات

أولاً. يجدر تعديل نص المادة (69\أ) من قانون العمل الأردني، ونقترح إعادة صياغته ليصبح كالتالي: (الصناعات والإعمال الشاقة والضارة بالنساء جسدياً أو نفسياً أو أخلاقياً والتي يحظر تشغيلهن بها). وتعديل المادة (81) من قانون العمل العراقي، ونقترح لهذا الغرض النص الآتي: (لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الشاقة أو الضارة بهن جسدياً أو نفسياً أو أخلاقياً...).

ثانياً. يجدر بالمشرع الأردني والعراقي إدراج تعديل على النص المتعلق بحماية العامل من الاعتداء، إذ يمكن لهذا الغرض تبني النص الآتي:

(أ. يجوز للعامل ترك العمل في حال ارتكاب صاحب العمل أو من يمثله اعتداء على العامل أو ذويه.

ب. إذا تبين للوزير وقوع اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله على احد العمال المستخدمين لديه، فله أن يقرر إغلاق المؤسسة للمدة التي يراها مناسبة).

ثالثا. يحسن بالمشرع الأردني والعراقي أفراد عقوبة خاصة بحالات الاعتداء والعنف ضد المرأة العاملة، إذ نقترح أن تكون على النحو الآتي: (يكون للمحكمة معاقبة صاحب العمل أو مدير المؤسسة عن كل حالة اعتداء جسدي أو نفسي أو جنسي يقع ضد المرأة العاملة بالحبس لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تزيد على سنة وتضاعف العقوبة بالقياس إلى حدها الأعلى في حالة تكرار المخالفة).

قائمة المراجع

1. د.عبد الواحد كرم، معجم مصطلحات الشريعة والقانون، الطبعة الثانية، عمان، 1998.
2. د.محمد على الشرفي، حقوق المرأة العاملة وفق قانون العمل اليمني، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المجلد 23، العدد 46، 2008.
3. د.محمود أبو زيد، المعجم في علم الإجرام والاجتماع القانوني، دار الكتاب، القاهرة، دون سنة نشر.
4. د.هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الحامد، عمان، 2008.

❖ معاجم اللغة العربية

5. ابن منظور، لسان العرب، دار المعارف، الإسكندرية، دون سنة طبع.
6. محمد بن أبي بكر الرازي، مختار الصحاح، الطبعة الأولى، دار الحديث، القاهرة، 2000.

❖ التشريعات

1. قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996.
2. قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960.
3. قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987.
4. قانون العقوبات العراقي رقم (111) لسنة 1969.
5. نظام العمل السعودي لسنة 1426.
6. قانون العمل السوداني لسنة 1997.
7. قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

❖ القرارات الوزارية

1. قرار وزير العمل الأردني الخاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها لسنة 2010.
2. قرار وزير العمل الأردني الخاص بالأعمال الخطرة والمرهقة والمضرة بصحة الأحداث لسنة 2011.

❖ الاتفاقيات الدولية

الاتفاقية الدولية للقضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة.

❖ القرارات القضائية

- تمييز حقوق (2001/707- هيئة عامة)، مجلة نقابة المحامين، العدد السابع والثامن، السنة الخمسون، عمان، 2002، ص 1485.