

مدى كفاية القواعد القانونية النازمة
لإجازة الأمومة في توفير الحماية الكافية
للمرأة العاملة في ضوء أحكام قانون العمل
الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته
دراسة مقارنة مع الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل
الدولية

د.نبيل فرحان الشطناوي
د.ميساء سعيد بيضون
كلية القانون/ جامعة آل البيت /المفرق/الأردن

مُلخَص

إن دخول المرأة سوق العمل في جميع المجالات لم يكن ببعيد عن اهتمام المشرع الأردني مما دفعة لإيجاد العديد من المقتضيات القانونية الخاصة بحماية المرأة في قانون العمل، انطلاقاً من الدور الذي تلعب داخل المجتمع أمماً وربة بيت ،ومربيةً، وعاملة في نفس الوقت، وهو دور لا يمكن إنكاره.

وعليه ، أوجد المشرع الأردني العديد من النصوص القانونية الخاصة بحماية المرأة العاملة ، سواء كانت في فترة الحمل ، وحتى الولادة ، والوضع ، فمنحت المرأة العاملة الحامل إجازة أمومة ، ضمن ضوابط وأسس معينة يجب توافرها، كما حددت مدة هذه الإجازة، ورتب على منحها هذه الأجازة مجموعة من الحقوق، والضمانات منها ما هو ذو طابع مالي ، ومنها ما يرتبط بصحة المرأة ، ومولدها والعناية به وتربيته .

كما أن حماية المرأة إثناء إجازة الأمومة لم يكن ببعيد عن اهتمام العديد من الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتوفير الحماية للمرأة خلال هذه المرحلة .

والسؤال الذي تسعى هذه الدراسة الإجابة عليه يتمثل في : مدى كفاية المقتضيات القانونية النازمة لإجازة الأمومة في توفير الحماية الكافية، واللازمة للمرأة العاملة أثناء فترة الحمل، أو بعد الولادة والوضع، في ظل أحكام قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته؟ مع مقارنة موقف المشرع الأردني بالاتفاقيات الدولية المنظمة لحماية الأمومة الصادرة عن منظمة العمل الدولية لتبيان أيهما يقدم مزايا أفضل ، ويوفر حماية أكبر للمرأة العاملة سواء في مرحلة الوضع ، أو بعده.

he adequacy of the legal rules governing maternity leave to provide adequate protection for women working in the light of the provisions of the Jordanian Labour Law No. (8) of 1996, as amended
Compared with the International Labour Organization conventions study

Abstract

The women enter the labor market in all areas, not far from the attention of the Jordanian legislator which led him to create many special protection of women in the labor law legal requirements, on the basis of the role they play within the community mother and housewife, and a nanny, and running at the same time, it is not the role of undeniable.

Accordingly Find Jordanian legislator many special protection of women working legal texts, whether in the pregnancy until delivery, and the situation and gave working women pregnant maternity leave, within the rules and regulations of certain must be met, as specified duration of such leave, and arranged to give this holiday a group of rights, and guarantees some of which is a financial nature, including those related to women's health and birth n the care and upbringing.

The protection of women during maternity leave was not far from the attention of many of the ILO conventions providing protection to women during this stage.

The question that this study seeks to answer is: the adequacy of the legal provisions governing maternity leave in providing adequate protection, and necessary for working women during pregnancy or after childbirth situation. Under the provisions of the Jordanian Labour Law No. (8) of 1996, as amended? Compared with the position of the Jordanian legislator international conventions Organization for the Protection of Motherhood issued by the International Labour Organization to show whichever offers the best advantages, and provides greater protection of working women, both at the stage of the situation, or beyond.

Dr. Nabeel Farhan Al Shatanawi
Dr .: Maisa Said Beydoun
Faculty of Law - Al Al-Bayt University
Mafrag- Jordan

المقدمة

مما لا شك فيه أن للمرأة دوراً كبيراً داخل المجتمع، حيث نلاحظ أنه في السنوات الأخيرة دخول المرأة سوق العمل بشكل كبير وقوي وفي كافة مناحي العمل، ولم يكن هذا الأمر ببعيد عن اهتمام المشرع الأردني، الذي تدخل في قانون العمل، وأوجد العديد من القواعد القانونية الخاصة بحماية المرأة العاملة، دون المساس بقاعدة، ومبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في العمل.

من هنا جاء أفراد قواعد خاصة بحماية الأمومة، والمرتبطة بالحمل والولادة، وهو ما يطلق عليه – إجازة الأمومة – وغاية المشرع من تخصيص المرأة العاملة بقواعد خاصة بها، هو المحافظة على صحة الأم وجنينها، والتوفيق ما بين عمل المرأة ومحيطها العائلي والأسري، والدور المهم الذي تلعبه بتربية الأطفال، وفلسفة المشرع من هذه الإجازة التنسيق بين دور الأم في الإنجاب، وعملها.

والحديث عن إجازة الأمومة يقتضي منا التعرض لبيان متى تستحق المرأة العاملة إجازة الأمومة سواء كان ذلك في مرحلة الحمل أو بعد الوضع والولادة، ثم دراسة ما يمكن تسميته بحقوق المرأة العاملة أثناء تمتعها بإجازة الأمومة، سواء كانت حقوق مالية أو غير مالية ترتبط بصحة المرأة العاملة ومولودها، وتربيته، بهدف تسليط الضوء على أهم المآخذ والنواقص التي يمكن توجيهها للتنظيم التشريعي لهذه الإجازة، وتحديد أهم الانتقادات التي يمكن توجيهها للمقتضيات القانونية النازمة لهذه الإجازة، ومدى تحقيقها للحد الأدنى في حماية المرأة العاملة أثناء هذه الإجازة. محاولين إيجاد الحلول المناسبة لتكريس، وتوفير الحماية القانونية للمرأة العاملة وحقوقها أثناء هذه الإجازة. محاولين إيجاد الحلول المناسبة لتكريس، وتوفير الحماية القانونية للمرأة العاملة وحقوقها أثناء هذه الإجازة.

مع مقارنة موقف المشرع الأردني بالاتفاقيات الدولية النازمة لإجازة الأمومة الصادرة عن منظمة العمل الدولية، لبيان مدى اتفاق التنظيم التشريعي لأجازة الأمومة في الأردن مع الاتفاقيات الدولية التي تناولت بالتنظيم هذا الحق للمرأة العاملة، لبيان أيهما يوفر حماية أكبر للمرأة العاملة خلال إجازة الأمومة.

وعليه قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى مبحثين تسبقهما مقدمة على النحو الآتي:

المبحث الأول: نطاق تطبيق أحكام إجازة الأمومة

المطلب الأول: إجازة في مرحلة الحمل.

المطلب الثاني: إجازة بعد الولادة.

المبحث الثاني: وسائل حماية المرأة العاملة خلال إجازة الأمومة.

المطلب الأول: حماية الحقوق المالية للمرأة أثناء إجازة الأمومة

المطلب الثاني: حقوق المرأة العاملة المرتبطة بالأمومة.

ونختم الدراسة بمجموعة من النتائج والتوصيات

المبحث الأول

نطاق تطبيق أحكام إجازة الأمومة

حتى تتمتع المرأة العاملة بإجازة الأمومة لابد من توافر مجموعة من الضوابط ، والقيود هذا من جهة، ومن جهة أخرى ، فإن إجازة الوضع (الأمومة) مدة معينة، منها ما هو في مرحلة الحمل قبل الوضع، ومنها ما هو بعد الوضع والولادة.^(١)

وانطلاقاً من ذلك نهج المشرع الأردني في تحديد المدة التي تتمتع بها المرأة العاملة بالنسبة لإجازة للأمومة مميزاً بين مرحلة الحمل، أي قبل الوضع، ومرحلة ما بعد الولادة، والوضع، وفي نفس الوقت جعلها اختيارية في المرحلة الأولى، وإجبارية إلزامية في المرحلة الثانية لا تقل عن المدة التي حددها المشرع، مع الإشارة أنها في الحالتين تكون مدفوعة الأجر.

وعليه، سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين نعرض في الأول منه إلى : إجازة في مرحلة الحمل ، أما المطلب الثاني فنتناول فيه: إجازة ما بعد الولادة.

المطلب الأول

إجازة في مرحلة الحمل

للحديث عن هذه الإجازة يقتضي منا التعرض إلى تحديد مدة هذه الإجازة ، وهو ما نخصص لدراسته الفرع الأول ، في حين نعرض بالفرع الثاني إلى خصائص هذه الإجازة ومزاياها.

الفرع الأول

مدة إجازة قبل الوضع

إن مرحلة الحمل على درجة كبيرة من الأهمية ،حيث يتأثر الجنين، وهو في بطن أمه بالعديد من المؤثرات ،وهي كثيرة ومنها على سبيل المثال: تأثره سلباً وإيجاباً بحسب نوع الطعام الذي تتناوله الأم، التي كما يتأثر، أيضاً بالعديد من الأمراض التي تصيبها أثناء الحمل، وأخيراً فإن ما تتعرض له الأم من ضغوطات نفسية ومعنوية، إضافة إلى الانفعالات التي تصيبه بسبب ضغط العمل ، وظروفه غير المناسبة لوضعها الصحي الناتج عن الحمل تنعكس على الجنين^(٢).

من الأهمية بمكان منح المرأة الحامل إجازة في الفترة سابقة للوضع ، وهذا الأمر ضروري لسببين :

الأول : ارتباطه في الحفاظ على صحة المرأة العاملة الحامل، وجنينها ، خلال هذه الفترة.

الثاني : يُمكنها من ممارسة الأعمال الأسرية المناط بها ، إذا كان ذلك ممكناً ،ويرتبط ذلك بظروفها الجسدية، والصحية .

جاء في المادة (٧٠) من قانون العمل الأردني : "للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع، وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع ، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع ، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة"^(٣)

لقد جعل المشرع الأردني هذه المدة اختيارية تعود إلى رغبة الأم الحامل العاملة، والتي تقدرها بحسب عدة عوامل أهمها الظروف الصحية الناتجة عن الحمل ، وهذه مسألة نسبية والتي تختلف من سيدة إلى

(١) انظر الخلاف والجدل الفقهي حول المساواة في العمل بين الرجل والمرأة ، وفرض قواعد حمائية للمرأة العاملة ، ومدى اعتباره مساساً بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة ، مثل منع العمل الليلي ، وممارسة بعض لأعمال الشاقة والمرهقة والضارة، ومنح المرأة العاملة معاملة خاصة عند الحمل وبعده ، وما يترتب عليه من حقوق. محمد جلال الاتروشي، حقوق المرأة العاملة العراقية في ظل المعايير الدولية والتشريعات الداخلية ، دراسة مقارنة، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية، المجلد ١، العدد ١، تصدر عن جامعة الكوفة، العراق ٢٠١٠، ص ٥٦ وما يليها. عبد اللطيف الخالفي، الوسيط في مدونة الشغل ، الجزء الأول ، علاقات الشغل الفردية ، الطبعة الأولى ، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، ٢٠٠٤، ص ٥٥١ ، غالب الداودي، شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١١، ص ١٠٧.

(٢) وهذا بدوره له انعكاساته وتأثيره على التوازن ، والاستقرار النفسي ، ودوره في بناء شخصيته ، هذا ما أكدته الدراسات العلمية والطبية في هذا النطاق .انظر :نجاح الكص ،مدونة الشغل والأم الأجيعة أية حماية؟ منشور على الموقع الإلكتروني، ص ٥ ، www.maghress.com

(٣) قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦، منشور في الجريدة الرسمية عدد رقم (٤١١٣)، تاريخ ١٦-٤-١٩٩٦، ص ١١٧٣.

أخرى، ومع استشارة الطبيب المختص، ومدة هذه الإجازة في التشريع الأردني هي (أربعة أسابيع) أي (٢٨ يوماً).

مراعاة للجانب النفسي، والجسدي، والصحي للمرأة العاملة^(١)، وحتى تكون عند عودتها لعملها بكامل صحتها وعافيتها، كما أن ضرورة إعطائها وقتاً أطول لرعاية جنينها يقتضي من المشرع إعادة النظر في مدة هذه الإجازة وجعلها لا تقل عن (١٤) أسبوعاً بعدها الأدنى.

وبالرغم من خلو قانون العمل الأردني من الإشارة بوجوب تقديم المرأة العاملة ما يثبت حملها أو ولادتها، وحتى إجهاضها، فإنه يجب تعزيز ذلك بتقارير طبية تثبت ذلك، أما عن مصدر هذه التقارير الطبية فيبدو أن المشرع الأردني تركها لما يتم الاتفاق عليه من شروط ضمن عقد العمل، وعليه يكون لازماً على المرأة العاملة استصدار التقرير الطبي من الطبيب أو الجهة التي يحددها صاحب العمل.^(٢) وقد اشترطت المادة (٥) من اتفاقية رقم (١٨٣) ضرورة تقديم شهادة طبية بحالة الحمل، وتركت القواعد النازمة لهذه الشهادة للتشريعات الداخلية.^(٣)

تتميز إجازة ما قبل الوضع الممنوحة للمرأة الحامل بالعديد من المزايا سنتناولها في الفرع الثاني.

الفرع الثاني خصائص إجازة قبل الوضع

(١) مرت اتفاقيات حماية لأمومة الصادرة عن منظمة العمل الدولية بثلاث مراحل :

الأولى : لاتفاقية رقم (٣) لسنة ١٩١٩، وموضوعها استخدام النساء قبل الوضع وبعده (حماية الأمومة) و مدة إجازة الأمومة (١٢ أسبوعاً) منها ستة أسابيع إلزامية بعد الوضع، انظر المادة (٤) من الاتفاقية.

الثانية : تم مراجعة هذه الاتفاقية، بتاريخ ٢٨-٦-١٩٥٣، وصدرت لاتفاقية رقم (١٠٣) لسنة ١٩٥٣، وموضوعها مراجعة اتفاقية حماية الأمومة لسنة ١٩١٩، والتي أبقت على مدة الإجازة (١٢) أسبوعاً.

الثالثة : أخيراً صدرت اتفاقية مراجعة اتفاقية حماية الأمومة لسنة ١٩٥٣، ورقمها (١٨٣) بتاريخ ٣٠-٧- لسنة ٢٠٠٠، والتي رفعت مدة إجازة الأمومة إلى (١٤) أسبوعاً، انظر المادة (٤) من الاتفاقية. اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، مكتبة حقوق الإنسان كلية الحقوق، جامعة منسوتا، الولايات المتحدة الأمريكية، منشورة على الموقع الإلكتروني hrlibrary.umn.edu/arabi :

ومما تجدر التنبيه إليه في هذا المقام أن الأردن لم يصادق على أية اتفاقية من الاتفاقيات الثلاثة الأنفة الذكر الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

أما عن كيفية نفاذ المعاهدات الدولية في الأردن جاء في المادة (٣٣) من الدستور الأردني : "١. الملك هو الذي يعلن الحرب ويعقد الصلح ويبرم المعاهدات والاتفاقات. ٢. المعاهدات والاتفاقات التي يترتب عليها تحميل خزانة الدولة شيئاً من النفقات أو مساس في حقوق الأردنيين العامة أو الخاصة لا تكون نافذة إلا إذا وافق عليها مجلس الأمة ولا يجوز في أي حال أن تكون الشروط السرية في معاهدة أو اتفاق ما مناقضة للشروط العلنية".

المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 1093 على الصفحة ٣ بتاريخ ١٩٥٢-٠١-٠٨.

فهذا النوع من الاتفاقيات يجب مصادقة مجلس الأمة عليها، وبغض النظر عن طبيعتها والالتزامات التي ترتبها. بمعنى أنها تأخذ إجراءات إصدار التشريع العادي، أما النوع الآخر من المعاهدات ولعدم النص عليها في الدستور الأردني والتي لا تحمل خزينة الدولة نفقات، أو تمس حقوق الأردنيين العامة أو الخاصة، فيكتفي بمصادقة جلالة الملك عليها لنفاذها ونشرها بالجريدة الرسمية، ولا تحتاج إلى موافقة مجلس الأمة.

ولكن ما يجري العمل فيه في الأردن، هو أن جميع المعاهدات تحتاج إلى أن تعرض على مجلس الأمة للموافقة عليها. انظر : عمر العكور، ممدوح العدوان، ميساء بيضون، مرتبة المعاهدات الدولية في التشريعات الوطنية والدستور الأردني، مجلة دراسات، علوم الشريعة والقانون، المجلد ٤٠، العدد الأول، تصدر عن عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، ص ٨٢-٨٣. سنة ٢٠١٣.

(٢) هشام رفعت هاشم، شرح قانون العمل الأردني، الطبعة الأولى، مكتبة المحتسب، عمان، ١٩٧٣، ص ٢٥٢ الهوامش رقم (٤٧، ٤٨).

مع أن شرط التمتع بهذه الإجازة بالنسبة للمنخرطين بمظلة الضمان الاجتماعي وعملاً بأحكام المادة (٤٤) ب/ من قانون الضمان الاجتماعي يجب تقديم شهادة رسمية تثبت واقعة الولادة من المراجع المختصة. جاء في لمادة سالف الذكر : " للمؤمن عليها الانتفاع ببديل إجازة الأمومة وفق المدد المحددة في قانون العمل النافذ شريطة ما يلي : أ - أن تكون مشمولة بأحكام هذا الضمان خلال الستة أشهر الأخيرة التي تسبق استحقاقها إجازة الأمومة ب - أن تثبت الولادة بشهادة رسمية ". قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم (١)

لسنة ٢٠١٤، منشور بالجريدة الرسمية عدد (٥٢٦٧) بتاريخ ٢٩/١/٢٠١٤، ص ٤٩٢.

(٣) وكذلك المادة (٣) من لاتفاقية رقم (١٠٣).

ويمكن أن نسجل على ما يمكن تسميته (إجازة الأمومة الاختيارية) المزايا الآتية :
أولاً: الطابع الاختياري للتمتع بهذه الإجازة : وعليه فيعود الأمر إلى إرادة المرأة العاملة الحامل دون تدخل من صاحب العمل ، وعليه ليس لصاحب العمل حرمانها منها إذا طلبتها، وليس له منحها إياها جبراً دون رضاها وإرادتها.

وعليه ، فالتمتع بهذه الإجازة مربوط بإرادة العاملة الحامل المنفردة دون تدخل من صاحب العمل.

ثانياً: كما أنه ليس من حق صاحب العمل إكراهها على العمل خلال هذه الإجازة..

ثالثاً: يمكن للمرأة الحامل أن تأخذ إجازة اختيارية مدتها أقل مما هو محدد تشريعياً ، كأن تقتصر مدة الإجازة على أسبوعين أو ثلاثة أسابيع؟ الحقيقة أن هذه الإجازة قررت لمصلحتها ، ونظراً لسمتها الاختيارية فيعود تقدير ذلك للمرأة الحامل التي هي أعلم بحالتها سواء الصحية ، أو الجسدية ، والنفسية كذلك ، خلال فترة حملها ، وتقرير ذلك يكون مربوطاً بالنصائح ، والاستشارة الطبية الصادرة من الطبيب المختص.^(١)

إن الإجازة الاختيارية لا تؤدي إلى معنى يحقق إمكانية عمل المرأة – إن رغبت هي في ذلك- خلال أربعة أسابيع السابقة للوضع ، فهل يمكن القول بأن الوضع الصحي للمرأة قبل الوضع أكثر قدرة وتحمل على أداء العمل، وبالتالي القول بإمكانية العمل حتى الساعة الأخيرة التي تنجب فيها مولدها؟

إن حق المرأة العاملة ورغبتها في الاستمرار بممارسة عملها رغم حملها وقبل الوضع دون درايتها لطبيعة المخاطر المحيطة بها سواء، ارتبطت بصحتها هي ذاتها ، أو بصحة جنينها ، فرغبتها في الحصول على توفير موارد إضافية تواجه فيها النفقات الطبية للحمل والوضع، وهي ليست بسيطة ، أضف لذلك التكاليف الاجتماعية بعد الولادة لانعدام التغطية المالية الكاملة للوضع وتبعاته المالية.^(٢)

ونرى ، حتى نكفل توفير الحماية الكافية للمرأة الحامل العاملة ، إلغاء الإجازة الاختيارية قبل الوضع ، بحيث تصبح الإجازة كلاً متكاملاً واحداً لا يتجزأ ، وهو ، عشرة أسابيع إجبارية لانعدام الغاية والفائدة والهدف من الإجازة الاختيارية

وأخيراً ما مدى اتفاق موقف المشرع الأردني مع الاتفاقيات الدولية المنظمة لإجازة الأمومة الصادرة عن منظمة العمل الدولية؟

يظهر جلياً أن المشرع الأردني خالف أحكام الاتفاقيات الدولية^(٣) المنظمة لإجازة الأمومة ، فمدة إجازة الأمومة في التشريع الأردني (عشرة أسابيع)، في حين أنها لا تقل عن اثني عشر أسبوعاً في الاتفاقيات الدولية ، ولا تقل الإجازة الاختيارية فيها عن (ستة أسابيع)^(٤).

(١) انظر : حسن كيره، أصول قانون العمل ، عقد العمل ، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف ، الإسكندرية، ١٩٧٩، ص ٦٢٢ ، عبد اللطيف الخالفي، مرجع سابق، ص ٥٥٨، ٥٥٧، غالب الداودي، مرجع سابق، ص ١٥٧-١٥٨.

(٢) محمد القرني اليوسفي ، محمد الشرقاني ، عبد العزيز العتيقي، دراسة تحليلية نقدية لمدونة الشغل المرتقبة (مشروع ١٩٩٨)، الطبعة الأولى ، مطبعة دار الجسور، وجدة، ١٩٩٩ ، ص، ١٢٤.

(٣) - الاتفاقية رقم (٣) بتاريخ ١٩١٩ الصادرة عن منظمة العمل الدولية بموجبها منحت المرأة إجازة أمومة مدتها (١٢) أسبوعاً، وجعلت مدة الإجازة لاختيارية (٦) أسابيع ، انظر المادة (٣/ب) من الاتفاقية.

- الاتفاقية رقم (١٠٣) الصادرة بتاريخ ١٩٥٣ ، وأكدت المادة (٣) بفقرتها (٣) على ذات مدة الإجازة لاختيارية وهي ستة أسابيع، مع الإبقاء على مدة الإجازة اثني عشر أسبوعاً .

- الاتفاقية رقم (١٨٣) الصادرة بتاريخ ٣٠-٧-٢٠٠٠، موضوعها مراجعة اتفاقية حماية الأمومة الصادرة سنة ١٩٥٢، هذه الاتفاقية جعلت مدة إجازة الاختيارية (٨) أسابيع ، انظر المادة (٤-٤) من لاتفاقية .

حول هذه الاتفاقيات انظر: عبد الباسط عبد المحسن، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية دراسة للواقع والمأمول في ضوء معايير العمل الدولية والعربية، مؤتمر قضايا المرأة وتحديات العصر، نحو وثيقة عربية لحقوق المرأة ، المنامة ، البحرين، ٢٠١٢، ص ٢٤ وما يليها ، منشور على الموقع الرسمي لمجلس شورى البحرين ،

www.shura.bh

(٤) كما جاء في المادة (٣) من اتفاقية (١٩٥٣) : "٤. تمت الإجازة التي تؤخذ قبل التاريخ المحتمل للوضع بمقدار المدة المنقضية بين التاريخ المحتمل للوضع وتاريخ حدوثه فعلاً ، ولا يجوز تخفيض فترة الإجازة الإلزامية اللاحقة للوضع لهذا السبب .

٥. تقضي القوانين أو اللوائح الوطنية بمنح إجازة إضافية قبل الوضع في حالة الإصابة بمرض يثبت بشهادة طبية انه ناجم عن الحمل ، ويجوز أن تحدد السلطة المختصة الحد الأقصى لهذه الإجازة" .

ونرى ضرورة مصادقة الأردن على اتفاقية رقم (١٨٣) والتي توفر ميزة أفضل للمرأة في مرحلة الحمل من حيث رفع سقف إجازة الأمومة الاختيارية إلى ثمانية أسابيع، وزيادة مدة الإجازة إلى أربعة عشر أسبوعاً.

ومما تجدر الإشارة إليه أن مدة الإجازة الاختيارية تقبل الزيادة، والنقصان بحسب الوضع الصحي للمرأة العاملة وارتباطه بالوضع، بمعنى أن الإلزامية تكون بالإجازة اللاحقة للولادة، والتي تخضع للزيادة، ولا يجوز أن تقل عن الحد الأدنى المقرر تشريعاً وهو (ستة أسابيع)^(١). وعليه، إلى جانب الإجازة الاختيارية السالفة الذكر، فقد منح المشرع الأردني المرأة العاملة الحامل إجازة إجبارية تالية للوضع، أي ما بعد الولادة، وهو ما نخصص لدراسته المطلب الثاني.

المطلب الثاني

إجازة ما بعد الولادة

هذه الإجازة مربوطة بولادة الجنين حياً، وتحكمها العديد من الضوابط، وهو ما سنعرض له في الفرع الأول، أما الفرع الثاني فنخصصه لبيان مدى استفادة المرأة العاملة من إجازة الأمومة في حالة الإجهاض.

الفرع الأول

الضوابط التي تحكم إجازة ما بعد الوضع عرف بعض الفقه الوضع أو الولادة بقوله أنه: انفصال الجنين عن أمه، سواء ولد حياً، أم ميتاً، خلال الفترة الحمل، وبعد اكتمال المدة، وهي بعدها الأدنى سبعة أشهر، والأقصى تسعة أشهر^(٢). إذا كان ما يميز الإجازة في مرحلة الحمل طابعها الاختياري، بعكس إجازة بعد الولادة والوضع التي تنسم بالإلزامية حيث يستعبد تطبيق مبدأ سلطان الإرادة فيها. وتحكم إجازة ما بعد الوضع القواعد القانونية الآتية:

أولاً: القيد الزمني، بمعنى أن مدة هذه الإجازة يجب أن لا تقل عن (ستة أسابيع)، بمعنى أن مدة (الستة أسابيع) التي ورد النص عليها في المادة (٧٠) السالفة الذكر يعتبر الحد الأدنى لمعقوليتها، بالنسبة للمرأة بعد الوضع^(٣).

ثانياً: الإلزامية بالتمتع بإجازة بعد الولادة، وينظر إليها من جانبين: الجانب الأول: بالنسبة للمرأة العاملة بعد الوضع، وتثبت لها بقوة القانون جبراً عليها. الجانب الثاني: صاحب العمل الذي يمنع من تشغيلها طوال فترة تمتعها بهذه الإجازة، وإلا عرض نفسه للمسألة القانونية إذا خالف ذلك وقام بتشغيلها. وعليه ينعدم الطابع الاختياري في هذه الإجازة، وتبعاً لذلك ليس لصاحب العمل ممارسة سلطته التقديرية، وإلزام المرأة العاملة خلال إجازة الوضع أن ترجع إلى ممارسة عملها قبل أن تنتهي مدة إجازتها المحددة تشريعياً^(١).

(١) مما تجدر الإشارة إليه أن المشرع الأردني لم يشترط لتمتع المرأة العاملة بإجازة الوضع أن تكون قد خدمت فترة معينة عند صاحب العمل سابقة على طلبها إجازة الوضع. وبخلاف قانون العمل نلاحظ أن المشرع الأردني قد حدد المدة بقانون الضمان الاجتماعي حيث اشترط للاستفادة من بدل إجازة الأمومة أن تكون مشتركة بالضمان الاجتماعي خلال الست أشهر الأخيرة السابقة لاستحقاقها هذه الإجازة تطبيقاً لأحكام المادة (٤٤) من قانون الضمان الاجتماعي السالفة الذكر. وعدم اشتراط قانون العمل مدة معينة للخدمة لدى صاحب العمل للتمتع بإجازة الأمومة يفضل على ما ورد في قانون الضمان الاجتماعي، حيث يوفر حماية أكبر للمرأة أثناء الحمل وبعد الوضع.

كما أن المشرع الأردني وحسناً فعل بعدم تحديده سقفاً معيناً بالنسبة لعدد الولادات حتى تستفيد المرأة العاملة من مزايا إجازة الأمومة، فيغض النظر عن عددها لها الحق بهذه الإجازة الإلزامية المجورة.

(٢) انظر: هيثم مصاروة، التنظيم القانوني للإجازات، الطبعة الأولى، دار قنديل للنشر، عمان، ٢٠١١، ص ١٥٠، حسن كيره، مرجع سابق، ص ٤٦٢. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، ١٩٨٣، ص ٤٤٩،

وعرفه لبعض بأنه: "انتهاء الحمل، وانفصال الجنين الذي أكتمل نموه عن أمه، سواء كان ذلك نتيجة ولادة طبيعية، أو نتيجة جراحة، وسواء انفصل عنها، أو ميتاً، فهو مقصور على صور الولادة". طارق عبد الرؤف رزق، شرح قانون العمل الكويتي رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ وتعديلاته، ط ٣، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، ٢٠١٤، ص ٣١٧.

(٣) انظر: حسن كيره، مرجع سابق، ص ٦٢٣.

وهذا التوجه يحظر تشغيل المرأة العاملة خلال مدة إجازة الوضع ما تبناه المشرع الأردني في المادة (٧٠) من قانون العمل ، والتي جاء فيها: "...ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة".

ثالثاً: وإعمالاً لقاعدة (الشرط الأفضل للعامل) ، فإن إطالة مدة إجازة ما بعد الوضع ، بزيادتها عن مدة (الستة أسابيع) ، فإن هذا لاتفاق صحيح ، ونافذ وهو ما يجب تطبيقه ، سواء ورد ذلك في عقد العمل الفردي، أو في عقد العمل الجماعي، أو بنظام المؤسسة الداخلي^(٢).

جاء في المادة (٤) من قانون العمل : " أ- لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر، أو عقد عمل، أو اتفاق، أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون.

ب- يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي منحها إياه هذا القانون. وتطبيقاً لقاعدة(الشرط الأفضل للعامل)^(٣) إذا ورد في عقد العمل الفردي أو عقد العمل الجماعي ، أو النظام الداخلي للمؤسسة مدة أطول مما ورد النص عليها المشرع تكون هي الواجبة التطبيق والأخذ بها^(٤).

رابعاً : لم يشر النص إلى اثر تمتع المرأة بإجازة الأمومة على باقي الإجازات التي قد تتحقق للمرأة أثناء تمتعها بإجازة الأمومة ،مما يقتضي إضافة العبارة التالية على نص المادة (٧٠) من قانون العمل بحيث يصبح النص على النحو الآتي : " للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل على أن لا تحتسب من إجازاتها الأخرى.." ^(٥)

وقد كرست الاتفاقية رقم (١٠٣) السالفة الذكر فكرة الإجازة الإلزامية حيث جاء في المادة (٣) منها : "٣. وأن تتضمن فترة إجازة إلزامية بعد الوضع ٣. تقرر القوانين أو اللوائح الوطنية مدة الإجازة الإلزامية اللاحقة للوضع ، على ألا تقل بأي حال عن ستة أسابيع".^(٦)

(١) مراد شاهر أو عره، حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة النجاح، نابلس ، فلسطين ، ٢٠١٣، ص ٧٩.

(٢) انظر :حسن كيره ، مرجع سابق، ص ٦٢٣.

(٣) إلا أن تساؤلاً يطرح في هذا الصدد يمثل في مدى جواز إنهاء المرأة العاملة لإجازة الأمومة بعد الوضع قبل انقضاء مدة العشرة أسابيع المقررة تشريعياً؟ يمكن القول بجواز ذلك على أن يتوافر شرطان : الأول: وفاة الجنين بعد الولادة.

الثاني : شهادة طبية بالسماح لها بالعمل ، أي أن وضعها الصحي والجسدي والنفسي يسمح بذلك.

(٤) انظر : ، نجاته الكص، مرجع سابق، ، ص ٦ وما يليها ، عبد اللطيف الخالفي، مرجع سابق، ص ٥٥٨

(٥) الحقيقة التي لا مراء فيها استقلال إجازة الأمومة عن الإجازة السنوية فكل إجازة منهما له حكمتهما وغايتها، ولذلك كان التنظيم التشريعي لكل منهما جاء مستقلاً، وعليه أثناء تمتع المرأة العاملة بإجازة الأمومة لا يؤثر على حقها بالحصول على الإجازة السنوية .

أما أيام العطل التي تصادف وقوعها خلال فترة إجازة الأمومة ،سواء كانت عطلاً رسمية ، أو أعياداً دينية ، أو العطل الأسبوعية ، مما لا شك فيه أنها تدخل وتحسب ضمن مدة إجازة الأمومة ما دمت وقعت خلالها ، ذلك أن المشرع لو رغب بعدم إدخالها ضمن مدة إجازة الأمومة لأورد نصاً صريحاً بذلك . هشام رفعت هاشم، مرجع سابق، ص ٢٥٢ .

وجاء في قرار لمحكمة التمييز الأردنية : " حيث ان عمل المدعية مستمر وبدون انقطاع اعتباراً من تاريخ ١٩٩٢/٨/١ ، وحتى تاريخ فصلها في ١٩٩٧/٦/٣٠ ، فهي تستحق بدل الإجازة السنوية عن آخر سنتي عمل بواقع (١٤) يوماً عن كل سنة حسب المادة (٦١) من قانون العمل طالما لم يثبت لدى المحكمة استعمال المدعية لهذه الإجازة ، او قبضها بدلها نقداً " . تمييز حقوق رقم ٢٢٩٨ - ١٩٩٨ صادر بتاريخ ٣١-٣-١٩٩٩ منشورات مركز قسطاس ، الموقع الالكتروني : qistas.com

وقد عرف الديوان الخاص بتفسير القانون العطل الرسمية التي نظمها المشرع في المادة (٤٥) من قانون العمل بأنها: " هي العطل الرسمية المتكررة والعطل الرسمية الطارئة التي يعلن عنها بلاغ صادر عن رئاسة الوزراء ، وأن الأعياد الدينية هي لأعياد التي تقتضيها شعائر الأديان طبقاً للعادات المرعية في المملكة " قرار ديوان تفسير القانون رقم (٢١) الصادر بتاريخ ٢٧-١١-١٩٧٤ ، والمنشور في الجريدة الرسمية عدد (٢٥٢٩) المؤرخ في ١٦-١٢-١٩٧٤ .

(٦) تقابل المادة (٤/٤) من اتفاقية رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٠ والتي جعلت المدة كذلك لا تقل عن ١٤ أسبوعاً.

مع التذكر أن مدة إجازة الأمومة فيها هي (١٤) أسبوعاً. وقد صدرت توصية دولية رقم (١٩١) بشأن مراجعة توصية حماية الأمومة ١٩٥٢، وتضمنت حماية أكبر للمرأة العاملة حيث جاء في المادة الأولى منها :١. ينبغي أن تسعى الدول الأعضاء إلى مد جازة لأمومة المشار إليها في المادة الرابعة من لاتفاقية إلى ثمانية عشر أسبوعاً. ٢: ينبغي مد إجازة لأمومة في حال تعدد الولادات. ٣. اتخاذ تدابير تكفل للمرأة حقها في أن تختار بحرية الفترة الزمنية لأي جزء غير

يظهر من خلال المعطيات السابقة أن المشرع الأردني سكت عن الإشارة لموضوعين على درجة من الأهمية مرتبطين بإجازة الأمومة:

الأول : عدد المواليد التي قد تتجهم المرأة العاملة في الحمل الواحد ، فهل يعقل أن تكون مدة إجازة الأمومة لمن تتجب طفلاً واحداً هي نفسها لمن تتجب توأماً؟ وعليه أرى ضرورة تدخل المشرع الأردني ، والنص صراحة على أن المرأة التي تتجب توأماً تستطيع أن تمدد إجازتها (ثلاثة أسابيع) وهكذا عن كل طفل في الحمل الواحد ، وبداهة أن تكون هذه المدة مدفوعة الأجر وتُعد جزءاً لا يتجزأ من مدة إجازة الأمومة.

الثاني : في بعض الأحيان قد تضطر المرأة العاملة بعد انقضاء مدة الإجازة بفترة قصيرة البقاء في المستشفى لأسباب صحية مرتبطة بالولادة أو بسبب يعود لصحة المولود الجديد ، فما هو الحل ؟ نرى الحل يتمثل تمديد إجازة الوضع المأجورة ، شريطة:

١: أن تستدعي حالة المرأة العاملة الصحية ذلك، أو حالة وليدها.

٢: التقرير الطبي المؤيد لذلك الصادر من الطبيب المختص.

وبمقارنة موقف المشرع الأردني بالاتفاقية رقم (١٠٣) قد سكتت عن الإشارة إلى مسألة تعدد المواليد ، فأنها أشارت إلى مسألة مرض المرأة الناجم عن الحمل حيث جاء في المادة (٦/٣) منها : " تعطى المرأة ، في حالة إصابتها بمرض يثبت بشهادة طبية انه ناجم عن الوضع ، الحق في مد إجازتها اللاحقة للوضع ، ويجوز أن تحدد السلطة المختصة الحد الأقصى لهذه الإجازة."^(١)

خلاصة القول إن القواعد المنظمة لإجازة الوضع تُعد من النظام العام ، فأى اتفاق على مخالفة أحكامها يقع باطلاً إلا إذا كان لمصلحة المرأة العاملة .

الفرع الثاني

مدى استفادة المرأة العاملة من إجازة الأمومة في حالة الإجهاد

الحديث عن استفادة المرأة العاملة من إجازة الأمومة في حالة الإجهاد يقتضي التمييز بين فرضان :

الإلزامي من إجازة أمومتها قبل الولادة أو بعدها". ولكن ما هي القيمة القانونية للتوصيات الصادرة عن المنظمات الدولية ؟ من حيث عنصر الإلزام فيها ، بمعنى هل تتمتع بقوة ملزمة على غرار المعاهدات الدولية؟ يمكن القول أن التوصية : هي مجرد إبداء للرأي سواء اتخذ شكل تقديم نصيحة ، أو التعبير عن رغبة، وكلها تخضع أما للقبول أو لرفض .

فالتوصية بمفهومها قد تكون اتجاه دولة أو أكثر من الدول داخل المنظمة الدولية ، وكما يمكن أن توجه كذلك من المنظمة لأحد الفروع أو لأجهزة فيها، وأخيراً يمكن أن تكون اتجاه منظمة أخرى.

انظر: محمد المجذوب ، التنظيم الدولي، ط٧، منشورات حلبي الحقوقية ، بيروت، لبنان، ٢٠٠٢ ص ١٣٢. أما عن القوة الملزمة للتوصية الدولية : يذهب الفقه الراجح من فقهاء القانون الدولي للقول بخلو التوصية من أية قوة ملزمة ، وعليه ينعدم أي اثر قانوني لها ، ، فهي تخلق من ترتيب أية مفاعيل قانونية سواء اتخذت صورة حقوق أو التزامات ، وهذا بخلاف المعاهدة الدولية .

والنتيجة في ضوء ذلك أن عدم احترامها لا يترتب المسؤولية الدولية للدولة التي خرقت مضمون ما ورد في التوصية الدولية .

وعلى أية حال ومن بداهة الأمور أن إلزامية التوصية الدولية تستمد من لإرادة المنفردة للدولة التي تقبل بهذه التوصية إذا كانت هي المعنية بها ، ووجهت إليها فقبلت بمضمونها . محمد المجذوب ، التنظيم الدولي، ط٧، منشورات حلبي الحقوقية ، بيروت، لبنان، ٢٠٠٢

انظر حول هذا الرأي كل من : مخيمر عبد العزيز عبد الهادي، قانون لمنظمات الدولية ، ١٩٩٤، ص ١٩١، محمد المجذوب، مرجع سابق، ص ١٣٢ .

انظر عكس هذا الرأي والذي يضيف قوة ملزمة على التوصيات الدولية ، غسان الجندي، قانون المنظمات الدولية ، مطبعة التوفيق، عمان ، الأردن، ١٩٨٧ ، ص ٨٦، جعفر عبد السلام ، مبادئ القانون الدولي العام ، ط٢، دار النهضة العربية ، القاهرة، مصر، ١٩٨٦ ص ٢٣١ .

(١) وهو ما أبقت عليه المادة (٣) الفقرات ٤-٥-٦ من الاتفاقية رقم (١٨٣) السالفة الذكر.

الفرض الأول : حالة الإجهاض إلا إرادي ، والذي ينعدم أي دور للمرأة في حصوله ، ففي هذه الحالة تستحق المرأة المجهضة الإجازة ، وهذا يتفق مع الغاية التشريعية من منح الإجازة للمرأة في هذه الحالة ، لمنحها قسطاً من الراحة ، ومحافظة على صحتها الجسدية.

الفرض الثاني: حالة الإجهاض الإرادي ، بمعنى قيام المرأة العاملة بالإجهاض عن دراية ، وقصد ففي هذه الحالة يسقط حقها بالحصول على الإجازة؛^(١) .

ونرى أنه في حالة الإجهاض المقصود العلاجي كأن يشكل الحمل والولادة خطراً على حياة لأم أو وليدها يجب أن يعمل معاملة الإجهاض الإرادي لأنه استعمل لغاية مشروعة ومبررة قانوناً، وتم اللجوء إليه لأسباب طبية وصحية.

وعلى أية حال ظاهر من تنظيم المشرع الأردني للإجازة مرتبط بالولادة وحدها - بمعنى ولادة الجنين حياً - ، ولا يدخل ضمنها حالة الإجهاض - أي ولادة الجنين ميتاً - مما يستدعي تدخلاً من المشرع لتنظيم ذلك بحيث تستفيد المرأة العاملة من إجازة الأمومة بحيث تشمل الإجهاض غير الإرادي^(٢) ، أو الإجهاض لأسباب طبية، وصحية.

وبحسب الرأي الراجح في الفقه : بغض النظر عن سبب الإجهاض سواء كان إرادياً، أو بسبب غير إرادي لم تلعب المرأة العاملة دوراً بحدوثه، فإن تركيبة جسم المرأة الفسيولوجية ، وما يصاحب ذلك من ألم النفاس ، وما يصاحب حالة الإجهاض من إعياء، وتعب، وإجهاد، ما يقتضي منح المرأة هد الإجازة . كما أنها لا تستطيع القيام بالعمل المكلف به على الوجه المطلوب ، وبخلاف ذلك فالقول بعدم أحقيتها بالحصول على الإجازة في هذه الحالة والمرحلة ، يعتبر من قبيل الجزاء، والعقوبة، وليس توقيع هذه العقوبة عليها بحرمانها أحد الحقوق التي يمنحها عقد العمل^(٣).

ولكن القول بمسألة الإجهاض الإرادي مع توافر القصد لجرمي، أي دون أن يكون مشروعاً ومبرراً لا يجوز أن يكون سبباً للاستفادة من ميزه منحها المشرع للعاملة ، فمن يضع نفسه في وضع غير مشروع ومبرر لا يجوز أن يستفيد من أية ميزة منحها المشرع ، سواء في قانون العمل أو غيره .

وقد سكنت المعاهدات الدولية النازمة لإجازة الأمومة من التطرق لها الموضوع ، ويبدو أنها تركتها للتشريعات الداخلية لكل دولة .

والسؤال المثار في هذا الصدد يتمثل في : مدى اشتراط وجود عقد زواج صحيح حتى تمنح المرأة إجازة الأمومة ؟ يذهب جانب من الفقه إلى القول باستحقاق المرأة العاملة إجازة الولادة بغض النظر عن مشروعية العلاقة التي نتج عنها الحمل والولادة، سواء كان الحمل والوضع ثمرة علاقة مشروعة لوجود عقد زواج صحيح ، أو نتيجة علاقة خارج إطار عقد الزواج - أي علاقة غير مشروعة -، ويضيف هذا الجانب من الفقه مبرراً رأيه أن إجازة الأمومة تتعلق بتوفير الحماية للمرأة العاملة في هذه المرحلة ، ولا تتعلق بالزواج بذاته، فالمرأة في هذه المرحلة غير لائقة من الناحية الصحية لممارسة عملها^(٤).

وهذا القول محل نظر في ظل الأوضاع الاجتماعية والأخلاقية والدينية في مجتمعنا من حيث المجاهرة بالزنا ، وثمرته وهو الوضع ، ويمكن تقبل هذا القول في حالة الحمل الناجم عن جريمة اغتصاب لانعدام الرضا لدى المرأة العاملة .

(١) انظر: محمود جمال الدين، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة العامة المصرية للكتاب، ١٩٨٢، ص ٣٩٢، زيد محمود المقابلة، حقوق المرأة العاملة دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية، مجلة المفكر، العدد ٨، تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خضير، سمر، الجزائر ٢٠١٢، ص ٤٢٣. هيثم مصاروة ، التنظيم القانوني للإجازات ، مرجع سابق، ص ١٢٠، حسن كيره، مرجع سابق، ص ٤٦٢ .

(٢) حسن كيره، مرجع سابق ، ص ٤٦٢ هامش رقم (٣).

ويرى جانب آخر من الفقه أن الوضع فهو مقصور على صور الولادة وحدها، وعليه لا يدخل الإجهاض سواء كان مشروعاً أو غير مشروع ، في مفهوم الوضع ، فالإجهاض هو انتهاء الحمل قبل الموعد المحدد بما يمنع استمراره . طارق عبد الرؤف رزق المرجع السابق، ص ٣١٧.

(٣) انظر: حسن كيره، مرجع سابق، ص ٦٢٤، محمود جمال الدين زكي،، مرجع سابق، ص ٣٩٢. عبد الباسط عبد محسن، مرجع سابق ، ص ٢٥.

(٤) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ٣٩٢، حسن كيره، مرجع سابق، ص ٦٢٤، مراد شاهر أبو عره، مرجع سابق، ص ٧٦ عبد الباسط عبد محسن، مرجع سابق، ص ٢٥.

وبالنسبة لموقف المعاهدات الدولية يتمثل بما ورد في المادة (٢) من الاتفاقية رقم (١٠٣) والتي جاء فيها :
" في مفهوم هذه الاتفاقية تعني كلمة امرأة أي امرأة بغض النظر عن سنّها أو جنسيتها أو عرقها أو معتقدها، متزوجة كانت أو غير متزوجة، وتعني كلمة طفل أي طفل سواء كان والديه متزوجين أو غير متزوجين." (١)

ويمكن ، بعد الاستشارة الطبية في الحالتين السابقتين منح المرأة إجازة مرضية تتناسب مع وضعها الصحي والجسدي الناجم عن ذلك.

يترتب على إجازة الأمومة ضمانات الغاية منها توفير الحماية الكافية للمرأة العاملة في هذه المرحلة ، وهذه الضمانات ينظر إليها من منطاريين :

الأول : ضمانات للمرأة العاملة في مرحلة الإجازة ، وقبل التحاقها بالعمل .

الثاني: ضمانات بعد انتهاء الإجازة ، والتحاقها بالعمل .

وهذه الضمانات منها ذو طابع مالي ، يهدف لعدم المساس بالحقوق المالية للمرأة ، ومنها ما يتعلق بالأمومة بحد ذاتها ، والمحافظة على صحة الأم ومولدها.

وهو ما سنخصص لدراسته المبحث الثاني الذي نعرض فيه: لوسائل حماية المرأة العاملة خلال إجازة الأمومة .

(١) نلاحظ أن الاتفاقية رقم (١٨٣) السالفة الذكر وفي المادة (١) والتي جاء فيها : " في مفهوم هذه الاتفاقية ، ينطبق تعبير امرأة على أي امرأة دون تمييز ، وينطبق تعبير طفل على أي طفل دون تمييز".

المبحث الثاني

وسائل حماية المرأة العاملة خلال إجازة الأمومة

يمكن تقسيم هذه الوسائل إلى قسمين :

الأول : منها خلال تمتعها بإجازة الولادة والوضع.

الثاني : بعد انقضاء إجازتها ، وعودتها إلى عملها.

وفي ضوء ذلك، يقتضي منا تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين ندرس في المطلب الأول منه: حماية لحقوق المالية للمرأة العاملة أثناء إجازة الأمومة. أما المطلب الثاني نعرض فيه : لحقوق المرأة العاملة المرتبطة بالأمومة.

المطلب الأول

حماية الحقوق المالية للمرأة أثناء إجازة

الأمومة^(١)

مما لا شك فيه أن حماية الحقوق المالية للمرأة خلال تمتعها بالإجازة يتجسد في الحق في الحصول على الأجر كاملاً ، ومنع فصل المرأة الحامل سواء خلال مرحلة الحمل ، أو بعد الولادة والوضع ، بمعنى انه يحظر فصلها خلال مدة الإجازة (العشرة أسابيع) ، حيث يعتبر فصل المرأة العاملة خلال هذه الفترة من صور الفصل التعسفي .

وسنخصص لدراسة هذين الموضوعين فرعاً مستقلاً .

الفرع الأول

حق المرأة أثناء إجازة الأمومة الحصول على الأجر

إن الأجر المستحق للمرأة أثناء تمتعها بإجازة الأمومة تضبطه القواعد الآتية^(٢):

الأول: مقدار الأجر المستحق للمرأة خلال مدة الإجازة هو كامل الأجر، طوال فترة الإجازة وهي عشرة أسابيع ، وتتضمن إجازة ما قبل الوضع - الاختيارية - وإجازة ما بعد الولادة والوضع - الإجبارية - .

الثاني: يشتمل الأجر الذي تستحقه المرأة كل المزايا ، إضافة إلى ما كانت تتقاضاه أثناء عملها فلا يقتصر على أجرها الأساسي ، إضافة إلى العلاوات وحسب ، بل يضاف إليه بدل العمل الإضافي أن وجد ، كما هو الحال في الأجر الذي تتقاضاه بدل الإجازة السنوية^(٣).

(١) نلاحظ أن المشرع الأردني لم يتطرق إلى مسألة حماية الحقوق التي كانت ثابتة للمرأة العاملة قبل تمتعها بإجازة الأمومة ، أي التأكيد على اعتبار مدة الإجازة هي مدة (خدمة فعلية) مثل الأقدمية في العمل ، وكذلك مكان العمل ، وحققها باقي الإجازات ، سواء السنوية أو المرضية .

أما قانون الضمان الاجتماعي قد كرس ذلك فيما يتعلق بحقوق المرأة العاملة في أثناء إجازة الأمومة وتمتعها بكافة الحقوق المالية الممنوحة من مؤسسة الضمان الاجتماعي تطبيقاً لأحكام المادة (٤٥/ب) والتي جاء فيها : "... تعتبر إجازة الأمومة الممنوحة للمؤمن عليها وفقاً لأحكام المادة (٤٤) من هذا القانون مدة خدمة فعلية لغايات شمولها بأحكامه، ويخصم من البديل المصروف لها خلال هذه الإجازة اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء . واشتراك تأمين التعطل عن العمل كما تلتزم المنشأة بدفع اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء وتأمين التعطل عن العمل عن المؤمن عليها خلال فترة إجازة الأمومة".

ومما تجدر الإشارة إليه ان الاتفاقية رقم (١٨٣) اشترطت في المادة (٨-٣) منها عودة العاملة بعد انتهاء إجازة الوضع إلى نفس وظيفتها ، أو وظيفة مماثلة وبنفس الأجر قبل تمتعها بإجازة الأمومة.

(٢) جاء في المادة الثانية قانون العمل الأردني ، والتي عرفت الأجر بأنه: " الأجر: كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيأ كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي".

ونلاحظ أن اشتراكات المنخرطين بمؤسسة الضمان الاجتماعي ، والخاضعين لقانون الضمان الاجتماعي تشكل تعتبر من ضمن الموارد المالية لصندوق الضمان ، وهذا ما أكدته المادة (١٦) من قانون الضمان الاجتماعي والتي تنص على أنه : "أ- تتكون الموارد المالية للمؤسسة من المصادر التالية: ١- الاشتراكات الشهرية التي تؤديها المنشآت والمؤمن عليهم..." وعليه المرأة المتمتعة بإجازة الأمومة جزء مما يصرف لها من صندوق مؤسسة الضمان الاجتماعي، قد شاركت به مالياً من خلال الاقتطاعات الشهرية من أجرها.

(٣) احمد عبد لكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحداث التعديلات ، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠٠٦ . ص ١٥٥ ، هيثم حامد مصاروة، التنظيم القانوني للإجازات ، مرجع سابق، ص ١٧٣ زيد العقابله، مرجع سابق

إن اعتبار ما تتقاضاه المرأة العاملة خلال إجازة الأمومة من قبيل الأجر ، وتطبيق القواعد المنظمة للأجر يعتبر ذا سبغ استثنائية حيث أنها لا تمارس عملها، كما هو الحال في الإجازة المرضية ، فالعوض المصروف للمرأة رغم عدم قيامها بعملها مقرر بنص قانوني.^(١)

الثالث: كيفية الوفاء بالأجر وزمانه، نلاحظ أن المشرع الأردني أعرض عن الإشارة لذلك، ونلاحظ أن الجاري العمل به في مؤسسة الضمان الاجتماعي أن الأجر يدفع كاملاً بعد الوضع على أن تعزز المرأة العاملة ذلك بما يطلب منها من وثائق^(٢)، ومنها شهادة الميلاد للمولود الجديد^(٣).

ونرى ضرورة تدخل المشرع الأردني والنص صراحة في قانون العمل ، أن يصرف للمرأة العاملة في مرحلة الحمل قبل الولادة – الإجازة الاختيارية- نسبة محددة من أجرها ، حتى تغطي ما تحتاجه خلال هذه الفترة ، من احتياجات على درجة كبيرة من الأهمية ، حتى لا تدفعها وطأة الحاجة ، عن البحث عن مصدر آخر لتغطية مصاريفها ونفقاتها، مما يدفعها للبحث ، والعمل الذي غير صاحب عملها ، مما يعرضها لجزء يتمثل في إنهاء صاحب العمل لعقد عملها دون إشعار^(٤).

الرابع: إن غاية المشرع الأردني من منح المرأة خلال إجازة الأمومة الأجر يتجسد بالآتي :

١: تغطية احتياجات المرأة سواء كان خلال مرحلة الحمل ، أو بعد الولادة ، هذه الاحتياجات متنوعة ترتبط بعوامل صحية حينا ، واقتصادية أو اجتماعية حينا آخر^(٥).

٢: حتى لا تضطر أن تعود لعملها قبل اكتمال مدة إجازتها تحت وطأة الحاجة المادية ، ومواجهة ذلك لا يكون إلا إذا كانت الإجازة مدفوعة الأجر، وبخلاف ذلك فإنه لو كانت هذه الإجازة بغير أجر سيترتب عليها العديد من الأضرار الصحية والجسدية سواء بالنسبة للمرأة أو مولدها ، أضف إلى ذلك ما يلحق بها من أضرار اجتماعية.

وهذا الجانب هو ما أخذته بعين الاعتبار الاتفاقية رقم (١٠٣) السابقة الذكر ، حيث أوجبت تقديم إعانات نقدية ، وطبية للمرأة أثناء الحمل لتتكفل بإعالة نفسها، وتغطية مصاريف الحمل ، كما تقدم لها هذه لإعانات بعد الوضع لتغطية المصاريف الناتجة عن الولادة وهي كثيرة^(٦).

ص ٤٢٤ ، سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٦ ، ص ٣٧٣ ، وما يليها،

(١) حسن كبره، مرجع سابق، ص ٦٢٤ ، نفس المعني سيد محمود رمضان الذي يقول بهذا الصدد: " أن هذا الأجر المستحق للمرأة العاملة هنا مقرر بنص تشريعي، وليس من قبيل المنحة، أو الهبة من المشغل للمرأة العاملة". مرجع سابق، ص ٣٧٣.

(٢) وإن كانت آلية حساب الأجر حاليا بحسب آخر أجر خضع للاقتطاع من مؤسسة الضمان الاجتماعي عند بدء إجازة الأمومة، جاء في المادة (١/٤٥) من قانون الضمان الاجتماعي: " يصرف للمؤمن عليها خلال إجازة الأمومة بدل يعادل أجرها وفقاً لآخر أجر خاضع للاقتطاع عند بداية إجازة الأمومة..".

(٣) وهو نفس الحل بالنسبة للعاملات غير المنخرطات بمظلة الضمان الاجتماعي .

(٤) جاء في المادة (٢٧/أ) من قانون العمل الأردني: "مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية:..... ب- يصبح صاحب العمل في حل من أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة إذا استخدم العامل لدى صاحب عمل آخر خلال أي من المدد المنصوص عليها في تلك الفقرة".

كما جاء في المادة (٤٦) من قانون الضمان الاجتماعي التأكيد على هذا الجزاء: " أ- يوقف صرف بدل إجازة الأمومة في حال التحاق المؤمن عليها بعمل خلال هذه الإجازة ".

(٥) جاء في المادة (٤٧) من قانون الضمان الاجتماعي: " لا يجوز للمؤمن عليها التي حصلت على بدل إجازة الأمومة طلب صرف تعويض الدفعة الواحدة وفقاً لأحكام الفقرة (ب) من المادة (٧٠) من هذا القانون إلا إذا كان عدد اشتراكاتها السابقة لإجازة الأمومة لا يقل عن اثني عشر اشتراكاً".

(٦) انظر المادة (٤) من الاتفاقية، والمادة (٦) والمادة (٧) من الاتفاقية رقم (١٨٣).

الفرع الثاني

حظر فصل المرأة العاملة خلال مدة إجازة الأمومة
أن حظر فصل المرأة العاملة خلال فترة تمتعها بإجازة الأمومة ، تكريس للمشرع الأردني للصبغة
الحمائية لحقوق المرأة العاملة خلال الإجازة، حيث اعتبر المشرع إنهاء صاحب العمل لعقد العمل خلال
هذه الفترة من صور الفصل التعسفي لعقد العمل .

وتطبيقاً لذلك نصت المادة (٢٧/أ) من قانون العمل الأردني على انه : " مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من
هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في أي من
الحالات التالية: ١- المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها، أو خلال إجازة
الأمومة.....".

والغريب في موقف المشرع الأردني تحديده بدء مدة الحمل بمدة (ستة أشهر) ،ولماذا التقيد بهذه المدة،
ويمكن للمشرع أن يوسع الحماية للمرأة الحامل من الفصل أثناء الحمل دون تقيد ذلك بمدة معينة ، بأن
يطلب منها إثبات حملها بشهادة طبية من المرجع المختص والمحدد والمتفق عليها في عقد العمل، مما
يوفر حماية أكبر للمرأة الحامل.

وهذا ما أكدته محكمة التمييز الأردنية والتي جاء في أحد قراراتها^(١): " : إن المادة ٢٧/أ من
قانون العمل قد نصت بصراحة على عدم جواز إنهاء خدمة المرأة العاملة الحامل ابتداءً من الشهر السادس
من حملها، أو خلال إجازة الأمومة ، وحتى عدم توجيه إشعار إليها (أي إنذار) لإنهاء خدماتها . وحيث
من المقرر فقهاً وقضائياً أن نصوص قانون العمل فيما مرت به أو نهت عنه لتحقيق مصلحة العامل أو
تقرير حق له من النظام العام والتي لا يجوز حتى الاتفاق على مخالفتها ، ويعتبر التصرف المخالف لهذه
النصوص باطلاً ، ويحق للمحكمة إثارتها والقضاء به من تلقاء نفسها ، وحيث من الثابت من البيئة المقدمة
وخاصة شهادة ولادة ابنها محمد مبرز رقم ١ أن المدعية قد أنجبت مولدها محمد بتاريخ ١٩٩٧/١/١٥
وإنذارها بالفصل كان بتاريخ ١٩٩٧/٥/٢٩ ، وعلى أن يكون فصلها اعتباراً من تاريخ ١٩٩٧/٦/٣٠ فإن
هذا الإنذار يكون قد وقع وهي بالشهر التاسع من حملها ، وإن فصلها وقع وهي في إجازة الأمومة ، وخلافاً
لحكم المادة (٢٧/أ) من قانون العمل ويكون فصلها عن العمل في هذه الحالة تعسفياً وتستحق التعويض
المنصوص عليه بالمادة (٢٥) من القانون نفسه ".

كما يجب إضافة أي حالة مرضية تلحق بالمرأة العاملة بعد الولادة ،والتحاقها بالعمل تثبت بتقرير
طبي ضمن حالات عدم جواز إنهاء عقد العمل خلالها.

ومما تجدر الإشارة إليه أن المشرع الأردني أكد على ضرورة تقيد المرأة بكل من (لقانون ،النظام الداخلي
للمؤسسة التي تعمل بها) ، بمعنى عدم جواز مخالفة إكهامها ، غير أنه يمكن لصاحب العمل إن ينهي
عقد العمل ، لأي من الأسباب القانونية الأخرى التي تجيز الفصل وإنهاء عقد العمل، ولكن هذا مقيد بأن
لا يقع الإنهاء والفصل خلال إجازة الأمومة ، وإلا فإنه يعتبر إنهاءً تعسفياً.

ولكن، ما مدى فاعلية هذا الجزاء في القانون الأردني؟ وهل هو كافٍ لمنع صاحب من إنهاء عقد العمل مع
المرأة خلال إجازة الأمومة؟ نرى بعدم فاعلية هذا الجزاء ، حيث يمارس صاحب العمل سلطته بإنهاء عقد
العمل مع المرأة العاملة ، مخالفاً أحكام المادة (٢٧/أ) ، ويكتف في هذه الحالة بتعويض المرأة العاملة بدل
الإنهاء غير المشروع .

وهو فهو جزاء ضئيل لا يكفي لردع صاحب العمل، مما يشكل الدافع الرئيسي لعدم تقيد صاحب العمل
بمقتضيات المادة سالف الذكر^(٢).

وعليه ، فإن الحماية التشريعية للمرأة العاملة خلال فترة إجازة الأمومة ،هي ناقصة ومبتورة ما دام أنه
بإمكان صاحب العمل إنهاء عقد العمل خلالها ، والجزاء هو اعتبار هذا الإنهاء غير مشروع وتعسفياً^(١) .

^(١) تمييز حقوق رقم ٢٢٩٨ - ١٩٩٨ صادر بتاريخ ٣١-٣-١٩٩٨ منشورات مركز قسطاس ، الموقع الالكتروني :
qistas.com ، وهو ما توترات عليه محكمة التمييز في العديد من قراراتها ذوات الأرقام : رقم (١٣٤٨/٢٠٠٧) و

(١٤٨٧/٢٠٠٦) منشوره على موقع مركز قسطاس السالف الذكر.

^(٢) ملاحظات على قانون العمل الموحد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ بتعديلاته، منشور على الموقع الالكتروني :

. nwrcegypt.org/wp-content

ونرى لتكريس الحماية التشريعية للمرأة العاملة أثناء إجازة الأمومة ، ولضمان الاستمرارية في عملها ، وحفاظاً عليه ، يقتض تدخل المشرع الأردني على الآتي :

١ : عدم جواز إنهاء عقد العمل طوال مدة إجازة الأمومة ، واعتبار الإنهاء في هذه المرحلة معدوم الأثر ولا يعتد به ، بمعنى بطلان إنهاء عقد العمل في هذه المرحلة خلال هذه الإجازة أو المدة التي تدخل ضمنها ، والمثبتة بتقارير طبية يكون غير نافذ في مواجهتها خلال - مدة لعشر أسابيع^(٢).

٢ : ايجاد ما يمكن تسميته بالجزاءات خاصة ، وفرض غرامات مالية وعقوبات حبسية صارمة بحق صاحب العمل المخل بحق المرأة العاملة بالحصول على إجازة الأمومة ، أو المنهي لعقد العمل خلال الإجازة ، دون ترك ذلك لقواعد العامة لنظرية التعسف بإنهاء عقد العمل ، وإن كان منع من إنهاء عقد العمل طوال مدة الإجازة.

وهذا ما كرسته لاتفاقية رقم (١٠٣) في مادتها (٦) والتي جاء فيها : " إذا تغيبت امرأة عن عملها في إجازة الأمومة ، وفقاً لأحكام المادة (٣) من هذه لاتفاقية ، لا يجوز قانوناً لصاحب عملها أن ينذر بها بفصلها من عملها أثناء هذا التغيب ، أو أن يرسل لها انذاراً بهذا الفصل ينتهي أجله أثناء فترة هذا التغيب " (٣).

إلى جانب هذه الحماية للحقوق المالية للمرأة العاملة خلال إجازة الأمومة ، هنالك مقتضيات قانونية بعيدة عن الجانب المالي ، تتمثل فلسفة المشرع من إقرارها لها بتوفير الراحة الصحية والجسدية للمرأة العاملة ، ومشقة وصعوبة العمل في هذه المرحلة والحالة ، كما يمنحها الفترة اللازمة لرعاية مولدها ، والحفاظ على صحته.

ويمكن اعتبار هذه الحقوق من قبيل الآثار المترتبة عن إجازة الولادة ، تثبت للمرأة العاملة بعد وضعها ، وانتهاء إجازتها والتحاقها بالعمل ، ونطلق عليها حقوق المرأة العاملة المرتبطة بالأمومة ، وهو ما سنعرض له في المطلب الثاني .

(١) جاء في قرار لمحكمة التمييز الأردنية والذي يؤكد ما سبق ذكره بعد توفير الحماية الكافية للمرأة الحامل أثناء إجازة الأمومة إذا كان الجزاء اعتبار الفصل تعسفياً فقط : " حظرت المادة ٢٧/أمن قانون العمل على صاحب العمل إنهاء خدمة العامل في ثلاث حالات هي :

١ : المرأة الحامل من الشهر السادس من حملها أو أثناء إجازة الأمومة أي أن المشرع قصد عدم إنهاء خدمة العامل خلال الفترات المضروبة في الحالات المذكورة ، إلا أن ذلك لا يعني الحظر على رب العمل بتوجيه إشعار بإنهاء خدمة العامل في الفترة المذكورة إذا كانت فترة الإنهاء المبينة في الإشعار خارج المدة المذكورة في المادة ١٧/أ إذ يجوز لصاحب العمل ممارسة الحق في إشعار العامل بإنهاء خدمته وتبليغ العامل بهذا الإنهاء أثناء الفترات المذكورة بشرط أن يكون الإنهاء الفعلي لخدمة العامل خارج المدة المذكورة ، وذلك حرصاً من المشرع أن لا تكون الحالات سبباً في إنهاء خدمة العامل ، وحيث أن المدعية تبليغت - حسبما توصلت إليه محكمة الموضوع - إشعار إنهاء عملها أثناء إجازتها ولكن الإنهاء خارج الإجازة إذ أن إجازتها كانت تنتهي في تاريخ ٢٠٠٥/٨/٢ ، في حين أن إنهاء خدمتها حسب الإشعار كان اعتباراً من تاريخ انتهاء عقد عملها في تاريخ ٢٠٠٥/٨/١٧ فيكون المطعون ضدها قد مارس حقها بمقتضى القانون ، وتكون محكمة الاستئناف إذا ردت الطعن من هذه الناحية طبقت القانون تطبيقاً سليماً " تمييز حقوق رقم ٢٨٤٣ - لسنة ٢٠٠٧ ، بتاريخ ٢٦-٢-٢٠٠٧. منشورات مركز قسطاس. الموقع الالكتروني

qistas.com

(٢) انظر: عبد اللطيف الخالفي، مرجع سابق ، ص ٥٢٦ ، محمد الدكي ، إنهاء عقد الشغل غير المحدد المدة في التشريع المغربي ، أطروحة دكتوراه ، جامعة محمد الأول ، وجده ، ٢٠٠٦ ، ٢٠٠٥ ، زيد العقابله مرجع سابق ، ص ٤٢٥ ، ٤٢٤. محمد كشبور ، إنهاء عقد الشغل ، مطبعة النجاح ، الدار البيضاء ، ٢٠٠٨ ص ٨٥.

(٣) وهو ما أكدت عليه اتفاقية رقم (١٨٣) في المادة رقم (٨) والتي وردت تحت عنوان: الحماية في مجال لاستخدام وعدم التمييز ، بل ان هذه الاتفاقية ذهبت إلى أبعد من ذلك حيث اشترطت أن تعود المرأة إلى ذات الوظيفة أو أية وظيفة مماثلة وبفس الأجر ، انظر الفقرة (٢) من المادة (٨).

كما كرست هذه الحماية لاتفاقية رقم (١٥٨) المؤرخة في ٢-٦-١٩٨٢ ، وموضوعها إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل ، حيث أكدت المادة (٥/٥) منع فصل المرأة المتغيبه عن العمل أثناء تمتعها بإجازة الوضع .

المطلب الثاني

حقوق المرأة العاملة المرتبطة بالأمومة يسعى المشرع من منح المرأة العاملة بعض الحقوق بعد انتهاء إجازاتها وعودتها إلى عملها تحقيق أخذ به اعتبار الجانب الصحي والجسدي لكل من المرأة ووليدها. وهذه الإجازات منها ما يكون مقابل أجر، وبعضها الآخر دون مقابل وأجر. وعليه، سنقسم هذا المطلب إلى فرعين نخصص الأول منه لدراسة إجازة لإرضاع وليدها والتفرغ لتربيته، وندرس في الفرع الثاني التزام صاحب العمل بإنشاء حضانة لرعاية المولود الجديد.

الفرع الأول

إجازة لإرضاع وليدها والتفرغ لتربيته ينقسم هذا الموضوع إلى قسمين: الأول إجازة أرضاع وليدها، والثاني التفرغ لتربيته، وسنعرض لهما الموضوعان تباعاً على النحو الآتي:

أولاً: إجازة إرضاع المولود الجديد

نصت المادة (٧١) من قانون العمل الأردني على أنه: " للمرأة العاملة ، بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة (٧٠) من هذا القانون ، الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد". ويمكن أن نسطر على النص السابق الملاحظات الآتية :

١: أن المشرع الأردني وضع قيداً زمنياً لإجازة الإرضاع حددها - بسنة - من تاريخ الولادة والوضع.
٢: للمرأة العاملة خلال فترة الإرضاع الحق في الحصول على الأجر ، بالرغم من عدم ممارستها للعمل خلال هذه الفترة ، وهو يعد من قبيل الاستثناء المخالف للقواعد العامة أن المرأة العاملة لا تستحق الأجر إلا أثناء ممارستها لعملها^(١).

٣: والغريب في نص المادة (٧١) السالفة الذكر قيام المشرع الأردني بتحديد السقف الأعلى لمدة الإرضاع ، علماً أن المشرع يقوم بحسب وظيفته بتحديد السقف الأدنى للحقوق التي يتمتع بها العامل ، أما الحد الأعلى لهذه الحقوق يتم تركه لمبدأ سلطان الإرادة ، وما يتم الاتفاق عليه بين العامل ، وصاحب العمل^(٢) .

٣: لم يحدد المشرع وقت الإرضاع ، وعليه للعاملة الإنفاق مع صاحب العمل على الوقت الذي تستفيد منه من ساعة الإرضاع ، وكان حرياً بالمشرع أن يتحرى الدقة والوضوح في تحديد زمان ساعة الإرضاع على النحو الآتي: " في أي وقت من صباح يوم العمل أو من مساءه".

والجدير بالذكر إن الاتفاقية رقم (١٠٣) قد أشارت إلى حق العاملة بإرضاع مولدها حيث جاء في المادة (٥) منها: "١. تمنح المرأة التي ترضع طفلها الحق في التوقف عن لهذه الغاية لفترة ، أو فترات التي تقررها القوانين ، أو اللوائح الوطنية .

٢. تعتبر فترات التوقف عن العمل لغايات الإرضاع بمثابة ساعات عمل ، وتدفع أجورها على هذا الأساس في الحالات التي تخضع فيها هذه المسألة للقوانين واللوائح ، أو تنظم بموجبها؛ أما إذا كانت هذه المسألة خاضعة للاتفاقات جماعية فتحدد الشروط بموجب الاتفاق ذو الصلة"^(٣).

ويظهر من خلال استقراء موقف المشرع الأردني ونص الاتفاقية السابق أن الفرق بينهما يتمثل أن الاتفاقية قد غضت الطرف عن تحديد مدة فترة أو فترات الإرضاع ، وهذا يعتبر من صور المرونة لتحقيق التوافق مع التشريعات الوطنية من حيث المدة والعدد لفترات لإرضاع^(١).

(١) وهو ما أكدته الاتفاقية رقم (١٠٣) في المادة (٢/٥) منها، وكذلك المادة (٢/١٠) من لاتفاقية رقم (١٨٣) .

(٢) انظر : محمد جلال الاتروشي ، مرجع سابق ، ص ٥٥.

(٣) أما الاتفاقية رقم (١٨٣) فجاء في المادة (١٠) منها بخصوص إجازة الإرضاع: " يحق للمرأة الحصول على فترة أو فترات توقف يومية أو على تخفيض ساعات العمل اليومية لإرضاع طفلها ، رضاعة طبيعية ، كما تحدد القوانين والممارسات الوطنية المدة التي يسمح فيها بفترات الإرضاع وتخفيض ساعات العمل اليومية وعددها وطولها وإجراءات تخفيض ساعات العمل اليومية ، وتعتبر فترات التوقف هذه أو تخفيض ساعات العمل اليومية بمثابة ساعات عمل ويدفع أجرها وفقاً لذلك".

ثانياً:إجازة التفرغ لتربية مولدها

جاء المادة (٦٧) من قانون العمل:" للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها ، ويحق لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة على أن تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة".
ويظهر من النص السابق الآتي :

- ١: أن المشرع قيد هذه الإجازة بمدة سنة.
- ٢: الطابع الاختياري لهذه الإجازة ، كما أنها دون عوض وأجر .
- ٣: التمتع بهذه الإجازة يرتبط بعدد العمال داخل المؤسسة حيث اشترط المشرع حداً أدنى لعدد العمال لا يقل عن عشرة عمال.
- ٣: استعمال المشرع الأردني مصطلح (أولادها) بصيغة الجمع، فيفهم من النص أن يكون لديها أكثر من (ولد) لتستفيد من الإجازة، والأصل حتى تكون صياغة النص سليمة أن يكون بالمفرد (مولدها)^(١).

الفرع الثاني

إنشاء حضانة لرعاية المولود الجديد

جاء في المادة (٧٢) من قانون العمل الأردني : "على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة تهيئة مكان مناسب ليكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات ، على أن لا يقل عددهم عن عشرة أطفال".
والذي يمكن تسجيله على موقف المشرع الأردني انه وضع مجموعة من الضوابط بإيجاد مكان مناسب لرعاية الأطفال تتجسد بما يلي:

- ١: أن لا يقل عدد العاملات في المنشأة عن عشرين .
- ٢: بالنسبة لعدد الأطفال للقول بالزامية فتح الحضانة فقد اشترط المشرع الأردني ذلك بعشرة أطفال ، كما يجب أن تقل أعمارهم عن (٤) سنوات .
- وعليه فإذا قل عدد الأطفال للنساء العاملات بالمنشأة عن عشرة ، تكون مسألة إقامة الحضانة في هذه الحالة اختيارية غير إجبارية على صاحب العمل.
- ويذهب بعض الفقه إلى تأييد مسألة العدد سواء بالنسبة للعاملات أو أطفالهن، وضرورة توافره للقول بالزامية إنشاء صاحب العمل للحضانة ، وتبرير ذلك يتمثل بعدم تحقيق الفائدة والجدوى من إنشاء الحضانة إذا قل عدد النساء العاملات ، وأطفالهن عما هو محدد بنص القانون^(٢) .
- ويذهب جانب آخر من الفقه للقول بعكس ذلك ، ونؤيده فيما ذهب إليه ، والذي لا يشترط إلزامية إنشاء الحضانة ، وعدم حصره بعدد محدد تشريعياً من العاملات حيث سيكون عائقاً مستمراً بوقف التزام صاحب العمل بإنشاء الحضانة متذرعاً بعدم توافر العدد المحدد.
- ويعتبر ذلك تجريد العاملات من حق منحهم إياه المشرع حيث تتجه غالبية المنشآت إلى عدم وصول عدد العاملات فيها الحد الأدنى المقرر تشريعياً ، لتجنب الالتزام بإنشاء الحضانة، والتهرب من تطبيق مقتضيات القانونية الواردة بالمادة السالفة الذكر^(٣) .
- ونرى لتفعيل أحكام المادة (٧٢) سالف الذكر ، أن تعدل أحكام تلك المادة بحيث يتم التقليل من عدد النساء العاملات وخفضها إلى (عشرة) ، وكذلك الحال بالنسبة لعدد الأطفال وقصرهم على (خمسة) كحد أدنى للقول بالزامية إنشاء الحضانة على صاحب العمل .
- وبالرغم من أهمية هذا الموضوع وبالرجوع إلى اتفاقيات حماية الأمومة السالفة الذكر نلاحظ عدم أشارتها إليه وتنظيمه، مما يعني ترك تنظيمه للتشريعات الداخلية ، مما يقتضي إعادة النظر في هذا التوجه خاصة

(١) عبد المحسن عيد الباسط، مرجع سابق، ص ٣٢، هامش رقم (٢)

(٢) سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص ٢٠٨. احمد أبو شنب، مرجع سابق، ص ٣٦٨،

(٣) محمد جلال لاتروشي، مرجع سابق، ص ٥٥.

(٤) انظر ملاحظات على قانون العمل الموحد (١٢) ٢٠٠٣ بتعديلاته، مرجع سابق.

أن التوصية رقم (٩١) بشأن مراجعة توصية حماية الأمومة^(١) قد نظمتها في المادة (٧) منها والتي أشارت إلى إنشاء حضانة خاصة بالأطفال حيث جاء في منطوق المادة سالفه الذكر: "ينبغي حيث يكون ذلك ممكناً عملياً، أن تتخذ ترتيبات من أجل إقامة مرفق للإرضاع في ظل ظروف صحية ملائمة في مكان العمل أو قريباً منه".

وهذا الوضع يقتضي التدخل وتنظيم هذا الحق للمرأة العاملة ضمن اتفاقية دولية ، ذلك أنه كما ذكرنا سابقاً خلو التوصيات الدولية من أية قيمة قانونية إلزامية .

^(١)الصادرة بتاريخ ١٥-٦-٢٠٠٠ ، والتوصية رقم (٩٥) الصادرة بتاريخ ٢٨-٦-١٩٥٢ أشارت إلى ذلك في مادتها رقم (٣).

الخاتمة

بعد هذه الدراسة لمدى كفاية القواعد القانونية النازمة لإجازة الأمومة في توفير الحماية الكافية للمرأة العاملة في ضوء أحكام قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته دراسة مقارنة مع الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية .

ظهر لنا أن هناك قصور تشريعي في توفير الحماية اللازمة للمرأة العاملة أثناء تمتعها بإجازة الأمومة ويتضح ذلك من جانبين :

الأول: على مستوى التنظيم التشريعي لهذه الإجازة في قانون العمل الأردني .
الثاني: عدم انضمام الأردن إلى الاتفاقيات المنظمة لإجازة الأمومة ، والتي توفر مزايا أفضل مما ورد في قانون العمل الأردني ، وهذا الموقف مستهجن ومستغرب ، وينعدم أي سند قانوني يمكن أن يسوغه ، خاصة أن الأردن من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية .

وعلى أية حال إضافة إلى ما تقدم توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج والتوصيات على النحو الآتي :

أولاً: النتائج

أولاً : لقد جعل المشرع الأردني الحد الأقصى لمدة إجازة الأمومة ، سواء السابقة للوضع أي في مرحلة الحمل، أو بعد الوضع في (عشرة أسابيع) إن مراعاة الجانب النفسي والجسدي والصحي للمرأة العاملة ، وحتى تكون عند عودتها لعمالها بكامل صحتها وعافيتها ، كما أن إعطائها وقتاً أطول لرعاية جنينها يقتضي الزيادة في مدة هذه الإجازة.

ثانياً: لقد جعل المشرع الأردني إجازة ما قبل الوضع (فترة الحمل) اختيارية تعود للمرأة الحامل ، وترتبط برغبتها بالحصول عليها ، وتقدير ذلك مربوط بظروفها سواء الصحية أو الجسدية الناتجة عن حملها ، وهي مسألة نسبية تختلف من امرأة إلى أخرى ، ومدة الإجازة خلال فترة الحمل وقبل الوضع والولادة في القانون الأردني (أربعة أسابيع) ، والسؤال المثار هنا : هل من فائدة وأهمية لهذه الإجازة الاختيارية؟ .

ثالثاً: لم يعر المشرع الأردني عدد المواليد التي قد تتجهم المرأة العاملة في الحمل الواحد أي اهتمام، فهل يعقل أن تكون مدة إجازة الأمومة لمن تتجب طفلاً واحداً هي نفسها لمن تتجب توأماً؟ كما لم يتطرق المشرع الأردني لمسألة اضطرار المرأة العاملة في بعض الحالات بعد انقضاء مدة الإجازة بفترة قصيرة البقاء في المستشفى لأسباب صحية مرتبطة بالولادة، أو بسبب يعود لصحة المولود الجديد.

رابعاً: يشترط لاستفادة المرأة العاملة من مزايا إجازة الأمومة أن يولد الجنين حياً ، فإذا ولد ميتاً نتيجة الإجهاض بغض النظر عن سببه فإنها تحرم من التمتع بإجازة الأمومة المدفوعة الأجر.

خامساً : تكريس المشرع الأردني على صرف الأجر كاملاً للمرأة أثناء إجازة الأمومة لكنه سكت عن بيان كيفية الوفاء بالأجر وزمانه حتى لا تضطر للعمل لدى صاحب عمل آخر ، لتغطية ما تحتاجه من مصاريف ونفقات فترة الحمل ، مما يرتب جزاءات وضعها المشرع الأردني تتمثل بإنهاء عقد العمل دون إشعار.

سادساً كما أن المشرع لم يبين العلاقة بين إجازة الأمومة ، وباقي الإجازات التي تستحقها المرأة المدفوعة لأجر، ويكون تاريخ استحقاقها حلال تمتعها بإجازة الأمومة.

سابعاً: الحماية التشريعية للمرأة العاملة خلال إجازة الأمومة، سواء الاختيارية أو الإلزامية غير كافية ما دام أنه بإمكان صاحب العمل إنهاء عقد العمل خلالها ، والجزاء هو اعتبار هذا الإنهاء غير مشروع وتعسفي إذا وقع خلال إجازة الأمومة. فكثيراً ما يتم مخالفة ذلك ، ويكتفى بتعويض المرأة العاملة عن إنهاء عقد عملها أو فسخه .

ثامناً: إجازة إرضاع المولود الجديد ، نلاحظ أن المشرع قام بتحديد الحد الأعلى لفترة الإرضاع وجعلها) ساعة واحدة في اليوم الواحد)، ومعلوم أن وظيفة المشرع وضع الحد الأدنى وليس الأعلى لحقوق العمال ، كما سكت المشرع عن تحديد وقت الإرضاع ، وعليه للعاملة الاتفاق مع صاحب العمل على الوقت الذي تستفيد منه من ساعة الإرضاع.

تاسعاً: اشترط المشرع لإنشاء حضانة في المؤسسة أن يزيد عدد العاملات فيها عن (عشرين) وعدد الأطفال عن (عشرة) مما يشكل ذلك إلغاءً لهذه الميزة ، إذ إن أغلب المنشآت تراعى أن لا يصل عدد العاملات بها إلى - الحد الأدنى الذي حدده المشرع- عامل لعدم الالتزام بإنشاء دور الحضانة والتنصل منها .

ثانياً: التوصيات

في ضوء ما تقدم من نتائج توصي بما يلي:

أولاً : يقتضي من المشرع إعادة النظر في مدة هذه الإجازة وجعلها لا تقل عن مدة (١٤) أسبوعاً بحددها الأدنى.

ثانياً : حتى نكفل توفير الحماية الكافية للمرأة الحامل العاملة، إلغاء الإجازة الاختيارية للمرأة العاملة الحامل قبل الوضع بحيث تصبح الإجازة كل متكامل واحد لا يتجزأ وهو (١٤) أسبوعاً إجبارية لانعدام الغاية والفائدة والهدف من الإجازة الاختيارية.

ثالثاً: ضرورة تدخل المشرع الأردني والنص صراحة على أن المرأة التي تنجب توأماً تستطيع أن تمتد إجازتها (ثلاثة أسابيع) وعن كل طفل في الحمل الواحد ، وبداية أن تكون هذه المدة مدفوعة الأجر، وجزءاً لا يتجزأ من مدة إجازة الأمومة. أما في حالة اضطرار المرأة العاملة بعد الإنجاب البقاء بالمستشفى لأسباب صحية عائدة لها أو لجنينها ، أن يتم تمديد إجازة الوضع المأجورة ، بتوافر شرطين:

١: أن تستدعي حالة المرأة العاملة الصحية ذلك، أو حالة وليدها.

٢: التقرير الطبي المؤيد لذلك الصادر من الطبيب المختص.

رابعاً : إذا كان المشرع يشترط لتمتع المرأة العاملة بإجازة الأمومة أن يولد الجنين حياً، فإنه في حالة إجهاض المرأة العاملة قبل الموعد المحدد للولادة لا تستفيد من هذه الإجازة، مما يستدعي تدخل المشرع لتنظيم ذلك وشمول الإجهاض الإرادي ، أو الإجهاض لأسباب طبية وصحية ضمن إجازة الأمومة .

خامساً: بالنسبة للأجر المدفوع خلال إجازة الأمومة ضرورة النص في قانون العمل على منح المرأة خلال مرحلة الحمل ، وقبل الولادة جزءاً من الأجر لتغطية العديد من الحاجات المهمة ، والضرورية خلال هذه المرحلة ، وحتى لا يكون ذلك دافعاً لها للعمل لدى غير صاحب عملها بسبب هذه الحاجة ، مما قد يعرضها لجزاءات توقع عليها من صاحب العمل .

سادساً : بالنسبة للعلاقات بين إجازة الأمومة وغيرها من الإجازات التي يصادف وقوعها فترة تمتع المرأة بإجازة الأمومة يجب أن يضاف إلى نص المادة (٧٠) السالفة الذكر : "للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل لا تحتسب من إجازاتها الأخرى".

سابعاً: تكريساً لحماية المرأة خلال إجازة الأمومة ، والمحافظة على عملها واستمراره فيه ، يجدر بالمشرع الأردني التدخل المشرع الأردني على النحو الآتي :

- عدم جواز إنهاء عقد العمل طوال مدة إجازة الأمومة ، واعتبار الإنهاء في هذه المرحلة معدوم الأثر ولا يعتد به، بمعنى بطلان إنهاء عقد العمل في هذه المرحلة خلال هذه الإجازة أو المدد التي تدخل ضمنها ، والمثبتة بتقارير طبية يكون غير نافذ في مواجهتها خلال - مدة العشر أسابيع -.
- إيجاد ما يمكن تسميته بالجزاءات خاصة ، وفرض غرامات مالية وعقوبات حبسية صارمة بحق صاحب العمل المخل بحق المرأة العاملة بالحصول على إجازة الأمومة ، أو المنهي لعقد العمل خلال الإجازة ، دون ترك ذلك للقواعد العامة لنظرية التعسف بإنهاء عقد العمل ، وإن كان منع إنهاء عقد العمل طوال مدة الإجازة.

ثامناً: بالنسبة لإجازة إرضاع الجنين، فيجب معالجة القصور في تنطيهما من ناحية :

ترك الحد الأعلى فيها ، لاتفاق الطرفين صاحب العمل والعامل ، ومن ناحية أخرى الدقة والوضوح في تحديد زمان ساعة الإرضاع ، وعلى النحو الآتي: " في أي وقت من صباح يوم العمل أو من مساءه".

تاسعاً: لتفعيل إنشاء الحضانة في المؤسسة التي فيها عاملات أن يكتفي بحصر عدد العاملات بعشرة ، وعدد الأطفال بخمسة ، للقول بوجوب إنشاء الحضانة.

وأخيراً يمكن للمشرع الأردني تلافي ما سبق ذكره بمصادقته على لاتفاقية الدولية رقم (١٨٣) لسنة ٢٠٠٠ الصادرة عن منظمة العمل الدولية وموضوعها حماية الأمومة ، لما ما توفره من حماية للمرأة العاملة خلال إجازة الأمومة.

قائمة المراجع

أولاً: الكتب

- أحمد عبد لكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحداث التعديلات ، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠٠٦.
- أحمد إذ الفقيه، إشكالية الشغل النسوي ، المرأة العاملة والقانون الاجتماعي المغربي، منشورات كلية الشريعة ، أكادير الطبعة الأولى ، ١٩٩٦.
- جعفر عبد السلام مبادئ القانون الولي العام، ط٢، دار النهضة العربية ، القاهرة، مصر، ١٩٨٦
- حسن كيره، أصول قانون العمل ، عقد العمل ، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف ، الإسكندرية، ١٩٧٩.
- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٦.
- طارق عبد الرؤوف رزق ، شرح قانون العمل الكويتي رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ وتعديلاته، ط٣، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، ٢٠١٤ ،
- عبد اللطيف الخالفي ، الوسيط في مدونة الشغل ، الجزء الأول ، علاقات الشغل الفردية ، الطبعة الأولى ، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، ٢٠٠٤.
- غالب الداودي، شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١١.
- غسان الجندي ، قانون المنظمات الدولية ، مطبعة التوفيق، عمان ، الأردن، ١٩٨٧ ،
- مخيمر عبد العزيز عبد الهادي، قانون لمنظمات الدولية ، ١٩٩٤ .
- محمد القرني اليوسفي، محمد الشرقاني ، عبد العزيز العتيقي، دراسة تحليلية نقدية لمدونة الشغل المرتقبة (مشروع ١٩٩٨)، الطبعة الأولى ، مطبعة دار الجسور، وجدة، ١٩٩٩.
- محمد لبيب شنب ، شرح قانون العمل ، ١٩٨٣ .
- محمد كشبور، إنهاء عقد الشغل، مطبعة النجاح ، الدار البيضاء، ٢٠٠٨
- محمد المجذوب ، التنظيم الدولي، ط٧، منشورات حلبي الحقوقية ، بيروت، لبنان، ٢٠٠٢
- محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة العامة المصرية للكتاب، ١٩٨٢.
- محمود سلامة ، الوسيط في عقد العمل الفردي ، الجزء الأول - الطبعة الأولى ، المنامة، البحرين ، ١٩٩٩ .
- هشام رفعت هاشم، شرح قانون العمل الأردني، الطبعة الأولى ، مكتبة المحتسب، عمان ، ١٩٧٣.
- همام محمود سعيد ، قانون العمل ، عقد العمل الفردي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٧ .
- هيثم مصاروة، التنظيم القانوني للإجازات، الطبعة الأولى ، دار قنديل للنشر، عمان، ٢٠١١ .

ثانياً: الأبحاث والرسائل الجامعية

- زيد محمود المقابلة، حقوق المرأة العاملة دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية ، مجلة المفكر، العدد ٨، تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خضير ، سمره، الجزائر، ٢٠١٢.
- عمر العكور، ممدوح العدوان، ميساء بيضون ، مرتبة المعاهدات الدولية في التشريعات الوطنية والدستور الأردني ، مجلة دراسات، علوم الشريعة والقانون، المجلد ٤٠ ، العدد الأول، تصدر عن عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن ، سنة ٢٠١٣.

- محمد جلال الاتروشي، حقوق المرأة العاملة العراقية في ظل المعايير الدولية والتشريعات الداخلية ، دراسة مقارنة، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية، المجلد ١، العدد ١، تصدر عن جامعة الكوفة، العراق ٢٠١٠.
- مراد شاهر أبو عره، حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة النجاح، نابلس، فلسطين، ٢٠١٣.
- محمد الدكي، إنهاء عقد الشغل غير المحدد المدة في التشريع المغربي، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد الأول، وجده، المغرب، العام الجامعي، ٢٠٠٥-٢٠٠٦.

ثالثاً: التشريعات والمعاهدات الدولية :

التشريعات

- الدستور الأردني لسنة ١٩٥٢ المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 1093 على الصفحة ٣ بتاريخ ١٩٥٢-٠١-٠٨.
- قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦، منشور في الجريدة الرسمية عدد رقم (٤١١٣) تاريخ ١٦-٤-١٩٩٦، ص ١١٧٣.
- قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم (١) لسنة ٢٠١٤، منشور بالجريدة الرسمية عدد (٥٢٦٧) بتاريخ ٢٩/١/٢٠١٤، ص ٤٩٢.

الاتفاقيات الدولية

- لاتفاقية رقم (٣) لسنة ١٩١٩، وموضوعها استخدام النساء قبل الوضع وبعده (حماية الأمومة) .
- الاتفاقية الصادرة بتاريخ ٢٨-٦-١٩٥٣، وموضوعها مراجعة اتفاقية حماية الأمومة لسنة ١٩١٩،
- اتفاقية مراجعة اتفاقية حماية الأمومة لسنة ١٩٥٣، ورقمها (١٨٣) بتاريخ ٣٠-٧- لسنة ٢٠٠٠.

رابعاً : المواقع الالكترونية

- اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية ، مكتبة حقوق الإنسان كلية الحقوق ، جامعة منسوتا، الولايات المتحدة الأمريكية ، منشورة على الموقع الالكتروني : hrlibrary.umn.edu/arabi
- عبد الباسط عبد المحسن، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية دراسة للواقع والمأمول في ضوء معايير العمل الدولية والعربية، مؤتمر قضايا المرأة وتحديات العصر، نحو وثيقة عربية لحقوق المرأة ، المنامة ، البحرين، ٢٠١٢، منشور على الموقع الرسمي لمجلس شورى البحرين ، www.shura.bh
- مركز قسطاس ، الموقع الالكتروني : qistas.com
- ملاحظات على قانون العمل الموحد (١٢) ٢٠٠٣ بتعديلاته، منشور على الموقع الالكتروني : nwrcegypt.org/wp-content
- نجات الكص ،مدونة الشغل والأم الأجيرة أية حماية . نجات الكص ، منشور على الموقع الالكتروني ، www.maghress.com