

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

الدكتور

محمد محمد القطب مسعد سعيد

مدرس القانون المدني

كلية الحقوق - جامعة المنصورة

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

محمد محمد القطب مسعد سعيد

قسم القانون المدني، كلية الحقوق ، جامعة المنصورة ، مصر .

البريد الإلكتروني: Melkotb1984@gmail.com

ملخص البحث :

عمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية يعد أكثر أنواع العمل استضعافاً وأقلها أجراً، فضلاً عن تميزه ببعض ظروف العمل الأشد سوءاً، فضلاً عن كونه من الأعمال غير النظامية؛ الأمر الذي يعني عدم تمتع خادمت المنازل بأي استقرار للدخل، فضلاً عن عدم تمتعهن بأي حقوق قانونية تؤهلهم للالتحاق أو الاشتراك في النقابات، وقد يقعن ضحايا للاحتيال وعدم توافر ظروف الصحة والسلامة، ويتعذر إخضاعهم لتفتيش العمل عند الاقتضاء .

لذا نحاول الوقوف على التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية، من خلال بيان موقف التشريع المصري وتشريعات دول مجلس التعاون الخليجي من تفشي ظاهرة خادمت المنازل، لبحث الضمانات التي توفرها هذه التشريعات لتنظيم عمل المرأة في هذا المجال، ومدى الحماية القانونية لحقوق المرأة الخادمة.

الكلمات المفتاحية: التنظيم القانوني ، عمل المرأة ، الخدمة المنزلية ، خصوصية التنظيم .

Particularity of Legally Organizing Women's Work in the Field of Housekeeping

Mohammad Mohammad El-Qutb Musad Saeed.

Department of Civil Law, Faculty of Law, Mansoura
University, Egypt.

Email: Melkotb1984@gmail.com

Abstract:

Women's work in the field of housekeeping is the most domineering and least paid. In addition to having the worst working conditions, it is not organized by the law. This means that female housekeepers do not have a stable income or any legal rights that qualify them to join a syndicate. Furthermore, they might fall victims to fraud or work in conditions lacking in health and safety precautions. In addition, it is difficult to submit them to inspection rules if necessary. Therefore, the present research paper is an attempt to shed light on how to legally organize women's work in the field of housekeeping through illustrating the attitude of both the Egyptian legislation and the legislation of the states of the Gulf Cooperation Council towards the proliferation of the phenomenon of female housekeepers. The paper studies the guarantees offered by such legislations to organize women's work in this field, and the legal protection of their rights.

Keywords: Legal organization – women's work – housekeeping – particularity of organizing.

المقدمة

مع انطلاق حركة تحرير المرأة في مصر الحديثة، تنامت دعوات الدفاع عن حقوقها وكيانها، مما أدى إلى تحقق نهضة نسائية كان من أهم مظاهرها خروج المرأة لتلقي العلم، والمشاركة في الحياة الاجتماعية، وانطلقت أيضا دعوات المساواة بينها وبين الرجل في التمتع بالحقوق الخاصة والعامة، والتي كان في مقدمتها الحق في العمل.

وتوازي ذلك مع تعاظم أحد مجالات عمل المرأة والذي كان له قدرا من الخصوصية وهو العمل بمجال الخدمة المنزلية، وأصبح يستقطب قطاعا كبيرا من السيدات، على مستوى العالم، حيث تنامت ظاهرة خدم المنازل في مصر والدول العربية بشكل ملفت. وتزايدت تلك الظاهرة بسبب تدني الظروف الاقتصادية لبعض الدول، الأمر الذي انعكس بدوره على مستوى معيشة العديد من الأفراد الذين لم يجدوا بدًا من العمل في مجال الخدمة المنزلية داخل أوطانهم، أو الالتحاق بها في الدول التي تتوفر فيها عوامل الجذب المناسبة للعمل بتلك المهنة.

وتتباين الأدوار التي يمكن أن يقوم بها عمال الخدمة المنزلية في ممارسة أعمالهم، لدرجة قد تستعصي على الحصر أحيانا، كما يتباين أشخاص القائمين عليها، حيث يمارسها الرجال والنساء والأحداث على السواء، وإن كان الغالب هو استئثار النساء بها، نظراً لضعف الاهتمام بتعليم المرأة قديما من ناحية، وبالتالي

لا يكون أمامها سوى بذل الجهد البدني في العمل بمجال الخدمة المنزلية مقابل الأجر، ومن ناحية أخرى أدى سوء الأوضاع الاقتصادية وتفشي ظاهرة البطالة وقلة فرص العمل وانخفاض الأجور إلى قيام النساء المتعلقات والحاصلات على مؤهلات علمية بولوج مجال العمل المنزلي تحت مسميات مختلفة كمرية الأطفال أو الجليسة، أو القائمة برعاية المرضى والمسنين.

كما تشكل النساء أكثر من نصف أعداد المهاجرين الدوليين بحثا عن عمل لائق، وكثير منهم ينتهي بهم المطاف إلى العمل كخدمات منازل دون أن يتطابق عملهم مع مؤهلاتهم. وبالنظر إلى ضعف المرأة عامة وكونها مهاجرة خاصة؛ فقد تتعرض للعديد من المخاطر التي يساعد انعدام الوعي وعدم الاعتراف بحقوق العمال المنزليين من جانب الحكومات وأصحاب العمل عامة والعمال المنزليين أنفسهم خاصة إلى تعزيز استغلالهم من نواحي متعددة تكشف عنها الدراسة.

أهمية البحث:

وترجع أهمية اختيارنا لموضوع البحث إلى أن المشرع في كافة الدول قد أولى المرأة حماية خاصة في تشريعات العمل المختلفة وفرت لها الحماية القانونية بمختلف صورها. بيد أن غالب التشريعات إن لم يكن جميعها قد اتفقت على استبعاد عمال الخدمة المنزلية من الخضوع لأحكام قانون العمل، الأمر الذي يمثل خطورة بالغة على المرأة العاملة في مجال الخدمة المنزلية، ويعرضها للعديد من المخاطر والمضار.

كذا فقد تنامت ظاهرة الاستعانة بخادمات المنازل في دول مجلس التعاون الخليجي بشكل كبير، حيث لا يكاد يخلوا منزلا من خادمة تلبى احتياجات ومتطلبات أسرة صاحب المنزل، فهل كفلت تشريعات تلك الدول تنظيمها قانونيا لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية.

مشكلة البحث:

تعاني المرأة العاملة في قطاع الخدمة المنزلية من أوضاع عمل غير عادلة، وغير لائقة، بسبب عدم وجود مظلة قانونية تحميها أو تنظم حقوقهن، حيث أدى استثناء خدم المنازل من الخضوع لأحكام قانون العمل^(١)، إلى ظهور العديد من

(١) إذ على الرغم من أهمية عمل هذه الفئة، والتي يمثلن نسبة كبيرة في المجتمع المصري، إلا أنه قد إهماهم من جانب الحكومة، في ظل عدم التمتع بحقوقهم التي كفلها لهم الدستور. راجع د. محسن عبد الحميد البيه، قانون العمل المصري، وفقا للقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار النهضة العربية، ٢٠١٣، ص ٢٩.

المشكلات المرتبطة بالحماية القانونية للمرأة العاملة بمجال الخدمة المنزلية خاصة، والتي كشفتها وقائع الانتحار، وجرائم القتل، وحالات الهروب من منازل أصحاب العمل، نتيجة ما يلقونه من انتهاكات ماسة بكيانهم المادي والمعنوي.

حيث يشير مكتب العمل الدولي أن العاملات بمجال الخدمة المنزلية يتعرضن لأشكال من الاستغلال بدرجة أكبر من غيرها من الأعمال الأخرى^(١)، باعتبار أن كثيرا منهن خارج حماية التشريعات العمالية مما لا يتيح لهم سبلا كافية للحصول على حقوقهم حال تعرضهم للإيذاء أو الاستغلال^(٢). ويرجع استغلال المرأة العاملة في مجال الخدمة المنزلية بشكل كبير إلى أن العمل في خدمة المنازل يشكل شكلا من أشكال العمالة المحجوبة، فالعاملات في هذا القطاع لا يعملن في أماكن مكشوفة ومعروفة، ويعملن في

(1) « International watchdogs frequently document human rights abuses against migrant workers, particularly in the domestic service sector, where such abuses are often viewed as an invisible part of an economy ». Orly Lobel, *Class and Care: The Role of Private Intermediaries in the In-Home Care Industry in the United States and Israel*, 24 HARV. WOMEN'S L.J. 89, 95 (2001) (arguing in-home care work is the most invisible of all underground economies); Robert J. Liubicic, *Corporate Codes of Conduct and Private Labeling Schemes: The Limits and Possibilities of Promoting International Labor Rights Through Private Initiatives*, 30 LAW & POL'Y INT'L BUS. 111, 152- 53 (1998) (labeling domestic services and sex trade as part of an "invisible economy).

(2) Budd. J. *Achieving decent work by giving employment a human face*. Geneva: international labor office (2004), p.1.

مجلة الشريعة والقانون * العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) * (٤٥٩)

عزلة وفي أماكن مغلقة بعيدة عن الرقابة، مما يزيد من مخاطر تعرضهن للإيذاء والاستغلال والقهر، خاصة بالنسبة للنساء اللاتي يأتين من بلدان أو مناطق أخرى بعيدة عن مكان العمل، مما يجعلها أقل قدرة على طلب المساعدة والحماية^(١).

فعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية يعد أكثر أنواع العمل استضعافاً وأقلها أجراً، فضلاً عن تمييزه ببعض ظروف العمل الأشد سوءاً، فضلاً عن كونه من الأعمال غير النظامية؛ الأمر الذي يعني عدم تمتع خادمت المنازل بأي استقرار للدخل، فضلاً عن عدم تمتعهن بأي حقوق قانونية تؤهلهم للالتحاق أو الاشتراك في النقابات، وقد يقعن ضحايا للاحتيال وعدم توافر ظروف الصحة والسلامة، ويتعذر إخضاعهم لتفتيش العمل عند الاقتضاء.

لذا نحاول الوقوف على التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية، من خلال بيان موقف التشريع المصري وتشريعات دول مجلس التعاون الخليجي من تفشي ظاهرة خادمت المنازل، لبحث الضمانات التي توفرها هذه التشريعات لتنظيم عمل المرأة في هذا المجال، ومدى الحماية القانونية لحقوق المرأة الخادمة.

(1) Dzodzi Tsikata, Domestic work and domestic worker in Ghana, An overview of the legal regime and practice, conditions of work and employment programme, series NO.23, international labor office, Ganeva, first published, 2009. P. 3.

منهج البحث:

نقوم بدراسة هذا الموضوع الهام من خلال استخدام المنهج التحليلي، بتحليل النصوص القانونية لقوانين العمل، وبعض القوانين الخاصة، وأيضاً من خلال استخدام الدراسة المقارنة التي لا تخلو من أهمية باعتبار أن ظاهرة خادمت المنازل ومشكلاتها أضحت ظاهرة دولية.

خطة البحث:

مبحث تمهيدي: آلية تنظيم علاقة العمل بين رب العمل والمرأة الخادمة.

الفصل الأول: خصوصية عقد الخدمة المنزلية.

الفصل الثاني: حدود الحماية القانونية لخادمت المنازل.

المبحث التمهيدي

آلية تنظيم علاقة العمل

بين رب العمل والمرأة الخادمة

نحاول من خلال هذا المبحث تحديد المفهوم القانوني لخادمات المنازل وذلك في مطلب أول، نلحقه ببيان موقف التشريعات من تنظيم عمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية في المطلب الثاني.

المطلب الأول

المفهوم القانوني لخادمات المنازل

يمكن القول بأن تحديد مفهوم خادمة المنزل أمرا اختلف بشأنه الفقه كثيرا، حيث ساد التردد لحقبة كبيرة حول المصطلح الأنسب، فتارة رأى البعض في مصطلح عاملات المنازل ما يتفادى به النظرة السيئة لمصطلح عاملات الخدمة المنزلية، وتارة أخرى فضل آخرون اعتماد مفهوم عاملات الرعاية المنزلية باعتباره الأكثر تناسبا للنظرة الاجتماعية. غير أن المصطلح الأكثر شيوعا والذي نعتمده في مجال بحثنا هو عاملات الخدمة المنزلية، أو خادمات المنازل؛ تمييزا لها عن المرأة العاملة في سائر المجالات الأخرى.

ويمكن تعريف عاملة الخدمة المنزلية، أو خادمة المنزل، بأنها المرأة العاملة التي تقوم بصفة دائمة وعتيادية، مقابل الحصول على أجر، بإنجاز أشغال مرتبطة بالبيت أو بالأسرة، سواء أكان ذلك لدى مشغل واحد أو أكثر.

(٤٦٢)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

ويقسم هذا المطلب لثلاث فروع، يختص الأول منهم بالوقوف على أسباب تفشي ظاهرة عمل المرأة بالخدمة المنزلية، بينما يعرض الفرع الثاني لدراسة عناصر تعيين عاملات الخدمة المنزلية، بينما يعرض الفرع الثالث لدوافع الاستعانة بهم.

الفرع الأول

أسباب تفشي ظاهرة عمل المرأة بالخدمة المنزلية

أضحى تخصص النساء بالعمل المنزلي هو الظاهرة الطاغية^(١)؛ حيث إنه بالرغم من العبء الثقيل الملقى على عاتق المرأة باعتبارها أما وزوجة وربة منزل، وبرغم احتياجها إلى قضاء أوقات طويلة مع أسرهما داخل منزل الأسرة، إلا أن ظروف الحياة ألجأتها إلى امتهان هذه المهنة كأحد البدائل القليلة المتاحة أمامهن للعيش، ومساعدة أسرهن التي تعاني من الفقر والاحتياج^(٢).

(١) حيث تشير تقارير منظمة العمل الدولية، إلى تجاوز نسبة العاملات من النساء في

مجال العمل المنزلي نسبة ٨٣٪ من إجمالي العاملين بهذا المجال. راجع:

Report domestic worker across the world,

<http://www.ilo.org/public/arpro/Beirut/index.Htm>.

Effective protection deomestic workers: a guide to designing labourlaus.

(٢) د. عبير حسن علي الزواوي، دراسة استطلاعية لمشكلات النساء العاملات

بالخدمة المنزلية، ودور مقترح لطريقة العمل مع الجماعات في التخفيف منها: دراسة

استطلاعية مطبقة على جمعية رعاية اليتيمات والمرأة المعيلة بفوه، محافظة كفر الشيخ،

المؤتمر العلمي الثالث والعشرين للخدمة الاجتماعية (انعكاسات الأزمة المالية

مجلة الشريعة والقانون * العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) * (٤٦٣)

ولعل من أهم الأسباب التي أدت إلى غلبة النساء في مجال العمل المنزلي عن غيرها من الرجال والأطفال؛ هو عدم الاهتمام بتعليم المرأة؛ مما يضيق من فرص عملها، ويحصرها في العمل الذي يعتمد على مجهودها البدني فقط في مقابل الأجر، والذي يمثل العمل المنزلي أول صورته؛ بخلاف الرجل الذي يحظى بفرص متعددة لإكمال تعليمه، مما يؤهله للالتحاق بفرص عمل متعددة ومتنوعة^(١).

ولعل زيادة البطالة وقلة فرص العمل التي أصبحت ظاهرة تعاني منها كل المجتمعات في العصر الحالي، فضلا عن انخفاض قيمة الأجور، كانت سببا لقيام النساء حتى المتعلقات والحاصلات على شهادات لولوج مجال العمل المنزلي تحت العديد من المسميات الشائعة مثل مربية الأطفال، أو جليسة المرضى.

وأيضا تقبل المرأة الأجنبية المتعلمة والحاصلة على شهادات العمل بمجال الخدمة المنزلية نتيجة لخداع وكالات الاستخدام لهن حول طبيعة الوظيفة المقترحة في ظل عجزهم عن العودة لبلادهم على نفقتهم الخاصة، فضلا عن

العالمية على سياسات الرعاية الاجتماعية) مصر، مجلد ١، ٢٠١٠، منشور في موقع دار المنظومة على الإنترنت.

(١) د. محمد عبد المنعم شلبي، عمال الخدمة المنزلية وحقوق الإنسان، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، ٢٠١٢، ص ١٢.

(٤٦٤)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

لجوء الكثير منهن لهذه المهنة كحل بديل ومؤقت على أمل الحصول على فرصة عمل أفضل^(١).

وتعد النساء هي الفئة الغالبة من العمالة الأجنبية بمجال العمل المنزلي بدول مجلس التعاون الخليجي بالنظر للاعتبارات الخاصة لتلك البلدان؛ وإن كان الظاهر هو غلبة الطابع الآسيوي نظرا لتحفظ كثيرا من البلدان بخلاف الهند والفلبين وبنجلاديش على إرسال النساء للعمل المنزلي^(٢).

ومع ذلك لا تزال الإحصاءات الوطنية وتشريعات العمل تغفل تلك الحقيقة، الأمر الذي انعكس على حقوق المرأة العاملة بالخدمة المنزلية بالسلب، خاصة فيما يتعلق بالأجر اللائق وظروف العمل الجيدة والضمان الاجتماعي، الأمر الذي يدعوا إلى ضرورة إيلاء مزيد من الاهتمام بظروف العمل الخاصة بالعاملات في الخدمة المنزلية في تلك الدول^(٣).

(١) د. الهيثم عمر سليم، الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، ٢٠١٣، ص ٥٦.

(٢) تقرير المدير العام لمنظمة العمل العربية، التشغيل والبطالة في البلدان العربية، مؤتمر العمل العربي، الدورة ٣٥ لسنة ٢٠٠٨، ص ٨٦.

(٣) سميل إسيم ومونيكا سميث، المرأة المهاجرة في الدولة العربية، وضع العمال المنزليين، منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، حزيران/ يونيو ٢٠٠٥، ص ٣.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) ● (٤٦٥)

وأولى المشرع في جميع دول العالم المرأة عناية خاصة، وميزها بالعديد من الامتيازات في قوانين العمل، لاعتبارات إنسانية وأسرية، حيث حظر المشرع تشغيلها في مهن معينة؛ لعدم تناسبها مع بنیان المرأة من جانب وخوفاً على صحتها الإنجابية من جانب آخر^(١).

كما حدد المشرع أوقات لا يجوز تشغيل المرأة فيها وهي بطبيعة الحال الأوقات الليلية نظراً للأضرار والآثار السلبية الناجمة عن العمل في تلك الفترات^(٢)، كما خصها بالعديد من الإجازات الخاصة نظراً لطبيعتها؛ غير أنه لا تستفيد منها المرأة في مجال العمل المنزلي نظراً لعدم خضوع هذه الفئة لأحكام قانون العمل. كما اهتمت معظم القوانين الداخلية للدول التي تعمل المرأة الأجنبية في مجال الخدمة المنزلية بها، سواء في مصر أو في دول الخليج العربي بالتنظيم الإداري لعملها؛ غير أن ذلك التنظيم اقتصر على الجانب الإداري دون الاهتمام بوضع قواعد حمائية لهم مما يلاقونه من انتهاكات جسيمة لحقوقهم المادية والإنسانية.

(١) المادة (٩٠) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م.

(٢) د. سلامة عبد التواب عبد الحليم، أحكام العمل الليلي، دراسة مقارنة في اتفاقات

العمل الدولية والعربية وقانون العمل، دار النهضة العربية، ٢٠٠٧، ص ١٥٥.

الفرع الثاني

عناصر تعيين عاملات الخدمة المنزلية

يمكن استخلاص العناصر المميزة لعاملات الخدمة المنزلية، وتعيينهم على وجه الدقة من خلال العناصر والسمات المميزة لعاملات الخدمة المنزلية، كما أن هناك بعض الشروط الخاصة بتشغيل خادمت المنازل. وتتمثل تلك السمات والشروط فيما يلي:

أولاً: القيام بالأعمال المادية أو اليدوية:

يميل بعض الفقه إلى قصر الأعمال التي تقوم بها عاملات الخدمة المنزلية على الأعمال اليدوية أو المادية فقط، مثل أعمال النظافة والطهي والرعاية وقضاء حاجات المخدمين^(١)، ومن ثم يرون استبعاد أي عمل له طابع ذهني من نطاق أعمالهم^(٢)، بحيث تخرج أعمال السكرتارية المنزلية، أو المدرسة الخصوصية، أو أمينة المكتبة المنزلية من دائرة الأعمال التي تقوم بها عاملات الخدمة المنزلية. ولو كانت تلك الأعمال وثيقة الصلة بشخص المخدم ويتمثل أساس الاستبعاد لتلك الفئات لكونهم رغم الصلة الوثيقة التي قد تربطهم بالمخدوم، فإن

(١) د. حسن كيره، أصول قانون العمل، عقد العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية،

١٩٧٩، ص ١٣٨.

(٢) د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة

العربية، بدون سنة نشر، ص ٥٣.

مجلة الشريعة والقانون * العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) * (٤٦٧)

عملهم لا يسمح لهم بالاطلاع على أسرار أيا من أصحاب المنزل، كما أن تنقلهم داخل المنزل تحكمه بعض الضوابط والاعتبارات، على خلاف القائمات بأعمال التنظيف أو الطهي، أو الرعاية الطبية، وبالتالي يخضعن لأحكام قانون العمل.

بيد أننا نرى عدم دقة الركون للأعمال اليدوية أو الذهنية كمعيار للفصل بين من يصبغ عليهم وصف خادمت المنازل ومن لا يخضعن لهذا الوصف، وذلك للأسباب الآتية:

- العمل اليدوي وإن كان أساسه الجهد العضلي، إلا أنه يعتمد في كثير من الحالات على العقل والإدراك مثله مثل العمل الذهني، وكذلك الحال بالنسبة لكثير من الأعمال الذهنية التي لا تستغني عن الجهد العضلي، بحيث يمكن القول أن كلاهما أمرا مكتملا للأخر.

- إبعاد الأعمال الذهنية التي تتم داخل المنزل من اعتبارها أعمالاً خدمية يتعارض مع قصد المشرع من استبعاد عمال الخدمة المنزلية من نطاق قانون العمل، الذي يتمثل في خصوصية العلاقة التي تربط بين المخدمين وبين أصحاب المنزل، والتي تتيح لهم معرفة الكثير من الأسرار والأمور الخاصة عن أفراد أسرة صاحب المنزل وهو ذات الأمر المتحقق أيضا في العلاقة بين من يؤدون أعمالاً ذهنية داخل المنزل وبين أصحاب العمل^(١).

(١) د. مجدي فؤاد عبد القادر، العمل المنزلي (خدم المنازل) ومدى مواءمته لمعايير

ووفقاً لذلك نرى التوسع في دائرة من ينطبق عليهم وصف عاملات الخدمة المنزلية لتشمل كل من يؤدي عملاً لحساب صاحب المنزل داخل المنزل سواء أكان عملاً يدوياً أم عملاً ذهنياً.

ثانياً: تقديم الخدمة المنزلية داخل منزل المخدم:

يجب لاعتبار العمل التي تؤديه المرأة من أعمال الخدمة المنزلية أن يتم تقديمها داخل مسكن المخدم المعد للسكنى؛ لتنعكس بذلك الخدمة المقدمة من قبل الخادمة على المخدم ذاته أو على ذويه من باقي أفراد أسرته أو حتى القاطنين معه داخل المنزل، وهو ما يُصنّف على هذه الخدمة الطابع الشخصي أو الأسري. وبذلك تخرج من عداد طائفة العاملات بالخدمة المنزلية، كل امرأة تؤدي عملاً لحساب المخدم خارج نطاق المنزل مثل سكرتيرة المكتب، أو الموظفة بمحله التجاري، حيث يمكن أن يخضعوا لأحكام قوانين أخرى خاصة بهم، مثل أحكام قوانين العمل بشأن الحماية التي يكفلها للمرأة العاملة^(١). وبناء على ذلك يرى بعض الفقهاء أن عقد الخدمة المنزلية بين الخادمة وصاحب المنزل يكون محددًا فيه مكان العمل على وجه دقيق، وبالتالي لا يجوز للمخدم تغيير مكان العمل إلا بموافقة الخادمة^(٢).

قانون العمل والاتفاقيات الدولية بالتطبيق على اتفاقية العمل اللائق للعمال

المنزليين، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٢، ص ٧١، ١١٦.

(١) د. آريهان مصطفى محمد، عقد الخدمة في المنازل، دراسة تحليلية مقارنة، دار الكتب

القانونية، دار شتات للنشر والبرمجيات، ٢٠١٠، ص ٢٨.

(٢) د. السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) ● (٤٦٩)

ونرى أن العبرة هنا تكون بمحل أداء العمل نفسه، أي ضرورة أن يكون العمل داخل منزل المخدم، ولا عبرة لمكان المنزل ذاته أو لتغيره من قبل المخدم، ما لم يكن محل أداء عمل الخادمة محل اعتبار في العقد، فطبيعة عمل الخادمة يقتضي أداء خدمة الطهي أو التنظيف أو الرعاية للمخدم أو لأسرته داخل المنزل أيا كان موقعه طالما كان لائقا، حيث أن الخادمة تنتقل مع أفراد أسرة صاحب العمل في رحلاتهم وتنقلاتهم للمصيف أو لغيره من الأغراض.

ثالثا: تقديم أعمال الخدمة المنزلية بصفة منتظمة ودائمة:

يجب أن تكون العلاقة بين الخادمة والمخدم منتظمة ومستمرة، ومن ثم تخرج الأعمال العرضية التي قد تؤديها الخادمت لصاحب المنزل من نطاق أعمال الخدمة المنزلية. ووفقا لهذا الاتجاه فإن الاستعانة ببعض الخادمت للطهي أو التنظيف لساعات محددة بصفة أسبوعية أو شهرية لا يعد من قبيل أعمال الخدمة المنزلية لهذه الخادمة^(١).

ومن جانبنا نرى أنه إذا كانت الخادمة تؤدي العمل بصفة عارضة وغير مستمرة فإن ذلك لا يكون مبررا لاستبعادها من دائرة عمل الخدمة المنزلية في الحالة التي يكون العمل منتظما ومطردا كما إذا أعتاد صاحب المنزل على الاستعانة بها لخدمته في يوم محدد أو لساعات محددة بنهاية الأسبوع أو الشهر، فالمهم وفقا للمعيار السابق أن يؤدي العمل داخل المنزل، أما الاستمرارية التي

العربية، ٢٠١١/٢٠١٢، ص ١٢٧.

(١) د. آريهان مصطفى محمد، المرجع السابق، ص ٢٨.

(٤٧٠)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

تشرط غالبا إقامة الخادمة بداخل منزل المخدم بصفة دائمة فتكون غير ذي جدوى.

رابعا: انتفاء قصد الربح أو المضاربة عن عمل الخادمة:

وفقا لذلك يخرج عن نطاق طائفة خادمت المنازل كل من تؤدي عملها خارج المنزل، وكل من تضارب المخدم على عمله بهدف تحقيق الربح، كما هو الحال بالنسبة للعاملات اللاتي يقدمن الخدمة في النوادي والملاهي والمطاعم والمسارح وغيرها من المحلات العامة.

وتتمثل علة ذلك في انعدام الخصوصية بين العاملة وبين صاحب الخدمة، حيث تؤدي الخدمة لعموم الناس، ومن ثم تفتقد الرباط الشخصي بصاحب العمل أو ذويه، وغالبا ما يكون الهدف من تلك الأعمال هو الربح والمضاربة، وليس تقديم الخدمات الخاصة للمخدم^(١).

(١) د. الهيثم عمر سليم، مرجع سابق، ص ٢٢.

الفرع الثالث

دوافع الاستعانة بخدمات الخدمة المنزلية

منذ قديم الزمان وظاهرة الاستعانة بخدمات المنازل كانت أمراً شائعاً، حيث كانت المرأة الفقيرة تعمل لدى الأسرة الثرية، ولم تكن تتقاضى أجراً منتظماً؛ وإنما كان المقابل هو المأكل والملبس والمسكن.

وفي العصر الحديث، زادت الظاهرة نسبياً في مصر، بينما كانت هذه الظاهرة ملفتة بشكل كبير في دول مجلس التعاون الخليجي، خاصة بعد الطفرة النفطية التي من الله سبحانه وتعالى بها على تلك الدول، الأمر الذي انعكس على مستوى الدخل والرفاهية نتيجة زيادة الدخل القومي لتلك الدول، وعلى أثر ذلك استخدمت الأسر الخليجية عمالة منزلية معظمها من شرق آسيا؛ لأجل التمتع بالمكانة الاجتماعية والتمتع بحياة الغرب ونمطه^(١).

وتعددت الأدوار التي كانت تقوم بها خادمت المنازل ما بين مهام التنظيف أو الطهي أو العمل كمربية أطفال، إضافة للعديد من المهام المنزلية الأخرى^(٢). ويمكننا إجمال بعض الأسباب والدوافع التي أدت لزيادة الاستعانة بخدمات المنازل في مصر والدول الخليجية فيما يلي:

(١) د. الهيثم عمر سليم، المرجع السابق، ص ٣٩.

(٢) سميل إسيم ومونيكا سميث، المرأة المهاجرة في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٢٦.

أولاً: المشاركة المجتمعية للمرأة في تحمل أعباء المعيشة:

بعد تحرر المرأة وانقضاء النظرة الدونية التي وسمت بها المرأة لسنوات طويلة، وكأثر لزيادة التعليم والوعي لديها، فقد أصبحت المرأة الحديثة مؤهلة للخروج لسوق العمل وتولي الوظائف العامة والخاصة، وأصبح لها دوراً رئيساً في مشاركة الرجل في تحمل أعباء الحياة المعيشية، وألقى هذا الدور الجديد على عاتقها مسؤوليات جديدة تضاف إلى مسؤوليتها الأصلية والتي تتمثل في القيام بواجباتها الزوجية والأسرية والمنزلية، وبالتالي أصبحت هناك حاجة ماسة للاستعانة بمن يتحمل عنها عبء المسؤولية الأسرية والمنزلية، فكان الحل الأمثل هو تعيين خادمة تتولى القيام بمختلف الواجبات الأسرية والمنزلية بمظاهرها المختلفة.

ثانياً: التصميم المعماري الحديث للمنازل وأماكن المعيشة:

في القدم كانت البساطة في المعيشة أمراً مألوفاً، فكنا نجد أسر كبيرة بينها روابط قرابة تعيش بمسكن واحد متعدد الطوابق أو متعدد الغرف، أما الآن فقد أصبح الأشخاص يعدون أرقى الأماكن وأبهى المنازل التي تناسب مستواهم الاجتماعي والاقتصادي، فأصبحت المنازل كبيرة الحجم، شاهقة الارتفاع، فارهة المساحة، وتحولت الأسر في مصر والدول العربية من الأسرة الممتدة إلى الأسرة النووية، الأمر الذي كان له أثره في تعاضد الأعباء المنزلية وتركزها على ربة هذا المنزل، مما ألقى بعبء جسدي كبير قد تعجز بسببه بعض ربات المنازل عن التوفيق بين واجب رعاية الأبناء ومسئولية تدبير شؤون المنزل

كبير الحجم متعدد الطوابق، فكان اللجوء إلى الاستعانة بخادمة تتولى هذا الأعباء هو الحل المطروح .

ثالثاً: كثرة الأبناء وحاجتهم إلى مربية:

كأثر لخروج المرأة ربة المنزل للعمل ومباشرة دورها المجتمعي، فقد أصبحت تواجهها مشكلة عدم توافر الوقت الكافي لديها لتربية ورعاية أبنائها، مما أدى إلى ضرورة الاستعانة بمربية خاصة تكون على درجة من العلم والأمانة والقدرة على الحفاظ على الطفل وتلقينه التربية السليمة.

رابعاً: معاناة المسنين والمرضى:

حيث ترفض الطبيعة العربية الزج بكبار السن في دور المسنين، وما يشابهها من أماكن ترعى الكبار والعجائز والمرضى لأسباب نفسية واجتماعية ودينية، ومن ثم تفضل الأسر الإبقاء عليهم بالمنازل مع الاستعانة بمن يرعى هؤلاء الكبار، ويشرف على احتياجاتهم بكافة أنواعها تحت سمعهم وبصرهم.

خامساً: ارتفاع الوضع الاقتصادي:

أدى زيادة الدخل الأسري بفعل عمل الرجل والمرأة معاً، وزيادة دخل وأجور الأفراد خاصة بالمجتمعات الخليجية بعد الطفرة الاقتصادية في الدخل القومي، إلى سيادة النزعة الاستهلاكية؛ الذي استتبعه زيادة الأعباء المنزلية، فكان اللجوء إلى تعيين بعض الخادومات أمراً مناسباً وغير مكلفاً بالنظر لتدني أجور هذه الفئة من خادومات المنازل، كما ترتب على الطفرة الاقتصادية وجود فائض مادي لدى الأسر الخليجية فنشأت النزعة المتنامية إلى تغيير صورة البيت

(٤٧٤)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

الخليجي من حيث البناء والأثاث والمقتنيات والرغبة في اكتمال ظاهرة الواجهة الاجتماعية والظهور بمظهر الطبقات الغنية، فزادت أعباء الخدمة في القصور وأصبح لابد من وجود خادمة تساعد ربة المنزل كضرورة عملية ما لبثت أن تطورت فيما بعد وبسرعة فائقة إلى ضرورة اجتماعية وظهور طبقي يرضي غرور الكثيرين من خلال الاستعانة بالكثير من الخدم^(١).

سادسا: سهولة إجراءات الاستخدام:

أصبحت إجراءات استخدام خادمت المنازل تتسم بالسهولة والتنظيم، وقلّة العوائق الإدارية والأعباء المادية، من خلال تيسير الشروط والضوابط المحددة لذلك، ومن ثم قامت العديد من المكاتب أطلق عليها مكاتب الاستخدام بتسهيل تلك المهمة، مما كان له الأثر البالغ في توفير العديد من الخادمت من مختلف الجنسيات ومختلف الثقافات، ومن ثم أصبحت مهمة الأسرة في العثور على الخادمة المناسبة أمرا سهلا مقارنة بالماضي؛ حيث تشير إحدى الدراسات في الكويت إلى أن متوسط نصيب كل أسرة كويتية حوالي ٣ خادمت، مع وجود ما يقرب من ٢٠ ألف أسرة تستخدم المربيات الأجانب^(٢).

(١) د. منى خالد محمد مكي، ظاهرة الخدم بين الحاجة والرفاهية، مجلة العدل - العدد

السابع والأربعون - السنة الثامنة عشر، ٢٠١٦، ص ٣٥.

(٢) د. خالد أحمد الشتوت، خطر المربيات غير المسلمات على الطفل المسلم، المدينة

المنورة، الطبعة الأولى، ١٩٩٢، ص ١٨.

سابعا: المكانة الاجتماعية:

من ضمن الأسباب والدوافع المستحدثة للاستعانة بخادمات المنازل، تفشي مظاهر الرفاهية ومحاكاة الآخرين وتقليدهم، بل والتباهي بوجود خادمة أو أكثر بالمنزل تتولى شؤونه، بل وصل التباهي بين الأسر لدرجة الاهتمام بثقافة الخادمة أو المريية أو بموطنها.

ثامنا: ممارسة السلطة لربة المنزل:

نتيجة القوامة التي منحها الله سبحانه وتعالى للرجل على المرأة، وانفراده باتخاذ القرارات والتحكم في مجريات الأحداث، فقد حاولت المرأة معالجة العبء النفسي الناجم عن ذلك من خلال بحثها عن شخص أضعف منها يصلح لأن تفرض عليها نوعا من الهيمنة والسيطرة، فكانت الخادمة هي الشخص المناسب لتلك المهمة نتيجة العوز والفقير والحاجة الذي يدفعها لتحمل العديد من الأمور من ربات المنازل والتي تلقي عليها مهام التنظيف والغسل والكوي والطهي وتقديم الطعام والاعتناء بالأطفال ورعايتهم والاعتناء بكبار السن والتسوق .

أدت الأسباب والدوافع السابقة مجتمعة إلى رسوخ القناعة المجتمعية لدى الأسر بأهمية استخدام خادمت المنازل، وبجدية الحاجة إليهم، وعدم

(٤٧٦)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

الاستغناء عنهم، ومن ثم لا يكاد يخلو منزلا بدول مجلس التعاون الخليجي من خادمة على الأقل^(١).

المطلب الثاني

موقف التشريعات من تنظيم عمل المرأة

في مجال الخدمة المنزلية

وفرت قوانين العمل في سائر الدول الحماية الكاملة للمرأة العاملة، نتيجة لخصوصية المرأة من حيث تكوينها الجسدي والنفسي، حيث راعت قوانين العمل في التشريعات المختلفة تلك الخصوصية، وأعطت المرأة مزيدا من الحقوق التي تكفل لعلاقتها برب العمل نوعا من التوازن العقدي. بيد أنه برغم تلك الحماية الفاعلة للمرأة إلا أن جميع التشريعات قد استثنت فئات معينة من الخضوع لأحكام قانون العمل كليا أو جزئيا، ومن ضمن تلك

(١) كشفت دراسة أجرتها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في مملكة البحرين أن هناك قناعة متأصلة لدى الأسر البحرينية بأهمية تواجد الخادمت بالمنازل، حيث بلغت نسبة الأسر التي أكدت التزامها بهذه القناعة (٩٨٪) من مجموع الأسر التي خضعت للعينة، وبهذه النسبة يمكن القول أن حاجة المجتمعات الخليجية إلى الاستعانة بخادمة للمنزل أصبحت تقارب الحاجة للهواء والماء. راجع في ذلك: التنظيم القانوني لاستخدام عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد ٥٨ رمضان ١٤٣١ هـ. الموافق أغسطس ٢٠١٠ م.

❖ مجلة الشريعة والقانون ❖ العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) ❖ (٤٧٧)

الفئات خدم المنازل ومن في حكمهم^(١)، حيث استثنى قانون العمل المصري ومعظم التشريعات العربية والخليجية خادمت المنازل من التمتع بالحقوق والمزايا التي كفلتها للمرأة العاملة. لذا نعرض لموقف الدول العربية من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، وبيان موقف خادمت المنازل في قوانين العمل المصرية والعربية والخليجية، وأسباب استبعادهم من الخضوع لأحكامها.

(١) لا يحظى تنظيم عمال الخدمة المنزلية إلا باهتمام محدود في أغلب دول العلم، حيث أن عمل تلك الفئة مستبعد مستثنى من الخضوع لأحكام قانون العمل، لاعتبارات تتعلق في العادة بخصوصية العلاقة التي ينشئها هذا العمل، التي تجعل من الصعب تنظيمها قانونا من جهة، وصعوبة مراقبة مدى الالتزام بأحكام هذا التنظيم من جهة أخرى. راجع في ذلك: التنظيم القانوني لاستخدام عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، المرجع السابق، ص ٩.

الفرع الأول**موقف الدول العربية من اتفاقية****العمل اللائق للعمال المنزليين**

لم تصادق الدول العربية على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٩^(١)، حيث أن كثيرا من البلدان العربية لم تدرج العمل المنزلي في قوانين العمل الوطنية الخاصة بها، حيث أن أحكام هذه الاتفاقية لا تتلاءم مع أوضاعها المحلية ولا تتماشى مع الأعراف الاجتماعية السائدة فيها، والتي تعد بمثابة التقاليد والأعراف الاجتماعية الراسخة والنابعة من ثقافتها وقيمها الاجتماعية والروحية، وهي متمسكة بها وتصر على احترام خصائصها الثقافية التي تشكل مكونات ثقافتها القومية، قد تجد من غير المناسب الالتزام بأحكام اتفاقية تصطدم بقوة الثقافة والقيم العربية^(٢).

حيث إن الدول العربية تتطلع إلى تبني معايير عمل دولية جديدة تضيء بوجه خاص حماية كافية للعمالة المنزلية تحترم إنسانيتها وتعترف بها كعمالة حقيقية، تتمتع بنفس الحقوق والمزايا التي يتمتع بها نظرائها من العمال العاديين في جميع

(١) في ١٦ حزيران/ يونيو ٢٠١١، تم اعتماد اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٩

بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين لعام ٢٠١١.

(٢) منظمة العمل الدولية، ملخص لاجتماعات المجموعة العربية المشاركة في الدورة

(١٠٠) لمؤتمر العمل الدولي، جنيف، يوليو/ حزيران، ٢٠١١، ص ٢١.

بلدان العالم ، إلا أن هذه المعايير يجب أن تراعى ثقافات جميع الشعوب والبلدان، ولا تتعارض مع قيمها والأعراف السائدة فيها^(١).

(١) حيث بررت الدول العربية عدم تصديقها على الاتفاقية للاعتبارات الآتية: إن مشروع الاتفاقية ، يميز للعاملة المنزلية - على اعتبار أن أكثر العمال المنزليين في المنطقة هم من العاملات - عدم التقيد بالبقاء في المنزل أثناء أوقات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية والإجازة السنوية . وإذا نظرنا إلى واقع العمالة المنزلية في المنطقة العربية والتي في معظمها عمالة منزلية وافدة تم استقدامها من بلدان آسيوية وأفريقية، ومعظمها من النساء العاملات بالمنازل وذلك لأداء الأعمال المنزلية المطلوبة حسب احتياجات الأسر العربية، فإنه يتعذر على هذه الأسر السماح لعمالتهن الخروج من المنازل أو الغياب عن البيوت طيلة مدة الإجازات أو فترات الراحة، خاصة ما ينطوي عليه استخدام هذه العمالة المنزلية من مسئولية قانونية إزاء سلامتها الشخصية وحسن تصرفها وسلوكها وسيرتها أمام السلطات الوطنية التي صرحت لها باستخدام هذه العمالة وأمام السفارات الأجنبية لدول الإرسال التي تحرص في العادة على سلامة وأمن مواطنيها من العاملات وهو حق من حقوقها. وكذلك الحال بالنسبة لإجازة الأمومة التي ستمنح للعاملة المنزلية بموجب هذه الاتفاقية، وهي حق مشروع ومعترف به في جميع البلدان العربية متى كانت متزوجة شرعا، لكن معظم العاملات المنزلية الوافدات في المنطقة العربية يأتين دون اصطحاب عائلاتهن حتى المتزوجات منهن . كما إن إصدار اتفاقية دولية تحظى بالقبول والمصادقة عليها لترى أحكامها الطريق إلى النفاذ تحتاج إلى توفير التوازن بين حقوق خادمة المنزل ومستخدميه واحترام قيم وتقاليد كل منها ، وتقدير

حاجة كل منهما للآخر وعدم طغيان مصالح أحدهما على حساب مصالح الآخر، وإلا فإن النتيجة ستكون هجر هذه الاتفاقية وعدم المصادقة عليها، وأن التشدد في هذا المجال سيؤدي إلى القضاء على فرص العمل أمام شريحة تعاني من الفقر المدقع، وحيث تكون الأولوية لها إيجاد فرص العمل والحد من الفقر وآثاره السلبية على حياة الخادمة وأفراد أسرتها. كما يجب التمييز بين الخادمة المنزلية التي تعمل في بلدها، حيث يمكن تحديد ساعات العمل وأوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والأسبوعية، وبين الخادمة القادمة من دولة أخرى حيث يكون سكنها وإعاشتها في إطار الأسرة التي تعمل لديها، وما يتطلبه ذلك من مراعاة حرمة المنازل وخروجها من نطاق تفتيش العمل. كما أنه من الصعب تطبيق معيار ساعات العمل على العمل المنزلي الذي ينطوي على ساعات طويلة من الراحة، ويكون العامل المنزلي دون رقابة أو إشراف، بل هو سيد نفسه لوجود المستخدمين خارج المنزل في أعمالهم. وحيث يكون هو المؤتمن على المنزل ومحتوياته وحتى على الأطفال فيه. كما إن إقامة وإعاشة العامل المنزلي في البيت الذي يعمل فيه تجعل من العلاقة القائمة بينه وبين أفراد الأسرة علاقة أسرية يؤتمن فيها على أسرار أهل البيت، وتعنى الأسرة بصحته وتوفير الثقة والطمأنينة والراحة له حتى يؤدي عمله بإخلاص ويكون محبوبا لدى أفراد الأسرة وخاصة الأطفال. كما أن حياة العامل المنزلي داخل بيت مستخدميه تقضى باحترام قيم وتقاليد الأسرة خاصة الدينية منها، إذ يصعب أن تنص المعايير على حريته في اختيار طعامه وشرابه، إذا كانت هذه الحرية تسمح له بإدخال أطعمة محرمة أو شراب محرم إلى بيت الأسرة التي يعمل لديها، فحرية طرف لا يجب أن تكون على حساب حرية واحترام الطرف الآخر.

مجلة الشريعة والقانون * العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) * (٤٨١)

ففي معظم البلدان العربية، يتم استثناء خادمت المنازل من تشريعات العمل الوطنية، وأنظمة الضمان الاجتماعي والرعاية الصحية وإجراءات السلامة، أما بالنسبة إلى الخادمت الأجنبية فيرتبطون بأصحاب العمل من خلال نظام الكفالة المقيد، حيث حجز جوازات سفر وأوراق الكثير منهم وخضوعهم لما يشبه "الإقامة الجبرية" الفعلية، وبالتالي تجعلهم طبيعة عملهم غير النظامية وغير المنظمة والمعزولة عرضة للاستغلال والإساءة^(١).

وإن حرية العامل المنزلي في قضاء فترة الراحة اليومية والأسبوعية، يجب أن يراعى فيها تقاليد وعادات أهل البيت الذي يعمل فيه والتي تساوى بين حرية العامل وأفراد الأسرة التي يعمل لديها، حيث لا تميز هذه العادات والتقاليد في بعض المجتمعات السهر إلى وقت متأخر أو ارتياد أماكن ترفضها هذه التقاليد لأبناء الأسرة أنفسهم أو تحرمها دياناتهم. راجع: منظمة العمل الدولية، ملخص لاجتماعات المجموعة العربية المشاركة في الدورة (١٠٠)، المرجع السابق، ص ٢٢، ٢٣.

(١) د. صلاح على حسن، التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال، دراسة مقارنة بين الاتفاقيات الدولية والعربية وتشريعات الدول العربية - دار النهضة العربية، ص ٢٦.

الفرع الثاني**موقف خادمت المنازل من الخضوع****لأحكام قانون العمل المصري**

يتميز العمل المنزلي في مصر عن غيره من البلدان العربية، بأن مصر - غالباً - لا تستقدم عمالة من الخارج، إذ إن معظم العاملات المنزليات في مصر هن من المصريات التي جرى العرف على استقدامهن من خلال الأقارب والمعارف والأصدقاء^(١).

ووفقاً للمادة ٤/ (ب) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، فإنه لا تسري أحكام هذا القانون على: "عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم". حيث يفهم من النص استثناء الخادمة من الخضوع لأحكام هذا القانون.

وبصدد تبرير استثناء المرأة الخادمة من أحكام قانون العمل ورد بالمذكرة الإيضاحية للمرسوم بقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٥٢ أن "طبيعة العمل الذي تؤديه تختلف عن طبيعة العمل الذي يؤديه باقي طوائف العمال، كما أن عملها يكون ذو صلة مباشرة بمخدومهم بما يمكنهم من الاطلاع على أسرارهم وشؤونهم الخاصة الأمر الذي يتطلب وضع قانون خاص بهم تراعي فيه هذه الظروف".

(١) د. حسام الأهواني، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، ١٩٩٦، بند ٨٨،

وإذا كان الأمر كذلك، فيلزم معاملة خادمت المنازل معاملة خاصة تختلف عن باقي العمال، مراعاة لاحترام حق صاحب العمل في الخصوصية. والتشدد في حماية خادمت المنازل ينطوي أحياناً على مساس بالحياة الخاصة للمخدوم، أو يكون على حسابها، وهذا ما يريد المشرع تجنبه. خاصة وأن التحقق من احترام تطبيق القانون يستتبع دخول مفتش العمل إلى مكان العمل مما يمس حرمة المسكن والحياة الخاصة^(١).

ومما تجدر ملاحظته، بالنسبة لهذه الفئة من العمال عامة وخادمت المنازل خاصة، أن المشرع المصري لم يهتم - حتى الآن - بإصدار قانون خاص ينظم علاقاتهم بمخدوميهم، رغم وعده بذلك منذ عام ١٩٤٤.

ويبرر البعض غياب هذا التنظيم التشريعي لهذه الفئة، بدعوى أنهم إنما يمارسون مهنة "يجب أن تندثر". وعدم توفير حماية قانونية كافية قد يكون دافعاً لأفرادها للتحويل إلى أنشطة أخرى. فضلاً عن أن توزع هذه الفئة داخل المنازل يحول دون التضامن بينهم لتحقيق مطالبهم بالخضوع لقانون العمل^(٢). بيد أن المفارقة هنا، أن هذه المهنة أخذت في الانتشار على عكس ما كان يتوقعه البعض، وذلك نتيجة للأسباب السابقة.

(١) د. حسام الأهواني، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، ١٩٩٦، بند ٨٨، ص ١٠١.

(٢) د. محسن البيه، المرجع السابق، ص ٢٩.

(٤٨٤)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

ويرى اتجاه من الفقه أن خادمت المنازل لم يحرم من مطلقاً من الحماية التشريعية، حيث أن العلاقة العقدية التي تنشأ بين الخادمة والمخدوم تخضع لأحكام القانون المدني في المواد من (٦٧٤ : ٦٩٨) وهي القواعد المقررة لعقد العمل في القانون المدني^(١).

بينما يرى آخرون خضوعهم للقواعد العامة الواردة في نظرية العقد أو أحكام العرف وقواعد العدالة بسبب عدم وجود تنظيم قانوني خاص ينظم أوضاعهم^(٢).

لذا، نعتقد، على خلاف ما سبق أن خادمت المنازل لا يحظون بأي قدر من التنظيم والحماية التي تقررها أحكام قانون العمل، أو أي قانون خاص ينظم أوضاعهم ولا لقواعد قانون العمل بالقانون المدني؛ باستثناء بعض أوجه الحماية التي تقررها نظرية العقد، والعرف، وقواعد العدالة، والقانون الطبيعي. ولا شك لدينا بأهمية تدخل المشرع المصري لوضع قانون خاص ينظم أوضاع فئة خدم المنازل عامة وخادمت المنازل بوجه خاص، يراعى فيه طبيعة العلاقة

(١) د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، بدون سنة نشر، ص ٥٣ وما بعدها.

(٢) د. أنور العمروسي، قضاء العمال والتأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، ١٩٦٤، ص

✪ مجلة الشريعة والقانون ✪ العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) ✪ (٤٨٥)

بينهم وبين مخدميههم، فضلاً عن توفير الحماية القانونية اللازمة لهم أسوة
بالعديد من التشريعات العربية والخليجية كما سنرى لاحقاً.

الفرع الثالث

موقف خادمت المنازل في قوانين العمل الخليجية

نعرض فيما يلي لموقف تشريعات العمل العربية والخليجية من عمل خادمت المنازل، مروراً بالتشريع المغربي والأردني والسعودي والكويتي والإماراتي والبحريني والقطري.

أولاً: موقف خادمت المنازل في نظام العمل السعودي:

استثنى نظام العمل السعودي من خلال الفقرة الثانية من المادة السابعة عمال الخدمة المنزلية عامة ومن في حكمهم من تطبيق أحكامه^(١)، ومن ثم لا تحظى الخادمت بأي حماية قانونية في قوانين العمل السعودية، الأمر الذي يتطلب تداركاً من جانب المشرع السعودي من أجل إلحاقه الخادمة ببعض مظاهر الحماية التي يتمتع بها سائر العمال.

ثانياً: موقف خادمت المنازل في قانون العمل الكويتي:

تنص المادة الخامسة من قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ على أنه " يستثنى من تطبيق هذا القانون ... العمالة المنزلية ويصدر الوزير

(١) ورد نص الفقرة الثانية من المادة السابعة صريحاً في ذلك بقوله: " يستثنى من تطبيق

أحكام هذا النظام..... عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم " . صدر المرسوم الملكي

رقم م/ ٥١ بتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦ هـ بالموافقة على قرار مجلس الوزراء رقم ٢١٩

الصادر بتاريخ ٢٢/٨/١٤٢٦ .

مجلة الشريعة والقانون * العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) * (٤٨٧)

المختص بشؤونهم قرارا بالقواعد التي تنظم العلاقة بينهم وبين أصحاب العمل".

ونفهم من هذا النص أنه برغم الاستبعاد الكلي لخضوع خادمت المنازل لأحكام قانون العمل إلا أن النص أعطى الوزير المختص سلطة تطبيق كثيرا من قواعد قانون العمل عليهن مع إدخال بعض التعديلات الضرورية وفقا لكل حالة. بيد أن تلك السلطة التي يملكها الوزير ما لبثت أن تلاشت وأصبحت غير ذات جدوى بعد تدخل المشرع الكويتي ووضع أحام قانونية خاصة تحمي حقوق خادمت المنازل من خلال إقراره للقانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥ بشأن العمالة المنزلية، وهو ما نعرض لأحكامه تفصيلا في موضع لاحق.

ثالثا: موقف خادمت المنازل في قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الاتحادي:

بتتبع نصوص قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ نجد أنه استبعد كليا خادمت المنازل من الخضوع لأحكامه^(١).

(١) تنص المادة الثالثة من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الاتحادي رقم ٨ لسنة

١٩٨٠ المعدل بالقانون بالاتحادي رقم ١٢ لسنة ١٩٨٦، على أنه: " لا تسري أحكام

هذا القانون على الفئات الآتية.....ج/ خدم المنازل ومن في حكمهم".

(٤٨٨)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

بيد أن المشرع الإماراتي كان من ضمن المشرعين الذين استجابوا للنداء الخاص بضرورة وضع أحكام قانونية خاصة تحمي وتنظم عمل فئة عمال المنازل من خلال إصداره القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ في شأن عمال الخدمة المساعدة، وهو ما نعرض لأحكامه تفصيلاً في موضع لاحق من الدراسة.

رابعاً: موقف خدمات المنازل في قانون العمل العماني:

تنص المادة الثانية من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٣/٣٥ على أنه: " لا تسري أحكام هذا القانون٣- المستخدمين داخل المنازل أو خارجها.....".

حيث يفهم من النص أيضاً استبعاد تلك الفئة من الخضوع للتنظيم التشريعي الخاص بقانون العمل العماني، كما يلاحظ أيضاً أن المشرع العماني على غرار نظيره الكويتي كان قد أعطي سلطات للوزير المختص بشأن تطبيق بعض أحكام هذا القانون على خدمات المنازل من خلال إصدار القرارات الوزارية التي تنظم عمل هذه الفئة^(١).

(١) القرار الوزاري رقم ١٨٩/٢٠٠٤ الخاص بوضع قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل الصادر بتاريخ ٢٧ ربيع الآخر ١٤٢٥ هـ، الموافق ١٦ يونيو ٢٠٠٤ م، والمنشور بالجريدة الرسمية بالعدد رقم (٧٧١) بتاريخ ١٥ جمادى الآخرة ١٤٢٥ هـ الموافق ٣ يوليو ٢٠٠٤ م.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) ● (٤٨٩)

وأيضاً أصدر المشرع العماني تنظيماً قانونياً خاصاً بحماية العمال المنزليين من خلال القرار الوزاري رقم ١٨٩ / ٢٠٠٤ القاضي بوضع قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل^(١).

خامساً: موقف خدمات المنازل في قانون العمل البحريني:

في قانون العمل البحريني الصادر بالقانون رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢ تنص المادة الثانية من الفصل الثاني من الباب الأول على أنه: " لا تسري أحكام هذا القانون على ب: فيما عدا الأحكام المنصوص عليها في المواد ٦، ١٩، ٢٠، ٢١، ٣٧، ٣٨، ٤٩، ٥٨، ١١٦، ١٨٣، ١٨٥، وفي البابين الثاني عشر والثالث عشر من هذا القانون لا تسري أحكام هذا القانون على ١ - عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم وهم زراع وحراس المنازل والمربيات والسائقون والطباخون الذين يؤدون أعمالهم لشخص صاحب العمل أو لأشخاص ذويه.

وهنا حقق المشرع البحريني لعمال الخدمة المنزلية ميزة بأن أخضعهم لذات القواعد التي يخضع لها باقي العمال على اختلافهم في بعض منها وليس الكل في خطوة ربما تكون الأولى نحو الطريق لإخضاعهم كلية لأحكام قانون العمل.

وتتمثل المزايا التي منحها المشرع البحريني لخدمات المنازل في إخضاعهم للقواعد المنظمة لإثبات عقد العمل وبياناته والإعفاء من الرسوم والمصروفات

(١) صدر هذا القرار بتاريخ ٢٧ ربيع الآخر ١٤٢٧ هـ، الموافق ١٦ يونيو ٢٠٠٤، والمنشور بالجريدة الرسمية بالعدد رقم (٧٧١) بتاريخ ٣ يوليو ٢٠٠٤ م.

(٤٩٠)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

القضائية بخصوص الدعاوي العمالية، وجواز التعيين تحت شرط التجربة، وطرق تحديد الأجر ومواعيد دفعه وتقادمه والامتياز المقرر له، والإجازة السنوية، واستحقاق مكافأة نهاية الخدمة، وانقضاء عقد العمل المنصوص عليه في الباب الثاني عشر، وطرق حل المنازعات العمالية المنصوص عليها في الباب الثالث عشر من قانون العمل، علاوة على خضوع الخادمة الأجنبية لبعض الأحكام الخاصة بهيئة تنظيم سوق العمل بخصوص تراخيص العمل وشروط اللياقة البدنية والصحية.

ونتفق مع بعض الفقه^(١)، في الأخذ على المشرع البحريني طريقة سرده لأمثلة ونماذج لعمال الخدمة المنزلية، حيث كان الأولى ترك تلك المهمة للفقه والقضاء، فضلا عن تجزئته لمصير الخادمت وعمال الخدمة المنزلية بين قواعد قانون العمل بخصوص النصوص المذكورة وبين القرارات الوزارية فيما لم يأتي بشأنه نص في قانون العمل المشار إليه، حيث ننادي المشرع البحريني بأن يجذو حذو نظرائه من المشرعين في دول مجلس التعاون الخليجي في وضع تنظيم قانوني خاص بتلك الفئة يحمي حقوقهم وينظم أحكام تشغيلهم.

(١) د. الهيثم عمر سليم، المرجع السابق، ص ١٣٣.

الفصل الأول

خصوصية عقد العمل المنزلي للخادمة

لا شك أن خصوصية المركز القانوني للمرأة باعتبارها الفئة الغالبة من فئة خدم المنازل يستلزم خضوعها لقدر من الأحكام الخاصة التي تتلائم وهذه الخصوصية، حيث يحكم العلاقة بين الخادمة وصاحب العمل عقدا يطلق عليه عقد الخدمة المنزلية، لذا نعرض لخصوصية هذا العقد من خلال بيان أحكامه في مبحث أول نتبعه ببيان طبيعة العلاقة في مجال الخدمة المنزلية وأثارها في المبحث الثاني.

المبحث الأول

أحكام عقد الخدمة المنزلية

نعرض لأحكام عقد الخدمة المنزلية من خلال بيان أطراف هذا العقد في المطلب الأول، بينما نخصص المطلب الثاني لدراسة أركان عقد الخدمة المنزلية، ويعرض المطلب الثالث لخصائص عقد الخدمة المنزلية.

المطلب الأول

أطراف عقد الخدمة المنزلية

تنشأ العلاقة العقدية في مجال الخدمة المنزلية على صنفين، أولهما: عقد ثنائي الأطراف يجمع بين المرأة الخادمة والمخدوم، وعادة ما يكون عقدا بسيطا شفهيًا، يقتصر على توافر الرضاء بدون صيغة أو شكل محدد. والصنف الثاني: هو عقد

(٤٩٢)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

ثلاثي الأطراف يجمع بين المرأة الخادمة والمخدوم ومكتب من مكاتب

الاستقدام أو شركة من شركات الاستقدام.

والغالب هو اقتصار مكتب الاستقدام على القيام بدور الوسيط بين المرأة

الخادمة والمخدوم، بحيث يتم العقد على مرحلتين يكون فيها مكتب الاستقدام

أو شركة الاستخدام قاسما مشتركا في عقد أول يتم بين العامل المنزلي وهذا

الوسيط، وعقد ثان بين المخدوم وبين مكتب الاستقدام^(١).

يتضح من ذلك أن أطراف هذه العلاقة التعاقدية لتشغيل المرأة بالخدمة المنزلية

لا يخرجوا عن ثلاثة أطراف، هم المرأة الخادمة، والمخدوم، ومكتب الاستقدام.

(1) International Human Right Clinic, the protection of the right of the migrant domestic workers in a country of origin and a country of distination: cas studies of the Philippines and Kuwait, international law and organizations program, the protection project, Johns Hopkins university, 2013. P 23.

الفرع الأول

صاحب العمل (المخدم)

هو صاحب المنزل الذي يكون بحاجة لشخص يعمل بمنزله أو أحد ملحقاته لأداء عمل يغلب عليه الطابع المادي أو اليدوي مثل (التنظيف - والغسيل - الطبخ - عناية الأطفال.....)^(١)، ويعرفه المشرع المصري من خلال المادة الأولى فقرة (ب) بقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، بأنه كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر؛ إلا أنه بالنظر لطبيعة العمل المنزلي واقتصاره على الأسرة داخل المنزل أو بملحق من ملحقاته، فيجب تضيق التعريف وقصره على الشخص الطبيعي دون الاعتباري كي لا يمتد مفهوم العمل المنزلي للجمعيات والهيئات والنوادي^(٢).

ونتفق مع جانب من الفقه^(٣) في عدم اعتبار العقد المبرم شخصياً في جانب المخدم، فلا ينقضي هذا العقد بوفاة ما لم يتفق على غير ذلك، كذلك فإن عنصر التبعية لا يقتصر على المخدم بشخصه بل يمتد إلى كافة أفراد أسرته، وبالتالي قد تتلقى الخادمة تعليماتها من قبل صاحب العمل ذاته أو من قبل أي من أفراد أسرته.

(١) د. آريهان مصطفى محمد، المرجع السابق، ص ٣٣.

(٢) د. مجدي فؤاد عبد القادر، العمل المنزلي، خدم المنازل، مرجع سابق، ص ٢٦٩.

(٣) د. الهيثم سليم، المرجع السابق، ص ٨٤؛ د. السيد عيد نائل، المرجع السابق ص ٩٠.

الفرع الثاني**المرأة الخادمة**

هي شخص طبيعي بحاجة للعمل في مجال الخدمة المنزلية لدى صاحب منزل، حيث تقدم أعمالاً ذات جهد مادي أو يدوي بصفة منتظمة أو مستمرة، ويكون بينها وبين صاحب العمل وأسرته علاقة تبعية. ويتضمن عملها وفقاً للتصنيف الدولي الموحد للمهن - أعمالاً تقع في فئتين رئيسيتين هما:

- أ- التدبير المنزلي ويتضمن أعمالاً مثل: نظافة المنزل وإعداد الطعام وغسل الملابس وما شابهها من أعمال.
- ب- الرعاية الشخصية وتتضمن تقديم الرعاية للأطفال وكبار السن أو ذوي الاحتياجات الخاصة^(١).

وتظل الخادمة شخصاً طبيعياً، حتى لو كانت الخدمة التي تؤديها للمخدوم تقدم من خلال شركة من شركات الخدمات، حيث أن هذه الشركات تستخدم عمالة بلا شك في قيامها بأعمالها، وهم بالتأكيد أشخاص طبيعيين، وبالتالي فلا يمكن تصور اعتبار الشخص المعنوي أو الاعتباري خادماً^(٢).

(١) مكتب العمل الدولي، العمل اللائق من أجل العمال المنزليين، التقرير الرابع، مؤتمر

العمل الدولي، ٢٠١٠، الدورة ٩٩، جنيف.

(٢) د. الهيثم سليم، المرجع السابق، ص ٨٨.

الفرع الثالث

مكاتب الاستقدام أو الاستخدام

هي شركة أو شركات تختص بتوفير الأيدي العاملة الوطنية أو الأجنبية ومن بين هذه الفئات التي تقوم بجلبها خادمت المنازل^(١).

وتعد مكاتب ووكالات الاستقدام أحد أهم القنوات الشرعية التي تقوم بتشغيل المتعطلين خاصة مع التزايد الملحوظ في أعداد راغبي السفر والهجرة.

وتقوم وكالات الاستخدام الخاصة في بعض البلدان بدور هام في تعيين وتوظيف خادمت المنازل، وفي نفس الوقت تعرض خدماتها لمساعدة الأسر في اختيار المرشحين للعمل منهن، ويكون لها دور فاعل في استقدام النساء من بلد المنشأ وتوزيعهم على أصحاب العمل.

وتعد علاقة وكالة التشغيل بصاحب العمل قائمة على النيابة من الناحيتين القانونية والواقعية، وعلاقة وكالة التشغيل بالمرأة الخادمة يعد عقدا مركبا غير مسمى يطلق عليه عقد التوظيف بالخارج^(٢).

كما يطلق أيضا على هذه الشركات "شركات إلحاق العمالة أو وكالات الاستخدام الخاصة، وهي عبارة عن شركة أو مكتب يستقدم أيدي عاملة

(١) د. آريفان مصطفى محمد، المرجع السابق، ص ٣٣.

(٢) د. آريفان مصطفى محمد، المرجع السابق، ص ٣٧.

(٤٩٦)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

وطنية أو أجنبية ويقوم باستخدامهم ومن بين هذه الأيدي العاملة النساء العاملين بمجال الخدمة المنزلية.

وتعمل هذه الشركات والمكاتب في إطار رسمي وفقا لشروط محددة، حيث يشترط المشرع المصري لممارسة هذه المكاتب والشركات نشاطها أن تكون على هيئة شركات مساهمة - توصية بالأسهم - ذات مسئولية محدودة - قائمة على الاعتبار المالي^(١). بيد أنه لم يتطرق للتنظيم القانوني لها مكتفيا في ذلك بالإحالة إلى القانون المنظم لهذه الأنواع من الشركات المذكورة^(٢).

ويثور التساؤل بشأن تحديد طبيعة العلاقة القانونية الناشئة بين مكتب الاستقدام من جانب والمرأة العاملة في مجال الخدمة المنزلية ومخدومها من جانب آخر؟

حيث يمكن اعتبار عمل هذه المكاتب من قبل الوكالة التجارية أو الوكالة بالعمولة أو الوساطة؛ أي اعتباره بمثابة العمل التجاري الذي تمارسه تلك المكاتب على وجه الاحتراف والاستمرار^(٣)، غير أن عمل المرأة الخادمة والمخدوم لا يأخذ شكلا من هذه الأعمال التجارية، حيث يعد العمل هنا عملاً مدنيا لا افتقاره الاحتراف أو قصد تحقيق الربح.

(١) قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

(٢) د. الهيثم عمر سليم، المرجع السابق، ص ٨٨.

(٣) د. آريهان مصطفى محمد، المرجع السابق، ص ٤٣، ٤١.

وبالنظر للفراغ التشريعي في مصر حول تنظيم عقد الخدمة المنزلية ذاته، فضلا عن عدم تنظيم حقوق والتزامات مكاتب استقدام النساء العاملات بمجال الخدمة المنزلية، فقد رأى البعض^(١)، اعتبار مكاتب وشركات الاستقدام بمثابة صاحب عمل عند استقدامها للمرأة الخادمة، نظرا للجهل المسبق لديها بشخصية وصفات المخدم، مما يؤدي لضمان معظم حقوقها وخاصة حقها في الأجر، حيث يرى في ذلك نوعا من الحماية للمرأة الخادمة باعتبارها الطرف الضعيف في العلاقة.

بيد أننا لا نميل لهذا التكيف رغم وجهاته الواقعية، إذا أن صاحب العمل الحقيقي هو المخدم باعتباره المتحمل فعليا للالتزامات عقد الخدمة المنزلية، والملتزم الأساسي بدفع الأجر، حيث لا تدفع مكاتب الاستقدام أي أجر للمرأة في الفترة ما بين وصولها إن كانت أجنبية والتحاقها فعليا بخدمة صاحب المنزل. ومن ثم يبقى دور الوسيط أو الوكيل بالعمولة هو الأكثر واقعية، خاصة أن العديد من التشريعات العربية الحديثة قد أيقنت أهمية التنظيم القانوني لعمل تلك المكاتب وفرضت عليها العديد من الالتزامات التي توفر قدرًا من الحماية للمرأة الخادمة.

(١) د. مجدي فؤاد عبد القادر، المرجع السابق، ص ٢٧٩:٢٧٨.

المطلب الثاني

أركان عقد العمل المنزلي للخدمة

سنتناول هذا المطلب من خلال ثلاثة فروع، يتناول الفرع الأول ركن التراضي، بينما يعرض الفرع الثاني لركن المحل، ويتناول الفرع الثالث ركن السبب.

الفرع الأول

التراضي

التراضي يعني وجود الإرادة لدى المتعاقد، وأن تتجه هذه الإرادة إلى إحداث أثر قانوني، وأن يتم التعبير عنها بإحدى وسائل التعبير عن الإرادة، وأن توجد كذلك إرادة أخرى مطابقة لها بحيث يتحقق التراضي.

وفي عقد العمل المنزلي للخدمة، فإن التراضي هو توافق إرادتي المرأة الخادمة والمخدوم إن كان العقد قد أبرم بينهما مباشرة، أو بين المرأة الخادمة ومكتب الاستقدام إن كان العقد قد أبرم من خلال مكتب الاستقدام وتوافق إرادة المخدوم مع مكتب الاستقدام من جهة أخرى.

ولا يكفي لصحة العقد مجرد توافق الإرادتين على النحو السابق بل يجب أن ينتج هذا التوافق عن رضاء صحيح، وهو ما يقتضي خلو الرضا من عيوب الإرادة، وأن يصدر من شخصين يتمتعان بالأهلية.

أولاً: أهلية المرأة الخادمة:

لا شك أن الأهلية المقصودة هنا هي أهلية الأداء التي يدور معها توافر الإرادة توافراً أو عدماً على حسب الأحوال التالية:

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) ● (٤٩٩)

١- **الأهلية الكاملة:** وتتوافر عند بلوغ المرأة الخادمة سن الرشد، أي سن الواحد وعشرين عامًا وفقا للقانون المصري^(١)، حيث تكون جميع العقود التي تبرمها المرأة صحيحة دون استثناء إذا لم يكن هناك نقص في أهليتها بسبب أي من عوارض الأهلية، ومن هذه العقود عقد عملها بمجال الخدمة المنزلية.

٢- **الأهلية الناقصة:** وتتوافر عند تحطّي المرأة سن السابعة إلى ما قبل الواحد والعشرين عامًا، حيث يكون لها الحق في إبرام جميع العقود النافعة لها نفعا محضًا، أما بالنسبة لعقود المعاوضة، ومنها عقد الخدمة في المنزل، فينعقد العقد موقوفًا على إجازة الولي أو الوصي أو القيم، أما العقود الضارة بها ضررًا محضًا فتكون بلا شك باطلة بطلانًا مطلقًا.

٣- **الأهلية المعدومة:** وتتوافر للطفلة دون السابعة من العمر ومثلها المرأة المجنونة، حيث تنعدم الأهلية، ومن ثم تكون جميع التصرفات بما فيها عقد الخدمة في المنزل باطلة.

وتنص المادة ١٠٩ من القانون المدني المصري على أنه "كل شخص أهل لتعاقد ما لم تسلب أهليته أو يحد منها القانون"^(٢).

(١) جدير بالذكر أن بعض التشريعات تجعل سن بلوغ الرشد ١٨ عاما مثل القانون المدني الأردني، والقانون المدني العماني، والقانون المدني العراقي.
(٢) وأيضا نص المادة ٩١ من القانون المدني العماني، ونص المادة ١٥٧ من القانون الإماراتي، والمادة ١٠٠ من القانون المدني الفلسطيني، ونص المادة ١١٦ من القانون المدني الأردني.

(٥٠٠)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

وكثيرا ما أثبت الواقع العملي خاصة في مصر أن كثيرا من خادمت المنازل دون سن الرشد، الأمر الذي قد يثير بعض المشكلات، بالنظر لكون المرأة الخادمة غير رشيدة مما يمكن من استغلالها بسهولة، ومن ثم حرمانها من حقوقها العقدية.

وقد حظي الحدث بحماية خاصة في قانون العمل بمعظم التشريعات^(١)، حيث لا يجوز بأي حال من الأحوال تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشر من عمره بأي صورة. بيد أنه لما كان خدام المنازل ومن في حكمهم مستثنون من الخضوع لأحكام قانون العمل في معظم التشريعات ومنها التشريع المصري، فقد لا تحظى المرأة الخادمة التي لم يتجاوز عمرها السادسة عشر بتلك الحماية ولا تخضع لهذا الحظر.

لذا حرصت معظم التشريعات العربية الحديثة التي نظمت العمل المنزلي والتي نعرض لجانب منها لاحقا، على منع تشغيل المرأة التي لم تتجاوز الثامنة

(١) وفقا للمادة ٩٩ من قانون العمل المصري الجديد، فإنه: "يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور، قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم اثنتي عشرة سنة". ويتفق ذلك والحكم الوارد بقانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦، والذي جعل الحد الأدنى لسن العامل أربع عشرة سنة.

عشر من عمرها في مجال العمل المنزلي، حيث هدفت التشريعات من ذلك ضمان نوع من الحماية للمرأة وهي في هذا العمر، حفاظا على حقوقها ومنعاً لانتهاك حقوقها.

ولا شك أن المخدم غالباً ما يكون هو رب الأسرة وبالتالي يتجاوز عمره سن الرشد، مما يجعل العقد صحيحاً من ناحيته إن كان كذلك، أما إن كان قاصراً فيحتاج إبرامه لهذا العقد مع المرأة الخادمة لإجازة الولي أو الوصي أو القيم.

ثانياً: خلو إرادة المرأة الخادمة من عيوب الإرادة:

إذ يجب لصحة الرضاء أن تكون إرادة المرأة الخادمة سليمة وخالية من عيوب الإرادة، وألا قد تكون تعرضت للغبن أو التغيرير أو الغلط أو الإكراه أو التدليس.

ومن أكثر تلك العيوب التي تتعرض لها المرأة الخادمة هو عنصر التغيرير، وإن كان لا بد لوجوده من توافر عنصرين، أولهما العنصر المادي والمتمثل في الطرق والحيل المستعملة لحمل المرأة الخادمة على التعاقد، وأن تكون هذه الحيل كافية للتضليل، الأمر المتوقف على حالة المرأة ومدى ثقافتها، وثانيهما العنصر المعنوي المتمثل في نية التضليل بهدف الوصول لغرض غير مشروع.

ولكي يتوافر التغيرير باعتباره عيباً لإرادة المرأة العاملة في الخدمة المنزلية أن يتم استعمال طرق احتيالية مادية لخداعها، وأن تؤدي هذه الوسائل فعلياً

لخداعها، أي تكون هي الباعث على التعاقد، وأن يكون التغيير صادرا من المتعاقد الآخر أو على الأقل أن يكون متصلاً به، وأن يقترن التغيير بالغبن الفاحش.

ونظراً لكون معظم الخادmates في مصر والدول العربية تنتمي لجنسيات أجنبية كالجنسية الفلبينية والجنسية الاندونيسية والجنسية الأثيوبية والجنسية الهندية وغيرها من الجنسيات الأخرى؛ فلا يتوافر لديهن العلم المسبق بظروف الدولة التي سيعملن فيها، لذا فإن ظاهرة الغبن مع التغيير يمكن أن تظهر ضمن العقد الأول الذي يبرم بين الخادمة ومكتب الاستقدام؛ من خلال تغيير مكتب الاستقدام بالمرأة بذكر أمور غير صحيحة أو غير موجودة فعليا، ويكون من شأنها أن تحفز المرأة على التعاقد من أجل الالتحاق بعمل منزلي وفقا لهذه المغريات. وفي هذه الحالة لا تكون المرأة الأجنبية على علم بأحوال البلد وظروفها من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والأمنية، مما يدفعها للتعاقد بسعر قليل، ما كانت لتقبل به لو علمت بحقيقة الأوضاع.

كما يعد الكتمان العمدي تغييرا بالمرأة الخامة إذا تعلق بواقعة جوهرية يعلم الساكت عنها سواء أكان رب العمل أم مكتب الاستقدام أهميتها لدى الخادمة، مثل المعلومات والبيانات الجوهرية المتعلقة بالنواحي الاجتماعية والاقتصادية

والمنزلية الخاصة بالتعاقد، والتي تعد بالنسبة للمرأة الخادمة وقائع جوهرية؛ بحيث لو علمت بها لما أقدمت على التعاقد أو مغادرة بلدها^(١). ولا شك أن توافر التغيرير أو الغبن الفاحش في جانب المرأة الخادمة، يمكنها بعد الوقوف على حقائق الأمور من المطالبة بالحماية، وإمكانية فسخ العقد. غير أن فسخ العقد المبرم بينها وبين مكتب الاستقدام أو رب الأسرة، غالباً ما لا يؤدي بشأه خاصة بالنسبة للمرأة الخادمة الأجنبية الجنسية؛ فمن وجهة نظرنا إن كان الفسخ ممكناً ومجدياً للخادمة الوطنية، إلا أنه في الواقع قد لا يجدي بل ولن تتمكن من التمسك به الخادمة الأجنبية الجنسية بالنظر إلى ظروفها وضعف مركزها، فوجودها في بلد أجنبي وتركها للعمل المنزلي لدى هذا المخدم قد لا يمكنها من الالتحاق بعمل بديل، مما قد يجبرها على العودة لبلدها مرة أخرى؛ ومن ثم لا تجد هذه المرأة الخادمة بدءاً من قبول الأمر الواقع المفروض عليها، والاستمرار في هذه العلاقة العقدية برغم ما تحمله من ظلم وانتقاص لحقوقها.

(١) د. أحمد شوقي عبد الرحمن، الدراسات البحثية في نظرية العقد، الإسكندرية،

منشأة المعارف، ٢٠٠٦، ص ١٠٦.

الفرع الثاني

المحل في عقد الخدمة المنزلية

من البديهي أن يكون لكل عقد محل يرد عليه، فمن غير المتصور أن يوجد عقد دون أن يكون له محل يقصد المتعاقدان إلى تنفيذه.

وفي العقد المبرم بين المرأة الخادمة والخادم أو بينهما وبين مكتب الاستقدام؛ فإن محل العقد هو العمل المنزلي المؤدى من قبل الخادمة في مقابل الالتزام الرئيسي للمخدوم بدفع الأجر لها.

ويتمثل محل عقد الخدمة المنزلية في بعض الأعمال التي يتعين على الخادمة القيام بها مثل القيام بأعمال التنظيف، والطهي والطبخ، وغسل وكي الملابس، وإعداد الطعام ورعاية الأسرة وأفرادها وشراء احتياجات المنزل وإيصال الأولاد للمدارس.

ويلاحظ على هذه الأعمال أنها تعد أعمالاً عامة لا تحتاج إلى أي مهارة خاصة، حيث من المفترض أن تكون تأديتها في متناول أفراد الأسرة، ويكون نطاقها المكاني محصوراً في منزل المخدوم.

ولا شك في أهمية تحديد محل العقد، وتحديد طبيعة الأعمال والأجر المستحق عند إبرام العقد، لأنه من شروط محل العقد عامة، أن يكون المحل معيناً أو على الأقل قابلاً للتعيين عند إبرام العقد، مما يكون من شأنه العمل على إيجاد نوعاً من التوازن بين طرفي عقد الخدمة المنزلية.

❖ مجلة الشريعة والقانون ❖ العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) ❖ (٥٠٥)

وغالبا ما يشتمل عقد الخدمة المنزلية على أنموذج يحدد فيه وقت إبرام العقد ومدة نفاذه وبيان بالأوصاف المميزة للمنزل الذي تؤدي فيه الخادمة عملها، وظروف المعيشة ومكان الإقامة، مع بيان الأعمال التي تقوم بها الخادمة وعدد أفراد الأسرة الملزمة بخدمتهم، حيث أن علم المرأة الخادمة بهذه المعلومات مسبقا يعد بمثابة الضمانة الضرورية للخادمة فيما يخص حماية حقوقها وبيان التزاماتها.

الفرع الثالث

السبب في عقد الخدمة المنزلية

جاءت المادة ١٣٦ من القانون المدني المصري في تنظيمها للسبب بقولها " إذا لم يكن للالتزام سبب، أو كان سببه مخالفا للنظام العام أو الآداب، كان العقد باطلا". كما نصت المادة ١٣٧ من القانون المدني على أنه " ١ - كون الالتزام لم يذكر له سبب في العقد يفترض أن له سببا مشروعاً، ما لم يقيم الدليل على غير ذلك. ٢ - ويعتبر السبب المذكور في العقد هو السبب الحقيقي حتى يقوم الدليل على ما يخالف ذلك، فإذا قام الدليل على صورية السبب فعلى من يدعي أن للالتزام سببا آخر مشروعاً أن يثبت ما يدعيه". ومن هذه النصوص يتبين أن ثمة فرضان: الأول: أن يكون السبب غير مذكور في العقد. والثاني: أن يكون هناك سبب مذكور في العقد.

بالنسبة للفرض الأول: عندما لا يكون ثمة سبب مذكور في العقد:

يقتضي المنطق القانوني في هذا الفرض أن يكلف الدائن بإثبات السبب لأن الدين لا يقوم بدونه، بيد أن نص المادة ١٣٧ من القانون المدني قد وضع قرينة قانونية يفترض بمقتضاها أن للعقد سببا مشروعاً ولو لم يذكر هذا السبب، على أن هذه القرينة تقبل إثبات العكس، فإذا ادعى المدين أن للعقد سببا غير مشروع سمع منه ذلك وكلف بإثباته بجميع طرق الإثبات، فإذا نجح في إثبات ذلك فعليه أيضا أن يثبت علم الدائن بهذا السبب.

الفرض الثاني: عندما يكون السبب مذكور في العقد:

حيث أقام المشرع أيضا قرينة قانونية على أن السبب المذكور في العقد هو السبب الحقيقي الذي رضي المدين أن يلتزم من أجله. بيد أنها قرينة قابلة لإثبات العكس، حيث يستطيع المدين إثبات أن السبب المذكور ليس السبب الحقيقي ولا يعدو كونه سبب صوري يستر سبباً غير مشروع.

ويعتبر المشرع السبب ركناً في العقد، والسبب في الالتزام العقدي وثيق الصلة بالإرادة، إذ لا يتصور أن تتحرك الإرادة دون سبب، والنظرية التقليدية للسبب أخذت بالسبب القصدي، ففي العقود الملزمة للجانبين يكون سبب التزام كل طرف في العقد هو التزام المتعاقد الآخر، وعليه يكون السبب في قيام الخادمة بأداء عملها وفقاً لعقد الخدمة المنزلية هو التزام المخدوم بدفع الأجرة لها^(١).

ويشترط أن يكون السبب موجوداً عند إبرام العقد وأن يكون السبب صحيحاً أي غير موهوم أو صوري، وأن يكون السبب مشروعاً، أي لا يتعارض مع تحريم صريح، ولا يخالف النظام العام والآداب العامة. غير أن اعتماد النظرية التقليدية لا يقدم شيئاً طالما أن الأهداف المرجوة من وجود السبب بهذا المعنى يمكن الوصول إليها عن طريق المحل^(٢). ففي عقد الخدمة

(١) د. أريفان مصطفى أحمد، مرجع السابق، ص ٦١.

(٢) د. مصطفى الجمال، د. رمضان أبو السعود، د. نبيل إبراهيم سعد، مصادر وأحكام

الالتزام، بيروت منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٣، ص ١٥٦.

(٥٠٨)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

في المنازل يكون السبب هو التزام الخادمة بالعمل في المنزل وهو دائماً مشروع، في حين أن الدافع للتعاقد يمكن أن يكون لإنشاء علاقة جنسية غير مشروعة^(١). ووفقاً للنظرية الحديثة للسبب باعتبار أنه الباعث الدافع للتعاقد لا يمكن إبطال العقد في تلك الحالة لعدم مشروعية السبب. ولا شك أن الأخذ بالنظرية الحديثة للسبب من شأنه أن يوفر الحماية القانونية للأطراف المتعاقدة بشكل خاص والمجتمع بشكل عام من خلال إبطال العقود التي تتجه لتحقيق أغراض غير مشروعة.

(١) د. أريفان مصطفى أحمد، المرجع السابق، ص ٦٢.

المطلب الثالث

خصائص عقد الخدمة المنزلية

والتمييز بينه وبين العقود المشابهة

لعقد الخدمة المنزلية بعض الخصائص، فضلا عن ذلك يتميز بالعديد من السمات الخاصة عن غيره من العقود المشابهة، ونعرض لذلك من خلال فرعين متتاليين، يتناول الفرع الأول منها خصائص عقد الخدمة المنزلية، ويعرض الفرع الثاني للتمييز بين عقد الخدمة المنزلية وبين العقود المشابهة.

الفرع الأول

خصائص عقد الخدمة المنزلية

إذا كانت العلاقة التي تربط الخادمة برب العمل تعد علاقة عقدية؛ إلا أنها علاقة غير مسماة تخضع للأحكام العامة لنظرية العقد، كما أنها تعد علاقة عقدية خاصة تميزها بعض السمات والمكونات التي نعرض لها فيما يلي :

١- العقد بين الخادمة والمخدوم عقد غير مسمى:

يعد عقد الخدمة المنزلية من طائفة العقود غير المسماة التي لم تحظي بتنظيم تشريعي من قبل المشرع المصري، إذ لا توجد بشأنه أية قواعد أو أحكام خاصة، الأمر المنتقد من جانب المشرع، حيث شاع هذا العقد وانتشر انتشارا واسعا في الآونة الأخيرة، فضلا عن أهميته الخاصة لتعلقه بالحياة الأسرية من جهة وبحقوق فئة ضعيفة اقتصاديا بحاجة إلى الحماية من جهة أخرى، مما يستلزم اهتماما تشريعيًا ينظم هذا العقد ويبين أحكامه على نحو محدد. لذا فإن

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية (٥١٠)

النتيجة المنطقية لغياب التنظيم التشريعي الخاص من ناحية، وضرورة إيجاد سبل للحماية من ناحية أخرى تقتضي ضرورة اعتبار العلاقة العقدية بين الخادمة ورب العمل يحكمها عقد غير مسمى يخضع للقواعد العامة لنظرية العقد^(١).

٢- عقد رضائي:

تتميز العلاقة العقدية التي تنشأ بين الخادمة والمخدوم بكونها قائمة على الرضا بين الطرفين، حيث ينعقد هذا العقد بمجرد رضا الطرفين واقتران الإيجاب الصادر من رب العمل بقبول الخادمة، دون أي قيود شكلية. ولعل السبب في ذلك أن الشكلية دائما ما يكون أساسها وجود تنظيم قانوني قائم؛ الأمر الذي لا يتوافر للعلاقة بين الخدم والمخدومين، ومن ثم تخضع في أحكامها للقواعد العامة التي تعتبر الرضاء أساسا لها ما لم يتفق على غير ذلك^(٢). حيث يجوز لطرفي العقد أن يتفقا على أن العقد لا ينشأ بينهما إلا إذا اتخذ شكلا خاصا كالكتابة، حيث يصبح العقد شكليا بالاتفاق^(٣).

(١) د. أحمد شوقي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص ١٩.

(٢) د. الهيثم عمر سليم، المرجع السابق، ص ٧٣.

(٣) د. منذر الفضل، الوسيط في شرح القانون المدني - دار اراس للنشر - اربيل،

٢٠٠٦، ص ٢٣.

ونرى أن توافر التراخي المتبادل في هذا العقد محل شك، فالعلاقة بين الخادمة ورب العمل لها بعض الخصوصية التي تنشأ من تباين القوة الاقتصادية لأطراف العقد؛ فرب العمل غالباً ما يكون شخص ذو مركز اقتصادي قوي، بينما الخادمة تكون فقيرة تحتاج مصدراً للإعاشة؛ الأمر الذي قد يدفع برب العمل ليملي شروطه بصورة قد تبدو تعسفية، لا تملك الخادمة حياها سوى الانصياع.

وبالتالي فإن العلاقة بين الخادمة ورب العمل تكون في ظاهرها الرضا، وفي باطنها الإذعان نتيجة الحاجة والظروف الملحة التي تجعل الخادمة تحت رحمة وسطوة رب العمل.

لذا نرى ضرورة أن يكون العقد بين الخادمة والمخدوم مكتوباً، بيد أن الكتابة التي نشترطها لا تكون ركناً للانعقاد، بل للإثبات فقط من أجل حفظ حقوق والتزامات الأطراف المتعاقدة، منعا لانتهاك حقوق الخادمة، وتيسيراً لإثبات حقوقها عند النزاع.

٣- عقد ملزم للجانبين:

يُولد العقد الناشئ بين الخادمة والمخدوم منذ انعقاده التزامات وحقوق متبادلة، حيث تلتزم الخادمة بأداء عملها على الوجه المحدد، ويلتزم رب العمل بدفع الأجرة، وتنفيذ سائر التزاماته المتفق عليها. وعند تخلف أي من الطرفين

عن تنفيذ التزامه أو الإخلال بها يحق للطرف الآخر عدم تنفيذ التزامه أو طلب فسخ العقد، باعتبار أن التزام كل طرف يكون مقابل لالتزام الطرف الآخر.

٤- عقد الخدمة في المنازل من عقود المعاوضة:

يعد العقد الناشئ بين الخادمة والمخدوم من عقود المعاوضة، حيث يحصل كلا من الطرفين على مقابل لما يعطيه للطرف الآخر، فالخادمة تحصل على الأجرة المستحقة لها مقابل العمل التي تؤديه لرب المنزل، ويحصل رب العمل على مجهود الخادمة وعنايتها بأمر منزله مقابل الأجر الذي يمنحها إياه.

٥- عقد الخدمة في المنازل عقد محدد:

يكون كلا من المخدوم والخادمة على علم وبينة منذ لحظة إبرام العقد بمقدار الأداء الذي يلتزم به تجاه الآخر، فالخادمة تعلم مقدما طبيعة العمل التي تلتزم بأدائه وأوقات العمل ومقدار أجرها وملحقاته من سكن أو مأكّل أو ملبس، ونفس الأمر فيما يخص رب العمل الذي يكون على علم وبينة بمقدار ما يعطيه للخادمة من أجر ومتطلبات أخرى وعلى علم أيضا بطبيعة الأعمال التي تلتزم بها الخادمة في مواجته.

ويترتب على الطبيعة المحددة للعقد بين الخادمة والمخدوم أنه يمكن الطعن في هذا العقد بالغبن خاصة من جانب الخادمة باعتبارها الطرف الضعيف في العقد، ومن ثم فقد يحوي العقد حقوقا محددة بنت عليها الخادمة موافقتها ولا تجدها في الواقع أو يجرمها منها المخدوم تعسفا، وبالتالي تحتاج الخادمة لنوع من

الحماية لرفع الغبن الذي أصابها بسبب ضعف مركزها الاقتصادي، وتأثير القوة التساوية للمخدوم عند التفاوض^(١).

٦- عقد الخدمة في المنازل من عقود المدة:

تعد العلاقة بين الخادمة والمخدوم من العلاقات العقدية المستمرة، التي يلعب فيها الزمن دوراً جوهرياً، لقربها من عقد العمل، حيث تكرر فيها الالتزامات لفترة زمنية ممتدة، غير أنها غير مؤبدة، ومن ثم لا يغلب على تنفيذ التزامات الخادمة الطابع الفوري، بل الطابع الزمني المستمر.

٧- عقد الخدمة في المنازل مختلف عن عقد العمل:

على الرغم من وجود بعض النقاط المتشابهة التي تقرب عقد الخدمة المنزلية من عقد العمل، وأخصها علاقة التبعية، ومحل العقد، والأجر، الأمر الذي قد يدفع البعض إلى تصور أن يكون عقد الخدمة المنزلية نوع من عقود العمل. إلا أنه ورغم ذلك تظل الفوارق بين العقدين موجودة، ومن شأنها أن تعطي عقد الخدمة المنزلية طابعاً مختلفاً عن عقد العمل، فعقد العمل من العقود المسماة التي نظمها المشرع بقواعد خاصة في القانون، في حين يظل عقد الخدمة المنزلية عقداً غير مسمي كما بينا، فضلاً عن أن قوانين العمل في كثير من التشريعات تتصلب من عقد الخدمة المنزلية وتخرجه عن نطاق أحكامها، الأمر الذي يعني أن ثم فوارق قانونية موجودة بين العقدين، كذا فإن طبيعة العمل في العقدين مختلفة، فكما سبق وأن بينا أن عقود الخدمة المنزلية يغلب على العمل فيها الطابع

(١) د. آريهان مصطفى محمد، المرجع السابق، ص ١٨.

(٥١٤)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

المادي واليدوي وحصر في البعض فقط^(١) دون العمل الذهني، على خلاف عقود العمل التي ترد على كافة الأعمال الذهنية والتقنية والمادية واليدوية، ودون تقييد بأداء العمل بمكان محدد أو داخل منزل على خلاف العمل المنزلي الذي لا يكون إلا داخل المنازل أو أماكن المعيشة.

الفرع الثاني

التمييز بين عقد الخدمة المنزلية

وبين العقود المتشابهة

قد يتشابه عقد الخدمة المنزلية التي تعقده الخادمة مع رب العمل أو مع مكتب الاستقدام ببعض الأوضاع القانونية المشابهة، الأمر الذي قد يثير اللبس حول طبيعة العقد في كثير من الحالات.

وعلى ذلك نعرض للتمييز بين عقد الخدمة المنزلية وعقد العمل وعقد الوكالة وعقد المقاولة.

أولاً: عقد الخدمة المنزلية وعقد العمل :-

يمكن تعريف قانون العمل تعريفاً مبسطاً بأنه: مجموعة من القواعد القانونية التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص، وهو العامل، بأداء عمل، مقابل أجر، لحساب شخص آخر، وهو صاحب العمل، وتحت إشرافه ورقابته^(٢).

(١) إذا كانت دائر نطاق عقود الخدمة المنزلية تنحصر في الأعمال المادية واليدوية دون الذهنية، فإنه يلاحظ أيضاً أنها لا تشمل كل صور العمل المادي واليدوي، بل تقتصر على أنواع محددة منها والتي تتناسب مع طبيعة الخدمة التي تؤدي داخل المنزل، ومن ثم تقتصر على أعمال مثل الطهي والتنظيف، والتربية، والرعاية، والمعاونة في الأعمال المنزلية.

(٢) المادة الأولى من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ تعرف العامل بأنه: "كل

ويُستفاد من هذا التعريف أن الرابطة، أو العلاقة القانونية تخضع لقانون العمل متى اشتملت على عنصرين جوهريين هما: رابطة التبعية، والأجر^(١)

شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه". كما تعرف المادة ٣١ منه، عقد العمل بأنه "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر أياً كان نوعه"
(١) وفي هذا المعنى قررت محكمة النقض أن عقد العمل يتميز بخصيصتين أساسيتين هما: التبعية والأجر بحيث لا يقوم إلا بهما مجتمعين"، نقض مدني ٨ / ٦ / ١٩٦٧، طعن رقم ٢٨٣ لسنة ٣٣ق؛ نقض مدني ٤ / ٤ / ١٩٥٧، م.م.ف، س٨، ص ٣٧.
وقد أكدت المحكمة الإدارية العليا هذا المعنى، وذلك بصددها تعرضها لتكييف العلاقة بين طبيب وإحدى الشركات، حيث قررت أن المادة ٦٧٤ مدني تنص على أن عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر. كذلك، فإن المادة ٤٢ من قانون العمل الصادر به القانون ٩١ / ١٩٥٩ عرف عقد العمل بأنه العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل أن يشتغل تحت إدارة صاحب عمل أو إشرافه مقابل أجر. أو هو كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل للعامل وعمل يؤديه العمل نظير أجر، وعلاقة تبعية يخضع فيها العمل لإدارة أو إشراف صاحب العمل، وتعتبر علاقة التبعية العنصر الأساسي في عقد العمل وهي التي تميز بينه وبين غيره من العقود الواردة على العمل، مثل عقد المقاول أو الوكالة ويُقصد بالتبعية القانونية، أي التبعية التي فرضها القانون والتي تتمثل في قيام العامل بتأدية العمل لحساب صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه، ويكون لصاحب العمل توجيه العامل فيما يؤديه إليه من عمل وفي طريقة أدائه، فيصدر إليه التوجيهات ويلتزم العامل بتنفيذها وإلا اعتبر مقصرًا في عمله. وغني عن البيان أن سلطة صاحب العمل في

والعمل هو كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء أكان بشكل دائم أو مؤقت أو موسمي، تحت إشراف وتوجيه رب العمل.

حيث يكون رب العمل في عقد العمل مسؤولاً عن العامل مسئولية المتبوع عن التابع لأن العامل يخضع لإرادة وتوجيه رب العمل^(١)، أي يخضع لتبعيته. ويؤيد القضاء المصري هذا المعيار، حيث قررت محكمة النقض أن: "المقصود بالتبعية، التبعية القانونية التي تقوم على أساس تأدية العمل لصاحب العمل وائتمار العامل بأوامر صاحب العمل وخضوعه لإشرافه ورقابته وتعرضه للجزاءات إذا ما قصر في عمله أو أخطأ، وأن الدليل على أن المشرع المصري قد استبعد فكرة التبعية الاقتصادية مستفاد من الرجوع إلى نص المادة ٦٧٦ مدني التي تقرر سريان أحكام العمل على الوسيط حتى ولو كانوا يعملون في خدمة جملة من أصحاب العمل، وتقتصر على اشتراط تبعيتهم لأصحاب العمل وخضوعهم لرقابتهم"^(٢).

التوجيه تضيق كلما كان العمل المسند إلى العامل من الأعمال الفنية التي يخضع في ممارستها لأصول المهنة وقواعدها وآدابها، وفي مثل هذه الحالات تكون توجيهات صاحب العمل وإشرافه قاصرة على النواحي الإدارية والتنظيمية فقط. المحكمة الإدارية العليا، القضية ٦٥٠ لسنة ١٦ق، جلسة ٩/١١/١٩٧٤.

(١) د. عصام أنور سليم، قانون العمل، الإسكندرية، منشأة المعارف، ١٩٩٩، ص ٣٧٨.

(٢) نقض مدني ١٢/١/١٩٧٤، م.م.ف، س ٢٥، ص ١٤٧؛ نقض مدني ٢/٢/١٩٧٢،

م.م.ف، س ٢٣، ص ١٢١.

مجلة الشريعة والقانون * العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) * (٥١٧)

ومع ذلك، فيرى البعض أنه لا يوجد ثمة ما يمنع من الاستعانة أيضاً بالتبعية الاقتصادية من أجل التوسع في تطبيق قانون العمل، ليشمل إلى جانب التابعين تبعية قانونية، أولئك الذين، وإن لم تتوافر في جانبهم هذه التبعية القانونية، فإنهم يعملون لحساب صاحب العمل، ولا يختلفون من حيث الوضع الاقتصادي أو الاجتماعي عن العامل الذي يعمل لدى صاحب العمل ويخضع لإشرافه ورقابته في مكان العمل. ومثال ذلك، من يعملون في منازلهم لحساب صاحب العمل ويعولون في معيشتهم على الدخل الذي يتحصلون عليه من هذا الشخص أو من المنشأة؛ ولكنهم لا يخضعون لرقابته، على النحو الذي يمكن معه القول أنهم تابعون لصاحب العمل تبعية قانونية^(١).

ولا شك أن هذه التبعية بين العامل ورب العمل على النحو السابق تكون موجودة ضمن العلاقة العقدية التي تنشأ بين الخادمة في المنزل وبين المخدم ضمن عقد الخدمة في المنازل، استناداً لما تم تقديمه من تعريف لعقد الخدمة المنزلية للمرأة باعتباره "عقد تتعهد فيه المرأة الخادمة بأداء عمل يغلب عليه الطابع اليدوي للمخدم في منزله أو أحد ملحقاته، وتكون أثناء الخدمة تحت إدارة وتوجيهه، ويكون المخدم بحكم وضعه قادراً على الإطلاع على بعض أسرار الخادمة، كما يلتزم بأداء الأجر المتفق عليه للخادمة".

(١) د. محسن عبد الحميد البيه، مرجع سابق، ص ١٦.

ويظهر التشابه بين عقد العمل وعقد الخدمة المنزلية للمرأة الخادمة من حيث المحل، فالمحل في كليهما عبارة عن عمل أو خدمة تؤدي تحت إشراف وتوجيه رب العمل مقابل أجر، أي أن المحل في كلا العقدتين يكون أداء عمل أو خدمة معينة، مما يجعل هناك نوعاً من التشابه القائم على علاقة العموم والخصوص، أي أن عقد الخدمة في المنزل ما هو إلا نوع من عقد العمل يتميز بخصوصية العلاقة التي تنشأ بين المرأة الخادمة والمخدوم بسبب مكان عمل الخادمة، كونه منزل المخدوم أو أحد ملحقاته، وإمكانية إطلاع الخادمة بحكم ذلك على أسرار المخدوم وكذلك إمكانية نشوء علاقة اجتماعية وإنسانية بين الطرفين.

وبالنسبة للمحل في عقد الخدمة المنزلية للمرأة، فإنه يقتصر على أن يكون العمل التي تؤديه عملاً يدوياً يومياً بسيطاً كأعمال الطبخ والتنظيف....، وبذلك يخرج عن وصف خادمة المنزل المرأة التي تؤدي عملاً ذهنياً^(١). فعلى الرغم من أنها قد تؤدي أعمالاً داخل المنازل إلا أنها ليست من خدم المنازل، من ذلك من تقوم بعمل ذهني لمصلحة صاحب العمل: كالسكرتيرة الخاص، وأمينة المكتبة الخاصة، والمدرسة الخصوصية حيث يتخلف بالنسبة لهن شروط اعتبارهم من خدم المنازل، وبالتالي فإنهم يخضعون لأحكام قانون العمل، وأيضاً لقانون التأمينات الاجتماعية.

(١) د. محمد حسين منصور، قانون العمل النظرية العامة للالتزام، دار الجامعة الجديدة،

وبناءً على ذلك، فإن كل من يقوم بالأعمال المادية، داخل المنزل الخاص يعتبر من الخدم، لأنه يقوم بقضاء حاجات شخصية للمخدوم أو لذويه داخل المنزل. وهكذا، فإن معيار خدم المنازل يتمثل في: عمل مادي، يتم داخل منزل خاص^(١). بناءً على ذلك فقد ذهبت أحكام القضاء المصري إلى اعتبار بعض العمال في حكم خدم المنازل، ومن ذلك:

أ - مربية المنزل:

بالنظر إلى أن العلة في استثناء خدم المنازل من الخضوع لأحكام قانون العمل تتمثل في "أن طبيعة العمل الذي يؤديه هؤلاء العمال تختلف عن طبيعة العمل الذي يؤديه غيرهم من طوائف العمال الأخرى، كما أنهم ذوي صلة مباشرة بمخدومهم مما يمكنهم من الاطلاع على أسرارهم وشئونهم الخاصة، ولا ريب في أن المربية التي تعمل بالمنزل تعتبر في حكم خدم المنازل، شأنها في ذلك شأن جميع الأجراء الذين يستخدمون في المنازل. فالمدعية (مربية المنزل) من ثم ينطبق

(١) وتطبيقاً لذلك، قضت محكمة القاهرة الجزئية (شئون العمال، بالآتي: "ومرد هذا الاستثناء أن عمل هذه الطائفة يتصل مباشرة بمخدوميهم، بما يمكنهم من الوقوف على أسرارهم، الأمر الذي يقتضي وضع نظام خاص لهم تراعي فيه هذه الظروف على أن المقصود بالخدم هم العمال المخصصون لأعمال تتصل بذات صاحب العمل إما مباشرة بشخصه أو بأشخاص ذويه، أو بصفة غير مباشرة عن طريق أشياء مملوكة له وذلك بتأدية أعمال مادية. القضية رقم ١٧٥٤/١٩٦ جلسة ٢٩/٥/١٩٦٣.

عليها ذلك الاستثناء الذي نصت عليه المواد السالف بيانها، ولا تسري عليها أحكام قوانين عقد العمل"^(١).

ب- الطاهية وعاملة التنظيف:

قضت محكمة القاهرة الجزئية (شئون العمال)^(٢) بالآتي: "وحيث أنه إزاء ذلك، وإذا كانت المادة الخامسة بادية الذكر قد جرى نصها على أن "لا تسري أحكام هذا القانون- أي القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩- على خدم المنازل ومن في حكمهم إلا فيما يرد به نص خاص"، ومن المقرر أنه لم يرد نص خاص بالطهارة الذين لا شك في أنهم من طائفة خدم المنازل الذي يراعى القانون أنه بطبيعة عملهم واطلاعهم يتصل مباشرة بمخدومهم بما يمكنهم من الوقوف على أسرارهم ويتطلب وضع قانون خاص بهم يراعى فيه هذه الظروف". ولذلك، تكون الطباخة، ومن تقوم بتنظيف المنزل، ومن تقضي حاجة أهل المنزل من السوق، في حكم خدم المنازل^(٣).

ومن ناحية أخرى فإن عقد الخدمة في المنازل من حيث مكان أدائه يقتصر على الأعمال التي تؤدي في المنازل أو أحد ملحقاتها، وذلك على ضوء تبعية الخادمة للمنزل، بحيث يخرج من نطاق سريانه من يقومون بأعمال هي من طبيعة عمل

(١) محكمة القاهرة الابتدائية ١٧/٩/١٩٦٢، القضية ٦٨٦/١٩٦٢.

(٢) محكمة القاهرة الجزئية (شئون العمال) ٧/١٠/١٩٦٢، القضية رقم ٥٤٧٧/١٩٦٢.

(٣) د. محسن عبد الحميد البيه، المرجع السابق، ص ٣١.

خدم المنازل في مجالات عامة غير المنازل، مثل زوجة بواب العمارة والتي قد تقوم بخدمة العقار وحراسته فضلا عن أعمال النظافة وقضاء بعض الاحتياجات الشخصية لسكان العمارة لانعدام رابطة الخصوصية التي تتميز بها خادمة المنزل والتي تنبع من إقامتها وعملها داخل المنزل، وكذلك البستانية وإن كان الغالب قيام الرجل بهذا النوع من العمل دون المرأة، وإن كانت بعض الأسر المتحفظة تستعين بالمرأة للقيام بأعمال البستنة بسبب خشيتها من وجود رجل داخل المنزل أو داخل حديقته باعتبارها من ملحقاته لبعض الاعتبارات الخاصة^(١)

(١) جدير بالذكر أن ثمة اتجاه قضائي يميل إلى اعتبار أعمال البستنة ومن ثم البستاني أو البستانية من قبيل خدم المنازل، وأسست حكمها وفقا للتالي: " وحيث إن الثابت من الأوراق هو أن المدعي يعمل بستانياً بمنزل المدعي عليه، وإذا كانت المادة الخامسة من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ قد نصت على أن أحكامه لا تسري على خدم المنازل ومن في حكمهم، والعلة في ذلك أن طبيعة العمل الذي يؤديه هذه الطائفة من العمال تختلف عن طبيعة العمل الذي يؤديه غيرهم من طوائف العمل الأخرى، إذ أنهم على صلة مباشرة بمخدوميهم مما يمكنهم من الاطلاع على أسرارهم وشؤونهم الخاصة، ولا مرأى في أن البستاني الذي يعمل بحديقة المنزل الخاص لعمله طبيعته الخاصة وطابعه المميز المرتبط بالمنزل مما يعتبر معه المدعي في حكم خدم المنازل كالمربية والطاهي والسفرجي. ومتى كانت كلمة القانون هي ما تقدم، فإنه يتعين والحالة هذه القضاء بعدم قبول الدعوى لعدم انطباق قانون العمل". محكمة القاهرة الجزئية (شئون العمال)، ٢٤ / ١ / ١٩٦٢ - القضية ١٢٤٥ - ١٩٦١.

كما يخرج من عداد خدم المنازل، السائقة الخاصة، وفراشة المكاتب، وممرضو العيادات الخاصة، وخادمات المطاعم والنوادي وخادمات الفنادق، لأن عملهم لا يحقق حاجة شخصية لمصلحة صاحب العمل، وإنما يتصل بنشاطهم أو مشروعاتهم المهنية التي تستهدف تحقيق الربح، ولذلك فإن قانون العمل يسري عليهم. وبعبارة أخرى، فإنه يخرج من مفهوم الخدم ومن في حكمهم من تعمل لدى صاحب العمل في خدمته أو مهنته، لأن عملها في هذه الحالة لا يتصل بشخص صاحب العمل أو بذويه، ومن ثم لا يتعلق بأسرار المنزل الخاصة^(١).

وخلاصة ذلك أن عقد الخدمة في المنازل هو نوع من عقد العمل لا يتميز عنه من حيث الجوهر، ولكن يتميز عنه من حيث مكان العمل وظروفه، الأمر الذي يمثل نقطة تقارب بينهما.

ثانياً: تمييز عقد الخدمة في المنزل عن عقد الوكالة:-

تعرف المادة ٦٩٩ من القانون المدني الوكالة بأنها "عقد بمقتضاه يلتزم الوكيل بأن يقوم بعمل قانوني لحساب الموكل".

إن ما يميز عقد الخدمة في المنزل عن الوكالة يكمن في أن عقد الخدمة في المنزل هو عمل مادي، أما محل عقد الوكالة فهو غالباً ما يكون تصرفاً قانونياً وليس عملاً مادياً. والقصد من العمل المادي في عقد الخدمة المنزلية هو القيام ببعض الأعمال اليدوية البسيطة التي تؤديها الخادمة دون الأعمال الذهنية. أما في الوكالة

(١) د. محسن عبد الحميد البيه، المرجع السابق، ص ٣٥.

فإن محل العقد هو عمل قانوني أو تصرف قانوني يؤديه للوكيل لمصلحة وحساب الموكل .

ومن جهة أخرى فإن الخادمة في عقد الخدمة في المنزل تعمل دائماً تحت إشراف وتوجيه صاحب المنزل أو المخدم، أما الوكيل فلا يعمل بالضرورة تحت إشراف الموكل، فليس من الضروري أن تقوم بينهما علاقة تبعية ولا يستطيع الموكل تجاوز حدود الوكالة إلا على سبيل الاستثناء، فالوكيل يمثل موكله ويؤدي أعمالاً قانونية بالنيابة عنه، أما الخادمة فإنها وإن كانت تعمل لحساب مخدمها فإنها لا تمثله فيه ولا تؤدي أعمالاً قانونية بالنيابة عنه، ولكن الالتباس والخلط بين العقدين قد يحدث عندما تعتبر الخادمة في بعض الأحيان وكيلاً عن صاحب المنزل، فيعهد المخدم إلى الخادمة بالقيام بالمشتريات المنزلية من طعام وشراب وغير ذلك من الاحتياجات، أو أن يعهد المخدم أو صاحب العمل إلى المربية بالقيام بعمل قانوني لمصلحة أبنائه أو لمصلحته الشخصية، ففي هذه الحالة يسري أحكام عقد الخدمة المنزلية ويسري عليه أيضاً أحكام عقد الوكالة فيما يتعلق بالتصرفات القانونية التي تقوم بها الخادمة وتنصرف آثارها مباشرة لذمة المخدم.

ومما يميز بين العقدين من جهة أخرى أن عقد الخدمة في المنازل يكون دائماً في مقابل أجر، وأن الخادمة تحصل على أجرها باعتبار العقد من عقود المعاوضة،

والأصل في الوكالة أنها تبرعية، وإن كان من الممكن أن تكون بأجر أو بدون أجر^(١).

ويمكن اعتبار الاختلاف في المحل من أبرز نقاط التمييز بينهما، والتي من خلالها يمكن التعرف عليهما، إضافة إلى اختلاف مكان أداء العمل في كل من عقد الوكالة وعقد الخدمة في المنزل.

ثالثاً: تمييز عقد الخدمة في المنزل عن عقد المقاولة:-

المقاولة هي عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئاً أو أن يؤدي عملاً لقاء أجر يتعهد به المتعاقد الآخر^(٢).

وعليه فإن من أوجه الشبه بين عقد الخدمة في المنزل وعقد المقاولة، أن كلا العقدين يردان على العمل، كما أن كلاهما يكون في مقابل الحصول على الأجر، أما معيار التفرقة بين العقدين فيتمثل في علاقة التبعية التي تخضع فيها المرأة الخادمة لإشراف وتوجيه المخدم والعمل تحت إدارته بحيث يمكن اعتباره متبوعاً للخادمة، أما في عقد المقاولة فإن الماويل لا يخضع لإرادة رب العمل وإشرافه بل يعمل مستقلاً عن رب العمل وفقاً لشرط العقد المبرم بينهما، وهذا هو الفرق الرئيس بين المقاولة وعقد العمل عموماً، وعقد الخدمة في

(١) د. إبراهيم سيد أحمد، عقد الوكالة، فقها وقضاءً، القاهرة، دار الكتب القانونية،

٢٠١٤، ص ٢٨.

(٢) نص المادة ٦٤٦ من التقنين المدني المصري.

❖ مجلة الشريعة والقانون ❖ العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) ❖ (٥٢٥)

المنازل يندرج تحت نوع من أنواع عقد العمل^(١). كما أن مسؤولية المخدم عن أعمال خادمه لا تقوم على مجرد اختياره، بل هي في الواقع قوامها علاقة التبعية التي تجعل للمخدوم أن يسيطر على أعمال التابع ويسيره كيفما يشاء بما يصدر إليه من الأوامر والتعليقات^(٢).

(١) د. آريفان مصطفى محمد، مرجع السابق، ص ٧٢.

(٢) د. محمد كامل مرسي باشا، شرح القانون المدني - العقود المسماة - عقد العمل والمقاولة

والتزام المرافق العامة - منشأة المعارف - ٢٠٠٥، ص ٢٦.

المبحث الثاني

طبيعة العلاقة في مجال الخدمة المنزلية وأثارها

ينقسم هذا المبحث لمطلبان يتناول الأول منهما، الطبيعة القانونية لعقد عمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية، بينما يعرض المطلب الثاني لآثار عقد الخدمة المنزلية.

المطلب الأول

الطبيعة القانونية لعقد عمل المرأة

في مجال الخدمة المنزلية

نعرض للطبيعة القانونية لعقد عمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية من خلال الوقوف على حقيقة العلاقة القانونية التي تربط بين الخادمة وصاحب العمل، ومن خلال بيان صور عقد عمل المرأة في الخدمة المنزلية، في فرعين متتاليين على النحو الآتي:

الفرع الأول

حقيقة العلاقة القانونية

بين الخادمة وصاحب العمل

في غالب الأحيان تمر العلاقة القانونية بين الخادمة وصاحب العمل بمرحلتين، الأولى تنشأ عبر مكاتب خاصة أو شركات قائمة في بعض البلدان وظيفتها استقدام الخادמות، حيث يذهب مندوبو تلك المكاتب أو الشركات إلى هذه البلدان ليتعاقدوا مع السيدات اللاتي تتوافر لديهن الرغبة في العمل

مجلة الشريعة والقانون * العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) * (٥٢٧)

بمجال الخدمة المنزلية، ومن ثم يوفروا لهم أوراق الانتقال اللازمة إلى مكان العمل. الثانية تقوم هذه المكاتب بعد ذلك بالتعاقد مع صاحب العمل الذي يطلب خادمة للعمل بمنزله. كما يمكن في القليل من الأحوال أن تنشأ العلاقة بين الخادمة وصاحب العمل بصورة مباشرة عبر التعاقد المباشر.

وفيما يخص العلاقة المباشرة التي تنشأ بين الخادمة ورب العمل مباشرة فإنها تكون في صورة عقد ذو طبيعة مدنية تحكمه القواعد العامة للعقود، حيث تخلوا هذه العلاقة من أي طبيعة تجارية بالنظر إلى انعدام التنظيم السابق وعدم توافر رأس المال المخصص لهذا العمل، علاوة على اصطباغها بالطابع الفردي الذي يبتعد عن شكل المشروع التجاري، وغياب صفة الاحتراف عن أطراف هذه العلاقة^(١).

أما فيما يخص الصورة الأخرى للعلاقة ثلاثية الأطراف الناشئة عبر مكاتب الاستقدام أو شركات الاستخدام، والتي يغلب على طبيعة عملها الطابع التجاري، فأنا نجد أنها تمر بعقدين: أولهما عقد مبرم بين الخادمة ومكتب الاستقدام، والثاني عقد بين مكتب الاستقدام وبين رب العمل. بيد أنه يمكن أن تكون العلاقة في إطار عقدا واحدا ثلاثي الأطراف

(١) د. الهيثم سليم، مرجع سابق، ص ٩٠.

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية (٥٢٨)
(الخادمة - رب العمل - شركة الاستقدام) تحدد فيه حقوق والتزامات كل طرف^(١).

ولاشك أن العقد ثلاثي الأطراف يكون ذا طبيعة مختلطة، حيث تصطبغ بالطابع التجاري بالنسبة لمكتب الاستقدام، بينما تصطبغ بالطابع المدني بالنسبة لعلاقة الخادمة والمخدوم. ونتيجة لتلك الطبيعة المختلطة فلا يخضع عقد الخدمة المنزلية لنظام قانوني موحد، حيث تخضع مكاتب الاستقدام لأحكام القانون التجاري، بينما يخضع كلا من رب العمل والخادمة لأحكام القانون المدني^(٢).

(١) تشترط بعض القوانين أن يتم استقدام العمالة المنزلية بصفة عامة من خلال مكاتب الاستقدام، ولا تميز طريقاً غير ذلك للتعاقد مع الخدم مثل القانون القطري رقم ١٤ لسنة ١٩٩٢.

(٢) د. آريهان محمد، مرجع سابق، ص ٧٣.

الفرع الثاني

صور عقد عمل المرأة في الخدمة المنزلية

يمكن تقسيم عقد عمل المرأة في الخدمة المنزلية وفقاً لعدد من الاعتبارات التي من أهمها جنسية أطراف العقد، ومكان سكن الخادمة، على النحو التالي:
أولاً: صور عقد الخدمة المنزلية وفقاً لجنسية أطرافه:
قد تتحد جنسية أطراف عقد الخدمة المنزلية بأن يكون جميعهم وطنيون، وقد يتمون لجنسيات مختلفة.

أ- عقد الخدمة المنزلية الوطني:

يتحقق ذلك عندما يكون العقد وطنياً في كافة عناصره بالنسبة لأشخاصه أي أطراف العقد وسببه وموضوعه، وبالتالي إذا كانت الخادمة مصرية الجنسية والخدام مصري الجنسية وكذلك مكتب الاستقدام أو الاستخدام، فإن العقد يعرف بالعقد الوطني أو الداخلي لخضوعه بكل تفاصيله للقانون المصري، وعند حدوث نزاع بين أطراف العقد في هذه الحالة فلا تثار مشكلة تنازع القوانين بين القانون الوطني وغيره من القوانين الأجنبية، كما لا تثار مشكلة تنازع الاختصاص القضائي، حيث تكون المحكمة الوطنية هي المختصة بالفصل في أي نزاع ينشأ بين أطراف العقد.

ب- عقد الخدمة المنزلية المشوب بعنصر أجنبي:

هو العقد الذي يكون أحد أطرافه أجنبي الجنسية، كأن تكون الخادمة أجنبية الجنسية وهو الغالب في عقود الخدمة المنزلية، لاسيما مع هروب النساء من

(٥٣٠)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

الفقر وعدم توافر فرص العمل بمجال الخدمة المنزلية في دولهم^(١). كما قد يتصور أن تكون المرأة الخادمة وطنية الجنسية ويكون المخدم أجنبي الجنسية، وعند حدوث أي نزاع بشأن هذا العقد فقد يثور التساؤل عن القانون واجب التطبيق والمحكمة المختصة بالفصل في هذا النزاع. ويتولى القانون الدولي الخاص التصدي لمثل هذه المشكلات، وغالبا ما يكون القانون الواجب التطبيق على الالتزامات التعاقدية هو قانون الدولة التي يوجد فيه الموطن المشترك للمتعاقدين ما لم يتفق المتعاقدان على غير ذلك.

وينظم القانون الدولي الخاص^(٢) مسألة القانون الذي يحكم العقود التي تشمل على عنصر أجنبي، وبالتالي فإنه بالنسبة لعقد الخدمة المنزلية الذي تكون المرأة الخادمة فيه أجنبية الجنسية أو يكون مخدمها أجنبي الجنسية يكون الحكم كالتالي:

(1) Naami Belihu Ketema, *Famale Ethiopian migrant domestic workers: An analysis of migration, Return migration and reintegration experiences*, A thesis presented to the department of international studies and the graduate school of the university of Oregon in partial fulfillment of the requirements for the degree of master in arts, 2014,p.2.

(٢) د. هشام علي صادق، تنازع القوانين، منشأة المعارف، الإسكندرية، ط٢، ٢٠٠١، ص

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) ● (٥٣١)

١- في حال النزاع يطبق القانون المتفق عليه من قبل أطراف العقد وهو ما يسمى بالقانون المختار من قبل أطراف العقد، حيث يكون للمتعاقدين حرية اختيار القانون الذي يحكم علاقتهم التعاقدية.

٢- إذا لم يوجد ثمة اتفاق صريح أو ضمني لأطراف العقد على تحديد القانون الذي يحكم العلاقة التعاقدية بينهم، فيطبق قانون الموطن المشترك.

ثانياً: صور عقد الخدمة المنزلية بحسب مكان سكن المرأة الخادمة:

بما أن محل عقد الخدمة في المنزل غالباً ما يكون عمل يدوي بسيط تؤديه المرأة الخادمة داخل المنزل أو في أحد ملحقاته، وأن هذا العمل يؤدي من قبل الخادمة لمصلحة المخدم تحت إشرافه وتوجيهه، فإن هذا العقد يمكن أن يظهر على نوعين على النحو التالي:

أ- عقد الخدمة المنزلي الذي تسكن فيه المرأة في منزل المخدم:

وفيه تقييم المرأة أو تسكن في منزل المخدم أو في أحد ملحقاته، وهو ما يتحقق غالباً بالنسبة للخادمة الأجنبية، حيث قد يتفق الطرفان في العقد على تحمل المخدم عبء توفير مكان مناسب داخل منزله أو في أحد ملحقاته لإقامة الخادمة، ولا شك أنه يجب أن يكون ملائماً وصالحاً للسكن وأن تتوافر فيه الضمانات والمتطلبات التي تكفل للمرأة الخادمة خصوصيتها^(١)، حيث حرصت اتفاقية العمل اللائق على وصفه بالغرفة المستقلة المجهزة والمؤسسة

(1) Caroline Kelly, Facilitating exploitation : A review of labor laws for migrant domestic workers in gluf cooperation council countries , legal and policy brief, international trade union confederation, 2014, p.11.

على نحو مناسب وذات تهوية ملائمة، وهو ما استجابت له العديد من التشريعات الحديثة التي نظمت عمل خدم المنازل وحقوقهم بتشريعات خاصة مثل المشرع الكويتي والمشرع الإماراتي، حيث ألزموا المخدم بتوفير سكن ملائم للخدمة تتوافر فيه سبل المعيشة اللائقة. ولاشك أن المكان اللائق للمعيشة يقتضي أن يكون له إضاءة مناسبة على حسب مقتضى الحال، وبه من وسائل التدفئة والهواء المكيف.

كما أن هذا النوع من عقود الخدمة المنزلية يولد شعورا بالتعاطف والألفة المتبادلة بين المرأة الخادمة وأفراد أسرة المخدم سواء أكانت المرأة الخادمة وطنية أم أجنبية الجنسية، حيث أن واقع الحال وخاصة في دول الخليج العربي يجعل من المرأة الخادمة بمثابة أمًا ثانية لأبناء المخدم، نظرا لما توليه لهم من عناية واهتمام وتربية وخدمات، فضلا عن كثير من الأعباء المنزلية التي تخلت عنها الأم للمرأة الخادمة.

بـ عقد الخدمة في المنزل بدون سكن المرأة الخادمة:

وفي هذه الصورة لا تقيم المرأة الخادمة في منزل المخدم فهي تؤدي أعمالها سواء أكانت أعمال الطبخ أو التنظيف في فترات محددة وبانتهاؤها تغادر منزل المخدم لتعود لمنزلها، الأمر الذي يتحقق كثيرا في حال كون الخادمة وطنية الجنسية إذ غالبا ما يكون لها أسرة ومنزل تعود إليهم بعد انتهاء عملها.

المطلب الثاني

أثار عقد عمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

عقد الخدمة المنزلية كسائر العقود إذا انعقد صحيحاً، مستوفياً لأركانها وشروط صحته؛ ولد العديد من الآثار القانونية، التي يمثل جانب منها حقوق للمرأة الخادمة، فضلاً عن بعض الحقوق للمخدوم تكون بمثابة التزامات على عاتق المرأة الخادمة، كما أن هناك حالات تمثل إخلالاً بعقد الخدمة المنزلية وتؤدي لانقضاء العلاقة، وهو ما نعرض له على النحو الآتي:

الفرع الأول

حقوق المرأة الخادمة في عقد الخدمة المنزلية

بالنظر إلى أن العلاقة بين الخادمة والمخدوم علاقة عقدية، تحكمها القواعد العامة للعقود في ظل غياب تشريعي خاص ينظم أحكامها، فإنه وعلى غرار عقد العمل وعقد المقاولة، كان لا بد من وجود بعض الالتزامات على عاتق المخدوم، تمثل حقوقاً للخادمة تكون مقابلاً للعمل والجهد التي تبذله في خدمة المخدوم وأسرته. وتمثل هذه الحقوق فيما يلي:

أولاً: حق الخادمة في حماية عقدية تكفل حقوقها:

حتى لا تفاجأ الخادمة بظروف عمل قاسية، وبأجر زهيد، وحتى لا تكون طرفاً مدعناً تضطر إلى قبول العمل في ظروف وأحوال لم تكن تتوقعها عندما قبلت أن تترك بيتها أو موطنها لكي تعمل في خدمة رب العمل وأسرته؛ ولتفادي حدوث ذلك لا بد أن تكون العلاقة القانونية التي تربطها برب العمل قائمة على أسس

وضوابط سليمة منذ البداية؛ ولن يتسنى تحقيق ذلك إلا من خلال وجود عقد ملزم لجميع أطرافه، يتضمن حقوق الخادمة والتزاماتها على نحو صريح يخلو من الغموض، بحيث يجب أن يكون عقد الخدمة المنزلية معداً وفقاً للنماذج محددة تعتمد عليها الجهات المختصة، ومترجم للغة تفهمها العاملة إن كانت من بلد أجنبي، ويجب أن يشتمل العقد على نصوص صريحة تبين أسماء أطرافه، ومكان العمل ونوعه، وتاريخ بدء العمل، ومدة العقد، ومقدار الأجر وطريقة دفعه، والإجازات المسموح بها للخادمة، وفترات التجربة، وفترات الراحة، والأوضاع التي ينتج عنها انتهاء العقد بالإضافة إلى أي شروط أخرى تقتضيها طبيعة العمل، كما يجب أن يكون العقد محدد المدة لفترة مناسبة تكون بعدها الحرية مطلقة للخادمة في إعلان رغبتها تجديد العقد أو عدم استمرارها فيه^(١).

ولا شك أن وجود عقد ينظم حقوق الخادمة من شأنه أن يلزم رب العمل على احترامه من ناحية، كما يعرف الخادمة بحقوقها ويجعلها على بينة من أمرها حال وقوع أي انتهاك لحقوقها، حيث تستطيع إثبات مخالفة رب العمل لالتزاماته المدرجة في العقد بكل سهولة.

ثانياً: حق الخادمة في الحصول على الأجر العادل:

يمثل الحصول على الأجر الهدف الأساسي الذي دفع بالخادمة لقبول العمل في خدمة أشخاص ليسوا من أسرتها، فسعيها وراء الأجر الذي تكفل به الخادمة

(١) راجع في ذلك اتفاقية العمل اللائق رقم (١٨٩) لسنة ٢٠١١.

مجلة الشريعة والقانون * العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) * (٥٣٥)

معيشتها ومعيشة أسرتها تقبل الخادمة أن تدخل بيتا غريبا عنها، وأن تتعامل مع أشخاص لا تربطها بهم أية روابط أو علاقات، وتحمل أعباء خدمتهم ورعايتهم. لذلك يكون أول حقوق الخادمة هو حصولها على الأجر المتفق عليه في المكان والوقت المتفق عليه.

ونظرا لأهمية الأجر فقد حرصت اتفاقية العمل المنزلي اللائق على وضع الضوابط التي تكفل للخادمة الحصول على أجر عادل وفقا لما تم الاتفاق عليه بعقد الخدمة المنزلية، حيث نصت المادة ١١ من الاتفاقية على ضرورة أن تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع خدم المنازل بتغطية الحد الأدنى للأجر حيثما كانت مثل هذه التغطية موجودة، وأن تكون الأجور محددة من دون تمييز قائم على الجنس. كما حرصت المادة ١٢ على النص على تلقي الخدم أجورهم مباشرة ونقداً وفي فترات منتظمة على الأقل مرة في الشهر، وأجازت أن يكون الدفع بواسطة حوالة مصرفية أو شيك مصرفي أو شيك بريدي أو حوالة بريدية أو أي وسيلة أخرى طالما كانت بموافقة الخادمة.

وأجازت الاتفاقية إمكانية أن تكون نسبة من أجر الخادمة في صورة عينية تصلح للاستخدام الشخصي وتحقق مصلحة الخادمة مثل الغذاء والمأوى، شريطة عدم المغالاة في الحصة العينية بصورة تؤدي لتدني الأجر الضروري اللازم لإعالة الخادمة وأفراد أسرتها^(١).

(١) مادة ١٤ من اتفاقية العمل اللائق رقم (١٨٩) لسنة ٢٠١١.

وجدير بالذكر أن المشرع الفرنسي قد حظر اعتبار إقامة الخادمت اللاتي يؤدين عملا ليليا أجرا عينا، بحيث لا يخصم مقابل الإقامة من الأجر الصافي^(١).

وحرص التشريع الكويتي الخاص بالعمالة المنزلية رقم ٦٨ على النص على استحقاق الخادمة لأجرها المتفق عليه، بتحديدده للأجر بما تتقاضاه الخادمة من أجر أساسي محدد في العقد، على ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور المحددة بالقرار الصادر من وزير الداخلية. وألزم صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه في العقد في نهاية كل شهر^(٢). وأن يكون في مكان وزمان العمل وأن يكون استلامه بإيصال أو توقيع أو حوالة بنكية، ويعتبر إيصال التحويل ووصل الاستلام هو صورة من إثبات استلام الخادمة لأجرها^(٣).

ويحسب للمشرع الكويتي حظره الخصم من أجر الخادمة لأي سبب من الأسباب^(٤)، حتى لا يأخذ المخدوم مسألة الخصم والاستقطاع من الأجر سببا

(١) مادة ٦ من الاتفاق الجماعي الفرنسي.

(٢) مادة ١٩ من قانون العمالة المنزلية الكويتي رقم ٨٦ لسنة ٢٠١٥.

(٣) مادة ٧ من قانون العمالة المنزلية الكويتي رقم ٨٦ لسنة ٢٠١٥.

(٤) تنص المادة ٨ من قانون العمالة المنزلية الكويتي على أنه " يكون دفع الأجر

الشهري للعامل المنزلي من التاريخ الفعلي لاستلامه العمل لدى صاحب العمل،

ولا يجوز بأي حال من الأحوال خصم أي جزء من الراتب".

للضغط على الخادمة لتحمل أعباء زائدة تفوق قدرتها البدنية والجسدية. ويرى بعض الفقه إجازة الاقتطاع من أجر الخادمة بنسب معينة تضمن حصولها على جزء من أجرها، من أجل توفير احتياجاتها الأساسية والضرورية على الصعيد الشخصي والأسري، باعتبار أن الأجر بالنسبة للخادمة يعد عنصراً حيوياً تعتمد عليه اعتماداً كاملاً^(١).

ثالثاً: حق الخادمة في المأوى والغذاء:

تعد مسألة إقامة الخادمة بصفة دائمة أمراً غير ثابت يتوقف على الاتفاق السائد بين الخادمة والمخدوم، فهناك من الخادِمات ما قد تختار العمل لدى صاحب المنازل طوال فترات النهار إلى ساعات محددة من الليل، ويكون لديها أسرة تختار أن تكون الإقامة الليلية مع أفرادها، وفي الغالب من الحالات قد تكون الخادمة من الأرياف واختارت السفر للمدن من أجل العمل، أو قد تكون من دولة أجنبية وليس لها سكن خاص، فتختار الإقامة الدائمة في منزل رب العمل. وأياً كان الوضع فإن من حق الخادمة أن يوفر لها صاحب المنزل مكاناً لائقاً للإقامة، وحرصت اتفاقية العمل اللائق على وصفه بالغرفة المستقلة المجهزة والمؤسّسة على نحو مناسب وذات تهوية ملائمة، وهو ما استجاب له المشرع الكويتي من خلال نص المادة ١١ من قانون العمالة المنزلية وأيضاً المشرع الإماراتي في الفقرة الثانية من المادة ١٥ من قانون رقم ١٥ بشأن عمال الخدمة

(١) د. حسن كيره، مرجع سابق، ص ٤٠٨.

(٥٣٨)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

المساعدة، على أن يلتزم صاحب العمل بتوفير سكن ملائم للعامل المنزلي تتوافر فيه سبل المعيشة اللائقة. ولاشك أن المكان اللائق للمعيشة يقتضي أن يكون له إضاءة مناسبة على حسب مقتضى الحال، وبه من وسائل التدفئة والهواء المكيف تمشياً مع الظروف السائدة داخل المنزل.

كما يجب أن يحرص المخدم على أن يكون للخادمة نصيب من وجبات الغذاء والملبس المناسب، حيث حرص المشرع الكويتي على التزام صاحب العمل بإطعام العامل المنزلي وكسوته وتحمل نفقات علاجه وتمريضه وسكنه. وذات النهج حرص المشرع الإماراتي على إقراره في المادة ١٥ من قانون رقم ١٥ بشأن الخدمة المساعدة في فقرتها الثالثة التي تلتزم رب العمل بتقديم احتياجات الخادمة من وجبات الطعام والملابس المناسبة لأداء العمل، غير أنه قصر هذا الحق على الخادمة التي تعمل بنظام الدوام الكامل، أما الخادمت التي تؤدي الخدمة في أيام أو ساعات متقطعة فلا يشملها هذا الحق^(١).

ورغم أن تلك الحقوق تعد في الأصل حقوقاً إنسانية ولا تحتاج لنص يقررها، فإنه حتى مع وجود النص فإن الواقع العملي أثبت أن التزام رب العمل بتحقيق ذلك يعد فرضاً من الخيال؛ إذ يكون المكان الذي يخصص للخادمة مكاناً غير مهياً وغير صحي، هذا إن وجد، فغالباً ما تتخذ الخادمة من المطبخ أو مخزن

(١) مادة ١٥ من القانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة المساعدة.

مجلة الشريعة والقانون * العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) * (٥٣٩)

البيت مكان للنوم والإقامة، وقد تنام على الأرض ليس لها غطاءً كافيًا، أو ساترًا يحمي خصوصيتها.

وبخصوص الطعام، فقد لا تحصل الخادمة على القدر المشبع أو الكافي، بل يكون نصيبها من فئات ما تبقى من طعام الأسرة.

رابعًا: حق الخادمة في الكرامة:

أكد مؤتمر العمل الدولي على الحاجة الضرورية والماسة إلى إقرار مستويات معيشية دنيا تتوافق واحترام الذات والكرامة الإنسانية اللازمين للعدالة الاجتماعية لعمال الخدمة المنزلية في البلدان النامية والمتقدمة على السواء^(١).

ومن ثم يجب على المخدم الالتزام بقدر من المعاملة الراقية التي تحفظ للخادمة كرامتها الإنسانية من خلال حسن المعاملة ومراعاة مقتضيات العلاقة الإنسانية على أساس الأدب والاحترام، ولا يجوز تكليف الخادمة بأي أعمال خطيرة من شأنها أن تؤثر على صحتها أو تهين كرامتها الإنسانية.

وأكدت اتفاقية العمل اللائق على ضرورة إلزام الدول بأن تتخذ تدابير تضمن تمتع خدام المنازل شأنهم شأن جميع العمال بشروط استخدام عادلة وظروف عمل لائقة تحفظ كرامتهم وتحترم حياتهم الخاصة، بيد أنه مازال الواقع بعيد كل البعد عن المأمول تحقيقه للحفاظ على كرامة الخادمت، كما سبق بيانه.

(١) مكتب العمل الدولي، النشرة الرسمية (جنيف) يولييه ١٩٦٥، ص ٢٠، ٢١.

خامسا: حق الخادمة في توفير الرعاية الطبية والصحية:

من الأمور التي أصبحت محل فرض في مختلف قوانين العمل التزام رب العمل بأن يوفر للعامل كل ما يلزم سواء ما يلزم لسلامة صحته، أو فيما يتعلق بعلاجه عند اختلال صحته^(١). ذات الأمر لا بد وأن يلقي على عاتق المخدم فيما يخص المحافظة على صحة وسلامة الخادمة، فلن تستطيع الخادمة القيام بأعمال المنزل إن اعتلت صحتها، بل إن الحفاظ على سلامة أفراد أسرة المخدم وقائيا يقتضي منه بذل كل الحرص من أجل سلامة الخادمة التي يعتمد عليها كل أفراد المنزل في قضاء احتياجاتهم، وبالتالي تكون سلامة أفراد الأسرة من سلامة الخادمة. وبناء على ذلك فيجب على المخدم أن يوفر للخادمة الوسائل الصحية اللازمة من غذاء نظيف وماء نظيف صالح للشرب، وتقديم العلاج والأدوية اللازمة وبشكل مجاني للخادمة، وأن يحرص على زيارتها للطبيب وإجراءها الفحوصات والتحليل اللازمة حال تعرضها لأي مشكلة صحية.

سادسا: حق الخادمة في الحماية التأمينية:

لا شك أن استبعاد الخادمة من الخضوع لأحكام قوانين التأمينات الاجتماعية يمثل أمراً غير مقبول، فكون الخادمت لا تعملن في منشأة، حيث الأخطار المهنية الظاهرة، إلا أن ذلك لا ينفي تعرضهن لخطر إصابات العمل، فالمخاطر

(١) د. صلاح محمد دياب، شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة

البحرين، ٢٠١٢، ص ٢٣٩.

مجلة الشريعة والقانون * العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) * (٥٤١)

التي تتعرض لها الخادمة لا ترتبط بالضرورة بوجود العاملة في منشأة؛ فخادمة المنزل تتعرض لإصابة العمل بنوعيتها على غرار المرأة العاملة بالمنشأة؛ فهي تتعرض لحادث العمل وللأمراض المهنية.

فالآلات الميكانيكية التي تستخدمها الخادمة حتى في أبسط الأنشطة كحياكة الملابس والأشغال الجلدية وأعمال الطهي قد تتسبب في وقوع حوادث عمل. وقد لا ينتج الخطر عن الآلات بل عن عدم مراعاة المخدم لشروط العمل كوضعها بمكان ضيق أو عديم التهوية، كما قد ينتج الخطر بسبب استخدام الآلات الحادة كالإبرة والمقص والسكين.

كما قد تتعرض الخادمة للإصابة بالأمراض المهنية كمرض الالتهاب المزمن للأوتار العضلية وأغماها بسبب إجهاد الأيدي في أعمال تنظيف وترتيب المنزل، فضلا عن إمكان إصابتها ببعض أمراض العمود الفقري المهنية^(١). ونظرا لخصوصية المكان التي تؤدي فيه الخادمة عملها الأمر الذي يجعل من عملية رقابة تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية المتعلقة بممارسة هذه الأعمال أمرا تشوبه بعض الصعوبات.

لذلك يتعين توفير حماية تأمينية للخادمة، ذلك أن الرعاية التأمينية للخادمة أفضل من الرعاية الشخصية على فرض توافرها من جانب المخدم، ف ضمان

(١) العمل في المنزل، منشورات مكتب العمل الدولي، التقرير الخامس لمؤتمر العمل

الدولي لدورة ١٩٩٥/٨٢، جنيف ١٩٩٥، ص ١١٠.

(٥٤٢)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

حق الخادمة في الحصول على تعويض إصابة العمل من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، فضلا عن حق الخادمة في تلقي العلاج الطبي المجاني الذي يتحمل المخدم نفقاته حال تعرضها لأي من حوادث العمل أو أمراض المهنة يعد حقا أساسيا يلزم أن تتمتع به الخادمة على غرار الحقوق التأمينية التي تتمتع بها المرأة العاملة في المنشأة الصناعية أو التجارية.

ويحسب للقانون الفرنسي أنه قطع خطوات واسعة في هذا المجال منذ عقود طويلة، حيث أخضع خادمت المنازل لأحكام تأمين إصابات العمل، ومد نطاق قانون التأمينات الاجتماعية ليدخل في نطاقه عمال الخدمة المنزلية. كما توسع الاجتهاد القضائي الفرنسي في مد نطاق الحماية التأمينية للخادمت اللاتي تعملن بشكل متقطع أو مؤقت، ولو لساعات في اليوم أو أيام معينة في الأسبوع أو الشهر، بل تمتد لتطال أيضا الخادمة التي تقتصر وظيفتها على غسل الثياب بالمنزل^(١).

كما أن قانون الضمان الفرنسي لم يخرج خادمت المنازل من نطاقه تطبيقه، حيث جاء النص فيه بصورة عامة الأمر الذي يفهم منه أن نطاق القانون يمتد

(١) اجتهاد قديم لمحكمة صلح روفسور بتاريخ ٣٠/١٠/١٩٢٥ ج ق ع ٧٣١-

٢- ١٩٢٥ مذكور لدى المحامي سليمان الدوس: خدم المنازل، مجلة المحامون

السورية، دمشق، العددان (٤،٣) آذار - نيسان ١٩٩٦، ص ٢١٩.

نطاقه ليشمل خادمت المنازل كبقية العمال، سواء بالنسبة للتأمينات الاجتماعية بشكل عام^(١)، أو بالنسبة لإصابات العمل^(٢).

كما يحسب للقانون السوري، وضعه نظاما خاصا بالمكاتب التي تستقدم وتستخدم الخادمت والمربيات في المنازل من غير السوريات، وملزما المستفيد - صاحب المكتب بالاشتراك عن هؤلاء العاملات في تأمين إصابة العمل لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية وذلك بمقتضى الفقرة ج من المادة ١٦ من القرار الوزاري رقم ٨١ بتاريخ ٢١-١١-٢٠٠٦ الصادر عن مجلس الوزراء^(٣). ورغم أن القانون السوري قد يؤخذ عليه قصر نطاق الحماية القانونية على الخادمت الأجنبية غير السوريات إلا أننا نعتبرها خطوة جيدة على الطريق الصحيح.

أما فيما يخص الحماية التأمينية للخادمة بمصر، فإن الأمر يبدو غامضا بعض الشيء، لوجود نوع من التضارب في موقف قوانين التأمينات الاجتماعية، حيث كان المستقر عليه في قوانين التأمينات الاجتماعية أرقام ٩٢ لسنة ١٩٥٩، والقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤، والقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥، هو استثناء عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم من الخضوع لأحكامهم، بحجة أن عمال

(١) L311-2 cass

(٢) L412-2 cass

(٣) الجريدة الرسمية السورية، العدد ٤٧ لعام ٢٠٠٦، ص ٢٤٧٤.

الخدمة المنزلية ومن في حكمهم يقومون بأعمال مادية متواضعة وثيقة الصلة بمخدوميهم ويخالطونهم مخالطة مباشرة، ويكون بينهم وبين المخدومين صلة شخصية تتيح لهم الإطلاع على أدق خصوصياتهم، وأنه ليس سهلاً إخضاعهم لقانون التأمينات الاجتماعية قبل تنظيم عملتهم ووضع قواعد تحفظ حرمة وخصوصية المنزل الذي يعملون فيه.

ثم جاء القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٨٠ ليخضع عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم لأحكامه، الأمر الذي كان من شأنه إحياء الأمل لهذه الفئة الضعيفة في الحصول على ظلال تأميني. إلا أن جاء القانون رقم ١٣٥ لسنة ٢٠١٠ ليلغي القانون السابق، وينص على استمرار العمل بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ الذي كان يستبعد عمال الخدمة من مظلة التأمين الاجتماعي، ولكنه نص على استمرار الحماية التأمينية للفئات التي حددها القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٨٠. ويعني ما سبق أنه ثمة تضارب تشريعي حول موقف خادمت المنازل من الخضوع لمظلة الحماية التأمينية، فتارة تخضعها القوانين وتارة تستبعدها، والقوانين التي تخضعها قوانين موقوفة، مما يعني انعدام الحماية التأمينية واقعياً، ويستلزم الأمر ضرورة التدخل التشريعي بقانون حاسم ينص صراحة على شمول خدم المنازل لأحكامه عامة وشمول الحماية للمرأة العاملة بالخدمة المنزلية خاصة.

سابعا: حق الخادمة في تنظيم أوقات العمل المنزلي والحصول على إجازات:

يجب على رب العمل تنظيم أوقات عمل الخادمة، بتوفيره لأوقات للراحة أثناء أيام العمل الرسمية لكي تلتقط فيها الخادمة أنفاسها، فمن غير الآدمي تلك المعاملات القسرية التي تتعرض لها الخادما بتشغيلها ليلا ونهارا وفي أي وقت، فيجب أن تحظي الخادمة بمدة راحة بعد عملها المتواصل لساعات متصلة، يرجح البعض أن تكون ٦ ساعات تحصل بعدها الخادمة على ساعة للراحة على الأقل^(١).

وحرص المشرع الإماراتي في القانون الاتحادي رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧، على ألا تقل الراحة اليومية للخادمة عن اثنتي عشرة ساعة، على أن تكون منها ثمان ساعات متواصلة على الأقل.

كما يجب إلزام رب العمل أن يعطي الخادمة إجازة أسبوعية لا تقل عن أربعة وعشرين ساعة متصلة مدفوعة الأجر، ويمكن أن تكون الإجازة شهرية يترك فيها للعامل الحرية الكاملة للراحة والاستجمام.

(١) السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة

العربية السعودية، جامعة الملك سعود، النشر العلمي والمطابع، ٢٠٠٠، ص ١٥٣

وما بعدها.

ثامنا: كفالة حق الخادمة في التقاضي والتفتيش:

يجب أن تتمتع الخادمة بالحق في الشكوى من سوء المعاملة التي تتعرض لها، أو حال وقع أي انتهاكات لأي من حقوقها التي تكفلها لها القوانين، وهو ما يستلزم تيسير سبل الوصول للمحاكم أو هيئات القضاء، وكذلك اتخاذ كل ما يلزم من الآليات والوسائل الفعالة التي يكون من شأنها تيسير وصول الشكاوي إلى جهات الاختصاص. ولا شك أن تيسير سبل الوصول بالنسبة للخادمة يقتضي أن تكون الخادمة معفاة من رسوم التقاضي، حتى لا يكون العبء المالي عائقا أمام الخادمة يحول بينها وبين اللجوء لجهات التقاضي^(١).

كما يقتضي أيضا ضرورة الإسراع في الفصل في الشكاوي التي تقدمها الخادمة لضمان تحقيق العدالة، ورفع الظلم الواقع عليها باعتبارها كائن ضعيف بحاجة دائمة لمن يرفع عنه ظلم وتعسف رب الأسرة أو أسرته، وفي ذلك تنص المادة ٣٧ من قانون العمالة المنزلية الكويتي على أنه " يحدد رئيس الدائرة العمالية جلسة لنظر النزاعات المحالة إليه على وجه السرعة خلال شهر على الأكثر وعلى إدارة كتاب المحكمة إخطار الخصوم بميعاد الجلسة المحددة لنظر الدعوى خلال أسبوعين على الأقل " .

(١) تنص المادة ٣٦ من قانون العمالة المنزلية الكويتي رقم ٨٦ لسنة ٢٠١٥ على أن

جميع قضايا العمالة المنزلية التي يكون المدعي فيها العامل المنزلي تكون معفاة من

الرسوم القضائية أمام جميع درجات التقاضي " .

مجلة الشريعة والقانون * العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) * (٥٤٧)

فضلا عن ذلك فإن تفعيل الحقوق السابقة وضمان التزام رب العمل بها يقتضي القيام الدوري بالتفتيش على العمل، للتأكد من احترام القوانين واللوائح الصادرة، الأمر الذي يقتضي قيام بعض مأموري الضبط القضائي بالتفتيش على أماكن عمل الخادمة وأماكن إقامتها، على أن طبيعة محل عمل الخادمة، وهو منزل المخدم تقتضي حماية حق الخصوصية لصاحب المنزل وحفاظا على حرمة منزله؛ وبالتالي يجب الحصول على إذن صاحب العمل قبل دخولها، أو الحصول على إذن السلطات المختصة^(١).

(١) راجع نص المادة ١٩ والمادة ٢٠ من قانون عمال الخدمة المساعدة الإماراتي رقم ١٥

لسنة ٢٠١٧. والمادة (١٦، ١٧) من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم ١٨٩

لسنة ٢٠١١.

الفرع الثاني

التزامات عاملات الخدمة المنزلية

إن عقد العمل المنزلي للمرأة الخادمة مع المخدم كسائر العقود المدنية الملزمة للجانبين، الذي يرتب التزامات متقابلة على عاتق طرفيه، ومن ثم يلتقى على عاتق المرأة العاملة بالخدمة المنزلية العديد من الالتزامات والتي نعرض لها تباعا من خلال ما يلي:

أولا : الالتزام بالإخلاص بالعمل المنزلي:

إن الأمانة والإخلاص في تنفيذ العقود تمثل مبدأ هاما، ومحورا أساسيا لضمان حسن صياغة وتكوين وتنفيذ العقود بما يحقق استقرار المعاملات بين أطرافه، ويفرض إعمال هذا المبدأ على أطراف العقد تبني روح التعاون والتكامل من أجل تحقيق أفضل تنفيذ ممكن للعقد.

إن هذا الالتزام يقابل ما نصت عليه المادة ١٤٨ من القانون المدني المصري التي توجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية، بحيث لا يقتصر تنفيذ العقد على إلزام المتعاقد بما ورد فيه ، ولكن يتناول أيضا ما هو من مستلزماته وفقا للقانون والعرف وطبيعة التصرف .

فمستلزمات العمل داخل المنزل تحتاج لإسباغ العلاقة القانونية بين المرأة العاملة في مجال الخدمة المنزلية وصاحب المنزل بسبغة أخلاقية؛ فالأمانة والإخلاص - من مرتكزات العمل داخل المنزل، ويجب على كل طرف أن يعي

بوجود الطرف الآخر ويقف بجواره جنباً إلى جنب لتحقيق أفضل النتائج المرجوة من العقد.

ويعد عقد الخدمة المنزلية من عقود الاعتبار الشخصي، حيث إن صفات الخادمة الشخصية من حيث: الكفاءة والخبرة والأمانة، لا شك أنها تؤخذ في الاعتبار من قبل صاحب المنزل عند إبرام العقد، وبالتالي لا يجوز للخادمة أن تعهد إلى غيرها بتنفيذ أي من مهام عملها إلا بموافقة صاحب المنزل، كما لا يجوز لها أن تستعين بالغير في أداء عملها.

بيد أن الطابع الشخصي لعقد الخدمة المنزلية ليس من النظام العام فيجوز الاتفاق على استبعاده، بحيث يكون للخادمة الحق في تنفيذ بعض مهامها عن طريق شخص آخر يحل محلها في هذا العمل.

من جانب آخر فإن التزام الخادمة بأداء العمل المنزلي بنفسها، يقتضي منها أن تبذل من العناية في تنفيذ هذا الالتزام ما يبذله الشخص المعتاد، أي الشخص المعتاد من نفس فئتها وطائفتها. ولهذا، فإن لصاحب المنزل أن يستلزم من الخادمة درجة معينة من العناية هي الدرجة المتوسطة التي تبذلها الخادمة المعتادة من نفس فئتها ومهنتها.

وتحدد هذه الأخيرة بأنها خادمة من نفس درجة مهارة الخادمة وتبذل العناية الحرفية المعتادة. إلا أنه يجوز أن يتفق صاحب المنزل والخادمة على أن تقدم هذا الأخيرة في عملها درجة أعلى من العناية، وقد يكون ذلك الاتفاق صريحاً أو

ضمنياً، حيث يُستفاد من ارتفاع أجر الخادمة. وحيث يجب على الخادمة أن تبذل العناية المشترطة في العقد، وإلا عدت مخرطة بالتزامها.

وبالتالي على الخادمة أداء العمل المتفق عليه وفقاً لما ورد بعقد الخدمة المنزلية خلال الوقت المحدد لذلك دون تفريط في أداء العمل، وذلك بعدم التأخر وعدم التغيب بدون سبب ومبرر مقبول.

بيد أن النظر للواقع العملي غالباً ما يثبت التزام المرأة الخادمة بعملها وفقاً لما هو متفق عليه، بل إن الواقع يؤكد تكليف المخدم للمرأة الخادمة بالعديد من الأعباء الإضافية غير المتفق عليها دون انتظار لرضاها أو الحصول على موافقتها، حيث تمتد مواعيد عملها لمدد غير محددة تظل ممتدة من الصباح للمساء، فضلاً عن تحملها كل أعمال الخدمة بكافة أنواعها داخل المنزل وخارجه.

ثانياً: احترام خصوصية المنزل الذي يعمل فيه:

يعني هذا الالتزام أنه يتعين على الخادمة الحفاظ على الأمور التي تخص المنزل والتي يعتبرها المخدم أو أفراد الأسرة أموراً خاصة؛ إذ أنه بالنظر إلى كون محل العمل في العقد الذي يربط بين الخادمة والمخدم هو منزل المخدم أو أحد ملحقاته، مما يؤدي عادة إلى نشوء علاقة شخصية قوية بينهما، وهو ما يمكن الخادمة من الاطلاع على أسرار المخدم بسبب طبيعة عملها. لذا تعين على الخادمة الحفاظ على أي أمر خاص تنامي لعلمها.

ذلك الالتزام نصت عليه المادة ٥٦ من قانون العمل المصري لسنة ٢٠١٢ بقولها " أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقا للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل". والمقصود بأسرار المخدم لا يعني كل ما يصل إلى علم الخادمة من معلومات، وإنما يجب أن يقتصر على المعلومات ذات الخصوصية أي التي تكون غير معروفة لدى الكافة.

وإذا كانت الخادمة ملزمة بالحفاظ على أسرار المخدم ذات الخصوصية أثناء تأديتها للعمل وأثناء سريان العقد، فإنه يثور التساؤل هل يمتد أيضا التزام الخادمة قائما بعد انقضاء عقدها لدى الخادم، أم أن نطاق الالتزام يكون قاصر على فترة تنفيذ العقد؟

نرى أنه لا يكون التزام الخادمة قاصرا على فترة تنفيذ العقد فقط، وإنما يظل هذا الالتزام قائما حتى لما بعد انقضاء عقدها مع الخادم، حيث يحقق ذلك نوعا من الحماية لمصلحة المخدم، لأن إفشاء الأسرار سواء أكانت الرابطة العقدية قائمة أم لا، وبالنظر لخصوصية هذه العلاقة والتي تمكن الخادمة من الإطلاع على أسرار شخصية حساسة بالمخدم وأفراد أسرته، يمكن أن يلحق ضررا بالمخدم الذي يمكن أن يظل مهددا لفترة طويلة في الحالة التي ينتهي فيها عمل الخادمة نتيجة خلاف ما بينهما، والتي قد تسارع معه الخادمة في إفشاء هذه الأسرار إضرارا بالمخدم.

كما يمكن القول بأن الالتزام بالسرية ينتهي إذا زالت صفة السرية عن المعلومات، سواء بفعل المخدم أو بتغيير الظروف، أو بذيوع المعلومات وانتشارها بحيث أصبحت معلومة للغير، وفقدت سريتها، وحيث لا يوجد ما يستدعي التزام الخادمة بحفظها وعدم إفشاءها.

كما تتحرر الخادمة من هذا الالتزام، متى كان ما توصلت إليه من معلومات ينبئ عن ارتكاب جريمة من قبل المخدم. في مثل هذه الحالة فإن قيام الخادمة بإبلاغ السلطات المختصة لا يكون إخلالاً بالتزامها بحفظ أسرار صاحب المنزل، بشرط أن يكون الإبلاغ للسلطات المختصة وحدها، وليس للغير، حتى يمكن لهذه السلطات أن تتأكد أن ما يشرع فيه صاحب المنزل يشكل جريمة أم لا.

ثالثاً: الالتزام بطاعة المخدم:

من خصائص العلاقة التي تربط المرأة الخادمة بالمخدم هي رابطة التبعية التي تجعل الخادمة تحت إدارة وتوجيه المخدم؛ وبالتالي فإن ناتج ذلك يتمثل في التزام المرأة الخادمة بطاعة وتنفيذ الأوامر الصادرة عن المخدم متى ظلت هذه الأوامر من مقتضيات العمل ولا تخالف النظام العام أو الآداب العامة ولا تعرض الخادمة للخطر^(١).

(١) د. حسن كيره، مرجع السابق، ص ٣٠٩.

بيد أنه لكي يتوجب على الخادمة الانصياع لأوامر وتعليمات المخدم ضرورة توافر بعض الشروط^(١):

إذ يجب أن تكون تعليمات المخدم أو أوامره متفقة مع ما اشتمل عليه العقد أو العرف السائد من آداب ونظم عامة، وبما يحفظ على المرأة الخادمة حياتها وكرامتها، ومن ثم من حق الخادمة ألا تستجيب لأوامر المخدم إذا كانت تتضمن التحريض على ارتكاب جريمة أو القيام بأي عمل غير أخلاقي، أو القيام بأي عمل غير متفق عليه أو القيام بتأدية أعمال لمصلحة شخص آخر خلاف المخدم وأسرته^(٢).

ويثبت الواقع العملي أن ضعف المركز القانوني للمرأة الخادمة لا يسمح لها بمخالفة مثل هذا الالتزام؛ بل غالباً ما تأتي الخروقات من جانب المخدم، بتوجيهه أوامر وتعليمات تتجاوز حدود الاتفاق المبرم بينهما، وتصل لحد خرق اعتبارات الآداب العامة والنظم العامة، وبما يمس كرامة المرأة وخصوصيتها.

رابعا: الالتزام بنظم وقيم مجتمع المخدم:

بالنظر لكون الخادمة غالباً ما تعيش في كنف المخدم وأسرته والتي تتنوع من حيث الجنس والعمر، وباعتبار هذه الأسرة جزء من المجتمع، فإن لها عاداتها

(١) د. صلاح محمد دياب، مرجع السابق، ص ٢٥١.

(٢) د. الهيثم سليم، مرجع السابق، ص ٩٥.

وتقاليدها الخاصة؛ لذا يتعين على المرأة الخادمة عامة وأجنبية الجنسية خاصة أن تحترم المخدم وأفراد أسرته فيما يتعلق بعاداتهم وسلوكياتهم وآدابهم، وأن تحترم كل ما يتصل بدينهم وعقيدتهم؛ كما يتعين عليها احترام قوانين ونظم المكان التي تعيش فيه.

خامسا: عدم ترك الخادمة للمنزل أو التغيب عنه:

يتعين على المرأة الخادمة ألا تترك منزل المخدم أو تغيب عنه دون موافقة صاحب المنزل وعلمه، فإن غادرت المنزل لأي طارئ فيجب أن يكون الخادم على علم بمكان وجودها.

ونرى أنه بالرغم من عمومية هذا الالتزام، حيث تخضع له المرأة الخادمة وطنية كانت أو أجنبية، غير أنه يلزم على وجه الخصوص الخادمة الأجنبية بسبب كثرة وقائع الهروب وسرقة المخدم، وتعدد الأعمال التي تؤديها لأكثر من مخدم.

سادسا: المحافظة على محتويات وممتلكات صاحب المنزل:

يجب على المرأة الخادمة أن تقوم بالمحافظة على محتويات وممتلكات صاحب المنزل، من خلال الحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليها لتأدية العمل المنزلي من أدوات ومواد وسائر اللوازم الخاصة بعملها، وأن تحرص المحافظة على محتويات المنزل كالأثاث والأواني وغيرها، وأن تقوم بجميع الإجراءات الضرورية للمحافظة عليها وصيانتها.

المطلب الثالث

الإخلال بعقد الخدمة المنزلية وانقضاء العلاقة

يؤدي إخلال أي طرف من أطراف عقد الخدمة المنزلية بأي من التزاماته السابقة لتحقق مسؤليته، لذا تعين علينا التعرض بالدراسة لطبيعة وأحكام المسؤولية الناشئة عن علاقات الخدمة المنزلية، ثم نعرض لحالات وصور انقضاء هذه العلاقة.

الفرع الأول

طبيعة المسؤولية الناشئة عن

الإخلال بعلاقات الخدمة المنزلية

سبق أن انتهينا إلى حقيقة العلاقة التعاقدية التي تربط بين المرأة الخادمة وبين المخدم أو مكتب الاستخدام، حيث استبغت هذه العلاقة بالسبغة التعاقدية غير المساواة الملزمة للجانبين، حيث تفرز هذه العلاقة التزامات متبادلة على عاتق أطرافها؛ تعد في نفس الوقت حقوق لكل طرف بحسب موقعه في العقد. ولا شك أن الإخلال بأي من هذه الالتزامات يولد المسؤولية العقدية. ومن دراستنا السابقة لصور الانتهاكات التي تتعرض لها خادمت المنازل، اتضح لنا إمكان ارتكاب مخالفات وخروقات تكون خارج نطاق العقد مثل حبس الخادمة أو الاعتداء البدني أو الجنسي عليها، حيث تنعقد المسؤولية الجنائية، وتقترن بها المسؤولية التقصيرية.

وتتحقق المسؤولية العقدية للخادمة حال ارتكابها خطأ يمثل إخلالاً بالتزاماتها سواء بعدم التنفيذ الكلي أو الجزئي، أو التنفيذ المعيب أو الناقص لأي من هذه الالتزامات. كما تتحقق مسؤولية المخدم أو مكتب الاستخدام العقدية عند إخلال أي منهم بالتزاماته العقدية المتفرعة عن العقد.

ويخضع إثبات الخطأ لقواعد الإثبات العامة^(١)، حيث يلتزم الطرف المضرور بإثبات الضرر إذا كان الالتزام التزاماً ببذل عناية، ويعفي من ذلك إذا كان الالتزام التزاماً بتحقيق نتيجة، مما يحقق قدراً من الحماية الإجرائية للخادمة^(٢). ومن ثم لا تتحقق مسؤولية المخدم ما لم ينجم عن خطأه ضرراً للمرأة الخادمة سواء أكان الضرر مادي أم ضرراً معنوياً، الأمر الذي يتحقق حال إهانة الخادمة أو سبها والتعدي اللفظي الخادش لحياتها وكرامتها، فضلاً عن كافة مظاهر التعدي البدني والجنسي.

وبالإضافة إلى الخطأ والضرر يتعين أن تتوافر العلاقة السببية بينهما، إذ يجب أن يكون الضرر الحاصل لأي طرف من أطراف عقد الخدمة المنزلية نتيجة

(١) د. الهيثم سليم، مرجع السابق، ص ١١٤.

(٢) د. عبد الحميد الشواربي، د. عز الدين الدناصوري، المسؤولية المدنية، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٤، ص ٥٠٧.

للخطأ المرتكب من قبل الطرف الآخر، فإذا لم تكن بينهما أية صلة فلا تتحقق المسؤولية لانعدام ركن السببية.

وبالنظر لضعف المركز القانوني للمرأة الخادمة وحاجتها إلى العمل أملاً في الحصول على أجر أو مصدر للعيش، فقد يميل عليها المخدم أو مكتب الاستخدام شروط وأحكام تتضمن إعفاء من المسؤولية أو تخفف منها، حيث يثور التساؤل عن صحة ذلك؟

يمكن القول بأن قواعد وأحكام المسؤولية العقدية هنا لا تعتبر من النظام العام، وبالتالي يمكن تعديلها بالاتفاق بين أطراف العقد سواء تضمن التعديل تخفيفاً لتلك الأحكام أو إعفاءً منها.

بيد أنه يجب ألا تكون سلطة التعديل مطلقة لحماية للخادمة؛ فيجب أن يكون التعديل هنا في حدود القانون والنظام العام والآداب العامة.

لذا يجب وضع قواعد خاصة تحمي المرأة الخادمة بعيداً عن القواعد العامة، بتيسير مهمة الإثبات عليها، وكذلك تعويضها عن كافة الأضرار المادية والمعنوية، ووضع قواعد تمنع التخفيف أو الإعفاء من مسؤولية المخدم أو مكتب الاستخدام، أو تسمح للقاضي التدخل لتعديل مثل هذه الشروط أو إلغائها عند النزاع.

الفرع الثاني**القانون واجب التطبيق والاختصاص القضائي**

قد تكون الخادمة وطنية أو قد تكون أجنبية ، الأمر الغالب في معظم بلدان الخليج العربي، وكذلك الحال بالنسبة لمكتب أو شركة الاستخدام، ولا شك أن الأحكام تختلف في الحالتين:

ففي حالة العقد الوطني في جميع عناصر، أي حيث تكون الخادمة والمخدوم ومكتب الاستخدام وطنيون، فإن أي نزاع فيما بينهم يحكمه القانون الوطني للدولة التي ينتمي إليها كل الأطراف.

أما في الحالة التي يكون فيها العقد مشوباً بعنصر أجنبي حيث تكون الخادمة أجنبية الجنسية أو حيث يكون مكتب الاستخدام يحمل جنسية أجنبية، فإن أي نزاع يحدث حيال هذا العقد، تثار بشأنه مشكلة تنازع القوانين، ومشكلة تنازع الاختصاص القضائي، حيث يسري على هذا العقد قانون الدولة التي يوجد فيها الموطن المشترك للمتعاقدين إذا اتحدوا في الوطن، فإن اختلفا يسري قانون الدولة التي تم فيها التعاقد ما لم يتفق المتعاقدان أو يتبين من ظروف الحال أن قانوناً آخر يرجى تطبيقه^(١).

(١) د. فؤاد عبد المنعم رياض، د. سامية راشد، تنازع القوانين والاختصاص القضائي الدولي وأثار الأحكام الأجنبية، دار النهضة العربية، ١٩٩٨، ص ٣٢١.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) ● (٥٥٩)

وبذلك يكون لاتفاق الأطراف أولوية التطبيق، حيث قد يعين أطراف العقد هنا الموطن المختار، أي يكون لهم حرية اختيار وتحديد القانون الواجب التطبيق عليهم عند التنازع، فإذا تخلفت هذه الإرادة ولم يحدد الأطراف ثمة موطن مختار فيطبق قانون الموطن المشترك شريطة الاتحاد في الموطن، فإن اختلف الموطن وتعددت الجنسيات كان القانون الواجب التطبيق هو قانون الدولة التي انعقد فيها العقد^(١).

أما فيما يتعلق بالاختصاص القضائي في مثل هذه العلاقة التي تربط بين الخادمة والمخدوم وشركة الاستخدام فإنه إذا كان أحدهم أجنبيا فلا بد من تحديد المحكمة المختصة بنظر هذا النزاع، حيث ينعقد الاختصاص هنا للمحاكم الوطنية إذا كان المدعي عليه وطنيا؛ وذلك على أساس سيادة الدولة على رعاياها، وباعتبار أن المدعي هو دائما الذي يسعى إلى المدعي عليه في محكمته، فضلا عما يؤدي إليه ذلك من تسهيل مهمة تنفيذ الحكم الصادر في النزاع.

(١) د. الهيثم سليم، مرجع السابق، ص ١١٧.

الفرع الثالث

انقضاء عقد خادمت المنازل

كشأن سائر العقود فإن عقد الخدمة المنزلية ينقضي بوفاء أطرافه بالتزاماتهم خلال مدة التعاقد، حيث ينتهي العقد المبرم بين الخادمة والمخدوم بانتهاء المدة المحددة في العقد.

كما ينتهي بالاتفاق الصريح أو الضمني بين المرأة الخادمة والمخدوم، وهو ما يعرف بالتقاييل أو الإقالة، كما يمكن أن ينتهي العقد بالفسخ نتيجة إخلال أي من المتعاقدين بالتزاماته الناشئة عن العقد^(١).

وأيضاً ينتهي العقد بالإرادة المنفردة لأحد أطرافه، شريطة قيام الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد بإخطار الطرف الآخر مسبقاً وفقاً للضوابط المنصوص عليها في عقود العمل، أو بدون إخطار متى توافرت أسباب ذلك، وفي الحالات التي تتعرض فيها المرأة الخادمة للضرب والإهانة أو التحرش، وأيضاً في الحالة التي تقوم الخادمة بسرقة أموال المخدوم أو التطاول عليه أو على أحد أفراد أسرته، أو إفشائه لأسرار المخدوم الخاصة أو خالفت أي من التزاماتها التعاقدية.

(١) اتفاقية العمل اللائق للعامل المنزليين رقم ١٨٩ لسنة ٢٠١١ الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

❖ مجلة الشريعة والقانون ❖ العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) ❖ (٥٦١)

وأخيراً فقد ينتهي العقد بإصابة الخادمة بعجز يقعد عنها عن العمل أو مباشرة شؤون المنزل، وكذلك الحال بوفاها.

وهنا يثور التساؤل حول ما إذا كان العقد يمكن أن ينتقل للورثة، فلو كانت لدى الخادمة ابنة وأرادت أن تكمل مسيرة والدتها، فهل يجبر المخدم على ذلك؟

باعتبار أن عقد الخدمة المنزلية من العقود القائمة على الاعتبار الشخصي، ومن ثم كانت شخصية الخادمة محل اعتبار لدى مخدمها، وبالتالي لا يمكن لغيرها أن تقوم بالعمل المنزلي أو أي من أعبائه إلا بموافقة المخدم.

الفصل الثاني

حدود الحماية القانونية لخادمات المنازل

نعرض أولاً للمشكلات التي تواجه الخادמות، والتي كشف عنها الواقع العملي، وتزايدت بشأنها الشكاوي من قبل الخادמות بالمنازل والموقف الدولي منها، ثم نعرض ثانياً لمظاهر الحماية القانونية للمرأة الخادمة التي تمثل حماية فعالة لها من تلك الانتهاكات، على النحو الآتي:

المبحث الأول: المشكلات التي تتعرض لها الخادמות في المنازل والموقف الدولي منها.

المبحث الثاني: نحو حماية قانونية فعالة لخادمات المنازل.

المبحث الأول

المشكلات التي تتعرض لها الخادמות

في المنازل والموقف الدولي منها

نظراً لضعف المركز القانوني والاقتصادي للمرأة العاملة بمجال الخدمة المنزلية، والذي أدى إلى اعتبارها ضمن الفئات المستضعفة داخل المجتمع؛ تتعرض الخادמות داخل المنازل للعديد من المشكلات التي كشفت عنها مظاهر الاعتداء والانتهاك للعديد من حقوقهن، وكان من أثر ذلك أن حاول المجتمع الدولي التدخل لتوفير غطاء للحايتهن من التعرض لهذه المشكلات.

لذا يُقسم هذا المبحث لمطلبان يعرض الأول منها للمشكلات التي تتعرض لها الخادمت بالمنازل، بينما يتناول المطلب الثاني الموقف الدولي من هذه المشكلات.

المطلب الأول

المشكلات التي تتعرض لها الخادمت بالمنازل

تتعرض الخادمة للعديد من المشكلات في خضم رحلتها في العمل لدى أصحاب المنازل، تكون بعضها نتيجة لغياب الضمير الإنساني لدى المخدم، ويكون بعضها الآخر نتيجة غياب الغطاء القانوني لعقد الخدمة بالمنازل، الأمر الذي يثير التساؤل حول مدى اعتبار العمل المنزلي للخدمة من قبيل الاتجار بالبشر؟

الفرع الأول

المشكلات التي تتعرض لها الخادمت

بسبب غياب الضمير الإنساني للمخدم

تتعرض الخادمة لبعض المشكلات التي تمثل انتهاكا قاسيا لقواعد الضمير الإنساني في معاملة الآخرين، وتتمثل مظاهر تلك المشكلات فيما يلي:
أولاً: سوء المعاملة الإنسانية للخدمة:

كشف الواقع العملي عن تعرض الخادمت بالمنازل لنوع من المعاملة غير الإنسانية، التي تمس بكرامة الخادمة. حيث يقوم البعض باحتجازهن في أماكن غير لائقة، فضلا عن التعرض الدائم للضرب الجسدي من قبل المخدم وأفراد

أسرته، كما تتم معاملة الخادمة في كثير من المنازل بصورة لا تحفظ آدميتها^(١)، فلا يحدد لها أوقات للراحة، بل لا بد أن تكون على استعداد لخدمة جميع أفراد المنزل في جميع الأوقات، فيتم إيقاظها من النوم في أوقات متأخرة من الليل للقيام ببعض الأعباء المنزلية، وتلبية احتياجات أفراد الأسرة، فضلا عن تعرضها الدائم للإيذاء النفسي المتمثل في أفعال السب والتحقير والتهديد، التي يقع غالبا من ربة المنزل؛ حيث يذهب أحد الاستشاريين النفسيين، بأن الشكوى

(١) وفي أحدث تصريح عن الانتهاكات التي تتعرض لها الخادومات، خرج رئيس دولة الفلبين رودريغو ديتيرتي في ٩ فبراير ٢٠١٨ غاضبا، ومنددا بالانتهاكات التي لحقت العديد من الخادومات الفلبينيات، متهما الأسر الكويتية بالخطأ في مفهوم الثقافة والقيم الإنسانية، عقب خروج بعض التقارير التي انتشرت على نحو واسع عن تعرض العديد من الخادومات للاستغلال، فضلا عن حالات وفاة، حيث صرح بأن هناك ١٢٠ عاملا لقوا حتفهم في الكويت عام ٢٠١٧، وأن جثة خادمة فيلبينية عشر عليها محبأة في ثلاجة خلال الأيام الماضية، كما استعرض صورة خادمة فيلبينية أخرى قال إنها تعرضت للشواء كخنزير، وذكر أن الشهر الفائت شهد ٤ حوادث انتحار، وأعلن غاضبا عن أن العديد من الخادومات يتعرضن للاغتصاب والتجويد، ووجه خطابه لشركات الطيران بإرسال طائرات لإعادة كل من يريد العودة لبلاده خلال ٧٢. راجع: مونت كارلو الدولية وأف ب، بتاريخ ٩ فبراير ٢٠١٨. وأيضا جريدة الأنباء الكويتية، عدد السبت الموافق ١٠ - ٢ - ٢٠١٨.

<http://www.alanba.com.kw/ar/kuwait-news/811083/10-02-2018>

من التعذيب اللفظي التي تتعرض له الخادمت يأتى في أكثر الحالات من النساء أكثر من الرجال نتيجة ما تتعرض له تلك النساء من عنف معنوي من قبل أزواجهن، يدفعهم لممارسة هذا العنف على الخادمة التي لا حول لها ولا قوة، بينما يفسر البعض الآخر العنف اللفظي التي تتعرض له الخادمة من قبل رب المنزل بأن المساحة بين الخادمة وربة المنزل تكون أقرب من المساحة بين ربة الأسرة وسائر أفرادها^(١).

وعرضت على محكمة حقوق الإنسان الأوروبية أحد الوقائع التي كشفت عن بعض مظاهر الوحشية وسوء المعاملة التي تتعرض لها الخادمت داخل منازل المخدمين، حيث جلبت سيدة فرنسية من أصل إفريقي فتاة لا يتجاوز عمرها الخامسة عشر عاما إلى فرنسا في عام ١٩٩٤، بعد أن سلمها إليها والدها، الذي اتفق معها على أن تعمل الفتاة لديها حتى تسدد قيمة تذكرة الطائرة، وبعد ذلك تقوم السيدة بتعديل الوضع الإداري للفتاة، وتوفير سبل إنهاء دراستها، وفي النصف الثاني من العام المذكور أعارت السيدة الفتاة الإفريقية لزوجين فرنسيين للقيام بأعمال الخدمة المنزلية لديهم ومساعدة الزوجة وخدمة أطفالها الأربعة؛ حيث استقرت الفتاة لدى هذه الأسرة غير أنها كانت تعمل باستمرار لمدة سبعة أيام في الأسبوع دون أن تحصل على أي أيام للراحة، فضلا عن امتداد

(١) أ: مريفان مصطفى رشيد، جريمة العنف الأسري ضد المرأة، الطبعة الأولى،

المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ٢٠١٦، ص ١٩٨.

فترات عملها من الساعة صباحا إلى العاشرة والنصف مساء، تقوم خلالها بكافة الأعمال المنزلية على اختلاف نوعها، وخصصت الأسرة للفتاة فراشا أرضيا تنام عليه في غرفة الطفل الصغير، ولم تحدد لها الأسرة أي أجر بل لم يتم إعطاءها أية أجور مقابل عملها مطلقا باستثناء حصولها على ورقة أو ورقتين من فئة خمسمائة فرنك من الزوجة، فضلا عن سوء المعاملة التي تتلقاها من الزوجة.

ولم تتحمل الفتاة العمل تحت هذه الظروف طويلا إلى أن تمكنت من الهرب في منتصف العام ١٩٩٥ بمساعدة مواطنة من هايتي حيث عملت الفتاة لدى هذه المواطنة في مقابل أجر مقداره ألفين وخمسمائة فرنك، غير أن المخدمين السابقين للفتاة تمكنوا من استرجاعها وعادت للعمل لديهم تحت نفس الظروف إلى أن تمكنت من الحصول على جواز سفرها وهربت بمساعدة إحدى جاراتها حيث سلمتها للجنة مكافحة الرق الحديث، فاتصلت قضيتها بالقضاء.

حيث قضت محكمة باريس الابتدائية بتوافر حالة الضعف لدى الفتاة وأدانت الزوجين بجريمة الحصول على خدمات دون أجر، غير أنها برأت الزوجين من تهمة إخضاع الزوجين الفتاة لظروف عمل مخالفة للكرامة الإنسانية، ولما عرض الأمر على محكمة الاستئناف الفرنسية أيدت الحكم السابق ولم تعتبر أن حالة الضعف لدى الفتاة قائمة على أساس تمتعها بقدر من حرية الانتقال،

فضلا عن عدم كفاية كونها أجنبية للقول بضعفها، واكتفت بإدانة الزوجين بتهمة الحصول على خدمات بدون أجر.

وفي هذا الشأن قضت محكمة النقض الفرنسية بانتفاء حالة الضعف، ومن ثم عدم توافر جريمة الحصول على خدمات دون أجر، وكذلك انتفاء جريمة إخضاع الخادمة لظروف عمل مخالفة للكرامة الإنسانية، على سند من أنه " على الرغم من عدم تخصيص مكان للخادمة تستقل للنوم فيه، ورغم كونها تنام على الأرض، فإن ذلك لا يرقى إلى المساس بالكرامة الإنسانية. فالإيواء المخالف للكرامة الإنسانية يتطلب مكانا ضارا بالصحة، لا تتوافر فيه التدفئة الجيدة، ومخالف للمعايير التي حددها قانون العمل اللائق لمكان معيشة الخادمة من حيث عدم توافر الخدمات الصحية الأساسية، أو يكون به عيوب ومشاكل تجعل من الإقامة فيه أمرا خطيرا^(١).

غير أن الفتاة الخادمة طعنت على هذا الحكم أمام محكمة حقوق الإنسان الأوروبية، والتي تعرضت لمسألة مدى توافر الاستغلال بطريق العمل الجبري؟ وانتهت إلى القضاء بتوافره استنادا لتوافر شرطيه وهما الحصول على العمل

(1) «... un hébergement contraire à la dignité humaine supposerait une pièce insalubre, non chauffée, l'impossibilité d'avoir une hygiène élémentaire, un local présentant des anomalies telles que son occupation serait dangereuse...». Cour de Cassation, Chambre criminelle, du 11 décembre 2001, N° de pourvoi: 00-87280 .

(٥٦٨)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

بطريق الإكراه وبالمخالفة لإرادة الشخص المعني. وأوردت في حكمها أنه: " إذا لم تكن الطاعنة تحت التهديد بعقوبة فقد كانت في حالة تساوي قوة التهديد بالفعل، باعتبارها فتاة مراهقة في بلد أجنبي وضعها فيه غير قانوني، ومعرضة للقبض عليها باستمرار من قبل الشرطة الفرنسية، حيث أمسك الزوجين بهذا الخوف، وزرعوا لدى الفتاة الأمل في تسوية أوضاعها، حيث اعتبرت المحكمة الشرط الأول متوافرا، خاصة وأن الطاعنة كانت مازالت قاصرة. كما قضت بتوافر الشرط الثاني حيث انتفى لديها قيام الفتاة بالعمل لديهم بإرادتها، لعدم إتاحة أي خيار أو اختيار بديل أمامها. حيث انتهت المحكمة إلى أن الطاعنة قد أخضعت للعمل الجبري بمفهوم المادة (٤) من اتفاقية حقوق الإنسان الأوروبية في الوقت الذي كانت فيه قاصرة^(١).

ثانيا: الاعتداء على حق الخادمة في الاعتقاد:

تعرض الخادمت أيضا لبعض الانتهاكات التي تمس أحد حقوق الإنسان الأساسية، وهو حرية الاعتقاد، حيث يفرض المخدم أو أفراد أسرته قيودا تمنع من تمتع الخادمة بهذا الحق؛ بحجة الحفاظ على وقت العمل، وسلطة صاحب المنزل في تحديد البيئة الدينية التي تسود منزله^(٢).

Définitif 26/10/2005 - HUDOC - Council of Europe, 69 AFFAIRE (1) SILIADIN c. FRANCE (Requête no 73316/01) .

(٢) د. الهيثم عمر سليم، مرجع السابق، ص ٧٣.

مجلة الشريعة والقانون * العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) * (٥٦٩)

ونتفق مع بعض الفقه في القول بأن حرية الاعتقاد من أهم الحقوق الأساسية التي يلزم توفيرها للخادمة، والتي ينعكس أثرها المباشر على مفردات حياة الخادمة، ويحي ضميرها الأخلاقي الذي يجعل منها فردا سويا يقدم النفع للمجتمع^(١).

ثالثا: انتهاك حق الخادمة في التواصل مع أقاربها وذويها:

يفرض بعض المخدمين قيودا على الخادمتات تحول دون تواصلهم أو اتصالهم بالعالم الخارجي، فيمنعهن من الاتصال بأقاربهم أو الخروج من المنزل إلا في أضيق الحدود، كما تفشت ظاهرة بالمجتمع الخليجي، كانت مشارا للنقد الشديد، حيث يقوم المخدم لدى التعاقد مع الخادمة في الحصول على جواز سفرها وحجزه؛ بحجة ضمان احترامها للعقد، والحيلولة دون سرقتها للمنزل ومحاولة الهروب، الأمر الذي يهدد حق الخدم في التنقل أو العودة لأقاربهم وذويهم، مما يؤدي إلى ارتكابهن العديد من جرائم السرقة لأوراقهن أو تزوير هوية وأوراق تمكنهن من السفر والعودة لبلادهم.

(١) د. الهيثم عمر سليم، المرجع السابق، ص ٧٣.

الفرع الثاني**المشكلات التي تتعرض لها الخادمة****بسبب غياب الغطاء القانوني**

كان لغياب الغطاء القانوني المتمثل في تشريع خاص ينظم معاملات وحقوق خدم المنازل، فضلا عن استبعاد قوانين العمل في العديد من التشريعات لعمال الخدمة المنزلية من الخضوع لأحكامه؛ بالغ الأثر في تعرض الخادmates للعديد من المشكلات والانتهاكات.

أولا: انعدام الرضا الصحيح لعقد الخدمة المنزلية:

غالبا ما تقع الخادمة فريسة لوسطاء ووكلاء العمل، حيث تقدم الخادمة رضاء غير صحيح يشوبه الغبن والتدليس الذي يقدمه أصحاب مكاتب الاستقدام؛ فيقوموا باستقدام الخادمة دون التوقيع على عقد واضح، أو التوقيع على عقد مكتوب بلغة لا تفهمها الخادمة، لتجد نفسها في الحقيقة أمام عمل إجباري لم تكن لترضاه لو علمت بحقيقته منذ البداية.

ووفقا لاتفاقية عام ١٩٣٠ المعنية بالعمل الجبري، فإنه يعد من صور العمل القسري^(١)، عدم التطوع بأداء العمل أو الخدمة بمحض اختيار الخادمة، حيث تم اعتبار العمل الذي يتم أدائه تحت التهديد بأي عقاب، من ضمن الأعمال التي لا تؤدي طواعية. كما اعتبرت أن اللجوء إلى الغش أو الخداع من قبل رب

(١) راجع نص المادة ٢ من اتفاقية عام ١٩٣٠ المعنية بالعمل الجبري.

العمل يجعل من موافقة الخادمة غير ذا أثر، كما أوجبت الاتفاقية أن يكون حق الخادمة باختيار عملها غير قابل للانتقاص، وأن يكون حقها في ترك العمل مكفول بشكل دائم؛ وإلا اعتبرت إرادة الخادمة معيبة وغير منتجة للآثار القانونية التي تترتب عليها لو كان التراضي صحيحا خاليا من العيوب، علاوة عن أن ذلك يعد خرقا للحرية الشخصية والحقوق الاجتماعية للخادمة التي تكره على العمل^(١).

ثانيا: انتهاك حق الخادمة في الأجر العادل:

أفرز الواقع العملي، والشكاوي التي قدمت من العديد من الخادومات، عن تعرض العديد من الخادومات لعدة انتهاكات فيما يخص حقهن في الأجر، بداية من حرمانهم منه بشكل كلي أو جزئي، وتأخير الوفاء عن موعد استحقاقه، والاقطاع غير المبرر منه، وانتهاءً بعدم عدالته وتدني نسبته مقارنة بالجهد الكبير التي تقدمه الخادمة في مجال العمل المنزلي^(٢).

(١) د. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل - دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، ٢٠٠٤، ص ١٨٥.

(٢) من الظواهر الموجودة بدول مجلس التعاون الخليجي، الاستعانة بخادومات من الهند والفلبين وبعض دول شرق آسيا، حيث يصفون العمالة الواردة من تلك الدول بالعمالة الرخيصة، حيث لا تحصل الخادمة سوى على أجر تافه لا يتناسب مع ما تقدمه من عمل وجهد، وبسبب الحاجة والفقير أو الغش والخداع التي

ثالثاً: عدم مراعاة حق الخادمة في تنظيم أوقات العمل:

بالرغم من حرص الاتفاقيات الدولية، وقوانين العمل على تنظيم أوقات العمل، ووضع حد أقصى لساعات العمل اليومي والأسبوعي، حيث تم تحديد الحد الأقصى لساعات العمل اليومية بثمان ساعات، بينما الحد الأقصى لساعات العمل الأسبوعية ثمان وأربعون ساعة؛ إلا أن كثيراً من المخدمين وذويهم يقوموا باستغلال الخادمت لفترات تتجاوز تلك الحدود بكثير، وفي أوقات غير محددة ليلاً أو نهاراً دون توقف ودون أجر إضافي.

كذا فإن أصحاب المنازل لا يراعون ولا يعترفون غالباً للخادمة بالحق في الإجازة الأسبوعية، بل على العكس تعمل الخادمة في العطلات الأسبوعية عملاً مضاعفاً لما تقوم به أيضاً في الأيام العادية، الأمر الذي يمثل عبئاً نفسياً وجهداً جسدياً ثقيلاً قد لا تجد الخادمة حلاً له سوى الهروب أو الانتحار.

رابعاً: حرمان الخادمة من التمتع بالحق في الخصوصية:

يقوم أصحاب المنزل بالاعتداء على حق الخادمة في الخصوصية بناء على حجج قد تبدو في الظاهر منطقية، غير أنها في الحقيقة أساساً مقنعا لحرمان الخادمة حقها في الخصوصية؛ فقد يستند المخدم إلى حقه المشروع في التفتيش على مقتنيات وأغراض الخادمة من أجل التأكد من مشروعيتها، وعدم اقتناءها لأشياء تضر بالصحة العامة لأفراد أسرته، فضلاً عن حقه في التفتيش والبحث

يتعرضن له عند استقدامهن لا يجدن بدا من القبول بهذا الأجر الزهيد.

مجلة الشريعة والقانون * العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) * (٥٧٣)

في ملابسها وأغراضها الشخصية حال فقدان أو اختفاء أية مقتنيات يملكها صاحب المنزل أو أي من أفراد أسرته. كما يقوم المخدم بمراقبة اتصالات الخادمة والتنصت عليها في كثير من الأحيان لمعرفة الأشخاص التي تتواصل معهم وطبيعة علاقتها بهم.

وغالبا ما يسيء المخدم استخدام سلطته في التفتيش والمراقبة إلى حدٍ قد يوصف بالتعسف، مما يترتب عليه في النهاية حرمان تلك الخادمة من أن تحتفظ لنفسها بأي جانب من الخصوصية أثناء عملها في منزل مخدمها^(١).

وفي نهاية عرضنا للمظاهر المختلفة للمشكلات التي تتعرض لها الخادمة نتيجة القصور التشريعي الذي يوفر لها الحماية القانونية، فإننا نشدد على أهمية تدخل المشرع المصري لوضع قواعد حمائية تكفل للمرأة العاملة في مجال الخدمة المنزلية الحماية الفعالة التي تراعي طبيعتها الإنسانية، وتعزز ضعف مركزها القانوني في مواجهة صاحب المنزل، ذلك المركز الضعيف الذي قد يعدم الخادمة حتى حق الشكوى أو إعلان الألم، فلا تستطيع أن تباشر حق التقاضي والشكوى أمام المحكمة لانعدام ثقافتها القانونية وافتقارها إلى الأموال

(١) جدير بالذكر أن المادة السادسة من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم

(١٨٩) تدعو لضمان تمتع العمال المنزليين بشروط استخدام وظروف عمل لائقة

تحتترم حياتهم الخاصة. بيد أن مصر وكثيرا من الدول العربية لم توقع على تلك الاتفاقية.

والوسائل اللازمة، فضلا عن خوفها من بطش المخدم بها إن أقدمت على فعل ذلك.

الفرع الثالث

مدى اعتبار ما تتعرض له خادمت المنازل

من قبيل وقائع الاتجار بالبشر

بالنظر إلى حالات الإكبار التي تخضع لها العديد من الخادمت بعدم ترك العمل، وعدم السماح لهن بالعودة لأوطانهم، مهما ساءت أوضاعهن ومهما انتهكت حقوقهن، كما يستطيع المخدم أن يعرض خادمته للبيع لمن يقدم له أعلى سعر دونما أي اعتبار إلى أدمية تلك الخادمة، أو حتى الحصول على موافقتها^(١).

ويذهب البعض إلى أن ظاهرة الاتجار بالبشر ظاهرة عالمية أهم مظاهرها عمالة الأطفال والنساء في خدمة المنازل، التي انتشرت نتيجة استغلال حالة الفقر والبطالة والتمييز بحسب الجنس، والتي يساء فيها معاملتهم بدنيا ولفظيا وجنسيا^(٢)، فضلا عن عزلهم عن أي جهة تستقبل شكاوهم، ويرى أن ثمة خيط رفيع يقارب ما بين الاتجار بالبشر والخدمة في المنازل ناتج عن التشابه الشديد

(١) منتدى الدوحة الثاني لمكافحة الاتجار بالبشر، ١٧، ١٦ يناير ٢٠١٢، الدوحة،

قطر، مركز قطر الوطني للمؤتمرات، ص ٤٢، ١١٢.

(2) HUMAN RIGHTS WATCH, BAD DREAMS: EXPLOITATION AND ABUSE OF MIGRANT WORKERS IN SAUDI 60 (2004) [hereinafter BAD DREAMS].

بين عوامل ودوافع ومظاهر كلا منها لدرجة تجعل الخدمة المنزلية بما يحيط بها من انتهاكات أحد صور جرائم بالبشر^(١).

فعلى الرغم من أنه ليس كل عمل منزلي تجارا بالبشر؛ لكن إذا توافر له عنصر الاستغلال، الذي يعكسه احتجاز الخادمة، وتقييد حريتها عن طريق احتجاز جواز سفر وأوراق العديداات منهن؛ فهنا يمكن القول بإمكان توافر الشبه بين الاتجار بالبشر وعمل الخادمة.

ولقد جاء في المادة (٢) من قانون مكافحة الاتجار بالبشر رقم ٦٤ لسنة ٢٠١٠، أن من قبيل الاتجار بالبشر التحايل باستغلال ضعف أو حاجة ما^(٢).
فما المقصود بإساءة استغلال حالة الضعف؟

(١) د. الهيثم عمر سليم، المرجع السابق، ص ٦٤.

(٢) تنص المادة (٢) من قانون مكافحة الاتجار بالبشر رقم ٦٤ لسنة ٢٠١٠ على أنه: " يعد مرتكبا لجريمة الاتجار بالبشر كل من يتعامل بأية صورة في شخص طبيعي بما في ذلك البيع أو العرض للبيع أو الشراء أو الوعد بهما أو الاستخدام أو النقل أو التسليم أو الإيواء أو الاستقبال أو التسلم سواء في داخل البلاد أو عبر حدودها الوطنية - إذا تم ذلك بواسطة استعمال القوة أو العنف أو التهديد بهما ، أو بواسطة الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع ، أو استغلال السلطة ، أو استغلال حالة الضعف أو الحاجة ، أو الوعد بإعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا مقابل الحصول على موافقة شخص علي الاتجار بشخص آخر له سيطرة عليه - وذلك كله - إذا كان التعامل بقصد الاستغلال أيا كانت صورة بما في ذلك الاستغلال في أعمال

لاشك لدينا أن تعبير "إساءة استغلال حالة الضعف" الذي استخدمه المشرع ضمن تعداده لوسائل ارتكاب هذه النوعية من الجرائم؛ يعد تعبيراً فضفاضاً وغير محدد، مما قد يسبب اختلافات فقهية وقضائية عند محاولة تفسيره.

وفي مجال عمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية يكون استغلال حالة الضعف لديها نابعا من تضيق الخناق عليها وتقييد حريتها بما يدفعها إلى الخضوع والاستسلام لرب العمل، كما يمكن أن يتجسد في وضع إداري غير قانوني مثل الإقامة غير الشرعية للخادمة، أو تبعيتها الاقتصادية للمخدوم أو الوضع الصحي السيئ، وبمعنى آخر كل حالات الضعف التي يمكن أن تؤدي بها لقبول استغلالها من قبل المخدوم^(١).

الدعارة وسائر أشكال الاستغلال الجنسي، واستغلال الأطفال في ذلك وفي المواد الإباحية أو السخرة أو الخدمة قسراً، أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق أو الاستعباد، أو التسول، أو استئصال الأعضاء أو الأنسجة البشرية، أو جزء منها". كما تنص المادة (٣) على أنه: "لا يُعتد برضاء المجني عليه على الاستغلال في أي من صور الاتجار بالبشر، متى استخدمت فيها أية وسيلة من الوسائل المنصوص عليها في المادة (٢) من هذا القانون. ولا يشترط لتحقيق الاتجار بالطفل أو عديمي الأهلية استعمال أية وسيلة من الوسائل المشار إليها، ولا يعتد في جميع الأحوال برضائه أو برضاء المسئول عنه أو متوليه".

(1) (articulating the international norms implicated by the abuse and exploitation of women, and suggesting that women are particularly

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) ● (٥٧٧)

ويحسب للمشرع المصري أنه أضاف إلى استغلال حالة الضعف استغلال الحاجة أيضا، حيث قد تكون الخادمة في حاجة إلى أمر ما يدفعها للخضوع لإرادة المخدم دون أن تكون في حالة ضعف بالضرورة. ذلك الأمر أكدت عليه محكمة حقوق الإنسان الأوروبية بشأن قضية الخادمة من أصول أفريقية حيث قضت بتوافر حالة الضعف لديها باعتبارها قاصرة، كانت دون مورد، ضعيفة ومعزولة، وليس لديها أي وسيلة للعيش سوى عند الزوجين، كما أن تقاسمها النوم أرضا في غرفة الأطفال، فلم يعرض عليها أي شكل لإيوائها، فكانت بذلك تحت رحمة الزوجين، خاصة وأنه قد تم حجز وثائقها، وتم وعدا بتعديل وضعها، ولم يتحقق لها ذلك أبداً^(١)

وعلى المستوى الخليجي والعربي حيث تبرز ظاهرة عمل الخادمت الأجنبيات؛ تواجه الدول العربية والخليجية الكثير من الانتقادات الدولية الصادرة من المنظمات الإنسانية، لما تتعرض له خادمت المنازل من سوء معاملة داخل المنازل؛ فلقد رصدت منظمة هيومن رايتس واتش في تقريرها ” في طيِّ الكتمان: انتهاكات ضدّ عاملات المنازل لعام ٢٠٠٦، تعرّض عاملات المنازل

vulnerable because of the combined alienation they face as a result of their foreign status, race, and gender). Linda S. Bosniak, The previous reference.

Définitif 26/10/2005 - HUDOC - Council of Europe, 69 AFFAIRE (1) SILIADIN c. FRANCE (Requête no 73316/01).

لانتهاكات خطيرة، واعتداءات جسدية وجنسية في ١٢ دولة منها ثلاث دول عربية هي المغرب، والمملكة العربية السعودية، والإمارات العربية^(١).
ويذكر التقرير دلائل على اتساع نطاق الاعتداءات والانتهاكات التي تتعرض لها العاملات بالخدمة المنزلية في هذه الدول^(٢). ففي المملكة العربية السعودية مثلاً أكدت سفارة سيريلانكا عام ٢٠٠٤ أنها تستقبل شهرياً ١٥٠ عاملة منزلية هربن من أصحاب العمل الذين أساءوا معاملتهن. وفضلاً عن تعرّض العاملات في الخدمة المنزلية للإساءة من أرباب العمل، فهنّ يتعرّض أيضاً لانتهاك حقوقهنّ الإنسانية من مكاتب توظيف العمالة التي تعاملهن كرهائن لديها.

كما يشير التقرير إلى الدور السلبي الذي تقوم به الشرطة في ثلاث دول، هي ماليزيا وسنغافورة والمملكة العربية السعودية، إذ إنها تثني عاملات المنازل عن

(١) منى غانم، الاتجار بالبشر بالدول العربية بلدان وحالات (عاملات المنازل)،

ديسمبر ٢٠١٣. متاح على الموقع التالي:

<https://kharejalsersby.wordpress.com/2013/01/page/24>

(2) Joan Fitzpatrick & Katrina R. Kelly, Gender Aspects of Migration: Law and the Female Migrant, 22 HASTINGS INT'L & COMP. L. REV. 47, 60-65 (1998).

التقدم بشكاوى ضدّ أرباب العمل، ويقومون بإعادتهم إلى منازل مخدميهم، رغم رفضهن الصريح^(١).

كما تشير المنظمة في أحد تقاريرها إلى أنّ خادمة أجنبية واحدة على الأقلّ تتحرر أسبوعياً في لبنان بسبب سوء المعاملة التي تتلقاها من خادمتها. وأغلب الضحايا هم من العمالة الآسيوية.

وأحصت منظمة مراقبة حقوق الإنسان هيومن رايتس واتش منذ شهر يناير ٢٠٠٧، وفاة ٩٥ امرأة خادمة في لبنان. ومن بين هذه الحالات تمّ تصنيف ٤٠ منها على أنها حالات انتحار، فيما صنّفت ٢٤ حالة أخرى على أنها حالات وفاة بسبب سقوط العاملات من المباني المرتفعة، غالباً أثناء محاولة الفرار من صاحب العمل، ولا يتعدّى عدد العاملات اللائي توفّين بسبب أمراض أو لأسباب صحية ١٤ امرأة.

حيث اعتبرت المنظمة أنّ معدل الوفيات المرتفع في صفوف الخادومات في المنازل، لأسباب غير طبيعية، يظهر الحاجة إلى تحسين ظروف عملهن، كما دعت إلى التحقيق في أسباب وظروف وفاتهنّ.

وتظهر المقابلات التي أجرتها منظمة مراقبة حقوق الإنسان مع مسؤولين بسفارات الدول التي تنتمي لها عاملات المنازل وأصدقاء الخادومات اللائي

(١) منى غانم، الاتجار بالبشر بالدول العربية بلدان وحالات (عاملات المنازل)،

المرجع السابق.

انتحرن أن حصر الإقامة في مكان العمل وطلبات العمل المفرطة، وإساءات أصحاب العمل والضغط الاقتصادية هي الأسباب الرئيسية التي تدفعهن إلى الانتحار.

ولا شك أن الوقائع التي تشير إليها التقارير الدولية بشأن الانتهاكات وما تتعرض له المرأة الخادمة في مختلف البلدان تجعل الخيط قريبا جدا لاعتبار ظاهرة عمل خادمت المنازل - خاصة الأجنبيات - من قبيل الاتجار بالبشر لتوافر شروطه وتشابه حالاته.

بيد أننا ورغم ذلك نرى عدم دقة القياس في القول السابق، ونرى اعتباره قياسا مع الفارق، فرغم الانتهاكات العديدة التي قد تتعرض لها الخادمة، إلا أنها تظل ظاهرة خاصة تفتقد إلى العمومية، فكما توجد بعض الأسر التي يغيب ضميرها الإنساني وتسيء معاملة الخادمة، فهناك العديد من الأسر التي تحسن معاملتها وتحترم حقوقها، بوازع من الضمير والأخلاق والدين دون حاجة إلى قواعد قانونية خاصة تجبرهم على ذلك، وبالتالي من غير الصحيح اعتبار مجال الخدمة المنزلية بصفة عامة من صور الاتجار بالبشر، إذ ثمة فروق واختلافات بين انتهاكات حقوق الخادمت وبين شروط وأركان جرائم الاتجار بالبشر.

المطلب الثاني

الموقف الدولي إزاء الانتهاكات

التي تتعرض لها خادمت المنازل

نتعرض بالدراسة في هذا المبحث لنطاق الحماية القانونية لخادمت المنازل التي توفرها الاتفاقات الدولية وبالأخص لأهم مظاهر الحماية كما ورد النص عليها باتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (١٨٩) لسنة ٢٠١١، والتوصية المكملة لها رقم (٢٠١)؛ حيث نقسم هذا المطلب لفرعين، يتناول الأول منها رؤية منظمة العمل الدولية لخادمت المنازل، بينما يعرض الفرع الثاني لأهم توصيات منظمة العمل الدولية لحماية حقوق خادمت المنازل.

الفرع الأول

رؤية وتوصيات منظمة العمل الدولية لخادمت المنازل

تعتبر اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (١٨٩) لسنة ٢٠١١، والتوصية المكملة لها رقم (٢٠١) أول اتفاقية تعنى بفئة "العمال المنزليين"، والتي جاءت نتيجة لطبيعة العمل الذي يقومون به كونه ضمن إطار الأسرة ورعاية المسنين والأطفال المعوقين والتي تم اعتمادها من قبل مؤتمر العمل الدولي في دورته المائة المنعقدة في يونيو ٢٠١١^(١).

(١) د. حبيبة رحايب، الحماية القانونية للعمال المنزليين: دراسة في ضوء الاتفاقية

الدولية رقم ١٨٩ والتوصية رقم ٢٠١، كلية الشريعة والاقتصاد، جامعة الأمير

عبد القادر للعلوم الإسلامية - قسنطينة، ص ١٥٥.

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية (٥٨٢)

ويمثل ذلك اعترافا قويا بالقيمة الاقتصادية والاجتماعية للعمل اللائق، ودعوة إلى التحرك من أجل معالجة الاستثناءات القائمة الخاصة بالعمال المنزليين من الحماية العمالية والاجتماعية.

وأقرت منظمة العمل الدولي بأن معظم العمالة في مجال الخدمة المنزلية هم من النساء، بسبب قلة فرص التعليم المتاحة أمامهم، ونتيجة لسعيهم الحثيث لكسب المال من أجل إعالة أسرهم^(١).

حيث بلغت تقديرات المنظمة لعدد النساء العاملات بالخدمة المنزلية ٤٣.٦ مليون عاملة، وهو ما يعادل نسبة ٨٣٪ من العمالة المنزلية عامة^(٢) ولاشك أن الإحصاءات الحقيقية تتجاوز تلك الإحصاءات الرسمية بكثير.

تلك الفئة المستضعفة من النساء، يلزم التدخل التشريعي للحد من حالات التحرش والإيذاء والعنف والتمييز التي تواجههن؛ نتيجة القرب المادي بينهم وبين أصحاب العمل، واتحاد إقامتهم في نفس مكان العمل داخل منازل أصحاب العمل، الأمر الذي تنتج عنه العديد من مظاهر الإيذاء المادي والمعنوي على النحو الذي بيناه سابقا.

(1) LLO: Report of the committee on domestic workers, provisional Record No-12 international labour 211 – conference 99 the Session Geneva 2010 paras.204.

(2) LOL. Global and regional estimates on domestic workers, Domestic work policy BRIEF. No.4. (Geneva. 2011).

لذا وجب إيلاء اهتمام خاص لاحتياجاتهم الخاصة، ونقاط ضعفهم في ضوء وطبيعة خصائص العمل المنزلي، لضمان تناسب بيئة العمل لخصائصهم، من خلال توفير وقت كاف للراحة والتعليم والتدريب، وحظر العمل الليلي، وفرض القيود على الأعمال المفرط فيها بدنيا أو نفسيا، وإنشاء وتعزيز آليات لرصد ظروف عملهم ومعيشتهم^(١).

وبالنسبة للخدمات الأجانب، فإنهم عرضة دائما للتمييز، فيما يتعلق بظروف العمل، حيث ينبغي على تشريعات العمل التي تضمن العمل اللائق للعاملات المنزليات أن تضمن تمتعهن بالحماية القانونية من المعاملة القائمة على التمييز فيما يتعلق بأجورهم والحماية من التحرش بهم، من خلال سن قوانين المساواة الشاملة لمكافحة التمييز^(٢).

كما توصي الفقرة السابعة بوجوب التدخل للحماية عن طريق إنشاء آليات لخدمات المنازل، تمكنهم من الإبلاغ والشكوى عن أي ممارسات أو انتهاكات، والتأكد من خضوع هذه التبليغات والشكاوى للتحقيق فيها، ومقاضاة مرتكبيها، وإنشاء برامج لإعادة إسكان الخادمت المعرضات للإساءة والضعف

(١) توصية العمال المنزليين ٢٠١١ رقم ٢٠١، الفقرة (٢،٥).

(٢) مكتب العمل الدولي تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقات والتوصيات، التقرير الثالث (الجزء الأول) مؤتمر العمل الدولي الدورة ٩٨ جنيف ٢٠٠٩، الفقرة ١١٠.

والمضايقة بعيداً عن الأسرة، وإعادة تأهيلهم مع توفير المأوى المؤقت والرعاية الصحية لهم.

وأوصت الدول التي تنتمي إليها الخادمت بضرورة توفير الحماية القانونية لهم عن طريق إبلاغهم بحقوقهم قبل مغادرة البلاد، وإنشاء صناديق مساعدة قانونية، وخدمات اجتماعية وخدمات قنصلية متخصصة^(١) فضلاً عن السماح لمفتشي العمل أو موظفين آخرين مكلفين بتنفيذ الأحكام المطبقة على العمل المنزلي بدخول الأماكن التي يؤدي فيها العمل^(٢).

وفيما يتعلق بتقديم المأوى والغذاء؛ يجب أن يكون المسكن عبارة عن غرفة مستقلة خاصة مجهزة بقفل ومفتاح يعطي للخادمة، وأن تكون مؤمنة على نحو مناسب وتمتع بالتهوية المناسبة، وأن يكون من شأنها تسهيل وصول الخادمة للمرافق الصحية، وأن يتوافر فيه الإضاءة والتدفئة الكافية، وبخصوص الغذاء يلزم أن تكون وجبات الطعام جيدة النوعية وبكميات كافية تتلاءم إلى حد معقول مع المتطلبات الثقافية والدينية إن وجدت للخادمة^(٣).

ويرجع مكتب العمل الدولي، سوء أحوال الخادمت لطبيعة الخدمة المنزلية الخاصة، التي تقتضي أن يتم تنفيذ العمل في منزل خاص، وفي ظل عدم وجود

(١) انظر التوصية رقم (٢١).

(٢) انظر التوصية رقم (٤).

(٣) انظر التوصية رقم (٧).

عقد مكتوب، أو أي إشراف خارجي، وأيضا بسبب النظرة الدونية للعمل المنزلي على أنه خارج سوق العمل؛ مما يؤدي لاستبعاده غالبا من تشريعات العمل صراحة أو ضمنا^(١).

ويجب دمج خدمات المنازل ضمن أحكام قوانين العمل مما قد يسهم في خلق فرص عمل لائقة وتأهيل مهني مناسب لقطاع الخدمة المنزلية، فضلا عن أن من شأن ذلك تحقيق مبدأ المساواة في الحماية لجميع العاملين في كافة القطاعات بدون أي نوع من أنواع التمييز^(٢).

وبالنظر لطبيعة أصحاب العمل في مجال الخدمة المنزلية واعتبارهم أفراد غير معتادين على التعامل مع القوانين واللوائح مقارنة بغيرهم من أصحاب العمل؛ وعليه يجب صياغة تشريعات تناسب تلك الطبيعة بحيث يسهل فهمها وتفعيلها من خلال الأدوات والآليات التي تتسق مع طبيعة الخدمة المنزلية،

(١) مكتب العمل الدولي، العمل اللائق للعمال المنزليين: التقرير الرابع (١) مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٩ جنيف ٢٠١٠.

(٢) انظر نص المادة (٦)، وتعليق لجنة الأمم المتحدة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: الحق في العمل، التعليق العام رقم ١٨ بشأن المادة (٦) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الوثيقة 6,18/GC/12 E/C، فبراير ٢٠٠٦ الفقرة ١٠.

وتمنع الانتهاكات وتقدم المساعدات والتدابير التي تقدم الحماية الحقيقية لفئة النساء العاملات خاصة^(١).

وشهد اعتماد اتفاقية وتوصية منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين تحولاً في التفكير السياسي بشأن تنظيم العمل في القطاع المنزلي، من منبغ الاقتناع بأن خادمت المنازل لهم نفس الحقوق على قدم المساواة مع غيرهم من سائر العمال، وبالتالي يتعين احترام حقوقهم والمحافظة على كرامتهم، حيث يكون بإمكان قوانين العمل أن تقدم مساهمة كبيرة لنقل خادمت المنازل من ترتيبات العمل غير الرسمية إلى علاقات عمل رسمية^(٢).

واستقرت التوصية على أن اشتراط عقد مكتوب لخادمت المنازل يمثل خطوة هامة في تحديد علاقة العمل، وفي إبطال المشكلات المتعلقة بإثبات وجود علاقة استخدام بينها وبين المخدم، ويعد وسيلة إثبات هامة للشروط المتفق عليها حال نشوب نزاع بين الأطراف، خاصة في ظل عزلة هؤلاء الخادمت واستضعافهن، وزيادة احتمال جهلهم بحقوقهم القانونية، وكنا نأمل لو كان شرط كتابة العقود إلزامياً، حيث لا يكتفي بمبدأ الرضائية في مجال عقود الخدمة المنزلية.

(١) اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم ١٨٩، وتوصية العمال المنزليين رقم ٢٠١،

لسنة ٢٠١١ م.

(٢) انظر نص المادة السابعة من القرار المذكور.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) ● (٥٨٧)

ولعل نقطة البدء في توفير الحماية، تكون من خلال إعداد العقود النموذجية التي تساعد أطراف عقد الخدمة المنزلية على إضفاء الطابع الرسمي على علاقات العمل من خلال اتفاق مكتوب يشمل بنوداً موحدة لشروط وظروف الاستخدام وبعض المسائل الواجب إدراجها في العقد، مع ترك مساحة من الحرية لاستكمال هذه الشروط وفقاً لاتفاق الطرفين.

ولاشك من أهمية هذه العقود النموذجية في إلزام أصحاب العمل على الامتثال للمتطلبات القانونية المتعلقة بظروف العمل ومستحقات العاملات المنزليات التي تتضمنها، وهي في نفس الوقت تلفت انتباه العاملة لحقوقها القانونية، وتتيح للأطراف التفاهم حول ما يتعلق بتنظيم أوقات العمل والأجر وغير ذلك من المسائل الأساسية^(١).

(١) انظر توصية العمال المنزليين ٢٠١١ رقم ٢٠١ الفقرة (٤، ٣)، الحماية الفعالة للعمال المنزليين، دليل لوضع قوانين العمل، ص ٢٠.

الفرع الثاني

التوصيات الدولية بشأن حقوق خادمت المنازل

أولاً: التوصيات الدولية بشأن تنظيم أوقات العمل:

إعمالاً لمبدأ المساواة يكون من حق الخادمت على غرار غيرها من سائر العمال، في ساعات عمل محدودة ومحددة^(١)، إذ يجب توعية أصحاب العمل لتلك الحقيقة الغائبة عنهم؛ فغالبيتهم يعتبر الخادمة طوعاً لتصرفه طوال الوقت، حيث تزداد تلك المأساة عندما تكون الخادمة مقيمة في منزل المخدم، أو عند وجود أطفال صغار السن أو حتى كبار بحاجة للرعاية والعناية شبه المستمرة، حيث تتنازل ربة المنزل عن واجباتها كاملة للخادمة لكي تنقلب الخادمة إلى أما ومربية وخادمة في ذات الأوان.

وبالتالي كان لابد من البحث عن وسيلة لحماية صحة الخادمة والحفاظ على التوازن بين مقتضيات العمل وبين حياتها الخاصة والشخصية. فلاشك أن غياب تنظيم وقت العمل للخادمة يفقدها الحصول على مكافأة عادلة عن عملها الإضافي، التي تؤديه في رعاية وخدمة صاحب المنزل وأسرته، كما أن تنظيم وقت العمل يخلق شفافية فيما يتعلق بالآجر، ويجنب صاحب العمل الاستغلال المتعمد أو غير المتعمد من قبل الخادمت.

(١) ورد النص على هذا الحق في المادة ٢٤ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

مجلة الشريعة والقانون * العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) * (٥٨٩)

ويجب مراعاة وضع معايير لساعات العمل الأصلية، وساعات العمل الإضافية، والراحات اليومية والأسبوعية والأجازات السنوية مدفوعة الأجر وفترات البقاء في الاحتياط بهدف تحقيق مستويات حماية العاملات المنزليات مساوية لتلك التي يتمتع بها غيرهم من العمال^(١).
فيلزم تحديد العدد الأقصى لساعات العمل الأسبوعية أو الشهرية أو السنوية المطلوب من قبل الخادمة البقاء فيها على أهبة الاستعداد للعمل خلافا لساعاتها الأساسية، وتحديد طريقة حسابها، وبيان فترة الراحة التعويضية للخادمة إذا تعرضت فترات راحتها العادية للانقطاع لسبب أو لآخر، وتعويض الخادمة عن هذه الساعات الإضافية نقداً أو عينا في شكل أيام إجازة تعويضية^(٢).

(١) الحماية الفعالة للعمال المنزليين، دليل لوضع قوانين العمل، المرجع السابق، ص ٤٩.
(٢) انظر توصية العمال المنزليين ٢٠١١ رقم ٢٠١ فقرة (٩). وفي فرنسا يحدد الاتفاق الجماعي الوطني لموظفي الخدمة المنزلية إلزام أصحاب العمل من خلال المادة ١٥ (أ) بأن تكون ساعات العمل العادية للعاملات المنزليات بمقدار ٤٠ ساعة في الأسبوع، وفي المادة ١٥ (ب) (٣) تحدد ساعات العمل الإضافية بما لا يتجاوز عشر ساعات في أي فترة أسبوعية وبمتوسط ثنائي ساعات في الأسبوع لأي فترة زمنية مدتها ١٢ أسبوعاً متتالياً، وفي المادة (١٥) ب (٣) يتم التعويض عن ساعات العمل الإضافية في شكل أجر أو إجازة ٢٥٪ عن الثاني ساعات الأولى، و ٥٠٪ عن الساعات التي تزيد عن ثان ساعات.

ويلزم أن يكون يوم الراحة الأسبوعية محددًا باتفاق الأطراف و متمشيا مع القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية ومع متطلبات العمل والمتطلبات الثقافية والدينية والاجتماعية للخادمة، كاحترام إجازاتها الدينية وأعيادها القومية^(١).

كما ينبغي تحديد الأسباب التي يطلب على أساسها من الخادمة العمل خلال فترة الراحة اليومية أو الأسبوعية ، والنص على فترة راحة تعويضية، إضافة للتعويض النقدي^(٢).

ولا يفوتنا التنويه لأهمية حصول الخادمة على فترات مناسبة للراحة خلال يوم العمل لتناول وجبات الطعام والتوقف القصير من أجل التقاط الأنفاس والترويح عن النفس، حيث حرصت على النص على ذلك الفقرة (١١) (٣) من توصية العمال المنزليين ٢٠١١ رقم ٢٠١.

وفيما يخص ساعات العمل الإضافية التي تؤديها الخادمة في رعاية الصغار أو المرضى أو المعوقين أو كبار السن، يحق لها أن تطلب تعويضا عنها. كما يجب الحد من هذه الساعات حتى لا يؤول الأمر إلى تشغيلها ساعات لا نهاية لها مما يرهقها بدنيا وجسمانيا، من خلال تحديد الحد الأقصى لساعات العمل التي

(١) انظر توصية العمال المنزليين ٢٠١١ رقم ٢٠١ الفقرة (١١) (٢).

(٢) انظر توصية العمال المنزليين ٢٠١١ رقم ٢٠١ الفقرة (١٢).

مجلة الشريعة والقانون * العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) * (٥٩١)

تظل فيها الخادمة رهن إشارة المخدم. ويلزم الاتفاق على هذه المسائل كتابة من أجل الإثبات عند النزاع^(١).

وتحرص الاتفاقات الدولية على تنظيم استحقاق الخادمت للإجازة السنوية، باعتبارها وسيلة الخادمة في مواجهة مسؤولياتها الأسرية، وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية.

ويجب أن تكون هذه الإجازة بقدر يسمح استفادة الخادمة منها، من خلال تحديد حد أدنى لعدد أيامها، ومراعاة المساواة بينها وبين سائر العاملين في المجالات الأخرى، حيث حرصت المادة ١٠ فقرة ١ من اتفاقية العمل اللائق لعمال الخدمة المنزلية رقم ١٨٩ على النص على وجوب أن تكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر، ولمدة مناسبة كسائرعاملات في المجالات الأخرى.

وواجهت التوصية حالة التعسف من قبل المخدم حينما يعتبرون مرافقة الخادمة لأفراد الأسرة في إجازاتهم جزءاً من إجازاتها السنوية، حيث نصت على حظر مطالبة الخادمة العمل في فترة إجازتها أو احتساب مدة مرافقة أسرة صاحب العمل جزءاً من إجازاتها السنوية^(٢).

(١) انظر توصية العمال المنزليين ٢٠١١ رقم ٢٠١ الفقرة (٩) (١).

(٢) توصية العمال المنزليين ٢٠١١ رقم ٢٠١ الفقرة (١٣).

وتستحق الخادمة إجازة مرضية، تخضع فيها الخادمة للعلاج والتداوي، ويحظر اعتبار مرض الخادمة حجة لإنهاء عقدها، ما لم يكن المرض معدياً أو مزمناً أو يعيقها عن أداء عملها.

وتوجب التوصيات عند الحاجة إعطاء الخادمة إجازة أمومة كما هو الحال في القطاعات الأخرى، وألا يكون حملها سبباً لإنهاء علاقة العمل معها^(١).

ثانياً: التوصية الدولية بشأن حماية أجر الخادمة:

تعد الخادمة من الفئات المستضعفة، بالنظر لضعف مركزها القانوني؛ وتعتبر أقل قدرة على التفاوض حول شروط وظروف العمل بما في ذلك الأجر، فضلاً عن خضوعها لرغبة وإرادة المخدم ذو المركز الاقتصادي الأقوى، ومن ثم توصف رواتب هذه الفئة من العمال بالزهيدة، ولولا ضعف سعر صرف العملة لكثير من البلاد التي تأتي منها الخادמות الأجنبيات، وقوة سعر صرف بعض العملات الخليجية؛ لوصف أجر تلك الفئات بالمعدوم. ورغم ذلك؛ فلا تنجو الخادمة من تعسف بعض المخدمين في دفع أجرها، حيث تتعرض لبعض الممارسات التي تتمثل في الدفع غير الكامل، أو المتأخر عند استحقاق أجرها السداد^(٢).

(١) الحماية الفعالة للعمال المنزليين، دليل لوضع قوانين العمل، ص ٧٠.

(2) S. Esim and M. Smith: Gender and migration in Arab states : the case of domestic workers (Beirut, IIO,2004).

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) ● (٥٩٣)

من أجل مواجهة ذلك وتوفير حماية لأجر الخادمة، يجب النص على معايير للحد الأدنى لأجر الخادمة، وتحديد القدر النقدي والقدر العيني بمعايير موضوعية بحيث لا يتدنى الأجر بدون مبرر، كما لا يجوز الاقتطاع من أجر الخادمة نظير المسكن أو التغذية أو الأدوات والأشياء التي تستعملها الخادمة في أداء ما تكلف به من أعمال.

ولاشك أن اشتراط كون العقد المبرم مكتوباً ورسمياً لإثبات الأجر واستحقاقه يعد ضماناً كبيراً لحماية أجر الخادمت.

وحرصت اتفاقية العمل المنزلي اللائق على وضع الضوابط التي تكفل للخادمة الحصول على أجر عادل وفقاً لما تم الاتفاق عليه بعقد الخدمة المنزلية، حيث نصت المادة ١١ من الاتفاقية على ضرورة أن تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع خدام المنازل بتغطية الحد الأدنى للأجر حيثما كانت مثل هذه التغطية موجودة، وأن تكون الأجور محددة من دون تمييز قائم على الجنس. كما حرصت المادة ١٢ على النص على تلقي الخدم أجورهم مباشرة ونقداً وفي فترات منتظمة على الأقل مرة في الشهر، وأجازت أن يكون الدفع بواسطة حوالة مصرفية أو شيك مصرفي أو شيك بريدي أو حوالة بريدية أو أي وسيلة أخرى طالما كانت بموافقة الخادمة. وأجازت الاتفاقية إمكانية أن تكون نسبة من أجر الخادمة في صورة عينية تصلح للاستخدام الشخصي وتحقق مصلحة

الخادمة مثل الغذاء والمأوى، شريطة عدم المغالاة في الحصة العينية بصورة تؤدي لتدني الأجر الضروري لإعالة الخادمة وأفراد أسرتها^(١).

كما يلزم تنظيم الاستقطاعات لضمان وصول الأجر للخادمة كاملاً، وألا يكون الاستقطاع تعسفياً وغير قانوني؛ ولكن وفقاً لضوابط وشروط، ويجب ألا تستقطع وكالات التشغيل أي مبالغ من أجور العمال^(٢).

ثالثاً: التوصية الدولية بشأن الحماية من الإساءة والمضايقات والعنف:

يعتبر العمال المنزليون، وهم بمعظمهم من النساء والمهاجرين عرضة بشكل خاص إلى الإساءة والمضايقات والعنف الجسدي والجنسي والنفسي وسواه لأن مكان عملهم محجوب عن العموم ولأنهم يفتقرون عموماً إلى عمال شركاء، ويعتبر العمال المقيمون الفئة المعنية بشكل خاص - وبموجب الاتفاقية - تتخذ كل دولة تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون بحماية فعالة من جميع أشكال الإساءة والمضايقات والعنف، ومن التوصيات الواردة بهذا الخصوص: آليات تقديم الشكاوى والتحقيق ومقاضاة المرتكبين، وإعادة الإسكان بعيداً عن الأسرة، وإعادة التأهيل وتوفير المأوى المؤقت والرعاية الصحية^(٣).

(١) مادة ٥ من اتفاقية العمل اللائق رقم (١٨٩) لسنة ٢٠١١.

(٢) مادة ١٥ فقرة ١ من اتفاقية العمل اللائق رقم (١٨٩) لسنة ٢٠١١.

(٣) مادة ١٤ من اتفاقية العمل اللائق رقم (١٨٩) لسنة ٢٠١١.

رابعا: التوصية الدولية بشأن شروط الاستخدام العادلة - وظروف العمل والمعيشة لائقة:

حيث ألزمت الاتفاقية اتخاذ التدابير التي تضمن أن يكون العاملات المنزليات على علم بشروط وظروف استخدامهم على نحو مناسب ويمكن التحقق منها ويسهل فهمها بواسطة عقود مكتوبة تتماشى مع القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية وتحدد الاتفاقية المعلومات الواجب توافرها في عقد العمل للعمال المنزليين كبيانات العاملة وصاحب العمل وتاريخ العقد والأجر وساعات العمل والإجازة السنوية وقدرة الاختيار وشروط الإعادة إلى الوطن، إضافة إلى الشروط والظروف المتعلقة بإنهاء الاستخدام.

كما تلزم الاتفاقية الدول الأعضاء باتخاذ التدابير لضمان أن يكون العاملات المنزليات أحرار في الاتفاق مع أصحاب العمل الفعليين أو المحتملين بشأن الإقامة مع الأسرة، وغير ملزمين بالنسبة لمن يقيمون معهم مع الأسرة بالبقاء في المنزل أو مع أفراد أسرة رب العمل خلال فترات راحتهم اليومية أو الأسبوعية، أو إجازتهم السنوية^(١). تكفل الاتفاقية الحق للعاملات المنزليات في بيئة آمنة أو صحية وإلزام الدول الأعضاء باتخاذ تدابير فعالة لضمان السلامة والصحة المهنية للخدمات^(٢).

(١) د. شيبان طاقة، الإطار القانوني لحقوق العمال المهاجرين في الدول العربية، دراسة تحليلية،

(مؤسسة المستقبل والشبكة العربية لحقوق المهاجرين)، ص ٢٣، ٢٤.

(٢) د. حبيبة رحايب، الحماية القانونية للعمال المنزليين، مرجع سابق، ص ١٦١.

المبحث الثاني

نحو حماية قانونية فعالة للمرأة العاملة

في مجال الخدمة المنزلية

بينما فيما سبق حجم الانتهاكات التي تتعرض لها المرأة الخادمة، والتي دفعت البعض لاعتبار عمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية من قبيل الاتجار بالبشر، وطالنا مدى انعدام الحماية القانونية للعاملين بمجال الخدمة المنزلية من طائفة النساء، حيث تستبعدهم غالب تشريعات العمل في الدول المختلفة كما عرضنا سابقا.

ونظرا لتعاضم المشكلة، ومن ثم الضغوط التي بدت من منظمات حقوق الإنسان وحقوق المرأة؛ حيث تعالت الأصوات التي نادى بضرورة التدخل لوضع قواعد تكفل حدا أدنى من الحماية لفئة خدم المنازل ومن في حكمهم؛ لذا فقد اهتمت غالب الدول التي برزت فيها ظاهرة تشغيل النساء في مجال الخدمة المنزلية بمحاولة وضع قواعد قانونية توفر الحماية الفعالة للمرأة العاملة في مجال الخدمة المنزلية، سواء من خلال استحداث بعض القواعد الخاصة بهم في قوانين العمل، أو من خلال قوانين خاصة تنظم عملهم وتكفل حقوقهم، حيث اعتمدت بعض الدول الخليجية تشريعات خاصة بخدم المنازل وعمال الخدمة المساعدة.

مجلة الشريعة والقانون * العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) * (٥٩٧)

وبناء عليه نعرض لمظاهر الحماية القانونية المقررة لخادمات المنازل في التشريعات الخليجية في مطلب أول، نلحقه باقتراح مشروع قانون لتنظيم عمل خادمات المنازل في مطلب ثان.

المطلب الأول

الحماية المقررة لخادمات المنازل في التشريعات الخليجية

استجابت العديد من التشريعات الخليجية للدعوات المتكررة بضرورة استدراك فئة خدم المنازل بقدر من الحماية القانونية التي حرّموا منها نتيجة استبعادهم من التمتع بأحكام قوانين العمل، حيث استجابت بعض الدول من خلال سن تشريعات خاصة أطلقت عليها مسميات متشابهة نسبياً، أو من خلال إضافة بعض المواد لقوانين العمل توفر الحماية لطائفة خدم المنازل.

الفرع الأول

الحماية المقررة لخادمات المنازل في القانون الإماراتي

ارتكنا على مبادئ تحقيق العدالة لكافة الفئات العاملة، واستجابة للنداءات الدولية بتعزيز وضع المرأة في كافة المجالات عامة، والعاملات منهن في قطاع الخدمة المنزلية خاصة، فقد أصدرت دولة الإمارات العربية، القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ في شأن عمال الخدمة المساعدة، ليكون بمثابة الإطار التشريعي الذي ينظم ويحكم عمل فئة خدم المنازل.

(٥٩٨)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

حيث عرف القانون الخدمة المساعدة بأنها: الخدمة التي يؤديها العامل إلى صاحب العمل أو أسرته، في مكان العمل. بينما عرف العامل بأنه كل شخص طبيعي يؤدي خدمة مساعدة مقابل أجر شامل، تحت إدارة وإشراف وتوجيه صاحب العمل.

ويمكن القول بأنه في ظل هذا القانون فقد تم الانتقال من التنظيم التعاقدى لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية إلى التنظيم التشريعي.

فبعد الاستبعاد الطويل لهن من الخضوع لأحكام قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ كما سبق ذكره، واقتصار نطاق الحماية على العقد المبرم بينها وبين صاحب العمل وفقا لأحكام قانون المعاملات المدنية الإماراتي رقم ٥ لسنة ١٩٨٥؛ جاء قانون الخدمة المساعدة ليحقق التوازن بين طرفي العلاقة التعاقدية، ويوفر الحماية القانونية لخادمات المنازل.

ونتناول الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة في مجال الخدمة المنزلية (خادمات المنازل) من خلال بيان تلك الحماية في مواجهة مكاتب الاستقدام التي تتولي التوسط لاستقدام العمال داخل دولة الإمارات، وفي مواجهة رب العمل أيضا في فرعين متتابعين على النحو الآتي:

أولاً: حماية خادمت المنازل في مواجهة مكاتب الاستقدام:-

نتيجة الطلب المتزايد على خادمت المنازل وخاصة الأجنبيات فقد أخذت مكاتب الاستقدام على عاتقها مهمة توفير العديد من الخادمت من الكثير من الدول.

ويعرف قانون الخدمة المساعدة مكاتب الاستقدام بأنها المكاتب المرخص لها، وفقاً لأحكام القانون، بالتوسط لاستخدام العمال، بناء على ما يطلبه صاحب العمل، أو بالتشغيل المؤقت للعمال.

بيد أنه ونتيجة الرفاهية التي تمتعت بها الأسر الإماراتية فقد تزايد الطلب على الخادمت، حيث تسارعت الأسر لاقتناء خادمة أو أكثر للعمل لديها، الأمر الذي كان له أثره في سيطرة مكاتب الاستقدام على سوق العمالة المنزلية، ومن ثم تحكمهم في هذه الأسر من ناحية، وتحكمهم في النساء اللاتي يرغبن امتهان تلك المهنة من ناحية ثانية، مما أدى بدوره إلى ظهور العديد من المشكلات المتعلقة بعمل هذه المكاتب والتي كان من أبرزها: انعدام القدرة الصحية للعاملات التي يتم استقدامهن، التحكم والتعسف أحياناً في السعر المحدد للحصول على خادمة دون ضوابط؛ حيث تختلف تكاليف الاستقدام من مكتب لآخر دون ضوابط ودون سقف محدد للأجور، فضلاً عن تشجيع الخادمت على الهرب من أماكن عملهم، وتأخر وصولهن لمدد طويلة.

(٦٠٠)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

أدت هذه المشكلات وما حملته من تبعات إلى قيام وزارة الموارد البشرية والتوطين بإنشاء مراكز استقدام أطلق عليه "تدبير" تختص بجلب خادمت المنازل من الخارج وفق ضوابط قانونية محددة، للعمل بالنظام الأسبوعي والشهري والسنوي وفقاً لاحتياجات أصحاب العمل، فضلاً عن بعض أنواع الخدمات الأخرى^(١).

أ- ضوابط عمل مكاتب استقدام عاملات الخدمة المنزلية:

حدد قانون عمال الخدمة المساعدة بعض الضوابط التي يتعين على مكتب الاستقدام التزامها، حماية للخادمت، ومنعاً لاستغلالهم، وتتمثل فيما يلي:

١- قصر عمل وسيط استقدام على المواطنين:

حصر المشرع الإماراتي وظيفة وسيط الاستقدام على المواطن فقط دون الأجنبي، غير أن القصر جاء بشأن صاحب مكتب الاستقدام ذاته، وبالتالي يمكن لصاحب مكتب الاستقدام الاستعانة بعاملين من جنسيات أخرى، كما

(١) تقدم هذه المراكز ١٠ أنواع من الخدمات، تبدأ بطباعة وتسليم وإرسال الطلبات إلكترونياً إلى الوزارة، وتوفير عمالة مساعدة وفق متطلبات صاحب العمل، وتخصيص مدير علاقات لإدارة ملف المتعامل "صاحب العمل" وتوفير خدمات مثل الفحص الطبي وإصدار الإقامة وبطاقة الهوية وخدمة تسليم العمالة المساعدة في مطارات الدولة وتسليم العمالة في مقر عملها وخدمات التأمين الصحي، وتهيئة الخادمة وتدريبها على القيام بمهام مهنتها، وتوفير خدمة المقابلة المسبقة للعاملة قبل الالتحاق بالعمل وتوجيه الإرشاد للمتعاملين لتعزيز معرفتهم بالمهن المتاحة استقدامها.

اشترط المشرع ضرورة أن يكون مدير المنشأة مواطن إماراتي حسن السير والسلوك^(١).

٢- عدم استقدام عاملة يقل عمرها عن ثمانية عشر عاما:

اشترط القانون ألا يقل عمر الخادمة التي يستقدمها مكتب الاستقدام عن ثمانية عشر عاما، وهو بذلك قد تمايز عن قانون العمل الذي سمح بتشغيل العمال الأحداث الذين تقل أعمارهم عن ثماني عشرة عاما، حيث أجاز تشغيل الأحداث بعد تمام الخامسة عشر، شريطة الحصول على موافقة كتابية ممن له الولاية أو الوصاية على الحدث^(٢).

٣- حظر ممارسة بعض الأعمال على مكاتب الاستقدام:

حظر قانون الخدمة المساعدة على مكاتب الاستقدام القيام بأي عمل من شأنه التمييز بين الخادمت المستقدمات لأغراض العمل بأي صورة من صور التمييز العنصري سواء أكان ذلك بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي.

(١) تنص المادة الثانية من قانون الخدمة المساعدة رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ على أنه: "لا يجوز لأي شخص طبيعي أو معنوي أن يعمل وسيطا لاستقدام العمال أو تشغيلهم مؤقتا، إلا إذا كان مواطنا حسن السير والسلوك ومرخصا له بذلك النشاط طبقا للقانون ولائحته التنفيذية، ويجب أن يكون للمنشأة المرخص لها مدير مواطن حسن السير والسلوك، مع تقديم الضمانات المطلوبة على النحو الذي تحدده اللائحة التنفيذية لهذا القانون".

(٢) راجع المادة (٢٠) من قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠.

(٦٠٢)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

كما يلتزم بحسن معاملة الخادمة وعم تعريضها للعنف، ويحظر القيام بأي عمل يشكل تحرشا جنسيا بها، سواء أكان التحرش لفظيا أو جسديا. كما لا يجوز لمكتب الاستقدام تكليفها بأية أعمال أو خدمات عنوة أو تحت التهديد، ولا يجوز تكليفها بأي عمل لا ترغب الخادمة القيام به بمحض إرادتها.

وحسنا فعل المشرع بنصه الصريح على حظر قيام مكاتب الاستقدام بأي عمل من شأنه أن يشكل اتجارا بالبشر^(١).
بـ التزامات مكاتب الاستقدام:

وضع القانون العديد من الالتزامات على مكاتب الاستقدام، تحقيقا لمصلحة الخادمة، وتمثل تلك الالتزامات فيما يلي:

١ - عدم استقدام الخادمة من دولتها إلا بعد إعلانها بنوع العمل وطبيعته ومقدار الأجر الشامل وتوافر ما يثبت لياقتها وحالتها الصحية والنفسية والمهنية وغيرها من الشروط التي يحددها القانون على أن تراعى طبيعة كل مهنة، ويقصد بالأجر الشامل، الأجر الأساسي مضافا إليه كافة البدلات والعلاوات وأية مزايا أخرى ينص عليها عقد العمل.

(١) تنص المادة الثالثة من قانون الخدمة المساعدة على أنه: " يتعين في حال استقدام العمال أو تشغيلهم مؤقتا عدم ممارسة أي من الأعمال الآتية:ج- العمل الجبري، وأية ممارسة لعمل يدخل في نطاق الاتجار بالبشر...."

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) ● (٦٠٣)

فمن حق الخادمة الاطلاع مسبقاً على نوع وطبيعة ومدة العمل التي ستقوم به، تمهيداً لقبوله أو رفضه، وإلا أعد عملاً جبرياً، إذ كثيراً ما تقع الخادومات ضحية للخداع في هذا الإطار، ويصل الكثيرات منهن إلى بلد الاستقدام دون التوقيع على عقد واضح، وحتى في حال التوقيع على عقد يكون محرراً باللغة العربية التي تجهلها الخادومات^(١).

ومما نأخذه على قانون الخدمة المساعدة نصه على أن اللغة العربية هي لغة العقود، وعند استخدام لغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية، يكون النص العربي هو المعتمد، حيث يوفر هذا النص الحماية لصاحب العمل دون الخادومات اللاتي يجهن اللغة العربية، فضلاً عن أن القانون لم يلزم مكاتب الاستقدام أو أرباب العمل بكتابة العقد بلغة تفهمها الخادمة. فلا شك أن جهل الخادمة بالنظم القانونية وباللغة العربية من شأنه أن يتسبب في وقوعها فريسة للاحتيال من قبل ذوي النفوس الضعيفة، بحيث يتم التعاقد معها على أداء عمل معين وفق ظروف معينة، أو بأجر معين ثم يتم نقض هذا الاتفاق.

٢- عدم الحصول على أية عمولات أو مصاريف بنفسه أو بواسطة الغير، وسواء قبل مباشرة العمل أو بعده كمقابل لحصول الخادمة على العمل، حيث

(١) د. ندى يوسف، حماية الخدم الخصوصيين في ظل قواعد القانون الدولي، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، المجلد ٣٣، العدد الأول، ٢٠٠٩، ص ٢٠١٣.

(٦٠٤)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

يقتصر دفع المبالغ المالية المستحقة لمكتب الاستقدام والتي تكبدها لجلب الخادمة على عاتق رب العمل فقط ، إذا كانت الخادمة سوف يتم تشغيلها وفق نظام الدوام الكامل، أما إذا كان تشغيلها بنظام الدوام المؤقت فإن من يتحمل تلك النفقات هو المكتب فقط.

ويحمد للمشرع الإماراتي حظره إجراء أي استقطاعات غير مشروعة أو دون سند قانوني من أجر الخادمة، حيث قد تفرض مكاتب استقدام العمالة المنزلية استقطاعات بحجة تغطية تكاليف استخدام الخادمة أملا في تحقيق ربح فاحش^(١).

٣- إجراء الفحوصات الطبية اللازمة للخادمة خلال ثلاثين يوما على الأكثر سابقة على دخولها الدولة^(٢)، مما يحقق فائدة كبيرة من خلال ضمان عدم بقاء الخادمة التي يتم استقدامها لفترة طويلة داخل الدولة دون التأكد من خلوها من أية أمراض معينة قد تشكل خطورة على المجتمع أو تتسبب في عدوى غيرها من الأفراد.

٤- تحمل نفقات إعادة الخادمة إلى بلدها إذا تم إنهاء عقد العمل خلال فترة التجربة والتي حددها القانون بفترة ستة أشهر من تاريخ تسلمها للعمل، الأمر

(١) د. ندى يوسف، المرجع السابق، ص ٢٠١.

(٢) المادة الرابعة من قانون الخدمة المساعدة رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧.

الذي يحمي حقوق رب العمل في حال اتضح عدم كفاءة الخادمة أو ظهور عدم قدرتها على العمل فعلياً.

حيث نرى أن مقصد المشرع من هذا الالتزام يتمثل في تفادي المثالب السابقة التي كانت تنجم عن استقدام بعض الخادِمات، ثم يتضح بعد ذلك عدم كفاءتهن لأداء العمل، حيث يتحمل رب العمل وحده تكاليف استقدامهن ونفقات إعادتهن؛ حيث يعدل النص الجديد هذا الوضع السابق بإلقائه العبء هنا على عاتق مكتب الاستقدام، حيث يكون ذلك بمثابة الدافع لمكتب الاستقدام لانتقاء أفضل العناصر من الخادِمات.

٥- الالتزام بتوفير بديل لصاحب العمل دون تحميله أية نفقات إضافية، أو رد كافة المبالغ التي دفعها صاحب العمل، حسب اختيار الأخير، إذا انتفت الكفاءة المهنية وحسن السلوك الشخصي لدى الخادمة في المعاملة، أو حال عدم ثبوت اللياقة الصحية بعد دخولها أرض الدولة، وأثناء فترة التجربة، أو حال قيام الخادمة بترك العمل في غير الأحوال المرخص بها، أو في الحالة التي تختار فيها الخادمة إنهاء العقد برغبتها لعدم تحقق الشروط المتفق عليها في هذه الخادمة.

٦- توعية وتعريف الخادمة بعبادات وتقاليده المجتمع في الدولة، وبالجهات المختصة بنظر شكواها بشأن أي انتهاك لحقوقها وحرّياتها.

(٦٠٦)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

٧- رد كافة المبالغ التي دفعها صاحب العمل لمكتب الاستقدام أو جزء منها، حسبما تحدده اللائحة التنفيذية لهذا القانون، في حالة قيام الخادمة بفسخ العقد، بعد فترة التجربة، وبدون سبب يرجع إلى صاحب العمل، أو حال قيام الخادمة بعد فترة التجربة بترك العمل لدى صاحب العمل بدون سبب معقول.

٨- توفير مسكن مؤقت للخادمة مجهز بوسائل المعيشة اللائقة متى كانت هناك ضرورة لبقائها لدى المكتب في الفترة التي تكون بين استقدام الخادمة وانتقالها لمنزل رب العمل^(١).

ثانياً: حماية الخادمة في مواجهة رب العمل:

حاول المشرع الإماراتي من خلال قانون الخدمة المساعدة حماية حقوق خادمت المنازل، من خلال النص على بعض الضمانات التي تكفل استمرارهن في العمل دون تعسف.

وألزم القانون صاحب العمل بإبرام عقد عمل مع الخادمة وفقاً للنموذج المعتمد من الوزارة، ويكون هذا العقد مكتوباً من أربع نسخ تسلم إحداها للخادمة والأخرى لصاحب العمل وتودع الثالثة لدى مكتب الاستقدام والرابعة لدى الوزارة.

وعند إضافة أي شروط للعقد يتعين أن يتم إضافتها في شكل ملحوظ يلحق بالعقد الأصلي، ويلزم أن يتضمن العقد المبرم عدة بيانات تتمثل في أسماء

(١) المادة الرابعة من قانون الخدمة المساعدة رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧.

أطرافه، ومكان العمل، وتاريخ إبرامه، وتاريخ بدء العمل، ونوعه، ومدة العقد، ومقدار الأجر الشامل، وطريقة دفعه، والإجازات المسموح بها للخادمة، وفترة التجربة، وفترات الراحة، وأسباب انتهاء، وأية شروط أخرى تقتضيها طبيعة العمل.

وفيما يلي نعرض لبعض مظاهر الحماية التي وفرها قانون الخدمة المساعدة لخادمات المنازل:

أ- حماية أجر الخادمة:

حرص قانون الخدمة المساعدة على ضمان حق الخادمة في الأجر، غير أنه فرق بين نوعين من الأجر، أحدهما الأجر الأساسي وهو الذي نص عليه عقد العمل، دون أن تكون قد أضيفت إليه أية بدلات أو علاوات أو أية مزايا أخرى، والنوع الثاني هو الأجر الشامل الذي يشمل الأجر الأساسي وما يضاف إليه من بدلات وعلاوات ومزايا أخرى.

ولم يحدد القانون مدة دفع الأجر للخادمة، وإن كانت المادة العاشرة منه قد نصت على أنه يجب سداد الأجر الشهري بدرهم الإمارات، الأمر الذي يفهم منه أن القانون قد حدد مدة دفع الأجرة للخادمة كل شهر، الأمر الذي يتلاءم مع طبيعة عملها التي يغلب عليه صفة الدوام وليس التأقيت، كما أن الأجر الشهري يكون الأنسب لهم من أجل إعالة أنفسهم أو إعالة أسرهم.

(٦٠٨)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

ويبدأ استحقاق الخادمة للأجر الشهري الشامل منذ دخولها أرض الدولة، أو من تاريخ تعديل وضعها إذا كان مكتب الاستقدام قد استقدمها على كفالة المكتب، ثم عدل وضعها بنقل تلك الكفالة على صاحب العمل. وفي جميع الأحوال يجب سداد الأجر الشهري بالعملة الوطنية خلال مدة لا تتجاوز عشرة أيام من تاريخ استحقاقه.

ويتم إثبات دفع الأجرة للخادمة كتابة بموجب إيصال خطي أو أي وسيلة إثبات أخرى تقررها الوزارة. وكان من الأنسب لو أن اللائحة التنفيذية للقانون قد أدخلت دفع أجور عمال الخدمة المساعدة، ضمن نظام حماية الأجور المنصوص عليه في أحكام قانون العمل، حيث يكون لذلك بالغ الأثر في حماية الأجور المستحقة.

وبما أن أجر الخادمة يعد جزءاً من الضمان العام لدائنيها، وبالتالي يكون في إمكان دائنيها أن ينفذوا عليه وفقاً للقواعد العامة من خلال حجز ما للخادمة من أجر في يد صاحب العمل؛ ذلك الأمر استدرك المشرع الإماراتي آثاره التي من أهمها أن تجد الخادمة أن أجرها قد استنفذته ديون دائنيها، فلا يبقى لها ما تنفق منه على معيشتها ومعيشة أسرتها؛ لذا كان المشرع حريصاً على تنظيم مسألة الاستقطاع من أجر الخادمة وفقاً لقيدين:

أ- صدور حكم قضائي نهائي.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) ● (٦٠٩)

ب- أن يكون الحجز بحد أعلى لا يزيد على ربع الأجر الشامل، وفي حال

تعدد الدائنين يكون بحد أعلى لا يزيد عن نصف الأجر.^(١)

وبهذا النص يكون المشرع قد ساوى المرأة العاملة بمجال الخدمة المنزلية بمثيلاتها في سائر المجالات الأخرى، حيث تبني نفس الحكم المدرج بقانون العمل في مادته رقم ٦٠ التي نصت على أن: " لا يجوز اقتطاع أي مبلغ من أجر العامل لقاء حقوق خاصة إلا في الحالات الآتية:- كل دين يستوفي تنفيذا لحكم قضائي على ألا يزيد ما يقتطع تنفيذا للحكم على ربع الأجر المستحق للعامل، وإذا تعددت الديون أو تعدد الدائنون اعتبر حدها الأعلى نصف الأجر وتقسم المبالغ المطلوب حجزها بين مستحقيها قسمة غرماء بعد دفع دين النفقة الشرعي بنسبة ربع الأجر".

وعلى النقيض من ذلك؛ فقد أغفل المشرع في قانون الخدمة المساعدة حكماً هاماً، إذ لم يقر المشرع للخدمة أي امتياز على أجرها عند صاحب العمل، فأبيت عشر لصاحب العمل في سداد أجور الخادمت، يجعلهن يتشاركن مع باقي الدائنين في أموال صاحب العمل ويتقاسمون تلك الأموال قسمة غرماء.

(١) المادة ١١ من قانون الخدمة المساعدة رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧.

(٦١٠)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

وكنا نأمل أن يكمل المشرع مظاهر حماية الأجر للخادمة ويساويها في الحماية بغيرها من سائر العمال على غرار ما ينص عليه قانون العمل للعمال من امتياز أجورهم، مما يجنبها التزاحم مع باقي دائني صاحب العمل^(١) وفي الحالة التي ترتكب الخادمة فعلاً يجعلها مدينة للمخدوم، كإتلافها أموال الأخير، الأمر الذي ينشئ للمخدوم حقوقاً مالية قبل الخادمة، يستطيع أن يحصلها عن طريق الاستقطاع من أجرها؛ حاول المشرع أن يحقق قدراً من العدالة، باشتراطه ثبوت خطأ الخادمة حتى تنعقد مسئوليتها عما فقد أو تلف، فضلاً عن أنه لم يميز للمخدوم أن يقتطع من أجر الخادمة أكثر من أجر ربع الأجر الشامل، واشترط المشرع لإتمام الاقتطاع من أجر الخادمة دون الرجوع للوزارة، أن يتم الحصول على رضا الخادمة. فإذا لم ترض، فيتعين على صاحب العمل في هذه الحالة، أن يحصل على موافقة الوزارة التي تقدر الضرر وتقدر نسبة الاستقطاع.

(١) تنص المادة الرابعة من قانون العمل الإماراتي على أنه: " يكون لجميع المبالغ المستحقة بمقتضى أحكام هذا القانون للعامل أو المستحقين عنه امتياز على جميع أموال صاحب العمل من منقول وعقار وتستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة والنفقة الشرعية المحكوم بها للزوجة والأولاد".

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) ● (٦١١)

وفي حالة الرجوع إلى الوزارة، وعدم تحقق الصلح لعدم رضا أي من الطرفين سواء الخادمة أو المخدم على قيمة الضرر الذي لحق بالمخدم أو بنسبة الاستقطاع، فيتم إحالة النزاع إلى القضاء.

وفي جميع الأحوال، إذا انتهت علاقة العمل بين الطرفين، دون أن يتم استيفاء قيمة التعويض عن الأضرار التي لحقت صاحب العمل، فيجوز أن يتم الاستقطاع من مكافأة نهاية الخدمة^(١).

ب- تنظيم ساعات العمل والإجازات:

أحال المشرع في قانون عمال الخدمة المساعدة إلى اللائحة التنفيذية - التي لم تصدر بعد - تنظيم أوقات العمل والراحة للعمال، غير أنه وضع قواعد عامة تتمثل في أنه لا تقل الراحة اليومية للخادمة عن اثنتي عشرة ساعة يوميا، على أن تكون منها على الأقل ثماني ساعات متواصلة.

١- يوم الإجازة الأسبوعي:

يكون للخادمة الحق في يوم راحة أسبوعية بأجر شامل، حيث ورد نص المادة الثانية عشر على أن:

" للعامل الحق في يوم راحة أسبوعية بأجر شامل وفقا لما تحدده اللائحة التنفيذية لهذا القانون، ويجوز تشغيله في يوم راحته الأسبوعية، وفي هذه الحالة

(١) المادة ١١ من قانون الخدمة المساعدة رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧.

يكون له الحق في يوم راحة بديل أو يمنح بدلا نقديا عنه بما يعادل الأجر الشامل لذلك اليوم".

ويلاحظ على النص أنه أجاز تشغيل الخادمة في يوم راحتها الأسبوعية، بشرط أن تحصل على يوم راحة بديل أو تمنح بدلا نقديا عنه بما يعادل الأجر الشامل لهذا اليوم، حيث أخذ المشرع بذات الحكم الوارد في قانون العمل.

وكنا نأمل أن لو لم يسمح المشرع بتشغيل الخادمة في يوم راحتها، فطبيعة الخادمة بالنظر لضعف مركزها القانوني مقارنة بغيرها من العمال قد يؤدي إلى تعسف المخدم بحرماتها من الراحة الأسبوعية جبرا عنها، وقد لا يعطيها مقابلا عنه باعتبار أن أجرها شهري تقبضه دفعة واحدة على نحو ثابت ومحدد، ولا تملك الخادمة الاعتراض أو عدم الموافقة، كما لم يحظر المشرع تشغيلها يومي راحة متتالين؛ مما قد يساء معه استخدام هذا الأمر من جانب المخدم. وإن كان المشرع قد حاول تغليب مصلحة الخادمة بنصه على استحقاقها أجر يوم كامل من الأجر الشامل، أيا كانت ساعات عملها في ذلك اليوم ولو لساعات قليلة تقل عن الحد المعتاد.

ورغم ذلك فإنه يحمى للمشرع الإماراتي مخالفته لقانون العمل الاتحادي في عدم تقيده يوم الراحة الأسبوعية بيوم الجمعة لما يحققه ذلك من مرونة في تنظيم العمل بين المخدم والخادمة.

٢- الإجازة السنوية للخادمة:

تستحق الخادمة إجازة سنوية لمدة ٣٠ يوماً عن كل سنة، متى أكملت الخادمة مدة سنة خدمة لدى صاحب العمل، أما إن كانت مدة عملها أكثر من ٦ شهور وأقل من سنة استحققت العاملة إجازة يومين عن كل شهر. أما إذا لم تتجاوز مدة خدمتها ٦ أشهر فلا تستحق أية إجازة سنوية.

ويكون للمخدوم الموعد المناسب لبدء الإجازة السنوية، وله عند الضرورة تجزئتها إلى فترتين على الأكثر. وتكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر، حيث تستحق أجرها كاملاً بما فيه أجر الإجازة مقدماً قبل حصولها على الإجازة.

وبسبب غموض النص فيما يخص أجر الإجازة السنوية؛ يثور التساؤل هل تستحق الخادمة عن هذه الإجازة السنوية الأجر الشامل أم أجرها الأساسي؟

بمطالعتنا لنص المادة ١٣ / ١ من قانون الخدمة المساعدة يمكن استنباط أن الخادمة فيما يخص أجرها عن إجازتها السنوية تستحق عنها الأجر الأساسي وليس الأجر الشامل؛ حيث تقضي هذه المادة بأنه إذا تم تشغيل الخادمة في أثناء إجازتها السنوية كلها أو بعضها ولم ترحل هذه المدة إلى السنة التالية، وجب أن يؤدي إليها أجراً مضافاً إليه بدل إجازة عن أيام عمله يساوي أجرها الأساسي.

غير أن تطبيق هذا الحكم فيه بعض الظلم والإجحاف بالخادمة، حيث حرمت من إجازتها ولم تعوض عنها بأيام بديله؛ ورغم أنها تستحق أجرها مرتين في تلك الحالة باعتبار أن أيام الإجازة كانت مدفوعة الأجر مسبقاً؛ إلا

(٦١٤)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

أنه من الظلم البين أن يتم محاسبتها على الأجرين وفقا للأجر الأساسي، فلا فارق بين يوم العمل العادي ويوم الإجازة لكي يتم التفرقة بينهما في الأجر فهو حق قانوني أعطى لها بمقتضى القانون، لذا نأمل أن يتم إيضاح هذه المسألة بالنص الصريح من خلال اللائحة التنفيذية المنتظر صدورها عما قريب.

ومتى تداخلت مع الإجازة السنوية التي تستحقها الخادمة أية إجازات أخرى كالإجازات الرسمية أو إجازات تستحق بسبب المرض، فإنها تدخل في حساب مدة الإجازة السنوية الممنوحة للعاملة متى حدثت أثناء الإجازة السنوية.

وقد اختص قانون عمال الخدمة المساعدة بحكم جديد، حيث يسمح بإمكانية تجميع الخادمة الإجازة السنوية المستحقة لها عن أكثر من سنتين والحصول عليها مجمعة، مخالفاً بذلك حكم قانون العمل الذي لم يسمح للعامل أن يجمع إجازاته السنوية ويحصل على بدل نقدي عنها إلا في حدود سنتين فقط. وفي حالة انتهاء عقد العمل أو تم فسخه من أحد طرفيه، دون أن تكون الخادمة قد حصلت على إجازاتها السنوية، استحققت عنها بدلا نقديا مساويا لأجرها عن عدد أيام الإجازة المستحقة لها^(١).

(١) المادة ١٣ من قانون الخدمة المساعدة رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧.

٣- الإجازة المرضية للخادمة:

أقرت المادة الرابعة عشر من قانون عمال الخدمة المساعدة للخادمة الحق في إجازة مرضية لمدة لا تزيد عن ثلاثين يوماً في السنة التعاقدية، حيث تحصل عليها متصلة أو متقطعة متى ثبتت حاجتها إليها بتقرير طبي صادر من الجهة الصحية المعتمدة رسمياً في الدولة، وتحسب على أساس:

-الخمس عشرة يوماً الأولى بأجر شامل.

-الخمس عشرة يوماً التالية بدون أجر.

ويحسب للنص أنه أتاح للخادمة الحق في الحصول على الإجازة المرضية، ولم يقيد منحها بمضي مدة معينة في خدمة صاحب المنزل؛ الأمر الذي تمايز به المشرع في قانون عمال الخدمة المساعدة عن قانون العمل، حيث لا يسمح قانون العمل منح إجازة مرضية ما لم يكن العامل قد أمضى فترة التجربة وأمضى بعدها مدة ثلاثة أشهر بعد انقضاء التجربة.

٤- مدى حق الخادمة في الحصول على الإجازة الرسمية؟

هناك العديد من الإجازات التي نصت عليها التشريعات الإماراتية في العديد من المناسبات الوطنية والدينية، ومن ذلك، عيد رأس السنة الهجرية، وعيد رأس السنة الميلادية، وعيد الفطر المبارك، وعيد الأضحى المبارك، والمولد النبوي الشريف، وذكرى الإسراء والمعراج، والعيد الوطني، ويوم الشهيد.

تلك المناسبات حرص قانون العمل على النص باستحقاق العمال إجازة رسمية بأجر كامل فيها؛ فهل تستفيد الخادمة هي الأخرى بتلك الإجازات؟

بمطالعة نصوص قانون عمال الخدمة المساعدة، نجد خلوه من أي نص على تلك الإجازات، أو حق الخادمة في الحصول عليها، فطبيعة عمل الخادمة وحاجة أسرة صاحب المنزل إليها تقف عائقاً أمام استحقاق الخادمة لمثل تلك الإجازات، الأمر الذي أكدته أيضاً خلو قانون المعاملات المدنية من أي نص على استحقاقها لهذه الإجازة.

ثالثاً: حماية الخادمة أثناء أداء العمل:

ألقى قانون عمال الخدمة المساعدة رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ عدداً من الالتزامات على عاتق صاحب المنزل، يكون الغرض منها هو حماية الخادمة أثناء أدائها للعمل، وتمثل هذه الالتزامات فيما يلي:

١- توفير مستلزمات أداء العمل المتفق عليه:

يجب على رب العمل أن يقدم للخادمة كافة الأدوات والوسائل والمواد الأولية التي تمكنها من أداء العمل وفقاً لطبيعة العمل المتفق عليه.

٢- تهيئة مكان مناسب لسكن الخادمة:

انطلاقاً من طبيعة عقد الخدمة المنزلية، يتعين على رب العمل توفير مكان لائق لسكن الخادمة، ولاشك أن هذا الالتزام يلقي على عاتق رب العمل في حال كان تعاقدته مع الخادمة على أساس التشغيل الدائم، أما إن كان وفقاً لنظام التشغيل المؤقت، فيلزمه عبء توفيره على عاتق مكتب التشغيل^(١).

٣- تقديم احتياجات الخادمة من وجبات الطعام والملابس المناسبة لأداء العمل:

(١) تنص المادة الرابعة من قانون عمال الخدمة المساعدة على أنه: "يلتزم مكتب الاستقدام بالآتي..... ٤- توفير مسكن مؤقت للعامل مجهز بوسائل المعيشة اللائقة كلما كانت هناك ضرورة لبقاء العامل لدى المكتب فترة تقتضي أن يكون له مكان يقيم فيه".

مجلة الشريعة والقانون * العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) * (٦١٧)

في الحالة التي تعمل فيها الخادمة لدى رب العمل وفق نظام التشغيل الدائم، يتعين على رب العمل أن يقدم للخادمة احتياجاتها من وجبات الطعام والملابس المناسبة لأداء العمل، ما لم يتفق على خلاف ذلك.

٤- معاملة الخادمة معاملة حسنة تحفظ لها كرامتها وسلامة بدنها:

سبق أن أوضحنا أن الخادما في المنازل كثيرا ما يقعن ضحية للمعاملة غير الإنسانية التي تحط من كرامتها من قبل أصحاب العمل أو أفراد أسرهم؛ لذا يتعين على صاحب العمل وأفراد أسرته وفقا للقانون الإماراتي أن يحرصوا على المعاملة الحسنة للخادمة التي تراعي آدميتها وتحفظ حقوقها وكرامتها، فضلا عن عدم تكليفها بأي عمل يكون من شأنها المساس بسلامتها الجسدية أو يعرضها للخطر .

٥- عدم تشغيل الخادمة لدى الغير وفقا للشروط والأوضاع المقررة في القانون:

حيث يلتزم رب العمل بحدود العقد المبرم بينه وبين الخادمة، فلا يجوز له تكليفها بأعمال غير منصوص عليها في العقد، ومن باب أولى لا يجوز له أن يطلب منها القيام بتأدية أعمال لأشخاص آخرين خلاف رب العمل أو أفراد أسرته .

٦- دفع التعويض اللازم الناتج عن إصابات العمل والأمراض المهنية:

وفقا لقانون الخدمة المساعدة ، يلتزم رب العمل بدفع التعويض اللازم الناتج عن إصابات العمل والأمراض المهنية وفقا لجدول التعويضات الملحقه بقانون

(٦١٨)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

تنظيم علاقات العمل المعمول بها، إلا إذا قامت شركة التأمين بسداد هذا

التعويض، إذ في هذه الحالة يعفى رب العمل من دفع التعويض^(١).

٧- عدم تشغيل الخادمة بمهنة تختلف عن طبيعة عملها إلا برضاها وبشرط أن تكون من المهن المشمولة بهذا القانون:

لا يجوز تغيير مهنة الخادمة إلا بموافقتها ورضاها، فالعقود عامة تحكمهما

قاعدة العقد شريعة المتعاقدين، ومن ثم فأي تعديل أو تغيير لشروط التعاقد، لا

يملك صاحب العمل أن يقوم به منفردا، بل لابد من موافقة طرفي العقد عليه.

وعلى فرض موافقة الخادمة على التغيير فإن المشرع قيد ذلك بأن يكون التغيير

لأحد المهن المشمولة بهذا القانون، ومن هذه المهن التي تناسب عمل المرأة (

مدبرة المنزل، الطباخة، مربية الأطفال، الممرضة الخاصة، مندوبة خاصة).

٨- ضمان احتفاظ الخادمة بوثائقها الثبوتية الخاصة بها:

حيث يعتبر قيام أصحاب العمل بحجز جوازات سفر الخادمة مخالفة قانونية؛

إذ لا يشترط أن تحصل الخادمة على موافقة صاحب العمل لمغادرة الدولة.

بيد أننا لا نتفق مع إعطاء الحرية المطلقة للخادمة في السفر خارج الدولة، فلا

شك أن الخادمة ملزمة بأحكام عقد الخدمة المنزلية، وقيامها بالتزاماتها يقتضي

وجودها المستمر داخل المنزل؛ كما يمكن أن تكون هذه الحرية المطلقة للخادمة

سببا في هروبها حال مخالفة التزاماتها العقدية، أو حال سرقة منزل المخدم،

ومن ثم نتفق مع القانون في عدم حجز جواز سفرها أو أي من أوراقها الثبوتية،

(١) المادة ١٥ من قانون الخدمة المساعدة رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧.

مجلة الشريعة والقانون * العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) * (٦١٩)

إلا أننا نؤيد أن يكون سفرها بموافقة المخدم سواء أثناء إجازتها أو لأي
غرض طارئ .

٩- منح ورثة الخادمة المتوفاة أثناء الخدمة الأجر الشامل للشهر الذي توفيت فيه،
وأية مستحقات أخرى:

يحمد للمشرع الإماراتي النظرة الإنسانية للظروف التي يمر بها ورثة الخادمة
حال وفاتها لدى المخدم وأثناء سريان عقدها، حيث لم يكتفي المشرع بأن
تحصل على حقها وفقا لعدد الأيام الفعلية للخدمة، وإنما أقر لها المشرع أجرا
شاملا لشهر كامل طالما حدثت الوفاة خلاله، ولو توفت في أول يوم من هذا
الشهر^(١).

١٠- عدم تقاضي أية مبالغ من الخادمة أو أي مقابل غير منصوص عليه:

حيث ورد النص كالتالي "..... ١١ - أن لا يتقاضى بنفسه أو بوسيط عنه، من
العامل أية مبالغ أو أي مقابل، ما لم يكن منصوصا بهذا القانون أو باللائحة
التنفيذية أو بنموذج العقد المعتمد من الوزارة".

رابعا: حماية الخادمة عند انتهاء عملها:

قصر المشرع الإماراتي من خلال قانون عمال الخدمة المساعدة إبرام العقود على
العقود محددة المدة دون العقود غير محددة المدة؛ حيث عرف عقد العمل في
قانون الخدمة المساعدة بأنه كل اتفاق محدد المدة يبرم بين صاحب العمل
والعامل وينظم حقوق والتزامات الطرفين وفقا للنموذج المعتمد من الوزارة.

(١) المادة ١٥ من قانون الخدمة المساعدة رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧.

(٦٢٠)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

ولهذا نص القانون على أنه يجب أن يتضمن عقد العمل أسماء أطرافه ومكان العمل ، وتاريخ إبرامه، وتاريخ بدء العمل ونوعه، ومدة العقد، ومقدار الأجر الشامل وطريقة دفعه، والإجازات المسموح بها، وفترة التجربة، وفترات الراحة، والأوضاع التي قد ينتج عنها انتهاء العقد.

وحدد قانون الخدمة المساعدة مدة الستين كحد أقصى لمدة العقد الأولى، مع إجازة أن يحدد العقد لمدد أخرى باتفاق الطرفين.

ويهدف القانون الجديد بأخذه بمحدودية مدة عقد الخدمة المنزلية، توفير قدرا من الاستقرار في علاقة العمل بين الخادمة ورب العمل، وعدم مفاجئة طرف للأخر بإخطاره بإنهاء العقد، ففي العقد محدد المدة يعلم كل طرف متى تنتهي التزاماته تجاه الطرف الأخر.

ومنعا للتعسف من قبل المخدم في إنهاء عقد الخادمة حدد القانون عدة حالات لإنهاء عقد عمل الخدمة والتي تتمثل في الآتي:

أ- انتهاء مدته، ما لم يحدد وفقا لأحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية.

ب- وفاة الخادمة، أو إصابتها بعجز أثناء العمل وبسببه، ويثبت العجز وتحدد نسبته بتقرير من لجنة طبية مختصة، ويتحمل صاحب العمل تكاليف إعادة جثمان الخادمة المتوفاة، أو العاجزة إلى بلدها.

ج- وفاة صاحب العمل، ويجوز أن يستمر العقد إلى نهاية مدته بموافقة الوزارة. ويعد هذا العقد من عقود الاعتبار الشخصي التي تنتهي بوفاة أحد

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) ● (٦٢١)

أطرافها، ومن ثم لا يكون الخلف العام لكل من الطرفين ملتزمان بأي التزامات سوى تلك التي نشأت قبل الوفاة، كدين الأجر على سبيل المثال.
د- إدانة العاملة في جناية أو الحكم عليها بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو في جنحة.

هـ- اتفاق الطرفين على إنهاء العقد.

و- بلوغ العاملة سن الستين، ويحدد الوزير الحالات التي يجوز فيها مد الخدمة لما بعد هذا السن.

ز- استنفاد الإجازة المرضية، أو عدم اللياقة الصحية للخدمة.

ح- انقطاع الخادمة عن العمل بدون عذر مقبول خلال السنة التعاقدية لمدة عشر أيام متصلة أو خمسة عشر يوماً متقطعة.

ط - ثبوت إخلال أحد طرفي العقد بالتزامات المقررة عليه قانوناً أو اتفاقاً. في هذه الحالة يكون لأي من طرفي عقد العمل الحق في فسخه بالإرادة المنفردة، إذا أحل الطرف الآخر بالتزاماته، ويترتب على الإنهاء بسبب الإخلال بالتزام صاحب العمل بتوفير تذكرة سفر لعودة الخادمة إلى بلدها بالإضافة لدفع تعويض يعادل الأجر الشامل لمدة شهر، وأية مستحقات أخرى للخدمة في ذمة صاحب العمل وأية تعويضات أخرى قد تحكم بها، وذلك إذا كان فسخ العقد من طرف صاحب العمل بسبب لا يعود للخدمة.

(٦٢٢)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

أما إذا كان فسخ العقد من طرف الخادمة وبسبب يرجع إليها بعد فترة التجربة، تحملت الخادمة، مصاريف عودتها إلى بلدها بالإضافة لدفع تعويض لصاحب العمل يعادل الأجر الشامل لمدة شهر وأية مستحقات أخرى لصاحب العمل في ذمة الخادمة وأية تعويضات أخرى قد تحكم بها المحكمة. وأوجب القانون على صاحب العمل أداء جميع مستحقاتها المالية خلال عشرة أيام من تاريخ انتهاء العقد.

وإذا تم فسخ العقد من أحد طرفيه دون أن تكون الخادمة قد حصلت على إجازتها السنوية، استحققت الخادمة عنها بدلا نقديا مساويا لأجرها عن عدد أيام الإجازة المستحقة لها.

وأعفى المشرع الدعاوي المقامة من الخادمة من جميع الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي ويكون نظرها على وجه الاستعجال^(١)؛ حيث يحمّد للمشرع هذا الموقف الذي يعد تأكيدا على كفالة حق التقاضي وتسهيله على الخادمت بالانظر لضعف مركزهم القانوني والمالي.

(١) المادة ٣٤ من قانون الخدمة المساعدة رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧.

الفرع الثاني

حماية الخادمة في النظام السعودي

أصدرت السعودية لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، بالقرار رقم ٣١٠ بتاريخ ٧/٩/١٤٣٤ هـ المكونة من ثلاثة وعشرين مادة.

حيث جاءت هذه اللائحة نتيجة الضغوط المتزايدة بتوفير حماية قانونية لفئة خدم المنازل بعد تصاعد المشكلات القانونية التي برزت نتيجة غياب التنظيم القانوني، واستبعادهم كما ذكرنا سابقاً من الخضوع لأحكام قانون العمل السعودي.

وأوضحت اللائحة في مادتها الأولى معاني المصطلحات المتداولة في مجال الخدمة المنزلية، مثل صاحب العمل الذي قصرته على من يستقدم عاملاً لأداء خدمة منزلية له، وكمصطلح الأسرة الذي توسعت فيه ليشمل ذوي القربى والمصاهرة ومن هم تحت رعاية صاحب العمل لأسباب نظامية أو أخلاقية، وكمصطلح الخدمة المنزلية التي قصد بها عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم أيضاً^(١).

ونعرض بالدراسة لموقف المشرع السعودي من عمل خادمت المنازل من خلال تحليل نصوص لائحة عمال الخدمة المنزلية، حيث نعرض لضوابط عقد

(١) المادة الأولى من اللائحة.

الخدمة المنزلية في النظام السعودي، والتزامات الخادمة وواجباتها، فضلا عن دراسة حقوق الخادمة في النظام السعودي.

أولاً: ضوابط عقد الخدمة المنزلية في النظام السعودي:

تتمثل أول الضوابط التي حددها المشرع لعقد الخدمة المنزلية، في ضرورة كون العقد بين الخادمة والمخدوم مكتوباً، واشترط المشرع اللغة العربية للكتابة، غير أنه لما كانت الخادومات أكثرهم من دول شرق آسيا التي تجهل اللغة العربية، فيمكن أن يلحق بالعقد ترجمة أخرى تفهمها الخادمة؛ بيد أن المشرع في هذه الحالة جعل النص العربي هو المعتد به للإثبات^(١).

وأوجب المشرع أن يتم تحرير العقد أو ترجمته إن ترجم لغغير العربية من ثلاث نسخ، تحصل الخادمة على نسخة منها، ويحتفظ المخدوم بنسخة، بينما تودع النسخة الثالثة لدى مكتب الاستقدام الأهلي.

ولاشك أن احتفاظ مكتب الاستقدام الأهلي بنسخة من العقد أمر ييسر الإثبات ويحفظ الحق عند التقاضي ويمنع التلاعب بأي من نسخ الطرفين، باعتبار أن المرجع وقت الخلاف أو التعارض سيكون للنسخة المودعة لدى مكتب الاستقدام الأهلي.

وحددت اللائحة العناصر الجوهرية للعقد، التي يجب ذكرها فيه، والتي تمثلت في العمل التي تكلف الخادمة بأدائه، وكذلك الأجر الذي يلتزم صاحب

(١) المادة الثالثة من اللائحة.

مجلة الشريعة والقانون * العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) * (٦٢٥)

العمل بدفعه للخادمة، والنص على حقوق الطرفان وواجباتهما، فضلا عن مدة التجربة التي يجب ألا تزيد عن ثلاثة أشهر لا تتكرر عند ذات صاحب العمل لذات العمل، ومدة العقد وكيفية تمديده^(١).

كما أجازت اللائحة الخصم من أجر الخادمة حال مخالفتها لبعض التزاماتها التعاقدية؛ إلا أن قيمة الخصم المحددة مبالغ فيها، حيث تميز خصم نصف الأجر أو أكثر من النصف في حالة الأحكام القضائية أو القرارات الإدارية؛ الأمر الذي قد يفوق مقدرة الخادمة ويمثل إيذاء ماديا لها بالنظر لضعف أجور فئة خدم المنازل عامة، وكنا نأمل لو حدد المشرع حدا أقصى للخصم بما لا يجاوز ربع الأجر.

وينتهي عقد الخدمة المنزلية بوفاة رب العمل أو بوفاة الخادمة، وفي حال رغبة أسرة رب العمل في استمرار عمل الخادمة بعد وفاة المخدم فعليها تصحيح اسم صاحب العمل في مكتب العمل، ولا شك أن هدف المشرع من ذلك هو تحديد مسؤولية صاحب العمل الجديد في مواجهة الخادمة.

ويحسب لللائحة وضع بعض الضوابط أيضا بشأن معاقبة صاحب العمل المخالف لأحكامها؛ حيث يعاقب صاحب العمل بالغرامة المالية التي تصل في

(١) المادة الرابعة من اللائحة.

(٦٢٦)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

أقصى مراتها إلى خمسة آلاف ريال، أو المنع من استقدام الخادمت متى رأت اللجنة المعنية ذلك.

بيد أنه يتضح ضعف العقوبات المفروضة على صاحب العمل، بحيث لا تمثل رادعا له يمنع من مخالفة أحكام اللائحة أو مخالفة الالتزامات المفروضة عليه، فمبلغ الخمسة آلاف ريال يعد مبلغا زهيدا مقارنة بالمقدرة المالية للغالبية العظمى من سكان المملكة، فضلا عن أن اللائحة جعلت قرار المنع من الاستقدام تقديريا للجنة المعنية، الأمر الذي يندر أن تلجأ إليه اللجنة من وجهة نظرنا.

وجدير بالذكر أن المشرع السعودي وضع بعض الضوابط بشأن مكاتب الاستخدام؛ فهي لا تعبء بحقوق عمال المنازل، بل فقط تحرص على تحصيل الربح، الذي غالبا ما يكون، نسبه من الأجر الذي يتقاضاه العامل، الأمر المخالف لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨١ الخاصة بمسؤولية مكاتب الاستخدام الخاصة.

وهناك تنظيمات بالمملكة من شأنها الحد من مشكلة الخدمة المنزلية بنظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استخدام واستخدام غير العاملين في المنازل رقم ٨٩ لسنة ٢٠٠٩ و المادة ١٢ و التي تحول وزير العمل سلطة "إغلاق المكتب فورا ودون إنذار أو إلغاء الترخيص، إذا كانت المخالفات المرتكبة من النوع الذي يشكل انتهاكا خطيرا لحقوق الإنسان، بما في ذلك:-

- استخدام العمال بطرق غير قانونية أو بأوراق مزورة.
- استخدام عمال ثقل أعمارهم عن السن القانوني
- استخدام العمال في أعمال غير العمل في المنازل
- الاستغلال الاقتصادي للعمال والاستيلاء على أجورهم أو جزء منها
- الاعتداء على العمال جسدياً أو جنسياً أو إساءة معاملتهم أو غير ذلك.
- نقل العمال بطرق غير قانونية إلى دول أخرى.

ولقد صدرت تعليمات بشأن تنفيذ النظام رقم ٨٩ لسنة ٢٠٠٩ وطبقا للمادة ١٢ منها:

" للوزير أن يرفض منح تصريح عمل أو تجديده في حال تبين أن صاحب العمل كان قد أنتهك حقوق أي عامل أو اعتدى عليه بالضرب أو الحق به أي ضرر أو أساء معاملته بأي صورة من الصور "

على أن يعطى العامل هذه الحالة الفرصة للحصول على تصريح عمل جديد للعمل لدى صاحب منزل آخر .

ثانياً: التزامات الخادمة في لائحة العمل السعودي:

تلتزم الخادمة وفقاً للائحة^(١) بأداء العمل المتفق عليه بالعناية المعتادة، وإتباع أوامر صاحب العمل وذويه والمحافظة على ممتلكاتهم، وعدم إيذاء الصغار أو الكبار منهم، والمحافظة على أسرارهم، وعدم ترك العمل بدون سبب مشروع،

(١) المادة السادسة من اللائحة.

(٦٢٨)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

وآلا تعمل لحسابه الخاص، وآلا تمس كرامة المخدم وذويه، وأن تحترم الدين الإسلامي، وتحترم قانون البلاد التي تعيش فيها وعاداتها وتقاليدها، وهي كلها التزامات متعارف عليها في قوانين العمل.

وتضع اللائحة بعض العقوبات على الخادمة حال إخلالها بالتزاماتها القانونية المفروضة على النحو السابق؛ وإن كانت هذه العقوبات تتسم بالطابع المالي المخفف نسبيا مراعاة لحالتها المادية الضعيفة مقارنة بمقدرة رب العمل، حيث تفرض عليها غرامة مالية لا تزيد عن ألفي ريال سعودي، كما تتعدد هذه الغرامة بتعدد المخالفة التي تقع من الخادمة، ومع ازدياد جسامة المخالفة قد تزداد العقوبة إلى حد الحكم عليها بمغادرة البلاد نهائيا، أو الجمع بين الجزاءين معا.

فإن حكم عليها بمغادرة البلاد نهائيا تتحمل الخادمة نفقات عودتها لبلدها، أما إن لم يكن لديها مستحقات مالية تفي بالغرامات المقررة عليها، يتم ترحيلها على حساب الدولة.

وحسنا فعل المشرع بهذا الحكم فمهما كانت جسامة المخالفة التي ارتكبتها الخادمة فلا شك أنها شخص ضعيف على المستوى المادي والنفسي والبدني، الأمر الذي قد لا تقوى معه على تحمل مبالغ الغرامات حال تعددها فضلا عن نفقات العودة، مما قد يسيء بحالتها وقد يدفعها الأمر للانتحار أو الهرب داخل الدولة، الأمر غير المرغوب فيه في الحالتين.

ثالثاً: حقوق الخادمة في لائحة العمل السعودي:

حددت المادة السابعة عنواناً صريحاً تحت مسمى التزامات صاحب العمل، والتي تعتبر في ذات الوقت حقوقاً للخادمة باعتبارها الطرف الثاني في عقد الخدمة المنزلية، حيث نصت على الآتي:

١- عدم تكليف الخادمة بغير العمل المتفق عليه إلا في حالات الضرورة، وبشرط ألا يختلف هذا العمل اختلافاً جوهرياً عن عملها الأصلي:

ونأخذ على ذلك أن المشرع لم يشترط موافقة الخادمة على تكليفها بأعمال أخرى غير واردة في العقد، فعقد الخدمة المنزلية كسائر العقود يحكمه مبدأ العقد شريعة المتعاقدين، ومن ثم كان من مقتضى ذلك أن أي تعديل في الشروط أو في طبيعة الأعمال المتفق عليها يتم برضاء وموافقة الطرفين، منعا لتعسف صاحب العمل في تكليفها بأعمال أخرى تثقل كاهلها، بحجة أن مثل هذه الأعمال تدخل ضمن طائفة الأعمال المكلفة بها. أما تقيده للعمل التي تكلف به بألا يختلف عن عملها الأصلي فنادر ما يلتزم به صاحب العمل بالنظر لضعف المركز القانوني للخادمة، وعدم مقدرتها على الاعتراض على تعليمات صاحب العمل.

٢- ألا تكلف الخادمة بأي عمل خطر يهدد صحتها أو سلامة جسمها أو يمس بكرامتها:

يتعين على صاحب العمل وأفراد أسرته أن يحرصوا على المعاملة الحسنة للخادمة التي تراعي أدميتها وتحفظ حقوقها وكرامتها، وعدم تكليفها بأي عمل يكون من شأنه المساس بسلامتها الجسدية أو يعرضها للخطر.

٣- الحصول على الأجر:

يجب على صاحب العمل أن يدفع للخادمة أجرها المتفق عليه في العقد في نهاية كل شهر هجري^(١)، بيد أن المشرع قد أضاف في عجز المادة عبارة - ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك - ولاشك لدينا أن هذه العبارة فضفاضة حيث قد يكون من شأنها مساعدة صاحب العمل على التعسف في إعطاء الخادمة أجرها، عن طريق مباحة المدة التي تحصل فيها على أجرها، فلا شك أن الأجر الشهري هو أنسب أنواع الأجور وأكثرها تلبية لاحتياجات الخدم عامة؛ لذا كان من الأفضل لو قصر المشرع مخالفة مقدمة المادة على حالة الاتفاق على تقصير مدة الأجر لكل أسبوعين أو كل أسبوع، حيث يكون الاتفاق على المخالفة في مصلحة الخادمة في تلك الحالة.

وأوجب المشرع أن يتم دفع الأجر أو أي مستحقات للخادمة نقداً أو بشيك على أن يتم توثيق ذلك كتابة، ما لم يكن للخادمة حساباً بنكياً، حيث لها أن تطلب تحويل أجرها مباشرة لحسابها البنكي.

٤- توفير السكن المناسب:

حيث يلتزم صاحب العمل بتوفير مسكن مناسب للخادمة، يكفل خصوصياتها، ويحمي صحتها من خلال تجهيزه بالمعدات وأجهزة التهوية المناسبة.

(١) المادة السابعة من اللائحة.

٥- الحق في الراحة اليومية:

أقرت اللائحة بالتزام صاحب العمل بإفساح المجال أمام الخادمة للراحة اليومية من مشاق العمل المنزلي ومتطلباته مدة لا تقل عن تسع ساعات. بيد أن إعمال مفهوم المخالفة يعني أن لصاحب العمل الحق في تشغيل الخادمة مدة تقترب من الثلاثة عشر ساعة، الأمر المبالغ فيه الذي يمثل عبئا ثقيلا عليها، ويعطي الفرصة لأسرة صاحب العمل في استغلالها فترات طويلة متواصلة دون أي راحة، حيث لم يلزم النص صاحب العمل إعطاءها فترات راحة بينية، مما قد يدفع بتشغيلها مدة طويلة متصلة ترهقها وتحط من بنائها الجسماني والصحي.

٦- الحق في الإجازة:

في موضع مستقل من اللائحة وهو نص المادة الثامنة أجازت الاتفاق بين الطرفين على إعطاء الخادمة يوم راحة في الأسبوع. ونأخذ على هذا النص أنه جعل منح الإجازة الأسبوعية اتفاقا وليس وجوبا، حيث أن تعليق منحه على الاتفاق يعصف بالحق من أساسه، لأن منح الحق من أساسه قد أثار حفيظة أصحاب العمل وقابله سخط مجتمعي غير مبرر^(١)، وبالتالي تبدو مسألة وصول الطرفين إلى اتفاق بهذا الشأن محل شك كبير؛ نظرا

(١) د. الهيثم عمر سليم، المرجع السابق، ص ١٤٦.

(٦٣٢)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

لأن صاحب العمل لن يبادر إلى منحها هذا الحق، ولن تجرؤ الخادمة باعتبارها الطرف الضعيف للمطالبة بها.

وأجازات اللاتحة من خلال المادة العاشرة استحقاق الخادمة لإجازة متصلة مدفوعة الأجر بشرطين أولهما: أن تكون الخادمة قد أمضت في خدمة صاحب العمل سنتين، وثانيهما: أن تكون راغبة في التجديد لمدة مماثلة.

بيد أننا نرى إجحاف تلك الشروط فمدة السنتين مدة طويلة نسبياً، وكنا نأمل لو جعلها المشرع عن كل سنة على غرار نظيره الإماراتي، وأسوة بقانون العمل، حتى يتساوي وضعها بسائر العاملات في القطاعات الأخرى، كما أن الشرط الثاني يعد تزيدياً لا مبرر له حيث يجبر الخادمة للعمل لشهر إضافي أو فقد أجر شهر، كما أن فيه إجبار للخادمة على تجديد عقدها، الأمر الذي يتنافى مع حربتها في تجديد العمل من عدمه.

وأوجب للخادمة الحق في إجازة مرضية مدفوعة الأجر بحيث لا تزيد عن ثلاثين يوماً في السنة بعد إثبات سوء حالتها الصحية واستحقاقها للراحة بموجب تقرير طبي يثبت ذلك، الأمر الذي يحمي المشرع من حرصه على تلقي الخادمة للعناية الصحية اللازمة على غرار مثيلاتها من العاملات في المهن الأخرى.

٧- عدم تأجير خدماتها للغير:

حسنا فعل المشرع بحظره قيام صاحب العمل تأجير خدمة الخادمة للغير، إذ يكفي الجهد الذي تبذله لخدمة صاحب العمل وأفراد أسرته على مدار الساعات المذكورة سابقا.

٨- حق الخادمة في مكافأة نهاية الخدمة ونفقات عودتها لبلادها:

يحق للخادمة الحصول على مكافأة نهاية خدمة قيمتها أجر شهر^(١)، غير أن المشرع قيد استحقاقها تلك المكافأة بأن تكون قد أمضت في خدمة صاحب العمل أربع سنوات متتالية، ولاشك أنه شرط مجحف للغاية، إذ يجبر الخادمة على البقاء في خدمة صاحب المنزل أربع سنوات متتالية من أجل الحصول على مكافأة شهر واحد فقط، ونأمل أن يتم تعديل حكم هذه المادة لكي تكون استحقاق مكافأة شهر عن كل سنة خاصة وأن أجر الشهر لهذه الفئة من العمال زهيد جدا، ولا يؤثر في مقدرة صاحب العمل المالية، وأيضا إلغاء القيد الخاص ببقاء الخادمة لمدة أربع سنوات متتالية كشرط لاستحقاقها المكافأة، فأبي كانت مدة عملها تستحق عنها المكافأة قصرت مدة عملها أم طالت.

(١) المادة السادسة عشر من اللائحة.

(٦٣٤)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

فضلا عن ذلك أعطت اللائحة ميزة للخادمة التي يتم إنهاء أو فسخ عقدها لسبب غير مشروع، تتمثل في تحمل صاحب العمل لنفقة عودتها لبلادها، من خلال تحمل صاحب العمل لتكلفة تذكرة سفرها لموطنها^(١).

٩- تسهيل إجراءات الشكوى والتقاضي والتظلم :

أباححت اللائحة حق الخادمة في الشكوى لدى مكتب العمل الذي يعد لائحة إدعاء ضد الطرف الآخر من خلال التقدم للجنة المختصة التي يتم تشكيلها بقرار من وزير العمل، حيث تقوم بدور فاعل في تقصي الحقيقة من جانب، والتسوية الودية بين الطرفين من ناحية أخرى، كما تكفل للخادمة التظلم من قرار اللجنة إن لم يكن في صالحها أمام المحكمة العمالية كفرصة أخرى للتقاضي.

وكنا نأمل لو أن المشرع قد جعل حق التقاضي للخادمة مجانا، بمنحها إعفاءً من الرسوم والتكاليف القضائية؛ تشجيعا لها على التقدم بالشكاوي والتظلم من تجاوزات أصحاب العمل أو أفراد أسرهم.

(١) المادة الخامسة عشر من اللائحة.

الفرع الثالث

حماية الخادمة في القانون الكويتي

سارع المشرع الكويتي بإصدار القانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥ في شأن العمالة المنزلية؛ بهدف سد النقص التشريعي المتعلق بتنظيم شؤون العمالة المنزلية في الكويت لأن النصوص التشريعية السارية لا تكفل الحماية القانونية الكاملة لهذه الفئة، وقد أدى ذلك إلى تعرض المنظمات الدولية المهتمة بحقوق الإنسان إلى ما اعتبرته انتهاكات لحقوق هؤلاء الأشخاص بالإضافة إلى توتر العلاقات الدبلوماسية مع البلدان المستقدمة منها تلك العمالة، وبرز ظواهر سلبية كارتفاع معدلات الجرائم وتحمل الدولة لأموال طائلة على صعيد إعادة العمالة إلى بلدانها. فحدد بدقة المقصود بصاحب العمل وبعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، ووضع من القواعد ما يوفر الحماية لخدمات المنازل.

أولاً: حماية خدمات المنازل في مواجهة مكاتب الاستقدام:
أ- ضوابط عمل مكاتب استقدام عاملات الخدمة المنزلية:

حدد القانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥ بشأن العمالة المنزلية بعض الضوابط التي يتعين على مكتب الاستقدام التزامها، حماية للخادمت، ومنعاً لاستغلالهم، وتمثل فيما يلي:

١- قصر عمل وسيط استقدام على المواطنين:

حصر المشرع وظيفة وسيط الاستقدام على المواطن فقط دون الأجنبي، كما اشترط المشرع ضرورة أن يكون مدير المنشأة مواطن كويتي حسن السير

(٦٣٦)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

والسلوك، وألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة

بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره^(١).

٢- عدم استقدام عاملة يقل عمرها عن واحد وعشرين عاما ولا يزيد عن ستون عاما:

اشترط القانون ألا يقل عمر الخادمة التي يستقدمها مكتب الاستقدام عن واحد وعشرين عاما، وبالتالي اعتد المشرع بضرورة توافر الأهلية الكاملة لدى الخادمة، حتى يكون في مقدورها إبرام عقد الخدمة المنزلية، كما وضع حدا أقصى للسن بحيث لا يزيد عمرها عن ٦٠ عاما، ولا شك أن هذا الشرط الأخير له قدرا من الوجاهة باعتبار أن المرأة في هذا السن لا تقوى جسائيا على مباشرة أعباء الخدمة المنزلية بمختلف أنواعها.

وفرض المشرع عقابا يصل للحبس مدة لا تزيد عن ستة أشهر ولا تزيد عن ٥٠٠ دينار كويتي، أو بإحداها.

بيد أنه يؤخذ على موقف المشرع إجازته لاستثناءات على ما سبق، وإعطاء الوزير المختص سلطة تقدير ذلك، الأمر الذي قد يساء استخدامه بالسماح بتشغيل القاصرات أو سيدات بلغت من العمر أرذله.

٣- حظر ممارسة بعض الأعمال على مكاتب الاستقدام:

يحظر على مكاتب الاستقدام القيام بأي عمل من شأنه التمييز بين الخادمت المستدمات لأغراض العمل بأي صورة من صور التمييز العنصري سواء

(١) المادة الخامسة من قانون العمالة المنزلية.

مجلة الشريعة والقانون * العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) * (٦٣٧)

أكان ذلك بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي. كما يحظر عليها الإعلان عن أي من الوظائف بطريقة تهمين أدميتها^(١)

وقصر المشرع نشاط مكاتب الاستقدام على استخدام خادمت المنزل للعمل داخل دولة الكويت فقط، كما لا يجوز لمكاتب الاستقدام أن تعاود تشغيل الخادمة مرة أخرى إذا انتهى عقدها مع صاحب العمل أو حال فسخه أو انتهاءه لأي من الأسباب^(٢)

وقد قامت شركات الاستقدام بالطعن على النصوص التي تفرض هذا الحظر؛ غير أن المحكمة الدستورية قضت بتاريخ ٣٠/٩/٢٠١٨ برفض طعن أقامته ١٠ مكاتب للعمالة المنزلية بطريق الادعاء الأصلي المباشر ابتغاء

(١) تنص المادة الثانية من قانون عمال الخدمة المنزلية رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥ على أنه: " يشترط لإصدار وتجديد ترخيص مزاولة مهنة استقدام العمالة المنزلية من الخارج الشروط الآتية: ١- أن يكون طالب الترخيص كويتي الجنسية وأن يكون محمود السيرة وحسن السمعة وألا يكون قد حكم عليه بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره. ٢- أن لا يقل عمره عن ثلاثين عاما ولا يزيد على ٧٠ عام ".

(٢) المادة الخامسة والأربعين من قانون العمالة المنزلية رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥، والمادة الخامسة من القانون رقم ٦٩ لسنة ٢٠١٥ بشأن إنشاء شركة مساهمة مقفلة لاستقدام وتشغيل العمالة المنزلية.

(٦٣٨)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

القضاء بعدم دستورية البند ٣ من المادة ١ والمادة ٤٥ من القانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥ بشأن العمالة المنزلية والقانون رقم ٦٩ لسنة ٢٠١٥ فيما يتعلق بإنشاء شركة مساهمة مغلقة لاستقدام وتشغيل العمالة المنزلية مع ما يترتب عليهما من آثار، حيث ارتأت المحكمة أن القانون رقم ٦٩ لسنة ٢٠١٥ بشأن إنشاء شركة مساهمة مغلقة لاستقدام وتشغيل العمالة المنزلية عن أن صدوره قد جاء كأثر مباشر لما شهدته الساحة المحلية خلال الفترة الماضية من إساءة البعض استخدام التراخيص المقررة لاستقدام وتشغيل العمالة، وعدم الوفاء لبعضهم بالحقوق أو معاملتهم على نحو غير صحيح، فرأى المشرع تقنين وتحديد أوضاع استقدام هذه العمالة وحصرها في شركات متخصصة بتقيد بالقواعد والضوابط الإنسانية في تعاقداتها .

ورأت المحكمة أن المشرع في النصين المطعون فيهما بما قام به من تحديد المكاتب الخاضعة لأحكام القانون ٦٨ لسنة ٢٠١٥ بأنها تلك المرخص لها بمزاولة نشاط استقدام العمالة المنزلية، وقصر نشاط تلك المكاتب على استقدام العمالة المنزلية من الخارج للعمل داخل الكويت فقط، إنما يدخل في نطاق سلطته في تنظيم الحقوق بما يراه أكفل لتحقيق المصالح المشروعة التي قصد إلى حمايتها، وقد جاء حكمه عاما يطبق على جميع المكاتب الخاضعة لأحكامه دون تفرقة أو استثناء، فيكون الادعاء بإخلال هذا الحكم بمبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص على غير أساس صحيح من الوجهة الدستورية.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) ● (٦٣٩)

وكان الطاعنون قد أسسوا طعنهم على سند من القول إن النصين المطعون عليهما قصران نشاط المكاتب الخاضعة لأحكام القانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥ على استقدام العمالة المنزلية إلى الكويت دون تشغيلها في حين أن القانون ذاته قد نص على فرض التزامات على عاتق تلك المكاتب تستلزم متابعة نشاط العمالة المنزلية ومراقبتها والتحقق من حصولها على حقوقها وهو ما يضمني غموضاً على هذا النص يلزم لرفعه أن يضاف إلى النشاط المرخص به نشاط التشغيل إلى جانب الاستقدام.

كما أضاف الطاعنون أن عدم إعطاء مكاتب العمالة المنزلية الحق في إعادة تشغيل العمالة في حالة رفضها من قبل صاحب العمل يتعارض مع حق العامل في اختيار عمله وحرية التنقل، كما أن القانون ٦٩ لسنة ٢٠١٥ قد صدر بشأن إنشاء شركة مساهمة لاستقدام وتشغيل العمالة المنزلية متضمناً بصريح النص أن نشاط هذه الشركة هو استقدام وتشغيل العمالة المنزلية للعمل داخل الكويت وهي تفرقة غير مبررة لا تستند إلى أسباب موضوعية مقبولة وتناهض مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص.

حيث أكدت المحكمة عدم صحة القول بأن القانون قد اعتراه الغموض؛ لفرضه التزامات على عاتق تلك المكاتب تقتضي متابعة نشاط العمالة المنزلية، وأن رفع هذا الغموض يستلزم إضافة نشاط التشغيل إلى جانب نشاط الاستقدام المرخص للطاعنين به، مشيرة إلى أنه لا تلازم بين الأمرين باعتبار أن

(٦٤٠)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

متابعة نشاط العمالة المنزلية هو أثر مباشر لالتزام مكاتب العمالة بالاستقدام، ولا علاقة بين هذا النشاط ونشاط التشغيل، فضلا عن أن قيام الغموض في النص إن وجد، أو التعارض إن صح لا يستدعي بالضرورة استنهاض مهمة المحكمة في بسط رقابتها الدستورية بما يتجاوز معه وظيفتها القضائية إلى وظيفة التشريع، وردت المحكمة على القول بتعارض هذا الحكم مع حق العامل في العمل، بقولها إن لا صلة للطاعنين به وهو إقحام لهذا الحق في غير موضعه، كما أن الادعاء بتطبيق حكم النصين المطعون فيهما بأثر رجعي فهو غير صحيح، إذ إنه يطبق بأثر فوري مباشر على مكاتب العمالة المنزلية القائمة وقت صدور القانون، والحاصل أنه قد تمت إعادة تنظيم نشاط تلك المكاتب وتطبيق ذلك التعديل عليه وقت سريانه^(١).

بـ التزامات مكاتب الاستقدام:

حظر المشرع على مكتب الاستقدام الحصول على أية عمولات أو مصاريف بنفسه أو بواسطة العاملين لديه أو المتعاونين معه داخل الكويت وخارجها، وسواء قبل مباشرة العمل أو بعده كمقابل لحصول الخادمة على العمل^(٢).

(١) حكم المحكمة الدستورية العليا في الكويت بتاريخ ٣٠/٩/٢٠١٨ على الطعن المباشر بعدم دستورية البند (٣) من المادة ١، والمادة ٤٥ من القانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥، المقيد في سجل المحكمة الدستورية برقم (١) لسنة ٢٠١٨ - طعن مباشر دستوري.

(٢) د. ندى يوسف، المرجع السابق، ص ٢٠١.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) ● (٦٤١)

وحال مخالفة مكتب الاستقدام لهذا الحظر يعاقب بعقوبة جريمة الابتزاز والكسب غير المشروع.

ويحمد للمشرع الكويتي حظره إجراء أي استقطاعات غير مشروعة أو دون سند قانوني من أجر الخادمة، حيث قد تفرض مكاتب استقدام العمالة المنزلية استقطاعات بحجة تغطية تكاليف استخدام الخادمة أملاً في تحقيق ربح فاحش^(١)

ويضمن مكتب الاستقدام استمرارية الخادمة في أداء العمل لمدة لا تقل عن ٦ أشهر، حيث يتعين عليه عند إنهاء عقد الخادمة أن يعيدها لبلادها ورد المبالغ التي تقاضاها من صاحب العمل، حال وجود عائق يمنع الخادمة من القيام بعملها دون أن يكون لصاحب العمل يد فيه، أو إذا اتضح إصابة الخادمة بأحد الأمراض السارية أو أي إعاقة بدنية أو صحية أو نفسية تمنعها الاستمرار في عملها.

كما يتحمل مكتب الاستقدام تكاليف ونفقات إعادة الخادمة لبلدها، فإن رفض ذلك تولت إدارة العمالة المنزلية القيام بذلك، ثم القيام بخصم هذه المستحقات من خطاب الضمان.

ثانياً: حقوق الخادمة في مواجهة صاحب العمل:

أ- دفع الأجر المستحق للخادمة:

(١) انظر نص المادة الرابعة .

حيث يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للخادمة، في نهاية كل شهر، وحدد المشرع طبيعة هذا الأجر بالأجر الأساسي المتفق عليه في العقد، وحسنا ما فعله المشرع باشتراطه ألا يقل مقداره عن الحد الأدنى للأجور المحددة بقرار من وزير الداخلية، وإن كنا نأمل أن يتدخل المشرع في تحديد مقدار هذا الأجر، وعدم قصره على الأجر الأساسي فقط بحيث يضاف إليه بعض العلاوات والعمولات التي تختلف بحسب طبيعة العمل التي تؤديه الخادمة، حماية لتلك الفئة الضعيفة من التعرض للغبن أو الاستغلال من قبل أصحاب العمل أو مكاتب الاستقدام.

ويحسب للمشرع أيضا تحديد مدة دفع الأجر بنهاية كل شهر، فالأجر الشهري هو الأنسب للخادمة مراعاة لأعبائها وواجباتها الأسرية.

وأولى المشرع أجر الخادمة حماية مطلقة، حيث حظر على صاحب العمل القيام بأي خصم من الراتب لأي سبب، ولو كانت الخادمة قد تسببت بخطئها في إتلاف بعض منقولات صاحب العمل.

كما يحمّد للمشرع تحديده تعويضا قانونيا حال تأخر صاحب العمل في إعطاء الخادمة أجرها في موعد الاستحقاق، إذ يفرض تعويضا قانونيا مقداره ١٠ دنانير عن كل شهر تأخير في دفع الأجرة.

ب- توفير الطعام للخادمة والكساء اللازم.

ج - تحمل صاحب العمل لمصروفات علاج الخادمة.

- د - توفير مكان ملائم لسكن الخادمة المزود بكافة سبل المعيشة اللائقة.
- هـ - احتفاظ الخادمة بأوراقها الثبوتية وجواز سفرها. وإن كان المشرع قد سمح بتسليمها بموافقة الخادمة، ونأمل أن يكون الحظر مطلقاً بأن تحتفظ بكل أوراقها ومتعلقاتها ولا يتم تسليمها لصاحب العمل ولو بموافقتها، إذ غالباً ما تكون الموافقة هنا نوعاً من الإذعان.
- و - إعطاء الخادمة عقداً يضمن حقوقها مكتوباً باللغتين العربية والإنجليزية، مدته لا تقل عن سنتان، وأجاز القانون أن يبرم العقد لمدة ثلاث سنوات تجدد بموافقة الطرفين.
- ن - استحقاق الخادمة تعويضاً عن العمل الإضافي التي تكلف به، فإن لم يعطيها صاحب العمل هذا الأجر ألزم صاحب العمل بعد شكوى الخادمة بأن يدفع إليها دفع الأجر المتفق عليه بالعقد.
- ر - إعفاء الخادمة من الرسوم القضائية المستحقة عند رفع أي دعوى قضائية ضد صاحب العمل.
- ز - عدم تكليف الخادمة بأية أعمال إضافية خارج دولة الكويت.
- ص - حق الخادمة في الحصول على راحة يومية لا تقل عن ١٢ ساعة، وحقها في إجازة أسبوعية لمدة ٢٤ ساعة، وأخرى سنوية، لم يحدد القانون أو اللائحة التنفيذية مقدارها.

ض - حقها في مكافأة نهاية خدمة بعد إتمام العقد تعادل أجر شهر واحد عن كل سنة.

ومن أهم الإضافات التي أوردتها المشرع الكويتي في قانون العمالة المنزلية هي آلية تفتيش المنازل، حيث خول الوزير المختص سلطة منح الضبطية القضائية لمن يرى من الموظفين التابعات للوزارة ليحق لهن دخول المنازل خلال ساعات النهار، وطلب لقاء الخادمت المتواجدة داخلها وسؤالها عن سير العمل ونوع المعاملة التي تتلقاها وما إذا كان لديها أي شكوى من عدمه.

فضلا عن ذلك وعند النزاع بين طرفي العلاقة فإن الطريق المقترح هو اللجوء للمفاوضة الودية أولا فيما بينهما؛ وإلا جاز اللجوء إلى الإدارة لتسوية هذا النزاع وفقا للإجراءات التي تحدد من قبل الوزير المختص، ومن بعدها المحكمة المختصة^(١)، وهي المحكمة المدنية لنظرها أمام الدائرة العمالية على وجه الاستعجال. وفي حالة التوصل إلى تسوية النزاع بين صاحب العمل والخادمة يلزم إفراغه في عقد مكتوب وتودع صورة منه بملف الخادمة لدى مكتب الاستقدام وإدارة العمالة المنزلية^(٢).

(١) انظر نص المادة ٣١ من قانون العمالة المنزلية الكويتي .

(٢) انظر نص المادة ٣٢ من قانون العمالة الكويتي .

الفرع الرابع

حماية الخادمة في القانون البحريني

على عكس العديد من التشريعات التي كانت صريحة في استبعاد خدم المنازل ومن حكمهم من الاستفادة بأي من أحكام قوانين العمل؛ نجد أن المشرع البحريني وفي تجربة فريدة من نوعها، أخذ على عاتقه رباط السبق الخليجي نحو إقرار بعض مظاهر الحماية لفئة خدم المنازل ومن في حكمهم ضمن أحكام قانون العمل البحريني؛ بالرغم من تقصيره إلى الآن في وضع تنظيم قانوني خاص يحمي وينظم عمل تلك الفئة على غرار بعض التشريعات الخليجية والتي عرضنا لبعض منها.

فبرغم استبعاد نص المادة الثانية من القانون البحريني رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢، عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم من الخضوع لأحكامه؛ إلى أنه أخضعهم لجملة أحكام، حيث قد يفسر ذلك على رأي البعض^(١)، بالرغبة المتدرجة في دمج عمال الخدمة المنزلية مع غيرهم من العمال الخاضعين لأحكام العمل.

وعلى الرغم من هذا السبق المذكور؛ إلا أننا نرى في ذلك تأخراً غير مقبولاً، فقد فات على إصدار قانون العمل الجديد البحريني أكثر من ٦ سنوات، ولم يبدي المشرع أي تحركا سواء بإدماجه الفعلي لتلك الفئة ضمن الفئات التي

(١) د. الهيثم عمر سليم، المرجع السابق، ص ١٥٨.

(٦٤٦)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

يشملها قانون العمل، كما لم يخط أي خطى على غرار نظرائه من المشرعين الخليجيين، الذين بدأوا الواحد تلو الآخر، بإقرار تشريعات تتضمن حماية وتنظيم لعمل فئات خدم المنازل.

ووفقاً لذلك تنص المادة الثانية من قانون العمل رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢ في فقرتها (ب) على أن فئة خدم المنازل لا تسرى عليهم أحكام هذا القانون باستثناء نصوص بعض المواد، الأمر الذي يعني بمفهوم المخالفة، خضوع خدم المنازل لأحكام المواد المستثناة، وهي نصوص المواد (٦، ١٩، ٢٠، ٢١، ٣٧، ٣٨، ٤٠، ٤٨، ٤٩، ٥٨، ١١٦، ١٨٣، ١٨٥).

ومن تحليل النصوص المستثناة يمكننا الوقوف على نطاق الحماية القانونية للخدمة في القانون البحريني: أولاً: حق الخادمة في الأجر:

بدأت من النصوص السابقة مدى الاهتمام البالغ الذي أولاه المشرع لأجر الخادمة، حيث أوجب على صاحب العمل إعطائها الأجر المحدد في عقد الخدمة المنزلية، وإلا استحققت الخادمة أجر المثل، أو الأجر الذي يقضي به عرف المهنة، فإن ظل النزاع رغم ذلك تولت المحكمة تقديره وفقاً لما تقضي به قواعد العدالة^(١).

(١) انظر نص المادة ٣٧ من قانون العمل البحريني رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢ .

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) ● (٦٤٧)

وهنا نجد أن المشرع قد أولى الخادمة نوعاً من الحماية بوضع القواعد والضوابط والمعايير التي يحدد على أساسها الأجر، وعدم ترك الأمر برمته لصاحب العمل؛ مما قد يضمن للخادمة الحصول على حد أدنى معقول ومقبول.

وحدد المشرع عدة أسس يقدر على أساسها أجر الخادمة فلم يحصره في الأجر الشهري، حيث وسع نطاق عمل الخادمة، وسمح لها بالعمل المنزلي سواء بالساعة أو باليوم أو الأسبوع أو الشهر، أو وفقاً لنوع الخدمة التي تؤديها الخادمة^(١).

وتمايز المشرع البحريني بسماحه أن تعطى الخادمة أجرها بالعملة الوطنية، أو بالعملة الأجنبية وفقاً لما يتم الاتفاق عليه في العقد.

ومنح المشرع أجر الخادمة حق امتياز على سائر أموال المخدم سواء الأموال المنقولة أو الأموال العقارية، حيث أوجب استيفائها لحقها قبل أي دين آخر، بل الأكثر من ذلك قدم أجر الخادمة على الديون المستحقة للدولة. الأمر الذي يمثل مرونة كبيرة من جانب المشرع تعكس إدراكه لأهمية الأجر باعتباره العنصر الأساسي في عقد الخدمة المنزلية، والهدف المباشر الذي تركت من أجله الخادمة بيتها وبلادها من أجل الحصول عليه^(٢).

(١) انظر نص المادة ٣٨ من قانون العمل البحريني.

(٢) انظر نص المادة ٤٨ من قانون العمل البحريني.

(٦٤٨)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

وجاءت المادة ٤٩ من قانون العمل لتعطي الخادمة حماية قانونية فعالة تكفل لها استحقاق أجرها ولو طالّت المدة على عدم مطالبتها به؛ إذ أخضع أجر الخادمة للتقادم الخمسي على الرغم من أن معظم الأجور تتقادم وفقا للتقادم الحولي، وبالتالي يظل حق الخادمة في استحقاق أجرها قائما طالما لم تنقضي مدة خمس سنوات على عدم المطالبة به.

ثانيا: الحق في الإجازة:

تحصل الخادمة على إجازة سنوية مقدارها ٣٠ يوما مدفوعة الأجر عن كل سنة تقضيها الخادمة في خدمة المخدم، ولم يقيد المشرع استحقاق الإجازة على انقضاء مدة سنة في خدمة صاحب العمل، بل إن المشرع أجاز استحقاقها لإجازة بنسبة المدة التي قضتها في خدمته ولو قلت عن سنة. ولم يجز المشرع للخادمة التنازل عن حقها في الإجازة السنوية؛ إماما منه بالضغوط التي يمارسها المخدم على الخادمة للبقاء في العمل مدة أطول بدون مزايا أو حوافز.

غير أنه في حال قررت الخادمة عدم الاستفادة من الإجازة السنوية برضاها الحر، تستحق عنها مقابلا نقديا يعادل أجره شهر إضافي^(١).

ثالثا: الحق في مكافأة نهاية الخدمة:

تعطى المادة ١١٦ من قانون العمل الخادمة استحقاقا جديدا، يتمثل في الحق في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء عقد الخدمة المنزلية، بحيث

(١) انظر نص المادة ٥٨ من قانون العمل البحريني.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) ● (٦٤٩)

تكون قيمة المكافأة أجر نصف شهر عن كل سنة من سنوات العمل الثلاث الأولى، وأجر شهر كامل عن كل سنة من السنوات اللاحقة عليها، كما تستحق الخادمة مكافأة عن كسور السنة بنسبة المدة التي قضتها في خدمة صاحب العمل.

رابعاً: الحق في إنهاء عقد الخدمة المنزلية:

أخضع المشرع الخادمة لذات الطرق التي ينقضي بها عقد سائر العمال، حيث يكون من حق الخادمة أن تنهي عقدها بعد إخطار المخدم وفق إجراءات وشروط محددة في القانون^(١).

خامساً: الإعفاء من الرسوم القضائية وتسهيل إجراءات الشكوى:

أعفت المادة السادسة الخادمة من كافة الرسوم القضائية عن الدعاوي العمالية التي ترفعها، كما تعفيها من كافة الرسوم على الصور والشهادات التي تطلبها، وعن كافة الشكاوي والطلبات التي تقدمها.

ونظم المشرع نموذجاً فريداً لمنازعات الخادمة مع المخدم عن طريق أحقية الخادمة في اللجوء إلى جهاز فض منازعات العمل الفردية لتسوية النزاع ودياً مع أصحاب العمل كخطوة أولى وقبل اللجوء إلى القضاء، وذلك في مدد زمنية قصيرة.

(١) الباب الثاني عشر من قانون العمل، المواد من (٩٦) إلى (١١٨).

وبذلك يكون المشرع قد يسر مسألة التقاضي بين المتنازعين ولم يميز بين الخادمة والمخدوم، وأعطى كليهما حق التسوية الودية واللجوء للمحكمة الكبرى المدنية، وكذلك الطعن أمام أكبر محكمة في المملكة ألا وهي محكمة التمييز، فضلاً عن سرعة إنجاز هذه الدعاوي التي كان يطول أمدها من قبل بسبب بطء الإجراءات أو بسبب التكلفة التي لا يستطيع العامل تحملها.

وجدير بالذكر أن هيئة تنظيم سوق العمل في مملكة البحرين قد أعلنت في سبتمبر من عام ٢٠١٧ عن بدأ تنفيذ العقد الثلاثي للعمالة المنزلية الذي يتضمن صاحب العمل ومكاتب الاستقدام والعامل المنزلي (خدم المنازل ومن في حكمهم)، وذلك اعتباراً من أول أكتوبر ٢٠١٧

إذ إنه وفقاً للنظام الجديد يتوجب على صاحب العمل الذي ينوي توظيف عامل منزلي أن يحدد طبيعة العمل بصورة أدق وبالأخص الواجبات المتوقعة للعامل وفترات الراحة اليومية والإجازة الأسبوعية وغيرها من النقاط المتعلقة بظروف العمل وبيئته.

وعلى الرغم من أن مملكة البحرين هي الدولة الوحيدة في المنطقة التي قامت بإدراج العمالة المنزلية جزئياً ضمن قانون العمل الخاص بالمملكة؛ إلا أن قوانين العمالة المنزلية في البحرين لا تستجيب للمعايير التي وضعتها منظمة العمل الدولية لتنظيم هذا القطاع. كما لا توجد لوائح حاسمة لحماية العمال، ولا تتوافر تدابير إلزامية لضمان حقوقهم، مثل ضبط الحد الأدنى للأجور وتحديد

مجلة الشريعة والقانون * العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) * (٦٥١)

ساعات للعمل ثابتة، أو ضبط فترات الراحة اليومية والإجازات الأسبوعية. فعاملات المنازل هم الأكثر عرضة لظروف مضمّنة بسبب ساعات العمل الطويلة، حيث يجبر الكثيرون منهم على العمل لمدة قد تصل إلى ١٩ ساعة يوميا ودون عطلة أسبوعية.

ونرى أن العقد الثلاثي الموحد وإن كان يحسب له محاولة التصدي للممارسات المسيئة التي تتعرض لها خادمت المنازل؛ إلا إنه وبرغم تحديده التزامات أصحاب العمل ووكلاء التوظيف؛ إلا أنه لا يمنح عمال المنازل حماية قانونية عادلة ومنصفة.

وبتحليل سريع لبند العقد ثلاثي الأطراف الموحد، نجد أن القسم الأول من العقد يحدد عدد ساعات العمل وفترات الراحة اليومية، وكذلك الإجازة الأسبوعية داخل المنزل وخارجه والأجور المتفق عليها مقابل المهام المطلوبة. كما يتضمن العقد معلومات حول مكان إقامة صاحب العمل وعدد أفراد أسرته، كما تتضمن الوثيقة بيانات حول طبيعة المهام الموكلة إلى الخادمة مثل التنظيف والغسيل والطبخ ورعاية كبار السن.

وعندما ينتهي صاحب العمل من ملء بيانات القسم الأول من العقد، تقوم وكالة الاستقدام بإرسال نسخة عن المعلومات الواردة فيه إلى الخادمة أو إلى إحدى الوكالات الشريكة في الخارج، حيث يتسنى للعاملة بعد ذلك رفض أو قبول عقد العمل قبل مغادرة بلدها. ويعتبر إنجاز هذه الخطوة من المراحل

الهامة والإيجابية لضمان اطلاع العاملة على طبيعة المهام وظروف الإقامة وبيئة العمل والأجور التي ستحصل عليها مقابل أداء المهام المطلوبة.

بيد أن المشكلة الحقيقية في هذه المرحلة تكمن في صيغة ترجمة العقد والمعلومات الممررة إلى العاملة من قبل موظفي مكاتب الاستقدام، حيث يتولى هؤلاء القيام بتلك الخطوات، وهو ما يترك مجالاً لتضليل عاملات المنازل بشأن شروط العمل في دولة المقصد.

كما لا يتضمن العقد الموحد بيانات حول شروط عمل جديدة تلزم أطراف العمل على التقيد بها؛ لذلك فإن صاحب العمل يبقى الطرف المسئول عن تحديد ساعات العمل والحد الأدنى للأجور وأوقات الراحة، وهي شروط من المفترض أن يقع تحديدها بالرجوع إلى قوانين العمل المعمول بها.

فضلا عن ذلك يعتبر عدم ضبط الحد الأقصى لساعات العمل وفترات الراحة اللازمة تجاوزاً خطيراً لأحكام الجزء السابع من قانون العمل البحريني، (الذي لا ينطبق على العمالة المنزلية) والذي ينص على أنه لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثمانية ساعات عمل في اليوم على أقصى تقدير.

وفي النهاية نرى أن أهمية العقد الموحد تكمن أساساً في إطلاع العاملات على ظروف العمل قبل أن يتم توقيع العقد. وتعد هذه الخطوة مهمة للحد من عمليات التحايل في سوق العمل، وكذلك منع استبدال العقود واستغلال العاملات.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) ● (٦٥٣)

ومع ذلك فإن غياب آليات محددة لتنفيذ بنود العقد يجعل من الأهداف الألف ذكرها صعبة التحقق على أرض الواقع إلى حد ما؛ إذ لا يحظى مفتشو العمل بسلطة حقيقية لتفتيش المنازل والمسكن الخاصة كما أن العقد لا يخضع لأحكام قانون البحرين بشأن التفتيش العمالي وقانون السلطة القضائية.

وتنص المادة (١٧٧) من الجزء السادس عشر لقانون التفتيش العمالي على ما يلي: يكون للموظفين الذين يعينهم الوزير للقيام بأعمال التفتيش، سلطة دخول أماكن العمل والتحقق من تنفيذ أحكام القانون، وطلب البيانات والمعلومات والمستندات اللازمة للقيام بأعمال التفتيش". غير أن آليات تنفيذ تلك الرقابة والتفتيش تعطلها صعوبات قيام الخادمتين بالإبلاغ عن حالات الإساءة أو الخرق لبنود العقد، باعتبار أن غالب الخادمتين لا يتمكن من مغادرة منزل صاحب العمل حتى نهاية مدة العقد، فضلا عن غياب الوعي اللغوي، قد يحول دون قيام الخادمتين بالإبلاغ عن الانتهاكات التي تتعرض لها.

وعلى ذلك فإن العقد الموحد يعتبر خطوة في الاتجاه الصحيح في تاريخ قانون تنظيم سوق العمل في البحرين؛ ولكن إذا ما لم يتم تدارك النقائص المشار إليه أعلاه فإن هذا العقد لن يكون سوى وثيقة عمل غير قابلة للتنفيذ الفعلي، حيث لا بد من أن يكون هناك حلا جذريا لمشكلة العمالة المنزلية في البحرين.

الفرع الخامس**حماية الخادمة في القانون العماني**

نعرض لقراءة سريعة لموقف المشرع العماني من مسألة حماية الخادمة، من خلال رؤية تحليلية مصغرة لبعض نصوص القرار الوزاري رقم ١٨٩ / ٢٠٠٤ القاضي بوضع قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل^(١).

حيث يعرف القرار في مادته الأولى الخادمة بأنها تلك التي تؤدي العمل داخل منزل المخدم أو خارجه، ويكون بإمكانها الإطلاع على أسرار المخدم، بينما عرفت المتقدم بأنه من استقدم المستخدم للعمل لديه تحت إدارته وإشرافه.

ويعيب هذه المادة إهمالها تعريف المقصود بأسرة صاحب العمل، حيث كان من الواجب التوسع في التعريف من أجل إيضاح المقصود بها حماية للخادمة من إرهاقها بخدمة دائرة أوسع من الأشخاص بحجة انتمائهم لأسرة المخدم.

كما أوجب القرار أن يكون عقد الخدمة المنزلية مكتوباً، وأن تكون مدته سنتين، تخضع فيه الخادمة لفترة تجربة لمدة ثلاثة أشهر، ينتهي العقد بانتهائها ما لم يجدد تلقائياً لفترات مماثلة، طالما لم يخطر طرف منها الآخر برغبته في عدم الاستمرار قبل شهر من انتهاء العقد، ويجب أن يكون العقد متضمناً التزامات صاحب العمل، وأهمها عنصر الأجر الذي يتعين على المخدم إعطائه للخادمة

(١) صدر هذا القرار بتاريخ ٢٧ ربيع الآخر ١٤٢٧ هـ، الموافق ١٦ يونيو ٢٠٠٤،

والمنشور بالجريدة الرسمية بالعدد رقم (٧٧١) بتاريخ ٣ يوليو ٢٠٠٤ م.

مجلة الشريعة والقانون * العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) * (٦٥٥)

بصفة شهرية بالعملة الوطنية، خلال سبعة أيام على الأكثر من نهاية كل شهر، بحيث لا تبرأ ذمة المخدم إلا بتوقيع الخادمة على ما يفيد قبضها الأجر. ورغم ما يحمده للمشرع بتحديد الأجر الشهري معيار لقبض الخادمة أجرها، وضرورة حصوله على مخالصة مكتوبة من الخادمة باستحقاقها أجرها؛ إلا أن ما نأخذ على المشرع عدم تحديده للأجر أو لكيفية تقديره، مقارنة بغيرها من التعاملات في القطاعات الخاصة، والتي حدد لهم المشرع حداً أدنى للأجر، وإن كان المشرع قد عدل من هذا القرار وقصره على التعاملات الوطنية^(١). وألزمت المادة الخامسة من القرار المخدم بأن يوفر للخادمة السكن المناسب الذي يتلاءم وطبيعة عملها، فضلاً عن المأكل والملبس الذي يقتضيه قيامها بالعمل المنوطة به.

كما تستحق الخادمة مقابلاً لتذكرة سفرها لبلدها متى رغبت في إنهاء علاقة العمل خلال فترة الاختبار أو خلال سريان عقد الخدمة أو عقب انتهائه، ومن ثم يكون للخادمة في الحق للعودة لبلدها على حساب المخدم حال انتهاء عملها، وأثناء إجازاتها السنوية^(٢).

(١) القرار الوزاري رقم ٢٢٢/٢٠١٣ بشأن تحديد الحد الأدنى لأجور العمالين العاملين

في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية العدد (١٠١٠).

(٢) انظر نص المادة السادسة من القرار الوزاري رقم ١٨٩/٢٠٠٤ م.

(٦٥٦)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

وفي المقابل أوجب القرار على الخادمة عدة التزامات أهمها: الالتزام بطاعة أوامر وتعليمات المخدم في شأن العمل، والعمل تحت إدارته وتوجيه وإشرافه، وأن تلتزم بالمحافظة على أسرار المخدم وأسرته، وأن تحافظ على الأشياء التي تسلمتها بغرض تأدية عملها، وأن تحترم الدين الإسلامي، وتحترم العادات والتقاليد الاجتماعية للسلطنة وقيمها الأخلاقية، وعدم الالتحاق بعمل لدى غير المخدم قبل انتهاء عقدها ونقل كفالتها^(١).

ووضع القرار بعض الضوابط لانقضاء عقد الخدمة المنزلية، حيث ينقضي العقد بوفاة أحد أطرافه، وإن كان يحق لأسرة المخدم في الحالة التي يتوفى فيها اتخاذ الإجراءات اللازمة لأجل استمرار الخادمة في عملها لدى باقي أفراد الأسرة.

كما أجاز القرار انتهاء هذه العلاقة بإعلان الخادمة رغبتها في ذلك قبل شهر من تاريخ انتهاء العقد، كما يحق للمخدم إنهاء العقد بشرط إعلان الخادمة. كما ينتهي العقد أيضا حال العجز الطبي للخادمة، أو حال الحكم عليها بعقوبة إضافية.

ولم يغفل القرار وضع الضوابط لحالة النزاع بين الخادمة والمخدم، حيث تختص الدائرة المختصة بتسوية منازعات العمل والتي يتعين عليها القيام

(١) انظر نص المادة السابعة من القرار المذكور.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) ● (٦٥٧)

بتسوية النزاع بالطريق الودي خلال أسبوعين، وفي حالة فشل الحل الودي يحال الموضوع خلال أسبوعين من التاريخ الأول إلى المحكمة المختصة مشفوعاً بمذكرة توضيحية بتفاصيل النزاع.

وكنا نأمل أن يتيح القرار للخادمة حق الإعفاء من رسوم التقاضي والشكوى على غرار التشريعات الخليجية سابقة الذكر.

وأضاف القرار الوزاري رقم ١ / ٢٠١١ الخاص بإصدار اللائحة التنظيمية لمزاولة نشاط استقدام القوى العاملة غير العمالية للحقوق السابقة حق الخادمة في الحصول على إجازة أسبوعية مدفوعة الأجر، مدتها ٢٤ ساعة، تعويض عنها الخادمة حال حرمانها من الحصول عليها، فضلاً عن إجازة مدفوعة الأجر الشامل لمدة شهر عن كل سنتين خدمة مستمرة. ونأمل أن تكون الإجازة سنوية عن كل سنة كما هو الحال في التشريعات الخليجية الأخرى.

وفي نهاية الأمر نرى أنه من الأفضل أن يخطو المشرع العماني خطى باقي التشريعات الخليجية من خلال وضع تنظيم قانوني خاص بفئة خدم المنازل عامة وخدمات المنازل خاصة، وعدم الاقتصار على القرارات الوزارية المتفرقة، من أجل كفالة حماية أكثر فعالية لتلك الفئة المستضعفة.

المطلب الثاني

مقترح قانون خاص لحماية عمال الخدمة المنزلية في مصر

بالنظر لما سبق، ولما كانت مصر من أقدم الدول التي انتشرت بها ظاهرة عمل خدام المنازل منذ العهد الملكي؛ ودائما ما كان المشرع المصري سباقا في نطاق تطوير القوانين؛ لذا لم يعد هناك بديلا لمحاولة الإصلاح القانوني الشامل واللازم لإنهاء استغلال العمالة المنزلية عامة، وخادمت المنازل خاصة. حيث يتعين على السلطات المختصة الارتقاء بوضع تشريع قانوني خاص بخدم المنازل يتفق والمعايير الواردة في اتفاقية منظمة العمل الدولية للعمال المنزلية. ومن خلال دراستنا السابقة يمكننا اقتراح مشروع استرشادي لحماية العمالة المنزلية، يكون بمثابة نواة أمام المشرع المصري من أجل أن يلحق بنظرائه من المشرعين في دول الخليج العربي، ووضع قانون خاص يتلافى النتائج السلبية لاستثناء تلك الفئة من الخضوع لأحكام قانون العمل المصري. حيث نهيب بالمشرع المصري ضرورة النص على أن تكون العلاقة القانونية بين رب العمل وخدم المنازل في صورة عقد مسمى منظم، مع ضرورة النص على أن:

- يحدد في العقد نوع وطبيعة العمل الذي يباشره العامل المنزلي في منزل صاحب العمل أو أي من ملحقاته، وأن يحرر من ثلاث نسخ يحتفظ مكتب العمل بنسخة منها.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) ● (٦٥٩)

- ويجب أن يتضمن هذا العقد أسماء أطرافه، ومكان العمل، ومقدار الأجر، وطريقة دفعه والإجازات الممنوحة والأوضاع التي تكون سببا لإنهاء العقد.
- أن يحدد العقد مدة العلاقة بحد أقصى سنتين تبدأ من تاريخ مباشرة العامل المنزلي للعمل، وإمكان تجديد العقد تلقائيا لمدة مماثلة ما لم يخطر أحد الطرفين بعدم رغبته في التجديد قبل ثلاثة أشهر من نهاية العقد الساري.
- ضرورة تنظيم فترة التجربة التي يخضع لها العامل المنزلي للوقوف على مدى كفاءته وقدرته على القيام بالأعمال المكلف بها على ألا تتجاوز ثلاثة أشهر لدى نفس صاحب العمل
- وأن يتم تحديد الحد الأقصى لموعد استحقاق الأجر الشهري بحيث لا تتجاوز خمسة أيام منذ انتهاء الشهر المستحق عنه الأجر، وضرورة أن يثبت استحقاق الأجر بإبصال خطي أو أي وسيلة يحددها القانون.
- كما يجب أن تكون هناك نصوصا تحمي حقوق الخدم على النحو الآتي:
 - حق الخدم في راحة يومية لا تقل عن إثني عشرة ساعة يوميا على أن توزع على مدار اليوم بحيث لا يعمل الخادم أكثر من ست ساعات متواصلة، بل يجب أن يتخللها فترات راحة يتناول فيها الخدم بعض المأكولات والمشروبات.
 - حق الخدم في يوم راحة أسبوعية (٢٤ ساعة متصلة) بأجر كامل، مع إجازة تشغيل الخادم في هذا اليوم عند الضرورة باتفاق الطرفين، على أن يعوض بيوم بديل في الأسبوع التالي أو الحصول على بدل نقدي إضافي لهذا اليوم.

(٦٦٠)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

- كفالة حق الخدم في الحصول على المسكن اللائق المجهز بوسائل الإعاشة المناسبة.
- إلزام رب العمل بتوفير الطعام والملبس اللازم للخادم.
- تمكين الخادم من التواصل مع أهله وذويه، مع كفالة احترام خصوصياته وسرية مراسلاته.
- إلزام رب العمل بتحمل نفقات إعادة الخادم الأجنبي إلى بلده الأصلي عقب انتهاء عقد العمل، ما لم يلتحق بعمل جديد.
- كفالة التأمين الصحي ووسائل العلاج اللازمة حال مرض الخادم أو إصابته بأي من إصابات العمل.
- حق الخادم في الانضمام للنقابات والجمعيات العمالية.
- كفالة المعاملة الطيبة للخادم، ومنع المعاملات القاسية، أو انتهاك أي من حقوقه المادية أو المعنوية.
- عدم تكليف الخادم بأعمال إضافية غير المتفق عليها، ولا يجوز إجباره على تقديم خدمات لأشخاص غير أسرة صاحب العمل.
- كفالة الحق في التقاضي للخدم، مع تحمل رب العمل لنفقات الدعوي حال كسب الخادم للدعوى وصحة إدعاءاته قبل رب العمل، مع إمكان منح الخادم لبعض الامتيازات التي تعفيه من رسوم ومصروفات التقاضي، أو على الأقل إعفائه من نسبة منها.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) ● (٦٦١)

- استحقاق الخادم لمكافأة نهاية خدمة لا تقل عن أجر شهر على كل سنة يقضيها الخادم في خدمة رب العمل قصرت أم طالت هذه المدة.
- استحقاق الخادم الأجنبي لتذكرة أو بدل نقدي للسفر لبلاده في إجازاته السنوية، شريطة أن يثبت سفر الخادم لبلاده خلال عطلته السنوية.
- إذا انتهى عقد الخادم أو تم فسخه قبل أن يكون قد حصل على إجازته السنوية، استحق عنها بدلا نقديا مساويا لعدد أيام الإجازة المستحقة له.
- حق الخادم في استحقاق إجازة مرضية لا تقل عن ١٥ يوم في السنة مدفوعة الأجر، على أن يثبت استحقاقه لها بناء على تقرير طبي من أحد الجهات الطبية المعتمدة. وفي حال استدعت حالته الصحية مد الإجازة لأكثر من ذلك، يمكن منحه مدد أخرى لا تتجاوز ١٥ يوما أخرى غير مدفوعة الأجر.
- يكون لجميع المبالغ المستحقة للخادم أو لورثته امتياز على جميع أموال وممتلكات رب العمل بعد المبالغ المستحقة للدولة والنفقة الشرعية. ومن ناحية أخرى يجب أن يتضمن القانون نصوصا تحدد التزامات وواجبات خدام المنازل على النحو الآتي:
- يلتزم الخادم بأداء العمل بنفسه تبعا لتعليمات وتوجيهات وإشراف رب العمل طبقا لما هو محدد بالعقد، وأن يبذل في ذلك عناية الرجل المعتاد.
- على الخادم خاصة الأجنبي مراعاة عادات وتقاليد المجتمع والالتزام بالآداب العامة.

(٦٦٢)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

- إطاعة أوامر وتعليمات رب العمل فيما لا يخالف القانون أو بنود العقد أو النظام العام أو الآداب العامة.

- المحافظة على ممتلكات رب العمل وأدواته، والحفاظ على خصوصية رب العمل وأسراره.

- الامتناع عن أداء عمل للغير بأجر أو بدون أجر، وعدم استخدام أدوات العمل خارج مكان العمل أو في أعمال خاصة بالخدام.

كما يجب أن يتضمن القانون ما يكفل سبل الرقابة والتفتيش وفقا للآتي:

- منح مأموري الضبط القضائي سلطة مراقبة تنفيذ أحكام القانون، وضبط كل المخالفات التي تقع بالمخالفة لأحكام هذا القانون.

- التفتيش الدائم على مكاتب الاستقدام ومراقبة مدى التزامها بالقوانين المنظمة لأعمالها.

- التفتيش على أماكن عمل وإقامة العمال وفقا لضوابط محددة.

ويجب أن يشمل القانون نصوصا تنظم انتهاء عقد الخدمة المنزلية أو انقضائه وفقا للآتي:

- انتهاء عقد الخدمة المنزلية وفقا لأحد الأسباب التالية:

أ- انتهاء مدته، ما لم يجدد لفترات مماثلة.

ب - وفاة الخادم أو إصابته بعجز كلي أو جزئي يعوقه عن القيام بمهام عمله، مع تحمل رب العمل لنفقات إعادة جثمان الخادم لبلده.

❖ مجلة الشريعة والقانون ❖ العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) ❖ (٦٦٣)

ج - إدانة الخادم في جنابة أو جنحة مخلة بالشرف والاعتبار.

د- اتفاق الطرفين على انتهاء العقد.

هـ - استنفاد الخادم للإجازات المرضية أو عدم اللياقة الصحية للعمل.

ر - انقطاع الخادم عن العمل بدون عذر مقبول لمدة تتجاوز عشر أيام متصلة

أو ١٥ يوماً متقطعة.

ز- ثبوت إخلال أي من طرفي العقد بأي من التزاماته التعاقدية.

و- يكون لأي من طرفي العقد فسخه بالإرادة المنفردة إذا أخل الطرف الآخر

بأي من التزاماته التعاقدية.

الخاتمة:

تناولنا خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية من خلال فصلين متتاليين، سبقهما مبحث تمهيدي؛ حيث جاء المبحث التمهيدي بعنوان آلية تنظيم علاقة العمل بين رب العمل والمرأة الخادمة، وتناول المطلب الأول منه المفهوم القانوني لخدمات المنازل، حيث تم الوقوف على أسباب تفشي ظاهرة عمل المرأة بالخدمة المنزلية في الفرع الأول، بينما عالج الفرع الثاني عناصر تعيين عاملات الخدمة المنزلية، وجاء الفرع الثالث محددًا لدوافع الاستعانة بعاملات الخدمة المنزلية، تلي ذلك دراسة موقف التشريعات من تنظيم عمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية من خلال المطلب الثاني والذي تم تقسيمه لثلاث فروع تناول الأول منهم لموقف الدول العربية من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، بينما ناقش الفرع الثاني موقف خادمت المنازل من الخضوع لأحكام قانون العمل المصري، وعرض الفرع الثالث لموقف خادمت المنازل في قوانين العمل الخليجية.

وعالج الفصل الأول من الدراسة مسألة خصوصية عقد العمل المنزلي للخدمة، حيث تم تقسيمه لمبحثين متتاليين، اختص المبحث الأول منها بدراسة أحكام عقد الخدمة المنزلية من حيث أطرافه وأركانه وخصائصه ومميزاته عن العقود المتشابهة معه، بينما اختص المبحث الثاني بدراسة طبيعة العلاقة في مجال الخدمة المنزلية وأثارها من خلال بيان حقيقة العلاقة القانونية

❖ مجلة الشريعة والقانون ❖ العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) ❖ (٦٦٥)

التي تربط الخادمة بصاحب العمل وصور عقد الخدمة المنزلية وحقوق المرأة الخادمة والتزاماتها، والإخلال بعقد الخدمة المنزلية وانقضاء العلاقة.

وبين الفصل الثاني حدود الحماية القانونية لخادمات المنازل من خلال مبحثين متتاليين تناول الأول منهما بيان المشكلات التي تتعرض لها خادمات المنازل سواء بسبب غياب الضمير الإنساني للمخدوم أو بسبب غياب الغطاء القانوني والموقف الدولي منها، ومدى اعتبار ما تتعرض له الخادمات من قبيل وقائع الاتجار بالبشر، بينما جاء المبحث الثاني منادياً بحماية قانونية فعالة للمرأة العاملة في مجال الخدمة المنزلية، من خلال بيان نطاق الحماية القانونية المقررة للخادمات في التشريعات الخليجية في مطلب أول، ثم تناول المطلب الثاني مقترحا خاص لحماية عمال الخدمة المنزلية في مصر.

وفي ضوء هذه الدراسة توصلنا للعديد من النتائج والتوصيات التي نبرزها فيما يأتي:

النتائج:

- ١- انتشرت ظاهرة عمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية تحت مقتضيات الحاجة والعوز، أو الرغبة في الكفاف وتحسن الأوضاع المعيشية والاقتصادية لها ولأسرتها؛ حيث غلبت النساء في الاشتغال بالأعمال المنزلية من دون الرجال.
- ٢- أظهرت الإحصاءات وجود زيادة ملحوظة في نسبة الخادمت المهاجرة إلى مصر وفقا لإحصاءات غير رسمية في ظاهرة لم تكن شائعة.
- ٣- وجود نقص تشريعي في بعض البلدان التي تنتشر فيها ظاهرة العمل المنزلي، من شأنه أن يجعل الخادمت تحت رحمة العقود التي تبرمها مع رب العمل أو مع مكتب الاستقدام بما قد تحمله من إجحاف وظلم وإنقاص لحقوقهم.
- ٤- هناك انتهاكات عديدة تتعرض لها المرأة العاملة في مجال الخدمة المنزلية، وأولها ضعف الأجور وعدم تناسبها مع ما تؤديه من عمل وما تبذله من مجهود، فضلا عن تباين الأجور على أساس تمييزي.
- ٥- هناك انتهاك جسيم على حق المرأة العاملة بالخدمة المنزلية فيما يتعلق بأوقات العمل، حيث يتم تشغيلهن بدون تحديد لعدد ساعات العمل، ودون منحهم أوقات للراحة، باستثناء بعض التشريعات الخليجية التي وضعت حد أقصى لهذه الساعات.
- ٦- برغم من تحيد بعض التشريعات الخاصة لحد أقصى لساعات عمل المرأة الخادمة؛ إلا أن هذه الفترة تكون طويلة نسبية، ولا تتخللها أي فترات للراحة.

٧- من أشد الانتهاكات التي تتعرض لها الخادמות، الإيذاء البدني والمعنوي، والحرمان من التواصل مع الأهل والأقارب، فضلا عن تكليفهم بأعمال شاقة، من شأنها أن تحرمهن من ممارسة عقائدهم.

٨- يعاني العمال المنزليون بالتحديد، ومعظمهم من النساء اللواتي يعملن في المنازل، غياب الحماية القانونية، ويواجهون مجموعة من الانتهاكات، بما في ذلك العمل الزائد والحرمان من الطعام والحبس القسري والإساءة.

٩- وثقت هيومن رايتس ووتش انتهاكات بحق عاملات المنازل في دول الخليج على مدار سنوات بسبب عدم التمتع بتدابير حماية قوانين العمل، وبسبب نظام الكفالة، الذي يربط العمال الوافدين بأصحاب العمل ولا يسمح للعامل بحرية تغيير صاحب عمله. تشمل الانتهاكات عدم تحصيل الأجور وتأخرها؛ تحديد الإقامة بمنزل صاحب العمل؛ ساعات العمل المطولة بشكل مفرط دون عطل؛ مصادرة جوازات السفر؛ العزلة البدنية والاجتماعية؛ وفي بعض الأحيان الاعتداءات البدنية والشفهية أو الجنسية من أصحاب العمل.

١٠- أظهرت الدراسة وجود نوعا من التقارب بين آثار عقد الخدمة المنزلية مع آثار عقد العمل في القطاع الأهلي، مما يوحي بأنه عقد عمل من نوع خاص.

(٦٦٨)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

١١- استبعدت قوانين العمل العربية ومن بينها القانون المصري عمال الخدمة المنزلية من الخضوع لأحكامها كلياً أو جزئياً لسبب وحيد متماثل منتقد؛ لا يبرر انتقاص حقوق تلك الفئة.

١٢- أصدرت كل من الإمارات والكويت تشريعات خاصة لحماية العمالة المنزلية، تضمنت العديد من المزايا، إلا أن بعض نصوصها لم تخل من النقد.

١٣- أصدرت المملكة العربية السعودية لائحة خاصة بعمال الخدمة المنزلية مقتضبة توسع من دائرة المخدومين، وتجعل من الخادمة رهن العمل لمدة تقارب ثلاثة عشر ساعة يومياً.

١٤- أصدرت سلطنة عمان بعض القرارات الوزارية بشأن أجور عمال الخدمة المنزلية؛ حيث وضعت حد أدنى لأجور العمال الوطنيين، بيد أنها أغفلت العمالة المنزلية.

١٥- تميز التشريع البحريني بتجربة فريدة جديدة بالاحترام من خلال اختصاصه عمال الخدمة المنزلية بما يزيد عن ٢٥٪ من النصوص الواردة بقانون العمل البحريني الجديد رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢.

التوصيات:

- نوصي المشرع المصري بوضع تنظيم قانوني شامل لعمل خدام المنازل ومن في حكمهم، على أن تراعي ضمن أحكامه خصوصية وضع المرأة خاصة، من خلال نصوص تتناسب وتكوينها الجسدي والنفسي.
- تشكيل لجان رسمية خاصة بخدم المنازل، لإحصاء وتسجيل جميع الخدم في المنازل المستقدمين بشكل خاص، وغير المستقدمين بشكل عام، لتفقد أوضاعهم وأحوالهم وفق نظام دوري في أماكن عملهم، وإعداد تقارير لمتابعة كل خادمة على حدة، واستقبال وفحص تلك اللجان لشكاوي الخادومات ومتابعتها أمام الجهات الرسمية.
- توفير حملات توعية لكل من الخدم والمخدومين لفهم وبيان الحقوق والواجبات المتقابلة لكل منهما في مواجهة الآخر، وتوضيح أوجه الحماية القانونية المتاحة في حال الإخلال بأي من هذه الحقوق.
- العمل على سرعة النظر في المنازعات والدعاوي المرفوعة من قبل الخادومات، بحيث يتم تسوية هذه المنازعات ضمن إطار زمني يتلاءم مع مدة إقامة الخادمة، فضلا عن ضرورة توفير الحماية والتعويض لضحايا العمالة القسرية والاعتداء الجسدي والجنسي.

(٦٧٠)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

- حث الدول العربية على التصديق على الاتفاقات الدولية لحماية العمال المنزليين ونشرها والالتزام بها من أجل توفير الحماية القانونية المنصوص عليها لتلك الفئات بما ينسجم مع المعايير الدولية.
- ندعو المشرع في كافة البلدان لوضع تحديد دقيق لعمال وعاملات الخدمة المنزلية، وانسحاب هذا الوصف على الأعمال الذهنية أيضا.
- تنظيم وضبط عمل مكاتب الاستقدام وشركات الاستخدام لمنع تضليل خادمت المنازل، من خلال فرض الرقابة والتفتيش. وتحسين عمليات الاستقدام من خلال تنظيم أفضل ومراقبة خاصة لتلك المكاتب.
- دعوة المشرع السعودي لإعادة النظر في لائحة العمل الخاصة بعمال الخدمة المنزلية ومراجعة أحكامها، خاصة المتعلقة بالأجر وساعات العمل ومكافأة نهاية الخدمة، واستبدالها بتشريع حديث خاص ينظم أحكام عمل هذه الفئة على غرار التشريعات الخليجية الأخرى.
- العمل على توسيع نطاق الحماية التي يوفرها قانون العمل البحريني لتشمل عاملات المنازل، وإيجاد ضمانات إضافية تأخذ بعين الاعتبار الموقع الضعيف لهن.

قائمة المراجع:

أولاً: مراجع باللغة العربية:

- د. إبراهيم سيد أحمد، عقد الوكالة، فقها وقضاء، القاهرة، دار الكتب القانونية، ٢٠١٤.
- د. أحمد شوقي عبد الرحمن، الدراسات البحثية في نظرية العقد، الإسكندرية، منشأة المعارف، ٢٠٠٦.
- د. آريهان مصطفى محمد، عقد الخدمة في المنازل، دراسة تحليلية مقارنة، دار الكتب القانونية، دار شتات للنشر والبرمجيات، ٢٠١٠. د. أنور العمروسي، قضاء العمال والتأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، ١٩٦٤.
- د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، جامعة الملك سعود، النشر العلمي والمطابع، ٢٠٠٠.
- د. السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، ٢٠١١/٢٠١٢.
- د. الهيثم عمر سليم، الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، ٢٠١٣.

(٦٧٢)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

- د. حبيبة رحايب، الحماية القانونية للعمال المنزليين: دراسة في ضوء الاتفاقية الدولية رقم ١٨٩ والتوصية رقم ٢٠١، كلية الشريعة والاقتصاد، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية - قسنطينة.
- د. حسام الأهواني، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، ١٩٩٦.
- د. حسن كيره، أصول قانون العمل، عقد العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٧٩.
- د. خالد أحمد الشنتوت، خطر المربيات غير المسلمات على الطفل المسلم، المدينة المنورة، الطبعة الأولى، ١٩٩٢.
- د. سلامة عبد التواب عبد الحلیم، أحكام العمل الليلي، دراسة مقارنة في اتفاقات العمل الدولية والعربية وقانون العمل، دار النهضة العربية، ٢٠٠٧.
- المحامي سليمان الدوس: خدم المنازل، مجلة المحامون السورية، دمشق، العددان (٤،٣) آذار - نيسان ١٩٩٦.
- سميل إسيم ومونيكا سميث، المرأة المهاجرة في الدولة العربية، وضع العمال المنزليين، منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، حزيران/ يونيو ٢٠٠٥.
- د. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل - دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، ٢٠٠٤.

- ❖ مجلة الشريعة والقانون ❖ العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) ❖ (٦٧٣)
- د. شيبان طاقة، الإطار القانوني لحقوق العمال المهاجرين في الدول العربية، دراسة تحليلية، (مؤسسة المستقبل والشبكة العربية لحقوق المهاجرين).
- د. صلاح على حسن، التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال، دراسة مقارنة بين الاتفاقيات الدولية والعربية وتشريعات الدول العربية - دار النهضة العربية.
- د. صلاح محمد دياب، شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين، ٢٠١٢.
- د. عبد الحميد الشواربي، د. عز الدين الدناصوري، المسؤولية المدنية، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٤.
- د. عبير حسن علي الزواوي، دراسة استطلاعية لمشكلات النساء العاملات بالخدمة المنزلية، ودور مقترح لطريقة العمل مع الجماعات في التخفيف منها: دراسة استطلاعية مطبقة على جمعية رعاية اليتيمات والمرأة المعيلة بفوه، محافظة كفر الشيخ، المؤتمر العلمي الثالث والعشرين للخدمة الاجتماعية (انعكاسات الأزمة المالية العالمية على سياسات الرعاية الاجتماعية) مصر، مجلد ١، ٢٠١٠، منشور في موقع دار المنظومة على الإنترنت.
- د. عصام أنور سليم، قانون العمل، الإسكندرية، منشأة المعارف، ١٩٩٩.
- د. فؤاد عبد المنعم رياض، د. سامية راشد، تنازع القوانين والاختصاص القضائي الدولي وأثار الأحكام الأجنبية، دار النهضة العربية، ١٩٩٨.

(٦٧٤)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

- د. محسن عبد الحميد البيه، قانون العمل المصري، وفقا للقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار النهضة العربية، ٢٠١٣.

- د. محمد إبراهيم أبو الهيجاء، وصخر أحمد الخصاصونة، التنظيم القانوني لعمل عمال مجلة ، المنازل ومن في حكمهم في التشريعين الأردني والإماراتي، ٢، العدد ٢٣ دراسات علوم الشريعة والقانون، (الجامعة الأردنية، المجلد ٢٠١٦).

- د. محمد حسين منصور، قانون العمل النظرية العامة للالتزام، دار الجامعة الجديدة، القاهرة.

- د. محمد عبد المنعم شلبي، عمال الخدمة المنزلية وحقوق الإنسان، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، ٢٠١٢، ص ١٢.

- د. محمد كامل مرسي باشا، شرح القانون المدني - العقود المسماة - عقد العمل والمقاولة والتزام المرافق العامة - منشأة المعارف - ٢٠٠٥.

- د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، بدون سنة نشر.

- د. مجدي فؤاد عبد القادر، العمل المنزلي (خدم المنازل) ومدى مواءمته لمعايير قانون العمل والاتفاقيات الدولية بالتطبيق على اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٢.

❖ مجلة الشريعة والقانون ❖ العدد الرابع والثلاثون الجزء الأول (١٤٤١هـ - ٢٠١٩م) ❖ (٦٧٥)

- د. مريفان مصطفى رشيد، جريمة العنف الأسري ضد المرأة، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ٢٠١٦.

- د. مصطفى الجمال، د. رمضان أبو السعود، د. نبيل إبراهيم سعد، مصادر وأحكام الالتزام، بيروت منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٣.

- د. منذر الفضل، الوسيط في شرح القانون المدني - دار اراس للنشر - اربيل، ٢٠٠٦.

- د. منى خالد محمد مكي، ظاهرة الخدم بين الحاجة والرفاهية، مجلة العدل - العدد السابع والأربعون - السنة الثامنة عشر، ٢٠١٦.

- د. منى غانم، الاتجار بالبشر بالدول العربية بلدان وحالات (عاملات المنازل)، ديسمبر ٢٠١٣.

- د. ندى الناشف، آن للعرب الارتقاء بمطالبتهم بالعدالة الاجتماعية من خلال إتاحة الحماية للعمال المستضعفين، من ستكون أول دولة عربية ستصادق على اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين؟ (بيروت : مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي، ٢٠١١).

- د. ندى يوسف، حماية الخدم الخصوصيين في ظل قواعد القانون الدولي، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، المجلد ٣٣، العدد الأول، ٢٠٠٩.

- د. هشام علي صادق، تنازع القوانين، منشأة المعارف، الإسكندرية، ط ٢، ٢٠٠١.

(٦٧٦) خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية
- التنظيم القانوني لاستخدام عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون لدول
الخليج العربية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد ٥٨ رمضان
١٤٣١ هـ الموافق أغسطس ٢٠١٠ م.

ثانياً: التشريعات والقوانين:

- قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.
- قانون العمالة الكويتي رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥.
- قانون الخدمة المساعدة الإماراتي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧.
- لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم الصادرة بالقرار رقم ٣١٠ لسنة
١٤٣٤ هـ في المملكة العربية السعودية.
- اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم ١٨٩ لسنة ٢٠١١ الصادرة عن
منظمة العمل.

- توصية العمال المنزليين رقم ٢٠١ عام ٢٠١١.

ثالثاً: المراجع الأجنبية:

- Budd. J. Achieving decent work by giving employment a human face. Geneva: international labor office (2004).
- Caroline Kelly, Facilitating exploitation : A review of labor laws for migrant domestic workers in gluf cooperation council countries , legal and policy brief, international trade union confederation, 2014.
- Dzodzi Tsikata, Domestic work and domestic worker in Ghana, An overview of the legal regime and

practice, conditions of work and employment programme, series NO.23, international labor office, Geneva, first published, 2009.

- HUMAN RIGHTS WATCH, BAD DREAMS: EXPLOITATION AND ABUSE OF MIGRANT WORKERS IN SAUDI 60 (2004) [hereinafter BAD DREAMS].

- International Human Right Clinic, the protection of the right of the migrant domestic workers in a country of origin and a country of distination: cas studies of the Philippines and Kuwait, international law and organizations program, the protection project, Johns Hopkins university, 2013.

- Linda S. Bosniak, Human Rights, State Sovereignty and the Protection of Undocumented Migrants, 25 Int'l Migration Rev. 737, 742 (1991).

- LOL. Global and regional estimates on domestic workers, Domestic work policy BRIEF. No.4. (Geneva. 2011).

- LLO: Report of the committee on domestic workers, provisional Record No-12 international labour 211 – conference 99 the Session Geneva 2010.

- Naami Belihu Ketema, Female Ethiopian migrant domestic workers: An analysis of migration, Return migration and reintegration experiences, A thesis presented to the department of international studies and the graduate school of the university of Oregon in partial fulfillment of the requirements for the degree of master in arts, 2014.

- Orly Lobel, Class and Care: The Role of Private Intermediaries in the In-Home Care Industry in the

(٦٧٨)

خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية

United States and Israel, 24 HARV. WOMEN'S L.J. 89, 95 (2001) (arguing in-home care work is the most invisible of all underground economies); Robert J. Liubicic, Corporate Codes of Conduct and Private Labeling Schemes: The Limits and Possibilities of Promoting International Labor Rights Through Private Initiatives, 30 LAW & POL'Y INT'L BUS. 111, 152- 53 (1998) (labeling domestic services and sex trade as part of an "invisible economy.

- S. Esim and M. Smith: Gender and migration in Arab states : the case of domestic workers (Beirut, IIO,2004).