

The legal protection of the physical and psychological health of the working women in the Moroccan and Palestinian legislations

Nidal Ghaith

Mohammed V University, Rabat- Kingdom of Morocco, nidalghaith@outlook.com

Follow this and additional works at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/aaup>



Part of the [Social Justice Commons](#), and the [Workers' Compensation Law Commons](#)

Recommended Citation

Ghaith, Nidal () "The legal protection of the physical and psychological health of the working women in the Moroccan and Palestinian legislations," *Journal of the Arab American University* **مجلة الجامعة العربية
الامريكية للبحوث**: Vol. 8: Iss. 1, Article 9.

Available at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/aaup/vol8/iss1/9>

This Article is brought to you for free and open access by Arab Journals Platform. It has been accepted for inclusion in Journal of the Arab American University **مجلة الجامعة العربية
الامريكية للبحوث** by an authorized editor. The journal is hosted on [Digital Commons](#), an Elsevier platform. For more information, please contact rakan@aarj.edu.jo, marah@aarj.edu.jo, u.murad@aarj.edu.jo.

The legal protection of the physical and psychological health of the working women in the Moroccan and Palestinian legislations

Cover Page Footnote

Copyright 2022, Journal of the Arab American University, All Right Reserved.

الحماية القانونية للصحة البدنية والمعنوية للمرأة العاملة في ضوء التشريعين المغربي والفلسطيني

نضال غيث

العلوم القانونية، كلية الحقوق أجدال، جامعة محمد الخامس، الرباط- المملكة المغربية

nidalghaith@outlook.com

ملخص

هذه الدراسة تبحث في التنظيم القانوني لعمل المرأة ودوره في حماية صحتها البدنية والمعنوية، فيضوء التشريعات الاجتماعية لكل من المملكة المغربية وفلسطين، وذلك من خلال الحديث عن تجليات الحماية القانونية للصحة البدنية للمرأة العاملة، وكذا تجليات حماية الصحة المعنوية لها، ولعل من أبرز ما خلصت إليه هذه الدراسة، هو أهمية التنظيم القانوني لعمل المرأة الوارد في مدونة الشغل المغربية وقانون العمل الفلسطيني في حمايتها من الأخطار المهددة لتكوينها النفسي والبدني، لكن يعاب على ذلك التنظيم عدم الاهتمام الكافي بالحقوق الشخصية للمرأة العاملة .

الكلمات الدالة: المرأة العاملة، حماية الصحة البدنية، حماية الصحة المعنوية، مدونة الشغل المغربية، قانون العمل الفلسطيني

المقدمة

ترتب عن الثورة الصناعية منذ قيامها خلق فرص كثيرة للعمل، فزجت بالنساء خلف الآلات الميكانيكية، بعد أن قوضت أسس الاقتصاد المنزلي المغلق الذي كان يعتمد على العائلة بوصفه وحدة إنتاج أساسية. ونتيجة للتطورات الاقتصادية والاجتماعية فقد بات حضور النساء واضحا في شتى الأعمال، واقتحمت مجالات مهنية ووظيفية كانت حتى وقت قصير حكرا على الرجال، وأصبحنا نلاحظ طلائعية دورها المسهم في المجال الاقتصادي بعدما كان عملها محصورا في دائرة العائلة، ولا يعود عليها بمردود مادي، فدخلت بصورة كبيرة عالم العمل المأجور الذي فتح أمامها أبوابا للمشاركة في تطوير ذاتها ومحيطها.

إن المرأة تتميز عن الرجل ببعض الخصوصيات، منها ضعف بنيتها الجسدية مقارنة بالرجل، ورقتها، ورهافة حسها، وما يترتب على ذلك كونها أقل تحملا لبعض الأعمال المرهقة والشاقة والمنافية لطبيعتها الفسيولوجية. ونظرا لتكوين المرأة الجسدي والنفسي، وتقديرا لخصائصها البنوية المتميزة وضعفها النسبي، فإن المشرع العمالي المغربي ونظيره الفلسطيني جعلها تتمتع بوضعية خاصة على المستوى التشريعي مراعاة لطبيعتها المختلفة عن الرجل. وبالرجوع إلى النصوص التشريعية الواردة في كل من مدونة الشغل المغربية، القانون رقم 65.99 لسنة 2003، وقانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، المتضمنة لأساليب الحماية الخاصة للمرأة العاملة لاعتبارات تتعلق بتكوينها، نلاحظها تتمحور حول نقطتين أساسيتين، الأولى تتعلق بتوفير حماية صحتها البدنية، والثانية ترمي إلى تحقيق حماية اعتبارية ومعنوية لها.

أهمية البحث

تتجلى أهمية البحث موضوع الدراسة في الآتي:

- جدلية عمل المرأة في المجتمعات العربية بين مؤيد ومعارض، لذا من الأهمية بمكان البحث في الحماية القانونية لصحة المرأة العاملة.
- البحث سيتطرق إلى مراعاة القوانين العمالية لطبيعة المرأة البدنية والنفسية خصوصا في ظل ازدياد دورها في العمل نتيجة التطورات الاجتماعية والاقتصادية الحاصلة.
- إنجاز دراسة مقارنة بين التشريعين المغربي والفلسطيني، من شأنه أن يطلعنا على مواطن القوة والضعف في تعاطي كل من مدونة الشغل المغربية وقانون العمل الفلسطيني مع مسألة الصحة البدنية والمعنوية للمرأة العاملة.

أهداف البحث

يسعى البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف على الشكل التالي:

- إلقاء الضوء على مدى ملائمة التنظيم التشريعي للعمل الليلي مع الطبيعة البدنية للمرأة.
- توضيح أهم الأعمال التي حظر المشرع على المرأة العمل بها حفاظاً على صحتها البدنية.
- بيان الدور الذي لعبه مبدأ المساواة بين الجنسين في العمل على حماية الصحة المعنوية للمرأة العاملة.
- الاطلاع على مدى إسهام المشرع العمالي في حماية حقوق الشخصية للمرأة العاملة.

الدراسات السابقة

إن جل الدراسات القانونية السابقة التي اهتمت بشأن المرأة في فلسطين، اقتصرت على تناول موضوع المرأة في سياق دورها في المشاركة في مختلف المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية وغيرها، أو كانت عبارة عن كتيبات إرشادية وتوجيهية للمرأة العاملة دون التطرق لتفسير نصوص قانون العمل الفلسطيني، أو أنها تناولت موضوع الحماية القانونية للمرأة بصفة عامة دون التخصص في موضوع حماية المرأة العاملة وصحتها البدنية والمعنوية.

أما على مستوى الدراسات السابقة في المكتبة القانونية المغربية، وبالرغم من توافر عديد منها، تطرقت لموضوع حماية المرأة العاملة، فإن جزءاً من هذه الدراسات كان يخلط ما بين الحماية المعنوية والبدنية للمرأة العاملة دون الوقوف على التمييز فيما بينهما. كما أن جزءاً آخر من الدراسات كانت تقتصر على تناول جانب معين من موضوع حماية صحة المرأة العاملة، فهو مقتصر في تناوله على مبدأ المساواة، أو بعض مظاهر حماية حقوق الشخصية للمرأة العاملة وهكذا.

لذا لا توجد دراسة سابقة حاولت في أثناء تناولها موضوع الحماية القانونية للمرأة العاملة منح مختلف جوانب حماية صحة المرأة العاملة البدنية والمعنوية الحيز نفسه والمكانة ذاتها، لذلك فإننا سنحاول من خلال هذه الدراسة السعي إلى الجمع بين وجهي حماية صحة المرأة العاملة، بهدف الوقوف على الحماية البدنية والمعنوية لها.

مشكلة البحث

إن الدور المتزايد للمرأة في مجال العمل، حتم على المشرعين الاجتماعيين؛ المغربي والفلسطيني، خلق نصوص قانونية تراعي خصوصية المرأة النفسية والبدنية مقارنة بنظيرها الرجل.

وبناء عليه فحري بنا أن نتساءل: إلى أي حد نجح المشرعان المغربي والفلسطيني من خلال تنظيمهما القانوني لعمل المرأة،

فيوضع قواعد تراعي خصوصية التكوين النفسي والبدني لها؟

وتتفرع عن الإشكالية المركزية مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مدى ملاءمة التنظيم التشريعي للعمل الليلي مع الطبيعة البدنية للمرأة؟
- ما هي أهم الأعمال التي حظر المشرع على المرأة العمل بها حفاظا على صحتها البدنية؟
- ما هو الدور الذي لعبه مبدأ المساواة بين الجنسين في العمل في حماية الصحة المعنوية للمرأة العاملة؟
- هل تمكن المشرعان؛ المغربي والفلسطيني من الإسهام في حماية حقوق الشخصية للمرأة العاملة؟

المنهج المعتمد

تُعَدُّ العلوم القانونية أحد فروع العلوم الإنسانية والاجتماعية، وتتميز باستخدامها مجموعة من المناهج في البحث الواحد، وبالتالي فإن الموضوع قيد الدراسة سيعتمد على عدة مناهج وفقاً للشكل الآتي:

*المنهج المقارن: سيتم الاعتماد على المنهج المقارن؛ وذلك بالمقارنة بين التشريعات العمالية لكل من المملكة المغربية وفلسطين، قصد تحديد أوجه الائتلاف والاختلاف بينهما، وبيان مواطن القوة والضعف فيهما.

*المنهج التحليلي: وذلك من خلال قراءة تحليلية متعمقة للنصوص القانونية المنظمة لعمل المرأة في التشريعين الاجتماعيين؛ المغربي والفلسطيني، بتناول كل جزئية بالتحليل، لدراسة مضمون الموضوع بكل جوانبه بالتحليل والتنقيب والمناقشة.

*المنهج الاستقرائي: الباحث سيستعين بالمنهج الاستقرائي الذي يتطلب الاستقراء العلمي للنصوص القانونية، والآراء الفقهية، والأحكام القضائية المتعلقة، بُغْيَةَ الوصول إلى تكوين المفاهيم والتعميمات والحقائق العامة.

خطة البحث

من أجل الإجابة عن التساؤل المطروح أعلاه، وتحقيقاً للأهداف المرسومة للبحث، فإننا ارتأينا وضع خطة البحث وفقاً للتصميم الآتي:

المطلب الأول: تجليات حماية الصحة البدنية للمرأة العاملة:

هناك أسباب تسوغ عدم تشغيل النساء في بعض الأعمال التي يقوم بها الرجال، على أساس أن قوة النساء العضلية أقل من قوة الرجال. فالأعمال الثقيلة تتطلب مجهوداً عضلياً كبيراً، وتضر بصحة النساء بصورة كبيرة، كما أنه يجب إبعاد المرأة

عن الاشتغال في الأعمال التي تستخدم السموم الصناعية، ولذلك فمعظم التشريعات تمنع تشغيل النساء في الأعمال الشاقة والمضرة بالصحة (مراد، 1965، ص545)، إلى جانب أن هناك طبيعة عمل بعض المؤسسات يتطلب الاستمرارية، أي على مدى اليوم في النهار والليل، ولا شك أن العمل ليلاً أشد إرهاقاً للإنسان، هذا فضلاً عن مخاطره الأمنية والأخلاقية (أبو شنب، 2006، ص130).

وبالتالي؛ تستهدف حماية الصحة البدنية إبعاد المرأة العاملة عن بعض الأعمال المرهقة والخطيرة على أعضائها، وذلك من خلال حظر تشغيلها في تلك الأعمال من جهة، وتنظيم تشغيلها في بعض الأعمال بما يتوافق وخصوصيتها، من جهة أخرى. وهو ما سنعمل على توضيحه من خلال الحديث عن تنظيم العمل الليلي للمرأة "الفرع الأول"، ثم التطرق إلى الأعمال المحظورة على المرأة القيام بها "الفرع الثاني".

الفرع الأول: تنظيم العمل الليلي للمرأة

يتطلب الأمر من عمل بعض المؤسسات التي تقدم نوعاً معيناً من الخدمات للمواطنين، أن تبقى مفتوحة للعموم باستمرار، ويترتب على ذلك أن يعمل عمال هذه المؤسسات ليلاً ونهاراً وفقاً لآلية معينة، لكن عمل المرأة الليلي أثار جدلاً فقهيًا، واختلفت التشريعات فيما بينها في التعاطي مع هذه المسألة، وبالتالي فإن الجدلية المثارة بشأن عمل المرأة الليلي يقتضي منا الحديث عن موقف الفقه من العمل الليلي للمرأة "الفقرة الأولى"، ثم الحديث عن الموقف التشريعي لعمل المرأة الليلي "الفقرة الثانية".

الفقرة الأولى: موقف الفقهاء من العمل الليلي للمرأة:

يذهب أحد الفقهاء إلى رفض العمل الليلي للنساء (كيرة، 1979، ص30) على اعتبار أنه أكثر إجهاداً وتعباً من عمل النهار، ويكون أثر هذا التعب أكثر خطورة بالنسبة للنساء¹، فقد ثبت في كثير من الدول الصناعية، قبل حظر تشغيل النساء ليلاً، أن العمل الليلي أضر بصحة المرأة على اعتبار أنها تضطر بعد الانتهاء من عملها إلى الاستمرار في العمل للقيام بواجباتها المنزلية، ما ينقص من ساعات نومها ويزيدها إرهاقاً وما يتبع ذلك من ضرر بصحتها (دراسة رقم 5، 1986، ص111 و ص86). الأمر الذي يؤثر سلباً في صحة أطفال الأم العاملة (برعي، 1994، ص10). هذا فضلاً عن أن تشغيل المرأة يؤدي إلى حرمانها من الراحة خلال الليل؛ كونه الفترة الطبيعية للراحة، ويعيق قيامها بواجباتها الزوجية (الأهواني، 1991، ص315).

لكن في المقابل هناك من يؤيد عمل المرأة الليلي (بنحساين، سنة 2016، ص83)، مجادلا هذا الاتجاه في الأساس الذي يبنى عليه الحظر، متمسكا بالمساواة في الفرص بين المرأة والرجل، وأن استمرار حظر العمل الليلي هو بمنزلة تمييز ضد المرأة العاملة، وأن الحظر يكون واجبا حينما تكون حياة المرأة مهددة بالخطر.

إن الاختلاف الفقهي الحاصل في مسألة تشغيل النساء ليلا، يوازيه تباين الموقف التشريعي في التعاطي مع هذه المسألة بين تشريعات توسع من نطاق تشغيل النساء ليلا وأخرى تضيق منه.

الفقرة الثانية: الموقف التشريعي من العمل الليلي للمرأة:

بالرغم من الانعكاسات السلبية للتشغيل الليلي على المرأة العاملة وأسرته التي ترتبط بها - تكون تلك الأسرة بحاجة ماسة لتواجد ربة المنزل خلال الليل للاستعداد لليوم التالي، فترية الأبناء وإعدادهم للمدرسة لا يمكن أن يتم دون إشراف الأم (العماري، 2007، ص49) - فإن التنظيم القانوني لتشغيل المرأة ليلا في التشريع المغربي عرف تطورا ملحوظا، فبعدما كان ممنوعا ومحظورا كقاعدة عامة في السابق وصل إلى حد رفع هذا المنع². وهو ما يتضح من خلال المادة 172 الفقرة الأولى من مدونة الشغل المغربية، فالعمل الليلي للنساء أضحى هو القاعدة، فيمكن تشغيل النساء في أي عمل ليلي مع مراعاة وضعهن الصحي والاجتماعي، والاستثناء هو منع تشغيلهن عندما يتعلق الأمر بالمؤسسات التي تحتم بالضرورة أن يكون النشاط فيها متواصلا أو موسميا، أو أن يكون الشغل فيها منصبا على استعمال مواد أولية، أو مواد في طور الإعداد، أو على استخدام محاصيل فلاحية سريعة التلف³. أما إذا تعلق الأمر بمؤسسات لا ينطبق عليها هذا الاستثناء وتعرضت لظروف استثنائية، فيمكن لمفتش الشغل (مفتش العمل) منحها رخصة استثنائية خاصة⁴، ولا يمنع من ذلك إلا الاستثناءات المحددة بنص تنظيمي.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع العمالي المغربي اعتبر العمل الليلي في النشاطات غير الفلاحية (غير الزراعية) العمل المؤدى بين الساعة 9 ليلا والساعة 6 صباحا، وفي القطاعات الفلاحية (الزراعية) بين الساعة 8 ليلا والساعة 5 صباحا⁵. ومنحت الفقرة الثانية من المادة 172 من مدونة الشغل المغربية نصا تنظيميا صلاحية تحديد شروط تشغيل النساء ليلا، وقد صدر المرسوم رقم 569-04-2 محدد لتلك الشروط. وبمقتضى المرسوم السالف الذكر؛ أخضع المشرع المغربي تشغيل النساء ليلا لمجموعة من الإجراءات الجديدة⁶. وهكذا؛ يتعين على المشغل الذي يرغب في تشغيل المرأة ليلا توفير وسائل النقل من محل إقامتها إلى مقرات الشغل ذهابا وإيابا، في حالة عدم توافر النقل العمومي، وتمتعها براحة لا تقل مدتها عن نصف ساعة بعد كل 4 ساعات من العمل المتواصل، وتوفير وسائل الراحة⁷.

كما يجب أن تتاح للنساء فترة راحة بين كل يومين من العمل الليلي، لا تقل عن 11 ساعة متوالية تشمل لزوما فترة العمل الليلية المتراوحة بين الساعة 9 ليلا و6 صباحا في النشاطات غير الفلاحية، وبين الساعة 8 ليلا و5 صباحا بالنسبة للنشاطات الفلاحية⁸.

وحماية للنساء الأحداث اللواتي لم يبلغن السادسة عشرة، فيمنع تشغيلهن في أي عمل ليلي، على أن هذا المنع يمكن للمشغل مخالفته، في حالة بطالة ناتجة عن قوة قاهرة أو توقف عارض، لا يكتسي طابعا دوريا، وذلك في حدود ما ضاع من أيام الشغل، شرط أن يشعر بذلك العون المكلف بتفتيش الشغل، إلا أن العمل بهذا الاستثناء لا يجب أن يلجأ إليه أكثر من اثنتي عشرة ليلة في السنة، إلا بإذن من مفتش الشغل وفقا للمادة 175 من مدونة الشغل. وعليه؛ نستنتج أن المشرع المغربي جعل مبدأ حظر العمل الليلي على النساء مجرد استثناء من مبدأ جواز عمل النساء ليلا.

أما بالرجوع إلى موقف المشرع الفلسطيني بخصوص عمل النساء ليلا، فنجد أنه خلافاً لنظيره المغربي قد جعل المبدأ هو إطلاق حق المرأة في العمل نهارا باستثناء ما ينص المشرع على منعه بطريقة حصرية، وبنص صريح، وحظر العمل الليلي مبدأ فيما عدا الأعمال المسموح بها على سبيل الاستثناء بطريقة حصرية كذلك، وبنص صريح⁹.

ولقد أحسن المشرع الفلسطيني صنعا عندما جعل حظر عمل المرأة ليلا هو الأصل والاستثناء على ذلك هو ما تضمنه قرار مجلس الوزراء رقم (14) لسنة 2003 من أعمال يجوز تشغيل النساء فيها¹⁰. إلا أنه يؤخذ عليه أنه توسع في الأعمال المستثناة، وهذا يتعارض مع ما يجب أن يوفر للمرأة من حماية ودرع للشبهات عنها والمحافظة على أخلاقها وقيمتها، وتمكينها من أداء وظيفتها الأساسية في المجتمع، ورعاية منزلها وأسرته وتربية أطفالها.

الفرع الثاني: الأعمال المحظورة على المرأة القيام بها:

مما لا يجادل فيه أحد أن بعض الأعمال تتطلب من الجهد، بطبيعتها، ما لا تطيقه قوة النساء. كما أن بعض الأشغال قد يكمن خلفها من الخطر ما تكون له أسوأ العواقب على الصحة البدنية للعاملات، ولا مراء في أن الرغبة في تجنب تلك العواقب الوخيمة على المرأة والأسرة والمجتمع على السواء، حدت المشرعين الاجتماعيين؛ المغربي والفلسطيني إلى التدخل بصورة صريحة قصد تحريم تشغيل النساء أو استخدامهن في بعض الأعمال الشاقة والخطيرة (الفقيه، 1989، ص112).

وهو ما سنعمل على توضيحه من خلال الحديث عن حظر الأعمال الخطرة "الفقرة الأولى"، ثم تناول حظر الأعمال الشاقة أو المضنية "الفقرة الثانية".

الفقرة الأولى: حظر الأعمال الخطيرة:

يتعلق الأمر ببعض الأعمال الخطيرة التي تعرض النساء لبعض العوامل الفيزيائية، مثل تصليح الماكينات في حالة التشغيل، أو عوامل صحية مثل التعامل ببعض المواد السامة، ومناخية كالعامل في الخارج. وكل هذه العوامل تؤثر في الجانب البدني للمرأة تأثيراً سلبياً.

لذلك؛ فإننا نلاحظ أن المشرعين الاجتماعيين المغربي والفلسطيني، عملاً على حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة، وهذا ما يتضح من سياق المواد 181 من مدونة الشغل المغربية، و 101 من قانون العمل الفلسطيني¹¹.

ويعدّ التعامل ببعض المواد الكيماوية أحد أبرز ما يعرض العامل بصفة عامة والمرأة بصفة خاصة لأضرار صحية كبيرة. ونقصد هنا بالمواد الكيماوية تلك المواد السامة التي يترتب على التعامل بها لمدة معينة إصابة العامل بالأمراض المهنية المعروفة (تاج عطاء الله، 2007، ص 299). وفي هذا الإطار، فإن المنظمة العالمية للعمل - وبهدف الحفاظ على صحة العمال من الأمراض التي يمكن أن تتولد عن مختلف المواد الكيماوية- قد أصدرت سلسلة من الاتفاقيات الدولية تتمحور كلها حول موضوع الصحة والوقاية من هذه المواد على اختلاف أنواعها، ويزيد عددها على الستة ابتداء من سنة 1960، ونظراً للحالات الخطيرة التي أصبح العامل عرضة لها جراء التطور التكنولوجي الذي حصل خاصة بعد الحرب العالمية الثانية واكتشاف الطاقة النووية¹²، فقد كانت خاتمتها الاتفاقية الدولية رقم 170 لسنة 1990 حول المواد الكيماوية التي جاءت لتحل محل كل الاتفاقيات السابقة وتكملها أحياناً¹³.

هذه الاتفاقية الدولية وضعت معايير دقيقة ومتعارف عليها لحماية جميع العمال من كلا الجنسين المعرضين لخطر العمل، أو التعرض للمواد الكيماوية المختلفة مهما كانت نوعها دون ذكر صنفها أو نوعها، وهي كلها إجراءات تقنية بحتة تتعلق بالتعامل بهذه المواد ونقلها والتخلص منها، وغيرها من العمليات التي تقع عادة على مثل هذه المواد.

إن التعرض لهذه المواد لمدة معينة من شأنه أن يؤدي إلى تأثيرات سلبية على صحة المرأة العاملة وتشوهات خلقية لدى الجنين خصوصاً إذا ما كانت تلك المرأة حاملاً، وهو ما أثبتته دراسات علمية وبحوث ميدانية خاصة (عطاء الله، 2007، ص 300).

وعليه؛ فإن قرار وزير العمل الفلسطيني رقم 2 لسنة 2004 المتعلق بالأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها، أشار في أكثر من حالة من الحالات الواردة في المادة الأولى منه إلى الأعمال التي يدخل فيها بعض الكيماويات، كما هو الحال في

صناعة المبيدات الحشرية واستعمالها، والأعمال التي يدخل بها بعض المذيبات التي تستخدم في تنظيف الماكينات والملابس كيميائياً¹⁴.

في المقابل، فإن المشرع المغربي - وبالرغم من إشارته إلى منع تشغيل النساء في الأعمال التي تشكل خطراً عليهم - لم يوضح أو يسهب في الحديث عن تلك الحالات، كما أن المرسوم رقم 2.04.682 الصادر بتاريخ 29 ديسمبر 2004 المتعلق بلائحة الأشغال الممنوعة على المرأة والأحداث والمعاقين، لم يتطرق في مادته الثالثة التي تحدثت عن الأعمال الممنوعة على المرأة إلى الأعمال التي يدخل فيها مواد كيميائية.

الفقرة الثانية: حظر الأعمال الشاقة:

تعرف الأعمال الشاقة بأنها الأعمال المضنية التي تفوق الجهد، والتي غالباً ما لا يستطيع العامل الاستمرار فيها لمدة معينة، لذلك؛ فإن أغلب التشريعات بالتوافق مع الاتفاقيات الدولية تمنع النساء من الاشتغال بها نظراً للإرهاق الشديد الذي تحدثه، ومن أهم هذه الأعمال هو العمل تحت سطح الأرض.

ويعدّ العمل تحت سطح الأرض عملاً مضنياً للغاية إلى جانب أنه عمل خطير تكثر فيه الحوادث التي تؤدي بحياة العشرات من العمال جراء الانهيارات التي تعرفها المناجم في الغالب، وللتدليل، مثلاً، على مقدار الخطر والتعب وسوء النظافة في هذه الأعمال ف"يتطلب لاستخراج مادة الزئبق أن ينزل العامل إلى عمق 550م وعلى طول أكثر من كيلومترين وفي أوقات متفرقة ووضعية غير ملائمة" (دمري، 1990، ص 67).

وبالتالي؛ فإن الفرق بين الرجل والمرأة في هذا الميدان ظاهر للعيان؛ نظراً للضعف الجسدي الذي تتميز به هذه الأخيرة وعدم طاقتها على تحمل مثل هذه الأعمال، لذلك؛ فإن أغلب التشريعات تمنع مطلقاً تشغيل النساء تحت سطح الأرض.

ومنع المشرع المغربي بدوره المرأة من مزاوله بعض الأشغال اعتباراً لبنيتها الجسدية الضعيفة عامة كما سبق القول، وسواها بالحدث، ومنع تشغيلها في المقالع، وفي الأشغال الجوفية التي تؤدي في أغوار المناجم¹⁵. وعلى النهج نفسه، سار المشرع الفلسطيني، فحظرت المادة 101 من قانون العمل الفلسطيني تشغيل النساء في الأعمال الشاقة، وجعلت المادة الأولى من قرار وزير العمل الفلسطيني المشار إليه أعلاه العمل في المناجم والمحاجر وأعمال الحفر التي تؤدي تحت سطح الأرض محظوراً على النساء¹⁶.

لكن ما يعاب على قرار وزير العمل الفلسطيني رقم 2 لسنة 2004، والرسوم رقم 2.04.682 الصادر بتاريخ 29 ديسمبر 2004 أنهما لم يشارا إلى أن الأعمال والصناعات الواردة فيهما تخضع لمراجعة دورية بين حين وآخر. ما يؤدي إلى عدم

مسايرة قانون العمل للواقع؛ لأن قانون العمل يعد قانوناً ذا طبيعة واقعية، أي أنه يتغير ويتطور تبعاً لتطور أوضاع المجتمع وتغيرها (رمضان، 2004، ص 40).

أضيف أن هناك من الأعمال ما قد تبدو سهلة في ظاهرها ولكنها تتطوي على مخاطر كبيرة، كالعامل في بعض الصناعات الإلكترونية فترة طويلة من الزمن، وغيرها من الأعمال الأخرى الخطيرة والتي قد يكون لها تأثيرات صحية على المرأة ولم يتم التنصيص عليها، ولذلك، ومهما يكن من الأمر، فإن هذه الصناعات والأعمال المحظورة على المرأة يجب أن تتم مراجعتها بشكل دوري.

وتعزيزاً لحماية المرأة العاملة لم يقتصر تدخل المشرع العمالي على حظر تشغيل النساء في أعمال معينة فحسب، بل فرض على المشغل توفير بعض وسائل الراحة عند مزاولتها لأعمال تقوم على نقل البضائع والأشياء في الأشغال المسموح لها بممارستها، فقد نصت المادة 182 من مدونة الشغل على أنه: "يجب أن يتوافر في كل قاعة من القاعات داخل المؤسسات التي تتولى النساء فيها نقل البضائع والأشياء، أو عرضها على الجمهور، عدد من المقاعد للاستراحة يساوي عدد النساء الأجيرات بها، ويجب أن تكون هذه المقاعد متميزة عن تلك التي توضع رهن إشارة الزبائن". كما ألزم المشرع الفلسطيني في المادة 102 من قانون العمل الفلسطيني على المنشأة توفير وسائل راحة خاصة بالعاملات¹⁷.

المطلب الأول: تجليات حماية الصحة البدنية للمرأة العاملة

الفرع الأول: تنظيم العمل الليلي للمرأة العاملة

الفقرة الأولى: موقف الفقهاء العمل الليلي للمرأة

الفقرة الثانية: الموقف التشريعي من العمل الليلي للمرأة

الفرع الثاني: الأعمال المحظورة على المرأة القيام بها

الفقرة الأولى: حظر الأعمال الخطيرة

الفقرة الثانية: حظر الأعمال الشاقة

المطلب الثاني: تجليات حماية الصحة المعنوية للمرأة العاملة

الفرع الأول: إقرار مبدأ حظر التمييز ضد المرأة العاملة

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

الفقرة الثانية: تكريس مبدأ المساواة في الأجر بين الجنسين

الفرع الثاني: مدى احترام حقوق الشخصية للمرأة العاملة

الفقرة الأولى: حق المرأة العاملة في الزواج

الفقرة الثانية: حق المرأة العاملة في اختيار المظهر

المطلب الثاني: تجليات حماية الصحة المعنوية للمرأة العاملة:

إن الحماية القانونية للصحة البدنية للمرأة العاملة عن طريق حظر تشغيلها في بعض الأعمال وتنظيم عملها الليلي لا يكون لها أثر يذكر، ما لم تكن مقترنة ومتوازنة مع أساليب أخرى تستهدف حماية المرأة العاملة الروحية والمعنوية والحفاظ على مقوماتها، وترمي إلى ضبط السلوك البشري وتوجيهه نحو ما يكفل التعامل على أساس الاحترام اللائق بكرامة الإنسان. ولعل هذا الاعتبار الجوهرى هو الذي حدا بالمرشحين المغربي والقطاني إلى تكريس حماية خاصة، تستهدف الجانب الاعتباري للعامة. وذلك من خلال إقرار مبدأ حظر التمييز ضد المرأة الأجرة "الفرع الأول"، ثم مدى احترام الحقوق الشخصية للمرأة العاملة "الفرع الثاني".

الفرع الأول: إقرار مبدأ حظر التمييز ضد المرأة العاملة:

لقد تضمنت المقترضات الواردة في التشريعين المغربي والقطاني عديداً من المقترضات التي تكرس مبدأ حظر التمييز ضد المرأة الأجرة، ومن أهمها ترسيخها لمبدأ المساواة بين الجنسين في إبرام عقد العمل "الفقرة الأولى"، والمساواة في الأجر بين الجنسين "الفقرة الثانية".

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

عانت المرأة لمدة طويلة من التمييز في ممارستها لحق العمل، وذلك لاعتقادات متعددة، أهمها تلك المتعلقة بالخلفيات الثقافية التي ترسخ فكرة التمييز بين الجنسين، و تذهب فئة واسعة من أصحاب العمل إلى تفضيل تشغيل الرجال بدلا من النساء؛ لاعتقادهم بأن تشغيل الرجال أقل تكلفة من النساء لضعف مردوديتهن خصوصا في أثناء فترات الحمل والوضع، فضلا عن تعيبنهن المتكرر عن العمل لأسباب خاصة، وضعف كفاءتهن، ويضاف إلى ذلك الاعتقاد السائد في بعض المجتمعات خاصة العربية والإسلامية بعدم جدوى العمل النسائي لكون الرجل يبقى في المجتمعات التقليدية هو المسؤول عن الأسرة ومعيها الوحيد، بينما تبقى المرأة حبيسة لدورها التقليدي المتمثل في إنجاب الأبناء وتربيتهم والقيام بمتطلبات

الزوج، ما يجعل عمل الرجال يحظى باهتمام وتقدير خاصين من طرف المجتمع على خلاف عمل النساء (سعدون، 2015، ص 158 و 159).

من هنا، اهتمت الاتفاقيات الدولية عموماً، والتشريع الدولي للعمل على وجه الخصوص بمنع أي تمييز أو تفرقة قائمة على الجنس في ميدان التشغيل، خاصة إذا تساوت قيمة العمل المؤدى¹⁸.

وأصبح حق المرأة في العمل حقاً تضمنه كل التشريعات الحديثة التي أقرت مبدأ المساواة بينها وبين الرجل، وحثت على ضمان تكافؤ فرص العمل بينهما في حال تساوي المؤهلات فيما بينهم، ومنعت تعريض المرأة لكل أشكال التمييز التي تهدف إلى حرمانها من هذا الحق أو تقلص من ممارستها له، فالحق في العمل هو أسمى الحقوق التي تسعى البشرية إلى تحقيقه، وهو ركيزة لا بد من ضمان توافرها وحمايتها لكل فرد كيفما كان جنسه، في كل مجتمع يسعى حقيقة إلى تحقيق فعالية منظومة الحقوق الإنسانية الشاملة (حافظ، 2003، ص 127).

وانسجاماً مع القانون الدولي للعمل نص المشرع المغربي على مبدأ المساواة بين الجنسين في حق العمل، وتم التأكيد على هذا الحق من خلال مدونة الشغل التي تضمنت عدة مقتضيات بهذا الخصوص.

ففي ديباجة مدونة الشغل، وقع التنصيص على أن "لكل شخص الحق في شغل يناسب حالته الصحية ومؤهلاته ومهاراته، كما يحق له أن يختار عمله بكل حرية وأن يمارسه في مجموع التراب الوطني". وهو حق مخول للنساء والرجال على حد سواء.

وفي الفقرة الثانية من المادة التاسعة من المدونة، تم منع كل تمييز بين العمال بسبب السلالة أو اللون أو الجنس، يكون من شأنه خرق مبدأ تكافؤ الفرص أو تحريف مبدأ المعاملة بالمثل في مجال التشغيل، وهو ما تم تأكيده أيضاً من خلال المادة 478 من المدونة في فقرتها الثانية التي منعت وكالات التشغيل الخصوصية من كل تمييز على هذا الأساس.

وهو التوجه نفسه الذي سار فيه المشرع الفلسطيني الذي كفل المساواة بين المرأة والرجل في إبرام عقد العمل، فقد أكد في المادة 2 من قانون العمل الفلسطيني أن العمل حق لكل مواطن قادر عليه ودون أي نوع من أنواع التمييز. كما منعت المادة 16 من قانون العمل الفلسطيني التمييز في ظروف العمل وشروطه بين مختلف الفئات العمالية كقاعدة عامة. في حين أن المادة 100 من قانون العمل الفلسطيني تحدثت بصورة مباشرة بأنه يحظر التمييز بين الرجل والمرأة.

وبالرغم من كون المشرعين المغربي والفلسطيني حاولوا ملاءمة تشريعاتهم مع الاتفاقيات الدولية في الجانب المتعلق باحترام مبدأ المساواة بين الجنسين وحظر التمييز ضد المرأة في ميدان التشغيل، فإن الإشكال يبقى مطروحاً على المستوى

العملي¹⁹ بخصوص الإجراءات الكفيلة باحترام هذه المقتضيات، خاصة في الحالة التي يكون فيها عقد العمل لم يبرم بعد، فيبقى صاحب العمل من الناحية الواقعية حراً في إبرام عقد العمل مع الجهة التي يراها مناسبة، وله أن يختار الجنس الذي يجب التعامل معه، أو الذي يراه ملائماً لمتطلبات العمل.

ويلاحظ في هذا الصدد أن قانون العمل الفلسطيني ومدونة الشغل المغربي لم يتضمنا أية إجراءات من شأنها ضمان التكريس الواقعي للمساواة بين الجنسين في إبرام عقد العمل، ماعدا الاستثناء الوحيد الذي خص به المشرع المغربي وكالات التشغيل الخصوصية في المادة 478 من مدونة الشغل المغربية؛ التي تنص على منع: "كل تمييز يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس..... من شأنه المس بمبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة في ميدان الشغل"، وتخضع هذه الوكالات لمراقبة السلطة الحكومية المكلفة بالشغل²⁰.

الفقرة الثانية: تكريس المساواة في الأجر بين الجنسين:

يعد الأجر المقابل الذي يحصل عليه العامل لقاء العمل الذي يؤديه أياً كان نوعه وطبيعته ومكانه. وإذا كانت القوانين السابقة المنظمة لعلاقات العمل بالمغرب لم تكن تتدخل لحماية الأجر وفرض حد أدنى له يضمن معيشة الأجير وأسرته - فكان ينظر له باعتباره مجرد ثمن للسلعة أو للشغل، يتحدد وفقاً لقانون العرض والطلب - لكنه اليوم أصبح ينظر إليه بمنظور جديد يراعي الغاية المتوخاة منه، وهي تأمين العيش الكريم للعامل وأسرته، فقد أضحي للأجر وظيفة معيشية. وقد ظلت المرأة العاملة لوقت طويل تعاني من عدم المساواة بينها وبين زميلها العامل في الأجور، ويعود ذلك لأسباب كثيرة منها كون النساء العاملات أقل انخراطاً في النقابات العمالية التي تدافع عن حقوق العمال، كما أنهن أقل احتجاجاً على أوضاعهن (BOUDAHRAIN, 2005, P29). فضلاً عن كون قضية المساواة بين الجنسين في الأجور تعد انعكاساً للمواقف التقليدية التي تتخذ غالباً في مواجهة المرأة بصفة عامة والعاملة بصفة خاصة والتي تجعلها في مرتبة أدنى من الرجل، دون أن ننسى الاعتقاد سالف الذكر بكون عمل الرجل له قيمة أكبر من عمل المرأة.

من هنا، نهضت الاتفاقيات الدولية بدور كبير في مقاومة كل أشكال التمييز ضد المرأة العاملة على مستوى الأجر²¹. وبالفعل تم تجسيد هذه المقتضيات في مدونة الشغل المغربية التي استلهمت روح الاتفاقيات الدولية المشار إليها فيما يتعلق بمبدأ المساواة بين الجنسين في الأجر، فقد نصت المادة 346 منها على ما يلي: "يمنع كل تمييز في الأجر بين الجنسين، إذا تساوت قيمة الشغل الذي يؤديانه"، وفي الإطار نفسه خولت المادة 105 في فقرتها (ب) للاتفاقية الجماعية مهمة تحديد كيفية تطبيق المبدأ الذي يعتبر أن المساواة في قيمة الشغل تقتضي المساواة في الأجر²². وقد عزز المشرع هذا الجانب

الحماي للمرأة العاملة بمقتضيات زجرية تتجلى في فرض غرامة تتراوح ما بين 25000 درهم، و30000 درهم ضد أصحاب العمل الذين يخرقون أحكام المادة 346 من مدونة الشغل مع إمكانية مضاعفة هذه العقوبة في حالة العود.

أما المشرع الفلسطيني، فصحيح أنه لم يأت في ظل المقتضيات القانونية الواردة في قانون العمل الفلسطيني بنص صريح ومباشر يتحدث فيه عن المساواة في الأجر بين الجنسين، إلا أنه يمكن أن نستشف تكريسه لذلك من خلال المقتضيات الواردة في المادة 16 من قانون العمل الفلسطيني السالفة الذكر، ونلاحظها حظرت التمييز في ظروف العمل وشروطه بين مختلف العاملين، ويندرج احترام الأجر وحده الأدنى تحت تلك الشروط والظروف، هذا من جهة. ومن جهة أخرى، يمكن أن نستنتج تكريس المشرع الفلسطيني لمبدأ المساواة في الأجر بين الجنسين من خلال عمومية النصوص المنظمة لمسألة الأجر في قانون العمل الفلسطيني، فبالرجوع للمادة 81 من قانون العمل الفلسطيني، فإنها وردت وفقاً للصياغة التالية "بأن العامل يستحق أجراً...."، وهو ما يعني أنها لم تفرق بين فئة عمالية وأخرى.

الفرع الثاني: مدى احترام حقوق الشخصية للمرأة العاملة:

تعرف حقوق الشخصية بكونها الحقوق التي تستمد أصلها من الشخصية، وتضمن للشخص الانتفاع بنفسه وبكل ما له صلة بها، مثل قواه الفكرية والجسدية (رمضان أبو السعود، بدون سنة نشر، ص500)، وبالتالي، فهي الحقوق التي لا يمكن فصلها عن شخصية صاحبها، ومن ثم تشكل جسماً واحداً معه بوصفها أحد عناصر الشخص ذاته (Mazeaud et autres, 1986, p916). ولعل المشرع العمالي سعى إلى تركز تلك الحقوق على حالة المرأة العاملة، والتي من أبرزها الحق في الزواج "الفقرة الأولى" والحق في اختيار المظهر "الفقرة الثانية".

الفقرة الأولى: حق المرأة العاملة في الزواج:

بالرغم من الآثار الإيجابية للزواج في حياة الفرد والمجتمع، فإن هذا الحق الإنساني الأصيل قد يتعرض للمصادرة أو التضيق من طرف بعض أصحاب العمل الذين يعمدون إلى إدراج شرط "العزوبة" أو عدم الزواج كشرط من شروط عقد العمل لأسباب متعددة.

والجدير بالذكر أن النصوص السابقة المنظمة لعلاقات العمل بالمغرب قبل صدور مدونة الشغل لم تكن تتضمن أية مقتضيات خاصة تمنع أصحاب العمل من اشتراط شرط العزوبة في عقود العمل، ما شجع الكثير منهم لوضع مثل هذا القيد واستغلال فرصة إخلال العاملة به مسوغاً لفصلها من العمل دون توجيه أي إخطار أو دفع أي تعويض.

وطرح موضوع حق المرأة العاملة في الزواج بالمغرب بصفة مباشرة وصريحة بمناسبة القرار العام الصادر عن الإدارة العامة للخطوط الملكية المغربية رقم 64 بتاريخ 29 يناير 1962 الذي كان يشير إلى ضرورة بقاء المضيفات في حالة عزوبة، ويرى أن مخالفة هذا الالتزام بمنزلة استقالة من طرف العاملة.

ومن النوازل التي عرضت على القضاء المغربي بهذا الخصوص قضية تتلخص وقائعها في كون مضيضة جوية ارتبطت مع شركة الخطوط الجوية الملكية المغربية منذ فبراير 1976 بعقد عمل وتم طردها بعد زواجها، بعلّة عدم احترامها لمقتضيات القرار المذكور الصادر عن الإدارة العامة للخطوط الملكية المغربية الذي يمنع على المضيفات الزواج، وقد كان للقضاء المغربي كلمته الفاصلة في الموضوع من خلال قرار محكمة النقض،²³ فقد ورد في حيث يأت القرار رقم 1300 في الملف الاجتماعي عدد 93241 والصادر بتاريخ 1983/07/20: "لكن حيث لئن كان الفصل 109 من قانون الالتزامات والعقود ينص على بطلان الالتزام المقترن بشرط من شأنه أن يمنع أو يحد من مباشرة الحقوق المدنية، فإن هذا الشرط يكون باطلا ولا يؤدي إلى بطلان الالتزام الذي يعلق عليه إذا كان من شأنه الانتقاص من حقوق الأجير (العامل)، لذلك فإن المحكمة كانت على صواب عندما اعتبرت أن شرط عدم الزواج الذي التزمت به المطلوبة في النقض يعتبر باطلا، ويبقى العقد صحيحا، ورتبت على ذلك آثار الفسخ التعسفي لعقد العمل الصادر بإرادة منفردة من جانب الطاعنة، فكان بذلك قرارها معللا تعليلا كافيا وصحيحا ولم تخرق الفصول المحتج بها وتكون معه الوسيلة غير مرتكزة على أساس" أشار إليه (سعدون، 2015، ص169 و 170).

وفي الاتجاه نفسه قضى حكم صادر عن المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء عدد 155، بتاريخ 19 فبراير 1979 حيث جاء فيه: "بالتعويض عن الفصل من العمل الذي تعرضت له مضيضة بشركة الخطوط الملكية المغربية لمجرد أنها أبرمت عقد زواج مخالفة للشروط العامة لتلك الشركة التي تمنع على المضيفات الجويات التزوج كشرط للقبول كمستخدمات بها" أشار إليه (بنحساين، 2015، ص21).

وقد شكل صدور مدونة الشغل فرصة أكد من خلالها المشرع المغربي صراحة على منع أي تمييز في التشغيل قائم على الحالة الزوجية من خلال المادة التاسعة منها التي نصت في فقرتها الثانية على منع أي تمييز بين الأجزاء من "حيث السلالة أو الجنس أو الإعاقة أو الحالة الزوجية".

ورتب المشرع على مخالفة ذلك عقوبة زجرية تتمثل في غرامة من 15000 إلى 30000 درهم تضاعف في حالة العود، كما استبعد المشرع الحالة الزوجية في المادة 36 من مدونة الشغل من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو الفصل من الشغل.

وفي الإطار نفسه، تم تدعيم هذه الحماية المخولة للنساء العاملات بمقتضيات واردة في القانون الجنائي²⁴ أضحت تعرف التمييز بأنه: "كل فرقة بين الأشخاص الطبيعية بسبب الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي أو اللون أو الجنس أو الوضعية العائلية"²⁵.

أما المشرع الفلسطيني، فإنه أغفل الإشارة في ضوء قانون العمل إلى مقتضيات تتعلق بحماية شخصية المرأة العاملة المتزوجة، ما قد يجد فيه بعض أصحاب العمل ثغرة للتملص من تشغيل المرأة، وبالتالي تهديد حقها في العمل وضرب مبدأ المساواة والمساوئ بمعنوياتها.

الفقرة الثانية: حق المرأة العاملة في اختيار المظهر:

من خلال تفحص المقتضيات الواردة في مدونة الشغل المغربية وقانون العمل الفلسطيني، لا نجدها تنص على حماية حق المرأة العاملة في اختيار مظهرها، على خلاف بعض التشريعات المقارنة²⁶ التي منحتها حماية أكبر بهذا الصدد، ويظهر الواقع العملي أنه في كثير من الأحيان تعاني الأجيال من تمييز قائم على أساس المظهر، ويعتمد صاحب العمل إلى محاولة فصلها من العمل أو نقلها من منصب إلى منصب آخر أدنى منه دون موافقتها، ما يمس بمعنوياتها، حتى إن ظلت محتقظة بالامتيازات المادية نفسها. وتطرح هذه الحالة بإلحاح كلما تعلق الأمر بارتداء العاملة للحجاب بعد إبرام عقد العمل الذي تم في الوقت الذي لم تكن فيه الأجيال ترتدي هذا الزي.

ويلاحظ أن العمل القضائي الاجتماعي بالمغرب حاول تدارك هذا النقص التشريعي سواء قبل صدور مدونة الشغل أو بعد دخولها حيز التنفيذ، ومن بين الملفات التي عرضت على المحاكم قضية تتعلق بعاملة غادرت عملها بسبب رفضها إزالة الحجاب، فقد جاء في قرار محكمة النقض الصادر بتاريخ 09 دجنبر 2010 في الملف عدد 2009/1/5/600 ما يلي: "لئن كان نظام العمل داخل الشركة الطالبة يفرض على العاملين وضع قبعة واقية على الرأس، فإن استعمال "سترة الرأس" التي التزمت بها المطلوبة كطريقة خاصة في لباسها، إلى جانب القبعة المذكورة، قيامها بذلك لا يشكل إخلالا بنظام العمل، ولا يؤثر في طبيعة عملها ومن ثم فإن مطالبة إدارة الشركة المطلوبة بإزالة الحجاب الموضوع على رأسها، وكما جاء في مقال النقض يشكل مساسا بحق شخصي لها، وفي ظل خلو الملف، ما يثبت أن ذلك يحول دون قيامها بعملها على الوجه

المطلوب، أو أنه يعرقله بأي شكل من الأشكال، وأمام تمسك المطلوبة بحقها الشخصي في طريقة معينة في لباسها، فإن مغادرتها لعملها إن تمت من قبلها أمام إصرار المسؤول عن الشركة على التخلي عنها تعتبر طردا مقنعا من عملها تستحق معه التعويضات التي يخولها لها قانون الشغل. وهو ما انتهى إليه القرار المطعون فيه وعن صواب، وهذا التعليل المستمد من الوقائع الثابتة بالملف يحل محل التعليل المنتقد ويبقى ما بالوسيلة لا سند له... "أورده (فجر، 2014، ص241).

وجديد بالذكر أن احترام هذا الحق لا ينبغي تفسيره على إطلاقه، لأن طبيعة العمل قد تفرض على العاملات أو العمال عموما بغض النظر عن جنسهم اتخاذ مظهر معين، وفي هذا السياق، اعتبر قرار حديث لمحكمة النقض أن رفض العامل ارتدائه البدلة المقدمة له مثل باقي المستخدمين يعتبر خروجاً عن النظام الداخلي للشركة وضوابطها الواجب عليه التقيد بها واحترامها²⁷، كما أن من التزامات المشغل السهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة والعمل على استتباب الآداب العامة داخل المقولة²⁸، ما يقتضي في جميع الأحوال احترام مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد، واحترام الآداب العامة، فلا ينبغي للعاملة أن تتماهى في ممارسة حقها في اختيار مظهرها بشكل يسيء ممارستها لهذا الحق. كما لا ينبغي لصاحب العمل أن يعمل على تضيق الخناق على العاملات وأن يتخذ المعطيات المتعلقة بالمظهر سبباً لإقدامه على فصلهن من العمل أو وسيلة للتمييز بينهن (مباركة، 2002، ص35 وما بعدها).

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

الخاتمة

ناقشنا من خلال البحث المنجز الحماية القانونية لصحة المرأة العاملة البدنية والمعنوية في كل من مدونة الشغل المغربية وقانون العمل الفلسطيني، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات على النحو الوارد أدناه:

النتائج

- 1- نستنتج من خلال البحث المنجز، أن المشرعين المغربي ونظيره الفلسطيني، عملاً على توفير مقتضيات قانونية رامية إلى حماية المرأة العاملة بالنظر لتكوينها البدني والمعنوي، وبما ينسجم مع الجهود الدولية المبذولة في هذا الاتجاه أسهمت إلى حد كبير في حماية صحتها سواء البدنية أو المعنوية.

- 2- يعاب على المقتضيات القانونية التي أوردها المشرعان المغربي والفلسطيني حماية لمبدأ المساواة بين الجنسين في التشغيل، عدم وجود آليات قانونية قادرة على تتبع التكريس الواقعي لهذا المبدأ، ومراقبته.
- 3- يعاب على المشرعين المغربي والفلسطيني عدم إخضاعهما الأعمال والصناعات المحظور على المرأة العمل بها لمراجعة دورية، وقد يترتب على ذلك عدم مسايرة قانون العمل لمتغيرات الواقع.
- 4- إن حماية حقوق الشخصية للمرأة العاملة لم تحظ بالاهتمام المطلوب والتنظيم القانوني الكافي في كل من مدونة الشغل المغربية وقانون العمل الفلسطيني.
- 5- بالرغم من التوافق في التوجهات التشريعية عموماً بين مدونة الشغل المغربية وقانون العمل الفلسطيني من خلال سعيهما إلى توفير الحماية المطلوبة لصحة المرأة العاملة، فإنّ الخوض في تفاصيل المقتضيات الواردة في كل منهما، يوضح لنا وجود بعض الاختلافات بينهما، نجلها على النحو التالي:
- إن المشرع الفلسطيني، أغفل الإشارة في ضوء قانون العمل إلى مقتضيات تتعلق بحماية شخصية المرأة العاملة المتزوجة، مخالفاً بذلك نظيره المغربي الذي أشار إلى ذلك في مدونة الشغل المغربية، ما يشكل ثغرة بالنسبة لأصحاب العمل للتملص من تشغيل المرأة المتزوجة، وتهديد حقها في العمل.
 - إن المشرع المغربي وسع دائرة نطاق عمل المرأة الليلي في حين ضيق المشرع الفلسطيني منه.
 - إن المشرع الفلسطيني عمل على تحديد الأعمال المحظورة بسبب خطورتها على المرأة بشكل مفصل مقارنة بنظيره المغربي.

التوصيات

- 1- ضرورة أن يعمل المشرعان المغربي والفلسطيني على تعزيز آليات الرقابة على التزام أصحاب العمل بمبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين في أثناء التوظيف.
- 2- ضرورة إخضاع الأعمال والصناعات المحظور على المرأة العمل بها لمراجعة المشرعين المغربي والفلسطيني الدورية.
- 3- بات من الضروري على المشرعين المغربي والفلسطيني تكريس احترام حقوق الشخصية للمرأة العاملة، من خلال إضافة نصوص قانونية توفر الحماية الكافية فيما يتعلق بصيانة هاته الحقوق.
- 4- ضرورة أن يعمل المشرع المغربي على تحديد الأعمال المحظورة على المرأة بسبب خطورتها بشكل دقيق ومفصل.

الهوامش التوضيحية

¹ إن حظر العمل الليلي على بعض فئات العملة لم يكن شيئاً جديداً ولا من ابتداع التشريعات الحديثة، الدواية منها والوطنية، بل كان ذلك الحظر معروفاً وجرى به العمل في الميدان الحرفي في ظل الأنظمة الطائفية منذ أقدم العصور، وإن كانت الاعتبارات والأسباب التي أملت ذلك الحظر قديماً متباينة عما توخته منه الأنظمة التشريعية الحديثة : ذلك أن أسباب منع العمل الليلي في ظل الأنظمة الطائفية قديماً لا تتمثل بالدرجة الأولى في حماية العمال في صحتهم واعتبارهم وتجنبيهم الإرهاق، كما هو الشأن في القوانين الاجتماعية المعاصرة، بقدر ما كان الباعث على ذلك هو الخوف من مخاطر الحريق الذي كان ينجم عن وسائل الإنارة التقليدية، التي تستعمل ليلاً في أماكن العمل، وكذلك توقي أرباب العمل مخاطر غش عمالهم وإساءتهم لمواصفات الصنع، والرغبة في اجتذاب منافسة العمال لهم في الحالات التي يسمح فيها لهؤلاء بالعمل ليلاً بطريقة حرة ولحسابهم الخاص.

² يتضمن الفصل 12 من ال ظهير 2 يوليوز 1947 حظر تشغيل النساء ليلاً بصورة مبدئية بنصه على أنه: «لا يجوز استخدام (...) النساء ليلاً في أي عمل كان سواء في المعامل أو عند المؤجرين المشار إليهم في الفصل الأول يتضمن الفصل 14 من ظهير 1973 / 4 / 24 المحدد لشروط التشغيل وأداء الأجور بمؤسسات الاستغلال الفلاحية والغابوية والمرافق التابعة لها في فقرته الأولى مبدأ حظر تشغيل النساء في العمل الليلي بهذه المؤسسات، وحددت الفقرة الثالثة منه العمل الليلي بأنه العمل الذي يبتدئ بعد غروب الشمس بساعتين وينتهي بعد شروقها بساعتين».

³ يرجى مراجعة الفقرة الأولى من المادة 173 من مدونة الشغل.

⁴ يرجى مراجعة الفقرة 2 من المادة 173 من مدونة الشغل.

⁵ يرجى مراجعة الفقرتان 4 و5 من المادة 172 من مدونة الشغل.

⁶ صدر نص تنظيمي في شكل مرسوم يحمل رقم 2-04-568 صادر في 29 ديسمبر 2004 بتحديد الشروط الواجب توفيرها لتسهيل تشغيل النساء في أي شغل ليلي بحيث أورد في المادة الأولى أنه: "تحدد كما يلي الشروط الواجب توفيرها لتسهيل تشغيل النساء ليلاً في أي شغل ليلي:

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

- توفير وسائل الراحة

⁷ يرجى مراجعة المرسوم رقم 2.04.568 الصادر في 29 دجنبر 2004 بتحديد الشروط الواجب توفيرها لتسهيل تشغيل النساء في أي شغل ليلي، الجريدة الرسمية (النشرة العامة) عدد 5279 بتاريخ 3 يناير 2005، ص 14.

⁸ يرجى مراجعة المادة 174 من مدونة الشغل.

⁹ أصدر مجلس الوزراء الفلسطيني القرار رقم 14 لسنة 2003 الخاص بنظام عمل النساء ليلاً، فقد حددت المادة الأولى منه الأعمال والظروف التي يجوز تشغيل النساء فيها ليلاً، في حين تحدثت المادة الثانية منه على ضرورة أن يوفر صاحب العمل الراغب في تشغيل النساء ليلاً ضمانات الحماية كافة والانتقال، نُشر في الجريدة الرسمية العدد 49 بتاريخ 2004/6/17، ص 152.

¹⁰ نصت المادة 101 من قانون العمل الفلسطيني: "يحظر تشغيل النساء.....ساعات الليل فيما عدا الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء..".

- ¹¹ نصت الفقرة الأولى من المادة 181 من مدونة الشغل المغربية: "يمنع تشغيل.....النساء...في الأشغال التي تشكل مخاطر بالغة عليهم". في حين جعلت الفقرة الأولى من المادة 101 من قانون العمل الفلسطيني
- ¹² هذا لا يعني أن اهتمام المنظمة العالمية للعمل لم يبدأ إلا بعد الحرب العالمية الثانية بل كانت هناك اتفاقيات حول موضوع الوقاية قبل هذه الفترة.
- ¹³ راجع لمعرفة مواضيع هذه الاتفاقيات ديباجة الاتفاقية الدولية 170 لسنة 1990 السالفة الذكر.
- ¹⁴ لمزيد من المعلومات أنظر المادة الأولى من قرار وزير العمل رقم 2 لسنة 2004، منشور في جريدة الوقائع عدد 54، بتاريخ 2005/04/23، ص 145.
- ¹⁵ يرجى مراجعة المادة 179 من مدونة الشغل.
- ¹⁶ لم يقتصر تدخل المشرع الفلسطيني عند حد حظر بعض الأعمال عن المرأة العاملة، بل إنه في قرار مجلس الوزراء رقم (22) منع تشغيل أي عامل دون إجراء فحص طبي ابتدائي له، وفي قرار مجلس الوزراء رقم (24) جعل الفحص الطبي يكون دورياً كل ستة أشهر أو كل سنة أو كل سنتين حسب طبيعة العمل الذي يقوم به العامل ودرجة صعوبته وخطورته، مع الإشارة إلى أن صاحب العمل هو من يتحمل تكاليف الفحوصات الطبية.
- ¹⁷ صدر مجلس الوزراء الفلسطيني عدداً من القرارات، حثت المنشآت على توفير بعض متطلبات المرأة العاملة، ولعل أبرزها في هذا السياق قرار مجلس الوزراء رقم (15) لسنة 2003، والذي اشترط في مادته الثالثة على المنشآت ضرورة تخصيص مرافق صحية خاصة بالإناث في مكان العمل، وفي مادته الخامسة حث المنشآت على ضرورة توفير أماكن خاصة بالعمالات لتبديل ملابسهن.
- ¹⁸ إذ نصت الاتفاقية رقم 111 لسنة 1958 الصادرة عن منظمة العمل الدولية في مادتها الثانية على أنه: "تتعهد كل دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بصياغة وتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة والاستخدام والمهنة..... بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال"،
- كما نصت الاتفاقية العربية رقم 5 لسنة 1976 الصادرة عن منظمة العمل العربية في مادتها الأولى والثانية على ضرورة ضمان المساواة بين الرجل والمرأة في ميدان العمل.
- وأكدت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الصادرة في سنة 1981 في مادتها الحادية عشرة على: أنه تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها على أساس المساواة بين الرجل والمرأة نفس الحقوق ولا سيما:
- (أ) الحق في العمل بوصفه حقاً ثابتاً لجميع البشر.
- (ب) الحق بالتمتع بفرص العمالة نفسها، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام.
- (ت) الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا الخدمة وشروطها، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر.
- ¹⁹ أظهرت دراسة حديثة، محدودة سياسات المناصفة والمساواة التي تنهجها الحكومة لدعم ولوج النساء لسوق الشغل. فقد كشفت الدراسة أن حوالي 75% من النساء النشيطات غير الأجيرات (المصرح بهن) يشتغلن أعواناً منزليين، (خادمت) معتبرة أن هذه "أعلى نسبة على مستوى منطقة الشرق الأوسط والمغرب العربي" وكشفت الدراسة أن النساء اللواتي يلجن مناصب التأطير والمهن الحرة، يظل (المنصب) محصوراً في الربع فقط.
- وسجلت الدراسة أن وضع النساء العاملات في المغرب لم يتحسن في السنوات الأخيرة، بالرغم من الإجراءات القانونية حول المناصفة، فقد كشفت أن أغلب النساء غير معنيات بالحماية القانونية في العمل، والتي تنحصر في العمل المأجور.

وتؤكد الإحصائيات الصادرة عن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بدورها تقليص مجال التغطية الاجتماعية نتيجة ذلك، وضعف استفادة العاملات منه مقارنة مع الرجال. وتشير الدراسة إلى أن هذه المؤشرات تبين أن "تعميش نظام الحماية الاجتماعية للنساء ينتج قبل كل شيء عن ضعف ولوجهن للعمل المأجور في القطاع المهيكل، وعن ممارستهن على نطاق واسع لأشغال غير مدرة للربح، ولوظائف غير قادرة ومنحصرة في الغالب في المراتب الدنيا. أشار إليه (أنس سعدون، 2015، ص162)

²⁰يرجى مراجعة المادة 486 من مدونة الشغل.

²¹ نصت اتفاقية الشغل الدولية رقم 100 لسنة 1953 على وجوب إعمال مبدأ المساواة بين الجنسين في الأجر عند تساوي العمل المؤدى من طرفهما. والشئ نفسه أكدته أيضا التوصية رقم 90 المصاحبة للاتفاقية المذكورة التي حثت الحكومات على اتخاذ التدابير اللازمة بالتشاور مع منظمات المشغلين والعمال لتسريع تطبيق مبدأ تكافؤ الأجور عند تماثل العمل بين العمال والعاملات.

كما أوصت المادة 11 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1981 بأن تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لتكفل لها على أساس تساوي الرجل والمرأة الحقوق نفسها ولا سيما الحق في الأجر بما في ذلك الاستحقاقات. ونصت المادة 119 من العقد الصادر عن المجلس الأوروبي على التزام كل الدول الأعضاء بتأمين تطبيق مبدأ المساواة في الأجور بين العمال الذكور والإناث متى قاما بعمل من القيمة نفسها.

وتجدر الإشارة إلى أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر سنة 1948 قد أقر بهذا الحق في الفقرة الثانية من المادة 23 منه والتي نصت على أن "جميع الأفراد، دون أي تمييز، الحق في أجر متساو على العمل المتساوي"، وعلى النهج نفسه

سارت أيضا منظمة العمل العربية فنصت المادة الأولى من الاتفاقية رقم 5 لسنة 1976، على منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل عند العمل المماثل.

²² ظلت المرأة المغربية العاملة إلى حدود سنة 1979 تعاني من تمييز فيما يخص الحصول على أجر مماثل للأجير فقد كان ينقص السدس (1/6) من أجرها حتى بالنسبة للحد الأدنى للأجور. وظل ذلك إلى حدود سنة 1980، حيث صدر ظهير 17 دجنبر 1980 الذي يقضي بالمصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (100) مع العلم بأن ظهير 24 دجنبر 1960 المتعلق بالقطاع المنجمي كان سابقا إلى إقرار المساواة بين الجنسين في الأجور، انظر بهذا الخصوص: (عبد العزيز العتيقي، 1996، ص29)

²³ بمقتضى القانون رقم 58.11 الصادر بتاريخ 25/10/2011 حلت عبارة "محكمة النقض" محل عبارة "المجلس الأعلى" في جميع النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل في المملكة المغربية.

²⁴ المادة 1/431 من القانون الجنائي، ظهير شريف رقم 1.59.413 صادر بتاريخ 26 يونيو 1962 منشور بالجريدة الرسمية عدد 2640 مكرر بتاريخ 5 يونيو 1963، ص: 1253.

²⁵ أضيفت هذه المادة إلى القانون الجنائي بمقتضى قانون رقم 24.03 الصادر الأمر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.207 بتاريخ 11 نوفمبر 2003، منشور بالجريدة الرسمية عدد 5175 بتاريخ 5 يناير 2004 ص 121.

²⁶ منها التشريع الفرنسي الذي كرس هذه الحماية بمقتضى المادة 2-120 من قانون العمل الفرنسي التي تحدثت عن عدم تقييد الحرية الشخصية والحريات الفردية والجماعية للأجير دون أن تكون هذه القيود مبررة بطبيعة العمل المطلوب إنجازها.

²⁷ جاء في قرار محكمة النقض: "أن رفض الأجير ارتداء البذلة المقدمة له مثل باقي المستخدمين يعد خروجاً عن النظام الداخلي للشركة وضوابطها الواجب عليه التقيد بها واحترامها، ولا يعفيه التذرع بالحرارة المفرطة رفضه ارتداء البذلة

المذكورة، وكونها مصنوعة من مادة النيلون، أو أن كرسي العمل بالحافلة مصنوع من مادة بلاستيكية تسبب له حرقاً بظهره، خاصة أنه لم يثبت بما هو مقبول قانونياً ما يفيد ذلك، والمحكمة عندما اعتبرت أن رفض الأجير ارتداء البذلة المخصصة للعمال لا يعد خطأ جسيماً وإنما خطأ بسيطاً يستوجب عند وقوعه تطبيق العقوبات المنصوص عليها بالمادة 37 من مدونة الشغل، فإن تعليلها غير مرتكز على أساس". قرار محكمة النقض عدد 153، صادر بتاريخ 30 يناير 2014، في الملف الاجتماعي عدد 2013/1/5/895، منشور (مجلة قضاء محكمة النقض المغربية، سنة 2014، ص 269 وما بعدها).

²⁸ تنص المادة 24 من مدونة الشغل على أنه: "يجب على المشغل بصفة عامة أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم كرامتهم..... وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة وعلى استتباب الآداب العامة داخل المقولة".

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

الكتب

1. أبو شنب، أحمد، 2006، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، ط2، عمان، الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع.
2. أبو السعود، رمضان، بدون سنة نشر، الوسيط في شرح مقدمة القانون المدني، المدخل إلى القانون وبخاصة المصري واللبناني النظرية العامة للحق، بيروت، لبنان، الدار الجامعية للطباعة والنشر.
3. الأهواني، حسام الدين، 1991، شرح قانون العمل، القاهرة، مصر، مطبعة أبناء وهبة حسان.
4. بنحساين، محمد، 2015، حماية حقوق الشخصية في قانون الشغل، تطوان، المغرب، مطبعة تطوان.
5. دمري، أحمد، 1990، مساهمة في دراسة ظروف العمل، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
6. رمضان، سيد، 2004، الوسيط في شرح قانون العمل، ط1، عمان، الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع.
7. عطاء الله، تاج، 2007، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين مبدأ المساواة والحماية القانونية دراسة مقارنة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
8. فجر، إدريس، 2014، دور القضاء في حماية الحريات الأساسية للأجير - المرأة المتحجبة نموذجاً، سلسلة منبر الدراسات القانونية والتعليق على الأحكام القضائية، الدار البيضاء، المغرب. مطبعة النجاح الجديدة.
9. كيرة، حسن، 1979، أصول قانون العمل - عقد العمل -، ط3، القاهرة، مصر، مطبعة أطلس.
10. مراد، أحمد، 1965، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ط5، القاهرة، مصر، دار العلم.

الأبحاث العلمية المنشورة

1. العتيقي، عبد العزيز، 1996، تشغيل المرأة بين المساواة ومقتضيات الحماية الخاصة، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد 16 المغرب. (ص25-ص33).
2. العماري، جميلة، 2007 المرأة وحقوق الشغل أية حماية، مجلة الفرقان، عدد59، المغرب(ص46-ص51).
3. بنحساين، محمد، 2016، حماية حقوق المرأة الأجنبية في التشريع المغربي، مجلة القانون المدني، عدد3، المغرب، (ص73-ص94).
4. سعدون، أنس، 2015، شذرات من مظاهر الحماية القانونية للمرأة الأجنبية في ضوء الاجتهاد القضائي المغربي والمقارن، مجلة العلوم القانونية، عدد 3، المغرب، (ص155-ص178).
5. مباركة، دنيا، 2002، حسن النية في تنفيذ عقد العمل، مجلة القصر، العدد الأول، المغرب (ص 27-ص33).
6. مجلة قضاء محكمة النقض المغربية، 2014، العدد 77، الرباط، المغرب. (ص269-ص274).

الرسائل الجامعية

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

أعمال ندوات علمية ودراسات أخرى

1. برعي، أحمد، 1994، تنظيم عمل المرأة العاملة في قانون العمل المصري والمقارن، ندوة تنظيم عمل المرأة في ضوء التشريعات والمحددات الاجتماعية، المنعقدة في الفترة من 3-5/10/1994، تنظيم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، القاهرة، مصر.
2. حافظ، سحر، 2003، العولمة وقضايا المرأة والعمل، مداخلة ضمن أعمال الندوة العلمية المنظمة من طرف مركز الدراسات والبحوث والخدمات المتكاملة بكلية البنات، جامعة عين شمس يومي 3 و4 مارس 2002، مصر، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية.
3. دراسة رقم 5، 1986، الصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل للمرأة العاملة في الوطن العربي، صادرة عن منظمة العمل العربية، المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، دمشق، سوريا.

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. BOUDAHRAIN. Abdallah, 2005, Le droit du travail au Maroc, 1^{ère} Ed, imprimerie Almadariss, Casablanca, Morocco.
2. Mazeaud. Henri et autres, 1986, leçons de droit civil, les personnes, la personnalité les incapacités, tom 4, deuxième volume, éditions Montchrestien, Paris, France.

رومنة المصادر العربية

books

1. Abu Shanab, A, 2006, Explanation of the Labor Law According to the Latest Amendments(in Arabic), 2nd Edition, Amman, Jordan, House of Culture for Publishing and Distribution.
2. Abu Al-Saud, R, without publication year , mediator in explaining the introduction to civil law, introduction to law, especially the Egyptian and Lebanese general theory of right (in Arabic), Beirut, Lebanon, University House for Printing and Publishing.
3. Al-Ahwany, H, 1991, Explanation of Labor Law(in Arabic), Cairo, Egypt, Abnaa Wahbat Hassan Press.
4. Atallah, T, 2007, Working Women in Algerian Labor Legislation between the Principle of Equality and Legal Protection, A Comparative Study (in Arabic), Algeria, Diwan of University Publications.
5. Benhassain, M, 2015, Protection of Personal Rights in the Labor Law(in Arabic), Tetouan, Morocco, Tetouan Press.
6. Domry, A, 1990, a contribution to the study of working conditions(in Arabic), Algeria, Diwan of University Publications.
7. Fajr, I, 2014, The role of the judiciary in protecting the basic freedoms of the worker - the veiled woman as a model, Legal Studies Platform Series and Commentary on Judicial Judgments(in Arabic), Casablanca, Morocco. Al-najah aljadida Press.
8. Kira, H, 1979, The Origins of Labor Law - Employment Contract-(in Arabic), 3rd Edition, Cairo, Egypt, Atlas Press.

9. Murad, A, 1965, Labor and Social Security Law(in Arabic), Fifth Edition, Cairo, Egypt, Dar Al-Ilm.
10. Ramadan, S, 2004, Mediator in Explaining Labor Law(in Arabic), 1st Edition, Amman, Jordan, House of Culture for Publishing and Distribution.

Scientific Research Published:

1. Al-Atiqi, A, 1996, Employing Women between Equality and Special Protection Requirements (in Arabic), Moroccan Journal of Local Administration and Development, No. 16, Morocco. (pg. 25- 33).
2. Al-Amari, J, 2007, Women and the Right to Work: which Protection? (in Arabic), Al-Furqan journal, No. 59, Morocco (pg. 46- 51).
3. Benhassain, M, 2016, Protection of the Rights of Female Employed Women in Moroccan Legislation(in Arabic), Civil Law Journal, No. 3, Morocco, (p. 73- 94).
4. Mbarka, D, 2002, Goodwill in the Execution of the Employment Contract(in Arabic), Al-Qasr journal, No. 1, Morocco (pg. 27-pg. 33).
5. Journal of the Moroccan Court of Cassation, 2014(in Arabic), Issue 77, Rabat, Morocco. (p. 269 - p. 274).
6. Saadoun, A, 2015, Fragments of the aspects of legal protection for hired women in light of Moroccan and comparative jurisprudence(in Arabic), Journal of Legal Sciences, No. 3, Morocco, (p. 155 - p. 178).
7. Al-Faqih, A, 1989, The problem of women's work and the status of working women within the framework of Moroccan social law(in Arabic), Thesis for a master's degree , unpublished, Faculty of Legal, Economic and Social Sciences, Mohammed V University, Rabat, Morocco.

Scientific seminars and other studies:

1. Borai, A, 1994, Regulating the Work of Working Women in the Egyptian and Comparative Labor Law(in Arabic), Seminar on Regulating Women's Work in the Light of Legislation and Social Determinants, held from 3-5/10/1994, organization of the General Federation of Egyptian Trade Unions, Cairo, Egypt.
2. Hafez, S, 2003, Globalization, Women's Issues and Work, an intervention within the proceedings of the scientific symposium(in Arabic), organized by the Center for Studies, Research and Integrated Services, Faculty of Girls, Ain Shams University on

3 and 4 March 2002, Egypt, Publications of the Center for Research and Social Studies.

3. Study No. 5, 1986, occupational health and safety and the work environment for women working in the Arab world(in Arabic), issued by the Arab Labor Organization, the Arab Institute for Occupational Health and Safety, Damascus, Syria.

The legal protection of the physical and psychological health of the working women in the Moroccan and Palestinian legislations

Nidal Ghaith

Legal Sciences, Faculty of Law Agdal, Mohammed V University, Rabat- Kingdom of Morocco

nidalghaith@outlook.com

Abstract

This study examined the legislations related to the legal protection of the working women and their roles in protecting the working women's physical and psychological health in both the Kingdom of Morocco and the State of Palestine. The manifestations of the legal protection of both the physical health and psychological health of the working women were discussed. One of the prominent conclusions of the study is the necessity to organise the women's work to protect them from the dangers threatening their physical and psychological health as mentioned in the Moroccan Labour Code and the Palestinian Labour Law. However, the legislations are faulted for the insufficient attention to the personal rights of the working women.

Keywords: Working women, protection of physical health, protection of moral health, Moroccan labour code, Palestinian labour law