

تحديات التنظيم القانوني للعمل المنزلي في مصر  
(دراسة مقارنة)

دكتوراه

مروة عبد السلام أبو العلا الطحان

مدرس القانون المدني – كلية الحقوق – جامعة الإسكندرية

## مقدمة

يعتبر العمل المنزلي من أقدم وأهم المهن التي يمارسها الكثير من أفراد الطبقات الأكثر احتياجاً، والتي يعمل فيها النساء بكثرة في العديد من الدول، وهو مرتبط بالتاريخ العالمي للعبودية والاستعمار.

إن الأعمال المنزلية، هي بكل بساطة أمر لا غنى عنه، نظراً للحاجة الشديدة لعمال الخدمة المنزلية التي تزايدت في العقود القليلة الأخيرة، بسبب تزايد مشاركة المرأة في القوى العاملة، فضلاً عن الافتقار إلى سياسات توفيق بين العمل والحياة الأسرية، كل ذلك أدى إلى زيادة الطلب على أعمال الخدمة المنزلية، في السنوات الأخيرة. ومع ذلك، لا يزال العمل المنزلي مقيماً بأقل من قيمته الحقيقية، إذ ينظر في الغالب إلى تلك الأعمال على أنها أعمال غير قيمة، ورغم ذلك، فإن الدراسات التي توفر مساحة للعمال المنزليين للتحدث عن مشاكلهم، غالباً ما تكشف عن إيمانهم بكرامة عملهم الشاق، وعلى هذا النحو، فإن ذلك العمل الشاق يستحق الاعتراف والاحترام ويدعو إلى التنظيم<sup>1</sup>.

وهو الأمر الذي وجه نظرنا إلى ضرورة التنظيم التشريعي للعمل المنزلي، باعتباره عملاً قيماً، على النحو السالف ذكره، لخلو النظام القانوني المصري من تنظيم تشريعي متكامل للعمال المنزليين، في ظل تسارع الدول، العربية منها والأجنبية إلى تنظيم العمل المنزلي.

### منهجية البحث:

إن خصوصية العمل المنزلي تقتضي -وبحق- النظر في بعض التجارب التشريعية التي خاضتها بعض الدول الأخرى في هذا الأمر، ومن هنا كان علينا أن نسلّمك درب المنهج التحليلي، الذي يدقق النظر في البحث عن التشريع الأمثل لعمال المنازل، مع الاستعانة بالمنهج المقارن لما فيه من نفع الاستزادة من نهج المشرعين الآخرين، للبداية مما انتهوا إليه، مع تناول تلك النصوص التشريعية بالتحليل والدراسة المتعمقة، وصولاً لتصور معالجة تشريعية فضلى من وجهة نظرنا.

<sup>1</sup> - Adelle Blackett, Current development the decent work for domestic workers convention and recommendation, 2011, 106 A.J.I.L. 778, 2012, page 4.

وفي سبيل الوصول لتلك النتيجة، فلقد انتقينا من تلك الأنظمة التشريعية ليكون محلاً للمقارنة أبرز التشريعات العربية التي ظهرت في هذا الشأن منها: القانون الكويتي رقم 68 لسنة 2015، والقانون المغربي رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمالات والعمال المنزليين والصادر بتنفيذه ظهير شريف رقم 1.16.121 في 6 ذي القعدة 1437 (10 أغسطس 2016)، ويرجع سبب اختيارنا لهما أنهما يعتبران من أوائل التشريعات العربية الصادرة لمعالجة هذا الأمر. كما أننا تخيرنا القانون الكويتي، نظراً لأنه قد تولى على سبيل المثال تنظيم عمل مكاتب استقدام العمالة المنزلية. فضلاً عن أننا رأينا استكمالاً لذلك العرض تناول آخر المستجدات التشريعية في هذا الشأن بالولايات المتحدة الأمريكية، ألا وهو مشروع القانون الفيدرالي الأمريكي R.4826.H الذي أعده الكونجرس الأمريكي مؤخراً بعام 2021، حتى نتبين كيفية ونطاق حمايته للعمال المنزليين. والذي كان نتيجة لإرهاصات عدة سبقته من تشريعات متفرقة ومحاولات تنظيمية لتشريع متكامل في الولايات المتحدة الأمريكية، ومن الجدير بالذكر أنه ومنذ الستينيات، نظمت عمالات المنازل وشكلن نقابات لحماية مصالحهن. قامت مجموعة تسمى "المؤتمر الوطني للعمال المنزليين" بالضغط على الكونجرس الأمريكي نيابة عن العمال المنزليين، وأدت جهودهم إلى قانون عام 1974 الذي يمنح الحد الأدنى للأجور وغيره من أشكال الحماية العمالية لعمالات المنازل<sup>1</sup>.

مع عرض نصوص اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين في هذا الشأن. والتي أنشأت خصيصاً لوضع آليات العمل اللائق للعمال المنزليين وهي الاتفاقية رقم 189 لسنة 2011 عن منظمة العمل الدولية، ومع ذلك فقد انتقد البعض، تقرير استبعاد هذه الاتفاقية لبعض فئات العمال المنزليين، حيث تنص المادة 2 من الاتفاقية على أنها "تتطبق على جميع العمال المنزليين". ومع ذلك فهي تسمح أيضاً بالاستثناءات. عن طريق، النص على إمكانية استبعاد فئات العمال الذين يتمتعون بحماية متساوية على الأقل. وقيل بأن ذلك الأمر لا يثير إشكالية. ومع ذلك، النص التالي

---

<sup>1</sup> -Gerald D. Jaynes, Encyclopedia of African American society (domestic workers), 22 May 2022, Sage Publications, page 4 <https://dx.doi.org/10.4135/9781412952507.n209> last visit was on 10-12-2023.

له، يتضمن جواز تطبيق المزيد من الاستثناءات على "فئات محدودة من العمال الذين تنشأ بشأنهم مشاكل خاصة ذات طبيعة جوهرية". وعلى الرغم أن أحد الأسباب التي أدت إلى اعتماد الاتفاقية رقم 189 هو حقيقة أن العديد من الولايات القضائية تستبعد العمال المنزليين من قوانين الحماية، فإن كون هذه الاتفاقية، التي تمت صياغتها خصيصاً لحماية العمال المنزليين، تسمح باستبعاد بعضهم من نطاقها أمر مثير للقلق!<sup>1</sup>

كما أننا عرضنا للنصوص المقترحة من قبل بعض أعضاء مجلس النواب المصري، كمشروع لقانون منظم للعمالة المنزلية، في مصر، الأمر الذي تكرر أكثر من مرة في الآونة الأخيرة، مما دفع بظلال الأمل نحو حماية تشريعية، عاجلة منظمة للعمل المنزلي بمصر<sup>2</sup>. وفي النهاية رأينا تحقيقاً لتلك الأهداف تقسيم هذا البحث إلى مبحث تمهيدي، يتناول مفهوم العمل المنزلي، والعمال المنزليين، في التشريعات -محل المقارنة-، مع إشكاليات وتحديات تنظيم العمل المنزلي، والعوامل التي أدت لاستبعاده في معظم التشريعات المنظمة لعلاقات العمل، بصفة عامة، يعقب ذلك، تقسيم البحث إلى فصلين؛ أحدهما يتعلق بخصوصية إبرام عقد العمل

<sup>1</sup> -Virginia Mantouvalou, human rights for..., op.cit. page 11.

<sup>2</sup> - حيث تقدمت النائبة هالة أبو السعد بمشروع قانون للبرلمان المصري للعمالة المنزلية، كما تقدمت النائبة نشوى الديب مؤخراً بمشروع قانون متكامل مكون من 55 مادة للعمالة المنزلية، لمزيد من التفاصيل، انظر النص الكامل للمشروع ، على موقع مصراوي، منشور بتاريخ 25 مارس 2021.

[https://www.masrawy.com/news/news\\_egypt/details/2021/3/25/1993349/%D8%AE%D8%A7%D8%AA-%D9%88%D8%AC%D8%A8%D8%A7%D8%AA-%D9%88%D8%B9%D9%84%D8%A7%D8%AC-%D9%88%D8%A5%D8%AC%D8%A7%D8%B2%D8%A7%D8%AA-%D8%B4%D9%87%D8%B1%D9%8A%D8%A9-%D9%88%D8%B3%D9%86%D9%88%D9%8A%D8%A9-%D9%86%D9%86%D8%B4%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%B5-%D8%A7%D9%84%D9%83%D8%A7%D9%85%D9%84-%D9%84%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%86%D8%B2%D9%84%D9%8A%D8%A9](https://www.masrawy.com/news/news_egypt/details/2021/3/25/1993349/%D8%AE%D8%A7%D8%AA-%D9%88%D8%AC%D8%A8%D8%A7%D8%AA-%D9%88%D8%B9%D9%84%D8%A7%D8%AC-%D9%88%D8%A5%D8%AC%D8%A7%D8%B2%D8%A7%D8%AA-%D8%B4%D9%87%D8%B1%D9%8A%D8%A9-%D9%88%D8%B3%D9%86%D9%88%D9%8A%D8%A9-%D9%86%D9%86%D8%B4%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%B5-%D8%A7%D9%84%D9%83%D8%A7%D9%85%D9%84-%D9%84%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%86%D8%B2%D9%84%D9%8A%D8%A9)

آخر زيارة للموقع 2024-1-7.

المنزلي، والآخر يتعلق بخصوصية آثار هذا العقد. وذلك على النحو التالي:

الفصل الأول: خصوصية إبرام عقد العمل المنزلي

الفصل الثاني: خصوصية آثار عقد العمل المنزلي

مبحث تمهيدي

مفهوم العمل المنزلي وإشكاليات تنظيمه تشريعياً

نتناول من خلال هذا المبحث التمهيدي تحديد بداية المقصود بالعمال المنزليين، قبل أن نشرع في بيان مدى حاجتهم لتنظيم تشريعي ينظم العلاقة التعاقدية التي تربط العامل المنزلي بصاحب المنزل. وصعوبة وضع هذا التنظيم.

ومن ثم ينقسم هذا المبحث إلى مطلبين على النحو التالي:

المطلب الأول: ماذا يُقصد باصطلاح العمال المنزليين؟

المطلب الثاني: إشكالية وضع تنظيم تشريعي للعمال المنزليين

المطلب الأول

ماذا يُقصد باصطلاح العمال المنزليين؟

يثور التساؤل الآن حول تعريف العمال المنزليين، فمن هو العامل المنزلي الذي يحتاج قواعد قانونية تنظم عمله داخل المنزل؟

للإجابة على هذا التساؤل علينا أولاً توضيح من هم عمال الخدمة المنزلية في القانون المصري، أي الذين يعتبرون في حاجة لإصدار قانون ينظم أوضاعهم بسبب استبعادهم من تطبيق أحكام قانون العمل، كما أننا بحاجة لتعريف عمال الخدمة المنزلية كما عرفتهم التشريعات محل المقارنة، تمهيداً لعرض رأينا في التعريف المناسب لعامل الخدمة المنزلية.

**أولاً: مفهوم العمال المنزليين في القانون المصري:**

نلاحظ أنه يشترط لتطبيق نص المادة 4 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في الجزء الخاص باستثناء خدم المنازل من انطباق أحكام قانون العمل عليهم توافر شرطان: الشرط الأول: الخدمة، أما الشرط الثاني: تأدية الخدمة داخل المنزل.

وسنتناول فيما يلي تفسير هذين الشرطين. فمن ناحية يقصد بالخدمة الأعمال اليدوية التي

يقوم بها الخادم لمخدومه، أي الأعمال المادية، كمن يقوم بالطهي أو من يشرف على إعداد مائدة الطعام (السفرجي) أو من يقوم بتنظيف المنزل (الخادمة) أو من يقوم بتربية الأطفال والاعتناء بنظافتهم وتغذيتهم (كالمرضعة ومربية الأطفال). أما الشرط الثاني فينبغي لتوافره أن يؤدي هذا العامل عمله داخل المنزل، وبناءً على ذلك فإن العامل بمؤسسة حكومية لا يعد خادماً، ومن يعمل طاهياً بأحد المطاعم أو الفنادق فإنه لا ينطبق عليه أحكام هذا الاستثناء، حيث إنه لا يؤدي عمله داخل منزل، وبالتالي فإنه يخضع لانطباق أحكام قانون العمل. أما في حالة إذا ما ثار خلاف حول حقيقة العمل، فتكون العبرة بالعمل الغالب، فالفراش بمعهد الموسيقى إذا قام في ذات الوقت بأداء خدمات منزلية لمالك المعهد، فإن ذلك لن يغير من حقيقة كونه عاملاً في المعهد، وتلك الأعمال العارضة لخدمة مالكه لا تمنحه وصف الخادم<sup>1</sup>.

مع ملاحظة أن قانون العمل أيضاً استثنى من تطبيق أحكامه من في حكم خدم المنازل، ويقصد بهم كل من يعمل عملاً وثيق الصلة بشخص المخدوم وإن لم يتم تسميته خادماً، كالسائق الخاص والخفير الخاص<sup>2</sup>.

لذا قيل بأن شرطي ممارسة الخدمة المنزلية هما؛ أن تكن شخصانية، بمعنى أن تؤدي لشخص صاحب المنزل أو أحد أفرادها، وأن تؤدي داخل منزل بأحد ملحقاته<sup>3</sup>.

رغم هذا التوضيح السابق، إلا أنه هناك بعض المهن التي ثار خلاف فقهي حول طبيعتها، وبالتالي مدى تطبيق قانون العمل بشأنها من عدمه، على سبيل المثال لقد ثار الخلاف بشأن حارس العقار؟ وهل يعتبر عاملاً يخضع لأحكام قانون العمل، أم خادماً يخضع للقانون المدني؟ فهناك من رأى اعتباره خادماً خاصاً، فلا يسري عليه قانون العمل<sup>4</sup>. وذهب رأي آخر إلى أن

<sup>1</sup> - محكمة القاهرة 1952/5/13 مجموعة المبادئ القانونية في عقد العمل، ص 236، مشار إليه عند د. فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، مكتبة رجال القضاء، 1985، ص 161.

<sup>2</sup> - د. توفيق حسن فرج، قانون العمل الجديد تنقيح وائل أنور بندق، مؤسسة إبراهيم الناحل، الطبعة الثالثة، 2007، ص 55، د. همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، 2009، ص 63.

<sup>3</sup> - وفاة بنت داوود بن علي البلوشي، العمل اللائق للعمال المنزليين من منظور المعايير الدولية والتشريعات العمانية، رسالة ماجستير، كانون الأول، 2021، جامعة الإسراء الخاصة، عمان.

<sup>4</sup> - د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، بدون دار نشر، 1983، ص 49

بواب العمارة المعدة للاستغلال لا يعد في حكم الخادم، لأن اتصاله بمخدومه لا يصل إلى الحد الذي يتساوى فيه مع الخادم خاصةً أن عمله يتصل بمنشأة ذات ربح<sup>1</sup>.

قد قضت محكمة النقض بأن بواب العمارة هو في الأصل خادم، ولكن ذلك الوصف لا يمنع كونه عاملاً يخضع لأحكام قانون العمل، بل إن وصف الخادم باعتباره وصفاً خاصاً لا يقوم به إلا إذا كان خادماً لصاحب العمارة في منزله أو انسحب عليه وصف الخادم حكماً، وكان هذا الوصف هو الغالب بالنسبة له، فيجرى عليه حينها حكم الاستثناء الذي لا يتوسع في تفسيره<sup>2</sup>.

### ثانياً: مفهوم العمال المنزليين في التشريعات محل المقارنة:

إذا ما اتجهنا إلى البحث في تعريف العامل المنزلي في التشريعات محل المقارنة، نجد منها ما هو على نطاق دولي مثل اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم 189 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بعام 2011 والتي عرفت العامل المنزلي بأنه "أي شخص مستخدم في العمل المنزلي في إطار علاقة استخدام." كما عرفت العمل المنزلي بأنه "العمل المؤدى في منزل أو منازل، أو من أجل صاحب المنزل، أو المنازل<sup>3</sup>." ولقد أخذ البعض على هذا التعريف توسيعه

<sup>1</sup> - د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، 1979، ص 160

<sup>2</sup> - مفاد نص المادة 674 من القانون المدني في تعريفها لعقد العمل والمادة الثانية من القانون رقم 91 لسنة 1959 بشأن العمل في تعريفها للعامل والمادة 4/2 من القانون رقم 92 لسنة 1959 في شأن التأمينات الاجتماعية الذي حل محله القانون رقم 63 لسنة 1964 بنصها على عدم سريان أحكام هذا القانون على خدم المنازل ومن في حكمهم - أن الخدم أيأ من كانوا هم عمال سواء في مدلول القانون المدني أو في مفهوم قانون العمل من حيث إنه تربطهم برب العمل تبعية قانونية قوامها الإشراف والرقابة. وعلى ذلك فاستثناء قانون التأمينات الاجتماعية خدم المنازل ومن في حكمهم من تطبيق أحكامه ليس مرجعه انحسار العمالة عنهم، لأن المستثنى بالضرورة من جنس المستثنى منه، بل لقيام وصف خاص بهم هو أنه تربطهم بمخدومهم علاقة وثقى تتسم بالخصوصية وتمكنهم من الاطلاع على مكنون سرهم وخاصة أمرهم. وهذه العلة في الاستثناء قد أفصحت عنها المذكرة الإيضاحية المصاحبة للمرسوم بقانون رقم 317 لسنة 1952 في شأن عقد العمل الفردي وهو من المصادر التشريعية لقانون العمل. والبواب خادم، وهو بهذه المثابة عامل يجري عليه حكم إلزام صاحب العمل بالتأمين عليه رجوعاً إلى حكم الوجوب في أصل التشريع إلا إذا قامت به هذه الخصوصية فكان خادماً لصاحب العمارة في منزله، أو انسحب عليه وصف خادم المنزل حكماً وغلبت عليه هذه الصفة فحينئذ يجري عليه حكم الاستثناء الذي يؤخذ في تفسيره بالتضييق. "

نقض جنائي، الطعن رقم 1184 - لسنة 35 ق - تاريخ الجلسة 7 / 3 / 1966 - مكتب فني 17 رقم الجزء 1 - رقم الصفحة 225

<sup>3</sup>-Article 1 (b) of Decent work of domestic workers convention', which defined domestic

لتعريف العامل المنزلي، فمن خلاله نصه على أنه العمل الذي يؤدي للأسرة، يفهم منه اتساع نطاق العمل المنزلي ليشمل كافة الأعمال التي قد تصاحب أفراد الأسرة خارج المنزل، كاصطحاب الأطفال للمدارس<sup>1</sup>. حيث إن هذه التوسعة لنطاق العمل المنزلي يمكن أن يفهم منها امتدادها، لتشمل مرافقة الأطفال للأطباء والدروس والأندية، وشراء المشتريات المنزلية وما إلى غير ذلك من أعمال لا تتعلق بحدود المنزل. ولذا رأى البعض أن هذا التعريف يساير الاتجاه الذي يعمل بموجبه العمال المنزليون بشكل متزايد لدى عدة أسر بالتوازي، كما يغطي أيضاً مجموعة كاملة من الأنشطة والخدمات المتعلقة بالأسرة والتي تدعم الأداء المنتظم للمنزل ورفاهية أفرادها وتنميتهم. وهذا يشمل العمل الداخلي، ولكن أيضاً العمل الذي يتم في الخارج، مثل أعمال البستنة، أو القيادة، أو التسوق، أو الإشراف على طفل العائلة في حديقة عامة<sup>2</sup>.

كما يتضح لنا اشتراط القيام بالعمل المنزلي بشكل مهني أي أن يكون هذا العمل بصورة منتظمة، حيث إنها لم تمنح صفة العامل المنزلي لمن يؤدي هذا العمل على نحو متقطع، أو من حين لآخر بشكل غير مهني. على سبيل المثال لن يُطلق صفة العامل المنزلي على من يؤدي هذا العمل في فترات إجازاته الدراسية، أي من لا يمتن هذا العمل.

ووفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية، هناك ما لا يقل عن 67 مليون عامل منزلي في العالم تزيد أعمارهم عن 15 عام، ونحو 80 في المئة من العاملين في المنازل في جميع أنحاء العالم من النساء. ومن بين ملايين العمال المنزليين، هناك 17% من هذا العدد من العمال المهاجرين. ويشكل العمال المنزليون أكبر عدد من القوى العاملة التي تشكل جزءاً من القوى العاملة العالمية في العمالة غير الرسمية، كما أنهم يشكلون جزءاً كبيراً من مجموعة العمال المستضعفين في جميع أنحاء العالم. تعمل العاملة المنزلية إما بدوام كامل، أو جزئي، أو تعمل لدى أسرة واحدة أو

---

work as “work performed in or for a household or households”

<sup>1</sup> - ضحى نشأت الطالباتي، إبراهيم بن مشهور الجازي، الحماية القانونية للعمالة المنزلية من جريمة الاتجار بالبشر على الصعيد الدولي والوطني، رسالة دكتوراة، الجامعة الأردنية، عمان، 2016، ص22، ص23.

<sup>2</sup> - Martin OELZ, The ILO's Domestic Workers Convention and Recommendation: A window of opportunity for social justice, International Labour Review, Vol. 153 (2014), No. 1, page 153.



أسر متعددة، وقد تعيش في المكان الذي تعمل فيه أو في مكان خاص بها، وقد تعمل في بلدها أو في غيره، (المعروف أيضاً باسم العمال المهاجرين). وغالباً ما تواجه عاملات المنازل مواقف قد يتعرضن فيها للإيذاء الجسدي أو العقلي أو الجنسي أو ربما يُحرمن من حرية الحركة<sup>1</sup>.

ونتيجة لاستثناء الكونجرس للعمال المنزليين من قانون معايير العمل العادلة الفيدرالي الأمريكي FLSA ، لم يرد تعريف "الخدمة المنزلية" ضمن قانون FLSA ، وتقع المسؤولية على عاتق المحاكم لتحديد ما إذا كانت التغطية تمتد إلى موظف معين. وفقاً لإحدى المحاكم، فإن "موظف الخدمة المنزلية" هو الشخص الذي يقوم "بعمل غير تجاري في منازل عائلية خاصة، والذي يعمل، ولكن بشرط توفر مساعدة خارجية مدفوعة الأجر.." وحالياً، تتفق معظم المحاكم مع هذا التعريف وتعتبر مثل هذا العمل المتعلق بالمنزل الذي يتم إجراؤه داخل المنزل الخاص بمثابة "خدمة منزلية" بموجب قانون FLSA. ومع ذلك، تبقى الحقيقة أن العديد من العمال الذين يندرجون تحت هذا التعريف محرومون من الحماية<sup>2</sup>.

أما مشروع القانون الفيدرالي الأمريكي H.R. 4826 of Domestic workers Bill of Rights ، لعام 2021، فلقد تبنى تعريفين في هذا الإطار؛ أما الأول فيتعلق بالخدمة المنزلية ذاتها، وأما الثاني فيتعلق بتعريف العامل المنزلي، ويمكننا أن نعرض لهما فيما يلي، فلقد نص هذا المشروع في القسم الثالث منه، الذي تناول التعريفات، وتحديداً بفقرة 5 منه على أنه يقصد بالخدمة المنزلية (أ) "الخدمات ذات طبيعة منزلية؛ التي يؤديها فرد في منزل خاص أو تتعلق بالمنزل الخاص، بشكل (دائم أو مؤقت).

(ب) تشمل الخدمات التي يؤديها أفراد مثل المرافقين، وجليسات الأطفال، والطهارة، والنادل، والخدم، والخادمت، ومديرة المنزل، والمربيات، والممرضات، وعمال النظافة، والمغاسل، ومقدمي الرعاية، والعمال، والبستانيين، ومساعدتي الصحة المنزلية، ومساعدتي

<sup>1</sup> - Ntombi Molefe, The extension of protection to domestic workers for occupational injuries and diseases: a legal perspective, MAGISTER LEGUM, University of Johannesburg, 2021.

<sup>2</sup> - Adam J. Hiller and Leah E. Saxtein, Falling through the cracks :the plight of domestic workers and their continued search for legislative protection, 27 Hofstra Lab. & Emp. L.J. 233, 2009, page 3.

الرعاية الشخصية أو معاونين، وسائقي السيارات المخصصة للاستخدام العائلي.

وفي نظرنا أن هذا التعريف مقارب لما هو مستقر لدينا في الفقه المصري أن العمل المنزلي لا بد أن يكون داخل منزل، أو متصل بشخص صاحب المنزل، وعلى ذلك فالعمل الذي يتعلق بالمنزل الخاص، يفترض منه أنه يؤدي لشخص صاحب المنزل، أو أحد أفراد أسرته، وإن لم يتم داخل حدود المنزل، إلا أنه وطيد الصلة بشخص المخدم، كالسائق الخاص، والخفير، والبستاني.

كما تبنى هذا المشروع تعريف العامل المنزلي، بالفقرة 6 من القسم الثالث منه، حيث عرّف

مصطلح "العامل المنزلي" -

(أ) الفرد العامل الذي يتلقى مقابل، بشكل مباشر أو غير مباشر نظير أداء الخدمات المنزلية. ولقد نصت الفقرة (ب) على استثناءات من توافر صفة العامل المنزلي، حيث نصت على أنه لا يشمل العامل المنزلي (1) فرداً من أفراد الأسرة أو صديقاً أو جاراً أو أحد الوالدين لطفل، والذي يقدم رعاية لطفله في منزل الطفل.

وهذا الاستثناء منطقي بطبيعة الحال، إذ أن هؤلاء لا يعملون بشكل معتاد بالقيام بخدمة منزلية، لقاء أجر. وإنما قد يقدم الأخ أو الأخت، أو الصديق خدمات بمنزل أخيه، أو أخته أو صديقه، ولا يفترض حينها اعتباره عاملاً منزلياً لديهم.

(2) أي فرد يكون عاملاً لدى مقدم رعاية أطفال عائلي؛ أو (2) مقدم رعاية أطفال عائلي؛

و(3) أي موظف مذكور في القسم 13(أ)(15) من قانون معايير العمل العادلة لعام 1938 (29 U.S.C. 213(أ)(15)).<sup>1</sup>

وفي نظرنا أن هذا الاستثناء غامض، إذ أن من يعمل عاملاً تحت إشراف وتبعيه غيره، يكن عاملاً بالفعل وخاضعاً لقانون العمل، في علاقته بصاحب عمله، ولكن في إطار دخوله للمنزل، وقيامه بالعمل المنزلي، فإنه لا بد أن يخضع لقانون العمل المنزلي. حتى يتم حمايته، وحماية صاحب المنزل أيضاً، وفقاً لمفهوم خصوصية تلك العلاقة المنزلية. أما إذا كنا سنستثنيه من إطار تطبيق قانون العمل المنزلي في علاقته بصاحب المنزل، فإن هذا الاستثناء غير منطقي.

<sup>1</sup> -Section 3 definitions of H.R. 4826 of Domestic workers Bill of Rights, 2021.

ومن التشريعات العربية التي تبنت مؤخراً إقرار تنظيم تشريعي للعمال المنزليين، سنجد منها على سبيل المثال تعريف المشرع المغربي للعامل المنزلي بأنه " كل عامل أو عاملة تقوم بصفة دائمة واعتيادية مقابل أجر بإنجاز أشغال مرتبطة بالبيت أو الأسرة سواء عند مشغل واحد أو أكثر<sup>1</sup>."

يتضح لنا من ذلك التعريف اشتراط توافر ثلاثة عناصر حتى ينطبق وصف عامل المنزل. يتمثل العنصر الأول منها في ديمومة واعتيادية العمل، وهو ما يجعل وصف العامل المنزلي غير منطبق على العامل الذي يقوم بصفة عارضة بعمل عارض لصاحب المنزل. أما العنصر الثاني فيتحقق بالقيام بالعمل مقابل أجر، فلا يعتبر عامل منزلي من يقوم بأعمال داخل المنزل على سبيل التبرع، ويتشابه هنا عقد العمل المنزلي مع عقد العمل في كونه من عقد من عقود المعاوضات لا من التبرعات. أما الشرط الثالث الذي يشترط فيه أن يقوم العامل المنزلي بأعمال مرتبطة بالبيت أو الأسرة، فيتضح من خلاله أن وصف العامل المنزلي لن ينطبق فقط –وفقاً لهذا القانون- على من يعمل داخل أحد المنازل كالتطهي ومربي الأطفال، وإنما سينطبق أيضاً على كل من يعمل عملاً مرتبطاً بالبيت وإن لم يؤده داخله، كالبيستاني الذي يعتني بحديقة صاحب المنزل، وهكذا. ندلل على ذلك بأن المشرع المغربي قد نص في هذا التشريع وتحديداً في المادة 2 منه على صور الأعمال التي تدخل في نطاق تطبيق هذا القانون، وهي: الاعتناء بشئون البيت والأطفال، الاعتناء بأحد أفراد البيت بسبب سنه أو عجزه أو مرضه أو من ذوي الاحتياجات الخاصة، وكذا السياقة والبستنة، وحراسة المنزل<sup>2</sup>. فالبعض رأى أن هذه الأعمال تم تحديدها من قبل المشرع على سبيل الحصر<sup>3</sup>. والبعض الآخر رأى أن هذا القانون لم يذكر هذه الأعمال إلا على سبيل المثال، فيمكن الإضافة إليها بأعمال أخرى تتعلق بشئون الأسرة<sup>4</sup>.

1 - المادة 1 من القانون المغربي رقم 19.12 المتعلق بشروط الشغل والتشغيل للعمال والعاملات المنزليين

2- راجع نص المادة 2 من ظهير شريف رقم 1.16.121 بتنفيذ القانون رقم 19.12 الذي نص على أنه تشمل الأشغال المرتبطة بالبيت أو بالأسرة على وجه الخصوص الأعمال التالية...."

3- بعياء، سكينه ايت، ودنيا النهيمي". العمالة المنزلية بين التأهيل التشريعي وأزمة التطبيقات". مجلة منازعات الأعمال،

عدد (68)، 2022، الصفحات من 172 : 198، ص 182

4- عدنان بوشان". قراءة في القانون رقم 19.12 المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات

وانتقد البعض اعتبارها على سبيل الحصر، نظراً لأن ذلك يضيق نطاق الحماية بالنسبة للأعمال التي قد تستجد في المستقبل<sup>1</sup>.

ولقد عرف قانون العمالة المنزلية الكويتي رقم 68 لسنة 2015 في المادة الأولى منه العامل المنزلي بأنه " كل ذكر، أو أنثى يكلف بأعمال يدوية، داخل المساكن الخاصة (وما في حكمها) لحساب الأفراد، وذلك بموجب عقد مكتوب." بما يتضح معه أنه يشترط لاعتبار العمل في عداد الأعمال المنزلية في القانون الكويتي أن يقوم العامل بعمل يدوي، كالتنظيف وإعداد الطعام وتقديمه، ورعاية الأطفال، ورعاية المريض والمسن، وتقديم الأدوية، وغسل الملابس، وما إلى ذلك من أعمال مادية، وأن يؤدي داخل مسكن خاص، أو ما في حكمه، وهو نفس الوضع المستقر عليه سواء في المشروع الأمريكي الفيدرالي، أو في القانون المغربي- سالف الذكر-، فغاية كل مشروع من هؤلاء المشرعين، لتلك القوانين، هو إضفاء الحماية التشريعية، وتطبيق القانون على العامل المنزلي، سواء القائم بعمله داخل منزل ما، أو القائم بما يرتبط بذلك المنزل من أعمال، كتلك المتعلقة بالحراسة، والبستنة.

ومن التعريفات الفقهية للعمل المنزلي، تعريفه بأنه " فئة من اليد العاملة تقدم لفائدة المشغل خدمات ذات صلة بتدبير شؤون البيت والأسرة مقابل أجر يتقاضاه من المشغل<sup>2</sup> ".  
وبالأخير نعرض لتعريف العمل المنزلي، وفقاً لمشروع قانون العمالة المنزلية، المقدم للبرلمان المصري، من أحد النواب، سالف الذكر، حيث عرفه بأنه " العمل المادي المتصل بالمعيشة الذي يؤديه العامل المنزلي داخل السكن الخاص بصاحب العمل، بموجب اتفاق أو عقد مكتوب، ومن قبيله النظافة وإعداد الطعام وإدارة المنزل، ورعاية الأطفال والمسنين والمرضي

---

والعمال المنزليين".مجلة القانون والأعمال، عدد 10، أكتوبر 2016، 83-94، ص 85. انظر أيضاً، محمد قاسمي، قراءة في مضامين القانون المتعلق بالعمال المنزليين رقم 19.12، مجلة الباحث للدراسات القانونية والقضائية، عدد 7، 2018، ص 110.

<sup>1</sup> - محمد بنحساين، أي حماية للعمال المنزليين، في مشروع القانون رقم 19.12 ؟ مجلة القضاء المدني، س 6، عدد 11، 2015، ص 123.

<sup>2</sup> - فاطمة صافر، عمال المنازل خارج للإطار التنظيمي في الجزائر، مجلة قانون العمل والتشغيل، مجلد 5 عدد 2، نوفمبر 2020، ص 247.

والعاجزين، "

وما يعيب ذلك التعريف هو قصره للعمل المنزلي على العمل داخل منزل، فاستبعد بذلك من في حكم خدم المنازل، الواجب أيضاً حمايتهم، كعمل البستاني والحارس الخاص، أما ما يحسب لهذا المشروع، فهو تعريفه للعامل المنزلي، بأنه كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى الافراد وذويهم، داخل المساكن الخاصة، وما في حكمها، بموجب اتفاق أو عقد مكتوب، سواء كان مقيم أو غير مقيم، يعمل بصفة دائمة، أو مؤقتة. " وهو بذلك تفادى النقد الموجه لتعريف العمل المنزلي، حيث أنه تعريف العامل يشمل من يعمل داخل مسكن أو في حكمه، ويحسب له أيضاً امتداده لتنظيم العمل المنزلي سواء بصفة دائمة أو مؤقتة، وسواء أكان العامل مقيم أم لا.

ومما سبق، وبعد أن انتهينا من تحليل التعريفات التشريعية المختلفة للعامل المنزلي وللعمل المنزلي ذاته، ففي رأينا أنه يتعين على المشرع المصري أن يعرف العامل المنزلي بأنه (كل من يعمل عملاً مادياً مرتبطاً بأسرة صاحب المنزل بشكل اعتيادي مستقر، سواء أكان العمل داخل المنزل، أو مرتبطاً به، بموجب عقد كتابي بين الطرفين).

ومن هذا المنطلق، نحن نتفق مع من عرف العامل المنزلي بأنه الشخص الطبيعي الذي يؤدي عملاً منزلياً، لصاحب المنزل، أو لفرد من أفراد أسرته، في المنزل أو أحد ملحقاته، بشكل مستمر، ولقاء أجر، مع خضوعه لإدارة وإشراف صاحب العمل أثناء الخدمة<sup>1</sup>.

إن هذا التعريف يعد شاملاً، في رأينا، حيث إنه يحدد مكان القيام بالعمل، ولصالح من يتم القيام به، كما أنه بين طبيعة علاقة التبعية، التي لا شك أن العامل المنزلي يخضع لها، فهو يعمل تحت إشراف صاحب المنزل.

<sup>1</sup> - نضال جمال مسعود جرادة، التنظيم القانوني لأسرة صاحب العمل وخدم المنازل: دراسة تحليلية مقارنة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الشرعية والقانونية، مجلد 27، عدد 2، أبريل، 2019، ص 447.

## المطلب الثاني

### إشكالية وضع تنظيم قانوني للعمال المنزليين

نتناول من خلال هذا المطلب بحث مدى حاجة العمال المنزليين لتنظيم تشريعي، ومن ثم نتطرق إلى صعوبة وضع ذلك التنظيم، وذلك على النحو التالي:

#### أولاً: مدى حاجة العمال المنزليين لتنظيم تشريعي:

إن مسألة وضع تنظيم قانوني للعلاقة التعاقدية بين العامل المنزلي وبين صاحب المنزل الذي يعمل بداخله أو- ما اصطلح البعض على إسباغ وصف (المُشغل) عليه-هي مسألة جد صعبة. إذ تكمن صعوبتها في خصوصية هذه العلاقة التعاقدية التي تُمكن كل طرف من الاطلاع على أسرار وتفاصيل حياة الطرف الآخر، إذاً تختلف المسألة كلياً عن علاقة العامل بصاحب العمل والتي ينظمها قانون العمل، فحياة العامل الشخصية الذي يعمل بمصنع أو بمقر شركة صاحب عمل تظل بعيدة كل البعد عن صاحب عمله، لذا فلم يكن الأمر صعباً حين قام المشرع بسن التشريعات التي تحكم هذه العلاقة التعاقدية. والتي سيطر عليها كسائر العلاقات التعاقدية الأخرى مبدأ حرية التعاقد بين صاحب العمل والعامل. إلى أن قُيد العامل بالعديد من القيود التي جعلته أشبه بسلعة في يد صاحب العمل بسبب حاجته للعمل، الذي لا شك في اعتباره أساساً لمنحه حقه في الحياة الكريمة التي يرغبها ويسعى لها.

من هنا نجد حرص التشريعات على التدخل في إطار علاقات العمل التعاقدية، رغبةً في حماية الطرف الضعيف، من أجل تحقيق العدالة في المجال العقدي، فكما قال الأستاذ الدكتور - السنهوري - رحمه الله عليه - " وما العقد إلا نظام من النظم الاجتماعية يراد به تحقيق التضامن الاجتماعي وتوجيه الإرادة في هذا السبيل، وليس الغرض منه تحقيق ما للإرادة من سلطان. " <sup>1</sup>

الأمر الذي دفع المشرع المصري إلى اعتبار القواعد القانونية التي تحكم عقد العمل من نوعية خاصة تحمي مصلحة العامل باعتباره الطرف الأولي بالحماية، ويمكننا أن ندلل على ذلك

<sup>1</sup> -د. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني - الجزء الأول - نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام - العقد - العمل غير المشروع - الإثراء بلا سبب - القانون، تنقيح المستشار أحمد مدحت المراغي، منشأة المعارف الإسكندرية، 2003، ص 124.

بسهولة بمجرد إمعان النظر في قواعد قانون العمل التي لا هي بالقواعد الأمرة التي لا يمكن الاتفاق على مخالفتها بشكل عام، بمعنى أن يقع باطلاً كل اتفاق يبرم بين العامل وصاحب العمل على مخالفتها. ومن ناحية أخرى لا هي بالقواعد المكملة التي يمكن بمنتهى السهولة الاتفاق بين طرفي العلاقة على مخالفتها. وإنما هي قواعد ملزمة لطرفيها مع إمكانية اتفاقهم على مخالفتها متى كان هذا الاتفاق في صالح العامل. بعبارة أخرى يبطل الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على مخالفة قواعد قانون العمل إذا كان هذا الاتفاق في غير صالح العامل. يتضح لنا إذاً إلى أي مدى كانت مصلحة العامل هي التي يُنظر إليها بعين الاعتبار في حالة مخالفة قانون العمل. بمعنى أن قواعد قانون العمل تُمثل الحد الأدنى من القواعد التي تحمي العمال. فيمكن أن يتم منحهم المزيد من الحماية عن طريق الاتفاق مع صاحب العمل أي بإدراج البنود التي تكن لصالحهم في عقد العمل، على سبيل المثال يصح الاتفاق الذي يُبرم بين العامل وصاحب العمل على تخفيض عدد ساعات العمل عن الساعات المنصوص عليها قانوناً، أو بمنح العامل فترة راحة أطول من الفترة التي نص عليها القانون إلى غير ذلك من اتفاقات.

ويحسب لمشروع قانون العمل المنزلي المقدم من أحد نواب البرلمان، -السابق ذكره- نصه في المادة 3 منه على أنه "يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه، ويقع باطلاً كل اتفاق يتضمن انتقاصاً أو إيراًء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه، أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كان يخالف أحكام هذا القانون. ويجوز أن يتضمن عقد العمل المنزلي، أو الاتفاق المبرم بشأنه مزايا أو شروط أفضل للعامل المنزلي<sup>1</sup>". وبذلك يفرض احترام وامتثالاً لقواعد القانون، ويضمن عدم

-<sup>1</sup>

<https://www.ctuws.com/sites/default/files/documents/%D9%85%D8%B4%D8%B1%D9%88%D8%B9%20%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%86%D8%B2%D9%84%D9%8A%D8%A9%20%D9%84%D9%84%D9%86%D8%B4%D8%B1>

pdf

تاريخ آخر زيارة 2024-1-9

التحايل عليها، وهو الأمر الذي لم نجده في أي من التشريعات العربية -محل المقارنة-. ولقد كان العمال المنزليين بمعزل عن تطبيق قانون العمل، فلقد نص المشرع بقانون العمل بنص صريح على استبعاد عمال الخدمة المنزلية من تطبيق أحكام قانون العمل، حيث جاء النص في قانون العمل القانون رقم 12 لسنة 2003 في المادة 4 منه على ما يلي " لا تسري أحكام هذا القانون على:

(أ) العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة.

(ب) عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.

(ج) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً.

وذلك ما لم يرد نص على خلاف ذلك. "

مع ملاحظة أنه تم استثناء عمال الخدمة المنزلية من تطبيق أحكام قانون العمل رقم 317 لسنة 1952 أيضاً، حيث تم النص في المادة 1 من القانون سالف الذكر على أنه لا تسري أحكامه على (و) خدم المنازل ومن في حكمهم. وقد ذُكر بالمذكرة الإيضاحية لذلك القانون كمبرر لهذا الاستبعاد أن عمل الخادم" ذو صلة مباشرة بمخدوميهم مما يمكنهم من الاطلاع على أسرارهم وشئونهم الخاصة، الأمر الذي يتطلب وضع قانون خاص بهم تراعى فيه هذه الظروف، ويظهر ذلك في السلطة الواجب إعطاؤها للمخدوم في فصل خادمه لاعتبارات شخصية بصورة أوسع من حق صاحب العمل التجاري أو الصناعي.<sup>1</sup>

لقد قيل في سبيل تبرير هذا الاستبعاد أن الحكمة منه تكمن في إطلاق يد المخدوم في التعامل مع خادمه إذا شاء أن يبعده عن العمل عنده عن طريق السماح للمخدوم بالتنازل عن مخدومه إذا اتضح له على سبيل المثال إهماله أو إذاعته لأسراره الشخصية وارتكابه لأي خطأ يمس بسمعته المخدوم.

إن هذا الاستبعاد لم يخل من انتقادات، فاعترض البعض على حرمان هذه الفئة الضعيفة من التمتع بمميزات قانون العمل بحجة إصدار قانون خاص بهم لم يتم إصداره إلى الآن، خاصةً

<sup>1</sup> - د. أحمد شوقي عبد الرحمن، د. محمد السعيد رشدي، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، كلية الحقوق، جامعة بنها التعليم

المفتوح، المستوى الثالث، فصل دراسي أول، كود 315، 2009، ص 9 .



أن طبيعة عملهم أصبحت منظمة بشكل أفضل عن ذي قبل<sup>1</sup> .  
كما قيل بأن علاقة صاحب المنزل بالعامل علاقة وثيقة الصلة عليها أن تظل بعيدة عن التدخل التشريعي، نظراً لقربه من صاحب المنزل وأسرته، واقتحامه حرمة المسكن الخاص<sup>2</sup>.  
ومن هنا كانت المشكلة في عدم حصول العامل المنزلي على حقه، ولاشك في أن هذه الحجة واهية جداً، فغني عن البيان أن أشد العلاقات القانونية قرباً تحتاج للحماية القانونية، ومن ثم كانت جدوى تطبيق قوانين الأحوال الشخصية في علاقات أفراد الأسرة الواحدة<sup>3</sup>.  
بالإضافة لذلك كان هناك عدد من المبررات السياسية لعدم وجود تنظيم للعمل المنزلي. وهي تشمل التحديات التي تتجلى في عدم الاهتمام بقيمة العمل المنزلي و"خصوصية" ظروف العمل المنزلي. إن الطبيعة الشخصية أو الحميمة للعلاقة بين عاملات المنازل والأسر التي يعملن من أجلها تؤدي أيضاً إلى مناهضة التنظيم القانوني، بشكل كبير. وكما يقول المثل، فإن عمال المنازل "تماماً مثل أحد أفراد الأسرة"، مما يؤدي إلى مقاومة التدخل القانوني الرسمي في المجال العائلي الخاص. ومع ذلك، بجانب هذه الأسباب الأكثر حيادية- ظاهرياً-، يكمن إرث العبودية والاستعباد الواعي أو اللاواعي<sup>4</sup>.

كما تم تبرير ذلك الاستبعاد بمقولة أن تلك المهنة، أي العمالة المنزلية يجب أن تندثر، وعدم وجود حماية قانونية لها، يدفع أفرادها لأنشطة أخرى، رغم أن هذا الرأي مردود عليه، حيث إن هذه المهنة لم تندثر، بل ازدادت اتساعاً<sup>5</sup>. ورأى البعض أن الأساس وراء استبعاد العمال

<sup>1</sup> - د . محمد حسين منصور، قانون العمل ، الإسكندرية ، دار الجامعة الجديدة ، 2011 ص 69 .

<sup>2</sup> - د. حسام الدين محمود محمد حسن، حقوق عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، دراسة مقارنة، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2020، ص 35.

<sup>3</sup> - د. ياسر أحمد بدر، الحماية القانونية للفئات المستضعفة (خدم المنازل – عمالة الأطفال)، دار للطباعة، 2016 الطبعة الأولى، 6،7.

<sup>4</sup> - CHANTAL THOMAS, Critical directions in comparative family law: Migrant domestic workers in Egypt: A case study of the economic family in global context, 58 Am. J. Comp. L. 987, 2010, page 5.

<sup>5</sup> - محمد محمد القطب مسعد سعيد، خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية، مجلة الشريعة والقانون، العدد 34، الجزء الأول، 2019، ص 483.

المنزليين من معظم التشريعات العربية المنظمة للعمل، هو العادات والتقاليد التي تكمن في حرمة وخصوصية المنزل<sup>1</sup>.

ويعني ذلك أن علاقة العامل المنزلي بصاحب المنزل ستخضع للقواعد العامة الواردة في القانون المدني التي تنظم علاقات العمل، مما يجعل هذا العامل المنزلي مفتقراً للقواعد الحمائية التي وضعها قانون العمل لصالح العامل. فسيخضع بالتالي العقد الذي يبرمه مع صاحب المنزل إلى الحرية التعاقدية، مما يجعله عرضةً باعتبارها الطرف الأضعف في العلاقة في معظم الحالات-لانتهاك حقوقه، سواء المالية منها أو الاجتماعية، بقبوله للتعاقد تحت أي ظرف في حالة اضطراره للعمل، حتى يكسب قوته.

وقيل أيضاً في سبيل تبرير استبعاد العمال المنزليين من الحماية التشريعية بالولايات المتحدة الأمريكية، أن هناك نظريتان سائدتان بهذا الشأن، حيث يقول البعض بأن العاملين في المنازل بأجر لا يحتاجون إلى الحماية، لأن مكان عملهم، المنزل، يعد "مجالاً مريحاً ومريحاً تشع فيه العلاقات الشخصية باللفظ وتعكس هذه القصة الوردية الفكرة الشائعة التي تصور عاملات المنازل كجزء من الأسرة، وليس كعاملات من أجل الأسرة. أما من الناحية الأخرى، فكان رفض أعضاء الكونجرس، الذين "زعموا باستخفاف" أن "ربات البيوت لا يستطعن إدارة الأعمال الورقية المعقدة أو التعامل مع البيروقراطية الفيدرالية في منازلهن". كما برزت صيحة العمال المنزليين المعاصرة: "إن عاملات المنازل يقمن بالعمل الذي يجعل كل الأعمال الأخرى ممكنة"<sup>2</sup>.

وكل ذلك تسبب في استبعاد العمال المنزليين من الحماية، على صعيد الولايات المتحدة الأمريكية، بدايةً من قانون علاقات العمل الوطنية ("NLRA")، الذي يضمن للموظفين الحق في تنظيم نقابة والتفاوض بشكل جماعي مع أصحاب العمل، يستبعد على وجه التحديد العمال

<sup>1</sup> - عفاف اليوغاني، نطاق تطبيق قانون 19.12 المتعلق بالعمالات والعمال المنزليين على ضوء المواثيق الدولية، مجلة الأبحاث والدراسات القانونية، المركز المغربي للدراسات والاستشارات القانونية وحل المنازعات، مجلد 11 عدد 12، 2018، ص 24.

<sup>2</sup> -Shayak Sarkar, The new legal world of domestic work, 32 Yale J.L. & Feminism 1, 2020, page 12.

المنزليين من تعريفه "للموظف"<sup>1</sup>. ويحمي هذا القانون الفيدرالي حق العامل في المشاركة في المفاوضات الجماعية وتشكيل منظمات عمالية أو الانضمام إليها من أجل الحماية من الأفعال الضارة في ممارسات التوظيف<sup>2</sup>.

حتى حل عام 1974، وصدر قانون معايير العمل العادلة، (FLSA) الذي يستبعد عمال المنازل تمامًا من تغطية معدلات الحد الأدنى للأجور والحد الأقصى لساعات العمل وتعويضات العمل الإضافي. واليوم، يظل الموظفون "العرضيون" مثل "جليسات الأطفال" و"رفاق" المرضى أو كبار السن، وهي فئات تشمل العديد من عاملات المنازل، مستبعدات من تغطية FLSA.

ولا يقتصر الأمر على حرمان عاملات المنازل من الحماية بموجب قانون FLSA، بل إن اللوائح الصادرة بموجب قانون السلامة والصحة المهنية تستبعد صراحة عاملات المنازل. ورغم أن عاملات المنازل يدعمن بشكل مباشر استمرار مشاركة أصحاب العمل في القوى العاملة مدفوعة الأجر، فإنهن لا يعتبرن بموجب القانون "موظفات في أعمال صاحب العمل، التي تؤثر على التجارة". نظرًا لأن أصحاب العمل المنزليين هم عادةً أصحاب منازل يتمتعون بالحد الأدنى من التدريب على السلامة أو الصحة، أو لديهم لوائح مثل القفازات أو منتجات التنظيف غير السامة، فإن هذا الاستبعاد يترك العمال المنزليين عرضة للتعرض لبيئة عمل غير صحية<sup>3</sup>. كما قيل أيضاً ان استبعادهم كان مرده أن العمال المنزليين في ذلك الوقت كانوا إلى حد كبير من الأمريكيين من أصل أفريقي، وكان ذلك عاملاً محفزاً لحرمان العمال من تدابير الحماية العمالية. ومن الواضح أن الافتقار إلى الحماية تجاه العمال المنزليين، وكذلك عمال المزارع، كان مدفوعاً

<sup>1</sup> - Elizabeth J. Kennedy & Michael B. Runnels, General Issue: Article, Bringing new governance home, the need for regulation in the domestic workplace, 81 UMKC L. Rev. 899, 2013, page 6.

<sup>2</sup> - ABIGAIL ADELLE ROMAN, Undocumented domestic workers, op.cit. page 10.

<sup>3</sup> - ELIZABETH J. KENNEDY, J.D, when the shop floor is in the living room: Toward a domestic employment relationship theory, 67 N.Y.U. Ann. Surv. Am. L. 643, page9.

بالتحيز العنصري<sup>1</sup>. وذلك في ضوء سياسة التمييز العنصري الذي كان منظماً تنظيمياً قانونياً في الولايات المتحدة الأمريكية حتى نهاية ستينيات القرن الماضي، والتي إن انتهت رسمياً إلا أنها لازالت تلقي بظلالها على الواقع وتؤثر على صناع القرار الأمريكي إلى حد كبير.

وغني عن البيان أهمية العمل المنزلي، ففي البيئة الاقتصادية الحالية، يعد العمل المنزلي أمراً حيويًا. ويمكن أن تكون العمالة المنزلية أيضًا وظيفة مرغوبة للعمال الذين لا يتمتعون بمهارات عالية وقد لا يكون من السهل توظيفهم في مهن أخرى. ومع ذلك، فإن العمال المنزليين لا يتمتعون دائمًا بمهارات منخفضة؛ في بعض الأحيان يكونون متعلمين، ويهاجرون للعمل في قطاع العمالة المنزلية من أجل إرسال الدخل إلى بلدانهم الأصلية. مثل الوظائف الأخرى<sup>2</sup>.

ومن هنا ذهب البعض للرد على الرأي القائل بأن العمل المنزلي يفتقر إلى القيمة الاقتصادية وبالتالي لا يستحق الحماية التشريعية، أنه يستند على أساس غير صحيح، ومن مبرراته التي تحرم عاملات المنازل من الحماية العمالية على فكرة مفادها أن عملهن لا يساهم إلا قليلاً، إن لم يكن على الإطلاق، في مجتمع منتج. ومع ذلك، يجب أن يكون القانون أكثر استعدادًا للاعتراف بالقيمة الإنتاجية في صناعة العمالة المنزلية. من المؤكد أن أعمال التدبير المنزلي العامة لها قيمة اقتصادية، والمجتمع مدين لها بمساهمتها في تحقيق اقتصاد مزدهر. حيث إن تربية الأطفال والحفاظ على المنزل يمنح فائدة ملموسة لأولئك الذين يعيشون فيه<sup>3</sup>. ومن جانبنا نشير إلى أنه ليس من الضروري حتى تتمتع العلاقة التعاقدية بالحماية القانونية، أن يكون قوامها عمل منتج، إذ أن هذا الرأي من ناحية قد أغفل النظرة الشخصية لأطراف العلاقة التعاقدية، لا سيما العمال، حيث إن من أحد عوامل التنظيم التشريعي النظرة الشخصية للخاضعين للقانون، فقواعد هذا الأخير

<sup>1</sup> - ABIGAIL ADELLE ROMAN, Undocumented domestic workers: a penumbra in the workforce. 23 SCHOLAR 153202, 2021. Page 8.

<sup>2</sup> -Virginia Mantouvalou, Human rights for precarious workers, The legislative precariousness of domestic labor, 34 Comp. Lab. L. & Pol'y J. 133, 2012, page 4.

<sup>3</sup> - James Lin, Note: A greedy Institution , Domestic workers and a legacy of legislative exclusion, 36 Fordham Int'l L.J. 706March 2013, page 21.

تنظم بالأصل علاقات اجتماعية، ومن ناحية أخرى توجد العديد من التنظيمات القانونية، التي تنظم بعض الأعمال المهنية غير المنتجة، وفقاً للرأي السابق، كمهنة الصحافة على سبيل المثال. ومن هنا ظهرت المطالبات بوجود قانون منظم للعمالة المنزلية، وبدأت المؤتمرات تدرس العمل المنزلي، وتوصي بتنظيمه، فكانت أبرز توصيات أحد المؤتمرات تتلخص في ضرورة مساواة العمال المنزليين مع غيرهم من العمال، والاهتمام بالحد الأدنى للأجور لهم، كما أنهم طالبوا بعدم تشغيل الطفل في العمالة المنزلية، وتفعيل دور النقابات التي تحمي حقوق العمال المنزليين<sup>1</sup>.

لذا فمع مرور الوقت ازدادت أهمية الحركات والمنظمات التي تسعى وراء حقوق العمال المنزليين، فعلى مدى العقد الماضي، نظمت عاملات المنازل العشرات من مجموعات التقارب وطورن حملات تشريعية. ففي مدينة نيويورك، نظم اتحاد العمال المنزليين (DWU) الآلاف من المربيات ومقدمي الرعاية لكبار السن. بالإضافة إلى تحسين ظروف العمل وبناء القوة واحترام العمال المنزليين، تتمثل مهمة DWU في بناء حركة أوسع للتغيير الاجتماعي. للقيام بذلك، قامت DWU بتطوير تنظيم يشمل أصحاب العمل المحليين، وأطفال أصحاب العمل والمجتمعات الدينية والحركة العمالية الأكبر. وأثبتت هذه التحالفات أهميتها في تعزيز الحملة التشريعية على مستوى الولاية وخلق مسارات لأصحاب العمل المحليين لتحسين ظروف عاملات المنازل في منازلهن. ولقد تمكنت DWU من إنشاء هذه التحالفات غير المتوقعة بين العمال وأصحاب العمل، جزئياً من خلال تركيز حملتهم على القضايا المشتركة المتعلقة بعدم المساواة الهيكلية التي تؤثر على عاملات المنازل والعديد من أصحاب العمل. وتشمل هذه الحلول للمشكلات مثل تخفيض قيمة عمل المرأة، واتساع فجوة التفاوت في الدخل، وتقلص شبكة الأمان الاجتماعي التي أدت إلى تفاقم المشكلة<sup>2</sup>.

ومن الجدير بالذكر هنا أن العامل المنزلي لا يعتبر في كافة الأوقات الطرف الأضعف الذي يحتاج للحماية، حيث إنه في بعض الحالات تكون أسرة صاحب المنزل مضطرة إلى القبول

<sup>1</sup> - سهير عبد المنعم، المؤتمر الإقليمي لحماية عاملات المنازل، مشروع للحماية، في مصر والأردن ولبنان، المجلة الجنائية القومية، مجلد 54 عدد 3، عام 2011، الصفحات من 185 إلى 199، ص 195.

<sup>2</sup> - ELIZABETH J. KENNEDY, J.D, when the shop floor is in the living room, op.cit, page 15.

بالتعاقد مع عامل منزلي رغم أنهم، بمعنى اضطرارهم لتأدية خدمات المنزل على وجه السرعة أو احتياجهم على سبيل المثال إلى مربية ترعى الأطفال الصغار أو الرضع، في حالة عمل زوجة صاحب المنزل، مما يجعلهم أكثر استعداداً لقبول أي عامل بالمنزل ورضائهم بشروطه التي يفرضها عليهم. كما أنه لا يمكننا إنكار أن العامل المنزلي يضطلع بحكم وظيفته على أسرار أفراد أسرة صاحب المنزل (المُشغل) مما يقتضي التزامه بالمحافظة على هذه الأسرار، فقد يستغل العامل هذه الأسرار ويذيعها للآخرين، أو يضر بتجارة أو مشروع صاحب المنزل، أو يعرضه لخسارات مالية كبيرة، مما يستلزم منا أثناء البحث مراعاة حقوق صاحب المنزل بالقطع.

كما أنه بولاية نيويورك تم إنشاء تنظيم يُعرف بشركة Cooperative Home Care Associates ("CHCA") التي تعد أكبر تعاونية مملوكة للعمال في البلاد. تأسست CHCA في عام 1985 لخلق فرص عمل للنساء ذوات الدخل المنخفض، وتوظف الآن أكثر من ألفي عامل في مجال الصحة المنزلية الذين يقدمون خدمات الرعاية المنزلية للأفراد المسنين أو المصابين بأمراض مزمنة أو ذوي الإعاقة<sup>1</sup>.

توفر وثيقة حقوق العمالة المنزلية بولاية نيويورك حداً أدنى من الحماية للعاملات المنزليات. حيث إن توسيع نطاق قانون الحد الأدنى للأجور في نيويورك ليشمل العمال المنزليين الذين يوفرون العمل للعجزة والمسنين هو مكسب حقيقي للعاملين المنزليين بالنظر إلى حقيقة أن الحد الأدنى للأجور في نيويورك تاريخياً كان أعلى من الحد الأدنى الفيدرالي للأجور. فضلاً عن أنه تم منح العامل المنزلي العديد من المزايا، كمنحه الحق في الراحة، كيوم الراحة الإلزامي غير مدفوع الأجر، وأيام الراحة الثلاثة مدفوعة الأجر بعد عام من العمل<sup>2</sup>.

ونشير أيضاً في هذا المقام، دون استرسال، إلى أن المملكة المتحدة لم تصدق على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حقوق العمال المنزليين المشار إليها فيما بعد بـ("C-189" ، حيث هناك استبعاد تشريعي أيضاً من الحماية للعمال المنزليين، مما أدى إلى عدم استحقاق بعض

<sup>1</sup> - Elizabeth J. Kennedy & Michael B. Runnels, General Issue: Article, Bringing new governance home, the need for regulation in the domestic workplace, op.cit. page 13.

<sup>2</sup> - Terri Nilliasca, Some Womens work: domestic work, class, race, heteropatriarchy, and the limits of legal reform, 16 Mich. J. Race & L. 377, Spring 2011, page 21.

العمال المنزليين الذين يعيشون في المملكة المتحدة الحد الأدنى الوطني للأجور (NMW) ، والذي يشير إليه باسم "إعفاء عامل الأسرة"، حيث دخلت الآلية الوطنية للحد الأدنى للأجور حيز التنفيذ في أبريل/نيسان 1999، ويمكن فهمها على أنها آلية لإعادة التوزيع وطريقة لضمان احترام الكرامة الإنسانية. وهذه الأهداف مهمة لجميع العمال، وكان المفترض أن تكون فعالة، بشكل خاص لمن هم يعملون كخدم في المنازل، الذين هم على خلاف ذلك مهمشين. ومع ذلك، منذ البداية، استبعدت NMW العمل المنزلي، عندما يعيش العامل في منزل أسرة صاحب العمل ويعامل كعضو في الأسرة فيما يتعلق بالسكن والوجبات والمهام وأوقات الفراغ. ويعتمد الإعفاء على تصور العامل كفرد من أفراد أسرة صاحب العمل<sup>1</sup>.

وغني عن البيان، أننا نسعى وراء صدور قانون يحمي حقوق العمال المنزليين، والأمر ليس بتلك البساطة، فلقد أشار البعض إلى أن هناك دول لديها قوانين بالفعل، ومع ذلك تكن الحماية الفعلية لهؤلاء العمال مهمشة، وذلك نظراً لغياب الوعي، فعاملات المنازل يتعرضن للإيذاء ويعملن فوق طاقتهن. فعلى سبيل المثال، لدى دولة زيمبابوي تشريعات تشمل العمال المنزليين، ولكن لا يعلم بها أحد، ولا يمثل لها، ومن أجل ذلك تم تأسيس جمعية العمال المنزليين في زيمبابوي (DWAZ)<sup>2</sup>.

وبالتالي فإننا نحرص أيضاً على أن يكون هناك منظمة تمثل حقوق العمال المنزليين، أو نقابة حامية لهم. ومن الجدير بالذكر أنه من حق العمال المنزليين الانضمام للنقابات العمالية الخاصة بهم، فلقد تم منحهم هذا الحق بصريح نص المادة 2 من قانون النقابات العمالية رقم 35 لسنة، 1976 الملغي، والقانون رقم 213 لسنة 2017 الحالي<sup>3</sup>. وبناءً على ذلك، تم إنشاء أول نقابة

<sup>1</sup> - Natalie Sedacca, Domestic workers the 'Family Worker' Exemption from Minimum Wage, and Gendered Devaluation of Women's Work, Industrial Law Journal, Volume 51, Issue 4, published April 5, 2022, page 772.

<sup>2</sup> Mendy Lerato Lusaba, -a Vision for domestic workers, impact news services, March 4 2021,

<https://voices.ilo.org/stories/a-vision-for-domestic-workers>

last visit was on 28-1-2024.

<sup>3</sup> - حيث نص القانون رقم 217 لسنة 2013 في المادة 2 منه على أنه فيما E عدا العاملين بالقوات المسلحة وهيئة الشرطة

عمالية للعمل المنزلي بمصر في أغسطس من عام 2012 رغم أن الوزارة اعترضت في البداية على إشهار النقابة بسبب عم إدراج مهنة العاملات بالبطاقات الشخصية، وتم تسميتها ب (نقابة العاملات بالأجر الشهري) بعدما رفضت وزارة القوى العاملة والهجرة المصرية تسميتها الأولى ب (نقابة عاملات المنازل)<sup>1</sup>.

كل ذلك يؤكد لنا أهمية وضع تنظيم قانوني يراعي حقوق والتزامات طرفي العلاقة التعاقدية، فلا شك في أن التنظيم القانوني القويم يمثل ضماناً مهمة لتحقيق العدالة التعاقدية. مع ذلك ورغم الحاجة الشديدة لسن التشريع الذي ينظم حقوق والتزامات عمال الخدمة المنزلية، إلا أن الأمر ليس هيناً أو بسيطاً. لذلك نلاحظ عدم إقرار المشرع المصري لمثل هذا التشريع حتى الآن. كما أننا باستعراض بعض التشريعات العربية والأجنبية التي أقرت مثل هذا التنظيم سنجد أنها لم تر طريقها إلى النور إلا مؤخراً، رغم المناشدات والمطالبات العديدة على مدار سنوات عدة لإقرار مثل هذا التشريع. ويرجع السبب في ذلك التأخير في رأينا إلى صعوبة وضع تنظيم قانوني يلائم تلك العلاقة المحاطة بالخصوصية، خاصة في ضوء مستجدات الواقع الإلكتروني. وهذا ما سنعرض له الآن تفصيلاً تحت العنوان التالي.

### **ثانياً : إشكالية وضع تنظيم قانوني للعمل المنزلي:**

تكمن إشكالية هذا البحث في صعوبة وضع تنظيم قانوني للعلاقة التعاقدية التي تربط عمال الخدمة المنزلية بأصحاب المنزل، وذلك لأسباب عدة، يمكننا أن نبلورها في فكرة (خصوصية العلاقة التعاقدية بين العامل المنزلي وبين صاحب المنزل)، هذه الخصوصية التي كانت سبباً في عدم تطبيق قواعد قانون العمل على عمال الخدمة المنزلية بمصر، وفي اعتقادنا هي من أهم أسباب عدم صدور تنظيم قانوني للعمال المنزليين إلى الآن بجمهورية مصر العربية. ولعلها أيضاً كانت السبب وراء تأخير ظهور تنظيم قانوني لعلاقة العامل المنزلي بصاحب المنزل في معظم التشريعات العربية والأجنبية لعقود عدة.

---

وغيرهما من الهيئات النظامية، تسري أحكام هذا القانون على ..... 7- عمال الخدمة المنزلية.

<sup>1</sup> - محمد الأنصاري، إنشاء أول نقابة لعاملات المنازل في مصر: خطوة أولى في اتجاه إلغاء استثناءات قانون العمل، العدد السابع، مجلة المفكرة القانونية، لبنان، 30-1-2013، العدد كاملاً موجود بالنسخة الإلكترونية على الرابط التالي:

<http://legal-agenda.com>



إن العلاقة التي تربط بين صاحب العمل والعمال المنزلي تجعلها تبدو وكأنه فرد من أفراد الأسرة - وليس عامل. ومع ذلك، قد لا يتم الاهتمام بحقوق العمال المنزليين، لأن هذه العلاقة يحرص في غالبيتها صاحب العمل على إظهار علو مكانته على العامل، كما أنه يصعب تنظيم العمل المنزلي، لأنه يتم بشكل غير مرئي، حيث يتم تنفيذه بعيداً عن أعين الجمهور، وفي خصوصية أسرة صاحب العمل. ويشكل موقع العمالة المنزلية عاملاً إضافياً لعدم الاستقرار، لأنه يجعل العاملات أكثر عرضة للانتهاكات من قبل أصحاب العمل بينما يتم إخفاؤهن عن السلطات والجمهور. كما أن العمالة المنزلية لها وصمة عار مرتبطة بها، لأن من يشغلونها هم الأكثر فقراً وعوزاً<sup>1</sup>.

ومن مظاهر تلك الخصوصية فيما يتعلق بإبرام عقد العمل المنزلي أمور عدة، عل أهمها أن سن العامل الذي يقوم بالخدمة داخل المنزل لا بد وأن يكون مناسباً لما يقوم به من عمل، فمن هنا نجد اختلافاً عن سن العمل عموماً؛ نظراً لطبيعة المهمات الملقاة على عاتقه، فلا يمكن على سبيل المثال لصغار العمال أن يقوموا بمهمة رعاية الصغار من أطفال أسرة صاحب المنزل، فالأمر يحتاج لشخص مؤهل للقيام بمثل تلك المهمات، من هنا نجد تحدياً يعرقل الطريق أمام إيجاد التنظيم القانوني الملائم الذي ينظم تلك المسألة. فكيف يمكن التغلب عليه؟ هذا ما سنعرض له من خلال هذا البحث، كما أن رضاه العامل بالعقد قد يلتبس به أمور تجعله رضاه معيباً، فقد تجعل من العمل المنزلي عملاً قسرياً إذا تم الاعتداد بإرادة الولي أو الوصي فقط دون اعتداد بإرادة العامل ذاته، بل إن الأمر قد يمثل جريمة إذا انطبق على الفعل أوصاف وأركان جريمة الاتجار بالبشر! فكيف يمكن مواجهة ذلك وتنظيمه بنصوص قانونية فعالة في حماية رضاه العامل المنزلي؟

لعل من التحديات أيضاً التي تعرقل الطريق الممهد أمام إقرار ذلك القانون حتى الآن مسألة الأجر، فهل يُطبق عليها الحد الأدنى للأجور! وهل الأجر يشمل أيضاً ما يحصل عليه العامل من مزايا عينية متصلة اتصالاً وثيقاً بهذا النوع من العمل في غالب الأحوال؟ أيضاً من الصعوبات التي تواجه المشرع في سبيل إقرار هذا القانون تحديد الحد الأدنى الذي يلتزم به

<sup>1</sup> -Virginia Mantouvalou, Human rights for precarious workers, previous reference, page 4.

صاحب المنزل قبل العامل المنزلي، وهل التزاماته تتفق مع التزامات صاحب العمل في قانون العمل! أم أن الأمر جد مختلف بسبب تباين المركز القانوني لكليهما! فهل على صاحب المنزل منح العامل المنزلي ذات الإجازات التي يحصل عليها العامل في قانون العمل؟ أم أن الأمر هنا مختلف؟ وكيف يمكن تطبيق الحد الأدنى لساعات العمل في حالة العامل المنزلي! كل ذلك من أمور تحتاج للبحث والدراسة وتحليل بعض النظم القانونية محل المقارنة وصولاً إلى أفضل الحلول المناسبة التي تحقق توازناً في العلاقة التعاقدية بين طرفيها.

ومن أهم ما يعتبر من قبيل التحديات التي تثير صعوبات في وضع تنظيم للعمالة المنزلية، إشكالية دخول المنازل، وتفتيشها، على اعتبار أنها مكان لتأدية العمل، كمكان عمل العامل الخاضع لقانون العمل، بما قد يتعارض مع حرمة المسكن وخصوصيته. وتدليلاً على أن ذلك من المخاوف التي أكدت استبعاد العمال المنزليين من الحماية التشريعية، أنه في نهاية القرن العشرين، أقامت إحدى محاكم نيويورك تفسيرها القانوني على فكرة مفادها أن الهيئة التشريعية لن "تتمكن أبداً من الوصول إلى المنازل الخاصة... حيث إن علاقات العمل الخاصة من الأمور الأكثر شخصية على خضوعها لرقابة الحكومة". مما أدى حينها إلى الرفض القضائي للنظر إلى المنزل باعتباره مكان عمل خاضع للتنظيم العام، وأدى ذلك إلى تعزيز الاستثناءات التشريعية للعمال المنزليين<sup>1</sup>.

أيضاً من مظاهر الخصوصية في تلك العلاقة مسألة اطلاع كل طرف من طرفي العلاقة التعاقدية على أسرار الطرف الآخر، فلعل الالتزام المفروض على عاتق العامل في قانون العمل والذي ألزمته به كل تشريعات العمل العربية والأجنبية في المحافظة على أسرار صاحب العمل من أهم الالتزامات. لكن هذا الالتزام على سبيل المثال، في قانون العمل المصري يُفرض على عاتق العامل فقط، ولا يوجد التزام في مقابله يلزم صاحب العمل بالمحافظة على أسرار العامل داخل منشأة العمل. ويمكن أن يكون ذلك مبرراً، بمقولة أن أسرار صاحب العمل هي التي تكن جوهرية بطبيعتها وماسة بمصلحة العمل، كما أن العامل يطلع عليها بحكم عمله، وبمناسبة تواجده في مكان العمل، أما أسرار العامل الشخصية فهي بعيدة في أغلب الظن عن مكان العمل، وبالتالي

<sup>1</sup> -Shayak Sarkar, The new legal world of domestic work, op.cit, page 12.

لا يوجد داع لفرض التزام على صاحب العمل بمراعاتها. وعلى الرغم من أن هذا التبرير قد كان صالحاً لعدم فرض هذا الالتزام المقابل على صاحب العمل فيما مضى من أزمته، لم يكن بها مثل التطورات التكنولوجية ومستجدات العصر التي فتحت الأبواب أمام الخصوصية بشكل كبير، فكاميرات المراقبة بأماكن العمل تتواجد بكثرة هذه الأيام، وقد تُمكن صاحب العمل في الاطلاع على خصوصية العامل، الذي ينبغي بلا شك احترامه حقه في حرمة حياته الخاصة، وعدم المساس بها على الإطلاق.

أما إذا اتجهنا للعامل المنزلي الذي يقضي أغلب يومه أو كل يومه ومعظم أوقات حياته داخل منزل صاحب المنزل، فلا شك في أهمية وجود التزام مقابل يحمي خصوصيته من الانتهاك، ويحمي أسرار حياته الخاصة من الإفشاء، مثل ما يلتزم هو أيضاً باحترام الحياة الخاصة لصاحب المنزل. ومن هنا كان من الصعب، بل من الأمور شديدة الصعوبة إيجاد تنظيم تشريعي لعمال المنازل يُراعى به إعمال التوازن في العلاقة التعاقدية بين طرفيها.

وقد قيل بأن طبيعة العمل المنزلي تآبى تنظيمه بنصوص تتعلق بتفتيش المنازل، أو منح العمال راحة أو إجازات، وأيضاً العلاقة بين العامل وصاحب العمل لا تحتاج لتنظيم تشريعي، لخصوصيتها، وتم الرد على هذا القول من قب البعض، بأنه لا يعد مبرراً كافياً لاستبعاد تلك الفئة الهشة من الحماية التشريعية<sup>1</sup>، ولذا فإن دراسة هذا الموضوع، ومحاولة وضع نص تشريعي ينظم كافة المسائل المتعلقة به، أمر في غاية الصعوبة، وأمامه الكثير من العقبات.

كما أنه من أهم التحديات التي ينبغي تسليط الضوء عليها من خلال بحثنا هذا مسألة مدة العقد. فهل يمكن أن يكون عقد العمل المنزلي محدد المدة بمدة معينة لا يمكن إنهاؤه خلالها! أم أن الأمر هنا يختلف عن عقد العمل؟ إذ أن صاحب المنزل قد يضطر لأي سبب لإنهاء هذا التعاقد، فهل يلزمه حينها البقاء على العقد خلال الفترة المنصوص عليها عقداً، وكيف يمكن أن نلزمه بهذا مع وجود مثلاً أسباب اقتصادية لديه تدعوه للاستغناء عن العامل المنزلي؟ وبالمثل هل يحق للعامل المنزلي إنهاء عقد عمله بإرادته المنفردة قبل انتهاء مدته المحددة بالاتفاق؟ أم أنه ملتزم بالمدة أيما كانت ظروفه؟ وهل التزامه بها يعتبر احتراماً للعقد أم تعسفاً ضده في حقه في الإنهاء

<sup>1</sup> - نضال جرادة، التنظيم القانوني لأسرة صاحب العمل وخدم المنازل، مرجع سابق، ص 450.

إذا مرض أو استغنى عن العمل المنزلي بدون إبداء أسباب؟ وكيف سيكون تأثير ذلك الإنهاء على الأسرة التي تعتمد على هذا العامل ولا يمكنها أن تدبر غيره فجأة!

إن العمل المنزلي وفقاً لما نعتقد ليس الخيار الأول المحبب لدى الكثير من العمال المنزليين، وفي اعتقادنا أن الأغلب الأعم منهم لم يلجأ له إلا لضيق الحال أو عدم وجود عمل بديل! لذا فمن الهام جداً بحث تلك النقاط جيداً، مراعاةً لمصلحة الطرفين.

لذلك فقد رأينا ألا يكون البحث مجرد محاولة لوضع تنظيم قانوني فعال للعمال المنزليين وإنما علينا أن نضع أيدينا على النقاط محل الخلاف، التي أُرجأت في اعتقادنا خروج هذا التنظيم القانوني إلى النور حتى الآن. فسنحاول أن نسلط الضوء على خصوصية هذه العلاقة، أمليين أن نجد حلاً تراعي مصلحة طرفي العقد، وأن نواجه التحديات التي تعرقل وضع مثل هذا التنظيم القانوني. معتمدين في ذلك على دراسة تحليلية مقارنة لبعض التشريعات العربية والأجنبية محل المقارنة التي خُصصت لتنظيم العمل المنزلي، فعلى سبيل المثال، هناك الكثير من التشريعات الخاصة بعمال المنزل في الولايات المتحدة الأمريكية، كتشريع ولاية نيويورك، وولاية ماساتشوستس، ولقد دخل قانون حقوق عاملات المنازل في ولاية ماساتشوستس حيز التنفيذ في أبريل 2015. ويوسع هذا القانون الحقوق الممنوحة، لتشمل عاملات المنازل في الولاية. وبموجب القانون، يتعين على أصحاب العمل تقديم إشعار كتابي لعاملات المنازل بحقوقهن القانونية، بلغة تفهمها. ويمتد القانون ليشمل جميع عاملات المنازل بغض النظر عن وضعهن كمهاجرات. ومع ذلك، فإنه لا يشمل جليسات الأطفال اللاتي يعملن أقل من ستة عشر ساعة أسبوعياً، أو القائمات على الرعاية الشخصية، أو موظفات الوكالات<sup>1</sup>.

كما أن ولاية نيو جيرسي قد أصدرت مؤخراً مشروع قانون لحماية العمال المنزليين، لوضع تنظيم يشمل حقوقاً خاصة لعاملات المنازل اللاتي يعشن في منازل أصحاب العمل، ويتطلب عقد العمل المكتوب، وإشعار إنهاء الخدمة قبل أسبوعين، والحماية من التحرش

---

<sup>1</sup> - SAMANTHA MALONE, Domestic Work in the United States, Gender, immigration and personhood, 10 Geo. J. L. & Mod. Crit. Race Persp. 65, page 17.

الجنسي.<sup>1</sup>

كما أنه علينا أن نوضح هنا نجاح Domestic Workers Union وهو ما يُشار إليه اختصاراً بـ DWU في تنظيم عاملات المنازل في نيويورك، حيث استخدمت DWU الشبكات المجتمعية من أجل الاعتراف بحقوق العمال المنزليين بنيويورك، وذلك من خلال وضع أساسيات مع أصحاب العمل تتمحور حول الإجازات المدفوعة الأجر، والحياة الأسرية، وغير ذلك من الأمور، مما ساعد على جلب الأطراف إلى الطاولة وإنشاء معايير قائمة عملت على التوسعة أيضاً من حقوق العمل الأساسية، وركز تنظيم DWU حول المجتمع على جلب مجموعات من أصحاب العمل والعمال إلى حوارات ليس فقط لبناء العلاقات والمجتمع ولكن أيضاً لوضع معايير مجتمعية للوظائف والرعاية الجيدة.<sup>2</sup>

ولقد أطلقت ولاية نيويورك قانون للعمالة المنزلية، عام 2010، وتضمن ذلك القانون نطاق تغطية الحد الأدنى للأجور ليشمل المرافقين الذين تستخدمهم الأسر فقط؛ كما فرض معدل أعلى من أجور العمل الإضافي للعمال المنزليين المقيمين ومرافقيهم المقيمين خارج المنزل؛ ونص على إجازة إلزامية من العمل (بعد سنة واحدة من العمل، يحصل العمال على ثلاثة أيام راحة مدفوعة الأجر)؛ ورغم ذلك، لم تتضمن النسخة النهائية من القانون مميزات للعمال المنزليين كالأيام المرضية المدفوعة الأجر، والأيام الشخصية، وأيام الإجازة. كما أنه لم يتضمن شرطاً يقضي بأن يقدم أصحاب العمل المحليون إشعاراً مسبقاً بإنهاء الخدمة ومكافأة نهاية الخدمة المدفوعة، وإنما يتمتع العمال بهذه المزايا، نتيجة للمفاوضة الجماعية - إما كمستفيدين مباشرين من اتفاقيات إدارة العمل، أو بشكل غير مباشر بسبب ضغوط السوق التي تطبقها الاتفاقيات الجماعية، على أماكن العمل غير النقابية. وفي إطار توفير هذه المزايا قانونياً للعمال المنزليين،

<sup>1</sup> - Juan Carlos Castillo, 'We are women not machines, Lakewood Domestic Workers seek better working conditions, , Asbury Park Press, April 7, 2022, page 2.

<sup>2</sup> - Jahmila Tahirah Vincent, NEW YORK DOMESTIC WORKERS: NON-PROFITS, URBAN COMMUNITY ORGANIZING AND THE IMPLEMENTATION OF THE DOMESTIC WORKERS' BILL OF RIGHTS, a thesis of the Degree of Master, Morgan State University, New York, 2013,

أو رعاية حقوق التفاوض الجماعي للعمال المنزليين، كلفت الهيئة التشريعية لولاية نيويورك بإجراء دراسة حول سهولة التفاوض الجماعي في العمل المنزلي، والتي خلصت إلى أن مثل هذه المساومة كانت ممكنة بالفعل. ومع ذلك، حتى الآن، لم تتناول جمعية نيويورك مسألة توسيع نطاق حقوق المفاوضة الجماعية لتشمل العمال المنزليين في ولاية نيويورك<sup>1</sup>.

من خلال إنشاء اتفاقيات مجتمعية بين العمال المنزليين، تمكن العمال المنزليون من الحصول على معايير واضحة وقابلة للتنفيذ في المجتمعات التي يعملون فيها. ومع استمرار العمال المنزليين في النضال من أجل معايير عمل عادلة، يتم استخدام أساليب المساومة الجماعية غير التقليدية في المجتمعات للسيطرة على ممارسات العمل المنزلي وخلق بيئات عمل منزلية احترافية.

ولكن على المستوى التشريعي الفيدرالي الأمريكي، فهناك مشروع قانون جديد لعام 2021 منظم بشكل تفصيلي العمالة المنزلية، والذي سننتهجه في هذا المقارنة. مع الاسترشاد أيضاً باتفاقية العمل اللائق لعمال المنزليين التي صدرت عن منظمة العمل الدولية. كل ذلك من أجل التغلب على نقاط الخلاف ومواجهة المعوقات المحتملة أمام تنظيم تشريعي ملائم للعلاقة التعاقدية للعمال المنزليين يراعي التوازن العقدي.

---

<sup>1</sup> - Elizabeth J. Kennedy\* and Michael B. Runnels, General issue, op.cit, page 16.

## الفصل الأول

### خصوصية أركان عقد العمل المنزلي

تمهيد وتقسيم:

يتميز عقد العمل المنزلي بخصوصية -كما بينا آنفاً في المبحث التمهيدي- تميزه عن سائر العقود عموماً، بل تميزه أيضاً عن عقود العمل. وتبرز مظاهر هذا الخصوصية في أول مظاهرها فيما يتعلق بإبرام هذا العقد. ولما كانت علاقة العمل المنزلي علاقة تعاقدية، فمن ثم يلزم لنشأتها توافر أركان العقد الثلاث من رضا ومحل وسبب، ويتبين لنا أن لكل ركن من الثلاث خصوصية، نابعة عن خصوصية عقد العمل المنزلي ذاته.

وفي ضوء ذلك نبين مظاهر خصوصية هذا العقد من خلال هذا الفصل، الذي رأينا أن نعرض له في مبحثين على النحو التالي:

المبحث الأول: مظاهر خصوصية عقد العمل المنزلي فيما يتعلق بركن الرضا

المبحث الثاني: مظاهر خصوصية عقد العمل المنزلي فيما يتعلق بركني المحل والسبب

### المبحث الأول

#### مظاهر خصوصية عقد العمل المنزلي فيما يتعلق بركن الرضا

ينبغي للتعاقد بصفة عامة، أن يكون الشخص بدايةً أهلاً للقيام بالتصرفات القانونية، حتى يتوافر ركن الرضاء اللازم لإبرام العقود على اختلاف أنواعها. بالإضافة لذلك فإنه يتعين أن يكون لدى المتعاقد إرادة حرة، وأن تكون هذه الإرادة سليمة، بحيث يكون رضاء المتعاقد خالياً من عيوب الإرادة التي تجعل العقد معيباً.

وبتطبيق ذلك على عقد العمل المنزلي، فإننا نلاحظ ثمة تحديات تواجه المشرع المصري فيما يتعلق برضاء العامل المنزلي بالعقد، سواء ما يتعلق منها بالأهلية، أو ما يتعلق منها بحرية إرادته في الإبرام. لذا ينبغي علينا أن نلقي عليها الضوء من أجل وضع أفضل الحلول المناسبة لها.

من أجل هذا فقد رأينا أن نعرض لهذا المبحث من خلال مطلبين؛ على النحو التالي:

المطلب الأول: أهلية إبرام عقد العمل المنزلي

المطلب الثاني: حرية الإرادة في إبرام عقد العمل المنزلي

المطلب الأول

أهلية إبرام عقد العمل المنزلي

أولاً: سن العمل المنزلي وفقاً للوضع الحالي بالقانون المصري:

من المفترض وفقاً للتدرج التشريعي أن نعرض لما نص عليه الدستور المصري في ذلك الشأن، ومن هنا نجد نص الدستور المصري لسنة 2014 قد نص على حظر تشغيل الطفل قبل بلوغه سن إتمام التعليم الأساسي<sup>1</sup>.

تجدر الإشارة إلى أنه يمكننا تحديد سن إتمام التعليم الأساسي من خلال فهم مضمون النص القائل بأن "التعليم الأساسي حق لجميع الأطفال المصريين الذين يبلغون السادسة من عمرهم تلتزم الدولة بتوفيره لهم ويلتزم الآباء أو أولياء الأمور بتنفيذه وذلك على مدى تسع سنوات دراسية..."<sup>2</sup> حيث يبدأ الطفل في التمتع بحق التعليم الأساسي منذ السادسة على مدى تسع سنوات، فيما يعني أنه يعتبر قد أتم سن التعليم الأساسي ببلوغه خمس عشرة سنة تقريباً.

بالإضافة لذلك، فإنه وفقاً للنصوص التشريعية بالقانون المصري، لا يجوز للقاصر القيام بالتصرفات القانونية الدائرة بين النفع والضرر كقاعدة عامة، إلا أن المشرع قد أجاز للقاصر الذي لم يبلغ بعد سن كمال الأهلية إبرام بعض التصرفات القانونية، واعتبرها القانون صحيحة مادامت تمت في الحدود المقررة لها، ومن ضمن هذه الاستثناءات تمتع القاصر وفقاً لقانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، بالحق في العمل، حيث نص القانون على أنه "يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر<sup>3</sup>". بينما نص قانون الطفل في المادة 64 منه على أنه "يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم خمس عشرة سنة ميلادية كاملة." لذا فمن الأفضل الأخذ بالسن الأعلى الوارد بقانون

<sup>1</sup> - مادة 80 من دستور مصر 2014 المعدل بعام 2019.

<sup>2</sup> - المادة 15 من قانون رقم 139 لسنة 1981 بإصدار قانون التعليم.

<sup>3</sup> - نص المادة 99 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.



الطفل بالنسبة للعمال الخاضعين لقانون العمل؛ حرصاً على سلامة الطفل العامل، وخاصةً أن المشرع قد ارتأى بمشروع قانون العمل الجديد تعديل سن العمل الوارد في قانون العمل الحال إلى خمس عشرة سنة بدلاً من أربع عشرة سنة.

ومن الملاحظ أن الطفل يمكنه ببلوغ الثالثة عشر ممارسة عمل بصفته متدرج لا عامل، إذ أن قانون العمل قد نص على عقد يُسمى بعقد التدرج المهني، يستطيع بمقتضاه المتدرج العمل بغرض تعلم مهنة أو حرفة منذ بلوغه سن الثالثة عشر<sup>1</sup>.

ومن الجدير بالذكر، أن العامل المنزلي لا يخضع لقانون العمل كما ذكرنا مسبقاً، لذا فإنه يخضع للقواعد العامة الواردة في القانون المدني، ولقانون الطفل باعتباره مخصصاً للقواعد العامة، فلا يجوز وفقاً لذلك إبرام القاصر عقد العمل المنزلي إلا ببلوغه سن خمس عشرة سنة ميلادية كاملة، وفقاً للوضع الحالي الذي يخلو من نصوص تشريعية متعلقة بالعمل المنزلي. لذا فإنه من المنطقي أن نطالب بأن يكون تحديد سن العمل المنزلي أعلى من السن المسموح فيه بالعمل عموماً، وذلك نظراً لطبيعة العمل المنزلي.

علاوة على ذلك فإنه، بالنسبة للاتفاقيات الدولية، فلقد نصت اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام الصادرة عن منظمة العمل الدولية، رقم 138 لسنة 1973 في مادتها 3 فقرة 1 على أنه " لا يجوز أن يقل الحد الأدنى للسّن عن 18 سنة للقبول في أي نوع من أنواع الاستخدام أو العمل التي يحتمل أن يعرض للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدي فيها. ورغم ذلك فلقد أجازت الاتفاقية في مادة 4 منها جواز أن تستثنى السلطة المختصة بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين من تطبيق الاتفاقية بالقدر الضروري فئات محددة من الاستخدام أو العمل تظهر بشأنها مشاكل تطبيقية خاصة وهامة. كما أكدت الاتفاقية في مادة 2 منها على وجوب أن تبين كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية الفئات المستثناة عملاً بالمادة 1 مع بيان الأسباب التي دفعتها للاستثناء. ولقد صدقت مصر على تلك الاتفاقية، بتاريخ 21-2-1999.

<sup>1</sup> - وزارة القوى العاملة قرار رقم 414 لسنة 2015 بتعديل القرار رقم 175 لسنة 2003 والمعدل بالقرار رقم 230 لسنة 2007 والقرار رقم 397 لسنة 2015 بشأن القواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني.

ولقد دخل العديد من الأطفال العاملين في المنازل في العمل المنزلي في سن مبكرة جداً، وبالتالي ربما لم يكملوا تعليمهم. ويمكن أن يؤدي نقص الفرص التعليمية للأطفال العاملين في المنازل إلى بقائهم عالقين في العمل المنزلي مدى الحياة، أو مواجهة حرمان خطير في إيجاد فرص عمل بديلة. وفي هذا الصدد، تؤكد التوصية رقم 201 على ضرورة منح الوقت الكافي للعمال المنزليين الذين تقل أعمارهم عن 18 عاماً للقيام بأنشطة التعليم والتدريب، وتوصي بوضع برامج لتنمية كفاءات ومؤهلات العمال المنزليين، بما في ذلك التدريب على القراءة والكتابة، من أجل تعزيز تطورهم المهني وفرص العمل<sup>1</sup>.

من هنا نجد أن هذه الاتفاقية تكاد تضع ضمناً مبدأ يشترط به ألا يقل سن استخدام العامل المنزلي عن 18 سنة، نظراً لأنه من الأعمال التي تعرض الحدث للخطر، ورغم ذلك فإن مصر استخدمت نص المادة 4 من الاتفاقية سالف الذكر لاستبعاد العمال المنزليين من نطاقها، بحجة أن "طبيعة العمل تجعل من شبه المستحيل ضمان عدم دخول العمل الخطر في نطاق الاستبعاد"<sup>2</sup>. إن عمل الأطفال المنزلي ليس دائماً أسوأ صورة لعمل الأطفال. حيث إن أسوأ أشكال عمل الأطفال يشمل العمل الإجباري أو العمل الذي قد يضر بصحة الطفل أو سلامته أو أخلاقه. لذلك، في العمل المنزلي، فإن "أسوأ أشكال" عمل الأطفال هي الحالات التي لا يتمكن فيها الطفل من ترك وضع العمل بسبب القوة أو الإكراه، أو يخضع لظروف مسيئة يمكن أن تضر بصحته وسلامته، وفي أسوأ الحالات، يمكن أن يصل العمل المنزلي إلى حد الاتجار بالبشر. للقضاء على أسوأ الممارسات في عمل الأطفال بالمنزل، ويجب على الدول أن تتبنى سياسات وأطر للقيام بذلك، أطر من شأنها أن تحسن بطبيعتها حماية العمال المنزليين البالغين<sup>3</sup>.

### ثانياً: رؤيتنا لتحديد سن العمل المنزلي في ضوء التشريعات المقارنة:

<sup>1</sup> -Martin OELZ, The ILO's Domestic Workers Convention and Recommendation: A window of opportunity for social justice, op.cit, page 159.

<sup>2</sup> - مؤتمر العمل الدولي، الدورة 99، 2010، التقرير الرابع (1) العمل اللائق من أجل العمال المنزليين، البند الرابع من جدول الأعمال، مكتب العمل جنيف، الطبعة الأولى 2009، ص 21.

<sup>3</sup> - Meredith McBride, Note: cleaning up the industry: improving protections for precarious and child domestic workers, 41 Fordham Int'l L.J. 1335, July 2018, page 3.

نستعرض الآن لموقف بعض التشريعات في تحديد سن العامل المنزلي، فنذكر منها ما يلي:  
\*وفقاً لأحكام قانون رقم 19.12 المغربي المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمالات والعمال المنزليين (اغسطس 2016) تم النص على حد أدنى لسن العامل المنزلي لا يقل عن 18 سنة، بيد أن هذا القانون قد نص على فترة انتقالية مدتها خمس سنوات من تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ يُسمح فيها بتشغيل الأشخاص ما بين سن 16 و18 سنة كعمال أو عاملات منزليين بشرط الحصول من ولي الأمر على إذن مكتوب مصادق على صحة إمضائه بقصد التشغيل<sup>1</sup>.

ولقد لاحظنا انتقاد هذا السن الصغير، من قبل هيئة المجتمع المدني والفعاليات الحقوقية داخل المجتمع المغربي، الذي يسمح بعمالة الأطفال المنزلية في أشغال يصعب عليهم القيام بها، كالتنظيف وطهي الطعام وما إلى ذلك<sup>2</sup>.

وفي نظرنا أن المشرع حاول هنا أن يضع نوعاً من التوازن بين الواقع والمأمول، فالواقع يشهد حالات كثيرة من عمالة الأطفال دون سن الثامنة عشر، مما أدى به إلى تقرير فترة انتقالية للتخلص من الوضع الحالي تدريجياً، وهو أمر نراه خطوة جديرة بالتأييد، فيكفي أنه وضع حجر الأساس وأصدر القانون لحماية حقوق العمال المنزليين، لذا فمن الضروري أيضاً في فقه الموازنات عدم إحداث خلل فجائي وفراغ في العمالة المنزلية يترتب عنه شلل في كثير من المنازل، التي تعتمد بلا شك على عدد كبير من العمالة دون السن. أما بالفترة الانتقالية فإن الأمر سيأتي تدريجياً، مما يحفظ توازن العلاقة العقدية، وحماية استقرار الأوضاع.

ومع ذلك فإن البعض قد انتقد وجود هذه الفترة التي قررها الشارع المغربي، وما أسفرت عنه من تشغيل للأطفال منذ السادسة عشر، وهذا السن بلا شك غير قادر على تحمل كافة الالتزامات الناتجة عن العمل المنزلي، بالإضافة للمساس بحق الطفل، الذي سيتعرض لكم كبير من الضغط النفسي والبدني بالعمل في هذه السن المبكرة<sup>3</sup>. بينما أيد البعض الآخر دور المشرع

<sup>1</sup> - راجع نص المادة 6 من القانون رقم 19.12 المتعلق بشروط تشغيل العمال المنزليين بالمغرب.

<sup>2</sup> - محمد قاسمي، قراءة في مضامين القانون المتعلق بالعمال المنزليين رقم 19.12، مرجع سابق، ص 111.

<sup>3</sup> - لميسي عابد، الوضع الحقوقي لعمال وعمالات المنازل على ضوء القانون 19.12 والاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان

المغربي بنصه عموماً، على الحد من عمالة الأطفال في المنزل، بغية القضاء على ظاهرة عمالة الأطفال دون السن<sup>1</sup>.

ورغم اتفاقنا مع هذا الانتقاد، إلا أننا نتفهم مقصد المشرع المغربي في تطبيق القانون تدريجياً، حفاظاً كما ذكرنا آنفاً على الوضع المستقر، وعلى عدد كبير من العلاقات التعاقدية، ثم أنه تدريجياً سيرتفع بالسن، عقب انقضاء هذه الفترة، لكي يصبح ثمانية عشر عاماً، وهو ما نراه سناً مناسباً للعمل المنزلي.

أما إذا اتجهنا للمشرع الكويتي بالقانون رقم 68 لسنة 2015 نجد أنه نص بالمادة 21 منه على أن " يحظر استخدام أو تشغيل العمالة المنزلية من الجنسين ممن تقل أعمارهم عن 21 سنة أو تزيد على 60 سنة ميلادية ويجوز للوزير المختص الاستثناء من شرط السن."

فمن الملاحظ هنا أن المشرع الكويتي رفع الحد الأدنى لسن التشغيل للعامل المنزلي بشكل كبير، فلم يُسمح للقاصر بناءً على ذلك النص ممارسة العمل المنزلي، مما يتضح معه إيمان المشرع الكويتي بمشقة العمل المنزلي. كما أننا نؤيد ما نص عليه المشرع الكويتي من عقوبة الحبس أو الغرامة لمن يشغل عاملاً منزلياً دون سن<sup>2</sup>.

أما عن مسألة وضع حد أقصى لسن التشغيل بستين عاماً، فنرى أنه من الأفضل عدم تعميمه، بحيث يضعه كقاعدة مكملة يجوز اتفاق العامل المنزلي مع صاحب المنزل على خلافها، فالأمر يكمن في استطاعة العمل، وبالتالي يختلف بين أصحاب السن الواحد، فقد نجد من يبلغ الستين ومع ذلك يتمتع بقدرة على القيام بالأعمال المنزلية أفضل من غيره، ربما لخبرته في هذا المجال، كما أن العمل المنزلي يتنوع ويختلف، فيدخل في نطاقه السائق، والبستاني، الذي قد يتمتع رغم كبر سنه، بممارسة عمله المفضل من زرع النباتات والعناية بها. لذا حسناً فعل المشرع

---

ذات الصلة، مجلة القانون المغربي، عدد 41، سنة 2019 الصفحات م 45 إلى 65، ص 49.

<sup>1</sup>- كوثر هيلالي، الحماية القانونية للعاملات المنزليات في ضوء المعايير الدولية والقانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، مجلة القانون المغربي، عدد 48، أكتوبر 2021، ص 47.

<sup>2</sup>- راجع نص المادة 29 من القانون الكويتي رقم 68 لسنة 2015 في العمالة المنزلية "كل من استقدم عاملاً منزلياً يقل عمره 21 سنة للعمل لديه يعاقب بالحبس مدة لا تزيد عن ستة أشهر وبغرامة لا تزيد عن خمسمائة دينار كويتي أو بإحدى هاتين العقوبتين. "

الكويتي بأن منح للوزير المختص حق الاستثناء من شرط السن.

بالنسبة للقانون الأمريكي، يحدد قانون معايير العمل العادلة (FLSA) ساعات العمل للقصر (الأفراد الذين تقل أعمارهم عن 18 عامًا) الذين يعملون في وظائف تخضع لأحكام هذا القانون. تختلف القواعد حسب العمر المعين للقاصر والوظيفة المعينة المعنية. كقاعدة عامة، يحدد قانون FLSA سن 14 عامًا كحد أدنى لسن العمل. رغم ذلك فإن هذا القانون قد استبعد أيضاً من نطاق تطبيقه عمال الخدمة المنزلية. ورغم الاهتمام بالمشروع الجديد المنظم للعمال المنزلية، إلا أنه لم يتضمن نصاً للحد الأدنى لسن العامل المنزلي.

وفي ضوء ما سبق، نرى من جانبنا أنه من الأفضل أن يزيد الحد الأدنى لسن العامل المنزلي عن الحد الأدنى لسن التشغيل عموماً، بحيث يمكن للمشرع أن يهتدي بخطى التشريعات - محل المقارنة- وأن يضع حداً أدنى لسن التشغيل المنزلي لا يقل عن ثمانية عشر عاماً، بحيث يتناسب مع ما لهذا العمل من مشقة وقدرات لا تناسب في الغالب من هم أقل من ذلك سناً، والذي ربما يكن سنهم ذريعةً لسهولة تعرضهم للاستغلال أو العنف.

وفي ذلك نتفق مع مشروع القانون المقدم للبرلمان المصري، والذي نص في المادة 41 منه على حظر تشغيل العمال المنزليين من الجنسين ممن تقل أعمارهم عن 18 سنة ، و لكننا لا نتفق معه في إجازته للوزير المختص، الاستثناء من شرط السن ، على ألا تزيد ساعات العمل في هذه الحالة عن ست ساعات يومياً ، وتحدد الأعمال التي يمكن القيام بها دون تعريض العامل للخطر أو المساس بالكرامة الإنسانية، وفي جميع الأحوال ينبغي ألا يقل سن العامل عن ستة عشر عاماً، إذ أن الأفضل في رأينا للعمل المنزلي هو عدم النزول بسن العامل عن ثمانية عشرة عاماً، بجميع الأحوال.

## المطلب الثاني

### حرية الإرادة في إبرام عقد العمل المنزلي

نتناول من خلال هذا المطلب حرية الإرادة في إبرام عقد العمل المنزلي، بمعنى أن تكون إرادة العامل المنزلي خالية من العيوب التي قد تعترضها، فلا يكون عرضةً على سبيل المثال لإبرام مثل ذلك العقد تحت وطأة إكراه، أو استغلال، أو ما إلى ذلك من عيوب.

حيث إنه في غالب الأمر يتعرض الفئات الضعيفة من العمال المنزليين لإبرام عقود عمل منزلية مشوبةً بعيوب الإرادة، ومن أجل ذلك رأينا أن نُسلط الضوء على حماية تلك الفئات. كما أنه من الضروري أن نعرض في هذا الصدد للوساطة في إبرام عقد العمل المنزلي، حيث إن العمل المنزلي القسري هو جريمة من جرائم الاتجار بالبشر.

على ذلك نقسم هذا المطلب لما يلي:

## الفرع الأول

### حماية إرادة العمال المنزليين من العيوب

#### أولاً: تصور حديث لعيب الاستغلال لحماية إرادة العمال المنزليين:

غني عن البيان أن العقود تكون قابلةً للإبطال لتعيب إرادة أي من طرفيها، بعيبٍ من عيوب الإرادة، لا سيما الاستغلال، فيمكن إبطال عقد العمل المنزلي نظراً للاستغلال، كقاعدة عامة، بسبب الهوى الجامح أو الطيش البين، حيث إنه لا يجوز في غير تلك الحالتين إبطال العقد للاستغلال وفقاً للقواعد العامة مطلقاً. مما يعني قصور ذلك العيب عن إدراك حالات الضعف أو الحاجة التي كثيراً ما تتوافر بالعامل المنزلي.

وعلى الرغم من ذلك، فإن نص المادة ١٧٩ (١) من المشروع التمهيدي للقانون المدني المصري كان موسعاً لحالات الاستغلال، حيث نص على أنه "إذا كانت التزامات أحد المتعاقدين لا تتعادل مع ما حصل عليه هذا المتعاقد من فائدة بموجب العقد، أو لا تتعادل مع التزامات المتعاقد الآخر، بحيث يكون مفروضاً تبعاً للظروف، أن الطرف المغبون قد استغلت حاجته أو طيشه أو عدم خبرته أو ضعف إرادته، أو بحيث يتبين بوجه عام، أن رضاه لم يصدر عن اختيار كاف، فيجوز للقاضي بناء على طلب الطرف المغبون، أن يبطل العقد أو أن ينقص التزامات هذا المتعاقد، ويسري هذا الحكم حتى إذا كان التصرف الذي صدر من المغبون تبرعات. 2- ويجوز في عقد المعاوضة أن يتوقى الطرف الآخر دعوى البطلان إذا عرض ما يراه القاضي كافياً لرفع الغبن. "

إلا أن هذا النص قد أثار جدلاً شديداً أثناء الأعمال التحضيرية للقانون المدني وفي النهاية انتهت اللجنة إلى الحد من تطبيق الإبطال بسبب عيب الاستغلال، فتم قصره على حالتين (الطيش البين والهوى الجامح). ونود أن نؤكد هنا انتقادنا للنص الحالي الذي استبعد استغلال الحاجة *Besoin* وعدم الخبرة *Inexperience*، رغم أهميتهما في الواقع العملي، وخاصةً في إطار عقد العمل المنزلي، فنرى وجوب تعديل نص هذه المادة، لكي نحد من اختلال التوازن، أو على الأقل نوصي بضرورة أن يتضمن قانون العمالة المنزلية المصري نصاً يوسع من تطبيقات حالات الاستغلال بسبب استغلال عدم الخبرة، أو الحاجة، أو الضعف. ويعتبر ذلك المفهوم الموسع تصوراً حديثاً

لعيب الاستغلال-على الرغم من النص عليه بالمشروع التمهيدي- يضيف حماية لإرادة العامل المنزلي من الوقوع تحت وطأة الاستغلال بكل أشكاله.

ومن أكثر الفئات عرضةً للاستغلال في العمل المنزلي، الفئات المستضعفة في العمال المنزليين، كالأطفال والنساء وذوي الإعاقة، فمن الممكن استغلال حالة الضعف لدى ذوي الإعاقة لإجبارهم على إبرام عقد بشروط مجحفة. لذا كان لزاماً علينا البحث في التشريعات محل المقارنة، عن نصوص تكفل الحماية من عيب الاستغلال.

ومن الملاحظ لنا افتقار عاملات المنازل إلى القدرة على التصرف بسبب عدم كفاية الإشراف الرسمي وعقود العمل في مكان العمل. ويرجع ذلك إلى الطبيعة غير الرسمية لعملهم، والذي يتم غالباً في المساكن الخاصة. عادة لا يكون لدى عاملات المنازل مشرفين رسميين في مكان العمل غير أصحاب العمل المباشرين. قد لا يكون لديهم زملاء عمل يمكنهم مناقشة حالات سوء المعاملة أو الاستغلال معهم. حيث تعتمد عاملات المنازل على أجور منخفضة، وربما أن هؤلاء النساء غالباً ما يعيلن أسرهن، فإنهن لا يتحملن خسارة وسائل عملهن. وبدون عقود أو أنظمة رسمية للإشراف، تتعرض عاملات المنازل للإيذاء والاستغلال، وكل ذلك مع خوفهن من انتقام أصحاب العمل. كما تفتقر عاملات المنازل إلى القدرة على التصرف بسبب ممارسات أصحاب العمل الخادعة، فالعديد من النساء يبرمن عقود عمل منزلي، على أساس معين، ليُجندن في الواقع أن أصحاب العمل يتوقعون مجموعة متنوعة من الخدمات. فعلى سبيل المثال، قد يُطلب من المرأة التي تم تعيينها كمربية أطفال أن تقوم بأعمال العناية بالمنزل ويتوقع منها أن تقوم بتلك الواجبات أيضاً. ومن المتوقع أن تقبل عاملات المنازل هذه الشروط دون احتجاج. ولأن عاملات المنازل عادة لا يكون لديهن عقود رسمية ويخشين إنهاء العمل بشكل تعسفي، حيث يمكن لأصحاب العمل بسهولة التلاعب بالعاملات لحملهن على القيام بمهام خارج توقعاتهن الأصلية<sup>1</sup>.

ومن الجدير بالذكر في هذا المقام أن الاستطلاع الذي أجراه اتحاد العمال المنزليين ومركز

---

<sup>1</sup> - SAMANTHA MALONE, Note: Domestic Work in The United States: Gender, immigration and personhood, 10 Geo. J. L. & Mod. Crit. Race Persp. 65, Spring 2008, page 7.



البيانات بولاية نيويورك قد كشف أن 48% من جميع العمال المنزليين المقيمين الذين شملهم الاستطلاع، قد تعرضوا للإيذاء من قبل أصحاب العمل في العام الماضي. وتشمل الإساءة، على سبيل المثال لا الحصر، مشاعر الانزعاج والإساءة اللفظية (بما في ذلك الشتائم والتهديدات) والتحرش الجنسي والإيذاء الجسدي بما في ذلك الضرب، أو الضرب، أو الاغتصاب، أو الاعتداء الجنسي من قبل أصحاب العمل<sup>1</sup>

ومفاد ذلك الاستطلاع في رأينا هو التركيز على أن حالة الضعف التي يتوافر بها العمال المنزليين، هي ما يدفع صاحب العمل لاستغلالهم وتعريضهم لكافة أنواع الأذى، ولذا علينا أن نوصي في قانوننا المصري المرتقب للعمال المنزليين، على أن استغلال تلك الحالة يوجب الحق في طلب إبطال العقد، لاستغلال حاجة العامل، وتعريضه لشتى أنواع الضغط النفسي والبدني، مع التعويض الفعال إن كان له مقتضى، مع إمكانية توقي ذلك باللجوء للجان لمراقبة سلوك صاحب المنزل تجاه العامل المنزلي.

وثمة تقرير آخر صادر عن منظمة Kalayaan ، وهي منظمة غير حكومية تعمل في مجال العمالة المنزلية المهاجرة في المملكة المتحدة، "أنه في عام 2010، لم يُسمح لـ 60% من المسجلين لديها بالخروج بدون مرافق، وتم حجب جوازات سفر 65% منهم، وتعرض 54% منهم لإيذاء نفسي. 18% تعرضوا للإيذاء الجسدي أو الاعتداء، و3% تعرضوا للإيذاء الجنسي،

---

<sup>1</sup> - ومن الأمثلة على هذه الانتهاكات حالة جودي، التي أصيبت عندما حبسها صاحب العمل في الطابق السفلي. أثناء دخول جودي إلى المستشفى، قال لها صاحب العمل: "كان يجب أن أتركك ميتة؛ لا أحد هنا يعرف من أنت على أي حال." وفي مثال آخر، تتذكر فيفيان كيف أن صاحب عملها "خلع صندلها، وضربها وصفعها على وجهها". ومن الملاحظ أن العاملات المقيمات أكثر عرضة للإساءة من عاملات المنازل النهاريات لأن العيش في منازل أصحاب العمل يعزلهم عن شبكات التواصل الاجتماعي التي توفر وسائل الحصول على المساعدة والهروب من المخاطر. فالعمال هنا خاضعين كلياً لتأثير صاحب العمل. ويتعرض العديد منهم للاعتداء الجسدي، ويُحرمون من الحصول على الرعاية الطبية اللازمة عند الإصابة، ويُجبرون على النوم في أماكن معيشية دون المستوى أو خطيرة. توضح ليلى: "لم يُسمح لي مطلقاً بالخروج إلى أي مكان بمفردي لمدة خمسة عشر عامًا". أُجبرت روبي على العمل رغم أوامر طبيبتها بالتوقف عن العمل. "أخبرهم الطبيب أنني يجب أن أتوقف عن العمل لمدة أربعة أيام، ولكن عندما عدت إلى المنزل، أخبروني أنه يتعين على طهي الطعام وتنظيف المنزل واصطحاب الأطفال إلى الحديقة، انظر في ذلك،

Chelsy Castro, Dying to work: OSHA Exclusion of health and safety standards of domestic workers, 4 Am U. Modern Am. 3, Spring 2008,p.3.

و26% لم يتلقوا وجبات كافية، و49% لم يكن لديهم غرفة خاصة بهم. كانت ظروف عملهم استغلالية، و67% عملوا سبعة أيام في الأسبوع دون إجازة، 58% كان عليهم أن يكونوا متاحين "تحت الطلب" 24 ساعة، و48% عملوا 16 ساعة على الأقل في اليوم<sup>1</sup>.

وفي سبيل الوقاية من تعريض العمال المنزليين للعنف أو الاعتداء الجنسي، تم النص في مشروع القانون الفيدرالي الأمريكي على ما يعرف بـ "منظمة خدمات الضحايا" ويقصد بهذا الاصطلاح "منظمة غير حكومية غير ربحية تقدم المساعدة لضحايا العنف المنزلي، أو الاعتداء الجنسي، بما في ذلك مركز أزمات الاغتصاب، وهي منظمة تحمل برنامج للوقاية من العنف المنزلي أو الاعتداء الجنسي....."<sup>2</sup>

تلاحظ لنا بالمادة 19 من التشريع المغربي -محل المقارنة- حماية العامل المنزلي من استغلال حاجته، وذلك بعدم قبوله بأي أجر زهيد بسبب ضيق الحال والحاجة، عن طريق النص على أنه "لا يمكن أن يقل مبلغ الأجر النقدي للعاملة أو العامل المنزلي عن 60 بالمائة من الحد الأدنى القانوني للأجور، المطبق في قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرة." وعلى الرغم من جدوى هذا النص، إلا أننا نرى أنه كان من الأفضل أن ينص على عدم جواز النزول بأجر العامل المنزلي عن الحد الأدنى للأجور عموماً، وليس ستون بالمائة منه فقط، فهل يقل العمل المنزلي مشقةً وجهداً عن باقي الأعمال حتى يحظى فقط بتلك الحماية!

كما أن المشرع المغربي حرص في ذات المادة على ألا يعتبر بأي حال من الأحوال مزايا الإطعام والسكن ضمن مكونات أجر العامل المنزلي. مما يعني عدم استطاعة صاحب المنزل استغلال حاجته للعمل وللطعام بإبرام عقد خدمة منزلية معه مقابل إطعامه وسكنه فقط، فذلك العقد سيكون باطلاً بلا شك لمخالفته صريح نصوص القانون المغربي، وذلك الحال لا يعني -من وجهة نظرنا- سوى استبعاد العامل المنزلي.

### ثانياً: حماية إرادة العامل المنزلي من الإكراه (العمل المنزلي القسري):

لقد عرفت اتفاقية العمل الجبري (الإلزامي) الصادرة عن منظمة العمل الدولية لعام 1930 العمل

<sup>1</sup> -Virginia Mantouvalou, Human rights for precarious workers, op.cit. page 5.

<sup>2</sup> -Section 111- (10) of H.R.4826 of Domestic workers Bill of Rights.

الجبري بأنه "كل أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره."

ووفقاً لذلك المعيار، فإن أي عمل لا يوافق عليه العامل المنزلي ولم يؤده بمحض اختياره، فإنه يعتبر من قبيل السخرة والعمل الإلزامي الذي يشكل إكراهاً على العامل ويعتبر عيباً من عيوب الإرادة التي تكفل للعامل المنزلي الحق في طلب إبطال العقد فوراً، مع تعويضه عن أي ضرر أصابه جراء هذه الأعمال.

ويتحقق مفهوم العمل القسري عندما يُكره الفرد على العمل تحت التهديد بالعقوبة. ويمكن أن يشتمل العمل الجبري أيضاً على وسائل أكثر دقة مثل إساءة استخدام الديون أو الاحتفاظ بوثائق الهوية أو تهديدات أصحاب العمل بإبلاغ سلطات الهجرة. يمكن أن تحدث العمل القسري في العمل المنزلي بسبب سوء معايير العمل، بما في ذلك عدم وجود عقود عمل رسمية، وساعات العمل غير المحددة، وسوء ظروف المعيشة، والقيود المفروضة على الحرية الاجتماعية خلال فترات الراحة. ومن الممكن اعتبار أن أحد الحلول لمواجهة ذلك تكمن في حساب ساعات العمل وتوثيق أصحاب العمل لساعات عمل العامل المنزلي<sup>1</sup>.

لا يجوز إجبار العامل على العمل أو تشغيله سخرة لاعتباره من قبيل الإكراه المعيب للإرادة. ولقد نصت المادة 7 من القانون المغربي للعمالة المنزلية على منع تسخير العاملة أو العامل المنزلي لأداء الشغل قهراً أو جبراً.

وغني عن البيان أن الإكراه على نوعين، فهو إما مادي أو معنوي، إلا أن هناك من أضاف لهذين النوعين ما يسمى بالإكراه الاقتصادي. إلا أن الرأي الغالب في الفقه يرى أنه لا يمكن تصور أن الضغوطات التي تعرض بفعل الطرف القوي على الآخر الضعيف لقبول العقد، تعد من قبيل الإكراه المعيب للإرادة، والذي يؤدي إلى طلب إبطال العقد، فالقول بذلك سيؤدي حتماً إلى اضطراب في سوق الاقتصاد، وانهيار العقود<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - Meredith McBride ,Note: cleaning up the industry, op.cit, page 17.

<sup>2</sup> - حسن عبد الباسط جميعي، أثر عدم التكافؤ بين المتعاقدين على شروط العقد، ظاهرة اختلال التوازن بين الالتزامات التعاقدية في ظل انتشار الشروط التعسفية، دراسة مقارنة بين القانون المصري وقانون دولة الإمارات والقوانين

ولقد لاحظنا النص الصريح في القانون الفرنسي نحو الأخذ بالإكراه الاقتصادي بموجب مرسوم عام ٢٠١٦ بتعديل قانون العقود، حيث نص على اعتبار الإكراه الاقتصادي عيباً من عيوب الإرادة، ونصت المادة ١١٤٣ الجديدة من القانون المدني الفرنسي على أنه " يتوافر الإكراه أيضاً عندما يقوم أحد الأطراف باستغلال حالة المتعاقد معه بجعله يتعهد بما لم يكن ليبرمه في غياب هذا الضغط حاصلاً من ذلك على مزية مبالغ فيها بشكل واضح<sup>1</sup>."

ويتضح من خلال ذلك النص أنه يتحقق بمجرد استغلال أحد أطراف التعاقد حالة التبعية الملحقة بالطرف الآخر أي حالة ضعفه وخضوعه لسלטان المتعاقد الأول مما يجعله يتعاقد بصورة لم يكن ليتعاقد بها لولا هذا الضغط الاقتصادي أو التبعية الاقتصادية. فلقد تضمنت الإصلاحات الفرنسية الأخيرة نصوصاً جديدة حول عيوب الرضا، وقننت المادة ١١٤٣ الجديدة المبدأ القضائي المعروف بالإكراه الاقتصادي (violence économique)، وهدف النص هو منع أي طرف من أن يتعاقد ويلتزم تحت سيطرة حالة الضعف الاقتصادي والتبعية للطرف الأول.

فإذا طبقنا تلك الحالة على عقد العمل المنزلي نجد أنه كثيراً ما يستغل المشغل العمال المنزليين بفرض التزامات مرهقة عليهم، أو جبرهم على أعمال أخرى غير تلك المتفق عليها. لذا فإننا نطالب المشرع المصري بالأخذ بالإكراه الاقتصادي كمبدأ عام في عيوب الإرادة، بالإضافة لأهمية النص عليه بنص خاص في قانون العمالة المنزلية المصري.

إن العاملات غير المسجلات معرضات بشكل خاص للإساءة في العمل. وتتعرض عاملات المنازل غير المسجلات في بعض الأحيان للاغتصاب أو الاعتداء الجنسي على أيدي أصحاب العمل. وكثيراً ما يستخدم أصحاب العمل افتقار المرأة إلى وضع الهجرة كوسيلة لإسكاتها. في

---

الأوروبية مع إشارة للقوانين الأنجلو أمريكية، القاهرة دار النهضة العربية، 1996، ص 62.

<sup>1</sup> - "Il y a également violence lorsqu'une partie, abusant de l'état de dépendance dans lequel se trouve son cocontractant à son égard, obtient de lui un engagement qu'il n'aurait pas souscrit en l'absence d'une telle contrainte et en tire un avantage manifestement excessif."

Article 1143 , Modifié par LOI n°2018-287 du 20 avril 2018 - art. 5

[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000036829824](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036829824)

اخر زيارة تمت بتاريخ 2023-11-5

بعض الحالات، تُجبر النساء غير المسجلات على مواصلة العمل لصالح المعتدين عليهن رغماً عنهن، في مواجهة التهديدات بالترحيل. وحوالي خمسة وثمانون بالمائة من النساء غير المسجلات اللاتي واجهن مشاكل في مكان العمل كن خائفات من تقديم شكوى بناءً على وضعهن كمهاجرات<sup>1</sup>.

كما أن هذا الإكراه قد يشكل جريمة الاتجار بالبشر، و تجريم استرقاق الإنسان أمر جبل عليه المجتمع الدولي منذ القدم، فعلى سبيل المثال هناك اتفاقيات عدة نظمت ذلك الأمر، منها الاتفاقية الدولية التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والأعراف وكافة الممارسات الشبيهة بالرق لعام 1956، واتفاقية حظر الاتجار بالأشخاص واستغلال دعارة الغير 1949، وبروتوكول باليرمو لعام 2000.

ولقد نظم قانون الاتجار بالبشر المصري رقم 64 لسنة 2010 هذا السلوك، إذ جعل من العمل القسري صورة من صور الاستغلال التي يتحقق بها، القصد الخاص، كعنصر من عناصر الركن المعنوي لجريمة الاتجار بالبشر<sup>2</sup>.

كما أنه على الرغم من أن الاتحاد الأوروبي، أغفل أيضاً خدم المنازل من الحماية التشريعية، حيث ينص التوجيه الإطاري EEC/391/89 على أن العامل هو "أي شخص يستخدمه صاحب العمل، بما في ذلك المتدربين باستثناء خدم المنازل". ونتيجة لذلك، فإن جميع توجيهات الصحة والسلامة التي أعقبت توجيه العمل، بالإضافة إلى توجيه وقت العمل، تستبعد عاملات المنازل. ولم يتم ذكر العمال المنزليين على وجه التحديد في التوجيهات الأخرى، مثل التوجيهات بدوام جزئي أو توجيهات محددة المدة، ولكن هذا لا يعني أنه لا يمكن استبعادهم من الحماية في دول الاتحاد الأوروبي، الأمر الذي سيعتمد على ما إذا كان سيتم تصنيفهم على أنهم "عمال" من عدمه. وقد تناول البرلمان الأوروبي على وجه التحديد العمالة المنزلية في القرار غير الملزم "تنظيم العمل المنزلي" الصادر في 30 نوفمبر/تشرين الثاني 2000، مسلطاً الضوء على المشاكل

<sup>1</sup> - SAMANTHA MALONE, Domestic work in the United States: Gender,..op.cit, page 9.

<sup>2</sup> - هشام صلاح الدين الجبار، العملي في جرائم الاتجار بالبشر، دار الجامعيين للطباعة والتجليد، الإسكندرية، 2018، ص 34، و37، لمزيد من التفاصيل.

المرتبطة بالعمالة المنزلية المهاجرة. ويوصي هذا القرار بإنشاء مراكز استقبال متخصصة لعمالات المنازل المهاجرات، والتي ستوفر المساعدة النفسية والنفسية والقانونية في حالات سوء المعاملة، بالإضافة إلى العديد من التغييرات التي تشمل تصاريح العمل والتأشيرات الدبلوماسية. وفي تطور نحو الإيجابية، اعتمد الاتحاد الأوروبي في عام 2011 توجيهاً بشأن الاتجار بالبشر، والذي يغطي الاتجار بالعمالة المنزلية، وفي عام 2012 نشرت المفوضية الأوروبية استراتيجية للفترة 2012-2016 للقضاء على الاتجار بالبشر<sup>1</sup>.

ومن أكثر الانتهاكات التي يتعرض لها العمال المنزليين الأجانب بالتحديد، والتي تدل بشكل قاطع على إجبارهم على العمل، القيام عمل آخر غير المتفق عليه، أو عمل مخالف للمشروعية والنظام العام والآداب. كما أنه يعتبر من قبيل الإكراه أي تغيير في طبيعة ونوعية العمل المتفق عليه، والصورة الشهيرة للإكراه في هذه الحالة، هي احتجاز صاحب المنزل لجواز السفر الخاص بالعمال الأجنبي، مما ينبأ عن رغبته في إكراهه على أمر ما. وهذا السلوك تم حظره بموجب الكثير من القوانين العربية والأجنبية- محل المقارنة- في هذا الشأن، واستغلال حالة ضعف العاملة يتمثل في استغلال حالة تبعيتها لصاحب العمل، كالوضع غير القانوني لإقامتها، أو ظروفها الصحية السيئة، أو الحصول على كل وثائقها السفرية<sup>2</sup>.

فعلى سبيل المثال قد نص المشرع الكويتي في قانون العمالة المنزلية على أنه "يحظر على صاحب العمل الاحتفاظ بأي مستندات أو وثائق اثبات شخصية للعامل المنزلي لديه مثل جواز السفر أو البطاقة المدنية إلا بناء على موافقة العامل المنزلي"<sup>3</sup>

وفي رأينا أن هذا النص كان لا بد من النص عليه كقاعدة أمر لا مكملة، بمعنى أنه كان الأفضل ألا يسمح المشرع بجواز مخالفة النص إذا وافق العامل المنزلي على ذلك، إذ أن إرادة العامل المنزلي هي إرادة بلا شك ضعيفة إذا ما قورنت بإرادة صاحب المنزل، الذي قد يستغل حاجة العامل للعمل، ويحصل على موافقته في احتجاز جوازه ووثائقه الرسمية. فكان الأفضل عدم

<sup>1</sup> - Virginia Mantouvalou, op.cit. pages 8:9.

<sup>2</sup> - محمد محمد القطب سعيد مسعد، خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية، مرجع سابق، ص

576.

<sup>3</sup> - المادة 12 من قانون رقم 68 لسنة 2015 بشأن العمالة المنزلية بالكويت.

الاعتبار بموافقة العامل في مثل تلك الحالة، واعتبار أمر احتجاز الوثائق من قبيل الخطأ الذي يمثل انتهاكاً للعقد ويرتب مسؤولية صاحب المنزل في تعويض العامل عن الأضرار الناتجة عنه. ومن القوانين التي فرضت عقوبات صارمة على صاحب المنزل إذا قام بتشغيل العمال المنزليين جبراً، قانون العمالة المنزلية المغربي، الذي عاقبه يعاقب بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم، وفي حالة العود شدد العقاب إلى ضعف الغرامة وبالحبس تتراوح مدته بين شهر و 3 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط<sup>1</sup>

لذلك فإننا نوصي المشرع المصري بالنص في قانون العمل المنزلي إذا ما تم سنه على منع العمل القسري، ومنع أي دلالة قاطعة من دلالته، بما فيها الاحتفاظ بوثائق سفر العامل الأجنبي، وإلا تعرض صاحب المنزل لعقوبات شديدة. كما أنه تثار مسؤوليته العقدية حينها وفقاً للقواعد العامة، سواء بسبب إكراه العامل وتعييب إرادته، أو عن إخلاله بخطأ عقدي، مما يستوجب حق العامل في الفسخ مع تعويضه، إن كان له مقتضى.

## الفرع الثاني

### الوساطة في إبرام عقد العمل المنزلي

نتناول من خلال هذا الفصل إبرام عقد العمل المنزلي عن طريق الوساطة أو الوكالة، ويتمحور هذا الموضوع حول مكاتب الاستقدام الي تم تنظيم عملها في إطار العمالة المنزلية الوافدة، من خلال التشريعات محل المقارنة.

بدايةً وجب علينا التنويه بأن قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 لم يستثن عمالة الخدمة المنزلية الأجانب من الخضوع لأحكام تشغيل الأجانب الواردة به، فلقد نصت المادة 28 منه على أن المقصود بالعمل في أحكام الفصل المتعلق بتشغيل الأجانب كل عمل تابع أو أية مهنة أو حرفة بما في ذلك العمل في الخدمة المنزلية.

ويتضح من ذلك أن العامل المنزلي الوافد من دولة أجنبية يتم تنظيم عمله وفقاً لأحكام تشغيل الأجانب المنصوص عليها بقانون العمل، والتي تلزم الأجانب بالأيزاولوا عملاً بمصر إلا بعد حصولهم على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة، مع التصريح بدخول البلاد والإقامة

<sup>1</sup> - المادة 23 من قانون العمالة المنزلية المغربي رقم 19.12 .

بقصد العمل<sup>1</sup>.

ومن الجدير بالذكر أن هناك من اعتبر أن العامل المنزلي الأجنبي بذلك أفضل حظاً من المصري<sup>2</sup>، إلا أننا لا نرى ذلك إذ أن صريح نص قانون العمل المصري يتضح معه أن العامل المنزلي الأجنبي لن يستفيد بأية حماية موضوعية واردة بأحكام قانون العمل المصري، كل ما هنالك تنظيم عمله فقط من الناحية الإدارية. فيعد بذلك في حاجة للحماية كقرينة المصري.

كما أن المشرع المغربي قد أحال في القانون رقم 19.12 المتعلق بشروط الشغل والتشغيل للعمال المنزليين، فيما يخص العمال المنزليين الأجانب، إلى مدونة الشغل التي تتضمن أحكام تشغيل العمال الأجانب عموماً، والتي تتطلب رخصة من الحكومة لتشغيل العامل الأجنبي داخل البلاد، ولاحظ البعض أن هذه الإحالة غير منطقية، وذلك لأن مدونة الشغل قد استثنت منه، خدم المنازل، بحجة صدور قانون خاص بهم، بمعنى أن أحكام تلك الجزئية كان لا بد من تنظيمها في قانون رقم 19.12<sup>3</sup> الخاص بالعمالة المنزلية في المغرب.

أما على صعيد الاتفاقيات الدولية، فنجد أن اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم 189 لسنة 2011، قد نصت في المادة 8 منها على ضرورة كتابة عرض العمل أو عقد الاستخدام ذاته فيما يتعلق بالعمال الوافدين، وهذا في رأينا جدير بالتأييد، حتى يكون الوافدين عالمياً بشروط العقد وظروفه قبل مجيئه للدولة المستضيفة؛ مما يضمن حمايته من أية شروط مجحفة. كما أوجبت الاتفاقية ذاتها على الدول الأعضاء بها تحديد شروط إعادة العمال المهاجرين إلى دولهم بعد انتهاء عقود عملهم، بالقوانين أو اللوائح أو أي تدابير أخرى<sup>4</sup>.

وغني عن البيان أن مكاتب الاستقدام تلعب دوراً كبيراً بشأن تنظيم عمل العمالة الوطنية والوافدة، ولكن ليس على حد سواء، فدورها الأكبر كوسيط يظهر في استقدام العمالة الوافدة، ومن

<sup>1</sup>- راجع المادة 28 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

<sup>2</sup>- حسام الدين محمود محمد حسن، حقوق عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، دراسة مقارنة، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2020، ص 57.

<sup>3</sup>- بدر الحيمودي، الحماية القانونية للعمال والمنزليين في ضوء المعايير الدولية والوطنية، مجلة قانون الأعمال، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة حسن الأول، عدد 93، يونيو 2023، ص 172.

<sup>4</sup>- المادة 8 من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم 189 لسنة 2011.



أبرز مشاكل العمالة الوافدة، أي المهاجرة، أن تشريعات الهجرة تخلق المزيد من الهشاشة من خلال معاملة العمال المنزليين المهاجرين بشكل مختلف عن العمال المهاجرين الآخرين. ففي المملكة المتحدة في الماضي، عندما وصلت عاملات المنازل المهاجرات بشكل قانوني إلى البلاد برفقة صاحب العمل، كانت حالة التأشيرة تربطهن بصاحب العمل هذا. وكان وضع إقامتهم يعتبر قانوني، طالما أن صاحب العمل الذي دخلوا معه يستخدمهم، ويكتسب بهذه الطريقة وسائل مهمة للسيطرة عليهم. ولقد تغير هذا الوضع، حيث سمحت قواعد الهجرة لعاملات المنازل بتغيير أصحاب العمل (ولكن ليس قطاع العمل). وفي عام 2012، قررت المملكة المتحدة إعادة تقديم نظام تأشيرات مقيد للغاية، والذي لا يسمح لعاملات المنازل بتغيير صاحب العمل، على الرغم من المعارضة القوية التي أعربت عنها عاملات المنازل والمنظمات الحامية لهم، وفي بعض الأحيان، يكون العمال المنزليون مقيمين بشكل غير قانوني في بلد ما. وربما دخلوا بدون تأشيرة، أو بتأشيرة سياحية أو تصريح عمل مؤقت، لكنهم تجاوزوا مدة إقامتهم. ويسمح قانون الهجرة بترحيلهم، لأن وضعهم في البلاد غير قانوني، بسبب الخوف من الترحيل، وغالباً ما ترغب عاملات المنازل في البقاء غير مرئيات للسلطات. إن رغبتهم في البقاء غير مرئيين تجعلهم أكثر عرضة للإساءة، لكن القلق من الترحيل ليس هو الأثر الوحيد للوضع غير النظامي للعامل المهاجر. ولهذا الوضع آثار على حقوق العمل أيضاً، حيث تؤدي قواعد قانون العمل إلى مزيد من الهشاشة. وفي المملكة المتحدة، على سبيل المثال، يعتبر عقد العمل للمقيم غير القانوني غير قانوني أيضاً، وبالتالي فإن لهم حقوق محدودة للغاية. وقد تجلت هذه المشكلة في قضية أمام محكمة استئناف العمل، حيث تعرضت العاملة المنزلية المهاجرة، السيدة هونجا، التي تجاوزت مدة تأشيرة السياحة الخاصة بها وواصلت العمل كعاملة منزلية، لمعاملة سيئة للغاية وتم فصلها في نهاية المطاف. وبسبب وضعها غير القانوني في المملكة المتحدة، قضت المحكمة بأن عقد العمل غير قانوني، وبالتالي لا يمكن تنفيذ مطالباتها بالفصل التعسفي، وخرق العقد، والأجور غير المدفوعة، وأجور الإجازة<sup>1</sup>.

ومن الملاحظ لنا تزايد نسبة العمالة المنزلية المهاجرة عن العمالة المنزلية الوطنية، في

<sup>1</sup> - Virginia Mantouvalou, op.cit. page 7 .

كثير من الدول، لا سيما الولايات المتحدة الأمريكية، ففي جميع أنحاء الولايات المتحدة، يشكل نسبة خمسة وتسعين بالمائة من إجمالي 1.8 مليون عامل منزلي من النساء، ومن غير مواليد الولايات المتحدة... وعلى سبيل المثال، في مدينة نيويورك، فإن ثلاثة وتسعون بالمائة من العاملين المنزليين الذين يقدر عددهم بـ 200 ألف عامل من النساء، لكن خمسة وتسعين بالمائة منهم من الأقليات العرقية، وتسعة وتسعون بالمائة هم من دول أخرى غير الولايات المتحدة. وتعكس دراسة موسعة أجريت في سان فرانسيسكو هذا الاتجاه أيضاً، حيث وجدت أن تسعة وتسعين بالمائة من العمال المنزليين كانوا عمالاً مهاجرين غير أمريكيين<sup>1</sup>.

ويعتبر مكتب الاستقدام بمثابة وسيط بين العامل المنزلي وصاحب المنزل. ولنوضح دور تلك المكاتب، على النحو التالي.

#### أولاً: التعريف بمكاتب الاستقدام وطبيعتها القانونية:

##### أ- رؤيتنا في تعريفها في ضوء التشريعات محل المقارنة:

بدايةً نعرض لتعريف وكالات التشغيل الخاصة والتي تم النص عليها في اتفاقية وكالات التشغيل الخاصة رقم 181 لسنة 1997 الصادرة عن منظمة العمل الجماعية، حيث عرفت الاتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة بالمادة منها بأنها "أي شخص طبيعي أو اعتباري، يقدم خدمة أو أكثر من خدمات سوق العمل التالية:..." ونلخص إجمالاً هذه الخدمات فيما يلي: التوفيق بين عرض الاستخدام والطلب، دون أن تكون وكالة الاستخدام طرفاً في العلاقة، توظيف العمال بهدف إتاحتهم لطرف ثالث، البحث عن وظائف دون أن يكون هدفها هنا التوفيق بين عروض وطلبات محددة للاستخدام<sup>2</sup>.

\*ولقد عرّف المشرع الفيدرالي في مشروع قانون العمل المنزلي H.R.4826 جهة توظيف العمالة المنزلية، بأنها (أ) أي شخص يعطي مقابل سواء بشكل مباشر أو غير مباشر لعامل منزلي نظير أداء الخدمات المنزلية. (ب) ويشمل: (1) الشخص الذي يعمل بشكل مباشر أو غير مباشر

<sup>1</sup> - James Lin, Note: A greedy institution: Domestic workers and a legacy of Legislative Exclusion, March 2013, 36 Fordham Int'l L.J. 706, page 3.

<sup>2</sup> - راجع نص المادة 1 من الاتفاقية الدولية لوكالات الاستخدام الخاصة رقم 181 لسنة 1997

لصالح جهة التوظيف فيما يتعلق بالعمال المنزلي؛ و(2) صاحب عمل عامل منزلي<sup>1</sup>.  
ولقد نص المشرع الكويتي بالقانون سالف الذكر على تنظيم عمل مكاتب استقدام العمالة المنزلية، ولم يعرفها، وإنما اشترط لها شروطاً معينة لإصدار تراخيص لها لمزاولة مهنة استقدام العمالة المنزلية؛ حتى يتسنى خضوعها لأحكام هذا القانون.

أما المشرع المغربي فلم يتناولها ضمن القانون المغربي-سالف الذكر- المتعلق بتنظيم العمالة المنزلية. وإنما أحال الأمر لما سبق وأن وضعه من تنظيم لها، وفقاً لوكالات التشغيل الخصوصية المحدثة طبقاً لأحكام الكتاب الرابع من القانون رقم 65.99. والتي يسري عملها على الوساطة في تشغيل العمالة الوطنية والأجنبية على حد سواء. ولقد عرف القانون رقم 65.99 وكالات التشغيل الخصوصية بأنه "كل شخص اعتباري يقوم بالأعمال التالية أو بإحداها: أ-التقريب بين طلبات وعروض الشغل دون أن يكون القائم بالوساطة طرفاً في علاقة الشغل التي قد تنشأ عن ذلك؛ ب- تقديم أي خدمة أخرى تتعلق بالبحث عن شغل أو ترمي إلى الإدماج المهني لطالبي الشغل؛ ج- تشغيل أجراء بهدف وضعهم، مؤقتاً، رهن إشارة شخص ثالث يسمى "المستعمل" يحدد مهامهم ويراقب تنفيذها<sup>2</sup>."

ومن الجدير بالذكر أن المشرع المغربي اعتبر تشغيل أجير أجنبي غير حاصل على ترخيص جريمة يعاقب عليها القانون، ويرجع السبب في ذلك حرصاً منه على العمالة الوطنية<sup>3</sup>.

من ذلك تبين لنا أن مكتب الاستقدام قد يعد وسيطاً بين العامل وصاحب العمل، ولا يدخل طرفاً حين ذلك في علاقة العمل المراد إقامتها، بل ينحصر دوره في التوسط، والإتاحة للتشغيل، ويمكن أيضاً أن يكون له دوراً فيما يعرف بالاستقدام المباشر والذي يتم عن طريق استقدامه لعمال مساعد محدد بالاسم من قبل صاحب العمل، ومن خارج قائمة العمال المساعدين المسجلين لديه. وبذلك يتفق القانون مع تعريف وكالات التشغيل الخاصة بالاتفاقية الدولية سالفة الذكر.

وفي رأينا أنه ينبغي النص على مكاتب التوسط أو التشغيل أو الاستخدام للعمالة المنزلية لا

<sup>1</sup> -Section 3 (7)definitions of H.R.4826, Domestic workers Bill of Rights, 2021.

<sup>2</sup> - المادة 477 من قانون رقم 65.99 المغربي المتعلق بمدونة الشغل.

<sup>3</sup> - حسن بداوي، قراءة في القانون رقم 19.12 متعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل بالنسبة للعاملات وعمال المنازل،

مجلة البوغار للدراسات القانونية والقضائية، عدد 4، أبريل 2020، ص 40.

الاستقدام فقط، حيث أن هذا المصطلح الأخير يقتصر فقط على استقدام العمالة الوافدة من الخارج للعمل بمصر، مثلما تبين لنا الوضع في التشريع الكويتي، فلقد استخلصنا من صياغة نصوص القانون الكويتي عامّةً، أن المشرع لم يقبل فكرة احتمالية كون العامل المنزلي كويتي الجنسية، ولاحظنا خاصةً بنصوص المواد 18 و 45 من قانون العمالة المنزلية الكويتي، قصره لعملية تشغيل العمالة المنزلية على العمالة الوافدة، حيث اتضح لنا من نص المادة 18 منه على ألا يتم إلحاق العمالة المنزلية بالعمل إلا بعقود استقدام ثنائية أو ثلاثية بحسب الأحوال، كما نص بالمادة 45 منه على قصر نشاط استقدام العمالة المنزلية على استقدامها من الخارج للعمل داخل دولة الكويت. مما يتضح معه أن مكتب الاستقدام أساسي كوسيط في عملية تشغيل العمالة المنزلية، والتي تقتصر فقط على العمالة المنزلية الوافدة.

ومن إيجابيات مكاتب الاستقدام هو دورها كوسيط بين العامل كمستخدم، وبين صاحب المنزل، وبالتالي يتم تحديد حقوق والتزامات كل طرف، ولتلك المكاتب أيضاً سلبياتها، التي تكمن في أن بعض هذه الوكالات الخاصة تقدم خدماتها بمبالغ باهظة، وتتقاضى جزءاً من أجور العمال، كما أنهم أحياناً يطحن بحقوق العمال، ويحصلن على المبالغ دون تمكينهم من العمل، خاصةً إذا كان العمال لا يعرفوا القراءة والكتابة، كما أن العمال قد لا يتمكن من التفاوض حول الأجر وساعات العمل، التي يتم تحديدها بين صاحب المنزل والوكالة، وغالباً ما تتضمن عقودهم شرطاً يقضي بدفع مبلغ كبير من قبل العامل للوكالة في حالة عدم رغبته في إتمام العقد، مما يجعله يضطر يكمل عمله في ظروف سيئة، لتجنب ذلك<sup>1</sup>.

### ثانياً: التزامات مكاتب التشغيل في ضوء التشريعات محل المقارنة:-

بدايةً نود أن نوضح أنه نظراً لأهمية مكاتب التشغيل والوساطة من الناحية العملية، ونظراً لتعاملها المباشر مع العمال المنزليين، ولضمان عدم تعسفها بحقوقهم، فقد ألزمت التشريعات على اختلافها، مكاتب التشغيل والوساطة باستيفاء متطلبات معينة، وألزمتهما بالتزامات محددة حتى لا تتعسف بالعمال المنزليين وبحقوقهم، حيث تعتبر وكالات التوظيف الخاصة جهات فاعلة مهمة في سوق العمل بالنسبة لعاملات المنازل. وقد تعمل كوسطاء لتسهيل مطابقة الطلب والعرض داخل

<sup>1</sup> - فاطمة صافر، عمال المنازل خارج الإطار التنظيمي في الجزائر، مرجع سابق، ص 256.

البلدان و، أو فيما بينها، أو قد توظف العمال مباشرة وتجعلهم متاحين للأسر المعيشية الخاصة التي تلتزم خدماتهم كمستخدمين نهائيين. وإذا تمت إدارة هذه الوكالات على النحو المناسب، فإنها تستطيع أن تساعد في "إضفاء الطابع المهني" على القطاع وبالتالي ضمان تقديم خدمات ذات جودة أفضل، ومنع ممارسات العمل التعسفية، وضمان الامتثال للقانون. ومع ذلك، يظهر في الواقع أن الوكالات الخاصة عديمة الضمير، وخاصة تلك التي تتعامل مع العمالة المنزلية المهاجرة، قد تنخرط في ممارسات احتيالية تؤدي إلى سوء معاملة خطيرة للعمال المنزليين، مما يجبرهم في بعض الأحيان على العمل بالسخرة. على الرغم من الاتفاق الثلاثي على ضرورة منع هذه الممارسات القاسية، والمعاقب عليها، بشكل عام<sup>1</sup>.

ومن هنا جاءت نصوص اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم 189 لسنة 2011 لضمان حماية فعالية للعمال المنزليين بمن فيهم من عمال منزليين مهاجرين، فقد نصت على اتخاذ كل دولة عضو الإجراءات التالية:

أ- تحدد الشروط التي يخضع لها تشغيل الوكالات الخاصة للاستخدام التي تعين العمال المنزليين أو توظفهم، وفقاً للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية.

ب- تضمن وجود آليات وإجراءات ملائمة للتحقيق في الشكاوى وفحص الادعاءات بالممارسات المسيئة أو الممارسات الاحتيالية المتعلقة بأنشطة وكالات الاستخدام الخاصة في علاقاتها بالعمال المنزليين.

ج- تعتمد جميع التدابير الضرورية والملائمة، في حدود ولايتها القضائية، كلما أمكن، وبالتعاون مع باقي الدول الأعضاء، من أجل توفير الحماية الملائمة ومنع الإساءة للعمال المنزليين المعيّنين أو الموظفين داخل إقليمها من قبل وكالات الاستخدام الخاصة، وتتضمن تلك التدابير قوانين أو لوائح تحدد الالتزامات المفروضة على كل من وكالة الاستخدام الخاصة أو صاحب المنزل تجاه العامل المنزلي، وتنص على عقوبات من ضمنها، منع وكالات الاستخدام الخاصة التي تقوم بمثل

---

<sup>1</sup> - Manuela TOMEI and Patrick BELSER, New ILO standards on decent work for domestic workers: A summary of the issues and discussions, International Labour Review, Vol. 150 (2011), No. 3-4 , page 436.

تلك الإساءات والممارسات الاحتياطية.

د- تتبنى إبرام اتفاقات ثنائية أو إقليمية أو متعددة الأطراف - عندما يكون العمال المنزليون معينين في دولة للعمل في دولة أخرى؛ لمنع الممارسات المسيئة والتدليسية في عمليات التعيين والتوظيف والاستخدام.

ه- تتخذ تدابير ضامنة كي لا تستوفي وكالات الاستخدام الخاصة رسوم بالاستقطاع من أجر العمال المنزليين.

ونصت الاتفاقية في الفقرة الثانية من ذات المادة على أنه ومن أجل تنفيذ كل حكم من أحكام الفقرة السابقة، فعلى كل عضو أن تتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وبمقتضى القوانين واللوائح وبواسطة الاتفاقات الجماعية أو التدابير الإضافية بما يتفق مع الممارسة الوطنية، عن طريق زيادة نطاق التدابير الموجودة أو تكييفها بحيث تشمل العمال المنزليين، أو عن طريق وضع تدابير محددة لهم، بحسب الحال<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> -Article 15 of Decent Work for domestic workers Convention No 189 of 2011. ILO which states that

‘‘1. To effectively protect domestic workers, including migrant domestic workers, recruited or placed by private employment agencies, against abusive practices, each Member shall:

(a) determine the conditions governing the operation of private employment agencies recruiting or placing domestic workers, in accordance with national laws, regulations and practice;

(b) ensure that adequate machinery and procedures exist for the investigation of complaints, alleged abuses and fraudulent practices concerning the activities of private employment agencies in relation to domestic workers;

(c) adopt all necessary and appropriate measures, within its jurisdiction and, where appropriate, in collaboration with other Members, to provide adequate protection for and prevent abuses of domestic workers recruited or placed in its territory by private employment agencies. These shall include laws or regulations that specify the respective obligations of the private employment agency and the household towards the domestic worker and provide for penalties, including prohibition of those private employment

يتضح من ذلك، أن أحكام الاتفاقية بشأن حرية التنقل، وحق العامل في الاحتفاظ بوثائقه الشخصية، وحرية العامل في التوصل إلى اتفاق مع صاحب العمل بشأن ما إذا كان سيقوم في الأسرة المعيشية أم لا، السابق ذكرها، لها أهمية خاصة العمال المنزليون المهاجرون. وتضع التوصية رقم 201 مجموعة من التدابير الإضافية، مثل الخطوط الساخنة، والزيارات السابقة للتوظيف، وأنشطة المعلومات والتوعية، والإسكان في حالات الطوارئ، والمساعدة القانونية والخدمات الاجتماعية أو القنصلية المتخصصة. كما نصت التوصية على التعاون بين بلدان المنشأ والمقصد للعمال المنزليين المهاجرين (باتفاقيات ثنائية أو إقليمية أو متعددة الأطراف) بشأن قضايا مثل منع العمل الجبري والاتجار، ومراقبة وكالات التوظيف ومنع الانتهاكات أثناء التوظيف والتنسيب. وبشكل عام، تدعو الاتفاقية إلى اتخاذ تدابير تساهم في ضمان "التطبيق الفعال لأحكام الاتفاقية على العمال المنزليين المهاجرين".<sup>1</sup>

لقد حرصت التشريعات جميعها -سالفة الذكر- على تضمين قوانينها شروطاً معينة للسماح بمنح ترخيص العمل لوكالات التشغيل أو الاستقدام، فلقد نص المشرع المغربي على استيفاء شروط معينة، من أجل منح هذه الوكالات ترخيص مزاولة المهنة، كما أنه نص على أن يمنع على وكالات التشغيل الخصوصية كل تمييز يقوم على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو

---

agencies that engage in fraudulent practices and abuses;

(d) consider, where domestic workers are recruited in one country for work in another, concluding bilateral, regional or multilateral agreements to prevent abuses and fraudulent practices in recruitment, placement and employment; and

(e) take measures to ensure that fees charged by private employment agencies are not deducted from the remuneration of domestic workers.

2. In giving effect to each of the provisions of this Article, each Member shall consult with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.”

<sup>1</sup> - Martin OELZ, The ILO's Domestic Workers Convention and Recommendation: A window of opportunity for social justice, op.cit, page 156>

الدين، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل، من شأنه المساس بمبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة في ميدان التشغيل<sup>1</sup>. وحسناً صنع المشرع المغربي بنصه على منع تشغيل الأشخاص الذاتية لمهمة الوساطة، فطالما أثار ذلك مشكلات متعلقة بتشغيل الأطفال، والاتجار بهم، وفي سبيل التشديد على منعها حسناً نص المشرع بعقوبات قد تصل للحبس في حالة العود<sup>2</sup>.

كما نص المشرع الكويتي على ألا يصدر ترخيص لمزاولة عمل مكاتب الاستقدام إلا للمواطنين حاملي الجنسية الكويتية وبشروط معينة<sup>3</sup>. كما أن المشرع الكويتي أيضاً نص بالمادة 5 من القانون – سالف الذكر-، على منع مكاتب الاستقدام من التمييز وذلك عن طريق منعه عن الإعلان عن العمالة بأية طريقة تصنيف على أساس الدين، أو الجنس، أو اللون، أو امتهان الأدمية.

ولقد انتقد البعض عدم تحديد المشرع بقانون العمالة المنزلية الكويتي لسقف المبالغ التي يطلبها مكتب الاستقدام لقيامه باستقدام العامل الأجنبي، حيث إن المكتب بالفعل يتكلف ما بين 200 إلى 500 دينار، في حين أنه يطالب صاحب المنزل بمبالغ باهظة قد تجاوز الألف دينار، لذا على المشرع ووزارة الداخلية، وضع نسبة محددة لربح المكاتب<sup>4</sup>.

ونلاحظ نص اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة رقم 181 لسنة 2007 بالمادة 7 منها على منع تقاضي وكالات الاستخدام الخاصة لأية مبالغ من العمال بصورة مباشرة أو غير مباشرة. كما أن التشريعات -سألفه الذكر- جميعها قد نصت على ذلك المنع<sup>5</sup>.

ولقد نظم قانون ولاية كاليفورنيا عمل وكالات التشغيل employment agencies بقسم

<sup>1</sup>- راجع نص المادة 478 من قانون مدونة الشغل المغربي رقم 66.99.

<sup>2</sup>- إسماعيل اليحياوي، المقترضات الحمانيات للعامل المنزلي من خلال قانون 12 - 19 المصدر: المجلة المغربية للحكمة القانونية والقضائية، عدد 5، 2018، ص 137، 138.

<sup>3</sup>- راجع نص المادة 2 من قانون العمالة المنزلية الكويتي رقم 68 لسنة 2015.

<sup>4</sup>- بندر ماجد شرار، التنظيم القانوني للعمالة المنزلية، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، مجلد 42، عدد 1، مارس 2018، ص 81.

<sup>5</sup>- راجع نص المادة 5 فقرة 2 من القانون الاتحادي رقم 9 لسنة 2022 للعمالة المساعدة بالإمارات. ونص المادة 4 من القانون الكويتي للعمالة المنزلية رقم 68 لسنة 2015. ونص المادة 480 من قانون العمل المغربي (مدونة الشغل) رقم 66.99.



1812.501 من قانون domestic workers 1812.5095 حيث نص على أن وكالة التشغيل لا تعتبر هي صاحب العمل للعامل المنزلي، الذي تقوم بتوفير العمل له أو عرضه، أو إحالته، أو مده بالعمل، أو محاولة توفيره، إذا كانت جميع العوامل التالية تميز طبيعة العلاقة بين وكالة التوظيف والعامل المنزلي الذي تقوم الوكالة لصالحه بشراء أو عرض أو إحالة أو توفير أو محاولة توفير العمل المنزلي:

(1) وجود عقد أو اتفاقية موقعة بين وكالة التوظيف والعامل المنزلي الذي يتضمن كحد أدنى أحكاماً تحدد كل ما يلي:

(أ) قيام مكتب التوظيف بمساعدة العامل المنزلي في تأمين العمل.

(ب) كيفية دفع رسوم الإحالة لوكالة التوظيف.

(ج) حرية العامل المنزلي في التوقيع على اتفاقيات مع وكالات التوظيف الأخرى وأداء

الأعمال المنزلية للأشخاص غير المحال إليهم، من قبل وكالة التوظيف.

(2) قيام العامل المنزلي بإبلاغ وكالة التوظيف بأية قيود على ساعات العمل أو الموقع أو

الظروف أو نوع العمل الذي سيقبله، وحرية العامل المنزلي في اختيار أو رفض أي فرصة عمل تم شراؤها أو عرضها أو إحالتها أو تقديمها من قبل وكالة التوظيف.

(3) حرية العامل المنزلي في إعادة التفاوض مع الشخص الذي يستأجره على المبلغ

المقترح دفعه مقابل العمل.

(4) عدم تلقي العامل المنزلي أي تدريب من وكالة التوظيف فيما يتعلق بأداء العمل

المنزلي. ومع ذلك، يجوز لوكالة التوظيف تقديم جلسة توجيهية تطوعية.

(5) تأدية العامل المنزلي العمل المنزلي دون أي توجيه أو رقابة أو إشراف تمارسه وكالة

التوظيف فيما يتعلق بطريقة ووسائل أداء العمل.

ولا يمكن اعتبار وكالة التشغيل ممارسةً التوجيه أو الرقابة أو الإشراف عندما تتخذ أيًا من

الإجراءات التالية:

(أ) إعلام العامل المنزلي بالخدمات المطلوب تقديمها وشروط العمل التي يحددها الشخص

الذي يرغب في توظيف عامل منزلي.

(ب) التواصل مع الشخص الذي قام باستقدام العامل المنزلي لتحديد ما إذا كان هذا الشخص راضياً عن خدمة الإحالة التي تقدمها الوكالة.

(ج) إبلاغ العامل المنزلي بالوقت الذي تتوفر خلاله الإحالات الجديدة.

(د) طلبها من العامل المنزلي إبلاغ وكالة التوظيف إذا كان العامل المنزلي غير قادر على أداء العمل المقبول.

(6) عدم قيام وكالة التوظيف بتوفير الأدوات أو المستلزمات أو المعدات اللازمة لأداء العمل المنزلي.

(7) عدم إلزامية العامل المنزلي بدفع رسوم تحويل وكالة التشغيل، وعدم إلزامية وكالة التشغيل بدفع أجر العامل المنزلي إذا كان الشخص الذي تؤدي الخدمات لصالحه رفض دفع أجر العمل المنزلي.

(8) أن دفع تكاليف الخدمات المنزلية يتم مباشرة إما إلى العامل المنزلي أو إلى وكالة التوظيف. ويجب إيداع المدفوعات التي تتم مباشرة إلى وكالة التوظيف في صندوق ائتماني حساب حتى يتم السداد للعامل المنزلي.

(9) عدم جواز إنهاء العلاقة بين العامل المنزلي والشخص الذي يؤدي العامل المنزلي خدماته لصالحه، إلا من قبل أي من الطرفين وليس من قبل وكالة التوظيف التي أحالت العامل المنزلي.

كما نص مشروع القانون الفيدرالي الأمريكي لخدم المنازل H.R 4826 على تنظيم عمل وكالات التشغيل، وخصص قسم منه لبيان ماهية "العامل المنزلي المغطى" أي المحمي بموجب هذا القسم من القانون، وهو أي عامل منزلي تتوقع جهة توظيف العمل المنزلي أن تقدم له مقابلاً عن أداء الخدمات المنزلية من قبله، لمدة لا تقل عن 8 ساعات في الأسبوع.

وتطلب مشروع القانون إلزام كل جهة توظيف للعمل المنزلي بالقيام باتفاق مكتوب، وفقاً لهذا القسم لكل عامل منزلي مشمول يتم تعيينه من قبلها، كما نص مشروع القانون على متطلبات للاتفاق المكتوب.

(1) بشكل عام، يجب أن تكون الاتفاقية المكتوبة المطلوبة بموجب هذا القسم: (أ) موقعة

ومؤرخة من قبل العامل المنزلي المشمول وجهة توظيف العمالة المنزلية.

(ب) أن تكون مكتوبة بلغة سهلة ومفهومة تماماً، من قبل العامل المنزلي المغطى ومن قبل جهة توظيف العمل المنزلي، والتي قد تكون بلغات متعددة إذا كان العامل والجهة لا يفهمان نفس اللغة بسهولة وبشكل كامل؛ ويجب تقديم نسخة من الاتفاقية المكتوبة المطلوبة، إلى العامل المنزلي المغطى في موعد لا يتجاوز 5 أيام، بعد تاريخ تعيين العامل المنزلي المغطى من قبل جهة توظيف العمل المنزلي<sup>1</sup>.

وفي النهاية نحن نرى أنه ينبغي النص في مشروع القانون المقترح للعمالة المنزلية في مصر على دور مكاتب التشغيل، حيث تلعب دور الوساطة أو الوكالة بين طرفي العقد، ويتلخص دورها ليس فقط في استقدام العمالة المنزلية من الخارج (لتنظيم العمالة الوافدة)، بل أيضاً في التوسط لتشغيل العمالة المصرية، حتى تضمن لهم الحصول على الأجر العادل، وما إلى غير ذلك من ضمانات، للطرفين، حيث إنها ستضمن أيضاً لصاحب العمل فحص العامل وخلوه من الأمراض المعدية وخلافه.

## المبحث الثاني

### مظاهر خصوصية عقد العمل المنزلي فيما يتعلق بركن المحل

نتناول من خلال هذا المبحث دراسة ما يتعلق بخصوصية ركن المحل في عقد العمل المنزلي، والذي يتمثل في عقد العمل المنزلي في القيام بالعمل مقابل الأجر، لذا رأينا أن نعرض لظروف العمل المنزلي، ونطاقه، مع التطرق لطبيعة العمل المنزلي، وحظر تشغيل العامل المنزلي إلا في ظروف عمل لائقة.

كما أنه غني عن البيان أهمية الأجر كمقابل للعمل المنزلي، والأجر أيضاً بخلاف كونه ركناً أساسياً في عقد العمل المنزلي- حيث إن هذا العقد لا ينعقد إلا بمقابل وليس على سبيل التبرع-، فإنه يعد التزاماً من ضمن التزامات صاحب المنزل تجاه العامل المنزلي، ونظراً لأهميته الشديدة، فلقد آثرنا أن نعرض لخصوصيته في إطار الحديث عن التزامات صاحب المنزل ، في بيان

<sup>1</sup> -Subtitle B Section 110 © (1) (a), (b) of H.R. 4826 of Domestic workers Bill of Rights, 2021.

لاحق، في الفصل الثاني من هذا البحث.

من هنا فقد رأينا تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، على النحو التالي،

المطلب الأول: شروط العمل المنزلي كمحل للالتزام

المطلب الثاني: حظر تشغيل العامل في ظروف معينة

### المطلب الأول

#### شروط العمل المنزلي كمحل للالتزام

غني عن البيان أن التزام العامل المنزلي يتلخص في القيام بعمل لقاء أجر لصاحب المنزل الذي يعمل لديه، وبالتالي فإن جوهر هذا الالتزام هو التزام بالقيام بعمل، والإخلال به يتمثل في عدم القيام بالعمل المتفق عليه، نخلص من ذلك إذاً، أن العمل المنزلي كمحل للعقد (للتزام) بالقيام بالعمل، ينبغي أن يتوافر به الشروط العامة اللازم توافرها في محل الالتزام بصفة عامة، من حيث كونه ممكناً، مشروعاً، ومعيناً أو قابلاً للتعيين.

فأما الإمكانية، فينبغي أن نرجع حينها للقواعد العامة في القانون المدني، والتي تنص المادة 132 منه على أنه "إذا كان محل الالتزام مستحيلاً في ذاته، كان العقد باطلاً." فلا يجوز تكليف العامل المنزلي بعمل يستحيل إتيانه بصفة مطلقة، أما بصدد الاستحالة النسبية، بمعنى أن هذا العامل المنزلي تحديداً استحاله عليه هو القيام بالعمل، رغم قدرة واستطاعة غيره القيام به، فإننا نرى هنا صعوبة تطبيق القاعدة العامة في الالتزام بعمل، والتي تنص عليها المادة 209 مدني مصري "1- في الالتزام بعمل، إذا لم يقم المدين بتنفيذ التزامه جاز للدائن أن يطلب ترخيصاً من القضاء في تنفيذ الالتزام على نفقة المدين إذا كان هذا التنفيذ ممكناً." "

ويرجع السبب في ذلك، إلى أن الالتزام بعمل الخدمة المنزلية من الأعمال التي تتطلب تدخل شخص المدين للقيام بها، حيث إن هناك أعمال يتطلب التنفيذ العيني لها تدخل شخص المدين، ولا يجوز حينها إجباره على التنفيذ العيني، لأن في ذلك مساس بحريته الشخصية، وإنما من الممكن تهديده كاللجوء للإكراه المالي أو الغرامة التهديدية<sup>1</sup>.

أما بصدد المشروعية فينبغي وفقاً للقواعد العامة، عدم مخالفة محل العقد للنظام العام والآداب

<sup>1</sup> - رمضان أبو السعود، أحكام الالتزام، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2010، ص 44.

العامّة، وإلا كان غير مشروعاً، فلا يصح أن يكون عقد العمل المنزلي مقابل القيام بأعمال تشكل جرائم، كإقامة علاقة غير مشروعة مع العاملة، وما إلى ذلك من أعمال. حيث إن المادة 135 من القانون المدني المصري تنص على أنه "إذا كان محل الالتزام مخالفاً للنظام العام أو الآداب كان العقد باطلاً."

كما أن نطاق العمل المنزلي لا بد وأن يكون معيناً، أو قابلاً للتعيين، وفي هذا يرجع للقواعد العامّة في محل الالتزام في القانون المدني، والتي تقتضي أن يكون محل الالتزام معيناً أو قابلاً للتعيين، وإلا كان العقد باطلاً، وعلى ذلك فينبغي تحديد نوع العمل في عقد العمل على وجه العموم، أما فيما يتعلق بعقد العمل المنزلي، فإن الأمر لا يخلو من مشكلات في التطبيق، فإذا لم يحدد بالعقد سوى أنه عقد عمل منزلي للقيام بالعمل كمربية لطفل على سبيل المثال، فلا يفهم من ذلك ما هو دور العامل المنزلي حقيقة؟ وهل المربية سيكون واجبها قاصراً على الاهتمام برعاية الطفل والاهتمام بمأكله وملبسه فقط، أم أن عليه غسل وتنظيف أوانيّه، وملابسه، أم الذهاب معه للتمارين الرياضية، أو تمريره إذا لزم الأمر ذلك، لذا فمن الضروري في نظرنا أن يعين عقد العمل المنزلي طبيعة عمل العامل على وجه الدقة، مما لا يعرضه مستقبلاً لأعباء لم تكن في حسبانته عند إبرامه للعقد مع صاحب المنزل. وإذا لم يتم ذلك الأمر تفصيلاً بالعقد، جاز معه الرجوع للعرف، لاستخلاص طبيعة عمل البستاني، أو الطاهي، أو مربية الأطفال، أو كل ما إلى ذلك من خدمات تقدم داخل منزل ما.

علاوة على ذلك فنحن نهيب بالمشروع المصري تحديد بعض الأعمال بنص تشريعي، كأعمال منزلية، لا يثور الخلاف بشأنها، تاركاً باقي الأعمال التي قد تجد لاتفاق الطرفين في حدود القواعد العامّة، والموافقة مع النظام العام والآداب. وذلك على غرار المشروع المغربي الذي حدد ذلك بالمادة 2 من القانون المغربي المتعلق بالعمال المنزليين، -سالف الذكر- والتي نصت على أن تشمل الأشغال المرتبطة بالبيت أو الأسرة على وجه الخصوص الأعمال الآتية: "الاعتناء بشؤون البيت؛ الاعتناء بالأطفال، الاعتناء بفرد من أفراد البيت بسبب سنه، أو عجزه، أو مرضه، أو كونه من الأشخاص في وضعية إعاقة، السياقة؛ أعمال البستنة؛ حراسة البيت."

● كتابة العقد:

تعتبر كتابة عقد العمل المنزلي -في نظرنا- من أهم الاشتراطات التي ينبغي أن ينص عليها أي قانون لتنظيم العمالة المنزلية، إذ أن هذا العقد الرضائي سيتحدد كثير من بنوده وفقاً لاتفاق الطرفين، مع ضرورة أن تكون هناك نسخة ثالثة من العقد بخلاف نسخة كل طرف من أطرافه، تسلم لمكتب أو جهة معنية بالعمالة المنزلية، وذلك على غرار كتابة عقد العمل، فكما هو معلوم في قانون العمل المصري الحالي رقم 12 لسنة 2003، فإن هناك نسخة من العقد المحرر توضع بمكتب العمل، ويعتبر ذلك ضماناً للطرفين.

فلا غرو في أن التشريعات-محل المقارنة في إطار بحثنا، قد نصت على ضرورة كتابة عقد العمل المنزلي، والكتابة تكن للإثبات لا للانعقاد، إذ أن العقد يتم بتراضي الطرفين، ولكن الكتابة لازمة لإثباته، وأثبتت حقوق كل طرف، خاصةً في حال نزاع الطرفين.

ولذلك نص المشرع الكويتي بقانون العمالة المنزلية- سالف الذكر- على ضرورة أن يكون عقد العامل المنزلي مكتوباً<sup>1</sup>. كما نص المشرع المغربي على ضرورة كتابة العقد من ثلاث نسخ، أحدهما للعامل والثانية للمشغل، والثالثة لمكتب مفتشية الشغل، وذلك دفع البعض للقول بأن تدخل مفتشية الشغل، أمراً لازماً لحماية الأجير<sup>2</sup>، حيث سيكون العقد بيد طرف محايد.

كما أننا نجد مشروع القانون الفيدرالي الأمريكي قد نص على ضرورة كتابة العقد المبرم بين العامل المنزلي وبين جهة توظيفه - السابق عرضه عن حديثنا عن جهات التوظيف.

وفي الواقع العملي، تنشأ المشكلة عندما يستغل أصحاب العمل موظفيهم باستخدام وضع الهجرة الخاص بهم كوسيلة لتجنب إنشاء عقود عمل. إن عقد العمل مهم لأن العديد من النساء يعملن كموظفات في المنازل أو عاملات منزليات، والعديد من المنازل والشركات القريبة من الحدود بين الولايات المتحدة والمكسيك تعتبرهن مجرد خادمت، فالعقد القابل للتنفيذ ضروري لتحقيق العدالة في نظام المحاكم<sup>3</sup>.

وفي رأينا أن اعتبارهم مجرد خادمت بالمنزل، وفقاً للرأي السابق ذكره، يدل على أنه بغير عقد

<sup>1</sup>- راجع المادة 1 من قانون العمالة المنزلية

<sup>2</sup>- إسمايل يحيوي، لمقتضيات الحماية للعامل المنزلي من خلال قانون 12 - 19، المجلة المغربية للحكمة القانونية

والقضائية، عدد 5، 2018، ص 136.

<sup>3</sup> - ABIGAIL ADELLE ROMAN. Undocumented domestic workers, op.cit. page 10.

مكتوب، لن يكن لهم أيه حقوق. ولن يستطيعوا المطالبة بحقوقهم أمام المحاكم.

● تحديد مدة العقد:

ومن الجدير بالذكر أن نصوص القانون المدني المصري المنطبقة حالياً على عقد العمل المنزلي، لا تنص على بطلان عقد العمل لعدم تحديد مدته، فلقد نصت المادة 678 فقرة 1 على أنه "يجوز أن يبرم عقد العمل لخدمة معينة أو لمدة معينة، كما يجوز أن يكون غير معين المدة." يتضح من ذلك أن عقد العمل المنزلي لا يشترط له مدة معينة، وفقاً للوضع الحالي بالقانون المصري، مما يتضح معه إمكانية إنهاؤه بأي وقت، لذا علينا النظر في التشريعات-محل المقارنة- عن هذا الأمر

### المطلب الثاني

#### حظر التشغيل في أعمال وظروف عمل معينة

نتناول من خلال هذا المطلب حظر تشغيل العامل المنزلي في أعمال معينة، أو في ظروف عمل شاقة صحية ونفسية.

يعد من أهم ما تحرص عليه التشريعات الحمائية، أي تلك التي تضيف نوعاً من الحماية الخاصة لفئة ضعيفة من العمال، هو عمل العامل في بيئة صحية مناسبة، مع عدم تعريضه للخطر، ويتجلى ذلك الأمر بشكل كبير في تشريعات العمل، فعلى سبيل المثال نجد المشرع المصري في قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003 قد نص على تأمين بيئة العمل من المخاطر، ومن خطر الإصابة بالبكتيريا والفيروسات والفطريات وتوفير وسائل الوقاية بالنسبة للتعامل على المواد الكيميائية، كما نص القانون على توفير الوسائل للوقاية من المخاطر السلبية التي ينشأ الخطر ويتفاقم الضرر بسبب عدم توافرها، ومنها وسائل الإسعاف والإنقاذ والنظافة، وألزم القانون منشأة صاحب العمل بإعداد الخطط للطوارئ لحماية المنشآت من وقوع الكوارث<sup>1</sup>. فلا بديل إذاً عن إنشاء نظام عمل صحي وبيئة عمل سليمة للعامل المنزلي أيضاً في تشريعنا المرغوب صدوره لتنظيم العمالة المنزلية، ولعل التشريعات العربية صاحبة الصدارة في

<sup>1</sup> - راجع نصوص المواد من 208 إلى 215 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

هذا الشأن قد أوجبت ذلك في قوانينها، فنجد أن المشرع الكويتي في قانونه للعمال المنزلية -سالف الذكر- قد نص على عدم جواز تكليف العامل الكويتي بما يؤثر على صحته أو يهين كرامته<sup>1</sup>. كما نص المشرع المغربي على وجوب اتخاذ المشغل لكافة الإجراءات اللازمة للحفاظ على صحة العمال المنزليين، وحماية سلامتهم، ونص أيضاً على عدم امتهان كرامتهم<sup>2</sup>.

ومن استطلاعنا للنصين للمشرعين العربيين -سالف الذكر- نجد أن الصحة النفسية للعامل المنزلي لا تقل أهمية عن الصحة الجسدية، ولذلك فإن كلا المشرعين الكويتي والمغربي قد حرص على تضمين القانون لنص يوجب عدم امتهان الكرامة الإنسانية للعامل المنزلي.

وأما على صعيد الواقع الأمريكي، فإننا نلاحظ أن الكثير من عاملات المنازل يعملن ظروف عمل غير آمنة وغير صحية جسدياً ونفسياً، وهي ظروف خطيرة تحمي منها الحكومة الفيدرالية العمال الآخرين- غير المنزليين-، حيث تشمل هذه الحالات التعرض للمواد الكيميائية السامة (مثل الأمونيا وهيدروكسيد الأمونيوم والمبيضات) وخطر الإصابة نتيجة رفع الأحمال الثقيلة أو التنظيف أو نقص المعدات المناسبة. ووفقاً لدراسة استقصائية على مستوى الصناعة أجراها اتحاد العمال المنزليين ومركز البيانات بمدينة نيويورك بالولايات المتحدة الأمريكية، فإن 30% من العمال المقيمين يقومون برفع الأحمال الثقيلة أو غيرها من الأنشطة الشاقة؛ 26% يعملون بمواد سامة؛ و23% يقوموا بتنظيف الأماكن التي يصعب الوصول إليها؛ و10% يقدمون الرعاية للأطفال أو كبار السن المصابين بأمراض معدية. وأيضاً أشار استطلاع آخر أجرته وزارة الصحة في سان فرانسيسكو ومركز البيانات إلى أن 63% من العمال المنزليين الذين شملهم الاستطلاع، وجميعهم تقريباً من أمريكا اللاتينية، قد اعتبروا أن وظائفهم من الأعمال الخطرة. فقالت الغالبية العظمى منهم أنهم لم يتلقوا معدات الحماية مثل القفازات أو أقنعة الوجه ولم يتلقوا تدريباً على السلامة المهنية أو الوقاية من الإصابات في مكان العمل<sup>3</sup>.

ورغم تلك الظروف القاسية، فإنهم تعرضوا أيضاً لإغفال تشريعي بالولايات المتحدة

<sup>1</sup>- راجع نص المادة 10 من قانون العمالة المنزلية الكويتي رقم 68 لسنة 2015.

<sup>2</sup>- راجع نص المادة 12 من القانون المغربي رقم 12.19 من تنظيم الشغل لعمال المنازل.

<sup>3</sup> - Chelsy Castro, Dying to work: OSHA Exclusion of health and safety standards of domestic workers, 4 Am U. Modern Am. 3, Spring 2008, p2.



الأمريكية، فلا يوجد قانون ينظم ظروف العمل الآمنة بالنسبة لهم، وذلك لأنهم مستبعدون من نطاق تطبيق قانون السلامة والصحة المهنية Occupational Safety and Health (OSHA) 1970 الأمريكي الفيدرالي. وذلك الاستبعاد مفترض ضمناً من خلال نص القسم 3 من قانون إدارة السلامة والصحة المهنية، والذي عرّف العامل المشمول بنطاق تطبيق القانون، بأنه "عامل لدى صاحب عمل يعمل في أعمال صاحب العمل التي تؤثر على التجارة" ولقد أقر الكونجرس الأمريكي إدارة السلامة والصحة المهنية في عام 1970 "لضمان ظروف عمل آمنة وصحية لكل رجل وامرأة عاملين في البلاد قدر الإمكان وللحفاظ على مواردنا البشرية". ويتطلب القسم 5 من القانون -سالف الذكر- (أ) من صاحب العمل ما يلي:

(1) "تزويد كل موظف لديه بوظيفة ومكان عمل خالٍ من المخاطر المعترف بها التي تسبب أو من المحتمل أن تسبب الوفاة أو الأذى الجسدي الخطير" و(2) "الامتثال لمعايير السلامة والصحة المهنية الصادرة بموجب [القانون]."

ولم تقم إدارة السلامة والصحة المهنية بإنشاء معايير السلامة والصحة فحسب، بل أنشأت أيضاً نظاماً يمكن من خلاله إنفاذها. وأنشأت إدارة السلامة والصحة المهنية التابعة لوزارة العمل الأمريكية لتوضيح وتنفيذ معايير الصحة والسلامة في مكان العمل. يتطلب القسم 5 (أ) (2) من إدارة السلامة والصحة المهنية من أصحاب العمل الالتزام بالمعايير الصادرة عن وزير العمل. وتستند هذه المعايير إلى بحث أجراه المعهد الوطني للسلامة والصحة المهنية. كما أنشأت إدارة السلامة والصحة المهنية نظاماً لمراقبة أصحاب العمل ولضمان الامتثال لمعايير إدارة السلامة والصحة المهنية. بالإضافة إلى ذلك، أنشأت نظاماً قضائياً وعقوبات تضمن الامتثال من أصحاب العمل للقانون<sup>1</sup>.

ففي قضية *Rosas v. Dishong* ، أصيب Rosas -وهو مقدم خدمة تنسيق حدائق (بستاني) لعائلة Dishong لمدة عشر سنوات- في ظهره عندما سقط على الأرض أثناء محاولته قطع فرع بناءً على طلب العائلة. وأدعى Rosas بأن عائلة Dishong لم تمتثل لقانون ولاية كاليفورنيا للسلامة والصحة المهنية وأن عدم الامتثال هذا قد ساهم في إصابته. على الرغم من أن

<sup>1</sup> -- Chelsy Castro, Dying to work, Op.Cit , p.6.

المحكمة قد خلصت إلى أن Rosas كان موظفًا لدى عائلة Dishong، إلا أنها رفضت إعانة Rosas لأن إدارة السلامة المهنية والضمان الاجتماعي في كاليفورنيا والحكومة الفيدرالية تستثني عاملات المنازل<sup>1</sup>.

ومن الجدير بالذكر، أن هناك تعارض آخر في المصالح، في تنظيم المنزل كمكان عمل، وفي الحرص على السلامة، لذا تم تقليدياً رفض عمليات التفتيش المنزلية، بموجب قوانين الصحة والسلامة في مكان العمل مثل OSHA، ويرجع ذلك، نظراً لقضايا الخصوصية المعقدة التي تنشأ عندما يكون مكان العمل في منزل خاص<sup>2</sup>.

ولذا قيل بأن السبب وراء عدم تحميل أصحاب العمل المسؤولية عن انتهاكات قانون الصحة والسلامة المهنية التي تحدث في منزل صاحب العمل، هو أن أصحاب العمل يفتقرون إلى السيطرة على مكان العمل في المنزل. وحتى لو تغيرت الأنظمة بحيث أضحت تلزم أصحاب العمل بتفتيش المنازل، فمن المؤكد أن مجموعة أخرى من القضايا المتعلقة بانتهاك الخصوصية سوف تنشأ. وحتى الآن، لم يتم إجراء أية تنظيمات، وما زال العمال المنزليون لا يتمتعون بفوائد لوائح السلامة والحماية في مكان العمل المنصوص عليها في قانون الصحة والسلامة المهنية. وبالنظر إلى المخاطر التي يتعرض لها العديد من عاملات المنازل يومياً في أماكن عملهن، فإن هذا الاستبعاد من الاستفادة من أنظمة السلامة أمر مثير للقلق بشكل خاص<sup>3</sup>.

كما أن القوانين، رغم صدورها في بعض الولايات بالفعل، إلا أنه تنقصها الفعالية، فعلى سبيل المثال، وقع حاكم نيويورك على ميثاق حقوق عاملات المنازل، الذي ينص على الحقوق الأساسية لعاملات المنازل. وبعد أشهر، من ذلك، وتحديداً في نوفمبر 2010، قام 200 ألف عامل منزلي في نيويورك بحملة خاضت معارك ضارية وانتهت بنجاح مع إدخال Domestic Workers Bill of Rights رسمياً في قانون الولاية. من خلال الشراكات الاستراتيجية، والذي

<sup>1</sup> -Rosas v. Dishong, 67 Cal. App. 4th 815, 817 (App. Ct. 1998).

<sup>2</sup> - ELIZABETH J. KENNEDY, J.D, when the shop floor is in the living room, op.cit , page 22.

<sup>3</sup> - Adam J. Hiller and Leah E. Saxtein, Falling through the cracks: the plight of domestic workers and their continued search for legislative protectio, op.cit, page 11.

يرمز إليه اختصاراً بـ DWBR، ورغم وجود قانون DWBR، إلا أنه يزال العديد من عاملات المنازل في نيويورك غير مشاركين في اتفاقيات العمل التي تلتزم بقانون DWBR<sup>1</sup>. ولقد توصلت بعض عاملات المنازل إلى حلول مبتكرة، تتحايل على استبعادهم من قوانين السلامة والصحة المهنية، سألقة الذكر، حيث طالبوا بإنشاء اتحادات للعمال المنزليين. ويعتبر اتحاد العمال المنزليين بمثابة شركة يديرها ويمتلكها الأفراد الذين يقدمون الخدمات المنزلية. ويتدخل الاتحاد، باعتباره كياناً تجارياً في عقود مع العملاء في سوق الخدمات المحلية. فيعتبر العامل المنزلي عامل لدى الاتحاد لا لدى صاحب العمل. وباعتبارها "شركة تؤثر على التجارة ولديها موظفين"، تخضع اتحادات العمال المنزليين لإدارة السلامة والصحة المهنية، وهي مكلفة بضمان سلامة العمال المنزليين. وتعتبر تعاونية لا ميسا في نيو مكسيكو مثلاً لتعاونية ناجحة للعمال المنزليين. تم تأسيسها وإدارتها من قبل عاملات المنازل<sup>2</sup>.

ومن أجل ذلك، حرص المشرع الفيدرالي الأمريكي في مشروع القانون الفيدرالي R.4826.H الذي أعده الكونجرس الأمريكي مؤخراً بعام 2021 على الاهتمام بتنظيم صحة وأمان بيئة العمل للعامل المنزلي، ولذلك نص في القسم 121 رقم a منه على أن يخصص جهة معتمدة، بخط ساخن وطني يمكن للعاملين المنزليين الاتصال به للإبلاغ عن حالات الطوارئ، أو طلب خدمات الطوارئ، أو طلب الدعم أو التوجيه بدلاً من خدمات الطوارئ<sup>3</sup>.

كما أنه عني بالتنظيم في القسم الفرعي C وتحديدًا القسم 122 منه على ذلك، (أ) لمعايير سلامة العمال المنزليين، بشكل عام، -في موعد لا يتجاوز سنة واحدة بعد تاريخ سن هذا القانون- ويتعين على لجنة سلامة المنتجات الاستهلاكية، لتحسين صحة وسلامة العمال المنزليين الذين يقومون بتنظيف المنازل الخاصة، إصدار معيار سلامة المنتجات الاستهلاكية بموجب القسم 7 من قانون سلامة المنتجات الاستهلاكية (15 U.S.C. 2056) لإلزام الشركات المصنعة

<sup>1</sup> - Jahmila Tahirah Vincent, NEW YORK DOMESTIC WORKERS: NON-PROFITS, URBAN COMMUNITY ORGANIZING AND THE IMPLEMENTATION OF THE DOMESTIC WORKERS' BILL OF RIGHTS, op.cit. page 75.

<sup>2</sup> --- Chelsy Castro, Dying to work, Op.Cit , p 10.

<sup>3</sup> - Section 121(a) of H.R.4826( Domestic workers Bill of Rights).

لمستلزمات التنظيف المنزلية بما يلي:

- (1) إعداد أوراق بيانات السلامة لأي مستلزمات تنظيف منزلية تحتوي على مادة كيميائية خطيرة متاحة على الموقع الإلكتروني للشركة المصنعة بطريقة تضمن ويمكن الوصول بسهولة إلى صحائف بيانات السلامة هذه عبر اسم خط الإنتاج المحدد.
- (2) ترجمة صحائف بيانات السلامة هذه إلى لغات متعددة، بما في ذلك جميع اللغات التي يترجم بها السكرتير، من خلال مدير قسم الأجور والساعات، صحيفة حقائق المعلومات الأساسية التي طلبها المدير.
- (3) إنشاء وتوفير ملصقات صغيرة للاستخدام في الحاويات الثانوية الصغيرة. مع اسم المنتج ومكوناته كما هو مدرج في ورقة بيانات السلامة<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> - Section 122 (a) of H.R.4826( Domestic workers Bill of Rights).

## الفصل الثاني

### خصوصية الآثار الناشئة عن عقد العمل المنزلي

نستعرض من خلال هذا الفصل لخصوصية الآثار المترتبة على عقد العمل المنزلي، أي ما يتعلق بالالتزامات الناتجة عنه، باعتباره عقداً من العقود الملزمة لجانبين، والتي يصبح كل طرف فيها دائناً ومديناً في ذات الوقت. فالعامل المنزلي مدين بالقيام بالعمل وبذل العناية اللازمة فيه، وصاحب المنزل، ملتزم في المقابل في مواجهته بالقيام بالعمل وبذل العناية اللازمة فيه، هناك التزامات تقع على جانب المشغل (صاحب المنزل)، وفي المقابل التزامات أخرى تقع على عاتق العامل المنزلي. كما أننا رأينا أن هناك التزاماً مشتركاً فيما بينهما، ألا وهو الالتزام بعدم إفشاء الأسرار.

بناء على ما سبق، فإننا رأينا أن نقسم هذا الفصل لثلاثة مباحث، وذلك على النحو التالي:

المبحث الأول: الالتزام المتقابل بالخصوصية (عدم إفشاء الأسرار)

المبحث الثاني: التزامات صاحب المنزل (المشغل)

المبحث الثالث: التزامات العامل المنزلي

## المبحث الأول

### الالتزام المتقابل بالخصوصية (عدم إفشاء الأسرار)

إن جل ما يعنينا في إطار بحثنا، هو خصوصية العلاقة بين العامل المنزلي وبين صاحب المنزل، ونتيجة لتلك الخصوصية، ومن تبعاتها الجسيمة، عدم صدور قانون حتى الآن، من قبل المشرع المصري لتنظيم العلاقة التعاقدية بين الطرفين، لذا فإننا نركز بحثنا على مواجهة تلك الصعوبات، أو بالأحرى التحديات التي تعوق طريق صدور هذا القانون، ولا سيما الخصوصية، فالالتزام (بالخصوصية) أو بعدم إفشاء الأسرار -في نظرنا- لا يقع على العامل وحده، وإنما هو التزام متقابل، يقع على صاحب المنزل أيضاً، إذ يلتزم هذا الأخير باحترام أسرار العامل لديه، في منزله، ويتعين عليه أن يصونها عن الآخرين. لذا فقد رأينا أن نعرض لهذا الالتزام أولاً، وقبل التطرق لالتزامات كل طرف، باعتباره التزاماً مشتركاً بين الطرفين.

إن الدساتير المصرية، على تعاقبها، أولت اهتماماً بحماية الحقوق والحريات العامة، ومن ضمن هذه الحقوق، الحق في الخصوصية، ومن هنا نجد أن الخصوصية مرتبطة بحماية الحياة الخاصة، ولذا فقد نص الدستور المصري الحالي المعدل لعام 2019 على أن "للحياة الخاصة حرمة، وهي مصونة لا تمس. وللمراسلات البريدية، والبرقية، والإلكترونية، والمحادثات الهاتفية، وغيرها من وسائل الاتصال حرمة، وسريتها مكفولة<sup>1</sup>...." كما نص الدستور المصري على حرمة المنازل<sup>2</sup>.

ولا شك في أن كلا الطرفين ملتزمان باحترام حرمة الحياة الخاصة للآخر، في علاقة العمل المنزلي، بل وأيضاً تنص بعض التشريعات على التزام جهة تشغيل العامل المنزلي بالحفاظ على خصوصيته، ويمكن أن نعرض لالتزام كل طرف، من خلال المطلبين التاليين:

المطلب الأول: التزام العامل المنزلي بحماية خصوصية صاحب المنزل

المطلب الثاني: التزام صاحب المنزل أو جهة تشغيل العامل المنزلي بحماية خصوصية العامل.

<sup>1</sup>- راجع نص المادة 57 من الدستور المصري الحالي المعدل لعام 2019.

<sup>2</sup>- راجع نص المادة 58 من الدستور المصري الحالي المعدل لعام 2019.

## المطلب الأول

### التزام العامل المنزلي بحماية خصوصية صاحب المنزل

يلتزم العامل في قانون العمل باحترام خصوصية صاحب العمل، وبعدم إفشاء الأسرار المتعلقة بالعمل، حيث ينص قانون العمل المصري على إلزام العامل بالمحافظة على أسرار علاقة العمل<sup>1</sup>. ويشترط أن تكون المعلومات متعلقة بالعمل، أي نوع منه سواء زراعي أم صناعي، أم تجاري، أم أي نوع آخر، وأن تكون المعلومات سرية، إما لأن طبيعتها كذلك، أو بسر من أسرار التجارة، أو العملاء أو الموزعين، أو تحدد سريتها بأمر كتابي، من صاحب العمل<sup>2</sup>.

ونظراً لخصوصية العمل المنزلي، وإطلاعه على حياة صاحب المنزل الخاصة، فإن العامل المنزلي أيضاً يلتزم ومن باب أولى، بالحفاظ على خصوصية صاحب المنزل وعدم إفشاء أسرار المنزل، حيث أنه يطلع بحكم عمله على أسرار كثيرة.

ومن النصوص التشريعية التي أقرت بوجود هذا الالتزام على عاتق العامل، نجد نصوص التشريعات العربية -محل المقارنة- كالتشريع الكويتي -سالف الذكر- الذي نص في المادة 15 منه على إلزام العامل المنزلي بعدم إفشاء أسرار صاحب المنزل. ولم ينص المشرع المغربي، ولا التشريع الفيدرالي في مشروع قانونه الجديد، على نص مقابل ذلك النص في القانون الكويتي، وربما يرجع السبب في ذلك، لبداهة الأمر، ولأنه منطقي ومعقول، ويعتبر التزاماً مفروضاً طبقاً للقواعد العامة، الدستورية منها، والقانونية، وربما يرجع السبب في ذلك، في أن هذه القوانين أولت اهتماماً كبيراً لرعاية حقوق العمال المنزليين، من أصحاب المنزل، أو المشغلين، ولم تعط نفس القدر من الاهتمام للحقوق المقابلة.

ورغم ذلك، فنحن نهييب بالمشرع المصري في قانونه المأمول سنه، أن ينص على إلزام العامل المنزلي بعدم إفشاء أسرار صاحب المنزل. حتى نعتبر الإخلال به من قبيل الإخلال بالالتزام قانوني، يرتب المسؤولية عن تعويضه عن الأضرار الناجمة عن ذلك.

<sup>1</sup> - راجع نص المادة 56 فقرة 9 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

<sup>2</sup> - مروه عبد السلام الطحان، قانون العمل، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، 2019-2020، ص 136-137.

## المطلب الثاني

### التزام صاحب المنزل أو جهة تشغيل العامل المنزلي بحماية خصوصية العامل

لا غرو في أن العامل المنزلي لا يقل في إنسانيته عن صاحب المنزل، وبالتالي، ومن أجل احترام تلك الإنسانية، واحترام خصوصية العامل المنزلي، فمن الضروري أن تتضمن التشريعات نصاً يلزم بذلك الأمر، حتى يتسنى للعامل الحصول على تعويض مباشرةً بموجب هذا النص، الذي يفرض التزاماً قانونياً على عاتق المشغل (صاحب المنزل) باحترام خصوصية العامل، مما يثير مسؤوليته عن عدم أداء ذلك الالتزام، بل يفضل -في رأينا- أن يتم النص على عقوبات جنائية رادعة في حالة إفشاء صاحب المنزل لأسرار وبيانات العامل الشخصية، من أجل ردع كل من تسول له نفسه، القيام بذلك الأمر.

ومن التشريعات العربية التي ألفت الضوء على ذلك الجانب، التشريع المغربي بالقانون -سالف الذكر- الذي نص على وجوب تصريح العامل للمشغل عن أي مرض لديه، وألزمه أيضاً بالتصريح إذا كان لديه أو لدى أي فرد من أفراد أسرته مرضاً معدياً. كما أنه ينبغي أن يبادر بالكشف الطبي وتقديم شهادة تثبت صحة أقوله، للمشغل، حتى يطمأن من عدم إلحاق أذى به، ونظراً لأن إفشاء المرض، وما يتعلق به يعد سراً من أسرار العامل، وثيق الصلة بحرمة حياته الخاصة، فلقد أوجب المشرع المغربي أن يُراعى عند إجراء الفحص الطبي احترام مبدأ سرية البيانات الشخصية والحياة الخاصة للعاملات أو للعمال المنزليين، وذلك تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في القوانين الجاري بها العمل<sup>1</sup>.

هناك من التشريعات ما نص على التزام جهة تشغيل العامل المنزلي باحترام خصوصية هذا الأخير، فمن النصوص التشريعية، الجديرة بالتأييد -في نظرنا-، ذلك النص في مشروع القانون الفيدرالي الأمريكي على أنه "بشكل عام، لا يجوز لجهة توظيف العمالة المنزلية أن:

- (1) تراقب أو تسجل عاملاً منزلياً أثناء قيام هذا العامل المنزلي بما يلي:
- (أ) استخدام الحمامات أو مرافق الاستحمام؛ (ب) في أماكن المعيشة الخاصة للعامل؛ أو (ج) المشاركة في أي أنشطة مرتبطة بلبس العامل أو خلع ملابسه أو تغيير ملابسه.

<sup>1</sup> - راجع المادة 5 من ظهير شريف رقم 12.19 المتعلق بشروط الشغل للعمال المنزليين، 2016.



(2) تقيد الاتصالات الخاصة<sup>1</sup> للعامل المنزلي أو التدخل فيها أو مراقبتها؛

(3) تستولى على أي وثائق أو أمتعة شخصية أخرى للعامل المنزلي.

كما أجاز مشروع القانون، لجهة تشغيل العامل المنزلي استثناءً، القيام بـ

(1) تقييد الاتصالات الخاصة للعامل المنزلي أو التدخل فيها أو مراقبتها إذا كان لدى كيان

توظيف العمل المنزلي اعتقاد معقول بأن هذه الاتصالات تتداخل بشكل كبير مع أداء العامل

للواجبات المتوقعة منه

(2) وضع قيود معقولة على الاتصالات الخاصة للعامل المنزلي أثناء قيام هذا العامل بأداء عمل

لدى جهة توظيف العمالة المنزلية<sup>2</sup>.

يتضح من ذلك أن المشرع الفيدرالي قد أرسى القاعدة العامة في خصوصية العامل المنزلي تجاه

جهة تشغيله، عن طريق منع تلك الأخيرة من مراقبته أو تقييد اتصالاته الخاصة، أو الاستيلاء

على وثائقه وأمتعته الشخصية. ومع ذلك فقد أجاز هذا المشرع استثناءً على ذلك، لجهة توظيف

العامل المنزلي أن تضع قيوداً على اتصالات العامل إذا كانت تؤثر على أدائه المرتجى منه من

عمله.

وفي رأينا أنه إذا كان سيسمح لجهة العامل منعه من الاتصالات الخاصة في وقت العمل، أو

تقييدها بأوقات معينة، حتى يتفرغ تماماً للأداء عمله على الوجه المطلوب منه، إلا أننا لا نؤيد أبداً

إمكانية مراقبة تلك الاتصالات، حيث إن ذلك تعدي على خصوصية العامل المنزلي، وحقه في

ممارسة حرية الشخصية دون أدنى رقابة عليه في ذلك الأمر.

وبالأخير، يعتبر هذا الالتزام الذي يتضمن المحافظة على أسرار كلا الطرفين، العامل أو صاحب

العمل، التزام بالامتناع عن عمل، بحيث يلتزم كل طرف بعد القيام بإفشاء أسرار الطرف الآخر،

وإلا ترتب على الإخلال بذلك الالتزام، والقيام بإفشاء الأسرار، مسؤولية تعويض الطرف الآخر

<sup>1</sup> - ولقد تم تعريف الاتصالات الخاصة. - في هذا القسم، يعني مصطلح "الاتصالات الخاصة" أي اتصال عبر الهاتف أو خدمات الإنترنت، بما في ذلك إرسال واستقبال الاتصالات عبر الرسائل النصية ووسائل التواصل الاجتماعي والبريد الإلكتروني والهاتف، مع كيان أو فرد بخلاف جهة توظيف العمالة المنزلية.

Section 114 privacy (d) of H.R. 4826 OF Domestic workers Bill of Rights, 2021.

<sup>2</sup> -Section 114 ( Privacy) of H.R. 4826 OF Domestic workers Bill of Rights, 2021.

عن الأضرار المادية، والأدبية الناتجة عن ذلك، وإفشاء الأسرار، يعتبر في حد ذاته ضرراً يستوجب التعويض.

## المبحث الثاني

### التزامات صاحب المنزل (المشغل)

يلتزم صاحب المنزل (المشغل) بمنح العامل المنزلي، الأجر المتفق عليه، مع التزامه بمنحه الإجازات المقررة للعامل بحسب الاتفاق، كما أنه يلتزم بتنظيم وقت العمل وأيام الراحة للعامل المنزلي، وذلك وفقاً لما تنص عليه تشريعات العمل المنزلي، على اختلافها، وتتناول فيما يلي، التزامات صاحب المنزل (المشغل)، وفقاً للتقسيم التالي:

المطلب الأول: خصوصية التزام صاحب المنزل بالأجر

المطلب الثاني: خصوصية التزام صاحب المنزل بتنظيم وقت العمل والراحة والإجازات

#### المطلب الأول

##### خصوصية التزام صاحب المنزل بالأجر

نستعرض التزام صاحب المنزل بالأجر، وفقاً لما يلي:

#### الفرع الأول

##### تعريف الأجر

إن عقد العمل المنزلي من عقود المعاوضة، وبالتالي فإن الأجر ركناً أساسياً في هذا العقد، والأجر هو مقابل العمل الذي يقوم به العامل المنزلي، وعلينا أن نوضح تعريفه كما جاء بالتشريعات العربية، وبمشرع القانون الفيدرالي الأمريكي -محل المقارنة-

وتكمن أغلب مشاكل العمالة المنزلية، في عدم حصول العمال على أجورهم كاملة، وفي دراسة حديثة، توصلت Human Rights Watch إلى أن 20% من عاملات المنازل لم يحصلن على رواتبهن كاملة. قد يستخدم أصحاب العمل الاقتطاعات غير القانونية من الرواتب للسيطرة على عاملات المنازل، كأداة تأديبية، أو كوسيلة للهروب من دفع أجر العامل كاملاً. ويجوز لأصحاب العمل أيضاً تغيير العقد بمجرد وصول العاملة، مما يجبرها أساساً على قبول أجور مخفضة

وظروف عمل أخرى أقل ملاءمة. في كثير من الأحيان، لا تستطيع العاملة الإصرار على شروط العقد الأصلية بعد حصولها على القروض، والسفر جواً إلى منتصف الطريق حول العالم، والقيام بالأعباء الأخرى اللازمة لبدء العمل الدولي. وبالتالي، فإن الرواتب الفعلية أقل بكثير من الرواتب الرسمية لعاملات المنازل<sup>1</sup>.

لذا كان علينا أن نتناول الأجر تفصيلاً، من خلال النقاط التالية:

### أولاً: تعريف الأجر في ضوء التشريعات العربية -محل المقارنة-:

لقد عرّف المشرع الكويتي بالمادة 19 من قانون العمالة المنزلية رقم 68 لسنة 2015 الأجر بأنه ما يتقاضاه العامل المنزلي من أجر أساسي محدد بالاتفاق بين الطرفين. بينما لم يتناول المشرع المغربي الأجر بالتعريف.

### ثانياً: تعريف الأجر وفقاً للقانون المصري:

من المعلوم أن قانون العمل المصري يعرّف الأجر بأنه المقابل الذي يحصل عليه العامل لقاء عمله، سواء أكان ثابتاً أم متغيراً، نقداً أم عينياً<sup>2</sup>. مما يتضح معه إمكانية أن يؤدي الأجر نقداً أو عينياً، بالنسبة للعمال الخاضعين لأحكام قانون العمل اري.

أما بالنسبة لخدم المنازل، ووفقهم لوضعهم القانوني الحالي، فإنهم خاضعين لأحكام عقد العمل العامة الواردة بالقانون المدني. ومن ذلك، الأحكام التي تقرر أن الأجر ركن أساسي في أداء الخدمة، حيث افترض نص القانون أن يكون أداء الخدمة بأجر، إذا كان قوام هذه الخدمة عمالاً لم تجر العادة بالتبرع به، أو عمالاً داخلياً في مهنة من أداءه<sup>3</sup>. ولا شك في انطباق ذلك النص على العمالة المنزلية، إذا كان العمل صادراً من شخص يمتن تلك الخدمة، ولم يتم به على سبيل التبرع، ونلاحظ في ذلك المفهوم اتفاهه مع ما ورد في مشروع القانون الفيدرالي الأمريكي -محل

<sup>1</sup> - Katherine Scull, Blocking Exit, Stopping Voice: how exclusion from labor law protections put domestic workers at risk in Saudi Arabia and around the world, 41 Colum. Human Rights L. Rev. 825, Spring 2010, Page 10.

<sup>2</sup> - المادة 1 فقرة ج من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003.

<sup>3</sup> - راجع نص المادة 681 مدني مصري.

المقارنة- الذي نص على استبعاد وصف العامل المنزلي عن يقوم بخدمة لأحد أقاربه، فلا شك في أن هذه الحالة الأخيرة تحمل نفس مفهوم الخدمة التي جرت العادة على التبرع بها بين الأحوال والأقارب.

## الفرع الثاني

### ضمانات أجر العامل المنزلي

من هذه الضمانات ما نص عليه تشريعياً، فلقد تلاحظ لنا من استطلاع نصوص التشريعات العربية والأجنبية -محل المقارنة- اتفاقها في عدم نزول الأجر عن حد معين، كضمانة لمقداره، ولإعانة العامل المنزلي على أعباء حياته، وأيضاً من الضمانات الهامة - في رأينا- ما قررته بعض التشريعات من استبعاد المزايا العينية كأجر للعامل المنزلي، كما أن هناك ضمانات أخرى لأجر العامل المنزلي، نعرض لها تفصيلاً، فيما يلي، مع عرض موقف التشريعات -محل المقارنة-.

#### أولاً: ضمانات تحديد الأجر:

من الطبيعي أن يتم تحديد الأجر بالاتفاق بين الطرفين، ولكن إذا لم يعين الأجر صراحةً بالعقد، فما نتيجة ذلك! هل يتم بطلان العقد، رغم نصه على أن يؤدي العمل المنزلي مقابل أجر، وعدم تحديده صراحةً أو ضمناً لمقدار الأجر!

ومن الحلول التي تبناها المشرعين، لتلك الحالة، ما وجدناه من الأحكام الواردة بالقانون المدني المصري، والتي تعد من القواعد العامة المطبقة على العمال المنزليين، حالياً، نتيجة الفراغ التشريعي، ما يقرر تحديد الأجر في حالة عدم تعيينه عقداً، فإنه يتم الرجوع حينها، لعمل من ذات النوع، وإلا فيتم الرجوع لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل، أو بالأخير إذا لم يوجد عرف، يتم تحديده عن طريق القاضي، ووفقاً لمقتضيات العدالة<sup>1</sup>.

#### ثانياً: عدم جواز النزول بالأجر عن حد معين (الحد الأدنى للأجور):

من الجدير بالذكر أنه من الأهمية بمكان وضع حد أدنى للأجر لا يجوز النزول عنه، ولعل تلك الأهمية ألفت بظلالها على المستوى الدولي منذ أوائل القرن الماضي، فاعتمدت منظمة العمل

<sup>1</sup> - راجع نص المادة 682 مدني مصري.

الدولية اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، وهي الاتفاقية رقم 26 لسنة 1928. والتي نصت في مادتها الأولى على أن تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية وقامت بالتصديق على تلك الاتفاقية بإنشاء أو اعتماد آلية يمكن ممن خلالها تحديد الحد الأدنى للأجور للعمال المستخدمين في بعض المهن أو جوانب من مهن (وبصفة خاصة مهن العمل في المنزل) التي لا يوجد ترتيبات للتنظيم الفعلي للأجور بها عن طريق الاتفاق الجماعي أو غير ذلك، والأجور بها منخفضة بشكل ملحوظ.

ومن ذلك يتضح لنا مدى أهمية الحد الأدنى للأجر، وبخاصة للعمال المنزليين، الفئة المهمشة التي عانت وتعاني إلى الآن من عدم وضع قواعد تنظيمية لها. ومن هنا كان لزاماً علينا أن نستعرض موقف التشريعات العربية والقوانين الفيدرالية الأمريكية في بيان الحد الأدنى للأجور لتلك الفئة من عدمه، وذلك على النحو التالي:

#### أ- موقف التشريعات العربية:

لقد اشترطت التشريعات العربية لضمان الأجر ألا يقل في مقداره عن حد معين، فنجد أن المشرع الكويتي، في قانونه -سالف الذكر- قد نص على ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور المحدد بقرار من وزير الداخلية<sup>1</sup>. وعلى الرغم من عدم تعريف الأجر بالتشريع المغربي المخصص للعمال المنزلية، إلا أن المشرع المغربي عني فقط باشتراط عدم نزوله عن 60 % من الحد الأدنى القانوني للأجر المطبق في قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرة<sup>2</sup>.

ولنا في ذلك تعقيب، إذ أنه يتضح بلا شك أن النص بالقانون الكويتي أفضل من نظيره المغربي، إذ أنه ساوى بين العامل المنزلي، وبين العامل الخاضع لقانون العمل، في اشتراط عدم نزول الأجر عن الحد الأدنى المقرر بقرار وزير الداخلية. بينما نرى أن المشرع المغربي سمح بنزوله عن الحد الأدنى للأجور في مجالات العمل الأخرى، كالصناعة، والتجارة، وغيرها من المهن الحرة، بشرط فقط عدم نزوله عن 60 % من الحد الأدنى لأجر العمال في تلك القطاعات، وهو ما يحتمل تمييزاً ضد العامل المنزلي، وعدم مساواته بالعامل الخاضع لقانون العمل، رغم أن عمله لا

<sup>1</sup> - راجع نص المادة 19 من قانون العمالة المنزلية الكويتي رقم 68 لسنة 2015.

<sup>2</sup> - راجع المادة 19 من القانون المغربي، ظهير شريف رقم 12.19 المتعلق بشروط الشغل للعمال المنزليين، 2016.

يقول عنه مشقةً. ولذا فقد رأى البعض أن هذا الوضع لا يتحقق فيه مبدأ التناسب الذي قرره منظمة العمل الدولية، في مقتضياتها مع قيمة العمل، كما أنه يعتبر تراجعاً عن مدونة الشغل، ولا يوفر احتياجات العامل المغربي الأساسية، والمتطلبات الاقتصادية الراهنة<sup>1</sup>.

كما أن هذا الأمر يعد تراجعاً من قبل المشرع المغربي، الذي كان قد نص بالمشروع التمهيدي لهذا القانون على عدم إمكانية النزول بالأجر عن الحد الأدنى لأجر العمال في الصناعة والتجارة والمهن الحرة، إذا كان العامل لا يستفيد من أية مكملات عينية أو مادية أخرى. وأيضاً كان تم النص به على لزوم أن يشمل العقد عند الاقتضاء على النسبة المئوية التي يمثلها المبيت والمأكل من أجر العامل، على ألا تقل بأي حال من الأحوال عن 40 % من أجره. لذلك نحن لا نتفق مع موقف المشرع المغربي في التشريع الحالي الذي انتهى به إلى عدم جواز النزول عن 60 % من الحد الأدنى للأجور، ونتفق مع ما قاله البعض في هذا الشأن بأن هذا الموقف التشريعي الذي يخصم نحو 40 % من أجر العامل سواء استفاد بمبيت وأكل وملبس، أو لم يستفد بمثل تلك المزايا العينية، يعتبر ضرباً لحقوق العمال المنزليين، في أهم حقوقهم، وهو الأجر، وضارباً بكافة المواثيق الدولية عرض الحائط، وقواعد حقوق الإنسان<sup>2</sup>. فذلك بلا شك يعد تمييزاً في الأجر بينهم، وبين غيرهم من العمال، على الرغم مما تكابده تلك الفئة من مشاق وجهد ومهانة أثناء القيام بعملهم.

ومن الجدير بالذكر أن مشروع القانون الذي تقدم به أحد نواب البرلمان، قد تضمن نصاً في المادة 28 منه على أنه " لا ينبغي أن يقل الأجر الذي يتقاضاه العامل المنزلي عن الحد الأدنى للأجور. "

#### ب- موقف القوانين الأمريكية:

\*من المعلوم، وفقاً لقانون العمل الفيدرالي الحالي، بالولايات المتحدة الأمريكية، وهو قانون Fair Labor Standards (معايير العمل العادلة)، المشار إليه اختصاراً بـ FLSA، "تُعفى المربيات العرضيات (العمال الذين يكون عملهم غير منتظم أو متقطع والذين ليست مهنتهم مجالسة

<sup>1</sup> - لميسي عابد، الوضع الحقوقي لعمال وعاملات المنازل على ضوء القانون 19.12، مرجع سابق، ص 51، 52.

<sup>2</sup> - صفاء مخشاني، الحماية القانونية لأجر العاملات والعمال المنزليين، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، عدد خاص، 2019، ص 219، 220.

الأطفال) و"المراقون" (العمال الذين يقدمون الرعاية المنزلية للمسنين والمعاقين) من كل من قوانين الحد الأدنى للأجور الفيدرالية وقوانين العمل الإضافي. ويحرم قانون FLSA أيضا العمال المنزليين المقيمين من الأجر الإضافي عن العمل الإضافي، ولكن ليس من الحد الأدنى الفيدرالي للأجور<sup>1</sup>.

ومن الجدير بالذكر أن الكونجرس قد منح لأول مرة حماية الحد الأدنى للأجور والأجر الإضافي لعاملات المنازل في عام 1974 - وهي خطوة مهمة إلى الأمام. ولسوء الحظ، في الوقت نفسه، قرر الكونجرس إعفاءً للمربيات العرضيات وللعمال الذين "يقدمون خدمات المرافقة للأفراد غير القادرين (بسبب السن أو العجز) على رعاية أنفسهم". وفي حين يبدو من الواضح أن الكونجرس كان يقصد فقط استبعاد العمال العرضيين الذين يقدمون رعاية غير رسمية للمسنين، فإن وزارة العمل الأمريكية (DOL) قد فسرت مصطلح "خدمات المرافقة" ليشمل جميع خدمات الرعاية المنزلية. والنتيجة هي أن العاملين في مجال الرعاية المنزلية قد أصبحوا مستبعدين من الحد الأدنى الفيدرالي للأجور وحماية العمل الإضافي. لذا فإن مشروع قانون العمل الوطني، بالتعاون مع النقابات ومجموعات الدفاع عن العمال، قد قاموا بمطالبة وزارة العمل بتضييق نطاق الإعفاء بحيث ينطبق فقط على العمال الذين تتمثل واجباتهم الرئيسية في "الرفقة" حقيقةً. فيجب أن يتمتع الملايين من العاملين في مجال الرعاية المنزلية الذين يقدمون الرعاية الطبية والشخصية الحيوية للمسنين والمعاقين بهذه الحقوق الفيدرالية المهمة، ولكن، حتى لو تم إعفاء العامل جزئياً أو كلياً من قانون FLSA، فقد يكون مشمولاً بقانون الحد الأدنى للأجور على مستوى الولاية<sup>2</sup>. ووفقاً لدراسة استقصائية للعمال المنزليين أجرتها منظمة اتحاد العمال المنزليين، فإن 41% من العمال يحصلون على أجور منخفضة، و26% يحصلون على أقل من الحد الأدنى للأجور، و67% لا يحصلون على عمل إضافي مقابل ساعات عملهم<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - 29 USC Section 213(a) of FLSA,

<sup>2</sup> - Sarah Leberstein, Rights begin at home, protecting yourself as a domestic worker. November 2010. Page 6 .

<sup>3</sup> - Terri Nilliasca, Some Womens work: domestic work, class, race, heteropatriarchy, and the limits of legal reform, 16 Mich. J. Race & L. 377, Spring 2011, page 18.

أما إذا ذهبنا إلى ما يقابل ذلك من نصوص لقوانين بعض الولايات التي سنت تشريعاً خاصاً للعمال المنزليين، نجد أنه في نيويورك على سبيل المثال، وتحديداً اعتباراً من تاريخ نفاذ ميثاق حقوق العمال المنزليين في نيويورك - 29 نوفمبر 2010 - أصبح جميع العمال المنزليين مشمولين بقوانين الحد الأدنى للأجور، باستثناء المربيات بدوام جزئي اللاتي يعملن على أساس عرضي.

### ج- موقف اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين:

لقد نصت اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين أيضاً على عدم جواز النزول بالحد الأدنى للأجر، إذ أنها نصت على اتخاذ كل دولة عضو التدابير التي تضمن تمتع العمال المنزليين بشمولهم بالحد الأدنى للأجر، إذا كان مثل هذا الشمول موجوداً<sup>1</sup>. ومعنى ذلك أن الدول الأعضاء، المصدقين عليها، ملتزمين بعدم النزول بأجر العمال المنزليين عن الحد الأدنى للأجور.

### ثالثاً: عدم جواز اعتبار المزايا العينية جزءاً من أجر العامل المنزلي:

من التساؤلات المثارة في هذا المجال، التساؤل حول مدى اعتبار الأجر مقصوراً على الأجر النقدي فقط، دون اشتماله لصور أخرى عينية على سبيل المثال! ففي عقد العمل المنزلي، فالأمر مختلف، إذ أن الأجر إذا كان سيُؤدى، بشكل عيني كمزية عينية للعامل، فإنه قد يحمل في طياته معنى استغلال العامل على العمل بأقل مقابل. لذلك حرصت اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين الصادرة عن منظمة العمل الدولية في عام 2011، على النص على لزوم توافر اشتراطات معينة، حتى تعتبر المزية العينية من ضمن أجر العامل المنزلي، فلقد نصت على السماح للقوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية باعتبار جزء من الأجر مزية عينية، بشرط عدم قلة ذلك عن المطبق عموماً على فئات أخرى من العمال وبشرط اتخاذ التدابير الضامنة لموافقة العامل على تلك المدفوعات العينية، وأن تكون للاستخدام الشخصي للعامل ولمصلحته، وقيمتها النقدية عادلة ومعقولة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> -Article 11 of Domestic Workers Convention ,2011 (No.189).

<sup>2</sup> -Article 12 (2) "National laws, regulations, collective agreements or arbitration awards may provide for the payment of a limited proportion of the remuneration of domestic



ومما سبق، يظهر لنا بجلاء، أن ما يمنح للعامل كاشياء عينية لازمة لأداء عمله المنزلي، لا يمكن اعتباره بأي حال من الأحوال داخلاً في عداد الأجر، كملابس القيام بعمل الطهي، أو أية أدوات للقيام بعمله. لذلك نجد أن التشريعات العربية -محل المقارنة - قد استبعدت كون المزايا العينية التي تُمنح للعامل كمأكل وملبس من قبيل الأجر، فلقد نص المشرع المغربي على أنه " لا يمكن بأي حال من الأحوال اعتبار مزايا الطعام والسكن ضمن مكونات الأجر النقدي<sup>1</sup> ". كما أن المشرع الكويتي قد نص على التزام مكاتب الاستقدام بتضمين عقودها بنداً يلزم صاحب العمل بتوفير المأكل والملبس والمشرب للعامل المنزلي<sup>2</sup>. مما يتضح معه، من النص سالف الذكر استبعاد -اعتبار المأكل والملبس والمشرب، كمزايا عينية تُمنح للعامل المنزلي - جزءاً من الأجر. كما نص مشروع القانون المصري للعمل المنزلي، في المادة ٣٠ منه على أن "يلتزم صاحب العمل بإطعام العامل المنزلي المقيم وكسوته ونفقات علاجه وتمريضه وتوفير مكان لائق له، ويلتزم صاحب العمل بتوفير وجبة للعامل المنزلي غير المقيم إذا استمر العمل أكثر من ست ساعات."

#### رابعاً: ضمانات الاقتطاع من أجر العامل المنزلي:

تثير هذه الجزئية تساؤلاً يتعلق بمدى جواز الاقتطاع من أجر العامل المنزلي عموماً! ويثور الأمر من خلال عدة تساؤلات فرعية؛ فهل يجوز الاقتطاع من أجره كجزاء له عما قد يقيم به من إتلاف أو تكسير لأشياء أثناء قيامه بعمله! وهل يجوز الاقتطاع منه لوفاء دين عليه لصاحب العمل أو لآخرين! فكيف تنظم تلك الأمور في ضوء خصوصية الأجر، وما يمثله من قوت يوم العامل المنزلي.

---

workers in the form of payments in kind that are not less favourable than those generally applicable to other categories of workers, provided that measures are taken to ensure that such payments in kind are agreed to by the worker, are for the personal use and benefit of the worker, and that the monetary value attributed to them is fair and reasonable."of Domestic Workers Convention, 2011 (No.189).

<sup>1</sup> - المادة 19 من قانون ظهير شريف رقم 19.12 .

<sup>2</sup> - نص المادة 22 فقرة 1 من قانون العمالة المنزلية الكويتي رقم 68 لسنة 2015.

أولاً: مدى جواز الاقتطاع من أجر العامل كجزاء له:

\*موقف قانون العمل المصري:

ومن استطلاع نصوص قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، يبين لنا بجلاء أن منها ما يجيز الاقتطاع من أجر العامل كجزاء تأديبي له عما بدر منه من مخالفات، أو نظير ما أتلفه أو فقده بسببه من مهمات وآلات أو خامات يملكها صاحب العمل، أو كانت في عهده، ولكن ذلك الاقتطاع مشروطاً بعدم جواز زيادته عن أجر خمسة أيام في الشهر الواحد<sup>1</sup>. وتتجلى لنا الحكمة من ذلك في أن أجر العامل هو ما يضمن له قوت يومه، وحياة أسرته. ويشترط لتطبيق ذلك الاقتطاع بالنسبة للآلات والمهمات عدة شروط؛ منها أن تكون تلك المهمات أو الأدوات ملك لصاحب العمل أو في عهده، وأن يحدث ذلك الفقد أو الإتلاف من العامل بخطئه وبمناسبة عمله، وعلى أن يقوم صاحب العمل بالتحقيق مع العامل وبإخطاره قبل البدء في اقتطاع المبلغ المذكور، مع ضرورة أن يكون الاقتطاع في حدود معينة، وهو ألا يزيد عن أجر خمسة أيام في الشهر الواحد. كما أجاز المشرع للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل، فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف أو قضي له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة التي قدم التظلم إليها. كما صرح المشرع بحالة لا يجوز فيها الاقتطاع من أجر العامل عن طريق صاحب العمل نفسه، وهي إذا بلغ مجموع ما يتم اقتطاعه أجر شهرين، فهنا نص المشرع على أن هذه المبالغ لا تُستوفى بطريق الاقتطاع<sup>2</sup>.

\*موقف التشريعات العربية للعمالة المنزلية:

أما إذا استعرضنا ما يقابل ذلك النص في التشريعات العربية -محل المقارنة- فنجد أنه في القانون الكويتي للعمالة المنزلية تم النص صراحةً على عدم جواز أي جزء من الراتب فلقد نص المشرع في القانون رقم 68 لسنة 2015 في مادة 8 منه على أنه " لا يجوز بأي حال من الأحوال خصم أي جزء من الراتب. " أما في القانون المغربي المتعلق بشروط الشغل والتشغيل للعمال المنزليين فلقد أجاز الخصم من الأجر، ولكن حدد ذلك كجزاء على تغيب العامل عن كل يوم عمل بدون

<sup>1</sup> - نص المادة 61 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

<sup>2</sup> - راجع نص المادة 73 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

ترخيص من مشغله<sup>1</sup>. مع الأخذ في الاعتبار أن المشرع المغربي قد اعتبر هذه القاعدة من القواعد المكملة، إذ نص بنهاية ذلك النص بعبارة ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك. ومقتضى ذلك أنه وضع هذا الجزاء على استحياء، فلا يمكن تطبيقه إلا بإرادة العامل المنزلي.

#### \*موقف اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين:

وليس من الخافي أن الاتفاقية الدولية المتعلقة بالعمل اللائق بالعمال المنزليين لم تتضمن نصاً صريحاً ينطبق في حالة الاقتطاع من الأجر. وهو ما يعتبر بمثابة ترك الأمر لسلطة المشرع الوطني التقديرية في إعمال ذلك الاقتطاع من عدمه، خاصة في ضوء نصوصها الأخرى التي تلزم الدول الأعضاء بمعاملة العمال المنزليين معاملة لا تقل ملائمة عن تلك الممنوحة للعمال عموماً، في ضوء الأخذ في الاعتبار خصوصية العمل المنزلي<sup>2</sup>.

#### ● موقف المشرع الفيدرالي الأمريكي في مشروع قانون العمالة المنزلية:

لقد نص مشروع القانون الفيدرالي للعمل المنزلي، على أنه لا يجوز لجهة توظيف العامل المنزلي إجراء أي خصم من أجر العامل، أو طلب أي تعويض منه مقابل ما يلي:

(أ) أي نقص نقدي لدى كيان توظيف العمل المنزلي.

(ب) كسر أو فقدان معدات المنشأة أو ممتلكاتها الأخرى.

ونص المشروع على أنه إذا كانت تلك هي القاعدة العامة، إلا أنه يجوز على سبيل الاستثناء، لجهة توظيف العامل المنزلي أن تخصم من أجر العامل المنزلي الموصوف في الفقرة (1) أو تطلب السداد منه، إذا كان بإمكان تلك الجهة إثبات أن النقص، كالكسر أو الخسارة الموصوفة في الفقرة (1) ناجماً عن عمل غير شريف أو متعمد من جانب عامل الخدمة المنزلية.

كما أنه لا يجوز لجهة توظيف للعمل المنزلي، أن تحصل على أي خصم من أجر العامل المنزلي أو معاقبته بطريقة أخرى بسبب تواصله مع مستهلك الخدمات المنزلية (ويقصد به صاحب المنزل) بشكل مباشر بدلاً من التواصل من خلال تطبيق أو خدمة مراسلة أخرى توفرها منصة

<sup>1</sup> - راجع نص المادة 20 من القانون المغربي ظهير شريف رقم 19.12 المتعلق بشروط الشغل والتشغيل للعمال والعاملات المنزليين.

<sup>2</sup> - Article 14 of Decent domestic workers convention 189 of 2011. ILO Convention.

خلاف المطلوبة من قبل جهة توظيف العمالة المنزلية.

كما نص المشروع على وجوب فعالية وإنفاذ تلك النصوص، عن طريق نصه على أن أي خصم أو تعويض يخالف القسم الفرعي (أ) (1) أو (ب) يعتبر أجراً ويكون للعامل المنزلي الحق في استرداد هذا الأجر في وفقا لحكم هذا القسم<sup>1</sup>.

وفي النهاية نهيب بالمشرع المصري وضع جزاء الاقتراع أيضاً بشروط معينة كتلك الواردة في قانون العمل المصري، وبما لا يتجاوزها في خصم أجر خمسة أيام فقط بالشهر الواحد. ومما سبق، وفي رأينا ألا ينفرد صاحب المنزل بالخصم من أجر العمل كجزاء له على تلف أو فقد أحدثه، أو حتى تغييره يوماً من أيام العمل دون ترخيص من صاحب العمل، حتى لا يكون ذلك مدعاةً لخلق باباً واهياً للاقتصاص من راتب العامل، الطرف الضعيف في العلاقة، بغير مقتضى حقيقي، وليكن الأمر بيد سلطة مكتب العمل أو وكالة التشغيل والاستخدام، بحسب الأحوال، حتى تكون طرفاً حيادياً في توقيع جزاء الخصم، وحتى لا نثقل على عاتق السلطة القضائية بقضايا تتعلق بمبالغ زهيدة.

خاصةً أن بعض الفقهاء أجازوا الاقتراع من أجر العامل المنزلي، بنسب معينة، بحيث نضمن حصول العامل على جزء كبير من أجره الذي يمثل بلا شك ركناً حيوياً لقيام حياته<sup>2</sup>.

#### ثانياً: الاقتراع من أجر العامل وفاءً لقرض:

قد يفترض العامل لسداد التزاماته، وقد يفترض من صاحب العمل، أو من أشخاص آخرين. ولذلك فرق قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 بين الاقتراع من أجر العامل وفاءً لقرض أقرضه إياه صاحب العمل، أو بين الاقتراع لوفاء باقي ديونه.

ففي الحالة الأولى: لا يجوز أن يقتطع من أجر العامل وفاءً لما أقرضه إياه صاحب العمل من أموال أكثر من 10 % من أجره، كما أنه لا يجوز أن يتقاضى صاحب العمل أية فوائد عن هذه

<sup>1</sup> -Section 116 of H.R.4826, Federal Domestic Workers Bill of Rights, 2021.

<sup>2</sup> - محمد محمد الفطيم مسعد سعيد، خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية، مرجع سابق، ص

القروض، ويسري ذات الحكم على الأجور المدفوعة مقدماً<sup>1</sup>.  
أما الحالة الثانية: فلا يجوز الاقتطاع من أجر العامل لسداد ديون أخرى لأشخاص آخرين ،  
بخلاف صاحب العمل، إلا في حدود 25 % من الأجر، ويمكن زيادة الخصم إلى 50 % في حالة  
دين النفقة<sup>2</sup>.

وما يقابل ذلك النص في التشريعات العربية -محل المقارنة- هو نفس ما ذكرناه سابقاً، وأيضاً  
خلت اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم 189 لسنة 2011 من أي نص لنسبة محددة  
للخصم من أجر العامل المنزلي في حالة الدين.

ومما سبق نقترح أن يكون هناك نص بقانون العمل المنزلي المصري المأمول صدوره، على  
غرار نص قانون العمل الذي لا يجاوز الخصم من أجر العامل لسداد دين عليه لصاحب المنزل  
بما يزيد عن 10 % من أجره، حيث إن الأجر خاصة بالنسبة للعامل المنزلي، لا يقل أهمية عن  
الأجر بالنسبة للعامل العادي.

#### خامساً: إثبات الوفاء بالأجر

إثبات الوفاء بالأجر للعامل، يعد ضماناً مهمة لكلا الطرفين، فهو دليل على وفاء صاحب  
العمل بمبلغ الأجر، ودليل أيضاً على استيفائه من قبل العامل. ومن هنا كان علينا استعراض  
موقف اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، في ذلك الشأن، والتي نصت على أن يكون الدفع  
نقدًا، مع جواز أن يكون الدفع بواسطة حوالة مصرفيه أو شيك مصرفي أو شيك بريدي أو حوالة  
بريدية أو أي وسيلة قانونية أخرى للمدفوعات النقدية، بموافقة العامل المعني<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - نص المادة 43 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

<sup>2</sup> - نص المادة 43 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

<sup>3</sup> Article 12 of Decent work for domestic workers Convention ILO No 189 of 2011.

Which states that " Domestic workers shall be paid directly in cash at regular intervals at least once a month. Unless provided for by national laws, regulations or collective agreements, payment may be made by bank transfer, bank cheque, postal cheque, money order or other lawful means of monetary payment, with the consent of the worker concerned."

ومع استطلاع النصوص التشريعية -محل المقارنة - في ذلك الأمر. نجد أن نص المشرع الكويتي على اعتبار إيصال التحويل ووصل الاستلام صورة من صور إثبات حصول العامل على راتبه<sup>1</sup>. ولا يوجد نص مقابل لذلك في التشريع المغربي.

وأما إذا دققنا النظر في النص المقابل لإثبات الأجر في قانون العمل المصري، نجد أن المشرع نص بالمادة 45 منه على ألا تبرأ ذمة صاحب العمل إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك وفي كشوف الأجور.

وبالنهاية نرى أن الأجر بالنسبة للعامل المنزلي إذا تم تقديمه نقداً، فإنه لا بد أن يثبت بدليل كتابي، وحتى إذا كان أقل من نصاب الإثبات الكتابي، بحيث إذا كان سلمه الأجر أسبوعياً على سبيل المثال، وكان كل قدر أقل من الألف جنيهاً، فإنه لا بد أن يكون هناك إثبات كتابي، حتى تبرأ ذمة صاحب العمل أمام المفتش الخاضع لمكتب العمل، أو أمام وكالة الاستخدام إذا كان العامل معين عن طريقها، أما إذا تم تأدية الأجر وفقاً للوسائل الحديثة، كتحويل بنكي أو ما إلى ذلك فإنه بلا شك سيكون إثباته سهلاً بالرجوع للبنك ذاته، إذا ثار خلاف بين الطرفين.

#### سادساً: ضمان عدم تأجيل الوفاء بالأجر:

من المعروف عدلاً وعملاً، أن الأجر مقابل العمل، وبالتالي فإنه يستحق فور أداء العامل لعمله. وشرعاً حرص الرسول ﷺ على الحث على أداء الأجر فور العمل، فعن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما قال رسول الله - عليه أفضل الصلاة والسلام -: " أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه. وفي رواية: (حقه) بدل (أجره)<sup>2</sup>."

ومن هنا كان علينا الحرص من قبل مختلف التشريعات على أن يتم الوفاء بالأجر بشكل دوري، ومن هنا كان نص المشرع الدولي، باتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين لعام 2011 الصادرة عن منظمة العمل الدولية، والتي نصت على أن تكون الأجور محددة، دون تمييز بحسب الجنس، وعلى أن يتلقى العمال المنزليين أجورهم على الأقل مرة شهرياً<sup>3</sup>، من ذلك نجد نص التشريعات

<sup>1</sup> - المادة 7 من قانون العمالة المنزلية الكويتي رقم 68 لسنة 2015.

<sup>2</sup> - حديث شريف، رواه ابن ماجه، وصححه الألباني.

<sup>3</sup> - article 12-1 of Domestic Workers Convention, 2011 (No.189)

العربية محل المقارنة-، فعلى سبيل المثال، نص المشرع الكويتي على التزام صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه في العقد في نهاية كل شهر<sup>1</sup>. ونص المشرع المغربي على أن يتم الدفع كل شهر أيضاً، مع اعتبار ذلك من القواعد المكتملة، حيث أجاز الاتفاق على خلاف ذلك بين طرفي العقد<sup>2</sup>.

وفي رأينا أن دفع الأجر بصورة شهرية يعد ضماناً للعامل المنزلي، فالأجر من أساسيات العيش، الذي يوفر له القيام بأعبائه الحياتية.

كما أنه من الأفضل النص تشريعياً، على سرعة الوفاء بالأجر، والحرص أيضاً على عدم تأجيل أجر العامل والمماثلة فيه، ولذا فإننا نتفق مع نص المشرع الكويتي الذي نص على أنه إذا تأخر صاحب العمل في دفع أجر العامل عن المواعيد المتفق عليها، استحق العامل مبلغ عشرة دنانير كويتية عن كل شهر تأخير له عن عدم القبض في الموعد<sup>3</sup>.

وقد أحسن المشرع المغربي صنفاً عندما نص في الجزء الخاص بالعقوبات على فرض عقوبة غرامة من 500 إلى 1200 درهم على كل مشغل امتنع أو تماطل في دفع الأجر<sup>4</sup>.

لذا فإننا نهيب بالمشرع المصري في التشريع المأمول سنة للعمال المنزليين، أن يتم النص على دورية الوفاء بالأجر، على أن يتم ذلك بشكل شهري على أكثر تقدير، مع فرض عقوبة تتمثل في مبلغ تعويضي كشرط جزائي، عن كل شهر تأخير عن الوفاء بالمستحقات، ويترك أمر تنفيذها لمكتب العمل، وإذا تماطل المشغل ولم يدفع الأجر، ولم يدفعها، هنا يتم توقيع عقوبات قضائية عليه، تتراوح بين الغرامة والحبس، وذلك كله من أجل تفعيل دور القانون، وضمان حسن تطبيقه والامتثال له في الواقع العملي.

وبذلك نحن نؤيد نص المادة المقترح في مشروع القانون المصري للعمال المنزلية، والذي ينص في المادة 31 منه على أنه "إذا تأخر صاحب العمل عن الوفاء بالأجر في المواعيد المتفق

<sup>1</sup>- راجع نص المادة 20 من قانون العمالة المنزلية الكويتي رقم 68 لسنة 2015.

<sup>2</sup>- راجع نص المادة 19 من القانون المغربي ظهير شريف رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل للعمال والعاملات المنزليين.

<sup>3</sup>- راجع نص المادة 27 من القانون الكويتي للعمال المنزلية، رقم 68 لسنة 2015.

<sup>4</sup>- المادة 25 من قانون الشغل للعمال المنزليين بالمغرب، ظهير شريف رقم 19.12 لسنة .

عليها استحق العامل أجر نصف شهر تعويضاً له عن عدم تقاضيه الأجر في مواعده.

### **سابعاً: ضمانات الحصول على أجر إضافي عن العمل الإضافي:**

من مقتضيات العدالة، أنه عند تحديد الأجر على عدد معين من الساعات، فإن أي زيادة عن ذلك في وقت العمل، يقتضي الحصول على أجر إضافي. ومن هنا نلقي الضوء على ما نصت عليه التشريعات العربية والأمريكية- محل المقارنة-.

### **أولاً: بموجب التشريعات العربية:**

لقد أحسن المشرع الكويتي صنفاً، حين نص على تعويض العامل عن العمل الإضافي بأجر إضافي، بل وما زاد من فعالية ذلك الأمر، هو النص الذي قضى به المشرع الكويتي للسماح بالعمال المنزلي بالتقدم للشكوى من صاحب العمل لإدارة العمالة المنزلية، إذا قام صاحب العمل برفض تعويضه عن العمل الإضافي، كما أنه نص على حق إدارة العمالة المنزلية في إلزام صاحب العمل بتعويض العامل عن ذلك بتعويض عادل لا يقل عن ضعف الأجر المتفق عليه<sup>1</sup>. وهذا ما يجعل صاحب المنزل -في رأينا- ملتزماً بالامتثال لأحكام القانون.

### **ثانياً: بموجب القوانين الفيدرالية الأمريكية:**

مدى تمتع العامل المنزلي بحقه في الحصول على أجر عن العمل الإضافي يعتمد على ما إذا كان يعيش مع صاحب العمل أم لا. فإعطاء أجر إضافي عن العمل الإضافي للعمالين يكون فقط للعمالين "المقيمين خارج المنزل" بموجب القانون الفيدرالي (لا يشمل المرافقين والمربيات العرضيات)، فإذا كانت العاملة لا تعيش مع صاحب عملها، فلها الحق بموجب القانون الفيدرالي في الحصول على أجر عن العمل الإضافي بمقدار مرة ونصف عن أجرها العادي بالساعة كل ساعة إضافية تعمل فيها أكثر من 40 ساعة في الأسبوع، ويجب أن يتم حساب أجر العمل الإضافي الخاص بها على أساس معدل أجرها العادي (قبل أي خصومات على تكلفة الطعام والسكن)<sup>2</sup>. ولا تشمل حماية الأجر الإضافي عن العمل الإضافي الواردة بالقانون الفيدرالي، العمال المنزليين الذين يقيمون

<sup>1</sup>- راجع نص المادة 28 من قانون العمالة المنزلية الكويتي رقم 68 لسنة 2015.

<sup>2</sup>- (1)(a)207 Section of THE Fair Labor Standards Act of 1938, USC 29 - 2.



في منزل صاحب العمل<sup>1</sup>. وهذا التنظيم منطقي ومعقول، في رأينا، إذ أنه من غير المنطقي والمعقول، أن تعمل العاملة المنزلية المقيمة في منزل صاحب العمل عملاً إضافياً آخر.

أما إذا ألقينا الضوء على قانون ولاية نيويورك للعمال المنزليين، نجد أن العمال المنزليون يحصلون، بما في ذلك المرافقون الذين يعملون لدى أسرة خاصة، على أجر إضافي عن العمل الإضافي يعادل مرة ونصف معدل أجرهم العادي<sup>2</sup>.

أما في مشروع القانون الفيدرالي للعمال المنزليين HR.4826 2021، نرى أنه قد نص في القسم 101 منه على الإحالة لنصوص قانون معايير العمل العادلة الفيدرالي FLSA وتحديدًا القسم 13 (ب) (21) منه المستبدل بالقسم 213 (ب) 21 بعد تعديله. والذي أشرنا إليه سلفاً، والذي يستبعد العمال المنزليين المقيمين من الأجر الإضافي، وهذا ما لا نتفق فيه مع هذا المشروع، الذي كان عليه أن يسن حمايةً ومنحاً للأجر الإضافي للعمال المنزليين المقيمين بمنزل صاحب العمل.

---

<sup>1</sup> -29 USC Section 213(b)(21)

<sup>2</sup> - NY Labor Law § 170; 12 NYCRR § 142-2.2.

## المطلب الثاني

### خصوصية التزام صاحب المنزل بتنظيم وقت العمل والراحة والإجازات

#### تمهيد وتقسيم:

نتناول من خلال هذا المطلب الالتزام الذي يقع على عاتق صاحب العمل المنزلي بتنظيم وقت العمل للعامل، فالعامل المنزلي لا يقل عن العامل الخاضع لأحكام قانون العمل، إذ يخضع ذلك الأخير في تنظيمه التشريعي لبيان أوقات العمل، وأوقات الراحة، مع الأخذ في الاعتبار الأيام التي تُمنح له كإجازة من عمله، وذلك بحسب مضمون وحكمة تلك الإجازة. ومن الطبيعي لكل إنسان يعمل أن يخصص له ساعات للعمل، وأخرى للراحة، حتى يستطع أن يستأنف نشاطه، ويكمل عمله على أتم وجه.

على ذلك، فإننا رأينا أن نعرض لهذا الالتزام، في ضوء تنظيمه من قبل مختلف التشريعات العربية والأجنبية -محل المقارنة- من خلال تقسيمه كالتالي:

#### الفرع الأول: تنظيم وقت العمل وأوقات الراحة

#### الفرع الثاني: التزام صاحب المنزل بمنح العامل المنزلي إجازات

### الفرع الأول

#### تنظيم وقت العمل وأوقات الراحة

من الملاحظ أنه يتعين تنظيم وقت العمل المنزلي، من خلال بيان ساعات عمل العامل المنزلي خلال اليوم، وتبدو الحكمة من وراء ذلك، في تجنب استغلاله من قبل صاحب المنزل، عن طريق فرض التزامات عليه وأعباء ترهقه على مدى اليوم؛ الأمر الذي لا يتسنى له من خلاله الحصول على قسط بسيط من الراحة، أو على الأقل النوم لساعات معقولة متواصلة، ومنحه الحقوق الأساسية له.

يُتوقع من جميع عاملات المنازل تقريباً العمل لساعات طويلة وأداء أعمال شاقة بدنياً. ومن المتوقع أن تكون العمالة المنزلية متاحة في جميع الأوقات. ويتفاقم هذا التوقع بسبب حقيقة أن العامل يعيش عادة في منزل صاحب العمل وبسبب الموروث التاريخي بأن "العمل المنزلي" ليس "عملاً حقيقياً". ومن الملاحظ أن العمل الزائد وعدم الحصول على قسط كافٍ من الراحة كانا من

أكثر الشكاوى شيوعاً التي تلقتها Human Rights Watch في دراسة حديثة عن عاملات المنازل في المملكة العربية السعودية. وخلصت الدراسة إلى أن عاملة المنازل تعمل في المتوسط 18 ساعة يومياً، سبعة أيام في الأسبوع<sup>1</sup>.

ونستعرض في هذا الشأن تنظيم وقت العمل على صعيد الاتفاقيات الدولية، والتشريعات العربية والأجنبية -محل المقارنة-.

### أولاً: تنظيم وقت العمل وأوقات الراحة من خلال نصوص اتفاقية العمل اللائق للعمال

#### المنزليين رقم 189 لسنة 2011:

• نصت هذه الاتفاقية على ضمانات مهمة للعمال المنزليين، فيما يتعلق بساعات العمل، فلقد تم النص على أن تتخذ كل دولة التدابير التي تهدف للمساواة بين العمال المنزليين، والعمال عموماً، سواء فيما يتعلق بساعات العمل عموماً، أو ما يتعلق بتعويضات الساعات الإضافية، وفترات الراحة اليومية والأسبوعية، والإجازة السنوية مدفوعة الأجر، وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية، والاتفاقات الجماعية، وذلك مع مراعاة السمات الخصوصية للعمل المنزلي<sup>2</sup>.

ومن هنا يتضح لنا أنه بتصديق مصر على تلك الاتفاقية، فإنها ستضمن لكل عامل منزلي صدور القوانين واللوائح التي تساوي بينه وبين العامل عموماً في ساعات العمل، ولكن مع مراعاة أن الاتفاقية سمحت بقدر من المرونة للدول الأعضاء في تنظيم وقت العمل، بما يتماشى مع طبيعة العمل المنزلي وخصوصيته، وإن كان هذا الأمر في رأينا جدير بالتأييد، ولكنه قد يفتح المجال

<sup>1</sup> -Katherine Scully, Blocking Exit, Stopping Voice: how exclusion from labor law protections put domestic workers at risk in Saudi Arabia and around the world, 41 Colum. Human Rights L. Rev. 825, Spring 2010, Page 9.

▪ <sup>2</sup> -Article 10 (1) of Decent work for domestic workers Convention 189 pf 2011, ILO Convention, which states that “1. Each Member shall take measures towards ensuring equal treatment between domestic workers and workers generally in relation to normal hours of work, overtime compensation, periods of daily and weekly rest and paid annual leave in accordance with national laws, regulations or collective agreements, taking into account the special characteristics of domestic work.”

للتحاييل على تلك النصوص، بحجة اختلاف طبيعة العمل المنزلي عن العمل عموماً. ورغم حرصنا على تبني ما يتناسب مع تلك الخصوصية من نصوص، إلا أن الاتفاقية وضعت في إطارها العام، ومن خلال النص -سالف الذكر- إلزامية بمساواة العمال المنزليين بالعمال عموماً في ساعات العمل، وهو ما لا يمكن تجاوزه، وإنما من الممكن ملائمة الطبيعة الخصوصية للعمل المنزلي، من خلال نصوص أخرى، كالنص الذي أسسته الاتفاقية في الفقرة التالية لذلك النص السابق ذكره، والذي يجعل العامل المنزلي في وقت عمل لا راحة في كل وقت يكون فيه تحت إشارة الأسرة، بهدف تلبية احتياجاتها، بحيث لا يكون العامل حينها حراً في التصرف بوقته.

• كما نصت الاتفاقية على تنظيم الدول الأعضاء لفترة راحة أسبوعية، على ألا تقل تلك الفترة عن 24 ساعة متعاقبة<sup>1</sup>.

### ثانياً: تنظيم وقت العمل وأوقات الراحة، وفقاً للتشريعات العربية -محل المقارنة:-

من الملاحظ لنا نص المشرع الكويتي على تنظيم وقت العمل، وذلك عن طريق نصه على تحديد ساعات عمل العامل المنزلي، بحيث لا تتجاوز اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد، على أن تتخللها فترات راحة<sup>2</sup>.

كما نص المشرع المغربي أيضاً على تنظيم وقت العمل وساعاته للعامل المنزلي، بحيث كان نصه متميزاً بمرونة أكبر متوافقة مع خصوصية العمل المنزلي، فلقد نص على أن تكون ساعات العمل 48 ساعة أسبوعياً، على أن يتم توزيعها على أيام الأسبوع، وفقاً لخيار الطرفين، واتفاقهما. كما أنه وضع نص خاص للعمال والعاملات المنزليين، ممن يتراوح أعمارهم من 16 ل 18 عام، بحيث تكون مدة عملهم الأسبوعية 40 ساعة أسبوعياً<sup>3</sup>.

كما نصت أغلب التشريعات العربية على ضرورة توافر فترة راحة أسبوعية، وذلك بخلاف الراحة اليومية، فلقد نص المشرع الكويتي في قانون العمالة المنزلية- سالف الذكر- على

<sup>1</sup> -Article 10 (2) of Decent work for Domestic workers convention No 189 of 2011, ILO.

<sup>2</sup> - المادة رقم 22 فقرة 2 من قانون العمالة المنزلية الكويتي رقم 68 لسنة 2015.

<sup>3</sup> - راجع نص المادة 13 من قانون ظهير شريف رقم 19.12 المتعلق بتنظيم الشغل للعمال والعاملات المنزليين بالمغرب.

منح الحق للعامل المنزلي في الحصول على راحة أسبوعية مدفوعة الأجر<sup>1</sup>.

ومن الملاحظ لنا عدم نص المشرع المغربي على فترة راحة تتخلل أوقات العمل، إذ أنه بنصه على تحديد ساعات العمل أسبوعياً قد ترك المجال مفتوحاً لاعتبار باقي الوقت كاملاً راحة للعامل، مع ملاحظتنا أنه لم يبالغ في تحديد ساعات العمل الأسبوعية، بحيث إذا وزعت على ستة أيام عمل أسبوعياً، بشكل متساو، فإنها لن تتعدى ثماني ساعات باليوم الواحد. وهو ما يعتبر محققاً لبالغ مصلحة العامل المنزلي، ومساوياً بينه وبين العامل وفقاً لقانون العمل، ولقد نص القانون المغربي أيضاً مثلما نص نظيره الكويتي، على حق العامل المنزلي في فترة راحة أسبوعية. فلقد نص على أن يستفيد العامل أو العاملة من راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متواصلة<sup>2</sup>. كما أنه من قبيل المرونة التي تُمنح لطرفي العقد، اعترافاً بخصوصية علاقة عقد العمل المنزلي، فإن المشرع المغربي قد نص أيضاً على أنه يمكن باتفاق الطرفين تأجيل الاستفادة من الراحة الأسبوعية وتعويضها في أجل لا يتعدى ثلاثة أشهر<sup>3</sup>. إلا أن البعض قد رأى أنه في غالب الأمر لا يستفيد العامل من راحته بحجة قدوم ضيوف لصاحب المنزل، ولا يتم تعويض العامل عن عدم استفادته منها لا مادياً ولا أدبياً<sup>4</sup>.

ومن الراحة الجديرة بالتأييد، التي منحها المشرع المغربي للعامل المنزلية -تحديداً- هو منحها الحق في الراحة ساعة يومياً لأجل إرضاع وليدها، وذلك حال استئناف عملها بعد الوضع، فلقد نص المشرع المغربي على منح "العاملة المنزلية، ابتداء من تاريخ استئنافها العمل إثر الوضع، استراحة خاصة للرضاعة مدتها ساعة واحدة عن كل يوم وذلك خلال مدة اثني عشر شهراً متوالية. تكون مدة استراحة الرضاعة مستقلة عن فترات لراحة التي تستفيد منها العاملة المنزلية. يمكن الاتفاق بين المشغل والعاملة المنزلية المرضعة على طريقة استفادة هذه الأخيرة

<sup>1</sup>- راجع نص المادة 22 فقرة 3 من قانون العمالة المنزلية الكويتي رقم 68 لسنة 2015.

<sup>2</sup>- المادة 13 من ظهير شريف رقم 19.12 المتعلق بشروط الشغل للعمال والعاملات المنزليين.

<sup>3</sup>- المادة 14 من ظهير شريف رقم 19.12 المتعلق بشروط الشغل للعمال والعاملات المنزليين.

<sup>4</sup>- عفاف اليوغناني، نطاق تطبيق قانون 19.12 المتعلق بالعاملات والعمال المنزليين على ضوء المواثيق الدولية، مرجع

سابق، ص 29.

من المدة المذكورة بالشكل الملانم لظروف العمل<sup>1</sup>."

**ثالثاً: تنظيم وقت العمل وأوقات الراحة وفقاً لمشروع القانون الفيدرالي الأمريكي:**

تعريف ساعات العمل المقررة، يقصد بمصطلح "ساعات العمل المقررة" وفقاً لمشروع قانون العمال المنزليين، للمشرع الفيدرالي، الساعات المحددة والتي يكون خلالها العامل المنزلي، من خلال اتفاقية مكتوبة أو جدول زمني، مطلوباً من قبل شركة توظيف العمالة المنزلية المنشأة لأداء خدمات منزلية للمنشأة والتي سيحصل العامل مقابلها على تعويض عن هذه الخدمات<sup>2</sup>. لقد نظم المشرع الفيدرالي الأمريكي، في مشروعه الجديد للعمال المنزليين، مسألة إمكانية تغير مواعيد العمل، أو جدول العمل، من خلال ما يلي:

بدايةً، نص المشرع على مصطلح "التغيير المؤقت" "Temporary Change"، فيما يتعلق بالتغيير في ساعات العمل المقررة للعامل المنزلي المغطى، وهو يعني تغييراً محدوداً في الساعات أو التواريخ أو المواقع التي يكون فيها العامل مقرر للعمل، بما في ذلك من خلال استخدام إجازة مدفوعة الأجر، أو تغيير ساعات العمل، أو استخدام إجازة غير مدفوعة الأجر قصيرة الأجل.

كما نظم المشرع الفيدرالي طريقه تقديم العامل لطلب التغيير، حيث نص على أنه:

(1) بشكل عام. ووفقاً لهذا القسم الفرعي، لكل سنة، يجب على جهة توظيف العمل المنزلي، بناءً على طلب عامل منزلي مشمول بالحماية، أن تمنح العامل المنزلي المغطى (المشمول بالحماية)، ما لا يقل عن:

- (أ) طلبان لإجراء تغيير مؤقت، لا يغطي أكثر من يوم عمل واحد لكل طلب، لساعات العمل المقررة للعامل بسبب حدث شخصي
- (ب) طلب واحد لتغيير مؤقت، لا يزيد عن يومي عمل، في ساعات العمل المقررة للعامل بسبب حدث شخصي.

<sup>1</sup> - راجع نص المادة 15 من القانون المغربي ظهير شريف 19.12 المتعلق بتحديد شروط الشغل للعمال والعاملات المنزليين.

<sup>2</sup> -Section 112(a) of Domestic Workers Bill of Rights H.R. 4826, 2021

نلاحظ نص المشرع أيضاً على الإخطار بالطلب:

فلقد نص على أنه " بشكل عام. يجب على العامل المنزلي المغطى الذي يطلب تغييراً مؤقتاً في ساعات العمل المقررة للعامل بسبب حدث شخصي بموجب هذا القسم الفرعي:

(1) إخطار جهة توظيف العمالة المنزلية أو المشرف المباشر على هذا العامل بمجرد علم العامل بالحاجة إلى التغيير المؤقت وإبلاغ الجهة أو المشرف بأن التغيير بسبب حدث شخصي.  
(2) تقديم اقتراح بالتغيير المؤقت لساعات العمل المقررة للعامل، ما لم يطلب العامل إجازة بدون أجر.

كما أجاز المشرع الفيدرالي حق جهة توظيف العمل المنزلي في أن تطلب تقديم السجل بموجب هذه الفقرة الفرعية في شكل إلكتروني إذا كان العمال في كيان توظيف العمل المنزلي يستخدمون عادةً نموذجاً إلكترونيًا لطلب وإدارة إجازة وتغيير الجدول الزمني.

وأخيراً نظم المشرع آلية الرد على تقديم الطلب الخاص بتغيير مواعيد وساعات العمل بنصه على أنه يجب على جهة توظيف العمل المنزلي الذي يتلقى طلباً بموجب القسم الفرعي (ب) لإجراء تغيير مؤقت في ساعات العمل المقررة للعامل المنزلي المغطى بسبب حدث شخصي، الرد في أقرب وقت ممكن عملياً.

وإذا لم تستجب الجهة مبدئياً لتغيير الجدول الزمني المطلوب كتابياً، يجب عليها، في أقرب وقت ممكن عملياً وفي موعد لا يتجاوز أسبوع واحد بعد تغيير الجدول الزمني المطلوب، تزويد العامل المنزلي بسجل كتابي يوضح الرد على تغيير الجدول الزمني المطلوب<sup>1</sup>.

#### رابعاً: تنظيم وقت العمل وأوقات الراحة، وفقاً لقانون العمل المصري:

لقد رأينا أنه من الأهمية بمكان استعراض تنظيم وقت العمل، وأوقات الراحة، وفقاً لقانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، بالنسبة للعاملين الخاضعين لأحكام قانون العمل؛ وذلك حتى يتسنى لنا وضع تنظيم مماثل للعمال المنزليين، مع مراعاة خصوصية عملهم المنزلي.

من الملاحظ لنا حرص المشرع في قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على

<sup>1</sup> -Section 113(7) Temporary Change, of H.R.4826 Federal Domestic workers Bill of Rights, 2021.

وضع حد أقصى لساعات التشغيل اليومي والأسبوعي للعامل، فلقد نص على ألا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع<sup>1</sup>. وعلى سبيل الاستثناء أجاز المشرع النزول عن الحد الأقصى بقرار من الوزير المختص لتخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها<sup>2</sup>.

كما يجوز زيادة ساعات التشغيل الفعلي إذا اقتضت الظروف ذلك بشرط أنه في جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم الواحد. ويشترط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها. وفي هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجره الأصلي أجراً عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي، بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافاً إليه 35 % عن ساعات العمل النهارية، و 70 % عن ساعات العمل الليلية<sup>3</sup>.

فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم، ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي.

و إذا كانت القاعدة تقضي بأنه لا يجوز تشغيل العامل لأكثر من 8 ساعات يومياً، فإنه لا يجوز أن يبقى في العمل لأكثر من 10 ساعات في اليوم الواحد. ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه بحيث لا تزيد مدة تواجدهم على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد<sup>4</sup>. ولقد صدر بناءً على ذلك قرار رقم 115 لسنة 2003 لتحديد هذه الأعمال<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 80 من قانون العمل 12 لسنة 2003

<sup>2</sup> - م 80 من قانون العمل 2003 ، م 91 المشروع التمهيدي لقانون العمل

<sup>3</sup> - م 85 من قانون العمل 12 لسنة 2003

<sup>4</sup> - م 82 عمل

<sup>5</sup> - (المادة الأولى)

يجوز تواجد العامل في مكان أكثر من 10 ساعات وبحد أقصى 12 ساعة ف اليوم الواحد في الأعمال التالية ، وتحسب



## خامساً: رأينا في تنظيم وقت العمل اليومي وأوقات الراحة اليومية والأسبوعية للعامل

### المنزلي:

مما سبق يتضح لنا أنه وفي جميع الأحوال، حتى الاستثنائية منها، يلتزم صاحب العمل بالألا يتجاوز حد العشرة ساعات تشغيل للعامل في اليوم الواحد. فما بالنالنا بعمال المنزل المستبعدون من تطبيق أحكام قانون العمل! وما بالنالنا إذا كان صاحب المنزل قد يلزمهم بأشغال طيلة اليوم، لدرجة قد تصل لعشرين ساعة في اليوم الواحد، مما يعرضهم لأذى بدني ونفسي لا يحتمل.

لذا فإنه لا بد وأن يحرص المشرع في فرض تنظيم مماثل لما عليه العمل في قانون العمل، بحيث لا يتجاوز حد التشغيل اليومي لساعات، ونقترح أن تحسب الساعات التي يظل خلالها العامل المنزلي، تحت إمرة صاحب المنزل، من ضمن وقت عمله اليومي، بالتوافق مع نص اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، رقم 189 لسنة 2011، وبذلك يمكن زيادة عدد ساعات التشغيل للعامل المنزلي عن العامل العادي، بحيث تصبح على الأقل عشرة ساعات يومياً، مع ترك طريقة تنظيمها وفقاً لما يراه الطرفين مناسباً، مع إمكانية زيادتها لتصل إلى اثنتي عشرة ساعة إذا اقتضت الضرورة ذلك التشغيل الإضافي، يكون حينها صاحب المنزل ملزماً بدفع أجر إضافي للعامل المنزلي عن وقت العمل الزائد عن الحد الأقصى، مع ضرورة ألا تزيد تلك الساعات بأي حال من الأحوال عن اثنتي عشرة ساعة، وذلك حتى يتبقى وقت للعمل للنوم، والراحة، وممارسة حياته بحرية.

كما أننا نوصي باتباع منهج المشرع الفيدرالي الأمريكي، في مشروعه الجديد بالنص على أحقية العامل المنزلي في تغيير مواعيد وساعات العمل، تغييراً مؤقتاً، بسبب حالة طارئه، أو ما شابه، مع مراجعة ذلك الأمر لتقدير جهة تشغيل العامل المنزلي، التي لا بد وأن يكون لها مثيل في

فترة	الراحة	من	ساعات	التواجد:
نقل الركاب و البضائع بطريق البر والسكك الحديدية او بالطرق المائية الداخلية او بالجو ويدخل في ذلك العمل بالمطارات.				
-أعمال ربط البواخر و الأنوار الكاشفة و إصلاح السفن أثناء عبورها قناة السويس.				
-العمل في المواني على القاطرات البحرية و صنادل المياه والوقود و المناورة و البضاعة وقاندها وميكانيكيوها وبحارتها وكذلك بحارة صالات البضاعة. و هناك أعمال أخرى ، راجع قرار وزير القوى العاملة رقم 115 لسنة 2003				

الكيان التشريعي المأمول صدوره، للعامل المنزلي المصري، بإذن الله تعالى.

ومن الجدير بالذكر، أنه قد تضمن مشروع قانون العمل المنزلي المقدم للبرلمان المصري، مؤخراً، ما يلي في خصوص تنظيم وقت العمل، مادة ٣٢ والتي تنص على أنه " لا يجوز تشغيل العامل المنزلي تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات يومياً ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة، وفي جميع الأحوال لا ينبغي أن تزيد المدة التي يقضيها العامل المنزلي في مكان العمل أكثر من عشر ساعات إذا لم يكن مقيماً. مادة ٣٣ والتي تنص على أنه " إذا دعت الحاجة إلى عمل العامل المنزلي ساعات إضافية استحق عنها أجراً إضافياً وفقاً لأحكام قانون العمل. " مادة ٣٤ التي تنص على أنه " يجب أن يحصل العامل المنزلي على راحة أسبوعية مدتها أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة<sup>1</sup>. "

كما أننا نهيب المشرع المصري ضرورة اعتماد نص يسمح بحق العامل المنزلي في الحصول على فترة راحة أسبوعية. وأن يكون النص على قدر من المرونة، على غرار نص المشرع المغربي، على سبيل المثال، الذي سمح بتأجيل الاستفادة من الراحة الأسبوعية بحد أقصى 3 شهور، فمن الممكن تجميعها واستفادة العامل منها، في زيارة أهله أو السفر لبلدته.

<sup>1</sup> -

<https://www.ctuws.com/sites/default/files/documents/%D9%85%D8%B4%D8%B1%D9%88%D8%B9%20%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%86%D8%B2%D9%84%D9%8A%D8%A9%20%D9%84%D9%84%D9%86%D8%B4%D8%B1.pdf>

مشروع قانون العمالة المنزلية المصري، اخر زيارة للموقع بتاريخ 2024-1-10.

## الفرع الثاني

### خصوصية التزام صاحب المنزل بمنح العامل المنزلي إجازات

نتناول من خلال هذا الفرع التزام المشغل (صاحب المنزل) في منح العامل المنزلي إجازات، كالإجازة السنوية، التي يمنحها قانون العمل للعمال الخاضعين لأحكامه، وكإجازة الأعياد، أو الإجازات المتعلقة بالمرأة والطفل، كإجازة الوضع للعاملات المنزلية، وإجازة رعاية الطفل.

ونتناول ذلك بالتحليل والمقارنة، بين التشريعات العربية منها، والأجنبية؛ حتى يتسنى لنا الوصول للنص التشريعي المناسب لواقعنا المصري، فيما يتعلق بمنح العامل المنزلي إجازات من قبل صاحب العمل.

**أولاً: التزام صاحب المنزل بمنح العامل المنزلي إجازات وفقاً لاتفاقية العمل اللائق للعمال**

**المنزليين رقم 189 لسنة 2011:**

لم نتناول تلك الاتفاقية أحكاماً تفصيلية متعلقة بالإجازات الممنوحة للعمال المنزليين، بشكل عام، وكل ما هنالك أنها تضمنت من بين نصوصها النص على منح الإجازة السنوية مدفوعة الأجر للعمال المنزليين<sup>1</sup>.

**ثانياً: الالتزام بالإجازات في التشريعات العربية -محل المقارنة-:**

لاحظنا من استطلاع نصوص القانون الكويتي نصه فقط على حق العامل في الإجازة السنوية مدفوعة الأجر، ومن هنا يتبين أن هناك التزام على صاحب العمل المنزلي بمنح العامل حقه في إجازة سنوية مدفوعة الأجر<sup>2</sup>، ولم يحدد لها المشرع حد أقصى أو أدنى، فيبدو من هنا أنه ترك أمر تحديدها بحسب الاتفاق بين الطرفين.

أما إذا تطرقنا للنصوص المقابلة لحق العامل المنزلي في الإجازات، وفقاً للقانون المغربي، فإننا نجد أن هذا الأخير نظم تلك المسألة بشكل تفصيلي، ومنح العامل الحق في عدة إجازات، نعرض لها فيما يلي:

<sup>1</sup> -Article 7 (g) of Decent work for domestic workers No 189 of 2011, ILO.

<sup>2</sup> - المادة 22 فقرة 3 من قانون العمالة المنزلية الكويتي رقم 68 لسنة 2015.

## أ- الإجازة السنوية في التشريع المغربي:

فرتب المشرع المغربي التزاماً على عاتق صاحب المنزل (المشغل) بمنح العامل المنزلي الحق في إجازة سنوية، كنظيره الكويتي، إلا أنه حدد شروط منحها أن يكون العامل قضي 6 أشهر متصلة في خدمة صاحب المشغل<sup>1</sup>. ويتضح لنا الحكمة من ذلك في وجوب منحه راحة بعد أن أثبت ولأنه بعمله لمدة لا تقل عن 6 أشهر متصل لدى المشغل، بمعنى أنه لا يشترط فوات سنة كاملة منذ استلامه لعمله، وإنما يكفي قضاء 6 أشهر متصلة، وهو بلا شك نصا جدير بالتأييد -في نظرنا- لما فيه من رأفة ومراعاة لحق العامل في الراحة.

ولم يكتف المشرع المغربي بتحديد شرط لمنح الإجازة، وإنما حدد أيضاً مدة الإجازة بحيث نص على أن تستحق لمدة يوم ونصف يوم عن كل شهر عمل<sup>2</sup>. ونحن نتفق أيضاً مع تحديده لمدها، بحيث إذا ترك أمر تحديدها لمحضر إرادة الطرفين، من الممكن أن يستغل صاحب العمل ذلك ويمنح العامل المنزلي فترة قصيرة جداً كيوم أو نصف يوم فقط عن كل شهر أو ربما عن المدة كلها! كما أن المشرع المغربي حدد في ذات المادة، وهي المادة 16 من قانون الشغل للعمال المنزليين، إمكانية تجزئة العطلة السنوية، أو الجمع بين أجزاء من مددها على مدى سنتين متتاليتين، بحسب اتفاق الطرفين. وهذا النص تتجلى حكمته في حق العامل أو صاحب المنزل، بالأحرى بالاتفاق فيما بينهما على ترحيل الإجازة والاستفادة منها للسنة القادمة، وحسناً صنع المشرع في رأينا، عندما لم ينص على جواز ترحيلها لأكثر من سنتين، وهو الأمر الذي قد يسمح لصاحب المنزل بالتهرب من منح العامل إجازته السنوية لسنتين عديدة، بحجة جمعها في النهاية.

## ب- إجازة الأعياد في التشريع المغربي:

يحسب للمشرع المغربي نصه على التزام المشغل، بمنح إجازة مدفوعة الأجر، للعامل المنزلي في الأعياد الدينية والوطنية، مع جواز تأجيل الاستفادة منها ليوم آخر بحسب اتفاق الطرفين<sup>3</sup>. ونحن نتفق مع ذلك النص، ومع من أيده على أساس أن مصلحة العمل نفسه تقتضي

<sup>1</sup> نص المادة 16 من القانون المغربي المتعلق بشروط الشغل للعمال المنزليين ظهير شريف رقم 19.12

<sup>2</sup> راجع نص المادة 16 من القانون المغربي المتعلق بشروط الشغل للعمال المنزليين ظهير شريف رقم 19.12

<sup>3</sup> المادة 17 من ظهير شريف رقم 19.12 المتعلق بشروط الشغل والتشغيل للعمال المنزليين.

في بعض الأحيان، تشغيل العامل المنزلي، خاصةً في فترة الأعياد<sup>1</sup>.

### ج- رخص تغيب لأسباب عائلية:

من الإيجابيات التي اعتمدها المشرع المغربي، هو نصه على رخص تغيب لأسباب مختلفة، للعامل المنزلي، على أن تكون مدفوعة الأجر، في أغلب حالاتها، وذلك ما سنوضحه فيما يلي:

\*من هذه الرخص ما يتيح التغيب بسبب الزواج، سواء زواج العامل أو العاملة أنفسهم، أو من يعينهم أمر زواجه، فمن هذه الرخص ما يتيح التغيب لسبعة أيام، منها أربعة أيام بأجر، وهي حالة زواج العامل أو العاملة. ومن هذه الرخص ما يتيح التغيب ليومان فقط وهي حالة زواج أحد أبناء العامل أو العاملة أو أحد ربائبه.

\*ومن هذه الرخص ما يتيح التغيب بسبب الوفاة؛ فوفاة زوج العامل، أو العاملة، أو أحد أبنائه أو أحفاده أو أصوله أو أبناء زوجه من زواج سابق، تتيح التغيب لثلاثة أيام. أما وفاة أحد إخوة، أو إحدى أخوات العاملة، أو العامل المنزلي أو أحد إخوة أو إحدى أخوات زوجه، أو أحد أصول زوجه، فتتيح التغيب ليومان فقط.

\*ومن هذه الرخص ما يتيح التغيب ليومان، بسبب عملية جراحية لزوج العامل أو العاملة أو لأحد الأبناء، كما أن ختان أحد أبناء العامل أو العاملة يبيح التغيب لمدة يوم واحد<sup>2</sup>.

ويبدو أن المشرع المغربي في هذه الحالة الأخيرة، يقر بأن القانون مرآة للمجتمع، وأنه لا ينفصل أبداً عن واقعه وبيئته، لذا نجده ينص على تغيب العامل أو العاملة لمدة يوم في حالة ختان أحد الأبناء، وهو ما يبدو يعبر عن احتفال لديه، أو أمر خاص بمجتمعه، ونحن إذ نعرض لهذه النصوص للمشرع المصري لتكن أمامه، وليس للنقل الحرفي منها، بل لتتبنى منها ما يتوافق مع مجتمعنا، فربما نمح يوم للعاملة أو العامل للاحتفال بشم النسيم، أو بالأشياء التي يُحتفى بها في مجتمعنا.

<sup>1</sup> - إسماعيل حسني، حنان ايت باجا، الحماية القانونية لعمالات وعمال المنازل وفق القانون رقم 12-19، مجلة الوقائع

القانونية، مجلد 2 عدد 11، ص 238.

<sup>2</sup> - المادة 18 من ظهير شريف رقم 19.12 المتعلق بشروط الشغل والتشغيل للعمال المنزليين.

وحسناً صنع المشرع المغربي بنصه على استفادة كل عامل منزلي من إجازة مدتها ثلاثة أيام، بمناسبة كل ولادة. يمكن أن تكون الأيام الثلاثة متصلة أو غير متصلة، باتفاق بين المشغل والعامل المنزلي، على أن تقضى وجوباً في مدة شهر من تاريخ الولادة<sup>1</sup>. إذ أنه جعل العامل المنزلي يشارك زوجته في الاحتفال بالمولود، ويبقى معه ومعها في أشد لحظاتها ضعفاً. ورغم كل ذلك، إلا أننا نتفق على من عاب على المشرع المغربي عدم إقراره لإجازة للأمومة، على غرار العمال في مدونة الشغل، والمستفيد منها العاملات من إجازة أربعة عشر أسبوعاً للأمومة<sup>2</sup>. وقيل أيضاً أن المشارع بذلك قد أثار التساؤل حول السبب الذي دفع لعدم النص على تلك الإجازة للعامل المنزلي<sup>3</sup>!

**ثالثاً: الالتزام بالإجازات، وفقاً لمشروع القانون الأمريكي الفيدرالي:**

#### **\*بالنسبة للإجازة المرضية:**

لقد عني المشرع الفيدرالي بتنظيم مسألة الإجازة المرضية للعمال المنزليين في مشروع القانون الخاص بهم، والمترقب صدوره، وعند استطلاعنا لنصوص هذا المشروع، وجدنا أنه وضعت تنظيمياً تفصيلياً، للإجازة المرضية، وهذا ما سنعرض له فيما يلي:

#### **تعريف المشروع الفيدرالي للعمال المنزليين، للإجازة المرضية:**

يحسب لمشروع القانون الفيدرالي الأمريكي تنظيمه لمسألة الإجازة المرضية، ولقد تم تعريف "الإجازة المرضية مدفوعة الأجر" بأنها زيادة في الإجازة المدفوعة يمكن أن يحصل عليها عامل الخدمة المنزلية لاستغلالها أثناء الغياب عن العمل لأي من الأسباب الموضحة في الفقرات الفرعية<sup>4</sup>.

#### **مدة الإجازة المرضية:**

لقد نص المشرع الفيدرالي على التزام جهة توظيف العمل المنزلي، بأن توفر لكل عامل

<sup>1</sup> - المادة رقم 18 من القانون المغربي ظهير شريف رقم 19.12 المتعلق بشروط الشغل والتشغيل للعمال والعاملات المنزليين.

<sup>2</sup> - محمد بنحساين، أي حماية للعمال المنزليين في القانون رقم 19.12؟ مرجع سابق، ص 125.

<sup>3</sup> - حسن بدوي، قراءة في القانون رقم 19.12 ....، مرجع سابق، ص 41.

<sup>4</sup> - Section 111 of H.R.4826 of Bill of Rights of Domestic workers.

منزلي يعمل لدى جهة التوظيف ما لا يقل عن ساعة واحدة من الإجازة المرضية المدفوعة الأجر مقابل كل 30 ساعة عمل، لاستخدامها كما هو مبين بالقانون، ولا يُطلب من جهة توظيف العمل المنزلي السماح للعامل المنزلي بالحصول، بموجب هذا القسم الفرعي، على أكثر من 56 ساعة من الإجازة المرضية مدفوعة الأجر في السنة، ما لم تختار جهة التوظيف وضع حد أعلى<sup>1</sup>.  
مما يعني لنا أن مدة هذه الإجازة لن تقل عن ساعة واحدة عن كل 30 ساعة عمل، وحدها الأقصى القانوني 56 ساعة سنوياً، مع جواز وضع حد أعلى من ذلك لها، بموجب جهة توظيف العامل المنزلي.

#### - مدى جواز ترحيل الإجازة المرضية، أو صرف مقابل لها:

كما نص المشرع في مشروع القانون على أنه بشكل عام، من الممكن أن يتم ترحيل الوقت المرضي المدفوع الأجر المكتسب بموجب هذا القسم الفرعي من سنة إلى أخرى. ولا يجوز تفسير هذا القسم على أنه يتطلب من جهة توظيف العمالة المنزلية السماح بعمالة منزلية العامل لكسب أكثر من 56 ساعة من الوقت المرضي المدفوع الأجر في وقت معين<sup>2</sup>.  
يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار، أنه لا يمكن الحصول على تعويض نقدي أو مقابل مادي للإجازة المرضية في حالة، عدم استفادة العامل المنزلي منها، فلقد نص المشرع الفيدرالي في مشروعه الجديد على أنه لا يُفسر أي بند في هذا القسم، على أنه يتطلب تعويضاً مالياً أو غيره للعامل المنزلي من جهة توظيف العمل المنزلي عند إنهاء خدمة العامل المنزلي، أو استقالته، أو تقاعده، أو أي فصل آخر من العمل مقابل الوقت المرضي المدفوع الأجر الذي اكتسبه لم يتم استخدامه<sup>3</sup>.

#### - الاستفادة من الإجازة المرضية في حالة إعادة تعيين العامل من جديد:

إذا تم فصل عامل منزلي عن العمل لدى جهة توظيف عمال منزليين وتمت إعادة توظيفه، في غضون 12 شهراً بعد هذا الانفصال، ومن قبل نفس جهة التوظيف، يجب على جهة التوظيف

<sup>1</sup> -Section 111, (7) B (1) A , of Domestic workers Bill of Rights H.R 4826.

<sup>2</sup> -Section 111 (7) b (1) c, of Domestic Workers Bill of Rights H.R 4826.

<sup>3</sup> -Section 111(7) B(1) e, of Domestic Workers Bill of Rights H.R 4826.

إعادة الوقت المرضي المدفوع الأجر الذي اكتسبه العامل المنزلي سابقاً. ويحق للعامل المنزلي استخدام الوقت المرضي المدفوع الأجر المكتسب، وكسب وقت مرضي إضافي مدفوع الأجر عند استئناف العمل مع جهة توظيف العمالة المنزلية<sup>1</sup>.

وحسناً صنع المشرع في مشروعه الجديد، عند نص على عدم إلزام العامل المنزلي بمشقة البحث عن وتكليف بديل عنه في حال إجازته المرضية، إذ نص المشرع على أنه " لا يجوز لجهة توظيف العمل المنزلي أن تطلب، كشرط لتوفير إجازة مرضية مدفوعة الأجر بموجب هذا القسم الفرعي، أن يقوم العامل المنزلي المعني بالبحث عن أو العثور على بديل لتغطية الساعات التي يقضي فيها العامل المنزلي إجازة مرضية مدفوعة الأجر<sup>2</sup>."

#### - حالات استحقاق الإجازة المرضية:

لقد نص مشروع القانون الأمريكي الفيدرالي، على جواز منح العامل المنزلي استخدام الإجازة المرضية مدفوعة الأجر، المكتسبة بموجب هذا القسم الفرعي لأي مما يلي:

(أ) الغياب الناتج عن مرض، أو إصابة، أو حالة طبية جسدية، أو عقلية لعامل الخدمة المنزلية.

(ب) الغياب الناتج عن الحصول على تشخيص أو رعاية طبية مهنية أو رعاية طبية وقائية لعامل الخدمة المنزلية.

(ج) الغياب بغرض رعاية طفل، أو أحد الوالدين، أو الزوج، أو الشريك المنزلي، أو أي فرد آخر تربطه صلة قرابة بالدم أو المصاهرة ويكون ارتباطه الوثيق بالعامل المنزلي معادلاً للعلاقة الأسرية، والذي:

(1) لديه أي من الشروط أو الاحتياجات للتشخيص أو الرعاية الموضحة في الفقرة الفرعية

(أ) أو (ب)؛

(2) في حالة رعاية طفل، عند اجتماع مدرسي، أو اجتماع في مكان يتلقى فيه الطفل رعاية

تقتضيها حالة الطفل الصحية أو إعاقته، يشترط على العامل المنزلي للحضور؛ أو

<sup>1</sup> -Section 111 (7) B(1) F , of Domestic Workers Bill of Rights, H.R. 4826 .

<sup>2</sup> -Section 111(7) B (1) G, OF Domestic Workers Bill of Rights, H.R. 4826.



(3) احتياجه للرعاية في غير تلك الحالات

(د) الغياب الناتج عن العنف المنزلي أو الاعتداء الجنسي أو المطاردة إذا كان التغيب

بسبب:

(1) التماس الرعاية الطبية للعامل المنزلي أو أي شخص مرتبط به الموصوف في الفقرة

الفرعية (ج)، للتعافي من الإصابة الجسدية أو النفسية أو الإعاقة الناجمة عن العنف المنزلي، أو الاعتداء الجنسي، أو المطاردة.

(2) الحصول على أو طلب مساعدة شخص ذي صلة موصوف في الفقرة الفرعية (ج) في

الحصول على خدمات من منظمة خدمات الضحايا.

(3) الحصول على أو مساعدة الشخص ذي الصلة الموصوف في الفقرة الفرعية (ج) في

الحصول على المشورة النفسية أو غيرها من الاستشارة.

(4) البحث عن شخص ذي صلة أو مساعدته في السعي إلى الانتقال.

(5) اتخاذ أو مساعدة شخص ذي صلة في اتخاذ إجراء قانوني، بما في ذلك الإعداد أو

المشاركة في أي إجراء قانوني مدني أو جنائي يتعلق أو ناتج عن العنف المنزلي أو الاعتداء الجنسي أو المطاردة<sup>1</sup>.

### -وقت طلب الإجازة-

نص المشرع الفيدرالي على أنه "يجب على العامل المنزلي بذل جهد معقول لجدولة فترة

متوقعة من الوقت المرضي المدفوع الأجر، بطريقة لا تعطل عمليات جهة توظيف العمل المنزلي بشكل غير مبرر." وبشكل عام، يتم توفير الوقت المرضي مدفوع الأجر بناءً على طلب شفهي

أو كتابي من عامل المنزل. يجب أن يقوم هذا الطلب بما يلي:

(1) تشمل المدة المتوقعة لهذه الفترة الزمنية.

(2) في الحالة التي تكون فيها الحاجة إلى مثل هذه الفترة الزمنية متوقعة قبل 7 أيام على

الأقل من هذه الفترة، يتم تقديمها قبل 7 أيام على الأقل من تلك الفترة

(3) بخلاف ذلك، يتم تقديمه في أقرب وقت ممكن عملياً بعد أن يكون العامل المنزلي على

<sup>1</sup> - Section 111(7) B, (3,4), of Domestic workers Bill of Rights H.R.4826 2021.

علم بالحاجة إلى هذه الفترة<sup>1</sup>.

ولإثبات الإجازة المرضية، اشترط مشروع القانون أن يُقدم إلى جهة توظيف العامل المنزلي شهادة تفيد الحالة المرضية، صادرة عن مقدم الرعاية الصحية للعامل المنزلي المؤهل أو الفرد الموصوف في الفقرة 2 (ب)، إذا كانت الإجازة لمدة تتجاوز 3 أيام عمل.

ولمزيد من التدقيق في أمر منح الإجازة المرضية، اشترط المشرع بيانات معينة لا بد من استيفائها في الشهادة التي تثبت الحالة المرضية، وهي:

1- التاريخ الذي ستكون فيه الفترة الزمنية مطلوبة؛

2- المدة المحتملة للفترة الزمنية؛

3- الحقائق الطبية المناسبة ضمن علم مقدم الرعاية الصحية فيما يتعلق بالحالة المعنية، وفقاً للبند (3)

4- لأغراض الإجازة المرضية مدفوعة الأجر، بيان بأن التغيب عن العمل ضروري من الناحية الطبية

5- لأغراض هذا الوقت بموجب الفقرة (2)(ب)، التواريخ التي من المتوقع أن يتم فيها إجراء اختبار التشخيص الطبي أو الرعاية ومدة هذا الاختبار أو الرعاية؛ و

6- لأغراض هذا الوقت بموجب الفقرة (2)(ج)، في حالة الوقت لرعاية شخص ليس طفلاً، بيان بأن الرعاية مطلوبة للفرد الموصوف في هذه الفقرة، وتقدير مقدار الوقت الذي تحتاجه هذه الرعاية لمثل هذا الفرد<sup>2</sup>.

**رأينا في نص الإجازات المقترح بالقانون المصري:**

وبعد أن استعرضنا لنصوص الإجازات، على اختلاف أسبابها، وفقاً للتشريعات -سالفه الذكر- تبين لنا أهمية الإجازات، لراحة العامل، ولاستعادة نشاطه وعمله، ونقترح أن ينص التشريع المصري المرجو -صدوره- على تنظيم ما يلي:

<sup>1</sup> - Section 111(7) B, (3), of Domestic workers Bill of Rights H.R.4826 2021.

<sup>2</sup> - Section 111(7) B, (4),(B) ,2, sufficient Certification, of Domestic workers Bill of Rights H.R.4826 2021.

أ- تنظيم للإجازة السنوية، يراعى فيه فترة بقاء العامل في العمل، على غرار المشرع المغربي، مع ضرورة تحديد حد أدنى وأقصى لمدة الإجازة، وكيفية احتسابها، على غرار المشرع المغربي أيضاً؛ وذلك حتى لا يستغل صاحب العمل إرادة العامل المنزلي الضعيفة، ويحرمه من حقه فيها.

ب- ضرورة تنظيم إجازات للأعياد مدفوعة الأجر، على غرار المشرع المغربي أيضاً، مع ضرورة النص على إمكانية استبدال يومها بيوم آخر، بحسب الاتفاق بين الطرفين

ج- ضرورة النص على إجازة مرضية، والتي كان المشرع الفيدرالي سابقاً في النص عليها، في مشروعه الجديد، وذلك حمايةً للعامل المنزلي الضعيف الذي لا يقوى على العمل من الاستفادة منها، مع وضع آليات محددة للاستفادة منها، والنص على عدم جواز تقاضي مقابل نقدي عنها في حالة عدم استحقاقها، حتى لا يكون ذلك استغلالاً من قبل العامل لصاحب المنزل. كما أنه من الضروري وضع حالات محددة لاستحقاق الإجازة المرضية، على أن نتبع في ذلك نهج المشرع الفيدرالي الأمريكي في مشروع القانون، ونشمل الحالات أيضاً لحالة رعاية مريض كطفل أو زوج العامل المنزلي.

وفي ذلك نستعرض نصوص المشروع المقدم للعمالة المنزلية في البرلمان المصري، والمتعلق منها بالإجازات، ومن ذلك، نؤيد ونتفق بشدة، مع نص المادة ٣٥ " للعامل المنزلي الذي يتقاضى أجره شهرياً الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوماً في السنة". ونطالب المشرع، على أن يتم النص على جواز أن يعمل العامل في يوم العيد، ولكن بأجر مضاعف، على غرار قانون العمل.

نص المادة ٣٦ على أن تكون مدة الإجازة السنوية للعامل المنزلي خمسة عشر يوماً منها ستة أيام متصلة، وإذا قلت المدة التي أمضاها العامل المنزلي في العمل عن سنة استحق الإجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر في خدمة صاحب العمل .

ونص المادة ٣٧ على أنه للعامل أن ينقطع عن عمله لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة، وبعد أقصى يومان في المرة الواحدة . يعتبر منظماً لحق العامل المنزلي، في الإجازة العارضة، ولكننا نرى أن نستعين بالمشرع المغربي، في ذلك الشأن، ليكون منحها في حدود أسباب معينة، حتى لا نخل بحق صاحب المنزل، الذي ربما يحتاج العامل بشدة في هذا اليوم، لمناسبة

خاصة به، أو عمل معين، وحتى يتم التوازن بين طرفي العقد.

كما يحسب له تنظيمه للإجازة المرضية بشكل عام، في المادة ٣٨ يستحق العامل المنزلي إذا مرض إجازة مرضية، ويتقاضى عنها تعويضاً عن الأجر وفقاً لقانون التأمينات والمعاشات، مع ضرورة تنظيمها بشكل تفصيلي،

ويحسب له تنظيمه لإجازة وضع، بنص المادة ٣٩ للعاملة المنزلية التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً على أن تحتسب إجازة مرضية وفقاً لأحكام قانون التأمينات والمعاشات<sup>1</sup>.

### المبحث الثالث

#### خصوصية التزامات العامل المنزلي

نتناول من خلال هذا المبحث خصوصية التزامات العامل المنزلي، ولا شك في أن أهم التزام ناشئ عن عقد عمل عموماً، هو التزام العامل بالقيام بالعمل المتفق عليه، فلا غرو في أن التزام العامل المنزلي ما هو إلا التزام متمثل في القيام بعمل لصالح شخص آخر، وهو المشغل (صاحب المنزل).

أو ما يتفرع عن ذلك من التزامات على العامل تجاه صاحب المنزل، فلعل أهمها هو الحفاظ على خصوصية وأسرار الأسرة، ولقد عرضنا لهذا الالتزام في السابق. لذا سنركز هذه الجزئية لدراسة خصوصية التزام العامل المنزلي بأداء العمل.

ويقسم هذا المبحث لمطلبين على النحو التالي:

**المطلب الأول: مضمون التزام العامل المنزلي بأداء العمل**

<sup>1</sup>

<https://www.ctuws.com/sites/default/files/documents/%D9%85%D8%B4%D8%B1%D9%88%D8%B9%20%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%86%D8%B2%D9%84%D9%8A%D8%A9%20%D9%84%D9%84%D9%86%D8%B4%D8%B1>

pd

مشروع قانون العمل المنزلي بمصر، تاريخ آخر زيارة للموقع 2024-1-11.

**المطلب الثاني: مدى إمكانية تعديل العمل المتفق عليه**

### **المطلب الأول**

#### **مضمون التزام العامل المنزلي بأداء العمل**

يتضمن التزام العامل قيامه بالعمل المتفق عليه، وأن يتم بذلك على النحو المطلوب منه، على أنه من الجدير بالذكر أنه علينا أن نعرض هنا للالتزامات التي قد تفرض على العامل ابتداءً، من قبل صاحب المنزل، حتى يتسنى له أداء عمله على الوجه المطلوب.

لذا رأينا أن نعرض لهذا المطلب من خلال فرعين كالتالي؛

الفرع الأول: التزامات العامل السابقة التي تتعلق بحسن أداء عمله

الفرع الثاني: قيام العامل المنزلي بالعمل المتفق عليه

### **الفرع الأول**

#### **التزامات العامل السابقة التي تتعلق بحسن أداء عمله**

يتعين أن يصل إلى علم صاحب المنزل بيانات العامل المنزلي؛ حتى يتسنى له معرفة حقيقة الشخص الذي يشغله، ولذا ينبغي على العامل أن يدلي ببياناته بشكل صحيح لصاحب المنزل، كما أنه قد يخشى المشغل من إصابة العامل بمرض، لا سيما إن كان هذا المرض مرضاً معدياً، مما يجعله، وتحوطاً منه وخوفاً على عائلته، أن يلزم العامل بالفحص الطبي، ليثبت خلوه من الأمراض قبل قيامه بالعمل. لذا رأينا أن نعرض لذلك الأمر، من خلال ما يلي:

#### **أ- التزام العامل بالإدلاء ببياناته**

حرصت القواعد العامة بالقانون المدني، كما حرصت التشريعات المنظمة للعمل عموماً، وللعمل المنزلي على وجه الخصوص على النص على الإدلاء ببيانات ومعلومات صحيحة في العلاقة التعاقدية.

ولا غرو في إمكانية تطبيق أحكام التدليس بالكتمان في شأن عقد العمل المنزلي، فلقد نص القانون المدني على اعتبار السكوت عمداً عن واقعة أو ملابسة تدليسياً إذا ثبت أن المدلس عليه ما كان ليبرم العقد لو علم بتلك الواقعة أو هذه الملابسة<sup>1</sup>. ويتحقق ذلك بسكوت العامل عن الإدلاء بواقعة

<sup>1</sup> - المادة 125/ 2 من القانون المدني

جوهرية مؤثرة على أدائه في العمل متى كان إخفاؤها وعدم علم صاحب العمل بها قد أثر على قراره بقبول العامل لديه، إذ أنه لو علم بها ما كان ليبرم العقد<sup>1</sup>.

### أولاً: موقف قانون العمل المصري على التزام العامل بالإدلاء ببياناته:

لقد عني قانون العمل بالحث على إدلاء العامل ببيانات صحيحة عنه، ولذلك نجد أنه نص على أنه يعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الذي يجيز فصل العامل ثبوت انتحاله لشخصية غير صحيحة أو تقديمه مستندات مزورة<sup>2</sup>. وذلك حرصاً من المشرع على إدلاء العامل لبياناته بكل صدق وإخلاص.

فالتدليس يتوافر في تلك الحالة نظراً للقيام بفعل انتحال الشخصية غير الصحيحة، كمن يدعي أنه خبير بالقيام بالطهي، أو عمل بمطاعم معينة، ويقدم إثباتاً لذلك شهادات مزورة.

### ثانياً: موقف التشريعات العربية محل المقارنة:-

لقد حرص المشرع المغربي، على سبيل المثال، على النص على التزام العامل المنزلي بالإدلاء ببياناته، فلقد نص على أنه " يجب على العاملة أو العامل المنزلي أن يقدم للمشغل نسخة مصادق عليها من بطاقة تعريفه الوطنية أو ما يقوم مقامها، وكذا جميع البيانات والوثائق التي يطلبها المشغل، ولا سيما تلك المتعلقة باسمه وعنوانه وتاريخ ومكان ازدياده وبحالته العائلية، وعند الاقتضاء نسخاً من الشهادات المدرسية والمهنية التي يتوفر عليها. ويجب على العاملة أو العامل المنزلي أن يحيط المشغل علماً بكل تغيير يطرأ على عنوانه أو حالته العائلية<sup>3</sup>.

تلاحظ لدى البعض أن ذلك تزيدياً من المشرع المغربي، إذ أنه يكفي في هذا المقام تقديم بطاقة التعريف الوطنية، لكونها تغني عن القيام بتقديم وثائق كشهادة الميلاد وما يفيد الإقامة، حيث إنها تشتمل على الاسم والعنوان<sup>4</sup>.

ويتضح من النص- سالف الذكر- أن الحكمة منه تكمن في معرفة حقيقة الشخص الذي سيشغله

<sup>1</sup> - مروه عبد السلام الطحان، قانون العمل، مرجع سابق، ص 109

<sup>2</sup> -المادة 69 فقرة 1 من قانون العمل 2003

<sup>3</sup> -المادة رقم 7 من القانون المغربي رقم 19.12 المتعلق بشروط الشغل للعمال والعاملات المنزليين ، لسنة 2016.

<sup>4</sup> - بدر الحيمودي، الحماية القانونية للعاملات والعمال المنزليين في ضوء المعايير الدولية والوطنية. مرجع سابق، ص

صاحب المنزل، ولهذا الأمر أهميته في العمل المنزلي، والعمل عموماً، لكن أهميته تزداد في العمل المنزلي، نظراً لأن العامل سيدخل إلى بيت صاحب المنزل، ويطلع على أسراره، ومن هنا كان لا بد أن يعرف من هو؟ وما هي مؤهلاته؟ كما أنه حسن صنع المشرع المغربي، بنصه على وجوب إحاطة المشغل علماً بأي تغيير على العنوان أو الحالة العائلية، حتى يسهل على المشغل تعقب العامل، إذا أخطأ أو ارتكب ما لا يحمد عقباه.

كما حرص المشرع الكويتي أن ينص على أهمية ذلك الالتزام، حيث نص على أن وكالة تشغيل العامل المنزلي تضمن استمراريته في العمل لمدة 6 أشهر على الأقل، ولكن من الأسباب التي تحول دون تلك الاستمرارية، تقديم المكتب لصاحب العمل بيانات عن العامل يُثبت عدم صحتها<sup>1</sup>.

### ب- التزام العامل بإثبات لياقته الصحية للعمل

#### أولاً: موقف التشريعات العربية

لقد نص المشرع المغربي على أنه يجوز للمشغل، وعلى نفقته، أن يطلب من العاملة أو العامل المنزلي قبل تشغيله، أن يدلي بشهادة طبية تثبت سلامته الصحية. كما أنه يتعين على العاملة أو العامل المنزلي أن يصرح لدى مشغله بأي مرض مصاب به ولا سيما إذا كان مرضاً مزمناً. كما يتعين على المشغل أن يخبر العاملة أو العامل المنزلي بأي مرض معد يعاني منه أو يعاني منه أي فرد من أفراد أسرته<sup>2</sup>.

ولقد انتقد البعض المشرع هنا لعدم نصه على جزاء مترتب على عدم قيام العامل بذلك الالتزام، مما يفرغ الالتزام من مضمونه<sup>3</sup>.

ورغم اهتمام المشرع بصحة صاحب العمل وتجنب إصابته بعدوى، إلا أنه لم يورد نصاً خاصاً، يوضح مصاريف علاج العمل المنزلي، أثناء فترة مرضه في منزل صاحب العمل، وبالتالي يرجع حين ذلك للقواعد العامة في الالتزامات في التشريع المغربي<sup>4</sup>.

كما حرص المشرع الكويتي على بيان مناهج ذلك الالتزام، بطريقه غير مباشرة، إذ نص على أنه

<sup>1</sup> - المادة 17 فقرة 5 من قانون العمالة المنزلية الكويتي رقم 68 لسنة 2015.

<sup>2</sup> - المادة رقم 5 من القانون المغربي رقم 19.12 المتعلق بشروط الشغل للعمال والعاملات المنزليين ، لسنة 2016.

<sup>3</sup> - محمد قاسمي، قراءة في مضامين القانون المتعلق بالعمال المنزليين رقم 19.12، مرجع سابق، ص 112.

<sup>4</sup> - محمد بنحساين، أي حماية للعمال المنزليين في القانون رقم 19.12؟ مرجع سابق، ص 125.

بحول دون استمرارية العامل في عمله ثبوت عدم لياقته عن طريق إصابته بأحد الأمراض السارية، أو إعاقته أو إصابته نفسياً أو بدنياً، بما يؤثر على أداء عمله<sup>1</sup>.

### ثانياً: موقف المشرع الفيدرالي الأمريكي:

لقد نص المشرع الفيدرالي الأمريكي في مشروعه الجديد للعمالة المنزلية، على أن المعلومات الصحية يحتفظ بها في سجلات وكالة التشغيل، بنصه على أنه " إذا كانت جهة توظيف العمالة المنزلية تمتلك معلومات صحية عن عامل منزلي أو شخص ذي صلة موصوف في الفقرة (2)(ج)،

يجب أن تعامل هذه المعلومات كما يلي:

(أ) يتم الاحتفاظ بها في نموذج منفصل وفي ملف منفصل عن المعلومات الشخصية الأخرى.

(ب) أن يتم التعامل معه كسجل طبي سري.

(ج) لا يتم الكشف عنها إلا للعامل المنزلي المتضرر أو بإذن من العامل المنزلي المتضرر<sup>2</sup>. "

ويحسب للمشرع الفيدرالي بذلك النص، قيامه باعتبار مرض العامل، سر من أسرار الخاصة، ولا بد من الحفاظ على خصوصيته، وحتى في حالة طلب صاحب المنزل الإفصاح من العامل عن مرضه، فلا يتم ذلك إلا بإذن من العامل نفسه.

---

<sup>1</sup> - المادة 17 فقرة 2 من قانون العمالة المنزلية الكويتي رقم 68 لسنة 2015.

<sup>2</sup> -Section 111 (v), (II)Confidentiality and non-disclosure, of H.R4826 of Domestic Workers Bill of Rights. 2021.



## الفرع الثاني

### قيام العامل المنزلي بالعمل المتفق عليه

كما ذكرنا في الفصل الأول من هذا البحث، وجوب كتابة عقد العمل المنزلي، وذلك حتى يتسنى بيان اشتراطاته، ومدى التزام كل طرف بها. لذا علينا الرجوع ببساطة إلى العقد الكتابي، والذي يتم من خلاله بيان مضمون التزام العامل بالعمل، حيث يبين فيه طبيعة عمله، والساعات المحددة لقيامه بمثل تلك الأعمال، وما إلى غير ذلك من اشتراطات. وأما في حالة عدم تحديد كنهه العمل بعقد العمل المنزلي، ووصفها بدقة. فما الحل حين ذلك!

يمكننا اعتماد نص تشريعي، في تلك الحالة الأخيرة، بقانون العمل المنزلي – المأمول سنة وصدوره- يتضمن إرشادات أخرى يتم الرجوع إليها لتحديد طبيعة العمل، أو على الأقل الرجوع للقواعد العامة المنظمة للعمل في القانون المدني، حيث نظم هذا الأخير تلك المسألة بنصه على إمكانية الرجوع حينها للإرشادات التي نص عليها القانون، كالعقود الجماعية أو لائحة المشروع أو عرف المهنة أو عرف جهة العمل، أو يتولى القاضي تحديد ذلك وفقاً للعدالة، فلو تم النص على هذه الإرشادات بشأن تحديد الأجر أو العمل في حالة عدم الاتفاق عليه<sup>1</sup> علينا الآن معرفة كيفية نص التشريعات الدولية، كاتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، والتشريعات العربية، منها والأمريكية الفيدرالية على تنظيم مسألة التزام العامل المنزلي بأداء العمل.

### أولاً: موقف اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين 189 لسنة 2011:

لم تنص الاتفاقية بشكل مباشر على التزام العامل المنزلي بأداء عمله، وطبيعة ومضمون هذا الالتزام، ولكنها اكتفت بالإشارة إلى أنه على كل دولة أن تقوم بتدابير تضمن علم العمال المنزليين بشروط وظروف استخدامهم، على نحو مناسب وقابل للتحقق منه، ومن الأفضل إذا أمكن أن يحدد ذلك بعقود مكتوبة تتماشى مع القوانين واللوائح واتفاقيات العمل الجماعية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - المادة رقم 682 مدني مصري.

<sup>2</sup> - Article 7 of Decent work for domestic workers Convention 189 of 2011, ILO

Which states that'' Each Member shall take measures to ensure that domestic workers are

**ثانياً: موقف القواعد العامة في القانون المدني وقانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003:**

يلتزم العامل وفقاً للقواعد العامة في القانون المدني، بأداء العمل ببذل العناية المطلوبة، و لقد حدد القانون قدر العناية المطلوبة بعناية الرجل المعتاد، و هي العناية الواردة في القواعد العامة في القانون المدني، وفي هذا نصت المادة 211 من القانون المدني المصري على أنه "في الالتزام بعمل يكون المدين قد أوفى بالتزامه إذا بذل فيه كل العناية التي يبذلها الشخص العادي، و لو لم يتحقق الغرض المقصود ."

**ثالثاً: موقف التشريعات العربية للعمالة المنزلية -محل المقارنة:-**

نص القانون الكويتي على فصل تحت اسم (التزامات العامل)، وتضمن هذا التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه، والمحدد، وفقاً لبند العقد ونصوصه، كما أنه أوجب التزاماً آخر متفرع عن هذا الالتزام الأول، وهو التزام العامل بمراعاة توجيهات وأوامر صاحب العمل في حدود نصوص العقد<sup>1</sup>. وحسناً فعل المشرع الكويتي، إذ بذلك النص الأخير، يعتبر العامل ملتزماً بتعليمات صاحب المنزل، في حدود العقد؛ وذلك حتى لا يستغله صاحب العمل، بفرض التزامات وتوجيهات أخرى عليه، لم تكن في الحسبان عند إبرامهما للتعاقد. فلا يجوز، وفقاً لذلك إيجاب العامل المنزلي على عمل آخر غير المتفق عليه<sup>2</sup>.

كما حرص المشرع الكويتي على إيراد نص غاية في الأهمية، يبين معه أن وكالات التشغيل ملزمة باستمرارية العامل وضمان استمراريته في خدمة صاحب العمل مدة 6 أشهر، على الأقل، ما لم يتبين وجود عائق يحول دون ذلك، ولا دخل لصاحب العمل فيه، بمعنى ألا يكون صاحب

---

informed of their terms and conditions of employment in an appropriate, verifiable and easily understandable manner and preferably, where possible, through written contracts in accordance with national laws, regulations or collective agreements,"

<sup>1</sup>- راجع المواد 13 و 14 من قانون العمالة المنزلية الكويتي رقم 68 لسنة 2015.

<sup>2</sup>- بندر ماجد شرار، التنظيم القانوني للعمالة المنزلية، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، مجلد 42، عدد 1، 2018، ص

العمل هو من تسبب في إنهاء عقد العامل المنزلي، ولذا فإنه تم النص حينها، على أن يتم إرجاع العامل المنزلي لبلده من قبل الوكالة، على أن ترد المبالغ المدفوعة لصاحب العمل<sup>1</sup>. كما أنه من الممكن أن يتم الإخلال بذلك من قبل العامل المنزلي نفسه، إذا قام هذا الأخير بترك العمل، ورفض الاستمرار به، وتركه لجهة غير معلومة. فهنا أيضاً تلتزم وكالة التشغيل برد المبالغ المدفوعة من قبل صاحب العمل، وما يضمن لصاحب العمل رد المبالغ المدفوعة له من قبل الوكالة، هو أنه إذا رفضت تلك الأخيرة القيام بذلك من تلقاء نفسها، فهنا تقوم إدارة العمالة المنزلية بتولي ذلك الأمر، خصماً من خطاب الضمان المنصوص عليه بهذا القانون في مادته الثانية<sup>2</sup>.

ومن الجدير بالذكر أن هناك تطبيقاً قضائياً لتلك الحالة، حيث حكمت المحكمة الكلية بالكويت بفسخ عقد العمالة المنزلية، وبإلزام أحد مكاتب استقدام العمالة المنزلية بإرجاع كل المبالغ التي استلمها من صاحب العمل، وأيضاً بتعويضه لهذا الأخير عن الضرر الأدبي الناتج عن هروب العامل قبل إتمام الستة أشهر، حيث أن عقد التشغيل كان بتاريخ 2-2-2016، ثم تفاجأ المدعي بهروب الخادمة بتاريخ 6-6-2016، ولذا حكمت المحكمة بمبلغ 1220 دينار كويتي وهو المبلغ الذي دفعه صاحب العمل، بالإضافة لمائتي دينار كويتي تعويضاً عن الضرر الأدبي الذي لحقه جراء هروب الخادمة<sup>3</sup>.

ولم ينص القانون المغربي على نص يقابل ذلك، ولعل من الضروري -في نظرنا- أن يتم النص على ذلك في التشريع المأمول للعمل المنزلي.

كما أُلزم المشرع الكويتي العامل بالمحافظة على الأشياء المسلمة له، بينما خلا التشريع المغربي من نص مقابل لذلك، لذا يمكن في هذه الحالة الرجوع للقواعد العامة بمدونة الشغل في المغرب، واعتبار التزام العامل بالمحافظة عليها بمثابة التزام ببذل عناية لا بتحقيق نتيجة، فيسأل فقط إذا

<sup>1</sup>- راجع المادة 17 فقرة 1 من قانون العمالة المنزلية الكويتي رقم 68 لسنة 2015.

<sup>2</sup>- المادة 17 فقرة 6 من قانون العمالة المنزلية الكويتي رقم 68 لسنة 2015.

<sup>3</sup>- المحكمة الكلية، دائرة تجاري مدني جزئي، بتاريخ 16-2-2017، مشار إليه لدى بندر ماجد شرار، التنظيم القانوني

للعمالة المنزلية، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، مجلد 42، عدد 1، 2018، ص 82.

أهمل ولم يبذل العناية الكافية للحفاظ عليها<sup>1</sup>.

**ثالثاً: موقف المشرع الفيدرالي الأمريكي:**

من الجدير بالذكر، أن المشرع الفيدرالي نص أيضاً على ضرورة تحرير عقود عمل مكتوبة، ويحدد بها، جميع المسؤوليات التي يجب أن يؤديها العامل المنزلي المغطى لدى جهة توظيف العمل المنزلي، وانتظام أداء هذه المسؤوليات. كما يجب أن يحدد بالعقد، الوقت اليومي أو الأسبوعي الذي سيبدأ فيه عمل العامل، مع تحديد فترات راحته وإجازاته<sup>2</sup>.

### **المطلب الثاني**

#### **مدى إمكانية تعديل العمل المتفق عليه**

يتعلق هذا المطلب بالتساؤلات المثارة حول إمكانية تعديل العمل المنزلي، الذي تم الاتفاق عليه، بحيث يتضمن التعديل إضافة عمل جديد، لم يكن بالحسبان عند الاتفاق، أو نقل العامل لمكان آخر، وماذا إذا سافرت أسرة صاحب المنزل لمكان جديد، فهل يُرغم العامل على الذهاب معهم، أم أن من حقه الاعتراض! كل تلك التساؤلات سنجيب عنها من خلال ذلك المطلب.

**أولاً: حالات تعديل العمل المتفق عليه وفقاً للقواعد العامة في القانون المدني، ولنصوص قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003:**

من المقرر أن العمال المنزليين، الآن وإلى أن يصدر لهم تشريع مخصص، يخضعون للقواعد العامة في القانون المدني، التي تنظم علاقات العمل، ووفقاً لتلك القواعد، يجوز نقل العامل لمركز أقل ميزة أو ملائمة عن المركز الذي يشغله، بشرط أن تقتضي مصلحة العمل ذلك النقل<sup>3</sup>. ويقصد هنا النقل لمركز يقل عن المركز السابق في المزايا أو الملائمة.

ولا شك أن أعمال هذا النص على عمومته، لا يتلاءم مع خصوصية العمل المنزلي، والذي قد تقوم فيه العاملة بالنص بالتعاقد على عملها كمديرة منزل، تنظم المشتريات للأسرة، وتشرف على باقي العمال، فليس من المعقول نقلها فجأة، من عملها هذا لتصبح طاهية في المطبخ، أو تنظم السفارة،

<sup>1</sup> - لميسي عابد، الوضع الحقوقي لعمال وعاملات المنازل في المغرب، مرجع سابق، ص 58.

<sup>2</sup> -Section 110 (d) Contents of written agreements No c and f , of H.R.4826 OF Federal Domestic Workers Bill of RIGHTS 2021.

<sup>3</sup> - مادة .....مدني مصري

فالأمر مختلف، فهي لم ترتض العمل المنزلي منذ البداية إلا على نحو معين بالاتفاق، ولذا – في رأينا- ينبغي ألا ينص على إمكانية تعديل العمل المتفق عليه –سلفاً- بين الطرفين، بإرادة طرف واحد فقط.

كما قد نص قانون العمل على سلطة صاحب العمل في تعديل العمل المتفق عليه بشروط معينة:

1- إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة.

2- أن يكون ذلك بصفة مؤقتة<sup>1</sup>.

وهذا النص – في رأينا- لا مانع من تطبيقه بشأن العمالة المنزلية، إذ أنه يكن فقط على قدر الضرورة، ولإنفاذ الموقف، كمساعدة العاملة في إطفاء حريق شب في منزل صاحب المنزل فجأة، أو ردع سارق اقتحم المنزل.

#### المبحث الرابع

##### خصوصية الضمانات الإجرائية لإنفاذ قواعد قوانين العمل المنزلي

نتناول من خلال هذا المبحث، بشكل عام، خصوصية عدة أمور، الهدف منها، يتعلق فقط بمدى الالتزام بالامتثال بقواعد قوانين العمالة المنزلية، ومدى إعطاء العمال المنزليين لحقوقهم، المنصوصة عليها قانوناً.

ومن هذه الضمانات؛ التفتيش، والعهد بالمنازعات التي تنشأ عن عقود العمل المنزلية لجهات معينة، وأخيراً ضمانات التقاضي للعمال المنزليين.

#### المطلب الأول

##### خصوصية التفتيش على أماكن العمل المنزلي

إن أخص ما يميز العمل المنزلي عن العمل عموماً، هو مكان تأديته، فالعمل المنزلي يُؤدى داخل منزل أو يرتبط بشخص صاحب المنزل كالبستاني، والسائق الخاص. لذا كان من أهم المخاوف التي انتابت المشرعين، لا سيما المشرع المصري، وكبلت أيديهم عن صدور القانون المخصص للعمل المنزلي، حتى الآن، هو الخوف من دخول المنازل وتفتيشها، فللمنزل حرمة، التي نصت

<sup>1</sup> - راجع نص المادة .....من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

عليها الدساتير، على عمومها، لذلك مسألة دخول مفتش العمل، ليراقب ويفتش ويتأكد من إعطاء العامل المنزلي حقوقه، مسألة غاية في الأهمية.

لذا كان علينا أن نعرض لكيفية تناول التشريعات -محل المقارنة- لتلك المسألة، ثم نوضح رأينا فيها.

#### أولاً: موقف اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين:

يثير العمل مقابل أجر في منزل خاص لشخص آخر عدداً من التحديات فيما يتعلق بإنفاذ قانون العمل. يفرض العمل المنزلي قيوداً على خصوصية كل من صاحب العمل والعامل، خاصة عندما يعيش الأخير في منزل صاحب العمل. وفي غياب ضمانات واضحة، قد تكون حرية هؤلاء العمال مقيدة بشدة (على سبيل المثال العزلة عن الأصدقاء والأقارب، وخاصة بالنسبة للعمال المقيمين، مع ما يترتب على ذلك من آثار سلبية على صحتهم وسلامتهم). من وجهة نظر صاحب العمل، قد يتعارض الحق في الخصوصية لأفراد الأسرة مع حقوق العمال عندما تكون زيارات التفتيش مطلوبة للتحقق من الامتثال لقوانين العمل. إن حرمة خصوصية المنزل مبدأ منصوص عليه في دساتير العديد من الدول، وقد سنت بعضها تشريعات تحظر صراحة تفتيش العمل في القطاع الخاص

المنازل لأنها لا تعتبر أماكن عمل. وبعد الكثير من النقاش، نجحت اللجنة في تحقيق التوازن بين حق العمال في الحماية وحق أفراد الأسرة في الخصوصية<sup>1</sup>، وذلك من خلال النص على أنه، مع مراعاة القوانين واللوائح الوطنية، يمكن للدول الأعضاء اتخاذ ترتيبات خاصة تسمح بتفتيش المنازل الخاصة ضمن شروط محددة بوضوح.

#### أولاً: موقف قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003:

لقد نظم قانون العمل آلية التفتيش على مكان العمل، وذلك عن طريق نصه على أن "يحمل العامل الذي له صفة الضبطية القضائية بطاقة تثبت هذه الصفة، وله حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له، وفحص الدفاتر والأوراق

<sup>1</sup> - Manuela TOMEI and Patrick BELSER, New ILO standards on decent work for domestic workers: A summary of the issues and discussions, op.cit, page 437-438.

المتعلقة بذلك، وطلب المستندات والبيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم . ويحدد الوزير المختص بقرار منه قواعد التكاليف بتفتيش أماكن العمل ليلا وفي غير أوقات العمل الرسمية للقائمين به والمكافآت التي تستحق لهم<sup>1</sup> . "

**ثانياً: موقف التشريعات العربية - محل المقارنة:-**

نص التشريع الكويتي على أنه يجوز التفتيش بالنسبة للمكاتب والمنشآت التي تتولى موضوع نشاط استقدام العمالة المنزلية، مع تمكين المفتشين من الاطلاع على الدفاتر والسجلات وضبط المخالفات التي تظهر لهم أثناء التفتيش وتحرير المحاضر اللازمة بشأنها وإحالتها إلى الجهات المختصة لاتخاذ ما تراه مناسباً بشأنها<sup>2</sup>. وبذلك تجنب المشرع النص على تفتيش المنازل، لخصوصية حرمتها.

أما بالنسبة لما يقابل ذلك النص في التشريع المغربي للعمالة المنزلية، فلقد حدد المشرع المغربي بوضوح مهام مفتشي الشغل، ودورهم الذي يتمثل في الرقابة أولاً على العقد ومدى التزامه بمضمون المرسوم رقم 2.17.355 الصادر ب 9 ذي الحجة 1438 لعام 2017، الذي حدد نموذج لعقد العمل المنزلي، ويتحدد التزام مفتشي الشغل إبدأً بالرقابة على العقد، وكل ذلك من أجل ضمان فعالية نصوص القانون؛ لحماية العمال المنزليين. فلا يتم إعطاء إيصال من قبل مفتشي الشغل عند إيداع العقد لديهم، إلا بعد التأكد من سن العامل المنزلي، وإذا كان سنه بين 16 و 18، فإنه يطلب إذن مكتوب مصادق من أولياء الأمور، ويتحقق المفتش أيضاً من احترام العقد للقانون، فإذا تبين له مخالفة، فإنه يظهرها للطرفين، طالباً منهم القيام بتعديلها، فيما يتوافق مع أحكام القانون<sup>3</sup>.

فلقد نص المشرع على أنه يتلقى أعوان التفتيش الشكاوى من الطرفين، فيمكنه تلقي الشكاوى من العمال المنزليين، كما يمكنه أيضاً تلقي شكاوى المشغلين أنفسهم، من العمال المنزليين، ويقوموا باستدعاء الطرفين؛ للتأكد من صحة أقوالهم، ومحاولة التوصل للصلح بينهما، وتحرير محضر بذلك.

<sup>1</sup> - المادة 233 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

<sup>2</sup> - نص المادة 44 من قانون العمالة المنزلية الكويتي رقم 68 لسنة 2015.

<sup>3</sup> - بعباء، سكيبة ايت ، دنيا النعيمي، الحماية المنزلية بين التأهيل التشريعي وأزمات التطبيق، مرجع سابق، ص 187.

وإذا لم يستطع الصلح فإنه في تلك الحالة يحرر محضراً يسلمه إلى العامل أو العاملة، حتى يثبت فيه الموضوع إذا قرر رفع الشكوى للتقاضي، كما نص المشرع المغربي على أنه، في سبيل تيسير مهمة المفتش، فإن له أن يطلب من الطرفين الوثائق التي تعلمه بالأمر، وفي النهاية إذا تحقق المفتش وتيقن من مخالفة أحكام القانون، فإنه يحرر محضراً ويبلغ النيابة العامة<sup>1</sup>.

ويتضح لنا بذلك، أن المشرع المغربي ضيق نطاق التفتيش على تقديم شكاية من أحد الطرفين، مما يعني أنه إذا لم يتم تقديم الشكوى، فإن سلطة التفتيش لن تستطع التدخل، وبذلك عاب البعض على المشرع تضييقه لسلطة التفتيش إلى هذا النحو، حيث لن يتمكن العامل من تقديم الشكوى طالما أن العلاقة ممتدة، لكونه الطرف الضعيف، الذي ربما يقدمه فقط عن إنهاء العقد<sup>2</sup>. لذا انتقد البعض موقف المشرع أيضاً في حالة عدم حضور الأطراف لمفتش الشغل، فهل من حقه توجيه استدعاء آخر لهم، وكيف للمفتش أن يعتمد فقط على استدعاء صاحب العمل أو المشغل حتى يستطع أن يتبين مخالفته للقانون من عدمها<sup>3</sup>!

كما انتقد المشرع من قبل البعض بمنحه المفتش سلطة الصلح بين الطرفين، بمقولة أن مفتشي الشغل لا يفهمون طرقاتاً للصلح، ولا يستطيعون القيام بمهام الصلح بين الطرفين لإرضاء كلا الطرفين، والوصول لأفضل الحلول، كما أنه لا يملكون ما يكفي من الوقت للقيام بذلك<sup>4</sup>. ونحن لا نتفق مع هذا الانتقاد، بل لقد أحسن المشرع صنعاً بذلك النص، لجعل الحل في يد طرف بسيط، وربما يتمكن من الصلح بين الطرفين، ويمنح كل ذي حق حقه، وربما لا يتمكن من ذلك فيقيم بتصعيد الأمور للنيابة والقضاء.

كما أن المشرع المغربي قد راعي هنا خصوصية وحرمة المنازل، لذا لم يبيح دخولها للتفتيش، ولم يتضمن نصاً بذلك، ومع ذلك انتقد البعض إغفاله لذلك الأمر، رغم احترام حرمة المسكن، إلا أنه كان يتعين عليه مقابلة العامل ولو خارج أسوار المنزل، للتأكد من تطبيق القانون، وحسن الامتثال

<sup>1</sup>- راجع نص المادة 22 من قانون الشغل للعمال المنزليين بالمغرب، ظهير شريف رقم 19.12 لسنة 2016.

<sup>2</sup>- بدر الحيمودي، الحماية القانونية للعمالات والعمال المنزليين...، مرجع سابق، ص 176، 177.

<sup>3</sup>- غفاف اليوغناني، مرجع سابق، ص 34.

<sup>4</sup>- كمال العبدلاوي أندلسي معن، دور الصلح في حل نزاعات الشغل الفردية بين القواعد العامة ومدونة الشغل، مجلة منازعات الأعمال، عدد 8، 2015، ص 3، 4.



له<sup>1</sup>. والبعض الآخر ذكر أنه رغم أن عدم النص على دخول المنازل لتفتيشها، إلا أن ذلك لم يعد له محل بالمملكة المغربية، خاصةً مع صدور مرسوم بتاريخ 10 يوليو 2012 يتعلق بتحديد القواعد الصحية للأجراء المشتغلين بالمنازل، وذلك لإلزامه المشغل بتسليم سجل للمفتش به اسم العامل وعنوان كل أجير يشتغل بالمنزل، حتى يتأتى له -في رأي البعض- زيارة المنزل والاطمئنان على مراعاة القواعد الصحية<sup>2</sup>.

### ثالثاً: موقف التشريع الفيدرالي الأمريكي:

قبل نص المشروع الفيدرالي، وفي ظل غياب قانون اتحادي ينظم العمل المنزلي، فإن البعض تخوف من سلطة التفتيش، لذا قيل بأن تطبيق إدارة السلامة والصحة المهنية على التوظيف في منزل خاص يخلق تحديات وصراعات فريدة من نوعها. على سبيل المثال، تمنح إدارة السلامة والصحة المهنية وزير العمل الإذن "بالدخول دون تأخير وفي أوقات معقولة إلى أي مصنع، أو مصنع، أو مؤسسة، أو موقع بناء، أو منطقة عمل أخرى، أو بيئة يتم فيها تنفيذ العمل من قبل موظف لدى صاحب العمل". وإذا تم تطبيقه على عامل منزلي، فإن مثل هذا التنظيم من شأنه أن يهدد هذا الحق في الخصوصية المتوقعة في منزل خاص. ومع ذلك، ليس من الضروري استبعاد العمال المنزليين بشكل كامل، وفي غياب التشريع الاتحادي، اتخذت بعض الحكومات المحلية خطوات أخرى لتوفير العمالة المنزلية<sup>3</sup>.

وبإعداد مشروع القانون الفيدرالي للعمالة المنزلية، نلاحظ اشتراط المشرع الفيدرالي، وتحديداً في العقد الذي يُبرم كتاباً بين العامل المنزلي، وجهة تشغيله، على أنه في حالة العامل المنزلي المغطى الذي يقيم في منزل الشخص الذي يقدم له العامل المنزلي خدمات منزلية، يتم تحديد الظروف التي يجوز بموجبها للجهة التي تقوم بتوظيف العمالة المنزلية دخول مكان المعيشة المخصص للعامل المنزلي<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - محمد قاسمي، قراءة في مضامين القانون المتعلق بالعمال المنزليين رقم 19.12، مرجع سابق، ص 115.

<sup>2</sup> - إسماعيل حسني، حنان آيت باجا، الحماية القانونية لعاملات وعمال المنازل وفق القانون رقم 19.12، مرجع سابق، ص 240.

<sup>3</sup> - Chelsy Castro, Dying to work, Op.Cit, p.11.

<sup>4</sup> - Article D contents of written agreement, K (1) OF Federal Domestic Workers Bill of

ومن الجدير بالذكر أن هذا النص يعتبر ضماناً مهمة من قبل المشرع الفيدرالي، ليسمح بمقتضاها لجهة تشغيل العامل المنزلي أن يكون لها دور الرقيب والذي يمكنها في أحوال تحدد بالاتفاق المبرم على دخول منزل صاحب العمل.

## المطلب الثاني

### خصوصية العهد بالمنازعات التي تنشأ عن عقود العمل المنزلي لجهات معينة

لقد نص المشرع الكويتي على أن المنازعات التي تنشأ بين أطراف العقد ينعقد الاختصاص فيها لإدارة العمالة المنزلية لتسوية النزاع وفق الاجراءات التي تبينها اللائحة الصادرة بهذا الشأن وفي حال تعذر التسوية يحال النزاع إلى المحكمة المختصة.

وحسناً فعل المشرع الكويتي بهذا النص -في رأينا- حيث إنه لا داعي لأن يصبح الطريق الأول لحل النزاعات بين العامل المنزلي وبين صاحب المنزل هو اللجوء للمحكمة العمالية؛ وذلك حتى لا يتقل كاهل القضاة من ناحية، ومن ناحية أخرى، للحفاظ على خصوصية العلاقة بين العامل المنزلي وبين صاحب المنزل.

ويُقصد بإدارة العمالة المنزلية في أحكام القانون الكويتي الخاص بالعمالة المنزلية<sup>1</sup>، إدارة العمالة المنزلية بوزارة الداخلية، وذلك لأنه لا يوجد وزارة مختصة بالعمل، فتحل وزارة الداخلية محل وزارة العمل في شئون العمالة،

كما نص القانون الكويتي على أنه "في حالة التوصل الى تسوية النزاع بين صاحب العمل والعامل المنزلي يلزم إفراغه في عقد مكتوب وتودع صورة منه بملف العامل المنزلي لدى مكتب الاستقدام وإدارة العمالة المنزلية. على مدير إدارة العمالة المنزلية استصدار أمر بتمديد إقامة للعامل المنزلي بصفته مؤقتة حين الفصل في الشكوى بصفة نهائية واستلامه كافة مستحقاته. وعند الانتهاء من أي منازعات أو خلافات ما بين العامل المنزلي وصاحب العمل يجب على إدارة العمالة المنزلية إصدار شهادة براءة ذمة للعامل المنزلي تفيد بأنه ليس للعامل المنزلي أي حقوق أو مطالبات بمواجهة:

1-صاحب العمل.

2-مكتب الاستقدام

وتسلم نسخة من هذه الشهادة إلى كل من:

صاحب العمل

مكتب الاستقدام

العامل المنزلي أو من ينوب عنه<sup>1</sup>.

ومما سبق، يتضح لنا مدى أهمية الالتزام بوجود جهة وزارية تحل المنازعات بين طرفي العلاقة التعاقدية، كما أنه من إيجابيات القانون، النص على إصدار شهادة تفيد براءة ذمة صاحب العمل تجاه العامل المنزلي، وأن هذا الأخير قد تلقى كامل حقوقه؛ مما يجنب صاحب العمل مغبة رفع دعاوى عليه من قبل العامل، رغم استيفاء هذا الأخير لكامل حقوقه.

وحسناً فعل مشروع قانون العمالة المنزلية في مصر، عند نصه في المادة 4 منه، على أن يعهد بالعمل المنزلي لإدارة للعمالة المنزلية، تختص بشئون تشغيل العمال، ويتبعها موظفين مسئولين عن هذه الشؤون في مكاتب العمل. إلا أنه مع ذلك لم يتضمن نصاً يحيل لها التسوية بدايةً قبل عرض النزاع على القضاء، على غرار المشرع الكويتي، لذا نهيب بالمشرع المصري بالأخذ بنص مماثل لنص المشرع الكويتي، لحل المنازعات العمالية المنزلية.

### المطلب الثالث

#### ضمانات التقاضي للعمال المنزليين

من أهم الضمانات التي حرص مشرعي قانون العمل، لا سيما قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على إدراجها، هي ضمانات إعفاء العمال من الرسوم القضائية في الدعاوى العمالية، ولكن إذا ما خسر العامل دعواه ضد صاحب العمل، فلا شك حينها في التزامه بالمصروفات، إذ أنه في تلك الحالة لم يكن مظلوماً، حيث أثبت القضاء براءة ذمة صاحب العمل تجاهه. كما حرص المشروع الذي تقدم به أحد النواب بالبرلمان المصري، على النص على ما يماثل ذلك النص الوارد بقانون العمل.

<sup>1</sup> - راجع المواد من 32 إلى 34 من القانون الكويتي للعمالة المنزلية رقم 68 لسنة 2015.

**أولاً: ضمانات التقاضي في منازعات عمال المنازل، وفقاً للتشريعات العربية:**

حسناً صنع المشرع الكويتي، بنصه على أن جميع قضايا العمالة المنزلية التي يكون المدعي فيها العامل المنزلي تكون معفاة من الرسوم القضائية أمام جميع درجات التقاضي<sup>1</sup>. كما أنه من الإيجابيات في القانون الكويتي، النص على سرعة الفصل في نزاعات العمل المنزلي أمام المحاكم، وذلك حتى لا يظل الموقف معلقاً، في منازعة تتضمن خصوصية بين طرفيها، فتم النص على أن "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"<sup>2</sup>.

**ثانياً: وفقاً لقانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003:**

نص قانون العمل على إعفاء العمال من الرسوم القضائية، فلقد نص القانون على أن تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التي يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعة أو المستحقون عن هؤلاء، وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالإنفاذ المعجل وبلا كفالة ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها. وتعفى الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من رسم الدمغة على كل الشهادات والصور التي تعطى لهم والشكاوى والطلبات التي تقدم منهم تطبيقاً لأحكام هذا القانون<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 36 من قانون العمالة المنزلية الكويتي رقم 68 لسنة 2015.

<sup>2</sup> - نص المادة 37 من قانون العمالة المنزلية الكويتي رقم 68 لسنة 2015.

<sup>3</sup> - المادة 6 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

## المبحث الرابع

### خصوصية إنهاء عقد العمل المنزلي

نتناول من خلال هذا المبحث طرق الإنهاء الإرادية، وغير الإرادية لعقد العمل المنزلي، مع مراعاة خصوصية العلاقة بين طرفي العقد، وذلك في ضوء استطلاعنا، للتشريعات -محل المقارنة- مع عرض رأينا في ذلك الشأن، وعليه فقد انتهينا لتقسيم ذلك المبحث إلى مطلبين على النحو التالي،

#### المطلب الأول: الطرق الإرادية لإنهاء عقد العمل المنزلي

#### المطلب الثاني: إنهاء عقد العمل المنزلي لا إرادياً

#### المطلب الأول

#### الطرق الإرادية لإنهاء عقد العمل المنزلي

من المستقر عليه، أن العقد شريعة المتعاقدين، ولا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين، وعلى وجه العموم، ووفقاً للقواعد العامة في قانون العمل، يقصد بالإنهاء الإرادي، إنهاء العقد بإرادة أطرافه، لتقرير ذلك الإنهاء، إما بسبب تعيين مدة معينة يسري خلالها العقد، وبانتهائها ينتهي العقد، وهذا يحدث في حالة العقد محدد المدة، وإما بإمكانيه انهاؤه قانوناً، عن طريق منح طرفيه معاً أو أحدهما، الحق في إنهاءه، قبل انتهاء مدته، وذلك في حالة العقد غير محدد المدة.

لذا علينا أن نستعرض حالات إنهاء عقد العمل المنزلي، في قوانين العمالة المنزلي -محل المقارنة-، مع التطرق لقانون العمل المصري، للتوصل لأفضل الاقتراحات من أجل إرساء نصوص تشريعية، للعمل المنزلي بمصر.

#### أولاً: الطرق الإرادية للإنهاء، وفقاً للتشريعات العربية -محل المقارنة-:

لم يحدد التشريع الكويتي للعمالة المنزلية، حالات إنهاء عقد العقد، وإنما نص فقط على التزام صاحب العمل بسداد كافة مستحقات العامل المنزلي مع انتهاء العقد، كما نص على جواز تجديد العقد تلقائياً، إذا لم يبد أحد الطرفين رغبته في عدم التجديد قبل انتهاء مدة العقد بعشرين يوم

على الأقل<sup>1</sup>.

ويتضح من ذلك النص، أنه يدور حول الإنهاء الإرادي للعقد محدد المدة، والذي ينتهي بانتهاء مدته، ويجدد لمدة أخرى، في حالة عدم إبداء الرغبة على خلاف ذلك، قبل الموعد المحدد لانتهائه بمدة العشرين يوم، وهذه المدة – في رأينا- كافية ليعلم الطرف الثاني بأن العقد لن يتم تجديده، وبالتالي يرتب أمور، على هذا الأساس.

كما نص المشرع الكويتي على ميزة مهمة للعامل المنزلي، بانتهاء عقده، وهي استحقاقه للمكافأة، مكافأة نهاية عمله، وتقدر هذه الأخيرة بمبلغ يعادل أجر شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة<sup>2</sup>.

أما المشرع المغربي، فلقد فرق بين إنهاء العامل لعقد العمل المنزلي، تحت الاختبار، وبين إنهاء العامل بإرادته، لعقد العمل البات، فأما الأول، فلقد نص على أنه يمكن أن تكون هناك فترة اختبار لمدة 15 يوم، في عقد العمل غير محدد المدة، فيمكن خلال هذه الفترة لأي طرف الإنهاء، دون تعويض الآخر<sup>3</sup>، أما الإنهاء الإرادي للعقد البات، فلقد تضمن التشريع المغربي، نصوصاً يمكن أن يستخلص منها بشكل غير مباشر، أنه أجاز لصاحب المنزل فصل العامل المنزلي، واتضح لنا ذلك خصيصاً من النص الذي أوجب المشغل حينها بدفع تعويض للعامل المنزلي، عن هذا الفصل، في تلك الحالة، فلقد نص على أن تستحق العاملة أو العامل المنزلي تعويضاً عند فصله، إذا قضى ما لا يقل عن سنة متواصلة من الشغل الفعلي لدى نفس المشغل<sup>4</sup>. ولقد حدد مبلغ هذا التعويض، عن كل سنة، أو جزء من السنة من الشغل الفعلي، باعتبارات تتعلق بالمدة التي قضاها العامل في خدمة صاحب العمل<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 16 من قانون العمالة المنزلية الكويتي رقم 68 لسنة 2015.

<sup>2</sup> - المادة 23 من قانون العمالة المنزلية رقم 68 لسنة 2015.

<sup>3</sup> - المادة 8 من القانون المغربي، ظهير شريف رقم 19.12 لتنظيم الشغل للعمال والعاملات المنزليين، 2016.

<sup>4</sup> - المادة 21 من القانون المغربي ظهير شريف 19.12 لتنظيم الشغل للعمال والعاملات المنزليين، 2016.

<sup>5</sup> - راجع نص المادة 21 من القانون المغربي سالف الذكر، والتي تحسب التعويض كما يلي: " 96 ساعة من الأجر، فيما يخص فترة الشغل الفعلي المقضية خلال الخمس سنوات الأولى؛ 144 -ساعة من الأجر، فيما يخص فترة الشغل الفعلي المقضية خلال السنة السادسة إلى السنة العاشرة؛ 192 -ساعة من الأجر، فيما يخص فترة الشغل الفعلي المقضية خلال السنة الحادية عشرة إلى السنة الخامسة عشرة؛ 240 -ساعة من الأجر، فيما يخص فترة الشغل الفعلي المقضية بعد السنة

ويعيب البعض على هذا التشريع أنه اشترط مدة سنة كاملة لدى المشغل، حتى يتسنى حصول العامل على تعويض الفصل، رغم أن قانون الشغل المغربي، يعطي للعامل الحق في مكافأة عند نهاية عقده إذا قضى فترة لا تقل عن ستة أشهر فقط في خدمة صاحب العمل<sup>1</sup>، وهذا التباين في غير مصلحة العامل المنزلي، الذي يعد في رأينا، أولى بالحماية. لذا طالب البعض المشرع المغربي بالعمل على ملائمة ذلك ليتناسب مع وضع العامل بمدونة الشغل<sup>2</sup>.

ورغم هذا فإن البعض الآخر قد أيد ذلك النص، وتفهم حكمة المشرع المغربي في تجنيب العامل مغبة الفصل التعسفي<sup>3</sup>.

ويحسب للمشرع المغربي نصه على ضرورة منح العامل شهادة بالشغل عند انتهاء عقد عمله، من قبل مشغله، على أن تضمن تلك الشهادة الأعمال التي قام بتأديتها، وتاريخ بدء العمل، وانتهائه<sup>4</sup>.

#### ثانياً: الطرق الإرادية للإنتهاء، وفقاً لمشروع الفيدرالي الأمريكي:

لقد نص المشرع الفيدرالي، في مشروع القانون الجديد للعمل المنزلي، على حق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل المنزلي، وذلك باستيفاء شروط معينة، عل أهمها إخطار العامل المنزلي بذلك الإنهاء. وذلك كقاعدة عامة، إذ أن هناك حالات استثنائية يُعفى فيها صاحب المنزل من استيفاء المتطلبات اللازمة لإنهاء عقد العمل المنزلي. لذا فقد رأينا أن نقسمها لما يلي:

**\* متطلبات الإنهاء من قبل صاحب العمل، للعامل المنزلي المقيم، وفقاً للقاعدة العامة:**

بشكل عام، إذا أنهى صاحب العمل توظيف موظف منزلي مقيم، يجب على صاحب العمل، باستثناء ما هو منصوص عليه في الفقرة (3)، أن يزود الموظف المنزلي المقيم بما يلي:

- أ- إشعار كتابي بالإنتهاء في موعد لا يتجاوز 48 ساعة بعد هذا الإنتهاء؛ و
- ب- 1- ما لا يقل عن 30 يوماً تقويمياً من الإقامة في المباني المنزلية لصاحب العمل، على النحو الذي

الخامسة عشرة "

<sup>1</sup>- بدر الحيمودي، الحماية القانونية للعاملات والعمال المنزليين، مرجع سابق، ص 174.

<sup>2</sup>- حسن بداوي، قراءة في القانون رقم 19.12، مرجع سابق، ص 43.

<sup>3</sup>- كوثر هيلالي، الحماية القانونية للعاملات المنزليات، مرجع سابق، ص 51.

<sup>4</sup>- المادة 10 من قانون المغرب، ظهير شريف رقم 19.12 لتنظيم الشغل والعاملات المنزليين، 2016.

يقدمه صاحب العمل عادة؛ أو فرضية أخرى لحالة سكن مماثلة.

2-أو مكافأة نهاية الخدمة بمبلغ يعادل متوسط دخل الموظف المنزلي المقيم لمدة أسبوعين من العمل خلال الأشهر الستة السابقة.

ونحن نرى أن المشرع الفيدرالي لم يحسن صنعا، في تلك الحالة الأخيرة، إذ أنه نص على أن الالتزام بهذه المكافأة أمراً تخييرياً لصاحب المنزل، ومن الممكن أن يعرض العامل بدلاً عنها، بالإقامة في المنزل لمدة لا تقل عن 30 يوم، أو بوضع سكني مماثل بديل، وكان من الأفضل النص على أمر المكافأة كعنصر إضافي لازم، في حالة إنهاء صاحب العمل للعقد بإرادته المنفردة.

كما يجب على صاحب العمل أن يسمح للموظف المنزلي المقيم بما لا يقل عن 48 ساعة بعد الإشعار المنصوص عليه بموجب الفقرة (1)(أ) بإخلاء منزل صاحب العمل صاحب العمل.

#### \* الاستثناء:

"(أ) بشكل عام، لن تكون المتطلبات المنصوص عليها في الفقرة (1) مطلوبة في حالة تنطوي على ادعاء حسن النية الموصوف.

إذا كان العامل المنزلي، الذي يعيش في المنزل قد شارك في إساءة أو إهمال، أو تسبب في أي سلوك ضار آخر، ضد صاحب العمل، أو أي فرد من أفراد أسرة صاحب العمل، أو أي فرد يقيم في منزل صاحب العمل".

(ب) واشترط القانون أنه في حالة الادعاء بحسن نية، يشترط ما يلي:

(1) يتم كتابة الطلب وتقديمه للعامل في موعد لا يتجاوز 48 ساعة بعد علم صاحب العمل

بسلوك العامل المنزلي.

(2) مدعوم بأساس واعتقاد معقول.

(3) تتم الإجراءات دون تجاهل متهور أو جهل متعمد بالحقيقة<sup>1</sup>.

ومن الجدير بالذكر أن شرعي بعض الولايات كولاية كولومبيا على سبيل المثال، لم يغفلوا النص على منح العامل المنزلي الحق في مكافأة نهاية خدمة، فلقد تم إلزام أصحاب العمل

<sup>1</sup> -section 102 Live in domestic employees termination, of H.R.4826 2021.



والأفراد الذين يستخدمون عاملات المنازل لدفع مكافأة الخدمة في الوقت المناسب، والتي تتوافق مع راتب 30 يوماً من العمل سنوياً. ويجب أن يتم الاعتراف بهذه المكافأة على دفعتين: واحدة في منتصف العام بحد أقصى في 30 يونيو، والأخرى في العشرين يوماً الأولى من ديسمبر، ومن بين هذا النوع من الموظفين أولئك الذين يقدمون الخدمات كعاملين منزليين، يؤدون مهام مثل التنظيف والطبخ والغسيل والكي والبستانيون ومقدمي الرعاية في المزرعة وسائقي الخدمات العائلية والمربيات والخدم. ولقد تم تأسيس ذلك في القانون رقم 1788 الصادر في 7 يوليو 2016، والذي سعى إلى ضمان الوصول في ظروف عالمية إلى حق الاستفادة من دفع أقساط الخدمة للعاملات المنزليات، كحق يتمتع به جميع الموظفين في كولومبيا. وأوضحت وزارة العمل أنه يتم احتساب قسط المكافأة على أساس الراتب الأساسي لأيام العمل<sup>1</sup>.

**ثالثاً: الطرق الإرادية لإنهاء عقد العمل، وفقاً لقانون العمل المصري، رقم 12 لسنة**

**2003:**

فرق قانون العمل بين إنهاء عقد العمل محدد المدة، وغير محدد المدة، على النحو التالي، ففي الحالة الأولى، ينتهي العقد بانتهاء مدته كقاعدة عامة ومع ذلك أجاز المشرع الإنهاء قبل حلول الأجل المتفق عليه، بإرادة العامل وحده، كما أنه يشترط لتحقيق ذلك الإنهاء أن يكون العقد مبرماً لمدة تزيد عن الخمس سنوات، وأنه يشترط حتى يتمتع العامل بالحق في إنهائه أن ينقضي منه خمس سنوات، كما اشترط المشرع أن يخطر العامل صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر على الأقل<sup>2</sup>.

كما أن المشرع قد نص في قانون العمل على أنه إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، فيجوز لكل طرف الإنهاء بشرط أن يخطر الآخر قبل إنهائه كتابياً، كما اشترط المشرع أن يكون

---

<sup>1</sup> -Dec.20 is the deadline to pay domestic workers Bonuses, CE Noticias Financieras English December 10, 2021 Friday.

<sup>2</sup> - راجع نص المادة 106 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

هذا الإنهاء مبرراً، سواء من طرف العامل أو من طرف صاحب العمل<sup>1</sup>.

#### رابعاً: رأينا في الإنهاء الإرادي لعقد العمل المنزلي:

وبالأخير نهيب بالمشرع المصري تنظيم حالة إنهاء العقد المحدد المدة، أو غير محدد المدة إرادياً بإرادة أي طرف، نظراً لخصوصية عقد العمل المنزلي، الذي يختلف بلا شك عن عقد العمل، فقد يطرأ أمراً يجعل لدى العامل رغبة شديدة، في الإنهاء، كزواجه، أو مرضه، أو ما إلى ذلك، أو حصوله على عمل أفضل، مع مراعاة أنه إذا كان العقد محدد المدة، فإنه يلزم حينها إبلاغ كل طرف للآخر قبل الإنهاء بفترة معينة، لا تقل عن أسبوعين، حتى يستطيع كل طرف تدبير أمور حياته.

كما أننا نوصي المشرع المصري باعتماد مبدأ منح العامل مكافأة مالية عن انتهاء عمله، على أن يتبع في طريقة حسابها التشريع المغربي، على سبيل المثال. فلقد راعى ذلك الأخير توازن القيمة المالية للمكافأة، مع مدة عمل العامل الفعلية لدى صاحب المنزل.

#### المطلب الثاني

##### إنهاء عقد العمل المنزلي لا إرادياً

ينقضي عقد العمل المنزلي، لأسباب لا دخل إرادة طرفيه بها، كالوفاة، أو الحكم على العامل بعقوبة مخلة بالشرف والأمانة.

##### أولاً: وفاة العامل:

من المقرر، وفقاً للقواعد العامة، أن عقد العمل على عمومه، ولا سيما عقد العمل المنزلي، يقوم على الاعتبار الشخصي، بالنسبة للعامل، فشخصية العامل محل اعتبار في التعاقد. وبالتالي فإن العقد يفسخ بحكم القانون في حالة وفاة العامل.

أما في حالة وفاة صاحب العمل، فإن الأمر مختلف، إذ أنه كقاعدة عامة، لا يفسخ العقد، بوفاة، ما لم تكن شخصيته محل اعتبار عند إبرام العقد، ويقصد بذلك على سبيل المثال، إذا كان العامل المنزلي سائقاً خاصاً لصاحب المنزل، ويقم يومياً بتوصيله إلى مقر عمله، ففي حالة وفاة صاحب المنزل، فإنه لا مجال لبقاء عقد العمل المنزلي حينئذ.

<sup>1</sup> - راجع نص المادة 110 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

فلقد نص القانون المدني في المادة 697 منه على أنه " لا يفسخ عقد العمل بوفاء رب العمل، ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد، ولكن يفسخ العقد بوفاء العامل." ولنستعرض الآن لموقف التشريعات محل المقارنة، في حالة وفاة العامل أو عجزه عن أداء عمله:

بحسب للمشرع الكويتي، في قانونه للعمال المنزلية أنه نص على أنه في حالة وفاة العامل المنزلي، يلتزم صاحب العمل بنقل جثمان العامل لبلده، مع دفع أجره الشهري عن الشهر الذي توفي فيه<sup>1</sup>. ولم يتضمن المشرع المغربي نصاً مقابلاً لذلك النص بالتشريع الكويتي. ونلاحظ أن قانون العمل المصري، نص على منح بعض الحقوق لأسرة العامل المتوفى، فلقد نص على أنه إذا توفي العامل في أثناء خدمته، يتم صرف ما يقابل أجر شهرين كاملين، لمواجهة نفقات الجنازة، هذا بالإضافة لالتزام صاحب العمل بتجهيز ونقل الجثمان لجهة استقدام العامل أو الجهة حيث يطلب أسرته نقله إليها<sup>2</sup>.

وبالنهاية نؤكد على ضرورة أن يوضع نصاً بالقانون المنتظر صدوره، على غرار النص بالتشريع الكويتي، الذي يلزم صاحبي المنزل بنفقات نقل جثمان العامل لبلده،

#### ثانياً: الحكم على العامل بعقوبة جنائية أو عقوبة مخلة بالشرف والأمانة:

لقد نص قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 على أنه يشترط لإنهاء عقد العمل في حالة الحكم على العامل، أن يحكم عليه نهائياً بعقوبة جنائية، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة تمس الشرف أو الأمانة أو الآداب العامة<sup>3</sup>. ولم نجد نصاً يقابل ذلك النص، في القوانين -محل المقارنة-.

وفي نظرنا أن هذا الشرط منطقي، ويجب تعميمه في حالة العامل المنزلي، على أية عقوبة سالبة للحرية، إذ أنها في تلك الحالة، ستؤدي إلى منع العامل المنزلي عن أداء عمله، كما أنه لن يكن مؤتمناً بعد ذلك لمجرد الحكم عليه بعقوبة سالبة للحرية، لدخول المنزل والعمل بها.

<sup>1</sup> - المادة 22 فقرة 5 من قانون العمالة المنزلية الكويتي، رقم 68 لسنة 2015.

<sup>2</sup> - المادة 123 من قانون العمل المصري، رقم 12 لسنة 2003.

<sup>3</sup> - المادة 129 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

وفي النهاية لم يتضمن بحثنا النظر في مدى أحقية العامل المنزلي في مبلغ معاش يصرف له في حالة التقاعد، أو للمستحقين لمعاشه، في حالة وفاته، وفقاً لقوانين التأمينات الاجتماعية، إذ أن هذه النقطة تحتاج إلى بحث تفصيلي، لا يتسع مجال بحثنا هنا لعرضه.

## الخاتمة

وفي نهاية بحثنا نستعرض أهم النتائج والتوصيات، التي خلصنا لها، على النحو التالي؛

### أولاً: النتائج:

● تبين لنا تسارع الدول في الآونة الأخيرة، نحو التنظيم التشريعي لعمال المنازل، وذلك من خلال صدور الكثير من التشريعات العربية في هذا المقام، كالتشريع المغربي، كمثال للتشريع المتأثر بالصبغة اللاتينية، والتشريع الكويتي كأحد أبرز النماذج التشريعية الحمائية للعمل المنزلي في دول الخليج، كما أن هناك تشريعات أخرى، كالتشريع الإماراتي، والسعودي، والأردني، وما إلى غير ذلك.

● تبين لنا أن المشرع الأمريكي قد انتبه مؤخراً، لعواقب استبعاد العمال المنزليين من الحماية التشريعية في قوانين العمل، لذا تبنت معظم الولايات منذ 2010 تشريعات لحماية العمال المنزليين، ومن أبرزها تشريع ولاية نيويورك، وولاية نيو جيرسي، وماساتشوستس، وكاليفورنيا، وغيرها من الولايات، إلا أن أغلب تلك التشريعات لم يتناول العلاقة بين العامل المنزلي وصاحب المنزل بشكل تفصيلي، يحدد حقوق والتزامات الطرفين، لذا شرع المشرع الفيدرالي الأمريكي لرأب الصدع الناتج عن الفراغ التشريعي، والاختلاف بين الولايات في هذا الشأن في إعداد مشروع القانون الفيدرالي الأمريكي H.R.4826 2021 والمسمى بـ Domestic Workers Bill of Rights والذي هو في سبيله للإقرار والإصدار.

### ثانياً: التوصيات:

● نهيب بالمشرع المصري سرعة سد الفراغ التشريعي بسن قانون لتنظيم العمل المنزلي، على غرار التشريعات، العربية والأجنبية، سالفة الذكر، وتماشياً مع الالتزامات الدولية، بحيث يتضمن نصوصاً تنظم العلاقة بين الطرفين، بما يضمن التوازن العقدي، وعدم التعسف بحقوق العامل المنزلي.

● على المشرع أن يضمن نصوص القانون -المأمول صدوره- المادة الواردة في المشروع المقدم بالبرلمان المصري من أحد نواب المجلس، ألا وهي النص على أنه "يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه، ويقع

باطلاً كل اتفاق يتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه، أو خلال مده معينة من انتهائه." بما يضمن عدم التحايل على أحكام القانون، والامتثال له.

• على المشرع أن يهتدي بخطى التشريعات -محل المقارنة- بشأن سن العامل المنزلي، بأن يتبنى حداً أدنى لسن التشغيل المنزلي لا يقل عن ثمانية عشر عاماً، بحيث يتناسب مع ما لهذا العمل من مشقة وقدرات لا تناسب في الغالب من هم أقل من ذلك سناً، ونوصي بتعديل المشروع المقدم من أحد نواب البرلمان، فيما يتعلق بالسماح بتشغيل من هم دون الثامنة عشر بإذن من الوزير المختص، بحيث يعتبر ذلك نزولاً بسن العمل المنزلي للسادسة عشر، وهو ما لا يحمى عقابه، خاصةً في ظل العمل المنزلي.

• نوصي المشرع بضرورة أن يتضمن قانون العمالة المنزلية المصري نصاً يوسع من تطبيقات حالات الاستغلال بسبب استغلال عدم الخبرة، أو الحاجة، أو الضعف، وذلك على غرار نص المشروع التمهيدي للقانون المدني المصري في المادة 179 فقرة 1 منه.

• نوصي المشرع المصري في القانون المأمول إصداره بوضع التدابير الإدارية الفعالة لمنع وقمع العمل القسري، بصورة العديدة بما فيها الاحتفاظ بوثائق سفر العامل الأجنبي، وإلا تعرض صاحب المنزل لعقوبات شديدة.

• ينبغي النص في القانون المأمول صدوره، على دور مكاتب التشغيل، حيث تلعب دور الوساطة أو الوكالة بين طرفي العقد، وتنظم العمالة الوطنية، والوافدة، على حد سواء، كما أنه لا بد من إلزاميتها بالتزامات تضمن أداء العمل المنزلي، على أكمل وجه، وتضمن حقوق الطرفين، على غرار تلك المشار إليها في القانون الكويتي والمغربي، وفي المشروع الفيدرالي الأمريكي، وعلى غرار المشروع المقدم بالبرلمان المصري.

• نهيب بالمشرع المصري تحديد بعض الأعمال بنص تشريعي، كأعمال منزلية، لا يثور الخلاف بشأنها، تاركاً باقي الأعمال التي قد تجد لاتفاق الطرفين في حدود القواعد العامة، والتوافق مع النظام العام والآداب.

• نهيب بالمشرع المصري النص على أجر العامل، وإحاطته بالضمانات اللازمة، كالنص

على عدم النزول به عن الحد الأدنى للأجور، على غرار المشرع الكويتي، وعدم جواز الاقتطاع منه لفقد أو تلف أحدثه إلا إذا كانا ذلك متعمداً من قبل العامل، مع الرجوع لسلطة محايدة في ذلك، كجهة تشغيل العامل المنزلي، حتى لا يكون الأمر منوطاً بصاحب العمل، وحده، كما أن يفعل ضمانات الاقتطاع من الأجر الواردة بقانون العمل المصري، بحيث لا تقل نسبة الاقتطاع عن أجر خمسة أيام في الشهر الواحد، كما أنه على المشرع أن يعتمد نصاً لا يجيز أن يكون أجر العامل متمثلاً في الميزة العينية التي يحصل عليها لقاء مأكله وملبسه في المنزل، ومن الضمانات الهامة التي يجب اتباعها، هي ضمانات سرعة الوفاء بالأجر، واعتبار تأجيله جريمة تستوجب العقاب.

- ونقترح أن ينص التشريع المصري المرجو -صدوره- على تنظيم الإجازات، على غرار ما توصلنا إليه في اقتراحنا، بعد دراسة التشريعات- العربية والأجنبية- محل المقارنة
- كتنظيم للإجازة السنوية، يراعى فيه فترة بقاء العامل في العمل، على غرار المشرع المغربي، مع ضرورة تحديد حد أدنى وأقصى لمدة الإجازة، وكيفية احتسابها، على غرار المشرع المغربي أيضاً؛ وذلك حتى لا يستغل صاحب العمل إرادة العامل المنزلي الضعيفة، ويحرمه من حقه فيها.
- وضرورة تنظيم إجازات للأعياد مدفوعة الأجر، على غرار المشرع المغربي أيضاً، مع ضرورة النص على إمكانية استبدال يومها بيوم آخر، بحسب الاتفاق بين الطرفين
- ونوصي بأهمية النص على إجازة مرضية، والتي كان المشرع الفيدرالي سابقاً في النص عليها، بكافة تفاصيلها، في مشروعه الجديد.
- كما نهيب بالمشرع تنظيم إجازة الوضع، واعتماد نص المشروع المقترح من أحد نواب البرلمان في ذلك الشأن.

- نهيب بالمشرع المصري تبني مبدأ التفتيش على العمالة المنزلية، من أجل الرقابة على حسن الامتثال للقانون، من طرفي العقد، مع الأخذ في الاعتبار عدم دخول المنازل، لحرمتها، ولخصوصيتها، إلا للضرورة وبإذن خاص من صاحب المنزل، ومن الممكن النص على لقاء الطرفين بمكتب العمل، أو مأمورية التفتيش، بشكل دوري، مما يتحقق معه الرقابة المنشودة، دون

إفراط أو تفريط.

- نهيب بالمشرع المصري تنظيم حالة إنهاء العقد المحدد المدة، أو غير محدد المدة إرادياً بإرادة أي طرف، نظراً لخصوصية عقد العمل المنزلي، الذي يختلف بلا شك عن عقد العمل، فقد يطرأ أمراً يجعل لدى العامل رغبة شديدة، في الإنهاء، كزواجه، أو مرضه، أو ما إلى ذلك، أو حصوله على عمل أفضل، مع مراعاة أنه إذا كان العقد محدد المدة، فإنه يلزم حينها إبلاغ كل طرف للآخر قبل الإنهاء بفترة معينة، لا تقل عن أسبوعين، كما ينبغي النص على مكافأة عند نهاية خدمة العامل المنزلي.



## قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

### 1- المراجع العامة:

1- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني – الجزء الأول –  
نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام – العقد – العمل غير المشروع –  
الإثراء بلا سبب – القانون، تنقيح المستشار أحمد مدحت المراغي، منشأة  
المعارف الإسكندرية، 2003

2- رمضان أبو السعود، أحكام الالتزام، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2010

### 2- المراجع المتخصصة:

1- أحمد شوقي عبد الرحمن، محمد السعيد رشدي، قانون العمل والتأمينات  
الاجتماعية، كلية الحقوق، جامعة بنها التعليم المفتوح، المستوى الثالث، فصل  
دراسي أول، كود 315، 2009.

2- توفيق حسن فرج، قانون العمل الجديد تنقيح وائل أنور بندق، مؤسسة إبراهيم  
الناحل، الطبعة الثالثة، 2007

3- حسن كبيرة، أصول قانون العمل، 1979

4- حسن عبد الباسط جميعي، أثر عدم التكافؤ بين المتعاقدين على شروط العقد،  
ظاهرة اختلال التوازن بين الالتزامات التعاقدية في ظل انتشار الشروط  
التعسفية، دراسة مقارنة بين القانون المصري وقانون دولة الإمارات والقوانين  
الأوروبية مع إشارة للقوانين الأنجلو أمريكية، القاهرة دار النهضة العربية،  
1996

5- حسام الدين محمود محمد حسن، حقوق عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم،  
دراسة مقارنة، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2020

6- فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، مكتبة رجال القضاء، 1985

7- محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، بدون دار نشر، 1983

- 8- محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
- 9- مروه عبد السلام الطحان، قانون العمل، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية،  
2020-2019
- 10- هشام صلاح الدين الجيار، العملي في جرائم الاتجار بالبشر، دار الجامعيين  
للطباعة والتجليد، الإسكندرية، 2018
- 11- همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، الإسكندرية، دار  
الجامعة الجديدة، 2009
- 12- ياسر أحمد بدر، الحماية القانونية للفئات المستضعفة (خدم المنازل – عمالة  
الأطفال)، دار للطباعة، 2016 الطبعة الأولى

### 3- الرسائل العلمية:

- 1- ضحى نشأت الطالباوي، إبراهيم بن مشهور الجازي، الحماية القانونية للعمالة  
المنزلية من جريمة الاتجار بالبشر على الصعيد الدولي والوطني، رسالة  
دكتوراة، الجامعة الأردنية، عمان، 2016
- 2- وفاء بنت داوود بن علي البلوشي، العمل اللائق للعمال المنزليين من منظور  
المعايير الدولية والتشريعات العمانية، رسالة ماجستير، جامعة الإسراء الخاصة،  
عمان، 2021.

### 4- البحوث والمقالات:

- 1- إسماعيل حسني، حنان ايت باجا، الحماية القانونية لعاملات وعمال المنازل  
وفق القانون رقم 12-19، مجلة الوقائع القانونية، مجلد 2 عدد 11
- 2- إسماعيل اليحياوي، المقترحات الحمائية للعامل المنزلي من خلال قانون 12 -  
19 ، المجلة المغربية للحكمة القانونية والقضائية، عدد 5، 2018
- 3- بعيا ، سكيبة ايت، ودنيا النعيمي " .العمالة المنزلية بين التأهيل التشريعي  
وأزمة التطبيقات".مجلة منازعات الأعمال، عدد (68)، 2022، الصفحات من

- 4- بدر الحيمودي، الحماية القانونية للعاملات والعمال المنزليين في ضوء المعايير الدولية والوطنية، مجلة قانون الأعمال، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة حسن الأول، عدد 93، يونيو 2023
- 5- بندر ماجد شرار، التنظيم القانوني للعمال المنزلية، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، مجلد 42، عدد 1، مارس 2018
- 6- حسن بداوي، قراءة في القانون رقم 19.12 متعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل بالنسبة للعاملات وعمال المنازل، مجلة البوغار للدراسات القانونية والقضائية، عدد 4، أبريل 2020
- 7- سهير عبد المنعم، المؤتمر الإقليمي لحماية عاملات المنازل، مشروع للحماية، في مصر والأردن ولبنان، المجلة الجنائية القومية، مجلد 54 عدد 3، عام 2011
- 8- صفاء مخشاني، الحماية القانونية لأجر العاملات والعمال المنزليين، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، عدد خاص، 2019
- 9- عفاف اليوغناني، نطاق تطبيق قانون 19.12 المتعلق بالعاملات والعمال المنزليين على ضوء المواثيق الدولية، مجلة الأبحاث والدراسات القانونية، المركز المغربي للدراسات والاستشارات القانونية وحل المنازعات، مجلد 11 عدد 12، 2018
- 10- عدنان بوشان" .قراءة في القانون رقم 19.12 المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين".مجلة القانون والأعمال، عدد 10، أكتوبر 2016
- 11- فاطمة صافر، عمال المنازل خارج للإطار التنظيمي في الجزائر، مجلة قانون العمل والتشغيل، مجلد 5 عدد 2، نوفمبر 2020
- 12- كمال العبدلاوي أندلسي معن، دور الصلح في حل نزاعات الشغل الفردية بين

- القواعد العامة ومدونة الشغل، مجلة منازعات الأعمال، عدد 8، 2015
- 13- كوثر هيلالي، الحماية القانونية للعاملات المنزليات في ضوء المعايير الدولية والقانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، مجلة القانون المغربي، عدد 48، أكتوبر 2021
- 14- لميسي عابد، الوضع الحقوقي لعمال وعاملات المنازل على ضوء القانون 19.12 والاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان ذات الصلة، مجلة القانون المغربي، عدد 41، سنة 2019
- 15- محمد قاسمي، قراءة في مضامين القانون المتعلق بالعمال المنزليين رقم 19.12، مجلة الباحث للدراسات القانونية والقضائية، عدد 7، 2018
- 16- محمد بنحساين، أي حماية للعمال المنزليين، في مشروع القانون رقم 19.12 ؟ مجلة القضاء المدني، س 6، عدد 11، 2015
- 17- محمد محمد القطب مسعد سعيد، خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية، مجلة الشريعة والقانون، العدد 34، الجزء الأول، 2019
- 18- محمد الأنصاري، إنشاء أول نقابة لعاملات المنازل في مصر: خطوة أولى في اتجاه إلغاء استثناءات قانون العمل، العدد السابع، مجلة المفكرة القانونية، لبنان، 30-1-2013، العدد كاملاً موجود بالنسخة الإلكترونية على الرابط التالي: <http://legal-agenda.com>
- 19- مؤتمر العمل الدولي، الدورة 99، 2010، التقرير الرابع (1) العمل اللائق من أجل العمال المنزليين، البند الرابع من جدول الأعمال، مكتب العمل جنيف، الطبعة الأولى 2009، ص 21.
- 20- نضال جمال مسعود جرادة، التنظيم القانوني لأسرة صاحب العمل وخدم المنازل: دراسة تحليلية مقارنة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الشرعية والقانونية، مجلد 27، عدد 2، أبريل، 2019

## ثانياً: المراجع الأجنبية

- 1- Adelle Blackett, Current development the decent work for domestic workers convention and recommendation, 2011, 106 A.J.I.L. 778, 2012
- 2- Adam J. Hiller and Leah E. Saxtein, Falling through the cracks: the plight of domestic workers and their continued search for legislative protection, 27 Hofstra Lab. & Emp. L.J. 233, 2009
- 3- Martin OELZ, The ILO's Domestic Workers Convention and Recommendation: A window of opportunity for social justice, International Labour Review, Vol. 153 (2014), No. 1, page 153.
- 4- Ntombi Molefe, The extension of protection to domestic workers for occupational injuries and diseases: a legal perspective, MAGISTER LEGUM, University of Johannesburg, 2021.
- 5- CHANTAL THOMAS, Critical directions in comparative family law: Migrant domestic workers in Egypt: A case study of the economic family in global context, 58 Am. J. Comp. L. 987, 2010
- 6- Shayak Sarkar, The new legal world of domestic work, 32 Yale J.L. & Feminism 1, 2020
- 7- Elizabeth J. Kennedy & Michael B. Runnels, General Issue: Article, Bringing new governance home, the need for

- regulation in the domestic workplace, 81 UMKC L. Rev. 899, 2013
- 8- ELIZABETH J. KENNEDY, J.D, when the shop floor is in the living room: Toward a domestic employment relationship theory, 67 N.Y.U. Ann. Surv. Am. L. 643
  - 9- ABIGAIL ADELLE ROMAN, Undocumented domestic workers: a penumbra in the workforce. 23 SCHOLAR 153202, 2021
  - 10- Virginia Mantouvalou, Human rights for precarious workers, The legislative precariousness of domestic labor, 34 Comp. Lab. L. & Pol'y J. 133, 2012
  - 11- James Lin, Note: A greedy Institution , Domestic workers and a legacy of legislative exclusion, 36 Fordham Int'l L.J. 706 March 2013
  - 12- Terri Nilliasca, Some Womens work: domestic work, class, race, heteropatriarchy, and the limits of legal reform, 16 Mich. J. Race & L. 377, Spring 2011
  - 13- Natalie Sedacca, Domestic workers the 'Family Worker' Exemption from Minimum Wage, and Gendered Devaluation of Women's Work, Industrial Law Journal, Volume 51, Issue 4, published April 5, 2022
  - 14- Mendy Lerato Lusaba, -a Vision for domestic workers, impact news services, March 4 2021,  
<https://voices.ilo.org/stories/a-vision-for-domestic-workers>

- 15- SAMANTHA MALONE, Domestic Work in the United States, Gender, immigration and personhood, 10 Geo. J. L. & Mod. Crit. Race Persp
- 16- Juan Carlos Castillo, 'We are women not machines, Lakewood Domestic Workers seek better working conditions, , Asbury Park Press, April
- 17- Jahmila Tahirah Vincent, NEW YORK DOMESTIC WORKERS: NON-PROFITS, URBAN COMMUNITY ORGANIZING AND THE IMPLEMENTATION OF THE DOMESTIC WORKERS' BILL OF RIGHTS, a thesis of the Degree of Master, Morgan State University, New York ,2013
- 18- Meredith McBride, Note: cleaning up the industry: improving protections for precarious and child domestic workers, 41 Fordham Int'l L.J. 1335, July 2018
- 19- Chelsy Castro, Dying to work: OSHA Exclusion of health and safety standards of domestic workers, 4 Am U. Modern Am. 3, Spring 2008.
- 20- Manuela TOMEI and Patrick BELSER, New ILO standards on decent work for domestic workers: A summary of the issues and discussions, International Labour Review, Vol. 150 (2011), No. 3–4
- 21- Katherine Scull, Blocking Exit, Stopping Voice: how exclusion from labor law protections put domestic workers

at risk in Saudi Arabia and around the world, 41 Colum.  
Human Rights L. Rev. 825, Spring 2010.

22- Sarah Leberstein, Rights begin at home, protecting yourself  
as a domestic worker. November 2010.