

جامعة البحرين

قسم القانون الخاص



كلية الحقوق

الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم دراسة مقارنة

اطروحة مقدمة كجزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص

إعداد

زينب عبدالغني محمد المرباطي

الرقم الجامعي: 20094618

إشراف

د. محمد محمد القطب مسعد

أستاذ القانون المدني المساعد

جامعة البحرين

مملكة البحرين

يونيو 2023

جامعة البحرين

قسم القانون الخاص

كلية الحقوق



الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم دراسة مقارنة

أطروحة مقدمة كجزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص

إعداد

زينب عبدالغني محمد المرباطي
الرقم الجامعي: 20094618

إشراف

د. محمد محمد القطب مسعد
أستاذ القانون المدني المساعد
جامعة البحرين

مملكة البحرين
يونيو 2023

اعتماد لجنة المناقشة



كلية الحقوق
قسم القانون الخاص
برنامج الماجستير

نموذج رقم (2)

صفحة الاعتماد من قبل لجنة التحكيم

ناقشت الطالبة زينب عبدالغني محمد المرباطي ، الرقم الجامعي (20094618)، الأطروحة التي استكملت، بها متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص والمعونة بـ (الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم - دراسة مقارنة).

وذلك في يوم الاحد الموافق 18 يونيو 2023.

وتوصي اللجنة بمنحها درجة الماجستير في القانون الخاص، بتقدير (A-)

(لجنة المناقشة)

الاسم	التوقيع
د. محمد محمد القطب	مشرفاً
أ.د. محمد يونس محمد	ممتحناً خارجياً
د. صلاح محمد احمد	ممتحناً داخلياً



ملخص الدراسة:

منذ وقت بعيد، بدأت المطالبات الدولية بتوفير أوجه الحماية والاهتمام بحقوق عمال الخدمة المنزلية، فأصدرت منظمة العمل الدولية في عام 2011 اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (189) وتوصيتها رقم (201) التي حاولت من خلالها وضع بعض الأسس والمبادئ التي تكفل الحماية لهذه الفئة.

على إثر ذلك اهتمت العديد من دول الخليج العربي بإصدار تشريعات وقوانين ولوائح من شأنها تأطير العلاقة بين العامل المنزلي ورب العمل بالصيغة القانونية.

ومن ناحية أخرى، أولى المشرع البحريني نوعاً من الرعاية والاهتمام بهذه الفئة، فأورد ضمن نصوص قانون العمل البحريني رقم 12 لسنة 2012 العديد من النصوص التي تحكم عمل هذه الفئة وتوفر لهم قدرًا من الحماية على غرار باقي العمال.

ويحسب للمشرع البحريني ذلك الاهتمام بعمل طائفة العمال المنزليين، وسوف نتناول من خلال هذه الدراسة بحث سبل الحماية التي كفلها المشرع البحريني، ومقارنتها بأوجه الحماية القانونية التي أفردتها سائر التشريعات الخليجية لفئة العمال المنزليين للوقوف على مدى كفايتها في تحقيق الحماية الكاملة، ومدى الحاجة إلى تشريع قانوني مستقل ينظم حقوق والتزامات العمال المنزليين ويضبط العلاقة العقدية بين أطرافها بما يحافظ على توازنها وعدم جور طرف منها على الآخر.

الكلمات المفتاحية: العمال المنزليين، الحماية القانونية، الحقوق الأساسية، ساعات العمل.

شكر وتقدير

"على الرغم من غيابها وعدم مشاركتها فرحة النجاح والبلوغ، إلا أنها السبب الرئيسي من بعد الله تعالى لوصولي لهذه الدرجة العلمية، أشكر أختي مي -رحمها الله- وإن كان شكري لا يصل لها".

الباحث:

زينب المرباطي

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	اعتماد لجنة المناقشة
ب	ملخص الدراسة
ج	شكر وتقدير
د	قائمة المحتويات
1	مقدمة
5	مبحث تمهيدي خصوصية وضع عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم في دول الخليج العربي
6	المطلب الأول: المفهوم القانوني لعمال الخدمة المنزلية ودوافع الاستعانة بهم
6	الفرع الأول: المفهوم القانوني لعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم
14	الفرع الثاني: دوافع الاستعانة بعمال الخدمة المنزلية في دول الخليج العربي
17	المطلب الثاني: المشكلات التي يتعرض لها عمال الخدمة المنزلية
17	الفرع الأول: المشكلات التي ترجع إلى المخدم وذويه
20	الفرع الثاني: المشكلات التي ترجع إلى غياب الغطاء القانوني
24	الفصل الأول المركز القانوني لعمال الخدمة المنزلية في القوانين الدولية وتشريعات دول الخليج العربي
25	المبحث الأول: التوصيات الدولية بشأن حقوق عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم
26	المطلب الأول: دور اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين وتوصيتها في حماية عمال الخدمة المنزلية
27	الفرع الأول: التوصيات الدولية بشأن الحقوق العامة لعمال الخدمة المنزلية
32	الفرع الثاني: التوصيات الدولية بشأن الحقوق الأساسية لعمال الخدمة المنزلية
37	الفرع الثالث: التوصيات الدولية بشأن حماية الفئات الأكثر ضعفاً من عمال الخدمة المنزلية

42	المطلب الثاني: التوصيات الدولية بشأن تنظيم أوقات العمل والإجازات
42	الفرع الأول: التوصيات الدولية بشأن تنظيم أوقات العمل
47	الفرع الثاني: التوصيات الدولية بشأن تنظيم الإجازات
50	المطلب الثالث: التوصيات الدولية بشأن حماية الأجر
51	الفرع الأول: حق العامل المنزلي في تحديد الحد الأدنى للأجر
52	الفرع الثاني: حق العامل المنزلي في تحديد نوع الأجر
53	الفرع الثالث: حق العامل المنزلي في حصوله على أجره في فترات منتظمة وحمايتها من الاستقطاعات
55	المبحث الثاني: التزامات عمال الخدمة المنزلية في التشريعات الخليجية
56	المطلب الأول: أداء العامل المنزلي العمل المتفق عليه بنفسه
60	المطلب الثاني: التزام العامل المنزلي بالأمانة وعدم إفشاء الأسرار
60	الفرع الأول: التزام العامل المنزلي بالأمانة
62	الفرع الثاني: التزام العامل المنزلي بعدم إفشاء أسرار المخدم أو ذويه
64	المطلب الثالث: التزام العامل المنزلي بطاعة المخدم
64	الفرع الأول: يجب أن تكون الأوامر المتعلقة بالعمل المتفق عليه
66	الفرع الثاني: يجب ألا تكون الأوامر مخالفة للعقد أو للعرف أو الآداب العامة
67	الفرع الثالث: يجب ألا يكون في تنفيذ العامل لهذه الأوامر ما يعرضه للخطر
68	المطلب الرابع: الالتزامات الأخرى التي تقع على عاتق العامل المنزلي
68	الفرع الأول: الالتزام بنظم وقيم مجتمع المخدم
70	الفرع الثاني: التزام العامل المنزلي بتقديم العون والمساعدة
70	الفرع الثالث: التزام العامل المنزلي بعدم العمل لدى الغير
71	الفصل الثاني نحو حماية حقيقية موحدة لعمال الخدمة المنزلية في دول الخليج العربي
72	المبحث الأول: تقييم التنظيم القانوني لعمل عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم في التشريعات الخليجية
73	المطلب الأول: الحماية المقررة لعمال الخدمة المنزلية في القانون السعودي العماني
73	الفرع الأول: الحماية المقررة لعمال الخدمة المنزلية في القانون السعودي

85	الفرع الثاني: الحماية المقررة لعمال الخدمة المنزلية في القانون العُماني
93	المطلب الثاني: الحماية المقررة لعمال الخدمة المنزلية في القانون القطري والإماراتي والكويتي
93	الفرع الأول: الحماية المقررة لعمال الخدمة المنزلية في القانون القطري
106	الفرع الثاني: الحماية المقررة لعمال الخدمة المنزلية في القانون الإماراتي
121	الفرع الثالث: الحماية المقررة لعمال الخدمة المنزلية في القانون الكويتي
130	المبحث الثاني: نحو تنظيم قانوني خاص لعمال الخدمة المنزلية في البحرين
131	المطلب الأول: حماية حقوق عمال الخدمة المنزلية في مملكة البحرين
132	الفرع الأول: حقوق العامل المنزلي قبل المخدم
136	الفرع الثاني: ضمانات حماية حق العامل المنزلي خلال سريان عقد عمل
139	الفرع الثالث: ضمانات حماية حقوق العامل المنزلي عند انقضاء العلاقة بينه وبين المخدم
141	الفرع الرابع: ضمانات حماية العامل المنزلي عند المنازعات
143	المطلب الثاني: مقترح بتوصيات متكاملة لحماية عمال الخدمة المنزلية في مملكة البحرين
144	الفرع الأول: الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية في إطار تنظيم عقد العمل والعمل المؤقت وعمل مكاتب الاستقدام
147	الفرع الثاني: الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية من ناحية بيان الحقوق والالتزامات بين طرفي العلاقة وفرض العقوبات
149	الفرع الثالث: الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية عند انقضاء عقد العمل وتسوية المنازعات
150	الفرع الرابع: الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية في مجال لتفتيش العمل
151	الخاتمة
155	المراجع
164	ملخص الدراسة باللغة الانجليزية

مقدمة:

بعد الطفرة البترولية التي شهدتها دول مجلس التعاون الخليجي في أواخر السبعينيات، والتي لعبت دوراً مهماً في حصول الكثير من التغيرات الاقتصادية والاجتماعية؛ حيث ارتفع الدخل لدى معظم الأسر الخليجية، ومن ثمّ محاولة البحث عن الرفاهية والراحة عبر إيجاد أشخاص يكونون بمقام يد العون في أداء الكثير من الأعمال الشاقة أو الحرفية، مما كان له الأثر الكبير في السعي نحو زيادة استقدام العمالة المنزلية بمختلف صورها.

وأدت الزيادة في أعداد العمال المنزليين واستعدادهم لتأدية أعمال الخدمة المنزلية إلى أهمية الاستعانة بهم؛ إذ لا يكاد يخلو منزل منهم، كالمنظفة والمربية والطباخة والسائق، كما كان لدخول المرأة الخليجية سوق العمل ووصولها إلى أعلى المناصب أثر بالغ أيضاً في زيادة استقدام هذه العمالة من أجل سد الفراغ الذي تركته المرأة بسبب عملها، فضلاً عن غيرها من الأسباب التي ستكشف عنها الدراسة.

ومع تزايد العمالة المنزلية أصبح لهذه الفئة التأثير القوي على اقتصاديات الدول، وعلى الحياة الاجتماعية بسبب اختلاط الثقافات، فظهرت الحاجة إلى تشريع متكامل ينظم العلاقة بين الأطراف، لا سيما وأن هذه الفئة من الفئات الضعيفة كذلك، فإن الحماية القانونية المتوفرة لهذه الفئة لا ترقى بهم لأن يكونوا في وضع مساوٍ لنظرائهم من العمال الذين يحظون بنوع من الحماية الكاملة وفقاً لقوانين العمل، حيث تُستثنى طائفة العمال المنزليين من الخضوع لأحكام قانون العمل، وبالتالي فإن عدم وجود تنظيم قانوني ينظم العلاقة بين العمال المنزليين ومخدوميهم -بحيث يحدد حقوقهم والتزاماتهم- قد يغري كل طرف من طرفي العقد إلى الإخلال في تنفيذ التزامه نحو الطرف الآخر.

وفي الفترة الأخيرة، أصدرت معظم الدول الخليجية تشريعات خاصة تنظم عمل فئة العمال المنزليين لسد الفراغ التشريعي الحاصل قبل إصدارها، وسنستعرضها لاحقاً من خلال تحليل النصوص القانونية المنظمة لعملها، وبيان مميزات وعيوب كلّ منها، وتقييم الحماية التي حصل عليها عمال الخدمة المنزلية في ظل هذه التشريعات.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة من تعاظم دور ووجود العمالة المنزلية بمختلف صورها في مملكة البحرين خاصة، ودول الخليج العربي عامة، أصبح من المهم الاهتمام بتنظيم العلاقة بينهم وبين المخدم عبر تنظيم قانوني يحدد حقوق وواجبات كلا الطرفين.

ويزيد من أهمية هذه الدراسة تعدد الاتفاقيات والتشريعات الدولية التي تفرض مزيداً من الحماية لفئة العمال المنزلية خاصة، وتحث الدول على إيلاء قدر أكبر من الحماية لحقوق فئة العمال المنزليين.

مشكلة الدراسة:

تتبع مشكلة البحث من حقيقة غياب تنظيم قانوني خاص بعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم داخل مملكة البحرين؛ حيث بدا الإطار التعاقدي عاجزاً عن إيجاد التوازن المأمول بين حقوق والتزامات طرفي العلاقة.

فمن المؤكد أن عدم تساوي المراكز القانونية لأطراف هذه العلاقة، يعد سبباً رئيساً في ظهور كثير من المشكلات في الواقع العملي في العديد من الدول التي نشأت فيها ظاهرة العمالة المنزلية، ولا شك لدينا في أن الانتقال من الإطار العقدي إلى الإطار القانوني من شأنه أن يضيف على هذه العلاقة الخاصة مزيداً من التنظيم الذي يحمي وينظم حقوق والتزامات أطرافها، ويمنع الجور أو التعدي لطرف على الآخر.

وتنبهت غالب التشريعات الخليجية إلى هذه المشكلة، فسارعت إلى تأطير هذه العلاقة بالصبغة القانونية، من خلال تشريعات خاصة تنظم وتضبط عمل هذه الفئة داخل المجتمع، غير أن المشرع البحريني ما زال متأخراً في ذلك عن نظرائه من المشرعين في دول مجلس التعاون الخليجي.

وترتبط مشكلة البحث أيضاً ببعض الإشكاليات التي تحاول الدراسة الكشف عنها، والوقوف على أجوبة لها، ويتمثل أهمها في بحث مدى كفاية الأحكام القانونية في قانون العمل البحريني رقم 36 لسنة 2012 التي تنظم بعض حقوق خدم المنازل، ومدى الحاجة إلى تشريع بحريني خاص ينظم ويضبط تلك العلاقة، إضافة إلى التساؤل عن مدى كفاية التشريعات الخليجية التي صدرت في الفترة الأخيرة لضبط العلاقة بين خدم المنازل ومن في حكمهم وأصحاب العمل، ومدى توافق الأحكام التي جاءت بها هذه التشريعات مع القواعد الإرشادية التي نادى بها اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين.

نطاق الدراسة:

يقتصر نطاق الدراسة على مقارنة التنظيم القانوني لعمل العمال المنزليين ومن في حكمهم في مملكة البحرين مع التنظيم القانوني لعمل الفئة ذاتها في تشريعات دول مجلس التعاون الخليجي، مع التعرض لبيان الموقف الدولي لبعض الاتفاقيات الدولية ذات الصلة بهذه الفئة، كاتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، وكذلك بعض توصيات منظمة العمل الدولية، دون التطرق إلى حقوق باقي طوائف العمال.

منهج الدراسة:

سنعتمد في دراستنا لهذا الموضوع على المنهج التحليلي، وذلك بتحليل نصوص التشريعات الخليجية المتعلقة بخدم المنازل، وكذلك الاتفاقيات الدولية المرتبطة بالعمالة المنزلية، للوقوف على أحكامها وتقييم مدى الحماية التي توفرها لعمال الخدمة المنزلية.

كما سنتبع المنهج المقارن، وذلك بمقارنة موقف المشرع البحريني في مجال تنظيمه للحماية المقررة للعمالة المنزلية مع موقف التشريعات الخليجية، وأيضًا مع ما تنص عليه الاتفاقيات الدولية، مما يساعد في الوصول إلى نتائج وتوصيات مهمة في خاتمة هذا البحث.

الدراسات السابقة:

- د. الهيثم عمر سليم، الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، مصر 2013.
- إلياس بناصر ومعاذ الأنصاري، الحماية القانونية للعاملات والعمال المنزليين، جامعة محمد الخامس بالرباط، المغرب 2017-2018.
- د. حبيبة رحايب، الحماية القانونية للعمال المنزليين، دراسة في ضوء الاتفاقية الدولية رقم 189 والتوصية رقم 201، كلية الشريعة والاقتصاد، جامعة الأمير عبدالقادر للعلوم الإسلامية، قسنطينة 2016.
- د. صباح نافع، واقع الحماية القانونية للعمال المنزليين في ضوء القانون رقم 12-19، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، عدد خاص - قانون الشغل لسنة 2019.
- محمد درويش درويش، الحماية القانونية لعمال المنازل - دراسة مقارنة بين التشريع السوري وتشريعات دول مجلس التعاون الخليجي، مجلة جامعة البعث، المجلد 43، العدد 33، حمص 2021.

خطة الدراسة:

سوف نتناول بموضوع الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم من خلال الخطة التالية:

المبحث التمهيدي: خصوصية وضع عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم في دول الخليج العربي

الفصل الأول: المركز القانوني لعمال الخدمة المنزلية في القوانين الدولية وتشريعات دول الخليج العربي

المبحث الأول: التوصيات الدولية بشأن حقوق عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم

المبحث الثاني: التزامات عمال الخدمة المنزلية في التشريعات الخليجية

الفصل الثاني: نحو حماية حقيقية موحدة لعمال الخدمة المنزلية في دول الخليج العربي

المبحث الأول: تقييم التنظيم القانوني لعمل عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم في التشريعات الخليجية

المبحث الثاني: نحو تنظيم قانوني خاص لعمال الخدمة المنزلية بالبحرين

مبحث تمهيدي

خصوصية وضع عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم في دول الخليج العربي

تحظى العمالة المنزلية في دول الخليج العربي بوضع خاص، حيث تختلف طبيعة ونطاق أعمالهم عن طبيعة ونطاق الأعمال التي يؤديها أصحاب المهن الأخرى، لذا كان من الضروري أن نبين خصوصية وضع تلك الفئة في دول الخليج، وذلك من خلال تحديد المفهوم القانوني لعمال الخدمة المنزلية ودوافع الاستعانة بهم، فضلاً عن بيان المشكلات التي يتعرضون لها والوقوف على أسبابها. لذا نقسم هذا المبحث إلى مطلبين، نعرض في الأول منهما المفهوم القانوني لعمال الخدمة المنزلية ودوافع الاستعانة بهم، بينما نبين في المطلب الثاني المشكلات التي يتعرض لها عمال الخدمة المنزلية على النحو التالي:

المطلب الأول: المفهوم القانوني لعمال الخدمة المنزلية ودوافع الاستعانة بهم

المطلب الثاني: المشكلات التي يتعرض لها عمال الخدمة المنزلية

المطلب الأول

المفهوم القانوني لعمال الخدمة المنزلية ودوافع الاستعانة بهم

سنتطرق في هذا المبحث إلى تحديد المفهوم القانوني لعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، ثم نبين دوافع الاستعانة بهم، وذلك في فرعين على النحو الآتي:

الفرع الأول: المفهوم القانوني لعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم

الفرع الثاني: دوافع الاستعانة بعمال الخدمة المنزلية في دول الخليج العربي

الفرع الأول

المفهوم القانوني لعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم

يختلف المفهوم القانوني لعمال الخدمة المنزلية عن المفهوم القانوني لباقي العمال، وإن تشابهت الأعمال التي تؤديها كلتا الطائفتين، وبالنظر إلى السمات والخصائص التي تميز فئة عمال الخدمة المنزلية نبين:

أولاً: تعريف عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم

ثانياً: عناصر تعيين عمال الخدمة المنزلية

أولاً: تعريف عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم:

سنتطرق لتعريف عمال الخدمة المنزلية، ومن ثم تعريف من هم في حكم العمال المنزليين وذلك وفقاً للآتي

1- تعرّف اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين العامل المنزليّ بأنه: ((أي شخص مستخدم في العمل المنزلي في إطار علاقة استخدام))⁽¹⁾، وإذا كان الشخص يؤدي عملاً منزلياً من حين إلى آخر أو على نحو متقطع فقط، وليس على أساس مهني، فلا يعد عاملاً منزلياً وفقاً للاتفاقية⁽²⁾.

(1) المادة (1) البند (ب) من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (189).

(2) المادة (1) البند (ج) من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (189).

والملاحظ من هذا التعريف أن الاتفاقية لم تتطرق إلى تحديد العامل تحديداً دقيقاً؛ إنما اكتفت فقط بكون العامل هو من يؤدي العمل المنزلي دون تحديد لهذا العمل، وبمفهوم المخالفة لمحتوى الفقرة (ج) يجب أن يكون العمل الذي يؤديه العامل على نحو دائم أو مستمر، أما من يؤدي عملاً شبيهاً بالعمل الذي يؤديه العامل المنزلي، ولكن على نحو متقطع وغير مستمر، فلا يعد عاملاً منزلياً وفق أحكام الاتفاقية.

أما بالنسبة لتعريف العامل المنزلي وفق التشريعات الخليجية، فقد جاءت التعريفات متشابهة إلى حد كبير، وفي هذا المعنى فقد عرف المشرع في دول الخليج العربي العامل المنزلي بأنه: شخص طبيعي يؤدي الأعمال المنزلية تحت إدارة وتوجيه المخدم وبمقابل أجر⁽¹⁾.

ونلاحظ أن المشرع في دول مجلس التعاون الخليجي قد بين في تعريفه للعامل المنزلي ضرورة تبعية العامل لصاحب المنزل، وبالتالي، فإن العامل المنزلي هو من يؤدي العمل المنزلي لصاحب المنزل -المخدم- سواء كان داخل المنزل أو خارجه، وبغض النظر عن طبيعة العمل الذي يؤديه العامل المنزلي، سواء كان العمل يدوياً أم ذهنياً⁽²⁾.

أما المشرع الكويتي فيقصر وصف العامل المنزلي على من يكلفُ بعمل يدوي، حيث نصَّ في تعريفه للعامل على أنه: ((كل ذكر أو أنثى يكلف بأعمال يدوية...))⁽³⁾، وبذلك استبعد المشرع الكويتي الأعمال الذهنية التي يقوم بها العامل المنزلي من دائرة الأعمال المنزلية، كالمدرس الخصوصي والسكرتير الخاص.

وتفرد المشرع العماني في تعريفه للعامل المنزلي بأنه ((كل شخص يؤدي عملاً داخل المنزل أو خارجه ويمكنه بحسب طبيعة عمله الإطلاع على أسرار من استقدمه))⁽⁴⁾، حيث إن باقي دول الخليج العربي لم تُشير إلى ذلك

(1) المادة الأولى من المرسوم بقانون اتحادي إماراتي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة، والمادة الأولى من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم السعودي لسنة 2015، والمادة الأولى من القانون القطري رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل، والمادة الأولى من القانون الكويتي رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية، والمادة الأولى من القرار البحريني رقم (4) لسنة 2014 بشأن تنظيم تصاريح عمل خدم المنازل ومن في حكمهم.

(2) أريفان مصطفى محمد، عقد الخدمة في المنازل، دراسة تحليلية مقارنة، دار الكتب القانونية، دار شتات للنشر والبرمجيات، 2010، ص 24.

(3) المادة الأولى من القانون الكويتي رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية.

(4) المادة الأولى من القرار الوزاري العماني رقم 189/2004 بشأن قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل.

في تعريفها للعامل المنزلي، ويرى الباحث أن ما ذكره المشرع العماني من البديهيّات؛ إمّا لطبيعة العلاقة الخاصة بين العامل المنزلي والمخدوم التي من شأنها تَمَكُّن العامل المنزلي من الاطلاع على أسرار المخدوم. أما في تعريف العامل المنزلي في الفقه فإن البعض يرى أن العمال المنزليين هم: من يقومون بصفة منتظمة بالأعمال اليدوية أو المادية المتواضعة لشخص المخدوم أو لذويه، داخل المنزل الخاص المُعَدَّ للسُّكنى أو ذات الصلة بالمنزل ذاته⁽¹⁾.

ووفقاً لرأي الفقه السابق فإن عمال الخدمة المنزلية هم من يقومون بعملٍ ذي طابع مادي متصل بشخص المخدوم أو بذويه، إلا أن أغلب المشرعين في دول الخليج العربي لم ينصوا في تعريفهم للعامل المنزلي على كون الأعمال التي يقوم بها مادية أو ذهنية، بل إن المشرع الإماراتي قد توسع في تحديده للعمال المنزليين في اللائحة التنفيذية ليشمل السائس والصقار والمضمر والبحار وغيرهم²، وبالتالي فإن مفهوم عمل العمال المنزليين قد تغير.

2- المفهوم القانوني لمن هم في حكم عمال الخدمة المنزلية:

يُعَدُّ في حكم العمال المنزليين كل من يقوم بالأعمال خارج منزل المخدوم أو في مكانٍ مُلْحَقٍ به، إذ إن طبيعة عمل بعضهم تقتضي العمل خارج منزل المخدوم المعد للسكن، كالسائق الخاص أو الحارس الخاص أو البستاني أو الطباخ أو المربية⁽³⁾.

(1) د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل الكويتي، الكويت 1971، ص 43 وما بعدها؛ د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مكتبة الرشد، الطبعة الثالثة، الرياض، 1437هـ-2016م، ص 53 وما بعدها؛ د. صلاح دياب محمد أحمد، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين، مطابع جامعة البحرين 2013، ص 41 وما بعدها؛ د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، عقد العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1979، ص 152؛ د. رمضان جمال كامل، شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 والقرارات التنفيذية الصادرة تنفيذاً له، الطبعة الخامسة، المركز القومي للإصدارات القانونية، 2008، ص 54 وما بعدها؛ د. أحمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1992، ص 149.

2 جدول رقم (1) مهن العمالة المساعدة الملحق بقرار مجلس الوزراء رقم (106) لسنة 2022 بشأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة.

(3) المادة (2) الفقرة (ب) البند (1) من قانون العمل البحريني رقم (12) لسنة 2012.

والحكمة من استبعاد هذه الطائفة من الخضوع لأحكام قانون العمل هي طبيعة عملهم اللصيقة بالمخدوم والتي تمكنهم من الاطلاع على أسرارهم.

وفي القضية رقم 2017/113 المنعقدة في محكمة استئناف رام الله بتاريخ 9 أكتوبر 2017 حول مفهوم خدم المنازل في قانون العمل، حيث تتلخص وقائع الدعوى في مدى اعتبار حارس البناء عامل وفق قانون العمل الفلسطيني أم لا؟

ووفقاً للعمل الذي يؤديه العامل المنزلي (المدعي) وهو عمله كحارس في فيلا المدعى عليه ويسكن في التسوية الخاصة بالفيلات ويقوم بحراسة الفيلا ويحرق الحديقة بمقابل بقاءه فيها، فقد تم الحكم بأن العلاقة الناشئة بين صاحب العمل والعامل تدخل في مفهوم خدم المنازل ومن في حكمهم وفقاً للمادة الثالثة من قانون العمل الفلسطيني⁽¹⁾.

وفي قضية أخرى في نفس الصدد حكمت محكمة النقض في رام الله باعتبار (البستجي) في حكم خدم المنازل وفقاً للقرار الوزاري رقم (2) لسنة 2013 حيث عرف القرار في المادة رقم (3) المقصود بتعبير خادم المنزل ومن في حكمه بأنه: ((كل شخص يقوم بأعمال خدمة تتصل مباشرة بالأسرة والأعمال المنزلية فيها، وتشمل كل من: أ. يؤدي العمل المنزلي داخل المنزل أو خارجه لمصلحة صاحب المنزل وبناء على طلبه.....)) فيكون النظام قد وضع المعيار الذي على أساسه تتم التفرقة بين خدم المنازل ومن في حكمهم عن غيرهم⁽²⁾.

وبذلك يكون ارتباط العمل -الذي يؤديه من هم في حكم العمال المنزليين- بشخص المخدوم لا بمنزله؛ إلا أنهم يشتركون مع العمال المنزليين في باقي عناصر تعيينهم، حيث إنهم يقدمون أعمالاً مادية أو ذهنية، وبصفة منتظمة مستمرة، ولا يقصد من تأديتهم لعملهم الربح أو المضاربة⁽³⁾.

(1) أنظر:

القضية رقم 2017/113 المنعقدة في محكمة استئناف رام الله بتاريخ 09-10-2017 (najah.edu)

(2) أنظر:

القضية رقم 2016/1220 المنعقدة في محكمة النقض بتاريخ 03-01-2019 (najah.edu)

(3) د. نضال جمال مسعود جرادة، التنظيم القانوني لأسرة صاحب العمل وخدم المنازل (دراسة تحليلية مقارنة)، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الشرعية والقانونية، مجلد 27 العدد الثاني 2019، ص 448.

وبالتالي، يُستبعدُ من نطاق من هم في حكم العمال المنزليين الطاهي أو المنظفُ لمكتبٍ أو مكانٍ عمل المخدم، إذ يلزَمُ لمن يؤدي هذه الأعمال أن تكون داخل منزل المخدم لا خارجه، وتعد هذه الأعمال من الأعمال المنزلية التي يؤديها العامل المنزلي داخل منزل المخدم، وبالتالي فلو أدى العامل مثل هذه الأعمال؛ ولكن خارج منزل المخدم المعد للسكنى، فإنه لا يعد عاملاً منزلياً.

وبناءً على ما سبق، فإن الاختلاف الوحيد بين عمال الخدمة المنزلية ومن هم في حكم عمال الخدمة المنزلية هو مكانُ تأدية العمل، إذ إن عمل العمال المنزليين يكون داخل منزل المخدم، أما عمل من هم في حكم عمال الخدمة المنزلية يكون خارج منزل المخدم أو في مكانٍ مُلحقٍ به⁽¹⁾.

ثانياً: عناصر تعيين عمال الخدمة المنزلية:

يمكن من مطالعة التعريفات التي تم التطرق إليها سابقاً حول تعريف العمال المنزليين، استخلاصُ العناصر المميّزة لهؤلاء العمال، وتعيينهم على وجه الدقة، وبيانُ السمات المميّزة لعمال الخدمة المنزلية، وتتمثل في الآتي:

1- القيام بالأعمال المنزلية:

يتميز عمل العمال المنزليين عن غيرهم من العمال بأن الأعمال التي يؤديونها تكون أعمالاً مادية يدوية، لذا فإن البعض يرى قَصْرَ أعمال عمال الخدمة المنزلية على الأعمال اليدوية أو المادية فقط⁽²⁾، وهي الأعمال التي تقوم على قضاء حاجات المخدمين، مثل أعمال التنظيف والطهي⁽³⁾، وبالتالي فإن الأعمال الذهنية التي يؤديها العامل -وإن كانت داخل منزل صاحب العمل- لا تعد من الأعمال المنزلية، كأعمال السكرتارية المنزلية، أو المدرس الخصوصي، أو أمين المكتبة المنزلية؛ لأنها تخرج عن نطاق الأعمال ذات الطابع المادي⁽⁴⁾.

(1) د. محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص 53.

(2) د. حسن كيرة، المرجع السابق، ص 138؛ د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة 1971، ص 53.

(3) د. محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص 76 وما بعدها.

(4) د. مجدي فؤاد عبد القادر، العمل المنزلي (خدم المنازل) ومدى مواءمته لمعايير قانون العمل والاتفاقيات الدولية بالتطبيق على اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، دار النهضة العربية، القاهرة، 2012، ص 70.

ويرجع السبب في استبعاد من يقوم بالأعمال الذهنية من طائفة العمال المنزليين، إلى أن عملهم لا يسمح لهم بالاطلاع على أسرار صاحب المنزل حتى وإن كان العامل لصيقاً بصاحب العمل، ولا تعطيتهم حرية التنقل في المنزل في أي وقت، على عكس من يؤدي الأعمال اليدوية كعمال التنظيف والطهارة، إذ إن قريبتهم من المخدمين وذويهم وحرية التنقل في المنزل يُمكنهم من الاطلاع على الأسرار⁽¹⁾.

ويؤخذ على هذا الاتجاه أن معيار الركون للأعمال اليدوية أو الذهنية معيار غير دقيق للفصل بين من ينطبق عليه وصف العامل المنزلي، وبين من لا ينطبق عليه هذا الوصف، إذ إن الأعمال اليدوية - وإن كانت بطبيعتها يدوية - تحتاج إلى جهد ذهني لتنفيذها، وإن كان بقدر بسيط، وكذلك الأعمال الذهنية، فإنها أيضاً تحتاج إلى مجهود مادي لتنفيذها⁽²⁾.

وهناك من يرى⁽³⁾ أن في إبعاد الأعمال الذهنية التي تتم داخل منزل المخدم من نطاق الأعمال المنزلية أمراً يتعارض مع قصد المشرع من استبعاد هذه الفئة من أحكام قانون العمل، وعلة ذلك أن هذه الفئة ما دامت تعمل بصفة دائمة لدى المخدم فإنها مطلعة على أسرار المخدم وذويه، وبالتالي يمكن أن ينطبق عليهم وصف خدم المنازل.

ويتفق الباحث مع الرأي الذي يشير إلى توسيع دائرة الخدمة المنزلية لتشمل الأعمال الذهنية، حيث إن الأعمال الذهنية التي يؤديها العامل تُمكنه أيضاً من الاطلاع على أسرار المخدم، كما تُمكن الأعمال اليدوية العمال المنزليين من الاطلاع على أسرار المخدم، وبالتالي فإنه من غير المسوغ إبعاد هذه الفئة فقط لنوع العمل الذي يؤديه.

2- تقديم الخدمة المنزلية داخل منزل المخدم:

يجب أن يقدم العامل المنزلي الخدمة المنزلية داخل منزل المخدم، كما يجب أن يكون هذا العمل متصلاً بشخص المخدم أو ذويه، وبالتالي يجب التفرقة بين من يؤدي أعمالاً مشابهة لأعمال الخدمة المنزلية، وبين العامل الذي يؤدي العمل المنزلي، فالأول لا يعد عاملاً منزلياً؛ لأن المكان الذي تُقدم الخدمة فيه خارج منزل

(1) د. الهيثم عمر سليم، الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، مصر 2013، ص 17.

(2) المرجع السابق، ص 18.

(3) د. مجدي فؤاد عبد القادر، المرجع السابق، ص 71 و 116.

المخدوم، كما أن الخدمة التي يؤديها تكون للعامة ولا تتعلق بشخص المخدوم ذاته، كالعمال الذين يؤدون أعمال الطهي في المطاعم، أما الثاني فيعد عاملاً منزلياً؛ لأن العمل الذي يؤديه داخل منزل المخدوم، والخدمة التي يقدمها تكون للمخدوم نفسه أو لذويه⁽¹⁾.

ومما سبق، يتضح أن العمل الذي يؤديه العامل المنزلي يجب أن يكون داخل منزل المخدوم، والخدمة التي يقدمها العامل المنزلي تكون للمخدوم وذويه وليس للعامة.

إلا أنه في بعض الأحيان قد يعمل العامل المنزلي في غير المكان الذي اعتاد على العمل فيه، ويكون ذلك في حالة انتقال المخدوم إلى سكن جديد أو في حالة انتقاله مؤقتاً إلى مكان آخر لقضاء العطلة، لذا فإن ربط عمل العامل المنزلي بمنزل المخدوم ذاته يؤدي إلى عدم جواز عمله في مكان آخر غير المنزل الذي يعمل فيه، وبالتالي فإن ربط عمل العامل المنزلي بالأسرة أعم وأشمل من ربطه بمنزل المخدوم، حيث إن العامل المنزلي ملزم بتقديم الخدمة للمخدوم وأسرته في مكان العمل، وهو سكن الأسرة، بغض النظر عن كون هذا السكن دائماً أم مؤقتاً⁽²⁾.

ويتفق الباحث مع الرأي الذي يربط عمل العمال المنزليين بالأسرة، وذلك لكي لا يواجه المخدوم أي معوقات مرتبطة بالمنزل في حال أراد تغيير مسكنه المؤقت أو الانتقال إلى سكن آخر دائم، إذ إن ربط عمل العامل المنزلي بالمنزل يقيد المخدوم ويمنعه من تغيير مكان سكنه.

3- تقديم أعمال الخدمة المنزلية بصفة منتظمة ودائمة:

يجب أن تكون العلاقة بين العامل المنزلي والمخدوم منتظمة ومستمرة، أي أن عنصر الاستمرارية مهم لكي يُعدَّ العاملُ عاملاً منزلياً، ومعنى ذلك أن الأعمال التي تؤدي بصفة متقطعة، أو الأعمال العرضية، تخرج من دائرة أعمال الخدمة المنزلية، كالمدرس الخصوصي الذي يقتصر عمله على فترة زمنية معينة، أو العامل الذي ينظف المنزل بصفة متقطعة، كون هذه الأعمال لا تحقق حالة التقارب بين العامل المنزلي والمخدوم، وبالتالي تنتفي معه خصوصية العلاقة⁽³⁾.

(1) د. حسن كيرة، المرجع السابق، ص 154.

(2) د. مجدي فؤاد عبدالقادر، المرجع السابق، ص 69.

(3) د. محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص 43 وما بعدها؛ وأريقان مصطفى محمد، المرجع السابق، ص 28.

وجدير بالذكر أن المشرع الإماراتي في المادة الأولى من المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة، لم يفرق بين من يعمل في الخدمة المنزلية بصفة دائمة أو من يعمل بصفة مؤقتة، حيث يسري عليهم المرسوم بقانون، سواء كان عملهم عرضياً أم مؤقتاً. ويُحمَد للمشرع الإماراتي بأنه نظم عمل العمال المنزليين الذين يؤدون العمل المنزلي بصفة عرضية أو متقطعة وأخضعهم لأحكام المرسوم بقانون، وبذلك لم يترك هذه الفئة دون تنظيم قانوني.

4- انتفاء قصد الربح أو المضاربة عن عمل العامل المنزلي:

متى ما كان العمل الذي يؤديه العامل المنزلي خارج المنزل وكان القصد منه هو تحقيق الربح، أو متى عاد على المخدم بالربح جراء عمل العامل المنزلي، فإن ذلك يُخرج العامل من نطاق طائفة العمال المنزليين، كما هو حال الذين يقدمون خدمة التنظيف والطهي وغيره؛ ولكن يقدمونها في الملاهي والنوادي والمقاهي والمطاعم وغيرها من الأماكن العامة⁽¹⁾.

وعلى الرغم من تقديم هؤلاء أعمالاً كالأعمال التي يؤديها العمال المنزليون؛ إلا أن هذه الأعمال لم تتصل بالمخدم نفسه، وبالتالي فإن العلاقة بين العامل المنزلي والمخدم معدومة وتفتقد إلى الرباط الشخصي بالمخدم وذويه، لكون العامل يؤدي الخدمة خارج المنزل ولعموم الناس لا للمخدم وذويه، والقصد من عمله هو تحقيق الربح⁽²⁾.

وفي بعض الأحيان يقمن بعض السيدات بإعداد وجبات أو مشروبات تقدم إلى الأفراد أو المطاعم في مقابل أجر، وقد تساعد العاملة المنزلية صاحبة المنزل في إعداد الوجبة فالعمل هنا كان يستهدف الربح ومع ذلك لن يخرج العاملة المنزلية من دائرة عمال الخدمة المنزلية بحكم كونه عملاً عرضياً.

(1) د. محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص 53 وما بعدها.

(2) د. الهيثم عمر سليم، مرجع سابق، ص 24.

الفرع الثاني

دوافع الاستعانة بعمال الخدمة المنزلية في دول الخليج العربي

إن استعانة دول مجلس التعاون الخليجي بالعمالة المنزلية ليست بالظاهرة الحديثة، فهذه الظاهرة موجودة منذ وقت طويل وقبل اكتشاف النفط، كانت الخدمة المنزلية معروفة ويضطلع بها أبناء الطبقات الفقيرة في المجتمع، والطفرة البترولية التي شهدتها دول الخليج العربي أدت إلى تحولات اقتصادية كبيرة، ومنها ازدياد استخدام الأسر الخليجية للعمالة المنزلية⁽¹⁾، وفيما يلي نستعرض أبرز أسباب الاستعانة بالعمالة المنزلية على النحو الآتي:

أولاً: الأسباب المتعلقة بمنزل المخدم:

لم يكن للعمالة المنزلية القدر ذاته من الاهتمام في الماضي القريب، فقديمًا كانت المنازل في الدول الخليجية تضم عددًا من الأسر بداخلها، نظرًا للحالة المادية الضعيفة التي كان يعيشها سكان الخليج العربي -سابقًا- وأسلوب الحياة المختلفة، فالمرأة هي من كانت تدبر شؤون المنزل، وهي التي ترعى أبناءها دون مشقة، وذلك لوجود نساء أخريات يتعاونن في تدبير شؤون المنزل، ثم أدت التطورات الاقتصادية والرفاهية التي شهدتها دول الخليج العربي إلى التغير التام في أسلوب الحياة، وتحولت الأسرة من الأسر الممتدة إلى الأسرة النواة، فأصبحت المنازل كبيرة ومتعددة الطوابق، وعدد الأفراد فيها قليلًا مقارنةً بالسابق، كما ساهم الدعم الإسكاني الذي توفره دول مجلس التعاون الخليجي في حصول المواطن على سكن مستقل لإسرته، ونتيجة لهذه التغيرات زادت الأعباء والواجبات الملقاة على عاتق ربة المنزل من تدبير شؤون المنزل، والاهتمام بالأطفال من حيث رعايتهم وتدريبهم، الأمر الذي استدعى الحاجة الملحة إلى الاستعانة بعامل منزلي يتولى الأعباء الكثيرة الملقاة على عاتق ربة المنزل⁽²⁾.

(1) سيميل إسليم ومونيكا سميث، المرأة المهاجرة في الدول العربية، وضع العمال المنزليين، منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، حزيران / يونيو 2005، ص 26.

(2) د. دنيا أحمد، دور المرأة في الأسرة الخليجية "مملكة البحرين نموذجًا"، ندوة في تعزيز العلاقات بين دول مجلس التعاون وجمهورية كوريا، المجلس الأعلى للمرأة، فبراير 2011، ص 6 وما بعدها.

ثانيًا: الأسباب المتعلقة بالمخدوم وذويه:

من أهم الأسباب التي أدت إلى تزايد وجود العمالة المنزلية في دول الخليج العربي، مسألة خروج المرأة للعمل، فهي إلى جانب عملها الوظيفي مسؤولة عن رعاية أبنائها وتربيتهم والعناية بهم، وفي وقت خروجها إلى العمل قد تحتاج إلى من يعينها على سد الفراغ الذي تتركه في تربية أبنائها والاعتناء بهم، إذ لا يسعها العمل وتربية الأبناء وتديرها لشؤون المنزل في آن واحد، فتلجأ الكثيرات منهن إلى الاستعانة بالعاملة المنزلية لتدير شؤون المنزل وتهتم بالأطفال وترعاهم في الوقت الذي لا تكون موجودة فيه في المنزل⁽¹⁾.

وكذلك، فإن بعض الأسر لديها من كبار السن والمرضى الذين يحتاجون إلى الرعاية والاهتمام بهم داخل المنزل، مما يزيد من الأعباء الملقة على رب وربة الأسرة، وهو ما جعل هذه الأسر تبحث عن يعينهم على تقديم العناية اللازمة لكبار السن والمرضى، كما أن المجتمع الخليجي من المجتمعات الإسلامية التي يحثها دينها على رعاية كبار السن والمرضى، وبالأخص الوالدين والبر بهما، وبالتالي فإنهم لا يتركون كبار السن في دور رعاية المسنين، بل ويحرصون على توفير كل احتياجاتهم⁽²⁾.

كما أن الدخل المرتفع، وارتفاع الوضع الاقتصادي للأسرة الواحدة، ووجود فائض مادي جعل الاستعانة بالعمالة المنزلية أمرًا غير مكلف وبمقدور أغلبية الأسر في دول الخليج العربي، وللسبب ذاته، فإن من كان يعمل في السابق في الخدمة المنزلية من أبناء الوطن، أصبح عازقًا عن هذا العمل للتغير الاقتصادي الملحوظ في وضعه المادي، ولتوفر الوظائف في القطاعين العام والخاص، وبالتالي جعله وغيره يعزفون عن الأعمال اليدوية، ويفضلون أن يحظوا بعامل منزلي يؤدي كل هذه الأعمال المادية على أن يؤديها أفراد الأسرة⁽³⁾.

(1) د. عاجب بومدين، انعكاسات خروج المرأة للعمل على الأسرة (الزوج، والأبناء)، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة الأقواط، ص 3.

(2) د. فؤاد عبد المنعم أحمد، حقوق المسنين وواجباتهم في الإسلام مع بيان الحماية النظامية لهم بالمملكة العربية السعودية، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، محرم 1424هـ، ص 7.

(3) د. الهيثم عمر سليم، المرجع السابق، ص 43 وما بعدها.

ثالثاً: الأسباب المتعلقة بالعمل المنزلي:

أصبحت إجراءات استقدام العامل المنزلي سهلة وبسيطة وميسرة، والعوائق الإدارية والمادية تكاد تكون قليلة، كما أن وجود مكاتب الاستقدام ساعد في عملية استقدام العمالة المنزلية بكل سهولة ويسر، إذ يكون دور هذه المكاتب توفير العمالة المنزلية من مختلف الدول، وعمل كل الإجراءات اللازمة لاستقدام العامل المنزلي.

كما أن اهتمام دول شرق آسيا بتيسير استقدام مواطنيهم لدول الخليج العربي، وعدم ممانعة هؤلاء العمال في أن يعملوا أعمالاً منزلية، وملائمة الأجور التي يحصلون عليها مقابل الأعمال اليدوية والمجهود الذي يقومون به، شجع مواطني دول الخليج العربي على الاستعانة بهم⁽¹⁾.

(1) د. مجدي فؤاد عبد القادر، المرجع السابق، ص 219 وما بعدها.

المطلب الثاني

المشكلات التي يتعرض لها عمال الخدمة المنزلية

يتعرض العمال المنزليون إلى الكثير من الانتهاكات المتعلقة بظروف عملهم القاسية، وبحقوقهم الأساسية التي تُنتهك من قِبَل المخدم أو ذويه، وفيما يلي نستعرض الانتهاكات التي تحدث في حق العامل المنزلي في فرعين على النحو الآتي: الفرع الأول: المشكلات التي ترجع إلى المخدم وذويه، الفرع الثاني: المشكلات التي ترجع إلى غياب الغطاء القانوني.

الفرع الأول

المشكلات التي ترجع إلى المخدم وذويه

يتعرض العمال المنزليون إلى العديد من المشكلات التي ترجع أسبابها أحياناً إلى المخدم وأفراد أسرته المقيمين معه، ونبين هذه المشكلات في الآتي:

أولاً: سوء المعاملة الإنسانية للعامل المنزلي:

يتعرض بعض عمال الخدمة المنزلية في بعض المجتمعات على مستوى العالم إلى سوء المعاملة من قبل المخدم أو ذويه، حيث يُعاملون معاملة غير إنسانية خالية من الرحمة، كما يتعرض الكثير منهم إلى العنف اللفظي والنفسي والجسدي، وذلك أثناء طلب المخدم من العامل المنزلي أداء بعض الأعمال بأسلوب مهين، أو تعنيفه عند عدم فعل ما هو مطلوب منه على الوجه الذي يرضي المخدم، ويصل الأمر أحياناً إلى ضرب العامل المنزلي، كما يتم أيضاً إيقاظه من نومه للعمل، دون الاكتراث لحاجته إلى الراحة أو الاكتراث إلى أوقات راحته⁽¹⁾.

وقد يقدم البعض إلى محاولة إنهاء حياته للتخلص من الظروف السيئة التي يمر بها كما فعلت إحدى عاملات المنازل، حيث أقدمت على شرب كوب من سائل تنظيف الحمامات مما جعلها تدخل في غيبوبة لمدة تسعة

(1) د. حسام الدين محمود محمد حسن، حقوق عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، الجيزة 2020، ص 14 وما بعدها.

أيام، وبسؤالها عن سبب فعلتها هذه أجابت أنها أرادت إنهاء حياتها لتتخلص من المعاناة التي تمر بها، وذلك لتعرضها للضرب والركل والاحتجاز من قبل مخدمها⁽¹⁾.

ومن مظاهر سوء المعاملة الإنسانية قيام المخدم بالاعتداء بالضرب على العامل المنزلي، وقد يؤدي هذا الاعتداء إلى إنهاء حياة العامل المنزلي أحياناً، وفي واقعة نشرتها الصحف قامت ربة منزل بالاعتداء على العاملة المنزلية ضرباً بجديدة مما أودى بفقدانها لحياتها⁽²⁾.

وكذلك، من مظاهر سوء المعاملة أن يُعامل العامل المنزلي معاملةً غير متساوية مع غيره من العمال الذين يعملون في مجالات أخرى، فلا يعير المخدم أو ذُووه العامل المنزلي أي اهتمام، ويتعاملون في منزلهم على أساس أن العامل المنزلي غير موجود، فلا يهتم المخدم بحالة العامل المنزلي الصحية أو النفسية، ومن الأمثلة التي تبين مدى سوء المعاملة التي يتلقاها العامل المنزلي في بعض المجتمعات هو منع العديد من المسابح والمنتجعات العمال المنزليين من دخولها، وكذلك في بعض الأبنية، يعتمد أصحابها وضع مصعدين يكون أحدهما للمخدمين والآخر للعمال المنزليين؛ لعدم رغبتهم في تشارك أي شيء مع هؤلاء العمال⁽³⁾.

وفي صعيد حماية العمالة المنزلية من سوء المعاملة فقد منعت المملكة العربية السعودية أن يتم لفظ كلمة خادم أو خادمة على عمال الخدمة المنزلية وأن تستبدل بعبارة عامل أو عاملة، وطالبت وزارة التجارة بعدم تضمين الإعلان نشرًا لصور شخصية أو بطاقة هوية أو إقامة أو أية بيانات شخصية أخرى للعمالة المنزلية ومن في حكمهم⁽⁴⁾.

ويرى الباحث أن ما قامت به المملكة العربية السعودية من منع لفظ كلمة خادم أو خادمة على عمال الخدمة المنزلية جهود مشكورة في مجال حماية العمال المنزليين.

(1) أنظر:

فلبينية انتحرت بشرب كوب من سائل تنظيف (alanba.com.kw)

(2) أنظر:

صحيفة الوطن (alwatannews.net)

(3) الخدمة المنزلية: حين يجتمع عنف العالم بين أربعة جدران، مقالة منشورة في منظمة كفى 2019. متاح على الموقع التالي:
<https://kafa.org.lb/en/node/350>

(4) أنظر:

السعودية: قرار بمنع لفظ "خادمة" على عاملات المنازل | وكالة سوا الإخبارية (palsawa.com)

ثانيًا: الاعتداء على الحرية الدينية للعامل المنزلي:

من الانتهاكات التي قد يتعرض لها العامل المنزلي تقييد حرية الاعتقاد، حيث قد يفرض بعض المخدمين قيودًا على العامل المنزلي تمنعه من ممارسة شعائر عقيدته، حيث يُمنع من زيارة الأماكن المقدسة في دينه، ويُمنع من التلفظ بأي شيء يتعلق باعتقاده، وتكون حُجّة المخدم هي الحفاظ على وقت عمل العامل المنزلي، وانفراده بسلطة تحديد البيئة الدينية التي تسود منزله؛ لكن لو استطاع المخدم تنظيم هذه المسألة بحيث يفصل أمور الاعتقاد عن العمل، فيجعل العامل المنزلي يمارس عقيدته في مكانه الخاص ودون منعه من ذلك؛ لانعكس أثره المباشر على العامل بأن يكون فردًا سويًا نافعًا للمجتمع⁽¹⁾.

غير أن التسامح الديني في مملكة البحرين وسائر دول الخليج العربي يتيح لعمال الخدمة المنزلية حرية واسعة في ممارسة شعائر عقائدهم وأديانهم في جو من التسامح والاحترام للعقائد والأديان الأخرى⁽²⁾.

ثالثًا: منع العامل المنزلي من التواصل مع العالم الخارجي:

قد يُحرّم العامل المنزلي أحيانًا من أي وسيلة للتواصل مع العالم الخارجي، وذلك بحرمانه من الاحتفاظ بهاتفه المحمول، مما يعني عدم قدرة العامل المنزلي على التواصل مع أسرته وأقربائه، وحتى لو تُرك له الهاتف فإن اتصالاته قد تكون مراقبة، وذلك من باب الفضول أو الشك⁽³⁾.

بالإضافة إلى ذلك، قد يحتفظ المخدم بأوراق العامل المنزلي الثبوتية كجواز السفر، لكي يضمن استمرار العامل المنزلي في العلاقة العقدية، وللحيلولة دون هرب العامل دون سبق إشعار لصاحب العمل.

(1) العمالة المنزلية في البحرين، مركز البحرين للحوار والتسامح، 2019، ص 15-16، متاح على الموقع التالي:
<https://bahraininterfaith.org/?p=2094&lang=ar>

(2) أنظر:

https://www.bahrain.bh/new/ar/humanrights-religious_ar.html

(3) د. صلاح دياب محمد أحمد، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، دار الكتب القانونية، دار شتات للنشر والبرمجيات، مصر 2010، ص 115 وما بعدها.

الفرع الثاني

المشكلات التي ترجع إلى غياب الغطاء القانوني

إن من أهم الأسباب التي دعت منظمة العمل الدولي إلى وضع اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين هو عدم وجود غطاء قانوني كافٍ يوفر الحماية القانونية اللازمة للعمال المنزليين، وبذلك تُنتهك حقوقهم من قبل المخدمين وذويهم دون وجود نصوص قانونية فعالة تمنعهم من ذلك، وفيما يلي، نتطرق إلى المشكلات التي يتعرض لها العامل المنزلي في عدة نقاط: الأول المشكلات المتعلقة بالأجر، وفي الثاني المشكلات المتعلقة بتنظيم أوقات العمل، أما الثالث المشكلات المتعلقة بحق العامل المنزلي في الخصوصية، والرابع بمسألة الرضاء الصحيح، والخامس ما يتعلق بالاتجار بالبشر، وذلك على النحو التالي:

أولاً: المشكلات المتعلقة بالأجر:

يتعرض بعض عمال الخدمة المنزلية لمشكلات تتعلق بأجورهم عندما تعتمد مكاتب الاستقدام إلى الاستقطاع من أجور العمال المنزليين بحجة سداد تكاليف استقدامهم أو إيوائهم، كذلك يكون هذا الانتهاك عندما يقتطع المخدم من أجر العامل المنزلي ما قد ألتفه من الأدوات الخاصة بالعمل، كأدوات التنظيف أو غيرها، من دون ضابط يستند إليه ومن غير وجه حق⁽¹⁾.

كما قد يقع الانتهاك في الأجر عندما لا يلتزم المخدم بالوفاء بأجر العامل المنزلي في الميعاد المحدد، وفي بعض الأحيان يتعمد المخدم تأخير سداده للأجر، وهذا التأخير غالباً ما يضر بالعامل المنزلي، لا سيما حينما يكون ملتزماً بإعالة أسرته أو مضطراً لسداد ما عليه من دين وغيره⁽²⁾.

ويكون الانتهاك كذلك في عدم تناسب الجهد المبذول من العامل المنزلي مع الأجر الذي يحصل عليه لقاء عمله، لا سيما إن كان العامل المنزلي مقيماً في منزل المخدم، فيعمل لساعات طويلة وحتى خارج أوقات عمله دون حصوله على مقابل لذلك، كما قد يتعرض بعض العمال المنزليين للتمييز في الأجور، ويرجع ذلك

(1) د. خالد جمال أحمد حسن، الضمانات التشريعية لحماية أجر العامل، دراسة تحليلية في ظلال الحماية القانونية لأجر العامل في البحرين ومصر، مجلة الحقوق، المجلد الثامن، جامعة البحرين 2011، ص 78 وما بعدها.

(2) د. حسن كيرة، المرجع السابق، ص 586.

إلى التمييز والعنصرية من قبل المخدم في بعض البلدان على أساس الاعتقاد أو الدين أو الجنسية أو الجنس وغيره⁽¹⁾.

فقد تعرضت عاملة منزلية في إحدى الدول للحرمان من أجرها طوال فترة عملها الممتد ثلاث وعشرين سنة، كما قام المخدم بحجز جواز سفرها ولم يصدر لها تصاريح عمل أو إذن إقامة طوال فترة عملها⁽²⁾.

ثانياً: المشكلات المتعلقة بتنظيم أوقات العمل:

على الرغم من تنظيم القوانين المحلية والاتفاقيات الدولية لأوقات عمل العمال، ووضعها لضوابط وحدود ساعات العمل، مع تأكيدهم على حق العامل في التمتع بالإجازات الأسبوعية، وتعويض من يعمل منهم لساعات إضافية ببديل مالي أو بيوم راحة؛ إلا أن كل ذلك لا ينطبق على العمال المنزليين، حيث يعمل العمال المنزليون في بعض البلدان لساعات طويلة ودون فترات راحة كافية، وغالباً ليس لهم يوم راحة أسبوعية، بل في معظم الأحيان تكون أعباء العمل على العامل المنزلي مضاعفة أيام إجازات المخدم وذويه، وذلك دون منحهم زيادة في الأجر مقابل الجهد الإضافي المبذول.

حيث يترتب على تشغيل العمال المنزليين لساعات عمل طويلة، ودون فترات راحة، إصابة العامل المنزلي بضغوط نفسية، مما يقلل من كفاءته في العمل، الأمر الذي قد يؤدي إلى تدهور صحته النفسية، وجدير بالذكر أن تشغيل العامل لأوقات طويلة ودون راحة يتعارض مع ما نادى به القوانين والاتفاقيات الدولية من حماية للعمال من العمل لساعات طويلة ودون الحصول على راحة⁽³⁾.

(1) د. السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص 180.

(2) أنظر:

<https://www.emaratalyoum.com/life/four-sides/2021-03-08-1.1463403>

(3) د. الهيثم عمر سليم، المرجع السابق، ص 61 وما بعدها.

ثالثاً: المشكلات المتعلقة بحق العامل المنزلي في الخصوصية:

قد يتعرض العامل المنزلي لبعض صور المساس بحقه في الخصوصية في بعض البلدان، ويكون ذلك عندما يتجسس المخدم أو ذووه على الحياة الخاصة للعامل المنزلي، ويتدخل في شؤونه الشخصية من غير وجه حق⁽¹⁾.

وفي بعض الأحيان قد يُقدم المخدم أو أحد أفراد أسرته على تفتيش العامل المنزلي فور قدومه إلى المنزل بحجة التأكد من مدى مشروعية ما يكتنيه العامل من أشياء، ويعد ذلك من حق المخدم للتأكد من أن ما يحمله العامل المنزلي من مقتنيات لا تضر بأفراد الأسرة، وكذلك قد يفتش المخدم العامل المنزلي في حال فقدان أو اختفاء أحد مقتنياته، ويعد ذلك حقاً للمخدم في بحثه عن مقتنياته الضائعة، ما دام يبحث في حدود منزله؛ إلا أنه يُمنع على المخدم التعسف في هذا الحق، وذلك في تعمد تفتيش العامل المنزلي أو في اتهامه الدائم له بالسرقة⁽²⁾.

وتجدر الإشارة إلى أن ما يقوم به المخدم أو أحد أفراد أسرته من تفتيش العامل دون قيود أو وجه حق هو انتهاك صريح لحق العامل المنزلي في الخصوصية.

رابعاً: المشكلات المتعلقة بالرضا الصحيح بالعمل وظروفه:

في بعض الحالات يقع عمال الخدمة المنزلية غالباً فريسةً لوسطاء ووكلاء العمل في بعض الدول، حيث يهيئون لهم أموراً مغرية على غير الواقع، ما يدفعهم للموافقة والقدوم للعمل بناءً على المعطيات التي وُعدوا بها، وما إن يُقدّم العامل للعمل؛ يتفاجأ بأن ما سيؤديه من عمل لا يتطابق مع العمل المتفق عليه قبل قدومه، وكذلك، فإن بعض العمال المنزليين لا يكونون على علم أو دراية بشروط وظروف استخدامهم، إما لعدم وجود عقد مكتوب، أو لافتقاد العامل المنزلي المعرفة والقدرة على المفاوضة.

وبعضهم يُضطرّ إلى توقيع العقد بالرغم من شروطه المجحفة تحت تأثير الحاجة الملحة للعمل، فإن العامل يقدم على توقيع عقد العمل على أمل أن الوعود التي أُعطيت له حقيقةً، وأن العقد الذي أُقدّم على توقيعه ليس

(1) خالد حمدي عبدالرحمن، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار النهضة العربية، القاهرة 2000، ص 10-11-19.

(2) د. ندى يوسف محمد الدعيج، حماية الخدم الخصوصيين في ظل قواعد القانون الدولي، مجلة الحقوق جامعة الكويت، مجلد 33، العدد 1 لسنة 2009، ص 212.

إلا ما تم الاتفاق عليه، ويتبين له فيما بعدُ ألا شيء مما تم الاتفاق عليه مذكور، وأن العقد الذي وقَّعه لا يحميه، ولا يوفر له الضمانات ذاتها التي تَوَقَّعها⁽¹⁾.

خامساً: المشكلات المتعلقة بالآتجار بالبشر:

نظراً لبعض حالات الإكبار التي يتعرض لها عمال الخدمة المنزلية، فتجعلهم يخضعون للعمل المنزلي بصورة قسرية، لا سيما وأن من يؤدي الخدمة المنزلية هم في الغالب من النساء والأطفال، وعلى الرغم من وجود الاتفاقيات التي تحظر استغلال الأطفال وتمنع الاتجار بهم واستخدامهم قبل بلوغ سن معين⁽²⁾، فإن الواقع يدل على خلاف ذلك في بعض البلدان؛ إذ إن عدد عمال الخدمة المنزلية من الأحداث ليس بقليل، حيث إن هذه الأعمال المنزلية تحتاج إلى جهد بدني كبير لا تتحمله بُنية الطفل وتكوينه، أضف إلى ذلك تشغيلهم ساعات طويلة دون فترات راحة كافية، وجدير بالذكر أن قوانين العمل نظمت تشغيل الأحداث بالألا تزيد عن عدد ساعات معينة، وأن يتضمن ذلك فترة أو فترات راحة.

وقد وثقت منظمة مراقبة حقوق الإنسان في يناير 2022 الانتهاكات التي تتعرض لها العاملات المهاجرات فيما يتعلق بنظام الكفالة التعسفي في بعض البلدان، حيث لا تستطيع العاملة تغيير كفيلها ولا العمل لدى شخص آخر، الأمر الذي أدى إلى ارتفاع درجة السيطرة على حياة العاملات في ظل هذا النظام وظهور حالات من الاتجار بالبشر والعمل القسري والاستغلال، لا سيما أثناء فترة تفشي (فايروس كورونا) وبقاء العائلات بأكملها في المنازل، الأمر الذي أدى إلى عمل العاملات المنزليات لساعات أطول وفي أيام الراحة، مما يزيد من احتمالية دخولهن في العمل الجبري أو السخرة⁽³⁾.

(1) د. حبيبة رحايب، الحماية القانونية للعمال المنزليين، دراسة في ضوء الاتفاقية الدولية رقم 189 والتوصية رقم 201، كلية الشريعة والاقتصاد، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية، قسنطينة 2016، ص 160 وما بعدها.

(2) حيث تنص المادة (35) من اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989 على: ((تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير الملائمة الوطنية والثانية والمتعددة الأطراف لمنع اختطاف الأطفال أو بيعهم أو الاتجار بهم لأي غرض من الأغراض أو بأي شكل من الأشكال))
(3) آية مجذوب، نظام الكفالة التعسفي في لبنان/ عشرات آلاف العاملات عالقات في ظل انتهاكات خطيرة، تقرير صادر عن منظمة مراقبة حقوق الإنسان في يناير 2022، متاح على الموقع التالي:

<https://www.hrw.org/ar/news/2022/01/03/380894>

الفصل الأول

المركز القانوني لعمال الخدمة المنزلية في القوانين الدولية وتشريعات دول الخليج العربي

أُولت العديد من الاتفاقيات الدولية والقوانين الوطنية اهتمامًا كبيرًا بحماية حقوق العمال، وأعطتهم العديد من الحقوق التي تكفل تمتعهم بعمل لائق، فهل نالت فئة العمال المنزليين الاهتمام والحماية ذاتهما؟

نحاول الوقوف على ذلك من خلال مناقشة الحقوق التي نصت عليها الاتفاقيات الدولية، كما سنتطرق إلى التزامات عمال الخدمة المنزلية في دول الخليج العربي للوقوف على مدى ملاءمتها مع الحقوق المقابلة لهذه الالتزامات، وذلك لتمتعهم بعمل لائق يكفل مساواتهم بغيرهم من طوائف العمال.

وبناءً عليه، نقسم هذا الفصل إلى مبحثين على النحو الآتي:

المبحث الأول: التوصيات الدولية بشأن حقوق عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم

المبحث الثاني: التزامات عمال الخدمة المنزلية في التشريعات الخليجية

المبحث الأول

التوصيات الدولية بشأن حقوق عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم

تطرقت العديد من الاتفاقيات الدولية إلى حقوق العمال بشكل عام، بينما شملت حقوق العمال المنزليين في بعض موادها، وتُعَدُّ اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (189) وتوصيتها رقم (201) أوَّل اتفاقية دولية تحتوي على معايير عمل دولية لفئة العمالة المنزلية، وهذه الاتفاقية وتوصيتها تُعَدُّ اعترافًا واضحًا وصريحًا بالقيمة الاقتصادية والاجتماعية للعمل اللائق، وتتضمن دعوةً للدول إلى إعطاء هذه الفئة الحماية القانونية اللازمة، وتوفير الغطاء التشريعي اللازم من أجل الاعتراف بهم وضمان تمتعهم بالعمل اللائق.

وفيما يلي نعرض الاتفاقيات والتوصيات الدولية المرتبطة بالعمال المنزليين، حيث نسلط الضوء على اتفاقية العمل اللائق وتوصيتها كونها تُعنى بالعمال المنزليين، فنعرض في المطلب الأول التوصيات الدولية بشأن الحقوق الأساسية لعمال الخدمة المنزلية، وفي المطلب الثاني نبين التوصيات الدولية بشأن تنظيم أوقات العمل والإجازات، أما في المطلب الثالث فنعرض التوصيات الدولية بشأن حماية الأجر، وذلك على النحو الآتي:

المطلب الأول: دور اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين وتوصيتها في حماية عمال الخدمة المنزلية

المطلب الثاني: التوصيات الدولية بشأن تنظيم أوقات العمل والإجازات

المطلب الثالث: التوصيات الدولية بشأن حماية الأجر

المطلب الأول

دور اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين وتوصيتها في حماية عمال الخدمة المنزلية

يُعَدُّ عمال الخدمة المنزلية من أكثر العمال عرضة لانتهاك حقوقهم الأساسية في العمل، ويرجع ذلك إلى ربط العمل المنزلي بالعبودية والزَّرق قديمًا، وكونه أكثر عمل فيه من التمييز والعنصرية على أساس الجنس والعرق والأصل الاجتماعي، وكذلك لأن العمل المنزلي في بعض الأحيان يُؤدَّى بصورة غير رسمية، أو من دون تحديد الحقوق والالتزامات المترتبة على أطرافه، لا سيما الحقوق الأساسية التي يجب أن يتمتع بها كل عامل، وبالأخص العمال المنزليون⁽¹⁾.

لذلك حرصت منظمة العمل الدولية على توفير الحماية اللازمة للعمال بشكل عام، من أجل ضمان تمتعهم بكافة حقوقهم، ومن خلال اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين أوصت المنظمة بتوفير الحماية اللازمة لفئة العمالة المنزلية بشكل خاص.

وفيما يلي نتطرق للحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية في الفروع التالية:

الفرع الأول: التوصيات الدولية بشأن الحقوق العامة لعمال الخدمة المنزلية

الفرع الثاني: التوصيات الدولية بشأن الحقوق الأساسية لعمال الخدمة المنزلية

الفرع الثالث: التوصيات الدولية بشأن حماية الفئات الأكثر ضعفًا من عمال الخدمة المنزلية

(1) الحماية الفعالة للعمال المنزليين، دليل لوضع قوانين العمل، المرجع السابق، ص 25.

الفرع الأول

التوصيات الدولية بشأن الحقوق العامة لعمال الخدمة المنزلية

وفرت اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين وتوصيتها الحماية اللازمة للعمال المنزليين عند إبرامهم لعقد العمل المنزلي، وكذلك وفرت لهم الحماية فيما يتعلق بحقوقهم في الحصول على مأوى مهياً للسكن وغذاء، ووفرت للعمال المنزليين أيضاً الحماية من المضايقات والعنف التي من الممكن أن يتعرض لها العامل المنزلي أثناء تأديته لعمله، وفيما يلي نبين هذه الحماية:

أولاً: حماية عمال الخدمة المنزلية عند إبرام عقد العمل المنزلي:

يجب أن يكون العقد المُبرم بين العامل المنزلي والمخدوم مكتوباً، متضمناً كافة الحقوق والواجبات والأحكام المنظمة للعقد، وذلك لتوفير الحماية الفعالة للعمال المنزليين، ولأن العقد المكتوب يجعلهم على علم بشروط وظروف استخدامهم، كذلك فإنه يوفر الحماية للعامل المنزلي في معرفة ما له من حقوق وما عليه من التزامات، كما أن العقد المكتوب يوفر الحماية للعامل المنزلي حال نشوب خلاف بينه وبين المخدوم، حيث يسهل إثباته⁽¹⁾.

وتنص المادة السابعة عشرة من الاتفاقية رقم (189) بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين على: ((2). تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يكون العمال المنزليون على علم بشروط وظروف استخدامهم، على نحو مناسب ويمكن التحقق منه ويسهل فهمه، ومن الأفضل حيثما أمكن، بواسطة عقود مكتوبة تتماشى مع القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية...)).

ويتبين لنا من المادة السابقة أن معرفة العامل المنزلي بشروط استخدامه يقع على عاتق الدول، سواء أكانت تلك الدول هي المُصدرة للعمالة المنزلية أم المستقبلة لها، فالدول المصدرة للعمالة المنزلية يجب أن تتأكد من أن العمال المنزليين على دراية بشروط استخدامهم قبل مغادرتهم بلادهم، وكذلك بالنسبة للدول المستقبلة، فإنه يقع على عاتقها معرفة ما إذا كان من يستقدم العمال المنزليين قد أبلغهم بشروط وظروف استخدامهم، وذلك لحماية العامل المنزلي من أي انتهاكات تتعلق باستخدامه وبمجال العمل الذي يؤديه.

(1) د. صباح نافع، واقع الحماية القانونية للعمال المنزليين في ضوء القانون رقم 12-19، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، عدد خاص - قانون الشغل/2019، ص 138-139.

وينبغي أن يتضمن العقدُ البياناتَ الجوهريةَ كاسم المخدم، والعامل المنزلي، ومكان العمل، ومدة العقد، ومقدار الأجر، وساعات العمل، وغيرها، ويفضل وجود عقود نموذجية لإضفاء الطابع الرسمي على علاقات العمل من خلال عقد مكتوب يتضمن البيانات الجوهرية والضروري توافرها، وتُستكمل باقي البيانات من قِبَل طرفي العقد دون إغفال الشروط الواجب توافرها في العقد، وذلك حمايةً لطرفي العقد، وإلزاماً لهما بتنفيذ التزاماتهما العقدية⁽¹⁾.

ويرى الباحث أن وجودَ العقود المكتوبة -لا سيما النموذجي منها- كفيلٌ بتوفير الحماية العقدية اللازمة للعامل المنزلي، وبالتالي يجعله في موقف القوة في الحالات التي تنشأ فيها خلافات بينه وبين المخدم في أيٍّ من حقوقه العقدية أو واجباته؛ إلا أنه ينبغي للدول المُصدِّرة للعمالة المنزلية أن توفر الحماية اللازمة لأبنائها، وذلك من خلال إبلاغ العمال المنزليين عن حقوقهم قبل مغادرة بلدهم، وإنشاء صناديق مساعدة قانونية وخدمات اجتماعية وخدمات قنصلية متخصصة لتوفير الحماية اللازمة للعمال المنزليين⁽²⁾.

ثانياً: حماية الحق في المأوى والغذاء:

حرصت الاتفاقية الدولية رقم (189) وتوصيتها رقم (201) بشأن حماية العمال المنزليين على التأكيد على التزام المخدم بتوفير سكن للعامل المنزلي، مع مراعاة أن يكون مكانُ سكن الأخير مستقلاً، وفيه قَدْرٌ من الخصوصية، كما يجب أن يكون المكان مجهزاً وملائماً للسكنى فيه، وأن يكون مؤثثاً على نحو مناسب وأن يتمتع بهوية ملائمة، وأن تكون الإضاءة والتدفئة والتكييف مناسبين بحسب مقتضى الحال، وأن تكون المرافق الصحية سهلة الوصول إليها سواء أكانت مشتركة أم خاصة⁽³⁾.

حيث تنص المادة السابعة عشرة من التوصية رقم (201) على: ((ينبغي عند تقديم المأوى والغذاء وبعد مراعاة الظروف الوطنية، أن يشمل ذلك ما يلي:

(1) د. ناصر جميل محمد الشمايلة، أحكام عقد الخدمة في المنازل دراسة مقارنة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الشرعية والقانونية، المجلد 28، العدد 2، 2020، ص 271.

(2) حيث تنص الفقرة (21)، البند (2) من التوصية رقم (201) بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين على: ((ينبغي للدول الأعضاء التي هي من بلدان منشأ العمال المنزليين المهاجرين أن تساعد على توفير الحماية الفعالة لحقوق هؤلاء العمال، عن طريق إبلاغهم بحقوقهم قبل مغادرة البلد وإنشاء صناديق قانونية وخدمات اجتماعية وخدمات قنصلية متخصصة وبواسطة أي تدابير ملائمة أخرى)).

(3) عمار يوسف الشمايلة، أحكام عقد الخدمة في المنازل، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن 2014، ص 46-47.

(أ) غرفة مستقلة خاصة مجهزة بقفل ومفتاح يعطى للعامل المنزلي وتكون مؤثثة على نحو مناسب وتتمتع بتهوية ملائمة؛

(ب) الوصول إلى المرافق الصحية المناسبة، سواء أكانت مشتركة أو خاصة؛

(ج) إضاءة مناسبة، وحسب مقتضى الحال، التدفئة والهواء المكيف تماشيًا مع الظروف السائدة داخل المنزل؛...))

ويتبين لنا من النص السابق فيما يتعلق بالحق في المأوى بأن الشروط المحددة بالنص معقولة ولازمة لأي مكان يُعدّ للسكنى، وبالتالي عند انتفاء كل أو بعض من الشروط السابقة لا يُعدّ سكنًا ملائمًا للعامل المنزلي.

بيد أنه من الملاحظ أن المكان الذي يؤدي فيه العامل المنزلي عمله، ألا وهو منزل المخدم، يحظى ببعض الخصوصية التي تقيد حرية أي جهة من التفتيش الدوري أو المفاجئ للمكان للتأكد من توافر الشروط السابقة، مما يسمح بنمادي بعض المخدمين وعدم توفير المكان الملائم المعد للسكنى للعمال المنزليين⁽¹⁾، لذا حرصت التوصية على السماح لمفتشي العمل أو لموظفين آخرين مكلفين بإنفاذ الأحكام المطبقة على العمل المنزلي، بدخول الأماكن التي يؤدي فيها العمل للوقوف على مدى توافر الشروط المطلوبة بالمسكن اللائق⁽²⁾.

وتجدر الإشارة إلى أن ما نصت عليه التوصية يصعب تطبيقه من الناحية العملية، لا سيما مع غياب عنصر المفاجأة في التفتيش، وذلك لطبيعة مكان العمل ولخصوصيته، مما يعني عدم جدوى حالات التفتيش في بعض الأحيان، ويرى الباحث أنه يمكن أن يكون للتفتيش دور إيجابي -حتى وإن فقد عنصر المفاجأة- إذا كان دوريًا ومنظمًا، بحيث تُسجّل الملاحظات في كل مرة يتم فيها التفتيش، مع بيان الانتهاكات من جانب المخدم إن وُجِدَتْ، ويُقيّم حجم الانتهاكات المرتكبة من قبل المخدم، فإن كان الانتهاك مما يمكن تلافيه يُعطى المخدم إشعارًا بتصحيح الوضع، على أنه يجب أن يتلافى ذلك في التفتيش المقبل وإلا تعرض لمساءلة، أما إذا كان

(1) حمزة الفاضلي، والمهدي مهديوي، ومهي الجهاد، الحماية الاجتماعية لخدم البيوت، جامعة محمد الخامس بالرباط، 2017-2018، ص 11.

(2) حيث تنص الفقرة (24) من التوصية رقم (201) بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين لسنة 2011 على: ((يمكن للدول الأعضاء، بقدر ما يكون ذلك متماشياً مع القوانين والممارسات الوطنية بشأن احترام الحياة الخاصة، أن تنتظر في الظروف التي يسمح فيها لمفتشي العمل أو موظفين آخرين مكلفين بإنفاذ الأحكام المطبقة على العمل المنزلي، بدخول الأماكن التي يؤدي فيها العمل)).

الانتهاك مما لا يمكن تلافيه، فيُعاقب المخدم بغرامة مالية منذ المرة التي تبين فيها إخلاله بحق العامل في السكن الملائم.

أما فيما يتعلق بطعام العامل المنزلي فينبغي الحرص على تقديم طعام ذي نوعية جيدة، كما ينبغي أن تكون كمية الطعام المقدمة للعامل المنزلي كافية وتسد احتياجاته اليومية من الطعام، وعلى المخدم ألا يقدم بقايا الطعام للعامل المنزلي أو طعاماً لا يصلح للاستهلاك الآدمي، وكذلك يجب مراعاة ألا يخالف الطعام المقدم للعامل المنزلي متطلباته الدينية أو الثقافية التي اعتاد عليها في بلده⁽¹⁾.

وقد نصت الفقرة السابعة عشرة من التوصية رقم (201) على: ((ينبغي عند تقديم المأوى والغذاء وبعد مراعاة الظروف الوطنية، أن يشمل ذلك ما يلي:

(د) وجبات طعام جيدة النوعية وبكميات كافية تتلاءم إلى حد معقول مع المتطلبات الثقافية والدينية، إن وجدت، للعامل المنزلي المعني)).

ويرى الباحث أن ما تطرقت إليه التوصية في مراعاة متطلبات العامل المنزلي فيما يتعلق بالطعام وغيره أمر مهم وضروري، إذ يجب على المخدم مراعاة ذلك في حدود المعقول، وبما لا يرهقه، كما عليه ألا يعتمد إيذاء العامل المنزلي في هذا الجانب، كأن يعتمد تقديم الطعام الذي يتنافى مع معتقدات العامل المنزلي، وذلك من أجل إيذاؤه⁽²⁾.

(1) د. الهيثم عمر سليم، المرجع السابق، ص 201.

(2) ويجب التأكيد على أنه فيما يتعلق بطعام العامل المنزلي أن يراعي المخدم معتقدات العامل المنزلي، والتي لا تخالف دين وعادات وتقاليد بلده، حيث أن بعض الديانات تحرم أكل اللحوم، فيجب على المخدم مراعاة ذلك بألا يقدم له أطعمة تحتوي على لحوم.

ثالثاً: حماية عمال الخدمة المنزلية من المضايقات والعنف:

اهتمت اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (189) وتوصيتها (201) بحماية العامل المنزلي من المضايقات والعنف، ويرجع ذلك إلى طبيعة عمل العمال المنزليين داخل منزل المخدم وما يفرضه ذلك من التقارب المادي من أفراد أسرة المخدم، الأمر الذي يجعلهم معرضين لشتى أنواع المضايقات والعنف، وتتمثل هذه المضايقات في الاعتداء اللفظي والجنسي والجسدي، والحرمان من الطعام والشراب، والحبس⁽¹⁾.

حيث تنص المادة الخامسة من الاتفاقية رقم (189) على: ((تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون بحماية فعالة من جميع أشكال الإساءة والمضايقات والعنف)).

الأمر الذي يدعو إلى ضرورة اتخاذ تدابير لضمان حماية العمال المنزليين من عدم تعرضهم للمضايقات والعنف، والحيولة دون وقوع ذلك من خلال إنشاء خدمة هاتفية وطنية مزودة بخدمات الترجمة الفورية لصالح العمال المنزليين الذين يحتاجون إلى المساعدة، وكذلك من خلال إرساء آليات فاعلة لحمايتهم من الإساءة والمضايقة والعنف، وتسهيل كيفية تقديم الشكاوى، والتأكد من خضوع مرتكبيها للتحقيق ومقاضاتهم عنها، وإنشاء برامج لإعادة إسكان العمال المنزليين المعرضين للإساءة والمضايقة والعنف، وإعادة تأهيلهم مع توفير المأوى المؤقت والرعاية الصحية اللازمة لهم⁽²⁾.

ويرى الباحث أهمية توعية فئة العمال المنزليين بكيفية اللجوء إلى هذه الوسائل لضمان حمايتهم حال تعرضهم لأي من مظاهر الاعتداءات السابقة.

(1) د. حبيبة رحاوي، المرجع السابق، ص 160.

(2) حيث تنص الفقرة (21) من التوصية رقم (201) بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين لسنة 2011 على: ((... (أ) إنشاء خدمة هاتفية وطنية مزودة بخدمات الترجمة الفورية لصالح العمال المنزليين الذي يحتاجون إلى المساعدة؛ (ج) إنشاء شبكة إسكان للطوارئ...)).

وكذلك تنص المادة (17) البند (1) من الاتفاقية رقم (189) بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين لسنة 2011 على: ((تضع كل دولة عضو آليات ووسائل فعالة ويسهل الوصول إليها لتقديم الشكاوى، بهدف ضمان الامتثال للقوانين واللوائح الوطنية لحماية العمال المنزليين)).

الفرع الثاني

التوصيات الدولية بشأن الحقوق الأساسية لعمال الخدمة المنزلية

بينت اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (189) لسنة 2011 في المادة (3) في البند (2) الحقوق الأساسية لعمال الخدمة المنزلية، وتتمثل هذه الحقوق في التالي:

أولاً: الحرية النقابية والحق في المفاوضات الجماعية لعمال الخدمة المنزلية:

إن مفهوم الحرية النقابية في الاتفاقيات الدولية⁽¹⁾ تَصَمَّنَ تَمَتَّعَ العمال بحقوقهم النقابي وفي تكوين نقابات دون تمييز، بل تمتد الحماية النقابية لتشمل حماية العمال الذين يكون استخدامهم مرهوناً بعدم الانضمام إلى أية نقابة، أو في جعلهم يتخلون عن عضويتهم النقابية، وحمايةً لهؤلاء العمال نصت المادة (1) من اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية رقم (98) لسنة 1949 على: ((1. توفر لمنظمات العمال وأصحاب العمل حماية كافية من أية تصرفات تمثل تدخلاً من بعضها في شؤون بعضها الآخر سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضائها، سواء استهدف هذا التدخل تكوينها أو أسلوب عملها أو إدارتها.

2. وعلى وجه الخصوص، تعتبر من أعمال التدخل بالمعنى المقصود في هذه المادة أية تدابير يقصد بها الدفع إلى إنشاء منظمات عمالية تخضع لهيمنة أصحاب العمل أو منظماتهم، أو دعم منظمات عمالية بالمال أو بغيره من الوسائل على قصد إخضاع هذه المنظمات لسلطان أصحاب العمل أو منظماتهم)).

ووفقاً لما سبق فإن الحماية تمتد إلى حظر التدخل بعمل أي من النقابات العمالية من قبل أصحاب العمل، وذلك بقصد إخضاعها لسلطة أصحاب العمل أو منظماتهم من خلال دعمها مادياً، ويُفهم من المادة السابقة استقلالية النقابة عن أي تدخل، سواء من قبل أصحاب العمل أم من قبل منظمات العمل، والحرص على عمل النقابة بصورة مستقلة ودون أي تأثير خارجي.

لذا فإن للعمال -بصرف النظر عن طبيعة عملهم- الحرية في تكوين نقابات والانضمام إليها، وإذا ما سلطنا الضوء على العمال المنزليين نجدهم خارج هذه المعادلة، إذ إن طبيعة عملهم تجعلهم في عزلة، وظروف عملهم

(1) اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي (رقم 87) لسنة 1948، واتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية (رقم 98) لسنة 1949.

داخل منزل المخدم التي فيها قدر كبير من الخصوصية قد تمنع ممارستهم لهذا الحق، بالإضافة إلى وجود موانع قانونية تمنع ممارستهم لهذا الحق، كعدم النص على حرية العمال المنزليين النقابية، أو حقهم في التنظيم النقابي⁽¹⁾.

لذا، فمن واجبات الدول أن تحمي حق العمال المنزليين في الحرية النقابية، وأن تشملهم في تشريعاتها التي تكفل الحرية النقابية كغيرهم من العمال، وأن تسمح لهم بممارسة حقهم النقابي، وحقهم في المفاوضات الجماعية⁽²⁾.

وقد نصت اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين على ضرورة اتخاذ تدابير تضمن تمتع العمال المنزليين بالحرية النقابية، وحق المفاوضات الجماعية، وكذلك حماية حقهم في إقامة منظمات أو اتحادات خاصة بهم⁽³⁾.

كما نصت التوصية على ضرورة قيام الدول الأعضاء -عند اتخاذهم التدابير لضمان تمتع العمال المنزليين بالحرية النقابية وحق التفاوض الجماعي- بإزالة أية قيود تشريعية أو إدارية -أو غيرها من العوائق المطروحة أمام العمال المنزليين- على إنشاء منظماتهم أو الانضمام إلى منظمات العمال أو اتحاداتهم، كما يجب إيلاء العناية لاتخاذ أو دعم التدابير الرامية إلى تعزيز قدرة منظمات العمال، ومنظمات أصحاب العمل، من أجل تعزيز مصالح أعضائها على نحو فعال، شريطة حماية استقلالية هذه المنظمات في جميع الأوقات وضمن القانون⁽⁴⁾.

(1) د. صباح نافع، المرجع السابق، ص 149-150.

(2) الحماية الفعالة للعمال المنزليين، دليل لوضع قوانين العمل، المرجع السابق، ص 26 وما بعدها.

(3) تنص المادة (3) من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (189) على: ((3). عند اتخاذ تدابير تضمن تمتع العمال المنزليين وأصحاب عمل العمال المنزليين بالحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضات الجماعية، تحمي الدول الأعضاء حق العمال المنزليين وأصحاب عمل العمال المنزليين في إقامة منظمات أو اتحادات أو اتحادات عامة خاصة بهم، ورهناً بالقواعد التي تخضع لها المنظمات المعنية، في الانضمام إلى منظمات أو اتحادات أو اتحادات عامة من اختيارهم)).

(4) حيث تنص توصية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (201) على: ((عند اتخاذ تدابير لضمان أن يتمتع العمال المنزليون بالحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضات الجماعية، ينبغي للدول الأعضاء القيام بما يلي:

(أ) تحديد وإزالة أية قيود تشريعية أو إدارية أو غيرها من العوائق المطروحة أمام حق العمال المنزليين في إنشاء منظماتهم أو الانضمام إلى منظمات للعمال من اختيارهم، وأمام حق منظمات العمال المنزليين في الانضمام إلى منظمات العمال أو اتحاداتهم أو اتحاداتهم العامة؛

ويرى الباحث ضرورة إيلاء اهتمام خاص بهذه الحقوق، لا سيما مع وجود الاتفاقيات الدولية التي تضمن حقوق العمال في حريتهم النقابية، وحقوقهم في المفاوضات الجماعية، وذلك من باب تحسين ظروف عمل العمال المنزليين، وكذلك من أجل اعتبار العمل المنزلي كغيره من الأعمال، واعتبار العمال المنزليين متساوين مع غيرهم من العمال في الأعمال الأخرى.

ثانيًا: التوصية بالقضاء على العمل الجبري لعمال الخدمة المنزلية:

يُعَدُّ العمال المنزليون من الفئات المعرضة للعمل الجبري؛ وذلك بسبب أن عملهم داخل المساكن، وللمسكن حرمة وخصوصية تجعله بمنأى عن الرقابة، ولأنهم مستبعدون في معظم الدول من الخضوع لأحكام قانون العمل⁽¹⁾، وقد اعتمدت منظمة العمل الدولية اتفاقية إلغاء العمل الجبري رقم (29) وعزفته على أنه: ((كل أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره))⁽²⁾.

ويعد العمل المنزلي من قبيل العمل الجبري عندما يصبح ذا طابع إلزامي في بعض الظروف التي لا يستطيع فيها العامل المنزلي الانسحاب من علاقة العمل، ويتمثل ذلك في حبس العامل المنزلي في مكان العمل، وعدم السماح له بالخروج من مكان تأدية العمل، وكذلك منعه من الحصول على إجازة وقضائها بعيدًا عن مكان العمل، إذ إن كثيرًا من المخدمين في بعض البلدان يحتفظون بالوثائق الرسمية للعمال المنزليين كجواز السفر

(ب) إيلاء العناية لاتخاذ أو دعم التدابير الرامية إلى تعزيز قدرة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل والمنظمات الممثلة للعمال المنزليين ومنظمات أصحاب عمل العمال المنزليين، من أجل تعزيز مصالح أعضائها على نحو فعال، شريطة حماية استقلال واستقلالية هذه المنظمات في جميع الأوقات وضمن القانون)).

(1) انظر:

مكتب العمل الدولي: العمل اللائق للعمال المنزليين، التقرير الرابع (1)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 99، جنيف 2010، الفقرات 64-68، ومكتب العمل الدولي: ثمن الإكراه، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، تقرير المدير العام، مؤتمر العمل الدولي، الدورة (98)، جنيف 2009، الفقرات 139-144.

(2) المادة (2) الفقرة (1) من اتفاقية العمل الجبري رقم (29) لسنة 1930.

وغيره، كما أن العامل المنزلي قد يتعرض لإكراه نفسي، كتهديده بفصله من العمل، أو الاعتداءات الجنسية التي تحدث له في مكان عمله⁽¹⁾.

وبناءً على ما سبق، يرى الباحث ضرورة وضع تدابير لازمة للحد من حالات العمل الجبري، وذلك من خلال التأكد من معرفة العامل بشروط وظروف استخدامه بواسطة عقود مكتوبة تتضمن البيانات والعناصر الجوهرية للعقد، ومنها عنوان ومكان العمل، وساعات العمل، ووصف المهام، والأجر وطريقة دفعه، والإجازات، وشروط إنهاء الاستخدام والإعادة للوطن، مع ضرورة وضع عقد عمل نموذجي متاح بالمجان في جميع الأوقات للعمال المنزليين ولأصحاب العمل والمنظمات وللجمهور عمومًا⁽²⁾.

كما يجب حماية العمال المنزليين من حبسهم في مكان العمل بأي حجة كانت، فالعامل المنزلي تحكمه بالمخدوم علاقة عمل، لذا فقد ألزمت الاتفاقية الدول الأعضاء بعدم جواز إجبار العامل المنزلي على أن يقيم مع مخدمه في المنزل، وإن تم الاتفاق على ذلك فإن العامل المنزلي غير ملزم بالبقاء في المنزل أثناء فترات راحته اليومية والأسبوعية والشهرية، كما أنه ليس من حق صاحب العمل أن يحتفظ بوثائق سفر العامل المنزلي أو أي وثيقة رسمية تابعة له⁽³⁾.

ثالثاً: القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة:

يؤدي انتقاص قيمة العمل المنزلي إلى التمييز في الاستخدام والمهنة، على الرغم من أن اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين قد أسبغت على العلاقة التي تنشأ بين العامل المنزلي والمخدوم وصف علاقة العمل، وبالتالي ألزمت الدول باحترام هذه العلاقة وضمان تمتع هؤلاء العمال -كغيرهم من العمال- بشروط استخدام عادلة وظروف عمل لائقة، كما بينت حق العمال الذين يقيمون مع مخدمهم في أن يحصلوا على معيشة لائقة، بحيث يكون فيها احترام لحياة العمال المنزليين الخاصة⁽⁴⁾.

(1) مكتب العمل الدولي: القضاء على العمل الجبري، دراسة استقصائية عامة بشأن اتفاقية العمل الجبري رقم (29) لسنة 1930، واتفاقية إلغاء العمل الجبري رقم (105) لسنة 1957، التقرير الثالث (الجزء 1/ب)، جنيف 2007، الفقرات 37-41.

(2) اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (189)، المادة (7) والمادة (8)، وتوصية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (201) الفقرة (6).

(3) اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (189)، المادة (9).

(4) د. مجدي فؤاد عبدالقادر، المرجع السابق، ص (109).

وقد عرّفت الاتفاقية رقم (111) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة التمييز في المادة (1) على أنه: ((

(أ) أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الاجتماعي، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة.

(ب) أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل آخر يكون من أثره إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام أو المهنة تحدده الدولة العضو المعنية بعد التشاور مع ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، إن وجدت، ومع هيئات مختصة أخرى)).

وقد حظرت الاتفاقية رقم (111) في المادة السابقة كافة أنواع التمييز المتعلقة بالعرق أو اللون أو الجنس أو الدين وغيره، بل امتد الحظر إلى منع أي استبعاد وتفضيل وتمييز من الممكن أن يُضعف أو يُبطل تطبيق تكافؤ الفرص أو الحصول على المعاملة المتساوية مع باقي العمال في الاستخدام أو المهنة.

ويتحقق التمييز في الاستخدام والمهنة للعمال المنزليين عندما لا تكون البيانات الشخصية للعامل المنزلي لها السرية ذاتها التي تكون لباقي العمال عند خضوعهم لاختبار الفحص الطبي، ويتحقق كذلك عندما يُطلب من العامل المنزلي الخضوع لاختبار فيروس نقص المناعة البشرية أو الحمل، أو عندما يُجبر على إفشاء المعلومات المرتبطة بوضعه إزاء فيروس نقص المناعة أو الحمل⁽¹⁾.

ويرى الباحث أن خضوع العمال المنزليين لفحص نقص المناعة لا يعد تمييزاً ما دام أن هذا الفحص يفرض على جميع العمال، ويعد خضوعه لهذا الفحص أمر محمود ليتأكد المخدم من خلو العامل المنزلي من أمراض نقص المناعة، إلا أنه إذا فرض على العامل المنزلي وحده الخضوع لهذا الاختبار دون باقي العمال يعد ذلك تمييزاً.

كذلك يرى الباحث أنه يجب أن يتم القضاء -مطلقاً- على التمييز بين العمال المنزليين فيما يتعلق بلونهم وعرقهم وجنسهم، وأن يُعامل الجميع معاملةً متساوية في الاستخدام وطبيعة العمل وتحديد الأجور، وألا يتميز أي عامل أو تكون له الأولوية في العمل عن غيره بسبب لونه أو جنسيته أو جنسه.

(1) الفقرة (3) من توصية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (201).

الفرع الثالث

التوصيات الدولية بشأن حماية الفئات الأكثر ضعفًا من عمال الخدمة المنزلية

تعد النساء والأطفال من الفئات الأكثر ضعفًا في مجال العمل بشكل عام والعمل المنزلي بشكل خاص، وبالتالي لا بد أن نبين الحماية التي وفرتها التوصيات الدولية لهاتين الفئتين، وذلك من حيث وجود اتفاقيات دولية خاصة بهاتين الفئتين كاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها (رقم 182) لسنة 1999، وفيما يلي نبين هذه الحماية:

أولاً: حماية عمال الخدمة المنزلية من النساء:

تعد فئة النساء الفئة الأكبر ضمن العمالة المنزلية، وذلك بسبب فرصهن المحدودة في التعليم في الدول المصدرة للعمال المنزلية، وسعيهن لكسب المال لإعالة أسرهن، الأمر الذي يجعلهن في الغالب معرضات بشكل خاص للتمييز فيما يتعلق بشروط العمل والتوظيف⁽¹⁾.

وبناءً عليه، فقد نظمت الاتفاقيات الدولية حق المرأة في العمل، وضمنت تمتعها بالحقوق الأساسية، وحرصت على مساواتها بالرجل في حقوقها كعاملات دون تمييز، لذلك نصت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في المادة الحادية عشرة على: ((ب- الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام)).

ومما يُفهم من المادة السابقة أنه يُحظر على من يُوظف النساء في العمل المنزلي أن يُميز بينهن وبين العاملين الرجال، ويكون هذا التمييز عندما تختلف الشروط المطبقة في الاستخدام عند استخدام العاملين من الرجال عن شروط استخدام العاملات من النساء.

وكذلك سعت الاتفاقية رقم (190) بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل إلى حماية المرأة مهنيًا من كل أشكال العنف والتحرش والتهديد، وذلك لأن النساء -غالبًا- هن المعرضات للتحرش والعنف في مجال العمل، لا سيما العمل المنزلي، لما فيه من عزلة في مكان العمل، فقد عرّفت المادة الأولى العنف والتحرش

(1) د. طاوسي فاطمة، الحماية القانونية للمرأة العاملة، دراسة مقارنة في القانون الدولي والقانون الجزائري، جامعة محمد خيضر، الجزائر 2020، ص 22.

على أساس نوع الجنس بأنه: ((العنف والتحرش الموجهين ضد الأشخاص بسبب جنسهم أو نوع جنسهم، أو اللذين يمان على نحو غير متناسب أشخاصًا ينتمون إلى جنس معين أو نوع جنس معين، ويشمل التحرش الجنسي))⁽¹⁾.

ويعني ذلك أن هذه الاتفاقية منعت كل ما يمس المرأة العاملة من عنف أو تحرش بسبب جنسها في مجال العمل، وكذلك منعت التمييز في العمل بسبب الجنس، كما أنها ساوت المرأة بالرجل في كل ما يتعلق بالعمل. أما فيما يتعلق بالأجر فإن العاملات من النساء لهن الحق في الأجر كما للرجل، ويكون الأجر الذي يتقاضاه المرأة على العمل يساوي الأجر الذي يتقاضاه الرجل على العمل نفسه دون عنصرية أو تمييز⁽²⁾.

وقد نصت المادة الحادية عشرة من الاتفاقية رقم (189) بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين على: ((... وأن تكون الأجور محددة من دون تمييز قائم على الجنس))، أي أنه يجب ألا تقل الأجور التي تتلقاها العاملات في الخدمة المنزلية عن الأجور التي يتلقاها العمال المنزليون من الرجال على العمل نفسه، وإلا غُذ ذلك تمييزًا قائمًا على الجنس.

أما فيما يتعلق بوضع المرأة العاملة في الخدمة المنزلية أثناء فترة الحمل وبعد الوضع، فإنه يجب مراعاتها خلال تلك الفترة، ومساواتها بغيرها من العاملات من حيث وجوب حصولها على إجازة ما بعد الوضع، ووجوب حصولها على ساعات الرضاعة، وكذلك حمايتها من جميع الممارسات والأعمال التي من شأنها أن تضرها أثناء فترة الحمل وبعد الوضع⁽³⁾.

وإعمالًا لذلك، فقد نصت المادة (11) البند (9) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979 على: ((الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب))، إذ

(1) اتفاقية رقم (190) بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل لسنة 2019.

(2) انظر:

ILO: Report of the Committee on Domestic Workers, Provisional Record No-12 International Labour 211 – Conference 99th Session Geneva 2010 P 35&36.

(3) د. زيد محمود العقيلة، حقوق المرأة العاملة: دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية، مجلة المفكر، العدد الثامن، 2012، ص (422) وما بعدها.

يفهم من هذا النص أنه لا يجب أن يكون الحمل أو الوضع مانعاً للمرأة من ممارسة حقها في العمل، لا سيما لو كانت المرأة عاملة في الخدمة المنزلية.

ومما سبق، يتضح أن الاتفاقيات الدولية قد وفرت الحماية اللازمة للمرأة العاملة، وحمايتها اجتماعياً بحصولها على الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية وحقها في الحصول على الإجازات⁽¹⁾، وكذلك حمايتها صحياً، ويتمثل ذلك في مراقبة مكان تأدية العمل، وسلامة ظروف عملها⁽²⁾، وأما فيما يتعلق بحمايتها اقتصادياً فيكون بالحرص على إعطائها الأجر الذي تستحقه لقاء عملها دون تمييز، مع مراعاة حصولها على أجر مساوٍ لمن يؤدي المهنة نفسها⁽³⁾، وعليه يجب على الدول أن تضع قوانيناً وضوابط صارمة تحمي المرأة العاملة بشكل عام، والمرأة العاملة في الخدمة المنزلية بشكل خاص.

ثانياً: التوصية بالقضاء الفعلي على عمل الأطفال:

تُعَرَّفُ اتفاقية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها رقم (182) الطفل على أنه: ((يطبق تعبير «الطفل» في مفهوم هذه الاتفاقية على جميع الأشخاص دون سن الثامنة عشرة))⁽⁴⁾.

وقد بينت الاتفاقية رقم (138) -بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام- السن الأدنى الذي يُسمَحُ فيه بعمل الأطفال بحسب طبيعة ومتطلبات العمل في الدولة، وسمحت لمن دون الثامنة عشرة بالعمل في بعض الأعمال التي لا يحتمل معها الضرر، ولا تعطل حقهم في الدراسة والتعليم، حيث تنص المادة السابعة على: ((1. يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تسمح باستخدام أو عمل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 13، 15 سنة في أعمال خفيفة: (أ) لا يحتمل أن تكون ضارة بصحتهم أو نموهم.

(1) حيث تنص المادة (11) البند (هـ) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979 على: ((الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر)).

(2) تنص المادة (11) البند (9) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979 على: ((الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب)).

(3) المادة (11) البند (د) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979.

(4) المادة (2) من اتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها (رقم 182) لسنة 1999.

(ب) لا تعطّل مواظبتهم في المدرسة واشتراكهم في برامج التوجيه أو التدريب المهنيين التي تقرها السلطة المختصة، ولا تضعف قدرتهم على الاستفادة من التعليم الذي يتلقونه)).

وبناءً على المادة السابقة، فإن العمل المنزلي يعد من الأعمال الشاقة التي يُبدّل فيها جهدٌ بدني كبير، كما أن العامل المنزلي لا يقتصر عمله على التنظيف والكنس، بل يمتد أحياناً إلى ممارسة أعمال عديدة في الوقت نفسه، كأعمال الرعاية والطهي وغسل الملابس وغيرها، وهذه الأعمال المنزلية يُحتمل بطبيعتها أو بفعل الظروف التي تُؤدّي فيها أن تُلحق الأذى بصحة الأطفال أو سلامتهم أو أخلاقهم، كما أن غياب التنظيم الصارم لساعات العمل لا يوفر للعمال من الأطفال الوقت الكافي للراحة والتعليم والتدريب وممارسة الأنشطة الترفيهية والعلاقات العائلية، أضف إلى ذلك أن هذه الفئة تعمل ليلًا في بعض الأحيان، مما يعني عدم حصولهم على ساعات نوم ليلية كافية لنموهم وإمدادهم بالطاقة، كذلك، فإن العمل المنزلي في كثير من الأحيان يكون مؤذياً للأطفال بدنياً أو نفسياً، ويكون الجهد المبذول في أدائه لا يتناسب مع عمر الأطفال⁽¹⁾.

كما أن طبيعة الأطفال تستوجب حصولهم على القدر الكافي من الراحة وحققهم في اللعب والترفيه، فقد نصت المادة (31) من اتفاقية حقوق الطفل على: ((1. تعترف الدول الأطراف بحق الطفل في الراحة ووقت الفراغ، ومزاولة الألعاب وأنشطة الاستجمام المناسبة لسنه والمشاركة بحرية في الحياة الثقافية وفي الفنون)).

وقد أكدت اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (189) على وضع حد أدنى لسن الاستخدام بما لا يتعارض مع الاتفاقيات الدولية التي تحمي الأطفال⁽²⁾.

كما أن توصية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (201) قد أوصت الدول الأعضاء بضرورة تحديد الأعمال المنزلية التي يُحتمل بطبيعتها أن تُلحق الأذى بصحة الأطفال، مع ضرورة حظرها على الأطفال وأن تُتخذ تدابير تحميهم، ويكون ذلك في تحديد ساعات العمل تحديداً صارماً لضمان تمتع الأطفال بأوقات كافية للنوم

(1) عدنان بوشان، قراءة في القانون رقم 19.12 المتعلق بتحديد الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، العدد 16 سبتمبر 2016، ص 53.

(2) حيث تنص المادة الرابعة على: ((1. تضع كل دولة عضو حداً أدنى للسن للعمال المنزليين بما يتماشى مع أحكام اتفاقية الحد الأدنى للسن، 1973 (رقم 138)، واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999 (رقم 182) على ألا يقل عن الحد الأدنى الذي تنص عليه القوانين واللوائح الوطنية السارية على العمال عموماً)).

والتعليم واللعب، وفي حظر عملهم ليلاً، وكذلك وضع قيود على الأعمال التي من شأنها أن تتطلب جهداً بدنياً أو نفسياً، وضرورة إنشاء آليات لمعرفة ظروف عملهم وعيشهم⁽¹⁾.

وبناءً على ما سبق، يرى الباحث ضرورة حظر العمل المنزلي على الأطفال مطلقاً، وذلك من باب حمايتهم صحياً وبدنياً ونفسياً، مع ضرورة إلزام الدول بتحديد السن الأدنى في العمل المنزلي، بحيث لا يقل سن العمال عن ثماني عشرة سنة في جميع الأحوال ودون استثناء.

(1) حيث تنص الفقرة (5) من توصية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (201) على: ((1. ينبغي للدول الأعضاء، بعد مراعاة أحكام اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999 (رقم 182)، والتوصية ذات الصلة (رقم 190)، أن تحدد أنواع العمل المنزلي، التي يحتمل بطبيعتها أو بفعل الظروف التي تؤدي فيها، أن تلحق الأذى بصحة الأطفال أو سلامتهم أو أخلاقهم، كما ينبغي أن تحظر أنواع عمل الأطفال هذه وأن تقضي عليها.

2. عند تنظيم ظروف عمل العمال المنزليين ومعيشتهم، ينبغي للدول الأعضاء أن تولي اهتماماً خاصاً لاحتياجات العمال المنزليين الذين تكون سنهم أدنى من 18 عاماً وأعلى من الحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام، كما تنص عليه القوانين واللوائح الوطنية، وأن تتخذ تدابير لحمايتهم، بما في ذلك عن طريق ما يلي:

(أ) تحديد ساعات العمل تحديداً صارماً لضمان توفير وقت كافٍ للراحة والتعليم والتدريب والأنشطة الترفيهية والعلاقات العائلية؛
(ب) حظر العمل ليلاً؛

(ج) فرض قيود على العمل المتطلب على نحو مفرط، سواء بدنياً أم نفسياً؛

(د) إنشاء أو تعزيز آليات لرصد ظروف عملهم وعيشهم)).

المطلب الثاني

التوصيات الدولية بشأن تنظيم أوقات العمل والإجازات

راعت اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين وتوصيها تنظيم أوقات عمل العمال المنزليين، وحددت الحد الأقصى لساعات العمل وأوقات الراحة اليومية، كما حرصت على وجوب حصول العامل المنزلي على الإجازات لضمان تمتعه بالراحة اللازمة ليستطيع بعدها استئناف عمله، وفيما يلي نتطرق إلى التوصيات الدولية المتعلقة بتنظيم أوقات عمل العمال المنزليين في الفرع الأول، وفي الفرع الثاني التوصيات الدولية بشأن تنظيم إجازات العامل المنزلي.

الفرع الأول

التوصيات الدولية بشأن تنظيم أوقات العمل

يعد تنظيم أوقات عمل العمال المنزليين من أهم الأمور التي يجب التطرق إليها وتنظيمها، وبناءً على ذلك، يجب ألا يعمل العامل المنزلي لساعات طويلة تتجاوز الحد الأقصى لساعات العمل التي تنص عليها الاتفاقيات الدولية، وكذلك يجب التأكيد على ضرورة حصول العامل المنزلي على الراحة الأسبوعية، وتنظيم عمله ليلاً، وفيما يلي نتطرق إلى تنظيم ساعات عمل العمال المنزليين وتنظيم أيام الراحة الأسبوعية، وكذلك تنظيم عملهم ليلاً.

أولاً: تنظيم ساعات العمل:

يجب ألا يُعْمَل تنظيم ساعات عمل العامل المنزلي اليومية، إذ يتعسف بعض المخدمين في أوقات تشغيل العمال المنزليين، خاصة إذا كان العامل يقيم في منزل المخدم، وبذلك يقضي يومه وهو يعمل دون راحة أو توقف عندما يكون لدى المخدم أطفال وكبار في السن، فيمتد عمله إلى وقت متأخر من الليل أو طوال الليل كله؛ وذلك لرعايتهم والعناية بهم، لذا كان من الضروري أن تُنظَّم أوقات العمل لضمان تمتع العامل المنزلي

بأوقات للراحة، ليستطيع بعدها مواصلة العمل دون تعب أو إرهاق، وخلق نوع من التوازن بين حياته العملية وبين حياته الخاصة والشخصية والاجتماعية⁽¹⁾.

وفي تحديد أوقات العمل تحديداً واضح حماية للعامل المنزلي في العمل لساعات محددة، وبذلك، لو عمل لساعات تزيد عن عدد الساعات التي تم تحديدها وتنظيمها، فإنه يستحق تعويضاً عن الساعات الإضافية، مما يعني تقييد المخدم ومنعه من تشغيل العامل المنزلي ساعات إضافية؛ لأنه في المقابل سيلتزم بتعويض العامل المنزلي عن تلك الساعات الإضافية⁽²⁾.

ومسألة تنظيم أوقات عمل العمال المنزليين من المسائل المعقدة، وذلك لاختلاف المهام الملقاة على عاتق العامل المنزلي من جهة، ولأن بعض المهام قد تؤدي خارج ساعات العمل المحددة من جهة أخرى، الأمر الذي يستوجب معالجة هذه التعقيدات بحيث تكون المهام مناسبة لساعات العمل المحددة، مع مراعاة الاختلافات بين الدول في خصائص العمل المنزلي⁽³⁾.

وبناءً على ما سبق، يجب وضع معايير لساعات عمل العامل المنزلي، وبيان ساعات العمل العادية، أي ساعات العمل القصوى؛ لكي تُطبّق معايير ساعات العمل الإضافية حال تجاوزها، وتجدر الإشارة إلى ضرورة وضع حد أقصى لساعات العمل الإضافية أيضاً، ويجب التأكيد على أن تشغيل العامل المنزلي لساعات إضافية لا بد أن يكون بالتراضي بين العامل المنزلي والمخدم، فلا يجوز إجبار العامل المنزلي على العمل لساعات إضافية دون موافقته، وكذلك بالنسبة لساعات العمل التي يبقى فيها العامل المنزلي رهن إشارة المخدم

(1) حيث تنص الفقرة (25) من التوصية رقم (201) بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين على: ((ينبغي للدول الأعضاء... أن تضع سياسات وبرامج من شأنها أن:

(ب) تلبي احتياجات العمال المنزليين في تحقيق التوازن بين العمل والحياة؛

(ج) تضمن مراعاة شواغل العمال المنزليين وحقوقهم في سياق الجهود المبذولة بشكل أعم للتوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية)).

(2) الحماية الفعالة للعمال المنزليين، دليل لوضع قوانين العمل، مكتب العمل الدولي جنيف، برنامج ظروف العمل والعمالة، إدارة العلاقات الصناعية وعلاقات العمل، المجلد الأول الطبعة الأولى 2012، ص 49.

(3) انظر

Dr. Deirdre McCann & Dr. Jill Murray, The legal regulation of working time in domestic work, Conditions of Work and Employment Series No. 27, (Geneva ILO, 2011), P: 5,6.

أو أحد أفراد أسرته، فإنه يجب تحديد الحد الأقصى لهذه الساعات في الأسبوع أو الشهر أو السنة، مع بيان طريقة حساب هذه الساعات⁽¹⁾.

ويجب تعويض العامل المنزلي عن ساعات العمل الإضافية تعويضًا عادلاً بحيث يكون مبلغ التعويض عن ساعات العمل الإضافية أعلى من مبلغ ساعات العمل العادية، ويمكن أن يكون التعويض بأيام إجازة، أو الجمع بين الدفع والإجازة⁽²⁾.

كما يجب أن يُحفظ سجل ساعات العمل الإضافية الخاصة بالعامل المنزلي، وذلك للتأكد من أنه يحصل على مقابلٍ عادلٍ عن تلك الساعات، ويجب أن يكون الجدول الزمني للعامل وساعات العمل الإضافية متاحًا للعامل المنزلي للاطلاع عليه في أي وقت⁽³⁾.

إلا أنه -من الناحية العملية- قد يصعب تطبيق ما تم ذكره سابقًا، وبالتالي يكون تحديد أوقات العمل يرجع لكل منزل وأسرّة بحسب ظروفها وطبيعتها إذ أن تحديد أوقات العمل تحديدًا ثابتًا قد لا يجعل المخدم يستفيد من خدمات العامل المنزلي له، وكذلك يجب ألا يكون في عدم تحديد أوقات العمل تحديدًا ثابتًا مما يترتب عليه ضرر للعامل المنزلي في عمله لأوقات عشوائية وطويلة لا يستطيع معها الحصول على الراحة اللازمة.

(1) حيث تنص الفقرة (9) البند (1) من توصية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (201) على: ((فيما يتعلق بالفترات التي لا يكون فيها العمال المنزليون أحرارًا في التصرف بوقتهم كما يحلو لهم ويبقون رهن إشارة الأسرة لتلبية احتياجاتها المحتملة (فترات وقت الاحتياط أو تحت الطلب)، ينبغي للدول الأعضاء، في المدى الذي تحدده القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، أن تنظم ما يلي:

(أ) العدد الأقصى لساعات العمل في الأسبوع أو الشهر أو السنة، التي قد يطلب من العامل المنزلي أن يبقى خلالها في الاحتياط والطرق التي قد تحتسب بها هذه الساعات)).

(2) د. الهيثم عمر سليم، المرجع السابق، ص 206،
وتنص المادة (10) من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (189) لسنة 2011 على: ((1. تتخذ كل دولة عضو تدابير ترمي إلى ضمان المساواة في المعاملة بين العمال المنزليين والعمال عمومًا فيما يتعلق بساعات العمل العادية وتعويضات الساعات الإضافية وفترات الراحة اليومية والأسبوعية والإجازة السنوية مدفوعة الأجر، وفقًا للقوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، مع مراعاة السمات الخاصة بالعمل المنزلي)).

(3) حيث تنص الفقرة (8) البند (1) من توصية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (201) على: ((ينبغي لساعات العمل، بما فيها الساعات الإضافية وفترات البقاء في الاحتياط، وفقًا للمادة 10(3) من الاتفاقية، أن تسجل على نحو دقيق، وينبغي أن تكون هذه المعلومات متاحة بحرية للعامل المنزلي.

ثانيًا: تنظيم أيام الراحة الأسبوعية:

يجب أن يحصل العامل المنزلي على فترات راحة خلال مدة عمله، وتكون مدة الراحة مناسبة ومعقولة يستطيع من خلالها تناول الطعام، والتوقف القصير عن العمل لأخذ قسط من الراحة والتقاط أنفاسه ليعود للعمل مرة أخرى بنشاط، ويكون من الضروري حصوله على هذه الفترات، خاصة عند عمله لساعات إضافية⁽¹⁾.

كما يستحق العامل المنزلي فترة راحة أسبوعية تكون مدتها أربعًا وعشرين ساعة متعاقبة على الأقل، ويُحدّد هذا اليوم باتفاق طرفي العلاقة⁽²⁾.

وعند تشغيل العامل المنزلي في يوم راحته ينبغي تحديد الأسباب التي يُطلب على أساسها من العمال المنزليين العمل خلال فترة الراحة الأسبوعية⁽³⁾، ولا بد أن يحصل العامل على فترة راحة تعويضية مناسبة بصرف النظر عن أي تعويض مالي استحققه مقابل ذلك⁽⁴⁾.

ويرى الباحث أنه في تشغيل العامل المنزلي في يوم راحته الأسبوعية يجب أن تكون الأسباب حقيقية وللضرورة القصوى فقط، ويجب التأكيد على أنه يُمنع تشغيل العامل المنزلي خلال إجازته أكثر من مرتين على التوالي⁽⁵⁾.

(1) حيث تنص الفقرة (10) من توصية العمل اللائق للعمال المنزليين على: ((ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير لضمان أن يكون من حق العمال المنزليين الحصول على فترات راحة مناسبة خلال يوم العمل، بما يسمح لهم بتناول وجبات الطعام والتوقف القصير عن العمل)).

(2) الفقرة (11) من توصية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (201).

(3) إلياس بناصر ومعاذ الأنصاري، الحماية القانونية للعاملات المنزليين، جامعة محمد الخامس بالرباط، المغرب 2017-2018، ص 16.

(4) حيث تنص الفقرة (12) من توصية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (201) على: ((ينبغي للقوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أن تحدد الأسباب التي يمكن أن يطلب على أساسها من العمال المنزليين العمل خلال فترة الراحة اليومية أو الأسبوعية، وأن تنص على فترة راحة تعويضية مناسبة، بصرف النظر عن أي تعويض مالي)).

(5) هذا ما نصت عليه المادة (57) من قانون العمل البحريني رقم (12) لسنة 2012.

ثالثاً: تنظيم العمل الليلي:

تُعَدُّ مسألة عمل العمال المنزليين ليلاً أمراً واقعاً لا محالة، إذ إن الكثير من العمال المنزليين يعملون ليلاً لساعات متأخرة دون وجود ضوابط أو قيود على هذا العمل، لذا لا بد من تنظيم هذه المسألة حتى لا يترك العامل المنزلي للعمل لساعات لا نهاية لها⁽¹⁾، وفي ذلك تنص الفقرة (9) البند (2) من توصية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (201) على أنه: ((فيما يتعلق بالعمال المنزليين الذين يؤدون مهامهم العادية ليلاً، ومع مراعاة القيود التي تتأتى عن العمل الليلي، ينبغي للدول الأعضاء أن تنتظر في وضع تدابير ...)).

وبناءً على الفقرة السابقة، ولتجنب عمل العامل المنزلي ليلاً لفترات متأخرة، يمكن تنظيم عمل العامل المنزلي ليلاً بالقياس على بعض المهن التي تستلزم العمل في الفترة المسائية، كمهنة التمريض ومهنة الرعاية السكنية. وبالتالي اتباع النهج نفسه بالنسبة للعمل في الخدمة المنزلية، بحيث يكون وقت العمل محدداً ومرئياً، مما يسهل على العامل المنزلي الوفاء بالتزامه العقدي دون العمل لساعات إضافية أو لساعات طويلة⁽²⁾.

ويرى الباحث أن العمل ليلاً هو استثناء ضيق بحيث لا يكون إلا في الحالات الطارئة، أو إن لزم الأمر، أو بناءً على رغبة العامل المنزلي أو قبول منه، إذ إن الأصل هو العمل بوقت ثابت وساعات عمل محددة خلال النهار، وأن يكون وقت راحته ليلاً.

(1) الحماية الفعالة للعمال المنزليين، دليل لوضع قوانين العمل، المرجع السابق، ص 60-61.

(2) انظر

الفرع الثاني

التوصيات الدولية بشأن تنظيم الإجازات

للعامل المنزلي الحق في التمتع بالإجازات كغيره من العمال، فمن حقه الحصول على إجازة سنوية، وأن يحصل على إجازة مرضية في حال مرضه، كذلك من حقه الحصول على إجازات شخصية، وفيما يلي نستعرض هذه الإجازات مع بيان كيفية تنظيمها.

أولاً: الإجازات السنوية:

تمكن الإجازة السنوية العمال المنزليين من الحصول على قدر من الراحة والفراغ بعد عملهم مدةً طويلة، وهذه الإجازة تخلق نوعاً من التوازن بين عمل العمال المنزليين وبين حياتهم الشخصية، لذا، فإن حصولهم على هذه الإجازة أمرٌ ضروريٌّ كي يستطيع -من خلالها- العمال استجماع قواهم، والعودة للعمل بكامل نشاطهم وبصحة نفسية جيدة، خاصة إذا كان العامل المنزلي من العمال المهاجرين، حيث بإمكانه العودة إلى وطنه وأهله. وتعد الإجازة السنوية من الإجازات مدفوعة الأجر، بحيث يحصل العامل المنزلي على الأجر خلال هذه الإجازة، وإلا انتفت الحكمة منها⁽¹⁾.

ومن الطبيعي ألا يتم مطالبة العامل المنزلي بالعمل أثناء تمتعه بإجازته السنوية، ولا يمكن وفقاً لتوصيات العمل اللائق للعمال المنزليين اعتبار الفترة التي يصطحب المخدم للعامل المنزلي معه لقضاء إجازته جزءاً من إجازة العامل السنوية⁽²⁾.

وفيما يتعلق بمدة الإجازة السنوية للعامل المنزلي، فإنها يجب أن تتساوى مع الإجازة السنوية للعمال الآخرين، ويجب ألا يقل الحد الأدنى لإجازة العامل المنزلي السنوية عن الحد الأدنى لإجازات باقي العمال، وذلك من باب المساواة بينهم في المعاملة⁽³⁾.

(1) د. حسن كيرة، المرجع السابق، ص 644 وما بعدها.

(2) حيث تنص الفقرة (13) من توصية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (201) على: ((لا ينبغي اعتبار الوقت الذي يقضيه العمال المنزليون في مرافقة أفراد الأسرة في إجازة جزءاً من إجازاتهم السنوية المدفوعة الأجر)).

(3) حيث تنص المادة (10) البند (1) من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (189) لسنة 2011 على: ((تتخذ كل دولة عضو تدابير ترمي إلى ضمان المساواة في المعاملة بين العمال المنزليين والعمال عمومًا فيما يتعلق بساعات العمل العادية

ويجب مراعاة حصول العامل المنزلي على الإجازة السنوية متى كان مستحقاً لها، على ألا تُؤجَّل من قبل المخدم إذا كان العامل المنزلي راغباً في الحصول عليها؛ إلا أنه في الحالات المتعلقة بالعمال الأجانب فإنهم في بعض الأحيان يفضلون تأجيل هذه الإجازة إلى حين انتهاء العقد للحصول على بدل نقدي عنها⁽¹⁾.

ويرى الباحث ضرورة حصول العامل المنزلي على الإجازة السنوية، وتكون مدة الإجازة التي يحصل عليها شهر، مع وجوب حصوله على ستة أيام متواصلة على الأقل إذا كانت إجازته السنوية متقطعة، وذلك لإراحة جسده وذهنه من العمل، ولكي يستطيع مواصلة العمل بكامل قوته ونشاطه، وحتى لا يؤثر العمل المتواصل سلبيًا عليه، وفي حال لو رفض العامل المنزلي كتابة القيام بالإجازة بعد أن عرض عليه المخدم القيام بها يسقط حقه في المقابل النقدي.

ثانيًا: الإجازات المرضية:

نصت التوصية رقم (201) في المادة (6) على: ((2. ... ينبغي لشروط وظروف العمل أن تتضمن كذلك ما يلي: (ب) الإجازة المرضية وأي إجازة شخصية أخرى، إن كانت مطبقة)).

ويستفاد من النص السابق أنه ينبغي لشروط عقد العمل أن تتضمن الإجازة المرضية، وذلك من حيث تحديد مدتها وشروط الحصول عليها، وما إذا يترتب على استفادها انتهاء العقد أم لا.

وتعويضات الساعات الإضافية وفترات الراحة اليومية والأسبوعية والإجازة السنوية مدفوعة الأجر، وفقًا للقوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، مع مراعاة السمات الخاصة بالعمل المنزلي)).

(1) د. ناصر جميل محمد الشمايلة، المرجع السابق، ص 286.

ثالثاً: الإجازات الشخصية:

لا شك أن إعطاء العمال المنزليين الحق في الحصول على الإجازات الشخصية -تلبيةً لاحتياجاتهم- أمرٌ من شأنه مساعدتهم على تحقيق التوازن بين حياتهم العملية وحياتهم الأسرية، وكذلك يساعدهم على التوفيق بين عملهم وبين مسؤولياتهم الأسرية⁽¹⁾.

إذ لا يخفى أن العامل المنزلي أحد أفراد المجتمع، وهو بذلك لديه حياته الخاصة والشخصية، وبالتالي فإنه من الأولى حصوله على إجازات شخصية، سواء كانت بأجر أم من غير أجر، مثل إجازة لزوجته أو إجازة لوفاء أحد أقاربه، وكذلك إجازة الولادة، كما يستحق العامل المنزلي إجازة في حال مرض أحد أفراد أسرته أو لحضور شؤون أسرية طارئة أو لأي سبب آخر⁽²⁾.

ويرى الباحث أن هذه الأنواع من الإجازات تكون فعالة أكثر للعمال المنزليين الذين يعيشون في البلد نفسه الذي تتم فيه خدمة المخدم، أو العمال الذين لديهم أقارب أو أهل قريبون من مكان عملهم، إذ يحتاج العامل في هذه الحالة إلى إجازات متعددة تلبية لاحتياجاته الشخصية أو الخاصة، ولا مانع من أن يأخذ العامل المنزلي إجازات خاصة، حتى وإن كانت من غير أجر.

(1) حيث تنص الفقرة (25) البند (1) من توصية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم 201 على: ((ينبغي للدول الأعضاء ... أن تضع سياسات وبرامج من شأنها أن: (ب) تلبي احتياجات العمل المنزليين في تحقيق التوازن بين العمل والحياة؛ (ج) تضمن مراعاة شواغل العمال المنزليين وحقوقهم في سياق الجهود المبذولة بشكل أعم للتوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية)).

(2) سلطان بن ناعم بن سلطان العمري، المرجع السابق، ص 143.

المطلب الثالث

التوصيات الدولية بشأن حماية الأجر

يُعَدُّ الأجرُ الذي يتلقاه العامل المنزلي لقاءَ عمله الأقلَّ في سوق العمل، ويرجع ذلك إلى اعتبار العمل المنزلي غير مهني، وبالتالي فإن العامل المنزلي لا يحصل على المقابل المناسب لعمله⁽¹⁾.

ونظرًا لضعف مركز العمال المنزليين، فإنهم يكونون أقل قدرة على التفاوض حول شروط وظروف العمل، بما في ذلك التفاوض على الأجر، مقارنةً بغيرهم من العمال، ويرجع السبب في ذلك إلى غياب الاتفاقات الجماعية، فضلًا عن كون المخدم هو صاحب المركز الاقتصادي الأقوى في العلاقة العقدية، لذا فإن تحديد مقدار الأجر وطريقة سداده يتم وفق إرادة ورغبة المخدم غالبًا، والذي عادةً ما يكون مقداره ضئيلاً مقارنةً بالعمل الذي يؤديه العامل، ويترتب على ذلك تعرض أجر العامل المنزلي لممارسات تعسفية من قبل بعض المخدمين تتمثل في المماطلة والتأخر في السداد، وأحيانًا عدم الدفع أو الدفع غير الكامل⁽²⁾، وفيما يلي نتطرق إلى الضوابط التي وضعتها اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين فيما يتعلق بأجور العمال المنزليين في الفروع التالية:

الفرع الأول: حق العامل المنزلي في تحديد الحد الأدنى للأجر

الفرع الثاني: حق العامل المنزلي في تحديد نوع الأجر

الفرع الثالث: حق العامل المنزلي في حصوله على أجره في فترات منتظمة وحمايتها من الاستقطاعات

(1) انظر:

ILO: Measuring the economic and social value of domestic work, Domestic Work Policy Brief no. 3, P 2&3.

(2) انظر:

Simel Esim & Monica Smith, Gender and Migration in Arab States, the Case of Domestic Workers, (Beirut, ILO, 2004), P 32.

الفرع الأول

حق العامل المنزلي في تحديد الحد الأدنى للأجر

يجب أن يُحدّد الحد الأدنى لأجور العمال المنزليين، وذلك من أجل ضمان عدم تعسف المخدمين أو مكاتب الاستقدام في تحديد أجور قليلة لهم، وكذلك من أجل تمتع هؤلاء العمال بشروط عمل لائقة، ومنع التمييز بينهم وبين باقي العمال في الأجور؛ إلا أنه يمكن تحديد الحد الأدنى لأجور العمالة المنزلية لكل دولة، ويكون ذلك حسب المستوى الاقتصادي والاجتماعي لكل دولة، بحيث لا يكون أجر العامل المنزلي عالمياً موحداً، لا سيما في الدول التي يكون مستواها الاقتصادي عالياً⁽¹⁾.

وأوجبت اتفاقية العمل اللائق حصول العمال المنزليين على أجور متساوية دون تمييز⁽²⁾، كما تنص المادة الثانية من الاتفاقية رقم (100) بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية على: ((1- تشجع كل دولة عضو، بوسائل تتلاءم مع الأساليب السائدة في تحديد معدلات الأجور، على كفالة تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية على جميع العاملين، وأن تضمن تطبيق هذا المبدأ في حدود عدم تعارضه مع تلك الأساليب)).

وفيد النص السابق بأنه لا يجب التمييز بين العمال المنزليين -الذين يؤدون العمل نفسه- في الأجر، وكذلك مساواة الرجل بالمرأة في الأجر ما دام العمل الذي يؤديه كلاهما ذا قيمة متساوية، وأن تضمن الدول تطبيق الوسائل اللازمة التي تتلاءم مع الأساليب السائدة في تحديد معدلات الأجور، على أن تكون هذه الأجور متساوية للعمال المنزليين الذين يقدمون الخدمة ذاتها.

ويرى الباحث أنه في تحديد الحد الأدنى لأجور العمال المنزليين حماية كبيرة وفعالة لهم، بحيث يعرف العامل المنزلي الحد الأدنى من الأجر الذي يستحقه.

(1) صفاء مخشاني، الحماية القانونية لأجر العمال المنزليين، بحث منشور في مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، العدد (S)، المغرب 2019، ص 212-213.

(2) حيث تنص المادة (11) من الاتفاقية على: ((تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون بتغطية الحد الأدنى للأجر، حيثما كانت مثل هذه التغطية موجودة، وأن تكون الأجور محددة من دون تمييز قائم على الجنس)).

الفرع الثاني

حق العامل المنزلي في تحديد نوع الأجر

يعد الأجر النقدي الصورة الغالبة في عقد الخدمة المنزلية؛ إلا أن ذلك لا يمنع من أن يكون جزء من الأجر المدفوع للعامل المنزلي عينيًا، وفي حال الاتفاق على أن يكون كذلك، يجب أن يُراعى تحديد هذا القدر بمعايير موضوعية بحيث لا يتدنى الأجر بلا مبرر، كذلك يجب مراعاة أن تكون هذه المدفوعات لاستخدام العامل الشخصي ولمصلحته، وأن تكون القيمة النقدية لها عادلة ومعقولة، وأن يكون الدفع بجزء محدود من أجر العامل⁽¹⁾.

وتنص المادة (12) من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (189) على: ((2). يمكن للقوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم، أن تنص على دفع جزء محدود من أجر العامل المنزلي في شكل مدفوعات عينية، لا تكون أقل مؤاتاة من تلك المطبقة عمومًا على فئات أخرى من العمال، شريطة اتخاذ تدابير تضمن أن يوافق العامل على مثل هذه المدفوعات العينية، وأن تكون للاستخدام الشخصي للعامل ولمصلحته وأن تكون القيمة النقدية المنسوبة لها عادلة ومعقولة))⁽²⁾.

ويرى الباحث أن المدفوعات العينية التي تُدفع للعامل المنزلي يجب أن تكون وفقًا لشروط صارمة، وبمعرفة وموافقة العامل المنزلي عليها؛ لكيلا يتضرر العامل المنزلي جراء حصوله على أجر مختلط.

وأما لو اختار العامل المنزلي أن يُدفع أجره نقدًا، فلا يُدفع إلا بالعملة السائدة قانونيًا، ويحظر أن يُدفع الأجر بأي شكل آخر يحل محل العملة القانونية، وهذا ما نصت عليه المادة الثالثة من الاتفاقية رقم (95) بشأن حماية الأجور: ((1- لا تدفع الأجور النقدية المستحقة إلا بالعملة السائدة قانونيًا، ويحظر دفعها في شكل سندات إذنية أو قسائم أو في أي شكل آخر يحل محل العملة القانونية)).

(1) آري فان محمد مصطفى، المرجع السابق، ص 124.

(2) ويقابل ذلك المادة الرابعة من الاتفاقية رقم (95) بشأن حماية الأجور حيث تنص على: ((2- في الحالات التي يسمح فيها بدفع جزء من الأجور عينيًا تتخذ إجراءات مناسبة تكفل:

(أ) أن يكون هذا الجزء مناسبًا للاستخدام الشخصي لصالح العامل وأسرته؛

(ب) أن تكون قيمته المقدرة عادلة ومعقولة)).

الفرع الثالث

حق العامل المنزلي في حصوله على أجره في فترات منتظمة وحمايتها من الاستقطاعات

من حق العامل المنزلي أن يحصل على أجره في فترات منتظمة، وكذلك من حقه أن تتم حماية أجره من الاستقطاعات التي من الممكن أن تقع عليه وفيما يلي نبين ذلك:

أولاً: حق العامل المنزلي في حصوله على أجره في فترات منتظمة:

فيما يتعلق بحماية حق العامل المنزلي في حصوله على الأجر بفترات منتظمة، فإنه عادةً ما يُحدّد أجر العامل المنزلي على أساس الزمن، ويفضل أن يكون احتساب المدة الزمنية بالشهر، وذلك لتوفير الحماية اللازمة للعامل المنزلي بحصوله على أجره مرة واحدة -على الأقل- كل شهر⁽¹⁾.

وهذا ما نصت عليه اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (189) في المادة الثانية عشرة على: ((1. يتلقى العمال المنزليون أجورهم مباشرة نقدًا وفي فترات منتظمة على الأقل مرة في الشهر (...)).

كذلك يجب وضع آليات تمنع المخدم من مماطلته في دفع أجر العامل المنزلي، مع فرض جزاءات صارمة في الحالات التي يتأخر فيها المخدم عن الدفع، كأن يُعطى العمال المنزليون بيانًا خطيًا مفهوماً وواضحاً عن كامل المدفوعات المستحقة لهم في كل مرة يتم فيها الدفع، أو أن يحتفظ صاحب العمل بسجل المدفوعات مبيّنًا فيه قيمة الأجر الكلي المستحق، والاستقطاعات التي أُجريت مع بيان أسبابها ومقدارها، وصافي الأجر المستحق.

ولكي تتم الحماية الفعالة للعمال المنزليين في حصولهم على أجورهم في فترات منتظمة أن يتم إرسال الأجر عبر الحساب البنكي الخاص للعامل المنزلي في البنك، وبذلك يتوفر بيان واضح عن المبلغ المدفوع للعامل الذي يتعين أن يتطابق مع مقدار الأجر المحدد له، وإلا وجب على المخدم إثبات سبب النقص في الأجر.

(1) عمار يوسف الشمايلة، المرجع السابق، ص 45-46.

ثانيًا: حق العامل المنزلي في تنظيم عملية الاستقطاع من أجره:

نصت المادة الخامسة عشرة من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين على: ((... تتخذ كل دولة عضو الإجراءات التالية: (هـ) تتخذ تدابير لضمان ألا تكون الرسوم التي تستوفيها وكالات الاستخدام الخاصة، مستقطعة من أجر العمال المنزليين)).

ويفهم من المادة السابقة أنه يجب ألا تكون الرسوم التي تستوفيها وكالات الاستخدام مستقطعة من أجر العمال المنزليين.

كما يجب إعلام العامل المنزلي بالشروط اللازمة التي تمكن من الاستقطاع من أجره⁽¹⁾، وأن تقتصر هذه الاستقطاعات على القدر اللازم للحفاظ على مصلحة العامل المنزلي وأسرته⁽²⁾.

(1) حيث تنص المادة (8) من اتفاقية حماية الأجور رقم (95) على: ((1- لا يجوز الاستقطاع من الأجور إلا بالشروط والمدة الذي تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية، أو تحدده الإتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم.

2- يبلغ العمال، بالطريقة التي تراها السلطة المختصة أنسب الطرق، بالشروط التي يمكن بها إجراء هذه الاستقطاعات ومداها)).

(2) حيث تنص الفقرة (1) من التوصية رقم (85) بشأن حماية الاجور على: ((تتخذ جميع التدابير اللازمة للحد من المبالغ المستقطعة من الأجور بالقدر الذي يعد ضروريًا لضمان معيشة العامل وأسرته)).

المبحث الثاني

التزامات عمال الخدمة المنزلية في التشريعات الخليجية

يعد عقد الخدمة المنزلية من العقود الملزمة للجانبين التي من شأنها أن تترتب آثارًا، ويتمثل ذلك في حقوق والتزامات كلا الطرفين في هذه العلاقة تجاه بعضهما بعضًا، فكما أن للعامل المنزلي حقوقًا، هناك في المقابل التزامات متبادلة يتحملها لمصلحة المخدم، وسنتطرق في هذا المبحث إلى التزامات العامل المنزلي في تشريعات دول مجلس التعاون الخليجي، ونؤجل الحديث عن الحقوق إلى الفصل القادم، حيث سنقيّم هذه الحقوق بشكل مفصل لكل دولة من دول الخليج العربي، وفيما يلي نعرض التزامات العمال المنزليين في تشريعات دول الخليج العربي في المطالب التالية:

المطلب الأول: أداء العامل المنزلي العمل المتفق عليه بنفسه

المطلب الثاني: التزام العامل المنزلي بالأمانة وعدم إفشاء الأسرار

المطلب الثالث: التزام العامل المنزلي بطاعة المخدم

المطلب الرابع: الالتزامات الأخرى التي تقع على عاتق العامل المنزلي

المطلب الأول

أداء العامل المنزلي العمل المتفق عليه بنفسه

على العامل المنزلي أن يؤدي العمل المتفق عليه بنفسه، وأن يبذل في تأدية عمله من العناية ما يبذله الشخص المعتاد⁽¹⁾؛ إلا أنه -أحياناً- قد لا يتم الاتفاق أو تحديد العمل الذي يجب أن يقوم به العامل المنزلي بشكل دقيق، وعدم الاتفاق على العمل الذي يؤديه العامل المنزلي أو عدم تحديده لا يؤدي إلى بطلان العلاقة بينهما ما دامت هذه الأعمال قابلة للتحديد⁽²⁾.

ويرى الباحث أن تحديد الأعمال التي تقع على العامل المنزلي تحديداً واضحاً ودقيقاً يوفر الحماية اللازمة للعامل أثناء تأديته لعمله، حيث إن العامل المنزلي ملزم -فقط- بتأدية العمل المتفق عليه، ولا يلتزم بتأدية غيره من الأعمال، وهذا ما نص عليه المشرعون الكويتي والإماراتي والسعودي، وهو أن العامل المنزلي يؤدي أعمالاً محددة وواضحة تم النص عليها⁽³⁾.

والأصل أن يؤدي العامل المنزلي بنفسه العمل المتفق عليه، وعليه لا يجوز للمخدوم أن يكلف العامل المنزلي بغير ما اتفق عليه في العقد، أو بعمل يختلف في طبيعته اختلافاً جوهرياً عن طبيعة عمل العامل، كأن يكلف الطباخ بتنظيف المنزل، أو يكلف السائق بأعمال البستاني؛ إلا أن هذا التكليف يصح في حالة عدم اختلاف

(1) حيث تنص المادة (6) من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم السعودي الصادرة بالقرار رقم (310) بتاريخ 1434/9/7 على: ((يلتزم عامل الخدمة المنزلية بالآتي: 1- أن يؤدي العمل المتفق عليه، وأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد.))، كما تنص المادة (11) من القانون القطري رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل على: ((يلتزم المستخدم بما يلي: 3- المحافظة على أسرار وأموال وممتلكات صاحب العمل، والمقيمين معه وزواره، وعدم الإضرار بمصالحهم، وأن يبذل في ذلك عناية الشخص الحريص)).

(2) اريفان مصطفى محمد، المرجع السابق، ص 97.

(3) المادة (13) من قانون العمالة المنزلية الكويتي رقم (68) لسنة 2015، والمادة (12) الفقرة (1) من المرسوم بقانون الاتحادي الإماراتي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة، والمادة (6) الفقرة (1) من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم السعودي.

العمل الذي كُلف به العامل المنزلي اختلافاً جوهرياً عن عمله المتفق عليه، وكذلك يصح تكليف العامل المنزلي بغير العمل المتفق عليه في حالة الضرورة، وبضوابط⁽¹⁾.

وقد نصت المادة السابعة من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم السعودي، الصادرة بالقرار رقم (310) بتاريخ 1434/9/7 على: ((يلتزم صاحب العمل بالآتي: 1- ألا يكلف عامل الخدمة المنزلية بغير العمل المتفق عليه، إلا في حالات الضرورة، بشرط ألا يختلف العمل الذي يكلف به اختلافاً جوهرياً عن عمله الأصلي))، ومما سبق يتضح أمر المشرع السعودي بعدم تشغيل العامل المنزلي في غير العمل المتفق عليه إلا في حالات الضرورة، وبشرط ألا يختلف العمل الجديد اختلافاً جوهرياً عن عمله الأصلي المتفق عليه.

كما منع المشرع الإماراتي المخدم من تشغيل العامل المنزلي في مهنة تختلف عن طبيعة عمله دون موافقته⁽²⁾، وفي حال موافقة العامل المنزلي على العمل في مهنة تختلف عن طبيعة عمله المتفق عليه فيشترط أن تكون من المهن المعتمدة من قبل الوزارة⁽³⁾.

وقد فرض المشرع الإماراتي جزاءً على المخدم في حال تشغيله للعامل المنزلي في مهنة تختلف عن طبيعة عمله دون موافقته⁽⁴⁾، ويعني ذلك أن المخدم يمكنه تشغيل العامل المنزلي بعمل يختلف عن طبيعة عمله، سواء كان العمل يختلف جوهرياً عن عمله السابق أم لا، ما دام العامل المنزلي موافقاً على ذلك، وما دام العمل الجديد من ضمن المهن المعتمدة من قبل الوزارة.

(1) د. السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص 109.

(2) المادة (11) البند(10) من المرسوم بقانون الاتحادي الإماراتي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة.

(3) وقد بين المشرع الإماراتي في قرار مجلس الوزراء رقم (106) لسنة 2022 بشأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة وفقاً للجدول رقم (1) المرفق بهذا القرار تسعة عشر مهنة من مهن عمال الخدمة المساعدة وهم كالتالي: ((1- مستخدم 2- بحار 3- حارس 4- راعي 5- سايس 6- مضمر 7- صقار 8- عامل 9- مدبرة منزل 10- طبّاخ 11- مربية أطفال 12- مزارع 13- بستاني 14- مدرب خاص 15- مدرس خاص 16- مقدم رعاية منزلية 17- مندوب خاص 18- مهندس زراعي خاص 19- سائق خاص)).

(4) هذا ما نص عليه الجدول رقم (2) ثانياً البند (7) من قرار مجلس الوزراء رقم (106) لسنة 2022 بشأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة

ويرى الباحث أنه يجب لصحة تكليف المخدم للعامل المنزلي بغير العمل المتفق عليه توافُر شرطين، الأول منهما ألا يزيد هذا التكليف من أعباء العامل المنزلي، وثانيهما أن يقدم المخدم للعامل المنزلي عوضاً مالياً على ساعات العمل الإضافية التي يقوم بها الأخير.

ويثور التساؤل بشأن التزام العامل المنزلي بتأدية العمل المتفق عليه، فهل يجوز له أن يوكل غيره بالقيام بالأعمال المنوطة به، أم أنه يشترط في جميع الأحوال أن يؤدي العامل المنزلي هذه الأعمال بنفسه؟

بالنظر إلى كون عقد الخدمة المنزلية من العقود القائمة على الاعتبار الشخصي، إذ إن شخص العامل المنزلي محل اعتبار لدى المخدم، فإنه لا يجوز للعامل المنزلي أن يكلف غيره بالقيام بالعمل المتفق عليه⁽¹⁾، وهذا ما نصت عليه المادة (11) الفقرة (2) من قانون العمال المنزليين القطري: ((يلتزم المستخدَم بما يلي:

2- أداء العمل المتفق عليه، وأية أعمال أخرى من مقتضياته، بنفسه، بدقة وأمانة)).

كذلك نصت المادة (12) البند (1) من المرسوم بقانون اتحادي إماراتي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة فيما يتعلق بالتزامات العامل المساعد على: ((أداء العمل بنفسه تبعاً لتوجيه وإشراف صاحب العمل، وطبقاً لما هو محدد بعقد العمل...)).

وبالرغم من أن المشرعين القطري والإماراتي قد حددا التزام العامل المنزلي بأداء العمل بنفسه، وألا يكلف غيره بذلك؛ إلا أن هذا الالتزام ليس من النظام العام، ويجوز لطرفي العقد الاتفاق على خلاف ذلك، فلو اتفق العامل المنزلي مع المخدم على أن يكلف غيره بالقيام بعمله، فإن هذا الاتفاق لا يعد باطلاً⁽²⁾.

وهذا الطابع الشخصي لعمل العامل يترتب عليه أنه إذا توفي العامل المنزلي فإن عقد الخدمة المنزلية يفسخ بقوة القانون، وبذلك لا يجوز للمخدم إلزام ورثة العامل بتأدية العمل المطلوب من مؤرثهم.

وقد نصت المادة (19) الفقرة (1) من المرسوم بقانون اتحادي إماراتي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة على: ((ينتهي عقد العمل في إحدى الحالات الآتية: ب. وفاة العامل المساعد...)).

(1) د. حسن كيرة، المرجع السابق، ص 294.

(2) د. عبد الرازق حسين يس، الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية - عقد العمل الفردي، الجزء الأول، الطبعة الأولى، الإمارات 1992، ص 517.

كذلك نصت لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم السعودي الصادرة بالقرار رقم (310) بتاريخ 1434/9/7 في المادة (14) على: ((ينتهي العقد بوفاء صاحب العمل، أو عامل الخدمة المنزلية...)).

كما نص القرار الوزاري العماني رقم (189) لسنة 2004 بشأن قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين في المنازل في المادة (8) على: ((ينتهي عقد الاستخدام بوفاء المستخدم أو المستقدم...)).

ومن المواد السابقة يتضح لنا الطابع الشخصي لعمل العامل المنزلي، وأن عقد الخدمة المنزلية قائم على هذا الأساس.

كما لا يجوز للمخدوم إجبار العامل المنزلي على العمل في غير مكان العمل المتفق عليه، وإن كان للمخدوم أكثر من مكان للعمل وجب عليه تعيينه في العقد، وبذلك يكون العامل المنزلي ملتزماً بأداء العمل في الأماكن المحددة في العقد؛ ولكن قد يكون للمخدوم -في بعض الأحيان- أكثر من منزل، ففي هذه الحالة يجب على المخدوم تحديد الأماكن التي يلتزم فيها العامل المنزلي بالعمل، وله كذلك أن ينقله للعمل من مكان إلى آخر⁽¹⁾.

ويرى الباحث أنه في حال كُلف المخدوم العامل المنزلي بالعمل في منزل آخر، فيجب ألا يرهقه بأعباء كثيرة، كذلك في حال تكليف المخدوم العامل المنزلي بالعمل في مكانين في آن واحد مراعاة عدم زيادة ساعات العمل، تجنباً لتعريض العامل المنزلي العمل لساعات طويلة دون حصوله على الراحة.

(1) د. محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص 155 وما بعدها.

المطلب الثاني

التزام العامل المنزلي بالأمانة وعدم إفشاء الأسرار

من الالتزامات الضرورية التي يلتزم بها العامل المنزلي أن يكون أمينًا ومخلصًا للمخدوم، وفيما يلي نعرض هذين الالتزامين في الفرعين التاليين:

الفرع الأول

التزام العامل المنزلي بالأمانة

يعني التزام العامل المنزلي بالأمانة: الالتزام بالمحافظة على أشياء وأموال المخدوم المنقولة وغير المنقولة، إذ يجب عليه ألا يتسبب في تلف أو ضياع أو سرقة ما يملك المخدوم من أشياء وأموال، ويكون التزام العامل المنزلي بالمحافظة على أموال وأشياء المخدوم التزامًا ببذل عناية، وعليه يتعين على العامل المنزلي أن يبذل العناية في المحافظة على هذه الأشياء ما يبذله الشخص المعتاد، وإذا قصر العامل في بذله لهذه العناية فإن ذلك يعد إخلالًا بالتزاماته العقدية⁽¹⁾، وقد حدد المشرع القطري نوع العناية اللازمة التي لا بد أن يبذلها العامل المنزلي للمحافظة على أموال وممتلكات المخدوم، وهي عناية الشخص الحريص، فقد نصت المادة (11) من القانون القطري رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل على: ((يلتزم المستخدم بما يلي: 3- المحافظة على أسرار وأموال وممتلكات صاحب العمل، والمقيمين معه وزواره، وعدم الإضرار بمصالحهم، وأن يبذل في ذلك عناية الشخص الحريص...)).

كما يجب على العامل المنزلي المحافظة على الأشياء التي يسلمها له المخدوم من أدوات للعمل، فعليه أن يتخذ كافة الإجراءات اللازمة للمحافظة عليها وصيانتها واستعمالها على الوجه المخصص لها، وعليه ألا يستخدم الأدوات التي تكون تحت تصرفه إلا في المكان المخصص لها وعلى الوجه المطلوب⁽²⁾، وألا يستخدم

(1) - د. صلاح محمد أحمد دياب، التزام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات العمل الفردية، دار الكتب القانونية، مصر، 2010، ص 93.

(2) د. السيد محمد عمران، شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية 2000، ص 285.

هذه الأدوات خارج مكان العمل إلا بموافقة المخدم⁽¹⁾، وكذلك عليه إعادة الأشياء المسلمة له إلى المخدم حال انتهاء عمله⁽²⁾.

إلا أنه يجب التفرقة بين الأشياء والأموال المملوكة للمخدم التي تسلم إلى العامل المنزلي، والتي لا تسلم إليه⁽³⁾:

النوع الأول هو ما يُسَلَّم للعامل المنزلي إما لتأدية عمله في المنزل أو خارجه، كالأدوات الكهربائية مثل المكنسة أو المكواة، أو أدوات الطبخ، أو أدوات التنظيف، وكل ما يلزمه ليقوم بعمله على الوجه المطلوب، أو ما يُسَلَّم له؛ ولكن ليس بغرض استعماله، وإنما بغرض المحافظة عليه وعمل الصيانة اللازمة له، كبعض الأدوات أو الآلات، ويكون كالوديعة.

أما النوع الثاني فهو ما لا يُسَلَّم للعامل المنزلي، وهي أموال وأدوات وأشياء موجودة في منزل المخدم أو في ملاحقه أو خارجه، ولا يحتاج إليها العامل لكي يؤدي عمله، أو ليس منوطاً به استخدامها، كالسيارة بالنسبة لغير السائق، أو أدوات الزراعة لغير البستاني، أو أدوات التنظيف لغير الخادم، أو أموال ومجوهرات وتحف.

ويرى الباحث أن العامل المنزلي ملزم بحفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله، وأن يستعمل هذه الأشياء فيما أعدت له، فلو استخدم العامل هذه الأشياء لغير ما أعدت له يعد بذلك مخالفاً بالتزاماته، ومثال ذلك استخدام السائق الخصوصي السيارة المعدة لنقل الركاب لنقل الأثاث أو الثلاجة أو الأشياء الثقيلة، فالسيارة -وفقاً لطبيعتها- مُعدة لنقل الركاب لا الأشياء الثقيلة، وعلى إثر ذلك يتعرض العامل المنزلي للجزاء حال إخلاله بهذا

(1) حيث تنص المادة (12) من المرسوم بقانون اتحادي إماراتي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة على: ((يلتزم العامل المساعد بالالتزامات الواردة في عقد العمل بالإضافة إلى ما يأتي:-

6. عدم استخدام أدوات العمل خارج مكان العمل إلا بموافقة صاحب العمل، والاحتفاظ بهذه الأدوات في الأماكن المخصصة لها)).

(2) المادة (15) من قانون العمالة المنزلية الكويتي رقم (68) لسنة 2015، والمادة (11) الفقرة (3) من القانون القطري رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل، والمادة رقم (12) الفقرة (4) من المرسوم بقانون اتحادي إماراتي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة، والمادة رقم (7) الفقرة (2) من القرار الوزاري العماني رقم 2004/189 بشأن قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل، والمادة (6) الفقرة (3) من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم السعودي.

(3) د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، عقد العمل الفردي، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة 2008، ص 58.

الالتزام، مما يعطي المخدم الحق في فسخ العقد⁽¹⁾، أو معاقبة العامل المنزلي بغرامة مالية، أو إبعاده نهائياً من الدولة⁽²⁾.

الفرع الثاني

التزام العامل المنزلي بعدم إفشاء أسرار المخدم أو ذويه

يجب على العامل المنزلي أن يكون مخلصاً لمخدومه وحافظاً لأسراره، وإخلاص العامل لمخدومه يولد الثقة المتبادلة بين طرفي العلاقة، كما أن إخلاله بهذا الالتزام يؤدي إلى هدم الثقة بين الطرفين، والتي هي أساس علاقة العامل المنزلي بالمخدم⁽³⁾.

ونظراً لكون طبيعة العمل المنزلي تُمكن العامل المنزلي من الاطلاع على أسرار مخدومه لكونه يعمل في منزل المخدم أو أحد ملاحقه، فهو بذلك يكون مستودعاً لأسرار مخدومه وذويه نتيجة لطبيعة عملهم ووجودهم الدائم بالقرب من المخدم.

ويجب أن يمتد نطاق التزام العامل المنزلي بالمحافظة على الأسرار إلى بعد انقضاء العلاقة ما دامت تتمتع هذه المعلومات بصفة السرية، وذلك حماية لمصلحة المخدم وأفراد أسرته، لا سيما إذا انتهى عمل العامل المنزلي بسبب خلاف بين طرفي العقد، إذ قد يدفع ذلك الخلاف العامل المنزلي إلى إفشاء أسرار المخدم إضراراً به⁽⁴⁾.

وقد أكد المشرع الإماراتي⁽⁵⁾ على استمرار هذا الالتزام ولو بعد انتهاء العقد بنصه: ((احترام الخصوصية وعدم إفشاء الأسرار التي يطلع عليه بحكم عمله ولو بعد انتهائه)).

(1) المادة (19) البند (ح) من المرسوم بقانون الاتحادي الإماراتي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة.

(2) المادة (18) من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم السعودي.

(3) عمار يوسف الشمايلة، المرجع السابق، ص 40.

(4) د. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل وتعديلاته، دراسة مقارنة، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، 2004، ص 105.

(5) المادة (12) الفقرة (5) من المرسوم بقانون الاتحادي الإماراتي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة.

وفي حال إفشاء العامل المنزلي الأسرار التي اطلع عليها، فقد فرض المشرع السعودي جزاءً على إخلال العامل المنزلي بهذا الالتزام يتمثل في معاقبته بغرامة مالية أو منعه من العمل نهائياً في الدولة⁽¹⁾، أما المشرع القطري فقد أعطى المخدم الحق في فصل العامل المنزلي من العمل⁽²⁾.

والالتزام العامل المنزلي بالمحافظة على الأسرار ليس مستمرًا، إذ يمكن أن يسقط هذا الالتزام، ويمكن للعامل المنزلي أن يتخلص منه في الحالتين التاليتين⁽³⁾:

الحالة الأولى: إذا زالت صفة السرية عن المعلومات، إذ لا يترتب عليه جزاءً لو أباح بها ما دامت ليست سرية، ولا يترتب على البوح بها إضرارًا بالمخدم أو ذويه.

الحالة الثانية: لو كانت هذه المعلومات تنبئ بوجود جريمة أو ارتكاب المخدم أو ذويه جريمة، ففي هذه الحالة يجب على العامل المنزلي أن يبلغ السلطات المختصة، ولا يُعدُّ ذلك إخلالًا بالتزامه ما دام قد أبلغ السلطات المختصة وحدها، أي أن الأمر لا يخول العامل المنزلي للبوح بها لغير السلطات المختصة؛ لأن ذلك يعد إخلالًا بالتزامه.

(1) حيث تنص المادة (18) من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم السعودي على: ((مع عدم الإخلال بالعقوبات الواردة في الأنظمة الأخرى، يعاقب عامل الخدمة المنزلية الذي يخالف أحكام هذه اللائحة وفق الآتي:

1- غرامة مالية لا تزيد على ألفي ريال، أو بمنعه من العمل في المملكة نهائياً، أو بهما معاً)).

(2) حيث تنص المادة (16) من القانون القطري رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل على: ((يجوز لصاحب العمل فصل المستخدم دون إنذار ودون منحه مكافأة نهاية الخدمة عن السنة التي فصل فيها، إذا أخل بالتزاماته المقررة بموجب أحكام هذا القانون أو عقد الاستخدام)).

(3) د. صلاح محمد أحمد دياب، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين، المرجع السابق، ص 266-267.

المطلب الثالث

التزام العامل المنزلي بطاعة المخدم

نصت المادة (12) البند (3) من المرسوم بقانون الإماراتي بشأن عمال الخدمة المساعدة على: ((الالتزام بتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه ما لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو النظام العام أو الآداب العامة أو ما يعرضه للخطر أو المساءلة القانونية))⁽¹⁾.

ويستفاد من نص هذه المادة أنه لكي يلتزم العامل المنزلي بتنفيذ أوامر المخدم لا بد من توافر شروط معينة، نبينها في الفروع التالية:

الفرع الأول

يجب أن تكون الأوامر متعلقة بالعمل المتفق عليه

يجب على العامل المنزلي أن يتبع أوامر المخدم، وذلك من منطلق مبدأ التبعية القانونية الذي يعطي المخدم الحق في إصدار الأوامر القابلة للتنفيذ متى كانت هذه الأوامر من مقتضيات العمل، وبالتالي فإن هذا الالتزام مقيد وليس مطلقاً، إذ لا يلزم العامل بإطاعة المخدم إلا في إطار العمل، أما أيُّ أوامر تخرج عن هذا الإطار فلا يطاع المخدم فيها⁽²⁾.

وقد توسع المشرع السعودي في تحديده لدائرة الأشخاص الذين يلتزم العامل المنزلي بتنفيذ أوامرهم، ليشمل المخدم وأفراد أسرته، حيث تنص المادة السادسة من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم السعودي الصادرة بالقرار رقم (310) بتاريخ 1434/9/7 على: ((2- أن يتبع أوامر صاحب العمل، وأفراد أسرته، المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه))، وكذلك المشرع القطري فقد نص في المادة (11) البند (4) من القانون

(1) وتقابل هذه المادة ما نص عليه المشرع القطري في المادة (11) البند (4) من القانون رقم 15 لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل: ((تنفيذ تعليمات وأوامر صاحب العمل، والمقيمين معه، على الوجه الأكمل، ما لم تكن مخالفة للقانون أو عقد الاستخدام، أو تؤدي إلى تعريض حياته أو ماله أو حياة أو مال الغير للخطر)).

(2) د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الأردني الجديد، مكتبة دار الثقافة، الطبعة الأولى، عمان، الأردن 1998، ص 149.

رقم 15 لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل على: ((تنفيذ تعليمات وأوامر صاحب العمل، والمقيمين معه، على الوجه الأكمل...))، وبذلك يكون المشرع القطري أكثر دقة من المشرع السعودي، وأكثر تحديدًا للالتزامات العامل المنزلي، إذ ربط التزامه بتنفيذ أوامر المخدم ومن يقيم معه في المنزل، وبالتالي فإن العامل المنزلي ليس ملزمًا بتنفيذ أوامر أفراد أسرة المخدم غير المقيمين معه في المنزل.

وفيما يتعلق بطاعة العامل المنزلي في تنفيذ أوامر المخدم، فهل هناك استثناءات تعطي المخدم الحق في التدخل في حياة العامل المنزلي الشخصية، أم أن سلطته في إصدار الأوامر يجب أن تكون دائمًا في حدود العمل المتفق عليه؟

الأصل أنه ليس من حق المخدم أن يصدر للعامل المنزلي أوامر تعد تدخلًا في حياته الخاصة أو الشخصية، كما لا يحق له أن يصدر أوامر تمثل تدخلًا في معتقداته الدينية أو السياسية⁽¹⁾.

واستثناءً على ذلك، يحق للمخدم أن يصدر أوامر فيه تدخل في حياة العامل الشخصية إذا ما كان سلوك العامل الشخصي لا ينسجم مع طبيعة عمله أو مع القيم والعادات والتقاليد في مجتمع المخدم، ففي هذه الحالة لا يعد تدخل المخدم في سلوك العامل المنزلي - وإن كان خارج العمل المتفق عليه - مخالفًا للعقد⁽²⁾؛ لأن العامل المنزلي عادةً ما يكون مقيمًا داخل منزل المخدم أو أحد ملاحقه، وللمنزل محل اعتبار كبير للمخدم، خاصةً في المجتمعات الخليجية التي عادةً ما تتأثر بالدين الإسلامي والعادات والتقاليد⁽³⁾.

ويرى الباحث أنه يجب التأكيد على أن سلوك العامل الشخصي لا يخضع لإرادة المخدم نفسه أو لأفكاره الخاصة، إنما يجب أن يكون تدخل المخدم في سلوك العامل المنزلي الذي يخالف العادات والتقاليد المعقولة، والتي تتسجم مع أخلاق المجتمع نفسه، أما ما عدا ذلك فلا يعطى الحق للمخدم في التدخل في سلوك العامل المنزلي الشخصي.

(1) د. يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 إلى 1989، ص 59.

(2) د. هشام علي صادق، دروس في قانون العمل اللبناني، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت 1982، ص 138.

(3) أريغان مصطفى محمد، المرجع السابق، ص 100.

الفرع الثاني

يجب ألا تكون الأوامر مخالفة للعقد أو للعرف أو الآداب العامة

من حق العامل المنزلي ألا يطيع المخدم في تنفيذ الأوامر الصادرة منه والتي تخالف ما اتفقا عليه في العقد، أو تخالف طبيعة عمله، كأن يطلب من السائق الخاص بتنظيف المنزل، أو يطلب من البستاني طهي الطعام، أو يطلب منه العمل لدى الغير، وقد نصت المادة (14) من القانون الكويتي رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية على: ((على العامل المنزلي أثناء عمله الالتزام بتعليمات وتوجيهات صاحب العمل في حدود نصوص العقد)).

ويستفاد من المادة السابقة أن المشرع الكويتي قد ألزم العامل المنزلي باتباع أوامر وتوجيهات المخدم بما لا يتعارض مع ما تم الاتفاق عليه في نصوص عقد الخدمة المنزلية، وبمفهوم المخالفة أن العامل المنزلي لا يكون ملزماً بتنفيذ أوامر وتعليمات المخدم ما دامت لا تتفق فحوى وروحاً مع نصوص مواد عقد الخدمة المنزلية المتفق عليه.

كذلك، فإن من الواجب عليه في بعض الحالات ألا يستجيب لأوامر المخدم، وذلك فيما يتعلق بمخالفة العرف أو الآداب العامة، كأن يطلب المخدم من العامل المنزلي عملاً غير أخلاقي، أو يطلب منه ارتكاب جريمة، ويكون واجباً على العامل المنزلي الامتناع عن تنفيذ هذه الأفعال، وإبلاغ السلطات المختصة بها⁽¹⁾.

وقد نصت المادة (12) من المرسوم بقانون الاتحادي الإماراتي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة على: ((يلتزم العامل المساعد بالالتزامات الواردة في عقد العمل بالإضافة إلى ما يأتي:-

3. الالتزام بتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه ما لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو النظام العام أو الآداب العامة أو ما يعرضه للخطر أو المساءلة القانونية)).

(1) أريافان مصطفى محمد، المرجع السابق ص 100-101.

الفرع الثالث

يجب ألا يكون في تنفيذ العامل لهذه الأوامر ما يعرضه للخطر

على المخدم ألا يطلب من العامل المنزلي تنفيذ أوامر تعرض الأخير لخطر الموت أو الإصابة؛ كأن يطلب من العامل المنزلي قيادة السيارة وهو لا يحمل رخصة قيادة، أو يطلب منه تنظيف أماكن عالية يسهل السقوط منها، كما يجب على المخدم توفير عوامل السلامة اللازمة للعامل المنزلي أثناء عمله، وذلك حماية له من التعرض للأذى أو الخطر⁽¹⁾.

وقد نصت المادة السابعة من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم السعودي على التزامات المخدم وهي: ((2- ألا يكلف عامل الخدمة المنزلية بأي عمل خطر يهدد صحته، أو سلامة جسمه، أو يمس كرامته الإنسانية))، وبالتالي فإن أي عمل من الممكن أن يتسبب بخطر يهدد سلامة العامل المنزلي الصحية أو الجسدية أو من شأنه أن يحط بكرامته، وجب على العامل المنزلي الامتناع عن تنفيذه، كما أن المشرع القطري منع العامل المنزلي من تنفيذ أوامر المخدم التي من الممكن أن تؤدي إلى تعريض حياته أو حياة غيره أو ماله أو مال غيره للخطر⁽²⁾.

وفي حال لم يلتزم المخدم بالالتزامات السابقة، وأجبر العامل المنزلي على تأدية أعمال خطيرة أو ماسة بكرامته، فإنه يحق للعامل المنزلي -وفقاً للمشرعين الإماراتي والقطري- أن ينهي العقد أو يفسخه⁽³⁾، أما المشرع السعودي فقد اكتفى بفرض غرامة مالية على المخدم، أو منعه من الاستقدام لمدة معينة⁽⁴⁾.

ويرى الباحث أن ما نص عليه المشرعان الإماراتي والقطري في الجزاء المترتب على المخدم أفضل مما نص عليه المشرع السعودي، إذ إن العقوبة التي فرضها المشرع السعودي غير كافية لردع المخدم عن إخلاله بالتزاماته تجاه العامل المنزلي.

(1) د. يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 60.

(2) المادة (11) البند (4) من القانون القطري رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل.

(3) المادة (20) البند (1) من المرسوم بقانون الاتحادي الإماراتي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة؛ والمادة

(17) من القانون القطري رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل.

(4) المادة (17) من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم السعودي.

المطلب الرابع

الالتزامات الأخرى التي تقع على عاتق العامل المنزلي

حددت بعض دول الخليج العربي في تشريعاتها الصادرة بشأن عمال الخدمة المنزلية التزامات أخرى على العامل المنزلي بالإضافة إلى الالتزامات التي ذُكرت سابقاً، ونبين هذه الالتزامات في الفروع التالية:

الفرع الأول: الالتزام بنظم وقيم مجتمع المخدم

الفرع الثاني: التزام العامل المنزلي بتقديم العون والمساعدة

الفرع الثالث: التزام العامل المنزلي بعدم العمل لدى الغير

الفرع الأول

الالتزام بنظم وقيم مجتمع المخدم

إن غالب العمال المنزليين في دول مجلس التعاون الخليجي أجانب عن بلد المخدم، وبالتالي لا يكونون ملمين بعادات وتقاليد المجتمعات الخليجية، لذا فإن التزام العامل المنزلي بمراعاة نظم وقيم مجتمع المخدم يعد من الالتزامات الضرورية التي تقع على عاتقه؛ لأن مكان تأديته لعمله هو داخل منزل المخدم أو ملحقاً به، فهو بذلك ينخرط في أسرة المخدم التي لها قيم وأنظمة لا يمكن للمخدم أن يحيد أو يتنازل عنها، خاصة أن أغلب العمال المنزليين من دول أجنبية بعيدة كل البعد عن عادات وتقاليد ونظام مجتمع المخدم، لذا حَرِيٌّ به أن يلتزم بهذه القيم⁽¹⁾.

ولأهمية هذا الالتزام نص المشرع الإماراتي في المادة (5) من المرسوم بقانون الاتحادي الإماراتي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة على: ((يجب على مكاتب استقدام العمالة المنزلية الالتزام بما يأتي:

4. توعية وتعريف العامل المساعد بعادات وتقاليد المجتمع في الدولة)).

(1) د. ناصر جميل محمد الشمايلة، المرجع السابق، ص 282.

وجعل هذا الالتزام على عاتق مكاتب الاستقدام التي تستقدم العمال المنزليين، وبالتالي فإنه يُفترض في العامل المنزلي أن يكون على علم ودراية بعادات وتقاليد المجتمع وقوانين البلد، وبذلك لا يمكنه التملص من هذا الالتزام بادعاء الجهل به.

وكذلك نصت لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودي في التزامات عامل الخدمة المنزلية على: ((أن يحترم الدين الإسلامي، ويلتزم بالأنظمة المعمول بها في المملكة، وعادات المجتمع السعودي وتقاليده، وألا يمارس أي نشاط يضر بالأسرة)).

ويلاحظ من النص السابق أن المشرع السعودي لم يكتفِ بإلزام العامل المنزلي على أن يحترم الدين الإسلامي وأنظمة وقوانين المملكة، بل ألزمه أيضًا بعدم ممارسة أي نشاط يضر بالأسرة، وقد أحسن المشرع السعودي حين نص على ذلك، إذ لا يكفي أن يحترم العامل المنزلي الأنظمة والقيم، بل لا بد ألا يمارس أي نشاط يسبب ضررًا على المخدم أو أفراد أسرته.

ومن عادات وتقاليد المجتمع في دول الخليج العربي تأثرهم بمبادئ وتعاليم الدين الإسلامي، فعلى العامل المنزلي أن يحترم هذه العادات والتقاليد، وألا يهين أو يحتقر أيًا من الشعائر الدينية الموجودة في هذه المجتمعات، وإن كان العامل المنزلي من الذكور فعليه أن يحترم حرمة المنزل الذي يعمل فيه، وألا ينتهك هذه الحرمة، ومن الأنشطة التي تخالف عادات وتقاليد المجتمع ومن الممكن في بعض الأحيان أن تسبب ضررًا على الأسرة هو تعاطي العامل المنزلي المسكرات خلال أو أثناء تأديته لعمله، أو إقامته العلاقات المحرمة التي من الممكن أن تسفر عن بعض الأمراض التي قد تصيب العامل المنزلي، وبالتالي يُحتمل انتقالها من العامل إلى المخدم أو أفراد أسرته.

أما المشرع العماني فقد نص في المادة (7) فيما يتعلق بالتزامات العامل المنزلي على: ((3- احترام الدين الإسلامي والالتزام بالقوانين والنظم المعمول بها في السلطنة وعاداتها وتقاليدها الاجتماعية وقيمها الأخلاقية وعدم ممارسة أية أنشطة تضر بأمن البلاد))، وبَيَّن التزام العامل المنزلي باحترام الدين الإسلامي وبقوانين الدولة وعاداتها وتقاليدها الاجتماعية، ومنع العامل المنزلي من ممارسة أي نشاط من شأنه أي يضر بأمن البلاد.

الفرع الثاني

التزام العامل المنزلي بتقديم العون والمساعدة

نص المشرع الإماراتي في المادة (12) من المرسوم بقانون الاتحادي الإماراتي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة على: ((يلتزم العامل المساعد بالالتزامات الواردة في عقد العمل بالإضافة إلى ما يأتي: 7. تقديم العون والمساعدة اللازمة في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد مكان العمل أو سلامة الموجودين فيه)).

ويكون العامل المنزلي ملتزماً بتقديم المساعدة متى ما تطلب الأمر، فعلى سبيل المثال، في حال تعرض منزل المخدم للسرقة أو السطو يتوجب على العامل المنزلي أن يساعد ويعين المخدم أو أفراد أسرته، ويكون ذلك بحماية الأطفال وكبار السن بوضعهم في مكان آمن أو بالاتصال بالشرطة.

الفرع الثالث

التزام العامل المنزلي بعدم العمل لدى الغير

يُمنع على العامل المنزلي العمل لدى الغير ما دام تحت كفالة المخدم، سواء كان عمله لدى الغير بأجر أم بغير أجر، كذلك يُمنع عليه أن يعمل لحسابه الخاص⁽¹⁾.

وقد فرض المشرع في دول الخليج العربي جزاءات في حال إخلال العامل المنزلي بهذا الالتزام، وتتمثل هذه الجزاءات بالغرامة المالية أو الإبعاد⁽²⁾، أو فصله من العمل⁽³⁾.

(1) حيث تنص المادة (11) من القانون القطري رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل على: ((6- عدم العمل لدى الغير، سواء كان ذلك بأجر أو بدونه، بالمخالفة لأحكام القانون أو اللوائح المعمول بها في الدولة))؛ وتنص المادة (6) من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم السعودي على: ((7 - ألا يعمل لحسابه الخاص))، وكذلك تنص المادة (7) من القرار الوزاري رقم (189) لسنة 2004 بشأن قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل على: ((4- عدم الاشتغال لدى أي شخص آخر قبل تنازل المستقدم عن كفالاته واستكمال باقي الإجراءات اللازمة في هذا الشأن وفقاً للنظم المعمول بها)).

(2) المادة (18) من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.

(3) المادة (16) من القانون القطري رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل

الفصل الثاني

نحو حماية حقيقية موحدة لعمال الخدمة المنزلية في دول الخليج العربي

نظرًا للانتهاكات التي يتعرض لها عمال الخدمة المنزلية، وضعف الغطاء التشريعي المنظم للعلاقة بينهم وبين المخدم، والتزايد الملحوظ لعدد هؤلاء العمال في دول الخليج العربي، فقد سارع المشرع في هذه الدول إلى سن قوانين وقرارات تنظم عمل العمال المنزليين، وعليه، نعرض في هذا الفصل تقييم التنظيم القانوني لعمل عمال الخدمة المنزلية ومَن في حكمهم في التشريعات الخليجية في مبحث أول، ونخصص المبحث الثاني ليكون بعنوان: نحو تنظيم قانوني خاص لعمال الخدمة المنزلية بالبحرين.

المبحث الأول

تقييم التنظيم القانوني لعمل عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم في التشريعات الخليجية

تنفيذاً لتوصيات اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين بدأت دول الخليج العربي بالنظر فعلياً لفئة العمالة المنزلية، وذلك بوضع قانون خاص ينظم العلاقة بين عمال الخدمة المنزلية والمخدومين، حيث أصدرت المملكة العربية السعودية لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم بالقرار رقم (310) لسنة 2013، كما أصدر المشرع الكويتي القانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية، وكذلك أصدر المشرع الإماراتي مرسومًا بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022، كما أن المشرع القطري أصدر القانون رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل، وأصدرت سلطنة عمان القرار الوزاري رقم (189) لسنة 2004 بشأن قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين في المنازل.

ورغم اختلاف التسميات التي أطلقها المشرع في دول مجلس التعاون الخليجي على العامل المنزلي والمخدوم؛ إلا أن حقوق والتزامات العامل المنزلي والمخدوم التي نص عليها المشرع في دول مجلس التعاون الخليجي تتشابه إلى حد كبير.

ونعرض في هذه الدراسة مدى الحماية القانونية المقررة لعمال الخدمة المنزلية في التشريعات الخليجية، ونقيمها، ونبين نقاط القوة والضعف فيها، وذلك في مطلبين يكون الأول منه في الدول التي جعلت الحماية المقررة لعمال الخدمة المنزلية وفق اللوائح والقرارات الوزارية، وفي الثاني للدول التي جعلت الحماية المقررة لعمال الخدمة المنزلية وفقًا لقوانين.

المطلب الأول: الحماية المقررة لعمال الخدمة المنزلية في القانون السعودي والعُماني

المطلب الثاني: الحماية المقررة لعمال الخدمة المنزلية في القانون القطري والإماراتي والكويتي

المطلب الأول

الحماية المقررة لعمال الخدمة المنزلية في القانون السعودي والعُماني

أصدرت المملكة العربية السعودية في سنة 2013 لائحةً عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، بالقرار رقم (310) بتاريخ 1434/9/7، وتتكون من ثلاث وعشرين مادة، كما أصدر وزير القوى العاملة القرار الوزاري رقم (189) لسنة 2004 بشأن قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنزل، وفيما يلي نتطرق للحماية المقررة لعمال الخدمة المنزلية في القانون السعودي والقانون العماني في الفرعين التاليين:

الفرع الأول: الحماية المقررة لعمال الخدمة المنزلية في القانون السعودي

الفرع الثاني: الحماية المقررة لعمال الخدمة المنزلية في القانون العماني

الفرع الأول

الحماية المقررة لعمال الخدمة المنزلية في القانون السعودي

تضمنت المادة الأولى من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم المصطلحات الخاصة بالخدمة المنزلية، حيث عرّفت صاحب العمل، وأسرته، والعامل المنزلي، وكذلك الخدمة المنزلية، كما عرّفت أسرة صاحب العمل بأنهم ((صاحب العمل والأشخاص الذين يسكنون معه في منزله، ويرتبط بهم بعلاقة قربي، أو مصاهرة، أو يتولى رعايتهم لأي سبب نظامي أو أخلاقي)).

ويلاحظ أن المشرع قد توسع في تعريفه للأسرة، فأدخل ضمن نطاقها صاحب العمل والأشخاص القاطنين معه الذين تربطهم به علاقة قربي أو مصاهرة أو من يتولى رعايتهم، وتجدر الإشارة إلى أن هذا التوسع يعد ميزة لصاحب العمل، إذ إن العامل المنزلي ملزم بتنفيذ أوامرهم جميعاً، وفي المقابل فإن هذا التوسع قد يكون فيه مشقة على العامل المنزلي في الأسر كبيرة العدد فيما يتعلق بالعمل المكلف به وساعات العمل، حيث يزيد من العبء الملقى على عاتق العامل⁽¹⁾.

وفيما يلي نعرض نصوص لائحة عمال الخدمة المنزلية في القانون السعودي على النحو الآتي:

(1) د. الهيثم عمر سليم، المرجع السابق، ص 144.

أولاً: الضوابط العامة لعقد الخدمة المنزلية في لائحة العمل السعودي الصادرة بالقرار رقم (310) لسنة 2013

ثانياً: حقوق العامل المنزلي في لائحة العمل السعودي الصادرة بالقرار رقم (310) لسنة 2013

أولاً: الضوابط العامة لعقد الخدمة المنزلية في لائحة العمل السعودي الصادرة بالقرار رقم (310) لسنة 2013:

نعرض فيما يلي الضوابط المتعلقة في الخدمة المنزلية وفقاً لللائحة، من حيث انعقاد العقد وفترة اختبار العامل المنزلي، وكذلك فيما يخص انقضاء عقد عمل العامل المنزلي، وتسوية المنازعات بين طرفي العلاقة، وذلك وفقاً للآتي:

1- انعقاد عقد العمل المنزلي:

حرصت لائحة العمل السعودي على تنظيم علاقة العمل بين العامل المنزلي والمخدوم، بنصها على ضرورة أن يكون بعقد مكتوب يحرر باللغة العربية، ويمكن أن يترجم إلى لغة العامل المنزلي أو اللغة التي يفهمها، بشرط أن يكون العقد المكتوب باللغة العربية هو المعتمد للإثبات، ويكون العقد المبرم بين العامل المنزلي والمخدوم محرراً من ثلاث نسخ، بحيث يكون لكل طرف نسخة، والنسخة الثالثة تودع لدى مكتب الاستقدام الأهلي⁽¹⁾، وقد أحسن المشرع عندما أوجب كتابة العقد وإيداعه لدى مكتب الاستقدام الأهلي، الأمر الذي ييسر عملية الإثبات في حالة الخلاف بين طرفي العقد، وكذلك يحفظ الحق عند التقاضي.

ويجب أن يتضمن العقد المبرم بين العامل المنزلي والمخدوم العناصر الجوهرية الآتي ذكرها، حيث بيّنتها المادة الرابعة من اللائحة:

- أ- نوع العمل الذي يلتزم عامل الخدمة المنزلية بأدائه.
- ب- الأجر الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه إلى عامل الخدمة المنزلية.
- ت- حقوق الطرفين وواجباتهما.
- ث- مدة التجربة.
- ج- مدة العقد وكيفية تمديده.

(1) المادة الثالثة من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم السعودي الصادرة بالقرار رقم (310) بتاريخ 1434/9/7.

ويرى الباحث أنه كان من الأفضل لو وضع المشرع السعودي نصوصًا تضمن للعمال المنزليين حدًا أدنى للأجر، نظرًا لتباين العلاقة بين الطرفين، ولرُسوخ العامل المنزلي لقيمة الأجر الذي يحدده المخدم للعامل المنزلي، والذي غالبًا ما يكون متدنّيًا أو رمزيًا، وكان من الأولى كذلك أن يحدد العملة التي يتم دفع الأجر بها، والأفضل لو كانت العملة الوطنية؛ لكيلا يحدث التباس عند حدوث فرق في أسعار العملات، ولكي يكون مقدار الأجر معلومًا لطرفي العقد.

وقد سمح المشرع لطرفي العقد بإضافة شروط أخرى في العقد، علاوة على الشروط التي ذُكرت سابقًا، متى ما رأى طرفا العقد ذلك، بشرط ألا تخالف هذه الشروط اللائحة، ولا تتعارض مع أحكامها⁽¹⁾.

وجدير بالذكر أنه إذا حدث تعارض بشأن الشروط التي تتعارض مع أحكام اللائحة ولا تكون في مصلحة العامل المنزلي، فإن هذا الشروط تعد باطلة، أما الشروط التي تتعارض مع أحكام اللائحة ولكنها في مصلحة العامل المنزلي فلا تعد باطلة، فلو اتفق طرفا العقد على عدم الخصم من أجر العامل المنزلي نهائيًا، فإن ذلك يعد مخالفة لأحكام اللائحة؛ إلا أن هذه المخالفة في مصلحة العامل المنزلي وحماية له ولأجره، وبالتالي يكون الشرط صحيحًا ما دام في مصلحة الطرف الضعيف في العلاقة، أما تلك التي تخالف اللائحة ولا تكون من مصلحة العامل فيكون حكمها البطلان.

2- فترة اختبار العامل المنزلي:

كذلك يجب تحديد مدة التجربة بحيث لا تزيد هذه المدة عن تسعين يومًا، يكون للمخدم خلالها التحقق من الكفاية المهنية لعامل الخدمة المنزلية وسلامة سلوكه الشخصي، وإذا ثبت للمخدم -خلال هذه المدة- عدم كفاية العامل المنزلي جاز له إنهاء العقد بإرادته المنفردة دون أي مسؤولية تقع عليه، على أنه لا يمكن وضع العامل المنزلي تحت التجربة لدى المخدم نفسه لأكثر من مرة، إلا إذا كان العمل الذي سيعمل فيه العامل المنزلي مختلفًا عن العمل الذي سبق أن عمل به لدى المخدم نفسه، ففي هذه الحالة يمكن أن يكون شرط التجربة أكثر من مرة⁽²⁾.

(1) المادة الرابعة من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم السعودي الصادرة بالقرار رقم (310) بتاريخ 1434/9/7.

(2) د. منصور بن عبد السلام أجويد الصرايرة، المرجع السابق، ص 409، ويقابل ذلك المادة الخامسة من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم السعودي الصادرة بالقرار رقم (310) بتاريخ 1434/9/7.

ويلاحظ من ذلك أن شرط التجربة اقتصر على حق المخدم في إنهاء العقد دون العامل المنزلي، وكأن من حق المخدم -فقط- التأكد من ملاءمة العامل المنزلي للعمل عنده، وليس للعامل المنزلي الحق هو أيضًا في هذه الفترة أن يقرر ما إذا أراد العمل مع المخدم أم لا، لذا كان من الأولى أن يجعل الاستفادة من فترة التجربة حقًا للطرفين.

3- انقضاء عقد عمل العامل المنزلي⁽¹⁾:

ينتهي عقد الخدمة المنزلية بانتهاء مدته، كما ينتهي أيضًا بوفاة أحد طرفيه؛ إلا أنه في حال وفاة المخدم يمكن للعامل المنزلي أن يستمر في العمل لدى أسرة المخدم ما دامت الأسرة ترغب بذلك، ولكن اشترط المشرع أن يتم تصحيح اسم صاحب العمل ليكون هو المسؤول الجديد عن تنفيذ العقد المبرم بين الطرفين⁽²⁾.

ويرى الباحث أنه كان من الأولى أن يتم النص في اللائحة على وجوب موافقة العامل المنزلي على العمل لدى أسرة المخدم، إذ من الممكن أن يفضل العامل المنزلي العودة إلى بلده على أن يستمر في العمل، لا سيما أن العلاقة القائمة بين العامل المنزلي والمخدم علاقة عقدية، وبالتالي فإن أي تعديل على هذا العقد يستوجب موافقة طرفي العلاقة.

ورتب المشرع على إنهاء عقد العامل المنزلي بعض الآثار، منها أنه قد ألزم المخدم بتحمل دفع قيمة تذكرة السفر لإعادة العامل إلى بلده، وذلك في الحالات التالية⁽³⁾:

الحالة الأولى: عند انتهاء مدة العقد.

الحالة الثانية: إذا ما تم فسخ العقد من جانب المخدم، وذلك لسبب غير مشروع.

الحالة الثالثة: إذا ما تم الفسخ من جانب العامل المنزلي، وذلك لسبب مشروع.

على أن المخدم لا يتحمل دفع قيمة تذكرة السفر لإعادة العامل المنزلي إلى بلده في غير الحالات المنصوصة أعلاه.

(1) د. منصور بن عبدالسلام اجويعد الصرايرة، المرجع السابق، ص 475 وما بعدها.

(2) المادة (14) من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم السعودي الصادرة بالقرار رقم (310) بتاريخ 1434/9/7.

(3) المادة (15) من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم السعودي الصادرة بالقرار رقم (310) بتاريخ 1434/9/7.

4- تسوية المنازعات الناشئة بين طرفي العلاقة(1):

نظمت اللائحة آلية تسوية المنازعات التي تنشأ بين طرفي العلاقة، وقد أعطت اللائحة الطرفين الحق في تقديم الشكوى لدى مكتب العمل، الذي بدوره يعد لائحة ادعاء ضدهما أو ضد أحدهما إلى اللجنة، ويتم تشكيل هذه اللجنة بقرار من وزير العمل، وتتكون هذه اللجنة من رئيس وعضوين، وتحاول هذه اللجنة تسوية الخلاف ودياً خلال خمسة أيام عمل، تبدأ من تاريخ تقديم المطالبة إلى اللجنة، وإذا لم يتم حل النزاع ودياً نظرت اللجنة في الموضوع لحله خلال عشرة أيام عمل لتصدر قرارها؛ إلا أنه يمكن للطرف الذي صدر القرار ضده أن يتظلم منه أمام المحكمة العمالية خلال عشرة أيام من تاريخ تسلمه، وإلا عدَّ القرار الصادر ضده نهائياً⁽²⁾.

ويرى الباحث أن المدد الزمنية المقررة لتسوية النزاعات بين العامل المنزلي والمخدوم ممتازة، بحيث تُمكن طرفي العقد من استيفاء حقوقهم عاجلاً غير آجل.

ثانياً: حقوق العامل المنزلي في لائحة العمل السعودي الصادرة بالقرار رقم (310) لسنة 2013:

حددت اللائحة حقوق العامل المنزلي في عدة مواد يلتزم بها المخدوم، ويعاقب وفقاً لللائحة إذا ما أخل بالتزاماته الواردة فيها. وفيما يلي نستعرض حقوق العامل المنزلي وجزاء الإخلال بها.

1- حقوق العامل المنزلي:

أ- حق العامل المنزلي في الحصول على أجر⁽³⁾:

يعد التزام المخدوم بدفع أجر العامل المنزلي من أهم الالتزامات التي تقع على عاتقه، وقد حدد المشرع في اللائحة مدة دفع الأجر، ويكون الدفع في نهاية كل شهر هجري؛ إلا أن المشرع أضاف أنه يجوز الاتفاق كتابة على موعد لدفع الأجر خلاف ما نص عليه⁽⁴⁾، ومعنى ذلك زيادة نطاق المدة بحيث تكون أكثر من شهر، أو

(1) د. منصور بن عبد السلام أجويد الصرايرة، المرجع السابق، ص 482 وما بعدها.

(2) المادة (20) و(21) من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم السعودي الصادرة بالقرار رقم (310) بتاريخ 1434/9/7.

(3) د. ناصر الشمايلة، المرجع السابق، ص 283 وما بعدها.

(4) المادة (7) الفقرة (3) من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم السعودي الصادرة بالقرار رقم (310) بتاريخ 1434/9/7.

تضييق المدة لتكون أقل من شهر، فالأول عيب والثاني ميزة، ويرى الباحث أنه كان من الأولى أن يتم النص على جواز الاتفاق على مدةٍ خلاف الشهر على أن تكون هذه المدة أقل من شهر؛ لأن المباشرة في دفع الأجر ليست في مصلحة العامل المنزلي، إذ من الممكن أن يؤدي ذلك إلى تعسف صاحب العمل في تحديد المدة والمماثلة في دفع الأجر.

أما فيما يخص طريقة دفع الأجر فقد حدد المشرع السعودي أنه يمكن أن يتم الدفع نقدًا أو بشيك، ويمكن أيضًا أن يُدفع الأجر عن طريق تحويل الراتب على حساب بنكي محدد إذا رغب العامل المنزلي بذلك⁽¹⁾.

إلا أن وزارة العمل والتنمية الاجتماعية السعودية أطلقت -مؤخرًا- نظام حماية أجور العمالة المنزلية، ويهدف هذا النظام إلى حماية حق العمال المنزليين وضمان استلام أجورهم، حيث يتوجب على المخدم أن يصدر بطاقة مسبقة الدفع لرواتب العامل المنزلي فور قدومه إلى المملكة، ثم يفتح حسابًا بنكيًا للعامل المنزلي، وذلك لتحويل الراتب على حسابه البنكي، كما أنه لن يُنظر في أي معاملة تجديد تصريح عمل ما لم يتم فتح حساب بنكي للعامل المنزلي، وتخضع تحويلات الرواتب لرقابة وزارة العمل، أي أن الوزارة هي الجهة المسؤولة عن مراقبة وضمان تسلم العامل المنزلي لأجره⁽²⁾.

وقد أحسن المشرع السعودي إذ وفر الحماية اللازمة لأجر العمال المنزليين، بحيث جعل وزارة العمل الرقيب على عملية تسلم العامل المنزلي لأجره، ومن ثمَّ عدم انتهاك حق العامل المنزلي في حصوله على أجره من قبل المخدم، وإلا تعرض لجزاء.

كما أجازت اللائحة الخصم من أجر العامل المنزلي على ألا يتجاوز الخصم نصف الأجر، وذلك في حالة الإلتاف، سواء كان عمدًا أم إهمالًا، أو في حالة تدبئه من المخدم، أو عند تنفيذ حكم قضائي أو قرار إداري صادر ضده، ويمكن أن يزيد الخصم عن نصف الأجر إذا ما نص الحكم القضائي أو القرار الإداري على ذلك⁽³⁾.

(1) المادة (7) الفقرة (4) من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم السعودي الصادرة بالقرار رقم (310) بتاريخ 1434/9/7.

(2) انظر:

<https://www.musaned.com.sa>

(3) د. ناصر جميل محمد الشميلة، المرجع السابق، ص 284.

ويرى الباحث أن يضع المشرع حدًا أقصى لنسبة الخصم من الأجر بما يتناسب مع ما نصت عليه قوانين العمل، وأن يكون الاقتطاع على مدة زمنية طويلة بحيث يكون مبلغ الخصم قليلًا نسبيًا، بدلًا من أن يُخصم مبلغ كبير من أجره.

ب- حق العامل المنزلي في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة⁽¹⁾:

يستحق العامل المنزلي مكافأة نهاية خدمة قيمتها أجر شهر، متى ما أمضى العامل المنزلي في خدمة المخدم أربع سنوات متتالية، وبالتالي لو قلّت مدة خدمته للمخدم فإنه لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة⁽²⁾.

ت- حق العامل المنزلي في الراحة اليومية والحصول على إجازات⁽³⁾:

من حق العامل المنزلي أن يحصل على راحة أسبوعية، وإجازات، وفيما يلي نبين ذلك:

- حق العامل المنزلي في الراحة اليومية⁽⁴⁾:

أشارت اللائحة إلى حق العامل المنزلي في الحصول على الراحة اليومية لمدة لا تقل عن تسع ساعات، وبمفهوم المخالفة فإن للمخدم تشغيل العامل المنزلي لمدة لا تتجاوز خمس عشرة ساعة في اليوم، ويعني ذلك أن الحد الأدنى للراحة الذي يتحصل عليه العامل المنزلي هو -على الأقل- تسع ساعات، كما أن اللائحة لم تلزم المخدم بإعطاء العامل المنزلي فترات راحة في الخمس عشرة ساعة، مما يعني أنه يمكن للمخدم تشغيل العامل المنزلي طوال هذه الفترة.

ويرى الباحث أنه من أجل توفير الحماية اللازمة للعامل المنزلي في حصوله على الراحة اليومية، على المشرع أن يحدد أوقاتاً لراحة العامل المنزلي، كأن تكون تسع ساعات منها متواصلة على الأكثر، ويقسم الباقي على

(1) مراد شاهر عبد الله أبو عروة، حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي - دراسة مقارنة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس 2013، ص 84 وما بعدها.

(2) المادة (16) من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم السعودي الصادرة بالقرار رقم (310) بتاريخ 1434/9/7.

(3) د. منصور بن عبد السلام اجويد الصرايرة، المرجع السابق، ص 454 وما بعدها.

(4) المادة (7) الفقرة (6) من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم السعودي الصادرة بالقرار رقم (310) بتاريخ 1434/9/7.

فترات منتظمة توزَّع على مدار اليوم، بحيث تتخلل هذه الساعاتِ أوقاتَ عمل العامل المنزلي، وذلك ليتسنى له الأكل والتقاط أنفاسه وممارسة شعائره الدينية.

- حق العامل المنزلي في الحصول على الإجازات:

يستحق العامل المنزلي -وفقاً لِلآئحة- إجازة أسبوعية، وإجازة سنوية، وإجازة مرضية، وتجدر الإشارة إلى أن المشرع السعودي لم ينظم حق العامل المنزلي في الحصول على الإجازات في الأعياد والمناسبات الرسمية، وبالتالي فإن الإجازات التي يستحقها العامل المنزلي في اللائحة هي كالتالي:

• الإجازة الأسبوعية:

نصت اللائحة على جواز حصول العامل المنزلي على يوم راحة أسبوعية إذا ما تم الاتفاق عليه بين الطرفين⁽¹⁾، ويعني ذلك أن حصول العامل المنزلي على يوم الراحة الأسبوعية ليس واجباً، وبالتالي فإن المخدم في الغالب لن يتفق مع العامل المنزلي في الحصول على هذه الإجازة، ونظراً لكون العامل المنزلي الطرف الضعيف في العلاقة، فإنه غالباً ما يخضع لشروط المخدم وبالتالي لن يطالب بهذه الإجازة.

ويرى الباحث أن يكون يوم الراحة الأسبوعية إلزامياً ما لم تقتضِ الضرورة غير ذلك، وألاً يترك هذه الإجازة تخضع لاتفاق الطرفين ما دام المخدم هو الطرف الأقوى في العلاقة، وبالتالي فإنه سيفضل عمل العامل المنزلي طوال الأسبوع على أن يحصل على يوم راحة أسبوعية.

• الإجازة السنوية:

للعامل المنزلي الحق في الحصول على إجازة سنوية مدتها شهر متى ما أمضى العامل سنتين في خدمة المخدم، ورغب في تجديد عقده لمدة مماثلة⁽²⁾.

وبمفهوم المخالفة فإن العامل المنزلي لا يستحق الإجازة السنوية إذا لم يُمضَ في خدمة المخدم سنتين، أو إذا أمضى في خدمة المخدم سنتين؛ ولكن لم يرغب في تجديد العقد لمدة مماثلة، ويرى الباحث أنه لكي يحصل العامل المنزلي على هذه الإجازة فإنه مجبر على تجديد عقده، ولعل مبرر عدم استحقاق العامل للإجازة في

(1) المادة (8) من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم السعودي الصادرة بالقرار رقم (310) بتاريخ 1434/9/7.

(2) المادة (10) من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم السعودي الصادرة بالقرار رقم (310) بتاريخ 1434/9/7.

حال عدم التجديد يرجع لتحقيق الغرض من الإجازة في حال عدم التجديد، حيث من المنطق والطبيعي أن يحصل العامل لنفسه على فترة راحة قد تصل إلى شهر قبل أن يلتحق بالعمل الجديد.

• الإجازة المرضية:

أعطى المشرع العامل المنزلي الحق في الحصول على إجازة مرضية مدفوعة الأجر متى ما كان العامل غير قادر على ممارسة عمله، وقد بين المشرع مدة هذه الإجازة، وهي ثلاثون يومًا في السنة، ولكي يستحق العامل هذه الإجازة يجب أن تثبت بموجب تقرير طبي يثبت حاجته للإجازة⁽¹⁾.

ولم يكتفِ المشرع السعودي بنصه على حق العامل المنزلي في الحصول على إجازة مرضية، بل يمتد ذلك إلى استحقاق العامل الرعاية الصحية⁽²⁾، ويعد العمال المنزليون من الفئات المشمولة بالعلاج في المؤسسات الصحية الحكومية في المملكة دون أجر⁽³⁾.

ويرى الباحث أن المشرع السعودي قد أحسن حين أعطى العامل المنزلي الحق في حصوله على إجازات مرضية مدفوعة الأجر، ولمدة لا تُعدُّ قليلة، وهي ثلاثون يومًا؛ إلا أنه لم يبين في اللائحة حالة العقد إذا تجاوزت إجازات العامل المنزلي ثلاثين يومًا، هل يفسخ العقد أم أن الأمر يُترك للمخدوم إن أراد استمرار عمل العامل المنزلي عنده أم لا، ويفضل أن ينظم المشرع هذه المسألة بحيث يكون طرفا العقد على علم بما يترتب عليه استنفاد العامل المنزلي لرصيد إجازاته، ويفضل الباحث ألا يكون استنفاد العامل المنزلي لرصيد إجازاته المرضية سببًا لإنهاء عقده، إلا إذا تبين أنه غير لائق صحيًا للعمل، أو إذا استنفد العامل المنزلي جميع إجازاته ومن ضمنها رصيد إجازاته السنوية، كذلك أحسن في نصه على استحقاق العامل المنزلي الرعاية الطبية اللازمة وعلاجه دون أجر.

ث- عدم تكليف العامل المنزلي بغير العمل المتفق عليه في العقد أو بالعمل لدى الغير⁽⁴⁾:

منعت اللائحة المخدوم أن يكلف العامل المنزلي بأعمال تختلف عما تم الاتفاق عليه، فلو كان العامل المنزلي يعمل طبّاخًا لا يُكَلَّفُ بأعمال البستنة مثلاً لكونه لم يتفق عليه؛ إلا أن اللائحة في المادة السابعة الفقرة (1)

(1) المادة (11) من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم السعودي الصادرة بالقرار رقم (310) بتاريخ 1434/9/7.

(2) المادة (12) من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم السعودي الصادرة بالقرار رقم (310) بتاريخ 1434/9/7.

(3) هذا ما جاء في الأمر السامي رقم (7/ب/15821) بتاريخ 1423/5/5هـ.

(4) أحمد بن عبدالرحمن بن عبدالله الثويني، المرجع السابق، ص 63-64.

نصت على: ((ألا يكلف عامل الخدمة المنزلية بغير العمل المتفق عليه، إلا في حالات الضرورة، بشرط ألا يختلف العمل الذي يكلف به اختلافاً جوهرياً عن عمله الأصلي)).

حيث استثنت اللائحة هذا الشرط في حالات الضرورة، على ألا يختلف العمل الذي يكلف به العامل المنزلي اختلافاً جوهرياً عن عمله الأصلي، وتتشابه هذه المادة مع ما نص عليه المشرع السعودي في قانون العمل: ((... لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية، إلا في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة))⁽¹⁾.

إلا أن المشرع لم يشترط في اللائحة موافقة العامل المنزلي، كما أن المشرع حدد أن حالات الضرورة لا يجب أن تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة، في حال رغب صاحب العمل في تكليف العامل بغير العمل المتفق عليه؛ ولكنه لم يحدد في اللائحة المدة القصوى لتشغيل العامل المنزلي من قبل المخدم بغير العمل المتفق عليه، وكان من الأولى تحديد مدة.

كما منعت اللائحة المخدم من أن يجعل العامل المنزلي يعمل لدى غيره، أو أن يؤجر خدماته لدى الغير، وكذلك منعت اللائحة العامل المنزلي من العمل لحسابه الخاص⁽²⁾، تفادياً لما يؤدي إليه ذلك من التعب الجسدي والنفسي وذلك من أجل الحصول على المزيد من المال.

وقد أحسن المشرع السعودي إذ راعى راحة العامل المنزلي وذلك بمنعه من تعريض نفسه للتعب، وكذلك بمنعه من أن يؤجر خدماته للغير من أجل كسب المزيد من المال أو من العمل لحسابه الخاص.

ج- عدم تكليف العامل المنزلي بأعمال خطيرة وعدم المساس بكرامته⁽³⁾:

(1) المادة (60) من نظام العمل السعودي الجديد الصادر بالمرسوم الملكي رقم (52) في 1426/8/23.

(2) المادة (7) الفقرة (8) من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم السعودي الصادرة بالقرار رقم (310) بتاريخ 1434/9/7.

(3) عبد الله بن إبراهيم الموسى، الأجير الخاص، بحث منشور في مجلة الجمعية الفقهية السعودية، العدد الثالث، الرياض 1434هـ 2013م، ص 270.

يتعين على المخدم ألا يكلف العامل المنزلي بأعمال خطيرة تؤذي جسده أو تهدد سلامته، وألا يضرب العامل المنزلي أو يؤذيه جسدياً، كذلك يجب على المخدم وأفراد أسرته أن يعاملوا العامل المنزلي معاملة حسنة، وألا يصدر منهم قول أو فعل من شأنه أن يمس بكرامة العامل المنزلي الإنسانية أو يحط من قدره أو يؤذيه نفسياً⁽¹⁾. ويرى الباحث أن المشرع السعودي قد أحسن في توفير الحماية اللازمة للعامل المنزلي، وذلك بحمايته من تكاليف المخدم التي قد لا يراعي فيها سلامة العامل المنزلي، وبإلزام المخدم وأسرته باحترام كرامة العامل المنزلي وعدم إيذائه.

ح- حق العامل المنزلي في توفير سكن مناسب له:

يلتزم المخدم بتوفير سكن مناسب مهياً ومعدّ لسكن العامل المنزلي، ويجب أن يتمتع هذا السكن بالخصوصية، حيث تنص المادة السابعة من اللائحة على: ((يلتزم صاحب العمل بالآتي: 5- أن يوفر سكناً مناسباً لعامل الخدمة المنزلية)).

وعلى الرغم من أن المشرع نص على التزام المخدم بتوفير سكن ملائم للعامل المنزلي؛ إلا أنه لم يحدد شروط ومعايير محددة للسكن الملائم، وعلى كلٍ فعند توفير المخدم السكن للعامل المنزلي يجب التأكيد على ضرورة وجود الخصوصية في المكان المعد للسكنى، خصوصاً إذا كانت العاملة امرأة، كما أن السكن اللائق هو ما تتوافر فيه الشروط الصحية وسبل المعيشة اللائقة، وللقاضي السلطة التقديرية في تحديد ذلك متى ما ثار نزاع بشأنه⁽²⁾.

وتجدر الإشارة إلى أن العامل المنزلي كثيراً ما يتعرض في دول أخرى لانتهاكات فيما يخص هذا الحق لأن المخدم لا ينفذ التزامه بالنحو الواجب، إضافة إلى أنه في كثير من الأحيان يترك العامل المنزلي لينام في أماكن متفرقة دون مراعاة لإنسانيته، الأمر الذي يجعل حصوله على الخصوصية أمراً مهماً، أضف إلى ذلك، لو أن العامل المنزلي من الإناث، فإن وجود مكان فيه خصوصية لها سيكون أمراً أكثر أهمية⁽³⁾.

(1) المادة (7) الفقرة (2) من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم السعودي الصادرة بالقرار رقم (310) بتاريخ 1434/9/7.

(2) د. محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص 244.

(3) د. ناصر الشميلة، المرجع السابق، ص 288-289.

2- العقوبات المفروضة على المخدم في حال مخالفته لللائحة⁽¹⁾:

تعاقد اللائحة المخدم إذا ما خالف أحكامها بغرامة مالية أو بمنعه من الاستقدام، أو بهما معاً، ويزيد مبلغ الغرامة ومدة المنع من الاستقدام بتكرار المخالفة، بحيث لا يزيد مبلغ المخالفة في أقصى مراتها عن خمسة آلاف ريال، وفي حال خالف المخدم اللائحة للمرة الثالثة فإن للجنة المعنية منعه من الاستقدام نهائياً⁽²⁾.

وتجدر الإشارة إلى أن هذه العقوبات المنصوص عليها غير كافية لردع المخدم ومنعه من المخالفة، حيث إن المبالغ المنصوص عليها غالباً ما تكون في مقدرة المخدم، مما يعني أن العقوبة لا تمثل رادعاً له يمنع من مخالفة اللائحة، لذا كان من الأولى زيادة مبلغ المخالفة وتغليظ العقوبة لتكون رادعاً للمخدم، ولكي يكون أكثر التزاماً بأحكام هذه اللائحة.

تعقيب:

أحسن المشرع السعودي صنعاً حين نظم حقوق طرفي علاقة العمل المنزلي، وأقر بالكثير من الحقوق للعمال المنزليين، وضمن لهم تنفيذها، وفي إطار التطور المستمر للتشريعات يمكن أيضاً إعادة النظر في نصوص اللائحة لإيراد مزيد من الحقوق والضمانات لكلا الطرفين على نحو يجعل كل منهم على بينة من أمره، كما أن الجزاءات الواردة في اللائحة قد تكون بعد مرور فترة تزيد على عشر سنوات بحاجة إلى إعادة نظر لتشيدها بما يكفل الالتزام بأحكامها.

أما بالنسبة لمكاتب الاستقدام الأهلية، فإن اللائحة لم تتطرق إلى تنظيم عمل هذه المكاتب، ولم تحدد التزاماتها والعقوبات المفروضة عليها حال مخالفتها، على الرغم من المشكلات الكثيرة التي تحدث بسبب غياب التنظيم على هذه المكاتب، وكان من الأولى أن يتطرق إليها المشرع وينظمها.

(1) سلطان بن ناعم بن سلطان العمري، المرجع السابق، ص 167 وما بعدها.

(2) المادة (17) من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم السعودي الصادرة بالقرار رقم (310) بتاريخ 1434/9/7.

وفيما يخص تنظيم العمل المؤقت للعمال المنزليين، فإن اللائحة لم تتطرق لهذه المسألة، وفي تنظيم العمل المؤقت للعمال المنزليين وقايةً في عدم تشغيل العمال المنزليين بصورة غير قانونية، وكذلك قطع الطريق أمام وجود سوق غير نظامي فيما يتعلق بتشغيل العمال المنزليين مؤقتاً⁽¹⁾.

الفرع الثاني

الحماية المقررة لعمال الخدمة المنزلية في القانون العُماني

عرّف القرار الوزاري رقم (189) لسنة 2004 بشأن قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل في مادته الأولى العامل المنزلي بأنه: ((كل شخص يؤدي عملاً داخل المنزل أو خارجه ويمكنه بحسب طبيعة عمله الاطلاع على أسرار من استقدمه))، وعرّف المخدم بأنه: ((كل شخص يستقدم هذا المستخدم للعمل لديه تحت إدارته وإشرافه)).

ويُعيب هذا التعريف أنه اكتفى بتعريف العامل المنزلي والمخدم، ولم يذكر ويحدد أسرة المخدم الذين ستتم خدمتهم من قبل العامل المنزلي بالإضافة إلى المخدم نفسه، وبالتالي فإن عدم ذكر أو تحديد أسرة المخدم من الممكن أن يلقي ظلاً من الشك حول المقصود بأسرة المخدم الذي سيضطلع العامل المنزلي بخدمتهم.

كما تضمن القرار الوزاري العديد من الضوابط المتعلقة بالخدمة المنزلية، وتضمن حقوق والتزامات طرفي العلاقة، وفيما يلي نعرض تقييم الحماية المقررة للعمال المنزليين وفق القرار الوزاري العُماني، وذلك في فرعين: الأول منه في الضوابط العامة المتعلقة بالخدمة المنزلية، وفي الثاني حقوق العامل المنزلي.

(1) محمد بن عبد الله السهلي، العمالة المنزلية والتنظيم القانوني الغائب عنها، جريدة الرياض، العدد 15530، الجمعة 25-محرم-1432هـ، 31-ديسمبر-2010.

أولاً: الضوابط العامة المتعلقة بالخدمة المنزلية في القرار الوزاري رقم (189) لسنة 2004:

نعرض فيما يلي الضوابط المتعلقة بالخدمة المنزلية، فيما يخص شروط الاستقدام وانعقاد عقد العمل المنزلي وانقضاءه، وكذلك نبين آلية تسوية المنازعات الناشئة بين طرفي العلاقة، وذلك وفقاً للآتي:

1- شروط الاستقدام:

تضمنت المادة الثانية من القرار شروط الترخيص لاستقدام العمال المنزليين، إذ يجب أن يتوافر في مقدم الطلب الشروط التي تنص عليها اللائحة التنظيمية لمزاولة نشاط استقدام القوى العاملة غير العمانية⁽¹⁾، كذلك يجب أن يكون العامل المنزلي لائقاً صحياً، وخالياً من الأمراض التي تحددها وزارة الصحة.

وقد ساوى المشرع العماني العمال المنزليين مع غيرهم من العمال الأجانب فيما يتعلق بتراخيص استقدامهم وفحصهم طبياً ونقل كفالتهم⁽²⁾، وحسباً فعل المشرع في توحيد ضوابط استقدام العمالة الأجنبية، وإخضاعها للشروط والأحكام نفسها، وعدم تمييز العمال المنزليين عن غيرهم من العمالة الأجنبية فيما يخص الاستقدام والشروط المقررة له.

2- انعقاد عقد العمل المنزلي:

على الرغم من كون عقد الخدمة المنزلية من العقود الرضائية⁽³⁾؛ إلا أن المشرع العماني اشترط أن يكون هذا العقد مكتوباً، وعلى الرغم من اشتراط المشرع العماني كتابة العقد، فإن الكتابة لا تنقله من الرضائية إلى الشكلية لأنه لا يترتب على عدم الكتابة البطلان، وكذلك يجب أن يتضمن العقد حقوق والتزامات العامل المنزلي والمخدوم، وكذلك أن تُحدّد فيه مدة العقد، وفترة التجربة على ألا تزيد على تسعين يوماً.

(1) المادة (3) من القرار الوزاري رقم (1) لسنة 2011 بإصدار اللائحة التنظيمية لمزاولة نشاط استقدام القوى العاملة غير العمانية.

(2) المادة (3) من القرار الوزاري رقم (189) لسنة 2004 بشأن قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل.

(3) د. شواخ محمد الأحمد، مفهوم عقد الخدمة المنزلية "دراسة مقارنة"، مجلة جامعة تكريت للحقوق، مجلد (2)، العدد (4)، الجزء (2)، العراق 2018، ص 289.

كذلك فقد أوجب المشرع العماني أن يكون عقد الاستخدام مكتوبًا باللغة العربية، أما لو كان بغيرها وجب أن تُرفق به نسخة باللغة العربية موقعة من كلا الطرفين، وتكون هذه النسخة لها القوة ذاتها في الإثبات⁽¹⁾.

وقد جاء في القرار الخاص بإصدار اللائحة التنظيمية لمزاولة نشاط استقدام القوى العاملة غير العمانية نماذج مرفقة لإبرام العقد بين المنشأة والمخدوم، وبين المخدوم والعمال المنزلي، ووفقًا للقرار، فإن النموذج رقم (3) هو النموذج الخاص بين المنشأة والمخدوم، حيث ينص النموذج على حقوق والتزامات طرفي العقد، والنموذج رقم (4) هو النموذج الخاص بين المخدوم والعمال المنزلي، وتتضمن هذه النماذج تنظيم العلاقة العقدية بين طرفي العقد، ويتضمن مدة العقد وهي سنتان، مع خضوع العامل المنزلي لفترة تجربة لا تزيد على تسعين يومًا، ويبين النموذج التجديد التلقائي وتنظيمه، إضافة إلى حقوق وواجبات طرفي العقد، وكيفية انتهاء العقد وأساليب تسوية النزاع.

3- انقضاء عقد عمل العامل المنزلي⁽²⁾:

ينتهي عقد العمل المنزلي بعدة أسباب، نذكرها فيما يلي:

أ- انتهاء العقد بسبب الوفاة:

ينتهي عقد الاستخدام بوفاة العامل المنزلي أو المخدوم، وفي حال موت الأخير فإن لأسرته حال رغبتها باستمرار بقاء العامل المنزلي حتى نهاية المدة المتفق عليها أن يجعل العامل المنزلي تحت كفالة أحد ورثته وبموافقة العامل المنزلي، ويتعين استيفاء الإجراءات المقررة في هذا الشأن خلال ثلاثين يومًا من تاريخ وفاة المخدوم⁽³⁾. وحسبًا فعل المشرع العماني، إذ اشترط لبقاء العامل المنزلي في خدمة أسرة المخدوم موافقته؛ لأن الأخير طرف في العلاقة العقدية، ومن حقه أن يختار إما مواصلة العمل لدى غير المخدوم أو رفضه والعمل لدى غيره.

(1) المادة (4) من القرار الوزاري رقم (189) لسنة 2004 بشأن قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل.

(2) أريفان مصطفى محمد، المرجع السابق، ص 171 وما بعدها.

(3) المادة (8) من القرار الوزاري رقم 2004/189 بشأن قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل، والمادة (9) من النموذج رقم (4) من القرار الوزاري رقم (1) لسنة 2011 بإصدار اللائحة التنظيمية لمزاولة نشاط استقدام القوى العاملة غير العمانية.

ب- انتهاء العقد بسبب عجز العامل المنزلي عن أداء عمله:

ينتهي العقد القائم بين العامل المنزلي والمخدوم بعجز العامل عن أداء عمله المتفق عليه في العقد، ويجب أن يثبت هذا العجز بشهادة طبية صادرة من مستشفى حكومي بالسلطنة⁽¹⁾.

وحسباً فعل المشرع، إذ لم يترك تقدير عجز العامل المنزلي للمخدوم، بل وجب إثبات ذلك بشهادة طبية، وتكون هذه الشهادة صادرة من مستشفى حكومي منعاً من تلاعب المخدوم أو غشه في الحصول على هذه الشهادة.

ت- انتهاء العقد بسبب الحكم على أي طرف بعقوبة جنائية:

ينتهي عقد العمل المنزلي في حال تم الحكم على أي طرف من طرفي العقد بعقوبة جنائية، ولا يهم نوع العقوبة الجنائية المحكوم بها على أحد الطرفين، أي سواء كانت هذه العقوبة جنائية أم جنحة، يكفي أن تتم إدانة الطرف جنائياً، ووفقاً لهذا ينتهي العقد⁽²⁾.

ث- انتهاء العقد بالإرادة المنفردة:

يحق لكلا الطرفين أن ينهيا العقد متى ما أرادا ذلك، فإذا كان الإنهاء من قبل المخدوم وجب عليه إعلام العامل المنزلي بذلك كتابةً قبل ثلاثين يوماً من التاريخ المحدد لإنهاء العقد، أو أن يدفع أجره الشامل عن مدة الإخطار، كما يكون له ذلك ودون مراعاة لهذه المدة أو دفع أجره عنها إذا أخل العامل المنزلي بأي من التزاماته الجوهرية المقررة قانوناً أو بموجب هذا العقد⁽³⁾.

أما لو كان الإنهاء من قبل العامل المنزلي، فعليه أن يخطر المخدوم عن رغبته في إنهاء العقد قبل شهر من التاريخ المحدد لإنهائه، كما يحق له إنهاء العقد دون مراعاة لمدة الإخطار إذا أخل المخدوم بالتزاماته الجوهرية، أو إذا ثبت وقوع اعتداء على العامل المنزلي من قبل المخدوم أو أحد أفراد أسرته⁽⁴⁾.

(1) المادة (9) من النموذج رقم (4) من القرار الوزاري رقم (1) لسنة 2011 بإصدار اللائحة التنظيمية لمزاولة نشاط استخدام القوى العاملة غير العمانية.

(2) المادة (10) من النموذج رقم (4) من القرار الوزاري رقم (1) لسنة 2011 بإصدار اللائحة التنظيمية لمزاولة نشاط استخدام القوى العاملة غير العمانية.

(3) المادة (8) من القرار الوزاري رقم (189) لسنة 2004 بشأن قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل.

(4) المادة (8) من القرار الوزاري رقم (189) لسنة 2004 بشأن قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل.

ويُحسب للمشرع العماني سهولة ومرونة إنهاء العقد من قبل طرفيه، لكون الطرفين قد تعاقدوا وهما بكامل حريتهما، وعليه لا يجب أن يبقى أي طرف من طرفي العلاقة أسيراً لهذا العقد ما دام ارتأى أنه من الأفضل إنهاؤه، وكذلك منعاً لتعرض العامل المنزلي للعمل الجبري جراء عدم استطاعته إنهاء العقد متى ما أراد⁽¹⁾.

4- تسوية المنازعات الناشئة بين طرفي العلاقة:

في حال حدث نزاع بين طرفي العقد فإنه يجوز لأطراف العلاقة طلب تسوية النزاع ودياً من دائرة تسوية منازعات العمل بالوزارة، والتي يتعين عليها اتخاذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً خلال أسبوعين، وفي حال تسوية النزاع ودياً كان على الدائرة إثبات ذلك، ومتابعة تنفيذها من قبل المخدم والعامل المنزلي⁽²⁾.

أما إذا لم تتم التسوية خلال هذه المدة، أو تمت التسوية؛ ولكن امتنع عن تنفيذها أي من الطرفين، تعين على دائرة تسوية النزاعات إحالة الموضوع -خلال مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ انتهاء المدة المذكورة أو بدء الامتناع عن تنفيذ التسوية- إلى المحكمة المختصة، وتكون الإحالة مشفوعة بمذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع وحجج طرفيه⁽³⁾.

ويرى الباحث أن المدد المقررة لتسوية النزاعات جيدة، إذ لا يستغرق حل النزاعات مدداً زمنية طويلة، لا سيما إذا كان العامل المنزلي أجنبياً، إذ من الأفضل له أن تتم تسوية النزاع في مدة زمنية قصيرة ليتسنى له الحصول على حقه والرجوع إلى بلده في أقرب فرصة؛ إلا أن القرار لم يعفِ العامل المنزلي من رسوم التقاضي، وكان من الأولى لو نُصَّ على ذلك.

(1) د. بن عزوز بن صابر، الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الرابع، جوان 2017، ص 2.

(2) المادة (10) الفقرة (1) من القرار الوزاري رقم (189) لسنة 2004 بشأن قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل، والمادة (12) من النموذج رقم (4) من القرار الوزاري رقم (1) لسنة 2011 بإصدار اللائحة التنظيمية لمزاولة نشاط استقدام القوى العاملة غير العمانية.

(3) المادة (10) الفقرة (2) من القرار الوزاري رقم (189) لسنة 2004 بشأن قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل.

وجدير بالذكر أن حق العامل المنزلي في المطالبة بأي حق من حقوقه الناشئة عن العقد يسقط إذا مضت سنة من تاريخ انتهاء العقد، أو من تاريخ إنهاء العقد، سواء كان الإنهاء منه أم من المخدم⁽¹⁾.

ثانيًا: حقوق العامل المنزلي في القرار الوزاري رقم (189) لسنة 2004:

أعطى القرار الوزاري العامل المنزلي العديد من الحقوق التي تكون التزامات على عاتق المخدم، وفيما يلي نبين هذه الحقوق:

1- حق العامل المنزلي في الأجر⁽²⁾:

يلتزم المخدم بأن يدفع للعامل المنزلي أجره، وقد حدد المشرع العماني العملة التي يُدفع بها أجر العامل المنزلي، وهي العملة الوطنية، ويكون ميعاد استحقاق العامل المنزلي للأجر خلال سبعة أيام من انتهاء الشهر، أو من نهاية المدة التي يستحق عنها أجرًا، ولا تُبرأ ذمة المخدم إلا إذا وقّع العامل المنزلي بما يفيد تسلمه لأجره⁽³⁾.

وقد أحسن المشرع إذ ألزم المخدم بدفع أجر العامل المنزلي شهريًا ودون تركه لاتفاق الطرفين، وكذلك في كون الأجر يدفع بالعملة الوطنية، كيلا يحدث التباس في مبلغ الأجر كما ذكرنا سابقًا؛ إلا أن التشريع لم يضع الحد الأدنى لأجور العمالة المنزلية، وترك تحديد الأجر لاتفاق الطرفين، وكان من الأولى أن يضع الحد الأدنى لأجور العمالة المنزلية، وذلك ضمانًا لحصولهم على الحد الأدنى من الأجر الذي يستحقونه.

2- حق العامل المنزلي في المأكل والمسكن والعلاج⁽⁴⁾:

من التزامات المخدم أيضًا توفير المأكل والمسكن المناسبين للعامل المنزلي؛ إلا أن التشريع لم يتدارك تحديد معايير للسكن الملائم أو نوع الأكل المقدم للعامل المنزلي، كما أن المخدم يتحمل نفقات علاج العامل المنزلي طوال المدة التي يخدمه فيها ويكون ذلك من دون مقابل⁽⁵⁾.

(1) المادة (9) من القرار الوزاري رقم (189) لسنة 2004 بشأن قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل.

(2) د. شواخ محمد الأحمد، المرجع السابق، ص 278.

(3) المادة (5) الفقرة (1) من القرار الوزاري رقم (189) لسنة 2004 بشأن قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل.

(4) آريغان مصطفى محمد، المرجع السابق، ص 127 وما بعدها.

(5) المادة (5) الفقرة (2) من القرار الوزاري رقم (189) لسنة 2004 بشأن قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل.

3- حق العامل المنزلي في الحصول على إجازة:

بالنظر للقرار رقم (1) لسنة 2011 بإصدار اللائحة التنظيمية لمزاولة نشاط استقدام القوى العاملة غير العُمانية، فإن المشرع قد أضاف في النموذج رقم (4) الخاص بعقد العمل للمستخدمين في المنازل ومن في حكمهم استحقاق العامل المنزلي ليوم راحة؛ إلا أن هذه الراحة ليست إلزامية، بحيث يمكن للمخدوم تشغيل العامل المنزلي في هذا اليوم وتعويضه.

وكذلك منح العامل المنزلي إجازة مدتها ثلاثون يومًا عن كل سنتين خدمة مستمرة، وتعويضه ببديل نقدي عن الإجازات التي لم يستفد منها العامل المنزلي عند انتهاء خدمته.

وقد سلك المشرع العماني النهج ذاته الذي سلكه المشرع السعودي، بشأن الراحة الأسبوعية للعامل المنزلي.

4- حق العامل المنزلي في الحصول على تذكرة سفر:

حدد القرار الحالات التي يستحق فيها العامل المنزلي الحصول على تذكرة سفر للعودة إلى بلده، والحالات التي لا يستحق فيها الحصول على تذكرة سفر، وفيما يلي نبين الحالتين:

أ- الحالات التي يستحق فيها العامل المنزلي الحصول على تذكرة سفر:

يستحق العامل المنزلي تذكرة سفر في حال أراد المخدوم إنهاء عقد العمل المنزلي في فترة الاختبار، كذلك يستحقها عندما ينهي المخدوم علاقة العمل قبل انتهاء مدة العقد، أو عند انتهاء مدته، وكذلك تذكرة ذهابًا وإيابًا لقضاء العامل المنزلي إجازته المتفق عليها في العقد⁽¹⁾.

ب- الحالات التي لا يستحق فيها العامل المنزلي الحصول على تذكرة سفر:

لا يستحق العامل المنزلي تذكرة سفر في حال عمِل العامل المنزلي لدى الغير وهو في كفالة المخدوم، وكذلك في حال عمِل لحسابه الخاص، ويكون ذلك جزاءً للعامل المنزلي نتيجة مخالفته لأحكام القرار الوزاري.

(1) المادة (6) من القرار الوزاري رقم (189) لسنة 2004 بشأن قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل.

تعقيب:

يرى الباحث أهمية تجميع الأحكام المنظمة للعمال المنزليين في تشريع خاص بهم، ويرى أيضًا أن المشرع العماني قد أحسن عندما فرض جزاءات صارمة على الغير الذين يشغلون العمال المنزليين وهم ليسوا تحت كفالتهم، وكذلك على العمال المنزليين الذي يعلمون لحسابهم الخاص، وذلك لمكافحة ومنع هروب العمال المنزليين من مخدميتهم والعمل لحسابهم الخاص، أو لكي لا يغري الغير العامل المنزلي بالعمل لديه أو لتشغيله والتكسب من وراء عمله، فهذه العقوبات تمنع وجود سوق سوداء لتشغيل العمال الهاربين من كفالتهم.

المطلب الثاني

الحماية المقررة لعمال الخدمة المنزلية في القانون القطري والإماراتي والكويتي

أصدر المشرع القطري القانون رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل، ويتكون هذا القانون من أربع وعشرين مادة، كما ألغى المشرع الإماراتي القانون الاتحادي رقم (10) لسنة 2017 بشأن عمال الخدمة المساعدة، ليحل محله مرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة، كذلك أصدر المشرع الكويتي القانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية، وفيما يلي نبين الحماية المقررة لعمال الخدمة المنزلية في القانون القطري والقانون الإماراتي والقانون الكويتي وذلك في الفروع التالية:

الفرع الأول: الحماية المقررة لعمال الخدمة المنزلية في القانون القطري

الفرع الثاني: الحماية المقررة لعمال الخدمة المنزلية في القانون الإماراتي

الفرع الثالث: الحماية المقررة لعمال الخدمة المنزلية في القانون الكويتي

الفرع الأول

الحماية المقررة لعمال الخدمة المنزلية في القانون القطري

يخضع للقانون رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل كل من المخدم والمقيمون معه، والعامل المنزلي، وكذلك مكاتب الاستقدام، وقد وضع القانون الضوابط اللازمة لتنظيم العلاقة القانونية بين الأطراف. وفيما يخص مكاتب الاستقدام فقد تطرق المشرع في المادة الرابعة من القانون إلى إجراءات استقدام العامل المنزلي، وذلك بواسطة المكاتب المرخص لها بالاستقدام وفقاً لقانون العمل، ووضع المشرع استثناءً، وهو أنه يجوز للمخدم أو من ينوب عنه استقدام العمال المنزليين من الخارج بعد موافقة الوحدة الإدارية المختصة بوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون القانونية، ويعاقب بالغرامة التي لا تزيد على خمسة آلاف ريال كل من خالف ذلك⁽¹⁾.

(1) المادة (21) البند (1) من القانون القطري رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل.

وتضمنت المادة الأولى من القانون المصطلحات الخاصة بالخدمة المنزلية، حيث عرّفت صاحب العمل بأنه: ((الشخص الطبيعي الذي يعمل لديه المستخدم))، والمستخدم بأنه: ((الشخص الطبيعي الذي يؤدي الأعمال المنزلية، تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه، مقابل أجر، كالسائق والمربية والطاهي والبستاني ومن في حكمهم))⁽¹⁾.

ومن التعريفات السابقة نلاحظ تأكيد المشرع على أن العامل المنزلي والمخدوم هما الشخص الطبيعي، وتجدر الإشارة إلى أن المشرع قد ذكر الأعمال التي يقوم بها عمال الخدمة المنزلية على سبيل المثال لا الحصر، وذلك لأن الأعمال المنزلية تختلف باختلاف الزمان والمكان، ولربما يُتَصَوَّر للبعض أن مجال الخدمة المنزلية محصورٌ -فقط- في الأمثلة التي ذكرها المشرع، وفي الواقع من الممكن أن تتغير هذه الأعمال بالتطورات الحياتية المستمرة.

كما تضمنت المادة الثانية مساواة العمال المنزليين في شأن استخدام المستخدمين وفحصهم طبيًا وترخيص إقامتهم مع العمال الوافدين، ويُحَمَّد للمشرع مساواة العمال المنزليين مع غيرهم من العمال الوافدين في هذه الأحكام.

وكذلك تضمن القانون العديد من الضوابط التي تنظم العلاقة بين المخدوم والعامل المنزلي ومكاتب الاستخدام، ونذكرها الآتي:

أولاً: الضوابط العامة المتعلقة بعقد الخدمة المنزلية:

نعرض فيما يلي الضوابط المتعلقة بعقد الخدمة المنزلية وفقاً للقانون من حيث انعقاد العقد وفترة اختبار العامل المنزلي، وذلك وفقاً للآتي:

1- عقد الاستخدام:

نصت المادة الثالثة من القانون على عدم جواز تشغيل العامل المنزلي دون عقد مكتوب، بحيث يُشترط لتشغيل العامل المنزلي وجود عقد مكتوب مصدّق من قبل إدارة الاستخدام بوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، ويتبين لنا مما سبق أن المشرع القطري قد جعل عقد الاستخدام من العقود الشكلية، إذ لا يكفي

(1) تجدر الإشارة إلى أن المشرع القطري قد أطلق تسمية صاحب العمل على المخدوم، وتسمية المستخدم على العامل المنزلي.

لانعقاده مجرد توافق إرادة الطرفين⁽¹⁾، ويُعدُّ تشغيل العامل المنزلي دون عقد مكتوب مخالفةً يُعاقَب عليها المخالف بغرامة مالية لا تزيد على خمسمائة ريال قطري⁽²⁾.

وقد أحسن المشرع في نصه على هذه الشكالية، وذلك لما فيه من مصلحة للعامل المنزلي بوجود عقد مكتوب ومصداق، يتضمن جميع حقوقه القانونية، ويسهل إثبات الانتهاكات المتعلقة بهذه الحقوق.

ويحرر هذا العقد من ثلاث نسخ تُسلَّم لكلا الطرفين نسخة، والنسخة الثالثة تودع لدى الإدارة، وقد حدد المشرع البيانات التي يجب أن تكون في العقد المبرم بين العامل المنزلي والمخدوم من حيث تحديد تاريخ العقد، ونوع العمل المكلف به، وفترة الاختبار، ومدة العقد، وكذلك الأجر، كما أن العقد المحرر يجب أن يكون باللغة العربية، ويمكن أن يُرفَق بالعقد ترجمة له بلغة أخرى، وفي حال الاختلاف بين النصين يكون النص باللغة العربية هو المعتمد⁽³⁾.

كما حدد المشرع القطري سنَّ استخدام العامل المنزلي بألا يقل عن ثماني عشرة سنة ولا يتجاوز ستين سنة⁽⁴⁾، وفي حالة مخالفة أي طرف للحد الأدنى أو الأقصى لسن الاستخدام يعاقَب بغرامة مالية لا تزيد على عشرة آلاف ريال قطري⁽⁵⁾.

ويرى الباحث أن المشرع القطري قد أحسن في تحديده لسن الاستخدام، كما أحسن في فرض جزاءات مالية على من يخالف ذلك، إذ يجب أن تتم حماية العامل المنزلي فيما يتعلق بسن الاستخدام، بحيث لا يعمل في سن صغير ولا يعمل في سن كبير، وذلك لعدم تحملهم مشقة العمل المنزلي.

(1) د. محمد محيي الدين أبو العمايم، النظام القانوني للمستخدمين في المنازل: دراسة في القانون رقم 15 لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل، المجلة القانونية والقضائية، قطر 2017، ص 462.

(2) المادة (21) البند (1) من القانون القطري رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل.

(3) المادة (3) من القانون القطري رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل.

(4) المادة (5) من القانون القطري رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل.

(5) المادة (21) البند (2) من القانون القطري رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل.

2- فترة اختبار العامل المنزلي:

حددت أغلب دول مجلس التعاون الخليجي مدة التجربة بألا تزيد عن ثلاثة أشهر؛ إلا أن المشرع القطري قد نص على مدة أخرى، حيث حدد مدة التجربة الإجمالية بتسعة أشهر، تكون الأشهر الثلاثة الأولى هي فترة الاختبار التمهيدي، والأشهر الستة التي تليها تكون المدة الإضافية وتبدأ فور انتهاء فترة الاختبار التمهيدي، وتجدر الإشارة إلى أن للمخدوم الحق في استرجاع الرسوم التي أداها للمكتب كاملة في حال إرجاع العامل المنزلي خلال الأشهر الثلاثة الأولى، أما في الأشهر الستة التالية فإنه يخصم من المبلغ نسبة 15% من إجمالي المبلغ المستحق للمخدوم عن كل شهر قضاها العامل المنزلي في خدمته⁽¹⁾.

وبناءً على القرار السابق، عمدت مكاتب الاستقدام إلى رفع رسوم أتعاب المكتب، بسبب طول فترة التزامهم تجاه المخدوم⁽²⁾، الأمر الذي جعل لجنة تعيين الحد الأقصى للأسعار تضع الحد الأقصى لأسعار استقدام العمالة المنزلية، وذلك لمنع تعسف وغلو مكاتب الاستقدام في تحديد الأسعار⁽³⁾.

ويرى الباحث في زيادة مدة فترة الاختبار وزيادة مدة التزام المكاتب بإرجاع الرسوم التي تكبدها المخدوم مصلحة للعامل المنزلي والمخدوم على السواء، بحيث يعطي لطرفي العلاقة الحرية في مواصلة العلاقة العقدية من عدمها، وذلك بعد مباشرة العامل المنزلي للعمل، ومدى رضا المخدوم عن عمله الذي يؤديه، ومدى رضا العامل المنزلي عن مكان تأدية العمل، كما أن المشرع القطري قد أحسن في تدرجه في استرجاع المخدوم للرسوم من قبل مكاتب الاستقدام بعد الأشهر الثلاثة الأولى، الأمر الذي يدفع المخدوم لعدم المماطلة في إبقاء العامل المنزلي طمعاً في استرجاع المبلغ كاملاً والاستفادة من خدمات العامل المنزلي لمدة أطول حتى لو لم يكن رغباً في مواصلة العقد مع العامل المنزلي، كما أحسن المشرع القطري في تنظيم وتحديد رسوم استقدام العمال المنزليين؛ لكيلا تكون الرسوم المقررة من قبل المكاتب مبالغاً فيها.

(1) المادة (18) البند (5) من قرار وزير التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية رقم (21) لسنة 2021 بتعديل بعض أحكام القرار رقم (8) لسنة 2005 بشأن تنظيم شروط وإجراءات الترخيص باستقدام عمال من الخارج لحساب الغير.

(2) عبد الله بن حيي بو غانم السليطي، من الواقع.. رسوم أتعاب مكاتب الاستقدام، صحيفة الراية، 24 يناير 2022.

(3) المادة (1) من قرار لجنة تعيين الحد الأقصى للأسعار ونسب الأرباح رقم (1) لسنة 2022 بشأن تعيين الحد الأقصى لأسعار استقدام العمالة المنزلية.

ثانيًا: حقوق العامل المنزلي:

للعامل المنزلي حقوق تجاه مخدمه، وتتمثل هذه الحقوق في كونها إما حقوقًا مالية يلتزم المخدم بدفعها للعامل المنزلي، وإما حقوقًا غير مالية يكون المخدم ملتزمًا بتقديمها للعامل المنزلي، وهي كالتالي:

1- الحقوق المالية للعامل المنزلي:

يستحق العامل المنزلي أجرًا نظير عمله في خدمة المخدم، وكذلك يستحق مكافأة نهاية الخدمة، وفيما يلي نبين ذلك:

أ- حق العامل المنزلي في الأجر:

عرّف المشرع القطري الأجر في المادة الأولى بأنه: ((المبلغ النقدي الذي يدفعه صاحب العمل للمستخدم لقاء عمله))، ومن التعريف السابق يتضح لنا موقف المشرع القطري بأن جعل الأجر الذي يتقاضاه العامل المنزلي نقدًا لا عينيًا، وبالتالي فإن كل ما يُعطى للعامل المنزلي عينيًا لا يُعدّ أجرًا، إنما يكون الأجر -فقط- المبلغ النقدي الذي يدفعه المخدم للعامل المنزلي.

وقد حدد المشرع القطري الحد الأدنى لأجور العمال المنزليين، وهو ألف ريال شهريًا، في خطوة حسنة تفوق بها على التشريعات الأخرى، وعلى الرغم من أن هذا المبلغ ضئيل؛ إلا أنه ليس ثابتًا، ومن الممكن أن يتغير وفقًا للعوامل الاقتصادية واحتياجات العمال المنزليين وأسرهم، ولذلك فقد بيّن القرار الصادر بشأن تحديد الحد الأدنى لأجور العمال والمستخدمين في المنازل مراجعة الحد الأدنى للأجور مرة واحدة على الأقل كل سنة⁽¹⁾، ويأمل الباحث أن تتم مراجعة الحد الأدنى للأجور، وزيادة المبلغ ليكون الحد الأدنى يتجاوز ألفًا وخمسمئة ريال.

وفيما يتعلق بالخصم من أجر العامل المنزلي فقد حظر المشرع القطري على المخدم اقتطاع نفقات استقدام العامل المنزلي للدولة من أجره⁽²⁾، وفيما عدا ذلك لم ينظم المشرع القطري حالات الاقتطاع من أجر العامل.

(1) المادة (2) من القانون رقم (17) لسنة 2020 بشأن تحديد الحد الأدنى لأجور العمال والمستخدمين في المنازل.

(2) المادة (8) الفقرة (3) من القانون القطري رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل.

ب- الحق في مكافأة نهاية الخدمة:

يستحق العامل المنزلي مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء العقد، وقد نظم المشرع القطري المكافأة، إذ اشترط أن يقضي العامل المنزلي في خدمة المخدم سنة كاملة على الأقل، وبالتالي لا يستحق العامل المنزلي مكافأة نهاية الخدمة إذا قلت مدة خدمته عن سنة، أما إذا زادت مدة خدمة العامل المنزلي عن سنة فإنه يستحق عن كسور السنة بنسبة المدة التي قضاها في الخدمة⁽¹⁾.

ويرى الباحث أن من الأولى لو لم يشترط المشرع القطري مضي مدة محددة لاستحقاق المكافأة، وجعل استحقاق العامل المنزلي لها؛ حتى لو لم يقض الأخير في خدمة المخدم سنة كاملة.

وقد حدد المشرع القطري مقدار مكافأة نهاية الخدمة، وهي ألا تقل عن أجر ثلاثة أسابيع عن كل سنة من سنوات الخدمة، وبالتالي لو اتفق طرفا العقد على مبالغ أكبر يكون اتفاقهم صحيحاً ما دامت لا تقل عن الحد الأدنى الذي قرره المشرع، ولو كان الباحث يرى أن تكون مكافأة نهاية الخدمة للعامل المنزلي تقدر بأجر شهر كامل عن كل سنة بدلاً من ثلاثة أسابيع.

كذلك، فإن العامل المنزلي لا يستحق هذه المكافأة عن السنة التي فُصل فيها بسبب إخلاله بالتزاماته المقررة بموجب القانون أو العقد، والجدير بالذكر أن المشرع القطري لم يسحب الحرمان من المكافأة على كامل مدة العقد، وإنما في السنة التي أخل فيها العامل المنزلي بالتزاماته فقط، ويمثل ذلك عقوبة للعامل المنزلي جراء إخلاله بالتزاماته العقدية أو القانونية، ويرى الباحث أن الخصم من المكافأة يكون فقط في السنة التي أخل فيها العامل بالتزاماته ميزة للعامل المنزلي في عدم حرمانه من المكافأة نهائياً، وردعاً له لكيلا يخل بتنفيذ التزاماته العقدية على النحو المطلوب.

كما نص المشرع على أن للمخدم أن يخصم من مكافأة نهاية الخدمة المبالغ التي يدين بها العامل المنزلي له⁽²⁾، ويرى الباحث أن المشرع القطري لم يوضح ما يمكن خصمه وما لا يمكن خصمه من هذه المكافأة، ولم يبين الحالات التي يكون فيها العامل المنزلي مدينًا للمخدم، فهل يكون مدينًا في حالة إتلافه لأدوات العمل؟

(1) د. محمد محيي الدين أبو العمايم، المرجع السابق، ص 480 - 481.

(2) المادة (15) من القانون القطري رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل.

وما نوع الأدوات التي يصبح العامل المنزلي بسبب إتلافها مديناً للمخدوم؟ وهل يكون مديناً بسبب سلفة اقترضها من المخدوم؟

كان من الأولى على المشرع توضيح هذه الحالات وتحديد ما وبيان مدى إمكانية الخصم من مكافأة نهاية الخدمة، فكلما كانت المسائل غير منظمة ومحددة زادت فرص المنازعات حول هذه المسائل.

1- الحقوق غير المالية للعامل المنزلي:

ألزم المشرع المخدوم بعدة التزامات تجاه العامل المنزلي، منها حسن معاملة العامل المنزلي وعدم تعريضه للخطر، وذلك من خلال صيانة الأجهزة والآلات التي يستخدمها لأداء عمله، وألا تكون هذه الآلات أو الأجهزة المستخدمة مما يعرض صحته أو حياته للخطر، إضافة إلى عدم إيذائه بدنياً أو نفسياً⁽¹⁾، كذلك وضع على المخدوم التزامات أخرى هي من حقوق العامل المنزلي، ونبينها في الآتي:

أ- حق العامل المنزلي في المأكل والسكن والرعاية الصحية⁽²⁾:

يلتزم المخدوم بأن يوفر للعامل المنزلي مكاناً ملائماً للسكن فيه، كما يلتزم بتوفير الطعام له بالقدر الكافي، وفي حال عدم توفير السكن الملائم أو الغذاء الكافي للعامل المنزلي يُلزم المخدوم بدفع بدل سكن لا يقل عن خمسمائة ريال، كما يُلزم بدفع بدل غذاء لا يقل عن ثلاثمائة ريال شهرياً⁽³⁾.

ويُحمد للمشرع القطري نصه على حصول العامل المنزلي على بدل سكن وبدل غذاء في حال أخفق أو امتنع المخدوم عن توفير ذلك، ولو كان الباحث يرى أن المبلغ المنصوص عليه غير كافٍ، وكان من الأولى لو نص المشرع على مبالغ أعلى، وكذلك في نصه على آلية حصول العامل المنزلي على هذا البديل، وتنظيم المسألة تنظيمًا دقيقًا.

(1) المادة (7) البند (3) من القانون القطري رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل.

(2) د. محمد محيي الدين أبو العمايم، المرجع السابق، ص 467.

(3) المادة (2) من قرار وزير التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية رقم (25) لسنة 2020 بتحديد الحد الأدنى لأجور العمال والمستخدمين في المنازل.

كذلك يلتزم المخدم في حال مرض العامل المنزلي بتوفير الرعاية الصحية اللازمة له دون أن يتحمل العامل أي أعباء مالية متعلقة بالعلاج الطبي والأدوية اللازمة لذلك⁽¹⁾.

ب- حق العامل المنزلي في تنظيم أوقات عمله⁽²⁾:

وضع المشرع القطري حدًا أقصى لساعات عمل العامل المنزلي، وهي عشر ساعات يوميًا، وتتخلل هذه الساعات فترات للراحة والعبادة وتناول الطعام، وتكون فترات الراحة خارج ساعات العمل، ويعاقب المخدم في حال تشغيله للعامل المنزلي أكثر من عشر ساعات بالغرامة المالية التي لا تزيد على خمسة آلاف ريال قطري⁽³⁾.

ويعد التشريع القطري أفضل حماية من ناحية تحديده الحد الأقصى لساعات العمل وهي عشر ساعات؛ إلا أن الجملة التي وضعها ((ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك)) قد يستغلها المخدم في زيادة ساعات عمل العامل المنزلي عن عشر ساعات، إذ لا يُنصَّر أن يرفض العامل المنزلي ساعات العمل التي يحددها المخدم كونه الطرف الأضعف في العلاقة العقدية، وبالتالي يمكن للعامل المنزلي أن يعمل أكثر من عشر ساعات.

أضف إلى ذلك أن المشرع القطري عندما نص على تلك الجملة لم يحدد الحد الأقصى لساعات تشغيل العامل المنزلي في حال اتفق الطرفان على تشغيل العامل أكثر من عشر ساعات، كما لم يبين الحد الأدنى لساعات الراحة اليومية للعامل، كذلك، فإن تلك الجملة تعني أن الاتفاق على العمل لساعات أكثر دائمة وليس في حالات معينة وهي حالات الضرورة، كما فعل بعض المشرعين في دول مجلس التعاون الخليجي⁽⁴⁾، مما يعني سقوط حق العامل المنزلي في الحصول على مقابل لساعات العمل الإضافية، لذا كان من الأفضل لو وضع ضوابط لتشغيل العامل المنزلي أكثر من عشر ساعات كما في حالات الضرورة، أو بموافقة العامل، وبتعويضه عن ذلك تعويضًا عادلاً.

(1) المادة (7) البند (1) من القانون القطري رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل.

(2) المادة (12) من القانون القطري رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل.

(3) المادة (21) البند (1) من القانون القطري رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل.

(4) حيث تنص المادة (30) من القرار الوزاري رقم (22) لسنة 2022 بشأن اللائحة التنفيذية للقانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية الكويتي على: ((لصاحب العمل عند الضرورة الحق بتشغيل العامل المنزلي ساعات عمل إضافية، بحيث لا تتجاوز هذه الساعات ساعتين باليوم الواحد، ويستحق العامل المنزلي تعويضًا يعادل قيمة أجر نص يوم عنها)).

ت- حق العامل المنزلي في الحصول على الإجازات:

يستحق العامل المنزلي -وفقاً للقانون- إجازة أسبوعية وإجازة سنوية، مع حقه في الحصول على إجازة مرضية، وفيما يلي نبين هذه الإجازات:

- الإجازة الأسبوعية⁽¹⁾:

يستحق العامل المنزلي إجازة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متواصلة، وترك المشرع تحديد هذه الإجازة لاتفاق الطرفين، ويحظر على المخدم تشغيل العامل المنزلي خلال هذه الإجازة، ويعاقب بغرامة لا تزيد على خمسة آلاف ريال قطري في حال مخالفة المخدم لذلك⁽²⁾.

- الإجازة السنوية:

للعامل المنزلي الحق في الحصول على إجازة سنوية مدتها ثلاثة أسابيع عن كل سنة يقضيها في خدمة المخدم، كما يجوز للعامل المنزلي تجزئتها واختيار موعد ومكان قضاؤها، وتجدر الإشارة إلى أن مدة الإجازة التي حددها المشرع القطري أقل من مدد الإجازات التي حددتها باقي دول مجلس التعاون الخليجي، وكان من الأفضل لو أن المشرع القطري نص على أن مدة الإجازة تكون شهراً عن كل سنة خدمة بدلاً من ثلاثة أسابيع⁽³⁾.

وكذلك يستحق العامل المنزلي تذكرة سفر كلما أمضى سنتين في خدمة المخدم ذهاباً وإياباً في حال عدم انتهاء عقده أو في حال تجديده، وذلك لقضاء كل الإجازة أو جزء منها، ويعاقب المخدم بغرامة لا تزيد على خمسمئة ريال في حال إخلاله بهذا الالتزام⁽⁴⁾.

- الإجازة المرضية:

من حق العامل المنزلي في حال مرضه أن يحصل على إجازة مرضية؛ إلا أن المشرع القطري لم يحدد الحد الأقصى لهذه الإجازة، ويعني ذلك أن العامل المنزلي يستحق هذه الإجازة متى ما ثبت مرضه، كذلك لم يبين

(1) المادة (13) من القانون القطري رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل.

(2) المادة (21) البند (1) من القانون القطري رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل.

(3) المادة (14) من القانون القطري رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل.

(4) المادة (14) البند (2) من القانون القطري رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل.

ما إذا كانت هذه الإجازة مدفوعة الأجر أم لا، كما نص المشرع على أنه خلال تمتع العامل المنزلي بهذه الإجازة يُحظر على المخدم تشغيله⁽¹⁾.

وحسباً فعل المشرع بإعطاء العامل المنزلي الحق في الحصول على إجازة مرضية، وعدم وضع الحد الأقصى لها، حيث إن بعض التشريعات تسمح للمخدم بإنهاء عقد العمل المنزلي إذا ما استنفد العامل رصيد إجازاته⁽²⁾، كما أحسن بمنع المخدم -مطلقاً- من تشغيل العامل المنزلي خلال تمتعه بالإجازة المرضية، وذلك لحاجة العامل المنزلي للراحة أثناء مرضه.

ث- حق العامل المنزلي في عدم تشغيله خارج البلاد دون موافقته:

يُحظر على المخدم تشغيل العامل المنزلي خارج الدولة دون موافقته على ذلك، ويعاقب المخدم بغرامة لا تزيد على خمسة آلاف ريال مع عدم الإخلال بعقوبة أشد ينص عليها قانون آخر⁽³⁾.

ويترتب كذلك على مخالفة المخدم بتشغيل العامل المنزلي خارج البلاد دون موافقته نشوء حق للأخير في إنهاء العقد، مع التزام المخدم بإعادته إلى موطنه الأصلي أو محل إقامته مع احتفاظ الأخير بحقه كاملاً في مكافأة نهاية الخدمة⁽⁴⁾.

وحسباً فعل المشرع القطري، إذ لم يعط للمخدم الحق في تشغيل العامل المنزلي خارج البلاد دون موافقته؛ ذلك أن العامل المنزلي قد وافق على العمل مع المخدم داخل الدولة، وبالتالي في حال رغبة المخدم في الانتقال خارج الدولة مع العامل المنزلي دون أن يحصل على موافقة الأخير يترتب عليه جزاء، والانتقال بحد ذاته لا يعاقب عليه، ولكن التشغيل خارج الدولة هو المعاقب عليه، وبالنظر إلى الجزاء الذي أوقعه المشرع، نرى أنه معقول، حيث إن مبلغ خمسة آلاف ريال يشكل خمس أضعاف راتب العامل المنزلي.

(1) المادة (7) البند (4) من القانون القطري رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل.

(2) حيث تنص المادة 19 البند (و) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة الإماراتي على: ((ينتهي عقد العمل في إحدى الحالات الآتية: و. استنفاد العامل المنزلي للإجازة المرضية، أو عدم اللياقة الصحية للعمل)).

(3) المادة (21) البند (1) من القانون القطري رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل.

(4) المادة (9) من القانون القطري رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل.

ثالثاً: ضمانات العامل حال انقضاء عقد العمل المنزلي:

بين المشرع القطري حالات انتهاء عقد العمل المنزلي، وهي إما ب وفاة العامل المنزلي، أو بفصله بسبب إخلاله بالتزاماته المقررة عليه، وكذلك يمكن للعامل المنزلي أن ينهي العقد في حالات حددها القانون، نعرضها فيما يلي:

1- عدم إنهاء العقد حال وفاة المخدم⁽¹⁾:

ينتهي عقد الخدمة المنزلية ب وفاة العامل المنزلي، ويلتزم المخدم بتكاليف تجهيزه ونقل جثمانه إلى موطنه الأصلي أو محل إقامته، بناءً على طلب ذويه؛ إلا أن المشرع لم ينظم حالة ما إذا كان المتوفى هو المخدم، هل يستمر العامل المنزلي في العمل لدى أسرته أم يكون له الحق في إنهاء العقد؟

ويرى الباحث أنه وإن لم ينظم المشرع القطري هذه المسألة فإن من حق العامل المنزلي أن يبقى في خدمة ذوي المخدم بعد وفاته لو أراد ذلك، وإن كان عقد العمل المنزلي مُبرماً بينه وبين المخدم؛ إلا أن ذلك لا يمنع من استمرار عمله مع ذويه ما دام سيعمل بالشروط والمزايا نفسها، على أن يتم تحديد شخص المخدم الجديد الذي سيكون ملزماً بتنفيذ عقد الخدمة المنزلية.

2- عدم فصل العامل المنزلي دون إنذار مسبق:

يمنع على المخدم فصل العامل المنزلي من العمل دون إنذار، ويعد ذلك ميزة للعامل المنزلي، إذ لا يتم فصله من العمل إلا بعد تقديم إنذار مسبق له؛ ولكن هناك حالة نصت عليها المادة (16) من قانون المستخدمين في المنازل يستطيع فيها المخدم فصل العامل المنزلي دون إنذار، وهي إذا أخل العامل المنزلي بالتزاماته المفروضة عليه بموجب أحكام القانون أو بموجب عقد العمل المنزلي، كما رتب المشرع جزاء آخر وهو حرمان العامل المنزلي من حقه في مكافأة نهاية الخدمة في السنة التي أخل فيها بالتزامه، ويكون للمخدم بنص هذه المادة الحرية التامة في أن يُبقي العامل المنزلي في العمل أو يفصله منه.

ويُعيب هذه المادة أن المشرع القطري لم يبين الحالات التي تستدعي الفصل والحالات التي لا تستدعي الفصل، وعلى سبيل المثال في التزام العامل المنزلي بتأدية عمله بأمانة ودقة، فلو أن العامل المنزلي أخل بهذا الالتزام،

(1) المادة (10) من القانون القطري رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل.

لا يستدعي الأمر أن يكون للمخدوم السلطة المطلقة في فصل العامل من عمله، فقط لأنه لم يؤد عمله بدقة، وإنما يكون أولاً بإنذار العامل المنزلي حتى لا يكرر المخالفة، وفي حال تكراره لها جاز له فصله، وهناك حالات أخرى يمكن للمخدوم فصل العامل فيها دون إنذاره، فمثلاً إذا أساء العامل المنزلي للمخدوم أو ذويه وترتب على هذه الإساءة ضرر.

3- حق العامل المنزلي في إنهاء العقد:

أعطى المشرع القطري الحق للعامل المنزلي في أن ينهي عقده، وقد بين هذه الحالات في المادة (17) من القانون، وهي كالتالي:

- أ- إذا أخلّ صاحب العمل بالتزاماته المقررة بموجب أحكام هذا القانون أو عقد الاستخدام.
- ب- إذا كان صاحب العمل، أو من يمثله، قد استعمل الغش وقت التعاقد مع المستخدم فيما يتعلق بشروط الاستخدام.
- ت- إذا اعتدى عليه صاحب العمل، أو أحد أفراد أسرته، بما يمس بدنه أو حياته.
- ث- إذا وُجد خطر جسيم يُهدد سلامة المستخدم أو صحته، بشرط أن يكون صاحب العمل على علم بوجود الخطر ولم يعمل على إزالته.

ويرى الباحث أن المشرع القطري قد أحسن في إعطاء العامل المنزلي الحق في إنهاء عقده وفقاً للحالات المذكورة أعلاه، وبالتالي فإنه كفل للعامل المنزلي الحماية اللازمة في صحته البدنية والنفسية، وكذلك في حقوقه الأساسية المقررة له وفق القانون وعقد الخدمة المنزلية.

رابعاً: ضمانات حماية العمال المنزليين عند المنازعة مع المخدوم:

نصت المادة (18) من قانون المستخدمين في المنازل على ما يلي: ((تخضع المنازعات التي تنشأ بين صاحب العمل والمستخدم، والتي تتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون أو عقد الاستخدام، لأحكام الفصل "الحادي عشر مكرراً" من قانون العمل المشار إليه))، وينص هذه المادة أخضع المشرع القطري العمال المنزليين لقانون العمل فيما يتعلق بالفصل في المنازعات الناشئة بينهم وبين مخدوميهم.

ووفقاً لأحكام الفصل الحادي عشر مكرراً من قانون العمل القطري، فإن الفصل في المنازعات الناشئة عن عقد الاستخدام يمر بمراحل، وفيما يلي نبين هذه المراحل:

1- التسوية الودية⁽¹⁾:

في حال نشب نزاع بين العامل المنزلي والمخدوم، فإنه يتوجب عرض هذا النزاع أولاً على إدارة الاستخدام بوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، ويكون عمل هذه الوزارة في التوصل إلى التسوية الودية بين العامل المنزلي والمخدوم خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ عرض النزاع عليها، فإن وافق الطرفان على الصلح، يُدَوَّن ذلك في محضر، ويوقع كلٌّ منهما، ويكون لهذا المحضر قوة السند التنفيذي، أما في حال عدم التوصل إلى تسوية ودية، فيُحال النزاع إلى لجنة فض المنازعات العمالية.

2- إحالة النزاع إلى لجنة فض المنازعات العمالية⁽²⁾:

في حال عدم التوصل إلى تسوية ودية أو رفض طرفي النزاع الصلح تتولى لجنة فض المنازعات عملية الفصل في النزاع، إما لها من سلطة الفصل في المنازعات المعروضة عليها، وتحوز قراراتها قوة الأمر المقضي به⁽³⁾، وفي حال عدم قبول أي طرف من طرفي النزاع القرار الصادر من اللجنة، يحق له الطعن به أمام المحاكم⁽⁴⁾.

3- الطعن على قرار لجنة فض المنازعات أمام المحاكم الاستئنافية⁽⁵⁾:

يحق لأي طرف من طرفي النزاع الطعن على القرار الصادر من لجنة فض المنازعات العمالية أمام الدائرة المختصة بمحكمة الاستئناف، وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدور قرار اللجنة، ولا يترتب على الطعن في القرار وقف تنفيذه ما لم تر الدائرة خلاف ذلك، وعليها نظَر الدعوى على وجه السرعة، والفصل فيها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ أول جلسة أمامها.

ويرى الباحث في إدراج المشرع القطري العمال المنزليين وفق أحكام قانون العمل فيما يتعلق بالمنازعات خطوة جيدة، وذلك لحصول العمال المنزليين على حقوقهم بالإجراءات نفسها المطبقة على غيرهم من العمال، وبمدة سريعة نسبية؛ إلا أنه من الأولى أن يُعفى العمال المنزليون من رسوم التقاضي مثلما فعل بعض المشرعين في

(1) المادة (115) مكرر من قانون العمل القطري رقم (14) لسنة 2004.

(2) المادة (115) مكرر 1 من قانون العمل القطري رقم (14) لسنة 2004.

(3) المادة (115) مكرر 5 من قانون العمل القطري رقم (14) لسنة 2004.

(4) المادة (115) مكرر 2 من قانون العمل القطري رقم (14) لسنة 2004.

(5) المادة (115) مكرر 6 من قانون العمل القطري رقم (14) لسنة 2004.

دول مجلس التعاون الخليجي، وذلك لما يؤديه من عزوف الكثير من العمال المنزليين عن اللجوء إلى التقاضي بسبب الرسوم الواجب عليهم دفعها.

الفرع الثاني

الحماية المقررة لعمال الخدمة المنزلية في القانون الإماراتي

يهدف المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة إلى تنظيم علاقات العمل مع العمال المنزليين في الدولة، وتحديد مسؤوليات أطراف العلاقة بما يضمن حقوقهم والتزاماتهم على نحو متوازن، كذلك يهدف إلى توفير بيئة عمل ملائمة للعمال المنزليين بما يتوافق مع التشريعات والاتفاقيات الدولية السارية في الدولة⁽¹⁾.

وقد عرّف المشرع في هذا المرسوم صاحب العمل بأنه: ((كل شخص طبيعي، أو مكتب استقدام، يستخدم عاملاً مساعداً لأداء عمل من أعمال الخدمة المساعدة))، كما عرّف العامل المنزلي بأنه: ((الشخص الطبيعي المصرح له من الوزارة لأداء خدمة مساعدة مقابل أجر وذلك تحت إدارة وإشراف وتوجيه صاحب العمل أو المستفيد بحسب الأحوال))⁽²⁾.

وبالنظر إلى التعريفات السابقة، نجد أن صاحب العمل إما أن يكون المخدم نفسه أو مكتب الاستقدام، وكذلك في تعريف العامل المنزلي بين المشرع أن الخدمة التي يؤديها العامل إما أن تكون للمخدم نفسه أو للمستفيد، وهو الطرف الثالث في هذه العلاقة في حال كان مكتب الاستقدام هو صاحب العمل⁽³⁾، وسنتطرق إلى ضوابط التشغيل المؤقت لاحقاً.

(1) المادة (2) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة.

(2) وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الإماراتي قد أطلق تسمية عمال الخدمة المساعدة على العمال المنزليين، وصاحب العمل على المخدم ومكاتب الاستقدام.

(3) وقد عرف المرسوم بقانون المستفيد بأنه: ((كل شخص طبيعي يستخدم عاملاً مساعداً للعمل لديه وتحت إدارته وإشرافه وتوجيهه، وفق نظام التشغيل المؤقت، سواء لفترة زمنية محددة أو لأداء مهمة/خدمة معينة)).

كذلك، مما نص عليه المرسوم بقانون -والذي يعد ضماناً للعامل المنزلي- هو إعفاؤه من جميع الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي، ويكون نظر هذه الدعاوى على وجه السرعة⁽¹⁾، ويعد ذلك ميزةً للعمال المنزليين في استيفائهم حقوقهم دون تكبد أي رسوم، وبزمن قياسي.

كما أن المشرع قد نظم مسائل عديدة فيما يتعلق بتنظيم العمل المنزلي، وفيما يلي نسلط الضوء على المرسوم بقانون، ونبين الإطار التشريعي لعمل العمال المنزليين، وذلك وفقاً للآتي:

أولاً: ضمانات حماية حق العامل المنزلي في مواجهة مكاتب استقدام العمالة المنزلية:

نظم المشرع عملية استقدام العمال المنزليين، وجعلها تتم من خلال المكاتب المرخصة لها وفقاً لأحكام المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية التي صدرت بقرار مجلس الوزراء رقم (106) لسنة 2022 وجاءت مكونة من عشرون مادة، وفيما يلي نبين ضوابط عمل مكاتب استقدام العمال المنزليين، والالتزامات التي تقع على عاتق هذه المكاتب:

1- ضوابط عمل مكاتب استقدام العمال المنزليين⁽²⁾:

حدد المرسوم بقانون ضوابط عمل مكاتب الاستقدام، وذلك من خلال ترخيص المكاتب لمزاولة نشاط الاستقدام، وكذلك حظر على هذه المكاتب ممارسة بعض الأعمال، ونبين ذلك فيما يلي:

أ- ترخيص مكاتب استقدام العمالة المنزلية:

ألزم المشرع مكاتب الاستقدام بالحصول على ترخيص من وزارة الموارد البشرية والتوطين لمزاولة نشاط استقدام العمالة المنزلية أو للتشغيل المؤقت للعمال المنزليين، وقد عرّف المشرع التشغيل المؤقت للعمال المنزليين بأنه: ((نظام يقوم بمقتضاه مكتب استقدام العمالة المنزلية بتشغيل عامل مساعد لديه بقصد إتاحتها لطرف ثالث (المستفيد) لأداء عمل من الأعمال التي تخضع لأحكام هذا المرسوم بقانون، ويكون أداء هذا العمل تحت إشراف وإدارة المستفيد))⁽³⁾، وعلى الرغم من كون مكتب الاستقدام هو صاحب العمل بالنسبة للعامل المنزلي

(1) المادة 26 من المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة.

(2) المادة (4) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة.

(3) المادة (1) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة.

في التشغيل المؤقت، والمستفيد يعد طرفاً ثالثاً في هذه العلاقة؛ إلا أن هذا لا يعني سقوط الالتزامات المقررة على العامل وفق هذا المرسوم بقانون، وبالتالي يكون العامل المنزلي ملتزماً تجاه المستفيد وأسرته من الخدمة⁽¹⁾. ويُحمد للمشرع الإماراتي تنظيمه للعمل المؤقت للعمال المنزليين، مما يسمح للأفراد بالاستفادة من الخدمات التي يقدمها العامل المنزلي لهم، وذلك لفترة زمنية محددة أو لأدائه خدمة معينة.

وقد فرض المشرع عقوبات على مكاتب الاستقدام في حال ممارستها لنشاطاتها دون الحصول على ترخيص من الوزارة، وتكون العقوبة بالحبس لمدة لا تقل عن سنة، وبالغرامة التي لا تقل عن مائتي ألف درهم ولا تزيد على مليون درهم، أو بإحدى هاتين العقوبتين، وقد أحسن المشرع في فرضه عقوبات مغلظة لتكون رادعاً لمكاتب الاستقدام.

كذلك حظر المشرع على هذه المكاتب استقدام عامل منزلي يقل عمره عن ثماني عشرة سنة، وبالتالي فإن عمال الخدمة المنزلية -وفقاً للمشرع الإماراتي- لا تقل أعمارهم عن ثماني عشرة سنة، ويعاقب المشرع من قام بتشغيل العامل الذي يقل عمره عن ثماني عشرة سنة بالغرامة التي لا تقل عن خمسين ألف درهم ولا تزيد على مائتي ألف درهم، وحسباً فعل المشرع بتحديد الحد الأدنى لسن الاستقدام، وفرضه غرامات مالية على كل من يخالف ذلك.

ب- حظر ممارسة بعض الأعمال على مكاتب الاستقدام:

منع المشرع مكاتب الاستقدام من التمييز بين العمال المنزليين على أساس العرق أو الدين أو اللون وغيره، إذ من شأن التمييز بين العمالة المنزلية المساس بالمساواة بينهم في الحصول على الوظيفة أو الاستمرار فيها والتمتع بحقوقها.

كذلك منع المشرع التحرش الجنسي بالعامل المنزلي، بصرف النظر عن طبيعته، سواء أكان لفظياً أم جسدياً، كما منع تكليف العامل المنزلي بالعمل قسراً أو تحت التهديد، وذلك منعاً للعمل الجبري أو ممارسة عمل يدخل في إطار الاتجار بالبشر، وحسباً فعل المشرع في نصه صراحة على حماية العمالة المنزلية من التحرشات والعمل الجبري، إضافة إلى الاتجار بالبشر⁽²⁾.

(1) المادة (14) البند (1) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة.

(2) د. بندر ماجد شرارة، التنظيم القانوني للعمالة المنزلية، مجلة الحقوق جامعة الكويت، مجلد 42، العدد 2018/1، ص 84.

2- التزامات مكاتب الاستقدام:

بينت المادة الخامسة من المرسوم بقانون التزامات مكاتب الاستقدام، ونذكر هذه الالتزامات فيما يلي:

أ- حظر المشرع على مكاتب الاستقدام استخدام العامل المنزلي من دولته دون إعلامه بنوع العمل الذي يؤديه وطبيعته، وكذلك دون معرفته بمقدار الأجر المستحق له عن العمل الذي سيزاوله، كما ألزم المرسوم المكاتب بتوفير ما يثبت لياقة العامل المنزلي وحالته الصحية والنفسية والمهنية، وغيرها من الشروط التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم.

ويعد هذا حقاً للعامل المنزلي في معرفته لظروف وشروط عمله، وحمايته من العمل الجبري للحيلولة دون خداعه فيما يتعلق بطبيعة العمل والأجر المستحق له.

ب- يحظر على مكاتب الاستقدام الحصول على أية عمولة أو مصاريف من العامل المنزلي، كمقابل لحصول العامل على العمل، وذلك قبل مباشرته العمل أو بعده؛ نظرًا لأن دفع المبالغ المالية تكون على عاتق المخدم في حال تشغيل العامل المنزلي بنظام الدوام الكامل، ويكون على عاتق مكاتب الاستقدام في حال تشغيل العامل بنظام الدوام المؤقت⁽¹⁾.

وحسباً فعل المشرع بمنع مكاتب الاستقدام من أخذ أي مصاريف أو عمولة من العامل المنزلي، حمايةً له من جشع بعض المكاتب برغبتهم في الحصول على ربح فاحش وإن كان ذلك على حساب العامل المنزلي⁽²⁾.

ت- ألزم المشرع مكاتب الاستقدام -قبل استخدامهم للعامل المنزلي- بإجراء الفحوصات الطبية اللازمة له خلال مدة لا تزيد على ثلاثين يوماً على الأكثر قبل دخوله للدولة، وذلك حرصاً من المشرع الإماراتي على عدم بقاء العامل المنزلي داخل الدولة مدة طويلة دون التأكد من خلوه من الإصابة بالأمراض المعدية أو التي تشكل خطورة على المجتمع.

ث- مراعاة لعادات وتقاليد المجتمع الإماراتي فقد أوجب المشرع على مكاتب الاستقدام توعية العمال الجدد بهذه العادات والتقاليد، وذلك لكي لا يبدر من العامل المنزلي أي سلوك غير مقصود يخالف عادات وتقاليد ودين الدولة.

(1) د. منصور بن عبدالسلام اجويعد الصرايرة، المرجع السابق، ص 407.

(2) د. ندى يوسف محمد الدعيج، المرجع السابق، ص 201.

وقد أحسن المشرع في إلزامه لمكاتب الاستقدام بذلك؛ نظرًا لطبيعة العادات والتقاليد في دولة الإمارات ودول الخليج العربي القائمة على مبادئ دينية وأخلاقية الأمر الذي يتعين على العامل المنزلي مراعاته واحترامه.

ج- تلتزم مكاتب الاستقدام أيضًا بتوفير سكن ملائم للعمال المنزليين، سواء كان السكن مؤقتًا وذلك في حالة توسط المكتب لاستقدام العامل للعمل بالدوام الكامل لدى المخدم، فيتحمل نفقات السكن والإعاشة للعامل المنزلي إلى حين تسليم العامل المنزلي للمخدم، أم سكنًا دائمًا في حال التشغيل المؤقت للعامل المنزلي وكان صاحب العمل هو مكتب الاستقدام.

ويُحَمَّد للمشرع تنظيمه لمسألة سكن العامل المنزلي وتغذيته، بحيث لا يكون العامل المنزلي معرضًا للسكن في مكان غير ملائم، أو عدم حصوله على الغذاء اللازم.

ح- يجب على المكاتب أن تحسن معاملة العامل المنزلي، وألا تهينه أو تؤذيه أو تعرضه للعنف، كما عليها أن تلتزم بتوعية العامل المنزلي بالجهات المختصة بنظر شكواه في حال تعرضه لأي انتهاك لحقوقه وحياته.

وهذا من الحقوق الأساسية التي يجب أن يتمتع بها كل عامل، وتتمثل في عدم إهانته وعدم تعرضه لممارسات تؤدي إلى تعنيفه.

خ- ضمان تسلم العامل المنزلي أجره، فقد ألزم المشرع مكاتب الاستقدام بتسليم المخدم كُتَيْبًا بإيصالات تسلم الأجر، وإذا نص المشرع على آلية أخرى وجب على المكاتب تطبيقها لتضمن تسلم العامل المنزلي لأجره. وقد سبق وذكرنا ما انتهجته المملكة العربية السعودية من نظام لحماية أجور العمالة المنزلية، ونأمل أن يسلك المشرع الإماراتي وباقي دول مجلس التعاون الخليجي مسلك المشرع السعودي، لما في ذلك من ضمان تسلم العامل المنزلي لأجره.

د- يلتزم المكتب أيضًا بتحمل نفقات إعادة العامل المنزلي إلى بلده، ويكون ذلك في حال كان مكتب الاستقدام هو صاحب العمل، كما يلتزم بتوفير بديل عن العامل المنزلي أو رد المبالغ المدفوعة للمخدم⁽¹⁾، ويكون ذلك وفقًا للقرارات الصادرة عن الوزارة، ولأن المرسوم بقانون حديث، وبالتالي لم تصدر قرارات تتعلق بهذا

(1) د. بندر ماجد شرارة، المرجع السابق، ص 82.

الالتزام حالياً، وتجدر الإشارة إلى أن المشرع حدد في القانون الملغي الأسباب التي تلتزم معها مكاتب الاستقدام بنفقات إعادة العامل المنزلي إلى بلده أو توفير بديل عنه دون أن يتحمل المخدم أي مصاريف⁽¹⁾.

3- ضوابط التعاقد بين العامل المنزلي ومكاتب الاستقدام⁽²⁾:

يُبرم عقد استقدام العمالة المنزلية وفقاً لشروط معينة حددها المشرع، حيث يجب أن يتضمن الشروط الواجب توافرها في العامل المنزلي المستقدم، مع بيان طبيعة العمل الذي استقدم العامل لأجله، سواء كان عامل تنظيف أم مربية أم طاهياً أم غير ذلك، إضافة إلى بيان الحقوق والالتزامات التي يلتزم بها المخدم تجاه العامل المنزلي فيما يتعلق بنوع العمل المكلف به ومقدار الأجر المستحق له، والتزامات المخدم المالية تجاه مكتب الاستقدام.

وقد بيّن المشرع أنه في حال مخالفة مكتب الاستقدام الشروط المتفق عليها جاز للمخدم رفض تشغيل العامل المنزلي، ويلزم المكتب بتوفير عامل منزلي آخر بديل أو رد أتعاب الاستقدام للمخدم.

وقد يحدث أن توهم مكاتب الاستقدام المخدم بتوافر الشروط التي حددها المخدم في العامل الذي استقدمته، ثم يتفاجأ المخدم بأنه غير مؤهل للعمل المتفق عليه، فتحدث نزاعات بين الطرفين بهذا الشأن، لذا يُحمّد للمشرع تنظيمه لعملية الاستقدام وحقوق والتزامات أطراف العلاقة، وبيان الجزاءات المترتبة على المكاتب في حال عدم التزامها بالشروط المتفق عليها.

ثانياً: ضمانات حماية العمال المنزليين في حالة التشغيل المؤقت:

الغالب أن يؤدي العامل المنزلي عمله وفق نظام الدوام الكامل؛ ولكن قد يحتاج الأفراد إلى خدمات العمال المنزليين بصورة مؤقتة أو لتأدية عمل ما، وبالتالي من غير المنطقي استقدام عامل منزلي وتحمل تكاليف استقدامه لأجل العمل المؤقت الذي يحتاجه الأفراد.

لذا نظم المشرع عملية التشغيل المؤقت للعمال المنزليين، بحيث يتمكن من يحتاج لخدمات العمالة المنزلية المؤقتة من الاستفادة منها عن طريق مكاتب الاستقدام، وفي هذه الحالة يكون مكتب الاستقدام هو صاحب

(1) المادة (4) بند (4) من القانون الاتحادي الإماراتي رقم (10) لسنة 2017 بشأن عمال الخدمة المساعدة.

(2) المادة (6) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة.

العمل للعامل المنزلي⁽¹⁾، ومن هذه الحالة نظم المشرع حقوق العامل المنزلي، إذ بين التزامات المستفيد تجاه العامل المنزلي، وتتمثل في الآتي⁽²⁾:

1. تأمين كافة ظروف الصحة والسلامة المهنية للعامل المساعد، وذلك بما يتناسب مع طبيعة العمل.
 2. عدم تكليفه بأي أعمال تخرج عن الإطار العام المتفق عليه مع المكتب.
 3. عدم تشغيله لساعات تزيد على الساعات المتفق عليها مع المكتب.
 4. إبلاغ مكتب الاستقدام والوزارة مباشرةً بأي حوادث أو إصابات عمل يتعرض لها العامل المساعد.
- وحسباً فعل المشرع في نصه على التزامات المستفيد تجاه العامل المنزلي، حمايةً للعامل من أي انتهاك لحقه.

ثالثاً: حقوق العامل المنزلي قبل المخدم:

أعطى المشرع الإماراتي جملة من الحقوق للعمال المنزليين، ونعرض هذه الحماية القانونية كالتالي:

1- حق العامل المنزلي في عقد عمل مكتوب⁽³⁾:

يتوجب على المخدم أن يبرم عقد عمل بينه وبين العامل المنزلي بعد استقدام الأخير للعمل لديه، وتسليم نسخة من العقد للعامل المنزلي، ويجب أن يتضمن العقد شروطاً معينة، وهي أسماء أطراف العلاقة، ومكان العمل، وتاريخ إبرامه، وتاريخ بدء العمل، ونوع العمل المكلف به، كذلك مدة العقد التي تحدد بسنتين مع جواز تجديدها للمدة ذاتها، ومقدار الأجر وطريقة دفعه، كما يجب أن يتضمن العقد الإجازات، وفترات الراحة، وانتهاء العقد، أما فيما يتعلق بفترة التجربة، فإنه يمكن تحديدها باتفاق الطرفين لمدة لا تزيد على ستة أشهر، كما يمكن أن يكون عقد العامل خالياً من شرط التجربة⁽⁴⁾، وكل ذلك يرجع لاتفاق الطرفين، ويمكن إضافة شروط أخرى تقتضيها طبيعة العمل، بشرط أن تكون هذه الشروط قد وردت في نموذج العقد المعتمد من الوزارة.

(1) المادة (14) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة.

(2) المادة (6) من القرار الوزاري رقم (92) لسنة 2022 بشأن ترخيص وتنظيم عمل مكاتب استقدام العمالة المساعدة.

(3) المادة 7 من المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة.

(4) المادة 8 من المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة.

وحسباً فعل المشرع في وجود عقود نموذجية تكفل حماية العمال المنزليين، وهذا ما يتوافق مع ما نصت عليه توصية العمل اللائق للعمال المنزليين⁽¹⁾.

وتجدر الإشارة إلى أن مسألة تنظيم العقود الناشئة عن الخدمة المنزلية في المرسوم بقانون، والقانون القديم متشابهة، إلا فيما يتعلق برفض صاحب العمل تشغيل العامل المنزلي في حال مخالفة مكتب الاستقدام الشروط المتفق عليها، فتطبق الأحكام المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون.

2- حق العامل المنزلي في تنظيم أوقات عمله⁽²⁾:

بيّن المشرع الحد الأدنى لساعات الراحة اليومية للعامل المنزلي، بحيث لا تقل عن اثنتي عشرة ساعة يومياً، وبمفهوم المخالفة فإن الحد الأقصى لساعات عمل العامل المنزلي هي اثنتا عشرة ساعة يومياً، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترات للراحة، كذلك يجب أن تكون فترات الراحة للعامل المنزلي ثماني ساعات متواصلة على الأقل، وفي نص المشرع الإماراتي على الحد الأدنى لساعات الراحة المتواصلة اليومية ميزة للعامل المنزلي وضمانة له في

3- حق العامل المنزلي في الأجر:

عرّف المشرع الإماراتي الأجر الأساسي بأنه: ((الأجر الذي ينص عليه عقد العمل، والذي يعطى للعامل المساعد لقاء عمله بموجب عقد العمل، ولا تدخل ضمنه أي بدلات أو مزايا عينية))⁽³⁾، ومن التعريف السابق يتضح لنا أن الأجر الأساسي هو المبلغ المالي المستحق للعامل المنزلي، ويكون خالياً من أي مبالغ أخرى أو مزايا عينية يستحقها العامل، وأما الأجر فقد عرّفه المشرع الإماراتي بأنه: ((الأجر الأساسي مضافاً إليه كافة البدلات والعلاوات وأية مزايا أخرى ينص عليها عقد العمل للعمال المساعدة -إن وجدت))⁽⁴⁾، وبالنظر للتعريفين السابقين، نجد أن عقود الخدمة المنزلية يجب أن تتضمن في جميع الأحوال الأجر الأساسي، بيد أنه لا يشترط

(1) حيث تنص المادة (6) البند (3) من توصية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (201) لسنة 2011 على: ((ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر في وضع عقد عمل نموذجي للعمل المنزلي، بالتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت، مع المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين)).

(2) المادة 9 بند 2 من المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة.

(3) المادة 1 من المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة.

(4) المادة 1 من المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة.

أن يتضمن العقد الأجر كما هو منصوص عليه في التعريف، فأحياناً لا يحصل العامل المنزلي على أية علاوات أو مزايا، وتجدر الإشارة إلى أن المشرع قد عرّف الأجر الأساسي وفقاً للقانون الملغي بالأجر، وعرف الأجر في القانون الملغي بالأجر الشامل، وعلى الرغم من اختلاف التسميات؛ إلا أن المشرع أبقى على نص التعريف كما هو.

ويستحق العامل المنزلي الأجر من تاريخ دخوله للدولة، أو من تاريخ تعديل وضعه، ويكون الأجر شهرياً ويُقبض خلال مدة لا تتجاوز عشرة أيام من التاريخ المقرر لاستحقاقه، وبين المشرع أن العملة التي يُسَدّد الأجر بها هي الدرهم الإماراتي.

ويُثبت حصول العامل المنزلي على أجره بموجب إيصال خطي أو أي وسيلة إثبات أخرى تقررها الوزارة، ويأمل الباحث لو نص المشرع الإماراتي على إدراج العمالة المنزلية في نظام حماية الأجور المنصوص عليها في قانون العمل، ذلك أنه يوفر الحماية اللازمة للعمال المنزليين في حصولهم على الأجر دون تأخر أو نقصان أو حرمان⁽¹⁾.

ونظراً لأهمية الأجر للعامل المنزلي كضمانة من المشرع لاستيفاء كامل الأجر وعدم الاستقطاع منه لأي سبب كان، فقد نظم المشرع مسألة الاستقطاع من أجر العامل المنزلي، سواء كان من قبل المخدم نفسه أم من قبل دائنيه.

في الحالة الأولى يجب أن يرتكب العامل المنزلي فعلاً ناشئاً عن خطئه الجسيم، أو مخالفته التعليمات، وأن يَنبُج من هذا الفعل ضرراً على المخدم بفقد أو إتلاف أدوات أو آلات مملوكة له، أو مما يكون في عهدة العامل المنزلي أو تحت تصرفه، فهنا يكون الخصم من أجر العامل المنزلي بموافقة وبما لا يتجاوز ربع أجره. أما في حال عدم موافقة العامل المنزلي على الخصم من أجره، تُقدّر الوزارة المبلغ الذي يستحقه المخدم وبما لا يتجاوز ربع أجره، وإذا لم يوافق أي طرف على ما قرره الوزارة يُحال النزاع إلى القضاء.

أما الحالة الثانية، وهي إذا كان على العامل المنزلي ديون لدى الغير، فلا يحق لهم المطالبة بها واستقطاعها من أجره إلا بوجود حكم قضائي، على ألا يتجاوز الاستقطاع ربع أجر العامل المنزلي.

(1) المادة 10 من المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة.

وحسباً فعل المشرع في حمايته لأجر العامل المنزلي من الاقتطاعات، ومساواته بباقي العمال في قانون العمل⁽¹⁾.

كذلك أعطى المشرع لأجر العامل المنزلي وجميع المبالغ المستحقة له امتيازاً على جميع أموال المخدم من منقول وعقار، وتُسَوَّى مباشرة بعد المبالغ المستحقة للخزانة العامة والنفقة الشرعية.

عدم جواز تشغيله بعدد ساعات تتعارض مع عدد ساعات راحته اليومية.

4- حق العامل المنزلي في الإجازات:

بيّن المشرع حق العامل المنزلي في حصوله على الإجازات، وهي إجازة أسبوعية وسنوية، وكذلك حقه في الحصول على الإجازة المرضية، وفيما يلي نبين هذه الإجازات وضوابط حصول العامل المنزلي عليها:

أ- حق العامل المنزلي في الحصول على إجازة أسبوعية⁽²⁾:

نظم المشرع الإجازة الأسبوعية للعامل المنزلي، وجعل استحقاقه لها وفقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون، وكذلك بيّن أن للمخدم الحق في تشغيل العامل المنزلي في هذه الإجازة، ويكون للعامل المنزلي الحق في يوم راحة بديل عنها أو ببديل نقدي بما يعادل ذلك اليوم.

ب- حق العامل المنزلي في الحصول على إجازة سنوية:

يستحق العامل المنزلي إجازة سنوية لا تقل عن ثلاثين يوماً عن كل سنة خدمة، ولا يستحقها إذا قلت مدة خدمته عن ستة أشهر، أما لو زادت مدة خدمة العامل المنزلي عن ستة أشهر وقلت عن سنة استحق إجازة يومين عن كل شهر⁽³⁾.

ويكون الحق للمخدم في تحديد موعد إجازة العامل المنزلي، ويمكنه أيضاً تجزئة الإجازة عند الضرورة إلى فترتين بحد أقصى، كما يمكنه تشغيل العامل المنزلي أثناء إجازته السنوية كلها أو بعضها إذا استدعت ظروف

(1) المادة (60) من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 المعدلة بالقانون الاتحادي رقم 12 لسنة 1986.

(2) المادة 9 بند 1 من المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة.

(3) المادة 10 بند 1 من المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة.

العمل ذلك، وفي جميع الأحوال لا يجوز تشغيل العامل المنزلي أثناء إجازته السنوية أكثر من مرة خلال سنتين متتاليتين⁽¹⁾.

ويجب عدم تشغيل العامل المنزلي في أيام إجازته السنوية، ويجب على المشرع أن يبين بوضوح ظروف العمل التي تستدعي تشغيل العامل المنزلي في إجازته، وذلك لأهمية هذه الإجازة للعامل الذي يرغب في قضائها مع أسرته، أو لكي يحصل على الراحة اللازمة بعد عمله مدة طويلة.

ويستحق العامل المنزلي بدلاً عن إجازته السنوية يساوي أجره عن أيام عمله خلال تلك المدة إن لم تُرحَّل مدة هذه الإجازة إلى السنة التالية، كذلك يستحق بدلاً عنها إذا انتهى عقد عمل العامل المنزلي ولم يحصل على إجازته السنوية، ويحسب هذا البديل وفق آخر أجر كان يتقاضاه العامل المنزلي⁽²⁾.

ت- حق العامل المنزلي في حصوله على إجازة مرضية:

للعامل المنزلي الحق في الحصول على إجازة مرضية لا تزيد على ثلاثين يوماً في السنة، بحيث تكون أول خمسة عشر يوماً بأجر كامل، والخمسة عشر التالية بنصف الأجر، ولا يستحق العامل المنزلي هذه الإجازة إلا بموجب تقرير طبي صادر عن جهة صحية معتمدة في الدولة⁽³⁾.

وحسناً فعل المشرع في إعطاء العامل المنزلي إجازة مرضية تقدر بثلاثين يوماً؛ إلا أنه كان من الأفضل لو جعل جميع أيامها بأجر كامل.

كذلك، فإن حق العامل المنزلي في حصوله على أجر عن الإجازة المرضية يسقط إذا كان المرض الذي أصيب به قد نشأ عن سوء سلوكه، وحسناً فعل المشرع، إذ إن حرمان العامل المنزلي من أجر الإجازة المرضية بسبب سوء سلوكه يكون جزاءً عليه، ولكيلا يعرض نفسه للخطر.

(1) المادة 10 بند 1 و2 من المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة.

(2) المادة 10 بند 2 و5 من المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة.

(3) المادة 10 بند 6 من المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة.

رابعاً: ضمانات حماية حقوق العامل المنزلي عند انقضاء العلاقة بينه وبين المخدم:

تتقضي العلاقة بين المخدم والعامل المنزلي بطريقتين، إما بانتهاء العقد أو بفسخه، وذلك ما سنبينه في الآتي:

1- انتهاء العقد:

بين المشرع الحالات التي ينتهي معها عقد الخدمة المنزلية، وتتمثل في الآتي⁽¹⁾:

أ- انتهاء مدة العقد، ما لم يجدد وفقاً لأحكام المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية.

ب- وفاة العامل المنزلي، أو إصابته بعجز أثناء العمل وبسببه، ويثبت العجز وتحدد نسبته بتقرير من لجنة طبية مختصة، ويتحمل صاحب العمل تكاليف إعادة جثمان العامل المنزلي المتوفى أو العامل المنزلي العاجز إلى بلده.

ج- وفاة المخدم، ويجوز أن يستمر العقد إلى نهاية مدته حال التوافق بين الأسرة والعامل المنزلي.

وحسباً فعل المشرع بأن جعل استمرار العامل المنزلي مقترناً برغبته في ذلك، إذ لا يجوز إجبار العامل على مواصلة تأديته للخدمة، وذلك منعاً للعمل الجبري أو القسري.

د- إدانة العامل المنزلي في جناية، أو الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو جنحة.

هـ- اتفاق الطرفين على إنهاء العقد.

و- استنفاد العامل المنزلي للإجازة المرضية، أو عدم اللياقة الصحية للعمل..

ز- انقطاع العامل المنزلي عن العمل دون عذر مقبول خلال السنة التعاقدية لمدة عشرة أيام متصلة أو خمسة عشر يوماً متقطعة.

ح- ثبوت إخلال أحد طرفي العقد بالالتزامات المقررة عليه قانوناً أو اتفاقاً، وتطبق في هذه الحالة أحكام فسخ العقد التي سنبينها لاحقاً، ويرى الباحث أن هذا البند زيادة وكان من الأولى أن يكتفي المشرع بنصه في المادة (20) التي تنظم هذه المسألة أساساً.

(1) المادة 19 من المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة.

وقد بيّن المشرع أن انتهاء العقد لا يُسقط حق العامل المنزلي أو ورثته حال وفاته في الحصول على جميع المستحقات المالية المترتبة له في ذمة المخدم، ويكون أداء الأخير لهذه المستحقات خلال عشرة أيام من تاريخ انتهاء العقد⁽¹⁾.

2- فسخ العقد:

بيّن المرسوم بقانون حقوق والتزامات كلا الطرفين، وبالتالي لو خالف أحدهما التزاماته المقررة عليه جاز للطرف الآخر فسخ العقد؛ إلا أن المشرع فرّق بين العامل المنزلي والمخدم في أمرين: فسخ العقد من جانب كل منهما، والجزاء المترتب على كل طرف مخالف لالتزاماته.

فإذا كان فسخ العقد من جانب المخدم وبسبب لا يرجع للعامل المنزلي، فإنه يتحمل الالتزام بتوفير تذكرة سفر للعامل المنزلي، مع التزامه بدفع أي مستحقات أخرى للعامل المنزلي تكون في ذمة المخدم.

أما إذا كان فسخ العقد من جانب العامل المنزلي بعد فترة التجربة، وبسبب يرجع له، فإنه يلتزم بتحمل تذكرة سفر للعودة إلى بلده، على أن يسدّد ما عليه من التزامات ومستحقات تكون في ذمته للمخدم، وإذا لم يستطع العامل المنزلي أن يتحمل تكلفة عودته إلى بلده يتحمل المخدم ذلك، وهذا في حالة الاستقدام المباشر الذي يكون فيه صاحب العمل هو المخدم، أما لو كان صاحب العمل هو مكتب الاستقدام في حالة التشغيل المؤقت، ففي هذه الحالة يتحمل المكتب نفقة إعادة العامل المنزلي إلى بلده.

ويرى الباحث أن المشرع لم ينظم حالة فسخ العقد من جانب المخدم بسبب يرجع للعامل المنزلي، وما يترتب عليه من جزاءات.

خامساً: كفالة حقوق عمال المنازل من خلال التفتيش:

أعطى المشرع موظفي وزارة الموارد البشرية والتوطين -الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع وزير الموارد البشرية والتوطين- صفة الضبطية القضائية، ويكون دورهم إثبات ما يقع بالمخالفة للأحكام التي نص عليها المشرع، وقد بيّن المشرع مهام المفتشين والقيود الواردة على التفتيش، ونبينها في الآتي:

(1) المادة 19 بند 2 من المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة.

1- مهام المفتشين⁽¹⁾:

تتمثل مهام المفتشين في مراقبة تنفيذ الأحكام المنصوص عليها في المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية، وكذلك في القرارات الصادرة تنفيذاً لهما، ويقع على عاتقهم ضبط كل ما يقع بالمخالفة للأحكام التي نص عليها المشرع، ويقع التفتيش على مكاتب استقدام العمالة المنزلية، وكذلك على أماكن عمل العمال المنزليين وإقامتهم، وكذلك أماكن إيواء العمالة المنزلية التي توفرها مكاتب الاستقدام.

2- القيود الواردة على عملية التفتيش:

منع المشرع المفتشين من الدخول إلى أماكن سكن أسرة المخدم، لما فيها من انتهاك لحرمة المسكن وخصوصيته؛ إلا أنه يمكن للمفتشين دخول سكن المخدم في حال سمح لهم المخدم بذلك أو سمح أحد أفراد أسرته بدخولهم للتفتيش، كما يمكنهم دخول المساكن في حال حصولهم على إذن من النيابة العامة⁽²⁾، ويحمد للمشرع أنه راعى خصوصية سكن المخدم، إذ لم يسمح للمفتشين بالدخول دون الحصول على إذن بذلك.

ولكي يكون دخول المفتشين إلى مكان سكن أسرة المخدم صحيحاً وقانونياً، أوجب المشرع أن يكون دخولهم للسكن إما لوجود شكوى من العامل المنزلي أو المخدم، أو لوجود دلائل معقولة على وقوع مخالفات للأحكام المنصوص عليها، وفي غير هاتين الحالتين يعد التفتيش غير صحيح.

وقد استثنى المشرع بعض الأماكن المملوكة للمخدم ويعمل العامل المنزلي فيها من الحصول على موافقة من المخدم أو أحد أفراد أسرته أو الحصول على الموافقة من النيابة العامة، وذلك في المزارع والعزب وما في حكمها، وهي الأماكن التي لا تعد مسكناً لا للمخدم ولا لأحد من أفراد أسرته⁽³⁾، وحسباً فعل المشرع، إذ لا توجد أي عوائق أو موانع من دخول المفتشين إلى هذه الأماكن، إذ لا تعد مكان سكن المخدم أو أسرته.

ويرى الباحث أن المشرع الإماراتي قد تميز في تطرقه إلى مسألة التفتيش وتنظيمه له، ويأمل الباحث من بقية التشريعات التي لم تنص على التفتيش بأن تحذوا حذو المشرع الإماراتي في تفتيش أماكن عمل العمال المنزليين، لما في التفتيش من حماية لهم.

(1) المادة 24 بند 1 من المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة.

(2) المادة 24 بند 2 من المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة.

(3) المادة 24 بند 3 من المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة.

سادساً: تسوية المنازعات والشكاوى:

وضح المشرع آلية تسوية المنازعات الناشئة بين صاحب العمل -الذي إما أن يكون المخدم أو مكتب الاستقدام- وبين العامل المنزلي، بأن يُحلَّ النزاع ودياً، وفي حال فشل حل النزاع ودياً يُحال إلى وزارة الموارد البشرية والتوطين، وللوزارة اتخاذ ما تراه مناسباً لتسوية النزاع ودياً وفقاً للإجراءات التي ينص عليها المشرع، وفي حال تعذر التسوية الودية خلال أسبوعين من تاريخ تقديم الشكوى، يتوجب على الوزارة إحالة النزاع إلى المحكمة المختصة، وتكون الإحالة مصحوبة بمذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع وحجج الطرفين وتوصية الوزارة، وتجدر الإشارة إلى أن الدعاوى المقامة أمام المحكمة المختصة بين طرفي العقد لا تُقبل قبل اتباع الإجراءات السابقة⁽¹⁾.

كذلك فإن وقع نزاع بين العامل المنزلي ومكتب الاستقدام فإنه تطبق نفس الأحكام المنصوص عليها في البند الأول من المادة (23) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة.

ويرى الباحث أن المواد المتعلقة بتسوية المنازعات والشكاوى في المرسوم بقانون اتحادي ولائحته جاءت مرتبة ومنظمة، ويحمد للمشرع الإماراتي تنظيمه لهذه المسألة.

(1) المادة (23) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة.

الفرع الثالث

الحماية المقررة لعمال الخدمة المنزلية في القانون الكويتي

يتضمن القانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية، ولائحته التنفيذية الصادرة بقرار وزاري رقم (22) لسنة 2022 تنظيم عملية استقدام العامل المنزلي لدى مكاتب الاستقدام، مع وجوب تحرير عقد مكتوب ينظم العلاقة العقدية بين الأطراف، والتزامات هذه المكاتب تجاه المخدم والعامل المنزلي، كذلك فيما يتعلق بحقوق والتزامات العامل المنزلي، فقد بين المشرع الكويتي هذه الحقوق والتزامات، وكذلك الجزاءات المترتبة على مخالفة الأطراف القانون واللائحة، وطريقة حل المنازعات الناشئة عن العلاقة العقدية، ونبين ذلك في الآتي:

أولاً: ضمانات حماية حق العامل المنزلي في مواجهة مكاتب الاستقدام

ثانياً: ضمانات حماية حق العامل المنزلي في وجود عقد عمل مكتوب

ثالثاً: حقوق العامل المنزلي قبل المخدم

رابعاً: ضمانات حماية العامل المنزلي عند المنازعات

خامساً: كفالة حقوق عمال الخدمة المنزلية من خلال التفتيش

أولاً: ضمانات حماية حق العامل المنزلي في مواجهة مكاتب الاستقدام:

تُعَدُّ مكاتب الاستقدام حلقة الوصل بين العامل المنزلي والمخدوم، لذلك اهتم المشرع الكويتي بتنظيم عمل المكاتب بأن وضع ضوابط عملها، كذلك بيّن المشرع التزامات المكاتب تجاه العامل المنزلي والمخدوم، وهذا ما سنبينه على النحو التالي:

1- ضوابط عمل مكاتب الاستقدام:

يجب أن تكون مكاتب استقدام العمال المنزليين مرخصة من قبل الهيئة العامة للقوى العاملة، ويشترط لحصولهم على الترخيص توافر شروط معينة حددها المشرع الكويتي، وهو أن يكون طالب الترخيص كويتي الجنسية، وحسن السمعة، وألا يقل عمره عن ثلاثين سنة ولا يزيد عن سبعين سنة، وأن يكون لائقاً صحياً، ويشترط أيضاً تقديم ضمان مالي من أحد البنوك المحلية للهيئة⁽¹⁾.

ويجب على هذه المكاتب ألا تستقدم العمال المنزليين الذين نقل أعمارهم عن إحدى وعشرين سنة، وألا تزيد أعمارهم عن ستين سنة، ويجوز للوزير المختص المحدد من مجلس الوزراء الاستثناء من شرط السن⁽²⁾.

2- التزامات مكاتب الاستقدام:

حظر المشرع على مكاتب الاستقدام أن تتحصل على أي مصاريف أو عمولات من قبل العامل المنزلي مقابل تشغيله لدى المخدوم، وفي حال ثبوت ذلك يُعاقَب المَرخص له بعقوبة جريمة الابتزاز والكسب غير المشروع⁽³⁾. وحسناً فعل المشرع الكويتي بحظره على مكاتب الاستقدام الحصول على أي مبالغ من العامل المنزلي، حماية له من الانتهاكات التي قد يتعرض لها من قبلهم، وفرضه جزاءً على المكتب بإلغاء ترخيصه إذا ما ثبت تقاضيه لأي مبلغ من العامل المنزلي⁽⁴⁾.

(1) المادة (2) من القانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية الكويتي، والمادة (3) من القرار الوزاري رقم (22) لسنة 2022 بشأن اللائحة التنفيذية للقانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية الكويتي.

(2) المادة (21) من القانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية الكويتي.

(3) المادة (4) من القانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية الكويتي، والمادة (17) من القرار الوزاري رقم (22) لسنة 2022 بشأن اللائحة التنفيذية للقانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية الكويتي.

(4) المادة (25) بند (2) من القانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية الكويتي.

كما حظر المشرع على مكاتب الاستقدام نشر أي إعلان بطريقة تهين آدمية العامل المنزلي، أو الترويج لهم وتصنيفهم على أساس العقيدة أو الدين أو الجنسية أو التكلفة⁽¹⁾.

وبين المشرع كذلك المدة الزمنية التي يضمن فيها المكتب للمخدوم استمرارية العامل المنزلي في العمل لديه، وفي حال انتهاء هذه المدة وعدم رغبة العامل المنزلي بالعمل لدى المخدوم يسقط التزام المكتب بإعادة العامل المنزلي إلى بلده، ورد المبالغ التي تقاضاها من المخدوم، وتكون هذه المدة هي ستة أشهر، وقد بين المشرع الحالات التي يستطيع فيها المخدوم رد العامل المنزلي واسترداد ما دفعه من مبالغ خلال الشهور الستة إذا ما توافر أحد الشروط التالية⁽²⁾:

- أ- وجود عائق يحول دون قيام العامل المنزلي بعمله لسبب لا يد لصاحب العمل فيه.
 - ب- إصابة العامل المنزلي بأحد الأمراض السارية، أو أية إعاقات بدنية أو صحية أو نفسية تمنعه من الاستمرار في العمل.
 - ت- قيام مانع قانوني تفرضه المصلحة العامة يحول دون استصدار صاحب العمل إقامة للعامل المنزلي.
 - ث- إبعاد العامل المنزلي إدارياً لمقتضيات المصلحة العامة.
 - ج- قيام المكتب بتزويد صاحب العمل ببيانات أو معلومات غير صحيحة عن العامل المنزلي.
 - ح- رفض العامل المنزلي الاستمرار في العمل أو تركه إلى جهة غير معلومة.
- وفي الحالات التي تمتنع فيها المكاتب عن رد المبالغ التي تقاضتها من قبل المخدوم، أو ترفض تحمل نفقة إعادة العامل المنزلي إلى بلده، بين المشرع أن إدارة العمالة المنزلية تتولى إعادة العامل المنزلي ورد المبالغ التي تقاضتها من قبل المخدوم، وتخصم هذه المبالغ من خطاب الضمان⁽³⁾.
- وحسناً فعل المشرع إذ وفر الحماية للعامل المنزلي في العودة إلى بلده دون تأخير، وكذلك حماية المخدوم في حصوله على المبالغ التي أداها لمكتب الاستقدام.

(1) المادة (5) من القانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية الكويتي.

(2) المادة (17) من القانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية الكويتي، والمادة (18) من القرار الوزاري رقم (22) لسنة 2022 بشأن اللائحة التنفيذية للقانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية الكويتي.

(3) المادة (18) البند (6) من القرار الوزاري رقم (22) لسنة 2022 بشأن اللائحة التنفيذية للقانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية الكويتي.

ثانيًا: ضمانات حماية حق العامل المنزلي في وجود عقد عمل مكتوب:

أوجب المشرع أن تكون العقود المبرمة بين العامل المنزلي والمخدوم مكتوبة، وتكون هذه العقود صادرة عن إدارة العمالة المنزلية بوزارة الداخلية، كما يجب أن تكون مكتوبة باللغتين العربية والإنجليزية، وعند حدوث خلاف بين الطرفين يعتد بالنص العربي⁽¹⁾، كذلك بين المشرع الشروط الجوهرية التي يجب أن يتضمنها العقد، وهي كالتالي⁽²⁾:

- اسم العامل المنزلي وبياناته كاملة
- اسم صاحب العمل وبياناته كاملة
- مدة العقد
- تاريخ الالتحاق بالعمل
- الأجر المتفق عليه وطريقة سداده
- نوع العمل المكلف به العامل وطبيعته
- بيان مكان العمل على وجه التحديد

كذلك يجب أن يتضمن العقد التزامات المخدوم، وأن يُحدّد الحدّ الأقصى لساعات العمل، بشرط ألا تتجاوز ساعات العمل اثنتي عشرة ساعة في اليوم، مع النص كذلك على أحقية العامل المنزلي في الحصول على الإجازات وغيرها⁽³⁾.

وحسباً فعل المشرع باشتراطه وجود عقد مكتوب صادر عن الإدارة المعنية للعمالة المنزلية.

كذلك، فإن العقد المبرم بين العامل المنزلي والمخدوم يتجدد تلقائيًا، ما دام لم يُبدِ أيّ من الطرفين رغبته في عدم التجديد، وذلك خلال شهرين على الأقل من انتهاء العقد⁽⁴⁾.

(1) المادة (24) من القرار الوزاري رقم (22) لسنة 2022 بشأن اللائحة التنفيذية للقانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية الكويتي.

(2) المادة (18) من القانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية الكويتي.

(3) المادة (22) من القانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية الكويتي.

(4) المادة (25) الفقرة (2) من القرار الوزاري رقم (22) لسنة 2022 بشأن اللائحة التنفيذية للقانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية الكويتي.

ثالثاً: حقوق العامل المنزلي قبل المخدم:

أعطى المشرع الكويتي العامل المنزلي جملة من الحقوق، نبينها فيما يلي:

1- حق العامل المنزلي في الأجر:

يستحق العامل المنزلي الأجر نهاية كل شهر، ولا يحق للمخدم تأخير إعطاء العامل المنزلي الأجر عن سبعة أيام، وفي حال تأخر المخدم عن سداد الأجر بعد اليوم السابع لتاريخ الاستحقاق، يُعوّض العامل المنزلي عن كل شهر مبلغاً مقداره عشرة دنانير⁽¹⁾، وحسباً فعل المشرع بفرض جزاءات مالية على المخدم في حال تخلفه عن سداد أجر العامل المنزلي.

ويكون الحد الأدنى للأجر خمسة وسبعين ديناراً، ويصدر الوزير قراراً كل خمس سنوات كحد أقصى لتحديد الحد الأدنى للأجور⁽²⁾.

ويُحمّد للمشرع الكويتي نصّه على عدم أحقية المخدم -مطلقاً- في الخصم من أجر العامل المنزلي، وإن تسبب العامل بإتلاف بعض منقولاته، ويعد ذلك حماية فعالة للعمال المنزليين في الأجر⁽³⁾.

ويقع عبء إثبات سداد أجر العامل المنزلي على المخدم، إذ يُعدّ الإيصال المحرر من قبل المخدم بتسليم العامل المنزلي لأجره، إضافةً إلى سند التحويل ووصل تسليم الراتب للعامل المنزلي صورةً من صور الإثبات على تسلم الأجر⁽⁴⁾.

2- حق العامل المنزلي في مكافأة نهاية الخدمة:

(1) المادة (31) من القرار الوزاري رقم (22) لسنة 2022 بشأن اللائحة التنفيذية للقانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية الكويتي.

(2) المادة (27) من القرار الوزاري رقم (22) لسنة 2022 بشأن اللائحة التنفيذية للقانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية الكويتي.

(3) المادة (8) من القانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية الكويتي.

(4) المادة (23) البند (2) و (3) من القرار الوزاري رقم (22) لسنة 2022 بشأن اللائحة التنفيذية للقانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية الكويتي.

نص المشرع على أحقية العامل المنزلي في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة، وتعادل هذه المكافأة أجر شهر عن كل سنة خدمة؛ إلا أن المشرع اشترط لحصول العامل المنزلي عليها أن يتم مدة العقد، وبمفهوم المخالفة إذا لم يتم العامل المنزلي مدة العقد سقط حقه في مكافأة نهاية الخدمة⁽¹⁾، ويرى الباحث أنه كان من الأفضل لو نص المشرع الكويتي على استحقاق العامل المنزلي لهذه المكافأة بغض النظر عن إتمامه لمدة العقد من عدمه.

3- حق العامل المنزلي في تنظيم أوقات عمله:

بيّن المشرع الحد الأقصى لساعات عمل العامل المنزلي، وهي اثنتا عشرة ساعة في اليوم، ويتخلل ساعات العمل أوقات للراحة، على ألا تُحتسب أوقات الراحة من ساعات العمل الفعلية⁽²⁾، كما سمح المشرع للمخدوم في حالات الضرورة بتشغيل العامل المنزلي ساعات عمل إضافية، على ألا تتجاوز ساعتين في اليوم، وألزم المخدوم بتعويض العامل المنزلي عن ساعات العمل الإضافية بما يعادل أجر نصف يوم⁽³⁾.

4- حق العامل المنزلي في الإجازات:

بيّن المشرع الكويتي حق العامل المنزلي في الحصول على إجازة أسبوعية وكذلك حقه في الحصول على إجازة سنوية؛ إلا أنه لم ينص على حق العامل المنزلي في الحصول على إجازة مرضية، ونبّه حق العامل المنزلي في الحصول على إجازة أسبوعية وأخرى سنوية فيما يلي:

أ- حق العامل المنزلي في الحصول على إجازة أسبوعية:

يستحق العامل المنزلي إجازة أسبوعية تقدر بأربع وعشرين ساعة متصلة على الأقل بعد كل ستة أيام عمل⁽⁴⁾، وتكون هذه الإجازة بأجر، ولا يجوز في أي حال من الأحوال حرمان العامل المنزلي منها، أو تشغيله خلالها،

(1) المادة (23) من القانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية الكويتي.

(2) المادة (22) بند (2) من القانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية الكويتي.

(3) المادة (30) من القرار الوزاري رقم (22) لسنة 2022 بشأن اللائحة التنفيذية للقانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية الكويتي.

(4) المادة (29) من القرار الوزاري رقم (22) لسنة 2022 بشأن اللائحة التنفيذية للقانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية الكويتي.

وقد أحسن المشرع في تنظيمه للإجازة الأسبوعية وجعلها لازمة، ولم يضع استثناءات في جواز عمل العامل المنزلي خلالها مراعاة لوجوب حصول العامل المنزلي على الراحة لتمكنه من استئناف العمل.

ب- حق العامل المنزلي في الحصول على إجازة سنوية:

بيّن المشرع حق العامل المنزلي في الحصول على إجازة سنوية تقدر بثلاثين يومًا على الأقل بعد قضائه أحد عشر شهرًا في خدمة المخدم، وبالتالي في حال لم يتم العامل المنزلي مدة أحد عشر شهرًا في الخدمة فإنه لا يستحق هذه الإجازة، ويرى الباحث أنه كان من الأولى أن ينص المشرع على استحقاق العامل المنزلي هذه الإجازة دون وضع اشتراطات لها، وأن يحصل عليها؛ ولكن بنسبة ما قضاه من مدة عمل خاصة إذا كان سبب الإنهاء يرجع إلى المخدم.

5- الحقوق الأخرى التي نظمها المشرع:

لم يكتفِ المشرع بإعطاء العامل المنزلي الحقوق المذكورة أعلاه، إنما أعطاه حقوقًا أخرى هي كالتالي⁽¹⁾:

أ- من حق العامل المنزلي أن يحصل على الطعام الكافي وأن يتم علاجه حال مرضه، وحسنًا فعل المشرع في نصه على التزام المخدم بكسوة العامل المنزلي، في انفرد بها عن باقي المشرعين، وبناءً على ذلك يتحمل المخدم تكاليف إطعام العامل المنزلي وعلاجه وكسوته.

ب- حق العامل المنزلي في الحصول على سكن ملائم تتوافر فيه سبل المعيشة اللائقة، بيد أن المشرع لم يحدد الضوابط أو الشروط الواجب توافرها في السكن.

ت- حق العامل المنزلي في عدم تكليفه بأعمال خطيرة أو ضارة تهدد صحته أو سلامته، أو من شأنها أن تهين كرامته الإنسانية، كذلك منع المشرع المخدم من تكليف العامل المنزلي بغير العمل المتفق عليه في العقد.

ث- حق العامل المنزلي في عدم تشغيله للعمل لدى الغير؛ إلا أن المشرع استثنى من ذلك قريب المخدم من الدرجة الأولى على أن يكون هذا القريب ممن يسكن معه في المنزل نفسه، أي لو كان هذا القريب من الدرجة الأولى ولا يسكن مع المخدم في البيت نفسه لا يحق للأخير تشغيل العامل المنزلي عنده.

ج- لا يحق للمخدم تكليف العامل المنزلي بالعمل خارج دولة الكويت دون موافقته، وفي حال تكليفه بذلك دون موافقته يلتزم المخدم بإعادة العامل إلى بلده على نفقته.

(1) المادة (23) من القرار الوزاري رقم (22) لسنة 2022 بشأن اللائحة التنفيذية للقانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية الكويتي.

ح- حق العامل المنزلي في أن يحتفظ بأوراقه أو وثائقه الشخصية، ولا يجوز للمخدوم الاحتفاظ بها إلا بموافقة من العامل المنزلي.

خ- حق العامل المنزلي في امتلاك واستخدام الهاتف المحمول، وذلك لكي يتواصل مع أهله وذويه، على أن يكون ذلك خارج ساعات العمل، ويُحسب للمشرع الكويتي نصه صراحةً على حق العامل المنزلي في امتلاك الهاتف المحمول، إذ يُجبر بعضُ المخدومين العمال المنزليين على عدم استخدام الهاتف المحمول مطلقاً، ويعد ذلك أحد صور الانتهاكات لحق العامل المنزلي.

رابعاً: ضمانات حماية العامل المنزلي عند المنازعات:

تختص إدارة تنظيم استخدام العمالة المنزلية بالهيئة العامة للقوى العاملة بالنظر في الشكاوى والمنازعات بين أطراف العقد⁽¹⁾، ويجب على الإدارة النظر في المنازعة واتخاذ قرار بشأنها خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر، أما إذا كان مقدم الشكاوى هو العامل المنزلي فيكون القرار الصادر من الإدارة خلال أسبوعين كحد أقصى، وفي حال التوصل إلى تسوية النزاع الناشئ بين العامل المنزلي والمخدوم، يلزم إفراغ هذه التسوية في عقد مكتوب، ويرفق بملف العامل المنزلي لدى مكتب الاستخدام أو لدى الإدارة.

أما إذا تعذرت التسوية الودية فيحال النزاع إلى الدائرة العمالية بالمحكمة المدنية على وجه الاستعجال، ويحدد رئيس الدائرة العمالية جلسة للنظر في النزاع المحال إليه خلال شهر على الأكثر.

وحسباً فعل المشرع في أن أعفى العمال المنزليين من الرسوم القضائية أمام جميع درجات التقاضي، كما أمر بتحديد إقامة العامل المنزلي بصورة مؤقتة لحين الفصل في المنازعة نهائياً وتسليمه كافة مستحقاته.

خامساً: كفالة حقوق عمال الخدمة المنزلية من خلال التفتيش:

نص المشرع في المادة (44) من القانون على حق الموظفين الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير الداخلية بتفتيش المكاتب والمنشآت التي تزاول نشاط استخدام العمال المنزليين، ويكون للمفتش الحق في الاطلاع على الدفاتر والسجلات وضبط المخالفات التي تظهر له أثناء التفتيش، فإذا ضبط مخالفة ما أثناء تفتيشه وجب

(1) الباب الثامن من القانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية الكويتي، والباب العاشر من القرار الوزاري رقم (22) لسنة 2022 بشأن اللائحة التنفيذية للقانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية الكويتي.

عليه تحرير محضر بذلك، ثم إحالته إلى الجهة المختصة، على أن يكون لهذه الجهة اتخاذ ما تراه مناسباً بشأن ما ضُبط من مخالفات.

ويعني ذلك أن المشرع قَصَرَ عملية التفتيش على مكاتب الاستقدام فقط، بخلاف ما نص عليه المشرع الإماراتي بأن يمتد التفتيش ليشمل المسكن الخاص بالمخدوم، مع وضع ضوابط لذلك، وتعد تشريعات العمالة المنزلية في كل من الكويت والإمارات تشريعات متقدمة في مجال حماية العمال المنزليين.

المبحث الثاني

نحو تنظيم قانوني خاص لعمال الخدمة المنزلية في البحرين

أخضع المشرع البحريني عمال الخدمة المنزلية لبعض أحكام قانون العمل رقم (36) لسنة 2012، حيث ساوى بينهم وبين سائر العمال في الخضوع لعدد من الأحكام، وقد وفرت هذه المساواة حماية كبيرة للعمال المنزليين، غير أن هذه الحماية قد تحتاج إلى الدفع بها قدمًا من خلال تشريع خاص بعمال الخدمة المنزلية، وبالتالي تظهر الحاجة إلى ضرورة وجود تنظيم قانوني خاص ينظم عمل العمال المنزليين في مملكة البحرين، وفيما يلي نتطرق إلى حماية حقوق عمال الخدمة المنزلية في مملكة البحرين في المطلب الأول، وفي المطلب الثاني نعرض مقترحًا بتوصيات متكاملة لحماية عمال الخدمة المنزلية في مملكة البحرين.

المطلب الأول

حماية حقوق عمال الخدمة المنزلية في مملكة البحرين

على الرغم من استبعاد كثير من الدول للعمال المنزليين من قانون العمل؛ إلا أن المشرع البحريني -في خطوة مميزة- أخضع عمال الخدمة المنزلية لبعض مواد قانون العمل، فقد نصت المادة الثانية الفقرة (ب) من قانون العمل على المواد التي يخضع لها عمال الخدمة المنزلية، وهي نصوص المواد (2 مكرراً، 6، 19، 20، 21، 37، 38، 40، 46، 48، 58، 116، 183، 185، والبابان الثاني عشر والثالث عشر).

وقد أضاف المشرع -حديثاً- المادة (2) مكرراً إلى مواد قانون العمل⁽¹⁾، والتي تمنع التمييز بين العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين، وهذه المادة تنطبق على العمال المنزليين أيضاً، إذ يُمنع التمييز بينهم لأي سبب كان.

وفيما يلي نبين الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية وفق المواد السابقة، وذلك في الفروع التالية:

الفرع الأول: حقوق العامل المنزلي قبل المخدم

الفرع الثاني: ضمانات حماية حق العامل المنزلي خلال سريان عقد عمل

الفرع الثالث: ضمانات حماية حقوق العامل المنزلي عند انقضاء العلاقة بينه وبين المخدم

الفرع الرابع: ضمانات حماية العامل المنزلي عند المنازعات

(1) أضيفت هذه المادة بموجب المادة الثانية من المرسوم بقانون رقم (59) لسنة 2018 بتعديل بعض أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم (36) لسنة 2012.

الفرع الأول

حقوق العامل المنزلي قبل المخدم

وفقاً للمواد المطبقة على العامل المنزلي في قانون العمل البحريني، فقد أعطى المشرع العامل المنزلي بعضاً من الحقوق، وهي كالتالي:

أولاً: حق العامل المنزلي في الأجر:

يكون تحديد الأجر عادةً باتفاق بين العامل المنزلي والمخدم، وفي حالة عدم الاتفاق أو النص على مقدار الأجر فإن العامل المنزلي يستحق الأجر المقدر لنوع عمله نفسه، وإلا تولى القاضي تحديد ذلك⁽¹⁾.

وجدير بالذكر أن مقدار الأجر المستحق للعامل المنزلي يُحدّد في العقد، ويكون بالدينار البحريني، وذلك وفقاً للعقد الثلاثي للعمالة المنزلية؛ إلا أنه يمكن للعامل المنزلي والمخدم أن يتفقا على أداء الأجر بعملة أخرى غير الدينار البحريني⁽²⁾، كما يُعيّن تاريخ سداد الأجر في العقد الثلاثي كل شهر ميلادي.

وفي حال تأخر المخدم عن صرف أجر العامل المنزلي في موعد أدائه، فقد نص قانون العمل على تعويض العامل المنزلي عن ذلك التأخير -سنوياً- بنسبة 6% من الأجر الذي تأخر صرفه مدة ستة أشهر أو أقل، وتزداد هذه النسبة بواقع 1% عن كل شهر وبما لا يتجاوز 12% سنوياً من هذا الأجر⁽³⁾.

وقد أحسن المشرع البحريني عندما أعطى العامل المنزلي الحق في الحصول على تعويض جراء تأخر المخدم في سداد أجره، وكذلك، فإن هذا التعويض يكون رادعاً للمخدم لعدم التأخر في سداد أجر العامل المنزلي، وإلا سيكون مضطراً لدفع الراتب المتأخر مع التعويض.

(1) د. شواخ محمد الأحمد، المرجع السابق، ص 291.

(2) المادة (38) من قانون العمل البحريني.

(3) المادة (40) الفقرة (ج) من قانون العمل البحريني.

كما أن عبء إثبات الوفاء بالأجر يقع على عاتق المخدم، ويكون الإثبات عن طريق إفادة من البنك تثبت تحويل المبلغ إلى حساب العامل المنزلي إذا كان للعامل حساب بنكي، أو من خلال الحوالات التي تتم بناءً على طلب العامل المنزلي، أو بتوقيع العامل المنزلي نفسه على إيصال يعده المخدم يثبت تسلمه للأجر⁽¹⁾.

وفي إطار حماية أجور العمال في مملكة البحرين، بدأت هيئة تنظيم سوق العمل في تطبيق المرحلة الثالثة من نظام حماية الأجور رسمياً⁽²⁾، وهي خطوة رقابية للتأكد من وفاء أصحاب العمل بالتزاماتهم تجاه العمال، وذلك بإلزام صاحب العمل في القطاع الخاص بسداد أجور العمال من خلال البنوك والمؤسسات المالية المرخص لها من قبل مصرف البحرين المركزي وفق مواعيد محددة، وقد تم تطوير النظام إلكترونياً في هيئة تنظيم سوق العمل⁽³⁾؛ إلا أن هذا النظام جعل تطبيقه على العمال المنزليين اختياريًا، حيث جعل سداد أجور العمال المنزليين عن طريق نظام حماية الأجور اختياريًا إلى حين صدور قرار من الوزير بتحديد المرحلة الخاصة بهم⁽⁴⁾.

ويرى الباحث أنه من الضروري أن يكون نظام حماية الأجور للعمال المنزليين وجوبياً، وذلك لما يتعرضون له من انتهاكات في تأخر أو عدم سداد أجورهم، ولذلك يأمل الباحث أن يُطبَّق نظام حماية الأجور وجوبياً على العمال المنزليين بصدور القرار الخاص بتطبيقه عليهم.

كما نص المشرع البحريني في المادة (48) من قانون العمل على أن لأجور العمال المنزليين حق امتياز على جميع أموال المخدم المنقولة وغير المنقولة، كذلك، فإن هذه الأجور تُستوفى قبل أي دين من ديون المخدم، بما فيها الديون المستحقة للدولة، وحسباً فعل المشرع في إعطاء حق الامتياز لأجور العمال المنزليين لأهمية هذه الأجور بالنسبة إلى العمال بشكل عام، وإلى العمال المنزليين بشكل خاص.

(1) د. خالد جمال أحمد حسن، المرجع السابق، ص 58-59.

(2) انظر:

<https://lmra.bh/portal/ar/faq/question/103>

(3) قرار رقم (68) لسنة 2019 بشأن حماية الأجور، قرار رقم (1) لسنة 2019 بتطبيق نظام حماية الأجور، قرار رقم (22) لسنة 2021 بشأن مراحل تطبيق نظام حماية الأجور.

(4) المادة (1) من القرار رقم (23) لسنة 2021 بإضافة فقرة جديدة إلى المادة الثانية من القرار رقم (68) لسنة 2019 بشأن نظام حماية الأجور.

ثانيًا: حق العامل المنزلي في الإجازات⁽¹⁾:

أعطى المشرع العمال المنزليين الحق في الحصول على الإجازة السنوية فقط، وذلك دون الحق في الحصول على الإجازات الأخرى التي يتمتع بها باقي العمال في قانون العمل، ومعنى ذلك أن العامل المنزلي لا يستحق باقي الإجازات التي يستحقها العمال الآخرون، كإجازة المرضية، وإجازات الأعياد، والمناسبات الوطنية، وغيرها.

ويأمل الباحث في أن يضيف المشرع حماية إضافية للعامل المنزلي، وذلك بإخضاعه للمواد التي تنظم باقي الإجازات، كإخضاعه للمادة (65) التي تنظم الإجازة المرضية، وإخضاعه للمادة (64) المتعلقة بإجازات الأعياد والمناسبات الرسمية، وإن كان العامل المنزلي -في الغالب- سيعمل في هذه الأيام نظرًا لاحتياج المخدم لخدماته؛ ولكن على الأقل يكون ضمانته في حصوله على يوم آخر للراحة، أو بدل مالي عن هذه الأيام، وبالتالي سيحصل العامل المنزلي على زيادة في رصيد إجازاته، وكذلك في زيادة المبالغ المستحقة له تعويضًا عن هذه الإجازات.

ويستحق العامل المنزلي إجازة سنوية مدتها ثلاثون يومًا في السنة بعد مضي سنة في خدمة المخدم، بمعدل يومين ونصف عن كل شهر، وبالتالي إذا قلت مدة خدمة العامل المنزلي للمخدم عن السنة فإن حقه في الحصول على الإجازة السنوية لا يسقط، بل يستحق عن كل شهر قضاءه في خدمة المخدم يومين ونصف.

وفي هذا السياق حكمت محكمة التمييز البحرينية في الطعن رقم (271) لسنة 2020 على: ((... أن مناط استحقاق العامل إجازته السنوية هي مضي سنة في خدمة صاحب العمل، ومن ثم فالأصل عدم جواز المطالبة بهذه الإجازة قبل مرور السنة سالفة الذكر (...)).

كما يستحق العامل المنزلي بدلًا نقديًا بقيمة أيام الإجازات السنوية المستحقة له، أو الأيام المتبقية من إجازاته السنوية في حالة انتهاء عقد العمل المنزلي.

(1) د. صلاح محمد أحمد دياب، حقوق العامل في ضوء قانون العمل البحريني ومستويات العمل الدولية والعربية وحقوق الإنسان، المرجع السابق، ص 88 وما بعدها.

ويرى الباحث أن المشرع البحريني قد أحسن بإعطاء العامل المنزلي إجازة سنوية مدتها شهر كباقي العمال، وهو الأفضل بين جميع دول مجلس التعاون الخليجي، إذ إنه لم يضع أي شروط لاستحقاقها كما فعل باقي المشرعين، بل إنه يستحقها حتى لو أمضى في خدمته للمخدوم أقل من سنة.

ثالثاً: حق العامل المنزلي في مكافأة نهاية الخدمة⁽¹⁾:

يستحق عمال الخدمة المنزلية وفقاً للمادة (116) من قانون العمل مكافأة نهاية الخدمة، وذلك نتيجة ما أداه من خدمات للمخدوم طوال مدة عمله، وبالتالي فإنه لا يحق للمخدوم أن يمنع هذه المكافأة عن العامل المنزلي. ويستحق العامل المنزلي هذه المكافأة بواقع أجر نصف شهر في السنوات الثلاث الأولى من عمله، ويستحق أجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية، أما في حالة عمل العامل المنزلي لمدة أقل من سنة فإنه يستحق المكافأة عن كسور السنة بنسبة المدة التي قضاها في خدمة المخدوم.

ويرى الباحث أن المشرع البحريني قد أحسن في نصه على استحقاق العامل المنزلي مكافأة نهاية الخدمة كغيره من باقي العمال، وتعد خطوة محمودة سلكها المشرع على خلاف بعض التشريعات في دول مجلس التعاون الخليجي الذين وضعوا شروطاً وقيوداً لاستحقاق هذه المكافأة.

وتجدر الإشارة إلى أنه -عادةً- ما تُحدَّد مدة العقد بين العامل المنزلي والمخدوم، وهي سنتان، وعلى هذا، إذا أتم العامل المنزلي مدة العقد كاملة فإنه يستحق مكافأة نهاية الخدمة بأجر شهر كامل.

ويتم احتساب قيمة المكافأة على أساس الأجر الأخير الذي يتسلمه العامل المنزلي، وهذا ما نصت عليه محكمة التمييز البحرينية في الطعن رقم (463) لسنة 2021 حيث نص حكمها على: ((... فإن مؤدي ذلك احتساب بدل الإجازة السنوية على أساس الأجر الأساسي الأخير للعامل...)).

(1) د. صلاح محمد أحمد دياب، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين، المرجع السابق، ص 376 وما بعدها.

الفرع الثاني

ضمانات حماية حق العامل المنزلي خلال سريان عقد عمل

يعد عقد العمل من العقود الرضائية التي يكفي لانعقادها تراضي طرفي العلاقة، وبالتالي لا يلزم لانعقاده اتباع شكل مخصوص يعينه القانون، كما هو الحال في العقود الشكلية، ومن ثمَّ تعد الكتابة في عقد العمل شرطاً للإثبات، ويجوز في حالة عدم كتابة العقد إثبات وجوده من قبل العامل بكافة طرق الإثبات⁽¹⁾.

وقد نص المشرع البحريني على وجوب أن يكون عقد العمل مكتوباً ومحرمّاً باللغة العربية من نسختين، وموقعاً من كلا الطرفين، ويُعَدُّ بالعقد المكتوب في الإثبات، وفي حالة عدم كتابة العقد جاز للعامل إثباته بجميع طرق الإثبات⁽²⁾.

ويرى الباحث أن المشرع البحريني قد أحسن في نصه على وجوب كتابة العقد، فعلى الرغم من كون عقد العمل من العقود الرضائية؛ إلا أنه يفضل أن يكون مكتوباً في جميع الأحوال، لكي يكون طرفا العقد على بينة بما لهما وما عليهما من حقوق والتزامات، وفي ذلك حماية لحقوق العامل المنزلي من تجاوزات المخدم في تشغيل العامل المنزلي لغير العمل المتفق عليه، كما أن المشرع البحريني قد أحسن عندما فرض غرامة على المخدم في حال مخالفته بعدم كتابة العقد وبيان العناصر الأساسية فيه⁽³⁾.

وتجدر الإشارة إلى أنه وفقاً للعقد الثلاثي للعمال المنزلية، الذي تكون جميع مكاتب توظيف عمال الخدمة المنزلية ملزمة به، فإن العلاقة العقدية بين العامل المنزلي ومكتب الاستقدام والمخدم تكون مكتوبة وفقاً لعقد نموذجي معتمد من قبل هيئة تنظيم سوق العمل البحرينية⁽⁴⁾.

(1) د. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول مصادر الالتزام، ص 127.

(2) المادة (19) من قانون العمل البحريني.

(3) المادة (185) من قانون العمل البحريني.

(4) وقد اعتمدته هيئة تنظيم سوق العمل، حيث ينظم العلاقة بين مكتب التوظيف، وصاحب العمل (رب الأسرة) والعامل المنزلي (خدم المنازل ومن في حكمهم)، وباتت جميع مكاتب التوظيف ملزمة بتطبيقه.

<https://lmra.bh/portal/ar/page/show/328>

كما اشترط المشرع البحريني أن يتضمن عقد العمل المنزلي البيانات الجوهرية لطرفي العقد، وتحديد شرط التجربة وبيان مدته في العقد في حال اتفاق طرفي العقد عليه، ونعرض ذلك فيما يلي:

أولاً: العناصر الجوهرية في عقد العمل المنزلي⁽¹⁾:

يجب على طرفي العقد التراضي على العناصر الجوهرية في العقد، ويأتي الأجر في مقدمة العناصر الجوهرية، ويجب أن يُحدّد من قبل طرفي العقد، كذلك يجب تحديد نوع العمل المكلف به العامل المنزلي، ليضمن العامل منع المخدم من تكليفه بأعمال كثيرة ترهقه وهي ليست من ضمن العمل المكلف به، ومن الشروط الواجب توافرها في العقد أيضاً هو تحديد مدته وتاريخ سريانه وانتهائه⁽²⁾.

وتجدر الإشارة إلى أنه وفقاً للعقد الثلاثي للعمالة المنزلية، فإن أطراف العلاقة ملزمون بتحديد الأجر ومقداره وتاريخ دفعه في كل شهر، إضافة إلى تحديد مدة العقد. ويتضح من ذلك أن هذا العقد قد وفر حماية معقولة للعامل المنزلي من حيث معرفة مقدار الأجر الذي يستحقه وتاريخ استحقاقه، إضافة إلى تحديد مدة العقد وتاريخ سريانه وانتهائه.

ثانياً: شرط التجربة في عقد العمل المنزلي⁽³⁾:

تكمن أهمية شرط التجربة في حرية أطراف العلاقة في إنهاء العقد خلال هذه المدة دون أي تعويض للطرف الآخر، كما أن المخدم يستطيع في هذه المدة التأكد من كفاءة العامل المنزلي في العمل المتفق عليه، كما يعطي ذلك العامل المنزلي الحق في الاستمرار في العلاقة العقدية من عدمه، وبالتالي لا يُعتدّ بشرط التجربة إن لم يتم النص عليه صراحةً في العقد.

وتكون مدة التجربة في حدها الأقصى ثلاثة أشهر، ولا يستطيع المخدم أن يحدد مدة تتجاوزها؛ إلا أنه يمكن أن يتفق مع العامل المنزلي على مدة أقصر من ذلك، كأن تكون يوماً أو يومين أو أسبوعاً أو شهراً، وخلال

(1) د. شواخ محمد الأحمد، المرجع السابق، ص 289 وما بعدها.

(2) المادة (20) من قانون العمل البحريني.

(3) د. صلاح محمد أحمد دياب، حقوق العامل في ضوء قانون العمل البحريني ومستويات العمل الدولية والعربية وحقوق الإنسان، المرجع السابق، ص 88 وما بعدها.

مدة التجربة يستطيع أي طرف إنهاء العقد، بشرط إخطار الطرف الآخر قبل الإنهاء بيوم واحد على الأقل، كما أنه لا يجوز تعيين العامل المنزلي لأكثر من مرة تحت شرط التجربة للمخدوم نفسه⁽¹⁾.

ويرى الباحث أن في تحديد شرط التجربة في عقد العمل المنزلي حماية للعامل المنزلي، إذ يستطيع العامل في أي وقت خلال فترة التجربة أن ينهي عقد العمل ما دام غير راغب في العمل لدى المخدوم لأي سبب كان، ودون تعويض عن الإنهاء.

(1) المادة (21) من قانون العمل البحريني.

الفرع الثالث

ضمانات حماية حقوق العامل المنزلي عند انقضاء العلاقة بينه وبين المخدم

بيّن المشرع البحريني في الفصل الثاني عشر من قانون العمل كيفية انقضاء عقد العمل المنزلي، ووفقاً لذلك فإن عقد الخدمة المنزلية ينتهي بانتهاء المدة المحددة له في العقد، وينتهي أيضاً بوفاة أحد طرفيه، أو بعجز العامل المنزلي كلياً عن أداء عمله، كما يمكن أن ينتهي العقد بسبب مرض العامل واستفاده رصيد إجازاته⁽¹⁾، وعلى الرغم من أن المشرع البحريني لم يُخضع العمال المنزليين للمواد المتعلقة بالإجازة المرضية، إلا أن استقالة مرض العامل المنزلي وعدم شفاؤه لفترة طويلة يعني عدم تنفيذ العامل لالتزاماته بسبب لا يرجع إلى المخدم مما قد يبرر فسخ العقد.

وكذلك يمكن لأي طرف من طرفي العقد أن ينهي العقد قبل انتهاء مدته، ويُعدّ إنهاؤه للعقد مشروعاً، وفيما يلي نعرض الحالة التي يكون فيها إنهاء عقد الخدمة المنزلية من قبل المخدم مشروعاً قبل انتهاء مدته، وكذلك الحالة التي يكون فيها إنهاء عقد الخدمة المنزلية من قبل العامل المنزلي مشروعاً قبل انتهاء مدته، وذلك وفقاً للآتي:

أولاً: الإنهاء المشروع للعقد من قبل المخدم قبل انتهاء مدته⁽²⁾:

بيّن المشرع الحالات التي يمكن لصاحب العمل فيها إنهاء العقد دون إخطار أو تعويض لغير العمال المنزليين، ويمكن القياس في إنهاء العقد من قبل المخدم نفسه على الحالات الواردة بالنسبة للعمال عمومًا، ومن الحالات التي يمكن القياس عليها هي حينما ينتحل العامل المنزلي شخصية أخرى، فمثلاً إذا أراد المخدم استخدام طاهٍ، وادعى العامل المنزلي أنه يجيد الطبخ ثم يتضح فيما بعد أنه لا يجيده.

وكذلك في حالة عدم قيام العامل المنزلي بالتزاماته الجوهرية في العقد، كما يمكن أن ينهي المخدم عقد عمل العامل المنزلي إذا ما أفشى أسراره، وفي حالة اعتداء العامل المنزلي على المخدم أو ذويه.

(1) د. أحمد رشاد الهواري، شرح قانون العمل البحريني - دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، جامعة العلوم التطبيقية، مملكة البحرين، 2010، ص 430 وما بعدها.

(2) د. صلاح محمد أحمد دياب، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين، المرجع السابق، ص 350.

ثانيًا: الإنهاء المشروع للعقد من قبل العامل المنزلي قبل انتهاء مدته:

يحق للعامل المنزلي أيضًا إنهاء عقد العمل المنزلي؛ إلا أنه يجب التفرقة بين الحالات التي يحق فيها للعامل أن ينهي العقد مع مراعاة مدة الإخطار، وبين الحالات التي يستطيع فيها إنهاء العقد دون مراعاة لمدة الإخطار:

1- الحالات التي يحق للعامل المنزلي إنهاء العقد مع مراعاة مدة الإخطار:

للعامل المنزلي الحق في إنهاء العقد بعد إخطار المخدم ومراعاته مدة الإخطار في حال إخلال المخدم بأي التزام جوهري ينص عليه القانون أو عقد الخدمة المنزلية، كذلك في حالة تدليس المخدم على العامل المنزلي فيما يتعلق بشروط أو ظروف العمل، على أن يكون التدليس من الجسامة بحيث لولاه ما أبرم العامل المنزلي العقد⁽¹⁾.

2- الحالات التي يحق فيها للعامل المنزلي إنهاء العقد دون مراعاة مدة الإخطار:

نصت المادة (105) من قانون العمل على حالتين يحق للعامل المنزلي فيها إنهاء العقد دون مراعاته لمدة الإخطار، وذلك في حال اعتداء المخدم أو ذويه على العامل المنزلي بقول أو فعلٍ معاقبٍ عليه قانونًا، وكذلك في حال ارتكاب المخدم أو ذويه أمرًا مغلًا بالآداب.

(1) د. صلاح محمد أحمد دياب، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين، المرجع السابق، ص 351 وما بعدها.

ويرى الباحث أن المشرع البحريني قد أحسن في ضم العمال المنزليين مع باقي العمال في الباب الثالث عشر من قانون العمل المتعلق بمنازعات العمل، وبالتالي فإنه وفر الحماية القانونية اللازمة للعمال المنزليين في تمكينهم من رفع الدعوى ضد مخدمهم دون تكبد أي مصروفات أو رسوم متعلقة بالدعوى، وذلك في مدة زمنية قياسية، الأمر الذي يشجع العمال المنزليين للحصول على حقهم سريعاً ودون تحمل أي مصاريف أو رسوم للتقاضي.

المطلب الثاني

مقترح بتوصيات متكاملة لحماية عمال الخدمة المنزلية بمملكة البحرين

تميز المشرع البحريني عن باقي التشريعات الخليجية في إعطائه بعض الحماية للعمال المنزليين من حيث عدم استثنائهم مطلقاً من الاستفادة ببعض أحكام قانون العمل، والحماية التي يحصل عليها العامل المنزلي في تطبيق بعض أحكام قانون العمل عليه، وذلك من حيث إسباغ الصفة الآمرة لقواعد القانون التي لا يجوز الاتفاق على خلافها⁽¹⁾.

ورغم أن إخضاع المشرع البحريني العمال المنزليين لبعض نصوص قانون العمل يوفر لهم بعض الحماية القانونية؛ إلا أن هناك جوانب من الحماية لا يستفيد منها العمال المنزليون، وذلك بسبب استبعادهم من بعض نصوص قانون العمل.

إلا أننا نأمل زيادة مضمون هذه الحماية من خلال مقترح بتوصيات متكاملة ينظم أوجه الحماية بما يحقق العدالة بين الأطراف لتحديد حقوق والتزامات كل منهم قبل الآخر.

ومن خلال الدراسة السابقة، يقترح الباحث توصيات للعمال المنزليين لتوفير الحماية القانونية اللازمة لهم، ونبين ذلك في الفروع التالية:

الفرع الأول: الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية في إطار تنظيم عقد العمل والعمل المؤقت وعمل مكاتب الاستقدام

الفرع الثاني: الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية من ناحية بيان الحقوق والالتزامات بين طرفي العلاقة وفرض العقوبات

الفرع الثالث: الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية عند انقضاء عقد العمل وتسوية المنازعات

الفرع الرابع: الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية في مجال لتفتيش العمل

(1) د. صلاح محمد أحمد دياب، حقوق العامل في ضوء قانون العمل البحريني ومستويات العمل الدولية والعربية وحقوق الإنسان، المرجع السابق، ص 46-47.

الفرع الأول

الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية في إطار تنظيم عقد العمل والعمل المؤقت وعمل مكاتب الاستقدام

يتعين تنظيم عقد العمل والعمل المؤقت للعمال المنزليين وكذلك تنظيم عمل مكاتب الاستقدام وذلك على النحو التالي:

أولاً: الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية في إطار تنظيم عقد العمل:

يشترط أن تكون العلاقة القانونية التي تربط المخدم بمكتب الاستقدام والعلاقة القانونية التي تربط العامل المنزلي بالمخدم علاقتين عقديتين في صورة عقدٍ مُسمى منظم، وفيما يلي نبين النصوص الواجب ذكرها في العقد الذي يربط العامل المنزلي بمكتب الاستقدام والعقد الذي يربط العامل المنزلي بالمخدم، وذلك فيما يأتي:

1- عقد الاستقدام بين المخدم ومكتب الاستقدام:

العلاقة القانونية التي تنظم الالتزامات الخاصة باستقدام العامل المنزلي بين مكتب الاستقدام والمخدم يجب أن تُنظم بعقد نموذجي معتمد من قبل الجهة المختصة، وتكون كالاتي:

- أ- الشروط التي يحددها المخدم في العامل المنزلي الذي يكلف المكتب باستقدامه.
- ب- حقوق المخدم والالتزامات الأساسية تجاه العامل المنزلي، وخاصة نوع العمل ومقدار الأجر.
- ت- الالتزامات المالية المترتبة على عاتق المخدم تجاه مكتب الاستقدام المتعلقة بانتقال العامل المنزلي من بلده إلى دولة المخدم، ومقابل الخدمات المستحقة للمكتب.
- ث- المدة الزمنية المحددة لتنفيذ إجراءات الاستقدام.

2- عقد العمل بين العامل المنزلي والمخدم:

يجب أن ينظم عقد العمل العلاقة القانونية بين العامل المنزلي والمخدم، وذلك كالاتي:

- أ- أن يُبرم عقد عمل بين العامل المنزلي والمخدم فور قدومه، وفقاً للنموذج والآليات المعتمدة من الجهة المختصة، على أن يتسلم العامل المنزلي نسخة من هذا العقد.

ب- أن يتضمن عقد العمل أسماء أطرافه، ومكان العمل، وتاريخ إبرامه، وتاريخ بدء العمل، ونوعه، ومدة العقد، ومقدار الأجر، وطريقة دفعه، والإجازات المسموح بها للعامل المنزلي، وفترة التجربة إن وجدت، وفترات الراحة، والحالات التي قد ينتج عنها انتهاء العقد بالإضافة إلى أي شروط أخرى تقتضيها طبيعة العمل، وترد في نموذج العقد المعتمد من قبل الجهة المختصة.

ت- يكون عقد العمل محدد المدة، وهي سنتان، ويجوز تجديده للمدة ذاتها، فإذا استمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته الأصلية عُدَّ العقد الأصلي ممتدًا ضمنيًا بالشروط ذاتها الواردة فيه بما في ذلك شرط المدة، ويجوز بموافقة الطرفين إنهاء العقد قبل انتهاء مدته.

ثانيًا: الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية في إطار تنظيم عمل مكاتب الاستقدام:

يُنظَّم عمل مكاتب الاستقدام بتحديد الشروط الواجب اتباعها لترخيص المكاتب، وكذلك ببيان التزامات مكاتب الاستقدام:

1- ترخيص مكاتب استقدام العمالة المنزلية:

أ- يحظر مزاوله نشاط الاستقدام للعمالة المنزلية إلا بعد الحصول على ترخيص من الجهة المختصة، وذلك وفق الشروط التي تحددها هذه الجهة.

ب- لا يجوز استقدام أو تشغيل العامل المنزلي إلا وفقًا للشروط والإجراءات التي يتم النص عليها.

ت- يحظر استقدام أو تشغيل عامل منزلي يقل عمره عن إحدى وعشرين سنة ميلادية.

ث- يحظر في حال استقدام العمالة المنزلية ممارسة أي عمل من الأعمال التالية:

- التمييز بين العمالة المنزلية على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، أو بسبب الإعاقة، الأمر الذي من شأنه إضعاف تكافؤ الفرص، أو المساس بالمساواة في الحصول على الوظيفة أو الاستمرار فيها.
- التحرش جنسيًا بالعامل المنزلي، سواء كان التحرش لفظيًا أم جسديًا.
- العمل الجبري، وأية ممارسات لعمل يدخل في إطار الاتجار بالبشر، وذلك وفقًا لما أصدرته الدولة من قوانين أو صادقت عليه من اتفاقيات.

2- التزامات مكاتب استقدام العمالة المنزلية:

يجب على مكاتب العمالة المنزلية أن تلتزم بالآتي:

- أ- عدم استقدام العامل المنزلي من دولته إلا بعد إعلامه بنوع العمل وطبيعته ومقدار الأجر، وتوافر ما يثبت لياقته وحالته الصحية والنفسية والمهنية.
- ب- ألا يطلب المكتب بنفسه أو بواسطة الغير أو يقبل من أي عامل منزلي أية عمولة مقابل حصوله على العمل، أو أن يستوفي منه أية مصاريف.
- ت- إجراء الفحوصات الطبية اللازمة للعامل المنزلي خلال مدة لا تزيد عن ثلاثين يومًا على الأكثر سابقة على دخوله الدولة.
- ث- توعية وتعريف العامل المنزلي بعادات وتقاليده المجتمع في الدولة.
- ج- تأمين السكن المناسب والإعاشة للعمالة المنزلية.
- ح- حسن معاملة العامل المنزلي وعدم تعريضه للعنف.
- خ- توعية العامل المنزلي بالجهات المختصة بنظر شكاواه بشأن أي انتهاك لحقوقه وحياته.
- د- تحمل نفقات إعادة العامل المنزلي إلى بلده، وتوفير بديل عنه أو رد المبالغ المدفوعة للمخدوم.

ثالثًا: الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية في إطار تنظيم العمل المؤقت للعمال المنزليين:

إن تنظيم عمل العمال المنزليين مؤقتًا للعمل لدى الأفراد يمنع وجود سوق سوداء تدير هذا العمل، ولتنظيم هذه المسألة يتوجب التالي:

1. أن يُنظَّم العمل المؤقت من قبل مكاتب استقدام العمال المنزليين، ويكون المكتب هو صاحب العمل في التشغيل المؤقت دون أن ينال ذلك من التزامات العامل المنزلي تجاه الشخص الطبيعي، أو أفراد أسرته المستفيدين من الخدمة.
2. أن يلتزم المستفيد من الخدمة بالالتزامات المقررة على المخدوم بما يتناسب مع التشغيل المؤقت، من حيث دفع أجر العامل المنزلي، وتوفير أدوات العمل، وتقديم وجبات الطعام والملابس المناسبة لأداء العمل في حال الاتفاق على ذلك، كما يلتزم المستفيد بمعاملة العامل المنزلي معاملة حسنة تحفظ له كرامته وسلامته بدنه.

3. أن يلتزم العامل المنزلي بأداء العمل المنزلي على الوجه المطلوب، وبتوجيه وإشراف المستفيد من الخدمة، وأن يحافظ على أدوات العمل وممتلكات المستفيد، وأن يحترم خصوصية المكان الذي يعمل فيه، وألا يفشي الأسرار التي اطلع عليها، وأن يراعي عادات وتقاليد المجتمع ويلتزم بالآداب العامة.

الفرع الثاني

الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية من ناحية بيان الحقوق والالتزامات بين طرفي العلاقة وفرض العقوبات

يتعين تحديد حقوق والتزامات العامل المنزلي، ومن ثم بيان العقوبات اللازمة حال إخلال أي طرف من أطراف العلاقة بالتزامه، وذلك على النحو التالي:

أولاً: حقوق والتزامات طرفي العلاقة:

1- يلتزم المخدم بعدة التزامات تجاه العامل المنزلي، نبينها فيما يلي:

- أ- توفير مستلزمات أداء العمل المتفق عليه.
- ب- تهيئة مكان لائق لسكن العامل المنزلي.
- ت- تقديم احتياجات العامل المنزلي من وجبات الطعام والملابس المناسبة لأداء العمل.
- ث- دفع أجر العامل المنزلي كل شهر.
- ج- تحمل تكاليف العلاج الطبي للعامل المنزلي.
- ح- معاملة العامل المنزلي معاملة حسنة تحفظ له كرامته وسلامته بدنه.
- خ- عدم تشغيل العامل المنزلي لدى الغير.
- د- عدم تشغيل أي عامل منزلي لديه إلا إذا كان مرخصاً له بالعمل.
- ذ- دفع التعويض اللازم الناتج عن إصابات العمل والأمراض المهنية.
- ر- عدم تشغيل العامل المنزلي بمهنة تختلف عن طبيعة عمله إلا برضاه.
- ز- ضمان حق العامل المنزلي في الاحتفاظ بوثائقه الثبوتية الخاصة به.

س- منح ورثة العامل المنزلي المتوفى أثناء الخدمة الأجرَ للشهر الذي توفي فيه، وأية مستحقات أخرى للعامل المنزلي.

ش- ألا يتقاضى، بنفسه أو بوسيط عنه، من العامل المنزلي أية مبالغ أو أي مقابل.

ص- تحمل مصاريف عودة العامل المنزلي إلى بلده.

2- التزامات العامل المنزلي:

يلتزم العامل المنزلي بما يأتي:

أ- أداء العمل بنفسه تبعاً لتوجيه وإشراف المخدم، وأن يبذل في تأديته العناية اللازمة، وألا ينقطع عن العمل بغير عذر مقبول.

ب- مراعاة عادات وتقاليد المجتمع والالتزام بالآداب العامة.

ت- الالتزام بتعليمات المخدم الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه ما لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو النظام العام أو الآداب العامة أو ما يعرضه للخطر أو المساءلة القانونية.

ث- المحافظة على ممتلكات المخدم وأدوات العمل وكل ما يكون في عهده، أو تحت تصرفه، والاعتناء بها العناية اللازمة والقيام بجميع الإجراءات الضرورية لحفظها وسلامتها.

ج- احترام خصوصية مكان العمل وعدم إفشاء الأسرار التي يطَّلِع عليها بحكم عمله ولو بعد انتهائه.

ح- عدم استخدام أدوات العمل خارج مكان العمل إلا بموافقة المخدم، والاحتفاظ بهذه الأدوات في الأماكن المخصصة لها.

خ- تقديم العون والمساعدة اللازمين في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد مكان العمل أو سلامة الموجودين فيه.

ثانياً: الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية من حيث فرض العقوبات:

1. معاقبة مكاتب الاستقدام بعقوبات مشددة في حال إخلالها بالتزاماتها المفروضة عليها، وأن تصل هذه العقوبات إلى حبس المخالف وفرض الغرامة المالية عليه، إضافة إلى غلق المكتب نهائياً، وتُغْلَظ وتُشَدَّد العقوبة في حال كانت المخالفة متعلقة بالعامل المنزلي.

2. معاقبة المخدم على أي إخلال بالتزاماته تجاه مكتب الاستقدام أو تجاه العامل المنزلي، وتزداد العقوبة بزيادة عدد المخالفات، حتى يصل الأمر إلى منعه من الاستقدام نهائياً.

3. معاقبة العامل المنزلي في حال مخالفته لالتزاماته، أو تسببه بضرر للمخدوم أو لمكتب الاستقدام، بالغرامة المالية أو الإبعاد، وذلك بحجم المخالفة المرتكبة من قبله.

الفرع الثالث

الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية عند انقضاء عقد العمل وتسوية المنازعات

تتمثل الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية من حيث انقضاء عقد العمل وتسوية المنازعات وفقًا للآتي:

أولاً: الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية عند انقضاء عقد العمل:

ينقضي عقد العمل إما بانتهائه أو فسخه، ونبين ذلك في التالي:

1- ينتهي عقد العمل في إحدى الحالات الآتية:

أ- انتهاء مدته، ما لم يتم تجديد العقد.

ب- وفاة العامل المنزلي، أو إصابته بعجز أثناء العمل يمنعه من أداء عمله.

ت- وفاة المخدوم، ويجوز أن يستمر العقد إلى نهاية مدته حال التوافق بين الأسرة والعامل المنزلي.

ث- إدانة العامل المنزلي في جناية، أو الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو في جنحة.

ج- اتفاق الطرفين على إنهاء العقد.

2- يفسخ عقد العمل المنزلي إذا أخلَّ أي طرف من طرفي العقد بالتزاماته العقدية، ويجب التفريق بين الإخلال الذي يمكن تداركه، وبين الإخلال الذي يتوجب معه فسخ العقد في الحال.

ثانيًا: الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية في مجال تسوية المنازعات:

يجب أن يتم الحرص على تسوية منازعات العمال المنزليين، وذلك من أجل ضمان حصولهم على كافة حقوقهم بزمان قياسي، وتكون تسوية النزاع بين العامل المنزلي والمخدوم وفقًا للآتي:

1. الحرص على تسوية النزاع وديًا خلال مدة محددة، وذلك من خلال جهاز يتولى التسوية الودية لما يُعرض عليه من نزاع.

2. إذا تم التوصل إلى تسوية للنزاع حرَّرَ الجهازُ محضرًا يوقعه كلُّ من طرفي النزاع، وتكون لهذا المحضر قوة السند التنفيذي.
3. في حال تعذر التسوية الودية خلال المدة المحددة يُحالُ النزاع إلى مكتب مختص لتحضير الدعوى، على أن تُرفَع لائحة إلى المكتب، ويُبلَغ المُدَّعى عليه بنسخة منها وبموعد الاجتماع المحدد.
4. ويبدأ المكتب في حل النزاع وديًا خلال مدة محددة، فإذا لم يُحلَّ وديًا خلال هذه المدة يُحالُ إلى المحكمة المختصة.
5. تنتظر المحكمة الدعوى على وجه السرعة، ويكون الحكم الصادر من المحكمة نهائيًا.

الفرع الرابع

الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية في مجال تفتيش العمل

- يجب أن تُقَتَّش مكاتب الاستقدام وأماكن عمل العمال المنزليين، وكذلك أماكن سكنهم، لمنع المخالفات التي من الممكن أن تقع تجاه العامل المنزلي، وتكون عملية التفتيش كالاتي:
- ح- مراقبة تنفيذ تطبيق الالتزامات الواردة على المخدم ومكاتب الاستقدام، والتأكد من عدم إخلالهم بالتزاماتهم.
 - خ- ضبط كل ما يقع بالمخالفة لالتزامات أطراف العلاقة.
 - د- تفتيش مكاتب استقدام العمالة المنزلية.
 - ذ- تفتيش أماكن عمل وإقامة العمالة المنزلية، بما فيها أماكن إيواء العمالة المنزلية التي يوفرها لهم مكتب استقدام العمالة المنزلية.

الخاتمة

تناولنا الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم من خلال مبحث تمهيدي وفصيلين، وتطرقنا في المبحث التمهيدي لخصوصية وضع عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم في دول الخليج العربي، وتناول المطلب الأول منه المفهوم القانوني لعمال الخدمة المنزلية ودوافع الاستعانة بهم، أما المطلب الثاني فتناول المشكلات التي يتعرض لها عمال الخدمة المنزلية.

وعالج الفصل الأول المركز القانوني لعمال الخدمة المنزلية في القوانين الدولية وتشريعات دول الخليج العربي، حيث تم تقسيمه إلى مبحثين، الأول منه اختص بالتوصيات الدولية بشأن حقوق عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، وقد بينا في المطلب الأول دور اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين وتوصيتها في حماية عمال الخدمة المنزلية من حيث حماية الحقوق العامة لعمال الخدمة المنزلية حماية الحقوق الأساسية لعمال الخدمة المنزلية، والتوصيات الدولية بشأن حماية الفئات الأكثر ضعفاً من عمال الخدمة المنزلية، أما في المطلب الثاني فقد تناولنا التوصيات الدولية بشأن تنظيم أوقات العمل والإجازات، وفي المطلب الثالث تناولنا التوصيات الدولية بشأن حماية أجر العامل المنزلي، أما في المبحث الثاني يختص بالتزامات عمال الخدمة المنزلية في التشريعات الخليجية، وقد تناولنا في المطلب الأول منه التزام العامل المنزلي في تأدية العمل المنزلي بنفسه، أما في الثاني التزام العامل المنزلي بالأمانة وعدم إفشاء الأسرار، وفي الثالث التزام العامل المنزلي بطاعة المخدم، وفي المطلب الرابع الالتزامات الأخرى التي تقع على عاتق العامل المنزلي.

أما الفصل الثاني فقد عالج الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية في دول الخليج العربي، وقد تناولنا في المبحث الأول تقييم التنظيم القانوني لعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم في تشريعات دول الخليج العربي، وبيننا فيه نقاط القوة والضعف في القوانين والمرسوم بقانون وكذلك في القرارات الوزارية الخليجية المتعلقة بتنظيم عمل عمال الخدمة المنزلية وتقييمنا له، أما في المبحث الثاني فقد تناولنا التنظيم القانوني الخاص لعمال الخدمة المنزلية بمملكة البحرين، وفي المطلب الأول أسقطنا الضوء على المواد التي اشترك بها عمال الخدمة المنزلية مع غيرهم من العمال في الخضوع لها من قانون العمل البحريني والتي تعد بمثابة الضمانات لعمال الخدمة المنزلية مع تقييمنا لها، وفي المطلب الثاني تناولنا مقترح بتوصيات متكاملة لحماية عمال الخدمة المنزلية في مملكة البحرين.

وبناءً على هذه الدراسة فقد توصلنا إلى العديد من النتائج والتوصيات والتي نعرضها فيما يلي:

أولاً: النتائج:

1. استبعدت جميع دول الخليج العربي عمال الخدمة المنزلية من قوانين العمل، عدا البعض الذين أخضعوا العمال المنزليين لبعض مواد قانون العمل أو لأحد الأبواب.
2. على الرغم من أن ظاهرة العمالة المنزلية في دول الخليج العربي قديمة إلا أن تنظيم هذه العلاقة بوضعها في إطار تشريعي قانوني تم تنظيمه مؤخراً.
3. ألغى المشرع الإماراتي القانون الاتحادي رقم (10) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل واستبدله بمرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة، ولم يختلف المرسوم بقانون عن القانون الملغى إلا من حيث تنظيمه للشكل، أما فيما يتعلق بالمواد المنظمة للعلاقة فإنها تتشابه إلى حد كبير.
4. نظم معظم المشرعين في دول الخليج العربي حق عمال الخدمة المنزلية في الحصول على الإجازة المرضية وتفاوتوا في عدد أيام هذه الإجازة.
5. يحظى عمال الخدمة المنزلية بحماية فعالة فيما يخص تحديد الحد الأدنى للأجور في التشريع القطري والكويتي حيث أن هذا الحد لا يبقى ثابتاً بل يتغير بين فترة وأخرى وفقاً للعوامل الاقتصادية واحتياجات العمال المنزليين وأسرهم.
6. يحظى عمال الخدمة المنزلية بحماية فعالة فيما يخص الإجازة السنوية في التشريع البحريني حيث تميز المشرع في تنظيمه للإجازة السنوية وطريقة استحقاقها.
7. إن المشرع في دول الخليج العربي قد حاول وضع مدد زمنية قياسية لتسوية النزاعات العمالية والتي تكون بين العامل المنزلي والمخدوم أو بين العامل المنزلي ومكتب الاستقدام.
8. ساعات عمل عمال الخدمة المنزلية تعد طويلة نسبياً في أغلب دول الخليج العربي، على الرغم من النصوص التشريعية التي تضع الحد الأقصى لساعات العمل أو الحد الأدنى لساعات الراحة اليومية.
9. إغفال بعض التشريعات عن تحديد الحد الأدنى لأجور عمال الخدمة المنزلية.
10. المشرع البحريني لم يضع تشريعاً خاصاً لتنظيم عمل عمال الخدمة المنزلية وأخضعهم جزئياً لقانون العمل بما يزيد عن 25% من نصوص القانون.

11. تسارعت بعض دول الخليج العربي على نصها صراحةً بحق العامل المنزلي في الاحتفاظ بأوراقه ومستنداته الثبوتية.
12. تلعب مكاتب الاستقدام دوراً رئيسياً في تشغيل عمال الخدمة المنزلية مما أدى ذلك إلى تسارع الدول في الخليج العربي إلى تنظيم العلاقة القانونية بين العامل المنزلي والمخدوم ومكاتب الاستقدام.
13. حرص المشرعون في دول الخليج العربي على سرعة الفصل في المنازعات الناشئة عن الخدمة المنزلية.
14. نصت بعض القوانين المتعلقة بالخدمة المنزلية على الحد الأدنى والحد الأقصى لسن الاستخدام، ورتبت جزاء عند مخالفة ذلك.
15. يحظى عمال الخدمة المنزلية بحماية فعالة فيما يخص مكافأة نهاية الخدمة في التشريع البحريني حيث أنه لم يضع شروطاً وقيوداً لاستحقاقها.

ثانياً: التوصيات:

1. نوصي المشرع البحريني والعماني بتوسيع نطاق الحماية لعمال الخدمة المنزلية.
2. نوصي المشرعين في دول الخليج العربي بأن ينظموا مسألة التفتيش لما في التفتيش من حماية للعمال المنزليين وأن يسلكوا مسلك المشرع الإماراتي في تنظيمه لهذه المسألة.
3. نوصي المشرعين في دول الخليج العربي الذين لم يضعوا حداً أدنى لأجور عمال الخدمة المنزلية بأن يسارعوا لوضع حد أدنى لأجور العمال لضمان حماية حق عمال الخدمة المنزلية من الحصول على أجر عادل.
4. نوصي المشرعين في دول الخليج العربي الذين لم يضعوا نظاماً لحماية أجور العمالة المنزلية وضمان استلامهم أن يسارعوا إلى ذلك، كذلك نوصي المشرعين الذين جعلوا نظام حماية أجور العمالة المنزلية اختيارياً، بأن يجعلوه إلزامياً في أقرب وقت وذلك لمساواة عمال الخدمة المنزلية مع غيرهم من العمال فيما يتعلق بحماية أجورهم وضمان تسلمها.
5. نوصي المشرع السعودي بتعديل الشروط المتعلقة باستحقاق العامل المنزلي للإجازة السنوية، لتكون عن كل سنة خدمة، وليست عن كل سنتين من الخدمة.
6. نوصي المشرع السعودي بتنظيم عمل مكاتب الاستقدام وتحديد التزاماتها والعقوبات المفروضة عليها في حال مخالفتها لالتزاماتها، وكذلك نوصي المشرع في دول الخليج العربي الاقتداء بالمشرع الإماراتي

- في تنظيم التشغيل المؤقت لعمال الخدمة المنزلية ، وذلك لكي يستفيد الأفراد من خدمات العمال المنزليين المؤقتة، وكذلك لمنع وجود سوق تسيطر على تنظيم هذا العمل.
7. نوصي المشرعين في دول الخليج العربي بأن يراقبوا ويضعوا الحد الأقصى لأسعار استقدام عمال الخدمة المنزلية، وذلك لمنع المكاتب من المغالاة في تحديد أسعار الاستقدام.
8. نوصي المشرعين في دول مجلس التعاون الخليجي أن يسلخوا مسلك المشرع البحريني فيما يتعلق بتنظيم الإجازة السنوية.
9. نوصي المشرع في دول الخليج العربي بتنظيم ضوابط المسكن الملائم للعامل المنزلي.
10. نوصي الدول التي لم تعف عمال الخدمة المنزلية من رسوم التقاضي أن تبادر بإعفائهم منها، وأن تحذوا حذو المشرع الكويتي وذلك في تمديد إقامة العامل المنزلي بصورة مؤقتة لحين الفصل في المنازعة نهائياً واستلامه كافة مستحقاته.
11. كذلك نوصي المشرع في دول الخليج العربي بالسماح للعامل المنزلي بالاحتفاظ بهاتفه المحمول ليتمكن من التواصل مع العالم الخارجي وذلك في فترات الراحة.

المراجع:

أولاً: المؤلفات العامة:

- د. أحمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1992.
- د. أحمد رشاد الهواري، شرح قانون العمل البحريني - دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، جامعة العلوم التطبيقية، مملكة البحرين، 2010.
- د. أحمد شوقي عبدالرحمن، الدراسات البحثية في نظرية العقد، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2006.
- د. أحمد عبدالكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الأردني الجديد، مكتبة دار الثقافة، الطبعة الأولى، عمان، الأردن 1998.
- د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مكتبة الرشد، الطبعة الثالثة، الرياض، 1437هـ-2016م.
- د. السيد محمد عمران، شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية 2000.
- د. حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، 1996.
- د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، عقد العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1979.
- د. خالد السيد محمد عبدالمجيد موسى، الجديد في شرح انظمة العمل والضمان والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية وفقاً لأحدث التعديلات الصادرة، الطبعة الأولى، دار الكتاب الجامعي، الرياض 2017.
- د. خالد جمال أحمد حسن، الضمانات التشريعية لحماية أجر العامل، دراسة تحليلية في ظلال الحماية القانونية لأجر العامل في البحرين ومصر، مجلة الحقوق، المجلد الثامن، جامعة البحرين 2011.
- د. خالد حمدي عبدالرحمن، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار النهضة العربية، 2000.
- د. رمضان جمال كامل، شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 والقرارات التنفيذية الصادرة تنفيذاً له، الطبعة الخامسة، المركز القومي للإصدارات القانونية، 2008.
- د. سلامة عبدالنواب عبدالحليم، أحكام العمل الليلي، دراسة مقارنة في اتفاقات العمل الدولية والعربية وقانون العمل، دار النهضة العربية، 2007.
- د. صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، دار الكتب القانونية، دار شتات للنشر والبرمجيات، مصر 2010.

- د. صلاح محمد أحمد دياب، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين، مطابع جامعة البحرين 2013.
- د. صلاح محمد أحمد دياب، حقوق العامل في ضوء قانون العمل البحريني ومستويات العمل الدولية والعربية وحقوق الإنسان، سلسلة ثقافة حقوق الإنسان، المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان، 2016.
- د. طارق عبدالرؤوف صالح رزق، شرح قانون العمل الكويتي الجديد رقم 6 لسنة 2010 بشأن العمل في القطاع الأهلي في ضوء الفقه وأحكام القضاء، دار النهضة العربية 2011.
- د. عبدالرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول مصادر الالتزام.
- د. عبدالحميد الشواربي، وعز الدين الدناصوري، المسؤولية المدنية، منشأة المعارف، الإسكندرية 2004.
- د. عبدالرازق حسين يس، الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية - عقد العمل الفردي، الجزء الأول، الطبعة الأولى، الإمارات 1992.
- د. عبدالعزيز عبدالمنعم خليفة، عقد العمل الفردي، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة 2008.
- عبد الفتاح عبد الباقي، أحكام قانون العمل الكويتي في العلاقة بين العامل ورب العمل، مطبعة النهضة، القاهرة، 1982م.
- د. عبداللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردية، الجزء الأول، الطبعة الأولى، مراكش، 2004.
- د. علي فيصل الصديقي، تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل: دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدول مجلس التعاون ومعايير العمل الدولية والعربية، الطبعة الأولى، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد (81) تصدر عن: المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، المنامة 2014.
- د. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل وتعديلاته، دراسة مقارنة، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، 2004.
- د. محمد بن براك الفوزان، التعليق على نظام العمل السعودي الجديد، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض 1428هـ - 2007م.
- د. محمد بنحساين، القانون الاجتماعي المغربي، الجزء الثاني في الحماية الاجتماعية وفق آخر المستجدات القانونية وخاصة القانون الجديد رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل، مطبعة طوب بريس الرباط، المغرب 2016.

- د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة 1971.
- د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل الكويتي، الكويت 1971.
- د. مصطفى الجمال، الوسيط في التأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الاسكندرية 1984.
- د. هشام علي صادق، دروس في قانون العمل اللبناني، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت 1982.
- د. يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم (71) لسنة 1987، 1988-1989.

ثانيًا: المؤلفات المتخصصة:

- أريفان مصطفى محمد، عقد الخدمة في المنازل، دراسة تحليلية مقارنة، دار الكتب القانونية، دار شتات للنشر والبرمجيات، مصر 2010.
- د. الهيثم عمر سليم، الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، مصر 2013.
- د. حبيبة رحاوي، الحماية القانونية لعمال المنزليين، دراسة في ضوء الاتفاقية الدولية رقم 189 والتوصية رقم 201، كلية الشريعة والاقتصاد، جامعة الأمير عبدالقادر للعلوم الإسلامية، قسنطينة 2016.
- د. حسام الدين محمود محمد حسن، حقوق عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، الجيزة 2020.
- د. صلاح محمد أحمد دياب، التزام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات العمل الفردية، دار الكتب القانونية، مصر، 2010.
- د. محمد عبدالمنعم شلبي، عمال الخدمة المنزلية وحقوق الإنسان، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجناائية، 2012.
- د. مجدي فؤاد عبدالقادر، العمل المنزلي (خدم المنازل) ومدى مواءمته لمعايير قانون العمل والاتفاقيات الدولية بالتطبيق على اتفاقية العمل اللائق لعمال المنزليين، دار النهضة العربية، القاهرة، 2012.
- د. نادر بن بهار متعب العتيبي، المخالفات العقدية لدى العمالة المنزلية وآثارها على الأسرة السعودية، دار الصميعة للنشر والتوزيع، الرياض 2016.

ثالثاً: أطروحات الدكتوراة ورسائل الماجستير والبحوث:

- أحمد بن عبدالرحمن بن عبدالله الثويني، أحكام العمالة المنزلية، رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية 1434هـ - 2013م.
- أشرف محمد إسماعيل أحمد، الحماية القانونية لحق العامل في الحياة الخاصة في مواجهة المعلوماتية دراسة مقارنة، رسالة دكتوراة، جامعة عين شمس، مصر 1437هـ/2016م.
- الحماية الفعالة للعمال المنزليين، دليل لوضع قوانين العمل، مكتب العمل الدولي جنيف، برنامج ظروف العمل والعمالة، إدارة العلاقات الصناعية وعلاقات العمل، المجلد الأول، الطبعة الأولى 2012م.
- إلياس بناصر ومعاذ الأنصاري، الحماية القانونية للعاملات والعمال المنزليين، جامعة محمد الخامس بالرباط، المغرب 2017-2018.
- حمزة الفاضلي والمهدي مهديوي ومهي الجهاد، الحماية الاجتماعية لخدم البيوت، جامعة محمد الخامس بالرباط، 2017-2018.
- د. خليفي عبدالرحمن، ورقة بحثية حول الحماية القانونية للمرأة العاملة وفقاً لقانون العمل الجزائري، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، كلية الحقوق والعلوم السياسية.
- سلطان بن ناعم بن سلطان العمري، ضمانات الوفاء بحقوق العمال في الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي، رسالة ماجستير، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية 1431هـ - 2010م.
- سمر بنت علي بن عبدالله الفريح، العمالة المنزلية الأجنبية في المجتمع السعودي: أسبابها وأثرها من وجهة نظر موظفات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في مدينة الرياض، رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية 1432هـ - 2011م.
- سمير محمد جمعة العواودة، واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني، رسالة ماجستير، جامعة القدس، فلسطين 1431هـ/2010م.
- سيمل إسيم ومونيكا سميث، المرأة المهاجرة في الدول العربية، وضع العمال المنزليين، منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، حزيران / يونيو 2005.
- د. طاوسي فاطنة، الحماية القانونية للمرأة العاملة، دراسة مقارنة في القانون الدولي والقانون الجزائري، جامعة محمد خيضر، الجزائر 2020.
- عمار يوسف الشمالية، أحكام عقد الخدمة في المنازل، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن 2014.
- د. كيرواني ضاوية، التنظيم الدولي للعمل في مواجهة عمل الأطفال، رسالة دكتوراة، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر.

- مراد شاهر عبدالله أبو عروة، حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي - دراسة مقارنة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس 2013.
- مصعب إسماعيل عايش قرعيش، حقوق خدم المنازل في القانون الأردني بالمقارنة مع المواثيق الدولية، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، الأردن 2019.
- ناريمان فضيل النمري، الآليات الدولية والشرعية الخاصة بحماية حقوق المرأة في ظل العولمة، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن 2014.

رابعاً: الأبحاث والمقالات:

- د. بن عزوز بن صابر، الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الرابع، جوان 2017.
- د. بندر ماجد شرارة، التنظيم القانوني للعمالة المنزلية، مجلة الحقوق جامعة الكويت، مجلد 42، العدد 1 لسنة 2018.
- د. دنيا أحمد، دور المرأة في الأسرة الخليجية "مملكة البحرين نموذجاً"، ندوة في تعزيز العلاقات بين دول مجلس التعاون وجمهورية كوريا، المجلس الأعلى للمرأة، فبراير 2011.
- د. شريف بوزردة، قراءة في مقتضيات قانون رقم 12.19 المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل بنسبة للعمال وعاملات المنازل، مجلة منازعات الأعمال، العدد 22 مارس 2017.
- د. شواخ محمد الأحمد، مفهوم عقد الخدمة المنزلية "دراسة مقارنة"، مجلة جامعة تكريت للحقوق، مجلد 2، العدد 4، الجزء 2، العراق 2018.
- د. صباح نافع، واقع الحماية القانونية للعمال المنزليين في ضوء القانون رقم 12-19، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، عدد خاص - قانون الشغل لسنة 2019.
- صفاء مخشاني، الحماية القانونية لأجر العاملات والعمال المنزليين، بحث منشور في مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، العدد (S)، المغرب 2019.
- د. عايب بومدين، انعكاسات خروج المرأة للعمل على الأسرة (الزوج، والأبناء)، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة الأقواط.
- عبدالله بن إبراهيم موسى، الأجبر الخاص، بحث منشور في مجلة الجمعية الفقهية السعودية، العدد الثالث، الرياض 1434هـ - 2013م.
- عبدالله بن حيي بوغانم السليطي، من الواقع .. رسوم أتعاب مكاتب الاستقدام، صحيفة الراية، 24 يناير 2022.

- عدنان بوشان، قراءة في القانون رقم 19.12 المتعلق بتحديد الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، العدد 16 سبتمبر 2016.
- د. فؤاد عبدالمنعم أحمد، حقوق المسنين وواجباتهم في الإسلام مع بيان الحماية النظامية لهم بالمملكة العربية السعودية، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، محرم 1424هـ.
- د. محمد إبراهيم أبو الهيجاء وصخر أحمد الخصاونة، التنظيم القانوني لعمل عمال المنازل من في حكمهم في التشريعين الأردني والإماراتي، دراسات: علوم الشريعة والقانون، المجلد 43، العدد 2، 2016.
- محمد درويش درويش، الحماية القانونية لعمال المنازل - دراسة مقارنة بين التشريع السوري وتشريعات دول مجلس التعاون الخليجي، مجلة جامعة البعث، المجلد 43، العدد 33، حمص 2021.
- محمد بن عبدالله السهلي، العمالة المنزلية والتنظيم القانوني الغائب عنها، جريدة الرياض، العدد 15530، الجمعة 25-محرم-1432هـ، 31-ديسمبر-2010.
- د. محمد محيي الدين أبو العمايم، النظام القانوني للمستخدمين في المنازل: دراسة في القانون رقم 15 لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل، المجلة القانونية والقضائية، قطر 2017.
- د. منصور بن عبدالسلام اجويد الصرايرة، أحكام عقد الخدمة المنزلية "دراسة في القانون الأردني والنظام السعودي واتفاقية منظمة العمل الدولية مقارنة بالشريعة الإسلامية"، مجلة القانون والاقتصاد، العدد الثاني والتسعون، 2019.
- د. ناصر جميل محمد الشمايلة، أحكام عقد الخدمة في المنازل دراسة مقارنة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الشرعية والقانونية، المجلد 28، العدد 2، 2020.
- ناصر مال الله الحمادي، عقد استقدام العمالة المساعدة وعقد العمل وفقاً لأحكام القانون رقم 9 لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة، مقالة، جريدة الوطن الإماراتية.
- د. ندى يوسف محمد الدعيح، حماية الخدم الخصوصيين في ظل قواعد القانون الدولي، مجلة الحقوق جامعة الكويت، مجلد 33، العدد 1 لسنة 2009.
- د. نضال جمال مسعود جرادة، التنظيم القانوني لأسرة صاحب العمل وخدم المنازل (دراسة تحليلية مقارنة)، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الشرعية والقانونية، مجلد 27 العدد الثاني 2019.
- د. هالة حسن محمد الجبوري، العوامل المؤثرة في تخفيف الأعباء المنزلية لدى المرأة العراقية العاملة، مجلة كلية التربية للبنات، المجلد 23، رقم (3) 2012.
- هناء بوحجي، العمالة المنزلية: نظرة مقارنة بين البحرين وبقية دول مجلس التعاون، مركز الخليج لسياسات التنمية 2018.

- د. زيد محمود العقيلة، حقوق المرأة العاملة: دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية، مجلة المفكر، العدد الثامن، 2012.
- د. زيد محمود العقيلة، الحماية التشريعية لأجر العامل في القانون الإماراتي - دراسة مقارنة، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد (54)، أكتوبر 2013.

خامسًا: التشريعات والقوانين:

- قانون اتحادي إماراتي رقم (10) لسنة 2017 بشأن عمال الخدمة المساعدة (ملغي).
- القانون البحريني رقم (19) لسنة 2006 بشأن تنظيم سوق العمل.
- قانون التأمين الاجتماعي البحريني الصادر بالمرسوم بقانون رقم (24) لسنة 1976.
- قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 المعدلة بالقانون الاتحادي رقم 12 لسنة 1986.
- قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.
- قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003.
- قانون العمل القطري رقم (14) لسنة 2004.
- قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010.
- القانون القطري رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل.
- القانون القطري رقم (17) لسنة 2020 بشأن تحديد الحد الأدنى لأجور العمال والمستخدمين في المنازل.
- القانون الكويتي رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية.
- القرار البحريني رقم (4) لسنة 2014 بشأن تنظيم تصاريح عمل خدم المنازل ومن في حكمهم.
- قرار لجنة تعيين الحد الأقصى للأسعار ونسب الأرباح القطري رقم (1) لسنة 2022 بشأن تعيين الحد الأقصى لأسعار استقدام العمالة المنزلية.
- قرار وزاري رقم (1) لسنة 2011 بإصدار اللائحة التنظيمية لمزاولة نشاط استقدام القوى العاملة غير العمانية.
- قرار وزاري رقم (22) لسنة 2022 بشأن اللائحة التنفيذية للقانون الكويتي رقم (68) لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية.
- قرار وزاري إماراتي رقم (92) لسنة 2022 بشأن ترخيص وتنظيم عمل مكاتب استقدام العمالة المساعدة.
- قرار وزاري عماني رقم (189) لسنة 2004 بشأن قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل.

- قرار وزاري رقم (228) لسنة 2012 بتعديل بعض أحكام اللائحة التنظيمية لمزاولة نشاط استقدام القوى العاملة غير العمانية.
- قرار وزاري رقم (270) لسنة 2018 بإصدار اللائحة التنظيمية بشأن الإبلاغ عن ترك القوى العاملة غير العمانية لعملها.
- قرار وزاري رقم (328) لسنة 2015 بتعديل بعض أحكام اللائحة التنظيمية لمزاولة نشاط استقدام القوى العاملة غير العمانية.
- قرار وزاري رقم (373) لسنة 2011 بتعديل القرار الوزاري رقم (1) لسنة 2011 بإصدار اللائحة التنظيمية لمزاولة نشاط استقدام القوى العاملة غير العمانية.
- قرار وزاري رقم (420) لسنة 2012 بتعديل القرار الوزاري رقم (1) لسنة 2011 بإصدار اللائحة التنظيمية لمزاولة نشاط استقدام القوى العاملة غير العمانية.
- قرار وزير التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية القطري رقم (21) لسنة 2021 بتعديل بعض أحكام القرار رقم (8) لسنة 2005 بشأن تنظيم شروط وإجراءات الترخيص باستقدام عمال من الخارج لحساب الغير.
- قرار وزير التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية القطري رقم (25) لسنة 2020 بتحديد الحد الأدنى لأجور العمال والمستخدمين في المنازل.
- لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم السعودي الصادرة بالقرار رقم (310) بتاريخ 1434/9/7.
- مرسوم بقانون اتحادي إماراتي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة.
- نظام التأمينات الاجتماعية السعودي بموجب المرسوم الملكي رقم (22) في 1969/11/15.
- نظام العمل السعودي الجديد الصادر بالمرسوم الملكي رقم (52) في 1426/8/23.

سادسًا: الاتفاقيات والتوصيات والإعلانات الدولية:

- اتفاقية إلغاء العمل الجبري رقم (105) لسنة 1957.
- اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل التي اعتمدها الجمعية العامة في نوفمبر عام 1989.
- اتفاقية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها رقم (182) لسنة 1999.
- اتفاقية رقم (111) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة لسنة 1958.
- اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام رقم (138) لسنة 1973.
- اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية رقم (98) لسنة 1949.
- اتفاقية حماية الأجور 1949 رقم (95).

- اتفاقية حماية الأمومة رقم (3) لسنة 1919.
- اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة) رقم (103) لسنة 1952.
- اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة) رقم (183) لسنة 2000.
- اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي رقم (87) لسنة 1948.
- اتفاقية العمل الجبري رقم (29) لسنة 1930.
- اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (189) لسنة 2011.
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979.
- اتفاقية المساواة في الأجور رقم (100) لسنة 1951.
- توصية العمال المنزليين رقم (201) لسنة 2011.

سابعًا: المراجع باللغة الإنجليزية:

- Esim, Simel & Smith, Monica, Gender and Migration in Arab States, the Case of Domestic Workers, (Beirut, ILO, 2004).
- Kalayaan and OXFAM, The New Bonded Labour, The Impact of Proposed Changes to the UK Immigration System on Migrant Domestic Workers, June 2008.
- Dr. McCann, Deirdre & Dr. Murray, Jill, The legal regulation of working time in domestic work, Conditions of Work and Employment Series No. 27, (Geneva ILO, 2011).
- ILO: Measuring the economic and social value of domestic work, Domestic Work Policy Brief no. 3.
- ILO: Report of the Committee on Domestic Workers, Provisional Record No-12 International Labour 211 – Conference 99th Session Geneva 2010.

Abstract:

Long time ago, international claims began to provide methods of care and protection for the rights of domestic workers. Thus, the International Labour Organization has issued decent work agreement in 2011 for the Domestic Workers no. (189) and its recommendation no. (201), through which it tried to put the foundations and principles to guarantee the protection to this group.

As a result, many Arab Gulf states has cared to issue legislations, laws and regulations that will help in framing the relation between domestic workers and their legal employers.

On the other hand, the Bahraini legislator has given care and concern for this group. He sited many legal texts under the Bahraini Labour Law no. 12 in 2012, which will control the work of this group and provide them with protection same as the rest of workers.

The Bahraini legislator is praised for caring about the domestic workers group. Through this study we will search ways of protection granted by the Bahraini legislator, and compare it to the other ways legislated by the other gulf legislations for the domestic workers, to stop on its adequacy to achieve full protection and to check the need for an independent legal legislation to regulate domestic workers rights and obligations, which will also regulate the contractual relationship between its parties, that will protect its balance and prevent being unfair to one side over the other.

Keywords: Domestic Workers, legal protection, essential rights, working hours.

UNIVERSITY OF BAHRAIN

College of Law

**Department of Private
Law**



Legal Protection for Domestic Workers and the Like A Comparative Study

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
M.Sc. Degree In Private Law

Submitted by

Zainab Abdulghani Mohamed Almerbati

20094618

Supervised by

Dr. Mohamed Mohamed Elkotb

Assistant Professor
University of Bahrain

Kingdom of Bahrain

June 2023