

المعالجة القانونية للتمييز ضد المرأة في ميدان العمل دراسة مقارنة

د. فراس يوسف الكساسبة *

تاريخ القبول: ٢٠١٨/٢/٦ م.

تاريخ تقديم البحث: ٢٠١٧ /٨/٨ م.

ملخص

تبحث هذه الدراسة في موقف قوانين العمل في كل من الأردن والإمارات العربية المتحدة (فيما بعد الإمارات) وإنجلترا من قضية المساواة بين الرجل والمرأة في ميدان العمل في ضوء متطلبات اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة ١٩٧٩ (فيما بعد سيداو).

فبوجه عام، تهدف سيداو إلى تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في مختلف المجالات، ومن ذلك المساواة في فرص العمل والحقوق العمالية، وهو توجه يلائم القانون الإنجليزي الذي ينبع من ذات البنية الاجتماعية والاقتصادية والفكرية التي أنتجت سيداو. بالمقابل، فإن سيداو بموقفها هذا تتناقض والنظرة الإسلامية -المعتبرة في الأردن والإمارات- لعلاقة المرأة بالرجل ووظيفتها في الحياة ودورها المجتمعي، والتي تقيم هذه العلاقة على أساس العدل والتكامل عوضاً عن المساواة والتنافس.

وعلى هذا الأساس، ناقشت هذه الدراسة، وعن طريق المقارنة بالقانون الإنجليزي، مدى تطبيق قوانين العمل في الأردن والإمارات متطلبات سيداو، حيث بينت الدراسة أن الكثير من أحكام القانون في البلدين لم تجار ما جاء في سيداو. وخلصت الدراسة إلى أن السبب وراء رفض تطبيق الكثير من أحكام سيداو في ميدان العمل يكتمفه الغموض، وأنه لا يمكن عزو ذلك إلى مخالفة سيداو للشريعة الإسلامية؛ حيث تبدو سيداو في خصوص مكافحة التمييز في ميدان العمل منسجمة إلى حد بعيد مع الشريعة الإسلامية. الكلمات الدالة: المرأة، التمييز، سيداو، قانون العمل.

* كلية القانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة.
حقوق النشر محفوظة لجامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

The Legal Treatment of Discrimination against Women in the Workplace: A Comparative study

Dr. Firas Y. Kasassbeh

Abstract

This article addresses the position of labour laws in Jordan, the United Arab Emirates (hereafter UAE) and England towards the issue of equality between women and men in the workplace in light of the requirements of CEDAW⁽¹⁾ to which the three mentioned countries are parties.

Generally speaking, CEDAW aims at achieving equality between men and women in all aspects, inter alia, equality in work opportunities and rights. This vision is more suitable to the English law, where it is argued that CEDAW and the English law stemmed from the same environment, i.e. the western environment. On the contrary, in many aspects, CEDAW contradicts the Islamic approach, respected by the laws of Jordan and the UAE, basing the relationship between men and women on justice and integration rather than equality and competition.

Therefore, the article examines to which extent labour laws in Jordan and the UAE have applied the requirements of CEDAW. The study shows that, on the contrary of the English law, the laws of Jordan and the UAE do not comply with the requirements of CEDAW in many respects. The reason of this is not clear. However, it could not be attributed to the contradiction between the Sharia and CEDAW, since it is noted that the Sharia and CEDAW are in harmony in respect of fighting discrimination in the workplace.

Keywords: Labour law, Woman, Discrimination, CEDAW.

(1) The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women 1979, (hereafter CEDAW).

المقدمة:

يشهد ميدان العمل أنواعا شتى من التمييز على أساس: الجنس (بين الذكور والإناث)، الحالة الزوجية، الحمل، الدين، المعتقد، العرق، العمر (ضد صغار السن أو كبار السن)، الإعاقة والإصابة بالأمراض الجنسية، وأبرزها نقص المناعة (الايديز).

والمرأة شأنها شأن الرجل، قد تتعرض لمختلف هذه الأنواع من التمييز، إذ قد يميز ضدها بسبب معتقداتها أو عرقها أو إعاقة لديها، غير أنه توجد حالات يميز فيها ضد المرأة فقط لأنها أنثى، وهذا هو التمييز على أساس الجنس. ويوجه عام، فإن هذا التمييز قد يشمل الرجل أيضا إلا أنه قد يوجه للمرأة وحدها، كما في حالي التمييز بسبب الحمل والولادة.

وتتناول هذه الورقة الحماية القانونية للمرأة ضد التمييز الموجه نحوها كونها امرأة، وذلك في ميدان العمل الخاص على وجه التحديد، وتطرح عدة تساؤلات تدور في الأساس حول موقف القانونين الأردني والإماراتي من جهة، والإنجليزي من جهة أخرى، من حماية المرأة، وفيما إذا كان الهدف من ذلك مساواتها بالرجل، كما تتطلب اتفاقية سيداو، أم تحقيق العدالة نحوها كما يطالب مناوئو هذه الاتفاقية، هذه هي الإشكالية الأساسية للدراسة.

وتتبع أهمية الدراسة، من جهة أولى، من المقارنة بين قوانين تنتمي إلى بلدان مختلفة في تطورها، بيئة العمل لديها وخلفيات مجتمعاتها الثقافية؛ إذ يعالج موضوع الورقة بمقارنة اثنين من القوانين العربية، هما القانون الإماراتي والقانون الأردني، بالقانون الإنجليزي المتأثر بالتشريعات الصادرة على مستوى المجموعة الأوروبية، وكل ذلك في ضوء متطلبات اتفاقية سيداو، حيث ستكون الدراسة شاملة لأبرز التشريعات ذات الصلة في البلدان المذكورة، لا سيما قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ (فيما بعد القانون الأردني) وقانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ (فيما بعد القانون الإماراتي) إضافة إلى التشريعات الإنجليزية، وأهمها The Equality Act 2010 (فيما بعد EqA) الذي خلف قانوني: Equal Pay Act 1970 (فيما بعد EPA) و Sex Discrimination Act 1975 (فيما بعد SDA).

ومن جهة ثانية، فإن موضوع الدراسة متميز على الصعيد القانوني العربي من عدة أوجه أهمها:

أولا: إن قضية التمييز على صعيد العلاقات العمالية قليلا ما أخذت بعين الاعتبار لدى المشرع في الأردن والإمارات. لذلك، فإن الألفاظ الدالة على هذه القضية مثل "التمييز"، "المساواة" لا أثر لها في القانونين المذكورين. وقد ترك ذلك بصمته على الصعيد الفقهي؛ حيث يلاحظ عدم معالجة هذه المسألة في الكتابات القانونية، وذلك على خلاف الكتابات الفقهية الغربية التي عادة ما تفرد عنوانا

وتفسح مجالاً واسعاً لهذه المسألة، علماً أن تنظيم هذه المسألة في القانونين لم يعد أمراً اختيارياً منذ أن صادق البلدان على اتفاقية سيدوا فأصبحت طرفين فيها.

ثانياً: إن الدراسة تغطي التمييز بشتى صورته، حتى تلك التي لا يعرفها القانونان الأردني والإماراتي؛ إذ هناك التمييز السلبي المحظور والتمييز الإيجابي المسموح به. ومن جهة أخرى، هناك التمييز المباشر، وهو النوع المألوف من التمييز، والذي يحصل عندما يقوم صاحب العمل بمعاملة العامل بطريقة مجحفة مقارنة مع الآخرين بسبب جنسه أو دينه أو عرقه مثلاً، إلى جانب التمييز غير المباشر الذي يحصل حيث يضع صاحب العمل شروطاً غير مبررة تكون تعجيزية أو ظالمة للبعض لأسباب تعود مثلاً إلى جنسهم أو أصلهم أو ديانتهم أو إعاقة لديهم.

ثالثاً: لأن التمييز لا يقتصر على مرحلة معينة من مراحل العلاقة العمالية، فإن هذه الدراسة تغطي التمييز الحاصل في المراحل كافة. فالتمييز قد يحصل قبل التعاقد عند الإعلان عن الوظيفة والحشد لها، وخلال تنفيذ العقد فيما يخص: تدريب العمال، الترقية، الأجر وساعات العمل، وعند انتهاء العقد كما في حالتي الفصل والإحالة إلى التقاعد، وحتى بعد انتهاء العلاقة العمالية. كل هذه المراحل ستكون محلاً للدراسة لنبين مدى شمولها بالحماية القانونية الواجبة في ظل القوانين محل الدراسة.

وبناء على ما سبق، سيعالج موضوع الدراسة في مبحثين: يتناول الأول موقف القانون الإنجليزي من قضية التمييز ضد المرأة في ميدان العمل، بينما يعالج الثاني موقف القانونين الأردني والإماراتي من هذه القضية. ولأن هذه الدراسة تجري في ظل متطلبات اتفاقية سيدوا، فإن نظرة سنتلقى في مستهل البحث على هذه الاتفاقية ومقدماتها وأبرز ما جاءت به بصدده منع التمييز ضد المرأة في ميدان العمل، وذلك في مطلب تمهيدي.

مطلب تمهيدي: نظرة على اتفاقية سيدوا

روي أنه في بريطانيا القرن التاسع عشر لم يكن يسأل عن المرأة ماذا تعمل، ولكن السؤال كان لمن تعود هذه المرأة وكأنها شيء أو مال⁽¹⁾، وحدث في فرنسا في ذات الحقبة أن امتنعت سيدة عن دفع الضرائب محتجة بأنه طالما لا يوجد لها حقوق، ومنها الحق في التصويت مثلاً، فإنه ليس عليها

(1) B. Willey, Employment Law in Context: an Introduction for HR Professionals, 2nd ed (Harlow: Pearson Education Limited, 2003), 150.

واجبات^(١). بل قد يقال أكثر من ذلك بخصوص النظرة المجتمعية الغربية تجاه المرأة، وكم كانت هذه النظرة سلبية.^(٢)

ورغم أن الواقع في الأردن والإمارات لم يشهد مثل هذه النظرة باعتبار أن الإسلام قد وقى المرأة هذه المعاملة الدونية^(٣)، إلا أن نظرة المجتمع الغربي تلك تشير إلى حجم التطور المهول الذي أصاب مكانة المرأة واحترام حقوقها على الصعيد العالمي منذ ذلك الحين وحتى وقتنا الراهن.

وقد بدأت قضية حقوق المرأة ومساواتها بالرجل بالتطور بمشاركة المرأة في العمل عقب الحرب الكونية الأولى التي أوجدت نشاطا اقتصاديا تطلب أيادي عاملة، وقد صاحب ذلك تغير في نظرة المرأة لدورها في المجتمع وسوق العمل وتغير في سوق العمل ذاته الذي أصبح مرنا بفعل الرغبة في توفير النفقات، الأمر الذي شجع على اتخاذ خطوات تشريعية منذ منتصف سبعينات القرن الماضي لمعالجة التمييز في ميدان العمل^(٤)، حيث تعاضم مذاك دور قوانين منع التمييز^(٥).

ولم ينحصر الاهتمام بحقوق المرأة ومكانتها في داخل الدول، بل تجاوزه إلى الصعيد الدولي الذي حفز بدوره الاهتمام الوطني بهذه المسألة، فقد أبرمت اتفاقيات عدة بين الدول تمحورت حول مسألة المساواة بين الجنسين^(٦)، وكان أهمها اتفاقية سيداو التي انضمت إليها جميع الدول العربية بما فيها الأردن والإمارات، وهي اتفاقية استندت إلى ميثاق الأمم المتحدة، الذي يؤكد الحقوق المتساوية للرجل والمرأة، وإلى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي يؤكد مبدأ عدم جواز التمييز وأن لكل إنسان الحق في التمتع بجميع الحقوق والحريات الواردة في الإعلان دون أي تمييز بما في ذلك التمييز القائم على الجنس^(٧).

(١) نادر شافي، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة «سيداو» والتحفظات على المادة ١٦ منها، <http://www.lebarmy.gov.lb/ar/news/?28117#U-pDHWxd7IU>، تاريخ الزيارة ١٢/٨/٢٠١٦.

(٢) للمزيد حول هذه النظرة، راجع: سيدة محمود، المساواة بين الشريعة الإسلامية والمواثيق الدولية، http://iicwc.org/lagna_I0I/iicwc/iicwc.php?id=224، تاريخ الزيارة ١٠/١٢/٢٠١٦.

(٣) نظر الإسلام إلى المرأة والرجل نظرة تكريم واحترام وذلك ما أشارت إليه الآية الأولى من سورة النساء: "يا أيها الناس اتقوا ربكم الذي خلقكم من نفسٍ واحدة"، وورد في الحديث الشريف الذي يرويه الإمام الترمذي رحمه الله: "...النساء شقائق الرجال" انظر: سنن الترمذي، <http://www.al-islam.com>، تاريخ الزيارة ٢١/١١/٢٠١٦. وانظر، أيضا: هدى عبد المنعم، عقد الزواج وأثاره بين الشريعة الإسلامية واتفاقية السيداو، http://iicwc.org/lagna_I0I/iicwc/iicwc.php?id=338، تاريخ الزيارة ١٦/١١/٢٠١٦.

(4) Willey, op. cit., 151, 152 & 153.

(5) R. Upex, R. Benny & S. Hardy, Employment Law, 3rd ed (Oxford: Oxford University Press, 2006), 161.

(٦) من الاتفاقيات العمالية التي اهتمت بالمساواة بين الجنسين: الاتفاقية رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١ بشأن مساواة العمال والعمالات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية والاتفاقية رقم ١١١ لسنة ١٩٥٨ بشأن التمييز فيما يخص الاستخدام في المهن.

(٧) سيداو، المقدمة.

وقد أشارت سيداو في ديباجتها إلى عمق العزلة والقيود المفروضة على المرأة بسبب الجنس^(١)، حيث يشكل التمييز ضد المرأة وفقا للاتفاقية انتهاكا لمبدأي المساواة في الحقوق وحماية كرامة الإنسان ويقف عائقا في وجه تنمية المجتمع والأسرة^(٢). لذلك، أكدت الاتفاقية على وجوب منح المرأة المساواة في الحقوق في كل المجالات، ومنها عدم التمييز في التوظيف والأجر، ووجوب منحها أيضا ضمانات للأمن الوظيفي في حالات الزواج والأمومة.

وتجسيدا لذلك، أوجبت المادة ١١ من الاتفاقية على الدول الأطراف أن تتخذ التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل بما يكفل لها، و"على أساس المساواة بينها وبين الرجل نفس الحقوق ولا سيما:

(أ) الحق في العمل بوصفه حقا ثابتا لجميع البشر.

(ب) الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام.

(ج) الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقى التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر.

(د) الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل.

(هـ) 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.

(و) الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب".

وتوخيا لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، فقد أوجبت ذات المادة في فقرتها الثانية على الدول الأطراف أن "تتخذ التدابير المناسبة:

(أ) لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين.

(١) المرجع نفسه.

(٢) المرجع نفسه.

(ب) لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية.

(ج) لتشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال.

(د) لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها".

أما الفقرة الثالثة فقد ألزمت تلك الدول بأن "تستعرض التشريعات الوقائية المتصلة بالمسائل المشمولة بهذه المادة استعراضاً دورياً في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية، وأن يتم تنقيحها أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء".

ورغم عدم الاختلاف مع كثير من النقاط التي وردت في الاتفاقية، والتي سيجري استعراضها لاحقاً، فإنها -أي الاتفاقية- قد واجهت نقداً حاداً في نطاق العالم العربي، لا من حيث الحقوق التي تنص عليها التي لقي معظمها رضا في هذا النطاق، بل من حيث المنطلق والأساس الذي بنيت عليه؛ حيث تنطلق الاتفاقية من ضرورة المساواة بين المرأة والرجل، وكان من أبرز ما قيل فيها رفضاً لمنطلقها ذلك: "١- إن التمييز مصطلح قانوني له تداعياته وآثاره الاجتماعية، وإن كانت لفظة Discrimination تعبر عن الظلم والإجحاف أكثر مما تعبر عن التفرقة والاختلاف، وليست كل تفرقة ظلمًا؛ بل إن العدل -كل العدل- يكون في التفرقة بين المختلفين، كما أن الظلم -كل الظلم- في المساواة بينهما والتفرقة بين المتماثلين، فالمساواة ليست بعدل إذا قضت بمساواة الناس في الحقوق رغم تفاوت واجباتهم وكفاياتهم وأعمالهم، فليس من العدل والإنصاف، أو المصلحة، أن يتساوى الرجال والنساء في جميع الاعتبارات، مع التفاوت في الخصائص التي تناط بها الحقوق والواجبات. ٢- يبدو من ظاهر نص المادة أنها تهدف إلى المساواة، غير أن التمعن في الفلسفة الكامنة والخلفيات لها، تكشف أنها لا تهدف إلى مجرد المساواة، وإنما إلى التماثل التام أو التناظر ولو في حالة اختلاف الخصائص والقدرات، وهو عين الظلم وليس المساواة"^(١).

ما تقدم يطرح السؤال عن مدى التزام قوانين الدولتين العربيتين محل الدراسة (الأردن والإمارات) بكافة أحكام هذه الاتفاقية حالياً وفي المستقبل. هذا هو السؤال الرئيس الذي يدور حوله هذا البحث وذلك

(١) اللجنة الإسلامية العالمية للمرأة والطفل، اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو CEDAW): رؤية نقدية من منظور شرعي، http://iicwc.org/lagna_I01/iicwc/iicwc.php?id=960

على سبيل المقارنة مع قوانين دولة غربية هي إنجلترا اتهمت الاتفاقية بأنها تمثل ثقافتها ومفاهيمها^(١)، وبها نبدأ -مستعينين بالله- المبحث الأول.

المبحث الأول: موقف القانون الإنجليزي من التمييز ضد المرأة في ميدان العمل في ظل سيداو

يتناول هذا المبحث موقف القانون الإنجليزي من التمييز ضد المرأة في ظل سيداو، حيث سيخصص المطلب الأول لمعالجة محاربة التمييز السلبي، ثم يعالج المطلب الثاني التمييز الإيجابي، بينما يخصص المطلب الثالث لتقدير موقف القانون الإنجليزي من التمييز ضد المرأة في ظل سيداو.

المطلب الأول: محاربة التمييز السلبي

الأصل أن التمييز ضد المرأة محظور في القانون الإنجليزي مهما كان سببه كأن يكون اللباس، الزواج، الحمل أو الولادة، وفي مختلف المراحل العقدية: عند التعاقد، وأثناء سريان العقد، سواء فيما يتعلق: بالأجر، بالتدريب، الترقية، النقل والتسهيلات، وعند إنهاء الخدمة والفصل من العمل، بل وحتى في المراحل الممهدة للعقد، أي في مرحلة الإعلان عن الوظيفة والاختيار للوظيفة، وفي مرحلة ما بعد انتهاء العقد.

وفي البداية كافح القانون الإنجليزي الصورة المألوفة للتمييز وهي التمييز المباشر، ثم امتدت حربه إلى صورة أخرى هي التمييز غير المباشر. وسيتناول هذا المطلب هاتين الصورتين، ثم يتناول التمييز عبر مراحل علاقة العامل برب العمل، والاستثناءات على حظر التمييز، وأخيرا المسؤولية عن التمييز.

الفرع الأول: التمييز المباشر والتمييز غير المباشر

يميز القانون الإنجليزي بين التمييز المباشر والتمييز غير المباشر، وقد كانت بريطانيا سباقة -إذا ما قورنت بالدول الأوروبية الأخرى^(٢)- في إدراك ومعالجة الأثر المترتب على وجود هذين النوعين من

(١) المرجع نفسه.

(٢) على الصعيد الأوروبي، ظهرت بوادر إدراك التمييز غير المباشر في ستينات القرن الماضي عبر عدة قضايا نظرتها محكمة العدل الأوروبية منها قضيتا: *Luisa Sabbatini, née Bertoni, v European Parliament* 1972 C- 20/71 و *Wurtembergische Milchverwertung-Sudmilch-AG v Salvatore Ugliola* 1969 C- 15/69 بالتمييز على أساس الجنس ظهر لأول مرة في قضية *Jeanne Airola v Commission of the European Communities* 1975 C- 21/74 على لسان أحد أطراف الخصومة، أما المحاكم فلم تستخدمه إلا في قضية *Claudia De Angelis v Commission of the European Communities* 1985 C-246/83 حيث نص صراحة على حظر التمييز غير المباشر. انظر: C. Tobler, *Indirect Discrimination* (Oxford: Hart Publishing, 2005), 109, 145

التمييز^(١)، إلى حد أن وصف البعض حظر النوع الأخير من التمييز على أنه علامة فارقة في القانون الإنجليزي المناهض للتمييز^(٢).

وقد عالج القانون الإنجليزي صورتي التمييز تشريعياً من خلال SDA^(٣)، ثم EqA الذي حل محله، فقد نصت المادة ١/١٣ من القانون الأخير على أن التمييز المباشر يحصل عندما يقوم شخص بمعاملة شخص آخر معاملة مجحفة مقارنة بغيره بسبب صفة معينة فيه (الجنس مثلاً). وأما التمييز غير المباشر فقد عرفته المادة ١٩ من القانون ذاته بأنه الحكم أو المعيار أو السلوك الذي يطبق على شخص تتوافر فيه صفة تجعله والأشخاص الذين يشتركون معه في هذه الصفة أدنى من غيرهم الذين لا تتوافر فيهم هذه الصفة دون أن يكون لدى المميز غاية مشروعة للتمييز.^(٤) وفي العلاقة بين الرجل والمرأة فإن التمييز غير المباشر يظهر حيث يفرض صاحب العمل على المرأة متطلباً أو شرطاً مساوياً لذلك المطلوب من الرجل لكنه يضع المرأة في موقف مجحف مقارنة بالرجل دون أن يكون لذلك مبرر مشروع^(٥).

وقد ظهر التمييز غير المباشر كنتيجة لحرص أرباب العمل على عدم الوقوع في التمييز المباشر نظراً للجزاءات المترتبة المفروضة على من يرتكبه. من أجل ذلك، فقد مارسوا نوعاً خفياً من التمييز، هو التمييز غير المباشر. ففي قضية *Jenkins v Kingsgate (Clothing Productions) Ltd 1981* C-96/80^(٦) كان صاحب العمل يميز في الأجر بين الرجال والنساء العاملين لديه، إلا أنه وعند انضمام بريطانيا للاتحاد الأوروبي والتزامها بالاتفاقية الأوروبية التي تحظر التمييز صار صاحب العمل لا يميز بين رجل وامرأة من حيث الأجر لكنه يميز بين من يعمل يوم عمل كامل (full time) ومن

(1) Tobler, ibid. 59.

(2) Willey, op. cit., 166.

(3) S 1 (1) (b).

(4) The Section provides that:

“(1) A person (A) discriminates against another (B) if A applies to B a provision, criterion or practice which is discriminatory in relation to a relevant protected characteristic of B’s.

(2) For the purposes of subsection (1), a provision, criterion or practice is discriminatory in relation to a relevant protected characteristic of B’s if: (a) A applies, or would apply, it to persons with whom B does not share the characteristic, (b) it puts, or would put, persons with whom B shares the characteristic at a particular disadvantage when compared with persons with whom B does not share it, (c) it puts, or would put, B at that disadvantage, and (d) A cannot show it to be a proportionate means of achieving a legitimate aim”.

(5) E. MacIntyre, *Essentials of Business Law*, 2nd ed (Harlow: Pearson Longman, 2009), 365.

(٦) تزداد أهمية الأحكام الصادرة عن القضاء في إنجلترا إذا أخذ بعين الاعتبار حرص المشرع الإنجليزي على أن يعكس EqA أهم القرارات الصادرة عن القضاء الإنجليزي تفسيرا لأحكام القانون، انظر:

S. McKay, ‘A Right Not to be Discriminated Against: the Origins and Evolution of Discrimination Law’, in *Gower Handbook of Discrimination at Work*, H. Conley & T. Wright, editors, (Surrey: Gower Publishing Limited, 2011), 12.

يعمل لوقت محدود (part time)، وبطبيعة الحال فإن من يتأثر جراء ذلك هن النساء لأن الفئة الأكبر ممن يعملون (part time) هي منهن؛ حيث تبلغ نسبة من يعملن في هذا القطاع ٩٠%^(١).

من هنا، يلاحظ أن التفرقة بين التمييز المباشر والتمييز غير المباشر هي في وضوح التمييز المباشر مقارنة بالتمييز غير المباشر، ذلك أن حظر التمييز المباشر يكون على أساس واضح معين كالجنس والعرق واللون، لذا فقد جرى وصفه بالتمييز "الملحوظ"^(٢) أو التمييز "الواضح أو الصارخ"^(٣). أما عندما يحظر القانون نوعاً من أنواع التمييز غير المباشر صراحة فإنه ينقلب ليصبح تمييزاً مباشراً، ومثال ذلك ما حصل بشأن التمييز ضد من يعملون (part time) حين قرر المشرع حظر التمييز بين من يعملون على هذا النحو ومن يعملون (full time)، وذلك بموجب Part Time Work Directive 1997.^(٤)

غير أن التفرقة بين نوعي التمييز لا تتوقف عند مدى الوضوح، بل يرى البعض أن التمييز المباشر هو ما لا يمكن تبريره بينما يمكن ذلك في حالة التمييز غير المباشر^(٥). ومن جهة أخرى، فإنه بينما لا يشترط في التمييز المباشر التعمد فإن التعمد مشروط بخصوص التمييز غير المباشر^(٦). وقد أيدت محكمة العدل الأوروبية هذا الاتجاه؛ حيث اشترطت أن يكون التمييز غير المباشر متعمداً، وهو الرأي الذي تبنته الحكومة البريطانية في قضية Bilka^(٧). ويبدو أن EqA يشترط في التمييز غير المباشر أن يكون مقصوداً كذلك، كما يظهر من نص المادة ١٢٤/٤.b.

ويمكن إجمال الشروط التي يجب توافرها في الحالة حتى تعتبر تمييزاً غير مباشر ضد المرأة في نطاق العمل في الآتي:^(٨)

١- وجود شرط أو متطلب أو ممارسة يطلب من جميع العمال أو المتقدمين للعمل الامتثال له.

(1) Tobler, op. cit., 58 & ١٤٧.

ومع ذلك، فقد أظهرت إحصائيات عام ٢٠١١ ارتفاع عدد من يعملون لوقت محدود من الرجال، وإن كانت النسبة ما زالت تميل لجانب النساء؛ حيث بلغ عدد من يعملون لوقت محدود من النساء حوالي ستة ملايين مقابل مليونين من الرجال، أي ما نسبته ٧٥% فقط، انظر: H. Collins, K. Ewing & A. McColgan, Labour Law, 1st ed (Cambridge: Cambridge University Press, 2012), 398.

(2) Tobler, op. cit., 56.

(3) Willey, op. cit., 166.

(4) Tobler, op. cit., ٥٨.

(5) McKay, op. cit., 14.

(6) S. Judge, Business Law, 4th ed (Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2009), 403; D. Kelly, A. Holmes & R. Hayward, Business Law, 3rd ed (London: Cavendish Publishing Limited, 2000), 439.

(7) Bilka-Kaufhaus GmbH v Weber von Hartz 1986 C-170/84, see, Tobler, op. cit., 147.

(8) Judge, op. cit., 404.

٢- أن تكون نسبة النساء القادرات على الامتثال لهذا الشرط أو المتطلب أقل من نسبة الرجال. وقد فسرت المحاكم عدم القدرة على الامتثال على أساس ما يحدث في الواقع العملي وليس مجرد العجز النظري^(١)، على أن يقاس عدم القدرة على الامتثال للمتطلب لحظة وقوع التمييز لا في المستقبل^(٢).

وهذه النسبة قد تقاس في المجتمع كله أو في نطاق عمل معين. وبناء على ذلك، ورغم أن عاملة وحيدة، هي Ms Edwards، من بين إحدى وعشرين عاملة، لم تستطع الامتثال لنظام العمل الجديد نظرا لرعايتها أولادها إلا أن المحكمة رأته أنه ورغم أن نسبة واحد إلى واحد عشرين تبدو غير مهمة فإنه يلاحظ أن النسبة الإجمالية للنساء اللاتي يتولين تربية أطفال (single parents) أكبر مقارنة مع الرجال^(٣).

لهذا، يمكن القول إن مدى وقوع التمييز غير المباشر في حالة من الحالات مسألة واقع تفحص في كل قضية على حدة.

٣- أن لا يكون ثمة مبرر موضوعي لهذا الشرط. وقد أورد القضاء الإنجليزي تعابير شتى لوصف المبرر؛ ففي *Steel v UPW*^(٤) اتضح أن المبرر يجب أن يبنى على أساس ما هو "ضروري" لا على ما "يرىح" صاحب العمل، أما في *Singh v Rowntree Mackintosh*^(٥) فيجب أن يكون "ضرورياً وفقاً للمعقول"، وفي *Panesar v Nestle Co*^(٦) فإن المبرر يجب أن يكون "ملائماً وبحق وفقاً للظروف"، وأخيراً، وبحسب ما ورد في *Ojutiku v MSC*^(٧) فإنه يجب أن يكون "سبباً معقولاً وملائماً بالنسبة لمن يفكر بشكل سليم". أما بالنسبة للمحكمة الأوروبية، فقد أشارت في قضية *Bilka* إلى لزوم أن يكون صاحب العمل "بحاجة حقيقية" وأن اشتراطه الشرط أو اتخاذه الإجراء التمييزي ضروري وملائم لتلبية هذه الحاجة^(٨).

(1) D. Lewis & M. Sargeant, *Essentials of Employment Law*, 9th ed (London: CIPd, 2007) 62. See, also, N. Selwyn, *Law of employment*, 4th ed (London: Butterworths, 1982), 73.

(2) Willey, *op. cit.*, 168.

(3) *Ibid*, 168.

(4) *Steel v UPW* [1978] ICR 181 (EAT).

(5) *Singh v Rowntree Mackintosh* [1979] ICR 554 (EAT).

(6) *Panesar v Nestle Co* [1980] IRLR 60 (EAT).

(7) *Ojutiku v MSC* (1982) ICR 661.

(8) *Ibid*, 169.

ويقع على عاتق صاحب العمل أن يثبت وجود المبرر المشروع كما أفصحت المحكمة في قضية Steel v UPW التي مر ذكرها^(١). غير أن صاحب العمل لا يمكنه الاستناد إلى أن الزبائن أو الاتحادات يرغبون بذلك كمبرر للشرط أو المتطلب^(٢)، كما لا يمكنه أيضا تبرير التمييز بوجود التعويض^(٣).

٤- أن يكون الشرط أو المتطلب أو الممارسة مجحفا بحق المرأة التي تشتكي من التمييز وذلك مقارنة بالرجل. والإجحاف يجب أن يترك آثارا مهمة مادية أو اقتصادية، وهو ما أشارت إليه محكمة الاستئناف في قضية Barclays Bank plc v Kapur^(٤).

ومن بين الشروط التي وجد القضاء الإنجليزي أن اشتراطها يتضمن تمييزا غير مباشر ضد المرأة، لأن نسبة من يستطعن الامتثال لها أقل من نسبة الرجال، أن يطلب حد من العمر للتوظيف، وذلك كما ظهر في قضية Price v the Civil Service Commission^(٥)؛ حيث وجد أن الشرط الذي اشتركت منه Price، وهو أن يكون عمر المتقدم للوظيفة أقل من ٢٨ عاما، فيه تمييز ضد النساء حيث يكن في هذا العمر متفرغات لتربية الأطفال ومسؤوليات العائلة^(٦). ولذات السبب الذي برز في قضية Price، فإن الشروط الآتية تعد أيضا تمييزية في غير صالح المرأة^(٧)

- تطلب حد أدنى من مدة الخدمة (R v Secretary of Estate for Employment ex parte Seymour-Smith and Perez^(٨)؛
- عدم تحمل مسؤوليات اجتماعية كإعانة الأطفال مثلا (London Underground Ltd v Edwards^(٩)؛
- تطلب عمالا (full time)، أو اختيار من يعملون في (part time)، للفصل بسبب الزيادة عن الحاجة؛

(1) Selwyn, op. cit., 72.

(2) Lewis & Sargeant, op. cit., 63.

(3) Judge, op. cit., 403, 404.

(4) Barclays Bank Pic v Kapur And Others [1995] IRLR 87.

(5) Price v Civil Service Commissioner [1978] 1 All ER 1228.

(6) See, also, Bohon-Mitchell v Council of Legal Education 1978, cited in: D. Keenan & S. Riches, Business Law, 8th ed (Harlow: Pearson Longman, 2007), 543.

(٧) الأمثلة الثلاثة الأولى نقلا عن: Willey, op. cit., 167.

(8) Regina v Secretary of State for Employment, ex parte Seymour Smith and Perez (1) HL [1997] UKHL 11.

(9) London Underground Limited v Edwards [1998] IRLR 364.

- اشتراط المرونة في الحركة (Meade-Hill v British Council)؛^(١)
- اشتراط منع الأزواج من العمل مع بعضهم (Chief Constable of Bedfordshire Constabulary v Graham)^(٢)؛^(٣)

الفرع الثاني: التمييز عبر مراحل العلاقة مع صاحب العمل

أ- عند الإعلان عن الوظيفة

لا يسمح القانون الإنجليزي أن تتضمن إعلانات التوظيف تمييزاً إلا في حالات استثنائية، حيث يكون S4S4556TYR جنس معين متطلباً حقيقياً للوظيفة على سبيل المثال. من هنا، وإلى حد كبير، لوحظ اختفاء الإعلانات التي تتضمن ألفاظاً أو عبارات تحوي تمييزاً بين الجنسين مثل: “salesgirl” “waiter” “stewardess”، بحيث صارت إعلانات الصحف، على خلاف ذلك، تتضمن عبارات مثل: “waiter/waitress” “mail/female”، ومفاد ذلك أن أفراد كلا الجنسين مسموح لهم بالتقدم للوظيفة.^(٤)

ب- عند الاختيار للعمل

ليس مشروعاً وفقاً للقانون الإنجليزي أن يميز رب العمل بين الرجل والمرأة بسبب الجنس عند اختيار العاملين لديه أو حتى عند إجراء الترتيبات الخاصة بذلك الاختيار^(٥)، كأن يطلب صاحب العمل من وكالة تشغيل العاملين إرسال رجال دون نساء، وهذا الحظر يشمل وكالات التشغيل أيضاً^(٦). ولا يقف الأمر عند هذا الحد، بل إن الحظر يمتد إلى مجرد توجيه الأسئلة التي تتطرق إلى ميول المتقدم مثل السؤال عن حالته الزوجية ومدى رغبته بالزواج والأطفال.^(٧)

ومن أكثر الحالات التي يتصور أن تحدث في الواقع العملي أن يرفض تعيين امرأة بسبب كونها حاملاً أو بسبب الأعباء المالية التي قد يتحملها صاحب العمل بسبب الحمل كما في حالة إجازة الأمومة. وبالرغم من الظلم الكبير الذي لحق بالحوامل جراء التمييز ضدهن؛ حيث وجد أن نصف

(1) Meade-Hill v British Council [1995] IRLR 478 CA. See, E. Benson, et al, ‘Discrimination and the Equality Act 2010’, <http://www.brownejacobson.com-PDFEquality%20Act%202010%20notes.pdf>, p 7.

(2) Chief Constable of Bedfordshire Constabulary v Graham [2002] IRLR 239 (EAT).

(3) R. Painter & A. Holmes, Cases and Materials on Employment Law, 9th ed, (Oxford: Oxford University Press, 2012), 241.

(4) Keenan & Riches, op. cit., 545.

(5) EqA, 39 (1).

(6) Keenan & Riches, op. cit., 539 & 540.

(7) Ibid, 553.

العاملات من الحوامل قد لقين معاملة مجحفة^(١)، فإن التمييز ضد الحوامل لم يكن، في البداية، مشمولاً بأحكام القانون باعتبار أنه لا يوجد رجل يمكن المقارنة به لأن الحمل يقع للنساء دون الرجال^(٢)، ثم عمل القضاء في مراحل لاحقة على المقارنة برجل مريض^(٣). لكن EqA قد أزال الحاجة إلى رجل كي تجري المقارنة به، حيث تصدى هذا القانون لهذه الحالات مدرجا إياها ضمن حالات التمييز المباشر ضد المرأة على أساس الجنس^(٤)، كما أن محكمة العدل الأوروبية قد تبنت ذات الاتجاه^(٥).

غير أنه تنبغي الإشارة إلى أنه يستثنى من هذه الأحكام الحالة التي يكون فيها جنس معين متطلباً حقيقياً للعمل، على النحو الذي سنبينه لاحقاً عند دراسة الاستثناءات على حظر التمييز. ويمكن للمرأة أن تستفيد بالمقابل من هذا التمييز المقبول إذا شغلت في وظيفة يكون فيها جنس المرأة متطلباً حقيقياً للعمل^(٦).

ج- أثناء العمل

منع القانون الإنجليزي جميع مظاهر التمييز أثناء العمل بسبب الجنس سواء فيما يتعلق بالأجر، الترقيات، التدريب^(٧)، النقل إلى وظائف أو أماكن أخرى، التسهيلات والمنافع^(٨). ولا يقتصر حظر

(1) G. James, 'the Law Relating to Pregnancy and Maternity Leave', in Gower Handbook of Discrimination at Work, H. Conley & T. Wright, editors, (Surrey: Gower Publishing Limited, 2011), 47.

(٢) إن الجدل حول أثر غياب المقارن به من الرجال على اعتبار التمييز بسبب الحمل تمييزاً على أساس الجنس لم يقتصر على إنجلترا، بل إن هذه المسألة كانت قضية خلافية على الصعيدين القضائي والفقه في أوروبا، أمريكا وكندا؛ فقد وجدت أحكام قضائية في هذه البلدان ترفض اعتبار التمييز ضد الحوامل تمييزاً على أساس الجنس. وقد تم التراجع عن بعض هذه الأحكام إثر صدور أحكام قضائية لاحقة أو بفضل سن تشريعات جديدة. انظر: Tobler, op. cit., 47.

(3) Kelly, Holmes & Hayward, op. cit., ٤٣٣.

(4) S 18 (2) of the EqA provides that: 'A person...discriminates against a woman if, in the protected period in relation to a pregnancy of hers, [he] treats her unfavourably: (a) because of the pregnancy, or (b) because of illness suffered by her as a result of it'. See, also, Collins, Ewing & McColgan, op. cit., 374.

كما أن قرانين: ١٩٩٦ The Employment Right Act و Employment Relation Act 1999 توفر حماية للنساء في مرحلتي الحمل وما بعد الولادة، انظر: Kelly, Holmes & Hayward, op. cit., 433.

(5) See, Dekker v Stichting Vormingscentrum Voor Jonge Volwassenen (VJV-Centrum) Plus 1991, C-177/88; Mahlburg v Land Mecklenburg-vorpommern 2000 C-207/98; Handles-og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmrk v Dansk Arbejdsgiverforening 1991 C-109/88; Busch v Klinikum Neustadt GmbH & Co. Betriebs-KG 2003 C-320/01, implementing the Council Directive 76/207/EEC, cited in: Painter & Holmes, op. cit., ٢٧١-273.

(6) Sisley v Britannia Security Systems [1983] IRLR 404 (EAT), cited in: Keenan & Riches, op. cit., 540.

(٧) في إحدى الحالات، عندما لم يسمح لعاملة بالتدريب كونها تخلفت عن حضوره في العام الماضي بسبب الحمل، اعتبر ذلك تمييزاً مباشراً ضدها ارتكبه صاحب العمل، انظر:

A. Davies, Workplace Law Handbook 2011: Employment Law and Human Resources (Cambridge: Workplace Law Group Ltd, 2011), 141.

(8) EqA, 39 (2), see, also, Keenan & Riches, op. cit., 551.

التمييز على ما يقع أثناء العمل بل يتعدى ذلك ليمتد إلى ما يقع في سياق العمل، كما ذهب القضاء في أحد أحكامه.^(١)

ومن أبرز صور التمييز التي تظهر أثناء العمل التمييز المتعلق بالأجر، بما في ذلك التمييز في الأجر الذي ينجم عن حصر عمل النساء في قطاع معين يكون أقل أجرا مقارنة مع غيره من القطاعات.^(٢)

وقد حرص القانون الإنجليزي في EPA ثم في EqA^(٣)، الذي خلفه، على إعطاء المرأة الحق في مقاضاة صاحب العمل إذا كان يميز بينها وبين الرجل في الأجر وكانت تعمل في عمل مماثل أو مساو أو له نفس قيمة العمل الذي يؤديه ذلك الرجل^(٤)، ولا يستطيع صاحب العمل أن يدفع عن نفسه المسؤولية إلا إذا أثبت وجود فارق حقيقي بين المرأة والرجل المقارن معه (comparator) يتعلق مثلا بالمؤهلات، المسؤولية التي يتحملها كل منهما أو اختلاف أماكن العمل.^(٥)

ورغم ما تقدم، فإن الواقع العملي يشهد على أن عدم المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة ما زالت مستمرة في بريطانيا خصوصا في القطاع الخاص^(٦)، حيث إن الأرقام -وحتى وقت قريب، (٢٠٠٩)- تشير إلى أن المرأة في بريطانيا ما زالت تحصل على أجر أقل من الرجل بنحو ٢٠%.^(٧)

ومن صور التمييز التي تظهر أثناء العمل أيضا التمييز عن طريق التحرش الجنسي، حتى لو كان غير مقصود^(٨). وقد عولج التمييز عن طريق التحرش الجنسي بشكل منفصل بموجب Employment Equality (Sex Discrimination) Regulations 2005 الذي أحدث تعديلا على SDA كنتيجة لسن Equal Treatment Framework Directive 2002^(٩)، إلى أن سن EqA الذي حددت المادة ٢٦ منه الحالات التي يقع فيها التحرش بقولها: "يكون الشخص (أ) قد ارتكب فعل التحرش بآخر

(1) Lewis & Sargeant, op. cit., 61.

(2) Kelly, Holmes & Hayward, op. cit., ٤١٧.

(3) Ss 65 & 66.

(4) See, MacIntyre, op. cit., ٣٦١.

(5) Ibid, 361, 363. See, also, G. Mansfield et al, editors, Blackstone's Employment Law Practice 2011 (Oxford: Oxford University Press, 2011), 511.

(6) T. Dawson, 'Pay Inequality in Manufacturing Industry: the Case of the Printing Industry', in Gower Handbook of Discrimination at Work, H. Conley & T. Wright, editors, (Surrey: Gower Publishing Limited, 2011), 69.

(7) McKay, op. cit., 12.

(8) J. Jones, 'Dignity at Work: the Law's Engagement with Bullying and Harassment in the Workplace', in Gower Handbook of Discrimination at Work, H. Conley & T. Wright, editors, (Surrey: Gower Publishing Limited, 2011), 39.

(9) Upex, Benny & Hardy, op. cit., 162.

(ب) إذا قام بتصرف غير مرغوب فيه فيما يتصل بصفة محمية وكان التصرف من شأنه أو يهدف إلى انتهاك كرامة (ب) أو خلق بيئة معادية أو مذلة أو مخيفة له، أو شارك (أ) في سلوك غير مرغوب فيه ذي طبيعة جنسية تجاه (ب) وكان لهذا السلوك له ذات الغرض أو الأثر المشار إليه، أو إذا شارك (أ) أو أي شخص آخر في سلوك غير مرغوب فيه ذي طبيعة جنسية أو ما يمت لتغيير الجنس بصلة، وكان لهذا السلوك ذات الغرض أو الأثر المشار إليه، وبسبب رفض أو خضوع (ب) لهذا السلوك قام (أ) بمعاملة (ب) معاملة أقل تفضيلاً مما لو لم يرفض أو يقبل هذا السلوك".

وتشمل صورة هذا التمييز، بالإضافة إلى السلوك اللفظي والبدني غير المرغوب به والذي يهدف إلى الحط من كرامة المتحرش به أو يبتغي خلق بيئة من الكراهية والعداء تجاهه: الاهتمام الجنسي غير المرحب فيه، التلميح بأن العلاقات الجنسية ستتمى مركز العامل أو تحد منه، الإهانات الجنسية، عرض أو توزيع مواد ذات إيحاءات جنسية^(١).

وكتطبيق لما تقدم، فقد وجدت المحكمة في قضية *Strathclyde Regional Council v Porcelli*^(٢)، التي تعد من أبرز القضايا فيما يخص التحرش، أن ما تعرضت له *Porcelli* من تحرش بدني ولفظي يشكل تمييزاً ضدها لأن العامل الرجل لا يتعرض لمثل هذا التحرش^(٣). كذلك، فإن محكمة الاستئناف العمالية (*Employment Appeal Tribunal*) في قضية *Driskel v Peninsular Business Services Ltd*^(٤)، التي تعد قضية بارزة هي الأخرى، قد تبين لها تحقق التحرش من قبل الرئيس في العمل بحق *Driskel* حين قام بالمزاح معها عن طريق إصدار تعليقات ضد لباسها أثناء مقابلة للترقية^(٥).

وأخيراً وليس آخراً، فإن من صور التمييز أثناء العمل عدم تخصيص صاحب العمل أمكنة للاستحمام وتغيير الملابس تتلاءم ومعتقدات العاملة^(٦)، واستبدال عاملة أثناء أجازة الأمومة بعامل دائم رغم معرفة صاحب العمل برغبتها في العودة للعمل^(٧).

(1) Judge, op. cit., 404.

(2) *Porcelli v Strathclyde Regional Council* [1986] ICR 564.

(3) *McKay*, op. cit., 17.

(4) *Driskel v Peninsula Business Services Ltd* (2000) IRLR 151.

(5) *Keenan & Riches*, op. cit., 553.

(6) *Ibid*, 554.

(7) *Patefield v Belfast City Council* 2000, cited in: *Painter & Holmes*, op. cit., 273.

د- عند وبعد انتهاء العقد

لا يجيز القانون الإنجليزي التمييز بين العمال على أساس الجنس عند انتهاء العقد. ومن أبرز حالات التمييز ضد المرأة التي تؤدي إلى انتهاء علاقة العمل تلك التي يكون سببها الحمل والولادة (تربية الأولاد)^(١).

ويمكن أن يظهر هذا التمييز مثلاً عند انتقاء العمال الزائدين على الحاجة لإنهاء خدماتهم أو عند التسريح من العمل^(٢)، أو فيما يتعلق بالحقوق التقاعدية، حيث تضمن EqA نساء، (equality clause)، يوجب المساواة بحكم القانون بين الجنسين فيما يخص الحقوق التقاعدية^(٣).

كذلك فإن التمييز بكافة صورته، بما في ذلك التحرش، محظور حتى بعد انتهاء العقد إذا كان مرتبطاً بالعلاقة السابقة بين الطرفين^(٤)، كما في حالة الادعاءات أو الطعون التي تعقب انتهاء العقد وتقام على أسس تمييزية^(٥).

الفرع الثالث: التمييز الصادر من شخص ثالث

لم يقتصر حظر التمييز في القانون الإنجليزي على التمييز الصادر من صاحب العمل بل تعداه إلى التمييز الصادر من غيره، فقد نصت المادة (٤١) من SDA على أن أصحاب العمل مسؤولون عن السلوكات التمييزية التي يأتونها العمال لديهم أثناء العمل إلا إذا أثبتوا أنهم اتخذوا الإجراءات اللازمة لمنعها. وفي قضيتي: *Burton v De Vere Hotels Ltd*^(٦) و *Jones v Tower Boot co Ltd*^(٧) كان هناك تمييز عنصري ضد العمال صدر من شخص آخر غير صاحب العمل^(٨)، وقد كان

(1) James, op. cit., 47.

(2) See, EqA, s 39 (2). See, also, Collins, Ewing & McColgan, op. cit., 374.

(3) S 66 (3). And, see, G. Mansfield et al, editors, Blackstone's Employment Law Practice 2012 (Oxford: Oxford University Press, 2012), para 25.72.

(4) EqA, s 108.

(5) Benson, et al, op. cit., 18.

(6) *Burton v De Vere Hotels Ltd* [1997] ICR 1.

(7) *Jones v Tower Boot co Ltd* [1997] ICR 254.

(٨) صدر التمييز في قضية *Burton* من قبل ضيف تواجد في موقع العمل، بينما صدر من زملاء *Jones* في العمل في قضية *Jones* حيث كانوا ينعتهون بالقرود (*Baboon*) كونه صاحب بشرة سوداء.

صاحب العمل في كلتا الحالتين قادرا على منع هذا التمييز لكنه لم يفعل، لذلك قرر القضاء مسؤوليته عن ذلك التمييز.^(١)

وعلى الرغم من عدم وجود نص خاص حينذاك يقضي بمسؤولية صاحب العمل عن التحرش الصادر من شخص ثالث إلا أن مجلس اللوردات في قضية *Majrowski v Guys and St Thomas's NHS Trust*^(٢) وجد صاحب العمل مسؤولا عن التحرش الصادر من أحد عماله في سياق العمل^(٣). أما الآن، فقد أورد EqA، في المادة (٤٠)، نسا يعالج التحرش الصادر من شخص ثالث؛ بحيث يكون صاحب العمل مسؤولا عن هذا التحرش شريطة أن يكون قد علم بالتحرش وأن يكون التحرش قد تكرر، ولو من قبل أشخاص مختلفين، دون أن يتخذ صاحب العمل خطوات عملية وفق المعقول لمنعه.

أما إذا كان التمييز، سواء تم بصورة التحرش أم بصورة أخرى، قد صدر من عامل ضد عامل آخر فإن صاحب العمل قد يكون مسؤولا عن هذا التمييز إذا حدث في سياق العمل، علم به صاحب العمل أم لم يعلم^(٤). ويمكن لصاحب العمل أن يدفع المسؤولية عن نفسه إذا أثبت أنه اتخذ الخطوات اللازمة لمنع العمال لديه من ارتكاب فعل التمييز المشتكى منه^(٥)، كأن يثبت أنه لفت انتباههم إلى أن التمييز يعد مخالفة تأديبية أو أنه عقد دورات تدريبية بهذا الصدد^(٦).

الفرع الرابع: المسؤولية عن التمييز: دعوى التمييز، جزاؤه وإثباته

يلاحظ أن القانون الانجليزي قد وفر حماية للمرأة العاملة من التمييز على الصعيدين المدني والجزائي، ولم يجعل هذا محصورا في الحالة محل الشكوى بل مد ذلك إلى الحالات التي يحتمل أنها تلقى ذات المعاملة في الحاضر أو المستقبل، كما أنه لم يحصر إجراءات الحماية في المحاكم وحدها بل جعل لأطراف أخرى دورا تلعبه في الوقاية من التمييز ومعالجة آثاره.

فعلى صعيد الحماية المدنية، يلاحظ أن مسؤولية صاحب العمل أبعد من أن تكون مسؤولية عقدية بل هي مسؤولية قانونية. لذلك، فسواء كان العقد الذي بين المرأة العاملة وبين صاحب العمل مشروعا أم غير مشروع^(٧)، فإنها تستطيع رفع الدعوى المتعلقة بالتمييز أمام المحكمة العمالية

(1) Keenan & Riches, op. cit., 552.

(2) *Majrowski v Guy's and St Thomas' NHS Trust* [2006] UKHL 34.

(3) Painter & Holmes, op. cit., 256.

(4) EqA, s 109 (1) (2) (3).

(5) EqA, s 109 (4).

(6) Benson, et al, op. cit., 16.

(7) Judge, op. cit., 406.

(The Employment Tribunal). وإذا أرادت أن تلقى دعوها القبول فإنه يجب عليها أن ترفعها خلال مدة ثلاثة أشهر من تاريخ وقوع الفعل المشتكى منه بشكل عام، وستة أشهر في حالة التمييز في الأجر^(١). غير أنه يجوز للمحكمة على سبيل الاستثناء أن تسمع الدعوى رغم مضي تلك المدد إذا رأت أن العدل يقتضي ذلك^(٢).

وحال رفعت الدعوى لديها، فإن للمحكمة العمالية سلطات منها الحكم بالتعويض بلا سقف أعلى بما يشمل الضررين المادي (في المال والجسم) والمعنوي والأضرار اللاحقة^(٣)، هذا فضلا عن سلطتها في إصدار التوصيات اللازمة التي تعالج التمييز، والتي تختلف من قضية لأخرى، بما يتناسب والحالة المعروضة، وهذه التوصيات قد لا يفيد منها العامل المشتكى وحده بل قد يستفيد منها آخرون تم الإجحاف بحقوقهم مثله وكل من يحتمل تعرضهم للتمييز مستقبلا^(٤). وإذا لم يقم المدعى عليه بالامتثال للتوصية التي أوصت بها المحكمة خلال المدة التي عينتها بلا عذر معقول جاز لها أن تأمره بأداء التعويض الذي تحكم به، وإن كانت قد حكمت بالتعويض من قبل فإن لها أن تزيد مبلغ التعويض^(٥).

وفي حال اتخذ التمييز صورة التحرش الجنسي فإن قانون Protection from Harassment Act 1997 قد وسع من نطاق الحماية؛ بحيث أنه يمكن معالجة التحرش مدنيا عن طريق التعويض وفوق ذلك يمكن للمحكمة أن تصدر أوامر قضائية (injunctions) كما حصل في قضية Majrowski^(٦)، غير أنه يشترط في هذه الحالة تكرار فعل التحرش كما اتضح في قضية Banks v Ablex Ltd^(٧).

أما على صعيد الحماية الجنائية، ففضلا عن صلاحية المحكمة في أن تحكم بتعويض المشتكى عن الضرر الذي أصابه^(٨) وإصدار الأوامر القضائية كما ذكر آنفا، فإنها تملك في حالة التمييز المتخذ صورة التحرش الجنسي المقصود أن تعاقب المشتكى عليه بالحبس حتى ستة أشهر وبالغرامة حتى ٥٠٠٠ إسترليني وذلك فقا لقانون Criminal Justice and Public Order Act 1994.

(1) EqA, s 123. See, also, McKay, op. cit., 21.

(2) SDA, s 76 (5). See, Roberbon v Bexley Community Centre [2003] IRLR 434; Hawkins v (1) Ball and (2) Barclays Bank plc [1996] IRLR 258 (EAT); Mills and Crown Prosecution Service v Marshall [1998] IRLR 494 (EAT), cited in: Benson, et al, op. cit., 20.

(3) HM Prison Service v Salmon 2001, cited in: Benson, et al, ibid, 22.

(4) EqA, s 124 (2) (3).

(5) EqA, s 124 (7).

(6) Keenan & Riches, op. cit., 553.

(7) Banks v Ablex Ltd [2005] EWCA Civ 173. See, Painter & Holmes, op. cit., 255.

(8) St Andrews Catholic Primary School Governors v Blundell (EAT) 2010, cited in: Benson, et al, op. cit., 23.

وإلى جانب المحاكم، فإنه يمكن لجهات أخرى أن تساهم في مكافحة التمييز؛ إذ لمفوضية المساواة وحقوق الإنسان (the Equality and Human Rights Commission) أن تطلب من المحكمة مراجعة قضائية تؤدي بالنتيجة إلى إزالة التمييز كما حصل في قضية (R v Secretary of State⁽¹⁾ for Employment, ex parte Equal Opportunities Commission⁽²⁾).

وللمفوضية كذلك أن تجري تحقيقا داخل المؤسسات التي يدعى ممارستها للتمييز. ويمكن لها أيضا أن تصدر إنذارا تطلب فيه من صاحب العمل الالتزام بالتشريعات ذات الصلة. وإذا أراد صاحب العمل الاعتراض على هذا الإنذار وجب عليه أن يقوم بذلك لدى المحكمة المختصة خلال ستة أسابيع من التبليغ، فإذا ما صادقت المحكمة على هذا الإنذار وجب عليه عندئذ الامتثال له، فإذا لم يفعل كان للمفوضية أن تطلب من المحكمة (the county court) إصدار إنذار قضائي تطالبه فيه بالامتثال للقانون تحت طائلة العقوبة الجزائية إذا ما قرر تجاهل أمر المحكمة.⁽³⁾

والعقوبة قد تمتد إلى مؤسسات النشر كالصحف في حال نشر إعلان عن شاغر يتضمن تمييزا شريطة أن تكون على علم بعدم قانونية ذلك التمييز، بألا يكون ضمن الحالات التي نص القانون على جواز التمييز فيها. وللناشر أن يدفع عن نفسه المسؤولية بإثبات اعتماده على تصريح من الجهة التي طلبت منه الإعلان عن الشاغر بأن التمييز الوارد في الإعلان قانوني وأن ثمة أسباب معقولة تبرر قبوله ذلك التصريح.⁽⁴⁾

وبخصوص إثبات التمييز، ومع الاعتراف بصعوبة الإثبات في المسائل المتعلقة بالتمييز لأسباب عدة من بينها تشكيل المحاكم العمالية الذي غالبا ما يكون من الرجال، والرجال البيض تحديدا⁽⁵⁾، فإن القانون قد اكتفى ممن يشككي التمييز إثبات وجوده، فإن فعل استشفت المحكمة من إثباته له أنه جرى على أساس يحميه القانون، كالتمييز بسبب الجنس، عندها ينتقل عبء الإثبات إلى صاحب العمل ليثبت سبب الفعل الذي وقع منه وأنه لم يقع على سبيل التمييز ضد العامل، ولا يقبل منه لدفع مسؤوليته الادعاء بأن التمييز لم يكن مقصودا طالما أنه قد وقع فعلا⁽⁶⁾.

(1) مما يجب بيانه هنا أن التحقيق القضائي في هذه القضية قد طلب من قبل مفوضية الفرص المتساوية the Equal Opportunities

Commission التي أصبحت الآن جزءا من مفوضية المساواة وحقوق الإنسان the Equality and Human Rights Commission

(2) R v Secretary of State for Employment, ex parte Equal Opportunities Commission [1994] ICR 317. See, Keenan & Riches, op. cit., 544; Judge, op. cit., 403.

(3) Equality Act 2006, ss 20-22. See, also, Keenan & Riches, op. cit., ٥٤٢.

(4) Equality Act 2006, s 54. See, also, Keenan & Riches, ibid, ٥٤٦.

(5) تشير الإحصائيات لعامي ٢٠٠٧، ٢٠٠٨ إلى أن ١٠% فقط من القضايا التي رفعت أمام المحاكم استنادا إلى التمييز على أساس الجنس قد كسبها رافعوها، انظر: McKay, op. cit., 20.

(6) McKay, ibid, 20.

المطلب الثاني: التمييز الإيجابي

في هذا الفرع ستعالج حالات التمييز الإيجابي في القانون الإنجليزي؛ حيث يسمح القانون بالتمييز أحيانا، وذلك إما لاعتبارات واقعية تتعلق بالعمل (الفرع الأول) أو لمصلحة العامل (الفرع الثاني).

الفرع الأول: السماح بالتمييز لاعتبارات واقعية تتعلق بالعمل

يستثني القانون الإنجليزي من أحكام حظر التمييز بعض الحالات لاعتبارات واقعية. ومن هذه الحالات الحالة التي يكون فيها جنس معين متطلبا للوظيفة (occupational requirement) ويهدف إلى تحقيق غاية مشروعة (legitimate aim)^(١). والأمثلة على متطلبات الوظيفة كثيرة، كما في بعض الأعمال البدنية التي تتطلب رجلا، أو مراعاة للحشمة والخصوصية، أو أن يكون العمل منزليا يتطلب احتكاكا مع صاحب العمل، أو قد يكون العمل في مؤسسة محصورة بالرجال (all-male institution) أو حيث يكون العمل عبارة عن تقديم خدمات في مجال التعليم أو الرعاية ويؤديها الرجال بشكل أفضل، أو حيث يكون الشاغر واحدا من اثنين مخصصين لزوجين^(٢)، أو حيث يحظر القانون ذاته عمل المرأة مثل أن يشترط القانون في كرسي الأستاذية في علوم اللاهوت أن يكون شاغل المنصب كاهنا (رجلا).^(٣)

وتستثني من حظر التمييز لذات السبب حالة العمل خارج بريطانيا في بلد تحظر قوانينه أو أعرفه عمل المرأة أو تسمح بالتمييز ضدها بشكل آخر، فلا يمتد نطاق القانون البريطاني في هذه الحالة، لكن المرأة قد تستفيد من أحكام الاتفاقيات الدولية التي تحظر التمييز كما هو شأن المادة ٤٨ اتفاقية روما ١٩٥٧ التي تحظر التمييز بين العاملين من مواطني دول الاتحاد الأوروبي، الأمر الذي ظهر أثره في قضية Bossa v Nordstress.^(٤)

الفرع الثاني: التمييز الإيجابي لاعتبارات تتعلق بالعمل

فكرة التمييز الإيجابي لمصلحة العامل ليست جديدة على القانون الإنجليزي، فقد كان SDA يسمح بهذا النوع من التمييز وفقا لظروف موضوعية تستدعي ذلك، ومثاله عندما يمنح والد أعزب

(1) EqA, Schedule 9, part 1.

(2) Judge, op. cit., ٤٠٥.

(3) Keenan & Riches, op. cit., 542.

(4) Bossa v Nordstress [1998] ICR 694 (EAT), cited in: Ibid, 541.

(single parent) على دفعة إضافية لمواجهة تكاليف رعاية طفل أو قد يحصل على شروط تفضيلية خاصة.^(١)

وقد نصت المادة ١٥٨ من EqA على إعفاء عام من أحكام التمييز لتمكين الأفراد من التغلب على الظلم المتصل بخاصية محمية (مثل كون العامل امرأة) أو الحد منه، إذا كان من لديهم هذه الخاصية المحمية في وضع مجحف (disadvantage) أو كانت لديهم احتياجات خاصة أو كانت مشاركتهم في نشاط معين منخفضة بشكل غير متناسب مقارنة بغيرهم.

أما المادة ١٥٩ من القانون ذاته، وحال توافر الشروط المذكورة أعلاه، وما لم يكن لدى صاحب العمل سياسة عامة للتمييز في مصلحة من لديهم الخاصية المحمية، فإنها تسمح له بتوظيف وترقية شخص ممن لديهم الخاصية المحمية دوناً عن شخص مؤهل على قدم المساواة لكنه لا يملك هذه الخاصية المحمية.^(٢)

وثمة صورة أخرى من صور التمييز الإيجابي التي خصت بها المرأة دون غيرها تتمثل في أنها قد تميز بمعاملة تفضيلية دون الرجل تبرز على وجه الخصوص في حالات الحمل والولادة. والتمييز في هذه الحالة مسموح به بلا شك^(٣)، بل إن البعض لا يعتبره تمييزاً من الأساس^(٤).

المطلب الثالث: تقدير موقف القانون الإنجليزي في ظل سيداو

من خلال ما مر سابقاً، ورغم وجود من يشكك في فعاليتها^(٥)، يمكن القول بوجود قواعد راسخة ومتكاملة في القانون الإنجليزي تحظر كافة أشكال التمييز ضد المرأة عبر مراحل العقد المختلفة، وحتى قبل انعقاد العقد وكذا بعد انتهائه. ويشمل الحظر التمييز الصادر من صاحب العمل والصادر من غيره، وهناك جزاءات مدنية وجنائية على ممارسة هذا التمييز.

وهذا الواقع يتماشى بلا شك مع متطلبات سيداو، فقد سبقت القوانين الإنجليزية اتفاقية سيداو ذاتها في معالجة التمييز ضد المرأة، بحيث يصعب الادعاء بأن هذه القوانين محض تلبية لمتطلبات سيداو، والأصح أن يقال أن الأحكام الواردة في القوانين الإنجليزية تتسجم مع اتفاقية سيداو. وهذا بالنتيجة يعضد

(1) Ibid, 542.

(2) See, also, Benson, et al, op. cit., 19.

(3) Kelly, Holmes & Hayward, op. cit., 438.

(4) MacIntyre, op. cit., 363.

(5) Kelly, Holmes & Hayward, op. cit., 424.

وجهة نظر البعض^(١) الذي يدعي أن سيداو قد نبعت من ذات البيئة الذي انتجت القانون الإنجليزي، أي من البيئة الغربية الإجتماعية، الإقتصادية والقانونية.

وللوقوف على حجم الانسجام والتناغم بين القانون الإنجليزي واتفاقية سيداو نستذكر نص المادة ١١ من هذه الاتفاقية، الذي مر ذكره، والذي ألزم الدول الأطراف أن تتخذ التدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل بما يكفل لها "على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق"، ثم عدت المادة أبرز تلك الحقوق. وهنا نلمس مدى الانسجام بين ما ورد في هذه المادة وما سبقت معالجته في سياق الحديث عن القانون الإنجليزي، فكأنما ولد القانون الإنجليزي من رحم هذه المادة أو لكأنما جاءت هي انعكاساً لأحكام القانون الإنجليزي، لا سيما والمادة تتحدث عن حق المرأة في:

"... - التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام؛

... - حرية اختيار المهنة ونوع العمل؛

... - الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر.

... - المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل؛

... - الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل؛

... - إجازة مدفوعة الأجر...؛

... - إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية..."

وكذلك الحق في عدم: "... - الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة؛

... - التمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية...".

(١) مكارم الدبري، الوظائف الفطرية للمرأة وقضية العنف، http://iicwc.org/lagna_I01/iicwc/iicwc.php?id=290، تاريخ الزيارة

٢٠١٦/٩/٣؛ كاميليا حلمي، الجندر: المنشأ - المدلول - الأثر،

http://iicwc.org/lagna_I01/iicwc/iicwc.php?id=352، تاريخ الزيارة ٢٠١٦/١١/١١.

وقد رأينا أن هذه هي أبرز المبادئ الواردة في الاتفاقية، وهي مبادئ تتسجم إلى حد بعيد مع القانون الإنجليزي فيما يخص محاربة التمييز ضد المرأة في ميدان العمل، بحيث لا يمكن أن نشير بسهولة إلى حكم يجافي تلك الاتفاقية أو يتجاوز حدودها.

في المبحث التالي، سنناقش أهم الأحكام الخاصة بمحاربة التمييز ضد المرأة في القانونين الأردني والإماراتي، ثم نبين مدى توافقها مع متطلبات اتفاقية سيداو.

المبحث الثاني: موقف القانونين الأردني والإماراتي من التمييز ضد المرأة في ميدان العمل في ظل سيداو

يعالج هذا الشق من البحث موقف القانونين الأردني والإماراتي من قضية التمييز ضد المرأة في ميدان العمل. وسيعرض في البداية موقفهما من التمييز السلبي ضد المرأة، ثم بعد ذلك يجري تناول ملامح التمييز الإيجابي لصالح المرأة في القانونين، وأخيراً سيجري تقييم موقف القانونين في ظل متطلبات سيداو مقارنة بالقانون الإنجليزي.

المطلب الأول التمييز السلبي

استهل القانونان الأردني والإماراتي موادهما استهلالاً تشير إلى رغبتهما في مساواة الرجل بالمرأة عند تعريفهما العامل في المادة الثانية بأنه: "كل شخص ذكراً كان أو أنثى ..."، ثم عاد القانون الأردني ليجسد ذلك في بعض أحكامه، حيث قرر مثلاً في المادة (٦٨) بأن "لكل من الزوجين العاملين الحصول على إجازة لمرّة واحدة دون أجر لمدة لا تزيد على سنتين لمرافقة زوجه إذا انتقل إلى عمل آخر يقع خارج المحافظة التي يعمل فيها داخل المملكة أو إلى عمل يقع خارجها"، وكذلك فعل القانون الإماراتي عندما نص في المادة ٢٠ على عدم جواز تشغيل الأحداث "من الجنسين" الذين لم يتموا سن الخامسة عشرة.

غير أنه فيما عدا هذه الإشارات لا نجد في القانونين مبدأً عاماً يقضي بالمساواة ولا حتى ذكراً صريحاً لها. فرغم أن صدور القانون الإماراتي رقم ٢ لسنة ٢٠١٥ بشأن مكافحة التمييز والكرهية قد شكل بارقة أمل في هذا الصدد؛ حيث طالت المادة ٦ منه بالتأثير كل فعل من شأنه إحداث أي شكل من أشكال التمييز بأي من طرق التعبير أو باستخدام أية وسيلة من الوسائل، إلا أن التمييز الذي استهدفه ذلك القانون لم يشمل التمييز على أساس الجنس، حيث عرفت مادته الأولى التمييز بأنه: "كل تفرقة أو تقييد أو استثناء أو تفضيل بين الأفراد أو الجماعات على أساس الدين أو العقيدة أو المذهب أو الملة أو الطائفة أو العرق أو اللون أو الأصل الإثني".

ويبدو مما تقدم أن القانونين الأردني والإماراتي ما زالا متمسكين بالأصل وهو عدم المساواة بين العمال باعتبار أن علاقة كل واحد منهم تستند إلى عقد عمل فردي يجوز أن يختلف ما يرتبه من حقوق والتزامات من عامل لآخر، وذلك تحت لواء مبدأ سلطان الإرادة الذي يقضي بحرية صاحب العمل في اختيار من يعمل لديه والاتفاق معه على الحقوق التي يتلقاها من العقد.

فعلى الرغم من تدخل المشرع بوضع الكثير من القواعد القانونية الآمرة في مجال علاقات العمل بصفة عامة، فما زال الأصل هو حرية صاحب العمل، بحيث لا يفرض عليه في الأصل استخدام عامل لا يرغب في استخدامه. ومرد ذلك أن صاحب العمل هو المسؤول عن سير المنشأة ونجاحها، وهذا يستلزم إعطائه قدرا واسعا من الحرية في اختيار أعوانه في العمل حتى يتسنى تحقيق الغاية التي لأجلها قامت المنشأة.^(١)

هذا الوضع لا يتماشى مع متطلبات سيदाو التي تؤكد مادتها ١١ في الفقرة (ب)، والتي سبق إيراد نصها، على وجوب المعاملة المتساوية بين الرجل والمرأة في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام. وهو كذلك على خلاف ما أشارت إليه بعض القوانين العربية كقانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الذي نصت مادته ٨٨ على أنه "مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسرى على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم".

وقد جاءت كثير من الأحكام التفصيلية في القانونين الأردني والإماراتي منسجمة مع الأصل المشار إليه، أي عدم تطلب المساواة كمبدأ، حيث لا يوجد ما يمنع صاحب العمل من التمييز بين الجنسين، أو حتى بين العمال المنتمين إلى جنس واحد، وذلك عند الاختيار للعمل وفيما يخص الترقيات والتدريب والحقوق الأخرى كالإجازات، حيث لا يفرض على صاحب العمل سوى أن يلتزم بإعطاء العامل الحد الأدنى المقرر قانونا من الإجازات.^(٢)

لكن القانون الإماراتي وحده قد خرج عن هذا الأصل فيما يتعلق بالمساواة في الأجر؛ إذ نجده قد لبي متطلبات الفقرة (د) من المادة ١١ من سيदाو التي تنص على حق المرأة في المساواة في الأجر؛ حيث أوجبت المادة ٣٢ من القانون الإماراتي المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة في حالة تماثل العمل. أما القانون الأردني فقد تجاهل ما تفرضه سيदाو بهذا الخصوص؛ حيث لا يوجد ما يلزم صاحب

(١) توفيق فرج، قانون العمل الجديد، ط ٣ (القاهرة: مؤسسة ابراهيم الناهل، ٢٠٠٧)، ١٨٨.

(٢) طبقا للمادة ٦١ من القانون الأردني فإن مدة هذه الإجازة هي ١٤ يوما في السنة تصبح ٢١ يوما إذا أمضى العامل خمس سنوات في العمل.

العمل بمراعاة عدم التمييز في الأجر بين العمال استنادا إلى جنس العامل، وأقصى ما يطلب منه بهذا الخصوص عدم النزول بالأجر عن الحد الأدنى للأجور المقرر قانوناً^(١).

ولا مشاحة في أثر الاختلاف بين القانونين الأردني والإماراتي فيما يتعلق بالتعامل مع مسألة المساواة في الأجر بين الجنسين؛ إذا أخذ بعين الاعتبار ما يخلفه ذلك من آثار على الحقوق العمالية الأخرى المستحقة عند التقاعد والفصل من العمل، إذ أن هذه الحقوق تبنى على أساس ما كان يتقاضاه العامل من أجر شهري. فإذا جرى التمييز في الأجر بين ذكر وأنثى رغم تماثل العمل، فإن هذا سيؤدي تلقائياً إلى التمييز بينهما فيما يستحقه كل واحد منهما من راتب تقاعدي أو مكافأة نهاية خدمة،^(٢) أو بدل فصل تعسفي،^(٣) أو بدل إشعار أو بدل أيام الإجازة السنوية التي أنهى عمله دون أن يستفيد منها، أو تعويض عن مرض مهني أو إصابة عمل^(٤).

ومن مجمل موقف القانون الأردني، يبدو مفهوماً ما يشهده الواقع العملي في الأردن من تفاوت شديد بين الرجل والمرأة وذلك فيما يتعلق بفرص العمل، الترقية، الأجر والحقوق التقاعدية؛ إذ بإمكان صاحب العمل أن يرفض تشغيل العاملات لديه أو أن يحط من أجورهن بسبب عدم قدرتهن على بذل جهد أو إنجاز عمل يضاهي ما يبذله الرجال أو نظراً لكثرة فترات تعطلهن عن العمل بسبب الحمل وتربية الأطفال، وليس في ذلك أدنى مخالفة للقانون طالما أن القانون لا يحظر مثل هذا التمييز. بل إن الأمر يتعدى ذلك إلى إمكانية التمييز بين النساء أنفسهن بسبب الزواج أو الحمل أو بسبب الملابس وارتداء الحجاب، إذ ترفض بعض المؤسسات تشغيل المتزوجات تهرباً من إجازة الأمومة مثلاً، بينما

(١) جاء في المادة ٥٢ من القانون الأردني "أنتولى اللجنة الثلاثية تحديد الحد الأدنى للأجور وذلك بصورة عامة أو بالنسبة لمنطقة أو مهنة

معينة أو لفئة عمرية معينة على أن يؤخذ بعين الاعتبار مؤشرات تكاليف المعيشة التي تصدرها الجهات الرسمية المختصة..."

(٢) تنص المادة ١٤ من القانون الأردني على: "إذا أصيب عامل إصابة عمل نتج عنها عجز دائم جزئي لا يمنعه من أداء عمل غير عمله الذي كان يقوم به وجب على صاحب العمل تشغيله في عمل آخر يناسب حالته إذا وجد مثل هذا العمل وبالأجر المخصص لذلك، على أن تحسب حقوقه المالية عن المدة السابقة لاصابته على أساس أجره الأخير قبل الإصابة". كما تنص المادة ٣٢ من ذات القانون على: "يحق للعامل غير الخاضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدماته لأي سبب من الأسباب الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل أجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية ويعطى عن كسور السنة مكافأة نسبية وتحتسب المكافأة على أساس آخر أجر تقاضاه خلال مدة استخدامه..."

(٣) جاء في المادة ٢٥ من القانون الأردني: "إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى أقامها العامل خلال ستين يوماً من تاريخ فصله أن الفصل كان تعسفياً ومخالفاً لأحكام هذا القانون جاز لها إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي أو بدفع تعويض له يعادل مقداره أجر نصف الشهر عن كل سنة من سنوات خدمة العامل ويحد أدنى لا يقل عن أجر شهرين بالإضافة إلى بدل الإشعار واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (٣٢) و (٣٣) من هذا القانون على أن يحتسب التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل".

(٤) تنص المادة ٩١ من القانون الأردني: "يحسب التعويض المنصوص عليه في هذا القانون على أساس الأجر الأخير الذي يتقاضاه العامل..."

ترفض مؤسسات أخرى كالبنوك غير الإسلامية تشغيل المحجبات، ربما بسبب الاعتقاد بكون غير المحجبات أكثر جذبا للزبائن^(١).

المطلب الثاني: التمييز الإيجابي

رأينا فيما سبق الموقف الذي اتخذته القانونان الأردني والإماراتي من قضية التمييز السلبي، والذي تميز في مجمله بعدم الاكترتات تجاه هذه المسألة، غير أن هذا الموقف يبدو مختلفا عند الحديث عن التمييز الإيجابي. فقد تواءم موقف القانونين مع أحكام الشريعة الإسلامية، التي تتبنى بشكل عام مفهوما للتمييز يختلف عن ذلك المعروف في الغرب، قوامه التمييز الإيجابي في صالح المرأة والذي يستوجب مراعاتها والرأفة بها.^(٢) وبناء على ذلك، حرص القانونان الأردني والإماراتي على تنظيم ما يقع تحت عنوان التمييز الإيجابي، أي التمييز الذي يعطي المرأة أفضلية على الرجل في نصوص قانون العمل، هذا فضلا عن أن القانون الإماراتي قد تميز بإرساء مبدأ عام يجيز هذا النوع من التمييز؛ حيث نصت المادة ٢٠ من القانون الإماراتي رقم ٢ لسنة ٢٠١٥ بشأن مكافحة التمييز والكرهية على أنه: "لا يعد تمييزاً محظوراً في تطبيق أحكام هذا المرسوم بقانون كل ميزة أو أفضلية أو منفعة تنقرر، بموجب أحكام أي تشريع آخر في الدولة، للمرأة أو الطفل أو لذوي الإعاقة أو لكبار السن أو لغيرهم".

وقد تجلت مواطن هذا التنظيم في مواد أبرزها المادة (٢٧) من القانون الأردني التي لا تجيز لصاحب العمل إنهاء خدمة المرأة العاملة الحامل أو توجيه إشعار إليها لإنهاء خدمتها ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة. ونجده كذلك في القانونين الأردني والإماراتي بخصوص الإجازات بشتى صورها، ففي المادة (٦٧) أعطى القانون الأردني للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها، ويحق لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة.

أما المادة (٧٠) من القانون الأردني فقد أعطت للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة، وهو ذات الحق المنصوص عليه في المادة (٣٠) من القانون الإماراتي، التي جعلت مدة الإجازة ٤٥ يوماً بأجر كامل شرط أن تكون المرأة قد أمضت سنة في العمل، وينصف الأجر إن لم تكن كذلك.

(١) هيام كلمات، معوقات مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل، <http://www.alrai.com/article/512729.html>

(٢) مسلم اليوسف، مفهوم التمييز ضد المرأة: وجهة نظر إسلامية، ٢٤، منشور على:

http://www.musanadah.com/index.php?action=show_d&id=10 تاريخ الزيارة ١٢/٨/٢٠١٦.

ومثل هذه المعاملة التفضيلية نجدتها كذلك في المادة (٧١) من القانون الأردني التي أعطت للمرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة (٧٠) الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد لا يزيد مجموعها على الساعة في اليوم الواحد. أما المادة (٣١) من القانون الإماراتي فقد جعلتها فترتين في اليوم مدفوعة الأجر بواقع نصف ساعة لكل فترة وذلك خلال ١٨ شهرا من تاريخ الولادة.

وفوق ذلك، ألزمت المادة (٧٢) من القانون الأردني صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة تهيئة مكان مناسب ليكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات، على أن لا يقل عددهم عن عشرة أطفال. وذلك يشكل ميزة للمرأة العاملة يجعلها تؤدي عملها بصفاء وسكينة.

وأخيرا وليس آخرا، فقد نص القانون الأردني على معاملة تفضيلية للمرأة فيما يخص سن التقاعد؛ فحسب نص المادة (٦٢) من قانون الضمان الاجتماعي رقم ١ لسنة ٢٠١٤ فإن سن التقاعد بالنسبة للمرأة هي ٥٥ عاما بينما هي ٦٠ عاما بالنسبة للرجل، وذات المعاملة التفضيلية وردت في المادة (٢٧) من قانون رقم ٢ لسنة ٢٠٠٠ في شأن معاشات ومكافآت التقاعد المدنية لإمارة أبو ظبي.

المطلب الثالث: تقدير موقف القانونين الأردني والإماراتي في ظل متطلبات سيداو

في هذا المطلب، سيجري تقدير موقف القانون الأردني والإماراتي من قضية التمييز ضد المرأة في ظل اتفاقية سيداو. ولتحقيق هذه الغاية كان لا بد من المقارنة مع القانون الإنجليزي؛ حيث سيقسم هذا المطلب إلى فرعين، ستجري في الفرع الأول مقارنة موقف القانونين الأردني والأردني من قضية التمييز في ظل متطلبات سيداو، أما الفرع الثاني فستجري فيه مقارنة موقف القانونين الأردني والإماراتي من جهة والقانون الإنجليزي من جهة ثانية.

الفرع الأول: موقف القانونين الأردني والأردني من قضية التمييز في ظل متطلبات سيداو

بعد استعراض الأحكام الواردة في القانونين الأردني والإماراتي بخصوص التمييز ضد المرأة يمكن للمدقق أن يسجل الملاحظات الآتية:

أولا: لم يمثل القانونان الأردني والإماراتي لبعض متطلبات اتفاقية سيداو بخصوص التمييز في ميدان العمل، وتبدو أبرز مظاهر عدم الامتثال هذا في مسألتين هما: غياب مبدأ عام يقضي بالمساواة بين الرجل والمرأة، كما أوجبت الفقرة (ب) من المادة (١١) من الاتفاقية، وغياب الحكم القاضي بالمساواة في فرص العمل كما أوجبت ذات الفقرة.

ثانياً: إن موقف القانون الإماراتي القاضي بمساواة المرأة والرجل فيما يتعلق بالأجر لا يتفق مع سيداو فحسب، بل ينبع من انسجام الاتفاقية في هذه النقطة، إضافة لمسائل أخرى نظمتها، مع أحكام الشريعة الإسلامية التي يحرص المشرع العربي عموماً على التناغم مع ما تفرضه أحكامها. فمن تناول هذه الاتفاقية بنظرة إسلامية حمد لها حرصها على العمل على تساوي حقوق النساء مع الرجال في استحقاق أجر متساوٍ لعمل متساوٍ، وكذلك على صعيد الضمان الاجتماعي، والوقاية الصحية، وسلامة ظروف العمل، حيث قيل أن ما قررته بهذا الصدد متفق وأحكام الشريعة الإسلامية.^(١)

ثالثاً: حرص المشرعان الأردني والإماراتي على إدراج الكثير من الأحكام التي تشكل تمييزاً لصالح المرأة ضمن مواد القانون. وإذا كانت هذه الأحكام قد ترى من زاوية على أنها محاولة لمنع التمييز ضد المرأة فإنه قد ينظر إليها من زاوية أخرى على اعتبار أنها نوع من أنواع التمييز الإيجابي جاء "مراعاة لظروف المرأة"^(٢). غير أن نظرة للأمر من زاوية ثالثة قد تؤدي إلى تصور مختلف، وهو أن هذه الأحكام لم تضمن في القانون حماية للمرأة، سواء جرى ذلك بصورة التمييز الإيجابي أم درءاً للتمييز السلبي ضدها، بل أدرجت حماية للأسرة التي تعد المرأة عضواً فيها، فالحماية إذن ليست مقررة للمرأة وحدها بل حماية لأسرتها معها، ولأطفالها على وجه الخصوص، ويستفيد من ذلك الزوج أيضاً بالمحصلة. ومن ثم لا يمكن ربط وجودها بمتطلبات اتفاقية سيداو بالضرورة، وآية ذلك أن الكثير من هذه الأحكام سابق على وجود الاتفاقية.

هذا التصور الثالث ينسجم أكثر مع النظرة الإسلامية لدور المرأة في الأسرة وعلاقتها بالرجل. فالمرأة عضو في الأسرة وعلاقتها بالرجل علاقة تكاملية لا تنافسية، ومن ثم فالأسرة جميعها تستحق الحماية، ويتجلى ذلك عند الحديث عن حماية المرأة الحامل والمرأة المريضة على وجه الخصوص. وكأننا نقول الأسرة هي نواة المجتمع وليس الفرد ذكراً كان أو أنثى. وبهذا يمكن الادعاء بأن ما تبحث عنه القوانين العربية هو العدالة والتكامل والانسجام لا المساواة.

والسؤال الذي يطرح هنا يتمحور حول مدى أخذ سيداو في الحسبان هذا الدور المعطى للمرأة في الأسرة وطبيعة علاقتها بالرجل المشار إليها آنفاً. إن هذا يفرض علينا الإجابة قبلاً على أسئلة أخرى تصب في اتجاه واحد: هل يمكن تبرير التمييز بين الرجل والمرأة؟ وهل معاملة المرأة بشكل متساوٍ مع الرجل أمر صحيح في كل الأحوال؟ هل يعد الرجل بالنسبة للمرأة حالة مماثلة؟

(١) اللجنة الإسلامية العالمية للمرأة والطفل، مرجع سابق.

(٢) غالب الداودي، شرح قانون العمل، ط٣ (عمان: دار وائل للنشر، ٢٠٠٤)، ١٣٠.

سيجاب عن هذه الأسئلة من خلال عقد مقارنة بين القانونين الأردني والإماراتي من جهة، بافتراضهما ممثلين لوجهة نظر منبثقة عن الشريعة الإسلامية، والقانون الإنجليزي من جهة ثانية باعتبار انسجامه مع اتفاقية سيداو، وذلك في الفرع الثاني.

الفرع الثاني: القوانين الثلاثة في ظل سيداو

عند مقارنة الموقف من قضية المساواة بين الرجل والمرأة في ظل القوانين الثلاثة محل الدراسة تتجلى أمام الناظر النتائج الآتية:

أولاً: يوجد في القانون الإنجليزي مبدأ عام يحظر التمييز بشكل عام وفي مواجهة المرأة بشكل خاص، وقد تميز القانون الإنجليزي بتطور أحكامه المتعلقة بالتمييز عبر الزمن بتطور الأحداث، حيث لم تأت هذه الأحكام دفعة واحدة، مما جعلها أحكاماً متكاملة تغطي حالات التمييز بثتى صورته ومظاهره وطبائعه، من مباشر وغير مباشر، ومسموح به وغير مسموح به، وعلى امتداد علاقة العمل من حين الإعلان عن الوظيفة، ثم عند التوظيف، وأثناء العلاقة العمالية؛ من حيث الأجر والتدريب والترقية، ثم عند انتهاء العلاقة العمالية، وحتى بعد انتهائها.

أما القانونان الأردني والإماراتي فلا يتوافر فيهما مثل هذا المبدأ، بل توجد أحكام قليلة مبعثرة تشير صراحة أحياناً إلى منع التمييز في بعض المجالات، مثل الأجر في حالة القانون الإماراتي، وتشير دلالة في أغلب الحالات إلى منع التمييز، كما في حالة التنويه بأن العامل قد يكون ذكراً أو أنثى.

ثانياً: ما ذكر آنفاً يجعل القانونين الأخيرين متشابهين في مقابل القانون الإنجليزي. هذا الاختلاف بين القانونين الأردني والإماراتي من جهة والإنجليزي من جهة أخرى أمر صحي لا يثير قلقاً من أي نوع، فالقانون بوجه عام، وقانون العمل على وجه الخصوص، حصيلة تطورات واسعة اقتصادية واجتماعية ونتيجة صراع ونضال بين أفكار مجموعات اجتماعية مختلفة وعقائد متنافسة¹. ومن الطبيعي أن تتباين الأفكار والعقائد، شرقية وغربية، وأن تختلف الظروف والتطورات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها البلدان الثلاثة، خصوصاً إزاء مفهوم حقوق المرأة، المختلف من بلد

(1) G. Davidov & B. Langille, the Idea of Labour Law, 1st ed (Oxford: Oxford University Press, 2011), 3.

آخر^(١)، وإزاء قضية المساواة، المختلف حولها أيضا من ثقافة إلى أخرى، فما يعتبر تمييزا في بيئة معينة قد لا يعد كذلك في بيئة أخرى^(٢)، الأمر الذي انعكس على تعريف التمييز في التشريعات التي تصدرت لتعريفه، فالتمييز في نطاق الأمم المتحدة يعني بشكل عام "أي معاملة مجحفة غير مبررة"^(٣)، ووفقا للقانون الأوروبي: "معاملة مختلفة غير مبررة". وعلى صعيد الفقه، فإن التمييز من وجهة نظر البعض "معاملة متساوية أو غير متساوية بشكل خاطئ"، وحسب البعض الآخر هو "المعاملة غير المتساوية على خلاف القانون"، ووفقا لرأي ثالث هو: "الإساءة المنظمة لفئات اجتماعية بناء على أنهم مغلوبون من فئات أخرى"^(٤).

لذلك، فإنه لا يمكن الجزم بأن اختلاف الأحكام في القانون الأردني والإماراتي مقارنة مع القانون الإنجليزي سببه قصور فيهما، بل قد يعود إلى نظرة القانونيين للمرأة ودورها في المجتمع والأسرة وعلاقتها بالرجل، فالمرأة ليست كائناتا مستقلا مساويا للرجل في الخصائص والطباع بل عضو متميز في أسرته تربطه بالرجل علاقة من التكامل تجعل محاولة مماثلته بالرجل محاولة صعبة^(٥).

من هنا، يفهم لماذا عامل المشرع المرأة معاملة تفضيلية حظيت بها المرأة واستفادت منها أسرته من زوج وأطفال وعادت بالفائدة على مجتمعها بالنتيجة، ولماذا حظر على المرأة العمل في بعض الأوقات والأعمال^(٦). فكأن الغاية من ذلك تحقيق مصلحة الأسرة ككل من جهة، واعترافا باختلاف الرجل عن المرأة من جهة أخرى. وربما تكون المادة (٦) من الدستور الأردني لسنة ١٩٥٢ خير شاهد على هذه النظرة بقولها: "١- الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في

(١) محمد القاسمي، اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة بين النظرية والتطبيق، مجلة الشريعة والقانون، جامعة الأزهر، القاهرة، ع ٣٢ (٢٠٠٧) ٥٨٧-٦٧٩، ٦٥١.

(٢) المرجع نفسه، ٦٠١.

(٣) على سبيل المثال، وفقا للفقرة ١ (أ) من المادة ١ من الاتفاقية رقم ١١١ لسنة ١٩٥٨ حول التمييز في الاستخدام والمهنة فإن لفظ "تمييز" يشمل "أي تفرقة أو استثناء أو تفضيل يتم على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي، ويسفر عن إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة على صعيد الاستخدام أو المهنة". لكن الفقرة ٢ من ذات المادة أوردت أنه: "لا يعتبر تمييزا أي تمييز أو استثناء أو تفضيل بصدد عمل معين إذا كان مبنيا على أساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة هذا العمل".

(4) Tobler, op. cit., 41- 43 & 49.

(٥) تأييدا لهذه الفكرة، انظر: القاسمي، مرجع سابق، ٦١١.

(٦) المواد: ٦٩ من القانون الأردني و٢٧-٢٩ من القانون الإماراتي. وللمزيد حول هذا الموضوع، انظر: أحمد أبو شنب، شرح قانون العمل، طه (عمان: دار الثقافة، ٢٠٠٩) ١٣٠ وما بعدها.

العرق أو اللغة أو الدين. (١) ... ٣- تكفل الدولة العمل والتعليم ضمن حدود إمكانياتها وتكفل الطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين. ٤- الأسرة أساس المجتمع قوامها الدين والأخلاق وحب الوطن، يحفظ القانون كيانها الشرعي ويقوي أوأصرها وقيمها. ٥- يحمي القانون الأمومة والطفولة والشيوخة ويرعى النشء وذوي الإعاقات ويحميهم من الإساءة والاستغلال". فهذه المادة قد أفادتنا في مسألة المساواة ثلاثة أمور في غاية الأهمية، الأول: أن المساواة على أساس الجنس لم تكن في ذهن المشرع الدستوري، الثاني: تضمن الدولة تكافؤ الفرص ولكن -كما فسرت محكمة العدل العليا- بين متشابهي الظروف (٢)، والمرأة والرجل ليسا كذلك، أما الثالث: إن الأسرة أساس المجتمع وليس الفرد، والقانون ملزم بتقوية أوأصرها.

(١) مع أن بعض الكتاب قد رأى في هذا النص داعماً لفكرة المساواة بين الرجل والمرأة، انظر، مثلاً:

M. Baydoon, 'Reservations on the "Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)" Based on Islam and its Practical Application in Jordan: Legal Perspectives', Arab Law Quarterly 25 (2011): 51-69, 63.

(٢) أوضحت محكمة العدل العليا -وهي المحكمة الأعلى في سلم القضاء الإداري الأردني- في حكمها رقم ١٠٧/١٩٦٤، أن "من الواجب على السلطة الإدارية أن تسوي بالمعاملة بين الناس إذا اتحدت ظروفهم فيما أعطاه المشرع من سلطان في تصريف الشؤون العامة، فلا تعطي حقاً لأحد الناس ثم تحرم غيره منه متى كانت ظروفهما متماثلة". ثم عادت المحكمة وأكدت هذا المبدأ في حكمها رقم ٢٠٠٢/٢٨٦ مقررته أن "مبدأ المساواة المنصوص عليه في المادة السادسة من الدستور لا يعني معاملة فئات المواطنين، على ما بينها من تباين في مراكز قانونية، معاملة قانونية متكافئة، ولا يقوم هذا المبدأ على معارضة صور التمييز جميعها. وأساس ذلك أن من صور التمييز ما يستند إلى أسس موضوعية لا مخالفة فيها لنص المادة السادسة من الدستور والتمييز المنهي عنه بمقتضى النص الدستوري الذي يكون تحكيمياً". كلا الحكيمين منشوران على موقع التشريعات الأردنية، <http://www.lob.gov.jo/AR/Pages/AdvancedSearch.aspx>.

وقد تبني القضاء المصري ذات الرؤية رغم وجود نص دستوري يحظر التمييز على أساس الجنس، وذلك في حكم صدر على إثر دعوى مثيرة رفعها أحد الأشخاص ضد تخصيص عربات للنساء في المترو، زاعماً مخالفة هذا الإجراء لأحكام الدستور التي تقضي بالمساواة. فقد أشارت محكمة القضاء الإداري إلى وجود "...إلزام دستوري على الدولة بكفالة حقوق المرأة والتوفيق بين واجباتها نحو الأسرة وعملها في المجتمع على وجه يلزمها بأن تهيب لها ما يحفظ لها حق وواجب مباشرة دورها الاجتماعي..." وأن "...مبدأ المساواة الذي كفله الدستور يمثل أساس العدل والحرية والسلام الاجتماعي، وغايته المقصودة صون حقوق المواطنين وتأمين حرياتهم في مواجهة صور من التمييز تنال منها أو تقيد ممارستها"، غير أن "تحقيق مبدأ المساواة بين المواطنين لا يقوم على أسس حسابية فيما بينهم وإنما يرتبط بتحقيقه ولزوم إعماله بالتماثل بين المراكز القانونية فإن انتهى هذا التماثل كان التعامل بالمثل في تلقي الحقوق غير مبرر"، ومن ثم لا "يعد من قبيل الخروج على مبدأ المساواة قيام الدولة بتخصيص أماكن خاصة في وسائل المواصلات وعربات خاصة في مترو الأنفاق لاختلافهم [هكذا وردت سهواً، والصحيح: لاختلافهن] عن الرجال من ناحية التكوين الجسماني واحتراماً لمبادئ الشريعة الإسلامية من ناحية أخرى والتي سبقت في احترام المرأة وتقدير دورها بما حوته بين دفتيها وأحكامها من تقدير للمرأة أما زوجة وابنة وأخت [هكذا وردت سهواً، والصحيح: أختاً] قد تدفعها ظروفها إلى الخروج إلى العمل أو السفر دون محرم أو زوج الأمر الذي أصبح معه واجباً على الدولة أن تتخذ كل السبل لحمايتها تقديراً لدورها وإعمالاً لأحكام الشريعة الإسلامية التي سبقت كل الدعاوى الحالية التي تتخذ من احترام المرأة وتحريها ومساواتها بالرجال شعاراً لها"، (دعوى رقم ٨٢٦ لسنة ٢٠٠٨/١١/١١ - جلسة ٢٠٠٨/١١/١١).

فكأنما مسلك القانونين الأردني والإماراتي تجاه قضية المساواة قد بني على الفكرة التي تقول أن التركيز يجب أن يكون على النتيجة العادلة لا على المساواة الشكلية، لأن المعاملة المتماثلة قد تؤدي عمليا إلى التمييز^(١).

هذه النظرة لا تنسجم إلى حد كبير مع رؤية اتفاقية سيدوا، بل إنها تدعم وجهة نظر مناوئتها. فالمادة الأولى من الاتفاقية التي تعرف التمييز تبين أنها قد بنيت على المساواة لا العدالة بقولها: "يعني مصطلح التمييز ضد المرأة أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون أثره أو غرضه توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية، وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل".

وقد أشار بعض الباحثين إلى أن الاتفاقيات الدولية الخاصة بوضع المرأة في نطاق أسرتها ومجتمعها لم تأخذ بعين الاعتبار خصوصية وضع المرأة في المجتمعات المختلفة^(٢)، وفي العموم فإن ما تطالب به اتفاقية سيداو مجرد مساواة سطحية، عبر عنها خير تعبير القلق اللامنطقي الذي أبدته لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة، المنوط بها متابعة تنفيذ الاتفاقية، من أن التمييز مسموح به في الحالات التي تستحيل فيها المساواة بين الجنسين بسبب الفوارق البيولوجية^(٣).

فالالاتفاقية تركز على التماثل بين الجنسين وتفترض وجوده مع أن البعض قد يرى استحالة ذلك لأسباب جسمانية ونفسية وخلقية انعكست على دور المرأة ووظيفتها في الأسرة والمجتمع^(٤). والدليل على عدم التماثل وجود التمييز الإيجابي لصالح المرأة، الذي سبقت معالجته، أو حسب تعبير البعض، ما تتمتع به المرأة من مركز قانوني خاص في قانون العمل "نظرا لتكوينها الجسماني وفطرتها الخاصة"^(٥) و"مراعاة للظروف الطبيعية والاجتماعية المحيطة بها"^(٦).

(1) S. Fredman, Discrimination Law, 2nd ed (Oxford: Oxford University Press, 2011), 14.

(٢) انظر: كاميليا حلمي، رؤية نقدية لوثيقة ((القضاء على ومنع كل أشكال العنف ضد النساء والفتيات))، الصادرة عن الاجتماع السابع والخمسين للجنة مركز المرأة بالأمم المتحدة ٤-١٥ مارس ٢٠١٣، http://iicwc.org/lagna_I01/iicwc/iicwc.php?id=1074، تاريخ الزيارة ١١/١١/٢٠١٦.

(٣) القاسمي، مرجع سابق، 617، 6٤٤.

(4) Baydoon, op. cit., 57.

وانظر، أيضا: سيده محمود، مرجع سابق.

(٥) عصام سليم، قانون العمل، ط ٢ (الإسكندرية: منشأة المعارف، ٢٠٠٢)، ٦٠٤.

(٦) محمد منصور، قانون العمل، ط ١ (بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٠)، ٣٤٣.

على العكس من ذلك، نجد أن القانون الإنجليزي منسجم إلى حد كبير مع اتفاقية سيدوا حيث بزغ من ذات الثقافة والأفكار الغربية التي خرجت منها الاتفاقية^(١) التي تعطي من شأن المرأة كفرد ولا تكثر بحماية الأسرة ككل^(٢)، دون أن يعني ذلك بالضرورة أن القانون الإنجليزي قد جاء استجابة لهذه الاتفاقية تحديداً لأن الكثير من أحكامه قد سبقتها.

غير أنه ينبغي أن لا يفهم من ذلك تأييد رفض القانونين الأردني والإماراتي جميع ما جاءت به اتفاقية سيدوا، ذلك إن مخالفة بعض أحكام الاتفاقية للشريعة الإسلامية لا ينسحب في المجمل على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل، سيما وإن نص المادة (١١) من الاتفاقية على وجه الخصوص^(٣) لم يكن محل تحفظ من قبل الأردن والإمارات، حيث بدا واضحاً مما سلف أن اغلب ما جاء في هذه المادة منسجم مع الشريعة الإسلامية. ثم إن الكثير من أحكام الاتفاقية مأخوذ به في القانونين، بل إن بعض هذه الأحكام -أي تلك المنسجمة مع الاتفاقية- سابقة في الوجود على الاتفاقية ذاتها، وينطبق هذا تحديداً على كثير من مظاهر التمييز الإيجابي في القانونين.

وبناء على ذلك، يغدو واجباً التمييز بين عدم وجود مبدأ عام في القانونين يحظر التمييز، وهو أمر يمكن أن نتفهمه نظراً لما يعتقدونه الكثيرون من مجافاته للشريعة الإسلامية^(٤)، وبين عدم وجود ما يجبر صاحب العمل على تحقيق فرص متساوية عند التشغيل والمساواة في الحقوق الأخرى وخاصة فيما يتعلق بالأجر الذي ينعكس التفاوت فيه على الحقوق المترتبة على انتهاء الخدمة، وهو أمر يجب أن لا يربط بالنفور من أحكام الاتفاقية ذاتها على سبيل الحتم، بل قد يعزى إلى الحرص على سلطان الإرادة في العقود خاصة في أهم تجلياته، أي في اختيار المتعاقد للطرف الآخر الذي سيتعاقد معه، وما يعنيه المساس بهذا الحق من تدخل في جوهر العقد وفرض عامل على رب العمل قد لا يرغب به، سيما وأن عقود العمل بوجه عام مبنية على الاعتبار الشخصي في العلاقة بين صاحب العمل والعامل.

(١) القاسمي، مرجع سابق، ٦٤٥.

(٢) كامبيليا حلمي، مصطلح الأسرة في أبرز المواثيق الدولية: دراسة تحليلية،

http://www.iicwc.org/lagna_IOI/iicwc/iicwc.php?id=989، تاريخ الزيارة ٢٠١٦/١١/١١.

(٣) معظم الدول الإسلامية التي تحفظت على سيدوا أوردت تحفظاً عاماً مفاده عدم التزامها بأي حكم يخالف أحكام الشريعة الإسلامية. وكأمثلة على الدول التي تحفظت على هذا النحو: موريتانيا، ليبيا، عمان، البحرين، السعودية، بروناي والمالديف، انظر: Baydoon, op. cit., 52 & 59

(٤) يرى بعض الشرعيين أنه "لم يأت حرف واحد في القرآن يأمر في المساواة أبداً، إنما يأمر بالعدل" وأنه "لا يمكن أن نقول أن الإسلام دين المساواة، فالصحيح أن الإسلام دين العدل والإحسان"، اليوسف، مرجع سابق، ١٦، ١٧، تاريخ الزيارة ٢٠١٦/٨/١٢.

من أجل ذلك، تعالت الأصوات في الأردن صارخة بمجافاة سيدوا للشريعة الإسلامية وللعادات الأردنية وللطبيعة البشرية، حتى إن البعض لم يرفض رفع تحفظات الحكومة على الاتفاقية فقط بل طالبها بالانسحاب منها كلية، انظر: Baydoon, op. cit., 64 & 69، وانظر، أيضاً: جمعية العفاف الخيرية، الآثار المترتبة على إلغاء التحفظات على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيدوا)، http://iicwc.org/lagna_IOI/iicwc/iicwc.php?id=753، تاريخ الزيارة ٢٠١٦/٨/١٢.

ومن جهة أخرى، قد ترى الكثير من الدول عدم المسارعة في تنفيذ اتفاقية دولية وقعت عليها، أو حتى التحفظ على بعض بنودها، لا بسبب تصادمها مع معتقداتها وثقافتها بل تلافياً لتعديلات تشريعية كثيرة يجب أن تتم داخل هذه الدولة^(١)، خاصة إذا ارتبط ذلك بصعوبات اجتماعية أو اقتصادية قد تجابه تلك التعديلات، ومثل هذه الصعوبات متصورة في التشريعات المتعلقة بالعمل والعلاقات العمالية أكثر من غيرها، وذلك لمساس تلك التشريعات بالشريحة الأوسع في المجتمع، أي شريحة العمال، وبالقطاع الأكبر من الاقتصاد، أي قطاع العمل الخاص.

في ضوء ذلك كله، ولكون أحكام الاتفاقية لن تجد طريقها إلى التطبيق محلياً إلا إذا أدخلت ضمن التشريعات الوطنية، فإن المستقبل مفتوح على شتى الاحتمالات، ومن ذلك مبادرة الأردن^(٢) والإمارات إلى تعديل التشريعات العمالية بما يؤدي إلى تطبيق أحكام الاتفاقية، أو الإعراض عن ذلك كلياً، أو القيام بذلك تدريجياً ضمن محددات أهمها مدى مساس النص المراد تطبيقه بأحكام الشريعة الإسلامية القطعية ومدى القدرة على تمهيد الأرضية الاقتصادية والاجتماعية بما يسمح بتطبيق بنود الاتفاقية دون الإضرار بقطاع الأعمال والاستثمار من جهة أو الإخلال ببنية الأسرة ووظيفة كل فرد فيها.

الخاتمة:

إن قضية حماية المرأة كسائر قضايا الأسرة وحقوق الإنسان يصعب الخوض فيها؛ ذلك أن التدخل فيها بداعي تنظيمها محفوف بالمخاطر على الدوام. وقد عالج هذا البحث قضية التمييز بين الرجل والمرأة في ميدان العمل، حيث جرى تناول هذه المسألة في قوانين ثلاثة هي: الأردني والإماراتي والإنجليزي. ولما كانت اتفاقية سيداو هي الاتفاقية الأبرز في معالجة قضية التمييز ضد المرأة بوجه عام، فقد حاكم البحث هذه القوانين الثلاثة إلى هذه الاتفاقية، فاحصاً مدى انسجام هذه القوانين وأحكام الاتفاقية. وقد خلص البحث إلى نتائج أهمها:

أولاً: دونما مفاجأة، لوحظ أن القانون الإنجليزي قد انسجم مع اتفاقية سيداو، التي طالبت بإزالة جميع أشكال التمييز ضد المرأة في ميدان العمل ومعاملتها على قدم المساواة مع الرجل، وفي مختلف مراحل العلاقة العمالية ابتداء من الإعلان عن الوظيفة الشاغرة وحتى ما بعد انتهاء العلاقة العمالية.

ثانياً: لقد قطع القانون الإنجليزي شوطاً بعيداً في محاربة التمييز ضد المرأة في ميدان العمل؛ حيث ذهب إلى حد حاربة الأفعال التي يقترفها صاحب العمل محاولة منه للإفلات من أحكام القانون

(1) Baydoon, Ibid, 68.

(٢) ثمة من طالب بإدخال هذه التعديلات في التشريع الأردني، انظر: كلمات، مرجع سابق.

التي تجازي على التمييز، والتي تبدو في ظاهرها منبئة الصلة بالتمييز، كما في حالة التمييز غير المباشر، وبلغ به الأمر كذلك أن تصدى للتمييز الذي يصدر من غير صاحب العمل، كالتمييز الصادر من زميل في العمل أو من زبون يتعامل معه صاحب العمل، وجعل صاحب العمل مسؤولاً عنه في بعض الحالات.

ثالثاً: بخصوص القانونين الأردني والإماراتي، يلاحظ أن القانونين لم يأتيا على ذكر صريح لحظر التمييز من حيث المبدأ. غير أن كثيراً من أحكام اتفاقية سيداو مأخوذ بها فعلاً في القانونين، سواء تم ذلك نتيجة للمصادقة على الاتفاقية أم جرى الأخذ بها قبل ذلك، ربما نتيجة للمصادقة على اتفاقيات أخرى سابقة على اتفاقية سيداو. وأبرز ما ينسجم مع سيداو في القانونين التمييز الإيجابي لصالح المرأة، ومن ذلك ما يخص إجازة الأمومة مدفوعة الأجر وحظر الفصل أثناء تلك الإجازة، وهو تمييز لم يكن هدفه حماية المرأة وحدها بل حماية أسرتها أيضاً من زوج واطفال.

رابعاً: بخصوص حظر التمييز السلبي فيما يتعلق بفرص التشغيل والحقوق المنبثقة عن العقد من أجر وساعات عمل وترقية وتدريب وعند انتهاء الخدمة، لوحظ أن القانون الإماراتي وحده قد تطرق إلى ضرورة المساواة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالأجر إذا كان العمل متماثلاً. فيما عدا ذلك، فإنه لا يوجد ما يلزم صاحب العمل بالمساواة بين الرجل والمرأة في القانونين الأردني والإماراتي، وهذا طبعاً يختلف عن الحال الذي عليه القانون الإنجليزي من جهة، ولا يلبي متطلبات اتفاقية سيداو من جهة أخرى.

خامساً: ما تقدم يجعل القانونين الأردني والإماراتي متشابهين في مقابل بعضهما لكنهما مختلفان عن القانون الإنجليزي. هذا الاختلاف يمكن تفهمه؛ فالقانون بوجه عام، وقانون العمل على وجه الخصوص، هو حصيلة تطورات واسعة اقتصادية واجتماعية ونتيجة صراع ونضال بين أفكار مجموعات اجتماعية مختلفة وعقائد متنافسة. ومن الطبيعي أن تتباين الأفكار والعقائد وأن تختلف الظروف والتطورات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها البلدان الثلاثة، خصوصاً إزاء مفهوم حقوق المرأة.

سادساً: مع ذلك، فإن علة عدم مجازة القانونين الأردني والإماراتي متطلبات سيداو فيما يخص التمييز السلبي غير معلومة على وجه اليقين، فلئن كان يمكن القول إن وجود مبدأ عام يفرض المساواة بين الجنسين قد يصطدم بالشريعة الإسلامية التي تقيم العلاقة بين الجنسين في الغالب على أساس العدل والإحسان والتكامل لا المساواة والتكافؤ، ومن ثم يكون من المفهوم عدم ورود هكذا مبدأ ضمن أحكام القانون في البلدين، فإن ذلك لا ينسحب بالضرورة كمبرر لغياب أحكام تفصيلية

تفرض المساواة بين الجنسين فيما يتعلق بفرص العمل والأجر وساعات العمل والترقية والتدريب والحقوق المترتبة على انتهاء الخدمة إذا تساوت المؤهلات والظروف. ومن ثم، فإن سبب عدم وجود الأحكام التي تلزم بالمساواة في هذه المسائل -عدا ما ورد في القانون الإماراتي بشأن لزوم المساواة في الأجر بين الجنسين إذا تماثلت الظروف- لا يمكن أن يعزى إلى مخالفة الشريعة الإسلامية -سيما وقد بان اتفاق ما تفرضه الشريعة بهذا الصدد مع جل ما تطرحه الاتفاقية- بل قد يكون مرده صعوبات اجتماعية أو اقتصادية تختلف من دولة لأخرى، وقد يكون رغبة في عدم المساس بجوهر عقد العمل باعتباره، كأى عقد آخر، يقوم على سلطان إرادة المتعاقدين، حتى ولو كان المشرع قد تدخل في بعض أحكامه للمصلحة العامة ولمصلحة العامل أكثر مما فعل في العقود الأخرى.

وبناء على ما تقدم، فإن الدراسة توصي بالآتي:

أولاً: أن يبادر المشرعان الأردني والإماراتي إلى تطبيق أحكام الاتفاقية التي لا تتعارض تعارضاً صريحاً مع أحكام الشريعة الإسلامية وأهدافها السامية الهادفة إلى رعاية المرأة وصون كرامتها والمحافظة على تماسك الأسرة التي تنتمي إليها. وأما إن اعترضت ذلك عقبات اقتصادية أو اجتماعية، لا علاقة لها بالثابت من الشريعة الإسلامية، فإن الجهات التنفيذية في الدولتين مدعوة إلى تدليل هذه العقبات، ولو بالتدرج حسب الإمكانيات المتاحة.

ثانياً: أن لا يتوقف المشرع الإماراتي عند مساواة المرأة بالرجل من حيث الأجر، بل يجب أن ينسحب هذا على الحق في التدريب والترقية والحقوق المترتبة على انتهاء الخدمة في كل حالة يكون ما يؤديه الرجل والمرأة عمل متماثلاً.

ثالثاً: أن يحذو المشرع الأردني حذو المشرع الإماراتي فيما يخص المساواة الرجل والمرأة فيما يخص الأجر، وهو مدعو فوق ذلك -كما هو شأن المشرع الإماراتي- إلى مساواتها بالرجل من حيث الترقية والتدريب والحقوق المترتبة على انتهاء الخدمة.

المراجع

القرآن الكريم

السنة النبوية المطهرة

سنن الترمذي، <http://www.al-islam.com>.

التشريعات والاتفاقيات:

- الدستور الأردني لسنة ١٩٥٢.
- القانون الإماراتي رقم ٢ لسنة ٢٠١٥ بشأن مكافحة التمييز والكرهية.
- قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم ١ لسنة ٢٠١٤.
- قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦.
- قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.
- قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠.
- قانون رقم ٢ لسنة ٢٠٠٠ في شأن معاشات ومكافآت التقاعد المدنية لإمارة أبوظبي.
- اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة ١٩٧٩.
- اتفاقية روما ١٩٥٧.
- الاتفاقية رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١ بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية.
- الاتفاقية رقم ١١١ لسنة ١٩٥٨ بشأن التمييز فيما يخص الاستخدام في المهن.
- Criminal Justice and Public Order Act 1994.
- Employment Equality (Sex Discrimination) Regulations 2005.
- Equal Pay Act 1970.

- Protection from Harassment Act 1997.
- Sex Discrimination Act 1975.
- The Equality Act 2010.

(١) أحكام القضاء

- حكم محكمة العدل العليا الأردنية رقم ١٠٧/١٩٦٤.
- حكم محكمة العدل العليا الأردنية رقم ٢٨٦/٢٠٠٢.
- حكم محكمة القضاء الإداري المصرية في الدعوى رقم ٨٢٦ لسنة ٦٠ ق - جلسة ٢٠٠٨/١١/١١.
- Banks v Ablex Ltd [2005] EWCA Civ 173.
- Barclays Bank Pic v Kapur And Others [1995] IRLR 87.
- Bilka-Kaufhaus GmbH v Weber von Hartz 1986 C-170/84.
- Bossa v Nordstress [1998] ICR 694 (EAT).
- Burton v De Vere Hotels Ltd [1997] ICR 1.
- Busch v Klinikum Neustadt GmbH & Co. Betriebs-KG 2003 C-320/01.
- Chief Constable of Bedfordshire Constabulary v Graham [2002] IRLR 239 (EAT).
- Claudia De Angelis v Commission of the European Communities 1985 C- 246/83.
- Dekker v Stichting Vormingscentrum Voor Jonge Volwassenen (VJV-Centrum) Plus 1991, C-177/88.
- Driskel v Peninsula Business Services Ltd (2000) IRLR 151.
- Handles-og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmrk v Dansk Arbejdsgiverforening 1991 C-109/88.
- Hawkins v (1) Ball and (2) Barclays Bank plc [1996] IRLR 258 (EAT).
- Jeanne Airola v Commission of the European Communities 1975 C-21/74.
- Jenkins v Kingsgate (Clothing Productions) Ltd 1981 C- 96/80.
- Jones v Tower Boot co Ltd [1997] ICR 254.
- London Underground Limited v Edwards [1998] IRLR 364.
- Luisa Sabbatini, née Bertoni, v European Parliament 1972 C- 20/71.
- Mahlburg v Land Mecklenburg-vorpommern 2000 C-207/98.
- Majrowski v Guy's and St Thomas' NHS Trust [2006] UKHL 34.

- Meade-Hill v British Council [1995] IRLR 478 CA.
- Mills and Crown Prosecution Service v Marshall [1998] IRLR 494 (EAT).
- Ojutiku v MSC (1982) ICR 661.
- Panesar v Nestle Co [1980] IRLR 60 (EAT).
- Price v Civil Service Commissioner [1978] 1 All ER 1228.
- R v Secretary of State for Employment, ex parte Equal Opportunities Commission [1994] ICR 317.
- Regina v Secretary of State for Employment, ex parte Seymour Smith and Perez (1) HL [1997] UKHL 11. Roberbon v Bexley Community Centre [2003] IRLR 434.
- Singh v Rowntree Mackintosh [1979] ICR 554 (EAT).
- Sisley v Britannia Security Systems [1983] IRLR 404 (EAT).
- Steel v UPW [1978] ICR 181 (EAT).
- Porcelli v Strathclyde Regional Council [1986] ICR 564.
- Wurttembergische Milchverwertung-Sudmilch-AG v Salvatore Ugliola 1969 C- 15/69.

(٢) الفقه

- أ- باللغة العربية
- أحمد أبو شنب، شرح قانون العمل، ط ٥ (عمان: دار الثقافة، ٢٠٠٩).
- اللجنة الإسلامية العالمية للمرأة والطفل، اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو CEDAW): رؤية نقدية من منظور شرعي،
http://iicwc.org/lagna_I01/iicwc/iicwc.php?id=960
- توفيق فرج، قانون العمل الجديد، ط ٣ (القاهرة: مؤسسة ابراهيم الناهل، ٢٠٠٧).
- جمعية العفاف الخيرية، الآثار المترتبة على إلغاء التحفظات على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)،
http://iicwc.org/lagna_I01/iicwc/iicwc.php?id=753
- سيدة محمود، المساواة بين الشريعة الإسلامية والمواثيق الدولية،
http://iicwc.org/lagna_I01/iicwc/iicwc.php?id=224
- عصام سليم، قانون العمل، ط ٢ (الإسكندرية: منشأة المعارف، ٢٠٠٢).
- غالب الداوودي، شرح قانون العمل، ط ٣ (عمان: دار وائل للنشر، ٢٠٠٤).

- كاميليا حلمي، الجندر: المنشأ-المدلول-الأثر،
http://iicwc.org/lagna_I0I/iicwc/iicwc.php?id=352
- كاميليا حلمي، رؤية نقدية لوثيقة ((القضاء على ومنع كل أشكال العنف ضد النساء والفتيات)) الصادرة عن الاجتماع السابع والخمسين للجنة مركز المرأة بالأمم المتحدة ٤-١٥ مارس ٢٠١٣،
http://iicwc.org/lagna_I0I/iicwc/iicwc.php?id=1074
- كاميليا حلمي، مصطلح الأسرة في أبرز المواثيق الدولية: دراسة تحليلية،
http://www.iicwc.org/lagna_I0I/iicwc/iicwc.php?id=989
- محمد القاسمي، اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة بين النظرية والتطبيق، مجلة الشريعة والقانون، جامعة الأزهر، القاهرة، ع ٣٢ (٢٠٠٧) ٥٨٧-٦٧٩.
- محمد منصور، قانون العمل، ط ١ (بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٠).
- مسلم اليوسف، مفهوم التمييز ضد المرأة: وجهة نظر إسلامية،
http://www.musanadah.com/index.php?action=show_d&id=10
- مكارم الديري، الوظائف الفطرية للمرأة وقضية العنف،
http://iicwc.org/lagna_I0I/iicwc/iicwc.php?id=290
- نادر شافي، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة «سيداو» والتحفظات على المادة ١٦ منها،
<http://www.lebarmy.gov.lb/ar/news/?28117#.U-pDHWxd7IU>
- هدى عبد المنعم، عقد الزواج وآثاره بين الشريعة الإسلامية واتفاقية السيداو،
http://iicwc.org/lagna_I0I/iicwc/iicwc.php?id=338
- هيام كلمات، معوقات مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل،
<http://www.alrai.com/article/512729.html>

ب- باللغة الإنجليزية

- A. Davies, Workplace Law Handbook 2011: Employment Law and Human Resources (Cambridge: Workplace Law Group Ltd, 2011).
- B. Willey, Employment Law in Context: an Introduction for HR Professionals, 2nd ed (Harlow: Pearson Education Limited, 2003).
- C. Tobler, Indirect Discrimination (Oxford: Hart Publishing, 2005).
- D. Keenan & S. Riches, Business Law, 8th ed (Harlow: Pearson Longman, 2007).
- D. Kelly, A. Holmes & R. Hayward, Business Law, 3rd ed (London: Cavendish Publishing Limited, 2000).

- D. Lewis & M. Sargeant, *Essentials of Employment Law*, 9th ed (London: CIPD, 2007).
- E. Benson, et al, 'Discrimination and the Equality Act 2010', <http://www.brownejacobson.com-PDFEquality%20Act%202010%20notes>.
- E. MacIntyre, *Essentials of Business Law*, 2nd ed (Harlow: Pearson Longman, 2009).
- G. Davidov & B. Langille, *the Idea of Labour Law*, 1st ed (Oxford: Oxford University Press, 2011).
- G. James, 'the Law Relating to Pregnancy and Maternity Leave', in *Gower Handbook of Discrimination at Work*, H. Conley & T. Wright, editors, (Surrey: Gower Publishing Limited, 2011).
- G. Mansfield, et al, editors, *Blackstone's Employment Law Practice 2011* (Oxford: Oxford University Press, 2011).
- G. Mansfield, et al, editors, *Blackstone's Employment Law Practice 2012* (Oxford: Oxford University Press, 2012).
- H. Collins, K. Ewing & A. McColgan, *Labour Law*, 1st ed (Cambridge: Cambridge University Press, 2012).
- J. Jones, 'Dignity at Work: the Law's Engagement with Bullying and Harassment in the Workplace', in *Gower Handbook of Discrimination at Work*, H. Conley & T. Wright, editors, (Surrey: Gower Publishing Limited, 2011).
- M. Baydoon, 'Reservations on the "Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)" Based on Islam and its Practical Application in Jordan: Legal Perspectives', *Arab Law Quarterly* 25 (2011): 51-69.
- N. Selwyn, *Law of employment*, 4th ed (London: Butterworths, 1982).
- R. Painter & A. Holmes, *Cases and Materials on Employment Law*, 9th ed, (Oxford: Oxford University Press, 2012).
- R. Upex, R. Benny & S. Hardy, *Employment Law*, 3rd ed (Oxford: Oxford University Press, 2006).
- S. Fredman, *Discrimination Law*, 2nd ed (Oxford: Oxford University Press, 2011).
- S. Judge, *Business Law*, 4th ed (Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2009).
- S. McKay, 'A Right Not to be Discriminated Against: the Origins and Evolution of Discrimination Law', in *Gower Handbook of Discrimination at Work*, H. Conley & T. Wright, editors, (Surrey: Gower Publishing Limited, 2011).
- T. Dawson, 'Pay Inequality in Manufacturing Industry: the Case of the Printing Industry', in *Gower Handbook of Discrimination at Work*, H. Conley & T. Wright, editors, (Surrey: Gower Publishing Limited, 2011).

