



جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

الحماية القانونية للمرأة العاملة
دراسة مقارنة مع معايير العمل الدولية

إعداد

زينب غسان قرعاوي

إشراف

د.نعيم سلامة

د.رنا دواس

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص، من كلية الدراسات العليا، في جامعة النجاح الوطنية، نابلس - فلسطين.

2022

الحماية القانونية للمرأة العاملة

دراسة مقارنة مع معايير العمل الدولية

إعداد

زينب غسان قرعاوي

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ 2022/00/00 م، وأجيزت:

| | |
|---------|---------------------------------|
| التوقيع | د. نعيم سلامة المشرف الرئيسي |
| التوقيع | د. رنا دواس المشرف الثاني |
| التوقيع | د. الممتحن الخارجي |
| التوقيع | د. الممتحن الداخلي |

الإهداء

"وَخَفِضَ لَهُمَا جَنَاحَ الذَّلِيلِ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقَالَ رَبِّ ارْحَمهُمَا كَمَا رَبَّيْتَنِي صَغِيرًا" صدق الله العظيم

للسبب الأول والثاني ... والأخير لهذا الإنجاز لوالدي،

ولرفقاء العمر إخوتي.

هذه النعم لكم، وهذا الامتنان لكم.

الشكر

بعد أن وفقني الله في إنجاز هذه الرسالة، أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الدكتور نعيم سلامة والدكتورة رنا دواس لقبولهم الإشراف على هذه الرسالة واللذان بذلوا كل الجهد لتقديم المساعدة لي، فقد كانوا خير مشرف لانجاز الأطروحة بالشكل الأفضل من خلال توجيهاتهم وإرشاداتهم.

كما أتوجه بالشكر لأعضاء لجنة المناقشة، والى كافة أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية والجامعة العربية الأمريكية والذي لم يبخلوا علينا بالمعلومات طيلة فترة مراحل الدراسة.

الشكر وكل الشكر لهم.

الإقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل عنوان:

الحماية القانونية للمرأة العاملة

دراسة مقارنة مع معايير العمل الدولية

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة هي نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أية درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أية مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

اسم الطالب: زينة غسان عادل قريمان

التوقيع: Zainab Qarman

التاريخ: ٢٠٢٢/٨/٢١

فهرس المحتويات

| | | |
|----|--|-------|
| ج | الإهداء | |
| د | الشكر | |
| هـ | الإقرار | |
| و | فهرس المحتويات | |
| ط | الملخص | |
| 1 | المقدمة | |
| 3 | أهمية الدراسة | |
| 4 | أهداف الدراسة | |
| 4 | إشكالية الدراسة | |
| 5 | منهجية الدراسة | |
| 6 | نطاق الدراسة | |
| 6 | خطة الدراسة | |
| 7 | الدراسات السابقة | |
| 8 | الفصل الأول: صور حماية المرأة العاملة في قانون العمل الفلسطيني | |
| 9 | المبحث الأول: الأحكام القانونية المتعلقة بحماية المرأة العاملة | |
| 10 | المطلب الأول: مبدأ المساواة في العمل | |
| 11 | الفرع الأول: الأجر المتساوي في حالة أداء نفس العمل | |
| 19 | الفرع الثاني: المساواة في الحصول على فرص العمل | |
| 21 | المطلب الثاني: الأحكام الخاصة لحماية أمومة المرأة العاملة | |
| 22 | الفرع الأول: إجازة الأمومة وفتترات الرضاعة | |
| 31 | الفرع الثاني: احكام إجازة تربية الطفل ومرافقة الزوج | |

| | |
|---------|---|
| 35..... | المبحث الثاني: القيود الواردة لحماية المرأة العاملة. |
| 35..... | المطلب الأول: الأعمال والأوقات المحظورة على النساء. |
| 36..... | الفرع الأول: حظر عمل النساء ليلاً. |
| 40..... | الفرع الثاني حظر عمل النساء في الأعمال الخطرة و الشاقة |
| 43..... | المطلب الثاني: المسؤولية الناشئة عن الإخلال بالقيود الخاصة لتشغيل المرأة العاملة. |
| 44..... | الفرع الأول : المسؤولية المدنية المترتبة على مخالفة النصوص الخاصة بحماية المرأة العاملة. |
| 48..... | الفرع الثاني: العقوبة الجزائية الواقعة نتيجة لمخالفة نصوص القانون المتعلقة بحماية المرأة العاملة. |
| 52..... | الفصل الثاني:المصادر الدولية لحماية حقوق المرأة في العمل |
| 53..... | المبحث الأول : حماية المرأة العاملة في اطار منظمة العمل العربية والدولية. |
| 54..... | المطلب الأول: دور منظمة العمل العربية في حماية المرأة العاملة. |
| 55..... | الفرع الأول: في مجال حظر التمييز ضد المرأة. |
| 56..... | الفرع الثاني: حماية أمومة المرأة العاملة. |
| 58..... | الفرع الثالث: في مجال تدابير الحماية في منشأة العمل |
| 60..... | المطلب الثاني: جهود منظمة العمل الدولية لحماية المرأة في العمل |
| 61..... | الفرع الأول: حماية أمومة المرأة العاملة |
| 65..... | الفرع الثاني: حظر عمل النساء ليلاً. |
| 66..... | الفرع الثالث: حظر الأعمال الشاقة والخطرة. |
| 69..... | الفرع الرابع: المبادئ المتعلقة بالمساواة بين الرجل والمرأة وحظر التمييز. |
| 72..... | الفرع الخامس: حظر العنف والتحرش الجنسي في مكان العمل. |
| 75..... | الفرع السادس: معيقات تطبيق معايير العمل الدولية |
| 79..... | المبحث الثاني: حماية حقوق المرأة العاملة في ظل هيئة الأمم المتحدة. |
| 80..... | المطلب الأول: دور الشريعة الدولية لحقوق الإنسان في حماية حقوق المرأة العاملة. |

| | |
|---------|--|
| 80..... | الفرع الأول: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان..... |
| 83..... | الفرع الثاني: العهدان الدوليان لحقوق الإنسان..... |
| 86..... | المطلب الثاني: الاتفاقيات التي تتعلق بعدم التمييز ضد المرأة في العمل..... |
| 86..... | الفرع الأول: إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة لسنة 1976:..... |
| 88..... | الفرع الثاني: اتفاقية القضاء على أشكال التمييز كافة ضد المرأة لسنة 1979 (CEDAW)..... |
| 92..... | الخاتمة:..... |
| 93..... | النتائج..... |
| 93..... | التوصيات..... |
| 95..... | المصادر العلمية..... |
| B..... | Abstract |

الحماية القانونية للمرأة العاملة

دراسة مقارنة مع معايير العمل الدولية.

إعداد

زينب غسان قرعاوي

إشراف

د. نعيم سلامة

د. رنا دواس

الملخص

قد أصبحت مشاركة المرأة للرجل في منشآت العمل متطلب هام وأساسي لزيادة التطور والتنمية للدول وسمة تتصف بها المجتمعات الحديثة، وذلك للدور المزدوج الذي تقوم به المرأة بين مسؤولياتها الأسرية والمهنية، إلا أن النقص في حقوقها والتمييز الموجه ضدها، دفع ذلك المجتمع المحلي والدولي لفرض نصوص قانونية خاصة هدفها المساواة بين الجنسين في منشآت العمل، وإفراد شروط خاصة للمرأة من حيث أوقات ونوعية العمل، مع مراعاة دورها كأم من خلال منحها إجازات خاصة ومنع فصلها أثناء الحمل والولادة، وبالرغم من الجهود المكثفة لضمان حقوق المرأة إلا أن الواقع الفعلي يشير أن حقوق المرأة لم تحظ بالتطوير الدائم الذي من شأنه أن يوفر الحماية اللازمة لها، حيث لا تزال بعض الدول تعاني من ضعف التطبيق الفعلي للتشريعات المحلية والمواثيق الدولية الخاصة بعمل المرأة.

حيث هدفت الدراسة إلى بيان دور التشريعات الوطنية والدولية وذلك من خلال عرض النصوص القانونية في التشريع العمالي الفلسطيني والتشريعات المقارنة، بالإضافة لبيان أهم المصادر الدولية التي عملت جاهدة لحماية المرأة في منشآت العمل، والوصول لمدى الانسجام فيما بينهم.

كلمات مفتاحية: المرأة العامل، العمل، مساواة المرأة بالعمل، عمل المرأة، منظمة العمل الدولية، منظمة العمل

العربية، منظمة الأمم المتحدة والمرأة.

المقدمة :

شهدت العقود الأخيرة دخول المرأة في مجالات العمل بشكل واسع، حيث يشكل وجودها إلى جانب الرجل في منشأة العمل أهمية كبيرة وعنصراً مضافاً للعمل الجماعي، وسبباً للتحول والتطور الاقتصادي في المجتمع، فأصبح الفرق في البطالة بين الرجل والمرأة صغيراً نسبياً خاصة في البلدان المتقدمة¹ .

هذا ما أوجب إيجاد تشريعات خاصة لحماية المرأة في نطاق عملها وفرض الشروط والقيود الخاصة لحمايتها، فشهدت العقود الأخيرة ظهور اتفاقيات وإعلانات وقوانين دولية وداخلية تهتم بحماية المرأة في مجالات العمل، حيث اهتمت منظمة العمل العربية بفرض مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في اتفاقياتها ومنها الاتفاقية رقم (5) لسنة 1976²، حيث نصت المادة الأولى منها على مبدأ المساواة بين الجنسين في العمل، وأصدرت منظمة العمل الدولية عدة اتفاقيات خاصة لحماية المرأة في ميدان العمل، ومنها الاتفاقية رقم (3) لسنة 1919 بشأن حماية الأمومة³، هذا إلى جانب العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية لسنة (1966)، حيث كفلت المادة (25) من العهد المساواة بين الناس دون أي وجه من وجوه التمييز، وأقرت المنظمات والإعلانات والمعاهدات الدولية حق المرأة في العمل، وهذا ما نصت عليه المادة السابعة من العهد الدولي للحقوق الاجتماعية والثقافية والاقتصادية الصادر سنة (1966)⁴ .

¹ الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية. تاريخ الزيارة 2020/3/3. الساعة الخامسة مساءً .

متاح من: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_546598/lang--ar/index.htm

² صدرت الاتفاقية عن مؤتمر منظمة العمل العربية المنعقد في دورته الخامسة في مدينة الإسكندرية في جمهورية مصر العربية (أذار/1976). والمنشورة على الموقع الرسمي لمنظمة العمل العربية.

www.alolabor.org

³ The Convention was issued at the General Conference of the International Labor organization. Held in Washington by the Government of the United States of America on October 29, 1919. Published on the official website of the International Labor organization.

⁴ The two Conventions were adopted and opened for signature, ratification and accession by General Assembly resolution 2200A (XXI) of 16 December 1966. Published on the official website of the United Nations.

كما واهتمت منظمة الأمم المتحدة في عام (1967) بإصدار إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة¹، وأكدت من خلاله على حق المساواة بين المرأة والرجل في تولي المناصب العامة، هذا إلى جانب إصدار اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) لعام (1979)² والتي أكدت على أهمية تحقيق المساواة في ميدان العمل بين الجنسين وضرورة التزام الدول المصادقة بحماية هذا الحق.

فاتجهت الدول من جهة للمصادقة على الاتفاقيات الدولية الصادرة عن المنظمات والمؤسسات الدولية والعربية، التي تهتم بحماية العمال في نطاق العمل وإعطائهم الحقوق اللازمة لهم كل حسب احتياجاته، ومن جهة أخرى أقرت الدول في تشريعاتها العمالية الداخلية نصوصاً قانونية لضمان حماية حقوق المرأة ومساواتها مع الرجل داخل منشأة العمل، ورغم أن المشرع الفلسطيني لم يصادق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية، إلا أنه نص في تشريعاته الداخلية على المساواة بين حقوق المرأة والرجل فقد نص قانون العمل الفلسطيني³ على أنه "وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه يحظر التمييز بين الرجل والمرأة"، كما وتضمن قانون العمل الأردني⁴ والقانون الأساسي الألماني على ما يشابه المادة السابقة⁵.

حيث يعد إصدار تلك القوانين والاتفاقيات عاملاً مساعداً لتطوير حقوق المرأة بشكل عام وحقوق المرأة في نطاق العمل بشكل خاص، فقد راعت القوانين العمالية في أغلب الدول مساواة حقوق المرأة العاملة مع الرجل من حيث الأجر وساعات العمل والإجازات السنوية، كما ومنحتها فترات راحة خاصة للرضاعة، وفرضت القيود الخاصة لمنع تشغيل المرأة في الأعمال الليلية والأعمال الخطرة، وأقرت رعاية خاصة للمرأة في فترات الحمل والرضاعة

¹ اعتمد إعلان التمييز ضد المرأة بواسطة الجمعية العامة للأمم المتحدة في السابع من نوفمبر لسنة 1967. والمنشور على الموقع الرسمي لمنظمة الأمم المتحدة.

متاح من: (www.ohchr.org) . تاريخ الزيارة 2021/11/8. الساعة الخامسة مساءً.

²² اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. معاهدة دولية اعتمدها الجمعية العامة لمنظمة الأمم المتحدة عام 1979. والمنشورة على الموقع الرسمي لمنظمة الأمم المتحدة.

³ انظر المادة (100) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000. المنشور في ع 39 من مجلة الوقائع الفلسطينية بتاريخ 25/11/2001. ص7.

⁴ انظر المادة الأولى من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته المنشور على ص 1173 في الجريدة الرسمية. رقم 4113 بتاريخ 1996/4/16 والذي عرفت العامل ب" كل شخص ذكر أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل ويعمل تحت أمره..".

⁵ نصت المادة الثالثة من القانون الأساسي الألماني لسنة 1949 على "الرجال والنساء متساوون في الحقوق..".

ومنحتها إجازة الأمومة، حيث إن المرأة بحاجة لضمانات وحماية قانونية للقيام بواجباتها الأسرية من جهة وبين مسؤولياتها وحققها بالعمل من جهة أخرى.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة أنها تسلط الضوء على فرد يشكل نصف المجتمع، حيث إن الموضوع في الآونة الأخيرة يشغل المجتمعات بأكملها، وهو الحماية القانونية للمرأة العاملة، فنتيجة للتطورات الحاصلة مؤخراً ودخول المرأة بشكل واسع إلى ميدان العمل، فقد أفردت أغلب القوانين العمالية الداخلية في الدول نصوصاً خاصة لحماية المرأة في ميدان العمل¹، وظهرت الاتفاقيات الدولية التي تحمي حقوق المرأة العاملة، وتنظم ظروف وشروط عملها، ومحاولة الحفاظ على المساواة بينها وبين الرجل في منشآت العمل ومنحها الحقوق التي تتناسب مع مقدراتها الجسدية، ورغم هذا إلا أن الواقع الفعلي في ميدان العمل يعطي مؤشرات للحاجة الماسة إلى دراسة قانونية تحليلية لمدى الحماية المفروضة للمرأة من القوانين الداخلية والاتفاقيات والمعايير الدولية، بالإضافة لتقييم النصوص القانونية الخاصة بحماية المرأة العاملة إذا ما كانت كافية للحماية الفعلية للمرأة العاملة أم أنها بحاجة للتطوير، لما للمرأة من دور فعال في تعزيز الاقتصاد الوطني في الدول، فحسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني يرى أن هناك فجوة في نسبة المشاركة للقوى العاملة للنساء الذي تبلغ 18% مقارنة بالرجال والذي تبلغ 70% من القوى العاملة لسنة 2019²، بالإضافة لوجود فجوة في معدل الأجر اليومي للنساء مقارنة بالرجال³.

¹ راجع قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 الفصل الثاني. والمنشور على الموقع الرسمي لبوابة الحكومة المصرية. متاح من : www.egypt.gov.eg تاريخ الزيارة 2021/11/8. الساعة السابعة مساءً.

² الموقع الرسمي لمركز الإحصاء الفلسطيني. تاريخ الزيارة 2021/7/9. الساعة 6 م.

متاح من : (<http://www.pCBS.gov.ps/postar.aspx?lang=ar&ItemID=3678>)

³ حسب جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني فإن معدل الأجر اليومي للمرأة العاملة 98 شيكلاً، بينما يبلغ معدل الأجر اليومي للرجل 102 شيكلاً.

أهداف الدراسة

تتمثل أهداف الدراسة في تسليط الضوء على الحماية القانونية للمرأة العاملة وفقاً لنصوص القوانين المقارنة بالإضافة لنصوص الاتفاقيات الدولية وذلك من خلال المرور بالموضوعات الآتية:

1. الوصول لمدى مساهمة المشرع الفلسطيني والقوانين محل المقارنة بفرض الحماية القانونية للمرأة داخل نطاق العمل.
2. إبراز الحقوق الممنوحة للمرأة في قانون العمل الفلسطيني والقوانين المقارنة والكشف عن مواطن القصور فيها.
3. التعرف بمستوى اهتمام المنظمات الدولية في توفير الحماية القانونية للمرأة العاملة.
4. الكشف عن مدى انسجام الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الفلسطيني الساري مع معايير العمل الدولية.

إشكالية الدراسة

نظراً للحماية القانونية الخاصة التي تحتاجها المرأة، ومراعاة للأدوار التي تقوم بها من كونها أمّاً وربة منزل من جهة وحقها بالعمل من جهة أخرى، ونتيجة لزيادة نسبة النساء العاملات، كل ذلك أدى إلى ازدياد اهتمام القوانين الوطنية والدولية بحماية المرأة العاملة، ومنحها الحقوق والحريات التي تحتاجها للتوفيق بين العمل والأسرة، وتبرز هنا الإشكالية الأساسية في هذه الدراسة:

ما مدى استطاعة المشرع الوطني الفلسطيني، والمنظمات الدولية في تحقيق حماية قانونية للمرأة العاملة؟

ويثار في هذا الإطار مجموعة من التساؤلات التي يمكن أن تساعدنا في الإجابة عن مواضيع الدراسة:

1. ما الأحكام القانونية المتعلقة بالوضع للمرأة العاملة في فلسطين والدول المقارنة؟
2. ما الجزاءات القانونية الواقعة عند مخالفة نصوص تشريعات العمل الداخلية المتعلقة بعمل المرأة؟

3. ما مدى فعالية الاتفاقيات الدولية في حماية حقوق المرأة العاملة؟ وما أهم الاتفاقيات الصادرة عن

المنظمات الدولية لحماية المرأة؟

4. ما مدى إنسجام قانون العمل الفلسطيني ومعايير العمل الدولية في حماية المرأة العاملة؟

منهجية الدراسة:

للإجابة عن الإشكالية التي تطرحها الباحثة لا بُدَّ من الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والمنهج المقارن، وذلك من خلال عرض نصوص القوانين والاتفاقيات المتعلقة في الموضوع محل البحث، والقيام بتحليل هذه النصوص وبيان مواطن الضعف والقصور فيها، والتطرق لموقف التشريع الفلسطيني والذي تناول نصوصاً قانونية خاصة لحماية المرأة العاملة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، ومقارنة ذلك بالقوانين العمالية ذات الصلة بموضوع البحث كقانون العمل الأردني¹ والقانون الألماني²، وبيان مدى التوافق والاختلاف فيما بينهم وترجيح التشريع الأفضل في حماية المرأة العاملة، بالإضافة لبحث ودراسة الاتفاقيات العربية والدولية الناضجة لحقوق المرأة العاملة ومنها الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل³، واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 3 لسنة 1919 بشأن حماية الأمومة، والاتفاقية رقم 100 لسنة 1951 بشأن تساوي أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل⁴، والاتفاقية رقم 89 لسنة 1948 بشأن تشغيل النساء أثناء الليل وتعديلاتها⁵، كما وتطرقت الباحثة لدور هيئة الأمم المتحدة لحماية المرأة في نطاق العمل، من خلال الإعلان

¹ قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة م1996.

² أقرت جمهورية ألمانيا الاتحادية عدداً من التشريعات الداخلية لتنظيم عمل النساء والمساواة بين الجنسين في العمل، ومنها القانون العام للمساواة في المعاملة (AAG) والذي صدر في الجريدة الرسمية للقانون الفيدرالي في 14 آب لسنة 2006، وقانون حماية الأمهات في العمل والتدريب والدراسة (MhSchG). والذي صدر في الجريدة الرسمية للقانون الفيدرالي بتاريخ 23 مايو لسنة 2017. بالإضافة لقانون الصحة والحماية المهنية (ArbSchG) والمنشور في الجريدة الرسمية للقانون الفيدرالي بتاريخ 7 أغسطس لسنة 1996... راجع الموقع الرسمي لوزارة العدل الاتحادية: <https://www.gesetze-im-internet.de>. تاريخ الزيارة 2021/9/17.

³ أقر المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية الاتفاقية رقم 6 لسنة 1967 بشأن مستويات العمل في دورته الرابعة في آذار/1975. والذي نشرت في الموقع الرسمي لمنظمة العمل العربية.

⁴ The Convention was issued at the General Conference of the International Labor Organization held in Washington if America and having met in its Thirty-fourth Session on June 6/1951. Published on the official website of the International labor organization.

⁵ The Convention was issued at the General Conference of the International Labor Organization held in Francisco and having met in its its thirty-first Session on June 17/1948. Ppublished on the official website of the International labor organization.

العالمي والعهدان الدوليان لحقوق الإنسان، بالإضافة للبحث في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979 (سيداو).

نطاق الدراسة:

ينحصر نطاق الدراسة للبحث في القوانين والاتفاقيات ذات الصلة، فمن جانب تم البحث في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، بالإضافة لجميع القوانين والتعليمات الصادرة في فلسطين فيما يتعلق بالموضوع محل الدراسة، ومقارنة ذلك بقانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996، بالإضافة للدستور الألماني لعام 1949، ولقانون حماية الأمومة الألماني لسنة 1952، ومن جانب آخر تطرقت الدراسة لعدة اتفاقيات عربية ودولية شملت موضوع البحث ومنها الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة، واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 4 لسنة 1919 بشأن عمل النساء ليلاً، واتفاقية رقم 45 لسنة 1935 بشأن عمل النساء في المناجم الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وبحثت الدراسة في دور الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدين الدوليين، بالإضافة لاتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة (سيداو) لسنة 1979م.

خطة الدراسة :

تم تقسيم الدراسة بشكل يساعد حل جميع الإشكاليات المطروحة والوصول إلى الهدف المنشود من هذه الدراسة، حيث قسمت الباحثة هذه الدراسة إلى فصلين:

تناول الفصل الأول صور الحماية القانونية للمرأة العاملة حسب القوانين المقارنة، وتم تقسيمه إلى مبحثين، وكان المبحث الأول بعنوان الأحكام المتعلقة بحماية المرأة العاملة، أما المبحث الثاني فقد تناول القيود الواردة لحماية المرأة العاملة.

أما فيما يتعلق بالفصل الثاني فقد استعرضت الباحثة فيه المصادر الدولية لحماية حقوق المرأة العاملة، حيث قسم إلى مبحثين، وقد كان المطلب الأول بعنوان حماية المرأة العاملة في إطار منظمة العمل العربية والدولية، أما المبحث الثاني فقد تناول حماية المرأة العاملة في ظل هيئة الأمم المتحدة.

الدراسات السابقة

يعد انعدام وجود الدراسات السابقة فيما يتعلق بموضوع الدراسة من الصعوبات التي واجهتها الباحثة، إلا أنها توصلت لهذه الدراسات الخارجية التي شملت موضوع البحث:

- 1- الحماية القانونية للمرأة العاملة - دراسة مقارنة بين القانون الدولي والقانون الجزائري- (أطروحة دكتوراه)، للباحثة طاوسي فاطمة من جامعة محمد خضير، كان دور هذه الدراسة هو إبراز أهم الحقوق القانونية التي يتكفل بها القانون الجزائري والاتفاقيات الدولية بالإضافة لأهم الحقوق الخاصة بالمرأة العاملة.
- 2- حقوق المرأة العاملة في القانون الدولي والداخلي حسب التشريع الأردني للباحث صلاح سعود الرقاد من الجامعة الأردنية (بحث قانوني منشور)، تناولت الدراسة معايير الاهتمام الدولي المتعلق بحقوق المرأة العاملة، حيث بحثت في مدى توافق التشريع الأردني مع المعايير الدولية، بالإضافة للبحث في مدى توافق التطبيق العملي مع القوانين الدولية والداخلية.
- 3- "حماية حقوق المرأة العاملة بين نصوص الاتفاقيات الدولية وقانون العمل الجزائري" للباحث حمودي سماح جامعة غرداية، حيث شملت الدراسة على الأساس القانوني والدستوري لحماية حقوق المرأة في التشريع الجزائري (بحث منشور)، بالإضافة للبحث في حقوق المرأة العاملة والخاصة حسب التشريع الدولي والتشريع الجزائري.
- 4- حماية حقوق المرأة وفقاً لاتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة (سيداو) للباحث نعار زهرة من جامعة مولاي الطاهر-سعدية (بحث منشور)، حيث شملت الدراسة التنظيم القانوني لحقوق المرأة ومنع التمييز في العمل حسب الاتفاقية الدولية سيداو.

الفصل الأول

صور حماية المرأة العاملة في قانون العمل الفلسطيني

اعترفت اغلب القوانين الوطنية حول العالم على المساواة وحظر التمييز بين أفراد المجتمع ككل، فقد نص قانون العمل الفلسطيني في المادة التاسعة على انه "الفلسطينيون أمام القانون والقضاء سواء لا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة"¹

رغم هذا الاعتراف فلا يزال هناك أزمة في المساواة بين أفراد المجتمعات على مدى العصور، فاعتُبرت قضية حقوق المرأة ومساواتها إلى جانب الرجل من أبرز القضايا المطروحة على الساحة الدولية والوطنية، خاصة بعد ظهور الكثير من الجمعيات والمنظمات والهيئات الدولية والمحلية التي تؤدي وظيفة حماية حقوق الإنسان وحرياته.

ولتمكين المرأة من دخول العمل وتحسين وضعها الاجتماعي والاقتصادي وجد قانون العمل الداخلي في أغلب الدول وجوب إحاطة المرأة العاملة بجدار من القوانين والأنظمة والضمانات القانونية التي تمكنها من أداء وظيفتها داخل المجتمع بكل إبداع²، فقد حرص قانون العمل الفلسطيني بدوره على المساواة بين أفراد مجتمعه، حيث نص على عدد من الضمانات والحقوق للمرأة العاملة، وقد جاءت هذه الضمانات في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، بالإضافة للأنظمة والقرارات الصادرة بموجبه، وضعت وثيقة إعلان الاستقلال الصادرة عن منظمة التحرير الفلسطينية لسنة 1988 الأسس والمبادئ القانونية لبناء الدولة وكان من بين أهم هذه الأسس اعتمادها مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة كأحد الركائز الأساسية التي يجب أن تبنى عليها المنظومة الفلسطينية³،

¹ القانون الاساسي الفلسطيني لسنة 2005 والمنشور في ع 57 في مجلة الوقائع الفلسطينية. ص 5.

² فرج، توفيق حسن: قانون العمل (في قانون العمل اللبناني وقانون العمل المصري). ط1. بيروت: الدار الجامعية. 1992. ص 9.

³ وثيقة إعلان الاستقلال الفلسطينية لسنة 1988 والمنشورة على وكالة الأنباء الإخبارية وفا.

هذا إلى جانب إصدار وثيقة حقوق المرأة الفلسطينية التي نصت على الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للمرأة و مساواتها بالرجل¹.

ونظراً لأهمية تنظيم عمل المرأة وما له من أثر فعال على زيادة نسبة النساء العاملات وبالتالي تطور في اقتصاد المجتمع، كان لا بد من دراسة مدى فعالية القوانين العمالية للدول المقارنة لحماية المرأة العاملة، بداية لا بد من البحث بشكل مفصل عن مبدأ المساواة في العمل بين الجنسين، بالإضافة لبيان الحقوق الخاصة داخل نطاق العمل، والتطرق للقيود الذي فرضت على عمل المرأة، لهذا فقد قسمت الباحثة هذا الفصل إلى مبحثين منفصلين، المبحث الأول بعنوان الأحكام القانونية المتعلقة بحماية المرأة العاملة، أما المبحث الثاني فجاء بعنوان القيود الواردة لحماية المرأة العاملة في تشريعات العمل المقارنة.

المبحث الأول: الأحكام القانونية المتعلقة بحماية المرأة العاملة.

لم يعد العصر الحالي الذي نعيش فيه محلاً للتساؤل فيما إذا كانت المرأة لديها القدرة الكافية لمشاركة الرجل في مجالات العمل المختلفة، حيث أنها أثبتت ذلك على أرض الواقع، بعد أن عانت في كثير من الأحيان من اضطهادات المجتمع والعائلة، فقد تزايدت نسبة النساء العاملات في الفترة الأخيرة، حيث تشكل 21% من القوى العاملة في سوق العمل الفلسطيني لسنة 2019².

فإن خلق الفرص المناسبة للمرأة يؤدي لتحقيق الاستقلال الاقتصادي لها ودعم للاقتصاد الوطني للدولة عن طريق مشاركتها كعنصر مضاف إلى جانب الرجل للعملية الإنتاجية³، فقد حرصت أغلب القوانين العمالية في

¹وثيقة حقوق المرأة الفلسطينية الصادرة عن الاتحاد العام للمرأة الفلسطيني والأطر والمؤسسات والمراكز النسوية ووزارة شؤون المرأة. سنة 2008.

² الموقع الرسمي لمركز الإحصاء الفلسطيني. تاريخ الزيارة 2021/7/30.

متاح من (<https://www.pcbs.gov.ps/postar.aspx?lang=ar&ItemID=3678>)

³ عبد الجبار، سوسن سعد: حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي. ط 1. القاهرة: المركز القومي للإصدارات القانونية. 2015. ص 10

الدول على إقرار مبدأ المساواة في الحقوق بين العمال¹، وحظرت التمييز بينهم داخل ظروف العمل ذاته على أساس الجنس، كما وحظرت التمييز في الأجور بين الرجل والمرأة عند أداء نفس طبيعة العمل²، و منحت حق العمل لكل مواطن قادر عليه³.

وبناء على ذلك ستوضح الباحثة في هذا المبحث الأحكام القانونية التي فرضها المشرع الوطني لحماية المرأة في نطاق العمل، لهذا فقد قسم المبحث إلى مطلبين، المطلب الأول بعنوان مبدأ المساواة في العمل، أما المطلب الثاني فقد تناول الأحكام الخاصة لحماية أمومة المرأة العاملة .

المطلب الأول: مبدأ المساواة في العمل.

حصر قانون العمل الفلسطيني أطراف عقد العمل في العامل وصاحب العمل، حيث عرف العامل على أنه "كل شخص طبيعي يؤدي عملاً لدى صاحب العمل لقاء أجر تحت إدارته وإشرافه"⁴، حيث يلاحظ من المادة السابقة أن العامل هو كل شخص سواء أكان ذكر أم أنثى على اعتبار أن كلاهما شخص طبيعي فإن الأصل هو عدم التمييز فيما بينهم، فعليه تخضع المرأة لكل الحقوق والالتزامات التي يخضع لها الرجل العامل بمجرد أنها تعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه وتتقاضى الراتب المتفق عليه فيما بينهم.

حيث يترتب على عقد العمل الفردي التزامات متبادلة بين العامل وصاحب العمل⁵، فإن مجرد وجود العامل داخل منشأة العمل واستعداده للعمل وأداءه للواجبات الملقى عليه فإنه فيستحق الأجر والإجازات وباقي الحقوق،

¹ عرف قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 في المادة الأولى العامل على أنه " كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب العمل تحت إدارته وإشرافه" ويفهم ضمناً أن العامل يشمل الذكر والأنثى على حد سواء .

² نص قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 في المادة 35 على " يحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة"

³ نصت المادة 41 من دستور الجمهورية العربية السورية لسنة 2012 على انه " العمل حق لكل مواطن وواجب عليه، وتعمل الدولة على توفيره لجميع المواطنين ويتولى القانون تنظيم العمل وشروط العمال وحقوقهم " . المنشور على الموقع الرسمي لوزارة العدل في الجمهورية العربية السورية.

متاح من (www.moj.gov.sy) تاريخ الزيارة 2021/11/20. الساعة الرابعة مساءً.

⁴ راجع المادة الأولى من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

⁵ كما عرفت ذات المادة صاحب العمل على أنه " كل شخص طبيعي أو اعتباري أو من ينوب عنه يستخدم شخصاً أو أكثر لقاء أجر".

ويلتزم صاحب العمل بتوفيرها للعامل -المرأة والرجل على قدم المساواة-¹، وبناء على ذلك ستوضح الباحثة في هذا المطلب الحقوق التي تتمتع بها المرأة داخل منشأة العمل مساواة مع الرجل وعند التقدم بطلب العمل.

الفرع الأول: الأجر المتساوي في حالة أداء نفس العمل.

عرفت المادة الأولى من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 الأجر الأساسي على أنه " هو المقابل النقدي و/أو العيني² المتفق عليه والذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل عمله، ولا تدخل في ذلك العلاوات والبدلات أيا كان نوعها³.

يلاحظ من النص القانوني السابق أن المشرع اعتبر عنصر الأجر عنصراً أساسياً لقيام علاقة العمل، كما أكدت محكمة النقض الفلسطينية ذلك في إحدى قراراتها، فقد أشارت إلى أن "العمل التطوعي يعني القيام بالعمل دون مقابل، ولما كانت العاملة تتقاضى مبلغاً طوال مدة عملها لدى المطعمون ضدها (الجمعية) فإن عنصر الأجر في عقد العمل يكون متوفراً، وتكون العلاقة بين الطرفين هي علاقة عمل تخضع لقانون العمل، ولا يغير من الأمر شيئاً؛ كون الأجر يدفع من المطعمون ضدها، أم من وزارة المالية كمساعدة للمطعمون ضدها"⁴، وترى الباحثة أن المحكمة قد سارت بالاتجاه الصحيح بإقرار أن مجرد حصول المرأة العاملة على مبلغ مالي نتيجة لعمل ما وبغض النظر عن الجهة التي سلمت المرأة هذا المبلغ فإن العلاقة تعتبر علاقة عمل، وذلك حماية للعاملة وإخضاعها للحماية المقررة لها في قانون العمل الفلسطيني، ومنع تحايل أصحاب العمل بغية عدم إخضاع العقد مع العاملة لنصوص قانون العمل الفلسطيني.

¹ هاشم، رفعت هشام: شرح قانون العمل الأردني. عمان: مكتب المحاسب. 1973. ص 119.

² وترى الباحثة انه يؤخذ على التعريف الأجر انه أضاف لأنواع الأجر العيني أو النقدي، وهذا ما يتعارض مع نص المادة 82 من ذات القانون الذي ألزم صاحب العمل بدفع الأجر نقداً بالعملة المتداولة قانوناً.

³ كما وعرفت ذات المادة الأجر على انه " الأجر الكامل وهو الأجر الأساسي مضاف إليه العلاوات والبدلات"

⁴ راجع حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 212 لسنة 2011م، الصادرة بتاريخ 2011/5/29م. والمنشور على موقع مقام.

كما وحظر قانون العمل الفلسطيني تقرير أجر للعاملة أقل من الحد الأدنى للأجور التي حددتها لجنة الأجور¹ حيث اعتبرت محكمة الاستئناف في القرار الصادر عنها رقم 12 لسنة 2016 أن تخفيض صاحبة العمل أجر العاملة من 1700 شيكل إلى 1200 شيكل، فإن ترك العاملة للعمل بسبب تخفيض الأجر يعد من قبيل الفصل التعسفي وتستحق بدل فصل تعسفي²، وترى الباحثة أن المحكمة أصابت بتقرير تحديد أجر للعاملة أقل من الحد الأدنى للأجور من أسباب الفصل التعسفي، حيث يمنع ذلك تعسف أصحاب العمل بتحديد أجور أقل للعاملة، إلا أن الواقع الفعلي يثبت أن غالبية النساء العاملات في المؤسسات الخاصة لا تتقاضى الحد الأدنى من الراتب، حيث تتراوح نسبة الرواتب في أغلب مجالات العمل النسائية (مثل محلات الملابس والعمود وأدوات التزيين والصالات الرياضية... الخ) ما بين 800- إلى 1000 شيكل شهرياً، كما أن أصحاب العمل يفضلون تشغيل النساء بشكل مباشر وليس عن طريق وزارة العمل للتحايل على تنفيذ نصوص قانون العمل، وفرض الشروط والرواتب المناسبة لصاحب العمل دون وجود جهة قانونية مراقبة.³

حيث يعد الأجر التزاماً جوهرياً على صاحب العمل تأديته للعاملة في عقد العمل الفردي ويقابله التزام العاملة بتأدية العمل المترتب عليها، ويعد التزام أحدهما نتيجة للالتزام الآخر⁴، ذلك إلى جانب وجود العناصر الأساسية الأخرى لعقد العمل⁵، هذا من جانب، ومن جانب آخر يعد عنصر الأجر عنصراً أساسياً من الناحية الاقتصادية، حيث يساعد تحديد الأجر على تحديد سعر التكلفة الإنتاجية للمقدرة على تحقيق التوازن بين العناصر الإنتاجية، كما يعد عنصراً مهماً من الناحية الاجتماعية فهو المورد الوحيد لمعيشة العامل وأسرته⁶، كما أن تحديد الأجر

¹ راجع المادة 87 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

² راجع حكم محكمة الاستئناف المنعقدة في رام الله رقم 12 لسنة 2016. بتاريخ 27 ديسمبر سنة 2016. والمنشور على موقع مقام للأحكام القانونية الفلسطينية.

³ بيسان نبيل. عاملة في مصنع للخياطة. جنين-فلسطين. 2021/12/15.

⁴ عرفات، حسام توفيق: شرح قانون العمل الفلسطيني (دراسة مقارنة)، ط 1. فلسطين: بدون دار نشر. سنة 2017. ص 127.

⁵ يتكون عقد العمل كباقي العقود من مجموعة عناصر أساسية وهي: عنصر العمل، عنصر الأجر، عنصر التبعية. نقلاً عن: نصر، أحمد سليم: قانون العمل الفلسطيني. ط 2. فلسطين. 2012. ص 75.

⁶ محمودي، سماح، عبد الكريم، بوحميده: حماية حقوق المرأة العاملة بين نصوص الاتفاقيات الدولية والتشريع الجزائري. مجلة الحقوق والعلوم السياسية. جامعة خنشلة. الجزائر. ع 2 / يونيو 2020. ص 189.

في العقد يساعد على حساب باقي الحقوق في المستقبل ومنها مكافأة نهاية الخدمة¹، فلا قيام لعقد العمل دون وجود الأجر، فلا بد أن يكون الأجر محددًا ومعروفًا وإلا اعتبر العمل تطوعاً.²

لذا حاولت أغلب القوانين العربية -مثل قانون العمل المصري- تضمين تشريعاتها العمالية مبدأ المساواة في الأجر بين الجنسين عند تماثل العمل³، إلا أن تفعيل هذا المبدأ يحتاج لتدخل الدولة عن طريق مفتشي العمل للتأكد من التطبيق الفعلي⁴، فحرصت الحكومات على حماية حق العمال في الأجر، وشرعت نصوص قانونية لذلك، وعلى هذا الأساس حاول المشرع الفلسطيني تضمين تشريعاته العمالية بما يكفل حقوق العمال بالأجر، وذلك من خلال تشريع نصوص تنظيم الأجر في الفصل الثالث من قانون العمل الفلسطيني، والتي كفلت حماية الأجر للعامل، ونصت على التوالي باستحقاق العامل للأجر بمجرد تواجده في منشأة العمل وحتى لو لم يؤد عمله، وحددت آلية دفع الأجر للعامل واشترطت على صاحب العمل عدم التأخر أكثر من خمسة أيام عن تاريخ الاستحقاق، بالإضافة لوضع شروط تتعلق بألية الحسم من راتب العامل⁵.

وترى الباحثة أن هذه الحماية منحت للعامل سواء الرجل أم المرأة، حيث عرف العامل في المادة الأولى من ذات القانون "على أنه كل شخص طبيعي يؤدي عملاً لدى صاحب العمل لقاء أجر، ويكون أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرافه"⁶، فيتضح أعلاه أن قانون العمل الفلسطيني عرف العامل على أنه "كل شخص طبيعي"، حيث لم يذكر صراحة أن العامل هو كل رجل أو امرأة، إنما يفهم ذلك ضمناً، حيث إن الشخص الطبيعي يشمل

¹ السعدون، جدهان عبدالله: حماية المرأة العاملة في نظام العمل السعودي (غير منشور). جامعة مؤتة. الأردن. 2014. ص 62. نقل عن ذنبيات، محمد جمال: شرح قانون العمل. الرياض: مكتبة القانون والاقتصاد. سنة 2012. ص 106.

² المرجع السابق. ص 62.

³ كما ونص القانون البحريني في المادة (39) من قانون العمل في القطاع الأهلي رقم 36 لسنة 2012، والقانون الإماراتي المادة (32) من قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003، والقانون القطري المادة (93) من القانون رقم 14 لسنة 2004 بشأن إصدار قانون العمل.

⁴ فاطمة، طاوسي: الحماية القانونية للمرأة العاملة دراسة مقارنة بمعايير العمل الدولية والقانون الجزائري. جامعة محمد خيضر. الجزائر. 2020. ص 214

⁵ راجع المواد (81-82-83) من قانون العمل الفلسطيني.

⁶ حرص المشرع ذكر الإدارة والإشراف للتعبير عن تحقق التبعية القانونية في عقد العمل، حيث إنه في كثير من الأحيان يصعب توافر الشرطين معاً.

الذكور والإناث، بمعنى أن جميع قواعد قانون العمل الفلسطيني وأحكامه تطبق على الذكور والإناث -على حد سواء-، إلا ما خصص منها لجنس معين منهم.

كما ونصت المادة (100) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على أنه "وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه يحظر التمييز بين الرجل والمرأة".

يتبين من نص المادة السابقة أن قانون العمل الفلسطيني منع ممارسة أي شكل من أشكال التمييز ضد المرأة في العمل، فلها الاستفادة من كامل الحقوق العمالية، حيث إن لكلا العاملين -ذكور وإناث- الواجبات والحقوق ذاتها المنصوص عليها في القانون، حيث حظرت التمييز بما ورد في أحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه. ويعرف التمييز اصطلاحاً بمعنى التفرقة على أنه "نزعة سياسية غير مشروعة تفرق بين الأجناس على أساس اللون أو الجنس".¹

أما قانوناً فلا يوجد تعريف واضح للتمييز في نصوص القانون، إلا أن هناك نص مقترح لتعديل المادة الأولى من قانون العمل الفلسطيني، بما يتناسب مع معايير العمل الدولية لتضمن نصوص قانون العمل بتعريف التمييز على أنه "أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، يكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة، ومن ذلك إمكانية الوصول إلى التدريب المهني وإلى مهن معينة، وكذلك شروط الاستخدام وظروفه"²، كما ومن الممكن أن يستخلص التعريف من المعايير الخاصة لهذا المصطلح ومنها العرق والجنس، حيث ترى الباحثة أن التمييز يعني اضطهاد أو تفضيل يتعرض له أحد العمال بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو الديانة أو العقيدة أو الجنسية أو التعليم أو الرأي السياسي أو الأصل الاجتماعي أو أي أسباب

¹ معجم المعاني. متاح من: <https://www.almaany.com> . تاريخ الزيارة 2021/8/14م. الساعة 8م.

² مخرجات الاجتماع الثلاثي. قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000. الفريق الفني الثلاثي عمان. 2019/9/27.

أخرى يعتبرها قاضي المحكمة الموضوعية تمييزاً، يؤدي لعدم المساواة في المعاملة أو التقليل من فرص العمل أو الحد من إمكانية الوصول للتدريب المهني.

فتجد الباحثة أنّ من المفترض أن تكون أشكال التمييز المذكورة على سبيل المثال لا الحصر، حيث من الممكن أن تظهر داخل منشأة العمل أشكال تمييز غير مذكورة بالنص القانوني، ووجوب منح القاضي سلطة تقديرية في تحديد المعاملة على أنها تمييز أم لا حسب الظروف، لمنع تحايل أصحاب العمل وحظر التمييز بجميع أشكاله وأنواعه.

أما فيما يتعلق بالتمييز على أساس الجنس فيمكن استخلاصه أيضاً من المعايير الخاصة لهذا المصطلح فتري الباحثة أن التمييز على أساس الجنس هو أي تفضيل أو اضطهاد أو تفریق يتعرض له احد الأشخاص بسبب نوع جنسه.

كما تضمن قانون العمل الأردني تعريف العامل على أنه " كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت أمره"¹، فنجد أن قانون العمل الأردني حدد بشكل واضح تعريف العامل لينطبق مصطلح العامل -رجلاً أو امرأة - على جميع بنود نصوص القانون بشكل مباشر، حيث إن قانون العمل يحكم العلاقات والروابط التي تتعلق بالعمل التابع المأجور والقائم بين الأشخاص العاديين²، فتخضع المرأة لقانون العمل سواء أكانت متزوجة أو غير متزوجة، وسواء أكان العقد فردياً أم جماعياً، وسواء أكان محدد المدة أم غير محدد المدة، أم كان العمل دائماً أم مؤقتاً أم عرضياً أم موسمياً³.

¹ المادة الثانية من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996م.

² نايل، السيد عيد: شرح قانون العمل الجديد. القاهرة: دار النهضة العربية. لسنة 2006. ص 12.

³ الهرشيات، عاطف عوض: الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في القانون الأردني (غير منشورة). جامعة مؤتة. الأردن. لسنة 2007.

إلا أن قانون العمل الأردني لم يورد نص خاص بحظر التمييز بين الرجل والمرأة في نطاق العمل كما فعل المشرع الفلسطيني، حيث إنه اكتفى بتعريف العامل على أنه كل شخص يعمل تحت تصرف صاحب العمل بمقابل¹.

حيث ترى الباحثة أنه كان يجب النص بشكل واضح على حظر التمييز في العمل بين الرجل والمرأة للآثار السلبية التي يربتها التمييز بين الأفراد على المجتمع ووقوع كثير من النساء تحت سلطة صاحب العمل نظراً لأنه يعتبر الطرف القوي في عقد العمل.

وعلى الرغم من تصديق الأردن على اتفاقية المساواة في أجور العمال والعاملات²، إلا أن التقارير الدولية توضح الفارق الكبير بين أجور الذكور والإناث في الأردن، حيث تصل فجوة الأجور بين الجنسين 29% في القطاعات الخاصة³.

ويرى أن قانون العمل في ألمانيا اتبع ذات النهج لحماية أجور العمال وحظر التمييز بين أجور العمال الرجال والنساء، حيث قام بحظر التمييز بين الرجل والمرأة في القانون الأساسي الألماني فقد نصت المادة (3) الفقرة الثانية منه " الرجال والنساء متساوون في الحقوق"، كما نصت الفقرة الثالثة من ذات المادة بالتالي " لا يجوز إلحاق التمييز أو الغبن بأحد بسبب جنسه، منبته، عرقه، وطنه، أصله.."⁴.

¹ راجع المادة الأولى من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

² اتفاقية المساواة في أجور العمال والعاملات رقم 100 لسنة 1951 والصادرة عن منظمة العمل الدولية. المنشورة على الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية.

³ . الموقع الرسمي للمكتب الإقليمي العربي لمنظمة العمل الدولية. التمييز في الأجور بين الجنسين في الأردن : دعوة للتغيير. متاح من : (https://www.ilo.org/beirut/media-centre/fs/WCMS_213932/lang--ar/index.htm). تاريخ الزيارة 2020/8/20. الساعة السادسة مساءً.

⁴ القانون الأساسي الألماني (GG) لسنة 1949 وتعديلاته والمنشورة في الجريدة الفيدرالية الجزء الثالث الهيكل رقم 1-100 والذي عدل مؤخراً في المادة الأولى والثانية من القانون الصادر بتاريخ 29 سبتمبر 2020. ص 2048.

كما أنه أفرد قانوناً خاصاً للحماية من التمييز في العمل، حيث نصت المادة الثانية من قانون المساواة في المعاملة¹ على أنه "لا يسمح بالتمييز وفقاً لهذا القانون فيما يتعلق في شروط العمل بما في ذلك الأجور وشروط الفصل..".

وسمح للعاملة أن تطالب صاحب العمل قضائياً أو بواسطة مفتش العمل لإزالة التمييز عنها ومساواتها بالرجل إذا ما تساوت ظروف العمل بينها وبين الرجل²

فترى الباحثة أن المشرع الألماني كان أكثر وضوحاً بحظر التمييز في الأجور بسبب الجنس وبحسم موضوع اعتبار التمييز سبباً من أسباب الفصل التعسفي، حيث جعل من وظائف لجنة السياسات العمالية التأكيد من عدم التمييز في الأجور بين العمال³، إلا أن المشرع الفلسطيني لم يذكر بشكل صريح أن من صلاحيات المفتش التأكيد من تساوي الأجور بين العمال⁴، كما أن موقف المشرع الفلسطيني جاءً مشابهاً لموقف المشرع الأردني حيث نصت المادة الثالثة من نظام مفتشي العمل في القانون الأردني أن التفتيش يهدف إلى⁵:

1. التحقق من تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بالعمل.
2. تقديم المعلومات التقنية والمشورة لأصحاب العمل والعمال بشأن مراعاة الأحكام القانونية.
3. تشجيع التعاون بين أصحاب العمل وجمعياتهم من جهة وبين العمال ونقاباتهم من جهة أخرى، وذلك في سبيل تحسين العلاقات الإنسانية والإسهام في تحقيق التنمية الاقتصادية.
4. الاهتمام بتأمين شروط السلامة والصحة المهنية في العمل.

¹ القانون العام للمساواة في المعاملة (AGG) صدر في الجريدة الرسمية للقانون الفيدرالي في 14 آب لسنة 2006 ص 1897

² راجع المادة الثالثة عشر من قانون المساواة في المعاملة >(AGG)

³ موقع كتّيب ألمانيا. مجلس ونقابات العمال. متاح من: <https://handbookgermany.de/ar/work/works-council.html>. تاريخ الزيارة 2021/8/17م. الساعة 4م.

⁴ راجع المادة 110 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000

⁵ نظام مفتشي العمل الأردني رقم 56 لسنة 1996 المنشور في الجريدة الرسمية رقم 4101 بتاريخ 1996/2/17.

5. جمع المعلومات الخاصة بتنظيم سوق العمل بما في ذلك عدد العمال وفئاتهم وحاجاتهم التدريبية وأي أمور أخرى تتعلق بشروط الاستخدام.

ورغم وقوف مفتشي العمل على هذه الخروقات بالتمييز بين العمال والعاملات إلا أنه لا يوجد وسائل قانونية تمكنهم من زجر المخلين¹، فكان يجب أن ينص المشرع الفلسطيني والأردني بشكل واضح على ضرورة تأكد لجنة السياسات العمالية ومفتش العمل من تساوي الأجور بين العمال للوظائف المتساوية، وتحديد طرق المخالفات؛ وذلك لتشكيل رادع أكبر لأصحاب العمل من التمييز بين الرجل والمرأة في الأجور.

كما أن القوانين العمالية في فلسطين والأردن لم تنص بشكل واضح على اعتبار التمييز شكلاً من أشكال الفصل التعسفي فاكتفى المشرع الفلسطيني بنص المادة (46) الفقرة الأخيرة من قانون العمل على "يعتبر الفصل تعسفياً إذا تم دون أسباب توجب ذلك"، حيث إن النص السابق جعل النطاق واسعاً يشمل كل ما يعتبره القاضي سبباً مبرراً، وهذا الذي يدفع أصحاب العمل بالتعسف في استخدام حقهم في تحديد أجور العمال حسب آرائهم الشخصية، فترى الباحثة أنه كان يجب أن يذكر صراحة على اعتبار التمييز في أجور العمال سبباً من أسباب الفصل التعسفي؛ ليضبط حالات التعسف في استخدام أصحاب العمل لحقهم في تحديد الأجور، لما في ذلك من تأثير سلبي على واقع المجتمع، والذي في أغلب الأحيان يصعب على المرأة من إثبات تمييز صاحب العمل، نظراً لأنه الطرف القوي.

كما أصدرت محكمة النقض الفلسطينية "التعسف هي مسألة واقعية وليست مسألة قانونية تنضبط بضوابط معينة، وهي كغيرها من مسائل الواقع تستخلصها المحكمة بما لديها من صلاحيات في تقدير البيانات ووزنها دون معقب عليها من محكمة النقض ما دام أنها تستند إلى بيئة قانونية ومستخلصة استخلاصاً سائغاً ومقبولاً².

¹ حموش، عبد الرحمن: المساواة بين الجنسين بالحق بالعمل واستحقاق الأجر بين الطموح التشريعي وإكراهها الواقع العملي. مجلة المنبر القانوني. المغرب. ع 14 . أبريل 2018م.

² قرار رقم بالدعوى رقم 354-2012 صادر عن محكمة النقض الفلسطينية المنعقدة في رام الله. بتاريخ 28 نيسان لسنة 2013 والمنشور على موقع المقتفي.

وتجد الباحثة أن محكمة النقض قد سارت باتجاه صحيح في منح القاضي سلطة واسعة لتقدير التعسف، إلا أن كان يجب أن ينص قانون العمل الفلسطيني على بعض الحالات المتداولة في ميدان العمل ومنها الفصل بسبب التمييز بالأجور أو بالمعاملة.

يتضح من النصوص السابقة أن أغلب القوانين حول العالم عملت جاهدة لمحاولة منع التمييز بين الرجل والمرأة في الحصول على الأجر، هذا وضمن شرط أن يكون نوع العمل الذي يؤديه العامل الرجل هو ذات العمل الذي تؤديه العاملة¹، ولكن هذا لا ينفي وجود الفجوة في التمييز بين الرجال والنساء في منشأة العمل حتى في البلدان المتقدمة، فقد بلغ صافي دخل المرأة في سوق العمل الألماني 19 يورو في الساعة للمرأة مقابل 23 يورو للرجل لسنة 2021.²

فلا بد من فرض تدابير من السلطات المختصة لردع أصحاب العمل من التمييز في العمل بين الرجل والمرأة حيث تعتبر المرأة عنصراً مهماً ومضافاً للقوة العاملة، ومن جهة أخرى تعتبر الطرف الأضعف في هذا العقد، فانعدام التمييز في العمل بين الجنسين يشكل دافعاً لدخول النساء في نطاق العمل مما يزيد من تطور اقتصاد الدول ويؤثر بشكل إيجابي على المجتمعات.

الفرع الثاني: المساواة في الحصول على فرص العمل:

المساواة بين العمال عند التقدم للوظيفة يعتبر جزءاً لا يتجزأ من الحقوق العمالية، إذ إن حرية التعاقد في عقد العمل تعطي صاحب العمل الحق في اختيار المتقدم للعمل أو الامتناع عن اختياره، إلا أن الآثار الجانبية

¹ الهريشات، عاطف عوض: الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في القانون الأردني (غير منشورة). جامعة مؤتة. الأردن. سنة 2007. ص 62.

² الموقع الرسمي للمكتب الفدرالي للإحصاء

https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/_inhalt.html

. تاريخ الزيارة 2022/8/24. الساعة الخامسة مساءً.

الاجتماعية لهذا الامتناع يشكل خطورة على المجتمع¹، وخاصة فيما يتعلق بالتمييز على أساس الجنس، حيث يعتبر من أكثر أشكال التمييز شيوعاً في مجالات العمل².

فقد يكون تمييز صاحب العمل بين المرأة والرجل عند التقدم للوظيفة إما بشكل مباشر عن طريق التصريح بالأفضلية أو بشكل غير مباشر من خلال تخصيص شروط لا تتطلبها طبيعة العمل، وتكون هذه الشروط في أغلب الأحيان غير متواجدة عند المرأة أو متوافرة بدرجة أقل من الرجل³.

لهذا قامت السلطات المختصة في بعض الدول بتضمين القوانين العمالية الداخلية بحظر التمييز عند التقديم للعمل بشكل مباشر⁴، إلا أن القوانين العمالية في فلسطين والأردن لم تكن من بينهم، حيث إن المشرع الفلسطيني نص في المادة الأولى من قانون العمل الفلسطيني " العمل حق لكل مواطن قادر عليه، تعمل السلطة الوطنية على توفيره على أساس تكافؤ الفرص ودون أي نوع من أنواع التمييز".

فترى الباحثة أن المشرع لم يكن موفقاً في نص هذه المادة حيث إنه لم يحدد التمييز المقصود هنا، فقد حظرت المادة 100 من قانون العمل الفلسطيني التمييز بين الرجل والمرأة بعد توقيع عقد العمل وليس عند التقدم للعمل، فكان من الأولى أن ينص بشكل صريح على حظر التمييز عند التقدم للعمل، وخاصة بوجود حرية التعاقد في علاقات العمل⁵، والذي ينتج عنها حرية صاحب العمل في قبول أو رفض المتقدمين للعمل، مما زاد من تعسف أصحاب العمل في استخدام هذه الحرية.

¹ زهران، همام محمد محمود: حق المرأة في العمل في إطار مبدأ المساواة. جامعة الإسكندرية. الإسكندرية. 2020. ص8.

² عودة، جميل: التمييز كتحدٍ أكبر لحقوق الإنسان. مركز آدم للدفاع عن الحقوق والحريات. 10 أيار 2018.

متاح من: (http://ademrights.org/news491_hgi) تاريخ الزيارة 14/8/2021م. الساعة 3م.

³ داود، رقية أحمد: مبدأ عدم التمييز ضد المرأة في قانون العمل: ضمانات قانونية للحماية وسبيل للتمكين (دراسة مقارنة بقانون العمل الفلسطيني مقارنة بالجزائري). جامعة الاسراء. الجزائر. 2019. ص237.

⁴ فقد نص التشريع الألماني في قانون المساواة في المعاملة (AGG) على حظر التمييز بين احد على أساس الجنس أو العرق عند التقديم لذات العمل.

⁵ خطاب، مؤيد: شرح قانون العمل الفلسطيني، جامعة النجاح الوطنية. نابلس. ص38.

أما فيما يتعلق بقانون العمل الأردني فلم ينص أيضاً على حظر التمييز بين الرجل والمرأة عند التقدم للعمل، فقد كان من الأولى أن لا يتم حصر منع التمييز بين الرجل والمرأة في الأجر داخل منشأة العمل، إنما يجب أن يشمل ذلك منع التمييز عند التقدم للعمل بسبب العرق أو الاعتقاد أو الجنس، كما فعل المشرع الألماني فقد أضاف حظر التمييز بين الجنسين عند تقديم طلب للتوظيف للتشريعات العمالية، حيث نصت المادة الثانية من قانون المساواة في المعاملة على أنه " لا يسمح بالتمييز لسبب مذكور في المادة الأولى¹ بمعايير الاختيار وشروط التوظيف والوصول للعمل، بغض النظر عن مجال النشاط والوظيفة المهنية"، فترى الباحثة أن المشرع الألماني ذكر بشكل صريح حظر التمييز بين الرجل والمرأة عند تقديم طلب التوظيف، وبالتالي فقد ضمن الحماية الأكبر للمرأة من خلال حظر التمييز عند التقدم للعمل.

ومن الجدير بالذكر أن ألمانيا والأردن هي من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، فكان على المشرع الأردني أن يصادق على الاتفاقيات التي تشكل حماية أكبر للعمال ويعدل نصوص القوانين الداخلية مع نصوص اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها بما يضمن منع التمييز بين العمال بشكل أكبر، بالإضافة لوجوب سعي المشرع الفلسطيني للدخول كعضو لمنظمة العمل الدولية وتعديل نصوص القوانين بما يتوافق مع نصوص هذه الاتفاقيات تقادياً لأي فجوة قانونية في تشريعه الداخلي.

المطلب الثاني: الأحكام الخاصة بحماية أمومة المرأة العاملة.

ازداد عدد النساء العاملات في سوق العمل بشكل كبير بداية من القرن الماضي، مما استوجب إيجاد حلول قانونية لقيام التوازن بين ضرورة العمل وضرورة الحفاظ على قدسية الأسرة ومسؤوليات العائلة.²

حيث إن الطبيعة الجسدية للمرأة تختلف عن طبيعة الرجل، فالمرأة بحاجة للرعاية في مراحل حياتها وخاصة مرحلة الحمل والولادة، فقد راعت أغلب القوانين العمالية الوطنية حماية المرأة العاملة في هذه المرحلة، نتيجة

¹ نصت المادة الأولى من ذات القانون أن "الهدف من هذا القانون هو منع أو القضاء على التمييز القائم على الأصل أو الجنس أو المعتقد أو الإعاقة أو العمر أو الهوية الجنسية"

² الهرشيات، عاطف: .مرجع سابق. ص 370.

للضعف الجسدي الذي تصاب به بعد الولادة¹، حيث تصب هذه الحماية في مصلحة صحة الأجيال القادمة وبالتالي صحة المجتمع بأكمله²، كما إن تحقيق المساواة بين الجنسين وعدم التمييز لا يعني التماثل التام بينهم، إذ إنه في حالات معينة التمييز وعدم المساواة لا ينكران متى ما قاموا على سبب معين³، إذ إن هناك اختلافات متعددة لا تتكرر بين الجنسين، فينتج عن هذا الاختلاف تفاوت قدرات الأفراد الجسدية والذهنية.

فقد نظمت اغلب القوانين العمالية الداخلية عمل النساء، وحرصت على ضمان عدم التمييز بين الجنسين في العمل، وحق المرأة بالحصول على العمل من جهة، وبين مساعدتها للتوفيق بين عملها وأسرته ومراعاة للمسؤوليات الواقعة على عاتقها كأم⁴.

حيث نظم قانون العمل الفلسطيني الأحكام المتعلقة بعمل النساء في الباب السابع من قانون العمل⁵، وهذا ما سيتم البحث فيه في هذا المطلب، فقسم المطلب إلى فرعين، تناولت الباحثة في الفرع الأول حول إجازة الأمومة وفترات الرضاعة، أما الفرع الثاني فقد تم دراسة الأحكام الخاصة بحق المرأة بإجازة لرعاية طفلها أو مرافقة الزوج.

الفرع الأول: إجازة الأمومة وفترات الرضاعة:

يعد حق العامل بالراحة والإجازات حقاً ثابتاً كفلته أغلب القوانين الوطنية والدولية، نظراً لما تعود بالفائدة عليه لتجديد قدرته على العمل بشكل صحيح، وإعطائه الراحة النفسية والجسدية والاستمتاع بالمحيط الاجتماعي بعيداً عن ضغط العمل.

¹ أبو شنب، أحمد عبد الكريم: شرح قانون العمل. عمان: دار الثقافة. 2009. ص 248.

² الهريشات، عاطف: مرجع سابق. ص 47.

³ إلياس، يوسف: أزمة قانون العمل المعاصر. عمان: دار وائل للنشر. 2006. ص 182

⁴ خليل، أحمد رشاد أمين: التنظيم القانوني لعمل المرأة في قانون العمل المصري (دراسة مقارنة). القاهرة. 2005. ص 326.

⁵ راجع المواد من (100-106) من قانون العمل الفلسطيني.

أولاً: إجازة الأمومة:

إن الطبيعة البدنية للمرأة تختلف عنها في الرجل فهي بحاجة إلى حماية ورعاية طوال فترة حياتها بشكل عام، وفي فترة الحمل والولادة بشكل خاص¹، لما قد تواجهه من مخاطر أثناء الحمل، مما أوجب القوانين العمالية في أغلب الدول التدخل لفرض أسس قانونية خاصة للمرأة لحمايتها في فترة الحمل والإنجاب وتوفير ضمانات لمساعدتها على التوفيق بين حياتها الأسرية والمهنية².

فقد نص قانون العمل الأهلي البحريني في المادة 32 " تحصل العاملة على إجازة وضع مدفوعة الأجر لمدة ستين يوماً..³، كما نص قانون العمل الفلسطيني في المادة 103 على أنه "للرأة العاملة التي أمضت في العمل قبل كل ولادة مدة مائة وثمانين يوماً الحق في إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع مدفوعة الأجر، منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة. 2- لا يجوز فصل العاملة إلا إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلالها".

يلاحظ من خلال النص أعلاه أن للمرأة العاملة الحامل الحق في إجازة أمومة مدتها عشرة أسابيع، كما يلاحظ أن المشرع الفلسطيني منح لها إجازة أربعة أسابيع قبل موعد الولادة، وذلك بتحديد ستة أسابيع إجبارية بعد الولادة، أي أن فترة ما قبل الوضع هي فترة اختيارية للمرأة العاملة، ويكون استحقاق المرأة لإجازة الأمومة عن طريق تقديم التقرير الطبي بالتاريخ المتوقع للولادة فيه مرفقاً بإجازة الأمومة سواء ولد الجنين حياً أو ميتاً؛ لأن الهدف من تلك الإجازة هو الرعاية الصحية للمرأة عقب جهد الولادة⁴، "ونظراً إلى أن الأحكام المتعلقة بإجازة

¹ سماح، محمودي، عبد الكريم. مرجع سابق. ص 194

² عبد، رشا خليل: *الحماية القانونية للمرأة ودورها في التنمية الاجتماعية*. مجلة الكلية الإسلامية. الجزائر ع 2015/36. ص 231.

³ قانون العمل البحريني في القطاع الأهلي رقم (36) لسنة 2012. المنشور في الجريدة الرسمية. عدد 3063. بتاريخ 2 أغسطس 2012.

⁴ الصبيحات، إسراء أحمد سعد: *الحماية القانونية للمرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية وقانون العمل الأردني (غير منشورة)*. الجامعة الأردنية. عمان. 2013. ص 55. نقلاً عن: الأهواني، حسام الدين كامل: *شرح قانون العمل، القاهرة: مطبعة أبناء وهبة حسان*. 2003. ص 559.

الوضع هدفها رعاية الأمومة بصفة عامة، فإن شرعية نسب الطفل أو عدم شرعيته لا يؤثر - حسب آراء غالبية الفقه - في استحقاق العاملة للإجازة المذكورة¹.

أما فيما يتعلق بالإجهاض فاختلقت الآراء حول ما إذا كانت المرأة المجهضة تستحق الإجازة في هذه الحالة أم لا، فقد ذهب البعض إلى أن المرأة لا تستحق هذه الإجازة لعدم وجود المفهوم الفني للوضع والذي يختلف عن مفهوم الإجهاض، فقد عرف الوضع على أنه انتهاء فترة الحمل بوضع الجنين حياً أو ميتاً ولو توفي بعد فترة زمنية قصيرة²، أما الإجهاض فقد عرف على أنه فقدان الحمل بصورة تلقائية قبل الأسبوع العشرين³.

أما الرأي الثاني فترى الباحثة أنه الأصح، والذي يجد ضرورة عدم الالتزام بالمفهوم الفني للإجهاض والوضع، حيث إن إجازة الوضع ترتبط في فترة الحمل وانتهاء الحمل سواء أكانت هذه الفترة ضمن الفترة المعتادة أو قبل الموعد، وذلك للحفاظ على صحة العاملة⁴.

كما فرق بعضهم بين حالة إجهاض المرأة العاملة بشكل لا إرادي، وبين ما إذا أُسقط بشكل إرادي⁵، فيرى أصحاب هذا الاتجاه بمنح العاملة الإجازة في حالة الإجهاض اللاإرادي، وحرمان العاملة في الإجهاض الإرادي كعقاب لها، واستتبط هذا الرأي من مبادئ حسن النية لتنفيذ الالتزامات المتولدة عن عقود العمل، وحيث منحت المرأة العاملة هذه الإجازة لمساعدتها في رعاية نفسها وطفلها، إلا أنه استثني حالة الإجهاض لضرورة طبية أو خوفاً على حياة المرأة⁶.

¹ غيث، نضال مصطفى محمد: *ضمانات حماية الأم العاملة في التشريع الاجتماعي (دراسة مقارنة بين مدونة الشغل المغربية وقانون العمل الفلسطيني)*. مجلة الفقه والقانون الدولية. المغرب. ع 2020/95. ص 104.

² زهران، همام محمد محمود: *قانون العمل*. الإسكندرية. دار الجامعة الجديدة. 2009. ص 614.

³ <https://www.mayoclinic.org/ar/diseases-conditions/pregnancy-loss-miscarriage/symptoms-causes/syc-20354298>. تاريخ الزيارة 2021/8/18. الساعة الخامسة مساءً.

⁴ عرفات، حسام توفيق: مرجع سابق. ص 294.

⁵ رشاد، أحمد أمين: مرجع سابق. ص 50.

⁶ مكي، مجد أحمد: *فتاوي مصطفى الزرقا*، ط 1. دمشق: دار القلم. 1999. ص 284.

وحيث إن قانون العمل الفلسطيني والأردني لم يعالج حالة الإجهاض، فلا مجال للعاملة هنا إلا طلب الحصول على إجازة مرضية ضمن شروطها¹.

إلا أن المشرع الألماني عالج حالة إجهاض المرأة وفرض لها الحماية القانونية، حيث نص في المادة الثالثة من قانون حماية الأمهات في العمل والتدريب وأثناء الدراسة (MuSchG) في الفقرة الرابعة منها على أنه يجوز لصاحب العمل تشغيل المرأة بعد وفاة طفلها خلال الأسبوعين من تاريخ الولادة على أنه اشترط لتشغيلها في هذه الحالة أن يكون بموافقة المرأة بالإضافة لوجود شهادة طبية تسمح بذلك².

فكان على المشرع في قانون العمل الفلسطيني وقانون العمل الأردني معالجة حالة الإجهاض، لفرض حماية للعاملة في هذه الحالة، حيث إن الأم المجهضة تحتاج لفترة راحة بشكل مساوٍ للمرأة المرضعة، فإن هدف هذه الإجازة هو حماية الأم والطفل معاً، وذلك للتعب النفسي والجسدي الذي تصاب به المرأة خلال تلك الفترة وبالرغم من عدم إتمام الولادة بالشكل المتوقع، وهذا ما ينتج عنه آثار سلبية على صحة المرأة النفسية والتي تحتاج أيضاً خلالها للرعاية .

وفيما يتعلق بمدّة إجازة الأمومة فنجد أنه وفقاً للمادة السابقة في الفقرة الأولى أن المشرع قد منح للمرأة العاملة عشرة أسابيع وتقسّم إلى قسمين³:

أولاً: الفترة الاختيارية

حيث منحت المرأة العاملة فترة أربعة أسابيع قبل تاريخ الولادة المتوقع، ولكي تمنح العاملة هذه الإجازة لا بد لها من طلب ذلك من صاحب العمل، من خلال طلب مرفق بالتاريخ المتوقع للولادة⁴، وليس لصاحب العمل رفض

¹ المرجع السابق ذات الصفحة.

² قانون حماية الأمهات في العمل والتدريب والدراسة (MhSchG) (MutterSchutzgesetz). الصادر في الجريدة الرسمية للقانون الفيدرالي بتاريخ 23 مايو 2017. ص 1228 .

³ راجع المادة 103 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000. والمادة 70 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

⁴ أبو شنب، أحمد عبد الكريم: مرجع سابق . ص 209.

ذلك طالما أن الطلب لم يسبق تاريخ الولادة المحدد بأكثر من أربعة أسابيع، كما أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يجبر العاملة على تلك الإجازة إذا لم تطلبها.¹

ثانياً: الفترة الإلزامية

حيث نص المشرع الفلسطيني والأردني² أن يكون مدة ستة أسابيع للمرأة العاملة بعد الولادة، ويتضح هنا مدى اهتمام القوانين العمالية لرعاية الأم والطفل لجعل الفترة الأكبر من الإجازة بعد الولادة، فهذه الإجازة ملزمة لصاحب العمل، كما أنها حق للعاملة بموجب القانون، أي أنه يحظر تشغيلها ضمن تلك الفترة لحاجة العاملة في هذه الفترة للراحة لئلا يحصل مضاعفات بعد الولادة، وتعتبر هذه الإجازة مستقلة عن باقي الإجازات المنصوص عليها في القانون من إجازات سنوية أو إجازات مرضية، حيث نص عليها المشرع بشكل مستقل، إلا أنه في حالة وقوع الإجازات الدينية والرسمية ضمن فترة إجازة الولادة فتحسب منها³.

أما فيما يتعلق بالمشرع الألماني فنجد أنه في قانون حماية الأمهات في العمل والتدريب وأثناء الدراسة (MuSchG)⁴، نص القانون على حماية قانونية للمرأة قبل الولادة وحماية قانونية بعد فترة الولادة، حيث منحها مدة ستة أسابيع قبل فترة الولادة، وثمانية أسابيع بعد فترة الولادة وفي حالات أخرى تمتد هذه الفترة كما في حالة الولادة المبكرة وحالة الولادات المتعددة، وحالة إذا ما تم تشخيص الطفل أنه يعاني من إعاقة حسب قانون الضمان الاجتماعي، فتكون مدة الحماية القانونية في الحالات سابقة الذكر اثني عشر أسبوعاً، كما عالج القانون حالة تأخير الولادة عن المدة المتوقعة، حيث نص في الفقرة الأولى من ذات المادة على أنه " إذا لم تلد المرأة في اليوم المتوقع، فيتم تقصير مدة الحماية أو تمديدتها وفقاً لذلك⁵.

¹ الصبيحات، إسرائ أحمد سعد: مرجع سابق. ص 56. نقلا عن: كيرة، حسن: أصول قانون العمل، ط 3. الإسكندرية: منشأة المعارف. 1979. ص 159.

² راجع المادة (70) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996.

³ الصبيحات، إسرائ. نقلا عن العتوم، منصور: شرح قانون العمل الأردني (دراسة مقارنة)، ط 2. عمان: مطبعة الصفدي. 1993. ص 65.

⁴ راجع المادة الثالثة من قانون حماية الأمهات أثناء العمل والتدريب والدراسة (MuSchG) لسنة 2017.

⁵ المرجع السابق.

وترى الباحثة أنه بالرغم من محاولة المشرع الفلسطيني والمشرع الأردني لتوفير الحماية للأم وطفلها عن طريق اشتراط أن تكون المدة الأكبر من الإجازة بعد الولادة لرعاية الطفل، إلا أنه كان على المشرع أن يزيد هذه المدة على الأقل لمدة 12 أسبوعاً، فنجد أن مدة ستة أسابيع أي ما يعادل شهراً ونصف الشهر، مدة لا تكفي للمرأة المنجبة؛ لتستعيد نشاطها وتكون قادرة على ترك رضيعها فترة 8 ساعات على الأقل بشكل يومي، غير أنه هناك حالات معينة تحدث فيها الولادة على نحو غير متوقع مثل حالة إنجاب طفل غير مكتمل أو يعاني من مشاكل معينة، أو حالة ولادة التوائم، فنجد أن المشرع الفلسطيني والأردني لم يعالجوا هذه الحالات.

وبالرجوع إلى نص المادة 103 نجد أن المشرع الفلسطيني اشترط أن تكون قد أمضت العاملة مدة 180 يوماً على عملها، أي أن المرأة التي لم تمض تلك المدة لا تستحق إجازة أمومة بل تأخذ هذه الإجازة على حسابها الخاص¹، إلا أن المشرع الأردني كان أكثر رعاية من المشرع الفلسطيني لمصلحة المرأة العاملة فلم يشترط مضي 180 يوم عمل للمرأة، وإنما ترك الأمر أكثر توسعاً ليشمل كافة العاملات².

أما فيما يتعلق بفصل العاملة بسبب الإجازة المذكورة في الفقرة (1) من المادة السابقة نجد أن المشرع الفلسطيني نص في الفقرة الثانية على حظر صاحب العمل من فصل العاملة بسبب هذه الإجازة إلا إذا استطاع صاحب العمل إثبات أنها تعمل في عمل آخر³، ويعتبر هذا استثناء على جواز إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة بموجب إشعار كما نصت المادة 46 من قانون العمل الفلسطيني، إذ يعتبر صاحب العمل متعسفاً إذا أنهى العمل خلال هذه الفترة حتى لو أرسل إشعاراً للمرأة العاملة.

ولقيام التوازن بين العاملة وصاحب العمل اشترط المشرع الفلسطيني عدم قيام العاملة بالعمل لدى صاحب عمل آخر خلال فترة الإجازة لانتفاء الغاية من الإجازة المقررة في هذه الحالة.

¹ حسام عرفات. مرجع سابق. ص 248. نصره، أحمد سليم. مرجع سابق. ص 99.

² راجع المادة 70 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

³ راجع المادة 103 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

كما نص المشرع الفلسطيني على أن هذه الإجازة هي إجازة مدفوعة الأجر بالكامل، حيث ترى الباحثة أن تقرير مثل هذه الإجازة دون أن تكون مدفوعة الأجر أمر غير مستساغ، فكما ذكرنا سابقاً أن غاية المشرع كانت حماية المرأة وحماية الطفل، واستحقاقها للأجر الكامل هو مساعدتها لسد حاجتها وحاجة الطفل كاملة لحاجتها الكبيرة للنفقات في تلك المرحلة، حيث إن منح صاحب العمل للمرأة العاملة الأم الأجر الكامل خلال هذه الفترة لا يعد من قبيل المنحة أو الصدقة بل هو نص قانوني ملزم لصاحب العمل.

فقد أقرت محكمة الاستئناف في رام الله في القرار رقم 12 لسنة 2016" أما بخصوص إجازة الأمومة، وحيث إنه وبحسب أقوال الشاهد يتضح أن المدعية أنجبت ولدين أثناء العمل، وأنها كانت تأخذ إجازة الأمومة دون مقابل... فإن الأقوال المذكورة من الشهود تثبت استحقاق العاملة بدل إجازة الأمومة"¹. وترى الباحثة أن المحكمة هنا قد أصابت حيث إن إجازة الأمومة هي حق مدفوع الأجر للعاملة، فيجب أن تحصل على أجرها خلال تلك المدة ولو بعد انتهاء فترة الولادة أو ترك العمل.

كما ويرى هنا مدى حرص القوانين العمالية السابقة لتوفير الراحة النفسية والجسدية والمادية للمرأة الأم العاملة خلال هذه الفترة، وسد حاجتها مما يجعلها غير مضطرة للعمل لدى صاحب عمل آخر للحصول على المال.

ثانياً: الأحكام الخاصة بحق المرأة بفترات الرضاعة.

تعرف الرضاعة على أنها" حق للطفل الوليد في الحصول على اللبن من أمه حتى يبلغ فطامه"².

فإذا كانت الرضاعة حق للطفل فإن ذلك يستتبع تمكين الأم من القيام بواجبها³، حيث نصت المادة 104 من قانون العمل الفلسطيني " 1- للمرأة المرضع الحق في فترة أو فترات رضاعة أثناء العمل لا تقل في مجموعها

¹ راجع حكم محكمة الاستئناف المنعقدة في رام الله رقم 12 لسنة 2016. والصادر بتاريخ 27 ديسمبر لسنة 2016. والمنشور على موقع مقام للأحكام القانونية الفلسطينية.

² الغزالي، محمد بن محمد: الوسيط في المذهب، الجزء السادس. القاهرة: دار السلام. 1997. ص 179.

³ المصاروة، هيثم حامد خليل: حقوق المرأة العاملة المستمدة من الشريعة الإسلامية: دراسة مقارنة في قانون العمل. مجلة العدل. السعودية. ع 37/2012. ص 348.

عن ساعة يومياً لمدة سنة من تاريخ الوضع. 2- تحتسب ساعة الرضاعة المذكورة في الفقرة أعلاه من ساعات العمل اليومية.

يتضح من النص أعلاه أن المشرع الفلسطيني منح للمرأة العاملة المرضع الحق في ساعة يومية لمدة سنة من تاريخ الوضع لإرضاع طفلها وتكون هذه الساعة مدفوعة الأجر رغم عدم النص بشكل مباشر إلا أنه يفهم من أن هذه الساعة تحسب من ساعات العمل اليومية¹.

فيلاحظ مما سبق مدى حرص المشرع على تشجيع الرضاعة الطبيعية، لما لها من آثار إيجابية في الحفاظ على صحة الأم واستقرار حالتها النفسية وشعورها بالراحة، مما ينعكس على صحة مولودها، وزيادة إنتاجها في العمل².

حيث إن منح المرأة هذا الحق يساعدها في توفير حماية خاصة للمولود، سواء أكانت الرضاعة من الأم مباشرة أو عن طريق الحليب البديل³، ويفهم من هذه المادة أن الرضاعة تكون في مكان العمل⁴، إلا أن الباحثة ترى أنه كان يجب على المشرع السماح للمرأة بالخروج خارج منشأة العمل، فقد يكون من الصعب تواجد الطفل في بعض المنشآت لخطورتها، خاصة أن المشرع الفلسطيني لم يلزم صاحب العمل بتوفير دور حضانة لأطفال العاملات، كما ترى الباحثة أيضاً ضرورة زيادة فترات الرضاعة خاصة إذا ما اضطرت المرأة العاملة لإحضار طفلها إلى منشأة العمل وإعادته فهي تحتاج وقتاً أطول من ذلك لإتمام مسؤولياتها على أكمل وجه.

كما ونص قانون العمل الأردني على أحقية المرأة العاملة بساعة يومية للرضاعة، إلا أنه لم يحدد أن تكون فترة الرضاعة داخل منشأة العمل، فنجد أنه أعطى للمرأة الحرية للمرأة لإرضاع طفلها خارج المنشأة خاصة إذا كان

¹ أحمد نصره: مرجع سابق. ص 100.

² بني يونس، خولة مبارك: حقوق المرأة في الدستور الأردني وقانون العمل والضمان الاجتماعي مقارنة للفقهاء الإسلامي (رسالة ماجستير) جامعة اليرموك. 2014. صفحة 130.

³ فتوح، نائل: قراءة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000. الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين. 2017. ص 232

⁴ بناء على نص المادة 102 من قانون العمل الفلسطيني حيث نصت على أنه "على المنشأة توفير وسائل راحة خاصة بالعاملات" فالأماكن المخصصة للرضاعة تعتبر من أهم وسائل الراحة للمرأة المرضعة.

من الصعب كما ذكرنا سابقاً وجود الطفل داخل منشأة العمل، إلا أن فترة الرضاعة كانت مشابهة للمشرع الفلسطيني مما يستوجب تعديل نص القانون وزيادة هذه المدة.

وبالرجوع إلى نص المادة 104 من قانون العمل الفلسطيني والمادة 70 من قانون العمل الأردني، يتبين أن كلا التشريعين حددوا استمرار فترة الرضاعة مدة سنة من تاريخ الولادة وليس من تاريخ انتهاء إجازة الأمومة، حيث ترى الباحثة أن هذه الإجازة ليست سنة على أكمل وجه إذا ما استثنينا إجازة الأمومة.

غير أن المشرع الأردني ألزم صاحب العمل بتوفير دور حضانة في حالة استخدامه ما لا يقل عن عشرين عاملة متزوجة تديرها مربية أطفال مؤهلة¹، وبالرغم من صعوبة الشروط المنصوص عليها وحرمان الكثير من العاملات اللواتي يعملن في مكان عمل يتكون من عدد قليل من العاملات للحصول على دور الحضانة، إلا أن المشرع الفلسطيني لم ينص على ما يشابه هذا النص، إنما اكتفى بنص المادة (102) في قانون العمل والتي نصت على أنه "على المنشأة توفير وسائل راحة خاصة بالعاملات"، وترى الباحثة أن المشرع لم يحدد هذه الوسائل ولم يمنح وزير العمل أو مجلس الوزراء واجب تحديدها، فترك لصاحب العمل تحديد وسائل الراحة الخاصة بالنساء ومنها دورات المياه، وأماكن مخصصة للرضاعة، أو كرسي خاصة للنساء الحوامل، إلا أن الباحثة ترى أنه كان من الأفضل تحديد ذلك عن طريق وزير العدل أو مجلس الوزراء لمنع صاحب العمل إهمال تلك المرافق لأهميتها للمرأة العاملة، وكون أنها الطرف الضعيف مما يكون في أغلب الأحوال من الصعب على العاملة مطالبة صاحب العمل بمثل تلك المرافق.

أما فيما يتعلق بالقانون الألماني فقد نص في قانون حماية الامهات اثناء العمل والتدريب والدراسة على حق المرأة العاملة بفترة رضاعة لمدة اثني عشر شهراً بعد الولادة لإرضاع وليدها، حيث تكون لمدة نصف ساعة مرتين يومياً أو لمدة ساعة مرة واحدة، كما ومنح مدة 45 دقيقة مرتين على الأقل أو 90 دقيقة مرة واحدة للرضاعة في حالة عدم تواجد مكان داخل أو بالقرب من منشأة العمل لإتمام عملية الرضاعة، واحتسب هذه

¹ راجع المادة 72 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

الفترة على أنها من فترات العمل إلا إذا زادت مدة الرضاعة عن ساعتين، كما نص قانون حماية الأمومة (MuSchG) في المادة (30) على ضرورة تشكيل لجنة تتكون من أصحاب العمل ولا يتجاوز عددهم 15 شخصاً ومن مهام هذه اللجنة قيامها بوضع قواعد سلامة والطب المهني والنظافة المهنية لحماية المرأة الحامل والمرضعة¹، وترى الباحثة أيضاً ضرورة زيادة مدة الرضاعة عن السنة للآثار الكبيرة على صحة الأم والطفل نتيجة إتمام فترة الرضاعة الكاملة.

ورغم ذلك ترى الباحثة أن التشريع الألماني شمل أغلب الحالات التي قد تتعرض لها المرأة الحامل والمرضعة من الولادة المبكرة والإجهاض وولادة طفل لديه إعاقة بالإضافة لحالة ولادة التوأم، فكان مستوى الحماية للمرأة العاملة في التشريع الألماني أكثر من التشريع الفلسطيني والتشريع الأردني.

الفرع الثاني: احكام إجازة تربية الطفل ومرافقة الزوج .

نظمت القوانين العمالية بعض الحقوق الخاصة للمرأة العاملة إلى جانب الحقوق العامة للعمال، فاختلاف البنية الجسدية بين الجنسين، والمسؤوليات الخاصة التي تقع على عاتق المرأة يستلزم مراعاة الظروف الخاصة لها، ولهذا أقر التشريع الفلسطيني والقوانين المقارنة إجازة للمرأة في منشأة العمل وهي إجازة رعاية الطفل ومرافقة الزوج.

فقد نص قانون العمل الفلسطيني في المادة (105) على أنه "وفقاً لمصلحة العمل يجوز للمرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو لمرافقة زوجها".

يرى من المادة أعلاه أن المشرع الفلسطيني منح للمرأة العاملة الحق بإجازة لتربية طفلها تبدأ من تاريخ الولادة وحتى بلوغ سن الخامسة عشرة، وهو السن المحدد بقانون العمل لاعتبار المولود حدثاً، حيث عرف قانون العمل الحدث صراحة، والطفل ضمناً²، فيلاحظ من نص المادة مدى اهتمام المشرع الفلسطيني بفرض الحماية للمرأة

¹ راجع المادة (7) والمادة (30) من قانون حماية الأمهات أثناء العمل والتدريب والدراسة (MuSchG) لسنة 2017.

² الحوح، نائل فتوح: مرجع سابق. ص233. راجع المادة 93 من قانون العمل الفلسطيني.

وظفلها، حيث رأى ضرورة تواجد الأم العاملة بجانب طفلها في سنوات عمره الأولى، إلا أنها قد تخشى العاملة ترك العمل وعدم إيجاد عمل آخر في وقت تكون فيه بحاجة لمساعدة أسرته اقتصادياً¹.

إلا أنه يؤخذ على النص السابق استخدام المشرع الفلسطيني كلمة "يجوز" وليس "تستحق" كما استخدمها في باقي الإجازات، كما أنه لم يحدد مدة هذه الإجازات بالحد الأقصى، ولم يضع لها معايير وشروط سوى أن لا تتعارض مع مصلحة العمل².

وترى الباحثة أن النص يشوبه الغموض والتفسير بأكثر من طريقة، فيمكن لصاحب العمل رفض هذه الإجازة بحجة مصلحة العمل، حيث كان يجب أن تكون نص المادة أكثر دقة ووضوحاً وذلك من حيث المعايير والشروط، ومدة هذه الإجازة بالحد الأدنى والحد الأقصى، كما كان يجب أن تفرض هذه الإجازة على أنها من الإجازات المشتركة بين الرجل والمرأة كما فعلت بعض القوانين العربية³، حيث من الممكن في وقت ما أن تكون مصلحة العمل -في المنشأة التي تعمل بها المرأة- تتضرر فعلاً من هذه الإجازة، فيستطيع الرجل الحلول مكان المرأة لرعاية طفلهم.

غير أنه في الكثير من الأحيان تكون المرأة أو الرجل مسؤولين عن أطفال ليسوا أطفالهم الفعليين لسبب ما، فنجد أن قانون العمل الفلسطيني حدد هذه الإجازة فقط بكلمة " طفلها" أي الطفل الفعلي فقط، إلا أنه كان يجب أن يسمح بشكل خاص وضمن شروط لهؤلاء الأشخاص بالحق في هذه الإجازة، وترى الباحثة ضرورة تعديل هذا النص ليشمل تفاصيل أكثر وحالات أخرى أشمل.

كما حرص المشرع الفلسطيني على ترابط العلاقات الأسرية ولم شملها في مكان واحد، فقد نص في قانون العمل على جواز تقديم المرأة العاملة طلباً لصاحب العمل لمنحها إجازة لمرافقة زوجها⁴، وترى الباحثة أن المشرع منح

¹ أبو شنب: مرجع سابق. ص 210.

² نائل الحوج. مرجع سابق. ص 233.

³ فرض التشريع العمالي العراقي، السوداني، و الإماراتي هذا الحق لكلا الزوجين.

⁴ راجع المادة 105 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

هذا الحق للمرأة فقط، في الوقت الذي كان من المفترض أن يكون لكلا الجنسين أحقية في التطور والتدريب، كما ويلاحظ أن المشرع لم يحدد مدة هذه الإجازة ولا عدد المرات التي تستحقها العاملة، حيث تجد الباحثة ضرورة تعديل النص ليشمل كلا الجنسين، وتحديد الحد الأقصى لهذه الإجازة، وتحديد عدد المرات الذي يسمح بمثل هذه الإجازة.

أما فيما يتعلق بقانون العمل الأردني بخصوص رعاية الطفل فقد نص في المادة (67) من قانون العمل على أن "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 على أن تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة"

ونجد هنا أن قانون العمل الأردني استخدم كلمة "الحق" بدل استخدام كلمة "يجوز" بعكس ما فعل المشرع الفلسطيني، كما وبين الحد الأقصى لهذه الإجازة، إلا أن قانون العمل -الأردني والفلسطيني- قد فرضوا هذه الإجازة للمرأة فقط دون الرجل، إذ إن من الممكن أن تكون حاجة الرجل مساوية لمثل حاجة المرأة من تربية الطفل ومراعاته، خاصة في مثل حالات الطلاق ووجود الأطفال تحت مسؤولية الأب.

أما فيما يتعلق بإجازة مرافقة الزوج فقد أفرد المشرع الأردني المادة 78 لها، حيث منح لكلا الزوجين الحق في هذه الإجازة وحدد مدتها بالسنتين.

وخيراً فعل المشرع الأردني هنا حيث إنه منح للمرأة الحق أيضاً في التدريب أو الدراسة، أو لأي سبب آخر يدفعها للعمل خارج دولتها أو مكان آخر يستدعي تغيير مكان إقامتها بشكل مؤقت، إلا أنه يؤخذ على التشريع الأردني أنه اشترط أن يكون كلا الوالدين عاملين أي يطبق عليهم قانون العمل، فترى الباحثة أن مثل هذا الشرط

يتعارض مع الغاية من إقرار مثل هذا الحق، فالحفاظ على لم شمل العائلة يجب أن يشمل جميع أفراد المجتمع حتى وإن كان إحداها يعمل في القطاع العام¹.

وحدد المشرع الأردني مدة هذه الإجازة كحد أقصى بمدة سنتين طوال فترة خدمة العامل، فقد راعى أيضاً صاحب العمل، حتى لا يكون العامل شاغلاً لفرصة عمل بالمؤسسة دون فائدة الأمر الذي يؤثر على المؤسسة وبالتالي على صاحب العمل².

أما بالنسبة للمشرع الألماني فقد أفرد تشريعاً خاصاً لتنظيم هذه الإجازة، فنظم شروطاً ومعايير وحالات استحقاق إجازة رعاية الطفل وغيرها من خلال تشريع قانون الحق بإجازة الوالدين³، حيث حددت المادة 15 من قانون إجازة الوالدين الأشخاص المستحقين لهذه الإجازة، وشملت الطفل الفعلي للزوجين⁴ و الطفل بالتبني، وكذلك الطفل من الزوج أو الزوجة، بالإضافة لحالة إذا ما كان أحد الوالدين لديه مرض خطر ولا يستطيع رعاية الطفل فيجوز لأحد الأقارب حتى الدرجة الثالثة الحصول على إجازة الوالدين⁵، وأي طفل قام العامل أو العاملة برعايتهم بشكل كامل فيستحق حينئذ هذه الإجازة.

كما أنه أعطى مبلغاً سمي "مبلغ رعاية الطفل" على أن يعطى لكل طفل مبلغ 150 يورو شهرياً، ونظم طريقة الحصول على هذه الإجازة من خلال طلب يقدم لصاحب العمل ويحدد فيه فترة هذه الإجازة كما منح لصاحب العمل الحق في إنهاء هذه الإجازة دون الإضرار بمصلحة الطفل خاصة في حالة الإعاقة الشديدة⁶.

فترى الباحثة أن المشرع الألماني كان أكثر دقة وحرص على شمول التشريع تفاصيل هذه الإجازة لما لها من أهمية عند العامل - سواء الرجل أو المرأة - لتربية طفل تحت رعايتهم.

¹ رمضان، سيد محمود: الوسيط في شرح قانون العمل. ط 1. عمان: دار الثقافة، 2004. ص 370.

² المرجع السابق ص 371.

³ قانون بدل الوالدين والإجازة الأبوية (BEEG). المنشور في الجريدة الفيدرالية في تاريخ 27 يناير 2015. ص 33.

⁴ راجع المادة 15 الفقرة 1 من قانون بدل الوالدين إجازة الأبوين الألماني (BEEG).

⁵ راجع المادة 1 من قانون إجازة الوالدين الألماني (BEEG).

⁶ راجع المادة 16 من القانون السابق.

أما فيما يتعلق بإجازة مرافقة الزوج فلم ينص المشرع الألماني في القوانين المنظمة للعمل على مثل هذه النوع من الإجازات سواء للعامل أو العاملة، واكتفى بالإجازات السنوية والإجازة المرضية وفترات الراحة¹.

المبحث الثاني: القيود الواردة لحماية المرأة العاملة.

نص القانون الفلسطيني على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في منشأة العمل، وحظر التمييز فيما بينهم والأصل أن تسري النصوص القانونية كافة على كلا الجنسين على حد سواء، إلا أنه لا يُنكر الطبيعة الجسدية للمرأة التي تختلف بها عن الرجل، فتكون أقل تحملاً للمشاق من الرجل، لهذا وجدت معظم القوانين العمالية في العالم أن يتم التعامل مع المرأة العاملة بشكل يتفق وطبيعتها الفسيولوجية².

لذا نظم قانون العمل الفلسطيني عمل المرأة، وأحاط تشغيلها بمجموعة من القواعد والضوابط، فقد حظر تشغيلها ببعض الأعمال لحمايتها صحياً، وحظر تشغيلها في أوقات معينة لحمايتها أخلاقياً، وضمن التزام أصحاب العمل بأحكام القانون وقواعده، نظم المشرع الفلسطيني جزاءات للمخالفين.

حيث سيتم تناول الأعمال والأوقات المحظورة على النساء في المطلب الأول، أما المطلب الثاني فسيتم البحث من خلاله حول المسؤولية الناشئة عن الإخلال بالأحكام الخاصة بالمرأة العاملة.

المطلب الأول: الأعمال والأوقات المحظورة على النساء .

حظر قانون العمل الفلسطيني تشغيل المرأة في الأعمال التي تلحق بها ضرراً صحياً أو الأعمال التي لا تتناسب مع قدرتها الجسدية، كما حظر عملها في أوقات معينة، وحصر بعض الأعمال التي يجوز لها أن تعمل بها في هذه الأوقات، بشرط أن تكون غير خطيرة أو شاقة، وسيتم دراسة الأوقات والأعمال التي حظر المشرع عمل

¹ راجع قانون ساعات العمل الألماني الباب الثالث (ArbZG) والصادر 6 يونيو 1994 والمنشور في الجريدة الرسمية ص 1170.

² نص تشريع العمل البحريني في القطاع الأهلي رقم 36 لسنة 2012، والتشريع الإماراتي قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003، والتشريع القطري في القانون رقم 14 لسنة 2004 بشأن إصدار قانون العمل، نصوص مواد خاصة لحماية عمل المرأة في الأعمال الخطرة.

النساء بها، حيث قسم هذا المطلب إلى فرعين، تناولت الباحثة في الفرع الأول مبدأ حظر عمل النساء ليلاً، أما الفرع الثاني فتناولت مبدأ حظر تشغيل النساء بالأعمال الشاقة والخطرة.

الفرع الأول: حظر عمل النساء ليلاً.

من المتفق عليه عرفاً أن العمل ليلاً أشد إرهاقاً من العمل في ساعات النهار، حيث ذكرت عديد من الأبحاث تأثير العمل الليلي على صحة العمال وكثرة مخاطر الصحة التي تواجههم، ومنها اضطرابات النوم وتغيير العادات الغذائية.¹

فقد منح المشرع الفلسطيني المرأة العاملة حماية في مجال العمل الليلي وذلك من خلال تحديد الأوقات التي حظر على المرأة العمل أثنائها، حيث نصت المادة (101) الفقرة الثانية من قانون العمل الفلسطيني على حظر تشغيل النساء في ساعات الليل عدا الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء"، وعرفت المادة الأولى ساعات الليل بـ "فترة اثنتي عشرة ساعة متتالية على أن تشمل وجوباً ما بين الساعة الثامنة مساءً والسادسة صباحاً"، واستثنى من ذلك الأعمال التي يحددها الوزير.²

وتبعاً لذلك فقد أصدر مجلس الوزراء القرار رقم (14) لسنة 2003 بنظام عمل النساء ليلاً والذي تضمن:

جواز تشغيل النساء ما بين الساعة الثامنة مساءً وحتى الساعة السادسة صباحاً في الأعمال التالية :

1. العمل في الفنادق والمطاعم والمسارح والمقاهي ودور السينما وصالات الموسيقى.
2. العمل في المطارات وشركات الطيران والمكاتب السياحية.
3. العمل في المستشفيات والمصحات والعيادات والصيدليات.

¹ الصبيحات. مرجع سابق. ص 73

² ناقش المجلس التشريعي في جلسة 2000/3/29 اقتراحاً على السماح للمرأة بالعمل ليلاً و جعله اختيارياً، إلا أن بعض أعضاء مجلس رؤوا أن هذا سيشجع لأصحاب العمل تشغيل النساء ليلاً بحجة عدم وجود عمل لديهم سوى العمل الليلي، فأقر المجلس حظر عمل النساء ليلاً باستثناء الأعمال التي حددها مجلس الوزراء. انظر المحضر الحرفي في الجلسة الأولى ، الدورة الخامسة ، الاجتماع الثاني المعدل للمجلس التشريعي، بتاريخ 2000/3/29 ، وثيقة غير منشورة ومودعة في مقر المجلس التشريعي في رام الله، نقلاً عن: سليم نصره مرجع سابق.ص

4. العمل في وسائل الإعلام.

5. العمل في دور رعاية المسنين وحضانات الأطفال وأماكن رعاية الأيتام والمعاقين.

6. العمل في المحال التجارية في مواسم الأعياد.

7. أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية

8. إذا كان العمل بتلافي خسارة حُقت للمنشأة أو في حالات طارئة، بشرط إبلاغ وزارة العمل، مع بيان الحالة

الطارئة والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة الوزارة، وإذا كانت الموافقة شفوية يتعين تعزيزها

كتابة.

كما نصت المادة الثانية من النظام على أنه يجب على صاحب العمل في هذه الحالات توفير ضمانات الحماية الكافية لانتقال النساء العاملات.

كما سار المشرع الفلسطيني على ذات نهج المشرع الأردني، حيث نص قانون العمل الأردني في المادة (69) على "يصدر الوزير القرار بعد استطلاع رأي الجهات المختصة بالأوقات المحظور على النساء العمل بها والحالات المستثناة منها.

حيث نصت المادة الرابعة من قرار وزير العمل الأردني على أنه لا يجوز تشغيل النساء ما بين الساعة العاشرة مساءً حتى الساعة السادسة صباحاً إلا في هذه الأعمال ويشترط موافقة المرأة العاملة عليها¹: بالفنادق والمقاهي وأماكن الترفيه والمولات والمسارح ودور السينما والمطارات وشركات الطيران والمكاتب السياحية والمستشفيات والعيادات والصيدليات، ونقل الأشخاص والبضائع (براً وبحراً وجواً) وقطاع تكنولوجيا المعلومات والمهن المالية المتعلقة بالجرد السنوي والميزانية والحسابات الختامية، شرط أن لا تزيد أعمال هذه الوظيفة أكثر من (30) يوماً في السنة، والمشاريع العائلية وأعمال وخدمات تقدّم في المناسبات الاجتماعية".

¹ صدر هذا القرار ونشر في الجريدة الرسمية ع (4508) بتاريخ 2001/10/1.

إلا أن وزير العمل الأردني قد أصدر قراراً في تاريخ 2018/12/30، أقر فيه إلغاء نص القرار السابق بقرار لاحق يحمل الرقم (2018/2)، وذلك بهدف زيادة فرص المرأة الأردنية ورفع نسبة مشاركتها الاقتصادية في سوق العمل الأردني، فسمح لها بالعمل أثناء ساعات الليل بالأعمال والمهن التي ترغب بها بناءً على موافقة مسبقة منها مع مراعاة المعايير الدولية في هذا الخصوص¹، إلا أن هذا القرار لم ينشر بعد في الجريدة الرسمية وفق الأصول القانونية.²

وبحسب رأي الباحثة فإن السماح للمرأة في العمل بساعات الليل يوائم معايير العمل الدولية كما ويكفل المساواة لها وزيادة فرص العمل وتمكينها اقتصادياً، حيث تجد الباحثة أن ويز العمل الأردني قد أصاب في إلغاء المادة 69 من قانون العمل الأردني، إلا أنه يؤخذ عليه عدم حظر عملها في بعض الظروف المعينة ومنها حالة الحمل والرضاعة نظراً لزيادة المخاطر في تلك الحالات هذا إلى جانب ضرورة فرض نصوص قانونية لزيادة حماية العمال في ساعات الليل رجالاً ونساءً نظراً للمخاطر الواقعة على الجنسين في ساعات الليل.

كما ترى الباحثة أن الإشكال يكمن في مدى التزام أصحاب العمل في نصوص القوانين، خاصة فيما يتعلق بتوفير وسائل مواصلات العاملة، فتجد أنه يجب على مفتشي العمل أن يعملوا جاهدين للتأكد من مدى التزام صاحب العمل بهذه القوانين، كتفتيش العمل في أوقات متأخرة من الليل للتأكد من تطبيق النصوص القانونية أو عن طريق السؤال الشخصي للعمال مع التكفل بالسرية للمعلومات المقدمة منهم، وبشكل خاص التأكد من أن جميع العمال قد توفر لهم وسائل نقل آمنة وصحية من وإلى مكان العمل نظراً للخطورة التي قد يتعرض لها أثناء الذهاب للعمل في ساعات متأخرة ومنها الاعتداء الجنسي والسرقة، عدا عن صعوبة إيجاد مواصلات في ساعات الليل، وإيقاع العقوبات الجزائية على أصحاب العمل المخالفين لهذه المادة .

¹ راجع الموقع الرسمي لوزارة العمل الأردنية.

متاح من: <http://www.mol.gov.jo/Default/Ar> ، تاريخ الزيارة 2021/6/14 ، الساعة 11 صباحاً.

² دراسة تقييم عمل المرأة ليلاً يتناقض مع معايير العمل الدولية. الموقع الرسمي لجريدة الغد.

متاح من: www.alghad.com . تاريخ الزيارة 2021/6/22. الساعة الرابعة مساءً .

ونجد أن المشرع الألماني قد سار باتجاه السماح للمرأة العاملة العمل في ساعات الليل إلا أنه حظر عملها في ظروف معينة، فقد نظم العمل الليلي في قانون ساعات العمل (ArbZG) ولم يحظر فيها عمل النساء في أوقات الليل، فقد راعى المساواة بين الرجل والمرأة في هذا النطاق¹، واعتبر أن الجنسين يحتاجون حماية أفضل في ساعات الليل²، فقد قضت المحكمة الدستورية الاتحادية في ألمانيا في عام 1992 أن حظر عمل النساء بالليل يتعارض مع مبدأ المساواة بين الجنسين³.

إلا أن قانون حماية الأمومة (MuSchG) نظم في المادة الخامسة على أنه يمنع على صاحب العمل من تشغيل المرأة الحامل والمرضعة في العمل من الساعة الثامنة مساءً حتى الساعة السادسة صباحاً، إلا أنه استثنى من ذلك في المادة (28) أنه يجوز له تمديد العمل حتى الساعة العاشرة مساءً بشرط أخذ الموافقة من السلطات الإشرافية، وأن تعلن المرأة صراحة عن رغبتها في العمل، وإصدار شهادة طبية أن ليس هناك ما يمنع من عمل المرأة حتى الساعة العاشرة مساءً، كما أعطى للمرأة الإمكانية في الغاء هذا التصريح في أي وقت تراه مناسباً. يرى مما سبق أن المشرع الألماني قد راعى المساواة الكاملة للمرأة والرجل من خلال السماح للمرأة العاملة في العمل الليلي مساواة مع الرجل وترك حرية تحديد صعوبة العمل ليلاً للمرأة العاملة فتستطيع الموافقة على العمل الليلي أو رفضه، ذلك بالإضافة لأهمية حصول كافة العمال ومن كلا الجنسين على الحماية الخاصة من العمل في ساعات الليل.

¹ كانت دولة ألمانيا تتبع حظر عمل النساء ليلاً إلا أنه ألغي القرار من قبل المحكمة الدستورية الفيدرالية قبل 25 سنة ، حيث كان المشرع الألماني يحظر عمل النساء في المصانع في أوقات الليل.

² 25 Jahre Nachtarbeit für Frauen. Legal Tribune Online. Pупlished on 23/Jan/2017. available on: <https://www.lto.de/recht/nachrichten/n/frauen-gleichberechtigung-25-jahre-ohne-nachtarbeitsverbotbverfg-1992> . visited on 22Sep2021. At 8pm.

³ Frauen* und Arbeit und darüber hinaus. Humboldt Law Clinic website. Pупlished on 19 may 2019. Available on : (<http://grundundmensenrechtsblog.de/frauen-und-arbeit-und-darueber->

[/hinaus](#)). Visted on 13Oct2021. at 9 pm

الفرع الثاني حظر عمل النساء في الأعمال الخطرة و الشاقة

الأصل أن المرأة والرجل متساويان فيما يتعلق بحريتهم في إبرام العقود¹، إلا أن الطبيعة الجسدية للمرأة تختلف عن طبيعة الرجل²، لذا فإن المرأة العاملة طبيعتها الجسدية لا تتوافق مع مقدراتها للعمل في مجالات معينة، فنظراً للخطر الذي قد تتعرض له نتيجة قيامها ببعض الأعمال التي تتطلب جهداً خاصاً يفوق جهدها، غير أن هذه الأعمال تشكل خطورة على صحتها وبنيتها، فقد حظرت أغلب القوانين تشغيلها في مجالات محددة، حفاظاً على صحتها.

لذلك حظر المشرع الفلسطيني عمل النساء في مجالات معينة، فقد نص في قانون العمل في المادة (101) الفقرة الأولى على أنه يحظر عمل النساء في الأماكن الخطرة والشاقة التي يحددها الوزير.

لذلك منح المشرع الفلسطيني وزير العمل صلاحية تحديد الأعمال الخطرة والشاقة بقرار خاص، أي أنه لا يجوز له أن يعطف هذه الأعمال على أعمال المادة (69) من قانون العمل³، كما لم يشترط عليه أن يحدد الأعمال الشاقة باستشارة المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال كما فعل بالمادة السابقة⁴.

فأصدر وزير العمل قراراً بحظر تشغيل النساء في الأعمال التالية:

1. في المناجم والمحاجر وأعمال الحفر التي تؤدي تحت سطح الأرض.
2. صناعة المفرقعات والمواد المتفجرة والأعمال المتعلقة بها.

¹ راجع المادة 100 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000

² إن المرأة معرضة للإصابة بأنواع الاكتئاب العامة مثل اعتلال المزاج والاكتئاب الجسيم، بالإضافة لإمكانية إصابتها بالاكتئاب من النوع الخاص مثل اكتئاب ما بعد الولادة اكتئابات الحمل. راجع المهدي، محمد عبد الفتاح: الصحة النفسية للمرأة. دار الديمقراطية الجديدة. 2007. ص 114.

³ نصت المادة 69 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على " تخفض ساعات العمل اليومي ساعه واحدة في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة والأعمال الليلية وتحدد هذه الأعمال بقرار من الوزير بعد استشارة المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال".

3. صناعة الإسفلت ومعالجته.
4. صناعة الكحول وكل المشروبات الروحية.
5. صناعة المبيدات الحشرية واستعمالها.
6. جميع أعمال اللحام التي يصدر منها أشعة وغازات ضارة.
7. الأعمال التي يدخل بها بعض المذيبات التي تستخدم في تنظيف الماكينات والملابس كيميائياً.
8. العمل في الغابات وقطع الأشجار والمحميات الطبيعية.

واستثنى في المادة الثانية من القرار النساء اللواتي يعملن في الوظائف المكتبية والإدارية نظراً لعدم تواجد الخطورة في هذه الأعمال.

يتبين هنا مدى اهتمام المشرع الفلسطيني في الحماية الصحية للمرأة، فترى الباحثة أن المشرع سار باتجاه صحيح عندما جعل الأعمال المحظور عمل النساء بها صادرة بقرار خاص تحت مسمى الأعمال الخطرة والشاقة التي يحظر تشغيل النساء بها، تفادياً لأي حيلولة من أصحاب العمل، غير أنه يجب التشديد في تطبيق هذا الحظر نظراً للخطورة الواقعة خاصة على المرأة الحامل، حيث إن الخطر يكون مضاعفاً لوجود الجنين، فيجب على وزارة العمل الفلسطينية التأكد المستمر من منشآت الأعمال الخطرة ومعاينة أصحاب العمل المخالفين لنص المادة بعقوبات تصل إلى إغلاق المنشأة والسجن، كما نلاحظ أن الأعمال المذكورة كانت حصراً وليس على سبيل المثال فمن غير الممكن القياس عليها، فيجوز للمرأة أن تعمل في أي عمل آخر غير مذكور حتى وإن كان يضر بصحتها، والأمر الذي يؤدي إلى تقييد سلطة القضاء في اعتبار بعض الأعمال الأخرى ضارة بصحتها وسلامتها¹.

كما ونصت القوانين العمالية الأردنية على نصوص قانونية لحماية المرأة العاملة من الأعمال الخطرة، فقد أصدر وزير العمل قراراً خاصاً بالمهن التي يحظر على المرأة العمل بها فقد نصت المادة الثانية على أنه " يحظر

¹أمين، أحمد رشاد. مرجع سابق ص 286

تشغيل النساء في الصناعات والأعمال التالية: وهي المناجم والمحاجر وجميع الأعمال التي تتعلق باستخراج الأحجار والمعدن من تحت سطح الأرض، وجميع الأعمال المتعلقة بصهر المعادن وتغضيب المرايا بواسطة مادة الزئبق، والأعمال المتعلقة بصناعة المواد المتفجرة وأعمال اللحام و المعادن بكل أشكاله، بالإضافة للأعمال التي يدخل بصهرها أو تصنيعها صهر الرصاص، أول أكسيد الرصاص، وصناعة مركبات الرصاص وعمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية، وتنظيف الورش التي تزاول الأعمال المبيئة أعلاه وصناعة الإسفلت والكاوتشوك وشحن البضائع وتخزينها وتفريغها في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع واستقبال وصيانة السفن¹.

إلا أنه كما ذكرنا سابقاً فإن وزير العمل الأردني قد أصدر قراراً بإلغاء المادة السابقة من قانون العمل²، وقد سمح للمرأة العمل بالمجالات التي تريد العمل بها دون قيود عليها، إلا أن الباحثة ترى أن وزير العمل الأردني جانب الصواب بإلغاء القرار السابق والسماح لأصحاب العمل بتشغيل النساء في مثل هذه الأعمال لخطورة الأضرار الواقعة على المرأة نظراً لتكوينها الجسماني الذي يختلف عن تكوين الرجل، أو كان عليه أن يستثني المرأة الحامل والمرضع بالحد الأدنى من نصوص التعديل.

أما القوانين العمالية الألمانية فلم تنص على حظر عمل المرأة بالأعمال الخطرة والشاقة، حيث أصدر المشرع الألماني قانون السلامة والصحة المهنية (ArbSchG) لحماية الرجل والمرأة من الأعمال الخطرة، وألزم أصحاب العمل بإتباع تعليمات خاصة بالأعمال الخطرة مثل تدريب العمال³، إلا أنه حظر مثل هذه الأعمال فقط على المرأة الحامل، فنصت المادة (11) والمادة (12) من قانون حماية الأمومة (MuSchG) على أنه لا يجوز لصاحب العمل السماح للمرأة الحامل والمرضعة القيام بأية أنشطة أو تعريضها لظروف عمل تتعرض أو قد

¹ نشر القرار في الجريدة الرسمية ع 4201 بتاريخ 1997/4/30.

² قرار صادر عن وزير العمل الأردني رقم 2 لسنة 2018 ينص على "أقرر وسنأ لأحكام المادة 69 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته إلغاء القرار السابق والسماح للمرأة الأردنية بالعمل بالأوقات والمهن التي ترغب بالعمل بها أو انثاؤها بناء على موافقتها المسبقة مع مراعاة المعايير والاتفاقيات الدولية بهذا الخصوص.

³ راجع المادة الثانية من قانون الصحة و الحماية المهنية (ArbSchG) الألماني، والمنشور في الجريدة الرسمية للقانون الفيدرالي في تاريخ 7 أغسطس لسنة 1996. ص 1246.

تتعرض فيها لمواد خطيرة، وحدد في الفقرة الثانية من المواد السابقة الأعمال التي تعتبر خطراً على المرأة الحامل والمرضعة.

فترى الباحثة أن المشرع الفلسطيني كان موقفه يضمن حماية أكبر للمرأة ضد الأعمال الخطرة، فيجب أن تكون بيئة العمل وظروفه وحتى أوقات الفراغ فيه هي مصدر للصحة وليس مصدراً للمرض، حيث يجب على المشرع الألماني أن يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة؛ لأنه بنية المرأة الجسدية واحدة، فهي معرضة لأمراض ومخاطر من مواد معينة بشكل أكبر من الرجل، إلا أن القوانين العمالية الألمانية قد سارت بشكل أفضل من قرار وزير العمل الأردني حيث إنه استثنى المرأة الحامل أو المرأة المرضعة من هذه الأعمال، والذي يكون الخطر في هذه الحالات مضاعفاً.

كما ترى الباحثة أنه كان يجب أن يخضع هذا القرار للمراجعة الدورية بين حين وآخر، لجعل الأعمال المحظورة مسيرة للواقع، لكثرة التغيرات والتطورات التي تحدث في المجتمع، حيث إن هناك كثيراً من الأعمال لم تذكر في القرار ومنها أعمال التنزيل والتحميل ونقل البضائع.

المطلب الثاني: المسؤولية الناشئة عن الإخلال بالقيود الخاصة بتشغيل المرأة العاملة.

إن الغاية الأساسية للمشرع من تشريع القوانين هو الحفاظ على الأمن والسلام في المجتمع¹، حيث أقر المشرع الفلسطيني نصوص قانون العمل لحماية العمال، كون أن العمال هم الطرف الضعيف دائماً، فخوفاً من ظلم أصحاب العمل للعمال، ومما يولد الشعور بالظلم ودفعهم إلى التمرد والإخلال بالأمن والسلام في المجتمع²، فقد فرضت القوانين العمالية نصوص قانونية تحفظ الحد الأدنى لحقوق العمال، لتحقيق مصلحة الكل وبالتالي تسود أجواء الطمأنينة في المجتمع.

¹ أبو شنب، مرجع سابق. ص 9

² أبو مارية، علي محمد عامر: بعض الضمانات التي كفلها قانون العمل الفلسطيني للخاضعين لأحكامه. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإنسانية والاجتماعية. العدد الثامن والعشرون/2012. ص 114.

وبهذا فإن ما يميز قواعد قانون العمل عن قواعد القانون المدني أن قواعد قانون العمل أمرة، حيث إنها تتعلق بالنظام العام ولا يجوز للأطراف الاتفاق على خلافها، إلا إذا كان الاتفاق فيما يصب في مصلحة العامل¹، لذلك فإن عدم التزام صاحب العمل بحقوق المرأة العاملة المذكورة سابقاً يعرضه للمسؤولية حسب قانون العمل الفلسطيني، وهذا ما تناوله هذا المطلب حيث تناول في الفرع الأول المسؤولية المدنية الواقعة نتيجة لمخالفة نصوص القانون، أما الفرع الثاني فتناول الجزاء الجنائي نتيجة لمخالفة نصوص القانون.

الفرع الأول: المسؤولية المدنية المترتبة على مخالفة النصوص الخاصة بحماية المرأة العاملة.

نصت المادة (السادسة) من قانون العمل الفلسطيني "تمثل الأحكام الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها، وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل تطبق على العمال أحكام هذا القانون أو أحكام التنظيم الخاص أيهما أفضل للعامل".

يلاحظ من النص أعلاه أن المشرع الفلسطيني ألزم أطراف العقد على الالتزام بقواعد العمل الأمرة وحظر الاتفاق على أقل من الحد الأدنى للحقوق الممنوحة بقانون العمل للعامل²، ولفرض حماية أكبر للعمال اعتبر المشرع الفلسطيني أن ما يتم الاتفاق عليه ويصب في مصلحة العاملة هو الأولى بالتطبيق³، حيث لا يعتبر الشرط أكثر فائدة لها إلا إذا حقق الاتفاق الهدف المراد بأكثر مما يحققه النص القانوني⁴.

مثال ذلك، قد نص قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على منح المرأة العاملة إجازة الأمومة لمدة 10 أسابيع، حيث يعتبر هذا النص من القواعد الأمرة في قانون العمل الفلسطيني، والتي لا يجوز الاتفاق على خلافها، إلا أنه في حالة الاتفاق بين العاملة وصاحب العمل على أن تكون إجازة الأمومة لمدة 12 أسبوعاً،

¹ حباس، موسى شكري: عقد العمل. ط 1 . رام الله: دار السلام. 1999.ص9

² عرف قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 العامل ب: هو كل شخص طبيعي يؤدي عملاً لدى صاحب العمل لقاء أجر ويكون تحت إدارته وإشرافه" حيث إن أحكام قانون العمل الفلسطيني تشمل كل شخص طبيعي سواء ذكر أو أنثى.

³ كيرة، حسن: دروس في القانون العمل اللبناني والمقارن. بيروت: مكتبة مكاوي. 1977. ص 44

⁴ عدوي، جلال، سليم ، عصام: شرح قانون العمل. الإسكندرية: منشأة المعارف. 1995.ص 206.

فإن الاتفاق ينفذ رغم مخالفته لنصوص القانون، على اعتبار أن الشرط يصب في مصلحة العاملة¹، ويحقق الهدف المراد وهو منح العاملة راحة بعد جهد الولادة بشكل أكبر مما نص عليه القانون.

وبالرجوع إلى قانون العمل الفلسطيني يرى أن المشرع الفلسطيني لم ينظم الجزء المدني الناتج عن مخالفة نصوص وأحكام تشغيل النساء الأمرة الواردة في قانون العمل الفلسطيني، إلا أن محكمة الاستئناف الفلسطينية أقرت ببطلان الشرط المخالف لأحكام تشغيل النساء واستبدال نصوص قانون العمل به، حيث أقرت في الحكم الصادر عنها رقم 2018/1264 " وحيث أن الحد الأدنى للأجور المعلن عنه وفق قرار نقابة المهندسين واجب التطبيق وأن اتفاق المستأنفة على أجره أقل لا يعني القبول بذلك وحيث إن قانون العمل بجميع مواده جاء للحفاظ على الحد الأدنى لحقوق العمال وفي حال وجود تنظيم خاص لعلاقات العمل فإنه يتوجب تطبيق التنظيم الخاص إذا كان أفضل للعامل وذلك عملاً بالمادة 6 من قانون العمل رقم 7 لسنة 2000²."

فتجد الباحثة أن ما سارت عليه محكمة الاستئناف هو الأجدر بتحقيق الهدف من تشريع باب أحكام تشغيل النساء في قانون العمل الفلسطيني، وهو حماية العاملة من استغلال أصحاب العمل لها، إلا أن هذا لا يلغي وجود النقص بقانون العمل الفلسطيني، حيث كان من الأجدر على المشرع الفلسطيني أن يضمن قانون العمل بالمسؤولية المدنية الواقعة على مخالفة نصوص قانون العمل الخاصة بالمرأة³، وأن ينص صراحة على بطلان الشرط المخالف لأحكام تشغيل النساء؛ لتشكيل رادع أكبر لصاحب العمل من إجبار المرأة على قبول أدنى من الحقوق الممنوحة لها في قانون العمل الفلسطيني.

¹ كيرة، حسين. مرجع سابق. ص 44.

² راجع حكم محكمة الاستئناف رقم 1264 لسنة 2018 الصادر بتاريخ 5 فبراير لسنة 2019. والمنشور على موقع مقام.

³ اعتبر المشرع المصري و المشرع السوري أن أي تنازل للمرأة العاملة عن الحقوق العمالية تعتبر باطله أثناء سريان العقد وبعد انتهاء العقد لمدة ثلاثة أشهر. راجع المادة (6) الفقرة (ج) من قانون العمل السوري رقم (17) لسنة 2010. راجع قانون العمل المصري الموحد رقم (12) لسنة 2003 المادة الخامسة من الباب الثاني.

إلا أن غالبية آراء الفقهاء تذهب إلى أن مخالفة الأحكام الخاصة بتشغيل النساء يؤدي إلى البطلان المطلق لعقد العمل، حيث إن القواعد المقررة لهذه الأحكام هي قواعد قانونية تتعلق بالنظام العام، وبالتالي تعتبر قواعد أمر¹، إلا أن الباحثة ترى أن هذا الرأي لا يتفق وهدف تشريع قانون العمل وهو فرض الحماية الأكبر للعمال داخل المنشأة، مما يسبب ضياع فرصة العمل التي منحها العقد لها.

أما فيما يتعلق بالمشروع الأردني، بالرجوع إلى قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 فقد نصت المادة الرابعة " يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي منحها إياه القانون.²

يلاحظ من النص أعلاه أن المشرع الأردني قد نص صراحة على بطلان الشرط أو الاتفاق في حالة مخالفته لأحكام قانون العمل الأردني، أي اقتصار البطلان على الشرط المخالف وليس على العقد بأكمله لضمان حماية أكبر للعامل، ويبقى العقد قائماً وصحيحاً بقوة القانون.³

مثال ذلك، لو تم الاتفاق بين العاملة وصاحب العمل على التزام المرأة بالدوام في ساعات العمل الليلية، فإن هذا الشرط باطل ويحل محله النص القانوني الذي يقضي بمنع النساء من العمل في ساعات الليل، ويتسمر العقد ويبقى قائماً.⁴

¹ زهران، همام محمد محمود: مرجع سابق. ص 171.

² رغم نص المادة 169 في القانون المدني الأردني على " إذا كان العقد في شق باطلاً يبطل العقد كله إلا إذا كان حصّة كل شق معيّنة فإنه يبطل في الشق الباطل ويبقى صحيحاً في الباقي"، إلا أن هذا النص لا ينطبق على قانون العمل حتى لو كان الشرط المخالف لا ينفصل عن باقي الشروط، وذلك لأن القانون المدني هو قانون عام أما قانون العمل هو قانون خاص ومن المعروف أن الخاص يقدم على العام عند التعارض، ونجد أنه يصب في مصلحة العامل ليستطيع من خلالها الحفاظ على فرصة العمل. نقلا عن أبو شنب. مرجع سابق. ص 18.

³ أبو شنب، احمد عبد الكريم. مرجع سابق. ص 16.

⁴ أبو شنب. مرجع سابق. ص 16

كما اتبع المشرع الألماني¹ في القوانين العمالية ذات النهج حيث نص قانون حماية الأجور (MiLOG) على "الاتفاق على حرمان العامل المطالبة بالحد الأدنى من الأجر المذكور تكون باطلة وغير فعالة ويمكن للعامل أن يتنازل فقط عن الحد الأدنى من الأجر عن طريق تسوية بالمحكمة، وخلاف ذلك يتم استبعاد التنازل². فتري الباحثة أن قانون العمل في الأردن وألمانيا قد سار بشكل أوضح وأكثر حماية للمرأة العاملة بفرض الجزاء المدني على صاحب العمل المخالف لأحكام قانون العمل الأمرة، واقتصار البطلان على الجزء المخالف للقواعد الأمرة.

كما يلاحظ أن الأحكام القانونية والآراء الفقهية السابقة تتعلق بتنازل المرأة العاملة عن الحقوق قبل أو أثناء تنفيذ العقد، إلا أن قانون العمل الفلسطيني والقوانين المقارنة لم تتضمن فيما يتعلق بتنازل العاملة عن الحقوق بعد ثبوتها، حيث حظرت المادة (6) من قانون العمل الفلسطيني التنازل قبل وأثناء تنفيذ العقد، إلا أنها لم تتعرض لبطلان العقود بعد إبرام العقد وثبوت الحقوق.

إلا أن هناك آراء تتجه إلى أن تنازل العاملة عن الحق بعد نشوئه سواء عن طريق الصلح أو عن طريق الإبراء يعتد به ويعتبر صحيحاً، ويفسر أصحاب هذا الاتجاه إنه بعد ثبوت الحق فإن الحق يتحول إلى حق مالي ويجوز التنازل عنه³.

تري الباحثة أن الرأي أعلاه صائب، حيث إن اعتبار التنازل مسبقاً عن حقوق العاملة هو باطل، فإنه بمفهوم المخالفة⁴، يرى أن التنازل بعد ثبوت الحقوق للمرأة العاملة لا يعتبر باطلاً، كما يجوز التصالح على الأمور

¹ راجع المادة 139 من القانون المدني الألماني المنشور في الجريدة الفيدرالية الرسمية بتاريخ 2003/9/29. ص 42 وتعديلاته. كما واعتبر أن القانون المدني هو القانون العام ودائماً ما يقدم القانون الخاص على القانون العام.

² راجع المادة الثالثة من قانون حماية الأجور الألماني والذي نشر في الجريدة الفيدرالية ص 1348. بتاريخ 11 أغسطس لسنة 2014.

³ عدوي، جلال، و سليم، عصام. مرجع سابق 1995. ص 219

⁴ تعرف مفهوم المخالفة ب: دلالة اللفظ لا في محل النطق على ثبوت نقيض الحكم المنطوق به للمسكوت عنه. نقلا عن: الخليفة، بن إبراهيم بن عبدالله: مفهوم المخالفة (حقيقته، أنواعه، جيته). المجلة العربية للنشر العلمي. الأردن. 20 / 2 حزيران 2020. 23.

المادية¹، وحيث استقرت المحاكم الفلسطينية على جواز التنازل عن الحقوق بعد ثبوتها فأقرت محكمة النقض الفلسطينية على "إن المخالصات التي تؤخذ من العامل أثناء تأدية عمله لدى صاحب العمل والتي تتعلق بحقوقه فلا يعتد بها، أما المخالصة التي يجريها العامل مع صاحب العمل بعد انتهاء عقد العمل والتي يقر بها العامل بأنه استلم حقوقه العمالية، وأنه استلم هذه المبالغ كمخالصة شاملة عن حقوقه كافة عن المدة التي عمل بها لدى صاحب العمل هي مخالصة صحيحة وتتفق مع أحكام القانون ولا تخالف نص المادة (6) من قانون العمل الفلسطيني"²، وعلل ذلك لانقضاء شبهة الإكراه بعد انتهاء عقد العمل.

أما فيما يتعلق بالمسؤولية المدنية فتتمثل بجبر الضرر الناتج عن فعل غير مشروع والذي يتبع لمخالفة القواعد الآمرة في أحكام تشغيل النساء في قانون العمل الفلسطيني، وذلك من خلال تعويض العاملة تعويض عادل، ويشترط لذلك مطالبة العاملة لصاحب العمل بالتعويض³.

الفرع الثاني: العقوبة الجزائية الواقعة نتيجة لمخالفة نصوص القانون المتعلقة بحماية المرأة العاملة

يتمثل الجزاء بأن له طبيعة العقوبة نتيجة الإخلال بالقواعد الآمرة، حيث إن المسؤولية الجزائية تقوم دون حاجة العاملة لتقديم طلب ورفع الدعوى في المحكمة، كون أن النيابة العامة تقوم باستيفائه، وبالتالي لا يسقط هذا الجزاء بتنازل المرأة العاملة عنه، باعتبار قواعد قانون العمل هي قواعد أمره تتعلق بالنظام العام، وذلك بهدف زيادة حماية المرأة والتي تعتبر هي الطرف الضعيف في عقد العمل⁴.

¹ راجع المادة 65 من القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976.

² حكم محكمة النقض الفلسطينية المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 165 لسنة 2011 الصادرة بتاريخ 2012/5/21 والمنشورة على موقع المقتفي. راجع حكم محكمة النقض الفلسطينية رقم 139 لسنة 2011 الصادر بتاريخ 2013/3/31 والمنشور على موقع المقتفي.

³ الصبيحات، إسراء: مرجع سابق. ص 76. نقلاً عن: حرارة، معاذ: الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل، أطروحة دكتوراه، جامعة الزقازيق. ص 290.

⁴ الصبيحات، إسراء: مرجع سابق. ص 75.

فنصت المادة (134) من قانون العمل الفلسطيني التالي " يعاقب كل من يخالف حكماً من أحكام الباب السادس والباب السابع¹ والأنظمة الصادرة بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (200) دينار ولا تزيد على (500) دينار وتتعدد الغرامة بعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة وفي حالة التكرار تتضاعف العقوبة.

يرى هنا أن المشرع الفلسطيني حظر ما يقلل من حماية المرأة في منشأة العمل، وذكر نصوصاً لحمايتها في الباب السابع من قانون العمل، ثم أورد عقوبة لصاحب العمل المخالف لهذه القواعد الأمرة تقوم على الغرامة، حيث عدد العقوبة بعدد العاملات الذي وقعت عليهم المخالفة وبمضاعفة العقوبة في حالة التكرار.

وبهذا ترى الباحثة أن المشرع الفلسطيني أراد أن يضمن احترام القواعد القانونية الأمرة، وفرض العقوبات الجزائية على أصحاب العمل المخالفين، فقد سار بالشكل الصحيح لضمان التزام أصحاب العمل بالقواعد العمالية وبالتالي حماية المرأة التي دفعتها الظروف الاقتصادية أو الاجتماعية للعمل مما ينعكس على الأسرة والمجتمع، لهذا يعتبر أي تنازل عن القواعد الأمرة تقدمه المرأة للحصول على العمل يعتبر باطلاً².

كما نص المشرع الفلسطيني على عقوبة قد تصل للإغلاق بجانب الغرامة في حالة عدم إتباع القواعد القانونية التي تتعلق بأحكام السلامة والصحة المهنية، ومنح المشرع وزير العمل هذه الصلاحية، حيث يمكن لوزير العمل أن يفرض الغرامة والإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة حتى تزال المخالفة³، حيث اهتم المشرع الفلسطيني بفرض تلك العقوبات نظراً لخطورة مخالفة هذا النص القانوني، إلا أن الباحثة ترى أنه كان على المشرع الفلسطيني أن ينص على عقوبات مشددة وخاصة لصاحب العمل المخالف لنصوص أحكام قانون العمل المتعلقة بالمرأة العاملة الحامل، لما لها من تأثير كبير ومضاعف على المرأة وجنينها وبالتالي على صحة المجتمع بأكمله، كما وتجد

¹ فقد نظم قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 أحكام تشغيل النساء في الباب السابع منه.

² نصت المادة 6 من قانون العمل الفلسطيني على أنه " تمثل الأحكام الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها، وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل تنطبق على العمال أحكام هذا القانون أو أحكام التنظيم أيهما أفضل للعامل.

³ راجع المادة 133 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

الباحثة أنه كان من المفترض أن ينص القانون الفلسطيني على عقوبات خاصة للمخالفين فيما بتوفير يتعلق بتوفير المرافق الضرورية للمرأة العاملة ومنها أماكن الرضاعة.

كما ترى أنه كان من الأجدر على المشرع الفلسطيني تشديد العقوبة، فتجد أن عقوبة الغرامة هي عقوبة غير رادعة وغير كافية لأصحاب العمل، فصاحب العمل الذي يستسيغ عمل النساء الحامل والمرضع ساعات عمل طويلة، أو تشغيلهن في الأعمال الخطرة والشاقة، أو حرمانهن من الحقوق والمزايا التي فرضها المشرع، من الأسهل عليه دفع الغرامة مقابل مخالفته لتلك النصوص القانونية، فقد كان يجب على المشرع الفلسطيني التشديد في فرض الجزاءات على أصحاب العمل، عن طريق فرض عقوبة الحبس، هذا إلى جانب فرض عقوبة الغرامة، حيث يتعلق الأمر بصحة المرأة وصحة طفلها.

كما ونص قانون العمل الأردني أيضاً على ذات النوع من الجزاءات، إذ اقتصر عقوبة صاحب العمل المخالف للأحكام الخاصة بعمل النساء بالغرامة، إلا أنه اشترط أنه لا يجوز تخفيض الغرامات عن حدها الأدنى لأسباب تقديرية مخففة.¹

وفيما يخص المشرع الألماني فقد فرض عقوبات جزائية خاصة لأصحاب العمل المخالفين للنصوص القانونية الخاصة بعمل المرأة، فنص في قانون حماية الأمهات في العمل والتدريب والدراسة في الباب السادس منه في المادة (32) الفقرة الأولى منها على الحالات التي يعتبر بها صاحب العمل مخالفاً بقاعدة قانونية سواء أكان إخلاله عن عمد أو إهمالاً، ومن هذه الحالات أن لا تمنح المرأة فترات الراحة في الشكل الصحيح والوقت المناسب، وأن يسمح للمرأة بممارسة نشاط من النشاطات المحظورة، وفرض عقوبة الغرامة في الفقرة الثانية من

¹ نصت المادة 77 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 على أنه "يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة في حالة ارتكاب أي مخالفة لأحكام هذا الفصل أو أي نظام أو قرار صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن 50 دينار ولا تزيد على 500 دينار، ولا يجوز للمحكمة تخفيض العقوبة عن حدها الأدنى أو الأخذ بالأسباب المخففة التقديرية.

ذات المادة حيث نصت على "يمكن أن يعاقب المخالف بغرامة مالية ثلاثين ألف يورو، وبحالات أخرى تصل إلى خمسة آلاف يورو"، وفرض ذات الغرامة في حالة المخالفات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية¹.

كما نصت المادة (33) من ذات القانون على أنه "أي شخص يرتكب فعلاً متعمداً مشاراً إليه في المادة السابقة في الحالات التي تعرض صحة المرأة والطفل للخطر يعاقب بالسجن لمدة تصل إلى سنة أو بالغرامة.

ف نجد أن المشرع الألماني كان أكثر تشديداً من المشرع الفلسطيني والأردني بفرض عقوبة السجن، لضمان حماية حقوق المرأة العاملة خاصة الأم.

¹ راجع المادة 26 من قانون تنفيذ تدابير الصحة والسلامة المهنية الألماني (ArbStG).

الفصل الثاني

المصادر الدولية لحماية حقوق المرأة في العمل

كان الاهتمام بحقوق المرأة الإنسان في المحيط العربي والدولي واضحاً من خلال عقد المؤتمرات والمواثيق وإبرام الاتفاقيات على المستوى الدولي، بهدف معالجة كل الظروف التي تعزز حقوق المرأة وتكفل سبل الحماية لها، فازدادت نسبة تواجد المرأة في قطاعات العمل في العقود الأخيرة بشكل واسع، حتى أضحت سمة من سمات المجتمعات المعاصرة، مما دفع المشرعين الدوليين لإيجاد شروط وظروف خاصة لتشغيل المرأة نتيجة اختلاف طبيعتها الجسمانية عن الرجل.¹

وإن كانت المرأة محل اهتمام القانون الدولي باعتبارها إنساناً، فإنها من ناحية أخرى أصبحت محل اهتمام بالنظر إلى طبيعة جنسها وخاصة إذا كانت عاملة²، ذلك لأن الله ألقى على عاتقها مسؤولية الحمل والرضاعة وتربية أطفالها³، فقد بادرت الدول للمصادقة على الاتفاقيات والمعاهدات الدولية لحماية حقوق المرأة.

فلم تقف منظمة العمل العربية منذ إنشائها عن حماية المرأة العاملة، وحرصت أن تكون لجنة المرأة العاملة العربية هي أول اللجان السبع في مباشرة أعمالها⁴، فقد كان من أهم أهدافها إيجاد ظروف وشروط مناسبة لعمل المرأة، لذا فقد صدر عنها العديد من الاتفاقيات والتوصيات لحماية حقوق المرأة في العمل سواء من منظور صحي أو أخلاقي أو اجتماعي⁵، هذا إلى جانب دور منظمة العمل الدولية في حماية العمال داخل

¹ النمري، ناريمان: الآليات الدولية الشرعية الخاصة بحماية حقوق المرأة في ظل العولمة. جامعة الشرق الأوسط. الأردن. 2014. ص 99.

² سلمية، زعرور: الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل. جامعة الجزائر. الجزائر. 1991. ص 35.

³ عبد الجبار، سوسن: مرجع سابق. ص 27.

⁴ المرجع السابق: ص 48.

⁵ عاطف الهريشات. مرجع سابق ص 67، نقلا عن جبر، محمود سلامة: الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية للعمل. منشورات بمكتب الإعلام بمنظمة العمل العربية. ص 339 وما بعدها.

منشآت العمل، حيث تعتبر الوكالة الدولية التي تعنتي بالعمل والعمال، فقد أصدرت العديد من الاتفاقيات والتوصيات الدولية لحماية العمال بشكل عام والمرأة العاملة بشكل خاص¹.

كما يعد ما صدر عن هيئة الأمم المتحدة دستوراً عاماً² ونقطة تطور³ لحقوق الإنسان، "ويعد أول المواثيق بعد الحرب العالمية الثانية التي نصت على المساواة بين الرجل والمرأة"⁴، "كما التزمت ببذل الجهود لتحقيق المساواة بين حقوق الرجل والمرأة العاملة في ميثاقها.

وقد جاء إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة التي صدر عن الأمم المتحدة عام 1967 واتفاقية القضاء على أشكال التمييز كافة ضد المرأة عام 1979 (سيداو) تأكيداً على ضرورة التزام الدول المصادقة بتحقيق مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في ميدان العمل، وحق المرأة في تولي المناصب لجميع الوظائف.

وهذا ما سيتم دراسته في هذا الفصل، حيث قسم الفصل إلى مبحثين، تناول الباحثة في المبحث الأول حماية المرأة العاملة في إطار منظمات العمل العربية والدولية، أما المبحث الثاني فتناولت دور الأمم المتحدة في حماية المرأة العاملة.

المبحث الأول: حماية المرأة العاملة في إطار منظمة العمل العربية والدولية.

إن حقوق المرأة جزء لا يتجزأ عن حقوق الإنسان، "حيث أدت المرأة جزءاً لا يستهان به في تسيير أمور الحياة"⁵، فهناك عدد كبير من النساء هي المعيل الوحيد لأسرتها⁶، لهذا اعتبرت محط الاهتمام الدولي في الآونة الأخيرة، حيث نجد كثيراً من المنظمات والاتفاقيات الدولية تنص بشكل واضح على مساواة المرأة والرجل

¹ أمين. مرجع سابق. ص 269

² الصبيحات: مرجع سابق. ص 9.

³ الجندي، مبروك: آليات التطبيق الدولي لاتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة. الجزائر. 2019. ص 119.

⁴ الشكري، علي يوسف: حقوق الإنسان في ظل العولمة. القاهرة. مطبعة ايتراك للطباعة والنشر. 2000. ص 41

⁵ الفتلاوي، سهيل: حقوق الإنسان. الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2009. ص 251.

⁶ ABC of Women's Worker's Rightd and Gender Equality. By International Labour Office. Genève. Published on official website of the International labour Organization .First published 2000 P xi.

في ميادين الحياة بشكل عام وميدان العمل بشكل خاص، بل ومنحها مزايا خاصة لكونها ذات طبيعة جسمانية مختلفة عن الرجل، وكان من أبرز هذه الاتفاقيات تلك الصادرة عن منظمة العمل العربية والدولية وهذا ما ستتناوله الباحثة بالتفصيل في هذا المبحث، حيث سيم دراسة حماية المرأة العاملة وفق إطار منظمة العمل العربية في المطلب الأول، أما المطلب الثاني ستتناول الباحثة حماية المرأة العاملة وفق إطار منظمة العمل الدولية.

المطلب الأول: دور منظمة العمل العربية في حماية المرأة العاملة.

حظيت منظمة العمل العربية منذ نشأتها باهتمام عربي كبير "نظراً لما تتضمنه من طموحات قومية تؤدي لقيام سوق عمل عربية مشتركة ينتقل فيها المواطن العربي بحرية بين أقطار الدول العربية، وتتكامل فيها الموارد البشرية على نحو يخلق اقتصاداً قومياً صلباً"¹.

فقد اهتمت منظمة العمل العربية منذ نشأتها عام 1965 بحماية المرأة وتنمية قدراتها، وتوفير الفرص المتكافئة لها لتطوير مشاركتها في منشآت العمل إلى جانب الرجل، وزيادة مساهمتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية² والقومية وذلك من خلال عملها في الأعمال والمجالات والمهن المختلفة³، فأصدر مؤتمر العمل العربي في دورة انعقاده الثانية في آذار سنة 1973 قراراً بإنشاء سبع لجان دائمة ومن بينها لجنة المرأة، وحرص مكتب العمل العربي أن تكون هذه اللجنة أول اللجان في مباشرة أعمالها.⁴

¹ الصبيحات، إسماء: مرجع سابق ص 40.

² نشاطات منظمة العمل العربية. مؤتمر العمل العربي. الدورة الثالثة عشر. ص 118.

³ عبد الجبار، سوسن: مرجع سابق. ص 48.

⁴ المرجع السابق. ص 47.

كما أصدرت المنظمة عدة اتفاقيات عربية وتوصيات تتناول موضوع العمل والعمال بشكل عام، وكان من بينها اتفاقيات خاصة لحماية المرأة العاملة العربية، وتوفير المناخ المستقر والملائم لها لتستطيع أداء دورها بطريقة فعالة ومثمرة¹، وتوفير الضمانات القانونية لتحقيق هذه الحماية².

وسيتناول هذه المطلب أهم المبادئ الصادرة عن منظمة العمل العربية فيما يتعلق بحماية المرأة العاملة.

الفرع الأول: في مجال حظر التمييز ضد المرأة.

ألزمت الاتفاقية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل بتحقيق مبدأ المساواة بين العمال، فقد تضمنت أن تكون الحماية التي تحددها مستويات العمل موحدة دون التفرقة بين الجنس أو الأصل أو رأي سياسي أو لون³، كما وفرضت على صاحب العمل منح المرأة أجر مماثل لأجر الرجل عند تماثل العمل⁴، حيث يعد مبدأ المساواة بين البشر حقاً عاماً يتفرع عنه العديد من حقوق الإنسان الأخرى⁵.

إلا أن الاتفاقية رقم (5) لسنة 1976 جاءت أكثر تفصيلاً في تحديد مبدأ المساواة بين الجنسين في تشريعات العمل، حيث أكدت في مقدمتها على أن المرأة تمثل نصف المجتمع، مما يقضي مشاركة الأيدي العاملة النسائية في عملية تنمية المجتمع على أوسع نطاق على أساس المساواة التامة بينها وبين الرجل، حيث نصت المادة الثانية من الاتفاقية على وجوب ضمان تكافؤ فرص العمل بين الرجل والمرأة في مجالات العمل كافة عند تساوي المؤهلات والصلاحية، وعدم التفرقة في الترقية الوظيفية بين الجنسين، والعمل على تسهيل إعادة تدريب المرأة بشكل مساوٍ للرجل في كل مراحل التعليم والتوجيه والتدريب المهني قبل الالتحاق بالعمل وبعده⁶.

¹ المرجع السابق ص 51.

² زعرور، سليمة: مرجع سابق. ص 67

³ راجع المادة رقم (8) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل.

⁴ راجع المادة (42) من الاتفاقية رقم (1) لسنة 1966، راجع المادة 13 من الاتفاقية رقم 15 لسنة 1983.

⁵ الصبيحات، إسراء: مرجع سابق. ص 43

⁶ راجع المادة 4 من الاتفاقية رقم (5) لسنة 1976.

كما منحت الاتفاقية رقم (6) لسنة 1976 بشأن مستويات العمل في المادة (42) حق العامل - من كلا الجنسين - في الحصول على إجازة دراسية مدفوعة الأجر بفرص متساوية، وقضت بوجود أن تكون الحماية التي تقرها مستويات العمل واحدة دون تفرقة بين العمال.¹

ترى الباحثة أن رغم محاولة منظمة العمل العربية لفرض عدة أحكام قانونية لحماية المرأة من التمييز وفرض الحقوق المساوية لها، إلا أنه ومع الأسف لم يذكر في الميثاق العربي للعمل ولا في دستور منظمة العمل العربية نص يلزم بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة، فقد اكتفت منظمة العمل العربية بدستورها في المادة الثالثة بيان أهداف المنظمة والذي تخللها "القيام بدراسات وبحوث في الموضوعات العمالية وبشكل خاص فيما يتعلق بظروف وشروط عمل المرأة"، ولم يتم تعديل دستور المنظمة فيما يتعلق بمبدأ المساواة رغم حصول التعديل عليه، فقد اكتفى الميثاق بضرورة حماية المرأة العاملة وتهيئة فرص عمل بما يتناسب وقدراتها والتقاليد المتبعة.

الفرع الثاني: حماية أمومة المرأة العاملة.

لم تتوقف مستويات العمل العربية من فرض الحماية القانونية للمرأة العاملة، بل امتدت لتشمل حماية المرأة العاملة أثناء أمومتها قبل الوضع أو بعده، فقد تضمنت العديد من الأحكام التي تتعلق بحماية المرأة العاملة الأم، وتأتي من أهم هذه المستويات الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل، فقد كانت أول الاتفاقيات الصادرة عن المنظمة والتي اهتمت برعاية أمومة المرأة العاملة، حيث أقرت الاتفاقية حق المرأة العاملة بإجازة وضع لمدة لا تقل عن سبعة أسابيع على أن تكون خمسة منها بعد الوضع²، إلا أن الاتفاقية السابقة عدلت باتفاقية رقم (6) لسنة 1976 بشأن مستويات العمل ومنحت العاملة الحق في إجازة قبل وبعد الوضع لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع، ومنح العاملة الأجر كاملاً خلال هذه الإجازة، يدفع من قبل

¹ راجع المادة الثانية الفقرة الأولى من الاتفاقية أعلاه.

² راجع المادة 56 من الاتفاقية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العامل والصادرة عن منظمة العمل العربية.

صاحب العمل أو التأمينات الاجتماعية حسب كل دولة، شريطة أن تمضي العاملة فترة ستة أشهر عمل على الأقل قبل هذه الإجازة لدى صاحب العمل ذاته¹.

وبالرغم من اهتمام منظمة العمل العربية بحماية المرأة في تلك الفترة ومنحها إجازة الأمومة، إلا أن الباحثة ترى أنه كان يجب أن تكون مدة هذه الإجازة اثني عشر أسبوعاً على الأقل، حيث من الصعب استعادة المرأة نشاطها خلال عشرة أسابيع ومقدرتها للعودة للعمل، بالإضافة لحاجة رضيعها لها بشكل دائم خلال الأسابيع الأولى له، كما أن تحديد منظمة العمل العربية شرط مضي العاملة مدة ستة أشهر قبل أحقيتها في الحصول على تلك الإجازة يحرم الكثير من العاملات من هذا الحق، فترى الباحثة أنه كان يجب منح العاملة هذا الحق بدون تحديد مدة أو تخفيضها لمدة ثلاثة أشهر على الأكثر لتحظى نسبة عاملات أكبر بهذا الحق.

كما وحظرت الاتفاقية المشار إليها سابقاً فصل العاملة أثناء هذه الإجازة، واعتبار الفصل خلالها فصلاً تعسفياً، ومنحت الأمهات فترات رضاعة يومية حسب ما يحدد تشريع كل دولة²، ويرى هنا أن المشرع العربي أصاب بالنص بشكل صريح على اعتبار فصل العاملة خلال هذه الفترة هو فصل تعسفي، لمنع صاحب العمل من تعسفه باستخدام حقه اتجاه المرأة العاملة ولضمان حصول المرأة العاملة على الإجازة كاملة.

ومنعت الاتفاقية رقم (5) لسنة 1976 تشغيل المرأة قبل انتهاء إجازة الأمومة المذكورة، ومنحتها حق إجازة بدون أجر لتربية أطفالها طبقاً للشروط التي يحددها تشريع الدولة، مع احتفاظ العاملة بعملها خلال تلك الفترة³، كما ألزمت بتخفيف الأعمال التي تقوم بها المرأة العاملة أثناء فترة الحمل الأخيرة، وبعد فترة الولادة، وحظرت تشغيلها ساعات عمل إضافية في الفترات السابقة⁴، كما يرى أن منظمة العمل العربية أصابت أيضاً

¹ راجع المادة 65 من الاتفاقية رقم العربية رقم (6) لسنة 1976 بشأن مستويات العمل العربية والصادرة عن منظمة العمل العربية.

² راجع المادة 66-67 من الاتفاقية السابقة.

³ راجع المادة 14 من الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل العربية والصادرة عن منظمة العمل العربية.

⁴ راجع المادة 9 من الاتفاقية رقم 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة والصادرة عن منظمة العمل العربية.

بمنع صاحب العمل من تشغيل العاملة قبل فترة الولادة وبعدها من بعض الأعمال، ذلك نظراً لضعف بنيتها في تلك الفترات.

كما واهتمت المنظمة في المحافظة على شمل الأسرة، فقد منحت الاتفاقية المذكورة أعلاه الحق للمرأة والرجل الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمرافقة الزوج في حالة الانتقال لمكان عمل مختلف عن مكان العمل الأصلي، ومنحت السلطات المختصة في الدولة حق تحديد الحد الأقصى للإجازة المذكورة¹، حيث تجد الباحثة أن منظمة العمل العربية قد سارت بإتجاه صحيح في منح هذا الحق لكلا الجنسين.

الفرع الثالث: في مجال تدابير الحماية في منشأة العمل

نظراً لزيادة نسبة النساء في منشآت العمل، فقد نصت منظمة العمل العربية على معايير خاصة لحماية المرأة، حيث حظرت عملها في أوقات ومجالات معينة، ووضعت شروطاً وقائية خاصة لعملها في الأعمال الخطرة والشاقة.

ستتناول الباحثة في هذا الفرع أهم المبادئ والأحكام التي تتعلق بحماية المرأة العاملة الصادرة عن منظمة العمل العربية والتي تعرف بتدابير العمل الحمايية وتقسّم إلى قسمين:

أولاً: الأحكام الخاصة في مجال العمل الليلي.

ذهبت منظمة العمل العربية بحظر عمل النساء ليلاً، فقد نصت الاتفاقية رقم (1) لسنة 1966، والاتفاقية رقم (5) لسنة 1976، والاتفاقية رقم (6) لسنة 1976، على منع تشغيل النساء في أوقات الليل، إلا أنه استثنى من هذا الحظر بعض الحالات التي تتعلق بطبيعة العمل، ومنحت التشريع الوطني أحقية تحديد الاستثناءات على هذا الحظر، كما تركت لكل دولة تحديد مفهوم الليل وفقاً لتقاليد كل دولة².

¹ راجع المادة 13 من المرجع السابق.

² راجع المادة السابعة من الاتفاقية رقم 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة الصادرة عن منظمة العامل العربية. راجع المادة 69 للاتفاقية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل.

الا أن الباحثة تجد أن ما توجهت له منظمة العمل العربية من حظر عمل النساء في ساعات الليل لا يوائم معايير العمل الدولية، حيث ان فرض المساواة للمرأة من الحصول على فرص عمل مساوية للرجل هو حق لها، حيث تجد الباحثة انه كان يجب على منظمة العمل العربية من فرض الحماية القانونية للعمال في الأعمال الليلية كافية ذكوراً واناثاً نظراً للمخاطر الواقعة على الجنسين من هذه الأعمال، ولزيادة فرص المرأة في العمل، وترك تحديد صعوبة العمل الليلي للمرأة.

ثانياً: الأحكام الخاصة في مجال حماية المرأة من الأعمال الخطرة والشاقة.

اهتمت اتفاقيات العمل العربية بحماية المرأة العاملة خاصة فيما يتعلق بالأعمال الخطرة والشاقة، نظراً للطبيعة جسم المرأة والتي يمتص المواد الضارة بشكل أكبر مما يفعله جسم الرجل، حيث يحتوي جسم المرأة على نسبة عضلية أقل منها في الرجل، إذ تخزن هذه المواد في النسيج الدهني بشكل أكبر مما تخزن في العضلات¹، كما أكتشف أن الرصاص يسبب الإجهاض للمرأة الحامل²، وغيرها من الأضرار الجسدية التي تصيب النساء بمعدل أكبر منها في الرجل.³

فنصت الاتفاقية رقم (1) لسنة 1976 بشأن مستويات العمل على حظر تشغيل النساء في أعمال المناجم تحت الأرض والمقالع وباقي الأعمال الخطرة والمضرة بالصحة، كما وحظرت الأعمال الشاقة التي يحددها المشرع الداخلي في كل دولة.⁴

ونصت الاتفاقية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية على حظر عمل النساء في الأعمال الخطرة والشاقة أو الضارة بالصحة، حسب ما يحدد التشريع الداخلي لكل دولة.⁵

¹ رشيدية، رانية: مرجع سابق . ص 20

² المرجع السابق. ص 15.

³ المرجع السابق. ص 15-23.

⁴ راجع المادة 68 من الاتفاقية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل الصادرة عن منظمة العمل العربية..

⁵ راجع المادة (3) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية.

ورغم جهود منظمة العمل العربية ومحاولتها لترسيخ أسس الحماية للمرأة العاملة وتطوير تشريعات العمل العربية لمواكبة التطور والتغير بالحياة الاجتماعية والاقتصادية، ومواكبة معايير العمل الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، إلا أن عدد الدول المصادقة على اتفاقيات منظمة العمل العربية بشكل عام والاتفاقيات المتعلقة بالمرأة بشكل خاص لا يزال محدوداً ولا يحقق آمال العامل العربي بشكل عام والمرأة العاملة بشكل خاص.

ومن الجدير بالذكر أن فلسطين والأردن من الدول المصادقة على الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية، حيث صادقت فلسطين على جميع الاتفاقيات الصادرة عنها، أما الأردن فقد صادقت على ست اتفاقيات من أصل ثماني عشرة اتفاقية، إلا أن الباحثة ترى أن قانون العمل الفلسطيني لم يضمن التشريع الداخلي بجميع الأحكام القانونية الصادرة عن تلك الاتفاقيات، حيث لم ينص على حظر التمييز بين الجنسين في الأجور، ومنح الزوجين حق الحصول على إجازة بدون أجر لمرافقة الآخر¹، فترى الباحثة وجوب تضمين القوانين الداخلية بالأحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة الصادرة عن المنظمة، وذلك لسد الفجوة القانونية في التشريع الداخلي وزيادة لفرص الحماية للمرأة في ميادين العمل.

المطلب الثاني: جهود منظمة العمل الدولية لحماية المرأة في العمل.

اعتنت منظمة العمل الدولية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعمال، ومنها الحق في العمل والحق في التمتع بظروف عمل عادلة وملائمة²، بالإضافة أنها لعبت دوراً هاماً وبارزاً في توفير الحماية اللازمة للعمال بوضع معايير العمل الدولية³، قد كان من بين الأهداف الأساسية للمنظمة⁴ المساواة بين حقوق العمال باعتبار أن التمييز بينهم يشكل أحد أهم المخاطر التي تواجه الحياة الاقتصادية والاجتماعية، كما عملت المنظمة جاهدة

¹ راجع المادة الثالثة عشرة من الاتفاقية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة والصادرة عن منظمة العمل العربية.

² علوان، عبد الكريم: الوسيط في القانون الدولي العام حقوق الإنسان. الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2004. ص 106.

³ بليل، حكيم، علي، دحمانية: آليات الرقابة في منظمة العمل الدولية. مجلة الاجتهاد القضائي. الجزائر. 1/مارس 2020. 487-500.

⁴ مختاربه، طفاني، خالد، محمد: دور منظمة العمل الدولية في تقرير مبدأ المساواة بين الجنسين في الشغل. مجلة قانون العمل والتشغيل.

الجزائر. 3/يونيو 2021. 74-57.

لإشراك المرأة في ميادين العمل واعتبارها شريكاً أساسياً إلى جانب الرجل في تنمية اقتصاد الدول¹ من جهة، ومن جهة أخرى مساعدتها في التوفيق بين مسؤولياتها المهنية والقيام بدورها كأم²، حيث كان هذا المبدأ من أهم المبادئ التي أصدرتها المنظمة.³

فقد حظيت المرأة العاملة باهتمام وافر من منظمة العمل الدولية كأنتى وأم، وأقرت لها نصوصاً واتفاقيات خاصة، وسنلقي الضوء في هذا المطلب على أهم المبادئ والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية لضمان حماية المرأة العاملة، حيث سنتناول الباحثة في الفرع الأول، الثاني، الثالث، الرابع والخامس أهم المبادئ الصادرة عن منظمة العمل الدولية على التوالي وهي حماية أمومة المرأة العاملة، وحظر عمل النساء ليلاً، وحظر عمل النساء في الأعمال الشاقة، والمبادئ المتعلقة بالمساواة بين الرجل والمرأة وحظر التمييز، والقضاء على العنف والتحرش الجنسي في العمل، أما الفرع السادس فستتناول الباحثة فيه أهم المعوقات الواردة لعدم تطبيق معايير العمل الدولية في فلسطين.

الفرع الأول: حماية أمومة المرأة العاملة

إن أول الاتفاقيات التي صدرت عن منظمة العمل الدولية لحماية الأمومة هي الاتفاقية رقم (3) لسنة 1919، حيث تسري هذه الاتفاقية على المنشآت التجارية والصناعية⁴، وقد تضمنت حماية الأمومة للمرأة العاملة من حيث حقها في إجازة الوضع، والعمل الآمن خلال فترة الحمل، ومنحتها الحق في التوقف عن العمل لمدة ستة أسابيع قبل تاريخ الولادة، وأن لا تعود للعمل قبل مرور ستة أسابيع من تاريخ الولادة، بالإضافة لمنحها حق الحصول على مزايا مالية لكفالتها للعيش مع طفلها في أوضاع صحية ملائمة، على أن تدفع هذه الإعانة إما عن طريق الأموال العامة أو عن طريق نظام التأمين ومنحت للسلطات المختصة تحديد مقدار هذه الإعانة،

¹ حسب منظمة العمل الدولية أن مصطلح الكفاءة الاقتصادية يعني قدرة العنصر النسائي في لعب أدوار أساسية في عملية النمو الاقتصادي، وأنهن عاملات قادرات على تطوير المجتمعات الاقتصادية وتنميتها.

² الصبيحات، إسراء: مرجع سابق. ص 26.

³ خليل، أمين: مرجع سابق. ص 272.

⁴ راجع المادة الأولى من اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة رقم (3) لسنة 1919.

كما منحت المرأة الحق في الحصول على إعانة طبية مجانية أو قابلة مؤهلة، وحظرت أن تُحرم المرأة من الحصول على هذه الإعانة في حالة حصول خطأ من الطبيب أو القابلة في تقدير تاريخ الوضع، كما سمحت الاتفاقية للمرأة العاملة أن تتغيب مرتين في اليوم لمدة لا تقل عن نصف الساعة لإرضاع طفلها وذلك خلال ثمانية عشر شهراً التالية للوضع¹.

وُعدلت الاتفاقية رقم (3) لسنة 1919 بشأن حماية الأمومة بالاتفاقية رقم (103) لسنة 1952، حيث شملت الاتفاقية المعدلة النساء العاملات بالأعمال الصناعية وغير صناعية، والأعمال الزراعية، بالإضافة للعاملات بأجر في منازلهن².

وتناولت المادة الثالثة من الاتفاقية المعدلة شروطاً واجب توافرها؛ لتستحق المرأة إجازة الأمومة، وكان ذلك على النحو التالي:

1. استحقاق هذه الإجازة لكل امرأة تنطبق عليها هذه الاتفاقية بعد إبراز شهادة طبية تبين تاريخ الوضع المحتمل.
2. منح العاملة إجازة أمومة فترة اثني عشر أسبوعاً، على أن تتضمن هذه الفترة بفترة إجازة إلزامية بعد الوضع.
3. جعلت تحديد مدة الإجازة للمرأة العاملة بعد الوضع من اختصاص القوانين والأنظمة الوطنية، على أن لا تقل هذه المدة عن ستة أسابيع، ويجوز أن تؤخذ باقي المدة من إجازة الأمومة قبل التاريخ المحتمل للوضع، أو بعد انتهاء الفترة الإلزامية حسب ما تقرره اللوائح والقوانين الوطنية.
4. حظرت الاتفاقية تخفيض فترة الإجازة الإلزامية اللاحقة بحالة امتداد الإجازة السابقة للوضع بمقدار المدة المنقضية بين التاريخ المحتمل حدوثه وتاريخ حدوثه فعلاً.

¹ راجع المادة الثالثة من نصوص الاتفاقية المذكورة أعلاه

² راجع المادة الأولى من الاتفاقية رقم 103 لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة (معدلة).

5. منحت الاتفاقية القوانين واللوائح الوطنية الحق بمنح إجازة إضافية قبل الوضع في حالة الإصابة بمرض مثبت بتقرير طبي أن سببه كان الحمل، ويجوز أن تحدد السلطة المختصة الحد الأقصى لهذه الإجازة، وكذلك الأمر بالنسبة لمنحها إجازة إضافية لاحقة لإجازة الوضع.

وحظرت صاحب العمل فصل العاملة أثناء تلك إجازة الأمومة أو أن يرسل إليها إنذاراً بالفصل ينتهي أجله أثناء فترة الإجازة، ومنحت المرأة الحق في اختيار الطبيب والاختيار بين مستشفى عام أو خاص¹.

حيث ترى الباحثة مما سبق أن الاتفاقية السابقة الصادرة عن منظمة العمل الدولية قد شملت على حالات معينة لم تشملها الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية، منها حالة امتداد الإجازة السابقة للوضع، فقد حظرت الاتفاقية السابقة صاحب العمل من إجبار العاملة على تخفيض الإجازة اللاحقة للوضع، ذلك لزيادة حماية المرأة من تعسف صاحب العمل والادعاء بانتهاء فترة الوضع كاملة بسبب حصول ظرف الامتداد الخارج عن إرادة العاملة.

وألحقت الاتفاقية السابقة بالتوصية رقم (95) لسنة 1952، حيث أكدت على ضرورة اتباع إجراءات أكثر دقة، فمنحت العاملة عدد أيام أكثر بحيث تصبح أربعة عشر أسبوعاً إذا كانت صحة الأم العاملة تحتاج ذلك، وحظرت تشغيلها بأي عمل إضافي أو ليلي، ومنحها فترة يومية لا تقل عن ساعة ونصف لرعاية طفلها².

وفي عام 2000 انعقد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وتم من خلاله تعديل واسع على الاتفاقية رقم 103 لسنة 1952 بموجب اتفقيه لاحقة تحمل الرقم 183 لسنة 2000، حيث وسعت الاتفاقية المعدلة لتشمل جميع النساء المستخدمات بما فيهن العاملات اللواتي يمارسن أشكالاً غير نمطية من العمل لدى الغير، ومنحت المرأة فترة أمومة لا تقل عن أربعة عشر شهراً عند تقديمها لتقرير طبي يبين التاريخ المحتمل للوضع³.

¹ الصبيحات، إسراء: مرجع سابق. ص 33

² راجع التوصية رقم 95 لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

³ راجع المادة الثامنة والمادة العاشرة من الاتفاقية رقم 183 لسنة 2000 بشأن مراجعة حماية الأمومة.

ومن الجدير بالذكر أن الجهات المختصة في فلسطين لم تصادق على أي اتفاقية من هذه الاتفاقيات كون فلسطين ليست عضواً في المنظمة، وبالرغم أن الأردن عضو فيها إلا أنه لم تصادق أيضاً على تلك الاتفاقيات، إلا أن القوانين العمالية في فلسطين والأردن منحت المرأة الحماية السابقة بنصوص القوانين الداخلية لكن بمقدار أقل نسبياً عما تضمنته هذه الاتفاقيات، حيث منحت القوانين السابقة مدة عشرة أسابيع إجازة وضع للمرأة العاملة، وكما ذكرنا سابقاً فإن مدة عشرة أسابيع لا تعتبر المدة الكافية لتستعيد المرأة نشاطها للعودة للعمل، أما بالنسبة لدولة ألمانيا فإن اتفاقية حماية الأمومة رقم 183 لسنة 2000 ستدخل حيز التنفيذ في 30 سبتمبر 2022.¹

وبالرجوع إلى قرار المحكمة الدستورية لجمهورية ألمانيا الاتحادية رقم 18 لسنة 2003 والتي نصت على " ينص التشريع الألماني على أن المرأة التي في إجازة الأمومة لها الحق في الحصول على مستحقات مالية من الأموال العامة (التأمين الصحي) بالإضافة إلى أنه يتعين على صاحب العمل دفع الفرق بين مستحقات الأمومة ومتوسط أجرها، إلا أنه نظراً للارتفاع في الأجور في الفترة الأخيرة مع بقاء التأمين الصحي ثابت، تم إنشاء مخطط التأمين الصحي الإلزامي والذي يغطي المدفوعات المستحقة من صاحب العمل، لتحقيق المساواة في المجتمع بين الجنسين في الممارسة العملية، ووفقاً للمحكمة فإن هذا يتوافق مع الالتزامات الدولية لألمانيا ولاسيما المنبثقة عن اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، حيث يتطلب كلاهما القضاء على التمييز المباشر وغير المباشر ضد المرأة، فقضت المحكمة أن تقاسم تكاليف حماية الأمومة بين الدولة وأصحاب العمل يتوافق والدستور من حيث المبدأ... ويحمي المرأة من التمييز غير المباشر، حيث عرف المكتب الرسمي لمنظمة العمل الدولي التمييز غير المباشر "هو نوع من التمييز والذي لا يتضح للوهلة الأولى، إنما يتضح بعد تحليل الآثار الواقعية والذي يؤدي إلى معاملة غير متكافئة بين الجنسين"²، ودعمت المحكمة هذا الموقف بنص المادة 6 البند 8 من اتفاقية

¹ الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية.

²ABC of Women's Worker's Right and Gender Equality. Previous Reference. P59.

حماية الأمومة رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة، حيث إن المسؤولية الفردية لأصحاب العمل أمام مستحقات حماية الأمومة يمكن أن تكون عائقاً أمام توظيف المرأة، بالرغم من أن ألمانيا لم تصادق على هذه الاتفاقية إلا أن المحكمة ترى أن مخطط التأمين هو تدبير مناسب لمنع التمييز غير المباشر ضد المرأة في سوق العمل...¹

الفرع الثاني: حظر عمل النساء ليلاً.

قد اهتمت منظمة العمل الدولية بموضوع تشغيل النساء ليلاً²، فاعتمدت المنظمة حظر عمل النساء ليلاً في أول دورة لها، وأصدرت اتفاقية رقم 4 لسنة 1919 بشأن العمل الليلي للنساء، وألحقت هذه الاتفاقية بمراجعتين (تعديلين) الأولى بمقتضى الاتفاقية رقم 41 لسنة 1943، و الثانية تحمل الرقم 89 لسنة 1948، فقد كان هدف هذه المراجعة هو زيادة مرونة بعض المعايير في عدة نواحي لتنفيذ حظر عمل المرأة ليلاً.

كما سمحت للسلطات المختصة لتقرير الظروف الاستثنائية للعمل في صناعات أو مناطق معينة لجعل مدة الليل بشأن عمل النساء تمتد بين الحادية عشرة ليلاً والساعة السادسة صباحاً، وذلك بعد استشارة هيئات العمال وأصحاب العمل المعنيين بتقرير الظروف الاستثنائية³.

وعلى الرغم من الإنجاز الذي حققته هذه الاتفاقيات وخاصة الاتفاقية رقم 89 لسنة 1948 إلا أن الدول تراجعت في التمسك بها في الآونة الأخيرة، وقد يرجع السبب إلى الظروف وشروط العمل الليلي المناسبة للمرأة لتزداد فرصها بالحصول على العمل الليلي، الأمر الذي يرجع إلى التطورات الاقتصادية التي حققتها الدول⁴.

¹ الموقع الرسمي لمركز التدريب العالمي لمعايير العمل الدولية (International training Center ITC).
<https://compendium.itcilo.org/en> . تاريخ الزيارة 2021/10/16. الساعة الرابعة مساء .

² المرجع السابق ص 77. نقلاً عن الأهواني. مرجع سابق. ص 315.

³ عرفت المادة الثانية من الاتفاقية الليل ب(فترة إحدى عشرة ساعة متوالية على الأقل، يدخل فيها فاصل زمني ما بين الساعة العاشرة مساء والساعة الخامسة صباحاً).

⁴ الصبيحات، إسراء: مرجع سابق. ص 75.

وأدى ذلك إلى تراجع منظمة العمل الدولية عن حظر تشغيل النساء في الأعمال الليلية، فقد قرر في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المنعقد في جنيف¹ إلغاء الاتفاقية رقم 4 لسنة 1919 بشأن حظر عمل النساء ليلاً، وذلك لتحقيق مبدأ المساواة بين الجنسين في العمل، واستبدلت الاتفاقية بالزام الدول المصادقة على اتخاذ التدابير الخاصة لحماية العمال الليليين ذكوراً وإناثاً².

حيث تجد الباحثة هنا أن منظمة العمل الدولية قد كفلت المساواة بين الجنسين في منشآت العمل وخاصة فيما يتعلق بحق المرأة في الحصول على ذات فرص العمل مع الرجل، فالغاء حظر عمل النساء في ساعات الليل يزيد من امكانية دخول المرأة الى سوق العمل، وبالتالي زيادة الايدي العاملة مما يؤدي لزيادة تطور اقتصاد الدول، مع أحقية كافة العمال من الحصول على الحماية القانونية في ساعات العمل الليلي نظراً للمخاطر التي قد تقع على الجنسين ومنها السرقة.

الفرع الثالث: حظر الأعمال الشاقة والخطرة.

إن اتخاذ إجراءات السلامة والوقاية الصحية يعتبر واجباً على صاحب العمل توفيره لجميع العمال ذكوراً وإناثاً، إلا أن هناك أسباباً تقتضي حظر عمل النساء في بعض الأعمال التي من الجائز للرجال العمل بها، ويرجع ذلك إلى القوة العضلية والبنية الجسدية الذي يتمتع بها الرجل³، "وبعد التعسفات الكبيرة التي تعرضت اليها النساء العاملات وخوضهن مخاطر العمل في المناجم والأماكن الخطيرة"⁴، فقد أصدرت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات والتوصيات الدولية والتي جاءت لحماية النساء، ومنها التوصية رقم (4) لسنة 1919 بشأن حماية النساء والأحداث من التسمم بالرصاص، والتي جاءت لتوجيه الدول الأعضاء بحظر تشغيل النساء (والأحداث) في العمليات الصناعية المنصوص عليها في البند الأول من التوصية، لما لهذه العمليات

¹ إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في جنيف في دورته السادسة بعد المائة ، قرر إلغاء وسحب اتفاقية عمل النساء ليلاً رقم 4 لسنة 1919 في تاريخ 14 حزيران لسنة 2017.

² راجع المادة الثالثة من الاتفاقية رقم 171 لسنة 1990 بشأن العمل الليلي (المرأة).

³ عبد الجبار، سوسن: مرجع سابق. ص 73

⁴ سليمة، زعرور. مرجع سابق 49

من خطر على وظيفة الأمومة، ونمو الأطفال البدني، ونص البند الثاني من التوصية على حظر استخدام النساء في العمليات التي تستخدم فيها مركبات الرصاص باستثناء توافر شروط محددة بالتالي¹:

1. تهوية شافطة تركيب محلياً للتخلص من الغبار والأبخرة بمجرد تولدها.
2. إخبار السلطات الحكومية بحالات التسمم بالرصاص ودفع التعويض للأشخاص المصابين.
3. القيام بفحوصات طبية دورية للعمال في هذا المجال.
4. توفير مرافق كافية ومناسبة لتبديل الملابس والاعتسال وتناول الطعام، وتوفير ملابس واقية.
5. منع جلب الأطعمة والمشروبات إلى ورش العمل.

كما حظرت الاتفاقية الدولية رقم (13) لسنة 1921 بشأن استعمال الرصاص الأبيض في الطلاء توظيف النساء في أعمال الطلاء الصناعي التي تستدعي استخدام الرصاص الأبيض أو كبريت أو أي مواد أخرى تحتوي على هذه الأصباغ.²

حيث تجد الباحثة أن المنظمة قد سارت بشكل صحيح في تخصيص نصوص قانونية في الاتفاقيات الخاصة بالأعمال الخطرة وحظر عمل النساء في هذه الأعمال وخاصة في حالة الحمل، وذلك لفرض حماية أكبر للمرأة العاملة من خطر تلك الأعمال و لتفادي أي فجوة تؤدي لتعرض المرأة الحامل للخطر.

كما أصدرت المنظمة في عام 1935 الاتفاقية رقم (45) لسنة 1935 بشأن عمل النساء تحت سطح الأرض³، حيث حظرت الاتفاقية عمل النساء تحت سطح الأرض في أي منجم بغض النظر عن سنها⁴، إلا أن الاتفاقية منحت الدول الأعضاء صلاحية لاستثناء هذا الحظر في قوانينها لبعض الفئات من العاملات وهن⁵:

¹ راجع البند الثاني من التوصية رقم 4 لسنة 1919 بشأن التسمم بالرصاص (النساء والأطفال) الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

² راجع المادة الثالثة من الاتفاقية رقم 13 لسنة 1921 بشأن استعمال الرصاص الأبيض في الطلاء.

³ نقضت ألمانيا هذه الاتفاقية في 25 أبريل لسنة 2008.

⁴ راجع المادة الثانية من الاتفاقية رقم 45 لسنة 1935 بشأن عمل النساء تحت الأرض.

⁵ المرجع السابق.

1. النساء اللواتي يعملن في مناصب إدارية، دون القيام بأعمال يدوية.

2. النساء المتواجرات لأغراض تعليمية وتدريبية.

3. النساء اللواتي تمت دعوتهن للنزول المؤقت للمناجم للقيام بأعمال غير يدوية.

وأقرت التوصية رقم (114) لسنة 1960 بشأن الوقاية من الإشعاعات مراعاة عدم تعرض النساء للإشعاعات

خاصة في فترات الحمل، وذلك تقادياً للمشاكل الصحية التي قد تحدث لهن.¹

وحددت الاتفاقية بشأن الحد الأقصى رقم (127) لسنة 1967 الحد الأعلى للثقل الذي تحمله النساء العاملات

في أعمال التحميل اليدوي، حيث اشترطت أن يكون الحد الأعلى للنساء أقل بكثير وبدرجة ملموسة عن الحد

الأعلى للرجال.²

وترى الباحثة أن رغم وجود صور عديدة لحماية النساء من الأعمال الخطرة حسب اتفاقيات منظمة العمل

الدولية، إلا أن التطبيق لا يتم بشكل حقيقي إلا بعد مصادقة الدول الأعضاء على هذه الاتفاقيات والتوصيات

الدولية، وضم نصوص المواد إلى تشريعاتها الداخلية، كما ترى وجوب انضمام الدول غير الأعضاء للمنظمة

والمصادقة على هذه الاتفاقيات؛ لتلافي أي نقص تشريعي في القوانين الداخلية، حيث أن الاتفاقيات السابقة

قد شملت أعمالاً خطيرة بشكل أكبر مما شمل عليه قانون العمل الفلسطيني، وشكلت حماية أكبر للمرأة العامل

من الأعمال الخطرة والضارة بصحتها، كما أنه على الدول الأعضاء المصادقة على الاتفاقيات السابقة لفرض

الحماية الأكبر للمرأة من الأعمال الخطرة والشاقة، حيث أن الأردن وألمانيا لا تعدان من الدول المصادقة على

الاتفاقيات السابقة.

¹ راجع المادة السادسة عشرة من التوصية رقم (114) لسنة 1960 بشأن الوقاية من الإشعاعات.

² راجع المادة السابعة من الاتفاقية رقم 127 لسنة 1967 بشأن الحد الأقصى للثقل المنقل الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

الفرع الرابع: المبادئ المتعلقة بالمساواة بين الرجل والمرأة وحظر التمييز.

نظراً للانتهاكات التي تتعرض لها المرأة في منشأة العمل من التمييز الموجه ضدها، فقد اهتمت منظمة العمل الدولية بتعميم معايير العمل الدولية، وفرضت تطبيق تلك المعايير على الجميع دون التمييز الذي تتعرض له بعض الفئات خاصة فيما يتعلق بالتمييز بين الجنسين، حيث إن عدم المساواة يترك أثراً كبيراً على المرأة العاملة بنسبة أكبر من تأثير مسببات الإجهاد في العمل مثل ضغط العمل الزائد أو ضعف المهارات، وقد يسبب عدم المساواة على أساس الجنس عائناً لتقدم المرأة المهني والمادي وقد يرتبط بمشاكل نفسية وجسدية تظهر بأمراض مختلفة وزيارات للطبيب بشكل متكرر¹.

ومن أهم المبادئ التي صدرت عن منظمة العمل الدولية لحظر التمييز مبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة، فأصدرت الاتفاقية رقم (100) لسنة 1951 والتوصية الملحقة بها رقم (90) لسنة 1951، وقد نصت الاتفاقية على مبدأ المساواة بين العمال والعاملات في الأجر في الأعمال متساوية القيمة وضمن تطبيق هذا المبدأ من الدول المصادقة عليها².

وبينت الاتفاقية بأن مفهوم الأجر يشمل الأجر أو المرتب العادي، الأساسي أو الأدنى، كما ويشمل جميع التعويضات الأخرى التي يدفعها صاحب العمل للعمال سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وسواء يدفعها نقداً أو عيناً مقابل استخدامه له، كما بينت الاتفاقية أن المقصود في عبارة "مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية" هو معدلات الأجور المحددة مع مراعاة المساواة بين الجنسين، ومنحت الدول الأعضاء الحق لتحديد معدلات الأجور بطرق تتناسب مع الأساليب السائدة فيها³.

¹ رشديّة، رانية: حماية صحة وسلامة المرأة العاملة في بيئة العمل. منظمة العمل العربية ورشة عمل قومية حول تنمية المهارات المهنية والتنافسية للمرأة العربية. دمشق. ص 7+.

² راجع المادة الثانية من اتفاقية العمل الدولية رقم 100 لسنة 1951 بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر.

³ راجع المادة الأولى و المادة الثانية من الاتفاقية السابقة.

أما فيما يتعلق بالتوصية اللاحقة بها رقم (90) لسنة 1951 والمتعلقة بتساوي العمال والعاملات في الأجر عن الأعمال ذات القيمة المتساوية، فحثت على اتخاذ التدابير المناسبة في مجال التوجيه والتدريب المهني لضمان حصول التسهيلات بشكل متساوٍ للعمال والعاملات¹.

ومن الجدير بالذكر أن فلسطين لم تصادق على هذه الاتفاقية ولم تنص القوانين الداخلية على أي حظر للتمييز في الأجر بين العمال والعاملات في الأعمال المتساوية، إلا أنه اكتفى بنص المادة (100) من قانون العمل الفلسطيني على حظر التمييز بين الرجل والمرأة للأحكام والأنظمة الصادرة في قانون العمل، كما أن المشرع الأردني رغم أنه صادق على الاتفاقية سنة 1966 إلا أنه لم يضمن تشريعاته الداخلية بنصوص قانونية تتعلق بحظر التمييز في الأجر بين المرأة والرجل²، أما ألمانيا فكما ذكرنا سابقاً كانت من الدول المصادقة على هذه الاتفاقية وقد أوردت في تشريعاتها الداخلية حظر التمييز بين الرجل والمرأة في الأجر في الأعمال المتساوية³، فترى الباحثة أن معايير العمل الدولية قد فرضت الحماية من التمييز ضد المرأة والمساواة بين الجنسين داخل منشأة العمل بشكل أكبر من قانون العمل الفلسطيني والأردني.

كما وأقرت منظمة العمل الدولية مبدأ عدم التمييز في مجال الاستخدام في الاتفاقية الدولية رقم (111) لسنة 1958، بالإضافة للتوصية الملحقة بها، فتعتبر هذه الاتفاقية من الاتفاقيات الأساسية في مواجهة التمييز بين العمال والعاملات في منشأة العمل والمهنة، فحظرت القيام بأي شكل من أشكال التمييز والتفرقة بين العمال، كما منحت الدول الأعضاء التزام القيام بتضمين القوانين الداخلية بنصوص قانونية تهدف لإيجاد طرق تتناسب مع كل بلد وأعرافه بتحقيق مبدأ المساواة في الفرص والمعاملة في منشأة العمل، لهدف القضاء على كل أشكال

¹ الصيحات مرجع سابق. ص 28. الهريشات. عاطف. مرجع سابق ص 72. نقلا عن جبر، محمود سلامة الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة. مرجع سابق ص 292.

² راجع المواد 2-45-52 من قانون العمل الأردني.

³ راجع المادة الثانية من القانون العام للمساواة في المعاملة الألماني (AGG).

التمييز في منشأة العمل¹، ونصت الاتفاقية على أنه لا يعتبر تمييزاً إذا ما كان التفضيل أساسه الكفاءة والمؤهلات²، حيث إن هذا يتفق والمنطق.

كما أن هناك اتفاقيات أخرى صدرت عن منظمة العمل الدولية والتي تهدف في نصوصها إلى تحقيق مبدأ المساواة بين العمال والعاملات، ومنها الاتفاقية رقم (122) لسنة 1964 بشأن سياسة العمالة، فقد هدفت لتوفير فرص العمل لجميع الباحثين عنه، وأن يتاح للجنسين حرية اختيار العمل، وأن تتوفر أفضل الفرص الممكنة والتي تتناسب مع قدرات ومؤهلات كل عامل³.

كما وفرضت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 168 لسنة 1988 بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، فقد تناولت نصوص الاتفاقية مبدأ المساواة بين الجنسين في العمل عند التقدم للوظيفة والحماية من البطالة، وفرضت على الدول الأعضاء ضمان المساواة في المعاملة بين الأشخاص المحميين دون تمييز قائم على أساس العرق أو الجنس أو الديانة أو الرأي السياسي أو الانتماء الوطني أو الجنسية أو الأصل العرقي أو الاجتماعي أو الإعاقة أو العمر⁴.

وآخراً تود الباحثة الإشارة إلى أنه رغم عدم دخول فلسطين كعضو في منظمة العمل الدولية ولم تصادق على الاتفاقيات والتوصيات المشار إليها سابقاً، إلا أن القانون الفلسطيني قد منح المرأة العاملة الحماية القانونية الخاصة بشكل مشابه للحماية الصادرة عن المنظمة في بعض المواضيع، غير أن في البعض الآخر كانت نسبة الحماية أقل بكثير ومعدومة في مواضيع أخرى، ما يستدعي دراسة أهمية دخول فلسطين كعضو في

¹ راجع المادة الثانية من الاتفاقية رقم 111 لسنة 1985 بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

² راجع المادة الثانية الفقرة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم 111 لسنة 1951 بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة.

³ راجع المادة الأولى الفقرة الثانية من الاتفاقية الدولية رقم 122 لسنة 1964 بشأن سياسة العمالة.

⁴ راجع المادة السادسة الفقرة الأولى من الاتفاقية رقم 168 لسنة 1988 بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة

المنظمة والمصادقة على مثل هذه الاتفاقيات، لتلافي النقص التشريعي من جهة ومواكبة التطور الاجتماعي والاقتصادي من جهة أخرى.¹

الفرع الخامس: حظر العنف والتحرش الجنسي في مكان العمل.

اهتمت منظمة العمل الدولية بحماية المرأة في جميع النواحي داخل ميدان العمل، ومع ازدياد ظاهرة التحرش الجنسي والعنف التي تتعرض له المرأة في الآونة الأخيرة، فقد أصدرت منظمة العمل الدولية اتفاقية رقم 190 لسنة 2019 بشأن القضاء على العنف والتحرش الجنسي في العمل.²

تناولت الاتفاقية ديباجة وعشرين مادة، أكدت مقدمتها على أن لجميع البشر الحق في العمل داخل ظروف توفر الكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص، بغض النظر عن الجنس أو المعتقدات، وأكدت على أهمية العمل بظروف خالية من العنف والتحرش، واعتبرت أن ظاهرة العنف ظاهرة تشكل انتهاكاً وإساءة لحقوق الإنسان، وهي تهدد مبدأ تكافؤ الفرص بين العمال والعاملات.

وحيث إن هذه الظاهرة تؤثر سلباً على صحة الشخص نفسياً وبدنياً، كما تؤثر على كرامة الشخص وأسرته، فقد أقرت الاتفاقية في مقدمتها أن ظاهرة التحرش والعنف تؤثر سلباً على بقاء النساء في ميدان العمل وعلى تحقيق التقدم الاقتصادي، حيث تتفق الباحثة وهذا الرأي، فإن قلة الأمان في مكان العمل تجعل المرأة تتردد في دخول ميادين العمل، مما يقلل في نسبة تواجدها، وبالتالي تأثير الاقتصاد في المجتمع.

وقد عرفت الاتفاقية التحرش على أنه مجموعة سلوكيات وممارسات غير مقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت تلك السلوكيات لمرة واحدة أو تكررت، تهدف أو تؤدي أو من المحتمل أن تؤدي لإلحاق الضرر

¹ ومن الجدير بالذكر أنه رغم أن الأردن عضو في منظمة العمل الدولية إلا أنها لم تصادق على العديد من الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، كما أن ألمانيا تعتبر من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية إلا أنها لم تصادق على بعض الاتفاقيات المذكورة وخاصة فيما يتعلق بالعمل الليلي، إلا أن التشريعات الداخلية فيها كانت قد منحت المرأة العاملة قدراً كبيراً من الحماية القانونية .

² الاتفاقية رقم 190 لسنة 2019 بشأن القضاء على العنف والتحرش الجنسي في عالم العمل الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثامنة بعد المائة في جنيف. بتاريخ 10 حزيران 2019.

الجسدي أو الجنسي أو الاقتصادي وتشمل العنف والتحرش على أساس نوع الجنس¹، وعرفت مفهوم التحرش والعنف على أساس الجنس على أنه السلوكيات الموجهة ضد أشخاص على أساس جنسهم أو نوع جنسهم أو اللذين يُسَان على نحو غير متناسب أشخاصاً ينتمون إلى جنس معين أو نوع جنس معين، ويشمل التحرش الجنسي.

أما فيما يتعلق بنطاق الأشخاص المحميين فقد نصت المادة الثانية من الاتفاقية رقم 190 لسنة 2019 بشأن القضاء على العنف والتحرش الجنسي على "تحمي هذه الاتفاقية العمال والأشخاص الآخرين في عالم العمل، بمن فيهم: المستخدمون كما يرد تعريفهم في القوانين والممارسات الوطنية، فضلاً عن الأشخاص العاملين بغض النظر عن وضعهم التعاقدى، والأشخاص الضالعين في التدريب، بمن فيهم الأشخاص الضالعين في التدريب والتلمذة الصناعية والعمال الذين انتهي استخدامهم والمتطوعين والباحثين عن عمل وطالبي الوظائف والأفراد الذين يمارسون سلطة صاحب العمل أو واجباته أو مسؤولياته.

2. تطبق هذه الاتفاقية على جميع القطاعات الخاصة منها أو العامة على السواء في الاقتصاد المنظم وغير المنظم، سواء في المناطق الحضرية أو الريفية.

حيث يتضح مما سبق أن الاتفاقية شملت نصوصها جميع العمال والمتدربين والمتطوعين والباحثين عن العمل، بمعنى أن الاتفاقية تسري على أي شخص موجود داخل منشأة العمل، فتري الباحثة أن المشرع الدولي قد أصاب بهذا لتشمل الحماية من العنف والتحرش الجنسي جميع الأشخاص داخل منشآت العمل سواء أكانوا عمالاً أو أصحاب عمل أو غيرهم، لخطورة النتائج النفسية والاجتماعية والاقتصادية المترتبة على انتشار هذه الظاهرة.

كما ويسري نطاق الاتفاقية على جميع الممارسات المنصوص عليها والتي تحدث في سياق العمل أو تكون مرتبطة به أو ناشئة عنه، سواء مكان العمل، أو المكان الذي تتقاضى فيه المرأة أجر العمل، أو مكان استراحة

¹ راجع المادة الأولى من الاتفاقية رقم 190 لسنة 2019 بشأن العنف والتحرش الجنسي والمنشورة على الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية.

العاملة أو تناول الطعام، أو أماكن المرافق الصحية، كما ويسرى تطبيق نصوص الاتفاقية في حالة وجود مثل هذه الممارسات المحظورة أثناء السفر أو التدريب أو الأحداث الاجتماعية والتي تكون ذات صلة بالعمل، كما وتسري على أماكن الإقامة التي يوفرها صاحب العمل للعاملة، بالإضافة للعنف أو التحرش الذي يحدث عند التوجه للعمل أو العودة منه¹، فتري الباحثة أن المشرع الدولي قد شمل جميع الأماكن والظروف التي تستدعي العاملة التواجد بها كنتيجة لعقد العمل، ويعتبر هذا لفرض الحماية لها على نطاق واسع.

كما ألزمت الاتفاقية الدول المصادقة أن تنص على تعريف التحرش الجنسي والعنف في قوانينها الداخلية، وأن تحظر تلك الممارسات بالتشاور مع المنظمات المتمثلة لأصحاب العمل والعمال، واعتماد تدابير خاصة لمنع هذه الظاهرة، ومنها إيراد عقوبات خاصة للمخالفين، ووضع إرشادات ووسائل للوعي، والنص على آليات وإجراءات ملائمة وفعالة وأمنة وعادلة للإبلاغ والتسوية في حالة العنف مثل إجراء تسوية النزاع خارج مكان العمل، حماية مقدمي الشكاوي والضحايا والشهود من التعرض للأذى أو الأعمال الانتقامية، وحماية خصوصية الأفراد المعنيين وحماية السرية قدر الإمكان.²

إلا أنه وبالرجوع إلى القوانين العمالية الوطنية في فلسطين نجد أن المشرع لم ينص في القوانين الداخلية على ما يشابه نصوص الاتفاقية، رغم الآثار السلبية الواقعة على الأشخاص وعلى إنتاج المرأة في العمل وبالتالي على اقتصاد الدولة، لذا نجد أنه كان على المشرع أن يضمن القوانين الداخلية بنصوص تنص على حظر هذه الظاهرة في كل مكان وفي أي وقت وخاصة في ميدان العمل، واتخاذ التدابير والوسائل لتنمية الوعي وزيادته حول آثار هذه الممارسات، واتخاذ العقوبات لردع المخالفين.

ومن الجدير بالذكر أن الأردن وألمانيا ليستا من الدول الموقعة على تلك الاتفاقية رغم أهميتها، إلا أن ألمانيا قد ضمنت تشريعاتها الداخلية على ما يحظر تلك الممارسات غير المرغوب فيها، فقد نصت المادة الثالثة

¹ راجع المادة الثالثة من الاتفاقية رقم 190 لسنة 2019 بشأن حظر العنف والتحرش الجنسي.

² راجع المادة الثالثة من الاتفاقية السابقة.

الفقرة الثالثة من قانون المساواة في المعاملة بين العمال (AGG) باعتبار التحرش ممارسة غير مرغوب بها وتسبب انتهاكاً في كرامة الإنسان، وبالتالي خلق بيئة عمل تتسم بالتهديد والإهانة كما وألزمت المادة 13 من ذات القانون أصحاب العمل لحماية العمال من تلك الممارسات ومنحت العاملة الحق بتقديم شكوى أو ترك العمل اذا لزم الأمر.

فترى الباحثة وجوب فرض التشريع الفلسطيني والأردني ما يضمن حماية المرأة من تلك الممارسات ووضع معايير لتلك الممارسات لما لها من آثار سلبية على المرأة والحد من دخولها لميدان العمل خوفاً من تلك الممارسات، وبالتالي تأثيرها على أمن المجتمع واقتصاده، وفرض العقوبات لمرتكبين تلك الجريمة.¹

الفرع السادس: معيقات تطبيق معايير العمل الدولية

رغم تأكيد اغلب القوانين الداخلية على المساواة بين الرجل والمرأة في منشآت العمل، وفرض نصوص قانونية خاصة لحماية حقوق المرأة العامل ولمساعدها في التوازن بين دورها الأسري وحققها بالعمل، إلا أنه وبالرجوع إلى الواقع الفعلي نجد أن وضع المرأة العاملة غير مرتبط فقط بالنصوص القانونية، بل بمدى مواكبة هذه النصوص وتطورها بما يتناسب بحصول المرأة العاملة على هذه الحقوق، وقدرة المرأة على دخول مجالات العمل دون وجود مخاوف مسبقه، حيث تجد الباحثة أن قلة نسبة النساء العاملات يؤدي لبطئ تطور قوانين العمل ومواكبته للتقدمات الحاصلة في منشآت العمل ومنها معايير العمل الدولية، وبالتالي ضعف موقف المرأة داخل منشأة العمل، وفيما يلي سيتم البحث في الأسباب الأساسية لانخفاض نسبة النساء في مجالات العمل.

¹ قد نص نظام مكافحة جريمة التحرش الجنسي السعودي في المادة السادسة منه على انه " 1. يعاقب بالسجن لمدة لا تزيد عن سنتين وبغرامة مالية لا تزيد عن مئة الف ريال او بإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب جريمة تحرش جنسي. 2-..."

أولاً: أسباب اقتصادية

تهدف قواعد قانون العمل الخاصة بالنساء بحماية العاملات داخل منشآت العمل¹، ومنحهم الحقوق اللازمة لهم مساواة بالرجل في ذات نوعية العمل، ومن الحقوق الممنوحة للعاملة حقها بالإجازة براتب أثناء فترة الولادة، وحصولها على فترات راحة مدفوعة الأجر، واهتم قانون العمل توفير وسائل راحة خاصة بالعاملات وحظر عملهم بأوقات وأعمال معينة، وغيرها من الحقوق التي يعتبرها صاحب العمل تشكل عبئاً مالياً عليه، فدائماً ما يفضل صاحب العمل توظيف الرجال على النساء نظراً لعدم وجود مثل تلك المسؤوليات عليه اتجاه العامل الرجل، فيفضل صاحب العمل توظيف عامل رجل يعمل طيلة أيام الشهر براتب محدد مقابل تقديمه لخدمة معينة على أن يوظف امرأة من الممكن أن تطالب بحقها بإحدى الإجازات أو فترات الرضاة مدفوعة الأجر دون أن تقدم له عمل خلال تلك المدة²، هذا إلى جانب فيما إذا قام صاحب العمل بتوظيف المرأة نجد أن في اغلب الحالات تدني أجور المرأة العاملة بالمقارنة مع الرجل في نفس نوعية العمل وقد يصل الفارق إلى نصف قيمة راتب الرجل³، حيث قد يصل أجر العاملة في بعض المهن إلى ما يعادل (200-400 شيكل) مثل رياض الأطفال، فأصحاب العمل يجدوا أن المرأة العاملة سهلة الانقياد بالراتب المقروض عليها لحاجتها له في أغلب الأحيان من جهة وجهلها بالقوانين الخاصة بالنساء العاملات من جهة أخرى⁴، فيتم استغلال العاملة أو رفض تشغيلها بحالة مطالبتها بالحقوق الخاصة بها، مما يؤدي إلى قلة نسبة العاملات في منشآت العمل.

¹ اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا: الأحكام المتعلقة بعمل النساء في التشريعات العربية. سلسلة دراسات عن المرأة (23). الأمم المتحدة نيويورك. 1990. ص20.

² محمد زيدان جنين-فلسطين. 2022/5/19.

³ مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين: نتائج الحلقات الدراسية حول المعوقات والتحديات في تعزيز حق المرأة الفلسطينية في مكان العمل وموقعها في النقابات العمالية. رام الله. فلسطين. 2007. ص15.

⁴ رندا محمد. عاملة في رياض الأطفال في مدينة جنين. 2022-4-17.

أسباب قانونية:

أن صعوبة تعديل القوانين وطول مدة الإجراءات ليصبح النص القانوني ملزم يشكل سبب هام لضعف وبطء تطور قوانين العمل وبالتالي ضعف تواجد النساء داخل منشآت العمل، مما يؤدي لانتهاك حقوق الفئة الصغيرة من العاملات وعدم منحهم الحقوق المنصوص عليها في قانون العمل، كما أن غياب سيادة القانون عن منشآت العمل في فلسطين يجعل المرأة العاملة الخاسر الأكبر¹، حيث يمتلك الرجل أساليب عدة لتحصيل حقوقه من صاحب العمل (العشيرة، السلطة...)، وبالرغم أن غياب سيادة القانون يؤدي لانتهاك حقوق الرجال والنساء معاً إلى أنه بالإضافة إلى ذلك فيتم انتهاك حقوق النساء الإضافية الواردة في الفصل السابع من قانون العمل الفلسطيني الخاص بالنساء.

على سبيل المثال فإن عدم توافر نص قانون يمنح مفتش العمل التأكد من مساواة حقوق العمال الرجال والمرأة داخل منشأة العمل لا يساعد ذلك المفتش على اتخاذ الإجراءات اللازمة للتأكد من تطبيق المساواة بين العمال، حيث نجد انعدام الرقابة الفعلية من قبل المفتش على المساواة بالأجور بين العامل والعاملة² وعدم فرض جزاءات محددة مسبقاً بقانون العمل يؤدي لتمادى أصحاب العمل بعدم المساواة بين العمال في ذات نوعية العمل، هذا إلى جانب أن صاحب العمل لا يمنح العاملة أي حقوق غير منصوص عليها بشكل مباشر في قانون العمل، لذلك يجب أن ينص قانون العمل بشكل مباشر وصريح على ما يضمن تنفيذ أصحاب العمل للنصوص الخاصة بالنساء العاملات، كما ترى الباحثة ضعف دور وزارة العمل والتي تعتبر الجهة المخولة والمسؤولة عن التأكد من تقييد أصحاب العمل لأحكام القانون، حيث منحها القانون دور الضابطة القضائية³، فحجم المخالفات المرتكبة في منشآت العمل من عدم المساواة بين الجنسين من حيث المساواة بالراتب والحصول على فرص عمل

¹ مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين. مرجع سابق ص 21

² حسين حمدان. مدير دائرة التفتيش وحماية العمل في وزارة عمل جنين. فلسطين. 2022/2/18.

³ راجع قانون العمل الفلسطيني. المادة 107 الفقرة الثانية.

متساوية، وغيرها من المخالفات يؤكد غياب دور دائرة التفتيش، مما يشجع أصحاب العمل التساهل بمخالفة أحكام القانون.

أسباب اجتماعية:

تعتبر الأسباب الاجتماعية من الأسباب الرئيسية لقلّة تواجد المرأة في منشآت العمل مما يؤدي لبطئ التطورات التشريعية في قانون العمل الفلسطيني، حيث قد تواجه بعض النساء في المجتمع الفلسطيني رفض (من الأب أو الزوج) ممارسة العمل خارج المنزل، كما في أغلب الأحيان يكون من الصعب على المرأة التوازن بين مسؤوليات المنزل وواجبات العمل كون أنها الشخص الأساسي المسؤول عن تربية الأطفال والاهتمام بأمور المنزل حسب العادات الاجتماعية في فلسطين، فهناك نسبة كبيرة في المجتمع ترى أن الدور الأساسي للمرأة فقط هي الإنجاب ويعلمون ذلك بأسباب متعددة ومنها أن قدرة الرجل على العمل أكبر من قدرة المرأة كما أنه يعتبر أكثر كفاءة منها، كما ويرى البعض أن عمل المرأة يتم على حساب فرص العمل للرجل كما ويؤثر عملها على بيتها وأسرتها بشكل سلبي، بالإضافة أن في أغلب الأحيان يتم مصادرة راتب المرأة العاملة من الأب أو الزوج دون أن تستطيع المرأة التحكم بنفسها بكيفية صرف هذا الراتب.¹

إلا أن في الفترات الأخيرة نجد أن تلك العادات بدأت بالتقلص وأصبح هناك وعي بنسب متفاوتة حول مفهوم عمل المرأة، فأصبح الشاب يبحث عن امرأة عاملة لمساعدته في أعباء المنزل للحاجة المالية التي فرضتها الظروف الراهنة، وأصبح الزوج يشارك الزوجة في أعباء المنزل ومقاسمة الأعمال الداخلية والخارجية فيما بين الرجل والمرأة، وهذا ما يدعي مطالبة الجهات ذات الاختصاص في فلسطين لدخول فلسطين لمنظمة العمل الدولية وإدخال المعايير الدولية إلى قانون العمل الفلسطيني بما يكفل حقوق العاملة بشكل أكبر.

¹ مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين. مرجع سابق، ص26

المبحث الثاني: حماية حقوق المرأة العاملة في ظل هيئة الأمم المتحدة.

بدأ الاهتمام الدولي بإيجاد آليات خاصة لحماية حقوق الإنسان على الصعيد العالمي فبدأ بميثاق الأمم المتحدة¹ والذي يعد "الوثيقة الدولية الأولى ذات الطابع العالمي والتي نص على حماية حقوق الإنسان"²، فقد أبدت الأمم المتحدة إهتماماً كبيراً بحقوق الإنسان، ونص ميثاق الأمم المتحدة على احترام حقوق الإنسان في العالم³، كما صدر العديد من الاتفاقيات والإعلانات والمؤتمرات الدولية الخاصة بحقوق الإنسان والتي ألزمت جميع الدول تطبيق مبادئ حقوق الإنسان⁴، حيث يعد ميثاق الأمم المتحدة أول المواثيق الدولية التي صدرت بعد الحرب العالمية الثانية وتضمنت مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة⁵، فقد جاء في الديباجة "نحن شعوب الأمم المتحدة وقد أئنا على أنفسنا أن ننقذ الأجيال المقبلة من ويلات الحرب التي في خلال جيل واحد جلبت على الإنسانية مرتين أحزاناً يعجز عنها الوصف وأن نؤكد من جديد إيماننا بالحقوق الأساسية للإنسان وبكرامة الفرد وقدره وبما للرجال والنساء والأمم كبيرها وصغيرها من حقوق متساوية"، ورغم أن ميثاق الأمم المتحدة قد أشار إلى المبادئ الخاصة بحقوق الإنسان، إلا أنه لم يحدد نطاقها وماهيتها وأنواعها، لهذا قام المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة واللجنة المعنية بحقوق الإنسان بإعداد وثيقة دولية لحقوق الإنسان، فقد أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة في العاشر من كانون الأول لسنة 1948 الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وحيث يعتبر من أهم المواثيق التي صدرت عن الأمم المتحدة.

كما كان العديد من الإعلانات والتوصيات في مجال حقوق المرأة ومنها ما تضمنه العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية، واعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة عدة اتفاقيات حظرت التمييز ضد المرأة وهذا ما سنبينه بالتفصيل في هذا المبحث، حيث سنتناول

¹ بونوة، جمال دوبي: تطور الضمانات القانونية الدولية لحماية حقوق الطفل والمرأة. جامعة البويرة. الجزائر . 2014 . ص 14.

² الدباس، علي محمد صالح، أبو زيد، علي عليان محمد :حقوق الإنسان وحرياته. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2004. ص 52.

³ الفتلاوي، سهيل حسين: مرجع سابق. ص 52.

⁴ الفتلاوي، سهيل حسين: الأمم المتحدة(الإجازات والإخفاقات). ج 4 . ط 1. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع. 2011. ص 21.

⁵ الشكري، علي يوسف. مرجع سابق. ص 41.

الباحثة في المطلب الأول دور الشريعة الدولية لحقوق الإنسان في حماية حقوق المرأة العاملة، أما المطلب الثاني سنتناول فيه الاتفاقيات الصادرة عن الأمم المتحدة بشأن حظر التمييز ضد المرأة العاملة.

المطلب الأول: دور الشريعة الدولية لحقوق الإنسان في حماية حقوق المرأة العاملة.

"يقصد بالشريعة الدولية مجموعة الصكوك التي تم إعدادها من لجنة حقوق الإنسان، وهي الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهدان الدوليان لحقوق الإنسان"¹، فقد تم إعداد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بدايةً بواسطة الجمعية العامة للأمم المتحدة في العاشر من كانون الأول لسنة 1948، كما أعدت اللجنة العهدين الدوليين لحقوق الإنسان، إحداهما يتعلق بالحقوق المدنية والسياسية، أما الآخر فيتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية سنة 1954، وسوف نتناول في هذا المطلب دور الشريعة الدولية لحقوق الإنسان في حماية حقوق المرأة العاملة، لهذا قسمت الباحثة هذا المطلب إلى فرعين، الفرع الأول تناولت فيه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ودوره في حماية المرأة العاملة، أما الفرع الثاني فهو بعنوان حماية المرأة العاملة في ظل العهدين الدوليين.

الفرع الأول: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

أكد ميثاق الأمم المتحدة على مبادئ حقوق الإنسان، إلا أنه لم يحدد نطاق وماهية الحقوق وأنواعها، لذلك قرر المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة إعداد وثيقة دولية لحقوق الإنسان²، ففي العاشر من كانون الأول سنة 1948 أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، حيث تعتبر الوثيقة الدولية الأولى التي تواجه جميع البشر دون استثناء³، و كان السبب في إقرار هذه الوثيقة هو القناعة بأن ما ورد في ميثاق الأمم المتحدة لم يكن كافياً لحماية حقوق الإنسان⁴، ويتألف الإعلان من مقدمة وثلاثين

¹ الدباس، علي محمد صالح، أبو زيد، علي عليان محمد. مرجع سابق. ص 54

² الفتلاوي، سهيل حسين: الأمم المتحدة الإنجازات والإخفاقات. مرجع سابق. ص 28.

³ الطبال، لينا: الاتفاقيات الدولية والإقليمية لحقوق الإنسان. لبنان: المؤسسة الحديثة للكتاب. 2010. ص 122.

⁴ الدباس، علي، أبو زيد، علي، مرجع سابق. ص 55.

مادة تؤكد فيها على مبدأ تساوي جميع البشر في الحقوق ويقر الحرية والعدالة لجميع البشر، ويؤكد على استحقاق الجميع لهذه الحقوق دون تمييز¹.

فقد نص الإعلان على عدة مبادئ وقواعد قانونية لضمان حقوق الإنسان، حيث أكدت مقدمته على الاعتراف بالكرامة المتأصلة لجميع البشر دون تمييز، وبالحقوق المتساوية الثابتة كأساس للحرية والعدل والسلام السائد في المجتمع.

كما نصت الديباجة على تأكيد شعوب الأمم المتحدة في ميثاقها من جديد على إيمانها بحقوق الإنسان الأساسية وكرامة الفرد، وبما للرجال والنساء من حقوق متساوية.

أما فيما يتعلق بدور الإعلان لحماية المرأة العاملة، فقد أكد الإعلان على مرتكزات أساسية تتبع منها كل حقوق الإنسان وهي الحرية والمساواة وعدم التمييز بين أفراد المجتمع²، فنصت المادة الأولى على أن جميع البشر يولدون أحراراً يتساوون في الكرامة والحقوق، وأعلنت المادة الثانية أن لكل الناس حق التمتع بكل الحقوق والحريات دون تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي... الخ

وقد شمل الإعلان العالمي³ العديد من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والمدنية والسياسية والثقافية، مثل حق العمل، وحق الضمان الاجتماعي، وحق في مستوى معيشة ورفاهية... الخ⁴

حيث عبرت المادة (23) من الإعلان على مبدأ حظر التمييز بين الجنسين، وأن جميع البشر يولدون أحراراً متساوين في نطاق العمل وأقرت حق كل شخص بالعمل دون تمييز، ومنحت حق اختيار العمل والحماية من البطالة، كما نصت الفقرة الثانية من المادة السابقة على أحقية التساوي في الأجور بين الرجل والمرأة، حيث

¹ الطبال، لنا: مرجع سابق. ص 122.

² الدباس، علي، أبو زيد، علي: مرجع سابق. ص 56.

³ أطلق عليه الإعلان العالمي وليس الإعلان الدولي للفرق بين المصطلحين، حيث إن العالمي يعني أهميته لدول وشعوب العالم، أما الدولي فيتعلق بالعلاقات بين الدول، لتفادي اعتراض الدول عليه. نقلاً عن: الفتلاوي، سهيل حسين: الأمم المتحدة (الإنجازات والإخفاقات) مرجع سابق. ص 28.

⁴ عطا الله، إمام حسنين: حقوق الإنسان بين العالمية والخصوصية. الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية 2004. ص 18.

يرى جانب من الفقه اشتراط المساواة في طبيعة العمل ذاته الذي يقوم به الجنسين للحصول على أحقية الأجر المتساوي¹، حيث يتفق هذا والمنطق، وحظرت الفقرة الرابعة من المادة السابقة التمييز بين الجنسين وألزمت بأحقية الأجر الكاف للعامل -رجالاً ونساء- وأسرته بشكل لائق وكرامة الإنسان.

وترى الباحثة من المادة السابقة أن الإعلان العالمي الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة قد أكد على مبدأ عدم التمييز بين الرجل والمرأة في مجال العمل، ويتضح هذا ضمناً من استخدام مفردة (الأفراد) والتي تشمل الرجال والنساء على حد سواء.

كما أكدت المادة 24 على مبدأ المساواة في العمل والراحة وأوقات الفراغ، وخاصة فيما يتعلق بتحديد معقول لساعات العمل والعطل الدورية بأجر، نظراً للمسؤوليات الواقعة على المرأة حيث تحتاج تحديد لساعات العمل والراحة وأوقات الفراغ لتستطيع أن تقوم بدورين داخل البيت كأم وزوجة وخارجه كعاملة².

رغم أن الإعلان ليس معاهدة دولية ملزمة³، حيث إن الموافقة عليه تمت بالإجماع أي لم تصوت أي دولة ضده، فلا يمكن اعتباره جزءاً من قواعد القانون الدولي الوضعي⁴، إلا أن قواعده في الوقت الحالي أصبحت تعتبر جزءاً لا يتجزأ من القانون الدولي العام العرفي، نتيجة تضمينه في العديد من الاتفاقيات الدولية الملزمة، كما شملتها عدة الدول في دساتيرها الوطنية، وأصبحت ملزمة لجميع الدول ويجب الالتزام بها واحترام قواعدها⁵،

¹ صبيحات. مرجع سابق. ص 12. نقلا عن منتصر، حمودة: الحماية الدولية للمرأة العاملة (دراسة مقارنة بأحكام الشريعة الإسلامية). مصر: دار الفكر الجامعي الإسكندرية. 2010. ص 157.

² صبيحات. مرجع سابق. ص 12 نقلا عن ملا صادق، ماجدة علي: حقوق المرأة العاملة في المواثيق الدولية والتشريعات الداخلية. الإسكندرية: منشأة المعارف. 2013. ص 76.

³ الفتلاوي، سهيل حسين: الأمم المتحدة (الإنجازات والإخفاقات). مرجع سابق. ص 29

⁴ الحديثي، صلاح عبد الرحمن، الشعلان، سلافة طارق: حقوق الإنسان بين الامتثال والإكراه في منظمة الأمم المتحدة. مصر: دار المطبوعات الجامعية. 2009. ص 35.

⁵ حمودة منتصر: مرجع سابق. ص 158

كما استندت محكمة النقض الفرنسية في عام 1982 إلى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على اعتبار أن قواعده تحولت إلى قواعد عرفية¹.

الفرع الثاني: العهدان الدوليان لحقوق الإنسان

يؤخذ على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أنه ليس ملزماً ولا يتصف بالعموم والدوام²، لهذا فقد اتجهت الأمم المتحدة لمهمة أخرى وهي تحويل مبادئ الإعلان إلى أحكام ومعاهدات دولية ملزمة للدول المصادقة عليها، فقد قررت إصدار عهدين دوليين، يعالج العهد الأول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بينما يعالج العهد الثاني الحقوق المدنية والسياسية، فيتضمن العهدان أحكاماً لتعزيز حماية حقوق الإنسان، إذ إنها تبين الحدود الملزمة على الدول التقييد بها بشكل مفصل ودقيق³.

أولاً: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية⁴.

قد أكدت ديباجة العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على الاعتراف بالحقوق المتساوية لجميع البشر، وأكدت على أحقية جميع الأفراد بالحصول على الحقوق المدونة بالعهد، وألزمت الدول الأطراف بممارسة الحقوق المنصوص عليها بالعهد بدون أي شكل من أشكال التمييز بسبب العرق أو اللغة أو الجنس أو الرأي أو غير ذلك من أشكال التمييز⁵.

ونص القسم الثالث من العهد على منح المرأة حق العمل وكسب الرزق وأن يكون العمل من اختيارها، كما أقرت المادة السادسة إلزام الدول باتخاذ تدابير قانونية لتأمين العمل للمرأة، ومنحها وسائل للتدريب الفني والمهني للوصول للنمو والتطور الاقتصادي.

¹ الدباس، علي محمد صالح، أبو زيد، علي عليان محمد. مرجع سابق ص 64

² المرجع السابق. ص 65

³ الدباس، علي محمد صالح، أبو زيد، علي عليان محمد. مرجع سابق. ص 65.

⁴ دخل العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية حيز التنفيذ في عام 1979 ويتألف من مقدمة وثلاثين مادة، وزعت المواد على خمسة أقسام.

⁵ راجع المادة الثالثة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

كما ألزم العهد الدول بالاعتراف بتمتع العاملة بظروف عمل عادلة تكفل السلامة والصحة لها، وحصول العمال على الأجور العادلة والمكافآت المتساوية عند تساوي العمل دون تمييز بين المرأة والرجل، وعلى أن يضمن للمرأة شروط عمل لا تقل عن الحد الأدنى عن الشروط التي يتمتع بها الرجل مع تقاضيها لأجر متساوي في الأعمال المتساوية¹، كما وفرضت مبدأ تساوي فرص العمل والترقية لكلا الجنسين، دون الاستناد إلا للأقدمية والكفاءة.

وأكدت المادة العاشرة وجوب منح الأمهات حماية خاصة خلال فترة الحمل وقبلها وبعدها، عن طريق منح الأم إجازة وضع مدفوعة الأجر، أو إجازة تشمل على استحقاقات الضمان الاجتماعية، وقد أكد العهد على هذا الحق نظراً لما تحتاجه المرأة خلال هذه الفترة من حماية ورعاية كاملة، ومنحها للأجر بسبب كثرة احتياجات الأم والطفل خلال هذه الفترة.

يلاحظ مما سبق أن المشرع في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية قد منح المرأة حقوقاً اقتصادية واجتماعية وثقافية مساوية للرجل، حيث أقرت مقدمة العهد مبدأ المساواة بين أفراد المجتمع وحظر التمييز فيما بينهم على أساس الجنس، فتجد الباحثة أن المشرع الدولي سار بالشكل الصحيح فيما يتعلق بفرض أحكام خاصة بحق المرأة في العمل ومساواتها في الرجل داخل المنشأة، وفي ذات الوقت فرض الحماية الخاصة لها في فترة الحمل والرضاعة نظراً لأهمية هذه المرحلة في حياة المرأة العاملة.

ومن الجدير بالذكر أن فلسطين صادقت على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في 2 أبريل سنة 2014 كما ووقعت الأردن على العهد بتاريخ 3 يونيو سنة 1975، أما ألمانيا فقد صادقت على العهد بتاريخ 17 ديسمبر سنة 1973.

¹ راجع المادة السابعة من العهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

ثانياً: العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.¹

تضمن العهد الدولي الخاص بالحقوق السياسية ديباجة (مقدمة) وثلاث وخمسين مادة، موزعة على ستة أجزاء، حيث شملت ديباجته على ما شملت عليه مقدمة العهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية من الإقرار لجميع أعضاء الأسرة من كرامة وحقوق متساوية وثابتة، وأن الكرامة المتأصلة لجميع أفراد الأسرة الدولية هي أساس الحرية والعدالة والسلام في العالم.

وقد تضمنت مواد هذه المعاهدة² عدة جوانب لفرض المساواة بين الرجل والمرأة، فنصت المادة الثالثة من العهد على أنه تتعهد الدول المصادقة على هذا العهد ضمان تساوي الرجال والنساء في التمتع بالحقوق المدنية والسياسية المنصوص عليها بالعهد.

وذكرت المادة الثامنة على أنه "لا يجوز إكراه أحد على السخرة أو العمل الإلزامي" حيث جاءت كلمة أحد في المادة السابقة مطلقة، وحيث يجري المطلق على إطلاقه، أي أن نص المادة يشمل النساء والرجال على حد سواء، أما فيما يتعلق بحظر التمييز بين الرجل والمرأة فقد نصت المادة السادسة والعشرون من العهد على أن جميع الناس متساوون أمام القانون ويتمتعون بحماية دون تمييز، وحيث يجب أن يحظر القانون أي تمييز ويكفل لجميع الأشخاص رجالاً ونساءً حق الحماية الفعالة ضد أي شكل من أشكال التمييز سواء على أساس الجنس أو اللغة أو الدين أو غيرها من أساليب التمييز.

وترى الباحثة أن مجرد فرض نصوص قانونية تقضي بأن العيش بمستوى لائق هو حق لكل فرد، لا يعني بالضرورة وفاء الدول بهذا الالتزام، حيث يجب بدايةً توفير الإمكانيات الاقتصادية الضرورية، في حالة عدم التزام الدول في الحقوق المدنية والسياسية، فلا يمكن التهاون بهذه الحقوق، فإن الدول المصادقة على العهد ملزمة بالتنفيذ فور التصديق والانضمام إليه³، ويتم تنفيذ الدول لالتزاماتها عن طريق سن القوانين اللازمة لجعل تلك الحقوق موضع التطبيق.

¹ عرض العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية للتوقيع بتاريخ 16 كانون الأول عام 1966، وبدء النفاذ بتاريخ 23 آذار لسنة 1976 مع البروتوكول الاختياري.

² على الرغم من تسمية العهدين بالعهد إلا أن هذا لا يغير من أنهما معاهدتان دوليتان.

³ صبيحات، إسرائ: مرجع سابق. ص 15. نقلا عن الصالحي، كامران: حقوق الإنسان والمجتمع المدني بين النظرية والتطبيق. مؤسسة موكراني للطباعة والنشر . 2000. ص 86.

قد صادقت فلسطين على العهد الدولي لحقوق السياسية والمدنية في عام 2 أبريل سنة 2014 أما الأردن فقد صادقت على العهد بتاريخ 28 مايو 1975 ووقعت ألمانيا العهد بتاريخ 9 أكتوبر 1968.

المطلب الثاني: الاتفاقيات التي تتعلق بعدم التمييز ضد المرأة في العمل.¹

كان من أهم المبادرات الدولية التي هدفت لحماية المرأة من التمييز اعتماد الجمعية العامة لإعلان القضاء على التمييز ضد المرأة في سنة 1967، واعتمادها لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979 (CESAW)، وفي هذا المطلب سيتم البحث بشكل مفصل عن الاتفاقيات السابقة، حيث تناولت الباحثة في الفرع الأول إعلان القضاء على أشكال التمييز كافة ضد المرأة لسنة 1976، أما الفرع الثاني فسيتم البحث في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979 (CWDAW).

الفرع الأول: إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة لسنة 1976.²

أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة في تشرين الثاني لعام 1967، حيث أكد الإعلان أن حرمان المرأة من المشاركة في نواحي الحياة الاقتصادية والثقافية والاجتماعية والسياسية لا يتناسب وكرامة الإنسان³، واعتبر مشاركة المرأة إلى جانب الرجل في العمل من أهم عناصر التنمية الاقتصادية.

وتضمن الإعلان مقدمة وإحدى عشرة مادة أكدت من خلالها الاعتراف القانوني بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة⁴، واتخذ وسائل للقضاء على كل العادات والانتهاكات والقوانين وممارسات التمييز وكل معاملة دنيوية للمرأة، حيث جاء في مقدمته "وأن يؤخذ بعين الاعتبار القرارات والإعلانات والاتفاقيات والتوصيات التي صدرت عن الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والرامية إلى القضاء على التمييز بكل أشكاله وإلى تعزيز تساوي

¹ قد عملت الأجهزة المختصة التابعة للأمم المتحدة بنشاط طوال 50 سنة لتحسين وضع حالة المرأة في مختلف المجالات، وحاولت القضاء على التمييز ضد المرأة. نقلا عن: علوان، عبد الكريم. مرجع سابق. ص 199.

² إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة والذي اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة (22_د2263) ومؤرخ في 7 تشرين الثاني/1967.

³ حمودة، منتصر: مرجع سابق. ص 79.

⁴ علوان، عبد الكريم: مرجع سابق. ص 201.

حقوق الرجل والمرأة حيث يقلقها وجود قدر كبير من التمييز ضد المرأة بالرغم من وجود ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدين الدوليين الخاصين بحقوق الإنسان وغيرها من صكوك الأمم المتحدة¹.

فقد اعتمد الإعلان وسائل وتدابير مناسبة لكفالة استمتاع المرأة بحقوق متساوية لحقوق الرجل في نواحي الحياة كافة، لأن التمييز يعتبر عائقاً للمرأة في مجالات الحياة.

وفيما يتعلق بحقوق المرأة في العمل فتناولت المادة العاشرة من الإعلان التزام الدول باتخاذ جميع التدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في مجال العمل وخاصة فيما يتعلق بحق المرأة في الحصول على فرص عمل، وحققها في اختيار العمل، كما ومنحها الحق بالحصول على الترقية المهنية بشكل مساوٍ للرجل، وأقرت حق المرأة في الحصول على المكافآت والاستحقاقات والمعاملة المتساوية، فيما يتعلق بالعمل ذات القيمة المتساوية.

وفرض الإعلان منح المرأة حق الحصول على الإجازات مدفوعة الأجر، والاستحقاقات الناتجة عن التقاعد، والحق في الضمان الاجتماعي خاصة بسبب البطالة والمرض والشيخوخة أو لأي سبب نتج عنه العجز عن العمل وألزمت أصحاب العمل باتخاذ تدابير لضمان الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل للمرأة العاملة.

وحرص على حماية المرأة من التمييز بسبب الزواج أو الإنجاب وكفالة حقها بالعمل، فنص على تدابير لإلزام الدول الأطراف باتخاذها لحماية هذا الحق وهي²:

أ. حظر فصل العاملة بسبب الحمل أو بسبب إجازة الأمومة واتخاذ التدابير اللازمة لذلك.

ب. إدخال نظام إجازة الأمومة مدفوعة الأجر مع ضمان عودتها إلى العمل السابق.

ج. حتّ على توفير الخدمات الاجتماعية في منشأة العمل، ويشمل ذلك دور حضانة الأطفال.

¹ الطبال، لنا: مرجع سابق. ص 208.

² راجع المادة العاشرة الفقرة الثانية من اتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة لسنة 1976.

ترى الباحثة مما سبق أن الإعلان كفل حق المرأة في العمل بشكل مساوٍ للرجل فيما يتعلق بشروط العمل والأجر والمكافآت والاستحقاقات والإجازات ذات الأجر المدفوع، كما وفرض التأمين الاجتماعي ضد البطالة أو المرض أو الشيخوخة، وخصص الإعلان بعض الأحكام القانونية التي تتعلق بطبيعة المرأة الأنثوية على اعتبار أن لها دوراً آخر كأم وزوجة، حيث منع فصلها من العمل بسبب الزواج أو الإنجاب، وأعطاه حق العودة للعمل بعد انتهاء إجازة الأمومة أو الزواج، واعتبر هذه الإجازات مدفوعة الأجر، وحظر عملها في المهن التي لا تتناسب مع تكوينها الجسماني ومنها العمل في المحاجر، المناجم... الخ، حيث إن تلك الأعمال تحتاج إلى قوة بدن كبيرة، ولذلك ترى الباحثة أن إعلان القضاء على أشكال التمييز كافة ضد المرأة قد نص على وسائل تكفل حصول المرأة على حقوق متساوية للرجل في نواحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية، واعتبار أن التدابير التي تتخذ لحماية المرأة للأسباب التي تتعلق بتكوينها الجسماني لا تعتبر تدابير تمييزية.¹

الفرع الثاني: اتفاقية القضاء على أشكال التمييز كافة ضد المرأة لسنة 1979 (CEDAW).²

تعرف اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة ب اتفاقية CEDAW³، حيث انه رغم محاولة المنظمات والمؤسسات الدولية الحد من ظاهرة التمييز ضد المرأة، إلا أن عدم المساواة ما زال موجوداً في مجالات عديدة، الأمر الذي دفع منظمة الأمم المتحدة إقرار اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة⁴، حيث تعتبر بمثابة إعلان عالمي لحقوق المرأة، فقد أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في الثامن عشر من كانون الأول لسنة 1979.

وتعتبر اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة من الاتفاقيات التي حازت على أكبر عدد من الدول المصادقة في منظمة الأمم المتحدة، حيث صادق عليها 186 دولة من أصل 192 دولة طرف في

¹ راجع المادة العاشرة الفقرة الثالثة من إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة لسنة 1967.

² اعتمدت الاتفاقية وعرضت للتوقيع والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 180/34، والمؤرخ في 18/كانون الثاني 1979، وبدأت الاتفاقية بالنفاذ ي 3 أيلول 1981.

³ جاء اسم الاتفاقية سيادوا اختصاراً لاسم الاتفاقية باللغة الإنجليزية

Convention on Elimination of forms of Discrimination Against women (CEDAW) .

⁴ جنيفي، ميروك. مرجع سابق. ص119.

الأمم المتحدة¹، وأخذت هذه الاتفاقية الاهتمام الكبير نظراً لأنها جعلت المرأة من أولويات الأمم المتحدة وأهدافها²، فتناولت موضوع عدم المساواة ضد المرأة بطريقة خاصة وعالجته بعمق لإحداث تغيير كبير في وضع المرأة، كما وضعت إجراءات وحلول للدول المصادقة للقضاء على التمييز ضد المرأة، حيث إن الاتفاقيات السابقة كانت تعالج كل جزء من هذه القضايا على حدة³.

حيث تتكون الاتفاقية من ديباجة وثلاثين مادة مقسمة إلى ستة أجزاء رئيسية، بينت المقدمة الأسباب والأسانيد التي أدت إلى إصدار هذه الاتفاقية، وأقرت نصوصها على حظر التمييز بين الجنسين، حيث نصت على أنه "بالرغم من الاتفاقيات والصكوك الدولية المختلفة، والجهود المقدمة لحماية حقوق الإنسان، فلا يزال التمييز ضد المرأة قائماً على نطاق واسع، حيث يعد التمييز عقبة أمام مشاركة المرأة للرجل في نواحي الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية وغيرها داخل بلدها، كما يزيد من صعوبة الوصول إلى التنمية الكاملة لإمكانيات المرأة في خدمة بلدها، وأكد على أن إقامة نظام اقتصادي دولي جديد أساسه العدل والإنصاف، سيساعد على النهوض بالمساواة بين المرأة والرجل.

أما مواد الاتفاقية فقد دعت الدول الأطراف للالتزام باتخاذ كل الإجراءات والتدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة⁴، ونصت على حق المرأة للحصول على حقوق الإنسان وحياته في جميع النواحي السياسية والاقتصادية والاجتماعية، أو أي نواحٍ أخرى، وتمتعها بهذه الحقوق بغض النظر عن حالتها الزوجية⁵.

حيث تناولت المادة الأولى من الاتفاقية تعريف التمييز الذي يمارس ضد المرأة، ويعتبر التعريف شاملاً ينطبق على جميع نصوص الاتفاقية، ومنعت المادة الثانية من الاتفاقية جميع أشكال التمييز التي قد تمارس ضد المرأة، وألزمت الدول بتأكيد المساواة بين الجنسين في تشريعاتها الداخلية، وبيان الإجراءات القانونية لحظر كل

¹ ناصر، لميس: حقوق المرأة في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والتشريعات الأردنية وأحكام الشريعة الإسلامية. الملتقى الإنساني لحقوق المرأة. 2009. ص44.

² عطا الإمام حسانين. مرجع سابق. ص 28.

³ صبيحات. مرجع سابق. ص 21 نقلاً عن ملا صادق، ماجدة علي: حقوق المرأة العاملة في المواثيق الدولية والتشريعات الداخلية. ص 110.

⁴ نعار، زهرة : حماية حقوق المرأة وفقاً لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. جامعة مولاي الطاهر. الجزائر. ص 192.

⁵ راجع المادة الأولى من اتفاقية القضاء على أشكال التمييز كافة ضد المرأة (سيداو).

تمييز ضد المرأة، كما أقرت الحماية القانونية للمرأة عن طريق المحاكم المختصة، وأكدت الاتفاقية على التزام الدول بإلغاء جميع القوانين والأحكام التي تشكل تمييزاً ضد المرأة.

أما فيما يتعلق بدور الاتفاقية في حماية المرأة العاملة وهو موضع دراستنا، فإن الاتفاقية ألزمت الدول المصادقة على اتخاذ الإجراءات اللازمة للقضاء على التمييز ضد المرأة - متزوجة أو غير متزوجة - بما يكفل مساواتها للرجل في ميدان العمل، فقد أقرت الاتفاقية حق العمل للجميع - رجالاً ونساءً -، كما منحت المرأة حق التمتع بذات فرص العمل وتطبيق ذات معايير الاختيار للتوظيف، وأقرت حق اختيار نوع العمل للمرأة وحصولها على الترقية الوظيفية في المهنة أو العمل¹، لما لذلك من دور أساسي في رفع الكفاءات.

أما فيما يتعلق في الأجر فقد أكدت الاتفاقية حق المرأة بأجر مساوٍ ومعاملة مساوية للرجل في ذات نوعية العمل، ومنحت المرأة الحق بالضمان الاجتماعي خاصة في حالات التقاعد والبطالة والمرض أو أي سبب يؤدي للعجز عن العمل، وحق المرأة في الحصول على الإجازات مدفوعة الأجر، ومنحت المرأة حق الوقاية والرعاية الصحية في العمل.²

وحظرت الاتفاقية التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الحمل وكفلت حقها في العمل، فألزمت الدول المصادقة على اتخاذ تدابير لحمايتها من الفصل أثناء هذه الفترة، وإعطاءها إجازة أمومة مدفوعة الأجر مع ضمان عودتها إلى ذات العمل، وألزمت توفير خدمات اجتماعية لها بما في ذلك دور الحضانة، وألزمت توفير حماية خاصة للمرأة الحامل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها.³

ولحماية المرأة من انتشار ظاهر التحرش الجنسي في مكان العمل فقد أصدرت لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة التوصية رقم 12 لسنة 1989، وألزمت الدول الأطراف باتخاذ تدابير قانونية فعالة ضد مرتكبي التحرش

¹ راجع المادة (11) من اتفاقية القضاء على أشكال التمييز كافة ضد المرأة لسنة 1979.

² راجع المادة السابقة من ذات الاتفاقية.

³ راجع الفقرة الثانية من الاتفاقية السابقة.

ضد المرأة ومنها إيقاع العقوبات عليهم، وتعويض المرأة بسبب الأذى الذي لحق بها في مكان العمل، وألزمته الاتفاقية الدول ببيان التدابير المتخذة للحد من انتشار هذه الظاهرة في تقاريرها السنوية.¹

ويجدر الإشارة إلى أن ضمانات المساواة التي وردت في المادة (11) من الاتفاقية تطبق فقط على النساء العاملات رسمياً، وهذا يجعل عدداً كبيراً من النساء ممن لا يعملن رسمياً كالكالاتي يعملن في البيوت أو في الأراضي الزراعية أو أي مكان آخر معرضات لظاهرة التحرش²

يتضح مما سبق أن اتفاقية القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة كانت مرحلة انتقالية تاريخية في حقوق المرأة، فقد شملت المبدأ العام لعدم التمييز القائم على أساس الجنس، كما شملت معايير حماية المرأة التي تم النص عليها في اتفاقيات حقوق الإنسان الأخرى³، وأهمها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدان الدوليان، وتود الباحثة الإشارة إلى أن فلسطين قد صادقت على هذه الاتفاقية في الثاني من نيسان لسنة 2014⁴.

¹ صبيحات. مرجع سابق. ص 24. نقلاً عن: دراسة استقصائية لعام 1989 عن موضوع دور المرأة في التنمية أجراها مركز التنمية الاجتماعي للشؤون الإنسانية التابع لمركز الأمم المتحدة فينا منشورات الأمم المتحدة ص 305

²، UN، Human rights Fact sheet No.22 discrimination against women convention and the committee page 29.

³ راجع المادة 12 من اتفاقية القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة.

⁴ وقعت جميع الدول العربية ما عدا السودان والصومال على الاتفاقية، وأبدت جميع الدول تحفظاتها على بعض بنود الاتفاقية نظراً لتعارضها مع التشريعات الوطنية أو بسبب مواد الشريعة الإسلامية وخاصة فيما يتعلق بالمادة السادسة عشرة من الاتفاقية ، إلا أن فلسطين تعتبر الدولة الوحيدة فقط التي لم تبد أي تحفظ عن المصادقة على الاتفاقية. راجع الموقع الرسمي لشبكة القدس الإخبارية. *اتفاقية سيداو.. جدل حول حقوق المرأة والتشريعات الدينية*. www.qudsn.net. تاريخ الزيارة 2021/9/4. الساعة 11 مساءً.

الخاتمة:

تأتي هذه الدراسة والتي تتعلق بحماية المرأة في نطاق العمل في ظل القوانين الداخلية والقوانين الدولية والعربية، وكان ذلك لتأكيد أهمية الدور الذي تقوم به المرأة في بناء المجتمع وتنميته، وتعزيزاً لمكانتها وحقوقها في ميادين الحياة مساواة بالرجل، والتي كفلتها القوانين الدولية والداخلية والاتفاقيات والمعاهدات الدولية والعربية.

ولخصوصية طبيعة المرأة والطبيعة البيولوجية لها فقد أولت القوانين الفلسطينية أهمية خاصة لها في نطاق العمل، فنص قانون العمل على الكثير من الحقوق والمزايا للعاملة للأسباب المذكورة سابقاً، وحظر عملها في أوقات وأعمال محددة حفاظاً عليها ومراعاة للعادات والتقاليد المجتمعية.

فرغم عدم انضمام فلسطين للاتفاقيات الدولية خاصة اتفاقيات منظمة العمل الدولية إلا أنها نصت بالقوانين الداخلية ما يكفل حماية المرأة داخل منشآت العمل، بمنحها إجازات الوضع والأمومة، ومنحها الأجر كاملاً خلال هذه المدة، ومساواتها بالرجل في تطبيق تشريعات العمل وحظر التمييز فيما بينهم.

كما ونص المشرع على إجازة للمرأة لتربية طفلها أو مرافقة زوجها، وأبطل المشرع عقود العمل التي تحتوي على شروط مخالفة لقانون العمل إلا إذا كانت هذه الشروط هي الأفضل للعاملة، وحظر تنازلها عن أي من الحقوق المذكور في قانون العمل، وبالرغم من الجهود المحلية والدولية والعربية في محاولة منح المرأة حقوق العمل مساوية للرجل، وحمائتها في مجالات العمل، إلا أن القوانين لم توضح بشكل دقيق كيفية وضع أسس لنظام عادل مساوي، فنجد أن تدني أجور النساء وعدم مساواتها بأجور الرجال ما زال حتى وقتنا الحاضر، كما أن قلة فرص عمل النساء، وعدم اشتغال النساء في القطاعات الهامة والفعالة في الدولة، كل هذا أدلة واقعية على التمييز المستتر وراء التصرفات التي يقوم بها أصحاب العمل، وضعف القوانين في القضاء على التمييز ضد المرأة في العمل، وانعدام الرقابة الفعلية على منشآت وأصحاب العمل.

لهذا توصلت الباحثة في الختام إلى بعض النتائج والتوصيات التي كشفت عنها من خلال الدراسة:

النتائج:

1. نتيجة تزايد دخول المرأة إلى سوق العمل ازدادت اهتمام القوانين الداخلية والدولية لتوفير الحماية القانونية والشروط اللازمة لمنحها ظروف عمل ملائمة وفرض المساواة بين العمال، من خلال إقرار حقها بالعمل والحصول على فرص متساوية، والحفاظ على طبيعتها الخاصة من جهة ومنحها حقوقاً تكفل المحافظة على المرأة من الناحية الصحية والأخلاقية من خلال منعها من العمل في أوقات أو أعمال معينة.
2. يشير الواقع الفعلي إلى ضعف تطبيق أصحاب العمل للنصوص الخاصة بحماية المرأة العاملة.
3. تبين من خلال دراسة مستويات العمل الدولية لحماية المرأة العاملة أن الاهتمام بحقوق المرأة العاملة يختلف في الاتفاقيات الدولية عنها في القوانين الداخلية، حيث نجد أن المشرع الفلسطيني تغادى بعض القصور في الاتفاقيات الدولية ومنها حظر المرأة من العمل الليلي، إلا أنه في بعض المواضيع الأخرى قلل من مستوى الحماية للمرأة العاملة ومنها مدة إجازة الوضع، وانعدمت حماية القانون الفلسطيني للمرأة في مواضيع أخرى ومنها إيقاع العقوبات على مرتكبين التحرش الجنسي داخل منشأة العمل.

التوصيات:

1. سن المشرع الفلسطيني تشريعات قانونية تحظر التمييز بين المرأة والرجل وتكافؤ فرص العمل، والأجر المتساوي خاصة في حالة تساوي العمل، ووضع اليات لإلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة ووضع عقوبات رادعة للمخالفين تتضمن السجن وإغلاق المنشأة.
2. تعديل نص المادة 103 من قانون العمل الفلسطيني بحيث تصبح إجازة الأمومة تصل إلى 12 أسبوعاً، وثمانية أسابيع منها إجبارية بعد الولادة.
3. تنظيم حالات ولادة خاصة من قبل المشرع الفلسطيني، كما في حالة ولادة طفل غير مكتمل أو يعاني من أمراض خاصة، وحالة ولادة التوائم حيث أنه التعب والمسؤولية تكون مضاعفة، وحالات أخرى تحدث فيها الولادة في غير مسارها الطبيعي.

4. فرض المشرع الفلسطيني لتنظيم قانوني لحظر حالات التحرش الجنسي والعنف داخل منشآت العمل، ووضع معايير قانونية لذلك.

5. بذل جهود من الجهات المختصة في فلسطين للدخول كعضو في منظمة العمل الدولية والمصادقة على الاتفاقيات التي تحمي المرأة في نطاق العمل لتجنب أي فجوة تشريعية داخلية.

المصادر العلمية

أولاً: المصادر

الاتفاقيات والتوصيات العربية والدولية

- [1] الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية:
- [2] الاتفاقية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة.
- [3] الاتفاقية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل.
- [4] الاتفاقية رقم (6) لسنة 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة".
- [5] الاتفاقية رقم (9) بشأن 1977 بشأن التدريب والتوجيه المهني.
- [6] الاتفاقية رقم (10) لسنة 1979 بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر.
- [7] الاتفاقية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية.

اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية:

- [8] الاتفاقية رقم (4) لسنة 1919 بشأن عمل النساء ليلاً.
- [9] الاتفاقية رقم (3) لسنة 1919 بشأن حماية الأمومة.
- [10] الاتفاقية رقم (103) لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة (مراجعة).
- [11] الاتفاقية رقم (110) لسنة 1958 بشأن عمال الزراعة.
- [12] الاتفاقية رقم (183) لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة (مراجعة).
- [13] الاتفاقية رقم (4) لسنة 1919 بشأن عمل النساء ليلاً.
- [14] الاتفاقية رقم (89) لسنة 1948 بشأن عمل النساء ليلاً (مراجعة).
- [15] الاتفاقية رقم (41) بشأن العمل ليلاً (المرأة) (مراجعة).
- [16] الاتفاقية رقم (45) لسنة 1935 بشأن عمل النساء تحت سطح الأرض.

- [17] الاتفاقية رقم (13) لسنة 1921 بشأن استخدام الرصاص الابيض .
- [18] الاتفاقية رقم (127) لسنة 1967 بشأن الحد الأقصى للنقل .
- [19] الاتفاقية رقم (100) لسنة 1951 بشأن المساواة في الأجور
- [20] الاتفاقية رقم (111) لسنة 1958 بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة).
- [21] الاتفاقية رقم (168) لسنة 1988 بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة.
- [22] الاتفاقية رقم (122) لسنة 1964 بشأن سياسة العمالة.
- [23] التوصية رقم (95) لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة.
- [24] التوصية رقم (178) لسنة 1948 بشأن العمل الليلي.
- [25] التوصية رقم (4) لسنة 1919 بشأن حماية النساء والأحداث من التسمم بالرصاص.
- [26] التوصية رقم (114) لسنة 1960 بشأن الوقاية من الإشعاعات.
- [27] التوصية رقم (90) لسنة 1951 بشأن المساواة في الأجور .

المعاهدات والاتفاقيات الدولية:

- [28] الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948.
- [29] العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- [30] العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.
- [31] إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة لسنة 1976.
- [32] اتفاقية القضاء على أشكال التمييز كافة ضد المرأة لسنة 1979.

القوانين

- [33] القانوني الأساسي الفلسطيني لسنة 2005.
- [34] قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

- [35] وثيقة إعلان الاستقلال الفلسطينية لسنة 1988.
- [36] وثيقة حقوق المرأة الفلسطينية الصادرة عن الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية والأطر والمؤسسات والمراكز النسوية ووزارة شؤون المرأة لسنة 2008.
- [37] مجلة الوقائع الفلسطينية.
- [38] قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996
- [39] نظام مفتشين العمل الأردني رقم 56 لسنة 1996.
- [40] قرار وزير العمل الأردني رقم 2 لسنة 2018.
- [41] القانون الأساسي الألماني (GG) لسنة 1949 وتعديلاته لسنة 2012.
- [42] القانون الألماني العام للمساواة في المعاملة (AGG) لسنة 2006.
- [43] قانون حماية الأمهات في العمل والتدريب والدراسة (MuSchG) لسنة 2017.
- [44] قانون الصحة والحماية المهنية الألماني (ArbSchG).
- [45] قانون بدل الوالدين وإجازة الأبوين الألماني (BEEG) وتعديلاته.
- [46] قانون ساعات العمل الألماني (ArbZG) وتعديلاته.
- [47] قانون محكمة العمل الألمانية (ArbGG).
- [48] قانون العمل الأهلي البحريني رقم 36 لسنة 2012.
- [49] القانون الإماراتي الموحد رقم 12 لسنة 2003.
- [50] قانون العمل القطري رقم 14 لسنة 2004.
- [51] قانون العمل المصري الموحد رقم 21 لسنة 2003.
- [52] قانون العمل السوري رقم 17 لسنة 2010.

ثانياً: المراجع

الكتب:

- [53] فرج، توفيق حسن: قانون العمل (في قانون العمل اللبناني وقانون العمل المصري. بيروت: الدار الجامعية.1992
- [54] عبد الجبار، سوسن سعد: حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي، ط1.القاهرة: المركز القومي للإصدارات القانونية.2015.
- [55] هاشم، رفعت هشام: شرح قانون العمل الأردني، عمان. مكتب المحاسب.1973.
- [56] عرفات، حسام توفيق: شرح قانون العمل الفلسطيني (دراسة مقارنة). ط 1. فلسطين: بدون دار نشر.2017.
- [57] نصرة، أحمد، سليم: قانون العمل الفلسطيني. ط1. فلسطين. 2012.
- [58] أبو شنب، أحمد عبد الكريم: شرح قانون العمل. عمان: دار الثقافة. 2009.
- [59] خليل، أحمد رشاد أمين: التنظيم القانوني لعمل المرأة في قانون العمل المصري (دراسة مقارنة) القاهرة.2005.
- [60] الياس، يوسف: أزمة قانون العمل المعاصر. عمان. دار وائل للنشر.2006.
- [61] رمضان، سيد محمود: الوسيط في شرح قانون العمل، ط 1، عمان، دار الثقافة،2004.
- [62] الجلاذ، فريد: شرح أحكام قانون العمل. نابلس: دون دار نشر.2002.
- [63] مكى، مجد أحمد: فتاوى مصطفى الزرقا، ط 1، دمشق: دار القلم.1999.
- [64] الغزالي، محمد بن محمد: الوسيط في المذهب. ج6. القاهرة: دار السلام. 1997.
- [65] فتوح، نائل: قراءة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000. الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين.2017.

- [66] الدباس، علي محمد صالح، أبو زيد، علي عليان محمد: حقوق الإنسان وحرياته. عمان. دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2004.
- [67] عطا الله، إمام حسانين، حقوق الإنسان بين العالمية والخصوصية. الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية 2004.
- [68] نائل، السيد عيد: شرح قانون العمل الجديد، القاهرة: دار النهضة العربية. 2006.
- [69] المهدي، محمد عبد الفتاح: الصحة النفسية للمرأة. دار الديمقراطية الجديدة. 2007.
- [70] حباس، موسى شكري: عقد العمل. ط1. رام الله. دار السلام. 1999.
- [71] كيرة، حسن: دروس في القانون اللبناني المقارن. بيروت: مكتبة مكابي. 1977.
- [72] عدوي، جلال، سليم، عصام: شرح قانون العمل. الإسكندرية: منشأة المعارف. 1995.
- [73] الشكري، علي يوسف: حقوق الإنسان في ظل العولمة. القاهرة. مطبعة ايتراك للطباعة والنشر. 2000.
- [74] الفتلاوي، سهيل حسين: حقوق الإنسان. الأردن. دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2009.
- [75] الفتلاوي، سهيل حسين: الأمم المتحدة (الإنجازات والإخفاقات). الجزء الرابع. ط 1. عمان: دار حامد للنشر والتوزيع. 2011.
- [76] علوان، عبد الكريم: الوسيط في القانون الدولي العام وحقوق الإنسان. الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2004.
- [77] الطبال، لينا: الاتفاقيات الدولية والإقليمية لحقوق الإنسان. لبنان: المؤسسة الحديثة للكتاب. 2010.
- [78] الحديثي، صلاح عبد الرحمن، الشعلان، سلافة طارق: حقوق الإنسان بين الإمتثال والإكراه في منظمة الأمم المتحدة. 2009.

المجلات والصحف:

- [79] محمودي، سماح، عبد الكريم، بوحميده: حماية حقوق المرأة العاملة بين نصوص الاتفاقيات الدولية والتشريع الجزائري. مجلة الحقوق والعلوم السياسية. جامعة خنشلة. الجزائر. ع 2/يونيو 2020.
- [80] غيث، نضال مصطفى محمد: ضمانات حماية الأم العاملة في التشريع الاجتماعي (دراسة مقارنة بين مدونة الشغل المغربية وقانون العمل الفلسطيني) مجلة الفقه والقانون. ع 2020/95.
- [81] المصاروة، هيثم حامد خليل: حقوق المرأة العاملة المستمدة من الشريعة الإسلامية (دراسة مقارنة في قانون العمل). مجلة العدل السعودية. ع 2012/37.
- [82] عبد، رشا خليل: الحماية القانونية للمرأة ودورها في التنمية الاجتماعية. الجزائر. مجلة الكلية الإسلامية ع2015/36.
- [83] أبو مارية، على محمد عامر: بعض الضمانات التي كفلها قانون العمل الفلسطيني للخاضعين لأحكامه. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية. ع 2012/28.
- [84] بليل، حكيم، علي، دحامنية: آليات الرقابة في منظمة العمل الدولية. مجلة الاجتهاد القضائي. الجزائر. 2020.
- [85] مختارية، طفاني، خالد، محمد: دور منظمة العمل الدولية في تقرير مبدأ المساواة بين الجنسين في الشغل. مجلة قانون العمل والتشغيل. الجزائر. 2021.
- [86] حموش، عبد الرحمن: المساواة بين الجنسين بالحق بالعمل واستحقاق الأجر بين الطموح التشريعي وإكراه الواقع العمل. مجلة المنبر القانوني. المغرب. ع 14. لسنة 2018.
- [87] طایل، مصطفى: المقترضات الزجرية لحماية المرأة العاملة والحدث في مدونة الشغل المغربية والتشريع المقارن. الغرب. مجلة المنبر القانوني. 2016.
- [88] ناصر، لميس: حقوق المرأة في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والقوانين الأردنية وأحكام الشريعة الإسلامية. الملتقى الإنساني لحقوق المرأة. 2009.

الدراسات العلمية:

- [89] السعدون، جدعان عبدالله: حماية المرأة العاملة في نظام العمل السعودي (غير منشور). جامعة مؤتة. الأردن. 2014.
- [90] الصبيحات، إسرائ أحمد سعد: الحماية القانونية للمرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية وقانون العمل الأردني (غير منشورة). الجامعة الأردنية. عمان. 2013.
- [91] زهران، همام محمد محمود: حق المرأة في العمل في إطار مبدأ المساواة. جامعة الإسكندرية. الإسكندرية. 2020.
- [92] داود، رقية أحمد: مبدأ عدم التمييز ضد المرأة في قانون العمل: ضمانات قانونية للحماية وسبيل للتمكين (دراسة مقارنة بقانون العمل الفلسطيني بالجزائري). جامعة الإسراء. الجزائر. 2019.
- [93] نعار، زهرة : حماية حقوق المرأة وفقاً لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. جامعة مولاي الطاهر. الجزائر. 2015.
- [94] بني يونس، خولة مبارك: حقوق المرأة في الدستور الأردني وقانون العمل والضمان الاجتماعي مقارنة للفقهاء الإسلامي (رسالة ماجستير) جامعة اليرموك. 2014.
- [95] مؤيد، خطاب: شرح قانون العمل الفلسطيني. جامعة النجاح الوطنية. نابلس. 2019.
- [96] فاطمة، طاوسي: الحماية القانونية للمرأة العاملة دراسة مقارنة بمعايير العمل الدولية والقانون الجزائري. جامعة محمد خضير. الجزائر. 2020.
- [97] الهريشات، عاطف عوض: الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في القانون الأردني (غير منشورة). جامعة مؤتة. الأردن. 2007.
- [98] النري، ناريمان: الآليات الدولية الشرعية الخاصة بحماية حقوق المرأة في ظل العولمة. جامعة الشرق الأوسط. الأردن. 2014.
- [99] سليمة، زعرور: الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل. جامعة الجزائر. الجزائر. 1991.

[100] بونوة، جمال دوبي: تطور الضمانات القانونية الدولية لحماية حقوق الطفل والمرأة. جامعة البويرة. الجزائر. 2014.

[101] الجنيدي، مبروك: آليات التطبيق الدولي لاتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة. الجزائر. 2019.

المواقع الإلكترونية:

[102] الموقع الرسمي لمركز الإحصاء الفلسطيني. www.pcbs.gov.ps

[103] الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية. www.ilo.org

[104] موسوعة مقام للقوانين وأحكام المحاكم الفلسطينية". [/https://maqam.najah.edu](https://maqam.najah.edu)

[105] المقتني للأحكام القضائية الفلسطينية. [/http://muqtafi.birzeit.edu](http://muqtafi.birzeit.edu)

[106] الموقع الرسمي لوزارة العدل الاتحادية. <https://www.gesetze-im-internet.de>

[107] الموقع الرسمي لمركز آدم للدفاع عن الحقوق والحريات. www.ademrights.org

[108] موقع معجم المعاني. www.almaany.com

[109] الموقع الرسمي لإذاعة صوت ألمانيا. www.dw.com/ar

[110] موقع المنبر القانوني. <https://www.lto.de>

[111] <https://www.mayoclinic.org/ar> .handbookgermany.de

[112] الموقع الرسمي للرابطة الفيدرالية الألمانية:

<https://www.bestatter.de/wissen/todesfall/sonderurlaub-im-todesfall/#c4016>

[113] الموقع الرسمي لوزارة العمل الأردنية. <http://www.mol.gov.jo/Default/Ar>

[114] تقييد عمل المرأة ليلاً يتناقض مع معايير العمل الدولية. الموقع الرسمي لجريدة الغد.

www.alghad.com

[115] موقع العيادة القانونية [http://grundundmensenrechtsblog.de/frauen-und-
/arbeit-und-darueber-hinaus](http://grundundmensenrechtsblog.de/frauen-und-/arbeit-und-darueber-hinaus)

[116] الموقع الرسمي لمركز التدريب العالمي لمعايير العمل الدولية.
www.compendium.itcilo.org/en الموقع الرسمي لمنظمة العمل العربية. .
www.alolabor.org



An-Najah National University
Faculty of Graduate Studies

**LEGAL PROTECTION FOR WORKING
WOMEN: A COMPARATIVE STUDY WITH
INTERNATIONAL LABOR STANDARDS**

By

Zainab Ghassan Qarawi

Supervisors

Dr Naeem Salameh

Dr Rana Dawass

**This Thesis is Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Public Law, Faculty of Graduate Studies, An-Najah National University, Nablus
- Palestine.**

2022

LEGAL PROTECTION FOR WORKING WOMEN: A COMPARATIVE STUDY WITH INTERNATIONAL LABOR STANDARDS

By
Zineb Ghassan Qarawi
Supervisors
Dr Naeem Salameh
Dr Rana Dawass

Abstract

Women participation in work establishments has become an important and basic requirement for the development of countries. It is a characteristic of modern societies, due to the dual role that women play between their family and professional responsibilities. However , the lack of women’s rights and the discrimination directed against them, prompted the local and international community to impose special legal texts aimed at gender equality in work establishments, and single out special conditions for women in terms of time and quality of work, taking into account her role as a mother by granting her special leave and preventing her from being fired during pregnancy and childbirth. The actual reality indicates that women's rights have not received a permanent development that would provide the necessary protection for them, as some countries still suffer from weak actual implementation of domestic legislation and international charters related to women's work.

This study aims to clarify the role of national and international legislation by presenting the legal texts in Palestinian labor legislation and comparative legislation. In addition, it shows the most important international sources that worked hard to protect women in work establishments to reach the extent of harmony among them.

Keywords: working women, work, women's equality at work, women's work, the International Labor Organization, the Arab Labor Organization, the United Nations , Women Organization.