

الضوابط القانونية لحماية المرأة العاملة: دراسة مقارنة في ظل معايير العمل الدولية وقانون العمل الفلسطيني

## Legal Constraints to Protect Working Women: A Comparative Study Under International Labor Standards and the Palestinian Labor Law

نعيم سلامة<sup>1\*</sup>، ورنا دواس<sup>1</sup>، وزينب قراوي<sup>1</sup>

Naeem Salameh<sup>1,\*</sup>, Rana Dawas<sup>1</sup> & Zainab Qarawi<sup>1</sup>

كلية القانون والعلوم السياسية، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين

<sup>1</sup> Faculty of Law and Political Sciences, An-Najah National University, Nablus, Palestine.

\*الباحث المراسل: nsalameh@najah.edu

تاريخ التسليم (2023/1/1)، تاريخ القبول: (2023/6/11)، تاريخ النشر: (2024/4/1)

DOI: [10.35552/0247.38.4.2181](https://doi.org/10.35552/0247.38.4.2181)

### ملخص

أصبح وجود المرأة كعامل في منشآت العمل مطلب هام وأساسي لزيادة التطور والتنمية للدول وسمة تتصف بها المجتمعات الحديثة، إلا أن الانتقاص من حقوقها والتمييز الموجه ضدها أحيانا دفع المجتمع المحلي والدولي لفرض نصوص قانونية في ميدان العمل هدفها المساواة بين الجنسين، وإفراد حماية خاصة للمرأة من حيث أوقات ونوعية العمل مراعاة لخصوصية المرأة، من خلال حظر تشغيلها في بعض الأعمال ومنحها إجازات خاصة ومنع فصلها أثناء إجازة الحمل والولادة، وبالرغم من الجهود المكثفة لضمان حقوق المرأة إلا أن الواقع العملي يشير إلى أن حقوق المرأة لم تحظ بالحماية الكافية، حيث لا تزال بعض الدول تعاني من ضعف التطبيق الفعلي للتشريعات المحلية والمعايير الدولية الخاصة بعمل المرأة وحماية حقوقها العمالية ومن ضمنها فلسطين، حيث أن قانون العمل الفلسطيني الساري بحاجة إلى تطوير لكي يلبي المعايير الدولية، وهذا الأمر يشكل عنصرا هاما لإشكالية هذه الدراسة. وقد هدفت هذه الدراسة إلى بيان مدى انسجام قانون العمل الفلسطيني مع معايير العمل الدولية بخصوص الحماية القانونية للمرأة العاملة، وذلك من خلال عرض النصوص القانونية في قانون العمل الفلسطيني، بالإضافة إلى بيان أهم الاتفاقيات التي صدرت عن منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بحماية المرأة في منشآت العمل. كما هدفت الدراسة إلى بيان مدى تناول القانون ل ضمانات كافية لحماية المرأة العاملة من أي تمييز يمارس

ضدها، وهل الأحكام القانونية الواردة في القانون كافية لتحقيق حماية فعالة للمرأة العاملة؟ كما وخلصت الدراسة بأن قانون العمل الحالي تناول بعض الأحكام القانونية لحماية المرأة العاملة إلا أن هذه الحماية ما زالت بحاجة إلى تعزيز تشريعي لتحقيق حماية أفضل للمرأة ولدمجها بصورة أقوى في سوق العمل. كما أن هناك أهمية للعمل على تطوير قانون العمل لكي يتلاءم مع معايير العمل الدولية، كما أن هناك حاجة إلى تعزيز دور مفتش العمل في الرقابة على المنشآت.

**الكلمات المفتاحية:** المرأة العاملة، منع التمييز، الحماية القانونية، قانون العمل، معايير العمل الدولية.

## Abstract

The presence of women as workers in workplaces has become an important and essential requirement for increasing the development of countries and a feature that characterizes modern societies. However, the diminishing of her rights and the discrimination directed against her sometimes prompted the local and international community to impose legal texts in the field of work aimed at equality between the sexes, and to provide special protection for women in terms of times and quality of work, taking into account women's privacy, by prohibiting their employment in some jobs and granting them special leaves and preventing their dismissal during pregnancy leave. And despite the intensive efforts to guarantee women's rights, the practical reality indicates that women's rights have not been adequately protected, as some countries still suffer from weak implementation of local legislation and international standards related to women's work and the protection of their labor rights, including Palestine. Palestinian labor law in force is still in need of development in order to meet international standards, and this matter constitutes an important element of this study. This study aimed to demonstrate the compatibility of the Palestinian Labor Law with international labor standards regarding the legal protection of working women, by presenting the legal texts in the Palestinian Labor Law, in addition to showing the most important agreements issued by the International Labor Organization with regard to the protection of women in work establishments. The study also aimed to show the extent to which the law deals with sufficient guarantees to protect working women from any discrimination practiced against them, and to interrogate whether the legal provisions contained in

the law sufficient to achieve effective protection for working women? The study also concluded that the current labor law dealt with some legal provisions to protect working women, but this protection still needs legislative strengthening to achieve better protection for women and to integrate them more strongly into the labor market. It is also important to work on developing the labor law in order to conform to international labor standards, and there is a need to strengthen the role of the labor inspectorate in monitoring establishments.

**Keywords:** Working Women, Preventing Discrimination, Legal Protection, Labor Law, International Labor Standards.

### المقدمة

يعد حق العمل محورياً أساسياً في حياة الإنسان رجلاً كان أم امرأة، فلا تستقيم حياة الفرد والمجتمع دون وجود العمل، وبيات وجود المرأة إلى جانب الرجل في عالم العمل يشكل أهمية كبيرة وعنصراً مضافاً للعملية الإنتاجية (Abed- Aljabar, 2015, p.10). لذلك أصبحت حقوق المرأة العاملة من القضايا الهامة وموضع اهتمام المجتمع الدولي بأسره (Elwan, 2004, p.190)، خاصة بعد دخول المرأة سوق العمل بعد أن كان عملها مقتصرًا على المنزل وتربية الأطفال، ونتيجة لكل التطورات الحاصلة أصبح من المفترض ببيان ماهية حقوق العمال بشكل عام وحقوق العاملة بشكل خاص، كما لا بد أن تحاط المرأة بالضمانات والحقوق القانونية التي تمكنها من ممارسة عملها بكل إبداع (Hamdan, 2002, p.9).

وجاء اهتمام المنظمات الدولية والقوانين الوطنية بتنظيم عمل المرأة من هذا المنطلق، فقد ظهر في العقود الأخيرة منظمات دولية تهتم بحماية المرأة في سوق العمل، كان أهمها منظمة العمل الدولية<sup>(1)</sup>، والتي اهتمت بحماية الحقوق العمالية كاملة، ومنها الحق في العمل والحق بالتمتع في ظروف عمل لائقة وعادلة وملائمة (Elwan, 2002, p. 106).

كما عملت منظمة العمل الدولية جاهدة لوضع الاطار العام لحماية المرأة العاملة (Al-Sbihat, 2013, p.26)، حيث تضمنت المعايير الدولية نصوصاً قانونية تكفل للمرأة العاملة حقوقها بما يتناسب مع مبادئ حقوق الإنسان، وبما يحفظ كرامتها دون تعسف وتمييز واضطهاد، وبما يحفظ للمرأة من أداء عملها في ظروف صحية وأمنة، فقد فرضت نصوصاً قانونية لحمايتها أثناء العمل (Belil, & Dahamneh, 2020, p. 487)، وتحسين وضعها الاقتصادي وتوفير الضمانات القانونية لها، حيث شكلت تلك النصوص بمجموعها معايير العمل الدولية، كما عملت

(1) انظر الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> تاريخ الزيارة 2023/04/12.

المنظمة جاهدة لإشراك المرأة في سوق العمل إلى جانب الرجل من جهة، ومساعدتها في التوفيق بين مسؤولياتها المهنية والقيام بدورها كأم من جهة أخرى (Khaili, 2005, p.326)، حيث كان هذا المبدأ من أهم المبادئ التي أقرتها المنظمة<sup>(1)</sup>.

ولم يكن قانون العمل الفلسطيني<sup>(2)</sup> بعيداً عن ذلك، فقد نص على أحكام خاصة لتنظيم عمل المرأة، وقد أقر بحق المرأة في العمل، حيث نصت المادة الثانية من قانون العمل الفلسطيني على: "العمل حق لكل مواطن قادر عليه، تعمل السلطة الوطنية على توفيره على أساس تكافؤ الفرص ودون أي نوع من أنواع التمييز". كما حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة والشاقة، كما منع عمل النساء في ساعات الليل، ثم توسع في إجازات العمل الممنوحة للنساء وجوباً، فنتيجة لطبيعة المرأة ودورها الاجتماعي فقد ألزم قانون العمل الفلسطيني صاحب العمل بمنح العاملة إجازات خاصة ومنها إجازة الوضع وإجازة الرضاعة، وألزم القانون صاحب العمل بتوفير وسائل راحة خاصة بالعاملات.

وقد عالج قانون العمل الفلسطيني عمل المرأة في الباب السابع منه في المواد من (100-106) تحت عنوان تنظيم عمل النساء، وراعت تلك النصوص حق المرأة الفلسطينية بالعمل، وضمن لها الخصوصية في النصوص القانونية نظراً للدور الاجتماعي والمسؤوليات التي تقع على عاتقها، وهذا ما سنقوم بمعالجته في هذه الدراسة.

#### أهمية الدراسة

تشكل المرأة 18% من القوى العاملة في سوق العمل الفلسطيني لسنة 2019<sup>(3)</sup>، فقد أفرد قانون العمل الفلسطيني وكذلك الأمر المعايير الدولية نصوصاً خاصة لحماية المرأة في سوق العمل، وعلى الرغم من ذلك إلا أن الواقع في عالم العمل يعطي مؤشرات للحاجة الضرورية لوجود دراسة قانونية تحليلية لمدى تحقيق الحماية القانونية للمرأة العاملة في منشآت العمل.

#### إشكالية الدراسة

تكمن إشكالية الدراسة في النقاط الآتية:

- (1) انظر الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية المكتب الإقليمي: <https://www.ilo.org/beirut/aboutus/lang--ar/index.htm> . تاريخ الزيارة 2023/04/13.
- (2) قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، منشور في الوقائع الفلسطينية في العدد 39، صفحة 7، بتاريخ 2011/11/25.
- (3) حسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني تبلغ نسبة النساء العاملات 18% مقارنة بالرجال والذي يبلغ 70% من القوى العاملة لسنة 2019. <https://www.pcbs.gov.ps/postar.aspx?lang=ar&ItemID=3678> . وحسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني فإن معدل الأجر اليومي للمرأة العاملة 98 شيكلا، بينما يبلغ معدل الأجر اليومي للرجل 102 شيكلا.

1. مدى انسجام قانون العمل الفلسطيني مع معايير العمل الدولية بخصوص الحماية القانونية للمرأة العاملة؟
2. هل يضمن قانون العمل الفلسطيني منع التمييز في العمل ما بين الرجل والمرأة؟
3. هل يمنع قانون العمل الفلسطيني قيام صاحب العمل من وضع شروط تميّز في الحصول على فرصة العمل بين الرجل والمرأة ويمنع التمييز في الأجور؟
4. هل تناول قانون العمل الفلسطيني أحكاماً تمنع العنف والتحرش في مكان العمل أم أن القواعد العامة هي التي تطبق في مثل هذه الحالات؟
5. هل هناك معيقات لإدخال معايير العمل الدولية في قانون العمل الفلسطيني لتعزيز الحماية للمرأة العاملة؟
6. هل أن دور مفتش العمل في الرقابة على المنشآت لضمان تطبيق الحماية للمرأة العاملة كاف أم أن هناك ضعف في الرقابة وضعف في النصوص القانونية؟

#### منهج الدراسة

تم اعتماد المنهج الوصفي في دراسة النصوص القانونية في قانون العمل الفلسطيني والنصوص الواردة في معايير العمل الدولية، والمنهج التحليلي لتحليل تلك النصوص وبيان مدى الحماية القانونية التي تم توفيرها للمرأة العاملة ومدى انسجام قانون العمل الفلسطيني معها، وأيضاً المنهج المقارن لمقارنة القانون الفلسطيني مع معايير العمل الدولية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، كما ولجأ الباحثون إلى استخدام الأحكام القضائية الفلسطينية ذات العلاقة وتدعيم الدراسة بها.

#### خطة الدراسة

تم تقسيم هذه الدراسة إلى مبحثين رئيسيين، وتم في المبحث الأول تناول الأحكام المتعلقة بشروط وأوقات عمل المرأة، فكان المطلب الأول منه بعنوان مبدأ المساواة في العمل، أما المطلب الثاني اشتمل على الحالات المحظورة لتشغيل النساء فيها وحمايتها من العنف والتحرش، أما المبحث الثاني فقد تناولنا فيه الأحكام المتعلقة بحماية المرأة العاملة، وذلك من خلال بيان الأحكام الخاصة لحماية أمومة المرأة العاملة في المطلب الأول، وأما في المطلب الثاني تناولنا أبرز معيقات تطبيق أحكام قانون العمل والمعايير الدولية في فلسطين.

#### الدراسات السابقة

دراسة الباحث **جدعان عبد الله السعدون**، رسالة ماجستير (غير منشورة) مقدمة في جامعة مؤتة سنة 2014 بعنوان: "حماية المرأة العاملة في نظام العمل السعودي"، كان دور هذه الرسالة بيان أهم الحقوق القانونية التي يتكفل بها قانون العمل السعودي، بالإضافة لبيان دور الاتفاقيات الدولية في حماية المرأة العاملة وذلك من خلال إبراز الحقوق والامتيازات التي انفردت بها المرأة العاملة.

**دراسة الباحثة إسراء أحمد سعد الصبيحات، رسالة ماجستير (غير منشورة) مقدمة في الجامعة الأردنية سنة 2013 بعنوان: "الحماية القانونية للمرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية وقانون العمل الأردني"**، وتناولت الدراسة أهم النصوص القانونية في قانون العمل الأردني والتي نظمت عمل المرأة، كما تناولت أهم الإعلانات والاتفاقيات الدولية التي اهتمت بحماية حقوق المرأة وكان أبرزها ما صدر عن منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة. مع الإشارة بأن هذه الدراسة اقتصرت على قانون العمل الأردني، كما أنها لم تتناول كافة الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية الخاصة بحماية المرأة العاملة.

**دراسة للباحث نضال غيث، بحث منشور في مجلة الفقه والقانون الدولية بعنوان: "ضمانات حماية الأم العاملة في التشريع الاجتماعي دراسة مقارنة بين مدونة الشغل المغربية وقانون العمل الفلسطيني"**، حيث تناولت الدراسة أهم النصوص القانونية التي فرضت الحماية للمرأة العاملة مقارنة ذلك بين القانون المغربي والقانون الفلسطيني. مع الإشارة بأن هذه الدراسة لم تتناول نصوص الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية الخاصة بحماية المرأة العاملة.

**دراسة الباحث عاطف عوض الهريشات، رسالة دكتوراه (غير منشورة) مقدمة في جامعة مؤتة سنة 2007، بعنوان: "الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في القانون الأردني"**، حيث اشتملت الدراسة على حق المرأة بالعمل وفقاً للتشريع الأردني والشريعة الإسلامية والمواثيق الدولية، كما بينت الدراسة أهم الحقوق التي تتمتع بها المرأة في منشأة العمل، وقد تناولت الدراسة أيضاً التكييف القانوني لحق المرأة بالعمل والعناصر الأساسية لعقد العمل، كما تناولت الدراسة أهم حقوق المرأة الناتجة عن عقد العمل.

#### الدراسة الحالية والدراسات السابقة

يشير الباحثون بأن ما يميز دراستهم عن الدراسات السابقة المذكورة أعلاه، بأن دراستهم تعتمد على قانون العمل الفلسطيني مدعمة بالتطبيقات القضائية الفلسطينية وفقاً لآخر الاجتهادات، كما تعتمد هذه الدراسة على المقارنة بين قانون العمل الفلسطيني ومعايير العمل الدولية، وهذا أمر تحتاج إليه المكتبة القانونية الفلسطينية بأن تكون هناك دراسة فلسطينية تتناول الحماية القانونية للمرأة العاملة في القانون الفلسطيني وتتناول بجرأة أهم الفجوات ونقاط الضعف في قانون العمل الساري مقارنة بمعايير العمل الدولية لتقديمها لجهات الاختصاص للاستفادة منها عند إجراء أي تعديل على قانون العمل الساري في ظل النقاشات التي ظهرت مؤخراً بخصوص التعديلات المقترحة على قانون العمل من قبل وزارة العمل وأطراف الانتاج.

#### المبحث الأول: الأحكام المتعلقة بشروط وأوقات عمل المرأة

سعت المنظمات الدولية والتشريعات الوطنية إلى حماية المرأة العاملة عن طريق إفراد نصوص خاصة، لتستطيع المرأة من خلال تلك النصوص الموائمة بين مسؤوليتها كأم وبين أداء عملها بكل إبداع (Faraj, 1992, p.9)، وكان ذلك من خلال الاعتراف بالمساواة بين الجنسين داخل منشأة العمل، وإلغاء جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وقد نص القانون الأساسي الفلسطيني

في المادة التاسعة منه على: "الفلسطينيون أمام القانون والقضاء سواء لا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة". كما حظرت المعايير الدولية التمييز بين الجنسين في ميدان العمل<sup>(1)</sup>، وقامت بفرض الحماية الخاصة للمرأة العاملة من خلال حظر تشغيلها في بعض الأعمال والأوقات لمساعدتها للقيام بدورها الاجتماعي، وهذا ما سنتناوله في هذا المبحث حيث سنتناول في المطلب الأول مبدأ المساواة في العمل، أما المطلب الثاني سنتناول فيه القيود الواردة لحماية المرأة العاملة.

### المطلب الأول: مبدأ المساواة في العمل

يرتب عقد العمل الفردي التزامات بين العامل وصاحب العمل، فبمجرد تواجد العامل في مكان العمل واستعداده للعمل وأداء الواجبات الملقاه عليه فإنه يستحق كامل الحقوق العمالية، ويلتزم صاحب العمل بتوفيرها للعامل -المرأة والرجل على قدم المساواة (Hashim, 1973, p.119). وبناء على ذلك سنوضح في هذا المطلب الحقوق التي تتمتع بها المرأة داخل منشأة العمل مساواة مع الرجل وعند التقدم للعمل.

### الفرع الأول: الأجر المساوي في حالة أداء نفس العمل

عرفت المادة الأولى من قانون العمل الفلسطيني الأجر الأساسي بأنه: "المقابل النقدي و/أو العيني المتفق عليه والذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل عمله، ولا تدخل في ذلك العلاوات والبدلات أياً كان نوعها". كما عرفت المادة ذاتها الأجر على أنه: "الأجر الكامل وهو الأجر الأساسي مضاف إليه العلاوات والبدلات". فقد اعتبر قانون العمل الفلسطيني الأجر عنصراً أساسياً لقيام علاقة العمل. وأكدت محكمة النقض الفلسطينية ذلك فقد حكمت: "ولما كانت العاملة تتقاضى مبلغاً طوال مدة عملها لدى المطعون 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 المطعون ضدها، أم من وزارة المالية كمساعدة للمطعون ضدها"<sup>(2)</sup>. حيث سارت المحكمة باتجاه صائب بإقرار وجود عقد عمل رغم عدم استلام العاملة الأجر من صاحب العمل بشكل مباشر.

كما حكمت محكمة الاستئناف الفلسطينية أن عدم ملكية صاحب العمل للمنشأة لا يغير من مسؤوليته تجاه العاملة بمنحها الحقوق العمالية -ومنها الأجر-<sup>(3)</sup>، وكل ذلك لإخضاع العاملة للحماية المقررة لها في قانون العمل الفلسطيني، ومنع تحايل أصحاب العمل بغية عدم اعتبار العقد هو عقد عمل وبالتالي عدم تطبيق نصوص قانون العمل.

(1) انظر المادة الأولى والثانية من الاتفاقية رقم 111 لسنة 1958 تحت مسمى التمييز في الاستخدام والمهنة.

(2) انظر حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 212 لسنة 2011م، الصادرة بتاريخ 2011/5/29م. والمنشور على موقع "مقام".

(3) انظر حكم محكمة الاستئناف الفلسطينية المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 528 لسنة 2017 الصادر بتاريخ 31 أكتوبر سنة 2017 والمنشور على موقع "مقام".

كما حظر قانون العمل الفلسطيني تقرير أجر للعاملة أقل من الحد الأدنى للأجور، حيث اعتبرت محكمة الاستئناف الفلسطينية في إحدى قراراتها: "أن تخفيض صاحب العمل لأجر العاملة إلى 1200 شيكل يعتبر من قبيل الفصل التعسفي"<sup>(1)</sup>.

ونرى بأن 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. كما وأكدت محكمة النقض الفلسطينية ذلك في قرارها: "ولما كان من الثابت أن الطاعنة عملت لدى الجهة المطعون عليها من تاريخ 2008/8/1 وحتى تاريخ 2016/5/1 وفق ما جاء في لائحة دعوى الطاعنة، فإنه وفق الثابت من الأوراق أنها بدأت تتقاضى أجراً شهرياً بواقع 1450 شيكل شهرياً من تاريخ شهر 9 لعام 2015، في حين أنها كانت تتقاضى قبل ذلك أجراً شهرياً بواقع 1150 شيكل، وبالتالي فإنها تستحق فرق الأجور عن الفترة الواقعة بين 2013/1/1<sup>(2)</sup> وحتى بداية شهر 9 لسنة 2015، الأمر الذي يجعل ما قضت به المحكمة مصدرة الحكم حرياً بالنقض في هذا الجانب"<sup>(3)</sup>.

كما يعد الأجر التزاماً جوهرياً على صاحب العمل تأديته للعاملة في عقد العمل ويقابله التزام العاملة بتأدية العمل المترتب عليها، ويعد التزام أحدهما نتيجة لالتزام الآخر (Arafat, 2017, p.127) بالإضافة لوجود العناصر الأساسية الأخرى لعقد العمل وهي: عنصر العمل، وعنصر الإشراف والتبعية (Nasra, 2012, p.75)، هذا من جانب، ومن جانب آخر يساعد تحديد الأجر على حساب الحقوق العمالية للعاملة في المستقبل ومنها مكافأة نهاية الخدمة (Sadoun, 2014, p. 62. Thnibat, 2012, p. 106) فلا وجود لعقد العمل بدون عنصر الأجر وإلا اعتبر العمل تطوعاً.

كما يعد عنصر الأجر أساسياً لتحديد سعر التكلفة الإنتاجية لتحقيق التوازن بين العناصر الإنتاجية (Arabi, 2008, p.66) بالإضافة إلى أهمية الأجر من الناحية الاجتماعية فهو الدخل الوحيد لمعيشة العامل وأسرته (Mahmoudi, & Bou- Hamida, 2020, 2020, p.189) لهذا نص المشرع الفلسطيني في قانون العمل على نصوص قانونية خاصة لآلية الحسم من أجر

(1) انظر حكم محكمة الاستئناف المنعقدة في رام الله رقم 12 لسنة 2016. بتاريخ 27 ديسمبر سنة 2016، منشور على موقع "مقام".

(2) بناءً على قرار مجلس الوزراء رقم 11 لسنة 2012 بشأن الحد الأدنى للأجور الساري المفعول من تاريخ 2013/1/1 والزامية تطبيق أحكامه على كافة عقود العمل فيما يتصل بالحد الأدنى للأجور، إذ جاء في المادة الثانية من هذا القرار (اعتبار ما تم التوافق عليه من عناصر ومحددات بهذا الشأن ملزماً لكافة أطراف الحوار) فيما نصت المادة 1/1 منه على ما يلي (يكون الحد الأدنى للأجر الشهري في جميع مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية وفي جميع القطاعات مبلغاً وقدره 1450 شيكل شهرياً. كما صدر قرار جديد من مجلس الوزراء رقم 4 لسنة 2021 برفع الحد الأدنى للأجور إلى 1880 شيكل شهرياً اعتباراً من بداية سنة 2022 (منشور في الوقائع الفلسطينية، العدد 183، بتاريخ 2021/9/22).

(3) انظر حكم محكمة النقض الفلسطينية في قرارها رقم 1179 لسنة 2018 والصادرة بتاريخ 2022/11/21، منشور على موقع "مقام".



العامل واعتبر بنص المادة (85) منه أن أجر العامل من الديون الممتازة، وقد سارت محكمة الاستئناف الفلسطينية على ذلك في قرارها الذي جاء فيه: "هذا يعني في حال قيام أكثر من حجز على أموال صاحب العمل فإن أجور العمال لها حق الامتياز على باقي الديون وبالتالي هذا النص يفي الغاية من الطلب الذي تقدم به المستأنف إذ بموجب هذا النص ليس بحاجة إلى الحجز لأن أجوره لها حق امتياز على أية ديون أخرى بموجب قانون العمل الفلسطيني"<sup>(1)</sup>.

كما نصت المادة (100) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: "وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه يحظر التمييز بين الرجل والمرأة". كما رتب قانون العمل عقوبة لمن يخالف هذا النص، من خلال ما نصت عليه المادة (134) من قانون العمل التي جاء فيها: "يعاقب كل من يخالف حكماً من أحكام الباب السادس والباب السابع 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 تضاعف العقوبة"، حيث أن الأحكام المتعلقة بتنظيم عمل النساء وردت في الباب السابع من قانون العمل.

يتضح من النص السابق (المادة 100) أن قانون العمل الفلسطيني منع ممارسة أي شكل من أشكال التمييز ضد المرأة في العمل ورتب عقوبة على من يخالف هذا الحكم (المادة 134)، فالمرأة الحق في كامل الحقوق العمالية، حيث إن للعمال -ذكور وإناث- الواجبات والحقوق ذاتها المنصوص عليها في قانون العمل، حيث يحكم القانون العلاقات التي تتعلق بالعمل التابع المأجور والقائم بين الأشخاص العاديين (Al- Sayed, 2006, p. 12) فتخضع المرأة لقانون العمل سواء أكانت متزوجة أم 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 موسمياً (Al- Hurishat, 2006, p.19)، حيث نص قانون العمل في المادة الأولى منه على تعريف العامل على أنه: "كل شخص طبيعي يؤدي عملاً لدى صاحب العمل لقاء أجر".

وعليه، تطبق قواعد قانون العمل الفلسطيني على جميع العمال ذكوراً وإناثاً دون تمييز بينهم، إلا أنه يؤخذ على قانون العمل الفلسطيني بأنه لم ينص على تعريف خاص للتمييز، بينما عرفته معايير العمل الدولية بأنه: "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"<sup>(2)</sup>.

فقد سعت منظمة العمل الدولية جاهدة لوضع معايير دولية تتضمن حماية المرأة العاملة وتمتعها بالمساواة في العمل، حيث كان فرض المساواة بين العمال في منشآت العمل من الأهداف الأساسية لمنظمة العمل الدولية (Mukhtaria & Khalid, 2021, 57) فاعتبرت أن التمييز

(1) انظر حكم محكمة الاستئناف المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 1010 لسنة 2016، منشور على موقع "مقام".

(2) انظر المادة الأولى من اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة رقم 111 لسنة 1958.

يسبب عائقاً للتقدم المهني والمادي (Rushdia, p.7)، حيث صدر عن منظمة العمل الدولية أهم المبادئ لحظر التمييز ضد المرأة، ومنها مبدأ المساواة في الأجر بين الجنسين عند أداء ذات العمل، فأقرت المنظمة الاتفاقية رقم (100) لسنة 1951 بشأن المساواة بالأجر بين الجنسين<sup>(1)</sup>، حيث نصت على مبدأ المساواة بين الجنسين من حيث الأجر<sup>(2)</sup> في الأعمال ذو القيمة المتساوية<sup>(3)</sup>، وألزمت الدول باتخاذ تدابير خاصة لضمان المساواة بين العمال من كلا الجنسين في الأجر، ومنحت الدول الأعضاء الحق في تحديد معدلات الأجر بطرق تتناسب مع الأساليب السائدة بها<sup>(4)</sup> وألحقت الاتفاقية السابقة بالتوصية رقم (90) لسنة 1951 والخاصة بتساوي الأجر في الأعمال المتساوية، فحثت على اتخاذ الوسائل المناسبة في مجال التدريب المهني لضمان حصول التسهيلات بشكل متساوٍ للعمال والعاملات (Jabr, 2017, p292).

وأقرت منظمة العمل الدولية مبدأ عدم التمييز في الاستخدام في الاتفاقية الدولية رقم 111 لسنة 1958، حيث منعت القيام بأي شكل من أشكال التمييز بين العمال، وألزمت الدول الموقعة أفراد تدابير في تشريعاتها الداخلية لإيجاد وسائل مناسبة لتحقيق مبدأ المساواة في المعاملة في منشأة العمل للقضاء على جميع أشكال التمييز، كما أشارت أن التفضيل القائم على أساس الكفاءة والمؤهلات لا يعد تمييزاً<sup>(5)</sup>.

وعليه، نجد أن معايير العمل الدولية كفلت حق المرأة في المساواة مع الرجل داخل منشأة العمل بشكل أكبر مما تناوله المشرع الفلسطيني في قانون العمل، كما أن قانون العمل الفلسطيني لم ينص بشكل واضح على اعتبار التمييز شكلاً من أشكال الفصل التعسفي فاكتمت المادة (46) الفقرة الأخيرة من قانون العمل بنصه على: "يعتبر الفصل تعسفياً إذا تم دون أسباب توجب ذلك"، حيث أن هذه المادة تجعل النطاق واسعاً للقاضي يشمل كل ما يعتبره القاضي سبباً مبرراً، فكان من الأفضل أن يذكر صراحة على أن التمييز في أجر العمال يعد من أسباب الفصل التعسفي؛ لضبط حالات التعسف في تحديد الأجر، حيث يؤثر ذلك بشكل سلبي على المجتمع، والذي في أغلب الأحيان يصعب على المرأة إثبات تمييز صاحب العمل تجاهها، نظراً لأنه الطرف الأقوى في العقد.

- (1) صدرت الاتفاقية عن مكتب العمل الدولي في جنيف في دورته الرابعة والثلاثين واعتمدت في التاسع والعشرون في حزيران عام 1951.
- (2) أوضحت الاتفاقية أن مفهوم الأجر "يشمل الأجر أو المرتب العادي، الأساسي أو الأدنى، كما ويشمل جميع التعويضات الذي يدفعها صاحب العمل للعمال سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وسواء كان الدفع نقداً أو عينياً.
- (3) منحت السلطات المختصة الدول المصادقة حق تحديد معدلات الأجر: راجع المادة الثانية من الاتفاقية رقم 100 لسنة 1951 بشأن المساواة في الأجر.
- (4) انظر المادة الأولى والثانية من الاتفاقية رقم 100 لسنة 1951 بشأن المساواة في الأجر والصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في جنيف بتاريخ 29 حزيران لسنة 1951.
- (5) انظر المادة الثانية الفقرة الأولى من الاتفاقية رقم 111 لسنة 1958 بشأن عدم التمييز في الاستخدام.

### الفرع الثاني: المساواة في الحصول على فرص العمل

تعد المساواة بين العمال عند التقدم للعمل جزءاً لا يتجزأ من الحقوق العمالية، حيث أن حرية التعاقد في عقد العمل تعطي صاحب العمل حق اختيار المتقدم للعمل أو الامتناع عنه، كما أن لهذا الامتناع آثار اجتماعية تشكل خطورة على المجتمع (Zahran, 2020, p. 8) وخاصة فيما يتعلق بالتمييز على أساس الجنس.

فقد يكون التمييز من صاحب العمل بين الجنسين عند التقدم للوظيفة عن طريق التصريح بالأفضلية والذي يعتبر تمييزاً مباشراً، كما قد يكون التمييز غير مباشر<sup>(1)</sup> وذلك من خلال تخصيص شروط لا تتطلبها طبيعة العمل، وتكون هذه الشروط غير متواجدة في أغلب الأحيان عند المرأة أو متوافرة بدرجة أقل من الرجل (Dawoud, 2019, p. 16).

لهذا أقرت الاتفاقية الدولية رقم (111) لسنة 1958 مبدأ عدم التمييز في مجال الاستخدام، بالإضافة للتوصية الملحقة بها، فحظرت القيام بأي شكل من أشكال التمييز والفرقة بين العمال، كما منحت الدول الأعضاء التزام القيام بتضمين القوانين الداخلية نصوصاً قانونية تهدف لإيجاد طرق تتناسب مع كل بلد وأعرافه بتحقيق مبدأ المساواة في فرص العمل والمعاملة المتساوية في منشأة العمل، بهدف القضاء على كل أشكال التمييز في منشأة العمل<sup>(2)</sup>، ونصت الاتفاقية على أنه لا يعتبر تمييزاً إذا ما كان التفضيل أساسه الكفاءة والمؤهلات<sup>(3)</sup>.

كما صدرت الاتفاقية رقم (122) لسنة 1964 بشأن سياسة العمالة، والتي تهدف في نصوصها إلى تحقيق مبدأ المساواة بين العمال من كلا الجنسين، وتوفير فرص العمل لجميع الباحثين عنه، وأن يتاح للجنسين حرية اختيار العمل، وأن تتوفر أفضل الفرص الممكنة والتي تتناسب مع قدرات ومؤهلات كل عامل<sup>(4)</sup>.

وتناولت الاتفاقية رقم 168 لسنة 1988 بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة 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<sup>(5)</sup>.

(1) عرف المكتب الرسمي لمنظمة العمل الدولية التمييز غير المباشر على أنه نوع من التمييز والذي لا يتضح للوهلة الأولى، إنما يتضح بعد تحليل الآثار الواقعية والذي يؤدي إلى معاملة غير متكافئة بين الجنسين. نقلاً عن: ABC of Women's Worker's Righted and Gender Equality. By International Labor Office. Genève. Published on official website of the international labor Organization. First published 2000 P xi. P.59.

(2) انظر المادة الثانية من الاتفاقية رقم 111 لسنة 1985 بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة.  
(3) انظر المادة الثانية الفقرة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم 111 لسنة 1951 بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة.

(4) انظر المادة الأولى الفقرة الثانية من الاتفاقية الدولية رقم 122 لسنة 1964 بشأن سياسة العمالة.

(5) انظر المادة السادسة/الفقرة الأولى من الاتفاقية رقم 168 لسنة 1988 بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة.

وقامت السلطات المختصة في بعض الدول بتضمين قوانين العمل الداخلية بحظر التمييز عند التقديم للعمل بشكل مباشر<sup>(1)</sup>، إلا أن قانون العمل الفلسطيني لم يتناول مثل هذه الأحكام وإنما اكتفى بنص المادة (100) من قانون العمل التي حظرت التمييز بين الرجل والمرأة بعد توقيع عقد العمل وليس عند التقدم للعمل، فكان من الأولى أن ينص صراحة على حظر التمييز عند التقدم للعمل، خاصة بوجود حرية التعاقد في علاقات العمل (Hattab, 2019, p. 38) والذي ينتج عنها حرية صاحب العمل في قبول أو رفض المتقدمين للعمل، مما زاد من تعسف أصحاب العمل في استخدام هذه الحرية، فرغم تساوي الجنسين بالمؤهلات والخبرات إلا أن الإحصائيات تفيد أن فرصة النساء بالحصول على وظيفة جيدة أقل من فرصة الرجل<sup>(2)</sup>.

وتعقيباً على ما ورد في الفرعين الأول والثاني السابقين وما سيتبع من نقاش بخصوص معايير العمل الدولية ومدى انطباقها على الواقع الفلسطيني ومدى إلزاميتها للقاضي الفلسطيني، فإننا نرى بأن معايير العمل الدولية وإن كانت صادرة عن منظمة العمل الدولية إلا أنها غير ملزمة للقاضي الفلسطيني، حيث أن فلسطين ليست عضواً في هذه الاتفاقيات ولم تصادق عليها، كما أن سريان الاتفاقيات الدولية داخلياً يتعين إصدارها بموجب قانون، وقد أشارت المحكمة الدستورية الفلسطينية العليا في التفسير الدستوري رقم (2017/5): "إن تأكيد المحكمة الدستورية في الطعن الدستوري رقم 2017/4 سمو الاتفاقيات الدولية على التشريعات الوطنية (القوانين والقرارات بقوانين) خاصة بعد أن تحظى هذه الاتفاقيات بالمصادقة والنشر، فضلاً عن تماشيها مع نطاق أحكام القانون الأساسي وبما لا يتعارض مع الهوية الدينية والثقافية كمحددات أساسية للسمو ابتداءً وللملائمة انتهاءً. وحيث أن الإدمج التشريعي للاتفاقية الدولية من شأنه أن يجعل منها الوسيلة المثلى لتنظيم العلاقات المتبادلة بين الدول الأطراف فإن ذلك لن يتحقق على المستوى الداخلي دون إعمال الاتفاقية كجزء من القوانين الوطنية فور التصديق عليها ونشرها في الجريدة الرسمية"<sup>(3)</sup>، كما خلصت المحكمة ذاتها إلى أن: "المعاهدة أو الاتفاقية لا تعد بذاتها قانوناً يطبق في فلسطين، وإنما لا بد أن تكتسب القوة من خلال مرورها بالمراحل الشكلية الواجب توافرها لإصدار قانون داخلي معين لإنفاذها".

وبالتالي اعتبرت المحكمة الدستورية أن الاتفاقيات الدولية تحتل مرتبة أدنى من الدستور ولا تعتبر نافذة تلقائياً في النظام القانوني الداخلي وإنما يتعين إصدارها بموجب قانون. ويرى البعض

(1) نص التشريع الألماني في قانون المساواة في المعاملة (AGG) على حظر التمييز بين أحد على أساس الجنس أو العرق عند التقديم لذات العمل. راجع الموقع الرسمي لوزارة العدل الاتحادية: <https://www.gesetze-im-internet.de>

(2) تقرير من منظمة العمل الدولية ومؤسسة غالوب. منشور على الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_546598/lang--ar/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_546598/lang--ar/index.htm). تاريخ الزيارة 2023/04/12.

(3) انظر قرار المحكمة الدستورية العليا، تفسير دستوري رقم (2017/5)/ طلب رقم (2) لسنة (3) قضائية المحكمة الدستورية العليا "تفسير" الصادر بتاريخ 12 مارس 2018، منشور في الوقائع الفلسطينية في العدد رقم 141، صفحة 87 بتاريخ 2018/3/25.

في هذا القرار<sup>(1)</sup> بأنه يلغي القيمة القانونية لانضمام فلسطين للمعاهدات، وبالتالي فلا يمكن تطبيق أي حكم من أحكام أي معاهدة في فلسطين طالما أنه لم يتم إصدار المعاهدة بقانون أو بقرار بقانون، أي أن المحاكم الفلسطينية لا تستطيع أن تطبق الاتفاقيات حتى الآن، وأن الدولة ومؤسساتها غير ملزمة بالتطبيق. وأن على المحكمة الدستورية إلغاء هذا القرار التفسيري من قبل المحكمة الدستورية العليا ذاتها؛ باعتبار أن من يملك سلطة إصدار قرار، يملك الحق في إلغائه.

### المطلب الثاني: الحالات المحظورة لتشغيل النساء فيها وحمايتها من العنف والتحرش

نصت معايير العمل الدولية وقانون العمل الفلسطيني على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في علاقة العمل وحظر التمييز فيما بينهم، وهذا يعني أن تسري جميع أحكام قانون العمل والمعايير الدولية على الإناث والذكور معاً، إلا أنه لا ينكر اختلاف طبيعة المرأة عن الرجل في نواح عدة، ومنها قدرة المرأة لتحمل مشاق بعض الأعمال أقل من قدرة الرجل، لهذا وجدت التشريعات الدولية والوطنية أنه يجب أن تعامل المرأة بما يتفق مع قدراتها، فالعمل يجب ألا يكون على حساب صحتها الجسدية.

لذلك نصت الاتفاقيات الدولية وقوانين العمل الوطنية على ضمانات وضوابط لعمل المرأة في بعض الأعمال تكفل لها الحماية الصحية، من خلال منع تشغيلها في بعض الأعمال، وحظر عملها في أوقات معينة. وعليه، سنتناول في هذا المطلب الفروع التالية، يتناول الفرع الأول حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة والشاقة، أما الفرع الثاني سنتناول من خلاله حظر عمل النساء ليلاً، وأما الفرع الثالث سنتناول فيه حظر العنف والتحرش الجنسي في مكان العمل.

#### الفرع الأول: حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة والشاقة

يقع على عاتق صاحب العمل اتخاذ إجراءات السلامة والوقاية لجميع العمال رجالاً ونساءً، فالأصل أن المرأة والرجل متساويان فيما يتعلق بحريتهم في إبرام العقود، إلا أنه قد لا تتوافق قدرة المرأة للعمل في مجالات معينة، نظراً للخطر الذي قد تتعرض له نتيجة قيامها ببعض الأعمال التي تتطلب جهداً خاصاً يفوق جهدها.

فقد تتعرض النساء لحالات تعسف كثيرة وخوضهن مخاطر العمل في المناجم والأماكن الخطيرة (Zarour, 1990, p. 49)، لذلك أصدرت منظمة العمل الدولية التوصية رقم 4 لسنة 1919 بشأن حماية النساء والأحداث من التسمم بالرصاص، وقد ألزمت الدول المصادقة على حظر عمل النساء في الأعمال الصناعية المنصوص عليها في نصوص التوصية<sup>(2)</sup>، لما لها من خطورة على المرأة، إذ نص البند الثاني من التوصية أعلاه على بعض الشروط الخاصة لعمل

(1) انظر د. معتز قفيشة، تعليق على قرار المحكمة الدستورية الفلسطينية العليا، منشور على موقع "وكالة معا" بتاريخ 2018/3/24، على الرابط التالي: <https://www.maannews.net/articles/943640.html> تاريخ الدخول للموقع: 2023/04/12.

(2) انظر البند الأول من التوصية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم 4 لسنة 1919 بشأن التسمم بالرصاص (النساء والأطفال).

النساء في العمليات التي تستخدم الرصاص، وتضمنت الشروط إلزام صاحب العمل بالقيام بتركيب شافطة للتخلص من الغبار والأبخرة، كما وألزم صاحب العمل بإعلام السلطات الحكومية بجميع حالات التسمم بالرصاص ودفع التعويضات للمصابين، إلى جانب القيام بالفحوصات الدورية للعمال في هذا المجال.<sup>(1)</sup>

كما حظرت الاتفاقية رقم 13 لسنة 1921 بشأن استعمال الرصاص الأبيض توظيف النساء بأعمال الطلاء الصناعي التي تستدعي استخدام الرصاص الأبيض أو الكبريت.<sup>(2)</sup>

ومنعت الاتفاقية رقم 45 لسنة 1935 بشأن عمل النساء تحت سطح الأرض، إلا أنها استثنت من ذلك النساء العاملات في مناصب إدارية دون القيام بأعمال يدوية، والنساء المتواجرات لأغراض تعليمية وتدريبية، والنساء التي تمت دعوتهم للنزول المؤقت للمناجم للقيام بأعمال غير يدوية.<sup>(3)</sup>

ونصت الاتفاقية رقم 115 لسنة 1960 بشأن الوقاية من الإشعاعات على مراعاة عدم تعرض النساء للإشعاعات خاصة في فترة الحمل وذلك تفادياً للمشاكل التي قد تحدث لهن<sup>(4)</sup> بالإضافة للتوصية رقم 144 لسنة 1971 بشأن الوقاية من مخاطر التسمم الناجم عن البنزين حيث حظرت التوصية عمل النساء الحوامل والمرضعات في أعمال تعرضهن للبنزين ومشتقاته.<sup>(5)</sup>

وقد تناول قانون العمل الفلسطيني حكماً في المادة (101) يقضي بحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة ومنح وزير العمل الحق بإصدار قراراً للأعمال المحظورة على النساء العمل بها، وقد نصت المادة (1) من قرار وزير العمل رقم (2) لسنة 2004 بالأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحظر تشغيل النساء فيها على ما يلي: "يحظر تشغيل النساء في الأعمال التالية: 1. المناجم والمحاجر وأعمال الحفر التي تؤدي تحت سطح الأرض. 2. صناعة المفرقات والمواد المتفجرة والأعمال المتعلقة بها. 3. صناعة ومعالجة الإسفلت. 4. صناعة الكحول وكافة المشروبات الروحية. 5. صناعة واستعمال المبيدات الحشرية. 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". كما وقد استنتى القرار المذكور من أحكام المادة السابقة، النساء اللواتي يقمن بأعمال إدارية أو مكتبية".<sup>(6)</sup>

- (1) كما حثت التوصية رقم 4 لسنة 1919 صاحب العمل على توفير المرافق الكافية في العمل لتبديل الملابس والاعتسال وتناول الطعام وتوفير الملابس الواقية لهم، ومنعهم من جلب الأطعمة والمشروبات إلى العمل.
- (2) انظر المادة الثالثة من الاتفاقية رقم 13 لسنة 1921 بشأن استعمال الرصاص الأبيض في الطلاء.
- (3) انظر المادة الثالثة من الاتفاقية رقم 45 لسنة 1935 بشأن عمل النساء تحت سطح الأرض.
- (4) انظر المادة السادسة عشر من الاتفاقية رقم 114 لسنة 1960 بشأن الحماية من الإشعاعات.
- (5) انظر المادة 19 من التوصية رقم 144 لسنة 1971 بشأن الوقاية من مخاطر التسمم الناتج عن البنزين.
- (6) انظر قرار وزير العمل رقم (2) لسنة 2004م الخاص بالأعمال الخطرة أو الشاقة. منشور في الوقائع الفلسطينية بتاريخ 2005/4/23. العدد 54. ص 145

كما حظرت المادة (3) من قرار وزير العمل المذكور تشغيل النساء الحوامل والمرضعات في الأعمال التالية: "1. الأعمال الصناعية التي يستخدم فيها مادة الزئبق مثل تفضيض المرايا. 2. العمل في أفران صهر المعادن والزجاج. 3. الأعمال التي يدخل في تداولها أو تصنيعها مادة الرصاص، والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من 10% من الرصاص. 4. أي عمل يستدعي التعرض لأبخرة أو أدخنة منبعثة من مشتقات النفط. 5. الأعمال التي تستلزم التعرض للإشعاعات المؤينة. 6. الدهان بطريقة الدوكو. 7. صناعة الكاوتشوك. 8. صناعة الأسمدة بكافة أنواعها. 9. صناعة البطاريات الكهربائية وإصلاحها". وكما ذكر سابقاً فقد رتب قانون العمل عقوبة لمن يخالف هذا النص، من خلال ما نصت عليه المادة (134) من قانون العمل السابق ذكرها<sup>(1)</sup>.

وبناء على ذلك، يوضح النص القانوني في المادة (101) والمادة (134) من قانون العمل وقرار وزير العمل المذكور مدى اهتمام المشرع الفلسطيني في الحماية الصحية للمرأة وعدم تعرضها أو تعرض جنينها للخطر جراء بعض الأعمال الشاقة أو الخطرة، وبذلك سار المشرع الفلسطيني على نهج الاتفاقيات والمعايير الدولية ذات العلاقة بهذا المجال، إلا أننا نرى وجوب التشديد في تطبيق هذا الحظر نظراً للخطورة الواقعة على المرأة الحامل، حيث إن الخطر يكون مضاعفاً لوجود الجنين، فيجب على وزارة العمل الفلسطينية التأكد المستمر من منشآت الأعمال الخطرة وممارسة الصلاحيات المنوطة بها قانوناً وأن يخضع هذا القرار للمراجعة الدورية بين حين وآخر نتيجة للتغيرات والتطورات التي تحدث في منشآت العمل وطبيعتها.

#### الفرع الثاني: حظر عمل النساء ليلاً

يعد العمل الليلي من الأعمال التي تؤثر على صحة العمال وتزيد من المخاطر الصحية التي تواجههم، حيث يعد العمل الليلي أكثر إرهاقاً من العمل النهاري (Abed-Aljabar, 2015, p. 69) كما يحدث اضطرابات النوم وتغيير في العادات الغذائية. (Al- Sbihat, 2013, p.73).

لهذه الاعتبارات حظرت منظمة العمل الدولية تشغيل المرأة في الأعمال الليلية في أول دورة لها عام 1919<sup>(2)</sup>، وأصدرت الاتفاقية رقم 4 لسنة 1919 بشأن العمل الليلي للنساء، وألحقت الاتفاقية بمراجعتين (تعديلين)، الأولى بمقتضى الاتفاقية رقم 41 لسنة 1943 والثانية برقم 89 لسنة 1948.

ونظراً للتطورات الاقتصادية الذي حققتها الدول تراجعت المنظمة عن حظر تشغيل النساء في الأعمال الليلية، ويرجع ذلك لزيادة فرص المرأة بالعمل (Al- Sbihat, 2013, p.75)، فقد تقرر في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية إلغاء الاتفاقية رقم 4 لسنة 1919 بشأن حظر عمل

(1) انظر المادة (134) من قانون العمل والتي نصت على: "يعاقب كل من يخالف حكماً من أحكام الباب السادس والباب السابع والأنظمة الصادرة بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (200) دينار ولا تزيد على (500) دينار وتعدد الغرامة بعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة وفي حالة التكرار تضاعف العقوبة"، حيث أن الأحكام المتعلقة بتنظيم عمل النساء وردت في الباب السابع من قانون العمل.

(2) انظر الاتفاقية رقم 4 لسنة 1919 بشأن عمل النساء ليلاً.

النساء ليلاً<sup>(1)</sup>، وذلك لتحقيق مبدأ المساواة بين الجنسين في العمل، واستبدلت الاتفاقية بإلزام الدول المصادقة على اتخاذ التدابير الخاصة لحماية العمال الذين يعملون ليلاً ذكوراً وإناثاً<sup>(2)</sup>.

إلا أن قانون العمل الفلسطيني في نص المادة (101) حظر تشغيل النساء في ساعات الليل، واستثنى من ذلك الأعمال التي يحددها الوزير، كما عرف ساعات الليل بـ "فترة اثنتي عشرة ساعة متتالية على أن تشمل وجوباً ما بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً"<sup>(3)</sup>.

وتبعاً لذلك فقد أصدر مجلس الوزراء القرار رقم (14) لسنة 2003 نظام عمل النساء ليلاً والذي تضمن حظر عمل النساء ليلاً مع استثناء العمل في بعض الأعمال المكتبية والطبية والأعمال التي لا تشكل خطورة على المرأة، مع ضرورة توفير ضمانات حماية كافية لانتقال النساء العاملات<sup>(4)</sup>.

ونرى أنه رغم محاولة قانون العمل الفلسطيني وقرار مجلس الوزراء المذكور لتحقيق التوازن بين حماية المرأة من مخاطر العمل الليلي من جهة وبين الاحتياجات الاقتصادية للدولة من جهة أخرى، إلا أننا نرى أن حظر عمل النساء ليلاً لا يوائم معايير العمل الدولية، حيث أن السماح للمرأة بالعمل في ساعات الليل يكفل المساواة لها وزيادة فرص العمل وتمكينها اقتصادياً، فنرى أن يقتصر حظر عمل النساء ليلاً على المرأة الحامل والمرضعة، وفيما عدا ذلك بترك تحديد مدى صعوبة العمل الليلي للمرأة العاملة، هذا إلى جانب إيجاد نصوص قانونية لزيادة حماية العمال في ساعات الليل رجالاً ونساءً نظراً للمخاطر الواقعة على الجنسين في ساعات الليل وتحقيق رقابة فعالة على التطبيق من قبل مفتشي العمل.

#### الفرع الثالث: حظر العنف والتحرش الجنسي في مكان العمل

يزداد الاهتمام الدولي بحماية العاملة في جميع النواحي خاصة بعد دخولها بشكل واسع لمختلف ميادين العمل، ونتيجة للإحصائيات الدولية والذي اتضح من خلالها أن أكثر من 50% من العاملات يتعرضن للتحرش الجنسي<sup>(5)</sup>، كما أنه في أغلب الأحيان يستخدم أصحاب العمل

- (1) إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في جنيف في دورته السادسة بعد المائة، فقد قرر الغاء وسحب اتفاقية عمل النساء ليلاً رقم 4 لسنة 1919 في تاريخ 14 حزيران لسنة 2017.
- (2) انظر المادة الثالثة من الاتفاقية رقم 171 لسنة 1990 بشأن العمل الليلي (المرأة).
- (3) انظر المادة الأولى من قرار وزير العمل رقم (2) لسنة 2004 بالأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحظر تشغيل النساء بها، منشور في الوقائع الفلسطينية العدد 54 في تاريخ 23 نيسان لسنة 2005 ص 145. كما رتب قانون العمل عقوبة لمن يخالف نص المادة (101) بديل المادة (134) من قانون العمل التي جاء فيها "يعاقب كل من يخالف حكماً من أحكام الباب السادس والباب السابع 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 تضاعف العقوبة"، حيث أن الأحكام المتعلقة بتنظيم عمل النساء وردت في الباب السابع من قانون العمل.
- (4) نصت المادة الثانية من قرار وزير العمل رقم 14 لسنة 2003 على أنه: "يشترط للسماح بتشغيل النساء ليلاً في أي من الأحوال أو المناسبات أو الأعمال المنصوص عليها في المادة السابقة، أن يوفر صاحب العمل للنساء العاملات كافة ضمانات الحماية والانتقال".
- (5) حملة للتأكيد على بيئة خالية من العنف والتحرش. المنشور على الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية: [https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS\\_748677/lang--ar/index.htm](https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_748677/lang--ar/index.htm) . تاريخ الزيارة 2023/04/12.



نفوذهم في تلك الممارسات، فقد اهتمت منظمة العمل الدولية في وضع ضوابط ونصوص قانونية للقضاء على هذه الظاهرة في مكان العمل، وتعزيز العمل اللائق للمرأة والرجل وضمان عملهما بكرامة<sup>(1)</sup>، فرغم أن العنف والتحرش الجنسي يؤثر على أي شخص إلا أنه يمس المرأة بشكل خاص.

لذلك صدرت الاتفاقية الدولية رقم 190 لسنة 2019 بشأن القضاء على العنف والتحرش الجنسي في العمل<sup>(2)</sup>، وأكدت في ديباجتها على أحقية الجميع في العمل في بيئة آمنة، كما أقرت أن العنف والتحرش الجنسي يشكل انتهاكاً وإساءة لحقوق الإنسان، كما ألزمت الدول بتعزيز نصوص القوانين الوطنية بما لا يتسامح على الإطلاق مع وجود مثل تلك الممارسات.

وقد عرفت الاتفاقية في المادة الأولى منها مفهوم التحرش والعنف على أساس الجنس على أنه: "الممارسات الموجهة ضد أشخاص على أساس جنسهم أو الذي يمسان على نحو غير متناسب أشخاص ينتمون إلى جنس معين أو نوع جنس معين، ويشمل التحرش الجنسي"<sup>(3)</sup>.

وبالرجوع إلى المادة الثانية من الاتفاقية يتضح أنها شملت في نصوصها جميع العمال والمتدربين والمتطوعين والباحثين عن العمل، فقد أصابت هذه الاتفاقية لتشمل الحماية من العنف والتحرش الجنسي لجميع الأشخاص داخل منشآت العمل سواء أكانوا عمالاً أم أصحاب عمل وذلك 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<sup>(4)</sup>.

كما ألزمت الدول المصادقة على تعريف التحرش الجنسي والعنف في قوانينها الداخلية وحظر تلك الممارسات بالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال، واعتماد تدابير خاصة لمنع هذه الظاهرة، مثل إيراد عقوبات خاصة للمخالفين، والنص على آليات آمنة للإبلاغ والتسوية

(1) حملة للتأكيد على بيئة خالية من العنف والتحرش. راجع الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية: [https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS\\_748677/lang--ar/index.htm](https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_748677/lang--ar/index.htm). تاريخ الزيارة 2023/04/12.

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

(3) عرفت الاتفاقية التحرش بشكل عام 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 إلى إلحاق الضرر الجسدي أو جنسي أو اقتصادي وتشمل العنف والتحرش على أساس نوع الجنس. (المادة الثالثة من الاتفاقية رقم 190 لسنة 2019 بشأن حظر العنف والتحرش الجنسي).

(4) تسري نصوص الاتفاقية سواء أكانت الممارسات في مكان العمل، أو المكان الذي تتقاضي فيه المرأة أجر العمل، أو مكان استراحة العاملة أو تناول الطعام، أو أماكن المرافق الصحية، كما ويسري تطبيق نصوص الاتفاقية في حالة وجود مثل هذه الممارسات المحظورة أثناء السفر أو التدريب أو الأحداث الاجتماعية والتي تكون ذات صلة بالعمل، وتسري أيضاً على أماكن الإقامة التي يوفرها صاحب العمل للعاملة، بالإضافة للعنف أو التحرش التي يحدث عند التوجه للعمل أو العودة منه.

في حالة العنف مثل إجراء تسوية النزاع خارج مكان العمل، وحماية مقدمي الشكاوي والضحايا والشهود والمبلغين من التعرض للأذى أو الأعمال الانتقامية، وحماية الخصوصية السرية للأشخاص المعنيين<sup>(1)</sup>، كما نصت على ضمان امتلاك مفتشي العمل وسائل للتصدي لمثل تلك الممارسات مثل إصدار أوامر تستلزم تدابير لها صفة التنفيذ الفوري أو أوامر للتوقف عن العمل في حالة وجود خطر وشيك<sup>(2)</sup>.

وبالرجوع إلى قانون العمل الفلسطيني واللوائح والأنظمة الصادرة بمقتضاه، يلاحظ أنه لم يتناول أحكاماً تخص حظر أو منع العنف والتحرش في مكان العمل بالرغم من الآثار السلبية الواقعة على الأشخاص بسبب تلك الممارسات، الأمر الذي يتطلب إجراء التعديلات على قانون العمل الساري بما يتناسب مع ظروف العمل الحالية والمعايير الدولية، فعلى المشرع حظر هذه الظاهرة من خلال سن قانون أو ادماج نصوص في قانون العمل بهدف حظر ممارسات العنف والتحرش الجنسي، ووضع تعريف واضح له ويشمل وجوباً التحرش اللفظي أو الجسدي، بالإضافة لإعداد نظام شكوي خاص لمثل تلك الحالات يوضح من خلالها للضحية آلية الشكوى، واتخاذ التدابير والوسائل لتنمية الوعي وزيادته حول آثار تلك الممارسات على المجتمع واتخاذ عقوبات لردع المخالفين.

كما أنه لم يرد في قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960 الساري في الضفة الغربية<sup>(3)</sup> أي مادة تنص على مصطلح التحرش أو تعريفه لكن هنالك بعض المواد التي يمكن أن تتشابه مع المعنى نفسه وعند حصول حالة عنف أو تحرش في مكان العمل فيتم تطبيق قواعد قانون العقوبات الأردني والتي تجرم هذه السلوكيات بصورها المتعددة من غير قصرها على مكان العمل، وفيما يتعلق بالتحرش لم ينص قانون العقوبات على تجريمه مباشرة - كما ذكر - ولكن يتم تكيفه وفق للقواعد العامة المتعلقة بالجرائم التي تقع على العرض كجرائم الاغتصاب أو هنك العرض أو المداعبة المخلة بالحياء العام أو توجيه الكلام المخل بالحياء<sup>(4)</sup>، حيث نجد المواد (296، 297، 298، 299، 300) من القانون المذكور تتناول أحكام هنك العرض بالعنف أو التهديد<sup>(5)</sup>، وهنك

- (1) انظر المادة 10 من الاتفاقية رقم 190 لسنة 2019 بشأن حظر العنف والتحرش الجنسي.
- (2) انظر المادة العاشرة الفقرة (ح) من الاتفاقية رقم 190 لسنة 2019 بشأن حظر العنف والتحرش الجنسي.
- (3) قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960، منشور في الجريدة الرسمية الأردنية بتاريخ 1960/5/1 في العدد رقم 1487، صفحة رقم 374
- (4) لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإيسكو)، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، العدالة بين الجنسين والقانون: دولة فلسطين، 2022، ص30. متوفر على الرابط التالي:  
<file:///D:/Documents/Downloads/2200161-GJR-Palestine-Web.pdf>
- (5) تاريخ الدخول 2023/04/11.  
انظر المادة 296 من قانون العقوبات والتي تنص على: "1. كل من هنك بالعنف أو التهديد عرض إنسان عوقب بالأشغال الشاقة مدة لا تنقص عن أربع سنوات. 2. ويكون الحد الأدنى للعقوبة سبع سنوات إذا كان المعتدى عليه لم يتم الخامسة من عمره".

عرض إنسان لا يستطيع المقاومة<sup>(1)</sup>، وهتك العرض بدون عنف<sup>(2)</sup>، وهتك عرض من أتم 15 ولم يتم 18<sup>(3)</sup> والمداعبة المنافية للحياء<sup>(4)</sup>. وكذلك قد يكون التحرش بصورة عرض أفعال مخلة بالحياء خلافاً لما نصت عليه المادة (320) والتي جاء بها: "كل من فعل فعلاً منافياً للحياء أو أبدى إشارة منافية للحياء في مكان عام أو في مجتمع عام أو بصورة يمكن معها لمن كان في مكان عام أن يراه يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر أو بغرامة لا تزيد على خمسين ديناراً". وبشأن هذه الجريمة قضت محكمة النقض الفلسطينية أن هذا النص: "ينطبق على كل من فعل فعلاً منافياً للحياء أو أبدى إشارة منافية للحياء في مكان عام بصورة يمكن معها لمن كان في مكان عام أن يراه، أي أن هذه المادة تعاقب على كل فعل مغاير للأداب يرتكب علناً فيخدش أو يمكن أن يخدش عاطفة الحياء عند الناس الذين يشهدونه على غير إرادتهم، والغرض منها حماية شعور الجمهور من أن تجربه رؤية بعض المناظر العارية أو المظاهر الجنسية التي تقتضي الأخلاق والآداب العامة التستر على اتیانها، فهي إذن ليست اعتداء يقع على جسم شخص بالذات"<sup>(5)</sup>.

ورغم أنه في حالات العنف أو التحرش يمكن الاستناد إلى النصوص المذكورة أعلاه حسب طبيعة الفعل إلا أننا نرى بأن هذه النصوص لا تشكل حماية كافية للمرأة العاملة، وبالتالي هناك حاجة إلى استحداث نص أو نصوص خاصة في قانون العمل بخصوص العنف والتحرش في مكان العمل انسجاماً مع معايير العمل الدولية.

وإن غياب الوعي بمفهوم التحرش وأشكاله وضعف المنظومة القضائية التي تتعامل مع التحرش والعنف والموروث الثقافي والذي يشكل عائقاً أمام العاملة في الإفصاح عن واقعة التحرش

- (1) انظر المادة 297 من قانون العقوبات والتي تنص على: "يعاقب بالأشغال الشاقة المؤقتة من هتك عرض إنسان لا يستطيع المقاومة بسبب عجز جسدي أو نقص نفسي أو بسبب ما استعمل نحوه من ضروب الخداع أو حمله على ارتكابه".
- (2) انظر المادة 298 من قانون العقوبات والتي تنص على: "1. كل من هتك بغير عنف أو تهديد عرض ولد - ذكراً كان أو أنثى - لم يتم الخامسة عشرة من عمره أو حمله على ارتكاب فعل هتك العرض يعاقب بالأشغال الشاقة المؤقتة. 2. ولا تنقص العقوبة عن خمس سنوات إذا كان الولد - ذكراً كان أو أنثى - لم يتم الثانية عشرة من عمره".
- (3) انظر المادة 299 من قانون العقوبات والتي تنص على: "كل شخص من الموصوفين في المادة (295) بهتك عرض شخص - ذكراً كان أم أنثى - أتم الخامسة عشرة ولما يتم الثامنة عشرة من عمره أو يحمله على ارتكاب فعل هتك العرض يعاقب بالأشغال الشاقة المؤقتة". كما وتنص المادة 295 المذكورة على: "1. إذا وقع أنثى أتمت الخامسة عشرة، ولم تتم الثامنة عشرة من عمرها أحد أصولها - شرعياً كان أو غير شرعي - أو زوج أمها أو زوج جدتها لأبيها وكل من كان موكلاً بتربيتها أو ملاحظتها عوقب بالأشغال الشاقة المؤقتة. 2. ويقضى بالعقوبة نفسها إذا كان الفاعل رجل دين أو مدير مكتب استخدام أو عاملاً فيه فارتكب الفعل مسيئاً استعمال السلطة أو التسهيلات التي يستمدّها من هذه السلطة".
- (4) انظر المادة 305 من قانون العقوبات والتي تنص على: "يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز سنة، كل من داعب بصورة منافية للحياء: 1. شخصاً لم يتم الخامسة عشرة من عمره ذكراً كان أو أنثى، أو 2. امرأة أو فتاة لها من العمر خمس عشرة سنة أو أكثر دون رضاهما".
- (5) انظر حكم محكمة النقض الفلسطينية في قرارها رقم 2019/293 والصادر بتاريخ 10/يونيو/2019. منشور على موقع "مقام".

والعنف كل هذا يعد سبباً أساسياً في ازدياد تلك الممارسات داخل منشآت العمل أو سيؤدي إلى زيادتها في المستقبل، بالإضافة لذلك فإن ممارسة تلك الأفعال يؤثر على التقدم الوظيفي للعاملة وعلى أداء الأعمال الواقعة على عاتقها، كما أنه يسهم في تقليل أعداد النساء في سوق العمل<sup>(1)</sup>.

### المبحث الثاني: الأحكام المتعلقة بحماية المرأة العاملة

إزداد عدد النساء العاملات في سوق العمل في القرن الماضي بشكل أكبر من السابق، مما أدى إلى زيادة عدد الأسر العاملة، أي الأسر التي يعمل فيها الأب والأم، مما دعى إلى إيجاد حلول قانونية للتوازن بين ضرورة العمل وضرورة الحفاظ على الأسرة ومسؤوليات العائلة (Al-Hurishat, 2007, p. 370).

لهذا اهتم قانون العمل الفلسطيني ومعايير العمل الدولية بحماية المرأة خلال فترة عملها بشكل عام وفترة الحمل والولادة بشكل خاص، نتيجة للضعف الجسدي الذي تصاب به في هذه الفترة (Abu-Shanab, 2010, p. 248)، ولمساعدة المرأة بالقيام بدورها الأسري فقد منحت إجازات خاصة للقيام بدورها كأم، وسنوضح في هذا المبحث الإجازات الخاصة للمرأة العاملة في المطلب الأول، أما المطلب الثاني تناولنا فيه أهم المعايير لتطبيق معايير العمل الدولية في فلسطين.

### المطلب الأول: الأحكام الخاصة بحماية أمومة المرأة العاملة

نتيجة لازدياد عدد النساء في سوق العمل استوجب إيجاد حلول قانونية لقيام التوازن بين المسؤولية المهنية للمرأة ومسؤولياتها الأسرية، لهذا راعت أغلب قوانين العمل الوطنية حماية المرأة العاملة في مرحلة الولادة نتيجة للضعف الجسدي الذي تصاب بعدها، حيث تصب هذه الحماية في مصلحة صحة الأجيال القادمة وبالتالي صحة المجتمع بأكمله. (Al-Hurishat, 2007, p. 47).

كما إن تحقيق المساواة بين الجنسين وعدم التمييز لا يعني التماثل التام بينهم، إذ أنه في حالات معينة التمييز وعدم المساواة لا ينكران متى قاما على سبب معين مثل حظر عمل المرأة الحامل في بعض الأعمال نتيجة للمخاطر الواقعة على الجنين (Elias, 2006, p.182) فهناك اختلافات متعددة لا تنكر بين الجنسين، لذلك نظمت القوانين الوطنية عمل المرأة خلال مرحلة الحمل والولادة، حيث سيتم من خلال هذا المبحث توضيح دور قانون العمل والفلسطيني ومعايير العمل الدولية في حماية المرأة خلال تلك الفترة.

### الفرع الأول: إجازة الأمومة

تختلف الطبيعة البدنية للمرأة عن الرجل فهي بحاجة إلى حماية ورعاية خاصة في فترة الحمل والولادة (Mamoudi, 2020, p.194) لما قد تواجهه من مخاطر أثناء تلك الفترة، مما أوجب

(1) حملة للتأكيد على بيئة خالية من العنف والتحرش. المنشور على الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية: [https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS\\_748677/lang--ar/index.htm](https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_748677/lang--ar/index.htm) تاريخ الزيارة 2023/04/12.

على التشريعات فرض أسس قانونية خاصة لحماية المرأة في فترة الحمل والولادة وتوفير ضمانات لمساعدتها على التوفيق بين حياتها الأسرية والمهنية (Abed, 2015, p.231).

فقد تناولت الاتفاقية رقم 3 لسنة 1919 بشأن حماية الأمومة منح المرأة العاملة الحق بإجازة وضع، والتوقف عن العمل قبل الولادة بستة أسابيع، وبعد الولادة لمدة ستة أسابيع، كما ومنحتها مزايا مالية<sup>(1)</sup> لكفالتها للعيش مع طفلها في أوضاع صحية ملائمة<sup>(2)</sup>، وحظرت على صاحب العمل فصل العاملة أثناء هذه المدة أو أن يقوم بإرسال إنذار بالفصل ينتهي أجله أثناء الإجازة (AI- Qourashi, p.122) وتسري هذه الاتفاقية على المنشآت التجارية والصناعية<sup>(3)</sup>.

وعدلت الاتفاقية المذكورة باتفاقية لاحقة تحمل الرقم 103 لسنة 1952<sup>(4)</sup>، فقد تناولت الشروط الواجب توافرها لاستحقاق العاملة إجازة الأمومة، ومن أبرزها التزامها بإبراز شهادة طبية تبين التاريخ المحتمل للوضع، وأعطت القوانين الوطنية حق للمرأة العاملة إجازة إضافية قبل وبعد الوضع في حالة إصابتها بمرض مثبت بتقرير طبي أن سببه الحمل، وتحدد السلطات المختصة الحد الأقصى للإجازة<sup>(5)</sup>، كما حظرت صاحب العمل فصل العاملة أثناء تلك الإجازة أو أن يرسل إليها إنذاراً بالفصل ينتهي أجله أثناء فترة الإجازة.

وألحقت الاتفاقية السابقة بالتوصية رقم 95 لسنة 1952، فقد عدلت على إجازة الوضع لتصبح أربعة عشر أسبوعاً إذا كانت صحة الأم العاملة تحتاج لذلك، كما في حالة إتمام الولادة على غير النحو المتوقع، كما وحظرت تشغيلها بأي عمل إضافي أو ليلي أو الأعمال الضارة التي تحددها السلطات المختصة<sup>(6)</sup>.

وفي عام 2000 عقد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وتم خلاله تعديل واسع لاتفاقية 103 لسنة 1952 بموجب الاتفاقية رقم 183 لسنة 2000، حيث شملت الاتفاقية جميع النساء العاملات بما فيهن العاملات بأشكال غير نمطية لدى الغير<sup>(7)</sup>، ونصت على منح العاملة فترة إجازة قبل أو بعد إجازة الأمومة بناء على شهادة طبية في حالة الإصابة بأمراض ناتجة عن الحمل أو

- (1) نصت المادة الثالثة من الاتفاقية على أن تدفع الإعانة للمرأة العاملة عن طريق نظام التأمين أو عن طريق الأموال العامة، ومنحت السلطات المختصة حق تحديد مقدار الإعانة.
- (2) انظر المادة الثالثة من الاتفاقية رقم 3 لسنة 1919 بشأن حماية الأمومة.
- (3) انظر المادة الأولى من الاتفاقية رقم 3 لسنة 1919 بشأن حماية الأمومة.
- (4) شملت الاتفاقية جميع النساء العاملات بالأعمال الصناعية وغير الصناعية، والأعمال الزراعية والعاملات في أجر بمنزلهن: انظر المادة الأولى من الاتفاقية رقم 103 لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة (مراجعة).
- (5) انظر المادة الثالثة من الاتفاقية رقم 3 لسنة 1919 بشأن حماية الأمومة.
- (6) كما حظرت التوصية صاحب العمل من فصل العاملة خلال المدة المذكورة أو إنذارها بالفصل ينتهي أجله أثناء فترة الإجازة، واستثنت من ذلك الحالات التي يحددها التشريع الداخلي للأسباب المبررة لفصل المرأة العاملة: انظر البند الخامس من التوصية أعلاه.
- (7) انظر المادة الثامنة من الاتفاقية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة.

مضاعفات أو احتمالية حدوث المضاعفات، ومنحت السلطات الوطنية تحديد الحد الأقصى لهذه الإجازة<sup>(1)</sup>.

أما فيما يتعلق بقانون العمل الفلسطيني فقد نص في المادة 103 منه على: "1. للمرأة 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"<sup>(2)</sup>.

يلاحظ من النص السابق أن للمرأة العاملة الحامل الحق في إجازة أمومة مدتها عشرة أسابيع، ستة أسابيع منها إجبارية بعد الولادة، أي أن فترة ما قبل الوضع هي فترة اختيارية للمرأة العاملة، ولكي تمنح العاملة هذه الإجازة لا بد لها من طلب ذلك من صاحب العمل، من خلال طلب مرفق بالتاريخ المتوقع للولادة، وليس لصاحب العمل رفض 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، أما فترة الستة أسابيع هي الفترة الإجبارية أي أنها ملزمة لصاحب العمل، كما تعد هذه الإجازة مستقلة عن باقي الإجازات المنصوص عليها في قانون العمل من إجازات سنوية أو مرضية، إلا أنه في حالة وقوعها ضمن الإجازات الدينية والرسمية فتحسب منها (Al-Atoum, p.65)، ويتضح هذا في قرار محكمة الاستئناف الفلسطينية والذي منحت من خلاله الحق للعاملة ببدل الإجازة السنوية بالإضافة لبدل إجازة الأمومة<sup>(3)</sup>، حيث أن ما سارت عليه المحكمة يعد صحيحاً إذ تستحق العاملة جميع الإجازات المنصوص عليها في قانون العمل الفلسطيني لكلا الجنسين بشكل عام وللمرأة بشكل خاص.

ويتضح هنا مدى اهتمام قوانين العمل لرعاية الأم والطفل لجعل الفترة الأكبر من الإجازة بعد الولادة، فهذه الإجازة ملزمة لصاحب العمل، كما أنها حق للعاملة بموجب القانون، فيحظر تشغيلها ضمن تلك الفترة نظراً لحاجة العاملة في هذه الفترة للراحة لكيلا يحصل مضاعفات بعد الولادة. ويكون استحقاق المرأة لإجازة الأمومة عن طريق تقديم التقرير الطبي بالتاريخ المتوقع

- (1) انظر المادة الخامسة من الاتفاقية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة.
- (2) رتب قانون العمل عقوبة لمن يخالف نص المادة (103) بديل المادة (134) من قانون العمل التي جاء فيها "يعاقب كل من يخالف حكماً من أحكام الباب السادس والباب السابع 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 تضاعف العقوبة"، حيث أن الأحكام المتعلقة بتنظيم عمل النساء وردت في الباب السابع من قانون العمل.
- (3) جاء في قرار محكمة الاستئناف المنعقدة برام الله في القرار الصادر عنها بتاريخ 2016/12/27 رقم 12 لسنة 2016 بأنه: "أما بخصوص إجازة الأمومة فإن قول الشاهد (ر.ع.ع) من جهة قوله بأن المدعية أنجبت ولدين أثناء عملها في الصيدلية وإنها كانت تأخذ إجازة أمومة بدون مقابل وكذلك قول الشاهد (ع.أ.ع) من جهة قوله بأن إجازة الأمومة كانت تأخذها بدون راتب وكذلك الشاهد (م.أ.ع) من جهة قوله بأن المدعية كانت تعطل في إجازة الأمومة دون أن يدفع لها أجر عنها، فإن الأقوال المذكورة يثبت منها استحقاق المدعية لبدل إجازة الأمومة". منشور على موقع "مقام".

الولادة فيه مرفقاً بإجازة الأمومة سواء ولد الجنين حياً أم ميتاً؛ لأن الهدف من تلك الإجازة هو الرعاية الصحية للمرأة عقب جهد الولادة (Al- Ahwani, 1991, p.559).

أما فيما يتعلق فيما إذا كانت المرأة المجهضة تستحق الإجازة في هذه الحالة أم لا، فاختلقت الآراء حول هذا الأمر، فقد ذهب البعض إلى عدم استحقاقها لهذه الإجازة لعدم وجود المفهوم الفني للوضع (Zahran, 2009, p.614)، والذي يختلف عن مفهوم الإجهاض، بينما ذهب البعض الآخر إلى 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 العاملة (Arafat, 2017, p. 294) وبهذا الاتجاه ذهب المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية حيث وجد ضرورة امتداد إجازة الأمومة في حالة الإجهاض<sup>(1)</sup> بهدف المشروع هو توفير الراحة للعاملة في مرحلة النفاس والتي يتحقق في الحالتين (Ghaith, 2020, p.104).

كما فرّق البعض بين حالة الإجهاض الإرادي واللاإرادي (Khalil, 2005, p.50) فيرى أصحاب هذا الاتجاه بمنح العاملة الإجازة في حالة الإجهاض اللاإرادي، وحرمان العاملة في الإجهاض الإرادي كعقاب لها، واستنبط هذا الرأي من مبادئ حسن النية لتنفيذ الالتزامات المتولدة عن عقود العمل، إلا أنه استثنى حالة الإجهاض لضرورة طبية أو خوفاً على حياة المرأة العاملة (Maki, 1999, 284).

ونلاحظ بأن قانون العمل الفلسطيني لم يعالج حالة الإجهاض محل هذا النقاش، فلا مجال للعاملة هنا إلا طلب الحصول على إجازة مرضية ضمن شروطها، ورغم محاولة المشروع الفلسطيني لتوفير الحماية للأم وطفلها عن طريق اشتراط أن تكون المدة الأكبر من الإجازة بعد الولادة لرعاية الطفل، إلا أنه كان على المشروع أن يزيد هذه المدة على الأقل لمدة 12 أسبوعاً بما يوائم المعايير الدولية، حيث 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 للالتحاق بالعمل، غير أن 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 المشروع الفلسطيني لم يعالج هذه الحالات أيضاً.

كما حظر قانون العمل الفلسطيني فصل العاملة بسبب اجازة الوضع، إلا إذا استطاع صاحب العمل إثبات أنها تعمل في عمل آخر حسب المادة (103) من قانون العمل، وهذا يعد استثناء على جواز إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة بموجب إشعار، إذ يعتبر صاحب العمل متعسفاً إذا أنهى العمل خلال هذه الفترة حتى لو أرسل إشعاراً للمرأة العاملة ولقيام التوازن بين العاملة وصاحب العمل اشترط المشروع الفلسطيني عدم قيام العاملة بالعمل لدى صاحب عمل آخر خلال فترة الإجازة لانتفاء الغاية من الإجازة المقررة في هذه الحالة.

(1) انظر التوصية رقم 59 بشأن حماية الأمومة والصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 1952/6/28.

وأن إجازة الوضع هي إجازة مدفوعة الأجر وتحسب من مدة العمل وذلك لتوفير الحماية الكاملة للمرأة حتى لا تجبر على عمل آخر لتوفير حاجات طفلها، فقد أقرت محكمة الاستئناف في رام الله: "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"<sup>(1)</sup>، حيث نجد أن المحكمة قد أصابت في هذا القرار، فيجب أن تحصل العاملة على أجرها خلال تلك المدة ولو بعد انتهاء فترة الولادة أو ترك العمل.

### الفرع الثاني: إجازة الرضاعة

تعرف الرضاعة بأنها: "حق للطفل الوليد في الحصول على اللبن من أمه حتى يبلغ فطامه"، (Al-Ghazali, 1997, p.179) فإذا كانت الرضاعة حق للطفل فإن ذلك يستتبع تمكين الأم من القيام بواجبها (Al-Masarwa, 2012, p. 348)، فقد كفلت التشريعات الدولية والوطنية للطفل الحق في الرضاعة منذ ولادته حتى اكتمال نمو جسده وحلول وقت الفطام أو مقدرة الطفل على الاستغناء عن حليب الأم أو ما يقوم مقامه من مستحضرات صناعية (Ghaith, 2020, p.110).

لذا أقرت معايير العمل الدولية ما يكفل حصول الأم على إجازة لإرضاع وليدها فقد منحت الاتفاقية رقم 3 لسنة 1919 حق للمرأة العاملة بفترات رضاعة، حيث نصت أن للمرأة المرضعة فترة رضاعة لمدة نصف ساعة مرتين يومياً مدفوعات الأجر<sup>(2)</sup> إلا أن الاتفاقية رقم 103 لسنة 1952 منحت المرأة هذا الحق دون تحديد للمدة وتركت للقوانين واللوائح الوطنية تحديدها واعتبار تلك الفترة من ساعات العمل أي مدفوعة الأجر<sup>(3)</sup>، وألحقت الاتفاقية بالتوصية رقم 95 لسنة 1952 ونصت على منح المرأة العاملة المرضعة فترة أو فترات رضاعة يومية على أن لا تتجاوز في مجموعها الساعة والنصف، مع الأخذ بتدابير لإنشاء مرافق للرضاعة<sup>(4)</sup>.

أما فيما يتعلق بقانون العمل الفلسطيني فقد نصت المادة (104) منه على: "1. للمرأة المرضعة الحق بفترة أو بفترات رضاعة أثناء العمل لمدة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة يومياً لمدة سنة من تاريخ الوضع. 2. تحسب ساعة الرضاعة المذكورة في الفقرة الأولى من ساعات العمل اليومية"<sup>(5)</sup>. يلاحظ من هذا النص أن المشرع منح للمرأة المرضع الحق في ساعة

(1) انظر حكم محكمة الاستئناف المنعقدة في رام الله رقم 12 لسنة 2016. والصادر بتاريخ 27 ديسمبر لسنة 2016. والمنشور على موقع "مقام".

(2) انظر المادة الثالثة من الاتفاقية رقم (3) لسنة 1919.

(3) انظر المادة 5 الفقرة الأولى من الاتفاقية رقم 103 لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة (مراجعة).

(4) انظر المادة الثالثة من التوصية رقم 95 لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة.

(5) رتب قانون العمل عقوبة لمن يخالف نص المادة (104) بديل المادة (134) من قانون العمل التي جاء فيها "يعاقب كل من يخالف حكماً من أحكام الباب السادس والباب السابع 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 تضاعف العقوبة"، حيث أن الأحكام المتعلقة بتنظيم عمل النساء وردت في الباب السابع من قانون العمل.



يومية لمدة سنة من تاريخ الوضع على أن تكون مدفوعة الأجر<sup>(1)</sup>، رغم عدم النص بشكل مباشر إلا أنه يفهم ضمناً من عبارة "وتحسب من ساعات العمل اليومية"، كما قضت محكمة الاستئناف بحق العاملة ببديل ساعة رضاعة<sup>(2)</sup>.

فيلاحظ مدى حرص المشرع الوطني والمعايير الدولية على تشجيع الرضاعة الطبيعية ومساعدة العاملة الأم في القيام بهذه العملية، لما لها من آثار إيجابية في الحفاظ على صحة الأم واستقرار حالتها النفسية وشعورها بالراحة، مما ينعكس على صحة مولودها، وزيادة إنتاجها في العمل (Younis, 2004, p.130).

حيث إن منح المرأة هذا الحق يساعدها في توفير حماية خاصة للمولود، سواء أكانت الرضاعة من الأم مباشرة أو عن طريق الحليب البديل (Hawah, 2017, p. 232) ويفهم من قانون العمل الفلسطيني أن الرضاعة تكون في مكان العمل<sup>(3)</sup>، إلا أننا نرى أنه كان يجب على المشرع الفلسطيني السماح للمرأة بإرضاع طفلها 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 نرى 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.

فرغم محاولة المشرع الفلسطيني لفرض الحماية للمرأة الحامل أو المرضع، فقد نصت المادة (102) في قانون العمل على أنه: "على المنشأة توفير وسائل راحة خاصة بالعاملات"، إلا أننا نجد 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 كراسي خاصة للنساء الحوامل، إلا أننا نرى أنه كان من الأفضل تحديد ذلك من خلال قرار من وزير العمل 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.

#### المطلب الثاني: معوقات تطبيق أحكام قانون العمل والمعايير الدولية في فلسطين

رغم تأكيد أغلب القوانين الداخلية على المساواة بين الرجل والمرأة في منشآت العمل، وفرض نصوص قانونية خاصة لحماية حقوق المرأة العاملة، ولمساعدتها في تحقيق التوازن بين دورها الأسري وحققها بالعمل، إلا أنه وبالرجوع إلى الواقع الفعلي نجد أن وضع المرأة العاملة غير مرتبط

(1) انظر حكم محكمة الاستئناف الفلسطينية المنعقدة في رام الله رقم 1264 لسنة 2018 والصادر في تاريخ 5 فبراير 2019. والمنشور على موقع "مقام".

(2) انظر حكم محكمة الاستئناف المنعقدة في رام الله رقم 1264 لسنة 2018 والصادر بتاريخ 2019/2/5. والمنشور على موقع "مقام".

(3) نصت المادة 102 من قانون العمل الفلسطيني بأنه: "على المنشأة توفير وسائل راحة خاصة بالعاملات". ونرى بأن الأماكن المخصصة للرضاعة تعد من أهم وسائل الراحة للمرأة المرضعة.

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 مسبقة، حيث نرى أن قلة نسبة النساء العاملات يؤدي إلى بطء تطور قانون العمل ومواكبته للتطورات الحاصلة في منشآت العمل ومنها معايير العمل الدولية، وبالتالي ضعف موقف المرأة داخل منشأة العمل، وفيما يلي سيتم البحث في الأسباب الأساسية من وجهة نظر الباحثين لانخفاض نسبة النساء في مجالات العمل ومعيقات تطبيق أحكام قانون العمل في فلسطين.

#### الفرع الأول: الأسباب الاقتصادية

تهدف قواعد قانون العمل الخاصة بالنساء إلى حماية العاملات داخل منشآت العمل، ومنح المرأة الحقوق التي تساعد في تحقيق التوازن بين دورها كعاملة ودورها كأم، ومنها حصول المرأة على اجازة الولادة وحصول المرضعة على فترات راحة مدفوعة الأجر، فقد اهتم قانون العمل الفلسطيني بتوفير وسائل راحة خاصة بالعاملات، وحظر عمل المرأة بأوقات وأعمال معينة، وغيرها من الحقوق التي يعتبرها صاحب العمل تشكل عبئاً مالياً عليه، فنجد أن صاحب العمل يفضل توظيف الرجال بعمل طيلة أيام الشهر براتب محدد مقابل تقديمه لخدمة معينة على أن يوظف امرأة من الممكن أن تطالب بإحدى الحقوق الخاصة الذي منحها قانون العمل دون خدمة مقابلة خلال تلك المدة<sup>(1)</sup>، هذا إلى جانب أنه في حالة تشغيل صاحب العمل للمرأة نجد أنه في أغلب الحالات تدني أجور العاملات بالمقارنة مع العمال الذكور في نفس نوعية وطبيعة العمل وقد يصل الفارق إلى نصف قيمة راتب الرجل<sup>(2)</sup>، فأصحاب العمل يجدوا أن المرأة العاملة سهلة الانقياد بالراتب المفروض عليها لحاجتها له في أغلب الأحيان من جهة وجهلها بالقوانين الخاصة بالنساء العاملات من جهة أخرى<sup>(3)</sup>، فيتم استغلال العاملة أو رفض تشغيلها في حال مطالبتها بالحقوق الخاصة بها، مما يؤدي إلى قلة نسبة العاملات في منشآت العمل.

#### الفرع الثاني: الأسباب القانونية

إن ضعف الرقابة على منشآت العمل في فلسطين يؤدي لانتهاك حقوق العمال داخل المنشآت، ومثال ذلك عدم توافر نص قانوني يمنح مفتش العمل التأكد من مساواة حقوق العمال بين الجنسين داخل منشأة العمل وهذا لا يساعد المفتش على اتخاذ الإجراءات اللازمة للتأكد من تطبيق المساواة بين العمال، فضعف الرقابة الفعلية من قبل المفتش على المساواة بالأجور بين العامل والعاملة<sup>(4)</sup>، وعدم فرض جزاءات محددة مسبقاً بقانون العمل يؤدي لتصرفات من بعض أصحاب العمل بعدم

(1) مقابلة مع الناشط النقابي في حقوق العمال السيد: محمد زيدان، جنين-فلسطين، أجريت المقابلة بتاريخ 2022/5/19.

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

(3) مقابلة مع (رندا م.) عاملة في رياض الأطفال في مدينة جنين-فلسطين، أجريت المقابلة بتاريخ 2022/4/17.

(4) مقابلة مع السيد: حسين حمدان/مدير دائرة التفتيش وحماية العمل، وزارة العمل في جنين- فلسطين، أجريت المقابلة بتاريخ 2022/2/18.

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 نجد أن ضعف دور وزارة العمل والتي تعتبر الجهة المخولة والمسؤولة عن التأكد من تقييد أصحاب العمل بأحكام القانون، حيث منح القانون مفتش العمل دور الضابطة القضائية<sup>(1)</sup>، فحجم المخالفات المرتكبة في منشآت العمل من عدم المساواة بين الجنسين ومن حيث المساواة بالراتب والحصول على فرص عمل متساوية، وغيرها من المخالفات يؤكد ضعف دور دائرة التفتيش في وزارة العمل، مما يشجع بعض أصحاب العمل التساهل بمخالفة أحكام القانون وهذا يخالف هدف معايير العمل الدولية في توفر عمل لائق يوفر المساواة بين كلا الجنسين.

### الخاتمة

تناولنا في هذه الدراسة الضوابط القانونية لحماية المرأة العاملة "دراسة مقارنة في ظل معايير العمل الدولية وقانون العمل الفلسطيني" ووجدنا بأن قانون العمل الفلسطيني أقر أحكاماً قانونية من شأنها أن تحقق حماية للمرأة العاملة في سوق العمل من حيث النص على عدم التمييز في العمل ومن حيث إقرار نصوص قانونية تمنع تشغيل المرأة في الأعمال الشاقة والخطرة، ومن حيث إقرار اجازات خاصة للمرأة العاملة تناسب خصوصيتها، كما وجدنا بأن اجتهادات القضاء الفلسطيني رسخت هذه الحماية في العديد من الاجتهادات القضائية التي تم الرجوع إليها في مجال هذه الدراسة. كما أننا وجدنا بأن معايير العمل الدولية أقرت حماية أشمل وأكبر للمرأة العاملة وأن قانون العمل الفلسطيني حقق جزئياً انسجام مع هذه المعايير إلا أننا نجد بضرورة تطوير أحكام قانون العمل الفلسطيني لكي يلائم المعايير الدولية، ومن الأحكام التي خلا منها قانون العمل الفلسطيني لحماية المرأة العاملة ما يتعلق بحمايتها من العنف في مكان العمل ومنع التحرش في مكان العمل، حيث أن القانون الساري لم يتناول مثل هذه الأحكام وخاصة بأن هناك اتفاقية صادرة عن مؤتمر العمل الدولي بهذا الشأن (اتفاقية 190)، وبالتالي أصبح هناك حاجة لإجراء تطوير تشريعي بما يحقق حماية للمرأة العاملة ويحافظ على زيادة ادماج المرأة في سوق العمل وأن لا يكون تطبيق هذه المعايير طارداً لتشغيل المرأة.

وصحيح بأن فلسطين ليس طرفاً في الاتفاقيات والمعايير الدولية وأن أحكام هذه المعايير ليست ملزمة التطبيق في المنشآت وليس ملزمة للقاضي الفلسطيني عندما يطبق أحكام قانون العمل ولكن من المهم تطوير قانون العمل بما يتلائم مع المعايير الدولية وذلك تماشياً مع التوجهات العالمية في تعزيز الحماية القانونية للمرأة العاملة ولكي تكون فلسطين جاهزة من حيث التطوير التشريعي عند الانضمام لهذه الاتفاقيات. مع ضرورة الإشارة بأن ادخال معايير العمل الدولية سيواجه اشكاليات ومعوقات من مختلف الأطراف ذات العلاقة لأن هناك العديد من الآراء التي

(1) انظر نص المادة (2/107) من قانون العمل الفلسطيني والتي نصت على: "يتمتع أعضاء هيئة تفتيش العمل في ممارستهم لمهامهم بصلاحيات الضبطية القضائية".

تتادي بعدم إمكانية ادماج هذه المعايير في التشريع الفلسطيني نظراً للكلفة المالية على رب العمل جراء تطبيق وتنفيذ هذه المعايير وخاصة في ظل الواقع الاقتصادي الضعيف في فلسطين.

كما إننا وجدنا بأن الأحكام التي تناولها قانون العمل الساري بخصوص حماية المرأة العاملة رتب القانون على مخالفتها عقوبات نص عليها إلا أن هذه العقوبات لا تشكل ردعاً كافياً لمن يخالف القانون، كما إننا نلاحظ بأن دور مفتش العمل غير كاف في الرقابة على المنشآت لتحقيق حماية فعالة للمرأة، وأنه يجب أن تكون هناك برامج توعية وتنقيب لأرباب العمل حول أهمية تطبيق الحماية القانونية للمرأة في سوق العمل وأن لا تكون الأحكام الخاصة بتشغيل النساء بيئة طاردة لتشغيل المرأة وإنما يجب أن يكون هناك تكاتف من جميع الأطراف لتعزيز دمج المرأة في سوق العمل وزيادة نسبة تواجدها في مختلف قطاعات العمل.

ومن خلال الدراسة توصلنا إلى النتائج والتوصيات الآتية:

### النتائج

1. تناول قانون العمل الفلسطيني الساري حكماً قانونياً بخصوص منع التمييز في العمل بين الرجل والمرأة ورتب عقوبة على من يخالف هذا الحكم، إلا أن هذا الحكم بحاجة إلى تطوير لكي ينسجم مع معايير العمل الدولية وتحقيق حماية أقوى للمرأة العاملة بمنع التمييز ضدها سواء في الحصول على العمل أو بحققها بالحصول على أجر متساوي.
2. تناول قانون العمل الفلسطيني الساري أحكاماً قانونية بخصوص منع تشغيل المرأة في الأعمال الشاقة أو الخطرة، وكذلك منع تشغيلها في ساعات الليل في بعض الأعمال حفاظاً على خصوصية المرأة إلا أننا نجد بأهمية العمل على مراجعة هذه الأحكام القانونية وفقاً لمعايير العمل الدولية ووفقاً للظروف الاقتصادية للمرأة.
3. خلت أحكام قانون العمل الفلسطيني الساري من أية نصوص قانونية متعلقة بمنع العنف في مكان العمل، وكذلك خلت أحكامه من نصوص متعلقة بحماية المرأة من التحرش في مكان العمل، وكذلك لم يتناول قانون العقوبات الأردني الساري في الضفة الغربية تعريفاً للتحرش ولكن يتم اللجوء إلى بعض النصوص القانونية الواردة في قانون العقوبات التي يمكن أن تتشابه مع المعنى نفسه.
4. يشير الواقع العملي إلى تساهل أصحاب العمل أحياناً في تطبيق النصوص الخاصة بحماية المرأة العاملة.
5. ضعف الرقابة من قبل مفتشي العمل على مواضيع متعلقة في بيئة العمل داخل المنشأة مثل وسائل الراحة الخاصة بالعمالات، الأجر المتساوي بين العمال وغيرها من أحكام.

### التوصيات

1. بذل الجهود من جهات الاختصاص لانضمام فلسطين لاتفاقيات العمل الدولية وتعديل نصوص قانون العمل الفلسطيني بما ينسجم ويوائم معايير العمل الدولية لتوفير حماية أكبر للمرأة في سوق العمل وبما يحقق التوازن بين طرفي الانتاج.
2. ضرورة أن ينص قانون العمل الفلسطيني على الالتزام بمنع وحظر العنف والتحرش في مكان العمل، وفرض العقوبات القانونية لردع المخالفين وضمن معايير واضحة.
3. ضرورة أن ينص قانون العمل الفلسطيني على أحكام لحظر التمييز في الأجور، وفرص الحصول على العمل بين الجنسين بمساواة، ووضع آليات لإلغاء كافة أشكال التمييز بين الجنسين داخل منشأة العمل أو عند التقدم للعمل.
4. إعادة النظر في حظر تشغيل النساء ليلا في قانون العمل الفلسطيني، وفرض الحماية لكلا الجنسين في الأعمال الليلية، واستثناء الحظر للمرأة الحامل.
5. تعديل نص المادة 103 من قانون العمل الفلسطيني لتصبح إجازة الأمومة 12 أسبوعاً، ثمانية أسابيع منها إجبارية بعد الولادة وذلك تماشياً مع معايير العمل الدولية.
6. توعية أصحاب العمل بالحقوق القانونية للمرأة العاملة وأهمية عدم الانتقاص من حقوقها ضمن برامج توعية قانونية من قبل منظمات أصحاب العمل لتوفير بيئة عمل لائقة يساهم بها طرفي الانتاج.

الموافقة الأخلاقية والموافقة على المشاركة: متوفرة.

توافر البيانات والمواد: متوفرة عند الطلب.

مساهمة المؤلفين: د. نعيم سلامة (الفكرة والمناقشة، وإضافة مراجع والتدقيق النهائي)، د. رنا دواس (الفكرة ومراجعة الأحكام القضائية والنصوص القانونية، والمساهمة بالنتائج والتوصيات)، أ. زينب قراوي (الفكرة والصياغة وجمع المراجع والبيانات).

تضارب المصالح: لا يوجد.

التمويل: لا يوجد.

شكر وتقدير: نتقدم بالشكر والتقدير إلى جامعة النجاح الوطنية ومكاتبها ([www.najah.edu](http://www.najah.edu)).

### المصادر والمراجع

- قراوي، زينب غسان. (2022). الحماية القانونية للمرأة العاملة: دراسة مقارنة مع معايير العمل الدولية. (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين
- أبو شنب، أحمد عبد الكريم. (2010). شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

- الأهواني، حسام الدين كامل. (1991). شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة حسان، القاهرة.
- بليل، حكيم. وعلي، دحامية. (2020). آليات الرقابة في منظمة العمل الدولية، مجلة الاجتهاد القضائي، 12(1). 487-500.
- جبر، محمود سلامة. (2017). الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع.
- خطاب، مؤيد. (2019). شرح قانون العمل الفلسطيني، محاضرات لطلبة القانون، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.
- حمدان، حسين عبد اللطيف. (2002). قانون العمل اللبناني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت.
- خليل، أحمد. (2005). التنظيم القانوني لعمل المرأة في قانون العمل المصري (دراسة مقارنة). القاهرة.
- داود، رقية أحمد داود. (2019). مبدأ عدم التمييز في التشغيل ضد المرأة في قانون العمل. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مستغانم، الجزائر.
- ذنبيات، محمد جمال. (2012). شرح قانون العمل، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض.
- رشيدية، رانية. حماية صحة وسلامة المرأة العاملة في بيئة العمل، منظمة العمل العربية ورشة عمل قومية حول تنمية المهارات المهنية والتنافسية للمرأة العربية، دمشق.
- رفت، هاشم. (1973). شرح قانون العمل الأردني، مكتب المحتسب، عمان.
- زعور، سليمة. (1990). الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل. (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الأردنية، عمان.
- زهران، همام محمد محمود. (2009). قانون العمل، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية.
- زهران، همام محمد محمود. (2020). حق المرأة في العمل في إطار مبدأ المساواة، الإسكندرية.
- السعدون، جدعان عبد الله. (2014). حماية المرأة العاملة في نظام العمل السعودي. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، الأردن.
- الصبيحات، إسراء أحمد سعد. (2013). الحماية القانونية للمرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية وقانون العمل الأردني. (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الأردنية، عمان.

- عبد الجبار، سوسن سعد. (2015). *حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي*، ط 1، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة.
- عبد، رشا خليل. وطارش، سناء. (2015). *الحماية القانونية للمرأة ودورها في التنمية الاجتماعية، مجلة الكلية الإسلامية، 10(36)، 229-244.*
- العتوم، منصور. (1992). *شرح قانون العمل الأردني: (دراسة مقارنة)*، ط 2. مطبعة الصفدي، عمان.
- عربي، فاطمة الزهرة. (2007). *إنتاجية العمل، دراسة مقارنة بين مؤسسة العمومية والمؤسسة الخاصة. (رسالة ماجستير غير منشورة)*، جامعة حسيبة بن بو علي، الجزائر.
- عرفات، حسام توفيق. (2017). *شرح قانون العمل الفلسطيني: (دراسة مقارنة)*، ط 1، الكلية العصرية الجامعية، فلسطين.
- عوان، عبد الكريم. (2004). *الوسيط في القانون الدولي العام*، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- الغزالي، محمد بن محمد. (1997). *الوسيط في المذهب*، ج 6. دار السلام، القاهرة.
- غيث، نضال مصطفى محمد. (2020). *ضمانات حماية الأم العاملة في التشريع الاجتماعي (دراسة مقارنة بين مدونة الشغل المغربية وقانون العمل الفلسطيني)*، مجلة *الفقه والقانون*، (95). 117-102.
- فرج، توفيق حسين. (1992). *قانون العمل (في قانون العمل اللبناني وقانون العمل المصري)*، ط 1، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، بيروت.
- القرشي، جلال. *عمل النساء في اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية وقوانين العمل والضمان الاجتماعي العراقي، مجلة القانون المقارن، 8(8)، 9. العراق.*
- كيرة، حسنز (1979). *أصول قانون العمل*، ط 3. منشأة المعارف، الإسكندرية.
- محمودي، سماح. وعبد الكريم، بوحميده. (2020). *حماية حقوق المرأة العاملة بين نصوص الاتفاقيات الدولية والتشريع الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، 7(2)، 182-202.*
- مختاريه، طفاني. وخالد، محمد. (2021). *دور منظمة العمل الدولية في تقرير مبدأ المساواة بين الجنسين في الشغل، مجلة قانون العمل والشغل، 6(3)، 74-57.*

- المصاروة، هيثم حامد خليل. (2012). حقوق المرأة العاملة المستمدة من الشريعة الإسلامية: دراسة مقارنة في قانون العمل، مجلة العدل 14(37). 344-359.
- مكي، مجد أحمد. (1999). فتاوي مصطفى الزرقا، ط1. دار القلم، دمشق.
- نايل، السيد عيد. (2006). شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة.
- نصره، أحمد. (2012). قانون العمل الفلسطيني، ط1، جامعة بيرزيت، فلسطين.
- الهريشات، عاطف عوض. (2006). الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في القانون الأردني. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، الأردن.
- الياس، يوسف. (2006). أزمة قانون العمل المعاصر، دار وائل للنشر، عمان.
- يونس، خولة مبارك. (2004). حقوق المرأة في الدستور الأردني وقانون العمل والضمان الاجتماعي مقارنة للفقهاء الإسلاميين. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة اليرموك، الأردن.
- اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة رقم 111 لسنة 1958
- الاتفاقية الدولية 45 لسنة 1935 بشأن عمل النساء تحت سطح الأرض.
- الاتفاقية الدولية رقم 100 لسنة 1951 بشأن المساواة
- الاتفاقية الدولية رقم 111 لسنة 1951 بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة.
- الاتفاقية الدولية رقم 122 لسنة 1964 بشأن سياسة العمالة.
- الاتفاقية الدولية رقم 13 لسنة 1921 بشأن استعمال الرصاص الأبيض في الطلاء.
- الاتفاقية الدولية رقم 168 لسنة 1988 بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة.
- الاتفاقية رقم 103 لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة (مراجعة).
- الاتفاقية رقم 115 لسنة 1960 بشأن الحماية من الإشعاعات.
- الاتفاقية رقم 171 لسنة 1990 بشأن العمل الليلي (المرأة).
- الاتفاقية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة.
- الاتفاقية رقم 190 لسنة 2019 بشأن العنف والتحرش الجنسي في عالم العمل.



- الاتفاقية رقم 3 لسنة 1919 بشأن حماية الأمومة.
- الاتفاقية رقم 4 لسنة 1919 بشأن عمل النساء ليلاً.
- التوصية الدولية رقم 144 لسنة 1971 بشأن الوقاية من مخاطر التسمم الناتج عن البنزين.
- التوصية الدولية رقم 4 لسنة 1919 بشأن التسمم بالرصاصة (النساء والأطفال).
- التوصية رقم 59 بشأن حماية الأمومة.
- التوصية رقم 95 لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة.
- التشريع الألماني في قانون المساواة في المعاملة (AGG) على حظر التمييز بين أحد على أساس الجنس أو العرق عند التقديم لذات العمل.
- قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960
- قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.
- قرار وزير العمل رقم (2) لسنة 2004 بالأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحظر تشغيل النساء بها.
- قرار رقم 14 لسنة 2003 بنظام عمل النساء ليلاً.
- الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية. [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- موسوعة "مقام" كلية القانون، جامعة النجاح الوطنية. [www.maqam.najah.edu](http://www.maqam.najah.edu)
- الموقع الرسمي لجهاز الإحصاء الفلسطيني. [www.pcbs.gov.ps](http://www.pcbs.gov.ps)

#### Sources and References: (Arabic & English)

- Qarawi, Zainab Ghassan. (2022). Legal protection for working women: a comparative study with international labor standards. (Unpublished master's thesis) An-Najah National University, Nablus, Palestine
- Abed- Aljabar, Sawsan. (2015). *Protection of working women at the international level*, first edition, The National Center for Legal Publications, Cairo.

- Abed, Rasha. *Legal protection for women and their role in social development*, Journal of the Islamic College. (36). Algeria.
- Abu- Shanab, Ahmad. (2010). *Explanation of labor law*, dar althaqafat lilnashr waltawzie. Amman.
- Al – Hurishat, Atef. (2006). *Legal protection for the work of women and juveniles in Jordanian law* (unpublished thesis), Mutah University, Jordan.
- Al- Ahwani, Hussam Alden. (1991). *Explanation of Labor Law*, matbaeat 'abna' wahbat hasaan, Cairo.
- Al- Atoum, Mansour. (1992). *Explanation of the Jordanian Labor Law (comparative study)*, 2nd Edition, Al Safadi Press, Amman.
- Al- Ghazali, Mohammad. (1997). *alwasit fi almadhhabi*, Part Six, Dar al-Salam, Cairo.
- Al- Sadoun, Jedan. (2014). *Protection of working women in the Saudi labor system* (unpublished thesis), Mutah University, Jordan.
- Al- Sbihat, Israa. (2013). *Legal protection for working women in international agreements and the Jordanian Labor Law* (unpublished master's thesis), University of Jordan, Amman.
- Al-Masarwa, Haytham. (2012). *The rights of working women derived from Islamic law: a comparative study in the labor law*, Justice Journal. Vol.37, Saudi Arabia.
- Alqurashi, Jalal. *The work of women in the agreements and recommendations of the International Labor Organization and the Iraqi labor and social security laws*. Journal of Comparative Law, No. 8 and 9, Iraq.
- Alyas, Yousef. (2006). *The crisis of contemporary labor law*. dar wayil lilnashri. Amman.
- Arabi, Fatma. (2008). *Labor productivity, a comparative study between a public institution and a private institution* (unpublished master's thesis), Hassiba Ben Bou Ali University, Morocco.

- Arafat, Hussam. (2017). *Explanation of the Palestinian Labor Law (a comparative study)*, Modern University College, Palestine
- Belil, H. & Dahamneh, A. (2020). *Oversight mechanisms in the International Labor Organization*. Jurisprudence Journal. Algeria.
- Dawoud, Rouqaia. (2019). *The principle of non-discrimination in employment against women in labor law* (unpublished master's thesis), University of Mostaganem, Algeria.
- Elwan, Abed-ALkareem. (2004). *The Public International Law*, dar althaqafat lilnashr waltawzie. Amman.
- Faraj, Tawfiq. (1992). *Labor Law (Lebanese Labor Law and Egyptian Labor Law)* 1st edition. aldaar aljamieiat lilnashr waltawzie, Beirut.
- Ghaith, Nidal. (2020). *Guarantees of protection for working mothers in social legislation (a comparative study between the Moroccan Labor Code and the Palestinian Labor Law)*, International Journal of Jurisprudence and Law, Vol.95, Morocco.
- Hamdan, Hussien. (2002). *Lebanese Labor Law*, manshurat alhalabii alhuquqiati, Beirut.
- Hattab, Moayad. (2019). *Explanation of the Palestinian Labor Law*, (unpublished). Palestine.
- Jabr, Mahmoud. (2017). *International and Arab protection for working women*. Dar Al-Nahda Al-Arabia for publication and distribution. Beirut.
- Khalil, Ahmad. (2005). *Legal regulation of women's work in the Egyptian Labor Law (A comparative study)*, Cairo.
- Mahmoudi, S. & Bou- Hamida, A. (2020). *Protecting the rights of working women between the provisions of international conventions and Algerian legislation*, Journal of Law and Political Science. Vol.2, Khenchela University, Algeria.
- Maki, Majd. (1999). *Fatawa Mustafa Al-Zarqa*, 1st edition, Dar Al-Qalam, Damascus.

- Mukhtaria, T, & Khalid, M. (2021). *The role of the International Labor Organization in determining the principle of gender equality at work*, Journal of Labor and Employment Law, Algeria.
- Nael, Al- Saied. (2006). *Explanation of the new labor law*, dar alnahdat alearabiati. Cairo.
- Nasra, Ahmad. (2012). *Palestinian Labor Law*, 1st edition, Palestine.
- Qira, Hassan. (1979). *Labor Law*, 3rd Edition, Mansha'at Al-Maarif, Alexandria.
- Rashidia, Rania. *Protecting the health and safety of working women in the work environment*. The Arab Labor Organization, a national workshop on the development of vocational and competitive skills for Arab women, Damascus.
- Refat, Hashem. (1973). *Explanation of the Jordanian labor law*, Muhtasib Office. Amman.
- Thnibat, Mohammad. (2012). *Explanation of labor law*, Library of Law and Economics, Riyadh.
- Younis, Khawla. (2004). *Women's rights in the Jordanian constitution, labor law and social security in comparison to Islamic jurisprudence* (unpublished master's thesis), Yarmouk University, Jordan.
- Zahran, Hamam. (2009). *Work law*. dar aljamieat aljadidati, Alexandria.
- Zahran, Hamam. (2020). *Women's right to work within the framework of the principle of equality*, Alexandria University, Alexandria.
- Zarour, Salima. (1990). *Legal protection for working women in labor law* (unpublished master's thesis), University of Jordan, Jordan.
- Convention on Discrimination in Employment and Profession No. 111 of 1958.
- International Convention No. 100 of 1951 on Equality.

- Convention No. 111 of 1958 on non-discrimination in employment.
- International Convention No. 122 of 1964 regarding employment policy.
- International Convention No. 168 of 1988 regarding the promotion of employment and protection against unemployment.
- International Recommendation No. 4 of 1919 regarding lead poisoning (women and children).
- International Convention No. 13 of 1921 regarding the use of white lead in paint.
- International Convention No. 45 of 1935 regarding the work of women under the surface of the earth.
- Convention No. 4 of 1919 regarding women working at night.
- Convention No. 115 of 1960 regarding radiation protection.
- Convention No. 171 of 1990 regarding night work (women).
- International Recommendation No. 144 of 1971 regarding the prevention of poisoning risks resulting from benzene.
- Convention No. 190 of 2019 on violence and sexual harassment in the world of work.
- Convention No. 3 of 1919 regarding maternity protection.
- Convention No. 183 of 2000 regarding maternity protection.
- Recommendation No. 59 regarding maternity protection.
- Convention No. 103 of 1952 regarding maternity protection (review).
- Recommendation No. 95 of 1952 regarding maternity protection.
- Decision of the Minister of Labor No. (2) of 2004 on dangerous or hard work in which it is forbidden to employ women.
- German legislation in the Equal Treatment Act (AGG) prohibits discrimination on the basis of gender or race when applying for the same job.

- Jordanian Penal Code No. 16 of 1960
- Palestinian Cabinet Decision No. 14 of 2003 regulating women working at night.
- Palestinian Labor Law No. 7 of 2000.
- The official website of the International Labor Organization.  
[www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- Encyclopedia of Palestinian Laws and Court Rulings "Maqam".  
[www.maqam.najah.edu](http://www.maqam.najah.edu)
- The Palestinian Central Bureau of Statistics. [www.pcbs.gov9](http://www.pcbs.gov9).