

دليل إجازة الأمومة



مركز الديمقراطية وحقوق العاملين
Democracy and Workers' Rights Center - Palestine

إجازة الأمومة

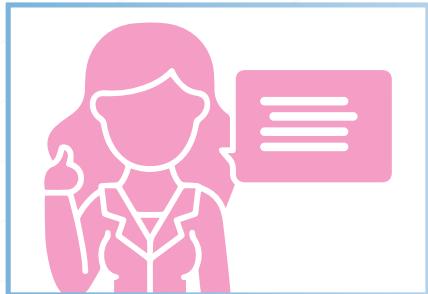
مقدمة:

أخذ قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 بمبدأ المساواة، حيث حظر التمييز في ظروف وشروط العمل بين العاملين الفلسطينيين بوجه عام، كما حظر التمييز بين الرجل والمرأة بوجه خاص.

في مقابل التمييز السلبي ضد المرأة الهدف إلى حرمانها من حقوقها العمالية، كرس القانون التمييز الإيجابي لصالحها، حيث منحها بعض الحقوق دون الرجل، إقراراً من المشرع بانسانيتها من ناحية ومساعدتها على التوفيق بين دورها الإنتاجي ودورها الإيجابي من ناحية أخرى. وترجم قانون العمل هذا التوجه بتخصيص فصل لتنظيم عمل النساء، ومن أهم الحقوق التي نص عليها هذا الفصل إجازة الأمومة.

الغاية من إجازة الأمومة:

تعتبر إجازة الأمومة من أهم الحقوق التي كفلتها القوانين الدولية والمحلية للمرأة العاملة، والهدف من هذه الإجازة هو المحافظة على الأم ومولودها صحيّاً بعد الولادة واعطائهما قسطاً أكبر من الرعاية، لذلك منحها القانون الحق في إجازة إعالة مدفوعة الأجر.

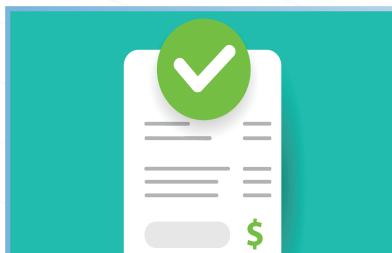


تنظيم إجازة الأمومة في قانون العمل الفلسطيني:

1 - مدة الإجازة:



حدد القانون مدة الإجازة بـ (10) أسابيع، منها (6) أسابيع على الأقل بعد الولادة، والهدف من هذا التحديد، إعطاء فترة كافية للمرأة العاملة من الراحة بعد الولادة، خشية إستفاذ غالبية مدة الإجازة قبل الوضع.



2 - إجازة الأمومة مدفوعة الأجر:

تعتبر إجازة الأمومة من الإجازات المدفوعة الأجر، حيث تستحق المرأة العاملة طوال إجازة الأمومة أجرًا كاملاً.

3 - شروط استحقاق إجازة الأمومة:



إشتهر القانون حصول المرأة على إجازة الأمومة مدفوعة الأجر بعد أن تكون قد أمضت قبل كل ولادة مائة وثمانين يوم عمل.

يرى مركز الديمقراطية وحقوق العاملين أن هذا الشرط يعتبر تقليداً وتضييقاً لحق المرأة في الإجازة، حيث تحرم من الإجازة النساء اللواتي لم يعملن هذه المدة. كما أن هذا الشرط يخلق تمييزاً

وأضاحى بين المرأة العاملة في الخدمة المدنية والمرأة العاملة في القطاع الخاص، كون المرأة العاملة في الخدمة المدنية تستحق إجازة الوضع بصرف النظر عن مدة عملها.

حكم فصل المرأة بسبب إجازة الأمومة:



حظر القانون بأي حال من الأحوال فصل المرأة العاملة بسبب إجازة الأمومة، وحال قيام صاحب العمل بفصلها خلال فترة الأمومة، فإن هذا الفصل يصنف كفصل تعسفي، كونه مخالف لأحكام القانون ويمثل انتهاكاً لحق المرأة العاملة في إجازة الأمومة، ولكن القانون أجاز لصاحب العمل فصل المرأة العاملة خلال إجازة الأمومة في حالة واحدة، وهي ثبوت عملها في مكان آخر خلال فترة إجازة الأمومة.

ونعتقد أن هذه الحالة التي ذكرها القانون لا تتنسم بالواقعية، فلا يعقل أن تترك المرأة العاملة طفلها خلال إجازة الأمومة لتعمل في مكان آخر.

معرفة المرأة لحقها في إجازة الأمومة:



عادة ما يستغل أصحاب العمل جهل النساء بحقهن في إجازة الأمومة وغيرها من الحقوق لحرمانهن منها، وإدراكاً من المشرع الفلسطيني لهذه الحقيقة، ألزم القانون صاحب العمل بتعليق الفصل الخاص بالنساء والمتضمن حقوقهن في مكان العمل، ويعتبر عدم تقديم تقييد صاحب العمل الذي تعمل لديه نساء بذلك إنتهاكاً واضحاً للقانون ولحقوق النساء.

حكم مخالفة صاحب العمل للأحكام إجازة الأمومة

إذا لم يتقييد صاحب العمل بالإحكام الخاصة بتشغيل النساء ومن ضمنها حق المرأة في إجازة أمومة مدفوعة الأجر، فإنه يعاقب بغرامة لا تقل عن (200) دينار ولا تزيد عن (500) دينار، وتعتدد الغرامة بعدد العاملات اللواتي وقعت بشأنهن المخالفة، وفي حالة التكرار تتضاعف العقوبة.

الأحكام الخاصة بتشغيل النساء

بناءً على نص المادة 106 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على كل منشأة أن تعلق في مكان العمل الأحكام الخاصة بتشغيل النساء

بناءً على نص المادة المذكورة أعلاه وتحقيقاً لتطبيق أحكام قانون العمل والأنظمة الصادرة بمقتضاه رأينا أن نبين الأحكام الخاصة بتشغيل النساء

المتمثلة بما يلي:

يحظر التمييز
بين الرجل
والمرأة

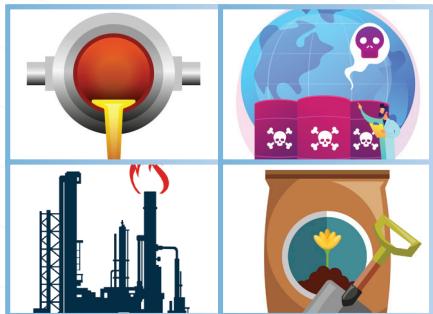
يحظر تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة أو الشاقة المحددة بقرار
وزير العمل وهي:



1. المناجم والمحاجر وأعمال الحفر التي تؤدي تحت سطح الأرض.
2. صناعة المفرقعات والمواد المتفجرة والأعمال المتعلقة بها.
3. صناعة ومعالجة الاسفلت.
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 كيماوياً
8. العمل في الغابات وقطع الأشجار والمحميات الطبيعية

يستثنى من هذه الأعمال النساء اللواتي يقمن بأعمال إدارية أو مكتبية

يحظر تشغيل المرأة الحامل والمرضعة 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 الدهان بطريقة الدوكو.
6. صناعة الكاوتشو.
7. صناعة الأسمدة بكلفة أنواعها.
8. صناعة البطاريات الكهربائية وإصلاحها.

يحظر تشغيل المرأة العاملة
أثناء الحمل والستة
أشهر التالية للولادة
ساعات عمل إضافية

يحظر تشغيل المرأة في ساعات الليل فيما عدا الأعمال الحددة بقرار
من وزير العمل وهي:



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.
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 والتصفيية.
8. إذا كان العمل لتلافي خسارة محققة للمنشأة، أو في حالة طارئة، شرط إبلاغ وزارة العمل مع بيان الحالة الطارئة، والمدة اللازمة لتمام العمل، والحصول على موافقة الوزارة. وإذا كانت الموافقة شفوية يتعين تعزيزها كتابةً.

يشترط للسماح بتشغيل النساء ليلاً في أي من الأحوال أو المناسبات أو الاعمال المذكورة أعلاه أن يوفر صاحب العمل للنساء العاملات كافة ضمانات الحماية والانتقال (ساعات الليل هي الفترة الواقعة ما بين 8:00 مساءً حتى 6:00 صباحاً)



- ◆ للمرأة العاملة الحق في إجازة ولادة لمدة عشرة أسابيع مدفوعة الأجر منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة (على أن تكون قض أمراض مائة وثمانين يوماً في العمل قبل الولادة).
- ◆ يحظر فصل المرأة العاملة أثناء إجازة الولادة إلا إذا ثبتت أنها اشتغلت بعمل آخر أثناء هذه الإجازة
- ◆ للمرأة المرضع الحق بفترة أو فترات رضاعة أثناء العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة يومياً (الحد الأدنى ساعة) لمدة سنة من تاريخ الوضع وتحسب هذه الفترة من ساعات العمل اليومي
- ◆ للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو لمرافقه زوجها.
- ◆ على المنشأة توفير وسائل راحة خاصة للعاملات.
- ◆ يعاقب كل من يخالف القواعد المذكورة أعلاه بغرامة لا تقل عن 200 دينار ولا تزيد على 500 دينار وتنعدد الغرامة بعد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة وفي حالة التكرار تضاعف العقوبة.

This publication has been produced with the assistance of Ministry of Foreign Affairs of Denmark. The contents of this publication are the sole responsibility of the Democracy and Workers' Rights Center and can in no way be taken to reflect the views of Ministry of Foreign Affairs of Denmark.

تم اصدار هذه النشرة بدعم من وزارة الخارجية الدنماركية.
ان محتويات هذه النشرة هي من مسؤولية مركز الديمقراطيّة وحقوق العاملين
ولا تعكس بأي شكل من الاشكال وجهة نظر وزارة الخارجية الدنماركية

بدعم من



**MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS
OF DENMARK**



مركز الديمقراطيّة
وحقوق العاملين
في فلسطين

Democracy and Workers' Rights Center

مركز الديمقراطيّة وحقوق العاملين

T: Ramallah: 00970 (0)2 2952608

الرقم المجاني: 1800224422

Gaza: 00970 (0)8 2849014

F: Ramallah: 00970 (0)2 2952985

Gaza: 00970 (0)8 2849010

Website: www.dwrc.org

Email: info@dwrc.org / legal@dwrc.org