



مركز الديمقراطية
وحقوق العاملين
في فلسطين



آن الأوان لتعديل قانون العمل الفلسطيني
رقم 7 لعام 2000
من منظور النوع الاجتماعي

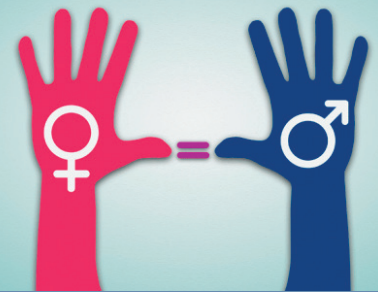
توقيع دولة فلسطيني على جملة من الاتفاقيات الدولية ذات الصلة بحقوق الانسان عام ٢٠١٤ كانت خطوة مهمة تتطلب مراجعة كافة القوانين الوطنية ومواءمتها مع تلك الاتفاقيات، ويعتبر قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لعام ٢٠٠٠ الساري المفعول منذ عام ٢٠٠١ أحد القوانين التي يجب مراجعتها وإصلاحها، حيث أنه لم يتم إجراء أي تعديل على نصوصه منذ إقراره. في الوقت ذاته، تواجه المرأة الفلسطينية أشكال متعددة من التمييز المباشر وغير المباشر في عالم العمل الذي يعيق انخراطها في سوق العمل والتمتع الكامل بحقوقها العمالية مقارنة بالرجل.

وفي سياق عملية إصلاح قانون العمل، التي تقودها وزارة العمل، أصبحت الحاجة ملحة لتعديل بعض مواد القانون من منظور النوع الاجتماعي، من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين وتحسين مستوى الحماية القانونية والحقوق المنصوص عليها في القانون على ضوء انضمام دولة فلسطين إلى عدد من الاتفاقيات الدولية منها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وبالرجوع إلى اتفاقيات العمل الدولية التي تتعلق بقضايا المساواة بين الجنسين.

منذ أكثر من عام، ساهم مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في تطوير وتعديل التوصيات حول تعديلات قانون العمل الفلسطيني من منظور النوع الاجتماعي بالشراكة مع اللجنة الوطنية لتشغيل النساء، وفيما بعد قامت منظمة العمل الدولية بتقديم مساعدة فنية لمراجعة توصيات اللجنة ونقاشها مع كافة الأطراف المعنية من خلال تكليف خبيرة قانونية في قضايا النوع الاجتماعي في إعداد دراسة شاملة حول هذا الشأن وتطوير مقترحات التعديل بما ينسجم مع الاتفاقيات والمعايير الدولية والقوانين المحلية.

يعكس هذا الكتيب أهم القضايا المطروحة للتعديل من أجل مساعدة ممثلي العاملين والعاملات والنشطاء النقابيين والحقوقيين لنشر الوعي بشأن التعديلات وتجنيد دعم عمالي ومجتمعي واسع من أجل ضمان تبني التعديلات المطلوبة.

أن الأوان لتعديل قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لعام ٢٠٠٠ من منظور النوع الاجتماعي



ما هي التعديلات الأساسية التي نريدها من أجل تعزيز منظومة المساواة بين الجنسين؟



١. توفير الحماية القانونية للعاملات والعاملين الذين يعملون في المشاريع الأسرية وتحسين منظومة الحماية للعاملين/ات في المنازل.

في قانون العمل الفلسطيني يتم استثناء أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى من نطاق تطبيق القانون، مما يعني أنهم لا يتمتعون بأي حقوق في العمل أو أي نوع من أنواع الحماية في مكان العمل، منها الحماية من مخاطر العمل والحماية الاجتماعية المتصلة في العمل. هذا الأمر يتطلب معالجة عاجلة.

الإحصاءات الوطنية المتعلقة في فئة العاملين دون أجر:

في عام ٢٠١٧، وصل عدد أعضاء الأسرة الذين يعملون دون أجر إلى ٤٢٨٠٠ شخص في فلسطين، ٣٤٢٠٠ في الضفة الغربية و٨٦٠٠ في قطاع غزة. ١٠٪ من النساء العاملات في فلسطين (٤، ١٢٪ في الضفة و٨، ٣٪ في غزة) يعملن دون أجر لدى صاحب عمل من الأسرة، مقابل ٦، ٣٪ من العاملين من الذكور. إن العمل لدى صاحب عمل من الأسرة دون أجر كان أكثر انتشاراً في محافظة جنين، طوباس وقلقيلية. ١، ٣٩٪ من العاملين دون أجر كانوا يعملون في قطاع التجارة والمطاعم والفنادق، ٩، ٢٨٪ في قطاع الزراعة والصيد وصيد الأسماك في فلسطين في الربع الثالث من العام ٢٠١٨.

الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية والتعليقات التفسيرية لها:

فيما يتعلق بالعاملين بلا أجر، نصت اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في النقطة ٤٧ (ي) من التعليق العام رقم ٢٣ (٢٠١٦) بشأن الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية (المادة ٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية) على أن: «تعمل النساء في أنشطة مهمة لأسرهن وللاقتصاد الوطني، ويقضين في العمل بلا أجر ضعف ما يقضيه الرجال من وقت. ولا يزال العاملون بلا أجر، مثل العاملين في المنازل أو في المشاريع الأسرية والمتطوعين والمتدربين الذين لا يتقاضون أجراً، غير

مشمولين بأحكام اتفاقيات منظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية. ولهؤلاء العاملين الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، وينبغي أن تحميهم القوانين والسياسات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية والراحة وأوقات الفراغ، وتحديد المعقول لساعات العمل، فضلاً عن الضمان الاجتماعي.»

القانون استثنى أيضا العاملين/ات في المنازل من نطاق تطبيقه، ونص على بعض الحقوق لهم/ن من خلال نظام خاص أصدر في عام ٢٠١٣ والذي يحاول معالجة وضع العاملين/ات في المنازل بما في ذلك العاملين/ات المقيمين/ات مع العائلة. العمل في المنازل لا تعتبر ظاهرة منتشرة بشكل واسع في المجتمع الفلسطيني، وأغلبية الذين يعملون في هذه القطاع ليسوا مقيمين مع العائلة، ولكن قد تزداد أعدادهم في المستقبل نظرا لعوامل مختلفة مثل: ازدياد الحاجة للرعاية في المنزل. ونظرا إلى عدم تطبيق النظام الذي تم إصداره على أرض الواقع وخصائص وطبيعة العمل في المنازل في فلسطين، وتوثيق العديد من الانتهاكات لحقوقهم من خلال دراسة أعدت من قبل منظمة العمل الدولية بخصوص تقييم قطاع العمل المنزلي في محافظات الضفة الغربية لعام ٢٠١٧، أصبح هناك حاجة لضمان حقوق متساوية للعاملين/ات في المنازل أسوة بعمال القطاعات الأخرى.

التعديلات المطلوبة	مواد القانون الحالية
<ul style="list-style-type: none"> إلغاء استثناء بعض الفئات العاملة من القانون كخدم المنازل وأفراد أسرة صاحب العمل، وإصدار نظام يحمي أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى بما في ذلك العاملين من أفراد الأسرة دون أجر. تعديل مسمى خدم المنازل إلى العاملين في المنازل، وتعديل النظام الذي ينطبق عليهم ليكون أكثر استجابة لمعايير العمل الدولية وقابل للتطبيق. 	<p>المادة (٣)</p> <p>تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل في فلسطين باستثناء:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. موظفي الحكومة والهيئات المحلية مع كفالة حقهم في تكوين نقابات خاصة بهم. ٢. خدم المنازل ومن في حكمهم على أن يصدر الوزير نظاما خاصا بهم. ٣. أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى. <p>قرار مجلس الوزراء رقم (٢) لسنة ٢٠١٣ م بشأن خدم المنازل تبعا لأحكام قانون العمل رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠ م</p>

٢. تعزيز الحماية من التمييز



ينص قانون العمل الفلسطيني على تكافؤ الفرص وحظر التمييز في أكثر من مادة ولكن ما زال يفتقد قانون العمل على تعريف التمييز وعلى آليات لضمان تكافؤ الفرص ومنع التمييز، الأمر الذي أدى إلى تفاقم الفجوات بين النساء والرجال في نسبة البطالة ومستوى الأجر بالإضافة إلى فجوة في المستويات الوظيفية.

الإحصاءات الوطنية التي تظهر الفجوات بين الجنسين في سوق العمل:

لا يزال هنالك فجوة واضحة بين عمل النساء والرجال في سوق العمل الفلسطيني، ففي الربع الثالث من عام ٢٠١٨ كانت نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة ٧, ٢٠٪ مقارنة مع ٣, ٧٢٪ للرجال وعانت ٥٤٪ من النساء من البطالة مقارنة بـ ٥, ٢٥٪ من الرجال، مما يعني أن ١ من أصل ١٠ نساء فقط يعملن فعلياً. ومن الجدير بالذكر أن هنالك علاقة طردية بين ارتفاع نسب المتعلمات وارتفاع نسب البطالة التي يعاني منها، حيث أنه كلما زادت نسبة الشابات المتعلمات ما بين سن ١٥-٢٥ عاماً، كلما زادت نسبة البطالة طويلة الأمد بينهن (أي الأكثر من ١٢ شهر)، إذ أن ٤, ٦٠٪ من الشابات من هذه الفئة يعاني من البطالة مقارنة بـ ٣٦, ٣٦٪ من الشبان. وفيما يتعلق بالحقوق في الحصول على أجر متساوي، حصلت النساء العاملات على ٧١٪ من أجر الرجال خلال عام ٢٠١٧ (وفقاً لمعدل الأجر اليومي)، وكانت نسبة العاملات في القطاع الخاص اللواتي يتقاضين أقل من الحد الأدنى للأجر هي ٩, ٣٨٪ مقابل ٩, ١٠٪ من الرجال في الضفة الغربية.

الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية والتعليقات التفسيرية لها:

تنص اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في المادة ٢ (ب) على تعهد الدول الأطراف على «اتخاذ المناسب من التدابير، تشريعية وغير تشريعية، بما في ذلك ما يناسب من جزاءات، لحظر كل تمييز ضد المرأة»، كما نصت في المادة ١١ على أن:

١. تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل

لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:

- الحق في العمل بوصفه حقا ثابتا لجميع البشر
- الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام
- الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقى التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر،
- الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المتساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل، (...)

نص العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المادة ٧ على أن «تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:

(أ) مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى:

”١“ أجر منصفا، ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصا تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجرا يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل،“

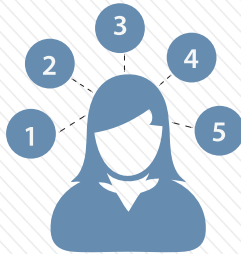
وأصدرت منظمة العمل الدولية اتفاقية عمل دولية خاصة لمنهاضة كافة أشكال التمييز في العمل وهي الاتفاقية (رقم ١١١) الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة.

التعديلات المطلوبة	مواد القانون الحالية
<ul style="list-style-type: none"> • إدراج تعريف واضح للتمييز في قانون العمل استناداً الى اتفاقية العمل الدولية رقم (١١١) والنص الصريح على أنظمة وتعليمات واضحة حول الاجراءات المطلوبة من صاحب العمل لمنع التمييز في عملية التشغيل، وخلال فترة العمل لديه، وكيفية رفع الشكاوى والتعامل معها، والعقوبات الخاصة في حال عدم الالتزام بنصوص القانون، وآليات التفتيش والرقابة على ذلك، وتوضيح الحالات التي لا تعتبر تمييزاً ويمسح بها التمييز الإيجابي. • تعديل المادة (١٠٠) بإضافة فقرات إليها، بما ينسجم مع ما تم استحداثه من تعريف التمييز ولتنص بشكل واضح على الحق في الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة. 	<p>المادة (٢) العمل حق لكل مواطن قادر عليه، تعمل السلطة الوطنية على توفيره على أساس تكافؤ الفرص ودون أي نوع من أنواع التمييز.</p> <p>المادة (١٦) يحظر التمييز في ظروف وشروط العمل بين العاملين في فلسطين.</p> <p>المادة (٢١) يصدر الوزير نظاماً للتدريب والتوجيه يكفل مبدأ تحقيق تكافؤ الفرص مع مراعاة حرية الاختيار وإعطاء الأولوية لأبناء الشهداء ويتضمن النظام ما يلي: ١- عقد التدريب المهني. ٢- برامج التدريب. ٣- حقوق المتدرب.</p> <p>المادة (١٠٠) وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه يحظر التمييز بين الرجل والمرأة.</p>

من أجل تعزيز الحماية من التمييز وتفعيل التمييز الإيجابي، تم إضافة تعديل خاص يتعلق بحق الأشخاص ذوي الإعاقة بما فيهم النساء ذوات الإعاقة في التشغيل والتزام صاحب العمل بتشغيل عاملين وعاملات ذوي إعاقة.

التعديلات المطلوبة	مواد القانون الحالية
<ul style="list-style-type: none"> • تعديل المادة (١٣) بحيث تصبح المادة المعدلة تنص على التزام صاحب العمل بتشغيل عدد من العمال من ذوي الإعاقة المؤهلين بأعمال تتناسب مع رغباتهم وقدراتهم ومؤهلاتهم بنسبة لا تقل عن ٥% مع مراعاة الجنسين، وضرورة ملائمة البيئة الفنية والإدارية للعمل بما يتواءم مع طبيعة تلك الإعاقات، والالتزام وزارة العمل بالتنفيذ على تنفيذ النسبة المذكورة. • إضافة عقوبة مناسبة عند عدم تطبيق أي حكم من أحكام المادة، تتمثل في المعاقبة بغرامة لا تقل عن ١٠٠٠ دينار ولا تزيد عن ٢٠٠٠ دينار. 	<p>المادة (١٣)</p> <p>يلتزم صاحب العمل بتشغيل عدد من العمال المعوقين المؤهلين بأعمال تتلاءم مع إعاقاتهم وذلك بنسبة لا تقل عن (٥%) من حجم القوى العاملة في المنشأة.</p>

٣. ضمان حق المرأة في حرية اختيار المهنة والعمل



بينما ينص قانون العمل الفلسطيني على تكافؤ الفرص وحظر التمييز ضد المرأة، قام المشرع بالوقت ذاته بتقييد حرية اختيار العمل والمهنة من قبل المرأة من خلال حظر تشغيلها في الأعمال الخطرة او الشاقة وساعات الليل.

الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية والتعليقات التفسيرية لها:

نصت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في الفقرة ١. (ج) من المادة ١١ على « الحق في حرية اختيار المهنة والعمل»

التعديلات المطلوبة	مواد القانون الحالية
<ul style="list-style-type: none"> • تعديل الفقرة (١) من المادة (١٠١) من القانون ليصبح حظر تشغيل النساء محصور على الأعمال الخطرة والشاقة التي تضر صحتها وسلامتها وكرامتها وفق معايير علمية وصحية تحددها لجنة وزارية مشكلة من وزارة الصحة والعمل وممثلين عن العمال. • تعديل الفقرة (٣) من المادة وحصر حظر تشغيل النساء في ساعات الليل على الأعمال التي تشكل خطرا على صحة المرأة العاملة أو صحة جنينها أثناء الحمل. 	<p>المادة (١٠١)</p> <p>يحظر تشغيل النساء في:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. الأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحددها الوزير. ٢. ساعات عمل إضافية أثناء الحمل والستة أشهر التالية للولادة. ٣. ساعات الليل فيما عدا الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء. <ul style="list-style-type: none"> • قرار وزير العمل رقم (٢) لسنة ٢٠٠٤ م بالأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحظر تشغيل النساء فيها: المادة (١) من القرار تشمل قائمة من الأعمال المحظور تشغيل النساء فيها مثل ”العمل في الغابات وقطع الأشجار والمحميات الطبيعية“. • قرار مجلس الوزراء رقم (٤) لسنة ٢٠٠٣ م بنظام عمل النساء ليلا.



٤. تحسين منظومة حماية الأمومة

قانون العمل الفلسطيني ينص على حق المرأة العاملة في إجازة وضع وفترة رضاعة، ولكن تكمن الإشكالية في أن مدة إجازة الأمومة أقل من الحد الأدنى المنصوص عليه في آخر اتفاقية لمنظمة العمل الدولية في هذا الشأن

(اتفاقية العمل الدولية رقم ١٨٣ تنص على إجازة أمومة لا تقل عن ١٤ أسبوع) وأقل من المدة المنصوص عليها في القرار بقانون الضمان الاجتماعي، الذي ينص على إجازة أمومة لمدة ١٢ أسبوع. إضافة إلى ذلك، لا يوضح حقوق المرأة العاملة في حال واجهت أي اشكاليات صحية متعلقة بالحمل أو الوضع ولا بد من علاج الأمر بشكل دقيق في القانون.

أما فيما يتعلق بفترة أو فترات الرضاعة، أوضحت الشكاوى التي وردت لوحدة القانون في مركز الديمقراطية وحقوق العاملين وتقارير الانتهاكات الصادرة عنه أن هناك انتهاكات واسعة لهذا الحق منها إنكار بعض أصحاب العمل لحق العاملة في تحديد وقت فترة أو فترات الرضاعة أو عدم احترام حقها في ذلك، إضافة إلى أن الفترة المحددة بساعة غير كافية للعاملات من اللواتي لم تتمكن من إيجاد حضانة قريبة أماكن عملهن. نتيجة لكل ذلك، يحرم بعض الرضع من الاستفادة من الرضاعة الطبيعية التي تنصح منظمة الصحة العالمية أن تكون الوسيلة الوحيدة لتغذية الطفل خلال الستة أشهر الأولى من حياته وأن تمتد حتى عامين بعد الولادة.

الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية والتعليقات التفسيرية لها :

تنص اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في الفقرة ٢. من المادة (١١) على حق المرأة في إجازة أمومة مدفوعة الأجر وحقها في الحماية من مخاطر العمل خلال الحمل وحظر التمييز ضدها بسبب الحمل

بالإضافة إلى تحديد مدة إجازة الأمومة بـ ١٤ أسبوعاً على الأقل، تنص اتفاقية العمل الدولية رقم (١٨٣) بشأن مراجعة اتفاقية حماية الأمومة في المادة (٥) على أن: «تمنح إجازة قبل فترة إجازة الأمومة أو بعدما، بناءً على شهادة طبية، في حالة الإصابة بمرض أو حدوث مضاعفات ناجمة عن الحمل أو الولادة. ويجوز تحديد طبيعة هذه الإجازة والحد الأقصى لطولها وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية.»

التعديلات المطلوبة	مواد القانون الحالية
<ul style="list-style-type: none"> • تعديل المادة (١٠٣) من القانون بحيث لا تقل إجازة الوضع عن اثني عشر أسبوعاً مدفوعة الأجر منها سبعة أسابيع على الأقل بعد الوضع، وتمدد قبل أو بعد الولادة كلما أمكن وكلما كان ذلك ضرورياً لصحة المرأة بناءً على تقرير طبي. • إضافة تعريف لإجازة الوضع في القانون. • تعديل المادة (١٠٤) من القانون لزيادة مدة فترة الرضاعة من ساعة إلى ساعة ونصف يومياً لمدة سنة من تاريخ انتهاء إجازة الولادة والعودة للعمل بما يراعي مصالح الطفل ثم الأم ثم العمل. 	<p style="text-align: right;">المادة (١٠٣)</p> <p>١- 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.</p> <p>٢- لا يجوز فصل المرأة العاملة بسبب الإجازة المذكورة في الفقرة (١) أعلاه إلا إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلالها.</p> <p style="text-align: right;">المادة (١٠٤)</p> <p>١- للمرأة المرضع الحق بفترة أو فترات رضاعة أثناء العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة يومياً لمدة سنة من تاريخ الوضع.</p> <p>٢- تحسب ساعة الرضاعة المذكورة في الفقرة (١) أعلاه من ساعات العمل اليومية.</p>



٥. توفير تسهيلات للعاملين / ات ذوي المسؤوليات العائلية.

قانون العمل الفلسطيني ينص على إجازات غير مدفوعة الأجر من أجل رعاية الطفل أو مرافقة الزوج، ولكن تلك الإجازات غير متاحة للرجل العامل، الأمر الذي يشكل تمييز بين الجنسين ويكرس أدوار النوع الاجتماعي التقليدية التي تلقي مسؤوليات رعاية المنزل والأسرة على المرأة ولا تعترف بأهمية دور الرجل في هذا المجال.

إضافة إلى ذلك، فإن قانون العمل الفلسطيني لا ينص على أي التزامات لإنشاء مراكز رعاية للأطفال من أجل تسهيل الجمع بين المسؤوليات الأسرية والعمل.

مع العلم أنه لم يتم طرح إضافة إجازة أبوة في التعديلات على قانون العمل كون هذه الإجازة كانت مستثنية من قانون الضمان الاجتماعي، ولكن إجازة الأبوة مدفوعة الأجر مهمة لتمكين الرجل العامل من تحمل مسؤولياته العائلية من وقت ولادة الطفل، وتستحق أن تكون جزءاً من المفاوضات على التعديلات على القانون.

الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية والتعليقات التفسيرية لها :

تنص اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في الفقرة ٢. (ج) من المادة ١١ على اتخاذ الدول الأطراف التدابير المناسبة «لتشجيع توفير ما يلزم من الخدمات الاجتماعية المساندة لتمكين الوالدين من الجمع بين التزاماتهما الأسرية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال؛»

كما تنص اتفاقية العمل الدولية رقم ١٥٦ حول تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعاملين من الجنسين: العمال ذوو المسؤوليات العائلية في المادة (٥) على أن «تتخذ أيضاً جميع التدابير الملائمة للظروف والإمكانات الوطنية - (...) (ب) لتنمية أو تعزيز خدمات المجتمع المحلي، العامة أو الخاصة، مثل رعاية الطفل والخدمات والتسهيلات التي توفر للأسرة.»

التعديلات المطلوبة	مواد القانون الحالية
<ul style="list-style-type: none"> • تعديل المادة (١٠٥) من القانون لمنح العاملين من كلا الجنسين الحق في إجازة دون أجر لمدة لا تزيد عن سنة للتضرغ لتربية الأطفال بحيث تحتسب من سنوات الخدمة، والحق في الحصول على إجازة دون أجر على ألا تزيد عن سنة، وتجدد لمرة واحدة فقط لمرافقة الزوج/ه إذا انتقل/ت إلى عمل آخر و/أو للدراسة و/أو لأغراض صحية وكان الأمر يتطلب نقل مكان السكن سواء داخل فلسطين أو خارجها. 	<p>المادة (١٠٥)</p> <p>وفقاً لمصلحة العمل يجوز للمرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو لمرافقة زوجها.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • تعديل المادة (١٠٢) من القانون وإضافة فقرات عليها فيما يتعلق بتوفير وسائل راحة خاصة بالعاملين ذوي المسؤولية العائلية (توفير خدمات رعاية لأطفال العاملين من دون سن الرابعة من قبل صاحب العمل في المنشآت مع وضع نظام مكافآت وامتيازات مالية من قبل مجلس الوزراء لدعم تلك المنشآت والمرافق التي تقدم خدمات رعاية لأطفال العاملين). 	<p>المادة (١٠٢)</p> <p>على المنشأة توفير وسائل راحة خاصة بالعاملات.</p>

٦. توفير حماية من العنف والتحرش في العمل بما في ذلك الحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش الجنسي .



لا يتناول قانون العمل الفلسطيني قضية العنف والتحرش في العمل، إلا في مادتين لا تساهم في الحد من الظاهرة أو حماية الضحايا، ولا بد من معالجة هذه المسألة على اعتبار أن العنف والتحرش هم من مخاطر العمل ومن نوع من أنواع التمييز التي يجب توفير الحماية منها.

الاحصائيات حول العنف والتحرش في العمل

في العام ٢٠١١ قام الجهاز المركزي للإحصاء الفاسطيني بدراسة استكشافية حول العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ومركز دراسات المرأة في جامعة بيرزيت. وفق نتائج الدراسة، تعرضت ٨, ٢٢٪ من النساء العاملات ضمن عينة الدراسة إلى العنف القائم على النوع الاجتماعي: ٥, ٤٪ قالوا أنهم تعرضوا إلى الإكراه الجنسي غير المرغوب فيه و ٥, ٣٪ قالوا أنهم تعرضوا إلى الإكراه الجنسي. وكان المصدر الأساسي للعنف العملاء (٧, ٣٤٪) والزملاء في العمل (٢, ٢٢٪).

التعرض للعنف بالعمل ليس أمراً مقتصراً على المرأة العاملة، حيث أن العاملين من كلا الجنسين يتعرضون للعنف في قطاعات مهنية مختلفة. وعلى سبيل المثال، استنتجت الدراسة التي قام بها السيد فريد غريب من جامعة القدس حول «العنف في مكان العمل ضد العاملين في قسم الطوارئ في الضفة الغربية، فلسطين»، أن العنف في قسم الطوارئ مشكلة وصلت إلى الوضع الكارثي، إذ يؤثر بشكل مزمن على الممرضين حيث أن ٧, ٧٤٪ من المشاركين في الدراسة تعرضوا إلى نوع واحد من العنف أو أكثر. أفراد عائلة المرضى كانوا المصدر الأساسي للعنف (٤, ٧٩٪).

الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية والتعليقات التفسيرية لها:

على الصعيد الدولي، لم تسن أي اتفاقية دولية خاصة بالعنف والتحرش حتى الآن مع العلم أن منظمة العمل الدولية تعمل حالياً على تطوير اتفاقية خاصة لحماية العاملين والعاملات من العنف والتحرش في العمل. في الوقت ذاته، هناك التزامات على الدول بالعمل على مناهضة العنف والتحرش بحكم مجموعة من المواد في عدة اتفاقيات، ومنها:

- المادة (٣) من الإعلان العالمي لحقوق الانسان والتي تنص على أن: « لكل فرد الحق في الحياة والحرية وفي الأمان على شخصه».
- تم التأكيد على الحق في الحياة في المادة (٦) والحق في الحرية والحماية الشخصية في المادة (٩)

من العهد الدولي الخاص بالحقوق السياسية والمدنية. هناك ارتباط بين قضية العنف وجملة من الحقوق الأخرى مثل: الحق في الحماية المتساوية تحت القانون أو الحق في أقصى درجة من الصحة الجسدية والنفسية.

● اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لم تتطرق بشكل مباشر للعنف ضد المرأة ولكن تم تفسير الاتفاقية على أن تغطي العنف ضد المرأة كونه ليس المشكلة الجذرية، ولكن سبب حدوثه هو استمرار أنواع أخرى من التمييز ضد المرأة. وتم تبني التوصية العامة رقم (١٩) من قبل لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة والتي شملت العنف القائم على النوع الاجتماعي ضمن أنواع التمييز المشمولة في الاتفاقية. ونصت التوصية في النقطة ٦ على التالي: «تعرف الاتفاقية في المادة (١) التمييز ضد المرأة. إذ يشمل تعريف التمييز: العنف القائم على النوع الاجتماعي أي العنف الموجه ضد المرأة لأنها امرأة أو الذي يؤثر على النساء بشكل غير متناسب. ويشمل الأفعال التي تلحق ضرر أو معاناة جسدية، نفسية أو جنسية، أو التهديد بالقيام بتلك الأفعال، الإكراه أو أنواع أخرى من الحرمان من الحرية. العنف القائم على النوع الاجتماعي قد ينتهك مواد خاصة من الاتفاقية، بغض النظر إن كانت هذه المواد تعبر عن العنف المذكور أم لا.» وأضافت في النقطة ٧ أن ”العنف القائم على النوع الاجتماعي، والذي يضعف أو يبطل تمتع النساء بحقوق الإنسان والحريات الأساسية المنصوص عليها في القانون الدولي العام أو اتفاقيات حقوق الإنسان، يشكل تمييزاً بموجب المادة (١) من الاتفاقية. وتشمل تلك الحقوق والحريات التالي:

أ. الحق في الحياة

ب. الحق في عدم التعرض للتعذيب أو للمعاملة القاسية اللاإنسانية أو للمعاملة المهينة أو العقاب

ت. الحق في الحماية المتساوية وفقاً للمعايير الإنسانية في وقت النزاع المسلح الدولي أو الداخلي

ث. الحق في الحرية والأمن الشخصي

ج. الحق في الحماية المتساوية في القانون

ح. الحق في المساواة داخل الأسرة

خ. الحق في التمتع بأعلى مستوى يمكن بلوغه من الصحة الجسمية والعقلية

د. الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية“

التعديلات المطلوبة	مواد القانون الحالية
<ul style="list-style-type: none">• إضافة مادة واضحة وصريحة في القانون تنص على حظر العنف والتحرش بما في ذلك العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش الجنسي، بحيث تنطبق المادة إلى مسؤولية صاحب العمل في وضع إجراءات لحماية العاملين/ات من العنف، مع وضع نظام شكاوي وعقوبات، مع إعطاء صلاحيات لمفتشي العمل للتفتيش على هذه التجاوزات واتخاذ الإجراءات اللازمة من عقوبات وتدابير لازمة.• تعريف العنف والتحرش في القانون، وتعديل المادة (٤٢) بما يتواءم مع هذا التعريف.	<p>المادة (٤٠)</p> <p>لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بكافة الحقوق الأخرى عند ارتكابه أياً من المخالفات التالية: (...)</p> <p>٩- اعتداؤه بالضرب أو التحقير على صاحب العمل أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر.</p> <p>المادة (٤٢)</p> <p>أ - يجوز للعامل ترك العمل بعد إشعار صاحب العمل مع احتفاظه بحقوقه القانونية بما فيها مكافأة نهاية الخدمة وما يترتب له من حقوق، وذلك في أي من الحالات الآتية: (...)- د- اعتداء صاحب العمل أو من يمثله على العامل أثناء العمل أو بسببه بالضرب أو التحقير.</p>

هناك عدد من التعديلات الأخرى المطروحة والتي تتمثل بالتالي:

١. تعديل اسم الباب السابع في القانون من «تنظيم عمل النساء» إلى «تنظيم عمل النساء والعاملين ذوي المسؤوليات العائلية» انسجاماً مع المعايير الدولية والتعديلات المقترحة على القانون من منظور النوع الاجتماعي.
٢. تعديلات بشأن الباب الخاص المتعلق بعمل الأحداث، من خلال تعديل اسم الباب ”لباب تنظيم عمل الأطفال“ ، ورفع سن التشغيل إلى ١٦ عاماً انسجاماً مع الاتفاقيات والمعايير الدولية والسن الإلزامي للتعليم في فلسطين، كما ويطالب بتعديل في المادة (٩٥) لتحسين حماية الأطفال العاملين.
٣. استحداث لوائح وأنظمة خاصة بعمل النساء في رياض الأطفال، والمدارس الخاصة، وقطاع النسيج والخياطة، وقطاع الزراعة لإيجاد آليات فعالة لحماية حقوق النساء العاملات في تلك القطاعات.
٤. استحداث لائحة خاصة بالتفتيش ومفتشي العمل، وتعليمات خاصة للمفتشين المختصين بالتفتيش على عمل النساء والأطفال.
٥. تشديد العقوبات المنصوص عليها بالقانون حيث تصبح العقوبة المنصوص عليها في المادة (١٣١) من ٥٠٠ الى ١٠٠٠ دينار والعقوبات المنصوص عليها في المادتين (١٣٢) و(١٣٤) من ١٠٠٠ إلى ٢٠٠٠ دينار لتفعيل الجانب الردعي للعقوبات على مخالفات القانون.

بعض نصوص الاتفاقيات الدولية

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ١٩٧٩

تاريخ بدء النفاذ: ٣ أيلول/سبتمبر ١٩٨١

المادة ١

لأغراض هذه الاتفاقية يعنى مصطلح «التمييز ضد المرأة» أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه، توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل.

المادة ٢

تشجب الدول الأطراف جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وتتفق على أن تنتهج، بكل الوسائل المناسبة ودون إبطاء، سياسة تستهدف القضاء على التمييز ضد المرأة، وتحقيقاً لذلك تتعهد بالقيام بما يلي:

(أ) إدماج مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى، إذا لم يكن هذا المبدأ قد أدمج فيها حتى الآن، وكفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ من خلال التشريع وغيره من الوسائل المناسبة،

(ب) اتخاذ المناسب من التدابير، تشريعية وغير تشريعية، بما في ذلك ما يناسب من جزاءات، لحظر كل تمييز ضد المرأة،

(ج) فرض حماية قانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل، وضمان الحماية الفعالة للمرأة، عن

طريق المحاكم ذات الاختصاص والمؤسسات العامة الأخرى في البلد، من أي عمل تمييزي،

(د) الامتناع عن مباشرة أي عمل تمييزي أو ممارسة تمييزية ضد المرأة، وكفالة تصرف السلطات والمؤسسات العامة بما يتفق وهذا الالتزام؛

(هـ) اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة من جانب أي شخص أو منظمة أو مؤسسة،

(و) اتخاذ جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريعي منها، لتغيير أو إبطال القائم من القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات التي تشكل تمييزاً ضد المرأة،

(ي) إلغاء جميع الأحكام الجزائية الوطنية التي تشكل تمييزاً ضد المرأة.

المادة ٣

تتخذ الدول الأطراف في جميع الميادين، ولا سيما الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، كل التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريعي منها، لكفالة تطور المرأة وتقدمها الكاملين. وذلك لتضمن لها ممارسة حقوق الإنسان والحريات الأساسية والتمتع بها على أساس المساواة مع الرجل.

المادة ٤

١. لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة تمييزاً بالمعنى الذي تأخذ به هذه الاتفاقية، ولكنه يجب ألا يستتبع، على أي نحو، الإبقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة، كما يجب وقف العمل بهذه التدابير متى تحققت أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة.

٢. لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة تستهدف حماية الأمومة، بما في ذلك تلك التدابير الواردة في هذه الاتفاقية، إجراء تمييزياً.

١. تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:

(أ) الحق في العمل بوصفه حقاً ثابتاً لجميع البشر،

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

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

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

(هـ) الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر،

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

٢. توخياً لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضماناً لحقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:

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

(ب) لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل

السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية،

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

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

٣. يجب أن تستعرض التشريعات الوقائية المتصلة بالمسائل المشمولة بهذه المادة استعراضاً دورياً في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية، وأن يتم تنقيحها أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء.

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ١٩٦٦

تاريخ بدء النفاذ: ٣ كانون الثاني/يناير ١٩٧٦

المادة ٢

١. تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد بأن تتخذ، بمفردها وعن طريق المساعدة والتعاون الدوليين، ولا سيما على الصعيدين الاقتصادي والتقني، وبأقصى ما تسمح به مواردها المتاحة، ما يلزم من خطوات لضمان التمتع الفعلي التدريجي بالحقوق المعترف بها في هذا العهد، سالكة إلى ذلك جميع السبل المناسبة، وخصوصاً سبيل اعتماد تدابير تشريعية.
٢. تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بأن تضمن جعل ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذا العهد بريئة من أي تمييز بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسياً أو غير سياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب.
٣. للبلدان النامية أن تقرر، مع إيلاء المراعاة الواجبة لحقوق الإنسان ولاقتصادها القومي، إلى أي مدى ستضمن الحقوق الاقتصادية المعترف بها في هذا العهد لغير المواطنين.

المادة ٣

تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد.

المادة ٤

تقر الدول الأطراف في هذا العهد بأنه ليس للدولة أن تخضع التمتع بالحقوق التي تضمنها طبقا لهذا العهد إلا للحدود المقررة في القانون، وإلا بمقدار توافق ذلك مع طبيعة هذه الحقوق، وشريطة أن يكون هدفها الوحيد تعزيز الرفاه العام في مجتمع ديمقراطي.

المادة ٥

١. ليس في هذا العهد أي حكم يجوز تأويله على نحو يفيد انطواءه على أي حق لأي دولة أو جماعة أو شخص بمباشرة أي نشاط أو القيام بأي فعل يهدف إلى إهدار أي من الحقوق أو الحريات المعترف بها في هذا العهد أو إلى فرض قيود عليها أوسع من تلك المنصوص عليها فيه.

٢. لا يقبل فرض أي قيد أو أي تضييق على أي من حقوق الإنسان الأساسية المعترف بها أو النافذة في أي بلد تطبيقا لقوانين أو اتفاقيات أو أنظمة أو أعراف، بذريعة كون هذا العهد لا يعترف بها أو كون اعترافه بها أضييق مدي.

المادة ٦

١. تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق.

٢. يجب أن تشمل التدابير التي تتخذها كل من الدول الأطراف في هذا العهد لتأمين الممارسة الكاملة لهذا

الحق توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين، والأخذ في هذا المجال بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تضمن للفردي الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية.

المادة ٧

تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:

(أ) مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى:

١. أجر منصف، ومكافأة متساوية لدى تساوى قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصا تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجرا يساوى أجر الرجل لدى تساوى العمل،

٢. عيشا كريما لهم ولأسرهم طبقا لأحكام هذا العهد،

(ب) ظروف عمل تكفل السلامة والصحة،

(ج) تساوى الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة،

(د) الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والاجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية.

Disclaimer: This publication has been produced with the assistance of the 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 the Ministry of Foreign Affairs of Denmark.

تم إصدار هذه النشرة بدعم من وزارة الخارجية الدنماركية. إن محتويات هذه النشرة هي من مسؤولية مركز الديمقراطية وحقوق العاملين ولا تعكس بأي شكل من الأشكال وجهة نظر وزارة الخارجية الدنماركية.

Democracy and Workers' Rights Center

مركز الديمقراطية وحقوق العاملين

T: Ramallah: 00970 (0)2 2952608

Gaza: 00970 (0)8 2849014

F: Ramallah: 00970 (0)2 2952985

Gaza: 00970 (0)8 2849010

Website: www.dwrc.org

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

With the support of

بدعم من



**MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS
OF DENMARK**



مركز الديمقراطية
وحقوق العاملين
في فلسطين