

عمادة الدراسات العليا
جامعة القدس

"اتجاهات النساء العاملات نحو قانون العمل الفلسطيني وعلاقته بمشاركة المرأة
الفلسطينية في سوق العمل"

سيرين رفيق محمد الحموري

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1438هـ - 2016م

"اتجاهات النساء العاملات نحو قانون العمل الفلسطيني وعلاقته بمشاركة المرأة

الفلسطينية في سوق العمل"

إعداد

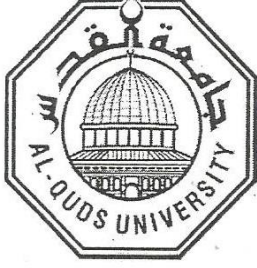
سيرين رفيق محمد الحموري

بكالوريوس لغة إنجليزية - جامعة الخليل / الخليل / فلسطين

المشرف: د. فدوى اللبدي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في بناء المؤسسات "التنمية البشرية" من معهد التنمية المستدامة - جامعة القدس

1438هـ - 2016م



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
معهد التنمية الريفية المستدامة

إجازة الرسالة

"اتجاهات النساء العاملات نحو قانون العمل الفلسطيني وعلاقته بمشاركة المرأة
الفلسطينية في سوق العمل"

اسم الطالبة: سيرين رفيق محمد الحموري

الرقم الجامعي: 21110923

المشرف: الدكتورة فدوى اللبدي

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 2016/12/13م من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة
أسمائهم وتواقيعهم:

التوقيع:
.....

1- رئيس لجنة المناقشة: د. فدوى اللبدي

التوقيع:
.....

2- ممتحن خارجي: د. عبد الوهاب الصباغ

التوقيع:
.....

3- ممتحن داخلي: د. محمد فهاد الشلالدة

القدس - فلسطين

1438هـ - 2016م

الإهداء

إلى كل من آمن بقدراتي وقدم لي الدعم.....

إلى نور حياتي والدتي الغالية.....

إلى زوجي الحبيب.....

إلى اخواني... أخواتي.....

إلى ابنتي..... وأولادي.....

أهديكم جهدي المتواضع.....

سيرين الحموري

إقرار

أقر أنا مُعدة الرسالة بأنها قدمت لجامعة القدس، لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة باستثناء ما تم الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة لم تقدم ولم يقدم أي جزء منها، لنيل أي درجة عليا لأي جامعة أو معهد آخر.

التوقيع: 

سيرين رفيق محمد الحموري.

التاريخ: 2016/12/13م

شكر وعرافان

بدايةً اشكر الله العلي القدير الذي وفقني وهداني وسهل لي طريقاً لألتمس فيه علماً.

أتقدم بجزيل الشكر إلى جامعتي.. جامعة القدس الصرح العلمي الأصيل.

والى معهد التنمية المستدامة ممثلاً بإدارته وأعضاء هيئة التدريس وأخص بالذكر الدكتور عبد الوهاب

الصباغ.

إلى من رافقتني في عملي وقدمت لي كل عون وبصبر وتعاون.. حيث كانت موجة ومرشدة وزودتني

بالخبرة والإرشاد والتوجيه لإخراج هذا العمل المتواضع الدكتورة فدوى اللبدي.

إلى المحكمين الذين ساهمت آرائهم واقتراحاتهم في إتمام هذه الدراسة.

إلى جميع النساء اللواتي تكرمن بالإجابة على الاستبيان.

إلى جميع المختصين والمختصات الذين أجابوا على أسئلة المقابلة.

إلى العاملين في جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني الذين زودوني بكل ما يلزم من إحصاءات وأرقام.

إلى مكتب العمل في مدينة الخليل الذين زودوني بكل ما يلزم من معلومات واستشارات وتوضيحات.

وأخيراً إلى كل من ساهم من قريب أو بعيد بالمساعدة لإخراج هذه الدراسة إلى شكلها النهائي.

أتقدم لكم بجزيل الشكر

مصطلحات الدراسة

العمل: الجهد المبذول في جميع الأنشطة التي يمارسها الأفراد بهدف الربح والحصول على أجره معينة سواء كانت على شكل راتب شهري أو أجره أسبوعية أو بالميأومة أو على القطعة أو نسبة من الأرباح أو سمسة أو غير ذلك من الطرق (الجهاز المركزي للإحصاء).

قانون العمل الفلسطيني: هو الإطار القانوني الذي ينظم علاقات العمل من حقوق وواجبات بين أطراف الإنتاج العمال وأصحاب العمل ويعتبر الحد الأدنى لتلك الحقوق والتي لا يجوز التنازل عنها (ابو زعيتير، 2009).

المرأة العاملة: هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها وتقوم في نفس الوقت بأدوارها الأخرى كزوجه وأم أو ربة منزل الى جانب دورها كعامله او موظفه (ادم، 1982).

سوق العمل: هو وسط او دائرة للتبادل الاقتصادي يبحث فيها الأفراد الراغبين في العمل عن الوظائف ويبحث فيها أصحاب الأعمال عن الأفراد المؤهلين الذين يمكنهم شغل الوظائف الشاغرة (تقرير التنمية البشرية، 2008).

القوى العاملة: جميع الأشخاص الذين يمثلون الأيدي العاملة المشاركة في إنتاج السلع والخدمات خلال فترة محددة، ويشمل ذلك كلاً من العاملين والعاطلين عن العمل (منظمة العمل الدولية).

المنشأة: المكان الذي يؤدي فيه العمال أعمالهم (الدليل الإرشادي لقانون العمل، 2008).

الإجازة: هي الفترة التي يقضيها الفرد بعيداً عن عمله إما برغبته أو بنص النظام مع جريان كافة حقوقه الوظيفية (عفو ربه والحارثي، 2010).

الراتب: الراتب الأساسي الشهري الذي يستحقه الموظف ويتقاضاه مقابل قيامه بمهام الوظيفة التي يشغلها، ولا يشمل العلاوات أو البدلات من أي نوع كانت (قانون الخدمة المدنية، 1998).

الحد الأدنى للأجور: هو "مجموع الحد الأدنى المستحق دفعه للعامل مقابل العمل المنجز أو الخدمات المقدم خلال فترة زمنية محددة، سواء كان محسوب على أساس الوقت أو الإنتاج، وهو لا يمكن تخفيضه عن طريق الاتفاقيات الفردية أو الجماعية التي يحددها القانون والتي يمكن أن تساهم في لتلبية احتياجات الحد الأدنى للعامل وأسرته في ضوء الظروف الوطنية والاقتصادية والاجتماعية (منظمة العمل الدولية).

عقد العمل: هو الاتفاق الذي يتم بين صاحب العمل والعامل حول طبيعة العمل الذي سيقوم بتنفيذه ومكانه، وقيمة الأجر الذي يتقاضاه عليه، وغيرها من الشروط التي قد يتفق عليها العامل وصاحب العمل: كدفع بدل مواصلات مثلاً، أو تأمين سكن له أو غيرها (مركز تطوير المؤسسات الأهلية الفلسطينية، 2008).

تفتيش العمل: الاشراف على التقيد بجميع الأحكام القانونية المتصلة بحماية العمال (منظمة العمل الدولية).

المخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة اتجاهات النساء العاملات نحو قانون العمل الفلسطيني وعلاقته بمشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل الفلسطيني، والتحقق من مدى فاعلية القوانين المتعلقة بتنظيم عمل المرأة، وما مدى تحفيزها على مشاركة المرأة في سوق العمل. وفحص مدى تطبيق أصحاب العمل للقوانين المتعلقة بتنظيم عمل المرأة على المشاركات في سوق العمل، ولرصد جوانب القصور والضعف في القانون من وجهة نظر النساء العاملات.

وقد تناولت الباحثة هذا الموضوع في ضوء الأهمية الكبيرة التي تحظى بها القضايا المتعلقة بحقوق المرأة العاملة ومشاركتها في العملية التنموية، وارتفاع معدلات البطالة بين النساء في فلسطين والتي بلغت 32.9% في عام 2013.

وللإجابة على أسئلة الدراسة، طورت الباحثة استبانة تكونت من قسمين رئيسيين: القسم الأول معلومات عامة عن المبحوثات تضمن المتغيرات الآتية: الفئة العمرية، والحالة الاجتماعية، وعدد الأبناء ومكان السكن، والمؤهل العلمي، ومكان العمل، ومجال العمل، وسنوات الخبرة، والدخل الشهري، ومدى معرفة النساء بقانون العمل. القسم الثاني معرفة اتجاهات النساء حول قانون العمل الفلسطيني وعلاقته بمشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل اشتمل على (60) فقرة، وزعت على أربع محاور كالاتي: المحور الأول موقف النساء من فاعلية قانون العمل الفلسطيني وتأثيره على مشاركة المرأة في سوق العمل ويتكون من (16) فقرة، وتتناول المحور الثاني مواقف النساء من مدى تطبيق قانون العمل الفلسطيني وتأثيره على مشاركة المرأة في سوق العمل وتكون من (19) فقرة، أما المحور الثالث تناول آراء النساء حول جوانب القصور في قانون العمل والتي تعيق مشاركة المرأة في سوق العمل، وتكون من (14) فقرة، والمحور الرابع تناول المطلوب من قانون العمل لتعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل، و تكون من (11) فقرة.

وأجريت الدراسة على مجتمع العاملات في قطاع الخدمات في محافظة الخليل، الذي يشكل النسبة الأكثر من النساء العاملات في المحافظة، حيث بلغت نسبة مشاركة المرأة في قطاع الخدمات 50.5%، وتم اختيار العينة العشوائية الطبقية حيث تناولت (300) امرأة يعملن في قطاع الخدمات. وبعد جمع البيانات عولجت إحصائياً باستخدام برنامج الرزم الإحصائية. وللتأكد من مدى فاعلية تطبيق القوانين، ومدى تأثيرها على نسبة مشاركة النساء في الحياة الاقتصادية، تم إجراء مقابلة مع ستة من المسؤولين والمسؤولات من ذوي الاختصاص (ثلاثة نساء وثلاث رجال) من العاملين في مكتب العمل، والنقابات العمالية، والمراكز النسائية والمؤسسات الحقوقية في محافظة الخليل. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أن اتجاهات النساء العاملات من تأثير قانون العمل الفلسطيني على مشاركة المرأة في سوق العمل متوسطة، وأنه لا يوجد التزام من أرباب العمل بتطبيق النصوص القانونية بأماكن عمل النساء، وإن هناك بعض الثغرات في نصوص قانون العمل والتي أثرت سلباً على مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل، كاستثناء خدم المنزل وأفراد أسرة صاحب العمل، وإجازة الأمومة، وعدم إلزام صاحب العمل بعقد عمل مكتوب، وعدم تأكيد القانون على الرقابة والتفتيش على أماكن عمل النساء. وخرجت الدراسة بمجموعه من التوصيات لتحديث قانون العمل لتعزيز وزيادة نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل، كتوفير الحماية القانونية للعاملات عن طريق إنشاء المحاكم العمالية للفصل بالنزاعات، وإضافة مادة تشير إلى التفتيش المستمر والدوري على أماكن عمل النساء، وزيادة أعداد المفتشين في مكاتب العمل في كافة المحافظات الفلسطينية، وإضافة بند تطبيق الحد الأدنى من الأجور، وإضافة بند بفرض العقوبات على أصحاب الأعمال في حال المخالفات في حقوق العاملات. وخرجت الدراسة أيضاً بتوصيات للمؤسسات التي تعمل بها النساء، كالعمل على تطبيق نصوص قانون العمل، وتطبيق بنود الباب السابع من قانون العمل الفلسطيني، وتوفير دور حضانة ورياض أطفال في أماكن العمل التي تعمل فيها أكثر من أربع نساء، وتوفير المواصلات من وإلى

أماكن العمل البعيدة، وضرورة قيام المؤسسات التي تعمل بها النساء على تعليق الأحكام الخاصة بتشغيل النساء، وتسليم المؤسسات التي تعمل بها النساء لائحة القوانين والأحكام الخاصة بالمرأة منذ بداية العمل، وغيرها من التوصيات.

Trends of women towards the Palestinian labor law and its relationship to the participation of Palestinian women in the labor market.

Prepared By: Sereen Rafiq AL-hammouri

Supervisor: Dr. Fadwa Labadi

Abstract

The current study aimed to carry out the trends of working women towards the Palestinian labor law and its relationship to the participation of Palestinian women in the Palestinian labor market, and to verify the effectiveness of the rules concerning the Organization of women's work, and its role of motivating women to participate in the labor market. It also, examine how well employers application of laws concerning the Organization of the work of women participating in the labor market, and to monitor the shortcomings and weaknesses of the law from the perspective of women.

The researcher has addressed this subject in the light of the great importance given to issues concerning the rights of working women and their participation in the development process and productivity, and high rates of unemployment among women in Palestine, which was estimated by 32.9% in 2013.

To answer the research questions and hypothesizes ,the researcher developed a questionnaire consisted of two main sections: the first section is a General information includes the variable: age, marital status, number of children, place of residence, education, workplace, work field, experience, monthly income, and women's knowledge of labor law. The second section is measuring the impact of labor legislation on Palestinian women's participations in the labor market, this section includes (60) paragraph, divided into four themes as followings: (16) paragraphs, on the impact of labor law the participation of women in the labor market, The Second theme is the employers' commitment in applying the Labor Law and the legal provision that talk about the women's work. This theme is consisted of (19) paragraphs. The Third theme address the shortcomings of the Labor Law and the obstacles that hinder women's participation. This theme is consisted of (14) paragraphs. The Forth and last theme address the ways to strengthen women's participation in the labor market. This theme is consisted of (11) paragraphs.

The study was conducted on female workers in the service sector in Hebron District. The Services Sector has the highest percentage of female workers in the district which was estimated by 50.5%. The researcher chose a stratified random sample amounted to 300 women in this particular sector to examine in this research. Moreover, After collecting the data, the data was processed statistically using statistical packages. Six employers and specialized people (three women and three men) who are representatives from the Labor office, unions, and human rights organizations in Hebron were interviewed in order to ensure the effectiveness of implementing the laws, and their impact on women's participation in economic life.

The study summarizes the following results, including: the impacts of Palestinian Labor Law at the level of women's participation in the labor market as there is no commitment by the employers to apply the Law in the women's working places. There are some gaps in the provisions of the labor code, which negatively affected the women's participation in the labor market. For example, excepting the house services, the family members of the employer, maternity break, the absence of a contract written by the employer, and the lack of supervision and inspection on women's working places.

The study came up with a set of recommendations for updating the Labor Law, strengthening and promoting the women's participation in the labor market through establishing labor courts to adjudicate disputes. Also, the study recommends regular supervision and inspection on the women's working places, increasing the number of inspectors in the labor offices across the West Bank, as well as, adding an item to restrict with the minimum wages, and imposing sanctions on the employers in case they violate the employees' rights. The study came up with some recommendation for the organizations that work in the women field as the following, applying the provisions that Labor Law, particularly applying the VII section of the Palestinian Labor Law, and providing nurseries and kindergartens in location where more than four women work on, providing transportations from and to the working places which are far away, the need for the organizations that work in the women fields to suspend the provisions of women employment, and submitting a list of laws, and regulations for women since the beginning of their work.

الفصل الأول

الاطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

إن عملية التنمية الشاملة في الدول النامية تعتبر هدف اساسي وتتحقق من خلال تنميه اقتصاديه شامله والتي يمكن تعريفها بأنها اكتساب الحقوق الاقتصادية والسياسية والمدنية لجميع المواطنين وتجسيدها في التحسن المستمر لمستوى المعيشة المادي والمعنوي (العيسوي، 2000).

فالتنمية الاقتصادية تعني الارتقاء بالمستوى المعيشي من مسكن ومأكل ومشرب وكساء وتعليم أساسي ومهني وصحة جيدة، وأن تتاح العمالة لكل مواطن يمتلك من القدرات المهنية والحالة الصحية مما يؤهله لعمل منتج وكسب حلال يخرج من ضائقة الفقر ويساهم في زيادة الإنتاج القومي.

وبما ان عنوان المرحلة الراهنة ينصب على قضية التنمية الشاملة فأصبح من الضروري الامتثال للقاعدة التنموية التي مفادها ان الثروة البشرية هي صانعة الثروات، والتي تبدأ بالاهتمام في حشد

الطاقات البشرية الموجوده في المجتمع والعمل على تعزيز ودعم قدرات هذه الطاقات البشريه على اختلاف جنسهم دون التمييز بين المرأه والرجل.

وهذا يظهر جلياً في العقود الاخيره من اهتمام المعنيين بعملية التنميه بالاهتمام بالطاقات البشريه والعمل على تنمية قدراتها دون استثناء لمشاركة المرأه، بل على العكس فقد اصبحت قضايا المرأه من اهم القضايا العالميه التي احتلت مكانه كبيره على قائمة الاولويات لبرامج المانحين والمشاريع الخارجيه وفي برامج مختلف الفاعلين من مراكز بحثيه، والمنظمات الغير حكوميه، والجهات المانحه في البلدان الناميه.

فالاهتمام بمشاركة المرأه في عملية الإنتاج والعملية الاقتصادية بات هدف لواقع المرأه العربيه، لذلك الإقرار بحق المرأه بالمشاركه بسوق العمل ضروره اجتماعيه ووطنيه ووضوره تنمويه، والمطالبه بتقديم التسهيلات لها وازاله العوامل المعرقله لعملها من قبل الدوله والجهات الفاعله حق لا يمكن تجاهله أو تأجيله.

وتماشياً مع هذه الضرورة الاجتماعيه والوطنية والتنمويه كان لا بد من سن قوانين وتشريعات تؤكد على حق المرأه بالعمل، حيث جاء قانون العمل ليجسد هذه الضرورة ويمنحها شرعية قانونية ليؤكد ضرورة مشاركة المرأه في عملية التنميه والمشاركة في الحياة الاقتصادية من خلال الدخول إلى سوق العمل.

ولقد خص قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 باب ينظم عمل المرأه والذي اعتبر بدوره خطوة متقدمة، ولكن رغم ما تقدم من نصوص متعلقه بالمرأه وحقوقها كما اوردها قانون العمل، ومقارنه بقانون العمل الذي كان نافذاً قبل اقرار هذا القانون، إلا أن هناك مشكلتين: الأولى في مدى تطبيقه، والثانية في التجاوزات والخروقات مما قد لا يشجع المرأه للانخراط في سوق العمل، وخاصة في المؤسسات الصغيره، والقطاع الخاص الغير منظم.

وبالرغم من الزيادة الملحوظة في مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل في الآونة الأخيرة وبعد سن قانون العمل حيث بلغت نسبة المشاركة 17.4% عام 2012 مقابل 10.3% في العام 2001 إلا أن هذه النسبة مازالت متدنية بمقارنتها مع نسبة مشاركة الرجل في سوق العمل التي بلغت 69.1% في نفس العام، وهذا الفارق الكبير في نسبة المشاركة ما هو إلا مؤشر خطير لارتفاع نسبة البطالة بين النساء واستبعاد المرأة الفلسطينية من سوق العمل (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2012).

ولتذليل بعض العقبات أمام المرأة للاندماج أكثر في الحياة الاقتصادية وسوق العمل، بات مطلوباً إعادة قراءة وتقييم التشريعات ذات العلاقة، بالإضافة إلى عمل مراجعة دورية بمختلف الاستراتيجيات والبرامج الهادفة لضمان تنفيذ هذه الحقوق.

وعليه فقد جاءت هذه الدراسة لفحص اتجاهات النساء حول قانون العمل وعلاقته بمدى مشاركة النساء في سوق العمل، ومدى تأثيره على مشاركتهن في سوق العمل الفلسطيني.

2.1 مشكلة الدراسة

ان ضعف مشاركة ما يقارب نصف المجتمع (النساء) في سوق العمل، يعتبر من أبرز التحديات التي يواجهها المجتمع الفلسطيني، لما يشكل ذلك من خطورة تحويل نصف المجتمع الفلسطيني إلى مجتمع مستهلك فقط دون المشاركة في عملية الإنتاج المحلي، والذي ينعكس بدوره على عملية التنمية المحلية وزيادة تفاقم مشكلة البطالة التي تهدد الاقتصاد الفلسطيني، وتشكل عبء لا يمكن للدولة أن تتحمل نتائجه. لذلك احتل هذا الموضوع أولوية متقدمة على المستويين الرسمي وغير الرسمي (الخليبي، 2009).

ويبدو أن ضعف وحجم الاقتصاد الفلسطيني والقيود عالية تحد من إمكانية استقطابه وتشغيله لأيدي عاملة جديدة، وبالأخص الإناث وقد يعود الأمر كذلك إلى طبيعته وبيئته العمل أي ظروف العمل

والمتعلقه بالأجور وبيئته مكان العمل وغيرها من حوافر وتعاقدات بين رب العمل والعامل مما لم يساعد على تشجيع زيادة دخول المرأة لسوق العمل، ولكن تدارك قانون العمل الفلسطيني من خلال بنوده المتعددة وخاصة الباب رقم 7 للعام 2000 عملية تنظيم عمل النساء لزيادة مشاركتها في سوق العمل. إلا أن قانون العمل الفلسطيني، وليس فقط البنود الخاصة بتنظيم عمل المرأة، بحاجة إلى تقييم من وجهه نظر النساء العاملات لمعرفة مدى فاعليته وتأثيره الإيجابي والسلبي على مشاركة المرأة في سوق العمل، خاصة وأن نسبة البطالة في صفوف النساء عالية مقارنة بالدول الاقليمية والعالمية، كما هو واضح من النسب الواردة في مقدمة الدراسة. وهنا يمكن صياغة مشكلة الدراسة الحالية من خلال السؤال الآتي:

ما هي اتجاهات النساء العاملات من تأثير قانون العمل الفلسطيني على مشاركة المرأة في سوق العمل الفلسطيني؟

3.1 مبررات الدراسة

تكمن مبررات الدراسة بالآتي:

1. إن ظاهرة نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل الفلسطيني تحظى بالاهتمام من قبل الباحثين والمسؤولين وصناع القرار، حيث تعقد العديد من ورشات العمل المتعلقة بحقوق المرأة بالإضافة إلى المؤتمرات والندوات وغيرها من الاجتماعات سواء المحلية أو الاقليمية، لتنص في غالبيتها على ضرورة إجراء المزيد من الدراسات والابحاث حول المساواة والعدالة بين الرجل والمرأة في كافة الحقوق، ومنها فرص العمل والاجور وغيرها، وهذا البحث هو امتداد للأبحاث السابقة في هذا المجال.

2. إن ظاهرة عدم المساواة بين الرجل والمرأة في حقوق العمل تناولتها العديد من الدراسات، ولكن جاءت هذه الدراسة لتساهم مع غيرها في القاء الضوء على رأي المرأة العاملة في القطاع الخاص، في منطقتها جغرافية محددة - فيها معدلات البطالة عالية في صفوف النساء، حول علاقة قانون العمل الفلسطيني بمشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل.

3. وأخيراً يعود اختيار موضوع البحث لاهتمام الباحثة بواقع المرأة الفلسطينية في كافة المجالات، وسبل تعزيز دورها، وتمكينها بسبب واقع ملاحظاتها الذاتية في محيطها من انتشار وتوسع لظاهرة بطالة النساء رغم حصولهن على تعليم عال.

4.1 أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها مما يلي:

يعتبر نصف المجتمع الفلسطيني من النساء وهذا يعني أن 49.2% من نسبة السكان أي ما يعادل 2.14 مليون أنثى، ومن هنا تكمن أهمية الدراسة في أنها تسلط الضوء على مستوى مشاركة نصف المجتمع في سوق العمل.

الأهمية العلمية: تكمن أهمية الدراسة في أنها سوف تعتبر استكمالاً للجهود البحثية والأكاديمية التي تناولت قضايا المرأة الفلسطينية وذلك بتناولها العلاقة بين بنود قانون العمل المتعلقة بعمل النساء وعلاقتها بمشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل.

الأهمية التطبيقية: يمكن أن تساعد مخرجات هذه الدراسة الجهات المهتمة بقضايا وشؤون المرأة العاملة الفلسطينية في تعزيز الجوانب الايجابية في قانون العمل التي تلعب دوراً في تحفيز المرأة العاملة والحد من معيقات انخراط المرأة في سوق العمل.

أهمية نابغة من حدود البحث: تأتي أهمية الدراسة كونها نابغة من حدود البحث المكانية وطبيعة المجتمع المبحوث، حيث تعتبر من الدراسات النادرة التي تأخذ بعين الاعتبار البعد المكاني (محافظة الخليل)، حيث تناولت الدراسات السابقة موضوع الجانب القانوني لمشاركة المرأة في سوق العمل على مستوى الدولة.

أيضاً تأتي الأهمية من طبيعة الفئة المبحوثه التي تتناول المرأة العاملة في القطاع الخاص (قطاع الخدمات)، والصعوبات والمعوقات التي تواجهها المرأة العاملة في هذا القطاع من وجهة نظر النساء العاملات.

5.1 أهداف الدراسة

تتمثل أهداف الدراسة في هدف رئيس وأربعة أهداف فرعية وهي:

الهدف الرئيس: التعرف على مواقف النساء من قانون العمل الفلسطيني وتأثيره على مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل الفلسطيني.

أما الأهداف الفرعية فهي:

1. التعرف على مواقف النساء من فاعلية قانون العمل الفلسطيني وتأثيره على مشاركة المرأة

الفلسطينية في سوق العمل الفلسطيني

2. التعرف على مواقف النساء من مدى تطبيق قانون العمل الفلسطيني وتأثيره على مشاركة المرأة

الفلسطينية في سوق العمل الفلسطيني

3. التعرف على مواقف النساء من قصور وضعف قانون العمل الفلسطيني وتأثيره على مشاركة

المرأة الفلسطينية في سوق العمل الفلسطيني

4. التعرف على مواقف النساء من المطلوب من قانون العمل الفلسطيني لتعزيز مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل الفلسطيني.

6.1 أسئلة الدراسة

تسعى الدراسة الحالية للإجابة على السؤال الرئيس وهو:

ما مواقف النساء من قانون العمل الفلسطيني وتأثيره على مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل الفلسطيني.

أما الأسئلة الفرعية فهي:

1. ما هي مواقف النساء من فاعلية قانون العمل الفلسطيني وتأثيره على مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل الفلسطيني؟

2. ما هي مواقف النساء من مدى تطبيق قانون العمل الفلسطيني وتأثيره على مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل الفلسطيني؟

3. ما أراء النساء حول قصور وضعف قانون العمل الفلسطيني وتأثيره على مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل الفلسطيني؟

4. ما هي مواقف النساء من المطلوب من قانون العمل الفلسطيني لتعزيز مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل الفلسطيني؟

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 الإطار النظري

يتناول هذا الفصل وصف مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل وفقاً لآخر الإحصائيات المتوفرة للباحثة، كما يتناول الأدب النظري حول المرأة والعمل، من حيث نظريات المرأة والعمل، ومن حيث قوانين العمل والتشريعات الدولية والعربية والمحلية، مع التركيز على حقوق المرأة العاملة في الإعلانات والمواثيق المحلية والدولية والخاصة بإلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة، وخاصة البنود المتعلقة بالعمل، ثم مقارنة التشريعات المحلية بالتشريعات العربية والدولية، ثم تناولت الباحثة الميزات الإيجابية لقانون العمل الفلسطيني وبعض المآخذ عليه، بعد ذلك يتطرق الفصل إلى مناقشة الدراسات السابقة والتعقيب عليها.

1.1.2 النظريات المفسرة لمشاركة المرأة في التنمية

إن مشكلة الدراسة تتمحور حول اتجاهات النساء العاملات نحو قانون العمل الفلسطيني وعلاقته بمشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل، أي إن البحث عن حقوق المرأة في المشاركة بالتنمية وتحديدًا في سوق العمل، لذا سيتم مناقشة النظريات التي تبحث على مشاركة المرأة في التنمية، والمعوقات التي تمنع المرأة وتحد من مشاركتها في التنمية على قدم المساواة مع الرجل. فنظرة المجتمع للأدوار التقليدية النمطية للمرأة وكذلك موقف القانون لا يساويها بالرجل، وعدم تكافؤ بينهما في الفرص والدخل تجعلها في موضع أدنى منه متكلة عليه، فيبقى الرجل المهيمن على المرأة وكأنها جزء من أملاكه يخاف عليها ويحاول أن يحد من حركتها تحت شعار الحماية "والخوف على شرفها" ويمنعها من العمل خارج البيت وحصر دورها في الدور الإنجابي. فأصبح ذلك تقليد مهيم على المرأة والأسرة والمجتمع وكذلك القوانين، وإذا عملت خارج المنزل.

تكون قد خالفت المفهوم التقليدي وتوقعات العائلة والمجتمع لذلك فهي تبحث عن حقها الإنساني في العمل والاستقلال الاقتصادي، فالنظريات النسوية التي يمكن أن تفسر مشكلة الدراسة ويمكن تجييرها في الدراسة هي التي تتجاوب مع مشكلة الدراسة، فأى من تلك النظريات تبحث في عدم المساواة بين الجنسين، والذي ينجم عنه دنو وضع المرأة وتبعيتها وإقصائها من عملية التنمية؟ وما الأسباب التي تحدد وضع المرأة الدوني وفق ما تطرحه كل نظرية، وما هي الحلول والآليات التي تطرحها تلك النظريات لمواجهة عدم المساواة والتبعية والاضطهاد والإقصاء؟

1.1.1.2 نظريات المرأة والتنمية

انطلاقاً من الاهتمام بدور النساء في عملية التنمية الشاملة والمستدامة، ظهرت عدة نظريات ومفاهيم ومداخل مختلفة، كسياسات عملية لتحقيق احتياجاتهن خلال فترات زمنية مختلفة، وبدأ التخطيط لهذه المداخل منذ عقد الخمسينيات للقرن العشرين وهذه النظريات أو المداخل هي: (محمد، 2006).

• مدخل المرأة في التنمية Woman in Development:

تتلخص أفكار هذا التوجه بالتأكيد على المساواة بين الجنسين والتركيز على أدوار المرأة الإنتاجية بإقامة مشاريع خاصة للنساء تجعلهن في نفس مستوى الرجال، وإدماج المرأة في أنشطة التنمية في المجتمع لتكون أكثر جدوى، والتركيز على احتياجات النوع الاجتماعي العملية، ولكن هذا التوجه لم يعتبر النساء وحدة تحليلية منفصلة، بل اعتبر أن معيار تجربة الرجل ممكن أن تعمم على النساء.

وكان من نتائج هذا التوجه أنه لم تتحسن ظروف النساء إلا قليلاً، وبعض الأحيان ساءت إذ كانت بعض النساء تلتحق بالوظائف الأقل راتبا والأكثر رتابة، وأنه يعتبر دخل النساء ثانوي، وان النساء أقل تعليماً وتدريباً. ومن الانتقادات التي وجهت لهذا التوجه: قبول التركيبات الاجتماعية القائمة، والتركيز على دمج النساء بما هو قائم بدون فحص أسباب فشل الاستعادة من الاستراتيجيات التنموية السابقة. تحاشي هذا التوجه معالجة أسباب دولية وخضوع وقمع النساء، ركز فقط على المطالبة بمشاركة أكبر في العمل والتعليم. وأهمل تأثير الطبقة والعرق والثقافة، واعتبر أن النساء وحدة متجانسة ولم يعترف بالتقسيمات بينهن، وركز على الدور الإنتاجي للنساء مهملًا دورهن الإنجابي.

وينطلق هذا المدخل من افتراض يقوم على أن المرأة غائبة عن تفكير المخططين في مجال التنمية، وأنها مبعدة عن عمليات التنمية. وركز هذا المدخل على أدوار المرأة الإنتاجية، وأهمل الدور الإنجابي والمجتمعي، ولكن من خلال توجيه مشاريع خاصة بالمرأة لمواجهة مشاكلها ومحاربة الفقر.

وهنا ترى الباحثة إن هذه النظرية فيها إجحاف بحق النساء العاملات ولا تخدم مشاركتهن في سوق العمل لأنها لم تراعي الدور المزدوج التي تقوم به النساء، ولم تساوي النساء بالرجال بالفرص والأجور، حيث ركزت على مشاركة المرأة بعملية التنمية دون مراعاة دورها الإيجابي، مما زاد عليها الأعباء والتعبية للرجل، وإقصاءها من المشاركة الفاعلة في سوق العمل التي تتفق مع طبيعتها وثقافة المجتمع.

• مدخل المرأة والتنمية :Woman and Development

استند هذا المدخل إلى نظرية التبعية والتحليل الماركسي ويقوم هذا التوجه على رسم برامج تخطيط أكثر عدالة ومنطقية، تتمثل بالأخذ بعين الاعتبار تقسيم الأدوار والتقدير العادل للجهد المبذول لكل أفراد المجتمع، ويعتبر أن المرأة مدمجة مسبقاً في عملية التنمية ولكن المشكلة أنها مدمجة بشكل غير متساوي، وإن هذا التوجه يقوم على أن عمليات التنمية تسير بصورة أفضل إذا قدرت جهود المرأة داخل البيت وخارجه، ويعتمد أيضاً على جعل خطط التنمية أكثر عدالة.

ويتجه هذا المدخل إلى الارتقاء بالكفاءة الإنتاجية للمرأة وتحسين مهاراتها للعمل في كل المجالات، دون اللجوء إلى مشاريع خاصة بها، ويهتم هذا المدخل بتطوير تكنولوجيا تسهم في التخفيف من أعباء الأسرة، حتى يتوفر للمرأة وقت أطول يتم توجيهه إلى العمل الإنتاجي، وقد تركزت السلبيات في هذا المدخل في ظهور صراع الدور الذي نجم عن قيام المرأة بأدوار متعددة في آن واحد، وعدم قدرتها في الوقت نفسه على الانتفاع من ثمار عملها، في ضوء علاقات النوع السائدة والتي تميز بين الرجل والمرأة، لذلك فقد زادت أعباء المرأة داخل الأسرة وخارجها، دون أن يكون هناك مردود فعلي لهذا العبء بسبب سيادة عادات وتقاليد لم تستطع كثير من المجتمعات خاصة العربية التخلص منها (سالم، 1999).

هنا وبالرجوع إلى مشكلة الدراسة، يعتبر هذا المدخل فيه إنصافاً للمرأة العاملة وداعماً لمشاركتها في سوق العمل إلا أنه غير كاف. فبالرغم من أن هذا المدخل قام على التقدير العادل للجهد المبذول بين المرأة والرجل، ورفع كفاءة إنتاج المرأة، وتحسين مهاراتها بالعمل، إلا أنه لم يحدد مشاريع خاصة بها تتناسب ودورها الأسري مما زاد من أعباء المرأة بالقيام بالدور المزدوج، ولم يراعي علاقات النوع التي تميز بين المرأة والرجل والتي لم تساعد بالتخلص من تبعيتها للرجل وفقاً للعادات والتقاليد القائمة. ومن هنا لم يطرح هذا المدخل حلاً لمواجهة المشكلة الأساسية التي تؤثر على مشاركة المرأة في سوق العمل وهي الأعباء التي تتحملها المرأة العاملة من الدور المزدوج التي تقوم به خارج البيت وداخله دون مردود عادل لهذا العبء أن كان بالفرص أو بالدخل.

• مدخل النوع الاجتماعي والتنمية (GAD) Gender & Development

يوازن هذا المدخل بين أدوار المرأة الإيجابية والإنتاجية وإدارة المجتمع والدور السياسي ويمكن النساء والرجال من الحصول على الموارد والتحكم فيها. لذلك فمنهج النوع الاجتماعي يدرس الأدوار المختلفة للرجال والنساء لمعرفة ما يقومون به من أعمال وما يملكون من مصادر واحتياجاتهم وأولوية هذه الاحتياجات. يرتكز هذا التوجه على العلاقة بين الرجل والمرأة، ويدرك الأسباب وراء تعيين الأدوار الثانوية والدنيا للنساء، ويركز هذا المدخل على أهمية إدراج مفهوم المساواة النوعية في الحصول على الموارد الإنتاجية، في ظل الاعتراف بوجود مشكلة عدم مساواة بين الجنسين، وفوارق بينهما تعوق مسار التنمية. وكان ظهور مفهوم النوع الاجتماعي (Gender) للتدليل على أن المشكلة الحقيقية في علاقة المرأة بالتنمية هي في الأساس مشكلة الأدوار التقليدية، وبتقسيم العمل التقليدي المؤسس على مفاهيم خاطئة، خاصة بأدوار وإمكانات وصلاحيات كل من الذكور والإناث في المجتمع، ويشير إلى اختلاف الأدوار النوعية باعتبارها متصلة بالممارسات الاجتماعية، وليست نتاجاً للفوارق البيولوجية. وهكذا فإن تحقيق المساواة يقتضي أولاً تعديل هذه الممارسات. (Anera, 2010).

ترى الباحثة هنا وفقاً لما ورد في هذا المدخل، وما طرحه من حلول لمشاركة المرأة في عملية التنمية مشاركة فاعلة، انه من أكثر المداخل النظرية التي يفسر مشكلة الدراسة، ويضع حلول لإنهاء عدم المساواة والإقصاء من المشاركة في عملية التنمية. حيث وازن هذا المدخل بين أدوار المرأة الإيجابية والإنتاجية وإدارة المجتمع، وركز على دراسة احتياجات الجنسين وأولوية هذه الاحتياجات وهذا ما تصبو إليه النساء العاملات.

وفي ظل اعتراف هذا المدخل بعدم المساواة بين الجنسين، وان المشكلة الحقيقية في مشاركة المرأة بالتنمية هي مشكلة الأدوار التقليدية، وبمطالبة هذا المدخل بتعديل الممارسات الاجتماعية الخاطئة بتقسيم الأدوار بالمجتمع وتقسيم العمل التقليدي يكون قد ساهم في طرح حلاً لمواجهة عدم المساواة بين الجنسين والاضطهاد والتبعية التي تعاني منها النساء العاملات.

2.1.1.2 نظريات المرأة والعمل

على الرغم من تحسن أوضاع المرأة في العمل ودخولها إلى معظم القطاعات الاقتصادية في شتى أرجاء العالم، إلا أنها ما زالت تعاني من معضلة التمييز بينها وبين الرجل، وعدم التكافؤ بينهما في الفرص والدخل، والمشكلة هنا لا تكمن بالتفرقة والتمييز بين النوعين فحسب، وإنما في ضعف معظم الاقتصادات الوطنية في الدول النامية والتي تحد من مشاركة المرأة في سوق العمل، بحيث ما زالت نسب مشاركة المرأة في سوق العمل متدنية في غالبية الدول النامية بما فيها الدول العربية عامة، وفلسطين خاصة. ففي فلسطين ورغم التحسن في فرص العمل وارتفاع في الدخل، ما زال التمييز ضد المرأة قائماً في مجالات العمل، كما أن عمل المرأة ما زال محصوراً في وظائف محددة تتركز في الإدارة العامة والصحة والتعليم والعمل الاجتماعي وقطاع الخدمات.

وعند تفسير وتعليل سبب التمييز ضد المرأة من خلال العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي ترى أن عمل المرأة ينحصر في العمل في المنزل ورعاية الأطفال، نستعرض هنا ثلاث نظريات يمكن من خلالها تفسير التمييز ضد المرأة في مجال العمل، وهذه النظريات هي:

أولاً: نظرية رأس المال البشري

تتعلق هذه النظرية من فكر المدرسة الكلاسيكية الجديدة، التي تركز على عقلانية أفراد المجتمع المتمثلة بتعظيم الفائدة عند القيام بأي عمل، وفي هذا السياق ينظر جميع أفراد المجتمع رجالاً ونساءً نظرة متجانسة وبخاصة في القضايا الاقتصادية، ومن هنا جاء مفهوم (Homo-economics) الذي يعني تجانس الإنسان الاقتصادي (Oberhauser, 2003).

وعند تطبيق عامل رأس المال البشري يكون من الأجدى تشغيل الرجل، وذلك بسبب عامل الكفاءة من جهة، والاستمرار في العمل من جهةٍ أخرى، أما المرأة فتعتبر أقل كفاءة، وأنها عرضة للزواج والولادة والانقطاع عن العمل. وهذا الانقطاع سيؤدي إلى خسارة اقتصادية وإلى عدم التمكن من التواصل مع التطورات المهنية والوظيفية. إلا أن هذه النظرية والفكرة التي تقوم عليها تعرضت للكثير من الانتقادات خاصة من النساء، الأمر الذي أدى إلى تطوير فكرة هذه النظرية، ولكنها بقيت في جوهرها ثابتة، فالفكر الجديد الذي يُعرف بـ (New home economics) وينطلق من أسس الاقتصاد الجزئي (micro-economics) والذي ينظر إلى الأسرة كمؤسسة أو شركة اقتصادية صغيرة يقف فيها الرجل والمرأة أمام قضية تقسيم العمل وتقسيم الوقت، وتقسيم العمل يعني أن يقوم الرجل والمرأة باقتسام العمل في الشركة والبيت. وهنا لا يتم الحديث عن التمييز ضد المرأة، وإنما التركيز على مبدأ الميزة التفضيلية والتي تنص على العقلانية الاقتصادية في عملية الاختيار بين العمل في الشركة والعمل في البيت (Vaeth, 2001).

إن رأس المال البشري يشير إلى الكفاءة التي يتمتع بها الشخص، وهو في حد ذاته استثماراً ينبغي الاستفادة منه بالحد الأقصى العقلاني، وبما أن المرأة لا تستطيع مواصلة العمل كالرجل لأسباب الحمل والولادة، فإن عائد الاستثمار يكون أكبر في حالة عمل الرجل منه في حالة عمل المرأة، وهي قضية حسابية وليست قضية تمييز ضد المرأة (Oberhauser, 2003).

لقد تعرض فكر نظرية رأس المال البشري إلى الكثير من الانتقاد، وخاصة من الاتجاه النسوي كونه يقتصر على عمل المرأة من الطبقة الوسطى في المدينة، ومن ناحية أخرى فليس كل النساء يتزوجن وينقطعن عن العمل بسبب الحمل والولادة والأمومة، كما أنه يتم معالجة الموضوع من منطلق عامل العرض، وليس عامل الطلب (Robinson, 1998).

ثانياً: نظرية اقتصاديات التمييز ضد المرأة

يرى أصحاب هذا الفكر أمثال (Becker) أن للإنسان رغبة كامنة في التمييز بين الأفراد والمجموعات بناءً على العرق والدين والنوع وحتى الجنسية، وغالباً ما يحمل الإنسان فكرة سلبية عن الآخرين، فالموظفين الرجال مثلاً يفضلون التعامل مع بعضهم البعض أكثر من التعامل مع المرأة باعتبارها مختلفة عنهم، وعندما يطلب منهم تبرير ذلك، غالباً ما تكون الإجابة بشكل عفوي أن الرجل واحد مهم، ولهذا نختصر هذا المفهوم بمفهوم "PLU" (People Like Us) ويؤدي هذا التمييز إلى ضعف التعاون مع المرأة العاملة، وحتى أن الزبائن الذين يجري التعامل معهم يفضلون استشارة الرجل على المرأة، وينظر أصحاب العمل إلى هذا السلوك على أنه خسارة لمؤسسته ويجب تعويضها من خلال إعطاء راتب أدنى للمرأة مقابل الرجل حتى لو تساوت المرأة مع الرجل بالكفاءة والإنتاجية (Toren, 1999).

وينظر إلى هذا النموذج من التعليل على أنه مؤقت، فالمؤسسات الاقتصادية التي تعمل فيها النساء مثلاً تدفع أجوراً أقل، وتصبح منافسة أكثر من تلك التي يعمل بها الرجل، ولهذا يزداد الطلب على

عمل النساء أو تضطر المؤسسات التي يعمل فيها الذكور إلى الإغلاق. وهناك من يقوم بالتحيز ضد المرأة من مرجعية إحصائية، فصاحب العمل مثلاً لا يعرف مسبقاً حجم إنتاجية المرأة أو الرجل، ولكن لديه إحصائية عن عدد الأيام التي تتغيبها المرأة عن العمل والتي في الغالب أكثر من التي يتغيبها الرجل. وهنا يقف صاحب العمل أما خيارين: إما رفض تشغيل المرأة أو عرض راتب أقل، وفي كلتا الحالتين نلمس بوضوح التمييز ضد المرأة، وفي حالة تشغيل المرأة براتب أقل، فإن ذلك سيؤدي إلى التذمر والشعور بالظلم ويؤدي إلى انخفاض في الإنتاجية، الأمر الذي سيعود بالضرر على الاقتصاد الوطني (Vaeth, 2001).

ثالثاً: نظرية الدور البديل

غالباً ما نجد أن نسبة النساء والشباب والمهاجرين العاطلين عن العمل هي الأكبر في المجتمع وبخاصة في الوظائف الثانوية، فعلى الرغم من تفسير النظريات السابقة لهذه الظاهرة، إلا أن هناك تفسيراً آخر مفاده أن الفئات الاجتماعية ومنها المرأة قابلة للاستغلال، ويمكن أن يمارس عليها الضغط أو الظلم دون أن تبدي مقاومة تذكر، ويعود السبب من وجهة نظر أصحاب العمل إلى وجود البديل لها في السوق لعدم تمتعها برأس مال بشري مميز من جهة، وعدم قدرتها على مواجهة قوة السوق أو قوة رجال الأعمال من جهة أخرى (Robinson, 1998).

وتتشارك هذه الفئات في وجود بديل لها خارج سوق العمل، فالمرأة يمكنها العودة إلى المنزل وإلى الأسرة، كما يمكن للمهاجر العودة إلى وطنه، ونظراً لتفعيل هذه الفئة لهذا الدور البديل فإن انتمائها لفرصة العمل الممنوحة لها ضعيفة، ولهذا لا نجدها تتخربط بالنقابات العمالية أو الاتحادات النقابية بنفس القوة التي ينخربط بها الرجل، ومن الملفت للنظر أن وضع المرأة الأكاديمية لا يختلف كثيراً عن وضع المرأة في المجالات الأخرى. فنسبة النساء الأكاديميات في الجامعات ما زالت متدنية، وما زال تسلسلها الأكاديمي محدوداً، والغريب في الأمر أن العاملين في الكليات العلمية ينظرون إلى المرأة

العاملة في الكليات الإنسانية نظرة سلبية، وحتى من النساء أنفسهن، وغالباً ما تواجه المرأة صعوبات في منافسة الرجل في الحقول الأكاديمية المختلفة (Oberhauser, 2003).

• البعد النظري لمفهوم الفقه القانوني النسوي

يكرس الفقه القانوني النسوي نفسه لكشف الأسس الأبوية للقانون والمبادئ القانونية، ولتحديد وتوصيل وجهات نظر النساء واحتياجاتهن وحقوقهن. وترى الباحثات النسويات والباحثون النسويون أن تقاليد الفقه القانوني، والقانون الأنجلو-أمريكي خاصة، التي يحكمها مبدأ يقوم على أساس من الأفكار الليبرالية التي تحتفي بالحقوق الفردية في حين تزعم أنها محايدة بين النساء والرجال وموضوعية، هي تقاليد منحازة فعلياً لمصالح الرجال. كما أن القانون وضع قيوداً على دخول النساء إلى المجال العام، مثل قوانين العمل وقوانين السياسة وغيرها ولم يتدخل إلا بقدر قليل - إن كان تدخل أصلاً - في حالات هيمنة الذكور على المجال الخاص أو إساءتهم لمن فيه. وهناك قناعة قوية بأن هيمنة الذكور على الفقه القانوني يفاقم من تكريس وضع النساء في محل المفعول بهن. ويتم النظر إلى المجتمع أساساً باعتباره مجتمعاً أبوياً يهيمن عليه الرجال ويضعون نظمه، ونتيجة لذلك لا تحظى النساء في المجتمع بكثير من الترحاب. وأستاذة القانون كاثرين ماكينون (Mackinnon 1987, 1989, 1993) من أبرز من يرتبط اسمهن بالفقه القانوني النسوي، وقد ذهبت إلى أن نظام الدولة الليبرالية الحديثة يمثل الرجال، ومن ثم تتجلى في القانون المعايير الموجهة لخدمة الرجال وتغليب حكم الرجال على النساء. وتؤكد الأستاذة ماكينون أن الجنس والعلاقات الجنسية يقعان موقع القلب من أي مجتمع يهيمن فيه الرجال وتخضع فيه النساء.

ومن هنا نجد أن هذه النظريات التي تفسر تفسيراً واضحاً التمييز ضد المرأة من خلال العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، وحصر عملها في المنزل ورعاية الأطفال، فيها إجحاف في حق المرأة ومشاركتها في عملية التنمية وفي سوق العمل والعملية الإنتاجية. حيث اعتبرت هذه النظريات

الرجل أكثر كفاءة من المرأة في العمل وأن المرأة عرضة للانقطاع عن العمل بسبب الزواج والإنجاب، وهذا بدوره يشكل خسارة اقتصادية وفقاً لنظرية رأس المال البشري. وهذه النظرية الأكثر تفسيراً لمشكلة الدراسة باعتبارها تميز المرأة عن الرجل بالمشاركة في سوق العمل تمييزاً واضحاً وتحصر عملها بالدور الإنجابي والأسري.

وقد ظهر التمييز واضح أيضاً في نظرية اقتصاديات التمييز ضد المرأة، حيث أوضحت أن الموظفين الرجال يفضلون التعامل مع بعضهم أكثر من التعامل مع المرأة العاملة، مما يؤدي هذا التمييز إلى ضعف التعاون مع المرأة العاملة مما يضطر المؤسسة لأن تعطي راتب اقل للمرأة العاملة خوفاً من خسارة الموظف الرجل حتى لو تساوت مع الرجل بالكفاءة. وفي نظرية الدور البديل اعتبرت المرأة هي الحلقة الأضعف القابلة للاستغلال دون أن تبدي مقاومة تذكر، واعتبرت أنها ليست بحاجة للمقاومة لان لها بديل خارج السوق وهو العودة إلى المنزل والأسرة.

2.1.2 مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل

رغم كل ما اكتسبته المرأة من حقوق، فما زالت غير متساوية تماماً مع الرجل في الفرص المتاحة أمام الطرفين في العمل، فوفقاً لإحصائيات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني في العام 2008، فإن نسبة الإناث المشاركات في القوى العاملة الفلسطينية، وصلت 15.2% مقارنة بمشاركة الذكور التي بلغت 66.8% (شبانة والناجي، 2008)، وبالرغم من أن هذه النسبة زادت تدريجياً من عام 1996 حتى عام 2012 بنسبة لم تزد عن 5% إلى أن وصلت إلى نسبة المشاركة النسائية في سوق العمل إلى 17.4% عام 2012 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013)، وبالرغم من هذه الزيادة الملحوظة في مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل إلا أن هذه النسبة مازالت متدنية.

وتعتبر أيضاً نسبة متدنيه جدا بمقارنتها مع مشاركة الرجل في سوق العمل الفلسطيني وهذا الفارق الكبير في نسبة المشاركة ما هو الا مؤشر خطير لارتفاع نسبة البطالة بين النساء واستبعاد المرأه الفلسطينيه من سوق العمل (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2012).

وهو ما يوضح التمييز بين المرأة والرجل الذي مازال مستمراً، بالإضافة الى ان المرأة ما زالت محرومة من جملة من الحقوق المتفرعة عن الحق في العمل، وفيما يتعلق بحق المرأة في فلسطين بالعمل فان المرأة حصلت على فرص عمل، ولكن لم تتساوى مع الفرص الممنوحة للذكور، وبالاطلاع على واقع عمالة النساء في فلسطين فإننا نجد أن الوظائف التي تشغلها النساء في اسفل الهرم الوظيفي، ويعملن في ظل ظروف وشروط تفرض عليهن لعدم وجود بدائل أخرى للعمل.

ويعزى هذا الانخفاض والتراجع لمشاركة المرأة في سوق العمل الى عدة عوامل اجتماعيه وثقافيه كالتمييز القائم على أساس الجنس أو النوع الاجتماعي، وعدم الموافقة-من قبل ولي الأمر- على عملها خارج المنزل وحصر وظيفتها في عملية الإنجاب وتربية الأبناء وتدبير شؤون المنزل، مما أدى إلى تقليص أعداد النساء في العمل في مجالات الحياة كافة مثل التعليم والصحة والخدمات المختلفة، فضلاً عن التمييز في المعاملة بينها وبين الرجل في الحصول على المكافئات والترقيات والمناصب القيادية لصالح الرجال، أو عدم إشراك المرأة في صنع القرار(الصالح، 2008).

وبالرغم من الجهود الحثيثة التي بذلت في السنوات الاخيرة والرامية إلى تحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية إلى جانب العمل على تقليص هذه الفجوات بين كلا الجنسين والتوزيع العادل للدخل وفرص العمل والتي تجسدت في بنود قانون العمل الفلسطيني إلا أنه لا تزال النساء تعاني من ضعف المشاركة في الحياة الاقتصادية وسوق العمل، وعدم تكافؤ الفرص، والتوزيع غير العادل للموارد والمنافع ومواقع اتخاذ القرار (التقرير الاقتصادي العربي الموحد، 2003).

وعليه فقد جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على مدى أهمية قانون العمل في زيادة أو نقص مشاركة المرأة في سوق العمل، وتوضيح آثاره الايجابية والسلبية على نسبة المشاركة عن طريق مراجعة قانون العمل وبيان تأثيره المباشر أو غير المباشر على مستوى مشاركة المرأة والتي تمنعها في كثير من الحالات من المشاركة الحقيقيه الفاعله في عملية التنمية المحليه والاجتماعيه في فلسطين.

1.2.1.2 واقع المرأة في فلسطين

إن واقع المرأة في فلسطين يحظى بأهمية خاصة ومختلفة كون النساء الفلسطينيات يواجهن قدراً كبيراً من التمييز الاجتماعي ومن عدم المساواة مع الرجل في جميع جوانب الحياة. ونتيجة المعاناة الكبيره التي عانت منها النساء الفلسطينيات طيلة السنوات الماضيه من عجز وحرمان من الحقوق الأساسية وتحمل المسؤولية في اعالة الأسرة في ظل غياب ولي الأمر، واضطهاد الرجل في بعض الأحيان الأمر الذي أثر بدوره على ضعف مشاركة المرأة الفلسطينيه في كثير من جوانب الحياة العامه كالتعليم، وتطوير المهارات والقدرات، والعمل خارج المنزل. وعلى الرغم من كل القيود الاجتماعية والاقتصادية الموروثة والمفروضة بحكم الواقع، إلا أنها قد دفعت بأعداد كبيرة من النساء وبإصرار للبحث عن عمل خارج المنزل لزيادة دخلها، وقد اكسبها هذا الإصرار دوراً مميز حيث أنها استطاعت ان تقتحم مجال العمل متحديه قيود المجتمع، وأصبحت تشكل جزءاً ملحوظاً من القوى العاملة الفلسطينية، وتتبوأ المناصب القيادية العليا ناهيك عن ممارستها للمهن الراقية كالطب والهندسة والمحاماة.

والى جانب هذا الاصرار والتحدي للصعوبات التي كانت تحول دون مشاركتها ودخولها سوق العمل وتحقيق ما تطمح إليه، لا يزال دورها ضعيفاً على صعيد المشاركة في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية وفي المجالات التنموية الأخرى ولا تزال أيضاً مشاركتها في سوق العمل

منخفضة مقارنة بمشاركة المرأة في مجتمعات أخرى ومنخفضه أيضاً بمقارنتها مع مشاركة الرجل في نفس المجتمع. ويعود السبب في ذلك إلى عدة عوامل، منها سيادة للثقافة الذكورية التقليدية والمحافظة في المجتمع الفلسطيني التي تقيد تحقيق المساواة الكاملة على المدى البعيد، والعادات والتقاليد البالية. وثقافة المجتمع التي هي أشبه بقوانين زائفة وعدم تخصيص بنود فعالة ومجدية في قانون العمل تعمل بدورها على زيادة المشاركة في سوق العمل.

إن المرأة الفلسطينية تشكل ما يقارب نصف المجتمع ولاستعراض واقع نصف المجتمع أي لا بد لنا من قراءة تاريخية في سياق المجتمع السياسي والاقتصادي الفلسطيني.

ارتبط طابع المرأة الفلسطينية على مدار تاريخها بمتغيرين اثنين، الأول الصراع مع المشروع الاستعماري في فلسطين عبر مراحلها المختلفة، أي ما يمكن تسميته بالمتغير الوطني- السياسي، والثاني التغيرات على البنية الاجتماعية، والتي أثرت بالتالي على مكانة المرأة وطابع حركتها، أي ما يمكننا تسميته بالمتغير الاجتماعي-الاقتصادي. ومن اللافت أن المتغير الأول كان يحدد باستمرار طابع الحركة النسوية وأشكال تنظيمها ومهامها أكثر من المتغير الثاني. والسمة الأبرز للحركة النسائية في تطورها في التاريخ الفلسطيني هو تحولها من حركة اجتماعية إغاثية، خدمانية، خيرية، إلى حركة سياسية وطنية مرتبطة بالنظام السياسي الفلسطيني وأهدافه الوطنية (أبو دحو، 2005).

وإذا كان لا بد لنا من ان نضع تطور الحركة النسوية في فلسطين في مراحل نضالية، فإننا نلتمس ثلاث مراحل ميزت العمل النسوي في فلسطين: المرحلة الأولى منذ عهد الانتداب حتى عام 1978، والثانية منذ عام 1978 وحتى أوسلو، والمرحلة الثالثة منذ توقيع اتفاقية أوسلو حتى يومنا هذا.

المرحلة الأولى: امتاز العمل النسوي النضالي في بدايات هذه المرحلة بأنه غير مؤطر، وذو طابع اجتماعي أكثر من كونه وطنيا (إغاثي، خدماتي، خيرى). ثم تطور بعد تأسيس قوى سياسية وطنية فلسطينية ليأخذ طابعا كفاحيا ووطنيا أكثر من كونه اجتماعيا ضمن هذه الأطر السياسية (جاد،

(2005). فبدل ان تكون هذه الأحزاب تمثيلاً للانتماء التلقائي لمعايير من السلوك وقيادة الجماهير على أساسها، لم تستوعب التحرر كمبدأ للسلوك في حياتها الداخلية. "ولم يحدث تحول جدي على علاقات النوع داخل المقاومة، و اختزلت القيادة الفلسطينية الرسمية النساء، وأقصت وجودهن تحت شعار "تحرر المرأة مرتبط بتحرر المجتمع".

المرحلة الثانية: تبلورت الأطر النسوية في هذه المرحلة، مستندة إلى الجمع بين الديمقراطي والوطني. وقد جاء تشكيل أطر نسوية بمبادرة من تنظيمات اليسار الفلسطيني، ثم توسع أكثر ليشمل تنظيمات أخرى، حيث شكل الإطار في مرحلة ما رافداً أساسياً للعضوية الحزبية ولممارسة الدعاية والاستقطاب السياسي. وأخذت هذه الأطر على عاتقها مستمدة قوتها ودعمها من التنظيم الأم بالعمل وسط قطاع النساء خاصة في الريف والمخيمات، وانطلقت نحو تأطير النساء والعمل على رفع وعيهن ومشاركتهن السياسية، فبرزت نتائج هذه المرحلة تشكيل قيادات نسوية تمارس في العمل السياسي عبر الأحزاب (أبو دحو، 2005).

المرحلة الثالثة: جاءت اتفاقية أوسلو لتكشف عن تراجع كبير في دور فصائل المقاومة الوطنية وأزمة في البنية والبرامج والعمل الحزبي. وكما يحلو للبعض وصفها بالثورة المضادة، حيث انقلب المشروع الوطني من معاداة الاستعمار إلى مهادنته، ومن الصراع ضد الصهيونية إلى الصلح معها والاعتراف بها. هذا وقد رفعت اتفاقية أوسلو موضوع السلطة السياسية والبناء المؤسساتي إلى واجهة الأجندة الوطنية، وهنا دخلت الحركة النسوية في المرحلة الثالثة لتطورها.

تضيف أبو دحو بأنه تم تأسيس العديد من المنظمات النسوية غير الحكومية، والتي وإن جسدت "استقلالية" النساء المنتميات والمستفيدات في منظماتهن عن الأحزاب، إلا أنها أيضاً جسدت الانفكاك بين النساء والحزب السياسي، فدخلت الحركة النسائية في أزمتها الخاصة بالتوازي مع أزمة الحزب الناجمة عن عجزها عن معرفة كيف تتطور مع إيقاع الواقع المتغير ما أدى إلى سيادة روح

البيروقراطية وانعزالها عن الجماهير وعن المرحلة التاريخية التي تعيشها. وأضحى الافتتان بالدولة يمثل الديانة الدنيوية للوضع والايديولوجيا التنموية.

وفي نقاشها ترى أبو دحو ان قوى المعارضة الفلسطينية مع اختلاف توجهاتها وتنوع ولاءها تشترك مع الحكومة بالرغبة الجامحة في السلطة وتختلف معها في العمل والتحليل والمواقف المعلنة، وتتطابق معها من حيث البنية والسلوكية وحتى النمطية. فازدادت العزلة الجماهيرية خاصة لدى الحركات النسوية، وافتقدت في كثير من الأحيان العلاقة الاجتماعية الفعالة التي تستهدف تغيير المناخ الثقافي، بيئة الفعل التي سيخرج منها القضايا ضرورية الطرح والحل. وأصبح العمل الديمقراطي محصوراً في شخصية النسوة الناشطات وفي بيوتهن المغلقة.

وتعمق عجز الإنسان الفلسطيني بشكل عام وعجز المرأة عن السيطرة على مصيرها بشكل خاص، لسيادة مفهوم أن الحل بيد القوى العظمى، سواء اكان هذا في الخطاب السياسي أم الديني، وبات تغيب الديمقراطية تغيباً للمجتمع بأسره.

ومن هنا كان الاعتراف بدور المرأة الفعلي في مراحل تشكل الدولة حقيقه لا يختلف فيها اثنين حيث إن للمرأة الفلسطينية لعبت دور بارز في تشكيل الدولة وبرنامج التحرر الوطني وذلك عبر مشاركتها الجاده لمسيرة مقاومة الاحتلال، فقد استطاعت أن تشكل نسيج الوعي للمقاومة، فعبر مسيرتها الطويلة عاشت تجارب قاسية لتصل إلى مرحلة من الخبرة والتمرس لا سبيل لإغفالها منذ بدايات انخراطها الأول في المجتمع والسياسة. فالتغيرات السياسية التي مرت على المجتمع الفلسطيني أتاحت للنساء فرصة المشاركة في كافة مراحل النضال، وجنباً إلى جنب مع الرجل في مواجهة الاحتلال الإسرائيلي، وقدمت الكثير من التضحيات، وسطرت أعظم البطولات في سبيل تحقيق أهداف شعبها.

وترى قعقور (2002) أن دخول المرأة الفلسطينية الحيز العام تزامن مع الاحتلال الإسرائيلي للضفة الغربية وقطاع غزة بعد هزيمة 1967م، حيث ازدادت حاجة النساء للعمل تحت ضغط تقادم الأوضاع

المعيشية، مما أثر على وضع الأسرة الفلسطينية، وبالتالي على وضع المرأة التي أصبح عليها أن تتحمل أعباء إضافية من أجل تحسين وضع الأسرة المعيشي، إلى جانب أعبائها المنزلية، وتربية الأبناء، فوجدت نفسها مدفوعة إلى تكثيف العمل من أجل تخفيف آلام ومعاناة الذين شردوا، وهدمت بيوتهم، واعتقل رجالهم، فشككت جمعيات ومؤسسات تواجه المشاكل المتجددة، فغلب على دورها الطابع الخدماتي السريع الذي ينتهي بمجرد تقديم الخدمة أو المعونة، ولكن بمرور السنوات تمرست النساء الفلسطينيات في العمل الاجتماعي، وأصبح أكثر قدرة على استيعاب الظروف التاريخي الذي وضعن فيه (قعقور، 2002).

وبالرغم من الدور الجاد والرائع الذي لعبته النساء الفلسطينيات في التصدي البطولي لقوات الاحتلال، إلا أن نظرة المرأة لنفسها وتقييمها لدورها بقيت في إطار النظرة المحافظة التقليدية القائمة على أساس تقسيم العمل التقليدي الجائر بين الذكر والأنثى، كما أن نظرة المجتمع للمرأة بقيت أسيرة هذه النظرة الضيقة، مما قلل من احتمالات تطور وعيها وزيادة مشاركتها في صنع القرار الوطني الفلسطيني السياسي، والاقتصادي، والاجتماعي، وتغيير هذه النظرة لن يحدث فجأة، بل هو مرتبط ارتباطاً شديداً بالتربية والتعليم والمنهج الاجتماعي السائد، فبعض الظواهر الاجتماعية السلبية السائدة في المجتمع كالزواج المبكر، والاستغلال الاقتصادي، والحد من تعليمها، ودور العائلة في مراقبة تصرفاتها، وخضوعها في كثير من الأحيان لمجموعة من العادات والتقاليد والقيم لوجود رواسب اجتماعية عميقة، أعاق من حركة المرأة وتطورها حيث عانت المرأة من التمييز والاضطهاد بسبب الجنس كونها امرأة، ولكنها استطاعت الحصول على بعض حقوقها وإن كانت قليلة (العجرمي، 2004).

ولكن بعد دخول السلطة الوطنية إلى الأراضي الفلسطينية أدركت السلطة أهمية وعظم هذا الدور في المجتمع وحجم التضحيات التي قدمتها هذه المرأة، فقد ذهبت السلطة للوقوف في وجه العديد من التقاليد السلبية والمخالفة لعادات المجتمع الفلسطيني وتقاليده، والتي تؤدي إلى التمييز والتهميش للمرأة

في مؤسسات شعبنا الفلسطيني السياسية والاقتصادية والاجتماعية، مما دعا وزارة العمل الفلسطينية مضاعفة جهودها وبالتعاون مع كافة المؤسسات الرسمية والشعبية وفي مقدمتها المجلس التشريعي لإقرار قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 ولوائحه وانظمتها المكملة له، التي تعزز المساواة والعدالة بين المرأة والرجل.

وما زال الوضع يتطلب نضالاً مستمر لانتزاع ما تبقى من الحقوق الغير منصوص عليها، خاصة وأنها ما زالت تعاني من قيود تقليدية اجتماعية مختلفة، فهي مهمشة، وتعيش تحت أوضاع جائرة ومجحفة ببعض حقوقها، مثل: عدم المساواة في الأجور، وبعدها عن مراكز صنع القرار والقيادة، والمراكز السياسية، ومنحها الحرية قي قضاء وقتها والترفيه عن نفسها في مكان يقدم لها ما يخلصها من متاعب الحياة و قسوة الاحتلال، والأمراض النفسية والعصبية التي لا حصر لها (العسيلي، 2005).

2.2.1.2 واقع المرأة في محافظة الخليل

بالرغم من المساحة الجغرافية الكبيره التي تحتلها محافظة الخليل مقارنة مع محافظات الوطن الأخرى، فإن المساحة الممنوحة لحرية المرأة في هذه المحافظه قليله، مقارنة بالمساحة الممنوحة للمرأة في بقية المحافظات الأخرى، كونها تعاني من سيطرة المجتمع الذكوري وقيود العادات والتقاليد (القواسمه، 2010)، الامر الذي ادى الى صعوبة وصولها الى مواقع اتخاذ القرار والتعليم خارج البلاد، واحتلال مواقع اجتماعيه وسياسيه واقتصاديه عليا.

ومن المعروف ان العادات والتقاليد المتبعة لدى المناطق الجنوبية عموماً تذهب في إتجاه عدم منح المرأة الحرية الكاملة، وعدم السماح للمرأة بالخروج خارج الوطن للتعليم الجامعي، وبالتالي نرى في محافظة الخليل ازدياد أعداد الإناث عن الذكور في المؤسسات التعليمية كالجامعات والكليات في

المحافظة، ولعل هذا مؤشر على عدم حرية المرأة وتقييدها من خلال حرمان المرأة من التعليم خارج الوطن، مما يؤدي الى حرمانها من تبوأ مناصب أو وظائف عليا كالرجال.

ومن هنا نجد أن أكثر من 50.5% من النساء المشاركات في سوق العمل في منطقة الخليل يعملون في قطاع الخدمات العامة، كالعامل في المؤسسات التعليمية التي نرى تفوق كبير للعنصر النسوي فيه على العنصر الذكوري، وذلك للتوافق الكبير بين وظيفة المعلمة والعادات والتقاليد المتبعة في محافظة الخليل، وكذلك نرى تفوق للعنصر النسائي في مجالات الخدمة الإجتماعية لما لهذه المهن من حساسية في التعامل مع الفئات المستهدفة منها. ونجد أيضاً نسبة 24.5% من النساء العاملات في محافظة الخليل يعملون في القطاع الزراعي ومعظمهم متمركزين بالقرى وذلك لحرمان بعضهم من التعليم، وإرغام البعض الآخر للعمل مع العائلة في هذا المجال. أما بالنسبة لمشاركة النساء في بقية القطاعات فقد بلغت 25% فقط من نسبة النساء المشاركات في سوق العمل (جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني، 2013).

وبالرغم مما سبق، هناك تقدم ملحوظ لمشاركة المرأة في سوق العمل وفي الحياة العامة، وقد أصبح لها دور في عملية التنمية المحلية ولو بمستوى قليل، وذلك بسبب عدة خطوات فعلية رفعت من مستوى الوعي للمرأة في محافظه، كتركيز الجمعيات الأهلية، والمنظمات الاجنبية، والمؤسسات غير الحكومية، والجهات المعنية بقضايا المرأة، على تنفيذ بعض برامج التدريب، وورشات العمل، والندوات، والمحاضرات التي قامت بها والتي لعبت دور كبير في جعل المرأة ترفع من مستوى اهتمامها بنفسها وتطالب بحقوقها (أبو عواد، 2010).

حيث ظهر جلياً في الآونة الاخيره بعض التطورات والتحسينات على نوعيه الحياه للمرأة في محافظة الخليل، منها اهتمام المرأة بالتعليم، والعمل، وتراجع ارتفاع معدل الخصوبه العالي لدى النساء في المحافظه، وذلك بعد انتشار استخدام وسائل تنظيم الأسرة، بعد أن سعت وزارة الصحة وجمعيه تنظيم

الأسرة والاغاثة الطبيه أن تعمل جاهدا للوصول إلى النساء في المناطق المهمشه وتحفيزهم للوصول إلى تلك العيادات والاستفادة من خدماتها.

ولكن يبقى السبب الرئيسي لنهضة المرأة في محافظة الخليل هو لجونها للتعليم، والإنتفا ح على المجتمع من خلال الجامعة، وإستخدامها لوسائل الإتصال الحديثه كوسائل التواصل الإجتماعي، كل ذلك أدى بها للمطالبه بحقوقها كحقها بالعمل، والميراث، والتعليم، والسعي للنهوض بذاتها وتطويرها، وهنا يعود الفضل لها بالمقام الأول.

بالإضافة إلى تغيير نظره المجتمع للزواج المبكر الذي لطالما عانت منه المدن الفلسطينيه والخليل خاصه، حيث اصبح سن الزواج للمرأة عند عمر 22 عام مقبولا لدى الرجال، بعد أن كانت الفتاه في هذه العمر تفقد الخيارات الجيده للزواج، وهذا ما زال موجوداً حتى الآن في بعض المناطق الريفيه التي تعاني من خوف الأهالي من تجاوز بناتهن سن الزواج الذي فرضه عليهم النظام التقليدي المفروض من قبل ثقافة هذا المجتمع، والذي يدفع بالفتاه التنازل عن حقها في التعليم والعمل للنزول عند رغبة الأهالي ولوقف مطاردة شبح العنوسه. ولكن سرعان ما يلجأ العديد من النساء الى تكمله التعليم الجامعي بعد الزواج بفترة قليلة، وذلك ليستطعن العمل بعد إنهاء الدراسة، ومساعدة الزوج في إعالة الأبناء، وساعد بذلك وجود مؤسسات تعليمية تتبع نظام الإنتساب ونظام التعليم عن بعد، أي عدم الحضور اليومي الإجباري مما حدى بالكثير من الأمهات للدراسة في الجامعة كجامعة القدس المفتوحه.

ويبقى هناك تفاوت كبير بين طبيعه الحياه للنساء في القرى وبين طبيعه الحياه للنساء في المدينه. فعلى مستوى الوضع الاجتماعي، تعاني المنظمات الاهليه والدولية والاطر النسويه من تدني نسبة مشاركة المرأة في المدينه عنها في القرى، حيث تستفيد المرأة في القرى مما تطرحه المؤسسات من برامج اجتماعيه ونفسيه وتعليميه وثقافيه بصورة أكثر من المرأة في المدينه. ويعزى السبب الى الوضع

الاقتصادي الذي يكمن بوجود التجاره والصناعه في المدينه، فالرجل يملك السيطره على الموارد والمصادر والذي بدوره يكون قادراً على توفير مطالب واحتياجات الزوجه والأسرة، الأمر الذي يترك أثر سلبياً على شخصية المرأه والسيطره عليها، والتدخل السلبي في حريتها الشخصية وفي خصوصيتها (الجعبة، 2009)، واجبارها على البقاء في المنزل والاهتمام بالأطفال وبأمر المنزل، ويحصر فكرها وعملها واهتماماتها ضمن إطار المنزل والأسرة، فيؤثر ذلك سلباً على مستوى ثقافتها وثقتها بنفسها فتركز على أمور اجتماعيه لا تقودها إلى رفع مكانتها وتنمية قدراتها ومشاركتها في سوق العمل والتأثير في عملية التنميه، ومن هنا جاء تراجع وانخفاض نسبه مشاركة المرأه في سوق العمل.

وبالرغم من انخفاض نسبه مشاركته المرأه في سوق العمل في محافظة الخليل والتي بلغت 17% عام 2013، بالمقارنة مع نسبه مشاركتها في بقية المحافظات مثل: محافظة رام الله والبيرة والتي بلغت نسبه المشاركة 18%، وبلغت ما يقارب 22% في كلاً من طولكرم ونابلس وقلقيلية، وفي محافظة بيت لحم 22.3%، وبلغت أعلى نسبة مشاركة في طوباس 24% في نفس العام، إلا أنه لا يمكن تجاهل هذه المشاركته التي نتجت عن عدة عوامل دفعت بالمرأه الدخول إلى سوق العمل، كالحاجه الماديه والضروره الاقتصاديه عند بعض الأسر لرفع مستوى الأسرة الاقتصادي وزيادة الدخل لتأمين الاحتياجات الضروريه للعائله، وبالتالي رفع مستوى الأسرة صحياً وتعليمياً واجتماعياً، ورغبة بعض النساء القليلات اللواتي يمتلكن القرار في حياتهم في احتلال مراكز اجتماعيه مناسبه، بالاضافه الى الرغبه بملئ الفراغ عند مجموعه أخرى من النساء اللواتي لا شاغل لهن.

3.2.1.2 مجالات المشاركة النسائية في سوق العمل الفلسطيني

تشير بيانات التعداد العام الذي قام به الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني حتى نهاية عام 2013 ان حوالي نصف سكان الأراضي الفلسطينية من النساء حيث بلغ عدد السكان العام حوالي 4.421 مليون نسمة وان عدد الإناث يبلغ 2.14 مليون، أي ما يشكل نحو 49.2% من مجموع السكان. ويشير التقرير بأن نسبة المشاركة في القوى العاملة بين الأفراد 15 سنة فأكثر بلغت 43.9% أي بلغ عدد المشاركين في القوى العاملة حوالي 1.137 مليون شخص خلال الربع الرابع 2012، حيث بلغ عددهم في الضفة الغربية حوالي 761 ألف شخص بنسبة 46.1% وفي قطاع غزة حوالي 376 ألف شخص بنسبة 40%. ويوضح تقرير التعداد العام أن الفجوة بين الرجال والنساء ما زالت كبيرة في المشاركة في القوى العاملة حيث بلغت 69.2% للذكور مقابل 17.9% للإناث في فلسطين (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013).

وعلى الرغم من ان مشاركة المرأة في العمل يعتبر مطلباً تنموياً هاماً في عملية التنمية الشاملة والمستدامة، وعلى الرغم من ارتفاع نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة خلال السنوات العشر الماضية التي بلغت 17.4% في عام 2012 مقابل 10.3% في العام 2001 من مجمل الإناث في سن العمل إلا أن هذه النسبة ما زالت متدنية بالمقارنة مع مشاركة الرجال التي تزيد بحوالي اربع إضعاف مشاركته النساء.

وما زالت معدلات البطالة مرتفعة بين النساء حيث وصلت 33.9% عام 2013 مقارنة مع عام 2012 والتي بلغت 30.3% في حين كانت 13.8% عام 2001. وقد سجلت أعلى نسبة بطالة عند الإناث اللواتي أنهين 13 سنة دراسية فأكثر من إجمالي الإناث المشاركات في القوى العاملة، حيث بلغت 44.6% في عام 2012 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014).

بالإضافة إلى ذلك تبلغ نسبة اندماج المرأة في العمل المنظم (مدفوع الأجر) %64.9 في فلسطين كافة، و%62.0 في الضفة، و%73.9 في قطاع غزة، والذي يتركز في مجالات محدودة، وفق ما جاء في التقرير السنوي للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للعام 2013، مثل قطاع الخدمات التي بلغت نسبة مشاركة المرأة فيه %59.3 من قوة العمل الرسمي النسوية في فلسطين، وحوالي %54.2 في الضفة الغربية، وما يقارب %72.9 في قطاع غزة في العام 2013، وفي محافظة الخليل تحديداً بلغت نسبة مشاركة المرأة في قطاع الخدمات %50.5، وتنخفض نسبة مشاركتها في كل من القطاعات التالية (النشاط الاقتصادي):

- قطاع الزراعة والصيد والحراجه وصيد الأسماك %21.3 في الضفة، %19.0 في غزة، وفي محافظة الخليل %24.5.

- قطاع التعدين والمحاجر والصناعة التحويلية %12.5 في الضفة، %1.2 في غزة، وفي محافظة الخليل %13.4.

- قطاع البناء والتشييد %0.2 في الضفة، %0.2 في غزة، وفي محافظة الخليل أيضاً %0.2.

- قطاع التجاره والمطاعم والفنادق %9.3 في الضفة، %5.7 في غزة، وفي محافظة الخليل %10.7.

- قطاع النقل والتخزين والاتصالات %1.4 في الضفة، %1.0 في غزة، وفي محافظة الخليل %0.7.

بالنسبة للعمل في قطاع الزراعة فعلى الرغم من أن عدداً كبيراً جداً من النساء يعملن في الزراعة في فلسطين، إلا أن معظمهن يشغلن في أعمال العائلة غير مدفوعة الأجر، ووفقاً لإحصاءات جهاز الإحصاء الفلسطيني فقد بلغت نسبة النساء التي تعمل كعضو أسرة بدون أجر %24.2، وبمعنى آخر، لا تعمل معظم النساء (بعكس الرجال) في الزراعة بهدف الحصول على أجر - كعمال مأجورين

أو كمزارعين يستأجرون الأرض. فالعمل في قطاع الزراعة لا يشكل مصدر دخل للنساء، ولكنه عمل ورثته النساء عن أزواجهن وآبائهن، بالإضافة الى انه عمل موسمي (ريما حمامي، 2004).

أما من حيث مشاركة المرأة في الحياه العامه فقد استعرضت رئيسة الإحصاء الفلسطيني إحصائيات تشير إلى أن نسبة مشاركة المرأة في الحياة العامة عالية نوعا ما، حيث بلغت نسبة النساء في القطاع العام 40.6% مقابل 59.4% من الرجال خلال عام 2012. كما بلغت نسبة النساء العضوات في الهيئات المحليه في الضفه الغربيه 20.7% مقابل 79.3% من الرجال، وتصل أعلى نسبة مشاركة للنساء في الهيئات المحليه في محافظه رام الله والبيره لتبلغ 18.9% واقلها في محافظة أريحا والأغوار 2.3% خلال عام 2012. كما لم تزد نسبة النساء السفيرات عن 4.3% مقارنة مع 95.7% الرجال السفراء. ونجد ان 26.8% من أعضاء مجالس الطلبة في الجامعات الفلسطينيه نساء مقابل 73.2% رجال. من جهة اخرى فان 17.1% من الصحفيين في فلسطين من النساء مقابل 82.9% رجال خلال عام 2011 (عوض، 2013).

3.1.2 المرأة في قانون العمل الفلسطيني والتشريعات الدولية والمحلية

إن الاهتمام الحالي بحقوق المرأة بات يمثل قيمة مستهدفة لواقع المرأة في العالم العربي، حيث أصبح تقييم سلوك الدول بمدى احترامها لحقوق المرأة على المستويين الداخلي والخارجي من الأمور الشائعة، وأصبحت عملية تضمين حقوق المرأة في التشريعات والقوانين الوطنية عنصراً مهماً وأصيلاً في قياس مدى تقدم مجتمع ما وتطوره .

وقد أصدرت المنظمات والهيئات الدولية العديد من الموثيق والقوانين الدولية الخاصة بحقوق المرأة، وطالبت بقية دول العالم تبنيها. وقد حضرت هذه القوانين على رفع مكانة المرأة ومساواتها بالرجل، وإلغاء كل أشكال التمييز ضد المرأة، إلا أن الإشكالية بقيت في عزوف المؤسسات والقائمين عليها

بالاعتراف بالحقوق المتساوية بين الرجل والمرأة، ويلاحظ كذلك عجز التشريعات الوطنية عن فهم الواقع وترجمته إلى القوانين فعلى الرغم من الأعباء والدور الكبير الذي تتحمله المرأة إلا أن القوانين لم تنصفها تماماً فلم تمنحها أجور عالية كالرجال فقد ميزت بالأجور والتدريب لصالح الرجال، ونلاحظ أن القوانين لم تنصف المرأة فيما يتعلق بالخصوصية التي تتمتع بها المرأة، بحكم طبيعة التكوين، والوظيفة الإنسانية والاجتماعية (ناصر، 2004).

ولمعالجة هذه الحقوق التي جاءت بالتشريعات والقوانين والتي أصبحت بفضلها مسألة حقوق المرأة متداول بها محلياً وعالمياً، عبر اتفاقيات ومؤتمرات دولية، وتظاهرات عالمية ووطنية؛ يستدعي منا الرجوع إلى القوانين والتشريعات والسياسات المتبعة محلياً، مع تلك التي نصت عليها الاتفاقيات الدولية؛ وذلك حتى نتمكن من دراسة مراحل تطور الاهتمام بحقوق المرأة، للوصول إلى مجتمع مثالي تسوده قوانين من منظور متساوي للجنسين.

1.3.1.2 حقوق المرأة العاملة في الإعلانات والمواثيق الدولية

أعطت الامم المتحدة، وهي المنظومة الدولية الأم اهتماماً كبيراً بقضايا المرأة من خلال فعاليات وأنشطة متنوعة وصدر في اطارها مجموعة من الوثائق والإعلانات واعتمدت عدد من الاتفاقيات التي تضمنت النص على مبادئ أحكام المساواة بين الرجل والمرأة ومناهضة صور وأشكال التمييز التي تمارس ضد المرأة في مجال العمل. حيث أنه كان من أهم المبادئ التي ضمنت مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة، ما ورد في بنود ميثاق منظمة الأمم المتحدة، والشرعة الدولية لحقوق الإنسان، وقد ورد في ديباجة ميثاق منظمة الأمم المتحدة "أن شعوب الأمم المتحدة تؤكد من جديد إيمانها بالحقوق الأساسية للإنسان وبكرامة الفرد وقدره، وبما للرجال والنساء والأمم كبيرها وصغيرها من حقوق متساوية". ونصت الفقرة الثالثة من المادة الأولى لهذا الميثاق، أنه على المنظمة "تحقيق التعاون

الدولي على حلّ المسائل الدوليّة ذات الصبغة الاقتصاديّة والاجتماعية والثقافية والإنسانية، وعلى تعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس جميعاً، والتشجيع على ذلك إطلاقاً، من دون تمييز الجنس أو اللغة أو الدين، ولا تفريق بين الرجال والنساء" (رأفت، 1977).

وتلاه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام 1948، والذي يشكل الركيزة الشرعية الدولية لحقوق الإنسان، حيث استهل النص على ان جميع الناس يولدون أحراراً ومتساوين في الكرامة والحقوق والحريات المقررة فيه دون أي تمييز بما في ذلك التمييز بسبب الجنس. ويضيف الإعلان العالمي لحقوق الإنسان فيما يتعلق بالعمل ان لجميع الأفراد دون أي تمييز الحق في أجر متساوي على العمل المتساوي، وكذلك نص على الحق في الراحة، وأوقات الفراغ، وتحديد معقول لساعات العمل، وفي إجازات دورية ومأجورة، إضافة إلى الإشارة في نصوصه على الحق في الضمان الاجتماعي، والتأمينات الاجتماعية.

وفي تطور هام أضاف العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1966، أحكام قانونية محددة تعزز مبدأ المساواة في مجال العمل، حيث ورد في جزئه السادس في المادة (6) أن "لكل شخص الحق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية وتوفير برامج التوجيه والتدريب المهني وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة وعمالة كاملة ومنتجة". وقد ورد ايضاً في نفس العهد في المادة رقم (7) والتي تقضي بأن "لكل شخص حق التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص أجراً منصفاً، وإمكانات متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز علماً أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون ادنى من تلك التي يتمتع بها الرجل وتقاضيها أجر الرجل، لدى تساوي العمل وظروف عمل تكفل السلامة والصحة وتساوي الجميع في فرص الترقية

داخل عملهم والحق في الاستراحة وأوقات الفراغ والتحديد المعقول لساعات العمل والإجازات الدورية المدفوعة الأجر وكذلك المكافئات" (قاسم، 1987).

وفي عام 1967 صدر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة أول وثيقة تاريخية تتناول بشكل محدد موضوع المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة (إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة) ويطالب الإعلان بكفالة الاعتراف العالمي قانونًا وواقعًا بمبدأ تساوي الرجل والمرأة ويؤكد من ناحية ثانية ان التمييز ضد المرأة يتنافى مع كرامة الإنسان وخاصة فيما يتعلق بالعمل فإنه يهدر خير الأسرة والمجتمع ويحول دون مشاركة المرأة على قدم المساواة مع الرجل في مجالات العمل ويشدد الإعلان على إسهام المرأة العاملة في الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية (البرعي، 1996).

وفي عام 1979 اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة اتفاقية الامم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والمعروفة باتفاقية كوبنهاجن أو السيداو والتي وصفت بأنها بمثابة إعلان حقوق المرأة فهي تحدد الحقوق المدنية للمرأة ومساواتها القانونية للتخلص من التمييز تجاه المرأة وترسي ركائز جديدة تؤدي إلى مساواة حقيقية للحقوق بين الرجل والمرأة وتعزز هذه الاتفاقية ذات المعايير الدولية للعمل الصادر عن منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بعدم التمييز في مسائل العمل (اتفاقية سيداو، 1979).

وبموجب أحكام هذه الاتفاقية يتوجب على الدول الأطراف فيها اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل، وفيما يتعلق بحق العمل وفي التمتع بنفس فرص العمل وحرية اختيار المهنة ونوع العمل والترقية وجميع مزايا وشروط العمل، وتلقي التدريب، وبما في ذلك التلمذة الحرفية، والتدريب المتواصل، والتدريب المهني المتقدم، والحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، والمساواة

في المعاملة في تقييم نوعية العمل، والحق في الضمان الاجتماعي، وفي إجازة مدفوعة الأجر، والوقاية الصحية، والسلامة المهنية في ظروف العمل (السفطي، 1999).

وقد بلغت ذروة الاهتمام بالمرأة في المؤتمر العالمي الرابع للمرأة في بكين عام 1995، والذي أعلن فيه باتخاذ كافة التدابير اللازمة للقضاء على أشكال التمييز ضد المرأة، وإزالة جميع العقبات التي تعترض تحقيق المساواة بين الجنسين، وتعزيز الاستقلال الاقتصادي للمرأة، بما في ذلك توفير فرص العمل لها، والتدريب المهني كوسيلة لزيادة النهوض بالمرأة وتمكينها (العوضي، 1998).

وكذلك شهد العالم تجمعات دولية حول موضوع المرأة والتي تبنت قرارات تهدف الى تحفيز العمل وطنيا وإقليميا وعالميا لبلوغ التكافؤ في الحقوق والفرص والمسؤوليات للأشخاص من الجنسين، وزيادة فرص التشغيل للمرأة، والحد من بطالتها، وبذل المزيد من الجهود للقضاء على التمييز حيالها في ميدان العمل وظروفه وشروطه، واندماج المرأة الكامل في عملية التنمية، على اعتبار أن المرأة لا تزال الضحية للتمييز المادي المعلن أو المقنع في معظم مجالات العمل، سواء من حيث عدم المساواة في الأجر وعدم الكفاية في التدريب، ونقص المساهمة في الاتحادات المهنية، واستبعادها من الأجهزة التي تتخذ فيها قرارات السياسات العامة (البرعي، 1996).

ولا يمكننا تجاهل دور المؤتمرات الدولية التي زادت أهميتها في العقود الأخيرة باعتبارها من وسائل الأمم المتحدة، والتي أسهمت في إثارة الوعي العالمي بمجموعة من القضايا ذات الأولوية الخاصة وفي مقدمتها قضية المرأة، وتكريس مبدأ المساواة في فرص العمل والمعاملة بين المرأة والرجل (طه، 1995).

2.3.1.2 حقوق المرأة العاملة وفقاً لأحكام منظمة العمل الدولية

انطلاقاً من مراعاة احترام حقوق الإنسان والعدالة الاجتماعية، حرصت منظمة العمل الدولية على وضع معايير العمل الدولية وجعلها للجميع دون تفرقة، ومناهضة التمييز الذي قد تتعرض له بعض الفئات سواء في فرص الحصول على عمل، أو حرمانهم من ظروف عمل ملائمة تنعدم فيها المساواة الحقيقية (سلامة، 1999).

وفي مواجهة التمييز الذي يطال المرأة في العمل، فقد عملت منظمة العمل الدولية على إدراج مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في مجال أهدافها وسياساتها، وأولوياتها، والمبادئ الجوهرية لعملها (العابد والياس، 1989). وقد تصدر دستور منظمة العمل الدولية مبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة المبادئ الأخرى المتعلقة بالتكافؤ، والمساواة في المعاملة في العمل (العوضي، 1998)، الأمر الذي يقتضي البدء بالمطالبة بالمساواة بالأجر قبل المطالبة بالمساواة بالحقوق الأخرى مثل فرص التدريب والترقية وما شابه. فالأجر أهم عناصر العمل على الإطلاق حيث يشمل الأجر المرتب، وجميع التعويضات الأخرى التي يدفعها صاحب العمل بصورة مباشرة أو غير مباشرة نقداً أو عيناً مقابل استخدامه له. وتشير عبارة المساواة في الأجر بين العمال والعاملات لقاء عمل ذو قيمة متساوية إلى المساواة في معدلات الأجر المحددة دون تمييز قائم على الجنس (العوضي، 1998).

أما بالنسبة لمبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة بين الرجل والمرأة في العمل بصفة عامة، فقد ورد إعلان فيلادلفيا الشهير عام 1944 والذي يشكل جزءاً مكماً لدستور منظمة العمل الدولية حيث أكد الإعلان على أن "جميع البشر أياً كان عرقهم أو جنسهم الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي كليهما في ظروف عمل توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص (البرعي، 1996).

ولقد تم الخروج بمبدأ المساواة بين المرأة والرجل في مجال العمل من نطاقه النظري الشامل الذي ورد في دستور منظمة العمل الدولية وبلورته وتفصيل جوانبه المختلفة بمجموعة من الوثائق الشاملة التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي، والتي تهدف في مجملها الى مناهضة التمييز تجاه المرأة العاملة، وتحقيق التكافؤ في فرص العمل، والمعاملة على قدم المساواة مع الرجل (العراق، 1963).

وقد وردت الأحكام التي تتعلق بمناهضة التمييز والتفرقة في مواجهة المرأة العاملة بصفة رئيسية في كل من: الاتفاقية رقم (100) لعام 1951 بشأن المساواة في أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل (العراق، 1963)، والاتفاقية رقم (111) لسنة 1958 بشأن حظر التمييز في المهن والوظائف على أساس الجنس (أي الرجل والمرأة)، حيث تحتل هذه المسألة مكاناً متميزاً ضمن الأشكال الأخرى للتمييز مثل: العرق، أو اللون، أو الدين، أو المعتقد السياسي والأصل الوطني، أو المنشأ الاجتماعي والذي يكون من شأنه منع أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام أو المهنة باستثناء التفضيل على أساس المؤهلات التي يقتضيها شغل الوظيفة (السفطي، 1999).

والاتفاقية رقم (142) لعام 1975 بشأن تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء، والتي تقضي بتشجيع وصول الفتيات والنساء إلى كل فروع التعليم والتدريب المهني المتقدم لكل أنواع المهن على قدم المساواة، بما في ذلك المهن التي ظلت قاصرة تقليدياً على الشبان والرجال، وتقديم برامج التدريب المهني للنساء اللواتي تزيد اعمارهن عن سن العمل العادي، واتخاذ التدابير الملائمة في هذا المجال كانشاء هيئات تنسيق وطنية لتدريب المرأة وتوسيع وصولها إلى كل أنواع مجالات التدريب المهني والتوجيه المهني والاستخدام (العوضي، 1998). والاتفاقية رقم (156) لسنة 1981 بشأن المساواة في الفرص والمعاملة بين الرجال والنساء ذوي المسؤوليات العائلية، حيث تعد النساء العاملات من اكثر المستفيدات من هذه الاتفاقية، لأن المرأة العاملة وخاصة في الدول العربية تتحمل أعباء الأبناء ورعاية الآباء والأمهات المسنات من ناحية الزوج او الزوجة، وهي المتضررة الاولى في العمل في حالة وجود

أبناء لديهم اعاقة جسدية أو عقلية، لذلك فإن تطبيق أحكام الاتفاقية على المرأة العاملة من ذوي المسؤوليات العائلية يعد في غاية الأهمية لضمان استمرارها في العمل (التلاوي، 1996). وفي عام 1985 أعتد مؤتمر العمل الدولي قراراً حول رؤية منظمة العمل الدولية لكيفية تعزيز تكافؤ الفرص، والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في العمل، والتدريب، والمساواة في الأجر وظروف العمل وبيئته وذلك على الصعيد الوطني والدولي وذلك من خلال الإجراءات والتدابير التالية:

- فيما يتعلق بالمساواة في العمل والتدريب وتوفير فرص عمل لها: المساواة في حق العمل وتكافؤ الفرص في التعليم والتدريب المهني.
- حول المساواة في الأجر: إقامة آلية التنفيذ الشامل لضمان تطبيق مبدأ الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية وإتاحة آلية التحقيق والنظر في الشكاوى لكل العمال وفرص الحصول على المشورة والمساعدة وتعزيز وعي وفهم الأفراد وقبولهم لمبدأ المساواة في الأجر.
- وفيما يتصل بظروف العمل وبيئته: إيلاء الاهتمام بالقطاعات والمهن التي تشغل أعداد كبيرة من النساء وكفالة عدم معاناة العاملين لبعض الوقت والمؤقتين والموسميين والعرضيين وغيرهم من أي تمييز يتعلق بشروط التشغيل وأحكامه. وبالتالي يؤدي إلى القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة الوارد في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والتي من خلالها يؤدي إلى الإسهام في تعزيز المساواة في الفرص والمعاملة للنساء العاملات من أجل تحقيق العدالة والتنمية الاقتصادية والاجتماعية بصورة واسعة ومستدامة.

3.3.1.2 حقوق المرأة العاملة العربية وفق للاتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة 1976

لقد نصت الاتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة لعام 1976 على العمل على مساواة المرأة بالرجل في كافة تشريعات العمل، ووجوب أن تشمل هذه التشريعات على أحكام خاصة لمنظمة لعمل المرأة في كافة القطاعات الاقتصادية، وعلى الأخص قطاع الزراعة.

- العمل على ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام بين المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل، وضمان منح المرأة العاملة الأجر المماثل للرجل في نفس العمل.
- العمل على ضمان إتاحة الفرص للمرأة العاملة على قدم المساواة مع الرجل في كافة مراحل التعليم، وكذلك في التوجيه والتدريب المهني قبل وبعد الالتحاق بالعمل.
- العمل على ضمان توفير تسهيلات إعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترات انقطاعها المسموح به قانوناً عن مجال العمل، كما يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة والأخلاق التي يحددها المشرع في كل دولة، ولا يجوز تشغيل النساء ليلاً على أن تتولى الجهات المختصة في كل دولة تحديد فترات الليل طبقاً لما يتماشى مع مناخ وتقاليد كل دولة.
- يلتزم كل صاحب عمل في المنشآت التي تعمل فيها النساء بالعمل على تهيئة دار للحضانة بمفرده أو بالاشتراك مع منشآت أخرى، بحيث تحدد التشريعات الداخلية للدول شروط إنشاء ومواصفات ونظام دور الحضانة.
- وجوب العمل على تخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة أثناء الفترة الأخيرة للحمل، وفي الفترة الأولى عقب الولادة، ويحظر تشغيلها ساعات إضافية في هذه الفترات.
- يحق للمرأة العاملة الحصول على إجازة بأجر كامل قبل وبعد الوضع لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع، على أن لا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء المدة المذكورة، كما يحق للمرأة المتزوجة أن تمنح إجازة مرضية خاصة في حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع طبقاً لما يحدده المشرع في كل دولة، على أن لا تحتسب هذه الإجازات ضمن الإجازات المرضية المنصوص عليها في القانون. وفي جميع الحالات يحظر فصل المرأة العاملة أثناء حملها أو قيامها بإجازة الوضع، أو أثناء أجازتها المرضية بسبب الحمل أو الوضع.

4.3.1.2 حقوق المرأة العاملة في التشريعات الفلسطينية الداخلية

حقوق المرأة العاملة في الدستور الفلسطيني

يمثل الدستور الوثيقة الشرعية الأبرز في المجتمعات، فهو أساس الحياة في أي دولة ويحمي حقوق المواطنين باعتباره الضمانة الأساسية لمجتمع ديمقراطي حر ينعم به جميع المواطنين ويعتبر من أهم الضمانات لحماية حقوق المرأة من خلال ادراج مبدأ المساواة وحظر التمييز (نشوان، 2010) وسوف نبين هنا الضمانات الدستورية للمرأة من خلال ما يلي:

1. وثيقة إعلان الاستقلال:

إن البنية التشريعية الفلسطينية باتجاهها العام مهياة لتضمن قضايا المرأة في إطار من المساواة وعدم التمييز في الحقوق بين المرأة والرجل. فقبل قيام السلطة الفلسطينية شكلت وثيقة إعلان الاستقلال التي أصدرها المجلس الوطني الفلسطيني في العام 1988 في دورته التاسعة عشر في الجزائر، أساساً دستورياً مهماً، في إحقاق حقوق المرأة الفلسطينية (وثيقة حقوق المرأة الفلسطينية، 2006).

وجاء فيها نصاً "إن دولة فلسطين هي للفلسطينيين أينما كانوا. فيها يطورون هويتهم الوطنية والثقافية، ويتمتعون بالمساواة الكاملة في الحقوق، تصان فيها معتقداتهم الدينية والسياسية وكرامتهم الإنسانية، في ظل نظام ديمقراطي برلماني يقوم على أساس حرية الرأي وحرية تكوين الأحزاب ورعاية الأغلبية حقوق الأقلية واحترام الأقلية قرارات الأغلبية، وعلى العدل الاجتماعي والمساواة وعدم التمييز في الحقوق العامة على أساس العرق أو الدين أو اللون أو بين المرأة والرجل، في ظل دستور يؤمن سيادة القانون والقضاء المستقل..." (وثيقة إعلان الاستقلال، 1988).

ومن خلال هذا النص، يتضح جلياً أن هذه الوثيقة نصت على ضمان حقوق المرأة على قدم المساواة، في ظل نظام ديمقراطي برلماني، تعددي. بالإضافة إلى تأكيدها على أن الناس سواء أمام القانون،

وعليه يمكن القول أن وثيقة إعلان الاستقلال رسمت اتجاههاً يقوم على أساس إنصاف المرأة انطلاقاً من شرعية حقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية ذات الصلة.

2. القانون الأساسي:

يشكل الإطار الدستوري إحدى أهم المرجعيات القانونية الناضجة لحقوق المرأة الفلسطينية، وعند الحديث عن الإطار الدستوري لحقوق المرأة ومن خلال هذه الوثيقة فإننا يجب أن نشير إلى أن هذا الإطار يشمل ما تضمنه القانون الأساسي الفلسطيني الساري المفعول في أراضي السلطة الوطنية الفلسطينية، إضافة إلى ما تضمنته المسودة الثالثة لمشروع الدستور الفلسطيني.

وهنا يمكن القول أن المشرع الفلسطيني قد أخذ بمبدأ المساواة بين الجنسين بشكل أكثر جدية ممن سبقه من المشرعين في ظل الأنظمة السياسية والقانونية المختلفة التي تعاقبت على حكم فلسطين. فحظر التمييز بين الرجل والمرأة أمام القانون والقضاء (نشوان، 2010)، فتتص المادة (9) من القانون الأساسي الفلسطيني على أن "الفلسطينيون أمام القانون والقضاء سواء لا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة".

وفي هذا الإطار جاء في مسودة الدستور تحت باب "الحقوق والحريات العامة" إعلاناً للمساواة التامة بين الرجل والمرأة دون تمييز في الحقوق والحريات كافة، إذ تنص المادة (19) من المسودة الثالثة على أنه: "كل الفلسطينين سواء أمام القانون، وهم يتمتعون بالحقوق المدنية والسياسية، ويتحملون الواجبات العامة دون ما فرق أو تمييز في ما بينهم بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة، إن مصطلح الفلسطيني أو المواطن حيثما يرد في الدستور يعني الذكر والأنثى" (القانون الأساسي الفلسطيني).

وتنص المادة (20) من ذات المسودة على أن "حقوق الإنسان وحرياته الأساسية ملزمة وواجبة الاحترام، وتعمل الدولة على كفالة الحقوق والحريات الدينية والمدنية والسياسية والاقتصادية

والاجتماعية والثقافية لكل المواطنين، وتمتعهم بها على أساس مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص. لا يحرم شخص من حقوقه وحياته الأساسية أو أهليته القانونية لأسباب سياسية.

وقد خصص القانون الأساسي الحق للمرأة في العمل في المادة (25) التي أكدت على أن "العمل حق لكل مواطن وهو واجب وشرف وتسعى السلطة الوطنية الى توفيره لكل مقتدر عليه، مما يؤكد عدم رغبة المشرع في استخدام كلمة المرأة، مع العلم ان مصطلح مواطن ينصرف للمرأة والرجل على وجه المساواة (نشوان، 2010).

3. القوانين والتشريعات الفلسطينية

إن إصدار القوانين والتشريعات المتعلقة بحق المرأة في الأراضي الفلسطينية تعتبر شاملة لكافة حقوق المرأة حيث أصدرت القوانين المتعلقة بالحقوق الاجتماعية والثقافية والاقتصادية، والقوانين المتعلقة بالحقوق السياسية والمدنية، وقوانين الحماية الجزائية للمرأة، وقانون الأحوال الشخصية.

وباستعراض نصوص القانون الأساسي والمسودة الثالثة لمشروع الدستور الفلسطيني، نجدها تقرر مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في كافة الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية والمدنية والثقافية، وما يهمننا في هذه الدراسة الحقوق الاقتصادية والتي تلخصت بما يلي:

- للمرأة شخصيتها القانونية المستقلة، وذمتها المالية المستقلة عن الرجل.
- تقرير حرية المرأة في إبرام العقود والتصرفات القانونية أيا كانت، والحفاظ على ملكيتها الخاصة.
- الحق الاقتصادي على أساس مبدأ تكافؤ الفرص.
- حق المرأة في المساهمة الفاعلة في الحياة الاقتصادية.

4.1.2 قانون العمل الفلسطيني

المرأة الفلسطينية والبنية التشريعية والقانونية:

لقد وضع قانون العمل وقانون الخدمة المدنية حقوق المرأة العاملة في قانونين منفصلين حيث شمل قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998 الموظفين العاملين في الدوائر الحكومية، ويتقاضون رواتبهم من خزينة السلطة الوطنية حسب نظام تشكيلات الوظائف، والقانون المذكور ضمن التساوي في الأجور لجميع الموظفين دون تمييز على أساس الجنس، كما انه أعطى نفس الفرصة في الوظائف العليا دون تمييز، وإن كان هناك من يرى أن القانون يجب أن يضمن نسبة مشاركة للمرأة في الوظائف لا تقل عن (30%) إذا لم تكن متحققة. وبخصوص الإجازات فقد منح القانون المرأة في المادة (88) الآتي ذكره:

1. تمنح الموظفة الحامل إجازة براتب كامل لمدة عشرة أسابيع متصلة قبل الوضع وبعده.
2. للموظفة المرضعة الحق في الانصراف من العمل قبل انتهائه بساعة واحدة، ولمدة سنة من تاريخ مولد الطفل، ولها الحق في إجازة بدون راتب لمدة عام لرعايته وهو بهذا يتضمن مرونة في التعاطي مع المرأة المرضع، وكذلك يعطيها فرصة للحضانة إن رغبت أن تفقد عملها (عثمان، 2003).

المرأة الفلسطينية وقانون العمل رقم (7) لسنة 2000

اتسم النظام القانوني الفلسطيني سابقاً بالتباين ما بين الضفة الغربية وقطاع غزة بسبب الظروف السياسية التي مرت بها القضية الفلسطينية (نشوان، 2010) حيث طبقت أحكام قانون العمل الأردني رقم (21) لعام 1960 وتعديلاته في الضفة الغربية، أما في قطاع غزة طبقت أحكام قانون العمل رقم (16) لسنة 1964، وبقي الوضع عليه حتى جاءت السلطة الوطنية الفلسطينية وانتخاب أول مجلس تشريعي. قامت السلطة الوطنية بتوحيد النظام القانوني الفلسطيني وتم توحيد العديد من التشريعات

وسن قوانين جديدة التي الغت بدورها كافة القوانين الموروثة. ومن هذه التشريعات التي تم توحيدها التشريعات العمالية في الضفة الغربية وقطاع غزة، وسنت السلطة الوطنية الفلسطينية قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 مع الغاء كافة القوانين الموروثة (نشوان، 2010).

ويعتبر قانون العمل الفلسطيني الباب الأول في تنظيم علاقات العمل المأجور بين العمال وأصحاب العمل، فهو مجموعة القواعد والأحكام التي تنظم العمل التابع أو الخاضع (الدحود وبارود، 2000)، وتنظم أحكام قانون العمل المأجور أو التابع في إطار القطاع الخاص ويجب أن تتوافر في العمل الذي يخضع لقانون العمل الشروط الآتية: أن تكون علاقة العمل بين أطراف القانون الخاص، وأن يكون العمل تابعاً، وذلك بخضوعه لرقابة وإشراف صاحب العمل، وأن يتلقى العامل أجراً من صاحب العمل لقاء عمله. وهذه الشروط هي أساس التفريق بين العمل في القطاع الخاص والقطاع العام، حيث يحصل الموظف العام على الأجر من خزينة الدولة، ويمارس عمله وفقاً للوائح والأنظمة (نشوان، 2010).

كما أفرد قانون العمل الفلسطيني باباً كاملاً بتنظيم عمل النساء (الباب السابع) تضمن العديد من المواد التي تتصف المرأة العاملة وتحسن من وضعها في العمل حيث خصص القانون البنود من مادة (100) وحتى مادة (106) حيث ركز على حظر التمييز بين الرجل والمرأة، وأكد في باقي المواد على حماية النساء وضمان عمل آمن وضمان حقوقهن، (جيوسي، 2011) وجاء في هذا الباب مايلي:

الباب السابع: باب تنظيم عمل النساء:

المادة (100) وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه يحظر التمييز بين الرجل والمرأة.

المادة (101) يحظر تشغيل النساء في:

- الأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحددها الوزير.
- ساعات عمل إضافية أثناء الحمل والستة أشهر التالية للولادة.

• ساعات الليل فيما عدا الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء.

المادة (102) على المنشأة توفير وسائل راحة خاصة بالعاملات.

المادة (103) 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 المرأة العاملة بسبب الإجازة المذكورة في الفقرة (1) أعلاه إلا إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلالها.

المادة (104) للمرأة المرضع الحق بفترة أو فترات رضاعة أثناء العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة يومياً لمدة سنة من تاريخ الوضع.

تحتسب ساعة الرضاعة المذكورة في الفقرة (1) أعلاه من ساعات العمل اليومية.

المادة (105) وفقاً لمصلحة العمل يجوز للمرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو لمرافقة زوجها.

المادة (106) على المنشأة أن تعلق في مكان العمل الأحكام الخاصة بتشغيل النساء.

1.4.1.2 الميزات الإيجابية لقانون العمل

يعتبر قانون العمل الفلسطيني من أفضل القوانين العربية، إذ يتماشى مع قانون منظمة العمل الدولية، وقانون منظمة العمل العربية. حيث جاء قانون العمل بالعديد من الحقوق العمالية التي تنظم علاقات العمل والعمال وهي أفضل من تلك القوانين الموروثة، حيث نظم حقوقاً مشتركة للرجال والنساء على وجه المساواة دون تمييز، ونظم في باب آخر منفصل حقوق إضافية ميز فيها النساء تمييزاً إيجابياً، إذا ما قورن بقانون العمل الأردني الذي لم يخصص فصلاً خاصاً بتشغيل النساء (نشوان، 2010).

حيث يعتبر وجود قانون العمل بحد ذاته ميزة ايجابية كبيرة بنصه على مشروعية عمل المرأة وإعطائها بعض الحقوق وإن كانت قليلة. فقد جاء قانون العمل ببعض البنود التي أعطت المرأة حماية قانونية كم ورد في المادة (103) في الفقرة الثانية حيث حمى المرأة الحامل من الفصل بسبب إجازة الوضع بهدف عدم إيجاد ذريعة لصاحب العمل لإنهاء عمل المرأة بسبب طول فترة الغياب، وحظر قانون العمل على النساء العمل لساعات عمل اضافية اثناء الحمل والستة اشهر التالية للولادة عسته. مما يخفف العبء الجسدي على صحة المرأة، ونظم عمل النساء وحظر التمييز بين الرجل والمرأة كم وحظر الأعمال الشاقة التي يحددها مجلس الوزراء.

كما يضمن القانون للمرأة مجموعة من الحقوق التي تراعي احتياجات المرأة كالحق في توفير وسائل الراحة والحق في إجازة الأمومة والحق في الضمانات القانونية على الأعمال المحظورة على المرأة ولها كامل الحقوق المتعلقة بالأجر والراتب ونهاية مكافئة الخدمة.

كما ينص قانون العمل على مجموعة من الحقوق الاستثمارية من أهمها: حق المرأة من الحصول على الإعفاءات الضريبية على الإنتاج وعلى صافي الربح وعدم التمييز في تحديد المجالات الاستثمارية على اساس الجنس.

وحدد ساعات العمل الاضافي التي مدتها 12 ساعه في الاسبوع ويخضع لأحكامها الرجال والنساء باستثناء فترة الحمل عند النساء حيث حظر القانون ساعات عمل إضافيه، بالإضافة الى انها ساعة العمل الإضافي باجرة ساعة ونصف من ساعات العمل الرسمي.

ونص أيضاً فترات الراحة اليومية خلال ساعات العمل وفترات الراحة الأسبوعية والإجازات كلها لصالح المرأة العاملة.

ولكن بالرغم من وجود قانون العمل وحقوق العاملين وحقوق النساء التي نظمها القانون إلا أنه بغياب الأساس القانوني القوي لن تحدث السياسات الموضوعية أثرها، وان الكثير منها لا تجد طريقها للتطبيق

وغالباً ما تبقى حبراً على ورق وهناك عدة أسباب وراء ضعف سيادة القانون منها: غياب أو ضعف دور دائرة التفتيش العمالي في الرقابة والإشراف والمساءلة، وهامشية دور الرقابات العمالية، والأمية القانونية بأحكام قانون العمل لدى العاملات وأصحاب العمل (نشوان، 2011)، ولذلك يجب على وزارة العمل التأكيد من تطبيق قوانين العمل المحلية والدولية والتي من ضمنها المساواة بين الجنسين في الفرص الوظيفية، والتعويضات، والضمان الاجتماعي، ورفع سقف العقوبات في حال تجاوز بنود القانون، بالإضافة إلى ضمان حصول النساء على عمل يناسب عائلاتهن.

2.4.1.2 المآخذ على قانون العمل الفلسطيني

مقارنة بما تم استعراضه عن القوانين والتشريعات الدولية والعربية والمحلية، نجد أن هناك العديد من الثغرات في قانون العمل الفلسطيني، فبالرغم من تخصيص الباب السابع لتنظيم عمل النساء لتسهيل مشاركتها في سوق العمل إلا أن هناك ثغرات في قانون العمل تؤثر سلباً على مشاركة المرأة في سوق العمل الفلسطيني: كعدم وجود نظام مالي داعم ومواز لأرباب العمل من أجل تحمل الأعباء المالية المترتبة على الامتيازات التي أعطتها قانون العمل للمرأة كإجازة الولادة التي تؤثر على البناء الإداري للمؤسسة وفعاليتها وما لها من عبء مالي في تحمل أعباء إجازة الولادة (زياد، 2011)، وعدم انسجام تشريعات العمل مع البيئة الاقتصادية السائدة (سالم، 2011) ويتمثل ذلك بالآتي:

- 1- 99% من المنشآت في فلسطين صغيرة ومتوسطة وصغيرة جداً.
- 2- عمل المرأة من الاعباء الاضافية بسبب غياب نظام ضمان اجتماعي أو تأمينات اجتماعية.
- 3- يتركز عمل النساء في القطاع الغير رسمي (وهذا غير معترف به في قانون العمل).
- 4- نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل هي الأدنى ومعدلات البطالة بين الإناث مرتفعه أي أن هناك بطالة على أساس النوع الاجتماعي.

بالإضافة إلى افتقار سياسات التشريعات العمالية المعمول بها إلى عدة مبادئ التي يؤدي غيابها المس بضمانات تشغيل النساء واغفال مراعاة التزاماتهن العائلية وطبيعتهن الجسدية:

أولاً: تفتقر سياسة التشريعات العمالية للواقعية، حيث لا تراعي حجم المنشأة، مما يستدعي فرض التزامات اكبر على المنشآت الكبيرة مثل البنوك والجامعات والشركات الكبرى وجميع المنشآت التي تضم عدد معين من العاملين، مثل توفير دور حضانة، والعمل على رفع قدرات العاملين والعاملات، والزامهم بالمسؤولية الاجتماعية (نصرة، 2011).

ثانياً: تفتقر ايضاً هذه السياسات الى التفصيل، خاصة فيما يتعلق بعدم التمييز بالتشغيل، فالنصوص عامة الى حد بعيد ولا يوجد آليات تؤدي الى مكافحة التمييز.

ثالثاً: تفتقر سياسة التشريع الى الضابط لهذه التشريعات وهو الجزاء المجدي، سواء فيما يتعلق بنظام العقوبات او نظام التعويض المدني، مما يستدعي الى مراجعة وتطوير هذا النظام.

كما تفتقر سياسة التشريع للمشاركة، فالمسؤول الوحيد عن توفير حقوق المرأة العاملة هو صاحب العمل. مما يوجب اشراك الدولة بالمسؤولية، ووضع نظام مشاركة بين أصحاب العمل لتوفير بيئة عمل ملائمة للعمال بوجه عام وبعمل المرأة بوجه خاص (نصرة، 2011).

وبمقارنة قانون العمل الفلسطيني مع قوانين العمل في بعض الدول العربية كمصر، والأردن، والسعودية، والعراق، وغيرها من الدول التي خصت بعضها بتنظيم عمل المرأة في باب منفرد، وبعضها لم تخصص باب منفصل مثل قانون العمل الأردني حيث كانت أحكام قانون العمل فيه لكلا الجنسين دون تمييز أو تخصيص. وبالرغم من تخصيص قانون العمل الفلسطيني باب لتنظيم عمل المرأة الا انها لم تكن تخدم المرأة بشكل كبير يساهم في زيادة مشاركتها، أو جعلها مشاركة حقيقية فاعلة في سوق العمل، وذلك لوجود ثغرات عديدة كما أن هناك غياب لعدد من القضايا الخاصة بالمرأة العاملة في قانون العمل مما يستدعي مراجعة القانون وتضمين البنود الآتية:

العمل في المنازل والزراعة ومصالح العائلة: استتثت المادة (3) من قانون العمل الفلسطيني العاملين في المنازل ومن في حكمهم، وأفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الاولى من نطاق سريان أحكام قانون العمل، على ان تحدد الأحكام الخاصه التي يخضعون إليها بنظام خاص بهم على أن يتضمن تنظيم عقود عملهم، وأوقات العمل، والراحة، والتفتيش، وأي أمور أخرى تتعلق باستخدامهم. إن هذا الاستبعاد ليس له ما يبرره كون هذه الفئات تقوم بعمل وتتلقى أجر، وتعمل تحت إدارة واشراف صاحب العمل، اي تتوافر في هذه الفئات شروط العاملين والعاملات. لذا يجب تعديل هذه المادة من قانون العمل لتشمل هذه الفئات لأن غالبيتهم من النساء وأن استبعاد هذه الفئات من الحماية القانونية يعكس قصور واضح في قانون العمل (نشوان، 2010).

وفي هذا المجال يشير سالم (2011) أن الملامح العامة للإطار التشريعي الناظم لعمل النساء الحماية المنقوصة والجزئية لعمل النساء من نطاق تطبيق قانون العمل، بالإضافة إلى غياب الحماية القانونية في بنود قانون العمل للنساء العاملات بدون أجر في المشاريع العائلية، بسبب الاستثناءات العامة التي تشمل فئة خادمت المنازل، وأفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الاولى، والاستثناءات الجزئية التي تشمل عمال وعاملات الزراعة الموسمييين.

ضمانات تنفيذ القانون: غياب الضمانات اللازمة لإنجاح تنفيذ القانون وانصاف النساء، اي انه لا يوجد محاكم مختصة بالقضايا العمالية بشكل عام، وغياب محاكم خاصة بالاجور وبقضايا العاملات بشكل خاص (سالم، 2011). أما فيما يتعلق بالشكاوى والبلاغات المقدمة، يتم التحقيق فيها بطريقة شمولية دون تمييز للجنس او مضمون وموضوع الشكوى.

تطبيقات المادة 102 من قانون العمل الفلسطيني: "على المنشأة توفير وسائل راحة خاصة بالعاملات":

- لم توضح المقصود بوسائل الراحة الخاصة بالعاملات، مما خضعت ممارسة هذا الحق للاجتهادات مما اثر سلباً على حماية هذا الحق.

- لم توضع ضوابط كحد أدنى أو اقصى لعدد العاملات.

- لم تضع سقفا زمنيا لتنفيذ الالتزام.

- عدم الزام أصحاب الأعمال الكبيرة والتي تستخدم اكثر من عشرين عاملة متزوجة توفير مكان مناسب مؤهل لرعاية اطفال العاملات الذين تقل اعمارهم عن اربع سنوات وذلك لتعزيز تكافؤ الفرص للعاملين من ذوي المسؤوليات العائلية كما ورد في قانون العمل الأردني في المادة (72) في رعاية أطفال العاملات: "على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة متزوجة تهيئة مكان مناسب يكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات، على أن لا يقل عددهم عن عشرة أطفال".

إجازة الأمومة: تطبيقات المادة (103) فقرة (1) والمادة (104) من نفس القانون مخالفة اتفاقية منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بإجازة الأمومة:

- لم تشمل حالات الولادة المبكرة او ولادة طفل ميت (الإجهاض)، ولم تعالج حالة وفاة الطفل أثناء مدة الإجازة.

- شرط مرور مدة (180) يوم لاستحقاق إجازة الوضع قد لا يتوافر في العمل الزراعي الموسمي بسبب طبيعة العمل وتوقيته.

- لم تنظم ساعة الرضاعة تنظيماً كافياً، ومتى يحق للمرأة العاملة الحصول عليها في بداية العمل أو في أثناءه أو في نهايته.

بالإضافة الى ذلك يجب إلغاء تحديد مدة العمل للمرأة قبل إجازة الولادة والتي حددت بـ180 يوم في المادة 103 وذلك لأنه لا يشمل المرأة التي لم يمض على عملها المدة المطلوبه لاستحقاق الإجازة 180 يوم فماذا لو كان الوضع خلال خدمة أقل من 180 يوم في المنشأه فهل يسقط كامل حقها بالاجرة، والإشارة إلى أن يجب عدم فصلها أثناء حملها وإضافة إلا إذا كان فصلها قائماً على أسباب لا تمت بصلة للحمل والولادة ومضاعفاتها والإرضاع وعلى صاحب العمل إثبات أسباب الفصل إن وقع بعيداً عن هذه الأسباب.

ومن المآخذ أيضاً على إجازة الأمومة ما ورد في المادة (103)، حيث جاءت إجازة المرأة العاملة في هذا البند مشروطة في قانون العمل الفلسطيني وذلك بالعمل لدى صاحب العمل ستة أشهر قبل الميلاد على عكس قانون العمل الأردني الذي لم ينص على هذا الشرط، في المادة (70) من قانون العمل الأردني والتي نصت على أن "للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة امومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع، على ان لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة اسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة".

أما في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني فإن إجازة الأمومة غير مقيدة بهذا الشرط مما يعكس تمييزاً بين حقوق المرأة العاملة في القطاع الخاص والمرأة العاملة في الخدمة المدنية حيال هذه الإجازة (نشوان،2010).

ومن الواضح والجلي في هذا الموضوع ان تحميل أصحاب العمل لنفقات إجازات الأمومة وفق للمادة (103) يعتبر احد الأسباب في كثير من الاحيان للزوف عن تشغيل النساء (المؤقت 2011).

التمييز في الاجور وعدم تطبيق الحد الادنى للأجور: كافة المعطيات تشير إلى تدني اجور النساء عن الرجال من الإشارة إلى عدم التمييز بتلقي التدريب اي يجب ان يتم تعديلها إلى الإشارة الصريحه إلى عدم التمييز ليصبح نص أجور الرجال في العمل (المؤقت، 2011).

تعريف التمييز: يخلو قانون العمل الفلسطيني في الباب الاول مادة (1) من تعريف التمييز حيث يجب ادخال تعريف التمييز كما جاء في اتفاقية العمل الدولية رقم (111) الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة ليصبح:

1. أي ميز أو استثناء أو تفضيل يتم علي أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي، ويسفر عن إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة علي صعيد الاستخدام أو المهنة.

2. أي ضرب آخر من ضروب الميز أو الاستثناء أو التفضيل يكون من أثره إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو المعاملة علي صعيد الاستخدام والمهنة قد يحدده العضو المعني بعد التشاور مع المنظمات التمثيلية لأصحاب العمل وللعمال، إن وجدت، ومع غيرهم من الهيئات المناسبة.

3. لا يعتبر تمييزاً أي ميز أو استثناء أو تفضيل بصدد عمل معين إذا كان مبنياً علي أساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة هذا العمل.

4. في مصطلح هذه الاتفاقية، تشمل كلمتا "الاستخدام" و"المهنة" مجال التدريب المهني والالتحاق بالعمل وبالمهن المختلفة، وكذلك ظروف الاستخدام وشروطه (اتفاقية العمل الدولية رقم 111، 1959).

التدريب والتوجيه المهني: يخلو نص المادة (18) من الفصل الثاني من الإشارة الصريحه الى عدم التمييز ويجب التعديل لنص المادة لتصبح كالتالي: يقصد بالتوجيه المهني النشاطات التي تهدف إلى توجيه العمال لفرص العمل والتدريب المتاحة التي تتناسب مع مهاراتهم وميولهم وقدراتهم دون تمييز. يقصد بالتدريب المهني النشاطات التي تهدف إلى توفير احتياجات التنمية من العمال المدربين، وتمكينهم من اكتساب المهارات والقدرات اللازمة وتطويرها بصفة مستمرة دون تمييز.

وفي هذا الموضوع يشير نصره (2011) ان الأسباب الجوهرية للتمييز هو اعتقاد صاحب العمل بان تشغيل النساء سيلقي عليه اعباء كبيرة سواء من حيث الحقوق المقررة للمرأة في قانون العمل، او من حيث التزامات المرأة الاسرية، وضعف التنظيم القانوني الناظم لعمل المرأة، وغياب الدور الحكومي والنقابي والرقابي.

ساعة الأمومة: في المادة (104) من الباب السابع والتي تنص على أن "(1) للمرأة المرضع الحق بفترة أو فترات رضاعة أثناء العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة يومياً لمدة سنة من تاريخ الوضع. (2) وتحتسب ساعة الرضاعة المذكورة في الفقرة (1) أعلاه من ساعات العمل اليومية". لم يستند من هذا الحق العاملات البعيدات عن أماكن سكنهن أو دور الحضانه نظراً لقصر الفترة الممنوحة للمرأة، ويجب تعديلها إلى إعطاء العاملة الحق في استبدال ساعات الرضاعة بتخفيض ساعات العمل اليومية بمقدار ساعه يومياً إما في بداية الدوام أو في نهايته ويتم الاتفاق عليها بين العاملة وصاحب العمل (كما جاء في توصية منظمة العمل الدولية رقم 101)، وبالرغم من أن الكثير من أصحاب العمل يطبقون هذا التعديل إلا أنه يجب الإشارة إليه بنص صريح في قانون العمل أو إضافة تعديل على المادة (104).

المادة (101) في حظر تشغيل النساء في ساعات الليل فيما عدا الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء، حيث يجب أن يكون هذا الاستثناء مبني على أسباب موضوعية أي أنه يجب تعديلها إلى الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء ولا تشكل خطراً على صحة المرأة العاملة او كرامتها.

الإجازات: في المادة (105) أعطى قانون العمل للمرأة الحق بإجازة من اجل رعاية طفلها، كما منحها ايضاً الحق بإجازة لمرافقة زوجها والتي جاء فيها "وفقاً لمصلحة العمل يجوز للمرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو لمرافقة زوجها" ومن هنا يتبين أن حق المرأة بالاجازتين المذكورتين وفقاً للمادة السابقة مشروط بتحقيق مصلحة العمل، مما يفرغ هذا الحق من مقومات وجوده

غالباً وهذا يمنح صاحب العمل حق رفض منح هذه الإجازة للعاملات بذريعة مصلحة العمل (نصرة، 2011).

أما بشأن الإجازة المرضية العامة، يجب تمييز المرأة بها عن الرجل لتعرضها لأمراض مختلفة، إذا زادت عن الحد يجب أن لا تكون محسوبة من الإجازات السنوية التي يتوقف بها العامل للمتعة والاستجمام بل لاستعادة وضعه الصحي، لذا يجب إجراء تعديل حول إجازة المرأة المرضية مبررة بالعدر المذكور.

وفي سياق الإجازات أيضاً، منح نظام العمل السعودي في المادة (160) من قانون العمل السعودي إجازة مدفوعة الأجر للمرأة العاملة حال وفاة زوجها لا تقل عن خمسة عشر يوماً من تاريخ الوفاة (نظام العمل السعودي، 2005)، وهذه الإجازة لم يأخذ بها الفصل الخاص بتشغيل النساء في قانون العمل الفلسطيني (نشوان، 2010).

عقود العمل: عقود العمل يجب أن تكون مكتوبة بين المرأة العاملة وصاحب العمل كما ورد في المادة (32) من قانون العمل المصري اشترطت على صاحب العمل أن ينظم عقوداً مكتوبة للعمال، وفي هذا التعديل ضمان لحق صاحب العمل كما العامل. لذا يقضي تعديل المادة (24) من قانون العمل الفلسطيني والاكتفاء بعقد العمل المكتوب بين العامل وصاحب العمل.

الأجور: الأجر يجب أن ينص على دفعه بالمساواة مع الرجل كما القانون الكويتي الذي كان أكثر وضوحاً من منظور النوع الاجتماعي حيث أكد على منح المرأة العاملة الاجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بنفس العمل (مادة 27 من قانون العمل الكويتي).

كل هذه الثغرات والقيود التي تناولها قانون العمل ما هي إلا عقبات وصعوبات تحول دون مشاركة المرأة في سوق العمل وتؤثر سلباً على المشاركة ونوعيتها مما يؤدي إلى نفور وعزوف النساء على العمل خارج البيت مما يزيد من البطالة على أساس النوع الاجتماعي.

كما أنه ليس بمجرد إقرار القانون أو التشريع، تصبح الطريق أمامه ممهدة للتطبيق؛ فالعادات والتقاليد، والثقافة الذكورية، والنظرة التقليدية للمرأة ودورها، كلها عوامل معيقة ولا زالت هي السائدة، الأمر الذي يعني أن جهداً كبيراً ينتظر القوى المجتمعية المساندة لهذه القوانين من أجل سيادتها في واقع الحياة الثقافية والسلوك (زيدات، 2006).

2.2 الدراسات السابقة

فيما يلي بعض الدراسات السابقة التي تم الاطلاع عليها والتي تتشابه محاورها مع الدراسة الحالية:

دراسة مركز المعلومات الوطني الفلسطيني/ وفا (2016) بعنوان: واقع التمييز في سوق العمل الفلسطيني من منظور النوع الاجتماعي، تناولت الدراسة معاناة المرأة الفلسطينية من اضطهاد مزدوج، قومي بسبب الاحتلال الإسرائيلي، وجنسي بسبب موروث من التقاليد العربية والأعراف والعادات المتأصلة في المجتمع الفلسطيني كمجتمع ذكوري، وتجلى ذلك في نسب مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل الفلسطيني والبالغة (19.1%) مقابل (71.9%) وذلك خلال عام (2015)، يضاف إلى ذلك العديد من مظاهر التمييز في مزايا العمل ومعدلات الأجور، وتعرض العديد من النساء إلى العنف ضد المرأة بشتى أشكاله، وأنه من أسباب ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل الفلسطيني ضعف وقصور التشريعات، سواءً من حيث النصوص أو من حيث متابعة التطبيق، خاصة وأن العرف والقضاء العشائري غالباً ما يتولى معالجة قضايا النساء في المجتمع الفلسطيني، وله سلطة تكاد تكون أعلى من سلطة القوانين الرسمية (مركز المعلومات الوطني الفلسطيني/ وفا، 2016).

دراسة المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان (2015) بعنوان: قانون العمل الفلسطيني والتشريعات الثانوية المنبثقة عنه، في دراسة أجرتها وحدة المرأة في المركز أشارت إلى الوضع القانوني للمرأة الفلسطينية ضمن منظومة القوانين والتشريعات بما فيها قانون العمل وأشارت الدراسة إلى أنه وعلى الرغم من أن التجارب والتاريخ والواقع أثبتت جدارة المرأة الفلسطينية في شتى المجالات الشخصية والاجتماعية والاقتصادية، وخلصت الدراسة إلى أن مشكلات عدم المساواة بين الرجل والمرأة في فلسطين تكمن في النسق الاجتماعي السائد والقضاء العشائري، إضافة إلى عدم متابعة تطبيق نصوص القوانين في المؤسسات التي تعمل فيها النساء، إضافة إلى سيادة العديد من المفاهيم الخاطئة والتي تعتبر أن المكان الطبيعي للمرأة هو البيت والأسرة وتربية الأبناء (المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان، 2015).

وفي دراسة لطوطح (2015) بعنوان: وضعية المرأة الفلسطينية في ظل القوانين المطبقة وفي ظل نصوص اتفاقية سيداو، حيث خلصت الدراسة إلى وجود إشكالية قانونية في فلسطين، حيث أنه ليس بمجرد إقرار القوانين أو التشريعات تصبح الطريق ممهدة أمام تطبيقها، بل إن العادات والتقاليد والثقافة الذكورية والنظرة التقليدية للمرأة ودورها، هي من أهم معيقات المساواة بين الرجل والمرأة في شتى الميادين، ولا بد من إحداث تغييرات جذرية على مستوى التشريع وعلى مستوى التطبيق لكي تأخذ المرأة المكانة التي تستحقها، خاصة في ظل مصادقة فلسطين على اتفاقية سيداو، كما أشارت الدراسة إلى أن المرأة الفلسطينية لا تعاني من الإجحاف في مجال العمل فحسب، بل تعاني من الإجحاف في قضايا الزواج والطلاق والنفقة والحضانة والميراث والقتل بحجة شرف العائلة (طوطح، 2012).

دراسة ذيب (2014) بعنوان: "الوضع القانوني للمرأة في التشريعات العربية": شملت (10) دول عربية هي: فلسطين، الأردن، سوريا، العراق، المغرب، قطر، السعودية والإمارات العربية المتحدة، تونس، ومصر، حيث أشارت الدراسة إلى أن المرأة العربية تعاني من الظلم القانوني سواءً من حيث

التشريعات أو من حيث متابعة تطبيق هذه التشريعات المتعلقة بالمرأة، كما أشارت الدراسة إلى تدني نسب مشاركة النساء في سوق العمل العربية بسبب ممارسة العديد من مظاهر التمييز بين المرأة والرجل في مواقع العمل، ويتجلى هذا التمييز في المراكز الوظيفية ومراكز اتخاذ القرار، حيث قليلاً ما تصل النساء إلى هذه المراكز، إضافة إلى التمييز في الرواتب والأجور، والحوافز والمكافآت والترقيات في العمل، وأن هذه الظواهر موجودة في جميع المجتمعات العربية بسبب الموروث الثقافي والحضاري والديني لهذه المجتمعات وسيادة تقاليد القيم المجتمعية التي تميز بين الرجل والمرأة في شتى مجالات الحياة (ذيب، 2014).

دراسة عبد المحسن (2013) بعنوان: الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية، حيث أشارت إلى انه وعلى الرغم من إقرار مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في مملكة البحرين، وعلى الرغم من تكريس المساواة بين المرأة والرجل في المواثيق والاتفاقيات الدولية، وعلى رأسها اتفاقية سيداو (1979)، إلا أن مستوى الحماية القانونية للمرأة البحرينية لا زالت ضعيفة لكونها اثني مهمتها الحمل والأنجاب وتربية الأبناء والاعتناء بشؤون البيت والأسرة، ويلاحظ التمييز على وجه الخصوص في مجال العمل، حيث يوجد اختلال كبير في التوازن بين حقوق المرأة وحقوق الرجل في التشغيل، وبينت ذلك أن نسبة النساء العاملات في البحرين لا يتجاوز نسبة (17%) خلال عام (2012)، وأن الموروث الثقافي والديني وتقاليد المجتمع هي من أهم معوقات اندماج المرأة البحرينية في سوق العمل إضافة إلى قصور التشريعات وعدم متابعة تطبيقها، كل ذلك أدى إلى التمييز بين الرجل والمرأة في مجال العمل، ويتجلى هذا التمييز في معدلات الأجور التي تتقاضاها المرأة مقابل أجور الرجل (عبد المحسن، 2013).

دراسة أبو صلب (2012): أشارت إلى وجود معوقات عديدة تحد من مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل، أهمها وجود فروق كبيرة بين نصوص القوانين والتشريعات من جهة، وبين آليات تطبيق هذه النصوص على أرض الواقع، كما أن منظومة القوانين الفلسطينية المتعلقة بالمرأة ليست فقط غير منسجمة مع بعضها البعض، بل عفا عليها الزمن، ولا تتناسب مع الواقع الموجود، ولا مع الدور الذي تلعبه المرأة في المجال العام وفي العمل، ويعود ذلك إلى نسق العادات والتقاليد والأعراف والأنماط الاجتماعية التي تتحكم بمصير وحقوق المرأة، وكثيراً ما تصادر حقوقها من منظور النوع الاجتماعي وتقسيم الأدوار بين المرأة والرجل، وهذا ما عززته القوانين والتشريعات السارية المفعول، والتي تصادر حقوق المرأة في كثير من موادها ونصوصها، وكثيراً ما تُعامل المرأة في المجتمع الفلسطيني بشيء من الدونية (أبو صلب، 2012).

دراسة ميعاري (2012) بعنوان "النساء العربيات في سوق العمل" تطرقت الدراسة إلى أزمة العصرية في سوق العمل لدى النساء الفلسطينيات في إسرائيل وهدفت إلى الوقوف على واقع النساء الفلسطينيات في سوق العمل الإسرائيلي وإلى أي مدى يعكس واقع المجتمع الفلسطيني في إسرائيل سواء كان بارتفاع مستوى التعليم أو في زيادة فرص وأماكن العمل للنساء كجزء من مظاهر العصرية، وقد خلصت الدراسة إلى أن المرأة العربية داخل إسرائيل تتعرض إلى تمييز لانتمائها القومي والعربي مما يؤثر على مستوى مشاركتها في سوق العمل، كما أوضحت الدراسة إلى أن ارتفاع مستوى التعليم لدى النساء العربيات يساعد في ارتفاع وتحسين مكانتهن، وأشارت إحصائيات الدراسة إلى أن أكثر من 75% من النساء العربيات توفن عن العمل لأسباب قاهرة تشير إلى تعرضهن لأحد مظاهر التمييز القومي أو الجندي. وأوضحت الدراسة أنه وحسب نظرية العصرية فقد عزت قلة النساء العربيات في سوق العمل إلى عوامل حضارية وثقافية ودينية، وقد أوصى الباحثان ضرورة اتباع سياسة مؤسساتية واضحة للتغلب على التمييز على المستوى القومي والجندي.

دراسة العجلة (2012) بعنوان المشاركة الاقتصادية للمرأة الفلسطينية - المؤشرات والمحددات"

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل ومناقشة أوضاع المرأة في سوق العمل الفلسطيني، من أجل إبراز التحديات والمعوقات التي تواجهها، ومناقشة أسباب تدني مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي. استخدمت الدراسة كافة المؤشرات المعتمدة لتحليل سوق العمل، واستعراض لتطور معدلات البطالة بين صفوف النساء وأوضاع المرأة في سوق العمل غير المنظم. وقد تم استخلاص نوعين من النتائج، على مستوى المؤشرات وعلى مستوى المحددات، فقد أكدت كافة المؤشرات المستخدمة في تحليل سوق العمل على إحراز تقدم ملحوظ في أوضاع النساء ولكنه محدود ولا يتناسب مع مؤهلاتها وإمكاناتها. على صعيد المحددات فقد توصلت الدراسة إلى أن هناك نوعان من العوامل المؤثرة في محدّدات المشاركة، العوامل المؤثرة في الطلب على عمالة النساء مثل ارتفاع معدلات البطالة، ونمط التنمية السائد والمتأثر بالتشوهات الهيكلية الموروثة عن الاحتلال، وتأثر سوق العمل بالنموذج التقليدي للنوع الاجتماعي. أما العوامل المؤثرة في عرض عمل النساء فتتمثل في تركيز النساء في تخصصات معينة تتوافق مع التوجهات الاجتماعية السائدة، والرغبة في أنواع محددة من المهن التي تتلاءم مع النساء ودورها التقليدي، لذلك لا يتوفر دلائل قوية لوجود توجه اجتماعي اقتصادي، لتعزيز وتطوير دور المرأة في سوق العمل، سواء على صعيد رفع نسبة المشاركة، أو إحداث تغييرات في التركيب المهني للمرأة ومعالجة معدلات البطالة. وقد أوصت الدراسة بإعادة النظر بقانون الخدمة المدنية، وقانون العمل وتطبيقاتها، وتنقيف النساء قانونياً حول حقوقهن، واتخاذ الإجراءات اللازمة لجسر فجوة الأجور بين النساء والرجال بتحديد حد أدنى للأجور بعيد عن التمييز على أساس الجنس.

دراسة العقابلية (2011) بعنوان "حقوق المرأة العاملة: دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين

الوضعية". ناقشت هذه الدراسة حقوق المرأة العاملة في الشريعة الإسلامية وقانوني العمل الأردني والإماراتي في مبحثين: حقوق المرأة العاملة في الإسلام، وحقوق المرأة العاملة في قانوني العمل.

وأشارت الدراسة إنه يجب توفير ظروف مناسبة للمرأة العاملة وأن تحاط بسياج من الضمانات القانونية التي تمكنها من أداء دورها في خدمة المجتمع وهذه الضمانات جاءت في قانون العمل الأردني وقانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي في دولة الإمارات العربية، وكذلك في الأنظمة والتعليمات والقرارات الصادرة بموجب هذين القانونين. وخرجت الدراسة إلى أنه لا بد من إجراء بعض التعديلات على نصوص تشريعات وقوانين العمل، وقد أوصت بإضافة مادة إلى قانون العمل الأردني تنص على مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة العاملة وخاصة فيما يتعلق بتساوي الأجور عند تساوي العمل، وتعديل نص المادة المتعلقة بإجازة الأمومة. وإعادة النظر في قرارات وزير العمل المتعلقين بالأعمال والأوقات التي يحظر فيها تشغيل المرأة وذلك بعدم تحديد هذه الأعمال، وعدم التمييز بين المرأة الحامل والمرأة غير الحامل من حيث الأعمال المحظورة وعدم استثناء حظر عمل المرأة في دور الملاهي والمسارح ودور السينما وصالات الموسيقى والغناء وذلك لتوافر الشبهات في هذه الأماكن، وأوصت الدراسة بإجراء تعديلات أخرى.

دراسة زيدات (2010) بعنوان "المرأة الفلسطينية والقانون"، حيث أشارت الدراسة إلى الحقوق العمالية الخاصة بالمرأة الفلسطينية ونظرة قانون العمل لها، ورأت أن اللامساواة تبسط ظلها على التشريعات العمالية في فلسطين تلك التشريعات التمييزية التي تحمي المرأة وحقوقها العمالية من حيث الأجور، وإجازة الوضع، وسن التقاعد، والضمان الاجتماعي، رغم أن قانون العمل الفلسطيني تعامل مع المرأة الفلسطينية على أساس المساواة بينها وبين الرجل، إلا أن عدم متابعة تطبيق نصوص القانون، خاصة في مؤسسات القطاع الخاص يجعل المرأة العاملة تعاني من إجحاف كبير، ومن التمييز بينها وبين الرجل في مواقع العمل، انطلاقاً من النظرة المجتمعية والعادات والتقاليد والأعراف، والتي غالباً ما تكون لها سلطة فوق سلطة القانون (زيدات، 2010).

دراسة الاتروشي (2010) بعنوان "حقوق المرأة العاملة العراقية في ظل المعايير الدولية والتشريعات الداخلية" دراسة مقارنة. يتناول البحث حقوق المرأة العاملة العراقية في ظل المعايير الدولية والتشريعات الداخلية ومدى التزام صاحب العمل بالقواعد المنظمة لعمل المرأة العاملة ومبدأ المساواة بين الجنسين في النظام القانوني الوطني والمقارن وتعزيز مكانة المرأة العاملة العراقية في هذا الشأن. تشير الدراسة إلى أن معرفة حقوق المرأة العاملة وتحديد إطار العلاقة بينها وبين الذكور من العمال يتطلب التمييز بين مرحلتين: حقوق المرأة العاملة وفقاً للمعايير الدولية، وحقوق المرأة العاملة في التشريعات الداخلية. توضح هذه الدراسة مزايا القانون والنظام المعمول به وفقاً للمعايير الدولية والتشريعات الداخلية مستخدم الباحث أسلوب الدراسة المقارنة والتحليلية المنطقية والتي تمكن بواسطتها من الاطلاع على ما نصت عليه الإعلانات والمواثيق الدولية والقوانين الوطنية. وما يجري عليه التطبيق العملي وصولاً للحلول المثلى التي يمكن الأخذ بها في التنظيم العراقي، وبلورة تلك النتائج في صورة اقتراح لتعديله للقانون الذي ينظم حقوق المرأة العاملة في العراق. وقد خرجت الدراسة بعدة نتائج منها أن بعض الثغرات الموجودة في التشريعات والأنظمة والقرارات فيما يتعلق بقضايا المرأة العاملة أتاحت إمكانية الالتفاف على حقوقها، إضافة إلى قصور المنظمات والأجهزة والدوائر المناط بها تنفيذ القوانين ومراقبة التجاوزات والخروقات للتصدي لها. وأيضاً ساوى قانون العمل والضمان الاجتماعي بين العامل والعاملة، إلا أنه ما يزال قاصراً من حيث التطبيق، وقد طرح في نهاية الدراسة عدة توصيات منها: منع التمييز في العمل وتحقيق الأجر المتساوي للعمل المتساوي وذلك بتعديل التشريعات وأنظمة العمل لغرض توسيع حقوق المرأة العاملة، وإلغاء أو تعديل النصوص التي تعطي مجالاً للإدارات وأرباب العمل للالتفاف على هذه الحقوق أثناء التطبيق والممارسة وتعزيز الضمانات التشريعية على هذا الصعيد. وضمان مشاركة المرأة العاملة في عضوية اللجان والهيئات النقابية والهيئات التي لها علاقة بقضايا العمل والعمال وانتخابها وقيادتها. ومنح المرأة العاملة إجازة الحمل والولادة مدفوعة الأجر.

وفتح معاهد التدريب المهني للنساء على كافة أصناف العمل لرفع مستوى المهارة المهنية أسوة بالرجل. وشمول قانون العمل والضمان الاجتماعي لعمال الخدمة المنزلية والعمال المنزليون باعتبار أن هذا القطاع من العمل يحتاج إلى حماية لعماله لا تتوفر حالياً في القوانين النافذة.

دراسة عدنان (2008) بعنوان "الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل القطري- دراسة مقارنة، تناول فيها الباحث الأسباب الموجبة لحماية المرأة علي المستوى الدولي موضحاً الأسباب النفسية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تنطلق منها هذه الحماية، والأحكام التي تضمنتها اتفاقيات العمل العربية، والمبادئ التي أرسيتها هذه الاتفاقيات لحماية المرأة العاملة، وتناول فيها أيضاً أحكام حماية المرأة العاملة في قانون العمل موضحاً التنظيم القانوني للعمل ووقته بالنسبة للمرأة العاملة، وحقوقها في مجال الاستخدام فيما يتعلق بالأجر وإجازات العمل والرعاية الصحية والمهنية وتوفير وسائل النقل والإسكان والتغذية وتوفير دار للحضانة، وتحدث عن آثار الإخلال بحقوق المرأة بجميع صورها وما تثيره من مسؤولية مدنية ومسؤولية جنائية وتدابير احترازية. وقد تناول أحكام قانون العمل القطري رقم 14 لسنة 2004 وما تضمنه من أحكام حديثه منسجمة مع أحكام اتفاقيات العمل، مستعرضاً حرص المشرع القطري على مواكبة الاتجاهات الحديثة في التعامل مع عمل المرأة وتوفير الرعاية لها بما يتلاءم والظروف والقيم الاجتماعية السائدة، مقارنةً أحكام هذا القانون بأحكام عدد من قوانين العمل العربية والأجنبية. وقد خرج بعدة توصيات أهمها: الدعوة إلى اتحاد الجهود الدولية والوطنية لوضع تشريع عمل موحد يقوم علي روح العدالة والمساواة دون تمييز بين المرأة والرجل في ميدان العمل والإنتاج إلا بالقدر الذي تقتضيه طبيعة العمل أو النشاط، واقتراح سن تنظيم قانوني خاص لعمل المرأة، وحث على وجود تخطيط للقوي العاملة وتوجيه مهني للمرأة لإعدادها للأعمال التي تناسب طبيعتها البشرية والخلقية، ودعى الدول العربية إلى التصديق على اتفاقيات العمل العربية لتواكب مستويات ومعايير العمل الدولية والعربية، والتأكيد علي ضرورة مراجعة قائمة الأعمال

المحظور تشغيل النساء فيها، وإتاحة المجال لكل من الزوجين العاملين للحصول علي إجازة دون اجر لمدة لا تزيد علي سنتين لمرافقة زوجه عند انتقاله إلى عمل آخر يقع بعيداً عن مكان عمله، وتحديد ساعات العمل بالنسبة للنساء والاستثناءات الجائزة عليها، ومنح الحق للعاملة في فسخ عقد العمل عند اعتداء صاحب العمل أو من يمثله عليها، وتوحيد الأحكام التي تتضمن عقوبات تفرض عند مخالفة أحكام القانون ولوائحه، ومراقبة الالتزام بالحد الأقصى لعدد ساعات العمل.

دراسة الهيئي (2008) بعنوان "المعوقات الاجتماعية لمشاركة المرأة اليمنية في عملية التنمية" هدفت الدراسة إلى الوقوف على المعوقات الاجتماعية لمشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع اليمني. وقد أشارت إلى تهميش المرأة وإبعادها عن أداء دورها الفعال في عملية التنمية، وما تعانيه المرأة من تمييز قائم على أساس الجنس أو النوع الاجتماعي وحرمانها من التعليم أو إكمال التعليم الجامعي، فضلاً عن التمييز في المعاملة بينها وبين الرجل في الحصول على المكافآت والترقيات والمناصب القيادية لصالح الرجال، وعدم إشراكها في صنع القرار وعدم استقلالها مالياً. اعتمد الباحث على المنهج الوصفي من خلال المسح الاجتماعي بطريقة العينة، والمنهج المقارن من خلال مقارنة رأي أفراد العينة بعد تقسيمهم إلى فئات. أما أدوات جمع البيانات فقد استعان الباحث بالاستبيان كأداة رئيسية.

دراسة بامرحول (2008) بعنوان "التشريعات والقوانين المتصلة بعمل المرأة اليمنية" تناولت فيها الباحثة الحديث عن المشكلات والمعوقات التي تعاني منها المرأة اليمنية كمعوقات التحاق المرأة بالعمل والصعوبات التي تواجه النساء العاملات أيضاً والتمييز تجاه المرأة لصالح الرجل. وتناولت التشريعات والقوانين التي تتصل بعمل المرأة والحماية الاجتماعية لها، وأشارت إلى أن قوانين العمل والخدمة المدنية للمرأة العاملة منحتها عدة ميزات منها:

إجازة الوضع ومدتها ستون يوماً بأجر كامل مضافاً إليها عشرون يوماً في حالة تعسر الولادة أو الولادة بعملية قيصرية أو ولادة توأمين والحصول على إجازة مدفوعة الأجر لمدة أربعين يوماً في حالة وفاة الزوج وكذا الحصول على مدة إضافية لتكملة فترة العدة الشرعية (بدون مرتب). والحصول على إجازات سنوية مدتها ثلاثون يوماً في السنة وكذا إجازات مرضية، وهناك نصوص خاصة تتعلق بالحماية من الأعمال الشاقة والصناعات المضرة بالصحة والبعيدة عن العمران ومنع العمل الليلي (عدا المستشفيات). وأكد قانون الخدمة المدنية في المادة رقم (12) منه على أن يقوم شغل الوظائف العامة على مبدأ تكافؤ الفرص والحقوق المتساوية لجميع الموظفين دون تمييز، كما اشترط هذا القانون أن يتم تطبيق كل المعايير والمقاييس والشروط التي تحدد معايير التوظيف والترقية للموظف سواء كان رجلاً أو امرأة دون تمييز أو تفرقة وتطبق هذه المعايير وفقاً لشروط التعيين والترقية في الوظائف العامة، بالإضافة إلى العديد من المميزات التي أنصفت المرأة العاملة ودفعت بها للمشاركة بسوق العمل. وقد طرحت الباحثة مجموعة من المعالجات القصيرة والمتوسطة الأجل لمشكلات المرأة اليمنية عموماً والمرأة العاملة خصوصاً نرى كتحقيق النهوض التنموي الذي يؤمن تقليص الفقر والبطالة ويوفر مزيداً من فرص العمل ومصادر العيش للرجل والمرأة، وتكثيف برامج التوعية والمشاركة الشعبية والتنمية السياسية، تحديث التشريعات القانونية وتصحيح الاختلالات والانحرافات، والأخذ ببرامج التنمية الريفية التي تستهدف تطوير الإنتاج الزراعي وحياة المزارعين بما فيهم النساء، ووضع خطط شاملة للنهوض بالمرأة من ناحية التعليم والصحة والتشريعات الخاصة بها.

دراسة جبر (2005) بعنوان "الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام" هدفت إلى التعرف على درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية كالصعوبات الاجتماعية والأسرية، والإدارية، والسياسية، والقانونية. وتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفات القطاع العام في شمال الضفة، وتم اختيار عينة الدراسة

بالطريقة الطبقيّة العشوائية. وضمت الاستبانة أربعة مجالات: الصعوبات الاجتماعيّة والأسريّة، والصعوبات السياسيّة، والصعوبات الإداريّة، والصعوبات القانونيّة. كما احتوت أداة الدراسة على مجال يحتوي على 15 مؤثراً في عمل المرأة منها: الأسرة، والمجتمع، والرؤساء، والزملاء، والمرؤوسين، والقوانين والتشريعات. وتوصلت الباحثة إلى عدة نتائج منها أن الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينيّة العاملة في القطاع العام كانت مرتبة تنازلياً كما يلي: الصعوبات القانونيّة، الصعوبات السياسيّة، الصعوبات الاجتماعيّة والأسريّة، الصعوبات الإداريّة. وأوصت الباحثة بضرورة اهتمام المسؤولين بقضية عمل المرأة، وإعادة دراسة القوانين وإنصافها ومساواتها بالرجل، وإجراء تعديلات على قانون الخدمة المدنيّة وضرورة اهتمام المسؤولين في الوزارات بالناحية النفسيّة والصحيّة للنساء العاملات، وتوفير أماكن عمل مريحة وصحيّة، وأجواء عمل مناسبة.

دراسة ماني (1996) بعنوان "أحوال عمل المرأة المأجور في المصانع الفلسطينيّة في الضفة الغربيّة وقطاع غزة"، حيث تناولت الدراسة الخلفيّة الاجتماعيّة للعاملات، والوضع العائلي، والعمر، والمستوى التعليمي، فضلاً عن حقوق العاملات. كما تعاملت الدراسة مع عوامل تحفيز المرأة على العمل، ونوع المصنع الذي تعمل فيه، وسنوات العمل، والتسجيل في النقابات واللجان النسائيّة الشعبيّة. وأفادت الدراسة أن هناك بعض المؤشرات التي أظهرت بعض التغيرات الطفيفيّة على وضع المرأة العاملة ومنها أن نسبة النساء العاملات من 16-20 سنة ازدادت بحوالي 25%، ويعود 62.5% من عمل النساء إلى الحاجة الماديّة، وفضلاً عن ذلك، فإن 24.4% من النساء يعتبرن المعيلات الوحيدات لعائلاتهم في الضفة الغربيّة وقطاع غزة. كما أن 75.6% من النساء يساعدن في دعم عائلاتهن. وفي غزة، يعتبر 5% من العاملات هن المعيلات الوحيدات للعائلات.

أما بشأن ظروف العمل، فإن الأجر مازالت منخفضة، بالرغم من وجود تحسّن طفيف يعود إلى ارتفاع مستوى المعيشة. وأفادت الدراسة أن المساواة بين الرجال والنساء من حيث الأجر معدومة، ولا

تدفع أجور في غضون العطل. وأما بشأن الإجازات المرضية، فقد حصلت بعض التغيرات الإيجابية، إذ كانت النسبة المئوية للنساء اللواتي حصلنّ على أجور للإجازات المرضية أعلى مما كانت عليه من قبل. والأيام التي تدفع أجور مقابلها هي نهايات الأسبوع والعطل الرسمية فقط. وما يزال التأمين الصحي ومدفوعات التعويض عن ترك العمل غير مرضية؛ وتجدر الإشارة إلى أن 80% من المصانع لا تستخدم عقود عمل. بقي حال الانضمام للنقابات أو للجان الشعبية النسائية كما كان عليه في الماضي. ففي قطاع غزة، انضمت 8.3% من النساء فقط للنقابات، كما أن جميع أصحاب المصانع في القطاع لا يرضون عن انضمام عمال مصانعهم إلى النقابات.

دراسة انجل (1988) بعنوان "الاختلافات الجنسية في المعتقدات فيما يتعلق في توظيف النساء في اليابان" إن القيم التقليدية اليابانية تثبط النساء عن العمل خارج البيت. وهذا البحث يصف ويقارن معتقدات الرجال والنساء اليابانيين فيما يتعلق بعمل النساء. ولقد تم توزيع استبانات على حوالي 900 من الرجال والنساء اليابانيين، حيث استخدمت لاختبار الفروق بين مجموعات الرجال والنساء. وبينت النتائج أنه على الرغم من المعتقدات التقليدية اليابانية التي تثبط عمل النساء، فإن المجموعتين تميلان نحو الشك فيما يتعلق في المواضيع التي سيكون لعمل النساء فيها آثار سلبية على الزواج أو الأطفال. وعلى أية حال، فإن المجموعتين تميلان إلى الاعتقاد بأن الزوجات/الأمهات يجب أن يعملن عندما تكون المرأة لا تفضل أن تعمل، وعندما يكون زوجها يحتاجها في البيت. وتعتقد النساء اليابانيات بشكل أكثر بروزاً من الرجال اليابانيين، أن النساء قادرات على تقلد مسؤوليات في البيت والعمل. ويعتقد الرجال اليابانيون بشكل أكثر بروزاً من النساء اليابانيات أن النساء يجب أن يلتزم البيت لكي ينجبن ويربين الأطفال. وأن عمل النساء سيلحق ضرراً بنمو الأطفال، وأن الزوجات/الأمهات يجب أن يعملن عندما يكون لديهن أطفال لم يدخلوا المدرسة بعد، أو في سن دخول المدرسة، أو في سن المراهقة داخل الأسرة.

دراسة نيلسون (1978) بعنوان: النساء العاملات في العالم الأول (الدول المتقدمة) يقول الباحث: حققت النساء عند كثير من الدول والشعوب إنجازات عظيمة، ولكن هذه الإنجازات في الدول الصناعية كانت أعظم وأكبر فيما يتعلق بالمساواة في العمل، فقد فاقت معدلات مشاركة النساء في القوى العاملة كل التوقعات، كن هذا الواقع أوجد تحديات وصعوبات غير متوقعة، وتحديدًا في المسائل المادية الخاصة بالمساواة في الأجور وإمكانات الوصول إلى وظائف معينة، بالإضافة إلى التدريب، لقد كان التمييز الأوضح فيما يتعلق بالأجور، حيث النساء مازلن يحصلن على دخل أقل من الرجال بصورة عامة، وهذا يحدث بطبيعة الحال في الدول الصناعية، وتعتبر السويد أنموذجًا يحتذى في إطار المساواة في العمل بين الرجل والمرأة، حيث اعتبرت السويد المرأة بعامة والمتزوجة على وجه الخصوص مصدرًا رئيسيًا في قوى العمل، ولتحقيق هذا الهدف، فقد سنت قوانين وتشريعات لتحقيق هذا الهدف في مساواة المرأة المتزوجة في مضمار العمل. وقد لفتت المنظمات الدولية الأنظار إلى قضايا المرأة العاملة؛ فأكدت منظمة العمل الدولية على ضرورة وأهمية التثقيف والتدريب للنساء، منبهة إلى ضرورة مراجعة الآثار الناجمة عن أنظمة الضمان الاجتماعي على المرأة. وقد قدمت الأمم المتحدة من أجل تحقيق التنمية خطًا إقليميًا تهدف إلى مساواة المرأة بالرجل، ودمجهن في جهود التنمية البشرية، وإلى جانب ذلك - وبصورة عامة - فإن الاتحادات العمالية هي الأخرى تحدثت على نحو متواز ولكن ببطء - عن الضغوط التي مارسها العمال لتحقيق المساواة للمرأة العاملة. وقامت كذلك شبكات النساء العاملات على نحو رسمي وغير رسمي، بالاتصال بالنساء من أجل تقديم النصح والإرشاد لهن، ومساعدتهن حتى غدت هذه الشبكات قوى، ومؤثرة دوليًا وفاعلة.

3.2 تعقيب على الدراسات السابقة

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة يتضح أن معظمها أكدت على أهمية مشاركة المرأة في سوق العمل والحياة الاقتصادية ولكن هناك عقبات كثيرة تحول بينها وبين المشاركة الحقيقية الفاعلة والتي بدورها تؤثر على نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل بشكل سلبي ومن هذه العقبات غياب القوانين التي تحمي المرأة وتنصفها، ويتضح من نتائج اغلب الدراسات أن هناك انخفاض في نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل، وهذا يعود لأسباب مختلفة باختلاف خصائص وظروف كل مجتمع، إضافة إلى التمييز على أساس النوع الاجتماعي التي أجمعت عليه كافة الدراسات السابقة، وعدم وجود القوانين الفعالة أحياناً أو عدم تطبيقها في أماكن أخرى من أكثر الأسباب والمعوقات أمام توسيع مشاركة المرأة في سوق العمل، وهذا ظهر جلياً في دراسة جبر التي ركزت فيها على الصعوبات القانونية في كافة محاور الدراسة، وفي دراسة العقالية الذي أكد على أهمية قانون العمل وتعديل بعض المواد لتسهيل عمل المرأة. أما في بقية الدراسات كدراسة العجلة أوصت كافة الدراسات بإعادة النظر في قانون العمل وتطبيقاته وضرورة تثقيف النساء قانونياً للمطالبة بحقوقهن.

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في أنها ستبحث في أهمية مشاركة المرأة في سوق العمل وعن ضرورة سن قوانين وتشريعات تحمي عملها، كذلك التأكيد على تطبيق القوانين الحالية المنصوصة في بعض الدول لتمكينها وتوسيع مشاركتها في كافة القطاعات.

في حين تتميز هذه الدراسة عن تلك الدراسات في أنها تبحث في اتجاهات النساء نحو قانون العمل الفلسطيني وتأثيره على مشاركتهن في سوق العمل (من وجهة نظرهن)، بالإضافة إلى أنها تناولت في إطارها مراجعة نقدية لقانون العمل الفلسطيني لفحص تأثيره الإيجابي والسلبي على مشاركة المرأة في سوق العمل، ودراسة هذه الآثار إن كانت سلباً أو إيجاباً في مجتمع يعتبر غير مستقر ومتغير بشكل دائم نظراً للحالة الاستثنائية التي يعيشها المجتمع الفلسطيني. فالمرأة الفلسطينية لها خصوصية مختلفة

عن المرأة في أي مجتمع آخر يعيش باستقرار وطمأنينة، وأيضاً الدولة الفلسطينية لها حالة خاصة في ظل ما تعانيه الدولة من ظروف مضطربة حالياً وتطبيق القوانين تارة وغيابها تارة أخرى.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

1.3 منهجية الدراسة

إن موضوع الدراسة الحالية وأهدافها وطبيعتها تستلزم استخدام المنهج الوصفي (بأسلوب مسح الرأي) حيث تعد الدراسات المسحية للرأي العام على جانب كبير من الأهمية إذ يلجأ إليها الباحثون في ميادين السياسة والصناعة والتجارة والتربية وغيرها، بغية توفير المعلومات والبيانات من خلال هذه الدراسات لصانعي ومتخذي القرارات في هذه الميادين، وان طبيعة البيانات التي تم استخدامها هي بيانات كمية، بالإضافة إلى بيانات نوعية تم التوصل إليها من خلال المقابلات مع ذوي الاختصاص، إذ أن نتائج مثل هذه الدراسات تغيد كثيراً في رسم سياسات سليمة واتخاذ قرارات صائبة ليس على أساس التخمينات الشخصية أو الآراء الفردية وإنما على وفق آراء الناس واتجاهاتهم وما يفضلونه. ومن أمثله استطلاع رأي العمال بقانون العمل، وأن اختيار الأسلوب مسح الرأي هو أكثر ملائمة لطبيعة الدراسة وأهدافها، والتعرف على مواقف النساء من تأثيرات قانون العمل الفلسطيني سواءً الإيجابية أو السلبية على مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل، من خلال جمع المعلومات

الخاصة بها عن طريق استبانة الدراسة، ومن ثم تحليلها والتعرف على جوهر موضوعها تمهيداً للتوصل إلى نتائج واضحة بشأنها.

2.3 تصميم أداة الدراسة

1.2.3 أداة الدراسة

استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية اللازمة لأغراض الدراسة باعتبارها الأداة المناسبة لطبيعة الدراسة ومشكلتها وأهدافها، والمقابلة لذوي الاختصاص، وقد طورت الأداة بناءً على مراجعة الدراسات السابقة والأدبيات النظرية، وقد عرضت الاستبانة على محكمين من ذوي الاختصاص وتم الأخذ بملاحظاتهم وتعديل الاستبانة بما يتلاءم وطبيعة الدراسة.

2.2.3 وصف أداة الدراسة

تكونت الاستبانة من مقدمة وقسمين على النحو التالي:

المقدمة: والتي تضمنت عنوان الدراسة وحث النساء المبحوثات على تعبئة استبانة الدراسة والإجابة على فقراتها بكل صدق وموضوعية، وبما يتفق مع وجهة نظرهن نحو موضوع الدراسة، كما تضمنت المقدمة طمأنة النساء المبحوثات بأن الاستبانة هي لأغراض البحث العلمي فقط، وسيتم التعامل معها بسرية تامة.

القسم الأول: تضمن معلومات عامة متعلقة بالخصائص الديمغرافية للنساء عينة الدراسة من حيث (الحالة الاجتماعية، مكان السكن، المؤهل العلمي، مجال العمل، سنوات الخبرة في العمل، معدل الدخل الشهري، العلم بوجود قانون خاص بالعمل) يتم الإجابة عليها من خلال الاختيار من متعدد.

القسم الثاني: ويضم أربعة محاور

لقد حاولت من خلال هذه المحاور الحصول على مواقف النساء من قانون العمل وعلاقته بمشاركتهن في سوق العمل:

المحور الأول ويهدف إلى التعرف على مواقف النساء من فاعلية قانون العمل الفلسطيني وتأثيره على مشاركة المرأة في سوق العمل، والمكون من (16) فقرة، يتم الإجابة عليها من اختيار إجابة من خمسة إجابات على طريقة سلم ليكرت الخماسي (أوافق بشدة، أوافق، بين بين، لا أوافق، لا أوافق بشدة).
المحور الثاني: ويهدف إلى معرفة مواقف النساء العاملات من مدى تطبيق قانون العمل في المؤسسات الخاصة، ويتضمن (19) فقرة يتم الإجابة عليها من اختيار إجابة من خمسة إجابات على طريقة سلم ليكرت الخماسي (أوافق بشدة، أوافق، بين بين، لا أوافق، لا أوافق بشدة).

المحور الثالث: ويهدف إلى معرفة وجهة نظر النساء العاملات في مدى قصور وضعف قانون العمل في المؤسسات الخاصة، ويتضمن (14) فقرات يتم الإجابة عليها من اختيار إجابة من خمسة إجابات على طريقة سلم ليكرت الخماسي (أوافق بشدة، أوافق، بين بين، لا أوافق، لا أوافق بشدة).

المحور الرابع: ويهدف إلى معرفة وجهة نظر النساء العاملات في المطلوب من قانون العمل لتعزيز مشاركته المرأة في سوق العمل، في المؤسسات الخاصة من، ويتضمن (11) فقرات يتم الإجابة عليها من اختيار إجابة من خمسة إجابات على طريقة سلم ليكرت الخماسي (أوافق بشدة، أوافق، بين بين، لا أوافق، لا أوافق بشدة).

تجدر الإشارة أنه لأغراض التحليل تم تحويل الإجابات اللفظية إلى إجابات رقمية وذلك وفق التصنيف الآتي:

جدول رقم (1.3) تصنيف الإجابات ودرجاتها

التصنيف	أوافق بشدة	أوافق	بين بين	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

تم تحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية تمهيداً لإدخالها إلى الحاسوب وتحليلها، بحيث أعطيت الإجابة أوافق بشدة خمس درجات، وأعطيت الإجابة أوافق أربع درجات، والإجابة بين بين ثلاث درجات، والإجابة لا أوافق درجتين، أما الإجابة لا أوافق بشدة فقد أعطيت درجة واحدة.

3.2.3 صدق أداة الدراسة

قامت الباحثة بالتحقق من صدق أداة الدراسة بعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة وعددهم (6) محكمين ملحق (2)، اللذين أبدوا عدداً من الملاحظات، والتي تم أخذها بعين الاعتبار وأجريت التعديلات في ضوء توصياتهم وآرائهم لإخراج الأداة بشكلها النهائي هذا من ناحية. ومن ناحية أخرى تم التحقق من صدق الأداة بحساب التحليل العاملي (Factor Analysis) لفقرات الأداة، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (2.3):

جدول رقم (2.3) نتائج التحليل العاملي (Factor Analysis) لفقرات أداة الدراسة

الرقم	القسم	عدد الفقرات	الدلالة الإحصائية
1	مواقف النساء من فاعلية قانون العمل وعلاقته بمشاركة المرأة في سوق العمل	16	0.049
2	موقف النساء من مدى تطبيق النصوص القانونية الخاصة بأماكن عمل النساء	19	0.000
3	آراء النساء حول جوانب القصور في قانون العمل والتي تؤثر على مشاركة المرأة في سوق العمل	14	0.05
4	ما مواقف النساء من المطلوب من قانون العمل لتعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل؟	11	0.000

وقد اتضح من الجدول السابق أن فقرات الدراسة دالة إحصائياً سوى فقرات في القسم الثالث من الاستمارة- مرفقة النتائج في الملاحق - وقد تم حذفها لتكون كافة الفقرات دالة إحصائياً أما باقي الفقرات فتشير إلى الاتساق الداخلي لفقرات الأداة، وأنها تشترك معاً في قياس تأثيرات قانون العمل الفلسطيني على نسبة مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل من وجهة نظر المرأة العاملة في محافظة الخليل، على ضوء الإطار النظري الذي بني المقياس على أساسه.

4.2.3 ثبات أداة الدراسة

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة بفحص الاتساق الداخلي لفقرات الأداة بحساب معامل الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) على عينة الدراسة الكلية، حيث بلغت قيمة الثبات (0.889) وبذلك تتمتع الأداة بدرجة جيدة من الثبات.

3.3 حدود الدراسة

الحدود المكانية للدراسة: تقتصر هذه الدراسة على محافظة الخليل.
الحدود البشرية للدراسة: تطبق هذه الدراسة على النساء العاملات في مؤسسات القطاع الخاص في محافظة الخليل.

الحدود الزمانية: تغطي الدراسة الفترة الواقعة ما بين ايلول 2013 وحتى آذار 2016.

4.3 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع النساء العاملات بأجر في القطاع الخاص، والمقصود هنا في التمييز أن كل من لا يعمل في القطاع الحكومي اعتبرت من القطاع الخاص رغم تنوع صفه وتعدد المشغلين

واللواتي ينطبق عليهن قانون العمل الفلسطيني بمحافظة الخليل والمسجلات رسمياً والبالغ عددهن (5500) امرأة.

5.3 عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (300) امرأة من مختلف المؤسسات الخاصة العاملة في قطاع الخدمات في محافظة الخليل، اختيرت العينة بطريقة العينة العشوائية الطبقية، طبقية من حيث متغير مجالات العمل في قطاع الخدمات (شركات خاصة، منظمات نجمع مدني ومنظمات غير حكومية، محال تجارية، رياض أطفال وحضانات، مؤسسات خاصة). تم توزيع الاستبانات على العاملات في مكان العمل في المؤسسات الخمسة بالطريقة العشوائية. والجدول رقم (1.3) يوضح الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة. يوضح الجدول رقم (3.3) الخصائص الديمغرافية للعينة:

جدول رقم (3.3) خصائص العينة الديموغرافية

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الحالة الاجتماعية	عزباء	140	46.7%
	متزوجة	126	42%
	مطلقة	26	8.7%
	أرملة	8	2.7%
مكان السكن	مدينة	206	68.7%
	قرية	80	26.7%
	مخيم	14	4.7%
المؤهل العلمي	أساسي فما فوق	16	5.3%
	توجيهي	38	12.7%
	دبلوم	82	23.3%
	بكالوريوس	144	48%
	دراسات عليا	20	6.7%

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة المئوية
مجال العمل	شركة خاصة	82	27.3%
	منظمات مجتمع مدني	62	20.7%
	مؤسسات خاصة	76	25.3%
	محلات تجارية	26	8.7%
	رياض أطفال وحضانة	54	18%
سنوات الخبرة في العمل	سنة أو أقل	70	23.3%
	2-5 سنوات	120	40%
	6-10 سنوات	56	18.7%
	11-15 سنة	38	12.7%
	أكثر من 15 سنة	16	5.3%
معدل الدخل الشهري	أقل من 1000 شيكل	68	22.7%
	من 1001-1500 شيكل	84	28%
	من 1501-2000 شيكل	62	20%
	أكثر من 2000 شيكل	86	28.6%
العلم بوجود قانون خاص بالعمل	نعم	280	93.3%
	لا	20	6.7%

6.3 المعالجة الإحصائية

بعد استعادة الاستبانة تم تدقيقها ومراجعتها ثم إدخالها إلى الحاسوب وتفرغ البيانات باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences) (SPSS) وذلك من أجل معالجتها إحصائياً، ولقد حُولت البيانات (الإجابات اللفظية) إلى إعداد رقمية حيث أعطيت الإجابة أوافق بشدة 5 درجات، والإجابة أوافق 4 درجات، والإجابة بين بين 3 درجات، والإجابة لا أوافق 2 درجة، والإجابة لا أوافق بشدة درجة واحدة، وتم استخدام الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

1.4 مقدمة

يتضمن هذا الفصل عرضاً كاملاً ومفصلاً لتحليل البيانات التي جمعت من عينة الدراسة وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة وأهدافها باستخدام التقنيات الإحصائية المناسبة، حيث سيتم تحليل البيانات والوصول إلى النتائج بالتسلسل الذي وردت فيه ضمن استبانة الدراسة.

2.4 أسئلة الدراسة (الاستبانة)

1.2.4 السؤال الرئيس وهو:

ما اتجاهات النساء حول قانون العمل الفلسطيني وعلاقته بمشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية وذلك

كما هو واضح في الجدول رقم (1.4).

الرقم	المجال الرئيس(العام): مواقف النساء من تأثير قانون العمل الفلسطيني على مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية %	الدرجة
1	ما مواقف النساء من فعالية قانون العمل الفلسطيني على مشاركة المرأة في سوق العمل؟	16	3.19	0.50	63.8%	متوسطة
2	ما مواقف النساء من تطبيق قانون العمل وعلاقته بمشاركة المرأة في سوق العمل؟	19	3.18	0.58	63.6%	متوسطة
3	ما مواقف النساء من جوانب القصور والضعف في قانون العمل وعلاقته بمشاركة المرأة في سوق العمل؟	14	3.65	0.54	73%	عالية
4	ما مواقف النساء من المطلوب من قانون العمل لزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل؟	11	4.05	0.53	81%	عالية جداً
5	الدرجة الكلية	56	3.46	0.37	69.2%	متوسطة

يتضح من الجدول السابق أن الدرجة الكلية لمواقف النساء من أثر قانون العمل الفلسطيني على

مستوى مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه

الدرجة على الدرجة الكلية للمقياس (3.46)، وبلغت النسبة للمتوسط الحسابي (69.2%).

حيث جاءت درجة مواقف النساء من المطلوب من قانون العمل ليزيد من مشاركة المرأة في سوق

العمل في أعلى الأبعاد التي تتوفر، حيث حصلت على متوسط حسابي مقداره (4.05) وبنسبة

(81%)، ثم جاءت في المرتبة الثانية مواقف النساء من جوانب القصور في قانون العمل التي تعيق

مشاركة المرأة في سوق العمل بمتوسط حسابي مقداره (3.65)، بنسبة (73%)، تلتها درجة مواقف

النساء من فعالية قانون العمل وعلاقته بمشاركة المرأة في سوق العمل بمتوسط حسابي قدره (3.19)،

بنسبة (63.08%)، وجاء في المرتبة الأخيرة مواقف النساء من مدى تطبيق النصوص القانونية

الخاصة بأماكن عمل النساء بمتوسط حسابي مقداره (3.18)، بنسبة مئوية مقدارها (63.6%) وهذه الدرجة متوسطة حسب مفتاح المتوسطات الحسابية.

وتعزى هذه النتيجة إلى أن موقف النساء من مدى فعالية قانون العمل وعلاقته بمشاركة المرأة في سوق العمل بدرجة متوسطة وذلك على مجال الدراسة ككل. ترى الباحثة أنه وعلى الرغم من نصوص قانون العمل الفلسطيني، أعطت المرأة العديد من الحقوق، إلا أن الخلل يكمن في تطبيق نصوص القانون في مواقع ومؤسسات العمل، الأمر الذي جعل مواقف النساء من أثر قانون العمل على زيادة مشاركة المرأة في سوق عمل بدرجة متوسطة، فمن حيث النص قد يكون قانون العمل الفلسطيني منصفاً للمرأة، أما من حيث التطبيق فهنا تكمن المشكلة، وهذا ما أشارت إليه دراسات عديدة كدراسة مركز المعلومات الوطني الفلسطيني/وفا (2016) التي أشارت إلى وجود خلل في متابعة تطبيق نصوص قانون العمل الفلسطيني الخاصة بالمرأة في مؤسسات القطاع الخاص، ومثلها دراسة المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان (2015) التي اعتبرت أهم معوقات مشاركة المرأة في سوق العمل الفلسطيني كان عدم متابعة تطبيق نصوص القوانين في المؤسسات خاصة مؤسسات القطاع الخاص، ومثلها أيضاً دراسة أبو صلب (2012) التي أظهرت وجود خلل في آليات تطبيق نصوص القوانين والتشريعات المتعلقة بالمرأة على أرض الواقع.

ويندرج عن السؤال الرئيس الأول الأسئلة الفرعية التالية (مجالات الدراسة).

2.2.4 السؤال الأول

ما هي مواقف النساء من فاعلية قانون العمل الفلسطيني وتأثيره على مشاركة المرأة الفلسطينية

في سوق العمل؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لأهم محاور نصوص

قانون العمل المتعلقة بالمرأة، والتي تقيس مدى فاعلية قانون العمل وتأثيره على مشاركة المرأة في سوق

العمل، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (2.4).

الرقم	المجال الأول: مواقف النساء من مدى فاعلية قانون العمل الفلسطيني وتأثيره على مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل الفلسطيني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية %	الدرجة
1	يضمن لي تطبيق مواد قانون العمل الاستمرارية في العمل	3.81	0.92	76.2%	مرتفع
2	أنا متعائلة من وجود باب خاص بالنساء في قانون العمل	3.72	1.00	74.4%	مرتفع
3	يشكل قانون العمل حماية لي كامرأة عاملة	3.61	0.95	72.2%	متوسط
4	يحفز قانون العمل المرأة على المشاركة في سوق العمل	3.60	1.03	72%	متوسط
5	يحقق قانون العمل تنظيم العلاقة بين المرأة العاملة ورب العمل	3.43	0.94	68.6%	متوسط
6	أرى أن قانون العمل غير مهم في مشاركة المرأة في سوق العمل	3.34	1.11	66.8%	متوسط
7	يسهل قانون العمل الحالي مشاركة المرأة في سوق العمل	3.32	0.95	66.4%	متوسط
8	تحقق مواد قانون العمل الحالي الخاص بالمرأة تنظيم عملي	3.19	0.91	63.8%	متوسط
9	يلبي قانون العمل الحالي متطلبات تشغيل النساء في القطاعات المختلفة	3.15	0.92	63%	متوسط
10	مواد قانون العمل المتعلقة بالمرأة كافية ومنصفه	3.09	0.85	61.8%	متوسط
11	تجبرني الحاجة إلى العمل على تجاهل حقي في قانون العمل	2.85	1.18	57%	متوسط
12	تجبرني قلة خيارات العمل المطروحة على عدم الاكتراث بتطبيق القانون في عملي	2.76	1.08	55.2%	متوسط
13	صعوبة تطبيق أحكام قانون العمل تقلل من رغبتني بالعمل	2.64	0.98	52.8%	متوسط
14	يؤثر التمييز بين العاملين والعاملات سلباً على القيام بعملي	2.41	1.14	48.2%	متوسط

يوضح الجدول (2.4) أهم وجهات نظر العاملات حول مدى فاعلية نصوص قانون العمل المتعلقة بالمرأة في الإجابة على تساؤل ما مدى فاعلية هذه القوانين وأثرها على مشاركة المرأة في سوق العمل؟ قد جاءت مرتبة حسب الأهمية فقد جاء في مقدمتها الإجابة "يضمن لي تطبيق مواد قانون العمل الاستمرارية في العمل"، حيث كان المتوسط الحسابي لهذه الفقرة (3.81) مرتفعاً، تلتها فقرة "أنا متفائلة من وجود باب خاص بالنساء في قانون العمل، حيث كان المتوسط الحسابي لهذه الفقرة (3.72) مرتفعاً، ثم فقرة "يشكل قانون العمل حماية لي كامرأة عاملة"، وفي آخر القائمة جاءت فقرة "يؤثر التمييز بين العاملين والعاملات سلباً على القيام بعملية" بأقل متوسط حسابي، فقد كانت (2.41) أي بدرجة متوسطة، وذلك كما هو واضح في الجدول السابق.

وتعزى هذه النتيجة إلى أن العاملات يرغبن بوجود قانون فاعل يساعد في ضمان حقوق المرأة العاملة والوصول إليه.

ترى الباحثة هنا أن مشاركة المرأة في سوق العمل تتأثر بعدالة التشريعات الخاصة بالعمل، فقانون العمل ينظم العلاقة بين المُشغل والمُشتغل من حيث الحقوق والواجبات فكما كان القانون منصفاً لحقوق المرأة كلما زادت مشاركة المرأة في سوق العمل، لكن ذلك يرتبط بمدى متابعة السلطات الرقابية على تطبيق نصوص القانون، ومدى التزام أصحاب العمل بتطبيق نصوص القانون، الأمر الذي يظهر أنه ضعيفاً، بل يكاد يكون معدوماً في مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني، كما أشارت لذلك دراسات عديدة، كدراسة العقابلية (2011) التي أشارت أنه لا بد من إجراء بعض التعديلات على نصوص تشريعات وقوانين العمل الأردني وقانون العمل في الإمارات للوصول لقانون فاعل، وطالبت الدراسة بإعادة النظر في قرارات وزير العمل المتعلقة ببعض أحكام تشغيل المرأة، كما بإضافة مواد تنص على مبدأ المساواة في الفرص والأجور. كما أشارت لذلك أيضاً دراسة الاتروشي (2010) التي أشارت إلى أن بعض الثغرات الموجودة في التشريعات والأنظمة فيما يتعلق بالمرأة العاملة أتاحت

إمكانية الالتفاف على حقوقها. ودراسة جبر (2005) التي نصت على إعادة دراسة القوانين المتعلقة بالمرأة للخروج بقانون فاعل.

3.2.4 السؤال الثاني

ما موقف النساء من مدى تطبيق قانون العمل الفلسطيني وأثره على مشاركة المرأة في سوق العمل؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهم محاور مدى تطبيق قانون العمل بأماكن عمل النساء، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (3.4).

الرقم	المجال الثاني: التعرف على مواقف النساء من مدى تطبيق قانون العمل الفلسطيني وتأثيره على مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية %	الدرجة
1	يزيد حصولي على الأجر المادي الذي استحقته من كفاءتي بالعمل	3.91	0.97	78.2%	مرتفعة
2	تؤثر ظروف العمل البيئية والصحية في مكان العمل إيجاباً على رغبتني بالعمل	3.88	0.86	77.6%	مرتفعة
3	يزيد الالتزام بتطبيق قانون العمل من إنتاجيتي وطاقتي بالعمل	3.87	0.90	77.4%	مرتفعة
4	يطور التعليم والتدريب المستمر الذي ألتقاه من قدراتي ومهاراتي مما ينعكس إيجابياً على عملي	3.84	0.91	76.8%	مرتفعة
5	توفير مواصلات من والى العمل يزيد من رغبتني بالعمل	3.73	1.04	74.6%	مرتفعة
6	تزيد الخصوصية لي كأمراة من دافعتني للعمل	3.65	0.98	73%	متوسطة
7	أحصل على إجازاتي كما هو منصوص عليها في قانون العمل	3.33	1.19	66.6%	متوسطة
8	الالتزام بمبدأ المساواة بين المرأة والرجل في العمل	3.31	1.18	66.2%	متوسطة
9	تلتزم مؤسستي بتطبيق مواد قانون العمل الخاص بالنساء	3.28	1.13	65.6%	متوسطة
10	احصل على حقي في إجازة الرضاعة لمدة ساعة يومياً	3.28	1.12	65.6%	متوسطة
11	تطبق مؤسستي قانون العمل الساري المفعول	3.25	1.09	65%	متوسطة
12	اشتكي إلى الجهات المختصة في حال عدم تطبيق قانون العمل في مؤسستي	3.11	1.12	62.2%	متوسطة
13	يساوي قانون العمل بين المرأة والرجل في الأجور	2.95	1.21	59%	متوسطة
14	توفر مؤسستي وسائل الراحة الخاصة بالنساء	2.94	1.16	58.8%	متوسطة
15	تعلق مؤسستي الأحكام الخاصة بتشغيل النساء في مكان العمل	2.54	1.20	50.8%	متوسطة

الرقم	المجال الثاني: التعرف على مواقف النساء من مدى تطبيق قانون العمل الفلسطيني وتأثيره على مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية %	الدرجة
16	عدم فاعلية الرقابة والتفتيش على أماكن العمل يقلل من رغبتني بالمشاركة في سوق العمل	2.52	1.07	50.4%	متوسطة
17	تلقينا حملات توعيه عمالية حول حقوقنا كنساء عاملات	2.45	1.21	49%	متوسطة
18	استلمت من الإدارة لائحة القوانين والأحكام الخاصة بالمرأة منذ بدأت العمل	2.41	1.27	48.2%	متوسطة
19	توجد أماكن حضانة للأطفال في المؤسسة التي اعمل بها	2.17	1.21	43.4%	ضعيفة

يوضح الجدول (3.4) إلى أن درجة تطبيق مواد قانون العمل الفلسطيني في المؤسسات الخاصة من وجهة نظر النساء العاملات في محافظة الخليل كانت بدرجة متوسطة واهم بنود تطبيق قانون العمل في المؤسسات كانت تأكيد النساء بمحافظة الخليل وبدرجة عالية على أن حصولهن على الأجر المادي الذي يستحقه يزيد من كفاءتهن بالعمل"، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفقرة (3.91). وجاءت مؤشرات مدى التزام أرباب العمل بتطبيق النصوص القانونية الخاصة بأماكن عمل النساء وأهمية تطبيق هذه النصوص بالنسبة للمرأة العاملة مرتبة حسب الأهمية كما يلي: تأكيد النساء على أن تؤثر ظروف العمل البيئية والصحية في مكان العمل إيجاباً على رغبتهن بالعمل بمتوسط حسابي (3.88)، تلاه أن يزيد الالتزام بتطبيق قانون العمل من إنتاجيتهن وطاقتهن بالعمل. ثم التأكيد على أن التعليم والتدريب المستمر يطور من قدراتهن ومهاراتهن مما ينعكس إيجابياً على عملهن بنسبة مرتفعة. وأكدت معظم النساء على عدم التزام أرباب العمل بتوفير أماكن حضانة للأطفال في المؤسسة التي يعملن بها، وهذا يدل على عدم الالتزام بتطبيق نصوص القانون الخاص بحقوق المرأة العاملة. ثم جاءت فقرة "استلمت من الإدارة لائحة القوانين والأحكام الخاصة بالمرأة منذ بدأت العمل" بمتوسط حسابي (2.41) ومما يشير إلى تهرب أصحاب العمل من التوعية الحقوقية للعاملات، ومما يؤكد ذلك

فقرة "تلقينا حملات توعيه عمالية حول حقوقنا كنساء عاملات بمتوسط حسابي قدره (2.45)، ثم تلتها عدم فاعلية الرقابة والتفتيش على أماكن العمل... وذلك كما هو واضح في الجدول (4.3).

تري الباحثة أن هذه النتيجة هي المؤشر الأخطر على التأثير السلبي لقانون العمل على مشاركة المرأة في سوق العمل، وذلك بسبب عدم التزام المؤسسات الخاصة بتطبيق نصوص قانون العمل وخاصة نصوص الباب السابع منه. وهذا ما أشارت إليه دراسات عديدة، حيث أشارت دراسة مركز المعلومات الوطني الفلسطيني (2016) إلى العديد من مظاهر التمييز في مزايا العمل ومعدلات الأجور في مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني، ومثلها دراسة المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان (2015) التي أشارت إلى أن مشكلات عدم المساواة بين الرجل والمرأة وعدم متابعة تطبيق نصوص القوانين في المؤسسات التي تعمل فيها الناس هي من أهم معيقات تفعيل مشاركة المرأة في سوق العمل الفلسطيني، ونفس النتيجة أشارت إليها كل من دراسة طوطح (2015) وأبو صلب (2012) ومعيارى (2012) وزيدات (2010)، والعجلة (2012) وجبر (2005)، إضافة إلى دراسات عربية عديدة أشارت إلى عدم التزام المؤسسات بتطبيق نصوص قانون العمل في مجال عمل المرأة مما أدى إلى ضعف مشاركة المرأة العربية في سوق العمل، وشعور المرأة العاملة بالتمييز الواضح بينها وبين الرجل في مواقع العمل. وقد تجلّى هذا التمييز في نظرية اقتصاديات التمييز ضد المرأة التي ميزت بين الرجل والمرأة في الأجور والمعاملة لصالح الرجل حتى لو تساوت المرأة مع الرجل بالكفاءة.

4.2.4 السؤال الثالث:

ما آراء النساء من ضعف وقصور قانون العمل الفلسطيني وأثره على مشاركة المرأة في سوق

العمل؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهم درجات القصور في

قانون العمل، والتي تعيق من مشاركة المرأة في سوق العمل، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم

(4.4).

الرقم	المجال الثالث: التعرف على مواقف النساء من ضعف وقصور قانون العمل الفلسطيني وتأثيره على مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية %	الدرجة
1	الزام صاحب العمل بعقد عمل مكتوب يضمن لي حقوقي	4.16	0.92	83.2%	مرتفع
2	عدم وجود المحاكم العمالية للفصل بالنزاعات العمالية يقلل من أهمية الشكاوى	3.89	0.87	77.8%	مرتفع
3	يقلل من رغبتني بالعمل عدم فرض عقوبات على أصحاب الأعمال في حال المخالفات	3.78	0.98	75.6%	مرتفع
4	عدم توضيح قانون العمل لوسائل الراحة الخاصة بالعاملات يضعف تطبيق هذا الحق	3.78	0.84	75.6%	مرتفع
5	غياب الرقابة والتفتيش عن مؤسستي تحرمني من حقوقي	3.72	1.14	74.4%	مرتفع
6	يقلل عدم التجديد والتعديل لمواد قانون العمل من أهميته	3.69	0.97	73.8%	مرتفع
7	يشكل استثناء العاملين في المنازل وأفراد أسرة صاحب العمل من قانون العمل ظلماً لهم	3.66	0.93	73.2%	متوسط
8	اشعر بالظلم لعدم إشارة قانون العمل إلى نبذ التمييز بين المرأة والرجل بخصوص الأجور	3.58	1.06	71.6%	متوسط
9	إجازة المرأة لرعاية طفلها المشروطة بمصلحة العمل تقلل من فرصة الحصول على الإجازة	3.52	0.87	70.4%	متوسط
10	إجازة المرأة لمرافقة زوجها المشروطة بمصلحة العمل تنتهك حقني بالحصول على الإجازة	3.38	0.96	67.6%	متوسط
11	المساواة بين المرأة والرجل بالإجازة المرضية غير منصف للمرأة	3.35	1.09	67%	متوسط
12	الحق في الحصول على إجازة الأمومة تؤثر على مشاركتني في سوق العمل	3.34	1.00	66.8%	متوسط

يوضح الجدول (4.4) أهم جوانب القصور في قانون العمل والتي تعيق من مشاركة المرأة في سوق العمل، وقد جاءت مرتبة حسب الأهمية، فقد جاء في مقدمتها "الزام صاحب العمل بعقد عمل مكتوب يضمن لي حقوقي"، حيث كان المتوسط الحسابي لهذه الفقرة (4.16) مرتفعاً، كما جاء رأي المبحوثات بعدم وجود المحاكم العمالية للفصل بالنزاعات العمالية يقلل من أهمية الشكاوى، ثم جاءت فقرة "يقلل من رغبتي بالعمل عدم فرض عقوبات على أصحاب الأعمال في حال المخالفات" في المستوى الثالث، كما جاءت فقرة "الحق في الحصول على إجازة الأمومة تؤثر على مشاركتي في سوق العمل" بأقل متوسط حسابي حيث بلغ (3.34) وذلك كما هو واضح في الجدول (4.4).

وتعزى هذه النتيجة إلى أن هناك حاجة ماسة لمعالجة بعض النقاط في قانون العمل، والزام أرباب العمل بها لضمان حقوق العاملات، كالإزام أصحاب العمل بعقد عمل مكتوبة، ووجود محاكم عمالية خاصة للفصل بالنزاعات، وفرض العقوبات على أرباب العمل في حال المخالفات، والتأكيد على الرقابة والتفتيش، وذلك لزيادة مشاركتهم في سوق العمل، ولبناء مزيد من الثقة بالقانون وتشريعاته، كما أن ثقة النساء العاملات بالقضاء بحاجة إلى تعزيز مما لها الأثر الأكبر لشعور النساء العاملات بالأمان الوظيفي أثناء المشاركة في سوق العمل.

وقد أشارت دراسات عديدة إلى هذه النتيجة التي أكدت على وجود قصور وعجز في تطبيق قانون العمل الفلسطيني وخاصة الباب السابع منه المتعلق بعمل المرأة في مؤسسات القطاع الخاص، كدراسة مركز المعلومات الوطني الفلسطيني/وفا (2016)، والمركز الفلسطيني لحقوق الإنسان (2015) ودراسة أبو صلب (2012) ودراسة العجلة (2012)، ودراسة زيدات (2010) التي أظهرت عدم العدالة في تطبيق التشريعات العمالية في فلسطين، تلك التشريعات التي لا توفر الحماية الكاملة للمرأة وحقوقها العمالية من حيث الأجور والإجازات والضمان الاجتماعي، كما أوضحت دراسة جبر (2005) إلى أن من أهم الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة الفلسطينية هي صعوبات قانونية

وصعوبات اجتماعية وهذا ليس فلسطينياً فقط، بل إن المرأة العربية شأنها شأن المرأة الفلسطينية تعاني من صعوبات عديدة كما أشارت إلى ذلك دراسة ذيب (2014) والتي شملت عشر دول عربية من بينها فلسطين، حيث أشارت إلى أن المرأة العربية تعاني من الظلم القانوني، سواءً من حيث التشريعات أو من حيث متابعة تطبيق هذه التشريعات على أرض الواقع، كما أشارت دراسة العقابلة (2011) إلى معاناة المرأة الأردنية من التمييز وعدم التكافؤ مع الرجل من حيث فرص العمل والمناصب والأجور.

5.2.4 السؤال الرابع

ما هي مواقف النساء من المطلوب من قانون العمل الفلسطيني لتعزيز مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لقياس موقف النساء من المطلوب من قانون العمل لتعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (5.4).

الدرجة	النسبة المئوية %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال الرابع: التعرف على مواقف النساء من المطلوب من قانون العمل الفلسطيني لتعزيز مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل	الرقم
مرتفع	84.4%	0.75	4.22	توعية النساء بحقوقهن المنصوص عليها في قانون العمل يزيد من دافعية النساء للمشاركة في سوق العمل	1
مرتفع	83.8%	0.77	4.19	فرض العقوبة الرادعة لمن يخالف تطبيق بنود قانون العمل يزيد من مشاركة المرأة في سوق العمل	2
مرتفع	82.8%	0.78	4.14	الالتزام بتطبيق قانون العمل يشجعي على مواصلة عملي	3
مرتفع	82%	0.95	4.10	اشعر بالراحة والأمان في عملي في حال التفتيش المستمر في أماكن عمل النساء	4
مرتفع	81.8%	0.80	4.09	تطبيق الحد الأدنى للأجور إجراء عادل للنساء العاملات	5
مرتفع	81%	0.85	4.05	تطبيق المساواة بين النساء والرجال في الأجور يزيد من رغبتني بالعمل	6
مرتفع	80.8%	0.83	4.04	توفير بيئة مناسبة في أماكن العمل يحفزني على العمل	7

الرقم	المجال الرابع: التعرف على مواقف النساء من المطلوب من قانون العمل الفلسطيني لتعزيز مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية %	الدرجة
8	يحفزي إلغاء التمييز بين المرأة والرجل للعمل بشكل أفضل	4.02	0.92	80.4%	مرتفع
9	تطبيق مواد الباب السابع من قانون العمل يزيد مشاركة المرأة في سوق العمل	3.99	0.76	79.8%	مرتفع
10	تطبيق مواد الباب السابع من قانون العمل يحفز المرأة على العمل	3.88	0.78	77.6%	مرتفع
11	تحديث قانون العمل وفق لظروف سوق العمل والعالمين حافز لزيادة المشاركة النسائية في سوق العمل	3.88	0.85	77.6%	مرتفع

يوضح الجدول (5.4) تأكيد النساء العاملات في محافظة الخليل وبدرجة عالية على ضرورة تبني مجموعة من السبل يعزز بها قانون العمل مشاركة المرأة في سوق العمل، حيث بلغ المتوسط الحسابي لدرجة آرائهن تلك 4.05، وقد جاءت مرتبة حسب الأهمية: فقد جاء في مقدمتها توعية النساء بحقوقهن المنصوص عليها في قانون العمل يزيد من دافعية النساء للمشاركة في سوق العمل، حيث كان المتوسط الحسابي لهذه الفقرة (4.22) مرتفعاً، كما جاء رأي المبحوثات بفرض العقوبة الرادعة لمن يخالف تطبيق بنود قانون العمل يزيد من مشاركة المرأة في سوق العمل بمتوسط حسابي مرتفع مقداره (4.19)، ثم جاءت فقرة "الالتزام بتطبيق قانون العمل يشجعي على مواصلة عملي" في المستوى الثالث، كما جاءت فقرة " تحديث قانون العمل وفق لظروف سوق العمل والعالمين حافز لزيادة المشاركة النسائية في سوق العمل" بأقل متوسط حسابي حيث بلغ (3.88) بمقدار مرتفع وذلك كما هو واضح في الجدول (5.4).

وتعزى هذه النتيجة المرتفعة إلى توجه العاملات عموماً إلى ضرورة العمل في ظل القانون وأحكامه وان ذلك يشجع ويزيد من مشاركة المرأة في سوق العمل.

وهذا ما أشارت إليه دراسة العقاييلة (2011) أنه يجب توفير ظروف مناسبة للمرأة العاملة وان تحاط بسياسات قانونية يمكنها من أداء دورها، وعدم التمييز بينها وبين الرجل بالفرص والأجور. ودراسة الاتروشي (2010) التي طالبت النساء بها بمنع التمييز بالعمل وتحقيق الأجر المتساوي ومنح المرأة إجازتها كما نص عليها القانون، وطالبت الدراسة بتعديل النصوص التي تعطي مجالاً للإدارات وأرباب العمل للالتفاف على هذه الحقوق أثناء التطبيق والممارسة. وهناك العديد من الدراسات العربية التي أكدت أيضاً على هذه الحقوق ومطالبات النساء كدراسة عدنان (2008) التي أكدت على حقوق المرأة العاملة القطرية.

الفصل الخامس

نتائج وتوصيات

1.5 مقدمة

يتضمن هذا الفصل تحليل نتائج الدراسة، مع الأخذ بعين الاعتبار أسئلة الدراسة وفرضياتها، وأهدافها، ومقارنتها بالدراسات السابقة، وتقديم بعض التوصيات المهمة حول موضوع الدراسة.

2.5 مناقشة نتائج الدراسة

بينت نتائج الدراسة أن درجة ثقة النساء الفلسطينيات في محافظة الخليل بقانون العمل منخفضة، وقد تبين أن الدرجة الكلية لتأثيرات قانون العمل الفلسطيني على مستوى مشاركة المرأة في سوق العمل متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.46). وأكدت الدراسة أن 76.2% من النساء أفادوا أن تطبيق نصوص قانون العمل تضمن لهن الاستمرارية في العمل وتؤكد مشاركتهن في سوق العمل، وإن نسبة 74.4% من النساء أعلنوا عن تفاؤلهم من وجود باب خاص بالنساء في قانون العمل. وأشارت الدراسة أيضاً إلى أن 72.2% من النساء رأين قانون العمل يشكل حماية لهن كنساء عاملات في حال تطبيقه، وأنه يحفزهم على المشاركة في سوق العمل، وأنه ينظم العلاقة بين المرأة

العاملة ورب العمل. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة العقابلية (2011) التي تناولت حقوق المرأة العاملة في الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية (قانوني العمل الأردني والإماراتي)، والتي أشارت إلى انه يجب توفير ظروف مناسبة للمرأة العاملة، وأن تحاط بسياج من الضمانات القانونية التي تمكنها من المشاركة في سوق العمل وأداء دورها في خدمة المجتمع.

ولكن كان على خلاف هذه النتيجة مدير دائرة التفتيش وحماية العمل في محافظة الخليل خلال إجراء مقابلة معه، الذي أشار إلى انه وبالرغم من أن قانون العمل يطبق على المرأة والرجل مع تخصيص باب للمرأة، إلا انه لم يؤثر قانون العمل أي تأثير مباشر سواء إيجابياً أو سلباً على مشاركة المرأة في سوق العمل، وذلك لعدم معرفة النساء العاملات وغير العاملات بقانون العمل. وأضاف أن الزيادة الملحوظة في الآونة الأخيرة لمشاركة المرأة في سوق العمل نتيجة الحاجة المادية، ورفع المستوى التعليمي للمرأة وليس قانون العمل.

وفيما يتعلق بالسؤال الثاني من أسئلة الدراسة حول التزام أرباب العمل بتطبيق النصوص القانونية بأماكن عمل النساء أظهرت النتائج وبدرجة متوسطة أنه لا يوجد التزام بتطبيق النصوص، وأكدت النساء بمحافظة الخليل وبدرجة عالية على أن حصولهن على الأجر المادي الذي يستحقوه يزيد من كفاءتهن بالعمل، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفقرة (3.91). وجاءت مؤشرات مدى التزام أرباب العمل بتطبيق النصوص القانونية الخاصة بأماكن عمل النساء وأهمية تطبيق هذه النصوص بالنسبة للمرأة العاملة مرتبة حسب الأهمية كما يلي: تأكيد النساء على أن تؤثر ظروف العمل البيئية والصحية في مكان العمل إيجاباً على رغبتهن بالعمل بمتوسط حسابي 3.88، تلاه أن يزيد الالتزام بتطبيق قانون العمل من إنتاجيتهن وطاقتهن بالعمل. ثم التأكيد على أن التعليم والتدريب المستمر يطور من قدراتهن ومهارتهن مما ينعكس إيجابياً على عملهن بنسبة مرتفعة.

وقد تصدر مخالفات أرباب العمل لتطبيق القانون: عدم وجود أماكن حضانة للأطفال في أماكن عملهن، حيث أجاب 43.4% فقط من النساء العاملات بمحافظة الخليل بوجود أماكن حضانة في أماكن عملهن أو بالقرب من مكان العمل، و48.2% من النساء أفادوا بعدم استلامهن من الإدارة لائحة القوانين والأحكام الخاصة بالمرأة منذ بداية العمل، و49% فقط عدم تلقيهن حملات توعيه عمالية حول حقوقهن كنساء عاملات، وأكثر من 50% من النساء العاملات في محافظة الخليل أفادوا بعدم فاعلية الرقابة والتفتيش على أماكن العمل، وأن المؤسسات لا تعلق الأحكام الخاصة بتشغيل النساء في أماكن عملهن، وعدم توفير مؤسساتهن وسائل الراحة الخاصة بالنساء. وقد تشابهت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الأتروشي (2010) التي تنظم حقوق المرأة العاملة في العراق، والتي خرجت بعدة نتائج منها قصور المنظمات والأجهزة والدوائر المناط بها تنفيذ القوانين ومراقبة التجاوزات والخروقات للتصدي لها، وأن قانون العمل ما يزال قاصراً من حيث التطبيق.

واتفقت معها أيضاً دراسة ماني (1996) التي تحدثت عن أحوال عمل المرأة المأجور في المصانع الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة والتي تناولت ظروف العمل وعدم تطبيق القانون في المصانع الفلسطينية من حيث الأجور التي مازالت منخفضة. وأفادت الدراسة أن المساواة بين الرجال والنساء من حيث الأجور معدومة، ولا تدفع أجور في غضون العطل. وما يزال التأمين الصحي ومدفوعات التعويض عن ترك العمل غير مرضية.

وقد تأكدت هذه النتيجة حول عدم التزام أرباب العمل بتطبيق قانون العمل في أماكن عمل النساء في محافظة الخليل في إجماع على إجابة تساؤل حول مدى الالتزام من قبل المسؤولين وذوي الاختصاص خلال مقابلتهم، والذين أفادوا بأن معظم المؤسسات لا تلتزم بتطبيق القانون وخاصة في ما يتعلق بالأجور، وتوفير الحضانات، وتطبيق السلامة المهنية بأماكن العمل، وحتى لو كان رب العمل امرأة مثل الحضانات ورياض الأطفال والمحال التجارية، وصالونات التجميل التي تمتلكها النساء،

وسكرتيرات الطبييات وغيرهن، بل على العكس أن بعض المؤسسات تمارس الضغوط على العاملة لمنعها من المطالبة بحقوقها وتهديدهن بالفصل من العمل، وهذا يرجع إلى ضعف دور مفتشي وزارة العمل بالوصول إلى كافة المؤسسات وأماكن العمل.

وبالرجوع إلى الإجابة على التساؤل الثالث للدراسة حول جوانب القصور في قانون العمل التي تعيق من مشاركة المرأة في سوق العمل، أظهرت النتائج وبدرجة عالية أن هناك بعض الثغرات في نصوص قانون العمل التي أثرت على مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.65)، والذي تصدر هذه الثغرات عدم الزام صاحب العمل بعقد عمل مكتوب، وعدم وجود المحاكم العمالية للفصل بالنزاعات العمالية، وعدم فرض عقوبات على أصحاب الأعمال في حال المخالفات، وعدم توضيح قانون العمل لوسائل الراحة الخاصة بالعاملات، بالإضافة إلى غياب الرقابة والتفتيش، وعدم التجديد والتعديل لمواد قانون العمل. وقد اتفقت هذه النتيجة مع توصيات دراسة عدنان (2008)، والتي كانت بعنوان الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل القطري، والتي تناول فيها الباحث أحكام حماية المرأة العاملة في قانون العمل، موضحاً التنظيم القانوني للعمل ووقته بالنسبة للمرأة العاملة، وحقوقها في مجال الاستخدام فيما يتعلق بالأجر، وإجازات العمل، والرعاية الصحية، والمهنية، وتوفير وسائل النقل، والإسكان، والتغذية، وتوفير دار للحضانة، وتحدث عن آثار الإخلال بحقوق المرأة بجميع صورها وما تثيره من مسؤولية مدنية ومسؤولية جنائية وتدابير احترازية.

وكان من أهم التوصيات لدراسته والتي تشابهت مع جوانب القصور التي تحدثت عنها النساء العاملات في محافظة الخليل، الدعوة لوضع تشريع عمل موحد يقوم على روح العدالة والمساواة دون تمييز بين المرأة والرجل في ميدان العمل والإنتاج، واقتراح سن تنظيم قانوني خاص لعمل المرأة، والتأكيد على ضرورة مراجعة قائمة الأعمال المحظور تشغيل النساء فيها، وإتاحة المجال لكل من الزوجين العاملين للحصول على إجازة دون اجر لمدة لا تزيد على سنتين لمرافقة زوجه عند انتقاله إلى عمل آخر يقع

بعيداً عن مكان عمله، وتحديد ساعات العمل بالنسبة للنساء والاستثناءات الجائزة عليها، ومنح الحق للعاملة في فسخ عقد العمل عند اعتداء صاحب العمل أو من يمثله عليها، وتوحيد الأحكام التي تتضمن عقوبات تفرض عند مخالفة أحكام القانون ولوائحه، ومراقبة الالتزام بالحد الأقصى لعدد ساعات العمل.

واتفقت معه أيضاً دراسة ماني Mani (1996) التي أجريت عن أحوال عمل المرأة المأجور في المصانع الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة. وقد تناولت الدراسة أوضاع العاملات وحقوقهن، وتناولت الدراسة ظروف العمل في المصانع التي أفادت أن رغم التغيرات الطفيفة إلا أن الأجور مازالت منخفضة، وأن المساواة بين الرجال والنساء من حيث الأجور معدومة، ولا تدفع أجور في غضون العطل. وأما بشأن الإجازات المرضية، فقد حصلت بعض التغيرات الإيجابية، إذ كانت النسبة المئوية للنساء اللواتي حصلن على أجور للإجازات المرضية أعلى مما كانت عليه من قبل. والأيام التي تدفع أجور مقابلها هي نهايات الأسبوع والعطل الرسمية فقط. وما يزال التأمين الصحي ومدفوعات التعويض عن ترك العمل غير مرضية، بالإضافة إلى أن 80% من المصانع لا تستخدم عقود عمل. وهذه الظروف تتشابه مع جوانب القصور في قانون العمل الفلسطيني التي ذكرتها النساء. ورغم الفارق الزمني الكبير بين هذه الدراسة (دراسة ماني) والدراسة الحالية إلا أن أوضاع العاملات لم تتغير منذ ذلك الوقت، وذلك لعدم التغيير والتجديد على قانون العمل منذ سن قانون العمل عام 2000، وهذا لهو دليل على جوانب الضعف في قانون العمل الفلسطيني، حيث بقي القانون لمدة 14 عام دون تغيير أو تعديل.

أما فيما يتعلق بالسؤال الرابع والأخير من أسئلة الدراسة حول تعزيز قانون العمل لمشاركة المرأة في سوق العمل، فقد أظهرت النتائج تأكيد النساء وبدرجة عالية على ضرورة تبني مجموعة من السبل التي تمكن قانون العمل من تعزيز مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل من خلالها، حيث بلغ المتوسط

الحسابي لدرجة آرائهن (4.05)، مع انحراف معياري (0.53). وقد أجمعت نسبة كبيرة من النساء على أن توعية النساء بحقوقهن المنصوص عليها في قانون العمل يزيد من دافعيتهن للمشاركة في سوق العمل، بالإضافة على تأكدهن على فرض العقوبة الرادعة لمن يخالف تطبيق بنود القانون يزيد من نسبة المشاركة، وأشارت النتائج أيضاً انه يمكن تعزيز مشاركتهن بالالتزام بتطبيق قانون العمل، وفي إجراء التفتيش المستمر على أماكن عمل النساء، وتطبيق الحد الأدنى للأجور، والمساواة بين النساء والرجال في الأجور، وإلغاء التمييز بين الرجال والنساء، وتوفير بيئة مناسبة في أماكن العمل، وأخيراً تحديث قانون العمل وفق لظروف سوق العمل والعاملين.

وقد اتفق مع هذه النتيجة ما ورد في إجابة الغالبية من المستطلعين/ات التي تم مقابلتهم على التساؤل حول كيفية تعزيز قانون العمل لمشاركة المرأة في سوق العمل، حيث أقرت الغالبية أن الرقابة والتفتيش ثم التفتيش ثم التفتيش من شأنه تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل. وبدون الرقابة والتفتيش الحقيقية على مواقع العمل لن يكون هناك أعمال حقيقي بالقانون كما أضاف الحقوقي في الهيئة المستقلة لحقوق المواطن، وأضاف أن المشاكل التي نعاني منها ليست في القوانين وإنما في تطبيق هذه القوانين، وأضاف أن من الضروري أن يكون هناك مؤسسات أهلية حقوقية تقوم بدور رقابي فاعل على ما تقوم به الجهات الرسمية في هذا الخصوص. أيضاً من النقاط التي ذكرت لتعزيز قانون العمل فرض عقوبات جسيمة على مرتكبي المخالفات من أصحاب العمل بحق العاملات، وقد أجمع أيضاً المسؤولين الذين تم استطلاعهم أن تعزيز قانون العمل يكون بتوعية أرباب العمل بحقوق العاملات، وتوعية العاملات بحقوقهن وواجباتهن في العمل، فمعرفة المرأة بالقانون ومطالبتها بحقوقها الواردة فيه يعزز من مشاركتها في سوق العمل، بالإضافة إلى التحديث والتعديل بما يتناسب مع سوق العمل الحالي، وشمولية القانون وعدم استثناء أي قطاع من قطاعات العمل يعزز ويزيد المشاركة.

وبالرجوع إلى نتائج الدراسة المتعلقة بتعزيز قانون العمل لمشاركة المرأة في سوق العمل، وبعد الاطلاع على الكثير من الدراسات المشابه والأدبيات ذات الصلة تجد أنه تتشابه السبل والآراء لتعزيز قانون العمل للمشاركة النسائية في سوق العمل مع الآراء التي خرجت بها الدراسات السابقة كدراسة العقيلة (2011) التي ناقشت حقوق المرأة العاملة في الشريعة الإسلامية وقانوني العمل الأردني والإماراتي والتي أشارت الدراسة انه يجب توفير ظروف مناسبة للمرأة العاملة وأن تحاط بسياسات من الضمانات القانونية التي تمكنها من أداء دورها في خدمة المجتمع كضمانات قانون العمل الأردني وقانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي في دولة الإمارات العربية. وخرجت الدراسة إلى انه لا بد من إجراء بعض التعديلات على نصوص تشريعات وقوانين العمل لتعزيز مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية، وذلك بإضافة مادة إلى قانون العمل الأردني تنص على مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة العاملة وخاصة فيما يتعلق بتساوي الأجور عند تساوي العمل، وتعديل نص المادة المتعلق بإجازة الأمومة. وإعادة النظر في قرارات وزيري العمل المتعلقين بالأعمال والأوقات التي يحظر فيها تشغيل المرأة وذلك بعدم تحديد هذه الأعمال، وعدم التمييز بين المرأة الحامل والمرأة غير الحامل من حيث الأعمال المحظورة وعدم استثناء حظر عمل المرأة في دور الملاهي والمسارح ودور السينما وصالات الموسيقى والغناء وذلك لتوافر الشبهات في هذه الأماكن، وأوصت الدراسة بإجراء تعديلات أخرى.

وأيضاً دراسة العجلة (2012) التي أوصت بإعادة النظر في قانون العمل وتطبيقاته، وتثقيف النساء قانونياً حول حقوقهن، واتخاذ الإجراءات اللازمة لجسر فجوة الأجور بين النساء والرجال بتحديد حد أدنى للأجور بعيد عن التمييز على أساس الجنس.

و دراسة الأتروشي (2010) التي أوصت بمنع التمييز في العمل وتحقيق الأجر المتساوي للعمل المتساوي وذلك بتعديل التشريعات وأنظمة العمل لغرض توسيع حقوق المرأة العاملة، وإلغاء أو تعديل النصوص التي تعطي مجالاً للإدارات وأرباب العمل للالتفاف على هذه الحقوق أثناء التطبيق

والممارسة وتعزيز الضمانات التشريعية على هذا الصعيد. وضمان مشاركة المرأة العاملة في عضوية اللجان والهيئات النقابية والهيئات التي لها علاقة بقضايا العمل والعمال وانتخابها وقيادتها. ومنح المرأة العاملة إجازة الحمل والولادة مدفوعة الأجر. وفتح معاهد التدريب المهني للنساء على كافة أصناف العمل لرفع مستوى المهارة المهنية أسوة بالرجل. وشمول قانون العمل والضمان الاجتماعي لعمال الخدمة المنزلية والعمال المنزليون باعتبار أن هذا القطاع من العمل يحتاج إلى حماية لعماله لا تتوفر حالياً في القوانين النافذة.

ودراسة عدنان (2008) والتي اقترحت سن تنظيم قانوني خاص لعمل المرأة ، وحث على وجود تخطيط للقوي العاملة وتوجيه مهني للمرأة لإعدادها للأعمال التي تناسب طبيعتها البشرية والخلقية، والتأكيد على ضرورة مراجعة قائمة الأعمال المحظور تشغيل النساء فيها، وإتاحة المجال لكل من الزوجين العاملين للحصول على إجازة دون اجر لمدة لا تزيد على سنتين لمرافقة زوجه عند انتقاله إلى عمل آخر يقع بعيداً عن مكان عمله، وتحديد ساعات العمل بالنسبة للنساء والاستثناءات الجائزة عليها، ومنح الحق للعاملة في فسخ عقد العمل عند اعتداء صاحب العمل أو من يمثله عليها، وتوحيد الأحكام التي تتضمن عقوبات تفرض عند مخالفة أحكام القانون ولوائحه، ومراقبة الالتزام بالحد الأقصى لعدد ساعات العمل.

ودراسة نيلسون (1978) حول النساء العاملات في العالم الأول (الدول المتقدمة) حيث أشار فيها الباحث إلى أن السويد اعتبرت المرأة بعامه والمتزوجة على وجه الخصوص مصدرًا رئيسيًا في قوى العمل، ولتحقيق هذا الهدف، فقد سنت قوانين وتشريعات لتحقيق هذا الهدف في مساواة المرأة المتزوجة في مضمار العمل. وأشار أيضاً إلى أن المنظمات الدولية لفتت الأنظار إلى قضايا المرأة العاملة؛ فأكدت منظمة العمل الدولية على ضرورة وأهمية التثقيف والتدريب للنساء، منبهة إلى ضرورة مراجعة الآثار الناجمة عن أنظمة الضمان الاجتماعي على المرأة.

وقد قدمت الأمم المتحدة من أجل تحقيق التنمية خطًا إقليمياً تهدف إلى مساواة المرأة بالرجل، ودمجهن في جهود التنمية البشرية، وإلى جانب ذلك فإن الاتحادات العمالية هي الأخرى تحدثت على نحو متواز عن الضغوط التي مارسها العمال لتحقيق المساواة للمرأة العاملة. وقامت كذلك شبكات النساء العاملات على نحو رسمي وغير رسمي، بالاتصال بالنساء من أجل تقديم النصح والإرشاد لهن، ومساعدتهن حتى غدت هذه الشبكات قوى، ومؤثرة دولياً وفاعلة.

3.5 تحليل المقابلات

معظم من جرت معهم/ن المقابلات حول قانون العمل وأثره على مشاركة المرأة في سوق العمل، أفادوا أن قانون العمل عمل على زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل وخاصة بعد حملات التوعية التي تلقوها النساء، والتي بدورها أشعرتهن بالاطمئنان من العمل والحصول على حقهن في حال مواجهة أي خلاف، وإن نصوص قانون العمل راعت تعدد الأدوار والمسؤوليات التي تقوم بها المرأة وخاصة دورها في الإنجاب من خلال منحها إجازة الأمومة والرضاعة وغيرها، وبالتالي أعطى فرصه لعدد أكبر من النساء للمشاركة بالعمل.

ولكن كان على خلاف هذا الرأي مدير دائرة التفتيش وحماية العمل، الذي أشار إلى أنه وبالرغم من أن قانون العمل يطبق على المرأة والرجل مع تخصيص باب للمرأة، إلا أنه لم يؤثر قانون العمل أي تأثير مباشر سواء إيجاباً أو سلباً على مشاركة المرأة بسوق العمل، وذلك لعدم معرفة النساء العاملات وغير العاملات بقانون العمل. وأضاف أن الزيادة الملحوظة في الآونة الأخيرة لمشاركة المرأة في سوق العمل كانت بسبب الحاجة المادية، ورفع المستوى التعليمي للمرأة وليس قانون العمل.

وبالإجابة على تساؤل ما إذا كان قانون العمل أنصف المرأة العاملة بتخصيص باب لتنظيم عملها، أقرت الغالبية أن القانون أنصفها وادخل الكثير من التحسينات على عملها، وإن القانون أنصفها

مرتين: مرة بوضع نصوص القانون بشكل عام، وأُصِفها بتخصيص باب ينظم عملها بشكل خاص، وان تخصيص باب لها يعني إقرار من القانون والقائمين على تنفيذه بأهمية دور المرأة بالعمل، وأهمية مراعاة خصوصيتها كمرأة في مجالات العمل المختلفة. وبالرغم من هذا الإنصاف للمرأة بتخصيص الباب، إلا أن إنصافها التام يكون بالترام أصحاب العمل بتطبيق النصوص، والتفتيش، والمراقبة على أماكن العمل، ومتابعة العاملات في سوق العمل للتأكد من تطبيق القانون، كما أضاف البعض.

وفي إجماع على إجابة تساؤل إن كانت تلتزم المؤسسات وأماكن العمل بتطبيق نصوص قانون العمل الخاص بتنظيم عمل النساء، أفادوا بان معظم المؤسسات لا تلتزم بتطبيق القانون وخاصة في ما يتعلق بالأجور، وتوفير الحضانات، وتطبيق السلامة المهنية بأماكن العمل، وحتى لو كان رب العمل امرأة مثل الحضانات ورياض الأطفال، والمحال التجارية، وصالونات التجميل التي تمتلكها النساء، وسكرتيرات الطبييات وغيرهن، بل على العكس أن بعض المؤسسات تمارس الضغوط على العاملة لمنعها من المطالبة بحقوقها وتهديدهن بالفصل من العمل، وهذا يرجع إلى ضعف دور مفتشي وزارة العمل بالوصول إلى كافة المؤسسات وأماكن العمل.

وبالإجابة على سؤال حول دور المسؤولين وذوي الاختصاص بتفعيل تطبيق قانون العمل، كانت الإجابة فقط ممن هم مسؤولين وممن تقتضي طبيعة عملهم تطبيق القانون وتفعيله بشكل مباشر، حيث كانت الإجابة من قبل مدير دائرة التفتيش وحماية العمل أن تطبيق قانون العمل من مسؤولية مفتش العمل، ولكن نتيجة النقص الموجود بالمفتشين، وعدم التعاون بين النقابات العمالية وبين مفتشين مكاتب العمل يوجد تقصير واضح بألية تفعيل تطبيق قانون العمل. وأضاف بأن هناك مشكلة كبيرة بالنقابات النسوية، والنساء الناشطات في هذا المجال، وذوي الاختصاص منهن، والذي يفترض بهم أن يكونوا مطلعين على قانون العمل، ويقومون بحملات توعية وتثقيف النساء بالقانون وبحقوقهن. وكانت

الإجابة من البقية انهم يقومون بمواصلة حملات التوعية بالقانون، ومواصلة حث المسؤولين على تطبيقه على ارض الواقع، وحثهم على تطويره ليتلاءم مع تطورات أوضاع العمل والمجتمع.

وأضاف مدير دائرة التفتيش أن جميع الأنشطة والخطوات التي قاموا بها لتفعيل قانون العمل كانت: زيارات لمؤسسات مختلفة وتوزيع كتيبات لرفع ثقافة العاملين وخاصة القطاع النسائي، ومحاولة التعاون من قبل مفتشي مكتب العمل مع النقابات العمالية لتطبيق الحد الأدنى للأجور. بالإضافة إلى قيام أعضاء اتحاد النقابات العمالية بتشكيل نقابات ولجان عمالية في مواقع العمل، وتنظيم صفوف العمال من خلال الجسم النقابي لتحصيل حقوقهم كما أضاف أحد أعضاء اتحاد النقابات العمالية. والقيام بحملات توعية بشكل دوري للعاملات والخريجات أيضاً حول توضيح قانون العمل، ودفعهم للمشاركة بعضوية النقابات لتعليمهم المطالبة بحقوقهم ولمعرفة قراءة قانون العمل.

وفي هذا المجال ولتفعيل تطبيق قانون العمل، اقترح مدير دائرة التفتيش وحماية العمل عقد ورشات عمل لأصحاب العمل وللعاملات لتوعيتهم بالقانون وأهمية تطبيقه، وتشجيع أصحاب العمل بالالتزام بدفع الحد الأدنى من الأجور، لما لها من مخاطر مترتبة في حال عدم الالتزام بدفع الحد الأدنى للأجر عند حدوث منازعات عمالية، وتراكم للأجور وفرقيه الراتب وذلك لأنه في حال خلاف ووجود شكوى يطبق القانون بأثر رجعي من تاريخ الأول من يناير 2013. واقترحت منسقة دائرة المرأة في اتحاد النقابات العمالية في منطقة الجنوب، أن تقوم وزارة التعليم العالي بإدراج مساق حول القوانين والحقوق والواجبات للمواطنين، ومنها قانون العمل والحقوق العمالية ويدرس بالجامعات كمادة أساسية تدرس لجميع التخصصات، وعدم الاكتفاء بالجامعات بل يدرس مثله أيضاً في المرحلة الثانوية في المدارس موضحة أن هناك عدد كبير من الفتيات لا يحصلن على فرصة إكمال التعليم الجامعي ويخوضون سوق العمل في سن مبكرة، وقد اتفق معها في هذا الاقتراح مدير دائرة التفتيش.

وفي الإجابة على المحور الثالث من محاور المقابلة حول جوانب الضعف والتقصير في قانون العمل الفلسطيني والتي يمكن أن تعيق من مشاركة المرأة في سوق العمل، كان الإجماع على أن القصور ليس بالقانون في حال تم تطبيقه، ولكن المشكلة في ضعف الرقابة والتفتيش، وعدم تعيين العدد الكافي من المراقبين والمفتشين للإشراف على تطبيق القانون. وأشار أحدهم أن من جوانب التقصير استثناء خدم المنازل والعاملين من أفراد الأسرة من القانون، وذلك يشكل ظلم لشريحة كبيرة من النساء العاملات في المجتمع. أيضاً من جوانب القصور التي ذكرت انه لم يحدد القانون آلية لتقديم الشكاوى بطريقة مهنية تضمن للعاملة حقها دون استغلال أو تهريب بتهديدها خسارة عملها في حال تمت الشكوى.

ومن النقاط المهمة التي ذكرت في هذا المحور كانت ما إضافتها الحقوقية العاملة في مركز طاقم شؤون المرأة حول عدم شمولية قانون العمل للنساء العاملات في سوق العمل الغير منظم، وهي نسبة اكبر من العاملات في العمل المنظم، ولا يخضعن لأحكام قانون العمل حيث أن نسبة النساء اللواتي يعملن في المنازل وفي المشاريع العائلية والعاملات في المشاريع البسيطة يفقدن إلى امتيازات العمل والحماية، وأضافت أن هؤلاء النساء بحاجة إلى حماية قانونية واجتماعية لأنهن أكثر عرضه للاستغلال المادي والجنسي في العمل مستغلين حاجتهم الاقتصادية.

وفي الإجابة على التساؤل الرابع حول كيفية تعزيز قانون العمل لمشاركة المرأة في سوق العمل، أقرت الغالبية من المستطلعين/ات أن الرقابة والتفتيش ثم التفتيش ثم التفتيش من شأنه تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل. وبدون الرقابة والتفتيش الحقيقية على مواقع العمل لن يكون هناك أعمال حقيقي بالقانون، وهذا سيجعل للقانون "أرجل يمشي عليها" كما أضاف الحقوقي في الهيئة المستقلة لحقوق المواطن، وأضاف أن المشاكل التي نعاني منها ليست في القوانين وإنما في تطبيق هذه القوانين، وأضاف أن من الضروري أن يكون هناك مؤسسات أهلية حقوقية تقوم بدور رقابي فاعل على

ما تقوم به الجهات الرسمية في هذا الخصوص. أيضاً من النقاط التي ذكرت لتعزيز قانون العمل فرض عقوبات جسيمة على مرتكبي المخالفات من أصحاب العمل بحق العاملات، وقد أجمع أيضاً المسؤولين الذين تم استطلاعهم أن تعزيز قانون العمل يكون بتوعية أرباب العمل بحقوق العاملات، وتوعية العاملات بحقوقهن وواجباتهن في العمل، فمعرفة المرأة بالقانون ومطالبتها بحقوقها الواردة فيه يعزز من مشاركتها في سوق العمل، بالإضافة إلى التحديث والتعديل بما يتناسب مع سوق العمل الحالي، وشمولية القانون وعدم استثناء أي قطاع من قطاعات العمل يعزز ويزيد المشاركة.

4.5 ملخص النتائج

يمكن تلخيص النتائج وفق الآتي:

1. أظهرت الدراسة أن موقف النساء العاملات في المؤسسات الخاصة في محافظة الخليل نحو تأثيرات قانون العمل الفلسطيني على زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل الفلسطيني كان بدرجة متوسطة، من حيث العلاقة بين قانون العمل وزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، ومن حيث مدى تطبيق مؤسسات القطاع الخاص لمواد قانون العمل.
2. إن قانون العمل الفلسطيني ليس له تأثير إيجابي بدرجة عالية على مشاركة النساء في سوق العمل، حسب اتجاهات النساء العاملات.
3. بينت الدراسة أن درجة تطبيق مواد قانون العمل الفلسطيني في مؤسسات القطاع الخاص من وجهة نظر النساء العاملات في محافظة الخليل كان بدرجة متوسطة، وأن أهم بنود تطبيق قانون العمل في المؤسسات هي: توفر المؤسسة وسائل الراحة الخاصة بالنساء، تطبق المؤسسة قانون العمل الساري المفعول، تحصل المرأة على الإجازات كما هو منصوص عليها في قانون العمل.

4. أظهرت النتائج وبدرجة عالية أن هناك بعض الثغرات والضعف في نصوص قانون العمل التي أثرت سلباً على مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل، منها عدم إلزام صاحب العمل بعقد عمل مكتوب، وعدم وجود محاكم عمالية للفصل بالنزاعات، وعدم توضيح العقوبات على أرباب العمل في حين المخالفات، وغياب الرقابة والتفتيش المستمر على أماكن عمل النساء، واستثناء خدم المنازل وأفراد أسرة صاحب العمل من القانون.

5. أظهرت الدراسة تأكيد النساء المبحوثات وبدرجة عالية على ضرورة تبني مجموعة من السبل التي تمكن قانون العمل من تعزيز مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل من خلالها، مثل توعية النساء بحقوقهن المنصوص عليها في قانون العمل، والالتزام بتطبيق القانون، وفرض العقوبة الرادعة لمن يخالف تطبيق بنود القانون، والتفتيش المستمر على أماكن عمل النساء، وتطبيق الحد الأدنى للأجور.

6. أقرت الغالبية من المستطلعات أن الرقابة والتفتيش من شأنه تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل. وبدون الرقابة والتفتيش الحقيقية على مواقع العمل لن يكون هناك أعمال حقيقي بالقانون.

7. أكدت الدراسة على وجود بعض التجاوزات القانونية في أماكن العمل كعدم استلام العاملات من الإدارة لائحة القوانين والأحكام الخاصة بالمرأة منذ بداية العمل، وأن المؤسسات لا تعلق الأحكام الخاصة بتشغيل النساء في أماكن عملهن، وعدم توفير وسائل الراحة الخاصة بالنساء كما نص عليها القانون.

تلخيص نتائج المقابلات مع المسؤولين وذوي الاختصاص:

1. أظهرت الدراسة من خلال المقابلات مع المسؤولين وذوي الاختصاص أن هناك تقصير واضح بآلية تفعيل تطبيق نصوص قانون العمل في المؤسسات التي تعمل بها النساء من مفتشين العمل، والناجم عن نقص المفتشين، وعدم التعاون بين النقابات العمالية وبين مفتشين مكاتب العمل.
2. أفاد المستطلعين/ات من المسؤولين والمفتشين وذوي الاختصاص بان معظم المؤسسات لا تلتزم بتطبيق القانون وخاصة في ما يتعلق بالأجور، وتوفير الحضانة، وتطبيق السلامة المهنية بأماكن العمل.
3. تبين من آراء المسؤولين أن هناك مشكلة كبيرة بالنقابات النسوية، والنساء الناشطات في هذا المجال، وذوي الاختصاص منهن، والذي يفترض بهم أن يكونوا مطلعين على قانون العمل، ويقومون بحملات توعية وتنقيف النساء بالقانون وبحقوقهن.
4. أكد المستطلعين-ات على أهمية توعية وتدريب المؤسسات لأرباب العمل وللنساء العاملات، حيث أن توعية أرباب العمل بحقوق العاملات، وتوعية العاملات بحقوقهن وواجباتهن في العمل من شأنه أن يعزز قانون العمل، فمعرفة المرأة بالقانون ومطالبتها بحقوقها الواردة فيه يعزز من مشاركتها في سوق العمل.
5. أشارت الدراسة إلى أن هناك بعض التأثيرات الإيجابية لقانون العمل الفلسطيني على مشاركة المرأة في سوق العمل وفق لآراء المسؤولين:
 - حيث أن معظم من جرت معهم/ن المقابلات حول قانون العمل وعلاقته بمشاركة المرأة في سوق العمل، أفادوا أن قانون العمل عمل على زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل وخاصة بعد حملات التوعية التي تلقوها النساء وان كانت زيادة محدودة.

- أقرت الغالبية التي تمت مقابلتهم أن القانون أنصف المرأة وادخل الكثير من التحسينات على عملها بوجود القانون بشكل عام، وبتخصيص باب ينظم عملها بشكل خاص.
- أن تخصيص باب خاص بتنظيم عمل المرأة في قانون العمل الفلسطيني لهو إقرار من القانون والقائمين على تنفيذه بأهمية دور المرأة بالعمل، وأهمية مراعاة خصوصيتها كامرأة في مجالات العمل المختلفة.

ومن خلال مراجعة قانون العمل الفلسطيني ومقارنته بالقوانين والتشريعات العالمية استنتجت الباحثة أن هناك ثغرات في قانون العمل الفلسطيني تتمثل بما يلي:

1. من جوانب تقصير قانون العمل استثناء خدم المنازل والعاملين من أفراد الأسرة من القانون، وذلك يشكل ظلم لشريحة كبيرة من النساء العاملات في المجتمع، والذي بدوره يقلل من رغبة المشاركة لديهن في سوق العمل.
2. من جوانب القصور في قانون العمل أنه لم يحدد القانون آلية لتقديم الشكاوى بطريقة مهنية تضمن للعاملة حقها دون استغلال أو ترهيب بتهديدها خسارة عملها في حال تمت الشكوى.
3. عدم شمولية القانون للنساء العاملات في سوق العمل الغير منظم، واستثناءهن من أحكام قانون العمل كالنساء اللواتي يعملن في المنازل وفي المشاريع العائلية والعاملات في المشاريع البسيطة- يعتبر ظلم لشريحة كبيرة من العاملات لأنهن يفتقدن إلى امتيازات العمل والحماية، وهم بحاجة إلى حماية قانونية واجتماعية أكثر من غيرهن لأنهن أكثر عرضه للاستغلال المادي والجنسي في العمل مستغلين حاجتهم الاقتصادية.
4. عدم التحديث والتعديل بما يتناسب مع سوق العمل الحالي، وعدم شمولية القانون واستثناء أي قطاع من قطاعات العمل يعيق من مشاركة فئة كبيرة من النساء في سوق العمل.

5.5 التوصيات

بناءً على النتائج التي خلصت إليها الدراسة، بالإمكان وضع مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تسهم في زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل الفلسطيني، وتسهم في حماية المرأة العاملة لضمان استمراريته وتعزيز مشاركتها في الحياة الاقتصادية، وتعزيز دورها التنموي. ومن هذه التوصيات:

توصيات لتحديث قانون العمل بما يخدم مشاركة المرأة في سوق العمل

- التجديد والتعديل على قانون العمل باستمرار لمواكبة كل جديد في سوق العمل، وأحوال العمال والعاملات.
- توفير الحماية القانونية للعاملات عن طريق إنشاء المحاكم العمالية للفصل بالنزاعات.
- إضافة نص يشير إلى التفتيش المستمر والدوري على أماكن عمل النساء، للتأكد من توفير وسائل الراحة الخاصة بالعاملات، وزيادة أعداد المفتشين في مكاتب العمل في كافة المحافظات الفلسطينية.
- إضافة بند ينص على تطبيق الحد الأدنى من الأجور، وزيادة الراتب وفق لغلاء المعيشة، ولعدد سنوات العمل، وعدد ساعات العمل.
- إضافة بند بفرض العقوبات على أصحاب الأعمال في حال المخالفات في حقوق العاملات.
- تحديد قانون العمل بالعقوبات لأرباب العمل في حال وقوع مخالفة.
- تعديل القانون فيما يخص الإجازات ومنح المرأة العاملة إجازة الحمل والولادة مدفوعة الأجر بغض النظر عن مدة التحاقها بالعمل.
- التعديل على قانون العمل بتوضيح وسائل الراحة الخاصة بالعاملات.
- التغيير في نظام الإجازات المرضية للمرأة العاملة وعدم مساواتها بالرجل وذلك لاختلاف طبيعة الأمراض التي تعاني منها النساء.

- تعديل القانون فيما يتعلق بعقود العمل وإلزام صاحب العمل بعقد عمل مكتوب لضمان حق المرأة العاملة.

- إظهار بند المساواة بين المرأة والرجل في الأجور، والمعاملة، والتدريب.

- تفعيل باب الشكاوى للعاملات، وأخذ الشكاوى بشكل جدي دون الضغط أو التهديد على العاملات في حال تم نزاع أو خلاف مع صاحب العمل.

- تعديل قانون العمل ليشمل عمال خدمة المنازل، والعمال من أفراد أسرة صاحب العمل، وتأمين الحماية القانونية لهم، وتسجيلهم رسمياً بنقابة أو هيئة خاصة بهم ليسهل التفتيش عليهم، ومراقبتهم خلال عملهم.

توصيات للمؤسسات التي تشغل نساء

- العمل على تطبيق نصوص قانون العمل، وتطبيق بنود الباب السابع من قانون العمل الفلسطيني، مع التأكد من تطبيقه في أماكن عمل النساء ولذلك لضمان زيادة مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل.

- توفير دور حضانة ورياض أطفال في أماكن العمل التي تعمل فيها أكثر من أربع نساء.

- توفير المواصلات من وإلى أماكن العمل البعيدة عن مركز المدينة، أو الأماكن التي تحتاج لأكثر من وسيلة نقل للوصول إليها.

- ضرورة قيام المؤسسات التي تعمل بها النساء على تعليق الأحكام الخاصة بتشغيل النساء.

- على المؤسسات التي تعمل لديها النساء بتسليم لائحة القوانين والأحكام الخاصة بالمرأة منذ بداية العمل.

- ضرورة السماح للمرأة العاملة المشاركة في عضوية اللجان، والهيئات النقابية، والهيئات التي لها علاقة بقضايا العمل والعمال، وإعطائها حق تكوين منظمات نقابية مستقلة للمرأة العاملة وتحت إشرافها.

- فتح معاهد للتدريب المهني للنساء على كافة أصناف العمل لرفع مستوى المهارة المهنية، أو تدريبهم داخل أماكن عملهم.

توصية للنقابات:

- ضرورة قيام النقابات والجهات المختصة بحملات توعية للنساء العاملات بشكل مستمر لتوعيتهن بحقوقهن وتعريفهن بكل جديد بالقانون.

المصادر والمراجع

- أبو هنطش، إبراهيم (2010). تقييم مستوى الالتزام بتطبيق قانون العمل الفلسطيني. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني. ماس. القدس.
- الجلاد، فريد (2009). شرح أحكام قانون العمل رقم 7 لسنة 2000، الطبعة الأولى. طولكرم. فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2010). المرأة والرجل في فلسطين: قضايا وإحصاءات. رام الله. فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2010). كتاب فلسطين الإحصائي السنوي رقم 11. رام الله. فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2011). مسح القطاع المنظم والعمالة غير المنظمة: النتائج الأساسية. رام الله. فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2012). العمل والأجور في الضفة الغربية.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2013). قاعدة بيانات مسح القوى العاملة. رام الله. فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2011). فلسطين في أرقام. رام الله. فلسطين.
- الداوودي، غالب (2004). شرح قانون العمل وتعديلاته. الطبعة الأولى. دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع. عمان.
- البرغوثي، حسن (1996). ملاحظات انتقادية على مشروع قانون العمل الفلسطيني. مركز الديمقراطية وحقوق العاملين. رام الله.
- البطمة، سامية (2007). محددات المشاركة النسائية في القوى العاملة. معهد الدراسات الاقتصادية والسياسية ماس. رام الله.

البطمة، سامية (2011). واقع التمييز في سوق العمل الفلسطينية من منظور النوع الاجتماعي - نحو مستقبل يضمن المساواة بين الجنسين. المؤسسة الفلسطينية لدراسة الديمقراطية-مواطن. رام الله.

السفطي، مديحة (1999). مساهمة المرأة في التنمية بين القانون والواقع، الآفاق والتحديات. مركز دراسات وبحوث الدول النامية. جامعة القاهرة. مصر.

العجلة، مازن (2012). المشاركة الاقتصادية للمرأة الفلسطينية - المؤشرات والمحددات. مركز التخطيط الفلسطيني - غزة. مجلة جامعة الأزهر. غزة. سلسلة العلوم الإنسانية 2012، المجلد 14.

العناتي، ابتسام (2002). دراسة مقارنة حول قانون العمل الفلسطيني. مركز الديمقراطية وحقوق العاملين: رام الله.

الغبا حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين (2012). مكتب العمل الدولي. جنيف.
ألفا العالمية للأبحاث والمعلوماتية واستطلاع الرأي (2009). عمل المرأة الفلسطينية: دراسة في انطباق الفلسطينيين وتوجهاتهم حول عمل المرأة. مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق. رام الله.

القواسمي، سحر (2010). دراسة وضع المرأة في محافظة الخليل. مشروع "مكافحة العنف ضد المرأة الفلسطينية من خلال تمكين منظمات المجتمع المحلي". مفتاح. رام الله.

الكفري، صالح (2011). واقع التمييز في سوق العمل الفلسطينية من منظور النوع الاجتماعي_ نحو مستقبل يضمن المساواة بين الجنسين. الطبعة الأولى. المؤسسة الفلسطينية لدراسة الديمقراطية - مواطن. رام الله.

الكفري، هلال (2008). العمل غير المحمي في الضفة الغربية وقطاع غزة: منظور المساواة بين

الجنسين وحقوق العمال. منظمة العمل الدولية. المكتب الإقليمي للدول العربية. بيروت.

المالكي، وآخرون (2002). مشاريع القطاع غير النظم في الضفة وقطاع غزة حالات دراسية. معهد

ماس. رام الله.

المصاروة، هيثم (2007). المنتقى في شرح قانون العمل - دراسة مقارنة بالقانون المدني. دار الحامد.

عمان.

دسوقي، رأفت (2008). المفاوضة الجماعية في قانون العمل. دار الكتب القانونية. القاهرة.

رفعت هشام، هشام (1973). شرح قانون العمل الأردني تشريع - فقه - قضاء - دراسة مقارنة على

النصوص والفقه والقضاء في الدول العربية والأجنبية. الأردن.

سالم، محمود (2009). تنمية الموارد البشرية. الطبعة الأولى. المجموعة العربية للتدريب والنشر.

القاهرة.

سلامة، محمود (1999). الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة. كلية الحقوق. جامعة الكويت.

الكويت.

عبد اللطيف، عثمان (2009). ما جاء به النبي الأعظم وغفل عنه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

الطبعة الأولى. دار النهضة العربية للنشر. القاهرة.

الدراسات والدوريات والتقارير:

الأتروشي، محمد (2010). حقوق المرأة العاملة العراقية في ظل المعايير الدولية والتشريعات الداخلية

(دراسة مقارنة). جامعة السليمانية. العراق.

البرعي، أحمد (1996). تنظيم عمل المرأة وفقاً لمستويات العمل الدولية والعربية. مجلة اتحاد الجامعات العربية. القاهرة.

جبر، دينا (2005). الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية (دراسة). نابلس. فلسطين.

حمامي، ريما (2004). دمج النساء في العمل المأجور في فلسطين: العقبات والاستراتيجيات والعوائد. برنامج دراسات المرأة. جامعة بيرزيت. رام الله.

خليل، شاكرو وعدوان، يوسف (2005). "قانون العمل وواقع المرأة في سوق العمل الفلسطينية"، جمعية المرأة العاملة للتنمية، رام الله.

داود، يوسف (1999). محددات المشاركة النسائية في سوق العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة. منتدى أبحاث السياسات الاجتماعية والاقتصادية. رام الله.

السعودة وفرص العمل (1999). ورقة عمل مقدمة من الغرفة التجارية الصناعية بالرياض إلى المؤتمر الخامس لرجال الأعمال السعوديين. الرياض.

سعيد، نادر عزت (1997). الحقوق السياسية والاجتماعية والاقتصادية للنساء في المجتمع الفلسطيني. دراسات تحليلية للتوجهات السياسية والاجتماعية في فلسطين، مركز البحوث والدراسات الفلسطينية. وحدة البحوث المسحية. رام الله.

شبانة، والصالح (2008). تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل والتدخلات المطلوبة. دراسة كمية ونوعية حول مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل. مركز المرأة للدراسات والتوثيق. رام الله.

شلهوب، نادر (1997) نحو المساواة- القانون والمرأة الفلسطينية. مركز الإرشاد والقانون الاجتماعي. رام الله.

صلاح، عبدة (2010). تقييم مستوى الالتزام بتطبيق قانون العمل الفلسطيني. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني ماس. القدس.

عابدين، عصام (2002). دراسة حول وضع المرأة في المواثيق الدولية والاتفاقيات الدولية مقارنة بالتشريعات الفلسطينية، المجلس التشريعي الفلسطيني. رام الله.

عثمان، زياد (2003). قراءة نقدية في مشاركة المرأة الفلسطينية. مركز رام الله لدراسات حقوق الإنسان. رام الله. فلسطين.

عمل المرأة الفلسطينية: دراسة في انطباق الفلسطينيين وتوجهاتهم حول عمل المرأة (2009). ألفا العالمية للأبحاث والمعلوماتية واستطلاع الرأي.

العوضي، بدرية (1998). المرأة العاملة في اتفاقيات العمل الدولية. مجلة العمل العربية. القاهرة. قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 والتشريعات الثانوية الصادرة بالاستناد إليه (2004). الطبعة الأولى. مركز الديمقراطية وحقوق العاملين. رام الله.

قانون العمل الفلسطيني والتشريعات الثانوية الصادرة بالاستناد إليه (2009). مركز الديمقراطية وحقوق العاملين. رام الله.

قانون العمل الفلسطيني. الدليل الإرشادي لقانون العمل الفلسطيني (2008). مركز تطوير المؤسسات الأهلية الفلسطينية.

قطاع العمل في الأراضي الفلسطينية (2012). وزارة العمل. رام الله. فلسطين.

قطامش، ربحي (2005). قضايا المرأة العاملة الفلسطينية- دراسة تحليلية. جميعه المرأة العاملة الفلسطينية. رام الله.

مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين، وحدة القانون وحقوق الإنسان (2001). الوضع القانوني للمرأة الفلسطينية في ظل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. رام الله.

المشاركة الاقتصادية للمرأة الفلسطينية - المؤشرات والمحددات (2012). مجلة جامعة الأزهر، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد 14. غزة.

معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني ماس (2002). النساء في القوى العاملة الفلسطينية. رام الله. فلسطين.

مؤتمر العدالة الفلسطيني الرابع - حقوق المرأة العاملة الفلسطينية والآليات القانونية المتاحة لضمانها (2011). الورقة الثانية (فاطمة المؤقت)، والورقة الثالثة (بثينة سالم). المركز الفلسطيني لاستقلال المحاماة والقضاء - مساواة. رام الله.

ميعاري، سامي (2012). النساء العربيات في سوق العمل: تطبيقات تجريبية واقتراحات لرسم سياسات عامة. جمعية الجليل الجمعية العربية القطرية للبحوث والخدمات الصحية. شفا عمرو. ناصر، معروف (2004). وضعية المرأة ومكانتها في التشريعات الوطنية الفلسطينية. المجلس التشريعي. رام الله. فلسطين.

نشوان، كارم (2010). مكانة ووضعية المرأة العاملة في التشريعات الفلسطينية - دراسة تحليلية مقارنة، الطبعة الأولى. مركز الديمقراطية وحقوق العاملين. رام الله.

هلال، جميل والمالكي، مجدي (1997) مؤسسات الدعم الاجتماعي في الضفة الغربية وقطاع غزة. رام الله: معهد أبحاث الدراسات الاقتصادية (ماس).

ياسين، عمر (1995). تشريعات العمل في فلسطين - الواقع والتطلعات. جامعة بيرزيت. رام الله.

قوانين العمل:

- قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996).
- قانون العمل الإماراتي رقم (8) لسنة (1980).
- قانون العمل السعودي رقم (51) لسنة (1426) هـ.
- قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة (1987).
- قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة (2000).
- قانون العمل المصري رقم (12) لسنة (2003).

مواقع الكترونية

- <https://ritaj.birzeit.edu/instructor/publications/public/>
- <http://www.arab-hdr.org/publications/other/ahdr/papers/2005/jad2.pdf>
- <http://www.hrdiscussion.com/sitemap/t-9182.html>
- www.mol.gov.ps

مراجع أجنبية

Engel, John W. (1988). Sex differences in beliefs regarding women's employment in Japan. N/A Journal. Page: 14. Pub Types: Report- Research; Speeches/Meeting Papers.

International Labour Organization (ILO), 2011. "Key Indicators of the Labour Market, 7th Edition", <http://kilm.ilo.org>.

Mani, Suha Hindiueh, (1996), Conditions of female wage labour in Palestine factories in the West Bank and Gaza Strip, women's Studies center east Jerusalem: Palestine.

Nelson, Anne H.; (1978). The one world of working women. Monograph No.1. N/A Journal. Page: 19. Pub Types: report-research.

OECD, 2011. “Annual civilian labour force, 2009”, <http://stats.oecd.org>.

Spierings Niels and Jeroen Smits, 2007. “Women’s labour market participation in Egypt, Jordan, Morocco, Syria & Tunisia: A three level Analysis”, IZA/World Bank Conference Employment and Development, June 8-9, Bonn.

الملاحق

ملحق (1): الاستبانة

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة القدس

معهد التنمية المستدامة

برنامج الماجستير في التنمية الريفية المستدامة

أختي العاملة

تحية وبعد،،،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان "مراجعة نقدية لقانون العمل الفلسطيني لفحص تأثيره الإيجابي والسلبي على مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل"، وذلك استكمالاً لمتطلبات رسالة الماجستير في برنامج التنمية الريفية المستدامة. وقد وقع عليك الاختيار عشوائياً لتكونوا ضمن عينة الدراسة، لذا أرجو منكم التعاون بتعبئة هذه الاستبانة بما يتوافق مع وجهة نظركم، علماً بأن بيانات الدراسة هي لأغراض البحث العلمي فقط، وسيتم الحفاظ على سريتها، ولا يطلب منك كتابة اسمك أو ما يشير إليك، شاكرين لكم حسن تعاونكم.

إشراف: د. فدوى اللبدي

إعداد: سيرين الحموري

معلومات عامة

الرجاء وضع دائرة حول رمز الإجابة التي تنطبق عليك

1. العمر.....سنة.
2. الحالة الاجتماعية 1. عزباء 2. متزوجة 3. مطلقة 4. أرملة
3. عدد الأولاد (إن وجد) () .
4. مكان السكن 1. مدينة 2. قرية 3. مخيم
5. المؤهل العلمي 1. أساسي فما فوق 2. توجيهي 3. دبلوم 4. بكالوريوس 5. دراسات عليا.
6. مكان العمل 1. قريب من مكان سكن 2. بعيد عن مكان سكنك
- إذا بعيد عن مكان السكن هل تحتاجين مواصلات 1. نعم 2. لا
7. مجال العمل 1. شركة خاصة 2. منظمات مجتمع مدني ومنظمات غير حكومية 3. في محال تجاري 4. رياض أطفال وحضانات 5. مؤسسة خاصة.
8. عدد سنوات العمل 1. (سنة أو أقل) 2. (2-5) سنة 3. (6-10) سنة 4. (11-15) سنة 5. (15 سنة فأكثر).
9. الدخل الشهري 1. (أقل من 1000) 2. (1000-1500) 3. (1600-2000) 4. (أكثر من 2000) شيقل.
10. هل تعلمين بأن هناك قانون خاص بالعمل 1. نعم 2. لا

القسم الأول: ما هي مواقف النساء من فاعلية قانون العمل الفلسطيني وتأثيره على مشاركة المرأة في سوق العمل؟
أرجو منكم قراءة الفقرات الآتية بعناية، والإجابة عنها بوضع دائرة حول رمز الإجابة التي ترينها مناسبة.

الرقم	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	بين بين	لا أوافق بشدة
1	يضمن لي تطبيق مواد قانون العمل الاستمرارية في العمل	1	2	3	4 5
2	مواد قانون العمل المتعلقة بالمرأة كافية ومنصفه	1	2	3	4 5
3	صعوبة تطبيق أحكام قانون العمل تقلل من رغبتني بالعمل	1	2	3	4 5
4	يؤثر التمييز بين العاملين والعاملات سلباً على القيام بعملتي	1	2	3	4 5
5	يحفز قانون العمل المرأة على المشاركة في سوق العمل	1	2	3	4 5
6	مشاركتني في سوق العمل ليست متوقفة على وجود القانون أو عدمه	1	2	3	4 5
7	يشكل قانون العمل حماية لي كامرأة عاملة	1	2	3	4 5
8	تجبرني الحاجة إلى العمل على تجاهل حقي في قانون العمل	1	2	3	4 5
9	تجبرني قلة خيارات العمل المطروحة على عدم الاكتراث بتطبيق القانون في عملي	1	2	3	4 5
10	أرى أن قانون العمل غير مهم في مشاركة المرأة في سوق العمل	1	2	3	4 5
11	أنا متفائلة من وجود باب خاص بالنساء في قانون العمل	1	2	3	4 5
12	لا تراعي المؤسسات في سياستها التشغيلية تطبيق مواد قانون العمل	1	2	3	4 5
13	يسهل قانون العمل الحالي مشاركة المرأة في سوق العمل	1	2	3	4 5
14	يلبي قانون العمل الحالي متطلبات تشغيل النساء في القطاعات المختلفة	1	2	3	4 5
15	تحقق مواد قانون العمل الحالي الخاص بالمرأة تنظيم عملي	1	2	3	4 5
16	يحقق قانون العمل تنظيم العلاقة بين المرأة العاملة ورب العمل	1	2	3	4 5

القسم الثاني: ما هي مواقف النساء من مدى التزام أرباب العمل بتطبيق قانون العمل الفلسطيني؟
أرجو منكم قراءة الفقرات الآتية بعناية، والإجابة عنها بوضع دائرة حول رمز الإجابة التي تدينها مناسبة.

الرقم	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	بين بين	لا أوافق بشدة	لا أوافق بشدة
1	الالتزام بمبدأ المساواة بين المرأة والرجل في العمل	1	2	3	4	5
2	يساوي قانون العمل بين المرأة والرجل في الأجور	1	2	3	4	5
3	تؤثر ظروف العمل البيئية والصحية في مكان العمل إيجاباً على رغبتني بالعمل	1	2	3	4	5
4	يطور التعليم والتدريب المستمر الذي اتلقاه من قدراتي ومهاراتي مما ينعكس إيجابياً على عملي	1	2	3	4	5
5	تطبق مؤسستي قانون العمل الساري المفعول	1	2	3	4	5
6	يزيد حصولي على الاجر المادي الذي استحقته من كفاءتي بالعمل	1	2	3	4	5
7	تلتزم مؤسستي بتطبيق مواد قانون العمل الخاص بالنساء	1	2	3	4	5
8	توجد أماكن حضانة للأطفال في المؤسسة التي اعمل بها	1	2	3	4	5
9	توفير مواصلات من وإلى العمل يزيد من رغبتني بالعمل	1	2	3	4	5
10	تزيد الخصوصية لي كامرأة من دافعتني للعمل	1	2	3	4	5
11	يزيد الالتزام بتطبيق قانون العمل من إنتاجتي وطاقتي بالعمل	1	2	3	4	5
12	اشتكي الى الجهات المختصة في حال عدم تطبيق قانون العمل في مؤسستي	1	2	3	4	5
13	تلقينا حملات توعيه عمالية حول حقوقنا كنساء عاملات	1	2	3	4	5
14	استلمت من الإدارة لائحة القوانين والأحكام الخاصة بالمرأة منذ بدأت العمل	1	2	3	4	5
15	أحصل على إجازاتي كما هو منصوص عليها في قانون العمل	1	2	3	4	5
16	توفر مؤسستي وسائل الراحة الخاصة بالنساء	1	2	3	4	5
17	تعلق مؤسستي الأحكام الخاصة بتشغيل النساء في مكان العمل	1	2	3	4	5
18	احصل على حقي في إجازة الرضاعة لمدة ساعة يومياً	1	2	3	4	5
19	عدم فاعلية الرقابة والتنقيش على اماكن العمل يقلل من رغبتني بالمشاركة في سوق العمل	1	2	3	4	5

القسم الثالث: ما آراء النساء حول جوانب القصور والضعف في قانون العمل والتي تعيق من مشاركة المرأة في سوق العمل؟

الرقم	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	بين بين	لا أوافق بشدة
1.	غياب الرقابة والتفتيش عن مؤسستي تحرمني من حقوقي	1	2	3	4 5
2.	يقلل من رغبتي بالعمل عدم فرض عقوبات على أصحاب الأعمال في حال المخالفات	1	2	3	4 5
3.	يشكل استثناء العاملين في المنازل وأفراد أسرة صاحب العمل من قانون العمل ظلماً لهن	1	2	3	4 5
4.	الحق في الحصول على إجازة الأمومة تؤثر على مشاركتي في سوق العمل	1	2	3	4 5
5.	اشعر بالظلم لعدم إشارة قانون العمل إلى نبذ التمييز بين المرأة والرجل بخصوص الأجور	1	2	3	4 5
6.	يقلل عدم التجديد والتعديل لمواد قانون العمل من أهميته	1	2	3	4 5
7.	عدم وجود المحاكم العمالية للفصل بالنزاعات العمالية يقلل من أهمية الشكاوى	1	2	3	4 5
8.	العقوبات الواردة في قانون العمل غير كافية للحد من المخالفات بين المرأة العاملة وصاحب العمل	1	2	3	4 5
9.	يعيق من مشاركتي في سوق العمل غياب تطبيق الحد الأدنى الرسمي والقانوني للأجور	1	2	3	4 5
10.	عدم توضيح قانون العمل لوسائل الراحة الخاصة بالعاملات يضعف تطبيق هذا الحق	1	2	3	4 5
11.	إجازة المرأة لرعاية طفلها المشروطة بمصلحة العمل تقلل من فرصة الحصول على الإجازة	1	2	3	4 5
12.	المساواة بين المرأة والرجل بالإجازة المرضية غير منصف للمرأة	1	2	3	4 5
13.	الزام صاحب العمل بعقد عمل مكتوب يضمن لي حقوقي	1	2	3	4 5
14.	إجازة المرأة لمرافقة زوجها المشروطة بمصلحة العمل تنتهك حقي بالحصول على الإجازة	1	2	3	4 5

القسم الرابع: ما هي مواقف النساء من المطلوب من قانون العمل لتعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل؟
أرجو منكم قراءة الفقرات الآتية بعناية، والإجابة عنها بوضع دائرة حول رمز الإجابة التي ترينها مناسبة.

الرقم	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	بين بين	لا أوافق بشدة
1.	تطبيق مواد الباب السابع من قانون العمل يزيد مشاركة المرأة في سوق العمل	1	2	3	4 5
2.	تطبيق الحد الأدنى للأجور اجراء عادل للنساء العاملات	1	2	3	4 5
3.	تطبيق مواد الباب السابع من قانون العمل يحفز المرأة على العمل	1	2	3	4 5
4.	توفير بيئة مناسبة في أماكن العمل يحفزي على العمل	1	2	3	4 5
5.	يحفزي الغاء التمييز بين المرأة والرجل للعمل بشكل أفضل	1	2	3	4 5
6.	تطبيق المساواة بين النساء والرجال في الأجور يزيد من رغبتني بالعمل	1	2	3	4 5
7.	الالتزام بتطبيق قانون العمل يشجعني على مواصلة عملي	1	2	3	4 5
8.	فرض العقوبة الرادعة لمن يخالف تطبيق بنود قانون العمل يزيد من مشاركة المرأة في سوق العمل	1	2	3	4 5
9.	تحديث قانون العمل وفق لظروف سوق العمل والعالمين حافظ لزيادة المشاركة النسائية في سوق العمل	1	2	3	4 5
10.	توعية النساء بحقوقهن المنصوص عليها في قانون العمل يزيد من دافعية النساء للمشاركة في سوق العمل	1	2	3	4 5
11.	اشعر بالراحة والأمان في عملي في حال التفتيش المستمر في أماكن عمل النساء	1	2	3	4 5

ملحق (2) أسماء المحكمين للاستبانة من ذوي الاختصاص والخبرة

الدكتور أنور أبو عيشه/ كلية الحقوق/ جامعة القدس

الدكتور أحمد السويطي/ عميد كلية القانون/ جامعة الخليل

الدكتور عبد الوهاب الصباغ/ معهد التنمية البشرية/ جامعة القدس

الدكتور راتب الجعبري/ كلية الإدارة/ جامعة الخليل

الدكتورة فدوى اللبدي/ معهد التنمية/ جامعة القدس

الدكتور عصام ملحم/ جامعة الخليل

ملحق (3) أسئلة المقابلة

السؤال الأول:

1. هل قوانين العمل المتعلقة بتنظيم عمل المرأة له أثر على مشاركة المرأة في سوق العمل (سواء إيجاباً أو سلباً)؟

2. هل تعتقد ان قانون العمل أنصف المرأة العاملة بتخصيص باب لتنظيم عملها؟ لماذا

السؤال الثاني:

1. برأيك هل تلتزم المؤسسات وأماكن العمل بتطبيق بنود قانون العمل الخاص بالنساء؟
2. بصفتك مسؤول او نقابي ما دوركم في تفعيل تطبيق قانون العمل؟ ماذا تفعلون؟ وما اقتراحاتكم؟

السؤال الثالث:

- ما جوانب القصور والضعف في قانون العمل الفلسطيني التي تعيق مشاركة المرأة في سوق العمل؟

السؤال الرابع:

- كيف يمكن لقانون العمل ان يعزز من مشاركة المرأة في سوق العمل؟

ملحق (4) اسماء المسؤولين والمسؤولات التي تمت مقابلتهم من ذوي الاختصاص

1. المحامي الاستاذ معن ادعيس/ باحث قانوني في الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن.
2. السيدة ليلى الحسيني/ منسقة دائرة المرأة في اتحاد النقابات العمالية عن دائرة المرأة في لمنطقة الجنوب.
3. الاستاذ عزمي دودين/ مدير دائرة تفتيش وحماية العمل في منطقة الجنوب.
4. الأستاذ فاروق الهيموني/ عضو ومفتش في اتحاد النقابات العمالية في منطقة الجنوب.
5. السيدة آمال الجعبة/ مدير مركز طاقم شؤون المرأة فرع الجنوب.
6. الأستاذة المحامية هيام قعقور/ محامية وباحثة قانونية في مركز طاقم شؤون المرأة في منطقة الجنوب.

ملحق (5): كتاب تسهيل المهمة



بسم الله الرحمن الرحيم

معهد التنمية المستدامة

Institute of Sustainable Development



التاريخ: 2/3/2014

الى من يهمه الأمر،،

تحية طيبة وبعد،،،

تقوم الطالبة سيرين رفيق الحموري / تخصص بناء مؤسسات وتنمية بشرية ورقمها الجامعي (21110923) بعمل بحث بعنوان "مراجعة نقدية لقانون العمل الفلسطيني لفحص تأثيره الايجابي والسلبي على مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل" مما يستلزم من بحثها جمع المعلومات والاستبيان والمقابلات، فنرجو السماح لها بذلك، بما يخدم أغراض البحث العلمي. علماً بأن المعلومات والبيانات التي يحصل عليها الطالب تعامل بسرية تامة ولأغراض البحث فقط.

مع جزيل الشكر،،

د. عزمي الاطرش

مدير معهد التنمية المستدامة



Jerusalem – Abu Deis
Tel / Fax: 009722790345
P.O.Box: 51000, 20002

القدس- أبو ديس
تلفاكس 009722790345
ص.ب: 51000 او 20002

ملحق (7) جداول التحقق من صدق الأداة بحساب التحليل العاملي (Factor Analysis) لفقرات الأداة. جدول

رقم (2.3)

القسم	الرقم	الفقرة	الدلالة الإحصائية
القسم الأول	1	يضمن لي تطبيق مواد قانون العمل الاستمرارية في العمل	0.000
	2	مواد قانون العمل المتعلقة بالمرأة كافية ومنصفه	0.000
	3	صعوبة تطبيق أحكام قانون العمل تقلل من رغبتني بالعمل	0.002
	4	يؤثر التمييز بين العاملين والعاملات سلباً على القيام بعملتي	0.000
	5	يحفز قانون العمل المرأة على المشاركة في سوق العمل	0.000
	6	مشاركتي في سوق العمل ليست متوقفة على وجود القانون او عدمه	0.466
	7	يشكل قانون العمل حماية لي كامرأة عاملة	0.000
	8	تجبرني الحاجة الى العمل على تجاهل حقني في قانون العمل	0.000
	9	تجبرني قلة خيارات العمل المطروحة على عدم الاكتراث بتطبيق القانون في عملي	0.000
	10	أرى ان قانون العمل غير مهم في مشاركة المرأة في سوق العمل	0.000
	11	انا متفائلة من وجود باب خاص بالنساء في قانون العمل	0.000
	12	لا تراعي المؤسسات في سياستها التشغيلية تطبيق مواد قانون العمل	0.313
	13	يسهل قانون العمل الحالي مشاركة المرأة في سوق العمل	0.000
	14	يلبي قانون العمل الحالي متطلبات تشغيل النساء في القطاعات المختلفة	0.000
	15	تحقق مواد قانون العمل الحالي الخاص بالمرأة تنظيم عملي	0.000
	16	يحقق قانون العمل تنظيم العلاقة بين المرأة العاملة ورب العمل	0.000
القسم الثاني	1	الالتزام بمبدأ المساواة بين المرأة والرجل في العمل	0.000
	2	يساوي قانون العمل بين المرأة والرجل في الأجور	0.000
	3	تؤثر ظروف العمل البيئية والصحية في مكان العمل إيجاباً على رغبتني بالعمل	0.000
	4	يطور التعليم والتدريب المستمر الذي اتلقاه من قدراتي ومهاراتي مما ينعكس ايجابياً على عملي	0.000
	5	تطبق مؤسستي قانون العمل الساري المفعول	0.000
	6	يزيد حصولي على الاجر المادي الذي استحقه من كفاءتي بالعمل	0.000
	7	تلتزم مؤسستي بتطبيق مواد قانون العمل الخاص بالنساء	0.000
	8	توجد أماكن حضانة للأطفال في المؤسسة التي اعمل بها	0.000
	9	توفير مواصلات من والى العمل يزيد من رغبتني بالعمل	0.000
	10	تزيد الخصوصية لي كامرأة من دافعتني للعمل	0.000

0.000	يزيد الالتزام بتطبيق قانون العمل من إنتاجتي وطاقتي بالعمل	11	القسم الثالث
0.000	اشتكى الى الجهات المختصة في حال عدم تطبيق قانون العمل في مؤسستي	12	
0.000	تلقينا حملات توعيه عمالية حول حقوقنا كنساء عاملات	13	
0.000	استلمت من الإدارة لائحة القوانين والأحكام الخاصة بالمرأة منذ بدأت العمل	14	
0.000	أحصل على إجازاتي كما هو منصوص عليها في قانون العمل	15	
0.000	توفر مؤسستي وسائل الراحة الخاصة بالنساء	16	
0.000	تعلق مؤسستي الأحكام الخاصة بتشغيل النساء في مكان العمل	17	
0.000	احصل على حقي في إجازة الرضاعة لمدة ساعة يومياً	18	
0.000	عدم فاعلية الرقابة والتفتيش على اماكن العمل يقلل من رغبتني بالمشاركة في سوق العمل	19	
0.000	غياب الرقابة والتفتيش عن مؤسستي تحرمني من حقوقي	1	
0.000	يقلل من رغبتني بالعمل عدم فرض عقوبات على أصحاب الأعمال في حال المخالفات	2	
0.000	يشكل استثناء العاملين في المنازل وأفراد أسرة صاحب العمل من قانون العمل ظمناً لهن	3	
0.000	الحق في الحصول على إجازة الأمومة تؤثر على مشاركتني في سوق العمل	4	
0.000	اشعر بالظلم لعدم اشارة قانون العمل الى نبذ التمييز بين المرأة والرجل بخصوص الأجور	5	
0.000	يقلل عدم التجديد والتعديل لمواد قانون العمل من أهميته	6	
0.000	عدم وجود المحاكم العمالية للفصل بالنزاعات العمالية يقلل من أهمية الشكاوى	7	
0.569	العقوبات الواردة في قانون العمل غير كافية للحد من المخالفات بين المرأة العاملة وصاحب العمل	8	
0.280	يعيق من مشاركتني في سوق العمل غياب تطبيق الحد الأدنى الرسمي والقانوني للأجور	9	
0.017	عدم توضيح قانون العمل لوسائل الراحة الخاصة بالعاملات يضعف تطبيق هذا الحق	10	
0.000	إجازة المرأة لرعاية طفلها المشروطة بمصلحة العمل تقلل من فرصة الحصول على الإجازة	11	
0.040	المساواة بين المرأة والرجل بالإجازة المرضية غير منصف للمرأة	12	
0.000	الزام صاحب العمل بعقد عمل مكتوب يضمن لي حقوقي	13	
0.000	إجازة المرأة لمرافقة زوجها المشروطة بمصلحة العمل تنتهك حقي بالحصول على الإجازة	14	
0.000	تطبيق مواد الباب السابع من قانون العمل يزيد مشاركة المرأة في سوق العمل	1	القسم الرابع
0.000	تطبيق الحد الأدنى للأجور اجراء عادل للنساء العاملات	2	
0.000	تطبيق مواد الباب السابع من قانون العمل يحفز المرأة على العمل	3	
0.000	توفير بيئة مناسبة في أماكن العمل يحفزني على العمل	4	

0.000	يحفزني الغاء التمييز بين المرأة والرجل للعمل بشكل أفضل	5
0.000	تطبيق المساواة بين النساء والرجال في الأجور يزيد من رغبتني بالعمل	6
0.000	الالتزام بتطبيق قانون العمل يشجعني على مواصلة عملي	7
0.000	فرض العقوبة الرادعة لمن يخالف تطبيق بنود قانون العمل يزيد من مشاركة المرأة في سوق العمل	8
0.000	تحديث قانون العمل وفق لظروف سوق العمل والعالمين حافز لزيادة المشاركة النسائية في سوق العمل	9
0.000	توعية النساء بحقوقهن المنصوص عليها في قانون العمل يزيد من دافعية النساء للمشاركة في سوق العمل	10
0.000	اشعر بالراحة والأمان في عملي في حال التقنيش المستمر في أماكن عمل النساء	11

فهرس الجداول

الرقم	الجدول	الصفحة
1.3	تصنيف إجابات أداة الدراسة	72
2.3	نتائج التحليل العاملي (Factor Analysis) لفقرات أداة الدراسة	73
3.3	خصائص العينة الديمغرافية	75
1.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات النساء حول قانون العمل الفلسطيني وأثره على مستوى مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل	78
2.4	المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لنصوص قانون العمل المتعلقة بالمرأة، والتي تقيس مدى فاعلية قانون العمل	80
3.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور مدى تطبيق النصوص القانونية الخاصة بأماكن عمل النساء	82
4.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات القصور في قانون العمل، والتي تعيق من مشاركة المرأة في سوق العمل	85
5.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة المطلوب من قانون العمل لتعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل	87

فهرس الملاحق

الصفحة	الملحق	الرقم
118	الاستبانة	.1
123	أسماء المحكمين للاستبانة من ذوي الاختصاص والخبرة	.2
124	أسئلة المقابلة	.3
125	اسماء المسؤولين والمسؤولات التي تمت مقابلتهم من ذوي الاختصاص	.4
126	كتاب تسهيل المهمة	.5
127	جداول التحقق من صدق الأداة بحساب التحليل العائلي (Factor Analysis)	.6
	لفقرات الأداة	

فهرس المحتويات

الإهداء.....	أ
إقرار.....	أ
شكر وعرفان.....	ب
مصطلحات الدراسة.....	ج
الملخص باللغة العربية.....	هـ
الملخص باللغة الانجليزية.....	ح

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة.....	1
2.1 مشكلة الدراسة.....	3
3.1 مبررات الدراسة.....	4
4.1 أهمية الدراسة.....	5
5.1 أهداف الدراسة.....	6
6.1 أسئلة الدراسة.....	7

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 الإطار النظري.....	8
1.1.2 النظريات المفسرة لمشاركة المرأة في التنمية.....	9
1.1.1.2 نظريات المرأة والتنمية.....	10
2.1.1.2 نظريات المرأة والعمل.....	13
2.1.2 مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل.....	18
1.2.1.2 واقع المرأة في فلسطين.....	20
2.2.1.2 واقع المرأة في محافظة الخليل.....	25
3.2.1.2 مجالات المشاركة النسائية في سوق العمل الفلسطيني.....	29
3.1.2 المرأة في قانون العمل الفلسطيني والتشريعات الدولية والمحلية.....	31
1.3.1.2 حقوق المرأة العاملة في الإعلانات والمواثيق الدولية.....	32
2.3.1.2 حقوق المرأة العاملة وفقا لأحكام منظمة العمل الدولية.....	36
3.3.1.2 حقوق المرأة العاملة العربية وفق للاتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة 1976.....	38

40.....	4.3.1.2 حقوق المرأة العاملة في التشريعات الفلسطينية الداخلية
43.....	4.1.2 قانون العمل الفلسطيني
45.....	1.4.1.2 الميزات الايجابية لقانون العمل
47.....	2.4.1.2 المآخذ على قانون العمل الفلسطيني
55.....	2.2 الدراسات السابقة
68.....	3.2 تعقيب على الدراسات السابقة

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

70.....	1.3 منهجية الدراسة
71.....	2.3 تصميم أداة الدراسة
71.....	1.2.3 أداة الدراسة
71.....	2.2.3 وصف أداة الدراسة
73.....	3.2.3 صدق أداة الدراسة
74.....	4.2.3 ثبات أداة الدراسة
74.....	3.3 حدود الدراسة
74.....	4.3 مجتمع الدراسة
75.....	5.3 عينة الدراسة
76.....	6.3 المعالجة الإحصائية

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

77.....	1.4 مقدمة
77.....	2.4 أسئلة الدراسة
77.....	1.2.4 السؤال الرئيس
80.....	2.2.4 السؤال الأول
82.....	3.2.4 السؤال الثاني
85.....	4.2.4 السؤال الثالث
87.....	5.2.4 السؤال الرابع

الفصل الخامس: نتائج وتوصيات

90.....	1.5 مقدمة.....
90.....	2.5 مناقشة نتائج الدراسة.....
98.....	3.5 تحليل المقابلات.....
102.....	4.5 ملخص النتائج.....
106.....	5.5 التوصيات.....
109.....	المصادر والمراجع.....
117.....	الملاحق.....
130.....	فهرس الجداول.....
131.....	فهرس الملاحق.....
132.....	فهرس المحتويات.....