



USAID
من الشعب الأمريكي



(مخ غير ربحية)

مركز الأبحاث والاستشارات القانونية للمرأة
Center For Women's Legal Research & Consulting

المرأة العاملة بين الواقع والقانون

إعداد الباحث القانوني

أ. أمجد سعد شراب

بحث مقدم ضمن مشروع تعزيز الحماية القانونية للنساء المهمشات في قطاع غزة الذي يتم تنفيذه من مركز الأبحاث و الاستشارات القانونية للمرأة بالتعاون مع مشروع نظام والممول من

USAID

غزة- فلسطين

نوفمبر 2009

شكر وتقدير:

أقدم بجزيل الشكر والعرفان لمركز الأبحاث والاستشارات القانونية للمرأة لإعطائي فرصة التدريب في منهجية الأبحاث القانونية وفي إجراء بحث حول المرأة العاملة بين الواقع و القانون، وأخص بالذكر الأستاذة زينب الغنيمي مديرة المركز، لدعمها المهني والشخصي خلال فترة البحث. كما أقدم بالشكر الجزيل لمشروع سيادة القانون- نظام الممول من مؤسسة USAID للدعم المالي الذي تم تقديمه لدعم الأبحاث القانونية وخصوصا المرأة العاملة بين الواقع و القانون.

إنني أقدم بالشكر لممثلي المؤسسات والأشخاص الذين ساهموا في إعطاء المعلومات الموضوعية للرد على أسئلة البحث، كما أود أن أشكر د. سعيد أبو جلاله على جهده المتواصل في الإشراف على البحث وإخراجه إلى النور.

الباحث المحامي/

أمجد سعد شراب



USAID
من الشعب الأمريكي



(مخ غير ربحية)

مركز الأبحاث والاستشارات القانونية للمرأة
Center For Women's Legal Research & Consulting

ملخص :

هدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على المؤشرات الحالية لمشاركة النساء في سوق العمل الفلسطيني وإبراز السمات الأساسية للقوى العاملة ، من أجل رصد وتحليل واقع مشاركة المرأة في عملية الإنتاج وأدائها في سوق العمل والظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية التي تؤثر على عمل المرأة الفلسطينية في غزة للقياس عليه في قطاع غزة لوحدة البيئة والظروف، وذلك من خلال مراجعة الوضع الراهن لمشاركة المرأة في سوق العمل بشكل فاعل، مع التركيز على دراسة ظاهرة تدني مشاركة النساء في القوى العاملة والعوامل الطارئة لهن من سوق العمل وتقديم بعض المقترحات القانونية والاجتماعية لتمكين المرأة من إدماجها في سوق العمل.

وركز البحث أيضا على واقع المرأة العاملة في غزة التي تعاني من تردي الأوضاع الاقتصادية والمعيشية نظرا للحرب والدمار للممتلكات ، مما أدى إلى احتراف الكثير منهن مهناً لا يمكن ان يشغلنها لولا قساوة العيش وانعدام المعلي.

اعتمد الباحث في بحثه على أسلوب مراجعه الأدبيات وما تم إعداده من دراسات سابقة وآخر الإحصاءات التي تمت حتى عام 2009، بالإضافة إلى إتباع أسلوب المقابلات الفردية مع الفئات المستهدفة والفئات التي لها علاقة بالعاملات بالإضافة لإتباع أسلوب المجموعات المركزة وتحليل الوثائق وجمع المعلومات ودراسة الحالة والملاحظة والمشاهدة، وقد واجه الباحث صعوبة في إجراء بحثه وذلك لاختلاف وجهات النظر ومحاولة تقريبها للخروج بفكر موحد.

ترجع أهمية البحث أنه تطرق للنواحي الاجتماعية والدينية والقانونية ومقارنة ذلك بواقع عمل المرأة ، وقد لوحظ أن هناك انخفاض في مشاركة النساء في القوى العاملة في السوق الفلسطيني تعود لعدة أسباب منها: طرد النساء من سوق العمل ، تدني الأجور، انخراط النساء في العمالة المهمشة ، عوامل اجتماعية مرتبطة بدخول المرأة إلي سوق العمل في سن متأخرة بالمقارنة مع الذكور ، بالإضافة إلى أسباب اجتماعية وثقافية تتمثل في محدودية المهن التي تنافس المرأة عليها بالإضافة لمحدودية الأنشطة الاقتصادية.

وتبين أن من أسباب انخفاض المشاركة النسوية هو وصول الكثير من النساء إلى القناعة بأن البحث عن عمل غير مجد بسبب طول فترة البحث بدون نتيجة،بالإضافة إلي ارتفاع تكلفه التسهيلات لعمل المرأة مثل دور الحضانه والرعاية النهارية مما يدفع بالمرأة العاملة التي لديها أطفال إلى الخروج من سوق العمل وهذا من العوامل الهامة ارتباطا بالوضع الاجتماعي.



USAID
من الشعب الأمريكي



(مخ غير ربحية)

مركز الأبحاث والاستشارات القانونية للمرأة
Center For Women's Legal Research & Consulting

جدول المحتويات:

جدول المحتويات	
2	شكر وتقدير
3	ملخص
4	جدول المحتويات
5	1- مقدمة
8	2- مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة
13	3- منهجية وأدوات البحث
14	4- جمع المعلومات وتحليلها وتفسير النتائج
27	5- الاستنتاجات والتوصيات
30	6- الملاحق
30	6-1 المراجع



USAID
من الشعب الأمريكي



(مخ غير ربحية)

مركز الأبحاث والاستشارات القانونية للمرأة
Center For Women's Legal Research & Consulting

الفصل الأول

1- مقدمة

1-1 خلفية عن بحث " المرأة العاملة بين الواقع والقانون ":

يتناول هذا البحث موضوع المرأة العاملة في القطاع الخاص ضمن مشروع تعزيز الحماية القانونية للنساء المهمشات في قطاع غزة الذي يتم تنفيذه من مركز الأبحاث والاستشارات القانونية للمرأة بالتعاون مع مشروع نظام والممول USAID.

1-2 مشكلة البحث :

تبلورت مشكلة بحث " المرأة العاملة بين الواقع والقانون " من خلال ملاحظات الباحث الذي يعمل متقفا ميدانيا في غالبية مناطق القطاع على وجود عادات وتقاليد مجتمعية إزاء عمل المرأة تخالف ما هو موجود بالقانون، بالإضافة إلى ما ينتج عن عمل المرأة من مشاكل اجتماعية ومعاناة المرأة العاملة بسبب ظروف وشروط العمل الغير مناسبة.

1-3 أسئلة البحث :

أجاب البحث على الأسئلة التالية والتي عكست أهم مشاكل المرأة العاملة بين الواقع و القانون وأسبابها وأثارها:

1-4-1 مدى تمتع المرأة بحقها في العمل ؟

1-4-2 مدى قابلية المجتمع لخروج المرأة للعمل ؟

1-4-3 مدى قابلية المرأة نفسها للعمل ؟

1-4-4 مدى تمتع المرأة بحقها في المساواة في العمل ؟

1-4-5 مدى تمتع المرأة بأجر متكافئ ؟

1-4-6 مدى قدرة المرأة على القيام بالمهام الموكلة لها ؟

1-4-7 مدى قابلية المؤسسات على تشغيل المرأة ؟

1-4-8 مدى وجود مواد قانونية توجب العمل ؟

- 1-4-9 مدى ضغط العمل على المرأة ؟
- 1-4-10 مدى وجود ضوابط تحكم عمل المرأة ؟
- 1-4-11 مدى مطالبة المرأة بحقوقها ؟
- 1-4-12 مدى تعلم المرأة ؟
- 1-4-13 مدى قبول المرأة بالأمر الواقع ؟
- 1-4-14 مدى تأثير العادات و التقاليد علي عمل المرأة ؟
- 1-4-15 مدى نظرة المجتمع لعمل المرأة ؟
- 1-4-16 مدى فهم المرأة للدين والعمل ؟

1-4 أهداف البحث :

يهدف هذا البحث إلى:

- تحسين المعرفة وتعزيز الفهم حول عمل المرأة بين الواقع و القانون.
- زيادة الوعي وتوعية المجتمع تجاه أهمية عمل المرأة.
- الخروج بتوصيات لدعم وضع السياسات والتدخلات لإدماج المرأة في سوق العمل .

1-5 أهمية البحث:

- البحث يتناول بشمولية واقع عمل المرأة في القطاع الخاص .
- البحث يركز على مدى توفير الحماية القانونية للمرأة في سوق العمل .

1-6 الإطار المرجعي للبحث:

- تناول البحث المرأة العاملة بين الواقع و القانون.
- الفئة المستهدفة في البحث هي النساء اللواتي يعملن في القطاع الخاص في غزة.
- إتباع منهج التثبيث والفحص والتأكد لجمع المعلومات للإجابة على أسئلة البحث حيث تمت الإجابة عن كل سؤال بدمج المعلومات من أكثر من مصدر (المقابلة الفردية، و المجموعة المركزة، والملاحظة ودراسة الحالة إضافة إلى مراجعة الأدبيات).
- تناول البحث حالة عمل المرأة عام 2009.
- البحث مبني على السبب والتأثير شاملا الأسباب غير المباشرة والأسباب المباشرة والمشاكل التي تتعرض لها المرأة العاملة والآثار.



USAID
من الشعب الأمريكي



(مخ غير ربحية)

مركز الأبحاث والاستشارات القانونية للمرأة
Center For Women's Legal Research & Consulting

1-7 الاعتبارات الأخلاقية للبحث :

- تم الأخذ بعين الاعتبار كافة الأمور الأخلاقية لهذه الدراسة والتي تشمل:
- استخدام المعلومات التي تم جمعها لأغراض البحث العلمي فقط.
 - احترام قيمة وثقافة المبحوثين/ات.
 - الحفاظ على سرية مصدر البيانات والمعلومات التي تم الحصول عليها.
 - تجنب حدوث أي ضرر للمبحوثين/ات نتيجة اشتراكهم في البحث أو إدلائهم بأرائهم.
 - احترام رغبة أي مبحوث/ة بعدم الاستمرار في البحث في أي وقت.
 - احترام حق المبحوثين/ات في الاطلاع على نتائج البحث.
 - يحقق البحث بعد اكتماله فائدة مباشرة أو غير مباشرة للمبحوثين/ات لجهة حل مشاكلهم.

1-8 محتوى تقرير البحث :

يحتوي تقرير البحث على عدة فصول مترابطة ضمن تسلسل منطقي، يتناول الفصل الأول:
المقدمة شاملا خلفية عن المرأة العاملة بين الواقع و القانون ، ومشكلة البحث، وأسئلة البحث،
وأهداف البحث، وأهمية البحث، والإطار المرجعي للبحث، والاعتبارات الأخلاقية للبحث
ومحتوى التقرير، أما الفصل الثاني: يعرض مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة، يشرح الفصل
الثالث: منهجية وخطوات وأدوات البحث، والفصل الرابع: يشمل جمع البيانات والمعلومات
وتحليلها وتفسير النتائج، والفصل الخامس: يعكس النتائج والتوصيات والدروس المستفادة.
سيحتوي تقرير البحث أيضا على ملاحق ومراجع.

الفصل الثاني

مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة

- المشكلة من منظور عربي :

تحتل المرأة أهمية بالغة في بناء الأسرة والمجتمع ، وهذه المكانة المرموقة أكدت عليها كافة الأديان السماوية فهي الأم والأخت والابنة والزوجة والحيبة ، هذا عن دور المرأة بشكل عام ، أما دور المرأة العاملة فيكاد يكون أكبر وأسمى من دور المرأة الطبيعي فهي إلى جانب تربية وتنشأة الأسرة تتحمل مسؤولية إعالتها .

لم يتقبل المجتمع في الماضي فكرة أن تذهب المرأة للعمل خارج البيت، ويمكن القول أن النساء العاملات كن بالفعل نادر في ساحات العمل ، ومع بداية القرن العشرين دخلت المرأة طريق التحرر وخرجت من عزلتها في المنزل لتشارك الرجل عمله في المعامل والشركات والمدارس وغيرها، لكن القفزة الرئيسية حدثت أثناء الحرب العالمية الثانية عندما كانت المعامل الصناعية بحاجة ماسة إلى القوى العاملة بسبب نقص تلك القوى من الرجال بسبب الحرب، وتزامناً مع مباشرة المرأة بالعمل أصبح هناك تركيز على تعليم المرأة ومكافحة أميتها، وهكذا ارتفع مستواها التعليمي وأصبح الوعي يلعب دوراً هاماً لديها، هذا الوعي الذي تعزز عندها بعد أن انفتح أمامها مجال التعليم وأصبح بمقدورها الدراسة في الجامعة.

- أكدت الدكتورة زينب الأشوح أستاذة الاقتصاد الإسلامي بكلية التجارة بجامعة الأزهر مصر (2007) أن عائد عمل المرأة المادي لا يمثل إلا نحو 16% من إجمالي الدخل للأسر التي تعمل فيها الزوجة، وأن بقية دخلها الظاهر يُصرف على متطلبات خروجها، وتبعات تركها لأولادها في الحضانات، والملابس الخاصة. وأشارت إلى أن هناك رغبة خفية عند القطاع الأوسع من السيدات والفتيات للعودة إلى البيت.

- وكشف المجلس الوطني لشؤون الأسرة - الأردن (2007) إلى أن المرأة العاملة في الأردن وخاصة في المدن الصناعية المؤهلة تشكل صمام أمان اجتماعي لمشاركتها بنسبة عالية في إعالة أسرتها.

- أشار مركز شؤون المرأة (2009) في قراءة جندرية لقانون العمل إلى أن صياغة القوانين التي تنظم العلاقات داخل مجتمع ما إنما تأتي كمتطلب اجتماعي نابع من التطور الحقيقي في هذا المجتمع، عندئذ تنشأ الضرورة الموضوعية لصياغة قانون يحاكي هذا التطور لدفع عملية التقدم إلى الأمام، من هنا تم العمل على توحيد تشريعات العمل في الوطن الفلسطيني على قاعدة تجاوز تعدد واختلاف القوانين السارية المفعول .

وعملًا بقرار الرئيس الصادر في 2000/4/30، صدر قانون العمل الفلسطيني رقم " 7" لسنة 2000 بعد إقراره بالقراءة الأولى والثانية من المجلس التشريعي وهو الجهة المنوط بها سن التشريعات والقوانين ، ولا شك أن إصدار قانون عمل فلسطيني موحد ومتقدم إنما هو مسألة إيجابية وسوف يساهم في تحديث مجتمعنا وتطويره ، ولكن من زاوية أخرى يجب الحذر لأن الواقع الاجتماعي والاقتصادي والسياسي وخصوصا لجهة دور المرأة ودخولها لسوق العمل ربما يفرض تطبيقا مغايرا للقانون ، لذلك فإن استفادة المرأة العاملة من القانون وتحسين ظروف وشروط عملها يقتضي مراقبة جادة لتطبيق القانون حتى يمكن ضمان التطور الفعلي للمجتمع . كما توجهت الدراسة لقراءة محتوى القانون من منظور النوع الاجتماعي وتوصلت إلى أن قانون العمل الفلسطيني يعتبر متميزا لتوافقه مع المعايير العربية والدولية ذات الصلة ، وخصوصا لجهة الالتزام بمبدأ المساواة وعدم التمييز على أساس الجنس، كما تضمن مراعاة لوضع المرأة العاملة بحيث اشتمل على معايير حماية الأمومة، إلا أنه في جوانب أخرى اشتمل على نصوص تفسح المجال للانتقاص من مستوى الحماية القانونية للعمال وخصوصا العاملات باعتبارهن الحلقة الأضعف في سوق العمل.

- أوضح مركز التخطيط الفلسطيني (2005) أن النساء تشكل نسبة 49.5% من المجتمع الفلسطيني، ومشاركة المرأة الفلسطينية في العمل الرسمي نحو 13.4% من إجمالي القوى العاملة في الأراضي الفلسطينية، وتركز عمل النساء في مجالات العمل الدنيا مثل الزراعة والصيد (33.6%)، قطاع الخدمات (50.1%) الأنشطة المنزلية والتسويقية (90.9%)، المعلمات في المدارس (53.1%)، رياض الأطفال (99.5%). في حين بلغت نسبة مشاركة النساء في الوظائف العليا مثل القضاء 7% وفي المجلس التشريعي كانت نسبة



USAID
من الشعب الأمريكي



(مخ غير ربحية)

مركز الأبحاث والاستشارات القانونية للمرأة
Center For Women's Legal Research & Consulting

النساء 5.6% من إجمالي أعضاء المجلس. كما بلغت نسبة تمثيل النساء في المجالس المحلية 17.5% من إجمالي أعضاء المجالس المحلية.

وتمثل هذه النسبة مشاركة ضئيلة للمرأة في صنع القرار من خلال العمل في المجال السياسي ، في حين تركز أعمالها في المهن التقليدية والحرفية، هذا وقد بلغ متوسط الأجور اليومية للنساء في العام 2003 نحو 63.1% من إجمالي الأجور المدفوعة للعاملين في القطاعات سابقة الذكر، وفيما يتعلق بتعليم المرأة، نجد أن نسبة الأمية بين النساء في الفئات العمرية 15 سنة فأكثر، بلغت في الريف 12.6% وفي الحضر 15.3% من إجمالي النساء في الأراضي الفلسطينية، وتقضي النساء 91% من أوقاتهن في إدارة المنزل والمحافظة عليه، وتربية الأطفال والإشراف عليهم.

- بين عطية شعت (2007) أن نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة في غزة 11.6% ، في حين أن نسبة أرباب العمل من النساء في غزة للعام 2007 بلغت 1% . تشير الإحصاءات أن معدل البطالة بين النساء بلغ 17% في عام 2007 في حين أن البطالة بين الإناث اللواتي أنهين 13 سنة دراسية فأكثر أعلى منها بين الرجال حيث بلغت 38.1% للإناث مقابل 18.1% للذكور بلغ عدد الأسر التي ترأسها نساء 8% ، وبلغت نسبة النساء العاملات في القطاع الغير رسمي والعمل غير المنتظم 11.3% .

- أشار مركز شؤون المرأة (2008) في دراسة عن تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية والتدخلات المطلوبة حيث جاء فيها أن فجوة النوع الاجتماعي لا تزال واضحة علي مستوى مشاركة في القوى العاملة معدلات الأجور والبطالة ، حيث تشير الإحصاءات إلى تدني مشاركة النساء الفلسطينيات في سوق العمل وارتفاع نسب البطالة بين النساء مقابل الرجال ، كما تشير الإحصاءات إلى أن عمل النساء يتركز في مجالات محددة أهمها الزراعة والخدمات، وقد أوضحت الدراسة أن تدني مشاركة القوى العاملة مرتبط بعدد من الأسباب الاقتصادية في مقدرة سوق العمل الفلسطيني على استيعاب العرض من القوى العاملة النسوية، وعوامل الطرد للمرأة وخصوصا تدني الأجور وانخراط النساء في العمالة المهمشة وأسباب اجتماعية أخرى مرتبطة بدخول المرأة إلى سوق العمل في سن متأخرة بالمقارنة مع الذكور، وأبرزت الدراسة أن سوق

العمل يطلب و يتركز في النساء الأصغر سنا والأكثر تعليما على عكس الصعيد الدولي ،
وتوصلت الدراسة إلى أن انخفاض أعداد القوى العاملة من النساء بسبب وصول قنائه لدى
الكثير

من النساء بأن البحث عن العمل غير مجدي ، وتطرفت الدراسة للإطار القانوني حيث توصلت
إلى أن القانون الفلسطيني أعطى لصالح المرأة حقوقا ولكن في ظل غياب تطبيق الإجراءات
وعدم وجود لوائح تنفيذية ومحاكم عمل منفصلة تضمن المراقبة وتنفيذ القوانين العمالية ،
وطالبت الدراسة ضرورة توفير مزايا للقطاع الخاص تشجع علي استيعاب المرأة في سوق العمل
وكذلك العمل علي إصدار لوائح تنفيذية لاستيعاب النساء وتشكيل لجان لمراقبة تنفيذ القوانين.

- تناول قانون العمل رقم 7 (2000) عدة مواد قانونية حيث جاء في تعريف قانون العمل علي
المساواة في القانون فلم يميز بين عمل الرجال و النساء بل تناول القانون تمييز إيجابي لصالح
المرأة حيث تطرقت الباحثة زينب الغنيمي في دراسة نقدية لقانون العمل فصلت المواد الخاصة
في تنظيم عمل النساء. المواد "100-106" :

- حظر في المادة " 100 " : التمييز بين الرجل والمرأة وفقا لأحكام القانون والأنظمة
الصادرة بمقتضاه ، تعتبر هذه المادة تعبيراً عن حرص المشرع و تأكيداً على المساواة
وعدم التمييز على أساس الجنس في القانون ، إذ أن المادة الأولى من القانون اشتملت في
تعريف العامل على هذا المبدأ، وورود النص هنا يعتبر من قبيل التمييز الإيجابي لصالح
المرأة العاملة كما هو الشأن في بنود هذا الباب الأخرى.
- المادة " 101 " : حظرت تشغيل النساء في الأعمال الخطرة والشاقة التي يحددها
الوزير، وفي ساعات الليل ما عدا الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء، كذلك حظر
تشغيلهن ساعات عمل إضافية أثناء الحمل والستة أشهر التالية للولادة وتتضمن هذه
المادة حماية للمرأة العاملة وذلك حرصاً على صحتها الإنجابية ، ولكن تعدد المرجعيات
في تحديد الأعمال التي يحظر تشغيل المرأة بها تارة للوزير وتارة لمجلس الوزراء لا
يفهم منها الحرص الزائد .
- المادة " 102 " : نصت على أن تقوم المنشأة بتوفير وسائل راحة خاصة بالعاملات، لم
تحدد المادة ما هو المقصود بوسائل الراحة الخاصة للعاملات ، وترك النص بهذه

العمومية يفسح المجال أمام صاحب العمل لتقدير ما هي وسائل الراحة بما يضر بمصالحهن.

- المادة " 103 " : أعطت لكل عاملة أمضت لدي صاحب العمل " 180 " يوماً الحق في إجازة ولادة مدفوعة الأجر لمدة عشر أسابيع منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة مع حظر فصلها بسبب هذه الإجازة إلا إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر .
 - المادة " 104 " : منحت العاملة المرضع الحق في فترات رضاعة بمجموع ساعة لمدة سنة من تاريخ الوضع .
 - المادة " 105 " : أجاز القانون للمرأة العاملة الحق في إجازة مدة سنة بدون أجر لرعاية طفلها أو لمرافقة زوجها، تعتبر هذه النصوص متوافقة مع اتفاقيات العمل العربية والدولية لحماية الأمومة، بما يشكل تمييزاً إيجابياً لصالح المرأة العاملة .
 - المادة "106": ألزمت صاحب العمل تعليق هذه الأحكام داخل المنشأة.
- لاشك أن أحكام تنظيم عمل النساء تعتبر مميزات إيجابية لصالح المرأة العاملة ، ولكن حتى يمكن القول أنها استوفت الغرض منها ، يجب أن تتشدد العقوبة لدى مخالفة صاحب العمل لهذه الأحكام ، فما ورد في الباب العاشر من هذا القانون الخاص بالعقوبات في المادة "134" لجهة الحكم على صاحب العمل الذي يخالف أحكام هذا الباب بغرامة تتراوح من 200 إلى 500 دينار وفي حال تكرار المخالفة تتضاعف العقوبة، يعتبر غير كافياً لضمان الحماية .
- أيضاً لضمان حماية الأمومة ومساعدة المرأة العاملة يجب إضافة نصوص جديدة لهذا الباب وذلك توافقاً مع أغراض تشجيع دخول المرأة لسوق العمل وحمايتها بما يخدم عملية التنمية الشاملة هذا وقد اقترحت الباحثة أ. زينب الغنيمي إضافة النصوص التالية لقانون العمل :
- (يمنح العامل إجازة أبوة مدتها أسبوع من تاريخ ولادة زوجته).
 - (يتحمل صندوق الضمان الاجتماعي نسبة 75% من قيمة بدلات إجازة الأمومة ويتحمل صاحب العمل النسبة الباقية).
 - (تلتزم المنشأة التي تستخدم أكثر من 30 عاملة بإنشاء دار حضانية لرعاية أبناء العاملات، وتتعاون المنشأة التي تستخدم عدداً أقل من العاملات مع المنشآت الأخرى لإنشاء دار حضانية .



USAID
من الشعب الأمريكي



(مخ غير ربحية)

مركز الأبحاث والاستشارات القانونية للمرأة
Center For Women's Legal Research & Consulting

- المرأة العاملة من وجهة نظر الفكر الإسلامي: خلص الدكتور مسلم جودت اليوسف (2008) في بحثه حول عمل المرأة المسلمة: أن الشريعة الإسلامية - كقاعدة عامة - لا تمنع أحد من العمل و التكسب ، و لكنها تضع الحدود و الضوابط التي تلائم و تفيد المجتمع و أفراده ، ذلك أن

الإسلام قد قسم الأدوار بين المرأة و الرجل تقسيما عادلا فريدا لبناء أسرة سليمة تبني في الدارين ، فالرجل هو المسئول عن نفقة أفراد أسرته و تأمين احتياجاتها ، فهو يتولى شؤون المنزل الخارجية ، و يقع على المرأة مسؤولية العناية بالبيت ، و الزوج و الأولاد ، و توفير الراحة و الحنان و تربية الأولاد ، وحيث أن المجتمع الإسلامي و المرأة المسلمة قد تحتاج إلى عمل المرأة ببعض الأعمال ، و المهام على سبيل الضرورة ، كأن تعمل معلمة لتعليم بنات جنسها ، و طبيبة لمعالجة و تطبيب الإناث ، أو أن تعمل بأي عمل يفيد المجتمع وبنات جنسها مع مراعاة الضوابط الشرعية و التي من أهمها ألا يكون لعمل المرأة تأثيرا سلبيا على حياتها العائلية، ألا تعمل عملاً فيه محذور شرعي كالاختلاط و الخلوة، ألا يؤثر عملها على عمل الرجال، كأن تكون سببا في قطع رزقه، أن يتوافق عملها و طبيعتها الأنثوية، وخلصت الدراسة أن هناك سلبيات في عمل المرأة من دون ضوابط شرعية مثل ظهور تغيرات في جسم المرأة أفقدتها كثير من أنوثتها. في دراسة على ألفي مؤسسة ، ومصنع توضح أن الجاذبية الجنسية في المرأة هي أحد الشروط الهامة للحصول على الوظيفة و خاصة في عاملات التليفون، و الاستقبال، و السكرتيرات. قامت جامعة كورنل عام 1975 باستفتاء عن رأي المرأة العاملة في الاعتداءات، و المضايقات الجنسية أثناء العمل، و قد اشتركت في الاستفتاء نسوة عاملات في مختلف القطاعات، و في الخدمة المدنية ، و قد أجابت 70 % منهن أنهن قد تعرضن لهذه المضايقات و الاعتداءات أثناء العمل، و وصف 56 % منهن هذه الاعتداءات بأنها كانت جسمانية، و خطيرة، و في يناير عام 1976 م نشرت مجلة (ردبوك) استفتاء شمل تسعة آلاف عاملة أجابت 92% منهن أن الاعتداءات و المضايقة الجسمية تشكل مشكلة صعبة. و قالت الأغلبية أنها مشكلة خطيرة. كما أجابت 90 % منهن بأنهن قد وقعن ضحية لهذا الابتزاز الجنسي و قد جربنه بالفعل ، لهذا نهى الإسلام عن الخلوة بالمرأة الأجنبية على الإطلاق إلا مع ذي محرم ، و عن السفر إلا مع ذي محرم سدا لذريعة الفساد ، و إغلاقا لباب الإثم ، و حسما، لأسباب الشر، و حماية للعرض و الشرف و صيانة للرجال و النساء.



الفصل الثالث

منهجية وأدوات البحث

استخدم الباحث منهجية البحث الوصفي التحليلي و ارتكز البحث على عاملين أساسيين وهما:
(1) المشاركة الفاعلة لأصحاب المصلحة شاملا النساء، وعائلات النساء، وباحثين في مجال حقوق الإنسان، وطالبات المدارس، وطلبة الجامعات، ومراكز الإحصاء والمؤسسات النسوية، والناشطين بالمجتمع المدني.

(2) الاستفادة من مراجعة وثائق ودراسات سابقة في جميع مراحل البحث.

اشتمل تصميم البحث على مرحلتين أساسيتين:

المرحلة الأولى: جمع البيانات:

تم جمع المعلومات للإجابة على أسئلة البحث السبعة عشر بإتباع منهج التثليث والفحص والتأكد حيث تمت الإجابة عن كل سؤال بدمج المعلومات من أكثر من مصدر تشمل مصادر أولية تعكس أساليب نوعية ومصادر ثانوية، المصادر الأولية تم تصميمها بشكل يلبي احتياجات البحث شملت مقابلات شخصية ومجموعات مركزة وملاحظة كما هو موضح في الجدول أدناه أما المصادر الثانوية فشملت وثائق وتقارير.

الأداة	العدد	الوصف
مقابلات فردية	5	- النساء العاملات (8) -عائلات النساء (2) - ممثلي المؤسسات النسوية(4) - أصحاب العمل (4) - ممثلي الناشطين بالمجتمع المدني (3)
مجموعات مركزة	1	- النساء العاملات
ملاحظة	عدة ملاحظات	-
دراسة الحالة	2	- نساء عاملات



USAID
من الشعب الأمريكي



(مخ غير ربحية)

مركز الأبحاث والاستشارات القانونية للمرأة
Center For Women's Legal Research & Consulting

تحليل وثائق	7	- مراجعة الوثائق والقوانين - دراسات سابقه - وثائق من مركز الإحصاء
-------------	---	---

وبعد جمع المعلومات من الفئات المختلفة قام الباحث بالتالي:

2. تم ترميز البيانات وإدخالها في ملف بشكل مناسب يمكن تحليله بسهولة.

3. تم فحص البيانات التي تم إدخالها للتأكد من اكتمالها وترتيبها وصحتها.

المرحلة الثانية (تحليل البيانات) :

- تم تحليل المحتوى للبيانات النوعية والرد على أسئلة البحث السبعة عشر.

- تم تفسير نتائج التحليل وبناء عليه تم عمل الاستنتاجات المرتبطة بها.

الفصل الرابع

جمع المعلومات وتحليلها وتفسير النتائج

استنتاجات الإجابات على الأسئلة

- 1- أبرز البحث أن مشاركة القوى العاملة متدنية بين النساء مقارنة بالرجال ويعود ذلك للأسباب التالية :
 - أسباب اقتصادية تتعلق في مقدرة السوق الفلسطيني على استيعاب العرض من القوى العاملة النسوية وتدني الأجور وانخراط النساء في العمالة المهمشة .
 - أسباب اجتماعية مرتبطة بدخول المرأة إلي سوق العمل في سن متأخرة بالمقارنة مع الذكور.
 - أسباب ثقافية اجتماعية تتمثل في محدودية المهن التي تنافس المرأة عليها.
 - أسباب اجتماعية ثقافية اقتصادية تتمثل في محدودية الأنشطة الاقتصادية التي تنافس المرأة عليها.
- 2- المشكلة الأساسية ليست في العرض وإنما في الطلب علي عمل النساء.
- 3- أهم أسباب انخفاض المشاركة النسوية في العمل هو وصول كثير من النساء العاملات لقناعه أن البحث عن العمل غير مجدٍ ولا يحقق أهدافه.
- 4- تركيز عمل النساء في قطاعات محدودة جدا وهي ما لا يكون بها اختلاط مع الرجل نتيجة العادات والتقاليد والمفاهيم الخاطئة عن الدين مما يقلل دور المرأة في القطاعات الإنتاجية .
- 5- تعاني المرأة من التمييز الواقع ضدها في العمل مما ينعكس سلبا علي حقها في العمل وذلك لغياب العدالة الاجتماعية فيما يتعلق بحقوقها الاقتصادية وذلك بسبب العوائق القانونية والثقافية دون تمتعها بحقها في إدارة الملكية الخاصة وإدارة المشاريع إلي حد ما.
- 6- يحكم المرأة كثيرا من العادات والتقاليد والثقافة السائدة بأن الرجل دائما هو صاحب الحق في القرار وتقرير المصير للمرأة باختيار مكان العمل لها والنظر إلي ساعات الدوام.
- 7- هناك مواد قانونية بحاجة لإجراء التعديلات المطلوبة في الفصل الخاص بتنظيم عمل النساء.
- 8- إن العقوبات المفروضة علي أصحاب العمل في حاله مخالفه أحكام قانون العمل لا تتناسب مع طبيعة المخالفة
- 9- عدم توافر وسائل الراحة للعاملات المتزوجات والمرضعات وعدم توفير أماكن للحضانة حيث جاء القانون مبهم في هذه الحالات.
- 10- انتشار ثقافة عدم أهمية عمل المرأة وعدم احتياج السوق لها وأن الرجل أقدر وأحق بالعمل نظرا لأن مسئولية الإنفاق تقع على عاتقه.

السؤال الأول والإجابة عليه:

1-4-1 مدى تمتع المرأة بحقوقها في العمل ؟

النساء العاملات:

- حقيقة إن تمتع المرأة بالعمل هو حق منقوص وإن وجد يكون بأجر منخفض جدا .
- إن المرأة لها الحرية في اختيار العمل الملائم لظروفها.
- بالسابق كان هناك واسطة و محسوبية و لكن تغير الوضع في الوقت الحالي و إن كان لا يوجد عمل للمرأة في المناصب العليا إلا علي مستوى محدود.

عائلات النساء العاملات :

- تعاني المرأة من التمييز الواقع ضدها في العمل كذلك تقع ضدها أشكال مختلفة من العنف مما ينعكس عليها سلبا وعلى حقها في العمل مما يؤدي إلي تدني عمل المرأة .

المؤسسات النسوية وأصحاب العمل :

- تتمتع المرأة بحقوقها في العمل عند توفير العمل المناسب لها وعندما يقبل المجتمع خروجها للعمل وعندما تلقى الرضا الذاتي عن هذا العمل.
- تعاني المرأة من التمييز الواقع ضدها في العمل وذلك لتعرضها لأشكال العنف المختلفة ، مما تنعكس آثاره سلبا على حقها في العمل وذلك لغياب العدالة الاجتماعية فيما يتعلق بحقوقها الاقتصادية بسبب العوائق القانونية و الثقافية ، وضعف تمتعها بحقوقها في إدارة الملكية الخاصة وإدارة المشاريع ، وأن نسبة المرأة العاملة بالقياس للمحيط العربي ضعيف حيث أن نسبة العاملات في غزة لا تزيد عن 14% أما بالمحيط العربي تتراوح بين 20% إلى 30%.
- حاليا تتمتع فئة كبيرة من النساء في القطاع بحقوقها في العمل والنسبة في ارتفاع وذلك مع زيادة نسبة التعليم عند المرأة سواء في المؤسسات الخاصة أو الحكومية وذلك بشكل واضح ولضروريات الحياة الملحة دور في ذلك.
- لا تتمتع النساء بحقوقها في العمل للأسباب الآتية :- إعطاء فرص العمل في الغالب لفئة الرجال و براتب أكثر من النساء - اقتصار النساء على وظائف معينة دون أخرى بدعوى عدم تناسبها مع طبيعة المرأة.

قانونيين :

- في الفترة الأخيرة في قطاع غزة هنالك تطور ملحوظ في مشاركة النساء في العمل وأصبحن يتمتعن بهذا الحق ولا تمييز بينهن وبين الرجال.
- المرأة تتمتع بحقوقها الكامل في ممارسة العمل المناسب لها فيما لا يتعارض مع النظام العام والآداب فمثلا إذا كانت متزوجة فيكون عليها أن تختار عمل لا يؤدي إلى تقصيرها من ناحية أبنائها وزوجها ومنزلها فالمرأة في العصر الحالي تعمل بكافة المجالات، والمرأة مقبولة في العديد من المجالات أكثر من الرجل وخاصة في المؤسسات الخاصة - تتمتع النساء بحقوقهن في العمل بالقدر الكافي.

1-4-2 مدى قابلية المجتمع لخروج المرأة للعمل؟

النساء العاملات:

- المجتمع الفلسطيني لا يتقبل خروج المرأة للعمل وذلك لأنه يعتبر في ذلك إهدار لأمومتها وإهمالا لبيتها زوجها إلا ما ندر لأننا لا نستطيع حسم المواقف لان هناك نساء قد تضطر المرأة بسببها للخروج للعمل لكثرة الأعباء التي تتحملها وخصوصا في الوقت الحالي.
- يتقبل المجتمع خروج المرأة نوعا ما لان الحياة وغلاء المعيشة يحتاج لخروج المرأة .
- مجتمعنا لا يرحم المرأة العاملة.
- نسبة 50% من المجتمع لا يقبل خروج المرأة.
- تختلف نظرة المجتمع من مكان لآخر حسب الفكر الثقافي والتعليمي و التربوي ففي المجتمعات الحضرية من الطبيعي خروج المرأة على عكسها في المجتمعات الأخرى.

عائلات النساء العاملات:

- المجتمع متقبل لظاهرة عمل المرأة و لكن بشكل جزئي ويرجع ذلك لأن الأوضاع الاقتصادية سيئة بل إن الرجل يضطر لقبول عمل المرأة الحالي نظرا لحاجته للدخل الإضافي.

المؤسسات النسوية وأصحاب العمل :

- تغيرت وجهه نظر المجتمع لخروج المرأة للعمل إيجابا خاصة في ظل الأزمة الاقتصادية التي لوحظت خلال فترة الحرب الأخيرة على غزة فتوجهت المرأة لإعالة أسرتها عندما فقد زوجها أو فقد معيل الأسرة ، كما أن استقلالية الأزواج الشباب وانفصالهم عن الأسرة الممتدة له دور كبير في اتخاذ قرار بشأن عمل المرأة حيث يحتاج الزوج لمساعدة زوجته ويرى أنه ليس عيبا لو تشاركا معا في بناء أسرتهما.
- المجتمع يقبل بخروج المرأة في قطاعات محددة ومن جوانب خدماتية فقط كالتعليم و الصحة هذا بشكل عام في المؤسسات الحكومية أما في القطاع الخاص فيقبل المجتمع عمل النساء في هذه المؤسسات حيث أن أغلب الأعمال هي سكرتارية أو مديرة تنفيذية أو رئيس مركز أما في الشركات و المصانع فلا يتقبل المجتمع عمل المرأة به و إن كان قليلا كأعمال الخياطة.
- خروج المرأة للعمل يرجع لظروف مختلفة من الناحية الاجتماعية والثقافية والتربوية خاصة لوجود بعض العادات والتقاليد السائدة أو الموروثة ، فهناك أسر ترفض عمل المرأة إلا في المجال التربوي أو التعليمي غالبا أو الوظائف البعيدة عن التعامل مع الرجال ، و البعض الآخر منفتح على مستوى الثقافة العالية والاجتماعية لا تمنع من مشاركة المرأة في جميع القطاعات وكل ذلك يرجع لوجهات النظر واختلافاتها من مجتمع لآخر في القطاع .
- لا تزال نظرة المجتمع سيئة اتجاه المرأة العاملة بسبب العادات والتقاليد الاجتماعية السائدة .

قانونيين :

- المجتمع الفلسطيني حالياً يتقبل هذه الفكرة خاصة في وسط الشباب والجيل الجديد ، باستثناء بعض الفئات

وبعض المناطق المحددة التي مازالت تتشدد في هذا الإطار.

- المجتمع المتحضر ينظر إلى عمل المرأة بإيجابية فهي نصف المجتمع أو أقل بقليل فالمرأة أصبحت الآن عنصر منتج وفعال في المجتمع تساعد في بناء الدولة وأصبحت تحتل أعلى المستويات فوصلت لرئاسة الدول في بعض منها أما في المجتمعات الأقل تطورا كقطاع غزة ينظر إلى خروجها للعمل خروج عن العرف والعادة ،أما من الوجهة العامة فان أغلب المجتمعات ينظر إلى عمل المرأة بإيجابية ووضوح .
- المجتمع في الوقت الراهن يقبل وبشكل مناسب خروج المرأة .

1-4-3 مدى قابلية المرأة نفسها للعمل؟

النساء العاملات:

- زادت قابلية المرأة للعمل خصوصا مع ارتفاع نسبة المقبلين على التعليم والخريجين من الجامعات وفي ظل تراحم المعلومات وتحقيق الذات من خلال العديد من اللقاءات وورش العمل التي تقوم بتوعية النساء بحقوقهن و إن كانت علي مستوى ضيق و بحاجة لتفعيل اكبر.
- المرأة تحب الخروج من المنزل للعمل لأسباب متعددة وخصوصا حبها لكسب المال الذي يعطيها القوة أمام مواقف الحياة الصعبة .

عائلات النساء العاملات:

- في الوقت الحالي بعض النساء تنزل مضطرة للبحث عن عمل لسوء الوضع الاقتصادي والبعض الآخر متطوع للعمل لإثبات ذاتها.

المؤسسات النسوية وأصحاب العمل :

- تتفاوت المسألة من امرأة لأخرى ، فهناك من تريد إثبات الذات وتحقيق أهداف سامية تخدم المجتمع وهؤلاء يتمتعن بقوة الشخصية والدعم من قبل الأسرة ، وهناك من يجبرن علي العمل فقط من المنظور المادي فقط دون إثبات للذات
- المرأة تقبل على العمل ولديها استعداد لذلك، والمرأة الغير مسموح لها بالعمل تشعر بالفقر، وهناك من النساء لا يفضلن العمل ، و في هذا الوقت تفضل النساء العمل لأسباب كثيرة.
- غالبية النساء في وقتنا الحاضر لديهن قابلية كبيرة للعمل نظرا لارتفاع نسبة التعليم ووجود أعداد كبيرة من الخريجات وزيادة الوعي يخلق رغبة لدى المرأة في العمل والانخراط في المجتمع ، كذلك رغبتها الدائمة في الاستقلال المادي و الرغبة بالشعور بالاكتماء الذاتي وصنع القرار.

- هناك تناقض داخلي لدى النساء أنفسهن فمن جهة رغبتهن بوجود من يتحمل مسؤولية الإنفاق عليهن ، ومن جهة أخرى رغبتهن في الاستقلالية عن الرجل من الناحية المادية وبالنهاية لشخصية المرأة نفسها ومدى ثقافتها بذاتها.

قانونيين

- أصبح لديها قابلية كبيرة جدا ومتطورة بالنظر للفترات السابقة ، ذلك بسبب تطور وتنقيف المجتمع، عدا

بعض الفئات في بعض المناطق ذات العادات المغلقة.

- النساء يختلفون في وجهات نظرهم من ناحية العمل فهناك بعض النساء يفضلون عدم العمل حتى لو وصلوا بالعلم إلى أعلى الدرجات، حيث أنهم يفضلون أن تكون منازلهم وأزواجهم وأولادهم همهم الأول والوحيد، ومن النساء من يرى أن عمل المرأة شيء ضروري وهذه الفئة من النساء ينقسمون إلى نوعين: - النوع الأول ويرى أن عملهم لكي يحققوا ذاتهم وتكون لهم صفة ذاتية بأنها امرأة عاملة وبذلك تصبح لها شخصية مستقلة - النوع الثاني حيث يرى أن العمل جيد لأنها تساعد أهلها أو زوجها في تحمل مصاريف الحياة القاسية وترى بأنه بعملها تتقرب أكثر من زوجها وأهلها إذا كانت غير متزوجة لأنها تساهم في الحصول على معيشة جيدة لهم.

- اغلب النساء تسعى للعمل لتعزيز قدراتها ولإثبات ذاتها.

1-4-4 مدى تمتع المرأة بحقوقها في المساواة في العمل؟

النساء العاملات:

- المرأة لا تأخذ كامل حقوقها في العمل حيث أن هناك نظرة دونية تلحقها مع أنها تقوم بأعمال تضاهي أهمية العمل الذي يقوم به الرجل.

- تتمتع المرأة بالمساواة بشكل نسبي تختلف باختلاف المكان و الزمان.

عائلات النساء العاملات :

- هناك تمييز في تركيز النساء المتعلقات في قطاع معين مثل القطاع الحكومي خاصة قطاع الخدمات مثلا كالتعليم والسكرتارية أما باقي القطاعات الأخرى فتكون بنسبة أقل .

المؤسسات النسوية وأصحاب العمل :

- إن المرأة تتمتع بحقوقها في المساواة في العمل بالقدر الكافي والمطلوب بالنظر إلى الحقوق التي ينالها الرجل في العمل .

- في القطاع الحكومي نسبة المساواة أفضل من القطاع الخاص لوجود أجر متساوي وعمل متساوي وفرص الترقية بالتساوي خاصة إلى الضمان الاجتماعي وخدمات التقاعد والتأمين الصحي والإجازات ، ولكن هناك مشكلة في حقوق الإعالة الاجتماعية فيما يتعلق بالأولاد والاستفادة من المعاش التقاعدي ، أما في القطاع الخاص فللمرأة حقوق ولكن لا يوجد تطبيق سليم للقانون.

قانونيين

- تتمتع المرأة بهذا الحق بنسبة 70% حالياً.

- المرأة تتساوي في العمل مع الرجل وربما تزيد عنه بدرجات رغم أن هناك أعمال خطيرة وصعبة لا تستطيع

المرأة القيام بها، فالمرأة ترداد جميع الأعمال وعملت في جميع التخصصات سواء الصناعية أو الزراعية أو

السياسية، ففي اندونيسيا وصلت النساء لرئاسة الدولة وفي الهند وصلت لرئاسة الوزراء وفي الدول العربية أصبحت

بعض النساء وزراء في الحكومة، وفي فلسطين مثلاً وصلت المرأة إلى الهيئات العليا وعملت كوزيرة وعملت في سلك القضاء ، وهناك بعض الأعمال تأخذ المرأة فيها أكثر من الرجل كمديرة مكتب (سكرتيرة) فهذا يدل على أن المرأة لا تقل درجة عن الرجل في المساواة في العمل.

- تتمتع النساء بحقهن في المساواة في العمل حيث ان خروج المرأة للعمل يعزز ثقتها بنفسها لدرجة قدرتها على مواجهه كافة المصاعب، بل هي قادرة على منافسة الرجل المشترك معها بنفس مجال لدرجة التفوق عليه.

مراجعته الوثائق القانونية ذات العلاقة :

- جاء في القانون الأساسي -2003- و تعديلاته في مادة [9] "الفلسطينيون أمام القانون والقضاء سواء لا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة". وبالتالي جاء القانون الأساسي ينص على أساس المساواة بين الرجل و المرأة . كذلك جاء في ذات القانون في المادة [25] [1] "العمل حق لكل مواطن وهو واجب وشرف وتسعى السلطة الوطنية إلى توفيره لكل قادر عليه..جاءت المادة أيضا عامة لم تحدد ذكر أو أنثى بل جاءت المادة علي إطلاقها. كذلك جاء في المادة - 1- في باب التعريفات من قانون العمل رقم - 7- لسنة 2000م في تعريف العامل بأنه " كل شخص طبيعي يؤدي عملا لدى صاحب العمل لقاء أجر ويكون أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرافه". والنص هنا عندما أشار للعامل و لصاحب العمل استخدم لغة التذكير ،ولم يشير بوضوح إلى أنه يقصد صراحة المرأة والرجل ولكن بما يفهم منه ضمنيا .

1-4-5 مدى تمتع المرأة بأجر متكافئ ؟

النساء العاملات:

- هناك عنصرية في توزيع الرواتب حيث أن المرأة تقوم بدور لا يقل أهمية عن دور الرجل ومع ذلك تتقاضى المرأة راتب لا يتناسب مع العمل الذي تقوم به.
- في القطاع العام هناك تساوى في الأجر و الحقوق أما علي مستوى القطاع الخاص فلا مساواة في الأجور رغم المسؤوليات الأكبر التي تقوم بها النساء أحيانا بالمقارنة مع الرجل.

عائلات النساء العاملات :

- الغالبية العظمى تكون أجورهن متدنية بل تتقلص لتصبح ثلثي نظيرها الرجل كذلك محدودية فرص الترقى والحصول علي فرص عمل بصورة عامه.

المؤسسات النسوية وأصحاب العمل :

-المرأة لا تتمتع بهذا الحق حيث أن الرجل يحظى بدخل أعلى ولو نظرنا إلى الجهد المبذول سنجد متوازي بل وربما المرأة تبذل جهد أكبر في العمل بالنظر للمسؤوليات الأخرى التي على عاتقها.

- تتمتع المرأة بأجر كافي في قطاعات معينة في مجتمعنا أو القطاعات التي تطبق قانون العمل أو الخدمة المدنية ، فكثير منهن يبلن حقهن الكافي والأخريات يبلن أجر منخفض ويحرمن من نظام التأمينات الاجتماعية و غيرها.
- **قانونيين:**

- يوجد تمييز نوعا ما في حقها في الأجر بسبب نظرة المجتمع بلن الرجل بصفته رب الأسرة بحاجة للمال أكثر منها
- كل من يودي عمل يحصل على مقابل مادي عن الجهد الذي قام به فسواء كان رجل أو امرأة فمن يقوم بالعمل فإنه يحصل عند إتمامه العمل على أجر مناسب ومتكافئ له والمرأة تتمتع بهذا الحق مساواة بالرجل وإن كان على قدر محدود.

- المرأة لا تتمتع بأجر متكافئ قياسا مع الرجل ولكن ذلك بشكل نسبي، حيث أن من تستطيع إثبات ذاتها وجدارتها بكفاءتها في العمل تستطيع الحصول علي الأجر المتكافئ.

1-4-6 مدى قدرة المرأة من القيام بالمهام الموكلة لها ؟

النساء العاملات:

- طبيعة المرأة وما تتمتع به من خصوصية فسيولوجية وبيولوجية يمكن أن تساعد للقيام ببعض الأعمال والمهام الموكلة لها بعيدا عن الأعمال الشاقة.

- تستطيع المرأة أن تقوم بالأعمال الموكلة لها وإتمامها على أكمل وجه وتختلف حسب طبيعة التخصص التي تتمتع بها وإذا أتيح لها المجال فستكون مبدعه في مجالها.

عائلات النساء العاملات :

- المرأة أقدر من الرجل على تحمل ضغط العمل والتكيف بأصعب الظروف لأنها تتحمل عبئا إضافيا فوق أعبائها الأسرية.

المؤسسات النسوية وأصحاب العمل :

- المرأة أكثر حرصا على القيام بالمهام الموكلة لها لأن المرأة تشعر أنها تحتاج إلى أن تثبت جدارتها أمام الآخر لتحفظ بعملها.

- المرأة قادرة على عمل جميع المهام الموكلة لها خاصة المكتبية أو المهام التي تتناسب مع طبيعة جسمها وطاقتها وخاصة عندما تشارك بجهدا و عقلها في تنمية المجتمع ولكن بعض المؤسسات لا تعترف بأن المرأة معيل للأسرة وتجردها من بعض المهام استخفافا بطبيعتها أحيانا.

قانونيين :

- طالما أن المهام الموكلة لها في حدود طاقتها ستقوم بها على أكمل وجه فهي أكثر التزاما من الرجل في كثير من الحالات.

- عادة عند اختيار المرأة للعمل الذي تقوم به تحاول أن تختاره على أساس أنها تقدر على ذلك وعندما يقوم صاحب

العمل بتكليفها بعمل فإنه يختار لها الأعمال المناسبة لها من الناحية الجسمانية والعقلية.
- المرأة قادرة على تنفيذ كافة المهام الموكلة لها وربما يكون ذلك بشكل أكثر من الرجل في بعض الأحيان.

1-4-7 مدى قابلية المؤسسات تشغيل المرأة؟

النساء العاملات:

- معدل مشاركة المرأة محدود جدا وإن وجدت تكثر في الأعمال الخدمائية لأن المؤسسات تفضل عمل النساء في هذا القطاع لأنهن ينجزن الأمور بشكل أسرع و أقل أجرا.
- حسب احتياج المؤسسات وان وجدت فرصة تكون بشكل مؤقت.

عائلات النساء العاملات :

- كل مؤسسة لها وجهه نظر معينة فمثلا بعض المؤسسات تفضل الإناث على المتزوجات نظرا لعدم ارتباطهن.

المؤسسات النسوية وأصحاب العمل :

- المؤسسات المدنية تقبل بتشغيل المرأة وتستوعب عدد كبير من النساء العاملات حيث أن قطاع المؤسسات يضم عدد كبير من النساء العاملات أما استخدامهن بالمصانع قليل و يشتغلن أكثر كعاملات خياطة بعيدا عن الأعمال الشاقة.

- يعود ذلك حسب حاجة المؤسسة لعمل المرأة خاصة في مجالاتها وطبيعة عملها.

- قانونيين :

- يجب هنا التمييز بين المؤسسات العامة والخاصة، حيث أن العمل بالمؤسسات العامة أوسع و الغرض منه هو تقليل نسبة البطالة في المجتمع وذلك عن طريق فتح فرص عمل للرجال والنساء، أما المؤسسات والشركات الخاصة فهناك بعض الوظائف تشترط أن يعمل بها النساء اكثر من الرجال.

- في الوقت الراهن لدى المؤسسات الأهلية قابلية كبيرة لتشغيل النساء وهذا ما نلاحظه فأغلب العاملين لدى المؤسسات المحلية هن نساء اثبتن كفاءتهن في العمل.

1-4-8 مدى وجود نصوص قانونية توجب حق المرأة بالعمل؟

النساء العاملات:

- هناك قوانين توجب أحقية عمل المرأة ولكن كثير من النساء يجهلن هذه القوانين مما يجعلهن عرضة لانتهاك حقوقهن القانونية في العمل .

عائلات النساء العاملات :

- هناك قانون العمل و لكن لم نطلع عليه لا توجد لنا خلفية قانون العمل.

المؤسسات النسوية وأصحاب العمل :

- هناك قوانين تحمي المرأة وحقوقها في بلدنا وأخرى دولية لم يتم تثبيتها أو التعامل معها بعد وغالبا يتم تهميش مثل هذه القوانين ويرجع ذلك لعدم معرفة المرأة بها و قلة الوعي بالجانب القانوني والحقوقى لدى المرأة.
- لا توجد مواد قانونية توجب العمل ولكن يوجد مواد قانونية تتيح العمل للجميع و تتساوى فيه الرجال مع النساء.

قانونين :

- المواد القانونية متوفرة وتفرض وجود عاملات من النساء لكن ليست كافية.
- ليس هناك أية دواعي توجب وجود قوانين تشترط أن يتم تشغيل النساء حيث انه كل مؤسسة تختار ما يناسبها من العمال سواء الرجال أو النساء ولكن القوانين هنا توجد لوضع أسس وقواعد العمل مثل قانون العمل والذي يختص بالعمل بشكل عام حيث انه يختص بالعمال الذين يعملون داخل المؤسسة وليس الذين يتقدمون للعمل فيها فهو قانون ينظم العمل ويبين حقوق وواجبات كل طرف.
- هناك مواد قانونية كفلت حقوق المرأة وحقوقها كعامله ولكن لا يوجد قانون يحدد نسبة عمل المرأة ولكن القانون الأساسي ساوى بين الجنسين علي أساس عدم التمييز.

1-4-9 مدى ضغط العمل علي المرأة؟

النساء العاملات:

- التحمل و الضغط تعتبر مهارة ، و المهارة تختلف من امرأة لأخرى لأن المهارة شي نسبي.
- المرأة تتحمل ضغوط كبيرة فبعد انتهاء عملها هناك عمل ينتظرها في منزلها كربة بيت في المنزل و رعاية الأطفال بالإضافة لنظرة المجتمع وتأثير العادات و التقاليد والقيود والقال كلها ضغوط تتعرض لها المرأة و لكنها رغم ذلك تنجز الأعمال الموكلة لها علي أكمل وجه.

عائلات النساء العاملات :

- العمل قد يضيف ضغوطا للمرأة فوق ضغوطها فهي تتحمل مسئوليات أخرى مما يدفعها للإهمال في نفسها أحيانا أو التقصير في واجباتها الأخرى في أحيان أخرى.

المؤسسات النسوية وأصحاب العمل :

- يقع علي عاتق المرأة ضغط كبير في العمل تتمثل في عده أشكال منها غير زملاء العمل واستغلال رب العمل ، وغيرها خاصة إذا كانت المرأة تعمل بعمل أقل من قدراتها فتري أن هذا العمل غير مرضي لذاتها لعدم وجود بديل آخر بالإضافة لسوء الوضع الاقتصادي.
- تحمل المرأة الضغوط في العمل يرجع لطبيعة الشخص والمرأة بطبيعتها أسرع استجابة وتأثرا بالضغوط الخارجية مثل علاقات العمل ، الأجور ، وسائل النقل ، طبيعة ومكان العمل ، المضايقات .. الخ وهنا وفي هذا القطاع حدث ولا حرج بذلك.

قانونين :

- قد يسبب لها ضغط كبير خاصة في حالة عدم التوفيق بين العمل والبيت خصوصا في بعض الأعمال التي تأخذ وقت طويل يوميا.
- عمل النساء بشكل عام يأخذ المرأة من الحياة الاجتماعية مما يسبب لها مشاكل كثيرة ، وخاصة إذا كانت متزوجة مما قد يسبب لها بعض الأمراض النفسية مثل القلق والتوتر ولذلك ننصح للمرأة بما يلي: تنظيم الوقت، التفاهم والمشاركة بالحياة الزوجية، الاسترخاء والراحة، القناعة
- ضغط العمل علي المرأة أكبر منه علي الرجل.

1-4-10 مدى وجود ضوابط تحكم عمل المرأة ؟

النساء العاملات:

- لا توجد ضوابط تحكم عمل المرأة حيث لا توجد أعمال تختص بها النساء عن الرجال إلا ما ندر.
- ترجع هذه الضوابط لعمل المرأة نفسه وهناك ضوابط اجتماعية دينية تربوية ... تختلف من امرأة لأخرى

عائلات النساء العاملات :

- لا نعلم مدى إمكانية وجود ضوابط لكن المرأة هي ضابط نفسها عليها الالتزام بأساسيات العمل وأخلاقه.

المؤسسات النسوية وأصحاب العمل :

- هناك ضوابط كثيرة و عديدة تحكم عمل المرأة سواء ثقافية أو تربوية وفقا لتقاليد وعادات سائدة، حيث أن هناك العديد من قطاعات العمل تعتبر كلام المرأة مع الرجل خارج نطاق العمل خروج على الآداب العامة.
- تتمثل في ضوابط الدين والعادات و التقاليد.

قانونين :

- يوجد نقص كبير في هذه الضوابط من ناحية القانون.
- يوجد نقص في القانون لتحديد الضوابط ، لذا من الضروري أن يتم الالتزام - أن يكون العمل موافقا لطبيعة المرأة وأنوثتها ، - أن لا يعارض عملها الوظيفة الأساسية في بيتها نحو زوجها وأطفالها، - أن يكون خروجها للعمل بعد إذن وليها كوالديها ، أو زوجها إن كانت متزوجة ، - ذكر الله دائما والتزامها باللباس الجيد وبعدها عن الزينة لتجنب الفتن .
- هناك ضوابط تحكم عمل المرأة فهناك نصوص قانونية نظمت عمل المرأة وحظرت تشغيلها في أوقات وظروف معينة وهناك مواد قانونية كفلت حقوق المرأة في حالة الوضع.

1-4-11 مدى مطالبة المرأة بحقوقها ؟

النساء العاملات:

- يجب على المرأة معرفة حقوقها لكي يمكن لها المطالبة.

- القانون يحمي و يكفل للعاملة حقوقها.

- المرأة تلوذ بالصمت ولا تتوجه للمحاكم وتخاف المطالبة بحقوقها كي لا تتعرض للمساءلة من محيطها.

عائلات النساء العاملات :

- هناك فئة معينة تطالب بحقوقها ولكن الأغلب يجهل بهذه الحقوق.

المؤسسات النسوية وأصحاب العمل :

- نسبة النساء اللواتي يطالبن بحقوقهن قليلة جدا.

- تخشى المرأة أن تطالب بحقوقها نتيجة العادات و التقاليد وثقافة العيب وخوفا من تفاقم المشكلات.

- ضعف مطالبة العاملات بحقوقهن خاصة في الأجر المناسب خشية الطرد من العمل لأن سوق العرض أكثر من سوق الطلب.

قانونيين :

- الوقت الحالي يشهد نشاط في مطالبة المرأة بحقوقها لكن لا يزال ضعيفاً.

- حصلت المرأة على جميع حقوقها الاجتماعية والوظيفية وما يتعلق بإبداء الأفكار والآراء .

- في الوقت الحالي أصبح عدد النساء اللواتي يطالبن بحقوقهن اكبر مما كان عليه الحال في السابق وذلك نظرا لتوعية المرأة بحقوقها ولخروجها للدراسة و العمل.

1-4-12 مدى تعلم المرأة ؟

النساء العاملات:

- نسبة تعلم المرأة كبيرة بشكل يفوق القدرات الاستيعابية لحاجة المؤسسات و أصحاب العمل.

عائلات النساء العاملات :

- في الآونة الأخيرة ازداد اتجاه المرأة للتعليم للحصول علي مؤهلات وفرص عمل ولإثبات ذاتها ومشاركة الرجل في الأعباء المالية.

قانونيين :

- حاليا من النادر أن لا يتم تعليم البنات إلا في بعض المناطق المحدودة >

- المرأة وصلت بالتعليم إلى أعلى المراكز العلمية وأغلب التخصصات لجامعية ووصلت للدراسات العليا .

- المرأة حاليا متعلمة و تسعى دائما لتطوير نفسها بل وللحصول علي أعلى الدرجات العلمية.

1-4-13 مدى قبول المرأة بالأمر الواقع ؟

النساء العاملات:

- حسب طبيعة المرأة الشخصية والتربية والظروف الاجتماعية التي تعيش بها

- هناك نوعين من النساء منهن من يقبل ويستسلم ومنهن من يرفض و يتمردن للحصول علي حقوقهن

عائلات النساء العاملات :

- الكثير من النساء يجهلن حقوقهن فيقبلن بالأمر الواقع .

قانونيين :

- أصبحت لا تتقبله وتحاول التغيير للأفضل دوما لكن لاتزال المحاولات ضعيفة و محصورة في فئات معينة.
- المرأة تقبل بالأمر التي تكون مفيدة لها وترفض الأمور التي تلحق بها الأذى.
- نسبيا المرأة تقبل بالأمر الواقع ولكن أغلب النساء تواجهه ولا تقبل بالأمر الواقع.

1-4-14 مدى تأثير العادات و التقاليد علي عمل المرأة ؟

النساء العاملات:

- تشكل العادات و التقاليد أحد العوامل التي تحد من التحاق المرأة في بعض المهن والتخصصات بحيث نجد تركيز النسبة العالية من النساء في قطاع الخدمات.

عائلات النساء العاملات :

- المرأة أسيرة لهذه التقاليد التي تحد من حريتها وتتحكم في سلوكياتها وأحيانا تضطر لفقدان مراكز كثيرة بسبب ظلم العادات والتقاليد.

المؤسسات النسوية وأصحاب العمل :

- للعادات و التقاليد أثر كبير على عمل المرأة ويتفاوت ذلك حسب البيئة والمكان فكلما كانت البيئة مغلقة كلما أثرت على عمل المرأة وخروجها من بيتها.
- يتحكم بعمل المرأة موقف الرجل دائما باعتباره صاحب الحق في القرار وتقرير المصير للمرأة باختيار مكان العمل لها و النظر إلى ساعات الدوام .

قانونيين :

- لها حيز كبير خاصة في الأوساط الغير متعلمة وبعض المناطق التي لا تزال تقيد المرأة كثيرا.
- العادات والتقاليد تقيد عمل المرأة في العديد من المجالات ومنها الإعلامية حيث كشفت دراسة قطرية ان عمل المرأة في وسائل الإعلام مرفوض 100% من قبل الأهل وبذلك يتبين ان المرأة تحكمها العادات والتقاليد في عملها.
- العادات و التقاليد تؤثر علي عمل المرأة وتؤثر عند فئة معينة من الناس فهناك عائلات لا تسمح لبناتها بالعمل إلا في مجال التعليم كمدرسة لأنهم يرون بهذا المجال انه لا يسمح بالاختلاط نظرا للفكر السائد علي عكس فئة أخرى تري بان عمل النساء مطلب أساسي ولا يشكل أي مشكلة مجتمعية .

1-4-15 مدى نظرة المجتمع لعمل المرأة ؟

النساء العاملات:

- يرى المجتمع أن عمل المرأة يأتي على حساب عملها البيتي الذي يعرض أسرتها للتفكك والانحيار حيث إن دور

المرأة يكمن في إطار البيت والأسرة فقط.

- هناك وعي للمجتمع بحيث أصبح يتقبل فكرة خروج المرأة للعمل.

عائلات النساء العاملات:

- اختلفت نظرة المجتمع عما كان في السابق فالمجتمع اليوم ينظر للمرأة العاملة بالعين الداعمة ويؤيدها.

قانونيين:

- أصبح المجتمع يتقبل عمل المرأة بشكل أفضل بكثير من الفترات السابقة بل ويشجعها أيضا.

- حسب ثقافة المجتمع المحيط ، والإسلام شرع للمرأة أن تعمل وتعطي، لذا فمن حقها أن تأخذ نصيبها من العمل،.

1-4-16 مدى فهم المرأة للدين و العمل ؟

النساء العاملات:

- حسب التربية الاجتماعية والثقافة السائدة في الأسرة والمجتمع .

- الإسلام لم يحرم العمل وإنما حرم الخلوة مع الأجنبي حيث أن زوجات الرسول كن يعملن وأشهر تاجرة في الإسلام خديجة زوجة الرسول صلي الله عليه وسلم وغيرهن الكثير من المؤمنات .

عائلات النساء العاملات:

- الدين لا يمنع عمل المرأة فكانت خديجة تاجرة ولكن الناس تفسر الدين بمفاهيم خاطئة تنافي الفكر الصحيح.

- طالما المرأة ملتزمة بلباسها وأخلاقها و تقوم بعمل شريف لا يجب رفض فكرة عمل النساء.

قانونيين :

- هذا السؤال لا يمكن ان يكون عام لكل النساء فكل شخصية بحسب درجة تعلمها والوسط الذي تربت وعاشت فيه.

- المرأة أصبحت أكثر وعيا للأمور الدينية وأكثر وعيا وسعيا للعمل فتعليم المرأة و خروجها جعلها قوية و مثابرة.

دراسة حاله لأمره ربة بيت:

العمر: 29 عاما ، ربة بيت تبحث عمل ، تسكن غزة

- من حيث مدي تمتع المرأة بحقوقها في العمل اشعر انه مهضوم من حيث عدم المساواة في توزيع فرص العمل.

- هناك بعض المعوقات التي تجعل المرأة غير مرغوب بها في بعض الأماكن.

- ان المرأة قد تكون في عملها أكفاً من الرجل وأنشط وأسرع نظرا لرغبتها في إتمام العمل المكلفة به.

- الوساطة وسيلة التعامل بين الوظائف المقترحة غالبا ونادرا من ينظر للكفاءة وللدرجات العلمية .

- وعلي سبيل المثال اطرح مشكلتي كوني خريجة منذ ثماني سنوات واشعر بالمعاناة لأنني حتي الآن لم احصل علي وظيفة ثابتة.

- أحرص على التقديم أينما يذكر وظائف وفرص عمل إلا ان الحظ لم يحالفني حتي الآن لكنني لم أئس ولم أكل ولم

اتعب وابتحث حتى الآن حتى يشاء الله.

- المرأة تستطيع التوفيق بين عملها وأسرتها إذا كانت ربة بيت .

-وقد يكون ارتفاع الغلاء المعيشي يجبر الأسرة لعمل المرأة المتزوجة، والسعي وراء مستوى معيشة أفضل .

- إذا نظرنا للدين فهو يحث عمل المرأة في بيتها حيث يأخذ أغلب وقتها ولكن الدين لم يحرم عمل المرأة خارج

المنزل والاختلاط في العمل حيث هناك وظائف تقوم بها المرأة ومن المفضل كونها أنثي في بعض الوظائف

كالتمريض والتدريس والإرشاد الديني وغيرها.



USAID
من الشعب الأمريكي



(مخ غير ربحية)

مركز الأبحاث والاستشارات القانونية للمرأة
Center For Women's Legal Research & Consulting

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات

التوصيات	الاستنتاجات
<p>1- ارتفاع معدلات البطالة توجب على الدولة تبني سياسات لتوعية المواطنين على المستوى الصحي والاجتماعي والاقتصادي والثقافي</p> <p>- تشجيع أصحاب العمل في تقبل عمل المرأة بعمل نشرات توعوية وفرض مواد قانونية توجب العمل.</p> <p>- توعية المرأة عن أهميه عملها وتوعية بحقوقها ومدى الحماية القانونية الموفرة لها وتثقيف المجتمع بأهمية عمل المرأة .</p> <p>- تثقيف النساء علي العمل في عدة مجالات خارج القطاع الخدماتي وبما يناسب بنيانها الجسماني مع توعية المجتمع بذلك.</p> <p>- ضرورة تنظيم النسل والاعتناء بالأسرة وتحديد أولويات التنمية لتنمية السوق الفلسطيني وإجراء المزيد من الدراسات التخصصية من أصحاب صناع القرار لقياس مدى احتياج السوق الفلسطيني لعمل المرأة للقضاء على بطالة النساء الكبيرة مقارنة بالرجال.</p>	<p>1- أبرز البحث أن مشاركة النساء في القوى العاملة متدنية مقارنة بالرجال وتعود ذلك لأسباب التالية :</p> <p>- أسباب اقتصادية في مقدرة السوق الفلسطيني على استيعاب العرض من القوى العاملة النسوية وعوامل الطرد من السوق خصوصا تدنى الأجور وانخراط النساء في العمالة المهمشة .</p> <p>- أسباب اجتماعية مرتبطة بدخول المرأة إلى سوق العمل في سن متأخرة بالمقارنة مع الذكور.</p> <p>- أسباب ثقافية اجتماعية تتمثل في محدودية المهن التي تنافس المرأة عليها.</p> <p>- أسباب اجتماعية ثقافية اقتصادية تتمثل في محدودية الأنشطة الاقتصادية التي تنافس عليها.</p>
<p>2- توعية أصحاب العمل بأهمية عمل المرأة ووضع الامتيازات لمن يقوم بتشغيل أكبر عدد عن طريق منحة امتيازات ضريبية أو إعفاءات وغيرها من الامتيازات ليصبح الطلب مساوي للعرض أو يزيد.</p>	<p>2- المشكلة الأساسية ليست في العرض وإنما في الطلب على عمل النساء.</p>



USAID
من الشعب الأمريكي



(مخ غير ربحية)

مركز الأبحاث والاستشارات القانونية للمرأة
Center For Women's Legal Research & Consulting

<p>3- توعية المرأة بضرورة البحث عن عمل لما له من أهمية للمرأة والمجتمع عن طريق نشرات توعوية وتثقيفية بحقوق المرأة في العمل.</p>	<p>3- أهم أسباب انخفاض المشاركة النسوية هو وصول كثير من النساء العاملات لقناعه أن البحث عن العمل غير مجدي ولا يحقق أهدافه.</p>
<p>4-أ- العمل على تنظيم عمل النساء في جميع القطاعات وعدم اقتصار عمل المرأة على القطاع الخدماتي فقط. 4-ب- توعية المجتمع بأهمية دخول النساء المهن والوظائف الغير تقليدية التي لم تكن تعمل المرأة بها حيث أن ذلك يؤدي إلي تفعيل أكبر في سوق العمل من واقع تجارب الدول الأخرى المجاورة. 4-ج- توعية المجتمع بالدين الإسلامي لجهة الموقف من عمل المرأة الغير مرفوض بالإسلام حيث أن أشهر عاملة وصاحبة عمل بالإسلام زوجة رسولنا صلي الله عليه وسلم (خديجة رضي الله عنها) وغيرها الكثير من النساء للقضاء على فكرة الخاطئة التي أسست للعادات و التقاليد.</p>	<p>4- تركيز عمل النساء في قطاع محدودة جدا حيث لا يكون اختلاط مع الرجل نتيجة العادات والتقاليد والمفاهيم الخاطئة عن الدين ، يقلل دور المرأة في القطاعات الإنتاجية .</p>
<p>5- توعيه النساء بحقوقهن القانونية عن طريق عقد المزيد من الورش و الدورات التثقيفية والتعليمية وامتداد هذه الورش للمناطق الحدودية المعزولة . - تشجيع المرأة علي إدارة الملكية الخاصة ومنحها الفرصة لذلك ومنحها امتيازات لتمكينها من النجاح وعدم وضع المعوقات الروتينية .</p>	<p>5- تعاني المرأة من التمييز وأشكال العنف التي تقع ضدها لجهة: - غياب العدالة الاجتماعية فيما يتعلق بحقوقها الاقتصادية. - يوجد عوائق قانونية و ثقافية تحول دون تمتع المرأة بحقوقها في إدارة الملكية الخاصة وإدارة المشاريع إلي حد ما .</p>
<p>6- العمل من خلال البرامج والخطط والسياسات على التغيير الثقافي إزاء مفهوم</p>	<p>6- يحكم المرأة كثيرا من العادات و التقاليد التي تربت عليها في بيتها والأفكار السائدة</p>



USAID
من الشعب الأمريكي



مركز الأبحاث والاستشارات القانونية للمرأة
Center For Women's Legal Research & Consulting
(مخ غير ربحية)

<p>المساواة بين الرجل والمرأة، من أجل التأسيس للقضاء على العادات والتقاليد البالية . عن طريق مقابلات فردية وجماعية وعقد ورش عمل لعائلات النساء العاملات ونشر ثقافة أن المرأة شريكة في اتخاذ القرار والتركيز على الدين الإسلامي في نشر ذلك.</p>	<p>والفكرة بأن الرجل دائما هو صاحب الحق في القرار وتقرير المصير للمرأة باختيار مكان العمل لها و النظر إلي ساعات الدوام.</p>
<p>7- نوكد على التوصيات التالية: - إضافة المواد التالية لقانون العمل الفلسطيني: - (يمنح العامل إجازة أبوة مدتها أسبوع من تاريخ ولادة زوجته). - (يتحمل صندوق الضمان الاجتماعي نسبة 75% من قيمة بدلات إجازة الأمومة ويتحمل صاحب العمل النسبة الباقية). - (تلتزم المنشأة التي تستخدم أكثر من 30 عاملة بإنشاء دار حضانة لرعاية أبناء العاملات، وتتعاون المنشأة التي تستخدم عددا أقل من العاملات مع المنشآت الأخرى لإنشاء دار حضانة.</p>	<p>7- هناك مواد قانونية بحاجة لإجراء التعديلات المطلوبة منها في أبواب الخاصة بتشغيل النساء تم التنويه إليها ضمن بحثنا.</p>
<p>8- العمل على إنشاء لجان رقابية تعمل على إنفاذ القوانين ومتابعه تنفيذها بشكل صحيح وإجراء تعديل على العقوبات الواردة في قانون العمل بزيادة هذه العقوبات.</p>	<p>8- إن العقوبات المفروضة على أصحاب العمل في حالة مخالفه أحكام قانون العمل لا تتناسب مع طبيعة المخالفة.</p>
<p>9- العمل على إصدار لوائح تنفيذية لتحديد وسائل الراحة للنساء العاملات وإجبار أصحاب العمل على إنشاء وسائل الراحة لكل مؤسسة يعمل بها ما يزيد على 30 عاملة.</p>	<p>9- عدم توافر وسائل الراحة للعاملات المتزوجات والمرضعات وعدم توفير أماكن للحضانة حيث جاء القانون مبهم في هذه الحالات.</p>



USAID
من الشعب الأمريكي



(مخ غير ربحية)

مركز الأبحاث والاستشارات القانونية للمرأة
Center For Women's Legal Research & Consulting

10- العمل على التغلب على عناصر المقاومة التي تعمل على طرد النساء من سوق العمل وعدم تقبلهن من خلال عمل حاضنة لتشغيل النساء لمدة معينة حتى يتقبل السوق عمل المرأة .

توعية المجتمع بأهمية عمل المرأة وإنها تساعد الزوج في تحمل أعباء الحياة و المرأة إنسان يحب ان يثبت ذاته ويحقق طموحاته بالقدر الذي لا يؤثر على حقوق زوجها و مسؤوليات البيت.

10- تسود وجهة نظر بالمجتمع بعدم أهمية عمل المرأة وعدم احتياج السوق لها وان الرجل اقدر وأحق بالعمل كون أن مسؤولية الإنفاق تقع علي عاتقه.

1 الملاحق

6 المراجع :

1. اليوسف، مسلم (2008) : عمل المرأة المسلمة - عبر موقع علي الانترنت ، بيروت - لبنان
<http://www.saaid.net/female/049.htmh>
2. شبانه، لوى - صالح، جواد (2008) : تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل والتدخلات المطلوبة صادر عن مركز شؤون المرأة - ضمن برنامج الأبحاث والتوثيق، غزة- فلسطين.
3. الفراء، ماجد - الرفاتي، علاء الدين (2005) : تغيرات مؤشرات سوق العمل الفلسطيني خلال انتفاضة الأقصى - صادر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، غزة - فلسطين.
4. الغنيمي، زينب (2009) : قراءة جندرية لقانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة (2000) من منظور النوع الاجتماعي - صادر عن مركز شؤون المرأة، غزة - فلسطين.
5. شعت، عطية (2007): "عمالة المرأة" - عبر موقع علي الانترنت، غزة- فلسطين .
6. قانون العمل الفلسطيني رقم -7- لسنة 2000م.
7. القانون الأساسي الفلسطيني وتعديلاته.
8. رأى كل من المؤسسات التالية :
 - مركز الأبحاث للاستشارات القانونية للمرأة - الأستاذة / زينب الغنيمي.
 - مركز شؤون المرأة الأستاذة /آمال صيام.
 - مركز صحة المرأة.
 - جمعيه الخريجات الجامعيات.
 - العديد من المقابلات مع قانونيين و عاملات وعائلات العاملات .