

التنظيم القانوني لعمل النساء والاحداث في ظل قانون العمل الفلسطيني Legal regulation of women's and juvenile work under Palestinian labor law

احمد طلعت علي حامد

دكتوراه في القانون العام المعمق، كلية الحقوق، جامعة تيسمسيلت

ahmed.hamed@univ-tissemsilt.dz

تاريخ الاستلام: 2025/06/07

تاريخ القبول: 2025/12/28

تاريخ النشر: 2026/01/30

الملخص:

يهدف البحث إلى التعرف على تنظيم عمل النساء والاحداث في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، والتطرق إلى حقوقهم العمالية المنظمة في القانون، والبحث في قرارات مجلس الوزراء ووزير العمل التي حظرت عمل النساء والاحداث في العديد من الأعمال الشاقة والخطرة؛ مما يدل بالنتيجة على أن المشرع العمالي قد كفل للنساء والاحداث حقوقهم العمالية وأضفى عليها الحماية القانونية اللازمة التي تتناسب مع قدراتهم البدنية والتزاماتهم العائلية.

الكلمات المفتاحية: قانون العمل، النساء العاملات، الاحداث العاملين، الحقوق العمالية.

Abstract:

The research aims to identify the regulation of women's and juvenile work under Palestinian Labor Law No. 7 of 2000, address their labor rights regulated by the law, and examine the decisions of the Council of Ministers and the Minister of Labor that prohibit women and juveniles from working in many arduous and dangerous jobs. This ultimately indicates that the labor legislator has guaranteed women and juveniles their labor rights and provided them with the necessary legal protection that is commensurate with their physical abilities and family obligations.

Keywords: Labor Law, working women, juvenile work, Labor rights.

المؤلف المرسل: احمد طلعت علي حامد، الإيميل: ahmed.hamed@univ-tissemsilt.dz

1. مقدمة:

ينظم قانون العمل الفلسطيني علاقات العمل لشريحة واسعة من أفراد المجتمع الفلسطيني، وهو إذ ينظم هذه العلاقة فإنما يتدخل في الحياة اليومية لشريحة العاملين من الجنسين مما ينعكس على طبيعة مشاركة الجنسين في سوق العمل وضمانات المساواة بينهم، وهو ما تجلّى على أرض الواقع من خلال الدور الكبير للاتفاقيات الدولية والعهود الخاصة بحقوق النساء العاملات والاحداث العاملين، هذا بالإضافة إلى القوانين والتشريعات والتنظيمات الوطنية التي أسهمت في حماية حقوق النساء والاحداث وابرز حقوقهم العمالية.

وهو ما يظهر جلياً في قانون العمل الفلسطيني من خلال النص على حقوق النساء العاملات مثل الإجازات في حالة الحمل والولادة، والحق في الأجر وساعات وأعمال محددة، والحق في الراحة، وذات الأمر بالنسبة للأحداث حيث اعطاهم القانون الحق بالعمل والراحة وساعات عمل أقل، وفرض قيود على تشغيلهم في الأعمال الخطرة والبعيدة والليلية، وهي الرابط بين حقوق النساء والاحداث في التشريع الفلسطيني العمالي.

إشكالية الدراسة

إلى أي مدى ساهم قانون العمل الفلسطيني في ضمان الحقوق العمالية للنساء والأحداث؟

أهداف الدراسة:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على التنظيم القانوني لعمل النساء والأحداث في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، والتطرق إلى شروط تشغيلهم، وحقوقهم العمالية والميزات الإضافية الممنوحة لهم، والضمانات القانونية التي تفرض على أصحاب العمل توفير الحماية اللازمة لهم بالنظر إلى قدراتهم الجسدية وعلاقتهم الاجتماعية والاسرية، والبحث في القرارات الصادرة عن مجلس الوزراء ووزير العمل المنظمة لتشغيل النساء والأطفال في فلسطين.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية البحث في كونه يتناول مسائل في غاية الأهمية؛ تتمثل في عمل النساء والأحداث وهي ظاهرة منتشرة بكثرة خلال السنوات الأخيرة، حيث يعالج البحث الحقوق التي أقرها المشرع للنساء والأحداث في قانون العمل، والحماية القانونية المقررة لهم، وتنظيم عملها وفقاً لأسس التشريع العمالي الفلسطيني، والالتزامات التي تقع على الحدث العامل وأصحاب العمل اتجاه الأحداث العاملين. وهو ما عهدت به الاتفاقيات والعهود الدولية للتشريعات الوطنية الأخذ به والعمل على توافيقها مع المعايير الدولية التي تنظم هذه الحقوق.

المنهج المتبع:

تم الاعتماد بشكل أساسي على المنهج التحليلي؛ وذلك من خلال تحليل النصوص القانونية التي نظمها قانون العمل الفلسطيني والتنظيمات الخاصة به والمتعلقة بحقوق النساء العاملات والأحداث العاملين، بالإضافة إلى المنهج الوصفي لدراسة ظاهرة عمل النساء والأحداث وتنظيمها في قانون العمل الفلسطيني.

العناصر الأساسية للدراسة:

تنقسم خطة الدراسة إلى موضوعين أساسيين يتمثلان في التنظيم القانوني لعمل النساء وفقاً لقانون العمل الفلسطيني، وكيف ساهم القانون بضمان حقوقها العمالية وتوفير الحماية اللازمة لها، بالإضافة إلى التنظيم القانوني لعمل الأحداث وفقاً لقانون العمل الفلسطيني.

2. التنظيم القانوني لعمل النساء وفقاً لقانون العمل الفلسطيني

تضمنت نصوص قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 العديد من المواد التي منحة المرأة العاملة حقوقها العمالية بالنظر إلى طبيعتها الجسدية والأسرية ومنحتها الحق في إجازات تتناسب مع الظروف الاجتماعية التي ترتبط فيها، ومنها حقها في إجازة الولادة وفترة ما بعد الولادة، وحظر تشغيلها في الأشغال الخطرة والشاقة والليالية، وفي ذات الوقت نظم القانون حقوقها العمالية التي تتشارك في بعضها مع الرجال العاملين ومنها الإجازات السنوية والدينية والرسمية والراحة والأجر وإنشاء النقابات العمالية والانضمام إليها، بالإضافة إلى بعض القرارات الوزارية المرتبطة

بقانون العمل والخاصة في بعض الحالات مثل خدم المنازل والعاملات في المواسم الزراعية والفتاة العاملة.

وسوف نتناول في هذا المحور الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة في قانون العمل الفلسطيني، وتنظيم عمل المرأة وفقاً لقانون العمل الفلسطيني والتشريعات الخاصة به.

1.2 الحماية القانونية لحقوق المرأة في قانون العمل الفلسطيني

كرس المشرع الفلسطيني من خلال قانون العمل العديد من الحقوق للمرأة العاملة تتسم مع طبيعة تكوينها والتزاماتها الأسرية والعائلية، ومن بين أبرز هذه الحقوق الإجازات التي تتمتع بها المرأة العاملة كإجازة الولادة والرضاعة ورعاية الطفل ومرافقة الزوج، وفي ذات الوقت حظر القانون عمل النساء في العديد من الأعمال الخطرة والشاقة والليالية والتي حددها ووضحها قرار وزير العمل.

1.1.2 الإجازات كحق من حقوق المرأة العاملة

منح المشرع الفلسطيني في الباب السابع من قانون العمل المرأة الحق في العديد من الإجازات التي تتناسب مع حالتها، وطبيعة المسؤولية التي تتحملها كأم، ويمكن إجمالها فيما يلي:

أولاً: حق المرأة في إجازة الولادة

نصت المادة 103 من قانون العمل الفلسطيني على منح المرأة الحق في إجازة الولادة، حيث جاء في نص المادة: "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"¹، ويستشف من نص المادة 103 ان القانون منح المرأة هذه الإجازة بشرط أن يكون قد مضى على عملها 6 شهور، وتتمثل مدة الإجازة في عشرة أسابيع للمرأة الحق في أخذها بشكل التي تراه مناسب على أن يكون منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة، فمثلاً تستطيع أن تأخذ أسبوع قبل الولادة وتسعة أسابيع بعد الولادة وهكذا.

¹ نص المادة 103، من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، الجريدة الرسمية الجريدة الرسمية عدد 39. المؤرخة في نوفمبر 2001.

كما منح القانون الحماية القانونية لحق المرأة في الإجازة عند الولادة بحظر فصل المرأة العاملة بسبب إجازة الولادة، وفي حالة تم فصها تعتبر مخالفة للقواعد القانونية الأمر الذي يترتب عليه إلزام الجهة صاحبة العمل بتحمل كافة التداعيات القانونية والقضائية المترتبة على هذا الفصل، إلا في حالة ثبوت عمل المرأة المجازة في عمل آخر خلال هذه الإجازة¹.

ثانياً: الحق في فترات الرضاعة

منح القانون للمرأة المرضع حتى لو لم تقضي في العمل 6 أشهر على الأقل الواردة في المادة 103 الحق بفترة أو فترات رضاعة أثناء العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة يومياً ولمدة سنة من تاريخ الوضع، وتحسب في مجموعها عن ساعة الرضاعة من ساعات العمل اليومية، حيث نصت المادة 104 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- تحتسب ساعة الرضاعة المذكورة في الفقرة 1 أعلاه من ساعات العمل اليومية.

ثالثاً: حق المرأة في إجازة رعاية الطفل ومرافقة الزوج

تمارس المرأة دوراً أساسياً في رعاية طفلها، ونظراً لحاجة الطفل للرعاية، أقر القانون في المادة 105 من قانون العمل على حق المرأة في إجازة رعاية الطفل أو مرافقة الزوج حيث نصت المادة على أنه: "وفقاً لمصلحة العمل يجوز للمرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو مرافقة زوجها"، ولم يحدد القانون مدة هذه الإجازة أو نوع الرعاية المقصودة، ولكنه حدد أنها بدون أجر، وأنها محكومة بمصلحة العمل.

وراعى القانون الأوضاع والظروف الاجتماعية والعلاقات الاسرية بشكل يسمح للمرأة بالحصول على إجازة بدون أجر لمرافقة زوجها، ولم يحدد أيضاً مدة هذه المرافقة ومكانها وطبيعة المرافقة، لكنه حدد أنها بدون أجر، وأنها محكومة بمصلحة العمل وظروفه.

¹ هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل دراسة مقارنة بالقانون المدني، الطبعة الاولى، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2008، ص 84.

2.1.2 الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها

نصت المادة 101 من قانون العمل على حظر تشغيل النساء فيما يلي:

1--الأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحددها الوزير.

2-ساعات عمل إضافية أثناء الحمل والستة أشهر التالية للولادة.

3-ساعات الليل فيما عدا الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء.

وبالعودة إلى الفقرة الأولى نجد أن وزير العمل وفي قرار له رقم (2) لسنة 2004 المتعلق بالأعمال

الخطرة أو الشاقة التي يحظر تشغيل النساء فيها، هم في حالتين نذكرهما فيما يلي:

أولاً: حظر تشغيل النساء في الأعمال التالية

1-المناجم والمحاجر وأعمال الحفر التي تؤدي تحت سطح الأرض.

2-صناعة المفرقات والمواد المتفجرة والأعمال المتعلقة بها، وصناعة ومعالجة الإسفلت.

3-صناعة الكحول وكافة المشروبات الروحية، وصناعة واستعمال المبيدات الحشرية.

4-جميع أعمال اللحام التي يصدر منها أشعة وغازات ضارة، وصناعة الأسمدة بأنواعها.

5-الأعمال التي يدخل بها بعض المذيبات التي تستخدم في تنظيف الماكينات والملابس كيميائياً.

ثانياً: يحظر تشغيل النساء الحوامل والمرضعات في الأعمال التالية

1-الأعمال الصناعية التي يستخدم فيها مادة الزئبق مثل تفضيض المرايا. والبطاريات الكهربائية.

2-العمل في أفران صهر المعادن والزجاج، والدهان بطريقة الدوكو، وصناعة الكاوتشوك.

3-الأعمال التي يدخل في تداولها أو تصنيعها مادة الرصاص، والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر

من 10% من الرصاص. وأي عمل يستدعي التعرض لأبخرة أو أدخنة منبعثة من مشتقات النفط.

4-الأعمال التي تستلزم التعرض للإشعاعات المؤينة¹.

ويثمن الباحث قرار وزير العمل الذي حظر تشغيل النساء في الأعمال الشاقة واللييلة

والخطرة التي لا تتناسب مع قدراتها والتزاماتها، بالإضافة إلى النص على حظر تشغيل الحوامل

¹ المواد 1 و 3، من قرار وزير العمل رقم 2 لسنة 2004، بشأن الأعمال الخطرة والشاقة التي يحظر تشغيل النساء

فيها، جريدة الوقائع، العدد 54، أبريل 2005.

والمرضعات في بعض الأعمال التي تعود عليهن وعلى الجنين بالأضرار، وأن هذه القرارات تدل على اهتمام المشرع الفلسطيني بالتنظيم القانوني للنساء العاملات في فلسطين.

2.2 تنظيم عمل المرأة وفقاً لقانون العمل الفلسطيني والتشريعات الخاصة به

نظم قانون العمل كفاءات عمل المرأة وحقوقها العمالية انطلاقاً من الأجر والراحة والإجازات والحق في التنظيم النقابي بإنشاء النقابات العمالية والانضمام إليها والترشح والانتخاب لعضويتها، كما منحها الحق في إنهاء العمل وحققها في مكافئة نهاية الخدمة، وفي ذات الوقت حددت بعض التشريعات الخاصة حق المرأة في العمل ومنها القرارات الخاصة بخدم المنازل والعاملات في الموسم الزراعي.

1.2.2 الحقوق العمالية للمرأة العاملة في قانون العمل الفلسطيني

أعطى القانون للمرأة العاملة العديد من الحقوق العمالية، نذكر أبرزها فيما يلي:

أولاً: الحق في الراحة

حدد قانون العمل في المادة 68 ساعات العمل الأسبوعية حيث لا يحق لصاحب العمل تشغيل العاملة أو العامل أكثر من 45 ساعة بالأسبوع توزع بما لا يقل عن 5 أيام، بما لا يزيد عن 9 ساعات باليوم الواحد، وتستحق العاملة استناداً لنص المادة 72 راحة اسبوعية مدفوعة الأجر، ولا تقل عن يوم واحد في حال عملها مدة ستة أيام متواصلة ويمكن تجميعها والاستفادة منها مرة واحدة في الشهر، كما يحق للعاملات وفقاً للمادة 71 الاتفاق مع صاحب العمل على ساعات إضافية لا تتجاوز 12 ساعة في الاسبوع ويدفع أجرها بسعر ساعة ونصف عن كل ساعة عمل إضافية.

ثانياً: الحق في الإجازات السنوية

نصت المادة 74 من قانون العمل على أحقية المرأة العاملة والعمال بالمجمل بإجازة سنوية مدفوعة لا تقل عن 14 يوم، وإذا أمضت 5 سنوات في نفس مكان العمل تصبح 21 يوم سنوياً، كما تستحق إجازة بدل الأعياد الدينية والرسمية تصل إلى 10 أيام، وإجازة ثقافية عمالية مدفوعة لمدة اسبوع بالسنة للمشاركة في أنشطة ثقافية وفقاً لنص المادة 76، إجازة الحج لمدة لا تقل عن أسبوعين إذا أمضت مدة خمس سنوات في عملها المادة 77، وإجازة المادة 78 في حالة الوفاة والإجازة

العارضة، فيما نص المادة 79 على استحقاقها إجازة مرضية مدفوعة الأجر لمدة 14 يوم بالسنة، و14 يوم آخر بنصف الأجر¹.

ثالثاً: الحق في الأجر

تستحق المرأة العاملة الأجر مقابل عملها كما تستحقه حتى لو لم تؤدي مهامها لأسباب تتعلق بإغلاق المنشأة أو حدوث عطل في الآلات وأدوات العمل وفقاً للمادة 81، ويدفع الأجر وفقاً للمادة 82 في أيام العمل أو كل نهاية شهر أو أسبوع حسب الحالة².

رابعاً: الحق في التنظيم النقابي

منح القانون للعاملات الحق في التكوين النقابي بهدف رعاية مصالحهن والدفاع عن حقوقهن، ولهن الحق في الانضمام إلى المنظمات النقابية القائمة، وأن تنتخب ممثلها بكل حرية، ونصت المادة 39 على أن لا يجوز فصل العاملة على أساس الانخراط النقابي أو المشاركة في أنشطة نقابية خارج أوقات العمل أو أثناء العمل إلا إذا كان بموافقة صاحب العمل.

خامساً: الحق في إنهاء العمل

نصت المادة 44 من قانون العمل على حق العاملة في إنهاء العمل الأمر الذي يترتب عليه دفع مكافئة نهاية الخدمة للعاملة وأي حقوق أخرى حسب كل حالة، وتستحق شهادة خبرة من المنشأة تتضمن اسمها ونوع عملها ومدته³.

ويجد الباحث أن المشرع الفلسطيني قد انصف النساء العاملات في منحهم حقوق متساوية مع الرجال العامل كالحق بالأجر والراحة والتنظيم النقابي والإجازات السنوية وإنهاء العمل، بالإضافة إلى بعض الحقوق الخاصة بهن والتي تتناسب مع التزامات المرأة وقدراتها الجسدية.

¹ عاطف الهريشات، الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في قانون العمل الأردني دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة مؤتة، الأردن، 2007.

² نضال غيث، الحماية القانونية للصحة البدنية والمعنوية للمرأة العاملة في ضوء التشريعين المغربي والفلسطيني، مجلة الجامعة الأمريكية للبحوث، المجلد 8، العدد 1، 2022، ص 191.

³ اللجنة الوطنية للتشغيل النساء، دليل إرشادي حلو حقوق المرأة العاملة في فلسطين، المنشور في حزيران 2016.

2.2.2 تنظيم عمل النساء في التشريعات الخاصة

نظمت بعض النصوص القانونية الخاصة عمل النساء، نذكرها فيما يلي:

أولاً: تنظيم عمل النساء خدم المنازل

نظم قرار مجلس الوزراء رقم 2 لسنة 2013 عمالة خدم المنازل واعتبر ان المشمول بالقرار كل عاملة تؤدي عملاً منزلياً مقابل أجر مستمر أو متقطع لدى صاحب منزل لخدمته أو خدمة أسرته وان كان هذا العمل دائماً أو مؤقت أو عرضي أو موسمي، ويدفع أجرها نقداً بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور، ويحق لها الراحة اليومية وعطلة أسبوعية لمدة يوم، وإجازة سنوية 14 يوم، بالإضافة إلى 14 يوم إجازة مرضية، ويلتزم صاحب المنزل بمعاملتها باحترام وتوفير جميع متطلبات العمل اللائق وشروطه وتأمين جميع الالتزامات من ملبس وتهوية ووسائل الراحة والنوم والخصوصية¹.

ثانياً: تنظيم عمل النساء العاملات في العمل الزراعي الموسمي

وهو كل عمل زراعي ينفذ في فترة زمنية محددة من العام أو على فترات متقطعة ولكن بشكل دوري تكون فيه ساعات العمل غير منتظمة تتجاوز ثماني ساعات، وإن كان القانون لم يحدد ساعات العمل اليومية لكنه منع تشغيل العاملة أكثر من 12 ساعة في اليوم، ويحق لها فترة استراحة لا تقل عن ساعتين، ويحق لها راحة اسبوعية لمدة يوم بعد عمل 6 أيام متواصلة، وإجازة سنوية قدرها يوم عن كل شهر، وإجازة مرضية مدتها ثلاثة أيام².

ثالثاً: حقوق الفتاة الحدث

حدد قانون العمل بالمادة 93 السن الأدنى للعمل وهو 15 سنة ويحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم هذا السن، ويجب قبل التشغيل إجراء كشف طبي عليها ومن ثم كل 6 أشهر، وهو كشف ملزم وهدفه التأكد من سلامتها وملائمتها للعمل وضعها الصحي، وحدد قرار مجلس الوزراء رقم 167

¹ قرار وزير العمل رقم 2 لسنة 2013، بشأن خدم المنازل تبعاً لأحكام قانون العمل رقم 7 لسنة 2000.

² قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم 48 لسنة 2004، بشأن لائحة العمل الزراعي الموسمي، الصادر بتاريخ 2004/03/22.

لسنة 2004 منع تشغيلها بالأعمال الليلية والأعياد الدينية والرسومية وايام العطل وساعات العمل الإضافي، ومنع تشغيلها في الأماكن النائية والبعيدة عن العمران¹.

وفي ختام هذا المحور، يجد الباحث أن قانون العمل الفلسطيني وفر الحماية اللازمة لعمل النساء في فلسطين ومنحهم حقوق تتناسب مع طبيعة المرأة وقدراتها الجسدية، وفي ذات الوقت حظر التمييز بين الرجل والمرأة في العمل منحها حقوق متساوية وأخرى خاصة بها، إلا أن المطلع على الواقع العملي يجد العديد من الانتهاكات لحقوق النساء العاملات بدايتاً من الأجر الذي يكون في العديد من الحالات تحت الحد الأدنى للأجور في فلسطين، بالإضافة إلى العمل لساعات إضافية طويلة مع البقاء على الأجر بشكل ثابت، مما يدفعنا إلى القول بضرورة توفير جهات رقابية أو تفعيل عملها بشكل يضمن لنساء الحقوق التي أقرها لها قانون العمل.

3. التنظيم القانوني لعمل الأحداث وفقاً لقانون العمل الفلسطيني

كرس المشرع الفلسطيني بعض الحقوق المميزة للحدث العامل والتي بموجبها يستحق إجازة أكثر وراحة أكبر من باقي العمال، وحظر تشغيلهم في الأعمال الخطرة والشاقة واللييلة وفي المناطق النائية، وأوجب على صاحب العمل اتخاذ بعض الإجراءات المناسبة للتشغيل الأحداث مثل الفحوصات الطبية حمايتاً له، فيما ألزم القانون الحدث العامل باتخاذ بعض الإجراءات مثل تقديم الوثائق المطلوبة وإجراء الفحص الطبي وموافقة ولي الأمر، وبعض الالتزامات الأخرى التي تجمعه مع باقي العمال ومنها المحافظة على أسرار العمل وتأديته بإتقان والالتزام بتنفيذ أوامر صاحب العمل. وعليه سوف أتطرق في هذا المحور إلى الإطار التنظيمي لعمل الأحداث وحقوقهم العمالية، وإلى الشروط القانونية لعمل الأحداث وفقاً لقانون العمل الفلسطيني.

1.3 الإطار التنظيمي لعمل الأحداث وحقوقهم العمالية

وضح المشرع الفلسطيني المقصود بالحدث وحدد بعض الأحكام الخاصة التي تتعلق بعمل الأحداث، بشكل يتناسب مع قدرتهم الجسدية، حيث منحهم بعض الحقوق الخاصة بهم والتي يتميزون فيها

¹ قرار مجلس الوزراء الفلسطيني، رقم 167 لسنة 2004، المتعلق بنظام عمل الأحداث طبقاً لقانون العمل رقم 7 لسنة 2000، الصادر بتاريخ 12 يوليو 2004.

عن باقي العمل سواء في الإجازات وساعات العمل، وبذات الوقت حظر تشغيلهم في بعض الأعمال الشاقة والخطرة وليلة والبعيدة عن العمران، وهذا ما سوف نوضحه فيما يلي.

1.1.3 حقوق الأحداث العمالية وفقاً لقانون العمل الفلسطيني

عرفت المادة الأولى من قانون العمل الفلسطيني الحدث بأنه: "كل من بلغ الخامسة عشرة من عمره، ولم يتجاوز الثامنة عشر"، وإن لم يحدد التعريف بأنه يشمل الذكر والأنثى إلا أنه يفهم ذلك من السياق العام، فيما عرف قانون الطفل الفلسطيني الطفل بأنه: "إن الطفل هو كل إنسان لم يتم الثامنة عشرة من عمره"¹.

وكرس المشرع ومن خلال الباب السادس من قانون العمل تنظيم عمل الأحداث حيث منحهم بعض الحقوق التي تتناسب مع مرحلتهم العمرية وطاقاتهم الجسدية، حيث حظر وفقاً للمادة 93 تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن الخامسة عشر، إلا أن ذلك لا يحول دون حرمانهم من حقوقهم العمالية، حيث جاء في قرار محكمة النقض الفلسطينية رقم 21/802 بأن: "...ذلك نشير ابتداءً إلى أن عمل المدعي بالفترة التي كان فيها عمره أقل من الحد القانوني المسموح به تشغيل الأطفال لا يعني بالمطلق حرمانه من الحصول على حقوقه العمالية، فالمشرع قد نص بالباب السادس بالمواد من 93-99 من قانون العمل على الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث ومنحهم مزيداً من الحقوق وحظر تشغيل من هم دون سن 15 عام وفرض عقوبات على صاحب العمل الذي يخالف أحكام هذا الباب ما يجعل تشبث الطاعنين المدعى عليهما بهذا الأمر لا أثر له على حقوق المدعي ما يوجب رد هذه الجزئية من هذه الأسباب..."².

علماً أن المدعي كان قاصراً خلال فترة عمله الأولى فدفعت المدعي عليهما بعدم أحقيته بمكافأة نهاية الخدمة وكان رد محكمة النقض كما سبق بيانه. ونصت المادة 96 على أن: "1- تخفيض ساعات

¹ المادة الأولى، من قانون الطل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2004، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 52، بتاريخ 2005/01/18.

² قرار محكمة النقض الفلسطينية، في الدعوى رقم 802 لسنة 2021، صادر بتاريخ 2023/01/23.

العمل اليومي للأحداث بما لا يقل عن ساعة عمل واحدة يومياً، 2- تتخلل ساعات العمل اليومي فترة أو أكثر للراحة لا تقل في مجملها عن ساعة بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متواصلة".
فيما أكدت المادة 97 على أن: "تكون الإجازة السنوية للأحداث ثلاثة أسابيع سنوياً ولا يجوز تأجيلها"، ومنح القانون للحدث الحقوق الأخرى التي يتمتع بها باقي العمال الآخرين من إجازات مرضية ودينية ورسمية، والحق في الأجر ومكافأة نهاية الخدمة والرعاية الصحية، والتزامات صاحب العمل بالتعويض عن الإصابة والمرض المهني، والتزامات رب العمل بالتعويض عن الفصل التعسفي، وباقي الحقوق الأخرى المقررة في قانون العمل الفلسطيني¹.

2.1.3 الأعمال المحظورة على الأحداث والاستثناءات الواردة عليها

حظر القانون على الأحداث العمل في بعض الأعمال التي تصنف على أنها خطرة وضارة بالصحة والتي حددها قرار وزير العمل رقم 1 لسنة 2004، والأعمال الليلية أو في الأعياد الرسمية والدينية أو أيام العطل الرسمية، والأماكن النائية والبعيدة عن العمران، وفي ذات الوقت حددت المادة 99 بعض الاستثناءات كالعمل عند الأقارب من الدرجة الأولى.

أولاً: الأعمال المحظورة على الأحداث

1-الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة التي يحددها الوزير في القرار رقم 1 لسنة 2004، وهي:

- أ- الأعمال التي تؤدي تحت سطح الأرض. والعمل في المناجم والمحاجر واستخراج المواد.
- ب- العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية والزجاج أو تكريرها أو انتاجها.
- ت- صناعة المفرقعات والمواد المتفجرة. وصناعة الاسمنت. وصناعة ومعالجة الإسفلت.
- ث- استخراج البترول والغاز الطبيعي، والعديد من النقاط الأخرى المحددة في المادة الأولى من قرار الوزير².

¹ يُنظر لقانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 السالف ذكره.

² قرار وزير العمل رقم 1 لسنة 2004، بشأن الأعمال والصناعات المحظورة أو الضارة بالصحة التي لا يجوز تشغيل الأحداث فيها، الصادر في 06 مايو 2004.

2-الأعمال الليلية أو في الأعياد الرسمية والدينية أو أيام العطل الرسمية.

3-الأماكن النائية أو البعيدة عن العمران

4-ساعات عمل إضافية أو على أساس وحدة الانتاج¹.

ثانياً: الاستثناءات الواردة على عمل الأحداث

استثنى القانون من خلال نص المادة 99 من قانون العمل صوراً لتشغيل الأحداث ومنها الذين يعملون لدى أقاربهم من الدرجة الأولى، حيث نصت المادة على أن: "يستثنى من أحكام هذا الباب الأحداث الذين يعملون لدى أقاربهم من الدرجة الأولى وتحت إشرافهم على أن يتم العمل في جميع الأحوال وفق شروط صحية واجتماعية ملائمة بما لا يؤثر سلباً على نموهم العقلي والجسدي وعلى تعليمهم".

ويجد الباحث أن المشرع اهتم في وضع معايير تتناسب مع عمل الأحداث العاملين في فلسطين، وبذلك بمنحهم حقوق تتناسب مع قدراتهم، وتوفير عدد أكبر من الإجازات وساعات الراحة وتخفيض ساعات العمل الخاصة بهم، مع التأكيد على حظر تشغيلهم في الأعمال الشاقة والخطرة والبعيدة عن العمران، وفي الأعياد الدينية والرسمية والساعات الإضافية.

2.3 الشروط القانونية لعمل الأحداث وفقاً لقانون العمل الفلسطيني

جاء قانون العمل الفلسطيني بجملة من الشروط والالتزامات التعاقدية التي يلتزم بموجبها صاحب العمل بتوفير وتطبيق الإجراءات القانونية المنصوص عليها في تشغيل الأحداث، وفي ذات الوقت ألزم القانون الحدث العامل بمجموعة من الشروط والالتزامات التي تخصه كحدث عامل، وأخرى يشترك فيها مع باقي العمال الكبار.

1.2.3 الالتزامات العقدية المترتبة على تشغيل الأحداث

حدد القانون مجموعة من الشروط الأساسية لتشغيل الأحداث والتي تتناسب مع ظروفهم وقدراتهم الخاصة بنمطها فيما يلي:

¹ نص المادة 95، من قانون العمل الفلسطيني السالف ذكره.

أولاً: التزام صاحب العمل بما جاء في نص المادة 93 بحظر تشغيل من هم دون 15 سنة.
ثانياً: التزام صاحب العمل بتقديم الأوراق الرسمية الخاصة بالحدث وتمثل في: -صورة مصدقة عن شهادة ميلاد الحدث، -شهادة مصدقة عن اللجنة الطبية المختصة للثبوت لملاءمته للعمل.
ثالثاً: التزام صاحب العمل بتنظيم سجلات خاصة بكل حدث تحتوي على : - مكان إقامته، -تاريخ استخدامه، - طبيعة العمل المناط به، - الأجرة والإجازات، -ساعات العمل والراحة، -تاريخ ميلاده، - مؤهله العلمي، -موافقة ولي أمره، -نتيجة الفحص الطبي الابتدائي، -نتائج الفحوص الطبية.
رابعاً: التزام صاحب العمل بتسليم الحدث أجره الكامل مع ابراء ذمته من حقوق الحدث لديه.
خامساً: التزام صاحب العمل بإجراء الفحوصات الطبية اللازمة لحالة الحدث وذلك كل 6 أشهر لضمان الرعاية الصحية لهم وعدم تأثرهم بأية ضغوطات عملية من قبل العمل¹.

وقد نص القانون على إيقاع العقوبات الجزائية في حالة مخالفة أحكام الباب المنظم لعمل الأحداث، وفي ذلك نصت المادة 134 على أن: "يعاقب كل من يخالف حكماً من أحكام الباب السادس والباب السابع، والأنظمة الصادرة بمقتضاه بغرامة لا تقل عن 200 دينار اردني ولا تزيد عن 500 دينار اردني، وتتعدد الغرامة بعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة وفي حالة التكرار تضاعف العقوبة". وفي حالة تكرار صاحب العمل لنفس المخالفة التي صدرت منه بحق الحدث العامل لديه، تتضاعف العقوبة الصادرة بشكل تصبح لا تقل عن 400 دينار اردني ولا تزيد عن 1000².

2.2.3 التزامات العامل الحدث

أوجب القانون على الحدث عدة التزامات يجب عليه تقديمها عند بدأ العمل ومنها شهادة الميلاد، وإجراء بعض الفحوص الطبية الاولية حتى يثبت قدرته على العمل، وموافقة والي أمره، بالإضافة إلى بعض الالتزامات الأخرى التي يطلبها القانون على العمال بشكل العام كإتقان العمل وتنفيذ تعليمات صاحب العمل، والمحافظة على أسرار العمل.

¹ أحمد نصره، قانون العمل الفلسطيني، الطبعة الثانية، رام الله: جامعة بيرزيت، 2012، ص 92.

² مفيد الشامي، وختام أبو عطية، عمالة الأطفال في فلسطين – دراسة تحليلية، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، المجلد 16، العدد 01، 2002، ص 66.

أولاً: الالتزامات الخاصة للعامل الحدث

يترتب على العامل الحدث بعض الالتزامات الخاصة التي تميزه عن بقية العمال، تتمثل في:

1- تقديم الوثائق الرسمية التي تثبت سن الحدث كشهادة الميلاد، وذلك حتى يتأكد صاحب العمل من استيفاء الحدث السن القانوني وهو 15 سنة، وحتى يتجنب الوقوع في المخالفات فلا يجوز له أن يقبل في العمل من هم دون 15 سنة .

2- إجراء الفحص الطبي اللازم للعمل، وذلك من أجل التحقق من توافر اللياقة الصحية المطلوبة للعمل، وعليه يجب على الحدث العامل إجراء الفحص الطبي أمام اللجنة الطبية المختصة والحصول على شهادة طبية تثبت لياقته الصحية للتدريب على العمل.

3- يجب على الحدث العامل الحصول على موافقة ولي أمره لكي لا يتعرض للاستغلال من طرف صاحب العمل، ولإضافة نوع من أنواع الرقابة الأبوية على عمل الحدث، من خلال علمه بطبيعة عمل أبنه ومكانه وصاحب العمل الذي يعمل لديه، وفي حكم لمحكمة التمييز الأردنية قضت به ببطالان عقد العمل دون موافقة ولي أمر الحدث¹.

إلا أنه وبالرجوع إلى قانون العمل الفلسطيني لم نجد نص صريح يبين أن عدم موافقة ولي أمر الحدث تبطل العقد على عكس المشرع الأردني الذي نص عليها صراحة في المادة 76 من قانون العمل الأردني والذي ألزم الحدث بالحصول على موافقة خطية من ولي أمره، بينما نص المشرع الفلسطيني على أن من بين ضمن البيانات التي تحفظ في سجل الحدث لتسهيل مهمة مفتش العمل، ونجد بناء على ذلك أن المشرع أعطى الحدث الأهلية الكاملة في إبرام عقد العمل ولم يشترط موافقة ولي أمره قبل الإبرام ولا أن يبرمه عنده وليه، وبتسليم الأجر للحدث نفسه وليس لوليه، وبالتالي فإن العقد الذي يبرمه الحدث دون موافقة ولي أمره يعتبر صحيحاً ومنتجاً لآثاره، وبناء على ذلك هل يملك العامل الحدث أهلية التقاضي بنفسه دون الحاجة إلى من يمثله في حالة رفع دعوى مطالبة عمالية؟ أو التعويض عن الفصل التعسفي والحقوق العمالية الأخرى؟

¹ قرار محكمة التمييز الأردنية، في الدعوى رقم 2008/378، حقوق هيئة خماسية، بتاريخ 2008/10/09، منشورات مركز عدالة.

إن القانون الفلسطيني لم يعطي القاصر المميز غير كامل الأهلية الحق بالتقاضي بنفسه وإنما يجب أن يكون هناك شخص يمثلته سواء كان ولي أو وصي، إلا أنه وبذات الوقت استثنى المميزين الذين أكملوا سن 15 سنة الممنوح لهم الإذن بالتجارة واعتبار تصرفاتهم كتصرفات كاملي الأهلية في حدود الإذن، وعليه فإن من يملك أهلية التعاقد يملك أهلية التقاضي، والمشرع منح الحدث العامل أهلية التعاقد دون موافقة ولي أمره ككاملي الأهلية ويكون هذا العقد المبرم صحيح، وبالتالي يملك أهلية التقاضي في حدود المطالبة بحقوقه العمالية التي منحه إياها المشرع¹.

ثانياً: الالتزامات العمالية للعامل الحدث

تتمثل الالتزامات العمالية للعمال الحدث في الآتي:

1-تنفيذ تعليمات رب العمل

لزم القانون الحدث العامل بالالتزام بتنفيذ التعليمات الصادرة عن رب العمل فيما يخص العمل، كما ألزمه بالشروط التي نظمها اللوائح الداخلية للمنشأة كتعيين أوقات العمل وساعاته وأوقات الاستراحة، إجراءات النظافة، والالتزام بالقواعد والتعليمات المتعلقة بتسيير عمل كل قسم من الأقسام، وعليه لا يجوز مخالفة هذه اللوائح الداخلية طالما كانت غير مخالفة للقانون، والالتزام بالقواعد الخاصة بالصحة والسلامة المهنية لضمان عدم تعرضهم لأي خطر قد يلحق بهم².

2-الالتزام بأداء العمل المتفق عليه

ويمارس العامل الحدث عمله في حدود العمل المتفق عليه ولا يقوم بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً، إلا أن المشرع الفلسطيني أجاز في حالتين قيام العامل بأعمال خارج اختصاصه أو على غير ما اتفق عليه، وتتمثل هذه الحالات في القوة القاهرة، والضرورة منعاً لوقوع حادث بشرط أن يكون

¹ محاسن يحيى الجمل، قواعد تنظيم عمل الاحداث في التشريع الفلسطيني ومقارنة بالمعايير الدولية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2017، ص 154.

² احمد نصرة، المرجع السابق، ص 180.

ذلك بصفة مؤقتة بما لا يتجاوز الشهرين. ويلتزم العامل الحدث بالعمل في المكان الذي تم الاتفاق عليه، ولا يلتزم بالعمل في أماكن غير المتفق عليه إذا أدى ذلك إلى تغيير مكان إقامته¹.

3-المحافظة على أسرار العمل

نصت المادة 33 من قانون العمل الفلسطيني على أن: "يلتزم العامل بتأدية عمله بإخلاص وأمانه، وبالمحافظة على أسرار العمل..."، ويرى الباحث أن المشرع لم يحدد طبيعة الأسرار هل هي أسرار صناعية أم تجارية أم إدارية أم تنظيمية، وإنما جعلها عامة تشتمل كلمة أسرار، وبالتالي تكون هذه الأسرار وفقاً للزم تشمل كل ما يتعلق بالأمور الإدارية والتجارية والصناعية والمالية والتكنولوجية والتنظيمية والخلافات الداخلية وغيرها من الأمور المهمة في تسيير العمل وانتظامه ومنافسته للعلامات التجارية الأخرى، وبالتالي يلتزم الحدث العامل بالمحافظة عليها وعدم إفشائها.

4. خاتمة:

يتضح في الختام الأهمية الكبيرة التي أولاها المشرع الفلسطيني للنساء العاملات والأحداث العاملين من خلال منحهم بعض الحقوق الخاصة التي تناسب مع قدراتهم الجسدية، ما هي إلا دليل على الحفاظ على حقوقهم من الانتهاكات التي قد يتعرضون لها في مواجهة أصحاب العمل، وأن مساواتهم في الحقوق العمالية الأخرى مع باقي العمل دلالة كافية على انصاف المشرع الفلسطيني لهم. وعليه خرج هذا البحث بمجموعة من النتائج والتوصيات يمكن إجمالها فيما يلي:

النتائج

- 1-منح المشرع النساء العاملات عدة إجازات تتناسب مع الأوضاع التي تمر بها المرأة ومنها إجازة الولادة وإجازة الرعاية بطفل وإجازة لمرافقة الزوج، وساعات للأم المرضع.
- 2- ساوى المشرع بين الرجل والمرأة في الحقوق العمالية الأخرى كالحق في الاجر والإجازات وإنهاء العمل، وحظر التمييز بينهم في العمل.

¹ غالب علي الداوودي، شرح قانون العمل وتعديلاته، الطبعة 3، الأردن: دار وائل للنشر، 2004، ص 100.

3-اهتم المشرع بتنظيم عمل الاحداث في فلسطين وحدد عدة شروط أساسية لعملهم ومنها السن وإجراء الفحوصات الطبية اللازمة، كما منحهم العديد من الحقوق العمالية، وحظر تشغيلهم في الأشغال التي لا تتناسب مع قدرتهم كالأشغال الشاقة والخطرة والليلة والبعيدة عن العمران، والساعات الإضافية.

4-الزم المشرع صاحب العمل قبل تشغيل الحدث بطلب بعض الوثائق التي تدرج في ملف الحدث كنوع من أنواع المساعدة للمفتش العمل ومنها شهادة الميلاد، بعض الفحوص الطبية التي تتناسب مع طبيعة العمل، فيما الزم الحدث بتنفيذ تعليمات صاحب العمل والمحافظة على أسرار العمل.

التوصيات

1-نوصي المشرع بفرض عقوبات مالية أكبر على أصحاب العمل المخالفين للقواعد والقوانين التي نص عليها قانون العمل، وخصوصا في الأبواب المتعلقة بتنظيم عمل النساء والأحداث و برفع نسبة الغرامة كجانب ردعي لمنتهكي حقوق هذا الفئة العاملة.

2-يوصي الباحث بتفعيل دور الجهات الرقابة على عمل النساء والاحداث والتأكد من استيفاء هذه الفئات لكامل حقوقها العمالية في حالات انتهاء العمل والفصل التعسفي، بالإضافة إلى مراقبة تطبيق القرارات المتعلقة بالحد الأدنى للأجور والتي تعاني منه العديد من النساء العاملات في المجتمع، والذي يتضح جلياً من خلال الاطلاع على مختلف القضايا العمالية المتعلقة بالنساء.

3-توعية النساء والاحداث بحقوقهم العمالية من خلال عقد الدورات والندوات والبرامج المسموعة والمرئية التي توضح حقوقهم والتزاماتهم، وكيفيات التواصل مع الجهات المعنية في حال وجود أي انتهاك من الانتهاكات التي قد يتعرضون لها.

4-أوصي الباحثين والباحثات المتخصصين في مجال التشريعات العمالية وعمل النساء والاحداث بضرورة البحث المستمر في هذه المواضيع المهمة والهادفة في المجتمع الفلسطيني، وإلى الوصول للمزيد من النتائج والتوصيات المهمة التي تساعد في الحفاظ على حقوق النساء والاحداث وتنميتها وتعزيزها في المجتمع.

5. قائمة المراجع:

أولاً: المؤلفات باللغة العربية:

1. الكتب

- أ- أحمد نصرة، قانون العمل الفلسطيني، الطبعة الثانية، رام الله: جامعة بيرزيت، 2012.
- ب- غالب علي الداوودي، شرح قانون العمل وتعديلاته، الطبعة 3، الأردن: دار وائل للنشر، 2004.
- ج- هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل دراسة مقارنة بالقانون المدني، الطبعة الأولى، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2008.

2. المقالات:

- أ. اللجنة الوطنية للتشغيل النساء، مجلة دليل إرشادي حلو حقوق المرأة العاملة في فلسطين، المنشور في حزيران 2016.
- ب. مفيد الشامي، وختام أبو عطية، عمالة الأطفال في فلسطين – دراسة تحليلية، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، المجلد 16، العدد 01، 2002.
- ج. نضال غيث، الحماية القانونية للصحة البدنية والمعنوية للمرأة العاملة في ضوء التشريعين المغربي والفلسطيني، مجلة الجامعة الأمريكية للبحوث، المجلد 8، العدد 1، 2022.

3. الأطروحات:

- أ. عاطف الهريشات، الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في قانون العمل الأردني دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة مؤتة، الأردن، 2007.
- ب. محاسن يحيى الجمل، قواعد تنظيم عمل الأحداث في التشريع الفلسطيني ومقارنة بالمعايير الدولية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2017.

ثانياً : القوانين و النصوص القانونية

- أ- قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، الجريدة الرسمية الجريدة الرسمية عدد 39. المؤرخة في نوفمبر 2001.
- ب- قانون الطال الفلسطيني رقم 7 لسنة 2004، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 52، بتاريخ 2005/01/18.
- ج- قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم 48 لسنة 2004، بشأن لائحة العمل الزراعي الموسمي، الصادر بتاريخ 2004/03/22.
- د- قرار مجلس الوزراء الفلسطيني، رقم 167 لسنة 2004، المتعلق بنظام عمل الأحداث طبقاً لقانون العمل رقم 7 لسنة 2000، الصادر بتاريخ 12 يوليو 2004.
- هـ- قرار وزير العمل رقم 2 لسنة 2004، بشأن الأعمال الخطرة والشاقة التي يحظر تشغيل النساء فيها، جريدة الوقائع، العدد 54، أبريل 2005.
- و- قرار وزير العمل رقم 1 لسنة 2004، بشأن الأعمال والصناعات المحظورة أو الضارة بالصحة التي لا يجوز تشغيل الأحداث فيها، الصادر في 06 مايو 2004.
- ز- قرار وزير العمل رقم 2 لسنة 2013، بشأن خدم المنازل تبعاً لأحكام قانون العمل رقم 7 لسنة 2000.

ثالثاً : الاجتهادات القضائية

- أ. قرار محكمة التمييز الأردنية، في الدعوى رقم 378/2008، حقوق هيئة خماسية، بتاريخ 2008/10/09، منشورات مركز عدالة.
- ب. قرار محكمة النقض الفلسطينية، في الدعوى رقم 802 لسنة 2021، صادر بتاريخ 2023/01/23.