وقفة مع قانون العمل

فجوة النصوص وواقع حقوق النساء من منظور جندري وحقوقي

اولا: الاطار العام :

الحق في العمل كفلته القوانين الدولية والمحلية وجعلته من اهم الحقوق التي يجب حمايتها وتنظيمها بما يكفل العدالة والمساواة بين افراد المجتمع دون تمييز بسبب العرق و/او الجنس و/او الدين و/او الاعاقة.

الحق في العمل للنساء وحمايته وفقا لقانون العمل الفلسطيني وتشريعاته الثانوية من انظمة ولوائح وتعليمات اشبع نقاشا ونقدا وتحليلا وورشات حيث لم تتردد منظمة دولية و/او محلية و/او وزارة الا وناقشت هذه الفجوات واستعرضتها بالمقارنة تارة والمقاربة تارة اخرى .

ان سعينا لطرح الموضوع مرة اخرى لنؤكد على ان كافة الجهود السابقة وعلى اهميتها فانها لم تترجم الى ممارسات عملية اثرت في المجمل على واقع حقوق النساء فلا القانون تم تعديله ولا الانظمة والتعليمات وقرارات الوزير المختص وجدت لها دربا من التعديل.

الجهود الكبيرة والمثمنة من كل الاطراف ذات العلاقة لم تتحول الى برنامج عمل وانتهت بانتهاء المشروع و/او الورشة و/او بتغيير الوزير و/او المسئول الاممي و/المحلي و/او بسبب بروز اولويات عمل جديدة فرضها واقع الحال واحتياجات المرحلة.

ان مسالة الفجوات القائمة بقانون العمل وما نتج عنها من فجوات عملية لا يمكن ردمها و/او الحد منها الا من خلال اطلاق برنامج عمل وطني يعدل من خلاله قانون العمل وتصدر التشريعات الثانونية المساندة لجعل هذه النصوص اكثر توافقا مع المعايير الدولية لحقوق النساء العاملات من منظور جندري وحقوقي.

نحن لن نأتي برأس الحقيقة ولن نصل الى عمق التغيير بهذه الورقة ولكننا سنعمل وبجد على وضع المسائل التي عرضها وناقشها الكثيرون على محك الواقع العملي والترجمة الفعلية لجملة تدخلات تجعل من جهدنا هذا اساس يمكن البناء عليه وتحقيق التغيير المتراكم .

اننا سنستعرض اهم النصوص التي تعاني من فجوات حقيقة وتشكل ارضية لتجاوز والالتفاف على الحقوق النسوية ومن ثم سنستعرض التحديات التي تحول دون تحويل ما اشرنا اليه الى اطار عمل جامع للاطراف ذات العلاقة وبالخلاصة سنبني تصور اولي للتحرك نحو زرع سنابل التغيير والانتقال الى النجاح الجزئي المتراكم القادر على احداث التحول النوعي المنشود.

ثانيا: الهدف من اعداد ورقة الموقف.

لا نهدف من خلال ورقتنا هذه الى طرح تصور خارج عن المألوف في تناول الفجوات القانونية في قانون العمل الفلسطيني والمتعلقة بحقوق النساء العاملات ومع ذلك فاننا نهدف الى التاكيد على ما تم طرحه وتبنيه من قبل العديد من المنظمات الدولية والمحلية وحتى وزارة العمل حول الفجوات القائمة في اعمال بعض نصوص القانون والذي تجلى من خلال الممارسة العملية.

نذكر ان قانون العمل الفلسطيني صدر منذ ما يزيد عن 15 عاما وبكل تاكيد فان التطورات الحاصلة منذ صدوره الى يومنا هذه اكدت وبما لا يدع مجالا للشك ان الفجوات اضحت اكبر من السكوت عليها و/او عنها.

ثالثا: قانون العمل وفجوات رئيسية حول اعمال حقوق النساء العاملات

كنا قد اشرنا سابقا الى ان قانون العمل تم استعراضه وتحليله من منظور جندري ومن منظور حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة ومن منظور القصور التشريعي في حماية حقوق العاملين والعاملات وغياب اليات للمحاسبة لارباب العمل وكذلك فان ارباب العمل تناولوا القانون من حيث اضراره الاقتصادية والاعباء المالية التي تترتب عليهم في حالات الفصل التعسفي.

كل الاطراف ذات العلاقة لها تحفظاتها وملاحظاتها على القانون لذا فان الجميع قد اجمعوا على ضرورة واهمية التعديل على القانون حيث تم تشكيل لجان متخصصة من الاطراف لمراجعة وتعديل القانون.

ويمكن لنا ان نورد عدد من النصوص محل الجدل والضعف الذي يخذل النساء العاملات في سوق العمل الفلسطيني ولا يتناول ممارسة الحقوق وحمايتها من منظور النوع الاجتماعي على النحو التالي:

1- ما ورد في نص المادة(100) " وفقا لاحكام هذا القانون والانظمة الصادرة بمقتضاه يحظر التمييز بين الرجل والمرأة" ان ورود هذا النص بهذا الشكل المطلق وان جاء ايجابيا فالنص يجري على اطلاقه، الا ان هذا الاطلاق لم يسعف النساء العاملات في الحصول على الحماية القانونية من منظور النوع الاجتماعي من حيث الدور الإنجابي و الاجتماعي المنوط بالمرأة بالاضافة الى عملها فالمرأة مسئولة عن اعمال البيت ورعاية الاطفال وبالتالي فان المساواة بمفهومها المطلق دون النص على التمييز الايجابي يضع النص على محك الفشل العملي خاصة اذا ماتمسك رب العمل بذلك.
2- عليه فالاحرى بالمشرع ان يحدد اوجه المساواة ومضمونها العملي مع تحديد محاور التمييز الايجابي لخصوصية عمل المرأة ووظيفتها الانجابية كمكون اصيل من مكونات الدور الاجتماعي للمرأة، فليس من المنطق ولا المقبول حقوقيا ان تقوم المرأة بكل هذه الوظائف الاجتماعية على اساس المساواة مع العلم ان الاعباء الحقيقة تكون على حساب المرأة مما يؤدي مع الوقت الى انهيار دورها كمكون اساس من مكونات سوق العمل الفلسطيني. ويدفع عدد من النساء العاملات لترك سوق العمل حتى يتمكن من حماية الاسرة وتربية الاطفال وهذا يحصل بشكل متكرر في الواقع الفلسطيني مما يستوجب ان يتم

الاخذ بعين الاعتبار الى الدور الاجتماعي التي تلعبه المراة في الاسرة والمجتمع لذا نعتقد انه من الاهمية بمكان ان يقوم المشرع باخذ هذه الخصوصية من منظور النوع الاجتماعي عند العمل على اعداد مشروع قانون جديد لقانون العمل.

3- ان ما ورد في نص المادة(101) من قانون العمل يعكس حالة من الاخفاق التشريعي البعيد كل البعد عن مفهوم النوع الاجتماعي فعند الحديث عن الاعمال الخطرة و/او الشاقة نجد ان وزير العمل اصدر قرار يحمل الرقم (2) لسنة 2004 يحدد الاعمال التي يحظر تشغيل النساء بها، وعند النظر الى نص القرار نجده في اغلب نصوصه لا يتفق وواقع عمل النساء في فلسطين حيث ان اغلب النساء في فلسطين يعملن في قطاع الصناعات التحويلية خاصة قطاع الغزل والنسيج، وتتفاقم فيه المخالفات المتعلقة بالتأمين ضد إصابات العمل، عدم التقيد بساعات العمل اليومية وفترات الراحة، وعدم منح الإجازات، وعدم دفع الأجور في مواعيد استحقاقها القانونية، والعمل في بيئة عمل لا تتوافر فيها شروط السلامة والصحة المهنية، وهذا ما غفل عنه المشرع والقرار الوزاري. نعتقد ان على وزير العمل التركيز على تنظيم مراقبة هذا القطاع الهام والتي تعمل المرأة الفلسطينية وعدم وضع تشريعات وقرارات قد تكون ليست ذي صلة بواقع الحال. اننا لا نريد في هذه الدراسة ان نوجه النقد بالقدر الذي نرغب ونوصى باهمية اعادة النظر في القرارات الصادرة و/او على اقل تقدير اصدار قرارات وزارية تراعي النوع الاجتماعي لدور المرأة وكذلك حماية حقوقها في ميادين العمل الواقعية لذا فان اصدار قرار من معالي وزير العمل ينظم عمل النساء في قطاع الصناعات التحويلية يعد امرا هاما وحيويا على طريق تعزيز حماية الحقوق وتعزيز مفهوم النوع الاجتماعي في سوق العمل.

4- عندما نصت المادة(102) على " المنشأة ان توفير وسائل راحة للعاملات " فانه لم يصدر بعد اي تفسير واضح عن مفهوم وسائل الراحة ، هل المقصود فقط توفير خدمات تتعلق بحمامات خاصة في النساءام ان الامر يتعدى ذلك ليصل الى توفير منامات اذا كان العمل ليلي ويتطلب ان تاخذ العاملات قسط من الراحة وماذا عن الخصوصية ذات النوع الاجتماعي التي تحتاج لها النساء العاملات في سوق العمل واماكن العمل وماذا عن النساء ذوات الاعاقة؟

كما ان المادة لم تعالج كحد أدنى أو أقصى لعدد العاملات المستفيدة من هذه الخدمات كما انه لم يصدر عن الوزير اي تعليمات تتعلق بوضع سقف زمني لتنفيذ الالتزام وما هي شروطه وكيفية الرقابة عليه وكذلك العقوبات الواجبة الانفاذ في حالة عد الالتزام بالمعايير التي تحكم هذه المسائل. لذا فالاصل ان يتم اقتراح مشروع قرار وزاري يحدد مفهوم ومعايير وسائل الراحة التي يجب ان تتوفر للعاملات في القطاعات المختلفة حيث من المعروف ان لكل قطاع من القطاعات ليه شروط عمل مختلفة واحتياجات مختلفة للمرأة.

5- ان المادة(103) من قانون العمل عالجت مسألة اجازة الامومة حيث نصت على "للمرأة العاملة التي امضت في العمل قبل ولادة مدة مائة وثمانين يوما الحق في اجازة وضع لمدة عشرة اسابيع مدفوعة الاجر منها ستة اسابيع على الاقل قبل الولادة" ان هذا القيد وان بدا منطقيا لحماية مصالح رب العمل الا انه يمثل قييدا سلبيا من ناحية رفض رب العمل لتشغيل النساء اثناء فترة حملها وقد يستخدم ارباب هذا النص بشكل سلبي حيث ان رب العمل يستطيع ان يستخدم امراة تكون حامل في شهري السادس وقبل ان يمضي على عملها المدة المحددة اعلاه فانه سيقوم بانهاء خدماتها لان هذا النص يسعفه في عدم

منحها اجازة مدفوعة، فهذا النص لا يتفق مع مفهوم النوع الاجتماعي من حيث طبيعة الدور الانجابي للمرأة، فالجميع يدرك ان المرأة تحتاج وبعد الولادة على اقل تقدير اربعين يوما حتى تستطيع ان تستعيد عافيتها الجسدية وكذلك فان طفلها لا يمكن ان تتركه قبل مضي 6 شهور على اقل تقدير. هنا نتساءل عن الحكمة التشريعية لهذا النص الذي لا يوفر اي حماية للمرأة ولا يحترم الدور الانجابي للمرأة كوظفية نسجم مع مفهوم النوع الاجتماعي.

نرى ان مثل هذا النص يحمل بعدين متناقضين الاول يتعلق باعطاء الفرصة لرب العمل لعدم تشغيل النساء اثناء فترة الحمل خاصة اذا كانت في بداية فترة الحمل والثاني قد يشجع ارباب العمل لتشغيل النساء اثناء فترة الحمل حيث يمكن لرب العمل ان ينهي العلاقة التعاقدية دون اي تباعات قانونية عليه خاصة اذا كان تشغيلها قد تم وهي حامل في الاشهر الاربعة الاخيرة مثلا، من هنا نجد ان هذا النص معيب ويجب اعادة التعامل معه بصورة اكثر عملية من حيث تعديله والعمل على تشجيع ارباب العمل لتشغيل النساء الحوامل مقابل مثلا تخفيض ضريبة الدخل على رب العمل ومنحه اعفاءات وتسهيلات ضريبية من قبل الحكومة لسد هذه الثغرة التشغيلية، طالما اننا ندرك ان الحكومة الفلسطينية لن تساهم باي شكل في التعامل مع هذه النصوص، ونرى بوجود قانون الضمان الاجتماعي فلا بد ان هذا الامر قد تمت معالجته في القانون حماية لرب العمل والعاملات من النساء الحوامل.

6- عودة لنص المادة(1/103) من قانون العمل فاننا نجد ان ما ورد بخصوص كلمة الوضع في النص جاءت عامة ولم يقيدها كما فعل قانون الخدمة المدنية الفلسطيني الذي ميز بين وضع الطفل الحي عن الميت.
فالنص جاء مطلقا من حيث ان قانون العمل تحدث عن الوضع ولم يعالج مسالة ان يأتي الطفل حيا و/او ميتا، لان النص تقرر لحماية المرأة وصون صحتها الجسدية فضمن النص للمرأة الحامل التي تضع طفلها اجازة مدتها عشرة اسابيع.

7- المادة(104) من قانون العمل والتي تطرقت الى ساعة الرضاعة[1] فاننا نستطيع ان نسجل عدد من الملاحظات التي تتعلق بهذه المادة من حيث مفهوم ساعة الرضاعة والمدة التي تحتسب على اساسها هذه الساعة من لحظة الوضع على ان تكون لمدة سنة من تاريخ الوضع، نحن نعتقد ان المشرع كان يجب ان يبدا احتساب المدة من لحظة العودة للعمل وليس من تاريخ الوضع لان فرضية الاحتساب تقوم وكأن المراة كانت على رأس عملها وهذا يخالف منطوق النص ودلالاته. اضف الى كل ذلك فان المشرع وضع النص دون ان يحدد ان تنظيم هذه الساعة يجب ان تصدر بتعليمات من الوزير كما نصت على ذلك مثلا المادة(101) من قانون العمل بخصوص الاعمال الخطرة والشاقة.
كما اننا نلاحظ ان هذا النص ترك لرب العمل ان يحدد متى يجوز للمرأة الاستفادة من ساعة الرضاعة هل هي في ساعات الصباح ام في وسط النهار و/او في نهاية ساعات الدوام.

[1] "للمرأة المرضع الحق في فترات رضاعة اثناء العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة يوميا لمدة سنة من تاريخ الوضع"

نرى ان هذه الفجوة في النص من الممكن لارباب العمل والمؤسسات والشركات وبالتعاون مع وزارة العمل ان تنظم هذه المسألة من خلال النظام الاداري ولائحة الجزاءات التي من الواجب عرضها على وزارة العمل والمصادقة عليها حسب الاصول.

ان ايراد نص في النظام الاداري للمنشاة يساعد في تنظيم هذا الخلل التشريعي من حيث تحديد ما يناسب الام المرضعة وطفلها مما يعزز من مفهوم احترام النوع الاجتماعي ويقود الى اقرار بالدور الاجتماعي المتميز للمرأة في سوق العمل وفي المجتمع ككل.

8- نص قانون العمل في المادة(105) على" وفقا لمصلحة العمل يجوز للمرأة العاملة الحصول على اجازة بدون اجر لرعاية طفلها او لمرافقة زوجها"

يبدو للمطلع للوهلة الاولى على نص هذه المادة ان للمرأة الحق في الحصول على اجازة دون راتب وقتما تشاء اذا تحقق شرطين الاول يتعلق برعاية طفلها او لمرافقة زوجها، الا اننا وبتفحص النص نجد ان هذا الحق اوقفته هذه المادة على موافقة رب العمل لان مصلحة العمل هي سلطة تقديرية تخضع لصاحب العمل وبالتالي فان هذه المادة قد افرغت من مضمونها بشكل عملي، فالاجدر بالمشرع ان يسن هذا الحق بشكل مطلق دون تقييد على ان يحدد المدة الاقصى للحصول على اجازة دون راتب حتى تستقر العلاقة العقدية بين العامل ورب العمل. نحن نرى ان هذه المسألة يمكن تنظيمها من خلال لوائح وانظمة المؤسسة و/او الشركة و/او الجمعية بحيث تنظم بشكل واضح من حيث طريقة تقديم الاجازة وشكل الموافقة عليها والمدد المتاحة امام العامل/العاملة للحصول على اجزة دون راتب.

السؤال الذي قد يثار في هذا المقام يتعلق بالحصول على اجازة دون راتب لغايات استكمال الدراسة في الخارج و/او في داخل البلاد وفقا لهذع المادة، نجد ان المادة لم تعالج هذا المحور ايضا مع العلم ان هناك ما يعرف بالاجازة الثقافية في القانون كما نصت عليها المادة(76) من القانون الا ان هذه الاجازة تتعلق فقط بكون العامل على رأس عمله وتقتصر مدتها اسبوع في السنة، ولقد صدر قرار من وزير العمل بتنظيمها.

9- نصت المادة(106) على الزامية تعليق الاحكام الخاصة بتشغيل النساء في المنشأة، على اهمية هذا النص الا ان المادة لم توضح كيف يتم التعليق وماذا عن النساء العاملات اللواتي لا يقرأن و/او يكتبن وماذا عن النساء العاملات من ذوات الاعاقة، ناهيك عن عقوبة مخالفة هذه النصوص لم ترقى الى مستوى اهمية هذا الباب حيث اكتفت المادة(134) من قانون العمل على عقوبات مالية غير واضحة ولا يمكن الاعتماد عليها كمرجع قابل للتنفيذ.

10- نصت المادة(7) من القانون على تشكيل السياسات العمالية من اطراف العمل وارباب العمل ووزارة العمل وعلى الرغم ان مجلس الوزراء قام بتشكيل هذه اللجنة بموجب قرار رقم (4) لسنة 2003 الا ان القرار لم يتضمن وللاسف اي

عضوية من النساء حيث كان من المفضل ان ينص القرار على تمثيل لعدد من النساء في هذه اللجنة. حاول وزير العمل ووزارة المراة تدارك هذه الفجوة حيث قام بتشكيل اللجنة الو طنية لتشغيل النساء في العام 2010 الا ان هذه اللجنة لم تترك اي اثر على عمل لجنة السياسات العمالية. كما ان نص المادة(3/7) اتاحت لرئيس اللجنة وهو في هذه الحالة وزير العمل دعوة من يراه مناسبا لهذه اللجنة للاستئناس برايه ونعتقد ان هذا النص قد يتيح للمنظمات النسوية العمالية والاهلية من ممارسة دور للتعامل مع التحديات التي تواجها المرأة في سوق العمل.

11- تناولت المادة(78) من قانون العمل الاجازة في حالات الوفاة او الاسباب العارضة حيث تناول النص وبشكل مطلق ان العامل يستحق اجازة مدفوعة لمدة ثلاثة ايام في حال وفاة احد اقاربه حتى الدرجة الثانية....، واذ نرى ان هذا النص يعكس حالة من المساواة وعدم التمييز الا ان الواقع الاجتماعي يعطي للمراة دورا والتزاما اجتماعيا ذات خصوصية فعند وفاة والدة الزوج مثلا فان الزوجة لا بد لها وان تقف مع زوجها لمدة ثلاثة ايام على اقل تقدير. لذا نرى اهمية اعادة معالجة النص بما يتفق مع النوع الاجتماعي والدور المنوط بالمرأة على الا تعتبر من الاجازات العارضة بل من اجازة الوفاة.

12- الفصل الثاني من الباب الثاني من قانون العمل تناول التدريب والتوجيه المهني واناط بوزارة العمل الحق في منح التراخيص والاشراف على التدريب المهني، وانسجاما مع ذلك اصدر مجلس الوزراء قرارا رقم(168) و(169) لسنة 2004 بخصوص التدريب المهني

هذان القراران لم يأخذوا بعين الاعتبار حساسيتهما للنوع الاجتماعي وكذلك للمراة العاملة من ذوات الاعاقة مما يتطلب من المشرع وخاصة مجلس الوزراء بناء على تنسيب من وزير العمل التعديل على هذه القرارات كي تصبح حساسة للنوع الاجتماعي ونرى ان امكانية التعديل على هذه القرارات سهلة وممكنة التحقق مما سيساهم في تعزيز وتمكين المراة على مستوى التدريب والتوجيه المهني والذي بدوره سيعزز من دور المرأة في سوق العمل وقدرتها على المنافسة بالقدر الكافي على المستوى الوطني.

رابعا: التنحديات التي تحول دون التعديل على القانون والتشريعات الثانونية ذات الصلة:

تجمع الاطراف ذات المصالح المشتركة والمتعارضة احيانا اخر من نقابات عمال وارباب عمل وممثلي الحكومة وحتى مؤسسات المجتمع المدني العاملة والمادفعة عن حقوق النساء العاملات على اهمية وضرورو التعديل على قانون العمل بعد مضي ما يزيد عن 15 عاما على اقراره والعمل به.

كل طرف من الاطراف لها اسبابها الخاصة لتعديل القانون، لذا فاننا يمكن ان نستعرض التحديات في السياق التالي:

1- غياب رؤية موحدة من الاطراف ذات العلاقة لمفهوم الحقوق الاساسية للنساء حيث ان كل طرف يفسر هذه الحقوق وفقا لرؤيته وفهمه لمصالحه.

2- ان النساء غير ممثلات في النقابات ودورهن ضعيف في العمل النقابي حتى على صعيد المنشات ذاتها مما يجعل صوتهن غائبا.

3- ان عدد من المؤسسات النسوية العاملة في مجال الدفاع عن حقوق النساء العاملات منفصلات في الواقع عن الاحتياجات اليومية التي تواجها العاملات بسوق العمل مما يجعل من عمل هذه المؤسسات يتركز على السياسات العامة والتي في الغالب يصعب التاثير بها وتغييرها لاعتبارات كبيرة وكثيرة.

4- ان النساء العاملات في القطاعات المختلفة بدأن بفقدان الامل بجزء كبير من العاملين في المجال حيث ان اغلب الدعم يتوقف بمجرد انتهاء المشروع و/او المنحة مما حعل النساء العاملات يشعرن بالوحدة وغياب منظومة الحماية الحقيقة للدفاع عن مصالحهن وحقوقهن لدى رب العمل.

5- غباب التأثير الحقيقي للنقابات العمالية على المستوى المحلي والوطني حول عديد من القضايا العمالية حيث لا يملكون منظومة عمل موحدة تستطيع ان تجيش العاملات والعاملين للدفاع عن حقوقهم/ن ومصالحهن.

6- غياب قدرة ممثلي القطاع الخاص بالتأثير على كل ارباب العمل،فعدد ليس بالقليل من ارباب العمل يعملون بمعزل عن الاطر التمثيلية للقطاع الخاص مثل قطاع الخدمات والخياطة مما يجعل من تاثير ارباب العمل وممثليهم محدود بكل ما تحمل هذه الكلمة من معنى.

خامسا: الفرص وسيناريوهات العمل لسرعة التعديل على قانون العمل والتشريعات الثانونية:

ازاء ما تم تناوله في ورقتنا هذه نجد اننا امام سيناريوهات تقوم في الاساس على تقاطع المصالح بين الاطراف ذات العلاقة ولتحقيق التعديل المنشود لا بد من القيام بالخطوات التالية:

1- بناء تحلف من المؤسسات النسوية العاملة في المجال يحمل هذا التحالف مهمة واحدة تتمثل بالتعديل على القانون وفقا لمصالح النساء على ان ينتهي هذا التحالف بانجاز المهمة، على ان يبقى هذا التحالف بعيدا عن الدخول في مهام اخرى كي لا يفقد هذا التحالف دوره وتاثيرن وينحرف عن تحقيق هدفه الرئيس والمتمثل باجراء التعديلات المطلوبة.

2- ان يطالب هذا التحالف بان يكون ممثلا لدى اللجان المختلفة والتي تم تشكيلها للتعديل على قانون العمل الفلسطيني على ان يكون الاعضاء من ذوي الاختصاص والمتابعة لا ان يكون دورهم احتفالي و/او فخري حيث ان العديد من المؤسسات تطالب بان تكون ممثله في لجان معينة وعند الوصول لساعة الحقيقة نجدهم يرسلون ممثلين ليسوا من ذوي الاختصاص.

3- ان يشكل التحالف فريق عمل قانوني وحقوقي وجندري يطرح التصورات المحددة والهدف من هذه التعديلات وفقا للاصول المرعية ،بعيدا عن المغالاة وقربا من الواقعيه.

4- اطلاق برنامج عمل شامل بالتعاون مع المؤسسات الوطنية والدولية والاقليمية لطرح وثيقة التعديل على كافة المستويات ومع كل الجهات ذات الصلة.

5- ربط هذه التعديلات بما اسس له قانون الضمان الاجتماعي من التزامات ومسئوليات مشتركة بين العامل/ة ورب العمل بما يضمن الانسجام بين المنشود في القانون الجديد والقائم في قانون الضمان الاجتماعي.

سادسا: الخلاصة

يدرك الجميع ان التعديل على القوانين امرا ليس بالسهل وان العمل مع الاطراف ذات المصالح المختلفة امرا بالغ التعقيد والحساسية لذا فان على المدافعين والمدافعات عن حقوق النساء العاملات ان يعدوا العدة والرؤية لطرح وجهة نظر متينة وامينة ومنتجة وتحقق المصالح الاطراف على طريق تعزيز حقوق النساء العاملات وكرامتهن دون تمييز.