

مكانة المرأة في التشريعات الوطنية الفلسطينية

مقدمة :-

حظيت مسألة حقوق المرأة باهتمام كبير من جانب السلطة الوطنية الفلسطينية سواء على المستوى الحكومي أو التشريعي. حيث أن المشرع الفلسطيني انطلق من القواعد الأساسية التي رسمتها وثيقة إعلان الاستقلال الصادرة في 1988/11/15 (إن دولة فلسطين للفلسطينيين أينما كانوا فيها يطورون هويتهم الوطنية والثقافية ويتمتعون بالمساواة الكاملة في الحقوق وتضامن فيها معتقداتهم الدينية والسياسية وكرامتهم الإنسانية ،في ظل نظام ديمقراطي برلماني يقوم على أساس حرية الرأي وحرية تكوين الأحزاب ورعاية الأغلبية حقوق الأقلية واحترام الأقلية حقوق الأغلبية وعلى العدل الاجتماعي والمساواة وعدم التمييز في الحقوق العامة على أساس العرق أو الدين أو اللون أو بين المرأة والرجل). واتبه بالتزام دولة فلسطين بتعزيز تلك المبادئ (وتعلن دولة فلسطين التزامها بمبادئ الأمم المتحدة وأهدافها ، وبالإعلان العالمي لحقوق الإنسان).

كما أن القانون الأساسي المعدل للسلطة الوطنية الفلسطينية أكد على المساواة بين الجنسين حيث نصت المادة 9 من القانون الأساسي على أن (الفلسطينيون أمام القانون والقضاء سواء لا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة). وأضاف القانون الأساسي في المادة 10 منه (تعمل السلطة الوطنية الفلسطينية دون إبطاء على الانضمام الى الإعلانات والمواثيق الإقليمية والدولية التي تميز حقوق الإنسان) . ما منح المشرع الفلسطيني القدرة على تطوير القواعد القانونية باعتبارها مدخلا ليس فقط لمنح المرأة الفلسطينية الفرصة أمامها للمشاركة السياسية بل أيضا إنصافها في المجالات المختلفة السياسية منها والاجتماعية والاقتصادية والثقافية. وهنا لا بد من القول إن الفجوة ما بين القواعد القانونية والممارسة العملية ما زالت كبيرة وبحاجة ليس فقط لتدعيم القوانين بل بحاجة أكبر لتغيير الثقافة الأبوية لدى المواطنين (لذا كلا الجنسين) وسلوكهم اتجاه قبول مشاركة المرأة في الحياة السياسية.

وفي النضال دائم للحركة النسوية الفلسطينية في سبيل القضاء على جميع أشكال التمييز وضمان المساواة في جميع القوانين والتشريعات الفلسطينية، توحدت نساء فلسطين في الوطن والشتات، ممثلات في الإتحاد العام للمرأة الفلسطينية والأطر والمؤسسات والمراكز النسوية، وأعلنت عن وثيقة حقوق المرأة الفلسطينية في القدس عام 1994 تتضمن جملة الحقوق السياسية والاجتماعية والاقتصادية للمرأة الفلسطينية. كما واصلت الحركة النسائية الفلسطينية جهودها، في مراجعة القوانين السارية المفعول في الأراضي الفلسطينية من عهود الإنتداب والإلحاق والإحتلال، ووضع التعديلات والإقتراحات التي من شأنها توحيد القوانين الفلسطينية، وضمان حقوق متساوية للمرأة فيها. وتمكنت من صوغ استراتيجية وطنية للمرأة الفلسطينية عام 1997 بمشاركة الإتحاد العام للمرأة الفلسطينية والمؤسسات والمراكز النسوية ولجنة التنسيق ما بين الوزارات للنهوض باوضاع المرأة. وتطوير وثيقة حقوق المرأة وتقديمها للمجلس التشريعي في الأعوام 1997 و2000 و2002. وفي العام 2008 بالشراكة مع وزارة شؤون المرأة كما تمكنت من إطلاق الحملات النسائية والوطنية، وحققت جملة من المكتسبات للمرأة في عدد من القوانين الفلسطينية ومن أهمها ما نص عليه القانون الأساسي في المادة (9) أن "الفلسطينيون أمام القانون والقضاء سواء لا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة"، وقد جاء تشكيل وزارة شؤون المرأة كإضافة نوعية لوضع سياسات من شأنها تقوية المرأة، ودمجها في المؤسسات الرسمية، ومتابعة دعم جهود وتطلعات المرأة الفلسطينية في اعتماد التدخل الإيجابي في قوانين الانتخابات الفلسطينية.

أولاً: الحقوق السياسية للمرأة في التشريعات الفلسطينية

تتمثل الحقوق السياسية للمرأة بشكل أساسي في حق الترشح والانتخاب لكافة الانتخابات في الدولة، والحق في تولي الوظائف العامة والخاصة وما يتصل بها من حقوق، والحقوق المتعلقة بالجنسية الوطنية من حيث اكتسابها وتغييرها والآثار المترتبة عليها. سيتم التركيز في هذا القسم على المشاركة السياسية للمرأة ومكانتها في مراكز صنع القرار السياسي والإداري في فلسطين.

(1) الحق بالترشح لعضوية "البرلمان" المجلس التشريعي الفلسطيني

نص قانون الانتخابات التشريعية في المادة 8 منه على " الانتخاب حق لكل فلسطيني وفلسطينية في الضفة الغربية بما فيها القدس الشريف، وقطاع غزة ممن توفرت فيه أو فيها الشروط المنصوص عليها في هذا القانون لممارسة هذا الحق، وذلك بغض النظر عن الدين والرأي والانتماء السياسي والمكانة الاجتماعية والاقتصادية والعلمية". وحددت المادة 9 أن كل فلسطيني أو فلسطينية يبلغ الثامنة عشرة من العمر أو أكثر يوم الاقتراع. كما وضعت المادتين 12 و 15 من قانون الانتخابات شرط العمر فقط لم يرغب بالترشح للانتخابات الرئاسية.

كما أقر قانون الانتخابات العامة رقم 9 لسنة 2005 التمييز الإيجابي للمرأة (تخصيص مقاعد مضمونة) في المجلس التشريعي. حيث ألزمت المادة 4 من القانون القوائم الانتخابية بتخصيص مقاعد مضمونة للمرأة في القوائم المترشحة على مستوى الوطن وفقاً للنظام النسبي (66 مقعداً)؛ بحيث تتضمن كل من القوائم الانتخابية حداً أدنى لتمثيل المرأة لا يقل عن: 1. امرأة واحدة من بين الأسماء الثلاثة الأولى في القائمة. 2. امرأة ثانية من بين الأسماء الأربعة التي تلي ذلك. 3. امرأة واحدة في كل خمسة أسماء تلي ذلك.

أظهرت نتائج الانتخابات لسنة 2006 أن تمثيل المرأة في المجلس منخفض مقارنة بوزنها الديموغرافي. فازت 17 نائبة (أي 13%) كلهن على القوائم الانتخابية (مقابل 5 نساء أي 6% من مقاعد المجلس السابق). لم تنجح أية مرشحة في الحصول على مقعد في الدوائر الستة عشر في انتخابات عام 2006. الجدول التالي يوضح توزيع أعضاء المجلس التشريعي للدورتين الانتخابيتين حسب الجنس.

جدول رقم (1) توزيع أعضاء المجلس حسب الجنس

الجنس	المجلس التشريعي 2006		المجلس التشريعي 1996	
	العدد	%	العدد	%
رجل	115	87	83	94.3
امرأة	17	13	5	5.7
المجموع	132	100	88	100

(1) الترشح لعضوية مجالس الهيئات المحلية

وضع قانون الانتخابات القانون المعدل لقانون انتخابات مجالس الهيئات المحلية العام 2004 فقط شرط العمر لانتخابات المجالس المحلية والذي حدده بخمسة وعشرين سنة للمترشح.

كما خصص القانون المذكور أعلاه مقاعد مضمونة للمرأة (مقعدين على الأقل) في المجالس المحلية في المرحلتين الأولى والثانية. بعد المرحلة الثانية من الانتخابات المحلية، عدل المجلس التشريعي قانون انتخابات المجالس المحلية (قانون انتخابات المجالس المحلية رقم 10 لسنة 2005 وتعديلاته)، وتبنى النظام النسبي على أن تلتزم القوائم الانتخابية، وفقاً لأحكام المادة 17، بوضع امرأة في أول خمس أسماء وأخرى في الخمسة التي تليها. وضمن القانون تمثيل امرأتين على الأقل في كل مجلس محلي لا يزيد عدد أعضائه عن 13 عضواً وثلاثة نساء في المجالس المحلية التي تتكون من 15 عضواً. جاءت نتائج مشاركة المرأة في المراحل الأربع على النحو التالي:

- المرحلة الأولى: بلغ عدد المرشحين من الذكور 1094 والنساء 207 للتنافس على 424 مقعداً في 36 مجلساً محلياً. فاز الذكور بـ 352 مقعداً، وفازت النساء بـ 72 مقعداً، 48 منهن فزن بالمنافسة، و 24 فزن وفقاً "للکووتا النسائية". أي أن النساء حصلن في المرحلة الأولى على 17% من مجمل المقاعد.
- المرحلة الثانية: بلغ عدد المرشحين من الذكور 2090 والنساء 395 للتنافس على 891 مقعداً في 84 مجلساً محلياً. حصل الذكور على 728 مقعداً، وحصلت النساء على 163 مقعداً، منهن 103 مرشحة فزن بالمنافسة، و60 مرشحة فزن اعتماداً على "الکووتا النسائية". أي أن النساء حصلن في هذه المرحلة على حوالي 18% من المقاعد.
- المرحلة الثالثة: بلغ عدد المرشحين من الذكور 1888 والنساء 605. وذلك بنسبة 76% و24% على التوالي. فاز الذكور بـ 810 مقعداً والنساء بـ 208 مقعداً، 117 منهن فزن بالمنافسة و 91 فزن بإعمال نص القانون الخاص بالکووتا، أي أن النساء حصلن في المرحلة الثالثة على 20% من مجموع المقاعد.
- المرحلة الرابعة: بلغ عدد المرشحين من الذكور 1053 والنساء 266 وذلك بنسبة 80% و20% على التوالي. فاز الذكور بـ 329 مقعداً والنساء بـ 85 مقعداً. 26 فزن بالمنافسة و 59 فزن بإعمال نص القانون الخاص بالکووتا، أي أن النساء حصلن في المرحلة الرابعة على 21% من مجموع المقاعد.

أسهمت الكووتا النسائية في زيادة حجم ترشيح النساء في الانتخابات، وأدت إلى رفع نسبة حصولهن على مقاعد في مجالس الهيئات المحلية، حيث حصلت النساء على 11% من المقاعد في كل من المرحلة الأولى والثانية دون الاعتماد على الكووتا، ورفعت الكووتا النسائية نسبة المقاعد التي فازت بها النساء 6% و7% في المرحلتين الأولى والثانية على التوالي. أما في المرحلتين الثالثة والرابعة حصلت على 11% و6% على التوالي دون الاعتماد على الكووتا، ورفعت الكووتا النسوية نسبة المقاعد التي فازت بها النساء 9% و15% في المرحلتين الثالثة والرابعة على التوالي.

تطور فرص النساء للوصول للمناصب العليا في القطاع العام

شهدت السنوات الأخيرة حصول تطور في مشاركة المرأة على صعيد الحياة السياسية وصنع القرار على المستوى الحكومي: فهناك 5 وزراء إناث من أصل 22 وزيراً في الحكومة الفلسطينية (أي 23%)، كما تم انتخاب أول امرأة في عضوية اللجنة التنفيذية لمنظمة التحرير الفلسطينية عام 2009 المكونة من 18 عضواً (أي حوالي 6%)، وتعيين أول امرأة في منصب رئيس هيئة سوق المال خلال عام 2009، ومع بداية عام 2010 تم تعيين أول سيدة لتشغل منصب محافظ محافظة رام الله والبيرة (أي 6%)، وفي الأيام الأولى من العام 2011 تم تعيين أول سيدة فلسطينية لرئاسة مؤسسة حكومية غير وزارية.

كما أن تمثيل النساء في مواقع صنع القرار في المؤسسة العامة حوالي 13%. وتبلغ 18.5% في الدرجة الوظيفية "مدير" مقابل حوالي 81.5% للرجال في ذات الدرجة، فيما تبلغ نسبتها 10% في الدرجة الوظيفية "الفئة العليا" التي تشمل مدير عام إلى وكيل وزارة" مقارنة مع 90% للرجال من نفس الفئة. بينما تتمركز النسبة الأعلى للنساء العاملات في وظائف الدرجة 1 إلى 10، والتي بلغت في مجملها حوالي 32%، مقابل حوالي 68% للرجال، علماً بأن نسبة النساء العاملات في القطاع العام بلغت حوالي 31% مقارنة بحوالي 69% من الرجال.

(3) منح المرأة الجنسية لأبنها من غير الفلسطيني

ما زال لا يوجد قانون للجنسية الفلسطينية، وذلك بسبب تكيل الاحتلال الإسرائيلي لحرية الفلسطينية في هذا الجانب بحيث لا يستطيع المواطن الفلسطيني الذي لا يحمل البطاقة الموافق عليها من قبل السلطات الإسرائيلية العيش في الأراضي المحتلة أو إمكانية التنقل سواء داخل الأراضي الفلسطينية أو خارجها. لكن يوجد نظام

جمع الشمل الذي تطبقه السلطات الإسرائيلية. وأما معضلة الجنسية قام المشرع الفلسطيني بتعريف الفلسطيني في قانون الانتخابات العامة ولغايات الانتخاب بأنه وفقاً لأحكام الفقرة القانية من المادة 9 "يكون الشخص فلسطينياً لأغراض القانون: أ - إذا كان مولوداً في فلسطين وفق حدودها في عهد الانتداب البريطاني أو كان من حقه اكتساب الجنسية الفلسطينية بموجب القوانين التي كانت سائدة في العهد المذكور. ب - أو إذا كان مولوداً في قطاع غزة أو الضفة الغربية بما فيها القدس الشريف. ج - أو إذا كان أسلافه تنطبق عليه أحكام الفقرة (أ) أعلاه بغض النظر عن مكان ولادته. د - إذا كان زوجاً لفلسطينية أو زوجة لفلسطيني حسبما هو معرف بإعلانه. هـ - ألا يكون قد اكتسب الجنسية الإسرائيلية.

ثانياً: الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للمرأة في التشريعات الفلسطينية

يعرض هذا القسم الحقوق الاجتماعية الخاصة بالمرأة الفلسطينية المتضمنة في القوانين والتشريعات الفلسطينية.

(1): الحقوق الاجتماعية في القوانين والتشريعات الفلسطينية

أفرد المشرع الفلسطيني نصوصاً متفرقة في العديد من التشريعات والقوانين التي صدرت عن المجلس التشريعي فيما يتعلق بالحقوق الاجتماعية، وسنقوم بالوصف القانوني لواقع هذه الحقوق في مجمل القوانين والتشريعات الفلسطينية، بالتركيز على نظرة هذه التشريعات لحقوق المرأة.

أ- الحقوق المتعلقة بالتعليم

أكد على إلزامية ومجانية التعليم القانون الأساسي، ونظم المشرع الفلسطيني هذا الحق بشكل أساسي بقانون التعليم العالي رقم (11) لسنة 1998، حيث نص في المادة (2) على أن حق التعليم العالي حق لكل مواطن فلسطيني "التعليم العالي حق لكل مواطن تتوافر فيه الشروط العلمية والموضوعية المحددة في هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه". هذا وقد شكل صدور هذا القانون خطوة مهمة نحو تطوير وتوسيع قاعدة التعليم العالي، لأنه يمثل مجالاً جديداً أمام الطلبة للالتحاق بالجامعات أو استكمال الدراسات العليا، حيث توضح مسوحات جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني أن هناك علاقة مباشرة بين زيادة الجامعات والتخصصات الأكاديمية، وبين اتساع مشاركة المرأة في مختلف الميادين، بالتالي فهو يفتح أمامها فرصاً جيدة للالتحاق بالتعليم.

أما بالنسبة للتعليم في المدارس الابتدائية والثانوية فلا زال هذا الحق مصان بقوانين أردنية وانتدابية تطبق في الضفة الغربية وقطاع غزة، ويتم العمل بموجبها إلى أن يتم إقرار مشروع قانون التربية والتعليم الموجود على طاولة التشريعي للمناقشة. إجمالاً لا يوجد أي واقع تمييزي بين الرجل والمرأة في ممارسة هذا الحق، حيث أن التعليم متاح ومتوفر لكلا الجنسين، مع الأخذ بعين الاعتبار المؤشرات المتعلقة بالتعليم في فلسطين من إحصائيات جهاز الإحصاء المركزي والتي جاءت على النحو التالي:

مؤشرات التعليم إناث/ ذكور

- 1 - بلغت نسبة الأمية للفئة العمرية 15 سنة فأكثر في العام 2010 حوالي 5.4%، وبلغت نسبة الأمية بين الرجال 2.6%، فيما بلغت نسبة الأمية بين النساء 8.3%. وحسب مكان السكن فقد بلغت نسبة أمية بين الذكور في الحضر بواقع % 2.4 وبين الإناث 7.3%، وفي الريف بواقع % 2.8 بين الذكور و11.2% بين الإناث، وبين الذكور في المخيمات 3.2% مقابل 8.1% بين الإناث.
- 2 - تبلغ نسبة التسرب في العام 2009 بشكل عام حوالي 0.9% بين ذكور 1.3% أما بين الإناث 0.5%.
- 3 - بلغت نسبة الحاصلين على الشهادة الجامعية بشكل عام 9.5%، وبلغت نسبة الحاصلين على الشهادة الجامعية بين الذكور 10.4%، فيما بلغت نسبة الحاصلين على الشهادة الجامعية بين الإناث 8.6%.

ب- الحقوق المتعلقة بالرعاية الصحية

من خلال قانون الصحة العامة رقم (20) لسنة 2004، والذي يعتبر الإطار العام للسياسات الصحية في فلسطين، نجد أن هذا القانون أعطى أهمية خاصة لصحة المرأة، من خلال النص في الفصل الثاني منه على إعطاء الأولوية لرعاية صحة المرأة والطفل، حيث نص في المادة الرابعة على أنه "على الوزارة إعطاء الأولوية لرعاية صحة المرأة والطفل، واعتبارها جزءاً لا يتجزأ من الإستراتيجية الإنمائية للسلطة الوطنية الفلسطينية"، كما نص على ضرورة توفير بعض الخدمات الإضافية في المادة الخامسة منه، حيث نصت على أنه: "على الوزارة توفير الخدمات الوقائية والتشخيصية والعلاجية والتأهيلية المتعلقة بصحة الأم والطفل ومنها:

1. إجراء فحص طبي قبل عقد الزواج، ويعمل على عدم توثيق العقد إلا بعد الفحص الطبي للتأكد من خلو الزوجين مما يمكن أن يؤثر على حياة وصحة نسلهما. 2- رعاية المرأة، وبصفة خاصة في أثناء فترات الحمل والولادة والرضاعة وتشجيع الرضاعة الطبيعية. 3- متابعة نمو الطفل وتطوره. 4- توعية الأسرة والمجتمع على كيفية رعاية الطفل وحمايته والتعامل معه خلال مراحل نموه وتطوره المختلفة".

2. وانطلاقاً من حقوق المرأة الصحية، يمكن تحديد الخطوط العامة لحقوق المرأة الصحية المثالية في قانون للصحة العامة، يلبي احتياجات النوع الاجتماعي على النحو التالي: 1- الحق في الوصول السهل واليسير إلى الخدمات الصحية التي تحتاجها في مراحل حياتها المختلفة (الطفولة والمراهقة والإنجاب والأمان على الشيخوخة). 2- الحق في تلقي الخدمات الصحية مع احترام لخصوصية المرأة وحققها في المعرفة والاختيار، وتلقي فحص طبي دوري. 3- الحق في المشاركة الكاملة في وضع السياسات والبرامج الصحية وفي الإشراف على تنفيذ هذه السياسات والبرامج وتقييمها. 4- توفير الفرص المتكافئة في المجال الصحي لتلقي التدريب والمشاركة في الدورات المختلفة.

نجم الأمر في أنه من الضروري التركيز على الحقوق التالية للمرأة الفلسطينية:-
- الحق أسوة بالرجل في حصول المرأة على أعلى مستوى ممكن من الرعاية الصحية، بغض النظر عن وضعها الطبي أو العائلي أو عمرها أو مستوى تعليمها أو أي اعتبار يتعلق بالمعتقد أو اللون.
- الحق في أن تشمل العناية وضعها الصحي والجسمي والاجتماعي (أي الرعاية الشاملة)
- الحق في أن تكون العناية مؤمنة ومتوفرة لجميع النساء
- الحق في الحصول على كل المعلومات الطبية والعلمية التي تساعد على اتخاذ القرار.
- الحق في أن تعامل المرأة باحترام أثناء تلقي الرعاية الصحية.
- الحق في السرية والكرامة واحترام الخصوصية عند تلقي العلاج.

ج- الحقوق المتعلقة بالضمان الاجتماعي

تتعدد وتتنوع هذه الحقوق في القانون والتشريع الفلسطيني، حيث يوجد نصوص متفرقة في القوانين المتفرقة عن هذه الحقوق بداية من تأمين إصابات العمل والأمراض المهنية، إلى حالات الأمومة والمرض والعجز والشيخوخة والوفاء والبطالة، وكثيرة هي الحقوق المتعلقة بالضمان الاجتماعي والتي سنحاول جمع النصوص القانونية المتعلقة بهذه الحقوق في التشريعات والقوانين الفلسطينية.

1 - الحقوق المتعلقة بالضمان الاجتماعي لموظفي القطاع العام.

لم تختلف هذه الحقوق عن سابقتها أعلاه، وإنما خص المشرع أحكاماً قانونية تتعلق بموظفي القطاع العام، حيث نظم القانون الضمانات الاجتماعية المتعلقة بإصابة العمل والمرض المهني لموظفي القطاع العام في قانون الخدمة المدنية المعدل رقم (4) لسنة 2005م، والذي جاء معدلاً لأحكام قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م، حيث جاء هذا التعديل ليفصل أحكام إصابة العمل والمرض المهني وما ينجم عنها من عجز وتعويض، وبالتالي جاء هذا التعديل ليعيد تنظيم الحقوق الاجتماعية للموظف في حالة تعرضه لإصابة عمل أو مرض مهني.

في حين نصت المادة (25) من قانون تقاعد القطاع العام رقم (7) لسنة 2005 م على تفصيل بعض الحقوق الاجتماعية، حيث نصت هذه المادة على أنه: " للمشارك الحق في الحصول على المنافع التقاعدية في نظام المنافع المحددة وفقاً لما يلي: 1. تقاعد الشيخوخة محسوباً على أساس (2%) عن كل سنة خدمة من متوسط الراتب لآخر ثلاث سنوات من سنوات الخدمة المحسوبة لأغراض التقاعد. 2. للمشارك الحق في الحصول على تقاعد العجز الصحي بمعدل (2%) عن كل سنة خدمة من متوسط الراتب لآخر ثلاث سنوات، مع مراعاة أن سنوات الخدمة المحسوبة لأغراض التقاعد هي عدد سنوات الخدمة الفعلية حتى تاريخ الإصابة أو العجز يضاف إليها نصف السنوات المتبقية حتى بلوغ سن التقاعد الإلزامي، بحيث لا تزيد سنوات الخدمة المحسوبة لأغراض التقاعد عن 35 سنة. 3. في حالة عدم وجود ثلاث سنوات خدمة لأغراض احتساب متوسط الراتب، تحسب المنافع على أساس متوسط الراتب لسنوات الخدمة الفعلية. 4. في حالة الوفاة يحصل الورثة على نفس مبلغ التقاعد الذي كان يحصل عليه المتوفى إذا كان متقاعداً قبل الوفاة، وفي حالة وفاة المشارك خلال الخدمة الفعلية، يحسب الراتب التقاعدي وفقاً للأسس المعتمدة لاحتساب راتب العجز الصحي الواردة في الفقرة (1) بند (ب) من هذه المادة ويوزع الراتب التقاعدي ومبلغ التأمين على الورثة المستحقين وفقاً للجدول رقم (2) الوارد في المادة رقم(34). 5. إضافة إلى المنافع الواردة في الفقرة (1) من هذه المادة، للمشارك في حالة الوفاة أو عدم اللياقة الصحية بسبب عجز طبي دائم نتيجة لإصابة عمل أو حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه، الحصول على مبلغ

من التأمين توديه له الهيئة معادلاً لنسبة من الراتب السنوي. 6- يتوقف صرف حصة الوراثة من الراتب التقاعدي كالاتي: أ- الأرملة أو للأرامل أو للبنات إذا تزوجن. ب- إذا بلغ الابن أو البنت أو الأختة المعالين سن (21 سنة) دون دخول الجامعات، أو سن (26 سنة) إذا كان/ كانت ملتحقاً بإحدى الجامعات أو المعاهد العليا. 7. تعدل المنافع بقرار من مجلس الوزراء مرة على الأقل كل ثلاث سنوات، معتمدة على الزيادة في متوسط الرقم القياسي لأسعار المستهلك في السلطة الوطنية خلال هذه المدة. " وهنا أيضاً نرى أن المشرع الفلسطيني قد اغفل ثانياً النص على الإصابات التي يمكن أن تتعرض لها المرأة، وما قد ينجم عنها من آثار (الإجهاض، فقدان الجنين بسبب الإصابة).

3- الضمانات الاجتماعية للعاملين في قوى الأمن الفلسطيني.

لقد نظم المشرع الفلسطيني حقوق العاملين في الأجهزة الأمنية بأكثر من تشريع، أهمها قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم (16) لسنة 2004م، و قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لسنة 2005، وقانون المخبرات العامة رقم (17) لسنة 2005. وقد نظم المشرع حقوق هذه الفئة من منظور يتلاءم مع طبيعة خدمة وواجبات هذه الفئات، وما يحف منتسبها من مخاطر إضافية، أهمها الإصابة والاستشهاد.

لكن كيف تعامل مع المرأة المنتسبة لها؟ لقد عالج المشرع الكثير من الأحكام في هذه القوانين ولم يغفل حقوق المرأة، حيث نعتبر أن المشرع قد ساوى بين الرجل والمرأة في هذه الحقوق، ولا يخلو الأمر من بعض التقصير في الأحكام، حيث نجد المشرع قد نص في المادة (36) من قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني على انه: "المستحقون للمعاش وفقاً لأحكام هذا القانون هم: 1. أرملة، أو أرامل المنتفع أو صاحب المعاش. 2. أولاده ومن يعولهم من أخوته الذكور الذين لم يجاوزوا الحادية والعشرين وقت وفاته. 3. أولاده ومن يعولهم من أخوته الذكور الذين جاوزوا الحادية والعشرين وقت وفاته وكانوا في إحدى مراحل التعليم التي لا تجاوز التعليم الجامعي أو العالي إلى أن يبلغوا السادسة والعشرين أو تنتهي دراستهم، أي التاريخين أقرب وفي هذه الحالة يستمر الصرف حتى نهاية شهر أكتوبر من السنة التي انتهت فيها الدراسة، ويستمر صرف المعاش للطلبة الذين يبلغون سن السادسة والعشرين خلال السنة الدراسية، وذلك حتى نهاية شهر يونيو من تلك السنة، وعند قطع استحقاق الطلبة يعاد تسوية المعاش على باقي المستحقين الذين كانوا موجودين وقت الوفاة. 4. أولاده، ومن يعولهم من أخوته الذكور الذين جاوزوا الحادية والعشرين وكانوا وقت وفاته مصابين بعجز صحي يمنعهم عن الكسب، وتثبت حالة العجز وقت الاستحقاق بقرار من اللجنة الطبية العسكرية. 5. الأرامل والمطلقات وغير المتزوجات من بناته وأخواته، ويجب ألا يكون للأخوة والأخوات وقت الوفاة دخل خاص يعادل قيمة استحقاقهم في المعاش أو يزيد، فإذا نقص عما يستحقونه ربط لهم معاش بمقدار الفرق ولا تعتبر النفقة دخلاً. 6. الوالدان، ويشترط لاستحقاق الوالدة ألا تكون متزوجة من غير والد المتوفى.

وباستقراء هذا النص، نرى أن المشرع قد اغفل النص على حقوق مطلقة المنتفع من الاستفادة من المعاش أو المكافئة، أثناء فترة العدة مما يتناقض مع الأحكام العامة الواردة في قوانين الأحوال الشخصية، والتي تعتبر إن نفقة المعتدة حق على زوجها حتى نهاية فترة العدة، لذا على المشرع أن يراعي امتداد النفقة للمرأة الحامل وذلك حتى يضمن القانون الحماية والضمانة الاجتماعية بتوفير حقوقها أثناء فترة الحمل وأجرة الرضاعة ونفقة الأبناء والبنات) وذلك لتحقيق الانسجام مع روح الشريعة العامة للقانون المدني الذي يعتبر دين النفقة ديناً ممتازاً يسبق على كافة الديون وله حق التتبع والأولوية، ومن هذا المنطلق فإن من حق المرأة (في حالة الطلاق) تتبّع حقها حتى لو كان ذلك في معاش أو مكافئة المنتفع.

د- الحقوق المتعلقة بالإجازات

نص المشرع الفلسطيني على أحكام هذه الإجازات لمختلف القطاعات، حيث نظم أحكام إجازات موظفي القطاع العام في قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998 في المادة رقم (79)، والتي نصت على أنه: تكون الإجازات المستحقة للموظف على النحو التالي:-الإجازة السنوية- الإجازة العارضة- الإجازة المرضية- الإجازة الدراسية- الإجازات بدون راتب- إجازة الأمومة والولادة- إجازة الحج. وقد نظم هذا القانون إجازة الأمومة في المادة (88) والتي نصت على أنه: "1- تمنح الموظفة الحامل إجازة براتب كامل لمدة عشرة أسابيع متصلة قبل الوضع وبعده. 2 - للموظفة المرضعة الحق في الانصراف من العمل قبل موعد انتهائه بساعة واحدة ولمدة سنة من تاريخ مولد الطفل ولها الحق في إجازة دون راتب لمدة عام لرعايته".

أما عن إجازات العاملين في القوى الأمنية، فقد نظم قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية

رقم (8) لسنة 2005 الإجازات للضباط في المادة (76) والتي نصت على أنه: " تكون الإجازات المقررة وفقاً لأحكام هذا القانون على النحو الآتي: 1. إجازة عادية. 2. إجازة عرضية. 3. إجازة قائد. 4. إجازة مرضية. 5. إجازة الحج لمرة واحدة. 6. إجازة الأمومة والولادة. 7. الإجازات الاستثنائية. 8. إجازة بدون راتب.

اتفق هذان القانونان على مدة إجازة الأمومة، بحيث لا تتجاوز العشرة أسابيع براتب كامل، مع حق المرأة على تمديد فترة الإجازة لمدة سنة بدون راتب، ومنح القانون المرأة المرضعة ساعة رضاعة يوميا ولمدة سنتين. أما عن الإجازات في قانون العمل رقم (7) لسنة 2000 م فقد نص القانون على تنظيم عمل النساء ومنها الإجازات والتي تنحصر في نصوص المواد (103 : 105) حيث نصت هذه المواد على إجازة الأمومة والرضاعة ورعاية الطفل.

ثالثاً: الحقوق الاقتصادية للمرأة في القوانين والتشريعات الفلسطينية.

ترتكز الحقوق الاقتصادية للمرأة الفلسطينية على أسس وضمانات قانونية، تتكفل باحترام كافة أشكال الحقوق المتصلة بواقع المرأة الاقتصادي. لذا سنقوم بداية بتحديد الإطار المفاهيمي للحقوق الاقتصادية من منظور التنمية المستدامة، وبعدها سنرى كيف ينظر المشرع الفلسطيني لحقوق المرأة الاقتصادية عبر التشريعات والقوانين الفلسطينية. ويمكن ذكر بعض المؤشرات الأساسية المتعلقة بالعمل للأنثى والذكور هي: **1. مشاركة النساء في العمل:** بلغت حوالي % 15 من مجمل الإناث المشاركات في القوى العاملة في العام 2010 مقابل حوالي % 10 في العام 2001. وما زالت مشاركة الرجال تزيد بأكثر من 4 أضعاف مشاركة النساء والفجوة مازالت ثابتة تقريبا خلال هذه الفترة. **2. معدل الأجر اليومي:** بلغ معدل الأجر اليومي الحقيقي للمرأة 60 شيكل مقابل 73 شيكل للرجال، حيث تظهر البيانات وجود فجوة بمقدار 13 شيكل لصالح الرجال. **3. البطالة:** بلغت نسبة البطالة بين القوى العاملة 15 سنة فأكثر حسب الجنس في الربع الثاني من العام 2009 (24.5% لكلا الجنسين) وبين النساء 26.6% وبين الرجال 24.1%

أ- الحقوق الاقتصادية العمالية للمرأة الفلسطينية

توسع قانون العمل الفلسطيني في سبل الحماية ليشمل عدداً كبيراً من العمال، بغض النظر عن جنسهم، ورفع سقف التعويضات المالية التي يستحقها العامل عند نهاية الخدمة أو الفصل التعسفي. كما تعامل هذا القانون مع المرأة الفلسطينية على أساس مبدأ المساواة ما بينها وما بين الرجل، مراعيًا أوضاعها الخاصة، ويظهر أنه لا يوجد تمايز لقانون العمل الفلسطيني عن القوانين العربية الأخرى إلا أنه يعتبر متقدماً في تعامله مع المرأة من عدة أمور، نجلها كما يلي:

- مبدأ عدم التمايز في ظروف وشروط العمل. نصت المادة (100) على عدم جواز التمييز بين الرجل والمرأة، حيث جاء فيها "وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة تحظر التمييز بين الرجل والمرأة".
- وسائل الراحة للنساء وطبيعة الحقوق المرافقة للمنشأة الاقتصادية. نصت المادة (102) على أنه "على كل منشأة توفير وسائل راحة خاصة بالعمالات" إلا أن هذه المادة تبقى فضفاضة غير محددة، بالتالي كان من الضروري أن تتضمن وجوب إنشاء حضانات للأطفال في المنشآت التي يعمل بها النساء.
- الأعمال المحظورة على المرأة. نصت المادة (100) على هذه الأعمال وربطتها بقرار من الوزير، بالتالي منح وزير العمل صلاحيات واسعة في تحديد ما هي الأعمال الممنوعة على المرأة. كما حظرت المادة (101) العمل الإضافي للمرأة الحامل ما بعد الولادة بستة أشهر، ولكن القانون ترك صلاحية تحديد الأعمال المندرجة ضمن مفهوم الأعمال الخطرة لوزير العمل، وأناط بمجلس الوزراء تحديد الأعمال المسموح للمرأة العمل فيها ليلاً، والتي يحظر تشغيل النساء فيها: ورغم أن هذه القوانين قد شكلت في مجموعها حماية للنساء ومنحتها حصانات محددة، ووفرت لها أسباباً قانونية كفلت لها الحماية من استغلالها في حالات الظروف الاستثنائية، إلا أنها بقيت ما دون الاتفاقيات والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان، حيث أنها منحت سلطات مرنة واسعة للسلطة الحاكمة في تحديد هذه الحصانة، وكان أولى على المشرع أن يحدد بالقانون الأعمال الخطرة أو الشاقة، من حيث حصرها، وتحديد طبيعتها، وتحديد ساعات العمل المسموح بها ليلاً للمرأة.

كما نصت المادة (103) على حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة وضع مدتها 10 أسابيع، منها على الأقل 6 أسابيع بعد الولادة، وعدم جواز فصلها بسبب الإجازة إلا إذا أثبت صاحب العمل أنها عملت أثناءها.

ورغم أن اتفاقيات العمل العربية نصت على أن مدة هذه الإجازة 12 أسبوع، إلا أن هناك تطوراً قياساً بالقوانين السابقة رغم وجود تحفظ استثنائي على ضرورة عمل المرأة 180 يوماً قبل الولادة لإعمال هذا النص، إذ أن الولادة هي أمر طبيعي ووارد للمرأة، ويمكن أن تكون قد عملت مدة مائة يوم فقط قبل الولادة، فيجب أن لا تحرم من فترة الإجازة بدون راتب، كما يؤخذ على القانون إنه لم يورد إمكانية حصول المرأة على إجازات مرضية بسبب الحمل، أو الولادة كما فعلت منظمة العمل الدولية، علماً أن المشرع الفلسطيني قد أغفل حالات الإجهاد متجاهلاً هذه الوضعية وطبيعة الإجازة ومدته.

كما أجاز قانون العمل الفلسطيني على حق المرأة العاملة في الحصول على فترة رضاعة لطفلها، حيث نصت المادة (104) على أن للمرأة العاملة الحق في أن تأخذ فترات رضاعة أثناء العمل، على أن لا تقل عن ساعة يومياً طيلة سنة كاملة، على أن تحسب الفترة أو الفترات من ضمن ساعات العمل. إلا أن هذه المادة يعترضها غموض ومنقوصة من حيث المكان الذي ترضع به العاملة طفلها، ومن حيث الزمان، خصوصاً إذا كانت الحضانه متواجدة أو غير متواجدة بمكان العمل كان أولى على المشرع أن يراعي في هذه المادة فترات الرضاعة، خصوصاً إذا كانت الحضانه بعيدة عن مكان العمل. كما أن المشرع أغفل في هذه المادة أن فترة الرضاعة هي سنتين حسب القانون المطبق في الأحوال الشخصية.

حقوق إضافية مرتبطة بالمرأة العاملة : نصت المادة (106) من قانون العمل الفلسطيني على ضرورة التزام المنشآت بتعليق الأحكام الخاصة بتشغيل النساء في مكان واضح للجميع، وكذلك فقد نصت على منع تشغيل المرأة العاملة ساعات عمل إضافية خلال فترة الحمل وخلال فترة الستة أشهر التالية للولادة (م 2/101). الإجازة بدون أجر: نصت المادة " 105" من قانون العمل الفلسطيني على جواز حصول المرأة العاملة على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو مرافقة زوجها.

الحقوق المتعلقة بالأجر والراتب ومكافئة نهاية الخدمة : لقد حدد القانون الفلسطيني الأحكام المتعلقة بحقوق العمال في القطاع الخاص بما يتعلق بالأجر والراتب ومكافئة نهاية الخدمة حسب أحكام قانون العمل، كما أن القانون الناظم لحقوق موظفي القطاع العام (المدنيين والعسكريين) قد جاء لأحكام قانون الخدمة المدنية وقانون الخدمة العسكرية، وفي كلتا الحالتين لا يوجد هناك أي قدر من التمييز بين الرجل والمرأة، الأمر الذي يعني أن هذه الحقوق قد حصلت فيها المرأة على حقوق مساوية للرجل دونما تمييز.

ب- الحقوق الاقتصادية الاستثمارية للمرأة الفلسطينية

إن الاستثمار ليس حكراً على فئة دون أخرى، بل هو متاح لجميع الفئات متى توافرت الشروط المنصوص عليها في قانون الاستثمار الفلسطيني، وتتعدد أشكال الاستثمار لتغطي أكبر عدد من القطاعات (الصناعة، التجارة، الزراعة، السياحة.... الخ)، كما أن الكثير من الحقوق تنتفع عن هذا النشاط الاقتصادي، لكن كيف وفر المشرع الفلسطيني هذه الحقوق للمستثمر الفلسطيني، وبالأخص للمرأة الفلسطينية". تعاني المرأة الفلسطينية مثل باقي نساء العالم من تمييز واضح في مجال المشاركة في رسم السياسات الاستثمارية والاقتصادية والتنمية، وهذا التمييز أدى إلى هدر طاقات بشرية كاملة وضرورية في عملية البناء على الصعيدين المجتمعي والعالمي، خصوصاً أن السوق بحاجة لوجود امرأة مستثمرة فاعلة تحقيقاً لدور كامل غير منقوص لدور المرأة في التنمية .

وقد جاء قانون الاستثمار الفلسطيني تلبية لحاجات التنمية الاقتصادية، واضعاً ضوابط ومعايير الاستثمار في فلسطين، وحيث أن النظام الاقتصادي المعمول به في فلسطين هو اقتصاد السوق الحر (م 21 من القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2003)، مما يوفر لجميع المستثمرين الأمن القانوني والاقتصادي والقدرة على المنافسة الاقتصادية العادلة القائمة على تحقيق المنفعة الخاصة والعامة على حد سواء. ولتعزيز مبدأ المساواة، وإشراك المرأة في العملية التنموية بواسطة الاستثمار، وبواسطة توفير مزيداً من الحقوق الاقتصادية المتعلقة بتطوير الوضع القانوني للمرأة الفلسطينية في هذا القانون من خلال نظرتنا لبعض المواد من هذا القانون لرسم سياسات متضمنة للنوع الاجتماعي في الاستثمار والتي تتعلق أساساً بالامتيازات الضريبية لتشجيع المبادرة النسائية في الاستثمار.

وبالنظر إلى نص المادة 23 من قانون الاستثمار الفلسطيني، نجد أن المشرع الفلسطيني قد أورد العديد من الحوافز الاستثمارية رغبة منه في إيجاد مناخ استثماري يساهم في تحقيق تنمية اقتصادية في المجتمع الفلسطيني، إلا أن هذه المادة قد جاءت مجففة بالحقوق الاستثمارية للمرأة، من خلال تجاهلها لدور المشاريع الاستثمارية الصغيرة، خصوصاً أن هذه المشاريع غالباً ما تكون إدارتها من النساء حيث أن المرأة الفلسطينية تتحدى بهذه

المشاريع الواقع الاقتصادي المرتبط بإسرائيل وبهيمنة رؤوس الأموال الكبيرة، لذا كان يتوجب على المشرع أن يعيد النظر بقيمة الاستثمارات المنصوص عليها في هذه المادة لتشمل المشاريع الصغيرة، والتي غالباً ما تكون في مجال صناعة النسيج والخياطة والصناعات السياحية والأدوات الزراعية

جهاد حرب
2011/3/21