

التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية في مواجهة التمييز الثقافي والاجتماعي على المستوى القانوني

The Palestinian Women's Empowerment in the Fight Against Cultural Discrimination – A legal Analysis



الدكتور/ عبد الملك الريماوي¹، الأستاذة/ إكرام نادر حج مير¹

¹ جامعة القدس، (فلسطين)

² المؤلف المراسل: abdelmalik@staff.alquds.edu

تاريخ الاستلام: 2021/07/04 تاريخ القبول للنشر: 2021/09/09 تاريخ النشر: 2021/09/28



مراجعة المقال: اللغة العربية: د. / أحمد داوود دعوس (فلسطين) اللغة الإنجليزية: د. / فادي حسني ربيعة (فلسطين)

ملخص:

تطرقَت دراسة التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية في مواجهة التمييز الثقافي والاجتماعي على المستوى القانوني إلى مفهوم التمكين الاقتصادي وبيان أهمية عمل المرأة لذاتها ولأسرتها والمجتمع ككل والمشاكل التي تواجهها المرأة المتزوجة العاملة، إضافة إلى حق المرأة والرجل في إجازة الأمومة/الأبوة مقارنة بالاتفاقيات الدولية، كما أشارت الدراسة إلى القصور الذي وقع فيها المُشرع الفلسطيني خاصة في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، تمّ من خلال الدراسة بحث أسباب ضعف التمكين الاقتصادي للمرأة من حيث السياسات والتشريعات الوطنية ومقارنتها مع المعايير الدولية ذات الشأن خاصة اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضدّ المرأة (سيداو).

الكلمات المفتاحية: التمكين الاقتصادي؛ التمييز الثقافي؛ التمييز ضدّ المرأة؛ التمييز الاجتماعي؛

التنمية المستدامة.

Abstract:

The Study on economic empowerment of the Palestinian woman attempts to shed light on the importance of this initiative and its impacts on the women, their families, and the whole society. The study stresses the rights of both women and men to parentally leave according to the international treaties and standards. This study points out many of the shortcomings of Labor Law No.7 2000 in this regard. The underlying causes of the limited access of women in business services, including but not limited to, the politics of legislations and its inconsistency with international standards, particularly, the Convention of the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (CEDAW)..

Key words: *The Economic Empowerment; Cultural Discrimination; Discrimination against Women; The Sustainable Development.*

مقدمة:

جفت الصحف والأقلام وطواها الدهر ولم تسع الشعوب العربية، ولا قياداتها، ولا سياساتها إلى إعداد المرأة التي تعدّ الشعب طيّب الأعراق، فهُمشت المرأة وهُمش دورها، ولم تمكنها اقتصاديًا ولا سياسيًا ولا اجتماعيًا، ممّا أدّى إلى ضعف النظر في أفق التنمية المستدامة، فمن الناحية الاقتصادية لا زالت القوة الكبرى من حظ الأعراف والتقاليد، ومن حظ المسيطر بقوته البدنية، لذا وجبت الدعوى إلى تمكين المرأة اقتصاديًا، ممّا يؤدي إلى جسرة التمييز الثقافي في الحقوق والواجبات خاصة في ميدان العمل من حيث ريادته، نوعه والأجر المقابل له.

يقصد بالتمكين الاقتصادي للمرأة، وفق ما عرفته منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية والتمكين الاقتصادي للنساء أنّه: "قدرة النساء على المشاركة والإسهام في تحقيق التنمية الاقتصادية والاستفادة منها بطريقة تدل على قيمة تلك المساهمات مساهماتهم تحترم كراماتهم وتمكّنهم من التفاوض حول توزيع أكثر عدلاً لمنافع التنمية والنمو". (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، 2011)

يعتبر تمكين المرأة، وتنمية قدراتها للمنافسة في مختلف أوجه الحياة أحد المؤشرات التي تقيس تقدّم الدول في تحقيق التنمية المستدامة. فعدم مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية يمثل سوء استغلال واضح للموارد المتاحة في المجتمع الأمر الذي من شأنه أن يؤخر جهود التنمية ويشوّه مساراتها ومخرجاتها. (عبدالعال، 2016، صفحة 14)

أهداف البحث: تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على أسباب ضعف تمكين المرأة اقتصاديًا ومظاهره، وتأثيراته على التنمية المستدامة. كما يسعى البحث إلى بيان مظاهر الصور النمطية لضعف تمكين المرأة اقتصاديًا وتوضيح الآثار السلبية على المستوى الاجتماعي لضعف تمكين المرأة، وإيجاد الحلول الواقعية والتشريعية الممكنة لتمكين المرأة اقتصاديًا في مواجهة التمييز الاجتماعي والثقافي. أهمية البحث: تتمثل أهمية دراسة المرأة والتمكين الاقتصادي في مواجهة التمييز الثقافي على المستوى القانوني من الناحيتين: النظرية والعملية،

الأهمية النظرية: يعتبر موضوع تمكين المرأة نظراً لتعاظم الدور الذي يمكن أن تؤديه في عملية التنمية والذي يستلزم ضرورة توجيه الاهتمام من جانب المشرّع لسنّ التشريعات بما يضمن لزيادة قوة المرأة ومكانتها ومشاركتها بفاعلية في عملية التنمية المستدامة.

الأهمية العملية: تكمن الأهمية العملية في النتائج المتوقعة من الدراسة والتوصيات وإمكانية الاستفادة منها في تفعيل تمكين المرأة الفلسطينية من خلال تدارك المشرّع في معالجة القصور التشريعي لتجنب معوقات تمكين المرأة وتعزيز التنمية المستدامة وتحقيق سبل عيش مستدامة.

إشكالية البحث: يلاحظ تهميش المرأة في السلسلة الاجتماعية بشكل عام، وفي حلقة العمل في المؤسسات العامة والخاصة بشكل خاص، ذلك أنّ السياسات العامة والبيئة التشريعية قد جفت حقوق المرأة عموماً، فهل المجال ممكنٌ؟ ولا زال الباب مفتوحاً لتمكين المرأة اقتصاديًا في مواجهة التمييز الثقافي

على المستويات التشريعية والاجتماعية والاقتصادية، وبالأخص السياسات بما يضمن تحقيق التنمية المستدامة.

منهجية البحث: إعتد الباحثان المنهج الوصفي والتحليلي للنصوص القانونية، اللذان يعتبران من أهم أدوات البحوث القانونية الأكثر ملائمة لطبيعة الدراسة، والتوصل الى النتائج المتوخاه منه بطريقة كاملة شاملة لمختلف جوانب الدراسة، لهذا تم مراجعة النصوص القانونية ذات الصلة بموضوع البحث كأدوات للبحث ومراجعة الاحصائيات الصادرة عن الجهات المختصة مع الاستعانة بالقرارات والاحكام القضائية والشروحات الفقهية كأدوات تتوافق والمنهج المعتمد بالاضافة الى آراء الباحثين ومناقشتها لآراء الفقه وفقه القضاء.

خطة البحث: للإجابة على إشكالية البحث وفق المنهج المعتمد فقد تم تقسيم البحث مبحثين ضمن المحاور الآتية: ضعف التمكين الاقتصادي للمرأة نتاج التمييز الثقافي والاجتماعي (المبحث الأول)، وضرورة تمكين المرأة اقتصادياً (المبحث الثاني)

المبحث الأول:

ضعف التمكين الاقتصادي للمرأة نتاج التمييز الثقافي والاجتماعي

الأسرة هي اللبنة الأساسية لأي مجتمع، فالرجل والمرأة يتشاركان في بناء المجتمع وتدعيم مقوماته، وتحسين المستوى المعيشي للأسرة حيث تعمل المرأة جنباً إلى جنب مع الرجل لإعالة الأسرة، إلا أنّها وبالمقابل تعاني بشكل عام من الضعف في التمكين الاقتصادي، وهي بحاجة إلى متطلبات عديدة للنهوض بواقعها الاقتصادي وجعلها شريكة حقيقية في عملية التنمية ولتوضيح ذلك لا بدّ من التطرق إلى أسباب ضعف التمكين من حيث السياسات والتشريعات (المطلب الأول)، ومظاهر ضعف التمكين (المطلب الثاني).

المطلب الأول: أسباب ضعف التمكين من حيث السياسات والتشريعات

ورد في معايير حقوق الإنسان الدولية التي تظل ما يحمي حق المرأة في المساواة، وحقوقها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الفعلية، وأكدت عليها اتفاقيات حقوق الإنسان، و المواثيق الدولية كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام 1948، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966، إلى إنهاء التمييز ضدّ المرأة بكافة أشكاله، فكافة القرارات الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة والمتعلقة بحقوق المرأة تدعو إلى ذلك، كما دعت جميع تلك المواثيق إلى تمكين المرأة في العديد من المجالات مثل التمكين القانوني والاجتماعي والاقتصادي والثقافي والصحي، علماً بأنّ الاتفاقية الخاصة بإنهاء التمييز ضدّ المرأة التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1979 والمعروفة باتفاقية سيداو (حوى، 2019، صفحة 453)، تعدّ أهم تلك الاتفاقيات، حيث "وضعت محددات عامة لكفالة مساواة المرأة بالرجل، وبما يحقق لها تمكيناً اقتصادياً لا تمييز فيه".

عرفت الاتفاقية "التمييز ضد المرأة" بأنه: "أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس، ويكون من آثاره أو أغراضه النيل من الاعتراف للمرأة، على أساس تساوي الرجل والمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو أي ميدان آخر، أو إبطال الاعتراف للمرأة بهذه الحقوق أو تمتعها بها وممارستها لها بغض النظر عن حالتها الزوجية" (حوى، 2019، صفحة 455)، كما أن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، "جاء في ديباجتها أنه: "وإذ تضع نصب عينها دور المرأة العظيم في رفاهية الأسرة وفي تنمية المجتمع الذي لم يعترف به حتى الآن على نحو كامل، والأهمية الاجتماعية للأمم وللدور الوالدين كليهما في الأسرة وتنشئة الأطفال، وإذ تدرك أن دور المرأة في الإنجاب لا يجوز أن يكون أساساً للتمييز، بل إن تنشئة الأطفال تتطلب بدلاً من ذلك تقاسم المسؤولية بين الرجل والمرأة والمجتمع ككل"، ولعل هذا التوازن بين المسؤوليات العائلية ودور المرأة في تنمية المجتمع ما أكدته منظمة العمل الدولية في الاتفاقية المتعلقة "باتفاقية تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين: العمال ذوو المسؤوليات العائلية" في المادة (3) منه.

أشارت المادتان: التاسعة والعاشر من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية إلى: "توفير المساواة بين الرجل والمرأة في سنّ التقاعد الإلزامي وضمان حصول المرأة على استحقاقات متكافئة في مخصصات التقاعد العامة والخاصة وضمان إجازة أمومة كافية للمرأة وإجازة أبوية كافية للرجل وإجازة كافية للأبوين لكل من الرجل والمرأة"، هذا بالإضافة إلى أنه: "في مخصصات الضمان الاجتماعي التي تربط الاستحقاقات بالاشتراكات ينبغي للدول الأطراف أن تتخذ خطوات لمعالجة العوامل التي تحول دون دفع المرأة اشتراكات متكافئة في هذه المخصصات (من قبيل المشاركة المقطوعة في القوة العاملة من جراء المسؤوليات الأسرية والأجور غير المتكافئة) أو أن تضمن مراعاة هذه المخصصات بهذه العوامل في إعداد معادلات الاستحقاق (عن طريق مراعاة فترات تنشئة الطفل أو فترات رعاية البالغين المعالين في حساب استحقاقات المعاش التقاعدي مثلا. كما أن الاختلافات في متوسط العمر المتوقع للرجل والمرأة يمكن أن تؤدي بدورها إلى تمييز مباشر أو غير مباشر في توفير الاستحقاق (خاصة في حالة المعاشات التقاعدية وبالتالي يتعين أخذها في الاعتبار لدى إعداد المخصصات، كما أن تعيين على المخصصات غير القائمة على الاشتراكات أن تراعى بدورها أن المرأة معرضة للفقر أكثر من الرجل وأن مسؤولية رعاية الطفل تقع على عاتقها وحدها كثير من الأحيان" (العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، 1966)

جاء في وثيقة اعلان الاستقلال الفلسطيني الصادرة بتاريخ 15 تشرين الثاني 1988: "إنّ دولة فلسطين هي للفلسطينيين أينما كانوا... ويتمتعون بالمساواة الكاملة في الحقوق، تصان فيها معتقداتهم الدينية والسياسية وكرامتهم الإنسانية، في ظل نظام ديمقراطي... على العدل الاجتماعي والمساواة وعدم التمييز في الحقوق العامة على أساس العرق أو الدين أو اللون أو بين المرأة والرجل، في ظل دستور يؤمن سيادة القانون والقضاء المستقل".

نصت المادة (9) من القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لعام 2003، الذي يعتبر بمثابة وثيقة دستورية مؤقتة لفترة المرحلة الانتقالية على أن: "الفلسطينيون أمام القانون والقضاء سواء لا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس..."، كما ورد في القانون الأساسي الفلسطيني في المادة (25/ف1) (العمل حق لكل مواطن وهو واجب وشرف وتسعى السلطة الوطنية إلى توفيره لكل قادر عليه).

نصت المادة (32/ف7) من قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005 على أنه: "من الورثة المستحقون: زوج المشتركة، إذا كان عند وفاتها غير قادر على كسب الدخل من الناحية أو غير قادر على إعالة نفسه، وفقاً لتقرير اللجنة الطبية المشكلة من قبل الهيئة". وتنص المادة (33) فقرة (6) من نفس القانون على: "يستحق الزوج حال وفاة زوجته النصيب المحدد في الجدول إذا كان وقت وفاتها مصاباً بعجز صحي يمنعه من الكسب، ويثبت حالة العجز بقرار من اللجنة الطبية الخاصة ويشترط ألا يكون له وقت الوفاة دخل خاص يعادل قيمة استحقاقه في المعاش أو يزيد عليه، فإذا نقص الدخل عما يستحقه صرف له معاش بمقدار الفرق، وفي هذه الحالة يوزع باقي المعاش المستحق للزوجة على المستفيدين في حدود الأنصبة بموجب القانون".

تبين النصوص القانونية أنه يحق للمرأة المتزوجة التي توفي زوجها أن تنتفع من حصتها براتبه التقاعدي، ولا يحق للرجل الذي توفيت زوجته أن ينتفع من راتبها التقاعدي، إلا إذا كان مستحقاً ووفقاً للقانون الزوج المستحق هو (الذي يكون عند وفاة زوجته غير قادر على كسب الدخل من الناحية الصحية أو غير قادر على إعالة نفسه، وفقاً لتقرير اللجنة الطبية الخاصة)، وتكمن المشكلة في أنه يتم الاستقطاع من راتب المرأة وراتب الرجل بنفس المقدار، وبالرغم من ذلك ترث المرأة تقاعد زوجها ولا يرث الرجل تقاعد زوجته إلا بشرط عجزه أو عدم قدرته على الكسب، وبالرغم من أنه كان يستقطع من راتبها لأغراض التقاعد، فلماذا تورث المرأة معاشها التقاعدي إلا بشروط؟ بالرغم من أن التقاعد هو استحقاق للموظف سواء كان رجل أو امرأة"، (القواسمي، سلامة، توام، عاصي، 2015، صفحة 2).

أكد القانون الأساسي الفلسطيني المعدل في المادة (25) على أن علاقات العمل تنظم بما يكفل العدالة للجميع ويوفر للعمال الرعاية والأمن والرعاية الصحية والاجتماعية ونظراً لأهمية الضمان الاجتماعي في توفير الأمن الاجتماعي والاقتصادي للعمال وهو ميزة ينبغي أن تؤخذ بعين الاعتبار في تحديد الحد الأدنى للأجور فقد أكد عليه القانون الأساسي مرة أخرى في نص دستوري سابق هو المادة (22) والتي نصت على أن ينظم القانون خدمات التأمين الاجتماعي والصحي ومعاشات العجز والشيخوخة. كما يعتبر قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 خطوة متقدمة في إنصاف المرأة ومساواتها في الأجور والحقوق وتضمن هذا القانون العديد من المواد التي تنصف المرأة، وتحسن من وضعها في العمل، فنص على أن "العمل حق لكل مواطن قادر عليه، تعمل السلطة الوطنية الفلسطينية على توفيره على أساس تكافؤ الفرص دون أي نوع من أنواع التمييز". وحظرت التمييز في ظروف وشروط العمل بين العاملين في فلسطين وخاصة بين الرجل والمرأة. ونصت المادة 101 على حظر تشغيل النساء في الأعمال التالية:

1. الأعمال الخطرة والشاقة التي يحددها الوزير، 2. ساعات عمل إضافية أثناء الحمل والأشهر الستة التالية للولادة، 3. ساعات الليل فيما عدا الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء. ويحق للمرأة العاملة التي أمضت في العمل قبل كل ولادة مدة مائة وثمانين يوماً إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع مدفوعة الأجر منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة". لا يجوز فصل العاملة بسبب إجازة الوضع والمادة (105) على أنه: "وفقاً لمصلحة العمل يجوز للمرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو لمرافقة".

حسم المُشرع الفلسطيني أمره صراحة في قانون العمل رقم (7) لسنة 2000 وتحديد المادة (86) التي أكدت على تشكيل لجنة الأجور وعلى مهمتها الخاصة بتحديد حد أدنى للأجور يصدر به قرار من مجلس الوزراء، وبالتالي فإن تأخير إقرار سياسة الحد الأدنى للأجور، فهناك تقصير في تنفيذ أحكام قانون العمل الفلسطيني الخاصة بالحد الأدنى للأجور من الحكومة وقررت لجنة الأجور ما يلي:

1- بناء على قرار مجلس الوزراء رقم (4) لسنة 2021 الخاص بالحد الأدنى للأجور في جميع مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية وفي جميع القطاعات يكون مبلغاً قدره ألف وثمانمئة وثمانون (1880 شيكلاً) شهرياً، وفي المقابل فإن العامل لدى كيان الاحتلال الصهيوني يتمتع بحد أدنى من الأجور لا يقل عن (5000 شيكل) إسرائيلي مع الإشارة إلى أن الفلسطيني ومن يعيش في ظل الاحتلال يقع عليهم نفس مستوى الغلاء المعيشي.

2- أن يكون الحد الأدنى للأجور لعمال المياومة وخاصة العاملين بشكل يومي غير منتظم إضافة إلى العمال الموسميّين مبلغاً وقدره خمسة وستون شيكلاً (65 شيكلاً)، أما العامل لدى الجانب الإسرائيلي، فيحصل على أجريومي أقله (300 شيكل) إسرائيلي، وبهذا يتضح الفرق الواسع في الأجور.

3- وأن يكون الحد الأدنى للأجور لساعة العمل الواحدة للعمال المشمولين في الفقرة 2 أعلاه مبلغاً وقدره ثمانية ونص (8.5 شيكل) للساعة الواحدة. (قرار مجلس وزراء، 2012)

غير أن الواقع بين أنه على الرغم من وجود تلك الاتفاقيات الدولية التي تعطي حق المساواة بين الرجل والمرأة إلا أنه لا تزال حقوق المرأة الاقتصادية تعاني من التهميش في كثير من الأحيان والانتهاك. فقد أظهرت البيانات للعام 2019 على سبيل المثال في فلسطين أن 49.5 % من النساء يعملن كفتيات ومتخصصات ومساعدات وكتابة، وتمثل هذه النسبة الأعلى بين النساء العاملات مقابل 22.1 % من الذكور. بينما بلغت نسبة من يعملن في القطاع الزراعي 18.7 % مقابل 4.7 % للذكور. في حين ما زالت النساء مستثنيات بشكل كبير من المهن الأخرى، ويتمثل ذلك في نسبة اللواتي يعملن في مجال الخدمات والباعة في الأسواق 11.2 % ومن يعملن في الحرف وما إليها من المهن 6.0 % ومن يعملن في المهن الأولية 6.8 %، في حين بلغت النسبة للواتي يعملن في تشغيل الآلات وتجميعها 3.6 %، و 4.2 % مشرعات وموظفات الإدارة العليا. (مركز الإحصاء الفلسطيني، 2019)

من ناحية أخرى، يلاحظ بأن معظم المهن أعلاه هي مهن لا يقصدها الذكور، وهذا يدفع باتجاه الاعتقاد بأن طريقة انخراط المرأة في سوق العمل مرتبطة بالمهن التي لا يقصدها الذكور أكثر من كونها

عملية تنافسية تستطيع المرأة التنافس عليها مع الرجل. وبطبيعة الحال فإنّ هذا يقلل من فرص استيعاب العمالة النسوية لا سيما وأنّ سوق العمل الفلسطيني يعاني أصلاً من مشكلة استيعاب العرض الكبير للعمالة الذكورية. بناء على ما ذكر نجد أنّ تمركز المرأة الفلسطينية العاملة في قطاعات اقتصادية محددة، له صلة وطيدة بطبيعة النظام التعليمي والبنية الاجتماعية الفلسطينية، وله أيضاً صلة وطيدة بالوعي المجتمعي والعادات الاجتماعية والعرفية السائدة والتي تعزز دائماً فكرة تقسيم العمل على أساس الجنس، ويظهر في هذا التقسيم الميل الاجتماعي والثقافي السائد نحو وضع المرأة الفلسطينية وتركيزها في إطار الأعمال القريبة من وظيفتها الاجتماعية التقليدية التي تتمحور حول الأعمال المنزلية، ودورها الإيجابي والدور الرعائي وتنشئة الأطفال. لذا تعمل المرأة في عدد أقل من المهن التي يعمل بها الرجل (محمد، 2013، صفحة 5)

تحتاج المرأة العاملة أيضاً إلى سنّ قانون يحميها بشكل خاص من التحرش الجنسي، والتمييز على أساس الجنس، لأنّ هذه الظواهر أدّت إلى استغلال بعض أرباب العمل للنساء، ونتج عنها في بعض الحالات انتشار شائعات ساهمت في عزوف العديد من النساء عن العمل في بعض المؤسسات، فأكثر من نصف الفلسطينيين يعتقدون بأنّ المرأة تتعرض للتحرش الجنسي داخل العمل. (الفا العالمية للابحاث، 2009، صفحة 7)

المطلب الثاني: مظاهر ضعف تمكين المرأة اقتصادياً

يتمثل مظاهر ضعف تمكين المرأة العاملة اقتصادياً بالحديث عن واقع المرأة على مستوى المؤسسات العامة (الفرع الأول)، وعلى مستوى المؤسسات الخاصة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مظاهر ضعف تمكين المرأة اقتصادياً على مستوى المؤسسات العامة

منذ قيام السلطة الوطنية الفلسطينية وللمرأة دور فعال فيها، فقد ناضلت المرأة الفلسطينية إلى جانب الرجل ضدّ الاحتلال، وأسهمت معه في معترك الحياة بجميع أوجهها، فكانت إضافة إلى كونها أمّاً وأختاً تدفع ابنها وزوجها لمواجهة الاحتلال، وعدم السكوت عن الظلم، وتربي وتعزز الرغبة للتصدي للظلم، وغالباً ما لعبت دورين في بيتها وخارجها، إلى جانب اهتمامها بأمور البيت، ورعايتها أطفالها وزوجها، كانت تخرج للعمل من دون أجر لمساعدة أسرتها، لذا فإنّ دور المرأة في العمل لم يكن وليد اللحظة، ولا جاء بوجود منظمة التحرير الفلسطينية، إلا أنّ دورها في المناصب العليا التي تعمل من خلالها على صنع القرار أو المساهمة في صنع القرار جاء بشكل طبيعي مع قيام السلطة الوطنية الفلسطينية. وغالباً ما يكون دور المرأة في الوظائف التقليدية أكثر من الوظائف الأخرى، فأكثر من نصف النساء عملن كمساعدات وكتابة، وخمس النساء يعملن بالزراعة.

وتؤكد الخطط والسياسات الحكومية قولاً وليس فعلاً على أهمية تمكين المرأة الاقتصادي وانعكاساته التنموية، حيث قامت الحكومة الفلسطينية بإنشاء كيان متخصص بقضايا المرأة متمثلاً بوزارة للمرأة، إضافة إلى تخصيص وحدات للنوع الاجتماعي المختصة بقضايا المرأة في الوزارات المختلفة ودعمها وإدماجها، وتوعية الوزارات بأهمية العدالة والمساواة داخل المؤسسات، وفي خطوة متقدمة

اعتمدت الموازنة الحساسة للنوع الاجتماعي كموازنة للسلطة، إلا أنّ هذه الوحدات تكاد تفتقر للعمل الجاد والفعلي الهادف إلى تمكين المرأة اقتصاديًا، ناهيك عن ضعف إدارة الوحدات المذكورة لكافة الملفات المتعلقة بشؤون المرأة العاملة.

قامت دولة فلسطين في شهر أبريل (نيسان) عام 2014 بتوقيع العديد من الاتفاقيات الدولية والمعاهدات، من بينها اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضدّ المرأة (سيداو) دون أي تحفظات، وتطالب الاتفاقية بضرورة مساواة الرجل والمرأة في الحقوق، من دون أيّ تمييز وعلى حق المرأة بالتمتع بجميع "الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية والسياسية" إلا أن هناك بعض الإشكاليات التي تواجه تطبيق هذه القوانين على أرض الواقع، حيث ثارت منذ توقيع الاتفاقية بعض الإشكاليات تعارض هذه الاتفاقية مع أحكام الشريعة الإسلامية، وتعارضها مع قيم المجتمع الفلسطيني ومبادئه وتاريخه وحاضره.

إلا أنّ الهجوم على الاتفاقية يعكس قراءة سطحية للاتفاقية، حيث إنّها تتضمن مبادئ عامة تتفق مع كل الثقافات والشعوب ولا تتعارض مع الأديان ولا تهدف إلا إلى القضاء على أشكال التمييز ضدّ المرأة وتمكينها سياسياً ومدنياً واقتصادياً واجتماعياً.

وعلى الرغم من عدم التمييز إلى حد ما، وبناء على الظروف والشروط التي وفرتها الحكومة تطبيقاً لقانون الخدمة المدنية، ساهم ذلك في تسهيل عمل المرأة في القطاع العام، حيث تشكل النساء نحو 42% من موظفي القطاع العام المدني، وتعمل الغالبية العظمى منهن في مجالات التعليم والإدارة الوسطى والدنيا (جهاز الاحصاء الفلسطيني، 2020).

كما ورد عدة ضمانات وظيفية للمرأة الفلسطينية في قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998، وتشمل أحكام هذا القانون الموظفين العاملين في الدوائر الحكومية، ويتقاضون رواتبهم من خزينة الدولة (السلطة الوطنية الفلسطينية) حسب نظام تشكيلات الوظائف، وإنّ هذا القانون ضمن التساوي بالأجور لجميع الموظفين دون تمييز على أساس الجنس، كما أنّه أعطى نفس الفرصة في الوظائف العليا دون تمييز، وإن كان هناك مَنْ يرى أنّ القانون يجب أن يضمن نسبة مشاركة للمرأة في الوظائف لا تقل عن (30%) إذا لم تكن هذه النسبة متحققة.

منح قانون الخدمة المرأة بخصوص الإجازات في المادة (88):

1. الموظفة الحامل إجازة براتب كامل لمدة عشرة أسابيع متصلة قبل الوضع وبعده.
 2. للموظفة المرضعة الحق في الانصراف من العمل قبل انتهائه بساعة واحدة ولمدة سنة بعد تاريخ مولد الطفل، ولها الحق في إجازة بدون راتب لمدة عام لرعاية مولدها، وهو بهذا يضمن مرونة في التعاطي مع المرأة المرضع، ويعطيها فرصة للحضانه إن رغبت بذلك حتى لا تفقد عملها.
- إلا أن هناك مشكلات تتعلق بمدى الالتزام بتنفيذ القوانين التي تؤكد على المساواة وعدم التمييز، وضرورة منح إجازة أمومة مثلاً، وبخاصة أن هذه القوانين لا تتناول جانب العقوبات بحق كل من لا يلتزم بها، ويقتصر تطبيقها بشكل إلزامي على القطاع العام، فمثلاً 37% من النساء يحصلن على إجازة أمومة

في القطاع الخاص (الصالح وشبانه، 2008، صفحة 26)، عدا عن التمييز في الأجور، إضافة إلى عدم وجود رقابة قوية وفاعلة على تمثيل المرأة في وظائف القطاع الخاص الضعيف أصلاً، وهذا ما يساهم في تمادي بعض الشركات والمؤسسات في عدم توظيف النساء، خاصة المتزوجات، بسبب دورهن الإنجابي. أدى غياب دور الحكومة في توفير دور الرعاية للأطفال والمسنين بأجر زهيد إلى تراجع مشاركة المرأة في سوق العمل لعدم جدواها اقتصادياً، وذلك للتكلفة العالية لهذه الخدمات التي يوفرها القطاع الخاص، ونظراً لضغط العمل الواقع على المرأة داخل المنزل وخارجه. ويلاحظ بأن أكثر من نصف النساء غير مشاركات في القوى العاملة نتيجة للأعمال المنزلية (الاحصاء الفلسطيني، 2015)، بالإضافة إلى عدم وجود بند واضح في الموازنة وبرامج عمل على المستوى الوطني تهدف إلى زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل وجسر الفجوة بين الجنسين فيما يتعلق بالمشاركة في القوى العاملة، إلى جانب غياب تمثيل احتياجات الجنسين في الموازنة (كعكبان، 2005، صفحة 17).

إحدى الإشكاليات التي ارتبطت بالمؤسسات الحكومية وغير الحكومية تتعلق بالتمويل الخارجي، فإذا نظرنا إلى ما يخص مشاركة المرأة الفلسطينية في القوى العاملة نرى بأن معظم الخطط والسياسات جاءت بناء على طلب من الممول وضمن ثقافته الخاصة بمعزل عن الثقافة الفلسطينية، وبمعزل عن الدور الوطني للفلسطينيين وللمرأة العاملة الفلسطينية، لذلك كان التركيز على مفاهيم حسب المقاييس والمواصفات الغربية دون مراعاة للخصوصية الثقافية الفلسطينية في ظل الاحتلال. وأدخل غموض المفاهيم المرأة في حالة صراع مع بعض الرجال الذين أصبحوا يقاومون وجودها (القطب، 2012، صفحة 96)، ويقاومون ما يأتي من هذه المؤسسات تحت بند هذه المفاهيم التي رأوا بأنها تتعارض مع التقاليد والثقافة الفلسطينية، لذلك كانت هنالك معارضة لهذه المشاريع لعدم شموليتها وتركيزها على فئات محددة فقط من النساء.

وبالنظر إلى الواقع القانوني في فلسطين نجد أنفسنا أمام مجموعة من القوانين والتشريعات المتناقضة وغير المنسجمة مع بعضها بعضاً، وبالتالي غير منسجمة مع الواقع ومكانة المرأة الفلسطينية، ولا تتوافق مع الشرعية الدولية لحقوق الإنسان، حيث تخضع فلسطين لمنظومة تشريعات عثمانية وانتدابية بريطانية وأردنية ومصرية، بالإضافة إلى ما شرع وسنّ من قوانين في عهد السلطة الوطنية الفلسطينية.

الفرع الثاني: مظاهر ضعف تمكين المرأة اقتصادياً على مستوى المؤسسات الخاصة.

يحظى رأس المال البشري باهتمام كبير من الحكومات والمنظمات الدولية والمحلية، وقد يرجع ذلك لإدراك أهميته في إحداث التنمية التي تحتاجها شعوب العالم المتقدمة والنامية، سواء من حيث المشاركة الفعالة في إحداث التنمية أو من حيث أهمية رأس المال البشري في الاستفادة من عوائد التنمية حيث أصبح من المؤكد أن تحقيق التنمية دون الاهتمام بقدرات البشر وإشراكهم في إحداثها يعد هدراً وتعطيلاً لقوى المجتمع المنتجة.

وقد أدى استمرار معدلات النمو السكانية عند مستويات مرتفعة وتزايد مخرجات التعليم وانخفاض معدلات التوظيف في القطاع الحكومي في فلسطين بدأت تظهر مشكلة البطالة بين السكان

رجالاً ونساءً وخاصة الداخلين حديثاً إلى سوق العمل اتجهت النظرة إلى القطاع الخاص وذلك لكونه الملاذ الأخير لتوظيف العمالة الداخلة حديثاً إلى سوق العمل.

وأخذ القطاع الخاص دوره في المساهمة في عمليات التنمية المختلفة وكانت بدايته محدودة للغاية إلا أنّ المشاركة الفعلية للقطاع الخاص بدأت تبرز مع قيام السلطة الوطنية الفلسطينية، والآن أصبح القطاع الخاص له دور كبير في دعم مجالات التنمية الشاملة مما ينعكس إيجاباً على خدمة المجتمع، فهو يعتبر المالك الحقيقي في بعض القطاعات الاقتصادية مثل البنوك والاتصالات والتأمين.

نضيف إلى ذلك، أن أغلب الشركات الفلسطينية هي شركات عائلية غالباً ما تقدم بسبب الموروث العائلي الثقافي الذكر على الأنثى باعتبار أن الذكر هو الذي يحفظ أسرار العائلة وبقاء اسمها، في حين أن الأنثى غالباً ما تنتقل هي وكنيتها لتلتحق بعائلة الزوج. وبالتالي يتطلب من القطاع الخاص القيام بدور كبير، إن لم يكن هو الدور الأكبر، في التنمية ومواجهة ظروف الانفتاح العالمي القادمة، لذلك تقع على عاتقه أعباء متعددة ترتبط بالتدريب والتوظيف والتنمية لاسيما منها الاقتصادية.

المبحث الثاني:

ضرورة تمكين المرأة اقتصادياً

احتلت المرأة في فلسطين موقعاً في التشريعات والقوانين الفلسطينية، خاصة أن المرأة تشكل أكثر من نصف المجتمع الفلسطيني عدداً، وتتمتع بدور مهم على صعيد النضال الوطني والاجتماعي الهادف إلى تحرير الوطن وإنجاز الاستقلال وبناء الدولة الفلسطينية المستقلة وتعزيز العملية التنموية والديمقراطية في المجتمع الفلسطيني بشكل عام. وعليه يجب العمل بشكل بصورة واقعية وجدية من أجل تمكينها اقتصادياً، سواء على المستوى القانوني (المطلب الأول) وعلى المستوى الثقافي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: وجوب تمكين المرأة اقتصادياً على المستوى القانوني

يتمثل تمكين المرأة اقتصادياً في تعريفها حقوقها القانونية وتوعيتها بحقوقها الخاصة، وضرورة تركيز عمل المؤسسات العامة والخاصة على التوعية والمعرفة في مجال الحقوق الشخصية والخاصة للمرأة في ظل وجود العديد من الشواهد المجتمعية التي تم فيها هضم حقوق المرأة في عدة قضايا كالميراث والملكية الخاصة، ومراعاة للاعتبارات النفسية والسيولوجية والعائلية للمرأة وضع قانون العمل الفلسطيني ضمانات استثنائية خاصة بعمل المرأة كحظر تشغيل النساء في الليل والأعمال الخطرة (الفرع الأول)، وإجازة الوضع ومنحة الولادة والحضانة (الفرع الثاني)

الفرع الأول: حظر تشغيل النساء في الليل والأعمال الخطرة:

المقصود بكلمة ليل حسب ما جاءت في اتفاقية بشأن تشغيل النساء أثناء الليل لسنة 1919 وهي اتفاقية صادرة عن منظمة العمل الدولية هي "مدة إحدى عشرة ساعة متوالية على الأقل، وتدخل فيها لفترة الواقعة بين الساعة العاشرة مساءً أو الساعة الخامسة صباحاً، وفي البلاد التي لا توجد بها لوائح حكومية بشأن تشغيل النساء ليلاً في المنشآت الصناعية ويجوز للحكومة بصورة مؤقتة ولمدة أقل من

ثلاثة سنوات، أن تقرر تحديد فترة الليل بعشر ساعات فقط، تدخل منها الفترة بين العاشرة مساءً والخامسة صباحاً" إلا أنه يجوز تخفيض هذه المدة إلى 10 ساعات في المنشآت الصناعية التي تتأثر بالمواسم على أن لا يزيد هذا التطبيق عن 60 يوماً في السنة الواحدة" (عبدالرحيم، 2011، صفحة 68). نصت الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة في مادتها رقم (7) على أنه (لا يجوز تشغيل النساء ليلاً، وتحدد الجهات المختصة في كل دولة المقصود بالليل طبقاً لما يتمشى مع جوكل بلد وموقعه وتقاليدها وتستثنى من ذلك الأعمال التي يحددها التشريع في كل دولة)" (خضر، 1998، صفحة 236).

وبالرجوع إلى نص المادة م (101) الفقرة الثالثة من قانون العمل الفلسطيني، فقد حظر تشغيل النساء في ساعات الليل فيما عدا الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء، فليس من المتخيل أن يتم مساواة المرأة بالرجل بالعمل بأي وقت، حيث تقتضي الظروف ولما يتعلق بطبيعة المرأة ودورها الاجتماعي تجاه الأسرة أن يتم تحديد حرية عملها ببعض الأوقات بحيث يحظر على أرباب العمل تشغيلها ببعض الأوقات حماية لها.

حظرت معظم التشريعات العمالية عمل المرأة ليلاً نظراً لطبيعتها من حيث التكوين الجسماني ودورها الاجتماعي في تربية الأطفال، وللعمل الليلي انعكاسات على صحة العمال تؤدي إلى اضطرابات النوم وتغير العادات الغذائية، كما يؤدي العمل الليلي إلى تعريض النساء أثناء عدد أيام دورتهن الشهرية إلى إجهاد زائد، مما يجعل وظيفتها كأم مهددة، بسبب مخاطر يتعرض لها الطفل، وتزداد هذه المخاطر إذا تبين لنا أن الأبحاث الحديثة تشير إلى اختلاف حساسية الجسم لمؤثرات وأضرار بيئة العمل في مختلف الأوقات على مدار أربع وعشرين ساعة، ومن أمثلة ذلك التأثير ليلياً بالمواد الكيميائية أو الغبار أو الضوضاء" (حرارة، 2009).

إلا أن المشرع الفلسطيني لم يشأ أن يطلق قاعدة عامة يحظر التشغيل الليلي للنساء، فصدر قرار مجلس الوزراء رقم (14) لسنة 2003 بنظام عمل النساء ليلاً أجاز تشغيل النساء ليلاً في بعض الأعمال التي لا تتعارض مع طبيعتها التكوينية، وعدم استلزامها مشقة غير عادية، وعلى الرغم من أن المشرع أجاز للمرأة العمل في هذه الأعمال كونها لا تتعارض مع طبيعتها التكوينية، إلا أن هذا لا يعني أنها لا تشكل خطراً عليها من جوانب أخرى، فمثلاً خروج المرأة ليلاً وذهابها إلى العمل قد يعرضها إلى التحرش والاعتداء الجنسي، والمساومات غير الأخلاقية، أيضاً صعوبة في إيجاد مواصلات، مما تضطر إلى تحمل عبء مالي آخر للحصول على المواصلات، ولا نريد أن ننسى الوضع الأمني غير المستقر في فلسطين.

وتضمنت التشريعات العمالية في (14) دولة من أصل (16) نصاً صريحاً ومحدداً يحرم تشغيل النساء في الليل بما ينسجم مع الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة ومن أبرزها:

1. قانون العمل الأردني رقم (21) لسنة 1960 المعدل بالقانون رقم (2) لسنة 1965 والقانون رقم (25) لسنة 1972 في الأردن حظرت المادة 47 منه استخدام النساء ليلاً بين الساعة السابعة مساءً والسادسة صباحاً إلا في الحالات التي تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية، ويجوز لوزير العمل

والشؤون الاجتماعية أن يعني الظروف التي يسمح فيها للنساء بالعمل ليلاً في حِرَف غير صناعية معينة وفي حالة الظروف القاهرة (حارثية وقواس، 1997، صفحة 44).

2. نصّت المادة رقم 152 من قانون العمل المصري رقم 137 لسنة 1981 على أنه (لا يجوز تشغيل النساء في الفترة ما بين الثامنة مساءً والسابعة صباحاً إلا في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يصدر بتحديدها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب (يحيى، 1989، صفحة 369)، وبالوقوف على رأي المُشرّع المصري عام 1981 هو تحريم عمل المرأة الليلي والاستثناء جواز ذلك في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يصدر بتحديدها قرار من وزير القوى العاملة، ثم جاء قانون العمل المصري والقرارات التنفيذية الصادرة تنفيذاً له وقلب الأوضاع فجعل القاعدة استثناء والاستثناء قاعدة، فأصبح الأصل هو عمل المرأة ليلاً في الفترة ما بين السابعة مساءً حتى السابعة صباحاً ولا تحريم في ذلك، والاستثناء هو منع عملها ليلاً في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يصدر بتحديدها قرار من وزير القوى العاملة" (كامل، 2008).

ولم يكتفِ المُشرّع الفلسطيني بحظر تشغيل النساء ليلاً إلا أنه طالب صاحب العمل بتوفير وسائل الراحة لهن، وهذا ما أكدته المادة (102) على كل منشأة توفير وسائل راحة خاصة بالعاملات، وهذا ما أكد عليه قرار مجلس الوزراء رقم (14) لسنة 2003 إلا أن هذه المادة ذات ألفاظ مطاطة غير محددة وبالتالي كان من الضروري إيراد نص صريح بذلك وإزالة الغموض والإيهام في هذه المادة والعمل على توضيح المقصود بوسائل الراحة أو الإيعاز في هذه المادة للجهة المعنية إصدار لوائح وقوانين تفسيريته لهذا النص، فوسائل الراحة تشمل عدة أمور كحمامات خاصة، وغرف غيار خاصة بالنساء، كما أنه من الضروري وجود نص بإيجاد حضانات مترافقة مع المنشأة.

حظر المُشرّع الفلسطيني تشغيل النساء في الأعمال الخطرة والضارة بالصحة. وهذا ما أكدته المادة (151) من قانون العمل الفلسطيني، وبالرغم من أن قانون العمل الفلسطيني في بادئ الأمر استجاب لهذه المسألة استجابة جزئية، إذ لم يحدد ولم يتطرق إلى تحديد الأعمال الأخرى التي من شأنها أن تلحق ضرراً صحياً أو أخلاقياً بالمرأة. إلا أنه عاود وتدارك الأمر بإصدار قرار من وزير العمل وبعد اطلاعه قانون العمل الفلسطيني وبالأخص المادة (151/ف1) منه.

تؤثر الأعمال الخطرة على قدرة المرأة على الإنجاب في حالات الحمل الذي لا يكون قد تم التأكد منه وضعف مقاومتها لتلك المخاطر فيستلزم الأمر توفير الحماية للمرأة العاملة وجنينها وذلك لتأثير هذه الأعمال المباشرة في صحة الأم وتكوين الجنين وما تمثله هذه الأعمال من خطورة ظاهرة عليها، وهي خطورة مستمدة من التعرض لها.

فالحكمة من تقرير حظر بعض الأعمال على المرأة العاملة هي أن طبيعة المرأة لا تمكنها من القيام ببعض الأعمال التي قد يؤدي قيامها بها إلى الإضرار بصحتها، ولذلك يجب تحريم جميع الأعمال الشاقة على المرأة العاملة بالإضافة إلى الأعمال التي قد تؤدي إلى الإضرار بها صحياً وخلقياً. ولا يمكن كذلك

تجاهل تقاليد المجتمع في نظرتة إلى المرأة نظرة مختلفة عن نظرتة إلى الرجل مما أدى إلى فرض القيود على تشغيل النساء في بعض الأعمال" (حرارة، 2009).

عاود المشرع الفلسطيني واستثنى في المادة الثانية أحكام المادة السابقة النساء اللواتي يقمن بأعمال إدارية أو مكتبية، علماً أنهن يتعرضن إلى أخطار بنوع آخر كالاعتداءات والتحرشات الجنسية أثناء العمل ولم يقر أيّة مادة تعالج هذه المسألة وتفرض على المتحرش عقوبة رادعة تجعله عبرة لغيره. إلا أنه اكتفى بتنظيم هذه المسائل بقانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960، فكان من الأجدر للمشرع الفلسطيني أن يضمن حماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي، وأن يضع عقوبات ملائمة على مرتكبي مثل هذه الاعتداءات، لتكون عبرة لمن اعتبر.

نصت بعض التشريعات العمالية العربية على هذا الحق لحماية المرأة من آثار تشغيلها ضمن الظروف القاسية كقانون العمل المصري رقم 137 لسنة 1981 نص في المادة رقم 153/أ على أنه: (لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الضارة بهن صحياً وأخلاقياً وكذلك في الأعمال الشاقة أو غيرها من الأعمال التي تحدد بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب) (يحيى، 1989، صفحة 371). في حين أشار قانون العمل اللبناني إلى خطر تشغيل النساء في عدد من الصناعات والأعمال التالية، التي من شأنها أن تخلق ضرراً لصحة المرأة أو بأخلاقها وسمعتها (حارثية وقواس، 1997، صفحة 33).

استطاعت المرأة الفلسطينية رغم كافة الصعوبات والتحديات التي تواجهها على كافة الأصعدة أن تفرض نفسها، وبكل جدارة داخل المجتمع الفلسطيني كمواطنة تتمتع بحقوق وفي كل الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية، ويرجع ذلك أساساً إلى الإصرار على تطوير ذاتها من خلال التعلم واندماجها في كافة المهن والمراكز في المجتمع. وأصبح لديها ظهور في كافة القطاعات والمجالات سواء في المؤسسات العامة أو الخاصة ودون أن تهمل محيطها العائلي الذي يعتبر المجال الطبيعي الأساسي والأهم دون نزاع.

إلا أنّ منظومة التشريعات الفلسطينية ما زالت بحاجة إلى مراجعة شاملة، خاصة بعد وضع مشروع الدستور الذي يضمن حماية حقوق المرأة لتكون أكثر إنصافاً للمرأة وأكثر شمولاً في نطاق الحماية التي توفرها للمرأة وإزالة ما تضمنته من تضارب في بعض المواد مع ضرورة تعديل وتطوير القوانين الإجرائية واللوائح التنفيذية لها لإزالة ما بها من تعقيدات تحول دون إنفاذ القانون وتحقيق العدالة، بالإضافة إلى ضرورة وضع منظومة جديدة لتنفيذ الأحكام والقرارات القضائية.

الفرع الثاني: إجازة الوضع ومنحة الولادة والحضانة

تمتتع المرأة على الصعيد القانوني بالحماية بصفة خاصة، سواء باعتبارها امرأة نصف عاملة أم النظر إليها كأم، لأنّ المرأة التي تحمل الأطفال وتلداهم وترضعهم، ومن خلالها يستمر التناسل والنمو البشري، وبالتالي فإنّ منح المرأة العاملة إجازة مدفوعة الأجر، حق معترف به من قبل العديد من المواثيق والاتفاقيات والقوانين الدولية والعربية المتعلقة بعمل المرأة، وأن هذا الحق ليس منحة أو منة من أصحاب العمل، أو سلطة الإدارة، بل هو واجب "تستمدّه من القانون مباشرة متى توافرت شروطها-

سلطة الإدارة في هذا الشأن مجرد سلطة مقيد رهينة بتوافر شروط منح هذه الإجازة من عدمه". (هند، 2007، صفحة 752).

استجاب قانون العمل الفلسطيني لهذا الحق إذ أورد حملة من الضمانات لحمايتها، فمنحها إجازة مرضية، إلا أنّ القانون قسّم هذه الإجازة إلى قسمين، إجازة للحمل وإجازة للوضع، ويترتب على كل نوع من هاتين الإجازتين بعض الآثار المختلفة التي تتفق مع كل نوع منها، فبينما خول النظام المرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة للحمل مدتها أربعة أسابيع سابقة على التاريخ المتوقع أن تلد فيه، فإن إجازة الحمل تلك هي إجازة اختيارية يحق للعاملة طلبها أو الإعراض عنها، فإذا ما طلبتها تعين على صاحب العمل إجابتها إلى طلبها، ولا يعني كونها اختيارية أنها كذلك بالنسبة لصاحب العمل، بل هي ملزمة له.

والأمر على خلاف ذلك بالنسبة لإجازة الولادة، سواء من حيث مدتها أو طبيعتها، فمن حيث المدة، فإنها تبلغ ستة أسابيع، وأما من حيث الطبيعة، فهي إجبارية، لكلا الطرفين، بحيث لا يجوز للمرأة العودة للعمل قبل قضائها، ويحظر على صاحب العمل تشغيل المرأة خلال هذه الفترة، يشترط حتى تحصل المرأة على هذه الإجازة أن تكون قد مضى على عملها 180 يوماً أسوة ببعض التشريعات العمالية العربية إذ جاء في المادة (103) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: 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.

من خلال النص السابق نرى أنّ القانون حدّر صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة، وفي المقابل جعلت هذه المادة لصاحب العمل حق حرمانها من العمل وفصلها بشكل تام في حال أنّه أثبت عملها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر... فشرط عدم العودة موقوف على اشتغال العاملة بأجر أما عملها دون أجر، كعملها مع أحد أفراد عائلتها في إدارة المحلات، فلا يحق لصاحب العمل التمسك بهذا النص والامتناع عن إعادتها إلى عملها السابق.

المدة معقولة ومقبولة قياساً ببعض التشريعات العربية التي حدد بعضها المدة بخمسين يوماً وبعضها الآخر أقل من ذلك. وإنما تنصب الملاحظة على اشتراط الحصول على هذه الإجازة المدفوعة الأجر بأن تمضي العاملة 180 يوماً في العمل قبل الولادة، وفي هذا الشرط إجحاف بحق المرأة وخرق لمبدأ المساواة مع الرجل، وخاصة إذا علمنا أن فترة التجربة لكليهما تبلغ 3 أشهر، يستحق بعدها العامل والعاملة كل الحقوق التي ينص عليها القانون، علاوة على أن القانون قد أقر بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة وحظر التمييز بينهما في الحقوق. كما أنّ معظم القوانين العصرية قد منحت المرأة إجازة الوضع مدفوعة الأجر يصرف النظر عن المدة التي أمضتها في العمل قبل الولادة. وإن كان لابد من اشتراط فترة عمل لاستحقاق الإجازة، فأنا نفضل أن تكون فقط التجربة المحددة بثلاثة أشهر.

أغفل المشرع الفلسطيني في قانون العمل الفلسطيني من حق مصاريف الولادة، علماً أن بعض التشريعات العمالية العربية قد منحت المرأة منحة أمومة، بالإضافة إلى تغطية مصارف الولادة ثم

المساهمة من المجتمع في دعم المرأة وتشجيعها على الإنجاب، نحبذ لو تضمن قانون العمل منحها منحة أمومة، بالإضافة إلى تغطية مصاريف الولادة تقديراً للمرأة ودعمها لها ولأسرتها.

أوردت الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة من الحقوق للمرأة العاملة تتعلق بالحمل والوضع في المواد التاسعة إلى الرابعة عشرة على وجوب العمل على تخفيض الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة أثناء الفترة الأخيرة للحمل وفي الفترة الأولى عقب الولادة ويحظر تشغيلها ساعات إضافية في الفترة المذكورة والحق في الحصول على إجازة مدفوعة الأجر كاملاً قبل الوضع وبعده لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع على أن لا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع ويحظر تشغيلها قبل قضاء المدة المذكورة ومنح المرأة إجازة مرضية خاصة في حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع مع مراعاة عدم احتساب هذه الإجازة من بين الإجازات المرضية المنصوص عليها في القانون)، كما حظرت فصل المرأة العاملة أثناء حملها أو قيامها بإجازة الوضع أو أثناء إجازتها المرضية بسبب الحمل أو الوضع، وللمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بدون أجر للتفرغ لتربية أطفالها وذلك طبقاً للشروط وللمدة التي يحددها التشريع في كل دولة ويحفظ للمرأة العاملة بوظيفتها خلال هذه الإجازة (خضر، 1998، صفحة 238).

تفاوتت التشريعات العمالية العربية في الحقوق التي تمنحها للمرأة العاملة من حيث مدة إجازة الحمل أو الحقوق الأخرى المتعلقة بالولادة وفي هذا الإطار سيتم الحديث عن إجازة الحمل من حيث مدتها وشروط استحقاقها بالإضافة إلى الحقوق الأخرى التي تمنح للمرأة عند الولادة وبعدها وذلك في التشريعات العربية التالية:

عمل المُشرِّع المصريّ على تعديل إجازة الأمومة في قانون العمل إلى تسعين يوماً، والذي منح المرأة الحامل إجازة أمومة مدتها 50 يوماً بأجر كامل حسب نص المادة (154) من قانون العمل رقم 137 لسنة 1981 في مصر والمعدل لعام 2003 التي جاء فيها: "للعاملة التي أمضت ستة شهور في خدمة صاحب العمل الحق في إجازة وضع مدتها خمسون يوماً بأجر كامل تشمل المدة التي تسبق الوضع، والمدة التي تليه بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينة فيها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه ولا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طول مدة خدمتها ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الأربعين يوماً التالية للوضع" (فريتخ، 2004، صفحة 65).

حددت المادة 70 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 إجازة الولادة بعشرة أسابيع على أن يكون ستة منها بعد الولادة مباشرة، ولم يشترط قانون العمل مدة خدمة سابقة للمرأة لمنحها هذه الإجازة كما كانت تقضي به المادة 51 من القانون رقم 2 لسنة 1965 التي اشترطت لمنح الإجازة إن تكون العاملة قد اشتغلت لدى صاحب العمل مدة لا تقل عن 180 يوماً (كرم، 1998، صفحة 169).

ترى الباحثان ضرورة اشتراط مدة محددة للعمل كي تحصل المرأة على إجازة الوضع، فقد شطب قانون العمل الأردني الجديد رقم (8) لسنة 1996 هذا الشرط، وضرورة إن تحذو التشريعات العربية هذا

المنحى والنص على منحة ولادة لتغطية مصاريف ونفقات الحمل والولادة كما هو الأمر في السعودية وفي كثير من الدول، للمساهمة في مساعدة المرأة وتخفيف الأعباء المالية بسبب الحمل والوضع أيضا. تأتي أهمية توفير دور الحضانه في أماكن العمل لتمكين المرأة من إرضاع طفلها أثناء العمل، وتنظيم ذلك في ساعات محدده. حيث استجاب قانون العمل الفلسطيني لهذه المسألة إذ وضع جملة من النصوص تنظم هذه المسألة، إذ نص على أن توفر المنشأة وسائل راحة خاصة بالعاملات، المادة (102). والمادة (101) من ف.ع.ف أيضا على حظر تشغيل النساء بساعات عمل إضافية أثناء الحمل ولستة أشهر التالية للولادة، كما أقر القانون أيضا حماية خاصة للمرأة العاملة وخاصة أثناء مدة إرضاع طفلها، حتى تتوفر الظروف المناسبة لرعاية طفلها وتربيته في الفترة التي تعقب الولادة، فقد نصت المادة (102) من قانون العمل الفلسطيني (على المنشأة توفير وسائل راحة خاصة بالعاملات)، وقد جاء هذا النص بشكل عام، دون أن يقتصر على فترة الحمل أو فترة بعد الولادة مباشرة، كما كانت هناك نصوص ضمنت حماية للمرأة بعد الولادة مباشرة، حيث نصت المادة (103) على أنه لا يجوز فصل المرأة العاملة بسبب إجازة الوضع، كما نصت المادة (105) (وفقاً لمصلحة العمل يجوز للمرأة العاملة الحصول على إجازة دون أجر لرعاية طفلها أو مرافقة زوجها) كما نصت المادة (106) حقا آخر للنساء، يقضي بأنه على المنشأة أن تعلق في مكان العمل الأحكام الخاصة بتشغيل النساء. وتفيد البيانات المستوفاة من الميدان أن ما نسبته 2 % فقط من المرضعات يحصلن على فترة رخصة مدفوعة الأجر كما نص عليه القانون. وأكثر من ثلثي المرضعات يحصلن على فترات رخصة لكنهما تخصص من الأجر أو من الإجازات السنوية. (الخوaja، 2008، صفحة 47).

نصت الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1975 بشأن العمل في المادة الثامنة على أنه (يجب على صاحب العمل في المنشأة التي تعمل فيها نساء تهيئة دار للحضانه بمفرده أو بالاشتراك مع منشأة أخرى، ويحدد تشريع كل دولة شروط إنشاء ومواصفات دور الحضانه) ولم ينص قانون العمل الفلسطيني على إنشاء دور الحضانه في أماكن العمل أسوة ببعض التشريعات العربية وبما يستجيب للاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976، بشأن العمل، بل اقتصر على منح المرأة المرضع ساعة يوميا ولمدة سنة لإرضاع طفلها، حيث نصت المادة 104 (لا تقل في مجموعها عن ساعة يوميا لمدة سنة من تاريخ الوضع) علماً أن بعض التشريعات العربية قد نصت على مدة أكثر من سنة للإرضاع، وفي هذا الصدد نفضل لو تضمن قانون العمل حق بإنشاء دور للحضانه في أماكن العمل التي تشغل أكثر من عشرين عاملة، وأن تمدد مدة الرضاع إلى سنة ونصف بدلاً من سنة أسوة ببعض التشريعات العربية.

تفاوتت التشريعات العمالية للدول العربية في الاستجابة لما نصت عليه هذه الاتفاقية فيما يتعلق بتهيئة دور للحضانه العاملة المرضعة على النحو التالي: كما أشارت اليه المادة 158/أ من قانون العمل المصري رقم 137 لسنة 1981 (أبو حارثية و قواس، 1997، صفحة 30)، في حين منح قانون العمل التونسي المرضعة حق إرضاع طفلها من ثديها طيلة تسعة أشهر من يوم الولادة في راحتين في اليوم كل منها

مدة نصف ساعة إثناء ساعات العمل إلى جانب الراحة المقدرة بنصف ساعة بعد ست ساعات من عملها في اليوم للعامل والعاملة على السواء (حارثية وقواس، 1997، صفحة 43).

المطلب الثاني: وجوب تمكين المرأة اقتصادياً على المستوى الثقافي

يجد الباحثان من خلال الدراسة مدى تأثير الثقافة المجتمعية الذكورية وهيمنة النظام الأبوي، فالمجتمع لا يقر عمل النساء بحكم العادات والتقاليد والمعتقدات التي ترى أنّ مسؤولية النساء هي البيت والأولاد، وهي ثقافة تحملها النساء نفسها أن الرجل هو المكلف بتدبير النفقات للبيت وعدم وجود مردود اقتصادي لعملها مما يسهم في عزوفها عن الالتحاق بالعمل. وتشير الدراسات إلى أنّ البنية الثقافية والاجتماعية والتعليمية والهيكل الاقتصادي هي من تحدد مدى مشاركة النساء في سوق العمل، فقد أشار استطلاع للرأي إلى أنّ 60.8% يرون أنّ عمل النساء كخيار ثان، وفي حال الحاجة الاقتصادية للأسرة، وأنهم يفضلون أن يجد الرجل عملاً ثانياً، على أن يسمح لزوجته بالبحث عن عمل، كما أشار الاستطلاع إلى أن 54% يفضلون عمل النساء بدوام جزئي وعدم العمل خارج المنزل، وذلك بسبب أعباء العمل المنزلي داخل الأسرة (الزوج والأطفال). ومن هنا يظهر أن المجتمع الفلسطيني ما زال مجتمعاً ذكورياً وقرار التجارة، الحدادة والتي يرونها مهناً خاصة بالذكور فقط وإن كان عبر بعض الذكور عن الرغبة بالالتحاق بمهنة التجميل وبعض الفتيات بالميكانيك. كما أشارت دراسة الاحتياجات (تقرير وزارة التربية والتعليم، 2011).

أشارت دراسة الاحتياجات إلى ضعف إمكانية حصول خريجي التدريب المهني على فرص عمل، مع تباين طرق الحصول على هذه الفرص بين الجنسين، حيث ذكرت الدراسة أنّ العلاقات الشخصية تلعب الدور الأبرز في حصول الذكور على فرص العمل، في حين تأتي عملية البحث الذاتي ثانياً والعمل في نفس مكان التدريب ثالثاً، أما بالنسبة للإناث فقد بينت الدراسة أن النسبة الأعلى من الإناث يحصلن على عمل في نفس مكان التدريب، تلمها نسبة الحاصلات على عمل عن طريق العلاقات الشخصية ثم عن طريق البحث الذاتي (تقرير وزارة التربية والتعليم، 2011).

وعلى الرغم من المعوقات التي تواجه الشباب خريجي التدريب المهني وخاصة الفتيات سواء على صعيد التخصصات التي يلتحقن بها أو معايير قبولهن بسوق العمل، إلا أنه بالإمكان الاستفادة منه على غرار التجربة الألمانية نظراً لما يقدمه النظام الألماني للتعليم والتدريب المهنيين من معارف وقدرات على أعلى المستويات والتي يحتاجها بلا شك أي مجال تجاري أو اقتصادي حديث من أجل تلبية كافة المتطلبات المستقبلية، والتي تنظر إلى التعليم المهني والتدريب كجزء أساسي مكمل للحياة، بل ينظر إليه باعتباره وسيلة لتحسين المجتمع ورفع مستواه، ويمكننا القول إنّ ما تتمتع به الصناعة الألمانية من خبرة وسمعة ممتازة يعود بشكل رئيسي إلى التعليم المهني الذي يعتمد على "نظام التعليم المهني المزدوج". وعلى أساس هذه الخبرة الطويلة في مجال التعليم المهني، الذي يرتبط ارتباطاً مباشراً بمتطلبات السوق ويشكل عنصراً قوياً في إدماج الكفاءات المهنية والاجتماعية، يبرز هذا النوع من المعرفة التي يمكن أن يقدمها الألمان لشركائهم، لاسيما أن برامج التدريب الألمانية تتميز بمستواها التقني والتعليمي العالين، وتمتلك

العديد من نقاط القوة الرئيسية، مثل: عملية تصميم المناهج الدراسية وفقاً للمعايير الصناعية، وتدريب المدربين وإدماج تنمية المهارات في أثناء العمل، حيث يسلك أكثر من 0.80 من الشباب طريق التعليم المهني في حين لا يلتحق أكثر من 0.15 منهم بالجامعات ويمكن الاستفادة منه في حال تأهيل الشركات والمؤسسات الاقتصادية الوطنية من بنوك وفنادق ومصانع وغيرها. (محمد وقرارية، 2013، صفحة 17). هناك عوامل اجتماعية وثقافية والمتمثلة بالنظر لعمل المرأة على أنه حاجة وليس ضرورة، عدم وجود تقدير مجتمعي لعمل المرأة، علاوة على قناعة المرأة بعدم وجود مردود اقتصادي لعملها وعدم شعورها باستقلالية في التصرف بأجرها. وهذا يتطلب وضع خطة توعية على مستوى المجتمع من ناحية وعلى مستوى النساء من ناحية أخرى لإظهار أهمية مشاركة النساء في سوق العمل لما له أهمية في عملية التنمية.

هناك عدة عوامل اجتماعية وثقافية تساعد في ضعف تمكين المرأة اقتصادياً فعمل المرأة حاجة وليس حق، والمجتمع الفلسطيني ما زال مجتمعاً ذكورياً وقرار مشاركة المرأة بالعمل هو بيد الرجل بالدرجة الأساس، كذلك عدم وجود مردود اقتصادي لعمل المرأة، وقناعتها بأن عملها غير مجدٍ من الناحية الاقتصادية، (تدني الأجور)، وقناعتها بأن الرجل هو المكلف بتدبير نفقات البيت الأمر الذي يجعلها تفضل الجلوس في البيت، علاوة على أنّ استفادتها من أجرها قليل ومحدود مما يساهم في عزوف المرأة عن الالتحاق في سوق العمل.

ناهيك عن الأوضاع السياسية والاجتماعية: تخوف الأهل/ أو الزوج وفي بعض الحالات المرأة نفسها من مشاركة المرأة في العمل خارج منطقة سكنها تخوفاً من نظرة المجتمع للمرأة العاملة خارج المدينة، حيث إنّها نظرة في غير صالحها من ناحية، علاوة على العقوبات الأمنية المترتبة على خروج المرأة للعمل وخصوصاً خارج منطقة سكنها (العمل في تجمع أو محافظة أخرى) خصوصاً في ظل الظروف السياسية التي تمر بها الأراضي الفلسطينية واضطرار المرأة للمرور عبر الحواجز والتأخير، حيث يرفض الأهل عمل المرأة لعدم توفر الأمن والراحة، كذلك عدم فهم الفتيات لمجالات العمل التي يتيحها تخصصها في الجامعة وذلك عن التحاقها في الجامعة، والزواج المبكر في بعض المناطق هو عامل أيضاً من عوامل خروج المرأة من سوق العمل، و الطريقة التي يتم تناول موضوع عمل المرأة كأنه صراع بين الرجل والمرأة. رغم التطور الذي تعيشه المجتمعات بشكل عام بما فيه المجتمع الفلسطيني بكافة فئاته، إلا أنّ العادات والتقاليد التي تقيد من حرية المرأة وتملي عليها أدواراً نمطية معينة ما زالت تحكمه بمباركة من الخطاب الديني والعشائري الذي يكون في كثير من الأحيان نابع من مصالح شخصية لا أكثر، ما زاد الأمر حدة قصور بعض التشريعات في معالجة تحكم الرجل في مصير الأنثى سواء في خياراتها أو قراراتها، إضافة إلى قدم القوانين كقانون الأحوال الشخصية، وقانون العمل والأحوال المدنية.

جاءت القوانين لتلبية حاجات المرأة ومراعاة الاعتبارات الجسدية والسيكولوجية لها، إلا أنّ هذه التلبية لم تكن كافية بالحدّ المطلوب على سبيل المثال، ربط الإجازات بالأمومة دون تصور وجود إجازة أبوة وحق حرمان الزوج لزوجته من النفقة في حال لم يوافق على عملها كنتيجة لخرقها الطاعة على حدّ

تعبير القانون، عدا عن عدم تطبيق قانون العمل على الأرض الواقع بشكل كبير، لا من حيث تطبيق النصوص القانونية، ولا من العقوبات المفروضة على من يخالف أحكام القانون، مما يطلق العنان لصاحب العمل باستغلال الفئة العمالية بشكل أكبر، بالإضافة إلى وجود جو من عدم الأمان بسبب الاحتلال والفلتان الأمني في الأيام الحالية، وهذا كان له بالغ الأثر على المرأة الفلسطينية، وعدم رغبتها في خوض الحياة العملية، وعدم شعورها بالأمان للوصول إلى مراكز صنع القرار، لكل ما سبق توصل الباحثان إلى التوصيات والمقترحات التالية:

الخاتمة:

تم من خلال البحث تقييم مدى تحقيق تمكين المرأة اقتصاديا للحد من مظاهر التمييز الثقافي والاجتماعي على مستوى التشريعات الأساسية والعادية والفرعية، وتبين محدودية اسهام التشريعات في تمكين المرأة اقتصاديا سواء من حيث النصوص التي كانت قاصرة عن تحقيق التمكين أو من خلال التطبيقات العملية التي ميزت الرجل على حساب المرأة، بالإضافة الى طبيعة الفكر الاجتماعي الذي لا زال حائما بين المرأة وبين انفتاحها على عالم الاقتصاد كعنصر فاعل منتج تحقيقا للمساواة الثقافية والاجتماعية لصالحها، وعليه تم تقديم التوصيات والمقترحات الآتية:

التوصيات والمقترحات:

- 1- التعديل التشريعي على كافة القوانين السارية والمتعلقة بالمرأة، ولاسيما تعديل بعض أحكام النصوص القانونية الواردة في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 على النحو التالي:
 - نصّ المادة (103) أعطت للمرأة الحق في إجازة ولادة مدتها 10 أسابيع، منها على الأقل 6 أسابيع بعد الولادة، على أن تكون المرأة قد عملت 180 يوما على الأقل قبل الولادة. وملاحظتنا تنصب على اشتراط الحصول على هذه الإجازة المدفوعة بأن يمضي 180 يوما على عملها، قبل الولادة، وفي هذا الشرط إجحاف بحق المرأة وخرق لمبدأ المساواة مع الرجل خاصة إذا علمنا أن فترة التجربة لكليهما تبلغ 3 أشهر، يستحق بعدها العامل والعاملة كلّ الحقوق التي نصّ عليها القانون.
 - النصّ على توفير منحة الأمومة للزوج والزوجة ومصاريف الولادة، فقد خلا القانون من هذا الحق، علماً أنّ بعض التشريعات العماليّة العربيّة والغربيّة منحت المرأة منحة الأمومة، بالإضافة إلى تغطية مصاريف الولادة كمساهمة من المجتمع في دعم المرأة وتشجيعها على الإنجاب.
 - النصّ على إنشاء الحضانات في كلّ منشأة وتوفير وسائل الراحة للمرأة العاملة.
 - غموض المادة (104) يعترضها من حيث المكان الذي ترضع به العاملة طفلها، ومن حيث الزمان، خصوصاً إذا كانت الحضانة موجدة أو غير موجدة بمكان العمل، كان أولى على المُشرّع أن يراعي في هذه المادة فترات الرضاعة خصوصاً إذا كانت الحضانة بعيدة عن مكان العمل كما أن المُشرّع أغفل في هذه المادة أن فترة الرضاعة هي سنتين حسب القانون المُطبق في الأحوال الشخصية.

- 2- تفعيل دور وزارة العمل من خلال حملات الرقابة والتفتيش على مواقع العمل بالتنسيق مع الجهات الرسمية بما يضمن حماية العمال وحقوقهم في الانتساب واللجوء للنقابة والمؤسسات القانونية حال تعرضهم لأية انتهاكات.
- 3- وضع سياسات وبرامج منهجية تساعد على التوفيق بين طبيعة الدور الأسري للمرأة واحتياجات العمل، بما يراعي متطلبات العائلة والأمومة، من أجل زيادة مشاركة النساء بشكل فعال في سوق العمل.
- 4- عقد برامج تدريبية وتثقيفية وتعزيز الوعي لدى المرأة العاملة، والتركيز على قضايا المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والواقع الخاص بالمرأة العاملة، وتوضيح القوانين والأنظمة والاتفاقيات الخاصة بالعمل والعمال والأجور والتقاعد والضمان الاجتماعي.

الإحالات والمراجع:

1. أبو حارثية، محمد؛ قواس فريد (1997)، دراسة مقارنة لحقوق المرأة في التشريعات العمالية العربية.
2. ألفا العالمية للأبحاث والمعلوماتية واستطلاع الرأي (2009) عمل المرأة الفلسطينية. دراسة في انطباق الفلسطينيين وتوجهاتهم حول عمل المرأة، مركز المرأة للأبحاث والتوثيق.
3. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2019). مسح القوى العاملة 2019. رام الله - فلسطين.
4. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2019). واقع المرأة الفلسطينية، 2020. رام الله - فلسطين.
5. حرارة، معاذ (2009)، لماذا تأخر إصدار قرار وزاري يحدد المجالات المحظور عمل المرأة بها، -www.mohamoon.com=4373
6. حوى، فاتن (2019)، الجوانب القانونية للتمكين الاقتصادي للمرأة: التشريعات التجارية القطرية والقوانين ذات الصلة.
7. خضر، أسى (1998)، القانون ومستقبل المرأة الفلسطينية، مركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي، القدس.
8. الخوaja، حمدي (2008)، حقوق العاملين في المنشآت الصناعية، نتائج مسح ميداني في صناعات مختلفة في الضفة الغربية وقطاع غزة، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين، رام الله.
9. الصالح، جواد؛ شبانة، لؤي. تحديات مشاركة المرأة في سوق العمل والتدخلات المطلوبة، مركز المرأة للدراسات والتوثيق، 2008
10. عبد العال، منى (2016)، فاعلية مؤسسات التمويل الصغير في تمكين المرأة اقتصاديًا في محافظة طولكرم من وجهة نظر مدراء المؤسسات والمستفيدات، جامعة بيرزيت، فلسطين.
11. عبدالرحيم، طهير (2011)، الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة ابي بكر بلقايد، الجزائر.
12. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966.
13. فريخ، ناهد (2004)، نحو تعديل إجازة الأمومة في قانوني الخدمة المدنية والعمل، ع.5-6، مجلة المجلس التشريعي، رام الله.

14. قرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 2012 بشأن اعتماد الحد الأدنى للأجور.
15. القطب، رولا(2012)، دور المرأة في صنع القرار في المؤسسات الحكومية 1995-2010 رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية.
16. القواسمي، سميرة (2018)، وآخرون. ورقة سياسات إسقاط نص تمييزي في قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005، وزارة شؤون المرأة 2015.
17. كامل، رمضان (2008)، شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003؛ ط5، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة.
18. كرم، عبد الواحد (1998)، شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
19. كعكبان، نضال (2005)، المرأة الفلسطينية والاقتصاد، وكالة الأنباء والمعلومات الفلسطينية (وفا)،
https://info.wafa.ps/ar_page.aspx?id=3192
20. مجلة كلية القانون الكويتية العالمية – الكويت، مجلد 3، عدد 27.
21. محمد، أسماء (2013)، مشاركة النساء في سوق العمل الفلسطيني، جامعة بيرزيت/ فلسطين.
22. محمد، أسماء؛ قرارية، حاتم (2013)، ورقة سياسية رقم (٦) تشرين ثاني، .27 28. de/p/8Kix 30/04/2006
23. مسح القوى العاملة الفلسطينية التقرير السنوي 2014، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015.
24. منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD, 2011).
25. هند، حسن (2007)، الموسوعة القضائية في شرح أحكام قانون العمل، الجزء الثاني، دار الكتب القانونية، مصر.
26. وزارة التربية والتعليم، دراسة الاحتياجات الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية للمشروع البلجيكي، دعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين، 2011.
27. يحيى، عبد الودود (1989)، شرح قانون العمل؛ ط3، دار النهضة العربية، القاهرة.

