

المرأة الفلسطينية بين الاتفاقيات الدولية

وقانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني رقم (19) لسنة 2016

اسم المؤلف:

آسيا جميل ابو ريدي

جامعة النجاح الوطنية

هذا البحث مقدم لـ:

المؤتمر الثاني المحكم لكلية الاقتصاد والعلوم الاجتماعية بعنوان نحو رؤية شاملة لتعزيز البنية التحتية

الاقتصادية في فلسطين

المخلص

إنّ الهدف الرئيس لهذا البحث هو إجراء مراجعة وتقييم لبنود قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني المتعلقة بالمرأة الفلسطينية، وذلك للوقوف على مدى مواءمة قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني مع بنود أبرز الاتفاقيات الدولية، ويتطلب ذلك تحليل بعض مواد قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني المتعلقة بالمرأة ضمن إطار مجموعة من المعايير الأساسية التي تركز عليها مجمل المواثيق الدولية المتعلقة بحقوق المرأة، وخاصة اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو).

إن هذا البحث لا يفترض أن القوة الأساسية للإصلاح تكمن في تغيير النص القانوني فحسب، وإنما في النهج والطريقة التي تجري فيها عملية الإصلاح وطريقة وضع النص في علاقته مع السياق.

هذا الإطار التحليلي في فهم القانون يتطلب من القانوني، عند صياغته وإقراره للقانون ومن أجل التغيير، أن يقوم بمحاولة خلخلة الفرضيات الأساسية التي بني عليها التمييز في القانون؛ وليس فقط تحقيق المساواة الرسمية، وكذلك توسيع مساحة الدراسة التي تبني عليها السياسة التشريعية لتشمل علاقة القانون مع القوانين الأخرى، وأبعاد النص وآثاره وعلاقته مع السياق، ويسعى هذا البحث إلى الإجابة على سؤال البحث المتمثل في: " ما مدى إنسجام بعض بنود قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني رقم (19) لسنة 2016 مع أبرز الاتفاقيات الدولية؟". وخلص البحث إلى أن غالبية بنود قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني رقم (19) لسنة 2016، لا تتسجم مع بنود أبرز الاتفاقيات الدولية فيما يتعلق بحقوق المرأة العاملة.

Abstract

The main objective of this research is to review and evaluate social security law regarding Palestinian woman rights. This is done to show how well Palestinian social security coincides with other the most important international agreements. This requires the analysis of several items of Palestinian social security law regarding women's rights within the framework of the basic standards of international abutments related to women's rights.

This analytical framework of understanding the act requires that lawyers, when they write and authorize the act, and for the purpose of application of change, to try to measure the essential hypotheses in which the discrimination in this certain act was built and not just the achievement of real equality .

Moreover, any study of this area of the legislative policy must include the relation of this law with other laws. It also must include the dimensions of the acting text and its effects and relations with the legal context. This research tries to answer the question about: “The Extent of Concordance of the Palestinian Social Security Act No. 19 for 2016 with the most important International Agreements.” This research indicated that most of the items of the Palestinian Social Security Act No.19 of 2016 don’t concord with most of international agreements items .

الكلمات المفتاحية:

المرأة، المرأة الفلسطينية، قانون الضمان الاجتماعي، المرأة في الاتفاقيات الدولية، المرأة في قانون الضمان

الاجتماعي الفلسطيني

المقدمة

سعى المجتمع الدولي منذ عدة عقود إلى منح المرأة مساحة خاصة في معاهداته ومواثيقه الدولية وفي تشريعاته المعاصرة وكان ذلك نتيجة لمشكلة العنصرية القائمة على أساس النوع الاجتماعي، فقضية العنصرية ضد المرأة هي مشكلة عالمية تواجهها النساء في العالم أجمع وإن كانت بدرجات متفاوتة، وتعتبر إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في تاريخ 1979/12/18 من أبرز الإتفاقيات التي ناقشت وحرمت التمييز ضد المرأة بكافة أشكاله. بالإضافة إلى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والذي تم اعتماده بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 217 ألف (د-3) المؤرخ في 1948/12/10، وكذلك العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية والذي اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) في تاريخ 1966/12/16.

على الرغم من مصادقة دولة فلسطين على إتفاقية (سيداو) دون أي تحفظ للعمل بها على الأراضي الفلسطينية¹، إلا أن هناك بعض العقبات والتي تحول دون مشاركة المرأة الاقتصادية بالشكل المطلوب وهذا بعد ذاته يدل على أن وضع النساء في فلسطين يتسم بنوع من التناقض، فمن ناحية ترتفع مستويات الالتحاق بالتعليم بين النساء، ومن ناحية أخرى ما زالت مشاركة النساء متدنية في سوق العمل الرسمي، وما زالت قيمة مشاركة المرأة منقوصة في سوق العمل غير الرسمي.²

وتأسيساً على ما تقدم، فإن هذا البحث سيعمل على تسليط الضوء على وضع المرأة الفلسطينية العاملة في بعض بنود قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني رقم (19) لسنة 2016، وسيتم دراسة مدى انسجام هذه

¹ سلهب, فاتن. (2017). *حقوق المرأة الفلسطينية بين إتفاقية سيذاو والتشريعات الفلسطينية*. (ص. 44) نابلس- فلسطين: جامعة النجاح الوطنية.
² الصيرفي, عماد. سمارة, ناهد. (2018). *نساء في الظل: النساء والإقتصاد غير الرسمي فلسطين*. (ص. 17) رام الله- فلسطين: جامعة بيرزيت.

البنود مع ما ورد في كل من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، و العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، و اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، حيث سيناقدش هذا البحث ضمانات حقوق المرأة في مبحثين؛ المبحث الأول يناقدش حقوق و ضمانات المرأة العاملة كما وردت في أبرز الاتفاقيات الدولية، والمبحث الثاني يناقدش حقوق و ضمانات المرأة العاملة كما وردت في قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني رقم (19) لسنة 2016، وفي النهاية سيتم عرض أبرز النتائج والتوصيات.

أهمية البحث:

تبرز أهمية هذا البحث من خلال تحليله لبعض النصوص القانونية المتعلقة بحقوق المرأة العاملة في قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني رقم (19) لسنة 2016 للوقوف على مدى ملائمة قانون الضمان الاجتماعي مع بنود أبرز الاتفاقيات الدولية، فعلى الرغم من أن مفهوم الضمان الاجتماعي ليس وليد جهود حديثة، إلا أن هذا النظام لا يزال جديداً في الثقافة الاقتصادية الفلسطينية.

تأتي أهمية البحث أيضاً بسبب حاجة المجتمع لمثل هذا النوع من الأبحاث، كونه موضوع حديث النقاش في الآونة الأخيرة التي شهدها المجتمع الفلسطيني، ومؤثر على مجريات الحياة للمرأة الفلسطينية العاملة. ويعتبر هذا البحث محاولة للتعرف على حقوق المرأة في أبرز المواثيق الدولية، والاستفادة من اقتراح التعديلات لنصوص المواد في قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني، والتي يمكن أن يستخدمها المشرع الفلسطيني بحيث تتعكس بشكل إيجابي على الوضع الاقتصادي للبلاد . كما يمكن أن يساعد هذا البحث أصحاب القرار على

التطبيق الصحيح لكافة الالتزامات الناتجة عن قانون الضمان، وكذلك يمكن أن تستفيد منه المؤسسات النسوية التي تُعنى بحقوق المرأة الفلسطينية.

مشكلة البحث وأسئلته:

تتمثل مشكلة البحث في السؤال التالي: " ما مدى إنسجام بعض بنود قانون الضمان الإجتماعي الفلسطيني رقم (19) لسنة 2016 مع أبرز الاتفاقيات الدولية؟". وللإجابة على هذا السؤال فإن الباحثة تحاول الإجابة على الأسئلة الفرعية التالية:

1- ما هي الحقوق والضمانات المتعلقة بالمرأة العاملة كما وردت في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان؟

2- ما هي الحقوق والضمانات المتعلقة بالمرأة العاملة كما وردت في العهد الدولي الخاص بالحقوق

الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؟

3- ما هي الحقوق والضمانات المتعلقة بالمرأة العاملة كما وردت في اتفاقية القضاء على أشكال التمييز

ضد المرأة (سيداو)؟

4- ما هي الحقوق والضمانات المتعلقة بالمرأة العاملة كما وردت في قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني

رقم (19) لسنة 2016 ؟

أهداف البحث:

يهدف هذا البحث بشكل أساسي إلى:

1- دراسة وفحص مدى انسجام بعض بنود قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني رقم (19) لسنة 2016

للتصوص الواردة في أبرز الاتفاقيات الدولية.

2- إلقاء الضوء على الأسس الواجب توافرها في قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني رقم (19) لسنة 2016 لكي ينسجم مع مبادئ أبرز الاتفاقيات الدولية، مع بيان الإشكاليات التي تعترى هذا القانون والتي لا تتفق مع بنود هذه الاتفاقيات.

3- تقديم توصيات لصانعي القرار لغايات معالجة بنود قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني رقم (19) لسنة 2016 وتطويرها بما يتواءم مع النصوص القانونية الواردة في أبرز الاتفاقيات الدولية.

نطاق البحث:

يقتصر هذا البحث على دراسة ومعالجة بنود قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني رقم (19) لسنة 2016، في ضوء مبادئ أبرز الاتفاقيات الدولية. وعليه؛ لن تعالج الدراسة كافة المواثيق الدولية ذات العلاقة بحقوق الإنسان، وإنما سيتم الإشارة فقط إلى ثلاثة مواثيق دولية متمثلة في: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، كما سيقصر البحث على قراءة بعض نصوص القانون رقم (19) لسنة 2016 المتعلقة بحقوق المرأة العاملة، دون الخوض في جميع النصوص.

أما فيما يتعلق بالنطاق المكاني سيقصر البحث على دراسة بنود قانون الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة 2016 الساري في الضفة الغربية.

منهجية البحث:

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي؛ وذلك بتحليل نصوص قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني رقم (19) لسنة 2016 ومقارنتها ببنود أبرز الاتفاقيات الدولية.

الدراسات السابقة:

لقد تطرقت العديد من الأبحاث إلى مشكلات المرأة العاملة والتحديات التي تواجهها؛ فقد بحثت فانت سلهب (2017)، من جامعة النجاح الوطنية، حقوق المرأة الفلسطينية بين اتفاقية سيداو والتشريعات الفلسطينية، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على حقوق المرأة الفلسطينية في إتفاقية سيداو والتشريعات الفلسطينية وتحديداً قانون الأحوال الشخصية الساري في الضفة الغربية، حيث تناولت الدراسة ماهية إتفاقية سيداو ، وكيفية إنضمام فلسطين لهذه الاتفاقية، وتم البحث في الحقوق العامة للمرأة الفلسطينية في الشريعة و القواعد القانونية، وتم التركيز أيضاً على حقوق المرأة الفلسطينية بين اتفاقية سيداو وقانون الأحوال الشخصية الأردني الساري في الضفة الغربية رقم (61) لعام 1976 ؛ لمعرفة مدى موائمة اتفاقية سيداو مع قانون الأحوال الشخصية وموقف الناشطين في المؤسسات والمختصين من تعديل بعض بنود قانون الأحوال الشخصية بما يتوافق مع اتفاقية سيداو، وتوصلت الدراسة إلى وجود توافق بين اتفاقية سيداو وقانون الأحوال الشخصية الساري في الضفة الغربية في كفالة بعض الحقوق للمرأة، ولكن يوجد عدم توافق في كل من حقوقها في (حريتها في السكن، والعمل، و الميراث، و النفقة، و الولاية، وتعدد الزوجات، والطلاق)

و من أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة، ضرورة تعديل قانون الأحوال الشخصية بحيث لا يتعارض مع الدستور الفلسطيني؛ لأن الشريعة الإسلامية تعتبر أحد مصادر التشريع، كما توصي الدراسة بإقرار قانون أحوال شخصية فلسطيني موحد بين الضفة الغربية وقطاع غزة.

كما وأجرى محمد عبد الكريم محافظة (2005) دراسة بعنوان: الإنتهاك القانوني لحقوق المرأة الأردنية العاملة، تهدف إلى التعرف على مظاهر الانتهاك القانوني لحقوق المرأة الأردنية العاملة، وأشكال التهديد التي تمارس ضدها في مؤسسات العمل، وتكون مجتمع الدراسة من نساء عاملات في المؤسسات الأردنية الحكومية

والخاصة، واعتمدت الاستبانة المدعمة بالمقابلة أداة لجمع المعلومات، وطبقت على عينة بلغ حجمها (450) امرأة باستخدام العينة القصدية، وتوصلت الدراسة إلى أن 35,4% من عينة الدراسة يعانون إنتهاكاً واضحاً لحقوقهن القانونية، وخلصت الدراسة إلى أن السبب في الانتهاك الذي تتعرض له المرأة يتجلى في عدم وضع عقوبة قاسية على من يهمل القانون ولا يعمل به. والذي هو انتهاك لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي صادقت عليها الدولة الأردنية عام 1992م.

و ينفرد هذا البحث في دراسته لموضوع "المرأة الفلسطينية بين الإتفاقيات الدولية وقانون الضمان الإجتماعي الفلسطيني"، حيث جاء هذا البحث بعد إعلان بدء التطبيق الإلزامي لقانون الضمان الإجتماعي الفلسطيني رقم (19) لسنة 2016، واستكمال جهوزية المؤسسة.

1. حقوق و ضمانات المرأة العاملة كما وردت في أبرز الإتفاقيات الدولية

لقد أضحى تمكين المرأة من مشاركة الرجل في العمل في كافة الميادين متطلباً أساسياً للتنمية البشرية في أي دولة تنشُد رفاهية أفرادها³، وحيث أن العمل – بإعتباره جهد الإنسان وعطائه النابع من قواه – يتأثر كماً ونوعاً بصحة صاحبه وبظروفه النفسية والاجتماعية كتأثره بكفائته ومهاراته الفنية فإنه لا بد أن يوفر للعامل ظروف مناسبة للعمل حتى يكون قادراً على العطاء والإبداع.⁴

ولقد التفت المجتمع الدولي لقضية المرأة ولمشكلة العنصرية القائمة على أساس النوع الاجتماعي منذ زمن وكرس جهوده لحماية حقوق المرأة في العمل وإحاطتها بسياسات من الضمانات القانونية التي تُمكِّئها من أداء دورها بكفاءة في خدمة المجتمع، فعمل على إعطائها مساحة خاصة في معاهداته ومواثيقه الدولية، وقد

³العقائبة، زيد. (2010). *ضمانات حقوق المرأة العاملة في قانون العمل الأردني والإماراتي*. (2007-2045 ص) الاسكندرية: دار المنظومة.
⁴العقائبة، زيد محمود: مرجع سابق، ص10.

تزايد الإهتمام الدولي بهذه الشريحة من المجتمع بعد إنشاء هيئة الأمم المتحدة، حيث جاءت المواثيق الدولية العالمية لتنظم حقوق الإنسان بصفة عامة وحقوق المرأة بصفة خاصة⁵، وجاءت لتكرس مبدأ المساواة كمبدأ من مبادئ الحكامة الجيدة، والمتمثل أساساً في حق جميع الناس في الحصول على فرص الارتقاء الاجتماعي وتحسين أوضاعهم⁶، وشمل هذا الإهتمام المساواة بين المواطنين في الحقوق والواجبات فيما يتعلق بالعمل. وفي هذا المحور سيتم عرض بنود المواثيق الدولية كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، كما سيتم عرض بنود اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) التي نصت على حقوق المرأة العاملة؛ والعمل على دراستها وفهمها.

1-1: النصوص القانونية المتعلقة بحقوق المرأة في العمل والواردة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

حسب ما جاء في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والذي تم الإعلان عنه بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة لعام 1948 في المادة (2) فإن لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة في هذا الإعلان، دونما تمييز من أي نوع، ولا سيما التمييز بسبب العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسياً وغير سياسي، أو الأصل الوطني أو الإجتماعي، أو الثروة، أو المولد، أو أي وضع آخر⁷. وترى الباحثة أن هذا الإعلان قد أكد على أن جميع الناس متساويين في الحقوق والحريات وأنه أكد على ضرورة معاملتهم معاملة متساوية وعدم جواز التفرقة في ذلك بسبب النوع رجل أم امرأة؛ حيث اعتُبرَ الجنس بموجب الإعلان من أهم الأسس التي يمكن أن تكون أرضية خصبة لممارسة العنصرية، وبهذا فإن فلسطين

⁵نعار، زهرة. (2017). *حماية حقوق المرأة وفقاً لاتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة (سيداو)*. (ع1، ص 189-208) الجزائر: مجلة الدراسات الحقوقية- جامعة مولاي الطاهر.

⁶الباكوري، محمد. (2015). *مصادقة المغرب على البروتوكول الإختياري لاتفاقية سيداو: قراءة في الأسس والرهانات*. (ع1، ص 53-62).

⁷محبوب، تهناني. (2011). *حقوق المرأة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في ضوء ما جاء في القرآن الكريم*. (ع4، ص 89-113). السودان: المؤتمر العالمي للقرآن الكريم ودوره في بناء الحضارة الإنسانية.

كطرف في هذا الإعلان ملزمة باحترام بنوده والامتناع عن أي شكل من أشكال ممارسة العنصرية بما فيها العنصرية على أساس الجنس ، وعلى الرغم من عدم إلزامية الإعلان كنص مكتوب من ناحية قانونية وخلوه من أي شكل من أشكال الجزاء على الدول المخالفة إلا أن ما ورد فيه من أحكام وبنود هي ذات أصل عرفي ملزم أي أنها تدخل في إطار الأعراف القانونية الملزمة وبالتالي يجب على الدول الأطراف احترامها حيث يمكن مسائلة الدول الأطراف في حال المخالفة باعتبارها قد خالفت نصاً قانونياً عرفياً ملزماً.

ويذكر بأن الفقرة الثانية في المادة (23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان نصت على أن لجميع الأفراد، دون أي تمييز، الحق في أجر متساوٍ على العمل المتساوي، فإن هذا البند يشمل جميع الأفراد نساءً ورجالاً ولم يخصص بأن للرجال ميزة على النساء في العمل، وهذا ما يلزم الدولة بعدم الانتقال من حقوق المرأة وأن لها من الحقوق والمميزات كالتي تُمنح للرجل، وقد ورد أيضاً هذا البند في الفقرة (أ) في المادة (7) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

2-1: النصوص القانونية المتعلقة بحقوق المرأة في العمل والواردة في العهد الدولي الخاص بالحقوق

الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

نصت الفقرة الثانية في المادة (2) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والذي تم اعتماده بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة لعام 1966 على أن تتعهد الدول الأطراف بأن تضمن جعل ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذا العهد بريئة من أي تمييز بسبب العرق، أو اللون، أو

الجنس، أو اللغة، أو الدين أو الرأي سياسياً أو غير سياسي، أو الأصل القومي أو الإجماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب.⁸

وترى الباحثة أن هذا إن دل على شيء فإنه يدل على حجم الإهتمام الذي أبداه المجتمع الدولي تجاه قضايا عدم التمييز، وتعتقد الباحثة أن السبب وراء ذلك هو كثرة ضحايا الانتهاكات الإنسانية فضلاً عن الآثار التي تتركها هذه الإنتهاكات والتي تحول دون النهوض والازدهار بالمجتمعات الإنسانية، فحتى تستطيع الدول أن تنمو وتسمو بنفسها، لا بد لها من احترام حقوق أفرادها وحررياتهم، وأن تعطي كل ذي حق حقه، وأن يخضع الجميع لنفس المعاملة دون تمييز أو تفضيل فئة على أخرى، فلن يتطور الجانب الاقتصادي من الدول ما لم تسمو باحترامها لأفرادها، ولن يستطيع أفراد مجتمع ما منح أفضل ما لديهم من نتاج وإبداع فكري وفي كافة المجالات ما لم تكن حقوقهم وحررياتهم مصادرة، وهذا ما دفع المجتمع الدولي لسن تشريعات ملزمة للدول ويُعاقب عليها كل من يخالفها.

نصت الفقرة الثانية في المادة (10) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على وجوب الدول الأطراف أن تعمل على توفير حماية خاصة للأمهات خلال فترة معقولة قبل الوضع وبعده، وينبغي منح الأمهات العاملات أثناء الفترة المذكورة إجازة مأجورة أو إجازة مصحوبة باستحقاقات ضمان اجتماعي كافية.

⁸حمدين، محمد. (2018). *العنف القائم على أساس النوع وإثارة الإجماعية على المرأة*. (ص 19) السودان: جامعة زانجي.

وكذلك منح العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمرأة في الفقرة (2) في مادته (11)، حقاً واجباً في الحصول على حماية خاصة لها خلال فترة معقولة قبل الوضع وبعده، كما ومنح الأمهات العاملات، أثناء الفترة المذكورة، إجازة مأجورة أو إجازة مصحوبة باستحقاقات ضمان اجتماعي كافية.

لذا فإن تعدد الإنتهاكات القانونية لحقوق المرأة وتعدد أشكال التهديد التي تمارس ضدها في مؤسسات العمل، ونظراً للأهمية المتزايدة لدور المرأة الخاص في الحياة الاقتصادية والاجتماعية وعملية التنمية، ظهرت الحاجة إلى تطوير ظروف المرأة العاملة وتحسين أوضاعها⁹، وهذا ما دعا المجتمع الدولي أن يتبنى حماية حقوقها وسن قوانين وتشريعات تضمن لها ذلك في معظم إتفاقاته وإعلاناته¹⁰، ومن الجدير ذكره أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية قد حملا بين طياتهما من التشريعات والقوانين ما يحميان به حقوق وحرريات الناس على وجه العموم، ومن ثم كان لا بد للمجتمع الدولي بأن يولي عناية أدق حول حقوق وحرريات المرأة على وجه الخصوص، وهنا كان ميلاد جديد لاتفاقية فرضت حماية لا متناهية لحقوق المرأة، وهي اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو).

3-1: النصوص القانونية المتعلقة بحقوق المرأة في العمل و الواردة في إتفاقية القضاء على جميع أشكال

التمييز ضد المرأة (سيداو)

بالإنتقال إلى مكانة المرأة العاملة كما وردت في إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، لا بد من الإشارة إلى أن دولة فلسطين كانت قد وقعت على الاتفاقية في عام 2014، وأبدت إستعدادها لتطبيق

⁹العقبلي، زياد. (2012). *إضاعات على حقوق المرأة في قانوني العمل والضمان الإجتماعي الأردنيين*. (ع51، ص 71-164) مصر: مجلة البحوث القانونية والاقتصادية- جامعة المنصورة.

¹⁰دويدي، عائشة. (2017). *حقوق المرأة بين الصكوك الدولية والتشريعات الجزائرية: دراسة مقارنة*. (ع1، ص 198-212). المركز القومي للبحوث غزة.

بنود الإتفاقية في قوانين وتشريعات السلطة الوطنية الفلسطينية في الضفة الغربية، حيث تمت عملية الانضمام إلى اتفاقية سيداو دون تحفظات، وهذا الإتفاق يقتضي أن تتحمل الدولة مجموعة من الالتزامات مما يتطلب ضرورة مراجعة كافة التشريعات الصادرة عنها.¹¹ وترى الباحثة أن المصادقة على هذه الاتفاقية يلزم الدولة الفلسطينية القيام بتعديل أي نص قانوني يتعارض مع ما ورد في الإتفاقية وأن تعمل على موائمة تشريعاتها الموجودة مسبقاً بالإضافة إلى أي تشريعات أو قوانين سيتم سنّها مستقبلاً لتتناسب مع نصوص الاتفاقية وأن يتم احترام هذه النصوص في الأحكام الصادرة عنها.

وقد تم تعريف اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على أنها وثيقة سياسية تنص على تساوي المرأة في كافة الحقوق والواجبات بالرجل وهي وثيقة دولية تلزم كافة الدول التي وقعت على تنفيذها وهي ليست وليدة النشأة وإنما مضت عليها كثير من السنوات حيث تم اعتمادها من الجمعية العامة للأمم المتحدة منذ عام 1979م¹²، فما هو تعريف مصطلح التمييز ضد المرأة كما ورد في الاتفاقية؟ وما هي المواد المتعلقة بحقوق المرأة في العمل والمنصوص عليها في الإتفاقية؟

لقد عرفت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة " مصطلح التمييز ضد المرأة " بأنه: أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه، توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل¹³.

¹¹سلهب، فاتن عبد الله صادق، مرجع سابق. ص 44.

¹²حمد، محمد. (2008). *حقوق المرأة ما بين الإسلام واتفاقية سيداو*. غزة- فلسطين: جامعة الأزهر. ص 6.

¹³اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، اعتمدت بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 18 ديسمبر 1979.

وترى الباحثة أن التعريف الوارد في الاتفاقية يندد بكافة الصور التي ينطوي عليها أي شكل من أشكال التفرقة أو الاستبعاد أو التقييد على أساس الجنس، حيث أن هذه الصور وفقاً للمعجم الوسيط هي مصادر لـ " فَرَّقَ، اسْتَبَعَدَ، قَيَّدَ "؛ فكلمة فَرَّقَ تدل على التمييز بين الجماعات على أساس اللون أو الجنس أو لأي عناصر أخرى، واسْتَبَعَدَ الشيء ألقى الشيء، وقَيَّدَ الشيء أعاقه؛¹⁴ وإن كان هذا السلوك يهدف إلى " توهين " إضعاف وإحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو إضعاف تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها فهو يعتبر انتهاكاً لحقوقها وتميزاً ضدها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية سواء كانت عزباء، أو متزوجة، أو مطلقة، أو أرملة، وأن يتم معاملتها بنفس الطريقة التي يتم معاملة الرجل بها وأن تتمتع بنفس حقوقه وحرياته. وفي الفقرة (د) و الفقرة (و) والفقرة (ي) من المادة رقم (2) أُلزمت إتفاقية سيداو السلطات والمؤسسات العامة الامتناع عن مباشرة أي عمل تمييزي ضد المرأة وأن يتم إبطال القائم من القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات التي تشكل تمييزاً ضد المرأة، بالإضافة إلى إلغاء جميع الأحكام التي تشكل تمييزاً ضدها.¹⁵

ومن الإلتزامات الحقوقية التي ضمنتها إتفاقية سيداو على أساس المساواة بين الرجل والمرأة؛ الحق في الضمان الإجتماعي وخاصة في حالات : التقاعد ، والعجز ، والشيوخوخة ، والبطالة والمرض ، وكذلك في حالة عدم أهليتها للعمل ، وحققها في إجازة مدفوعة الأجر، حيث نصت الفقرة (هـ) من المادة (11) على هذا الحق، كما أن الفقرة (و) نصت على حق المرأة في الوقاية الصحية وفي حصولها على ظروف عمل سليمة بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.¹⁶

¹⁴أنيس، إبراهيم. منتصر، عبد الحليم. الصوالحي، عطيه. أحمد، محمد: المعجم الوسيط. مجمع اللغة العربية- القاهرة.
¹⁵عبد الحليم، غازي. نسيمه، زغينة. (2016). أثر الإتفاقيات الدولية في قانون الأسرة الجزائري - إتفاقية سيداو نموذجاً. الجزائر: جامعة محمد بوضياف- المسيلة. ص 11.
¹⁶سلهب، فائق عبد الله صادق، مرجع سابق. ص 65.

وأوجبت اتفاقية سيداو في الجزء الأول من المادة (13) حق المرأة في الاستحقاقات العائلية على أساس المساواة بين الرجل والمرأة كإحدى التدابير التي تتخذها الدول الأطراف للقضاء على التمييز ضد المرأة في المجالات الأخرى للحياة الاقتصادية، والاجتماعية.¹⁷

إن اتفاقية سيداو تؤكد على وجود الحق في العمل في القانون الدولي، وتلقي على عاتق الدول الأطراف طيفاً شاملاً من الإلتزامات لتضمن تمتع النساء بصورة فعالة وكاملة بهذا الحق، على قدم المساواة مع الرجل، وتكفل للمرأة حقوق وفرص التشغيل نفسها التي تكفلها للرجل، وذلك بإزالة قوانين وممارسات التوظيف التي تميز ضد المرأة كما وتؤكد على أن حق المرأة مكفول في الأجر المتساوي وفي جميع المكتسبات المتصلة بالعمل، إذ يتوجب أن تتقاضى أجراً متساوياً للعمل المتساوي وأن تتلقى نفس المعاملة التي يتلقاها الرجل فيما يخص عملها¹⁸، كما أنها تفرض على الدول الأطراف إلتزامها بمنح المرأة حقها في الضمان الاجتماعي في حالات البطالة أو التقاعد أو عدم القدرة على العمل وحق المرأة المكفول في الإجازة المدفوعة الأجر وفي الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، وحقها في حصولها على المنافع المكتسبة للأسرة كالعلاوات العائلية والتأمينات والدعم لأغراض السكن، ورعاية الطفولة، والائتمانات المالية، والإعفاءات الضريبية دون إنقاص باعتبارها حق مكتسب وليس منحة أو هبة وأن يتم منحها هذه الاستحقاقات بنفس الطريقة التي تُمنح للرجل.

4-1: قيمة المعاهدات الدولية بالنسبة للتشريعات الفلسطينية

تعد المعاهدات الدولية المصدر الرئيس الأول للقانون الدولي المعاصر، فقد احتلت مكاناً بارزاً بوصفها المصدر الأول له وفي السنوات الأخيرة شهدت حركة تقنين وتدوين القانون الدولي زخماً لا مثيل له من قبل،

¹⁷سلهب، فانتن عبد الله صادق، مرجع سابق. ص65.

¹⁸صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، UNIFEM. (2003). تقييم وضع المرأة: دليل خاص بإعداد التقارير عن إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، سيداو. نيويورك. ص11

بهذا أزاحت المعاهدات الدولية العرف الدولي عن صدارة مصادر القانون الدولي العام، واحتلت المركز الذي كان يشغله العرف الدولي¹⁹

وتتحقق القيمة القانونية والقوة الإلزامية للمعاهدات الدولية في مجال القانون الدولي بمجرد التوقيع أو التصديق عليها، وتسري آثارها بغض النظر عن اختلاف الإجراءات الدستورية للتصديق من دولة إلى أخرى، أما في النظام القانوني الداخلي فتختلف القيمة القانونية والقوة الإلزامية للمعاهدات المصادق عليها من دستور إلى آخر، وذلك حسب الاعتبارات الدستورية لكل دولة.²⁰

ولا بد من ذكر أن المحكمة الدستورية الفلسطينية العليا أصدرت قراراً بتاريخ 2018/3/18 تؤكد فيه على سمو الاتفاقيات الدولية على التشريعات الداخلية، بحيث تكتسب قواعد هذه الاتفاقيات قوة أعلى من التشريعات الداخلية، بما يتواءم مع الهوية الوطنية والدينية والثقافية للشعب العربي الفلسطيني، مع تمتع الأمم المتحدة ومؤسساتها بالحصانة من الإجراءات القضائية الوطنية. وهذا يعني أن أي قانون يتعارض مع نصوص هذه الاتفاقيات يتوجب إلغاؤه أو تعديله بما يتلائم مع نصوص الاتفاقيات، فهل حقاً قانون الضمان الإجتماعي ينسجم مع هذه الاتفاقيات؟

2. حقوق وضمانات المرأة العاملة كما وردت في قانون الضمان الإجتماعي رقم (19) لسنة 2016

إن فكرة ضمان وسائل العيش والراحة للفرد ليست وليدة العصر الحديث فهي فكرة قديمة ظهرت في الجماعات البدائية والقرون الوسطى والمعاصرة وقد اتخذ هذا النظام على مر الأيام صوراً وأشكالاً مختلفة إلى

¹⁹أبو مسامح، عمران. (2017). التنظيم القانوني للإلتزام بالمعاهدات الدولية في التشريع الفلسطيني "دراسة مقارنة بالشرعية الإسلامية". غزة: الجامعة الإسلامية. ص 87

²⁰أبو مسامح، عمران، مرجع سابق. ص 89.

أن برز بصورة رسمية ودولية منذ بداية هذا القرن²¹، وذلك لغرض اصلاح مفاسد الأنظمة الاقتصادية التي كانت سائدة وبقصد تحقيق العدالة والتكافل الاجتماعي بين الأفراد كافة دون التقييد بسبب الجنس أو اللون أو الدين²²، حيث لعبت الحرب العالمية الاولى والتي نجم عنها أزمات اقتصادية واجتماعية أثر فعال في تعزيز هذه الفكرة²³.

سيتناول هذا المبحث في الفرع الأول منه؛ التعريف بالضمان الاجتماعي وبأهميته الاقتصادية، وفي الفرع الثاني يتناول النصوص القانونية الواردة في قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني رقم (19) لسنة 2017 فيما يتعلق بإجازة الأمومة.

1-2. التعريف بالضمان الاجتماعي وبأهميته الاقتصادية

يُعرف الضمان الاجتماعي على أنه: " النظام الذي تقوم به الدولة لتأمين حد معين من العيش لبعض أو لجميع الأفراد مقابل الإشتراكات التي تدفع لحسابات المستفيدين (من قبلهم ومن قبل أصحاب العمل والدولة أيضاً في بعض الأحيان) وذلك في حالات المرض والعجز والتقاعد والشيخوخة وإصابات العمل والولادة والوفاة وغيرها من الطوارئ²⁴. وتُعبّر فكرة الضمان عن التضامن والتكافل بين أبناء الجماعة الواحدة في سعيهم للقضاء على الفقر والعوز، وتُعبّر أيضاً عن الوسائل المعتمدة لبلوغ هذا الهدف²⁵.

²¹الراوي، علاء شفيق. (1966). الضمان الاجتماعي: آثاره الاقتصادية وتطبيقاته في ليبيا. (2ع، ص 1-18) جامعة بنغازي - كلية الاقتصاد - مكتب البحوث.

²²القاضي، فؤاد محمد. (1988). قضية التنمية وتحقيق الضمان الاجتماعي. (13ع، ص 15-18)، الجهاز المركزي المصري للتنظيم والإدارة.

²³الراوي، علاء شفيق: مرجع سابق. ص 1-18.

²⁴الراوي، علاء شفيق. مرجع سابق. ص 1-18.

²⁵حماد، الاء. (2018). قرار بقانون الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة 2016 من منظور اقتصاد السوق الاجتماعي. بيرزيت- فلسطين: معهد الحقوق، جامعة بيرزيت ص7.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن صدور القرار بقانون الضمان الاجتماعي في فلسطين تم بمصادقة سيادة الرئيس محمود عباس عليه، وتم نشره في الجريدة الرسمية بتاريخ 20 تشرين أول 2016، ودخل حيز النفاذ في 21 تشرين ثاني 2016، على أن يأخذ الصفة الإلزامية بعد 24 شهراً من تاريخ النفاذ.²⁶

لم تواجه الدول التي اتبعت أنظمة ضمان اجتماعي شاملة مشاكل اقتصادية ملموسة في معالجة الفقر والبطالة. فقد ثبت خلال تاريخ القرن العشرين بأن تطبيق أنظمة الضمان الاجتماعي في العديد من الدول المتقدمة قد ساهم في خفض نسبة الفقر وعدم المساواة إلى أكثر من النصف، كما أدى إلى تخفيض هذه النسبة في البلدان النامية بشكل متفاوت وبقدر لا بأس به. وقد تمكنت غانا والهند وناميبيا من تغطية تكاليف العاملين في الاقتصاد غير الرسمي وتقديم تغطية تأمينية لكافة المسنين.²⁷

إن الضمان الاجتماعي يساعد على التنمية الاقتصادية للدول، حيث يرفع من مستوى رفاهية الأفراد، ومن مستواهم الثقافي والصحي، وذلك من خلال خلق فرص متساوية ومتكافئة لجميع أفراد المجتمع، هذا يؤدي إلى الإزهار الاقتصادي للدول، كما يساهم الضمان الاجتماعي في خلق انتعاشاً اقتصادياً في البلاد من خلال زيادة التشغيل واستخدام كافة الجهود والعناصر الانتاجية. بالإضافة إلى زيادة الاستهلاك والاستثمار ومن ثم التشغيل الناتج عن تأمين عيش الأفراد وراحتهم عند التعرض للحاجة والمخاطر عن طريق تقديم الاعانات والخدمات.²⁸

²⁶النشرة التعريفية بقانون الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة 2016. (2018). فلسطين: مؤسسة الضمان الاجتماعي. ص2.
²⁷جميل، مسيف. (2016). *خيارات أنظمة الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية في فلسطين* (ص33). فلسطين: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس).
²⁸الراوي، علاء شفيق، مرجع سابق. ص 15.

2-2. بعض النصوص القانونية المتعلقة بحقوق المرأة الواردة في قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني

رقم (19) لسنة 2016

يدعي بعض الحقوقيين بأن قانون الضمان الاجتماعي يكفل للمرأة العاملة حقها في الحصول على الأجر العادل، بمعنى أن هذا القانون يضمن لها ألا يقل أجرها عن الحد الأدنى للأجور، وبذلك يكون القانون قد منحها الحماية على حقوقها من التلاعب والاستغلال، وعمل على توفير حياة كريمة لها²⁹، وذلك استناداً منهم إلى الفقرة الأولى في الفرع (ب) في المادة (42) من قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني والتي نصت على أنه يجب ألا يقل الحد الأدنى للأجر الخاضع للتأمينات عن الحد الأدنى للأجور. وترى الباحثة أن الحد الأدنى للأجور قد تم تحديده منذ عدة سنوات، ورغم ارتفاع تكاليف الحياة بكافة جوانبها، إضافة إلى الارتفاع في غلاء المعيشة، ورغم التغيرات التي تحدث وبشكل مستمر على قيمة العملة، إلا أن هذا المقدار من الأجر بقي ثابتاً، فحتى نستطيع الحكم على أن قانون الضمان الاجتماعي قام فعلياً بحماية حقوق المرأة من التلاعب، فإنه من الضرورة أن يتم إصدار قرار بتعديل مقدار الحد الأدنى للأجور ورفع له كي يتواءم مع متطلبات الحياة الكريمة.

وإن كنا نفترض بأن المقدار الحالي للحد الأدنى للأجور يمنح حياة مليئة بالكرامة للمرأة، فإن هذا لا يفي وجود الكثير من المخالفين لتطبيق قانون الحد الأدنى للأجور، وأن هنالك الكثير من المؤسسات والمشاريع التشغيلية في القطاع الخاص التي لا تُطبق هذا القانون على النساء، وتعمل هذه المؤسسات على استغلال الأيدي العاملة الرخيصة من النساء، وذلك من خلال إعطائها أجر بمقدار أقل من مقدار الحد الأدنى للأجور،

²⁹ ورشة عمل حول قانون الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة 2016 للإتحاد العام لعمال فلسطين، الموجودة على الرابط: <https://www.alwatanvoice.com/arabic/news/2018/11/22/1194162.html>، تاريخ الزيارة: 2018/12/15.

وما يثير الجدل هنا أنه يتم استخدام هذه الممارسات أثناء تشغيل الأيدي العاملة من النساء دون الرجال، مبررين ذلك بأن المرأة تقبل بأي مقدار من المال، وهنا في ذلك انتهاكاً للمادة الثانية من اتفاقية سيداو، والتي تنص على: " امتناع السلطات والمؤسسات العامة عن مباشرة أي عمل تمييزي ضد المرأة وأن يتم إبطال القائم من القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات التي تشكل تمييزاً ضدها "، إذن و قبل الادعاء بأن هذا القانون قد جاء لكفالة حياة كريمة لهؤلاء النساء، من الضرورة أولاً أن يتم اتخاذ إجراءات قانونية لمحاكمة كل من يعمل على إستغلال عنصر النساء في المجتمع.

وبالنسبة لموارد تمويل تأمين الأمومة، فقد بلغت نسبة الاشتراكات الشهرية التي يتحملها صاحب العمل (0.3%) من أجر المؤمن عليهم الخاضع للتأمينات، وذلك كما جاء في الفقرة الأولى في المادة (89) من قانون الضمان الإجتماعي الفلسطيني، وترى الباحثة أن تحمل أصحاب العمل لجزء من تكاليف إجازة الأمومة، سيدفع أصحاب العمل لتجنب توظيف النساء في مؤسساتهم ومشاريعهم الخاصة، وذلك خوفاً من تبعات تطبيق قانون الضمان الإجتماعي وما يترتب عليه من التزامات على أصحاب العمل، وبالتالي قد يؤدي هذا القانون لخسارة عدد من النساء لوظائفهن، وازدياد نسب البطالة بين صفوفهن، وهنا يتجلى الإخلال بالمادة (23) في الفقرة الأولى من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والتي تنص على أن " لكل شخص حق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومُرضية، وفي الحماية من البطالة"، وترى الباحثة أن على الحكومة الفلسطينية اتباع أساليب وطرق من شأنها أن تلغي هاجس أصحاب العمل من تشغيل الأيدي العاملة النسائية، كأن تفرض على جميع أصحاب العمل بدفع هذه النسبة، سواء قاموا بتشغيل النساء أو قاموا بتشغيل الذكور فقط. أو أن تتحمل الحكومة كامل تكاليف إجازة الأمومة.

وقد نصت الفقرة الثانية في المادة (89) من قانون الضمان الإجتماعي، على أن " نسبة الاشتراكات الشهرية التي يقتطعها صاحب العمل من أجر العامل المؤمن عليه تبلغ نسبة (0.2%) من الأجر الخاضع للتأمينات"، فكان هنالك بعض الشكوك التي تدور حول هذا البند والتمثلة في أن المرأة لم تأخذ حقها من النقاش على كافة المستويات خلال إعداد القانون، كما أن وضع هذا البند بهذه الطريقة فيه اشتراطات تمييزية ضد المرأة، بالإضافة إلى أن النص حول الموضوع غامض ولم يصرح إذا كانت هي وحدها ستدفع هذه النسبة أم أن العامل أيضاً سيساهم في ذلك³⁰، وترى الباحثة أن هذه المسؤولية لا يجب أن تتحملها المرأة، فهو ليس بشيء خاص بها وحدها، بل إنها قضية مجتمعية تتجلى في المحافظة على ديمومة المجتمع من خلال المحافظة على نسل هذا المجتمع، في حين أن قانون الضمان الإجتماعي يطالب المرأة أن تدفع هذه المساهمة في الصندوق.

كما ونصت الفقرة الأولى في المادة (90) من قانون الضمان الاجتماعي على أنه: " يحق للمؤمن عليها الحصول على إجازة أمومة لمدة إثني عشر أسبوعاً وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون، بناءً على تقرير المرجع الطبي الذي يحدد التاريخ المتوقع لولادة المؤمن عليها، شريطة أن تكون مسددة لاشتراكات ثلاثة أشهر خلال السنة السابقة لإجازة الأمومة"، والفقرة الثانية نصت على أن: " فترة الإجازة لا تزيد عن خمسة أسابيع متصلة قبل الولادة، ولا تقل عن سبعة أسابيع بعد الولادة." وترى الباحثة أن هذه المادة قد حملت بين طياتها ما هو إيجابي للمرأة الفلسطينية، حيث أنها رفعت من الحد الأدنى للحق في إجازة الأمومة، فقد تم زيادة مدتها إلى 12 أسبوعاً بدلاً من 10 أسابيع، كما أكدت المادة (103) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 " للمرأة العاملة التي أمضت في العمل قبل كل ولادة مدة مائة وثمانين يوماً الحق في إجازة وضع لمدة عشرة

³⁰الخضر، محمد. (2018). تقييم قرار بقانون رقم 6 لسنة 2016 بشأن الضمان الاجتماعي. فلسطين: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس). ص9.

أسابيع مدفوعة الأجر منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة "، حيث كان قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني في مادته رقم (90) متماشياً مع الإتجاه الدولي برفع الحد الأدنى للحق في إجازة الأمومة إذا كانت الظروف المحيطة بالأمر في الدولة تسمح بذلك، وقد ارتقى قانون الضمان بحق المرأة في هذا المجال، وبذلك يتجلى انسجام قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني مع الفقرة (ب) في المادة (11) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، والتي نصت على " إدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية "، في حين ناقش بعض الباحثين بأن حق المرأة في هذه المادة مختزل في بند سطحي جداً يتعلق بإجازة الأمومة فقط، ولا يختلف كثيراً عن سابقه في قانون العمل، كما أن القانون لم يحدد فيما إذا كانت مدة الإثني عشر أسبوعاً تشمل الإجازات السنوية والعطل الرسمية أم لا، و لم يخصص للمرأة الحامل أي امتيازات في بعض الأوقات الاستثنائية مثل شهر رمضان.³¹

ولا بد من الإشارة إلى أن الاتفاقيات الدولية لم يرد فيها أي ينص يحدد مدة إجازة الأمومة، وذلك على اعتبار أن كل دولة لها ظروفها الخاصة التي تختلف عن الدول الأخرى من النواحي السياسية والاقتصادية والاجتماعية، واكتفت بالزام الدول بضرورة توفير هذا الحق للمرأة، ووجوب حمايته، على ألا يكون التحديد للحد الأدنى من مدة الإجازة لا إنساني ويؤثر بشكل سلبي على قدرة المرأة على العيش بكرامة و باحترام³²، ومثال ذلك تأكيد الاتفاقيات الدولية على ضرورة تحديد حد أدنى للأجور إلا أنها لم تنص على تحديد مقدار الحد

³¹ الخضر، محمد، مرجع سابق. ص9.

³² منصور، نسرين. (2015). الحماية القانونية للمرأة العاملة في فترتي الحمل و الوضع وفقاً لقانون العمل السعودي و المعايير الدولية. لندن: مركز لندن للاستشارات والبحوث. ص 122-141.

الأدنى للأجور، وتركت ذلك لتقوم كل دولة على حدة بتحديد هذا المقدار على أن يكفل للإنسان الحياة الكريمة والمتطلبات الأساسية.

3. النتائج والتوصيات

لقد أتاحت المواثيق الدولية للمرأة العمل، وأقرت لها العديد من الضمانات الهادفة لحمايتها، وعدم التمييز ضدها على أساس النوع الاجتماعي، حيث تُعْتَبَرُ هذا المواثيق أن لعمل المرأة دور كبير في خدمة المجتمع، كما أنه وتماشياً مع التطور الذي لحق وضع المرأة في المجتمع الدولي بشكل عام، وفي فلسطين بشكل خاص، ومع ازدياد أهمية دخولها سوق العمل فقد اهتم المشرع الفلسطيني بضرورة تهيئة الظروف والشروط التي تحمي حقوقها في ميادين العمل، وذلك من خلال النص على الضمانات اللازمة التي تكفل لها حقوقها بذلك، فقد كان آخر نص على هذه الضمانات في قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني رقم (19) لسنة 2016، وهو ما عمل هذا البحث على دراسته، وعلى ضوء ذلك خلصت الباحثة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات:

3-1. النتائج

- 1- عمِلَ قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني رقم (19) لسنة 2016 على زيادة مدة إجازة الأمومة إلى اثني عشر أسبوعاً بدلاً من عشرة أسابيع، إلا أن القانون لم يحدد فيما إذا كانت مدة الإثني عشر أسبوعاً تشمل الإجازات السنوية والعطل الرسمية أم لا.
- 2- لم يمنح قانون الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة 2016 الحماية للمرأة على حقوقها من التلاعب والاستغلال، ولم يعمل على توفير حماية كريمة لها.
- 3- حمل قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني رقم (19) لسنة 2016 المرأة أعباء إضافية لم يحملها لها قانون العمل والمتمثلة في مساهمتها بتكاليف إجازة الأمومة.

4- لم يمنح قانون الضمان الإجتماعي رقم (19) لسنة 2016 المرأة حقها من النقاش على كافة المستويات خلال إعداد القانون.

5- لم تكن بنود القانون واضحة فيما يتعلق بنسبة الاشتراكات الشهرية التي يقطعها صاحب العمل من أجر العامل المؤمن عليه والتي تبلغ (0.2%) حيث أن عرض هذا البند بهذه الطريقة فيه إشتراطات تمييزية ضد المرأة، بالإضافة إلى أن النص حول جنس العاملين الذين سيخضعون لهذه المادة غامض ولم يصرح إذا كانت هي وحدها ستدفع نسبة الاشتراك أم أن العامل أيضاً سيساهم في ذلك.

6- أن غالبية بنود قانون الضمان الإجتماعي الفلسطيني رقم (19) لسنة 2016، لا تتسجم مع بنود أبرز الاتفاقيات الدولية فيما يتعلق بحقوق المرأة العاملة.

2-3. التوصيات

1- ضرورة إصدار قرار بتعديل مقدار الحد الأدنى من الأجور، والعمل على رفعه لكي يتواءم مع متطلبات الحياة الكريمة.

2- ضرورة محاسبة أصحاب العمل الذين يعملون على استغلال عنصر النساء والمتمثل بمنحهن أجوراً أقل من الرجال.

3- ضرورة أن تعمل الحكومة الفلسطينية على اتباع أساليب وطرق من شأنها أن تلغي هاجس أصحاب العمل من تشغيل الأيدي العاملة النسائية، كأن تفرض على جميع أصحاب العمل بدفع هذه النسبة، سواء قاموا بتشغيل النساء، او قاموا بتشغيل الذكور.

4- ضرورة منح المرأة حقاً متساوياً لحق الرجل في نقاش وصياغة بنود هذا القانون وعلى كافة المستويات.

5- ضرورة تحديد نص واضح وصريح في القانون فيما إذا كانت المرأة وحدها ستدفع نسبة الاشتراك

الشهري لتأمين الأمومة والتي تبلغ (0.2%)، أم أن العامل الرجل أيضاً سيساهم في ذلك.

6- ضرورة أن يتم تحديد فيما إذا كانت مدة الإثني عشر أسبوعاً تشمل الإجازات السنوية والعطل الرسمية

أم لا.

المصادر و المراجع

أولاً: المصادر

- القرآن الكريم، (الإسراء: 70)
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، اعتمد ونشر بقرار الجمعية العامة 217 ألف (د- 3) المؤرخ في 10 كانون الأول/ ديسمبر 1948.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بقرار الجمعية العامة 220 ألف (د- 21) المؤرخ في 16 كانون الأول/ ديسمبر 1966.
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بقرار الجمعية العامة 180 / 34 المؤرخ في 18 كانون الأول/ ديسمبر 1979.

ثانياً: التشريعات

- القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م، بشأن الضمان الاجتماعي، المنشور على الصفحة (2) من عدد الوقائع الفلسطينية رقم (13) " ممتاز "، بتاريخ 2016/10/20م.
- قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م، المنشور على الصفحة (7)، من عدد الوقائع الفلسطينية رقم (39)، بتاريخ 2001/11/25م.
- قرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 2012م بشأن اعتماد الحد الأدنى للأجور في جميع مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، المنشور على الصفحة (112)، من عدد الوقائع الفلسطينية رقم (99)، بتاريخ 2013/2/27م.

ثالثاً: الدراسات

- سلهب، فائق. (2017). *حقوق المرأة الفلسطينية بين إتفاقية سيداو والتشريعات الفلسطينية*. (ص. 44) نابلس- فلسطين: جامعة النجاح الوطنية.

- الصيرفي, عماد .سمارة, ناهد .(2018). *نساء في الظل: النساء والإقتصاد غير الرسمي فلسطين*. (ص. 17) رام الله- فلسطين: جامعة بيرزيت.
- العقيلة, زيد .(2010). *ضمانات حقوق المرأة العاملة في قانون العمل الأردني والإماراتي* . (2007-2045 ص) الاسكندرية: دار المنظومة.
- نعار, زهرة .(2017). *حماية حقوق المرأة وفقاً لاتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة (سيداو)*. (ع1، ص 189-208) الجزائر: مجلة الدراسات الحقوقية- جامعة مولاي الطاهر.
- الباكوري, محمد .(2015). *مصادقة المغرب على البروتوكول الإختياري لاتفاقية سيداو: قراءة في الأسس والرهانات* . (ع1، ص 53-62) . الرباط: مجلة الفقه والقانون.
- محجوب, تهاني .(2011). *حقوق المرأة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في ضوء ما جاء في القرآن الكريم*. (ع4، ص 89-113). السودان: المؤتمر العالمي للقرآن الكريم ودوره في بناء الحضارة الإنسانية.
- حمدين, محمد .(2018). *العنف القائم على أساس النوع وإثارة الإجتماعية على المرأة*. (ص 19) السودان: جامعة زالنجي.
- العقيلي, زياد .(2012). *إضاءات على حقوق المرأة في قانوني العمل والضمان الإجتماعي الأردنيين*. (ع51، ص 71-164) مصر: مجلة البحوث القانونية والاقتصادية- جامعة المنصورة.
- دويدي, عائشة .(2017). *حقوق المرأة بين الصكوك الدولية والتشريعات الجزائرية : دراسة مقارنة*. (ع1، ص 198-212) . المركز القومي للبحوث غزة.
- احمد, محمد .(2008). *حقوق المرأة ما بين الإسلام واتفاقية سيداو* . غزة- فلسطين: جامعة الأزهر. ص6.
- المعجم الوسيط
- عبد الحليم, غازي .نسيمة, زغينة .(2016). *أثر الإتفاقيات الدولية في قانون الأسرة الجزائري - اتفاقية سيداو نموذجاً* .الجزائر: جامعة محمد بوضياف- المسيلة. ص 11.
- صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، UNIFEM. (2003). *تقييم وضع المرأة: دليل خاص بإعداد التقارير عن إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، سيداو*. نيويورك. ص11

- أبو مسامح، عمران. (2017). *التنظيم القانوني للإلتزام بالمعاهدات الدولية في التشريع الفلسطيني "دراسة مقارنة بالشريعة الإسلامية"*. غزة: الجامعة الإسلامية. ص 87
- الراوي، علاء شفيق. (1966). *الضمان الاجتماعي: آثاره الاقتصادية وتطبيقاته في ليبيا*. (ع2، ص 1-18) جامعة بنغازي - كلية الاقتصاد - مكتب البحوث.
- القاضي، فؤاد محمد. (1988). *قضية التنمية وتحقيق الضمان الاجتماعي*. (ع13، ص 15-18)، الجهاز المركزي المصري للتنظيم والادارة.
- حماد، الاء. (2018). *قرار بقانون الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة 2016 من منظور اقتصاد السوق الاجتماعي*. بيرزيت- فلسطين: معهد الحقوق، جامعة بيرزيت ص7.
- النشرة التعريفية بقانون الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة 2016. (2018). فلسطين: مؤسسة الضمان الاجتماعي. ص2.
- جميل، مسيف. (2016). *خيارات أنظمة الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية في فلسطين*. (ص33) فلسطين: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس).
- الخضر، محمد. (2018). *تقييم قرار بقانون رقم 6 لسنة 2016 بشأن الضمان الاجتماعي*. فلسطين: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس). ص9.
- منصور، نسرين. (2015). *الحماية القانونية للمرأة العاملة في فترتي الحمل و الوضع وفقا لقانون العمل السعودي و المعايير الدولية*. لندن: مركز لندن للاستشارات والبحوث. ص 122-141.

رابعاً: المواقع الإلكترونية

- ورشة عمل حول قانون الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة 2016 للإتحاد العام لعمال فلسطين، الموجودة على الرابط:
<https://www.alwatanvoice.com/arabic/news/2018/11/22/1194162.html>، تاريخ الزيارة
2018/12/15:

