



الوضع القانوني للمرأة في التشريعات الفلسطينية

إعداد

ديوان الفتوى والتشريع
دائرة الأبحاث والدراسات

المراجعة والتصميم
الإدارة العامة للجريدة الرسمية والمطبوعات

2022

الفهرس

2	المقدمة
3	أهمية الدراسة
3	أهداف الدراسة
3	دراسات سابقة
4	إشكالية الدراسة
4	منهجية الدراسة
5	المبحث الأول: تشريعات الانتخابات
5	المطلب الأول: تعزيز مشاركة المرأة في الانتخابات في ظل التشريعات الفلسطينية
7	المطلب الثاني: تعزيز مشاركة المرأة في الانتخابات في ظل الاتفاقيات الدولية
8	المبحث الثاني: التشريعات الناظمة لعمل المرأة
8	المطلب الأول: التعريف بالقوانين الناظمة للعمل
10	المطلب الثاني: تحليل بعض نصوص القوانين الناظمة للعمل من منظور حقوق المرأة
20	المبحث الثالث: تشريعات الأحوال الشخصية الناظمة للمسائل المتعلقة بالمرأة
21	المطلب الأول: تشريعات الأحوال الشخصية المتعلقة بالزواج
22	المطلب الثاني: تشريعات الأحوال الشخصية المتعلقة بالطلاق وآثاره
25	المطلب الثالث: تشريعات الأحوال الشخصية المتعلقة بحق المرأة في الميراث
27	الخاتمة
28	النتائج والتوصيات
30	المصادر والمراجع

المقدمة

أرسدت التشريعات الدولية مبدأ عدم التمييز والمساواة في الحقوق، فقد كفل هذا الحق الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة (23) منه، ونظراً لسعي الدول لتبني مفهوم العدل والمساواة في الحقوق لمواجهة التطورات الطبيعية والمستمرة في الأحوال الاجتماعية والاقتصادية، كان واجباً على جميع الدول تكريس مثل هذه المبادئ، سواء على مستوى نصوص الدستور أم في التشريعات المختلفة، وهذا ما تضمنته أحكام القانون الأساسي المعدل لسنة 2003م وتعديلاته في المادتين (9، 10) منه على هذا الحق، وحذرت تلك النصوص التمييز على أساس النوع الاجتماعي فكفل حقاً للطفل والمرأة والأشخاص ذوي الإعاقة، وهذا ما أكدت عليه وثيقة إعلان الاستقلال التي جاء فيها: "إن دولة فلسطين هي للفلسطينيين أينما كانوا فيها يطورون هويتهم الوطنية والثقافية، ويتمتعون بالمساواة الكاملة في الحقوق، وتسان فيها معتقداتهم الدينية والسياسية وكرامتهم الإنسانية، في ظل نظام ديمقراطي برلماني يقوم على أساس حرية الرأي وحرية تكوين الأحزاب ورعاية الأغلبية حقوق الأقلية واحترام الأقلية قرارات الأغلبية، وعلى 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 وعلى أساس الوفاء الكامل لتراث فلسطين الروحي والحضاري في التسامح والتعايش السماح بين الأديان عبر القرون".

وانطلاقاً من الدور الذي تلعبه المرأة في شتى المجالات، سواء في العمل والإنتاج أم التربية أم الاقتصاد كان لزاماً التأكيد على حقها في كافة المجالات على قدم المساواة مع الرجل، ويلزم الدول لاحترام هذه الحقوق أن تتبنى النصوص الخالية من التمييز بين الرجل والمرأة في كافة التشريعات، لما له من أهمية في تحقيق التنمية الاقتصادية في المجتمع، فالمرأة تمثل نصف المجتمع.

وفي هذا السياق لم يعد مقبولاً انتهاك حقوق المرأة والنظر إليها وكأنها جزء من الموروث الاعتيادي، يحق للذكر إنهاء حياتها وأكل حقوقها بذرائع لا تستند إلى دين ولا قانون، ففي معظم الحالات التي تقتل فيها النساء يكون موضوع الشرف هو ذريعة القاتل وقناعاً يخفي السبب الحقيقي الذي يدفعه إلى ارتكاب جريمته؛ لكي يتهرب من العقاب، ما يحتم ضرورة إيجاد رادع بمستوى الجريمة والانتهاك الذي تتعرض له.

وعلى ضوء ذلك، وانسجاماً مع انضمام دولة فلسطين للعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، أصدر الرئيس محمود عباس قرار بقانون رقم (10) لسنة 2014م معدلاً لنص المادة (98) من قانون العقوبات رقم (16) لسنة 1960م، بإلغاء العذر المخفف كلما وقع الفعل على أنثى بدواعي الشرف، وهذا يعني عدم إمكانية القضاء بالخوض في الأسباب التخفيفية كلما تبين للمحكمة أن الضحية أنثى، وارتكاب الجريمة بدوافع ما يسمى "جرائم شرف".

وبهذا الخصوص فقد صدرت عدة قرارات بقانون بشأن تعديل قانون العقوبات النافذ في المحافظات الجنوبية وقانون العقوبات النافذ في المحافظات الشمالية، حيث نص القرار بقانون رقم (7) لسنة 2011م من خلال مادته الثانية على: "يعدل نص المادة (18) من قانون العقوبات رقم (74) لسنة 1936 النافذ في المحافظات الجنوبية، وذلك بإضافة عبارة (ولا يشمل ذلك جرائم قتل النساء على خلفية شرف العائلة) في آخر المادة"، وكذلك نصت المادة الأولى من القرار بقانون رقم (10) لسنة 2014م على: "يعدل نص المادة (98) من قانون العقوبات رقم (16) لسنة 1960م وتعديلاته لتصبح: يستفيد من العذر المخفف فاعل الجريمة الذي أقدم عليها بثورة غضب شديد ناتج عن عمل غير محقق وعلى جانب من الخطورة أتاها المجني عليه، ولا يستفيد فاعل الجريمة من هذا العذر المخفف إذا وقع الفعل على أنثى بدواعي الشرف".

ثم جاء القرار بقانون رقم (5) لسنة 2018م ليعدل نص المادة (99) من قانون العقوبات رقم (16) لسنة 1960م حيث نصت المادة الثانية منه على: "تعديل المادة (99) من القانون الأصلي، بإضافة فقرة جديدة تحمل الرقم (5) على النحو الآتي:
5. يستثنى من أحكام الفقرات السابقة، الجنايات الواقعة على النساء والأطفال".

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في أن موضوع المرأة يعد الشغل الشاغل للكثير من الدول والمنظمات الدولية، وذلك بحكم الظلم والاضطهاد الذي قد تتعرض له المرأة من المجتمع بشكل عام، والرجل بشكل خاص، لذا فإن هذه الدول تحاول سن تشريعات تحمي المرأة، لتمكينها من ممارسة الحقوق للصيقة بها، والقيام بالمسؤوليات والواجبات الملقاة على عاتقها على أكمل وجه.

وقد شاركت المرأة الفلسطينية بفعالية في مراحل النضال المختلفة؛ إذ سطرت ملاحم بطولية عبر محطات تاريخ النضال الوطني الفلسطيني منذ حدوث النكبة عام 1948م لغاية يومنا هذا وهي تناضل إلى جانب الرجل في مواجهة المحتل الإسرائيلي، وسياساته الاستيطانية الصهيونية، حيث إن التاريخ يزخر بالعديد من البطولات والمحطات الوطنية والاجتماعية للمرأة الفلسطينية، الأمر الذي أسهم في خلق مناخ سياسي اجتماعي غير رافض للمشاركة السياسية للمرأة.

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- الإلمام بكافة التشريعات المتعلقة بالمرأة لدراسة وضع المرأة القانوني من خلالها.
- تحديد مواطن ضعف وقصور التشريع فيما يتعلق بوضع المرأة وتعزيز مكانتها.
- دراسة ومواءمة وضع المرأة القانوني في التشريعات الفلسطينية ومدى انسجامها مع الاتفاقيات الدولية.
- معرفة الأسباب التشريعية التي تشكل عائقاً أمام تطور المرأة بكافة مجالات الحياة وتحديد وسائل وطرق إصلاحها.

دراسات سابقة

- **دراسة حقوق المرأة الفلسطينية بين اتفاقية سيداو والتشريعات الفلسطينية - فaten عبد الله سهلب 2017م**
هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على الالتزامات المترتبة على توقيع اتفاقية سيداو ومدى تأثيرها في التشريعات الفلسطينية وتحديد قانون الأحوال الشخصية والتعرف على مدى توافق اتفاقية سيداو مع قانون الأحوال الشخصية الساري في الضفة الغربية، وذلك من خلال إجراء مقارنة بين نصوص قانون الأحوال الشخصية المطبق في الضفة ونصوص اتفاقية سيداو، واستخدم الباحث عدة مناهج منها المنهج الوصفي من خلال عرض حقوق المرأة الفلسطينية ودراسة نصوص القوانين ذات العلاقة بالمرأة في التشريعات الفلسطينية وقانون الأحوال الشخصية الأردني المطبق في الضفة الغربية، وكذلك تم استخدام المنهج التحليلي لمواد قانون الأحوال الشخصية المطبق في الضفة الغربية، ومن ثم استخدم الباحث المنهج المقارن من خلال مقارنة نصوص قانون الأحوال الشخصية مع نصوص اتفاقية سيداو.

وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن قانون الأحوال الشخصية المطبق في الضفة الغربية تضمن زخماً من الحقوق الأساسية للمرأة في العديد من المجالات المدنية والاجتماعية والاقتصادية، بحيث ضمن المساواة العادلة بين المرأة والرجل، وكذلك كفلت اتفاقية سيداو للمرأة حقوقها المدنية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية، كما كفلت لها حمايتها من العنف بشتى أشكاله، وإلغاء التمييز القائم على أساس الجنس.

- **دراسة الوضع القانوني للمرأة الفلسطينية في منظومة قوانين الأحوال الشخصية - المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان/ وحدة المرأة 2003م**

هدفت الدراسة إلى توضيح بعض أشكال التمييز ضد المرأة في قانون الأحوال الشخصية المطبق في قطاع غزة ومقارنته باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والكشف عن مواطن عدم المساواة بين الرجل والمرأة، ومن ثم حاولت الدراسة وضع بعض الحلول لمشاكل تواجهها المرأة الفلسطينية بسبب التمييز بينها وبين الرجل في قانون الأحوال الشخصية لجعلها تتوافق مع المعايير الدولية لحقوق المرأة.

توصلت الدراسة لنتيجة أن الخلل المسبب لعدم المساواة بين الرجل والمرأة لا يمكن أن يكون فقط في التشريعات الموروثة؛ بل في الكثير من العادات والتقاليد والمفاهيم الخاطئة التي تحكم وتتحكم في أفراد المجتمع عامة والنساء على وجه الخصوص.

وقد أوصت الدراسة وأكدت على ضرورة مراجعة منظومة قوانين الأحوال الشخصية بمجملها، حيث اعتبرت الدراسة أن استمرار العمل بهذه القوانين يشكل انتهاكاً مستمراً لحقوق المرأة.

التعقيب على الدراسات السابقة

قام الباحث بالاطلاع على عدد من الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية، واتضح وجود تشابه والتقاء بين أهداف ومضامين الدراسات السابقة التي ركزت على حقوق المرأة ووضعها القانوني في تشريعات الأحوال الشخصية في الضفة الغربية وقطاع غزة، ومقارنتها مع اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو).

وقد جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على ما أغفلته الدراسات السابقة، حيث قام الباحث بدراسة وضع المرأة الفلسطينية القانوني في التشريعات الفلسطينية كالتشريعات المتعلقة بالعمل السياسي والانتخابات، وكذلك التشريعات المتعلقة بعمل المرأة ومن ثم إبراز حجم الثغرات والتعارض الواضح بين نصوصها ونصوص بعض الاتفاقيات الدولية.

إشكالية الدراسة

تتمثل إشكالية الدراسة في البحث عن حل لجذلية الوضعية القانونية للمرأة في التشريعات الفلسطينية، وبالتالي سنحاول في هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- مدى توافق التشريعات النازمة للمسائل المتعلقة بالمرأة مع واقع الحال للمرأة الفلسطينية؟
- مدى توافق التشريعات النازمة للمسائل المتعلقة بالمرأة مع الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة؟
- مدى أهمية التشريعات الصادرة بشأن المرأة في صون حقوقها وحمايتها من أي اضطهاد قد يمارس عليها من قبل المجتمع بشكل عام، وعائلتها بشكل خاص؟
- هل إجراء تعديلات على التشريعات السارية يفي بغرض حماية المرأة والحقوق للصيقة بها؟

منهجية الدراسة

لتحقيق أكبر قدر ممكن من الفائدة والشمولية، ستنم الإجابة على الأسئلة السابقة اعتماداً على المنهج الوصفي والتحليلي، إذ سيتم اعتماد المنهج الوصفي في التعرف على التشريعات الصادرة بشأن المرأة، أما المنهج التحليلي تم اعتماده بتحليل أهمية التشريعات الصادرة بشأن المرأة في مختلف مجالات الحياة العامة.

وعليه سيتم تقسيم موضوع الدراسة إلى ثلاثة مباحث، ينظم المبحث الأول موضوع تشريعات الانتخابات، وسوف نتناول موضوع التشريعات النازمة لعمل المرأة في المبحث الثاني، واخيراً سنتطرق من خلال المبحث الثالث إلى تشريعات الأحوال الشخصية النازمة للمسائل المتعلقة بالمرأة.

أما الجزء الأخير من هذه الدراسة سيكون حول أهم ما توصل إليه الباحث من نتائج وإبداء بعض التوصيات التي من شأنها إحداث تغيير أو إصدار تشريعات تحسن من وضع المرأة القانوني في التشريعات الفلسطينية.

المبحث الأول: تشريعات الانتخابات

يعد إجراء الانتخابات حاجة أساسية لبناء نظام ديمقراطي يحظى بالمشروعية، ومشاركة كل من الرجل والمرأة في الانتخابات التشريعية والرئاسية بجانب الهيئات المحلية، وفق ما هو محدد في قوانين الانتخابات ذات العلاقة، وذلك لاختيار مستقبلهم واتجاهاتهم، من خلال تصويتهم للبرامج السياسية والاجتماعية عبر الاقتراع الحر، وفق إجراءات تضمن نزاهة الانتخابات وحريتها.

لذا لا بد من التطرق إلى التشريعات والوثائق والإعلانات والاتفاقيات الدولية التي بموجبها تم تعزيز مشاركة المرأة في الانتخابات.

المطلب الأول: تعزيز مشاركة المرأة في الانتخابات في ظل التشريعات الفلسطينية

تعد المشاركة السياسية مؤشراً هاماً يدل على مدى ارتقاء الشعب على سلم الديمقراطية وعلى مدى تقدمه، واستعداده لمواجهة تحديات الحياة بشكل جماعي لا يستثنى أي من أفرادها؛ وذلك لارتباط المشاركة السياسية بمفهوم التنمية السياسية الذي ينعكس على التنمية المستدامة بشكل عام، وتعتبر عملية الانتخابات البنية الأساسية التي تسمح لجميع المواطنين باتخاذ القرار في اختيار ممثلين عنهم، ويتم ذلك كله وفق الإجراءات والقواعد التي تحددها التشريعات المتعلقة بالانتخابات التي تنظم سبل ممارسة هذا الحق، وقد نظمت التشريعات الوطنية مشاركة المرأة الفلسطينية في العملية الانتخابية التي تعكس لها هذا الحق على أرض الواقع.

الفرع الأول: القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2003م وتعديلاته¹

أكد القانون الأساسي المعدل لسنة 2003م وتعديلاته على المساواة بين الرجل والمرأة في جميع مجالات الحياة، ومن بينهم المساواة في الرأي السياسي مما يعني أن للمرأة الحق في التعبير عن رأيها السياسي مثلها مثل الرجل، ومن أوجه تعبيرها عن رأيها السياسي حقها في المشاركة في العملية الانتخابية التي تعكس لها هذا الحق على أرض الواقع، وهذا ما أكدت عليه القواعد الدستورية الآتية:

- المادة (9) نصت على: "الفلسطينيون أمام القانون والقضاء سواء لا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة".
- المادة (10) نصت على: "حقوق الإنسان وحرياته الأساسية ملزمة وواجبة الاحترام".
- المادة (26) نصت على: "للفلسطينيين حق المشاركة في الحياة السياسية أفراداً وجماعات ولهم على وجه الخصوص الحقوق الآتية: ... 3- التصويت والترشيح في الانتخابات لاختيار ممثلين منهم يتم انتخابهم بالاقتراع العام وفقاً للقانون".

وبالتدقيق وتحليل النصوص يتضح لنا أن القانون الأساسي أقر مبدأ المساواة للرجل والمرأة في إبداء الرأي السياسي، وضمان حرية المشاركة في الحياة السياسية، وذلك بضمان حق المرأة في التصويت والترشيح لاختيار ممثلين يتم انتخابهم بالاقتراع العام، وقد سعت دولة فلسطين إلى ترجمة هذه النصوص عبر آلياتها الوطنية كإنشاء وزارة شؤون المرأة في العام 2003م، التي بدورها ترجمته في استراتيجياتها الوطنية عبر القطاعية التي تسعى من خلال الهدف الاستراتيجي الثاني زيادة مشاركة المرأة في مراكز صنع القرار، وفي الإطار الاستراتيجي لتطبيق قرار مجلس الأمن رقم (1325) وخطته التنفيذية التي تسعى من خلال الهدف الثالث إلى تعزيز مشاركة المرأة في مشاركة القرار.

1. القانون الأساسي المعدل لسنة 2003م وتعديلاته، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية) في العدد ممتاز 1، بتاريخ: 2002/5/29م، ص 5.

الفرع الثاني: القرار بقانون رقم (1) لسنة 2007م بشأن الانتخابات العامة وتعديلاته²

نص قرار بقانون الانتخابات على مشاركة المرأة الفلسطينية في الترشيح والانتخاب دون أدنى تمييز، كما تضمن تدابير إيجابية لضمان مشاركة المرأة في العملية الانتخابية، وذلك بتخصيص مقاعد للمرأة في القوائم المترشحة، بحيث لا تقوم أي من القوائم الانتخابية دون الحد الأدنى من المقاعد المخصصة لتمثيل المرأة في الانتخابات، وهذا يعتبر تأكيداً على رغبة المشرع بإشراك المرأة وضمان هذه المشاركة وفق القانون، إذ نصت المادة (5) من القرار بقانون على: "يجب أن تتضمن كل قائمة من القوائم الانتخابية المرشحة للانتخابات حداً أدنى لتمثيل المرأة لا يقل عن امرأة واحدة من بين كل من:

- 1- الأسماء الثلاثة الأولى في القائمة، 2- كل أربعة أسماء تلي ذلك".

الفرع الثالث: قانون انتخاب مجالس الهيئات المحلية رقم (10) لسنة 2005م وتعديلاته³

نظم قانون انتخاب مجالس الهيئات المحلية تمثيل المرأة بشكل تفصيلي رغبة منه بتعزيز مشاركتها وتمثيلها في العملية الانتخابية، ولم يتضمن أي تمييز ضد المرأة، إذ نصت المادة (17) منه على: "1. في الهيئة المحلية التي لا يزيد عدد مقاعدها عن ثلاثة عشر مقعداً يجب ألا يقل تمثيل المرأة عن مقعدين:

- أ. امرأة واحدة من بين الخمسة أسماء الأولى في القائمة.
- ب. امرأة واحدة من بين الخمسة أسماء التي تلي ذلك.

2. في الهيئة المحلية التي يزيد عدد مقاعدها عن ثلاثة عشر مقعداً يخصص مقعد للمرأة من بين الأسماء الخمسة التي تلي بند (ب) أعلاه.

3. يستثنى من أحكام البند (1) أعلاه الهيئات المحلية التي يقل عدد الناخبين فيها وفقاً للجدول النهائي للناخبين عن ألف ناخب، وفي هذا الحال تترك للقوائم الانتخابية حرية اختيار الأماكن المخصصة للمرأة من بين مرشحيها.

4. إذا شغل مقعد للمرأة في مجلس الهيئة المحلية، تحل مكانها المرأة التي تليها في تسلسل المقاعد المخصصة للمرأة في نفس القائمة التي تنتمي إليها".

نلاحظ من النص أن قانون انتخاب مجالس الهيئات المحلية ألزم بتخصيص مقاعد للمرأة في القوائم المترشحة على مستوى الوطن، فألزم الهيئات المحلية التي تتبنى النظام النسبي التي لا يزيد عدد مقاعدها على (13) مقعداً بتخصيص مقعدين لتمثيل المرأة، وذلك بوضع امرأة في أول (5) أسماء، وأخرى في الخمسة التي تليها؛ وبذلك يكون قد ضمن القانون تمثيل امرأتين على الأقل في كل مجلس محلي لا يزيد عدد أعضائه على (13) عضواً، أما الهيئات التي تزيد على (13) مقعداً فضمن مقعداً للمرأة من بين الخمسة أسماء.

أما الهيئات التي يقل عدد الناخبين فيها عن ألف ناخب فترك للقوائم الانتخابية الحرية باختيار الأماكن المخصصة للمرأة من بين مرشحيها، مما يعني أنه لم يمنع أو يلغى تمثيل المرأة. وبكل الأحوال إذا كان مقعد المرأة شاغراً في مجلس الهيئة تحل مكانها المرأة التي تليها في تسلسل المقاعد المخصصة للمرأة لضمان مشاركة النساء، وتأكيد حضورهم ومشاركتهم في التمثيل الانتخابي.

وبصورة عامة، فإن المرأة الفلسطينية نافست الرجل على مقاعد المجلس التشريعي في العام 1996م، وفق النظام الانتخابي القائم على نظام الدوائر، حيث ترشحت (27) امرأة، وفازت ب (5) مقاعد من أصل (88) مقعداً. وفي العام 2006م ترشحت (30) امرأة وفق النظام الانتخابي المختلط القائم على نظام الدوائر والقوائم، حيث فازت ب (17) مقعداً من أصل (132) مقعداً فقط.⁴

2. القرار بقانون رقم (1) لسنة 2007م، بشأن الانتخابات العامة وتعديلاته، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية) في العدد 72، بتاريخ: 2007/9/9م، ص 2.

3. قانون انتخاب مجالس الهيئات المحلية رقم (10) لسنة 2005م وتعديلاته، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية) في العدد 57، بتاريخ: 2005/8/18م، ص 79.

4. مشاركة المرأة الفلسطينية في الانتخابات التشريعية الفلسطينية لعامي 1996م و 2006م، منشور على الرابط الإلكتروني الآتي:

http://www.pal-plc.org/ar_page.aspx?id=Kwekusa152280480aKwekus

وحسب المؤشرات ونتائج الانتخابات المُشار إليها أعلاه، ما زالت نسب مشاركة المرأة الفلسطينية ضعيفة بالرغم من الجهود الكبيرة التي تبذل داخل المجتمع الفلسطيني، إلا أن الجهود الرسمية وغير الرسمية صُدمت بمعيقات كثيرة على أرض الواقع، يمكن إرجاعها لمجموعة من العوامل، منها عوامل متصلة بالمرأة نفسها وبوضعها الاقتصادي، وعوامل متصلة بالمؤسسة السياسية أو بالمجتمع والثقافة السائدة فيه، كالأَسباب الاجتماعية والثقافية المرتبطة بالموروث الثقافي الذكوري والنظام الأبوي القائم على عادات وتقاليد وقيم تمييزية، بما فيه التقييم التقليدي للأدوار ما بين المرأة والرجل وتعدد الأدوار التي تقوم بها المرأة داخل وخارج البيت الذي يحول ما بينها وبين إمكانية مشاركتها في الحياة العامة، بجانب عدم التعامل مع قضية المشاركة السياسية للمرأة كقضية مجتمعية، والنظر إليها على أنها قضية فئوية أو قضية رفاهية، وعدم التعامل معها كمواطنة بصفتها شريك في المجتمع له نفس الحقوق وعليه نفس الواجبات؛ بل تعاملت معها فقط من زاوية الأم والأسرة، وهو ما يعد إنكاراً لدور المرأة خارج المنزل، ويكرس فكرة أن وظيفة المرأة هي الحفاظ على أسرتها وممارسة أمومتها، وعليها أن تتخلى عما دون ذلك، وهذا ما تعكسه نسب النساء المشاركة في الانتخابات التشريعية، وأنظمتها الانتخابية، ونتائج انتخاباتها.

كما أن دور المرأة لا يزال حسب نتائج انتخابات الهيئات المحلية الأخيرة ضعيفاً، على الرغم من اتخاذ دولة فلسطين تدابير إيجابية (الكوتا) التي وفرت بموجبها مقاعد مضمونة للنساء، فحجم مشاركتها في مقاعد الهيئات المحلية للعام 2018م لم تتجاوز الـ (20%)، كما أن المرأة لم تتمكن من الوصول إلى رئاسة مجالس الهيئات المحلية إلا في عدد قليل من المواقع.

المطلب الثاني: تعزيز مشاركة المرأة في الانتخابات في ظل الاتفاقيات الدولية

تكفل القوانين الدولية المنظمة للفعل السياسي لكل الأفراد الحق بالمشاركة في الحياة السياسية، بغض النظر عن خصائصهم الديموغرافية (الجنس، اللون، العرق)، ويُعد حق الترشح والانتخاب من الحقوق السياسية التي كفلتها كافة الوثائق والإعلانات والاتفاقيات المعنية بحقوق الإنسان، كما أكدت على العديد من المعايير الدولية التي تضمن إجراء انتخابات حرة ونزيهة، نذكر منها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان⁵ الذي أكد في المادة (21) منه على: "أن لكل فرد الحق في الاشتراك في إدارة الشؤون العامة لبلاده؛ إما مباشرة أو عن طريق ممثلين يُختارون اختياراً حراً، وأن إرادة الشعب هي مصدر السلطات، ويجب أن تتجلى هذه الإرادة من خلال انتخابات حرة نزيهة تُجرى دورياً بالاقتراع العام؛ وعلى قدم المساواة بين الناخبين وبالتصويت السري أو بإجراء مكافئ من حيث ضمان حرية التصويت"، علماً أن دولة فلسطين انضمت له دون تحفظ.

ونصت المادة (15/ب) من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية⁶ التي انضمت لها دولة فلسطين دون تحفظ على: "يكون لكل مواطن، دون أي وجه من وجوه التمييز المذكور في المادة 2، الحقوق التالية، التي يجب أن تتاح له فرصة التمتع بها دون قيود غير معقولة...."

ب) أن ينتخب وينتخب، في انتخابات نزيهة تجرى دورياً بالاقتراع العام وعلى قدم المساواة بين الناخبين وبالتصويت السري، تضمن التعبير الحر عن إرادة الناخبين".

كما أكدت على ذلك الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري لسنة 1965م، التي انضمت لها دولة فلسطين دون أي تحفظ، لا سيما في نص المادة (5/ج) على: "تتعهد الدول الأطراف بحظر التمييز العنصري والقضاء عليه بكافة أشكاله، وبضمان حق كل إنسان، دون تمييز بسبب العرق أو اللون أو الأصل القومي أو الإثني في المساواة أمام القانون، لا سيما بصدد التمتع بالحقوق السياسية، ولا سيما حق الاشتراك في الانتخابات - اقتراعاً وترشيحاً- على أساس الاقتراع العام المتساوي، والإسهام في الحكم وفي إدارة الشؤون العامة على جميع المستويات، وتولي الوظائف العامة على قدم المساواة".

كما أن مناهج عمل بكيين ألزم الحكومات باتخاذ تدابير تكون مناسبة مع تدابير النظم الانتخابية التي تشجع الأحزاب على إشراك المرأة في المناصب العامة الانتخابية أو غير الانتخابية بنفس النسب والمستويات المتاحة للرجل.⁷

5. المادة (21) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

6. المادة (25/ب) من العهد الدولي للحقوق المدنية.

7. لمياء ياسين الركابي، ضمانات المرأة في حقوق الإنسان، 2011م، ص98.

وعددت اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979م، في المواد (7، 8، 9) التزامات الدولة لضمان حقوق المرأة في المشاركة في الحياة العامة والسياسية، والحق في التصويت في جميع الانتخابات وأهلية الانتخابات، والحق في المشاركة في المنظمات غير الحكومية التي تعنى بالحياة العامة والسياسية، والحق في تمثيل الحكومات على المستوى الدولي، والحق في اكتساب الجنسية أو تغييرها أو الاحتفاظ بها، والحقوق المتصلة بجنسية الأطفال. علماً أن دولة فلسطين انضمت لها دون أي تحفظ.

أما الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق السياسية للنساء لعام 1966م،⁸ التي انضمت لها دولة فلسطين دون أي تحفظ، أكدت في المادة الثانية على: "للنساء الأهلية في أن ينتخبن لجميع الهيئات المنتخبة بالاقتراع العام، المنشأة بمقتضى التشريع الوطني، بشروط تساوي بينهن وبين الرجال دون أي تمييز". كما أكد عليه مشروع المبادئ العامة بشأن الحرية وعدم التمييز في مسألة الحقوق السياسية، وقرار لجنة حقوق الإنسان حول زيادة فعالية الانتخابات الدورية النزيهة، والميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، وكذلك المادة (13) من الاتفاقية الأمريكية لحماية حقوق الإنسان التي نصت على: "لكل إنسان الحق في حرية الفكر والتعبير ويشمل هذا الحق حرية في البحث عن مختلف أنواع المعلومات والأفكار وتلقيها ونقلها إلى الآخرين دونما اعتبار للحدود سواء شفوية أو كتابة أو طباعة أو في قالب فني وبأي وسيلة يختارها".

وقد عبرت دولة فلسطين عن رغبتها بتعزيز المساواة وحقوق الإنسان الذي يضمن حق المرأة في الانتخاب والترشح لجميع الهيئات المنتخبة بالاقتراع العام دونما أي تمييز، والتزامها بضمان إنفاذ الاتفاقيات الدولية الموقعة عليها في تشريعاتها الوطنية، واتخاذ التدابير التي تكفل القضاء على التحيز لصالح الرجل بما يضمن مشاركة المرأة في الحياة السياسية، كما ورد في قوانين الانتخابات السارية التي تم التطرق لها.

على الرغم مما جاء في الاتفاقيات والمعاهدات الدولية والقوانين الفلسطينية التي تعزز دور المرأة في الانتخاب والترشح دون أي تمييز، إلا أن هناك فجوة بين النص القانوني والتطبيق، وتمثيل المرأة في القوائم الانتخابية ضعيفاً، حيث لا يزال التمييز على أساس الجنس عائقاً أمام مشاركة المرأة في عملية اتخاذ القرار.

وعليه، فإن تمكين المرأة من الوصول إلى مراكز صنع القرار يتطلب تغيير الثقافة المجتمعية وبناء الوعي المطلوب وخلق رأي عام داعم إلى جانب تطوير التشريعات المتعلقة بمشاركة المرأة في الانتخابات، والالتزام بتمثيل المرأة "الكوتا" بنسبة (30%) في الانتخابات استناداً إلى قرارات المجلسين الوطني والمركزي المتخذة في الدورات المنعقدة في الأعوام (2015م، 2017م، 2018م).

المبحث الثاني: التشريعات الناظمة لعمل المرأة

يعد الحق في العمل أحد أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي يجب أن يتمتع بها الإنسان حتى يتمكن من العيش في مستوى معيشي لائق، وحياة كريمة تليق به وبأسرته، ونظراً لأهمية هذا الحق، فقد حرص المشرع الفلسطيني على أن يكفله بموجب القانون الأساسي لسنة 2003م وتعديلاته، وتحديدًا المادة (1/25) منه، التي نصت على: "العمل حق لكل مواطن وهو واجب وشرف وتسعى السلطة الوطنية إلى توفيره لكل قادر عليه".

بالتالي، فإن الدولة ملزمة بموجب هذا النص إتاحة الفرصة لكل فرد لكسب رزقه عن طريق أداء عمل يختاره أو يرتضيه بحرية، سواء كان هذا العمل ضمن القطاع العام الحكومي أو القطاع الخاص.

المطلب الأول: التعريف بالقوانين الناظمة للعمل

الفرع الأول: قانون العمل

توسع قانون العمل الفلسطيني في سبل الحماية وتعامل مع المرأة الفلسطينية على أساس مبدأ المساواة بينها وبين الرجل مراعيًا أوضاعها الخاصة، كما تضمن مبدأ عدم التمييز في ظروف وشروط العمل، فقد نصت المادة (100) منه على: "وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة يحظر التمييز بين الرجل والمرأة".

8. اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة 1979م، المنشورة على الرابط الإلكتروني الآتي:

<https://www.ohchr.org/ar/professionalinterest/pages/cedaw.aspx> visited on 2/1/2022.

9. الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق السياسية للنساء لعام 1966م، المنشورة على الرابط الإلكتروني الآتي:

<http://hrlibrary.umn.edu/arab/b023.html> visited on 2/1/2022.

وقد عرف القانون العمل بأنه: الجهد العضلي أو الذهني أو خليط بينهما يؤديه شخص لقاء أجر تحت إشراف جهة ما.

وبتعريفنا هذا نجد أن العمل هو الجهد الذي يبذله شخص دونما تمييز للجنس أو اللغة أو الدين وغيرها، وقد يكون هذا الجهد عضلياً أو ذهنياً أو بصورة مختلطة بينهما، ويسمى الشخص الذي يقوم به عاملاً تحت إدارة وإشراف جهة إدارية ما حكومية أو خاصة.

وعليه لا بد من وجود نصوص ناظمة لكل منها، فصدر قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م،¹⁰ لينظم العمل في القطاع الخاص، متضمناً تنظيم أحكام التشغيل والتدريب والتوجيه المهني، وعلاقات العمل الفردية والجماعية، وشروط وظروف العمل ومنها عمل المرأة والأحداث، كما صدرت العديد من التشريعات الثانوية الصادرة بالاستناد لقانون العمل كالأنظمة واللوائح الخاصة بظروف وشروط العمل، والصحة والسلامة المهنية، وسياسات العمل والتشغيل.

ويرتبط بقانون العمل القرار بقانون الضمان الاجتماعي،¹¹ المعدل بموجب القرار بقانون رقم (33) لسنة 2018م،¹² والقرار بقانون رقم (40) لسنة 2018م،¹³ الذي أوقف تنفيذه مؤقتاً نتيجة للمعارضة المجتمعية لهذا التشريع الذي لم يرتقي لمستوى تطلعات وحاجات المجتمع،¹⁴ وعلى إثر ذلك أصدر رئيس دولة فلسطين قرار بقانون رقم (4) لسنة 2019م بشأن قانون الضمان الاجتماعي،¹⁵ يقضي بوقف نفاذ قرار بقانون الضمان الاجتماعي اعتباراً من تاريخ 2019/1/28م، على أن يستمر الحوار بين الجهات ذات العلاقة بهدف التوصل لاتفاق وطني حول القرار بقانون وبدء تطبيقه.

الفرع الثاني: قانون الخدمة المدنية

صدر قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م¹⁶ والتعديلات اللاحقة له،¹⁷ كما صدرت العديد من التشريعات الثانوية بالاستناد إليه، من أهمها قرار مجلس الوزراء رقم (45) لسنة 2005م باللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م المعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005م،¹⁸ والتعديلات اللاحقة لهذا القرار¹⁹؛

10. قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 2001/11/25م، العدد 39، ص 7.
11. قرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م بشأن الضمان الاجتماعي، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 2016/10/20م، العدد ممتاز 13، ص 2.
12. قرار بقانون رقم (33) لسنة 2018م بتعديل قانون الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة 2016م بشأن الضمان الاجتماعي، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 2018/10/23م، العدد 148، ص 8.
13. قرار بقانون رقم (40) لسنة 2018م بتعديل القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م بشأن الضمان الاجتماعي وتعديلاته، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 2018/12/23م، العدد 19 ممتاز، ص 40.
14. للمزيد أنظر فاطمة دعنا، العدالة الاجتماعية في قانون العقوبات والتشريعات الفلسطينية دراسة قانونية نقدية تحليلية لقانون العقوبات النافذ ومقترح مشروعه والتشريعات الفلسطينية ومدى حمايتها للحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمرأة وإفلات الجناة من العقاب من منظور مستجيب لاحتياجات الحماية القانونية ومتوائمة مع المعايير والاتفاقيات الدولية – بحث غير منشور (رام الله، مركز بيسان للبحوث والإنماء: 2019)، ص 154.
15. قرار بقانون رقم (4) لسنة 2019م بشأن قانون الضمان الاجتماعي، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 2019/2/19م، العدد 152، ص 4.
16. قانون رقم (4)، لسنة 1998م بإصدار قانون الخدمة المدنية، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 1998/7/1م، العدد 24، ص 20.
17. صدرت العديد من التعديلات على قانون الخدمة المدنية، أنظر:
 - أ. قانون رقم (4)، لسنة 2005م بتعديل قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 2005/4/23م، العدد 54، ص 39.
 - ب. قرار بقانون رقم (1) لسنة 2017م بشأن تعديل قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م وتعديلاته، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 2017/1/14م، العدد 128، ص 12.
 - ج. قرار بقانون رقم (2) لسنة 2019م بتعديل قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م وتعديلاته، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 2019/1/27م، العدد 151، ص 12.
 18. قرار مجلس الوزراء رقم (45) لسنة 2005م، باللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م المعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005م، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 2005/11/9م، العدد 60، ص 97.
 19. صدرت العديد من التعديلات على اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية، أنظر:
 - أ. قرار رقم (104) لسنة 2006م بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 2007/3/7م، العدد 68، ص 160.

لتنظيم كل ما يتعلق بشؤون الخدمة في مجال العمل الحكومي محددًا الحقوق والواجبات التي تقع على الموظف والمقررة لصالحه والذي يعد عاملاً لدى الحكومة، حيث عرّف القانون الموظف في مادته الأولى على أنه: "ويقصد به الموظف أو الموظفة وهو الشخص المعين بقرار من جهة مختصة لشغل وظيفة مدرجة في نظام تشكيلات الوظائف المدنية على موازنة إحدى الدوائر الحكومية أيًا كانت طبيعة تلك الوظيفة أو مسماتها".

وعليه نظمت أحكام القانون حياة الموظف من لحظة البداية أي التعيين وطرقه وأصوله، وسير حياة الموظف وما يحتاج إليه من أوقات للراحة كالإجازات على سبيل المثال، وتنظيمه لعمل هذا الموظف وسلوكه والمحظورات عليه وسبل تقويمه في حال الانحراف، وتدرجه القانوني وتقييمه وغيرها من الأمور لتنظيم سير حياته الوظيفية، انتهاءً بالرابطه بين الدولة وهذا العامل لأسباب طبيعية أو قانونية.

ويرتبط بقانون الخدمة المدنية قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005م،²⁰ المعدل بموجب قرار بقانون رقم (5) لسنة 2007م بشأن تعديل قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005م،²¹ الذي يعد قانوناً عصرياً وشاملاً بدأ تطبيقه من الناحية المالية بتاريخ 2006/9/1م،²² لتوفير نظام تقاعدي آمن، والعيش بكرامة للموظف وأسرته.

بعد هذا العرض الموجز الذي عرفنا به على قانون الخدمة المدنية وقانون العمل والتشريعات المرتبطة به ذات الأهمية لغايات هذه الدراسة، سنتطرق لتحليل ونقد نصوص هذه القوانين من منظور حقوق المرأة وفقاً للسياسة التشريعية العامة التي تبناها المشرع الفلسطيني بالتوازي مع الشرعية الدولية الناظمة لحقوق المرأة؛ ولعل أهمها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو).

المطلب الثاني: تحليل بعض نصوص القوانين الناظمة للعمل من منظور حقوق المرأة

يعد قانون الخدمة المدنية وقانون العمل من أهم القوانين الناظمة للقوى البشرية العاملة في القطاع العام والخاص ويحقق التنمية للقطاعين، وقد جاءت نصوص القانونين مؤكدة لمبدأ المساواة في حق العمل أو الوظيفة دونما تمييز على غرار السياسة التشريعية العامة التي تبناها المشرع الفلسطيني في متن المادة (9) من القانون الأساسي المعدل لسنة 2003م وتعديلاته، إذ بلغت نسبة المرأة العاملة في القطاع العام المدني في فلسطين لعام 2017م ما نسبته (43.4%)، بحيث شكلت (47.9%) في الضفة الغربية، بينما شكلت (32%) في قطاع غزة من مجموع القوى العاملة في القطاع العام المدني.²³

بقراءة هذه النسب نرى بأن مشاركة المرأة في العمل في مجال القطاع العام المدني لا زال متدنياً بالرغم من وجود نصوص قانونية تحظر التمييز على أساس الجنس في مجال العمل العام، ويظهر هذا بشكل جلي بمقارنته هذه النسب مع نسب مشاركة الرجل في القطاع العام المدني والذي بلغ (56.6%) من مجموع القوى العاملة في فلسطين، بحيث شكلت (52.1%) في الضفة الغربية، بينما شكلت في قطاع غزة (68.0%).²⁴

- ب. قرار مجلس الوزراء رقم (15) لسنة 2008م بشأن اللائحة التنفيذية المعدلة لللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 2009/2/9م، العدد 79، ص 151.
- ج. قرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 2013م باللائحة التنفيذية المعدلة لللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م المعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005م، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 2013/10/22م، العدد 102، ص 74.
- د. قرار مجلس الوزراء رقم (9) لسنة 2016م باللائحة التنفيذية المعدلة لللائحة التنفيذية رقم (45) لسنة 2005م لقانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م وتعديلاته، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 2017/1/14م، العدد 128، ص 42.
- هـ. قرار مجلس الوزراء رقم (7) لسنة 2016م بتعديل البند الثالث من المادة (2) من قرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 2013م باللائحة التنفيذية المعدلة لسنة 2013م، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 2016/8/25م، العدد 124، ص 52.
- و. قرار مجلس الوزراء رقم (2) لسنة 2017م بتعديل اللائحة التنفيذية رقم (45) لسنة 2005م لقانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م المعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005م وتعديلاته، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 2017/5/29م، العدد 133، ص 23.

20. قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005م، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 2005/6/27م، العدد 55، ص 16.

21. قرار بقانون رقم (5) لسنة 2007م بشأن تعديل قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005م، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 2007/9/13م، العدد 73، ص 12.

22. هيئة التقاعد الفلسطينية، "الاستحقاقات وفقاً لقانون التقاعد العام"، (رام الله: 2015)، ص 13.

23. أنظر الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني "المرأة والرجل في فلسطين: قضايا وإحصاءات"، (رام الله: 2018)، ص 59.

24. ذات المرجع.

أما في مجال القطاع الخاص بلغت نسبة المرأة العاملة في فلسطين لعام 2017م ما نسبته (69%) مقابل (65%) للرجال، بحيث شكلت النسبة في الضفة الغربية (70.5%) مقابل (65.5%) للرجال، وفي قطاع غزة (64.6%) مقابل (63.6%) للرجال.²⁵ وإنا نرى أن مشاركة المرأة في مجال القطاع الخاص يفوق نسب مشاركتها في القطاع العام بالرغم من كافة التدخلات السياساتية المتخذة من قبل الحكومة لإشراك المرأة في كافة المجالات، لا سيما العمل، سواء في العام أم الخاص لتحقيق التنمية الشاملة.

وبالتالي فإن الإشكالية ليست بنصوص القانون، إذ إن الأخيرة قد كفلت الحقوق وحظرت التمييز منعاً لإهدار هذه الحقوق، ولضمان قيام العلاقات على قدر المساواة بين أفراد المجتمع لتحقيق التنمية المنشودة على شتى المجالات، لا سيما في المجالات الاقتصادية التي من أهمها مسألة العمل، وإنما يعود لذلك لتضافر العديد من الأسباب لعل من أهمها الثقافة المجتمعية السائدة في المجتمع،²⁶ فنظرة المجتمع للمرأة وكذلك نظرتها لنفسها باقتصار دورها على الإنجاب وأنها تابعة للرجل فهي زوجة وأم وأخت تعد تربة خصبة للتمييز ضدها وسلب حقوقها وبالتالي التأثير عليها، فأظهرت العديد من الدراسات تأثير هذه العوامل على ثقة المرأة بنفسها كالخوف من الفشل أو فقدانها لصداقاتها أو انتقادات الآخرين لها.²⁷

ونضيف إلى أنه من الأسباب الداعية للتمييز غياب السياسات الحكومية للحد منه، كتفعيل دور الرقابة وتعزيز المساواة على أساس الجنس، وتعزيز مفاهيم المساواة في لجان المقابلات لتعيين الموظفين، وتوعية وتعزيز مثل هذه المفاهيم لدى القطاعات الأخرى غير الحكومية عند تشغيل العاملين دونما اعتبار للجنس وإنما على أسس الكفاءة والجدارة، فالحكومة الفلسطينية تسعى لتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة وهذا ما عكسته أجندة السياسات الوطنية في الأولوية الوطنية السابعة التي ترجمت تحت عنوان (العدالة الاجتماعية وسيادة القانون)، حيث كان مسألة المساواة بين الرجل والمرأة أحد السياسات الوطنية الهادفة لتحقيق هذه الأولوية ذلك من خلال إزالة كافة أشكال التمييز ضد المرأة وإشراكها في التنمية الشاملة التي تصبو إليها دولة فلسطين،²⁸ فأظهر التقرير الأول لأداء الحكومة الفلسطينية الثامنة عشرة في الفترة من 15 نيسان – 30 آب من العام 2019م،²⁹ اهتمام الحكومة بتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة، ومن أهم الإنجازات التي حققتها الحكومة صياغة التشريعات بما يتوافق ومنظور النوع الاجتماعي وبذات الوقت بما يتلاءم مع نصوص الاتفاقيات الدولية التي وقعت عليها دولة فلسطين بهذا الخصوص بواسطة ديوان الفتوى والتشريع،³⁰ إضافة لمصادقة الحكومة على إنشاء معهد سياسات النوع الاجتماعي،³¹ وإجراء لقاءات توعوية حول عمل النساء وغيرها من الفئات، سواء داخل المنشآت أم مع طلاب المعاهد بواسطة الوزارات ذات العلاقة،³² وتمكين المرأة بخلق فرص دخل وتنفيذ مشاريع من خلال تسخير الإمكانيات غير المستغلة، وتنفيذ المشروعات الزراعية، واستهداف النساء الرياديات.³³

ولإيفاء هذا الموضوع حقه لا بد من تناول نصوص قانوني الخدمة المدنية والعمل، وتحليلهما من منظور حقوق المرأة بما يتلاءم مع الاتفاقيات الدولية الناظمة لذات الموضوع.

25. ذات المرجع، ص 57.

26. أنظر سمر محمد، "عمل المرأة المصرية في ظل التحديات الاقتصادية الراهنة"، مجلة الاستقلال، مركز الاستقلال للدراسات الاستراتيجية والاستشارات، عدد 6 (2017)، ص 59.

27. أنظر حميد الفلاح، موفق محمود، "التمييز ضد المرأة في العمل"، آداب الرفادين، عدد 31 (1998)، ص 352.

28. مكتب رئيس الوزراء، "أجندة السياسات الوطنية 2017 - 2022 المواطن أولاً" (رام الله: 2016)، ص 34 وما بعدها.

29. أنظر تقرير الأداء الحكومي الأول، المنشور على الموقع الإلكتروني الآتي:

<http://www.palestinecabinet.gov.ps/WebSite/Upload/Documents/GOVReports%D8%AA%D982%D8%B1%D98%A%D8%B120%D8%A7%D984%D8%A3%D8%AF%D8%A7%D8%A120%D8%A7%D984%D8%AD%D983%D988%D985%D98%A20%D8%A7%D984%D8%A-3%D988%D9.84/pdf> visited on: 1/1/2020.

30. ذات المرجع، ص 49.

31. ذات المرجع، ص 59.

32. ذات المرجع، ص 38.

33. ذات المرجع، ص 19.

الفرع الأول: قانون الخدمة المدنية وقانون الخدمة في قوى الأمن

ينظم قانون الخدمة المدنية وقانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية دورة حياة الموظف، ابتداءً من مرحلة التوظيف حتى انتهاء الرابطة الوظيفية طبيعياً أو قانونياً، وتعكس نصوص قانون الخدمة المدنية والخدمة في قوى الأمن الفلسطينية سعي المشرع لتعزيز مبدأ المساواة بين الموظفين دون تمييز على أساس الجنس، ويظهر هذا من معايير التعيين والترقية والحقوق الوظيفية التي تترتب للموظف في القطاع المدني والعسكري، إلا أن المشرع لم يفرض نصاً يحظر التمييز، وعليه يتوجب الرجوع للقواعد العامة والسياسة التشريعية العامة التي تبناها المشرع في نصوص القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2003م وتعديلاته.

فجدد المادة (1) من قانون الخدمة المدنية عرفت الموظف على أنه: « يقصد بالموظف أو الموظفة وهو الشخص المعين بقرار من جهة مختصة لشغل وظيفة مدرجة في نظام تشكيلات الوظائف المدنية على موازنة إحدى الدوائر الحكومية أياً كانت طبيعة تلك الوظيفة أو مسماها». بتحليل هذا المفهوم نجد نافذة لتأكيد عدم التمييز بين الموظفين على أساس الجنس، ليشمل المفهوم كل من الرجل والمرأة، إلا أننا نوجه نقداً لهذا المفهوم من ناحية الصياغة فعبارة (الموظف أو الموظفة) هي من قبيل التزيد ويستنتج ذلك من أن التعريف يبدأ من (وهو الشخص ...) وبتفسير النص القانوني فإن المطلق يجري على إطلاقه ليشمل كل من الذكر والأنثى من الموظفين، ويسري على كل منهما كل ما قرره القانون من أحكام.

وكذلك المادة (1) من قانون الخدمة في قوى الأمن التي عرفت العسكري على أنه: "كل ضابط أو ضابط صف أو فرد في أية قوة من قوى الأمن"، حيث تعد هذه المادة قائمة على المساواة وعدم التمييز فشملت كل من الذكر والأنثى العاملين في مجال الخدمة العسكرية.

وبالرغم من توجه المشرع كما أشرنا لتقرير مبدأ المساواة، إلا أنه وبقراءة نصوص قانون الخدمة المدنية والخدمة في قوى الأمن نجد بعضها قاصراً عن تنظيم بعض من الحقوق التي أكدتها المواثيق الدولية ذات العلاقة بالعمل، أو يظهر نوعاً من التمييز بين الموظفين بناءً على الجنس، ونذكر نصوص القانون التي انطوت على أي منها على النحو الآتي:

- المادة (23) من قانون الخدمة المدنية التي نصت على: "1. تحدد بقرار من مجلس الوزراء نسبة من الوظائف التي تخصص للأسرى المحررين وللجرحى الذين أصيبوا في عمليات المقاومة والذين تسمح حالتهم بالقيام بأعمال تلك الوظائف، كما يحدد القرار وصفاً للجرحى المذكورين وقواعد شغل تلك الوظائف.
- 2. يجوز أن يعين في تلك الوظائف أزواج هؤلاء الجرحى أو أحد أولادهم أو أحد إخوانهم أو أخواتهم القائمين بإعالتهم وذلك في حالة عجزهم عجزاً تاماً أو وفاتهم، إذا توافرت فيهم شروط شغل تلك الوظائف.
- 3. تنطبق أحكام الفقرة (2) من هذه المادة على أسر الشهداء.

وعليه نرى أن المشرع قد أولى أهمية لمن يقوم بأعمال المقاومة ويترتب عليها جرح أو استشهاد أو أسر بحيث تخصص نسبة لشغل الوظائف العامة بناءً على قرار يصدر عن مجلس الوزراء، إلا أنه ولحين إعداد هذه الدراسة فإن هذا القرار لم يصدر، كذلك يحدد بموجبه نسبة لشغل الوظائف العامة.

كما أفسح المجال لزوج الجريح أو الأسير أو الشهيد أو أحد أولاده أو أحد إخوانه أو أخواته بشغل هذه الوظيفة، وحسناً فعل المشرع، شريطة توفر الشروط الآتية:

- أ. أن يكون معيلاً للجريح أو الأسير وأسرهم أو أسرة الشهيد.
- ب. عجز الجريح أو الأسير عن القيام بالوظيفة عجزاً تاماً.
- ج. أن تتوافر لديه شروط شغل مثل هذه الوظيفة طبقاً لأحكام القانون.

وعلى الرغم مما قرره المشرع، إلا أن النص غفل عن تنظيم أحكام الأرملة التي تكون بأمس الحاجة للعمل لسد احتياج من تعيل، خصوصاً إذا لم يكن زوجها موظفاً ولن تجد مصدر دخل ثابت كراتب زوجها المتوفى التقاعدي لمواجهة صعاب الحياة.³⁴ وكذلك نرى أنه يتوجب تنظيم وضع غير القادر على إعالة أسرة غالبية أفرادها ذوو أمراض كالبلهة المنغولية بتوفير وظيفة للذكر أو الأنثى من تلك العائلة.

34. أنور الشاعر، "الثقافة القانونية لحقوق الأرملة"، بحث منشور على الموقع الإلكتروني الآتي:

ونشير إلى أن قانون الخدمة في قوى الأمن لم يشتمل على مثل هذا النص، إلا أنه وبموجب أحكام المادة (218) منه يمكن تطبيق أحكام المادة (23) من قانون الخدمة المدنية على الشأن العسكري.³⁵

- المادة (3/53) من قانون الخدمة المدنية: "إذا ما كان الزوجان موظفين بالخدمة المدنية فتدفع العلاوة الاجتماعية للزوج فقط".
- المادة (2/72) من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية³⁶: "2.... يستمر صرف العلاوة الاجتماعية لأي من الأبناء المذكورين في الفقرة السابقة في الأحوال الآتية: ... ث) إذا كانت زوج الضابط موظفة في الخدمة المدنية أو العسكرية، فتصرف العلاوة الاجتماعية لأبناء الضابط فقط".

بتحليل هذه النصوص نجدها تحمل معنى تمييزياً تجاه الموظفة، إذ غلب على المشرع الثقافة السائدة بأن الرجل هو المعيل ويترتب على ذلك بأن تدفع العلاوة الاجتماعية له حال كانت زوجته موظف عام،³⁷ وهذا ما أكدت عليه أحكام المادة (3/2) من قرار مجلس الوزراء رقم (14) لسنة 2005م بلانحة العلاوة الاجتماعية.³⁸

وعليه، نقترح تعديل نص المادة (53) من قانون الخدمة المدنية ونص المادة (72) من قانون الخدمة في قوى الأمن وما صدر بمقتضاهما لتشمل العلاوة الاجتماعية كلا الزوجين وعدم اقتصارها على الزوج والأولاد فقط، وذلك لتطبيق مبدأ مساواة المرأة بالرجل من حيث الأجر وملحقاته.

وتتعارض هذه النصوص مع المبادئ التي قررتها الاتفاقيات الدولية، فالمادة (1/11) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة أكدت على حق مساواة المرأة بالأجر وملحقاته، إذ نصت على: "الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل"، والمادة (1/2) من الاتفاقية رقم (100) الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل التي نصت على: "على كل عضو أن يعمل بوسائل توائم الطرق المعمول بها لديه في تحديد معدلات الأجر، على جعل تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل يعم جميع العاملين، وأن يكفل هذا التطبيق في حدود عدم تعارضه مع تلك الطرائق"، والمادة (3) من الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976م بشأن المرأة العاملة التي نصت على: "يجب العمل على ضمان مساواة المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل، وضمان منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل، وذلك عن العمل المماثل".

وبإسقاط هذه النصوص على الأحكام الواردة في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني نكون أمام انحراف عن مبدأ مساواة المرأة بالرجل من حيث الأجر وملحقاته، وتأكيد على سيادة ثقافة الرجل المعيل وأن المرأة تابعة له، إلا أن المرأة تقف بجانب الرجل على قدم المساواة في تحمل مشاق ومصاعب الحياة، وعليه لا بد من تعديل النص القانوني ليحقق مبدأ المساواة ما بين الرجل والمرأة في الأجر وملحقاته المستحقة عن العمل.

أما بخصوص المواد المتعلقة بالدور الإنجابي للمرأة فقد نصت:

- المادة (88) من قانون الخدمة المدنية: "1- تمنح الموظفة الحامل إجازة براتب كامل لمدة عشرة أسابيع متصلة قبل الوضع وبعده. 2- للموظفة المرضعة الحق في الانصراف من العمل قبل موعد انتهائه بساعة واحدة ولمدة سنة من تاريخ مولد الطفل ولها الحق في إجازة دون راتب لمدة عام لرعايته".
- المادة (82) من قانون الخدمة في قوى الأمن: "تمنح السيدة الضابط إجازة أمومة براتب كامل لمدة عشرة أسابيع".³⁹

35. نصت المادة (218) على: "يطبق على ضباط وضباط صف وأفراد قوى الأمن بما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون الأحكام الواردة في قانون الخدمة المدنية وقانون التأمينات الاجتماعية المعمول بهما عند العمل بهذا القانون".

36. قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8)، لسنة 2005م، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 2005/6/28م، العدد 56، ص 4.

37. دعنا، العدالة الاجتماعية، 162 وما بعدها؛ وفي ذات المعنى ريم البطمة، "مراجعة التشريعات الفلسطينية من منظور النوع الاجتماعي والمبادئ الدولية لحقوق الإنسان"، دورية دراسات المرأة، معهد دراسات المرأة - جامعة بيرزيت 7، (2012): ص 24.

38. قرار مجلس الوزراء رقم (14) لسنة 2005م بلانحة العلاوة الاجتماعية، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 2005/6/27م، العدد 55، ص 212.

39. أنظر المادة (163) الخاصة بإجازة الأمومة لضباط الصف.

يتضح أن المشرع وازن بين حق المرأة في العمل والدور الإيجابي التي تقوم به إلى جانب أدوارها الأخرى، فكفل حق يعد من أبسط الحقوق ألا وهو الراحة كالإجازة السنوية والحج ومرافقة الزوج وغيرها من الإجازات.

وعليه، يعد قانون الخدمة المدنية وكذلك قانون الخدمة في قوى الأمن قانوناً عصرياً يتواءم مع متطلبات النوع الاجتماعي وإن لم يكن في كافة الأحكام كما سنرى لاحقاً، فقد أقر قانون الخدمة المدنية والخدمة في قوى الأمن للمرأة الحق في إجازة مدفوعة الأجر لمدة (70) يوماً، إلا أن القانون الأول نص على أن تكون قبل الوضع وبعده لأي سبب يتعلق بالوضع لتستعيد نشاطها وصحتها وهذا ما يتوافق مع تكوين المرأة الطبيعي.⁴⁰ وإنما نرى وانسجاماً مع الحالة الصحية التي تكون عليها المرأة نتيجة للوضع أن تمتد الإجازة لمدة (90) يوماً؛ إذ تعد هذه المدة كافية لاستعادة الموظفة نشاطها واستعدادها للعودة للعمل.

كما راعي المشرع حق الطفولة في تلقي الرعاية الصحية ومنها الحق في الرضاعة، فكفل هذا الحق بمنح الموظفة المرضعة الانصراف من العمل قبل انتهائه بساعة واحدة لمدة عام من تاريخ ولادة الطفل (هذا ما نصت عليه المادة (2/88) من قانون الخدمة المدنية)، إلا أننا نرى بأنه يتوجب أن تكون لمدة سنتين وهي مدة الرضاعة الطبيعية التي يجب أن يتلقاها المولود، وهذا بخلاف قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية الذي لم ينص على ذلك.

وقبل الخوض في تفاصيل ما أورده المادة (88) من قانون الخدمة المدنية والمادة (82) من قانون الخدمة في قوى الأمن فيما يتعلق بإجازة الأمومة ومدتها، يجب طرح تساؤل حول العبرة من هذه الإجازة هل هي رعاية الطفل أم استشفاء الأم، فإذا كان الفرض الأول فالمدة الممنوحة لا تكفي لرعاية طفل تعود والدته إلى عملها بعد شهرين على الأكثر من ولادته، وإذا كان الفرض الثاني بأنها استشفاء للأم بعد عملية الوضع، فهذا الفرض ساقط وذلك أن التطبيق العملي للنص يوقف إجازة الأمومة في حال ولادة الجنين متوفياً أو وفاته بعد الولادة وقبل انتهاء مدة الإجازة.

وعليه، فإننا نرى وجوب تعديل النصوص الواردة أعلاه بما يجمع الغائيتين (استشفاء الأم ورعاية الطفل) بحيث تشمل حالات ولادة الطفل متوفياً في الأشهر الأخيرة من الحمل أو وفاته بعد الولادة خلال مدة الإجازة الممنوحة لها (إجازة الأمومة)، كما يجب مراعاة حالات الولادة بتوأم بحيث يكونوا بحاجة لرعاية مضاعفة، وتحتاج الأم في هذه الحالة لمدة أطول للاستشفاء.

وعلاوة على ذلك، يجب رفع مدة الإجازة من عشرة أسابيع إلى أربعة عشر أسبوعاً كحد أدنى بما يتوافق مع الاتفاقيات الدولية المنضمة لها دولة فلسطين، كما نقترح منح الأم مدة إضافية يمكن تقديرها بثلاثة أشهر مدفوعة الأجر لرعاية الطفل خلال الخمس سنوات الأولى، ومنح الأب إجازة مدفوعة الأجر خلال الأيام الأولى من ولادة الطفل لحاجة الأم والطفل لرعاية خاصة خلال هذه الأيام.

وهذا يتطلب تعديل المواد المتعلقة بإجازة الأمومة في كل من قانون الخدمة المدنية وقانون الخدمة في قوى الأمن.

وقد أكد قانون الخدمة المدنية على السياسة التشريعية العامة بحماية ورعاية الطفولة وتحقيق المصلحة الفضلى له، إذ ترجمت بمنح الموظفة إجازة دون راتب لمدة عام لرعاية المولود، وهذه السياسة تتوافق وأحكام قانون الطفل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2004م التي أرست مبدأ رعاية الطفل وتنميته من القائم على تربيته ورعايته.⁴¹ ونرى أن تكون الإجازة بنصف الراتب وليس بدون راتب؛ مراعاة للفرض الساقط وهو أن يكون راتب الموظفة القائمة على رعاية الطفل مصدر الدخل الوحيد لأسرتها.

وهذا يراعي ما نصت عليه أحكام المادة (12) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة إذ نصت على: "1- تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان الرعاية الصحية من أجل أن تضمن لها على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، الحصول على خدمات الرعاية الصحية، بما في ذلك الخدمات المتعلقة بتنظيم الأسرة. 2- بالرغم من أحكام الفقرة (1) من هذه المادة تكفل الدول الأطراف للمرأة خدمات مناسبة فيما يتعلق بالحمل والولادة وفترة ما بعد الولادة، موفرة لها خدمات مجانية عند الاقتضاء، وكذلك تغذية كافية أثناء الحمل والرضاعة".

40. حسن البراوي، "حق المرأة القطرية العاملة في الإجازات في قانوني العمل والموارد البشرية القطريين"، المؤتمر العلمي الدولي: حقوق المرأة في مصر والدول العربية، جامعة الإسكندرية (الإسكندرية: 2010)، ص 594.

41. قانون الطفل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2004م، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 2005/1/18م، العدد 52، ص 13.

إلا أنه بالرغم من الحقوق التي قررها قانون الخدمة المدنية، يمكن تلمس التمييز تجاه المرأة في بعض الجوانب، حيث أظهرت إحصائية للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني المفارقة بين عدد الرجال والنساء خصوصاً الذين يشغلون المناصب العليا في مجال الخدمة المدنية حسب المسميات الوظيفية حتى تاريخ: 2018/3/19م، وهذا ما يظهره الجدول الآتي:

Job title	فلسطين Palestine			المسمى الوظيفي
	إناث Female	ذكور Male	كلا الجنسين Both sexes	
Deputy minister (A1)	3	41	44	وكيل وزارة (A1)
Undersecretary Assistant (A2)	5	77	82	وكيل مساعد (A2)
General director (A3)	19	117	136	مدير عام (A3)
General director (A4)	77	557	634	مدير عام (A4)
Director (grade C to A)	1473	4550	6023	مدير (الدرجة من C إلى A)
Employee (grade 1 to 10)	36596	44209	80805	موظف (الدرجة من 1 إلى 10)
No stated	100	442	542	غير محدد
Total	38273	49993	88266	المجموع

ونلخص من ذلك إلى أن قانون الخدمة المدنية وقانون الخدمة في قوى الأمن قد أرسيا مبدأ المساواة بين الموظفين دون اعتبار للجنس، لا سيما في مسائل التوظيف والترقية والإجازات وغيرها، وبالرغم من ذلك خرج عن النهج الذي رسمه، فجاءت بعضاً من النصوص والتي تم استعراضها سابقاً تنطوي على حالات من التمييز أو القصور والتي تم معالجتها لتتناسب وحقوق المرأة التي أرسيتها الاتفاقيات الدولية لا سيما اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، حيث أكدت في ديباجتها أن التنمية التامة والكاملة لأي بلد، ورفاهية العالم، وقضية السلم، تتطلب جميعاً مشاركة المرأة على قدم المساواة مع الرجل أقصى مشاركة ممكنة في جميع الميادين،⁴² ونجد بأن قانون الخدمة المدنية وقانون الخدمة في قوى الأمن جاءا قاصرين عن تقرير بعض الإجازات لصالح المرأة كإجازة الإجهاد والتي تعد حالة غير مرضية، أي لا تنطبق عليها أحكام الإجازة المرضية التي نظمتها أحكام المادة (85) من قانون الخدمة المدنية وأحكام المادتين (84 و 165) من قانون الخدمة في قوى الأمن، كذلك إجازة العدة الشرعية لمن يتوفى زوجها لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ وفاة الزوج، أو إلى حين الوضع إن كانت حاملاً براتب كامل، كما لم يتطرق لإجازة الزواج سواء للرجل أم للمرأة، وعلى أن تكون لمرة واحدة طوال مدة الخدمة، وبما لا يتجاوز (20) يوماً.

كما يتوجب العمل على تعزيز فرص مشاركة النساء في الوظائف العليا في القطاع المدني، لتحقيق التنمية وتعزيز فرص مشاركة المرأة ونقلها لتجربتها وأفكارها وتطوير المؤسسة التي تعمل بها، حيث إن الخبرات والمهارات والدرجات العلمية للكثير من النساء قد تفوق درجات وقدرات ومهارات الرجال التي قد تدفع بعجلة التقدم والنجاح والتطور.

وبعد هذا العرض الوجيز الذي تناول نصوص قانون الخدمة المدنية وقانون الخدمة في قوى الأمن وتحليلها ومقارنتها بنصوص الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة وإبراز مميزات وأقرباً لصالح المرأة أو انطوت على نصوص تمييزية ضد المرأة أو قصور في التنظيم أفرز نوع من التمييز، لا بد من تناول العمل الخاص والوقوف على نصوص قانون العمل الناظم للقطاع الخاص وتبيان مدى مطابقتها للمبادئ الدولية المقررة لتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في شتى الميادين.

42. أنظر اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، المنشورة على الموقع الإلكتروني الآتي:

الفرع الثاني: قانون العمل

يكتسب قانون العمل ميزة من الهدف الذي يصبو إليه وهو حماية الطبقة العاملة وتحقيق السلام الاجتماعي، وهذا لن يرسو دون وجود قواعد وأسس تدعم ذلك، وهذا طبع نصوص قانون العمل بالواقعية وجعلها ذات صياغة خاصة تمتاز بالصفة الأمرة، فقرر العديد من المبادئ، ولعل أهمها مبدأ المساواة في العمل وعدم التمييز بسبب الجنس، وهذا ما سنتناوله في بندنا هذا بشيء من التفصيل.

يسود على علاقات العمل حرية التعاقد، إلا أن إطلاق عنان هذا المبدأ دون تقييد قد يربط آثاراً وخيمة، لذا تم تقييد مبدأ سلطان الإرادة ومباشرته في إطار المبادئ الدستورية والقانونية التي تؤكد على احترام حقوق الإنسان وفق ما قرره الشرعة الدولية، كما أخضع هذا المبدأ للرقابة القضائية.⁴³ بقراءة نصوص قانون العمل الفلسطيني نجده نص في المادة (3) من القانون على: "تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل في فلسطين باستثناء:

1. موظفي الحكومة والهيئات المحلية مع كفالة حقهم في تكوين نقابات خاصة بهم.
2. خدم المنازل ومن في حكمهم على أن يصدر الوزير نظاماً خاصاً بهم.
3. أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى".

أرست هذه المادة قاعدة عامة مفادها شمول أحكام قانون العمل لجميع علاقات العمل، فينظم عمل العمال وأصحاب العمل،⁴⁴ وهذا ما قضت به محكمة النقض الفلسطينية بقولها: "وبالرجوع للمادة الثالثة من قانون العمل يتبين أنها حددت نطاق سريان أحكامه على جميع العمال وأصحاب العمل في فلسطين"،⁴⁵ واستنتى من هذه الدائرة كل من الآتي:

- أ. موظفي الحكومة، والذين أشرنا سابقاً بسريان أحكام قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م وتعديلاته واللوائح أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه، على كل ما يتعلق بشؤونهم الوظيفية من تعيين وترقية وإجازات وواجبات وحقوق وانتهاء للرابطة الوظيفية وغيرها.
- ب. موظفي الهيئات المحلية، والذين يسري عليهم أحكام قرار مجلس الوزراء رقم (1) لسنة 2009م بشأن نظام موظفي الهيئات المحلية،⁴⁶ إلا أنه يستنتى من ذلك العقود أي الموظفين غير المثبتين وبالتالي تسري أحكام قانون العمل على هؤلاء الموظفين العاملين في الهيئات المحلية.⁴⁷
- ج. خدم المنازل، حيث يخضعون لنظام يصدر عن الوزير، وبالفعل فقد أصدر الوزير قراراً رقم (2) لسنة 2013م بشأن خدم المنازل تبعاً لأحكام قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م،⁴⁸ وتعد النساء الشريحة الأوسع العاملة في هذا القطاع.⁴⁹

وإننا نجد أن استخدام عبارة (خدم المنازل) فيها نوع من التمييز، وعليه يجب استبدالها بعبارة (عمال المنازل)، كما أن نص القانون على أن يصدر الوزير نظام ليوضح النصوص التي تنظم ظروف وشروط عمال المنازل ينطوي على مخالفة دستورية، إذ صلاحية إصدار الأنظمة واللوائح وبحسب نص المادة (70) من القانون الأساسي المعدل لسنة 2003م وتعديلاته لمجلس الوزراء.⁵⁰

43. أنظر همام زهران، "حق المرأة في العمل في إطار مبدأ المساواة"، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية (الإسكندرية: 2010)، ص 613 وما بعدها.

44. أنظر نائل الحوح، قراءة في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م (دون مكان نشر، الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين: 2017)، ص 38.

45. قرار محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم (1220) لسنة 2016م، بتاريخ: 2019/1/3م، منشورات المفتي.

46. قرار مجلس الوزراء رقم (1) لسنة 2019م بنظام موظفي الهيئات المحلية، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 2009/8/22م، العدد 82، ص 83.

47. أنظر قرار محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم (285) لسنة 2009م، بتاريخ: 2010/1/24م، منشورات المفتي، الذي جاء فيه: "القاعدة العامة في اعتبار الشخص موظفاً لدى البلدية (المجلس البلدي) أن تعهد إليه وظيفة دائمة أو أن يتم استخدامه في خدمة داخلية في ملاك المجلس البلدي وينطبق عليه في هذه الحالة نظام موظفي البلديات لسنة 1955، والاستثناء من ذلك هو العامل الذي يتقاضى أجوراً يومية عن أيام العمل فقط وذلك وفقاً للمادة 3 من قانون العمل بدلالة المادة 2 من نظام موظفي البلديات لسنة 1955 وينطبق عليه في هذه الحالة قانون العمل".

48. قرار وزير العمل رقم (2) لسنة 2013م، بشأن خدم المنازل تبعاً لأحكام قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 2013/12/8م، العدد 103، ص 52.

49. أنظر ريم البطمة "مراجعة التشريعات"، ص 23.

50. نصت المادة (70) على: «لمجلس الوزراء الحق في التقدم إلى المجلس التشريعي بمشروعات القوانين وإصدار اللوائح واتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ القوانين».

وقد عرفت المادة (1) من القرار خادم المنزل على: "كل شخص يؤدي عملاً منزلياً وفق أحكام هذا النظام لدى صاحب المنزل لقاء أجر، ويكون أثناء أدائه لعمله تحت إدارته وإشرافه". وبتفسير وتحليل هذا التعريف لا بد من التطرق لما هو العمل المنزلي، وقد أجابت المادة (2) من قرار وزير العمل على أنه: "لغايات أحكام هذا النظام يقصد بالعمل المنزلي العمل المتعلق بالأداء الطبيعي لخدمة صاحب المنزل أو أسرته كأعمال التنظيف، الطبخ، كي الملابس، إعداد الطعام، رعاية أفرادها، شراء احتياجات المنزل، توصيل الأولاد وإعادتهم لقاء أجر بشكل مستمر أو منقطع، وسواء كان العمل دائماً أو مؤقتاً، عرضياً أو موسمياً". وعليه نجد ابتداءً أن قرار وزير العمل مخالف دستورياً بنصه في المادتين المذكورتين على (النظام) وفقاً للسبب الذي عرضناه سابقاً، كما أنه كان يجب وضع هذا التعريف ضمن أحكام المادة الأولى التي اشتملت على تعريف وردت في القرار. ونجد بأن العمل في المنازل ينصب على خدمة المنزل وقاطنيه، وقد عدد النص أمثلة على العمل المنزلي ولم ترد على سبيل الحصر، كإعداد الطعام وكي الملابس وغيرها، سواء كان هذا العمل دائم أو مؤقت موسمي أو عارض، ويتم تكبيف خضوع العامل لقانون العمل من عدمه وفقاً لطبيعة العمل وليس لمصدر دفع الأجرة،⁵¹ ويخرج عن إطار ذلك من يعمل في خدمة قاطني عمارة سكنية ما كمسؤول للحدائق أو حارس لها أو متولي لأعمال النظافة، وهذا ما قضت به محكمة النقض بقولها: "إذا كان الطاعن يعمل مسؤل الجناين وغسيل السيارات والحراسة وتنظيف العمارة التي يملكها المدعى عليهما وكانت تلك العمارة مؤجرة كشقق للاستغلال فإن المدعي الطاعن والحالة هذه لا يعتبر في عداد خدم المنازل الذين نصت المادة (2/3) من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م على عدم سريان أحكامه عليهم وإنما يخضع لأحكام هذا القانون".⁵²

وبمراجعة أحكام القرار نجده نص على بعض الحقوق التي تترتب للعامل نتيجة لعمله كالأجر وساعات الراحة، فقرر بموجب أحكام المادة (8) للعامل الآتي: "أ. يحق للخادم المنزلي يوم عطلة أسبوعية يتم الاتفاق عليها بينه وبين صاحب المنزل، وفي حال اضطرار صاحب المنزل لتشغيل الخادم يوم عطلته الأسبوعية فعليه أن يعرضه بيوم آخر يتم الاتفاق عليه بينهما، ودفع أجرة اليوم بيوم ونصف. ب. يحق لخادم المنزل إجازة سنوية مدتها أربعة عشر يوماً مدفوعة الأجر وفقاً لما يتم الاتفاق عليه مع صاحب المنزل. ج. يحق للخادم المنزلي إجازة مرضية مدفوعة الأجر مدتها أربعة عشر يوماً خلال السنة".

وعليه، نجد أن القرار وعلى الرغم من تبنيه الحق في الأجر وضمان ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور،⁵³ والراحة كالإجازات التي أقرها تماشياً مع المبادئ التي أقرتها الاتفاقيات الدولية كالمادة (11) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، إلا أن القرار لم يستجيب للنوع الاجتماعي نخص بالذكر المرأة التي تعد الشريحة الأوسع العاملة في هذا القطاع، فلم يكفل لها الحق في الإجازات على سبيل المثال المتعلقة بالإنتاج خصوصاً في حال كانت تعمل بشكل دائم، وإجازة رعاية الطفل، وفترة السماح المتعلقة بالرضاعة، وإجازة الوفاة، والإجهاض، وغيرها من الإجازات المقررة بموجب قانون العمل.

د. أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى، والتي تشمل الأب والأم والابنة والأخ والأخت والزوجة،⁵⁴ وبالتدقيق في هذا الحكم نجده يخلق أثراً اجتماعياً يحمل معاني التمييز وبالذات نحو المرأة، حيث إن النص لم يقرر أي حق لهم فيما يتعلق بالعمل، وعلى الفرض أن خلاف نشب بين صاحب العمل وأفراد أسرته كزوجته أو شقيقته ونتيجة لذلك تم ترك العمل، فينهي العمل دون أن يتقرر لأي منهم أي حق مرتبط بالعمل ويعد هذا من قبيل التعسف باستغلال شخص ما دون أي حقوق كغيره من العمال،⁵⁵ وتشير الإحصائيات إلى أن نسبة النساء العاملات في القطاع المنظم والذي من ضمنه المشاريع الأسرية (34%) في الضفة الغربية مقابل (21.3%) في قطاع غزة، وتعد هذه النسب نسباً مرتفعة إلى حد ما الأمر الذي يوجب شمول هذه الفئة بأحكام قانون العمل، ويدعنا ذلك لطرح التساؤل التالي: ما هي الغاية أو المبرر من استثناءهم من نطاق قانون العمل؟

51. أنظر قرار محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم (759) لسنة 2017م، بتاريخ: 12/11/2017م، منشورات المقتفي، التي قضت بأن: "العبارة في اعتبار المدعي عامل يخضع لقانون العمل أو ضمن فئة خدم المنازل وفق أحكام المادة (3) من قانون العمل التي استنتجت خدم المنازل من الخضوع لأحكامه، هي لطبيعة العمل وليس لمصدر دفع الأجرة وبأن القول بخلاف ذلك فيه تحميل للنصوص القانونية بأكثر مما تحتمل وهذا غير جائز قانوناً".

52. قرار محكمة النقض المنعقدة برام الله في الدعوى الحقوقية رقم (597) لسنة 2013م، بتاريخ: 23/6/2013م، منشورات المقتفي.

53. أنظر المادة (5/أ) من قرار وزير العمل بشأن خدم المنازل.

54. نائل الحوح، قراءة في قانون العمل الفلسطيني، وفي ذات المعنى أحمد نصره، قانون العمل الفلسطيني (ط2) دون مكان نشر، كلية الحقوق الإدارية العامة - جامعة بيرزيت: 2012، صفحة 51.

55. نائل الحوح، المرجع ذاته.

وقد أرست الاتفاقيات الدولية العديد من المبادئ، ومن أهمها حظر التمييز الذي تبناه قانون العمل في نصوصه فالمادة (16) نصت على: "يحظر التمييز في ظروف وشروط العمل بين العاملين في فلسطين"، وكذلك المادة (100) التي نصت على:

"وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه يحظر التمييز بين الرجل والمرأة". ونجد النصوص بالفعل تفرض عدم التمييز بين العاملين بغض النظر عن الجنس، كما وقررت تمييزاً إيجابياً لصالح المرأة؛ ليتناسب مع طبيعة تكوين المرأة وصحتها، فممنع القانون تشغيل النساء في ساعات الليل باستثناء ما نص عليه قرار مجلس الوزراء رقم (14) لسنة 2003م،⁵⁶ ومنع عمل النساء الإضافي حال كانت حاملاً، ومنع عمل النساء في الأعمال التي تنتج عنها غازات وأبخرة ضارة بالصحة... إلخ، حيث إن ذلك يتطابق مع ما نصت عليه أحكام المادة (د/2/11) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

ومن قبيل المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة، الإجازات التي يستحقها العاملون على قدر المساواة إلا ما يتعلق بالمرأة ودورها الإنجابي كإجازة الأمومة ورعاية مولودها، إذ نصت المادة (103) على حق المرأة العاملة بالحصول على إجازة للوضع، شريطة أن يكون مضي على عملها قبل الوضع مائة وثمانين يوماً، ومدة الإجازة عشرة أسابيع بأجر كامل، على أن يكون من هذه المدة ستة أسابيع بعد الوضع على الأقل.

إلا أنه يؤخذ على ذلك النص أنه فرض قضاء مدة يجب أن تقضيها المرأة العاملة لدى صاحب العمل لحصولها على هذه الإجازة، وبقراءة ذلك مع أحكام المادة (10) من الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة، نتوصل إلى أن قانون العمل خالف أحكام هذه المادة التي نصت على: "للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بأجر كامل قبل وبعد الوضع، لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع، على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء المدة المذكورة"، كما تخالف أحكام المادة (1/4) من اتفاقية حماية الأمومة رقم (183) التي نصت على: "من حق أي امرأة تنطبق عليها هذه الاتفاقية الحصول على إجازة أمومة لا تقل مدتها عن أربعة عشر أسبوعاً، عند تقديمها شهادة طبية تبين التاريخ المفترض لولادتها أو أي شهادة ملائمة أخرى تحددها القوانين والممارسات الوطنية". يتضح بأن نص المادتين لم يفرض أي مدة يجب على المرأة قضائها في العمل قبل حصولها على تلك الإجازة.

كما نص في المادة (104) على فترة أو فترات رضاعة أثناء ساعات العمل بما لا يقل مجموعها عن ساعة واحدة، وتمتد لسنة من تاريخ الولادة، وتحسب من ساعات العمل، وينبغي بأنه يجب أن تكون فترة الرضاعة لمدة عامين وهذا يتوافق مع صحة المولود.

ومنح المرأة العاملة بموجب أحكام المادة (105) الحصول على إجازة دون راتب لرعاية مولودها أو مرافقة زوجها، شريطة مراعاة مصلحة العمل، أي أن المشرع وازن بين اعتبارات جمة وأهمها صحة الطفل التي تعتبر مبدأً دستورياً، كما أخذ بحسبانته الحياة الأسرية والترابط بينها، وهذا ما يدفعنا للقول وبحق بأن قانون العمل يحمل معاني القضاء على التمييز، بل وقرر ما يراعي مصلحة المرأة العاملة، اعترافاً منه بضرورة عمل المرأة لدفع عجلة التقدم والتنمية.

بالرغم مما ذكر أعلاه، يمكن أن نلاحظ بعض أوجه التمييز من تطبيق النصوص، ونعزي ذلك للتطبيق وليس لنصوص التشريع، فنجد المادة (71) من القانون والتي نصت على تشغيل العمال ساعات عمل إضافية لا تتجاوز (12) ساعة في الأسبوع، ويدفع للعامل عن كل ساعة عمل إضافية أجر ساعة ونصف، على أن يكون ذلك بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل. إلا أن بيئة العمل أظهرت فرض أصحاب العمل للعمل الإضافي، وحسابه في تقدير العامل وتقييمه بحجة عدم كفاية العمال وغيرها من الحجج، مما يدفع بعض العمال كالنساء للعمل خوفاً من فقدان العمل.

كما أجازت المادة (29) بدأ العمل بفترة تجريبية لمدة ثلاثة أشهر مع عدم جواز تكرارها عند ذات صاحب العمل لأكثر من مرة واحدة، إلا أنه يمكن ملاحظة التمييز أو التعسف الذي قد تفرضه تصرفات صاحب العمل بعد انتهاء هذه الفترة تجاه النساء بسبب الحمل أو الزواج، ونوصي بضرورة بيان الأسباب الموجبة لعدم استمرار عقد العمل بعد انتهاء فترة التجربة وإبلاغ وزارة العمل بها، وعليه يجب تفعيل دور الرقابة والتفتيش وفرض العقوبات المقررة بموجب القانون على من يخالف أحكام القانون خصوصاً التمييز.

⁵⁶ قرار مجلس الوزراء رقم (14) لسنة 2003م بنظام عمل النساء ليلاً، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 2004/6/17م، العدد 49، ص 152.

وبالانسجام مع المقترح الخاص بتعديل النصوص المتعلقة بإجازة الأمومة في كل من قانون الخدمة المدنية وقانون الخدمة في قوى الأمن يجب إضافة التعديلات ذاتها على قانون العمل الفلسطيني، بحيث يتم النهوض بالرعاية الصحية لكل من الأم وطفلها في كلا القطاعين (العام والخاص).

وبعد هذا العرض الوجيز الذي تناولناه لنصوص قانون العمل وتحليلها بما يستجيب للنوع الاجتماعي وبالذات المرأة، لا بد من تناول القوانين ذات العلاقة بالموظف العام والعامل، كالتقاعد.

الفرع الثالث: قانون التقاعد العام

التقاعد هو المرحلة التي يتوقف فيها الإنسان عن العمل، وذلك بعد انخفاض القدرة الإنتاجية للشخص أو نتيجة مشاكل صحية أو اجتماعية، وأقر التقاعد كنظام في ألمانيا في العام 1880م، وبدأ ينتشر النظام رويداً رويداً حتى صار التقاعد معروفاً عالمياً وحق يضمنه الدستور لجميع المواطنين، وبذلك صار التقاعد حقاً دستورياً تنص عليه دساتير الدول ووجدت القوانين والمؤسسات الخاصة بالتقاعد وحقوق المتقاعدين.

وعليه وسعيًا من دولة فلسطين لأن تأخذ مكانها بين الدول المتقدمة والطامعة بحياة أفضل لمواطنيها، أقرت السلطة الوطنية الفلسطينية منذ البداية قانون التقاعد العام رقم (7) لعام 2005م بشأن التقاعد العام،⁵⁷ وطبقت قبل ذلك قانون التقاعد المدني رقم (1952/34)،⁵⁸ وقانون التأمين والمعاشات رقم (8) لسنة 1964م، وعليه نرى اهتماماً من دولة فلسطين بتطبيق نظام التقاعد على المواطنين سعيًا منها بالحصول على حياة أفضل لهم.

ولارتباط قانون التقاعد العام بحياة المواطنين عن قرب، وكونه حقاً دستورياً لكافة المواطنين العاملين في القطاع العام دون أي تمييز، فإنه لا بد من قراءة قانون التقاعد العام من خلال منظور النوع الاجتماعي وموافقته مع الاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي وقعت عليها دولة فلسطين.

وبعد قراءة معمقة للقانون فإن الباحث يرى بأن المادة (33) من القانون، نظمت شروطاً إضافية للانتفاع بتقاعد الورثة، إذ تنص على: "

1. يتوقف صرف الراتب التقاعدي للأرملة عند زواجها، ويعود إليها حقها في الراتب التقاعدي إذا طلقت أو ترملت لأول مرة خلال عشر سنوات من تاريخ زواجها، وإذا كان نصيب الأرملة قد رد إلى أولاد صاحب المعاش أو الوالدين فلا يعود إليها من معاشها إلا الجزء الباقي دون رد.
2. لا يجوز للأرملة الجمع بين معاشها من زوجها الأول ومعاشها من زوجها الأخير، وفي هذه الحالة يصرف لها المعاش الأكبر.
3. يشترط عند وفاة المشترك أن لا يكون هناك دخل للشريك (الأخوة والبنات والأخوات) أو يكون دخلهم أقل من قيمة استحقاقهم، ولهذا الغرض لا تعتبر النفقة المدفوعة للبنات والأخوات دخلاً، وعلى الشخص المنتفع إثبات عدم حصوله على دخل أو أن دخله أقل من مستحقته بواسطة شهادة من الجهة المعنية تؤيد إقراره، وفي حالة وجود دخل خاص تخصم قيمة الدخل من المستحقات التقاعدية، وتتم إعادة تحديد المستحقات التقاعدية سنوياً على ضوء المتغيرات الحاصلة في الدخل سواء في الزيادة أو النقصان.
4. للحصول على تقاعد الورثة يشترط لاستحقاق الوالدة ألا تكون متزوجة من غير والد المتوفى.
5. يقطع معاش البنات والأخوات عند زواجهن، وتمنح البنات أو الأخت ما كان يستحق لها من معاش إذا طلقت أو ترملت خلال عشر سنوات على الأكثر من تاريخ الزواج أو من تاريخ وفاة المنتفع أو صاحب المعاش، وذلك دون إخلال بحقوق باقي المستحقين.
6. 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 بالهيئة، 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 المبينة بالجدول المذكور دون وجود الزوج."

57. قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005م، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، العدد 55.

58. منشور في الجريدة الرسمية الأردنية، العدد 1449، بتاريخ: 1995/11/1م، ص 960.

وفي هذه المادة نرى أن المشرع ميز في شروط استحقاق المعاش بين الزوجة المتوفى زوجها (الأرملة) والزوج المتوفى عنه زوجته (الأرمل)، فهنا القانون لا يعطي لزوجة المتقاعد المتوفى حق الاستفادة من راتب زوجها التقاعدي إذا كانت على رأس عملها، وبعد تقاعدها لها الحق في الراتب التقاعدي الأعلى ويأخذ الجميع حصتهم في الراتب التقاعدي حسب الحصص الشرعية دون اكرات بالمرأة العاملة التي ميز القانون دورها بشكل سلبي، وبعيداً عن إشكالية انتهاك حق المرأة في هذا النص، إلا أن الحكم الوارد فيه بعيد كل البعد عن المنطق القانوني، حيث إن كلا الزوجين يقطع منهما بدل تقاعد.

وعليه يجب إعادة النظر بهذه المادة فمن حق المرأة الحصول على الراتب التقاعدي لزوجها المتوفى، كما لها الحق بتوريث راتبها التقاعدي للأبناء وعدم توفقه كونها مساهمة في صندوق التقاعد مثلها مثل الرجل الموظف.

المبحث الثالث: تشريعات الأحوال الشخصية النازمة للمسائل المتعلقة بالمرأة

يُعتبر قانون الأحوال الشخصية من أهم القوانين وأكثرها مساساً بالأسرة عموماً، والمرأة على وجه الخصوص، فهو ينظم جميع الأمور المتعلقة بالزواج والطلاق والميراث، كما أن مصطلح الأحوال الشخصية يعتبر حديث نسبياً، ويراد به الأحوال التي تكون بين الإنسان وأسرته وكل ما يترتب عليها من آثار حقوقية والتزامات أدبية أو مادية.

وعلى الرغم من أهميته، إلا أن المرأة الفلسطينية لا زالت تعاني من تعدد القوانين المعمول بها على صعيد الأحوال الشخصية، وذلك بفعل الظروف السياسية التي مر بها المجتمع الفلسطيني، والتي أدت إلى تعدد التشريعات والنظم القانونية المطبقة في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة، فمنذ أن خضعت فلسطين للحكم العثماني ومن بعده للانتداب البريطاني، طبق فيها قانون الأحوال الشخصية الذي استند على المذهب الحنفي وكذلك مجلة الأحكام العدلية، وبعد نكبة عام 1948م وخضوع الضفة الغربية للحكم الأردني وقطاع غزة لحكم الإدارة المصرية بدأ التمايز في النظم والقوانين المطبقة عليهما.

فمن جهة أصبحت الضفة الغربية جزءاً من المملكة الأردنية الهاشمية تخضع في كل أمورها للقوانين الأردنية بما فيها قانون حقوق العائلة لعام 1951م الملغى حالياً، وفيما بعد قانون الأحوال الشخصية رقم (61) لسنة 1976م وتعديلاته، المطبق حالياً في الضفة الغربية.⁵⁹

ومن جهة أخرى حافظت الإدارة المصرية في قطاع غزة على الهوية الفلسطينية، واستمر العمل بجميع القوانين التي كانت تسري من قبل بما فيها قانون الأحوال الشخصية العثماني، وفي عام 1954م صدر عن الحاكم العام لقطاع غزة قانون حقوق العائلة بالأمر رقم (303)⁶⁰ وهو القانون المطبق حتى هذا اليوم، ويعالج مسائل الأحوال الشخصية مستنداً على قانون الأحوال الشخصية العثماني لسنة 1919م، الذي استمر العمل به حتى اليوم.

وبعد عام 1994م أبت السلطة الوطنية الفلسطينية العمل على جميع القوانين التي كانت مطبقة قبل عام 1967م، من خلال إصدار مرسوم رئاسي رقم (1) لسنة 1994م الذي نص على أن يستمر العمل بالقوانين والأوامر التي كانت سارية المفعول قبل 1967/6/5م في الأراضي المحتلة حتى يتم توحيدها، وبذلك نرى أن تشريعات الأحوال الشخصية نظمت أحكام جيدة في وقتها حيث كانت تتلاءم والظروف الاجتماعية والاقتصادية ذلك الوقت، إلا أنه مع تطور الأوضاع ومضي أكثر من (40) عاماً على التشريعات التي تحكم الأحوال الشخصية، أصبحت هذه التشريعات لا تتواءم مع متطلبات العصر.

ومن هنا لا بد أن ننطلق لتحديد بعض الثغرات التمييزية في قانون الأحوال الشخصية الساري في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة، خلافاً لمبادئ العدالة والمساواة وعدم التمييز التي تضمنتها وثيقة الاستقلال الوطني، والقانون الأساسي والاتفاقيات والمعاهدات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان التي انضمت لها دولة فلسطين دون تحفظ، ولا بد أن يكون قانون الأحوال الشخصية منسجماً مع القوانين والتشريعات الأخرى.

59. قانون الأحوال الشخصية رقم (61) لسنة 1976م، المنشور في الجريدة الرسمية الأردنية بتاريخ: 1976/12/1م، العدد 2668، ص 551.

60. أمر رقم (303) لسنة 1954م بشأن قانون حقوق العائلة، المنشور في الوقائع الفلسطينية (الإدارة المصرية)، بتاريخ: 1954/6/15م، العدد 35، ص 869.

المطلب الأول: تشريعات الأحوال الشخصية المتعلقة بالزواج

يعتبر الزواج النواة الحقيقية لبناء المجتمعات والقبائل، والوسيلة الشرعية التي يتم من خلالها تكوين الأسرة، وعليه وبعد الاطلاع على الباب الخاص بأحكام الزواج، في كل من قانون الأحوال الشخصية رقم (61) لسنة 1976م وتعديلاته الساري في الضفة الغربية، وأمر رقم (303) لسنة 1954م بشأن قانون حقوق العائلة الساري في قطاع غزة، فإننا نبرز الملاحظات التمييزية الآتية:

الفرع الأول: تقييد إجراء عقد الزواج

قيد المشرع بموجب قانون الأحوال الشخصية رقم (61) لسنة 1976م وتعديلاته إجراء عقد الزواج على المرأة التي لم تكمل الثماني عشرة سنة إذا كان خاطبها يكبرها بأكثر من عشرين عاماً، بقيد ألا وهو أن يتحقق القاضي من أن المرأة راضية عن إتمام هذا الزواج، وأنها غير مجبرة على ذلك، وأن يتحقق القاضي من أن هنالك مصلحة تلحق بالمرأة من زواجها بهذا الرجل، وذلك بموجب المادة (7) منه، إذ نصت على: "يمنع إجراء العقد على امرأة لم تكمل ثماني عشرة سنة إذا كان خاطبها يكبرها بأكثر من عشرين عاماً إلا بعد أن يتحقق القاضي رضائها واختيارها وأن مصلحتها متوفرة في ذلك."

فالتساؤل الذي يُثار هنا ما المقصود بالمصلحة؟ وما هي مقاييس المصلحة؟ هل تم الاعتماد على مقاييس مادية أو عناد أو عدم وعي أو خوف من العنوسة مثلاً؟

فكل هذه المقاييس فيها استغلال لضعف الفتيات، ويمكن أن تكون لها عواقب وخيمة تؤدي بالنهاية إلى الطلاق، وما يمكن أن ينجم عنه من تفكك أسري خصوصاً إذا كان هذا الزواج قد أثمر عن أطفال لا ذنب لهم في المعاناة التي سيعيشونها بسبب قرارات خاطئة اتخذها الأب أو الأم في لحظة طيش أو طمع، أو في لحظة غياب عن الوعي أو في لحظة عناد في مواجهة الأهل، أو حتى بسبب لحظة خوف من العنوسة، وتجدر الإشارة إلى أن قانون حقوق العائلة الساري في قطاع غزة لم يتضمن مثل هذا النص.

وعليه، فإننا نرى ضرورة وجود نص قانوني يمنع الزواج في حال كان الزوج أكبر من الزوجة بأكثر من عشرين عاماً، بغض النظر عن الرضا أو الاختيار أو وجود مصلحة، سواء كانت محتملة أم مؤكدة.

الفرع الثاني: تعدد الزوجات

أجازت أحكام الشريعة الإسلامية للرجل بتعدد الزوجات من واحدة إلى أربع نساء، بشرط أن يعدل بينهن استناداً لقوله تعالى "وإن خفتم ألا تقسطوا في اليتامى فانكحوا ما طاب لكم من النساء مثنى وثلاث ورباع فإن خفتم ألا تعدلوا فواحدة أو ما ملكت أيمانكم ذلك أدنى ألا تعولوا"⁶¹

وبالرجوع لأحكام قانون الأحوال الشخصية رقم (61) لسنة 1976م، نجد أنه نص على إعطاء الزوج الحق في الزواج من أكثر من امرأة بشرط أن يعدل ويساوي بينهن وألا يسكنهن بنفس البيت إلا برضاهن، إذ نصت المادة (40) من القانون على: "على من له أكثر من زوجة أن يعدل ويساوي بينهن في المعاملة وليس له إسكانهن في دار واحدة إلا برضاهن"، فنلاحظ من أحكام القانون أنه خلا من أي تقييد لتعدد الزوجات، ولم يعطي الحق للزوجة السابقة بالاختيار بين الاستمرار في الحياة الزوجية مع زوجها الذي تزوج من ثانية وبين حرية إنهاء العلاقة الزوجية إذا تضررت من ذلك، ونفس الأمر فيما يتعلق بقانون حقوق العائلة لسنة 1954م الساري في غزة، إذ لم يتضمن أي حكم يقيد تعدد الزوجات واقتصر على شرط العدل بينهم وهذا ما ورد في حكم المادة (42) منه، التي نصت على: "على الرجل الذي له أكثر من زوجة واحدة أن يعدل ويساوي بينهن".

61. الآية (3) من سورة النساء.

وعليه، فإننا نرى بأن يتم تقييد الحق بتعدد الزوجات، وذلك بتعديل نص المادة (40) من قانون الأحوال الشخصية رقم (61) لسنة 1976م، والمادة (42) من قانون حقوق العائلة لسنة 1954م الساري في غزة، مثلاً بتعديل النص على النحو الآتي: "على القاضي عند إجراء عقد زواج المتزوج الذي يرغب بالزواج من امرأة أخرى أن يتحقق من إعلام الزوجة الأولى أو الزوجات السابقات بالذات مع ضرورة معرفة الزوجة الجديدة بوجود زوجة قبلها، ويصدر قاضي القضاة التعليمات اللازمة بكيفية الإعلام"، ليلزم النص الجهة المختصة بعدم إبرام عقد الزواج في حالة التعدد إلا بعد التأكد من تحقق بعض الشروط، ومنها مثلاً:

1. طلب الإذن من المحكمة بأنه يجب على من يريد الزواج بزوجة ثانية أن يقدم طلباً بذلك للمحكمة الشرعية للنظر فيه.
2. الكفاءة، وذلك من خلال التحقق من وجود الموارد الكافية لإعالة أسرته وضمأن جميع الحقوق من نفقة وإسكان ومساواة في جميع أوجه الحياة، وإثبات شرط الكفاءة والقدرة يعتمد على الوضعية الاقتصادية للزوج الراغب في التعدد، ويتم الإثبات بشهادة تثبت دخل الفرد أو رقم معاملاته التجارية أو حجم ممتلكاته العقارية.
3. شرط موافقة الزوجة الأولى والمرأة الثانية المراد الزواج بها، أو على الأقل إعلام الزوجة الأولى والمرأة الثانية قبل إبرام العقد، باعتباره يشكل ضرراً بالزوجة الأولى، وبالتالي منحها الحق بطلب التفريق إذا لم تتمكن من العيش في ظل الظروف الجديدة التي فرضها عليها زوجها بزواجه من زوجة أخرى.

الفرع الثالث: بيت الطاعة

أجاز القانون للزوج أن يمنع زوجته من الخروج من بيته بلا إذنه إذا كان قد أوفاه مهرها المعجل، وإذا كان مسكنه تتوافر فيه كافة المستلزمات الشرعية،⁶² وأمرها أن تكون مطيعة لزوجها باعتبارها حق من حقوقه الزوجية واجبة التنفيذ، وإذا خالفت أو أمره تعتبر ناشزاً، وبالتالي لا نفقة لها بحكم القانون بموجب كافة التشريعات السارية في الدولة.

وقد عرف المشرع المرأة الناشز بموجب المادة (69) من قانون الأحوال الشخصية لسنة 1976م وتعديلاته، بأنها: "... والناشز هي التي تترك بيت الزوجية بلا مسوغ شرعي أو تمنع الزوج من الدخول إلى بيتها قبل طلبها النقل إلى بيت آخر ويعتبر من المسوغات الشرعية لخروجها من المسكن إيذاء الزوج لها بالضرر أو سوء المعاشرة".

وعليه، فإن القانون يكرس مبدأ تبعية المرأة للرجل، ولا يكون بذلك عقد الزواج قائم على مبدأ المساواة وعدم التمييز بين الطرفين، كما أن مفهوم بيت الطاعة يتعارض مع جوهر وروح اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، فهو يتناقض مع حرية اختيار الزوجة لمكان سكنها، إذ إن الهدف من بيت الطاعة إجبار الزوجة على العودة إلى بيت الزوجية في حال تركها له، وفي حال تمنعها عن ذلك تصبح ناشزاً، الأمر الذي يجرمها من طلب النفقة أو حتى طلب الطلاق عن طريق القضاء، ويلجأ إليه الأزواج عادة لإذلال الزوجة، إذ إنه من الملاحظ في معظم قضايا الطلب لبيت الطاعة لدى المحاكم الشرعية هي بالأساس دعاوى كيدية القصد منها الإضرار بالزوجة مادياً ومعنوياً.

وعليه، فإننا نرى ضرورة أن يتم إلغاء مبدأ طلب الزوجة إلى بيت الطاعة، وجميع الآثار القانونية المترتبة عليها في كافة النصوص القانونية، وذلك لما ينطوي عليه من إجحاف وإهانة تجاه المرأة.

المطلب الثاني: تشريعات الأحوال الشخصية المتعلقة بالطلاق وأثاره

شرع الله الزواج القائم على المودة والرحمة لحفظ النوع الإنساني وتحقيق التكاثر، ولكن في حال انعدمت هذه المودة والرحمة وأدت إلى تنافر الأزواج وأصبح بيت الزوجية قائماً على المشاكل من كره وخداع وضعينة وإهانة وتقليل من شأن أحد الأزواج على الآخر سواء، بالشتمية أم الكلام الجارح أم الضرب، فيصبح بيت الزوجية كبيت العنكبوت آيل للسقوط بأي لحظة؛ لذا شرع الله أبغض الحلال عنده وهو الطلاق وذلك بقوله تعالى: "وإن عزموا الطلاق فإن الله سميع عليم"، وقوله: "الطلاق مرتان فإمساكاً بمعروفٍ أو تسريحاً بإحسان".

62. أنظر المادة (37) من قانون الأحوال الشخصية لسنة 1976م وتعديلاته، والمادة (66) من قانون حقوق العائلة لسنة 1954م.

وعليه وبعد الاطلاع على الباب الخاص بأحكام الطلاق، في كل من قانون الأحوال الشخصية رقم (61) لسنة 1976م وتعديلاته الساري في الضفة الغربية، وأمر رقم (303) لسنة 1954م بشأن قانون حقوق العائلة الساري في قطاع غزة، فإننا نبرز الملاحظات التمييزية الآتية:

الفرع الأول: محل الطلاق

الأصل في الطلاق أنه حق بيد الرجل يوقعه على الأنثى وليس العكس، فمحل الطلاق حسب نص المادة (68) من قانون حقوق العائلة سنة 1954م هو المرأة وليس الرجل إذ نصت على: "محل الطلاق هو المرأة المعقود عليها بنكاح صحيح أو المعتدة وأما الزوجة التي فسخ نكاحها فليست محلاً"، وكذلك نص المادة (84) من قانون الأحوال الشخصية رقم (61) لسنة 1976م، إذ نصت على: "محل الطلاق المرأة المعقود عليها بزواج صحيح".

يتضح مما سبق أن الطلاق هو حق أصيل للرجل يوقعه على المرأة متى شاء دون الاستماع إلى رأيها، وهو تصرف فردي يترتب عليه آثاراً قانونية على الزوجين؛ بل ويتعداهما ليرتب آثاراً تتعلق بطرف ثالث وهو أبناء الزوجين، وهو بذلك يختلف عن الزواج في أن الزواج يتم بإرادة طرفين بالغين وليس بإرادة طرف واحد، ولا يترتب عليه آثار سوى على طرفي العقد.

وعليه فإننا نرى أن الطلاق يترتب آثاراً اجتماعية واقتصادية متعددة، لذا فالأصل أن يتم إعطاء هذا الحق لكلا الطرفين وليس لطرف واحد دون الآخر، وذلك تماشياً مع ما تم النص عليه في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، إذ نصت المادة (16) منها على الآتي: "1. تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في كافة الأمور المتعلقة بالزواج والعلاقات العائلية، وبوجه خاص تضمن على أساس المساواة بين الرجل والمرأة: (أ) نفس الحق في عقد الزواج، (ب) نفس الحق في حرية اختيار الزوج، وفي عدم عقد الزواج إلا برضاها الحر الكامل، (ج) نفس الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وعند فسخه ...".

لذا نقترح أن يتم تعديل النصوص المتعلقة بالموضوع، بحيث لا يتم إيقاع وتسجيل أي طلاق إلا بوجود الزوجين، وأن يتم تعديل قانون الأحوال الشخصية الساري بحيث يتضمن حكم القاضي على تحديد جميع الآثار القانونية المترتبة على الطلاق من نفقة، وحضانة ومشاهدة، وجميع الآثار المادية بطريقة نافية للجهالة حتى يحفظ كلا الطرفين حقه وحق الأولاد.

الفرع الثاني: الطلاق التعسفي والتعويض عنه

تعتبر نفقة الرجل على زوجته نفقة واجبة بموجب كلا القانونين الساريين في الضفة وغزة، إذ تنص المادة (167) من قانون الأحوال الشخصية رقم (61) لسنة 1976م الساري في الضفة على: "نفقة كل إنسان في ماله إلا الزوجة فنفتها على زوجها"، وكذلك ينص قانون حقوق العائلة لسنة 1954م في المادة (38) على الآتي: "يلزم للزوجة على الزوج المهر والنفقة بمجرد انعقاد النكاح عقداً صحيحاً ويثبت بينهما حق التوارث".

في حال امتناع الزوج عن الإنفاق على زوجته، جاز لها طلب هذه النفقة عن طريق القضاء الشرعي الذي يفرض لها هذه النفقة على زوجها من تاريخ طلبها، وتقدر بقدر حال الزوج ومقدرته المالية مع جواز زيادتها أو إنقاصها حسب تبدل حال الزوج يساراً أو إفساراً، وهذا ما تم النص عليه في كلا القانونين الساريين في الضفة وغزة، إذ تنص المادة (70) من قانون الأحوال الشخصية رقم (61) لسنة 1976م على: "تفرض نفقة الزوجية بحسب حال الزوج يسراً وعسراً وتجوز زيادتها ونقصها تبعاً لحالته على أن لا تقل عن الحد الأدنى من القوت والكسوة الضروريين للزوجة وتلزم النفقة إما بتراضي الزوجين على قدر معين أو بحكم القاضي وتسقط نفقة المدة التي سبقت التراضي أو الطلب من القاضي"، وتنص المادة (57) من قانون حقوق العائلة لسنة 1954م الساري في غزة على: "النفقة تكون لازمة الأداء بالقدر الذي تراضي عليه الزوجان أو بحكم القاضي، ويجوز زيادتها ونقصها بتغيير الأسعار أو بتبدل حال الزوج يسراً أو عسراً مهما كانت حال الزوجة".

أما بالنسبة للمدة التي تسبق تقديم طلب النفقة للقضاء أو حدوث التراضي بين الأزواج على النفقة فهل يحكم بالنفقة عن المدة السابقة أم يسقط حق المطالبة بها؟

بالتدقيق بأحكام كل من القانون الساري في الضفة وغزة فإننا نجد أن كلا القانونيين نصا على سقوط الحق بالنفقة عن المدة التي تسبق تاريخ تقديم طلب النفقة أو حصول التراضي بين الأزواج عليها، وهذا ما تم النص عليه بموجب المادة (70) من قانون الأحوال الشخصية رقم (61) لسنة 1976م، إذ نصت على: "تفرض نفقة الزوجية بحسب حال الزوج يسراً وعسراً وتجوز زيادتها ونقصها تبعاً لحالته على أن لا تقل عن الحد الأدنى من القوت والكسوة الضروريين للزوجة وتلزم النفقة إما بتراضي الزوجين على قدر معين أو بحكم القاضي وتسقط نفقة المدة التي سبقت التراضي أو الطلب من القاضي"، وكذلك ما ورد في المادة (60) من قانون حقوق العائلة لسنة 1954م الساري في غزة، التي نصت على: "المدة التي تمر قبل طلبها تقدير نفقة لها تكون نفقتها ساقطة".

وعليه، فإننا نرى تعديل نص المادة الذي يقضي بنفقة الزوجية، بحيث يتم اعتماد الحد الأدنى للأجور كأساس لتحديد مقدار النفقة، كما نقتراح فرض غرامة مالية على كل يوم يمتنع فيه الزوج عن أداء النفقة المستحقة عليه بموجب القانون، خاصة بعد ثبوت قدرته المالية على الدفع.

ثانياً: نفقة العدة

نفقة العدة هي في حقيقتها نفقة زوجية، وتشمل نفقة العدة المأكل والملبس والسكن، وتعتبر المطلقة في حكم الزوجة خلال فترة العدة، وعليه فهي تجب على جميع المطلقات عدا المطلقة قبل الدخول أو الخلوة، مع التأكيد على أن نفقة العدة تجب بغض النظر عن الطريقة التي انتهى بها الزواج، سواء طلاق أم فسخ أم تفريق، وهذا ما تم توضيحه بموجب أحكام المادة (69) من قانون الأحوال الشخصية رقم (61) لسنة 1976م التي نصت على: "تجب على الزوج نفقة معتدته من طلاق أو تفريق أو فسخ"⁶³.

ويحكم بنفقة العدة من تاريخ وجوب العدة إذا كان للمطلقة نفقة زوجية مفروضة فإنها تمتد إلى انتهاء العدة على ألا تزيد على سنة، ويحق للمطلقة أن تطالب بنفقة العدة عند تبليغها وثيقة الطلاق، فإذا بلغت وثيقة الطلاق قبل انقضاء العدة بشهر على الأقل ولم تطالب بها حتى انقضت عدتها يسقط حقها في النفقة، وهذا ما تم النص علىه بموجب القوانين السارية في كل من الضفة وغزة، فقد نصت المادة (80) من قانون الأحوال الشخصية رقم (61) لسنة 1976م الساري في الضفة على: "نفقة العدة كنفقة الزوجية ويحكم بها من تاريخ وجوب العدة إذا لم يكن للمطلقة نفقة زوجية مفروضة فإذا كان لها نفقة فإنها تمتد إلى انتهاء العدة على أن لا تزيد عن سنة وللمطلقة المطالبة بها عند تبليغها وثيقة الطلاق فإذا بلغت الطلاق قبل انقضاء العدة بشهر على الأقل ولم تطالب بها حتى انقضت عدتها يسقط حقها في النفقة".

وكذلك نصت المادة (65) من قانون حقوق العائلة لسنة 1954م الساري في غزة على: "المقدار المستحق من النفقة التي قدرت بالقضاء أو الرضاء لا يسقط بالطلاق أو بوفاة أحد الزوجين. أما المقدار الذي لم يستند بأمر القاضي فيسقط بالنشوز"⁶⁴.

وعليه؛ فإننا نرى أن تعدل المادة (80) من قانون الأحوال الشخصية الساري في الضفة الغربية، بحيث يتم اعتماد تاريخ تبليغ الطلاق هو الأصل للمطالبة بنفقة العدة.

الفرع الرابع: الحضانة

حصر قانون الأحوال الشخصية الساري في الضفة من يمتلك حق الحضانة بالأم النسبية ثم بعدها ما تتلوها من النساء، وذلك بموجب أحكام المادة (154) من قانون الأحوال الشخصية رقم (61) لسنة 1976م، إذ نصت على: "الأم النسبية أحق بحضانة ولدها وتربيته حال قيام الزوجية وبعد الفرقة ثم بعد الأم يعود الحق لمن تلي الأم من النساء حسب الترتيب المنصوص عليه في مذهب الإمام أبي حنيفة".

وقد جاءت مدة الحضانة في الشريعة الإسلامية وهي المصدر الوحيد لقوانين الأحوال الشخصية غير محددة ببلوغ الصغير سن معين، فقد اختلف تحديد السن في القوانين السارية في الضفة وغزة، فحدد القانون الساري في الضفة السن التي يستغني فيها الصغير عن خدمة النساء من غير الأم بتسع سنوات للصغير، والصغيرة إحدى عشرة سنة، وبعدها تنتهي فترة حضانة النساء للصغار، وهذا ما تم النص عليه بموجب المادة (161)

63. أنظر المادة (69) من قانون الأحوال الشخصية رقم (61) لسنة 1976م الساري في الضفة الغربية.

64. أنظر المادة (65) من قانون حقوق العائلة لسنة 1954م الساري في غزة.

من قانون الأحوال الشخصية رقم (61) لسنة 1976م الساري في الضفة، إذ نصت على: "تنتهي حضانة غير الأم من النساء للصغير إذا أتم التاسعة وللصغيرة إذا أتمت الحادية عشرة".

أما قانون حقوق العائلة الساري في غزة حدد السن الذي يستغني فيها عن خدمة الصغير بشكل مختلف وهي من سبع إلى تسع سنوات للصغير، وللصغيرة من تسع إلى إحدى عشرة سنة، وهذا موضح بموجب نص المادة (118) من قانون حقوق العائلة لسنة 1954م التي نصت على: "للقاضي أن يأذن بحضانة النساء للصغير بعد سبع سنين إلى تسع وللصغيرة بعد تسع إلى إحدى عشرة سنة إذا تبين أن مصلحتها تقضي بذلك".

وقد برزت الحاجة لتعديل هذه التشريعات وتمديد سن حضانة الأمهات لأطفالهن، كون هذه التشريعات لم تراعى مصلحة المحضون لحاجته للرعاية عند انفصال الوالدين بالطلاق، لأنه عند الطلاق يبذل كلا الطرفين ما بوسعهما من أجل أخذ الحضانة مدفوعين بعدة عوامل ربما تكون واقعية وصحيحة، تتمثل بعدم أهلية أحدهما لحضانة الطفل، وربما تكون غير واقعية بل مجرد اتهام نابع من التشفي والحقد تجاه الطرف الآخر، بسبب ترسبات المشاكل والخلافات في فترة الانفصال ليستخدمها كورقة ضغط تجاه الطرف المقابل، الأمر الذي لا يراعيه قانون الأحوال الشخصية المطبق فهو ينظر إلى قضية الحضانة بمنتهى الجمود ولا يراعي فيها مصلحة الطفل، سواء ببقائه مع أمه أو إعطائه لأبيه.

وعليه، فإننا نرى بتعديل القانون بحيث يتم تمديد فترة حضانة الأم للصغار حتى سن الثامنة عشر، ثم يُخير المحضون بين الإقامة عند أمه أو أبيه، مع الإبقاء على سلم الحاضنات من النساء الذي يبدأ بالأم ثم أم الأم ثم أم الأب إلى آخر هذا الترتيب المنصوص عليه في قانون الأحوال الشخصية، وأيضاً إضافة نص يقضي بأن تمتد حضانة الأم إذا كان المحضون مريضاً مرضاً لا يستغني بسببه عن رعاية أمه ما لم تقتض مصلحته خلاف ذلك.

المطلب الثالث: تشريعات الأحوال الشخصية فيما يتعلق بحق المرأة في الميراث

تعترف التشريعات الفلسطينية السارية في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة بحق المرأة في تملك الأموال المنقولة وغير المنقولة دون أي قيود، إذ إن المرأة لا تحتاج إلى الحصول على موافقة زوجها أو ولي أمرها حتى تنتقل الملكية إليها، وتستمد التشريعات الفلسطينية أحكامها المتعلقة بالميراث من أحكام الشريعة الإسلامية، التي حرصت على التأكيد على حق جميع الورثة بالتمتع بالتركة سواء كانوا ذكوراً أو إناثاً، حيث أعطى الإسلام للمرأة نصف حصة الرجل من الميراث في بعض الحالات وفي حالات أخرى ساوى فيما بينهما.

وتواجه المرأة بشكل عام، والمرأة الفلسطينية بشكل خاص، العديد من الإشكاليات والصعوبات التي تحول دون حصولها على حصتها الإرثية، ومن أهمها الثقافة الذكورية المجتمعية السائدة في المجتمع تجاه المرأة، والتي تدور حول عدم تقبل فكرة انتقال ملكية الأموال المنقولة أو غير المنقولة التي تعود لعائلة الوارثة، إلى عائلة زوج الوارثة، بالتالي فإن بعض النساء لا يملكن الجرأة في المطالبة بحقهن في الميراث، خوفاً من الغضب الذي قد ينتاب الورثة الذكور بسبب حصولها على حصتها الإرثية، وما قد ينتج عن ذلك من تفكك للنسيج الأسري وانتشار النزاعات والمشاكل العائلية.

كما أن هنالك العديد من النساء يفتقرن إلى الوعي الكافي حول القوانين والأنظمة النافذة للمطالبة بحقهن في الميراث والآليات والإجراءات المتبعة بهذا الشأن، بالإضافة إلى أن الإجراءات المتبعة في المحاكم الفلسطينية لحصول المرأة على حصتها الإرثية تحتاج إلى جهد كبير وتكاليف مالية عالية تتوزع بين رسوم المحاكم ونفقات حصر الإرث وأتعاب المحامين، علاوة على ذلك، فإن الفترة الزمنية الطويلة التي تتطلبها مثل هذه القضايا من عملية لحصر الإرث وفرز الممتلكات وتوزيع الحصص بين الورثة، تؤدي إلى عدم إقبال النساء إلى رفع مثل هذه القضايا، والتنازل عن حصصهن الإرثية.⁶⁵

إلا أن المشرع وبموجب التعميم الصادر عن رئيس مجلس القضاء الأعلى، بخصوص التخارج الإرثي، فقد شكل درعاً لحماية النساء من الحصول على حصصهن الإرثية نوعاً ما، والذي يقضي: "بأن لا يتم تسجيل التخارج الإرثي قبل مضي أربعة أشهر من وفاة المورث، إضافة إلى تقديم كشف تفصيلي لجميع الأموال المنقولة وغير المنقولة للمورث، موقع من جميع الورثة البالغين الموجودين في البلاد، على أن يصدق من البلدية أو المجلس المحلي في مكان وجود التركة، إضافة إلى تقرير موقع من ثلاثة خبراء يتضمن الثمن الحقيقي لجميع الحصص الإرثية المراد التخارج عليها، سواء في التخارج الجزئي أو الكلي، والإعلان عن التخارج قبل التسجيل بالتعليق

65. نائلة الرازم، ميراث المرأة بين الشرع والعادات والقانون، المنشور على الرابط الإلكتروني الآتي:

أو النشر في إحدى الصحف المحلية لمدة لا تقل عن أسبوع، وعمل محضر ضبط بذلك ورفع للمحكمة العليا الشرعية للتدقيق حتى لا يتم ظلم أحد، وضمان حقوق الورثة وعدم التلاعب بها، خاصة النساء اللواتي يتم حرمانهن من الميراث، ويدفعن للتنازل عن حقهن باستخدام أشكال مختلفة من الضغط والتهديد والترهيب.⁶⁶

كما أن القانون الفلسطيني يسمح ببيع الحصص الإرثية بين الورثة والتنازل عنها من وريث لآخر مقابل عوض مالي أو ثمن معين متفق عليه فيما بينهم، عبر إخراج الورثة لبعضهم البعض من التركة، ويطلق على هذا الإجراء مصطلح "التخارج". لذا فإن عدد كبير من الإناث يقمن بالتخارج لصالح الورثة الآخرين أمام المحاكم الشرعية الفلسطينية دون أن يكنّ مدركات ما هو المقصود بمفهوم التخارج، ولا النتائج المترتبة عليه، وعادة ما تشعر هذه الإناث بالندم عن التخارج على حصصهم الإرثية لصالح الورثة الذكور (غالباً ما يكونوا أخوتهم من الذكور) بعد إتمام معاملة التخارج.⁶⁷

وعليه، فإننا نرى ضرورة:

- فرض عقوبات رادعة على كل من ثبت امتناعه عمداً عن تسليم أحد الورثة نصيبه الشرعي من الميراث، أو قام بحجب سند يؤكد نصيب لوارث، أو امتنع عن تسليم ذلك السند حال طلبه من أحد الورثة، وأن يُصار إلى تشديد العقوبة في حال العود.
- إنشاء جهاز تنفيذي شرعي تتركز مهمته في توزيع التركة وضمان حصول جميع المستحقين خاصة النساء على حقوقهن.
- سن نص قانوني يسهل حصول المرأة على حقها في الميراث، من خلال إعفائها من رسوم المحاكم أو على الأقل تخفيضها إذا كانت المطالبة بالحصص الإرثية تتم من قبل امرأة.
- تعديل قانون الأحوال الشخصية من خلال إضافة نص قانوني يشتمل على إلزام عدم تسجيل التخارج قبل مضي عام من وفاة المورث، بالإضافة إلى تقديم كشف تفصيلي لجميع الأموال المنقولة وغير المنقولة للمورث موقع من جميع الورثة.

66. تعميم التخارج الإرثي، الصادر عن رئيس مجلس القضاء الأعلى، المنشور على الرابط الإلكتروني الآتي:

<https://www.facebook.com/dewanalqadaa/posts/291816367683452/>

67. مركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي، المرأة الفلسطينية والميراث، المنشور على الرابط الإلكتروني الآتي:

<http://www.wclac.org/files/library/10/18/uo4uxnsl7gshgmqz868tnm.pdf>

الخاتمة

تلعب المرأة دوراً جوهرياً في المجتمع الفلسطيني ككل، وفي أسرتها بشكل خاص، بل إن دورها يعتبر دوراً رئيسياً وهاماً، لأنها الركيزة الأساسية داخل الأسرة، فهي من تنجب وتربي، وهي من تزرع في نفوس الأبناء كل مبادئ الحياة، وبالتالي تعتبر أساساً لإعداد وتنشئة الفرد والأسرة وبناء المجتمعات، لذلك يجب أن يتم تعزيز المرأة وصون حقوقها ومساواتها مع الرجل، لتتمكن من إنجاز مهمتها العظيمة، حيث ينعكس ذلك إيجابياً على كافة مجالات الحياة، نظراً للدور الهام والفعال الذي تلعبه المرأة في بناء المجتمع وتطوره من ناحية العلم والثقافة والصحة والصناعة، وفي جميع المجالات المختلفة.

لذلك حرص المشرع الفلسطيني على إصدار العديد من التشريعات التي توفر الحماية للمرأة الفلسطينية وحقوقها اللصيقة بها، حتى تتمكن من ممارسة حقوقها الطبيعية، والقيام بالواجبات والمسؤوليات الملقاة على عاتقها على أكمل وجه، إلا هذه التشريعات قد يعترضها النقص أو قد تصطدم في العادات والتقاليد والثقافة الذكورية والنظرة التقليدية للمرأة ودورها، كل هذه المعوقات كانت ولا زالت هي السائدة، بالتالي يجب على القوى المجتمعية مساندة هذه القوانين لدعم سيادتها وتطبيقها على أرض الواقع.

النتائج والتوصيات

ختاماً وبعد تحليل العديد من نصوص التشريعات الفلسطينية المتعلقة بوضع المرأة وتحليلها ومقارنتها مع الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة وتبيان مدى الفجوة الحقيقية بين مضمون هذه النصوص وتطبيقاتها الفعلية، فإنه ولرفد الوضع القانوني للمرأة في التشريعات الفلسطينية يتوجب اتخاذ جملة من الإصلاحات التي تشمل عدة مجالات، وتحديد الاحتياجات التشريعية.

النتائج

- ضمن القانون الأساسي الفلسطيني وكافة القوانين للنساء الحق في الانتخاب والترشح للانتخابات دون تمييز، إلا أن التجربة الفلسطينية تؤكد أنه من العسير الدفع بالنساء إلى الهياكل التنظيمية وكل المواقع التمثيلية، دون اتخاذ المزيد من التدابير الإيجابية التي تضمن مشاركتها حتى ولو بصفة مؤقتة؛ حتى تصبح الظروف مهيأة أمام الناخبين لاختيار المرشح دون التعصب لجنس على حساب آخر، مع تهيئة كافة الظروف في العملية الانتخابية لاختيار الأفضل دون وجود معوقات تمنع وصولهن إلى الهياكل التنظيمية وكل المواقع التمثيلية لحين تهيئة كافة الظروف، فتصبح (الكوتا) حلاً مؤقتاً، كون تنافس الرجال في ظروف غير عادلة وغير متوازنة، فيمتلك الرجال كل عوامل النفوذ المالي والسياسي والاجتماعي الذي تفتقر إليه النساء، وبما فيها زيادة المقاعد المخصصة للنساء سيحفزهن على اختيار الأفضل ضمن شروط متكافئة نسبياً.
- غلب على المشرع الثقافة السائدة المتمثلة بأن الرجل هو المعيل، وبالتالي منحه القانون تلقي العلاوة الاجتماعية دون زوجته وإن كانا الإثنين في مجال الوظيفة العامة.
- وازنت نصوص قانون الخدمة المدنية وقوى الأمن الفلسطينية بين حق المرأة في العمل ودورها الإيجابي فقررت إجازة براتب لمدة سبعة يوماً تحت عنوان إجازة الأمومة.
- منح قانون الخدمة المدنية للمرأة حق الانصراف ساعة يومياً من العمل لإرضاع مولودها، وكذلك منحها الحق بإجازة دون راتب لمدة عام لرعاية مولودها، على العكس من قانون الخدمة في قوى الأمن.
- مصطلح "خدم المنازل" يحمل معنى تمييزياً في القانون، وأن الشريحة الكبرى من هؤلاء هم من شريحة النساء.
- استثناء أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى من أحكام قانون العمل يخلق أثراً اجتماعياً يتمثل بضياح حقوق هؤلاء العاملين حال نشوب الخلاف بينهم وبين رب العمل، خصوصاً أن النسب التي أظهرها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني تبين الحجم الكبير من النساء العاملات في المشاريع العائلية.
- يحمل قانون التقاعد العام معنى التمييز بين الرجل والمرأة، خاصة فيما يتعلق بتلقي المعاش التقاعدي إرثاً.
- نص قانون الأحوال الشخصية على أن محل الطلاق هو المرأة فقط، وعليه فقد اعتبر الطلاق هو حق أصيل للرجل فقط يوقعه على المرأة.
- خلا قانون الأحوال الشخصية من توضيح وتحديد الآثار المترتبة على الطلاق بطريقة نافية للجهالة، ومنها حق المشاهدة والنفقة والحضانة.
- لم يراع القانون في تحديده لمقدار التعويض عن الطلاق التعسفي المستحق للمطلة حالة المرأة الاجتماعية والاقتصادية.
- تعدد الزوجات متاح وفق القانون دون علم وموافقة الزوجة ودون أي تقييد يذكر أو مراعاة لمشاعر وحقوق الزوجة.
- خلا القانون من تحديد إجراءات صارمة تتخذ بحق الزوج المتخلف عن دفع النفقة دون وجه حق.

التوصيات

- رفع نسبة تمثيل المرأة في الانتخابات التشريعية والمحلية إلى (40%) على الأقل.
- تعديل قانون الخدمة المدنية وقانون الخدمة في قوى الأمن وقانون العمل بما يتواءم مع مصلحة المرأة.
- تفعيل دور وزارة العمل بالرقابة على المنشآت للتأكد من التطبيق السليم للقانون، وعدم استغلال المرأة العاملة.
- تعديل أحكام قانون التقاعد العام، إزالة أوجه التمييز بين الرجل والمرأة في نصوصه.
- إلغاء مبدأ طلب الزوجة إلى بيت الطاعة، وجميع الآثار القانونية المترتبة عليها في كافة النصوص القانونية، وذلك لما ينطوي عليه من إجحاف وإهانة تجاه المرأة.
- سن نص يوجب أن يتضمن حكم القاضي على تحديد جميع الآثار القانونية المترتبة على الطلاق من نفقة وحضانة ومشاهدة، وجميع الآثار المادية بطريقه نافية للجهالة حتى يحفظ كلا الطرفين حقه وحق الأولاد.
- تعديل النص القانوني المتعلق بتعدد الزوجات الوارد في قانون الأحوال الشخصية الساري في الضفة الغربية، بحيث يتم إضافة شروط تقييد هذا الحق.
- فرض غرامة مالية عن كل يوم يمتنع فيه الزوج عن أداء النفقة المستحقة عليه بموجب القانون، خاصة بعد ثبوت قدرته المالية على الدفع.
- تعديل قانون الأحوال الشخصية الساري في الدولة، بحيث يتم تمديد فترة حضانة الأم للصغار حتى سن الثامنة عشر.
- استحداث نص قانوني لتشريعات الأحوال الشخصية السارية في الدولة يقضي بأن تمتد حضانة الأم إذا كان المحضون مريضاً مرضاً لا يستغني بسببه عن رعاية أمه، ما لم تقتض مصلحته خلاف ذلك.
- تعديل قانون الأحوال الشخصية السارية في الدولة، بحيث يسمح للحاضنة بأن تسافر بالمحضون بعد التحقق من أن السفر يحقق مصلحة الحاضن بالدرجة الأولى، وأن بقاءه دون سفر سيعيق هذه الغاية.
- سن نص قانوني يسهل حصول المرأة على حقها في الميراث، من خلال إعفائها من رسوم المحاكم أو على الأقل تخفيضها إذا كانت المطالبة بالحصة الإرثية تتم من قبل امرأة.

المصادر والمراجع

1. قانون العقوبات رقم (16) لسنة 1960م، المنشور في الجريدة الرسمية الأردنية، بتاريخ: 1960/5/1، في العدد 1487، ص 374.
2. قانون العقوبات رقم (74) لسنة 1936م، المنشور في الوقائع الفلسطينية (الانتداب البريطاني)، بتاريخ: 1936/12/14، العدد 652، ص 399.
3. حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم (12) لسنة قضائية (2)، بتاريخ: 2017/11/19م، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 2017/11/29م، العدد 138، ص 84.
4. عثمان التكروري، المدخل لدراسة القانون نظرية القانون ونظرية الحق (ط3 أبوديس، مكتبة دار الفكر: 2011)، ص 60 وما بعدها.
5. قرار بقانون رقم (21) لسنة 2019م، معدل للتشريعات النازمة للأحوال الشخصية بشأن تحديد سن الزواج في دولة فلسطين، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 2019/11/28م، العدد 161، ص 7.
6. أمر بشأن تطبيق مواد من قانون العقوبات وقانون الإجراءات الجنائية المصريين خاصة بجرائم الزنا رقم (260)، لسنة 1953م، المنشور في الوقائع الفلسطينية (الإدارة المصرية)، بتاريخ: 1953/4/15م، العدد 17، ص 591.
7. فخري عبد الرزاق الحديثي وخالد حميدي الزعبي، شرح قانون العقوبات الجرائم الواقعة على الأشخاص: دراسة مقارنة (ط1 عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع: 2009)، ص 190.
8. حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الجزائية رقم (1223) لسنة 1997م، بتاريخ: 1997/10/14م، منشورات المقتفي.
9. حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الجزائية رقم (151)، لسنة 2010م، بتاريخ: 2011/2/21م، منشورات المقتفي.
10. حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الجزائية رقم (195)، لسنة 2011م، بتاريخ: 2012/6/14م، منشورات المقتفي؛ وكذلك حكم ذات المحكمة في الدعوى الجزائية رقم (435) لسنة 2017م، بتاريخ: 2017/10/8م، منشورات المقتفي.
11. القانون الأساسي المعدل لسنة 2003م وتعديلاته، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية) في العدد ممتاز 1 بتاريخ: 2002/5/29م، ص 5.
12. القرار بقانون رقم (1) لسنة 2007م بشأن الانتخابات العامة وتعديلاته، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية) في العدد 72، بتاريخ: 2007/9/9م، ص 2.
13. قانون انتخاب مجالس الهيئات المحلية رقم (10) لسنة 2005م وتعديلاته، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية) في العدد 57، بتاريخ: 2005/8/18م، ص 79.
14. مشاركة المرأة الفلسطينية في الانتخابات التشريعية الفلسطينية لعامي 1996 و2006م، منشور على الرابط الإلكتروني الآتي:
http://www.pal-plc.org/ar_page.aspx?id=Kwekusa152280480aKwekus.

15. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، مرجع سابق.

16. العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، المنشور على الرابط الإلكتروني الآتي:

<https://www.ohchr.org/ar/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

17. ضمانات المرأة في حقوق الإنسان، لمياء ياسين الركابي، 2011م، ص 98.

18. اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة 1979م، المنشورة على الرابط الإلكتروني الآتي:

<https://www.ohchr.org/ar/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

19. الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق السياسية للنساء لعام 1966م، المنشورة على الرابط الإلكتروني الآتي:

<http://hrlibrary.umn.edu/arab/b023.html>

20. قانون رقم (4)، لسنة 1998م بإصدار قانون الخدمة المدنية، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 1998/7/1م، العدد 24، ص 20.

21. قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 2001/11/25م، العدد 39، ص 7.

22. قرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م بشأن الضمان الاجتماعي، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 2016/10/20م، العدد 13 ممتاز، ص 2.

23. فاطمة دعنا، العدالة الاجتماعية في قانون العقوبات والتشريعات الفلسطينية دراسة قانونية نقدية تحليلية لقانون العقوبات النافذ ومقترح مشروعه والتشريعات الفلسطينية ومدى حمايتها للحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمرأة وإفلات الجناة من العقاب من منظور مستجيب لاحتياجات الحماية القانونية ومتواءم مع المعايير والاتفاقيات الدولية - بحث غير منشور (رام الله، مركز بيسان للبحوث والإنماء: 2019)، ص 154.

24. قرار بقانون رقم (4) لسنة 2019م بشأن قانون الضمان الاجتماعي، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 2019/2/19م، العدد 152، ص 4.

25. قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005م، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 2005/6/27م، العدد 55، ص 16.

26. قرار بقانون رقم (5) لسنة 2007م بشأن تعديل قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005م، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 2007/9/13م، العدد 73، ص 12.

27. هيئة التقاعد الفلسطينية، "الاستحقاقات وفقاً لقانون التقاعد العام"، (رام الله: 2015)، ص 13.

28. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، "المرأة والرجل في فلسطين: قضايا وإحصاءات"، (رام الله: 2018)، ص 59.

29. سمر محمد، "عمل المرأة المصرية في ظل التحديات الاقتصادية الراهنة" مجلة الاستقلال، مركز الاستقلال للدراسات الاستراتيجية والاستشارات، عدد 6 (2017): ص 59.

30. حميد الفلاح، موفق محمود، "التمييز ضد المرأة في العمل" آداب الرفادين، عدد 31 (1998): ص 352.

31. مكتب رئيس الوزراء، "أجندة السياسات الوطنية 2017 - 2022 المواطن أولاً" (رام الله: 2016)، ص 34 وما بعدها.

32. تقرير الأداء الحكومي الأول، المنشور على الموقع الإلكتروني الآتي:

<http://www.palestinecabinet.gov.ps/WebSite/Upload/Documents/GOVReports%/D8%AA%D982%%D8%B1%D98%A%D8%B120%%D8%A7%D984%%D8%A3%D8%AF%D8%A7%D8%A120%%D8%A7%D984%%D8%AD%D983%%D9%88%D985%%D98%A20%%D8%A7%D984%%D8%A3%D988%%D9.84%.pdf>

33. أنور الشاعر، "الثقافة القانونية لحقوق الأرملة"، بحث منشور على الموقع الإلكتروني الآتي:

<http://arabwidows.org/upload/research/folder214/a.pdf>.

43. دعنا، العدالة الاجتماعية، 162 وما بعدها؛ وفي ذات المعنى ريم البطمة، "مراجعة التشريعات الفلسطينية من منظور النوع الاجتماعي والمبادئ الدولية لحقوق الإنسان"، دورية دراسات المرأة، معهد دراسات المرأة - جامعة بيرزيت 7، (2012): ص 24.

35. قرار مجلس الوزراء رقم (14) لسنة 2005م بلائحة العلاوة الاجتماعية، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 2005/6/27، العدد 55، ص 212.

36. المادة (163) الخاصة بإجازة الأمومة لضباط الصف.

37. حسن البراوي، "حق المرأة القطرية العاملة في الإجازات في قانوني العمل والموارد البشرية القطريين"، المؤتمر العلمي الدولي: حقوق المرأة في مصر والدول العربية، جامعة الإسكندرية (الإسكندرية: 2010)، ص 594.

38. قانون الطفل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2004م، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 2005/1/18، العدد 52، ص 13.

39. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، المنشورة على الموقع الإلكتروني الآتي:

<https://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

40. همام زهران، "حق المرأة في العمل في إطار مبدأ المساواة"، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية (الإسكندرية: 2010)، ص 613 وما بعدها.

41. نائل الحوح، قراءة في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م (دون مكان نشر، الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين: 2017)، ص 38.

42. قرار محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم (1220) لسنة 2016م، بتاريخ: 2019/1/3م، منشورات المفتي.

43. قرار مجلس الوزراء رقم (1) لسنة 2019م بنظام موظفي الهيئات المحلية، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 2009/8/22م، العدد 82، ص 83.

44. قرار محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم (285) لسنة 2009م، بتاريخ: 2010/1/24م، منشورات المفتي.

45. قرار وزير العمل رقم (2) لسنة 2013م، بشأن خدم المنازل تبعاً لأحكام قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 2013/12/8م، العدد 103، ص 52.
46. ريم البطمة، "مراجعة التشريعات"، ص 23.
47. قرار محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم (759) لسنة 2017م، بتاريخ: 2017/11/12م، منشورات المقتفي.
48. قرار محكمة النقض المنعقدة برام الله في الدعوى الحقوقية رقم (597) لسنة 2013م، بتاريخ: 2013/6/23م، منشورات المقتفي.
49. نائل الحوح، قراءة في قانون العمل الفلسطيني، وفي ذات المعنى أحمد نصره، قانون العمل الفلسطيني (ط2) دون مكان نشر، كلية الحقوق الإدارة العامة - جامعة بيرزيت: 2012)، ص 51.
50. قرار مجلس الوزراء رقم (14) لسنة 2003م بنظام عمل النساء ليلاً، المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع الفلسطينية)، بتاريخ: 2004/6/17م، العدد 49، ص 152.
51. قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005م، المنشور في الجريدة الرسمية العدد 55.
52. منشور في الجريدة الرسمية الأردنية العدد 1449م، بتاريخ: 1995/11/1م، ص 960.
53. قانون الأحوال الشخصية رقم (61) لسنة 1976م، المنشور في الجريدة الرسمية الأردنية بتاريخ: 1976/12/1، العدد 2668، ص 551.
54. أمر رقم (303) لسنة 1954م بشأن قانون حقوق العائلة، المنشور في الوقائع الفلسطينية (الإدارة المصرية)، بتاريخ: 1954/6/15، العدد 35، ص 869.
55. محمود خميس، حق المسكن الشرعي للزوجة: دراسة فقهية تطبيقية (رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية: 2012)، ص 77.
56. نازك سالم محمد حنني، مرجع سابق، ص 104.
57. القرآن الكريم.
58. مركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي، المرأة الفلسطينية والميراث، المنشور على الرابط الإلكتروني الآتي:
<http://www.wclac.org/files/library/10/18/uo4uxnsl7gshgmqz868tnm.pdf>.
59. نانلة الرازم، ميراث المرأة بين الشرع والعادات والقانون، المنشور على الرابط الإلكتروني الآتي:
<https://pulpit.alwatanvoice.com/articles.328022/29/04/2014/html>.
60. تعميم التخارج الإرثي، الصادر عن رئيس مجلس القضاء الأعلى، المنشور على الرابط الإلكتروني الآتي:
<https://www.facebook.com/dewanalqadaa/posts/291816367683452/>.
61. قرار بقانون رقم (22) لسنة 2019م بشأن حق الأم بفتح حسابات مصرفية لأبنائها القاصرين، المنشور في الجريدة الرسمية الفلسطينية، بتاريخ: 2019/11/28م، في العدد 161، ص 9.

62. تعليمات رقم (14) لسنة 2019م بشأن حق الأم في فتح حسابات مصرفية لأبنائها القاصرين، المنشور على الرابط الإلكتروني الآتي:

<https://www.pma.ps/Portals/0/Users/2/02/002/Legislation/Instructions/Banks20/%/19D8%AA%D8%B9%D984%%D98%A%D985%%D8%A7%D8%AA20%D8%AD%D920%%82%D8%A7%D984%%D8%A7%D994%%D920%85%D981%D98%A20%D981%D8AA%D8AD20%D8AD%D8B3%D8A7%D8A8%D8A7%D8AA20%D985%D8B5%D8B1%D981%D98%A%D8A920%D984%D8A7%D8A8%D986%D8A7%D98%A%D994%D987%D8A720%D8A7%D984%D982%D8A7%D8B5%D8B1%D98%A%D9.202019%86%.pdf>

63. قانون الأحوال الشخصية لسنة 1919م، المنشور على الرابط الإلكتروني الآتي:
<http://www.fatawah.net/Fatawah.107.aspx>.