جمعية المرأة العاملة الفلسطينية
للتنمية

الحقوق الاقتصادية للمرأة

كانون أول 2020

منشورات جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية
الموقع الالكتروني:
www.pwwsd.org
البريد الالكتروني:
pwwsd@pwwsd.org

إعداد:
د. سائد جاسر ذرة
لبنى الأشقر

حقوق الطبع محفوظة © جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية 2020
تم تمويل هذه المادة بالكامل من قبل الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (سيدا) و We Effect
ولا تعبر الآراء الواردة هنا بالضرورة عن المؤسسات الممولة

مقدمة

مـن منطلـق تنمـوي حقوقـي، تسـعى جمعيـة المـرأة العاملـة الفلسـطينية للتنميـة نحـو «مجتمـع فلسـطيني حـر ديمقراطـي مبنـي عـلى المسـاواة بـين الجنسـين، احـترام حقـوق الانسـان والعدالـة الاجتماعيـة"، وتعمـل عـلى «تقويـة البيئـة المتجاوبـة للنـوع الاجتماعـي في مجـال التنميـة الريفيـة وفي القطـاع التعـاوني". تمتلـك الجمعيـة الخـبرة الحقوقيـة التنمويـة في مجـال نـشر وادمـاج النـوع الاجتـماع في الفضاءيـن الخـاص والعـام، وفي سـياق برنامجهـا «المسـاواة أولا» والهـادف الى تقويـة ممثـلي وممثـلات المجتمـع المـدني في التنميـة الريفيـة ومسـاواة النـوع الاجتماعـي في فلسـطين، تعمـل الجمعيـة عـلى تنفيـذ مـشروع «تقويـة البيئـة المتجاوبـة للنـوع الاجتماعـي في مجـال التنميـة الريفيـة وفي القطـاع التعـاوني». يهـدف المـشروع الى المسـاهمة في تقويـة بيئـة مسـاواة النـوع الاجتماعـي، لوصـول النسـاء لـلأرض ولمصـادر الإنتـاج مـن اجـل تحسـين ظروفهـن المعيشـية وفـرص المشـاركة النشـطة في عمليـات التنميـة.

الحق في المساواة وفقا للقانون الأساسي الفلسطيني

للمرأة الفلسطينية، كما للرجل، الحق في العيش حياة نشطة كريمة، دون تمييز او اقصاء، وفقا لنص القانون الأساسي الفلسطيني، الذي يمنع التمييز على أساس الجنس وتؤكد المادة التاسعة منه على ان «الفلسطينيون أمام القانون والقضاء سواء لا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة»[1]، مما يقود الى اعتبار بطلان اية نصوص قانونية تتضمن جوانب تمييزية ضد المرأة لتعارضها مع النص الدستوري الواضح.

وحتى تتمكن المرأة من العيش حياة نشطة كريمة، كما الرجل، لا بد لها من الحصول على حقوقها الاقتصادية الأساسية التي تمثل مدخلا لممارسة الحقوق الاجتماعية والسياسية والثقافية.

الحقوق الاقتصادية والمعيشية للنساء

تتجسد الحقوق الاقتصادية في حق المرأة والرجل (الانسان)، بما فيه المرأة الريفية، في الوصول الى الموارد ومقومات المعيشة. وقبل كل شيء الحق في تكوين وتنمية معرفته/ا ومهاراته/ا وقدراته/ا الذاتية كمورد بشري، حقه/ا في الوصول للموارد الطبيعية من ارض ومياه، الحق في الوصول لرأس المال وحقه/ا في التملك والحيازة والتصرف في الأرض والموارد، حقه/ا في المشاركة والانتفاع من راس المال الاجتماعي، حقه في الوصول للسوق ولمدخلات الإنتاج، بما في ذلك الحق في العمل وما يحيط به من حقوق اجتماعية،

1 انظر القانون الأساسي الفلسطيني المعدل 2005، http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=14138

صحيـة تعليميـة وثقافيـة[2].

يعتبر الحق في العمل اساساً للحقوق الإقتصادية لكل إنسان ذكرا كان او أنثى ، وفقا للعهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية، والذي أكد، كنظيرة الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، على عدم التمييز، كما نصت المادة الثالثة منه على: «تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بضمان مساواة الذكور والإناث، في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد»[3]. واكد العهد في مقدمته على ان تقوم الدول الأعضاء ب «تهيئة الظروف الضرورية لتمكين كل إنسان من التمتع بحقوقه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وكذلك بحقوقه المدنية والسياسية»[3].

تشير المادة السادسة في العهد الى الحق في العمل، «الذي يشمل بان لكل شخص الحق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وعلى الدول الأطراف ان تقوم باتخاذ تدابير

2 انظر نتائج مجموعة عمل المؤسسات الشريكة
انظر كذلك: توجهات المعيشة المستدامة رأسمال الموجودات في https://www.researchgate.net/ publication/318018970_The_Sustainable_Livelihoods_Approach

3 العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د21-) المؤرخ في 16 كانون الأول/ديسمبر 1966، تاريخ بدء النفاذ: 3 كانون الثاني/يناير 1976،

مناسبة لصون هذا الحق»[4]، بما يشمل «توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين، في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية»[5]. وتسند المادة السابعة هذا الحق اذ تؤكد على الحق بالتمتع في شروط عمل عادلة ومرضيه، وعلى الحق في تكوين النقابات وحرية الانتماء اليها (المادة الثامنة)، وما يتلوها من مواد تؤكد على الحق في الضمان الاجتماعي (المادة التاسعة)، وحماية الاسرة والامهات والأطفال والمراهقين، والحق في مستوى معيشي كاف للشخص واسرته وفي التحرر من الجوع، والحق في الصحة وفي التربية والتعليم وصولا للمادة الخامسة عشر وحق المشاركة في الحياة الثقافية.

وبناء عليه يمكن اعتبار ان الحق في العمل مرتكزا أساسيا للحقوق الاقتصادية لكل انسان. ويعتبر الحق في العمل حقا ثابتا لجميع البشر، وما يرتبط به من الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام، والحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقى التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر، والحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما

4 العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د21-) المؤرخ في 16 كانون الأول/ديسمبر 1966، تاريخ بدء النفاذ: 3 كانون الثاني/يناير 1976،

5 المرجع السابق

يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية. وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل، الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة، وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر، الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.

تمشيا مع روح وبنود القانون الأساسي (الدستور) لا تتضمن التشريعات الفلسطينية ذات الصلة بالعمل والنشاط الاقتصادي أي تمييز بين المرأة والرجل وهذا يشمل: قانون رقم 1 لسنة 1998 بشان تشجيع الاستثمار في فلسطين[6] وقانون الزراعة واللوائح التنفيذية لقانون الشركات، وغيره من القوانين ذات الصلة بالحقوق الاقتصادية.

قانون العمل والحق في العمل اللائق

يمثل قانون العمل مدخلا للتعامل مع الحقوق الاقتصادية بشكل عام وللمرأة بشكل خاص. عند مراجعة قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000[7]، من منظور حماية وتشجيع الحقوق الاقتصادية للمرأة الريفية الفلسطينية، يمكن التوصل لعدد من الشواهد:

- بداية يشير قانون العمل في المادة 2 وبوضوح الى ان العمل حق لكل مواطن، دون الإشارة للجنس.

6 قانون رقم 1 لسنة 1989 بشأن تشجيع الاستثمار في فلسطين http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=12442
7 قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000. http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=13975

- يمثل قانون العمل الأرضية الحقوقية للعاملين من نساء ورجال، وينظم القانون العلاقة بين العاملين وارباب العمل، بما يشمل على منظومة الحقوق والواجبات، ويتضمن الشروط الواجب توفرها في العمل حتى تنطبق عليه صفة العمل اللائق.
- ولقد افرد قانون العمل بابا خاصا، الباب السابع، لتنظيم عمل النساء، تضمن عدد من المواد منها:
  - المادة 100 والخاصة بحظر التمييز بين الرجل والمرأة، والمادة 101 حظر تشغيل النساء في الاعمال الخطرة وساعات عمل إضافية اثناء الحمل وساعات الليل، هناك قائمة إجرائية في الاعمال الخطرة، وأشارت المادة 102 على توفير المنشاة لوسائل الراحة الخاصة بالنساء، والمادة 103 الخاصة بإجازة الولادة والتي تليها، المادة 104، والخاصة بساعة الرضاعة، والمادة 105 الخاصة برعاية الطفل ومرافقة الزوج.
  - تجدر الإشارة الى ان قانون العمل الفلسطيني لا يسري على عدد من الفئات العاملة منها: موظفي الحكومة والهيئات المحلية الذين ينضون تحت قانون الخدمة المدنية، خدم المنازل ومن في حكمهم، والذين أصدر مجلس الوزراء لائحة لتنظيم عملهم، لم تطبق حتى الان، ولا يسري أيضا على العاملين من أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى. مما له دلالة عميقة على موضوع عمل النساء الريفيات (انظر المادة 3) حيث تعمل اغلبية النساء الريفيات العاملات في مزارع ومنشئات منزلية او خاصة بالأسرة.

يمثل قانون العمل الأرضية القانونية لحقوق للنساء العاملات ويمكن الرجوع اليه والى مديريات وزارة العمل لفض نزاعات العمل ولمتابعة الحصول على الحقوق الاقتصادية. مع الاهتمام بأدراج حقوق النساء الريفيات العاملات في الاقتصاد المنزلي او في مشاريع الأسرة، في التعديلات المنوي اجراءها على القانون، والضغط من اجل ذلك بالمشاركة في حملات الضغط والمناصرة التي تنظمها المؤسسات الاهلية.

العمل في مجموعات

يمثل العمل في مجموعات النسوية المنظمة، الرسمية وغير الرسمية، أحد المداخل للتغلب على الصعوبات التي تواجه المرأة منفردة، سواء أتت هذه الصعوبة من التحديات التقنية والمادية او كانت نتاج لضعف التقبل والدعم المجتمعي. وكون قضايا النساء موضوعات ذات اهتمام مجتمعي، فان مواجهتها تتم بشكل جماعي، وعندما لا تكفي قدرات وامكانيات الفرد لإنجاز المهمة، فان اضافتها الى قدرات المجموعة تجعل لها قيمة ملموسة ومؤثرة.

لعل أفضل منافع العمل في مجموعات هو الحس بان المرأة ليست وحدها وان هناك حالة مجتمعية لقضايا عامة، وان هناك من يؤازر ويدعم، والأهم ان هناك فرصة لإيصال صوت النساء للمطالبة بحقوقهن. تتيح مجموعات العمل المشتركة الفرصة للتعلم، وتبادل الخبرات، والبناء على التجربة، كما تمثل مدخلا لتفعيل التقبل المجتمعي، وارضية للمطالبة بالحقوق.

تمثل التعاونيات، على اختلاف قطاعاتها وتخصصاتها، مدخلا للعمل المشترك، وتجميع الجهود والامكانيات لتكوين الرافعة، وتعزيز القدرات الذاتية المهنية والإدارية وتشكيل جسم مؤثر يخدم اعضاءه، ويدفعهم للتعاون. ومع ضعف الإمكانيات المتاحة على المستوى الفردي فان العمل في مجموعات يمثل رافعة تجمع الجهود والقدرات الصغيرة في مجموعة اقوى وتعطيها الفرصة للعمل المشترك. أشار قانون العمل التعاوني، في المادة 15 على ان التعاونية هي مؤسسة اقتصادية اجتماعية، مما يؤكد على البعد الاجتماعي للتعاونيات وعلى مركزها كوحدات لبناء القدرات والتنمية بالمشاركة. على الرغم من حداثة صدور قانون العمل التعاوني رقم 20 لسنة 2017[8]، لم يخصص القانون اية مساحة لتمكين المرأة ولتفعيل انخراطها في العمل التعاوني. في الوقت الذي لم يتضمن فيه القانون اية بنود او احكام تمييزية ضد المرأة. يؤكد القانون على حق المجموعات التي تتفق مصالحها ورؤيتها على تكوين التعاونيات، ويوفر القانون الأرضية الحقوقية لتسجيل وادارة وتشغيل التعاونيات، وينظم العلاقة ما بين التعاونيات، الاتحادات وهيئة العمل التعاوني، كجهة مرجعية للعمل التعاوني في فلسطين.

يمكن لأي مجموعة نسوية تنسجم في أهدافها وتسعى للعمل على تكوين تعاونية ان تسجل جمعية تعاونية، وعليها ان توفر عدد من المطالب من أهمها: ان يكون عدد أعضاء المجموعة 15 عضوة او اكثر، ان تتفق العضوات على اهداف محددة ومشروع عمل يوحدها، ان تطور العضوات نظام أساسي

8 قانون العمل التعاوني رقم 20 لسنة 2017 http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=16980

ينظم عمل المجموعة، ويمكن الحصول على نموذج منه لدى هيئة العمل التعاوني[9]. على العضوات المؤسسات انتداب لجنة إدارية مؤقتة، لمتابعة عملية التسجيل، وحتى عقد المؤتمر التأسيسي، والعمل على تحديد رأسمال التعاونية وان تسدد جزء منه بعد استشارة هيئة العمل التعاوني، وان تقدم طلب التسجيل وترفقه بالأوراق المطلوبة بما فيها: النظام الأساسي، شهادة عن الحساب في البنك، أسماء اللجنة المؤقتة وصور عن هويات أعضاءها، فكرة المشروع الذي تنوي التعاونية اقامته، ويمكن للمجموعة ان تلجئ الى المؤسسات العاملة في هذا المجال لطلب الاستشارة.

لمن أتوجه

للاستشارة او عند مواجهة أي تحدي يمكن ان يقود الى انتهاك حقوقك او اضاعتها، يمكن التوجه للعديد من الجهات، بما فيها مديريات وزارة العمل، الشرطة، المؤسسات الحقوقية. ويعمل طاقم جمعية المرأة العاملة للتنمية على خدمتك فتواصلي معنا

9 قانون العمل التعاوني رقم 20 لسنة 2017 http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=16980

تلفونات مكاتب جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية:

- رام الله: 02 2981977 - بيت لحم:022765926
- نابلس: 09 2332784 - غزة: 082857996
- طولكرم: 092681210 - جنين: 042501610

تم تمويل هذه المادة بالكامل من قبل الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (سيدا) و We Effect. ولا تعبر هذه الآراء الواردة هنا بالضرورة عن المؤسسات الممولة.