

تحية الوطن والبناء

الموضوع : ورقة حقائق "القصور في آليات الحماية المخصصة للنساء العاملات
في القطاعات غير الرسمية"

تهديكم جمعية مدرسة الأمهات، نابلس، أطيّب التحيات، وتقخر بجهودكم الرائعة في تعزيز وحماية حقوق المرأة في فلسطين.

ضمن مسارات عمل جمعية مدرسة الامهات ووحدات الحماية، واتساقا مع الأهداف التي تتطلع لتحقيقها في مسيرة عملها، تطلق جمعية مدرسة الأمهات، حملة "معالجة الثغرات في آليات وسياسات حماية النساء في القطاعات الاقتصادية غير المنظمة في ظل الأزمات".

تأتي هذه الحملة ضمن مشروع "نساء قويات في كل مكان - تمكين النساء العاملات من المطالبة بحقوقهم العمالية 2021-2023"، الذي تنفذه بالشراكة مع صندوق تنمية المرأة الإفريقية.

يستهدف المشروع خمس قطاعات أساسية (الخطايط والنسيج، رياض الاطفال، عاملات المنازل، السكرتارية، عاملات المحلات التجارية) موزعة على تسع محافظات في الضفة الغربية (نابلس، طولكرم، جنين، سلفيت، طوباس، قلقيلية، رام الله، بيت لحم، اريحا).

يشكل القطاع غير الرسمي، أو ما يطلق عليه بالقطاع غير المنظم أو اقتصاد الظل أو الاقتصاد الخفي، أحد الأجزاء المهمة في القطاع الاقتصادي الفلسطيني، حيث يساهم في توفير ما نسبته (30% - 40%) من نسبة الناتج المحلي، وفي ذات الوقت، يعتبر من أكثر القطاعات الاقتصادية التي تسجل بها الانتهاكات باعتباره لا يخضع لمعايير قانون العمل الفلسطيني والرقابة التامة.

تقدم هذه الورقة مجموعة من الحقائق التي تعتمد على معلومات دقيقة وموثقة لدى العديد من المؤسسات، وتظهر حجم وطبيعة القصور في آليات الحماية المخصصة للنساء العاملات في القطاعات غير الرسمية، وهو ما يتطلب على رسمي السياسات السعي إلى تقليص هذه الفجوة في جوانبها المختلفة:

أولاً: أرقام وحقائق

- ✓ نسبة الإناث في المجتمع الفلسطيني من مجموع السكان منتصف عام 2022، بلغت 49%، وترأس النساء حوالي 12% من الأسر في فلسطين.
- ✓ مشاركة النساء في القوى العاملة تبلغ 17% وهي نسبة ما زالت متدنية مقارنة بنسبة تمثيلهن في المجتمع ونسبة التحاقهن في مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية التي وصلت 61% من مجموع الطلبة الملتحقين في مؤسسات التعليم العالي.
- ✓ بلغ معدل البطالة بين النساء المشاركات في القوى العاملة 43%، في حين بلغ معدل البطالة من حملة شهادة الدبلوم المتوسط فأعلى 66% للإناث.
- ✓ 30% من العاملات بأجر في القطاع الخاص يتقاضين أجراً شهرياً أقل من الحد الأدنى السابق والبالغ (1,450 شيقلاً)، و25% من المستخدمات بأجر في القطاع الخاص يعملن دون عقد عمل، و44% لا يحصلن على مكافأة نهاية الخدمة أو تقاعد نهاية الخدمة، و48% لا يحصلن على إجازة أمومة مدفوعة الأجر.
- ✓ لا تزال مشاركة النساء في مواقع صنع القرار محدودة ومتواضعة، فعلى الرغم من أن نسبة مشاركتهن بالعمل في القطاع المدني 47% من مجموع الموظفين، نسبة الحاصلات على درجة مدير عام فأعلى لم تتجاوز 14%.
- ✓ أما على مستوى رسم السياسات العامة فإن المجلس المركزي الفلسطيني الحالي لا يضم أي سيدة، فيما نسبتهن في المجلس الوطني 11%، ونسبة 12.5% بمجلس الوزراء، وامرأة واحدة تشغل منصب محافظ من أصل 16 محافظ، و2% فقط برئاسة الهيئات المحلية، و 1% فقط بإدارة مجلس الغرف التجارية والصناعية والزراعية، و19% نسبة القاضيات، و20% نسبة وكيلات النيابة.

- ✓ العنف النفسي أكثر أنواع العنف شيوعاً ضد النساء، حيث تعرضت 57.2% من النساء للعنف النفسي "على الأقل لمرة واحدة". فيما بلغت نسبة التعرض للعنف الجسدي 18.5%، وتعرضت 9.4% للعنف الجنسي.
- ✓ تعرض ما نسبته 14% من النساء العاملات في القطاعات غير الرسمية إلى تسريحها في أعقاب الأزمة المالية التي عانت منها هذه القطاعات نتاج جائحة كورونا وتبعاتها.
- ✓ 2% من النساء ذوات الإعاقة يشاركن بقطاعات العمل، مقابل مشاركة 23% من الرجال، نتاج عدم تحقيق المساواة في توفير فرص العمل لهن، إضافة إلى غياب الموائمة المخصصة للسيدات ذوات الإعاقة.
- ✓ 70% من النساء العاملات لم تستفد من الاتفاقية الثلاثية التي وقعت في أعقاب جائحة كورونا (وهي اتفاقية بين ممثلين العمال وممثلين عن القطاع الخاص والحكومة تضمن حقوق عمالية خاصة خلال فترة الطوارئ، وتضمن مراعاة المسؤوليات الأسرية للمرأة العاملة ومنع فصل العمال في حالة الطوارئ وإنشاء صندوق تضامن للعمال).
- ✓ ضعف الثقة من قبل العاملات في القطاعات الاقتصادية اللاتي يتوجهن إلى القضاء لحل قضاياهن العالقة، إذ بلغت نسبة القضايا التي تم تقديمها لينظر بها القضاء فعلياً ما يعادل 5% فقط من حجم القضايا التي يتم توثيقها. أحد أسباب ذلك تأثير الموروث المجتمعي بعدم الذهاب إلى المحاكم العمالية، والسبب الثاني نتيجة التباطؤ في إصدار القرارات.

ثانياً: قصور في الحماية

- ✓ 140 مراقب من وزارة العمل فقط لمتابعة قطاعات عمل المرأة في الضفة الغربية التي تضم 16 محافظة بواقع وفي دراسة أجريت شمال الضفة الغربية والتي نصت على أنه بالرغم من وجود رقابة حكومية وقانونية في مؤسسات المجتمع المحلي بشقيها الخاص والحكومي فإنه ما تزال فكرة عمل المرأة ومشاركتها الرجل فكرة غير محبذة في بعض المؤسسات وبيئات العمل.

- ✓ وزارة العمل الفلسطينية ليس لديها الصلاحيات الكاملة في متابعة جميع القطاعات الاقتصادية غير الرسمية، بالتالي لا تستطيع الرقابة على تطبيق كافة بنود قانون العمل الفلسطيني، أو وضع عقوبات رادعة على المخالفين له.
- ✓ مراقبة القطاعات الاقتصادية غير الرسمية تتوزع بين أكثر من إطار (البنقابات، الوزارات وفق اختصاصها، هيئات ومؤسسات حقوقية)، بالتالي لا يوجد مرجعية موحدة تشكل حالة رقابة عادلة ومتساوية وشاملة لكافة القطاعات غير الرسمية.
- ✓ عمليات التفتيش لضمان تطبيق قوانين الحماية في بيئة العمل، وتطبيق قانون العمل، تخضع لحالات قطاعية، أو بناء على توزيعات جغرافية مناطقية، أو التعامل معها بمنطلق المناسبات الموسمية، وبالتالي هناك حالة من العشوائية في عمليات التفتيش والمراقبة لتوفير بيئة حماية للعاملات في هذه القطاعات.
- ✓ هناك محاولات تطوير لكوادر الرقابة في وزارة العمل وإكسابهم مهارات لممارسة دورهم، إلا أنه في ظل العدد القليل جدا نسبا لأعداد القطاعات، تبقى هذه المحاولات غير كافية.
- ✓ القصور في حماية النساء العاملات في القطاعات غير الرسمية يعانين من إشكالية مزدوجة تتمثل بنوعية السياسات والإجراءات التنفيذية والتطبيقية التي تضعها المؤسسات الرسمية فيما يتعلق بالحماية والرقابة، وبشكل مواز عقبات اجتماعية وثقافية تحول دون حماية النساء بالشكل المطلوب وبالتالي تكون النساء ضحية حالة تناقضية.
- ✓ غياب مرجعية في المعلومات والبيانات الموثقة لعدد النساء العاملات في القطاعات غير الرسمية، ففي حين يقول الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني أن عدد العاملات في المستوطنات مع نهاية عام 2021 يبلغ (ألف سيدة) فقط، يقول وزير العمل في تصريحات صحفية لوكالة معا الاخبارية أن عددهن يبلغ 6250 عاملة¹.
- ✓ يزدحم وجود النساء في القطاعات الاقتصادية الأقل ضعفا، والقبول بالوظائف التي لا تحققن لهن عدالة اقتصادية وبيئة حامية للعمل، بسبب ارتفاع نسب البطالة في صفوف

¹ - وزير العمل الفلسطيني نصري أبو جيش، يناير/كانون الثاني، وكالة معا الاخبارية، على الرابط:

<https://www.maannnews.net/news/2059159.html>

- الخريجات الجامعيات، وقلّة فرص العمل، وهذه تشكل معيقات أمام جهود تحقيق المساواة وعدم تكافؤ الفرص، ويشجع على المزيد من العنف والانتهاكات.
- ✓ غالباً ما تفتقر العاملات إلى الوعي بحقوقهن في قانون العمل وآليات الحماية الاقتصادية لهن في بيئة العمل، هذا الأمر سببه تركّز الجهود التوعوية لدى شرائح معينة وتجمعات جغرافية بعينها، إضافة لاستمرارية التمسك بالعادات والتقاليد الثقافية والمجتمعية والنظرة غير المتساوية للمرأة.
- ✓ غياب انتظام الحالة الديمقراطية والانتخابات الدورية المنتظمة للمجلس التشريعي، واحدة من أوجه القصور التي تتعلق بمناقشة التشريعات النازمة لقطاعات العمل، أو التي يمكن أن تبادر لإصدار القوانين في إطار توفير بيئة حامية للعمل في القطاعات غير الرسمية.
- ✓ السياسات الاقتصادية والاستراتيجيات التي تبنتها المؤسسات الفلسطينية منذ نشأة السلطة الفلسطينية تصب في صالح الخصخصة وانفتاح السوق الحر لصالح القطاع الخاص، مما عزز قوة وتأثير القطاعات غير الرسمية في منهجيات العمل التي يفترض أن تكون مرجعيته قانون العمل الفلسطيني.