

بسم الله الرحمن الرحيم



تشغيل المرأة الفلسطينية والحد من البطالة والفقر

اعداد

د. سلام مصطفى الخليلي

وزارة العمل الفلسطينية

2014

المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
3	مقدمة
4	تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين
5	مشاركة المرأة في التنمية
8	تشغيل النساء والفقير
10	آفاق العمل المستقبلي
15	المعيقات
16	التوصيات

1) مقدمة

يعتبر الحديث عن إوضاع المرأة بمجالاتها المختلفة جزء من الحديث المباشر وغير المباشر عن واقع المجتمع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية. وبالنظر الموروثة المستقرة في مجتمعنا كامتداد لاستقرارها في العلاقات الاجتماعية والعادات والتقاليد والاعراف التراثية والموروثة المشوهة التي تتجدد يومياً، مما يجعل من التصدي لكل هذه العوامل الموروثة السالبة قضية ترتبط أولاً وأخيراً بالتصدي لأزمة مجتمعنا ككل بكل أبعادها، لاننا في حالة التوجه الى العمل الاصلاحى لا يحل القضايا الاساسية المتعلقة بحرية المرأة ولا يحقق لها المساواة في الحقوق المدنية والاجتماعية، ويظل عملاً هامشياً غير اساسي.

عانت المرأة بشكل عام والمرأة الفلسطينية بشكل خاص وما زالت تعاني من مشاكل كثيرة ابرزها واهمها التمييز والاضطهاد على اساس الجنس ولا يستطيع احد انكار هذه الحقيقة الواضحة، فهي ما زالت محرومة من الكثير من حقوقها تحت مسميات العرف والعادات والتقاليد والعيب والحرام.....الخ. هذا من جانب ومن جانب اخر انتهاك واضح لحقوق ومكانة المرأة.

التمكين الحقيقي للمرأة إذن هو تقليص فجوات الاضطهاد الاجتماعي، واحقاق الحق في العدالة والمساواة مع غيرها من الرجال في الحقوق، وفي اتخاذ القرار، وعلى كل المستويات والمشاركة الفعالة في الانشطة السياسية، والاقتصادية، والثقافية، والاجتماعية، والاسرية، وباقي ميادين الحياة التنموية. هذا هو التعبير عن حقيقة الارتباط الوثيق بين قضايا المرأة الفلسطينية وقضايا مجتمعها في استقلال الوطني والنهوض والتقدم الاجتماعي والتحرر الاقتصادي التنموي والعدالة الاجتماعية والديموقراطية.

2) تمكين المرأة والمساواة ما بين الجنسين

تحقيق التمكين والمساواة ما بين الجنسين لا يتم الا من خلال قيام الدولة بدور رائد في تمكين النساء والتأكد من تمتعهن بحقوق المواطنة المتساوية ومن الاستفادة من مساهماتهن من خلال مشاركتهن الكاملة والفاعلة في جميع مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية. وإننا نرى ان واقع المرأة في فلسطين يحظى بأهمية خاصة كون النساء الفلسطينيات يواجهن قدراً كبيراً من التمييز الاجتماعي وعدم المساواة والاضطهاد المركب (المجتمع الذكوري والاحتلال) ، بالرغم من الشوط الكبير الذي قطعه إلا أن دورها لا زال ضعيفاً على صعيد المشاركة في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية أو في المجالات التنموية الأخرى، وكان للاحتلال الإسرائيلي دوراً كبيراً من خلال سياسة الخنق الاقتصادي و الحصار و الحواجز وبناء الجدار ومواصلة الاستيطان و سرقة الأراضي إلى الإفكار المنظم للشعب الفلسطيني وخلق حالة من الإحباط واليأس والترحيل الهادئ أو الناعم. انه الترحيل هرباً من جحيم الحياة وبحثاً عن وسائل للعيش الأكثر استقراراً وصموداً وبناء الذات والقدرات.

المرأة الفلسطينية لا تزال حتى يومنا هذا تواجه تحديات عديدة في مجال المساواة ما بين الجنسين على صعيدين: فعلى الصعيد الأول تواجه النساء التحديات الناتجة عن القوانين والأنظمة والسياسات السارية المميزة، وذكورية الهياكل المنفذة لهذه القوانين والأنظمة والسياسات وعدم تمثيل المرأة بشكل فاعل فيها، اضافة الى الثقافة المجتمعية التي تركز التقليدية والنمطية في التعامل مع النساء. أما على الصعيد الثاني فتواجه النساء مثل الرجال وان بطرق مختلفة أكثر قسوة في بعض الأحيان، ما يفرضه الاحتلال وممارساته التعسفية والاضطهادية واحتياجاته وانتهاكاته لمعظم حقوق الانسان الأساسية من مشاكل وعراقيل.

تشير الإحصاءات الرسمية الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني إن العنف ضد النساء للعام 2010 بكافة اشكاله النفسية والجنسية والجسدية منتشر بنسبة 37%، اعلاها العنف النفسي بنسبة 61%، كما أن نسبة تواجد النساء في مواقع صنع القرار ضعيف، حيث تبلغ نسبة السفيرات على سبيل المثال 3%، كما تبلغ نسبة القاضيات 11%، أما تمثيلها على المستوى التشريعي فتبلغ 12% وعلى المستوى المحلي 20% مقارنة مع الرجال، وعلى الرغم من انها حققت تقدماً ملحوظاً في مستوى التعليم إلا انها تركزت في التخصصات التقليدية، ولم ينعكس هذا التقدم على مستوى سوق العمل.

لهذا فموضوع المساواة ما بين الجنسين، و تمكين المرأة و زيادة مشاركتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، واحدا من أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية في سائر الدول النامية. ولا شك أن هناك ارتباط وثيق بين تحقيق مساواة المرأة بالرجل و بين زيادة فرص التنمية المستدامة.

لهذا فقد حرصت السلطة الوطنية الفلسطينية على الوقوف في وجه التقاليد السلبية المتخلفة والتي من شأنها أن تؤدي الى التمييز ضد المرأة وتهميشها في شتى مواقع عملها السياسية والاقتصادية والاجتماعية.....الخ، وهذا ما دفع وزارة العمل الى مضاعفة جهودها وبالتعاون مع كافة المؤسسات الرسمية والشعبية والتشريعية لإقرار قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 ولوائحه وانظمتها المكملة له ، التي تعزز المساواة والعدالة بين المرأة والرجل. لهذا فقد سعت وزارة العمل ومنذ بداية تأسيسها في العام 1994 إلى الأخذ بعين الاعتبار والاهمية قضية المرأة والعمل ودورها الهام والاستراتيجي في بناء المجتمع الحر المستقل وقيام الدولة الفلسطينية المستقلة والخالية من الاحتلال، الأمر الذي جعل رسالة الوزارة تنص صراحة على ضرورة تحرير الطاقة الإنتاجية للمرأة وحققها في الاستفادة من عملها دون تمييز، مما يعكس التزاما رسميا بالجنسرة وجسر فجوات النوع الاجتماعي في جميع أنشطة وخطط وبرامج عمل الوزارة ويشكل مرجعية يمكن الاستناد إليها للمطالبة ببرامج أقوى لمساواة النوع الاجتماعي في عمل الوزارة.

ويؤكد على ذلك كل من قانون العمل الفلسطيني والقانون الاساسي " العمل حق لكل مواطن وهو واجب وشرف وتسعى السلطة الوطنية الفلسطينية إلى توفيره لكل قادر عليه" ، كما أولى قانون العمل إهتماماً خاصاً بتنظيم عمل النساء، واعطى حماية كاملة للمرأة ، على أساس تكافؤ الفرص ودون أي تمييز، ولها كامل الحقوق المتعلقة بالأجر والراتب ومكافأة نهاية الخدمة في سوق العمل .

(3) مشاركة المرأة في عملية التنمية

يشير مصطلح التنمية الحديث إلى التغيير الإيجابي في حياة الناس نحو الأفضل في مكونات الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، ويستند هذا التغيير إلى الخطط والبرامج العلمية المدروسة لتحقيق الأهداف المنشودة، ويشرف على تنفيذ الخطط المؤسسات الحكومية والأهلية على حد سواء، إذ هي عبارة عن تعاون كافة أفراد المجتمع الرجال والنساء لتحقيق مصالح مشتركة تحقق نمو اقتصادي، ورفاه اجتماعي، وبناء مجتمع ديمقراطي قادر على مواكبة تطورات العصر.

تشير الإحصاءات الرسمية الى ان نسبة النساء في المجتمع الفلسطيني 49.4%، بمعنى أن النساء تشكل نصف المجتمع، وأي تنمية حقيقية دون مشاركة فعالة للمرأة في جميع مراحل التنمية الشاملة ابتداء من دراسة الاحتياجات، ومن ثم وضع الأولويات، ومن ثم التخطيط والتنفيذ الفعلي، هو إهمال لمتطلبات وطموح نصف المجتمع، بالإضافة إلى إهمال وهدر طاقة نصف

المجتمع وأكثره أهمية في العمل والعطاء. فهي تسير في تقدم مستمر في التعليم ولكن على صعيد العمل فإنها باقية في مكانها وهذا يؤثر بشكل سلبي على التنمية ومدى تحقيق أهدافها فهي تفتقر الى اهم عنصر في اهم عامل من عواملها وهو مشاركة المرأة في سوق العمل.

فكثير من الدول التي تمارس التمييز على أساس المساواة ما بين الجنسين تدفع ثمناً باهظاً يتمثل في معدلات فقر وبطالة أعلى في نمو اقتصادي وتنمية بشرية أبطأ.

وهذا يوضح على ان هناك دليلاً قوياً على وجود علاقة ايجابية قوية بين التنمية من جهة والمساواة على اساس المساواة ما بين الجنسين من جهة ثانية . لان عدم المساواة بين الجنسين في الحقوق والفرص والموارد يقود جهود التنمية ومحاربة الفقر، فعدم المساواة لا تضر بالنساء فقط وإنما بباقي المجتمع ، هذا الى جانب تراجع حجم الاستثمار في فلسطين الى مستويات متدنية جداً، وقد يكون اول المتضررين هنا هي المرأة (الفئة المهمشة) التي دائماً تحمل أعباء الخسائر والتكاليف الاقتصادية .

علماً بأن عملية التنمية البشرية الحقيقية والمستدامة تتطلب التركيز على مشاركة المرأة الفاعلة في كافة المجالات الاقتصادية، والاجتماعية والسياسية والثقافية، ويتم ذلك من خلال عملية دمج ومأسسة قضايا النوع الاجتماعي في جميع خطط الدولة وبرامجها من أجل جسر الفجوة بين الجنسين في مجالات الحياة المتعددة ومن أجل أن تلبى الأهداف التنموية وتطلعات وحاجات المواطنين والمواطنات العملية والاستراتيجية.

أهم المعوقات التي تقف في طريق تنمية المرأة الفلسطينية:

ويعود ذلك لأسباب عديدة منها:

- 1- الطبيعة البنوية للمجتمع والاقتصاد الفلسطيني التي تعتبر العديد من المهن حكراً على الرجال فقط مثل التجارة والصناعة والوظائف الإدارية العليا.
- 2- ضعف فرص التدريب المهني المتخصص المتاحة للنساء مقارنة مع الرجال والتي من شأنها أن تساهم في رفع كفاءة المرأة الفلسطينية العاملة وقدرتها على الحصول على العمل الملائم.
- 3- انخفاض المستوى التعليمي وارتفاع نسبة الامية مما يجعلهن غير مؤهلات للعمل في كثير من المجالات.
- 4- قضية العرض والطلب في سوق العمل وقدرة الاقتصاد الفلسطيني على خلق فرص عمل مقابل العرش السنوي من الخريجين لكلا الجنسين من الجامعات والمعاهد والكليات.
- 5- العوامل غير الجاذبة للنساء في سوق العمل.
- 6- العوامل الثقافية كمحدودية المهن والانشطة الاقتصادية التي تتنافس المرأة عليها .

- 7- العوامل الاجتماعية كدخول المرأة الى سوق العمل في سن متأخرة بالمقارنة مع الذكور .
- 8- اختيار المرأة لدراسة التخصصات التي تتوافق وتتلائم مع اعمالهن وادوارهن التي رسمها المجتمع لهن.
- 9- الاعتداءات الإسرائيلية من مصادرة للأراضي الزراعية، وبناء للجدار وتجريف الأراضي وحرق المزروعات.
- 10- هذه الاعتداءات تسببت بمنع قطاع نسوي عريض من العمل الزراعي الذي يستوعب أعلى نسبة من العاملات في الأراضي الفلسطينية ولا سيما الضفة الغربية.
- 11- إن عمليات القتل المستمرة التي تقوم بها السلطات الإسرائيلية، وعمليات الاعتقال المستمرة والمتكررة، ضاعفت من أعباء والتزامات المرأة فأصبحت المرأة المعيلة الحقيقية للأسرة، وبالتالي أصبحت هناك مسؤوليات مزدوجة للمرأة تعيق عملية التنمية بالشكل المطلوب.
- 12- تدني نسبة النساء في المجالات المهنية المتخصصة:
- لا تزال النساء تعمل في المجالات التقليدية كالزراعة والخدمات، وتدني نسبتها بشكل كبير في قطاع الاتصالات والمواصلات والنقل، وكذلك في قطاع التجارة، والفنادق
- 13- تدني أجور النساء العاملات مقارنة بالرجال في نفس المهن:
- إن مصاريف الأسر التي ترأسها نساء أقل من التي يرأسها رجال بسبب معدل الأجرة اليومية.
- 14- تدني نسبة النساء في مواقع صنع القرار والوظائف العليا:
- إذ بقي الرجل مسيطر على مقاليد الأمور من حيث الاجتماعات ووضع الخطط والبرامج، دون النظر إلى احتياجات النساء الأساسية.
- 15- تبعية المرأة للرجل:
- إن تنازل المرأة عن حقها في كثير من الأحيان عن الميراث وحق تملكها، وكذلك تنازلها عن حقها في القوانين المنصوصة، يجعل منها إنسانة تابعة للرجل يتحكم في مصدر دخلها وإنتاجها، لذلك من الأمور الهامة لاكتمال دور المرأة في التنمية هو استقلالية المرأة والاعتماد على ذاتها.
- هذه أهم المعيقات التي تحد من مشاركة المرأة في التنمية، وللحد من هذه العوامل لا بد من تحقيق بعض السياسات الهامة، منها:

1- العدالة في توزيع الخدمات والمشاريع الاقتصادية ولا سيما الشرائح الأقل حظاً من النساء في المناطق النائية.

2- دعم التنظيمات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية الداعمة للمرأة.

3- تطبيق إلزامية التعليم.

4- تشجيع التعليم العالي للنساء من خلال المنح التعليمية.

5- إشراك المرأة في وضع الخطط والبرامج والمشاريع.

6- تنفيذ برامج إقراض لمشاريع نسوية.

7- إقامة مؤسسات تسويق خارجية.

8- إصدار وثيقة تفاهم وطنية للتنمية تعزز دور المرأة باعتبارها مسؤولة قومية تساهم في عملية الاستقلال الاقتصادي الذي يساعد في عملية التحرير السياسي.

4) تشغيل النساء والفقير

يعتبر الفقر والبطالة من أكثر الظواهر الاقتصادية والاجتماعية خطورةً في العالم، كما إن إيجاد حلول مناسبة لها يتطلب تضافر إرادة جهود سياسية ضمن بيئة تخطيطية مستقرة، إلا إن الوضع الفلسطيني كان له خصوصيته نظرا لوجوده تحت احتلال إسرائيلي يسيطر على معظم موارده الطبيعية، وفرض الحصار والتجويع، ، وذلك من خلال القضاء التام على أبسط أنواع الاقتصاد لتركيبة الشعب الفلسطيني وهذا أدى إلى تفاقم هاتين الظاهرتين.

تشير الإحصاءات الرسمية الى أن مشاركة المرأة في سوق العمل منخفضة مقارنة مع الرجل حيث بلغت للعام 2012 15% مقارنة مع 69% للرجال، وهذه المشاركة متطلباً تنموياً هاماً في عملية التنمية الشاملة والمستدامة، ويتبين كذلك أن معدلات البطالة لا زالت مرتفعة بين النساء حيث وصلت الى 32.9% عام 2012، وأن النسبة الأعلى بين النساء الحاصلات على 13 سنة دراسية فأكثر بنسبة 44.6% عام 2012

كما أشار مركز الإحصاء الفلسطيني الى ان عدد العاطلين عن العمل حوالي 234 ألف شخص خلال الربع الثاني من عام 2013 وأعلى نسبة بين 20-24 سنة أي 37.2% عام 2013 ونسبة الاناث اللواتي انهين 13 سنة دراسية فأكثر أعلى معدلات البطالة بنسبة 45% من إجمالي الاناث المشاركات في سوق العمل .

- النساء في القطاع غير الرسمي

إن النساء الفلسطينيات كغيرهن من النساء في جميع أنحاء العالم يعملن بكثافة في القطاع غير الرسمي ، وتدل المؤشرات المختلفة على أنه نظرا للقيود البنوية المستمرة على الاقتصاد الفلسطيني سيبقى الاقتصاد غير الرسمي أكثر خيار قابل للتطبيق أمام الكثير من النساء خاصة اللواتي يحملن مؤهلات علمية عالية واللواتي لا يستوعبهن قطاع العمل الرسمي. فهو الملاذ الاخير والمعقل الاساسي لعمل النساء .علما بان هذا القطاع يبرز من خلاله وبشكل واضح التميز احيانا على أساس النوع الاجتماعي

وهذا يبين لنا أن النساء لا تزال تعاني من التمييز السلبى الواضح في كافة المجالات الحياتية كما تشير العديد من الدراسات والبيانات الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. وأن هذا التمييز يتنافى مع ما ورد في المواثيق والأعراف الدولية والقانون الأساسي الفلسطيني بخصوص المساواة والعدالة ما بين الجنسين والتعامل معهما من منظور المواطنة المتساوية غير المنقوصة. والتخطيط لعملية التنمية الوطنية التي لا تأخذ بالاعتبار قضايا النوع الاجتماعي يبقى مشوها ومنقوصا ويحول دون المشاركة الحقيقية للمرأة في عملية التنمية، ويضعف الاستفادة من مساهمات المرأة المتعددة على قدم المساواة مع الرجل.

وهذا دفع بنا للاهتمام بقضايا المساواة ما بين الجنسين ، لأنها تتطلب التزاما سياسيا واضحا وسياسات ايجابية تستهدف المرأة، كما تتطلب تخصيص المصادر والموارد البشرية والمالية اضافة الى الرصد والتقييم المستمرين ومساعدة جميع المسؤولين في كافة مؤسسات الدولة عن نتائج عملية الدمج وعن التقدم في مسار جسر فجوة النوع الاجتماعي. علماً بأن فلسطين تتمتع بمجتمع مدني نشط وحركة نسوية قوية ومؤسسات حقوقية فاعلة تعمل منذ سنوات عديدة. الا أن عملية دمج ومأسسة قضايا النوع الاجتماعي لم تتم بشكل منهجي واضح في استراتيجيات أو خطط عمل الوزارات المختلفة. اضافة الى ذلك الممارسات التعسفية المختلفة التي يقوم بها الاحتلال الاسرائيلي في الضفة الغربية وقطاع غزة والقدس الشرقية تعتبر تحديات كبيرة للعمل والتطور المؤسسي خاصة في ظل وجود جدار الفصل العنصري والحواجر التي تقطع أوصال الوطن. إلا أننا نلاحظ بان التحديات السياسية والاقتصادية قد شكلت في الفترة الأخيرة، اضافة الى التغيير الذي جرى في وزارة المرأة حيث تم قيادة الوزارة من قبل خمسة وزيرات في فترة زمنية قصيرة الى صعوبة التنسيق الكافي والفاعل من أجل دمج ومأسسة قضايا النوع الاجتماعي في خطط وبرامج الوزارات المختلفة ضمن أهداف استراتيجية مرحلية واقعية تتم صياغتها ضمن خطط الوزارات المختلفة ورفدها بموارد بشرية ومالية تضمن تحقيقها من أجل دمج ومأسسة

قضايا النوع الاجتماعي والخروج بأهداف محددة يتم التشارك على انجازها ما بين وزارة المرأة والوزارات المختلفة و بالتعاون مع الحركة النسوية والمجتمع المدني.

(5) آفاق العمل المستقبلي

ولقد بات واضحاً الآن ولكافة أجهزة التخطيط والسياسات في السلطة الوطنية إن رفع مستوى مشاركة المرأة في سوق العمل بات يتطلب سياسات ملموسة على الصعد التشريعية وعلى صعيد الموازنات ومدى حساسيتها للنوع الاجتماعي في القطاع العام وكذلك الأهمية الخاصة لتحفيز القطاع الخاص على رفع مستوى تنافسية الطلب على عمل المرأة .

ووزارة العمل استطاعت خلال السنوات الماضية تنفيذ المشاريع التشغيلية الطارئة وميزت نسبة المرأة ايجابيا بهذه البرامج، حيث اعطت الاولوية لتشغيل النساء(الخريجات) بنسبة تفوق الكوته المقررة فلسطينيا ونجحت هذه التجربة، ولا تزال وزارة العمل تسعى وتبذل جهودا كبيرة لتقديم الافضل.هذا من جانب ، ومن جانب اخر فقد سعت وزارة العمل من خلال مشاريعها وبرامجها التشغيلية المختلفة الى إعطاء المرأة حيزاً هاماً وواسعاً يتناسب مع روح رسالة الوزارة، حيث اسهمت من خلال برنامج التشغيل الفلسطيني والمشاريع الصغيرة وبرنامج تمكين الخاص بالأسر الفقيرة والذي تتركز أهدافه على دعم المشاريع الصغيرة من خلال تقديم القروض لهذه المشاريع سواءً مشاريع جديدة أو مشاريع قائمة أو تقدم استشارات لهذه المشاريع. هذا بالاضافة الى ما قدمته الحكومة من خدمات تدريبية وتقنية لرفع كفاءة وقدرات المرأة وتسهيل دخولها سوق العمل.لان قضية إدماج المرأة في سوق العمل الفلسطيني تبدو فعلاً لا قولاً فقط، الاحتياط الأهم في سلسلة الاحتياطات الكامنة والقابلة لان تكون مفصلاً استثمارياً حيويّاً للمجتمع الفلسطيني.

* أهم انجازات وزارة العمل الفلسطينية باتجاه رفع كفاءة المرأة الفلسطينية:

سعت وزارة العمل الفلسطينية بكامل طاقتها ولا زالت تبذل كل جهد مستطاع لمواجهة التحديات التي تعصف بسوق العمل وبالاقتصاد الفلسطيني المتطلع للخلاص من التبعية والالتحاق بالاقتصاد الاسرائيلي لذا فقد عملت الوزارة اطلاق استراتيجية قطاع العمل وإعادة هيكليتها لتقديم خدمات افضل للفئات المستهدفة وتحويل وزارة العمل من وزارة تقديم خدمات الى وزارة تعنى بالسياسات والاشراف على تطبيق القوانين المتعلقة بقطاع العمل على مستوى التشغيل والتدريب المهني والتفتيش والتعاون والحوار.....الخ.

وتقوم هذه الاستراتيجية على عدد من المبادئ الاساسية اهمها:

- ايجاد المناخ الملائم لاحداث فرص عمل لائقة للرجال والنساء واكتساب المهارات والكفاءات بما يتناسب مع الطلب في سوق العمل سواء في مجال التشغيل بأجر او العمل الحر.
- تعزيز حقوق ومصالح العال الاساسية وفقاً لقانون العمل الفلسطيني ومعايير العمل وحقوق الانسان الدولية.
- تعزيز الاندماج الاجتماعي ومعالجة احتياجات الفئات الخاصة وتساوي الخدمات في المناطق الجغرافية المختلفة
- تعزيز المساواة بين المرأة والرجل وتكافؤ الفرص في الحصول على فرص العمل والمهارات
- الحوار الاجتماعي وهو الاداة لتحقيق هذه الاستراتيجية بما يعزز من اهمية التعاون بين الوزارة والعمال واصحاب العمل .

وقد قام معالي الدكتور احمد مجدلاني - وزير وزارة العمل الفلسطينية - بالاعلان عن انطلاقة الاستراتيجيات عده وهي التالية :

1- استراتيجية التشغيل

يشكل التشغيل العنصر الاساس من عناصر الانتاج الاقتصادي والمجتمعي والمحرك لسوق العمل، ، وحرصت الوزارة على التركيز على النهوض باوضاع سوق العمل وتنظيمه ورفع كفائه التشغيلية وقدرته الاستيعابية عبر تعاون ثلاثي تكاملي ما بين الشركاء الاجتماعيين

لأن استراتيجية التشغيل تسعى بالاساس الى تعزيز قدرات سوق العمل بما يمكن من رفع كفاءته في تنظيم وتطوير عمليات العرض والطلب، عبر خلق حالة من الموائمة بين احتياجات السوق ومخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لتتناسب مع مستويات النمو الاقتصادي لخلق فرص العمل المناسبة واللازمة، وفي المقدمة من ذلك كله بناء نظام معلومات سوق العمل المتطور والكفؤ باعبثاره ضمانة وشرطاً أساسياً من شروط إتمام هذه الاستراتيجية وتلك الرؤية

ومن الممكن ان ينتج عن تنفيذ هذه الاستراتيجية ما يلي:

- خلق تعاون قوي وموحد بين الوزارات المعنية في التنمية الاجتماعية والاقتصادية.
- خلق شراكة اجتماعية وثيقة مع منظمات أربا العمل والنقابات العمالية .
- إنشاء بيئة تحتية رسمية.

2- استراتيجية التدريب والتعليم المهني والتقني

إن هذه الاستراتيجية تسعى الى تنمية المهارات اللازمة للالتحاق بسوق العمل ، وتسعى الى رفع مستويات أداء القوى العاملة وتحسين انتاجيتها ودمج التشغيل دمجاً فعالاً مع التدريب والتعليم المهني وتحسين الصلات والربط بينهما.

وقد تم توقيع استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني من قبل كل من وزارة العمل ووزارة التربية والتعليم العالي، وتهدف هذه الاستراتيجية الى خلق قوى عاملة في فلسطين تمتاز بقوة المعرفة والكفاءة، الدافعية العالية، والقدرة على التكيف والابداع والتميز للمساهمة في عملية مكافحة الفقر ودفع عجلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية من خلال تسهيل توفير تعليم وتدريب تقني ومهني عالي الجودة مرتكز على الطلب ومرتبطة بجميع قطاعات الاقتصاد.

وقد عمدت هذه الاستراتيجية على توحيد المسار بين الاساسيين لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني في مسار واحد، بمعنى ان هذا النظام سوف يعمل على توفير التدريب * للعمال المهرة - سبه المهرة - المهنيين - الفنيين - الفنيين المتخصصين.

3- استراتيجية التعاون:

تهدف هذه الاستراتيجية الى الاستنهاض بقطاع التعاون من خلال العمل على ايجاد بيئة ممكنة لنمو التعاونيات وتطوير معايير وانظمة واجراءات موحدة وواضحة لدعم الحركة التعاونية ، اضافة الى تقديم الخدمات التعاونية المساندة للجمعيات في مجالي التدريب والتنمية البشرية المستدامة ومتابعة البرامج التعاونية التي هي جزء اساسي في العملية التنموية الاجتماعية والاقتصادية . ولانجاح هذه الاستراتيجية لا بد من التدخلات التالية:

- إقرار قانون للتعاون
- استحداث الهيئة العامة لتنظيم العمل التعاوني
- انشاء صندوق لتمويل الجمعيات التعاونية

4- استراتيجية السلامة والصحة المهنية

وتسعى هذه الاستراتيجية الى تحسين ظروف وشروط العمل، بهدف تعزيز المراقبة على تطبيق تشريعات العمل وتحسين عملية تفتيش العمل كماً ونوعاً وتنسيق الجهود الوطنية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية والقضاء على جميع اشكال عمل الاطفال وتنظيم عمل الاحداث وصولاً الى تطبيق العمل اللاتق

ومن اهم التحديات الرئيسية التي تواجه قطاع العمل في فلسطين والمتمثلة :

- معدلات البطالة مرتفعة في صفوف الشباب

- انخفاض مشاركة المرأة في القوى العاملة وخاصة الحاصلات على مؤهلات علمية عليا (13 عاما فأكثر من التعليم).
- تفاوت في الاجور
- توسيع الاقتصاد غير المنظم وضعف الحماية الاجتماعية.
- غياب الضمان الاجتماعي
- ارتفاع نسبة الفقر.
- هذا من جانب ومن جانب اخر توجد تحديات اخري تواجه المرأة ناتجة بالاساس عن الموروث الثقافي والاجتماعي اتجاه دور المرأة وعملها والذي ادى الى تركيز مشاركتها في الادور النمطية التقليدية وفي قطاعات اقتصادية قليلة ومحددة .
- ومن اهم التدخلات التي ساهمت في تدعيم ومساندة رؤية الوزارة التي عبرت عنها استراتيجيات الوزارة واهمها:
- تشكيل اللجنة الوطنية لتشغيل النساء وبالشراكة مع كافة قطاعات المجتمع الفلسطيني حكومي واهلي واصحاب عمل .
- إجراءات دراسات معمقة في مجال تطوير الجمعيات التعاونية النسائية من منظور النوع الاجتماعي وتحليل واقع المرأة في قطاع التدريب والتعليم المهني لارتباط هذين القطاعين بعملية التشغيل والتشغيل الذاتي .
- تنفيذ عملية التدقيق من منظور النوع الاجتماعي في الوزارة واعتماد خطة عمل تنفيذية بناء على التوصيات التي توصلت اليها عملية التدقيق.
- ** هذا من جانب ومن جانب اخر فقد سعت الوزارة ايضاً الى :
- برامج تعاون مشتركة بين مراكز التدريب المهني التابعة للوزارة والاطر النسوية(الحكومية والاهلية)، وذلك من اجل تقديم برامج ارشاد وتوعية وبشكل دوري للفتيات في المراكز .
- تحديث الدورات التدريبية في مراكز التدريب المهني اضافة إلى فتح دورات تدريبية جديدة للفتيات بما يتلائم مع احتياجات سوق العمل وتتلائم مع الموروث الثقافي للمجتمع الفلسطيني ،اضافة الى تطوير القائم منها.وهذا بدوره سوف يساعد على تدعيم وتمكين المرأة في سوق العمل.
- لا تزال وزارة العمل تعمل على رفع نسبة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي وتحقيق المساواة.

- لقاءات متعددة مع ممثلي منظمة العمل العربية ومنظمة العمل الدولية، للعمل على رفع كفاءة المراه العاملة وتأهيلها في مجالات العمل المختلفة بما يتلائم مع احتياجات سوق العمل .

- كما اننا لا ننسى ايضاً اهتمام السلطة الوطنية الفلسطينية بموضوع المساواة بين الجنسين، ويؤكد على ذلك التزامها بالمواثيق الدولية والاتفاقيات الخاصة بحقوق الانسان بشكل عام والمرأة بشكل خاص ومنها مصادقة سيادة الرئيس على اتفاقية الغاء كافة اشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) ومن خلال قرارات مجلس الوزراء ممثلة بتشكيل وحدات النوع الاجتماعي في الوزارات المختلفة والعمل على اعداد موازنات حساسة للنوع الاجتماعي في كافة الوزارات، والتزامها بتنفيذ قرارات بيجين الخاصة بالنهوض بواقع النساء، وتحقيق الرفاهية دون تمييز على اساس الجنس " النوع الاجتماعي "، باعتبار ان الموارد البشرية هي اهم مورد من موارد التنمية مما يحتم الاهتمام به وبكافة مكوناته من نساء ورجال. مما دعا وبشكل كبير الاهتمام بعملية التدقيق من منظور النوع الاجتماعي باعتباره وسيلة مطورة تهدف الى مأسسة النوع وادماجه في الخطط والبرامج ونشر التوعية والحس بالنوع الاجتماعي بالاضافة الى بناء القدرات الكفيلة بتحقيق ذلك.

- ولا يغيب عنا ايضاً تأكيد قانون العمل الفلسطيني والقانون الاساسي على ان " العمل حق لكل مواطن وهو واجب وشرف وتسعى السلطة الوطنية الفلسطينية إلى توفيره لكل قادر عليه" ، الأمر الذي جعل رسالة وزارة العمل الفلسطينية تنص صراحة على ضرورة تحرير الطاقة الإنتاجية للمرأة وحقها في الاستفادة من العمل دون تمييز، مما يعكس التزاماً رسمياً بالجنس وجسر فجوات النوع الاجتماعي في جميع أنشطة وخطط عمل الوزارة وهذا بدوره يشكل مرجعية يمكن الاستناد إليها للمطالبة ببرامج أقوى لمساواة النوع الاجتماعي في عمل الوزارة.

وان تطبيق التدقيق التشاركي في المساواة بين الجنسين هو من ضمن القضايا التي اهتم مشروع تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين في الأراضي الفلسطينية يأتي في سياق قرار مجلس الأمن رقم 1325 والاتفاقية الخاصة بالقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو).

واننا نلاحظ بان الدور الهام الذي تسعى السلطة الوطنية الفلسطينية حول تعزيز حقوق المرأة في العمل والنهوض بالمساواة بين الجنسين لا كأحد حقوق الانسان، بل كجزء من اهداف العمل اللائق والتخفيف من الفقر والبطالة والمساواة بين الجنسين . اضافة الى عملية التصديق والتطبيق للاتفاقيات الاساسية المتعلقة بالمساواة بين كلا الجنسين. باعتبار المورد البشري هو اهم مورد من موارد التنمية مما يحتم الاهتمام به وبكافة مكوناته من نساء ورجال، فالعمل " حق

لكل مواطن وهو واجب وشرف تسعى السلطة الوطنية الفلسطينية الى توفيره لكل قادر عليه " ، هذا بدوره دفعنا للاهتمام وبشكل كبير بموضوع البيانات الاحصائية والمساواة بين الجنسين . ويعتبر هذا الموضوع من ضمن النشاطات والانجازات الذي يسعى مشروع " تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين " وهذا المشروع هو بمثابة التزام السلطة الفلسطينية في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن الخطة التطويرية .

6) التوصيات

وان السلطة الوطنية الفلسطينية ممثلة بمؤسساتها الحكومية وغير الحكومية وعلى راسها وزارة العمل، لم تألوا جهداً حتى الآن في سبيل تقديم الأفضل للنهوض بقطاع المرأة ويتم العمل على تحقيق التطلعات التالية:

1- دعم الدور الاقتصادي للمرأة في سوق العمل وإعطاء الاهمية لتدريب وتأهيل المرأة باستخدام تقنيات التعليم.

2- تغيير الصورة النمطية للمرأة، من خلال البرامج الهادفة الى هذا التغيير، حيث يوجد نقص في هذه البرامج

3- توسيع دائرة الاهتمام بالمرأة والنهوض بالصناعات التقليدية وحمايتها والعمل على إزالة معوقات التسويق وإقامة المعارض التي من خلال سوف ينعكس واقع التطور في هذا المجال.

4- حث الحكومة على إلغاء أي نوع من التمييز الذي يؤدي الى إضعاف دور المرأة أو يقلل من مكانتها الاجتماعية ومشاركتها الاقتصادية.

5- انشاء شبكة بين البلدان العربية تتضمن تجارب النجاح التي حققتها المرأة العربية وتعميمها للاستفادة منها.

6- تمكين المرأة من ممارسة حقها في اختيار نوع العمل والاستفادة المتساوية مع الرجل من فرص التعليم والتدريب المؤهلة للعمل .

7- توفير قاعدة بيانات ومعلومات عن عمل المرأة، حيث لا توجد احصاءات مفصلة ومحدثة حول تشغيل وبطالة المرأة لتحديد احتياجاتها التدريبية على المهن والمهارات اللازمة لسوق العمل.

8- الخروج من العمل والتدريب على المهن التقليدية للمرأة للعمل في المهن غير التقليدية والانماط الجديدة للعمل.

9- السعي لزيادة نسبة استفادة النساء من مصادر الاقراض.

