المنتدى العربي للمرأة العاملة

تحت عنوان

" التمكين من منظور التنمية المستدامة "

(القاهرة، جمهورية مصر العربية | 06 - 07 نوفمبر 2019)

عرض قطري

" واقع المرأة الفلسطينية في سوق العمل "

إعداد

عبير روحي دغره "البرغوثي"

مديرة دائرة التدقيق والمتابعة

وزارة العمل

مقدمة

يشكل موضوع تمكين المرأة وزيادة مشاركتها الاقتصادية واحدة من أهداف التنمية الاقتصادية في سائر الدول النامية. ولا شك أن هناك ارتباطًا وثيقًا بين إسهام المرأة في البناء المجتمعي وتعزيز قدرتها من جانب، وبين النهوض والتطور الاقتصادي والتنموي من جانب آخر؛ فقد قدم تقرير البنك الدولي (2001) والذي حمل عنوان "جندرة التنمية من خلال المساواة في الحقوق والموارد والصوت" دليلاً قوياً على أن إقصاء المرأة عن المشاركة الإنتاجية الملموسة اقتصادياً يضر بفاعلية ونجاعة السياسات الحكومية التنموية "مرجع". كذلك أكّدت التوصيات التي أثمرت عن المؤتمر العالمي للمرأة في بكين، بأنه لا يمكن تحقيق التنمية المستدامة بدون مشاركة إيجابية وفعالة من المرأة في البناء الاقتصادي. كما أنه من بين غايات التنمية في الألفية الثالثة التي تمّ الاتفاق عليها في إعلان الأمم المتحدة في (سبتمبر 2000)، هي تشجيع وتمكين المرأة لاستئصال المشاكل الاقتصادية كالجوع والفقر المدقع"مرجع". ومن هنا، فإن هذه المؤتمرات العالمية والتقارير الدولية تؤدي إلى استنتاج يتمحور في أن العلاقة بين جانبي المعادلة، من حيث التطور الاقتصادي وتمكين المرأة هي إيجابية.

المرأه في سوق العمل:

سنتناول واقع المرأة الفلسطينية في سوق العمل من خلال المحاور التالية:

أولاً: مشاركة النساء في القوى العاملة معدل البطالة في قطاع غزة يفوق المعدل في الضفة الغربية بثلاثة أضعاف. حسب بيان الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني الربعي الثاني دورة نيسان للعام 2019حيث بلغت نسبة مشاركة الاناث في القوى العاملة 20 %في قطـاع غزة مقابل 18 %الضفة الغربية.

هناك فجوة كبيرة في المشاركة في القوي العاملة بين الذكور والاناث حيث حوالي 7 من كل 10 ذكور هم مشاركون في القوى العاملة مقابل حوالي 2 من كل 10 اناث.

ثانياً: تعليم المرأة وسوق العمل. إن عدم وجود دراسات حتى الآن تبين احتياجات السوق يشكل صعوبة في التخطيط لعدم التمكن من ربط حاجة السوق العملية ومخرجات التعليم في الأراضي الفلسطينية. كما أن ارتفاع نسبة المتعلمات ليس بالضرورة أن يؤدّي إلى زيادة مشاركتها في القوى العاملة، والذي قد يعود لعدد من الأسباب أهمها:

- عدم توفر فرص عمل متاحة للأفراد.

- ارتفاع نسبة النساء الخريجات من الجامعات مقارنة مع الرجال، وتركز هؤلاء الخريجات بتخصصات معينة لا يحتاج إليها السوق.

ثالثاً: توزيع العاملات حسب المهنة. تعمل المرأة في عدد أقل من المهن التي يعمل بها الرجل، وتتوفر لها فرص وظيفية أقل بالنظر إلى الفوارق في التعليم والخبرة. ونلاحظ أن المرأة تتركز مشاركتها بشكل كبير في فئتين: الأولى: تضم المتخصصون كالتعليم، الصحة، والعلوم الطبيعية، حيث بلغت نسبتهن ما يقارب 42% أي زيادة بنسبة 87% عن عام 1996، الثانية: تضم العمال المهرة في الزراعة والصيد، حيث بلغت نسبتهن 34.4%.

وتتركز مشاركة المرأة بشكل متوسط ضمن فئة العاملون في الخدمات والباعة في الأسواق، وتشكل نسبتهن 9.9%. وفي مراكز صنع القرار والإدارة العليا، فما زالت نسبة تمثيلهن قليلة جداً وهي أقل المهن التي تتواجد فيها المرأة إذ بلغت 2.5%.

رابعاً: فجوة الأجور للمرأة في سوق العمل. على الرغم من مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي قد أدخل في تشريعات العمل الفلسطيني، إلا أننا نجد وجود فجوة في معدلات الأجرة اليومية بين الإناث والذكور؛ إذ بلغ معدل الأجر اليومي للإناث 84.6 شيقلًا مقابل 119.6 شيقلًا للذكور للعام 2017.

وإذا نظرنا على مستوى كل القطاعات الاقتصادية نجد أن معدل أجر الرجل هو أعلى من المرأة بمستويات كبيرة في كثير من القطاعات. ولعلنا نجد أقل فجوة في الأجور، في قطاعات الزراعة والصيد والخدمات. أما عن قطاعي الصناعة التحويلية والتجارة؛ فنجد أن الفجوة كبيرة؛ إذ أن معدل أجر الرجل في هذين القطاعين يعادل ضعف معدل أجر المرأة. وفي قطاعي البناء والاتصالات؛ نجدأن معدل أجر المرأة فيهما غير معلوم؛ وهذا يعود إلى أن مشاركة المرأة في هذين القطاعين هو شبه معدوم.

خامساً: البطالة بين النساء. 47.4% معدل البطالة بين الإناث المشاركات في القوى العاملة، مقابل 22.3% للذكور، و65.8% من النساء الشابات (15-29 سنة) عاطلات عن العمل؛ كما تصل معدلات البطالة بين النساء الحاصلات على 13 سنة دراسية فأكثر إلى 53.8% من مجموع هذه الفئة من النساء.

النساء الفلسطينيات في الحياة العامة

21.2% من أعضاء الهيئات المحلية في الضفة الغربية هن إناث، مقابل 78.8% ذكور في العام 2017؛ و82.7% من القضاة هم ذكور، مقابل 17.3% إناث؛ و66.6% من المحامين المزاولين للمهنة هم ذكور، مقابل 33.4% إناث؛ و82.0% من أعضاء النيابة العامة هم من الرجال، مقابل 18.0% من النساء خلال عام 2016؛ كما لم تزد نسبة السفيرات الفلسطينيات عن 5.8%، مقارنة مع 94.2% للسفراء الرجال؛ و32.3% من المهندسين المسجلين في نقابة المهندسين هن نساء، مقارنة بما نسبته 67.7% من الرجال؛ وحوالي 12.4% من أعضاء مجلس الطلبة في جامعات الضفة الغربية هم من الاناث، مقابل 87.6% من الذكور.

42.7% من الموظفين في القطاع العام المدني هن إناث، مقابل 57.3% ذكور؛ حيث تشكل الإناث (في القطاع المدني) 11.3% من درجة "مدير عام" فأعلى من مجموع المدراء العامين، مقابل 88.7% من الذكور لنفس الدرجة.

المحاور التي تتطرق لها المنتدى

المحور الاول : الإطار التشريعي والمؤسسي

تجربة وانجازات التي حققتها وزارة العمل في الجانب التشريعي والمؤسساتي ومن خلال اللجنة الوطنية لتشغيل النساء وبدعم وتمويل من منظمة العمل الدولية وهيئة الامم المتحدة للمراه"UNW" انجزت ما يلي:

- بخصوص التعديلات على قانون العمل الفلسطيني من منظور النوع الاجتماعي: قام المكتب الدائم في اؤخر عام 2017 بمراجعة التوصيات حول التعديلات التي اصدرتها اللجنة الوطنية قبل سنوات وتم عرض نتائج العمل والتوصيات المعدلة خلال ورشة العمل حول "اشكاليات تطبيق قانون العمل الفلسطيني فيما يتعلق بالنساء العاملات وحقوقهن والفجوات من منظور نوع اجتماعي "المنظمة مع مركز الديمقراطية (والمذكورة في التقرير) وتم تبني التعديلات المعدلة من قبل المشاركين في الورشة (مع العلم ان مركز الديمقراطية قام أيضا بتنظيم ورشة عمل مماثلة في قطاع غزة، تم خلالها عرض توصيات اللجنة الوطنية لتعديلات قانون العمل من منظور النوع الاجتماعي). بعد الورشة التي عقدت في الضفة، طلبت اللجنة الوطنية الدعم الفني من منظمة العمل الدولية من اجل دراسة وتطوير تلك التوصيات ومن ثم شاركت اللجنة في المشاورات مع الخبيرة

- اعداد ورقة حقائق خاصة بتطبيق الحد الأدنى للأجور على العاملات موضحا فيها أهمية تطبيق الحد الأدنى للأجور على العاملات في القطاعات المهمشة، وناقشة ورقة الحقائق مقترحات مقدمة من عضوة المكتب الدائم السيدة كارين أبو حميد ممثلة مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في اللجنة الوطنية لتشغيل النساء، والتي سلطت الضوء على بعض الحقائق الخاصة بتطبيق الحد الادنى للأجور على العمال والعاملات وفقا لإحصاءات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ووضحت الورقة أن نسبة النساء اللواتي لا يحصلن على الحد الأدنى للأجور لا زالت مرتفعة جدا. بالأضافة للمبالغ الباهظة التي خسرتها النساء جراء عدم حصولها على الحد الأدنى للأجور.
- بمبادرة من اللجنة الوطنية تم اعداد ورقة موقف حول مسودة مشروع قانون الضمان الاجتماعي من اجل اجراء تعديل على بعض البنود موضحا فيها ملاحظاتهم/ن وتوصياتهم/ن على مسودة مشروع قانون الضمان الاجتماعي من منظور النوع الاجتماعي من اجل اعتمادها ورفعها لمجلس الوزراء من قبل وزير العمل – بصفته رئيساً للجنة الوطنية لاخذها بعيين الاعتبار عند مراجعة القانون بالقراءه الثالثة **ورفع التوصية باجراء تعديلات على بعض البنود الواردة في مسودة القانون.**
- سيتم العمل مستقبلا على مراجعة قانون تنظيم العمل النقابي من منظور نوع اجتماعي

المحور الثاني : الإطار الاقتصادي والاجتماعي

تجربة وانجازات وزارة العمل في الجانب الاقتصادي والاجتماعي ومن خلال اللجنة الوطنية لتشغيل النساء انجزت ما يلي:

- مصادقة الرئيس محمود عباس في شهر كانون ثاني/2019 على قانون المؤسسة الوطنية الفلسطينية للتمكين الاقتصادي واعتبره إنجازاً تاريخياً لصالح تمكين الفئات الفقيرة والمهمشة أن إنشاء المؤسسة يعكس إرادة سياسية لسيادة الرئيس ولدولة رئيس الوزراء والحكومة الفلسطينية تجاه توفير عيش كريم للفقراء ونقلهم من حالة الإحتياج إلى حالة الإنتاج. وتوجه الشاعر بالشكر والتقدير إلى البنك الإسلامي للتنمية على دعمه لمسيرة التنمية الاجتماعية والاقتصادي في فلسطين. وتوجه بالشكر الى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والى أعضاء مجلس الأمناء والمؤسسات المنفذة كمؤسسات المجتمع المدني ومؤسسات الإقراض
- اعداد اعداد ورقة سياساتية وطنية بعنوان "حماية وتطوير المنتج النسوي الفلسطيني الزراعي والحرفي وخلق محفزات لتعزيز مشاركتهن في سوق العمل الفلسطيني تم إعداد هذه الوثيقة في إطار البرنامج المشترك "المحطة الواحدة للأعمال المستدامة" والممول من صندوق الأهداف الانمائية

المستدامة SDG-F والمنفذ من قبل هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالشراكة مع مركز التجارة الدولي "ITC" ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة "الفاو". وشاركوا اعضاء اللجنة الوطنية في نقاش النتائج وبمراجعة الأوراق السياستية وتم رفضها بسبب عدم انسجام ورقة السياسات مع التوجه العام للحكومة واجندتها السياسية. وعدم اخذ بعض ملاحظات اللجنة الوطنية بعين الاعتبار عند اعداد المسودة النهائية لورقة السياسات.وعدم تزويدنا بالنسخه النهائية من ورقة السياسات قبل الاعلان عنها

- اعداد النظام المحوسب لرصد انتهاكات العمال/ات في سوق العمل وتنفيذ تطبيق اتفاقية القضاء على كافة اشكال التحرش الجنسي في مكان العمل التي اعتمدت من مظمة العمل الدولية في جنيف بمؤتمر العمل الدولي للعام 2019.
- متابعة تطبيق بنود اتفاقية سيداو للقضائ على كافة اشكال التميز في مكان العمل / الاجور /الاجازات /ظروف العمل /الراتب الاساسي .....الخ
- قرار وزير العمل بعضوية الوحدة في اللجنة الاستشارية في البرنامج الاقليمي والممول من الحكومة الكندية بالتعوان مع وزارة الاقتصاد الوطني بهدف تعزيز التمكين الاقتصادي وزياردة الرخاء للنساء والشابات ذوات الدخل المنخفض في الضفة الغربية استجابات للاحتيجات التنموية والتحديات التي تواجة النساء وتمكينهن وتعزيز صوتهن ودورهن في المجالين الاقتصادي والاجتماعي وتحسين الانتاجية والقدرة التنافسية لسلاسل القيمة المستهدفة في قطاع الاعمال الزراعية يركز المشروع على: الحد من المعيقات امام الاعمال الريادية التي تواجه النساء + تعزيز فرص الرياديات وتنمية اعمال مستدامة + تعزيز فرص النساء الرياديات خاصة الشابات والخريجين الجدد لدخول سوق العمل وزياردة فرصهن في العمل والتكين الاقتصادي والاجتماعي

المحور الثالث : إلاطار الاعلامي والتوعوي

تجربة وانجازات وزارة العمل في الجانب الاعلامي والتوعوي انجزت ما يلي:

- تفعيل الرابط الكتروني للجنة الوطنية على موقع وزارة العمل نعمل من خلاله على تجميع كافة الدراسات المتعلقة بعمل النساء في فلسطين **"اللجنة الوطنية لتشغيل النساء – فلسطين newc"**
- تشكيل لجنة مشتركة لمتابعة القضايا المشتركة ما بين وزارتي العمل وشؤون المراه لمتابعة قضايا النساء في سوق العمل منها تنفيذ حملات لتطبيق الحد الادنى للاجور – تنفيذ حملات

تفتيشية حول ظروف وشروط العمل من خلال زيادة المراقبة لتطبيق قانون العمل الفلسطيني وتنفيذ حملات توعوية وارشادية حول اصابات العمل القاتلة.

- عضو في الشبكة الاعلامية بالتعاون مع وزارة شؤون المراه ومعهد الاعلام في جامعة بيرزيت.

فجوات النوع الاجتماعي:

- العوامل الرئيسية فى تعميق فجوة النوع االجتماعى
- فصل قضايا المرأة وتحدياتها عن السياق العام للمجتمع.
- غياب منهج الشمولية فى تطبيق االستراتيجيات الخاصة بالمرأة.
- إشكالية الموروثات الثقافية المتخلفة فى عرقلة إلرادة السياسية الداعمة لحقوق المرأة، وأثر كل ذلك فى ضعف مخرجات المشاركة
- القوالب النمطية التقليدية التى تتحكم فى أدوار المرأة داخل وخارج المنزل.
- صعوبة حصول المرأة على المعلومات وصعوبة تعاملها مع تكنولوجيا المعلومات.
- إقصاء المرأة العربية بعد ثورات " الربيع العربى" ومعاناتها من االشتباكات المسلحة والتطرف واإلرهاب ومن العنف والتحرش وجهاد النكاح والقتل...
- التمييز ضد المرأة فى الحيازة والملكية واإلرث. • ضعف القوة المالية للمرأة...فلقد أسفرت إلحصاءات عن أن نحو بليون امرأة ليس لديها حساب فى البنوك الرسمية ..

2 -عرض أمثلة التساع الفجوة فى النوع االجتماعى

- الفجوة بين البيئة الدستورية والتشريعية وفاعلية التطبيق،وتمثلت الفجوة فى: إ نقاذ القوانين والتشريعات. إ غفال متابعة مخرجات و • حصر تحقيق المساواه بين الجنسين فى مواد الدستور والتشريع، و • تعميق بعض القوانين) مثل بعض مواد قانون أألحوال الشخصية، وقانون العقوبات(فجوة النوع االجتماعى فى بعض الدول العربية. • إغفال بعض التشريعات احتياجات المرأة مثل الصحة إلنجابية، واالكتفاء بمعالجة موضوع أألمومة بمنظور تقليدى. • التأكيد على أن مرجعية القانون، الشريعة إلسالمية دون التعريف لها. • تناقض القوانين والتشريعات مع االتفاقيات الدولية الموقع والمصدق عليها من الدول العربية

تحديات ومعيقات

- انخفاض مشاركة النساء الفلسطينيات في سوق العمل والتي لا تزيد في أحسن أحوالها عن 19.5%.
- ضعف سياسات حساسة خاصة بالنوع الاجتماعي لإدماج النساء الفلسطينيات بقوة في مراكز صنع القرار والتشغيل وسوق العمل.
- ضعف تفعيل القوانين الحامية لحق النساء في المشاركة الاقتصادية كالقانون الأساسي وقانون العمل الفلسطيني وقانون التنظيم النقابي وقانون الصمن الاجتماعي.
- ضعف الهيئات الرقابية المتابعة للخرق الحقوقي الذي تواجه النساء من تعديات/ انتهاكات واستغلال في سوق العمل.
- ضعف الفاعلية المؤسساتية للمجتمع المدني وخاصة النقابية في دمج أولوياتها السياسية لتعزيز مشاركة فاعلة للنساء في سوق العمل.
- غياب مرصد لمراقبة واقع وظروف النساء في سوق العمل، فدخول نساء وخروج أخريات من سوق العمل يؤكد أهمية إيجاد سياسيات تقيميه فعالة لدمج النساء بشكل اكبر من خلال الحد من التحديات والصعوبات جاري العمل حاليا على انشاء المرصد الوطني الالكتروني للعنف ضد المراه بقرار من مجلس الوزراء وتحت مظلة وزارة شؤون المراه.
- عدم وجود قوانين محفزة لتسجيل المشاريع الصغيرة والمنزلية التي تملكها وتديرها نساء (التشغيل الذاتي) وهي بالآلاف , مما يبقيهن خارج القطاع الرسمي ويحرمهن من الاستفادة من أية تسهيلات أو خدمات ويسقطهن من إحصائيات التشغيل الرسمية !

احصائيات الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني : مسح أولويات أهداف التنمية المستدامة 2019

بين النتائج ان الهدف الأول من أهداف التنمية المستدامة 2030 والمتنلق بالقضاء على الفقر احتل المرتبة الأولى من حيث الأولوية عند الأفراد في فلسطين 18 (سنة فاكثر)في ترتيب
الأولويات الست الأولى لأهداف التنمية المستدامة 2030 بنسة 86 %من الأ فراد، كما احتل هذا الهدف من نفس المرتبة في الضفة الغربية وقطاع غزة و بنسبة بلغت90%,84% على التوالي.
احتل التعليم الجيد المرتبة الثانية في فلسطين نسبة 81% من الافراد، كما جاء ايضا في نفسالمرتبة في الضفة الغربية ونسبتة 80%، وكانت في قطاع غزة بنسبة 83% من الافراد.
أما المرتبة الثالثة فكان للهدف المتعلق بالصحة الجيدة والرفاه حيث انما نسبتة من االافراد 80% من 18 سنة فااكثر في فلسطين افادوا بذلك واحتل بنفس المرتبة في الضفة الغربية بنسبة 80% وغزة 80% ايضا.