

حقائق حول فرص العمل المتاحة للنساء في سوق العمل الرسمي

صدر في تموز 2004

تعتبر مشاركة المرأة العربية في سوق العمل مندنية مقارنة بالمعايير الدولية بل تشير تقارير البنك الدولي إلى أن مشاركة المرأة العربية في سوق العمل الرسمي تعتبر من أدنى المشاركات في العالم. هناك أسباب كثيرة أدت إلى تخلف المرأة العربية بشكل عام والمرأة الفلسطينية بشكل خاص من الدخول لسوق العمل الرسمي منها محدودية فرص العمل المتاحة للنساء، عدم قدرة السوق على استيعاب العمالة، والتقسيم الجنسي لسوق العمل الذي يحصر النساء في مهن محدودة، والخصوبة المرتفعة للنساء، والعادات والموروثات الاجتماعية.

مع أن النساء الفلسطينيات يشكلن 49% من مجموع السكان في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب تقديرات السكان لعام 2003 والذي أصدره الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، إلا أن مشاركتهن في القوى العاملة لم تتعد 13% في أحسن الأحوال وتشير بيانات مسوح القوى العاملة للربع الأول من عام 2004 إلى أن 84% من النساء في الضفة الغربية فوق 15 سنة و 93% من النساء من نفس العمر في قطاع غزة هن خارج القوى العاملة.

هامش ضيق للنساء للمشاركة في العمل الرسمي

ضيق الهامش الذي تتمتع به النساء في العمل المأجور أو العمل الرسمي يجبر النساء أن تقبل على العمل كأفراد أسرة غير مدفوعي الأجر والبيانات الإحصائية لعام 2003 تقول أن ما يقارب من ثلث النساء اللواتي يعملن هن في قطاع الزراعة، كما أن أكثر من ثلث النساء العاملات هن أفراد أسرة غير مدفوعي الأجر (مسح القوى العاملة 2003) وهذا بدوره يؤدي إلى تدني مساهمة النساء في سوق العمل ككل كونهن لا يجنين ثمار جهودهن من جهة ولصعوبة تواجدهن في القطاعات الأخرى كالإنشاءات والصناعة والتي قد تكون أكثر إرارا للدخل.

يتطلب دخول النساء لسوق العمل مستوى متميز من التعليم من أجل القدرة على المنافسة على فرص العمل الضئيلة المتاحة في قطاع الخدمات والانخراط في عمل مدفوع الأجر مقبول اجتماعيا وهو ما يفسر أن 41% من النساء العاملات هن من اللواتي انهين 13 سنة دراسية فأكثر. يعتبر المجتمع وصانعي القرار السياسي والاقتصادي، النساء لسن المسئولات عن "قوت العائلة" مما يتطلب أن يكون عمل المرأة مجديا ماديا ومعنويا حتى يسمح لها بالخروج من فضائها "الأمّن" داخل البيت والدخول في أجواء وظروف عمل تحقق أعلى درجة من الانسجام مع المنظومة الثقافية ومقاييسها وهو ما لا يعتبر شرطا أساسيا لعمل الرجل.

المشاركة في القوى العاملة حسب المستوى التعليمي والجنس لعام 2003

سنوات الدراسة	نساء	رجال	المجموع
0	8.1	26.3	12.3
6-1	10.4	73.8	43.4
9-7	6.8	71.8	40.5
12-10	7.2	66.2	37.1
+13	41.3	67.3	56.6
المجموع	12.8	67.6	40.4

المصدر: الصفحة الإلكترونية، بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة 2003.

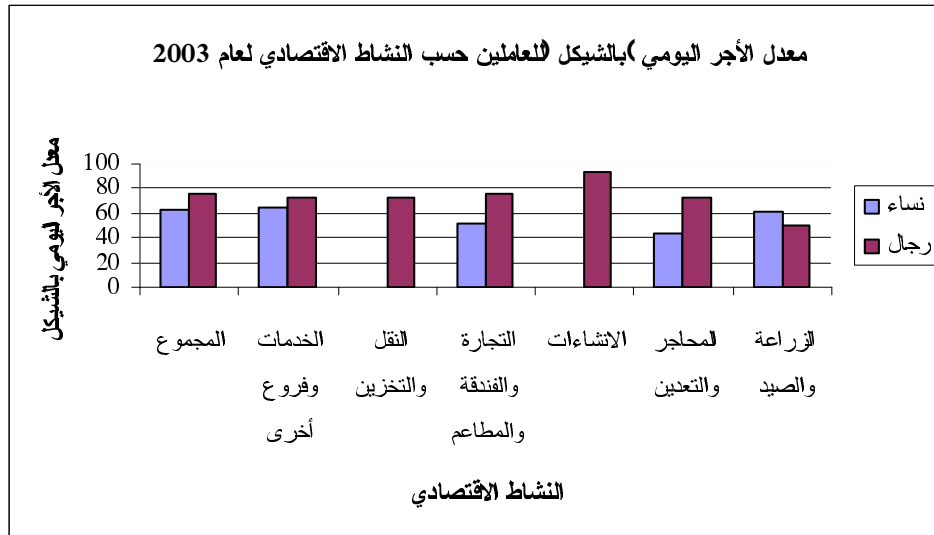
مساواة بروتوكولية ضمنيتها القوانين

على الرغم من المساواة القانونية التي ضمنها قانون العمل الفلسطيني "رقم 7" لعام 2000 في ضمان حق الفرص المتساوية إلا أن ذلك لم يوضح في تعريف ماهية هذه الفرص المتساوية. كما أن غياب الرقابة والمساءلة في تطبيق التشريعات ما زال يلقي بظلاله على واقع وظروف النساء العاملات وينعكس ذلك بشكل واضح في عدم رغبة أصحاب العمل في تشغيل النساء حيث يبقى هناك تفضيل لتشغيل الرجال خاصة في القطاع الخاص الذي يرى هناك كلفة ونفقات إضافية جراء تشغيل النساء، و لم يتضمن القانون أي دعم أو مساندة لأصحاب العمل كخفض نسبة الضرائب عليهم مثلاً لتعويضهم في تحمل النفقات الإضافية عند تشغيلهم للنساء.

قانون الخدمة المدنية الذي يخضع له العاملين في القطاعات الرسمية يركز على تعزيز فرصة تواجد النساء في القطاع الرسمي ولم يحدد آليات لضمان تطبيق مبدأ الفرص المتساوية، كما لم يحدد القانون آليات لفرص الترقى والتطور في العمل ومن جهة أخرى ينص قانون الخدمة المدنية على أن العلاوة الاجتماعية للعاملين في القطاع العام تدفع للزوج دون الزوجة.

فجوة في الأجر المتساوي للعمل المتساوي

أقر قانون العمل الفلسطيني "رقم 7" لعام 2000 مبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي، إلا أن النساء ما زالت تكسب أقل من الرجال عند قيامهن لنفس العمل وقضائهن نفس الوقت في العمل. هناك حاجة لمراقبة تطبيق قانون العمل لضمان حماية النساء من الاستغلال كما أنه من الضروري قيام النقابات العمالية بمتابعة حقوق النساء وعدم تعرضهن للاستغلال.



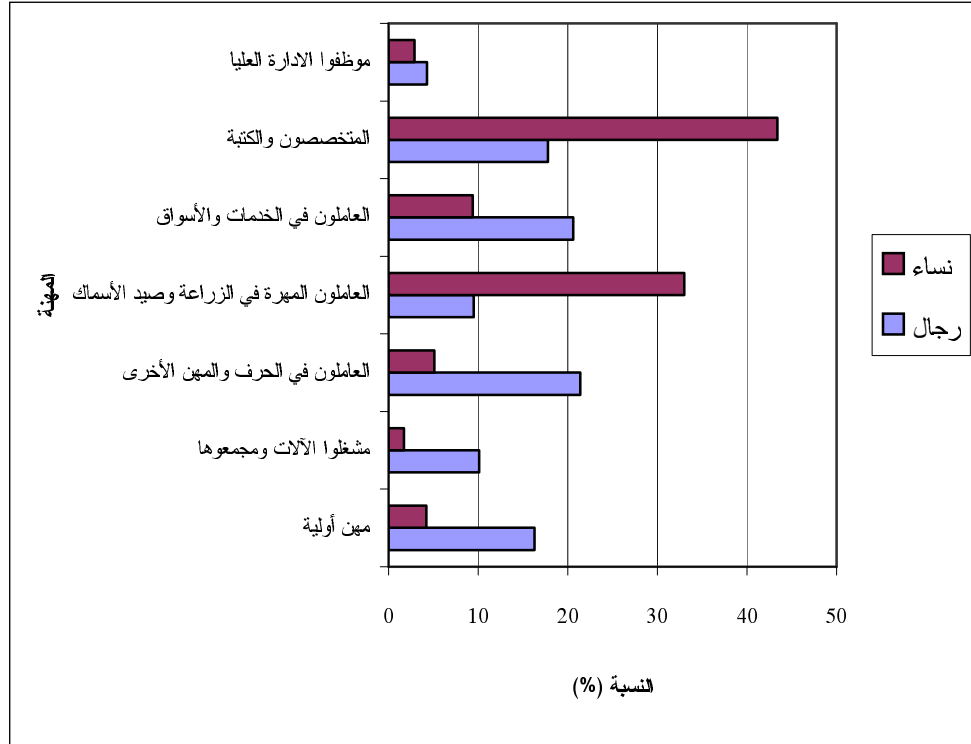
المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2004، الصفحة الإلكترونية.

خطة وطنية لزيادة نسبة تواجد النساء في المناصب العليا في الجهاز الحكومي

نصف النساء العاملات يعملن في قطاع الخدمات حسب ما أشارت إليه بيانات عام 2003 إلا إن تواجد النساء في هذا القطاع غالباً ما يكون في أدنى السلم الوظيفي، حيث تكاد تخلو المناصب العليا ومواقع صنع القرار من التواجد

النسوي فيها بدليل أن الواقع يبين أن الذين يحتلون منصب وزير، وكيل وزارة أو مدير عام هم في الغالب من الرجال، حيث تكاد تخلو المواقع العليا من النساء، مما يعني انه لا يتم التعامل مع النساء على قدم المساواة فالوزارات الفلسطينية تكاد تخلو من نساء في مناصب عليا. هناك حاجة لتبني إجراءات تعزيزية تعطي الأولوية للنساء عند التنافس على المناصب العليا وتدعم أهمية وجود النساء على مستوى صنع القرار.

توزيع العاملين في الأراضي الفلسطينية حسب المهنة والجنس لعام 2003



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني تموز 2004، الصفحة الإلكترونية.

فرص أكبر للنساء في برامج التشغيل الطارئ

تبنت السلطة الفلسطينية والمؤسسات الأهلية منذ أكثر من ثلاث سنوات فكرة مشاريع التشغيل الطارئ للحد من مشكلة البطالة المتفاقمة وقد وضعت الجهات المعنية خططا لتحويل هذه المشاريع إلى مشاريع تنموية مستدامة وليس إغاثية فقط ولكن الواقع يشير إلى أن نسبة كبيرة من هذه المشاريع هي للقطاعات غير الإنتاجية التي تحمل صفة الإغاثية أو تقديم الخدمات الآنية الطارئة.

الجدول التالي يشير إلى أنه وبسبب طبيعة المشاريع التي تنفذ كونها مشاريع تركز بشكل رئيسي على البنية التحتية والإنشاءات، والتنافس الكبير الذي تواجهه النساء في ظل وجود جيش كبير من العاطلين عن العمل فان هناك محدودية استفادة النساء من هذه الفرص.

برنامج خلق فرص العمل حسب القطاع والموازنة والفرص المتاحة للنساء فيها

القطاع	التمويل	فرص النساء
القطاع الزراعي	29.1 مليون دولار	تستفيد النساء كجزء من الأسرة العاملة في الزراعة.
القطاع الصناعي والتجاري	47.2 مليون دولار	فرص النساء محدودة بسبب ضعف حضورها في هذين القطاعين.
قطاع السياحة والآثار	18 مليون دولار	فرصها محدودة، لكنها أفضل من فرصها في القطاع السابق.
قطاع البنية التحتية	113 مليون دولار	فرص النساء نادرة في هذا المجال، فهي أعمال لا تقوم بها النساء.
القطاع الاجتماعي	67 مليون دولار منها 20 مليون دولار لصيانة وتوسيع المدارس وبناء مدارس جديدة، و10 مليون دولار لترميم وتوسيع المستشفيات والعيادات، وبناء عيادات جديدة.	مخصص برنامج للنساء بقيمة 3 مليون دولار، وهو برنامج دعم مراكز الخياطة النسوية، وتعتبر فرص النساء جيدة في هذه البرامج التي تستهدف تشغيل الخريجين الجدد والمهنيين، وقيمة هذه المشاريع 34 مليون دولار.

المصدر: حسن لداوة، 2004. ورقة عمل استفادة النساء من الفرص التشغيلية الطارئة.

بلغ مجموع العاطلين عن العمل المسجلين في برنامج التشغيل الفلسطيني حتى نهاية شهر آذار 2004 حسب ما جاء في سجلات وزارة العمل 114.998 شخص، منهم 17.963 امرأة. وللمقارنة مع ما جاء في بيانات الجهاز المركزي حول عدد العاطلات عن العمل فان عدد العاطلات عن العمل وفق بيانات الربع الأول من العام 2004 بلغ حوالي 26 ألف امرأة، يضاف لهن 14 ألف امرأة يتسن من الحصول على عمل ولم يعدن يبحثن عن فرص عمل. مما يعني أن النساء لا يلجان بشكل كاف للتسجيل كبطالة وهذا يضع على عاتق وزارة العمل والمنظمات الأهلية ضرورة توعية النساء لحقهن في التسجيل لفرصة عمل، عبر استخدام وسائل الإعلام والنشرات.

نحو دعم المشاريع الإنتاجية التي تحمل صفة الاستدامة

➤ إتاحة المجال أمام خلق فرص تدريب مهني وتقني غير تقليدية مدروسة حسب حاجة السوق من شأنها أن تزيد من إيجاد فرص عمل يمكنها أن تمكن الرجال والنساء على إيجاد فرص عمل تعي حاجة السوق للنساء الانضمام إليها

➤ من أجل تعزيز بناء الدولة على أسس ديموقراطية هناك ضرورة لتفعيل القوانين وإيجاد آليات للرقابة والمساءلة من شأنه أن يعزز من مكانة المرأة في المجتمع لا يكفي أن يكون قانون العمل منصفا للنساء وينظم عملهن دون تمييز وبحماية كاملة من خلال النص بل هناك ضرورة لوجود لوائح تنظيمية تحدد كيفية تطبيق القانون بما يضمن المساواة بين الجنسين كما يجب أن يكون هناك قانون للضمان الاجتماعي وقوانين للنقابات العمالية وقرارات أخرى مكملة للقانون.

➤ تعزيز دور المرأة في المجتمع يتعزز فقط إذا تعزز انخراط النساء في مصالح الاقتصاد وفي فرص العمل والمؤشرات حتى الآن سلبية في تطبيق القوانين وفي تعزيز المساواة والرقابة، فلجان التعيين الخاصة بالوظائف الحكومية وفي برامج التشغيل الطارئ تحتاج لأن تعي حاجة النساء وأهمية دعمهن تنموياً من أجل تحقيق العدالة في التعيينات والترقيات.

شكلت مسودة فصل عمل النساء في القطاع الرسمي في تقرير مراجعة الأدبيات في قضايا الصحة الإيجابية الذي سيصدر عن مؤسسة "مفتاح" لاحقاً، وورقة حصة النساء في برامج التشغيل الطارئ المادة الرئيسية في إعداد هذه النشرة