



واقع الانتهاكات

التي تتعرض لها المرأة العاملة في القطاع الخاص
المشروعات المتوسطة والصغيرة

(ورقة حقائق)

اعداد:
د. كفاح مناصرة

مقدم الى:
جمعية تنمية المرأة الريفية
ضمن مشروع العدالة للجميع- تجارة واستدامة سلاسل القيمة
بدعم من مؤسسة اوكسفام

مقدمة

تم اعداد هذه الورقة ضمن مشروع العدالة للجميع- تجارة واستدامة سلاسل القيمة" بتمويل من مؤسسة اوكسفام" وتنفيذ جمعية تنمية المرأة الريفية في الضفة الغربية وتهدف هذه الورقة الى التعرف على واقع الانتهاكات التي تتعرض لها العاملات الفلسطينيات في القطاع الخاص وبالتحديد في المشاريع المتوسطة والصغيرة، بالوقائع والأرقام.

وبالاستناد الى المرجعيات الدولية والوطنية وبالأخص قانون العمل الفلسطيني واتفاقية سيداو وبعد البحث المعمق تم التوصل الى الفجوات في المجالات التالية: التمييز، التشغيل، الاجازات، العنف في مكان العمل، الحق في التنظيم النقابي



الفجوات القانونية

قانون العمل الفلسطيني

المادة 2

على الرغم من اعترافه بان العمل حق لكل مواطن ومواطنه الا انه أعفى الدولة من مسؤولياتها في توفير العمل لكل مواطنة قادرة على العمل وبالتالي فإنها في نفس البند تكون قد غت الحق في العمل.



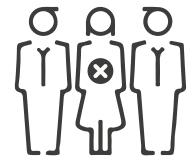
التمييز

قانون العمل الفلسطيني

المادة 3

الانتهاك: حرم القانون خدم المنازل من تطبيقات قانون العمل ولم يعتبر عمل خدم المنازل له علاقة عمل، وفي ذلك تمييز ضد خدم المنازل والذي تشكل النساء أغلبيتهم في مجتمعنا لأسباب محلية كثيرة.

وكذلك حرم افراد اسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى من تطبيقات قانون العمل وهذا انتهاك لحقوق أفراد الاسرة على افتراض أن صاحب العمل سيكون عادلا مع أفراد عائلته ولكن في الواقع فان هذا يحرم الكثير من الافراد وخاصة الزوجة من أي حقوق قانونية طوال فترة عملها مع زوجها ولا تستطيع الحصول الى اية حقوق عمالية في حالة وجود نزاع او خلاف سواء عائلي او خلال العمل.



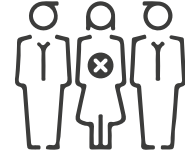
التمييز

قانون العمل الفلسطيني

المادة 5

ان الحق في تشكيل المنظمات النقابية مرتبط بوجود قانون للنقابات والذي مازال مغيباً الى الان وبالتالي يخضع الاعتراف بالمنظمات النقابية الى مزاجية ورؤية الحكومة ممثلة بوزارة العمل وفي النهاية الى الموظف في الوزارة وليس اعتمادا على قانون واضح مما يشكل انتهاكا واضحا للحق في التنظيم والحق في حرية العمل النقابي.

مع انفاذ قانون العمل الفلسطيني تم الغاء المواد المتعلقة بالتنظيم النقابي الذي كان جزءاً من قانون العمل الأردني المعدل لعام 1965 ومازال الوضع النقابي القائم بدون قانون للنقابات لينظم عملها ويحمي الحق في تشكيل النقابات وادارتها وهذا يؤثر بشكل كبير على العمل والنشاط العمالي والدفاع عن الحقوق في العمل وخاصة النساء.

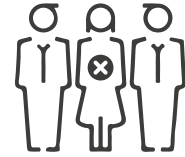


التمييز

قانون العمل الفلسطيني

المادة 13

لم يشر قانون العمل الفلسطيني الى نسبة معينة لتشغيل النساء من ذوي الإعاقة على الرغم من اشارته الى نسبة 5% من حجم القوى العاملة في المنشأة وكان الاجدر أن يراعي بنسبة محددة للنساء ذوي الإعاقة.

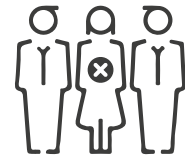


التمييز

قانون العمل الفلسطيني

المادة 16

على الرغم من أن قانون العمل الفلسطيني أكد على عدم التمييز في العمل ولكنه يخلو من عقوبات رادعة لمن يمارس سياسات تمييز ضد المرأة في الممارسة الاقتصادية وخاصة في المشروعات الصغيرة والمتوسطة



التمييز

قانون العمل الفلسطيني

المادة 102

نص خاص بتوفير وسائل الراحة للنساء مع عدم ذكر طبيعة هذه الوسائل مع ترك ذلك للوائح التنفيذية والتعليمات الصادرة من المنشأة وهذا لم يوضح ذلك وأحالها الى اللوائح التنفيذية التي يمكن ان تتغير بناءً على موقف الوزير وليس بناء على القانون.



التشغيل

قانون العمل الفلسطيني

المادة 103

على الرغم من حظر التمييز بين العاملين، ولا يوجد تفسير مقنع لوضع هذا الشرط (180 يوم عمل قبل الولادة) والذي قد يحرم العديد من النساء من العمل او من الحصول على الحق في إجازة الولادة.



الاجازات

قانون العمل الفلسطيني

المادة 105

على الرغم من إشارة المادة الى الحق في الحصول على هذه الاجازة الا انه ربطها حصراً بموافقة صاحب العمل بناء على مصلحة العمل من وجه نظره.



الاجازات

قانون العمل الفلسطيني لم يعرف حالة الوضع للمرأة في حالة وفاة الطفل الوليد واعتبرها إجازة مرضية وليست حالة حيض لها اعتبارات وتبعات صحية على المرأة العاملة.



الاجازات

لم يتطرق قانون العمل الفلسطيني الى موضوع اشكال العنف التي تتعرض لها المرأة العاملة في المنشآت، ولم يحدد عقوبات واضحة.

النساء العاملات في المنشآت الصغيرة والمتوسطة ذوات التعليم المتدني اكثر تعرضاً للاستغلال وانتهاك الحقوق وخلو قانون العمل الفلسطيني من مواد صريحة تجرم العنف الجنسي في أماكن العمل وهو ما يمنع من وجود إجراءات وعمليات رصد للعنف الجنسي في أماكن العمل من قبل وزارة العمل.



العنف في مكان العمل

غياب قانون للنقابات وعدم وجود حماية عمالية للعاملات أثر المطالبة بالحقوق وهو ما يمنعهن من المطالبة بحقوقهن والذي يعرضهن للفصل التعسفي من قبل صاحب العمل. قانون العمل لم يشير الى ضمانات حماية الإفصاح عن الانتهاكات التي تتعرض لها العاملات من قبل صاحب العمل.



الحق في التنظيم

الفجوات في الممارسة



بلغت نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة 16% من مجمل النساء في سن العمل في العام 2020 بعد أن كانت النسبة 18% في العام 2019.

2% فقط نسبة مشاركة النساء ذوات الإعاقة في القوى العاملة في فلسطين مقابل 23% للرجال ذوي الإعاقة

40% النساء المشاركات في القوى العاملة متعطلات عن العمل مقابل 23% بين الرجال للعام 2020.

23% من المستخدمات بأجر في القطاع الخاص يعملن دون عقد عمل.

غالبية النساء يعملن في قطاعات غير مدفوعة الاجر تتبع بشكل رئيسي للأسر ضمن مشاريع عائلية مثل: صناعات الالبان، الالبان في المنازل، المعجنات، التطريز، وتشكل هذه الاعمال طابع العمل غير المنظم. وهذا لا يشملهن احكام قانون العمل الفلسطيني

38% من النساء العاملات في القطاع غير المنظم (32.200 من اللنات) لا يحصلون على حقوق في سوق العمل.

حوالي 28% من العاملين المستخدمين بأجر في القطاع الخاص يتقاضون أجراً شهرياً أقل من الحد الأدنى للأجر والبالغ (1,450 شيقل)

بلغت نسبة المستخدمين بأجر في القطاع الخاص اللواتي يتقاضين أقل من 2000 شيقل شهرياً، نحو 48%، ويتركزن في نشاط التعليم ويشمل (الحضانة، ورياض الأطفال، والمدارس الخاصة) بنسبة 34%.

26% من العاملات بأجر، المعيلات لأسرهن، لم يحصلن على أجرهن الكامل.

40% من المستخدمات بأجر في القطاع الخاص لا يحصلن على إجازة أمومة مدفوعة الأجر وذلك للعام 2020.



التشغيل

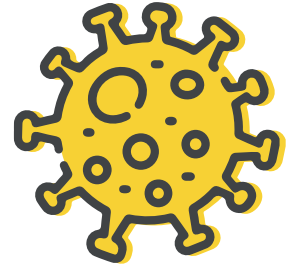


الأجور



الاجازات

أثر أزمة كورونا على العاملات في القطاعات المتوسطة والصغيرة



زيادة معدلات العنف المبني على النوع الاجتماعي بسبب توقف مصدر الدخل للكثير من الاسر التي تعتمد على الدخل اليومي وتعيّلها امرأة لتوقف عمل المشاريع الصغيرة انخفض عدد النساء العاملات في القطاع الخاص من 109 الالف امرأة في العام 2019 الى حوالي 98 ألف امرأة عام 2020. والنساء أكثر الفئات تأثراً اقتصادياً بسبب جائحة كورونا. 76 % من النساء فقدن دخلهن في ظل كورونا صرفت وزارة التنمية الاجتماعية مساعدات نقدية لمرة واحدة بالتعاون مع صندوق وقفة عز 5057 لمربيّات الحضانات والروضات.



عدد النساء العاملات في القطاع الخاص

2019 > **2020**
109,000 > 98,000



%76

النساء الذين فقدن
دخلهن في ظل كورونا

5057

عدد المربيّات الحضانات والروضات
المستفيدة من صندوق وقفة عز





التوصيات للحكومة الفلسطينية ممثلة بوزارة العمل:

- إجراء مجموعة من التعديلات في قانون العمل الفلسطيني للاعتراف في العمل في القطاع غير المنظم باعتباره قطاعاً اقتصادياً مهماً للحد من البطالة والفقر بحيث يتم الاعتراف بالعاملات في هذا القطاع بشكل واضح. والاعتراف بحق المرأة في إجازة الولادة بعد فترة التجربة في بداية العمل والتي مدتها لا تزيد عن 3 أشهر وإعادة تعريف حالة الوضع للمرأة. والاعتراف بالعاملات في المنازل باعتباره عمل ينطبق عليه القانون .
- تحديد وجوب العقوبات الرادعة في حالة ثبات وجود التمييز بأي شكل من الأشكال.
- التأكيد على تضمين القوانين والتشريعات الفلسطينية ما تم المصادقة عليه من موثيق واتفاقيات دولية وتطبيقها على ارض الواقع وخاصة اتفاقية سيداو.
- تشجيع النساء على الانخراط في المشاريع الصغيرة والمتوسطة وتقديم الامتيازات نحو مرحلة تحقيق الأرباح وليس الدخل فقط.
- ضرورة تعزيز شبكات الحماية الاجتماعية بحيث تتمكن العاملات في المشاريع الصغيرة من الوصول إليها والاستفادة منها.
- ضرورة وضع سياسات جديّة وحاسمة وإجراءات لمعالجة ومكافحة التحرش الجنسي في أماكن العمل.
- تعزيز الدور الرقابي والتفتيش من خلال دائرة التفتيش في وزارة العمل لضمان تطبيق الإجراءات التشريعية والقوانين بالشكل الذي يحمي العاملات ويحفظ كرامتهن وحقوقهن.
- ضرورة توفير مختبرات لفحص سلامة المنتجات الغذائية المصنعة في المنشآت الصغيرة والمتوسطة للنساء في مختلف المحافظات مما يساهم في طمأنه المواطنين وتشجيعهم على التوجه لشراء هذه المنتجات باعتبارها بديلاً عن السلع الإسرائيلية او المستوردة من الخارج.
- ضرورة دمج المنشآت الصغيرة والمتوسطة بالتكنولوجيا والمستقبل الرقمي وهو ما يشجع على التسويق للمنتج على نمط حديث مشجع مفاير للنمط التقليدي.
- تسهيل إجراءات التسجيل ورسوم رمزية بمقدور المشاريع دفعها وبعدهم عن التهرب من التسجيل والترخيص وتقديم التسهيلات البنكية للقروض وتخفيف المتطلبات لذلك بضمن من قبل الحكومة.
- تقديم الارشادات والنصح للعاملات في هذه المنشآت بحيث يكون بمقدورهن زيادة الدخل والارباح وتقليل تكاليف الإنتاج.



توصيات للمجتمع المدني

- تشجيع انخراط النساء في سوق العمل والسعي لزيادة نسبة مشاركتهن في القوى العاملة المشاركة.
- ضرورة بناء استراتيجية وطنية موحدة لدعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة وخاصة التي تقودها النساء باعتبارها مشاريع مهمة وضرورية تساهم في دخل الاسر وتحسين أوضاعهم المعيشية.
- ضرورة انشاء هيئة خاصة تعنى بأوضاع وظروف العمل في المنشآت المتوسطة والصغيرة.
- ضرورة تشكيل مجلس تنسيقي لمعالجة قضايا المنشآت النسوية الصغيرة والمتوسطة تضمن تمثيل الوزارات الحكومية ذات العلاقة (وزارة شؤون المرأة، وزارة العمل، وزارة التنمية الاجتماعية، وزارة الاقتصاد) وبالإضافة الى الغرف التجارية، والاتحادات النسوية وممثلي النقابات العمالية.
- انشاء التعاونيات بأنواعها المختلفة وللدفاع عن المشاريع الصغيرة وايصال صوتها للجهات المعنية وتمثيل هذه المنشآت امام جميع الأطراف.