

نساء في الظل:

النساء والاقتصاد غير الرسمي فلسطين

إعداد:

عماد الصيرفي وناهد سمارة

2016

المحتويات:

1. المقدمة

2. مدخل مفاهيمي

2.1 مفهوم العمل

2.2 تعريف الاقتصاد غير الرسمي

2.2.1 خصائص الاقتصاد غير الرسمي

2.2.2 الاقتصاد غير الرسمي والعمل في غياب الفرص

2.2.3 الاقتصاد غير الرسمي ودائرة الاستغلال

3. الاقتصاد الفلسطيني، التأقلم مع الدمار

3.1 سمات الاقتصاد الفلسطيني

3.2 أهمية مشاركة المرأة الاقتصادية

3.3 النساء في سوق العمل الفلسطيني

4. المفاهيم الاجتماعية لعمل المرأة

5. الاقتصاد غير الرسمي في فلسطين

5.1 أسباب انتشار الاقتصاد غير الرسمي في فلسطين

5.2 الآثار العامة للاقتصاد غير الرسمي في فلسطين

5.3 أسباب توجه المرأة للعمل غير الرسمي

5.4 تأثير الاقتصاد غير الرسمي على المرأة

5.5 الاقتصاد غير الرسمي، السياسات والقوانين

6. الإطار القانوني الفلسطيني

6.1 العاملات، ما بين الحقوق والواقع

6.2 الأمومة والطفولة: واجب وطني يساهم الجميع بتحمل أعبائه

6.3 الحد الأدنى للأجور

6.4 عاملات المنازل بلا حماية قانونية

6.5 المشاريع الأسرية

6.6 العمل الزراعي

6.7 الواقع القانوني لوضع المرأة الفلسطينية في سوق العمل

6.8 واقع التمييز في سوق العمل الفلسطيني من منظور النوع الاجتماعي

7. استخدام الوقت وطبيعة عمل المرأة

7.1 أنشطة العمل المنزلي

8. النتائج والتوصيات

9. قائمة المراجع

"ان التنمية التامة والكاملة لبلد ما، ورفاهية العالم، وقضية السلم، تتطلب أقصى مشاركة ممكنة من جانب المرأة على قدم المساواة مع الرجل في جميع الميادين"، (الأمم المتحدة، 1979).

1. المقدمة

تعيش الأراضي الفلسطينية المحتلة حالة من التراجع على جميع الأصعدة أهمها الاقتصادية والاجتماعية، نتيجة أسباب عديدة من أهمها تعاقب السيطرة الأجنبية على الأراضي الفلسطينية منذ قرن أو أكثر، وإضافة الى استمرار التشوية البنيوي الممنهج والذي كرسه الاحتلال الإسرائيلي على مدى عقود مستمرة لضرب البنى الرئيسية وعلى رأسها اضعاف البنى الانتاجية للاقتصاد الفلسطيني، وضرب فرص تحقيق تنمية واقتصاد وطني مستقل، هذا الواقع أوجد كساداً عالياً في سوق العمل الفلسطيني، وأضعف من قدراته التشغيلية. (وبالنهاية ارتفعت معدلات التضخم وأدى الى اغلاق عشرات المصانع، وارتفاع تكلفة المعيشة وزيادة في معدلات البطالة والفقر خاصة بين الاناث، ونهب ومصادرة الأراضي بشكل يومي مما يعني فقدان المزارعين للأرض وللإنتاج)، (Esim and Kuttab).

وبالنتيجة تغير المسار الطبيعي للتطور في الاقتصاد الفلسطيني. بحيث يتسم سوق العمل بغياب الأمان الاجتماعي، وسوء ظروف العمل اللائق، وضعف مشاركة النساء، والتمييز ضدهن، إضافة لضعف مشاركتهن النقابية، وغياب توفير الخدمات الصحية والسلامة الوظيفية، (European Training Foundation, 2014).

وبالمقابل لم يكن نهج وسياسات السلطة الفلسطينية -بعد إنشائها عام 1994- اكثر اهتماماً في تطوير السوق المحلي التشغيلي، نتيجة لتبنيها رؤية واستراتيجية ليبرالية، كانفتاحها على السوق الحر لصالح القطاع الخاص، وبالتالي عملت اكثر على اضعاف الاقتصاد الفلسطيني بارتهاؤه للتمويل الخارجي والمنح المشروطة، والانفتاح على الاقراض والرهن العقاري. وعليه ما زالت القدرة الاستيعابية للاقتصاد الفلسطيني محدودة للقوى العاملة، (سمارة وعبد المجيد، 2015).

اضافة الى العديد من الاشكاليات بنوعية السياسات والاجراءات التنفيذية والتطبيقية لمؤسسات السلطة الفلسطينية فيما يتعلق بقضايا الحماية والرقابة، بجانب بعض العقبات الاجتماعية والثقافية، والتي تحول دون مشاركة المرأة الاقتصادية بالشكل المطلوب وهذا بحد ذاته يدل على أن وضع النساء في فلسطين يتسم بنوع من التناقض، فمن ناحية ترتفع مستويات الالتحاق بالتعليم بين النساء، ومن ناحية اخرى ما زالت مشاركة النساء متدنية في سوق العمل الرسمي، وما زالت قيمة مشاركة المرأة منقوصة في سوق العمل غير الرسمي، (سمارة وعبد المجيد، 2015).

وفي الجانب الآخر، تعيش الطبقة العاملة وخاصة في القطاع الخاص ظروفًا وأوضاعًا صعبة نتيجة ضعف إجراءات الرقابة والتفتيش والحماية وإنفاذ القانون في القطاع الرسمي، وفي غياب آليات الحماية والرقابة في سوق العمل غير الرسمي. ومع هكذا سياق تعيش النساء الفلسطينيات ظروفًا تمييزية أشد حدة، وخاصة إذا ما كن عاملات في قطاعات أكثر استقطابًا للنساء مثل قطاع العمل غير الرسمي، حيث يعيش هذا القطاع ظروفًا رقابية أقل من غيره، بجانب غياب الامن الوظيفي، وامتيازات العمل (عدم توفر عقود عمل، الحرمان من الاجازات السنوية والمرضية، غياب الحوافز المادية والمعنوية، وغياب الرقابة على هذا القطاع). هذا ومن المؤكد ان بعض النساء يمتلكن القدرة على الوصول والحصول على فرص العمل، بحيث يحكم ذلك متغيرات مرتبطة بالنوع الاجتماعي، والعمر، والطبقة، والحالة الزوجية، والأدوار المرسومة مجتمعيًا، وهذا ما يتشكل في سياق الحاجات المعيشية والاقتصادية وليس في سياق الحقوق والعمل اللائق الإنساني، (سمارة وعبد المجيد، 2015).

2. مدخل مفاهيمي

2.1 مفهوم العمل

إن فصل مفهوم العمل عن نواحي الحياة المختلفة هو أمر حديث نسبياً وغربي المنشأ، فكثير من الثقافات تعتبر العمل متداخلاً في جميع نواحي الحياة. إن تعريف نشاط ما بأنه عمل، يعطي له قيمة اجتماعية وأخلاقية. فإن العمل المدفوع بشكل عام، يتم اعتباره بأنه ذو قيمة أعلى من الأعمال غير المدفوعة والحاصلة في المجال الخاص مثل عمل المرأة التقليدي داخل الأسرة والمنزل. فعندما يكون عمل المرأة قريباً من صفات مرتبطة بالرعاية والعناية ودورها الإنجابي، ونشاطات دعم فلا يتم اعتبار هذه الأعمال من قبل أفراد المجتمع بأنها تحتاج لمهارة بل أنها أعمال مرتبطة بطبيعة المرأة، فحتى عندما تساهم المرأة في تنظيم نشاطات سياسية كمساندة لسياسيين رجال على سبيل المثال، لا يتم النظر لهذه الأعمال، حتى من قبل النساء بأنها بنفس الأهمية لأعمال الرجال. (Daniels, 1987)

إلا أن المشكلة أعمق من العمل المنزلي والعمل غير المدفوع للنساء، فحتى العمل المدفوع للنساء أيضاً هو غير مرئي ولا يتم ضمه في الإحصاءات الرسمية، فيختلف حجم الاقتصاد غير المنظم مع اختلاف التعريفات ويمكن اعتباره أكبر بكثير في الواقع مما تشير إليه الإحصاءات الرسمية. (Alter Chen, 2015)

إن النظر للقطاعات الغير رسمية من منظور اقتصادي هو بالواقع رؤية محدودة لقضية مجتمعية بأنها بيع وشراء ومرتبطة بالسوق بشكل رئيسي، إلا أن هذه الرؤية غير كافية وواقعية، فيجب أن يتم النظر للعمل في المجتمع من منظور ثقافي وسياسي واجتماعي واقتصادي يأخذ النوع الاجتماعي والحياة المجتمعية بعين الاعتبار. فإن عزل التبادل الاقتصادي من السياق السياسي والاجتماعي والثقافي يؤدي إلى تشويه التحليل لهذه القطاعات.

في كثير من الأحيان، يتم تجاهل الكثير من النشاطات الاقتصادية عبر الرؤية الاقتصادية التقليدية، فإن الطبيعة "المخفية" لنشاطات اقتصادية مختلفة أدت لظهور مسمى الاقتصاد الخفي و القطاعات غير المنظمة وهو لعدم تسجيل وتنظيم هذه النشاطات من قبل الحكومات إلى حد كبير. فبالإمكان اعتبار هذه النشاطات

غير منظمة بالرغم من وجود تنظيم لنشاطات مشابهة مما يجعل القطاعات غير الرسمية ظاهرة سياسية بحجة أن عدم تنظيم هذه النشاطات هو قرار سياسي بشكل رئيسي. (Fernea,1998)

وتشير الإحصاءات والدراسات التي تبحث في واقع المرأة الفلسطينية إلى التمييز السلبي والمنتشر في كافة مجالات الحياة الذي تتعرض له المرأة. ولأن هذا التمييز يتعارض مع القوانين المحلية والمواثيق الدولية ويشير إلى غياب الجهد الفعلي والواقعي في اتجاه التنمية الحقيقية والمستدامة. فإن التنمية الحقيقية التي تعود بالفائدة للمجتمع بأسره لا تكتمل دون العمل على المساواة ومشاركة المرأة الحقيقية في عملية التنمية، (وزارة شؤون المرأة، 2013).

وقد اشارت نتائج الإحصائيات بأن نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل منخفضة في الضفة الغربية وقطاع غزة، بحيث بلغت 19.4% للعام 2014 ويتمركز عمل النساء بشكل رئيسي في قطاعي الخدمات والزراعة، (الاحصاء، 2014).

ويعود انخفاض تشغيل النساء في القطاعات الإنتاجية للعديد من العوامل، أهمها، غزو السوق الفلسطينية بالبضائع الإسرائيلية، وتأثيرها السلبي على القطاعات الإنتاجية الفلسطينية، وتداعيات النظام الأبوي والذي انعكس على واقع مشاركة النساء الاقتصادية وحد من وصولها لفرص عمل في بعض القطاعات الإنتاجية وبعض المهن، والتي بالنتيجة ترفع من فرص تشغيل النساء في مجال العمل غير الرسمي، بالرغم من محدودية الفرص بشكل عام، وبالتالي يبقى الملاذ أمام النساء هو الانخراط في أعمال تعتبر تقليدية للنساء، كما وتواجه النساء تحديات كبيرة منها: صعوبة الوصول للتمويل وملكية الأرض والتوارث والتي تكون في العادة مزايا ذكورية، (البطمة، 2013).

وارتباطا بذلك تأتي أهمية هذه الدراسة تقديراً لأهمية قطاع العمل وعلى وجه الخصوص العاملات ودورهن الهام في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وصولاً للعدالة الاجتماعية والكرامة الإنسانية، ولمواجهة كافة الإشكاليات والتحديات التي تعترض تحقيق العمل اللائق وترسيخ الضمان الاجتماعي وتخفيض الفقر وجسر الهوة الطبقيّة، وذلك لتسليط الضوء على ما توصلت إليه الدراسات والبحوث حول الواقع والظروف التي تعيشها

النساء العاملات في الاقتصاد غير الرسمي، أملاً بالوصول لتدخلات تنهض بواقع أفضل للنساء في المجتمع والعمل على تحقيق تنمية مستدامة تأخذ بعين الاعتبار كل أفراد المجتمع.

وبالنتيجة فإن تدني مشاركة المرأة في سوق العمل يعكس واقع ضعف الاقتصاد الفلسطيني والمشاكل البنيوية التي يعانيتها، بالإضافة الى التقويض الاسرائيلي المستمر والممنهج لإبقائه ضعيفاً وهشاً، كونه اقتصاداً تابعاً للمؤثرات الخارجية وبان المتحكم الاول والاخير فيه هو الاحتلال الإسرائيلي.

2.2 تعريفات الاقتصاد غير الرسمي

إن الاقتصاد غير الرسمي يوظف عدد كبير من الناس ويتفاعل باستمرار مع الاقتصاد الرسمي، إلا أن من أهم المشاكل المرتبطة به هي غياب الإحصائيات حول هذا الاقتصاد إضافة لغياب المعلومات عن ظروف العمل في هذه القطاعات وبالأخص ارتباطا مع المجموعات المهمشة مثل النساء، والنساء هن من يعملن في الاقتصاد غير الرسمي بشكل رئيسي وهذه الظاهرة متشابهة في كل الدول حتى الدول التي تعتبر نفسها متطورة (Wick,2010).

عالمياً، هناك محاولات كثيرة مؤخراً لوضع تعريفات للاقتصاد غير الرسمي إضافة لمحاولات لتطوير الإحصائيات التي تعمل معه، فإن الاقتصاد غير الرسمي يشكل من نصف إلى ثلاثة أرباع التوظيف غير الزراعي في الدول النامية، وتتسم ظروف العمل بأنها سيئة مع وجود غياب للحماية وأجور منخفضة إضافة للمخاطر المرتبطة مع العمل، (Lund,2009).

وبشكل عام فإن التعريفات الموضوعية من قبل منظمة العمل الدولية تعرف العمل الرسمي بأنه مرتبط بالمؤسسات والمنشآت غير المسجلة رسمياً والمنشآت في الاقتصاد الرسمي التي توظف عمال بشكل غير رسمي أيضاً، (Lund,2009). فقد كان المصطلح المتعارف عليه منذ 1993 هو القطاع غير الرسمي، إلا أنه تم تطوير هذا المصطلح لمصطلح الاقتصاد غير الرسمي وذلك لشمول نشاطات اقتصادية أوسع وعدم الاقتصار على المنشآت، فتشمل العمل غير الرسمي بكل أشكاله داخل وخارج المنشآت غير الرسمية، (ILO,2002).

2.2.1 خصائص الاقتصاد غير الرسمي

العمل الإضافي الشاق والإجباري، وغياب الحماية عند عدم دفع الأجور، وإنهاء خدمات العمال دون إنذار مسبق، وظروف عمل غير آمنة، وغياب الحماية الصحية مثل التأمين والإجازات، وغياب أنظمة الحماية مثل التقاعد (ILO, 2015).

ويشكل الاقتصاد غير الرسمي الفرصة الوحيدة للعمل لكثير من الفئات المهمشة مثل النساء. ففي الاقتصاد غير الرسمي تعمل النساء بأشكال متعددة منها: العمل لصالحها (البيع مباشرة للمستهلك)، و العمل لمنشئة لصالح منشئة بشكل مستمر، والعمل المتقطع، والمساهمة من خلال العائلة، (Daniels, 1987).

وإن أكثر هذه الأشكال من العمل انتشارا هي الانتاج أو العمل في المنزل والبيع مباشرة للمستهلك، ولأن النساء تواجه معيقات ثقافية واجتماعية، ولا يملكن الأراضي والأموال مثل الرجال، فإنه من الأسهل لهن العمل في الاقتصاد غير الرسمي مع غياب الكثير من الحقوق مثل عقود العمل، والتأمين الصحي، (Daniels, 1987).

إضافة لذلك من المهم التوضيح بأن الاقتصاد غير الرسمي لا يشمل الاقتصاد غير القانوني والنشاطات المرتبطة بالجريمة وبذلك نعني التعامل بالسلع والخدمات الممنوعة بالقانون، وكذلك الأمر بالنسبة لأعمال الرعاية في المجتمع والعمل المنزلي، إلا أننا في هذه الدراسة، سنتطرق لموضوع أعمال الرعاية والأعمال المنزلية استنادا إلى أهمية احتساب عمل المرأة في المجتمع بكافة أشكاله وهنا نتحدث عن مفهوم العمل الخفي والذي يشمل أعمال الرعاية والأدوار التي تعتبر أدوارا طبيعية للمرأة، (Daniels, 1987).

2.2.2 الاقتصاد غير الرسمي والعمل في غياب الفرص

إن الإحصائيات لديها القدرة لتوصيل رسائل واضحة وقوية وتفيد المجتمع وصانعو القرار في الوصول لفهم أعمق حول أي قضية، ومع ذلك، هناك غياباً تاماً للإحصائيات حول الاقتصاد غير الرسمي الذي بدأ يظهر إحصائياً فقط مؤخراً، (ILO,2013).

إن أهمية الانتباه للاقتصاد الغير الرسمي تكمن في انتشاره عالمياً، ودوره في توفير العمل لمن هم بحاجة للعمل أو من فقدوا أعمالهم، ففي الأزمة الاقتصادية العالمية الأخيرة، لعب الاقتصاد غير الرسمي دوراً هاماً في استيعاب العاملين الذين فقدوا عملهم في الاقتصاد الرسمي، (ILO,2013).

وعند وجود معدلات بطالة عالية، بحيث لا يستطيع الاقتصاد استيعاب الطلب المتزايد على العمل، وبالنسبة للفقراء والمهمشين ومن لهم تعليم متدني أو مهارات محدودة، فإن الاقتصاد الغير رسمي يوفر لهم أيضاً فرص العمل الوحيدة، (ILO,2013).

إن الاقتصاد غير الرسمي يزدهر في السياق الذي يتسم بالبطالة والفقر وعدم المساواة وغياب حقوق النساء وهو يلعب دور هام في هذه السياقات، (ILO,2013).

2.2.3 الاقتصاد غير الرسمي و دائرة الاستغلال

مع الحديث عن دور الاقتصاد غير الرسمي في خلق الفرص في الأزمات إلا أنه من المهم النظر إلى دائرة الاستغلال التي تحدث في الاقتصاد وكيف يتم استغلال حاجة الناس إلى العمل.

هناك رؤية عامة حول دور الاقتصاد الرسمي في البنى الرأسمالية وعملية الاستغلال للاقتصاد غير الرسمي، حيث يضطر العاملون والعاملات في الاقتصاد الغير الرسمي بتوفير الخدمات والسلع للاقتصاد الرسمي بأسعار استغلالية وذلك ليستطيعوا بأن يسدوا احتياجاتهم الرئيسية. وبهذه الطريقة أيضاً، تقوم الكثير من المؤسسات والشركات الكبرى بتقليص تكاليفها. وبعمل توازن القوى هذا لإبقاء الاقتصاد غير الرسمي ضعيف ولا يملك قوة أو القدرة على الوصول للمصادر، إضافةً للإهمال الحكومي.

وتنتشر أيضاً عمليات الإنتاج التي تقوم بها الشركات والمصانع التي تعتمد على عمل النساء في منازلهن (على سبيل المثال: التطريز، الحياكة، الخ). وهؤلاء النساء يعملن دون أمان وظيفي وبانعزال، وعدم

قدرة على التنظيم كونهن يعملن في المنزل. وقد يتم بيع هؤلاء النساء ماكنات قديمة للعمل بها وبهذا يستفيد صاحب العمل بالتخلص من الماكنات القديمة والاستفادة من عمل النساء بأجر مقابل القطعة.

ويتم أيضا استغلال النساء من قبل الرجال في الاقتصاد غير الرسمي، حيث تعمل النساء على دعم أزواجهن ومساعدتهن في الإنتاج، فتقوم بنشاطات مساندة وقد يستفيد الرجل بتشغيل الزوجة والأطفال كعاملين دون أجر ويتحكم هو بالأجر. وهنا يصبح عمل النساء في الاقتصاد غير الرسمي مخفي وغير مدفوع ويتم تجاهله حتى عند وجود تدخلات حكومية.

إذن تواجه النساء في الاقتصاد غير الرسمي الاستغلال بأكثر من مستوى، فهناك استغلال مشترك مع الرجال يواجهنه من قبل الاقتصاد الرسمي، ويواجهن استغلال كعاملات من قبل الشركات والمصانع، ويواجهن استغلال من قبل الرجال كعاملات تابعات للرجال، (Jennings, 1994).

3. الاقتصاد الفلسطيني: التأقلم مع الدمار

يواجه الاقتصاد الفلسطيني تحديات كبيرة ومختلفة تتغير ضمن الواقع السياسي الذي تعيشه فلسطين المحتلة، أدى إلى تدهور حاد في الاقتصاد نتيجة اثار الاحتلال التي تشمل ارتفاع تكلفة المعيشة وزيادة في معدلات البطالة والفقر خاصة بين الاناث.

وبالنتيجة فان تدني مشاركة المرأة في سوق العمل يعكس واقع ضعف الاقتصاد الفلسطيني والمشاكل البنوية التي يعانيها، بالإضافة الى التقويض الاسرائيلي المستمر والممنهج لإبقائه ضعيفاً وهشاً، كونه اقتصاداً تابعاً للمؤثرات الخارجية وبان المتحكم الاول والاخير فيه هو الاحتلال الإسرائيلي.

اضافة الى العديد من الاشكاليات بنوعية السياسات والاجراءات التنفيذية والتطبيقية لمؤسسات السلطة الفلسطينية فيما يتعلق بقضايا الحماية والرقابة، بجانب بعض العقبات الاجتماعية والثقافية، والتي تحول دون مشاركة المرأة الاقتصادية بالشكل المطلوب وهذا بحد ذاته يدل على أن وضع النساء في فلسطين يتسم بنوع من التناقض، فمن ناحية ترتفع مستويات الالتحاق بالتعليم بين النساء، ومن ناحية اخرى ما زالت مشاركة النساء متدنية في سوق العمل الرسمي، وما زالت قيمة مشاركة المرأة منقوصة في سوق العمل غير الرسمي، (Esim and Kuttub).

وتساهم زيادة معدلات البطالة في الأراضي الفلسطينية في زيادة العمل غير الرسمي، مما يخلف أثراً على الرفاه ومستويات المعيشة في الأراضي الفلسطينية. كما تجدر الإشارة هنا إلى أن القوى الفلسطينية العاملة كانت تعتمد بشكل أساسي على العمل في إسرائيل، علاوة على ان هناك الكثير ما يحكم ظروف سوق العمل الفلسطينية ومعطياتها كالعوامل والمؤثرات غير الموجودة في أسواق عمل أخرى، ما يعطي أحياناً صورة مختلفة لقضايا التمييز في سوق العمل الفلسطينية. فمثلاً؛ توفر بعض خيارات العمل للرجال والتي لا تتوفر للإناث مثل سوق العمل الإسرائيلية، والتي تشغل نسبة عالية من العاملين الفلسطينيين، وغالباً ما يكونوا من الذكور، وتعتمد نسبتهم من فترة إلى أخرى على الأوضاع السياسية السائدة في حينه. ذلك العامل وحده يغير من هيكلية القوى العاملة، حيث التسرب من التعليم يزداد للذكور عند توفر فرص العمل في إسرائيل، كما أن الأجور أعلى لمن يعمل في تلك المنطقة، مما قد يسهم في تغيير عائدات التعليم أو الفرص المتاحة في السوق المحلية. كما أن سوق العمل الفلسطينية تتصف بالتعقيد من ناحية الوصول والتواصل بين أطرافها المختلفة. أولاً، عندما نتحدث عن أراض فلسطينية، فنحن نتحدث عن منطقتين منفصلتين جغرافياً وعسكرياً، بالإضافة إلى اختلاف هيكلي فيما بينهما، وبالتالي لا بد من أن تأخذ سياسات التشغيل ذلك بعين الاعتبار. ثانياً، وجود العوائق الحقيقية في كل منطقة على حدة وأثارها الكبيرة على النساء، فالضفة الغربية تكثُر فيها الحواجز الإسرائيلية التي تعيق من حركة الفلسطينيين بين المناطق، حيث العرض الأكبر لطالبات العمل في الشمال، وتوفر أكبر للوظائف في الوسط، الذي يعتبر العائق الأكبر لتحرك الفتيات والنساء للعمل بين المناطق، مما قد يسهم في عزوفهن عن العمل والمشاركة في سوق العمل، (الكفري واخرون، 2011).

3.1 سمات الاقتصاد الفلسطيني

وتجدر الإشارة الى ان الاقتصاد الفلسطيني يتشكل من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بحيث تشير المؤشرات الاحصائية الصادرة وفقاً للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، بحسب نتائج مسح المنشآت لعام 2012 في فلسطين بأن تركزعاملات في المنشآت العاملة يقع ضمن الفئة التي تشغل اقل من 5 عاملات حيث شكلت 49.5% من مجموععاملات في فلسطين. كما ويتضح من خلال نتائج المسح بأن الغالبية العظمى من المنشآت العاملة هي منشآت فردية، وهذا يعكس هشاشة وضعف الاقتصاد الفلسطيني. وعند النظر الى توزيععاملات على الأنشطة الاقتصادية يلاحظ بأنعاملات الفلسطينيين لم يخرجن عن الأنشطة التقليدية المتعارف على عمل الاناث بها في المجتمع الفلسطيني. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح المنشآت، 2012).

ولان المنشآت في الاقتصاد غير الرسمي تتسم بصغر حجمها، وتعتمد بشكل رئيسي على العاملين من أفراد الأسرة. بالتالي يمكن وصف حياة العاملين في الاقتصاد غير الرسمي بأنها صراع يومي لسد احتياجاتهم الأساسية في ظروف عمل سيئة، وساعات عمل طويلة مقابل أجر ضئيل وغير ثابت، وهناك أيضاً عاملين من أفراد العائلة دون أجر (Jennings,1994).

وأظهرت المؤشرات أن قطاع الأسر المعيشية يشكل أعلى مساهمة في الناتج المحلي الإجمالي، يليه قطاع المشروعات غير المالية. كما تجدر الإشارة إلى أن الاقتصاد الفلسطيني يتشكل أساساً من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، التي تصنف ضمن قطاع الأسر المعيشية وفقاً لنظام الحسابات القومية) ، حيث تظهر المؤشرات الإحصائية الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، أن ما لا يقل عن 91% من المنشآت توظف أقل من 5 عاملين، و 97% من إجمالي المنشآت توظف أقل من 9 عاملين. من ناحية أخرى، يلاحظ أن المجتمع الفلسطيني يمتاز بمعدلات نمو سكانية عالية (تقدر اتجاهات النمو السكاني بحوالي 3.3% سنوياً)، حيث يظهر التوزيع العمري للسكان أن الشعب الفلسطيني هو شعب فتي، والهرم السكاني ذو قاعدة عريضة ورأس مدبب، ما يعني أننا، ولسنوات طويلة قادمة، سوف نكون تحت تأثير الزيادة الطبيعية المرتفعة نسبياً (على الرغم من أن هناك انخفاضاً في معدلات الزيادة الطبيعية ومعدلات الخصوبة خلال السنوات الأخيرة)، حيث شكّل السكان دون الخامسة عشرة 45.5% من إجمالي السكان، فيما يشكل كبار السن 65 (سنة فأكثر) ما نسبته 3% فقط. وبلغت معدلات الخصوبة العام

2008 في الأراضي الفلسطينية 4.6 مولود لكل امرأة، بواقع 4.2 مولود لكل امرأة في الضفة الغربية، و 5.4 مولود لكل امرأة في قطاع غزة. ومن المتوقع أن لا تتغير (تتخفص) كثيراً معدلات الخصوبة الكلية خلال الأعوام القريبة القادمة. ومع ذلك، فقد أشار تعداد السكان والمساكن والمنشآت للعام 1997، إلى أن نحو 1.5 مليون شخص (تتراوح أعمارهم بين 15 سنة وما فوق) مرشحون محتملون للمشاركة في الإنتاج بحلول نهاية العام 1997، في حين أظهر تعداد العام 2007 أن أكثر من مليوني شخص مرشحون محتملون للمشاركة في العملية الإنتاجية بحلول نهاية العام 2007، ما يعني أن النمو السكاني وحده، خلال العقد الماضي، أنتج أكثر من نصف مليون مشارك محتمل في سوق العمل، (الكفري واخرون، 2011).

وبالرغم من توسع الاقتصاد غير الرسمي كنتيجة للسياسات الإسرائيلية في 2001 وسياسة الحواجز والإغلاقات الإضافية ارتباطاً مع اندلاع انتفاضة الأقصى، إلا أن توسع الاقتصاد غير الرسمي بدأ في العام 1967. لان بنية الاقتصاد كانت دائماً تتأثر مع التقلبات السياسية طوال القرن الماضي ووقوع المناطق الفلسطينية تحت الحكم الأجنبي باستمرار: الدولة العثمانية، بريطانيا، الأردن، الخ، (Esim and Kuttub).

إضافة لذلك، فإن سياسات التسارع الإستيطاني في الضفة الغربية التي بدأت في نهاية الستينات أثرت بشكل كبير على الوضعين الاجتماعي والاقتصادي للفلسطينيين. وبالتالي فإن هذه العوامل، إضافة لسياسة الإغلاقات والهيمنة على المناطق الفلسطينية من قبل الاحتلال الإسرائيلي أدت إلى ضغط كبير على جغرافية المناطق الفلسطينية وواقعها الاجتماعي والاقتصادي والسياسي وعلى قابلية الحياة فيها. فقد كانت معدلات البطالة عالية بشكل مستمر وزادت منذ الانتفاضة الثانية حيث وصلت 15.2% في الضفة و39% في قطاع غزة. مما يدفع الكثيرين للعمل العائلي غير المدفوع والعمل الموسمي في الزراعة.

(Esim and Kuttub).

3.2 أهمية مشاركة المرأة الاقتصادية

لا شك بان هناك ارتباطاً وثيقاً بين إسهام المرأة في البناء المجتمعي وتعزيز قدرتها من جانب، وبين التطور الاقتصادي والتنموي من جانب آخر. وهذا ما أكدت عليه كافة المنظمات الدولية على ان إقصاء المرأة عن المشاركة الإنتاجية الملموسة اقتصادياً يضر بفاعلية ونجاعة السياسات الحكومية التنموية، وما جاء مؤكداً عليه في توصيات المؤتمر العالمي بكين، بأنه لا يمكن تحقيق التنمية المستدامة بدون مشاركة ايجابية وفعالة من المرأة في البناء الاقتصادي. (حمامي،1998)

وبالتالي فان تواجد المرأة في سوق العمل وتفعيل وجودها في العمل الانتاجي لا يعني بالضرورة الانقلاب على الرجل واخذ ادواره، وانما بدخولها سوق العمل وايجاد الاطار التشريعي والاقتصادي لعملها، وبالتالي المساواة في الحصول على الفرص التدريبية والعمل والاجور، لتحقيق نهضة وطنية وتنمية شاملة. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014)

3.3 النساء في سوق العمل الفلسطيني

تتركز عمالة النساء في سوق العمل الفلسطيني بشكل رئيسي في قطاعي الزراعة والخدمات، ويمكن اعتبار هذين القطاعين الأقرب لدور المرأة الإنجابي (عويضة ونبريص والناجي،2007). إضافة لذلك، تبلغ نسبة العاملات دون أجر 37% وهذا إضافة لمساهمة النساء الغير الرسمية التي لا تحتسب في الاقتصاد، مثل مساهمتها في رعاية الأطفال والمنزل. (Elborgh–Woytek,2013)

وتظهر أيضا المسوحات الرسمية بأن نسبة مشاركة النساء في سوق العمل في العام 2012 لا تتعدى الـ 17.4% مقارنة بـ 69.1% للرجال وهي من النسب الأكثر انخفاضا في العالم. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني،2012).

وبحسب نتائج مسح القوى العاملة في العام 2014 ، تبين النتائج بأن نسبة القوى العاملة المشاركة في فلسطين (حسب معايير ومقاييس منظمة العمل الدولية) للأفراد 15 سنة فأكثر قد بلغت 45.8% مقارنة مع 43.6% في العام 2013. وقد أشارت النتائج بأن نسبة مشاركة الذكور في القوى العاملة من مجموع الذكور ضمن سن العمل قد بلغت 71.5% في عام 2014 مقارنة مع 69.3% في العام 2013، كما بلغت نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة 19.4% في العام 2014 مقارنة مع 17.3% في العام 2013. وتراوحت

معدلات مشاركة النساء في قطاع الخدمات، ما بين 50%-60% عبر السنوات المختلفة، حيث يعتبر قطاع الخدمات المشغل الرئيسي عبر السنوات المختلفة، مع حدوث ثبات نسبي من العام 2009 حتى العام 2014 في معدلات تشغيل النساء في قطاع الخدمات، (الكفري واخرون، 2011).

وعند المقارنة ما بين معدلات مشاركة النساء والرجال، نستنتج بأنه لا زالت مشاركة النساء في سوق العمل منخفضة على مدار السنوات من عام 2000-2014، الأمر الذي لا بد أن يحمل في طياته جملة من العقبات التي تقف حجر عثرة أمام النساء الفلسطينيات لدخول سوق العمل الفلسطيني على قدم المساواة كما الرجال، منها على سبيل المثال: انعدام الفرص المتاحة أمامهن لدخول ذات السوق، بالإضافة إلى الثقافة المجتمعية الذكورية التي ترى عمل المرأة بمثابة حاجة اقتصادية وليست حقوقية أو تنموية، ناهيك عن النماذج الاجتماعية المقولبة تاريخياً والتي لا زالت تركز فكرة الفصل ما بين المجالين العام والخاص، بحيث تقع النساء داخل أروقة المجال الخاص لتقوم بإدارة أمور العائلة وتربية الأطفال ومتابعة كل المهام التي تتعلق بالدور الإنجابي، في حين يحتل الرجال مواقعهم في المجال العام ليقوموا بأدوارهم الإنتاجية باعتبارهم معيّلين رئيسيين لأفراد عائلاتهم، (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010).

إلا أن هذه النسبة قد تكون مضللة حيث أن هذا لا يعني بأن النساء غير فاعلات في الاقتصاد، فإن هذه النسب تشير إلى تركيز عمل النساء في الأجزاء المهمشة في الاقتصاد أي الاقتصاد غير الرسمي والمجال البيتي والخاص.

ففي إحصاءاتٍ أخرى تشير بأن هناك 23% من النساء يعملن كعاملات لصالح أسرة دون أجر مقارنة بـ 5.5% من الرجال، وهذا يظهر تركيز النساء في العمل من خلال الأسرة وتركز النساء في الاقتصاد غير الرسمي بشكل رئيسي.

أي أن طبيعة الاقتصاد الفلسطيني وهيمنة الاحتلال عليه، أدت إلى تدعيم البنى الأبوية في المجتمع. فمع زيادة الدخل عبر العمل في إسرائيل إلا أن هذا عزز من دور الرجل كمعيل للأسرة وعزز الأدوار التقليدية للرجال والنساء. (Marrar,2009)

4. المفاهيم الاجتماعية لعمل المرأة

وبما أن المرأة في المجتمع الفلسطيني تواجه تحديات اضافية مرتبطة بالقيم الثقافية، إضافة للآثار السلبية المتعددة للاحتلال الإسرائيلي المستمر. فإن ذلك يدفع المجتمع الفلسطيني لتبني قيم ذات طابع محافظ بشكل أكبر إضافة لتأثير الاحتلال على الاقتصاد الفلسطيني بشكل مباشر، (Asala,2010).

اضافة الى أن البيئة الاقتصادية تتصف في انخفاض معدل النمو ومحدودية فرص العمل، ولأن السوق الفلسطينية تتصف بالذكورية بالدرجة الأولى، بحيث توسع فرص العمل تميل لصالح الذكور مقابل الإناث، ونتيجة تركيز قطاع العمل الخاص على رأس المال الاقتصادي أكثر من تركيزه على رأس المال الاجتماعي. هذا بالإضافة إلى تجنب المرأة العمل في مجالات محددة وعدم توفر الخبرة المطلوبة لدى النساء بما يتناسب مع أحكام السوق، (شبانة وصالح،2009).

وتشير حمامي (1998) الى ثلاثة عوامل تساهم في تحديد معدلات مشاركة المرأة في سوق العمل إضافة الى التوزيع غير المتوازن لعمل المرأة، وهذه العوامل هي : ضعف القطاع الصناعي الى جانب سيطرة قطاع الخدمات والنشاط الزراعي والعائلي، وعمالة الرجال، والاتجاهات الثقافية نحو عمل المرأة في "اسرائيل"، (حمامي، 1998).

اما الكفري (2011) فيضيف بان الثقافة السائدة في الأراضي الفلسطينية تساعد في إقصاء المرأة عن العمل في بعض الميادين أو على تعزيز عدم المساواة في التشغيل. وأظهرت دراسة حديثة لمنظمة العمل الدولية استهدفت استطلاع رأي المؤسسات العاملة في مجال تمكين المرأة أو المؤسسات الرسمية ذات العلاقة بالتشغيل أو وسائل الإعلام، أن كافة القائمين على تلك المؤسسات يؤيدون المساواة بين الذكور والإناث. ولكن فقط 52 % من المبحوثين يرفضون اعطاء الأولوية لتشغيل الرجال في حال ارتفاع نسبة البطالة وظهور ندرة في الوظائف.

فمن الجانب النظري، اتفق الجميع على مسألة المساواة وتمكين المرأة وأهمية تلك القضية في التنمية، ولكن في حال ارتفاع نسب البطالة وضعف سوق العمل في التوظيف، اختلف ما يقارب النصف في قضية المساواة بين الجنسين، حيث اتفق 48% منهم على أن تعطى الأولوية للرجال في مثل تلك الظروف. وبالتالي، يمكن الاستنتاج أن الجميع يتفق على المساواة بين الجنسين في ظل ظروف مستقرة وطبيعية

ومزدهرة، وهذا ما لا ينطبق على الأراضي الفلسطينية التي ترتفع فيها نسب البطالة، وبخاصة في قطاع غزة.

وهذا أحد مؤشرات التمييز ضد المرأة في حصولها على وظيفة، ليس فقط بسبب ثقافة المجتمع، بينما بسبب تلك الظروف الصعبة، ما يجبر المجتمع على التنازل عن بعض اعتقاداته.

و أشارت دراسة مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق (2009) إلى أن هناك الكثير من الفلسطينيين لا يؤيدوا عمل المرأة كقاضية، أو وكيل نيابة، أو في الأمن، أو مهندسة، أو سفيرة، أو سائقة تاكسي، أو صاحبة محل صرافة، أو عضو في مجلس تشريعي/مجلس بلدي، أو وزيرة. تلك بعض المهن وغيرها كثير مما لا يتقبلها المجتمع. كما أن هناك نسبة تزيد عن نصف المبحوثين (59%) لا تؤيد عمل المرأة في مكان كله رجال. كما أن الثلث لا يؤيدوا أن تعمل المرأة مديرة تُشرف على مجموعة من الرجال، والنسبة نفسها تؤيد أن المناصب العليا هي فقط للرجال. كما يتفق أكثر من 10% على أن يقوم أصحاب العمل بفصل المرأة الحامل من العمل. ويفيد أكثر من النصف بأن المرأة التي لديها أطفال دون سن الخامسة لا جدوى من عملها، حيث تنفق أغلب راتبها على الحضانات. كما أن 5% فقط يؤيدون أن تقبل المرأة بوظيفة دون مشاورة زوجها، ويعتقد 86% أن عمل المرأة خارج المنزل عاملاً مهماً لتطوير شخصيتها، ودورها في المجتمع. في المقابل، لا يوافق 89% على عمل المرأة المتزوجة في ساعات الليل، و 81% للمرأة العزباء. ويتفق ربع الفلسطينيين على أن تبقى المرأة في بيتها لرعاية الأطفال والمحافظة على زوجها، ولا تذهب إلى العمل مهما كانت الظروف. و 41% يعتقدون أن المرأة العاملة لا تحسن تربية أطفالها بسبب انشغالها بالعمل.

كما أن 77% يعتقدون أن المرأة العاملة أكثر عصبية من المرأة غير العاملة، و 43% يعتقدون أن المرأة العاملة تتحكم بزوجها بالمقارنة مع المرأة غير العاملة. إضافة إلى تأثير العوامل التي تحيط بسوق العمل الفلسطينية والتي تتمثل في فتح سوق العمل الإسرائيلية والعوائق الأساسية التي تحيط بها من حواجز عسكرية وظروف أمنية، وإضافة إلى معتقدات المجتمع الفلسطيني وثقافته في ظل تلك الظروف - سلباً على سوق العمل ومشاركة المرأة في القوى العاملة، وتعدّ مسألة الوصول إلى مستوى مقبول للمساواة بين الرجل والمرأة في سوق العمل، بحيث تقلل من سرعة التغيير نحو تحقيق الأهداف، وتلك هي تحديات لا بد

من أخذها بعين الاعتبار عند تحليل واقع المساواة بين الجنسين في سوق العمل، والتي لا يتحملها أصحاب العمل وحدهم فحسب، بل المجتمع والجهات الرسمية أيضاً، بالإضافة إلى العوامل الخارجية التي هي خارج السيطرة الفلسطينية.

كافة تلك المعطيات تتجسد بالسمة الذكورية التي يتسم بها سوق العمل الفلسطيني، حيث ساهم الرجال بنسبة 81% من إجمالي المشاركين في القوى العاملة لعام 2009. كما أنها تعاني من عدم القدرة على توفير فرص العمل الكافية للباحثين عن عمل، وبخاصة للإناث الخريجات بحيث وصلت نسبة البطالة بين الشباب (20-34 سنة) في العام 2009 إلى 29.9% بين الذكور، و 36.9% بين الإناث، ووصلت نسبة البطالة بين الشباب الذكور الخريجين إلى 28.8%، بينما وصلت النسبة بين الشابات الخريجات إلى 47.5%، بل ان نسب البطالة فيها تعتبر من أعلى النسب في العالم. كما أن القطاع العام يشغل نسبة عالية إذا ما قورنت مع النسب المقبولة دولياً، وبخاصة في قطاع غزة، حيث يعمل 48% من العاملين من قطاع غزة في القطاع الحكومي، مقابل 20% من الضفة الغربية. في المقابل، تنتم قدرات القطاع الخاص التوظيفية بالضعف إذا ما قورنت بحجم التشغيل، حيث لا تزيد نسبة المستخدمين بأجر في القطاع الخاص على 15% في قطاع غزة من إجمالي العاملين في السوق المحلية، و 33% في الضفة الغربية. كما أن غالبية طبيعة الأعمال والأنشطة في الأراضي الفلسطينية قريبة لتكون أسرية، والمهن الأولية والتخصصية هي الغالبة في القطاع الخاص في الضفة الغربية، بينما المهن التخصصية تمثل الثلث في قطاع غزة. تلك بعض المؤشرات التي تبين بعض الخصائص العامة لسوق العمل الفلسطينية التي تعتبر من أحد أهم العوامل التي ترسخ عملية التمييز بين الجنسين، وقد أشرنا مسبقاً إلى وجهة نظر المؤسسات العاملة على تعزيز دور المرأة اقتصادياً بشأن أولوية التشغيل في ظل ندرة الوظائف، وبالتالي تلقائياً يتوجه المشغل الفلسطيني لتوظيف الرجل على حساب المرأة، وبخاصة أن طبيعة الوظائف المعروضة في الغالب، وحسب وجهة نظر المجتمع، تميل إلى استبعاد المرأة عن بعض المهن، وبخاصة أن نسبة الخريجات من القوى العاملة النسائية أعلى بكثير من الرجال، حيث تمثل الخريجات 63% من إجمالي القوى العاملة النسائية، بينما يمثل الرجال الخريجون 22% من الرجال المشاركين في القوى العاملة. وبشكل آخر، تساهم النساء الخريجات من إجمالي القوى العاملة في 12%، والرجال الخريجون 18%، مقابل 63% من الرجال يحملون شهادة الثانوية فأقل، و 7% من النساء يحملن شهادة ثانوية فأقل، ما يُظهر أن طبيعة الوظائف

المطلوبة من قبل النساء أكثر تخصصية وتتطلب مؤهلات علمية، ما يقلل من احتمالية حصولهن على فرصة عمل .

إن المسائل المتعلقة بالمساواة بين الرجال والنساء بدأت ترقى إلى مصاف المسائل التي تحوز على أهمية في جدول الأعمال الفلسطيني. فقد أصبح تمكين المرأة وتحسين مركزها أمرا أساسيا لتحقيق مستوى أفضل في التنمية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية. ويتسم وضع النساء في المجتمع الفلسطيني بنوع من التناقض. فمن ناحية، ارتفعت مستويات التعليم بين النساء وزادت مشاركتهن في الحياة السياسية، بما في ذلك نشوء حركة نسوية واضحة التأثير. وشاركت النساء في الانتخابات التشريعية والرئاسية الأولى في فلسطين (كانون الثاني/يناير)، (1996) ومن ناحية أخرى لا تزال هناك معوقات جديدة تواجه قيام النساء بدورهن في المجتمع. وتظهر هذه المعوقات في المجالات الاقتصادية، حيث ما زالت مشاركة النساء متدنية في سوق العمل الرسمي، وما زالت قيمة مشاركة المرأة منقوصة في سوق العمل غير الرسمي، وخصوصا في الزراعة، وما زال التمييز ضد النساء قائما في التوظيف والأجور. وفي المجال نفسه، نجد أن سوق العمل ما زال مقسما "بحسب الجنس" وتعمل فيه النساء في مجالات محددة، فنجد نصف النساء يعملن في قطاع الخدمات (التعليم والصحة والسكرتاريا)، ويعمل حوالي الثلث في الزراعة. وقد بلغت نسبة الذين لم تتضمنهم حسابات "قوة العمل" بسبب الانشغال بالأعمال المنزلية نحو 53% (جميعهم من النساء)، (سعيد، 1997).

وتزداد حدة المعوقات التي تقف في وجه النساء في المجالات الاجتماعية. وتظهر بشكل لافت للنظر في المعدلات المرتفعة والمتواصلة للخصوبة، وانخفاض سن الزواج، وغياب نظام اجتماعي لرعاية الأطفال والمسنين، الأمر الذي يؤدي إلى قيام النساء بتكريس الجزء الأكبر من حياتهن للإنجاب وللمهام التي ترافقه من مسؤوليات البيت والأسرة، مما يسلب الكثير منهن القدرة على المشاركة الفعالة في باقي نشاطات المجتمع. ومن أهم المعوقات الاجتماعية تلك 7 المتعلقة بمسائل الأحوال الشخصية من حيث قدرة النساء على الاختيار والحركة، وعلاقة ذلك بالأسرة. وما زال القانون يكرس التمييز والتحيز ضد النساء، ويتغاضى إلى حد كبير، عن العنف الجسدي والنفسي الموجه ضدهن، (سعيد، 1997).

5. الاقتصاد غير الرسمي في فلسطين

بحسب المصادر الرسمية فإن الاقتصاد غير الرسمي في الأراضي الفلسطينية ينحسر بشكل رئيسي عبر الأنشطة التالية:

الزراعة، والزراعة في الريف بشكل رئيسي حيث تلعب المرأة دورا كبيرا في هذه الأنشطة.

الخدمات: الخدمات المنزلية، التصليح، الصيانة، النقل، الاتصالات.

الأنشطة التجارية: البيع والبساتم والباعة المتجولين والبساتم المتنقلة والموسمية

البناء والتشييد والأنشطة المرتبطة (دغرة، 2009)

ففي العام 2008، قدر الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني حجم القطاع غير الرسمي في فلسطين، حيث هناك 62493 منشأة غير رسمية، وهي تشكل 49.7% من المنشآت في ذلك الوقت، ومن الجدير بالذكر بأن الزراعة والصيد وصيد الأسماك هي من النشاطات المهيمنة في الاقتصاد غير الرسمي إلا أنها تشكل أقل من 2% من النشاطات الاقتصادية الرسمية، وكذلك الأمر بالنسبة لقطاع الإنشاءات الذي يشكل 10% من النشاطات الغير رسمية مقارنة ب3% في القطاعات الرسمية.

كما وتظهر الإحصاءات أيضا بأنه هناك 152,252 عاملون غير رسميون وهو ما يمثل 36.3% من إجمالي العاملين في القطاع الخاص، ويشير التحليل بأن 66.5% من العاملين الغير رسميين هم عاملين لصالح العائلة دون أجر (الفلاح، 2014).

ويعرف بلال الفلاح العمالة غير الرسمية بأنها: جميع العاملين غير الرسميين في القطاعات غير الرسمية، وهم محرومون من المزايا العمالية التي فرضها القانون الفلسطيني. و يوجد نوعين من العمال غير الرسميين :

- عمال غير رسميين في منشآت رسمية
- عمال غير رسميين في منشآت غير رسمية

يفسر الفلاح أسباب توسع الاقتصاد غير الرسمي، وأهمها الهروب من تكاليف الانضمام للاقتصاد الرسمي، وتضم هذه تكاليف التسجيل، والعبء الضريبي، وتكاليف الامتثال لقوانين العمل، أو تأمين ظروف العمل اللائق (كالحدا الأدنى للأجور، وعدد ساعات العمل، وتأمين حوادث العمل، وغيرها من التعويضات والحقوق العمالية). بالتالي فان قرار الانضمام للقطاع المنظم يؤخذ على اساس الربح والخسارة، كتوسيع العمال والحصول على قروض بنكية ودعم حكومي، بل ويضيف بان توسع القطاع غير المنظم هو اكثر في الدول التي اقتصادها ضعيف، بالتالي فالاقتصاد غير الرسمي هو ذا تأثير سلبي على الدولة كالتهرب الضريبي، وبالنهاية هذا يعني تكلفة اجتماعية كبيرة وغير محدودة على المواطن والعمال، بل ويضيف بان اسباب توسع القطاع غير المنظم في البلدان النامية والتي ينتشر فيها الفساد كثيرا. (الفلاح، 2014).

وتضيف دراسة أخرى بان الانضباط المؤسسي الاخلاقي نحو الموظفين، يعود الى المؤسسة والشركة نفسها مع قليل من الالتزام القانوني الذي لا يوفر الحماية الكافية للعاملين بسبب الثغرات التي تحتويها. بالإضافة الى غياب قانون الحماية الاجتماعية، الذي يُغيب وجود صندوق تقاعد وحماية اجتماعية في البلد، مما يوقع جزءاً من العاملين تحت رحمة صاحب العمل، خاصة في ظل وجود المشاريع غير المنظمة التي لا تطبق القانون لأسباب عدة منها عدم معرفة اطراف القانون به. (الكفري،.. واخرون)

وفي ظل تقلص القدرة الاستيعابية لتلك القطاعات المذكورة فان اتساع الاقتصاد غير الرسمي واتساع قطاع الخدمات هو أمر طبيعي الحدوث وبالتالي توسع للعمالة غير المحمية، ولأن قطاع الخدمات الفلسطيني يتسم بالتقليدي وبمؤسساته الصغيرة الحجم، والذي بالنهاية لا يحتاج لمهارات عالية ومتخصصة في مجالات معينة، وهذا يفسر انخراط العاملات فيه بشكل كبير، نتيجة لقلّة فرص العمل، وزيادة اعداد الخريجين والعاطلين عن العمل، وما ينتج عن اتساع هذا القطاع هو انتهاكا اكبر لحقوق العمال/ والعاملات.

واشارت النتائج بأن العاملات تعيش ظروفاً رقابية وحمائية اقل من غيرها، و بان المنشآت الصغيرة عادة لا تمتثل للقانون بسهولة، وبالنهاية يكون وضع العاملات يعتمد نسبياً على تطبيق القانون وعلى صاحب العمل نفسه، بحيث تجلت الانتهاكات بحقوق العاملات بهذا القطاع كونهن لا يتصف تشغيلهن للصفة القانونية، وبالنتيجة يكون الحديث عن حقوقهن في أحيان عدة درب من الخداع نتيجة الفجوة ما بين النظري والتطبيقي على الارض.

5.1 أسباب انتشار الاقتصاد غير الرسمي

إن الخطوة الأولى لعمل أي تدخلات تعمل على خلق تحولات من اللا رسمية إلى الرسمية هي الإدراك بأن الاقتصاد غير الرسمي يحتوي على أنواع عمل مختلفة وعوامل مختلفة تؤثر عليه. فالعامل في الاقتصاد غير الرسمي تكون خصائصه غير متجانسة من نواحي مختلفة، منها الدخل وطريقة اكتسابه، وطبيعة العمل، وموقع العمل، وقطاع العمل، واستمرارية العمل، الخ. لذلك من المهم أخذ كل هذه الاختلافات بعين الاعتبار عند العمل على أي تدخلات مع العلم بأنه هناك تفاهم حول مفاهيم التنمية الشمولية بأنها غير ممكنة إلا عند شمول حقوق العاملين والعاملات في القطاعات غير الرسمية.

إن اللا رسمية بشكل عام هي قضية حكومية بشكل رئيسي، فإن توسع الاقتصاد غير الرسمي يرتبط بشكل رئيسي بسياسات اقتصادية واجتماعية غير مناسبة أو مطبقة بشكل غير مناسب، يتم تطبيقها دون الاستشارات ودون العمل بالقانون والأطر القانونية. ومن الأسباب الأخرى لتوسع الاقتصاد غير الرسمي: غياب الحكم الجيد والتطبيق الجيد للقوانين والسياسات، إضافة الى غياب الثقة في المؤسسات والاجراءات الإدارية، (ILO,2013).

وتظهر دراسة حول القطاع غير الرسمي في فلسطين بأن أغلبية (ثلاثي) مسؤولي العمل في القطاع غير الرسمي لا يرون أي مزايا للانتقال للقطاع الرسمي و 26% منهم لا يعرفون ما هي مزايا الانتقال للقطاع الرسمي. وفي نفس الدراسة، يضع الكاتب توصيات بخلق حوافز للعمل بنقل المنشآت غير الرسمية وتسجيلها رسمياً، (الفلاح،2014).

فمن اهم العوامل التي تساهم في انتشار العمالة في القطاع غير المنظم في الاقتصاد الفلسطيني:

تزايد معدلات النمو السكاني والتي تصل الى ٤٪ بدرجات تفوق قدرة الاقتصاد المحلي على خلق فرص عمل كافية لاستيعاب الاعداد المتزايدة من الباحثين عن العمل. وقلة فرص العمل المتاحة في السوق الرسمي وتباطؤ معدلات النمو الاقتصادي، الى جانب أزمات سوق العمل التي يعانها الاقتصاد الفلسطيني جراء سياسات الاغلاق والحصار ومنع العاملين من الوصول الى اماكن عملهم بشكل عام. وخاصة بعد اغلاق سوق العمل داخل الخط الأخضر أمام العاملين من الاراضي الفلسطينية وعودة ما يزيد على ١٣٠

الف عامل، للبحث عن فرص للعمل في السوق المحلي منذ عام ٢٠٠٠. علاوة على ضعف التعليم والتدريب المهني المتخصص والقادر على محاكاة احتياجات سوق العمل، وضعف القدرة الاستيعابية للمؤسسات الاقتصادية القائمة جراء ضعف قدرتها على الوصول الى اسواق خارجية بسبب الاوضاع القائمة والتي تحد من سيطرة الفلسطينيين على حدودهم مع الدول المجاورة. العولمة وتزايد دور التكنولوجيا في كثير من الأعمال جعل العديد من الأشخاص يفقدون أعمالهم وبالتالي الاتجاه لخلق فرص تشغيل ذاتي ضمن القطاع غير منظم وفق قدراتهم ومهاراتهم الحالية. التهرب من الضرائب واستحقاقات التسجيل والترخيص ساهم في توجه العديد من الافراد للعمل كأفراد او مشغلين ضمن القطاع غير المنظم.

تخلف مناطق الريف وعجز القطاعات في المدن عن استيعاب العمالة المهاجرة من الريف إلى المدينة، مما يجبر العمالة على العمل في أعمال هامشية غير منظمة حيثما تتوفر لديهم فرصة لذلك. ولا سيما في السنوات الأخيرة التي تبعت انتفاضة الأقصى. (دغرة، 2008)

5.2 الآثار العامة للاقتصاد غير الرسمي

تشير التجارب التي تطرقت الى هذا الجانب من الاهتمام، بان وجود القطاع غير المنظم في الاقتصاد الوطني ينطوي على العديد من الآثار المتنوعة) ايجابية وغيرها، وفي هذا السياق يمكن الاشارة الى اهم ما ترصده التجربة من آثار ايجابية:

تخفيف حدة البطالة في المجتمع من خلال تأمين فرص العمل في هذا القطاع في الوقت الذي يعجز عنه القطاع المنظم والحكومي يساهم القطاع غير المنظم في تأمين مصادر دخل لفئة لا تتمكن من الدخول للقطاعات الاخرى لتلبية احتياجاتهم، الى جانب ان البعض يجد من خلال هذا القطاع مصدرا للدخل الإضافي لتحسين مستويات المعيشة تشكل العمالة في القطاع غير المنظم احتياطي للاقتصاد الوطني ويمكن الاستفادة منها أثناء فترات الانتعاش الاقتصادي ويخزن فائض العمالة عند حالات الانكماش الاقتصادي بحكم ما يتمتع به من مرونة.

يساهم القطاع غير المنظم في تأمين السلع والخدمات للاقتصاد الوطني من خلال التعاقد من الباطن

يساهم في تحسين خيارات الأسر الفلسطينية في التكيف مع الأزمات الاقتصادية وظروف الحصار كما هو الحال منذ عام ٢٠٠٠ هذا السوق ولا سيما في أنشطة القطاع غير المنظم للعديد من الأسباب، سواء المتعلقة بمشاكل القياس أو تلك المتعلقة بصعوبات الوصول والإفصاح عن البيانات لأسباب متعددة، فمستوى وآفاق مشاركة المرأة في سوق العمل يرتبط بمستوى التطور الاقتصادي والاجتماعي والثقافي والقيم التي تحكم المجتمع الفلسطيني، والعادات الاجتماعية والعرفية السائدة، التي تعزز من تقسيم العمل على أساس الجنس. ففي إطار هذا التقسيم، نرى الميل الاجتماعي والثقافي السائد نحو وضع المرأة الفلسطينية وتركيزها في إطار الأعمال القريبة من وظيفتها الاجتماعية التقليدية.

السمة العامة التي يمكن التوقف امامها فيما يتعلق بهذا الجانب من البحث تتعلق بموضوع المرأة الريفية والقطاع غير المنظم، فكما تدلل البيانات الاحصائية الرسمية فان المجتمع الفلسطيني مجتمع فتي وريفي حيث أن ما نسبته ٦٠ ٪ من السكان يعيشون في الريف وشبه الريف ويعتمدون كلياً أو جزئياً على العمل الزراعي. وضمن هذا التوزيع تتواجد ما نسبته ٦٧ ٪ من النساء العاملات في الريف، وهذه البيئة شكلت اطاراً واسعاً لعمل النساء بعيداً عن التغطية الاحصائية والاقتصادية الدقيقة لحجم هذا العمل، والذي يمتد ليشمل) تربية الأطفال، الغسل، الكنس، الطبخ، الحرث، الحصاد، تربية الحيوانات والطيور، قطف الخضار والفواكه والحبوب، التخزين، حلب الماعز والبقر، تصنيع اللبن والأجبان والحليب، البذار، درس الحبوب، جمع الزيتون وتخليله، تعشيب الأرض، تخزين المواد الغذائية، رعي الحيوانات، التنظيف، الغزل، النسيج، الخياطة، تربية الطيور، نقل الماء، تسويق الفائض من الإنتاج...الخ.

ويسهم عمل المرأة في رفع مستويات معيشة الأسرة، ويزيد من الاستثمار في تعليم الأطفال. وخفض معدلات الاعالة يعتبر أحد الركائز التنموية الأساسية في أي مجتمع، لكن هناك صعوبات تقف أمام مشاركة أكبر للمرأة الفلسطينية في سوق العمل الرسمي، وتشير البيانات إلى أن عدداً كبيراً من النساء يرغبن في العمل بقدر يفوق القدرة الاستيعابية لسوق العمل الفلسطيني حيث تبلغ القوى العاملة الفلسطينية بمعدل يصل إلى 6% سنوياً. فالمجتمع الفلسطيني مجتمع فتي تبلغ نسبة من هم دون سن الخامسة عشرة حسب بيانات العام 2000 حوالي 46.7% ويتمتع بمعدلات خصوبة عالية تصل إلى 5.93 في الأراضي الفلسطينية (5.52 في الضفة الغربية و 6.81 في قطاع غزة)، (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2001).

وما يزيد من اهمية هذا الجانب من عمل المرأة في الريف وتحت مظلة الاقتصاد غير الرسمي، انه لا يتم الاعتراف او الرصد المنظم لهذه الأعمال، رغم تأثيرها الواسع والنوعي على مستوى حياة الأسرة كقيمة استهلاكية، وبالتالي لا يترتب عليه حقوق اقتصادية للمرأة إلا بالقدر الذي يمنحه الزوج أو الذكر للأنتى او رب الاسرة . فالمرأة في المزرعة الأسرية لا تشعر بقيمة عملها، لأنه لا ينتج عنه حقوق وامتيازات إذا ما قارنته بالعمل المأجور .

الى جانب هذا الغبن، لم تتبلور سياسات فلسطينية رسمية لدعم وتمكين المرأة الريفية، عبر برامج وخطط تنموية تستهدفها بشكل رئيسي، وتشجعها على تطوير مشاريع زراعية وإنتاجية، أو من خلال تحفيزها على المساهمة في التنمية الاقتصادية في المجتمع الفلسطيني، وترك هذا المجال بشكل رئيسي للقطاع الأهلي الفلسطيني لتنفيذ برامج ومشاريع زراعية إنتاجية، وتوفير القروض والمعونات الاقتصادية، وبرامج دعم وتمكين وتوعية تستهدف المرأة الريفية،

اذن فمن الضروري لهذه الاطراف مراجعة دورها ومسؤولياتها واتخاذ اجراءات التدخل والتصويب اللازمة، الى جانب الدور المنشود للمؤسسات النقابية ولا سيما الديمقراطية والمستقلة منها تجاه مواضيع احتياجات ومتطلبات تشغيل النساء وغيرها من الفئات، ويمكن لها من رفع شعار "لا لتأنيث البطالة والفقر ولا لاريفتها". (دغرة،2008)

يمكن الاستفادة من تجارب الأسر الفلسطينية في التكيف خلال الأزمة التي رافقت الانتفاضة الثانية منذ نهاية عام ٢٠٠٠ ، فقد كان هناك دور كبير للمرأة في تعزيز الصمود الاقتصادي لأسرها، من خلال دورها في توفير مصادر الدخل وادارة تلك الموارد رغم قساوة ظروف الحصار والاغلاق وانحسار القدرات والموارد بشكل عام .ومع ذلك تجدر الإشارة إلى انه ما زالت تتعرض النساء العاملات في الانشطة الزراعية للاستغلال، (دغرة،2008).

5.3 أسباب توجه المرأة للعمل غير الرسمي

هناك أسباب عديدة وراء اندفاع النساء للعمل غير الرسمي، واهمها انخفاض مستوى التحصيل العلمي ومستوى التأهيل المهني عند نسبة كبيرة من النساء، الأمر الذي يتناسب وامكانية الدخول والخروج من العمل في هذه الانشطة دون قيود كبيرة. واتساع رقعة العمل غير الرسمي مع ندرة فرص العمل في غيره، ما هي الا نتيجة لتراجع عملية التنمية والتعقيدات الإدارية التي صاحبت الأزمات التي تمر بها الأراضي الفلسطينية بشكل متكرر. بل ان استمرار البنى التقليدية والمتمثلة بالعمل الأسرى في الاقتصاد الفلسطيني ولا سيما في الأنشطة الزراعية ما زالت تحتل مكانا مهما من الاقتصاد الفلسطيني رغم طبيعته الموسمية.

علاوة على ممارسة الأنشطة الاقتصادية من البيت كما هو الحال في أنشطة التصنيع الأولية او على القطعة، مما يسمح للنساء العاملات من الاستمرار بالقيام بأعباء والتزامات الأسرة اليومية وقضاء احتياجاتها بمرونة ويسر، (دغرة،2008).

5.4 تأثير الاقتصاد غير الرسمي على المرأة

تحدثت الكاتبة نداء أبو عواد (2011) في مقالتها حول مشاركة النساء في أنشطة الاقتصاد غير الرسمي، وتأثير عملهن على حياتهن وعلى علاقات النوع الاجتماعي وبالتحديد على مكانتهن داخل الأسر والمجتمع. وعند الحديث حول تأثيرات عمل النساء في الاقتصاد غير الرسمي على حياتهن نجد أن هنالك تبايناً في تلك التأثيرات حسب طبيعة النشاطات التي يقمن بها، وان الاختلافات بين أنواع النشاطات الاقتصادية غير الرسمية من حيث العائد المادي والقيمة الاجتماعية للنشاط تلعب دورا مهما في تحديد مدى تأثيره على علاقات القوة داخل الأسرة.

كما وتطرقت إلى الحديث عن مكانة المرأة من خلال دورها في ثلاثة مجالات محددة وهي: انماط ادارة واستهلاك دخل الأسرة، صنع القرار داخل الأسرة و تقسيم العمل المنزلي، ومدى تأثيره على تقييمهن الذاتي لأنفسهن ولقيمة عملهن أيضا (أبو عواد، 2011). أما بالنسبة للعمل في الأنشطة داخل المنزل نجد أن النساء الفلسطينيات يعانين من تقسيم العمل داخل المنزل، حيث ان خروج المرأة للعمل يزيد من الأعباء

المرتبة عليها، وفي حالات عملها داخل المنزل نجد أن الزوج قد يتهرب من بعض المسؤوليات التي كان يقوم بها بحجة تواجدها بشكل دائم في المنزل، أما مساهمة الزوج في الأعمال المنزلية كانت أكبر في حالات حصول الزوجة على مردود مادي عالي من عملها ضمن أنشطة الاقتصاد غير الرسمي، مقابل حصول الزوجات على الاستقلالية ومنحها ثقة عالية بالنفس نتيجة توفيرها دخل عالي للأسرة مما يزيد من مساهمتها النسبية لاجمالي الدخل (أبو عواد، 2011).

وتظهر نتائج الدراسة أن انخراط النساء في العمل غير الرسمي قد ساهم في تحسين مستوى معيشتهم وكذلك إعادة توزيع دخل الأسر، ولكن ذلك يعتمد على مستوى الدخل الذي تحققه النساء من خلال مساهمتها النسبية، أي انه كلما زاد دخل المرأة كلما زاد من مكانتها وتأثيرها داخل الأسرة ومشاركتها في اتخاذ القرارات (أبو عواد، 2011).

وبالتالي، في حالات النساء اللواتي يمارسن نشاطات مرتفعة الدخل مثل العمل في تصفيف الشعر أو حضانات الأطفال المنزلية نلاحظ قوة تأثير المرأة ومشاركتها في اتخاذ القرارات الأسرية بما يشمل القرارات اليومية والقرارات الاقتصادية، على عكس الأنشطة متدنية الدخل التي قد تسمح للمرأة بالمشاركة ولكن بشكل محدود قد لا يؤدي إلى تغيير علاقات القوة داخل الأسر مثل العمل في تنظيف الخضار أو التطريز أو الأنشطة الزراعية (أبو عواد، 2011).

5.5 الاقتصاد غير الرسمي، السياسات والقوانين

إن العاملين والعاملات في الاقتصاد غير الرسمي هم من أكثر المجموعات حساسية وتهميشاً، فمعظمهم يعملون في أعمال متدنية الدخل وظروف عمل سيئة، وهم نادراً ما يكون لهم حقوق مثل التأمين الصحي والحماية الاجتماعية. إن محاولة وضع تعريفات قانونية واضحة للاقتصاد غير الرسمي كانت تبوء بالفشل عادة، وذلك نظراً لتنوع طبيعة الأعمال في الاقتصاد غير الرسمي، وحتى مع عدم الاعتراف به بشكل كبير قانونياً، فهناك جدل يدور حول ما إذا كان من الأفضل أن يتم الاعتراف به قانونياً أم لا، (Bronstein, 2009).

و بحسب منظمة العمل الدولية (ILO 2007) فإن أبرز القضايا المرتبطة بعمل النساء :

- **الوصول لفرص العمل:** حيث من المهم أن تتوفر الفرص المتساوية للعمل ويتم الإعلان عنها والاختيار دون التمييز على أي أساس
- **قضايا مرتبطة بالعمل في الزراعة والريف:** حيث يمثل القطاع الزراعي القطاع الأكبر عالميا من ناحية عدد العاملين فيه، وتشكل النساء نسبة كبيرة من العمالة غير المنظمة وغير المدفوعة فيه، وينشر في هذا القطاع أيضا العمل من خلال العائلة.
- **العمل غير المستدام:** وهو العمل المرتبط بالمواسم وهو غير مستمر، فيكون هناك غياب للأمان في العمل. حيث هناك عدد كبير من النساء تعملن في علاقات وظيفية تكون شروطها غير واضحة.
- **المخاطر البيولوجية:** المخاطر البيولوجية في العمل ترتبط في التعامل مع المواد السامة والمعدية التي قد تشكل ضرر للنساء بشكل عام و الحوامل والمرضعات بشكل خاص، فمن المهم توفير أدوات وجو عمل امن.
- **المضايقات -التحرش -عبء الإثبات:** في العادة، القانون يضع عبء إثبات المضايقات والتحرش على الشخص، وفي الكثير من الأحيان يكون من الصعب إثبات المضايقات والتمييز.
- **أعمال الرعاية:** وهي أعمال مرتبطة في الرعاية بالمجتمع أي دور المرأة الإيجابي، وترتبط هذه الأعمال برعاية الأطفال وكبار السن وفئات أخرى وهي في العادة أعمال تقوم بها النساء حيث يتضح هنا تقسيم العمل بين الرجال والنساء في الاقتصاد.
- **العمل المنزلي:** حيث تقوم النساء العاملات في كثير من الأحيان بالعمل المنزلي إضافة للعمل خارج المنزل، مما يؤثر عليها بشكل أكبر من الرجل صحيا ونفسيا ويضع عبء إضافي على النساء.
- **إجازات العمل:** تشكل الإجازات عامل هام يوفر للمرأة القدرة على الموازنة بين العمل والحياة الأسرية، فمن المهم توفير إجازات لأسباب مختلفة ومنها إجازات الأمومة. فبحسب منظمة العمل الدولية، يمنع فصل العاملة أثناء الحمل ومن حقها الحصول على إجازة الأمومة وعودتها لعملها بنفس الشروط بعدها.
- **التقدم في مجال العمل:** من حق جميع العاملين ات إعلامهم بالترقيات وفرص التدريب والتقدم في مجال العمل دون التمييز بينهم، ومن المهم تشجيعهم على الاستفادة من هذه الفرص.

- **مميزات مرتبطة بالأمومة:** فمن حق المرأة التي تكون في إجازة أمومة، حسب منظمة العمل الدولية الحصول على ميزات نقدية تضمن لها قدرتها على إعالة نفسها وطفلها وتوفير وضع حياتي مناسب لنفسها.
- **المواد الكيماوية:** يجب أن يكون هناك إجراءات مرتبطة بالمواد الكيماوية للحد من المخاطر، فهناك إجراءات هامة منها الإعلان عن استخدام المواد الكيماوية وتحديد طبيعة المواد المستخدمة وتوفير سبل السلامة المرتبطة بذلك.
- **خدمات الرعاية:** من المهم توفير خدمات الرعاية للأشخاص الذين يعملون، مثل توفير حضانات للأطفال بمن حق جميع العاملين الجمع بين العمل المدفوع و حياتهم الأسرية بشكل مناسب.
- **المساواة الجماعية:** المساواة الجماعية ترتبط في المفاوضات مع أصحاب العمل حول شروط العمل وحقوق النساء وهي تختلف حسب واقع النساء الأسري والاقتصادي، ومن المهم أن يتم التشاور مع عاملات مختلفات، فقد تشمل المساواة ساعات العمل، والمساواة في الأجور، والصحة، وبيئة العمل.
- **شروط ومميزات التوظيف:** من المهم أن تكون كل شروط التوظيف واضحة قبل البدء في العمل، بما يشمل الحقوق عند الإصابات، ومميزات أخرى، كما يجب أن تكون متساوية بين العاملين والعاملات بغض النظر عن الجنس.
- **الفعل التأديبي:** الفعل التأديبي هو فعل يقوم به صاحب العمل كردة فعل على عدم الالتزام بتعليماته، قد يشمل الفعل التأديبي التحذير، تغيير العمل، والفصل. ومن المهم التأكد بأن الأفعال التأديبية لا تكون مبنية على التمييز ويجب توضيح السياسات حول الفعل التأديبي بحيث تكون مطبقة على الجميع بتساوي. (ILO, 2007)

6. الإطار القانوني الفلسطيني

بحسب المادة الثانية من قانون العمل الفلسطيني فإن العمل حق لكل مواطن قادر عليه، تعمل السلطة الوطنية على توفيره على أساس تكافؤ الفرص ودون أي نوع من أنواع التمييز. ولقد أعطى قانون العمل الفلسطيني (وخص الباب السابع لتنظيم عمل النساء في مواده من 100-106) حقوقاً لصالح المرأة في العمل بسن شروط وظروف للعمل وصولاً للعمل اللائق، واعتماداً على هذه القوانين والمسنة بهدف التنظيم

والقضاء على الظلم والتمييز، إضافة الى حظر تشغيلها في بعض القطاعات الشاقة والخطرة، وأنه يتوجب على المنشأة ان توفر وسائل الراحة للعاملة، وخصها بإجازات كالأمومة ، وساعة الرضاعة. الخ، (قانون العمل الفلسطيني، 2000).

لقد جاء قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 منسجماً الى حد ما مع المعايير الدولية للعمل، حيث اشار الى توفير فرص للعمل المتكافئة دون تمييز للجميع وطالب السلطة للعمل على توفيرها، كما خصص الباب السابع لتنظيم عمل النساء، وحظر التمييز ما بين الرجل والمرأة وحظر تشغيلها بالأعمال الشاقة او ساعات عمل اضافية اثناء الحمل والستة اشهر التالية للولادة، ومنح المرأة العاملة اجازة وضع لمدة عشرة اسابيع، منها ستة اسابيع على الأقل بعد الولادة، ولا يجوز فصلها بسبب اجازة الوضع.

6.1. العاملات، ما بين الحقوق والواقع

الا ان هذه النصوص ايضا تعكس المساواة بمفهومها القانوني لا الفعلي، وبالرجوع الى مسح أجرته مؤسسة اوراد عام 2013، تبين بان متوسط راتب المرأة ما قيمته 1,000 شيقل، أي اقل من نصف متوسط راتب الرجل والذي يبلغ 2,040 شيقل. ويضيف التقرير ان 38% من النساء العاملات يتعرضن للتمييز بأشكال متعددة. علاوة على الفجوة في ساعات العمل بين الذكور والاناث، حيث تعمل الاناث لساعات اطول من الرجال، اذ تبلغ الاناث اللواتي يعملن اكثر من 35 ساعة في الاسبوع في قطاع الخدمات 61.6% مقابل 26.6% للذكور، وفي قطاع الزراعة تعمل اكثر من 35 ساعة بنسبة 15.4% مقابل 7.7% للذكور وهو ما يشير الى ان عمل النساء في الزراعة دائم مقارنة بالذكور، وكل ذلك يدل على عمق الفجوة بين العمال الذكور والاناث في سوق العمل الفلسطيني من ناحية المشاركة والاجور وساعات العمل.

هذا بالإضافة الى استثناء قانون العمل الفلسطيني النساء العاملات كخدمات في المنازل، فلا يوجد أي حماية قانونية لهن بعد ان تم استثناءهن من قانون العمل لسنة 2000، على ان يصدر وزير العمل نظاماً خاصاً بهن ولم يتم اصداره بعد!

مما يعني بقاء هذه الفئة رهناً للسوق تحت رحمة صاحب العمل بدون تحصيل الحد الأدنى لحقوقهن كالإجازات والرعاية الصحية وقيمة الاجر.

6.2 الامومة والطفولة واجب وطني يساهم الجميع بتحمل اعبائه

اما فيما يتعلق بإجازة الامومة، فهي 10 اسابيع، لكنها تمنح للمرأة التي امضت في مكان العمل فترة لا تقل عن 180 يوماً، وهذا يدفع باتجاه تشجيع سياسة منع توظيف النساء الحوامل من قبل ارباب العمل. في المحصلة، لا يمكننا الحديث عن حماية حقوق المرأة العاملة وضمان المساواة القانونية والفعالية دون تبني السياسة التشريعية للمبدأ الوارد في القانون الساسي بان " الأمومة والطفولة واجب وطني". (فرحات، 2014).

6.3 الحد الأدنى للأجور

تعد سياسة الحد الأدنى للأجور من اهم الوسائل التي تعتمدھا معظم الدول في تعزيز العدالة الاجتماعية من خلال تخفيض مستوى الفقر، وجسر فجوة الجور، ومنع استغلال العمال. الفلاح (2014) وينص قانون العمل الفلسطيني على انه لا يجوز أن يقل اجر العامل عن الحد الأدنى المقرر قانوناً، وهو من مهام لجنة الاجور، وبالتوافق ما بين الاطراف الثلاثة (النقابة، ووزارة العمل ممثلة بلجنة الأجور، والمشغلين).

لقد تم اعتماد الحد الأدنى للأجور في جميع مناطق السلطة الفلسطينية على النحو التالي: " يكون الحد الأدنى للأجور في جميع مناطق السلطة الفلسطينية الف واربعمائة وخمسون شيقل شهرياً، ويكون الحد الأدنى لأجور عمال المياومة وخاصة العاملين بشكل يومي غير منتظم، اضافة الى العمال الموسمييين مبلغاً وقدره خمسة وستون شيقلاً يومياً. ويكون الحد الأدنى لأجر ساعة العمل الواحدة للعمال ثمانية شواقل ونصف الشيقل للساعة الواحدة. ويعمل به من تاريخ 2013/01/01. (قرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 2012م بشأن اعتماد الحد الأدنى للأجور في جميع مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية)

وبالرغم من اقرار قانون الحد الأدنى للأجور، الا انه لم يتم متابعة تنفيذ هذا القانون، وهذا بحد ذاته يجعل العامل/ة غير قادر/ة على مواجهة صاحب العمل كونه لا يوجد لها غطاءً قانونياً يحميه/ا ، اضافة الى انعدام الثقة بالجسم النقابي وبالقضاء.

وحول تطبيق الحد الأدنى للأجور، اشارت بيانات مسح القوى العاملة بأن نحو 33% من المستخدمين بأجر في القطاع الخاص في الأراضي الفلسطينية يتقاضون أجراً شهرياً أقل من الحد الأدنى للأجر (1450 شيكل) في فلسطين. وأشار إلى أن 23% من المستخدمين بأجر في القطاع الخاص في الضفة الغربية يتقاضون أجراً شهرياً أقل من الحد الأدنى للأجر أي 50,900 مستخدم بأجر، وبمعدل أجر شهري قدره 1035 شيكلاً، وكان العدد الأكبر لهؤلاء المستخدمين بأجر في محافظة الخليل، حيث بلغ عددهم 14,000 مستخدم بمعدل أجر شهري قدره 955 شيكلاً.

وفي دراسة تقييم الامتثال للحد الأدنى للأجور (الفلاح، 2014)، بينت أن نسبة العاملين بأجر دون الحد الأدنى تزداد عند الإناث، ولدى الأقل تعليماً، والأصغر عمراً، وفي عدد محدود من النشاطات الاقتصادية، مضيفاً "شكلت نسبة الإناث اللواتي يتقاضين أقل من الحد الأدنى حوالي 31% من مجموععاملات، وحوالي 51% من العاملات في القطاع الخاص، أما نظراءهن من الذكور، فقد بلغت نسبتهم 21% من مجموع العاملين، و28% ممن يعملون في القطاع الخاص". كما وفسرت الدراسة اعلاه ضعف الامتثال لقرار الحد الأدنى للأجور نتيجة لقصور العديد من الجهات : ابرزها النقابات، ومفتشي العمل، والقضاء...الخ.

6.4 عاملات المنازل بلا حماية قانونية

يتضح أن المشرّع في قانون العمل اتخذ المنحى نفسه السابق في أعمال المساواة القانونية، دون السعي إلى تحقيق المساواة الفعلية، على الرغم من أن سوق العمل المسيطر عليها من قبل القطاع الخاص، تولد علاقات قوة تؤدي إلى إهدار العديد من الحقوق العمالية، واستغلال القوى البشرية، وبخاصة المهمشة منها، في ظل انسحاب السلطة من المشاركة الفاعلة في توفير مقومات العمل الناتجة عن علاقة المواطنة. وشمل نطاق تطبيق القانون العمال وأرباب العمل من الجنسين، وأخرج من نطاقه موظفي الحكومة والهيئات المحلية، نتيجة وجود إطار قانوني ينظم عملهم. كما أخرج القانون من فئاته المشمولة بالحقوق والالتزامات شريحة عمال المنازل، حيث نصت المادة رقم 3 منه على: "تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل في فلسطين باستثناء خدم المنازل ومن في حكمهم، على أن يصدر الوزير نظاماً خاصاً بهم"، وذلك نظراً لاختلاف طبيعة عمل هؤلاء واحتياجهم لإطار قانوني مختلف يراعي طبيعة عملهم.

وكي لا يبقى هؤلاء دون إطار قانوني يحمي وينظم عملهم اشترط القانون أن يصدر قرار وزاري من قبل وزير العمل ينظم عملهم. (دغرة، 2008).

إن إخراج هذه الفئة من الحماية القانونية التي وفرها القانون، يترتب عليه سن تشريع ينظم عمل هذه الفئة ويحمي حقوقها، ولكن من المؤسف أنه حتى الآن، وبعد مرور ما يقارب اثنتي عشرة سنة، لم تقم وزارة العمل بإصدار تشريع ثانوي ينظم عمل هؤلاء ويحمي حقوقهم.

على الرغم من عدم وجود إحصائيات تشير إلى نسبة العاملين في المنازل، وجنسهم، والفئة العمرية التي تنتمي إليها هذا الفئة، فإن ظاهر الحال يشير إلى ارتفاع نسبة النساء العاملات كخدمات في المنازل، وتشير الأرقام الموجودة في سجلات جمعية المرأة العاملة إلى تزايد طلبات العمل من قبل النساء كعاملات في

المنازل 100 - 200 (امرأة سنوياً) خلال الأعوام . 2008 - 2002 وفي ظل غياب تشريع ناظم وملزم، تبقى علاقة هذه الفئة مرهونة بمصالح أرباب العمل، وبهذا تتعاس السلطة التنفيذية مرة أخرى عن القيام بدورها في ضمان تحقيق العدالة وتوازن المصالح بين أرباب العمل من جهة، والعمال من جهة أخرى، وتستبدل العلاقات بقاعدة العرض والطلب، ويصبح العمال، وفي غالبيتهم نساء، تحت إمرة أرباب العمل، الذين يحددون ساعات العمل اليومي التي تتجاوز ساعات العمل المحددة في القانون، ويتقاضين أجره زهيدة، ويضحين بلا رعاية صحية أو إجازات سنوية أو مرضية، وغير محميات من الفصل التعسفي، إضافة إلى حرمانهن من سائر الحقوق الواردة في قانون العمل. (فرحات، 2014)

6.5 المشاريع الاسرية: نجاح على حساب المرأة والاطفال

وليست فئة عمال/ات المنازل هي الفئة الوحيدة التي أخرجها المشرع من قانون العمل دون أن يبادر إلى إعداد المقترضات التشريعية اللازمة لضمان حقوقها، حيث انضم أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى إلى الفئات غير المشمولة بأحكام قانون العمل، وذلك اعتباراً للعلاقة الأسرية التي تغلب على العلاقات الناشئة عن علاقات العمل. على الرغم من تقدير المشرع للعلاقات الأسرية ودورها في المشاريع الأسرية،

ورغبته في إبعادها وإخراجها من مظلة الالتزامات والحقوق المقننة، وعدم رغبته في قبولتها لعلاقات عمل بحتة، أثبتت الأبحاث والدراسات الحديثة أن الأسرة ليست وحدة واحدة متجانسة، بل تنظيم يعتمل داخله علاقات قوة، بحيث يتم استغلال جهد الأفراد داخلها، الكبير قد يستغل جهد الصغير، والرجل جهد المرأة،(الكفري، وآخرون. 2011).

6.6 العمل الزراعي وغياب القانون

تعمل النساء في بشكل رئيسي في قطاعي الزراعة والخدمات بسنب 36% و 46% وتبلغ نسبة النساء العاملات بلا أجر 37% حيث قد تشير هذه النسبة للعاملات بالزراعة نظرا لارتباط الزراعة بالعمل الأسري. حيث يرتبط عمل المرأة في الزراعة بدورها الإنجابي وهذه الأدوار أيضا إضافة لدور المرأة في العمل المنزلي هي غير معترف بها أيضا على مستوى القوانين والتشريعات مما يسهل في إقصاء النساء عن العمل، (عويضة ونبرييص والناجي، 2007).

وبالرغم من تطرق بعض التشريعات للعمل الزراعي، إلا أنه في الغالب هناك غياب في تطبيق التشريعات على الاقتصاد غير الرسمي، (Cotula, 2002).

6.7 الواقع القانوني لوضع المرأة الفلسطينية في سوق العمل

إن عدم قدرة الجهات الرسمية على إجبار أرباب العمل في المساهمة في تحمل الأعباء الاقتصادية الناتجة عن تطبيق الأحكام القانونية الواردة في قانون العمل والتشريعات الثانوية اللازمة لحسن إنفاذه من جانب، وعدم مشاركتها بجدية في المساهمة في هذه الأعباء مثل تحمل أعباء إجازة أمومة أو ساعة الرضاعة ، أدى إلى عدم حصول توافق على عمل لجان السياسات ولجنة الأجور، الأمر الذي باتت فيه هذه اللجان حبراً على ورق، ما يؤثر في واقع المساواة بين الجنسين، حيث تساهم هذه اللجان في تشجيع وتعزيز الحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج الثلاثة للعمل على مساواة النوع الاجتماعي في التشغيل. ولتوفير ضمانات لتطبيق قانون العمل، وإلزام أرباب العمل بما ورد فيه من أحكام، أوجب القانون على وزير العمل تشكيل هيئة للفتيش على العمل تتألف من عدد ملائم من المفتشين المؤهلين أكاديمياً ومهنياً لمتابعة تطبيق الأحكام القانونية الواردة في القانون. (سمارة وعبد المجيد، 2015).

ويؤدي المفتشون دوراً مهماً في متابعة تطبيق الأحكام الواردة في قانون العمل، ويتطلب هذا الدور وجود عدد كاف من المفتشين مدرب ومؤهل من الجنسين. وتقدر كفاية هذا العدد بمدى تناسبه مع عدد المنشآت الاقتصادية وتوزيعها في أرجاء الوطن، مزودين بمعدات الكشف عن ملاءمة بيئة العمل لمقاييس السلامة المهنية. (سمارة وعبد المجيد، 2015).

ويثير موضوع قلة عدد المفتشين مقارنة بحجم المنشآت الاقتصادية، إشكاليات تتعلق بقدرتهم على زيارة مواقع العمل والتفتيش عليها، وبإمكانية انعقاد هيئة تفتيش العمل، التي يشترط القانون لانعقادها أن تعقد بثلاثة مفتشين. في ظل هذا التوضيح البسيط لواقع التفتيش على العمل، نخلص إلى نتيجة مفادها عدم فاعلية التفتيش على العمل بسماته وخصائصه الحالية، الأمر الذي يترتب عليه إهدار مكون أساسي للرقابة على الالتزام بالأحكام القانونية للعمل، وضياح حقوق شريحة واسعة من العمال، بمن فيهم النساء، الفئة الأكثر تعرضاً للتمييز وانتهاك حقوقها العمالية المختلفة. (سمارة وعبد المجيد، 2015).

6.8 واقع التمييز في سوق العمل الفلسطيني من منظور النوع الاجتماعي

كما في كل تشريع، يضع المشرع مؤيدات جزائية تطبق على المخالفين لأحكامه، ويفترض أن تتناسب العقوبات مع طبيعة الحق المراد حمايته، وجسامة الانتهاك، وأن تتوفر الأجهزة الإدارية والقضائية لإيقاع هذه المؤيدات بالسرعة والكيفية المناسبة، وبالنظر إلى الأحكام الواردة في قانون العمل والعقوبات الواردة فيه، وبخاصة أن هذه العقوبات تطبق بحق أرباب العمل - أصحاب المنشآت الاقتصادية - يلاحظ أن هذه العقوبات لا تتناسب مع طبيعة الحقوق المنتهكة وجسامة الضرر وآلية التنفيذ، حيث يبلغ الحد الأقصى للغرامات المالية 500 دينار في حالة انتهاك الحق في تأمين العمال عن إصابات العمل، كما يعاقب كل من خالف الأحكام الواردة في الباب المخصص لعمالة النساء (مثل الحرمان من الإجازة)،..بغرامة لا تزيد على 500 دينار. (سمارة وعبد المجيد، 2015).

تبقى تلك المؤيدات الجزائية غير كافية إذا ما ارتبطت بعدم وجود قضاء متخصص ينظر على سبيل الاستعجال في قضايا العمل، حيث يفضل العمال، وأولهم النساء العاملات، عدم التوجه للقضاء بسبب الوقت الطويل

الذي يستغرقه النظر في القضايا، والعقوبات غير الرادعة، والرضا بما يقدمه أرباب العمل لهن، وبخاصة في ظل تغييب لقانون التنظيم النقابي. (سمارة وعبد المجيد، 2015).

وفي ظل تقلص القدرة الاستيعابية للاقتصاد الرسكي فان اتساع الاقتصاد غير الرسمي هو أمر طبيعي الحدوث وهذا يعني توسع للعمالة غير المرئية وغير المحمية، ولأن طبيعة المنشآت الفلسطينية تتسم بالتقليدية وبمؤسساتها صغيرة الحجم، والتي بالنهاية لا تحتاج لمهارات عالية ومتخصصة في مجالات معينة، وهذا يفسر انخراط العاملات فيه بشكل كبير، نتيجة لقلة فرص العمل، وزيادة اعداد الخريجين والعاطلين عن العمل، وما ينتج عن اتساع هذا القطاع هو انتهاكا اكبر لحقوق العمال/ والعاملات. (سمارة وعبد المجيد، 2015).

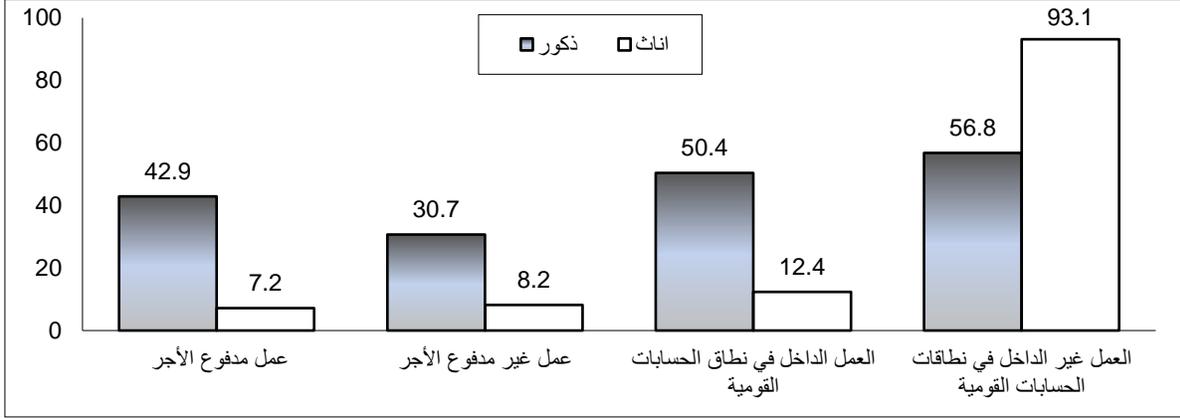
وتعيش العاملات ظروفاً رقابية وحمائية اقل من غيرها، لان المنشآت الصغيرة عادة لا تمتثل للقانون بسهولة، وبالنهاية يكون وضع العاملات يعتمد نسبياً على تطبيق القانون وعلى صاحب العمل نفسه، بحيث تجلت الانتهاكات بحقوق العاملات بهذا القطاع كونهن لا يتصف تشغيلهن للصفة القانونية، وبالنتيجة يكون الحديث عن حقوقهن في أحيان عدة درب من الخداع نتيجة الفجوة ما بين النظري والتطبيقي على الارض. بالتالي فان غياب وجود دور فاعل للجهات الرسمية والمتمثلة بشكل رئيسي بوزارة العمل وللأجسام النقابية على ارض الواقع، افقد الثقة لدى النساء العاملات في قطاع الخدمات بهذه الاجسام، ومما يخلق أمامهن سياقاً يستسلمن معه لكافة شروط وظروف العمل السيئة ويتأقلمن معها، لذا لا بد من اهمية التشديد على تعزيز الرقابة على تطبيق القانون ومحاسبة المخالفين، للحد من انتهاك حقوق العاملات وحماية حقهن كالأجازات بأنواعها، والاجور والتأمين الصحي، والارشاد والتوجيه، كالأصابات والامراض المهنية، للنهوض بواقعهن من خلال تحقيق شروط وظروف عمل لائقة بتطبيق القوانين والاطر السياسية والاستراتيجية، لان جميع الحقوق الواردة في قانون العمل تمثل الحد الأدنى لحقوق العامل/ة والتي لا يجوز التنازل عنها، (سمارة وعبد المجيد، 2015).

7. استخدام الوقت وطبيعة عمل المرأة

يشير مسح استخدام الوقت الذي أعده مركز الإحصاء الفلسطيني(2014) إلى طبيعة الأعمال التي تقوم بها النساء مقارنة بالذكور ومن أبرز ما جاء في هذا المسح هو ما يؤكد على عدم احتساب عمل المرأة بشكل عام وارتباط عمل المرأة بدورها الإنجابي إضافة إلى إقصائها من العمل بأجر، وتركز عمل المرأة في العمل

المرتبط بالدور الإيجابي الذي لا يحسب في الاقتصاد والحسابات القومية، (مسح الوقت، 2014، مركز الإحصاء الفلسطيني).

نسبة الأفراد 10 سنوات فأكثر الذين قاموا بأنشطة العمل حسب نطاق الحسابات القومية ونوع



العمل المدفوع أو غير المدفوع في فلسطين خلال العام 2013/2012

7.1 أنشطة العمل المنزلي

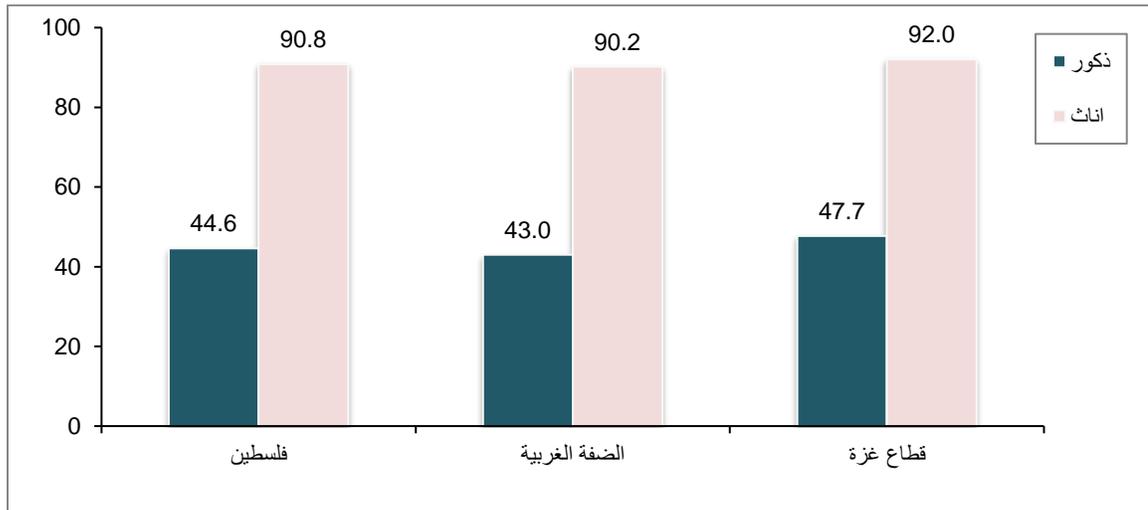
تقضي الإناث في العمر 10 سنوات ما معدله 14.0% من وقتها خلال اليوم في الأعمال المنزلية (إعداد الغذاء وتقديمه، تنظيف، كنس، العناية بالمنزل والتسوق لأغراض المنزل) مقابل 2.4% للذكور.

تقضي الإناث في العمر 10 سنوات فأكثر اللواتي قمن بأنشطة العمل المنزلي (إعداد الغذاء وتقديمه، تنظيف، كنس، العناية بالمنزل والتسوق لأغراض المنزل) ما معدله 3 ساعات و 42 دقيقة مقابل ساعة و 17 دقيقة يقضيها الذكور على هذا النشاط في فلسطين. وفي الضفة الغربية تقضي الإناث 3 ساعات و 45 دقيقة في هذا النشاط مقابل ساعة و 20 دقيقة للذكور، وفي قطاع غزة تقضي الإناث 3 ساعات و 36 دقيقة مقابل ساعة و 13 دقيقة يقضيها الذكور في هذا النشاط.

ما نسبته 90.8% من الإناث في العمر 10 سنوات فأكثر قاموا بنشاط العمل المنزلي (إعداد الغذاء وتقديمه، تنظيف، كنس، العناية بالمنزل والتسوق لأغراض المنزل)، مقابل 44.6% للذكور قاموا بهذا النشاط، كما

تقضي الإناث في العمر 10 سنوات فأكثر ما معدله 53 دقيقة في التسوق لأغراض المنزل (شراء السلع الإستهلاكية والرأسمالية، استطلاع الأسعار على واجهات المحلات، التسوق على الإنترنت) مقابل 46 دقيقة يقضيها الذكور. ، (مسح الوقت، 2014، مركز الإحصاء الفلسطيني).

نسبة الأفراد 10 سنوات فأكثر الذين قاموا بانشطة العمل المنزلي حسب الجنس والمنطقة، 2013/2012



وتؤكد هذه البيانات أيضا بدور النساء بالعمل المنزلي وتحدد أيضا طبيعة الأعمال التي تقوم بها النساء، حيث تبين أيضا الوقت الذي تقضيه النساء في العمل المنزلي، إن استخدام النساء 14% من وقتهن في اليوم لهذه الأعمال يظهر بأن هذه الأعمال تأخذ كثيرا من الوقت بالرغم من عدم احتسابها اقتصاديا ويؤكد على أهمية إدراك الأدوار المختلفة التي تقوم بها المرأة وكيفية أخذها بعين الاعتبار.

وإن العمل المنزلي يعمل أيضا على إبعاد النساء عن سوق العمل، حيث تشير دراسة حول النساء وسوق العمل بأن السبب الرئيسي لإبقاء النساء خارج القوة العاملة هو قيامهن بالعمل المنزلي ودورهن في الأسرة وذلك بنسبة 69.5% في قطاع غزة و 64.3% في الضفة الغربية (شبانة وصالح، 2009)

8. النتائج والتوصيات

إن طبيعة الاقتصاد الفلسطيني والواقع الفلسطيني الذي هو رهين للتدخلات الأجنبية وهيمنة الاحتلال يشكل بيئة خصبة لانتشار الاقتصاد غير الرسمي وذلك لحاجة الناس للعمل وغياب الفرص للعمل في الاقتصاد الرسمي، إضافة لدور الاقتصاد غير الرسمي في استيعاب العاملين والعمالات في الأزمات مثل ما حدث في الانتفاضة الثانية، عندما منعت إسرائيل دخول العمال الفلسطينيين.

إن عمل النساء في الاقتصاد غير رسمي قد يرتبط كثيرا من الأحيان بدور المرأة الإيجابي حيث أن النسب التي تشير بتدني مشاركة المرأة بسوق العمل توجي بتركز عمل النساء في العمل المخفي عن الإحصاءات الاقتصادية. ومع غياب التنظيم والحماية القانونية، فإن الاقتصاد غير الرسمي يشكل بيئة خصبة للاستغلال والانتهاكات في حقوق العمالات.

ومن المهم الإدراك بأن النظر للاقتصاد غير الرسمي من منظور اقتصادي لا يعطي الصورة الواقعية له وذلك لأن وجود الاقتصاد غير الرسمي هو قرار سياسي، وهناك من يستفيد من وجود الاقتصاد غير الرسمي حيث يتم استغلال هذا الاقتصاد من قبل الاقتصاد الرسمي، للحصول على العمالة والمنتجات والخدمات بتكلفة أقل وذلك على كاهل العامل البسيط. إضافة لذلك، فإن الذكور أيضا يستغلون عمالة النساء في الاقتصاد غير الرسمي حيث كثيرا ما تعمل النساء دون أجر ومع أفراد الأسرى وغالبا ما ترتبط تلك الأعمال بدور المرأة الإيجابي.

وعند النظر لأطر القانونية، فهناك غيابا ملحوظا للحماية القانونية، حيث لا ينطبق قانون العمل على العديد من النشاطات الاقتصادية التي تقع في الاقتصاد غير الرسمي، إضافة لذلك فهناك غياب أيضا لتطبيق قانون العمل والرقابة والتفتيش.

وهناك اعتقاد سائد لدى أصحاب العمل غير الرسمي بأنه لا توجد أي فائدة لتسجيل منشئاتهم بل تشكل أعباء إضافية عليهم، ولذا، فهناك دور مفقود للجهات الرسمية والمجتمع المدني للعمل على الرقابة وتحفيز تسجيل المنشئات.

إضافة إلى العقبات الاجتماعية والثقافية، والتي تحول دون مشاركة المرأة الاقتصادية بالشكل المطلوب وهذا بعد ذاته يدل على أن وضع النساء في فلسطين يتسم بنوع من التناقض، فمن ناحية ترتفع مستويات الالتحاق بالتعليم بين النساء، ومن ناحية أخرى ما زالت مشاركة النساء متدنية في سوق العمل الرسمي، وما زالت قيمة مشاركة المرأة منقوصة في سوق العمل غير الرسمي، وأعمالها المنزلية غير مقدرة لا معنوية ولا مادياً.

وبالتالي فالعلاقة هنا تبادلية ما بين التنمية وما بين النهوض بواقع المرأة وتنميتها، لأن طرفي المعادلة يعانيان من مشاكل بنيوية. وفي ظل كافة الظروف والأوضاع السياسية والاقتصادية، فإن المرأة تضطر للعمل في مجالات معينة والتي تعد مقبولة مجتمعياً، أي أن المرأة تقع كضحية بين فكي كماشة الظروف الاقتصادية والسياسية السيئة وما بين الواقع الاجتماعي السيء، وهذا يجعل نشاطها الاقتصادي يتركز بالنهاية في مجالات وقطاعات عمل معينة.

إن الوضع الاقتصادي السيء يلقي بظلاله على واقع سوق العمل الفلسطيني، وبشكل أكبر على المرأة الفلسطينية، لأنها تقع كضحية بين فكي كماشة الظروف الاقتصادية والظروف الاجتماعية، بل إنها تدفع الكثير من حقوقها ضريبة للتكاليف الاجتماعية والثقافية المجتمعية إضافة للعقبات السياسية والاقتصادية. ونتيجة لسوء وضع سوق العمل الفلسطيني، فإن المرأة الفلسطينية تلقى نفسها مضطرة للتأقلم مع الأعمال الغير لائقة والمتوافرة في سوق العمل والتي تتسم بسوء الظروف.

9. قائمة المراجع

المراجع بالعربية

- شبانة، لؤي، و جواد صالح.2009. تحديات مشاركة المرأة في سوق العمل والتدخلات المطلوبة: دراسة كمية نوعية حول مشاركة المرأة في سوق العمل.
- الكفري، صالح، وخديجة نصر.2011. واقع التمييز في سوق العمل الفلسطينية من منظور النوع الاجتماعي: نحو مستقبل يضمن المساواة بين الجنسين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2010): المرأة والعمل.
- حمامي، ريماء.1997. الاقتصاد والمرأة: الفصل بين الجنسين في الحياة الاقتصادية الفلسطينية. بيرزيت: جامعة بيرزيت، برنامج دراسات المرأة.
- الفلاح، بلال. 2014. القطاع غير المنظم في الأراضي الفلسطينية المحتلة: أسبابه، توسعه، خصائصه، ومعيقات تنظيمه
- قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.
- فرحات، روان. 2014. ورقة عمل : حول حقوق العاملات بين التشريع والتطبيق مقدمة في ندوة حوارية حول: المرأة العاملة في قطاع الزراعة والصناعات الغذائية واقع...وتحديات.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2012): مسح المنشآت.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2014): المرأة والعمل.
- عرمان ، نزيه (٢٠١٥). الاقتصاد غير المنظم (المفهوم، الخصائص، الإدماج)، وزارة العمل.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2014) : استخدام الوقت.
- الخطة الإستراتيجية لقطاع العمل وترسيخ أسس العمل اللائق في فلسطين للأعوام: 2014-2016. 2013. وزارة العمل.

- أبو عواد، نداء. 2011. الاقتصاد غير الرسمي في السياق الاستعماري، عبء ثقيل وإنجازات متواضعة في مجال المساواة بين الجنسين.
- دغرة، سفيان. القطاع غير المنظم في الأراضي الفلسطينية: الواقع الراهن وإمكانيات التطوير. مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين. 2009.
- عويضة، ساما وخالد نبريص وبسمة الناجي. واقع الخريجات الجامعيات ومتطلبات سوق العمل. مركز الدراسات النسوية. 2007.
- شبانة، لؤي، وجواد الصالح. تحديات مشاركة المرأة في سوق العمل والتدخلات المطلوبة. مقدمة إلى مركز المرأة للدراسات والتوثيق. حزيران، 2008.
- وزارة شؤون المرأة، وثيقة الاستراتيجية الوطنية عبر القطاعية لتعزيز المساواة والعدالة بين الجنسين 2013-2011
- الصيرفي، عماد، وأيمن عبد المجيد. رصد واقع ظروف وحقوق النساء العاملات في قطاع الزراعة. مركز دراسات التنمية، ٢٠١٥.
- المقتفي، جامعة بيرزيت. قرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 2012م بشأن اعتماد الحد الأدنى للأجور في جميع مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية.
- سمارة، ناهد، وأيمن عبد المجيد. نحو رصد واقع ظروف وحقوق العاملات في قطاع الخدمات الصغيرة. 2015، مركز دراسات التنمية.

المراجع بالإنجليزية

- International Labor Organization (ILO) Website, Decent Work. <http://ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>. Accessed on March 1st, 2015.
- International Labor Organization (ILO). ABC of Women Workers' Rights and Gender Equality, Second Edition, 2007.
- Resarch Study: Women's Economic Empowerment in the West Bank, Palestine. Asala, 2010
- International Labor Organization (ILO). ABC of Women Workers' Rights and Gender Equality, Second Edition, 2007.
- Elborgh-Woytek, Katrin, Et Al. Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity. Rep. N.p.: International Monetary Fund (IMF), 2013.
- Resarch Study: Women's Economic Empowerment in the West Bank, Palestine. Asala, 2010.
- Bronstein, Arturo. International And Comparative Labour Law. Geneva: International Labour Organization, 2009.
- Cotula, Lorenzo. Gender and Law: Women's Rights in Agriculture. FAO Legislative Study. Food and Agriculture Organization of The United Nations. 2002.

- Labour Market And Employment Policies In Palestine. European Training Foundation, 2014. Print.
- Daniels, Arlene Kaplan. 'Invisible Work'. *Social Problems* 34.5 (1987): 403–415.
- Alter Chen, Martha. 'WOMEN IN THE INFORMAL SECTOR: A GLOBAL PICTURE, THE GLOBAL MOVEMENT'. Web. 28 Nov. 2015.
- Fernea, Elizabeth Warnock. *Middle Eastern Women And The Invisible Economy*. Gainesville, Fla.: University Press of Florida, 1998. Print.
- Hilal, Jamil, Saleh Al Kafri, and Eileen Kuttab. *Unprotected Employment In The West Bank And Gaza Strip*. Beirut: ILO, 2008.
- Wick, Ingeborg. *Women Working In The Shadows: The Informal Economy And Export Processing Zones*. SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene, 2010. Print.
- Lund, F., 2009, 'Social Protection and the Informal Economy: Linkages and Good Practices for Poverty Reduction and Empowerment', in *Promoting Pro-Poor Growth: Social Protection, Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD)*, Geneva, pp.69–88

- Lund, Francie. Social Protection And The Informal Economy: Linkages And Good Practices For Poverty Reduction And Empowerment. 1st ed. OECD, 2009.
- Women and Men in the Informal Economy: A statistical Picture. ILO. 2002.
- International Labor Organization (ILO) Website, Informal Economy. <http://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/lang--en/index.htm>. Accessed on November 1st, 2015
- Jennings, Mary. 'Gender Issues In The Informal Sector Constraints And Opportunities'. Trocaire Development Review (1994): 49-66. Print.
- Daniels, Arlene Kaplan. 'Invisible Work'. Social Problems 34.5 (1987): 403-415.
- Women And Men In The Informal Economy: A Statistical Picture. 2nd ed. ILO, 2013. Print.
- Jennings, Mary. 'Gender Issues In The Informal Sector Constraints And Opportunities'. Trocaire Development Review (1994): 49-66. Print.
- Transitioning From The Informal To The Formal Economy. ILO, 2013. Print.
- Esim, Simel, and Eileen Kuttub. 'WOMEN'S INFORMAL EMPLOYMENT IN PALESTINE: SECURING A LIVELIHOOD AGAINST ALL ODDS'. Economic Research Forum.
- Palestinian Womens' Associations And Agricultural Value Chains. FAO, 2011.

- Palestinian Central Bureau of Statistics, Labor Force Survey: Annual Report 2012.
- Marrar, Shuaa' Report on Labour and Economy in the Palestinian Territory A Gender Perspective.2009.Riyada Consulting and Training
- Falah, Bilal. The Informal Sector in The Occupied Palestinian Territory. 2014. MAS.
- Transitioning From The Informal To The Formal Economy. ILO, 2013. Print.
- Falah, Bilal. The Informal Sector in The Occupied Palestinian Territory. 2014. MAS.