



واقع الحقوق الاقتصادية للنساء الفلسطينيات

تعاني المرأة الفلسطينية من عنف واضطهاد مزدوج مرتبط بالواقع الفلسطيني الذي لا زال يرزح تحت سطوة الاحتلال، والنظام السائد واتباعه لسياسات النهج النيوليبرالي وما يخلفه من عنف اقتصادي واجتماعي، والنظام الأبوي وسطوته. إذ أدت تلك المنظومة مجتمعة إلى خلق اقتصاد فلسطيني هش وضعيف، يعاني من ارتفاع نسب البطالة والفقر، وانخفاض لمشاركة المرأة في الحياة العامة السياسية والاقتصادية سيما في سوق العمل. حيث تظهر بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني أن نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة بلغت فقط 16% من مجمل النساء في سن العمل¹، والتي تعتبر من أدنى النسب في العالم².

تحاول هذه الورقة تسليط الضوء على واقع الحقوق الاقتصادية للمرأة الفلسطينية، وعلى مظاهر العنف الاقتصادي والاقصاء والانتهاكات الحقوقية التي تعاني منه المرأة الفلسطينية سيما المرأة العاملة، إضافة إلى نقاش إلى دور السلطة الفلسطينية في حماية حقوق المرأة والامتثال للقوانين والاتفاقيات الموقعة عليها لضمان حقوق المرأة.

مقدمة:

بالرغم من انضمام فلسطين إلى مجموعة المعاهدات والمواثيق الدولية، التي تحظر التمييز ضد المرأة، والتزامها في أطر تعزز حقوق المرأة مثل منهاج عمل بيجن، وخطة المرأة والسلام والأمن، وخطة عام 2030³، وانضمامها إلى

¹ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، بيان صحفي، أوضاع المرأة الفلسطينية، 2021،

https://www.pcbs.gov.ps/portals/_pcbs/PressRelease/Press_Ar_7-3-2021-WD-ar.pdf

² البطة، سامية، فتح سوق العمل للمرأة الفلسطينية، شبكة السياسات الفلسطينية 2015

³ [وضع الاجتماعي والاقتصادي للنساء والفتيات الفلسطينيات \(unescwa.org\)](http://unescwa.org)

اتفاقية "القضاء على كافة اشكال التمييز ضد المرأة" سيداو" وعلى الرغم من أن القانون الأساسي الفلسطيني في المادة 9 نص على أن " الفلسطينيين أمام القانون والقضاء سواء لا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة" لا زالت القوانين والتشريعات المعمول بها تحمل تمييزا اتجاه النساء وحقوقهن⁴ ولا زالت الإجراءات والتدابير الفعلية قاصرة عن تجسيد مبدأ المساواة أمام القانون للنساء الفلسطينيات⁵. ولا زالت التشريعات قاصرة عن توفير الحماية للنساء من العنف القائم على أساس الجنس، ولا زال هناك غياب للأحكام الشاملة بشأن عدم التمييز، بما يشمل المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة، حظر العنف القائم على النوع الاجتماعي بجميع أشكاله وبما يشمل العقوبات التي تحظر التحرش الجنسي في أماكن العمل⁶، وعدم اشمال قانون العمل لعاملات المنازل. إذ بلغت نسبة النساء المتزوجات أو سبق لهن الزواج (18- 64 سنة) المعنفات أي تعرضن لأحد أشكال العنف من قبل الزوج (نفسي، جسدي، جنسي، اجتماعي، اقتصادي) مرة واحدة على الأقل خلال العام 2019 حوالي 29%، بمعنى أن كل امرأة من 3 نساء تعرضت لأحد أشكال العنف⁷، كما بلغت نسبة النساء المعنفات اقتصاديا 41% مثل "الطلب من الزوجة معرفة كيفية صرفها للمال، التصرف بأموالها الخاصة، منعها من العمل، التصرف بإيرتها دون موافقتها، وإجبارها على الاستقالة وغيرها من الأشكال"⁸. وفي ظل ثقافة المجتمع السائدة فيما يتعلق بالخصوصية والتكتم وعدم الإفصاح، قد تكون نسب العنف الاقتصادي أعلى من النسب المذكورة. كما ان التعريف المذكور بحسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لم يتضمن العنف الاقتصادي الذي يمارس بشأن المرأة غير العاملة، مثل معظم النساء التي تقوم بأعمال رعاية المنزل والأطفال، " عمل غير مدفوع الأجر".

⁴ رسالة مؤسسة الحق بمناسبة الثامن من آذار، 2018، <https://www.alhaq.org/ar/advocacy/2275.html>

⁵ تقرير مقدم من جمعية لجان المرأة الفلسطينية بشأن متابعة تنفيذ التوصيات الختامية لتقرير دولة فلسطين الأول للجنة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة "سيداو"، جمعية لجان المرأة الفلسطينية، 2020

⁶ [الوضع الاجتماعي والاقتصادي للنساء والفتيات الفلسطينيات \(unesqwa.org\)](http://unesqwa.org)

⁷ النتائج الأولية لمسح العنف في المجتمع الفلسطيني، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2019

https://www.pcbs.gov.ps/Downloads/book2480.pdf?fbclid=IwAR28wqX2_6ErXieO3m7rT7QCzArkJgINscl

[MA6awBfiC-6cFESTTQavUiwE](https://www.pcbs.gov.ps/Downloads/book2480.pdf?fbclid=IwAR28wqX2_6ErXieO3m7rT7QCzArkJgINscl)

⁸ المصدر السابق

المرأة في سوق العمل في فلسطين:

بلغت نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل 16% من مجمل النساء في سن العمل للعام 2020 وهي من أقل النسب في العالم، أي أن حوالي 86% من النساء واللاتي في الفئة العمرية (أكثر من 15 سنة) هم خارج القوى العاملة، أي لا يرغب بالعمل وغير باحثات عن العمل (حسب تعريف منظمة العمل الدولي لمن هم خارج القوى العاملة)، حيث أظهرت بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني أن حوالي 62% من النساء خارج القوى العمل كان بسبب التفرغ للأعمال المنزلية (بما يشمل رعاية الأطفال)⁹ بمعنى أنشطة غير مدفوعة الأجر ولا يتم تسجيلها بشكل رسمي¹⁰.

في حين بلغت نسبة البطالة بين النساء المشاركات في قوى العمل 40% (أي أن مجمل عدد النساء العاملات حوالي 160 ألف امرأة)، في حين أن نسبة البطالة للرجال بلغت 23%¹¹. وتعتبر أيضا نسب البطالة من النسب المرتفعة، مع الإشارة إلى أن نسب البطالة تتراوح بحسب نسب المشاركين في القوى العاملة، بمعنى أن انخفاض نسب المشاركة في القوة العاملة تؤدي إلى انخفاض أيضا نسب البطالة، نظرا لان انخفاض نسب المشاركة في القوى العاملة، يعني أن هناك العديد ممن خرجوا من دائرة أيضا البحث عن عمل (فقدان الأمل بالحصول على وظيفة) الامر الذي يفسر ارتفاع نسب الفقر والتي وصلت حوالي 30%.

ويمكن تحليل تلك الظاهرة إلى ضعف الاقتصاد الفلسطيني وعدم قدرته على خلق فرص العمل للنساء والرجال، وفشل السياسات النيوليبرالية المتبعة، والتي أفرزت اقتصاد مبني على الخدمات حيث تُشكل الأنشطة الخدمائية نحو 60%

⁹ مسح القوى العاملة الفلسطينية، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2020

¹⁰ طه، لبيب، العاملات في القطاع غير الرسمي في فلسطين العاملات من المنازل بأجر نموذجا، جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية، 2018

¹¹ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، بيان صحفي، أوضاع المرأة الفلسطينية، 2021،

من الناتج المحلي الإجمالي في الضفة الغربية وقطاع غزة¹²، واقتصاد معتمد على الاستيراد، بدلا من خلق القطاعات الانتاجية وتحفيزها (عام 2018 بلغت قيمة الواردات 6.5 مليار دولار، في حين بلغت قيمة الصادرات 1.1 مليار دولار)¹³.

" فشلت السلطة الفلسطينية بلعب دور تنموي رئيسي، بل عملت ضمن إطار يتسم بشبكة معقدة من الفساد والمحسوبية، وأسلوب مشخص من الحكم، تبني نموذجاً اقتصادياً يسعى إلى تحقيق المكاسب، من دون تحقيق الفائدة للمجتمع. وبالتالي، ساعدت السلطة الفلسطينية، بصورة مباشرة وغير مباشرة، في تحقيق واحد من أهداف الاستعمار من خلال تحقيق الثروة الفردية لبعض الأشخاص، والفقير والإفقر الوطني للجميع¹⁴."

يتركز عمل النساء في أنشطة الخدمات حيث تعمل 73% من النساء في أنشطة الخدمات والفروع الأخرى، والتي تشمل المهن التقليدية للنساء، فمثلا تشكل النساء نسبة 60% من العاملين في قطاع الرعاية الصحية¹⁵، ونسبة العاملات في قطاع التعليم 70%، في حين تعمل 6.8% في أنشطة الزراعة والصيد. ويعتبر القطاع الخاص المشغل الأكبر حيث تعمل 68% من النساء في القطاع الخاص (98 ألف امرأة)¹⁶، و31% في القطاع العام (50,400 امرأة) و0.6% داخل الخط الأخضر والمستوطنات (1000 امرأة)¹⁷ منهم حوالي 300 امرأة تعمل داخل المستوطنات.

تعاني النساء العاملات داخل الخط الأخضر سيما العاملات في المستوطنات من غياب كامل لأي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية، ففي معظم الاحيان تحرم العاملات في المستوطنات من الإجازات، التأمين الصحي، مستحقات نهاية الخدمة، والتي لا يمكن أي غطاء قانوني، نظرا لأنهن عاملات بغير عقود، ونظرا لصدور قرار بشأن حظر أي

¹² صادق، طارق. (2020). الاقتصاد الفلسطيني في زمن كورونا. مجلة الدراسات الفلسطينية، العدد 123. رام الله: مؤسسة الدراسات الفلسطينية. ص 165-170. مستقاة بتاريخ (2020/6/28)

¹³ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2019). إحصاءات التجارة الخارجية المرصودة، السلع والخدمات 2018: نتائج أساسية. رام الله.

¹⁴ تريتير، علاء، الاقتصاد المشتبك في فلسطين المحتلة، 2019

¹⁵ الوضع الاجتماعي والاقتصادي للنساء والفتيات الفلسطينيات (unesco.org)

¹⁶ الواقع العمالي في فلسطين لعام 2020، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2021

¹⁷ مؤشرات واقع سوق العمل والمنشآت في دولة فلسطين، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2020

عمل داخل المستوطنات¹⁸، وبالتالي تتعرض تلك العاملات لانتهاكات صارخة للحقوق لا تقتصر فقط على الحقوق الاقتصادية، إنما أيضا تطل الكرامة الإنسانية، واللاتي غالبا ما يلجأ للعمل في تلك الظروف القاهرة، نظرا لقلّة الفرص المتاحة، وانعدام منظومة الحماية الاجتماعية.

تعمل غالبية النساء في القطاع الخاص، منهم من تعمل ضمن عقد عمل، ومنهم من يعملن كعمالة في قطاع العمل غير المنظم، وتتبع العاملات بعقود لقانون العمل رقم (7) لسنة 2000، والذي حدد إجازة الولادة 10 أسابيع، إذا مر على عملها 180 يوم، مما يشير في بعض الاحيان إلى حرمان المرأة الحامل من الحصول على فرصة عمل، نظرا لأنها لن تستحق الإجازة المدفوعة، إن لم يكن ماضيا على عملها 180 يوم، بما يتعارض وحق المرأة في ممارسة دورها الإيجابي. كما افتقر قانون العمل الفلسطيني من حق منحة الأمومة ومصاريف الولادة، إضافة إلى تغطية مصاريف الولادة¹⁹ خلافا لما جاء في المادة 12 من اتفاقية سيداو والتي نصت "تكفل الدول الاطراف للمرأة الخدمات المناسبة فيما يتعلق بالحمل والولادة وفترة ما بعد الولادة وتوفر لها الخدمات المجانية عند الاقتضاء". كما يشككي العديد من المشغلين من إجازة الأمومة الإلزامية، لارتفاع تكلفتها على المشغل في ظل غياب الدعم الحكومي²⁰، الأمر الذي يقلل فرص عمل المرأة المتزوجة وينتهك حقها بالدور الانجابي.

أما بالنظر للعاملات في القطاع العام ، ينقسم القطاع العام إلى مدني وعسكري، تعمل حوالي 38 ألف امرأة في القطاع المدني وترتفع النسبة النساء العاملات في قطاعي التعليم والصحة، بما يشير إلى تكريس الادوار النمطية للنساء في الثقافة التقليدية السائدة²¹، ولا زالت الأدوار النمطية المرتبطة بالمرأة سائدة في المجتمع الفلسطيني، بالرغم مما جاء ضمن بنود اتفاقية سيداو والتي نصت في المادة 10 " القضاء على اي مفهوم نمطي عن دور الرجل ودور المرأة على جميع مستويات التعليم وفي جميع أشكاله" فمثلا 19.2% من القضاة نساء، و فقط 2.2% نسبة النساء اللاتي يتولين إدارة اورئاسة الشركات المسجلة في هيئة سوق رأس المال الفلسطينية²².

¹⁸ الريحان الدامي النساء الغوريات عاملات في المستعمرات، تقرير استقصائي، مرصد السياسات الاجتماعية والاقتصادية، 2018

¹⁹ سعدة، جبريل، دراسة حول أوضاع النساء العاملات في قلقيلية، اتحاد لجان المرأة الفلسطينية، 2011

²⁰ البطة، سامية، فتح سوق العمل للمرأة الفلسطينية، شبكة السياسات الفلسطينية 2015

²¹ نحو قانون خدمة مدنية عادل وحساس للنوع الاجتماعي، مركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي 2021

²² المرأة والرجل في فلسطين قضايا وإحصاءات، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2021

ولا زال تقلد النساء للوظائف العليا متدنيا ، حيث تبلغ نسبة النساء في الفئة الوظيفية العليا 13.6% في الضفة الغربية، و6.9% في قطاع غزة²³، ولا زالت مشاركة النساء في المراكز القيادية خجولة جدا، فمثلا هناك امرأة واحدة في منصب محافظ مقابل 15 محافظا من الرجال، وهناك 3 نساء في منصب وزير مقابل 21 وزيرا²⁴، خلافا لما جاء في اتفاقية سيداو التي تؤكد على ضرورة اتخاذ التدابير لتحقيق حق المرأة في الترقى والأمن الوظيفي وجميع مزايا وروط الخدمة.

وتعمل 37 ألف امرأة في قطاع العمل غير المنظم وهو القطاع الذي يشمل المنشآت التي لا يوجد لديها ملف ضريبي، أو أي أنشطة اقتصادية لا يوجد لها ملف ضريبي سواء منشآت يملكها العامل أو يعمل لحسابها، أو أي أعمال أخرى، وبالتالي فإن تلك النساء العاملات في القطاع غير المنظم يعملون في معظمهم في القطاع الخاص أو داخل الخط الأخضر والمستوطنات، كما تعمل 36% من النساء العاملات عمالة غير منظمة (العاملون في القطاع غير المنظم بالإضافة إلى المستخدمين بأجر الذين لا يحصلون على أي من الحقوق في سوق العمل سواء مكافأة نهاية الخدمة/ تقاعد، أو إجازة سنوية مدفوعة الأجر، أو إجازة مرضية مدفوعة الأجر)²⁵. بما يعني أن تلك العاملات لا يخضعن لقانون العمل الفلسطيني، بالرغم من التحفظ على الحقوق المقدمة للعامل ضمن قانون العمل، كما أن تلك العاملات يعانين من عنف اقتصادي واجتماعي يؤدي إلى حرمانهم من الشعور بالأمان الوظيفي أو حتى حقهن في الإنجاب والأمومة، بما يتعارض مع الاحكام الواردة ضمن المادة 11 في اتفاقية سيداو، والتي تنص على " تتخذ الدول الأطراف جميع ما يقتضي الحال اتخاذه من تدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على اساس تساوي الرجل والمرأة، نفس الحقوق بما يشمل الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب، وإدخال ناظم إجازة الامومة المدفوعة الاجر..."

²³ المصدر السابق

²⁴ المصدر السابق

²⁵ الواقع العمالي في فلسطين لعام 2020، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2020

كما أشارت بيانات جهاز الاحصاء المركزي الفلسطيني أن حوالي 25% من النساء العاملات يتقاضين أقل من 1450 شيقل شهريا للعام 2020²⁶، أي أنهن دون خط الفقر المدقع (1974 شيقل شهريا لأسرة مكونة من 5 أفراد) وبالإشارة إلى أن 10% من الأسر ترأسها نساء، بمعنى أن المعيل هو المرأة، والتي غالبا ما تكون تعمل في القطاعات غير المنظمة، وبالتالي تحرم من كافة الحقوق الاجتماعية والاقتصادية. كما أن حوالي 60% من النساء العاملات في القطاع الخاص (سواء قطاع منظم أو غير منظم) يتقاضين أقل من الحد الأدنى للاجور (1450 شيقل) عام 2019، وهي ضعف النسبة المقابلة للرجال²⁷.

شهد العام الماضي عنفا مركبا على النساء العاملات وتحديدًا العاملات في قطاع العمل غير المنظم، حيث عانت العديد منهن من فقدان مصدر الرزق، أو دفع جزء بسيط خلال فترة الجائحة²⁸، كما قامت العديد من المنشآت التجارية إما بفصل العاملين (يتضمن أيضا عاملات) أو تقليص ساعات عملهم وخفض أجورهم، رغم تعليمات وزارة العمل بمنع إنهاء عمل أي موظف تبعًا للجائحة²⁹. فقدت العديد من النساء وظائفهن مما ضاعف من تبعيتهن واعتمادهن على الرجال، وهذا أفقدهن استقلاليتهم المادية وجعلهن أكثر عرضة للعنف³⁰، وبحسب مسح أجرته هيئة الامم المتحدة للمرأة إن أكثر القطاعات المتضررة بفعل الجائحة من مشاريع النساء هي المنتجات الغذائية بنسبة 26%، يليها قطاع التطريز بنسبة 20% والحضانات بنسبة 11%³¹، الأمر الذي أضعف من قدرتهن الاقتصادية.

²⁶ الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني، بيان صحفي، أوضاع المرأة الفلسطينية، 2021

²⁷ [www.unesco.org](http://unesco.org) الوضع الاجتماعي والاقتصادي للنساء والفتيات الفلسطينيات

²⁸ العنف ضد النساء والفتيات في فترة كوفيد-19 في دولة فلسطين، الائتلاف النسوي الأهلي لتطبيق اتفاقية القضاء على كافة أشكال

التمييز ضد المرأة في دولة فلسطين المحتلة، الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية، 2020

²⁹ حوار لوزير العمل مع جريدة الحياة، بتاريخ 2020/8/15،

انظر: http://www.alhayat-j.com/ar_page.php?id=55a3268y89797224Y55a3268

³⁰ العنف ضد النساء والفتيات في فترة كوفيد-19 في دولة فلسطين، الائتلاف النسوي الأهلي لتطبيق اتفاقية القضاء على كافة أشكال

التمييز ضد المرأة في دولة فلسطين المحتلة، الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية، 2020

³¹ المصدر السابق

الحقوق الاقتصادية للنساء خارج سوق العمل

يشير انخفاض مشاركة المرأة في سوق العمل، إلى ان الغالبية من النساء هن بحسب التعريفات الدولية لسوق العمل خارج إطار الاقتصاد الرسمي، إذ لا زالت قيمة مشاركة المرأة في سوق العمل غير الرسمي منقوصة³²، بما يعني أن العمل مدفوع الاجر لا زال يحظى بقيمة أعلى من أعمال المرأة التقليدية داخل الأسرة غير مدفوعة الأجر، مع العلم أنه حديثاً بدأ العمل على الاعتراف بعمل المرأة بجميع مستوياته، إذ أكد منهاج العمل العالمي للنهوض بالمرأة والمتضمن إعلان ومنهاج عمل "بيجين"، على ضرورة استخدام سبل إحصائية مناسبة للاعتراف بعمل المرأة بجميع أشكاله في القطاعين المنزلي والعمل بدون اجر، أو السعي لإيجاد معرفة أكثر شمولاً عن عمل المرأة، من ضمنها تقييم العمل غير المأجور؛ وزيادة تفهم أنواعه ونطاقاته وتوزيعه³³

بالرغم من قيام المرأة بالأعمال المنزلية ورعاية الأطفال والدور الإنجابي والذي يعيق قدرتها في الانضمام إلى سوق العمل، لا تزال الحقوق الاقتصادية للمرأة خارج إطار سوق العمل منتهكة، فمثلاً يتركز النشاط الاقتصادي للنساء في العديد من المناطق في العمل الزراعي، وبالغالب ليس لديهن القدرة على التحكم بالأصول الزراعية³⁴. كما أن عمل المرأة داخل المنزل غير مدفوع الاجر، وبالتالي لا يتم التعامل مع الممتلكات والاموال أموال مشتركة، انطلاقاً من فلسفة أن المرأة غير عاملة، بالرغم من أن فلسفة تنمية المال المشترك بين الزوجين تنطلق من أن المرأة التي تعمل داخل الأسرة هي التي مكنت الزوج من العمل خارج المنزل ووفرت له البيئة المناسبة من أجل تنمية أي مال بحوزته من خلال تقسيم العمل بين الزوجين في خارج المنزل ودخله³⁵. وفي فلسطين لا زال يتم العمل بموجب قانون الأحوال الشخصية الأردني للعام 1976، إلا أن قانون الأحوال الشخصية وتشريعاته تنكر امتلاك المرأة للشخصية القانونية المساوية لشخصية الرجل، وذلك بثبوت مبدأ الولاية في الزواج، وبالتالي فإن مسألة تنظيم

³² الصيرفي، عماد، سمارة ناهد، نساء في الظل-النساء والاقتصاد غير الرسمي فلسطين، جامعة بيرزيت، 2016

³³ ورقة حقائق حول وضعية المرأة الفلسطينية وآليات الحماية القانونية، مركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي، 2019

³⁴ [الوضع الاجتماعي والاقتصادي للنساء والفتيات الفلسطينيات \(unesqwa.org\)](http://unesqwa.org)

³⁵ ورقة حقائق حول وضعية المرأة الفلسطينية وآليات الحماية القانونية، مركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي، 2019

الثروة المشتركة المتكونة بعد الزواج غير منصوص عليه في التشريع الفلسطيني³⁶، ويجسد القانون الفلسطيني استقلال الذمة المالية لكل من الزوجين، وبالتالي لا يعالج مسألة الاموال المشتركة، والتي غالباً وبحسب العرف السائد يتولى الزوج إدارة الثروة المشتركة، وغالباً ما يتم تسجيلها باسمه، وحتى ان كانت المرأة عاملة، فغالباً لا توثق ما تنفقه على العائلة، وغالباً ما يتم تسجيل الملكيات باسم الزوج، مما يفقدها حقها في تلك الممتلكات في حالة الانفصال

القصور في التشريعات الفلسطينية:

تعاني التشريعات الفلسطينية من قيود تحد من مشاركة المرأة في سوق العمل، وتنتهك في بعض الأحيان حقوقها الاقتصادية، إذ حتى الآن لم يقر قانون الضمان الاجتماعي، والذي هو حق من حقوق الإنسان منصوص في القانون الأساسي المعدل في المادة (22) والتي جاء فيها " ينظم القانون خدمات التأمين الاجتماعي والصحي ومعاشات العجز والشيخوخة"³⁷، وبالتالي ليس غريباً أن 40% من العاملات في القطاع الخاص لا يحصلن على إجازة أمومة مدفوعة الأجر، و38% من العاملات في القطاع الخاص لا يحصلن على مساهمة في تمويل التقاعد/ مكافأة نهاية الخدمة³⁸

كما "يستثنى قانون العمل شريحة عريضة من القوى العاملة الفلسطينية ومنها العاملون لحسابهم الخاص، والعمال الموسميون، وأفراد الأسرة العاملون دون أجر، والعاملون بالمنزل، والعاملون في مجال الرعاية المنزلية والإنجابية غير المدفوعة"³⁹.

³⁶ حقوق الزوجة في الملكية المشتركة بعد الزواج في فلسطين، مركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي، 2019،

³⁷ القانون الأساسي المعدل، <http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=14138>

³⁸ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، بيان صحفي، أوضاع المرأة الفلسطينية، 2021

³⁹ البطة، سامية، فتح سوق العمل للمرأة الفلسطينية، شبكة السياسات الفلسطينية 2015

كما تفتقر التشريعات سواء قانون العمل الفلسطيني، أو حتى قانون الخدمة المدنية إلى النصوص التي تتضمن حظر التمييز ضد المرأة وإيقاع العقوبة التأديبية على ممارستها، كما تفتقر القوانين إلى التشريعات التي تحظر التحرش الجنسي في أماكن العمل⁴⁰، كما لم يتضمن قانون مكافحة تعريفاً للفساد الأخلاقي والذي يتضمن أشكال الفساد المبنية على النوع الاجتماعي، مثل الابتزاز الجنسي، الرشوة الجنسية والتحرش الجنسي⁴¹.

وفي ظل التشريعات القائمة وبالرغم من قصورها، تعاني النساء العاملات من غياب آليات الحماية والرقابة وضعف إجراءات الرقابة والتفتيش⁴² وتحديدًا العاملات في قطاع العمل غير المنظم، كما لم تنصف القوانين السارية المرأة التي تعمل بعمل غير مدفوع الأجر مثل الرعاية المنزلية، وبالتالي تحرم المرأة من حقها في الأموال والممتلكات المتحققة بعد الزواج.

نقاش واستخلاص

أظهرت الورقة جانب من الانتهاكات التي تتعرض لها المرأة في جانب حقوقها الاقتصادية، والتي تتنافى مع مبدأ عدم التمييز، ومع اتفاقية سيداو، ولا زالت النظرة السائدة في المجتمع الفلسطيني تحصر المرأة في الأدوار التقليدية، ولا زالت النظرة لعمل المرأة كعمل مساعد وليس أساسياً، وفي ظل تلك المنظومة وفي ظل التحديات التي تواجهها المرأة الفلسطينية، تفتقر أيضاً القوانين والتشريعات التدابير اللازمة لدعم حقوق المرأة الاقتصادية، ولا زال هناك ضعف في منظومة الحماية الاجتماعية، بالرغم من أن النساء هن أكثر عرضة للالتزامات وللاكتشاف الاقتصادي، الأمر الذي ظهر جلياً خلال جائحة كورونا، والعنف المضاعف الذي تعرضت لهن النساء.

وبالرغم من أن الانضمام لاتفاقية سيداو، يعتبر مؤشر نحو التحسن، إلا أن تنفيذ بنود الاتفاقية لم يؤخذ على محمل الجد، فحتى الآن لم تتخذ الإجراءات والتدابير اللازمة لتنفيذ بنود الاتفاقية، ولا زال هناك قصور في التشريعات الفلسطينية في تعزيز دور المرأة وعملها، وحمايتها من الانتهاكات.

⁴⁰ نحو قانون خدمة مدنية عادل وحساس للنوع الاجتماعي، مركز المرأة للارشاد القانوني والاجتماعي، 2021
⁴¹ الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة أمان.مراجعة وتحليل قانون مكافحة الفساد والأنظمة ذات العالقة من منظور النوع الاجتماعي،

2021

⁴² الصيرفي، عماد، سمارة ناهد، نساء في الظل-النساء والاقتصاد غير الرسمي فلسطين، جامعة بيرزيت، 2016