

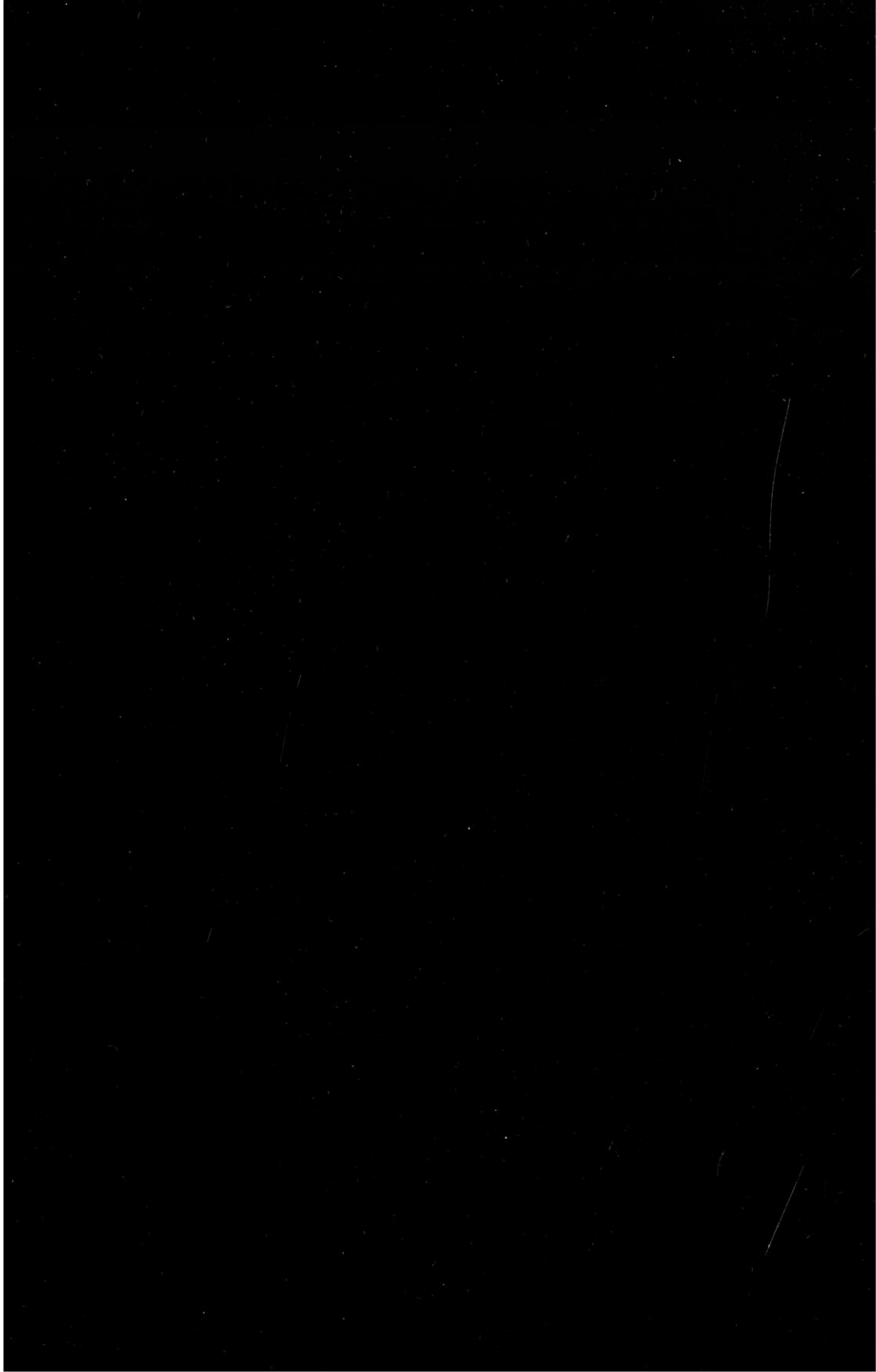


قضايا

المرأة العاملة الفلسطينية

(دراسة تحليلية)

تأليف: ربحي قطامس



قضايا
المرأة العاملة الفلسطينية
دراسة تحليلية

تأليف: ربحي قاطامش

إصدار جمعية المرأة العاملة الفلسطينية
فلسطين



٢٠٠١

الطبعة الثانية

٢٠٠١

هذه الطبعة ممولة من المفوضية الأوروبية، ومضمونها لا يعكس وجهة نظر المفوضية

إصدار جمعية المرأة العاملة الفلسطينية

رام الله - فلسطين

حقوق الطبع محفوظة

الطبعة الأولى ١٩٩٩

الطبعة الثانية ٢٠٠١

تقديم

تكتسب عمالة النساء أهمية كبرى في مجتمعنا الفلسطيني، خاصة بعد دخول السلطة الفلسطينية من تأثير وأهمية قصوى على الاقتصاد الوطني عامة باتجاه التنمية الشاملة الحقيقية، فمرحلة البناء الوطني التي تداخل فيها العامل الوطني مع العامل الاجتماعي بحاجة لكل الطاقات البشرية، وقد كانت النساء ولفترة طويلة متلقيات للسياسات التنموية في الأصعدة المختلفة، ولسن صانعات لهذه السياسات، ونظراً لرؤية الجمعية وأهدافها والتي تنطلق من تمكين النساء وجعلهن مشاركات في صنع القرار على الأصعدة المختلفة، فقد ركزت الجمعية في عملها على ضرورة دعم النساء وتشجيعهن للانخراط في سوق العمل وبالتالي تمكينهن اقتصادياً سينعكس تلقائياً على دورهن ومكانتهن الاجتماعية سواء في المجتمع بشكل عام أو داخل الأسرة.

ورغم تزايد خروج المرأة لسوق العمل إلا أن هذه الزيادة لا تتناسب وحجم قوى النساء في سوق العمل، وذلك نتيجة لعوامل عديدة أبرزها أن النساء يعملن في معظم الأحيان ضمن اقتصاد العائلة خاصة في قطاع الزراعة، كذلك ارتفاع نسبة البطالة بين صفوف النساء، وارتفاع معدلات الخصوبة وبالتالي المسؤوليات البيتية المترتبة عليها إضافة لكون العمالة في القطاع الغير رسمي للنساء أيضاً لا تحتسب ضمن احصائيات العمالية النسائية.

لهذه العوامل مجتمعة، ولكون جمعية المرأة العاملة الفلسطينية ركزت في عملها منذ نشأتها على قطاع العاملات، لما لهذا القطاع من أهمية كبرى سواء في البعد القومي والوطني، أو بعد حقوق المرأة العاملة كحقوق إنسان، فقد قامت بتكليف الاستاذ ربحي قطامش بعمل دراسة تحليلية حول قضايا المرأة الفلسطينية بكافة جوانبها كجزء من سلسلة أنشطة تقوم بها الجمعية من خلال برنامج العاملات، وقد استعرض الأستاذ ربحي في دراسته التحليلية أوضاع النساء العاملات ضمن عناوين هامة أبرزها (رؤية نقدية / حرية العمل حرية الاختيار / أهم ملامح الإختلالات في البنية الاجتماعية والاقتصادية / القانون - المرأة - العمل / قطاعات العمل المشغلة المرأة العاملة / خصائص وضعية العمالة النسائية في السوق المحلية / معوقات أمام مشاركة المرأة في العمل المأجور / النساء

الفلسطينيات العاملات في المشاريع الإسرائيلية / المرأة العاملة (القطاع غير الرسمي).

وهي بمجموعها عناوين بحثية ومحطات هامة تؤثر وبشكل عميق على فهم واقع النساء العاملات وبالتالي رصد الأولويات والاحتياجات بناءً على ذلك.

تضع جمعية المرأة العاملة بين أيديكم هذه الدراسة التحليلية كمحاولة جادة نحو إثارة القضايا المتعلقة بعمل المرأة في فلسطين بشكل عام، بحيث نأمل أن تؤدي هذه الجهود لتفعيل مشاركة المرأة في الاقتصاد الفلسطيني، وبالتالي في التنمية الشاملة لمجتمعنا، كما إننا نطمح أن تساعد وتؤثر هذه الدراسة على صناع القرار سواء في السلطة التشريعية لسن التشريعات المنصفة للمرأة والتي تضمن مجتمع مدني ديمقراطي تتساوى فيه النساء والرجال في الحقوق والواجبات، أو السلطة التنفيذية لوضع آليات تضمن تطبيق هذه التشريعات فيما يضمن كرامة المرأة وإنسانيتها.

رئيسة جمعية المرأة العاملة

حنان بنوره

شكر

أتوجه بالشكر إلى النساء اللواتي شاركن في ورشات العمل واللقاءات ولا سيما في النقاشات، وبشكل خاص وداد الونزني ونائلة عودة ونجوى درويش من جمعية المرأة العاملة. اللواتي ساعدني في ترتيب اللقاءات مع العاملات، وكذلك أشكر الصديقة وداد البرغوثي لما بذلته معي من جهد وملاحظات قيمة على الكتاب، أيضاً أقدم بالشكر للسيدتين فدوى اللبدي وآمال خريشة. وأشكر الأصدقاء د. عادل سمارة، ود. نزهير صباغ، أحمد قطامش على ملاحظاتهم القيمة والمفيدة التي قدموها، ولولا مساعدة كل هؤلاء لما تسنى لهذا الكتاب أن يكون على ما هو عليه.

وأخيراً جزيل الشكر للسيدة نداء الحاج علي/ قطامش التي قامت بطباعة الكتاب.

المحتويات

٩	المقدمة
١٣	١. الفصل الأول: رؤية نقدية - حرية العمل - حرية الاختيار
٢٧	٢. الفصل الثاني: أهم ملامح الاختلالات في البنية الاقتصادية والاجتماعية في الأراضي الفلسطينية (الضفة والقطاع)
٤١	٣. الفصل الثالث: القانون - المرأة - العمل
٥٩	٤. الفصل الرابع: قطاعات العمل المشغلة للمرأة العاملة
٦٣	* الخدمات
٦٥	* التعليم والتدريب
٧٠	* الزراعة
٧٥	* الصناعة
٧٩	* المهني المنظم
٨٥	٥. الفصل الخامس: خصائص وضعية العمالة النسائية في السوق المحلية
١٠٣	٦. الفصل السادس: معوقات أمام مشاركة المرأة في العمل المأجور
١١٥	٧. الفصل السابع: النساء الفلسطينيات العاملات في المشاريع الإسرائيلية
١٣٩	٨. الفصل الثامن: المرأة العاملة - (القطاع غير المنظم)
١٥٨	٩. استخلاصات عامة

مقدمة

أعد هذا الكتاب باتفاق وطلب من جمعية المرأة العاملة الفلسطينية، وكان التوجه إنجاز دراسة محددة وسريعة عن "المرأة الفلسطينية العاملة"، وحين بدأت في قراءة ما كتب عن المرأة في السنوات العشر الأخيرة، وجدتني أمام حالة من الفقر في الإنتاج بصدد موضوع المرأة العاملة، من وجهة نظر نقدية وتحليلية، وإن الاتجاه العام للمكتوب يعالج موضوعات جزئية رغم محاولات بعض (المراكز والنساء) الاهتمام بقضايا المرأة عموماً في السنوات الأخيرة.

مما جعلني أمام عشرات العناوين التي تحتاج للدراسة والبحث، وهذه مهمة "جمعية" وليست "فردية" وجدتني أمام تحدي عامل الزمان والإمكانات، مما ألزمني بتناول العديد من العناوين الهامة والجوهرية التي تعني المرأة العاملة، وتشكل أولويات المرأة اليوم، من منظور فلسطيني ينطلق من الخصوصية المحلية ويستجيب لها بروية نقدية تحليلية، في محاولة للمساهمة في إضافة النوعي وتركيم ما يفيد ويسند مسيرة المرأة الفلسطينية ويسهم مع الفاعليات الناشطة في حقل المرأة في حفز وعي المرأة والمجتمع عموماً خطوة للأمام.

شيء منطقي في ظل محدودية الدراسات والأبحاث أن ألجأ لدراسة معظم ما كتب من مقالات ونشرات وأبحاث صغيرة، كما استفدت من إنجازات دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية والتي وفرت معطيات رقمية قيمة ساعدت في الدراسة، وأخيراً لجأت إلى إتباع أسلوب "البور النسوية" العشوائية والمقابلات الفردية للعمليات، مما ساعد في تجميع المعطيات الكافية لإعداد دراسة علمية، وتناولت بعض الموضوعات التي لم يكتب عنها شيئاً يذكر طيلة سنوات الاحتلال، كما هو حال "المرأة العاملة في المشاريع الإسرائيلية" أو "المرأة العاملة والقانون" ... الخ.

إن الكتاب محاولة للمساهمة في دراسة قضايا المرأة العاملة الفلسطينية، كون العمل يشكل حجر الزاوية في البناء الكلي لعالم المرأة اليوم، ويشكل المدخل الرئيس لأولويات المرأة الفلسطينية، مثل البطالة، والأمية، والحصار المنزلي، والإقصاء عن المشاركة الواسعة، والوعي الحقوقي، والمشاركة في العملية التحررية ببعديها القومي والاجتماعي، والمساواة القانونية والاجتماعية.

والكتاب من ثمانية فصول يمكن اعتبار كل منها عنواناً مستقلاً، وجزءاً من حالة كلية تشكل نسقاً مترابطاً يستهدف إثارة جملة من القضايا الهامة المرتبطة "بالمرأة العاملة" بمعنى بعض القضايا والعناوين الأكثر أهمية، فالبحث لا يتطرق لكل الموضوعات التي تخص المرأة.

فالمعالجات الشمولية تحتاج إلى فريق بحث أو مركز يضع على سلم أولوياته معالجة قضايا المرأة لما لذلك من أهمية مستمدة من الوزن الاجتماعي والاقتصادي والنضالي والتربوي للمرأة فما عاد بالإمكان الحديث عن تنمية أو تحرر أو تحديث مجتمع ونصفه خارج دائرة الفعل الجدي.

في الفصل الأول: استهدفت إثارة جملة من الأسئلة والمشكلات التي تواجه المرأة كنوع اجتماعي، أي أن ما تعانيه المرأة الفلسطينية لا يخصها دون نساء الكون، بل جزءاً من قضية شمولية بنكهة تحمل الهوية الوطنية، وليس افتعالاً لمشكلة وإسقاط إرادي، فوقي لنخبة تستمد قوتها من العولمة ونتائجها الثقافية.

لذلك اتبعنا في الدراسة "المنهج النقدي" كمدخل لدراسة الموضوع بعيداً عن النمط الوصفي الذي يعتبر "الموضوعية" تكريس للحيادية الوصفية.

الفصل الثاني: يتعرض لواقع المتغيرات البنيوية في الضفة الغربية وقطاع غزة وتأثيرات سياسات الاحتلال التي استهدفت الهيمنة على الاقتصاد الفلسطيني وإعاقة تطوره من خلال تفكيكه وإعادة هيكلته بما يخدم حاجات الاقتصاد الإسرائيلي وارتباط ذلك بالقوى العاملة والمرأة على وجه الخصوص فالمرأة العاملة جزء أساسي من إجمالي القوى العاملة الفلسطينية الأخذة في النمو كمياً ونوعياً ارتباطاً بالعملية السياسية الجارية وما تعززه من شبكة علاقات اقتصادية مع الاقتصاد الإسرائيلي أو الاقتصاد المحيط.

هذا الفصل بمثابة تأسيس وتوطئة لولوج قطاعات المرأة العاملة وتوزعها وشروط عملها مقارنة مع القطاع التركوري في الاقتصاد الفلسطيني.

الفصل الثالث: يتعرض لوضع المرأة العاملة في التشريعات القانونية وتحديد قانون العمل الأردني رقم (٢١) لسنة ١٩٦٥ وقانون العمل الفلسطيني رقم (١٦) لسنة ١٩٨٤، لما للحماية القانونية من أهمية في توفير الأمان والاطمئنان وبالتالي الدافعية لانطلاق المرأة للمشاركة في العملية الإنتاجية وخاصة أن عوامل إعاقة مشاركة المرأة متنوعة تبدأ بالعادات والتقاليد وتنتهي بالحدوى الاقتصادية في ظروف تدني الأجور.

إن الهدف تسليط الضوء على المعوقات القانونية وما يضمنه القانون من تمييز ضد المرأة العاملة إن كان باستثناء قطاع واسع من النساء من الحماية القانونية أو بتخلف التشريع مقارنة مع المعايير والاتفاقات الدولية ذات الصلة.

الفصل الرابع: يحلل توزيع النساء العاملات على القطاعات الاقتصادية والمتغيرات الحاصلة على القوى العاملة النسائية قبل وبعد السلطة الفلسطينية.

حيث يتم رصد لأهم المتغيرات الإقطاعية والبنوية للنساء العاملات وتوزعهم على القطاعات الاقتصادية الأساسية مثل الخدمات حيث وصلت نسبة النساء العاملات في الضفة ٤٠,٧% و٨١,٧% في قطاع غزة من إجمالي القوى العاملة النسائية. يلي ذلك قطاع الزراعة وصلت النسبة ٣٤,١% في الضفة و٩,٣% في قطاع غزة وفي المرتبة الثالثة يحتل القطاع الصناعي.

الفصل الخامس: يثار أهم الخصائص التي تلازم العمالة النسائية في واقع المجتمع الفلسطيني، وتحليل للظواهر أسبابها نتائجها وكيفية معالجتها، وفي المقدمة انخفاض معدلات مشاركة المرأة في العملية الإنتاجية والتي لا يتجاوز ١٢%. وكذلك عمليات التهميش الاقتصادي المقصود للمرأة وما سيولده من تهميش وتمييز اجتماعي وسياسي وثقافي وقانوني ويتناول الفصل محاولات القوى الاجتماعية المهيمنة حصر المرأة بالأعمال الدونية وذات الصلة بالوظيفة الاجتماعية التقليدية والتي تعتبر مجالات حيوية لعمل المرأة وكذلك التمييز ضدها شروط العمل.

الفصل السادس: هنا تعالج المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة وفي المقدمة التسهيلات البنوية للاقتصاد الفلسطيني في الضفة وقطاع غزة، وما نتج عنها من مشكلات مستعصية كالبطالة والتي تصل إلى ١٥% في الضفة ٢٧% في قطاع غزة للعام ١٩٩٦.

وكذلك التدبير المبرمج للقطاع الزراعي وما يترتب عليه من تراجع قدرته التشغيلية إلى المرتبة الثانية بعد أن احتل المرتبة الأولى لسنوات طويلة.

كما نقرأ تحليلاً للمعوقات الاجتماعية "الخصوبة المرتفعة والأعباء المنزلية، والزواج المبكر، وهيمنة منظومة الوعي والمفاهيم والعادات والتقاليد والقيم الاجتماعية "الذكورية" في مسعى لإبقاء المرأة مخلوق ضعيف يحتاج دوماً للصداية وإشراف الآخرين.

الفصل السابع: محاولة جدية لتحليل ظاهرة قديمة - جديدة لم يتم معالجتها على مدار ثلاثة عقود، بغض النظر عن الأسباب مما خلق حالة من شح المعطيات، ودراسة العينات "المجموعات النسائية المختارة" لتحليل واقع المرأة العاملة الفلسطينية والتي عملت ولا زالت في ظروف وشروط عمل "السخرة" و "العبودية" من خلال تعرضها لعمليات استغلال طبقي - قومي - وانتهاك لحقوقها الاقتصادية والاجتماعية وعمليات نهب مزدوج من السماسرة وأرباب العمل وحرمانها من حقها في التعويضات أو التأمينات الاجتماعية كونها تعمل في السوق السوداء "دون تصريح".

إن هناك حوالي "٣٠٠٠" امرأة فلسطينية يعملن في المشاريع الإسرائيلية وفي المستوطنات، حيث يجري تحليل لنوعية الأعمال وأشكال العلاقات مع أرباب العمل والسماسرة.

الفصل الثامن: تحليل لظاهرة العمل غير المنظم كظاهرة واسعة الانتشار ليس في المجتمع الفلسطيني، بل كظاهرة عالمية "في دول المحيط".

فالظاهرة تحتل مكانة هامة في الاقتصاد الفلسطيني، كون غالبية النساء حوالي ٥٠% من القوى العاملة النسائية تجد لها مكانة في النشاطات الاقتصادية غير المنظمة في المزرعة العائلية أو العمل البيتي، أو تربية الأطفال وتوفير مستلزمات الحياة الاجتماعية، أي مجموعة الخدمات التي يتم استهلاكها بشكل ذاتي (إنتاج غير مادي) وجزئياً ينتج قيمة استعمالية للاستهلاك الفوري.

إنها محاولة لتحليل الظاهرة وما يترتب عليها من سياسات تعيد الاعتبار للمرأة ولعملها كجزء من الاقتصاد الرسمي إن عملية الإقصاء الدارجة تعمم المنهج الذكوري الساعي لعزل المرأة وإبقائها أسيرة العمل المنزلي التقليدي.

وأخيراً خلاصات عامة للدراسة قد تساعد المهتمين في استكمال البحث عن أهم القضايا بتوسع وتنوع يفيد في خلق حالة وعي تقديمي لتغيير منظومة الوعي والمفاهيم المهيمنة.

الفصل الأول

رؤية نقدية
حرية العمل
حرية الاختيار

رؤية نقدية - حرية العمل - حرية الاختيار

عند المناقشة أو البحث في قضايا المرأة العاملة، تجدك أمام العديد من العناوين الكبرى التي يحتاج كل منها لدراسة منفصلة. (وهذه ليست وظيفة البحث) لكن من العيب تجنب العديد من القضايا المرتبطة أو ذات الصلة بالقوى العاملة النسائية ... أو التي تشكل مدخلاً وإطاراً لفهم المسألة بشمولية. خاصة بعد أن أضحى موضوع العمل حقاً وضرورة للإنسان، وما عاد بالإمكان العيش بدون عمل اجتماعي منتج، ليس فقط لأسباب تلبية الحاجة الاقتصادية ولمواجهة صعوبات الحياة المعاصرة، وتواتر الاحتياجات الأساسية للإنسان وارتفاع تكلفتها، بل ولأن العمل نشاط نافع بفضلته وكيف العامل مواد الطبيعة لتلبية حاجاته، وفي سياق العمل تتفق الطاقة البدنية والعصبية والذهنية من أجل إيجاد المنتج الضروري .. وأكثر من ذلك فالعمل يترك أثره على الثقافة المادية والروحية ويطور القابليات البدنية والعقلية ويعمق الخبرات الإنسانية.

إن العمل أضحى من الحاجات الأساسية الحياتية الأولى للإنسان وأحد أهم القيم الاجتماعية، لذا تعتبر البطالة مرض العصر لما تستولده من أزمات نفسية واقتصادية واجتماعية، وهذا ما يفسر الاهتمام الواسع بالعمل كحق من قبل منظمة العمل الدولية والمنظمات الإقليمية والدولية واعتباره مكوناً من مكونات حقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية.

لذا ما عاد بالإمكان مناقشة قضايا البطالة، العمل، الفقر، العمل غير المنظم، التنمية دون المرأة، وفي الواقع الفلسطيني المشكلة ليست في الإطار المفاهيمي النظري والقيمي للعمل، بل تتعدى ذلك إلى كيفية توفير العمل أولاً والحرية المبنية على الوعي بحق اختيار العمل للجميع بدون تمييز على أساس الجنس، وربط ذلك بالمرحلة التاريخية وحالة التناقض والتشابك بين مهام النضال القومي والاجتماعي والحقوق.

وبشكل منطقي العمل (العامل الاقتصادي) يفضي لمناقشة واقع البنية، وعمل المرأة وعلاقتها بالآخر (الرجل) ارتباطاً بالحرية والمساواة وحق الاختيار ومكانتها القانونية والاجتماعية ودورها السياسي. كون الشرط الاقتصادي ضرورياً في التحليل الأخير وعاملاً حاسماً في تحرر المرأة - الإنسان. وهذا الشرط ليس مجرداً بالمطلق، بل مرتبط بجملة عوامل متداخلة ومتشابكة لدرجة يصعب فكها ومعالجتها بانفراد.

أجل إن العوامل الاقتصادية والثقافية والسياسية بقدر ما هي مستقلة نسبياً هي متشابكة ومتداخلة في كُليّة واحدة تتبادل التأثير والتأثير ويتفاوت حجم كل منها بتفاوت وتباين الظروف والمراحل.

هناك عوامل أخرى، مثل الوعي، التعليم، القيم الدينية والعادات والأخيرة لها نفاذ في البلدان المتخلفة والتي لم تمر بمرحلة التحولات الديمقراطية الرأسمالية، ولم تبني مجتمع المؤسسات والقانون. وحتى في حالة توفرها بمعنى توفر قوانين تضمن حق العمل أو الاشتراك في العمل السياسي والانتخابات والتعليم ... الخ من التشريعات الضرورية جداً. لا يعني هذا أن المرأة أضحت تقف على نفس الدرجة التي يقف عليها الرجل، بل لا بد من خلق حالة وعي لأهمية هذه التشريعات وإيجاد آليات تنظيمية وإيمان بممارسة هذه الحقوق والدفاع عنها لأن الرجل والمجتمع لم يعتادا على هذا الدور للمرأة.

لا يكفي أن يعلن حق المرأة في المساواة أو العمل، وإنما ينبغي أن نريد المساواة من أعماقنا، لأن في ذلك تعدياً على مكانة الرجل التي اكتسبها بحكم الموروث الاجتماعي والعادات، كذلك لا بد من أن تقتنع المرأة بحقوقها الجديدة (المكتسبة) وأن تمتلك من الجرأة ما يكفي للدفاع عنها.

في هذا السياق تبرز إشكالية وعي المرأة بإنسانيتها، وإنسانيتها تكمن في حرية الاختيار، في اختيار أنماط حياتها ودورها في المجتمع، كذلك وعي المجتمع بأن حرية المرأة حق، وأن الوعي بإنسانية المرأة (من قبل المرأة والرجل على السواء) هي الخطوة الأولى والرئيسية.

هذه الجدلية تقود لضرورة إثارة السؤال. ما المقصود بحرية المرأة، هل يعني بها نبذ القيم والتقاليد والعادات. أم التحرر من التراث، أم تحررها من تحكم شروط صاحب العمل. أم تحررها من سمات الأنوثة! أم تحررها من مجتمع الاستهلاك الذي يحولها لمجرد بضاعة تعرض في السوق!

الكتب والأبحاث - تتأى - بمعظمها عن تناول ومعالجة قضايا المرأة العمل، الجنس، الحب، وتزداد مخاوف الباحثين ويأخذون بتدوير الزوايا والهروب من مناقشة المسائل لارتباطها بالدين، خوفاً من حصاد غضب الأصوليين وتارة خوفاً من الصدام مع الواقع الاجتماعي الذي للعادة قوة فاعلة فيه.

الكثير مما كتب يدخل في الإطار الدعائي والمجاملة والاستخدامية بعيداً عن التحليل

الجريء، وفي سياق اللغة الإعلامية التي تخاطب العواطف وتجاوئ وتتجنب الخوض في المشاكل الاجتماعية والاضطهاد الذي تتعرض له المرأة في المجتمع، بحجة الحجاب الأخلاقي، والمحافظة على قدسية الترابط الأسري، والموقف الدفاعي أمام هجوم ونقد الآخرين، أي باختصار يوهمون القارئ إن كل شئ رائع مقارنة مع فحش ما نسمع ونرى في المجتمع الأمريكي والغربي عموماً. متناسين أنه بدون ثورة وعي وحملة تنقيف تبدأ بالأسرة وتنتهي في مكان العمل، و بدون حركة نسائية منظمة وقوية مدعومة من قطاعات واسعة وفاعلة في المجتمع لا يمكن تغيير الواقع وإحلال عرف جديد ينسخ العرف القديم، ويسهل مهمة التشريعات والقيم اللاحقة.

بحثنا محاولة محدودة للمساهمة في دراسة قضايا المرأة العاملة، كون الإمكانيات محدودة ولا تسمح بالتوسع والشمولية متوخين تقديم الجديد في مسيرة التغيير والوعي التي تتطلب مجهوداً عظيماً لسنوات طويلة، ولكن لا بد من هذا الجهد لكي نصل إلى الباب الضيق ونجتازه، لأنه لدي قناة راسخة لن تحدث ثورة جذرية دون مشاركة واسعة للمرأة فهي تشكل ٥٠% من المجتمع ويقع على عاتقها تربية الأطفال العمود الفقري لبرنامج المستقبل، ولا أحد يمكن أن يتصور كيف لنا أن نتجاوز مشاكل التخلف والفقر وأكثر من ٧٥% من السكان يستهلكون ولا ينتجون، وأن نسبة مشاركة المرأة لا تتجاوز ١٢% من مجموع القوى العاملة.

وحتى لا تشوش الرؤى، وضع إطار يساعد في فهم الماهية الفكرية التي تستجيب لمصالح التطور العام من ناحية وتشكل مدخلاً لعمل المرأة وتحررها. ولأن مسألة تحرر ومساواة وعمل المرأة لا يمكن فصلها عن حالة التشابك مع قضايا المجتمع رغم خصوصيتها المرتبطة بمكانة المرأة في البنية الاقتصادية - الاجتماعية، وعلاقتها الحدية مع الرجل لذا يصعب معالجتها بمعزل عن تاريخية التشابك عبر مراحل التاريخ، التي نتج عنها أشكال متعددة، ولكن من المؤكد أن أرقى أشكال هذه العلاقة (الزواج) كتعبير عن الصلة الإنسانية المتحررة من الاستغلال المادي أو الجنسي أو القيم والحسابات المادية وعمليات المقايضة السوقية.

إن تهميش دور المرأة ومحدودية مشاركتها في العملية الإنتاجية والاستغلال والقمع المتمظهر بمجموعة الممارسات في الأسرة أو العمل، ذلك مرتبط أساساً بعملية تقسيم العمل والانقسام الطبقي وما يتولد عنه من استغلال.

والمساواة والحرية تتحققان كضرورة تحرر كلية. فالمجتمع المحتل من عدو قومي أو المجتمع المتخلف التابع، حيث تهيمن طبقة وتنتهب خيراته كما هو حال المجتمعات العربية، لن تتمكن المرأة فيه من التحرر وتبوء مكانة مرموقة ومؤثرة في البنية الاقتصادية - الاجتماعية، دون أن تساهم في العملية التحررية الكلية. فمن العبث رؤية المجتمع النسوي كتلة متجانسة موحدة معزولة (في غيتو) لكي نضع حوافز وفواصل بين المهام النسوية والمهام الذكورية المجتمعية، رغم خصوصية قضايا المرأة أحيانا والتي لا يمكن أن ترتفع لدرجة الانعزال والتقسيم على أساس النوع في كل شيء.

وفي أحيان أخرى تخوض معركة خصوصيتها (فهي مضطهدة المضطهدين) بمفردها أو بتخندقها مع القوى التقدمية والديمقراطية، أو لانتزاع حقوقها من القوى "التقدمية" ذاتها، التي لو نبشنا قسرتها "التقدمية" في مسألة المرأة لتهاوت كورقة الخريف إلى أن تستقيم تقدمية وديمقراطية هذه القوى حيال التاريخ وحيال المرأة في آن.

إن مساواة وتحرر المرأة مرهونة بتقرير مصيرها ودورها الوظيفي في العملية الإنتاجية في مجالات العمل الاجتماعي (في الصناعة، الزراعة، الخدمات، العلوم التطبيقية، العلوم الإنسانية، الثقافة، الإبداع) وعدم حبس نشاطها في المجالات المنزلية مثل (تربية الأولاد، الحياكة، التطريز، الطبخ، الكنس...). هذا الفهم لا يقود بالضرورة لافتعال حالة تناقض أو مفاضلة بين دور المرأة في الأسرة (كزوجة وأم) أو (امرأة عاملة) منتجة خارج البيت.

لأن العمل من وجهة نظرنا لا يتناقض مع الوظيفة الاجتماعية، ولا ينسف العلاقة الزوجية كونها النواة الأساسية للبناء الاجتماعي، الذي بدونه لن يكون مجتمعا صالحا. ولا يلغي كون إنسانية الإنسان تتحدد بالعلاقة مع الآخر (المرأة والرجل) ويمكن أن نحكم على كل مستوى ثقافة الإنسان من طابع هذه العلاقة إذ يتضح مقدار ما صار الإنسان بالنسبة إلى ذاته كائنا نوعيا، إنسانا، ووعي نفسه على هذا النحو.

إن علاقة الرجل بالمرأة (أو العكس) هي العلاقة الأكثر طبيعية بين الإنسان والإنسان فيها يظهر إلى أي حد أصبح السلوك الطبيعي للإنسان إنسانيا، أو إلى أي حد أصبحت الماهية الإنسانية له هي الماهية الطبيعية، وإلى أي حد أصبحت طبيعته الإنسانية هي طبيعته بالنسبة إليه^(١). إذا فالأساس في العلاقة هو الرابط الإنساني بكل ما يمثله، وليس رابط التملك والسيطرة أو الشهوانية، التي تلغي دور العقل وإرادة الإنسان التي تهذب الشهوانية وتضفي عليها طابع إنساني، من خلال عقلنة العلاقة.

وكارل ماركس رأى في علاقة الرجل والمرأة الخلاصة المكثفة لاضطهادات الإنسان واستلاباته وأشار إلى أن الجذر الأول لهذه الاستلابات هو تطور الملكية الخاصة، ولكنه لم يقل أن إلغاء الملكية الخاصة سيؤدي تلقائياً وميكانيكياً لتحرر هذه العلاقة من مظاهر الاستلاب، فما هو اقتصادي شرط ضروري في التحليل الأخير لتحرر الإنسان.

وفي السياق ذاته لا يمكن فتح معركة ضد العمل المنزلي واعتباره رمز العبودية للمرأة، فالعمل المنزلي المتطور والقائم على تفاهم وتقسيم العمل بين الزوجين يقدم صورة راقية عن الحرية المبنية على المشاركة. وهذا أمر مرهون بالخصوصية (خصائص التطور الاجتماعي لكل أمة) فمثلاً في كوبا أقر قانون عام ١٩٧٦ بموجبه أصبح الرجل ملزماً بالمشاركة في عمل المنزل مع زوجته.

كما أسلفنا في الواقع الفلسطيني لا تتجاوز نسبة مشاركة المرأة ١٢% من إجمالي قوة العمل، أي أن المسألة مرهونة بالقدرة على زج المرأة في العملية الإنتاجية وتوفير قدرة تشغيلية للقوة العاملة، وفي جانب آخر تغير النظرة لعمل المرأة عموماً وفي القطاع غير المنظم تحديداً.

وهنا تبرز إشكاليتان:

١. تجد من يستند لمحدودية القدرة التشغيلية وارتفاع نسبة البطالة في صفوف القوة العاملة، كمدخل لوضع قيود على المرأة وتعليمها وحصر دورها بالوظيفة الإنجابية في الأسرة.

٢. واتجاه يعتبر العمل المنزلي تكريساً لعبودية المرأة، في مسعى لوضع المرأة في إطار احتقالي استعراضي (فالمرأة لا تعمل في المنزل ولا تعمل خارج المنزل) وتستخدم الخادمت للقيام بأعمال المنزل الدونية (رمز العبودية). وهذا ما تقوم بنكريسه الثقافة الاستهلاكية.

لذا لا بد من رؤية مساواة، تحرر، عمل المرأة في الإطار الأشمل، في إطار صيرورة التحرر (الاقتصادي، السياسي، الاجتماعي، التنموية) مثل هذه القفزة النوعية لا يمكن أن تحدث في ظل الاحتلال أو التخلف والفقر والتبعية للنظام الرأسمالي الذي يحتجز التطور وينهب الفائض التراكمي وخيرات الشعوب في العالم الثالث التي يعيش فيها ٨٠٠ مليون

جائع ويموت ٥٠ مليون طفل سنوياً ويعانون من الأمراض والتصحّر والحروب الأهلية والبطالة والفقر والجوع.

كل ذلك لا يلغي ولا يقلل من أهمية النضال والمثابرة من أجل تحقيق إنجازات صغيرة ويومية وتركيمها. فهي لازمة ثابتة للنضال في كل المراحل والظروف، ولولاها لما كانت الإنجازات الهائلة بخصوص المرأة في الدول الصناعية وبمستوى أقل في دول المحيط.

وعند تناول قضايا المرأة في الواقع الفلسطيني، فإن الأمر يتعدى حالة الافتعال أو الاستجابة لرغبات ومتطلبات خارجية، بل استجابة حيوية تعكس إشكالية وطنية تحتاج لدراسة وبحث مضامين لكي تساهم في عملية تركيم ووعي اجتماعي نوعي مقدمة لتحول في إطار تغيير اجتماعي - اقتصادي. فالكثير من المشكلات النسوية ليست طبعة فلسطينية خالصة، أو طبعة عربية بل ظواهر دولية عالمية ترتبط بالبعد التاريخي للنشأة، هذا التقويم أو التدويل، ليس هروباً للأمام ولا للوراء، بل لكي ندرك أن مشكلات المرأة ليست مستوردة كأدوات الزينة، أو ملابس البحر، بل إفران حيوي موضوعي لحالة التناقضات التي تتفاعل كعناصر كيميائية ممكن أن تؤدي لانفجار اجتماعي.

مثلاً تدني نسبة مشاركة المرأة في العملية الإنتاجية، قضية ليست نسوية بحتة بل مجتمعية من الدرجة الأولى، دون حلها يتعذر حدوث تنمية في مجتمع نسبة الإعالة مرتفعة جداً تصل لـ ١/٥، أو أن متوسط صرف الأسرة ٤٨٧ دينار بينما متوسط الأجور لا يتجاوز ٢٠٠ دينار.

وحين نكتشف أن نسبة ٢٢,٥% من المجتمع الفلسطيني يعيشون دون خط الفقر، لقد بلغ خط الفقر المتوسط والشديد لعام ١٩٩٧ لأسرة تتكون من ستة أفراد في الضفة وقطاع غزة حوالي ١٣٦٠ و ١١٤٠ شيكلاً على التوالي، بينما يرتفع الرقم للعائلة المكونة من تسعة أفراد لحوالي ١٩٦٢ شيكلاً و ١٦١٠ شيكلاً على التوالي^(١).

كما يشير ذات التقرير إلى أن الأسر التي ترأسها نساء في المجمع الفلسطيني حوالي ٧% من مجموع الأسر، وعلى الرغم من كون هذه المجموعة تتلقى مساعدات عامة، إلا أن نسبة الفقر في صفوفها حوالي ٣٠%.

والنساء عموماً يصبين بالأمراض الاقتصادية وما يتولد عنها من تفرعات أكثر من الذكور فمن أصل ١,٣ مليار إنسان يعيشون تحت خط الفقر في العالم تشكل النساء ٧٠%.

كما أن ١٠٠ ألف امرأة تموت سنوياً نتيجة عمليات إجهاض سرية، وتعرض ملايين النساء لعمليات الختان. ففي الصومال ٩٠% من النساء يخضعن للختان، ورد ذلك في دراسة أجرتها منظمة (بهيث سورفي بروغرام) على عينه من ٥٥ ألف امرأة إن نحو ٩ نساء من أصل ١٠ في مصر والسودان ومالي تعرضن لعملية بتر جزئي لأعضائهن التناسلية الخارجية. وفي أفريقيا الوسطى وساحل العاج يتعرض ٤٣% لعمليات مماثلة^(٦).

كذلك إشكاليات التمييز في الأجور وتدنيها، أو ارتفاع نسبة النساء خارج قوة العمل تصل إلى ٨٤.٢% في الضفة و ٩٣.١% في قطاع غزة عام ١٩٩٧. وارتفاع نسبة البطالة برغم تراجعها النسبي من ٢٩% إلى ٢٤% إلى ٢٠% إلى ١٦% وذلك خلال الأعوام ١٩٩٥ - ١٩٩٨، وحسب إحصاءات الأمم المتحدة فإن النساء يتقاضين أجوراً ٣٠ - ٤٠% أقل من أجور الذكور. وفي أوروبا النساء يتقاضين أجور أقل بـ ٢٠% من الذكور.

عند الحديث عن محدودية الدور القيادي للمرأة في الإدارة والمجالس التشريعية (البرلمان)، حيث فازت ٥ نساء من أصل ٨٨ في المجلس التشريعي الفلسطيني هذه النسبة المتدنية تعكس هيمنة النوعية الذكورية ومحدودية دور المرأة في العمل السياسي والحزبي والاجتماعي، لا تختلف كثيراً عن الحالة في الدول العربية المجاورة والتي لا تتجاوز ٤% وهذه مشكلة عالمية، حيث نلاحظ تدني نسبة مشاركة المرأة مقارنة مع الرجل، ففي مجلس العموم البريطاني ١٨.٢% وفي الجمعية العمومية الفرنسية ٦% وفي الدول الاسكندنافية ٣٠% و ١٩% في آسيا و ١٠% في أمريكا اللاتينية^(٧).

كثيرة هي المشكلات التي تواجه المرأة (الاعتداء الجنسي، القتل على خلفية الشرف، الطلاق من طرف واحد، الفقر، البطالة، الضرب، الحرمان من حق اختيار الزوج، زواج الأقارب، التمييز في الأجور، عدم الاعتراف بالعمل غير المنظم، الأمية حوالي ١٨% وغيرها لا تخلص مجتمعنا، بل ظاهرة منتشرة في جنابات الأرض، ففي الولايات المتحدة تتعرض امرأة لسوء المعاملة كل ثماني ثوان في حين تتعرض امرأة للاغتصاب كل ست دقائق.

وتلث النساء في الولايات المتحدة والنرويج ونيوزيلندا يتعرضن لاعتداءات أو تجاوزات جنسية خلال حياتهن. وفي تركيا ٣٤% من الرجال المتزوجين يضربون زوجاتهم.

ما ذكر وغيره من صعوبات ومشكلات تنتصب في طريق تحقيق مساواة وتحرر المرأة وانطلاقها في المجتمع على أساس المساواة الحقوقية والمعنوية، لا تنفي التحولات

والمغيرات عميقة التأثير والتي وضعت المرأة في مكانة اقتصادية - اجتماعية متقدمة ومتميزة، كما سُنّت قوانين تضمن للمرأة حقوق متساوية وحماية قانونية على المستوى الدولي تكرر بالإعلان العالمي للمرأة عام ١٩٧٥ كتعبير عن إجماع الإرادات البشرية الواعية لضرورة التعجيل بتوفير الضمانات المادية الحقوقية والاجتماعية لتحرر المرأة. هذا التطور الحاصل لا يعني اتفاقاً على مضمون (تحرر المرأة) أو (مساواتها بالرجل)، في الواقع هناك خلاف نوعي بين الرؤى الفكرية والفلسفية وتعبيراتها السياسية والاجتماعية، خلاف مبدئي يتوقف على المنطلقات وتجلياتها العملية في السياسة، الثقافة، الحقوق، الأسرة، العمل، الجنس... الخ.

لا ضرورة للتوسع في هذا المجال، إلا بالقدر الذي يرتبط بالخصوصية الوطنية في مرحلة تتعرض موضوعة المرأة والديمقراطية (لاهتمام) أكثر من أي موضوع وطني أو اجتماعي، كما لو لم يبق مشكلات سواها.

إن موضوعة المساواة بين المرأة والرجل وما يستتبت منها من قضايا تشكل في مجموعها قضايا المجتمع الأساسية، تستولد مناقشة قضايا المرأة في إطار المشروع الوطني القومي بكل ما يرمز له من مهام وتداخلات ونضالات على المستوى القومي والاجتماعي. فالخصوصية تعني فهم الواقع ببعده التاريخي وربطه بالحاضر وفاق المستقبل، في لحظة مستوى تطوره، ولا تعني التوقف عند زمن معين أو إحداث حالة قطع مع التاريخ والواقع. إن تناول المسألة في بعدها الانعزالي الضيق يغذي عملية عزل قضايا المرأة عن المجتمع وتهميش دورها الحقيقي بالمنظور التاريخي، ويدفع (قضايا المرأة) لحلقة صغيرة نخوية تتمحور حول الحرية الضرورية أو التعامل مع قضايا المرأة على أساس الجنس وكأن الأمر في حالة انفكاك عن القضايا المجتمعية المرتبطة بالعملية الصراعية الدولية وقضايا التحرر القومي والتنمية والتحوللات الاقتصادية والاجتماعية.

هذا التوجه يحضر في المجتمع ويجد له قوة دعم من "أوساط نسوية" أو "أوساط ذكرية" تدفع باتجاه تضيق الدائرة لتتسع فقط لموضوع الجندر أو في مسعى لدفع حركة نضال المرأة في درب المواجهة مع الرجل، أو في أحسن الحالات المبالغة في "المسألة النسوية" والتركيز على القضايا الثانوية بعيداً عن الأساس الذي يستولد التمييز ضد المرأة ويضعها في مكانة دونية في السياسة والثقافة والعمل والأسرة... الخ. وفي خط مواز تجد رؤى تضع المرأة (الأنوثة والأمومة) في تعارض مع العمل والنجاح المهني والمساواة والتحرر الاقتصادي. وفي

أحسن الأحوال يشترطون أعمال معينة وتوفير شروط الأمان وعدم تعريضها (أي المرأة) إلى الفتنة أو الغواية أو الاختلاط. هذه الرؤية تستقوي بالتشريعات الدينية وتظهرها الديني (فكرة الرابطة الأسرية) القائمة على رابطة الدم المقدس والواجبات التي تملئها القيم التي تذكي نفوذ الأب وسيطرته في إطار قيمي (احترام الكبير) أي العلاقة الاستلابية.

وهي أي (العلاقة الاستلابية) مدعومة بحملة من المسوغات العصرية المستمدة من اشكالات العصر، تفاقم نسبة البطالة مما يعني أن عمل المرأة يحرم الرجل من العمل، وانتشار الأمراض الاجتماعية المتولدة عن النظام الرأسمالي مثل الدعارة وتفكك الأسرة والمتاجرة بالمرأة وتحويلها لبضائع تعرض في الأسواق وتستخدم في الدعاية. وارتفاع نسبة الطلاق والإدمان والجريمة المنظمة والجنس الرخيص، وكأن "الدعوة لحرية المرأة ومساواتها بالرجل" سنقود بالتأكيد لهذا المستنقع، هذه الرؤية (التقليدية) تتجاهل حقيقة جوهرية، أن حرية المرأة ومساواتها أضحت مطلب دولياً ومعياراً لتحضر وتطور أي أمة من الأمم والحرية والمساواة ليست دعوة لتقليد طراز معين، بل هي محصلة واعية لجملة النضالات التي قدمتها البشرية والإنجازات العملية، والتشريعات الحديثة، أخذاً بعين الاعتبار الخصوصية التاريخية ومستوى تطور أي أمة.

إن النظرة القديمة للمرأة منذ أفلاطون وأرسطو وحتى يومنا هذا لم تعد قادرة على مواجهة تطورات العصر ومشكلاته النوعية، وكذلك محاولات التحايل وتقديم أنصاف حلول مثل اختيار المهن والأعمال التي تحد من طموح المرأة ومشاركتها في إدارة المجتمع، وتبقيها في دائرة مغلقة لا تخرج عن وظيفتها الاجتماعية كزوجة وأم في المنزل.

صحيح أن المرأة تقوم بأعمال قريبة من "وظيفتها الاجتماعية" وهذا مرتبط بطرائق التنشئة في الأسرة والمدرسة أو أنماط التحصيل الدراسي أو في توجيه اختيار المهن والتخصصات التي تدعم الإحساس بالجنس والوظيفة الاجتماعية المرسومة لها كامرأة مسبقاً.

وتظهر الإحصاءات أن حوالي ٥٠% من النساء العاملات يعملن في التعليم والصحة والسكرتارية. وإن ٥٣% من قوة العمل النسائية تشغل في الأعمال المنزلية^(٤). وقسما آخر يعمل في الصناعات التحويلية النسيج والخياطة والتريكو أو في مجال الرعاية والخدم.

هذا التقسيم للعمل على صلة قوية بالوعي الاجتماعي والقيمي، ووسائل التربية، كنمط التنشئة في البيت والعمل وانتهاء بالتشريعات، كلها نقود المرأة لحالة فقدان حريتها في الاختيار

بالمعنى الشمولي (مهنتها، عملها، زواجها) وحتى تكون حرة عليها أن تمارس ما تؤمن به أي أن تمارس حق الاختيار بدون ضغوط. والنساء في واقع مجتمعنا يفرض عليهن جزئيات حياتهن (شكل الملابس، والدراسة، والعمل، وعدد الأطفال، الزوج، والسكن، وشبكة علاقاتهن،... الخ وهذا تكريس لواقع العلاقة التسلطية في البنية الهيكلية التي تستند على استلاب حقوق المرأة داخل الأسرة من قبل الزوج أو الأب أو الأخ الأكبر وفي بحث ميداني حول السلطة الأبوية والشباب يمكن استخدام استخلاص مفاده أن "الفتاة تتعرض للمنع في حياتها اليومية ضعف مما يتعرض له الفتى، والسبب يعود للرؤية السلبية للمرأة على أنها أضعف من الرجل وأكثر عورة وأكثر التصاقاً بشرف الأسرة وكيانها وكرامتها وعرضها.

وعليه فإن النساء يملن لتمثل القيم الأسروية وتصل النسبة إلى ضعف الامتثال عن الشباب، وهن يظهرن تكيفاً أكثر مع الفكرة الاجتماعية السائدة حول دورهن^(٦).

موقف الأبناء من السلطة الأبوية / نسبة مؤيوة

الجنس	موقف الأبناء	المنع	الامتثال
ذكور		٢٥،٢٥	٤٤،٨
إناث		٢٣،٢٩	٧٠،٨٥

لقد خلقت طرائق التربية الاجتماعية داخل الأسرة شعوراً لدى "الفتاة" بأنها عبء على الأسرة وتأكيداً لدونيتها بالنسبة للذكور. فالتربية تعزز فكرة الزواج كهدف استراتيجي، لذا المرأة تسعى لتحقيق هذا الهدف بكل الوسائل وعلى حساب كل القضايا الأخرى (العلم، العمل، النشاط السياسي).

ومن واقع التجربة الوطنية نلاحظ كيف أن غالبية النساء ابتعدن عن العمل السياسي والعمل الحزبي بعد الزواج، أو تركن العمل، كمحصلة لحالة الضغط داخل الأسرة بحجة رعاية الأطفال والتدبير المنزلي، أو ضغط المجتمع متمظهراً بجملة القوانين والتشريعات فمثلاً قانون العمل الأردني يمنع الفتاة التي تعمل في التدريس أن تواصل عملها الوظيفي كمدرسة إذا ما تزوجت.

وللتشريعات العمالية لا توفر الحماية للنساء العاملات في القطاع غير الرسمي أو المؤسسات التي يعمل فيها أقل من خمسة والعاملات في الزراعة وخدمة المنازل والمشاريع العائلية.

المراجع

١. كارل ماركس، المخطوطات الاقتصادية والفلسفية لعام ١٨٤٤، نقلاً عن المرأة والتراث الاشتراكي - تقديم جورج طرابيشي، منشورات دار الآداب، بيروت ١٩٧٩ - صفحـة ٢٢.
٢. ملخص تقرير الفقر في فلسطين ١٩٩٨ - إعداد الفريق الوطني إصدار وزارة التخطيط والتعاون الدولي - صفحـة ٦.
٣. صحيفة الاتحاد الحيفاوية - ١٩٩٧/١٠/١٩.
٤. الأرقام صادرة عن الأمم المتحدة - نشرت في صحيفة القدس ١٩٩٥/٩/١٧ و ١٩٩٧/٣/١
٥. فلسطين ملف التنمية البشرية ١٩٩٦ - ١٩٩٧، صفحـة ٦٩.
٦. مجموعة باحثين المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية ١٩٩٢ (ندوة) مركز الدراسات الوحدة العربية، بيروت - صفحـة ٤٩.



الفصل الثاني

أهم ملامح الاختلالات في البنية
الاقتصادية - الاجتماعية في
الأراضي الفلسطينية (الضفة
والقطاع)

أهم ملامح الاختلالات في البنية الاقتصادية - الاجتماعية في الأراضي الفلسطينية (الضفة والقطاع)

إن هناك اتساق وتماثل كاملاً بين طبيعة الاحتلال الكولونيالي - الإسرائيلي وإستهدافاته في الأراضي الفلسطينية التي احتلت أثر عدوان حزيران ١٩٦٧. وتمثلت بالسيطرة العسكرية - السياسية - الاقتصادية وتدمير أي مرتكز أساسي لمقومات النهوض الاقتصادي أو المقاومة في أي اتجاه. ثم ذلك وفق مخطط مدروس بأفق متوسط وبعيد المدى، يخدم الأهداف السياسية الاستراتيجية لإسرائيل ككيان ومشروعها الإقليمي في خلق نسق إمبريالي جديد مصغر يلعب دور المركز في محيط عربي.

ولا غرابة أن نكتشف بعد عقود أن الحلقة الاقتصادية في المشروع الآخر، حظيت باهتمام لا يقل أهمية عما حازت عليه الحلقات العسكرية والسياسية.

بما يسمح بالقول أن الاحتلال سعى لتجهيز أكبر عدد من السكان وتفرغ الأرض ومصادرتها (تم مصادرة ٧٤% من أراضي الضفة و ٣٨% من أراضي قطاع غزة حسب إحصاءات ١٩٩٨)، وعمل على تفكيك وتدمير المقومات الاقتصادية (الهشة) وإلحاق الاقتصاد الفلسطيني بالاقتصاد الإسرائيلي المتطور والذي يتمتع بديناميكية الاحتواء وحجز أي محاولة تنمية فلسطينية. كما ورد في تقرير الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، "إن إسرائيل عملت على ضمان عدم تعارض النشاط الاقتصادي الفلسطيني في الأراضي المحتلة (الضفة والقطاع) مع المصالح الاقتصادية الإسرائيلية أو الإضرار بها"^(١).

ومن المتعذر أن يتم ذلك إلا بالهيمنة بوسائل القوة من جهة وبوسائل الاحتواء والإلحاق الاقتصادي والقانوني من جهة أخرى. وقد عبرت صحيفة (جبروسالم بوست) عن الأهداف الاقتصادية بالقول "لن تكون هناك (المقصود في الضفة والقطاع) تنمية تبادر لها الحكومة الإسرائيلية ولن تعطي تصاريح للتوسع في الزراعة أو الصناعة من شأنها أن تؤدي إلى منافسة مع دولة إسرائيل"^(٢). ولم تتوقف السياسة عند هذا الحد، بل تجاوزت ذلك بمنع الفلسطينيين من أية محاولة تنمية جزئية إدراكاً منها وفي وقت مبكر لما تضمه الخطوة من مخاطر على مستقبلية الصراع والحل في المنطقة.

لقد تسبب الاحتلال الإسرائيلي بتخريب البنية الاقتصادية منذ البداية ولاحقاً أعاد تركيبها وفق برنامجه الاقتصادي (الاحتوائي - التثويهي)، انعكس ذلك على واقع القوى العاملة (تعدادها،

هيكليتها، توزيعها القطاعي، مشاركة القوى العاملة النسائية، البطالة، الحركة النقابية) ... وهو (أي الاحتلال) مدرك لخصوصية الواقع الاقتصادي الفلسطيني وأهم قطاعاته التي تشكل الشريان لأي عملية نهوض تنموي اقتصادي أو ركيزة اقتصادية للمشروع السياسي الاستقلالي، أي قطاعي (الزراعة والصناعة).

في هذا الإطار من التشريك والتشابك وما نتج عنه من عملية تدمير مبرمجة لواقع البنية المشوهة والتي افتقرت للقاعدة التحتية الأساسية، يمكن التطرق لأهم الاختلالات والمتغيرات الحاصلة على البنية ارتباطا واتساقا بالقوى العاملة النسائية.

أولاً: العمل الزراعي

كان القطاع الزراعي بمثابة المصدر الأساسي لتشغيل القوى العاملة وكمساهم مركزي في الاقتصاد الوطني. فالتقديرات تشير إلى أن حوالي ٣٣% من القوى العاملة في قطاع غزة عملت الزراعة، وبلغت مساهمته ٧٠% من الدخل الإجمالي المحلي. إلا أن قطاع الزراعة لم يعد المشغل الرئيسي في فترة ما بعد الحرب واقتصرت قدرته الاستيعابية على توظيف ما نسبته ١٨% من مجمل فرص العمل^(٢).

واستمرت عملية تراجع قدرة القطاع الزراعي على استيعاب الأيدي العاملة حتى وصلت ١٦,٨٠٠ عامل عام ١٩٧٠، ١٢,٦٠٠ عام ١٩٧٧، ٦,٩٠٠ في عام ١٩٨٥ أي أقل من نصف ما كان عليه عام ١٩٧٠. وتواصلت حالة الجمود والتراجع حتى عام ١٩٩٣، حيث استعاد وضعه الذي كان عليه عام ١٩٧٠، وبدأت حالة من نمو محدودة للقدرة الاستيعابية ما بعد عام ١٩٩٤، ارتباطا بالتسوية السياسية والأمال التي نمت والتوقعات الاقتصادية أثر توقيع الاتفاقيات بين السلطة الفلسطينية وإسرائيل. فوصل عدد العاملين في الزراعة في قطاع غزة ٢٤.٨ ألف، منهم ألفان يعملون في المشاريع الإسرائيلية. وهذه الأرقام تؤكد حقيقة الجمود والدمار، فبعد ثلاثة عقود بقيت القدرة الاستيعابية أقل مما كانت عليه قبل سنوات الاحتلال، ومقارنة مع القطاعات الأخرى يتكشف عمق الأزمة الحاصلة. فالقوى العاملة في القطاع الزراعي قبل الاحتلال شكلت ٣٣% من إجمالي القوى العاملة في قطاع غزة، وتقلصت إلى ٢٥% في عام ١٩٧٧ وإلى ١١,١% عام ١٩٩٥.

جرى الشيء ذاته في الضفة حيث تراجعت القدرة الاستيعابية لقطاع الزراعة من (٤٨) ألف عام ١٩٦٧ إلى ٤٢,٤ ألف عامل عام ١٩٧٠، وإلى ٣٢,١ ألف عام ١٩٧٥، ٣٠,٥ ألف

عام ١٩٨٩ و ٣٨٠٠ ألف عامل عام ١٩٩٣ و ٤٠ ألف عامل عام ١٩٩٦، حيث بقي القطاع - الزراعي عاجزا حتى عن استعادة قدرته الاستيعابية للسنوات الأولى للاحتلال.

ولمزيد من التفصيل، نذكر تراجع إجمالي مساهمة قطاع الزراعة في الناتج المحلي الإجمالي حيث بلغت عام ١٩٧٠ - ١٩٧٣، ٣٤% وهبطت إلى ٢٣% خلال الفترة ١٩٨٤ - ١٩٨٦^(٢)، وتراجع مساحة الأراضي الزراعية من (٢,٦١٤,٢٠٠) دونم عام ١٩٦٧/١٩٦٨، إلى (١,٤١٥,٨٠٠) دونم عام ١٩٧٧/١٩٧٨، أي بنسبة ٣٨%^(٣).

والجدول وضح عدد وتوزيع العاملين في الزراعة في الضفة والقطاع والمشاريع الإسرائيلية لسنوات مختارة.

السنة	العاملين الزراعيين في الضفة والقطاع	في الضفة	في قطاع غزة	العاملين الزراعيين في المشاريع الإسرائيلية		
١٩٧٠	٦٤.٢	٤٢.٤	١٦.٨	٥.٠٠	٢٦.٠٠	٢٤.٠٠
١٩٧٥	٥٣.٨	٣٢.١	١٤.٢	٩٢.٠٠	٤٢.٠٠	٥٠.٠٠
١٩٨٠	٥٠.١	٣٧.٤	٨.٨	١٠.١٠	٣٩.٠٠	٦٣.٠٠
١٩٨٥	٥١.١	٢٨.٤	٦.٩	١٣٨.٠٠	٤٩.٠٠	٩٠.٠٠
١٩٨٧	٥٤.٢	٢٩.٨	٨.٦	١٥٨.٠٠	٦٢.٠٠	٩٦.٠٠
١٩٨٨	٤٧.٢٥	٣٧.٣	٩.٩٥	١٦.٦	٦٦.٦	١٠.٠٠
١٩٨٩	٤١.٣٩	٣٠.٥	١٠.٨٩	١٣.٧	٦٦.١	٧.٦
١٩٩٠	٥٠.٢	٣٧.٨	١٢.٤	١٢.٦٤	٥٦.٢	٧.٠٢
١٩٩١	٤٩.٠٣	٣٤.٨	١٤.٢٢	١١.٨١	٤٤.٤١	٧.٤٠
١٩٩٢	٥٣.٤	٨٣.٤	١٥.٠٠	١٠.٥	٤٠.١	٦.٤
١٩٩٣	٥٤.٥	٣٨.٠٠	١٦.٥	٨.٦	٤٠.٠	٤.٦
١٩٩٤	٦٢	٤٢	٢٠.٠٠	١٠.١	٤٠.٩	٥.٢
١٩٩٥	٦٠	٤١	١٩	٧.٥	٣٠.٧	٣.٨
١٩٩٦	٦٠.٨	٤٠	٢٠.٨	٧.٧	٥٠.٧	٢

من الجدول والأرقام الواردة يمكن استخلاص التالي:

١. الزيادة المطلقة لعدد العاملين في الزراعة لم يجر عليها أي تطور نوعي، بل تراجعت مقارنة مع النمو الطبيعي لتعداد القوى العاملة في الأراضي الفلسطينية والتي كانت (١٧٣) ألفاً عام ١٩٧٠، تضاعفت ثلاث مرات حتى ربيع ١٩٩٧ و بلغت (٥٦٨.٠٠٠) عامل، بينما القوى العاملة في قطاع الزراعة نمت بشكل محدود جدا وصلت إلى (٦٨) ألفاً عام ١٩٩٦، هذه الزيادة النسبية مرتبطة بقدرة المشاريع الإسرائيلية على امتصاص الأيدي العاملة الفلسطينية حيث كان عدد العاملين في الزراعة في المشاريع الإسرائيلية (٥٠٠٠) سنة ١٩٧٠، وتزايد العدد إلى (١٥,٨٠٠) عام ١٩٨٧.
- وعندما تفجرت الانتفاضة واتسعت ظاهرة مقاطعة العمل في المشاريع الإسرائيلية، وسياسة الاحتلال باستيراد العمالة الأجنبية والاستغناء عن العمالة الفلسطينية ولاحقا سياسة الإغلاق والحصار، أدى إلى تقلص عدد العاملين في الزراعة في المشاريع الإسرائيلية من (١٦,٦) ألف عام ١٩٨٨ إلى ٧,٧ ألف عام ١٩٩٦.
٢. تواصل تقلص نسبة مساهمة القطاع الزراعي في إجمالي الدخل المحلي، أقل من ٢٣% في عام ١٩٨٧، وفي عام ١٩٩٤ وصلت النسبة إلى ١٤% وفي عام ٢٠٠٧ وصلت إلى ١٢,٧%.
٣. القطاع الزراعي حظي باهتمام "نوعي" حيث تم رسم سياسات واتخاذ إجراءات مبرمجة على مدار العقود الثلاث الأخيرة، استهدفت تفكيكه، كون الأرض موضوع الصراع والحلقة الأساس في المشروع الكولونيالي - الإسرائيلي. ترك ذلك آثار مدمرة واضحة تلمظرت بانكماش مساحة الأراضي الزراعية ومصادرة غالبية أراضي الضفة والقطاع، وتقلص عدد القوى العاملة النسبي، وتراجع مساهمة الزراعة في إجمالي الدخل المحلي، وانسحاق الحيازات الصغيرة وهجرة الريف، وتراجع أهمية ومكانة القطاع الزراعي في المشروع التنموي.
٤. حجم التخريب لوضع الزراعة وعمق أزمة تطور القطاع الزراعي نتيجة لمصادرة الأراضي وشق الطرق والطرق الالتفافية والسيطرة على المياه الجوفية، مما سبب انسحافا طبقياً للفلاحين الصغار، نتج عنه هجرة من الريف للمدينة، وعجز متراد للحيازات الصغيرة عن إشباع حاجة مالكيها، وارتفاع تكاليف الإنتاج والافتقار لخطة تنموية تعتمد الأرض والزراعة وللدعم المالي.

كل ما ذكر أعلاه ممكن أن نتكئ عليه لتفسير قلة تعداد القوى العاملة النسائية وكعامل أساس في كبح تناميها بوتائر تتناسب والزيادة السكانية أو زيادة حجم القوى العاملة النشطة اقتصادياً في نفس الفترة. فالقطاع الزراعي استوعب ٣٣% من القوى العاملة النسائية وحالة التراجع الكلي لقدرته التشغيلية انعكست مباشرة على حجم العمالة النسائية.

كان ولا زال القطاع الزراعي المرشح للتشغيل أعلى نسبة من القوى العاملة النسائية فحوالي ٦٠% من إجمالي السكان يقيمون في الريف ٥٢,٧% من النساء لم تتضمنهن حسابات (قوة العمل) بسبب الانشغال بالأعمال المنزلية، وهذه النسبة تشكل أكثر من نصف القوى العاملة في القطاع غير الرسمي (غير المنظم)، وجزء أساسي يعمل في الزراعة البينية في الريف وهو مؤهل عمليا وثقافيا للانخراط في العمل الزراعي الرسمي لو تم خلق مشاريع زراعية في الريف مما يوفر تسهيلات عملية لانخراط المرأة العاملة في العمل بأجر.

ولكن البرنامج الاستثماري للسلطة الفلسطينية ما بعد أوسلو لم يخصص لهذا القطاع أكثر من ٦٣,٥ مليون دولار أي أقل من ٤,٥% من إجمالي الاستثمار، في حين خصص لميناء غزة في المرحلة الأولى ٦٢ مليون دولار^(٤) وهذا التوجه ينسجم مع سياسات الدول المانحة والتي تحدد أولويات الصرف على قطاع موظفي السلطة، بناء مؤسسات السلطة، التعليم، الصحة، القطاع الخاص والأجهزة الشرطية والأمنية) أما قطاعات الصناعة والزراعة والسياحة فهي تحظى باهتمام محدود جدا.

ثانياً: القطاع الصناعي

اتسم بالتخلف والبدائية وضعف قدرته الاستيعابية للأيدي العاملة، ومحدودية مساهمته في الدخل الإجمالي المحلي، وصغر حجم المؤسسات الصناعية، كل ذلك حال دون توفر شروط قدرة المنافسة والمزاحمة الاقتصادية بين السوق الوطنية الفلسطينية وعملية الغزو الاقتصادي الإسرائيلي، والتي أخذت أبعاداً وأشكالاً عدة، استهدفت بسط السيطرة والاحتواء وتحويل الاقتصاد الفلسطيني لمجرد تابع ضعيف وهامشي.

وكمحصلة أعاق وحجز الاحتلال الإسرائيلي أي محاولة لإحداث تطوير صناعي، مستفيداً من القوانين والأنظمة التي صاغها وإجراءاته العملية، إضافة لذلك عدم إيلاء هذا الجانب أهمية حقيقية من قبل القيادة السياسية للفلسطينيين.

فالاقتصاد كجبهة صراع والتنمية كمقوم أساسي للمقاومة لم يوضعا على أجندة الحركة السياسية ولا الرأسمالية المغتربة، ومحاولات القطاع الخاص المحلي محدود الإمكانات واجهت سياسة نفشيل مبرمجة، مما انعكس سلباً على البنية الصناعية وعلى قدرات القطاع الصناعي الاستيعابية للأيدي العاملة.

إن مجمل الأوضاع المتولدة عن سياسيات الاحتلال دفعت قسماً أساسياً من البرجوازية الفلسطينية لتطبيع علاقاته الاقتصادية وتشريك مصالحه مع الرأسمالية الإسرائيلية على المستوى الاقتصادي ولاحقاً السياسي.

وبتكثيف يمكن القول أن تزايد عدد المنشآت الصناعية لم يواكبه تطور نوعي بنيوي، وبقيت غالبية المؤسسات الصناعية حرفية صغيرة، ونشأ عدد من المنشآت الصناعية متوسطة وكبيرة الحجم نسبياً تشغل ما يزيد عن ١٠٠ عامل، وقد شكلت ما نسبته ١٤% من مجموع الشركات الصناعية. وبقيت الشركات الصغيرة والحرفية تحتل النسبة الأكبر ٧٣% من الشركات المنزلية والعائلية^(١٠)

حتى سنة ١٩٧٨، كانت ٩٢،٧% من المؤسسات الصناعية في الضفة تشغل أقل من عشرة عمال و ٦٩% منها يشغل فقط من (١-٣)، وهي منشأة عائلية صغيرة تشغل أفراد الأسرة فقط. وفي عام ١٩٨٥، كان في الضفة (٢٤٩٧) مؤسسة صناعية، منها (١٣٥٠) تستخدم عملاً مأجوراً أي ما نسبته ٥٤% من المجموع الكلي للمؤسسات بينما (١١٩٢) مؤسسة لا تستخدم عملاً مأجوراً^(١١).

والقدرة الاستيعابية لم يجر عليها تحول يتناسب مع النمو الطبيعي للسكان وللقوى العاملة، وبقيت تراوح ما بين أعوام ١٩٧٠ - ١٩٨٠، ١٤،٥٧ ألفاً.

وذاًت الوضعية في قطاع غزة، رغم التزايد العددي لعمال الصناعة من (٦٤٠٠) مستخدم في عام ١٩٧٠، أصبح (٩،٥٠٠) مستخدم عام ١٩٨٧، وزيادة عدد المنشآت إلا أنها اتسمت بالصغر والحرفية، فالوحدات التي تشغل أكثر من عشرة عمال شكلت ٦،٢% من مجموع الوحدات الصناعية وأن ٩٤% تشغل أقل من عشرة عمال.

أي أن البنية الذاتية للصناعة المحلية امتازت بالضعف والصغر وعدم القدرة على التوسع لأسباب موضوعية تتعلق بسياسات الاحتلال وما أنتجته من معوقات إضافة إلى ذلك هيمنة الاستهلاكية والخدمائية وضعف رأس المال، حال دون تطور القطاع الصناعي بأفق تشكيل

قاعدة ارتكاز للاقتصاد الوطني تقديمًا لسوق وطنية في مواجهة الغزو والاحتواء والتبادل غير المتكافئ مع الاقتصاد الإسرائيلي.

وفي عقد الثمانينات تزايد العدد المطلق للعاملين في قطاع الصناعة في الضفة والقطاع مقارنة مع بداية الاحتلال، ارتباطًا بتزايد عدد العاملين في المشاريع الإسرائيلية حيث كان (٢٣٩١) عام ١٩٧٠، وأصبح حوالي (١٩٦١٠) عمال عام ١٩٨٧، مما يفسر التناقض الحاصل بين الزيادة السكانية، والقوى العاملة في سن العمل مقارنة مع مجموع القوى العاملة في الضفة والقطاع، فالزيادة العددية التي حصلت في حجم المستخدمين في قطاع الصناعة، تم استيعاب غالبيتها في المشاريع الإسرائيلية، استولد ذلك اعتصار فائض القيمة لهؤلاء العمال وإعادة إنتاج التراكم الرأسمالي في الاقتصاد الإسرائيلي وبالتالي نتج زيادة في فرص العمل ولكن في إسرائيل، والبعض يقدرها بحوالي (٧٠) ألف فرصة عمل لعمال يهود كما أشار الدكتور عادل سمارة.

لم تكتفِ الرأسمالية الاحتلالية باستخدام الأيدي العاملة الفلسطينية في المشاريع الإسرائيلية والمستوطنات، بل فتحت الطريق لمزيد من النهب لجهد العمالة الفلسطينية، وذلك بإنشاء مشاريع صناعية تحويلية في الضفة والقطاع بتعاقد من الباطن مع البرجوازية الفلسطينية. والهدف استثمار الأيدي العاملة الرخيصة، حيث تشكل نفقات الأجور فيها بين ٣٠ - ٤٠% من سعر التكلفة وتعتمد على شغل اليد العاملة الكثيفة بنسبة ٨٠%^(١١) وهذا أحد عوامل تزايد عدد العاملين في الصناعة في الضفة والقطاع.

وفقًا لنتائج المسح الصناعي لعام ١٩٩٦، قدر عدد الشركات الصناعية العاملة في الصناعات النسيجية بحوالي ١٠٧٧٣ شركة تمثل ١٨،٤% من المنشآت الصناعية. وأن هذه الصناعة توظف ما مجموعه (١٣،٣٠٠) عامل أي حوالي ٢٩% من العدد الكلي للعاملين في قطاع الصناعة، وتبلغ نسبة النساء حوالي ٩٠% من مجموع العاملين.

واضح أن نسبة مرتفعة جدًا من العاملين (صناعة التعاقد من الباطن) نساء من غير القدرات على المنافسة في السوق المحلية ويصطدمن بمعوقات اجتماعية للالتحاق بسوق العمل الإسرائيلية بأعداد كبيرة.

والإحصاءات لا تشمل آلاف النسوة العاملات في البيوت بنظام القطعة بواسطة (السماسرة العرب)، والتقديرات تشير إلى أن ٣٣% من مشاغل الملابس والأنسجة تعمل بشخص واحد،

بعد أن يتوفر له ماكينة، وفي مثل هذه الحالة يشارك السماسرة بأجر العاملة ويقتطع ما يزيد عن ٥٠% من الأجر الحقيقي.

الجدول يوضح عدد عمال الصناعة وتوزيعهم في سنوات مختارة بالآلاف^(١٣)

السنة	إجمالي عمال الصناعة		في الضفة	في قطاع غزة	في المشاريع الإسرائيلية	
١٩٩٧	١٦,٤٧	٦,٩٠٠	١٤,٥٧	٦,٤٠٩	١,٩٠	٠,٤٩١
١٩٧٥	٢٢,٠٣	١٠,٢٩٠	١٤,٢	٥,٦٠٤	٧,٥١	٤,٦٧٧
١٩٨٠	٢٢,٨٦	١٥,٨٢٠	١٤,٣٣	٨,٦١١	٨,٥٣	٧,٢١٠
١٩٨٧	٣٠,٢٠	١٨,١٠٠	١٩,٠٠	٩,٥٠٠	١١,١٠	٨,٧٠٠
١٩٩٠	٢٧,٢٣٤	١٤,١٠٠	٢٠,٢٢	٦,٩	٧,٤	٧,٠٢
١٩٩٤	٣٢,٥٠٠	١٦,٢	٢٩,٢	١١,٠٠	٣,٣	٥,٢
١٩٩٦	٣٩,٧	١٥,٠٠	٣٤,٠٠	١٣,٠٠	٥,٧	٢,٠٠

واضح أن عدد العاملين في الصناعة لم يطرأ عليه تحول نوعي حتى عام ١٩٨٧ مقارنة مع أعداد السنوات الأولى للاحتلال، وتراجع هذا العدد في سنوات الجيشان الانتفاضي وسياسة مقاطعة العمل في المشاريع الإسرائيلية حتى عام ١٩٩٠، وبعد عام ١٩٩٤ جرت تحولات سياسية خلقت شعوراً بنوع من الاستقرار والاطمئنان، مما أفضى لنمو سريع في فتح الشركات الصناعية وهذا ما يفسر الزيادة العددية في سنوات ١٩٩٦/٩٤ حتى وصل أكثر من ضعف ما كان عليه عام ١٩٧٠ في كل من الضفة وقطاع غزة، رغم تراجع عدد العاملين في المشاريع الإسرائيلية وإغلاق الأراضي الفلسطينية واستيراد عمالة أجنبية.

ثالثاً: قطاع البناء والتشييد

لم تقتصر عمليات التشويه واحتجاز التطور الاقتصادي على قطاعي الزراعة والصناعة، بل شملت البنية الاقتصادية عموماً. فالنمو السريع لعدد العاملين في قطاع البناء لا يعكس بالضرورة حالة ازدهار اقتصادي بقدر ما هو مرتبط بالعمل في المشاريع الإسرائيلية والتي تحولت لإسفنجة امتصاص للعمالة الفلسطينية.

حيث بلغت وتيرة النمو ٢٦٤% من ١٦,٨ ألف إلى ٤٤,٤ ألف مقارنة مع معدل نمو

العاملين الإجمالي ١٥٤% من ١١٤,٦ إلى ١٧٧,٦ ألف خلال سنوات ١٩٧٠ - ١٩٨٧. وفي قطاع غزة حدث تطور مشابه فبلغ معدل نمو عدد عمال البناء ٣٢٦% من (٧,٣) إلى (٢٣,٨) ألف مقارنة مع عدد العاملين الكلي من ٥٨,٧ إلى ١٠٠,٢ ألف^(١٤).

الجدول يوضح عدد عمال البناء وتوزيعهم في المناطق خلال أعوام ٧٠ - ١٩٨٧.

السنة	المجموع الكلي لعمال البناء	في الضفة والقطاع	في المشاريع الإسرائيلية
١٩٧٠	٢٤,١	١٢,٩	١١,٢
١٩٧٨	٦٨,٢	١,٥	٤٩,٧

يتضح أن الزيادة الحاصلة على القوة العاملة في قطاع البناء في الضفة وقطاع غزة، لم تتجاوز (٥,٦) ألف عامل خلال عقدين، بينما تضاعف عدد العاملين في المشاريع الإسرائيلية أكثر من أربعة أضعاف. وبشكل خاص في قطاع البناء، الذي شغل حوالي ٥٠% من مجموع العمالة الفلسطينية في المشاريع الإسرائيلية.

وفي السنوات اللاحقة، لم يطرأ تغير نوعي، ارتباطاً بعدد العاملين في المشاريع الإسرائيلية، بقي العدد تقريباً (١١٦) ألف عامل عام ١٩٩٢ - ١٩٩٣.

وبعد عام ١٩٩٣، تراجع نسبة العمالة الفلسطينية في المشاريع الإسرائيلية حتى وصلت من ٣٦,٢% إلى ٨,٤% عام ١٩٩٥. وهذا التراجع في عدد العاملين تزامن وارتبط بسياسة الإغلاق والطرْد الجماعي للعمال الفلسطينيين، ومن جهة أخرى اتباع سياسة للعمالة الأجنبية المستوردة، بالإضافة لاستخدام العمال الفلسطينيين كورقة ضغط سياسي ضد المفاوضات الفلسطيني، أدى لتقلص عدد العاملين كمتوسط شهري في عام ١٩٩٤ إلى (٤٦,١٠٥) عامل و(٣٠,٧٨٦) عامل عام ١٩٩٦ و (٤٤,٨) ألف عامل عام ١٩٩٧؟

وقطاع التشييد والبناء يشغل نسبة محدودة جداً من النساء، وفي نطاق الخدمات التابعة والمرتبطة بالمهن المساعدة والخدمات، كالوظائف الإدارية والفنية والهندسية والسكرتارية، حيث بلغت نسبة مشاركة النساء ٠,٨% فقط.

فالمشاركة المحدودة للمرأة تعود لخصوصية العمل في قطاع البناء، فالعمال يعملون في الورش الخاصة والصغيرة والتي تعتمد على كثافة الأيدي العاملة، وبدائية وسائل العمل،

وكما أن العمل ينتهي فور تشييد المنزل ويبدأ العمال مجدداً البحث عن فرصة عمل جديدة. ومعظم العاملين في هذا القطاع محرومون من حقوقهم مثل الإجازات السنوية والأسبوعية مدفوعة الأجر، والتأمين الصحي، ومكافأة الخدمة... الخ.

رابعاً: قطاع الخدمات

حتى عام ١٩٨٧، بلغت الزيادة الكلية على عدد العاملين في الضفة وقطاع غزة ٢٢.٣ ألف، وهذه زيادة محدودة ولا تتناسب مع الزيادة الكلية للقوى العاملة، رغم ذلك كانت أساساً من نصيب قطاع الخدمات وعلى حساب القطاعات الاقتصادية الإنتاجية الأخرى. لقد نتج ذلك عن عملية الإلحاق الاحتلالي، مما تطلب تعزيز وتوسيع قطاع التجارة والخدمات على خلفية العلاقة التجارية غير المتكافئة بين اقتصاديات الضفة والقطاع والاقتصاد الاحتلالي. فقد انحصرت التجارة الخارجية للضفة والقطاع مع السوق الإسرائيلية أو بواسطتها وشكلت الواردات الفلسطينية من إسرائيل أو عبرها نحو ٩٢% من إجمالي الواردات الفلسطينية.

لدرجة أضحي قطاع الخدمات يحتل المرتبة الأولى من حيث أهميته ومساهمته في الناتج المحلي الإجمالي ٦٢%، وقدرته التشغيلية وصلت إلى ٥١% من إجمالي القوى العاملة في الضفة وقطاع غزة عام ١٩٩٦، ولقد وصل قطاع الخدمات النمو في مرحلة ما بعد ١٩٩٤، ومرد ذلك لعاملين:

١. تضخم الجهاز الوظيفي للسلطة الفلسطينية، أضحت المشغل الأول حيث خلقت حوالي ١٢٠ ألف وظيفة حتى عام ١٩٩٨.

٢. سياسات الدول المانحة والتي ركزت على تمويل المشروعات التي تعطي نتائج سريعة وملموسة بغض النظر عن حيويتها، مثل تحسين الخدمات البلدية داخل المدن، دعم أجهزة السلطة وبشكل خاص تغطية نفقات ومصروفات الأجهزة الشرطة والأمنية، وتقديم مساعدات طارئة للسلطة، كلما استجدت حالة من عدم الاستقرار وانسداد أفاق التسوية، كما في أيلول، ١٩٩٦ حيث أضيف بند جديد على برنامج المساعدات والمنح تحت عنوان "خلق فرص عمل" لمواجهة البطالة الناجمة عن سياسة الإغلاق، إذ تم تشغيل (٢٥) ألف عامل في أعمال التنظيف ومشاريع خدماتية هامشية.

يعتبر قطاع الخدمات المشغل الأول بين القطاعات الاقتصادية الأخرى، وهذه سمة تشترك

فيها الكثير من البلدان المتخلفة والتابعة، والتي تعاني من إشكاليات بنيوية وتشوه هيكلية، حيث وصلت نسبة العاملين في التجارة، الفنادق، المطاعم، النقل والتخزين والاتصالات ٦٩% من إجمالي العاملين في خريف عام ١٩٩٦^(١٢).

وهنا يجدر ملاحظة الاستنتاج الهام، إن الزيادة العددية للقوى العاملة في الضفة وقطاع غزة لم يطرأ عليها تطور جذري حتى عام ١٩٩٢، إذ انخفض حجم القوة العاملة الفلسطينية نسبياً وبالأعداد المطلقة في قطاع الزراعة في الضفة الغربية وقطاع غزة، وبقيت نسبة التشغيل في قطاع الصناعة ثابتة في حدود ١٦% في الضفة و ١٢% في قطاع غزة.

والزيادة العددية تم امتصاصها وتشغيلها في المشاريع الإسرائيلية، حيث شكلت حوالي ٤٠% من إجمالي القوة العاملة الفلسطينية خلال فترة ١٩٧٠ - ١٩٩٣.

هذا النمو الكبير على عدد العاملين في المشاريع الإسرائيلية اقتصر في غالبيته الساحقة على الذكور ولم تتجاوز نسب الإناث ٢٠،٤٦%^(١٣). هذا الواقع أثر سلباً على أعداد النساء العاملات ونسبتهن إلى إجمالي القوى العاملة الفلسطينية.

مما يعني أن هناك حوالي (٣٠٠٠) امرأة تعمل في المشاريع الإسرائيلية، وهذا استخلاص تحليلي أكثر منه توفر إحصاءات رقمية أو دراسات ميدانية كون معظم النساء الفلسطينيات العاملات في المشاريع الإسرائيلية، يعملن بدون تصاريح وبواسطة متعهدين عرب يستخدمون متعهد وسيط يكون في كثير من الأحيان (امرأة) لتسهيل مهمة الإقناع وتجميعهن في مكان محدد لنقلهن إلى مكان العمل وراء الخط الأخضر.

ومعظمهن يعملن في الزراعة (الموسمية) والتنظيف والخياطة والنسيج، وهذا لا يشمل النساء العاملات في مصانع مقامة في الضفة والقطاع بعلاقة تعاقد من الباطن، هذا الشكل يوفر على الرأسمالية الإسرائيلية ويزيل أي موانع تثار أمام مشاركة المرأة في العمل في المشاريع الإسرائيلية.

المراجع

١. شريف كناعنة، رشاد المدني، الاستيطان ومصادرة الأراضي في قطاع غزة ١٩٦٧ - ١٩٨٤. بيرزيت مركز الوثائق والبحوث، السنة ١٩٨٥ صفح ٩٠٠-٩٠١.
٢. المجتمع الفلسطيني في غزة والضفة الغربية والقدس العربية. بحث الأوضاع الحياتية - جماعة من الباحثين الفلسطينيين والنرويج - مؤسسة الدراسات الفلسطينية سنة ١٩٩٤ صفح ١٩-٢٩.
٣. يوسف الياس - محاضرات في قوانين العمل العربية صفح ٢٥٥-٢٥٦.
٤. د. يوسف الياس - محاضرات في قوانين العمل العربية صفح ٢٢٩-٢٣٠.
٥. المرأة والتدريب المهني ف يخطط وبرامج وزارة العمل ١٩٦٠ - إعداد كمال هوش.

الفصل الثالث

القانون
المرأة
العمل

القانون - المرأة - العمل

موضوع عمل المرأة وما يترتب على ذلك من حقوق يراعي فيها خصوصية وضعها بدأ يحتل مكانة هامة في القانون الدولي والتشريعات الدولية والوطنية في وقت متأخر نسبياً، ويعود ذلك لتنامي دور الحركات النسائية المدافعة عن حقوق المرأة والمرتبطة باتساع القاعدة المشاركة في العمل الاقتصادي ومن جانب آخر بعد أن صارت حقوق المرأة العاملة جزءاً صميمياً من حقوق الإنسان التي تشابكت مع التنمية وتطور المجتمع وتنظيم الأسرة والطفولة، وبعد أن تم الاعتراف بأن الوظيفة الاقتصادية والعمل الإنتاجي يلعبان دوراً أساسياً في تغيير شكل العلاقة بين الرجل والمرأة والمرأة والمجتمع.

تعاظم في العقود الأخيرة دور العامل الخارجي نتيجة حالة التفاعل والقدرة على الاتصال ونقل المعلومات أي بعد ثورة الاتصالات التي جعلت العالم عبارة عن قرية صغيرة، فتعذر معالجة أي قضية بمعزل عن ارتباطها وانعكاسها على المحيط الخارجي وهذا ما حال دون معالجة حقوق المرأة في القوانين والتشريعات الوطنية في منأى عن التشريعات والاتفاقيات الدولية ذات الصلة بالمرأة وأهمها "اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة" والتي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٨/١٢/١٩٧٩ والتي دعت إلى المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة في جميع الميادين السياسية والاجتماعية والثقافية والمدنية، وتوصي باتخاذ تدابير مؤقتة للتعجيل بالمساواة بين الرجل والمرأة". وتنص بعض مواد هذه الاتفاقية على:

١. إدخال مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتير الدول.

٢. حظر كل أشكال التمييز العنصري ضد المرأة.

ففي المادة الحادية عشرة تم التأكيد على ضرورة (اتخاذ الإجراءات المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في العمل وفي حرية اختيار مهنتها ونوع العمل، وتلقي التدريب الحرفي والمهني، والحق في ظروف عمل وأجر متساوي، والحق في الضمان الاجتماعي والوقاية الصحية، ومنع التمييز ضدها بسبب الزواج أو الأمومة).

وتدعو الاتفاقية الدول لاتخاذ التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة من قبل أي فرد أو مجموعة أو مؤسسة. وكذلك لإبطال القوانين القائمة والأعراف والممارسات التي

تشكل تمييزاً ضد المرأة، وفرض الحماية القانونية للمرأة العاملة بغض النظر عن مكان وطبيعة العمل إن بأجر أو بدون أجر.

كما أبدت اهتماماً بحقوق المرأة الريفية والتي تشكل العمود الفقري للقوى العاملة في البلدان المختلفة (دول المحيط) في آسيا وإفريقيا وأمريكا الجنوبية، وخاصة أن كثيراً من قوانين هذه الدول كما هو حال القوانين السارية في الأراضي الفلسطينية (الضفة وقطاع غزة) تستثني العاملين في الزراعة ولا توفر لهم الحماية القانونية أسوة بالقطاعات الأخرى.

لقد جاء في المادة - الرابعة عشرة - "على الدول أن تضع في اعتبارها المشاكل الخاصة التي تواجهها المرأة الريفية، والأدوار الهامة التي تؤديها في توفير أسباب البقاء اقتصادياً لأسرتها، بما في ذلك عملها في قطاعات الاقتصاد غير التقليدية".

كما تم التأكيد على هذه الحقوق والمبادئ في اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم ١٥٦ لعام ١٩٨١، "حماية حقوق العمال ذوي المسؤوليات العائلية". والتي نصت على "حماية حق المرأة في شروط متساوية التوجه الوظيفي المهني، وكذلك على أن المسؤولية العائلية لا تقتصر على المرأة فقط، وإنما تشمل الرجل أيضاً". وتدعو الاتفاقية - لاتخاذ التدابير لإعادة تدريب الأم والأب المنقطعين عن العمل بسبب المسؤوليات العائلية، وحماية حقهم في العمل، وتؤكد على عدم قانونية فصل أية عاملة أو عامل بسبب تلك المسؤوليات.

وقد ذهبت الاتفاقيات الدولية إلى مدى أبعد حين طالبت "بالتمييز الإيجابي" في المادة الرابعة من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وهذا أمر منطقي كون المرأة تعرضت لعملية تمييز واستغلال على مدار عشرات القرون فترسخت أعراف وتقاليد وعادات وقيم عدا التشريعات الوضعية والدينية التي تؤكد وتكرس دونية مكانة المرأة.

كانت الفلسفات القديمة وأنظمة الحكم في اسبارطة وأثينا وأكثرية الديانات القديمة، تنكر على العبيد والنساء حق الحرية والمساواة بالأسياذ والرجال والملاك. أن أفلاطون وأرسطو وهما من كبار الفلاسفة في عصر الإغريق اعتبروا العبودية (الرق) وضعاً عادلاً طبيعياً للرجل الذي لا يملك شيئاً، واعتبرا سيطرة الرجل على المرأة شيئاً تتطلبه الطبيعة البشرية.

في العصر الروماني القانون يقسم الموجودات في الحياة إلى أشخاص وأشياء، الأشخاص هم الرجال من ذوي الأملاك، والأشياء هم العبيد والحيوانات والنساء.

والديانات ومفسرو الدين، تناولوا وضع المرأة وتكرست رؤيتهم وترأست في ذاكرة الأجيال.

فالديانة الهندوكية (الهندوسية القديمة) والتي قامت على تقديس المرأة في بعض تعاليمها، اتجهت نحو تفضيل البقرة عليها. وفي اليهودية اعتبرت دنسة كما اعتبرت مصدر الخطيئة في المسيحية وناقصة عقل ودين في الإسلام. وجاءت النظريات كما (البيولوجية) والتي رأت في الجينات الذكورية والأنثوية هي التي تقرر مصير الفرد، فكل منها تتسم بسمات معينة الأولى (الذكورية تتسم بالتفوق على الثانية)، وعليه توصلت إلى ضرورة الاعتراف بالحدود والصعوبات التي تفرضها (بيولوجية المرأة) والتي من شأنها أن تعيق مسيرة تقدمها الإنساني. وبعدها (الوظيفية) والتي ترى في بقاء النظم القائمة في حالة استقرار، لا تسمح بقيام ثورة تغير في الأسس التي قامت عليها هذه النظم. وعليه عالجت قضية (الذكر والأنثى) فالرجل له حياته ونشاطاته خارج المنزل، والمرأة لها حياتها ونشاطاتها داخل المنزل.

إن مثل هذه المفاهيم والقيم سادت عشرات القرون ولم تجد من ينقذها أو يغيرها، لدرجة أضحت معها كحقائق "النابو" المحرمات والمقدسات، مما كان له عظيم الأثر في تكريس دونية مكانة المرأة، ووضعها في قالب محدد يصعب التحرر منه بدون عملية صراعية تغيرية طويلة المدى.

إن استعادة المرأة لمكانتها الطبيعية كشريك كامل الحقوق أمر صعب من الناحية العملية، بغض النظر عن التشريعات الحديثة التي تواجه حالة تركيب كمي من التمييز والاستغلال، ومقاومة من أصحاب المصلحة في إبقاء المرأة في وضع دوني استنادا لما ذكر باختصار، كأن مطلب المساواة القانونية يعني عملية مزاحمة وإحلال ونقل ميكانيكي للأدوار الاجتماعية والوظيفية.

إن الفهم الحقوقي للمساواة ينأى عن هذا التبسيط التضليلي، لأن المساواة تعني التكامل بين الجنسين في مجتمع مفتوح عصري ومتغير وتعني توفير ذات الفرص في المشاركة والحماية القانونية.

وقد وردت إشارات للمعيقات وارتباطها بالبيئة الاقتصادية والبنية الأبوية، ولم تعرج على المعايير القانونية والتي تمس مكانة المرأة في المجتمع مثل قوانين الأحوال الشخصية والتشريعات العمالية وغيرها من القوانين التي تكبح أو تحفز مشاركة المرأة مثل قانون الانتخابات، أو الضمان الاجتماعي، قانون الأحوال المدنية، نسق التفكير في الأحزاب وأنظمتها الداخلية، كما أنظمة المؤسسات الاجتماعية والثقافية والنقابية... الخ. وهذا موضوع

هام ومتنوع ويحتاج لدراسة منفصلة ... وما يهمنا ما يرتبط مباشرة بقوة العمل والمرأة العاملة والقوة العاملة، أي التشريعات العمالية لما لها من أهمية الاختصاص الوظيفي في تنظيم علاقة العامل بأصحاب العمل (تنظيم العلاقة بين أطراف العملية الإنتاجية).

لقد جاء القانون ليعبر عن حاجة ناجمة عن المصلحة الاجتماعية الرئيسية في تحقيق الاستقرار العام، من خلال السعي لإيجاد أساس ثابت لتنظيم أعمال المواطنين ولكبح نزوات الأفراد، أو الحكام عبر ترسيخ نظام مستقر وثابت.

ومن ناحية ثانية، فإن تناقض المصالح والحاجة للتوفيق بينها (خلق حالة من توازن المصالح) مع متطلبات الاستقرار العام وإيجاد تسويات مستمرة لقضايا الصراع بين أطراف الإنتاج، استلزم سن تشريعات عمالية هدفت لتنظيم العلاقة بين العاملين وأصحاب العمل، وتنظيم عملية الصراع وحل الخلافات في إطار قانوني وبالطرق السلمية ضماناً لاستقرار المجتمع الداخلي.

والتشريعات العمالية، تعكس تطور البنية الاقتصادية، وتراعي الخصوصية الوطنية، كما تعبر عن مصالح الفئات والشرائح المهيمنة وصاحبة القرار الحاسم في إقرار القوانين والتشريعات، ومضمونها مرتبط أيضاً بمدى انتظام وقوة الحركة العمالية وقدرتها على التأثير في التغيير في ظروف الزمان والمكان.

فالتشريعات قيد البحث، مضى عليها أكثر من ثلاثة عقود، ولم يطرأ تحديث يذكر لا انسجاماً مع تطور المجتمع وما يستوجب من إصلاح المفاهيم القانونية والأحكام باستمرار والعمل على مواءمتها مع الحالات غير المتوقعة، ولا مع تطور واقع القوة العاملة والتغيرات الحاصلة على هيكليتها وتعدادها ونمو الحركة النقابية.

في الواقع الفلسطيني في الضفة الغربية وقطاع غزة، توقفت نصوص القوانين رغم حراك الواقع وما حمله من جديد استوجب التطوير والتحديث والتعديل. فهذه القوانين استندت لقانون تعويض العمال لسنة ١٩٢٧ وقانون نقابات العمال لسنة ١٩٤٧، في فلسطين، وبعد نكبة ١٩٤٨، توحدت القوانين المعمول بها في الضفتين وتم تشريع قانون نقابات العمال لسنة ١٩٥٣ وقانون تعويض العمال لسنة ١٩٥٥ في الأردن، ولم يمض وقت حتى سن قانون للعمل عام ١٩٦٠ تحت رقم (٢١) والمعدل لسنة ١٩٦٥. وهذا القانون لا زال يطبق في الضفة الفلسطينية حتى اللحظة الراهنة. وفي قطاع غزة أقر المجلس التشريعي قانون العمل

الفلسطيني رقم ١٦ لسنة ١٩٦٤ ولا زال حتى الآن. وبعد عام ١٩٩٤ وما حملته التسوية من دخول عنصر جديد أي السلطة الفلسطينية وإعادة الانتشار، وبسط الولاية على المدن الفلسطينية حوالي (٦٠% من قطاع غزة و٣% من الضفة) لم تقر مسودة قانون العمل الفلسطيني الجديد حتى الآن.

ورغم تنوع وغنى التشريعات الدولية والتي شملت (رعاية الأمومة، وشمولية الأحكام على النساء المستخدمات في المنشآت الصناعية وغيرها وفي الحرف الزراعية، والأجيرات اللواتي يعملن في البيوت، والمساواة مع الرجل في الحقوق، وعدم جواز التفرقة في الحقوق الناشئة عن علاقة العمل على أساس الجنس، والأجر المتساوي عند القيام بعمل متكافئ، بقيت القوانين المعمول بها في الأراضي الفلسطينية (الضفة وقطاع غزة) بدون تحديث أو تعديل لأسباب سياسية موضوعية، كان ضحيتها العمال الفلسطينيون.

وإن كان مقبولا المسوغات التي قدمت لتبرير الكثير من الأحكام والمواد القانونية قبل ثلاث عقود من الزمن، فما عاد ممكنا تقبل ذات المنطق بعد التغيرات الهائلة في هيكلية القوة العاملة والبنية الاقتصادية والتشريعات والاتفاقيات الدولية.

فالتشريعات المعمول بها لا توفر الحماية القانونية لكل فئات العاملين والاستثناءات المنصوص عليها تستهدف فئات وشرائح تشكل في مجموعها كما أساسيا من القوى العاملة، وغالبية هذه الفئات من النساء العاملات، بمعنى أن التشريعات تحرم قسما أساسيا من النساء العاملات من الحماية القانونية.

لقد استثنى قانون العمل الأردني رقم (٢١) لسنة ١٩٦٥ وقانون العمل الفلسطيني في قطاع غزة رقم (١٦) لسنة ١٩٦٤ في المواد (٢/١) و (٤) على التوالي، الفئات التالية:

١. موظفي الحكومة والبلديات.

٢. الأشخاص المستخدمين في الأعمال الزراعية ما عدا الذين يعملون في الدوائر والمؤسسات الحكومية على آلات ميكانيكية أو في أعمال الري الدائم.

٣. خدم البيوت وبستانيي وطهاة المنازل ومن في حكمهم.

٤. أفراد العائلة الذين يعملون في مشاريع عائلية.

المشرع استثنى العاملين في أهم قطاع (الزراعة) والمشغل الأول للقوى العاملة، كون العمل الزراعي غير ثابت موسمي ويعتمد على الأمطار وبالتالي غير مستقر، وإن

الصناعة الزراعية لم تكن منتشرة عام ١٩٦٠، ولعدم قدرة المالكين دفع بدل تعويضات للعاملين أي عجز المالكين عن تحمل الأعباء المالية الكبيرة مثل (مكافأة نهاية الخدمة، والإجازات الأسبوعية والسنوية والأعياد، وإصابات العمل وإجازة الأمومة وغيرها) التي يفرضها القانون على أصحاب العمل. أي أن منطلقات المشرع تستند لقاعدة الدفاع عن المالكين أصحاب الأراضي، في الدرجة الأولى ولم تأخذ بالحسبان المصالح الحيوية والإنسانية للعاملين الذين يفتقدون لأي حماية مثل (البطالة، التقاعد، الضمان الاجتماعي، الشيخوخة) وهو (أي المشرع) يعفي أصحاب العمل من تحمل المسؤولية ويحولهم لطرف مستفيد ومستغل ومحمي بالقانون، وكذلك يعفي الدولة من أية مسؤوليات تستوجب دعم القطاع الزراعي والعاملين فيه.

صحيح أن الزراعة في الضفة وقطاع غزة اتسمت بالحيازات الصغيرة والمبعثرة، واعتمدت في الأساس على الجهد الفردي وعلى أدوات زراعية بدائية، بسبب قلة راس المال المستثمر في الإنتاج الزراعي وعدم تلقي أي دعم من الحكومة. ولكن هذا لا ينفي وجود حيازات متوسطة وكبيرة تستخدم أعدادا من العاملين الزراعيين وخاصة في المناطق الزراعية مثل الأغوار وشمال الضفة وقطاع غزة. فالتقديرات تشير إلى أن القوة العاملة في الزراعة قبل ١٩٦٧ شكلت حوالي ٤٤% في الضفة وحوالي ٣٣% في قطاع غزة. وهناك توزيع للأراضي يؤكد حالة وجود فوارق وتضارب مصالح. في غزة انحسرت الأراضي التي تفوق مساحتها (٥٠٠) دونم أو أقل بقليل في أيدي نحو ٣٠ عائلة. حيث تراوح مجموع ملكيات هذه العائلات الثلاثين مجتمعة بين ٢٥ - ٣٠ ألف دونم، بما يساوي ٢٥% من مجموع الأراضي الزراعية في القطاع^(١).

وفي الضفة بلغ عدد العاملين بأجر حوالي ٤٣% من مجموع العاملين بالزراعة والعاملين لحسابهم والعاملين للأسرة ٦٥.٤% عام ١٩٦٧. ومتوسط الحيازة للأسرة الريفية أقل من ٥٠ دونما (ضمت هذه الفئة ٨٤% من أصحاب الأراضي، بحيازات تفوق مساحة كل منها (١٠٠) دونم^(٢)).

رغم المسافة الزمنية بقيت الأرقام تشير لوجود علاقات إنتاج وعمال بأجر ومصالح متضاربة وعمليات استغلال للعاملين، تحتاج لتشريعات تحمي الطرف الضعيف أي العامل. رغم التحولات الهامة التي أصابت القطاع الزراعي في العقود الثلاثة الأخيرة، إلا أنه بقي

واحد من أهم القطاعات التشغيلية عدد العاملين فيه ٦٢ ألفاً منهم ٤٨ ألفاً في الضفة و ١٤ ألفاً في قطاع غزة. وشكلت القوة العاملة النسائية ما نسبته ٢٧,٤% من إجمالي العاملين في الزراعة. أي حوالي ١٧ ألف امرأة تعمل في الزراعة غير محمية بقوانين العمل.

* خدم البيوت وبستانيو وطهاة المنازل، ومن في حكمهم يمكن أن تشمل الحارس الخاص وسائق السيارة الخاصة بصاحب المنزل والمرضعة ومربية الأطفال ...

ولم يجد المشرع ما يبرر فعلته سوى أن هذه الفئات على صلة مباشرة بمخدوميهم مما يمكنهم من الإطلاع على أسرارهم وشؤونهم الخاصة. ويتعذر على مفتش العمل القيام بمهمته وهذا التبرير لا ينفي ضرورة وجود حماية قانونية لأن ذلك لا يلغي تحفظات المشرع حتى لو أخذ بها.

وهذه الفئات غالبيتها من النساء وفي السنوات الأخيرة انتشرت ظاهرة استخدام الخادمت على نطاق واسع بما في ذلك الاستيراد من تايوان وسري لانكا اللواتي يعاملن معاملة الرقيق. إن كان من حيث الأجور (فهى متدنية ولا تتجاوز ١٠٠ دولار في الشهر) والحرمان من أي معنى إنساني، فغالبية الخادمت المستوردات محبوسات في البيوت على مدار السنة ويعملن طيلة ساعات النهار والليل، دون أية حماية قانونية. وفي مصر جرت محاولة في ١٩٥٠ لتشريع قانون للخدم ولكن أعضاء البرلمان أفلسوا المحاولة لأن معظمهم كان يستخدم خادمت في بيوتهم وبالتالي غير معنيين بتوفير حماية قانونية لهذه الفئة.

وفي الواقع الفلسطيني تنتشر ظاهرة خادمت المنازل والطهاة والمرضعات ومربيات الأطفال ولا يوجد إحصاءات لهذه الفئة المحرومة من أية حقوق ينص عليها القانون، والأمر متروك لمزاج ورحمة المستخدمين دون أي رقيب أو حسيب.

والمسوغات التي تساق لتبرير استثناء هذه الشريحة شكلية وناقصة، وتنتهك حقاً إنسانياً لهذه الفئة، فهي معرضة لإصابات العمل، والشيخوخة والبطالة، ولعدم توفير شروط الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل، ومحرومة من حقوقها في حالة الطرد من العمل إحدى النساء (ملفها محفوظ في ملفات مركز الديمقراطية وحقوق العاملين) طُردت من العمل بعد ثلاثين عاماً، وكل عرض عليها صاحب المنزل (١٠٠٠) دينار مكافأة لخدماتها، في وقت أصبح عمرها خمسين عاماً. والقانون النافذ لا يضمن لها أية حقوق كونها من الفئات

المستثناة من الحماية القانونية، أي أن عملها طيلة العقود الثلاثة بمثابة سخرة. وهذا كله يستوجب سن تشريع يحمي هذه الشريحة مع مراعاة خصوصية الحالة، أي أن الخصوصية بمثابة مدخل للاجتهاد، لا ميرر للاستثناء.

* أفراد العائلة الذين يعملون في المشاريع العائلية، ممكن إدراك مغزى الاستثناء عند معرفة أن ٧٠% من المنشآت في الضفة والقطاع منشآت ذات ملكية عائلية، أي يملك أكثر من نصف رأس مالها ٥١% فما فوق عائلة واحدة.

ونسبة ضئيلة جدا من المنشآت العائلية تستخدم أفرادا من خارج العائلة وهي لا تتجاوز ٢٠% من هذه المنشآت. مما يعني أن سوق العمل ما زال في القطاع الخاص ينظم نفسه إلى حد كبير وفق آليات غير آليات السوق، ولا يخضع لأي نوع من المساواة القانونية، ولا يتقيد بشروط عمل صحية ويعمل وفق نظام يقره رب العائلة الذكر. وفي حالة حدوث نزاع لا يجد المستخدم طريقة لتحصيل حقوقه سوى الانسحاب إلى داخل العائلة واللجوء إلى القضاء العشائري أو التنازل عن حقوقه كونه الطرف الأضعف.

هذا القطاع يستخدم نساء العائلة على نطاق واسع، خاصة في المزارع العائلية أو الصناعات الحرفية والمشاريع التسويقية والصناعات التحويلية (النسيج والحياسة) وهذا شكل واسع الانتشار في الضفة والقطاع تتعرض فيه العاملات لاستغلال حاد. ويعود ارتفاع تمثيل المرأة في هذا القطاع لتقلص فرص العمل في القطاع النظامي ولارتفاع تكاليف استخدامها في القطاع العمومي.

هذه الإشكالية ليست طبعة فلسطينية بل ظاهرة عالمية، فقد جاء في تقارير مكتب العمل الدولي أن نسبة ٦٠% من القوى العاملة في العالم غير محمية بقوانين العمل والتأمينات الاجتماعية وأن أكثر من ٥٠% من النساء في القطاع غير النظامي. وهي (أي المرأة) تتركز في أقل أشكال الاستخدام ثباتا وأدناها أجر^(٢).

ومبررات المشرع تكمن في عدم التدخل في خصوصية العلاقات العائلية، وهذا غير مقبول لأن القانون تدخل في أكثر العلاقات خصوصية في القانون المدني.

* لم تتوقف الاستثناءات الكلية أو الجزئية (الحرمانات) على الفئات المذكورة بنص صريح ومحدد، بل وشملت فئات وانتقصت من حقوق العاملات في المؤسسات غير المنتظمة (التي يعمل فيها أقل من خمسة عمال) من قانون العمل الأردني والمادة

(١٨) من قانون العمل الفلسطيني في قطاع غزة، فقد حرمت المرأة العاملة من إجازات الأمومة في المادة (٥١) ومن صرف منحة الولادة المادة (٥٢) وبذل العطلة الأسبوعية المادة (٤١) وحرمت كذلك من مكافأة نهاية الخدمة إذا ما تركت العمل من تلقاء ذاتها قبل انقضاء مدة خمسة عشر عاماً، ومن الإجازة المرضية القانونية البالغة (١٤) يوماً في السنة.

هذه الفئة من العاملات بعيدة عن حماية القانون، وتعمل في ظروف غير صحية وخطيرة وفي أنشطة تدر دخولا منخفضة وفي أعمال غير منتظمة وموسمية (منقطعة) لذا فهن مرشحات أكثر من سواهن ليكن عموداً فقرياً لجيش العاطلين عن العمل والفقراء في المجتمع. فحسب أي تقديرات مكتب العمل العربي أن العاملين في القطاع غير المنظم في الدول العربية غير النفطية يشكلون ٥٠% من مجموع القوى العاملة.

وهذا القطاع مرشح للتضخم لو تخلت السلطة عن أسلوب خلق الوظائف الوهمية لاستيعاب القوى العاملة وعلى الأخص في الأجهزة الأمنية والمدنية^(٤).

* الفصل الحادي عشر من قانون العمل الأردني، "الخاص بالمرأة العاملة" تغلب على مواده القانونية الأوامرية بصفة المنع والتحذير ... وقبل إثارة جملة انتقادات، علينا توضيح حقيقة أساسية، تتعلق "بحقوق المرأة العاملة" ليس مطلوباً المبالغة في الحقوق الخاصة لدرجة تحويل الأمر ضد مصالح النساء العاملات وذلك برفع تكلفة تشغيل استخدام المرأة لدرجة تثير تحفظ ورفض أصحاب العمل قبول نساء عاملات، خاصة في الظروف الوطنية والتي تغيب فيها خدمات "الدولة" للمرأة، كونها تقدم خدمات للمجتمع وعملها يعود بالفائدة ليس فقط على أصحاب العمل، مما يلزم "الدولة" بتحمل بعض الأعباء الاقتصادية مثل (التأمين الصحي والرعاية الخاصة للنساء الحوامل والمرضعات، وتوفير دور الحضانه والرعاية الصحية للأطفال)، هذه السياسات تعنى بالمرأة وتشجعها على مواصلة عملها في كل الظروف، وعليه يمكن تسجيل بعض الملاحظات:

* اشترط القانون على الأم العاملة، في المادة (٥٠) أن تكون قد عملت في مؤسسة منتظمة لدى صاحب العمل الذي تطالبه بمنحه الأمومة مدة لا تقل عن ١٨٠ يوماً خلال الاثنى عشر شهراً السابقة مباشرة للتاريخ المتوقع للولادة كل ذلك مطلوب لكي تحصل على إجازة ستة أسابيع مدفوعة الأجر بنسبة ٥٠% في الضفة وأن تمضي

سبعة شهور متوالية في خدمة صاحب العمل نفسه في قطاع غزة المادة (١١٣) لكي يصرف لها ٧٠% من أجرها.

وبهذا لا يكتفي المشرع بحرمان (الأم العاملة) من حق الاستفادة من الامتيازات إلا بعد مضي فترة (١٨٠) يوما وهذا تحريض مبطن ضد المرأة الحامل ودعوة صريحة لعدم تشغيل النساء المتزوجات والحوامل، وكذلك حماية غير مبررة لأصحاب العمل وتوفير هامش واسع لحرية الاختيار. وهذا كله يوفر فرصا لأصحاب العمل بعدم تشغيل النساء الحوامل إلا بما يضمن حرمانهن من الامتيازات والضمانات التي ينص عليها القانون وكان الأجدر أن يضمن للأم العاملة حق الانتفاع لمجرد اجتياز الفترة التجريبية، ولكنه أوغل في انحيازه السلبي ضد المرأة بحرمان كل النساء العاملات في المؤسسات غير المنتظمة (من هذه المكاسب والحقوق) وهذا تمييز وإجحاف وخاصة أن معظم المنشآت تستخدم أقل من خمسة عمال في الضفة والقطاع.

وهذا يتطلب رؤية الواقع والمثابرة من أجل تضمين قانون العمل الفلسطيني (في مرحلة الإعداد - تمت قراءته للمرة الثانية من قبل المجلس التشريعي) وخاصة ما يتعلق بأهم النواقص مثل:

* عدم كفاية الفترة الممنوحة كإجازة ولادة (سنة أسابيع) لترك الطفل الرضيع والالتحاق بالعمل، خاصة في وضع يفتقد لوجود حضانات في المصانع والمؤسسات التي تستخدم فيها نساء، مما يستوجب إطالة مدة الإجازة لعشرة أسابيع كما هو حال قانون الخدمة المدنية الفلسطيني الجديد.

* منح المرضعات فترة راحة مرتين في اليوم مقدارها نصف ساعة لرضاعة الطفل على أن تعتبر من ساعات العمل.

* أن لا تقتصر بوليصة التأمين على إصابات العمل فقط، بل وتشمل مصروفات الولادة والرعاية الأولية بالأم والطفل طيلة فترة إجازة الولادة.

* منع أصحاب العمل من فصل الأم العاملة في حالة عودتها للعمل بعد انتهاء إجازة الولادة بسبب ظروف الولادة، ومنحها إجازة لا تتعدى السنة غير مدفوعة الأجر مع ضمان حقها في العودة للعمل.

* ويعود سبب تخلف التشريعات المتعلقة بالمرأة العاملة لأسباب موضوعية وذاتية،

أهمها انعدام إمكانية إجراء تعديل على القوانين في الضفة والقطاع، بإضافة بنود تعالج المستجد في علاقات العمل مثل التأمين ضد البطالة، إلزامية صناديق الإيداع، التأمين الصحي الإلزامي، تحديد الحد الأدنى للأجور، تحسين ظروف وشروط عمل النساء ... الخ كما جرى مع دول الجوار.

وحتى لا تتحول المطالب العادلة الداعية لتحسين شروط استخدام النساء لعبء، لا بد من بعض الملاحظات التتوييرية:

١. في حالة صياغة قوانين لحماية المرأة العاملة، يتطلب ذلك توفر مقدرة مالية لدى أصحاب العمل أي ظروف اقتصادية مزدهرة - لكي يكون بمقدورهم تغطية الاحتياجات والمكاسب الحقيقية والتي يعني في المحصلة مبالغ تخرج من صندوق أرباب العمل. وهذا العامل على صلة قوية بالعلاقة الصراعية وأداتها التعبيرية (الإضراب) المطلي. حيث نرى تشدد أصحاب العمل في الاستجابة لمطالب العاملات في حال تأزم الوضع الاقتصادي وكثرة المطالب، وهذا يعني إطالة فترة الإضراب والاحتجاج.

هذا يستخدم من قبل المشرعين وأرباب العمل كمبرر وحجة لشطب العديد من المطالب العمالية وعدم تحويل التشريعات الخاصة بحماية المرأة العاملة لمكاسب في الواقع.

٢. إن الزيادة في كم ونوع الحقوق المقررة للمرأة يمثّل عاملاً سلبياً في قدرتها على المنافسة للحصول على فرصة عمل في مواجهة العامل الذكر (الذي يكون استخدامه أقل كلفة) بالنسبة لأرباب العمل. في وضع لا تقدم فيه الدولة أي خدمات أو ضمانات مالية. وعليه تجد المرأة العاملة نفسها أمام خيارين.

أ. تجد نفسها في سوق عمل لا يضمن لها فرصة متكافئة مع الرجل. ففي الغالب يتم استخدام النساء والأطفال في بعض الأعمال لقلة الأجور ولتدني كلفة المستخدم.

ب. إن تقبل التعطل عن السعمل أو القبول بالعمل بشروط أدنى من تلك التي يقرها القانون وحيث نجد التمييز في الأجور لصالح الذكور. فحسب تقارير الإدارة العامة للتفتيش حول مصانع الخياطة في مدينة قلقيلية أن ٦٠% من العاملين في هذا القطاع من الإناث ويتقاضين أجوراً تتراوح بين (٢٠٠ - ٤٢٠) شاقّل. وإن كافة أصحاب المصانع وهم من الذكور يرفضون تطبيق قانون العمل، باستثناء مصنع واحد تملكه امرأة^(٤).

هذا الواقع لا يبرر الاستنتاج الداعي لرؤية مسألة المرأة كقضية "نسوانية" تخص المرأة وحدها، بل هي قضية اجتماعية - طبقية، وخير من يمثلها هي المرأة ولكن أي امرأة!

فالمرأة جزء صميمي من النسيج الاجتماعي موزعة على كل الطبقات والأطراف والأيدولوجيات، والمطلوب هو إطار نسائي قادر على تبني قضايا المرأة والتعبير عنها برؤية برنامجية تشكل إطاراً لعملية التغير الاجتماعي الكلي.

وعملية التحالف والصراع تحددها الرؤية البرنامجية وليس دعوة أخلاقية أو رغبة فردية، وفق هذه الرؤية تولد حالة الفرز الجديدة.

هذه الوضعية واسعة الانتشار (عدم احترام القانون) وإدارة الظهر للقضاء، وعدم الاستجابة للجان المصالحة والمؤسسات وذلك يعود لعدة أسباب:

الأول: الدور المحدود للسلطة في الرقابة والتفتيش وتفعيل دور الجهاز القضائي من خلال إنشاء المحاكم الصناعية (العمل)، وعدم إتباعها سياسة تمييز إيجابي لصالح المرأة العاملة ودعم مكانتها وتشجيعها على العمل بتوفير ظروف تسهل التحاقها بالعمل.

الثاني: ضعف دور الحركة النقابية وانعزالها عن تأطير العمال وتوحيد حركتهم النقابية والمطلبية من أجل التفاوض الجماعي على شروط عمل أكثر إنصافاً وعدلاً من نصوص وأحكام القانون.

الثالث: تحليل الأطر النسوية - الجماهيرية وتراجع دور الحركة النسوية وعدم وضع قضايا النضال المطلبية والحقوقية للمرأة العاملة على الأجندة في المرحلة الراهنة.

الرابع: تدني الوعي الحقوقي لدى العاملين والعاملات، حيث درجت العادة على الاهتمام بالقضايا السياسية وإهمال المهام المطلبية والثقافية العمالية، مما يوفر فرصة لأرباب العمل للجوء لأساليب كثيرة تحرم العامل من حقوقه المكتسبة.

ولكي لا يتم إعادة إنتاج الإشكالية في المرحلة القادمة، ولكي لا تلقى مسوغات المشرعين ما يدعمها ومبررات أبواب العمل قوة النفاذ، نقترح التالي:

١. تنظيم أحكام التشغيل، في قواعد تكفل تحقيق تكافؤ الفرص بين الجنسين في الحصول على العمل، وتضمن مصلحة "العامل" في أجر يلبي احتياجاته الاقتصادية ولأسرته. وذلك من خلال وضع حد أدنى للأجور، حيث لا يجوز الاتفاق بين طرفي العقد (العامل

وصاحب العمل) على أجر يقل عن الحد الأدنى.

٢. إيجاد نظام رقابي فعال على الالتزام بأحكام التشريعات الاجتماعية من خلال إنشاء أجهزة تفتيش العمل، مهمتها السهر على تطبيق القانون، باعتماد النصح والإرشاد ابتداء والزجر والعقاب انتهاء.

٣. بناء نظام التأمين الاجتماعي، هدفه تحقيق الأمن الاقتصادي والأمان الوظيفي للعاملين في حالة المرض، الشيخوخة، الوفاة أو البطالة...الخ).

٤. عدم استثناء أي من فئات العاملين وخاصة الفئات التي تشكل النساء غالبية فيها مثل خدم المنازل، والعاملين في المشاريع العائلية والزراعية.

٥. تأمين نظام من الحماية الاجتماعية للنساء العاملات وذلك بضمان عدم التمييز ضد المرأة في مواقع العمل من حيث شروط العمل بما فيها الأجور، بل والمطلوب تمييز إيجابي لصالح النساء العاملات وتوفير تسهيلات مثل الحضانات في مواقع العمل، وإجازة الرضاعة، والإجازات بدون راتب،...الخ.

لا يقتصر الإجحاف والانتقاص من حقوق النساء العاملات تحديداً، على التشريعات العمالية بل ويشمل قوانين أخرى. وعلى سبيل المثال "الموظفة المتزوجة" التي يتم إيفادها في بعثة تعليمية يصرف لها ٥٠% من راتبها دون علاوة، بينما الموظف المتزوج يصرف له ٧٥% من راتبه مع العلاوة و "حرمان المرأة الموظفة من قبض العلاوة العائلية عن زوجها وأولادها إذا كان والدهم على قيد الحياة" هذا في قانون الخدمة المدنية الأردني.

ومثال آخر، نظام انتقاء المعلمات في وزارة التربية والتعليم لسنة ١٩٦٥، والذي شرع إنهاء عقد أي معلمة تقدم على الزواج ومنع قبول معلمات متزوجات للعمل".

والعديد من القوانين التي تميز بين حقوق الذكور والإناث، كما كان قانون الانتخابات لسنة ١٩٦٠، وكذلك قانون البلديات والذي نص على حق الانتخاب والترشيح للرجل فقط ولم يتغير إلا بأمر عسكري عام ١٩٧٦، وكذلك القانون الجنائي وقانون الأحوال الشخصية...الخ. فما زالت ست دول عربية تحرم المرأة من حقها في التصويت أو الترشيح للبرلمان أو أي منصب رفيع المستوى.

إن صياغة الأحكام القانونية المتطورة والتي تتوافق والتشريعات الدولية، وتستجيب

للمتغيرات العصرية وإنجازات العلم شيء هام جدا لما له من فوائد على الاقتصاد الوطني وعلى العاملين وأصحاب العمل ولكن الأهم من ذلك هو توفير آليات وضمانات تطبيق هذه الأحكام القانونية.

المراجع

١. مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية - التطورات الاقتصادية في الأراضي الفلسطينية - مركز القدس للدراسات والأبحاث - ١٩٨٧ - صفحـة٩٠.
٢. صحيفة جبروسليم بوست (بالإنجليزية) (١٥ شباط، ١٩٨٥
٣. د. زياد أبو عمرو - اقتصاد قطاع غزة إلى أين - مجلة الكاتب عدد ٨٦ السنة ١٩٨٧ - صفحـة٧٥-٧٨.
٤. د. سمير عبد الله - التغيرات الرئيسية في مصادر الدخل القومي في الضفة والقطاع - مجلة الكاتب - عدد ٩٨ السنة ١٩٨٨ صـ ٣٩.
٥. داوود استنبولي - الإنسان الزراعي - ١٩٨٢ القدس الملتقى الفكري صفحـة١٣.
٦. مستخرجة من كتاب الإحصاء السنوي الإسرائيلي لسنوات مختلفة.
٧. د. محمود الجعفري - سياسات الاقتصاد الكلي في مجال التشغيل - منشورات وزارة العمل - تقرير مشروع رقم (٥) السنة ١٩٩٨ صفحـة٤١-٤٢.
٨. فلسطين - ملف التنمية البشرية ١٩٩٦ - ١٩٩٧ - صفحـة٣٦.
٩. د. يوسف عبد الحق - البطالة في الاقتصاد الفلسطيني - مجلة العمل والعمال العدد (١) السنة ١٩٩٦ صفحـة٣١.
١٠. د. هشام عورتاني - تحديد القطاعات الريادية - منشورات وزارة العمل مشروع رقم (٣) السنة ١٩٩٨ - صفحـة٢٨.
١١. سيمح باهيري - التصنيع في الضفة والقطاع صفحـة١٨٠ نقلا عن ربحي قطامش الطبقة العاملة في مواجهة الكولونيالية ١٩٨٩ - القدس - مركز الزهراء - صفحـة٥٩.
١٢. د. أنطوان منصور - اقتصاد الصمود - منشورات المؤسسة العربية للدراسات والنشر - السنة ١٩٨٤ - صفحـة١٣٥.

١٣. مستخرجة من S.I.A لسنوات مختلفة - منشورات وزارة العمل - برنامج التشغيل.
١٤. ربحي قطامش، الطبقة العاملة في مواجهة الكولونيالية، منشورات الزهراء ١٩٨٩ - صفحـ١٠٩حة.
١٥. فلسطين، ملف التنمية البشرية ١٩٩٦-١٩٩٧، صفـ٣٧حة.
١٦. د. عبد الفتاح أبو الشكر، الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية لعمال الضفة الغربية وقطاع غزة في إسرائيل. منشورات مركز التوثيق، جامعة النجاح، السنة ١٩٨٧، صفـ٢٦حة.

الفصل الرابع

قطاعات العمل
المشغلة للمرأة
العاملية

قطاعات العمل المشغلة للإناث

تمركز المرأة العاملة في قطاعات اقتصادية محددة، يرتبط بعملية تقسيم العمل على أساس النوع الاجتماعي ولخصائص الوضع الاقتصادي الفلسطيني، حيث التمايز في مستوى التطور الاقتصادي والاجتماعي بين الضفة الغربية وقطاع غزة وأحيانا بين مدينة أخرى، كما هو حال تركيز مشاركة المرأة العاملة في محافظة طولكرم/ قلقيلية، ارتباطا بارتفاع نسبة العمالة الزراعية والعمل في المشاريع الإسرائيلية، وتدني نسبة مشاركة المرأة في قطاع غزة بسبب الطبيعة المحددة للزراعة.

فالعمالة النسائية أساساً موزعة على قطاعات محددة (كالتعليم والصحة، الصناعة التحويلية، الزراعة) كامتداد لعملية التقسيم على أساس (النوع) في واقع اجتماعي وثقافي وتركيبية اقتصادية تدعم النظرة التقليدية المحافظة للمرأة حتى وهي في موقع العمل.

الجدول يوضح توزيع النساء في قوة العمل الفلسطينية حسب النشاط الاقتصادي في الضفة وغزة^(١).

النشاط الاقتصادي	نسبة المساهمة	الذكور	الإناث
الزراعة والصيد والحراجة	١٦,٨	٧٢,٦	٢٧,٤
التموين والمحاجر والصناعات التحويلية	١٧,٤	٨٥,٣	١٤,٧
البناء والتشييد	١٢,٢	٩٩,٨	٠,٨
التجارة والمطاعم والفنادق	١٨,٢	٩٢,١	٧,٩
النقل والمواصلات والاتصالات	٤,٦	٦٨,٥	١,٥
الخدمات	٣٠,٢	٧٥,٦	٢٤,٤
المجموع	٩٩,٤		

يتضح من الجدول أن المرأة العاملة، تعمل في قطاعين أساسيين هما الخدمات والزراعة وفي المرتبة الثالثة الصناعات التحويلية.

وكمحصلة فالمرأة العاملة دورها هامشي في القطاعات الاقتصادية الأخرى مقارنة بالذكور

في قطاعي البناء والتشييد والتجارة والمهن الصناعية (غير التحويلية)، وتركز المرأة العاملة في قطاع الخدمات وتحديدا في (التعليم والصحة والخدمة الاجتماعية) وهي مهن تقليدية للمرأة وقريبة من خصائص عملها المنزلي، كما هو حال الصناعات التحويلية (النسيج والخياطة والتريكو) والعمل الزراعي المرتبط بالتنشئة الاجتماعية والارتباط بالأرض كقيمة أخلاقية ووطنية واقتصادية.

هذا الاختلال في تمركز القوى العاملة النسائية، ليس ظاهرة فلسطينية بل ظاهرة منتشرة في بلدان العالم الثالث، وفي الدول العربية أيضا حيث يلاحظ تدني نسبة مشاركة المرأة مقارنة بالذكور، وتمركزها في قطاع الخدمات والزراعة في العديد من الدول العربية.

الجدول يوضح مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي في بعض الدول العربية

لسنة ١٩٩٥^(١)

البلد	حصة المرأة في القوة العاملة من البالغين سنة وأكثر نسبة مئوية	النسبة المئوية لخدمة المرأة في القوة العاملة حسب القطاعات		
		الزراعة	الصناعة	الخدمات
الأردن	٢١	١	٧	٩٢
تونس	٣٠	٤٧	٤٤	١٠
الجزائر	٢٤	١٠	٢١	٦٩
الإمارات	١٣	---	٧	٩٣
السعودية	١٣	١٦	٦	٧٩
السودان	٢٨	٨٤	٥	١١
سوريا	٢٥	٦٠	١٤	٢٦
العراق	١٨	٦٨	٩	٢٣
الكويت	٣١	---	٢	٩٧
ليبيا	٢١	٣٢	١٥	٥٤
مصر	٢٩	٨	٢٠	٧١
المغرب	٣٤	٢٧	٤٦	٢٨
اليمن	٢٧	٤٥	٦	٤٩

الجدول يشير إلى أن معدل حصة المرأة في القوى العاملة من البالغين (١٥ سنة وأكثر) في الوطن العربي قد بلغ حوالي ٢٦% عام ١٩٩٥. أما بخصوص توزيعها على القطاعات الاقتصادية، فقد بلغت النسبة المئوية لحصة المرأة في القوة العاملة في الوطن العربي خلال عام ١٩٩٤ حوالي ٣٢% في الزراعة و١٨% في الصناعة، و٥٠% في الخدمات. أما معدل النشاط الاقتصادي للإناث (كنسبة مئوية من معدل الذكور) في الوطن العربي، فقد بلغ حوالي ٣٦% عام ١٩٩٥.^(٣)

قطاع الخدمات

كان التركيز في عقدي السبعينات والثمانينات في قطاع الزراعة، وذلك بسبب محدودية الوظائف العمومية في الضفة الغربية وقطاع غزة، والتي شكلت ٦% من إجمالي العمالة الفلسطينية حتى عام ١٩٩٤. وبالأرقام التقديرية لم تتجاوز ٢٥ ألف موظف في أجهزة الإدارة المدنية الاحتلال.

وبعد قيام السلطة الفلسطينية ونقل الصلاحيات المدنية وإعادة الانتشار من المدن الفلسطينية، وقيام الأجهزة المدنية والشرطية والأجهزة الأمنية للسلطة نشأت حاجة لتوسيع الأجهزة الوظيفية لاعتبارات مختلفة. ففي عام ١٩٩٦ زاد عدد الموظفين العموميين حتى وصل بين ٧٢-٧٥ ألف موظف، وارتفعت نسبة الموظفين العموميين إلى إجمالي القوى العاملة الفلسطينية من ٦% عام ١٩٩٣ إلى حوالي ١٣% في نهاية ١٩٩٦.

واستمر التزايد وتواصل بسبب تضخم أجهزة السلطة الفلسطينية حتى وصل عدد الموظفين العموميين إلى حوالي ١٢٠ ألفاً عام ١٩٩٨. وهذا القطاع مرشح أن يتضخم فيما لو تمت إعادة الانتشار في بقية المناطق المحتلة، مما يتطلب بناء أجهزة إدارية مدنية وشرطية ووظائف خدماتية.

الوضع الجديد، أفضى لارتفاع نسبة العمالة النسائية في القطاع الحكومي مقارنة بالقطاع غير الحكومي، حيث تشير التقديرات الأولية إلى أنها تزيد عن ٢٠%، في حين أن المعدل الوطني لمشاركة المرأة في العمل المنظم لم تتجاوز عام ١٩٩٥ أكثر من ١٠% في الضفة الغربية و ٣-٢% في قطاع غزة^(٤). ولم تتجاوز ١٢% في عام ١٩٩٧ في الضفة الغربية وقطاع غزة. وبشكل متدني في قطاع غزة، إذ وصلت النسبة ٥.٥% فقط، وفي الضفة الغربية ١٥%.

الجدول يوضح توزيع النساء في النشاطات الرئيسية للقوة العاملة الرسمية^(*)

النشاط الاقتصادي		الضفة الغربية		قطاع غزة	
		ذكور	إناث	ذكور	إناث
الزراعة	١١,٣	٣٢,٨		٦,٨	٢,١
الصناعة	٢٢,٨	١٦,٢		١٩,٢	٧,٤
البناء	٢٣,٢	٠,٩		١٥,٤	٠,٧
التجارة	٢٣,٣	٩,٤		٢٠,٩	٨,١
الخدمات وغيرها	١٩,٤	٤٠,٧		٣٧,٧	٨١,٧
المجموع	١٠٠	١٠٠		١٠٠	١٠٠

واضح أن النساء العاملات يتمركزن أساسا في قطاع الخدمات كمشغل أول، حيث وصلت نسبة العاملات ٤٠,٧% في الضفة الغربية و ٨١,٧% في قطاع غزة من إجمالي القوى العاملة النسائية.

يعود نمو نسبة العمالة النسائية في قطاع الخدمات في السنوات الأخيرة، ما بعد ١٩٩٤، في الأساس لتوسع القطاع الحكومي الفلسطيني، والانتساع الأفقي والعمودي للخدمات في الضفة الغربية وقطاع غزة. حيث شكلت العمالة النسائية في التعليم حوالي ٤٢% من إجمالي العاملين في القطاع الحكومي. كما يتركز ٢٠% من النساء العاملات في الصحة والقطاعات الاجتماعية، والدولة تعتبر أكبر مشغل للعاملين في هذه القطاعات.

كما شكلت الاشتراطات التعليمية مدخل للكثير من الوظائف المدنية كالتحصيل التعليمي فوق ١٣ سنة دراسية أتاح فرصة للنساء العاملات الحاصلات على تأهيل جامعي.

للمنافسة للحصول على وظائف في أجهزة السلطة. في (التعليم، الصحة، الخدمة الاجتماعية، الإدارات الحكومية، الوزارات). فنسبة مشاركة النساء في الوزارات والهيئات الحكومية تتراوح بين ١٥-٢٠%.

لقد استوعب قطاع الخدمات النسبة الأعلى من النساء العاملات، وتشير الإحصاءات إلى أن ٥٠% من النساء العاملات موزعات على التعليم والسكرتارية.

والشيء المهم أن القطاع العمومي (الحكومي) اقل تحفظا في نظرته لعمل النساء من القطاع الخاص، فالقطاع العام يوفر شروط عمل للنساء أفضل من القطاع الخاص، على مستوى

الأجور والحماية القانونية والأمن الوظيفي المستقبلي وإجازة الولادة عشرة أسابيع مدفوعة الأجر بالكامل، والأجر المتساوي للدرجة الوظيفية (أي انعدام التمييز بالأجور) (كما في القطاع الخاص).

ورغم كل ذلك فالقطاع الحكومي (أجهزة السلطة الفلسطينية) قدراتها محدودة على استيعاب قوى عاملة نسوية، كما هو حال الكثير من الدول العاجزة عن إحداث تنمية اقتصادية وإنتاج فرص تشغيل، وانحسار نسبة عالية جدا من الوظائف في الأجهزة العسكرية والشرطية والأمنية، وهذا مجال يستوعب أعداد محدودة جدا من النساء.

قطاع التعليم والتدريب

يعتبر قطاع التعليم، من القطاعات التقليدية لعمل النساء، ويلاحظ ارتفاع نسبة النساء العاملات في الهيئات التدريسية والإدارية، في المستويات الأدنى، وتراجع نسبة العاملات في المستويات التعليمية العالية والتي تتطلب ارتفاع مستوى المؤهلات العلمية.

فمن أصل (٢٠٣٧٧) معلما ومعلمة يعملون في رياض الأطفال هناك ٩٩,٨% إناث و٠,٢% ذكور. ومن مجموع (٥٧٨) مديرا، منهم ٩٧% إناثا و ٣% ذكورا. بينما تشكل الإناث ٤٣,٩٣% في المرحلتين الأساسية والثانوية، وتراجع في كليات المجتمع لتصبح (٢٧,٥٦%)، وتصل أدنى نسبة لها في الجامعات ١٢,٢٦%.

الجدول يوضح توزيع الهيئات التدريسية والإدارية حسب المرحلة والجنس

١٩٩٧/١٩٩٦^(١)

المرحلة	المدرسون			مدراء المدارس		
	ذكر	أنثى	المجموع	الإناث%	ذكر	أنثى
ما قبل المدرسة	٥	٢٣٧٢	٢٣٧٧	٩٩,٨	١٧	٥٦١
الأساسية	٨١١٦	٧٧٨٥	١٥٩٠١	٤٨,٩٦	٥٤٣	٥٠٦
الأساسية والثانوية	٤١٤٠	٣٢٤٣	٧٣٨٣	٤٣,٩٣	٢٤٣	١٥١
الثانوية	٤١١	١٥٨	٥٦٩	٢٧,٧٧	٢٠	٩
كليات مجتمع	١٨٤	٧٠	٢٥٤	٢٧,٥٦	١٥	٢
جامعات	١٤٩٦	٢٠٩	١٧٠٥	١٢,٢٦	١٠	٠

وإذا كانت نسبة النساء العاملات تتراجع في المستويات التعليمية العليا حتى تصل إلى ١٢% في الجامعات، فإن نسبة النساء في الهرم القيادي (المدرء) تنخفض بشكل متسارع حتى الاختفاء في الجامعات.

ومثل هذه النسب لعدد العاملات لا يتناسب مع عدد الطلبة في المراحل المختلفة برغم تزايد عدد الملتحقين برياض الأطفال من (١١,٠٨٦) في العام ١٩٧٥، إلى (٦٩,١٣٤) في العام الدراسي ١٩٩٦/١٩٩٧.

ومن حيث تزايد عدد المؤسسات كان توجد مؤسسة للتعليم ما قبل المدرسي في العام ١٩٧٥، وأصبح العدد (٧٠٥) في العام ١٩٩٧.

هذا الواقع يحفز التحاق مزيد من النساء في سوق العمل المنظم وغير المنظم ومؤشر لتزايد الوعي بضرورة تقديم خدمات صحية وتربوية وترفيهية للأطفال.

الجدول يوضح عدد الطلبة حسب المرحلة والجنس ١٩٩٦/١٩٩٧^(١)

المرحلة	العدد الكلي للطلبة	عدد الإناث	نسبة الإناث
ما قبل المدرسة	٦٩,١٣٤		٤٧,٧
المرحلة الأساسية	٦٥٦,٣٥٣	٣٢١٩٥٠	٤٩
الثانوية	٥٦,٤٦٧	٢٦٨٣٣	٤٧,٥
كليات المجتمع	٤٥٩٩	٢٣٤٥	٥٠,٩
الجامعة	٤٦٤٧٦	١٩٦٤٣	٤٢,٥٤

إن تراجع نسبة الإناث في المرحلتين الثانوية والجامعية، مرده إلى ارتفاع نسبة التسرب للإناث من المدارس، بسبب الزواج المبكر، ولعدم وجود مدارس ثانوية في القرى، مما يشجع الأهل على الاكتفاء بتعليم الإناث خوفا من الانتقال للمدينة وما يترتب عليه من مسؤوليات اجتماعية ومالية، فالعائلات الفقيرة تسعى لتقليص النفقات ولتوفير فرص للذكور لإنهاء تعليمهم الجامعي، عدم قناعة الكثيرين بجدوى تدريس الإناث في مرحلة الجامعة، لأن الفتاة في النهاية (ليبتها وزوجها).

وهناك تمايز في نسبة الفتيات الملتحقات بالجامعات (٤٥,١١%) في الضفة (٣٨,٩٢%) في

قطاع غزة. وذلك يعود لمستوى الوعي الاجتماعي بأهمية التحصيل الجامعي كضرورة وليس للعمل، وأيضاً لمشارب الحياة المختلفة بما في ذلك الزواج والأسرة والأطفال وكذلك لارتفاع نسبة التسرب من المدارس فمن الفئة العمرية ١٥-١٧ سنة، ولقلة عدد الجامعات والمعاهد المتوسطة مقارنة بالصفة الغربية، حيث يوجد (١٤) معهداً متوسطاً و(٨) جامعات، وفي قطاع غزة (٣) معاهد متوسطة و (٣) جامعات.

ومن أصل ١٤ مدرسة مهنية لمرحلة ما بعد التعليم الإعدادي (المدارس الصناعية، الزراعية، التجارية) توجد مدرستان فقط توفران تدريباً للنساء من خلال مساقات الخياطة والتجارة^(١).

وعمليات تهميش المرأة لا تقتصر على المدارس المهنية، والأهم في مجال التدريب والإعداد المهني كون هذا البرنامج مفتوحاً ويستوعب أعداداً متزايدة سنوياً، فبرنامج الإعداد المهني في فلسطين التابع لوزارة العمل، يلاحظ انخفاض نسبة النساء، والتي لا تتجاوز ١٣% من إجمالي الملتحقين.

ورغم محدودية القدرة الاستيعابية لهذه البرامج، يلاحظ تركيز النساء في الدورات التقليدية للنساء مثل (الخياطة، الطباعة، المحاسبة والحاسوب، تصفيف الشعر مع مشاركة محدودة جداً في الرسم المعماري).

فمن أصل (٧٣٩) متخرجة عام ١٩٩٦، يتوزع على النحو التالي، (٣٢٣) خياطة و طباعة، محاسبة وحاسوب، (٢١٤) تصفيف شعر و (١٧٣) رسم (٢٩)^(١).

بلاحظ أن نسبة مشاركة النساء في غزة ٢٣% بينما في الضفة ٤٢% في البرامج المقدمة في مراكز التدريب التابعة لوزارة العمل. وكذلك يلاحظ أن الذكور يلتحقون بالدورات المهنية والتي تعتبر مهن تقليدية نسائية، مثل الخياطة وقص الشعر، حيث وصلت نسبة الذكور أكثر من ٥٢%، بينما ينعدم التحاق الإناث في الدورات المهنية التي ينظر لها كمهن ذكورية مثل الكهرباء، تجليس السيارات، راديو تلفزيون، ميكانيكا، أدوات صحية.

إن النظام التعليمي كما نظام التربية الاجتماعية وطبيعة النظام السياسي، قد تكون عوامل مساعدة لتشجيع النساء للالتحاق بالعمل أو عوامل كبح وإعاقة، وخاصة أن سوق العمل الفلسطيني محدود وفرص العمل معدودة، وطبيعة الاختصاصات لها علاقة بالقدرة على المنافسة في واقع مجتمع يهيمن فيه تقسيم العمل وتوزيع العمل القطاعي على أساس الجنس. فالمشكلة لها جذر في نظام التربية والتعليم والتنشئة الاجتماعية فإذا ما تعاملنا معها كنسق،

الجدول يوضح: العاملين من الإناث والذكور (المشاركين) حسب عدد سنوات الدراسة^(١١)

عدد سنوات الدراسة		الضفة الغربية		قطاع غزة	
		ذكور	إناث	ذكور	إناث
٠، صفر		٣	١٣،٥	٣	٠،٥
١-٦ ابتدائي		٢٠،٢	١٧،٤	٢٢،٦	٤
٧-٩ متوسط		٣٠،٣	١٦	٢٢،٣	٥،٧
١٠-١٢ ثانوي		٢٩،٥	١٦،٢	٣١،٧	١٧،٥
١٣+		١٧	٣٦،٩	٢٠،٤	٧٢،٣
المجموع		١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

واضح أن الصعوبات أكبر أمام النساء العاملات، كونهن ملزمات بالحصول على تعليم جامعي كمدخل ضروري للعمل. وعدم الوفاء بهذا الشرط يحرم قطاعا واسعا من النساء طالبات العمل من فرصة الحصول على عمل بأجر، مقارنة مع طالبي العمل من الذكور، مما يعني أن فرص التشغيل وهامش الاختيار أمام الذكور لا زال أوسع.

العمل الزراعي المرأة

احتل العمل الزراعي مكانة مميزة في واقع التجربة الفلسطينية، وذلك غير مرتبط بالقدرة التشغيلية أو حجم مساهمة القطاع الزراعي في إجمالي الدخل الوطني، بل لكون الأرض شكلت ولا زالت محور الصراع بعده القومي في مواجهة المشروع الإجلالي _ الاستيطاني الصهيوني.

ولأن الزراعة في المجتمعات الفقيرة تشكل مفتاح التنمية في عصر العولمة الاقتصادية وتقسيم العمل على الصعيد الدولي، واحتجاز نمو (دول المحيط) والسعي لإبقائها تابعا وسوقا استهلاكية، وقوة عمل احتياط ورخيصة.

في هذا السياق يحتل العمل الزراعي أهمية مميزة في الاستراتيجية التنموية، وفي حالتنا المحلية، يمثل القطاع الزراعي والريف الفلسطيني المسكون بأكثر من نصف السكان، حيث يعتمد أكثريتهم بشكل كلي أو جزئي على العمل الزراعي المنظم أو غير المنظم. لذا شكل

(الريف والزراعة والأرض) هدفا لسياسات التخريب من خلال (سياسة مصادرة الأراضي، لأغراض الاستيطان وإغلاقها لأغراض عسكرية (تدريبية) شق الطرق الالتفافية، وضع اليد على مصادر المياه والتحكم فيها، رفع كلفة الإنتاج وإفقار الفلاحين والعاملين الزراعيين، إغراق الأسواق بالبضائع الإسرائيلية المدعومة، أدى ذلك إلى هجرة قسرية للعاملين الزراعيين، والانتقال للعمل بأجر في المدن أو المشاريع الإسرائيلية).

مجمال هذه السياسات على مدار ثلاثة عقود، استولدت تحولات وتركت آثارا على البنية القطاعية للعاملين في الزراعة في الضفة الغربية وقطاع غزة، مما أدى إلى تقليص العدد المطلق للعاملين في الزراعة في الضفة الغربية وقطاع غزة، من ٤٢.٤ ألف في الضفة عام ١٩٧٠ إلى ٢٩.٨ ألف عام ١٩٨٧. وفي قطاع غزة تقلص العدد من ١٦.٨ ألف إلى ٨.٦ لنفس الفترة^(١٠).

في وقت شكل العاملون في الزراعة ٤٤% من إجمالي القوى العاملة في الضفة و ٣٣% من إجمالي العاملين في قطاع غزة.

أي أن القوى العاملة الزراعية والتي شكلت ٣٩% من مجموع القوى العاملة في الضفة والقطاع عام ١٩٧٠. تراجعت إلى ٢٣% عام ١٩٨٠، وبلغت ١٨% عام ١٩٨٧.

هذا التحول ترك آثارا سلبية على النساء العاملات في الزراعة، خاصة وأن القطاع الزراعي شكل أكبر مشغل للمرأة العاملة مقارنة مع القطاعات الأخرى.

لقد تراجعت نسبة مساهمة المرأة العاملة في الزراعة من ٣٤,٧% من إجمالي العاملين الزراعيين عام ١٩٧٠، إلى ٢٧,٣% عام ١٩٨٩ في الضفة الغربية، وفي قطاع غزة من ٣,٥% إلى ٠,٤%. وبالأعداد المطلقة من (١٥٦٤٠) إلى (١٠١٢٦) في الضفة، ومن (٦٨٦) إلى (٨٣) امرأة عاملة في قطاع غزة لنفس الفترة الزمنية^(١١).

في مرحلة الانتفاضة وما رافقها من سياسات احتلالية (إغلاق للأراضي الفلسطينية، صعوبات الانتقال للعمل في المشاريع الإسرائيلية، استيراد عمالة أجنبية) وسياسات مواجهة مقاطعة البضائع الإسرائيلية، مقاطعة العمل، العصيان، التنمية بالحماية الشعبية) والتوجه للأرض وزراعتها (حالة انفعالية غير مدروسة) ارتفع عدد العاملين الزراعيين حتى وصل (٤٩) ألف عامل، عام ١٩٩٠. واستمر التزايد العددي المطلق لعدد العاملين في الزراعة رافقه انخفاض في نسبة العاملين في الزراعة في الضفة من ٤٤% عام ١٩٧٠ إلى ١٤,٢%

عام ١٩٩٦، و ١٣.٦% عام ١٩٩٧.

وفي قطاع غزة تراجعت النسبة من ٣٣% عام ١٩٧٠، إلى ٧.٥% عام ١٩٩٦، و ٥.٧% عام ١٩٩٧.

الجدول رقم (١) يوضح الاتجاهات الزمنية للعمالة الزراعية _ بالآلاف^(١٧)

قطاع غزة				الضفة الغربية				
١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٨٧	١٩٦٩	١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٨٧	١٩٦٩	
١١٩.٧	١٢٦.٥	١٠٠	٥٣	٣٢٧.٤	٣٠٤.٨	١٧٨	١١٠	مجموع القوى العاملة
٦.٨	٩.٤	٩	١٧	٤٤.٥	٤٣.٢	٣٠	٤٨	العمالة في الزراعة
٥.٧	٧.٥	٩	٣٣	١٣.٦	١٤.٢	١٧	٤٤	النسبة من المجموع

الجدول رقم (٢) يوضح نسبة العمالة الزراعية في الضفة والقطاع ١٩٧٠-١٩٩٧ إلى إجمالي القوى العاملة^(١٨).

السنة	الضفة والقطاع	الضفة الغربية	قطاع غزة
١٩٧٠	٣.٧٨	٤٢.٥	٣١.٦
١٩٧٥	٣١.٦	٣٤.٦	٢٦.٣
١٩٨٠	٢٨.٤	٣٣.٢	١٨.٨
١٩٨٥	٢٤.٤	٢٧.٣	١٤.٤
١٩٩١	٢٥.٨	٢٨.١	٢١.٦
١٩٩٧	١٣.٦	١٦	٥.٧

رغم التحولات الحاصلة، بقي القطاع الزراعي في الضفة الغربية يشغل جزءا كبيرا من النساء العاملات، حوالي ٣٤.١% وفي قطاع غزة ٩.٣% من إجمالي القوى العاملة النسائية في عام ١٩٩٤. و ٣٦.٩% من العاملين في الزراعة في الضفة وقطاع غزة للعام ١٩٩٦. هذا التغيير في النسب والأرقام بسبب الطبيعة الموسمية للعمل الزراعي، وعدم الثبات في العمل الزراعي.

التفاوت النسبي في القدرة التشغيلية بين الضفة الغربية وقطاع غزة، لعدم وجود قاعدة

زراعية كبيرة في قطاع غزة (محدودية الأراضي الزراعية) وشحة المياه، حيث نجد أن ٤٠% من الأراضي الزراعية مروية في قطاع غزة، بينما في الضفة ٤% من الأراضي الزراعية، مما يوفر هامشا ومرونة في توسيع الزراعة البعلية. أي أن اقتصاد غزة لا يعتمد على الزراعة أساسا.

هذا التمايز في نسبة مشاركة النساء في العمل الزراعي، غير منحصر في المستوى الوطني (ضفة - قطاع) وأيضاً على مستوى المحافظات، حيث يلاحظ ارتفاع نسبة مشاركة النساء في محافظات الشمال جنين ٦١.٣% تليها الخليل ٣٩.٤%، طولكرم ٣٥.٢%، نابلس ٣٤.٧% من إجمالي النساء العاملات.

الظاهرة تعود لانتشار الزراعة واعتماد سكان الريف على العمل الزراعي في بعض المحافظات عدا أن العمل الزراعي في الريف لا تواجهه (معارضة) كما هو حال القطاعات الأخرى (الخدمات، التعليم، الصحة) والتي تتطلب تأهيلاً تعليمياً والانتقال إلى أماكن بعيدة عن السكن.

فالعمل الزراعي مقبول ومرغوب طالما كان محصوراً في المزارع العائلية أو في مزارع تقوم على نظام المحاصصة أو (الضمان)، وينظر له كجزء من مسؤوليات الإنث البيئية ويتوافق مع الوعي المتشكل (المتراكم) إزاء عمل يعتبر غالباً نشاطاً قريباً من البيئة الاجتماعية والاقتصادية.

إن معظم النساء العاملات في الزراعة في الضفة الغربية يشتغلن في مشاريع العائلة غير مدفوعة الأجر، بمعنى آخر، لا تعمل معظم النساء (بعكس الرجال) في الزراعة بهدف الحصول على أجر - كعمال مأجورين أو كمزارعين يستأجرون الأرض. إن العمل الزراعي بحد ذاته لا يشكل خياراً مدراً للدخل لمعظم النساء، ولكنه عمل ورثته النساء عن أزواجهن وأبائهن^(١١)، إن غالبية النساء العاملات في الزراعة يعشن في الريف ٦٧% وبالتالي يعملن في الأرض كجزء من عملهن البيتي.

ففي سنوات ما بعد قدوم السلطة الفلسطينية، بقيت نسبة النساء العاملات في القطاع الزراعي في الضفة الغربية وقطاع غزة، أقل من ٣٠% من إجمالي القوى العاملة النسائية.

ففي عام ١٩٩٥، وصلت النسبة (٢٦.٥%) وفي عام ١٩٩٦، طرأ تزايد محدود، حيث وصلت النسبة إلى ٢٩.٢%. وفي عام ١٩٩٧، كانت النسبة ٢٩.٨% من إجمالي النساء

العاملات^(١٠)، أي أن القطاع الزراعي بقي ثاني مشغل للنساء بعد قطاع الخدمات ولو تم حساب القوى العاملة النسائية التي تعمل في الزراعة (القطاع غير المنظم) لارتفعت النسبة بشكل ملحوظ. وخاصة أن هناك واقعاً موضوعياً يشير لتقسيم العمل على أساس النوع الاجتماعي في الزراعة غير المنظمة، والتي تستوعب آلافاً من النساء خارج القوى العاملة، وكذلك الأطفال، حيث وصلت نسبة الأطفال العاملين في الزراعة ٢٣% من عمالة الأطفال.

عمل زراعي مدفوع الأجر

ما يميز عمل النساء في القطاع الزراعي في الضفة، أيضاً ارتفاع نسبة العاملات اللواتي يعملن (بلا أجر). قد تصل النسبة ٧٦,١% وفي قطاع غزة ٨٢% مما يدل على انتشار الحيازات الزراعية العائلية الصغيرة، والمشاريع البيئية والتي تشغل أفراد الأسرة فقط.

والفئة الثانية تعمل لحسابها الخاص ولا تستخدم عملاً مأجوراً، وهي متدنية مقارنة بالذكور، ١٧,٣% في الضفة و ١,٩% في قطاع غزة، مقابل ٥٠,٥% ذكور و ٣٣,٢% ذكور في الضفة والقطاع على التوالي. ويعود ذلك لأن المرأة في الواقع الفلسطيني يوزع نصيبها من الميراث (للأخوة الذكور) كونها (الأنثى) تنتمي لعائلة أخرى بعد الزواج، وقلة من النساء يملكن أرضاً زراعية والأكثرية يعملن في أرض تمتلكها العائلة (الأب، الزوج). فالزراعة قائمة على أساس (وحدة العائلة) وما يترتب عليه من الزواج الداخلي في العائلة ومقاومة فكرة توزيع الميراث (الأرض) لا اعتقاد سائد أن الأرض كالألم توحد أفراد الأسرة.

يقابل ذلك تدني نسبة العاملات لقاء أجر (عمل مأجور) في الضفة تصل النسبة إلى ٦%، بينما في قطاع غزة تصل ١٤,٢%، بسبب وجود حيازات متوسطة وكبيرة ودخول التكنولوجيا، واعتماد الزراعة على الري هذه العوامل ساعدت على استخدام عمال زراعيين بأجر.

ولكن العمل المأجور والمحدود لا يغير من حقيقة أن غالبية العاملات لا يتقاضين أجوراً، وأن غالبية النساء العاملات دون أجر يتمركز في العمل الزراعي ٤٨% من النساء وغير مدفوع الأجر يعملن في الزراعة والبقية من العاملات، يحصلن على أجور متدنية تدفع على شكل (نقدي أو عيني) ويعملن في ظروف صعبة لعدم توفر أي نوع من الحماية القانونية والاجتماعية^(١١)، وانعدام التنظيم النقابي، إضافة لذلك، فإن النساء الريفيات يمثلن أعلى نسبة الأمية بين جميع فئات السكان.

الجدول يوضح الحالة للعاملين في الزراعة حسب المنطقة والجنس % (٢٢)

قطاع غزة			الضفة الغربية		الحالة العملية
المجموع	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
١٠٥	١٠٩	٢٠٥	٠٠٢	١٠٩	رب عمل
٣٧٠٤	١٠٩	٣٣٠٢	١٧٠٣	٥٠٠٤	يعمل لحسابه
١٩٠٢	١٤٠٢	٣٦٠٨	٦٠٤	٢٠٠٧	مستخدم بأجر
٤١٠٩	٨٢	٢٧٠١	٧٦٠١	٢٧	عضو أسرة مدفوع الأجر
١٠٠	١٠٠	٩٩٠٦	١٠٠	١٠٠	المجموع

الصناعة التحويلية - المرأة

يقدر إجمالي العاملين في الصناعة بحوالي ٥٠٠٠٣٢ عاملاً، بلغت نسبة النساء العاملات منهم حوالي ١١٠٤% وذلك وفقاً لنتائج المسح الصناعي لعام ١٩٩٤.

العاملون في قطاع الصناعة موزعون على (٢٤٨١١) منشأة في الضفة الغربية وقطاع غزة، وبعد عامين لم يطرأ تحول بنيوي جوهري، إذ يظهر المسح الصناعي لعام ١٩٩٦، إن إجمالي القوى العاملة في قطاع الصناعة حوالي (٥٢٠٢٥٤) عاملاً، بلغت نسبة النساء العاملات، منهم حوالي ١١٠٤%. أي أن هناك نمواً في عدد العاملات في الضفة من (٥٧٦٠) امرأة عام ١٩٩٤، إلى (٥٩٥٦)، عام ١٩٩٦ أي تأتي مساهمة المرأة العاملة في القطاع الصناعي من حيث الترتيب بعد قطاع التعليم والصحة والخدمات والزراعة.

واستناداً للمسح الصناعي ٦٩٩١ الذي أجرته دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية كانت المنشآت الصناعية (١١٨٤٢)، منها ١٩٣ منشأة في نشاط التعدين واستغلال المحاجر و (٩٦٦٠) منشأة في الصناعات التحويلية و (١٩٨٩) منشأة في نشاط الكهرباء والغاز والماء.

أي أن الصناعات التحويلية تشكل نسبة ١٨% من إجمالي المنشآت الصناعية، وتسهم بحوالي ٥٧% من إجمالي الإنتاج وحوالي ٧٧% من إجمالي القيمة المضافة وحوالي ٧٨% من عدد العاملين^(٢٣).

وتتركز النساء في الأنشطة الصناعية التحويلية، حيث يشكلن ٣١٢% مجموع العاملين في هذا النشاط. ويشكلن ١٧٠٩% من مجموع القوى العاملة النسائية.

الجدول يوضح توزيع العاملين في المنشآت الصناعية في الأراضي الفلسطينية (معداً القدس) حسب النشاطات الأساسية والجنس^(٢١).

النشاط الاقتصادي	عدد المنشآت	عدد العاملين	العاملون في كل نشاط إلى مجموع العاملين %	ذكور %	إناث %	الإناث إلى مجموع العاملات %
التعدين واستغلال المحاجر	١٩٣	١١١٢	٢,٢	٩٧,٧	٢,٣	٠,٥
الصناعات التحويلية	٩٦٦٠	٤٦٥٤٨	٩٢,١	٨٧,٧	١٢,٣	٩٩
إمدادات الكهرباء والغاز والمياه	١٩٨٩	٢٨٧٢	٥,٧	٩٩,١	٠,٩	٠,٥
المجموع	١١٨٤٢	٥٠٥٣٢	١٠٠	٨٨,٦	١١,٤	١٠٠

يمكن الاستخلاص أن هناك عملية تقسيم وتركيز على أساس النوع الاجتماعي، عبر القطاعات الاقتصادية والأساسية، (بناء، تجارة، صناعة، خدمات) وعبر القطاعات الفرعية وداخلها.

يشير الجدول لتقسيم مهني (قطاعي فرعي). حيث تركز عال جداً ٩٩% من النساء العاملات في الصناعة يعملن في الصناعات التحويلية و ٠.٥% في إمدادات الكهرباء والغاز والمياه.

ورغم أن النساء لا يشكلن الأغلبية من مجموع العاملين في أي قطاع رئيسي، وهذا (منطقي) كون المرأة العاملة تشكل نسبة متدنية من إجمالي القوى العاملة، عدا عن الظروف الاقتصادية المتردية وارتفاع نسبة البطالة وانغلاق آفاق فرص العمل، يضع حالة المنافسة في أشدها، مما يدفع الذكور لشطب "مقولة قطاعات تقليدية للنساء" في ظل انعدام الحماية القانونية (تشريعات عمالية عصرية وقانون الضمان الاجتماعي)، ومحدودية دور الحركة النقابية والحركة النسائية.

تتركز النساء العاملات في الأنشطة الصناعية التحويلية (صناعة الملابس، ٧٩.٧% والنسيج ٥.٤% من إجمالي العاملات في الصناعة.

ولكي تكتمل لوحة التركز في الصناعات التحويلية لابد من رؤية الأنشطة الفرعية.

الجدول يوضح توزيع العاملين في المنشآت الصناعية حسب النشاطات
الصناعية الفرعية والجنس (٢٠٠١)

النشاط الاقتصادي الصناعي الفرعي	عدد المنشآت	العاملون في كل نشاط إلى مجموع العاملين %	ذكور %	إناث %	الإناث إلى مجموع العاملات %
صنع الملابس	١٤٩٤	٢٤	٦٢	٣٨	٧٩,٧
صنع الأجهزة الطبية	٦٥	٠,٣	٦٦	٣٤	٠,٩
صنع المنسوجات	٢٩٧	٢,٥	٧٥,٣	٤٤,٧	٥,٤
صنع المواد الكيماوية	١٠٢	٢,٨	٧٩,٦	٢٠,٤	٤,٩
صنع الورق ومنتجات الورق	٣٢	٠,٩	٨٦,٥	١٣,٥	١,١
صنع منتجات التبغ	٧	٠,١	٨٨	١٢	٠,١
إمدادات كهربائية	٧٢	٠,٣	٩٥,٣	٤,٧	٠,١٣
صنع المنتجات الغذائية والمشروبات	١٤٨٤	١٤,٦	٩٨,٥	٣,٥	٤,٤
دبغ وتهينة الجلود وصنع حقائب واحذية	٥٥١	٥,٨	٩٧,٢	٢,٨	١,٤
التعدين واستغلال المحاجر	١٩٣	٢,٢	٩٨,٣	١,٧	٠,٥
صنع منتجات المطاط واللدائن	١٠٨	١,٥	٩٨,٩	١,١	٠,٢

نلاحظ أن غالبية النساء يتمركزن في صنع الملابس حيث تصل النسبة إلى ٧٩.٧% من مجموع النساء العاملات في المنشآت الصناعية، وإذا ما أضيف عاملات النسيج ٥.٤%، أي حوالي ٨٥.١% من العاملات في المنشآت الصناعية يعملن فيما يطلق عليه (مجال العمل التقليدي للمرأة).

وتحتل المرتبة الثانية الصناعات الكيماوية ٤.٩% والغذائية ٤.٤%، أي أن ٩٤.٤% من النساء موزعات على ثلاثة قطاعات فرعية، وفي بقية الصناعات الفرعية، لا تكاد تلحظ العمالة النسائية.

وفقاً لنتائج المسح الصناعي لعام ١٩٩٦، قدر عدد الشركات العاملة في الصناعات النسيجية (خياطة نسيج) بحوالي ١.٧٧٣ شركة تمثل ١٨.٤% من إجمالي المنشآت الصناعية.

وأن هذه الصناعة توظف ما مجموعه (١٣.٣٠٠) عاملاً، أي حوالي ٢٩% من العدد الكلي للعاملين في قطاع الصناعة، وتبلغ نسبة النساء حوالي ٨٥.١% من إجمالي النساء العاملات في قطاع الصناعة.

بعد إظهار مدى تمركز النساء العاملات قطاعيا، بل ضروري فحص العلاقة العملية، لإظهار مدى ضعف البنية الاقتصادية، الصناعة وتأثير ذلك على القدرات التشغيلية وشروط العمل.

الملفت للنظر أن نسبة كبيرة من المنشآت ٧٣% يعمل فيها أقل من (٥) عمال وحوالي ٩٠% من مجموع المنشآت يعمل فيها أقل من (١٥) عاملا. مما يؤكد الطبيعة الحرفية والورش الصغيرة، والسمة العائلية أي (ملكية عائلية) عبارة عن مؤسسات فردية، يشتغل فيها صاحبها وأفراد أسرته، وأن نسبة متدنية جدا من المنشآت المملوكة عائليا لا تستخدم أفرادا من العائلة في المنشآت. وهي نسبة لا تتجاوز ١.٢% من هذه المنشآت. وهو أمر يشير أن علاقات العمل في هذه المنشآت تنظم وفق آليات غير آليات السوق. ما يعيق حالة الوعي المطلوب وعلاقات الصراع الاجتماعي (الطبقي).

فالعمل في المشاريع الأسرية والعمل بدون أجر، يستولد علاقات غير صراعية أي يهملش ويجوف البعد الاجتماعي - الصراع، ويدفع هذه الفئات من العاملين إلى البحث عن علاقات بديلة لتحتمي (في ظل غياب حماية قانونية كاملة) هي علاقات عشائرية أو طائفية أو أبوية أو علاقات عمل تنظم بواسطة العرف وما تبقى من تقاليد وأعراف نظام الطوائف. أو تكريس علاقات تبعية كاملة ودرجة استغلال تقضي بالتالي إلى علاقة استغلال حدية وظروف تشغيل بدائية تشبه علاقات (السخرة).

تشير التقديرات إلى أن مساهمة قطاع الصناعة في إجمالي الناتج المحلي، وحجم القوى العاملة، إلى خاصية أساسية للصناعة الفلسطينية وهي على وجه التحديد الانخفاض التام لإنتاجية العمل. حيث تساهم فقط بنسبة ١٦% من القوى العاملة وبنسبة ٨% فقط من إجمالي الناتج المحلي.

الجدول يوضح الحالة العملية للعاملين في الصناعة التحويلية حسب المنطقة % (٣٣)

قطاع غزة		الضفة الغربية		الحالة العملية
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
١٠٠	١٤٤	١٠٠	١٢٤	رب عمل
٣٩٤٨	١٢٤٧	٢٠٠٦	١٤٤٦	يعمل لحسابه
٢٣٤٩	٦٣٤٥	٧١٠٣	٦٦٤٤	مستخدم بأجر
٣٦٤٣	٩٤٤	٧٤٥	٦٤٦	عضو أسرة غير مدفوع الأجر
١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	المجموع

الملفت أن نسبة تزيد عن ٣٠% من العاملين في المنشآت الصناعية هم أصحاب العمل أو يعملون لحسابهم الخاص أو أفراد أسر غير مدفوعي الأجر. وواضح أن أصحاب العمل هم من الذكور أساساً، والإناث (أرباب العمل) يشكلن نسبة ضئيلة جداً ٠.٦% في الضفة وتتعدم الظاهرة في قطاع غزة. يقابلها ارتفاع نسبة العاملات بأجر في الضفة الغربية ٦٦.٤% و ٢٣.٩% في قطاع غزة.

و الأرجح أن غالبية النساء العاملات بأجر يعملن في صناعات (التعاقد من الباطن) النسيج والخياطة والأحذية.

القطاع المهني المنظم

يبدو أن الاستخلاص الذي توكده الدراسات حول مستوى التحصيل العلمي (الدراسة العليا) وزيادة فرص الحصول على عمل، يفترض أن يقود إلى نتائج أكثر تفاؤلاً بالنسبة للنساء الحاصلات على تحصيل جامعي عال عند مقارنتهن بأقرانهن من الذكور من ذوي التحصيل الجامعي.

ففي الضفة الغربية وقطاع غزة تشكل النساء ١٠.٧% من إجمالي عدد المنتسبين للنقابات المهنية وفي قطاع غزة تشكل النساء ٨.٧% وفي الضفة الغربية ١٢.٤%.

الشيء اللافت للنظر أن نسبة النساء في القطاع المهني المنظم والذي يتطلب تحصيل علمي جامعي، هي أقل من نسبة النساء العاملات مقارنة بإجمالي القوى العاملة في القطاعات الاقتصادية المختلفة، والتي تتراوح بين ١٢-١٥%

والجدول يوضح عدد الإناث في النقابات المهنية في الضفة الغربية لسنة ١٩٩٩

اسم النقابة	العدد الكلي	ذكور	إناث	النسبة ذكور%	النسبة إناث%
الأطباء البشريين	١٧١٨	١٥٤٣	١٧٥	٨٨,٧	١١,٣
الصيدالة	٦٣٦	٥١٨	١١٨	٨١,٥	١٨,٥
اطباء الأسنان	٦٣٥	٤١١	١٢٥	٨١,٤	١٩,٦
المهندسون	٤١٤٢	٣٦٧٤	٤٦٨	٨٧,٣	١٢,٧
المهندسين الزراعيين	٦٣١	٥٥٥	٧٦	٨٨	١٢
المحامون - المزاوولون	٦٩٨	٦٥٠	٤٨	٩٣,١	٦,٩
غير المزاوولين	١٠٦	٨٣	٢٣	٧٨,٣	٢١,٧
غير المنتسبين وغير المزاوولين	٣٥٣	٣١٥	٣٨	٨٩,٢	١٠,٨
المتدربون	٣٧٠	٣٠٠	٧٠	٨١,١	١٨,٩
رابطة الصحفيين	٤٤٠	٣٦٥	٧٥	٨٣	١٧
اتحاد الكتاب (٢٧)	٢٢٨	٢٠٢	٢٦	٨٨,٦	١١,٤
المجموع	٩٩٥٧	٨٦١٦	١٢٤٢	٨٧,٦%	١٢,٤%

الجدول يوضح عدد الإناث في النقابات المهنية في قطاع غزة لسنة ١٩٩٩.

اسم النقابة	العدد الكلي	ذكور	إناث	% ذكور	% إناث
الأطباء البشريين	١٧٧٢	١٥٦٥	٢٠٧	٨٧,٤	١١,٦
الصيدالة	٧١١	٤٩٣	٢١٨	٦٩,٤	٣٠,٦
اطباء الأسنان	٣١٤	٢٤٩	٦٥	٧٩,٣	٢٠,٧
المهندسون (المدنيين والمعماريين)	٣٣٠٠	٣٢٠٠	١٠٠	٩٧	٣
المهندسين الزراعيين	٨٠٠	٧٧٢	٢٨	٩٦,٥	٣,٥
الطب البيطري	٧٦	٧٣	٣	٩٦,١	٨,٧
المحاميين المزاوولين	٩٧٢	٩٢٢	٥٠	٩٤,٩	٥,١
المحاميين المتدربين	١٣٠	٩٠	٤٠	٦٩,٣	٣٠,٧
رابطة الصحفيين	١٦٠	١٥٠	١٠	٩٣,٨	٦,٢
المجموع	٨٢٣٥	٧٥١٤	٧٢١	٩١,٣	٨,٧

ولكن تحظى أعمال هذه الفئة باحترام المجتمع لما لها من أهمية نوعية نتيجة لطبيعة الأعمال التي تقوم بها النساء والتي تمس المصالح الحيوية لقطاعات اجتماعية واسعة، تساعد على خلق علاقة مباشرة للمرأة بوضعها الجديد غير (المتعارف) عليه، مما يساهم في خلق وعي ونظرة إيجابية إزاء المرأة، كونها (أي المرأة) تقوم بأعمال غير تقليدية كانت لفترة قريبة حكرا على الرجال دون سواهم، مثل اختصاص الهندسة، والطب، والمحاماة، والكتابة، والزراعة.

ولكن انخفاض النسبة العاملة للنساء المهنيات، قد يعود لطبيعة الجامعات في الضفة والقطاع والتي اقتصرَت الدراسة فيها على بعض التخصصات (العلوم الاجتماعية والآداب)، مما يعني ضرورة السفر إلى خارج الوطن لكل راغب بالدراسة في الاختصاصات العلمية (العلوم التطبيقية) مثل الطب العام، طب الأسنان، الطب البيطري، الهندسة المدنية والمعمارية، الهندسة الزراعية، وكذلك علم الصحافة، القانون... الخ.

وهذا الأمر غير متيسر لدى الغالبية الساحقة لاعتبارات اقتصادية، وكذلك لاعتبارات اجتماعية، أي عدم تقبل فكرة سفر الإناث إلى خارج الوطن بهدف الدراسة، ولكن مع تأسيس كليات جديدة في الجامعات المحلية سوف يفتح الباب أمام المرأة للالتحاق بنسبة توازي الذكور كما هو حال الاختصاصات في الجامعات المحلية، حيث بلغت نسبة الخريجات الجامعيات ٤٢.٥% في الضفة والقطاع في العام الدراسي ١٩٩٦/١٩٩٧.

وما يدعم هذا الرأي، نموذج نقابة المحامين في الضفة الغربية وقطاع غزة، حتى سنوات عندما لم تتوفر إمكانية لدراسة القانون في جامعات الضفة والقطاع، كانت نسبة النساء في الضفة الغربية ٦.٩% من عدد المنتسبين لنقابة المحامين، وفي قطاع غزة ٥.١%.

بينما تغيرت النسب نتيجة تخرج أفواج من الجامعات المحلية، فأصبحت نسبة النساء من المحامين المتدربين (الخريجين الجدد) في الضفة ١٨.٩% وفي قطاع غزة ٣٠.٧%.

مثل هذا المتغير يمكن أن يطال كل النقابات المهنية فيما لو توفرت الإمكانيات العلمية والمالية لتأسيس جامعات ومعاهد لتدريس كافة الاختصاصات العلمية.

المراجع

١. دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية - نتائج مسح القوى العاملة - دورة نيسان - أيار ١٩٩٦.
٢. مجلة المستقبل العربي، ١٩٩٩ مركز الدراسات الوحدة العربية، العدد ٢٤٠، صفحـة ٢١٥.
٣. مجلة - المستقبل العربي - المصدر ذاته صفحـة ٢١٥.
٤. د. غانية ملحس - القطع الحكومي الفلسطيني - ورقة مقدمة لمؤتمر التشغيل في فلسطين المجلد الأول - السنة ١٩٩٨ صفحـة ١٨٩.
٥. دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية - جولة مسح القوة العاملة - ١٩٩٧.
٦. المرأة والرجل في فلسطين - اتجاهات وإحصاءات - منشورات دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية ١٩٩٨ صفحـة ٧٤.
٧. دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية - وزارة التربية والتعليم - الكتاب الإحصائي السنوي رقم (٣) ١٩٩٦/١٩٩٧ صفحـة ٢٠٥.
٨. لميس أبو نخلة - التخطيط الجندي والتعليم المهني والتدريب الفني في فلسطين - دائرة دراسات المرأة/ جامعة بير زيت لسنة ١٩٩٦ - صفحـة ١٤.
٩. لمزيد من التفاصيل أنظر: كمال هماش - المرأة والتدريب المهني في خطط وزارة العمل - ١٩٩٦.
١٠. المرأة والرجل - مصدر سابق صفحـة ٧١.
١١. مستخرجة من دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية - قاعدة بيانات المؤسسات التعليمية ١٩٩٦/١٩٩٧.
١٢. المرأة والرجل - مصدر سابق صفحـة ١٣٠.
١٣. فلسطين - ملف التنمية البشرية - مصدر سابق صفحـة ٥١.

١٤. دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية - مسح القوى العاملة - دورة تموز/ أيلول رقم (٧) السنة ١٩٩٧ صف ٤٨-٤٩.
١٥. مستخرجة من كتاب الإحصاء السنوي الإسرائيلي لسنة ١٩٨٧ صف ٧٢٥-٧٢٦.
١٦. د. سلمى البزري - الصناعات المنزلية ومساهمة المرأة الفلسطينية - تشرين الثاني ١٩٩٦ ورقة مقدمة إلى ورشة عمل في وزارة العمل (المرأة الفلسطينية وسوق العمل).
١٧. مستخرجة من كتاب الإحصاء السنوي أعداد مختلفة. وإحصاءات دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية مسح القوى العاملة - رقم ٧.٤.١
١٨. دائرة الإحصاء - مسح القوى العاملة - العدد ٧ أيلول ١٩٩٧. كتاب الإحصاء الإسرائيلي السنوي ١٩٨٢ - ١٩٩٢.
١٩. ريمما حمامي - دمج النساء في العمل المأجور في فلسطين - العقبات والاستراتيجيات والعوائد - ورقة مقدمة إلى المؤتمر الدولي للتشغيل في فلسطين ١٩٩٨ - المجلد الأول - وزارة العمل صف ٦٩-٧٠.
٢٠. دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية - مسح القوى العاملة - التقرير السنوي ١٩٩٧ تشرين أول ١٩٩٨ - ٦٢-٦٣.
٢١. قانون العمل يستثني العاملين الزراعيين ولا يوجد قانون ضمان اجتماعي.
٢٢. دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية - مسح القوى العاملة ١٩٩٦.
٢٣. محمد محمود نصر - فرص وإمكانيات التصنيع في فلسطين - ماس أيلول ١٩٩٧ - صف ١٠-١١.
٢٤. دليل وزارة العمل إحصاءات القوى العاملة رقم ٧ - المرأة والعمل والتعليم في فلسطين - تشرين أول ١٩٩٧ صف ٤٢-٤٣.
٢٥. المرأة والعمل والتعليم في فلسطين - دليل إحصاءات القوى العاملة - رقم (٧) - تشرين أول ١٩٩٧ - صف ٤٣-٤٤.
٢٦. دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية ١٩٩٦ - مسح القوى العاملة.
٢٧. يضم جميع الأدباء في الضفة الغربية وقطاع غزة.

الفصل الخامس

خصائص
وضعية العمالة
النسائية

خصائص وضعية العمالة النسائية

رغم تزايد عدد الإناث العاملات في الضفة الغربية وقطاع غزة، كنتيجة عملية لزيادة كلفة المعيشة وارتفاع نسبة الإعالة، ونمو الوعي لضرورة العمل كمدخل لحل الأزمات الاقتصادية والاجتماعية للطبقات الشعبية، فالكثير من النساء العاملات بدون أجر وفي القطاع غير الرسمي انتقلن للعمل بأجر نتيجة لحالة الإفقار المستمر في المجتمع الفلسطيني.

حسب تقرير المنسق الخاص للأمم المتحدة عام ١٩٩٦، سجل الناتج القومي الإجمالي الحقيقي انخفاضاً بنسبة ٢٢,٧% في الفترة ١٩٩٢-١٩٩٦. وفي نفس الفترة انخفض الناتج المحلي الحقيقي بنسبة ٣,٥%. وفي دراسة تحليلية لمركز التخطيط الفلسطيني لعام ١٩٩٧، إشارة لتراجع نصيب الفرد من الناتج المحلي الحقيقي من ٢٢٩٩ دولار عام ١٩٨٥ مقابل ١٣٠٤ دولار في العام ١٩٩٦.

أي أن الاقتصاد الفلسطيني يستورد الأزمات ويتأثر بالمتغيرات الاقتصادية الإسرائيلية وعاجز عن وضع حلول اقتصادية نتيجة لإمكاناته وشبكة علاقاته التي تنسم بالنتيجة.

فالبعض انتقل من العمل الزراعي (في المزرعة العائلية إلى العمل كبديل للرجل الذي انتقل للعمل في المشاريع الإسرائيلية). كما أن اتساع نطاق التعليم العالي، سهل الحصول على وظائف في القطاعين العام والخاص ودفع بأعداد متزايدة من النساء للعمل في المشاريع الفردية، وهذا ما يفسر وجود ٧,٧% من الأسر الفلسطينية تقف على رأسها امرأة.

فالحاجة للعمل تتزايد وعدد النساء طالبات العمل في تزايد مستمر والفقر في تزايد، وما يُطرح من حلول يشبه نظام الصدقات والمعونات الطارئة (جرات تسكينية) و(رشاوى اقتصادية) تخفي أهدافاً سياسية، فنحن كشعب فلسطيني نتلقى مساعدات ومنح أكثر من أي شعب آخر رغم أن معظم شعوب القارة السوداء وأمريكا الجنوبية وأجزاء من آسيا تعيش في حالة فاقة اقتصادية ومستوى إجمالي دخل الفرد فيها أقل من الفرد في فلسطين، ولا تتلقى دعماً ولا مساعدات اقتصادية ولا تحظى باهتمام المؤسسات المالية الدولية.

أي أن الحديث الجاري لن يفضي إلى وضع أساس لإنهاء حالة الفقر والبطالة وأكثر من ذلك هناك عملية مقصودة لمأسسة نظام (الصدقات) وتحويل الاقتصاد والمجتمع إلى (عالة)، وهذا

النظام لن يساعد على خلق بنية اقتصادية وفرص تشغيل وإعادة إنتاج وإنتاج وسائل الإنتاج والتكنولوجيا والعلم كجزء من العملية الإنتاجية. ولا يمكن أن تحدث تنمية اقتصادية دون الاعتماد على القدرات الذاتية الوطنية في الأساس، والبحث عن مداخل تشغيلية في القطاعات الأساسية (الزراعية والصناعية) وزيادة نسبة القوى المشاركة في العملية الإنتاجية إلى إجمالي السكان وإلى السكان ما فوق ١٥ سنة، مما يقود إلى تدني نسبة الإعالة.

وهذا يقود إلى مناقشة خصائص العمل للنساء، العاملات، كمدخل لفهم خصوصية الواقع واستنباط الحلول.

١. انخفاض معدلات مشاركة المرأة في العملية الإنتاجية، كل الإحصاءات المتوفرة لا تشمل النساء العاملات في القطاع غير الرسمي، لذا فالحديث ينحصر في الإناث العاملات في القطاع الرسمي فقط.

المؤشرات تؤكد تدني نسبة مشاركة القوى العاملة النسائية، فهي لم تتجاوز ١٣% من عدد النساء في سن العمل كأعلى معدل وصلت له في عام ١٩٩٦، في المقابل، بلغ أدنى معدل للذكور خلال نفس الفترة ١٩٩٥-١٩٩٧، حوالي ٦٧% من عدد الذكور في سن العمل. ويجدر ملاحظة أن النسبة المتدنية هي سمة عامة مستمرة منذ عام ١٩٦٨، حيث كانت النسبة ٨% وارتفعت حتى وصلت ١١% في عام ١٩٧٤، وبعد ذلك أخذت في التراجع النسبي حتى وصلت أدنى حد لها في أعوام ١٩٨٨-١٩٩٢، ٦-٧% فقط. وهي أعوام الانتفاضة وما صاحبها من إجراءات قمعية احتلالية ومظاهر انتفاضية، حالت دون خروج الكثير من النساء للعمل وبشكل خاص العمل في المشاريع الإسرائيلية.

أي أن نسبة التراجع الحاصل على مشاركة المرأة في سنوات ١٩٨٧-١٩٩٢ تزامن مع ارتفاع نسبة مشاركة الذكور في نفس الفترة مقارنة بالسنوات التي سبقتها، وارتفاع نسبة مشاركة القوى العاملة إلى إجمالي السكان ١٥ سنة فما فوق والتي وصلت ما بين ٣٨-٣٩% مقارنة بأعوام بداية الثمانينات والتي لم تتجاوز ٣٥%.

مما يؤكد أن هناك عملية إقصاء للمرأة بأشكال متنوعة أهمها استثناء النساء العاملات في القطاع غير الرسمي حيث الهيمنة النسائية، وكذلك حالة تقسيم العمل وهيمنة الذكور على غالبية القطاعات الاقتصادية، وتركز النساء على عدد محدود من القطاعات والتي تتطلب شروطاً محددة. كما أن الجيشان الانتفاضي وما استولده من مظاهر صدام يومي مع جيش الاحتلال وحالة القمع اليومي ومنع التجوال لفترات طويلة أدى لنشوء أجواء من الرعب

ومنافسة شديدة على فرض السيطرة على الأرض من قبل الانتفاضة وجيش الاحتلال. هذا الواقع الجديد خلق معوقات إضافية أمام خروج المرأة للعمل الرسمي ودفع آلاف النساء للعمل في الأنشطة الانتفاضية بما فيها الاقتصاد غير الرسمي.

كما أن محدودية النسبة تعود للتدني الحاد في نسبة مشاركة المرأة في قطاع غزة، والتي وصلت أدنى حد لها في السنوات المذكورة ٢% فقط. وعادت لترتفع النسبة ما بعد عام ١٩٩٤ حتى وصلت ٦% في عام ١٩٩٧.

معدلات مشاركة القوى العاملة في الضفة وغزة حسب الجنس لسنوات مختارة %^(١)

السنة	الضفة الغربية			قطاع غزة			الضفة والقطاع	
	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى
١٩٧٠	٦٢	١٤	٣٨	٦٤	٥	٣٣	٦٢	١١
١٩٧٥	٦٣	١٣	٣٨	٦٦	٤	٣٣	٦٣	٩
١٩٨٠	٥٩	١١	٣٥	٦٧	٤	٣٥	٦١	٩
١٩٨٥	٦٥	١٠	٣٧	٦٦	٣	٣٤	٦٥	٧
١٩٩٠	٧٣	١٠	٤١	٦٩	٢	٣٤	٧١	٧
١٩٩٢	٧٣	١٠	٤١	٧٠	٢	٣٥	٧٢	٧
١٩٩٥	٦٩	١٣	٤١	٦٣	٨	٣٥	٦٧	١١
١٩٩٦	٧٠	١٣	٤٢	٦٤	٦	٣٥	٧٠	١٣
١٩٩٧	٧٢	١٥	٤٤	٥٣	٦	٣٤	٧٠	١٢

بناء على نتائج المسح الديمغرافي لدائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية لعام ١٩٩٧، فإن نسبة القوى البشرية فوق (سن ١٥ سنة) من إجمالي السكان بلغت ٥٣,٥%. وتصل النسبة إلى ٥٥,٤% في الضفة الغربية وإلى ٤٩,٧% في قطاع غزة. هذا يظهر ارتفاع نسبة العنصر الشبابي (المجتمع فتي) كما ارتفاع معدلات الهجرة للقوى البشرية في سن العمل أما الفارق في النسب بين الضفة وقطاع غزة على الأرجح بسبب ارتفاع نسبة الخصوبة والزواج المبكر في قطاع غزة.

لكن الإشكالية الأهم ناتجة عن تدني نسبة القوى العاملة من إجمالي القوى البشرية في سن العمل، حيث وصلت إلى ٤١,٤%، ولا تتجاوز ٢٣% من إجمالي السكان، وهذه نسب

منخفضة جداً مقارنة مع دول صناعية متطورة، كالولايات المتحدة تصل النسبة إلى ٥٠% واليابان ٥٢،٤% و ٣٩% في إسرائيل و ٤٦% في رومانيا. وتبقى النسب متدنية مقارنة مع بعض الدول العربية برغم فارق الزمن، كون الإحصاءات العربية قديمة وهي في وضع الأفضلية إذا ما تم قراءتها في ذات العام للإحصاءات الفلسطينية ١٩٩٧.

فالإحصاءات تؤثر إلى أن النسبة في الجماهيرية الليبية ٢٩%، ٢٦% في عمان، ٣٥% في مصر، ٢٦% في العراق، ٢٧% في الأردن، ٢٨% في سوريا، ٣١% في لبنان^(١). وفي تقديري أن سبب انخفاض نسبة القوى العاملة:

١. لكون حوالي ٤٧% من السكان هم من فئة (١٥ سنة وأقل) وهؤلاء خارج القوى العاملة.

٢. لضآلة عدد المشاركين من السكان فوق سن ٥٥ عاما في العملية الإنتاجية وهؤلاء يشكلون ٦% من السكان.

٣. ارتفاع نسبة الأفراد خارج القوى العاملة إلى مجموع الأفراد ٢٥ سنة فأكثر في الضفة الغربية ٥٦،٥% وفي قطاع غزة ٦٤%^(٢).

٤. ارتفاع نسبة النساء اللواتي خارج قوى العمل في الضفة الغربية ٨٤،٢% وفي قطاع غزة ٩٣،١%. مما يعني تدني نسبة مشاركة المرأة في العمل الرسمي.

(٢) تهميش القوى العاملة النسائية: إن غالبية القوة العاملة النسائية هي خارج القوى العاملة المشاركة، وهي مهمشة ودورها في العملية الإنتاجية الرسمية محدود، ٨٤،٢% من النساء العاملات في الضفة الغربية و ٩٣،١% في قطاع غزة خارج القوى العاملة.

الجدول يوضح مركبات القوى العاملة المنطقة والجنس لعام ١٩٩٧^(١)

المنطقة والجنس	عمالة تامة	عمالة محدودة	بطالة	خارج القوى العاملة	داخل القوى العاملة
الضفة الغربية	٧٠،٢	٤١،١	١٥،٧	٧٠،٨	٢٩،٢
ذكور					
إناث	٨٠،٥	٤،٥	١٥	١٥،٨	٨٤،٢
قطاع غزة	٦٩،٢	٤،٦	٢٦،٢	٦٤،٩	٣٥،١
ذكور					
إناث	٧١،٦	٠،٨	٢٨،٦	٦،٩	٩٣،١

هذه نسب مرتفعة جداً، مما يشير لعمق المأزق، خاصة في حالة استمرار التعاطي مع العمل في (القطاع غير الرسمي) بسلبية وتهميش رغم أهميته ودوره في تحسين مستوى المعيشة وقدرته التشغيلية العالية والمرنة وهذا يحتاج لدراسة منفصلة.

أما البطالة بين النساء فهي مرتفعة، عند الأخذ بالحسبان ضالة الحجم الكلي للعمالة النسائية مقارنة بالعمالة الذكورية إلى إجمالي القوى العاملة. واستقرار نسبة البطالة النسائية مرتبط بعامل تركز عمالة النساء في قطاعات محددة (الزراعة والخدمات) ولعدم التأثير الكبير بإغلاق الأراضي الفلسطينية ومنع العمال الفلسطينيين من العمل في المشاريع الإسرائيلية، وذلك ناتج عن تدني مشاركة المرأة الفلسطينية في العمل في المشاريع الإسرائيلية.

فالبطالة النسائية في الضفة والقطاع تراوحت في سنوات ١٩٩٥-١٩٩٧ ما بين (١٧-٢٠%)^(١) وهذا الاستقرار النسبي، مرتبط بعدم قدرة القطاعات الاقتصادية المشغلة للنساء على استيعاب المزيد، فالقطاع الحكومي متضخم ويعاني من بطالة مقنعة وهيكلية، والزراعة تعاني من أزمات وانحسار الأراضي الناتج عن المصادرة والطرق الالتفافية بالإضافة إلى أن التنمية الزراعية ليست على أجندة الدول المانحة ولا على سلم أولويات السلطة الفلسطينية.

الجدول يوضح معدل البطالة حسب الجنس ١٩٩٥-١٩٩٧%

الجنس	الدورة الأولى تموز/أيلول ١٩٩٥	الدورة الثانية تموز/تشرين أول ١٩٩٦	الدورة السابعة تموز/أيلول ١٩٩٧
ذكور	١٨,٣	٢١,٩	٢١,٧
إناث	١٧,٨	٢١,٤	٢٠,٥

ففي دورة مسح القوى العاملة لشهري تموز وأيلول ١٩٩٧، كانت نسبة البطالة النسائية في قطاع غزة ٣١,٤% وفي الضفة الغربية ١٨,٨% من إجمالي القوى العاملة النسائية، وذلك لضعف القدرة الاستيعابية للاقتصاد الغزي وارتفاع نسبة الفقر والإعالة، بالإضافة إلى القدرة المطلقة للاحتلال الإسرائيلي بالتحكم في المداخل والمخارج من وإلى قطاع غزة، مما يحول دون تسرب العمال للعمل في المشاريع الإسرائيلية إلا بعد الحصول على تصريح وبطاقة ممغنطة، كذلك انخفاض نسبة مشاركة المرأة في القطاع الزراعي مقارنة مع الضفة الغربية.

(٣) التعليم والعمالة النسائية: في واقع الخصوصية الوطنية، تم الربط بين التحصيل العلمي

والصراع القومي، ومن جهة ثانية بين التحصيل العلمي والأمن الوظيفي (فرصة العمل). ورغم عوامل الدفع بقيت نسبة الأمية مرتفعة في الواقع الفلسطيني خاصة بين النساء، فحوالي ٢٣،٧% من النساء في الضفة الغربية و ٢١،٤% في قطاع غزة لا يعرفن القراءة والكتابة^(١).

وفي خصوصية الواقع الفلسطيني هناك ترابط بين مستوى التحصيل العلمي وزيادة فرص الحصول على وظيفة، ومثل هذه الظاهرة كان لها أن تتزايد لو أن الاقتصاد الوطني الفلسطيني متطور ويعتمد على التكنولوجيا والأساليب الحديثة في الإنتاج.

إلا إن تخلف البنية الاقتصادية يستلزم بدائية في الاشتراطات والمهارات المطلوبة للعمل، لذا تجد نسبة من النساء غير الحاصلات على تعليم، فرصا للعمل في الصناعات المحلية التي تنسم بالبدائية والحرفية (في أعمال يدوية لا تعتمد على التكنولوجيا).

وكذلك الزراعة، قطف الفواكه والخضار، وتغشيب الأرض والأعمال الموسمية، بالإضافة إلى الصناعات التحويلية (صناعة التعاقد من الباطن) والغذائية (تعبئة) وأعمال التجارة بالمفرق والتسويق لا تتطلب تحصيلًا علميًا مما يوفر خاصية وهامشًا لامتصاص العمالة النسائية غير المتعلمة والتي تقبل العمل في شروط وظروف تشغيل تنسم بحدية الاستغلال والحرمان من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية.

وبشكل عام فإن نسبة التعليم عند النساء أقل منها عند الذكور، وهذا التمايز يتزايد في المستويات التعليمية ما بعد ١٣ سنة دراسية.

لقد انحسرت نسبة الأمية في العقدين الأخيرين بين النساء، ففي عام ١٩٦٧ كانت الأمية في حدها الأدنى ٥٢،٣%-٧٧،٤%، وفي عام ١٩٨٥ تراجعت إلى ٣٣،٨%-٥١،٩% في قطاع غزة. أما في الضفة في حدها الأدنى ٥٣،٨% في عام ١٩٦٧ و ٣٦،٣%-٥٩،٣% في عام ١٩٨٥^(٢).

واستمر انخفاض نسبة الأمية لأكثر من عامل حتى أضحت في الضفة الغربية وقطاع غزة ١٨،٥% بينما لا تزيد على ٧،٥% لدى الرجال^(٣).

فرغم التطور الظاهر على انخفاض نسبة الأمية في الأوساط النسائية إلا أن النسب النهائية في التسعينات ما زالت تبرز عمق المشكلة عندما يجري الحديث عن خمس النساء الفلسطينيات لا زلن لا يجدن القراءة والكتابة. ومدى انعكاسات ذلك على الاقتصاد والثقافة

والوعي والتحصيل العلمي والتربية، كل هذه شروط أساسية لاكتساب الوعي الاجتماعي لضرورة العمل والمشاركة السياسية والنضالية كمدخل حيوي وعامل حاسم لتحرر المرأة وانعتاقها من الموروث العتيق.

ويبرز الفرق والتميز الحاصل في المستويات التعليمية الجامعية، من حيث التحصيل التعليمي، فقد بلغت نسبة الخريجات الجامعيات ٤٢،٥% في الضفة والقطاع في العام الدراسي ١٩٩٧/١٩٩٦. وهذه النسب لا تغير حقيقة أن عدد الذكور الحاصلين على تحصيل جامعي يفوق عدد النساء. فقد بلغت نسبة الذكور من حملة الشهادة العليا تفوق بخمسة أضعاف مثيلتها لدى النساء^(١). ومثل هذا الواقع حصيلة لسياسة تمييز استمرت عقوداً عديدة، ولكي تحدث حالة توازن بين نسبة القوى العاملة النسائية إلى مجموع السكان نحتاج إلى عقود من العمل والتمييز الإيجابي لصالح المرأة.

من البدهة أن تتزايد وتتقوى الصلة بين العمل والعلم في سياق تطور البنية الاقتصادية واعتمادها على التكنولوجيا أكثر فأكثر، فالإحصاء الرقمي يظهر أن أدنى معدل مشاركة في فئة الأميين (عدد سنوات صفر) من النساء في قطاع غزة، بلغت ٠،٢% فقط، وفي الضفة ١٠،٤%، وأعلى نسبة مشاركة في أوساط النساء الحاصلات على تحصيل تعليمي فوق ١٣ سنة دراسية، أي معهد متوسط أو جامعة، إذ بلغت نسبتهن في قطاع غزة ٤٠،٧% وفي الضفة الغربية ٥١،٨% من الإناث العاملات^(٢).

والمفارقة العجيبة أيضاً أن نسبة البطالة بين النساء تزيد بشكل حاد كلما ازداد عدد السنوات الدراسية، فقد تصل نسبة البطالة للواتي درس ٧-٩ سنوات ١٣%، وبلغت النسبة ١٩% للواتي درس ١٠-١٢ سنة، و ٥٦،٢% للواتي درسن أكثر من ١٣ سنة دراسية.

الجدول يوضح توزيع العاطلين عن العمل في الضفة والقطاع حسب سنوات الدراسة والجنس(١١).

عدد السنوات	الجنس		المجموع
	ذكور	إناث	
صفر	٢٠٢	٢٠٥	٢٠٢
١-٦	٢٢٠٧	٩٠٣	٢٠٠٩
٧-٩	٣٠٠٧	١٣	٢٨٠٢
١٠-١٢	٣٢٠٣	١٩	٣٠٠٤
+١٣	١٢٠١	٥٦٠٢	١٨٠٣
المجموع	١٠٠	١٠٠	١٠٠

يلاحظ الصلة بين التحصيل العلمي وارتفاع نسبة البطالة، إذ تصل عند النساء الحاصلات على عدد سنوات ١٣ فما فوق ٥٦٠٢% و ١٩% عند الحاصلات على سنوات دراسة ١٠-١٢ وإلى ١٣% لدى الحاصلات على سنوات دراسة ٧-٩.

فالتمييز يشمل معظم مناحي العمل والمهن والمجالات، بما في ذلك البطالة، حيث نجد أن ٥٤% من العاطلات عن العمل، بمستوى تعليمي عالٍ ١٣ سنة دراسية فما فوق. مقابل ٢٠% من الرجال العاطلين عن العمل من المستوى التعليمي نفسه(١٢).

هذه الخاصية الفريدة في واقع البنية الاقتصادية الفلسطينية، تؤكد وجود إشكالية بنيوية في الاقتصاد، تتمظهر بعدم قدرة السلطة والبرجوازية المحلية، وعجز ما يسمى بالسياسات التنموية، عن خلق فرص عمل جديدة لتشغيل العمالة الطالبة للعمل والحاصلة على تأهيل علمي عالٍ، مما يعمق ظاهرة حدية المنافسة في واقع اقتصادي متدهور وانغلاق آفاق التشغيل في المنظور القريب. هذه الوضعية تستولد هامش مناورة لأصحاب العمل للتحكم بشروط وظروف التشغيل وانتهاك الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للنساء العاملات والعمال على وجه العموم.

مثل هذه الوضعية تستخدم من قبل الداعين لعدم تشغيل النساء كحجة عملية لعدم ضرورة التحصيل العلمي العالي، منطلقين من عدم قدرة الاقتصاد المحلي على استيعاب أيدي عاملة مؤهلة، متناسين أن العلم يستخدم كمدخل للعمل واستخداماته متنوعة ومتعددة ولا تقتصر

على العمل وحده، بل أهمها رفع المستوى العلمي والثقافي والعقلي وتنوع المهارات والاعتماد على الذات والتحرر من حالة التبعية الاقتصادية وبالتالي الاجتماعية.

فالإشكالية ليست في المرأة بل في المجتمع والطبقات الحاكمة وسياساتها التنموية، وقبل أي شيء آخر في الاحتلال وسياساته وإجراءاته فهذه الفئة من النساء العاملات تبحث عن عمل يناسب تحصيلها العلمي، ومسؤولية الدولة توفير العمل.

نوعية عمل المرأة: إذا ما استثنينا النساء العاملات في بعض مهن القطاع العام والخاص (كالتعليم، المهن الطبية، الخدمة والإرشاد الاجتماعي) والعمل المهني الحر في القطاع الخاص والذي يتطلب الحصول على شهادة جامعية عليا (طبيبات، مهندسات، صيدلانيات، محاميات، أكاديميات، صحفيات،...) رغم تدني نسبتهن مقارنة مع الذكور، إلا أن مجال التمييز في هذه المهن والقطاعات يبقى محدود جدا ولا يجد له مسوغات قانونية أو منطقية، خاصة أن هذه الفئات منظمة في اتحادات نقابية وتخضع لأنظمة وتمتاز بدرجة وعي عال مقارنة مع القطاعات الأخرى.

يجدر القول أن الممارسة وقوة المثل هي العامل المقرر لدحض الآراء التي تنتقص من القدرات الإبداعية للمرأة العاملة. ولكن هذه الصورة الإيجابية لا تنفي أن عمل النساء يعتمد على الأيدي العاملة متوسطة أو متدنية المهارة (كمشاغل الخياطة، الأعمال الزراعية والحقلية، التطريز والنسيج، أعمال السكرتارية، البائعات الجائلات، الخادמות في المنازل، الأعمال الموسمية مثل قطف الزيتون والورود، المشروعات الصغيرة الحرفية، الصناعات الغذائية، العمل في المشاريع العائلية بدون أجر، الأعمال المنزلية، العمل في المشاريع الإسرائيلية... الخ.

هذه الأعمال تحتاج لساعات عمل طويلة من العمل الروتيني المكثف والمعتمد على الأيدي العاملة متوسطة ومتدنية المهارة، وهي أعمال غير مستقرة ولا يتوفر فيها الأمان الوظيفي ولا شروط العمل القانونية والتي لا يراعى فيها شروط الصحة والسلامة المهنية وتمتاز بالأجور المتدنية ومصادرة بقية الحقوق الاقتصادية والثقافية للعاملات.

لقد بلغت في الضفة الغربية نسبة النساء العاملات في الأعمال الزراعية ٣٤,٥% وفي الصناعات التحويلية وصلت ١٥,٤% وفي قطاع غزة ١٠,٣% بالنسبة لعدد الذكور.

أي أن عمل الإناث يتأثر بالنظرة الذكورية والتي تسعى لتكريس دور تقليدي للمرأة وإبقائها

في المراتب الدنيا في السلم الوظيفي (المكانة الدونية) في المجتمع.

الثقافة الذكرية ذات البعد الأيديولوجي - الطبقي، لها مفاعيلها، خاصة أن الغالبية الساحقة من أرباب العمل هم من الذكور وأصحاب القرار السياسي والاقتصاديين والدولة بمؤسساتها الأساسية من الذكور، وكذلك الأحزاب والنقابات، مما يخلق نسق تفكير يستبعد حضور المرأة في المراكز والمناصب العليا في إدارة الدولة والأحزاب.

ففي انتخابات المجلس التشريعي الفلسطيني عام ١٩٩٦، رشحت (٢٨) امرأة أنفسهن للانتخابات، وكانت نسبتهن من بين المرشحين ٣,١%، فازت (٥) نساء أي ١,٨% من مجموع المرشحات، و ٥,٧% من عدد المقاعد التشريعية.

والإحصاءات تشير إلى أن النساء شكلن ٨,٧% من فئة المشرعين وموظفي الإدارة العليا، مقابل ما نسبته ٢٩% من فئة الفنيين والمختصين والكتبة^(٦) وتميزت الأجور في القطاع الخاص في المهن الإدارية العليا بين الرجال والنساء بفارق نحو ١٠% لصالح الرجال.

(٥) انتهاك شروط العمل والأجور: التشريعات العمالية في الضفة وقطاع غزة، تحظر التمييز في شروط العمل على أساس (النوع الاجتماعي) ولكن في واقع الممارسة توجد سياسة تمييز تتسجم مع منهج التفكير السائد والمتكئ على ثقافة ذكرية وموروث ثقافي واجتماعي، تجد مسوغاتها في الواقع الاقتصادي - الطبقي (المصالح الطبقية للبرجوازية الفلسطينية).

الواقع الاقتصادي الفلسطيني (مشكلاته المستعصية) توفر أرضية خصبة لممارسة سياسة استغلال حديثة، بسبب فائض (قوة العمل) ومحدودية (فرص العمل)، حيث ارتفاع نسبة البطالة بأشكالها (الهيكليّة، المقنعة، الجزئية) كما يشير تقرير المنسق الخاص للأمم المتحدة عام ١٩٩٦، إلى ارتفاع نسبة البطالة من ١٠% إلى ٣٠% بين أعوام ١٩٩٢-١٩٩٦.

لقد وصل عدد العاطلين عن العمل في نهاية الربع الثاني للعام ١٩٩٧ إلى (١٠٨) ألف في المجتمع الفلسطيني. ومعدل نسبة البطالة بين النساء ٢٠,٥% مقارنة بالذكور ٢١,٧%.

ومع غياب نظام يحدد الحد الأدنى للأجور، وضعف الحركة النقابية العمالية، وتراجع دور الأطر النسوية الجماهيرية، تركت العلاقة بين أصحاب العمل، والعمال تخضع لقانون الإرادة التعاقدية الفردية.

لقد بلغت نسبة المنشآت التي لا توفر أي نوع من العقود ٨٠,٦% من مجموع المنشآت، مقابل ١٧,٩% تقدم عقود عمل فردية، و ١,٦% تقدم عقود عمل جماعية^(١٠).

في غياب شبه كامل لدور التنظيم النقابي في إبرام اتفاقيات عمل جماعية على مستوى قطاعي، أو مؤسساتي أو قطري، ينكشف العامل ويكون عرضة لعمليات استغلال وانتهاك لحقوقه الاقتصادية والاجتماعية.

والاستخلاص الذي توصلت له من خلال (المجموعات المختارة) أن أصحاب العمل خاصة في المؤسسات الصغيرة والمختلطة يميزون على أساس النوع من حيث:

١. أن جزءا من النساء العاملات خاصة في مصانع الخياطة، يقوم صاحب العمل بنقلهن من مكان السكن للعمل وبالعكس وهذا ينظر له (كعمل إنساني) (عمل معروف) من صاحب العمل، مما يجعل الأهل يمارسون ضغوطا على العاملة وحسب صلة القرابة في حال حصول نزاع عمل وفق مآثورنا الشعبي (لا تعض اليد التي مدت لك).

فالأهل يتعاملون مع صاحب العمل أكثر من كونه صاحب عمل و(مسؤول) عن تصرفات بناتهم، على اعتبار أن العاملات أمانة (يصونها صاحب العمل)، وهنا تتراجع النظرة الطبقيّة وتمتزج مع مفاهيم وقيم بدائية عن علاقات العمل وعلاقات الصراع الاجتماعي وفائض القيمة وفق الفهم الاقتصادي.

٢. تمييز في الأجور لقاء نفس العمل، ويبرر أصحاب العمل ذلك، كون الذكور أقوياء وهم ينفذون أي عمل يطلب منهم لا تستطيع المرأة القيام به مثل أعمال الشحن ورفع الأوزان الثقيلة... الخ.

متناسين أن الأجر هو لقاء عمل بعينه حسب الوصف الوظيفي، وأن ما يطلب من العمال أحيانا يشبه إلى حد كبير أعمال السخرة. ولكن الواقع أن التمييز يتم على أساس النوع وصاحب العمل غير مضطر لتبرير سلوكه في أغلب الأحيان، لغياب دور فاعل لمفتشي العمل والنقابات العمالية.

٣. لا يتم الاعتراف بكثير من حقوق العاملات مثل (إجازة الولادة أو الإجازة الأسبوعية والسنوية) مستغلين الأمية القانونية وعدم وجود حركة مطالبية، حيث نجد أن ٥٣,٣% من المنشآت لا يقدم لمستخدميه إجازات مدفوعة الأجر و ٥٧,٤% لا يوفر مكافأة نهاية الخدمة^(١١).

فمن خلال ثلاث مجموعات مختارة من (رام الله، نابلس، طولكرم) يعملن في عشرين منشأة تبين أن (٩) نساء بنسبة (٢٣،٦) يحصلن على إجازات سنوية مدفوعة الأجر، و (٢) امرأة بنسبة (٥،٢) على إجازة ولادة مدفوعة الأجر. و (٧) نساء بنسبة (١٨،٤) يحصلن على إجازة مرضية مدفوعة الأجر.

أما النساء العاملات بالمياومة ويتقاضين الأجر أسبوعيا مؤسسة واحدة فقط تدفع بدل إجازة أسبوعية في حال عملت العاملة ستة أيام وفي حال عملت أقل لا يدفع لها. بينما قانون العمل ينص على "أن كل عامل يشتغل في مؤسسة منتظمة ستة أيام متواصلة قبل يوم العطلة الأسبوعية، يستحق أجرا عن يوم العطلة، مقداره معدل أجره اليومي". أما إذا اشتغل العامل مدة أربعة أيام، أو أكثر من الأسبوع، فيستحق أجرا عن العطلة بنسبة الأيام التي عمل بها في الأسبوع من أجره اليومي"^(١١)

وعلى العموم فهناك تمييز واضح في الأجور للعمل المتماثل ولنفس المهنة. والتمايز يظهر بقوة في القطاع الخاص وفي الصناعات التي تعتبر تقليدية لعمل المرأة مثل مصانع النسيج والخياطة والصناعات الغذائية.

والإحصاءات تشير إلى أن أجور الإناث في الضفة الغربية أقل بحوالي ٣٣.٨% من أجور الذكور. أما في قطاع غزة، فقد كانت أجور النساء نقل عن أجور الرجال بحوالي ١٨.٧% في مهن مختلفة^(١٢).

ولكن الواضح أن أجور النساء متدنية في القطاعات والمهن التي تتركز فيها النساء مثل (السكرتارية، الكوافير، الخياطة، النسيج، الحضانات، الزراعة).

نتائج (العيينة المختارة) تشير إلى أن الحد الأدنى للأجور في صناعة الخياطة ٤٠٠-٥٠٠ شيكل في مدينة طولكرم ونابلس ومن ٦٠٠-٧٥٠ في رام الله.

وفي مهن السكرتارية ٦٠٠-٧٠٠ شيكل وفي ثلاث مصانع مختلفة للخياطة تبين أن هناك تمييزا في الأجور لقاء نفس العمل على أساس النوع الاجتماعي. كانت الأجور للذكور فيها ٤٠، ٤٢، ٦٥ شيكل في اليوم وللإناث ٣٠، ٣٥، ٥٥ شيكل في اليوم.

وبعد مرور أربع سنوات عمل، أصبح الأجر ١٠٠٠ شيكل كحد أعلى وبعد سبع سنوات عمل (١٣٠٠) شيكل للإناث كحد أعلى.

وتضارب الأرقام، حصيلة منطقية لعدم وجود دراسة شاملة، فالإحصاءات الرسمية لدائرة الإحصاء تشير إلى أن متوسط الأجور للإناث لعام ١٩٩٦، ٤٠،٥ شيكل في الضفة الغربية و ٣٩،١ شيكل في قطاع غزة.

وفي دراسة الدكتور جميل هلال حول معالم سوق عمل القطاع غير الحكومي، يقول أن متوسط الأجور في الضفة ٥٦ شيكل وفي قطاع غزة ٤٤ شيكل.

كما أن الفارق في متوسط الأجر الكلي بين الرجل والمرأة في الضفة الغربية يبلغ حوالي ٢٩،٣% شيكل. أي أن النساء يحصلن على ٦٦،٣% من أجور الذكور. وفي قطاع غزة تحصل النساء على أجور تعادل ٨١،٣% من أجور الذكور^(١١).

وفي دراسة سهى هندية وعفاف غزاونة، تقول أن أجور النساء لا تبلغ غير نسبة تتراوح بين ٦٠،٥% من الأجور التي يحصل عليها الرجال مقابل العمل نفسه^(١٢).

ومقارنة مع أجور النساء العاملات بشكل رسمي في المشاريع الإسرائيلية ولعام ١٩٩٦، نجد أن الحد الأدنى للأجور، ٨٢ شيكل، أي أن المرأة العاملة في السوق المحلية تتقاضى أقل من ٥٠% من أجور العاملات في المشاريع الإسرائيلية.

ولا تعكس هذه الأرقام حقيقة الاستغلال الذي تتعرض له المرأة العاملة إلا حين ندرك أن حوالي ٣٠% من المنشآت تدفع أجورا لبعض عاملاتها متدنية جدا تقل عن ٥٠٠ شيكل شهريا. وأن ٣٤% من العاملين تم فصلهم من المنشآت غير الحكومية، بقرار من صاحب العمل^(١٣).

المراجع

١. ليلى فرسخ، العمل الفلسطيني في إسرائيل ١٩٦٧-١٩٩٧، ماس، ١٩٩٨، صفحـ٤٨٠حة.
٢. المؤتمر الدولي للتشغيل في فلسطين، أوراق العمل الكاملة - المجلد الأول، منشورات وزارة العمل - صفحـ٦١-٦٢حة.
٣. مستخرجة من مسح القوى العاملة، النتائج الأساسية، دورة نيسان، حزيران، ١٩٩٧.
٤. دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية، مسح القوى العاملة دورة نيسان-حزيران، ١٩٩٧ صفحـ٢٠٢حة.
٥. هناك إشكالية في آلية الإحصاء (الاستبيان) أدت إلى هذه النسبة المنخفضة علما بأن تغيير صيغة الاستبيان بما يتناسب والواقع الفلسطيني سيعطي نتيجة مغايرة تماما أعلى بكثير. ويلاحظ أن نسبة البطالة النسائية في فلسطين حسب مسح القوى العاملة قريبة من النسب في إيطاليا وروسيا؟
- الاستبيان المعتمد على نموذج دولي لا يتناسب مع خصوصية فلسطين والعالم الثالث عامة.
٦. دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية ١٩٩٦، المسح الديمغرافي للضفة الغربية وقطاع غزة سلسلة تقارير المواضيع (رقم ١) التعليم، نتائج تفصيلية صفحـ٣٥-٣٩حة.
٧. سامي خضر، الأمية بين النساء الفلسطينيات، مجلة الكاتب، العدد (١٠١) السنة ١٩٨٨ صفحـ٥٨٠حة.
٨. سمير عوض، المرأة الفلسطينية وسوق العمل - مجلة العمل والعمال ١٩٩٦ - وزارة العمل - عدد (١) - صفحـ٢٣حة.
٩. استطلاعات الرأي العام والمسوحات الاجتماعية، مركز البحوث والدراسات الفلسطينية، ١٩٩٤-١٩٩٦.
١٠. دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية، مسح القوى العاملة، النتائج الأساسية، دورة تموز/أيلول ١٩٩٧ سلسلة مسح القوى العاملة، رقم ٧ صفحـ٤٤حة.
١١. المصدر السابق صفحـ٨٧حة.

١٢. فلسطين، ملف التنمية البشرية ١٩٩٦/ ١٩٩٧ صف ٦٩-٦٨.
١٣. ملف فلسطين - مصدر سابق صف ٢٩-٢٨.
١٤. د. جميل هلال - سوق العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة - معالم وملامح أساسية - مجلة العمل والعمال إصدار وزارة العمل عدد/ تموز ١٩٩٧ صف ١٩-١٨.
١٥. د. جميل هلال - مصدر سابق صف ١٩-١٨.
١٦. قانون العمل الأردني رقم (٢١) والمعدل لسنة ١٩٦٥ - المادة ٤١/٢ صف ٤٧-٤٦.
١٧. الرجل والمرأة في فلسطين اتجاهات وإحصاءات ١٩٩٨ - دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية - صف ١٣٧-١٣٦.
١٨. دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية - مسح القوى العاملة ١٩٩٦.
١٩. سهى هندية - وغازونة - الأحوال الاجتماعية والاقتصادية - صف ٤٤-٤٣.
٢٠. د. جميل هلال - معالم أسواق عمل القطاع غير الحكومي - مجلة العمل والعمال عدد/ حزيران ١٩٩٧ صف ٢١-٢٠.

الفصل السادس

معيقات أمام
مشاركة النساء
في العمل المأجور

معوقات أمام مشاركة النساء في العمل المأجور

لا يعود تدني نسبة مشاركة المرأة في العمل المأجور لأسباب ثقافية في الأساس لأن مثل هذا الاستخلاص محاولة تبسيط للأزمة وتعليقها على مشجب الموقف العقدي وإن كان لمنظومة الوعي الثقافي دور مؤثر وكابح، ولكنه محدود وغير حاسم مقارنة بتأثير العوامل الاقتصادية، حيث التشوهات البنيوية لقطاعات الاقتصاد، والتخلف الاقتصادي والسياسات الاستهلاكية للطبقات الاجتماعية صاحبة القرار السياسي وغير المعنية بإحداث تنمية تعتمد على الذات بعيدا عن قروض وشروط صندوق النقد الدولي وسياسات الهبات لاعتبارات سياسية، هذه السياسات لا تستهدف إنتاج فرص عمل وتشغيل القوة العاملة الآخذة في التزايد ولا في التأسيس لتنمية اقتصادية تعتمد أساسا على قطاعي الزراعة والصناعة العمود الفقري لأي اقتصاد.

لذلك من المتعذر فصل تشغيل النساء العاملات عن السياسات الاقتصادية والتنموية وخلق فرص عمل للقوى العاملة في وضعية اقتصاد فلسطيني يعتمد بشكل متزايد على صافي الإنتاج الخارجي، منح أموال الدول المانحة، وصافي التحويلات وعوائد الأيدي العاملة المهاجرة، وناتج العمالة الفلسطينية العاملة في المشاريع الإسرائيلية.

إن فرص تزايد العمل للنساء مرتبطة بتنمية الإمكانات وقدرات الاقتصاد الوطني الفلسطيني، وبالتالي إنتاج فرص تشغيل في السوق المحلية، وليس بتزايد عدد العاملين في المشاريع الإسرائيلية، أو بفتح باب الهجرة أو تصدير الأيدي العاملة إلى البوسنة^(١) وعليه يمكن إثارة أهم المعوقات.

١. التشوه البنيوي للاقتصاد الفلسطيني في الضفة وقطاع غزة، والناجم عن سياسات الاحتلال الإسرائيلي على مدار ثلاثة عقود، حالت دون إحداث تنمية اقتصادية وتم حجز وإعاقة تطور المجتمع الفلسطيني، مما خلق تشوهات هيكلية في القطاعات الاقتصادية وربطها بعجلة الاقتصاد الرأسمالي الكولونيالي في علاقة غير متكافئة علاقة تبعية كاملة فحوالي ٩٠% من إجمالي الواردات الفلسطينية تنم من إسرائيل أو عبرها و ٨٥% من الصادرات مع إسرائيل والعجز التجاري معها ١,٥ مليار دولار عام ١٩٩٦/ ١٩٩٧ هذه العلاقة استهدفت منع أي محاولة لخلق بنية اقتصادية كفاعة وأساس لأي مشروع سياسي

استقلالي.

لذا لا غرابة أن تتحول المشروعات الإسرائيلية لاسفنجة امتصاص للقوة العاملة الفلسطينية، بعد أن تعذر استيعابها في السوق المحلية. حيث استمر تزايد عدد العاملين في المشاريع الإسرائيلية وبلغ ١١٦ ألف عامل عام ١٩٩٢، لكن نسبة النساء لم تتجاوز ٣% من إجمالي العاملين في المشاريع الإسرائيلية وبقي عدد النساء تقريبا ثابتا في دائرة (٣٠٠٠) امرأة، مما أثر على نسبة مشاركة المرأة في القوة العاملة الفلسطينية في الضفة وقطاع غزة، بما لا يتناسب وإجمالي عدد السكان في سن العمل.

٢. تفاقم أزمة البطالة وما خلفته من فائض للقوة العاملة الذكورية، متزامنا مع انعدام إنتاج فرص تشغيل، استولد حدية في المنافسة على فرص العمل المحدودة في السوق المحلية. حيث بلغت نسبة البطالة ١٥% في الضفة الغربية و ٢٧% في قطاع غزة عام ١٩٩٧.

دفعت الحالة الناشئة المرأة باتجاه قطاعات العمل التي تعتبر مجالا حيويا لعمل النساء، والتي على صلة بدور المرأة المنزلي أو بعض المهن باعتبارها مجالا غير مناسب لعمل الذكور، مثل رياض الأطفال بلغ عدد العاملين ١٤٣٤ امرأة و ٢٦ ذكر فقط، عليه فقط انحسر عمل المرأة في ثلاثة قطاعات رئيسية (التعليم حيث يتركز ثلث القوة العاملة النسائية، والصناعية التحويلية، حيث يتركز الربع، والصحة والعمل الاجتماعي حيث يتركز حوالي خمس القوى العاملة النسائية).

٣. تراجع دور القطاع الزراعي في الاستيعاب. وذلك مرتبط بانحسار مساحة الأراضي الزراعية والناجح أساسا عن المصادر الواسعة والتي وصلت ٣٨% من أراضي قطاع غزة و ٧٤% من أراضي الضفة الغربية، بالإضافة إلى ارتفاع كلفة الإنتاج الزراعي وهجرة الريف إلى المدينة، والتحاق العمالة الزراعية بالعمل في المشاريع الإسرائيلية، وانعدام خطة تنمية وطنية. كل ذلك شكل في المحصلة ضربة للقدرة التشغيلية وإجمالي قطاع الزراعة في الدخل الوطني. خاصة وأن القطاع الزراعي احتل مكانة رئيسية في تشغيل القوة العاملة وبشكل خاص النسائية، حتى وصلت ٢٨% من إجمالي العمالة النسائية عام ١٩٩٧.

وجانب آخر مرتبط "بالطبيعة التقليدية للزراعة الفلسطينية" المبنية على العائلة. والذي

يعني أن فرص التشغيل تتوفر عادة للنساء اللواتي يولدن في عائلات تعمل في الزراعة^(٢)

هذا إلى حد كبير صحيح إن انطلقنا من فرضية أن الاستثمار في القطاع الزراعي مسؤولية القطاع الخاص فقط، بينما المطلوب أيضا استثمار حكومي أو مشاركة حكومية واسعة لإنتاج زراعة رأسمالية متطورة ومرتبطة بالصناعة الزراعية، مما ينتج فرص عمل للآلاف من طالبي العمل بما في ذلك النساء في الريف، حيث الأكثرية تعمل في القطاع غير الرسمي.

٤. الخصوبة العالية والأعباء المنزلية، حيث متوسط عدد أفراد الأسرة يتراوح من (٦-٧) مما يعني كثرة الأطفال وتضاعف المسؤوليات الأسرية، في مجتمع تهيمن فيه نظرة أن مسؤولية توفير دخل ثابت هي مسؤولية الذكر (الأب)، أي توزيع المسؤوليات تقسيم الأدوار والعمل داخل الأسرة، مهام خارجية للذكر ومهام داخلية للمرأة. أي أن المرأة دورها محصور بين الجدران الأربعة، لتوفير كل سبل الراحة لمصدر رزق الأسرة وحاميتها ولتنشئة الأولاد.

إن كثرة عدد أفراد الأسرة يتولد عنه مسؤوليات واستنزاف ليس لجهد المرأة بل وأيضا لصحتها، ولكن هذه إشكالية تحتاج لجهود كبيرة وطويلة الأمد لحلها، فهي ناتج حاصل وعي مترسخ. وفي جانب آخر حرمان المرأة والأسرة من توفير شروط حياة عصرية في واقع اقتصادي تتزايد يوميا فيه الاحتياجات الأساسية ويرتفع مستوى الحياة، ويتراجع فيه نصيب الفرد من الناتج المحلي الحقيقي من ٢٢٢٩ دولار عام ١٩٨٥، إلى ١٣٠٤ دولار لعام ١٩٩٦، كما جاء في دراسة مركز التخطيط الفلسطيني عام ١٩٩٧. بالإضافة إلى عدم توفر حماية اجتماعية وقانونية للأم العاملة، والتشدد في شروط عمل النساء المتزوجات في القطاع الخاص، وتدني الأجور، كل ذلك لم يحث السلطة لتوفير حماية قانونية من خلال تشريعات قانونية، وأنظمة ضمان اجتماعي، أو التعاون مع القطاع الخاص لتوفير عوامل تشجع النساء على العمل مثل اعتبار الحضانات مسؤولية مشتركة، وتغطية جزء من التأمين والعلاج الطبي للنساء الحوامل، تحديد حد أدنى للأجور، بما يحسن من الأجور المتدنية والتي تتراوح في بعض القطاعات بين ٤٠٠-٨٠٠ شاقل. أي توفير عناصر تشجيع وفي ذات الوقت خلق عناصر جذب ليصبح خروج المرأة من البيت للعمل ذا جدوى اقتصادية.

هذه ليست مسؤولية القطاع الخاص منفردا، بل تتحمل المسؤولية الأكبر السلطة (الدولة)، بما

أن المرأة العاملة تقدم خدمات للمجتمع، وعملها يعود بالفائدة ليس على أصحاب العمل فقط، لذا لا بد أن تتحمل (الدولة) بعض أعباء المرأة العاملة أثناء فترة الحمل والولادة.

هناك مسؤولية مجتمعية تديرها السلطة التي تقتطع الضرائب وتفرض الجمارك وتسيطر على مدخرات الأمة، مما يلزمها ببعض النفقات مثل رعاية الطفولة وكبار السن، وتوفير الحضانات ودور الرعاية.

فالعروضات والحضانات الموجودة تكلفتها مرتفعة ولا تتلقى الدعم و٩٩% من هذه المراكز يعتمد على الرسوم للتمويل حيث يشرف على هذا القطاع، بشكل رئيسي مؤسسات أهلية طوعية أو خاصة.

الجدول يوضح توزيع رياض الأطفال والطلبة والمعلمين لعام ١٩٩٥ / ١٩٩٦ (٣)

رياض	عدد الأطفال	معلمون ذكور	معلمات إناث
٥٣٢	٤٤٩٢٧	٢٦	١٤٣٤

والقانون النافذ لا يوفر حماية ولا يلزم أصحاب العمل بتوفير مراكز رعاية لأطفال الأمهات العاملات إلا في المنشآت التي يعمل فيها أكثر من (٥٠) عاملاً وعاملة، ومثل هذه المؤسسات لا تشكل سوى نسبة ضئيلة جداً من عدد المنشآت الاقتصادية التي تشغل نساء عموماً.

جملة العوامل الاقتصادية كبحت من اندفاعه المرأة وساهمت في أسرهما في البيت لانعدام توفر جدوى اقتصادية للعمل خارج البيت، خاصة أن العمل لدى الغالبية الساحقة من النساء بدافع تحسين المستوى المعيشي للأسرة. هذه الإشكالية دفعت الكثير من النساء العاملات للاعتماد على أحد أفراد الأسرة لرعاية الأطفال مثل (الأم، الجدة، الأخت، البنت الكبرى).

بدون توفير تدابير لرعاية الأطفال، تبقى قضية العمل خارج المنزل من الموضوعات المعقدة خاصة في الواقع الفلسطيني الذي يمتاز بنسبة مرتفعة لعدد المواليد وعدد أفراد الأسرة.

الاستخلاص أعلاه يلزمنا التطرق إلى التفرعات المعيقة أو المستولدة للإعاقة منها:

٥. سن الزواج المبكر: يحرم المرأة من التحصيل العلمي المدرسي أو الجامعي، وهذا يصعب من إمكانية الحصول على فرص عمل، ويستولد إشكالات اجتماعية مثل الطلاق،

ومحدودية الوعي والتجربة، فلا يكفي النضج الجسدي لأن شخصية المرأة لها أبعاد متعددة ومتكاملة.

فرغم أن الدراسات تتحدث عن متوسط عمر الزواج لدى الذكور ٢٣ سنة، ولدى الإناث ١٨ سنة، إلا إن نسبة عالية جدا من النساء يتزوجن (يجبرن على الزواج) في سن مبكر، ارتباطا بالثقافة الدينية والحماية القانونية التي تمثلها المحاكم الشرعية. فالشيخ محمود سلامة نائب قاضي القضاة للمحاكم الشرعية، قال "إن التعليمات المعمول بها في المحاكم الشرعية تنص أن لا يقل عمر الفتاة المتزوجة عن (١٥ سنة قمرية) أي ما يعاد (١٤) عاما و٧ شهور ميلادية) وينتقد تحديد سن معين لزواج الفتاة أو الشاب^(١) رغم أن الزواج المبكر أحد مسببات الطلاق في المجتمع الفلسطيني، فحوالي ٤٦,٥% من حالات الطلاق تتراوح أعمار الأزواج فيها بين ١٥-٢٠ عاما، بينما تنخفض هذه النسبة في أعمار ٢٦-٣٠ عاما ١٠,٩% وفي أعمار ٣١-٣٥ عاما ٨,٩%^(٢).

هذه الظاهرة منتشرة في الدول العربية والتي تخضع لنفس الأحكام والتشريعات والثقافة، فنسبة النساء المتزوجات في سن ١٥-٢٠ عاما تصل إلى ٢٣%^(٣). الزواج والطلاق ظاهرتان اجتماعيتان مهمتان ولهما صفة لصيقة بالمرأة، ففي الوقت الذي تقلصت فيه ظاهرة تعدد الزوجات في الأوساط المترفة وشديدة التخلف والمحافظة والأكثر تخلفا حضاريا وثقافيا. بات مهما الاهتمام بظاهرة الطلاق ومسبباته ومنها الزواج المبكر. وما تولده من مشاكل ومعاناة تخص المرأة أكثر من سواها، كون غالبية المجتمع ينظر للمرأة (كعالة)، مما يسبب لها قلقا نفسيا واجتماعيا.

حوالي ما نسبته ٢٤% من النساء في الفئة العمرية (١٥-١٩) سنة متزوجات، بالمقابل فإن نسبة الذكور المتزوجين في نفس الفئة العمرية هي ٢% فقط.

وفي قطاع غزة أعلى، حيث تبلغ النسبة بين النساء ٣٠%، و ٢١% في الضفة الغربية^(٤).

الظاهرة لها صلة لصيقة مع ارتفاع نسبة الخصوبة والتي تصل إلى ٦,٠٦ مولود لكل امرأة، وما يستولده من زيادة حجم الأسرة وارتفاع معدلات النمو السكاني، وهذا ينفي لزيادة الأعباء الاقتصادية والاجتماعية على كاهل المرأة. حيث يصل متوسط حجم الأسرة في الضفة الغربية وقطاع غزة (٦,٤) فردا في عام ١٩٩٧. وهو في الضفة (٦,١) وفي قطاع غزة (٦,٩) فردا. ورغم الانخفاض التدريجي الحاصل حيث كان متوسط حجم الأسرة الفلسطينية

في أعوام ١٩٩٢، ١٩٩٥، (٧.٥) أفراد على التوالي (٨).

هذا التقلص حصيلة لتفاعل أكثر من عامل في مقدمتها العامل الاقتصادي وارتفاع مستوى المعيشة وتكلفة الحياة الآخذة في العصرية يوماً بعد يوم، مترافق مع انسداد آفاق التنمية الاقتصادية وانسداد آفاق التسوية السياسية أي فقدان الأمل بحلول سريعة وسحرية. إن ارتفاع المتوسط له أثر سلبي ومعيق على مستوى رفاهية الأسرة ومستوى الحياة الاقتصادية والأسرية بشكل عام، وعلى وضع المرأة بشكل خاص فهي تقوم بدور الأم، والمربية، والمعلمة، ومديرة المنزل. وأحياناً عاملة في القطاع الرسمي أو غير الرسمي خاصة في الريف.

إن قراءة معمقة لواقع الأسرة الفلسطينية يؤشر لوجود صلة بين معدلات الخصوبة والعمل، إذ نجد تناقصاً بمعدل مولود كلما ارتفع تحصيل المرأة العلمي. فخصوبة النساء اللواتي تحصيلهن العلمي أقل من توجيهنهن هي الأعلى (٦.٣)، وخصوبة اللواتي تعليمهن أكثر من ثانوي هي الأقل (٤.٥) مولود لكل امرأة (٩) والأمر لا يتوقف على مستوى تعليم المرأة، وأيضاً الذكر، فالرغبة في الإنجاب مرتبطة بمن يملك القرار في الأسرة وأحياناً بتأثيرات الأهل (الأم).

هذا العامل يقلل من كفاءة وإمكانات النساء لدخول سوق العمل المأجور. فكلما زاد عدد الأطفال تراجعت الرغبة في العمل أو زادت معيقات الالتحاق بالعمل، ففي إسرائيل حيث الإمكانيات الأفضل (التشريعات والضمانات) كالتغطية الطبية ومراكز الأمومة ... الخ، تشير أرقام مكتب الإحصاء المركزي الإسرائيلي إلى الأمهات (لولد واحد) العاملات ٧٤% وتبلغ لدى الأمهات (لأربعة أبناء) وأكثر ٤٨% فقط.

٦. منظومة الوعي والمفاهيم: إذا كان الوعي انعكاساً للواقع الطبيعي والاجتماعي الذي يعيشه الإنسان في زمان ومكان محددين، فإن وعي المرأة يكتسب مزايا الواقع المحدد في الواقع العربي ككل ارتباطاً بالإطار الثقافي الديني وفي الواقع الوطني بغض النظر عن طبيعة النظام السياسي القطري.

والطبقات الحاكمة غير معنية بخلق وعي اجتماعي يناقض فهمها ودورها الاجتماعي الاقتصادي، وعليه فهي معنية بتكريس وعي (استخدامي) أو (مزيف) يخدم مكانتها والدور المنوط بها، كقوة مهيمنة في المجتمع الذي يمكن أن نطلق عليه بالمجتمع (الذكوري الطبقي)

البرجوازي. والذي يستخدم منظومة المفاهيم والعادات والتقاليد والقيم الاجتماعية، لإبقاء المرأة في مكانة دونية، في العمل، والتعليم، والثقافة، والسياسة،... الخ. وتكريس واقع أن المرأة مخلوق ضعيف عاطفياً يحتاج دوماً للوصاية وإشراف الآخرين. وربط ذلك بإحكام بمسألة شرف العائلة - فالمرأة هي الحامل لهذا الشرف وهي وحدها المسؤولة عن صونه والذي يقرر مضمونه هو الرجل. لذا يعتبر الرجال في الأسرة أو العائلة أن إي تصرف غير مرغوب فيه اجتماعياً من المرأة ضرراً بشرف العائلة. وهذا التصرف قد يكون (العمل ذاته). وعليه فالمحافظة على الشرف تطلب حجز المرأة وتقسيم العمل بين داخلي وخارجي، أي يبررون هذا التقسيم بالحرص على أن لا تفقد المرأة دورها الأساسي كزوجة وربة بيت وأم تصنع جيل المستقبل! وأن العمل خارج المنزل يتعارض مع الدور الاجتماعي للمرأة داخل المنزل. وعند اصطدامهم بواقع المتغيرات والاحتياجات الاقتصادية، يشترطون أعمالاً معينة وتوفير شروط الأمان وعدم تعريض المرأة إلى الفتنة أو الغواية أو الاختلاط غير المأمون... الخ. هذا الدور التسلطي منبثق من الوعي الناتج عن نظام التنشئة في الأسرة المستندة إلى (تبعية المرأة للرجل وسيطرته عليها).

إن دور المرأة ومكانتها الاقتصادية تتأثر بالبنية الثقافية والحضارية التي تعيش فيها، فالثقافة ومنظومة الوعي هي المحك الرئيس في تكوين الشخصية، فشخصية المرأة نتاج أساليب التنشئة الثقافية والحضارية. والتميز الجنسي (النوع) تفسر في ضوء المستوى الحضاري والثقافي للمجتمع.

فالأبحاث السيكولوجية أسفرت عن أنه وفي مراحل العمل المبكرة تتفوق الإناث على الذكور في مستوى الذكاء العام. وإن الذكور يتفوقون في نهاية مرحلة المراهقة وبدء سن الرشد.. والسبب يعود إلى أن الإناث في سن المراهقة يتعرضن إلى جملة من العوامل المؤثرة (مجتمعية) خارجية مثل القيود على الحركة مما يولد إحساس بعدم المقدرة والعجز عن اللحاق كما أثبتت بحوث أخرى أن الإناث أكثر قابلية لتأثيرات المجتمع وأكثر توافقاً معه، ويقبلن ما رسمه لهن المجتمع من دور خاص بهن كإناث ينلخص في السلبية وضعف القدرات العقلية وفي تهيئتهم لدور الأنثى كأم أو زوجة وربة منزل تابع لسيطرة الرجل (١١).

إن الوعي المزيف وأنماط السلوك التي يفرضها المجتمع الذكوري على المرأة، بدءاً بالتنشئة البيئية والمدرسية، ولاحقاً باختيار الزوج والشكل الخارجي، وباختيار المهن والأعمال التي تحد من طموحها في مشاركتها في إدارة شؤون المجتمع، تبقيها في دائرة ضيقة (الجنس

والوظيفة الاجتماعية المرسومة لها مسبقاً).

وفق هذا الواقع الفلسطيني نرى أن المرأة تمارس ضدها ويصوره تدريجية سلسلة إجراءات تقود بها إلى حالة من فقدان حريتها في الاختيار بالمعنى الشمولي، وحتى تكون حرة عليها أن تمارس ما تؤمن به أي أن تمارس حق الاختيار بدون إكراه.

وهذا له صلة بمنظومة الوعي المعرفي المنتج في المجتمع، ونشاط القوى السياسية والاجتماعية ونوعية الأيديولوجية العامل المحدد للسياسات المتبعة في المجتمع، فالنظرة التي تصنع العامل الثقافي كعنصر حاسم في تحديد مكانة المرأة ودورها، تقابلها نظرة اقتصادية، تهميش الدور الثقافي - العقدي - السلفي، كلا الرؤيتين فيهما قدر عالٍ من الصوابية، لكن كل واحدة تشكل نظرة أحادية، تقود لفشل محاولة قراءة الواقع بموضوعية.

هذا الواقع لا يلغي الدور الواقع على المرأة، في عملية خلق (الوعي الصراعى) من أجل أن تتحول من (شئ أو أداة) إلى إنسان (ذات) لها حقوق الذات الإنسانية كافة وأولها حق الفعل أن تكون مسؤولة عن فعلها أن تتحول من مفعول به إلى فاعل. وبدون أن تخلق المرأة والمجتمع وعياً حقيقياً، يضمن تحرر المرأة من كونها (أداة للعمل) داخل المنزل أو الحقل البيتي، وتصبح بالإضافة إلى كونها (أداة) للعمل خارج البيت ولحساب زوجها أو رأس الأسرة (الذكر). هذا حال غالبية النساء اللواتي يعملن خارج البيت. وقلة اللواتي حصلن على حرية ومساواة حقيقية كاملة.

وهذا يحتاج إلى عملية تغير بنيوي وثقافي شاملة وهذه ليست مهمة المرأة منفردة. وهنا تبرز جدلية العمل. الوعي أي أن العمل يولد وعياً جديداً، والوعي يقود للعمل وبالتالي ينتج وعياً لأهمية العمل كقيمة اجتماعية وإنسانية وليس ضرورة اقتصادية.

المراجع

١. جرت محاولة لتصدير ٢٥ ألف عامل فلسطيني عام ١٩٩٨، وتوقفت بسبب مشكلات كثيرة.
٢. ريماء حمادي، مصدر سابق، صفحـ٧٥ حة.
٣. ملف التنمية البشرية ١٩٩٦-١٩٩٧ صفحـ٤٥ حة.
٤. لقاء مع الشيخ محمود سلامة، صحيفة القدس ٨ / ٩ / ١٩٩٦.
٥. صحيفة القدس ٥ / ٩ / ١٩٩٥.
٦. مجلة المستقبل العربي، مصدر سابق، صفحـ٢١٣ حة.
٧. المرأة والرجل في فلسطين - اتجاهات وإحصاءات - دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية - السنة ١٩٩٨ - صفحـ٢٨ حة.
٨. المصدر السابق صفحـ٢٨ حة.
٩. المصدر السابق صفحـ٣٣ حة.
١٠. المصدر السابق صفحـ٢٨ حة.
١١. ناهد رمزي - عوامل التنشئة الاجتماعية بوصفها متغيرات سيكوسبولوجية في القدرات الإبداعية لدى الإناث - رسالة دكتوراه - جامعة القاهرة ١٩٧٦ - ٤٩ - ٥٣ - نقلاً عن كتاب المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية مصدر سابق صفحـ١٢٨ - ١٢٩ حة.

الفصل السابع

النساء العاملات
في المشاريع
الاسرائيلية

النساء العاملات في المشاريع الإسرائيلية

لم نجد في سياق البحث أي إحصاءات تساعد في تحليل الظاهرة رغم قدمها كونها جزءاً من ظاهرة العمالة الفلسطينية العاملة في المشاريع الإسرائيلية، وما نستخلصه من مؤشرات يعتمد أساساً على (المجموعات النسوية المختارة) التي التقيناها والتي عملت في مجالات مختلفة ومناطق مختلفة.

لا نجد ضرورة لتكرار ما كتب عن العمالة الفلسطينية (الذكرية) في المشاريع الإسرائيلية كونها حظيت باهتمام كبير ولا زالت على أجنده العديد من مراكز البحث والمؤسسات الحقوقية، بعكس موضوعة العمالة النسائية العاملة في المشاريع الإسرائيلية.

لذا من الصعب ولوج وتحليل الظاهرة بدون استخدام الأرقام كأدوات تحليل وفي غياب الأرقام والإحصاءات، نعتمد على التحليل للوصول لمؤشرات واستخلاصات أولية.

الدافع الرئيس لعمل النساء الفلسطينيات في المشاريع الإسرائيلية على صلة مباشرة، بانعدام فرص العمل في السوق المحلية، وارتفاع غلاء المعيشة واحتياجات الصرف وتدني المداخل مما خلق إشكالية بين الاحتياجات الضرورية والمداخل، بمعنى ارتفاع القدرة الشرائية استلزم مداخل عالية، وهذا يتعذر توفره بالاعتماد على الزراعة البدائية والعمل الموسمي، كما تضاعفت تكاليف العمل الإنتاجي في قطاعات الصناعة والزراعة في السوق المحلية.

إن المشكلات المستعصية التي يعاني منها الاقتصاد الفلسطيني على مدار العقود الثلاثة الأخيرة، ولأسباب تتعلق في الأساس بسياسات الاحتلال الإسرائيلي وإجراءاته (السياسية، الأمنية، الاقتصادية، القانونية، مصادرة الأراضي، التهجير، الفقر...) أوجد حالة يصعب معها إحداث تنمية اقتصادية ومجالات تشغيل للعمالة الفلسطينية الآخذة في التزايد الطبيعي (نمو السكان) وغير الطبيعي (انسحاق الحيازات الصغيرة الريفية وما أعقبها من هجرة إلى المدينة) دفع بعشرات الآلاف إلى الهجرة أو إلى سوق البطالة وعودة عشرات الآلاف من المغتربين.

إن انعدام فرص العمل، عجز القطاعات الاقتصادية المحلية، دفع بعشرات الآلاف من العاملين إلى الالتحاق للعمل في المشاريع الإسرائيلية، أي أن الدوافع وراء العمل (انعدام

فرص العمل البديلة) عجز القطاعات الاقتصادية عن توسيع قدراتها التشغيلية، انغلاق الحدود أمام مئات الآلاف إما لعدم توفر فرص عمل أو لموقف وطني بضرورة البقاء والمواجهة، إضافة إلى غلاء المعيشة والتزايد السكاني العالي نسبياً.

يمكن اعتبار كل ذلك عوامل (الدفع الداخلي) وهي جزء من المعادلة التي تحكم في عملية (التشغيل) وبدون انغلاق الدائرة، أي بتوفر عوامل (الجذب الخارجي) وهي الأجور المرتفعة مقارنة مع أجور العمال في الضفة وقطاع غزة، اتساع مجالات العمل الأسود والذي لا يتطلب مهارات ولا يحتاج إلى تدريب، كذلك توفر ضمانات حقوقية نسبية).

أي هناك مشترك واسع بين دوافع ومسببات العمل (للذكور والإناث)، هذا لا يلغي التميز والخصوصية لعمل المرأة العاملة في المشاريع الإسرائيلية، في واقع صراعي واجتماعي وثقافي مجاف كلياً أو نسبياً.

لقد وفرت الرأسمالية الكولونيالية الإسرائيلية عناصر جذب اقتصادي للقوة العاملة الفلسطينية وقدمت تسهيلات واغراءات لامتناس العمال الفلسطينية لاعتبارات اقتصادية وأمنية وسياسية.

منذ عام ١٩٧٠ أخذ عدد العاملين ينمو بشكل متسارع، فالإحصاءات تشير إلى أن عدد العاملين الفلسطينيين من الضفة وقطاع غزة في المشاريع الإسرائيلية، بين أعوام ١٩٦٩-١٩٨٨، تزايد من ١٠.٢ ألف إلى ١٠٨.٩ ألف عام، أي ما نسبته ٣٨.٨% من إجمالي القوة العاملة الفلسطينية.

وخلال عقدين ما بين عام ١٩٦٩-١٩٩٢ تضاعف عدد العاملين الفلسطينيين في المشاريع الإسرائيلية أكثر من (١٢) مرة، في وقت تزايد فيه عدد العاملين في السوق المحلية في الضفة وقطاع غزة ١.٣٨ مرة، والعدد الكلي للعاملين تضاعف ٢٠٠% خلال نفس المدة. وتواصل نمو عدد العاملين رغم سياسة مقاطعة العمل والبضائع الإسرائيلية في سنوات الانتفاضة.

ففي سياق العملية الصراعية والذي تظهر بالانتفاضة الشعبية في نهاية ١٩٨٧ واستمرت حتى بداية التسعينات، رفعت شعارات ذات دلالة اقتصادية (مقاطعة العمل في المشاريع الإسرائيلية، مقاطعة البضائع الإسرائيلية، الامتناع عن دفع الضرائب، العصيان الوطني الشامل، العودة للأرض وزراعتها، الاقتصاد البيئي، دعم الاقتصاد الوطني، اقتصاد

المواجهة) شعارات تعكس منسوب العملية الصراعية المرتبطة بالفهم والوعي السياسي الذي وجد في (الدولة المستقلة شعارا ممكن التحقيق) مسوغا قويا لقطاعات واسعة من القوى الشعبية المحركة للانتفاضة.

ولكن العجز في توفير مقومات فك الارتباط اقتصاديا (عدم توفر سياسة دعم اقتصادي خارجي من م.ت.ف.، وعدم توفر بنية اقتصادية إنتاجية محلية، والسيطرة الإسرائيلية على كل مقومات الاقتصاد المحلي، الأرض وما في جوفها، والتحكم بالمخارج والمداخل)، كان وراء إخفاق شعارات الانتفاضة الاقتصادية.

لقد تواصل تزايد عدد العاملين في المشاريع الإسرائيلية كمحصلة عامة، من ٩٤ ألف عام ١٩٨٧ إلى (١٠٨) ألف عام في عام ١٩٩٠، أي خلال السنوات الفعلية للانتفاضة. ووصل أعلى معدل له في عام ١٩٩٢ (١١٥.٦) ألف عام.

أخذ العدد في السنوات اللاحقة بالتراجع مما يؤكد أن منسوب العمل مرتبط أساسا بالقرار الإسرائيلي وليس بالرغبات الفلسطينية، مما يحفز إلى دراسة عمق المأزق وعلاقة التبعية بالاقتصاد الإسرائيلي وأثر ذلك على المشروع الاستقلالي والسياسي الفلسطيني.

إن التراجع في عدد العاملين الفلسطينيين في المشاريع الإسرائيلية، في مرحلة السلطة الفلسطينية لا يعني تطور القدرة التشغيلية وبالتالي توجهات لفك الارتباط والتبعية الاقتصادية.

فالاتفاقات الاقتصادية بين الفلسطينيين والإسرائيليين (اتفاقية باريس) تكرر واقع التبعية المقيدة. ولكن المستجد أن العمالة الفلسطينية أضحت جزءا من الاتفاقيات السياسية والأمنية. كان العمل في المشاريع الإسرائيلية إرادة فردية للعامل في الضفة والقطاع، علاقة تعاقد فردي بين العامل وأرباب العمل، لم يعد العمل بعد عام ١٩٩٤ في المشاريع الإسرائيلية إرادة فردية للعامل، وتلبية للاحتياجات الاقتصادية، بل سياسة (رسمية للسلطة واتحاد النقابات الفلسطينية) عبر علاقات التفاوض السياسي والعلاقة مع الهيئات، أي أضحت موضوع العمالة مركبا ومتداخلا (سياسيا - اقتصاديا).

لذا فالعدد الإجمالي للعاملين الفلسطينيين في المشاريع الإسرائيلية تقلص إلى أدنى حد له في أعوام ما بعد، نتيجة السياسات الاقتصادية الإسرائيلية الجديدة (إغلاق الأراضي الفلسطينية لمدد طويلة تصل لشهور فقد تم إغلاق الأراضي الفلسطينية لمدة (٢٦) شهرا بين أعوام

١٩٩٣-١٩٩٧)، استقدام مئات الآلاف من العمال الأجانب، تدفق سيل الهجرة اليهودية من الدول المستقلة وأوروبا الشرقية.

الجدول يوضح توزيع العاملين في الضفة الغربية وقطاع غزة (بالآلاف، %) حسب مكان

العمل ١٩٦٩-١٩٩٧^(١)

السنة	مجموع القوى العاملة	مجموع المستخدمين	محليا	في اسرائيل	في اسرائيل %
١٩٦٩	١٧٢.٨	١٦٢.٨	١٥٣.٣	٩.٥	٥.٨
١٩٧٠	١٨٠.٥	١٧٣.٣	١٥٢.٧	٢٠.٦	١١.٩
١٩٧١	١٨١.٢	١٧٦.٥	١٤٢.٧	٣٣.٨	١٩.٢
١٩٧٢	١٩١.٢	١٨٨.٨	١٣٦.٤	٥٢.٤	٢٧.٨
١٩٧٣	١٩٦.٣	١٩٤.٥	١٣٣.٢	٦١.٣	٣١.٥
١٩٧٤	٢١٢.٥	٢١٠.٦	١٤١.٩	٦٨.٧	٣٢.٦
١٩٧٥	٢٠٦.٦	٢٠٤.٨	١٣٨.٤	٦٦.٣	٣٢.٤
١٩٧٦	٢٠٧.٦	٢٠٥.٨	١٤٠.٩	٦٤.٩	٣١.٥
١٩٧٧	٢٠٦.١	٢٠٤.٥	١٤١.٥	٦٣.٠	٣٠.٨
١٩٧٨	٢١٣.٦	٢١١.٩	١٤٣.٧	٦٨.٢	٣٢.٢
١٩٧٩	٢١٣.٩	٢١٢.٤	١٣٨.٣	٧٤.٢	٣٤.٩
١٩٨٠	٢١٨.٥	٢١٥.٧	١٤٠.٦	٧٤.١	٣٤.٩
١٩٨١	٢١٨.١	٢١٥.٩	١٤٠.١	٧٥.١	٣٤.٨
١٩٨٢	٢٢٥.٢	٢٢٢.٩	١٤٣.٨	٧٥.٨	٣٥.١
١٩٨٣	٢٣٦.٠	٢٣٢.٥	١٤٤.٧	٧٩.١	٣٥.٥
١٩٨٤	٢٤٨.٠	٢٤١.٣	١٥١.٠	٨٧.٧	٣٧.٨
١٩٨٥	٢٥١.٥	٢٤٢.١	١٥٢.٩	٩٠.٣	٣٦.٨
١٩٨٦	٢٦٧.٣	٢٥٩.٤	١٦٥.٠	٨٩.٢	٣٦.٤
١٩٨٧	٢٨٤.٠	٢٧٧.٨	١٦٤.٨	٩٤.٥	٣٩.٣
١٩٨٨	٢٨٩.٤	٢٨١.٩	١٧٢.٥	١٠٨.٩	٣٨.٨
١٩٨٩	٢٩٠.٣	٢٧٩.٣	١٧٤.٦	١٠٩.٤	٣٧.٥
١٩٩٠	٣٠٧.٨	٢٩٦.٥	١٨٩.٠	١٠٨.٠	٣٦.٤
١٩٩١	٣١٢.١	٢٨٧.٤	١٨٨.٩	٩٨.٠	٣٤.٢
١٩٩٢	٣٣٣.٣	٣١٩.٢	٢٠٣.٧	١١٥.٦	٣٢.٢
١٩٩٣	٣٣٨.٥	٣١٥.٨	٢٣٢.١	٨٤.٠	٢٦.٦
١٩٩٤	-----	٣٤٧.٢	٢٨٣.٠	٦٤.٢	١٨.٤
١٩٩٥	٤٩٧.٢	٤٠٢.٩	٣٣٨.١	٦٤.٨	١٦.١
١٩٩٦	٥٣١.٩	٤٣١.١	٣٥٧.٣	٧٥.٨	١٧.٦
١٩٩٧	٥٧٢.٧	٤٤٤.٩	٣٧٣.٣	٧١.٨	١٦.١

العمالة النسائية

لم تتوفر دراسات أو إحصاءات تتعلق بالمرأة العاملة في المشاريع الإسرائيلية على مدار ما يزيد عن ثلاثة عقود، فالظاهرة موجودة وقديمة، وتجاهلها لا يبرره القول إن هناك دراسات عامة استهدفت كل العاملين في المشاريع الإسرائيلية، بما في ذلك المرأة، لأن في ذلك تغاضيا مقصودا عن حقيقة الخصوصية لواقع المرأة العاملة، كما أن الظاهرة مستمرة ومتواصلة، وغير مرشحة للانقراض في المرحلة الجديدة، بل العكس قد تندفع للأمام مع التوجهات الاقتصادية الجديدة (فتح المناطق الصناعية، التشريك الاقتصادي على نطاق واسع، اتساع ظاهرة السماسرة العرب ليس في مجال العمالة فقط).

حالة الفقر في الدراسات والأبحاث والإحصاءات، المتعلقة بالعمالة النسائية في المشاريع الإسرائيلية، تخلق صعوبات إضافية وتحديا لولوج الظاهرة بشكل أولي، تقديماً لدراساتها بشكل مستقل وتفصيلي.

وعليه يمكن حساب متوسط عدد العاملين في المشاريع الإسرائيلية استنادا لأرقام مركز الإحصاء المركزي الإسرائيلي حيث ورد إحصاء على أساس النوع في سنوات ثلاث كما تذكر ريما حمامي (سنوات ١٩٧٥، ١٩٧٧، ١٩٨١، ١٠،٥%، ٨،٢%، ١،٣% على التوالي) وكذلك د. عبد الفتاح أبو الشكر أورد نسبة ٢٠٦ في دراسته، الصادرة عام ١٩٨٧، وكذا ربحي قطامش في كتابه عن الطبقة العاملة الصادر عام ١٩٨٩، وحسب مسح القوى العاملة الفلسطينية لدائرة الإحصاء الفلسطيني عام ١٩٩٤ وردت نسبة ٤% استنادا لهذه الأرقام قمنا بمحاولة لقياس نسبة النساء العاملات في المشاريع الإسرائيلية.

ندرة الإحصاءات المتوفرة والمتعلقة بالنساء العاملات في المشاريع الإسرائيلية تعود في تقديرنا لثلاثة عوامل:

١. إن الجهات الرسمية الإسرائيلية (مركز الإحصاء المركزي الإسرائيلي) غير معني بتقديم بيانات ومعطيات حقيقية عن العمالة الفلسطينية وخصوصا (الإناث) فالمؤسسة الرسمية الإسرائيلية لديها توجهات ذكرية كما هو الحال في الكثير من دول العالم. فالظواهر والدراسات النسوية لا تحظى بالاهتمام الكافي كما هو الحال بالنسبة للذكور في مجالات عديدة. إضافة إلى أن غالبية النساء العاملات يعملن بشكل غير قانوني (دون تصاريح) أو بتعاقد من الباطن أو بواسطة سماسرة (وسطاء) يقومون بنقل العمل إلى مكان السكن في القرى والمناطق الحدودية، وهذا يستلزم جهداً إضافياً والجهات

الإسرائيلية غير معنية به.

٢. عدم الاهتمام من قبل الباحثين الأفراد أو المؤسسات الفلسطينية والأطر النسوية بهذا القطاع من الإناث العاملات خلال العقود الثلاث المنصرمة، مما ساهم في طمس الظاهرة، إما بحجة (صغرها) أو (جهل وجودها). أو تجاهل وجودها لاعتبارات أجندة التمويل.

٣. الصعوبة في الاتصال أو إجراء إحصاء للعاملات في المشاريع الإسرائيلية، لأن ذلك يحتاج إلى (جهد نوعي) من دائرة الإحصاء ووزارة العمل، وكذلك مؤسسات البحث، وكل هؤلاء يعملون وفق سياسات لها أولويات واهتمامات محلية ودولية.

إن الإحصاءات المتوفرة لدى وزارة العمل (غير دقيقة) وتعتمد بيانات (الارتباط) بينما المطلوب إحصاءات قريبة من الواقع تساعد على دراسة الظاهرة بكل تشعباتها وتلاوينها أو دراسة ميدانية وهذا ما نطمح لإنجازه في بحث مستقل في المستقبل.

متوسط حجم العمالة الفلسطينية في المشاريع الإسرائيلية حسب الجنس لسنوات

١٩٩٦-١٩٧٠.

السنوات	متوسط العدد الكلي بالآلف	متوسط عدد الذكور	متوسط عدد الإناث	النسبة المفترضة
١٩٧٥-١٩٧٠	٥٠,٥١٦	٤٩,٧٥٩	٧٥٧	%١,٥
١٩٨١-١٩٧٦	٧٠,١٨٣	٦٨,٢١٨	١,٩٦٥	%٢,٨
١٩٨٧-١٩٨٢	٩٢,٤٦٦	٨٩,٦٠٠	٢,٨٦٦	%٣,١
١٩٩٢-١٩٩١	١٠٦,٧	١٠٣,٩٢٦	٢,٧٧٤	%٢,٦
١٩٩٤-١٩٩٣	٧٨,٨	٧٥,٦٤٨	٣,١٥٢	%٤
١٩٩٧-١٩٩٥	٧٠,٨٧	٦٩,٣٨٤	١٤١٦	%٢

كمحصلة لم تتجاوز نسبة العاملات في المشاريع الإسرائيلية في أعوام ١٩٩٢-١٩٧٥، ٣% من إجمالي العاملين في المشاريع الإسرائيلية. وتجاوزت هذه النسبة في عام ١٩٩٤، أي عام بدء التسوية السياسية وما رافقها من حملات أعلام ودعاية عن تنمية اقتصادية على غرار ما هو حاصل في (سنغافورة وتايوان).

ولأن الإجراءات الأمنية الإسرائيلية شديدة وجدية واستهدفت الذكور، وتغاضت وتساهلت مع

النساء، مما دفع نساء المناطق الحدودية والقريبة من المناطق الصناعية لمواصلة العمل في المشاريع الإسرائيلية، في وقت تقلص العدد الإجمالي للعاملين الفلسطينيين نتيجة للإغلاقات المتواصلة والشروط الإضافية (الأمنية) مثل السماح بالعمل للذكور (في سن معين وأن يكون متزوجاً وليس له ماضٍ أمني). والارتفاع النسبي لعدد المعاملات لم يواز به نفس القدر تزايد عدد من ٢.٦% عام ١٩٩٢، إلى ٤% عام ١٩٩٤، وذلك لتراجع العدد الكلي للعاملين بعد عام ١٩٩٤.

إن نسبة ٤% مستخرجة من مسح القوى العاملة الفلسطينية لعام ١٩٩٤، إلا أن الدكتور عبد الفتاح أبو الشكر، يرجح نسبة ٢% في التسعينات، ومثل هذا التضارب في النسب مرده لعدم توفر إحصاءات دقيقة لسنوات طويلة.

وفي تقديرنا إن ارتفاع النسبة في سنوات ١٩٩٢-١٩٩٤، مرتبط بثلاثة عوامل:

١. توقف الانتفاضة بشكل نهائي رغم استمرار الحديث عن تواصلها في الخارج (وكان شيئاً لم يتغير)، فالعمل الانتفاضي غير الانتفاضة، صحيح أن المقاومة والفعل النضالي لا يعني استمرار الانتفاضة كشكل نضالي شعبي شامل وفق رؤية سياسية وبرنامجية وشعارات اقتصادية.

بعد عام ٢٩٩١، تراجعت شعارات الانتفاضة الاقتصادية (مقاطعة العمل في إسرائيل) و(مقاطعة البضائع الإسرائيلية). واكتسب الشعار مضامين جديدة بعد أن فرغ من مضمونه ورفع نقيضه من خلال استجداء الطرف الإسرائيلي بفتح حدوده أمام العمالة الفلسطينية في السنوات اللاحقة.

٢. حرب الخليج وما أدت له من طرد للفلسطينيين من الكويت والخليج عموماً، نتج عنه تقلص التحويلات إلى الأراضي المحتلة، والتي (شكلت حوالي ثلث إجمالي الدخل القومي)، مما ساهم في تفاقم الوضع الاقتصادي والحاجة إلى العمل بعد انسداد فرص الحصول على شغل في دول الخليج.

٣. بدأت دواليب التسوية السياسية تتحرك وكثرت الدعاية لمشاريع اقتصادية لإنعاش المنطقة كمدخل لدفع وتشجيع العملية السياسية، ترافق ذلك مع تسهيلات إسرائيلية نسبية أمام العمال الفلسطينيين، ونشطت المؤسسات الأجنبية والدول في خلق مناخات تشجع قبول التسوية السياسية وربطها بنهضة (اقتصادية).

لم تدم طويلا أحلام الفلسطينيين، حيث بدأت إسرائيل برغم المفاوضات والتسوية باستخدام العامل الاقتصادي على نطاق واسع بشكل معاكس، أي استخدام الاقتصاد للضغط على المفاوض الفلسطيني، وذلك بإغلاق الأراضي المحتلة ومنع العمال من العمل في المشاريع الإسرائيلية، نتج عن ذلك تراجع في عدد العمال الفلسطينيين العاملين في المشاريع الإسرائيلية، بما في ذلك العاملات إلى ٢% فقط من إجمالي العاملين من (٣١٥٢) في أعوام ١٩٩٣/ ١٩٩٤ إلى (١٠٤١٦) عاملة في أعوام ١٩٩٥/ ١٩٩٦.

في تقديري أن النسب والأرقام المذكورة واستنادا لمقابلاتي ولخصوصية عمل المرأة في المشاريع الإسرائيلية (علاقة المرأة مع الآخر اليهودي)، لا تشمل معظم العاملات بشكل غير قانوني (دون تصاريح)، وهذه فئة تشكل الأكثرية.

أما تراجع عدد العاملات ما بعد عام ١٩٩٥، ذلك على صلة بنقص عدد العاملين الناتج عن الإغلاق وتشغيل العمال الأجانب، وسياسة التجويع بهدف الابتزاز السياسي.

أهم المعوقات أمام عمل المرأة في المشاريع الإسرائيلية

١. كون الغالبية الساحقة من العمال الفلسطينيين العاملين في المشاريع الإسرائيلية، موزعين على المهن والأعمال السوداء (الدونية)، والتي تحتاج لجهد عضلي عال، حيث نجد أن أكثر من ٥٥% من العمالة الفلسطينية تعمل في قطاع البناء (الباطون، الطوبار، التبليط، القصارة، الحفريات، الدهان، و ٢١% في الخدمات مطاعم، تنظيف محطات بنزين، نقل، تخزين، حدادة، تكنيس ...) وبينما نجد أن معظم النساء يعملن في زراعة الخضار، الورد، الحمضيات وقطف الزيتون، التعشيب، والغسل، (الملابس وغسل الخضار والبطاطا، البصل) تكسير اللوز، خدم المنازل... وفي الصناعة خصوصا الخياطة والنسيج) أي أن طبيعة الأعمال التي يقوم بها العمال الفلسطينيون أعمال دونية - سوداء تحتاج لمواصفات واستعدادات عضلية وقدرة عالية على التحمل وعمل مكثف لساعات طويلة وهذا كله لا يجذب المرأة للعمل على نطاق واسع.

٢. الوعي الاجتماعي والسلوك المركب. الغالبية العظمى من الناس لا تتقبل فكرة عمل المرأة في المشاريع الإسرائيلية لاعتبار أخلاقي مسبق من قيم المجتمع الآخر، والتي يشاهدها يوميا أو انعكاسا للاسقاطات الثقافية الشائعة والتي ترى في العمل وفق النظام المتبع والإجراءات الأمنية والإدارية، مساساً بالكرامة الإنسانية ومشروطة بالقدرة على

تحمل أعباء وتصرفات الآخر .

كل ذلك متسق مع الوعي القومي المتداخل بالأخلاقي مما يستولد حالة حادة من العدائية للعمل في المشاريع الإسرائيلية. وخصوصا داخل المدن الإسرائيلية.

في سنوات الانتفاضة تصاعدت الروح القومية وتعلت وتائر الصراع بما في ذلك جانبه الاقتصادي والذي تظهر بمقاطعة (العمل في المشاريع الإسرائيلية) مقاطعة (البضائع الإسرائيلية) والتشدد في الإجراءات لمنع العمل.

كان لذلك آثار مباشرة على عمل النساء كون العاملات يتجمعن في مكان السكن وتأتي الباصات لأخذهن، هذا الأمر تعذر حصوله في سنوات الانتفاضة. مما دفع أرباب العمل اليهود لاستخدام سماسة عرب للاتصال بالعاملات وترتيب أمر نقلهن إلى مكان العمل.

٣. صعوبة الوصول إلى أماكن العمل وخاصة أن غالبية النساء من الضفة لا يعملن بشكل رسمي (بواسطة مكاتب العمل) ولا يحصلن على تصاريح عمل، وهذا يستلزم اجتياز الحواجز العسكرية ودوريات الجيش والشرطة، ولوج دروب ترابية، مما يعني إطالة يوم العمل إلى ١٠-١٢ ساعة.

وعلى لسان إحدى العاملات من مخيم الجلزون "يرسل لنا (السمسار) سيارات الفورد، والعاملات من بيت سيرا، وعاملات من بلعين وعدد من العمال الشباب، نذهب بالسيارات، وعندما نقرب من حواجز التفتيش ننزل ونمشي على الأقدام من طرق ترابية، نلتف خلالها حول الحواجز، لنجد السيارات بانتظارنا في الجانب الآخر، نركب السيارات ونصل إلى مواقع العمل".

٤. النظرة الذكورية لأرباب العمل، ارتباطا بطبيعة الأعمال والتي تحتاج إلى عمال أقوياء يتمتعون بمواصفات عضلية تتناسب طبيعة العمل المعروف (عمل شاق يدوي) وهذا لا يناسب العاملات كثيرًا. فالطلب أساسا على يد عاملة ذكورية، وفي حالة تشغيل نساء تجري عمليات تمييز في الأجور للعمل المتماثل على أساس النوع.

تقول عاملة تعمل في قطف الزيتون (عمل موسمي يستمر بين (٥٠-٧٥) يوم في السنة "مقابل كل يوم عمل تعطى العاملة (رطل زيت) (٣ كيلو غرام) ويعطى الولد العامل (أربعة كيلو زيت) والرجل يدفع له (١٠٠) شاقل نقدا، رغم أن الجميع يعمل في القطف".

العاملات في المشاريع الإسرائيلية حسب نوع العمل

تتعرض العاملات الفلسطينيات لاستغلال نوعي حاد، هذا ما استخلصناه من اللقاءات مع (المجموعات النسوية المختارة) في شمال ووسط وجنوب الضفة، والعينة بمثابة مؤشر لتحليل شروط وظروف عمل المرأة في المشاريع الإسرائيلية.

أولاً: عاملات ينتقلن من الضفة والقطاع للعمل في المشاريع الإسرائيلية، (داخل الخط الأخضر) غالبيةن يعملن بشكل غير رسمي وبدون تصريح عمل، وهذه الفئة محرومة من كافة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، وتبيع قوة عملها مقابل أجر متدن وأقل من الحد الأدنى.

الفئة من العاملات موزعة أساساً على قطاع الزراعة "قطف الخضار، والأزهار، تشييب الأرض، والحمضيات) والعلاقة مباشرة مع رب العمل اليهودي، وتنتهي مهمة (السمسار العربي) بمجرد إيصال العاملات لمكان العمل. السمسار يلتزم بجلب العاملات مقابل بدل مالي يتفق عليه مسبقاً مع صاحب العمل اليهودي (أي يقبض على الرأس) وهو غير مسؤول عن طبيعة العمل أو ساعات العمل، يقوم ببيع جهد الآخرين بسرية تامة، ولا أحد يعرف أجره الحقيقي ولا النسبة التي يقطعها من أجر العاملات.

والفرق بين الإناث والذكور، أن الذكور يعملون أيضاً بشكل غير رسمي وبدون تصريح ولكنهم يجازفون في البحث عن العمل أما الإناث فغالبيةن يذهب للعمل بعد الاتفاق مع السمسار الذي يأخذ على عاتقه نقلهن ذهاباً وإياباً وهذا ما يجعل البعض يتقبل فكرة عمل ابنته أو زوجته أو أخته في المشاريع الإسرائيلية.

ففي لقاء مع إحدى عشرة عاملة من قرية زيتا (طولكرم) أكدن بالإجماع أن التصريح لا يعنى لهن شيئاً، كونهن يتجاوزن الحاجز مشياً، ويجدن الباص مع السمسار في الجهة الأخرى في انتظارهن، لنقلهن للعمل والعودة للبيت بذات الطريقة، و ١٠٠% من المجموعة أكدن عدم معرفتهن بالأجر الحقيقي للسمسار ولا نسبة الكمسيون التي يقطعها من أجورهن.

السمسار يقدم نفسه كفاعل (خير) وفي الواقع يعمل كوسيط بين العاملات وأرباب العمل (متعهد) وظيفته جلب عاملات للعمل وفق شروط متفق عليها مع أرباب العمل، مقابل "عمولة" تصل حد المشاركة الفعلية في الأجور الحقيقية للعاملات وشريك حقيقي مع اليهودي في فائض القيمة، أي يقطع نسبة من الطرفين.

فالسـمسار يدفع لكل واحدة (٤٠) شاقلاً مقابل كل يوم عمل يبدأ من الساعة الخامسة صباحاً أو الخامسة والنصف وحتى الساعة الثانية عشرة والنصف، وأحياناً يستمر حتى الساعة السادسة والنصف وبحسب ذلك نوبتي عمل، وفي هذه الحالة يدفع (٨٠) شاقلاً. وفي حالة تم فصل العاملة أو انتهى العمل لا تستطيع أي عاملة إثبات حقها لعدم توفر أي أوراق أو سند قانوني مثل (الكلوش).

هذا النوع من العمل دائم ويستمر لسنوات وبمعدل يزيد عن ٢٠ يوم في الشهر.

ومن حيث سنوات الخدمة

من حيث أيام العمل أنظر جدول (٢):

عدد النساء	معدل أيام العمل الشهري
٢	٢٠
٢	٣٥
٦	٢٦/٢٥

من حيث سنوات الخدمة أنظر جدول (١):

سنوات الخدمة	عدد النساء
٢٥	١
١٥	٤
١٢	٢
٤	١
١,٥	٢
المجموع	١٠

ولا يكفي ما يتعرضن له من استغلال وانتهاك لحقوقهن الاقتصادية والاجتماعية، بل ويمتازن بالسلبية والجهل بحقوقهن.

حول سؤال ماذا سيفعلن في حال تم فصلهن من العمل، أجبن بالإجماع (١٠٠%) لا نريد أن نعمل شيئاً، فنحن نعرف إننا نعمل بشكل غير قانوني.

ثانياً: عاملات في مكان السكن وهذا النوع لا يتطلب انتقال العاملات إلى إسرائيل، بل يتم تشغيلهن في القرى والمخيمات والمدن الفلسطينية في الضفة والقطاع. وذلك بعد أن يقوم المتعهد (المقاول) العربي بإحضار البضاعة وتوزيعها على البيوت.

هذا النوع من العمل يسهل تقبله من قبل النساء العاملات والأهل كذلك، كون السـمسار شخصاً معروفاً (يمكن أن يكون ذكر أو أنثى)، يقوم (السـمسار) بدور (رب العمل) فالتعاقد

معه على شروط العمل والأجر، (ورب العمل الحقيقي - اليهودي) لا يظهر في الصورة نهائياً.

و لهذا العمل ميزة مساعدة، كونه "عمل مقاولة" على إنجاز عمل محدد مقابل مبلغ محدد، مما يوفر هامش واسع للنساء للعمل في أوقات الفراغ نهائياً أو ليلاً، ويساعد فيه أفراد الأسرة (خاصة الإناث) ولا يتعارض مع دور المرأة التقليدي في المنزل.

فمثلاً عاملات (تنظيف البصل) في القرى الحدودية في شمال الضفة، حيث يقمن العاملات بغسل البصل من (الطين والتراب العالق ومن الورق المخمخ) ومن ثم تضميمه كل ست روس في رزمة ويحضر المتعهد بعد الظهر أو في اليوم التالي لنقله للسوق.

هذه العملية تتكرر يومياً، ويستغرق العمل من ٣-٤ ساعات يومياً، في حالة ساعد العاملة أفراد الأسرة. والمتعهد يدفع الأجر في نهاية كل شهر على أساس (٢.٥) شاقل لكل صندوق. أي بمتوسط شيري (٦٠٠) شاقل في الشهر.

والعمل على مدار السنة بمعدل ٢٥ يوم في الشهر، ولسنوات، فقد عملت ست عاملات منذ ثلاث سنوات خمس عاملات منذ أربع سنوات.

ومثال آخر العاملات اللواتي يقمن بنسج وخباطة طواقي المتدينين اليهود، وهذا منتشر في قرى بني زيد، عابود، دير أبو مشغل، دير غسانة، كفر عين، النبي صالح، كوبر).

العمل يتم بواسطة سمسارة (امراة) من قرية دير أبو مشغل تقوم بتوزيع الخيطان على النساء الماهرات، ليقمن بنسج الطواقي (طافية عادية، طافية كبيرة) مقابل ٢.٥ شكيل للعادية و (٥-٦) شكيل للطافية الكبيرة.

والعاملة الماهرة تستطيع أن تنجز من ٣-٥ طواقي في اليوم أي ما يعادل (٧.٥-١٢.٥) شكيل يومياً.

في الواقع لا أحد يعرف عن علاقة السمسارة ورب العمل اليهودي، ولا الأجر الحقيقي الذي تتقاضاه، فهي (السمسارة) تعقد الصفقات مع العاملات، مستفيدة من الوضع الاقتصادي للعاملات، والتسهيلات التي تمنحها للعاملات (جلب الخيطان، ومواد العمل للبيوت).

ثالثاً: العمل بالمقايضة (قطاف الزيتون)، لم يعد في التشريعات الحديثة في الدول الصناعية وحتى دول العالم الثالث الموقعة على الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشريعات العمالية ولا حتى

في التشريعات الوطنية، دفع بدل عمل أجر عيني، لأن الأجر نقدي بالعملة المتداولة أو أي عملة دولية متعارف عليها. ومثل هذه العلاقة (شكل الأجر) العيني من بقايا العلاقات الاقتصادية القديمة، مخلفات ما قبل الرأسمالية. انتهاك لحق العامل بالأجر النقدي، إلا أن أرباب العمل الإسرائيليين (الرأسمالية الكولونيالية) على استعداد لاستخدام كل ما أنتجته البشرية من استغلالات إن كان الأمر له صلة بال فلسطينيين.

إن دفع بدل الأجر مواد "عينية" يشكل انتهاكاً لحق العاملة بالأجر النقدي، إلا أن أرباب العمل الإسرائيليين (الرأسمالية الكولونيالية) على استعداد لاستخدام كل ما أنتجته البشرية من استغلالات إن كان الأمر يتعلق بالعاملين الفلسطينيين.

المجموعة الثالثة من النساء من سكان مخيم الجلزون (رام الله) تعمل موسمياً في (قطاف الزيتون) وهذا الشكل لا يمكن الاعتماد عليه للإنفاق على الأسرة، لأن مدته قصيرة وتستمر ما بين (٥٠-٧٥) يوماً في السنة.

ولكن العمل يتكرر سنوياً في فصل القطاف، ويتم بواسطة السمسار العربي من قرية (المغار).

السمسار ليس على علاقة مباشرة بالعاملات كما هو حال عاملات الزراعة في شمال الضفة وعاملات نسيج الطواقي في قرى رام الله، بل يقوم بالاتفاق مع عاملة من مخيم الجلزون لتقوم بدور "المنظم" تجمع العاملات وتتفق معهن على العمل وعلى الأجر، وتنتهي مهمتها بعد أن يصلن إلى باص خصوصي يرسله السمسار إلى أقرب نقطة من حاجز الجيش.

وبنفس الآليات تقوم النساء العاملات باجتياز الحاجز عبر طرق ترابية ليجدن الباص في انتظارهن في الجهة المقابلة.

وتبدأ رحلة العذاب من الساعة الخامسة صباحاً وتنتهي الساعة الخامسة مساءً، (رغم أن ساعات العمل المدفوعة أجراً فقط ثماني ساعات). وهذا النوع من العمل غير رسمي لأن العاملات بدون تصريح وغير مسجلات في مكاتب العمل. وبالتالي ليس لهن أي حقوق تذكر سوى بدل أجر عيني.

تتدرج عملية الاستغلال على ثلاث مراحل متصلة، تبدأ برب العمل اليهودي والذي يدفع أجراً عينيلاً لا يعادل ٥٠% من الحد الأدنى للأجور المتعارف عليها، وبعد ذلك يقوم السمسار الأول باقتطاع جزء من مقابل خدماته في إطار علاقته (السرية والخاصة) مع صاحب العمل

وبعد ذلك يتم اقتطاع جزء آخر (للمسمارة) العربية مقابل خدماتها.

رغم طبيعة العمل الموسمي، فهو مكرور سنوياً لدى غالبية النسوة العاملات، فمن أصل إحدى عشرة عاملة (عدد المجموعة المختارة) هناك (٩) عاملات يعملن منذ أربع سنوات وواحدة منذ سنتين وأخرى لأول مرة.

رابعاً: العاملات بشكل قانوني، أي الحاصلات على تصاريح عمل وبطاقة ممغنطة، ومسجلات في مكاتب العمل. تقديري أن هذه الفئة لا تزيد عن ٢٥-٣٥% من إجمالي العاملات في المشاريع الإسرائيلية.

وفق سجلات وزارة العمل للعام ١٩٩٨، يتبين أن عدد النساء العاملات في المشاريع الإسرائيلية لا يتجاوز في المتوسط ٧٥٠ عاملة.

وهذه الأرقام غير دقيقة فهي أقل من أدنى التقديرات والتي اعتمدت في تحديد حجم العمالة النسائية في المشاريع الإسرائيلية ما بعد ١٩٩٢، والتي تقول أن نسبة العاملات ٢% من إجمالي العاملين في المشاريع الإسرائيلية.

هذه الفئة تخضع لنفس إجراءات التسجيل، والحسومات وظروف التشغيل، وبالإضافة إلى عمليات التمييز على أساس النوع الاجتماعي، مقارنة بالعمال الذكور أو على أساس قومي مقارنة بالعاملات اليهوديات.

١. التمييز الأهم إن الغالبية من العاملات يتقاضين أجوراً أقل من الحد الأدنى، من خلال النقاش مع (مجموعات النقاش البورية للعاملات) تبين أن ١٠٠% من العاملات يتقاضين أقل من الحد الأدنى للأجور (١٠٠) لعام ١٩٩٩. بينما الأمر يختلف بالنسبة للعمال الذكور، ففي دراسة أعدها مركز الديمقراطية وحقوق العاملين (حقوق العاملين الفلسطينيين على مذبح العملية السلمية)، تظهر أن ٥١% من العاملين الفلسطينيين العاملين في المشاريع الإسرائيلية يتقاضون أجور الحد الأدنى أو أكثر، و ٤٩% يتقاضون أجور أقل من الحد الأدنى^(١).

٢. طريقة الحصول على تصريح للعمل في المشاريع الإسرائيلية والمستوطنات، معظم العاملات يعملن دون تصريح، والبعض يحصلن على تصريح بواسطة مكتب العمل الفلسطيني أو الارتباط المدني. بينما الذكور يلجأون لعدة طرق وهي:

- بواسطة مكتب العمل في وزارة العمل الفلسطيني.

- بواسطة الارتباط المدني - فالبعض يحصل على تصريح لغايات مختلفة ومن ثم يستخدمه للعمل في المشاريع الإسرائيلية.
- بواسطة المتعهد أو المقاول والذي يؤمن تصاريح الدخول للمستوطنات.
- بواسطة المشغل الإسرائيلي.
- بواسطة السماسرة والذين يأخذون عمولة تصل إلى (٢٠٠) شاقل على كل تصريح^(٢)
- ٣. الحسومات والحقوق المكتسبة (المنصوص عليها في القانون)، مجموع ما يحسم للعامل الفلسطيني حوالي ٢٥% من الأجر الشهري، وهي موزعة على النحو التالي:
 - ١٢% من أجرة العامل لصالح صندوق التقاعد والشيخوخة.
 - ١,٣% لصالح التأهيل المهني لمن يتعرض لحادث عمل بعد إصابته.
 - ٢,٥% بدل إجازات مرضية ويحصلن عليها أثناء العمل.
 - ٠,٣% لتغطية نفقات دورات التدريب.
 - ٢% للإنفاق على أعمال تتعلق بفرع معين كالبناء مثلاً.
 - ٤% بدل إجازات سنوية وتدفع مرة في العام عند نهاية سنة العمل.
 - ٣% بدل نقاهة وتدفع مرة واحدة في العام.
- بالإضافة إلى ذلك يتم انتهاك حقوق العاملات الأساسية مثل بدل الإجازة الأسبوعية، والأعياد، والإجازات السنوية والتعويض بدل مكافأة الخدمة، بدل إصابات العمل.
- ومن خلال مقابلاتي ونقاش مع المجموعة البورية للعاملات، اللواتي يعملن في المنطقة الصناعية الخان الأحمر، تبين أن الغالبية العظمى منهن محرومات من الإجازة الأسبوعية والسنوية وإجازة الولادة، والمرضية، وأي إجازة تأخذها العاملة على نفقتها الخاصة.

الجدول رقم (١) يوضح عدد العمليات في المشاريع الإسرائيلية بموجب تصاريح حسب المناطق ١٩٩٨^(١)

المجموع الكلي	غزة	الضفة	القدس	جنين	طوبس	سلفيت	طولكرم	قلقيلية	نابلس	رام الله	بيت لحم	الخليل	أريحا	الشهر
٥٩٤	٢٤٩	٣٤٥	٥	٤٨	٠	٧	١٢٣	٩١	١	٢٤	٣٤	١٢	٠	كانون ثاني
٦٣٨	٢٩٠	٣٤٨	٧	٤٦	٠	٩	١٣٠	٨٤	١	٣١	٢٧	١٢	١	شباط
٦١٥	٢٨٥	٣٣٠	٠	٣٠	٠	٩	١٢٩	٨٧	٢	٣٣	٢٦	١٢	٢	آذار
٧٥٨	٤٥٤	٣٠٤	٨	٢٦	٠	٩	١١٤	٨٦	٢	٢٥	٢٩	٣	٢	نيسان
٦٥٤	٣٣٦	٣١٨	٧	٢٧	٠	٩	١٢٤	٨٦	٢	٢٤	٣٤	٣	٢	ايار
٦٧٥	٣٣٧	٣٣٨	٧	٤٢	٠	٩	١١٧	٩٠	٢	٢٦	٣٧	٣	٥	حزيران
٦١٢	٢٩٤	٣١٨	٧	٣٤	٠	٩	١١٤	٨٩	٢	٢٣	٣٥	٣	٢	تموز
٦٤٢	٣٠٠	٣٤٢	٨	٥٠	٠	٨	١٢٢	٨٢	٢	٢٦	٣٩	٣	٢	أب
٢٥٧	١٤٩	١٠٨	٠	٦	٠	٢	٤١	٣٣	٠	٧	١٠	٣	٦	أيلول
٦٠٤	٣٨٢	٢٢٢	٠	١٨	٠	٣	٧٦	٧٦	٠	١٧	٢٥	٣	٤	تشرين أول
٥٧٤	٢٨٠	٢٩٤	٦	٢٢	٠	٣	١١٠	٨٣	١	٢٢	٣٢	٦	٩	تشرين ثاني
٧٤٦	٤٢٦	٣٢٠	٤	٣٢	١	٣	١١٦	٨٧	١	٢٤	٣٧	٦	٩	كانون أول

الجدول رقم (٢) يوضح الحاصلين على تصاريح للعمل في إسرائيل والمناطق الصناعية والمستوطنات^(١)

السنة	من الضفة الغربية	من قطاع غزة	المجموع الكلي
	في إسرائيل	مستوطنات ومناطق صناعية	الضفة قطاع غزة
١٩٩٤	٢٢٢٩١,٧	٤١٢٥,٣	١٨٣٠٧,٣
١٩٩٥	٠٨٩٢٦,٢	٨١٩٨,٩	١٦٢٣٦,٣
١٩٩٦	١٥٠٩٦,٤	٨٣٨٨,٩	١٤٩٥٧,٣
١٩٩٧ ^(٢)	١٨٤١٢,٢	٧٥٩٣,٨	٢٠٢٨٦,٨
		٢٤٣٣,٥	٢٦٠٠,٦
		١٧٥٧,١	٢٣٤٨٥,٣
		١١٥٨,٧	٢٧١٢٥,١
		١٣٨٠,٣	٢٦٤١٧,٠
			١٩٦٨٧,٦

لعل قلة عدد العاملين وفق بيانات وزارة العمل الفلسطينية يعود إلى:

١. أو عزت وزارة العمل الفلسطينية منذ أيلول ١٩٩٨ أو مكاتب العمل التابعة للسلطة الفلسطينية في المحافظات الامتناع عن استلام تصاريح العمل الخاصة بالمستوطنات، وفقط أن تقوم باستلام وتوزيع تصاريح العمل الخاصة بالمشاريع داخل الخط الأخضر والمناطق الصناعية.
٢. إن العاملات من مدينة القدس لسن بحاجة للحصول على تصاريح عمل، لذا لا يقمن بالتسجيل ولا يظهرن في سجلات وزارة العمل الفلسطينية.
٣. إن غالبية النساء العاملات في المشاريع الإسرائيلية يعملن في المستوطنات القريبة والمحاذية للقرى الفلسطينية، أو المدن القريبة من المناطق الصناعية كالخان الأحمر، وغالبيةهن لا يحصلن على تصاريح ولا يسجلن في مكاتب العمل الإسرائيلية أو الفلسطينية.
٤. لا تظهر إحصاءات وزارة العمل العدد الحقيقي للعاملات الحاصلات على تصاريح عمل. فالإحصاء الرقمي لعام ١٩٩٨، يظهر أن عدد العاملات من مدينة أريحا في المشاريع الإسرائيلية لم يتجاوز (٩) عاملات. ولكن خلال عملي الميداني و (المجموعات المختارة) تبين أن هناك مئات يعملن في المشاريع الإسرائيلية وتحديداً في المنطقة الصناعية القريبة (الخان الأحمر)^(٣).

مؤشرات واستخلاصات أولية

١. غالبية العاملات في المشاريع الإسرائيلية تحصيلهن التعليمي أقل من ٩ سنوات دراسة. فقد أظهر تحليل مجموعات النقاش البورية للعاملات، أن ٦٤% أميات، ٦٢% مستوى تعليمي (١-٦) سنة دراسية، ٢٣.٣% حاصلات على دراسة من ٧-٩ سنوات، ٢.٦% حاصلات على (٩-١٢) سنة دراسية و ٢.٦% على أكثر من ١٣ سنة دراسية.
 ٢. غالبية العاملات لا يحصلن على تصاريح عمل، ولا يشعرن بضرورة لوجود تصريح عمل، ما دام السمسار يقوم بنقلهن للعمل، وصاحب العمل لا يشترط وجود تصريح عمل. بلغت نسبة العاملات الحاصلات على تصاريح عمل ومسجلات رسمياً، حوالي ١٦% من مجموع العاملات المشتركات في مجموعات النقاش البورية. والملفت للنظر أن العاملات في المناطق الصناعية من الحاصلات على تصاريح عمل، لأن ذلك شرط لصاحب العمل الإسرائيلي، بينما العاملات في الزراعة لا يحصلن على تصاريح عمل.
 ٣. ينتمي ٦٦% من العاملات المشمولات في المجموعات البورية لأسر يزيد عدد أفرادها على (٧)، مما يعزز أثر العامل الاقتصادي في اختيار العمل في المشاريع الاقتصادية الإسرائيلية.
 ٤. ١٠٠% من العاملات يتم نقلهن بواسطة سيارة صاحب العمل أو السمسار من أماكن تجمعهن بالقرب من البيوت إلى العمل وبالعكس، بغض النظر عن قانونية العمل أو سواه.
 ٥. ١٠٠% من العاملات يحصلن على أجر أقل من الحد الأدنى للأجور المعتمدة رسمياً من قبل المؤسسة الرسمية الإسرائيلية.
- العاملات الحاصلات على تصريح لا يسجل لهن في (الكلوش) الأجر الحقيقي. فمثلاً العاملات في الزراعة الموسمية يتقاضين أجراً عينيًا (زيت)، والعاملات في تنظيف البصل في بيوتهن متوسط أجرهن يتراوح بين ٤٠٠-٦٠٠ شاقل، والعاملات في الزراعة داخل الخط الأخضر يتقاضين أجراً بالميامة (٤٠) شكيل يومياً، أما العاملات

في المنطقة الصناعية (الخان الأحمر) يتقاضين أجر على الساعة من (٥-١٣) شيكل أقل من الحد الأدنى للأجور، حوالي (١٠٦) شيكل لعام ١٩٩٨.

٦. تمييز في الأجور لصالح العاملات اليهوديات (تمييز على أساس قومي)، في الوقت الذي تتقاضى فيه العاملات في المنطقة الصناعية (الخان الأحمر) متوسط أجر ٨٠ شيكل وتحرم من كل الامتيازات والحقوق المنصوص عليها في القانون مثل (الإجازة الأسبوعية، السنوية، المرضية، إصابات العمل، النفاة، تعويض مكافأة الخدمة، الحد الأدنى للأجور) تتقاضى العاملات اليهوديات أجرا لا يقل عن الحد الأدنى مع كل الامتيازات والحقوق التي يضمنها القانون.

كما أن هناك تمييزا على أساس (النوع). الذكور العرب يتقاضون أجورا أفضل من الإناث لنفس العمل الزراعي (قطف زيتون أو قطف زهور، وحمضيات، وتغشيب،...) في وقت تتقاضى الإناث أجرا (٤٠) شيكل الذكور يحصلون على (٧٠) شيكل.

وأن ١٠٠% من العاملات يحصلن على أجورهن نقدا، إما بواسطة السمسار أو صاحب العمل اليهودي. وهذا إجراء احتياطي من قبل أرباب العمل لكي لا تحوز العاملة على أي أوراق ثبوتية.

٧. العاملات في المنطقة الصناعية (حسب تقديرات العاملات يتراوح عددهن ما بين ٣٠٠-٥٠٠ عاملة) يعمل في (المغاسل، الخياطة، تبيكيت ملابس، خياطة ملابس وبرادي، تنظيف البطاطا وتقطيعها، تصنيع الكعك، حلويات (مصاصر) وطحن بهارات، فرم بصل وتبيكته، طحن مكسرات وتصنيعها على شكل حلويات، وأعمال التنظيف المختلفة).

رغم حصولهن على تصاريح، بعد عمل تجريبي بواسطة (الأصدقاء) لمدة أسبوع، يطلب صاحب العمل استصدار تصريح وبطاقة ممغنطة لمدة عام.

أرباب العمل متضامنين فيما بينهم في كيفية انتهاك حقوق العاملات والعمال العرب، مستفيدين من عفوية العاملين وحاجتهم الشديدة للعمل.

وبغض النظر عن قانونية أو لا قانونية العمل، يمارسون الخداع والاستغلال بكل تجلياته.

- في الكلوش يكتب للعاملة أجر (١١١) شيكل أي ما يعادل الحد الأدنى للعام ١٩٩٩، ويدفع لها نقدا حوالي (٨٠) شيكل نقدا. لكي لا تطالب بفارق الأجر فيما لو حدث نزاع عمل.

- العاملات محرومات من حقهن في العطل الأسبوعية، غالبيةن يعملن ما بين ٢٨-٣٠ يوم في الشهر، وأي يوم راحة بلا أجر (على حساب العاملة). كذلك ٩٠% من يقمن بعمل إضافي (بمعدل ٣ ساعات يومياً) بناء على طلب أرباب العمل اليهود، ويدفع مقابل ذلك أجر عادي (لا يحسب كعمل إضافي بدل كل ساعة عمل).
- العاملات محرومات من (الإجازات):

* المرضية وفي حال وقوع إصابة عمل يغطي صاحب العمل بدل أو ثلاثة أيام فقط، وباقي المدة على حساب العاملة.

* الإجازة السنوية: ١٥% منهن فقط حصلن على إجازة لمدة عشرة أيام لمرة واحدة خلال خمس سنوات عمل، و ٨٥% يدفع لهن مقابل عشرة أيام عمل أي (٨٠) شيكل بدل الإجازة السنوية بغض النظر عن سنوات الخدمة والتي تحدد مدة الإجازة السنوية.

* إجازة الولادة، لا يعترفون (أرباب العمل) بها كحق مكتسب للعاملات و (الوضع) سبب حاسم لطرد العاملة بدون دفع حقوقها المترتبة على ذلك.

٨. في حال فصل العاملة والاستغناء عنها (والأسباب كثيرة)، أجابت ١٠٠% من العاملات في الزراعة (من مجموعات النقاش البورية) أنهن لن يحاولن استحصال حقوقهن لا (بواسطة محام ولا نقابة) وذلك لأنهن يعرفن أن عملهن غير قانوني.

بينما ١٠٠% من العاملات في المنطقة الصناعية من (مجموعة النقاش البورية) أبدين استعدادهن لمواصلة النضال من أجل حقوقهن (والمعروفة لهن).

ورغم هذا الفارق الجوهرى في فهم حقوقهن وكيفية تحصيلها، اتفقت كلا الفئتين على سبب عدم مطالبتهن بحقوقهن قبل أن يتم الاستغناء عن خدماتهن لنفس الأسباب:

أ. جميع العاملات يعلمن أن أرباب العمل ينتهكون حقوقهن، وذلك لعدم توفر فرص عمل بديلة في السوق المحلية أو حتى في المشاريع الإسرائيلية.

ب. لأن أرباب العمل يناصبون من يطالب بحقوقه العداء.

ت. لأن المطالبة لن تجدي وأصحاب العمل لا يستجيبون لمطالب فردية، وعملية تنظيم العاملات متعذرة لأسباب متنوعة.

ث. الخوف أن يتهمها صاحب العمل بالسرقة أو أي تهمة تسيء لسمعتها.

١. أكدت جميع النساء العاملات في المجموعات، أن مكانة المرأة العاملة في المشاريع الإسرائيلية قد تحسنت بسبب مساهمتها الجدية في نفقات الأسرة، وأصبح يأخذ رأيها في الكثير من القضايا الأسرية، وأن حريتها وهامش حركتها زاد.

والشيء المشترك أن عملها في البيت تواصل بالإضافة إلى عملها خارج البيت، يساعدها فيه الإناث في حال كانت متزوجة، وتساعد هي إن كانت عزباء، والذكور لا يشاركون في العمل المنزلي باعتبار ذلك جزءا من عمل المرأة التقليدي.

وبخصوص مساهمتها في نفقات الأسرة، باستثناء العاملات اللواتي ينفقن على الأسرة بسبب (الطلاق، أو وفاة الزوج أو سفره)، غالبية العاملات يقمن بتوفير حوالي ٥٠% من أجورهن لحسابهن الخاص (شراء ذهب).

٢. موقف الأهل من العمل في المشاريع الإسرائيلية: أكدت جميع العاملات أن العمل شيء عادي بالنسبة لمعظم الأسر وأهالي القرية. وأن قبول فكرة العمل والتطبيع، أخذ زمنا طويلا، وبدا صعبا وغير مرغوب في البدايات، ولكن قبوله يعود لعدة أسباب:

أ. الدافع الاقتصادي، وعدم قدرة الذكور على تلبية الاحتياجات الأساسية للأسرة، دفع أعدادا متزايدة من النساء للانخراط في العمل، ترتب عليه توفير احتياجات إضافية لا يمكن توفيرها بدون عمل النساء.

ب. معرفة الأهل بمكان العمل، وكذلك تواجد أعداد من العاملين من نفس التجمعات السكانية (قرى، مخيمات)، بمعنى توفر شرط الحماية (الاجتماعية من وجهة نظر الأهالي).

ج. وجود سمسار (سمسارة) عربي يأخذ على عاتقه نقل العاملات للعمل وإعادتهن إلى البيوت، مما يعني توفر عنصر "الأمان" وخصوصا أن السماسرة ينسجون علاقات مع أهالي العاملات لمزيد من الاطمئنان.

المراجع

١. مستخلصة الأرقام من إحصاءات دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية مسح القوى العاملة - أعداد ١، ٤، ٦، ٧.
- مستخرجة من إحصاءات الكتاب الإحصائي السنوي الإسرائيلي أعداد مختلفة.
- تستثني البيانات القدس العربية للفترة ١٩٦٩-١٩٩٣
٢. محمد المناصرة حقوق العاملين الفلسطينيين على مذبح العملية السلمية دراسة لم تنشر بعد.
٣. وزارة العمل تحارب ظاهرة السمسرة (سماسرة العمال) وتستخدم كل السبل للحد منها، بما في ذلك طلب المساعدة من الأجهزة الأمنية.
٤. مستخلصة من - دليل إحصاءات القوى العاملة رقم (١٠) الحصار والممارسات الإسرائيلية ضد العمال الفلسطينيين خلال العام ١٩٩٨. منشورات وزارة العمل - كانون ثاني ١٩٩٩.
٥. مستخرجة من إحصاءات وزارة العمل الفلسطينية لعدة سنوات.
٦. لا تتوفر أرقام عن شهر آب بالنسبة للعاملين في إسرائيل وكذلك عن شهري آب وأيلول بالنسبة للعاملين في المستوطنات والمناطق الصناعية. الأرقام المتوفرة عام ١٩٩٧، حتى شهر أيلول فقط.
٧. في مغسلة واحدة يعمل (١٢٠) (١٠٠) امرأة غالبيتهم من أريحا والبقية من القدس وقرى رام الله. وغالبية العاملات حاصلات على تصاريح عمل وبطاقة ممغنطة لمدة عام.

الفصل الثامن

المرأة العاملة
(القطاع غير
المنظم)

المرأة العاملة (القطاع غير المنظم)

بدأ الاهتمام بالقطاع (غير المنظم) أو (غير الرسمي) في وقت متأخر على المستوى الدولي، فمُنظمة العمل الدولية استخدمت المصطلح في دراسة عن كينيا، قام بها مكتب العمل الدولي سنة ١٩٧٢ (١)

حيث دلت مؤشرات الدراسة عن وجود عاملين كثيرين فقراء يعملون في مجالات متنوعة، ويحصلون على دخل منخفض ولا يوجد أي شكل من أنواع الحماية القانونية (تشريعات العمل والعمال) أو اجتماعية (تشريعات الضمان الاجتماعية).

الاهتمام المتأخر بالمنظور التاريخي، لا يلغي وجود الظاهرة قبل ذلك، وتناميها في (دول المحيط). كون القطاع (غير المنظم) يشبه اللوحة الفسيفسائية في تنوع الأعمال والأنشطة الاقتصادية التي يضمها من حيث (نوعية العمل). وكذلك قدراته الكبيرة في تشغيل الأيدي العاملة في (بلدان المحيط) في آسيا، إفريقيا، أمريكا الجنوبية فحسب تقرير المدير العام لمكتب منظمة العمل الدولية المقدم إلى الدورة الثامنة والسبعين لمؤتمر العمل الدولي عام ١٩٩١، "إن نصف استخدام المرأة أو أكثر من النصف يوجد في القطاع غير المنظم".

وفي بعض (دول المحيط) في أمريكا الجنوبية بلغت مستويات التشغيل في القطاع غير المنظم ٥٦%، وفي دول إفريقية أكبر من ٧٠%.

منذ ذلك الوقت استخدم المصطلح بتسميات متنوعة (الاقتصاد غير المنظم) و (الاقتصاد غير الرسمي) و (الاقتصاد غير المهيكل) والتنوع في الفهم يعكس تعدد وجهات النظر من (الظاهرة المحيرة)، فالبعض يرى فيها ظاهرة إيجابية لما توفره من فرص تشغيل ودخل، وآخرون ينظرون بسلبية لعدم توفر أسس قانونية للظاهرة (لا يسري عليها التنظيم) وبغض النظر عن تعدد المفاهيم والتسميات، فالظاهرة منتشرة وفي كثير من دول (المحيط) تنتمي، كونها تعبر عن مجموعة من الأنشطة المدرة للدخل يقوم بها المشاركون بهدف الحصول على فرص عمل ولأجل تحسين شروط الحياة (توفير الدخل) الضروري لمواصلة الحياة، وليس بهدف توفير عوائد للاستثمار.

وفي زمن العولمة الاقتصادية، وإعادة تنظيم الإنتاج والعمل على المستوى الدولي وعدم قدرة

اقتصاديات دول المحيط (الدول الفقيرة) على المنافسة أو الصمود أمام الهيمنة الاقتصادية لدول المركز الرأسمالي والتنافس الدولي على خيرات (دول المحيط)، تبرز أهمية تقليص كلفة العمل كمدخل للحفاظ على السوق المحلية، مما يستولد أهمية أكبر للعمل (غير الرسمي) والنشاطات الاقتصادية التي تتم خارج الاقتصاد الرسمي للدولة.

فالاهتمام (بالقطاع غير المنظم) ورد في سياق دراسة النشاطات الاقتصادية (غير الرسمية) كمحاولة لتوصيف واقع الفئات الفقيرة والمهمشة اقتصادياً من العاملين الذين لا يخضعون في نشاطاتهم للتعديد والتنظيم، والتسجيل والترخيص، والحماية القانونية، ولا يشكلون جزءاً من خطط التنمية الحكومية، وكذلك بعد أن فشلت خطط الإنفاذ الرسمية والمدعومة من البنك الدولي وصندوق النقد الدولي.

في تقرير مكتب العمل الدولي لسنة ١٩٩١، ورد أن (٦٠% من القوى العاملة في العالم غير محمية بقوانين العمل والتأمينات الاجتماعية).

أي أن الحديث عن فئات واسعة الانتشار في البلدان الفقيرة (دول المحيط) حيث تسود أنماط متعددة للإنتاج، وتتشعب العمليات الاقتصادية وتتسم بطابع بدائي وحرفي أحياناً، وينتشر الإنتاج السلعي الصغير والعائلي والأعمال الفردية، والعمل بدون أجر (داخل مشاريع الأسرة)، وكذلك "التسول"، والخدمة داخل المنازل، البائعات الجائلات، بائعو البسطات المتحركة والثابتة، التعاقد من الباطن، العمل الموسمي، السمسرة، المحاصصة، العمل المنزلي، ...

ويبدو أن الاهتمام بهذه الفئات على المستوى الدولي أو المحلي، له علاقة بتعذر إحداث تنمية اقتصادية استراتيجية، ولأن القطاع غير المنظم يشغل نسبة عالية من طالبي العمل ويشكل إسفنجية امتصاص لفرص العمل الفائضة.

فالعمل غير المنظم، يضم خصوصية مساعدة، توفر له هامشاً واسعاً من البقاء والنمو في واقع اقتصاديات "دول المحيط" كون أنشطة العمل غير المنظم: (الأنشطة غير المنظمة)

١. غير منظمة وغير مسجلة في الدوائر الرسمية مثل البلدية أو الضريبة، ولا تتضمن في الإحصاءات الرسمية.

٢. محدودة التكلفة واحتياجاتها المالية منخفضة (محدودة).

٣. غير خاضعة لأنظمة الحكومة وسياساتها وتعمل خارج القانون.
 ٤. تعتمد على عمل الأفراد المستقلين الفردانية، أو مساعدة أفراد الأسرة وبعض المشاريع الصغيرة قد تستخدم غرباء.
 ٥. غير متجانسة فهي تتضمن أنشطة مختلفة، أعمالا زراعية، حرفية، باعة متجولين.
 ٦. لا تحتاج إلى تكنولوجيا، وتعتمد أساسا على العمل اليدوي المكثف، وعلى تدني مهارات العاملين ولا تحتاج إلى تدريب مهني وتأهيل تعليمي.
 ٧. تساهم بفعالية في الاستجابة للمتطلبات الاقتصادية الحياتية وترفع من المستوى المعيشي وتضمن دخلا ضروريا للأسرة وموارد مالية أو سلع إضافية تساعد على رفع مستوى المعيشة مما يقلل من الإنفاق العام.
 ٨. الأنشطة لا تتطلب ثباتا في الموقع (مواقع غير منظورة)، وقد تكون متنقلة كالبائعات الجائلات في قطاع غزة أو بائعات بسطات الخضار في مدن الضفة الغربية، أو العمل المنزلي (التعاقد مع مقاولين يعملون لصالح شركات إسرائيلية) أو لصالح (مؤسسات محلية - التطريز الشعبي).
- أما دوافع الانخراط في (الاقتصاد غير المنظم) لها صلة مباشرة بالبنية الاقتصادية ومستويات الدخل الوطني، وحجم البطالة، والقدرة التشغيلية للقطاعين الخاص والعام، أي باختصار بالوضع الطبقي وتوزيع الثروة القومية.

معايير متحركة وخصوصية محلية

الظاهرة عالمية، ودرجة الاهتمام بها مرتبطة بالخصوصية القومية ومستويات التطور الاقتصادي والبنية وأنماط الإنتاج السائدة في كل بلد، كما تأثير "القطاع غير المنظم" في إجمالي الاقتصاد الوطني من حيث القوى العاملة المشغلة، مساهمته في التنمية، الدخل والإعالة.

رغم ذلك تباينت الرؤى والتعريفات والمعايير التي على أساسها تتم دراسة "الظاهرة المحيرة" في اقتصاديات "دول المحيط".

لقد تعددت التسميات وتنوعت في توصيف الظاهرة، فالبعض يطلق عليها "القطاع غير الرسمي" أو "القطاع غير المنظم" أو "القطاع غير المهيكل" أو "الاقتصاد غير الرسمي أو غير المنظم" أو العمل غير الرسمي". ولم تتوقف التباينات في حدود التسمية بغض النظر عن الدلالات والمضامين لكل مصطلح في توصيف الظاهرة. بل الخلاف والتنوع اشتمل المعايير المحددة للظاهرة، كمدخل ضروري لدراساتها، ونحن نتطرق للظاهرة جزئياً بقدر تقاطعها مع مضامين بحثنا. فهذه "الظاهرة" تحتاج لدراسة متخصصة (وهذا ما لا نسعى له هنا)، وبعد هناك اتجاهان أساسيان في رؤية المعايير المحددة للظاهرة، ولا يجوز أن ننسى أن في تخوم الاتجاهين تفرعات عديدة لها أهميتها تستوجب التعاطي معها باهتمام ودقة، ولكن الشيء الأهم محاولة استقرار الظاهرة في خصوصيتها الفلسطينية والعربية كمدخل منهجي في الدراسة.

معايير قانونية واقتصادية

لقد تمحورت الرؤى بالنظرة الاقتصادية، والتي اتسمت بالإجحاف واللامبالاة إزاء العاملين في العمل غير المنظم من حيث تم تهميش العاملين في العمل غير المنظم من حيث التنظيم والدعم، والخطط التنموية.

أما الرؤية القانونية، فهي أيضاً اتسمت بالتخلف والإجحاف فالتشريعات والقوانين، لم تشملهم وبالتالي استثنت العاملين ونزعت عنهم الحماية القانونية وتركتهم مسلوبى الإرادة من الناحية القانونية وتشريعات الضمان الاجتماعي (قانون الخدمة الاجتماعية).

وقد مضى وقت طويل على قوانين العمل (قانون العمل الأردني الساري في الضفة الغربية رقم (٢١) المعدل لسنة ١٩٦٠) و (قانون العمل الفلسطيني رقم ١٦ لسنة ١٩٦٤ المطبق في قطاع غزة). وحتى اللحظة لم يسار إلى تشريع قانون عمل فلسطيني موحد (٢).

وعليه يمكن الحديث عن محددات ومعايير العمل غير المنظم:

- ١) المعيار القانوني (معيار الأجر والتبعية)، فالرؤية القانونية تأخذ بمحدد الأجر، لقد ورد في قانون العمل الأردني رقم (١) لسنة ١٩٦٥ المادة (٢) أن "كل شخص يعمل تحت أمره صاحب عمل مقابل أجر" كذلك محدد التبعية، فقد ورد في قانون العمل الفلسطيني رقم (١٦) لسنة ١٩٦٤ في المادة (١٨) أن (كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر في خدمة

صاحب العمل وتحت سلطته أو إشرافه".

أي أن القانون لا يعترف بأي عمل غير مأجور وتتقي فيه علاقة التبعية التعاقدية.

والقانون ذهب أبعد من ذلك عندما استثنى فئات واسعة الانتشار (عددياً) مثل:

- الأشخاص المستخدمين في الأعمال الزراعية ما عدا الذين يعملون في الدوائر والمؤسسات الحكومية على آلات ميكانيكية أو في أعمال الري الدائم.

- خدم البيوت وبستانيو وطهاة المنازل ومن في حكمهم.

- أفراد العائلة الذين يعملون في مشاريع العائلة^(٦٧).

كما استثنى قانون العمل الفلسطيني رقم (١٦) في قطاع غزة، خدم المنازل ومن في حكمهم إلا فيما يرد نص خاص.

كما تم استثناء فئات عديدة بشكل جزئي:

(١) أفراد الأسرة الذين يعملون لدى رب العائلة حتى الدرجة الثالثة - المادة (٦٦).

(٢) الذين يشتغلون في المصانع المنزلية التي لا يعمل فيها سوى أفراد الأسرة - المادة (١٠٨).

(٣) النساء العاملات في الزراعة - المادة (١١٨)^(٦٨).

والبعد القانوني يشمل الإجراءات القانونية بما في ذلك التسجيل والترخيص في المؤسسات الرسمية (الوزارات، دوائر الضريبة، البلديات، بعض الأجهزة الأمنية).

(١) معيار القدرة التشغيلية للمنشآت، أي أن العمل غير المنظم يتم في المؤسسة التي تستوعب (تشغل) عدداً قليلاً جداً من العمال أقل من خمسة عمال (وفي بعض الدول أقل من عشرة عمال).

هذا المحدد ورد في قانون العمل الساري في الضفة الغربية في إطار تعريف المؤسسة المنتظمة (مؤسسة تستخدم ما لا يقل عن خمسة أو استخدمت عدداً معدّل خمسة عمال خلال الإثني عشر شهراً السابقة وتشمل أعمال البناء^(٦٩)).

إن تحديد بعض المعايير لا يعني حلاً لإشكالية التعريف والحواف الفاصلة، وذلك بسبب

التشابه والتداخل بين فئات العمل (المنظم وغير المنظم).

في الواقع الفلسطيني ليس سهلاً إجراء تحديد وتوصيف (للقطاع غير المنظم) عدا ما ذكر هناك معايير مثل قيمة رأس المال، والخصائص الوظيفية في المؤسسة وظروف التشغيل، وقيمة الإنتاج، نوع الملكية (ملكية عائلية أو فردية خاصة أو فردية شخصية)، معيار أدوات العمل...

ورغم إشكاليات تعريف (القطاع غير المنظم) وإشكاليات تحديد معايير لتحديد حوافه بعيداً عن القطاع المنظم، إلا أن هناك اتفاقاً على أنه يضم مجموعة من الأنشطة الاقتصادية التي تشترك ببعض السمات، مثل (قلة عدد العاملين في المنشأة، عدم احتياجه لرأس مال كبير، يغلب عليه الطابع العائلي، ندرة استخدام التكنولوجيا، لا يحتاج المهارات وتدريبات للعاملين فيه، يعتمد العاملون فيه على المواد الخام المحلية، رداءة ظروف العاملين فيه، التهرب من الإجراءات الإدارية مثل التسجيل في المؤسسات الرسمية، كالوزارات ودوائر الضريبة والبلديات، عدم توفر حماية قانونية كلية أو جزئية للعاملين).

وقد أورد المدير العام لمنظمة العمل الدولي في تقريره عام ١٩٩١، سرداً لأهم خصائص (القطاع غير المنظم). باعتبارهم ينتجون السلع والخدمات أوهم عبارة عن:

١. منتجين صغار، مستقلين يعملون لحسابهم الخاص والبعض يعمل في داخل الأسرة، أو بأجر جزئي مؤقت.

٢. يعملون برأس مال صغير جداً أو دون رأس مال.

٣. يستخدمون مستوى منخفضاً من التكنولوجيا والمهارات، ومن ثم يعملون بمستوى منخفض من الإنتاجية.

٤. يوفرون دخولا منخفضة للغاية وغير منتظمة.

٥. توفر فرص عمل غير ثابتة للعاملين.

٦. هذه الفئات تعمل خارج نطاق القانون (غير محمية قانونياً).

٧. العاملون في هذا القطاع غير منظمين نقابياً^(١)

في واقع الخصوصية المحلية، يمكن القول أن (العمل غير المنظم) يستوعب فئات واسعة من

العاملين (الأفراد العاملين في مشاريع الأسرة، العاملين في العمل الزراعي، خدم المنازل ومن في حكمهم، البائعات الجائلات، بائعي البسطات المتنقلة والثابتة، عمالة الأطفال دون سن ١٥ سنة (السن القانوني) المشاريع البيئية الصغيرة (عاملة تحوز على ماكينة خياطة أو نسج) عاملات التطريز بشكل فردي أو المتعاقدات مع شركات خاصة أو مؤسسات أهلية مقابل أجر (يدفع لهن على القطعة أو على (طبة الحريـر)، العاملات بالتعاقد مع شركات إسرائيلية بواسطة السماسرة، يعملن في البيوت ولا يخضعن لأي إجراء أو حماية قانونية، المنتجات في داخل الأسرة، العاملات في المزرعة العائلية أو المنزل يقمن بإنتاج سلع مادية للإستهلاك العائلي يشكل دخلا غير منظور، يساهم في رفع مستوى المعيشة ويقلل من الإنفاق العام للأسرة، العاملين في المشاريع الإسرائيلية دون تصاريح، بشكل غير قانوني ولا تتوفر لهم حماية قانونية وهؤلاء (يشكلون تقريبا ٤٠% من العاملين في المشاريع الإسرائيلية، وعلى مستوى النساء يشكلن أكثر من ٦٠% من إجمالي العاملات في المشاريع الإسرائيلية، العاملين بدون أجر أو بأجر عيني، العاملين بالمحاصصة في الزراعة في مناطق الغور أو موسم الزيتون، عمالة المياومة غير الثابتة، عمال الصيانة المتنقلين، السمسرة، ... أصحاب الورش الصغيرة في البيوت، أصحاب الدكاكين الصغيرة جداً في المنازل وقد انتشرت هذه الظاهرة في الإنتفاضة أصحاب الحرف والذين يعملون في بيوتهم خياطة للنساء أو الرجال، قص الشعر، تصليح وصيانة أدوات منزلية.

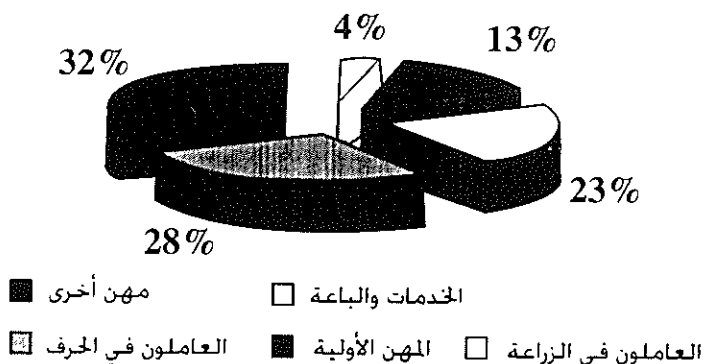
المرأة والطفل خارج قوة العمل الرسمية

الأطفال العمال | عمل غير رسمي

أشارت المسوحات الإحصائية إلى أن أعلى نسبة للأطفال العاملين، الذين يعملون في مجال المهن الأولية والتي لا تحتاج لأي مهارات تذكر كالعمل في المنازل أو خدمة المباني والتنظيف أو جمع القمامة أو العمل كباعة متجولين أو عمال الزراعة أو عمال البناء أو الحمالين وما إليها من المهن التي تعمل على استخدام الجهد الجسدي فقط.

حيث بلغت نسبة الأطفال العاملين في المهن الأولية حوالي ٣٢% والعاملين في الحرف وما إليها ٢٨%، والعاملين في الزراعة ٢٣% والعاملين في الخدمات والباعة في الأسواق ١٣% ومهن أخرى ٤%.

نسبة الأطفال العاملين في المهن المختلفة



أما قطاع غزة أكثر من نصف الأطفال العاملين في قطاع الخدمات ٥٥.٧% وفي الزراعة والصيد نسبة العاملين فيه من الأطفال ٢٨,١%^(١٧).

لقد بلغت نسبة الإناث المشاركات في القوى العاملة حوالي ١,٣% من بين الإناث (١٦-١٢) سنة، بينما بلغت نسبة الذكور المشاركين في القوى العاملة حوالي ١١,٥% من بين الذكور في نفس الفئة العمرية. وهذا يشير إلى أن الإناث لا يخطرطن بسوق العمل كالذكور.

ومن جانب آخر بينت النتائج، أن نسبة الإناث غير الملتحقات بالمدارس من بين الإناث غير المشاركات في القوى العاملة بلغت حوالي ١٨,٦% بينما الذكور ٧,٢%. كما بلغت نسبة الإناث الأطفال غير المشاركات في القوى العاملة وغير الملتحقات في المدارس بسبب أعمال المنزل حوالي ٧٧,٨%. ما يدل على أن الإناث يتركز المدارس غالباً للقيام بأعمال منزل العائلة أو بيت الزوجية.

إن (القطاع غير المنظم) يستوعب أعداداً كبيرة من الأيدي العاملة من المصنفين خارج قوة العمل الرسمية، طالبي العمل جزئياً أو كلياً (بطالة جزئية أو كلية). فالإحصاءات الرسمية لدائرة الإحصاء الفلسطينية تشير إلى أن ٥٤,٨% من الأفراد خارج القوى العاملة الفلسطينية، بسبب انشغالهم في الأعمال المنزلية وحوالي ١٢% بسبب كبر السن والمرض. أي أن هناك حوالي ٦٧% من الأفراد خارج القوى العاملة الفلسطينية يجلسون في المنزل.

والأرجح أن غالبية الذين يقعون في المنزل يعود لسبب انحباس المرأة في الأعمال المنزلية

والإقصاء الفعلي للمرأة عن العمل الخارجي (بأجر وخارج البيت)

لقد بلغت نسبة النساء خارج قوة العمل ٩٣،١% في قطاع غزة و ٨٤،٢% في الضفة الغربية، وكمتوسط بلغت النساء اللواتي خارج قوة العمل في الضفة وقطاع غزة ٨٧،٤% و ١٢،٦% قوة عاملة نسائية.

بينما نسبة الذكور من القوى العاملة ٦٧،٧% و ٣١،٣% خارج القوى العاملة، بسبب الدراسة وفي الدرجة الثانية لكبر السن والمرضى.

الجدول يوضح توزيع الأفراد ١٥ سنة فأكثر في الأراضي الفلسطينية حسب العلاقة بقوة العمل والجنس^(٨)

المنطقة والجنس		عمالة تامة	عمالة محدودة	بطالة	داخل القوى العاملة	خارج القوى العاملة
الضفة الغربية	ذكور	٧٠،٢	١٢،١	١٥،٧	٧٠،٨	٢٩،٢
	إناث	٨٠،٥	٤،٥	١٥،٠	١٥،٨	٨٤،٢
قطاع غزة	ذكور	٦٩،٢	٤،٦	٢٦،٢	٦٤،٩	٣٥،١
	إناث	٧١،٦	٠،٨	٢٧،٦	٦،٩	٩٣،١

أي أن غالبية النساء في المجتمع الفلسطيني حسب الإحصاءات الرسمية والنظرة الاقتصادية الرسمية، لا يقمن بدور اقتصادي معترف به أي له مردود (أجر)، وعلى المستوى الاجتماعي يتم تجاهل دور المرأة وأهمية عملها داخل البيت أو المزرعة العائلية، باعتباره جزءاً من وظيفتها الاجتماعية ولا ينظر له كعمل منتج له قيمة ومردود اقتصادي، وكل ذلك على تماس بالنظرة الاقتصادية والاجتماعية لعمل المرأة وعدم الاعتراف بإنتاجها يعود إلى:

أولاً: حرمانها من شرف الإنتاج كإنسان وتجاهل عملها بمقاييس العمل المنتج. فالاقتصاديون والمجتمع بشكل عام يتجاهلون عمل المرأة في المنزل أو المزرعة المملوكة للأسرة كونها لا تتقاضى الأجر. ولا يعتبرونها قوة منتجة أصيلة، متجاهلين ماهية الوظيفة التي تقوم بها المرأة في المنزل. إذ لولا هذا الدور لما تسنى للرجل العمل والإنتاج وتقاضي الأجر.

وفق التعريفات والمعايير المتبعة يلاحظ عدم الاعتراف بالعمل المنزلي للمرأة، كنشاط من الاقتصاد غير المنظم (كونه غير مدر للدخل)، ولكن هذا لا يلغي حقيقة العلاقة الخاصة ما بين النساء كعاملات مأجورات وعاملات بيتيات، فقيمة قوة العمل هي قيمة وسائل العيش الضروري لبقاء العامل وقوة عمل النساء بضاعة تنتجها في البيت بغض النظر عن الأجر أو إن كانت البضاعة تستهدف السوق أم لا.

في العمل المنزلي لا ينتج بضاعة مادية بالمعنى الاقتصادي، بل ينتج قيمة استعمالية بهدف الاستهلاك وليس التبادل. والإشكالية في ذات السياق أيضا عدم توفر طريقة لقياس مقدار القيمة التي من المفروض أن يخلقها العمل المنزلي. أي قد يكون العمل ضروريا ولكنه غير منتج.

وهناك طريقتان للنظر للعمل المنزلي:

١. اعتباره مجموعة من الخدمات التي يتم استهلاكها بشكل ذاتي (أي إنتاج غير مادي) وجزئيا ينتج قيمة استعمالية (كالطبخ مثلا) للاستهلاك الفوري.
٢. باعتباره نشاطات مصاحبة لمنتجات معين، كقوة العمل والتي يمكن لها أن تشكل بضاعة في ظل علاقات الإنتاج الرأسمالي (٩).

إن عمل المرأة البيتي يشمل مجموعة نشاطات اقتصادية ذات قيمة (تربية الأطفال، الغسل، الكنس، الطبخ، تخزين المواد الغذائية، الخياطة، التطريز، الغزل، تربية الطيور، نبش الأرض، نقل الغلة من الأرض إلى البيت، البذار، الحصاد، درس الحبوب، تغطية العنب ورشه وقطفه، زراعة الخضار، قطفها، قطف الزيتون، المخللات، المربي، الدبس، اللبن، اللبنة، الجبنة، تربية الأغنام، حلبها، التنظيف تحتها، رعيها أو إحضار الحشيش والأعشاب لها. كل هذه الأعمال توفر الوقت والجهد على الرجل، كما تساهم في تحسين مستوى معيشة الأسرة (دخل غير منظور).

وتقدر إحدى الدراسات الإحصائية أن عدد ساعات العمل الأسبوعي التي تقضيها المرأة الفلسطينية، وبخاصة المتزوجة لاتمام أعمالها المنزلية بما يزيد عن ٦٠ ساعة (١٠).

وهذه الظاهرة منتشرة على نطاق واسع، ففي دراسة القوى العاملة في واد الأردن، يتضح أن معظم القوى العاملة النسائية تعمل في الأرض الزراعية أي بنسبة ٤٦.٢% من مجموع

النساء هناك يعملن بالزراعة، ولكن نسبة كبيرة منهن ٧٣.٣% تعمل لحساب الأسرة أي بدون أجر عيني أو نقدي وهناك فقط ٢٦.٧% يعملن بأجر (١١).

يبدو متعذراً صنع حاجز فاصل بين العمل ذي القيمة الاستعمالية، والعمل الذي تنتج عنه بضاعة للسوق، لأن المرأة في الكثير من الأحيان تعمل وتنتج للاستهلاك البيتي وتسوق ما يفيض أو تبادله (بضاعة مقابل بضاعة).

ثانياً: حرمان المرأة من الأجر، فالرجل والمجتمع واستناداً للموروث الاجتماعي والأصولي والكيفية التي ينظر فيها لمهابة حقوق الزوجة "تفريغ القلب عن تدبير المنزل والتكفل بشغل الطبخ والكس والغرش وتنظيف الأواني وتهئية أسباب المعيشة، فإن الإنسان لو لم يكن له شهوة الوقاع لتعذر عليه العيش في منزله وحده، إذ لو تكفل بجميع أشغال المنزل لضاع أكثر أوقاته ولم يتفرغ للعلم والعمل، فالمرأة الصالحة للمنزل عون على الدين بهذه الطريقة، واختلال هذه الأسباب شواغل وشوشات للقلب ومنغصات للعيش، ولذلك قال سليمان الداراني، الزوجة الصالحة ليست من الدنيا فإنها تفرغك للأخرة وإنما تفرغها بتدبير المنزل وبقضاء الشهوة جميعاً (١٢).

النظرة فيها تهميش لمكانة المرأة وشطب لدورها الإنتاجي خارج حدود المنزل، وعدم اعتراف بمكانتها وحقوقها المتولدة عن عملها الإنتاجي، بل وقسوة مبالغ فيها عندما يتم ربط نشاط المرأة بالسعي لإرضاء الرجل وهذه الرؤية لا تقتصر على الأوساط المحافظة والأقل تنوراً في موقفها الفكري أو تأهيلها العلمي، بل وأيضاً موقف الدولة من عمل المرأة والمؤسسات الدولية.

فالعمل حسب تعريف منظمة العمل الدولية والكثير من دول العالم، "العمل مدفوع الأجر"، (ويتم خارج البيت)، أما المشروع البيتي خاصة في الريف والذي يسكنه حوالي ٦٠% من السكان، حيث يتم تجاهل وتهميش المرأة في أهمية عمل الحقل أو المزرعة العائلية، أو العمل المنزلي، فلا يعد حسب التعريف الدارج عملاً، كونه نشاطاً غير مدفوع الأجر ولا يولد دخلاً مباشراً لذلك لا يعترف به كعمل الرجل المأجور برغم أهميته وتأثيره على مستوى معيشة الأسرة الريفية.

وفق هذا التعريف يتم تجاهل دور (الاقتصاد غير المنظم) لمساهمة في إجمالي الدخل القومي أو حتى معدل دخل الفرد، أو نسبة المساهمة في القوى العاملة ومعدلات البطالة. إن

التعريف يهمل دور المرأة الاقتصادي وجهدها البيتي، ويحرمها من حقوقها المادية والمعنوية المتولدة عن العمل. مما يستوجب استخلاص تعريفات غير منحازة تراعي الخصوصية الوطنية وتضع المرأة وعملها في ميزان إيجابي.

لعل هذه الرؤية الاستخفافية بعمل المرأة في القطاع غير المنظم في الريف، متولدة عن تراجع دور وأهمية الأرض كوسيلة أساسية للعمل ومصدر دخل أساسي للأسرة، والناجم عن (مصادرة غالبية الأراضي) وهجرة القوى العاملة الذكرية من الريف للعمل بأجر في المدينة أو المشاريع الإسرائيلية.

هذا التغير البنوي ترك آثاره على العلاقة بين الأبناء والآباء، وعلى هرمية العلاقة الأسرية - العلاقة السلطوية بين الآباء والأبناء، وعلى مركزية - محورية الأرض في المحافظة على وحدة الأسرة الممتدة (خوفاً من التقسيم) فالأرض لعقود عديدة لعبت دور المجمع لأفراد الأسرة.

ولكن مع توفر العمل المأجور وما صاحب ذلك من تضائل أهمية الأرض وتحويلها لشيء ثانوي بشكل عام، بعد أن تركها الرجال (وهجروا للعمل المأجور) وبقيت الأرض للنساء - أي كجزء مكمل لعمل المرأة الثانوي وفق الفهم الدارج.

هذا الفهم التقسيمي خلق مشكلة في تصنيف عمل المرأة ضمن إطاره الاجتماعي، فالإقتصاديون من شتى النزعات يستثنون في العادة، من تحليلاتهم الأنشطة الخارجية عن نطاق السوق، ويقصرون اهتمامهم على العمل المدفوع الأجر لدى اعتبار العمل المنتج.

وينتج عن هذا أن إهمال العمل غير المدفوع الأجر (عمل النساء على درجة كبيرة)، يؤدي إلى إسقاط العلاقة بين العمل المدفوع الأجر، والعمل غير المدفوع الأجر من الحساب، بما تتضمن تلك العلاقة من تطورات تاريخية (١٣).

ولكي لا نتناول عمل المرأة في المنزل أو القطاع غير الرسمي باستهانة وكأن عملها غير ذي قيمة اقتصادية، ضروري معرفة أن المرأة تعمل يوماً ما يزيد عن عشر ساعات في المنزل والمزرعة العائلية، وهذا عمل لا يترتب عليه حقوق اقتصادية إلا بالقدر الذي يمنحه الزوج لزوجته أو الذكر للأنثى وفي الوقت الذي يشاء وكيفما يشاء.

ثالثاً: فرض عمل البيت على الأنثى، وبالتالي حرمانها من المشاركة في العمل، واختيار العمل الذي تريد، فالمشاركة في العملية الإنتاجية توفر للإنسان قيمة إنسانية وترفع مكانته

الاجتماعية، والعمل يشكل المدخل الأقوى لنيل المرأة حريتها وخياراتها في الحياة.

فالمرأة العاملة تشارك الرجل في الأعباء الاقتصادية (مسؤولية الإنفاق على الأسرة) إلا أن الرجل بشكل عام لا يشارك المرأة مسؤولية الأعمال داخل البيت ويعتبر أن مثل هذه الأعمال المنزلية لا تليق بكرامته كرجل.

يمكن المجازفة القول أن جزءاً كبيراً من العاملين في القطاع غير المنظم هم من النساء (العاملات في المزارع البيئية، العاملين في المشاريع التي تملكها الأسرة، البائعات الجائلات، المشاريع البيئية (المزرعة المنزلية) التعاقدات من الباطن، أي العمل البيئي، امتلاك ماكينة نسيج أو خياطة في المنزل أي نساء خدم المنازل، العاملين الزراعيين الصغار، ...) أي أن الحديث يستهدف الفئات الأكثر فقراً في المجتمع.

إن عدم توفر فرص عمل في القطاع الرسمي (القطاع الحكومي أو القطاع الخاص، شركات ومصانع كبيرة ومتوسطة، المؤسسات غير الربحية، المؤسسات الأهلية، المؤسسات الأجنبية) يدفع آلاف طالبي العمل للانخراط في (القطاع غير المنظم) في محاولة درء خطر الفقر والإفقار والتهميش الاقتصادي الذي يجذب فئات جديدة في المجتمع الفلسطيني نتيجة لعمليات إغلاق باب العمل الخارجي وتحديدًا في الخليج، وصعوبة الهجرة إلى أمريكا الشمالية، وتقنين فرص العمل في المشاريع الإسرائيلية، أو الإغلاق الشامل والجزئي ومواصلة مصادرة الأراضي الفلسطينية وخلق محاولات تطوير الواقع الاقتصادي المرتبط لحد كبير بالعملية السياسية وتسوية الصراع العربي - الإسرائيلي.

أي أن دافع العمل الأساسي اقتصادي، فمن خلال مقابلاتي للنساء العاملات في المزارع العائلية (عمل بدون أجر)، وفي سياق الإجابة على سؤال عن دوافع العمل أجبن:

١. الدافع الأساس، الحاجة الاقتصادية، والسعي للمساهمة في توفير مصاريف البيت ومتطلبات الحياة الاستهلاكية.

٢. الإنشداد والشعور العميق نحو الأرض والحرص عليها، مما يولد (حالة قيمة) بواجب العمل وعدم التخلي عن الأرض، وكذلك (قيمة معرفية) بأهمية العمل ودوره في تحسين مستوى المعيشة، صحيح أنه (غير مأجور) ولكنه ضروري ولا غنى عنه.

٣. للمسؤولية العائلية و (التضامن الأسري) يحفز المرأة للوقوف لجانب الرجل أو سد مكانة في العمل. فالذكور غالباً يعملون خارج القرية أو المدينة أو المشاريع الإسرائيلية

وغائبون لأسباب مختلفة مثل (السجن، الاستشهاد، الهجرة) بينما المرأة لا تعمل. أي أن هناك تقسيما (غير معلن)، فالعمل في المزرعة البيئية مألوف في الريف الفلسطيني بالنسبة للنساء والأولاد وكبار السن من الذكور، وله مغازٍ ومعانٍ ولا يعيقه سوى العجز الجسدي.

وأجمعت نساء العينة أن عمل المرأة مصدر دخل هام للأسرة، وقلما توجد نساء في القرية لا يعملن، كون عملها أمرا معروفا ومألوفاً، في المزرعة البيئية ولا يعارضه أحد، بينما العمل في سوق العمل المأجور الفلسطيني أو الإسرائيلي يجد معارضين له. وحسب تقدير نساء العينة أن أهل القرية ينظرون بإيجابية لعمل المرأة في المزرعة لعدة أسباب:

١. العمل في المزرعة العائلية لا يعد خروجاً على المألوف.
 ٢. يعتبر أفضل من العمل المأجور (تحت أيدي الناس، فالمرأة سيدة نفسها).
 ٣. المرأة تبقى قريبة من أسرتها وبيتها.
 ٤. يساهم في تحسين الدخل وتساعد رب الأسرة.
- ورغم ذلك قلة تنظر إلى ذلك سلباً مقارنة بعمل النساء في المشاريع الإسرائيلية من ناحية الأجر، وبقية الحقوق إذا كان العمل رسمياً.
- يلاحظ أن العمل يستهلك وقتاً طويلاً يوازي يوم العمل الرسمي، (من حيث عدد الساعات) فقد أجابت ٥٨% من النساء اللواتي قابلتهن أن العمل في المزرعة البيئية يستهلك من (٣-٥) ساعات يومياً، و ١٦% طالبات يعملن أيام العطل الأسبوعية والسنوية، ١٦% يستهلك من ٤-٨ ساعات يومياً و ٨% يستهلك أكثر من ٨ ساعات يومياً، وهذه الفئة تعمل في مزارع (تربية الدواجن والأغنام والأبقار) وإنتاجها في الأساس للسوق.
- والعمل غير المنظم بغض النظر (بأجر أو بدون أجر) يستولد تأثيراً ليس فقط على المكانة الاقتصادية للمرأة وأيضاً على المكانة الاجتماعية والمعنوية الاعتيادية.
- أجابت نساء العينة على سؤال حول دور العمل في تحسين المكانة الاجتماعية للمرأة أو إن كان الذكور يساعدون في عمل البيت!

أجمعت النساء على أن العمل بأجر يؤدي إلى تحسين دخل الأسرة، ويوفر لهن الاحترام، وبالتالي يؤخذ رأيهن في قرارات معينة في الأسرة.

وأضفن أن الرجال يحسون نظرياً بجهد المرأة أكثر (أما الترجمة العملية لهذا الاحترام والشعور يقتصر بالحديث الرجالي عن تعب زوجاتهم ودورهن في المقاهي وجلساتهم الخاصة.

وأضفن لا أحد يساعد من الرجال أو الأولاد في عمل البيت، وفقط الأخوات والبنات هن اللواتي يساعدن ويشاركن في عمل المنزل.

فالذكور لا يقومون بأي دور في المنزل بغض النظر إن كانت الزوجات يعملن بأجر في السوق المحلية أو المشاريع الإسرائيلية أو في المزرعة الأسرية.

رغم الإرهاق في العمل وعدم وجود مساعدة تذكر للإناث، لا يحجم بعض الرجال عن إرسال الولد في طلب أمه أو زوجه أو أخته العودة من الحقل لكي تحضر إبريق شاي أو تعد له الطعام أو الملابس. وأضافت عاملة بغضب "إن الرجل يعود من عمله (ليتستت) أي يرتاح ويلقي الأوامر وكأن لا أحد يعمل غيره).

حوالي ٣٥% من نساء المجموعات، أكدن أن "وضعهن الاجتماعي واحترام العائلة لهن موسمي أيضاً. مرتبط بالعمل، وتعود المرأة لوضعها الطبيعي (النظرة الدونية) بعد الانتهاء من العمل.

المرأة في المزرعة العائلية لا تشعر بقيمة عملها إذا ما قارنته (بالعمل المأجور) لذا قلة من الذكور يظهر تقديره لعملها التطوعي وعلقت إحداهن بالقول (شغل سخرة) فالرجل هو الذي يصرف، يبيع، ويحسب الربح والخسارة ويتصرف بنتائج عمل المرأة حتى عندما يباع في السوق ويحدد أوجه صرفه.

حوالي ٧٥% من المجموعات يعتبرن عملهن ليس للسوق فهو للاستخدام المنزلي، ونادراً ما يفيض. و٨% يعملن في مزرعة ويسوقن الناتج وبعد أن تستهلك العائلة * حاجتها. و٨% يسوقن الناتج بشكل موسمي (العنب) الخضروات، الأجبان... الزيتون، الزيت... الخ.

قد يبدو أن عمل النساء في القطاع غير المنظم (جزئي وموسمي) ومقتطع ولكن في الحقيقة، العمل (متنوع) ولكنه متواصل ومستمر على مدار السنة، والنساء يوزعن جهدهن على

المواسم (عنب، خضار، رعي، تجبين، دواجن، تجفيف وتخليل، زيتون، حصيد، ...الخ).
ورغم أن جزءاً أساسياً من العمل (غير المنظم) للنساء، دون أجر، إلا أن أهميته تكمن في قدرته على توفير سلع إضافية ضرورية تساعد على رفع مستوى المعيشة مما يقلل من الإنفاق، أي الحديث يدور عن عمل إنتاجي (سلي) وليس عن خدمات يومية (كنس، طبخ، جلي، تنظيف، تعليم...الخ).

المراجع

١. في الواقع العربي حظي باهتمام منظمة العمل العربية، فأدرجته على جدول أعمال الدورة السادسة عشر لمؤتمر العمل العربي المنعقد في بغداد في آذار ١٩٨٨.
٢. تمت قراءة مسودة قانون العمل الفلسطيني بالقراءة الأولى وينتظر القراءة الثانية.
٣. قانون العمل الأردني رقم (٢١) لسنة ١٩٦٥ - المادة (٢).
٤. قانون العمل الفلسطيني رقم (١٦) لسنة ١٩٦٤ في قطاع غزة.
٥. قانون العمل الأردني مصدر سابق - المادة ٦/٢.
٦. مأزق القطاع غير المنظم تقرير المدير العام لمؤتمر العمل الدولي - الدورة ٧٨ السنة ١٩٩١ نقلًا عن د. يوسف إلياس مصدر سابق صفح ٢٢٢ - ٢٢٥ حة.
٧. دائرة الإحصاء الفلسطينية - أطفال فلسطين - قضايا وإحصاءات صفح ٩٦ حة.
٨. دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية مسح القوى العاملة لسنة ١٩٩٧.
٩. باول سميث - العمل المنزلي على ضوء نظرية القيمة عند ماركس - ترجمة محمد داوود - لم تنتشر بعد.
١٠. شؤون المرأة - عدد ٣ - حزيران ١٩٩٢ صفح ٥٩ حة.
١١. سهير سلطي النل - مقومات حول قضية المرأة والحركة النسائية في الأردن - بيروت ١٩٨٥ صفح ٤٠ حة.
١٢. أبو حامد الغزالي - إحياء علوم الدين - دار الشعب القاهرة - السنة ١٩٧٠ - صفح ٧٤ حة.
١٣. أناليس مورز - المرأة الريفية في الضفة (دراسة في تقسيم العمل الجنسية والاقتصادية والقرابة - مجلة آفاق فلسطينية - تصدر عن جامعة بيرزيت العدد (٥) السنة ١٩٩٠ صفح ١٢٧ حة.

استخلاصات عامة

١. إن عملية تحرر المرأة والمساواة القانونية والاجتماعية لن تتم بقرار أو برفع نسبة مشاركة النساء في المراتب القيادية المؤسساتية الرسمية والأهلية والشعبية، بل عبر عملية ارتقائية نضالية أساسها مشاركة المرأة وإيمانها بدورها كعنصر حاسم في تقرير مستقبلها، وهذا مشروط بتوفر قوة (دفع ذاتية) أي حركة نسائية منظمة قادرة على استقطاب وتفعيل المرأة العاملة، والمتقنة، الفلاحية، وربة البيت، والطالبة، حول برنامج مطلبى وحقوقى بأبعاد سياسية واجتماعية واضحة، وهذا لا يلغي المطلب الداعي لإعطاء المرأة نسبة في مراكز صنع القرار والسياسة العامة (التميز الإيجابي).

٢. حل المشكلات الاقتصادية وفي مقدمتها "البطالة" سواء كانت بطالة مطلقة أو جزئية أو مقنعة، لن يتم بواسطة برامج الدعم الموسمي والتمويل المحدود وما استولده من مأسسة "الفقر" ونقيضه "التسول" على المستوى الفردي والجماعي، الرسمي وغير الرسمي، بل بخطط اقتصادية تنموية تصنع في أولوياتها إيجاد فرص عمل وقاعدة إنتاجية، قادرة على مراكمة رأس المال وإعادة إنتاج رأس المال في السوق المحلية وتركيز الاستثمار في قطاعي الصناعة والزراعة وتطوير السياحة.

٣. إلزامية التعليم وتوفير الإمكانيات المادية وذلك بفتح مزيد من المدارس في القرى والخرب وتوفير التسهيلات "المواصلات" بهدف الحد من ظاهرة التسرب المبكر للطالبات لاعتبارات اقتصادية واجتماعية.

٤. الوعي الحقوقي والقانوني للمرأة العاملة، حيث اتضح أن هناك أمية شبه مطلقة بين النساء العاملات بشأن حقوقهن الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. إن عدم امتلاك وعي ذاتي للمصالح الخاصة يعيق من إمكانية انتقال النساء من "طبقة في ذاتها" إلى طبقة لذاتها، أي الانتقال بالوعي من الذاتي إلى الموضوعي، والنضال المنفرد إلى النضال الجمعي المنظم والواعي، أي أن تكون كائنات بذاتها لا بغيرها.

٥. التعاطي مع المرأة العاملة بمرونة في أماكن العمل وفق سياسة رسمية هدفها حث وتشجيع النساء على العمل الإنتاجي وذلك:

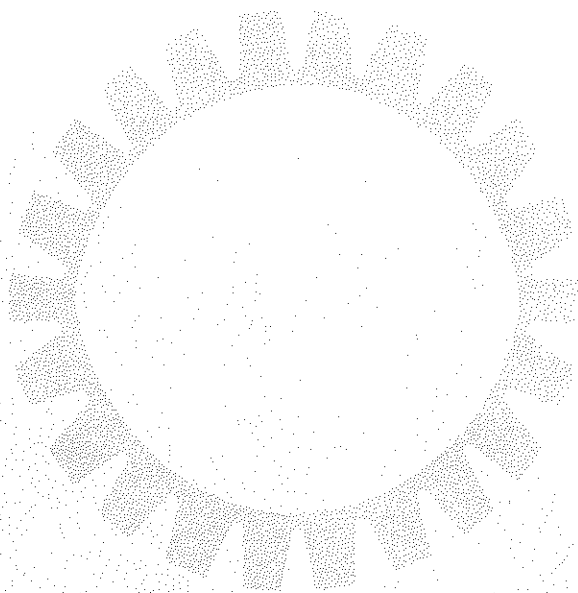
- استخدام عدد أكبر من العملات بشكل جزئي (استخدام نصف دورة إنتاجية) بحيث يسمح ذلك بمضاعفة عدد النساء العاملات ولا يقلل من الإنتاجية ولا يكلف أصحاب العمل نفقات إضافية.
- تغيير المسلمات الاجتماعية والمؤسسية بغية إعطاء المرأة العاملة مزيد من الخيارات في مكان العمل كزيادة المرونة في تنظيم العمل والتوسع في منح الإجازات الولادة وتسهيلات الرضاعة، ودفع بدل إجازة الأمومة بشكل كامل، فتح حضانات لأطفال النساء العاملات بالتعاون مع الدولة، فالأطفال مسؤولية المجتمع والدولة أساسا وليس القطاع الخاص منفردا.
- وقف سياسة التمييز في الأجور على أساس النوع الاجتماعي ولذات العمل المتماثل.
- تشجيع النساء العاملات على اكتساب المهارات العملية وزيادة مشاكنهن في الدورات التدريبية.
- توفير نظام إقراض (تعاونيات إقراض وتسويق) يساعد النساء العاملات في القطاع غير الرسمي والاقتصادي المنزلي، والذي (يشغل ويقصي) أكثر من ٨٥% من القوى العاملة النسائية عن خضم الحياة الاقتصادية وإلى حد كبير الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية، فهذا القطاع يحتاج لمزيد من الدراسة والاهتمام.
- تتعرض النساء العاملات في المشاريع الإسرائيلية لانتهاكات يومية وتتنطبق عليهن مقولة (إن المرأة مضطهدة المضطهدين) فهي ترى يوميا التمييز على أساس قومي وتعرض لاستغلال طبقي من الرأسمالية الكولونيالية، وهي ضحية الواقع والتركيب الاجتماعية الفلسطينية، مما يستوجب الاهتمام الجدي بهذه الفئة من النساء العاملات ووضعهن على أجندة المؤسسات التي تعنى بالمرأة بالعاملة الفلسطينية والحركة النقابية.
- الحد الأدنى للأجور: لا يولد فقر بسبب عدم توفر فرص عمل أو لارتفاع نسبة الإعاقة فقط، وأيضا لاتساع الفجوة في القدرة على تغطية حاجات العائلة. أي أن أجر العامل غير قادر على تغطية سوى ٦٣.٥% من حاجات العائلة عام ١٩٩٦، سوق العمل فحسب، بل وأيضا من شروط العمل وفي المقدمة تدني الأجور في السوق المحلية.
- مما يشير لملاححية تحديد الحد الأدنى للأجور بما لا يقل عن ما ورد في تقرير الفقر الفلسطيني بحوالي (١٣٠٠) شاقل.

• تراجع الدور المنظم للمرأة، خاصة الأطر والتنظيمات النسائية التي نشأة في مرحلة (الثورة المسلحة والانتفاضة الشعبية)، انكفأت بمعظمها في مرحلة ما بعد أوسلو، لتعود إلى قواعدها التقليدية محكومة بالعامل المحدد (حركة التحرر) غير قادرة بطبيعتها (منظلماتها، قاداتها وأعضائها) على مواجهة الواقع الجديد، فما أن تحللت الأحزاب والتنظيمات ودخلت دورة الأزمة البنوية وما نتج عنها من تفكك وتحلل، حتى اجتاحت الأزمة الأطر النسوية، وحولتها إلى بقايا متناثرة، غير واضحة الهوية والبنية، والجزء الأكثر ديناميكية استجاب وتحول لمؤسسات أهلية تعمل في إطار برنامج الجهات الممولة.

• لقد عجزت الحركة النسوية في تثبيت مكتسباتها، ولم تبني برنامج نسوي خاص. في مرحلة الانكفاء انتقل جزء وانخرط في أجهزة السلطة الفلسطينية، وجزء آخر تحول للعمل في المنظمات الأهلية، والغالبية ابتعدت عن العمل النسوي، ومحصلة غابت قضية المرأة بخصوصيتها وتميزها، وهذا يثير سؤال من سيعيد بناء الحركة النسوية بخصوصيتها ودورها المميز!!

• ضرورة وجود برنامج متكامل للمرأة يراعي واقع الخصوصية والعلاقة الجدلية بين الخاص والعام، والذاتي والموضوعي في إطار المرحلة وتظهرها الأساسي كمرحلة تحرر وطني أولا وتحولات اجتماعية ثانيا، والعلاقة مع الأحزاب والسلطة، وتحدي الحلقة المركزية والتصدي للقضايا الساخنة بجرأة ووحي إيداعي يراعي مستوى تطور المجتمع الاقتصادي والثقافي والتراث وفق رؤية نقدية تعبيرية ترى المسألة الحقوقية للمرأة أو مسألة الموقع التاريخي لها في بناء المجتمع، كجزء من عملية نضالية صراعية تاريخية تستوجب توفر شرط الأداة الحاملة للرؤية (البرنامج)، فالأهداف الكبرى تتطلب مشروعات كبرى وتضحيات جسيمة لبلوغها.

• أما سياسة "الطوش" المتفرقة لن تفيد وإن حصل فلن تحصد سوى الفتات، لذا لا بد من ابتداع الوسائل وتهئية الظروف التي تجعل الخسارة "المؤقتة" بعد سنة أو سنتين هي أقل لكي تمضي عملية التغيير في دربها إلى الأمام. يجب أن يكون هناك عرف وقيم ومعايير جديدة تنسب العرف القديم والقانون القديم، ويسهل مهمة التشريعات والأحكام اللاحقة بما يناسب العصر وتطورات المجتمع المحلي والدولي ويخدم في جوهره بناء مجتمع فلسطيني تسوده الحرية والديمقراطية والمساواة والعدالة.



بتمويل من المفوضية الأوروبية (EC)

