



PWSD

جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية



حالة دراسية

العاملات في صالونات التجميل
والعاملين في صالونات الحلاقة
مقارنة من منظور جندي

أعداد: الباحث لبيب طه

فريق المراجعات:

امال خريشة، رهام هلسة، سمر هواتش، هناء القيسي

هذا المشروع بدعم من



الاتحاد الأوروبي

#EU4HumanRights



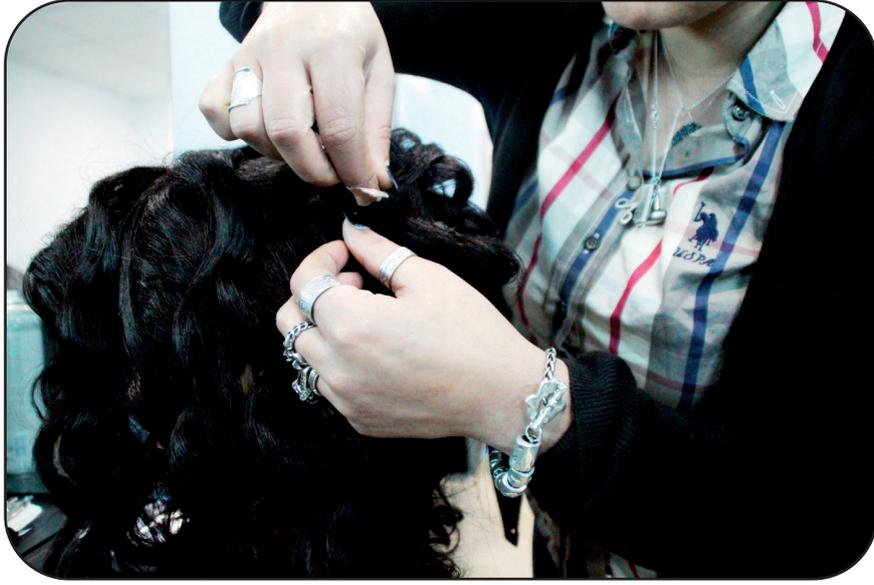
TOGETHER FOR CHANGE



مركز الديمقراطية
وحقوق العاملين
في فلسطين



جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية



حالة دراسية

العاملات في صالونات التجميل
والعاملين في صالونات الحلاقة
مقارنة من منظور جنسري

أعداد: الباحث لبيب طه

فريق المراجعات:

امال خريشة، رهام هلسة، سمر هوانس، هناء القيسي

هذا المشروع بدعم من



الاتحاد الأوروبي
#EU4HumanRights

cospe
ONLUS
TOGETHER FOR CHANGE



مركز الديمقراطية
وحقوق العاملين
في فلسطين

حالة دراسية: العاملات في صالونات التجميل والعاملين في صالونات الحلاقة مقارنة من منظور جندي

مقدمة

تسعى هذه الدراسة إلى معرفة واقع العاملات في صالونات التجميل مقارنة بالعاملين في صالونات الحلاقة من حيث الحقوق النقابية والعمالية، من خلال تناولها لموضوعات العاملات/ين في صالونات التجميل/الحلاقة نظريا وفي الأدبيات.

ومن خلال الحالة الدراسية التالية تم تسليط الضوء على الوضع النقابي للعاملات/ين في صالونات التجميل/الحلاقة، وظروف العمل، وإيجابيات وسلبيات العمل في التجميل والصالونات، حيث تم تحليل نتائج الاستمارات والتوصيات والاستنتاجات من منظور النوع الاجتماعي.

تحاول هذه الحالة الدراسية التأسيس لدراسات أكثر عمقا وشمولية رغم مواجهتها للمحددات التالية:

- ندرة الدراسات التي تناولت الموضوع، إن لم يكن انعدامها بشكل كامل.
- قلة عدد الاستبانات التي وزعت وجمعت، وفقا للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لعام ٢٠١٢، إذ أن حجم مجتمع الدراسة للعاملين في هذا القطاع تعادل ٩٤١٢ عامل وعاملة. لذا كان من المفضل أن يتم تعبئة ما لا يقل عن ١٠٠ استمارة، لكن نظرا لتجانس مجتمع الدراسة إلى حد كبير فقد اكتفينا ب(٤٩) استمارة.
- تحفظ بعض العاملات/ين عن المشاركة في الإجابة على الاستبانة أو المشاركة في النشاط البؤري لأسباب تتعلق بالأمن الوظيفي.
- معظم العاملين في صالونات الحلاقة هم مالكين لها وبالتالي كان هناك صعوبة في إيجاد عاملين غير مالكين، وهذا يدل على الانتشار النسبي للعمل بأجر بين العاملات في صالونات التجميل أكثر من العاملين في صالونات الحلاقة.

منهجية الدراسة

جمعت الدراسة ما بين منهجية البحث الكمي والكمي، حيث تم جمع البيانات الكمية من خلال الاستبانة التي قام بالإجابة عنها ٤٩ عامل/ة؛ ٢٠ منهم رجالا و٢٨ من النساء، وواحدة لم يحدد فيها النوع الاجتماعي.

ووزعت الاستبانات في كل من محافظة رام الله وطولكرم ونابلس وبيت لحم إضافة إلى قطاع غزة، وتم اعتماد المنهجية الكيفية في البحث عن طريق المقابلات والمجموعة البؤرية، بالإضافة إلى دراسة البيئة الطبيعية عمل العاملات والعاملين في صالونات التجميل والحلاقة، وذلك بهدف وصف الفروقات بين العاملات والعاملين ودراستها وتحليلها.

تم استخدام المقابلات والاستبانات ومقابلات مع العاملين والعاملات في صالونات التجميل وصالونات الحلاقة ومجموعة تركيز بؤري للنساء حضرها ثمانية من العاملات في صالونات التجميل التي تم عقدها في جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية في ٢٤ تشرين الأول ٢٠١٦ وقد أجري البحث في نهاية ٢٠١٦ بداية ٢٠١٧.

العاملات/ين في صالونات التجميل/الحلاقة من ناحية نظرية وفي الأدبيات

بالنسبة للأدبيات نادرا ما يجد المرء شيئا عن العاملات/ين في صالونات التجميل/الحلاقة في الإطار النظري أو الدراسات السابقة، وما يجده لا يكاد يتجاوز نشرات من الأخبار أو التقارير الصحفية كالحديث عن تعرض العاملات في صالونات التجميل لمخاطر عدة منها - بحسب موقع (www.darolzahra.com) - الإصابة بسرطان الغدد اللعابية بسبب التعرض للإسبراي والرغوات، مما يجعل العاملات في صالونات التجميل أكثر عرضة للإصابة بنوع نادر من السرطانات في الغدد اللعابية.

ما وجده الباحث من أدبيات سابقة، تقرير للمرصد العمالي الأردني بعنوان «العاملات في صالونات التجميل انتهاكات كبيرة تتعرض لها الكوافيرات (كانون الثاني، ٢٠١٠)» في الأردن، وجاء فيه أن العاملات هناك يعملن لساعات طويلة، وهن محرومات من الإجازات والعطل، ويعانين من تدني الأجور والنظرة الدونية للمهنة، تعدد المهام الموكلة إليهن والتي تتعدى أعمال التجميل وتدني مستوى الصحة المهنية، انعدام الاستقرار الوظيفي، عدم وجود تأمين صحي أو ضمان اجتماعي.

وفي إحدى منشورات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني بعنوان «عدد المنشآت العاملة في فلسطين حسب المحافظة وأنشطة اقتصادية مختارة، ٢٠١٢» أن عدد صالونات تصفيف وقص الشعر وأنواع التجميل الأخرى (للرجال) هو ٦١٧ صالونا، وصالونات تصفيف وقص الشعر وأنواع التجميل الأخرى (للنساء) بلغ عددها ٣٣٠٥ صالونا.

في دراسة قام بها لبيب طه وأصدرتها جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية بعنوان «حالة ووضع قوانين الحماية الاجتماعية العاملات في صالونات التجميل نموذجا» (عام ٢٠١٢)، جاء ما يلي:

- اعتبرت المستطلعة أرائهن أن العمل في الصالونات يحد من الفقر، لذا عليهن الانخراط في هذه المهنة لمواجهة آثار وضع اقتصادي صعب يسود المناطق الفلسطينية.
- كما أذهن اعتبرن أن ظروف العمل في صالونات التجميل سيئة.
- رأت المستطلعة أرائهن أن هناك ضرورة لتطبيق الحماية الاجتماعية في فلسطين.
- جاء في إجابات المستطلعة آراؤهن أن هناك صعوبات تواجه تطبيق الحماية الاجتماعية في فلسطين.

على الصعيد الفلسطيني ومن الناحية القانونية فقد نص قانون العمل الفلسطيني على حماية حقوق العاملات/ين حيث ظهر ذلك في المواد التي تحظر التمييز بين العاملين كما في المادة (١٦)؛ وحظر التمييز على أساس النوع الاجتماعي كما في المادة (١٠٠)؛ كما وكفل قانون العمل الفلسطيني الحقوق العمالية التي تناولها الفصل الأول من الباب الثالث عقد العمل وشروطه وظروفه؛ وتناولت المادة (٤٥) مكافأة نهاية الخدمة، وحرية العمل النقابي؛ الفصل الأول من الباب الخامس تطرق إلى تحديد ساعات العمل والراحة الأسبوعية والإجازة السنوية والمرضية؛ كما تناولت المادة (٩٠) ضرورة التأكيد على شروط الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل؛ وأكدت المادة (١١٦) ضرورة التأمين ضد إصابات العمل.

أما من الناحية النظرية بالكاد نجد شيئا عن العاملات/ين في صالونات التجميل/الحلاقة يتجاوز أخبارا تتعدى اهتمام جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية بهن/م عبر سلسلة ورش تثقيفية وأنشطة تخص قضاياهن/م العمالية والنقابية.

أقر مجلس الوزراء الفلسطيني القرار رقم (١١) لسنة ٢٠١٢م بشأن اعتماد الحد الأدنى للأجور في جميع مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية وهو (١٤٥٠) شيكلاً شهرياً

واقع وظروف العاملات/ين في صالونات التجميل/الحلاقة

• الواقع والظروف النقابية:

تنويه:

لا يرى الباحث تناقض من حيث عدم وجود نقابة للعاملات والعاملين في صالونات التجميل وصالونات الحلاقة، ووجود نقابة تحاول أن تظهر نفسها كأنها تدافع عن العاملات/ين وتدخلهن/م في عضويتها. الوضع المذكور يظهر محاولة نقابة أصحاب الصالونات سد الفراغ الناجم عن عدم وجود نقابة تمثل مصالح العاملات والعاملين واستثمار هذا الوضع لمصالحهم الشخصية؛ ومهما يكن الوضع فهذا نشاط نقابي بغض النظر عن من يقوم به

أو يدافع عنه أو مستواه أو مدى منطقيته وقانونيته. كان البحث يحاول قراءة وتقييم الوضع النقابي في إحدى جزئياته، ولم يقل أن هذا هو الوضع السليم أو المأمول من الناحية النقابية.

(١) في الوقت الذي أجريت فيه هذه الحالة الدراسية، لم يكن هنالك نقابة عمالية للعاملات أو العاملين في صالونات التجميل أو الحلاقة.

(٢) تنتسب العاملات في صالونات التجميل إلى نقابة أصحاب صالونات التجميل، مما يعني أن النقابة تمثل مصالح أصحاب الصالونات وليس العاملات/ين.

(٣) يتم دفع رسوم اشتراك سنوية (١٠٠ شيكل) من العاملات في صالونات التجميل لنقابة أصحاب صالونات التجميل دون أي مقابل يتلقينه بحسب ما أفدن في جلسة تركيز بؤري، أما صالونات الحلاقة فصاحب الصالون هو من يدفع لنقابته ولا يدفع عامل الحلاقة للنقابة، وذلك بحسب مقابلات شخصية وهاتفية مع أشخاص ذوي صلة بالأمر. الذين ينضمون للنقابة من عمال وعاملات الصالونات ولا يحق لهم الترشح ولا الانتخاب، وهم بحسب وصف رئيس نقابة أصحاب الصالونات السيد أشرف السوداني ينضمون كأعضاء مؤازرين.

(٤) في ظل عدم وجود نقابة تمثلهن فإن العاملات في صالونات التجميل يتواصلن مع بعضهن البعض وخاصة فيما يخص الدفاع عن حقوقهن من خلال جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية التي يجدن فيها عوناً وسنداً لهن في الدفاع عن حقوقهن العمالية، أما العاملين في صالونات الحلاقة فيتواصلون عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي ونقابة أصحاب الصالونات.

لكن في نفس الوقت هناك إيجابيات منها:

• عدم وجود شرط يفرض على العاملات أن لا ينتسبن إلى النقابات، صحيح أن هذا الشيء نظري والواقع يعيق تشكيل نقابات، لكن هذا هو الوضع السائد.

• لا يعترض أصحاب الصالونات أن تمارس العاملات لديهم عملهن في بيوتهن.

• لا يوجد تمييز ضد الأشخاص ذو الإعاقات بشكل عام. هناك نساء من ذوي الإعاقة يعملن في صالونات التجميل حسب ما تم ذكره في المجموعة البؤرية التي تم عقدها في جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية.

من ناحية حرية العمل النقابي وفاعليته فقد عارض هذه الفرضية نسبة (٧٠%) من الذكور الذين تم استطلاع آراؤهم، مقابل (٧١,٤%) من الإناث يحملن نفس الرأي. ويبدو من الطبيعي أن تكون نسبة نفي النساء لوجود حرية وفاعلية للعمل النقابي؛ فالحقوق النقابية للمرأة أقل وجوداً نتيجة للتمييز ضدها على مر التاريخ، ويحتاج لجهود جبارة لإزالتها. مع العلم أن الحق في التنظيم النقابي مكفول للجنسين، ولكن تكمن المشكلة في ممارسة هذا الحق بالخوف من الفصل من العمل أو من عدم استقلالية القرار في المشاركة المجتمعية لدى النساء.

٨٥% من الذكور و ٨٢% من الإناث يرفضون فرضية أن الدور النقابي فاعل في الدفاع عن حقوق العمال. كما أن ٩٦,٤% من الإناث مقابل ٩٠% من الذكور عارضوا فرضية حرية العمل النقابي

وفي موضوع متصل تناوله المحور الثاني من الاستبانة وهو مدى فاعلية وممارسة الدور النقابي في الدفاع عن حقوق العمال، حيث برز الاستثناء الذي أثبت القاعدة؛ فكانت نسبة رفض الإناث هذه الفرضية (٨٢%) وهي أقل من نسبة رفض الذكور التي كانت (٨٥%).

قد يبدو الأمر هنا خروجاً على المألوف، ولكن الأمر ربما يكون وراءه أكثر من سبب منها: أخطاء في المعاينة وهامش الخطأ المسموح به، أسئلة هذه المحاور قليلة وعبارة عن (٦) أسئلة من (٤٧) سؤالاً وكوسط مرجح لوزنها تبدو هامشية، ثم أن هناك (٥) أسئلة تقتضي الإجابة بنعم للإناث وربما غير متوفرة للذكور وهي: تقوم النقابات بعقد دورات وورش لتوعية العاملات/ين في صالونات التجميل/الحلاقة، لدي استعداد لتقديم شكوى في حال انتهاك أي حق من حقوقي، توجهت إلى جهات مختصة للدفاع عن حقوقي، تتدخل النقابات لصالح العاملات/ين عند انتهاك حقوقهن/م من قبل أرباب العمل، عناوين نقابات العمال معروفة ويمكن الوصول إليها.

أما المحور الثالث مدى حرية العمل النقابي للعاملات فقد كانت نسبة الإناث اللواتي عارضن فرضية حرية العمل النقابي للعاملات بنسبة (٩٦,٤%) مقابل (٩٠%) من الذكور الذين رفضوا هذه المقولة.

كما ذكر في المجموعة البؤرية التي تم عقدها في جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية، أن حرية العمل النقابي للعاملين متاحة أكثر من العاملات بفعل المحظورات الاجتماعية التي تحد من حرية المرأة في حضور الاجتماعات واللقاءات والتشبيك وغيرها.

• الواقع المهني

• هناك اكتظاظ في عدد الصالونات والمنافسة عالية في هذا القطاع، خاصة بعد التوقف عن العمل بالشرط الذي يمنع ترخيص أكثر من صالون في العمارة الواحدة؛ مما زاد عدد الصالونات ليصبح في العمارة أكثر من صالون ويشعل المنافسة.

١. كان هناك لائحة أسعار للصالونات وضعت من قبل نقابة أصحاب الصالونات لكن أُلغيت فيما بعد.

٢. للحد من فتح صالونات منافسة لا يسمح أصحاب الصالون للمتدربات في صالونات التجميل بالتدرب على كل الأعمال والخدمات التي يقدمها الصالون.

وكمقارنة بين الجنسين في هذا الموضوع نرى الفارق في البند الثالث الذي يعيق حرية المرأة في الاستقلال المهني عبر تعلم المهنة بكامل متطلباتها؛ حيث أنها أوسع مجالا وأكثر تنوعا من مهنة الحلاقة الرجالية بعد أن دخل لها الرسم بالحناء وبناء الأظافر إضافة إلى المكياج والتبليس والمانيكور وغير ذلك لتبدو عالما أوسع من مجرد حلاقة الرأس والذقن وتنظيف البشرة للرجال.

يتبدى أحد مظاهر التمييز بين العاملين من الجنسين في أن الأجور التي تتقاضاها الصالونات النسائية أعلى من تلك التي تتقاضاها صالونات الحلاقة الرجالية - على الأقل في الخدمات المتشابهة - مثل قص شعر الرأس والسشوار والصبغة؛ فمثلا للنساء قص الشعر ٥٠-١٥٠ شيكل، السشوار ٣٠-٥٠ شيكل، الصبغة ١٠٠-٥٠٠ شيكل؛ أما الرجال فقصر الشعر ٢٠-٥٠ شيكل، السشوار ١٠ شيكل، الصبغة ١٠-٢٠ شيكل.

• الواقع التعليمي:

١. معظم العاملات مؤهلات أكاديميا ومهنيا من مؤسسات معترف بها مثل معهد الطيرة، جمعية إنعاش الأسرة، «ليدي روز» وغيرها، لكن الدور الأساس في عملية التوظيف هو للخبرة وليس للشهادة.

٢. يحدث أحيانا أن يتم منح شهادة من صالون تجميل ويتم تصديقها من نقابة أصحاب صالونات التجميل، ولكن هذه الشهادة غير معترف بها من وزارة التربية والتعليم العالي أو وزارة العمل.

٣. تتطور المهنة ويستجد تخصصات جديدة فيها مثل بناء الأظافر والرسم بالحناء.

٤. ينجم عن عدم وجود جسم تمثيلي للعاملات/ين في الصالونات عدم المشاركة في دورات تدريبية في مجال عملهن/م في كثير من الأحيان.

فيما يخص السؤال عن أن الأجور للعاملات/ للعاملين حسب الكفاءات والخبرات والقدرات، إجابات المستطلعة أراؤهن كانت كالتالي: نسبة ٦٨% منهن أجابوا بنعم، ٢٩% أجابوا بلا، ٣% إجابة فارغة. بالنسبة للرجال ٦٥% قالوا نعم، ٢٥% قالوا لا، ٥% لأعرف، و ٥% إجابات فارغة. ومدى ترابط الأمرين معا يعود إلى الصالون وسمعته ومستوى خدماته التي يقدمها.

العاملات في صالونات التجميل هم أفضل تعليما على كافة المستويات من العاملين في صالونات الحلاقة. كانت نسبة من يحملن شهادة أقل من ثانوية عامة من الإناث (١٧,٩%) مقابل (٤٥%) من الذكور، حملة الثانوية العامة (٥٣,٦%) إناث مقابل (٣٥%) ذكور، شهادة الدبلوم (٢١,٤%) إناث مقابل (٢٠%) ذكور، شهادة البكالوريوس (٧,١%) إناث مقابل لا أحد من الذكور. الأرقام المذكورة تعني أن التعليم ليس هو المعيار في التوظيف، بل هناك معايير أخرى قد لا تكون بالضرورة مهنية.

يلفت الانتباه هنا ما يشبه تطابق الرأي بين الجنسين؛ ربما تدفع الصالونات الرجالية والنسائية الأجور حسب الخبرة وهذا الأمر لا شك أنه نسبي، ولكن بالمقارنة مع كلام السيد أشرف السوداني فإنه يستشف من ذلك أنه لا يوجد سلم موحد لذلك.

ظروف العمل في قطاع التجميل

• الإجازات مدفوعة الأجر:

كما ذكرت إحدى السيدات في المجموعة المركزة أنه تم إلغاء يوم الاثنين كعطلة رسمية في الصالونات مدفوعة الأجر في الضفة الغربية أما في قطاع غزة لا يعملن العاملات في صالونات التجميل يوم الاثنين إلا إذا كان هنالك حجز مسبق من قبل زبونة. بالنسبة لصالونات الحلاقة العامل يعمل لنفسه فالأمر يعود له إن عمل أم لم يعمل، أما العاملات فهن يعملن يوم الإجازة دون مقابل. وهذا يرجع إلى عدم إلزامية العطلة على العاملين والعاملات في صالونات الحلاقة وصالونات التجميل.

هناك إجازة غير مدفوعة الأجر لمدة شهرين في الشتاء (بسبب موسمية العمل في التجميل)، وفي الصيف لا يوجد إجازات نهائياً، وقد يمتد العمل في المناسبات والأعياد لمدة ١٢ ساعة، ويستمر حتى ساعات الفجر. في حال التأخير قد تكافأ العاملة بمبلغ رمزي لا يتجاوز (١٠٠) شيكل. في صالونات الحلاقة لا يوجد إجازة غير مدفوعة، ما دام العامل هو صاحب الصالون فهو يقرر متى يعطي نفسه إجازة، ثم أن مهنة الحلاقة غير موسمية بعكس صالونات التجميل حيث تكون ذروة نشاطها في فصل الصيف.

التدريب والدراسة وفترة التجربة:

يتم الخلط بين فترة التدريب خلال الدراسة والعمل تحت التجربة بعد التخرج؛ ففي حين أن ما بعد التخرج هو عمل مدفوع الأجر تحت مسمى «العمل تحت التجربة»، يتم استغلال العاملات تحت مسمى «التدريب»، والذي حصلن عليه وأنهوه خلال فترة الدراسة. أما لدى الذكور فيتم تشغيل الشباب مباشرة دون فترة تجربة، وإن كان هناك فترة تجربة فهي لا تتجاوز الثلاثة شهور.

فترة التجربة بالمعنى الشائع غير قانونية؛ فالمادة (٢٩) من قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠ تنص على أنه يجوز أن يبدأ عقد العمل بفترة تجربة مدتها ثلاثة أشهر ولا يجوز تكرارها لأكثر من مرة واحدة عند نفس صاحب العمل. الخرق القانوني يتمثل في المدة غير المحدودة والتي قد تنتهي بعدم التوظيف لتبدأ الفتاة بعدها فترة تدعى تجربة عند صالون آخر تمتد إلى مدى قد يكون غير محدود.

التفتيش ودور وزارة العمل:

لا يوجد تفتيش على الصالونات من قبل وزارة العمل حسب إفادة المستطلعات في جلسة التركيز البؤري التي تمت في جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية.

هناك تقصير في دور وزارة العمل ومفتشيها بخصوص تطبيق قانون العمل وقانون الحد الأدنى للأجور في صالونات التجميل والحلاقة حسب إفادة المستطلعات في جلسة التركيز البؤري التي تمت في جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية.

الالتزام في نصوص القانون المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية

فيما يخص السلامة والصحة المهنية في القانون واللوائح: فإن المادة (٩٠) من قانون العمل تنص على أنه بناء على اقتراح الوزير بالتنسيق مع جهات الاختصاص يصدر مجلس الوزراء الأنظمة الخاصة بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل متضمنة بصفة خاصة ما يلي:

١. وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة.
٢. الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل.
٣. وسائل الإسعاف الطبي للعمال في المنشأة.
٤. الفحص الطبي الدوري للعمال.

كما جاء في المادة (٢) من قرار مجلس الوزراء رقم (١٧) لسنة ٢٠٠٣ بنظام وسائل الإسعاف الطبي في المنشآت أنه على كل صاحب عمل أن يعد داخل المنشأة صندوقاً أو أكثر للإسعافات الطبية، مزوداً بمتطلبات الإسعاف الطبي، بحيث تكون صالحة للاستعمال،

وجاء أيضاً في قرار مجلس الوزراء رقم (٤٩) لسنة ٢٠٠٤ بلائحة الوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة في المادة (١) ما يلي:

على صاحب العمل: ١. توفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض المهنية التي قد تنجم داخل بيئة العمل. ٢. توفير وسائل معدات الوقاية الشخصية المناسبة للعاملين من أخطار العمل والأمراض المهنية كالملابس الواقية والنظارات والقفازات والأحذية وغيرها وإرشادهم إلى طريقة استعمالها والحفاظة عليها وعلى نظافتها. ٣. إحاطة العامل قبل مزاوله عمله بمخاطر مهنته وسبل الوقاية الواجب عليه اتخاذها مع مراعاة أن يعلق بمكان ظاهر تعليمات وإرشادات توضح فيها مخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها وفق الأنظمة والقرارات التي تصدر بهذا الشأن. ٤. اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية المنشأة والعاملين فيها من أخطار الحريق والانفجارات أو تخزين المواد الخطرة القابلة للاشتعال أو نقلها أو تداولها وتوفير الوسائل والأجهزة الفنية الكافية وذلك وفقاً لتعليمات الجهات الرسمية المختصة.

أما المادة (٢) فقد نصت على أن تتولى الوزارة التفتيش على المنشأة لضمان توافر الاحتياطات والتدابير اللازمة لتأمين بيئة العمل من المخاطر، وخاصة: ١. المخاطر الميكانيكية. ٢. المخاطر الفيزيائية. ٣. المخاطر الكيماوية. ٤. المخاطر البيولوجية.

هذا من ناحية النصوص القانونية، أما من حيث الواقع فقد جاءت النتائج في الاستمارة كما يلي:

- نسبة النساء اللواتي أكدن وجود أدوات للحماية من مخاطر المهنة تستعمل في مكان العمل كالقفازات والأقنعة كانت ٥٧٪، أما الرجال فكانت نسبتهم ٥٠٪.
- نفس النسبة من النساء والرجال الذين قالوا أن هناك تدريب العاملين/ات على استعمال أدوات الحماية كالقفازات والأقنعة ٥٧٪، أما الرجال فكانت نسبتهم ٥٠٪.
- قالت ١٥٪ من النساء المستطلعات أنه يجري للعاملين/ات فحوصات طبية دورية منتظمة، أما الرجال فكانت النسبة ٣٥٪.
- قالت ٥٠٪ من النساء المستطلعات أنه تتوفر ظروف صحية وسلامة عامة للعاملين/ات في أماكن العمل، أما الرجال فقال ٧٠٪ منهم ذلك.

يلاحظ أن النسب بالكاد تتجاوز ٥٠٪ ممن يرون توفر وسائل حماية أو ظروف عمل صحية في الصالونات.

الالتزام في نصوص القانون المتعلقة بانتهاء الخدمات.

وبالعودة إلى نتائج تحليل الاستبانة وخاصة المحور الرابع الذي يتعلق بالالتزام بالصالونات بقانون العمل، فقد عارض فرضية التزام الصالونات بقانون العمل (٧٠٪) من الذكور مقابل (٧١،٤٪) من الإناث.

بالنسبة للفصل التعسفي فقد نضى وجوده نسبة ٥٠٪ من النساء، ونسبة ٥٥٪ من الرجال؛ لا يلزم دائماً أن يقول رب العمل للعامل أنه مفصول حتى يفهم أنه فصل من العمل، يكفي أن يجعله عرضة للاستغلال والمعاملة السيئة وتخفيض الأجرة ليقوم العامل/ة بترك العمل.

بالنسبة لفرضية أنه يتم دفع أجره العاملات/ين في الصالونات بناء على المهام التي يقومون بها، أيد ذلك من

أيدت فرضية أن الواجبات في صالونات التجميل محددة حسب الوصف الوظيفي نسبة ٢٩٪ من النساء ونسبة ٥٥٪ من الرجال، مما يؤكد أن العاملات في صالونات التجميل يقمن بأدوار لا علاقة لها بالتجميل؛ أما الرجال فكانت نسبة من حملوا نفس الرأي تقريباً ضعف نسبة النساء مما يعني وجود هذه الظاهرة بشكل لافت في الصالونات النسائية.

النساء نسبة ٤٧٪ ورفض ذلك نسبة ٥٠٪؛ أما الرجال فأيد ذلك نسبة ٦٥٪ ورفضها نسبة ٢٠٪. وهنا تسجل مرة أخرى ظاهرة تمييز ضد العاملات بحيث يكون الوضع أفضل للرجال.

المرأة أكثر عرضة للاستغلال في الواقع الفلسطيني بفعل أن خياراتها في العمل محدودة، وهناك مهن مغلقة أمامها، وعقلية السوق التي تحكم الأسعار

تدفع المرأة ثمنها أكثر من غيرها، وإذا كانت تعيل أسرة فهي أكثر عرضة للاستغلال من أصحاب العمل. بالنسبة للرجال فان الخيارات المتاحة أمامهم افضل رغم قسوة الواقع المحلي؛ وهذا ما يفسر تقصير القانون في حماية حقوق النساء أكثر من الرجال.

إحدى الفتيات التي حضرت جلسة تركيز بؤري ذكرت أنها تركت العمل في الصالون بعد أن تبين لها أن الأجر الشهري هو (١٠٠) شيكل فقط. بالمقابل عاملي صالونات الحلاقة يأخذون نسبة من الدخل. هذا يدل أن من يعمل ويأخذ نسبة من الدخل يكون شريك وإن لم يحقق الحد الأدنى للأجور.

• إيجابيات وسلبيات العمل في قطاع التجميل والصالونات

يفيد العمل في صناعة التجميل في تعزيز الثقة بالنفس، التمكين، التعليم والتعلم، الخبرة، المعرفة بالبشر وطباعهم، الصبر، تعزيز الحس الجمالي، الاهتمام بالنظافة الشخصية والهدام، تعلم الحفاظ على أسرار العمل حسب إفادة المستطلعات في جلسة التركيز البؤري التي تمت في جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية.

أما سلبياته فهي إضافة إلى الحقوق المهضومة فإن العمل مرهق خاصة إذا أضيفت له أعباء العمل داخل البيت للمرأة، وهذا لا ينطبق على الرجال بحكم ملاحظة الأمر الواقع.

• نتائج التحليل من منظور النوع الاجتماعي:

لدى تفحص نتائج تحليل (٤٩) استبانة فقد أكدت النتائج الصورة السلبية لوضع العاملات/ين باجر في صالونات التجميل/ الحلاقة، لقد كانت النتائج تقول أن المستطلعة آراؤهن/م لا يوافقون إطلاقاً على أن هناك حرية أو فاعلية للعمل النقابي، أو فاعليته بالدفاع عن حقوق العمال، كما أن المستطلعة آراؤهن/م لا يوافقون إطلاقاً على إلزام الصالونات بقانون العمل. كما أنهن/م لا يوافقون على أن هناك حرية للعمل النقابي للعاملات والعاملين.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05%) في سوء حال عاملات وعاملتي التجميل/الحلاقة من وجهة نظر العاملات/ين في صالونات التجميل/الحلاقة (انعدام حرية العمل النقابي وعدم دفاعه عن حقوق العمال وعدم تطبيق قانون العمل) تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، حيث أن المعنوية sig بلغت قيمتها (٠,٩٢٩) وهي أكبر من ٥%.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05%) في سوء حال عاملات/عاملتي التجميل/الحلاقة من وجهة نظر العاملات/ين في صالونات التجميل/الحلاقة (انعدام حرية العمل النقابي وعدم دفاعه عن حقوق العمال وعدم تطبيق قانون العمل) تعزى لمتغير العمر، حيث أن المعنوية sig بلغت قيمتها (٠,٩٥٩) وهي أكبر من ٥%.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05%) في سوء حال عاملات/عاملتي التجميل/الحلاقة من وجهة نظر العاملات/ين في صالونات التجميل/الحلاقة (انعدام حرية العمل النقابي وعدم دفاعه عن حقوق العمال وعدم تطبيق قانون العمل) تعزى لمتغير المستوى التعليمي، حيث أن المعنوية sig بلغت قيمتها (٠,٤٢٦) وهي أكبر من ٥%.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05%) في سوء حال عاملات/عاملتي التجميل/الحلاقة من وجهة نظر العاملات/ين في صالونات التجميل/الحلاقة (انعدام حرية العمل النقابي وعدم دفاعه عن حقوق العمال وعدم تطبيق قانون العمل) تعزى لمتغير الخبرة، حيث أن المعنوية sig بلغت قيمتها (٠,٣٨٧) وهي أكبر من ٥%.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05%) في سوء حال عاملات/عاملتي التجميل/الحلاقة من وجهة نظر العاملات/ين في صالونات التجميل/الحلاقة (انعدام حرية العمل النقابي وعدم دفاعه عن حقوق العمال وعدم تطبيق قانون العمل) تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، حيث أن المعنوية sig بلغت قيمتها (٠,١٧١) وهي أكبر من ٥%.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05%) في سوء حال عاملات/عاملتي التجميل/الحلاقة من وجهة نظر العاملات/ين في صالونات التجميل/الحلاقة (انعدام حرية العمل النقابي وعدم دفاعه عن حقوق العمال وعدم تطبيق قانون العمل) تعزى لمتغير المحافظة التي يقمن ويقيمون فيها، حيث أن المعنوية sig بلغت قيمتها (٠,٨٩٤) وهي أكبر من ٥%.

١ هذه النسبة تعني اننا لو اعدنا هذا البحث او هذا الاختبار ١٠٠ مرة فانا سوف نحصل على نفس النتيجة ٩٥ مرة، وسوف تكون نسبة الخطأ في ان نحصل على نتيجة مختلفة هو خمسة مرات من اصل المئتين (٠,٠٥).

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05%) في سوء حال عاملات وعاملي التجميل/الحلاقة من وجهة نظر العاملات/ين في صالونات التجميل/الحلاقة (انعدام حرية العمل النقابي وعدم دفاعه عن حقوق العمال وعدم تطبيق قانون العمل) تعزى لمتغير مكان السكن (قرية، مدينة، مخيم)، حيث أن المعنوية sig بلغت قيمتها (0,126) وهي أكبر من 5%.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05%) في سوء حال عاملات وعاملي التجميل/الحلاقة من وجهة نظر العاملات/ين في صالونات التجميل/الحلاقة (انعدام حرية العمل النقابي وعدم دفاعه عن حقوق العمال وعدم تطبيق قانون العمل) تعزى لمتغير طبيعة العمل في الصالون، حيث أن المعنوية sig بلغت قيمتها (0,260) وهي أكبر من 5%.

كانت أغلبية المستطلعة آراؤهن/م ممن يأخذون/ون أجرا أقل من الحد الأدنى للأجور، وهو 1450 شيكل، حيث وصلت النسبة إلى (82,6%) للإناث، و (71,1%) للذكور، مما يعني أن الرجال أكثر حظا في الأجور. بمعنى آخر، 82,6% من النساء لا يتقاضين الحد الأدنى للأجور أما بالنسبة للعاملين في صالونات الحلاقة فهم يأخذون نسبة تصل إلى 50% من الأجرة عن أي خدمة يقدمونها؛ أي هم لا يعانون من الظلم ومن يأخذ أقل من الحد الأدنى للأجور من الرجال هم قلة ويعود ذلك إلى ظروف طارئة أو يعود إلى قلة الزبائن في صالونات الحلاقة.

الختامة

1. تبين وجود خروقات قانونية في عمل العاملات في صالونات التجميل تتمثل في عدم الالتزام بالحد الأدنى للأجور، تحديد ساعات العمل، عدم التزام الصالونات بالعطلة الأسبوعية، فترة التجربة غير محددة كما في القانون بمدة ثلاثة أشهر، عدم توفير شروط السلامة والصحة المهنية.
2. الأجور للنساء أقل رغم التعليم الأفضل من الرجال.
3. لا يدفع الحلاقون لنقابة أصحاب الصالونات في حين تدفع النساء للنقابة في الضفة الغربية ولا يوجد نقابة خاصة بهن. في قطاع غزة، لا توجد أي نقابة لأصحاب الصالونات ولا للعاملين أو العاملات في الصالونات في وقت إجراء الدراسة وتم تأسيس نقابة للعاملات فيما بعد.
4. ساعات العمل طويلة للنساء أما للرجال فإن كانت طويلة فالحلاق يعمل لمصلحته إن كان يضمن كرسي أو يأخذ نسبة من الأجر.
5. يؤدي غياب تطبيق القانون والمنافسة بين الصالونات واستغلال حاجة العاملات/ين للعمل لاستغلالهن/م وانتهاك حقوقهن/م مما يجعل العمل في الصالونات، خاصة النسائية منها، عملا غير محمي.

التوصيات

التوصيات الخاصة بالجهات الرسمية:

1. تطبيق قانون العمل الفلسطيني بدون استثناءات أو انتقائية، حيث أن القانون هو الفيصل الذي يجب أن يحتكم إليه الجميع.
 2. ضرورة تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور خاصة في القطاعات التي تتركز فيها النساء؛ فالنساء هن الفئات الأكثر تهميشا، ويظهر أنهن الأكثر عرضة للاستغلال.
 3. تنفيذ ما جاء في اتفاقية القضاء على الغاء كافة اشكال التمييز ضد المرأة CEDAW وخاصة المادة 11 والتي تنعلى أن: «تتخذ الدول الأطراف جميع ما يقتضي الحال اتخاذه من تدابير القضا على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس تساوي الرجل والمرأة، نفس الحقوق»^٢
- وقد صادق الرئيس على الاتفاقية دون تحفظ، وتبع لذلك وجب على كافة الجهات المعنية تنفيذ ما جاء بهذه الاتفاقية.

٢ تشير المادة 11 في اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة على حق المرأة في العمل، وتنقسم المادة الى جزئين: يشير الجزء الاول منها الى ضرورة ان تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل بشكل عام مما يضمن المساواة بين الرجل والمرأة في بيئة العمل، ويشير الجزء الثاني الى منع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضمانا لحقها الفعلي في العمل.

٤. تطوير وتحديث التشريعات القانونية في المنظومة القانونية الراهنة، وبما يجعل القوانين الفلسطينية عصرية تتماشى مع التطورات المتسارعة في هذا العصر.
٥. ضرورة إنشاء محاكم عمالية تبت في النزاعات العمالية بعيدا عن الآلية المتبعة حاليا في النظر في الدعاوي المقدمة والتي تؤدي الى تراكم القضايا لدى المحاكم لمدد طويلة.
٦. هناك ضرورة ملحة لقيام وزارة العمل بتفعيل المراقبة والتفتيش على تطبيق قانون العمل قرار الحد الأدنى للأجور؛ لأن غياب الرقابة والمتابعة والتفتيش هو مما يسبب تفشي ظاهرة الفوضى والاستغلال.
٧. ضرورة الرقابة من قبل وزارة العمل على أصحاب العمل للتأمين ضد إصابات العمل للعاملات/ين في صالونات التجميل وإجراء الفحوصات الطبية الابتدائية والدورية.
٨. العمل على تطوير التدريب المهني في مجال التجميل وتصنيف الشعر والحلاقة وضمان الاعتراف بالشهادات من قبل الجهات الرسمية.

• التوصيات الخاصة بأصحاب العمل

١. ضرورة توفير ظروف مهنية وصحية مناسبة في صالونات التجميل والعمل على توفير الوقاية من أخطار المهنة.
٢. ضرورة أن تتلاءم الأجور مع الخبرات، بحيث تكون العلاقة طردية ليزيد الراتب كلما زادت الخبرة.
٣. ضرورة تصويب أوضاع نقابة أصحاب صالونات التجميل بحيث تكون عضوية النقابة مقتصرة على أصحاب أو مالكي صالونات التجميل.

• التوصيات الخاصة بمنظمات المجتمع المدني

١. تكثيف الجهود لتشكيل نقابة للعاملات والعاملين في صالونات التجميل والحلاقة.
٢. ضرورة مشاركة العاملات/ين في الصالونات في ورشات ودورات تتعلق بالحقوق المنصوص عليها في قانون العمال والعمل النقابي للعاملات/ين في صالونات التجميل/الحلاقة، والتعاون والتشبيك مع مؤسسات ونقابات دولية للنهوض بالوضع الحالي.
٣. ضرورة التواصل مع النقابات والحركات العمالية الفاعلية في مختلف بقاع العالم لتبادل الخبرات والتعرف على آخر التطورات والمستجدات على صعيد المهنة من نواحي نقابية وقانونية ومهنية، وهذا الشيء أصبح متاحا بفعل ثورة الاتصالات الحالية.

Disclaimer: This publication has been produced with the assistance of the European Union. The contents of this publication are the sole responsibility of the Palestinian Working Woman Society for Development and can in no way be taken to reflect the views of the European Union.

تم اصدار هذه النشرة بدعم من الاتحاد الأوروبي. ان محتويات هذا هذه النشرة هي من مسؤولية جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية ولا تعكس بأي شكل من الاشكال وجهة نظر الاتحاد الأوروبي

The Palestinian Working Woman Society for Development

جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية

Website: www.pwwsd.org

Email: pwwsd@pwwsd.org