



التمكين الاقتصادي للنساء في القطاع الخاص: التمثيل والمشاركة النسوية في مواقع صنع القرار كأداة ضرورية



التمكين الاقتصادي للنساء في القطاع الخاص:
التمثيل والمشاركة النسوية في مواقع صنع القرار كأداة ضرورية

منشورات جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية

الموقع الإلكتروني: www.pwwsd.org

البريد الإلكتروني: pwwsd@pwwsd.org

إعداد



MAS

معهد أبحاث السياسات
الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

فريق البحث:

د. سامح حلاق (رئيس فريق البحث)

أ. أنمار رفيدي أ. مسيف مسيف

مساعدو البحث:

أ. بيسان اطميزة أ. وفاء البيطاوي

فريق المراجعة:

أ. بسمة الناجي أ. آمال خريشة

أعد معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) هذه الدراسة لصالح جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية.

حقوق الطبع محفوظة © جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية 2025

تم انجاز هذا البحث من قبل جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية ضمن برنامج النسوية من اجل حقوق النساء الاقتصادية FemPower، وبدعم من وزارة الخارجية الهولندية، ولا تعبر الآراء الواردة هنا بالضرورة عن المؤسسات الممولة.



تقديم:

تأتي هذه الدراسة ضمن جهود جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية الدؤوبة، لتحقيق العدالة الاجتماعية ومساواة النوع الاجتماعي في فلسطين. وتصب جهود الجمعية في هذا الصدد، في إطار واحد من الأهداف الاستراتيجية التي تعمل عليها الجمعية، وهو تحقيق التمكين الاقتصادي للنساء من منظور تحرري، باعتباره العتبة الأساس والشرط الضروري لتمكين النساء من ممارسة حقوقهن المدنية والاجتماعية والثقافية والقانونية. كما أن الجمعية تهدف من وراء العمل على التمكين الاقتصادي للنساء، للوصول بالفئات المستهدفة الى الاستقلالية الاقتصادية لتسهيل مشاركتها في كافة مناحي الحياة العامة للمجتمع.

ومنذ تأسيسها، في العام 1981 وعبر رحلتها الطويلة، سعت الجمعية دوما للدفاع عن حقوق النساء العاملات ومناصرة قضاياهن للحد من التهميش والإقصاء الاقتصادي الذي تواجهه المرأة الفلسطينية ووضع حد للعنف الاقتصادي الممارس ضدهن. كما عملت الجمعية على الضغط على صناع القرار، من أجل تغيير السياسات الاقتصادية النيو لبرالية التي تبنتها السلطة الفلسطينية منذ نشوئها منتصف العقد الأخير من القرن الأول. فقد اثبت التجارب أن السياسة المشار إليها تساهم في زيادة الهشاشة الاقتصادية في أوساط النساء، وتكرس تبعيتهن للرجل، وهو ما يؤثر على أدوارهن في الحياة العامة، وفي مراكز صنع القرار وعلى كافة المستويات، وفي الوقت عينه، تفاقم التفاوتات الطبقية والاجتماعية في فلسطين.

على صعيد ذي ارتباط، فإن تبعية الاقتصاد الفلسطيني لنظيره الإسرائيلي، وما يترتب على ذلك من غياب السيادة الاقتصادية وتفشي الفقر، خاصة بين النساء، تعد من أبرز التحديات التي يواجهها المجتمع الفلسطيني. من هنا، فإن الدراسة الحالية تمثل أداة تحليل ومصدر معرفة مهمة في فهم واقع النساء الفلسطينيات في القطاع الخاص وإلقاء الضوء على مكامن الخلل البنوي والسياسي الذي يحول دون تمكينهن.

وتشكل التوصيات التي خلص إليها فريق البحث، خارطة طريق واضحة الملامح للوصول بالنساء إلى درجة متقدمة من التمكين وتحقيق الاستقلال الاقتصادي. إلا أن تحقيق ذلك يتطلب بالضرورة توفر إرادة سياسية حقيقية وتنسيق فعال بين كافة الأطراف ذات العلاقة، بما فيها القطاع الخاص والمؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني، لخلق بيئة اقتصادية عادلة تعزز مشاركة النساء في مواقع صنع القرار، على كافة المستويات، وتوفر لهن الحماية القانونية والاجتماعية اللازمة.

وتؤكد الجمعية أن التمكين الاقتصادي للنساء ليس هدفا تنمويا مجردا، بل هو فعل تحرري مقاوم، يضمن للنساء حقهن في تقرير مصيرهن الاقتصادي والاجتماعي ويسهم في بناء مجتمع أكثر عدالة وإنصافا.

كما أن الدراسة الحالية، تأتي في إطار جهود الجمعية لتعزيز التمكين الاقتصادي للنساء في القطاع الخاص وتحديد الفجوات والعقبات التي تحول دون مشاركتهن الفاعلة في الحياة الاقتصادية. وتتجلى أهمية الدراسة في كونها تسبر غور التمكين الاقتصادي للنساء في سياقات حبل بالتحديات السياسية والاجتماعية، كما أن الدراسة تقدم إسهامات مميزة في مراكمة المعرفة وإثراء الأدبيات النسوية في الحقل الاقتصادي. يضاف إلى ذلك، أن الدراسة قد أنجزت من قبل معهد «ماس»، كواحد من المراكز البحثية المشهود لها في السياق الفلسطيني، مما يزيد من أهميتها وقيمتها العلمية.

على صعيد ذي ارتباط، فإن انتاج دراسة بهذه القيمة، وضمن أنشطة برنامج النسوية من أجل الحقوق الاقتصادية (FEM PAWER) والممول من قبل الحكومة الهولندية وينفذ في أربع دول في الإقليم، سيشكل إضافة نوعية ويساهم في إبراز الدور الاقتصادي للنساء الفلسطينيات، وفي الوقت ذاته تعميم التجربة النسوية الفلسطينية، بكافة أبعادها، والمساهمة في عولمة العمل المدني الفلسطيني في مجال تمكين النساء اقتصاديا، بوصفه تجربة رائدة يشار إليها بالبنان.

وفي الختام، تتقدم الجمعية بشكرها الجزيل للحكومة الهولندية على تمويلها السخي لبرنامج النسوية من أجل الحقوق الاقتصادية، لما قدمه البرنامج من مساهمة في تمكين النساء الفلسطينيات اقتصاديا وإظهار قضاياهن على المستوى المحلي، الإقليمي، الدولي. كما تقدم الجمعية شكرها لمؤسسة (Kvinna till Kvinna) لقيادتها المميزة للبرنامج، وتتقدم الجمعية بشكرها لفريق البحث ولمعهد «ماس» للجهود القيمة التي بذلت لإنتاج الدراسة، وتؤكد اعتزازها بالشراكة مع مؤسسات المجتمع المدني الفلسطيني كافة.

آمال خريشة

المديرة العامة

جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية

قائمة المحتويات

9	الفصل الأول: الخلفية والأهداف والمنهجية
10	خلفية
11	الأهداف
12	محددات الدراسة
13	المنهجية
15	محتوى الدراسة
17	الفصل الثاني: الأدبيات والإطار النظري والعملي
18	دراسات حول الإطار الأدبي والنظري لتمكين المرأة
23	دراسات حول النساء في القطاع الخاص الفلسطيني غير المنظم
26	دراسات حول العنف الاقتصادي وعلاقته بالتمكين الاقتصادي للنساء
33	الفصل الثالث: السمات الاقتصادية والاجتماعية للنساء العاملات في القطاع الخاص – تحليل تشخيصي
34	توزيع النساء العاملات بين القطاعين المنظم وغير المنظم في 2022
42	ظروف العمل ومقارنتها بين القطاعين المنظم وغير المنظم
45	واقع مشاركة النساء في سوق العمل بعد السابع من أكتوبر 2023 – تأثير حرب الإبادة
49	الفصل الرابع: الواقع الحالي للنساء- توجهات وتجارب النساء
50	جانب الطلب في القطاع الخاص
56	البيئة التنظيمية والقانونية لريادة الأعمال النسوية
58	المأسسة أم عدمها؟
60	العزوف عن مشاركة صاحبات الأعمال في اتحاد الغرف التجارية: أسباب وتحديات

63	المشاركة في مواقع صنع القرار كأداة للتمكين
67	المشاريع التي تملكها وتديرها النساء: شهادات حية
71	الفصل الخامس: تحليل بيانات مسح الشمول المالي الفلسطيني والكشف عن أسباب ظاهرة العنف الاقتصادي
72	نموذج التحليل القياسي
74	نتائج تحليل الانحدار الخطي
79	الفصل السادس: نتائج الدراسة: نظرة على واقع التمكين الاقتصادي للنساء
81	تمكين النساء على المستوى المناطقي
82	العلاقة ما بين العمل على جانبي العرض والطلب والعنف الاقتصادي
83	الحاجة كمُهدىء للعنف الاقتصادي في القطاع غير المنظم
84	العنف الاقتصادي المؤسسي والتمثيل النسوي
86	أثر التحصيل الأكاديمي على تمكين النساء وتعزيز وجودهن في مواقع صنع القرار
87	التمثيل النسوي لدعم المنشآت النسوية
87	التغير البنوي لتعزيز التمكين والاستقلال الاقتصادي للنساء
89	الفصل السابع: توصيات وتدخلات لتمكين النساء اقتصادياً
90	التغيير على مستوى بنوي
91	مواقع صنع القرار على المستوى التمثيلي
93	تقليص العنف الاقتصادي المؤسسي
95	التمكين الاقتصادي للمنشآت
97	المراجع
105	الملاحق

قائمة الجداول:

الرقم	موضوع الجدول	الصفحة
1	جدول 1-3: توزيع العملات حسب نوع التجمع الجغرافي في القطاعات المختلفة لعام 2022	34
2	جدول 2-3: مشاركة النساء في الأنشطة الاقتصادية المختلفة في فلسطين، 2022	37
3	جدول 3-3: نسب مشاركة النساء في سوق العمل الفلسطيني وفق المؤهل التعليمي، 2022	41
4	جدول 4-3: أبرز مؤشرات ظروف عمل النساء في سوق العمل الفلسطيني، 2022	44
5	جدول 5-3: أبرز مؤشرات عمالة النساء حسب قطاع العمل في 2022 والرابع 2023	46
6	جدول 1-4: عدد التجار الجدد بحسب الجنس، 2020-2024	51
7	جدول 2-4: عدد المالكين والمساهمين في الشركات الجديدة المسجلة بحسب الجنس، 2020-2024	53
8	جدول 3-4: عدد المخولين بالتوقيع بحسب الجنس، 2020-2024	55
9	جدول 4-4: عدد النساء والرجال العاملين في القطاع العام بحسب المسمى الوظيفي، 2021	64
10	جدول (1-5): العلاقة بين كون المستجوب أنثى والتحكم بالدخل	75

قائمة الأشكال:

الرقم	موضوع الجدول	الصفحة
1	شكل 3-1: توزيع النساء العاملات حسب القطاعات في محافظات الضفة الغربية، 2022	35
2	شكل 3-2: توزيع عمالة النساء المنظمة وغير المنظمة وفق الأنشطة الاقتصادية في فلسطين، 2022	38
3	شكل 3-3: توزيع النساء العاملات حسب نوع المهنة في سوق العمل الفلسطيني، 2022	39
4	شكل 3-4: توزيع عمالة النساء بين المنظمة وغير المنظمة وفق نوع المهنة، 2022	40
5	الشكل 4-1: نسبة النساء المسجلات في السجل التجاري حسب المحافظة والسنة في الضفة الغربية	52
6	الشكل 4-2: نسبة النساء من المالكين والمساهمين في الشركات الجديدة المسجلة حسب المحافظة والسنة، 2022-2024	54
7	الشكل 4-3: نسبة النساء المسجلات في السجلات التجارية في الضفة الغربية، 2023-2024	55
8	الشكل 4-4: نسبة النساء المفوضات بالتوقيع في الشركات الجديدة حسب المحافظة والسنة، 2022-2023	56
9	الشكل (5-1): توزيع نقاط مدى المعرفة بالثقافة المالية في مسح الشمول المالي 2022 بناء على الجنس	73

ملاحق الدراسة:

الرقم	موضوع الجدول	الصفحة
1	ملحق (1): قائمة المقابلات	106
2	ملحق (2): قائمة حضور المجموعة البؤرية	107
3	ملحق (3): جدول (A.1): الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة	108
4	ملحق 4: الجدول (A.3): العوامل المؤثرة في تحكم الأفراد في دخلهم	111



الفصل الأول: الخلفية والأهداف والمنهجية

1-1 خلفية

يعد القطاع الخاص أكبر مشغل للنساء في فلسطين، حيث تعمل 66.3% من النساء فيه، بنسبة 66.9% في الضفة الغربية مقابل 63.7% في قطاع غزة للعام 2022. وعلى الرغم من أن نسب مشاركة النساء في سوق العمل تزداد -حتى وإن كان ببطء- فإن هذه الزيادة لا تُترجم في تحصيل النساء حقوقهن الاقتصادية والاجتماعية في سوق العمل. في القطاع الخاص تحديداً، ما نسبته 25% من النساء فقط لديهن عقود عمل، بينما تعمل البقية دون عقد عمل، بالتالي فإن حوالي 25% من النساء في القطاع الخاص يعملن دون حماية مدفوعة أو مكفولة قانوناً. ذلك إضافة إلى كون النساء في القطاع غير الرسمي، واللواتي شكلن قبيل العدوان الحالي حوالي 32% من إجمالي النساء العاملات في فلسطين، بطبيعة الحال أكثر عرضة للانتهاكات الاجتماعية والاقتصادية بالتحديد أثناء الأزمات.

تعد مشاركة النساء في اتخاذ القرارات والمناصب القيادية محدودة حتى اللحظة، وعند مراجعة الأطر التنظيمية للقطاع الخاص ومنشآته نجد تجلياً لظاهرة «السقف الزجاجي» بشكل صارخ. على مستوى الأطر التمثيلية والتنظيمية للقطاع الخاص، نجد أن نسبة النساء في مجالس إدارة الغرف التجارية والصناعية والزراعية لا تتجاوز 1% بينما يُشكل الرجال بقية الأعضاء، كذلك الأمر بالنسبة لمجالس الإدارة في منشآت القطاع الخاص والمناصب الإدارية العليا داخل المنشآت، حيث يُشكل غالبيتها الرجال. يغدو هذا أمراً في غاية الأهمية، حيث إن إشغال الرجال مناصب أعلى ضمن التسلسل الهرمي المؤسسي قد يُحيل إلى إسقاط وجهات نظر ثقافية حول عمل النساء داخل المؤسسات مما يؤثر في أدوارهن داخل المنشآت. حتى على مستوى المنشآت المنزلية والمشاريع الأسرية، فإن عدد المشاريع المملوكة للنساء لا يتجاوز خمس المشاريع الكلية، بينما تعود ملكية بقية المشاريع لرجال، تُشغل في غالبيتها الرجال (فيما نسبة العاملات فيها لا تتجاوز 13.5% من مجموع العاملين). الأهم من ذلك، أن 90% من النساء العاملات في المشاريع الأسرية في القطاع الخاص يعملن دون أجر مقابل 63% من الرجال الذين يعملون دون أجر، وذلك بحسب بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للقطاع غير المنظم للعام 2023.

يُشير مسح العنف في المجتمع الفلسطيني الذي قام به الجهاز المركزي للإحصاء عام 2019 بأن 20.5% من النساء المتزوجات أو اللواتي سبق لهن الزواج (15-64 سنة) قد تعرضن للعنف الاقتصادي «على الأقل مرة واحدة» من قبل أزواجهن في فلسطين؛ والذي قد يُشير إلى حالات «الطلب من الزوجة معرفة كيفية صرفها للمال، التصرف بأموالها الخاصة، منعها من العمل، التصرف بإيراتها دون موافقتها، وإجبارها على الاستقالة... الخ». تعتمد النساء في فلسطين بشكل واضح على الرجال من الناحية المالية، ويرجع ذلك إلى مجموعة عوامل اجتماعية وثقافية تُحيل الشؤون المالية وقراراتها إلى الرجال في العائلة. لا يتعلق ذلك فقط بالقضايا المالية المشتركة للعائلة فحسب، بل يتعداه ليشمل قدرات النساء وقراراتهن فيما يتعلق بمكتسباتهن الاقتصادية؛ نجد أن نسبة النساء اللاتي تتحكم بدخلها بشكل تام في فلسطين لا تتعدى 63%، بينما يتحكم 80% من الرجال بدخلهم بشكل تام.

إلا أن العنف الاقتصادي قد يتعدى ذلك العنف الذي يتم في إطار العائلة، ليشمل جُملة التمييز القائم على أساس الجنس في سوق العمل والمنشآت المختلفة، والتي تشمل التمييز في الأجور والرواتب، التمييز في الامتيازات والعلاوات بما فيها الترقّيات إلى المناصب العليا، الاستغلال وما يُحيل إلى توظيف النساء في وظائف ذات الأجور المنخفضة أو محدودة الأمان الوظيفي، وغيرها. على مستوى فلسطين، جنت حوالي 33 ألف امرأة يعملن في القطاع الخاص بالمعدل 1,291 شيكل شهرياً في عام 2022، أي أن 30% من النساء العاملات في القطاع الخاص حصلن على أقل من الحد الأدنى من الأجور، بينما جنى الرجال بالمعدل 1,516 شيكل شهرياً،

وبذلك يمكننا اعتبار هذا أحد أشكال العنف الاقتصادي الذي تُعاني منه النساء في القطاع الخاص. لهذا من الضروري تعزيز وجود النساء أولاً في مواقع صنع القرار على المستوى المؤسسي لضمان حماية النساء وحقوقهن داخل المنشآت، وثانياً في الغرف التجارية والصناعية والتجارية لما لذلك من أهمية في دعم النساء العاملات في القطاع الخاص ومنشأتهن ومعالجة الفجوات المتعلقة في التمثيل في مواقع صنع القرار، وتعزيز الشمولية الجندرية لعملية صنع القرارات بما يتعلق بالنساء في القطاع الخاص.

2-1 الأهداف

تهدف الدراسة إلى تقديم:

1. مسح شامل لوضع النساء في القطاع الخاص وذلك لتحديد الفجوات في بيانات النساء في القطاع الخاص، ويشمل ذلك:
 - استعراض السمات الاقتصادية والاجتماعية للنساء العاملات في القطاع الخاص.
 - تحديد الفروقات في الأوضاع الاقتصادية-الاجتماعية للنساء العاملات ما بين النساء العاملات في القطاع الخاص المنظم مقابل غير المنظم.
 - تحديد القطاعات الأساسية التي تعمل بها النساء في كل من القطاع المنظم وغير المنظم بما يتعلق بالحصول على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية.
2. تحليل واقع مشاركة النساء في مواقع صنع القرار في الأجسام التمثيلية والتنظيمية للقطاع الخاص، ويشمل ذلك:
 - تحديد المعيقات التي تحول دون وصول النساء إلى مواقع صنع القرار.
 - عزوف النساء عن المشاركة في اتحادات الغرف التجارية والصناعية والزراعية.
 - أثر تمثيل النساء في الأجسام التمثيلية والتنظيمية على حصول النساء على حقوقهن العمالية والاقتصادية في القطاع الخاص في المنشآت الرسمية وغير الرسمية.
 - معرفة توجهات النساء العاملات في القطاع الخاص حول اتحادات الغرف التجارية وفعاليتها في تمكين النساء اقتصادياً بشتى الطرق.
3. تحليل واقع تبوء النساء مواقع صنع القرار في منشآت القطاع الخاص، ويشمل ذلك:
 - تحليل لمواقع النساء في البنية المؤسسية الهرمية لمنشآت القطاع الخاص.
 - أثر وجود النساء في مواقع صنع القرار ضمن البنية المؤسسية على تطبيق قانون العمل داخل المؤسسات والحد من التمييز القائم على أساس الجنس.
 - علاقة ضعف تمثيل النساء في مجالس الإدارة والإدارة التنفيذية بتمكين المرأة اقتصادياً ارتباطاً بالسياسات المؤسسية والحصول على الامتيازات والحقوق المكفولة بالقانون وكذلك الحقوق المستحقة بحسب كل مؤسسة.

- الوقوف على أهم معيقات وصول النساء لمناصب عليا داخل الهرم المؤسسي ومواقف النساء وآرائهن تجاه الهرم الوظيفي في منشآت القطاع الخاص.

- أهمية تمثيل النساء في المجالس الإدارية على خلق بيئة عمل متكافئة جندرياً ومحفزة اقتصادياً.

4. الكشف عن ظاهرة العنف الاقتصادي التي تُعاني منه النساء، ويشمل ذلك:

- تحديد أبرز أوجه العنف الاقتصادي التي قد تُعاني منه النساء، واختلاف ذلك بين القطاعين الرسمي وغير الرسمي، بالتحديد فيما يتعلق بالأجور والرواتب، الامتيازات، الحقوق العمالية، والترقيات والعلاوات.

- تحديد أبرز الجهات ذات العلاقة في الحد من العنف الاقتصادي تجاه النساء العاملات وفعاليتها في حماية حقوق النساء الاقتصادية بما في ذلك الائتلافات النسوية العاملة في المجتمع، وزارة العمل، وسلطة النقد الفلسطينية، وهيئة سوق رأس المال، لما لها من علاقة بصياغة الاستراتيجيات والسياسات المالية، الاقتصادية، والعمالية، ودورها في تعزيز شموليتها الجندرية.

3-1 محددات الدراسة

موضوع الكشف عن ظاهرة العنف الاقتصادي التي تُعاني منه النساء في المجتمع الفلسطيني وفي القطاع الخاص المنظم وغير المنظم أمر في غاية التشعب والتعقيد، ولا يمكن تناوله في دراسة واحدة، كونه يشتمل عدة جوانب بما في ذلك المشاريع المنزلية، وهذا يتجاوز عمل المرأة في القطاع الخاص. إذ تتعرض النساء إلى العديد من قضايا العنف الاقتصادي مثل عدم مقدرة المرأة التصرف بأموالها بما في ذلك سيطرة الزوج على الموارد المالية للزوجة، إجبارها على الإقدام على صفقات مالية مثل الاقتراض، رهن عقار تملكه أو إصدار شيكات من حسابها، حرمان الإناث من الميراث، حرية التصرف بالموارد المشتركة بين الزوجين، لوم المرأة بأنها غير منتجة اقتصادياً، وجود بيئة عمل ضعيفة للنساء وفرص عمل محدودة، وضعف ملكية النساء للأراضي والعقارات والحيازات الزراعية.

هذه موضوعات شائكة وكل موضوع منها بحاجة للدراسة كحالة منفصلة. في هذا البحث سيتم التطرق للموضوعات الأساسية ذات العلاقة بالقطاع الخاص مع التطرق جزئياً لبعض موضوعات الحقوق الاقتصادية للمرأة. لذلك هذا البحث لا يشمل ما يلي:

- مدى فاعلية مفتشي وزارة العمل في الكشف عن الانتهاكات بحق النساء.
- تقييم فعالية وجود نظام قضائي ونظام عقوبات رادع بحق المخالفين.
- قضية الميراث كإحدى قضايا العنف الاقتصادي الذي تواجهه النساء.
- العنف الأسري التي تواجهه المرأة الفلسطينية.
- البيئة القانونية غير المحفزة للتمكين الاقتصادي.
- النساء المهمشات بشكل متقاطع كالنساء ذوات الإعاقة أو النساء اللواتي يتزأسن أسراً.
- مع الأخذ بالاعتبار التطرق جزئياً إلى:

- أ. وضع آليات سياساتية لتحويل المشاريع النسوية من إغاثية إلى تنموية كي تحقق تقدماً حقيقياً في الاقتصاد الفلسطيني.
- ب. مدى وجود ظاهرة العنف الاقتصادي على الصعيد المناطقي بين الضفة الغربية وقطاع غزة، أو الخصائص الديمغرافية التي ترتبط بوجود العنف الاقتصادي.

4-1 المنهجية

لتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع الخطوات التالية:

1. مراجعة مكتبية (Desk Research):

- إجراء مراجعة شاملة لجميع البيانات والدراسات والتقارير الموجودة ذات الصلة بالموضوع.
 - مراجعة الخطط والاستراتيجيات الحكومية والاتفاقيات الدولية التي تلتزم بها دولة فلسطين ذات الأثر على موضوعات التمكين الاقتصادي للنساء والتمثيل والمشاركة الفعالة لهن في مواقع صنع القرار والأجسام التمثيلية المختلفة.
 - مراجعة سريعة للبيئة القانونية للعمل والتشريعات المتعلقة بالعمل والقضاء على التمييز المبني على أساس الجنس في مكان العمل.
 - يتم عبر هذه المراجعة تحديد أبرز الفجوات البيانية فيما يتعلق بالنساء العاملات في القطاع الخاص بشقيه المنظم وغير المنظم تمهيداً لجسرها في العمال الميداني. كذلك، يتم عبر المراجعة تحديد أهم الموضوعات والعلاقات ما بين التمكين الاقتصادي للنساء والأجسام التمثيلية والإدارية في القطاع الخاص للتركيز عليها في العمل الميداني.
- وقد استفاد فريق البحث من المراجعة المكتبية في:
- تحضير أسئلة محورية شاملة تغطي جميع الموضوعات التي تُعالجها الدراسة وتشمل على معلومات أساسية، ومعلومات تشخيصية لخصائص النساء الديموغرافية وكذلك الاقتصادية والاجتماعية، والتمثيل والمشاركة، ومواقف وآراء النساء حول التمثيل والمشاركة في الأجسام التمثيلية المختلفة. وكذلك مواقع صنع القرار.
 - بناء نموذج قياسي بمعادلات رياضية باستخدام تقنية الانحدار الخطي لقياس المتغيرات وأثرها، وذلك بالاعتماد على بيانات مسح الشمول المالي.
 - تحديد أبرز القطاعات التي تنشط فيها النساء لاختيار عينة مقصودة للمقابلات للنساء العاملات في القطاع الخاص الرسمي وغير الرسمي من كافة المحافظات والقطاعات الاقتصادية، وإجراء مقابلات معمقة للحصول على معلومات أكثر تفصيلاً لتحليل ظاهرة العنف الاقتصادي وحيثياتها داخل الأسر والمؤسسات، وكذلك العنف الاقتصادي والوظيفي ضمن المنشآت الاقتصادية والبنية الهرمية المؤسساتية.

2. مقابلات شبه منتظمة (Semi-Structured Interviews)

- إجراء مقابلات شبه منتظمة مع مجموعة من الجهات ذات العلاقة بما في ذلك ممثلين عن اتحادات الغرف التجارية والصناعية والزراعية في المحافظات المختلفة، مجالس إدارة شركات في القطاع الخاص، مؤسسات مجتمع محلي عاملة في مجال التمكين الاقتصادي ومشاركة النساء في صنع القرار (مُلحق 1). وإجراء مقابلات شبه منتظمة مع نساء تملك وتدير منشآت اقتصادية تعمل فيها النساء لتحديد أبرز مُعوقات وتحديات المشاركة في مواقع صنع القرار وكذلك لتحليل أثر إدارة النساء للمنشآت على أوضاع النساء الاقتصادية والاجتماعية فيها (مُلحق 1).

3. مجموعة بؤرية:

- عقد مجموعة بؤرية في محافظة أريحا والأغوار لجسر الفجوة في البيانات فيما يتعلق بالعاملات في قطاع الزراعة والتصنيع الغذائي. شاركت في المجموعة البؤرية 13 امرأة تملك وتدير مشاريع زراعية ومشاريع للتصنيع الغذائي (مُلحق 2). وركزت المجموعة البؤرية على تحديات قيادة أعمال النساء في هذا القطاع وبالتحديد في محافظة أريحا، وبالتحديد فيما يتعلق بالمشاركة في الغرف التجارية والاستفادة من مشاريعها، ومن ناحية الاستفادة من التسهيلات المالية والائتمانية.

4. تحليل كمي للبيانات:

استخدام بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، وتحليل كمي وصفي لعينة تضم حوالي 50 ألف استجابة، والتي تُعطي صورة تفصيلية وشاملة عن واقع مشاركة النساء الاقتصادية والشمول المالي لها، وذلك بالاعتماد على مسح القوى العاملة لسنة 2023/2022، ومسح القطاع غير المنظم للعام 2022 حيث يتم التطرق إلى الفجوات بين النساء بحسب مجموعة من المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، والتي شملت تحليل الموضوعات التالية ما بين النساء العاملات في القطاع العام، والقطاع الخاص بشقيه الرسمي وغير الرسمي:

- ◀ الخصائص العامة للنساء العاملات في الثلاثة قطاعات (العمر، التعليم، نوع التجمعات السكنية والمحافظات، ومعدل الأجور).
- ◀ التوزيع النسبي للعاملات من حيث المهنة والموقع في الهرم الوظيفي (وظائف عليا، تقنية، ووظائف أولية).
- ◀ الفجوات في ظروف العمل بين النساء العاملات، ويغطي هذا العديد من الموضوعات، مثل، وجود عقد عمل موقع مع رب العمل، وأتعاب نهاية خدمة، والتأمين الصحي، وغير ذلك.
- ◀ تحديد أبرز النشاطات الاقتصادية التي تنشط فيها النساء مع إيضاح فرص توزيعها بحسب القطاعات الثلاثة.

- تحليل نموذج انحدار لواقع الشمول المالي والعنف الاقتصادي للنساء باستخدام مسح الشمول المالي للعام 2022، والذي شمل تحليل مجموعة من الخصائص، كالتعليم، المشاركة في سوق العمل، امتلاك الأصول، والحالة الاجتماعية، على سبيل المثال لا الحصر، على واقع سيطرة النساء على دخلهن.

5. تثليث البيانات وتحليلها (Triangulation of Data and Analysis) أي تحليل البيانات بالاعتماد على ثلاثة مصادر وإجراء تحليل مقارن للتأكد من صحة الاستنتاج.

- تثليث البيانات التي تم جمعها من المقابلات وبيانات المسوح السابقة لرسم صورة شاملة تجمع ما بين جانبي الطلب والعرض في سوق العمل حول أوضاع النساء العاملات فيما يتعلق بأهداف البحث المرتبطة بتحليل العلاقة ما بين التمثيل والمشاركة في الأجسام التنظيمية والتمثيلية للقطاع الخاص بتمكين النساء اقتصادياً والحد من ظاهرة العنف الاقتصادي.
- ونبعت أهمية هذا التحليل في كونه يساعد في صياغة توصيات وتدخلات سياساتية تأخذ بجانب العرض والطلب.

6. عقد ورشة عمل للدراسة وإجراء التعديلات اللازمة بناءً على الملاحظات والمداخلات من ذوي العلاقة وبالتحديد فيما يتعلق بقسم التوصيات. وقد شملت الورشة عرض للمسودة الأولى من الدراسة بما في ذلك نتائجها وتوصياتها، ومن ثم نقاش مفتوح حول النتائج وتوصيات لتطوير الورقة بحسب أهدافها المتنوعة.

1-5 محتوى الدراسة

نستهل هذه الدراسة بمراجعة لأبرز الأدبيات التي تُناقش أهداف الدراسة المُتعددة، والتي شملت مشاركة النساء في سوق العمل في فلسطين، عمل النساء في القطاع غير الرسمي وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، وكذلك مشاركة النساء في مواقع صنع القرار. منها تنطلق الدراسة لاستعراض التحليل لجانبي العرض والطلب وكذلك الشمول المالي عبر ثلاثة فصول تحليلية وصفية، الأول يُقدم تشخيص وصفي لواقع مشاركة النساء في سوق العمل، والثاني يُقدم تحليل كمي لريادة أعمال النساء، والثالث يُقدم تحليل اقتصادي لواقع الشمول المالي للنساء. استند الفصل الأول إلى التحليل الكمي الوصفي، أما الثاني فاستند إلى التحليل الكمي لمقابلات ومجموعة بؤرية، أما الثالث فيعتمد على تحليل لنموذج انحدار خطي لمسح الشمول المالي. كون الأقسام الثلاثة تُقدم تحليلاً وصفيًا لكل موضوع أو قطاع على حدة، فلاحقاً لهذه الفصول، يستعرض فصل النتائج تحليلاً لتثليث البيانات التي تم استعراضها في الثلاثة فصول السابقة، لإنتاج صورة شاملة لواقع النساء تشمل نتائج الفصول الثلاثة، فيما يتعلق بمشاركة النساء في سوق العمل وأوضاعهن الاقتصادية-الاجتماعية، ومشاركتهن في مواقع صنع القرار وانعكاس ذلك على أوضاعهن الاقتصادية والاجتماعية، وعلى الشمول المالي لهن. ونختتم الدراسة بمجموعة من التوصيات.



الفصل الثاني:

الأدبيات والإطار النظري والعملي

يستعرض هذا الفصل أبرز الدراسات حول واقع المرأة في سوق العمل الفلسطيني على جانبي العرض والطلب، مع توضيح أبرز المعوقات أمام تمكين المرأة الاقتصادي بحسب الدراسات السابقة.

2-1 دراسات حول الإطار الأدبي والنظري لتمكين المرأة

يعد التمكين الاقتصادي للمرأة حجر الزاوية في تعزيز مشاركتها في سوق العمل وخفض معدلات الفقر في الدول النامية. فزيادة مشاركتها تُحدث تحولاً اقتصادياً، حيث تشير الدراسات إلى أن وصولها لمستويات مماثلة للرجال يفتح آفاقاً واسعة للنمو، كما يتضح من مساهمتها في رفع الناتج المحلي الإجمالي في دول مثل الولايات المتحدة، واليابان، والإمارات، ومصر. ولا يقتصر التمكين على الجانب المالي، بل يعزز مكانتها الاجتماعية ويمنحها الاستقلالية، خاصة في المجتمعات الأبوية. كما يُعد عنصراً حاسماً في تحقيق التنمية المستدامة، حيث يزيد من مستويات الناتج والإنتاجية ويقلل من التفاوت في الدخل. وعلى الصعيد العالمي، يمكن للقضاء على الفجوة بين الجنسين أن يزيد الناتج المحلي الإجمالي العالمي ويحسن مستوى المعيشة بين الشعوب النامية مما يعود بالنفع على هذه الدول ويحسن سبل عيشها (Naveed et al., 2023).

يؤثر شكل الهيكلية الاقتصادية على زيادة اندماج المرأة في سوق العمل، وتفتح آفاقاً جديدة لاستيعاب المزيد من القوى العاملة من الجنسين. يتجلى ذلك بشكل خاص في الاقتصادات التي تعتمد على قطاعات إنتاجية متنوعة كالصناعة والتجارة، حيث تتمتع هذه القطاعات بقابلية للتوسع وخلق فرص عمل جديدة من خلال زيادة الإنتاج والتوسع في الأسواق. إلا أن معظم الاقتصادات العربية، بما في ذلك الاقتصاد الفلسطيني، تعتمد بشكل أساسي على قطاع الخدمات، الذي يتميز بقابلية أقل للتوسع وخلق فرص عمل مقارنة بالقطاعات الأخرى.

يعتمد قطاع الخدمات بشكل كبير على القطاع العام، الذي لعب دوراً هاماً في استيعاب القوى العاملة من النساء، وساهم بنسبة كبيرة في رفع مشاركة المرأة في القوى العاملة، لا سيما في دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (Assaad et al., 2020). ومع ذلك، قد تصل قدرة القطاع العام إلى مرحلة يعجز فيها عن استيعاب المزيد من العمالة، خاصة مع زيادة عرض العمالة، وخاصة للنساء، بعد ارتفاع المستوى التعليمي لهن وزيادة رغبتهن في الانضمام إلى القوى العاملة. يؤدي ذلك إلى ما يُعرف في الأدبيات الاقتصادية بـ «مفارقة ميناء» (MENA paradox)، والتي تعني انخفاض معدلات مشاركة النساء في سوق العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، رغم ارتفاع مستويات التعليم وانخفاض معدلات الخصوبة. فقد بلغت مشاركة النساء في القوى العاملة 19% عام 2021، مقارنةً بالمتوسط العالمي 47%. وترجع الدراسات هذا الانخفاض لأسباب اقتصادية وسياسية أكثر منها ثقافية، حيث تفضل النساء العمل في القطاع العام بسبب مميزاته، إلا أن تقلصه نتيجة الأزمات الاقتصادية أدى إلى ارتفاع بطالة النساء. ورغم التطور في عوامل العرض، مثل انخفاض معدلات الخصوبة وتأخر سن الزواج، بقيت مشاركة النساء محدودة. وتشير الدراسات إلى أن التغيرات الهيكلية في الاقتصادات قللت فرص القطاع العام دون تعويضها بزيادة في وظائف القطاع الخاص الرسمي، ما جعل البطالة وعدم المشاركة الخيارين الوحيديين للنساء المتعلّقات في المنطقة (Assaad et al., 2020; Lassassi and Tansel, 2022). وعلى الصعيد الديموغرافي الاجتماعي، يتأثر توقيت وطول فترة مشاركة النساء بعوامل مثل العمر، الزواج، والحالة الاجتماعية. أما التعليم، فيبقى عاملاً رئيسياً لفتح آفاق اقتصادية جديدة للنساء وزيادة فرصهن في التوظيف. فمن خلال التعليم، تكتسب المرأة المهارات والمعرفة اللازمة للمنافسة في سوق العمل ولتحسين وضعها الاقتصادي والاجتماعي.

تلعب الظروف الاقتصادية دوراً محفزاً لبعض النساء لدخول سوق العمل، وذلك بهدف دعم دخل الأسرة، وهو ما يُعرف بتأثير «العامل المُضاف»¹. يظهر هذا التأثير بوضوح خلال فترات الركود الاقتصادي أو الأزمات، حيث تضطر النساء في أوقات الحروب، على سبيل المثال، للمشاركة في سوق العمل بسبب غياب المُعيل أو تأثره (Hallaq and Daas, 2024).

وفي سياق الحديث عن تأثير العامل المُضاف، نلاحظ أنه لطالما كان للمرأة الفلسطينية دور اقتصادي لا يستهان به انطلاقاً من الأوضاع السياسية التي عاشتها فلسطين في ظل الاحتلال الإسرائيلي. فكان للنساء دوراً اقتصادياً هائل مع تصاعد وتيرة اعتقالات أرباب الأسر الرجال في الانتفاضتين الأولى والثانية في كلٍ من الضفة الغربية وقطاع غزة عبر الاقتصاديات المنزلية (تراكي، 2008؛ جونسون، 2008؛ كَتَّاب، 2008؛ أسعد، 2021؛ وجونسون وأبو نحلة، 2010). وأطرت هذه الدراسات عمل المرأة ضمن مفاهيم تتعلق بالمقاومة اليومية للاحتلال، استراتيجيات المواجهة والصمود، والتكيف المقاوم. في الأدبيات الحديثة، أُدخل مصطلح ريادة الأعمال ليصف إنشاء النساء لمشاريع اقتصادية تدر الدخل لهن، ومع أن التأطيرات الحديثة لا تقوم بتأطير عمل النساء ضمن إطار سياسي مرتبط بوجود الاحتلال، إلا أنها تتشابه في كونها تُحل دور النساء في تلك الفترات من حيث هدف نشاط النساء الاقتصادي. تجد هذه الدراسات بأنه غالباً ما تكون ريادة الأعمال للنساء في فلسطين مدفوعة بالحاجة الاقتصادية لتأمين الاحتياجات الأساسية الاقتصادية والاجتماعية لعائلاتهن مثل التأمين الصحي، والخدمات الصحية والتعليمية الأخرى (Sultan, 2016; Althalathini et al., 2021; Bargawi et al., 2022; Shamieh and Althalathini, 2021). ولهذا، فحسابات الربح والخسارة فيما يتعلق بالدخل والربح الذي يدره مشروعها، يُقاس بقدرتها على توفير الاحتياجات الأساسية، وليس بالضرورة بحسب الربح الصافي للمشروع (Xheneti et al., 2021; Sultan, 2016).

2-2 الإطار القانوني لمشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل

أشار قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 إلى توفير فرص للعمل متكافئة دون تمييز للجميع وطالب السلطة بالعمل على توفيرها، كما خصص الباب السابع لتنظيم عمل النساء، وحظر التمييز ما بين الرجل والمرأة، وحظر تشغيلها بالأعمال الشاقة أو ساعات عمل إضافية أثناء الحمل والستة أشهر التالية للولادة، ومنح المرأة العاملة إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع، منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة، وعدم جواز فصلها بسبب إجازة الوضع (البطمة، 2012). إلا أن هذه النصوص أيضاً لا تعكس المساواة بمفهومها القانوني أو الفعلي، فالعاملين غير الرسميين في القطاعات غير الرسمية محرومون من المزايا العمالية التي فرضها القانون الفلسطيني (فلاح وآخرون، 2023)، ويُعالج قسم التحليل الوصفي هذه الفروقات بشكل واضح. ذلك إضافة إلى كون البنية الاجتماعية في فلسطين تميل لإفراز نماذج لتمييز غير مُأسس ضد النساء، كما سيظهر أدناه. وبسبب ضعف الحماية القانونية للعاملين في القطاع الخاص فإن كل ما يتعلق بظروف وشروط العمل هي علاقة فردية بين صاحب العمل والعاملة في المنشأة، حيث لا يوجد انتساب للنقابات ولا يوجد هيئة تمثل العاملات في تلك المنشآت (الرياحي، 2015).

1 المصطلح «تأثير العامل المُضاف» (Add Worker Effect) يشير عادةً إلى زيادة مؤقتة في عرض العمل للنساء المتزوجات اللواتي أصبح أزواجهن عاطلين عن العمل.

2-3-3 معوقات مشاركة النساء في سوق العمل

تُعتبر العوائق الاجتماعية والجنسانية من أهم محددات العرض في سوق العمل الفلسطيني بالنسبة للنساء. تواجه المرأة توقعات اجتماعية نمطية تُرسخ أدواراً محددة لها داخل الأسرة، مما يحد من انخراطها في سوق العمل. فالأعباء والمسؤوليات الأسرية، وخاصةً وجود أطفال صغار في المنزل، تُشكل عبئاً إضافياً على المرأة يقلل من فرصها في الحصول على عمل، لا سيما في القطاع الخاص. فكلما زادت الأعباء الأسرية، انخفضت فرص البحث عن عمل أو الانخراط في وظائف تتطلب تفرغاً والتزاماً بدوام كامل (Hallaq and Daas, 2024; Al Botmeh and Irshied, 2013).

تتمثل عوامل الطلب على تشغيل النساء في هيكل السوق الاقتصادي والأنشطة الاقتصادية الرئيسية التي تشغلها النساء. يُعد القطاع العام في فلسطين أحد أهم محددات الطلب، حيث يُعتبر عامل جذب كبير للنساء العاملات. فالوظائف الحكومية تُعد خياراً مفضلاً للنساء نظراً لاستقرارها وتوفيرها لفرص عمل مستدامة في ظل محدودية الخيارات المتاحة في القطاع الخاص. هذا التوجه يجعل القطاع العام أكثر جاذبية واستقراراً للنساء، على عكس القطاع الخاص الذي قد يقدم فرصاً أكثر تنافسية، ولكنه أقل أماناً وظيفياً. إلا أن هناك تحولاً في هيكل الاقتصاد الفلسطيني نحو قطاع الخدمات وتراجعاً في الوظائف الحكومية بسبب سياسات التقشف (Lassassi and Tansel, 2022).

يُعد تآكل القدرة الإنتاجية للاقتصاد الفلسطيني، الناتج عن التدمير الإسرائيلي المنهجي لقطاعي الزراعة والصناعة، فضلاً عن تضرر البنية التحتية، من أهم العوامل التي تؤثر على تقلص الطلب على العمالة (البطمة، 2012). بالإضافة إلى ذلك، يلعب التعليم دوراً مزدوجاً في تسهيل الوصول إلى الوظائف، حيث تبرز أهمية مهارات معينة، مثل إتقان اللغات، كعامل أساسي للحصول على فرصة عمل. كما أن تركيز الغالبية العظمى من النساء في التخصصات الأدبية يُشكل عائقاً أمام دخولهن إلى سوق العمل. فالتخصصات الأدبية تُعد محدودة الفرص، خاصةً في البيئة الفلسطينية، حيث تميل الشركات والمؤسسات إلى تفضيل التخصصات العلمية والتقنية التي تتطلب مهارات متقدمة تتناسب مع الاحتياجات الاقتصادية الحديثة، على عكس التخصصات الأدبية التي تبقى خيارات العمل فيها محدودة نسبياً (Al Botmeh and Irshied, 2013).

أما بخصوص ريادة الأعمال، فبحسب دراسة عبد الله وآخرون (2014) حول واقع ريادة الأعمال النسائية، تحتل فلسطين المرتبة 58 من بين 67 دولة في معدل ريادة الأعمال للنساء، والمرتبة 66 في نسبة ملكية المشاريع القائمة. تعكس هذه الأرقام تأثير العوامل الثقافية التي تحد من المبادرات الاقتصادية النسائية، إذ تُحصر النساء في مجالات عمل محدودة مقارنة بالرجال. وفي ذات السياق، تُسجل فلسطين أدنى المراتب فيما يتعلق بالقوانين والتشريعات التي تؤثر على تمكين النساء اقتصادياً، بما في ذلك القوانين والتشريعات التي تؤثر على قدرة النساء على العمل وإدارة منشآت اقتصادية (ESCWA, 2022). بالتالي، هناك أهمية لمراجعة أثر هذه القوانين والتشريعات على التمكين الاقتصادي للنساء في سياق القطاع الخاص.

2-4 الفجوة بين النساء والرجال في سوق العمل

2-4-1 مشاركة المرأة في سوق العمل الفلسطيني: تحديات بنيوية وتميز

لا تزال الفجوة بين الجنسين في المشاركة في سوق العمل الفلسطيني واسعة، وتميل الكفة إيجابياً إلى الرجال، والعكس فيما يتعلق بالبطالة، حيث ترتفع معدلاتها عند النساء. وتتناول الأدبيات المؤثرة حول مشاركة النساء في سوق العمل الفلسطيني محددات العرض والطلب التي تفسر أسباب انخفاض مشاركة النساء ضمن القوى العاملة. تتأثر مشاركة النساء في سوق العمل الفلسطيني بمجموعة من العوامل الاجتماعية والاقتصادية والديموغرافية المتداخلة التي تشكل أنماط المشاركة. تشمل محددات العرض العوامل الاجتماعية مثل التعليم، والأدوار التقليدية التي تلعبها المرأة في المجتمع الفلسطيني، والتي تحد من قدرتها على دخول سوق العمل. أما محددات الطلب فهي العوامل المرتبطة بهيكل سوق العمل ذاته ومتطلباته (Al Botmeh and Irshied, 2013)، مثل التعليم والتخصصات المطلوبة، والمهارات التقنية والشخصية، والقدرة على التنقل وغيرها من العوامل. كما أن المعايير والسياسات العامة هي من أبرز العوامل الاجتماعية التي تحدد مدى انخراط النساء في سوق العمل، حيث تواجه النساء قيوداً متفاوتة حسب توفر الخدمات والفرص التي تساعدن على الاندماج.

بالإضافة إلى العوامل الاقتصادية، تُعيق البنية الأبوية للمجتمع الفلسطيني وصول النساء إلى مواقع صنع القرار على مستوى المنشآت، وحتى على مستوى استقلالها المالي الشخصي، حيث تُعطي هذه البنية السلطة للرجال وتنتقص من سلطة النساء (Al Botmeh and Irshied, 2013). وينعكس ذلك أيضاً على مشاركة النساء في الهيئات التنظيمية والنقابية، وتبوءهن مواقع صنع القرار. وقد أشارت دراسات تحليلية إلى واقع مشاركة النساء في الغرف التجارية والصناعية، وإلى البنية التحتية الاجتماعية الثقافية التي تعزل النساء عن الحياة العامة والاقتصادية، مُشيرة إلى أن الفكر النمطي التقليدي لدور المرأة غالباً ما يُشكك في قدرة النساء على المشاركة في الانتخابات وتبوء مناصب إدارية في الغرف التجارية وصولاً إلى مجلس الإدارة (أصالة، 2020).

ينعكس التمييز على الهرمية المؤسسية، إذ نجد أن معظم المناصب الإدارية والقيادية يشغلها في الغالب الرجال، بينما تشغل النساء وظائف محدودة الفرص للترقية، وهذا ما تُعرّفه الأدبيات بظاهرة «السقف الزجاجي». يُستخدم هذا المصطلح لتأطير اللامساواة الجندرية في بيئة العمل، ويُشير إلى الحدود غير المرئية التي تمنع وصول النساء إلى المناصب العليا داخل المؤسسات (Khayal, 2016; Baxter and Wright, 2000; Aoun, 2019). وتؤثر هذه الفجوة الوظيفية في الفرص الاقتصادية بين الجنسين، حيث تفضي هذه الظاهرة إلى فروقات في الأجور والتطور المهني للنساء، على الرغم من كفاءتهن في كثير من الأحيان لتولي هذه المناصب (Najim, 2023; Mujahed and Atan, 2017).

فعلى الرغم من ازدياد نسبة النساء العاملات في القطاع العام خاصة بعد الانتفاضة الثانية، إلا أن هذه الزيادة لم تُحدث تغييراً كبيراً في هيمنة الرجال على المناصب الإدارية العليا. بالإضافة إلى ذلك، تتأثر فجوة الأجور بين الجنسين بالعوامل التعليمية، حيث إن النساء يتمتعن بعائد أكبر للتعليم مقارنة بالرجال، خاصة في القطاع العام، فعلى الرغم من أن التعليم يُحسن وضع النساء، إلا أن تأثيره على الرواتب وتوزيع المناصب لا يزال محدوداً بسبب الحواجز المجتمعية والمهنية (Hallaq, 2020).

2-4-2 تأثير الاحتلال الإسرائيلي والاقتصاد غير المنظم

يضاف إلى ذلك تأثير الاحتلال الإسرائيلي على الفجوة في الأجور والبطالة وحتى التقدم في المسار الوظيفي. ففي المنطقة (ج)، والتي تعاني من القيود الاقتصادية التي تفرضها إسرائيل على التنمية والبنية التحتية، نجد تفاوتاً كبيراً في الأجور بين الجنسين. تواجه النساء في المناطق (ج) صعوبة أكبر في التنقل بين المدن بسبب الحواجز والقيود التي تفرضها سلطات الاحتلال، بينما تنقل الرجل يكون أسهل بحكم الواقع الاجتماعي. بالتالي، يظل تركيز النساء في العمل ضمن نطاقهن الجغرافي الذي يقلل من فرصهن في التقدم المهني أو الزيادة المحتملة في الأجور (Fallah and Daoud, 2015). بالإضافة إلى ذلك، يتم تجاهل النساء العاملات في الاقتصاد غير المنظم في السياسات الاقتصادية الوطنية، على الرغم من الدور الذي يلعبه هذا القطاع في تحقيق الاستقرار الاقتصادي للأسر الفلسطينية. فالاقتصاد غير المنظم لا يُعترف به كجزء من الاقتصاد الرسمي ولا يتم دمجها في الاستراتيجيات التنموية، مما يساهم في تهميش النساء العاملات (الصيرفي وسمارة، 2016). علاوة على ذلك، يواجه العمال في القطاع غير المنظم تحديات عديدة فيما يتعلق بالعمل النقابي، حيث يفتقرون غالباً إلى عقود رسمية أو تغطية قانونية، مما يقلل من حوافزهم للانضمام للنقابات في فلسطين (الرياحي، 2015).

2-4-3 أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر

يشير مصطلح أعمال الرعاية إلى الأنشطة والخدمات التي تتعلق برعاية الأطفال، كبار السن، الأشخاص ذوي الإعاقة، وأفراد الأسرة الآخرين الذين يحتاجون إلى الدعم اليومي. غالباً ما تكون هذه الأنشطة غير مدفوعة الأجر وتقوم بها النساء داخل الأسرة. في السياق الفلسطيني، تعتبر أعمال الرعاية أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر سلباً على مشاركة النساء في سوق العمل، حيث تتحمل النساء المسؤولية الأكبر في توفير الرعاية للأسر، مما يحد من قدرتهن على الانخراط في وظائف مدفوعة الأجر. تشير بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني إلى أن النساء يتحملن القدر الأكبر من أعباء الرعاية، مما يحد من فرص مشاركتهن في سوق العمل. فقد أظهرت الإحصاءات أن السبب الرئيسي لعدم انخراط نحو 758 ألف امرأة في سوق العمل يعود إلى انشغالهن بأعمال المنزل. وتقيد البيانات بأن النساء يقضين حوالي 35 ساعة أسبوعياً في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، مقارنة بـ 5 ساعات فقط للرجال. وتشارك 42% من النساء في أعمال رعاية مباشرة غير مدفوعة الأجر، و 94% في أعمال رعاية غير مباشرة، مقابل 18% و 49% من الرجال على التوالي (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014).

تُسلط هذه الفجوة بين الجنسين في استخدام الوقت ومستوى المشاركة الضوء على الأدوار النمطية التي تُحدد تقسيم العمل المنزلي في فلسطين. فالنساء يقضين وقتاً أطول بكثير من الرجال في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، مما يقلل من الوقت المتاح لديهن للمشاركة في سوق العمل. ويعكس هذا التوزيع غير المتكافئ للأعمال المنزلية والأسرية الأدوار التقليدية للمرأة في المجتمع الفلسطيني، والتي تحد من طموحاتها المهنية وفرصها الاقتصادية.

ولا يتوقف تشخيص أعمال الرعاية التي تقوم بها النساء على الأدوار المنزلية فحسب، بل إن عمل المرأة بأجر في القطاع الخاص والعام، يكون عادة امتداداً لأدوارها الجندرية فتتنشط في القطاعات الخدمية والرعاية، أو الوظائف التي تحتاج إلى مهارات يدوية وروتين عالي. في السياق الفلسطيني، يبلغ عدد العاملين في مجال

الرعاية حوالي 98 ألف شخص، أو ما يمثل 13% من مجموع العاملين في فلسطين، وتشكل النساء حوالي 57% منهم (فلاح وآخرون، 2023). وربما تكون أعمال الرعاية المنوطة بالمرأة تاريخياً هي الأساس لتهميش أدوار النساء واعتبار مساهماتهن المختلفة غير محسوبة وغير معترف بها طالما أنها غير مدفوعة الأجر، إلا أن النظرة الدونية لأهمية عمل المرأة المنزلي انتقل بدوره لينعكس على نظرة عمل المرأة في الحيز العام والرسمي أيضاً. فحتى عندما تجد النساء عملاً في القطاعات الاقتصادية «الرسمية»، فإنهن - بشكل تلقائي - يتركزن في القطاعات الأقل ربحية وفي كثير من الأحيان غير المنظمة حيث يكنّ فيها عرضة للاستغلال وسوء المعاملة، وكذلك في القطاعات التي تُشابه إلى حدٍ ما جُملة المهارات التي تتطلبها الأعمال الروتينية المنزلية، مثل الخياطة، الطبخ، والتغليف والتعبئة في قطاع الصناعات (الرياحي، 2015: Elson and Pearson, 1981).

بالإضافة إلى الأدوار التقليدية للمرأة في الرعاية غير مدفوعة الأجر، فإن الاحتلال الإسرائيلي والاعتداءات المتكررة يُحدثان تغييرات في هذه الأدوار. ففي ظل غياب المُعيل (بسبب الاستشهاد، أو الاعتقال، أو البطالة الناجمة عن الإعاقة كما هو الحال في قطاع غزة)، تلجأ النساء إلى سوق العمل لسد الحاجة الاقتصادية المتزايدة. وعلى الرغم من أن مشاركة المرأة في سوق العمل قد تشهد تزايداً في فترات الصراع، فإن هذا التوجه لا يعني بالضرورة تحولاً في الهياكل الجندرية نحو المساواة. فالعوائق الاجتماعية النمطية، التي تُحمّل النساء العبء الأكبر من العمل غير المدفوع الأجر (مثل الرعاية المنزلية)، تُساهم في إعادة إنتاج الفوارق الجندرية، حتى مع زيادة مشاركتهن في سوق العمل (Bargawi et al., 2021; Alizadeh et al., 2022; Richter-Devroe, 2011). وتبقى النساء مكلفات بالمسؤوليات المنزلية، حتى مع انخراطهن في أنشطة اقتصادية مُدرة للدخل.

2-5 النساء في القطاع الخاص الفلسطيني غير المنظم

2-5-1 ماهية القطاع غير المنظم

عرّفت منظمة العمل الدولية قطاع العمل غير الرسمي حتى تسعينيات القرن الماضي بارتباطه بالمؤسسات والمنشآت غير المسجلة رسمياً، إلا أنه تم تطوير هذا المصطلح لمصطلح الاقتصاد غير الرسمي وذلك لشموله نشاطات اقتصادية أوسع وعدم الاقتصار على المنشآت أو الوحدة الإنتاجية فحسب، بل يشمل كلاً من المنشآت الاقتصادية وخصائص العمل، وكذلك العمال أنفسهم (ILO, 2013).

وفي السياق الفلسطيني، يُعرف الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني القطاع غير المنظم بأنه يشمل الأنشطة الاقتصادية التي لا تخضع للتنظيم الرسمي، وتشمل المشاريع غير المسجلة والمشاريع الأسرية التي لا تنتمي للقطاع الزراعي.²

كذلك الأمر، تجد أدبيات البنك الدولي أن العمل غير الرسمي يمثل آلية للتهرب الضريبي، ويؤدي إلى إضعاف الدولة وتقويض سلطتها. في هذا السياق، يستند تعريف البنك الدولي لما سبق للقطاع غير الرسمي ارتباطاً بالعلاقة مع الأنظمة الضريبية، إذ يُعرّفه البنك على أنه الأنشطة والأرباح التي تقع جزئياً أو كلياً خارج

2 بعض الآراء والدراسات تحتفظ على هذا التعريف فتسجيل المنشأة ليس العامل الحاسم في تصنيف العمل؛ فقد تكون المنشأة مسجلة في الغرف التجارية، ومع ذلك تتهرب من الضرائب ولا توفر حقوقاً للعاملين فيها.

التنظيم الحكومى والضريبي، وذلك لأن انتشار العمل غير الرسمى يتسبب فى خسائر لإيرادات الدولة من خلال تخفيض الضرائب ومساهمات الضمان الاجتماعى، مما يقلل من قدرة الدولة على تمويل البنية التحتية والخدمات العامة.³

يتميز القطاع غير المنظم فى فلسطين بمشاركة ملحوظة من الفئات العمرية الشابة (18-29 سنة)، ويشكل جزءاً كبيراً من الاقتصاد، حيث تتقارب حصة العمالة فيه مع القطاع المنظم، مع وجود تفاوت فى نسب المشاركة بين الجنسين (الريماوى وعساف، 2022). ويرى العديد من الدراسات أن هذا القطاع ينشأ نتيجة لعجز الدولة ونظامها الاقتصادى عن خلق فرص عمل كافية، مما يدفع الكثيرين للعمل فيه، أحياناً فى ظروف عمل غير لائقة، لتلبية احتياجاتهم الأساسية. ويعتبر انتشار العمل غير المنظم دليلاً على فشل الدولة فى توفير فرص عمل لائقة وتطبيق قوانين العمل بفعالية. ولا يمكن اعتبار أصحاب الأعمال فى هذا القطاع بأنهم يسعون فقط لإخفاء أنشطتهم لزيادة الأرباح، بل إن بعض الفئات مُهمشة بالأساس ولا تتلقى عملاً لائقاً فى القطاع المنظم، مثل الباعة المتجولين، وعاملات المنازل، والنساء العاملات فى الزراعة، والمنشآت المتناهية الصغر. وتبرز هنا إشكالية عدم وجود تعريف واضح يفصل بين المشتغلين والمشتغلين فى هذا القطاع، حيث يُنظر إلى المشتغلين بدافع التهرب الضريبي، بينما المشتغلون مُجبرون على العمل فيه لعدم توفر فرص عمل فى القطاعات المنظمة. ولا تقتصر الخسائر الناجمة عن هذا القطاع على الدولة وجهازها الضريبي فقط، بل تشمل أيضاً العاملين فيه الذين يعانون من ظروف عمل غير مستقرة وحقوق منقوصة (الرياحى، 2014؛ الصيرفى وسمارة، 2016).

2-5-2 دوافع عمل النساء فى القطاع غير المنظم

استرسالاً لما سبق أعلاه، يجادل الصيرفى وسمارة (2016) بأن النظر إلى القطاعات غير الرسمية من زاوية اقتصادية فقط يُعتبر تبسيطاً لقضية مجتمعية معقدة، حيث يُختزل العمل فى هذه القطاعات إلى عمليات بيع وشراء مرتبطة بالسوق. لكن هذه الرؤية لا تعكس الواقع بالكامل وعليه ينبغي توسيع المنظور ليشمل الجوانب الثقافية، السياسية، والاجتماعية، إضافة إلى البعد الاقتصادى، مع مراعاة النوع الاجتماعى والحياة المجتمعية. فعزل التبادل الاقتصادى عن سياقه السياسى والاجتماعى يؤدي إلى تحليلات غير دقيقة لهذه القطاعات.

تلعب النساء دوراً حيوياً فى القطاع غير المنظم كما سيظهر فى القسم التالى، وهناك جملة من الأسباب والدوافع للعمل فى هذا القطاع. يُعد الإغلاق والحصار الإسرائيلى إحدى الأسباب الرئيسية فى لجوء العديد من النساء الفلسطينيات للعمل فى القطاع غير المنظم، بل إن القطاع غير المنظم فى فلسطين ظهر وازدهر فى أيام الانتفاضة والاعتداءات الإسرائيلىة كاستراتيجية للبقاء والمقاومة (Esim and Kuttub, 1999).

من أهم المُحددات على المستوى الوطنى، هو محدودية فرص العمل فى السوق الرسمى على جانب العرض، الأمر الذى يدفع بالنساء إلى العمل فى السوق غير الرسمى، إضافة إلى محدودية فرص ريادة الأعمال للنساء والتي تتمثل بضعف فرص الحصول على تسهيلات ائتمانية وخدمات التدريب والتطوير للأعمال (Morrar, 2022; Al-Botmeh and Irsheid, 2013).

³ يُعد القطاع غير المنظم قطاعاً مُعقداً وغير مُعرّف بشكل شامل، لكنه يشمل الأنشطة التي تقع خارج إطار سلطة الحكومة، ولا تخضع لرقابة أو ضرائب، ولا تُدرج فى الناتج القومى الإجمالى، على عكس القطاع الرسمى. يشمل هذا القطاع أنشطة متنوعة كالمشاريع الحرفية غير المرخصة، والباعة الجائلين، وعامل المنازل، والعمل الزراعى، والمشاريع الصغيرة والمتناهية الصغر غير المسجلة. ويُضعف ارتفاع نسبة العمالة غير المنظمة سيادة القانون، حيث يُفوّض تجاهل القوانين والضرائب احترام الدولة (الرياحى، 2015؛ الصيرفى وسمارة، 2016).

في دراسات سابقة حول ريادة الأعمال، نجد بأن النساء يواجهن جُملة من العقبات التي تحد من ريادتهن للأعمال، والتي تشمل ضعف الدعم الحكومي لهن فيما يتعلق بالسياسات، القوانين، والخدمات (Tambunan, 2009; Jamali, 2009). بالإضافة إلى ذلك، فإن النساء يواجهن صعوبة في الحصول على التمويل لمشاريعهن، كون غالبيةهن لا يملكن أصولاً كافية يمكن استخدامها كضمان للحصول على القروض، بالإضافة إلى أن سياسات الإقراض تميل إلى تقديم القروض الاستهلاكية بشكل كبير مثل القروض العقارية وقروض السيارات، بينما تخصص نسبة ضئيلة جداً من القروض لدعم المشاريع الصغيرة ذات الطابع الإنتاجي التي عادة ما تعود ملكيتها للنساء وبالتالي تقل فرص النساء في ريادة الأعمال وتقدم المشاريع اللاتي يقدرنها (جابر والصيرفي، 2014).

يُضاف إلى ذلك السياسات الإسرائيلية مثل مصادرة الأراضي وتقليل الدعم الموجه للقطاعات الإنتاجية مثل الزراعة والصناعة والتي تُضعف الإنتاجية المحلية وبالتالي القدرة على توليد فرص عمل لائقة، وعملت بدورها على دفع النساء للعمل في الأنشطة غير الرسمية (البطمة، 2015). إضافة إلى ذلك، فإن تميز القطاع غير المنظم بالمرونة سمح للنساء بالجمع بين أدوارهن المنزلية ورعاية الأطفال مع العمل المدفوع الأجر، مما جعله خياراً مفضلاً للعديد منهن (فلاح، 2014). وبالنسبة للفقراء والمهمشين ومن لهم تعليم متدني أو مهارات محدودة، فالالاقتصاد غير الرسمي يوفر لهم فرص العمل الوحيدة (ILO, 2023).

تتضمن الرؤية العامة للاقتصاد الرسمي في النظام الرأسمالي استغلالاً واضحاً للاقتصاد غير الرسمي، يظهر في سماته الأساسية الاستغلال، وعدم المساواة، وانتقاص الحقوق. يُجبر العاملون في هذا القطاع على تقديم السلع والخدمات بأسعار منخفضة لتلبية احتياجاتهم الأساسية، مما يسمح للشركات الكبرى بتقليل تكاليفها (الصيرفي وسمارة، 2016). وتعرض النساء بشكل خاص للاستغلال داخل الاقتصاد غير الرسمي، حيث يُشغلن من قبل أزواجهن كعاملات دون أجر، ما يجعل عملهن غير مدفوع ومخفياً. تعمل النساء على دعم أزواجهن ومساعدتهم في الإنتاج، فيقمن بأنشطة مساندة كعاملات دون أجر، مع تحكم الزوج بالأجر. هنا يصبح عمل النساء في الاقتصاد غير الرسمي مخفياً وغير مدفوع ويتم تجاهله حتى عند وجود تدخلات حكومية (الصيرفي وسمارة، 2016).

يفضل بعض أصحاب العمل تشغيل النساء لأنهن أقل تكلفة من الرجال، حيث يمكن تشغيل عدة نساء براتب رجل واحد، مما يساعد على تقليل تكاليف العمالة بشكل كبير (الرياحي، 2014). ويُشير مصطلح «قوة العمل الخفية» إلى الاستغلال الكامن في العلاقات الإنتاجية، حيث على الرغم من الدور المحوري للنساء في عملية الإنتاج في مصانع الأغذية ومشاكل الخياطة في منطقتي الخليل وبيت لحم، إلا أن أوضاع العاملات تتسم بانعدام عقود رسمية تضمن حقوقهن، مع غياب السلامة والصحة المهنية، وتجاهل إصابات العمل، مما يجعلهن عرضة للطرد والاستبدال بسهولة عبر نظام المقاوله (عدوان، 2020).

2-6 العنف الاقتصادي وعلاقته بالتمكين الاقتصادي للنساء

2-6-1 ماهية العنف الاقتصادي وأنواعه

تلعب الأعراف الاجتماعية القائمة على أساس النوع الاجتماعي دوراً محورياً في إقصاء النساء عن الخدمات المالية والأنشطة الاقتصادية، حيث تؤثر هذه الأعراف على قدرتهن على العمل، وبالتالي تحد من نشاطهن الاقتصادي (Harker et al., 2023). ولا يقتصر تأثير هذه الأعراف على استبعاد النساء عن سوق العمل، بل يساهم أيضاً في تعزيز وتطبيع العنف الاقتصادي تجاههن، سواء كن عاملات أو مالكات لمشاريع اقتصادية. وقد يتجلى هذا العنف في عدم امتلاك النساء حرية التصرف بالموارد المالية المتعلقة بمشاريعهن، أو اتخاذ القرارات المتعلقة بالصرف منها.

يُعرف المعهد الأوروبي للمساواة بين الجنسين العنف الاقتصادي بأنه أحد الأشكال غير المباشرة للعنف القائم على النوع الاجتماعي، ويشير إلى مجموعة من السلوكيات التي تهدف إلى إلحاق ضرر اقتصادي بالضحية من خلال التحكم في الموارد المالية أو تقييد الوصول إليها، أو منعها من تحقيق الاستقلالية المالية (EIGE, 2023).⁴

ويُعرف الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني العنف الاقتصادي بأنه «العنف الذي قد تتعرض له الزوجة من الزوج وبأخذ عدة أشكال منها الطلب من الزوجة معرفة كيفية صرفها للمال، التصرف بأموالها الخاصة، منعها من العمل، التصرف بإرثها دون موافقتها، وإجبارها على الاستقالة... الخ» (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2022، ص 23). وبشكل عام، يشمل العنف الاقتصادي ثلاثة أشكال رئيسية: التحكم الاقتصادي، والتخريب الاقتصادي، والاستغلال الاقتصادي، ولكل منها خصائص وتداعيات محددة (EIGE, 2023). ويُعتبر «أخذ أشياء خاصة به مثل أموال، ممتلكات، وما شابه، دون الموافقة» أحد أشكال الإساءة الاقتصادية (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2022، ص 23). ويشمل العنف الاقتصادي والاستغلال، وفقاً لتقرير للأمم المتحدة، أعمالاً مثل حجب الدخل، وسلب أجور المرأة بالقوة، وحرمانها من الضروريات الأساسية. وبالنظر إلى واقع المرأة الفلسطينية العاملة، يمارس العنف الاقتصادي ضدها من خلال سلوكيات متعددة، أبرزها السيطرة والحرمان والإكراه والمنع (قاسم وقاعد، 2022).

تؤدي العوامل الاجتماعية، مثل الوضع الاقتصادي والعرق والهوية الجندرية، إلى زيادة احتمالية تعرض هذه الفئات للعنف الاقتصادي، مما يعزز الهشاشة الاقتصادية ويجعل من الصعب كسر دائرة العنف (EIGE, 2023). وانطلاقاً من ذلك، نجد أن العنف الاقتصادي يؤثر بشكل خاص على النساء، وغالباً ما يحدث بالتزامن مع أشكال أخرى من العنف مثل العنف الجسدي والنفسي (Postmus et al., 2020; True, 2014; Casique and Furegato, 2006). بالإضافة إلى ذلك، تكون النساء اللواتي يعانين من ظروف اقتصادية صعبة أو ينتمين إلى فئات اجتماعية مهمشة مثل الفقراء، أو ذوي الإعاقة، أو اللاجئتين، في الحالة الفلسطينية، أكثر عرضة للعنف الاقتصادي (قاسم وقاعد، 2022).

4 المساواة هي التمتع بجميع الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية دون تمييز بسبب الدين أو اللون أو اللغة أو الجنس أو الرأي السياسي أو المستوى الاجتماعي . <https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions>

تتعدد أشكال العنف الاقتصادي وتتنوع تأثيراتها على التمكين الاقتصادي للنساء. فعلى سبيل المثال، يمكن أن يتخذ العنف الاقتصادي شكل تحديد مبلغ محدد يمكن للمرأة إنفاقه، أو إجبارها على تقديم تقارير مفصلة حول كيفية استخدام المال، أو منعها من امتلاك أو الوصول إلى ممتلكات مشتركة أو أصول شخصية. كما يشمل العنف الاقتصادي مصطلح «التخريب الاقتصادي» (Economic Sabotage)، الذي يُعرّف بأنه منع الفرد من الحصول على فرص تعليمية أو مهنية أو الاستمرار فيها، مما يؤثر سلباً على تطوره المهني والاقتصادي (EIGE, 2023). وتشمل أمثلة التخريب الاقتصادي تدمير الممتلكات التي يحتاجها الفرد لأداء وظيفته، أو منعه من الذهاب للعمل أو المدرسة. وفي سياق العنف الاقتصادي الذي تتعرض له النساء، قد يشمل التخريب الاقتصادي إحداث مشكلات في رعاية الأطفال تجعل من الصعب على المرأة التوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية. ويُستخدم التخريب الاقتصادي لإضعاف قدرة المرأة على الاستقلال المالي وزيادة الاعتماد على المعتدي، حيث تُحرم المرأة من فرص تحسين مهاراتها وزيادة دخلها، مما يقلل من قدرتها على الانفصال عن المعتدي وتأمين مستقبل مالي مستقر (EIGE, 2023).

يحدث الاستغلال الاقتصادي عندما يستفيد الشخص الذي يُمارس الاستغلال من الموارد المالية للضحية أو ممتلكاتها بشكل غير قانوني أو دون موافقتها. ويمكن أن يتضمن ذلك استخدام بطاقة ائتمان الضحية دون إذن، أو فتح حسابات بنكية، أو خطوط ائتمان باسمها، أو سرقة الممتلكات وبيعها لتحقيق الربح. وقد يتضمن الاستغلال أيضاً إجبار الضحية على العمل في ظروف استغلالية أو أخذ أموالها المكتسبة كأجور أو مساعدات مالية دون موافقتها. ويضع هذا النوع من الاستغلال الضحية في وضع اقتصادي صعب، حيث قد يؤدي إلى تراكم الالتزامات المالية باسم المرأة، مثل الديون، أو فقدانها السيطرة على مواردها المالية، مما يقلل من قدرتها على الخروج من البيئة المسببة لهذا العنف الاقتصادي (EIGE, 2023).

2-6-2 العنف الاقتصادي والشمول المالي: علاقة وثيقة

يؤثر العنف الاقتصادي بشكل مباشر على فرص النساء في التمكين الاقتصادي عبر تحقيق النمو الشخصي والمهني، ويقلل من فرص تحسين وضعهن المالي والاجتماعي، بالتالي يجعل النساء أكثر عرضة للاستغلال والحد من قدرتهن على الاستقلال المالي (EIGE, 2023). كما يتسبب العنف الاقتصادي في زعزعة الاستقرار المالي للذين يتعرضون له نتيجة للضغوط المالية التي قد يتعرضون لها. بالإضافة إلى ذلك، يرتبط العنف الاقتصادي بالفقر بشكل كبير ويؤثر على جودة حياة الضحايا، فالقيود المالية تخلق مشاعر من العجز والإحباط لدى النساء الضحايا، وقد تكون هذه المشاعر دائمة فتؤدي إلى الانعزال الاجتماعي في نهاية المطاف، مما يعزز من تأثير العنف الاقتصادي على حياة الضحايا بشكل عام. أما فيما يتعلق بالشمول المالي، فهو يرتبط بشكل وثيق بالتمكين الاقتصادي للنساء اللاتي يعانين منه، إذ يهدف الشمول المالي إلى تحسين مستويات المعيشة وتقليل نسب البطالة وتمكين فئة النساء (والشباب) مالياً عبر تنمية المعرفة والثقافة المالية لديهن لتعزيز وصول كافة الشرائح إلى الموارد المالية، خاصة في المناطق الريفية والمهمشة (سلطة النقد الفلسطينية، 2018). وتمكين النساء اقتصادياً لا ينفصل عن الشمول المالي لهن، فمن خلاله يستطعن نيل مستوى من الاستقلال فيما يتعلق بالقرارات الاقتصادية والاجتماعية، كالعمل والنفقات (Arnold and Gammage, 2019)، بالتالي فهو ذو ارتباط وثيق بالعنف الاقتصادي.

2-6-3 العنف الاقتصادي والتمكين الاقتصادي للنساء في السياق الفلسطيني

يؤثر العنف ضد النساء في فلسطين بشكل مباشر على الاقتصاد من خلال خفض الإنتاجية وزيادة فقدان الأجور، مما يساهم في تعميق الفجوة في الأجور بين الجنسين. فالنساء الناجيات من العنف الزوجي غالباً ما يواجهن تحديات في اختيار نوع العمل الذي يمكنهن القيام به بأجر، مما ينعكس سلباً على استقرارهن المهني وفرص تقدمهن في المستقبل. كما أن العنف الأسري يؤدي إلى إرهاق النساء بأعباء الرعاية غير مدفوعة الأجر، مثل الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال وكبار السن، وهو ما يؤدي إلى فقدان مئات الآلاف من أيام الإنتاج المنزلي، والتي تُترجم إلى خسائر مالية تقدر بملايين الدولارات سنوياً (ESCWA, 2020).

على مستوى سوق العمل، يتسبب العنف الاقتصادي في فقدان إنتاجية كبيرة، حيث تشير التقديرات إلى أن عدد أيام العمل الضائعة للنساء الناجيات من العنف بلغ حوالي 173 ألف يوم، بالإضافة إلى 128 ألف يوم لأزواجهن، ما أدى إلى خسائر اقتصادية تُقدّر بحوالي 9 ملايين دولار. كما اضطرت أكثر من 22 ألف امرأة إلى ترك وظائفهن نتيجة للعنف، وهو عدد كان من شأنه أن يعزز مشاركة النساء في سوق العمل بنسبة 50% لو أُتيح لهن العمل بحرية ودون قيود. بالإضافة إلى خسارة الوظائف، يؤثر العنف أيضاً على أداء النساء العاملات من خلال التغيب، وضعف التركيز، والتأخر عن العمل، مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وتراجع الأداء الاقتصادي العام (ESCWA, 2020).

أما فيما يتعلق بانتشار العنف الاقتصادي، فقد أظهرت نتائج مسح العنف الذي أجراه الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2022) أن 92% من النساء المتزوجات أو اللاتي سبق لهن الزواج تعرضن لشكل من أشكال العنف، سواء كان نفسياً أو جسدياً أو اجتماعياً أو اقتصادياً. وعلى وجه التحديد، تعرّضت 20.5% من النساء للعنف الاقتصادي، حيث بلغت النسبة 27.1% في قطاع غزة و 16.3% في الضفة الغربية. ويشمل هذا العنف حرمان المرأة من الملكية، مثل الميراث والممتلكات، حيث كشفت الدراسات أن 5% فقط من النساء في فلسطين يملكن أراضٍ، و 7.7% يملكن منازلهن، وهو ما يعكس ضعف تمكين المرأة اقتصادياً ويؤثر سلباً على قدرتهن على الاستقلال المالي.

إضافةً إلى ذلك، تُعدّ إدارة الديون الأسرية من أبرز الأشكال الخفية للعنف الاقتصادي ضد النساء، حيث أوضحت دراسة هاركر وآخرين (2019) أن النساء الفلسطينيات غالباً ما يتحملن عبء إدارة ديون الأسرة، مما يفرض عليهن ضغطاً نفسياً واجتماعياً كبيراً. وفي كثير من الحالات، تُجبر النساء على تقليص النفقات الأساسية لضمان سداد القروض، على الرغم من أن الديون في معظم الأحيان ترتبط بالرجال في الأسرة. هذه الأعباء غير الرسمية التي تتحملها النساء تساهم في تكريس التفاوت الجندي، حيث يزداد حجم الأعمال غير المدفوعة التي يقمن بها، مما يؤدي إلى إرهاق نفسي وجسدي دائم، ليصبح هذا النوع من العنف جزءاً من بنية العلاقات الاقتصادية داخل الأسر الفلسطينية (Harker et al., 2019; Harker, 2020).

وارتباطاً بالعنف الاقتصادي عبر الإقصاء المالي، ما زالت النساء في فلسطين يعانين، وبصورة رئيسية النساء الفقراء والأقل تعليماً، من نقص في الخدمات المالية والاقتصادية بحسب تقرير حديث صدر عن معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) (Harker et al., 2023). وبحسب دراسة معهد (ماس)، نجد أنه، وباستثناء الذهب، تملك نسب أقل من النساء أراضٍ، سيارات، عقارات، أسهم، أو أصول أخرى، كما أن 16% من النساء يملكن حساب بنكي جاري، مقابل 42.5% من الرجال (MAS, 2023). بالتالي، في سياق التمكين

والاستقلال الاقتصادي للنساء، لتلك النتائج انعكاسات على انحسار الشمول المالي لهن إذا ما قورن بالرجال، وبالتالي ينعكس على قدرتهن الحصول على التمويل القائم على ضمانات لبدء مشاريعهن الاقتصادية. ولهذا، تواجه الرياديات عقبات في الوصول إلى الخدمات المالية والائتمانية مقارنة بالرجال، وذلك لكون النساء لا يكون لديهن بالغالب الضمانات اللازمة للحصول على القروض التجارية (Al Botmeh and Irshied, 2013).

8-2 التمثيل النسوي في الغرف التجارية والنقابات العمالية

تُعد الغرف التجارية هي الجسم التنظيمي المُمثل لجانب الطلب من القطاع الخاص، أي أصحاب المنشآت الاقتصادية والتجارية، أما النقابات العمالية فهي المُمثل لجانب العرض، والذي يشمل العمال في القطاعات المختلفة. ويعالج القسمين أدناه مشاركة النساء في الأجسام الممثلة لهن في الغرف التجارية والنقابات العمالية.

1-8-2 الغرف التجارية

يعود التمثيل الضعيف للنساء في الغرف التجارية إلى مجموعة من المعوقات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والقانونية والمؤسسية التي تعرقل مشاركتهن الفاعلة في الغرف التجارية ومواقع صنع القرار. فعلى المستوى الاقتصادي، تعاني النساء من ضعف التمثيل في سوق العمل، حيث تبلغ نسبة صاحبات الأعمال 1.9% فقط، وغالباً ما تتركز مشاريعهن في قطاع الخدمات والمشاريع الأسرية التقليدية، مما يعكس أولويات اقتصادية محدودة. يعود ذلك إلى غياب التعليم الريادي في المناهج، وندرة البرامج المهنية المتخصصة، وعدم وجود خطط واضحة من المؤسسات الحكومية والأهلية لدعم المشاريع النسوية. إضافة إلى ذلك، تشكل التكاليف المرتفعة للترشح للانتخابات والدعاية الانتخابية عقبة كبيرة، خاصة للنساء من الفئة الرابعة⁵، حيث يخشين خسارة هذه الأموال دون ضمان للفوز (أصالة، 2019).

ومن المعوقات الاجتماعية التي تواجهها النساء والتي تحول دون مشاركتهن في الغرف التجارية سيادة الفكر الذكوري والنمطية العائلية في القطاع الاقتصادي، مما يؤدي إلى التشكيك في قدرة النساء على القيادة والمشاركة الانتخابية حيث يُنظر إلى النساء غالباً من خلال كوتات عائلية واقتصادية، مع ضعف دعم الفصائل الوطنية لمشاركتهن في القوائم الانتخابية. كما أن التجارب السلبية للعضوات السابقات اللواتي واجهن قيوداً في أدوارهن قللت من حماسة نساء أخريات لخوض التجربة، خاصة في ظل تحديات اجتماعية مثل توقيت الاجتماعات الذي لا يناسب النساء، وحصرنهن في لجان نسوية فقط، وتوزيع المناصب القيادية على الذكور (أصالة، 2019).

أما من الناحية السياساتية القانونية، تُعد قلة برامج التوعية القانونية حول قوانين الغرف التجارية والنظام الانتخابي أحد أبرز المعوقات، حيث يسود فهم خاطئ بأن التسجيل في الغرف يفرض ضرائب متعددة، مما يثني العديد من النساء عن التسجيل. كما أن غياب سياسات موحدة لتسجيل النساء واختلاف الإجراءات بين المناطق، بالإضافة إلى شروط انتخابية مجحفة مثل رسوم الترشح المرتفعة وشرط الانتظام في السجل

5 «الفئة الرابعة» من النساء تشير عادة إلى تصنيف يتعلق بمراتب أو مستويات العضوية أو الأنشطة الاقتصادية في السياقات المتعلقة بالغرف التجارية أو القطاعات الاقتصادية. في هذا السياق، يُقصد بها غالباً النساء اللاتي يملكن أو يدرن مشاريع صغيرة جداً أو متناهية الصغر، والتي تكون أقل من حيث رأس المال، الحجم، والإيرادات مقارنة بالفئات الأخرى. هذه الفئة عادةً ما تواجه تحديات اقتصادية واجتماعية كبيرة، مثل: محدودية الموارد المالية وضعف القدرات التسويقية ونقص الدعم الفني والإداري، بالإضافة إلى التركيز على سد الاحتياجات الأساسية بدلاً من التوسع أو التطوير.

التجارى، يعىق مشاركتهن. هذا إلى جانب غىاب المراجعة الجندرىة للقوانىن المتعلقة بالغرف التجارىة، مثل قانون الصناعة وتعديلات السجل التجارى، مما يجعلها غير مستجىبة لاحتىاجات النساء. أما على المستوى المؤسسى والهيكلى، فتعانى وحدات النوع الاجتماعى فى الغرف التجارىة من ضعف التنظيم وغياب الخطط والاستراتىجيات الواضحة، إلى جانب انعدام المرجعية المؤسسية المنظمة بينها وبين الاتحاد. لا توجد إجراءات تسهيلية لمشاركتها فى التخطيط المؤسسى والاستراتىجى، مما يحد من دورها فى دعم النساء. إضافة إلى ذلك، تقتصر أنشطتها على فعاليات تقليدية وموسمية، مع ضعف التشبيك مع المؤسسات الأخرى الداعمة للنساء. كما تُتخذ قرارات إدارية تعيق تسجيل النساء من بعض الفئات، مما يحرمن من المشاركة الانتخابية، ويعزز من تهميشهن فى الغرف التجارية (أصالة، 2019).

أما عن المعوقات التى تواجه النساء فى قطاعى الزراعة والصناعة بالتحديد فتتمثل فى التركيز على الأنشطة التقليدية مثل المعارض والتدريبات بدلاً من الانخراط فى العضوية الإدارية أو الانتساب للغرف التجارية. كما تعاني النساء من تننى جودة المنتجات الزراعية بسبب عدم الالتزام بالمعايير المطلوبة، وارتفاع كلفة مدخلات الإنتاج، ونقص المعلومات الفنية والإدارية اللازمة لإدارة مشاريعهن الإنتاجية. إضافة إلى ذلك، هناك ضعف فى قدرات النساء التسويقية وفتح قنوات تشبيك مع الأسواق المحلية أو الخارجية، وضعف القدرة التنافسية لمشاريعهن الزراعية والصناعية، وغياب التكاملية بين النساء العاملات فى هذه المجالات. يضاف إلى ذلك تأثير الثقافة الذكورية المسيطرة، خصوصاً فى القرى والمجتمعات المحلية، مما يشكل تحدياً إضافياً أمام تكمين المرأة فى هذه القطاعات.

2-8-2 النقابات العمالية

بلغ عدد المنظمات النقابية المسجلة فى وزارة العمل الفلسطينية 566 منظمة، تتركز النسبة الكبرى منها فى الضفة الغربية بنسبة 94.2%، بينما لا تتجاوز نسبتها فى قطاع غزة 5.8%. تشير البيانات إلى هيمنة الرجال على المناصب القيادية فى النقابات، حيث يشغل الرجال 91.2% من رئاسة المنظمات النقابية، فى حين لا تتجاوز نسبة النساء 8.8% أما على مستوى العضوية، فإن 75.5% من أعضاء النقابات هم من الرجال، مقابل 24.5% فقط من النساء، مما يعكس ضعف مشاركة النساء فى العمل النقابى مقارنة بالرجال (الجهاز المركزى للإحصاء الفلسطينى، 2020). ورغم الصعوبات التى واجهتها النقابات، مثل القوانين المقيدة والضغط السياسية، إلا أنها لعبت دوراً محورياً فى تمثيل العمال والدفاع عن حقوقهم. ومع ذلك، ظلت النقابات تواجه تحديات كبيرة، من أبرزها ضعف استقلاليتها وتأثير السياسة على نشاطها، مما جعلها بحاجة إلى تطوير أدائها لتعزيز دورها فى تحسين حياة العمال ودعم التنمية الاقتصادية.

ورغم إنشاء اتحاد نقابات عمال فلسطين وحدة خاصة لرعاية شؤون المرأة، إلا أن مشاركة النساء فى الاتحاد لا تزال منخفضة للغاية. يعود ذلك إلى عدة أسباب، أهمها انخفاض نسبة مشاركة المرأة فى سوق العمل بشكل عام. بالإضافة إلى ذلك، ينضم العديد من العمال إلى النقابات العمالية فقط للحصول على تخفيض أو إعفاء فى رسوم التأمين الصحى، والذي يمتد ليشمل بقية أفراد الأسرة عند انضمام رب الأسرة للنقابة. نتيجة لذلك، لا تجد العديد من النساء العاملات دافعاً لالتحاق بالنقابات، إذ أنهن يحصلن بالفعل على مزايا التأمين الصحى من خلال أحد أفراد الأسرة، مما يقلل من مشاركتهن الفعلية فى العمل النقابى (البطمة وعدوان، 2007).

وفي هذا السياق، يجد الرياحي (2015) بأن ضعف العمل والتنظيم النقابي تؤدي بطبيعة الحال إلى استمرار الانتهاكات في القطاعات غير الرسمية.

ومن أهم المحددات التي تحول دون المشاركة الفاعلة للنساء في النقابات العمالية في فلسطين هو أن العمل النقابي الفلسطيني يتصف بسيطرة الصراعات بين النقابيين الممثلين للكتل التابعة للفصائل السياسية على المناصب العليا في الاتحادات النقابية، مما أدى إلى تغيب الديمقراطية النقابية الحقيقية التي ينبغي أن تبدأ من القاعدة وصولاً إلى القمة. نتيجة لذلك، غابت الانتخابات والبرامج الانتخابية الحقيقية، مما أسفر عن فقدان الثقة بالنقابات العمالية كمؤسسات تسعى لخدمة العمال، وتحولها إلى مؤسسات تُعتبر تابعة للفصائل السياسية بدلاً من تمثيل المصالح العمالية بشكل مستقل (البطمة وعدوان، 2007). ولهذا ارتباط كبير بضعف التمثيل النقابي للنساء في فلسطين بسبب ضعف مشاركتهن في الحياة السياسية والحزبية، حيث تُظهر الإحصائيات تراجعاً كبيراً في تمثيل النساء داخل الهيئات القيادية للأحزاب السياسية والنقابات العمالية، التي تنسم بطابعها الحزبي والمسيب. فعلى الرغم من الجهود المبذولة، لا تزال نسبة النساء في المجلس المركزي تبلغ 5.4% فقط، مقابل 94.6% للرجال، وهي نسبة تعكس ضعف وجودهن في مواقع صنع القرار. وبالمثل، فإن نسبة النساء في المجلس التشريعي 11.3%، وفي اللجنة التنفيذية 6.7%، مما يشير إلى هيمنة واضحة للعنصر الذكوري (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2020).



الفصل الثالث:

السمات الاقتصادية والاجتماعية للنساء العاملات في القطاع الخاص – تحليل تشخيصي

يقدم هذا الفصل تحليلاً لخصائص النساء الفلسطينيات العاملات. يهدف هذا التحليل إلى فهم هوية هؤلاء النساء، وتقديم رؤية واسعة للظروف التي تواجهها النساء العاملات الفلسطينيات المقيمات في الضفة الغربية، من خلال استكشاف خلفياتهن الديموغرافية والاقتصادية، وحالتهم العمالية، ومشاركتهن في سوق العمل، وملامح عملهن، علاوة على فهم ظروف بيئات عملهن. يشمل هذا التحليل القطاعين المنظم وغير المنظم. تم الاعتماد في صياغة هذا التحليل بشكل أساسي على بيانات مسح القوى العاملة لسنة 2022، وآخر مسح القطاع غير المنظم والصادرين عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. وفيما يلي وصف مع تحليل تشخيصي لخصائص النساء استناداً إلى المحاور المذكورة أدناه.

3-1 توزيع النساء العاملات بين القطاعين المنظم وغير المنظم في 2022

3-1-1 التوزيع الجغرافي

يبين جدول (3.1) التوزيع الجغرافي للنساء العاملات وفقاً للقطاع (عام، وخاص منظم، وخاص غير منظم) حسب نوع التجمع السكني (حضر، وريف، ومخيم). يتضح من الجدول أن النسبة الأعلى من النساء العاملات يقطن في المناطق الحضرية، في حين أن أقل نسبة من النساء العاملات يعشن في مخيمات اللاجئين. على سبيل المثال، بلغ المتوسط الحسابي لنسب النساء العاملات واللاتي يقطن في المناطق الحضرية في الضفة الغربية في 2022 نحو 66.8%، مقابل 28.6% في المناطق الريفية، ونحو 4.6% فقط في المخيمات.

جدول 3-1: توزيع العاملات حسب نوع التجمع الجغرافي في القطاعات المختلفة لعام 2022

القطاع الخاص		القطاع العام	نوع التجمع (%)
غير منظم	منظم		
58.2	72.3	70.0	حضر
36.6	23.5	25.6	ريف
5.2	4.2	4.4	مخيم

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2023). مسح القوى العاملة 2022. رام الله-فلسطين

يتضح من جدول (3.1) كذلك عدد من النقاط التي تستحق تسليط الضوء عليها:

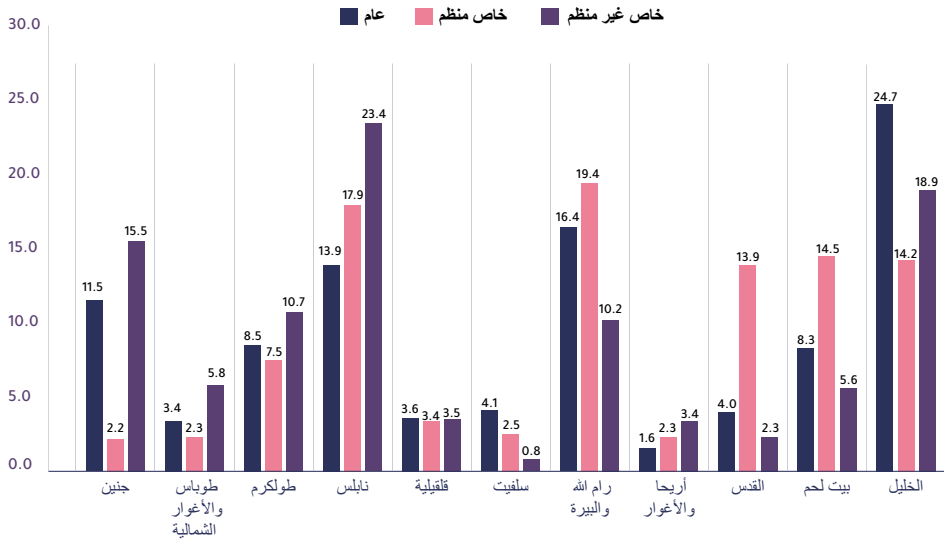
- محدودية خيارات العمل المتاحة للنساء القاطنات في المخيمات في جميع القطاعات (توزيع متقارب بين القطاعات الثلاثة) بشكل كبير مقارنة بالنساء في المناطق الريفية والحضرية. مما يدل على مدى تهميش النساء في هذه المناطق، والحاجة إلى استراتيجيات وبرامج خاصة لتحسين فرص العمل للنساء فيها، خصوصاً مع تعرض المخيمات المستمر للاقتحامات والاعتداءات المتكررة من الجيش الإسرائيلي.
- تعمل أعلى نسبة من النساء العاملات في المناطق الريفية ضمن القطاع الخاص غير المنظم، الأمر الذي يعكس شح الفرص المتاحة لهن في القطاعات المنظمة (سواء عام أو خاص) مقارنة بالنساء

العاملات في المناطق الحضرية. ففي كثير من الأحيان تعمل النساء في الأرياف في الحضانات غير المسجلة، أو المشاريع الزراعية أو مشاريع التصنيع الغذائي غير المسجلة ارتباطاً بالواقع الزراعي للريف الفلسطيني.

- أعلى نسبة من النساء العاملات في القطاع العام يقطنن في الحضر، غالباً بسبب تركّز المؤسسات الحكومية والمؤسسات التي تقدم الخدمات العامة في المدن الرئيسية وكذلك بسبب هجرة السكان الداخلية للسكن في المُدن، وبالتحديد مدينة رام الله، إلى مواقع تركّز المؤسسات الحكومية. كما تتمتع النساء في المناطق الحضرية بفرص أعلى للحصول على عمل في القطاع المنظم (عام أو خاص) مقارنة بنظيرتهن في المناطق الريفية والمخيمات.

أما بالنسبة للتوزيع بين محافظات الضفة الغربية، يبين شكل (3.1) تفاوتاً جغرافياً في اتجاهات عمل النساء بين المحافظات حسب القطاع. للتدليل على ذلك، برزت محافظتي رام الله والبيرة والخليل من حيث أعلى نسبة للنساء العاملات في القطاع العام (16.4% و 24.7% على التوالي. في حين سجلت المحافظات الريفية، خصوصاً أريحا والأغوار، وطوباس والأغوار الشمالية وقلقيلية نسباً منخفضة في تشغيل النساء في جميع القطاعات، مما يشير إلى ضعف الفرص الاقتصادية فيها. وهو ما يتوافق مع النتيجة التي سبق ذكرها في جدول (3.1) حول زيادة نسب النساء العاملات في المناطق الحضرية مقارنة بالريفية.

شكل 3-1: توزيع النساء العاملات حسب القطاعات في محافظات الضفة الغربية، 2022



المصدر: تحليل الباحث لبيانات: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2023). مسح القوى العاملة 2022. رام الله-فلسطين

فيما يتعلق بالعمل في القطاع الخاص غير المنظم، سجلت محافظات نابلس والخليل وجنين أعلى نسب للنساء العاملات فيها في القطاع الخاص غير المنظم في 2022 (23.4%، 18.9%، و15.5%) على التوالي. بينما سجلت محافظة رام الله والبيرة أعلى نسبة من النساء العاملات في القطاع الخاص المنظم (19.4%)، تليها محافظة نابلس (17.9%)، في حين سجلت محافظة جنين أقل نسبة (2.2%).

يتضح من شكل (3.1) كذلك وجود تباين بين المحافظات في نسب النساء العاملات فيها (بغض النظر عن القطاع). حيث أظهرت محافظات الخليل، ورام الله، ونابلس أعلى نسب للنساء العاملات في القطاعات المختلفة، مما يعكس قوة اقتصادية نسبية لهذه المحافظات مقارنة بمحافظات طوباس، وأريحا، وسلفيت والتي سجلت معدلات منخفضة جداً في تشغيل النساء في كافة القطاعات، مما يعكس ضعف النشاط الاقتصادي في هذه المحافظات.

تتفاوت الأنشطة الاقتصادية المشغلة للنساء بين محافظات الضفة الغربية بناءً على عدة عوامل، أبرزها: البنية التحتية، البنية المؤسسية، والظروف الاقتصادية والاجتماعية وحتى الأمنية. ونتيجة لذلك فإن نسب مشاركة النساء في القوى العاملة تختلف بين المحافظات تبعاً لنوع ولحجم الأنشطة الاقتصادية المتاحة لهن. على سبيل المثال، تعد محافظة رام الله والبيرة مركزاً اقتصادياً مهماً، نظراً لتركز تواجد المنشآت الحكومية والخاصة ومؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات المانحة والدولية. مما يسهم في توفير فرص عمل أكثر عدداً وتنوعاً للنساء في مجالات مختلفة. في حين تشتهر محافظة نابلس بالصناعات التقليدية والحرف اليدوية، مثل صناعة الصابون والحلويات، والتي تُشارك فيها النساء بشكل ملحوظ، مما يوفر لهن فرص عمل في هذه الصناعات وتسويق منتجاتها. علاوة على ذلك، تُعتبر محافظة الخليل مركزاً للعديد من الصناعات الحرفية. وغالباً ما يبرز الطابع العائلي للأعمال في مدينة الخليل، حيث تشكل الصناعات التقليدية مثل الأحذية والنسيج والخزف جزءاً كبيراً من الأنشطة التي توفر فرص عمل للنساء، والتي غالباً ما تكون ضمن منشآت عائلية صغيرة. كما تعتمد محافظة جنين بشكل كبير على الزراعة، حيث تُشارك النساء في الأنشطة الزراعية وإنتاج المحاصيل، وتشغيل وإدارة المشاريع الصغيرة في مجالات مختلفة مثل التصنيع الغذائي (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2018). من هنا، نستنتج ضرورة الأخذ بعين الاعتبار الاختلافات الهيكلية بين المحافظات (وداخل المحافظة نفسها)، كذلك بين القطاعين العام والخاص (بشقيه المنظم وغير المنظم) عند وضع وتنفيذ سياسات وبرامج لتعزيز عمل النساء الفلسطينيات.

3-1-2 النشاط الاقتصادي للنساء

يبين جدول (3.2) أدناه توزيع العاملين (من كلا الجنسين) كذلك العاملات الإناث وفق طبيعة النشاط الاقتصادي في 2022. يظهر الجدول تفاوتاً بين الجنسين في طبيعة القطاعات الاقتصادية المشغلة. بشكل عام، تشارك النساء بشكل أقل في القطاعات ذات الطابع التقني أو التي تتطلب مجهوداً بدنياً شاقاً، مقارنة بالرجال مثل النقل والبناء، بالمقابل ترتفع مشاركتهن في قطاعات الخدمات التقليدية. يظهر جدول (3.2) بأن قطاع الخدمات والفروع الأخرى هو القطاع الأكثر استقطاباً للنساء (33%)، مما يعكس التركيز التقليدي للنساء في مجالات التعليم والصحة والخدمات الاجتماعية. كما يُظهر الجدول أن قطاع البناء والتشييد قد سجل أقل مشاركة من النساء (أقل من 1%)، وهو انعكاس لغياب النساء عن الوظائف التي تتطلب أعمالاً بدنية شاقة أو قد لا تكون مقبولة اجتماعياً.

جدول 2-3: مشاركة النساء في الأنشطة الاقتصادية المختلفة في فلسطين، 2022

النشاط الاقتصادي	مجموع العاملين (كلا الجنسين)	مجموع العاملات	نسبة العاملات من الإجمالي
التعدين والمحاجر والصناعة التحويلية	146,913	16,091	11%
البناء والتشييد	212,808	924	0%
التجارة والمطاعم والفنادق	252,902	22,362	9%
النقل والتخزين والاتصالات	63,383	2,878	5%
الخدمات والفروع الأخرى	386,200	128,778	33%
المجموع (النسبة المئوية)	1,062,206	171,033	16%

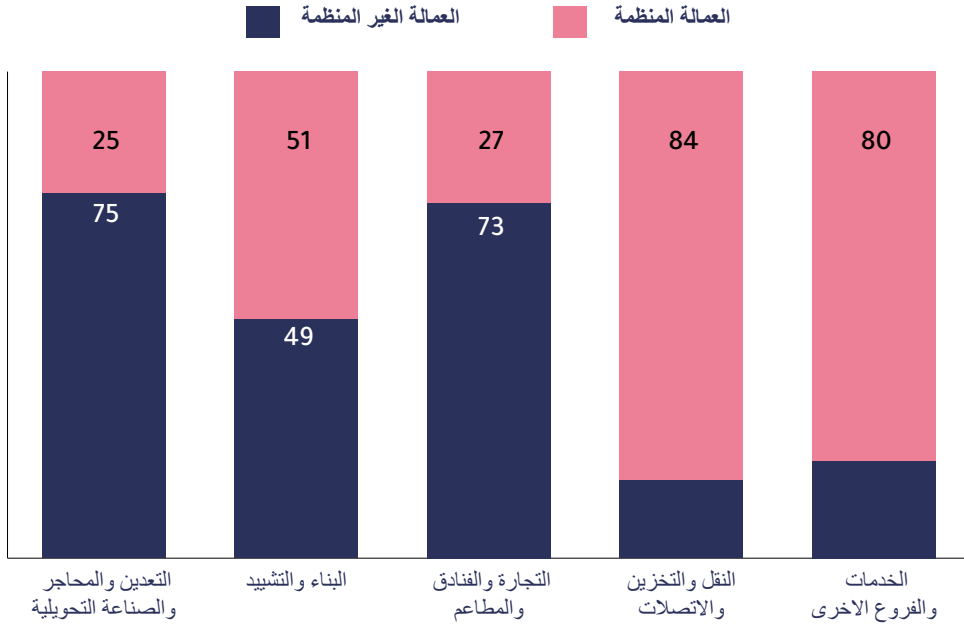
المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2023). مسح القطاع غير المنظم والعمالة غير المنظمة: النتائج الأساسية 2022. رام الله-فلسطين

فيما يتعلق بالقطاعات الأخرى، يبين الجدول أنه وعلى الرغم من أن قطاع التجارة والمطاعم هو أحد أكبر القطاعات من حيث عدد العاملين فيه (252.9 ألف عامل)، إلا أن مساهمة النساء فيه منخفضة (9%). كما يظهر أن نسبة النساء العاملات في قطاع التعدين والصناعة التحويلية (11%) يعكس تواجداً محدوداً للنساء مقارنةً بالرجال في هذا القطاع.

فيما يتعلق بتوزيع عمالة النساء غير المنظمة حسب النشاط الاقتصادي، يبين شكل (3.2) أدناه أن قطاعي التعدين والصناعة التحويلية، وقطاع التجارة يضمن أعلى نسبة من العمالة غير المنظمة (75% و73%) على التوالي. في حين أن نحو 20% من العاملات في قطاع الخدمات يعملن كعمالة غير منظمة. ولعل هذا التفاوت نابع من الطبيعة القانونية للمنشآت الاقتصادية في هذه القطاعات. على سبيل المثال، تتركز أنشطة قطاع الخدمات بالأنشطة المرتبطة بالخدمات التعليمية والصحية أو الخدمات كالمؤسسات العامة والأهلية، والتي عادة ما تكون مسجلة بشكل رسمي بحيث تعتبر ضمن القطاع الرسمي. على الصعيد الآخر، تتركز أنشطة الصناعات التحويلية التي تضطلع بها النساء (بالعادة من خلال مشاريعهن الخاصة الصغيرة ومتناهية الصغر منزلية تتركز في الأنشطة الحرفية والصناعات الغذائية)، وتسويقها ضمن القطاع غير المنظم. على سبيل المثال، بينت نتائج مسح القطاع غير المنظم أن نحو 98.8% من مشاريع الصناعات المنزلية غير مسجلة لدى أية جهة رسمية (بالتالي تصنف العمالة فيها على أنها عمالة غير منظمة) مع الإشارة إلى أن 88.3% من المشاريع المنزلية في الضفة الغربية مملوكة لإناث، وفق ما أشارت إليه نتائج مسح القطاع غير المنظم لسنة 2022 (البيطاوي وشلبي، 2024).

وتجدر الإشارة هنا إلى أنه عند توزيع أنماط العمالة غير المنظمة للنساء وفق علاقتهن بصاحب العمل، فإن 25% منهن يعملن لحسابهن (صاحبات عمل)، في حين أن 64% من العاملات غير المنظمات هن مستخدمات بأجر، ونحو 11% يعملن في أعمال غير مدفوعة الأجر ضمن نطاق الأسرة (خلال 2022).

شكل 3-2: توزيع عمالة النساء المنظمة وغير المنظمة وفق الأنشطة الاقتصادية في فلسطين، 2022

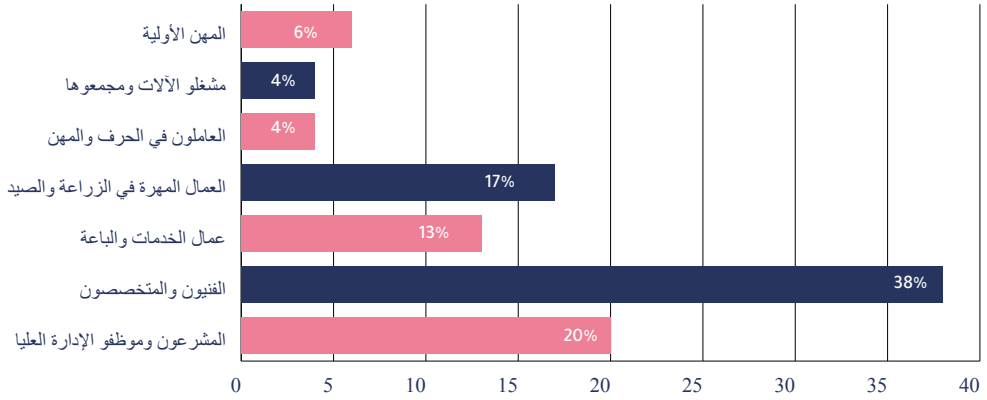


المصدر: تحليل الباحث لبيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2023). مسح القطاع غير المنظم والعمالة غير المنظمة: النتائج الأساسية 2022. رام الله-فلسطين

3-1-3 توزيع النساء حسب المهن

يبين شكل (3.3) نسبة العاملات في فلسطين حسب المهنة (وظائف عليا، وتقنية، وأولية) في 2022. يتضح من الشكل تركيز النساء في المجالات المكتبية والمتخصصة، مع ضعف مشاركتهن في القطاعات اليدوية والتقنية. نرى في شكل (3.3) أن مهن الفنيين والمتخصصين تشكل أعلى نسبة من الوظائف المشغلة للنساء (38%). مما يعكس انخراط النساء بشكل كبير في التعليم والصحة والوظائف الإدارية. كما تبين أن نسبة النساء اللواتي يعملن في المهن القيادية العليا يبلغ 20%، وهي نسبة لا بأس بها نظراً للتمييز الوظيفي والمجتمعي ضد النساء، لكنها بحاجة إلى زيادة من خلال تعزيز تمثيل النساء في المناصب القيادية من خلال تدريبهن على مهارات القيادة، وعقد برامج التطوير المهني لتدريبهن. بالمقابل، سجلت نسب النساء اللواتي يعملن في مهن تشغيل الآلات، والمهن الحرفية أقل نسب مشاركة نسائية (4%)، مما قد يشير إلى تحديات ثقافية أو مهنية تعيق من انخراط النساء في هذه المهن.

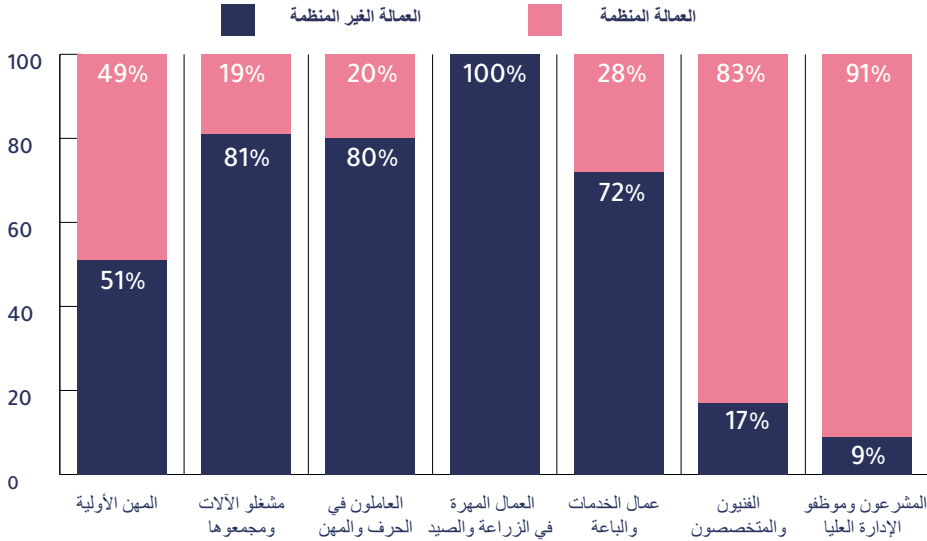
شكل 3-3: توزيع النساء العاملات حسب نوع المهنة في سوق العمل الفلسطيني، 2022



المصدر: تحليل الباحث لبيانات: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2023). مسح القوى العاملة 2022. رام الله-فلسطين

فيما يتعلق بتوزيع النساء حسب نوع الوظيفة ما بين العمالة المنظمة وغير المنظمة، يبين شكل (3.4) أدناه أن نسبة النساء العاملات في العمالة المنظمة في مناصب المدراء والموظفين في المناصب العليا بلغت 91%، ولعل ذلك يعود إلى أن تولي هذه المناصب غالباً ما يكون في المنشآت الرسمية في القطاع المنظم (والتي تترك عقود عمل مع موظفيها)، والتي يتطلب توليها مهارات وخبرات تعليمية وعملية عالية، بالتالي من المنطقي أن تنخفض نسب النساء في العمالة غير المنظمة واللواتي يتولين مناصب قيادية. ينطبق الأمر ذاته على مناصب الفنيين والمتخصصين، حيث 83% من النساء العاملات في هذه المهن يصنفن كعمالة منظمة. ويعود ذلك، كما ذكرنا سابقاً، إلى أن النساء في هذه المهن، واللاتي غالباً ما يعملن في قطاعات التعليم والصحة، يتمتعن بفرص أكبر للحصول على عقود ضمن منشآت رسمية، نظراً لصرامة الرقابة على هذه القطاعات. بالمقابل، ترتفع نسب العمالة غير المنظمة بين النساء العاملات في المهن الحرفية، والمهن الأولية، والمهن ذات العلاقة بالزراعة والصيد، وعمال الخدمات والباعة في الأسواق. ويعود ذلك بالغالب إلى أن نسبة عالية من المنشآت العاملة في هذه الوظائف هي منشآت متوسطة وصغيرة ومتناهية الصغر تعمل ضمن القطاع غير المنظم، حيث يتم توظيف النساء بشكل غير رسمي دون عقود رسمية، أو العمل في المنشآت التي تعتمد على العمل الفردي أو العائلي الذي يفتقر إلى العقود الرسمية أو التشريعات المنظمة لها.

شكل 3-4: توزيع عمالة النساء بين المنظمة وغير المنظمة وفق نوع المهنة، 2022



المصدر: تحليل الباحث لبيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2023). مسح القطاع غير المنظم والعمالة غير المنظمة: النتائج الأساسية 2022. رام الله-فلسطين

3-1-4 المؤهلات التعليمية للنساء العاملات

بشكل عام، يميل المجتمع الفلسطيني إلى الاستثمار في تعليم الإناث، إذ يُنظر إلى التعليم كأداة أساسية لتعزيز المكانة الاجتماعية والاقتصادية للمرأة داخل الأسرة والمجتمع. وقد عكس ذلك التغير التدريجي في الأدوار الاجتماعية التقليدية للنساء الفلسطينيات، حيث أصبح التعليم أداة تمكين مهمة تسهم في تحسين فرص العمل المتاحة للنساء، بالتالي تعزيز مشاركتهن الاقتصادية (داود وصادق، 2012). وقد تم تعزيز هذه الرؤية في ظل السياسات القمعية التي يمارسها الاحتلال الإسرائيلي، بما في ذلك مصادرة الأراضي وفرض القيود على الحركة. الأمر الذي دفع العديد من الأسر الفلسطينية إلى الاستثمار في تعليم أبنائهم وبناتهم. إذ يعتبر التعليم أحد الأصول التي لا يمكن مصادرتها، مما يجعله خياراً استراتيجياً طويل الأمد لتحسين مستقبل الأسر. وقد ساهمت هذه النظرة في ارتفاع نسب تعليم النساء، بحيث تشكل الإناث حالياً نسبة كبيرة من خريجي الجامعات الفلسطينية.

علاوة على ذلك، يعتمد الاقتصاد الفلسطيني بشكل رئيسي على قطاع الخدمات، والذي يتزايد فيه الطلب على الوظائف ذات الطبيعة التي تتطلب شهادات تعليمية جامعية. وقد عزز هذا التوجه من فرص مشاركة النساء الحاصلات على تعليم جامعي أو دبلوم متوسط لدخول سوق العمل، خاصة في مجالات مثل التعليم والصحة والخدمات الاجتماعية. كما سيتضح أدناه (فلاح، 2013).

تشير بيانات مسح القوى العاملة الفلسطينية لسنة 2022 إلى اختلاف نسب مشاركة الإناث في العمل باختلاف مؤهلاتهن التعليمية، حيث ترتفع المشاركة مع ارتفاع المؤهل التعليمي. أظهرت بيانات مسح القوى العاملة ارتباط ارتفاع المستوى التعليمي للنساء بشكل إيجابي مع نسبة مشاركتهن في القوى العاملة، وبشكل عكسي مع

نسب بطلتهن. على سبيل المثال، على المستوى الوطني، بلغت مشاركة النساء المتعلّقات (13 سنة تعليمية أو أكثر) في القوى العاملة نحو 41.1% مقارنة بنسب أقل من 10% في فئات سنوات التعليم الأخرى. بالمقابل، ترتفع نسبة البطالة في هذه الفئة (13 سنة تعليمية أو أكثر) لتصل لنحو 46%، مقارنة بفئات سنوات التعليم الأخرى.

في البداية، لا بد من نقاش توزيع النساء العاملات حسب المؤهل التعليمي. يبين جدول (3.3) أدناه أن نحو 10% من العاملات الإناث لا يمتلكن مؤهلاً علمياً. في حين تبلغ نسب المشاركة للنساء ذوات التعليم الابتدائي والإعدادي والثانوي (5%، 6%، و8%) على التوالي. وعند الانتقال للمستويات التعليمية الأعلى، تشكل النساء الحاصلات على الدبلوم المتوسط 24% من إجمالي العاملات، فيما تشكل النساء الحاصلات على درجة البكالوريوس فأعلى نحو 37% من الإناث العاملات.

جدول 3-3: نسب مشاركة النساء في سوق العمل الفلسطيني وفق المؤهل التعليمي، 2022

المؤهل التعليمي	مجموع العاملين (كلا الجنسين)	مجموع العاملات	نسبة العاملات من الإجمالي
بلا مؤهل علمي	35,446	3,501	10%
ابتدائي	118,929	6,351	5%
إعدادي	360,324	20,720	6%
ثانوي	181,081	15,259	8%
دبلوم متوسط	71,820	17,070	24%
بكالوريوس فأعلى	294,610	108,134	37%
المجموع	1,062,210	171,035	16%

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2023). مسح القوى العاملة 2022. رام الله-فلسطين

عند الحديث عن العلاقة بين المؤهل التعليمي للمرأة، وبين فرص عملها كعمالة غير منظمة، تشير البيانات أن المؤهل التعليمي يلعب دوراً محورياً في تحسين فرص العمل وتقليل العمالة غير المنظمة. إذ إن الحاصلات على مستويات تعليم منخفضة (بلا مؤهل علمي أو ابتدائي) يعملن بنسب أعلى كعمالة غير منظمة (74% و72% على التوالي). في حين أنه ومع ارتفاع المؤهل التعليمي، تقل نسبة العاملات في العمالة غير المنظمة (25%، 19%) للحصولات على دبلوم متوسط، وبكالوريوس فأعلى، على التوالي. بالتالي، فإن ارتفاع نسب النساء العاملات كعمالة غير منظمة، خاصة بين ذوات المؤهلات التعليمية المنخفضة، يعكس تحديات اقتصادية واجتماعية كبيرة تواجه هؤلاء النسوة.

يمكن تفسير هذه العلاقة بين المؤهل التعليمي ونسبة العمالة غير المنظمة بعدة أسباب وعوامل اقتصادية واجتماعية وحتى تشريعية. للتدليل على ذلك، غالباً ما تضطر النساء ذوات المؤهلات التعليمية المنخفضة

إلى قبول أعمال في القطاع غير المنظم بسبب قلة الخيارات المتاحة أمامهن. في حين يساهم تحسن المستوى التعليمي من فرص العمل المنظمة بفضل زيادة الكفاءة والمهارات التي تجذب المشغلين في القطاعات الرسمية. هذا يظهر بشكل واضح في النسب المنخفضة للعاملات غير المنظمة بين النساء الحاصلات على دبلوم أو بكالوريوس. في نفس السياق، عند النظر إلى الموضوع من نواح اجتماعية وثقافية، غالباً ما تكون النساء الأقل تعليماً مقيدات بالأدوار الأسرية التقليدية (والتي تحد من تطورهن المهني) بالتالي تعيق وصولهن إلى فرص عمل في القطاع المنظم. يترافق ذلك مع ضعف الرقابة القانونية ومحدودية التطبيق الصارم لقوانين العمل فيما يتعلق بحقوق العمال، بالتالي تلجأ المنشآت الصغيرة والمتناهية الصغر (والعمالة ضمن القطاع غير المنظم) إلى توظيف النساء ذوات المؤهلات المتدنية بشكل غير رسمي، مما يزيد من انعدام الأمان الوظيفي لهؤلاء النساء.

تجب الإشارة هنا كذلك إلى علاقة المؤهل التعليمي بالحالة العملية (أنماط العمل)، فإن نحو 77% من الحاصلات على درجة البكالوريوس فأعلى يعملن كمستخدمات بأجر. وتتنخفض هذه النسبة كلما انخفض المؤهل التعليمي، إذ أن نحو 34% من النساء بدون مؤهل تعليمي يعملن كمستخدمات بأجر، الأمر الذي يشير إلى التأثير الإيجابي للمؤهل العلمي في فرص الحصول على عمل بأجر. بالمقابل، فإن ما نسبته 55% من العاملات بلا مؤهل علمي يعملن لحسابهن الخاص، مقارنة بنحو 17% للحاصلات على بكالوريوس فأعلى. في حين أن النسبة الأعلى بين النساء بلا مؤهل علمي (11%) يعملن بدون أجر داخل أسرهن، وتتنخفض هذه النسبة إلى 6% لدى الحاصلات على بكالوريوس فأعلى.

3-2 ظروف العمل ومقارنتها بين القطاعين المنظم وغير المنظم

3-2-1 الحقوق الوظيفية

يهدف هذا القسم الفرعي إلى نقاش أبرز المؤشرات التي تشخص بيئة وظروف العمل في القطاع العام والخاص (بشقيه المنظم وغير المنظم)، أبرزها مدى توفر عقود عمل رسمية للنساء، والإجازات المدفوعة، والتأمين الصحي. كذلك حقوق نهاية الخدمة وفرص التدريب وغيرها. فيما يتعلق بالعقود المكتوبة لمدة غير محددة، يتفوق القطاع العام بشكل واضح في هذا المؤشر، إذ إن 88.2% من العاملات يتمتعن بعقود مكتوبة وغير محددة المدة. في حين بلغت هذه النسبة لدى العاملات في القطاع الخاص المنظم نحو 31.7%، وهي نسبة جيدة مقارنة بالقطاع غير المنظم والذي يشهد تدنياً حاداً في هذه النسبة والتي بلغت 3.0% فقط في 2022.

في نفس السياق، فإن القطاع الخاص غير المنظم قد سجل أعلى نسبة (81%) من العاملات اللواتي يعملن دون عقد رسمي مكتوب (اتفاق شفهي فقط). فيما يظهر الفرق الشاسع بالمقارنة مع القطاع الخاص المنظم، حيث بلغت هذه النسبة فيه نحو 36.8% من العاملات، وهي نسبة مرتفعة إذا ما قورنت بالقطاع العام الذي أفادت 0.6% من العاملات فيه بذلك. في نفس السياق، يظهر جدول (3.4) تفوق القطاع العام في توفير قسيمة راتب للعاملات فيه (92.9%)، مقارنة بنحو (36.6%) في القطاع الخاص المنظم و(2.9%) في القطاع الخاص غير المنظم.

2-2-3 الإجازات المدفوعة والتأمين

يبين جدول (3.4) أن الغالبية الكبرى من العاملات في القطاع العام يحصلن على إجازات مدفوعة، بما فيه الإجازات السنوية (95.6%)، والمرضية، وإجازات الأمومة (94.5%). مقارنة بـ 48 - 55% من عاملات القطاع الخاص المنظم اللواتي أفدن بحصولهن على إجازات مدفوعة. فيما تقل هذه النسبة في القطاع الخاص غير المنظم بشكل مقلق، إذا لا تتجاوز نسب النساء العاملات اللواتي أفدن بحصولهن على إجازات مدفوعة نسبة 12%.

ولعل تدني نسب حصول هؤلاء النساء على إجازات مدفوعة يعود إلى عدة أسباب سيق وأشرنا إليها، أهمها غياب الرقابة القانونية وضعف تطبيق قانون العمل الفلسطيني، خاصة في القطاع غير المنظم، مما يؤثر على قدرة النساء كعمالة منظمة في الحصول على حقوقهن. خصوصاً مع افتقار وزارة العمل إلى الموارد والآليات اللازمة لفرض رقابة صارمة على المنشآت أو المشاريع غير المسجلة، مما يفتح المجال للتجاوزات بحقوق العاملات، خاصة إذا كن يعملن بدون عقود عمل رسمية ومكتوبة، مما يزيد من صعوبة مطالبتهن بإجازات مدفوعة أو غيرها من الحقوق المنصوص عليها في القانون. علاوة على ذلك، فإن النساء العاملات كعمالة غير منظمة ضمن المشاريع العائلية غير المنظمة، والتي غالباً ما تكون غير ملتزمة بالقوانين الرسمية من ناحية عقود العمل، إنما يتم الاعتماد على اتفاقات شفوية غير مكتوبة تستند إلى الثقة الشخصية أو القرابة. الأمر الذي يضر بحقوق العاملات، بما فيها حقهن في الحصول على إجازة مدفوعة. خاصة إذا ترافق ذلك مع ضغوط اجتماعية قد تمنعهن من المطالبة بحقوقهن خشية إحداث المشاكل، أو خوفهن من فقدان وظائفهن لأسباب كيدية من صاحب العمل.

في النهاية، تجب الإشارة إلى ضعف وعي هذه الفئة من النساء (في القطاعات الأقل تنظيماً) بحقوقهن العمالية، سواء فيما يتعلق بالإجازات المدفوعة أو غيرها من الحقوق العمالية، ما قد يساهم بشكل كبير في انخفاض نسبة حصولهن على الإجازات والحقوق الوظيفية الأخرى. خاصة إذا ترافق ذلك مع محدودية فرصة حصولهن على التوجيه أو الإرشاد القانوني، أو محدودية ثقافتهن القانونية والتي تعيقهن عن التصدي لانتهاكات أرباب العمل، أو حتى تقديم الشكاوى لدى الجهات الرسمية.

فيما يتعلق بالتأمين الصحي، تختلف نسب توفر التأمين الصحي بين القطاعين العام والخاص باختلاف نوع التأمين. على سبيل المثال، يتفوق القطاع الخاص المنظم على القطاع العام بنسبة 32.0% مقابل 5.2% في توفير تأمين صحي خاص للعاملات فيه (بلغت هذه النسبة في القطاع غير المنظم 4.5% فقط). بالمقابل، يوفر القطاع العام تأميناً صحياً حكومياً للعاملات فيه (92.4%)، بينما القطاع الخاص المنظم وغير المنظم فيسجلان نسباً متدنية جداً (4.5% و 0.2% على التوالي) في توفير التأمين الصحي الحكومي للعاملات.

في النهاية، لا بد من الإشارة إلى نسبة ملفقة للانتباه فيما يتعلق بمدى توفر تأمين ضد إصابات العمل للعاملات في القطاعات المختلفة. فعلى الرغم من نص قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 على إلزامية أن يؤمن المشغل عماله ضد إصابات العمل، فإن نسبة العاملات في القطاع الخاص المؤمنات ضد إصابات العمل بلغت 33.4% مقارنة بـ 38.3% في القطاع الخاص المنظم، في حين لا توجد أي نسبة للتأمين ضد إصابات العمل في القطاع الخاص غير المنظم. إن انخفاض نسبة التأمين ضد إصابات العمل، كما يتضح من الجدول، يعكس وجود فجوة كبيرة بين التشريعات العمالية في فلسطين وتطبيقها على أرض الواقع، خاصة

في القطاعات غير المنظمة. ولعل هذه النسب (خاصة في القطاع الخاص غير المنظم) نابعة من عدة أسباب، أبرزها عدم وجود آليات رقابية فعالة من قبل وزارة العمل لمتابعة تطبيق هذا البند من القانون، خاصة في القطاع الخاص. وخاصة في القطاعات غير المنظمة والتي غالبا ما تعمل بعيدا عن الرقابة الحكومية، ما يجعل التزامها بالقانون ضعيفا أو معدوما. كما أن ارتفاع تكاليف التأمين يساهم في زيادة تهرب أصحاب العمل من تقديمه، توفيراً للتكاليف الإضافية، خاصة إذا ترافق ذلك مع غياب معرفة العاملات بحقوقهن.

جدول 3-4: أبرز مؤشرات ظروف عمل النساء في سوق العمل الفلسطيني، 2022

المؤشر (%) / (2022)		القطاع العام	القطاع الخاص
		منظم	غير منظم
عقد العمل			
نعم- مكتوب ولمدة محددة	11.0	22.4	9.2
نعم- مكتوب ولمدة غير محددة	88.2	31.7	3.0
نعم- شفوي	0.1	9.1	6.8
لا يوجد عقد عمل	0.6	36.8	81.0
مساهمة صاحب العمل في تمويل التقاعد/مكافأة نهاية الخدمة	94.1	46.8	9.1
منح إجازات سنوية مدفوعة الأجر	95.6	53.6	9.9
إجازة مرضية مدفوعة الأجر	95.6	55.1	11.9
إجازة أمومة مدفوعة	94.5	48.2	9.5
الحصول على تدريب في المرحلة الأولى من العمل	40.4	21.8	7.6
توفر تأمين صحي خاص	5.2	32.0	4.5
توفر تأمين صحي حكومي	92.4	4.5	0.2
تأمين ضد إصابات العمل	33.4	38.3	0.0
وجود قسيمة راتب	92.9	36.6	2.9
اقتطاع جزء من الراتب لضريبة الدخل	92.6	38.2	3.1
صاحب العمل منتسب إلى نقابة عمالية	35.8	20.6	4.3
العمل مناسب لمؤهلات الموظفة	86.1	48.6	6.8

3-3 واقع مشاركة النساء في سوق العمل بعد السابع من أكتوبر 2023 – تأثير حرب الإبادة

3-3-1 أبرز المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية

يتطرق هذا القسم إلى مقارنة التغيرات في عدد من مؤشرات عمالة النساء خلال الأشهر الثلاثة الأولى من العدوان على قطاع غزة (الربع الرابع من 2023 مقارنة ببيانات 2022 قبل الحرب).

يبين جدول (3.5) أدناه تأثير العدوان بشكل ملحوظ على توزيع العمل ومعدل الأجر اليومي، كما تضرر القطاع غير المنظم بشكل خاص، مما أدى إلى انخفاض ملحوظ في الأجور وتقلص فرص العمل، خاصة في المشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر، كذلك المهن غير المستقرة. في نفس السياق، برز تحول نحو التركيز على القطاعات الأكثر استقراراً، مثل القطاع الحكومي والخاص المنظم، مع تقلص فرص العمل في المشاريع الصغيرة والخدمات غير الرسمية في القطاع غير المنظم. كما نلاحظ زيادة التوجه نحو استيعاب النساء في الوظائف الفنية والمتخصصة والتي تتطلب مؤهلات تعليمية أعلى. وهو ما يمكن أن يكون جزءاً من استجابة السوق للاحتياجات المتغيرة بعد الأزمة، لكنه في الوقت ذاته يسلط الضوء على تراجع الفرص المتاحة للنساء ذوات المؤهلات المتدنية.

للتدليل على ذلك، يبين الجدول تراجعاً في نسبة النساء العاملات من 76.4% في 2022 إلى 75.7% في الربع الرابع من 2023، مع ارتفاع معدلات بطالة النساء من 23.6% في 2022 إلى 24.3% في 2023، بالشكل الذي يشير إلى انخفاض الفرص المتاحة للنساء في سوق العمل الفلسطيني في الضفة الغربية بعد العدوان، نتيجة للتراجع العام في حجم النشاط الاقتصادي المحلي، وانخفاض القدرة الشرائية للمستهلكين نتيجة لانقطاع أو تقليص الرواتب (في القطاعات الحكومية وجزء من القطاع الخاص)، كذلك توقف القوى الفلسطينية العاملة في الداخل المحتل. ويتناسق ذلك مع انخفاض نسب النساء اللواتي يملكن مشاريع خاصة من 23.2% إلى 20.1%، مما يعكس تحديات إضافية تواجههن، خاصة صاحبات المشاريع متناهية الصغر والصغيرة. كما انخفضت نسبة العمل غير المنظم من 34% إلى 30%، بالشكل الذي يعكس تراجعاً في أعمال القطاع غير المنظم والذي تأثر بشكل كبير نتيجة العدوان. وتجب الإشارة هنا إلى التراجع الواضح في معدل الأجور اليومية في القطاع الخاص المنظم وغير المنظم. إذ انخفض متوسط الأجور اليومية في القطاع الخاص من 99.9 شيكل إلى 90.5 شيكل. أما في القطاع غير المنظم، تراجع متوسط الأجور اليومية بشكل كبير من 72.2 شيكل إلى 50.8 شيكل، أي بنحو 30%. مما عكس تأثيراً مباشراً وشديداً للعدوان على فئة النساء العاملات في القطاع غير المنظم، والتي تعد هنا من الفئات الأكثر هشاشة في تلقي الصدمات.

جدول 3-5: أبرز مؤشرات عمالة النساء حسب قطاع العمل في 2022 والربع الرابع 2023

الربع الرابع 2023			2022			المؤشر
القطاع الخاص		القطاع العام	القطاع الخاص		القطاع العام	
غير منظم	منظم		غير منظم	منظم		
50.8	90.5	143.6	72.2	99.9	126.5	معدل الأجر اليومي (شيكلم)
النشاط الاقتصادي (%)						
28.1	0.8		31.4	0.7	0.8	الزراعة والصيد والحراة وصيد الأسماك
20.3	10.0		20.4	12.5		التعدين والمحاجر والصناعة التحويلية
	0.8		1.1	0.9	0.2	البناء والتشييد
22.7	18.5		21.7	22.2	0.1	التجارة والمطاعم والفنادق
	3.8			3.5	0.5	النقل والتخزين والاتصالات
28.9	66.0		25.3	60.2	98.5	الخدمات والفروع الأخرى
المهنة (%)						
0.0	4.2	6.8	0.8	2.4	4.7	المشروعون وموظفو الإدارة العليا
16.4	64.3	86.5	11.5	61.8	90.0	الفنيون والمتخصصون والكتبة
34.1	17.9	1.4	27.7	21.7		العاملون في الخدمات والباعة في الأسواق
23.8			24.4	0.2		العمال المهرة في الزراعة وصيد الأسماك
16.2	1.1		20.1	2.7	0.1	العاملون في الحرف وما إليها من المهن
3.4	3.4		4.6	4.0		مشغلو الآلات ومجمعوها
6.2	9.2	5.3	10.9	7.2	5.2	المهن الأولية

عقد العمل						
4.4	22.7	11.2	9.2	22.4	11.0	نعم- مكتوب ولمدة محددة
10.1	37.1	86.7	3.0	31.7	88.2	نعم- مكتوب ولمدة غير محددة
7.1	14.5	0.9	6.8	9.1	0.1	نعم- شفوي
78.4	25.7	1.2	81.0	36.8	0.6	لا يوجد عقد عمل
5.7	52.7	93.2	9.1	46.8	94.1	مساهمة صاحب العمل في تمويل التقاعد/ مكافأة نهاية الخدمة
5.7	58.0	96.0	9.9	53.6	95.6	منح إجازات سنوية مدفوعة الأجر
5.7	59.2	95.8	11.9	55.1	95.6	إجازة مرضية مدفوعة الأجر
5.7	48.2	92.7	9.5	48.2	94.5	إجازة أمومة مدفوعة
	25.1	50.7	7.6	21.8	40.4	الحصول على تدريب في المرحلة الأولى من العمل
5.7	37.1	1.8	4.5	32.0	5.2	توفر تأمين صحي خاص
	3.3	92.8	0.2	4.5	92.4	توفر تأمين صحي حكومي
5.7	35.3	41.1	0.0	38.3	33.4	تأمين ضد إصابات العمل
	24.2	89.9	2.9	36.6	92.9	وجود قسيمة راتب
	29.8	92.0	3.1	38.2	92.6	اقتطاع جزء من الراتب لضريبة الدخل
2.1	21.1	35.2	4.3	20.6	35.8	صاحب العمل منتسب إلى نقابة عمالية
8.9	47.9	81.4	6.8	48.6	86.1	العمل مناسب لمؤهلات الموظفة

يتضح عند تحليل تأثير الحقوق الوظيفية للنساء بعد العدوان انخفاض نسب النساء العاملات في القطاع الخاص غير المنظم واللواتي حصلن على عقد عمل مكتوب محدد المدة من 9.2% (وهي نسبة متدنية جداً بالأساس) إلى 4.4%. بالمقابل، ارتفعت نسب العاملات اللواتي أشرن بحصولهن على عقود عمل مكتوبة لمدة غير محددة، أو حتى عقود شفوية، وتزامن ذلك مع انخفاض نسب العاملات في القطاع الخاص اللواتي لا يمتلكن عقود عمل من 36.8 في القطاع الخاص المنظم إلى 25.7%، كذلك من 81% إلى 78.4% في القطاع غير المنظم.



الفصل الرابع:

الواقع الحالي للنساء- توجهات وتجارب النساء

1-4 مقدمة

يقدم هذا الفصل تحليلاً لبيئة ريادة الأعمال لصاحبات الأعمال الفلسطينية، وأبرز المؤشرات المتعلقة بالمشاركة في الغرف التجارية ومجالس الإدارة في القطاع الخاص كأدوات لتمكينهن الاقتصادي. يهدف هذا التحليل إلى تحليل البيئة الناعمة لريادة الأعمال النسوية، وأبرز المعوقات التي يواجهنها لممارسة النشاطات الاقتصادية الخاصة بهن. إضافة إلى ذلك يستعرض دوافع أو معوقات مشاركتهن في الغرف التجارية والقطاع الخاص، وكذلك دورهن الذاتي في التمكين الاقتصادي كنساء يملكن ويدرن منشآت اقتصادية تعمل فيها نساء أخريات.

ولغرض عقد هذا التحليل والتشخيص اعتمدت منهجية هذا الفصل على أدوات البحث النوعية، وتم جمع البيانات عبر المقابلات شبه المنظمة وكذلك المجموعة البورية لما لهما من أهمية في البحث الجندرية في تحليل توجهات وتجارب النساء الرياديات في سوق العمل، كما تم الاستعانة ببعض الدراسات والتقارير الرسمية من جهات الاختصاص لإثراء التحليل. فُمنّا بإثني عشر مُقابلة شبه منتظمة لتحقيق هذا الهدف وتم اختيار المبحوثات عبر العينة القصدية غير العشوائية، حيث تم تحديد الجهات الهامة في سياق هذا البحث مثل وزارة الاقتصاد الوطني والغرف التجارية ومنتدى سيدات الأعمال ووزارة العمل، والتواصل معهم مباشرة. أما بقية العينة فتم اعتماد العينة القصدية غير العشوائية لضمان الوصول إلى صاحبات أعمال لأنواع مختلفة من المنشآت بحسب النشاط الاقتصادي، وطبيعة تسجيل المنشأة وكذلك حجمها، وبهدف الحصول على تنوع في الإجابات والتجارب (الملحق 1). وتم عقد هذه المقابلات وجهاً لوجه أو عبر تقنية زووم عندما كان هناك إشكالية في الوصول إلى النساء بسبب الموقع الجغرافي.

ولجسر الفجوة البيانية المتعلقة بالبيانات الخاصة بالنشاط الزراعي، قام فريق البحث بعقد مجموعة بورية واحدة في مدينة أريحا حضرها 13 امرأة يملكن مشاريع زراعية ومشاريع للتصنيع الغذائي. باستثناء اثنتين من النساء، تملك النساء هذه المشاريع وتعمل بها وحدها، بينما تملك وتدير إحدى النساء مشروعاً زراعياً وتصنيعاً غذائياً يعمل به 12 امرأة ورجل، وتملك امرأة أخرى مع زوجها خلايا نحل لتصنيع العسل (ملحق 2).

والتزاماً بأخلاقيات البحث ونظراً لحساسية القضايا المطروحة في الدراسة، تم ضمان إخفاء هوية صاحبات الأعمال المشاركات في المقابلات والمجموعة البورية طوال الدراسة لحمايتهن وراحتهن. ولضمان راحة المشاركات وسلامتهن وبالتحديد صاحبات الأعمال غير المسجلة أو اللواتي يتعرضن للعنف الاقتصادي، تم الاقتصار على ذكر نوع النشاط والمنشأة أو المعلومات ذات الصلة بالتحليل، باستثناء أولئك اللواتي يشغلن مناصب رسمية، وذلك أثناء عرض نتائج التحليل.

2-4 جانب الطلب في القطاع الخاص

إن السمة العامة لريادة أعمال النساء في القطاع الخاص الفلسطيني هي كونها مدفوعة بالحاجة الاقتصادية، لها ولعائلاتها (Althalathini, 2021). ويتوافق هذا بشكل تام مع نتائج المجموعة البورية مع صاحبات الأعمال وغالبية المقابلات مع صاحبات الأعمال، حيث أشارت صاحبات الأعمال المشاركات إلى الحاجة المالية لتغطية

أساسيات الحياة لعائلاتهن بما في ذلك تعليم الأطفال وتوفير المستلزمات الصحية لأفراد العائلة، وكذلك شراء المواد الغذائية الأساسية كدافع أساسي للبدء بمشاريعهن. وتتعرّز هذه النتيجة بحقيقة كون العديد من النساء بادرن بإنشاء مشاريع اقتصادية زراعية وتصنيع غذائي لاحقاً لخسارة أزواجهن لفرص العمل في إسرائيل ومستوطناتها نتيجة لتوقف تصاريح العمل في أعقاب العدوان على قطاع غزة والتضييق على الضفة الغربية.

ونجد أن النساء قبل العدوان تنشط في الغالب في ثلاثة أنشطة اقتصادية وهي الخدماتية، الصناعية، والتجارية، حيث شكلت نسبتهن فيها 28.5%، 30.8%، و40.7%، على التوالي (وزارة الاقتصاد الوطني، 2024). ويطغى على المشاريع النسائية في الغالب طابع مواءمتها وظروفها الاجتماعية الثقافية، إذ تمتلك النساء في فلسطين 22% من المشاريع المنزلية كونها تُشكل فرص عمل للنساء في ظل مُعاناتهن من مستويات عالية من البطالة، بينما تُشكل النساء حوالي نصف العاملين فيها (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2023)، وذلك يعكس أيضاً توجه النساء إلى أنماط من النشاط الاقتصادي بما يتناسب والسياق الاجتماعي والثقافي الجندي في فلسطين. وهذا ما أشارت له النساء في المجموعة البؤرية، حيث أفدن بأن القيود الاجتماعية التي تحول دون مشاركتهن في سوق العمل المحلي في الحيز العام، تجعلهن يلجأن للنشاط الاقتصادي في الحيز الخاص، أي المنزل.

تُصنف المنشآت الاقتصادية بحسب الحجم إلى متناهية الصغر (أقل من 2 موظف)، صغيرة (5-9 موظفين)، متوسطة (10-19 موظفاً)، وكبيرة (أكثر من 20 موظفاً)، وتملك وتدير النساء بالغالب المنشآت الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر. بينما تملك غالبية النساء منشآت صغيرة ومتناهية الصغر ومتوسطة. ومُقارنة بالرجال، لا تزال النساء أقل احتمالاً لبدء أعمالهن التجارية الخاصة (ESCWA, 2023)، وهذا واضح بحسب بيانات وزارة الاقتصاد الوطني. تظهر الفجوة الجندرية على جانب الطلب بشكل واضح؛ تبقى نسبة النساء من إجمالي المؤشرات الاقتصادية والتجارية ضئيلة إذا ما قورنت بالرجال. فعلى سبيل المثال، على مستوى التجار الجدد، شكلت النساء في أفضل الأحوال 11.6% من إجمالي عدد التجار الجدد في الخمس سنوات الماضية (جدول 4-1). كما تبقى نسبة نمو التجار الجدد من النساء بين السنوات ضئيلة، باستثناء ما بعد عام 2020، الأمر الذي يُمكن تفسيره بالحاجة إلى إيجاد فرص عمل بديلة لاحقاً لخسارة الوظائف الواسعة نتيجة للجائحة، وهذا قد يُفسر أيضاً انخفاض عدد التجار الجدد من النساء بعد عام 2022.

جدول 4-1: عدد التجار الجدد بحسب الجنس، 2020-2024

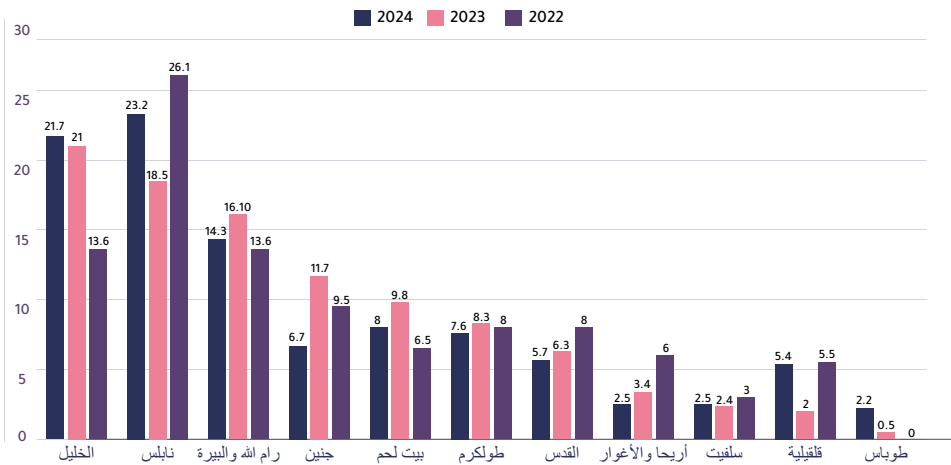
السنة	إناث	ذكور	المجموع	نسبة النساء
2024	201	1214	1383	11.6%
2023	205	4567	4772	4.30%
2022	314	5206	5520	5.69%
2021	252	2371	2623	9.61%
2020	115	2169	2284	5.04%

المصدر: التقارير السنوية لوزارة الاقتصاد الوطني، لعدة سنوات مختارة.

ويظهر أثر العدوان جلياً على النشاط التجاري بشكل عام، حيث نجد أيضاً أن عدد التجار الجدد الإجمالي ينخفض بشكل كبير عن العامين الماضيين. أما حتى عام 2023، فقد شكلت النساء ما نسبته 4.3% من إجمالي عدد المسجلين في السجل التجاري، حيث انخفض العدد الإجمالي للنساء بنحو 34.7% ما بين 2021 و2022 بعد ارتفاعه بشكل متتالي منذ عام 2020. مع ذلك قد يُمكننا تفسير ارتفاع نسبة النساء في السجل التجاري في العام 2024 من خلال نتائج المجموعة البورسية المُعقدة مع مجموعة من النساء اللواتي يملكن مشاريع منزلية. حيث إن حقيقة أن ريادة أعمال النساء ترتبط بشكل مباشر بالضائقة الاقتصادية يُمكنها تفسير توجه العديد من النساء لفتح المشاريع لاحقاً لخسارة مُعيل الأسرة عمله نتيجة للعدوان انطلاقاً من المسؤولية التي تشعر بها النساء لتوفير احتياجات المنزل، كما هو تفسير ارتفاع نسب النساء المُسجلات لاحقاً لجائحة كورونا. في المجموعة البورسية، كانت دوافع النساء التفصيلية لبدء المشاريع هي توفير أقساط المدارس والمصروف اليومي للأطفال وكذلك توفير الموارد اللازمة لعلاج أفراد العائلة.

أما على مستوى المحافظات، نجد أن مدينة الخليل سجلت أعلى نسب بين النساء المُسجلات في السجلات التجارية للعام 2023، حيث بلغت نسبة النساء من إجمالي المسجلين 21%، تلتها نابلس، ثم رام الله والبيرة بنسب 18.5% و16.1%، على التوالي. بينما سجلت محافظات طوباس وقلقيلية وسلفيت أدنى نسب نساء بين إجمالي التجار الجدد، حيث كانت النسب 0.5% و2% و2.4%، على التوالي (الشكل 4-1).

الشكل 4-1: نسبة النساء المسجلات في السجل التجاري حسب المحافظة والسنة في الضفة الغربية، 2022-2024



المصدر: التقارير السنوية لوزارة الاقتصاد الوطني، 2024-2022.

إضافة إلى ذلك، قد نجد الارتفاع بين 2020 وحتى 2022 في كل من عدد التجار المسجلين وملكية ومساهمة النساء في الشركات الجديدة (جدول 4-2)، نتيجة لحالة التعافي الاقتصادي لاحقاً للجائحة واستحداث صناديق حكومية ومنح لدعم المشاريع الصغيرة، مثل صندوق «استدامة»، والذي استهدف المنشآت المتضررة التي تُديرها النساء للحصول على تمويل منخفض التكلفة لتجاوز الأزمة الاقتصادية.⁶

جدول 2-4: عدد المالكين والمساهمين في الشركات الجديدة المسجلة بحسب الجنس، 2020-2024

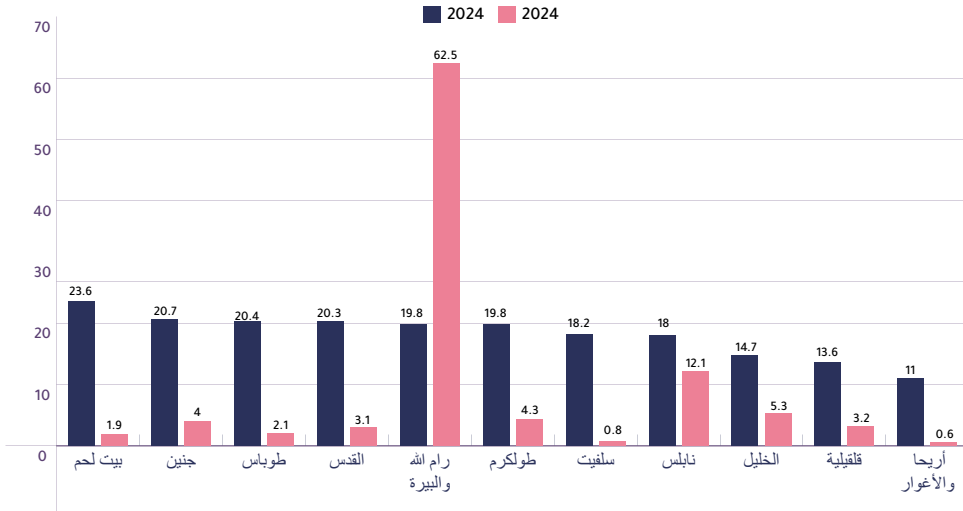
السنة	النساء	الرجال	المجموع	نسبة النساء الإجمالية
2024	621	2562	3183	19.50%
2023	897	4090	4987	20%
2022	1337	5949	7286	18%
2021	894	4335	5229	17%
2020	808	3794	4602	18%

المصدر: التقارير السنوية لوزارة الاقتصاد الوطني، لعدة سنوات مختارة.

ولكن، بالنسبة لمؤشر الملكية والمساهمة في الشركات الجديدة المسجلة، فكما التسجيل في السجل التجاري، فالفجوة الجندرية واضحة وأوسع من تلك المتعلقة بمؤشر عدد التجار الجدد.

على العكس من نسب النساء من التجار الجدد، فنجد أن نسبة النساء من عدد المساهمين والمالكين في الشركات الجديدة بالمعدل 18% سنوياً لآخر خمس سنوات (جدول 2-4)، وبالتالي بحسب هذه البيانات، لا نلاحظ تطورات واضحة على ملكية ومساهمة النساء في الشركات، حتى مع التغيرات السياسية والاقتصادية على إثر العدوان على قطاع غزة. مع ذلك، فعند النظر إلى البيانات على مستوى المحافظات، يظهر أثر العدوان بشكل واضح على نسب النساء (شكل 2-4). إذ باستثناء مدينة رام الله، انخفضت نسب مساهمة النساء وملكيتهن بشكل حاد ما بين 2023 و2024 والتي لم تشهد اعتداءات يومية أو متواصلة من قبل الاحتلال، على النقيض من محافظات أخرى مثل جنين أو طولكرم، أو القدس التي شهدت عزلة إضافية عن الضفة الغربية. واختلفت بين المحافظات مقارنة بالمُسجلات في السجل التجاري، حيث سجلت طوباس ثالث أعلى نسبة من ناحية نسب النساء من المالكين والمساهمين في الشركات الجديد، بنسبة 20.4%، سبقتها بيت لحم بنسبة 23.6% وجنين بنسبة 20.7% (الشكل 2-4).

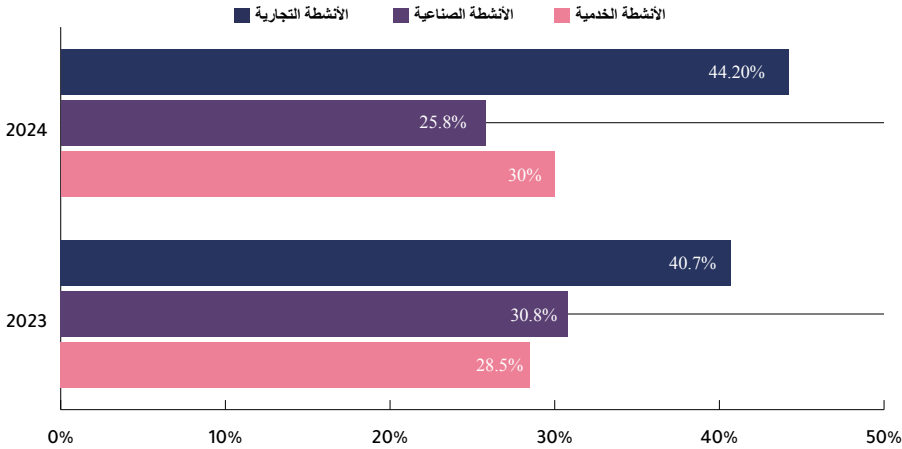
الشكل 4-2: نسبة النساء من المالكين والمساهمين في الشركات الجديدة المسجلة حسب المحافظة والسنة، 2024-2023



المصدر: التقارير السنوية لوزارة الاقتصاد الوطني، 2024-2023.

مع ذلك، من المهم الإشارة إلى أن هذه البيانات قد لا تعكس حقيقة القطاع الخاص فيما يتعلق بنشاط صاحبات الأعمال، حيث إن النساء تنشط بشكل واسع في القطاع غير المنظم. فبحسب دراسات سابقة حول نشاط النساء الاقتصادي في فلسطين، تنشط النساء اقتصادياً في القطاع غير المنظم على جانبي الطلب والعرض فيه (Al Botmeh and Irshied, 2013; Abdo, 1994; Esim and Kuttub, 2002; Qazzaz and Adwan, 2016). إضافة إلى ذلك، وعلى مستوى نوع المشاريع، فإن النساء تملك حوالي 22% من إجمالي المشاريع الأسرية التي تنشط في القطاع غير المنظم (104 آلاف مشروع) (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2023). مع الإشارة أيضاً إلى أن حوالي 98% من مشاريع الصناعات المنزلية غير مسجلة رسمياً (البيطاوي وشليبي، 2024). وبحسب نوع النشاط الاقتصادي، كان نشاط النساء في عام 2023 يتوزع في الغالب في الأنشطة التجارية، والخدمية، والصناعية (شكل 4-3). وبشكل تفصيلي، بحسب بيانات عام 2021، كانت نسبة النساء المسجلات في السجل التجاري هي الأعلى في أنشطة الصالونات والتجميل وبيع مواد التجميل والإكسسوارات، يليها أنشطة الخياطة وبيع الملابس، والمطاعم والمطابخ وإعداد الحلويات (وزارة الاقتصاد الوطني، 2022). ويظهر ارتفاع نسبة النساء المسجلات عام 2024 في النشاط التجاري بالمقابل انخفاضهن في النشاطات الخدمية والصناعية، مما قد يعكس أثر العدوان توجه النساء نحو الأنشطة التجارية كانعكاس للعدوان على القطاعين الصناعي والخدمي.

الشكل 3-4: نسبة النساء المسجلات في السجلات التجارية في الضفة الغربية، 2023-2024



المصدر: التقرير السنوي لوزارة الاقتصاد الوطني للعامين 2023 و2024

وفي هذا السياق، فاحتلال النساء مواقع صنع القرار في القطاع الخاص ضئيلة إذا ما قورنت بالرجال، الأمر الذي سيظهر لاحقاً في الأقسام أدناه. ولكن بحسب بيانات وزارة الاقتصاد نجد أن الفجوة ما بين النساء والرجال من ناحية التفويض بالتوقيع داخل المنشآت الاقتصادية كبيرة، حيث تتراوح نسبة النساء من 8-15 % في السنوات الأخيرة من مُجمل المفوضين بالتوقيع (جدول 3-4).

جدول 3-4: عدد المخولين بالتوقيع بحسب الجنس، 2020-2023

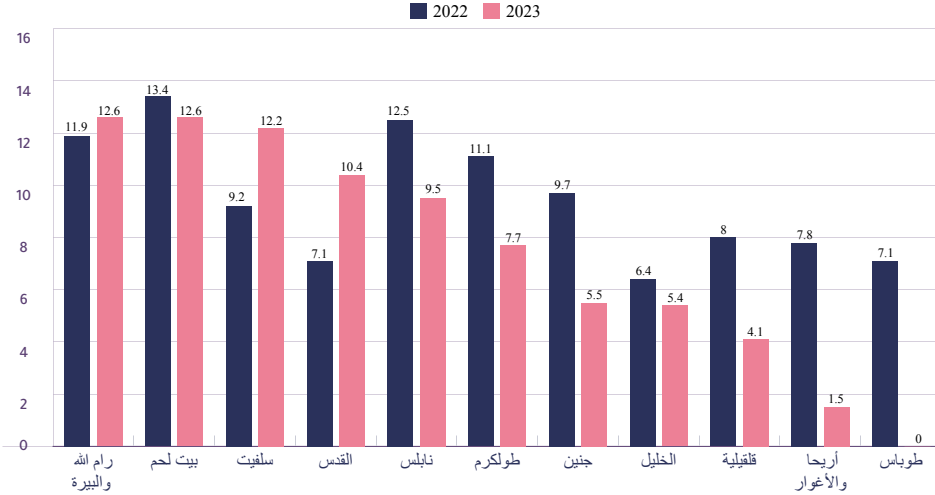
السنة	النساء	الرجال	المجموع	نسبة النساء
2023	263	2741	3004	8.75%
2022	790	4255	5045	15.66%
2021	119	1238	1357	8.77%
2020	217	1214	1431	15.16%

المصدر: التقارير السنوية لوزارة الاقتصاد الوطني، لعدة سنوات مختارة.

أما على مستوى المحافظات فنجد أن محافظتي رام الله والبيرة ومحافظة بيت لحم كانت فيها أعلى نسب للنساء فيما يتعلق بالتفويض للتوقيع في الشركات الجديدة، بنسبة 12.6% للمحافظتين، الأمر الذي قد يُفسر جزئياً بكون هاتين المحافظتين ضمن المحافظات الأعلى في نسب النساء المالكات والمساهمات في الشركات الجديدة (الشكل 2-4). إلا أن ذلك قد يُفسر بالطبيعة الثقافية الاجتماعية لهاتين المدينتين والتي قد تكون أكثر انفتاحاً

تجاه تبوء النساء مواقع تفويضية داخل الشركات، وهذا ما قد يُفسر انخفاض نسب النساء المخولات بالتوقيع في محافظات الخليل وجنين رغم ارتفاعها فيما يتعلق بنسب المساهمة والملكية.

الشكل 4-4: نسبة النساء المفوضات بالتوقيع في الشركات الجديدة حسب المحافظة والسنة، 2022-2023



المصدر: التقارير السنوية لوزارة الاقتصاد الوطني، لعدة سنوات مختارة.

3-4 البيئة التنظيمية والقانونية لريادة الأعمال النسوية

في سياق ريادة الأعمال النسوية والتمكين الاقتصادي للنساء، تُركز وزارة الاقتصاد الوطني، وبالتحديد وحدة النوع الاجتماعي، بحسب رئيس الوحدة، عملها على تشجيع النساء على التسجيل الرسمي، وتقديم الدورات والتدريبات لصاحبات الأعمال حول أهمية التسجيل، وكذلك حول مهارات اقتصادية وتجارية أساسية مثل التسويق، والتصدير، والاستيراد. كما وتوفر الوزارة الفرص لعرض النساء منتوجاتهن في معارض متنوعة. ومع أن خطة التنمية الوطنية الفلسطينية (2017-2023) تُشدد على التمكين الاقتصادي للنساء الفلسطينيات، وبالتحديد عبر التخفيف من العبء البيروقراطي لدعم تسجيل الشركات التي تملكها وتديرها النساء، وزيادة إمكانية وصول النساء إلى التمويل والتسهيلات الائتمانية، إلا أن صاحبات الأعمال ما زلن يجدن أن إجراءات التسجيل تشكل عبئاً مالياً، كما ما زلن يعتقدن بأن الحصول على الخدمات المالية لا يتناسب بشكل كافي والتمكين لهن، كما سيظهر لاحقاً.

أما الغرف التجارية، فهي إطار تنظيمي يُمثل القطاع الخاص ويدافع عن مصالح التجار من المُدن المختلفة، ويصل عدد الغرف التجارية 14 غرفة، 13 في الضفة الغربية، وواحدة في غزة ذات خمسة فروع تنضوي جميعها تحت اتحاد الغرف التجارية الصناعية الزراعية الفلسطينية. ويعتبر الانتساب للغرف التجارية إلزامياً بحسب المادة 9 في قانون الغرف التجارية الصادر عام 2011،⁷ ولكن لا ينتسب جميع التجار وأصحاب الأعمال فيها. تضم عضوية الغرف التجارية بحسب بيانات عام 2023، 65 ألف عضو، منهم حوالي ألفين

7 قرار بقانون رقم (9) لسنة 2011م بشأن الغرف التجارية والصناعية، شوهه في: <https://tinyurl.com/nhjh3s2m>

من النساء فقط (أي حوالي ما نسبته 4.4%).⁸ وتعمل على تنظيم المصالح التجارية والصناعية للقطاع الخاص وتمثيلها، ولها عدة نشاطات أهمها خدمة التجارة وأصحاب الأعمال، والتدخل في صياغة القوانين ذات العلاقة مثل قانون المهن والرخص، وقانون ضريبة الدخل.⁹ كما تعمل الغرف التجارية على تطوير قدرات ومهارات أعضاء الغرف عبر تنظيم الندوات، والتدريبات، والدورات في مجموعة من القضايا المتخصصة كالتسويق، والإدارة، والتصدير، وكذلك الاستشارات في مواضيع الإنتاج والاستيراد والتصدير (وزارة الاقتصاد الوطني واتحاد الغرف التجارية الصناعية الزراعية الفلسطينية). تقدم الغرف التجارية خدمات مختلفة عن تلك المقدمة من الوزارات المختلفة للمنشآت الاقتصادية، والتسجيل فيها لا يعني بالضرورة التسجيل الرسمي لدى وزارة الاقتصاد الوطني. مع ذلك، تتجنب صاحبات الأعمال التسجيل في الغرف التجارية كما التسجيل الرسمي في وزارة الاقتصاد. أما وحدات سيدات الأعمال والنوع الاجتماعي في غرف التجارة المختلفة، فتهدف بالمجمل إلى تعزيز مشاركة وانخراط النساء في القطاع الخاص والتمكين الاقتصادي لهن وتقديم الخدمات لصاحبات الأعمال. تجدر الإشارة إلى أن وحدات النوع الاجتماعي موجودة في جميع الغرف التجارية،¹⁰ وتتماز بدرجات فعالية مختلفة، ولا تمتلك خطط واستراتيجيات واضحة للعمل (أصالة، 2020). تجدر الإشارة أيضاً إلى أنه على الرغم من أن جميع موظفات وحدات النوع الاجتماعي هن من النساء، إلا أن مسؤول الوحدة في الاتحاد هو رجل، الأمر الذي قد يعزى إلى ظاهرة «السقف الزجاجي» التي تواجهها النساء فيما يتعلق بالوصول إلى مناصب أعلى في الهرمية المؤسسية. مع ذلك، يُشير مسؤول الوحدة بأن إحدى أبرز المتطلبات لهذا المنصب، والتي تُعيق وصول النساء له، هو حاجة هذا المنصب إلى التنقل الدائم بين المحافظات، الأمر الذي قد لا يتلاءم ووضع النساء الاجتماعي-الثقافي في المجتمع الفلسطيني.

تُنظم ريادة الأعمال الفلسطينية والمنشآت الاقتصادية عبر مجموعة من القوانين الفلسطينية الاقتصادية والمالية الحالية المرتبطة بقانون الشركات الفلسطيني،¹¹ وقانون الغرف التجارية،¹² وقانون تشجيع الاستثمار،¹³ وقانون ضريبة الدخل.¹⁴ ولا نجد في فحوى هذه القوانين تمييزاً جندرياً واضحاً، حيث أنها تُحيل في طبيعتها إلى المساواة الجندرية وتؤكد على المساواة بين النساء والرجال، وتبقى حوافزها وامتيازاتها دون تمايزات جندرية. فبحسب قانون الشركات الجديد رقم (42) لسنة 2021، تم إلغاء الحد الأدنى لرأس المال لجميع الشركات باستثناء ذات المساهمة العامة، والسماح بإجراء العمليات التجارية من المنزل، والقدرة على تسير العمليات من خلال قنوات متنوعة من الأفراد مثل محامين وكتبة العدلية، أو الشركة نفسها، وتسجيل الشركات عبر الإنترنت. وقد تحمل هذه التعديلات في طبيعتها تحفيزاً للتمكين الاقتصادي للنساء يناسب السياق الاجتماعي الاقتصادي حتى وإن لم يكن ذلك مُباشراً، بالتحديد القدرة على تسير العمليات التجارية من المنزل وتسجيل الشركات عبر الإنترنت، وكذلك القدرة على تسير أعمال الشركة بأنفسهن مما يُقلل التكاليف الضرورية لمتابعات المحامي أو كاتب العدلية.

8 بيانات غير منشورة من اتحاد الغرف التجارية الصناعية والزراعية

9 موقع غرفة تجارة وصناعة رام الله، شوه في: https://www.ramallahcci.org/ar_page.php?id=b607y46599Yb607

10 بيانات غير منشورة من اتحاد الغرف التجارية الصناعية والزراعية

11 قرار بقانون رقم (42) لسنة 2021 بشأن الشركات، شوه في: <https://maqam.najah.edu/legislation/1211>

12 قرار بقانون رقم (9) لسنة 2011م بشأن الغرف التجارية والصناعية، شوه في: <https://tinyurl.com/nhjh3s2m>

13 قانون رقم (1) لسنة 1998م بشأن تشجيع الاستثمار في فلسطين، شوه في: <http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=12442>

14 قرار بقانون رقم (8) لسنة 2011م بشأن ضريبة الدخل، شوه في: <http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=16266>

ومع ذلك، يغيب عن هذه البيئة القانونية لتنظيم ريادة الأعمال التمييز الإيجابي الواضح انطلاقاً من ضرورة التمكين الاقتصادي للنساء صاحبات الأعمال. إذ تُسجل فلسطين أدنى المراتب فيما يتعلق بالقوانين والتشريعات التي تؤثر على تمكين النساء اقتصادياً، بما في ذلك القوانين والتشريعات التي تؤثر على قدرة النساء العمل وإدارة منشآت اقتصادية (ESCWA, 2022). وعلى الرغم من أن القوانين لا تميز بين المرأة والرجل عموماً، إلا أن تطبيق هذه القوانين لا يأخذ بعين الاعتبار القضايا الاجتماعية والثقافية التي قد تعيق مشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية واستقلالها المالي وتمكينها الاقتصادي بسبب الثقافة الأبوية السائدة، إذ لا يوجد متابعة قانونية أو نصوص قانونية خاصة تتناسب والخصوصية الاجتماعية الثقافية للنساء في المجتمع الفلسطيني، وذلك باستثناء قانون الشركات والذي، في المادة 172، يُلزم أن يكون ثلث الأعضاء من النساء، إن أمكن، بحسب البند 2-أ. وإضافة «إن أمكن» في صياغة هذا البند من المادة يُفسح المجال لإمكانيات تجاوزه لدى الشركات ولا يضمن التمثيل النسوي داخل هذه المنشآت. فمثلاً، بحسب قرار بقانون رقم (8) لسنة 2011 بشأن ضريبة الدخل،¹⁵ تسري ضريبة الدخل بنسبة 15% على جميع فئات الشركات، بما فيه الصغيرة والمتوسطة، والتي تميل الناس إلى امتلاكها وإدارتها، ولا يوجد تمييز إيجابي لصالح الشركات الصغيرة أو متناهية الصغر التي تُديرها النساء.

ومع ذلك، فإن وجود إطار تنظيمي وقانوني يدعم المساواة ويعارض التمييز القائم على أساس الجنس لا يعني بالضرورة إنفاذ المساواة الجندرية. فعلى الرغم من أن القوانين والأنظمة تؤكد معارضتها للتمييز إلا أنها تقتصر إلى آليات المراقبة، والمتابعة، بالإضافة إلى التنفيذ والمحاسبة (Harker et al., 2023). ونجد آثار ذلك جلياً على جانب العرض من سوق العمل، حيث تُظهر البيانات الكمية الانخفاض الواضح لحقوق العاملين في القطاع الخاص نساءً ورجالاً، مع ازدياد واضح للانخفاض من الحقوق العمالية للنساء.

4-4-4 المأسسة أم عدمها؟

يتضح من المقابلات أن أبرز العوامل التي تحول دون التسجيل الرسمي لمنشآت النساء تتمركز في أطر تحليل التكلفة والفائدة (Cost Benefit Analysis)، إذ ترى الكثير من صاحبات الأعمال بأن التسجيل يكلف أموالاً باهظة، في حين أن الاستفادة من الأجسام العاملة في البيئة النازمة ضئيلة بالمقارنة. ذلك إضافة إلى أن تكلفة رسوم التسجيل الرسمي، وما يترتب عليها من دفع للضرائب وما إلى ذلك تُثقل كاهل المنشآت النسوية، بالتحديد الصغيرة ومتناهية الصغر، والتي بالكاد تجني ربحاً يكفي لدفع رواتب الموظفين وشراء البضاعة اللازمة. وهذا ما أجمعت عليه النساء صاحبات المشاريع الزراعية اللواتي شاركن في المجموعة البؤرية المنعقدة في سياق الدراسة، وكذلك المشاركات في المقابلات. كذلك، تُفيد إحدى السيدات ذات المنشآت المتوسطة والمُسجلة لدى وزارة الاقتصاد الوطني، بأن عملية حصر المشاريع التي قد تحصل على تمويل صعبة وطويلة، إذ أنها قد تُشارك فيما يزيد على عشرة تدريبات في الدورة التمويلية الواحدة، وتنتقل في مراحل الاختيار واحدة تلو الأخرى، ويستوفي مشروعها العديد من المعايير، على مدى ثلاث أو أربعة أشهر، ومع ذلك يتم اختيار حوالي 10 من بين 100 امرأة متدربة.

على الرغم من إفادة ممثل وحدة النوع الاجتماعي في اتحاد الغرف التجارية والصناعة والزراعية الفلسطيني وأيضاً رئيس وحدة النوع الاجتماعي في وزارة الاقتصاد الوطني بأن هناك محاولات للعمل على تخفيض

15 قرار بقانون رقم (8) لسنة 2011م بشأن ضريبة الدخل، شوهد في: <http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=16266>

رسوم التسجيل الرسمي للشركات، إلا أن الأمر معقد بيروقراطياً نظراً لحاجة هذا التعديل إلى موافقة رئاسة الوزراء. ويظهر من المقابلات مع الجهات العاملة في البيئة النازمة أو الداعمة لبيئة ريادة الأعمال للنساء بأن نوع المساعدات المقدمة تُغذي هذا التحليل المتعلق بالربح والخسارة. تُشير ممثلة منتدى سيدات الأعمال بأن التسجيل الرسمي في وزارة الاقتصاد الوطني، على الرغم من مُرافقته لأعباء مالية، إلا أنه يُساعد في الوصول إلى نقاط بيع، ومستثمرين، وبالتالي يمكن النساء من بيع منتجاتهن وتحسن من مستوى دخلهن سواء عبر التجارة الداخلية أو الخارجية، وبالتالي يعود بالفائدة على صاحبات الأعمال. في المقابل، نجد أن صاحبات الأعمال، حتى اللواتي يملكن منشآت مسجلة، أفدن بأن رسوم التسجيل عالية، والإجراءات تحتاج إلى جهد ووقت، حتى بعد تسهيلها. أما صاحبات الأعمال في هذه المشاريع، فيتضح من المقابلات بأنهن يعلمن بالخدمات المقدمة من كل من الغرف التجارية ووزارة الاقتصاد الوطني، ويستقن منها إن سمحت لهن الفرصة. أما النساء اللواتي يملكن أو يدرن منشآت غير منظمة، فتتوافق إجابتهن مع الدراسات السابقة، حيث يعتقدن بأن الغرف التجارية ووزارة العمل لا تقدم خدمات لصاحبات الأعمال، وبالتالي لا يسجلن بها.

بينما تُفيد مُمثلة مُنتدى سيدات الأعمال بأن الحكومة قد أحدثت تغييرات في البيئة النازمة لجعلها أكثر تحفيزاً لتسجيل المنشآت التي تملكها وتديرها النساء، مثلاً على مستوى وزارة الاقتصاد، وقانون الشركات، أصبح التسجيل أسهل من ذي قبل. ولكن على النقيض، ما زالت صاحبات الأعمال غير المسجلة اللواتي تمت مقابلهن يُشرن بأنهن بالأساس يدفعن ضرائب ورسوم لشراء البضاعة بأنفسهن، بالتالي دفع المزيد من الضرائب والرسوم عبء إضافي لا يُخفف عبء العمل الفردي من ناحية المجهود أو التكلفة المالية. كذلك الأمر بالنسبة لوزارة الاقتصاد الوطني التي تُركز في دافعيته لدعم تسجيل النساء مشاريعهن على إمكانية توصيلهن بنقاط البيع وإعطاء المنح، وكذلك حماية الشركة واسمها قانونياً. وهذا ما أشارت له إحدى صاحبات الأعمال المسجلة لدى وزارة العمل بكون فائدة التسجيل تتعلق بالحماية القانونية وكذلك القدرة على الترويج والتصدير واستيفاء كافة شروط المعاملات المتعلقة بذلك. لكن حتى اللحظة، لا يوجد أي تسهيلات فعلية لإجراءات التسجيل. وهذا يتوافق مع الدراسات السابقة التي وجدت بأن النساء يواجهن العديد من المُعوقات لريادة الأعمال أبرزها يتعلق بالضعف الحكومي فيما يتعلق بالقوانين والخدمات والسياسات (Tambunan, 2009; Jamali, 2009).

وبحسب وزارة الاقتصاد الوطني ومنتدى سيدات الأعمال، الجهات العاملة بشكل مُباشرة مع النساء التي تُدير وتملك مشاريع، فإن التسجيل الرسمي يُساهم في الحد من إحدى الإشكاليات المركزية فيما يتعلق بالمشاريع النسائية، وهي عدم استدامة هذه المشاريع؛ فالدعم المُقدم للقيام بالمشاريع لا يضمن استدامتها حيث إنه لا يُساعد على تسويق المنتجات على سبيل المثال. لهذا تدفع الوزارة باتجاه تسجيل الشركات لإنشاء قاعدة بيانات حول المشاريع النسائية، يُمكن عبرها توفير الدعم بحسب الاحتياج ولضمان الاستدامة.

5- العزوف عن مشاركة صاحبات الأعمال في اتحاد الغرف التجارية: أسباب وتحديات

4-5-1 الانتساب إلى الغرف التجارية

تُقدم الغرف التجارية، من خلال وحدة النوع الاجتماعي العديد من الخدمات لصاحبات الأعمال لتشجيع وتعزيز قيادة الأعمال النسوية، وكذلك التمكين الاقتصادي، وهذا ما يكون الدافع لانتساب النساء إلى الغرف التجارية، بحسب مسؤول وحدة النوع الاجتماعي في اتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية. مع ذلك، تبقى نسب مشاركة النساء في الغرف التجارية والصناعية والزراعية منخفضة للغاية، وغير مستقرة، أي أنها لا تزداد مع مرور السنوات إلا بنسب بسيطة جداً. وبحسب بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2020) المأخوذة من مجلس اتحاد الغرف التجارية الصناعية الزراعية للعام 2019، فإن نسبة عضوية النساء في الغرف التجارية والصناعية والزراعية في فلسطين كانت 3.9% فقط، 4.4% في الضفة الغربية و2.2% في قطاع غزة. ويشير هذا إلى عزوف عن المشاركة الإجمالية في الغرف التجارية والصناعية والزراعية وليس فقط فيما يتعلق بمجالس الإدارة فيها. أما في عام 2023، فشكّلت النساء 4.5% من إجمالي المنتسبين للغرف التجارية فقط¹⁶ إلا أن هذا لا يُمثل ارتفاعاً في نسب انتساب النساء، حيث كان عدد النساء المنتسبات عام 2019 3,166 امرأة (أصالة، 2020)، أما عام 2023 فكان 2200 امرأة¹⁷. ومع أن هذا قد يُعزى إلى الوضع الاقتصادي المترجع نتيجة للعُدوان الإسرائيلي على قطاع غزة والضفة الغربية، إلى أن بيانات وزارة الاقتصاد لا تُشير إلى تراجع في أعداد التجار الجُدد من النساء، والتي انخفضت من 205 إلى 201 فقط بين العامين الماضيين، كما أن عدد النساء من التجار الجُدد ارتفع من 115 امرأة عام 2020 إلى 201 امرأة عام 2024، وبالتالي انخفاض أعداد المنتسبات إلى الغرف التجارية قد لا يُفسره تراجع في عدد التجار الجُدد في ظل الوضع الاقتصادي كعامل منفصل فحسب، بل أن ذلك قد يعني عدة أمور منها ضعف التسجيل الرسمي لدى وزارة العمل، أو تجنب الانتساب لدى الغرف التجارية لكي لا تتحمل المنشآت أي تكاليف إضافية.

يتضح من المقابلات أن أبرز العوامل التي تؤدي إلى أن تحيد النساء عن المشاركة في الغرف التجارية أو النقابات المهنية هي ذاتها المرتبطة بحساب التكلفة والربح المرتبطة بالتسجيل الرسمي. إذ أجمعت النساء بأن التسجيل في الغرف التجارية غير ضروري كونهن لا يستفدن من خدمات الغرف التجارية. فعلى سبيل المثال، تجد صاحبة منشأة متناهية الصغر عملت فيها كموظفة سابقة بأن نقابة أصحاب صالونات التجميل والعناية بالبشرة لم تُساعد أثناء المحن الاقتصادية، مثل جائحة كورونا 2020 على سبيل المثال، وكذلك كانت إجابات بقية النساء صاحبات الأعمال. يأتي ذلك على الرغم من أن رسوم التسجيل للغرف التجارية ما بين 200-1,500 شيكل سنوياً بحسب رأسمال الشركة، وفي أدناه 20 ديناراً لتسجيل فئة رابعة، أي رأسمال صفر، وبالتالي قد لا يكون العائق للتسجيل في الغرف التجارية، كما لدى وزارة الاقتصاد الوطني، هو عائق مادي¹⁸.

16 بيانات غير منشورة من اتحاد الغرف التجارية الصناعية والزراعية

17 بيانات غير منشورة من اتحاد الغرف التجارية الصناعية والزراعية

18 بالمعدل بحسب رسوم تسجيل الغرف التجارية في المدن المختلفة.

2-5-4 أهمية نشاط النساء داخل الغرف التجارية

أما حول أهمية مشاركة النساء في الغرف التجارية، فبحسب المقابلات مع صاحبات الأعمال، فإن مشاركة النساء في الغرف التجارية قد لا يعود على النساء بالفائدة المتوقعة، وذلك كون البنية التحتية الجندرية أو البنية القانونية لن تتغير بتمثيل النساء داخل الغرف التجارية، وهذا ما أجمعت عليه صاحبات الأعمال. ولا يرتبط ذلك بالبنية القانونية أو كونها ذكورية، بل أيضاً النساء أنفسهن قد لا يتبنين موقفاً جندرياً تقدماً تجاه تمكين النساء اقتصادياً حتى وإن كن في مواقع صنع قرار في الغرف التجارية، وقد يعملن بنفس الإطار الذكوري كما الرجال في كثير من الأحيان. وهذا يتوافق مع نتائج ورقة جمعية أصالة (2020) حول أثر الأفكار النمطية الذكورية على مشاركة النساء في الغرف التجارية وتبوءها مواقع صنع قرار فيها.

أما شهادة إحدى النساء صاحبات الأعمال التي كانت تشغل منصب عضو هيئة الإدارة وتنشط في منتدى سيدات الأعمال (اسم الوحدة في حينها) في الغرفة التجارية، فتؤكد على نتائج التحليل المتعلقة بنوع الدعم المُقدم للنساء على مستوى الغرف التجارية. أثناء نشاطها في المنتدى كانت معظم النشاطات تتعلق بتقديم الدورات التعليمية حول التسويق، وأنظمة الضرائب، والقوانين المختلفة، وكذلك الفرص لعرض المنتجات وبيعها في المعارض والمهرجانات المختلفة.

ومع ذلك، تُشير هذه السيدة إلى أن نشاطاتهن تنحصر فيما تم ذكره سابقاً، ولكن لم يكن لديهن أي قدرة على القيام بتعديلات أكثر جذرية كالقوانين والسياسات المتعلقة بتخفيف الضرائب على النساء، على سبيل المثال. وهذا ما أكدت عليه الثلاث نساء اللواتي لهن موقع عضوية في الاتحاد، حيث أُشِرْنَ إلى اختزال فعاليات الغرف التجارية بعقد التدريبات والمحاضرات، وأنه لا يوجد أدوار فعلية للنساء في الغرف التجارية. لذا يُمكننا الاستنتاج بأن مشاركة النساء في الغرف التجارية مُشاركة شكلية، وليست نوعية أو حقيقية، وبالتالي لا تُعزز التمكين الاقتصادي للنساء، الأمر الذي قد يُفسر عزوف النساء عن المشاركة في الغرف التجارية. وهذا ما أشارت إليه النساء غير المُشاركات أو المسجلات في الغرف التجارية؛ البيئة الداخلية للغرف التجارية والمجتمعية لمُشاركة النساء تعني أن مشاركة النساء في الغرف التجارية قد لا تعني بالضرورة التغيير الإيجابي فيما يتعلق بالتمكين الاقتصادي.

أما المُشاركات في المقابلات من البيئة الناعمة والداعمة لريادة الأعمال النسوية فقد أقررن بضرورة وجود النساء في مواقع صنع القرار، ومنها الغرف التجارية، لما لذلك من انعكاسات إيجابية على المشاريع الاقتصادية النسوية وتمكين النساء اقتصادياً، والدفاع عن حقوقهن واحتياجاتهن الاقتصادية والاجتماعية في بيئة ريادة الأعمال، كون النساء أكثر قدرة على فهم احتياجاتهن، وبالتحديد في صياغة حُزم الخدمات المُقدمة للنساء.

2-5-4 المشاركة في انتخابات الغرف التجارية

تُشير أحدث الإحصائيات إلى أن النساء في فلسطين يشغلن 1.8% فقط من مجالس الغرف التجارية والصناعية والزراعية في العام 2023.¹⁹ على الرغم من المحاولات الحثيثة لتطبيق نظام المحاصصة فيما يتعلق بمجالس إدارة الغرف التجارية، إلا أن الفجوة الواسعة ما بين انتساب الرجال والنساء للغرف التجارية تجعل نظام المحاصصة غير ممكن، بحسب مسؤول وحدة النوع الاجتماعي.

ويبرز عدم التركيز على العضوية الإدارية والانتساب للغرف التجارية كإحدى مُعوقات النساء في قطاعي الزراعة والصناعة، والتركيز في المقابل على المعارض والتدريبات (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ووزارة شؤون المرأة، 2020)، الأمر الذي يتطابق مع ما صرحت به الجهات العاملة في البيئة النازمة والداعمة لريادة الأعمال النسوية، والذين أكدوا على أن نشاطاتهم الأساسية تمثل عرض منتجات النساء في معارض مختلفة، وكذلك توفير التدريبات لهن مع الجهات المتخصصة حول الثقافة والموارد المالية، وآليات إدارة المشاريع.

كما تُشير النساء الأعضاء في الغرف التجارية إلى دور الثقافة السياسية السائدة في ردعهن عن الانتساب للغرف التجارية والمشاركة في انتخاباتها. أكدت الثلاث نساء أن المحسوبية والعلاقات تجعل الاستفادة من نشاطات الغرف التجارية المحدودة، حيث إن اختيار المشاركة في المعارض أو الحصول على الخدمات المختلفة كثيراً ما يرتبط بالعلاقات الشخصية. وينعكس هذا أيضاً على انتخابات الغرف التجارية ومشاركة النساء فيها، حيث أفادت اثنتان من النسوة بأنهما تريان الانتخابات حزبية بطبيعة الحال، كما الكثير من مناحي الحياة الفلسطينية، وبالتالي تبدو الانتخابات وكأنها غير حقيقية لأن الفوز والتمثيل في الانتخابات يستند إلى الحزبية بدلاً من الكفاءة. وهذا ما أكد عليه مسؤول وحدة النوع الاجتماعي في الاتحاد الذي عمل لأكثر من 10 سنوات في الوحدة، الذي يرى بأن البنية السياسية للمجتمع الفلسطيني التي تُعلي من شأن الحزبية في مناحي الحياة المختلفة، إحدى المُعوقات المركزية لترشح النساء لانتخابات الغرف التجارية والصناعية والزراعية، مُشيراً إلى أن الكثير من النساء لديهن مخاوف تتعلق بالمشاركة واحتمالية تعرضها أو عائلتها للتهديد في حال ترشحها.

كما يُفيد مسؤول وحدة النوع الاجتماعي بأن رسوم الترشح في الانتخابات قد تكون إحدى أبرز المُعوقات لترشح النساء في الغرف التجارية، وذلك لأن رسوم ترشح الفرد 1000 دينار أردني، والذي قد يُشكل عبءاً على المنشآت الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر، التي تملكها النساء في الغالب. إلا أن هذا لا يُلقي بظلاله على غياب النساء عن الانتخابات فحسب، بل أيضاً على التقليل من فرص مشاركة فئة واسعة من النساء اللواتي يملكن المشاريع الصغيرة، وبالتالي غياب تمثيلهن في الغرف التجارية. الأمر الذي قد يُقصي هؤلاء النساء وآرائهن، وتحدياتهن، واقتراحاتهن، عن النقاش العام داخل الاتحاد. ذلك على الرغم من أن التعديل على قانون الغرف التجارية في فلسطين والذي كان يستند إلى القانون الأردني قد تم بالتحديد للسماح للفئات المشتركة ذات رأس المال المحدود بالترشح للانتخابات، وبالتحديد الفئة الرابعة ذات رأسمال صغير، وبالتالي تعزيز مشاركة مشاريع النساء والشباب الناشئة. ومع ذلك، فإن رسوم الترشح هذه قد تُقصي تلقائياً هذه الفئة بطبيعة الحال.

الأهم، أن حساب التكلفة والفائدة التي تقوم به النساء لعقلنة الانتساب إلى الغرف التجارية ينعكس على مشاركتهن في الانتخابات. يُشير مسؤول وحدة النوع الاجتماعي في اتحاد الغرف التجارية إلى أن شروط الترشح تستوجب انتساب العضو للغرفة ودفع رسوم الانتساب لثلاث سنوات متتالية، إلا أن هناك تذبذباً مستمراً في عدد النساء المنتسبات إلى الغرف التجارية. يرجع ذلك إلى عدة أسباب برأيها، أهمها تلك المرتبطة بحصول النساء على خدمات الغرف التجارية أو عدمها. بحسبه، فإن النساء إن سجلوا في إحدى الأعمام، ولم يحصلوا على خدمات في تلك السنة، يميلون إلى عدم التسجيل في السنة التي تليها، وبالتالي، لا يستطيعون الترشح للانتخابات.

ويظهر أيضاً انعكاس تقسيم العمل بحسب النوع الاجتماعي في المجتمع الفلسطيني على مشاركة النساء في الغرف التجارية، وبالتحديد فيما يتعلق بالمشاركة في الانتخابات. بحسب مسؤول وحدة النوع الاجتماعي في الاتحاد، فإن المشاركة في مجالس الإدارة تحتاج إلى تفرغ ما بين 4-5 أيام في الشهر لمتابعة شؤون الغرفة أو الاتحاد، الأمر الذي يُشكل عائقاً للنساء العاملات واللواتي يُمارسن أدوارهن الرعائية. بحسب مسؤول وحدة النوع الاجتماعي، فإن غالبية النساء اللواتي ينتسبن للغرف التجارية ينتسبن بغرض الاستفادة من خدمات الغرف التجارية لتطوير مشاريعهن وتوفير دخل لهن ولأسرهن، وهذا يتطابق مع تأطير الدراسات السابقة لريادة أعمال النساء (Bergawi et al., 2022). وعليه، فإن المشاركة في العملية الانتخابية لعضوية مجلس الإدارة وما يتبعها من مهام ومتابعات إدارية ولوجستية، لا يُناسب هؤلاء النساء. وهذا أيضاً ما أشارت له اثنتان من صاحبات الأعمال اللواتي قُمن بمقابلتهن، فصاحبة الأعمال التي كانت عضوة في الغرفة التجارية أشارت إلى الحاجة لتوفر الوقت وتنظيمه بما يتلاءم ومتطلبات النشاط داخل مجلس الإدارة للاتحاد، أما صاحبة الأعمال التي تسعى للترشح في سنوات لاحقة أفادت بأن أهم ما يمنعها من الترشح حالياً هو عدم توفر الوقت الكافي بما يتلاءم ومتطلبات إكمال تعليمها، وكذلك مهامها العائلية.

لكن في السياق الأعم، أشارت نتائج مسح مسح العنف للعام 2019 أن 44.4% لم يكن لهن القرار في المشاركة أو عدمها في الانتخابات بغض النظر عن نوعها (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2019)، بالتالي فالمشاركة في انتخابات الغرف التجارية قد لا يكون حالة فريدة من نوعها ترتبط بمحددات ذات علاقة بالغرف التجارية نفسها، ولكن عدم المشاركة يأتي في سياق مجتمع أوسع يُقصي مشاركة النساء عن الانتخابات والحياة السياسية.

4-6 المشاركة في مواقع صنع القرار كأداة للتمكين

4-6-6 لمحة من واقع مشاركة النساء في مواقع صنع القرار في القطاع الخاص

بالمجمل، وبحسب نتائج المقابلات وتحليل البنية القانونية المقترض، لا يُمكن توصيف البيئة الاقتصادية في فلسطين، أو بيئة ريادة الأعمال في فلسطين على أنها بيئة مُحفزة بشكل نوعي للتمكين الاقتصادي للنساء حتى اللحظة، رغم المحاولات الحثيثة لتحقيق ذلك، وهذا ما أشارت له صاحبات الأعمال بمختلف أحجامها وأنماط مأسستها. ينبع ذلك من عدة أهداف بحسب المقابلات، والتي نجد أنها تتقاطع والدراسات السابقة حول المشاريع المملوكة والمدارة من قبل النساء، أهمها ينبع من عدم وجود تمييز إيجابي في البيئة القانونية لتنظيم ريادة الأعمال، وكذلك فيما يتعلق بالمؤسسات المحلية العاملة في مجال تمكين النساء اقتصادياً، وبالتحديد الشركات المالية المصرفية وغير المصرفية.

إن تمثيل النساء كأداة لتمكينهن اقتصادياً في القطاع الخاص لا يرتبط فقط بتمثيلهن في أجسام القطاع الخاص فحسب، بل إن وجود النساء في البيئة الناعمة مهم بدوره لتعزيز بيئة اقتصادية وبيئة أعمال مُحفزة اقتصادياً للنساء، إذ أن مشاركة النساء في مواقع اتخاذ القرار في الحوكمة طريقة لتعزيز النوع الاجتماعي فيها. بحسب أحدث إحصائيات، فالنساء في فلسطين بالكاد مُمثلات في مجلس الوزراء، أو مجموع المحافظين، أو بين رؤساء الهيئات المحلية (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2023)، كما أن نسب النساء اللاتي يشغلن مناصب عليا داخل الوزارات ضئيل جداً مقارنة بالرجال (جدول 4-4). الأمر الذي يُلقي بظلاله على التركيبة الجندرية لصناع القرار في المستويات الحكومية.

جدول 4-4: عدد النساء والرجال العاملين في القطاع العام بحسب المسمى الوظيفي، 2021

المسمى الوظيفي	نساء	رجال	مجموع	نسبة النساء
وكيل وزارة (A1)	5	54	59	58
وكيل مساعد (A2)	10	71	81	12.3
مدير عام (A3)	12	85	97	412
مدير عام (A4)	80	486	566	14.1
مدير (الدرجة من C إلى A)	1,686	4,231	5,917	528
موظف (الدرجة من 1 إلى 10 و D1 و D2)	40,810	42,804	83,614	48.8

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2023). المرأة والرجل في فلسطين – قضايا وإحصاءات، 2022. رام الله – فلسطين.

ويحسن هنا أيضاً إيلاء النظر إلى تمثيل النساء في مجالس الإدارة في الأجسام التي تُعنى بالشمول المالي والتمكين الاقتصادي، حيث لا تشغل سوى امرأة واحدة منصب عضوة في مجلس إدارة سلطة النقد الفلسطينية، في حين ليس ثمة أي امرأة عضوة في مجلس إدارة هيئة سوق رأس المال، وحتى على مستوى الإدارة التنفيذية، امرأة واحدة فقط تشغل منصب مديرة، في حين أن بقية أعضاء الإدارة التنفيذية الثمانية هم من الرجال. وعلى مستوى القطاع الخاص بشكل عام، فتُظهر نتائج التحليل الوصفي بأن 20% فقط من النساء في القطاع الخاص يعملن في المهن القيادية العليا.

وينجم عن إشغال الرجال للمناصب الأعلى ضمن التسلسل الهرمي المؤسسي «إسقاط وجهات نظر الثقافة السائدة على عمل النساء»، ومع إنفاذ تبعية النساء في الوقت نفسه لأدوار مُحددة اجتماعياً، الأمر الذي يُهدد مُحاولات التمكين الاقتصادي لهن (Harker et al., 2023). مع ذلك، فإن التغيير الكمي قد لا يعني بالضرورة التغيير النوعي في مسألة التمكين الاقتصادي للنساء، إذ أن الثقافة الجنسانية السائدة، والتي تقضي بدونية عمل النساء مُقارنة بالرجال، هي مسألة مرتبطة بالبنى التحتية الاجتماعية للمجتمع الفلسطيني، وليس بالتمثيل أو نفاذ السياسات بحد ذاتها. وعليه، فالتغيير النوعي للنظر إلى عمل النساء يتطلب تغييرات على مستوى الوعي لكل من النساء والرجال، وذلك لتوفير بيئة داعمة لتمكين النساء اقتصادياً.

4-6-2 تمثيل النساء والوصول للموارد المالية والاقتصادية

عند النظر إلى الإدارات التنفيذية للمؤسسات المالية المصرفية وغير المصرفية، والتي تلعب دوراً هاماً في قضايا التمكين الاقتصادي للنساء في القطاع الخاص، نجد أنه قلما تشغل النساء مناصب كبار الموظفين فيها. فعلى سبيل المثال، تشغل امرأتين فقط موقعاً في مجلس الإدارة لبنك فلسطين المؤلف من 12 عضواً، أما مجالس الإدارة التنفيذية في البنك الوطني وشركة التأمين الوطنية، فمكونة بالكامل من الرجال (Harker et al., 2023)، الأمر الذي يُلقي بظلاله على أثر ذلك على وجود سياسات تحفيزية لريادة أعمال النساء. وفي حين أن الشمول المالي لا ينفصل عن التمكين الاقتصادي، فأهمية الشمول المالي تنبع من كونه وسيلة للنساء لنيل الاستقلالية فيما يتعلق بالقرارات الاقتصادية، كالمعمل (Arnold and Gammage, 2019)، وبالتالي من الضروري نقاش الشمول المالي وقدرة صاحبات الأعمال الوصول للموارد المالية والاقتصادية.

بالمجمل، أجمعت النساء على حقيقة كون البنية القانونية التنظيمية لريادة الأعمال غير محفزة للنساء، كونها لا تأخذ بالمُعوقات الاجتماعية الثقافية لعمل النساء، الأمر الذي يدفع الكثير من النساء إلى عدم السعي نحو الحصول على الموارد المالية. كما وأفادت النساء بأن الضمانات المقرونة بالحصول على تسهيلات أو موارد مالية لا تأخذ السياق السياسي والاقتصادي لفلسطين بعين الاعتبار، بالتالي قد لا يحصلن على أي تسهيلات في حال حدوث أزمات، وحضرت هنا أزمة جائحة كورونا كإحدى الأمثلة البارزة على انعدام الدعم والتسهيلات أثناء فترات الركود الاقتصادي. وعليه، تُشير نتائج المقابلات أن النساء صاحبات الأعمال يعتقدن بأنه لا يوجد تسهيلات مالية تُقابل التذبذب الاقتصادي، أما أقصى ما يتم تقديمه هو تأخير دفعات المستحقات للضريبة أو القروض لأشهر إضافية فحسب. ويتوافق هذا مع نتائج دراسة سابقة حول الشمول المالي من منظور جنس، حيث أفادت المشاركات في المجموعات البؤرية بأن أغلب القوانين والأنظمة والسياسات، مثلاً تلك المتعلقة بالقطاع المالي بشقيه المصرفي وغير المصرفي، لا تلتفت إلى اعتبارات النوع الاجتماعي، أو أنها «حيادية» إزاء الجنسين فيما يتعلق بالتعليمات والقوانين المنظمة للقطاع وخدماته، الأمر الذي قد يُفضي إلى إقصاء النساء من الفئات المهمشة أو المستضعفة، بالتحديد في القطاع المالي (Harker et al., 2023).

فعلى سبيل المثال، الكثير من النساء لا يستطعن استيفاء شروط الحصول على القروض أو التسهيلات وذلك لأنهن لا يملكن حسابات في البنوك، أو ممتلكات. وفي السياق الفلسطيني، نجد أنه، وباستثناء الذهب، تملك نسب أقل من النساء أراضي، سيارات، عقارات، أسهم، أو أصول أخرى، كما أن 16% فقط من النساء يملكن حساب بنكي جاري، مُقابل 42.5% من الرجال (Harker et al., 2023). ويتوافق هذا مع الدراسات السابقة التي تُشير إلى العقبات التي تواجهها النساء فيما يتعلق بالوصول إلى الخدمات المالية والائتمانية كونهن في الغالب لا يملكن الضمانات اللازمة للحصول على القروض التجارية (Al Botmeh and Irshied, 2013). ويتوافق هذا مع المقابلات مع صاحبات الأعمال المسجلة رسمياً والتي تُظهر تنظيم إداري عالي، إذ تُشير اثنتان من النساء بأن العديد من الوظائف اللواتي يعملن في منشأتهم ليس لديهن حسابات في البنك، وذلك لأنهن لا يعلمن بضرورة وجودها. وتُفيد إحدى صاحبات الأعمال بأنها تُشجع موظفاتهن على فتح حسابات لتوفير النفود. ذلك إضافة إلى أن النساء يعتقدن بأن هناك افتقار للتسهيلات والمساعدة حتى في حال كان هناك أزمة على المستوى المجتمعي، على سبيل المثال أزمة الاقتصاد والأعمال أثناء الجائحة، والأزمة الحالية نتيجة العدوان. تشعر النساء بأنه لا يوجد تسهيلات مالية تُقابل التذبذب الاقتصادي. أما أقصى ما يتم تقديمه هو تأخير دفعات المستحقات للضريبة أو القروض لأشهر إضافية فحسب.

ومع ذلك، تُجدر الإشارة إلى أنه فيما يتعلق بالوصول إلى الموارد المالية، والتمكين الاقتصادي للنساء، فهناك مسؤولية كبيرة على المؤسسات الحكومية وغير الحكومية العاملة في هذا المجال. فبحسب ممثلة منتدى سيدات الأعمال، الكثير من النساء لا يعلمن حيثيات الحصول على الموارد المالية أو شروطها أو أيًا من المعلومات المتعلقة بها، أو مثلاً ما يتعلق بالإجراءات الضريبية المتعلقة بالتسجيل الأمر الذي يبعدهن عن البحث عنها وطلبها، أو عدم تسجيل منشأتهن. ويتوافق هذا بشكل تام مع نقاش المجموعة البورية حيث أفادت النساء بأنهن بالكاد يعلمن عن وجود مؤسسات الإقراض والتسهيلات هذه، ولا يعلمن عن توفيرها لأي تسهيلات مالية لهن. من المهم هنا الإشارة أن منطقة الأغوار هي منطقة مهمشة في سياق التمكين الاقتصادي، ليس فقط فيما يتعلق بالنساء؛ فنتيجة للسياق الاستيطاني الاستعماري المنطقة مُعرضة للتهديد بشكل مستمر وتعتبر أقل تمثيلاً فيما يتعلق بالمشاريع الاقتصادية والتنمية (جابر وصيرفي، 2013؛ حنيطي، 2020). بالتالي، يمكن تفسير غياب هذه المعرفة وضعف وصول المؤسسات المالية للنساء ضمن سياق عام من التهميش لمنطقة أريحا والأغوار.

وهذه النتيجة تتوافق مع نتائج بحث سابق حول المنشآت الصغيرة والمتوسطة التي تملكها النساء في فلسطين، والتي وجدت أن عدم وجود خدمات معلوماتية حول الموارد المالية تؤثر على وصول النساء للخدمات المالية (Qubbaja, 2019). وكذلك دراسة حديثة حول الشمول المالي الجندي والتي وجدت أن النساء يمتلكن معرفة مالية أقل من الرجال، وأنه على مستوى النساء، 13.2% منهن فقط يمتلكن معرفة جيدة أو جيدة جداً، بينما 56.6% يمتلكن معرفة ضعيفة أو ضعيفة جداً، أما الباقي (30.2%) فمعرفة متوسطة (Harket et al., 2023).

3-4-6 وجهات النظر النسوية حول التمثيل في مواقع صنع القرار في القطاع الخاص والعام

تبين وجود تناقض واضح فيما يخص تواجد النساء في مواقع صنع القرار داخل المنشآت التي تُديرها النساء مُقابل مساحات أخرى في القطاع الخاص أو على مستوى البيئة التنظيمية، أي الحكومة ووزاراتها المختلفة. فعلى سبيل المثال، ترى النساء صاحبات الأعمال اللواتي يدرن أعمالهنّ بأن وجود النساء في مواقع صنع القرار داخل المنشآت ضروري، وذلك نتيجة للوعي الجندي للنساء واحتياجاتهن بطبيعة الحال، والذي يُساهم في سير العمليات الإدارية والمهنية بسلاسة مقارنة بالعمل مع الرجال. في المُقابل، على مستوى صناعة القرار في المساحات على المستوى الأعلى من المنشآت والذي يُعنى بالسياسات المتعلقة بالنشاط الاقتصادي، كالجهاز الحكومية أو الغرف التجارية، ترى النساء بأن وجود النساء داخل مواقع صنع القرار هذه لا يحدث فرقاً جذرياً في طبيعة عمل هذه المؤسسات فيما يتعلق بالتمكين، ويُختزل التغيير بتغييرات سطحية فيما يتعلق بتمكين النساء، بلا تغييرات بنيوية. وتُرجع النساء ذلك إلى وجود بنية ثقافية اجتماعية تحد من التغييرات الفعلية لتمكين المرأة، وبالتالي حتى وجود النساء داخل هذه الهيئات لن يعزز من تمكينها الاقتصادي.

ولضرورة وأهمية وجود النساء في مجالس الإدارة، لما له من فائدة في خلق بيئة عمل مُحفزة اقتصادياً للنساء، تُساهم في تمكينهن اقتصادياً، من الضروري معالجة الأسباب غير المادية الكامنة وراء عدم تمثيل النساء، أي ليس ما يتعلق بالمهارات، بل الثقافة الاجتماعية السائدة التي تختزل أدوار النساء في المواقع الدنيا من الهرم الوظيفي. تُشير إيمان حساسنة بأنه على الرغم من وجود مجموعة من النساء المؤهلات إلا أن ذلك لا يتناسب ومشاركتهن في مجالس الإدارة في القطاع الخاص، مُشيرة إلى جُملة التدريبات التي تم عقدها لتأهيل النساء لتبوء مناصب عليا وفي مجالس الإدارة.

وعليه، تُقر حساسنة بوجود ما يُمكننا أن نُطلق عليه «السقف الزجاجي» فيما يتعلق بتمثيل النساء في مجالس الإدارة، حيث يوجد مُعيقات مخفية على حد وصفها، الأمر الذي يمنع وصول النساء لهذه المواقع. كذلك، من خلال عملهن مع النساء لتبوء مناصب داخل مجالس الإدارة، تُشير رئيسة وحدة النوع الاجتماعي في وزارة الاقتصاد إلى أن التوعية بأهمية وجود النساء داخل مجالس الإدارة ضروري على مستوى النساء أيضاً، لأن العديد منهن غير مقتنعات بأهمية وجود النساء داخل مجالس الإدارة. يعود ذلك إلى مجموعة عوامل منها ذاتية ثقافية، بحيث لا ترى المرأة نفسها في مواقع قيادية كالرجال، وعوامل أخرى مرتبطة بوجود تخوف تجاه شغل هذه المواقع.

4-7 المشاريع التي تملكها وتديرها النساء: شهادات حية

بناءً على ما تقدم بخصوص تبوء النساء مواقع صنع القرار، من المهم الإشارة إلى أنه حتى في المنشآت التي تملكها وتديرها النساء، فالمشاركة في صنع القرار تكاد تكون معدومة، بحسب المقابلات. حتى في المنشآت المسجلة ولها نظام داخلي، فالقرارات بيد صاحبة المشروع وحدها، بحسب إفاداتهن. إلا أنه لا يُمكننا الجزم بكون هذا دليل على استغلال المرأة للمرأة، حيث إن صاحبات هذه المنشآت، وهي صغيرة ومتوسطة، أفدن بأن لا حاجة لوجود طاقم إداري كبير يتم عبره تمثيل الموظفين ومشاركتهن في صناعة القرار على المستوى الأعم، أو أن طبيعة عمل المنشأة لا تحتاج لمثل هذه المشاركة. فعلى سبيل المثال، عند السؤال حول المشاركة في صنع القرار، أجابت صاحبات المشاريع المتوسطة بأن نظام العمل واضح في النظام الداخلي، والحقوق تُعطى بحسب قانون العمل، وبالتالي على المستوى الأعم للمشروع، لا حاجة لوجود تشاركية، ولا يعني ذلك سلطوية الإدارة، أما في الحثيات اليومية، مثل تأخر ساعات الدوام، أو عمل ساعات إضافية، يتم مُعالجتها بشكل مُباشر وتشاركي مع الموظفين.

في السياق الفلسطيني، نجد أن حقوق النساء في القطاع الخاص كثيراً ما تُستغل، فبحسب ما تقدم نجد بأن مستوى الحقوق الاقتصادية والاجتماعية المُقدمة للنساء في القطاع الخاص لا ترتقي لتوفير الحماية الاجتماعية لهن، وبالتحديد في القطاع غير المنظم. إذ بينت نتائج قسم التحليل الوصفي بأن نسبة النساء العاملات في القطاع المنظم اللواتي لا يحصلن على إجازات وتأمين كانت ما بين 48-55% بينما لا تزيد عن 12% في القطاع غير المنظم. ولكن من المهم أيضاً معرفة ما إذا كان النوع الاجتماعي لِمالك أو مدير المنشأة الاقتصادية يؤثر على طبيعة حصول النساء على حقوقهن الاقتصادية والاجتماعية. وعليه، تُعالج الأقسام أدناه ثلاث أوجه لوضع النساء العاملات ضمن منشآت تديرها النساء لتحليل أثر ذلك على التمكين الاقتصادي لهن.

4-7-1 توفر عقود العمل

نجد نتائج البحث الميداني مع صاحبات الأعمال نتائج متوافقة مع مسح القوى العاملة للقطاع المنظم والقطاع غير المنظم، والتي وجدت بأن 31.7% من النساء العاملات في القطاع المنظم يعملن بعقد مكتوب غير محدود المدة، و3% فقط في القطاع غير المنظم، بينما تعمل 81% من النساء في القطاع غير المنظم بحسب اتفاق شفهي فقط، حيث إن الكثير من صاحبات الأعمال اللواتي يملكن منشآت صغيرة أو متوسطة أو متناهية الصغر لا يوفرن عقود عمل للموظفات لديهم. تتشابه المنشآت الصغيرة ومتناهية الصغر والمتوسطة التي تديرها النساء في كونها لا تُنظم عمل الموظفات عبر عقود العمل، حتى تلك المسجلة رسمياً في وزارة الاقتصاد الوطني. وتم إرجاع ذلك لعدة عوامل كانت أبرزها عدم وجود حاجة كون هناك اتفاق شفوي بين

النساء العاملات داخل المنشأة وصاحبات الأعمال. ولكن هنا من الضرورة الإشارة إلى أمرين مهمين. أولاً، أن هذه الظاهرة لا تتعلق فقط بعمل النساء في القطاع الخاص الفلسطيني، إنما توجه عالمي ضد العمل بشكل منظم في دوام كامل، وفي توفير عقود عمل توفر استقرار وأمان وظيفي وكذلك الحقوق العمالية الأساسية. فهذا التوجه العالمي، يُعطي من شأن حسابات الربح والخسارة المالية، مُقابل توفير الاستقرار الوظيفي للعُمل الموظفين، وبالتالي انتقل نمط التوظيف إلى العقود المؤقتة والاستشارية بدل من غير محدودة المدة (Zeid et al., 2024).

تجدر الإشارة إلى أن الحصول على عقد عمل قد لا يعني بالضرورة عقد عمل دائم، فقد يعني، أيضاً، عقد عمل مؤقت، وفي حين أن عقود العمل تُمثل شبكة الأمان والحماية لحقوق العاملين؛ كونها توضح شروط عملهم، فإن ذلك يعني أن النسبة المتبقية (وبعض من المذكورة) من النساء في القطاع الخاص غير محمية وظيفياً، وبالتالي اجتماعياً واقتصادياً، وذلك لكون غياب عقود العمل يُشكل «أداة للسيطرة على العامل، وغياب شعوره بالأمان الوظيفي لسهولة تعرضه لإجراءات الطرد التعسفي» (عبد المجيد وأبو غبوش، 2017). ففي بحث سريع قام به مكتب الأمم المتحدة- «نساء فلسطين» في شهر نيسان 2020 على مجموعة كبيرة نسبياً من النساء الفلسطينيات من صاحبات المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الضفة والقطاع، وجد أن 25% من النساء في القطاع الخاص يعملن «دون أي حماية مدفوعة»، إضافة إلى أن النساء، بشكل عام، يعانين من التمييز غير المأسس تجاههن في سوق العمل، وذلك على الرغم من وجود قوانين واضحة تحدّ من ذلك. وكانت نتائج مُقابلاتنا تتوافق وهذه النتائج، حيث إن صاحبات المنشآت الصغيرة ومتناهية الصغر أُجبن بعدم وجود عقود عمل للنساء العاملات، وأُحلن ذلك إلى حجم المنشآت الصغيرة ووضوح نوع العمل فيها وبالتالي عدم وجود تعقيدات تطلب وجود عقود عمل.

4-7-2 توفير الحقوق الاقتصادية-الاجتماعية

بناءً على ما تقدم، تختلف الحقوق الاقتصادية والاجتماعية بين المنشآت المختلفة. فبعض المنشآت توفر حقوق مثل نهاية الخدمة والإجازات المدفوعة بحسب القانون حتى دون وجود عقد، ولكن على أسس التفاهم المتبادل، كما أشرنا في قسم التحليل الوصفي. إضافة إلى أنه من الضروري نقاش البُعد الجندي في هذه المنشآت، حيث إن النساء أُجبن بأن كونهن نساء عاملات وصاحبات أعمال، فهذا يعني أن هناك تفاهم عالي فيما يتعلق بالامتيازات العمالية، حتى تلك غير الموجودة في قانون العمل. على سبيل المثال، إجازات الأمومة تؤخذ كما هي بحسب قانون العمل، وذلك بالاستناد إلى كون صاحبات الأعمال هن نساء وبالتالي هناك هامش لفهم ضمنى لحاجات النساء. إضافة لذلك، تُشير صاحبات الأعمال أن الكثير من الامتيازات يوفرها التفاهمات الموجودة بين النساء في القطاع غير الرسمي والتي تُوازي ما بين عمل المرأة ودورها التقليدي في الرعاية. فمثلاً، أشارت إحدى السيدات اللواتي يملكن منشأة اقتصادية متوسطة غير منظمة بأن النساء العاملات يُمكنهن إحضار أطفالهن إلى العمل مع شرط إبقاء الأطفال آمنين في بيئة العمل. وهذا يتوافق مع الأدبيات العالمية والمحلية والتي تُشير إلى أن القطاع الخاص غير المنظم يوفر فرصاً لعمل النساء بالتناسب مع المهام الرعائية المنوطة بها بحسب التقسيمات الجندية (فلاح، 2014؛ عدوان، 2020).

ويسري هذا التشخيص حول بيئة العمل النسوية أيضاً في المنشآت المسجلة بحسب المقابلات، إذ نجد أنه حتى عند وجود نظام داخلي للمنشأة وعقود للموظفين، فإن الإشكاليات التي تتعلق بالحقوق العمالية كالرواتب

والإجازات ضئيلة جداً ويتم الاتفاق عليها بالتفاهم. أما سيدة أخرى تُدير منشأة صغيرة منظمة أفادت بأن المنشأة تُفضل تشغيل النساء لتوفير دعم وتمكين اقتصادي لهن بحسب ما تستطيع المنشأة مالياً توفير هذا الدعم، فتقوم الآن بتشغيلها يومين في الأسبوع وإعطائها نسبة إضافية من البيع وذلك لتوفير فرصة عمل لها، ومع ذلك يبقى عمل هذه السيدة وفقاً لحاجة المشروع وليس ضمن استحقاق مالي ثابت ومستدام. وعلى الرغم من أهمية ذلك، إلا أن ذلك لا ينفي سهولة تعرض النساء للاستغلال، حتى من قبل النساء، في حال غياب عقود العمل، وكذلك غياب آليات الرقابة والمحاسبة الحكومية لهن. كذلك، يُلقي هذا الضوء على حقيقة أن النساء، نتيجة للاحتياج الاقتصادي، في ظل التراجع الاقتصادي وضعف فرص العمل في السوق المحلي، قد يلجأن لقبول العمل دون عقد، أو الحصول على الحقوق، مُقابل توفير دخل بسيط، حتى ولو مجتزأ أو غير ثابت. وهذا يتوافق إلى حد كبير مع الأدبيات العالمية والمحلية حول العلاقة ما بين الحاجة وراء عمل النساء واستغلالهن اقتصادياً (الصيرفي وسمارة، 2016؛ عدوان، 2020؛ الرياحي، 2015). وبالتالي، إفادات صاحبات الأعمال، وبالتحديد فيما يتعلق بالحقوق في المنشآت غير المنظمة، على الرغم مما سبق، لا تتناقض ما مع جاء في نتائج التحليل الوصفي، والتي وجدت نسب ضئيلة جداً لتحصيل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية.

رصدنا في العمل الميداني إحدى هذه النماذج والتي تُتوافق ونتائج التحليل الوصفي، وتُقدم نموذجاً على العكس من النماذج «الإيجابية» فيما يتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية. نجد أن منشآت أخرى في البحث، لا تُعطي النساءعاملات حقوقهن الاقتصادية والاجتماعية بحسب قانون العمل، حتى وإن كانت ملكية المشروع وإدارتها لامرأة. وتتعدد أسباب ذلك، ولكن كان أهمها بالنسبة لمجموعة من النساء كون الدخل الذي يُدره المشروع لا يكفي لإعطاء الموظفين حقوق مثل نهاية الخدمة. وبالتالي، فإن هذا التوجه يرتبط بالأساس في التمكين الاقتصادي للنساء اللواتي يملكن المشاريع وباستدامة المشاريع التي تعمل بها النساء، وبالتالي ما يرتبط بذلك حول قدرتها على توفير عمل منظم للنساء داخل المنشأة. لذا، قد لا يرتبط عدم توفير الحقوق بالاستغلال الاقتصادي بقدر ما يرتبط بعدم وجود استدامة مالية للمشروع تطلب موظفات بدوام كامل. بالمُجمل، نجد أن نتائج المقابلات بحسب إفادة صاحبات الأعمال تتوافق ونتائج التحليل الوصفي لمسح القوى العاملة للقطاع المنظم وكذلك مسح القطاع غير المنظم، حيثُ تميل المنشآت المسجلة رسمياً إلى إعطاء حقوق اقتصادية-اجتماعية أكثر من غير المسجلة والمساواة في الامتيازات ما بين النساء والرجال العاملين في المنشأة. أما بحسب إحدى المشاركات في المجموعة البورية، فاختلف طبيعة العمل ما بين النساء والرجال يُبرر إعطائها للرجال أجر يومي يوازي ضعف الأجر اليومي للنساء العاملات.



الفصل الخامس:

تحليل بيانات مسح الشمول المالي الفلسطيني والكشف عن أسباب ظاهرة العنف الاقتصادي

1-5 تمهيد

سبق وأن تحدثت الفصول السابقة من هذه الدراسة عن عدة فروقات تعاني منها المرأة العاملة الفلسطينية، لا سيما العاملات في القطاع غير المنظم، وتم تقديم تحليل كامل لجانب العرض والطلب من سوق العمل الخاص بالنساء في فلسطين. وقد شمل تحليل جانب العرض أبرز السمات المتعلقة بخصائص النساء العاملات في القطاع الخاص المنظم وغير المنظم والوقوف على حقوقهن العمالية، بالإضافة إلى إظهار كيف أثرت أحدث السابغ من أكتوبر 2023 بخلق فروقات واضحة في الحقوق العمالية للنساء لا سيما في القطاع غير المنظم. وتناول الفصل الرابع من الدراسة أهم محددات وصول المرأة إلى النقابات المهنية ومراكز صنع القرار لا سيما من وجهة جانب الطلب من سوق العمل.

في هذا الفصل سيتم تسليط الضوء على ظاهرة العنف الاقتصادي الأسري من الناحية الكمية بالاعتماد على مسح الشمول المالي والذي أجري في عام 2022 من قبل الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني وبالتعاون مع سلطة النقد الفلسطينية، حيث شمل هذا المسح جميع المحافظات الفلسطينية، بما فيها مناطق الضفة والمحافظات الجنوبية (قطاع غزة). يشمل هذا القطاع عدة نواحي ديمغرافية وعمالية للمستقيين، بما فيها درجة المعرفة بالحقوق والواجبات المتعلقة باستخدام الخدمات المالية، درجة السيطرة على الدخل، وامتلاك حسابات بنكية، بالإضافة إلى أسئلة أخرى تتعلق بامتلاك الأصول، والاستدانة من البنوك أو أفراد العائلة. الجدول (A.1) (ملحق 3) يوضح أبرز الخصائص المتعلقة بالعينة المستهدفة في البحث، حيث بلغ أفراد العينة التي شملها التحليل (التي تحتوي على جميع متغيرات نموذج التحليل) 3343 فرداً، وشكلت النساء ما نسبته 17% من مجموع المشاهدات (565 مشاهدة).

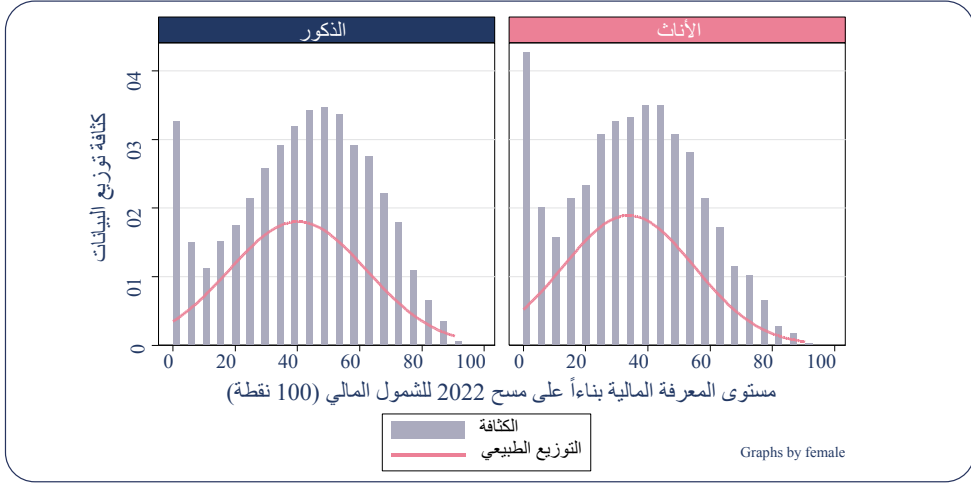
يعرف أحد جوانب العنف الاقتصادي بأنه الأفعال التي قد تتعرض لها الزوجة من قبل الزوج، وتشمل عدة مظاهر مثل: مطالبة الزوجة بتوضيح كيفية إنفاق أموالها، السيطرة على ممتلكاتها الشخصية، منعها من العمل، التصرف في إرثها دون موافقتها، أو إجبارها على الاستقالة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2022، ص 23) وبشكل عام، يتضمن العنف الاقتصادي ثلاثة أشكال رئيسية، وهي: التحكم الاقتصادي، التخريب الاقتصادي، والاستغلال الاقتصادي، ولكل منها خصائص وتداعيات مميزة (EIGE, 2023) والتي تم شرحها في الفصل الثاني من الدراسة. أما الإساءة الاقتصادية، فهي شكل من أشكال الإساءة التي تتضمن الاستيلاء على ممتلكات الزوجة مثل الأموال أو الأصول دون الحصول على موافقتها (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2022، ص 23). وبحسب مسح العنف الأسري لسنة 2019، يعاني ما نسبته 16.4% و27.2% من النساء المتزوجات في مناطق الضفة الغربية وقطاع غزة على التوالي من العنف الاقتصادي (ESCWA, 2020, P 28).

2-5 نموذج التحليل القياسي

يهدف التحليل إلى الوقوف على أهم الخصائص التي تشكل عدم قدرة المرأة الفلسطينية على التحكم في مصدر دخلها، لا سيما الخصائص الديمغرافية (التعليم، الحالة الاجتماعية، العمر، وحجم الأسرة) والخصائص المتعلقة بالأنشطة الاقتصادية للسيدات (مثل لديها قرض، أخذت حساباً بنكياً، والعلاقة بسوق العمل) بالإضافة إلى محددات جغرافية أخرى (المدينة، نوع التجمع السكاني، مدى القدرة على الحصول على الخدمات البنكية الإلكترونية). حيث تم اعتماد نموذج الانحدار الخطي (Linear Probability Model) بعد سؤال أفراد

العينة عما إذا كان لديهم تحكم في مصادرهم المالية أم لا. بشكل عام يتمتع ما نسبته 78% من أفراد العينة بالمقدرة على التحكم بمصادر دخلهم بغض النظر عن جنسهم، ولكن عند النظر إلى هذه النسبة بناءً على جنس المستجوب، نجد فرقا جوهريا بين الرجال والنساء، حيث بلغت نسبة النساء اللواتي يملكن المقدرة على السيطرة على دخلهن 50% مقابل 84% من الرجال، مع العلم أن لدى كلا الجنسين معرفة متقاربة في الثقافة المالية بحسب الشكل (1-5) أدناه.

الشكل (1-5): توزيع نقاط مدى المعرفة بالثقافة المالية في مسح الشمول المالي 2022 بناءً على الجنس



تم الحصول على النتائج باستخدام نموذج الانحدار التالي (معادلة 1)

$$Control\ Income_{ijk} = a + b_1 X_{ijk} + b_2 FI_{ijk} + b_3 Loc_{jk} + b_4 Dis_k + \varepsilon_{ijk}$$

بحيث يمثل الحد الأول (المتغير التابع والذي يأخذ قيمة 1 إذا كان المستجوب (i) الذي يسكن في التجمع السكني (j) في محافظة (k) لديه المقدرة على التحكم بدخله وقيمة 0 إذا كان غير ذلك. والحد الثاني من المعادلة يوضح مجموعة المتغيرات المستقلة والتي تؤثر في قرار الفرد في التحكم بدخله. الرمز (X) يرمز إلى المتغيرات التي تتباين بين المستجوبين على المستوى الفردي، ومن أهمها الجنس، المستوى التعليمي، العلاقة برب الأسرة، الحالة الاجتماعية (متزوجة أم لا) وحجم الأسرة. أيضا تم تضمين بعض المؤشرات التي تتعلق بالثروة مثل امتلاك سيارة، وامتلاك أرض، وطبيعة المهنة (يعمل في القطاع الخاص/العام والعلاقة بالقوى العاملة، داخل القوى العاملة أو خارجها لأسباب تتعلق بالتعليم، أو كبر السن أو المرض أو بالرغبة بأن تكون المستجوبة ربة بيت) وطبيعة العمل: هل يعمل في الداخل المحتل أو لدى المؤسسات المحلية أو الأجنبية أو وكالة الأونروا لتشغيل اللاجئين). بينما يرمز الحد الثاني (FI) إلى متغيرات تتعلق بالشمول المالي (Financial Inclusion) وبعض المؤشرات لكيفية التعاطي بالأمور المالية للمستجوبين، مثل اذا كان لديهم حسابات بنكية، مدى الثقافة المالية، الاقتراض من البنوك أو الاقتراض من أحد أفراد العائلة، إذا كان لدى المستجوب/ة مدخرات مالية، أو إذا كان لدى الشخص معرفة باستخدامات الجيل الثالث من الإنترنت، بالتالي سهولة الوصول إلى الخدمات المالية، والحد الرابع من المعادلة (Loc) يشير إلى نوع التجمع السكني (منطقة ريفية، حضرية، أو مخيم لاجئين) والهدف منه قياس التعبيرات الثقافية والاجتماعية والخدماتية التي قد تختلف

من منطقة إلى أخرى بحسب تصنيفها، والحد الخامس من المعادلة (Dis) يشير إلى مؤشر كل محافظة من محافظات فلسطين وعددها 16 محافظة (11 في الضفة الغربية و5 محافظات في قطاع غزة) ويهدف إلى قياس أي فروقات تعزى لأي تغيرات اجتماعية أو اقتصادية تتفاوت بين المحافظات. والحد الأخير يشير إلى الأخطاء العشوائية في نموذج القياس، والذي تم تجميعه على مستوى المحافظات.

قد لا يعني النموذج علاقة سببية مباشرة بين مجموعة المتغيرات المستقلة والمتغير التابع لافتراض وجود متغيرات محذوفة أو وجود علاقات عكسية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، إلا أن الهدف من النموذج هو معرفة إلى أي مدى تؤثر هذه المتغيرات المستقلة مجتمعة على قرار المستجوبين بالتحكم بمصدر دخلهم، لا سيما السيدات. بالتالي، تم تضمين النموذج العديد من المتغيرات التي تتفاوت على مستوى الأفراد، التجمعات السكنية والمحافظات، بالإضافة إلى إدخال العديد من المؤشرات الاقتصادية ومؤشرات التمكين الاقتصادي لإعطاء أفضل النتائج.

3-5 نتائج تحليل الانحدار الخطي

في هذا القسم سيتم تقسيم التحليل إلى قسمين، يعرض القسم الأول أثر كون المستجوب أنثى على مدى مقدرتها التحكم بدخلها بالاعتماد على نموذج الدراسة في المعادلة (1) بعد أن يتم إدخال عدة متغيرات على النموذج، ومن ثم سوف يتم استعراض أثار العوامل الديمغرافية على قرار المرأة بالتحكم بدخلها بالمقارنة مع نظرائها من الرجال.

يوضح العمود الأول في الجدول (2-5) الارتباط العكسي بين جنس المستجوب أنثى والمتغير التابع (التحكم بالدخل)، فبحسب عينة الدراسة، فكون المستجوب (أنثى) يقلل احتمالية السيطرة على الدخل الذي يحصلن عليه بنسبة 34% (عند مستوى ثقة 1%).

ومن اللافت للنظر أن حجم التأثير ودلالته الإحصائية لم تتغير بعد إضافة عدة متغيرات على مستوى الأفراد (مثل التعليم، العمر، الحالة الاجتماعية، وحجم الأسرة) ومتغيرات تدل على العلاقة بالقوى العاملة (العمود 3). في العمود (4) تم إضافة مؤشرات إضافية متعلقة بمدى المعرفة بالحقوق والواجبات المالية، ومؤشرات تدل على امتلاك الأصول (سيارة، عقار) أو التعاطي مع خدمات البنوك والاستدانة من البنوك ومن الأهل، ومع ذلك بقي تأثير عامل الجندر (كون المستجوب أنثى) نفس الحجم وعند نفس مستوى الدلالة الإحصائية. في العمود (5) تم إدراج مؤشر كل محافظة (District Fixed Effect) إلى نموذج التحليل من أجل رصد التغير الناتج عن التوجهات الاجتماعية والهيكلية الاقتصادية في كل محافظة من محافظات فلسطين فيما يتعلق بمعرفة العوامل التي تؤثر على تحكم المرأة في دخلها وكذلك مؤشر يدل على نوع التجمع السكاني (منطقة حضرية، ريفية أو مخيم لاجئين). واللافت للنظر هو الأثر البسيط لهذه المتغيرات على حجم وفعالية التأثير للمؤشر الخاص بجنس المستجوب (أنثى) حيث انخفض قيمة المعامل إلى 29% وبقي ذو تأثير قوي عند مستوى دلالة إحصائية 1%.

جدول (1-5): العلاقة بين كون المستجوب أنثى والتحكم بالدخل

المتغير التابع: التحكم بالدخل	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
جنس المستجوب (أنثى)	0.344***	0.395***	0.348***	0.312***	0.298***
	(0.021)	(0.021)	(0.020)	(0.022)	(0.023)
المتغيرات الضابطة					
متغيرات على مستوى الفرد		X	X	X	X
متغيرات على مستوى العلاقة بالقوى العاملة			X	X	X
متغيرات على مستوى المعرفة المالية وامتلاك الأصول				X	X
متغيرات على مستوى التجمع السكاني والمحافظة					X
عدد المشاهدات	4,085	4,085	4,085	3,343	3,343
R-squared	0.094	0.162	0.182	0.188	0.216

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$ مستوى الدلالة

المتغير التابع: مدى التحكم بالدخل، يأخذ قيمة 1 إذا كانت الإجابة نعم و 0 غير ذلك

المتغيرات على مستوى الأفراد تشمل المستوى التعليمي، العمر، العلاقة برب الأسرة، حجم الأسرة، الوضع الاجتماعي (متزوج/أعزب)

المتغيرات على مستوى العلاقة بالقوى العاملة تشمل إذا كانت المرأة تعمل أم لا (تحصل على دخل أو لا)

المتغيرات على مستوى المعرفة المالية وامتلاك الأصول تشمل وجود حساب بنكي، أخذ المستجوب قرضا من البنك، وجود قرض من أحد أفراد العائلة، مدى المعرفة بالحقوق والواجبات المالية، لديه إنترنت (3G)، يوجد لديه أرض أو سيارة، يوجد لديه مدخرات خلال آخر 24 شهر.

المتغيرات على مستوى التجمع السكاني والمحافظة تشمل نوع التجمع السكاني (منطقة حضرية، ريفية أو مخيم) وتشمل مؤشر كل محافظة (Fixed Effect).

يقدم الجدول (A.3) (ملحق 4) كيفية تأثير العوامل الديمغرافية والجغرافية ومدى المعرفة بالمعلومات بالحقوق والواجبات المتعلقة بالمعاملات المالية بتحكم الفرد بدخله. جاء التحليل مقسماً إلى ثلاثة أجزاء، الجزء الأول والمتمثل في العمود الأول من الجدول (A.3) (ملحق 4) والذي يعرض محددات التحكم بمصدر الدخل لجميع أفراد العينة. أما النتائج المعروضة في العمودين الثاني والثالث يوظفان نفس النموذج، لكن التحليل يقتصر على الإناث في العمود الثاني وعلى عينة الذكور في العمود الثالث. وكما هو متوقع فإن زيادة المستوى التعليمي (بالمقارنة مع الأشخاص الذين لا يستطيعون القراءة والكتابة) تزيد من احتمالية سيطرة الفرد على دخله، وكذلك الحال بالنسبة للمعرفة بالحقوق والواجبات المالية ووجود حساب بنكي مستقل للمستجوب، بينما يؤثر كل من زيادة عدد أفراد الأسرة وتعرض الشخص للاستنادة إلى التأثير سلباً وبدلالة إحصائية ((Significant)) على مقدرة الشخص على التحكم بدخله.

بالنظر إلى نتائج تحليل عينة النساء لوحدها، نجد أن التحصيل الأكاديمي يؤثر إيجاباً على مقدرة المرأة التحكم بمصدر دخلها، وكذلك زيادة الثقافة المالية بالنسبة للمرأة، بينما لا يوجد أثر لدرجة المعرفة بالثقافة المالية على مقدرة الرجال التحكم بدخلهم (العمود 3). ومن الأمور التي تقلل احتمالية مقدرة المرأة على التحكم بدخلها هو الحالة الاجتماعية، فبحسب عينة النساء، المرأة المتزوجة تقل احتمالية تحكمها في دخلها بدرجة 26% بالمقارنة مع النساء غير المتزوجات. ومن اللافت للنظر أيضاً وجود ارتباط عكسي (تقريباً 10%) بين امتلاك المرأة لسيارة ومقدرتها على التحكم بدخلها، وهذا يطرح أسئلة عن ملكية هذه الأصول ومدى المقدرة على التحكم بها.

بالنظر إلى أثر علاقة الأفراد بالقوى العاملة على المقدرة في التحكم في مدخلاتهم، في التحليل الأساسي تم وضع مؤشر واحد للفرد إذا كان يعمل (يحصل على راتب أو لا) للدلالة على النشاط الاقتصادي، وقيمة (0) غير ذلك. وكما هو متوقع فالتحليل يشير إلى علاقة طردية بين الحالة العملية (يعمل) والسيطرة على الدخل، لا سيما عند الإناث، حيث تبرز النتائج وجود ارتباط ذات دلالة إحصائية عالية جداً بين عمل المرأة وتحكمها بدخلها (35%)، ونجد أن حجم المعامل لدى الإناث أعلى مما هو عليه عند نظرائهن من الرجال (9% أي أكثر من الضعف).²⁰

في النتائج التي تظهر في الجدول (A.3) (ملحق 4) تم وضع مؤشر لكل نوع وظيفي للعاملين بحسب القطاعات العملية (خاص، عام، عمل في إسرائيل، والعلاقة بالقوى العاملة) للوقوف أكثر على ظاهرة الاستغلال الاقتصادي. تشير النتائج أنه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين المستجوبين في التحكم في دخلهم الاقتصادي يمكن أن تعزى إلى قطاع العمل، هل هو قطاع عام أو خاص (الفئة المرجعية في التحليل) ولا تعطي النتائج أي دلالة إحصائية عند فصل العينة بين الذكور والإناث، ولعل ذلك يدل على أهمية التمكين الاقتصادي للأفراد ولا سيما النساء في المقدرة على أخذ القرار فيما يتعلق بدخلهن.

يتبين عند تحليل البيانات وجود علاقة عكسية وذات دلالة إحصائية على عدم مقدرة النساء اللواتي يعملن في المستوطنات بأجر على التحكم بدخلهن، ولعل ذلك يرجع إلى الاعتبارات الديمغرافية للمعاملات في إسرائيل والمستوطنات من حيث التعليم والأوضاع المعيشية الصعبة لهن، بالإضافة إلى وجود الارتباط السلبي ذو

20 تظهر النتائج أن معامل مؤشر العمل للسيدات والرجال هو (0.35 و 0.09) والخطأ المعياري (0.043 و 0.18) على التوالي، ولعدم أخذ مساحة كبيرة، لم يتم وضع جدول خاص بالنتائج التي تبرز مؤشر العمل لوحده، حيث تم إضافة عدة مؤشرات للعلاقة بالقوى العاملة في الجدول رقم (س) في التحليل.

التأثير الإحصائي لمعامل النساء اللواتي يعملن في المؤسسات التابعة لوكالة تشغيل اللاجئين (الأونروا) وهذه النتائج تحتاج إلى الوقوف عليها والتعمق أكثر بالأحوال المعيشية لهذه الفئة. وكما أشرنا سابقاً تشكل ربات البيوت نسبة كبيرة من النساء في العينة (79%)، ونلاحظ الارتباط السلبي ذو الدلالة الإحصائية العالية بين كون المرأة المستجوبة ربة منزل وفقدانها للسيطرة على دخلها (حجم المعامل 50%).

توضح نتائج التحليل دلالات متعلقة بالاستقرار المالي للمرأة، ولأي مدى تستطيع هذه العوامل التأثير على مقدرة النساء التحكم بدخلهن. فمثلاً، أظهرت نتائج التحليل أن وجود حساب بنكي للمرأة يزيد وبشكل ذو تأثير إحصائي من مقدرتها التحكم بدخلها بمقدار 11%، ويبلغ حجم الأثر هنا ضعف حجم الأثر الموجود لدى الرجال عند امتلاك حساب بنكي، حيث أن امتلاك حساب بنكي يرتبط إيجاباً مع التحكم في المصادر المالية عند الرجال بنسبة 4% (أقل من نصف حجم الأثر عند النساء). وأخيراً، فإن لجوء الفرد (بغض النظر عن جنسه) إلى الاستدانة من أفراد العائلة يرتبط ارتباطاً سلبياً بالتحكم بمصدر الدخل وذو أثر إحصائي متمثل للذكور والإناث (حجم المعامل متمثل للجنسين 10%-)، ولا نرى أي علاقة ذات دلالة إحصائية مثلاً بين مقدرة الفرد التحكم بمصادر دخله واللجوء إلى الاستدانة من البنوك.

وأظهرت النتائج أنه لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية بشكل عام بين محافظات الضفة الغربية، إلا أن النساء القاطنات في محافظات قطاع غزة يتمتعن بنسبة أقل من نظيرتهن في الضفة الغربية من حيث المقدرة بالتحكم بمصادر دخلهن. كما بينت النتائج أنه لا يوجد أي فروقات ذات دلالة إحصائية تعزى إلى نوع التجمعات السكنية (منطقة حضرية، ريفية أو مخيم) وتحكم الأفراد بدخلهم.



الفصل السادس:

نتائج الدراسة - نظرة على واقع التمكين الاقتصادي للنساء

1-6 تمهيد

أظهرت الدراسة العديد من الحقائق والنتائج الهامة، وجزء من هذه النتائج أجمعت عليها العديد من الدراسات السابقة، وجزء آخر من تحليل البيانات الإحصائية والكمية أيضاً تتوافق مع الدراسات السابقة. بحسب الأدبيات العالمية، فالتمكين الاقتصادي للمرأة مفتاح أساسي لمساعدة الدول المتقدمة في مواجهة تأثير شيخوخة السكان على سوق العمل، وأهم العوامل لخفض معدلات الفقر في الدول النامية، ولا ينعكس تمكين المرأة على المستوى الفردي فحسب، بل إن التمكين الاقتصادي للنساء يعود بالنفع على الاقتصاد على المستوى الكلي أيضاً. تشير الدراسات إلى أن تمكين المرأة اقتصادياً والمساواة بينها وبين الرجل يشكلان عاملاً مهماً في زيادة مستويات الناتج والإنتاجية، ويساهمان في تقليل التفاوت في توزيع الدخل وتحقيق أهداف التنمية المستدامة. فعلى الصعيد العالمي، يمكن للقضاء على الفجوة بين الجنسين أن يزيد الناتج المحلي الإجمالي العالمي. تساهم هيكلية الاقتصاد في زيادة اندماج المرأة في سوق العمل وفتح آفاق جديدة لاستيعاب المزيد من القوى العاملة الوافدة إلى سوق العمل من الجنسين، لا سيما إذا كانت اقتصاديات الدول تعتمد على القطاعات الإنتاجية المختلفة كالصناعة والتجارة والتي لديها قابلية للتوسع وخلق فرص عمل جديدة عن طريق زيادة الإنتاج والتوسع في الأسواق. مع ذلك، لا تزال الفجوة بين الجنسين من ناحية المشاركة في سوق العمل الفلسطيني واسعة وتميل الكفة إيجابياً إلى الرجال، والعكس فيما يتعلق بالبطالة، حيث ترتفع معدلاتها عند النساء، حيث تتأثر مشاركة النساء في سوق العمل الفلسطيني بمجموعة من العوامل الاجتماعية، والاقتصادية، والديموغرافية التي تتداخل لتشكيل أنماط المشاركة. ذلك إضافة إلى أن قدرة القطاع العام قد تصل إلى مرحلة قد يعجز فيها عن استيعاب المزيد من العمالة في سوق العمل، خاصة بعد زيادة عرض العمالة، لا سيما للنساء، بعد ارتفاع المستوى التعليمي لهن وزيادة رغبتهم في الانضمام للقوى العاملة، ويظهر هذا جلياً في التشخيص لواقع النساء في سوق العمل (جدول 3-3). ومع ذلك يعد القطاع العام في فلسطين من أحد أهم محددات الطلب باعتباره عامل جذب كبير للنساء العاملات، حيث تعد الوظائف الحكومية خياراً مفضلاً للنساء نظراً لاستقرارها وتقديمتها فرص عمل مستدامة في ظل محدودية خيارات القطاع الخاص.

تُفيد النتائج العامة بأن العوائق الاجتماعية والجنسانية هي من أبرز تحديات انخراط النساء الفلسطينيات في سوق العمل، حيث تواجه المرأة ظروف اجتماعية أسرية تضعها في أدوار محددة داخل الأسرة، فكلما زادت الأعباء الأسرية، انخفضت فرص البحث عن عمل أو الانخراط في وظائف تتطلب النقرغ. وتعتبر أعمال الرعاية أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر سلبياً على مشاركة النساء في سوق العمل، حيث تتحمل النساء المسؤولية الأكبر في توفير الرعاية للأسر وهذه الرعاية غير مدفوعة الأجر، مما يحد من قدرتهن على الانخراط في وظائف مدفوعة الأجر وبالتحديد في القطاع الخاص المنظم.

انطلاقاً من كون العنف الاقتصادي ذو شقين، إحداهما يتعلق بالعنف الاقتصادي في السياق المؤسسي والآخر في سياق الحيز الخاص، أي العائلة، فمن المهم ألا يتم النظر إلى تحليل نتائج نموذج الانحدار للشمول المالي بمعزل عن السياق العام للعنف الاقتصادي للنساء والمتغيرات المتعلقة بمشاركتهن في سوق العمل على جانبي الطلب والعرض وكذلك ارتباطاً بمشاركة النساء في مواقع صنع القرار. لذا، يجمع هذا القسم نتائج التحليل من الفصول الثلاثة السابقة، لإنتاج صورة شاملة لحالة التمكين الاقتصادي لدى النساء، مُعيقاتها، مُحدداتها، وفرصها. يهدف هذا الفصل إلى استعراض أبرز النتائج في الفصول التحليلية الثلاث، لتقديم صورة عن العنف الاقتصادي الذي تتعرض له النساء على جانبي سوق العمل، ومجموعة العوامل المؤثرة في ذلك، بما فيها العوامل الديموغرافية، وعوامل تتعلق بالتمثيل الجندي في مواقع صنع القرار.

6-2 تمكين النساء على المستوى المناطقي

يجد التحليل الإحصائي للبيانات الكمية بأن أعلى نسبة من النساء العاملات في المناطق الريفية تعمل ضمن القطاع الخاص غير المنظم، الأمر الذي يعكس شح الفرص المتاحة لهن في القطاعات المنظمة (سواء عام أو خاص) مقارنة بالنساء العاملات من المناطق الحضرية، والتي تتمتع بفرص أعلى للحصول على عمل في القطاع المنظم (عام أو خاص) مقارنة بنظيرتهن في المناطق الريفية والمخيمات، والذي قد يرجع إلى البنية الاجتماعية-الثقافية التي قد تكون أكثر تشجيعاً لتعليم النساء وعملهن في المؤسسات العاملة والخاصة في المدن الرئيسية، وبالتحديد رام الله. كما نجد أن أعلى نسبة من النساء العاملات في القطاع العام يقطن في الحضر، غالباً بسبب تركّز المؤسسات الحكومية والمؤسسات التي تقدم الخدمات العامة في المدن الرئيسية وبالتحديد في مدينة رام الله. ويظهر هذا بالنظر إلى التوزيع بين محافظات الضفة الغربية، حيث يتبين تفاوت جغرافي واضح في اتجاهات عمل النساء بين المحافظات حسب القطاع. للتدليل على ذلك، برزت محافظتي رام الله والبيرة والخليل من حيث أعلى نسبة للنساء العاملات في القطاع العام 16.4% و 24.7% على التوالي، حيث تتركز غالبية المؤسسات الحكومية الوزارية وغير الوزارية في مدينة رام الله، أما الخليل فهي المدينة الأولى تجارياً في الضفة الغربية، وبالتالي يتوفر فيها عمل للنساء بشكل كبير، وبالتحديد في المشاريع العائلية. في حين سجلت محافظات أخرى، خصوصاً أريحا والأغوار، وطوباس والأغوار الشمالية وقلقيلية، نسبة منخفضة في تشغيل النساء في جميع القطاعات، مما يشير إلى ضعف الفرص الاقتصادية فيها وبالتحديد في سياق إعاقة التنمية فيها من قبل الاحتلال الإسرائيلي، حيث نسب عالية من مساحات هذه المدن تُصنف كمناطق (ج) وبالتالي لا يستطيع أهل هذه المدن الاستفادة من مواردها الطبيعية أو الزراعة أو البناء فيها إلا بشكل محدود، وكذلك لا يتركز فيها نشاط عالي للمؤسسات أو القطاع الخاص.

فيما يتعلق بالعمل في القطاع الخاص غير المنظم، سجلت محافظات نابلس والخليل وجنين أعلى نسب للنساء العاملات فيها في القطاع الخاص غير المنظم في 2022 (23.4%، 18.9%، و 15.5%) على التوالي، ولعل ذلك يرجع إلى طبيعة الثقافة العائلية فيها، وبالتحديد في محافظة الخليل، والتي تُعزز مشاركة النساء في المشاريع العائلية غير المسجلة، وكذلك في ظل السياق الاجتماعي الأوسع لدفع النساء عن المشاركة في الحياة الاقتصادية العامة، ما قد يفسر هذه النسب بعمل النساء ضمن مشاريع منزلية تُديرها هي أو نساء أخريات. على النقيض، سجلت محافظة رام الله والبيرة، أعلى نسبة من النساء العاملات في القطاع الخاص المنظم (19.4%)، تليها محافظة نابلس (17.9%)، ولكن قد يتعلق ذلك أيضاً باتساع رقعة القطاع الخاص المُسجل في هذه المدن، في حين سجلت محافظة جنين أقل نسبة (2.2%).

وفي سياق عمل النساء غير المنظم، تُبين نتائج مسح القطاع غير المنظم لعام 2022 أن نحو 98.8% من مشاريع الصناعات المنزلية غير مسجلة لدى أية جهة رسمية (بالتالي تصنف العمالة فيها على أنها عمالة غير منظمة) مع الإشارة إلى أن 88.3% من المشاريع المنزلية في الضفة الغربية مملوكة للإناث، وتجدر الإشارة هنا إلى أنه عند توزيع أنماط العمالة غير المنظمة للنساء وفق علاقتهن بصاحب العمل، فإن 25% منهن يعملن لحسابهن (صاحبات عمل)، في حين أن 64% من العاملات غير المنظمات هن مستخدمات بأجر، ونحو 11% يعملن في أعمال غير مدفوعة الأجر ضمن نطاق الأسرة. وفي حين أن مشاريع الصناعات المنزلية في ظل القطاع غير المنظم قد تكون منفذاً لتعزيز عمل النساء بشكل يتناسب ومهامهن في أعمال الرعاية، هذا قد يُفسر ارتفاع نسب عمل النساء في القطاع غير المنظم في المحافظات الأكثر محافظة ثقافياً واجتماعياً كمحافظة الخليل.

3-6 العلاقة ما بين العمل على جانبي العرض والطلب والعنف الاقتصادي

بشكل عام، تشير النتائج إلى أنه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين المستجوبين في التحكم في دخلهم الاقتصادي يمكن أن تعزى إلى قطاع العمل، العام أو الخاص (الفئة المرجعية في التحليل) ولا تعطي النتائج أي دلالة إحصائية عند فصل العينة بين الذكور والإناث، ولعل ذلك يدل على أهمية التمكين الاقتصادي للأفراد ولا سيما النساء في المقدرة على أخذ القرار فيما يتعلق بدخلهن. وعلى الرغم من اختلاف نتائج احتمالات تعرض النساء للعنف الاقتصادي بحسب قطاع العمل، إلا أن النتيجة الأبرز هي أن ربات البيوت يشكلن نسبة كبيرة من النساء في العينة بنحو 79%، ونلاحظ الارتباط السلبي ذو الدلالة الإحصائية العالية بين كون المرأة المستجوبة ربة منزل وفقدانها للسيطرة على دخلها، بينما تبرز النتائج وجود ارتباط ذا دلالة إحصائية عالية جداً بين عمل المرأة وتحكمها بدخلها (35%)، وبالتالي يُمكننا الإجمال بأن عمل المرأة ركن أساسي في جملة العوامل التي تُعزز تمكينها الاقتصادي.

وفي حين أن النساء العاملات، بالتحديد في القطاع المنظم يملكن حسابات بنكية، توضح نتائج التحليل دلالات متعلقة بالاستقرار المالي للمرأة، ولأي مدى تستطيع هذه العوامل التأثير على مقدرة النساء التحكم بدخلهن. فمثلاً، أظهرت نتائج التحليل أن وجود حساب بنكي للمرأة يزيد وبشكل ذو تأثير إحصائي من مقدرتها التحكم بدخلها بمقدار 11%، ويبلغ حجم الأثر هنا ضعف حجم الأثر الموجود لدى الرجال عند امتلاك حساب بنكي، حيث أن امتلاك حساب بنكي يرتبط إيجاباً مع التحكم في المصادر المالية عند الرجال بنسبة 4% زيادة الاحتمالية بنسبة 11% قد تُفسر الفروقات ما بين النساء العاملات في القطاع المنظم مُقابل العاملات في القطاع غير المنظم. وعلى الرغم من أهمية النتائج التي تُفيد بأن هناك فرق في السيطرة على الدخل ما بين النساء العاملات وغير العاملات، فمن المهم أيضاً الإشارة إلى أن هناك نسبة معقولة من النساء العاملات اللواتي لا يملكن سيطرة على حساباتهن الشخصية أو دخلهن (50% من النساء).

مع ذلك، من المهم أيضاً الانتباه إلى أن عمل النساء في الحيز العام، لا يعفيهن في غالبية الأحيان من مهام الرعاية غير مدفوعة الأجر، ويظهر هذا في الأدبيات العالمية والمحلية التي تشير إلى أن إحدى أبرز دوافع انضمام النساء إلى سوق العمل غير المنظم هو تميزه بالمرونة والتي تُمكن النساء من الجمع بين أدوارهن المنزلية ورعاية الأطفال مع العمل المدفوع الأجر، مما جعله خياراً مفضلاً للعديد منهن، وخاصة بالنسبة للفقراء والمهمشين ومن لديهم تعليم متدني أو مهارات محدودة، بالتالي يصبح عرضة لعنف اقتصادي مركب في كلٍ من سوق العمل والأسرة (فلاح، 2014؛ عدوان، 2020؛ Bargawi et al., 2020).

من ناحية اقتصادية، يُلاحظ تأثير الأزمات الاقتصادية على قرار دخول النساء إلى سوق العمل، حيث تلعب الظروف الاقتصادية دوراً محفزاً لبعض النساء لدعم دخل الأسرة، إذ تُظهر الأدبيات العالمية والمحلية حول ريادة النساء بأن ريادة أعمال النساء غالباً ما يكون مرتبطاً بحاجة اقتصادية (Sultan, 2016; Althalathini, et al., 2020; Bargawi et al., 2022; Shamieh and Althalathini, 2021) وهذا مرتبط بسيرورة تاريخية للمرأة الفلسطينية التي لطالما اتخذت دوراً اقتصادياً في العائلة الفلسطينية في ظل الاحتلال وأثره على التراجع الاقتصادي للمجتمع أو العائلة (تراكي، 2008؛ جونسون، 2008؛ كُتاب، 2008؛ جونسون وأبو نحلة؛ 2010). ويتوافق هذا مع التحليل المُقدم في الفصل الثالث والذي يُحلل جانب الطلب الذي وجد بأن غالبية النساء اللواتي يملكن أو يدرن المنشآت قاموا بإنشائها نتيجة لوجود حاجة اقتصادية، وانعكست هذه الأرقام في التحليل الوصفي لمشاركة النساء في بيئة الأعمال الفلسطينية، حيث نجد

بأن نسبة النساء من التجار الجدد قد ارتفعت في عام 2024، وكذلك في عام 2021، الأمر الذي قد نعتبره رداً على الضائقة أو الصدمات الاقتصادية، وبالتحديد مع خسارة الكثير من الرجال والأزواج تصاريح العمل في المستوطنات الإسرائيلية. ويُمكن تأطير ارتفاع ريادة أعمال النساء في هذه الحالة ضمن أطر التضامانات الاقتصادية والتي لطالما كانت النساء الفلسطينيات جزءاً لا يتجزأ منها خلال فترات أخرى كالانتفاضة الأولى والثانية (تراكي، 2008؛ جونسون، 2008؛ كَتَّاب، 2008؛ جونسون وأبو نحلة، 2010).

وهنا تبرز أيضاً دافعية النساء للانضمام إلى سوق العمل عبر عملها في القطاع الخاص غير المنظم، إذ أن النساء، إضافة إلى العمل خارج المنزل بدافع الحاجة، تتحمل أعباء رعاية داخل المنزل. وبحسب الدراسات السابقة، تميز القطاع غير المنظم بالمرونة، سمح للنساء بالجمع بين أدوارهن المنزلية ورعاية الأطفال مع العمل المدفوع الأجر، مما جعله خياراً مفضلاً للعديد منهن، وخاصة بالنسبة للفقراء والمهمشين ومن هن بتعليم متدني أو مهارات محدودة (فلاح، 2014؛ عدوان، 2020). وهذا يتطابق مع نتائج تحليل جانب الطلب، حيث تُفيد صاحبات الأعمال بأنهن يوفرن بيئة عمل مناسبة للنساء تتناسب ووظائفها الرعائية، ويتمثل ذلك بالقدرة على إحضار الأطفال لمكان العمل على سبيل المثال أو توفير بيئة متفهمة لوضع النساء الاجتماعي على الأقل.

4-6 الحاجة كمهدئ للعنف الاقتصادي في القطاع غير المنظم

استرسالاً لما ذكر حول الحاجة الاقتصادية للعمل، تُشير الدراسات بأن هذه الحاجة تُفسح المجال للاستغلال، وعدم المساواة، وانتقاص الحقوق، كعمل النساء دون عقود رسمية تضمن حقوقهن، مع غياب السلامة والصحة المهنية، وتجاهل إصابات العمل، مما يجعلهن عرضة للطرد والاستبدال بسهولة عبر نظام المقاول (الرياحي، 2015؛ فلاح وآخرون، 2023)، وهذا يتطابق بشكل كبير مع نتائج التحليل الكمية (جدول 3-4 و 3-5)، إذا تعمل النساء على حد تعبير الأدبيات كـ «قوة عمل مخفية» أو في «الظل» (الصيرفي وسمارة، 2016؛ عدوان، 2020). وهذا ما أكدت عليه أيضاً النساء صاحبات الأعمال واللواتي أقررن بعدم وجود عقود رسمية للعاملات لديهن حتى محدودة المدة، وبعضهن يحضرن النساء للعمل فقط عندما يكون هناك حاجة.

وهذا واضح بالنسبة للقطاع غير المنظم، والذي تنشط فيه النساء بشكل استثنائي انطلاقاً من الحاجة الاقتصادية. حيث إن نتائج التحليل الوصفي لظروف عمل النساء في هذا القطاع تُظهر انتهاكاً عالياً لحقوق النساء المختلفة وبالتحديد تلك المتعلقة بالعنف الاقتصادي، حيث نجد انخفاضاً واضحاً في نسب اللواتي يحصلن على عقد مكتوب محدود (9.2%) وغير محدود المدة (3%)، أو قسيمة راتب (2.9%)، أو مكافئة نهاية خدمة (9.1%)، بينما لا تحصل أي منهن على تأمين ضد إصابات العمل، وغيرها من الحقوق أو الامتيازات الأخرى، كالترتيب والإجازات المدفوعة على اختلاف أنواعها (جدول 3-4). وبطبيعة الحال، فإن جملة الانتهاكات هذه تستمر ولا يتم مُحاسبتها في ظل غياب مُتابعة قانونية حثيثة، وكذلك ضعف عام في النقابات العمالية الفلسطينية.

كذلك، نجد المُجادلة بخصوص العلاقة ما بين الحاجة الاقتصادية للعمل وانتهاك الحقوق واضحة عند ملاحظة فرق ظروف العمل في القطاع غير المنظم قُبيل عدوان عام 2023 وخلاله. بشكل بارز، نرى انخفاض نسب النساء اللواتي يساهم صاحب العمل في مكافئة نهاية الخدمة حوالي أربع نقاط مئوية، أما وجود عقد مكتوب محدود المدة انخفض حوالي خمس نقاط مئوية، وكذلك الأمر بالنسبة للإجازات المدفوعة التي انخفضت جميعها من 11.9% - 9.5% إلى 5.7% لجميع أنواع الإجازات.

مع ذلك، من الضروري الإشارة إلى أن غياب بنية قانونية رادعة لتجاوزات قانون العمل من قبل أصحاب العمل، وغياب آليات الرقابة، قد يُشجع هذه التجاوزات. وهذا ما يُمكنه تفسير، على سبيل المثال، الفرق في نسب الحصول على هذه الحقوق ما بين القطاع المنظم وغير المنظم، حيث ترتفع نسب غياب عقد العمل بشكل كبير في القطاع غير المنظم بالتوازي مع انخفاض نسب الحصول على الحقوق المختلفة (جدول 3.4). وفي حين أن النساء اللواتي يملكن منشآت اقتصادية أجبن بأن هناك تفاهات بينهن وبين العاملات وعلى أساسها تُحدد الحقوق والامتيازات وبالتالي تغيب الحاجة للعقد، على حد توصيفهن، والذي قد يُشير إلى إيجابيات تتعلق باقتصاديات التضامن النسوية، إلا أن هذا يُحيل أيضاً إلى استغلالية متجذرة في هيكلية علاقات العمل ما بين العامل والمالك، حيث تستغل صاحبة العمل غياب مأسسة منشأتها والرقابة والمتابعة على القطاع لصالحها، والذي يؤدي إلى غياب الحماية القانونية للعاملات في حال تعرضن لانتهاكات.

ولهذا، في المآل الأخير، تجد النتائج بأن عمل النساء ضروري كخطوة أساسية للتمكين الاقتصادي لهن، ولكن مع ضرورة الإشارة إلى أن النشاط الاقتصادي للنساء وحده غير كافٍ لتمكين النساء وتعزيز استقلاليتهم الاقتصادية. إذ أن النساء، كما سيظهر في أقسام لاحقة، يتعرضن للعنف الاقتصادي في سوق العمل، كما في الحيز الأسري، وبالتالي تمكينهن الاقتصادي لن يكون نتاج مشاركتهن في سوق العمل فحسب، بل من خلال تغييرات بنوية نطرحها في نهاية هذا الفصل.

5-6 العنف الاقتصادي المؤسسي والتمثيل النسوي

نجد أن وجود النساء في مواقع صنع القرار بمختلف مستوياتها، القطاع العام، الخاص، ومنشآت القطاع الخاص كذلك، ضئيلة جداً، الأمر الذي ينعكس بالضرورة على حقوق النساء العاملات وصاحبات الأعمال، وذلك نظراً لكون السياق الاجتماعي الثقافي الفلسطيني يتصف بالذكورية، والتي تنعكس على صناعة القرار. على المستوى الحكومي، نسبة النساء في الهيكلية الحكومية العليا ضئيلة للغاية، تصل في أعلاها إلى 14.1% كمدير عام من الدرجة A4، ولا يوجد مساواة جندرية في أي من المستويات الوظيفية باستثناء فئة الموظفين والتي تمثل النساء 48.8% منها (جدول 4-4). وينعكس هذا بطبيعة الحال على صناعة السياسات على المستوى الحكومي. أما على مستوى القطاع الخاص، فقلما تستحوذ النساء على مناصب في الجسم الممثل للقطاع الخاص، وهو الغرف التجارية. أما على مستوى مؤسسات وشركات القطاع الخاص التي قد تُعنى بريادة أعمال النساء، كذلك نجد غياب العنصر النسائي في مجالس الإدارة والإدارة التنفيذية. وفي المحصلة، وجدت نتائج التحليل لجانب الطلب بأنه وفيما يخص الفجوة بين النساء والرجال في سوق العمل، تفيد الدراسات أن البنية الأبوية للمجتمع الفلسطيني تُعيق وصول النساء إلى مواقع صنع القرار على مستوى المنشآت، أو حتى على مستوى استقلالها المالي الشخصي، كما أن الفكر النمطي التقليدي لدور المرأة غالباً ما يُشكك في قدرة النساء المشاركة في الانتخابات وتبوء مناصب إدارية في الغرف التجارية ونقابات العمال.

تتراوح نسبة النساء صاحبات القرار من 8-15% في السنوات الأخيرة من مُجمل المفوضين بالتوقيع في منشآت القطاع الخاص، والتي تتوافق مع نتائج التحليل الكمي لجانب العرض التي وجدت أن 20% من النساء يشغلن مناصب عليا وشرعة، ويظهر أثر انحسار وجود النساء في مواقع صنع القرار على النساء في سوق العمل بجانب العرض والطلب؛ فعلى مستوى العرض نجد أن مستوى الحقوق الوظيفية التي تتمتع بها النساء في القطاع الخاص، حتى الشق المنظم منه، ضئيلة جداً (جدول 4-3).

كما ونجد فرقا ما بين القطاع الخاص المنظم وغير المنظم فيما يتعلق بالحقوق الوظيفية بالتحديد فيما يتعلق بتوفير العقود، حيث تميل الكفة الراجحة إلى القطاع الخاص المنظم، ويتوافق هذا مع نتائج جانب الطلب حيث أفادت النساء اللواتي يُدرن مشاريع اقتصادية بأنهن لا يمنحن عقود للموظفات لديهن. يجد التحليل الكمي لظروف العمل الاقتصادية والاجتماعية للنساء بأن النساء في القطاع الخاص، حتى الشق المنظم منه، قلما يتمتعن بكافة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية بحسب ما هو منصوص في قانون العمل الفلسطيني، ويظهر هذا في فصل التحليل الكمي (جدول 3-4 و 5-3).

ولا بد أن نضع هذه النتائج ضمن سياق تواجد النساء في مواقع صنع القرار، حيث إن إقصاء النساء عن مواقع صنع القرار وبالمقابل وجود الرجال فيها، بحسب الأدبيات، قد لا يعزز شيوع نظام داخلي يُعزز المساواة وتوفير الامتيازات للنساء. وبحسب تحليل البيانات الكمي لجانب العرض فإن 20% فقط من النساء يعملن في وظائف عليا ووظائف مشرعة. وبحسب تحليل نتائج جانب الطلب، فإن نسبة امتلاك النساء للمشاريع الاقتصادية المسجلة قليلة إذا ما قورنت بالرجال، كذلك الأمر بالنسبة لتبوء النساء مواقع عليا على المستوى الحكومي (جدول 4-4). وبالتالي قد نجد غياب حقوق النساء الاقتصادية إحدى آثار غياب النساء عن مواقع صنع القرار والمراكز العليا في المنشآت. ولتدعيم ذلك، نجد أن المنشآت النسوية التي تمت مقابلتها على الرغم من عدم توفيرها لعقود عمل، تُفيد بأنها بالغالب تُقدم الحقوق كما هي منصوص عليها في قانون العمل.

حتى وإن كان للعمل آثار إيجابية بحماية المرأة من العنف الاقتصادي داخل الأسرة، إلا أنها تتعرض لاستغلال اقتصادي واضح في سوق العمل، وبالتحديد في القطاع الخاص بشقيه المنظم وغير المنظم. وبالتالي، نصل لنتيجة مفادها أن تعرض النساء للعنف الاقتصادي هو متجذر في البنية الاجتماعية الفلسطينية، ولا يمكن تجاوزه عبر المعالجة السطحية التي تقضي بزيادة مشاركة النساء في سوق العمل، دون معالجة جذور هذا العنف في البنية الاجتماعية الفلسطينية. واسترسالاً لما سبق حول التمثيل النسوي في مواقع صنع القرار والعنف الاقتصادي، لا ينفصل تحليل واقع ظروف العمل عن العنف الاقتصادي الذي تتعرض له النساء العاملات، إذ أن العنف الاقتصادي على المستوى المؤسسي ضروري للتحليل كما ذلك العنف الذي تتعرض له داخل الأسرة. حيث إن 36.6% من النساء في القطاع الخاص لا يحصلن على قسيمة راتب، وبالتالي لا تتوفر لهن معلومات شاملة حول دخلهن، إضافة إلى أن 46.8% منهن لا يحصلن على مكافأة نهاية خدمة، وما يُقارب نصفهن لا يحصلن على إجازات مدفوعة بشتى أنواعها (جدول 3-4). وترتفع احتماليات العنف الاقتصادي في القطاع الخاص غير المنظم، كما هو ظاهر في الجدول المذكور.

6-6 أثر التحصيل الأكاديمي على تمكين النساء وتعزيز وجودهن في مواقع صنع القرار

تشير بيانات مسح القوى العاملة الفلسطينية لسنة 2022 إلى اختلاف نسب مشاركة الإناث في العمل باختلاف مؤهلاتهن التعليمية، حيث ترتفع المشاركة مع ارتفاع المؤهل التعليمي. مع ذلك، تُشير بيانات تحليل الانحدار إلى أن التحصيل الأكاديمي يؤثر إيجاباً على مقدرة المرأة التحكم بمصدر دخلها، وكذلك زيادة الثقافة المالية بالنسبة للمرأة، بينما لا يوجد أثر لدرجة المعرفة بالثقافة المالية على مقدرة الرجال التحكم، وفي حال تحليل هذه النتائج مع نتائج التحليل الكمي، نجد أن التحصيل الأكاديمي له أثر كبير على النشاط الاقتصادي للنساء، حيث نجد أن النساء في الغالب ينشطن في القطاع الخدماتي والذي يشمل الصحة والتعليم، ومن ناحية توزيعهن حسب نوع المهنة، يعملن بنسبة أكبر (38%) كفنيات ومختصات، يليها المشرعون والوظائف العليا (20%)، وبالتالي يحتجن لنوع من التعليم ما يعكس أهمية التحصيل التعليمي (الشكل 3-4). ومع أن النساء ينشطن في هذا القطاع نتيجة لتوجه النساء لتخصصات التعليم والصحة، بالتحديد التمريض، إلا أن ذلك ينطلق من كون هذه التخصصات تتلاءم والأدوار الجندرية والرعاية للنساء، إلا أن تواجدهن فيها، على أية حال، يُعزز مشاركة النساء الاقتصادية وتحصيلهن الاقتصادي.

كذلك نجد أن النساء قلما يعملن في الوظائف المتخصصة، الفنية، والوظائف العليا في القطاع غير المنظم، بينما تشغل النساء فيها مراكز المهن الأولية، العمالة الماهرة، الحرفية، وتشغيل الآليات بنسب أعلى من القطاع المنظم (شكل 3-4)، وبالتالي تنعكس أهمية التعليم على مشاركة النساء في القطاع المنظم. مع ذلك، من المهم النظر إلى المستويات العالية من البطالة لدى النساء واحتمالية انعكاسها على عمل النساء في هذه المهن في القطاع غير المنظم. وبالتالي، لا يمكننا الجزم بأن النساء اللواتي يعملن في هذه المراكز هن من غير المتعلّقات وذلك لأنه بحسب الأدبيات، عدم قدرة السوق المحلي توفير فرص عمل لائقة يدفع النساء نحو القطاع غير المنظم (البطمة، 2015). إضافة إلى ذلك، فإن ضعف السوق المحلي يؤدي باستمرار إلى اندفاع النساء المتعلّقات ذوات المؤهلات التعليمية الأعلى إلى وظائف متدنية على السلم الوظيفي في القطاع غير المنظم. إذا ترتفع نسب النساء في التحصيلات العلمية الأعلى (جدول 3-3)، بينما نجد بالتوازي أن 6.8% فقط من النساء يعملن في عمل مناسب لمؤهلاتهن (جدول 3-4).

من هنا نجد أن التحصيل الأكاديمي مهم كعامل مؤثر في مشاركة النساء في سوق العمل، الأمر الذي يتوافق والدراسات السابقة (فلاح، 2013)، وبالتالي يكون إحدى العوامل المُحفزة للتمكين الاقتصادي للنساء والذي يقود إلى الاستقلال الاقتصادي للنساء. مع ذلك، من الضروري الانتباه إلى أن التعليم لا يؤثر كعامل منفصل على تمكين النساء، بل هو ضمن جُملة من العوامل المؤثرة الأخرى، كقوة السوق المحلي، ووجود ثقافة محلية داعمة للنساء في السوق وفي المنزل. ولهذا، نجد أن نسب عالية من النساء المتعلّقات يعملن في القطاع غير المنظم في وظائف لا تُناسب مؤهلاتهن، وحتى أولئك اللواتي يعملن في القطاع المنظم فهن عُرضة للعنف الاقتصادي المؤسسي.

6-7 التمثيل النسوي لدعم المنشآت النسوية

إن من أبرز نتائج التحليل الكيفي لبيئة ريادة أعمال النساء هي أن النساء يعتقدن بعدم وجود دعم كافي لتحقيق تنمية مستدامة لمشاريعهن وذلك على ثلاثة مستويات، الغرف التجارية، الحكومة، والقطاع الخاص. وينبع ذلك من عدة عوامل، أبرزها حقيقة أن القطاع الخاص لا يوفر أسس تحفيزية لريادة أعمال النساء تأخذ بالاعتبار الوضع السياسي والاقتصادي لفلسطين ككل أولاً، وثانياً، لا تضع تدخلاتها الخاصة بتمويل النساء وتوفير التسهيلات ضمن السياق الثقافي-الاجتماعي للنساء. ويجعل هذا «التسهيلات» المالية لدعم مشاريع النساء تثقل كاهل النساء وتشكل عبئاً عليهن أكثر من كونها توفر تسهيلاً لهن.

أما على مستوى الغرف التجارية والخدمات الداعمة المقدمة من الجهات الحكومية، فتجد النساء بأن الخدمات المقدمة لا توفر الأسس اللازمة لتحويل المشاريع من مشاريع اقتصادية في سياق النجاة الاقتصادية في ظل الأزمات، إلى مشاريع قادرة على توفير دخل مُستدام للنساء. فهذه المشاريع في غالبيتها تكون إما تدريبات متخصصة دون متابعة لاحقة لها، أو فرص للمشاركة في المعارض لبيع المنتجات، وبعض الخدمات الأخرى المنجزة.

ومن الضروري هنا الإشارة إلى تحليل وحسابات الربح والخسارة فيما يتعلق بالتسجيل في الغرف التجارية أو وزارة الاقتصاد الوطنية وعلاقته بالإرهاق الاقتصادي للنساء وما قد يعنيه ذلك من تمثيلات العنف الاقتصادي المتنوعة. وذلك لأن النساء ترى بأنها تُستنزف مالياً ولا يتم التخفيف عن أعباء لاحقة لها، والتي قد يكون جزء منها مالي أيضاً. إن من أبرز نتائج التحليل الكيفي لجانب الطلب أن تجد بأن النسوة يشعرن بأنهن يُثقل عليهن بسبب إجراءات التسجيل، ولكن في المقابل هن مُطالبات بدفع ضريبة، أو إجراءات للجمارك، أو التصدير والاستيراد، أو مُضطرات للقيام بهذه المهام بمفردهن على الأقل، ولا يحصلن على تسهيلات أو مُحفزات أخرى. في المقابل، إن أقصى ما يحصلن عليه هو أن وزارة الاقتصاد أو الغرف التجارية تفتح أسواق جديدة لهن. وبالتالي، تضطر النساء لدفع تكاليف كثيرة لإبقاء مشروعهن حياً وهذا يُقلل من فرص تمكينهن الاقتصادي.

6-8 التغير البنوي لتعزيز التمكين والاستقلال الاقتصادي للنساء

إن أبرز ما يُمكننا التوصل له في هذه الدراسة، هو أن التمكين الاقتصادي للنساء، والذي يشكل جسراً للاستقلال الاقتصادي للنساء، يرتبط بشكل كبير بالبنية الاجتماعية الثقافية التي تُعتبر غير محفزة لاستقلالية النساء الاقتصادية. ويظهر هذا، بحسب نقاش النتائج سابقاً بحقيقة أنه حتى في ظل تعليم وعمل النساء، فإنهن لا يزلن يعانين من العنف الاقتصادي الذي يشكل عائقاً أمام تمكينهن وبطبيعة الحال، يشكل الحالة المُقابلة للاستقلال الاقتصادي. نجد من تحليل الانحدار بأنه حتى النساء العاملات يتعرضن للعنف الاقتصادي، على المستوى المؤسسي، وكان ذلك واضحاً في نسب تحصيل الحقوق الاقتصادية، أو على المستوى الأسري، والذي سيظهر لاحقاً. حقيقة الأمر هي أن كون جنس المبحوث امرأة يزيد من احتمالية عدم تحكمها بالدخل بنسبة 35% بحسب نموذج الانحدار، الأمر الذي يُلخص حقيقة واقع العنف الاقتصادي وارتباطه بجنس المستجوب.

أما على المستوى الأسري، فمن الأمور التي تقلل احتمالية مقدرة المرأة على التحكم بدخلها هو الحالة الاجتماعية، وهذا يكون واضحاً في نموذج تحليل الانحدار حيث تقل احتمالية تحكم المرأة المتزوجة بدخلها بنسبة 26% مقارنة مع النساء غير المتزوجات. وهذا يتوافق مع نتائج مسح العنف الذي أجراه الجهاز المركزي

للإحصاء الفلسطيني (2022) والذي وجد بأن 92% من النساء المتزوجات حالياً أو اللاتي سبق لهن الزواج، تعرضن لأحد أشكال العنف النفسي، أو الجسدي، أو الاجتماعي، أو الاقتصادي، على الأقل مرة واحدة من قبل أزواجهن. وعلى مستوى العنف الاقتصادي، حوالي 20.5% من النساء في فلسطين تعرضن للعنف الاقتصادي على الأقل مرة واحدة من قبل أزواجهن. هذا يُعزز تلك النتائج التي تتعلق بأثر البنية الاجتماعية الثقافية الذكورية على تمكين النساء اقتصادياً واستقلالهن.

التغيير الكمي قد لا يعني بالضرورة التغيير النوعي في مسألة التمكين الاقتصادي للنساء، إذ أن الثقافة الجندرية السائدة، والتي تقضي بدونية عمل النساء مُقارنة بالرجال، بما يتعلق في استقلالية قراراتهن للمشاركة في سوق العمل، أو تبوؤهن مواقع صنع قرار في مختلف المجالات والمستويات، أو سيطرتهم على مصادر دخلهن. وهذه مسألة مرتبطة بالبنية التحتية الاجتماعية للمجتمع الفلسطيني، وليس بالتمثيل أو نفاذ السياسات بحد ذاتها. وعليه، فالتغيير النوعي للنظر إلى عمل النساء يتطلب تغييرات على مستوى الوعي لكل من النساء والرجال، وذلك لتوفير بيئة داعمة لتمكين النساء اقتصادياً.

مع ذلك، إن أهم استنتاجات هذه الدراسة هي أن الرجال ركن مركزي في قضية التغيير السياساتي والقانوني لتعزيز الاستقلالية الاقتصادية للنساء والتمكين الاقتصادي لهن على ثلاث مستويات، الحكومة، القطاع الخاص، والعائلة؛ حيث أن نتائج التحليل الكمي والكيفي لجانب الطلب والعرض في سوق العمل يؤشران إلى دور الرجال السلبي في مواقع صنع القرار السياساتي فيما يتعلق بتعزيز بيئة اقتصادية داعمة للنساء، وعلى مستوى المنشآت في القطاع الخاص، فتظهر انعكاسات غياب النساء وفي المقابل حضور الرجال في المواقع العليا والمشرعة في المنشآت على ظروف النساء العاملات. كذلك، يُظهر تحليل نموذج الانحدار دور الزوج في التقليل من الشمول المالي للنساء. وبالتالي نؤكد على نتائج الدراسات والتقارير السابقة التي تُقر بأن إشكالية انعدام الاستقلالية الاقتصادية للنساء أو عدم التمكين الاقتصادي لهن، وكذلك الاستغلال الذي يتعرضن له، هو نتاج بنية اجتماعية ذكورية بالأساس، ولا يمكن علاجها دون معالجة هذه الأسباب الكامنة.



الفصل السابع:

توصيات وتدخلات لتمكين النساء اقتصادياً

أن المعايير والسياسات العامة هي من أبرز العوامل الاجتماعية التي تُحدد مدى انخراط النساء في سوق العمل، حيث تواجه النساء قيوداً متفاوتة حسب توفر الخدمات والفرص التي تساعدهن على الاندماج، وهذا يتطلب تدخلات مختلفة عما هو قائم حالياً. في القطاع غير المنظم تفتقر غالبية النساء إلى عقود رسمية أو تغطية قانونية، ما يقلل من حوافزهم للانضمام للنقابات في فلسطين، وهذا يتطلب الرقابة على القطاع غير المنظم، وتعزيز انضمام النساء للنقابات. في ذات الوقت يُمكن اعتبار انتشار العمل غير المنظم ليس فقط دليلاً على انعدام قدرة الدولة على توفير العمل فحسب، بل أيضاً دليلاً على فشل الدولة في توفير فرص عمل لائقة بالتحديد وتطبيق قوانين العمل بشكل فعال. وهذا يتطلب إعادة النظر في دور الدولة والبحث عن أسباب هذا الفشل وسبل معالجته.

بينت الدراسة وجود فجوات عميقة، وفروقات كبيرة بين الجنسين في العديد من المجالات ذات العلاقة بالمساواة والحقوق الاقتصادية، كما بينت الإهمال الواضح لدور المرأة الاقتصادي في المجتمع بشكل عام، وفلسطين بشكل خاص، لذلك تقترح الدراسة على كافة الجهات ذوي العلاقة العمل على ردم هذه الفجوات عبر الأخذ بالاعتبار التوصيات التالية، وكل بحسب دوره.

7-1 التغيير على مستوى بنوي

إن تمكين النساء تمهيداً لتعزيز استقلاليتهن الاقتصادية تقتضي بالضرورة إدراج الرجال، كما النساء، في الخطط والبرامج والتوصيات التي تسعى لرفع الوعي في قضايا الجندر الاقتصادية اللازمة لتعزيز البيئة الداعمة للنساء، وبالتحديد كون النتائج أظهرت الدور السلبي للرجال في العنف الاقتصادي الذي تتعرض له النساء، على المستويين المؤسسي والعائلي، وعليه من الضروري:

- تصميم حملات توعوية موجهة نحو الرجال حول أهمية مشاركة النساء في مواقع صنع القرار، وتعزيز الثقة بكفاءات النساء اللازمة لاتخاذ مواقع قيادية في المنشآت والمؤسسات الحكومية.
- تصميم برامج تدريبية لرفع وعي الرجال بأهمية عمل النساء ومشاركتهم الاقتصادية، لتقليص الدور الذكوري السلبي داخل الأسرة تجاه ريادة أعمال النساء أو مشاركتهم في سوق العمل على جانب العرض، وبالتالي رفع مستوى الدعم الأسري للنساء للمشاركة الاقتصادية تمهيداً لتمكينهن وتعزيزهن اقتصادياً.
- التعاون مع منظمات المجتمع المدني والمؤسسات الدولية لتنظيم مبادرات تثقيفية وزيادة وعي الأجيال الشابة بالمساواة المبنية على النوع الاجتماعي، مما يساهم في تخفيف العبء عن النساء وتوسيع فرصهن الاقتصادية.
- في سياق تعزيز التمكين الاقتصادي للنساء عبر الحد من أثر أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر على فرص المشاركة في سوق العمل كونها إحدى أشكال العنف الاقتصادي، يتطلب من الدولة العمل على توزيع وتخفيف هذه الأعباء من خلال توسيع نطاق خدمات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة. يمكن تحقيق ذلك عبر تطبيق قانون التعليم الجديد لإنشاء حضانات عامة أو تقديم حوافز مالية للقطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية لتوفير هذه الخدمات.
- علاوة على ذلك، يُقترح اعتماد سياسات مثل إجازة الأبوة لتشجيع الرجال على تحمل مسؤوليات الرعاية، ما يساهم في تحقيق توازن بين الجنسين على المدى الطويل، خاصة عند اقترانها بحملات

توعية تستهدف تغيير الأعراف الاجتماعية. يُقترح هنا رفع إجازة الأبوة من ثلاثة أيام إلى أسبوعين على الأقل لتعزيز تقسيم أعمال الرعاية ما بين الجنسين.

2-7 مواقع صنع القرار على المستوى التمثيلي

تعزيز وجود النساء في مواقع صنع القرار على المستوى التمثيلي للقطاع الخاص لضمان حماية صاحبات الأعمال والعمل على تشجيع ريادة الأعمال، وذلك عبر وضع تسهيلات لهن للانضمام وإنشاء برامج واستراتيجيات واضحة المعالم وذات إطار تنظيمي يخدم النساء:

- يسود فهم خاطئ بأن التسجيل في الغرف يفرض ضرائب متعددة، مما يثني العديد من النساء عن التسجيل، لذلك يجب العمل على إزالة هذا الفهم الخاطئ، وقد يكون ذلك دور العديد من الجهات وأولها الجهات النسوية ومن ثم على الغرف التجارية لعب دور توعوي، وخاصة وحدات النوع الاجتماعي في الغرف التجارية.
- تعديل قانون الغرف التجارية بما يضمن تعزيز مشاركة النساء في انتخابات الغرف، من خلال اعتماد نظام المحاصصة (الكوتا) بدلاً من التمثيل النسبي، بحيث يلزم وجود النساء بنسبة 40% من الأعضاء، نظراً لضرورة تقديم دعم نوعي لتشجيع صاحبات الأعمال لإنشاء مشاريع، وضمان ودعم استدامتها.
- تطوير الإجراءات والمتطلبات لانتساب النساء إلى الغرفة التجارية، بما يتناسب مع خصوصية المشاريع النسوية، ومواءمتها باستمرار مع السياق الاقتصادي والاجتماعي والثقافي للنساء لتعزيز انتسابهن للغرف التجارية.
- تعزيز فرص ترشح النساء لانتخابات الغرف التجارية، من خلال إزالة المعوقات المالية التي تُعيق ترشح النساء اللواتي يملكن منشآت صغيرة ومتناهية الصغر عبر تخفيض رسوم الترشح بما يتناسب ورأس المال لهذه المنشآت. يُقترح أن تكون رسوم الترشح تتناسب ورسوم الانتساب إلى الغرف التجارية لتعزيز تمثيل صاحبات المنشآت ذوات الرأسمال المحدود.
- تذليل بعض شروط الترشح مثل شرط الانتساب لمدة ثلاث سنوات متتالية، وذلك بخفضه لسنتين متتاليتين، بالتزامن مع ما تم اقتراحه أعلاه من توفير خصومات تشجيعية للانتساب السنوي المتتالي، لتشجيع النساء على الترشح لتبوء مناصب داخل الغرف التجارية.
- من الضروري توظيف الأفكار الابتكارية فيما يتعلق بالدعم المُقدم للنساء ليتجاوز البرامج التقليدية والدائمة كتقديم الدورات، والمشاركة في الأسواق لتشجيع انتساب النساء للغرف التجارية. قد يشمل التحول في نوع الخدمات المُقدمة للنساء فرص تعاون ما بين الغرف التجارية والمؤسسات المالية في القطاع الخاص للعمل على توفير قروض صفرية أو تسهيلات تلائم السياق الاقتصادي والسياسي الفلسطيني للمشاريع النسوية لتوفير المواد الضرورية لاستدامة المشاريع، كالأجهزة والمعدات الأساسية للمشاريع.
- صياغة سياسات تشجيعية لانتساب الشركات الصغيرة ومتناهية الصغر والمتوسطة التي تُديرها النساء، تشمل تقديم خصومات أو إعفاءات على رسوم الانتساب للغرف التجارية، بالإضافة إلى

خصومات مرتبطة بالانتساب السنوي المتتالي، لتشجيع انتسابها إلى الغرف التجارية والاستفادة مما تقدمه من شبكة اقتصادية داعمة للنساء الرياديات.

- توسيع رقعة النقاش فيما يتعلق بصياغة البرامج النسوية ومتطلبات التدريبات والخدمات في وحدة سيدات الأعمال، ليشمل أيضاً صاحبات الأعمال أنفسهن وليس فقط موظفات الوحدة في اتحاد الغرف التجارية. من الضروري أيضاً التركيز على صاحبات المنشآت الصغيرة ومتناهية الصغر من المناطق المهمشة لتطوير برامج خدماتية تُحاكي واقع صاحبات الأعمال ومتطلباتهن باختلاف السياقات.

- عقد جلسات توعوية وتوجيهية لصاحبات الأعمال المُسجلات في الغرف التجارية لتشجيعهن على الترشح للانتخابات وبيان أهمية دورهن في مواقع صنع القرار، وانعكاس ذلك على تمكينهن الاقتصادي داخل الغرف التجارية وخدماتها.

تعزيز مواقع النساء العاملات في القطاع الخاص ومنشآتهن ومعالجة الفجوات المتعلقة في التمثيل في مواقع صنع القرار عبر:

- تعزيز الشمولية الجندرية لعملية صنع القرارات عبر التوعية والعمل على بناء إطار تنظيمي وأنظمة داخلية تفرض هذا الوضع.

- إجراء تعديلات قانونية من خلال وزارة الاقتصاد الوطني، لإلزام مجالس الإدارة والإدارة التنفيذية في منشآت القطاع الخاص، وخاصة تلك المسجلة حالياً، وذلك عبر اعتماد نظام مُحاصصة (الكوتا) يلزم بوجود النساء نسبة 40% من الأعضاء في مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.

- تطوير إطار قانوني يشمل استراتيجيات وتعليمات شاملة تعمل على ترسيخ مفاهيم المساواة بين الجنسين فيما يتعلق في التمثيل في مواقع صنع القرار، وكذلك فيما يتعلق بالسياسات الداخلية فيما يتعلق بالحقوق والامتيازات للعاملين.

- حث وزارة الاقتصاد الوطني المنشآت المسجلة على مراجعة أنظمتها وقوانينها الداخلية لضمان وتعزيز مواقع النساء العاملات في مختلف المستويات التنظيمية للهيكلية المؤسسية، لتعزيز الشمولية الجندرية للمواقع المهنية الإدارية والعليا في المنشآت. إضافة إلى توجيهها لتبني مبادئ التمكين الاقتصادي، بالتحديد تلك المتعلقة بالمشاركة الفعالة للنساء في مواقع صنع القرار المؤسسية.

- برامج تدريبية متخصصة في القيادة والإدارة من قبل الاتحادات، وبالتعاون مع الجهات الشريكة، بهدف تمكين النساء من اكتساب المهارات المطلوبة لتولّي مناصب قيادية داخل المنشآت. وتقديم دعم مالي لبرامج تدريب وتطوير مستهدفة لتعزيز المهارات القيادية لدى النساء.

- إطلاق حملات توعية تهدف إلى تشجيع المنشآت على توظيف النساء وترقيتهن في المناصب القيادية، إلى جانب انشاء برامج تحفيزية وجوائز تقديرية تُمنح للنساء المتميزات. وتعزيز ترشيح النساء لعضوية مجالس الإدارة من قبل الهيئات العامة.

- تقديم خدمات استشارية للمنشآت، تساعد في وضع سياسات توظيف وترقية تشجع على تواجد النساء في المناصب القيادية، وإقامة فعاليات وتوفير منصات تواصل للنساء في المناصب القيادية

لمناقشة التحديات التي تواجه النساء في المجالات القيادية، ولتبادل الخبرات وتقديم الدعم والتحفيز، ولتعزيز التواصل الشفاف حول الفرص المتاحة واستعراض التقدم المحرز في تعزيز تواجد النساء في مناصب صنع القرار، إضافة إلى وضع خطط واضحة لترقية النساء في المنشأة، وتعزيز فرص التقدم في المسار المهني، فضلاً عن توفير خيارات عمل مرنة، مثل العمل عن بُعد، أو ساعات عمل مرنة، لتلبية احتياجات النساء العاملات في المنشأة، والتشجيع على الاتفاقيات الفردية للعمل بمرونة وتوفير الدعم اللازم.

- تطوير برامج تدريب فنية ومهنية متخصصة تستهدف النساء، مع التركيز على المهارات العملية مثل التسويق، وفهم متطلبات السوق المحلي والدولي، ومعايير السلامة والبيئة، كما يوصى بتقديم برامج متخصصة في المجالات المختلفة، الأمر الذي يعزز المعرفة ويسهل على النساء المشاركة الفاعلة في عملية صنع القرار.

3-7: تقليص العنف الاقتصادي المؤسساتي

وضع معايير وسياسات جديدة تقاطعية ما بين الوزارات لتعزيز انخراط النساء في سوق العمل وحمايتهن من العنف الاقتصادي المؤسساتي، وقد تشمل:

- رفع الجهود الحكومي في توزيع وتخفيف أعباء الرعاية غير المدفوعة، عبر توسيع نطاق خدمات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة، للحد من أثر أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر على فرص مشاركة النساء في سوق العمل، كونها إحدى أشكال العنف الاقتصادي. يمكن تحقيق ذلك عبر تطبيق قانون التعليم الجديد لإنشاء حضانات عامة أو تقديم حوافز مالية للقطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية لتوفير هذه الخدمات.
- اعتماد سياسات داعمة للتوازن بين الجنسين في الرعاية الأسرية، مثل إجازة الأبوة، لتشجيع الرجال على تحمل مسؤوليات الرعاية، مما يسهم في تحقيق توازن بين الجنسين على المدى الطويل، خاصة عند اقترانها بحملات توعية تستهدف تغيير الأعراف الاجتماعية. يُقترح هنا رفع مدة إجازة الأبوة من ثلاثة أيام إلى أسبوعين على الأقل لتعزيز تقسيم أعمال الرعاية ما بين الجنسين.
- تصميم برامج تدريبية لرفع وعي الرجال بأهمية عمل النساء ومشاركتهن الاقتصادية، وتقليص التأثيرات الذكورية السلبية داخل الأسرة تجاه قيادة أعمال النساء أو مشاركتهن في سوق العمل على جانب العرض، وبالتالي، رفع مستوى الدعم الأسري للنساء للمشاركة الاقتصادية تمهيداً لتمكينها وتعزيزها اقتصادياً.
- التعاون مع منظمات المجتمع المدني والمؤسسات الدولية، لتنظيم مبادرات تثقيفية وزيادة وعي الأجيال الشابة بالمساواة المبنية على النوع الاجتماعي، مما يسهم في تخفيف العبء عن النساء وتوسيع فرصهن الاقتصادية.
- رفع مستوى المراقبة والمتابعة لحقوق النساء العاملات الاقتصادية والاجتماعية عبر وضع معايير وسياسات جديدة تقاطعية ما بين الوزارات لتعزيز انخراط النساء في سوق العمل وحمايتهن، وقد تشمل:

- إنشاء برامج تشغيل مستدامة تستهدف النساء في المناطق المهمشة مثل الأغوار وأريحا والقرى، بالتحديد تلك القرى ذات النسب العالية لمشاركة النساء في سوق العمل في المستوطنات.
- تخصيص حصة تزيد عن 50% من برامج التشغيل للنساء، لرفع مستوى نسب مشاركة النساء في سوق العمل لتعزيز استقلاليتها وتمكينها اقتصاديا كون نسب مشاركة النساء في سوق العمل لا تكاد تتجاوز 17% في أحسن أحوالها.
- تفعيل الرقابة على منشآت القطاع الخاص لضمان شروط العمل العادلة والمساواة بين الجنسين، وضمان عدم ضياع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للنساء، وهذا يتطلب دور كبير وفاعل من كافة المؤسسات الرسمية والمؤسسات المدافعة عن حقوق النساء.
- إنشاء محاكم عمالية متخصصة للنظر في قضايا النساء العاملات في القطاع الخاص، استنادا إلى قانون العمل الفلسطيني.
- إنشاء وحدات مراجعة قانونية لعقود العمل الموقعة في منشآت القطاع الخاص، بالتعاون بين وزارة العمل ووزارة الاقتصاد الوطني، لضمان التزام العقود بالحقوق والواجبات المنصوصة في قانون العمل، وبالتحديد تلك المتعلقة بالحقوق الاقتصادية.
- تقديم مجموعة من الحوافر لأصحاب العمل في مختلف القطاعات، بهدف تحسين بيئة العمل، وتوفير ظروف عمل مرنة للنساء، تشمل تقليص ساعات الدوام، وزيادة أيام الإجازات، وإتاحة العمل عن بعد، في الأعمال التي تتيح ذلك، وزيادة الأجر مقابل العمل الإضافي. على سبيل المثال:
- توفير تخفيضات ضريبية للشركات التي تعتمد سياسات عمل مرنة وتوفر فرص عمل عن بُعد للنساء.
- تقديم برامج تدريبية لدعم الشركات في تنفيذ سياسات العمل المرنة، وتعزيز توظيف النساء وتطوير قدراتهن.
- تقديم تفضيلات إيجابية في المشتريات الحكومية للشركات التي تتبنى سياسات عمل مرنة للنساء.
- تقديم تفضيلات إيجابية في المشاريع التي تقدمها أو ترعاها الحكومة (في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات) للشركات التي تتبنى سياسات عمل مرنة للنساء.
- تنظيم جوائز حكومية تكرم الشركات الناجحة في توفير بيئة عمل مرنة ومستدامة.
- تشجيع الشركات على تسويق مزاياها المرتبطة بالعمل المرن وتوفير فرص العمل للنساء.

4-7 التمكين الاقتصادي للمنشآت

تحمل وزارة الاقتصاد الوطني مسؤولية إضافية فيما يتعلق بتمكين النساء اقتصادياً:

- تبسيط إجراءات تسجيل المشاريع عبر وضع آليات مرنة وإجراءات غير معقدة لتشجيع النساء صاحبات الأعمال على دخول السجل الرسمي، بما يعزز حقوقهن الاقتصادية والمنافع العامة في القطاع المنظم، وذلك لتقليص عمالة النساء غير المنظمة. يتضمن ذلك توفير دعم وإرشاد مستمر من قبل طاقم وزارة الاقتصاد الوطني بما في ذلك خدمات دعم قانونية، وإرشادية، ولوجستية.
- إنشاء حزمة خدمات تحفيزية تنبع من ضرورة التمييز الإيجابي مع النساء، لدعم مشاريع النساء إيجابياً، تشمل المساندة في إجراءات تسويق المنتجات أو تصديرها أو استيراد المواد الضرورية للمنشأة.
- تقديم إعفاءات مالية متعددة المستويات، كالإعفاءات الضريبية، وإعفاءات جمركية، وكذلك تبديد المعوقات المالية لتسجيل المنشآت الرسمية، بالتحديد للمنشآت الصغيرة ومتناهية الصغر، وذلك لتشجيع تسجيل المنشآت التي تُديرها النساء، وتوفير رزمة الخدمات الضرورية لها.
- رفع الثقافة المالية لدى النساء اللواتي يملكن ويدرن مشاريع اقتصادية من خلال برامج توعوية وتدريبية تعزز الشمول المالي والاستقلال الاقتصادي. إعادة النظر في رزمة الخدمات المقدمة للمنشآت التي تُديرها أو تملكها النساء، مُستقاة من احتياجات النساء الواقعية للاستدامة في مشاريعها، وعبر توظيف الابتكار في صياغة هذه الخدمات.
- تفعيل رقابة عالية على مؤسسات وشركات القطاع الخاص لتتحمل مسؤولية أكبر في دعم وتمويل المنشآت الصغيرة ومتناهية الصغر التي تُديرها النساء في المناطق المهمشة، كمحافظة أريحا والأغوار، ومناطق (ج)، وكذلك النساء اللواتي يرأسن أسر، خصوصاً عقب ازدياد معدلات البطالة جراء العدوان على قطاع غزة والضفة الغربية.

تحمل القطاع الخاص مسؤولية اجتماعية أكبر فيما يتعلق بتمكين النساء اقتصادياً على جانب الطلب في ظل هشاشة الاقتصاد الفلسطيني، ويشمل ذلك:

- مواءمة سياسات الإقراض والتمويل ضمن السياق السياسي، الاجتماعي، والاقتصادي الفلسطيني لتشجيع النساء على إنشاء مشاريعهن الخاصة، وتبديد مخاوفهن فيما يتعلق بالإقراض والتسهيلات في حالات الأزمات السياسية والمنعكسة على الأوضاع الاقتصادية.
- تعزيز التمثيل النسائي داخل مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص وبالتحديد في مواقع صنع القرار في المنشآت التي تعمل في مجال الخدمات المالية المصرفية وغير المصرفية لدعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر التي تُديرها النساء، وذلك لأهمية صياغة سياسات تحفيزية واعية للنوع الاجتماعي.
- ضرورة فتح قنوات الحوار ما بين الشركات والمؤسسات في القطاع الخاص والنساء صاحبات الأعمال من شتى الفئات، وبالتحديد المهمشة، والشركات والمؤسسات المالية البنكية وغير

البنكية لجسر الفجوة ما بين حاجات النساء والمتطلبات البيروقراطية والمالية التي تجعل من الخدمات المالية عبء أكثر من تسهيل.

- وضع سياسات خاصة للقروض التنموية الخاصة بالنساء ضمن اجراءات استثنائية تسهل الحصول على القرض والبحث عن سبل ضمانات القروض الخاصة بالنساء وخاصة للمشاريع الصغيرة، وبالتحديد فيما يتعلق باشتراطات الأصول والضمانات اللازمة للقروض مثل حسابات البنوك، السيارات، المنازل، والأراضي. يشمل ذلك أيضاً إعادة النظر في تعديلات جدية على سياسات القروض فيما يتعلق بالفائدة الصفرية للتمويل الممنوح للمشاريع التي تملكها وتديرها النساء.
- توسيع رقعة حملات رفع الوعي حول الخدمات المالية والتسهيلات المالية لرفع مستويات الشمول المالي لدى النساء في المناطق المهمشة كالأغوار. يشمل ذلك ضرورة عقد زيارات ميدانية للمؤسسات والشركات المالية للمناطق المهمشة لتعريف النساء بالخدمات والتسهيلات المالية المختلفة التي قد تساهم في تمكينهن اقتصادياً.
- تعزيز التعاون وبناء الشراكات مع المؤسسات النسوية في عدة مجالات تهدف لتمكين النساء اقتصادياً عبر مبادرات محددة او غيرها من الأعمال المشتركة.

المراجع

المراجع (باللغة العربية)

- أسعد، أحمد عز الدين. (2021). **بلاد على أهبة الفجر: العصيان المدني والحياة اليومية في بيت ساحور**. الدوحة: المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات.
 - البطمة، ريم. (2012). «مراجعة التشريعات الفلسطينية من منظور النوع الاجتماعي». دورية دراسات المرأة. بيرزيت: جامعة بيرزيت.
 - البطمة، سامية. (2015). «فتح سوق العمل للمرأة الفلسطينية». الشبكة: شبكة السياسات الفلسطينية، الوصول عبر: <https://al-shabaka.org>.
 - البطمة، سامية، وعدوان، يوسف. (2007). **سبل تفعيل دور النقابات العمالية في صياغة السياسات العامة**. رام الله: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس).
 - البلدي، رجاء. (2021). **دوافع عمل النساء الفلسطينيات في المستعمرات الاستيطانية الإسرائيلية: الزبيدات نموذجاً، رسالة ماجستير**. نابلس، فلسطين: جامعة النجاح الوطنية.
 - البيطاوي، وفاء، وشلبي، ياسر. (2024). **مشاريع الصناعة المنزلية في الضفة الغربية: واقعها وسبل تطويرها**. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس). رام الله - فلسطين.
- home-based-study-2024-/06/06/https://mas.ps/cached_uploads/download/2024-arb-1717681801.pdf
- جابر، فراس، وعماد الصيرفي. (2014). **الإقراض والسياسات التنموية في الأراضي الفلسطينية المحتلة**. بيرزيت، فلسطين: جامعة بيرزيت، مركز دراسات التنمية.
 - الجمعية الفلسطينية لصاحبات الأعمال - أصالة. (2020). **حول تعزيز مشاركة النساء في انتخابات الغرف التجارية والصناعية الفلسطينية، ورقة سياسات**. رام الله - فلسطين.
 - الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2014). **مسح استخدام الوقت 2012\2012: النتائج النهائية**. رام الله - فلسطين.
 - الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2018). **النتائج الأولية للتعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت 2017**. رام الله - فلسطين.
- <https://www.pcbs.gov.ps/Downloads/book2364.pdf>
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2022). **مسح العنف في المجتمع الفلسطيني، 2019 - النتائج الرئيسية**. رام الله - فلسطين.
 - الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2023). «ملاحق القطاع غير المنظم»، **بيان صحفي**، 2023\08\16، شوهدي في:

<https://www.pcbs.gov.ps/postar.aspx?lang=ar&ItemID=4566>

- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2023ب). «أوضاع المرأة الفلسطينية عشية يوم المرأة العالمي»، بيان صحفي، 2023\03\08، شوهد في:
<https://www.pcbs.gov.ps/postar.aspx?lang=ar&ItemID=4457>
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، وزارة شؤون المرأة. (2020). **المرأة في مواقع صنع القرار**. رام الله - فلسطين.
- جونسون، بني، وأبو نحلة، لميس. (2010). «مجتمع وتناقضاته: لمحة عن مخيم الأمعري»، في **أمكنة صغيرة وقضايا كبيرة: ثلاثة أحياء فلسطينية في زمن الاحتلال**. رام الله وبيروت: مؤسسة الدراسات الفلسطينية.
- جونسون، بيني. (2008). «العيش سوية في شطايما مجتمع: ديناميكيات القرابة والمكان والأمة»، في **الحياة تحت الاحتلال في الضفة والقطاع: الحراك الاجتماعي والكفاح من أجل البقاء**، ليزا تراكي (تحرير). رام الله وبيروت: مؤسسة الدراسات الفلسطينية.
- حنيطي، أحمد. (2020). «أنماط الوجود والبقاء الشعبي في منطقة الأغوار»، مدونة، مؤسسة الدراسات الفلسطينية، 2020\07\28، على:
<https://www.palestine-studies.org/ar/node/1650417>
- داود، يوسف، وصادق، طارق. (2012). **العائد على التعليم في الأراضي الفلسطينية المحتلة: الاتجاهات والمحددات**. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس). رام الله - فلسطين.
https://mas.ps/cached_uploads/download/migrated_files/20142110143924.1640016277.pdf
- الرياحي، إياد. (2015). **عاملات بلا أجور**. رام الله: مرصد السياسات الاجتماعية الاقتصادية.
- الريموي، جميل، وعساف، بيان. (2022). **تحليل واقع سوق العمل الفلسطيني**. رام الله: وزارة العمل الفلسطينية.
- سلطة النقد الفلسطينية. (2018). **الشمول المالي في فلسطين: معرفة وتنمية**. رام الله - فلسطين.
- الصيرفي، عماد، وسمارة، ناهد. (2016). **نساء في الظل: النساء والاقتصاد غير الرسمي في فلسطين**. بيرزيت: جامعة بيرزيت.
- عبد الله، سمير، وباسل النتشة، ومحمد حتاوي. (2014). **سياسات النهوض بريادة الأعمال في أوساط الشباب في دولة فلسطين**. رام الله: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس).
- عدوان، لورا. (2020). **قوة عمل مخفية: دراسة ميدانية مع العاملات في المشاغل والمصانع الصغيرة في بيت لحم والخليل**. بيت لحم: مركز المرأة للإرشاد النفسي والاجتماعي.
- فلاح، بلال. (2013). **قطاع الخدمات الفلسطيني: بنيته وأثره الاقتصادي**. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). رام الله - فلسطين.

https://library.mas.ps/App_Resources/Stream.ashx?Id=1023&attype=0

- فلاح، بلال. (2014). **القطاع غير المنظم في الأراضي الفلسطينية المحتلة: أسباب توسعه، خصائصه، ومعيقاته التنظيمية**. رام الله: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس).
- فلاح، بلال، القيسي، محمد، قزمار، عصمت، وجبريل، رند. (2023). **تقييم الحماية الاجتماعية في الأراضي الفلسطينية المحتلة: مكافأة نهاية الخدمة وتأمين إصابات العمل، والإجازات المرضية، وإجازة الأمومة مدفوعة الأجر**. رام الله: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس).
- قاسم، تهاني، وقاعد، يحيى. (2022). **نحو سياسات فاعلة للحد من العنف الاقتصادي الواقع على النساء في قطاع غزة بعد عدوان أيار 2021**. رام الله: المركز الفلسطيني لأبحاث السياسات والدراسات الإستراتيجية (مسارات).
- كُتاب، أيلين. (2008). «الوجه الآخر لعمل المرأة: التكيف والأزمة وبقاء العائلة»، في **الحياة تحت الاحتلال في الضفة والقطاع: الحراك الاجتماعي والكفاح من أجل البقاء**، ليزا تراكي (تحرير). رام الله وبيروت: مؤسسة الدراسات الفلسطينية.
- البيطاوي، وفاء. (2025). **التشخيص الاقتصادي لمستويات الدخل والفقر لدى النساء الفلسطينيات العاملات في المستوطنات الإسرائيلية**، ورقة سياسات. رام الله: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس).
- تراكي، ليزا. (2008). **الحياة تحت الاحتلال في الضفة والقطاع: الحراك الاجتماعي والكفاح من أجل البقاء**. رام الله – بيروت: مؤسسة الدراسات الفلسطينية.
- وزارة الاقتصاد الوطني واتحاد الغرف التجارية الصناعية الزراعية الفلسطينية. (دون تاريخ). **الدليل الإرشادي لفوائد وميزات تسجيل وترخيص المشاريع الصغيرة والمتوسطة (الأفراد والشركات)**. فلسطين.
- وزارة الاقتصاد الوطني. (2022). **التقرير الإحصائي السنوي 2021 من واقع السجلات الإدارية**. رام الله – فلسطين.
- وزارة الاقتصاد الوطني. (2024). **التقرير الإحصائي السنوي 2023 من واقع السجلات الإدارية**. رام الله – فلسطين.

المراجع باللغة الإنجليزية:

- Al-Botmeh, S., & Irsheid, S. (2013). Barriers to female labour market participation and entrepreneurship in the occupied Palestinian territory. The Centre for Development Studies – Birzeit University and the YWCA of Palestine
- Alizadeh, H., Bork-Hüffer, T., Kohlbacher, J., Mohammed-Amin, R. K., & Naimi, K. (2022). The Contribution of Urban Public Space to the Social Interactions and Empowerment of Women. 283 Journal of Urban Affairs, 00(00), 1–24.
- Althalathini, D., Al-Dajani, H., & Apostolopoulos, N. (2020). Navigating Gaza's conflict through women's entrepreneurship. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 12(4), 297-316.
- Aoun, Wafaa (2019). Breaking the Glass Ceiling: A Phenomenological Study of Female Senior Administrative Leaders in Saudi Higher Education Compared to the United States of America. *Educational Sciences* (1)3, 378- 433.
- Arnold, J., & Gammage, S. (2019). Gender and financial inclusion: the critical role for holistic programming. *Development in Practice*, 29(8), 965-973. <https://doi.org/10.1080/09614524.2019.1651251>.
- Assaad, R., Hendy, R., Lassassi, M., & Yassin, S. (2020). Explaining the MENA paradox: Rising educational attainment, yet stagnant female labor force participation. *Demographic Research*, 43, 817.
- Bargawi, H., Alami, R., & Ziada, H. (2022). Re-negotiating social reproduction, work, and gender roles in occupied Palestine. *Review of International Political Economy*, 29(6), 1917-1944.
- Baxter, J. & Wright, E.,(2000). The glass ceiling hypothesis: A comparative study of the United States, Sweden, and Australia. Article in *Gender & Society*, vol 14(2). 27-294
- Casique Casique, L., & Furegato, A. R. F. (2006). Violence against women: Theoretical reflections. *Revista latino-americana de enfermagem*, 14, 950-956
- Elson, D., Person, R. (1981). "Nimble Fingers Make Cheap Workers: An Analysis of Women's Employment in Thirds World Export Manufacturing." *Feminist Review*, No.7.
- ESCWA. (2020) *Economic Costs of Marital Violence against Women in the State of Palestine*. Beirut: United Nations.

- ESCWA. (2022). *Social and Economic Situation of Palestinian Women and Girls (July 2020-June 2022)*. Beirut: United Nations.
- Esim, S., & Kuttāb, Ī. (2002, September). Women's informal employment in Palestine: Securing a livelihood against all odds. Economic Research Forum for the Arab Countries, Iran & Turkey.
- European Institute for Gender Equality (EIGE). 2023(). *Understanding Economic Violence against Women: The Need for Harmonised Definitions and Data in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, accessed on: <https://doi.org/10.2839/05197>.
- Fallah, B., and Daoud, Y. (2015). Wage Differential and Economic Restrictions: Evidence from the Occupied Palestinian Territories. *The Economics of Peace and Security Journal*. 10: 14- 23.
- Hallaq, S. (2020). "The Palestinian Labor Market over the Last Three Decades." *Levy Economics Institute*, working paper series No. WP_976. DOI: 10.2139/ssrn.3728792
- Hallaq, S., & Daas, Y. (2024, May). Exploring Factors and Disparities: Female Labor Force Participation in the Palestinian Regions: East Jerusalem, West Bank and Gaza Strip. In *Forum for Social Economics* (pp. 24-1). Routledge.
- Harker, C. (2020). *Spacing debt: Obligations, violence, and endurance in Ramallah, Palestine*. Duke University Press.
- International Labour Organization (ILO). (2013). *Measuring Informality: A Statistical Manual on the Informal Sector and Informal Employment*. Geneva: International Labour Organization
- International Trade Union Confederation (ITUC). (2021). *Workers' Rights in Crisis: Palestinian Workers in Israel and the Settlements*. Jerusalem: ITUC.
- Jamali, D. (2009). Constraints and opportunities facing women entrepreneurs in developing countries: A relational perspective. *Gender in management: an international journal*, 24(4), 232-251.
- Khayal, Suhad (2016). Attitudes of faculty members in Palestinian universities towards women's leadership roles, master's thesis, An-Najah National University, Nablus, Palestine
- Lassassi, M., & Tansel, A. (2022). Female labor force participation in Egypt and Palestine: An age-period-cohort analysis. *Review of Development Economics*, 26(4), 1997-2020. <https://doi.org/10.1111/rode.12908>.

- Harker, C., Hinn, H., Rafeedie, A. (2023). *Gender Roadmap to Enhance Financial Inclusion*. Ramallah – Palestine.
- Qazzaz, H., and Y. Adwan. (2016). Female Entrepreneurs in the West Bank and Gaza Strip: Current Situation and Future Prospects. Ramallah
- Morrar, N. (2022). Gender Differences In Labour Market: A Case Study Of The Palestinian Economy. *Webology*, 19(2).
- Mujahed, F., & Atan, T. (2017). Breaking the Glass Ceiling: Dealing with the Attitudes of Palestinians toward Women Holding Leading Administrative Positions. *Asian Women*, 33(4).
- Najim, M. (2023, April). Challenges Facing Palestinian Women in Assuming Leadership Positions in Higher Education Institutions: Glass Ceiling. In *International Conference on Gender Research* (Vol. 6, No. 1, pp. 200-192).
- Naveed, A., Ahmad, N., Naz, A., & Zhuparova, A. (2023). Economic development through women's economic rights: a panel data analysis. *International Economics and Economic Policy*, 20(2), 257-278.
- Postmus, J. L., Hoge, G. L., Breckenridge, J., Sharp-Jeffs, N., & Chung, D. (2020). Economic abuse as an invisible form of domestic violence: A multicountry review. *Trauma, Violence, & Abuse*, 21(2), 261-283.
- Qubbaja, A. A. (2019). Access to finance for women-owned SMEs in Palestine. *Journal of Finance and Accounting*, 10(8).
- Richter-Devroe, S. (2011). Gender Equality and Women's Rights in Palestinian Territories. Brussels: European Parliament.
- Shamieh, P., & Althalathini, D. (2021). Palestinian women entrepreneurs: Overcoming multifaceted challenges in conflict context. In H. Sandhu & N. Hussain (Eds.), *Entrepreneurship, leadership, and women empowerment: Emerging trends and challenges* (pp. 195-213). Springer.
- Sultan, S. S. (2016). Women entrepreneurship working in a conflict region: the case of Palestine. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 12(2-3).
- Tambunan, T. (2009). Women entrepreneurship in Asian developing countries: Their development and main constraints. *Journal of development and Agricultural Economics*, 1(2), 27-40.
- True, J. (2010). The political economy of violence against women: A feminist international relations perspective. *Australian Feminist Law Journal*, 32(1), 39-59.

- Xheneti, M., Karki, S. T., & Madden, A. (2021). Negotiating business and family demands within a patriarchal society—the case of women entrepreneurs in the Nepalese context. In *Understanding Women's Entrepreneurship in a Gendered Context*. London: Routledge.
- Zeid, R., Alrayess, D., Ajwad, M. I., Soytaş, M. A., Rivera, N. (2024). *The Gig Economy and the Future of Work: Global Trends and Policy Directions for Non-Standard forms of Employment*. Washington, DC: World Bank.

الملاحق

الملاحق

ملحق (1): قائمة المقابلات

الجهة	الوحدة/الشخص المكلف	نوع الجهة	عضوية اتحاد	حجم المنشأة	التاريخ
اتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية	وحدة النوع الاجتماعي	ممثل عن القطاع الخاص	لا ينطبق	لا ينطبق	09\12
وزارة العمل	وحدة سياسات النوع الاجتماعي	بيئة ناظمة	لا ينطبق	لا ينطبق	11\12
وزارة العمل	الإدارة العامة لخدمات التشغيل	بيئة ناظمة	لا ينطبق	لا ينطبق	11\12
صالون سيدات	مالكة	قطاع خاص غير منظم	لا	متناهية الصغر	25\11
شركة لبيع منتجات طبيعية	مالكة	قطاع خاص منظم	نعم	صغيرة	27\11
صالون ونادي رياضي	مالكة	قطاع خاص غير منظم	لا	صغيرة	30\11
مطبخ	مالكة	قطاع خاص غير منظم	لا	متوسطة	02\12
شركة تطريز حقائب	مالكة	قطاع خاص منظم	نعم	متوسطة	05\12
شركة تأمين	عضو مجلس إدارة	قطاع خاص منظم	نعم	كبيرة	03\12
مكتب هندسي	مالكة	قطاع خاص منظم	لا	متوسطة	09\12

ملحق (2): قائمة حضور المجموعة البورية

عُقدت المجموعة البورية للنساء العاملات في النشاط الزراعي وتصنيع الغذاء في مركز نسوي عين السلطان في 12\12\2024، لم يتم ذكر أسماء النساء حفظاً على خصوصيتهن مع الاكتفاء بذكر القرية أو المخيم أو المدينة التي أتت منها، وفي حال كن يعملن في نشاط آخر غير الزراعة.

الموقع	المؤسسة/ المسمى الوظيفي	الجوال
عين السلطان	مطبخ	0598772013
عين السلطان	مركز نسوي عين السلطان	0597338456
النويعمة	مشتل منزلي	0597385629
أريحا	لجنة المرأة - ديوان البراهمة	0568345959
أريحا	لجنة المرأة - ديوان البراهمة	0598505685
أريحا	لجنة المرأة - ديوان البراهمة	0592418501
أريحا	مالكة مشروع	0597339358
عين السلطان	مركز نسوي عين السلطان	
عين السلطان	مركز نسوي عين السلطان	0594719475
عين السلطان	مركز نسوي عين السلطان	0567986922
أريحا	ربة منزل	0598979074
أريحا	مربية نفسية	0595049074
عين السلطان	عاملة متطوعة	0595670106

ملحق 3: جدول (A.1): الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة

القسم ب		القسم أ				
عينة الإناث (عدد المشاهدات 565)		جميع العينة (عدد المشاهدات 3343)				
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القيمة العظمى	القيمة الدنيا	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير
0.50	0.51	1	0.00	0.41	0.78	يسيطر على الدخل
المستوى التعليمي						
0.04	0.00	1	0.00	0.09	0.01	لا يقرأ ولا يكتب
0.14	0.02	1	0.00	0.17	0.03	يمكنه القراءة والكتابة
0.28	0.09	1	0.00	0.30	0.10	المرحلة الابتدائية
0.42	0.22	1	0.00	0.45	0.29	المرحلة الإعدادية
0.37	0.17	1	0.00	0.41	0.21	المرحلة الثانوية
0.31	0.11	1	0.00	0.27	0.08	دبلوم جامعي
0.48	0.36	1	0.00	0.43	0.25	دبلوم جامعي
0.04	0.00	1	0.00	0.04	0.00	دبلوم عالي
0.15	0.02	1	0.00	0.15	0.02	شهادة ماجستير
0.06	0.00	1	0.00	0.09	0.01	شهادة دكتوراه
العلاقة برب الأسرة						
0.00	1.00	1	0.00	0.46	0.70	رب الأسرة
		1	0.00	0.37	0.17	زوج/زوجة
		1	0.00	0.32	0.11	ابن/ابنة
		1	0.00	0.07	0.01	اخ/اخت
		1	0.00	0.09	0.01	أب/أم
		1	0.00	0.06	0.00	آخرين
11.46	41.85	90	18.00	13.07	42.43	العمر
21.06	41.46	90.48	0.00	20.35	45.57	درجة الثقافة المالية

1.93	5.33	27	1.00	2.17	5.25	حجم الأسرة
0.15	0.98	1	0.00	0.39	0.82	متزوج
0.38	0.83	1	0.00	0.37	0.84	لديه انترنت
0.50	0.51	1	0.00	0.49	0.57	مشارك في خدمات الجيل الثالث
0.38	0.17	1	0.00	0.40	0.20	ملكية أرض
0.42	0.23	1	0.00	0.46	0.31	ملكية سيارة

مدى المعرفة بالحقوق و الواجبات المرتبطة باستخدام الخدمات المالية

0.38	0.18	1	0.00	0.41	0.22	معرفة كاملة
0.50	0.49	1	0.00	0.50	0.48	معرفة إلى حد ما (رد متوسط)
0.47	0.33	1	0.00	0.46	0.30	لا يوجد لدي معرفة
0.30	0.10	1	0.00	0.29	0.09	أخذت قرض
0.49	0.59	1	0.00	0.48	0.64	لدي حساب في البنك
0.48	0.37	1	0.00	0.40	0.20	اقترضت من العائلة (أفراد الأسرة)
0.44	0.27	1	0.00	0.44	0.25	قمت بادخار أي أموال خلال 24 شهر الماضية

نوع التجمع السكني

0.50	0.57	1	0.00	0.50	0.57	منطقة حضرية
0.41	0.22	1	0.00	0.41	0.22	منطقة ريفية
0.41	0.22	1	0.00	0.41	0.21	مخيم

المحافظات

0.28	0.08	1	0.00	0.25	0.07	جنين
0.13	0.02	1	0.00	0.20	0.04	طوباس و الأغوار الشمالية
0.23	0.05	1	0.00	0.22	0.05	طولكرم
0.22	0.05	1	0.00	0.26	0.07	نابلس
0.25	0.07	1	0.00	0.20	0.04	قلقيلية

0.22	0.05	1	0.00	0.21	0.05	سلفيت
0.27	0.08	1	0.00	0.25	0.07	رام الله و البيرة
0.22	0.05	1	0.00	0.21	0.05	أريحا و الأغوار
0.38	0.18	1	0.00	0.33	0.12	القدس
0.21	0.05	1	0.00	0.24	0.06	بيت لحم
0.32	0.11	1	0.00	0.32	0.11	الخليل
0.23	0.06	1	0.00	0.24	0.06	شمال غزة
0.19	0.04	1	0.00	0.27	0.08	مدينة غزة
0.15	0.02	1	0.00	0.19	0.04	دير البلح
0.20	0.04	1	0.00	0.21	0.05	خان يونس
0.21	0.04	1	0.00	0.22	0.05	رفح

ملحق 4:

الجدول (A.3): العوامل المؤثرة في تحكم الأفراد في دخلهم

(3)	(2)	(1)	المتغير التابع: السيطرة على الدخل
الرجال	النساء	جميع العينة	
		***-0.332	الجنس: انثى
		(0.023)	
المستوى التعليمي (الفئة المرجعية: لا يمكنه/ا القراءة و الكتابة)			
*0.143	***0.501	**0.179	يمكنه القراءة والكتابة
(0.086)	(0.174)	(0.085)	
*0.155	0.235	*0.146	المرحلة الابتدائية
(0.082)	(0.151)	(0.080)	
0.116	**0.339	0.126	المرحلة الإعدادية
(0.081)	(0.140)	(0.079)	
0.126	0.217	0.118	المرحلة الثانوية
(0.081)	(0.150)	(0.080)	
0.134	0.210	0.119	دبلوم جامعي
(0.084)	(0.153)	(0.082)	
**0.160	*0.281	*0.155	شهادة بكالوريوس
(0.081)	(0.148)	(0.080)	
0.001	-0.228	-0.032	دبلوم عالي
(0.171)	(0.197)	(0.158)	
*0.161	*0.344	*0.157	شهادة ماجستير
(0.092)	(0.201)	(0.090)	
0.131	0.086	0.105	شهادة دكتوراه
(0.105)	(0.206)	(0.102)	
العلاقة برب الأسرة (الفئة المرجعية: رب الأسرة)			
***-0.258		***-0.262	ابن /ابنة
(0.034)		(0.034)	

-0.118		-0.124	اخ/اخت
(0.089)		(0.088)	
***-0.470		***-0.462	أب/أم
(0.084)		(0.083)	
*-0.226		*-0.208	آخرين
(0.127)		(0.125)	
0.000	0.002	0.001	العمر
(0.001)	(0.002)	(0.001)	
0.000	***0.004	***0.001	درجة الثقافة المالية
(0.000)	(0.001)	(0.000)	
** -0.008	0.008	** -0.007	حجم الأسرة
(0.003)	(0.011)	(0.003)	
-0.020	** -0.258	-0.035	متزوج
(0.023)	(0.131)	(0.023)	
** -0.037	-0.010	-0.029	لديه انترنت
(0.018)	(0.061)	(0.018)	
0.001	0.009	0.006	مشارك في خدمات الجيل الثالث
(0.015)	(0.047)	(0.015)	
** -0.038	-0.079	** -0.047	ملكية أرض
(0.019)	(0.056)	(0.018)	
0.014	** -0.108	-0.011	ملكية سيارة
(0.017)	(0.055)	(0.016)	

العلاقة بقوة العمل (الفئة المرجعية: مستخدم بأجر لدى القطاع الخاص)

** -0.043	** -0.246	*** -0.066	مستخدم بأجر في إسرائيل والمستوطنات.
0.009	***0.264	0.175	مستخدم بأجر لدى حكومة أجنبية
-0.009	** -0.311	-0.089	موظف في وكالة تشغيل اللاجئين (الاونروا)
*** -0.384		*** -0.378	عضو أسرة غير مدفوع الأجر
(0.127)		(0.122)	

**0.072	-0.112	**0.068	لا أعمل وأبحث عن العمل
(0.030)	(0.161)	(0.030)	
***0.462	***0.725	***0.473	لا أعمل- طالب.
(0.066)	(0.118)	(0.064)	
***0.125	***0.494	***0.294	لا أعمل- ربة منزل
(0.037)	(0.064)	(0.028)	
-0.103	**0.195	-0.095	صاحب عمل في إسرائيل
(0.089)	(0.081)	(0.087)	
**0.109		*0.096	أعمل طوعيا بدون راتب.
(0.052)		(0.052)	
0.071	0.027	*0.093	لا أعمل (متقاعد) بسبب المرض او كبر السن
(0.034)	(0.129)	(0.033)	

مدى المعرفة بالحقوق و الواجبات المرتبطة باستخدام الخدمات المالية (الفئة المرجعية: لا أعرف)

*0.030	-0.017	0.025	معرفة كاملة
(0.018)	(0.060)	(0.017)	
***0.061	-0.130	0.036	معرفة إلى حد ما (رد متوسط)
(0.023)	(0.081)	(0.023)	
0.019	-0.041	0.014	أخذت قرض
(0.023)	(0.069)	(0.023)	
0.042	**0.110	*0.054	لدي حساب في البنك
(0.017)	(0.054)	(0.017)	
***0.108	**0.105	***0.099	اقترضت من العائلة (أفراد الأسرة)
(0.021)	(0.044)	(0.019)	
-0.000	0.042	0.010	قمت بادخار أي أموال خلال 24 شهر الماضية
(0.017)	(0.048)	(0.016)	

نوع التجمع السكني			
			الفئة المرجعية: منطقة حضرية
-0.002	0.029	-0.001	منطقة ريفية
(0.019)	(0.057)	(0.019)	
-0.010	-0.017	-0.012	مخيم
(0.018)	(0.053)	(0.017)	
***0.704	0.323	***0.683	الثابت
(0.096)	(0.243)	(0.094)	
2,778	565	3,343	عدد المشاهدات
0.151	0.183	0.201	R-squared
Robust standard errors in parentheses *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1			

