

الأثار الاجتماعية والاقتصادية للعمل غير المنظم

- لا يوفر الحماية الاجتماعية للنساء، مع رداءة ظروف العمل، بشكل عام، لفئة العمالة غير المنظمة من حيث معدلات الأجور وامتيازات العمل والحقوق الاجتماعية والقانونية والحماية الصحية.
- يعاني الإنتاج المتولد من العمالة غير المنظمة ضمن أطر القطاع غير المنظم من انخفاض الإنتاجية مقارنة بساعات العمل وريادة الإنتاج وغياب معايير الجودة.
- لا يساهم العمل غير المنظم في الضرائب المتحققة للدولة، ما يقلل من إجمالي الإيرادات الحكومية.
- العمل غير المنظم لا يشكل عامل جذب للنساء حيث تميل النساء إلى العمل في وظائف محمية، ما لا يجعله مخرجا في حال افتقار السوق لوظائف منظمة أو عدم مقدرة النساء على المنافسة على الأعمال المنظمة، ما يجعل الخيار الناتج عن المعتقدات الراضية للعمل غير المنظم هو البطالة أو الخروج من القوى العاملة.

خطوات إلى الأمام وتوصيات

لقد أُعدت الخطة الوطنية الفلسطينية العامة بناء على الاستراتيجيات القطاعية، فيما سيشكل تحسين ظروف العمل غير المنظم ضمن البرامج المدرجة في الخطة استغلالاً فعالاً للموارد، إضافة إلى تحسين واقع النساء وتحقيق العدالة.

القطاع الاجتماعي:

- تشكل الصحة والتعليم والحماية الاجتماعية الأساس لهذه البرامج، ومن الممكن التدخل كالاتي:
- توفير تأمين صحي كامل للعمال في الأعمال غير المنظمة، خاصة خارج المنشآت.
- تطوير نظام للضمان الاجتماعي، حيث إنه في مختلف البلدان يُغطى من الضرائب، فيمكن أن يتم إنشاء نوع من الضمان الاجتماعي الاختياري، يمول جزئياً من الموازنة ومن الأفراد.
- الاستثمار في التعليم، خاصة تعليم الإناث، والبحث عن تخصصات جديدة غير تلك التخصصات التقليدية التي تلتحق بها الإناث، ويقع هذا العبء في غالبه على وزارة التربية والتعليم العالي لفتح آفاق جديد للفئات الفلسطينية.
- العمل على تضمين المناهج التعليمية ثقافة المساواة على أساس النوع الاجتماعي وأن كلا الجنسين شريك في التنمية وأن العمل حق إنساني لكليهما.

القطاع الاقتصادي:

العمل على تنظيم عمل النساء ودعمه، خاصة في قطاع الزراعة، إذ إن مشاريع الأسر في هذا القطاع يحكمها الطابع العائلي الذي يعاني، بدوره، من قلة التنظيم والاستفادة من عائد العمل لصالح المرأة، إما عن طريق الإعانات أو الإرشاد الزراعي أو استغلال أراضي الدولة ضمن الأهداف الساعية لدعم القطاع الزراعي ككل.

البنية التحتية:

توفير شبكات المياه والكهرباء وشبكات الطرق يشكل جزءاً مهماً من توفير المناخ الاستثماري اللائم للنساء، خاصة في المناطق الريفية البعيدة، حيث تقع هذه ضمن أبعاد الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي في الحد من معوقات عمل النساء.

الحكم:

إن العدالة الاجتماعية هي أساس لتعزيز الحكم الرشيد، وأساسها تحقيق المساواة على أساس النوع الاجتماعي، خاصة في مجال العمل لضمان الحقوق لكلا الجنسين.

المشرعون والنقابات العمالية:

- تعزيز التشريعات الفلسطينية الخاصة بقانون العمل والآليات اللازمة لضمان تطبيقها، خاصة فيما يتعلق بالحماية والحد الأدنى للأجور وربطها بغلاء المعيشة، إضافة إلى الحماية ضد الفصل غير المبرر.
- إعادة النظر في الأطر القانونية المتعلقة بالمنشآت صغيرة الحجم التي تقودها النساء من خلال خلق بيئة داعمة، من حيث القوانين التي تركز على حماية منتجاتهن وتسهيل عمليات الترخيص والتسويق وتقديم الإعانات، خاصة فيما يتعلق بالمنشآت الصغيرة التي تقودها النساء.

التقدم الاقتصادي والاجتماعي يَحُدُّ بالتكافل الوطني على صعيد الدولة والمؤسسات والأفراد، فتتسع الخطوات تجاه مستقبل أكثر أماناً:

- خلق مؤسسات تكافلية تتبنى دوراً تنسيقياً برعاية الدولة والتزامها، بحيث يُفرض على المؤسسات الكبرى في الأنشطة المختلفة ممارسة دورها المفروض ضمن المسؤولية الاجتماعية بمساعدة النساء على إنشاء مشاريع جديدة وتوفير التمويل والتدريب.

- خلق مؤسسات وساطة يتمحور دورها في خلق نوع من التنظيم في المشاريع الصغيرة عن طريق دمجها ضمن القطاع المنظم، وذلك بتنسيق العمل بين كل مجموعة من المشاريع الصغيرة ذات الطابع التكاملية ضمن مشروع واحد.
- أن تعمل وزارة الاقتصاد على توفير مكاتب استشارية مجانية، تقدم الإرشاد الاستثماري اللازم في أطر إنشاء المشاريع الصغيرة الجديدة.
- العمل على إنشاء حاضنة للمشاريع الصغيرة، تعمل على المساعدة في تسويق الإنتاج.

مؤسسات المجتمع المدني تملك دوراً محورياً:

- التوعية المجتمعية المساندة لمشاريع النساء وتطويرها، وجعلهن جزءاً من العملية التنافسية في السوق المحلي والخارجي.
- توعية المجتمع ككل، والنساء بشكل خاص، بالحقوق العمالية والحقوق الإنسانية في توفر الحماية المجتمعية وأن الأجر ليس الحق الوحيد المقابل للعمل وأن العقد هو جزء من التغطية القانونية للعامل.
- التركيز على دور الإعلام في نشر الوعي وعرض النماذج الناجحة للنساء وعرض المشاكل التي يسببها التغاضي عن امتيازات العمل.

البيانات الكمية في كثير من الأحيان تكون مضللة، ولخلق صورة واضحة يجب النظر إلى أسباب ظاهرة العمل غير المنظم للنساء عن طريق:

- إجراء دراسة متابعة نوعية حول تحديات وأسباب الانخراط في العمل غير المنظم عن طريق عقد مجموعات بؤرية من الفئات النسوية المستهدفة.
- تطوير مجموعة من مؤشرات المراقبة للعمل غير المنظم وهيكله.

بدعم من:

مركز تطوير المؤسسات الأهلية الفلسطينية
NGO Development Center



ورقة سياساتية تنظر إلى مفهوم

العمل غير المنظم وعمل النساء فيه

« واقع ورؤية »



ورقة سياساتية تنظر إلى مفهوم العمل غير المنظم وعمل النساء فيه «واقع ورؤية»

تشكل الموازنة الحساسة للنوع الاجتماعي أداة مالية تنموية، تساعد على الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة للدولة من خلال الموازنات التي تلبى حاجات المرأة والرجل، كلاً وفق دوره في المجتمع ومساهمته فيه ووفق احتياجات كل منهما، ما يحقق المساواة والمشاركة الفعالة لكلا الجنسين. ولما للعمل من أهمية في محاربة الفقر ودفع عجلة التنمية، تم التطرق إلى العمالة النسوية في العمل غير المنظم وتشخيص واقعها لمساعدة هذه الفئة عن طريق برامج الموازنة المختلفة لتحسين ظروفهن وإتاحة الفرص لهن، ليكنّ قدرات على المنافسة في سوق العمل، إضافة إلى تحسين ظروف العمل لتشجيع النساء على الانخراط فيه، إذ يشكل سوق العمل الفلسطيني بيئة طاردة للنساء.

مفهوم العمل غير المنظم والقطاع غير المنظم

شهد مفهوم العمل غير المنظم مداورات طويلة ومختلفة، ونُظمت العديد من المؤتمرات العالمية والإقليمية التي ناقشت مفهومه ونطاقه، وقد عرف المؤتمر الدولي السابع عشر لإحصاءات العمل، الذي عقد في جنيف- منظمة العمل الدولية 2003، العمل غير المنظم بأنه «عدد الوظائف غير المنظمة التي تكون ضمن القطاع غير المنظم، أو ضمن مؤسسات القطاع المنظم، أو ضمن قطاع الأسر المعيشية في فترة زمنية محددة».

وتركت منظمة العمل الدولية مساحة من المرونة للدول المختلفة لتحديد نطاق المفهوم بناء على خصوصيتها وإمكانية إتاحة البيانات الخاصة بها، وقد قامت فلسطين بتبني مفهوم للعمل غير المنظم، يحدد نطاقه بجميع الوظائف ضمن القطاع غير المنظم، إضافة إلى الوظائف غير المنظمة ضمن مختلف قطاعات الاقتصاد، ما يجعل مفهوم العمل غير المنظم يرصد بصورة أساسية الوظائف غير المحمية «العمل غير المحمي».

نطاق العمل غير المنظم	نطاق القطاع غير المنظم
العاملون لحسابهم الخاص، وينتجون سلعاً موجهة للاستهلاك الذاتي، العاملون لحسابهم الخاص ضمن القطاع غير المنظم، أصحاب العمل ضمن القطاع غير المنظم، المستخدمون ضمن القطاع غير المنظم (العاملون غير المنظمين)، العاملون في وظائف غير منتظمة في مؤسسات مصنفة ضمن القطاع المنظم، ولكن يفترقون إلى امتيازات العمل والحماية الاجتماعية، كمكافأة نهاية الخدمة، وعدم الحصول على إجازات مدفوعة الأجر، أو ليس لديهم إجازات مرضية مدفوعة.	الكيان القانوني للمشروع (مشاريع فردية أو محاصصة)، على الأقل يُوجّه بعض إنتاج هذه المشاريع إلى السوق، لا تمسك سجلات محاسبية، ليس لها سجل ضريبي/ لا تدفع الضريبة.

واقع النساء الفلسطينيات في العمل غير المنظم

نحو 48,8% من العمالة الفلسطينية عمالة غير منظمة

تشكل الإناث ما يقارب ربع العمالة غير المنظمة في السوق المحلي، ويشكلن 12,4% من إجمالي العمالة، فيما تشكل العمالة المنظمة للنساء 9,6% من إجمالي العمالة فيه

تعد مشاركة المرأة في القوى العاملة متدنية جداً مقارنة بالدول المتقدمة وبعض الدول المجاورة، إذ تبلغ 15,5%، مع أن معدلات المشاركة في القوى البشرية شبه متساوية. أما فيما يتعلق بعمل النساء المصنف كعمل غير منظم، ويتسم بالظروف الرديئة، ولا يمثل الحماية الاجتماعية لتلك النسوة، فيبلغ 24,3% من العمالة غير المنظمة في السوق المحلي، وعند النظر إلى نسب العمالة غير المنظمة وفق القطاع نلاحظ أن الإناث المصنفات ضمن العمالة غير المنظمة يشكلن أكثر من خمس (22,8%) إجمالي العمالة غير المنظمة في القطاع المنظم، في حين يشكلن أكثر من ربع (27,5%) العمالة غير المنظمة في القطاع غير المنظم.

توزيع العمالة غير المنظمة في السوق المحلي حسب القطاع

	القطاع المنظم		القطاع غير المنظم		المجموع
	النسبة	التركيز	النسبة	التركيز	
♂	77,2	70,1	72,5	29,9	75,7
♀	22,8	64,5	27,5	35,5	24,3
المجموع	100,0	68,8	100,0	31,2	100,0

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوة العاملة 2009، بيانات مؤهلة.

في ظل العمالة غير المنظمة تختلف ظروف النساء وخصائصهن، وتم تقسيم النساء إلى ثلاث فئات لخلق أداة أكثر تجانساً للتحليل ودراسة الواقع وصياغة السياسات بالاعتماد على فئات مستهدفة متجانسة:

فئة العاملات من دون أجر ضمن مشاريع أسرية عمالة غير محمية كلياً، والعمل لا يحقق تمكيناً اقتصادياً لتلك النسوة، ولا تطالهن أيدي المشرعين

إن ربع الإناث العاملات يعملن من دون أجر في مشاريع أو مزارع أسرية، ما يعني عدم إمكانية التصرف بعائد العمل مباشرة، ما يقلل من فرص الاستقلال الاقتصادي للمرأة، من ناحية، ومن ناحية أخرى، فإن العمل في مشاريع أو مزارع أسرية غالباً ما يكون على درجة متدنية من التنظيم ودرجة عالية من الموسمية (هذه الفئة تقع كلياً ضمن العمالة غير المنظمة). وعند دراسة خصائص هذه الفئة، يلاحظ أنها ينتمين للفئة العمرية المتوسطة والكبيرة، وفي الغالب هن متزوجات، أو لم يسبق لهن الزواج، وغالبيتهم يسكن المناطق الريفية، ولم يحصلن على تعليم كاف، أو تعليمهن أقل من المستوى الابتدائي، ويتركز غالبيتهم في العمل كعمال مهرة في مجال النشاط الزراعي ضمن المشاريع الأسرية.

فئة صاحبات الأعمال ومن يعملن لحسابهن

فئة خلقت بواقع الظروف الاقتصادية الصعبة، نسبتهن محدودة من إجمالي العمالة نحو خمس الإناث العاملات (17,2%) يُصنّفن كصاحبات عمل أو يعملن لحسابهن الخاص، في حين تبلغ نسبة العمالة غير المنظمة نحو 27,8% بين الإناث المصنفات كصاحبات أعمال، في حين ترتفع لتصل إلى 90,0% بين الإناث اللواتي يعملن لحسابهن الخاص (تصنف هذه الفئات كقطاع غير منظم).

وعند التعمق في الخصائص الاجتماعية لهذه الفئات نجد أنها ينتمين للفئتين العمريتين المتوسطة والكبيرة، وفي الغالب هن متزوجات أو لم يسبق لهن الزواج، وغالبيتهم يسكن المناطق الحضرية في الضفة الغربية، ولم يحصلن على تعليم كاف، ويعملن داخل المنشآت صغيرة الحجم أو متناهية الصغر. ويتركز عملهن في مجال الخدمات والصناعات التحويلية. أما على مستوى المشاكل والتحديات التي تواجه هذه الفئة، فقد أظهرت الدراسات المتاحة أن غالبية التحديات مرتبطة بعدم توفر التمويل ومشكلة النقل والتسويق ونقص التدريب والمهارات، علاوة على الواقع الاجتماعي والثقافي المتمثل في معارضة الأهل والعائلة في أغلب الأحيان.

أما فئة العاملات لحسابهن الخاص، فيتصنف بأنها ينتمين للفئتين العمريتين المتوسطة والكبيرة، وفي الغالب هن متزوجات أو مطلقات، وغالبيتهم يسكن المناطق الريفية ولم يحصلن على تعليم كاف. ويتركز عملهن في نشاط الزراعة كعمال مهرة، وغالبيتهم يُصنّفن ضمن القطاع غير المنظم.

المستخدمات بأجر

- يصنّفن ضمن العمالة غير المنظمة، ويعملن في القطاع المنظم ومؤسسات القطاع غير المنظم وقطاع الأسر المعيشية
- لا يملكن أدوات الحماية الاجتماعية من حيث امتيازات وحقوق العمل، ويتميزن بمؤهلات علمية مرتفعة نسبياً.

تنتمي هذه الفئة إلى الفئة العمرية المتوسطة، وفي الغالب لم يسبق لهن الزواج أو متزوجات، وهن ذوات مستوى تعليمي مرتفع. ويتركز عملهن في المهن الأولية أو أنهن حرفيات. وغالبيتهم يُصنّفن ضمن القطاع غير المنظم، من جانب آخر، بحيث إن 10,5% منهن يعملن في القطاع الحكومي، و78,8% من هذه الفئة يعملن في القطاع الخاص. ويتركزن بشكل كبير في نشاط الخدمات، إذ يمثلن 34,9%، خاصة في أنشطة الباعة والمطاعم وال فنادق.

التوزيع النسبي للإناث المصنفات عمالة غير منظمة في السوق المحلي حسب النشاط الاقتصادي، 2009



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوة العاملة 2009، بيانات مؤهلة

تترافق رداءة الظروف المحيطة بالعمل غير المنظم بانخفاض الأجور مقارنة بالعمل المنظم واتساع فجوة الأجور بين الذكور والإناث

هناك فجوة في الأجور بين الرجال والنساء في سوق العمل الفلسطيني، بشكل عام، إذ يلاحظ أن معدل الأجر اليومي للمرأة يبلغ 94% من الأجر اليومي للرجل في السوق المحلي الفلسطيني. وعلى صعيد العمالة غير المنظمة، يلاحظ أن معدل الأجر اليومي للعامل المصنّف ضمن العمالة غير المنظمة يبلغ 75% من الأجر اليومي للعامل المصنّف ضمن العمالة المنظمة في السوق المحلي، وتنعكس فجوة الأجور بشكل ملحوظ، أيضاً، في العمل غير المنظم، إذ إن الأجر اليومي للمرأة المصنفة ضمن العمالة غير المنظمة يشكل 73% من متوسط الأجر اليومي للعمالة المحلية في الأراضي الفلسطينية مقابل 89% للذكور، ومن جانب آخر يلاحظ أن هناك فجوة حتى في الأجر بين المرأة والرجل المصنّفين ضمن العمالة غير المنظمة، إذ يلاحظ أن معدل الأجر اليومي للمرأة يبلغ 81% من الأجر اليومي للرجل.