



Palestinian Businesswomen's Association
الجمعية الفلسطينية لصاحبات الأعمال

دراسة

«أثر جائحة كورونا على النساء العاملات في الضفة الغربية وقطاع غزة
-تعميش مدرك وفجوة بين الفئات-»

كانون الأول
2021

إعداد: عبد العزيز ربحي الصالحي
الجمعية الفلسطينية لصاحبات الأعمال - أصالة

أثر جائحة كورونا على النساء العاملات في الضفة الغربية وقطاع غزة

-تتميش مركب وفجوة بين الفئات-

الجمعية الفلسطينية لصاحبات الأعمال (أصالة)

كانون أول 2021

إعداد: عبدالعزيز ربحي الصالحي

"هذه الدراسة مدعومة من مؤسسة روزا لوكسمبورغ بتمويل مقدّم من الوزارة الفدرالية الألمانية للتعاون الاقتصادي والتنمية. والآراء الواردة فيها هي من مسؤولية معد الدراسة ولا تعكس بالضرورة موقف مؤسسة روزا لوكسمبورغ"



فهرس الدراسة

4.....	قائمة الأشكال البيانية
5.....	ملخص تنفيذي
8.....	تقديم
10.....	أثر الجائحة على عمل المرأة في السياق العالمي
15.....	من السياق العالمي إلى المحلي: المرأة وسوق العمل وجائحة كورونا في فلسطين المحتلة
15.....	مؤشرات ما قبل الجائحة وما بعدها
17.....	المنشآت متناهية الصغر هي الأكثر تضرراً - العاملات في القطاع غير المنظم
17.....	أثر جائحة كورونا على النساء الفلسطينيات العاملات (أرقام ونسب)
22.....	مراجعة للأدبيات
26.....	هدف الدراسة
27.....	منهجية الدراسة
29.....	نتائج واستنتاجات: من العمل الميداني إلى التفسير
29.....	غياب البيانات الرسمية حول عدد النساء المتضررات: خطوة نحو تعميق الأزمة
34.....	النساء العاملات الأكثر تضرراً من الجائحة: تهमيش مركب وفجوة بين الفئات
39.....	طبيعة الانتهاكات الحاصلة: انتهاكات كارثية بحق العاملات
43.....	تزايد العنف الممارس على النساء: للعاملات نصيب في ذلك!
45.....	ضعف الحركة النقابية وتغافل مركز المسؤولية عن حماية النساء العاملات
51.....	تخوفات من إعادة السيناريو
52.....	قطاع غزة: الحلقة المغيبة دائماً
54.....	الخاتمة
55.....	المصادر والمراجع
56.....	المقابلات الميدانية
57.....	المجموعات البورية

قائمة الأشكال البيانية

الصفحة	العنوان	الشكل
17	نسبة النساء والرجال (15 سنة فأكثر) المشاركين في القوى العاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة 2015-2020	شكل رقم (1)
19	التوزيع النسبي للنساء والرجال (15 سنة فأكثر) العاملين حسب النشاط الاقتصادي 2020	شكل رقم (2)
20	التوزيع النسبي للنساء والرجال (15 سنة فأكثر) العاملين حسب المهنة 2020	شكل رقم (3)
30	موقف المبحوثين/ات من عدد النساء اللاتي تضررت أعمالهن على أثر جائحة كورونا	شكل رقم (4)
31	موقف المبحوثين/ات حول أماكن سكن المتضررات وعملهن	شكل رقم (5)
37	موقف المبحوثين/ات حول القطاعات التي يرون أن النساء العاملات فيها أكثر تضرراً	شكل رقم (6)
43	موقف المبحوثين/ات حول طبيعة الضرر (الانتهاكات) التي حصلت بحق النساء العاملات خلال فترة الإغلاقات وما بعد دخول الجائحة إلى الضفة الغربية وقطاع غزة	شكل رقم (7)
48	موقف المبحوثين/ات حول الجهات التي قدمت مساندة ودعم للمتضررات من النساء العاملات	شكل رقم (8)

ملخص تنفيذي

تأتي هذه الدراسة ضمن إطار عمل الجمعية الفلسطينية لصاحبات الأعمال - أصالة في الإنتاج المعرفي والبحثي المواكب لواقع النساء الفلسطينيات في سوق العمل الفلسطيني، ونفذت هذه الدراسة في الفترة الواقعة ما بين شهر حزيران لغاية شهر تشرين أول من العام 2021. الدراسة بعنوان "أثر جائحة كورونا على النساء العاملات في الضفة الغربية وقطاع غزة: تهميش مركب وفجوة بين الفئات" يبرز فيها جلياً أن النساء العاملات كن الأكثر تضرراً على أثر جائحة كورونا على الصعيد العمل، لكن داخل هذا الضرر يوجد تهميش مركب وفجوات ما بين الفئات العاملة من الإناث.

فبعد أن أثرت الجائحة وحالة الطوارئ على حركة الإنتاج والتجارة العالمية، وكان لها أثراً كبيراً على العاملين في المنشآت الصغرى ومتناهية الصغر، صاحب ذلك أثراً على الأمن الغذائي واستنزاف القدرات الطبية وتوقف عملية التعليم، شكل ذلك كله أعباءً كبيرة على الحكومات وبالتحديد في "الدول النامية" والمجتمعات الأكثر عرضة للانكشاف. هذا بدوره أدى إلى زيادة حالات الاستغلال وهضم الحقوق العمالية في ظل زيادة نسب البطالة وانتشار الفقر المصاحب لذلك، خصوصاً في الدول النامية وخصوصاً بين الفئات الأكثر تهميشاً كالنساء.

وينعكس السياق العالمي على السياق الفلسطيني، خصوصاً في ظل السياق الاستعماري، إذ سجلت الإحصاءات الرسمية أنه وفي العام 2021 وفي نهاية شهر نيسان انخفض عدد النساء العاملات في القطاع الخاص من 109 آلاف امرأة لعام 2019 إلى حوالي 98 ألف امرأة عام 2020.¹ كما أن العاملون/ات في القطاع غير المنظم كانوا من أكثر الفئات انكشافاً أيضاً، وهم الذين بلغ عددهم نحو 410 ألف عامل منهم 373 ألف عامل من الذكور مقابل نحو 37 ألف من الإناث.² مع وجود فجوة واضحة في نسبة المشاركة في القوى العاملة والأجر اليومي بين النساء والرجال، إذ بلغ معدل الأجر اليومي للنساء 98 شيقل مقابل 102 شيقل للرجال.³ هذا وانخفضت نسبة المشاركة لكل من النساء والرجال عام

¹- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. "د. علا عوض، رئيسة الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني تستعرض الواقع العمالي في فلسطين لعام 2020 بمناسبة اليوم العالمي للعمال". نشر في تاريخ 49 نيسان 2021. انظر/ي الرابط التالي: <https://bit.ly/3xLsv9z>

²- المصدر السابق.

³- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. "د. عوض، تستعرض أوضاع المرأة الفلسطينية عشية يوم المرأة العالمي، 2021/03/08". انظر/ي الرابط التالي: <https://bit.ly/3ByLafz>

2020، بلغت نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة 16% من مجمل النساء في سن العمل في العام 2020 بعد أن كانت النسبة 18% في العام 2019.⁴ كما وتوضح البيانات الرسمية أن (60%) من العاملات في القطاع الخاص يحصلن على إجازة أمومة مدفوعة الأجر وذلك للعام 2020.⁵

من خلال المقابلات الميدانية التي أجريت مع المختصين/ات في الحقل النقابي والناشطين/ات في المؤسسات والجمعيات والحركة النسوية، تبين أن هنالك نقص عالي حول المعلومات المتعلقة بالنساء العاملات المتضررات على أثر جائحة كورونا، وتعتبر واحدة من أكبر الإشكاليات في معالجة الأزمات هي غياب البيانات والأرقام الواضحة حول أعداد المتضررين. وكشفت المقابلات وبيانات الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين إلى أعداد لكنها ليست دقيقة (من 80 ل 90 ألف عاملة من قطاعات مختلفة وقع عليهم الضرر بين تسريحهن من العمل وبين تغيير نمطية العمل). كما وكشفت عنه المقابلات أن النساء العاملات اللاتي يقدن (يعيلن) أسر هن من أكثر الفئات تضرراً من بين شريحة النساء العاملات. ووفقاً للقطاعات، تبين أن أعلى النسب من النساء المتضررات كانت في قطاع الغزل والنسيج وقطاع رياض الأطفال والمدارس الخاصة والخدمات العامة (النساء العاملات في العيادات، في المحلات التجارية، العاملات في المكاتب... إلخ) من الأكثر تضرراً خلال فترة الجائحة. هذا وتبين المقابلات أن أكثر النساء تضرراً هن العاملات في القطاع غير الرسمي والنساء العاملات تحت هذا القطاع، والمشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر.

وعلى صعيد انتهاك القوانين، تبين من المقابلات الميدانية أنه تم انتهاك اتفاقية تحريم السخرة (رقم 105)، تحولت أجور بعض النساء إلى 10-15 شيقل في اليوم وهذا لم يكن موجود مسبقاً في السوق الفلسطيني (كانت هناك حالات قليلة جداً قبل كورونا في المناطق الأكثر تهميشاً). هذا وكان هنالك تهرباً واضحاً من قبل المشغلين برز في المقابلات الميدانية من تطبيق قانون العمل واستغلالهم لمواد القانون كالمادة 41 في قانون العمل والمادة 32 والمادة 38. لم يكن في الضفة الغربية وقطاع غزة نمط إنتاج عن بعد، وهذا غير مضمن في القوانين واللوائح خصوصاً قانون العمل أو

⁴- المصدر السابق.

⁵- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. "د. علا عوض، رئيسة الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني تستعرض الواقع العمالي في فلسطين لعام 2020 بمناسبة اليوم العالمي للعمال". نشر في تاريخ 49 نيسان 2021. انظر/ي الرابط التالي: <https://bit.ly/3xLsv9z>

الاتفاقيات الدولية والمحلية، مما أدى إلى انتهاكات وتجاوزات في حقوق العاملات لم تستطع العاملات التعامل معها، كما أن فترة الطوارئ كانت الحكومات وكونها الضابطة العدلية غير مفعلة بحكم عدم الدوام والتنقل.

قامت جمعية أصالة بتوزيع استبيان إلكتروني استهدف عينة عشوائية، وفي استجابة المبحوثين/ات للاستبيان، أجاب/ت 90.6% منهم/ن بمعرفتهم عن امرأة أو أكثر كن قد تضررن في عملهن عقب الجائحة. كما عبر المبحوثون/ات بنسبة 54.7% أنهن بشكل شخصي قد تضررن اقتصادياً، في حين أفاد 23.3% أنهم/ن يعرفن متضررات من قريباتهن، و 17.2% عبرن أن صديقاتهن/زميلاتهن كن قد تأثرن بشكل سلبي في أعمالهن نتاج الجائحة.

تقدم الدراسة مجموعة من التوصيات المستقبلية التي ركزت على أهمية وجود بوابة وطنية موحدة للقطاعات المختلفة (حكومية، نقابية، أهلية) جامعة لكافة البيانات التي تتعلق بالمرأة العاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة، والمقصود ببيانات تعكس نوعية المتغيرات لا كمية الظواهر. كما توصي الدراسة على أهمية تفعيل وعمل النقابات بشكل حثيث لاستقطاب النساء العاملات لقواعدهن. وضرورة أن يقوم القطاع الأهلي بمشاركة البيانات الصادرة عنه فيما يتعلق بالنساء العاملات. مع ضرورة لا بد من التعمق في واقع النساء العاملات في قطاع غزة وفي المستعمرات الصهيونية.

أثرت جائحة كورونا بشكل كبير على الاقتصاد العالمي، ذلك ناجم عن تعطل كافة الأجساد الدولية والحدود وعملية الانتاج حول العالم، مما أثر على حركة الإنتاج والتجارة العالمية، وكان له أثراً كبيراً على العاملين في المنشآت الصغرى ومتناهية الصغر. وكان لحالة الطوارئ التي أعلنت في أغلبية دول العالم وبالتحديد الدول المتقدمة صناعاً أثراً مباشراً على سوق العمل والأمن الغذائي واستنزاف القدرات الطبية وتوقف عملية التعليم، مما شكل أعباءً كبيرة على هذه الدول. كما كان له آثاره الكارثية على "الدول النامية" والمجتمعات الأكثر عرضة للانكشاف، والتي تعاني بالأساس من نسب فقر عالية وغياب للأمن الغذائي وصعوبة في الانتاج وضعف في اقتصادها.

أثرت إجراءات الإغلاق الكامل أو الجزئي حول العالم الآن على ما يقرب من 2.7 مليار عامل، يمثلون حوالي 81% من القوى العاملة في العالم، كما أشارت تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أنه واعتباراً من 1 أبريل 2020، إلى أن ساعات العمل ستتناقص بنسبة 6.7% في الربع الثاني من عام 2020، أي ما يعادل 195 مليون عامل بدوام كامل.⁶ هذا بدوره أدى إلى أثر سلبي مباشر على العاملين والعاملات في القطاعات المختلفة، مما زاد من حالات الاستغلال وهضم الحقوق العمالية في ظل زيادة نسب البطالة وانتشار الفقر المصاحب لذلك، خصوصاً في الدول النامية وخصوصاً بين الفئات الأكثر تهميشاً كالنساء.

ولا يمكن سلخ السياق الفلسطيني تحت الاحتلال عن باقي السياقات العالمية المختلفة، خصوصاً في الآثار الاجتماعية والاقتصادية الناجمة عن حدث مثل جائحة كورونا، التي فتحت العيون على أن المرض والألم يخضعان لمعادلة العولمة أيضاً، وأن فلسطين المحتلة تتأثر بالسياق العالمي. كان أثر الجائحة على الفلسطينيين كبيراً جداً خصوصاً فيما يتعلق بالاقتصاد، ومن البديهي أن مجتمعاً تحت الاحتلال ستكون ظروفه أقسى من مجتمعات دول مستقلة، حيث لا يملك الفلسطينيون القدرة على التحكم بالموارد والمعايير، مما صعب الخيارات أمام صانع القرار الفلسطيني مع دخول الجائحة.

⁶ - International Labour Organization. "COVID-19 and the world of work". Second edition, Updated estimates and analysis. 7 April 2020. Please check the following link: <https://bit.ly/3i97cpv>

ومثلما أن داخل المجتمعات يوجد فئات ومجموعات مهمشة أكثر من غيرها، التي ومن الطبيعي كان أثر الجائحة عليها أكبر من الفئات الأخرى داخل المجتمع، كان الحال أيضاً في فلسطين المحتلة. حيث كان الأثر جلياً على فئة كبار السن والفقراء والأطفال والنساء والأشخاص ذوي الإعاقة، وهي الفئات التي تعتبر أكثر تهميشاً في المجتمع، خصوصاً تلك التي تحمل أعباءً على كاهلها كإعالة الأسر أو تعاني من أمراض مزمنة ولا يوجد لديها من يساندها.

وللتركيز أكثر، تعمل هذه الدراسة على فهم تداعيات أثر جائحة Covid-19 على النساء العاملات في فلسطين المحتلة، بالتحديد في الضفة الغربية، وذلك من منطلق أن هنالك غياب للعدالة الاجتماعية والسياسات التي تعمل على تحقيق ذلك في ظروف العمل وفق متغير الجنس، وأن الواقع من قبل الجائحة كان ما زال يعكس انتقاصاً للحقوق والفرص للنساء في فلسطين المحتلة من حيث المشاركة والانخراط في سوق العمل، وهو ما امتد لاحقاً ليطالهن بشكل أوضح وأوسع بعد انتشار فايروس كورونا والأثر الاقتصادي والاجتماعي الذي تركه على صعيد المجتمع الفلسطيني ذي يزرع تحت الاحتلال.

أثر الجائحة على عمل المرأة في السياق العالمي

إذا ما أردنا تناول مسألة أثر جائحة كورونا على واقع العمل والواقع العمالي وتحديدًا بما يخص واقع المرأة العاملة، وتحقيق التنمية وأين توقفت، علينا العودة إلى كل من الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة (المساواة بين الجنسين: تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات) والهدف الثامن "العمل اللائق ونمو الاقتصاد" كمعايير دولية بات يتم تداولها على أنها نقاط مرجعية للقياس. وفي الوقت الذي كان من المنتظر أن يكون العام 2020 الذي يحتفل به العالم بمنهاج عمل بيجين*، وذلك بمناسبة مرور 25 عاماً على مناصرة حقوق المرأة، كعام حاسم في تحقيق المساواة بين الجنسين.⁷ إلا أن الجائحة كان لها أثراً سلبياً كبيراً في الحد من تحقيق هذا الهدف وأعاق الخطوات التي تصبو إليها، حيث أن الجائحة عمقت أوجه عدم المساواة القائمة من قبل بين الذكور والإناث في جميع المجالات (الصحة، الاقتصاد، الحماية الاجتماعية والأمن... إلخ)، فالنساء والفتيات يعانين على الصعيد الاقتصادي من آثار سلبية مضاعفة على صعيد الدخل والادخار والعمل في وظائف غير الآمنة ويعشن في مستويات قريبة من الفقر.⁸ وعلى صعيد العمل غير المهيكّل (المنظم)، وبالرغم من أن العمل غير المهيكّل (المنظم) يعتبر جاذباً للذكور من حول العالم أكثر من النساء (63% من الذكور العاملين و58.1% للإناث العاملات)، ومن بين ملياري عامل في العمالة غير الرسمية في جميع أنحاء العالم هنالك أكثر من 740 مليون امرأة، وعلى عكس البيانات العامة، إلا أنه وفي البلدان منخفضة الدخل وذات الدخل المتوسط، تعمل النساء فيها بنسب أكبر مقارنة مع الرجال.⁹ مما يعني أن النساء أكثر عرضة للاستغلال في القطاعات غير المنظمة في العمل خصوصاً في البلدان ذات الدخل المنخفض والتي تعاني بالعادة من غياب تنظيمي قانون للعمل وضعف في الحماية الاجتماعية للأفراد.

* يُعد إعلان ومنهاج عمل بيجين لعام 1995 أكبر رؤية لأجندة لتمكين النساء والفتيات في كل مكان. وتم تطوير منهاج عمل بيجين في المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في بكين، الصين والمعروف باسم أكبر تجمع على الإطلاق لمناصري المساواة بين الجنسين - من جانب 189 حكومة ملتزمة باتخاذ إجراءات استراتيجية جريئة في 12 مجالاً من مجالات الاهتمام الهامة: الفقر والتعليم والتدريب والصحة والعنف والنزاع المسلح والاقتصاد والسلطة وصنع القرار والآليات المؤسسية وحقوق الإنسان والإعلام والبيئة.

⁷ انظر/ي موقع هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الرابط التالي: <https://bit.ly/3qKIMsB>

⁸ الأمم المتحدة - إدارة التواصل العالمي. "موجز للسياسات: أثر مرض فيروس كورونا لعام 2019 (كوفيد-19) على النساء والفتيات. انظر/ي الرابط التالي: <https://bit.ly/2G8uizL>

⁹ International Labour Organization. "Women and men in the informal economy: A statistical picture". Third edition, 2018. Please check the following link: <https://bit.ly/2G8WJO2>

كشف تقرير صادر عن البنك الدولي بعنوان "النوع الاجتماعي و Covid-19: ماذا تعلمنا بعد سنة؟"، أظهر التقرير أن النساء كن أكثر عرضة من الرجال للتوقف عن العمل وتحملن بشكل أكبر الأعباء في أعمال الرعاية بشكل عام والرعاية المنزلية بشكل خاص، كما واجهن مصاعب عدة على صعيد إدارة الأعمال (النساء في الوظائف العليا كمديرات الشركات)، وزادت وتيرة العنف الممارسة عليهن في بعض السياقات والمجتمعات المختلفة، مع عدم قدرتهن على الوصول للمعلومات اللازمة والهامة.¹⁰ كما وأشار التقرير إلى أن الأحداث التاريخية المشابهة من حيث انتشار الأوبئة والأمراض المعدية، كانت تدل دائماً على أن المرأة هي الأكثر تضرراً اقتصادياً من الرجل في هذه الحالات.¹¹ ويشير التقرير أن هنالك ارتباط ما بين احتمالية الإصابة بفيروس كورونا والفجوة بين الجنسين في المشاركة بالقوى العاملة في بعض السياقات، حيث تقدم أدلة على أن المجتمعات ذات الدخل المنخفض كالباكستان، تم الإشارة إلى أن 70% من الإصابات كانت من بين صفوف الرجال، لانخراطهم بشكل مباشر بالأعمال والأنشطة الاجتماعية والفضاء العام (سجلت نسب مشاركة الرجال 68% مقابل 21% من النساء في سوق العمل)، بينما في الدول التي تعمل فيها النساء بدوام كامل قلت الفجوة في نسب الإصابات بناءً على متغير الجنس.¹² وبالرغم من أن النسب في الطرح الأخير تبين أن هذه المسألة جاءت لصالح النساء حيث أنهن كن الأقل تعرضاً للإصابة، إلا أنها تعكس أن بعض السياقات في المجتمعات المختلفة أيضاً ما زالت تعاني من مشكلة بنوية على صعيد التشغيل وانخراط المرأة في سوق العمل.

إضافة إلى ذلك، أجرت شركة "ديلويت" - Deloitte Audit * للاستشارات والخدمات الضريبية دراسة بعنوان "فهم تأثير الوباء على النساء العاملات"، والتي استطلعت من خلالها ما يقارب 400 امرأة عاملة في تسعة بلدان لتقديم لمحة سريعة عن كيفية تأثر بعض النساء العاملات بهذا الوباء العالمي، حيث أجريت الدراسة لمعرفة كيف وإلى أي درجة تغيرت حياتهم اليومية وما إذا كانوا يعتقدون أن هذه التغييرات ستؤثر على حياتهم المهنية، والتي أظهرت نتائجها أنه

¹⁰- Gaddis, Isis and Miriam Muller and Nieves Carmen de Paz. "Gender and COVID-19: What have we learnt, one year later?". World Bank Group – Poverty and Equity Global Practice. June 2021, page 2. Please check the following link: <https://bit.ly/2UsNSgl>

¹²- Ibid, page 7

* شركة ديلويت أو ديلويت توش توهماتسو (بالإنجليزية: Deloitte أو Deloitte Touche Tohmatsu) هي واحدة من أكبر شركة خدمات مهنية في العالم وواحدة من الشركات الأربع الكبار في هذا المجال. يقع مقرها الرئيسي في لندن، تقدم ديلويت خدمات المراجعة (تدقيق الحسابات) والضرائب والاستشارات المالية، ويصل عدد موظفيها إلى أكثر من 244,400 موظف على مستوى العالم

بالنسبة للعديد من النساء العاملات، فإن الوباء يقلب التوازن بين العمل والحياة ويؤثر على صحتهم الجسدية والعقلية، بل أن الوباء وضع بعض التساؤلات أمامهن لیتساءلن عن آفاقهن المهنية الحالية وطويلة الأجل، وأشارت بعض المبحوثات إلى العمل لساعات أطول بسبب الوباء والبعض الآخر يتعامل مع مسؤوليات تقديم الرعاية الإضافية نتيجة للعواقب المرتبطة بالوباء (مثل إغلاق المدارس ورعاية الأقارب) أثناء العمل أيضاً بدوام كامل.¹³ بينت نتائج الدراسة عن أن ما يقارب من 82%، من النساء اللواتي شملهن الاستطلاع قد تأثرت حياتهن سلباً بسبب الوباء، وما يقرب من 70% منهن عانين من اضطرابات ويشعرن بالقلق من أن نموهن الوظيفي قد يكون محدوداً نتيجة لحياتهن المزدحمة بالأعباء.¹⁴ كما عبرت 89% منهن أن وقتهن الشخصي وروتينهن اليومي قد تغير بسبب الوباء، وأشارت 92% من هذه المجموعة أن التحولات كان لها أثراً سلبياً. كما وتضاعف عدد النساء اللواتي قلن أنهن بتن مسؤوليات عن تقديم الرعاية (مثل رعاية الأطفال أو رعاية أفراد الأسرة الآخرين) ثلاث مرات أكثر تقريباً أثناء الوباء مقارنة بمسؤوليات الرعاية ما قبل COVID 19.¹⁵ قالت 40% من النساء العاملات اللواتي عانين من تحولات سلبية في روتين حياتهن اليومي أنهن غير قادرات على الموازنة بين التزامات العمل والحياة، كما وأشارت 40% منهن أنه كان لذلك عواقب وخيمة على صحتهم الجسدية والعقلية، بالإضافة إلى هذه النتائج، برز أيضاً أن 46% منهن شعرن بضرورة وجودهن بشكل دائم للعمل (عبر الانترنت حتى بعد انتهاء الدوام والحاجة للرد على الرسائل والبريد الإلكتروني بشكل مستمر).¹⁶

في مقالة نشرتها شركة مكنزي وشركاؤه* (McKinsey & Company) في الثامن من آذار للعام 2021 بمناسبة يوم المرأة العالمي، حملت المقالة عنوان "سبعة رسوم بيانية توضح أثر COVID-19 على عمل المرأة" في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث أشارت المقالة إلى أن الجائحة أثرت بشكل مباشر على عمل النساء، حيث تبين أن واحدة من كل أربع نساء فكرن في ترك العمل في مقابل رجل من بين كل 5 رجال، وفي حين أن الجائحة أثرت على جميع النساء العاملات إلا أنها أثرت بشكل أساسي على ثلاث مجموعات من النساء اللواتي اعتبرن من أكثر المجموعات تأثراً

¹³- Deloitte global. "Understanding the pandemic's impact on working women". 2020, page 3

¹⁴- Ibid, page 4

¹⁵- Ibid, page 5

¹⁶- Ibid, same page

* مكنزي وشركاؤه هي شركة استشارات إدارية أمريكية. وهي تقوم بإجراء تحليل نوعي وكمي لتقييم قرارات الإدارة عبر القطاعين العام والخاص. تنشر مكنزي مجلة مكنزي الفصلية منذ عام 1964 وتمول مؤسسة أبحاث معهد مكنزي العالمية وتنشر تقارير حول مواضيع الإدارة وقد ألقت العديد من الكتب المؤثرة حول الإدارة.

بالجائحة والعمل وهن: الأمهات العاملات، العاملات في المناصب الإدارية العليا، العاملات من أصول إفريقية.¹⁷ هذا يعكس أن هنالك فجوة بنيوية أساسية في النظر للحقوق من حيث الجنس ومن حيث العرق أيضاً، كما أن الأنظمة الداخلية والقوانين لا تراعي وجود أعباء منزلية ملقاة على كاهل النساء العاملات. كما ونشر في المقالة أنه بالرغم من جهود الشركات لدعم الموظفين خلال الجائحة وفترة الطوارئ، شعرت النساء بالإرهاق والضغط أكثر من الرجال خلال الجائحة، مما يشير هذا إلى أن الشركات بحاجة إلى بذل المزيد من الجهد لتعديل المعايير والتوقعات التي تؤدي إلى هذه المشاعر.¹⁸ في المقابل، أشارت المقالة إلى أنه في بداية عام 2020، كان تمثيل النساء في الشركات الأمريكية يتجه (وإن كان ببطء)، في الاتجاه الصحيح في سد الفجوة، حيث أنه ما بين يناير من العام 2015 وديسمبر 2019، ارتفع عدد النساء في مناصب عليا (كنايب رئيس أول) من 23% إلى 28%، وفي الدرجات التنفيذية العليا إدارياً (C-Suite) من 17% إلى 21%، وعلى الرغم من أن الأرقام كانت تتقدم بشكل طفيف إلى الأعلى، إلا أن تمثيل النساء لا يزال ناقصاً بشكل كبير، وخاصة النساء ذوات البشرة الملونة.¹⁹

كما وتؤكد المقالة على أنه ومن الجلي أن الموظفين في كل مكان كانوا قد قدموا عن عدد لا يحصى من التحديات المتعلقة بالوباء، من نقص فرص التقدم وتوقف النمو إلى فقدان الاتصال والانتماء مع الزملاء، كل ذلك بالإضافة إلى المخاوف الصحية والجسدية والعقلية الخطيرة، لكن النساء في الاقتصادات الناشئة يكافحن أكثر، حيث أبلغن عن تحديات أكبر ويشعرن بها بشكل أكثر حدة من العاملات في الاقتصادات المتقدمة.²⁰ تشير ماكنزي إلى أن معهد ماكنزي العالمي، كان قد قدم في دراسة أجراها في صيف العام 2020 أن الوظائف التي تشغلها النساء مهددة أكثر من الوظائف التي يشغلها الرجال، وفي حال عدم التدخل لعلاج هذه المسألة سيكون هنالك آثاراً سلبية واضحة على الاقتصاد، لكن في حال كان هنالك تدخلاً واضحاً وإجراءات لتحقيق أفضل تحسينات في التكافؤ بين الجنسين بحلول عام 2030 (بما في ذلك الاستثمارات في التعليم وتنظيم الأسرة وصحة الأم والإدماج الرقمي والمالي وتصحيح عبء

¹⁷- McKinsey & Company. "Seven charts that show COVID-19's impact on women's employment". March 8, 2021. Check the following link: <https://mck.co/3wu3TAn>

¹⁸- Ibid

¹⁹- Ibid

²⁰- Ibid

أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر المتعلقة برعاية الأطفال ورعايتهم لكبار السن)، يمكن إضافة 13 تريليون دولار إلى الناتج المحلي الإجمالي العالمي، ذلك من شأنه أن يزيد من مشاركة النساء في القوى العاملة ويخلق مئات الملايين من الوظائف الجديدة للنساء على مستوى العالم، مما تعتبرها مكنزي فرصة اقتصادية كبيرة وكبيرة.²¹

الدراسات والمقالات التي تمت مراجعتها في هذا الفصل، والبيانات التي تم تناولها، تعكس أن هنالك فجوة وثغرة في واقع عمل النساء ما قبل الجائحة، وقد ساهمت الجائحة بالكشف عنها بشكل بارز، من حيث الإجراءات والأنظمة وقوانين العمل من حول العالم، مما يؤثر سلباً على واقع عمل المرأة في العالم ككل. هذا يدفعنا إلى تساؤلات جذرية حول المسألة، فبالإضافة إلى أن الجائحة كانت قاسية على الاقتصاد العالمي، إلا أنها أيضاً لم تساو بين جميع المتضررين، حيث هنالك فئات همشت وكان أثر الجائحة عليها بشكل أكبر من فئات أخرى، وهذا ينطبق تماماً على واقع الإناث مقابل الذكور، تحديداً في سوق العمل، مما يعني أنه ما زال هنالك شوط كبير يجب علينا أن نقطعه في تعزيز العدالة الاجتماعية في سوق العمل وفقاً لمتغير الجنس. كما أن المعظم ركز في تناوله لواقع عمل المرأة في الشركات الكبرى، وفي القطاعات المنظمة، والأثر على المناصب العليا والصحة الجسدية والنفسية، دون الإشارة إلى أن داخل سوق العمل هنالك تقسيم أيضاً وهنالك نساء أكثر عرضة لخسارة وظائفهن وعملهن دوناً عن نساء أخريات، وأن هنالك من هن "أقل حظاً" من هذه الفئة التي تعتبر من الفئات المهمشة، وكان أثر الجائحة على تلك النسوة أكبر بكثير من حيث خسارة العمل وسوء ظروف العمل، كالنساء العاملات في قطاعات العمل غير المنظمة وفي قطاع الخدمات وفي الزراعة، هذه القطاعات التي تعتبر بحاجة لزيادة في الرقابة على حقوق العاملين/ات فيها، والتي يتم انتهاك حقوق العاملات بشكل مباشر فيها، كما تغيب العدالة في الحقوق العمالية وفقاً لمتغير الجنس.

²¹- Ibid

من السياق العالمي إلى المحلي: المرأة وسوق العمل وجائحة كورونا في فلسطين المحتلة

على المستوى الفلسطيني، بدأ انتشار فايروس كورونا في شهر آذار من العام 2020، حيث سجلت أول 7 إصابات في مدينة بيت لحم في الضفة الغربية في تاريخ 5 آذار 2020، ومع بداية شهر أيلول من العام 2020 وصل عدد مجمل الإصابات 33,250 إصابة، و10,465 إصابة نشطة، ومجموع الوفيات 199 حالة وفاة.²² وكما السياق العالمي، أعلنت حالة الطوارئ في الضفة الغربية في الأشهر الأولى من دخول الجائحة، مما أدى إلى إغلاق كافة المنشآت الإنتاجية والمرافق الحيوية بشكل كامل في الأشهر الأولى من الجائحة، ثم انتقلت وحتى يومنا هذا بعض المنشآت إلى الإغلاق الجزئي، وفقاً للحالة العامة. ووضع الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني مجموعة من السيناريوهات التي تحاكي الآثار الناجمة عن استمرار الجائحة، "في حال استمرت أزمة الكورونا" قد تؤدي إلى تراجع على الناتج المحلي مما يمكن يؤدي إلى خسائر بقيمة 576 مليون دولار إلى مليار و500 مليون دولار.²³

مؤشرات ما قبل الجائحة وما بعدها

قبل جائحة كورونا، وفي تقديراته الأخيرة، كشف الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني عن أن عدد الفلسطينيين في الضفة الغربية وقطاع غزة وصل حوالي 5.1 مليون فلسطيني، حيث بلغ عدد سكان الضفة الغربية حوالي 3.05 مليون نسمة، بينما قدر عدد سكان قطاع غزة لنفس العام بحوالي 2.05 مليون نسمة، ومنهم 2.59 مليون ذكر مقابل 2.51 أنثى.²⁴ في بداية العام 2020 وقبل انتشار جائحة كورونا في الضفة الغربية وقطاع غزة بلغ عدد العاطلين عن العمل 336,300 في الربع الأول من العام 2020؛ بواقع 211,300 في قطاع غزة 125,000 شخص في الضفة الغربية، ما يزال التفاوت كبيراً في معدل البطالة بين الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث بلغ المعدل 46% في قطاع غزة مقارنة بـ 14% في الضفة الغربية، أما على مستوى الجنس فقد بلغ معدل البطالة للذكور في فلسطين 21% مقابل 40% للإناث.²⁵

²² - انظر/ي الرسم البياني التراكمي للحالات الاجمالية على موقع: <https://corona.ps>

²³ - من تصريحات علا عوض (رئيس الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني). حلقة إذاعية بثت على فضائية فلسطين ضمن برنامج "ملف اليوم" في تاريخ 2 نيسان 2020. انظر/ي الرابط التالي: <https://bit.ly/30fbfL6>

²⁴ - الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. "الإحصاء الفلسطيني يستعرض أوضاع السكان في فلسطين بمناسبة اليوم العالمي للسكان". 11 تموز 2020، انظر/ي الرابط التالي: <https://bit.ly/39aRFTb>

²⁵ - الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. "الإحصاء الفلسطيني يعلن النتائج الأولية لمسح القوى العاملة، دورة الربع الأول (كانون ثاني - آذار 2020)". انظر/ي الرابط التالي: <https://bit.ly/3kZL16W>

وبعد انتشار فايروس كورونا في الضفة الغربية وقطاع غزة، أشار الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني أن سوق العمل الأكثر تأثراً خلال جائحة كورونا المستمرة منذ مطلع شهر آذار 2020، حيث انخفض عدد العاملين من 1,009,900 عاملاً في الربع الأول 2020 إلى 888,700 في الربع الثاني 2020 بمقدار 12%، حيث انخفض في قطاع غزة بمقدار 17% مقارنة بـ الربع الأول 2020، كما انخفض في الضفة الغربية بمقدار 10% لنفس الفترة.²⁶ ولعل الانخفاض الأكبر سجل بين العاملين الذين يعملون لحسابهم الخاص (صاحب عمل ويعمل لحسابه) حيث انخفض عددهم بمقدار 101 ألف عاملاً، تلاه المستخدمين بأجر بحوالي 115,300 عاملاً ما بين الربع الأول والثاني 2020، بالمقابل ارتفع عدد العاملين كأعضاء أسرة بدون أجر من نحو 39 ألف عاملاً إلى 133 ألف عامل خلال نفس الفترة.²⁷

في العام 2021 وفي نهاية شهر نيسان، أصدر الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني بياناً يستعرض فيه واقع العمال والعمالات في الضفة الغربية وقطاع غزة، تبين خلال العرض أن النساء العمالات في القطاع الخاص كن من أكثر الفئات انكشافاً على أثر الجائحة؛ إذ انخفض عدد النساء العمالات في القطاع الخاص من 109 آلاف امرأة لعام 2019 إلى حوالي 98 ألف امرأة عام 2020.²⁸ بالإضافة إلى ذلك وبالمجمل، فإن المستخدمون بأجر في القطاع الخاص والذين يعملون دون عقد عمل هم من أكثر الفئات انكشافاً؛ إذ إن هناك نحو 70 ألفاً من المستخدمين بأجر في القطاع الخاص يعملون دون عقد عمل.²⁹ مع الإشارة إلى أن العاملين في القطاع غير المنظم كانوا من أكثر الفئات انكشافاً أيضاً، وهم الذين بلغ عددهم نحو 410 ألف عامل منهم 373 ألف عامل من الذكور مقابل نحو 37 ألف من الإناث، وتمثل نسبة العاملين في هذا القطاع نحو 43% من إجمالي العاملين في الضفة الغربية وقطاع غزة بمعدل أجر يومي 143 شيقلاً.³⁰ لا بد من الإشارة أيضاً إلى أن حوالي 35% من المستخدمين بأجر في القطاع الخاص يحصلون على حقوقهم (تمويل التقاعد/ مكافأة نهاية الخدمة بالإضافة إلى الإجازات السنوية مدفوعة الأجر، والإجازات

²⁶- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. "الإحصاء الفلسطيني يعلن نتائج مسح القوى العاملة، دورة الربع الثاني (نيسان - حزيران 2020)". انظر/ي الرابط التالي: <https://bit.ly/34cqlCh>

²⁷- المصدر السابق.

²⁸- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. "د. علا عوض، رئيسة الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني تستعرض الواقع العمالي في فلسطين لعام 2020 بمناسبة اليوم العالمي للعمال". نشر في تاريخ 49 نيسان 2021. انظر/ي الرابط التالي: <https://bit.ly/3xLsv9z>

²⁹- المصدر السابق.

³⁰- المصدر السابق.

المرضية مدفوعة الأجر)، حيث بلغ عدد المستخدمين بأجر في القطاع الخاص الذين لديهم عقد عمل دائم (مكتوب لفترة غير محددة) حوالي 60 ألف مستخدم بأجر، وحوالي 132 ألف عامل في القطاع الخاص لديهم عقد عمل بشكل مؤقت (مكتوب لفترة محدودة، اتفاق شفوي)، مقابل حوالي 180 ألف عامل ليس لديهم عقد عمل، بينما 60% فقط من النساء العاملات بأجر يحصلن على إجازة أمومة مدفوعة الأجر.³¹

المنشآت متناهية الصغر هي الأكثر تضرراً - العاملات في القطاع غير المنظم

لا بد من الإشارة إلى أن أكثر المنشآت تضرراً هي المنشآت متناهية الصغر، حيث تشكل هذه المنشآت 90% من المنشآت (تشغل من 1-4 عاملين)، و1% فقط من المنشآت هي منشآت كبيرة (تشغل 20 عامل فأكثر)، في الوقت الذي تشكل 88% من جميع المنشآت يمتلكها فرد واحد، بالتالي هناك هشاشة وهناك تأثير مباشر على كافة الأنشطة بغض النظر عن طبيعة النشاط،³² الأمر الذي ينعكس تلقائياً على العاملين في هذه المنشآت ويؤثر على أعمالهم. بالإضافة إلى ذلك، يوجد نسبة كبيرة من العاملين يعملون ضمن إطار العمل غير المهيكل (المنظم)، والذين بالأساس لا يوجد لديهم أي حقوق مضمونة ضمن إطار قانون العمل لعدم انتظامهم في سوق العمل بشكل رسمي.

أثر جائحة كورونا على النساء الفلسطينيات العاملات (أرقام ونسب)

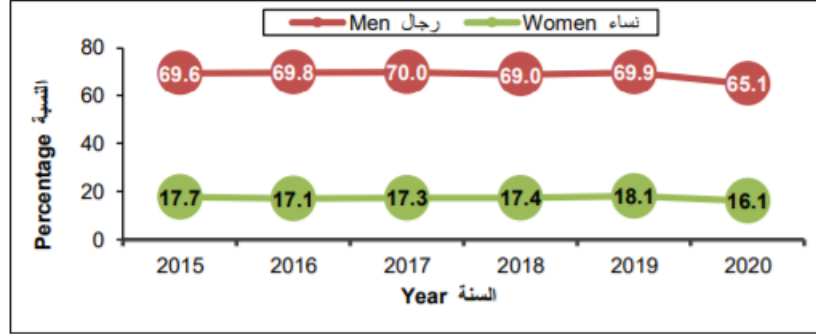
وبالعودة إلى أحدث البيانات المتعلقة بالمرأة في الضفة الغربية وقطاع غزة، نجد أن أكثر من عُشر الأسر الفلسطينية ترأسها نساء، كما ويوجد فجوة واضحة في نسبة المشاركة في القوى العاملة والأجر اليومي بين النساء والرجال، إذ بلغ معدل الأجر اليومي للنساء 98 شيقل مقابل 102 شيقل للرجال. هذا بعد أن انخفضت نسبة المشاركة لكل من النساء والرجال عام 2020 نتيجة جائحة كورونا مقارنة مع الأعوام السابقة، فقد بلغت نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة 16% من مجمل النساء في سن العمل في العام 2020 بعد أن كانت النسبة 18% في العام 2019.³³ (انظر/ي الشكل رقم 1).

³¹- المصدر السابق

³²- من تصريحات علا عوض (رئيس الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني). حلقة إذاعية بثت على فضائية فلسطين ضمن برنامج "ملف اليوم" في تاريخ 2 نيسان 2020. انظر/ي الرابط التالي: <https://bit.ly/30fbfL6>

³³- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. "د. عوض، تستعرض أوضاع المرأة الفلسطينية عشية يوم المرأة العالمي، 2021/03/08". انظر/ي الرابط التالي: <https://bit.ly/3ByLAFz>

شكل رقم (1): نسبة النساء والرجال (15 سنة فأكثر) المشاركين في القوى العاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة 2015-2020



ومن المهم الإشارة إلى أن العاملين والعاملات في القطاع غير المنظم وصلت نسبتهم من العاملين من الذكور العاملين حوالي 46.2% ، مقابل 25.1% للإناث، في حين تزيد نسبة الإناث العاملات في القطاع غير المنظم منها في الضفة الغربية عن قطاع غزة، حيث بلغت 27.4% في الضفة مقابل 16.8% في قطاع غزة.³⁴

كما وتتسع فجوة المشاركة في القوى العاملة بين النساء والرجال من ذوي الإعاقة، حيث بلغت نسبة مشاركة النساء ذوات الإعاقة في القوى العاملة في فلسطين 4% فقط من إجمالي النساء ذوات الإعاقة، مقابل 24% للرجال من إجمالي الرجال ذوي الإعاقة، كما أن ربع المستخدمات بأجر في القطاع الخاص يعملن دون عقد عمل.³⁵

تعتبر حقوق العاملات في الضفة الغربية وقطاع غزة أقل بكثير من حقوق العاملين، حيث ما زالت الفجوات بين الذكور والإناث من حيث حقوق العمل واضحة، بالإضافة إلى وجود ثغرات مركبة تتيح للمشغلين في الضفة الغربية وقطاع غزة من استغلال العاملين. مع دخول جائحة كورونا للضفة الغربية وقطاع غزة، أثرت الجائحة بشكل كبير على قطاع العمل، حيث أدى توقف العمل الناجم عن حالة الطوارئ إلى تعطيل العديد من المنشآت، الأمر الذي أدى إلى توقف عجلة الإنتاج والاقتصاد في الضفة الغربية وقطاع غزة، مما كان له أثر كبير على العمل والإنتاج والأمن الغذائي في فلسطين المحتلة. ومن خلال المؤشرات السابقة، نستطيع أن نلمس أن هنالك فجوة مركبة تزداد عمقاً كلما تقدمنا دون

³⁴- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. "المرأة والرجل في فلسطين: قضايا وإحصاءات 2021". تشرين أول، 2021 ص44.

³⁵- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. "د. عوض، تستعرض أوضاع المرأة الفلسطينية عشية يوم المرأة العالمي، 2020/03/08". انظر/ي الرابط التالي: <https://bit.ly/3jeVBqj>

حلول للجائحة، مما ينعكس على واقع المرأة في فلسطين خصوصاً في واقع العمل وسوق العمل، إذ أن البيانات تكشف من قبل الجائحة أن هنالك فجوة لصالح الذكور على الإناث في سوق العمل الفلسطيني.

كشفت البيانات الأخيرة أن 23% من المستخدمات بأجر في القطاع الخاص يعملن دون عقد عمل، و62% يحصلن على مساهمة في تمويل التقاعد/مكافأة نهاية الخدمة، بالمقابل أكثر من نصف المستخدمات بأجر في القطاع الخاص (60%) يحصلن على إجازة أمومة مدفوعة الأجر وذلك للعام 2020.³⁶ لكن في العام 2019، كانت البيانات قد كشفت أن 25% من المستخدمات بأجر في القطاع الخاص يعملن دون عقد عمل، و49% يحصلن على مساهمة في تمويل التقاعد/مكافأة نهاية الخدمة، بالمقابل أقل من نصف المستخدمات بأجر في القطاع الخاص (48%) يحصلن على إجازة أمومة مدفوعة الأجر وذلك للعام 2019.³⁷ هذا الانخفاض في نسبة العاملات اللاتي يعملن في القطاع الخاص من العام 2019 إلى العام 2020 لا يعود لتحصيل الإناث لحقوقهن ولحصولهن على عقود عمل، بل يعود بشكل مباشر إلى تسريح ما يقارب 10 آلاف عاملة/موظفة، إذ انخفض عدد النساء العاملات في القطاع الخاص من 109 آلاف امرأة لعام 2019 إلى حوالي 98 ألف امرأة عام 2020.³⁸ لذا لا بد من التأكيد على أن الفجوة هي فجوة بنيوية ما بين الذكور والإناث في سوق العمل الفلسطيني.

كما ولا بد من الإشارة إلى أنه ووفقاً للنشاط الاقتصادي، حوالي ثلاثة أرباع النساء العاملات يعملن في أنشطة الخدمات، بينما يتوزع الربع المتبقي على باقي الأنشطة الاقتصادية، حيث تبرز الفجوة بين الرجال والنساء في مختلف الأنشطة³⁹ (انظر/ي الشكل رقم 2). كما وتعمل ثلثي النساء (عمر 15 سنة فأكثر) كفنيات ومتخصصات ومساعدات وكتبة، بينما يتوزع الثلث الباقي على المهن المختلفة الأخرى، مما يعكس سوء التوزيع على مختلف الأنشطة، ومن جهة أخرى بترز الفجوة بين الرجال والنساء⁴⁰ (انظر/ي الشكل رقم 3).

³⁶- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. "د. عوض، تستعرض أوضاع المرأة الفلسطينية عشية يوم المرأة العالمي، 2021/03/08. انظر/ي الرابط التالي: <https://bit.ly/3ByLAFz>

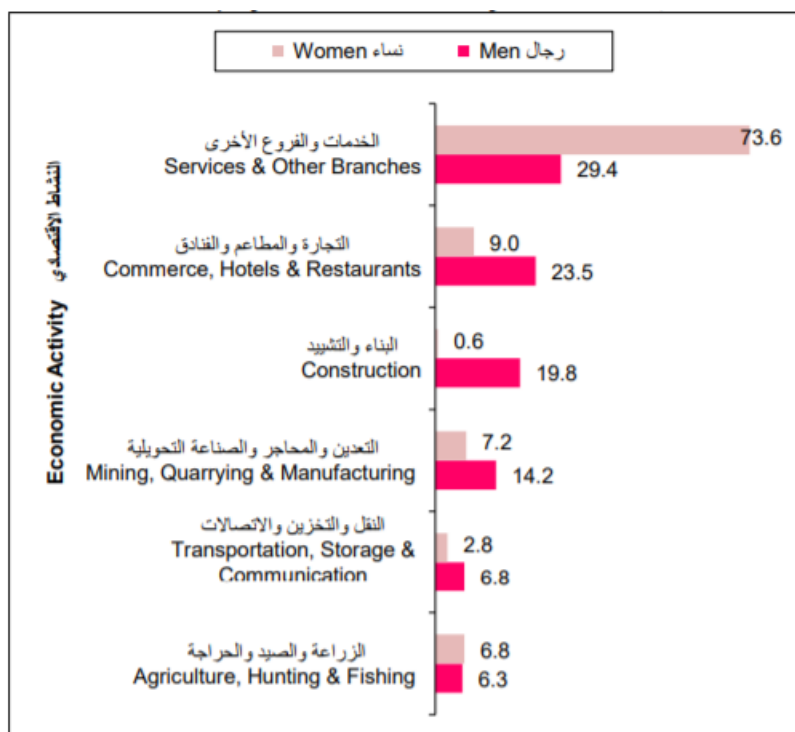
³⁷- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. "د. عوض، تستعرض أوضاع المرأة الفلسطينية عشية يوم المرأة العالمي، 2020/03/08. انظر/ي الرابط التالي: <https://bit.ly/3jeVBqi>

³⁸- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. "د. علا عوض، رئيسة الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني تستعرض الواقع العمالي في فلسطين لعام 2020 بمناسبة اليوم العالمي للعمال. (الأول من أيار).". انظر/ي الرابط التالي: <https://bit.ly/2ZCeChx>

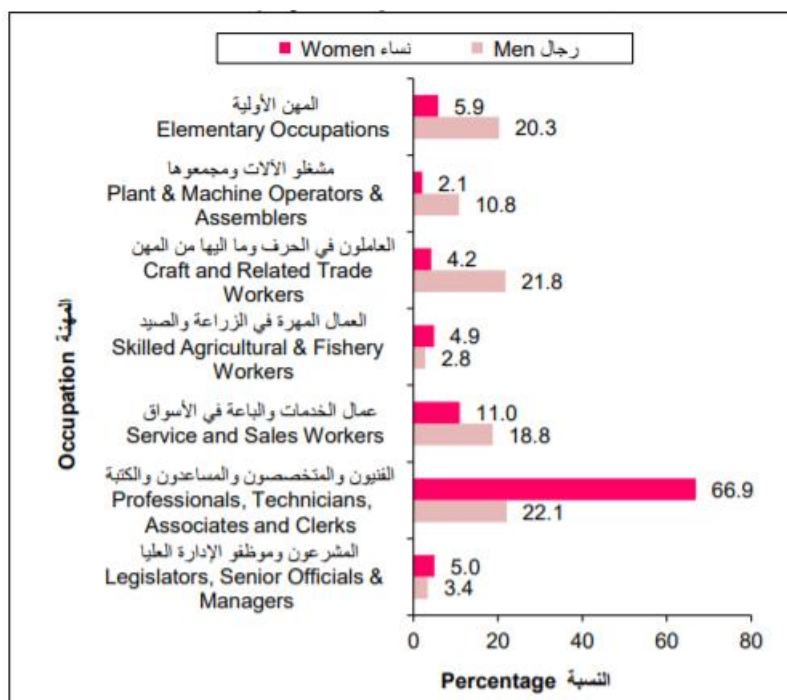
³⁹- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. "المرأة والرجل في فلسطين: قضايا وإحصاءات 2021". تشرين أول، 2021 ص46.

⁴⁰- المصدر السابق، ص47

شكل رقم (2): التوزيع النسبي للنساء والرجال (15 سنة فأكثر) العاملين حسب النشاط الاقتصادي 2020



شكل رقم (3): التوزيع النسبي للنساء والرجال (15 سنة فأكثر) العاملين حسب المهنة 2020



ذكر في تقرير الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني بعنوان "المرأة والرجل في فلسطين: قضايا وإحصاءات 2021"،
يبين التقرير أنه وفي العام 2020 عملت 13.7% من المعيلات الرئيسات لأسرهن خلال الفترة الممتدة من الأول من
حزيران حتى 31 كانون أول من العام 2020، مقابل 67.5% من الرجال المعيلين،⁴¹ مما يعني أن 84.8% من
النساء المعيلات للأسر اللاتي يشكلن 11% لم يعملن أساساً. وفي إحصائية أخرى بينت أن 26.3% من النساء
العاملات المعيلات الرئيسات لأسرهن تغيبن عن العمل خلال الفترة من حزيران إلى كانون أول من العام 2020، مقابل
44.2% من الرجال المعيلين الرئيسين لأسرهم.⁴²

⁴¹- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. "المرأة والرجل في فلسطين: قضايا وإحصاءات 2021". تشرين أول، 2021 ص83.
⁴²- المصدر السابق.

قامت شبكة العمل الجندري للسلام والأمن (Gaps – UK) البريطانية بالتعاون مع مركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي الفلسطيني ومؤسسة ميرسي كوربس* ومنظمة أيدا*، بنشر تقرير بعنوان "الآن والمستقبل: المساواة بين الجنسين والسلام والأمن في عالم COVID-19" والذي أتى ضمن سلسلة من التقارير حول مجموعة من الدول والمجتمعات حول العالم ومن ضمنها فلسطين المحتلة. حيث أجرت مؤسسة وكالات التنمية الدولية ومركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي مقابلات مع 22 منظمة تعمل في جميع الأراضي الفلسطينية المحتلة لتقييم الآثار المباشرة وطويلة الأمد لكوفيد-19 على حقوق النساء والفتيات والسلام والأمن. وقد أظهرت المقابلات، إلى جانب المراجعة الأدبية أن النساء والفتيات تأثرن بشدة بهذا الوباء، لا سيما أثناء حالات الإغلاق والقيود المفروضة على الحركة، كما أظهر التحليل أن احتياجات النساء والفتيات لم تكن أولوية في خطة استجابة الحكومة الفلسطينية، مما أدى إلى تفاقم حالة عدم المساواة القائمة، وخرجت المقابلات بسته توصيات رئيسية لتكون الاستجابة لحالات الطوارئ في المستقبل محددة السياق ومراعية للمساواة بين الجنسين.⁴³ استندت الورقة على إحصائيات من الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ما قبل الجائحة وما بعدها، واستندت على آثار الجائحة على الفلسطينيين والتي كان أبرزها تدهور الوضع الاقتصادي للنساء والفتيات في الأرض الفلسطينية المحتلة مع حالة الطوارئ المرتبطة بـ COVID-19 وفرض قيود على الحركة، بالإضافة إلى تقديرات وزارة التنمية الاجتماعية بأن 53,000 عائلة فلسطينية كانت قد أدرجت في دائرة الفقر في العام 2020، بالإضافة إلى أنه تم فصل العديد من النساء العاملات (في القطاع غير المنظم) وفقدن مصادر دخلهن الرئيسية وفقاً لمؤسسات تم إجراء مقابلات معها⁴⁴، كما استندت الورقة على استطلاع أجراه مركز أورد – مركز العالم العربي للبحث والتطوير والذي كشف أن 26% من المستطلعات في الأرض الفلسطينية المحتلة قد فقدن وظائفهن كلياً

* ميرسي كوربس (Mercy Corps) هي منظمة مساعدات إنسانية غير حكومية دولية تعمل في المناطق التي مرت أو كانت تمر بأشكال مختلفة من عدم الاستقرار الاقتصادي والبيئي والاجتماعي والسياسي. يقع مقرها الرئيسي في الولايات المتحدة الأمريكية.

* جمعية وكالات التنمية الدولية (AIDA) هي هيئة عضوية ومنتدى تنسيقي لأكثر من 80 منظمة دولية غير حكومية وغير ربحية تعمل في الأراضي الفلسطينية المحتلة. نشطت منذ عام 1967، AIDA هي واحدة من أقدم آليات التنسيق للمنظمات غير الحكومية الدولية في العالم. يكتسب هذا التنسيق، المهم في أي سياق للمساعدة / التطوير، أهمية إضافية في البيئة السياسية المعقدة للأرض الفلسطينية المحتلة.

⁴³ - شبكة العمل الجندري للسلام والأمن (Gaps – UK). "الحاضر والمستقبل: المساواة بين الجنسين والسلام والأمن في عالم كوفيد – 19". يناير 2021، ص2. أنظر/ي الرابط التالي: <https://bit.ly/36HpyuN>

أو جزئيًا مقارنة بـ 29% من الذكور (هذا لأن العاملين من الذكور أساساً أعلى من العاملات الإناث)، وكان الأثر قاسياً بشكل خاص على الأسر التي تعيلها سيدات والتي تشكل 11% من الأسر الفلسطينية.⁴⁴ أشار التقرير إلى أنه تم الإبلاغ عن قيود في الحركة، ونقص في رعاية الأطفال، وانخفاض الطلب على البضائع كعوامل أثرت سلباً على الأعمال التجارية الصغيرة للنساء في الأرض الفلسطينية المحتلة بناءً على التقييم السريع للجنس الذي أجرته منظمة كير الدولية، حيث أن 89% من صاحبات الأعمال الصغيرة من الإناث أجبرن على إعادة تخصيص الأموال التي كانت مخصصة في السابق لعملهن أو أعمال أسرهن، مقارنة بـ 50% من الذكور الذين شملهم الاستطلاع.⁴⁵ كما ترافقت الصعوبات الاقتصادية المباشرة مع زيادة في الرعاية غير مدفوعة الأجر، خاصة لكبار السن والأطفال. وأشار التقرير أنه وفقاً لاستطلاع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، أفادت 68% من النساء المبحوثات عن زيادة في "الأعمال المنزلية" و 52% من النساء أبلغن عن زيادة في رعاية الأطفال.⁴⁶ كما وأشار التقرير إلى أن 91% من النساء في فلسطين المحتلة غير قادرات على الوصول إلى السلع والموارد اللازمة، مقارنة بـ 57% للرجال، كما زادت مستويات انعدام الأمن الغذائي، خاصة أثناء عمليات الإغلاق، وفقاً للتقييم السريع للمساواة بين الجنسين في منظمة كير الدولية.⁴⁷ هذا وأفادت 90% من المستجيبات بعدم القدرة على الوصول إلى الخدمات المالية، مقارنة بـ 73% للذكور. ووفقاً للتقرير، فإن مركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي ركز على أن هذا الضغط المالي والارتفاع في العمل غير مدفوع الأجر زاد من التبعية المالية للمرأة ودفعها للبقاء في مواقف مسيئة.⁴⁸ في توصية واضحة في التقرير، نصت على أنه يجب على السلطة الفلسطينية والمانحين تقديم الدعم الاقتصادي للمرأة في أوقات الطوارئ والتأكد من أن الاستجابات تراعي النوع الاجتماعي من خلال الدعم المالي وغيره من أشكال الدعم الخاصة بالنساء والفتيات، بما في ذلك التعويض عن العمل غير مدفوع الأجر والاستثمار في مبادرات التمكين الاقتصادي للمرأة.⁴⁹

44- المصدر السابق، ص7

45- المصدر السابق، نفس الصفحة

46- المصدر السابق، نفس الصفحة.

47- المصدر السابق، نفس الصفحة.

48- المصدر السابق، نفس الصفحة.

49- المصدر السابق، نفس الصفحة.

وفي دراسة أجراها مركز الديمقراطية وحقوق العاملين بهدف تقييم تأثير أزمة جائحة كورونا على النساء العاملات في فلسطين المحتلة، تم إجراء مسح على 332 عاملة خلال شهر حزيران من عام 2020، بنسبة 48.8% من الضفة الغربية و 28.3% من "القدس الشرقية" و 22.9% من قطاع غزة.⁵⁰ خرج المسح بمجموعة من النتائج التي كان أبرزها أنه لا يمكن إنكار المعاناة التي تمر بها العاملات في قطاع التعليم وبالأخص العاملات في رياض الأطفال، إذ أن إغلاق المؤسسات التربوية الذي جاء كجزء من الإجراءات الاحترازية ضمن عمل السلطة الفلسطينية للتصدي لانتشار الوباء ترك آلاف النساء العاملات في رياض الأطفال دون أي مصدر دخل، وفي قطاع غزة لم تحصل العاملات على أجورهن منذ بداية الجائحة وحتى تاريخ إتمام الدراسة.⁵¹ وكما وكشف المسح أن العديد من العاملات في كافة قطاعات العمل لم يتلقين رواتبهن خلال فترة إعلان حالة الطوارئ؛ حيث أن هنالك عدداً من أصحاب العمل في القطاع الخاص لم يلتزموا بالاتفاق المبرم بين أطراف الإنتاج الثلاثة الذي يقضي بدفع 50% من العاملين عن فترة تعطلهم بسبب إجراءات الطوارئ، على أن يتم دفع الـ 50% الباقية عند العودة للعمل وعودة عجلة الإنتاج.⁵² أفادت 29.9% من المستطلعة آرائهن أنهن توقفن عن العمل ولم يتم صرف راتبهن إطلاقاً خلال تلك الفترة، بينما أفادت 19.3% أنهن بدأت بالعمل في المنزل لنفس صاحب العمل، و 15.4% توقفن عن العمل وتم صرف جزء من راتبهن، كما واستمرت 13.6% بالعمل في مكان العمل ذاته، في الوقت الذي فقدت 12.3% من المستطلعة آرائهن عملهن، ولم تحصل إلا 10.2% من اللواتي توقفن عن العمل على راتبهن كاملاً.⁵³ استطاع مركز الديمقراطية وحقوق العاملين أن يحصل على بيانات حول الشكاوي التي قدمت لغاية 30 يونيو من العام 2020 لدائرة التفتيش في وزارة العمل، حيث وصل عدد الشكاوي في حينها حوالي 588 شكوى من العمال، 132 منها من النساء العاملات (22.5% من الشكاوي)، وكانت 75.5% من الشكاوي من العاملين والعاملات تتعلق بالأجور، و 12% تتعلق بإنهاء الخدمة، و 3.6% تتعلق بساعات العمل، بينما 2.9% ذات علاقة بالإجازات والعطل.⁵⁴ كما ووضحت الدراسة أن أبرز الانتهاكات التي برزت

50- الطيبي، مريم وأخريات. "تقرير خاص: تأثير أزمة كوفيد - 19 وتداعير الاحتواء على النساء العاملات الفلسطينيات في الضفة الغربية بما فيها شرقي القدس وقطاع غزة". فلسطين: مركز الديمقراطية وحقوق العاملين. آب 2020، ص 16

51- المصدر السابق، ص 17

52- المصدر السابق، نفس الصفحة

53- المصدر السابق، ص 17-18

54- المصدر السابق، ص 21

عقب إجراء الدراسة ولغاية نشرها هي عدم دفع الأجر، خصم الأيام التي لم يتم العمل بها من الإجازة السنوية وعدم الالتزام بتوفير ترتيبات عمل خاصة بالأمهات العاملات، ومحاولة أصحاب العمل اقتطاع المساعدات المالية (توضيح مصدر المعونات) التي تلقاها العمال من أجورهم.⁵⁵

من المهم جداً الإشارة إلى أن رقم الشكاوى بالرغم من أنه يشكل ما بين الخمس وربيع الشكاوى تقريباً، إلا أنه بالنسبة لعدد العاملات يعتبر رقم مرتفع جداً، بالإضافة إلى ذلك، هذا الرقم لا يعكس صورة الانتهاكات الحاصلة جميعها؛ ليس جميع النساء العاملات تقدمن بشكاوى، وليس جميع النساء العاملات محميات في أعمالهن، إذ يتم في الكثير من الأحيان استغلال النساء العاملات واستغلالهن بمجموعة من الحجج التي سنعرضها في هذه الدراسة، والتي برزت بشكل كبير خلال فترة جائحة الكورونا.

وبالتخصيص في الحديث عن القدس، أعد اتحاد لجان المرأة الفلسطينية دراسة بعنوان "أثر كورونا على الوضع الاقتصادي، الاجتماعي والنفسي لنساء القدس"، والتي تم إعداد استبيان مسحي في محافظة القدس بلغت حصة المدينة داخل الجدار 20 استمارة من أصل 42 استمارة أي ما يقارب نصف المبحوثات.⁵⁶ ومن خلال تحليل المتغيرات المختلفة في مدينة القدس تبين أنه على الصعيد الاقتصادي أن هناك 65% من المبحوثات لم يكن يعملن قبل الكورونا، و35% كن يعملن، كما وقبل الكورونا كان هناك 40% من الأسر لديها عامل واحد على الأقل، و15% عاملين، و30% لديها 3 عمال، و20% لديها 4 عمال، أما بعد الكورونا فقد زادت نسبة الأسر التي لديها عامل واحد لتصل إلى 45%، وهناك 25% من الأسر باتت بلا معيل بعد أن كانت 5%، وأصبحت نسبة الأسر التي لديها عاملين اثنين 20%، فيما الأسر التي لديها 3 عمال باتت نسبتها 10%، واختفت الأسر التي لديها 4 عمال.⁵⁷ هذا من شأنه أن يؤثر بشكل مباشر على الواقع الاقتصادي للنساء في القدس، حيث لا يملكن فرص عمل وتراجع أعداد معيلي الأسر فيها.

⁵⁵- المصدر السابق، ص22-23

⁵⁶- محمد، جبريل ورنيم لداوية. "أثر كورونا على الوضع الاقتصادي، الاجتماعي والنفسي لنساء القدس". رام الله: اتحاد لجان المرأة الفلسطينية.

2020، ص14

⁵⁷- المصدر السابق، ص15

وفي العودة للحديث عن العمل غير المنظم والذين يعملون/يعملن به العاملون/ات بدون عقود، يبلغ عدد العمال والعاملات ضمن هذا الإطار حوالي 57% من إجمالي العاملين في الضفة الغربية وقطاع غزة، يشكل من هؤلاء ما يقارب 80% ممن يعملون في القطاع الزراعي، والذي تعتبر فيه النساء ممثلات بشكل كبير ويميل هذا القطاع إلى توظيفهن بصورة غير منظمة وعليه لم يحصلن على الحماية الكافية خلال الوباء.⁵⁸

هدف الدراسة

بعد أكثر من عام على مرور الجائحة والإغلاقات التي أثرت على سوق العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة، ووفقاً لواقع عمل النساء الفلسطينيات في الضفة الغربية وقطاع غزة وبعد المراجعة الأدبية لكافة المؤشرات والدراسات التي أثبتت مدى وقع جائحة كورونا على عمل النساء بشكل قاسي، يضع الباحث هدفاً أساسياً في الدراسة وهو فهم العلاقة ما بين بنىوية وهشاشة واقع حماية المرأة على صعيد العمل وكيف أدى ذلك إلى زيادة الانكشاف لديهن على أثر جائحة كورونا، وذلك من خلال فحص أثر جائحة كورونا على النساء العاملات منذ انتشار الفيروس وإعلان الطوارئ في الضفة الغربية وقطاع غزة، مع التركيز على الانتهاكات الحاصلة بحقهن والتي كفلها لهن قانون العمل الفلسطيني، بالإضافة إلى النساء العاملات ضمن إطار العمل غير المنظم. هذا بالمقارنة مع واقع الرجال العاملين في سوق العمل، وبالرغم من أن الأثر كان على قطاع العمل بشكل كامل، إلا أنه لا بد من قياس الأثر الناجم عن ذلك على مستوى متغير الجنس.

⁵⁸- منظمة العمل الدولية. "اثر وباء كوفيد - 19 على سوق العمل في الأرض الفلسطينية المحتلة (تقييم نموذج التوقعات الاقتصادي)". أيلول 2020. ص18-19

منهجية الدراسة

في هذه الدراسة الوصفية التفسيرية، يسعى الباحث لوصف الظاهرة الحاصلة أثر جائحة كورونا على النساء العاملات من حيث الانتهاكات الحاصلة بحق النساء العاملات الفلسطينيات وما صاحبها من متغيرات أخرى على صعيد الجائحة، وتفسير الأسباب وراء ذلك. حيث يرى الباحث أن الأرقام والاحصائيات هي دلالة على مؤشرات حقيقية تتعلق بعنوان الدراسة، إلا أننا بحاجة لفهم الواقع بشكل نوعي لفهم جذور الإشكالية مجتمعياً.

وقام الباحث بجمع المعلومات بأدوات كيفية، وذلك من خلال المقابلات الفردية المعمقة التي أجراها مع المبحوثين/ات من النقابات والناشطات في العمل النسوي والحقوقي للحصول على معلومات تتعلق بالدراسة. وقسم الباحث المقابلات على مرحلتين: المرحلة الأولى أجريت مع المبحوثات ذوات الاختصاص (نقابيات، ناشطات في الحقوق العمالية، قانونيات...)، وفي المرحلة الثانية استهدفت المبحوثات المتضررات اللاتي وقع عليهن ضرر مباشر فيما يتعلق بأعمالهن نتيجة دخول الجائحة إلى الأراضي الضفة الغربية وقطاع غزة بواقع ثلاث مجموعات بؤرية (مجموعتان في الضفة ومجموعة في قطاع غزة). وكصادر ثانوية للمعلومات قام الباحث بعمل مراجعة بحثية معمقة للأدبيات والدراسات والمقالات التي نشرت في السياق العالمي حول "أثر جائحة كورونا على النساء العاملات" وأيضاً على صعيد السياق الفلسطيني تحت الاحتلال في جمع المعلومات.

بالإضافة إلى ذلك، قامت جمعية أصالة بتوزيع استبانة الكترونية بشكل عشوائي لقياس المواقف من أثر جائحة كورونا على النساء العاملات في الضفة الغربية وقطاع غزة، وتم الإجابة عليها من قبل 256 مبحوث ومبحوثة خلال الفترة الواقعة ما بين 20 أيلول 2021 و 27 تشرين أول من العام 2021.

ركزت كل من المقابلات الميدانية والاستبانة على مجموعة من المحاور التي تركزت بفحص وفهم أثر الجائحة على النساء العاملات اقتصادياً، وعلى طبيعة الانتهاكات الحاصلة بحق النساء العاملات في أعمالهن على أثر الجائحة، ومعرفة من هي الفئات الأكثر تضرراً من بين النساء العاملات، بالإضافة إلى الأدوار المنوطة وتفاعل الأجساد الرسمية

وغير الرسمية مع ذلك. ويمكن القول أنه تمت ترجمة محاور الدراسة لمجموعة من الأسئلة الفرعية والمؤشرات التي تم الإجابة عليها من خلال عملية جمع المعلومات، والتي كانت كالآتي:

- أثر جائحة كورونا على النساء العاملات.
- عدد النساء المتضررات من الجائحة واللاتي تم انتهاك حقوقهن على مستويات مختلفة.
- النساء الأكثر تضرراً من الجائحة
- طبيعة الانتهاكات التي تعرضت لها النساء العاملات
- بنية التهميش والانتهاكات (ما قبل الجائحة)
- دور الحركات النقابية والنقابات في حماية النساء العاملات عقب الجائحة.
- دور الحركات النسوية خلال فترة الجائحة وعملهن من أجل حماية النساء العاملات اللاتي تعرضن لانتهاكات.
- تحصيل النساء على حقوقهن المسلوبة عقب انتهاكها.
- توقعات حول السيناريوهات المطروحة في حال عادت الجائحة.

يعتبر مجتمع البحث في هذه الدراسة هو مجتمع النساء الفلسطينيات العاملات المتأثرات بجائحة كورونا على صعيد العمل في الضفة الغربية. وتم إعداد هذه الدراسة في الفترة الزمنية الواقعة ما بين شهر حزيران وشهر أيلول من العام 2021. بخصوص محددات الدراسة أن الباحث لم يستطع أن يجمع معلومات من حالات دراسية في قطاع غزة، نظراً للظروف السياسية والتقسيمات الجغرافية تحت ظل السياق الاستعماري.

نتائج واستنتاجات: من العمل الميداني إلى التفسير

من خلال المقابلات الفردية المعمقة التي أجراها مع المبحوثين/ات من النقابات والناشطات في العمل النسوي والحقوقى، ومن خلال المجموعات البؤرية التي عقدت في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة، بالإضافة إلى مخرجات الاستبانة والمؤشرات المتعلقة بها، خرج الباحث بمجموعة من النتائج التي كشفت وأجابت عن التساؤلات المطروحة في هذه الدراسة. كما وتم ربطها واستنتاج وجود علاقة بينها وبين مؤشرات السياق المحلي وحتى العالمي. وعلى صعيد الاستنتاجات، قام الباحث بالعودة للبيانات الأساسية في المراجعة الأدبية وربطها بمخرجات المقابلات الفردية والمجموعات البؤرية والاستبانة، ذلك للخروج بأفضل التوصيات المبنية على المتغيرات المتعددة وما حصل على أرض الواقع. لذا ارتأى الباحث أن يقدم مجموعة من التوصيات الرئيسية تحت العناوين المختلفة والمتعلقة بمعالجة الأزمة الحاصلة بنويماً والتي كشفت خلال فترة الجائحة، لتدارك الأزمات المستقبلية وتقليل الثغرات الموجودة. قسم الباحث تحت هذا العنوان النتائج وفقاً للعناوين المنبثقة من المحاور المختلفة للدراسة، والتي سيتم عرضها تحت كل عنوان فرعي.

غياب البيانات الرسمية حول عدد النساء المتضررات: خطوة نحو تعميق الأزمة

من خلال المقابلات التي أجريت مع المختصين/ات في الحقل النقابي والناشطين/ات في المؤسسات والجمعيات والحركة النسوية، تبين أن هنالك نقص عالي حول المعلومات المتعلقة بالنساء العاملات المتضررات على أثر جائحة كورونا. ولربما تعتبر أكبر إشكالية في معالجة الأزمات هي غياب البيانات والأرقام الواضحة حول أعداد المتضررين، مما يؤدي لصعوبة في تعقب الحالات ومساعدتها، وهذا حصل على صعيد العاملين والعاملات في الضفة الغربية وقطاع غزة عقب الإعلان عن حالة الطوارئ وتوقف سوق العمل. ويعود السبب في ذلك لغياب جسد موحد يقوم برصد وتجميع أعداد العاملين والعاملات بشكل شمولي، كما أن قاعدة الانتساب في النقابات ليست مرضية بتاتاً، وهي مسألة تعكس غياب ثقة أيضاً بالأجساد النقابية. كما أن العمل غير المنظم/مهيكّل في الضفة الغربية وقطاع غزة يضم عشرات الآلاف من العاملين، وتشغل النساء قطاعات واسعة منه.

كما أن معظم النساء العاملات في القطاع غير المنظم والنساء اللاتي يعملن في القطاعات تدفع أقل من الحد الأدنى (الذي يعتبر أساساً قطاعاً مهمشاً) لا يوجد بيانات رسمية حولها بالتالي من الصعب جداً رصدها، بالتالي يوجد فجوة أساساً في هذه القطاعات.⁵⁹ لا بد من الإشارة إلى أن هنالك تقديرات من قبل الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين تشير إلى أعداد لكنها ليست دقيقة، حيث يشير الاتحاد إلى عدم وجود ضابطة عدلية التي لها علاقة بمفتشي وزارة العمل التي تعلق بين أن يطبق قانون العمل أو أن لا يطبق، والتي ساهمت بخروج أعداد كبيرة من 80 ل 90 ألف عاملة من قطاعات مختلفة وبين تغيير نمطية العمل، لأن الإشكالية ليست فقط في خروج النساء من العمل لكن أيضاً تغيير مستوى الأجر لأنه انخفض، وتغيير ساعات العمل والدوام، كما أن تغيير نمطية العمل للعمل عن بعد (الالكتروني) أدى إلى استعاضة الشركات عن العمل الوجاهي من خلال عمل النساء من خلال الحواسيب المتنقلة لساعات طويلة دون أي نظام واضح لطريقة العمل هذه، فقانون العمل لم يعالج هذه المسألة سابقاً ويوجد ثغرة حيث لم تتناول سقف الأجر وساعات عمل لطبيعة العمل هذه.⁶⁰

كشفت الاستبانة الالكترونية التي وزعتها جمعية أصالة بشكل عشوائي حول أثر جائحة كورونا على النساء العاملات في الضفة الغربية وقطاع غزة، والذي أجاب عليه 256 فلسطيني وفلسطينية (87.5% إناث و 12.5% ذكور)، أجاب/ت 90.6% منهم/ن بمعرفتهم عن امرأة أو أكثر كن قد تضررن في عملهن عقب الجائحة، في حين عبر 9.4% من المبحوثين/ات بعدم معرفة أي حالة. عبرت المبحوثات بنسبة 54.7% أنهن بشكل شخصي قد تضررن اقتصادياً وكان للكورونا أثراً سلبياً عليهن اقتصادياً كنساء عاملات، في حين أفادت 23.3% أنهن يعرفن متضررات من قريباتهن، و 17.2% عبرن أن صديقاتهن/زميلاتهن كن قد تأثرن بشكل سلبي في أعمالهن نتاج الجائحة.

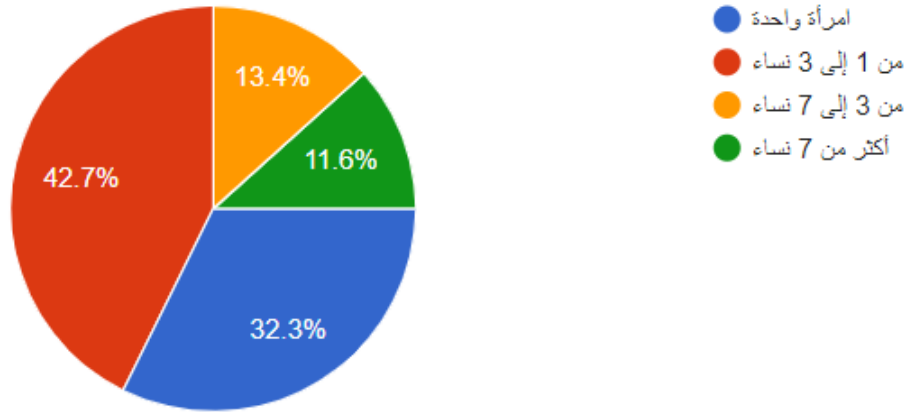
وعبر بنسبة 42.7% من المبحوثين والمبحوثات أنهم/ن يعرفون من واحدة إلى ثلاث نساء كان للكورونا أثراً سلبياً على أعمالهن، وعبر 13.4% من المبحوثين والمبحوثات يعرفون من ثلاث إلى سبع نساء تضررت أعمالهن على أثر

⁵⁹ - من مقابلة بسمة البطاط - مديرة جمعية النجدة الاجتماعية لتنمية المرأة. أجريت المقابلة في تاريخ 09.08.2021

⁶⁰ - من مقابلة عائشة حموضة - مسؤولة وحدة النوع الاجتماعي في الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين وعضو فريق التفاوض في القضايا والحقوق التي وقعت خلال أزمة كورونا. أجريت في تاريخ 11.07.2021

الجائحة، وعبر 11.6% أنهم يعرفون عن أكثر من سبع نساء كن قد تضررن اقتصادياً على أثر الجائحة (انظر/ي الشكل رقم 4). في حين عبر 32.8% من المبحوثين بمعرفتهم بامرأة واحدة فقط قد تضرر عملها على أثر الجائحة.

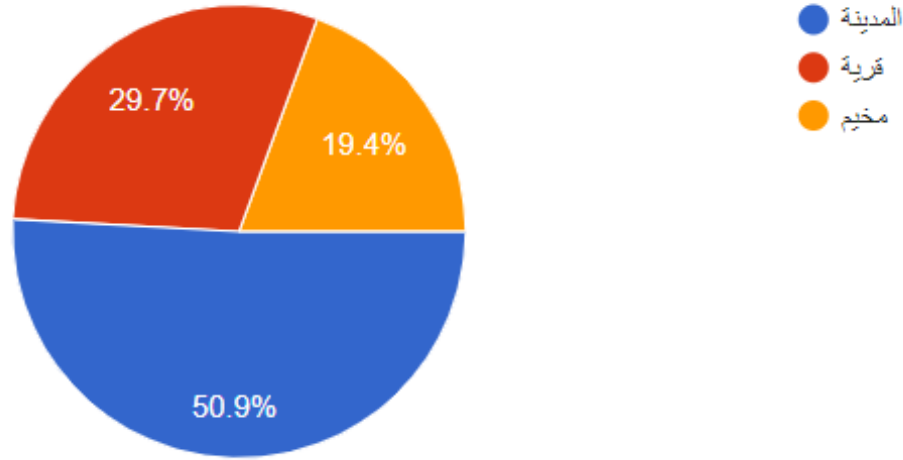
شكل رقم (4): موقف المبحوثين/ات من عدد النساء اللاتي تضررت أعمالهن على أثر جائحة كورونا



وعند سؤال المبحوثين والمبحوثات حول مكان سكن النساء المتضررات أفادوا بأن 50.9% منهن يقطن في المدن، في حين 29.7% منهن في المخيم، و19.4% في الأرياف (انظر/ي الشكل رقم 5). كما ولا بد من الإشارة إلى أن كافة المبحوثات في المجموعات البؤرية في الضفة الغربية وقطاع غزة يعرفن امرأة واحدة على الأقل كانت قد تضررت في عملها على أثر الجائحة، مع بعض الخصوصية في قطاع غزة والتي سنتناولها لاحقاً.⁶¹

⁶¹ - من المجموعات البؤرية التي أجريت في الدراسة. انظر/ي المصادر والمراجع للمزيد حول المجموعات البؤرية

شكل رقم (5): موقف المبحوثين/ات حول أماكن سكن المتضررات وعملهن



عند العودة للنتائج الرئيسية في الدراسة، نلمس أن هنالك غياب للأرقام الرسمية حول أعداد النساء العاملات على أثر الجائحة، حيث تشير التقديرات إلى نحو 90,000 متضررة على أثر الجائحة ما بين انقطاع الدخل بشكل كامل أو جزئي أو التعرض لانتهاكات،⁶² إلا أن هذا الرقم يبقى تقديري. وعند بالعودة إلى أحدث البيانات المتعلقة بالمرأة في الضفة الغربية وقطاع غزة، نجد البيانات تتحدث عن عدد الأسر التي ترأسها نساء والفجوة في الأجور وانخفاض المشاركة في سوق العمل، حيث أن أكثر من عُشر الأسر الفلسطينية ترأسها نساء، ويوجد فجوة واضحة في الأجر اليومي بين النساء والرجال إذ بلغ معدل الأجر اليومي للنساء 98 شيقل مقابل 102 شيقل للرجال. هذا بعد أن انخفضت نسبة المشاركة لكل من النساء والرجال عام 2020 نتيجة جائحة كورونا مقارنة مع الأعوام السابقة، فقد بلغت نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة 16% من مجمل النساء في سن العمل في العام 2020 بعد أن كانت النسبة 18% في العام 2019.⁶³ وتغيب البيانات المتعلقة بالنساء العاملات المتضررات على أثر الجائحة اقتصادياً بشكل واضح، وتبقى المؤشرات تتعلق بالمتغيرات الأخرى كالمنشآت متناهية الصغر والتي كان للجائحة أثر كبير عليها والتي من الممكن أن يتم ربطها بمتغير الجنس، بالإضافة إلى انخفاض نسبة العاملات في القطاع الخاص حيث أشار الجهاز

⁶² من مقابلة عائشة حموضة، ذكرت سابقاً.

⁶³ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. "د. عوض، تستعرض أوضاع المرأة الفلسطينية عشية يوم المرأة العالمي، 2021/03/08".

انظر/ي الرابط التالي: <https://bit.ly/3ByLafZ>

المركزي للإحصاء الفلسطيني أن عدد العاملات انخفض في القطاع الخاص من 109 آلاف امرأة لعام 2019 الى حوالي 98 ألف امرأة عام 2020.⁶⁴ هذه البيانات جيدة ومهمة جداً، إلا أن الإشكالية تقع في نوعية البيانات، حيث أن الأزمة كانت في عملية الحماية والتعافي، إذ لم يكن هنالك قاعدة بيانات واضحة تضم العاملات في القطاع غير المهيكّل/المنظم، مما أدى إلى تهميش آلاف النساء العاملات ضمن خطط التدخلات السريعة والحماية عقب دخول الجائحة.

كما أنه لا يوجد بيانات وأرقام واضحة ولا حتى تقديرات منطقية بخصوص المتضررات في قطاع غزة، ويعود ذلك لوجود حلقة غير مكتملة من حيث التنسيق وتبادل المعلومات ما بين الأجساد المعنية في الضفة الغربية وقطاع غزة، يضاف إليه أن العمل غير المنظم أوسع بكثير منه في قطاع غزة عن الضفة الغربية، وهو ما يعني غياب معلومات أكبر بخصوص العاملات في القطاع.

كانت أحد أبرز الاستنتاجات التي خرج بها الباحث، أن العاملات في المستعمرات الصهيونية لم يتم رصد معلومات رسمية حول ما جرى معهم في فترة الجائحة وإذا ما كان هنالك انتهاكات حصلت معهن، حيث لم يكن هنالك أجوبة واضحة لدى جهات الاختصاص أو من خلال البيانات الرسمية تكشف الأضرار التي طالتهن. حتى على مستوى حصول العاملين في فلسطين المحتلة والمستعمرات على الطعومات عبر الحواجز بتنسيق بين وزارة الصحة والطواقم الإسرائيلية، على ذمة الراوية الفلسطينية الرسمية، لم يكن هنالك أرقام حول المستفيدات من العاملات من التطعيم. (أشار الجهاز المركزي الفلسطيني للإحصاء أن نحو 1,000 امرأة عاملة في إسرائيل والمستعمرات أي ما نسبته حوالي 0.6% من مجمل النساء العاملات).

لذا، يوصي الباحث على مجموعة من النقاط التي تتعلق بضرورة إعادة الاعتبار للبيانات وأهميتها:

- لا بد من وجود بوابة وطنية موحدة للقطاعات المختلفة (حكومية، نقابية، أهلية) جامعة لكافة البيانات التي تتعلق بالمرأة العاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة، والمقصود ببيانات تعكس نوعية المتغيرات لا كمية

⁶⁴ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. "د. علا عوض، رئيسة الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني تستعرض الواقع العمالي في فلسطين لعام 2020 بمناسبة اليوم العالمي للعمال". نشر في تاريخ 49 نيسان 2021. انظر/ي الرابط التالي: <https://bit.ly/3xLsv9z>

الظواهر، لتشمل كافة الفئات العاملات بمن فيهم النساء العاملات ضمن إطار العمل غير المنظم، لأن هذا يسهل مستقبلاً في استدراك المواقف حول أكثر الفئات التي ستحتاج لحماية من صانع القرار السياسي والأجساد المسؤولة.

- على النقابات أن تعمل بشكل حثيث على استقطاب النساء العاملات لقواعدهن، فالنقابات لن تستطيع تقديم المعلومات الكافية حول العاملات الفلسطينيات طالما يوجد بُعد عن قاعدة العاملات، وهذا أيضاً يتطلب تنشيط الدور النقابي التوعوي والقتال من أجل حقوق العاملات الفلسطينيات.
- من الضروري جداً أن يقوم القطاع الأهلي بمشاركة البيانات الصادرة عنه فيما يتعلق بالنساء العاملات، سواء على صعيد هضم الحقوق الاقتصادية أم الحقوق الإنسانية الطبيعية والتي تتعرض لها النساء.
- لا بد من تسليط الضوء على واقع النساء العاملات في قطاع غزة وفي المستعمرات الصهيونية، حيث تكون تدخلات صانع القرار الفلسطيني وجهات الحماية الاجتماعية مستعدة دائماً للتوجه للفئات المعنية بشكل مباشر.

النساء العاملات الأكثر تضرراً من الجائحة: تهميش مركب وفجوة بين الفئات

بالرغم من أن النساء بالمجمل هن من الفئات المهمشة من حيث الحماية الاجتماعية والحماية الحقوقية، إلا أنه داخل شريحة النساء أيضاً يوجد فئات تعتبر مهمشة أكثر من نساء أخريات، وذلك بحكم طبيعة القطاع وطبيعة العمل اللاتي يعملن به، بالإضافة إلى مجموعة من العوامل الاجتماعية والاقتصادية التي تحكم ذلك، حيث تأتي بعض النساء العاملات من واقع اجتماعي مهمش على صعيد السياسات العامة والسياسات الاقتصادية أساساً.

ويمكن اعتبار الفئات الأكثر تهميشاً داخل حلقة النساء العاملات هن النساء اللاتي يقدن (يعيلن) أسر، وهن من أكثر الفئات تضرراً من بين شريحة النساء العاملات. وإذا ما أردنا أن ننظر للفئات المهمشة وفقاً للقطاعات ومن خلال عملية الرصد التي قام بها اتحاد نقابات عمال فلسطين ومن خلال الخط المجاني الذي أعلن عنه الاتحاد في فترة الجائحة، أن هنالك نسبة عالية من النساء كانوا في قطاع الغزل والنسيج وقطاع رياض الأطفال والمدارس الخاصة

والخدمات العامة (النساء العاملات في العيادات، في المحلات التجارية، العاملات في المكاتب... إلخ) هن الأكثر تضرراً خلال فترة الجائحة.

هؤلاء النساء الأكثر تضرراً لأنه لم يكن هنالك أي إمكانية للعمل في المنزل ولم يتمكن من الوصول لأماكن العمل مما دفع المشغلين بوقف رواتبهن بالإضافة إلى أن العديد منهن تم احتساب أيام توقفهن عن العمل كأيام إجازات وإن امتدت أو جرى استبدالهم والاستغناء عن خدماتهن. الضرر اختلف وفق هيكل العمل، من تضررن هن المتضررات بالأساس من قبل الجائحة، من النساء اللاتي يحصلن على أقل من الحد الأدنى للأجور، هذه مسألة أكيدة.⁶⁵

الأكثر تضرراً هو القطاع غير الرسمي والنساء العاملات تحت هذا القطاع، لأنه في الإغلاق بات هنالك صعوبة في العودة لممارسة الأعمال.⁶⁶ كما يجب أن نشير إلى قطاع التعليم الخاص ورياض الأطفال، حيث تم إغلاق المدارس والتزمت رياض الأطفال والمدارس الخاصة بهذا الإغلاق، بالتالي المعلمات والعاملين والعاملات التزموا منازلهم، وفي المحصلة لم يكن هنالك رواتب تدفع.⁶⁷

ولن نتحدث عن العاملات في القطاع الحكومي في هذه الدراسة لأنهن الأقل تضرراً بحكم أن الرواتب بقيت واستمرت مع فترة الإغلاقات، لكن هن أيضاً تضررن من حيث مضاعفة الأعباء، حيث بات من المطلوب منهن العمل داخل المنزل، والمطلوب أن يقمن بتدريس أبنائهن، إلا أن الحقوق العمالية بقيت موجودة والراتب ما زال موجود. بالغالب كان وقت العمل مفتوحاً، لم يكن هنالك وقت واضح للعمل وساعات العمل، لا يوجد وقت محدد للعمل، هذا يضاف إلى الأعباء! حتى على مستوى "الوظائف العليا"، لم يكن هنالك سهولة في التعامل مع هذه المسألة.⁶⁸

تقول إحدى المبحوثات في المجموعات البؤرية والتي تعمل في مؤسسة أهلية في الضفة الغربية أن "جائحة كورونا والإغلاقات التي صاحبها لم يكن لها أي أثر سلبي مادي علي، فبحكم عملي استمرت المؤسسة بدفع الرواتب، لكن

⁶⁵ - من مقابلة بسمة البطاط، ذكرت سابقاً.

⁶⁶ - من مقابلة بسمة البطاط، ذكرت سابقاً.

⁶⁷ - من مقابلة إيمان أبو صلاح - ناشطة في العمل النقابي والنسوي وعضو مكتب تنفيذي في اتحاد نقابات عمال فلسطين وعضو هيئة نقابية في نقابة النقل والمواصلات. أجريت المقابلة في تاريخ 2021/08/09

⁶⁸ - من مقابلة خولة عليان - عضو اللجنة التنفيذية في الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين. أجريت المقابلة في تاريخ 24.08.2021

الأثر الكبير جداً علي كان مسألة الموائمة ما بين العمل المنزلي والأعباء المنزلية، قبل الجائحة كان يوجد شكل من أشكال النظام، حيث كان تواجدنا في العمل في ذات وقت تواجد أبنائنا في المدارس، لكن الجائحة أدت لتقليص المساحة وجعلتنا نتواجد في نفس المكان (أي المنزل)، مما ضيق علينا فرص الإنتاجية الجيدة وفي المقابل ضيق على الأطفال فرصة الحصول على جودة عالية في التعليم، وما بين تقسيم المهام في العمل ومتابعة الأطفال في المنزل، كان هنالك استنزاف عالي جداً وهو ما جعل الحالة النفسية تتدهور بشكل كبير خلال هذه الفترة.⁶⁹

بطبيعة الحال، كان العمل في قطاع المؤسسات الأهلية وبعض الشركات خلال فترة الإغلاقات من داخل المنزل، وفي بعضها خفضت الرواتب وبعضها لم يخفض الراتب في الفترة التي أقرت.⁷⁰ كما ولا بد من الإشارة إلى أن من أكثر القطاعات تضرراً خلال فترة الجائحة هو قطاع السياحة، حيث كان هذا القطاع هو أول قطاع أغلق من بعد دخول الجائحة إلى الضفة الغربية وقطاع غزة، وهو آخر قطاع عاد إلى العمل وما زال حتى اليوم يعاني من أثر الجائحة.

بالتالي يمكن القول إن أكثر النساء تضرراً من بين النساء العاملات هن النساء اللاتي يعملن في العمل غير المنظم والذي يأتي تحت سقفه العمل في الزراعة ومراكز الخدمات (النساء العاملات في العيادات، في المحلات التجارية، العاملات في المكاتب... إلخ)، والعاملات في قطاع السياحة، والعاملات في قطاع رياض الأطفال وقطاع النسيج، والنساء اللاتي يرأسن أسرهن (يعلن الأسر).

تقول إحدى المبحوثات المشاركات في المجموعات البؤرية في الضفة الغربية والتي تعمل في قطاع السياحة، أن الضرر حصل بشكل مفاجئ على العمل، والتي تعمل في فندق في مدينة رام الله، ويتخصص عملها في دائرة التسويق، حيث تم إبلاغ الموظفين والموظفات أن عليهم/ن البقاء في المنزل خلال فترة إعلان حالة الطوارئ إلا أنه طلب منها العمل في المنزل، في استكمال المهام المتعلقة بعملية التسويق، لكن لم يكن هنالك أي مردود مقابل العمل التي قامت به خلال تلك الفترة، حيث تم إيقاف الرواتب تدريجياً وبعد شهرين توقفت الرواتب.⁷¹ لم تتوقف هي عن العمل بحكم أنه لا يوجد لديها خيارات أخرى، خصوصاً وأن زوجها أيضاً تضرر عمله وهو يعمل في ذات القطاع (السياحي)، لكن ما

⁶⁹ - من مخرجات المجموعة البؤرية الأولى في الضفة الغربية. أجريت في تاريخ 19.09.2021.

⁷⁰ - من مقابلة بسمة البطاط، ذكرت سابقاً.

⁷¹ - من مخرجات المجموعة البؤرية الثانية في الضفة الغربية. أجريت في تاريخ 05.10.2021.

حاولت أن تقوم به هو أن تستثمر وقتها في تعلم تقنيات جديدة في التسويق لحين عودتها للعمل لتكون قد امتلكت مهارات أفضل تمكنها لاحقاً للحصول على مكانة وظيفية أعلى. استمرت العاملة في المطالبة بحقوقها لغاية أن حصلت حقوقها في شهر أيلول من العام 2021، أي بعد أكثر من عام، وفي عملية إعادة الهيكلة عرض عليها أن تعود للعمل في ذات الفندق، إلا أنها رفضت رفضاً تاماً، خصوصاً بعد الانتهاكات الصارخة التي طالتها في فترة الجائحة، في الحرمان من الراتب وعدم احتساب ساعات العمل بشكل عادل وتجاوز خصوصيتها من خلال إلقاء أعباء إضافية عليها وهي في المنزل. تشير هي أيضاً أن الانتهاكات من حيث ساعات الدوام والحق في الحصول على إجازات سنوية كانت تنتهك من قبل المشغلين من قبل الجائحة، مما مهد مساحة أكبر لانتهاك الحقوق بعد الجائحة بحجة توقف العمل، وجعل العاملات لا يطالبن بأي إجازات في فترة الجائحة، لأن هذا الحق لم يؤخذ ما قبل الجائحة.

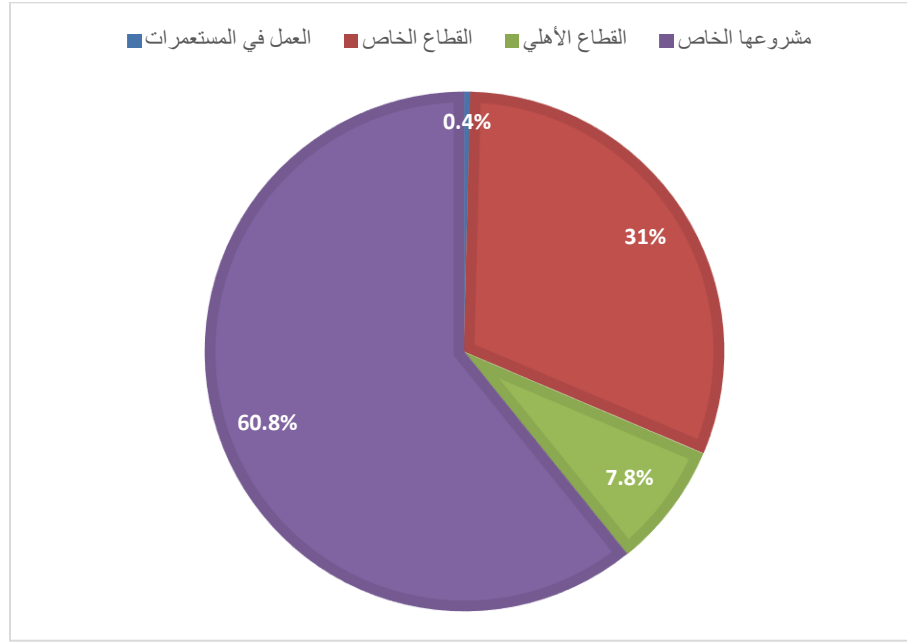
أما بخصوص صاحبات الأعمال الصغيرة، أشارت إحدى المشاركات في المجموعات البؤرية في الضفة الغربية أن جائحة كورونا كان لها أثر كارثي على عملها، حيث تشير إلى أن مشروعها الصغير عبارة عن مطبخ منزلي تقوم من خلاله بعمل معجنات وأكلات شعبية وفقاً للطلب هي ووالدتها، لكن خلال فترة الجائحة توقف الطلب على الإنتاج بشكل كامل، ذلك لأن حالة الطوارئ التي صاحبته إغلاق قطعت كافة أشكال العمل التجاري، بالتالي لم تستطع في حينها تسويق منتجاتها أبداً. تقول "حينما عادت الأمور لطبيعتها وبعد أن قررنا العودة للعمل والإنتاج، لم يكن لدينا ثمن أنبوبة غاز لنستخدمها في المطبخ للإنتاج، وكأننا عدنا لمرحلة الصفر في العمل، عدنا للبداية مجدداً".⁷² كما وأشارت المبحوثة إلى والدتها التي تعمل معها في إنتاج الغذاء المنزلي في المطبخ، وظيفتها الأساسية في إحدى الحضانات، كانت قد تضررت أيضاً من حيث قطع الراتب، ففي الشهر الأول من الجائحة حصلت على نصف راتب إلا أنها لاحقاً لم تحصل على أي شيء، ولم يكن هنالك أي جهة تسند وتساعد في تحصيل حقوقها.

كشفت نتائج الاستبانة التي وزعتها جمعية أصالة، أن 60.8% من المبحوثين/ات أفادوا بأن الضرر كان على نساء يعملن ضمن إطار مشروعاتهن الخاص، في حين عبروا بأن 31% من النساء اللاتي تضررن هن ضمن القطاع

⁷² - المصدر السابق.

الخاص، و7.8% يرون أن المتضررات كن ضمن إطار القطاع الأهلي، و0.4% من العاملات في المستعمرات (انظر/ي الشكل رقم 6).

الشكل رقم (6): موقف المبحوثين/ات حول القطاعات التي يرون أن النساء العاملات فيها أكثر تضرراً



من خلال البيانات، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي لا بد من تسليط الضوء عليها مستقبلاً وأخذها بعين الاعتبار:

- يجب أن تكون القطاعات المتضررة كقطاع رياض الأطفال وقطاع السياحة والنسيج على رأس هرم خطة التعافي المتعلقة بالقطاعات المختلفة، خصوصاً أن هذه القطاعات كانت قد تضررت منذ بداية الجائحة بحكم أنها أول من أغلق منشآته، وكانت آخر من عاد للعمل لاحقاً.
- في عملية تعافي المشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر، وبالتحديد في مسألة إعادة إحياء المشاريع المتضررة على أثر الجائحة. يجب أن تضغط مراكز المسؤولية كوزارة العمل ووزارة شؤون المرأة ووزارة الاقتصاد أن تضع المشاريع النسوية على هرم أولوية المشاريع المستهدفة للتعافي، خصوصاً وأن هذه المشاريع جزء كبير منها يعيل الأسر.

- لا يمكن أن يبقى حال القطاع غير المنظم في العمل على حاله، فالحقوق مهضومة من قبل العديد من المشغلين في هذا القطاع، ولا يمكن تحويل القطاع غير المنظم إلى منظم دون وجود تشريعات وسياسات مطبقة على أرض الواقع لحماية العاملات ضمن هذه القطاعات. كما يجب على مراكز المسؤولية وبالتحديد وزارة العمل أن تقوم بمراجعة معمقة لآلية عمل قطاع الخدمات، حيث يكون دخل المكتب عالي كمكاتب الأطباء والمهندسين والمحامين، إلا أن المشغل لا يلتزم على الأقل بتقديم الحد الأدنى للأجور.

طبيعة الانتهاكات الحاصلة: انتهاكات كارثية بحق العاملات

هنالك العديد من الانتهاكات التي حصلت ضد النساء، وبالرغم من أن الانتهاكات طالت العاملين والعاملات في فترة الجائحة، إلا أن وقع الانتهاكات على العاملات كان جسيماً، خصوصاً وأن العاملات هن الحلقة الأضعف في سوق العمل في مختلف القطاعات. وللتفصيل أكثر، وفي العودة إلى ما قبل الجائحة، لم يكن لدى الفلسطينيين في الضفة الغربية وقطاع غزة نمط إنتاج وعمل بالعمل عن بعد، وهذا غير مضمن في القوانين واللوائح خصوصاً قانون العمل أو الاتفاقيات الدولية والمحلية. بالتالي، وجدت إشكالية كبيرة أدت إلى العديد من الانتهاكات، بدءاً بالعمل عن بعد وهو ما أدى إلى انتهاك في الأجر لها، وخصم الرواتب والإجازات، وإجبار العاملات على أخذ إجازات دون رواتب، وخصم ساعات عمل وخصم من الراتب بحجة أن العاملة لا تستخدم المواصلات وهي في المنزل وبحجة أن المرأة في المنزل لا تعمل 8 ساعات عمل إنما تركز على عمل المنزل وأبناءها.⁷³

لوحظ أيضاً من خلال رصد الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، أنه وخلال الجائحة، قامت الكثير من الشركات في القطاع الخاص باستغلال العاملات في عقود تدريبية، عقد التدريب هو لمدة 3 شهور ويجدد لمدة 3 شهور ولمرة واحدة فقط (التجديد). لكن لوحظ أنهم يقومون بتدريب العاملات لمدة 3 شهور، ثم يقومون بتمديد التدريب لمدة شهرين أو 3 شهور، ثم يتم الاستغناء عنهن بالرغم من وجود شواغر في الشركة بحجة أنها كانت تتدرب وأن عقد التدريب قد انتهى (بالرغم من اعتراف بعضهم بتقييم العاملات بشكل جيد في عملهن). بمعنى آخر، يتم استغلال الخريجات والباحثات

⁷³ - من مقابلة إيمان أبو صلاح، ذكرت سابقاً.

عن عمل بعقود لمدة 6 شهور أو 4 شهور، بالرغم من أنهم يعملون بشكل جدي ودون إجازات وبساعات عمل كاملة، ويراتب 450-500 دولار بدل التدريب، ومن ثم يتم تسريحهم من العمل.⁷⁴ بالإضافة إلى ذلك، تم استغلال الثغرات في قانون العمل، وقامت العديد من الشركات والمؤسسات قامت بإعادة هيكلة المؤسسة أو الشركة بالتالي تم تسريح العديد من العمال والعاملات من العمل.⁷⁵

وأشوأ ما قد يحصل مع العاملين والعاملات في بيئة عمل لا تتوفر فيها الحماية القانونية والحماية الاجتماعية للفئات الأكثر تهميشاً هي مسألة الاستغلال. ومن ضمن الحالات التي حصلت من حيث الاستغلال، تم انتهاك اتفاقية 105 (العمل الجبري والقسري)، أول اتفاقية يحاسب عليها الاستغلال والاستعباد، فعلياً دخلنا هذه المرحلة في عالم العمل فيما يخص النساء، وتحول أجور بعض النساء إلى 10-15 شيقل في اليوم وهذا لم يكن موجود مسبقاً في السوق الفلسطيني، كانت هناك حالات قليلة جداً قبل كورونا في المناطق الأكثر تهميشاً، لكنه أصبح نهج عقب انتشار فايروس كورونا، لأن هنالك احتياجات أساسية لدى النساء لتفعيل أسرهن.⁷⁶ ومع غياب الحماية التي من الممكن أن تؤمن السلة الغذائية لهذه الأسر في ظل الإغلاقات والتغيب عن العمل على الأقل، أدى ذلك إلى توجه النساء لأعمال يغلب عليها طابع الاستعباد، وهذا مخالف لكل المعايير، ولم نعد نتحدث عن تنظيم وحقوق هنا.

بالإضافة لذلك، تم استغلال العاملات من حيث طريقة دفع الأجور، حيث تحولت آلية الدفع بالميأومة، الدفع وفقاً لأيام الدوام بالرغم من وجود الإغلاقات. في الوقت الحالي على سبيل المثال في قطاع التعليم الخاص، يتم التلويح لهن بالدفع عبر آلية "الميأومة"، وهذا مؤشر خطير جداً بأن يصبح التفكير بهذه الطريقة. يدرك البعض حجم الإشكالية بحيث أنه لا يوجد حماية لحقوق العاملات نهائياً، وحتى الطبقة العاملة بشكل عام والفقراء منها والكادحين لا يوجد أي حماية اجتماعية لهم. في ظل غياب قانون الضمان الاجتماعي يوجد انتهاك لحقوق العاملين، مما يدفعنا إلى إعادة

⁷⁴- المصدر السابق.

⁷⁵- من مقابلة بسمة البطاط، ذكرت سابقاً.

⁷⁶- من مقابلة عائشة حموضة، ذكرت سابقاً.

النظر وبقوة بمسألة قانون الضمان الاجتماعي لحماية العمال والعاملات وخاصة الطبقة الفقيرة، والذين يعملون في القطاع الخاص بالتحديد.⁷⁷

وفي العودة للقطاعات المختلفة، وفي قطاع رياض الأطفال على سبيل المثال، أنهى عدد لا بأس به من عمل النساء، مثلاً قطاع رياض الأطفال خلال فترة الإغلاق لم تتقاض فيه النساء أي راتب، لكن يوجد في بعض المؤسسات التابعة للقطاع الخاص بعض العاملات اللاتي تقاضين أجور، لكن لا يوجد إحصاءات رسمية تذكر الأعداد (كالمدارس الخاصة في مدينة رام الله). باقي الرياض التابعة للأطر النسوية، بالغالب يوجد مؤسسات لم تعط نصف راتب، هنالك نساء أنهى عملهن، وعند العودة للحياة الطبيعية، إما تم استبدالهن أو تم إعادتهن للعمل دون الحديث عن حقوقهن في الفترة التي تعطلت الأعمال فيها.⁷⁸ كما وتم رصد انتهاكات صارخة فيما يتعلق بالأجور في مشاغل الخياطة على سبيل المثال أنه تم توزيع العمل عليهن في منازلهن، المرأة التي كانت تحصل على سبيل المثال على يومية 100 شيقل باتت تحصل على مبالغ لا تذكر لأنها تحصل على المال مقابل القطعة التي تقوم بإنتاجها في المنزل.⁷⁹

وكما ذكرنا سابقاً، يمكن القول إن النساء العاملات بالأساس يعانين من فجوة في تحصيل حقوقهن قبل الجائحة، مما انعكس عليهن لاحقاً خلال فترة الجائحة بشكل أقسى. ووفقاً لخولة عليان -عضوة اللجنة التنفيذية لاتحاد نقابات عمال فلسطين- يمكن اختزال ذلك بالآتي⁸⁰:

- هنالك إشكالية أساسية في عدم تطبيق الحد الأدنى للأجور، حيث أن 87 ألف امرأة عاملة يعملن في القطاع الخاص لا يتقاضين الحد الأدنى للأجور. هؤلاء وبكل تأكيد لم يحصلن على أقل من الحد الأدنى أيضاً خلال فترة الإغلاقات. اليوم لا يوجد تطبيق للحد الأدنى للأجور، في السابق مثلاً كان صاحب العمل يراوح ويتهرب من موضوع الحد الأدنى للأجر وقيمه 1450 شيقل. اليوم بعد كورونا يقولها جهاراً وبكل صراحة انه لا يستطيع ولن يدفع حتى ال 1450 شيقل.

⁷⁷ - من مقابلة إيمان أبو صلاح، ذكرت سابقاً.

⁷⁸ - من مقابلة بسمة البطاط، ذكرت سابقاً.

⁷⁹ - المصدر السابق.

⁸⁰ - من مقابلة خولة عليان، ذكرت سابقاً.

- عدم وجود منظومة حماية اجتماعية وتأمينات صحية واجتماعية للنساء العاملات (الفصل التعسفي من العمل، عدم وجود قانون ضمان اجتماعي، ولا يوجد للعاملات تأمينات صحية، عدم المساواة في الاجور بين النساء والرجال... الخ).

- قانون العمل الفلسطيني لم يغط مسألة التعامل في حقوق المرأة العاملة او العامل في العمل عن بعد. مما فتح المجال أمام العديد من المشغلين لاستغلال ذلك وانتهاك حقوق العاملات. كما ولم تغط الإجازات خلال الإغلاقات ولم يغطيها قانون العمل الفلسطيني.

- هناك استحقاقات للمرأة العاملة، لعمل النساء ما يسمى بالعمل الدائم، أصبح العمل في ظل كورونا عمل جزئي، كل هذه الانتهاكات لم يواكبها قانون العمل الفلسطيني.

- في السابق كنا نقول ان 25% من النساء العاملات لديهن عقود عمل. اليوم ومن كثرة الشروط الظالمة التي توضع في عقد العمل والتي تأتي ضمن العمل الجبري والقسري والظلم للنساء العاملات والتي هي مخالفة لكل قانون العمل على كل ثغراته، أصبحنا نقول لا نريد عقود عمل محففة من كثرة ما نرى من ظلم في هذه العقود.

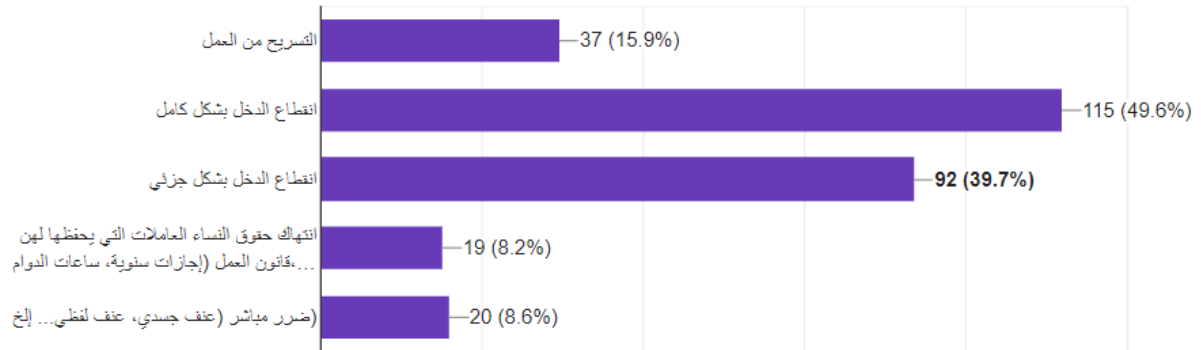
كل ما يتعلق بقانون العمل والثغرات فيه أسهمت لاستغلال النساء بنسب كبيرة، بالإضافة إلى أن المشاريع الصغيرة التي كانت تقوم عليها النساء (مشاريع متناهية الصغر) التي كان جزء منها يعمل بشكل فردي ويشغل جزء من النساء، هذه تأكلت بنسبة 70-80% وأصبحت هشة للغاية، وهذا مؤشر على أن هذه المنظومة ببنيتها الأساسية هي ضعيفة وهشة.⁸¹

من خلال الاستبانة التي وزعتها جمعية أصالة، وعند سؤال المبحوثين والمبحوثات حول طبيعة الضرر التي حصلت على أثر الجائحة بالحالات التي يعرفونها، أجاب 49.6% بأن الضرر كان بانقطاع دخل العاملات بشكل كامل، في حين عبر 39.7% أن الضرر حصل نتيجة انقطاع الدخل بشكل جزئي، كما ويرى 15.9% من المبحوثين/ات أن

⁸¹ - من مقابلة عائشة حموضة، ذكرت سابقاً.

المتضررات كن قد سرحن من عملهن، كما ويرى 8.6% أن العاملات كن قد تعرضن ضرر مباشر ترجم على شكل تعنيف لفظي وجسدي، و8.2% كن قد تعرضن لانتهاكات حقوقية أخرى والتي يحفظها قانون العمل كالإجازات السنوية وساعات الدوام (انظر/ي الشكل رقم 7)

شكل رقم (7): موقف المبحوثين/ات حول طبيعة الضرر (الانتهاكات) التي حصلت بحق النساء العاملات خلال فترة الإغلاقات وما بعد دخول الجائحة إلى الضفة الغربية وقطاع غزة



تزايد العنف الممارس على النساء: للعاملات نصيب في ذلك!

نلاحظ من الشكل رقم 7 أن 8.6% من المبحوثين/ات عبروا وعبرن عن أن هنالك ضرر مباشر طال النساء العاملات خلال فترة الجائحة. هنا لا بد من التوقف على هذه النقطة بالتفصيل، حيث لا يمكن تجاهل هذا المؤشر، فالعنف الجسدي واللفظي مسألة تتجاوز حدود قانون العمل، لتصبح انتهاكاً صارخاً بحقوق العاملات الأساسية الإنسانية. علينا بداية أن نوضح أن البيانات الخاصة بالعنف لا يمكن اعتماد رقم واضح فيها، بمعنى أن الأرقام ليست موحدة لدى المؤسسات المختلفة، من حكومية إلى أهلية، ذلك لأن كل مؤسسة تعتمد منهجية معينة في العمل، على سبيل المثال لدى النيابة العامة يوجد أرقام تختلف عن مؤسسة أهلية كمركز المرأة للإرشاد القانوني.⁸² كما أن بعض الحالات لا يكون فيها إفادات واضحة منذ البداية، حيث يتم التكتّم فيما يتعلق بالإفادات ولا تعطى الإفادات بشكل كامل، ليكتشف لاحقاً أن الإفادات منقوصة وليكشف الملف بشكل أوسع لاحقاً. في مركز المرأة للإرشاد القانوني، العنف والتمييز زاد

⁸² من مقابلة نبيل دويكات – مسؤول دائرة الضغط والمناصرة والإعلام في مركز المرأة للإرشاد القانوني. أجريت في تاريخ

05.09.2021

في مختلف المجالات وهناك تأكيدات على ذلك، المفارقة هي أن الجائحة حدث جمعي يزيد من التضامن والتكافل الجمعي، مما يجعل الأفراد يركزون على الإيجابيات الناجمة عن صحة الضمير الجمعي. يقول نبيل دويكات - مسؤول دائرة الضغط والمناصرة والإعلام في مركز المرأة للإرشاد القانوني: "في الحقيقة، لم نشهد عاماً فيه ازدياد بحالات قتل النساء كالعالم 2020، حيث كان في العام 2019 رصد حالات القتل 21 حالة، في حين في العام 2020 وصل العدد لـ 37 حالة، وهذا الرقم هو الأعلى منذ سنوات الرصد لقتل النساء".⁸³

كما أن طبيعة الحالة التي فرضت على النساء العاملات خلال فترة الإغلاقات، أدت إلى انتهاكات كبيرة جداً لها علاقة بالعنف المزدوج، بمعنى أن المرأة تعمل في المنزل وتتابع مسؤولياتها المنزلية وأطفالها بالإضافة إلى أن كل العائلة تتجمع في المنزل، حصل العديد من الحالات التي تم تعنيفها داخل المنزل بالإضافة إلى تعنيفها من المشغل وصاحب العمل بالتحديد فيما يتعلق بالعنف الاقتصادي. حتى الاتصال والتواصل لم يكن في أي وقت مسموح فيه، لكنهم أتاحوا لأنفسهم - أي المشغلين - التواصل مع العاملات في أي وقت خلال هذه الفترة. بالإضافة إلى ذلك كان يوجد عاملات يجبرن على الدوام داخل العمل (داخل المنشأة) وفقاً لطبيعة العمل، بالرغم من أن المدارس مغلقة والحضانات، بالتالي اضطرن لترك أطفالهن في المنزل.⁸⁴

يمكن القول أنه تم تفرغ الحالة العامة على النساء، حتى الوضع الاقتصادي للرجال العاملين انعكس سلباً على النساء. وإذا ما تناولنا بعض الحالات الاجتماعية كبعض النساء المطلقات واللاتي يسكن لدى أهاليهن، اعتبر بعض أهالي النساء أنهن وأولادهن عبئاً على العائلة في ظل تردي الأوضاع الاقتصادية الناجمة عن الجائحة، وهو ما أدى إلى وجود حالة من التعنيف اللفظي على الأقل.⁸⁵

هناك بعض القضايا الحساسة التي لا تثار مجتمعياً، المسألة حساسة فيما يتعلق بأنواع الاستغلال الجسدية على سبيل المثال، ليس من السهل على النساء الفلسطينيات الحديث عن هكذا مسائل، إلا أنه تم أنه تم رصد حالات استغلال جنسي، ربما هذه المسألة لأول مرة تثار في الحديث عن كورونا والجائحة والاستغلال الحاصل، لكن تم رصد حوالي

⁸³ - من مقابلة نبيل دويكات، ذكرت سابقاً.

⁸⁴ - من مقابلة إيمان أبو صلاح، ذكرت سابقاً.

⁸⁵ - من مقابلة بسمة البطاط، ذكرت سابقاً.

40 حالة في محافظات مختلفة تم استغلالهم جنسياً، وما تم الإفصاح عنه معلومات ضئيلة جداً، لكن ما خفي لربما أكبر بكثير من مجرد المعلومات الضئيلة التي تم الإفصاح عنها.⁸⁶

ضعف الحركة النقابية وتغافل مركز المسؤولية عن حماية النساء العاملات

ما كشفه انتشار الوباء هو ضعف الكثير من الأطر الجماهيرية والنقابية التي تحاول ان تكون قائدة القطاع العمالي في العالم ومن بينها فلسطين طبعاً. فالكثير لم يقودوا مطالب هذه الحركة، بل قاموا بدور الوسيط بين الطرفين (المشغل والعامل).

على صعيد الضفة الغربية وقطاع غزة، وفي الحديث عن العمل النقابي الفعلي، يمكن القول أنه بالأساس ضعيف جداً، خصوصاً بالقضايا التي تتعلق بعمل المرأة، لو كان العمل النقابي فعلاً موجود على الأرض لما رأينا حجم الانتهاكات التي حصلت. على سبيل المثال، قانون الحد الأدنى أقر منذ سنوات إلا أنه لا يطبق، وبتنا نتحدث عن زيادة في الحد الأدنى للأجور لكن حتى القانون القديم هو غير مطبق.⁸⁷

حاولت الحركة النقابية بعد دخول الجائحة على الضفة الغربية وقطاع غزة وبدء فترة الإغلاقات المتابعة عن كتب كافة القضايا، كان يتم تقديم المساعدات سواء على صعيد الوقاية مثل الكمادات والمعقمات بالحد المعقول، ومتابعة قضايا العمال عبر الحواجز الاحتلالية، بالإضافة إلى متابعة وسائل النقل وسبل الحماية من العدوى، والزيارات الميدانية وخاصة للعاملين والعاملات في قطاع السياحة والنقل والغزل والنسيج من أجل رصد واقع العاملين فيها.⁸⁸

وبإقرار من ممثلي الاتحاد العام، لم يكن هنالك متابعة لكافة القضايا، إذ كان هنالك ضغط هائل من رأس المال على الحكومة، وهذا أضعف بشكل أو بآخر عمل النقابات، وتم التعامل مع العاملين والعاملات على أنه من الممكن استغلالهم/ن. على سبيل المثال حاول اتحاد النقابات أن يوزع استمارات على قطاع الغزل والنسيج وقطاع رياض الأطفال، لكن بعد عملية الفرز في وزارة العمل، لم يحصل الاتحاد على أي معلومات حول ما حصل بعد ذلك من

⁸⁶ - من مقابلة عائشة حموضة، ذكرت سابقاً.

⁸⁷ - من مقابلة بسمة البطاط، ذكرت سابقاً.

⁸⁸ - من مقابلة إيمان أبو صلاح، ذكرت سابقاً.

توزيع المبالغ المرصودة للإغاثة، بالإضافة إلى أنه وبكل تأكيد لم تكن هذه المبالغ مساعدة بشكل كبير للمتضررين والمتضررات، حتى المواد الإغاثية والتموينية هي لا تعيل أسر، هذا تتحمل مسؤوليته الحكومة لا النقابات فقط.⁸⁹

هناك تراجع في العمل النقابي وضعف وهشاشة، هناك ضعف في جميع آليات العمل، وعلينا ألا ننسى أن الثقة غائبة بين الطبقة العاملة والاتحادات النقابية، يجب على الحركة النقابية أن تعيد رؤيتها وبناءها الداخلي لتعمل لصالح الطبقة العاملة بشكل أفضل.⁹⁰ وأكبر دليل على ذلك، أن الأفراد ينتسبون للنقابات في حال أرادوا تأمين صحي لكن دون ذلك لا يوجد تواصل ما بين العمال والنقابات، وخلال فترة الجائحة كان أبرز امتحان لعمل النقابات هو الاتفاق الثلاثي بين أطراف الإنتاج الثلاثة، والذي يتمحور حول نصف الراتب لفترة شهرين (آذار ونيسان من العام 2020)، ولم يتحقق أي إنجاز في هذا الملف بل تم انتهاك الحقوق ولم يلتزم به المشغلون، في حين كان من المفترض أن يحمل القطاع الأكبر القطاعات الصغرى، لكن تم توزيع ذلك على الجميع بالتساوي (هنا نلاحظ غياب عدالة عالي).⁹¹

فشلت النقابات في الاختبار الذي واجهته في فترة الجائحة، فالاتفاق الذي حصل في شهر آذار ونيسان على دفع نصف الرواتب بحد أدنى 50% من الراتب وألا يقل عن 1000 شيقل لم يتم الالتزام به، كما وتم تسريح آلاف العاملات من العمل، هذه من الانتهاكات التي تعرضت لها النساء. كان يوجد أيضاً حالات تم رصدتها لتوقيع النساء على مخالصات من العمل، وهذه المخالصة لا تحفظ حقوق النساء العاملات، وتقر على إنهاء خدمات وتسريحهن من العمل مع الإقرار بأنهن أخذن كامل حقوقهن مع العلم أن بعضهن كن قد عملن لأكثر من 10 سنوات تعمل في عملها، وإذا ما تم تسريحها ستقوم بالمطالبة بأتعابها، بالتالي تم التوقيع على تسوية من أجل التوقيع على مخالصات، بالرغم من أن الاتحاد حاول قدر الإمكان بتقديم النصيحة حتى لا تذهب النساء باتجاه التوقيع (الذي يشمل أن العاملة قد أخذت كافة مستحقاتها)، إلا أن الخوف من الفقر والبطالة أدى لاستغلال النساء وإجبارهن على التوقيع على مخالصات، والبدء بعقود جديدة والعقد بدايته ليس سنة كاملة بل العمل لمدة 9 أشهر.⁹² نسبة عالية جداً من العاملات قمن بالتوقيع على

⁸⁹- المصدر السابق.

⁹⁰- المصدر السابق.

⁹¹- من مقابلة بسمه البطاط، ذكرت سابقاً.

⁹²- من مقابلة إيمان أبو صلاح، ذكرت سابقاً.

هذه المخالفات بالرغم من التنويه والإشارة لهن أن توقيعهن لهذه المخالفات تحت الإلحاح وفي ظل حالة الطوارئ الموجودة هي مسألة ليست شرعية وغير مقبولة وغير مصدق عليها من قبل القانون، ففي حالة الطوارئ توقفت كل المحاكم والقضايا ورفعها، هذه كانت مشكلة كبيرة جداً.⁹³

كان هناك محاولات حثيثة لتحديد النقابات والاجساد الحقوقية الأساسية، لكن رغم ذلك حاول جرت محاولات من قبل الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين منذ بدء الجائحة لوقف عمليات الفصل التعسفي بحجة سوء الأوضاع الاقتصادية، وعدم استغلال المادة 41 من قانون العمل. كما قام الاتحاد بالكشف عما كان يقوم به الاحتلال من القاء العمال المصابين بكورونا على الحواجز العسكرية دون علاج، وقام الاتحاد بحملات توعية وتوزيع مواد التعقيم على العمال خلال توجههم لأعمالهم، وشارك الاتحاد بدعم "صندوق وقفة عز" لمساعدة الأسر الفقيرة ببلغ 5 مليون شقل. لكن وبكل تأكيد هذا بالطبع غير كافٍ، لأن دور النقابات هو النضال من أجل انتزاع حقوق العمال والنضال ضد سياسات الحكومة التي تقف باستمرار لجانب اصحاب العمل ورأس المال على حساب العمال والنقابات.⁹⁴ كما أن بعض النساء العاملات اللاتي لديهن مخططة أو بعض المشاغل الصغيرة، قدمن لطلب تعويضات من الغرف التجارية وقدمن لصندوق "وقفة عز"، هؤلاء دخلن في دوامة تقديم الطلبات والإجراءات لكنهن في نهاية المطاف لم يحصلن على تعويضات. كان هنالك مبادرة أطلقها طاقم شؤون المرأة لحماية رياض الأطفال وإرسال قائمة للتنمية الاجتماعية من أجل الحصول على تعويضات لرياض الأطفال، لكن لم يحصل الطاقم على أي معلومات حول ما إذا كانت هذه الجهات كانت قد استفادت من "صندوق وقفة عز".⁹⁵

يمكن اختزال دور الحركة النقابية بثلاثة أبعاد كانت كالآتي⁹⁶:

البعد الأول هو فتح دوائر على مستوى المحافظات جميعها لتلقي الشكاوى، عبر جهتين، جهة تتلقى الشكاوى التي تتعلق بعدم دفع الرواتب واحتساب الاجازات السنوية من السنة التي يليها أو خصم من الراتب نتيجة الغياب بسبب

⁹³- المصدر السابق.

⁹⁴- من مقابلة عائشة حموضة – ذكرت سابقاً.

⁹⁵- من مقابلة نائشا الخالدي – مديرة طاقم شؤون المرأة. أجريت المقابلة في تاريخ 14.08.2021

⁹⁶- من مقابلة عائشة حموضة – ذكرت سابقاً.

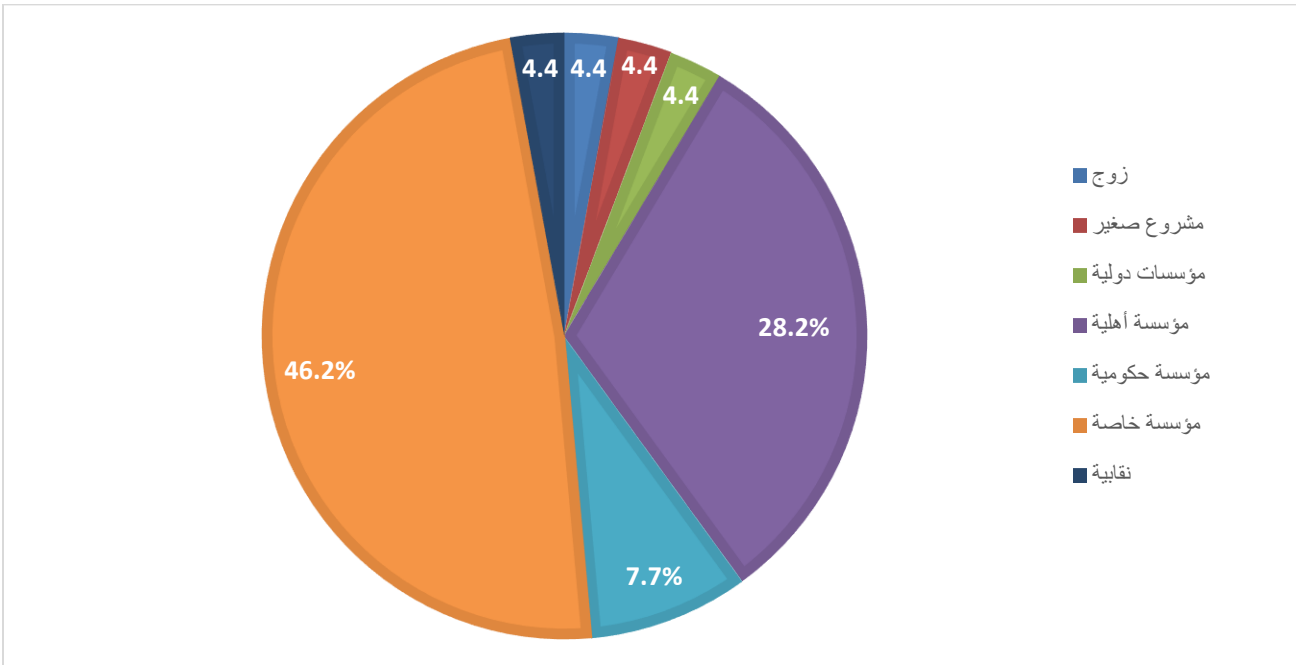
الإصابة بكورونا. أما الجهة الثانية عقد لقاءات إعلامية واسعة والإعلان عن الأرقام المجانية (3 أرقام مجانية) لرصد جزء كبير من الشكاوى، المسألة الأخرى أننا وقعنا اتفاقية لفتح حوار ما بين الاتحاد والقطاع الخاص والوزارة على مستوى الوطن، والتي لم يلتزم بها القطاع الخاص. تم انتزاع قرار من مجلس الوزراء بأن تتشكل لجان رباعية في كل محافظة لاستلام هذه الشكاوى في ظل الطوارئ، لأنه فعلياً وزارة العمل سقطت صلاحياتها كضابطة عدلية، بالتالي تم تشكيل اللجان في كل محافظة لاستلام الشكاوى، وتم استلام الشكاوى في كل محافظة وكانت تتراوح الشكاوى ما بين 1000 إلى 2500 وفقاً لكل محافظة ما بين حل الإشكاليات أو رصدها أو على الأقل تحقيق وتحصيل جزء من الحقوق المنتهكة.

البعد الثاني كان له علاقة بالعمال في الداخل، والتي كانت نقاط العمل فيه على الحواجز الاحتلالية، وانصب جل العمل على توزيع المعقمات والكمادات وإعطاء إرشادات للعمال عبر المعابر، والتي كانت عبر كافة المعابر على مستوى الضفة، حيث تم تشكيل فرق كانت موجودة في كل ليلة بلقاءات مع العمال والعاملات حتى ترصد ما هي طبيعة الانتهاكات، بجانب ذلك تم رصد الانتهاكات الصارخة تجاه العمال. تم رفع شكوى لل ITUC بأهمية دفع رواتب للعمال الذين تعطلوا عن العمل لأنه فعلياً هؤلاء عمال نظاميين في داخل الأراضي المحتلة، يقطع من رواتبهم لغايات الحماية الاجتماعية أو التي كان يجب أن تدفع للعمال كرواتب، وحاول الاتحاد بكافة الطرق أن يتم الدفع بشكل جزئي وليس للجميع، بالإضافة إلى أهمية تطعيم جميع العمال.

البعد الثالث تم عقد سلسلة اجتماعات مع مجلس الوزراء، ولاحقاً تم الاتفاق على تشكيل صندوق وقفة عز بقرار من مجلس الوزراء، الذي دفع الاتحاد فيه 5 مليون شيقل من صندوق الاتحاد وتم صرف 4 مليون شيقل وزعت على شكل سلال غذائية (مما اعتبره عمل عشوائي لأنه كان الهدف منه هو أن تكون داعمة لوجود صناديق تحقق الحد الأدنى من الكرامة للأفراد). فعلياً عملنا عبر هذا الصندوق لكن لم ندخل في توزيع العمال، كما أن الحكومة لم تدفع الالتزامات عليها مما جعل هناك عجز في الصندوق ولم يقدم الصندوق علاج نوعي وجوهري إنما كانت مساعدات عشوائية وأنية. في جانب آخر، كان هنالك تراجع لمفتشي وزارة العمل بعد العودة للعمل من أجل الحفاظ على العامل.

كشفت نتائج الاستبانة التي وزعتها جمعية أصالة أن 83.2% من المبحوثين/ات عبروا/ن أنه لا يوجد أي جهة كانت قد أسندت أو ساعدت النساء المتضررات، في حين أفاد 16.8% أنهم/ن يعرفون عن جهة قدمت مساعدات. وكانت النسب قد وزعت حول الجهات التي قدمت مساعدات كالآتي: 46.2% قالوا بأن الجهة التي قدمت مساعدة هي مؤسسة خاصة، و28.2% قالوا بأن مؤسسات أهلية قدمت المساعدة، في حين عبر 7.7% فقط عن أن الحكومة قد قدمت أي نوع من أنواع المساعدة، وتوزعت باقي النسب بين المساعدات عن طريق العائلة كالزواج أو نقابات أو مؤسسات دولية (انظر/ي الشكل رقم 8).

الشكل رقم (8): موقف المبحوثين/ات حول الجهات التي قدمت مساندة ودعم للمتضررات من النساء العاملات



وعند سؤالهم/ن عن طبيعة المساعدات التي قدمت، كانت النتائج بالتدرج* أن 48.7% من المساعدات كانت نقدية، 41% طرود غذائية، يضاف على ذلك 38.5% أدوات تعقيم ومنظفات، 15.4% فقط استشارات قانونية، وتوزعت باقي أشكال المساعدات بين المساعدة في تسويق منتجات النساء والدعم النفسي.

* تم اختيار أكثر من إجابة وفقاً للأولويات التي رآها المبحوثين/ات.

أما على صعيد اللجان الشعبية للحماية والرصد في المناطق المختلفة، عبر/ت 70.7% من المبحوثين والمبحوثات بعدم مشاركة النساء في إطار منطقتهم ضمن عمل اللجان المسؤولة عن التنسيق والإسناد في وقت الطوارئ والإغلاقات التي صاحبت الجائحة، ويرى/تري 83.6% أن النساء ما زلن يعانين من أثر الجائحة على عملهن.

كشفت النتائج عن أن أبرز القطاعات المتضررة هي قطاع السياحة وقطاع رياض الأطفال ومشغل التطريز ومكاتب الخدمات. لكن من المهم جداً التذكير بأن النتائج أيضاً وضحت بأن هذه القطاعات لم تكن قبل الجائحة تحصل النساء فيها على حقوقهن كاملة، من حيث الالتزام بالحد الأدنى للأجور والحقوق الأساسية وفقاً لقانون العمل كالإجازات السنوية وساعات العمل والإجازات المرضية. إن تهرب المشغلين من تطبيق قانون العمل واستغلالهم لمواد القانون كالمادة 41 في قانون العمل والمادة 32 والمادة 38، والتفاف المشغلين حول تطبيق العديد من مواد القانون. هذا يستدعي مجموعة من التدخلات التي من الممكن ترجمتها كآتي:

- تعتبر النقابات الجسد الحامي للعمال في الضفة الغربية وقطاع غزة، ولا يقتصر دور النقابات على زيادة الوعي وعلى تسجيل العاملين والعاملات لدواعي التأمين الصحي فقط، بل يجب على الأجساد النقابية أن تقاتل من أجل حقوق العمال التي نص عليها قانون العمل، ولا يكفي تقديم مساعدات إغاثية أيضاً في وقت الجائحة كمبلغ 5 مليون شيقل لصندوق "وقفه عز" وتقديم طرود غذائية، هذا في الحقيقة ليس دور النقابات، بل يجب أن تعمل النقابات على توفير قاعدة حماية اجتماعية للعاملات.
- من غير المعقول أن تكون وزارة العمل طرفاً في اتفاق أطراف الإنتاج الثلاثة ولا يتم احترام الاتفاق من قبل المشغلين، إذ لم يلتزم الآلاف من المشغلين بالاتفاق، مما يعكس هشاشة دور وزارة العمل في فرض رؤيتها والتوجه الوطني الذي اتفق عليه أطراف الإنتاج الثلاثة. يجب على وزارة العمل أن تراجع سياستها، وتسيطر على سلطة رأس المال الآخذة بالتوسع، فالجهات التنفيذية ومراكز المسؤولية من المفترض أن تنظم سير المسائل الحقوقية فيما فيه مصلحة للمواطنين والمواطنات، لا أن تكون يد رأس المال ملفوفة على رقبة مراكز المسؤولية. كما ويجب على الحكومة الفلسطينية أن تراعي أنه لا يمكن لوزارة العمل أن تعمل بقدرة مفتشين

عدددهم حوالي 130 مفتش لحوالي 150,000 منشأة في الضفة الغربية وقطاع غزة،⁹⁷ يجب على مقري السياسات ومعدّي الموازنات الأخذ بعين الاعتبار أن هذه الأرقام لا يمكن أن ينجم عنها أي عملية رقابة وتطبيق لحقوق العاملين ولا المعاملات.

تخوفات من إعادة السيناريو

الإشكالية الحاصلة في فترة الجائحة والتي تتعلق بالحقوق المهضومة للنساء العاملات، هي نتاج سنوات سبقتها من التهميش وهضم حقوق النساء العاملات أيضاً، وهي تعكس ضعف الحركات النقابية والحقوقية في الحفاظ على حقوق العاملات ليحظين بحماية اجتماعية وقانونية. وبالرغم من أن الإشكاليات زادت والانتهاكات زادت صحيح بعد جائحة كورونا، لكن لا يمكن إنكار أنه وقبل كورونا أيضاً الواقع كان سيء جداً.⁹⁸ إن التخوف الحقيقي هو بأن تكون الجهة الوحيدة التي أخذت دروس مستفادة في هذه المحنة هم المشغلون الذين استغلوا الجائحة كحدث، حيث أتاحت الجائحة فرصة للمشغلين باستغلال العاملين والعاملات، وما زالت الانتهاكات تمارس حتى اليوم وهي بازدياد (بعد أكثر من سنة على دخول الجائحة للضفة الغربية وقطاع غزة)، وهذا ليس فقط على صعيد الشركات بل أيضاً في قطاع الخدمات العامة، العاملات لدى المحامين والأطباء وغيرهم، بالإضافة إلى الشركات.⁹⁹ الاتجاه لدى مجموعة كبيرة من المشغلين بعد الجائحة، بأن يقوموا بصياغة عقود جديدة بطريقة تكون لصالح المشغل أكثر من صالح العامل، وبالتالي يكون المشغلين في هذه الحالة هم الأكثر حرصاً وتعلماً على حساب الفراغ الذي تركته مراكز المسؤولية الأخرى وأطراف الإنتاج الأخرى.¹⁰⁰

التخوف الحقيقي لدى معظم الفاعلين في الحقل النقابي والحقل الحقوقي النسوي، هو أن تعاد التجربة وتكون أقسى على النساء العاملات عما حدث في التجربة الأولى، وهذا لا يتعلق بالجائحة فقط، بل يتعلق أيضاً بأي حدث طارئ من

97- هذا الرقم المحدث من مداخلة شاهر سعد – رئيس اتحاد نقابات عمال فلسطين، خلال جلسة حوارية بعنوان "الوصول لبينة عمل آمنة للعاملات في فلسطين" والتي عقدتها وزارة شؤون المرأة وتم استضافة مراكز المسؤولية: وزارة العمل، وزارة الاقتصاد، اتحاد نقابات عمال فلسطين. عقدت في تاريخ 09.11.2021

98- من مقابلة خولة عليان، ذكرت سابقاً.

99- من مقابلة إيمان أبو صلاح، ذكرت سابقاً.

100- المصدر السابق.

الممكن أن يعيق تطبيق قانون العمل على أرض الواقع، لأن الانتهاكات وهضم الحقوق وحتى العنف ممارس على النساء العاملات من قبل الجائحة، وجاءت الجائحة وزادت ذلك وكشفته بشكل واضح، ولم يتم علاج الإشكاليات المرتبطة به.

قطاع غزة: الحلقة المغيبة دائماً

كشفت مخرجات المجموعة البؤرية التي عقدت مع المبحوثات من قطاع غزة أن الحالة في قطاع غزة كان فيها نوع من الضبابية العالية خلال فترة الجائحة، حيث أن كثرة الحروب على القطاع وتصعيدات حكومة الاحتلال على القطاع جعلت هنالك خلط ما بين المتضررين من الإغلاقات على أثر حالة الطوارئ في ظل انتشار كوفيد - 19 في القطاع. سجلت أول حالات إصابة بفايروس كوفيد - 19 في قطاع غزة في شهر 22 آذار من العام 2020 (تسع إصابات)، وما بين الموجة الأولى والثانية والثالثة، كان قد وصل عدد الإصابات في شهر نيسان من العام 2021 حوالي 11,237 إصابة خلال أسبوع.¹⁰¹ وفي هذا الوقت بالتحديد، كانت الأحداث تتصاعد في القدس بعد الاعتداءات الصهيونية المستمرة على المقدسيين خصوصاً في شهر رمضان من العام 2021، حيث منع المقدسيون من التواجد في شوارع القدس وبدأت عمليات التضييق عليهم من قبل حكومة الاحتلال، وصاحب ذلك عدة اقتحامات للمستوطنين لباحات الأقصى.¹⁰² دخلت فصائل المقاومة في عملية ردع للاحتلال ولسياساته العنصرية تجاه الفلسطينيين المقدسيين في الأيام العشرة الأخيرة من شهر نيسان 2021، وفي تاريخ 10 أيار، بدأت الحرب على قطاع غزة.¹⁰³

أفادت المبحوثات أن هذه الحالة، خلقت نوعاً من الضبابية حول المتضررات في أعمالهن من الجائحة كجائحة أم من الحرب على القطاع وتصعيد حكومة الاحتلال، وهو ما أدى إلى غياب بيانات واضحة حول النساء المتضررات في عملهن على أثر الجائحة.¹⁰⁴ كما أن عملية التدخل فيما يتعلق بالتعافي من الأثر الاقتصادي للجائحة على العاملين

¹⁰¹- الموقع الإلكتروني كورونا فلسطين. "الوضع الوبائي في قطاع غزة". انظر/ي الرابط التالي: <https://bit.ly/3H6ixV2>

¹⁰²- الموقع الإلكتروني لوكالة الأناضول. "عدوان إسرائيل 2021 على غزة.. تسلسل زمني". نشر في تاريخ 21.05.2021. انظر/ي

الرابط التالي: <https://bit.ly/3mVy028>

¹⁰³- المصدر السابق.

¹⁰⁴- من مخرجات المجموعة البؤرية لقطاع غزة. أجريت في تاريخ 28.09.2021

والعاملات في القطاع لم يكن واضحاً بالنسبة للمبحوثات، لأنه لم يكن مفهوماً إذا ما كانت هذه المساعدات تتم من أجل التخفيف من آثار الحرب أم لأجل الكورونا.¹⁰⁵ وكانت الجائحة كما ذكرنا سابقاً قد وصلت ذروتها في شهر نيسان 2021 في قطاع غزة، وهو ذات الشهر الذي بدأت به الأحداث بالتصاعد.

بالإضافة إلى ذلك، لا يوجد لدى الأجساد النقابية في الضفة الغربية أي معرفة حول عدد المتضررات في قطاع غزة من النساء العاملات، إذ لا يوجد تنسيق وتوافق ما بين النقابات في الضفة الغربية وقطاع غزة، ويوجد نقص حاد في المعلومات حول العاملات والمتضررات منهن في قطاع غزة.¹⁰⁶

لكن من الجدير بالذكر، أن المبحوثات في المجموعات البؤرية، واللاتي يعملن بمشاريع صغيرة خاصة بهن بالمجمل، أدركن في لحظة ما أن هنالك إشكالية ناجمة في عملية الإنتاج على مستوى مشاريعهن، حينما بدأت بعض المواد الخام المستخدمة في عملية الإنتاج بالاختفاء من السوق، والتي توقف حضورها لأن عملية التجارة تأثرت بحكم الجائحة، سواء على الصعيد المحلي في القطاع أم من خلال الحواجز الاحتلالية والموردين الصهاينة الذين توقفوا أيضاً عن العمل خلال فترة الإغلاقات في الكيان.¹⁰⁷

ومن المثير للاهتمام أن المبحوثات أشرن في حديثهن عن خلق أنماط جديدة للعمل على صعيد القطاع، حيث بات هنالك توجه عالي جداً نحو التسويق الإلكتروني، مما دفعهن لتعلم واكتساب مهارات جديدة والتي من خلالها قمن بتسويق منتجاتهن، وهي مسألة صاحبت بروز شركات التوصيل التي لم يتوقف عملها خلال فترات فرض الإغلاقات في قطاع غزة.¹⁰⁸

¹⁰⁵- المصدر السابق.

¹⁰⁶- من المقابلات الميدانية الفردية.

¹⁰⁷- المصدر السابق.

¹⁰⁸- المصدر السابق.

الخاتمة

تكشف الدراسة أن الخلل في التعامل مع المسائل الحقوقية وحماية النساء العاملات هي مسألة بنيوية، حيث كانت النساء تعاني مسبقاً من انتهاك لحقوقهن وتجاوزات صارخة في ذلك، وكانت هذه المسألة تتراكم خلال السنوات السابقة دون تحرك حقيقي من قبل الجهات النقابية والمؤسسات النسوية ومراكز المسؤولية، ولربما يوجد بعض التفسيرات المتعلقة بضعف هذه الأجساد، لكن إغفال ذلك أدى إلى استباحة عشرات آلاف النساء العاملات خلال فترة الجائحة بحجة الأزمة المادية.

إن التخوف الحقيقي يمكن في مستقبل العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة، خصوصاً فيما يتعلق بالفئات المهمشة كالنساء وكبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة، حيث ان التهاون مع الاستغلال وجعله مستساغ يمهد لمسائل خطيرة جداً، تدفع إلى تجاوز وانتهاك الحقوق الإنسانية الأساسية لا قانون العمل فقط، وهو ما حصل فعلاً خلال فترة الجائحة مع بعض النساء العاملات.

وبالرغم من أن هذه الأزمة هي أزمة عالمية (مع تفاوت التهميش)، إلا أنه وفي الحالة الفلسطينية بالتحديد المطلوب هو حماية الأفراد بشكل أكبر، وخصوصاً الفئات المهمشة، حتى لا يكون هذا التهميش والاضطهاد مركباً تحت الاحتلال في ظل المطالب الوطنية بصمود الأفراد لمواجهة الاحتلال الإسرائيلي ومشروعه، حيث أن الحقوق الاجتماعية والاقتصادية لا تنفصل بتاتاً عن الحقوق السيادية والسياسية في مسار تحرير الإنسان.

لا بد من توحيد الجهود والعمل بين الجهات المختصة ومراكز المسؤولية لتعمل على الارتقاء بواقع النساء العاملات، خصوصاً اللاتي يقعن في الحيز الأكثر تهميشاً كالنساء العاملات في القطاع غير المنظم والنساء العاملات في القطاعات التي تعتبر فيها الأجور دون الحد الأدنى، مما سيشجع العاملات الفلسطينيات ويزيد ثقتن بواقع التشغيل الفلسطيني مستقبلاً.

المصادر والمراجع

- الأمم المتحدة – إدارة التواصل العالمي. "موجز للسياسات: أثر مرض فيروس كورونا لعام 2019 (كوفيد-19) على النساء والفتيات. انظر/ي الرابط التالي: <https://bit.ly/2G8uizL>
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. "المرأة والرجل في فلسطين: قضايا وإحصاءات 2021". تشرين أول، 2021.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. "د. عوض، تستعرض أوضاع المرأة الفلسطينية عشية يوم المرأة العالمي، 2021/03/08". انظر/ي الرابط التالي: <https://bit.ly/3ByLAfZ>
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. "الإحصاء الفلسطيني يستعرض أوضاع السكان في فلسطين بمناسبة اليوم العالمي للسكان". 11 تموز 2020، انظر/ي الرابط التالي: <https://bit.ly/39aRFTb>
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. "الإحصاء الفلسطيني يعلن النتائج الأولية لمسح القوى العاملة، دورة الربع الأول (كانون ثاني – آذار 2020)". انظر/ي الرابط التالي: <https://bit.ly/3kZL16W>
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. "الإحصاء الفلسطيني يعلن نتائج مسح القوى العاملة، دورة الربع الثاني (نيسان – حزيران 2020)". انظر/ي الرابط التالي: <https://bit.ly/34cqICh>
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. "د. علا عوض، رئيسة الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني تستعرض الواقع العمالي في فلسطين لعام 2020 بمناسبة اليوم العالمي للعمال". نشر في تاريخ 49 نيسان 2021. انظر/ي الرابط التالي: <https://bit.ly/3xLsv9z>
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. "د. عوض، تستعرض أوضاع المرأة الفلسطينية عشية يوم المرأة العالمي، 2020/03/08". انظر/ي الرابط التالي: <https://bit.ly/3jeVBqi>
- الموقع الإلكتروني كورونا فلسطين. "الوضع الوبائي في قطاع غزة". انظر/ي الرابط التالي: <https://bit.ly/3H6ixV2>
- الموقع الإلكتروني لوكالة الأناضول. "عدوان إسرائيل 2021 على غزة.. تسلسل زمني". نشر في تاريخ 21.05.2021. انظر/ي الرابط التالي: <https://bit.ly/3mVy028>
- الطيبي، مريم وآخرون. "تقرير خاص: تأثير أزمة كوفيد - 19 وتدابير الاحتواء على النساء العاملات الفلسطينيات في الضفة الغربية بما فيها شرقي القدس وقطاع غزة". فلسطين: مركز الديمقراطية وحقوق العاملين. آب 2020.
- محمد، جبريل ورنيم لداوية. "أثر كورونا على الوضع الاقتصادي، الاجتماعي والنفسي لنساء القدس". رام الله: اتحاد لجان المرأة الفلسطينية. 2020
- شبكة العمل الجندري للسلام والأمن (Gaps – UK). "الحاضر والمستقبل: المساواة بين الجنسين والسلام والأمن في عالم كوفيد - 19". يناير 2021، ص2. أنظر/ي الرابط التالي: <https://bit.ly/36HpyuN>

- منظمة العمل الدولية. "أثر وباء كوفيد - 19 على سوق العمل في الأرض الفلسطينية المحتلة (تقييم نموذج التوقعات الاقتصادي)". أيلول 2020.

- حلقة إذاعية بثت على فضائية فلسطين. "مقابلة أجريت مع علا عوض (رئيسة الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني) ضمن برنامج ملف اليوم". بثت في تاريخ 2 نيسان 2020. انظر/ي الرابط التالي:

<https://bit.ly/30fbfL6>

- Deloitte global. "Understanding the pandemic's impact on working women". 2020
- Gaddis, Isis and Miriam Muller and Nieves Carmen de Paz. "Gender and COVID-19: What have we learnt, one year later?". World Bank Group – Poverty and Equity Global Practice. June 2021, page 2. Please check the following link: <https://bit.ly/2UsNSgl>
- International Labour Organization. "COVID-19 and the world of work". Second edition, Updated estimates and analysis. 7 April 2020. Please check the following link: <https://bit.ly/3i97cpv>
- International Labour Organization. "Women and men in the informal economy: A statistical picture". Third edition, 2018. Please check the following link: <https://bit.ly/2G8WJO2>
- McKinsey & Company. "Seven charts that show COVID-19's impact on women's employment". March 8, 2021. Check the following link: <https://mck.co/3wu3TAn>

المقابلات الميدانية

- مقابلة عائشة حموضة - مسؤولة وحدة النوع الاجتماعي في الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين وعضو فريق التفاوض في القضايا والحقوق التي وقعت خلال أزمة كورونا. أجريت في تاريخ 11.07.2021

- مقابلة نتاشا الخالدي - مديرة طاقم شؤون المرأة. أجريت المقابلة في تاريخ 14.08.2021

- مقابلة نبيل دويكات - مسؤول دائرة الضغط والمناصرة والإعلام في مركز المرأة للإرشاد القانوني. أجريت في تاريخ 05.09.2021

- مقابلة إيمان أبو صلاح - ناشطة في العمل النقابي والنسوي وعضو مكتب تنفيذي في اتحاد نقابات عمال فلسطين وعضو هيئة نقابية في نقابة النقل والمواصلات. أجريت المقابلة في تاريخ 2021/08/09

- مقابلة خولة عليان - عضو اللجنة التنفيذية في الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين. أجريت المقابلة في تاريخ 24.08.2021

- مقابلة بسمة البطاط - مديرة جمعية النجدة الاجتماعية لتنمية المرأة. أجريت المقابلة في تاريخ 09.08.2021

المجموعات البؤرية

- المجموعة البؤرية الأولى الخاصة بالصفة الغربية. أجريت في تاريخ 19.09.2021
- المجموعة البؤرية الثانية الخاصة بالصفة الغربية. أجريت في تاريخ 05.10.2021
- المجموعة البؤرية الخاصة بقطاع غزة. أجريت في تاريخ 28.09.2021