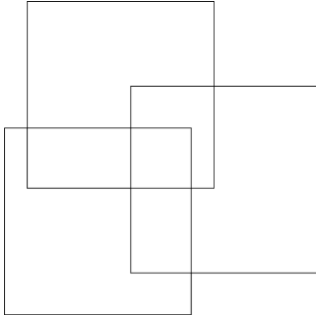




منظمة
العمل
الدولية

تقييم قطاع العمل المنزلي في محافظات الضفة الغربية



المكتب الإقليمي للدول العربية

تقييم قطاع العمل المنزلي في محافظات الضفة الغربية

يستند إلى بحث أجراه عامر س. ماضي

أيار/مايو ٢٠١٧

منظمة العمل الدولية
المكتب الإقليمي للدول العربية

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالاستنساخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب المطبوعات في منظمة العمل الدولية (الحقوق والأذونات/التراخيص)، مكتب العمل الدولي، CH-1211 Geneva 22، سويسرا، عبر البريد الإلكتروني: rights@ilo.org والمكتب يرحب بهذه الطلبات.

ويجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ أن تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع www.ifrro.org للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

تقييم قطاع العمل المنزلي في محافظات الضفة الغربية / منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية. – بيروت: منظمة العمل الدولية، ٢٠١٧

ISBN 9789226307162 (web pdf)

منظمة العمل الدولية/المكتب الإقليمي للدول العربية

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة بها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما إن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على المطبوعات والمنتجات الرقمية الصادرة عن مكتب العمل الدولي من خلال زيارة موقعنا على العنوان: www.ilo.org/publns.

وللحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية، الاتصال على العنوان التالي: www.ilo.org/arabstates

قائمة المحتويات

٧	تقديم
٨	ملخص تنفيذي
١٠	مقدمة
١٢	منهجية الدراسة
Error! Bookmark not defined.	الاطار القانوني الذي ينظم العمل
١٣	حقوق العمال المنزليين والإطار العالمي للحقوق
١٦	العمال المنزليون والقانون في الأرض الفلسطينية المحتلة
١٧	وكالات الإستخدام الخاصة والعمال المنزليون
١٧	العمل في المستوطنات الإسرائيلية تحت القانون الإسرائيلي
Error! Bookmark not defined.	الملف الديموغرافي والاجتماعي والاقتصادي لعمال المنازل والمشغلين
١٩	الملف الديموغرافي والاجتماعي والاقتصادي لعمال المنازل
٢٤	الملف الديموغرافي والاجتماعي والاقتصادي للمشغلين
٢٧	ممارسات توظيف عمال منزليين
٢٧	محفزات دخول القطاع
٢٧	تحديات يواجهها العمال في إيجاد فرص عمل
٢٧	ترتيبات التوظيف
٢٨	توجهات العمال المنزليين حول وكالات الإستخدام
٢٨	آراء المشغلين حول وكالات الإستخدام
٣٠	آراء حول علاقة العمل
Error! Bookmark not defined.	ترتيبات التعاقد
٣١	وجود عقود عمل مكتوبة والآراء حولها
٣٣	إنهاء الخدمة، والفصل من العمل والأمن الوظيفي
٣٣	الإجازات المرضية، وأيام الراحة، والعطل الرسمية، وإجازة الأمومة
٣٤	التأمين الصحي وإصابات العمل
٣٦	منظور وحجم العمل
٣٦	وقت وحجم العمل
٣٧	تعيين المهام

المهام التي تتطلب جهداً جسدياً والمهام الخطرة	٣٨
عدم اكمال المهام	٣٩
الظروف المعيشية	٣٩
الإساءة الجسدية واللفظية	٤٠
آليات حل النزاعات والتظلمات	٤٠
الممارسات الخاصة بدفع الاجور والتعويضات	٤١
كيفية وممارسات دفع الأجور	٤١
آراء حول المنافع العينية	٤٣
تعويض مقابل ساعات العمل الإضافية	٤٣
آراء حول الحد الأدنى للأجور	٤٣
الرأي بالإقامة داخل أو خارج مكان العمل	٤٤
التدريب المهني	٤٥
المنظمات العمالية	٤٨
التوصيات	٥٠
المراجع	٥١
ملحق	٥٢
دليل مواضيع المقابلات ونقاشات المجموعات المركزة	٥٢

قائمة الاشكال

- شكل رقم ١: المستوى التعليمي الأعلى الذي أكمله العمال المنزليون..... ١٩
- شكل رقم ٢: توزيع العمال المنزليين حسب الأدوار..... ٢٠
- شكل رقم ٣: حجم أسر العمال المنزليين (عدد أفراد الأسرة)..... ٢٠
- شكل رقم ٤: حجم أسر العمال المنزليين حسب مكان العمل..... ٢٠
- شكل رقم ٥: معدل دخل أسر العاملين المنزليين الشهري حسب الجنس..... ٢١
- شكل رقم ٦: معدل دخل أسر العاملين المنزليين الشهري حسب مكان العمل..... ٢١
- شكل رقم ٧: أسر العمال المنزليين حسب ما إذا كانت فقيرة أو عكس ذلك بناء على خط الفقر الوطني..... ٢١
- شكل رقم ٨: مساهمة العمال المنزليين في دخل أسرهم..... ٢٢
- شكل رقم ٩: مساهمة العمال المنزليين في دخل الأسرة حسب مكان العمل..... ٢٢
- شكل رقم ١٠: سنوات العمل في المهنة الحالية..... ٢٣
- شكل رقم ١١: توزيع المشغلين من حيث العمر..... ٢٤
- شكل رقم ١٢: المستوى العلمي الأعلى للمشغلين..... ٢٥
- شكل رقم ١٣: توزيع المشغلين حسب المهنة..... ٢٥
- شكل رقم ١٤: الدخل الشهري لأسرة المُشغل..... ٢٦
- شكل رقم ١٥: حجم أسر المشغلين..... ٢٦
- شكل رقم ١٦: محفزات العمل في قطاع العمل المنزلي كما يرى الأشخاص الذين شملتهم الدراسة..... ٢٧
- شكل رقم ١٧: تصور العمال المنزليين للعلاقة حسب مكان العمل (هل تعتبر نفسك موظفاً؟)..... ٣٠
- شكل رقم ١٨: تفضيل العمل بعقد مكتوب (العمال المنزليين) حسب مكان العمل..... ٣٢
- شكل رقم ١٩: هل يزيد عدد الأفراد الذين يحددون المهام عن واحد؟..... ٣٧
- شكل رقم ٢٠: هل يتضمن عملك مهام خطيرة أو مهام تحتاج إلى جهد جسدي؟..... ٣٨
- شكل رقم ٢١: توزيع الأجور اليومية للعمال المنزليين..... ٤١
- شكل رقم ٢٢: معدل الأجور اليومية للعمال المنزليين الذين شملتهم المقابلات حسب موقع العمل..... ٤١
- شكل رقم ٢٣: تكرار دفع أجور العمال المنزليين..... **Error! Bookmark not defined.**
- شكل رقم ٢٤: تقديرات العمال المنزليين للحد الأدنى للأجور..... ٤٤

تقديم

كي يتحقق فهم أفضل لقطاع العمل المنزلي في الأرض الفلسطينية المحتلة، أجرت منظمة العمل الدولية دراسةً لإستكشاف ديناميكيات هذا القطاع وظروف عمل العمال المنزليين. وأجريت هذه الدراسة الأولى من نوعها في نهاية عام ٢٠١٦ لتقديم نبذة عامة حول قطاع العمل المنزلي ولتشجيع إجراء مزيد من الأبحاث في هذا المجال.

وكما هو الحال في أماكن أخرى في العالم، يساهم العمال المنزليون بشكل كبير في بناء الاقتصاد والمجتمعات. رغم ذلك، يبقى العمال المنزليون وتحديدًا النساء منخرطون في العمل غير الرسمي وضمن مجموعات العمال الأكثر ضعفاً وتهميشاً. فهم يعملون عادةً لأسر خاصة دون شروط عمل واضحة أو عقد وبالتالي هم مستثنون من منظور قانون العمل رغم وجود ما يزيد عن ٦٧ مليون عامل منزلي في العالم في وقتنا الحاضر.

وتُعتبر هذه الدراسة الأولى من نوعها في الأرض الفلسطينية المحتلة، وتأتي في سياق الاهتمام المتنامي في قطاع العمل المنزلي بعد صدور قرار رقم ٢ لعام ٢٠١٣ عن وزير العمل بهدف حماية حقوق العمال المنزليين. وتقدم الدراسة معلومات حول الإطار القانوني الناظم للعمل المنزلي في الأرض الفلسطينية المحتلة إضافة إلى معلومات كمية ونوعية حول وضع العمال المنزليين وظروف عملهم، وعلاقات العمل بينهن وبين موظفيهن. وأخيراً، توفر هذه الدراسة توصيات سياسية لتحسين المعرفة بقطاع العمل المنزلي وتحسين ظروف عمل العمال المنزليين انسجاماً مع اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالعمل اللائق للعمال المنزليين رقم (١٨٠) لعام ٢٠١١ وتوصيتها رقم ٢٠١.

أجرى هذه الدراسة عامر.س. ماضي بدعم من شامين سايتز وعمر ابو غوش، وقام كل من كارلا كالفو وكليز هوبدين وديفد كان وايمانويل بوزان ورشا الشرفا وتورستين سشاكيل ويعقوب الشومالي بمراجعة النص وإضافة مدخلات فنية.

فرانك هغمان

نائب المدير الاقليمي

مدير فريق العمل اللائق للدعم الفني للدول العربية

منظمة العمل الدولية

المكتب الاقليمي للدول العربية

ملخص تنفيذي

لا زالت المعلومات حول العمل المنزلي في الأرض الفلسطينية المحتلة غير كافية لعدم توافر البيانات المتعلقة بظروف عمل العمال المنزليين. إن الدراسة المسحية الربعية التي يجريها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني حول القوى العاملة تُجرى وفقاً للمعيار الدولي للتصنيف الوظيفي، وتخرج بأرقام تقديرية حول عدد العمال المنزليين في الضفة الغربية وقطاع غزة. وأظهرت الدراسة الأخيرة أن عددهم لا يتجاوز ١٦٠٠ عامل إلا أن هذا الرقم ربما لا يعكس الوضع الحقيقي، خاصةً أنه يُنظر للعمال المنزلي في المجتمع الفلسطيني نظرة دونية بسبب الثقافة السائدة والتي غالباً ما تضطر العمال المنزليين لعدم التصريح بطبيعة عملهم. ونتيجة لهذه الفكرة يصعب على الدراسات المسحية الخروج بنتائج دقيقة حول العمل المنزلي، إذ تُظهر الأدلة غير الرسمية والمبنية على القصص المتداولة بأن العدد الحقيقي للعمال المنزليين يفوق العدد الذي أوردته هذه الدراسة بثلاث مرات.

وأجريت هذه الدراسة في الفترة الواقعة ما بين أيلول وكانون أول عام ٢٠١٦ حيث تم من خلالها جمع بيانات من حوالي ١٦٨ عامل ومُشغل منزلي في الضفة الغربية وخاصة في رام الله ونابلس والخليل وبعض التجمعات في المنطقة المصنفة (ج) في غور الأردن. وتخصصت الدراسة كيف يتفاوض العمال بشأن عملهم والأجور والمنافع التي يحصلون عليها وإمكانيات تنظيم ودعم العمال المنزليين في الأرض الفلسطينية المحتلة.

وفنياً، يستثنى العمال المنزليون في الأرض الفلسطينية المحتلة من قانون العمل إلا أنه صدر عام ٢٠١٣ القرار رقم (٢) عن وزارة العمل لحماية هذه الفئة العمالية. ويُعرف هذا القرار العامل المنزلي بأنه "أي فرد يقوم بعمل منزلي مقابل تلقيه أجر تحت إدارة أو إشراف المُشغل مباشرة" (مادة ١). وتحدد هذه المادة بأن العمل المنزلي يشمل مجموعة الأنشطة المنزلية والعمال المنزليين الذين يعملون بشكل جزئي أو كلي والمواطنين وغير المواطنين منهم، ومن يعيش في المنزل الذي يخدم فيه أو خارجه.

وينظم هذا القرار علاقة العمل بين العامل والمُشغل ويحدد ساعات العمل، والتأمين الصحي وإصابات العمل، وغير ذلك. وتُظهر هذه الدراسة بأنه لا يوجد معرفة لدى المُشغلين والعمال المنزليين حول أحكام القرار رقم ٢ الذي لم يُنفذ أصلاً. وعملياً، تبقى أغلبية العمال المنزليين منخرطين في العمل غير الرسمي، وبالتالي يعملون وفق ترتيبات عمل غير رسمية. ولا يغطي القرار الصادر عن وزارة العمل شركات التشغيل والتنظيف التي تُوظف العمال المنزليين، إذ أن قانون الشركات لعام ٢٠٠٨ ينظم عمل هذه الشركات في الوقت الذي يخضع فيه عمالها لقانون العمل الفلسطيني.

وبينت المقابلات التي أجريتها ضمن الدراسة بأن أغلبية العمال المنزليين هم من النساء، وتتراوح أعمارهن ما بين ٣١-٤٠ سنة ومعظمهن متزوجات، والمستوى العلمي لديهن متدني نسبياً. ويعمل معظمهن في الضفة الغربية ونسبة قليلة منهن في المستوطنات الإسرائيلية المقامة على أرض الضفة الغربية. ويصل الدخل الشهري للعاملة المنزلية لحوالي ٢٥٤٥ شيكل إسرائيلي (٧٠٩ دولار أمريكي)، وهذا يزيد عن أجر العامل المنزلي (١٣٣٥ شيكل، ٣٧٢ دولار). ويشار هنا إلى أن الأجور التي يتقاضونها العمال المنزليون في المستوطنات الإسرائيلية يزيد عما يتقاضونه مقابل عملهم للأسر الفلسطينية. وتُظهر نتائج الدراسة أن أغلبية العمال المنزليين لا يقيمون مع الأسرة التي يقدمون الخدمة لها.

وتبين المقابلات التي أجرتها الدراسة بأن مُشغلي العمال المنزليين متزوجون وتزيد أعمارهم عن ٤٠ سنة، ويتمتعون بمستوى علمي أفضل بكثير من العمال المنزليين. وتبين المقابلات أن معظم المُشغلين الذين تمت مقابلتهم يعملون في القطاع الخاص والعام ويحصلون على دخل شهري يتراوح ما بين ٤٠٠٠-٦٠٠٠ شيكل إسرائيلي. وتجدر الإشارة هنا إلى أن المقابلات اقتصرت على المُشغلين الفلسطينيين لأنه تعذر الوصول إلى المستوطنات الإسرائيلية لمقابلة المُشغلين الإسرائيليين.

وأشار معظم العمال المنزليين الذين شملتهم الدراسة بأن الحافز الرئيسي لعملهم في هذا المجال يتلخص بالصعوبات الاقتصادية التي يواجهونها والحاجة لدعم عائلاتهم. كما أوضح البعض منهم أن العمل في هذا المجال كان ملاذ الأخير بعد عدم تمكنه من إيجاد فرصة عمل مختلفة. وأوضح معظم العمال المنزليين الذين تمت مقابلتهم أنهم تمكنوا من إيجاد العمل من خلال صديق أو أحد أفراد العائلة أو من خلال المُشغل نفسه، ولا تزيد نسبة من يعملون من خلال شركة تشغيل عن ١٠ في المائة.

وأوضحوا خلال المقابلة أنهم يعملون دون التوقيع على عقد عمل مكتوب، ما يضيف عليهم صفة العمل غير المنظم. وغالباً ما تكون قضايا الاجازات السنوية والمرضية والعطل الرسمية وساعات العمل وظروف العمل غائبة عن النقاشات الأولية حول العمل بين العامل والمُشغل. ورغم هذا، أوضح العمال والمُشغلون أنه يوجد بينهم فهم عام أو اتفاق لفظي حول الأجور وساعات العمل ومنظور العمل وفترة وطريقة دفع الأجرة.

وعبر المُشغلون والعمال المنزليون عن قلقهم حول القضايا المتعلقة بإنهاء الخدمة والتسريح من العمل والأمن الوظيفي. وبينما اتفق الطرفان على فائدة وجود عقد عمل مكتوب لتنظيم علاقة العمل بينهما، لم يرى أي منهما حاجة لوجود عقود مكتوبة. ويرون بأن العقد المكتوب من شأنه تقييد مرونة علاقة العمل. وأبدى المُشغلون، على وجه الخصوص، تخوفهم من التكاليف الإضافية المتعلقة بحماية حقوق العمال في حال وجود عقد مكتوب.

وتتضح هشاشة ظروف عمل العمال المنزليين من حيث عدم تمتعهم بحقوقهم في الإجازة المرضية وأيام الإجازات والعطل الرسمية المدفوعة، وإجازة الأمومة المدفوعة. ويمكن القول بشكل عام إنه في حال تعرض العامل المنزلي لحادث عمل، لا يجد تأميناً صحياً يغطيه. وقال بعضهم إنهم يتعرضون لإساءة لفظية من قبل مشغليهم، وما يؤكد ذلك قول بعض المُشغلين بأن العمال المنزليين يفتقرون أحياناً للإحترام. ويشار في هذا السياق أنه لا يوجد آليات لحل النزاعات التي تحدث بين العمال المنزليين والمُشغلين أو التظلمات التي يقدمونها إلا أن وزارة العمل حسب ما أفادوا به تستطيع المساعدة في حل بعض هذه النزاعات.

وفيما يتعلق بالمكافآت والأجور، يحصل العمال المنزليون الذين يعملون في المستوطنات الإسرائيلية على أجور يومية أعلى (١٤٦ شيكل) مقارنة بالأجور في الضفة الغربية (٦٢ شيكل). وتتراوح الأجور اليومية ما بين ٣١ (٤٠,٦ دولار) - ١٥٠ (٤١,٧ دولار) شيكل، وتُدفع نقداً. وتبين نتائج الدراسة أن ٤٢ في المائة من العمال المنزليين يحصلون على أقل من الحد الأدنى للأجور (١٤٥٠ شيكل/٤٠٤ دولار) شهرياً أو حوالياً (٥٠ شيكل يومياً/١٤ دولار).

وبشكل عام، لم يحصل العمال المنزليون على أي تدريب محدد في مجال مهنتهم ولا يجدوا قيمة لمبادرات في هذا الإطار. كما لا تتوفر لديهم معرفة حول أي نقابة أو مؤسسة تعمل من أجل حقوق العمال. وفي هذا السياق، أبدوا فضولاً للانضمام أو لتشكيل هكذا نقابة أو مؤسسة بإرشاد من وزارة العمل.

ويمكن القول أخيراً أن المعلومات حول قطاع العمال المنزليين محدودة ويوجد حاجة لاجراء مزيدا من الابحاث لفهم ديناميكيات هذا القطاع وإمكانياته الاقتصادية. كما أن القرار التوجيهي رقم (٢) الصادر عن وزارة العمل عام ٢٠١٣ يحتاج لتعديل من أجل ضمان حماية افضل للعمال المنزليين إنسجماً مع إتفاقية منظمة العمل الدولية لحماية العمال المنزليين رقم ١١٨ عام ٢٠١١ والتوصية رقم ٢٠١. ويجب على المستوى البعيد دمج العمال المنزليين في قانون العمل بشكل كامل، إضافةً إلى مراجعة القانون بدقة لضمان ترخيص الشركات المُشغلة للعمال المنزليين. ويجب توعية العمال المنزليين ومشغليهم حول حقوقهم والتزاماتهم لضمان علاقة عمل مفيدة للطرفين تقوم على اساس الاحترام المتبادل والعمل اللائق. وإضافةً إلى ما سبق، يجب ضمان عمل لائق وظروف عمل آمنة للعمال المنزليين الذين يعملون في المستوطنات الإسرائيلية.

مقدمة

كما هو الحال في كثير من بلدان العالم، نمت قطاع العمل المنزلي في الأرض الفلسطينية المحتلة خلال ١٥ سنة الماضية بشكل هام ويُتوقع ان يستمر بالنمو أكثر فأكثر. وتبين تقديرات منظمة العمل الدولية أنه في الفترة الواقعة بين ١٩٩٥-٢٠١٠ نمت حصة العمال المنزليين بحوالي ١,٧ في المائة (٢٠١٣). وفيما يتعلق بالمعلومات حول قطاع العمل المنزلي في الأرض الفلسطينية المحتلة تبقى معتمدة على القصص المحكية ولا يوجد رقم واضح لعدد العمال المنزليين. وتبين دراسة القوى العاملة التي يجريها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني بشكل ربعي حسب التصنيف الدولي الموحد للمهن أن عدد العمال المنزليين في الضفة الغربية وقطاع غزة بلغ ١٦٠٠ عاملاً وعاملة، ولكن هذا الرقم لا يعكس الواقع بسبب النظرة المجتمعية الدونية للعمال المنزليين والتي تدفع العديد من العمال المنزليين لنكران عملهم أو بعدم التصريح بطبيعته الحقيقية حسب ما وجدته هذه الدراسة. ونتيجة لهذه النظرة الدونية يصعب على الدراسات الوطنية الحصول على رقم دقيق لعدد العمال المنزليين في الأرض الفلسطينية المحتلة، إذ تشير التقديرات غير الرسمية وفقاً لم استطلعتهم هذه الدراسة بأن العدد أعلى من ذلك بثلاث مرات^٢.

ما يزيد الطلب على العمال المنزليين في الأرض الفلسطينية المحتلة ازدياد مشاركة النساء في قطاع التعليم والقوى العاملة، وبالتالي الحاجة لمن يرعى الأطفال ويقدم الدعم للأسرة. ويساهم في هذه الزيادة غياب خيارات مؤسساتية أخرى لتقديم خدمات الرعاية بانواعها، بما فيها رعاية كبار السن. كما أن مستويات الفقر المتزايدة وفرص العمل المحدودة في سوق العمل الفلسطيني يؤدي لزيادة الطلب على العمل في السوق الإسرائيلية والمستوطنات.

ويقترح منهجاً تحليلياً حديثاً لصندوق الأمم المتحدة للسكان (٢٠١٦) أن الأرض الفلسطينية المحتلة ستشهد خلال الفترة الواقعة بين ٢٠٣٠-٢٠٥٠ تحولاً سكانياً تنخفض فيه نسبة الأطفال (لإنخفاض نسبة الخصوبة وزيادة نسبة مشاركة النساء في القوة العاملة، وانخفاض نسبة الزواج المبكر، وانخفاض نسبة موت المواليد الجدد، والزيادة القليلة لكن المؤثرة في نسبة كبار السن). ويتوقع أن يتضاعف عدد السكان، ما يضيف للاقتصاد الفلسطيني مطالب جديدة.

وتعني زيادة مشاركة النساء في القوة العاملة من ١٩ في المائة حالياً إلى ٢٩ في المائة عام ٢٠٣٠ وزيادة نسبة كبار السن أن الطلب لعملي الرعاية والدعم الأسري سيزداد. ويُعتبر عدد المؤسسات الفلسطينية التي تقدم الدعم لكبار السن في الأراضي الفلسطينية حالياً قليل، وأما المؤسسات التي تقدم الرعاية اليومية للأطفال والطفولة المبكرة ضعيفة. وفي ضوء ذلك، يُحتمل أن يلعب العمال المنزليون دوراً هاماً في مشهد التغيير السكاني الفلسطيني وبالتالي ثمة أهمية لتطوير قوانين وأنظمة ومؤسسات تعزز حضورهم وحقوقهم وتوفير الحماية للمعتمدين عليهم في الرعاية. وفي حال توفر الدعم الحكومي والمدني الجاد للعمال المنزليين، يمكنهم الإسهام بشكل هام نحو تلبية الاحتياجات البارزة عن التغيرات السكانية في الأرض الفلسطينية المحتلة.

وفي ضوء هذه المعطيات، كلفت منظمة العمل الدولية القيام بدراسة القضايا التي تواجه العمال المنزليين في الضفة الغربية مع التركيز على محافظات رام الله ونابلس والخليل ومناطق (ج) وغور الأردن حيث يتنامى عدد العمال المنزليين العاملين في المستوطنات الإسرائيلية. وتهدف الدراسة إلى معرفة كيف يفأوض العمال المنزليون حول القضايا المتعلقة بعملهم، وأنواع الأجور التي يحصلون عليها، وفحص إمكانية تنظيم قطاع العمل المنزلي أو دعمه في الأرض الفلسطينية المحتلة. وتم جمع بيانات كمية ونوعية عبر ١٦٨ مقابلة مع ١٢٩ عاملاً منزلياً و٣٩ مُشغلاً، إضافةً إلى أربع مجموعات مركزة شارك فيها عمال منزليون ومشغلون.

وكان بين العمال المنزليين الذين شاركوا في المقابلات عاملاً واحداً فقط يعيش مع الأسرة التي يعمل لصالحها، وهذا يعني أن البيانات الإحصائية المتوفرة حول هذا القطاع في الأرض الفلسطينية المحتلة صغيرة جداً بسبب الوصمة الاجتماعية الملصقة بالعمل في هذا المجال، خاصة ضد النساء اللواتي يعشن خارج بيوت عائلاتهن. وتكتم العمال المنزليون العاملون في المستوطنات

^١ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني – دراسات مسحية ٢٠١٣-٢٠١٥.

^٢ يعتقد الباحثون بأن عدد العمال المنزليين في الأراضي الفلسطينية المحتلة يصل إلى ٥٠٠٠ عاملاً إلا أن البيانات تقلل هذا الرقم ربما بسبب نماذج الترميز والجدولة. وبينما يستخدم إطار التصنيف العالمي المعياري للمهن في تصنيف أنواع العمل المختلفة تشمل الفئة الوظيفية التي تحوي أنواع العمل الرئيسية التي يؤديها العمال المنزليون باستخدام ٦ أرقام عشرية للتصنيف، وغالباً ما تُجمع البيانات وتُرْمَز وتُجدول على أساس كود المهنة المبني على ٦ أرقام عشرية، ربما لعدم توافر موارد بشرية ومالية. ويضاف لذلك مشكلة أخرى أنه ليس جميع العمال الذين يُعتبرون عمال منزليون مُضمنون في المهن المحددة في التصنيف العالمي المعياري للمهن حيث يشمل هذا التصنيف كودات للعاملين في مهن الحراسات الأمنية الخاصة، والتمريض، والرعاية الصحية، ورعاية الطفل، والسياسة والحدائق دون كودات خاصة للعاملين المنزليين.

الإسرائيلية ورفضوا المقابلة خوفاً من موقف عائلاتهم ومجتمعاتهم الراضية لهذا النوع من العمل، وتحديدًا في المستوطنات الإسرائيلية.

وتعرض الدراسة في قسمها الأول الإطار القانوني الوطني والعالمي العام الناظم للقطاع. وتقدم نبذة عامة حول المستطلعين من حيث الجنس والنوع الاجتماعي، والعمر والتحصيل العلمي وحجم الأسرة والدخل. وتحوي الدراسة معلومات حول عملية التوظيف وتحليلاً لعلاقة العمل من حيث فكرة المستطلعين حول العقود المكتوبة وظروف العمل. كما تقدم تحليلاً هاماً حول منظور العمل من حيث ساعات العمل وعبء العمل والإساءة اللفظية والجسدية أثناء العمل والنزاعات والتظلمات المتعلقة بالعمل. وأخيراً، تركز هذه الدراسة على ممارسات المكافأة ودور النقابات أو المنظمات العمالية، وتنتج مجموعة توصيات سياسية لتحسين تحليل قطاع العمال المنزليين في الأرض الفلسطينية المحتلة وتحسين ظروف عملهم.

منهجية الدراسة

لا زالت المعلومات حول العمل المنزلي في الأرض الفلسطينية المحتلة ضعيفة للغاية نتيجة عدم توفر بيانات كافية حول ظروف العمل والظروف المعيشية للعمال المنزليين، والأكثر من ذلك أنه لا يوجد بيانات حول العلاقة بين العمال والمُشغلين – تنظيم وحدود المهنة والعلاقة الشخصية وتوجهات العمال ومشغليهم نحو بعضهم البعض. ونشير هنا إلى أنه لم يتم التطرق إلى فكرة أو رأي المُشغلين حول علاقاتهم مع العمال المنزليين قبل هذه الدراسة.

وفي ضوء ذلك، تتفحص هذه الدراسة ديناميات العلاقة بين العمال المنزليين ومشغليهم مع التركيز بشكل محدد على مسألة العرض والطلب وممارسات التوظيف وظروف العمل وإمكانيات تنظيم هذا القطاع. وتركز الدراسة أيضاً بشكل ملموس على تفحص شروط ومتطلبات العلاقة التعاقدية وكيف تم التوصل لشروط العمل وجهات نظر العمال والمُشغلين حول هذه الشروط، وما هي الأدوار المنوطة بالعمال وما هي حقوق والتزامات كل طرف اتجاه الآخر، وما هي الظروف المحفزة والدافعة للعمل في قطاع العمل المنزلي والمُشغلين لاستخدامهم، وكيف تترابط هذه الأبعاد مع بعضها البعض؟ قدمت الإجابة على هذه الأسئلة أساساً لتقييم الفرص والتحديات أمام تحسين علاقة العمل وظروف العمل، إضافةً إلى اقتراح منهجيات لتنظيم قطاع العمل المنزلي وجعله رسمياً.

وجمعت هذه الدراسة بيانات نوعية وكمية من خلال مقابلات ومجموعات مركزة شارك فيها عدد من أصحاب العلاقة الرئيسيين بمن فيهم العمال المنزليين ومشغليهم. وتمت مقابلة عاملين منزليين من رام الله ونابلس والخليل ومنطقة (ج) وغور الأردن حيث يُعتقد أن عدد العاملين المنزليين من الفلسطينيين في المستوطنات الإسرائيلية أخذ بالازدياد.

واعتمدت الدراسة على التواصل مع وحدات النوع الاجتماعي في وزارة العمل والإتحاد العام لنقابات عمال فلسطين والمنظمات النسوية في الضفة الغربية وطاقم منظمة العمل الدولية والشبكات الشخصية لطاقم البحث لتشكيل قاعدة بيانات حول العمال المنزليين والمُشغلين في المحافظات والتجمعات المستهدفة. ومثلت قاعدة البيانات إطار العينة التي استخدمتها الدراسة حيث تم تصنيف العمال المنزليين حسب المنطقة وفقاً لمكان عملهم. كما استخدمت عينة عشوائية لإختيار المشاركين من كل منطقة من المناطق المستهدفة.

مقابلات معمقة

تم الاعتماد على قاعدة البيانات الخاصة بالعمال والمُشغلين لاختيار مجموعة من العمال والمُشغلين لإجراء مقابلات معهم، حيث تم إجراء ١٦٨ مقابلة، وشكل العمال المنزليون ثلثي هذه المقابلات (١٢٩) وبقي الثلث الآخر للمُشغلين. وعملت المقابلات على جمع بيانات حول الخصائص العامة للعمال المنزليين في الأرض الفلسطينية المحتلة من حيث الجنس والعمر والخلفية الاقتصادية الاجتماعية. وكان مهماً وجود علاقة بين الذين تمت مقابلاتهم من المُشغلين والعمال المنزليين أثناء المقابلة للمساعدة في التحقق من صحة البيانات.

وبالإضافة إلى هذه المقابلات، تمت إجراء مقابلات مع مجموعة من الأشخاص ذوي العلاقة بمن فيهم ممثلي شركات التنظيف والبيستنة التي توظف العمال المنزليين في المحافظات المستهدفة، وممثلين عن وزارة العمل والوزارات الأخرى ذات العلاقة، والاتحاد العام للنقابات العمال والمنظمات النسوية في الضفة الغربية، ومنظمة العمل الدولية، وطاقم هيئة الأمم المتحدة للمرأة والشبكات الشخصية لطاقم البحث لتكوين قاعدة بيانات عن العمال المنزليين ومشغليهم في المحافظات والمجتمعات المستهدفة.

المجموعات المركزة

تم التخطيط لتنظيم ستة مجموعات مركزة مع العمال والمُشغلين، ولكن فريق البحث لم يتمكن إلا من تنظيم أربع مجموعات مركزة بسبب رفض العمال المنزليين المشاركة للحديث عن طبيعة عملهم مع نظرائهم الآخرين الذين لا تربطهم فيهم علاقة شخصية أو لرغبتهم إخفاء حقيقة أنهم يعملون في قطاع العمل المنزلي. وينطبق ذلك بشكل أكبر على العمال المنزليين الذين يعملون في المستوطنات الإسرائيلية وفي محافظة رام الله. ويوضح في الجدول التالي (١) حصيلة نقاشات المجموعة المركزة.

جدول رقم ١: توزيع نقاشات المجموعة المركزة

المحافظة	عدد المجموعات المركزة	المشاركون
رام الله	١	٩ عمال منزليين
	١	٧ مشغلين
نابلس	١	٦ عمال منزليين
	١	٨ مشغلين

وتجدر الإشارة هنا الى ان العمال المنزليين الذين تم دعوتهم للمشاركة في مجموعات النقاش المركزة لا يشمل أولئك الذين شاركوا في المقابلات المتعمقة. وتمت عملية تنظيم مجموعات النقاش ودعوة المشاركين بالتعاون مع الجهات المحلية الشريكة وتحديد المنظمات العمالية والنسوية ومنظمات المجتمع المدني المهتمة بقضايا العمال المنزليين وقطاع العمل المنزلي. وعمل طاقم البحث الأكبر مدى ممكن على ضمان الآتي: ١. ان تشمل المجموعات المركزة مشاركين من أسر مختلفة لأن الأفراد الذين يعرفون بعضهم البعض يترددون في الحديث عن تجاربهم وتوجهاتهم؛ ب. أن يحصل المشاركون على معلومات واضحة حول أهداف البحث وتطمينات أنه لن يتم الكشف عن هوياتهم.

تحديات

إن تطوير مثل هذه الدراسة التي تغطي منطقة لا يوجد أبحاث كافية بشأنها ينصوي على مخاطر محددة، أهمها إعتبار النتائج على أنها نهائية وحاسمة. ولهذا السبب تم العمل خلال التقرير على مراعاة تذكير القارئ بمحدودية منظور الدراسة، وأن هدفها تعبيد الطريق لإجراء أبحاث في المستقبل. ويشار هنا إلى أن سبب جمع بيانات نوعية يعود بشكل رئيسي إلى صعوبة أخذ عينات عشوائية عن العمال المنزليين من أجل أي تحليل إحصائي يمكن تعميمه. وربما تستهدف الدراسات المتعلقة بالأسرة مستقبلاً العمال المنزليين بشكل أفضل وتسمح بإجراء تحليلات نوعية.

وواجه الباحثون صعوبة في الوصول الى العمال المنزليين الذين يعملون في المستوطنات الإسرائيلية المقامة في الضفة الغربية بسبب الوصمة الملصقة بهذا العمل، وكما لاحظنا سابقاً، لم يتجاوز العدد الاجمالي لهذه الفئة ٣٠ عاملاً، وقد وافق ٢١ شخصاً منهم فقط على إجراء المقابلة. وإضافةً إلى ذلك، تعذر على الطاقم مقابلة المشغلين في المستوطنات الإسرائيلية.

بقي عدد العمال المنزليين الذين يقيمون مع الأسر التي يعملون لديها صغير للغاية واقتنع الباحثون بأن عددهم فعلاً محدود. وحقيقةً، لا يعتبر العمال المنزليون الذين يقيمون مع الأسرة التي يعملون لديها أنفسهم عمالاً منزليين، بل أقارب لتلك الأسرة ويمكنون معها بهدف تقديم مد لها. واستطاع الطاقم مقابلة أحد العاملات في مثل هذه الظروف ويحوي التقرير وجهة نظرها التي تعتبر مؤشر على وضع العمال المنزليين الذين يقيمون لدى أسر مشغلهم.

حقوق العمال المنزليين والإطار العالمي للحقوق

يشكل العمال المنزليون جزءاً هاماً من "اقتصاد الرعاية" في العديد من البلدان إلا أنه لا يُعترف بعملهم "كعمل حقيقي". وغالباً ما يكون عمال المنازل من النساء اللواتي ينحدرن من عائلات فقيرة. ولا يتوفر لهن في العادة حماية كاملة مقارنة بمقارنة بفئات العمال الأخرى، إذ يعملن ساعات أطول (منظمة العمل الدولية ٢٠١٣). لا يتوفر لأكثر من نصف العمال المنزليين حول العالم قانوناً أو تشريعاً وطنياً يحدد لهم ساعات العمل الأسبوعية. كما يُحرم حوالي ٤٥ في المائة منهم من الحق في الحصول على عطلة اسبوعية أو إجازة سنوية مدفوعة. ويحصل العمال المنزليون على أجور متدنية للغاية كما أن ما يزيد عن نصفهم بقليل ينطبق عليهم قانون الحد الأدنى للأجور أسوة ببقية العمال. ويوجد نص قانوني للحد الأدنى للأجور لـ ٥,٩ في المائة من العمال المنزليين حول العالم، ولكن يبقى الحد الأدنى للأجور المنطبق عليهم أقل مما يُطبق على قطاعات العمل الأخرى. وتجدر الإشارة هنا إلى أن موقف العمال المنزليين التفاوضي غالباً ما يكون ضعيفاً وعدد النقابات أو المنظمات التي تمثلهم قليل للغاية (منظمة العمل الدولية ٢٠١٣).

بتاريخ ١٦ حزيران ٢٠١١، تبنى مؤتمر العمل الدولي لمنظمة العمل الدولية الإتفاقية المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين (إتفاقية العمال المنزليين رقم ١٨٩ لعام ٢٠١١ والتوصية ٢٠١، حيث تضع هذه الإتفاقية الحقوق والمبادئ الأساسية وتتطلب من الدول الأطراف إتخاذ مجموعة إجراءات لجعل العمل اللائق حقيقة للعمال المنزليين.

كما أنها تُعرف العمل المنزلي بأنه العمل الذي يتم لصالح أسرة أو عدة أسر (مادة ١:أ). ورغم أن هذه الإتفاقية لا تتضمن تعريفاً محدداً للمهام التي يتضمنها العمل المنزلي، يُفهم أنها مجموعة مهام تحوي الطبخ وتنظيف المنزل، وغسل وكي الملابس وأعمال المنزل العام، والعناية بالأطفال وكبار السن أو الأشخاص ذوي الإعاقة، والحفاظ على الحديقة، وحراسة حرم المنزل، أو قيادة سيارة العائلة^٣.

ويبدو هذا التعريف واسعاً لكي يشمل العمال المنزليين الذين يعملون بشكل جزئي أو على أساس الساعة، والعمال الذين يعملون لأكثر من أسرة أو مُشغل والمواطنين وغير المواطنين والذين يقيمون مع الأسرة المُشغلة والذين يقيمون خارجها. وبينما لا تُعرف الإتفاقية "المُشغل"، إلا أن أحكامها تفترض أنه يمكن أن يكون المُشغل عضواً في الأسرة التي يعمل لها أو شركة أو وكالة توظف عمال منزليين وتوفرهم للأسر التي تطلب خدمة من هذا القبيل، أو مزيج من هذه الحالات.

وتنص الاتفاقية على أن "الشخص الذي يقوم بعمل منزلي في بعض الأحيان أو بشكل متقطع وليس على أساس مهني ليس عاملاً منزلياً" (مادة ١/ج). وأدرجت عبارة وليس على أساس مهني في هذه المادة لضمان تغطية عمال المياومة والعمال غير المنتظمين. وثمة أهمية أن نشير إلى أن العمل المنزلي كما يتبين في الإتفاقية رقم ١٨٩ يختلف عن العمل في المنزل الذي تغطيه إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل في المنزل رقم ١٧٧ لعام ١٩٩٦، إذ أن العمل في المنزل هو عمل يُنفذه عمال في منازلهم وليس في مكان عمل المُشغل.

^٣ بينما لا يرد هذا التعريف في الإتفاقية رقم ١٨٩، تشير إليها عادة وثائق منظمة العمل الدولية للإشارة إلى أنواع المهام التي تمت دراستها خلال التفاوض حول الإتفاقية.

مربع (١) الإتفاقية رقم ١٨٩ محط إهتمام أساسي

- تحدد هذه الإتفاقية عدداً من المعايير بالغة الأهمية لتقييم ظروف العمال المنزليين في الأرض الفلسطينية المحتلة، وتؤكد بأن العمال المنزليين مثلهم مثل العمال الآخرين، إذ لهم الحق في احترام وحماية المبادئ والحقوق الأساسية في العمل من حيث:
- عند اتخاذ تدابير تضمن تمتع العمال المنزليين وأصحاب عمل العمال المنزليين بالحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، تحمي الدول الأعضاء حق العمال المنزليين ومشغليهم في إقامة منظمات أو اتحادات عامة خاصة بهم، ورهنأ بالقواعد التي تخضع لها المنظمات المعنية، في الانضمام إلى منظمات أو اتحادات أو اتحادات عامة باختيارهم (مادة ٣/٣).
 - الحد من عمل الأطفال. تحدد كل دولة عضو الحد الأدنى لسن العمال المنزليين بما يتماشى مع أحكام اتفاقية الحد الأدنى للسن القانوني للعمل رقم ١٣٨، ١٩٧٣)، (واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال رقم ١٨٢، ١٩٩٩) على ألا يقل عن الحد الأدنى الذي تنص عليه القوانين واللوائح الوطنية السارية على العمال عموماً.
 - الحماية من الإساءة والمضايقة والعنف. إن العمال المنزليين – اغليبتهم نساء ومهاجرين – عرضة للإساءة الجسدية أو الجنسية أو النفسية أو أشكال الإساءة الأخرى كالمضايقة والعنف، والعرضة للخطر هم تحديداً العمال المنزليون المقيمون مع الأسر التي تستخدمهم. وفي ضوء ذلك، تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون بحماية فعالة من جميع أشكال الإساءة والمضايقات والعنف (مادة ٥). كما توصي بإيجاد آليات شكاوى وتحقيق ومحاكمة، ونقل من المنزل، وتأمين مأوى مؤقت ورعاية صحية وإعادة تأهيل (توصية ٢٠١، فقرة ٧).
 - شروط عمل منصفة – عمل وظروف معيشية لائقة. تنص الإتفاقية على أن يتوفر للعمال المنزليين عمل لائق وظروف معيشية مناسبة (في حال الإقامة مع الأسرة المشغلة) بحيث تُحترم فيها خصوصية العامل. كما تنص على ضمان إعلام العمال المنزليين بشروط ومتطلبات العمل المعروض عليهم (مادة ٧) وتحديد المتطلبات والشروط التي تقدم على أساسها المعلومة لهم كمكان العمل الإعتيادي والأجر وساعات العمل العادية وفترات الراحة اليومية والأسبوعية، وخلاف ذلك. وتتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن إعلام العمال المنزليين بشروط وظروف استخدامهم بطريقة سهلة ومفهومة، ومن الأفضل حينما أمكن، بواسطة عقود مكتوبة ومنسجمة مع القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية.
 - تتخذ كل دولة عضو تدابير ترمي إلى ضمان المساواة في المعاملة بين العمال المنزليين والعمال عموماً فيما يتعلق بساعات العمل العادية وتعويضات الساعات الإضافية وفترات الراحة اليومية والأسبوعية والإجازة السنوية مدفوعة الأجر، وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، مع مراعاة السمات الخاصة بالعمل المنزلي (مادة ١/١٠).
 - تكون فترة الراحة الأسبوعية على الأقل ٢٤ ساعة متعاقبة. تعتبر الفترات التي لا يكون خلالها العمال المنزليون أحراراً في التصرف بوقتهم كما يحلو لهم وبيقون رهن إشارة الأسرة بغية تلبية طلباتها المحتملة، خلال ساعات العمل إلى المدى الذي تحدده القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو أي وسيلة أخرى منسجمة مع الممارسة الوطنية (مادة ٣/١٠).
 - الأجور وطرق الصرف المنصفة. تتطلب الإتفاقية ما يلي:
 - تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون بتغطية الحد الأدنى للأجر، حيثما كانت مثل هذه التغطية موجودة، وأن تكون الأجور محددة من دون تمييز قائم على الجنس (مادة ١١).
 - يتلقى العمال المنزليون أجورهم مباشرة دون طرف ثالث ونقداً؛ وفي فترات منتظمة على الأقل مرة في الشهر.
 - يمكن للقوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم، أن تنص على دفع جزء محدود من أجر العامل المنزلي على شكل مدفوعات عينية، لا تكون أقل مؤاتاة من تلك المطبقة عموماً على فئات أخرى من العمال، شريطة اتخاذ تدابير تضمن أن يوافق العامل على مثل هذه المدفوعات العينية وأن تكون للاستخدام الشخصي للعامل ولمصلحته وأن تكون القيمة النقدية المنسوبة لها عادلة ومعقولة (مادة ٢/١٢).
 - تتخذ تدابير لضمان ألا تكون الرسوم التي تستوفيها وكالات الاستخدام الخاصة، مستقطعة من أجر العمال المنزليين (٥/١/١٥).

^٤ تنص الإتفاقية بأن يتم الدفع نقداً ما لم يكن منصوصاً عليه في القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، يجوز أن يكون الدفع بواسطة حوالة مصرفية أو شيك مصرفي أو شيك بريدي أو حوالة بريدية أو أي وسيلة قانونية أخرى للمدفوعات النقدية، بموافقة العامل المعني.

- لكل عامل منزلي الحق في بيئة عمل آمنة وصحية. وتتخذ كل دولة عضو، وفقاً للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية، تدابير فعالة مع إيلاء المراعاة الواجبة للسمات الخاصة بالعمل المنزلي، لضمان السلامة والصحة المهيتين للعمال المنزليين (مادة ١٣).
- حماية الضمان الاجتماعي. تتخذ كل دولة عضو تدابير مناسبة، وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية ومع إيلاء المراعاة الواجبة للسمات الخاصة بالعمل المنزلي، تضمن تمتع العمال المنزليين بظروف لا تقل مؤاتاة عن تلك المطبقة على العمال عموماً فيما يتعلق بحماية الضمان الاجتماعي، بما في ذلك فيما يتصل بالأمومة (مادة ١٤).
- الظروف المعيشية للعمال المقيمين مع الأسرة المشغلة. تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يكون العمال المنزليون:
 - أ) أحراراً في الاتفاق مع أصحاب عملهم الفعليين أو المحتملين بشأن الإقامة أم لا مع الأسرة؛
 - ب) غير ملزمين، بالنسبة لمن يقيمون معهم مع الأسرة، بالبقاء في المنزل أو مع أفراد الأسرة خلال فترات راحتهم اليومية والأسبوعية أو إجازتهم السنوية؛
 - ج) لهم الحق في الاحتفاظ بوثائق سفرهم وهويتهم.
 - د. تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون، شأنهم شأن العمال عموماً، بشروط استخدام عادلة فضلاً عن ظروف عمل لائقة، وإذا كانوا مقيمين مع الأسرة، بظروف معيشة لائقة تحترم حياتهم الخاصة.

العمال المنزليون والقانون في الأرض الفلسطينية المحتلة

وردت حقوق العمال في الأرض الفلسطينية المحتلة في الكثير من السياسات التشريعية التي صاغها المجلس التشريعي الفلسطيني في الفترة الواقعة بين ١٩٩٨-٢٠٠٥، والمراسيم الرئاسية التي صدرت فيما بعد، بسبب تعطل عمل المجلس التشريعي منذ عام ٢٠٠٦. فقانون الخدمة المدنية رقم (٤) لعام ١٩٩٨ يحكم حقوق وواجبات موظفي القطاع العام، وقانون العمل رقم (٧) لعام ٢٠٠٠ (يشار له فيما بعد بقانون العمل) ينظم حقوق وواجبات موظفي القطاع الخاص (وموظفي المنظمات غير الحكومية)، ويحوي أحكاماً محددة للنساء والقاصرين. كما تشمل هذه القوانين والتشريعات أحكاماً خاصة بالصحة والسلامة وتنص على التدريب المهني وتنظم علاقات العمل الجماعية. وينص قانون التقاعد العام رقم (٧) لعام ٢٠٠٥ وقانون الضمان الاجتماعي^٥ رقم (١٩) لعام ٢٠١٦ الذي تم تبنيه مؤخراً على تأمين عمال القطاع الخاص وعائلاتهم ضد المخاطر المرتبطة بكبر السن والإعاقة والموت وإصابة العمل والأمومة.

وينسجم قانون العمل إلى حد ما مع معايير العمل الدولية، إلا أن المادة ٣،٢ فيه تستثني بشكل محدد عمال المنازل (مدفوعي وغير مدفوعي الأجر) ومثلهم من الأشخاص. إن هذا الوضع من شأنه تقويض قدرة قانون العمل على توفير الحماية اللازمة لجميع العمال وعدالة النوع الاجتماعي للنساء في مكان العمل. كما يعزز هذا الاستثناء التعميمات المقولبة الضارة ويغذي خرافة أن عمل النساء في المنزل أقل قيمة من العمل خارج المنزل.

وإقراراً بجوانب القصور المذكورة أعلاه، عملت وزارة العمل على إصدار القرار رقم (٢) لعام ٢٠١٣ (يشار له لاحقاً بالقرار) لتوفير الحماية للعمال المنزليين على أساس قانون العمل. ويعرف هذا القرار العامل المنزلي بأنه "أي فرد يؤدي عملاً منزلياً في إطار وظيفة مدفوعة الأجر وتحت إدارة وإشراف المُشغل مباشرة" (مادة ١). كما يشير القرار إلى أن العمل المنزلي يتضمن مجموعة أنشطة منزلية والعمال المنزليين الذين يعملون على أساس مؤقت أو كامل، والمواطنين وغير المواطنين ومن يقيم ومن لا يقيم مع الأسرة المشغلة. ولكن لا يعرف هذا القرار "المُشغل" بوضوح إلا أنه يُعرف مالك المنزل الذي يقدم له العامل المنزلي الخدمة بأنه المُشغل.

وينص هذا القرار بأنه يجب أن يوقع العمال المنزليون عقد عمل مكتوب (باللغة العربية) مع المُشغل وأن يحصلوا على نسخة من هذا العقد (مادة ٤). كما ينص بأنه يتوجب على المُشغل الالتزام بما يلي: أ. دفع الأجر نقداً للعامل المنزلي بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور المعمول به؛ (ب). استخدام العامل المنزلي في مكان إقامته المعتاد مع أسرته ولا يحق لأحد غير صاحب

^٥ تجدر الإشارة هنا إلى أن قانون الضمان الاجتماعي لم يُطبق بعد.

المنزل وأفراد أسرته إصدار أوامر له للعمل؛ (ج). معاملة العامل المنزلي باحترام وتوفير جميع متطلبات العمل اللائق وشروطه وتأمين جميع احتياجاته من ملابس ومأكل ومشرب وغرفة مبيت إذا لزم، وحقه بالخصوصية؛ (د). تأمين العامل المنزلي ضد إصابات العمل وأمراض المهنة (مادة ٥).

وينص هذا القرار بأنه لا يجوز مطالبة العمال المنزليين العمل لأكثر من (١٠) ساعات يومياً (مادة ٧) ولستة أيام كحد أقصى أسبوعياً (مادة ٨). كما ينص بأنه تُطبق على عقد العمل المنزلي أحكام تكوين العقد وإنتهائه وإنهائه والتعويض عنه بالقدر الذي لا يتعارض وطبيعة العمل المنزلي (مادة ٩). ويشار هنا إلى أنه من غير الواضح إن كانت هذه الأحكام تُنفذ عملياً.

وكالات الاستخدام الخاصة والعمال المنزليون

على الرغم من أن القرار رقم (٢) لعام ٢٠١٣ لم يتضمن أية بنود تتعلق بوكالات الاستخدام وشركات التنظيف التي توظف العمال المنزليين، إلا أن هذه الوكالات والشركات تلعب دوراً هاماً في تشغيل العمال المنزليين، وبشكل ملحوظ في الآونة الأخيرة^٦ (رغم أنه لا زال بحدوده الدنيا) في الأرض الفلسطينية المحتلة. وتساعد هذه الشركات الأسر تحديد المرشحين المحتملين للعمل، كما تساعد العمال المنزليين على إيجاد فرص عمل. وإضافةً إلى ذلك، ربما توظف هذه الشركات والوكالات عمالاً منزليين مباشرة لتقديم الخدمة للأسر. ويحكم عمل هذه الشركات والوكالات قانون الشركات الفلسطيني لعام (٢٠٠٨) وتخضع لقانون العمل الفلسطيني فيما يتعلق بمسائل التشغيل، إذ يغطي العمال المنزليين، الذين يعملون في شركات التشغيل والتنظيف الخاصة، قانون العمل.

وتوخياً لضمان حماية فعالة للعمال المنزليين، بمن فيهم المهاجرين، المعيّنين أو الموظفين بواسطة وكالات الاستخدام الخاصة، من الممارسات التعسفية، تتخذ كل دولة عضو الإجراءات التالية والتي تضمنتها المادة (١٥) من إتفاقية (١٨٩):

- تحدد الشروط التي يخضع لها تشغيل وكالات الاستخدام الخاصة التي تعين أو توظف العمال المنزليين؛
- تضمن وجود آليات وإجراءات مناسبة للتحقيق في الشكاوى وفحص إدعاءات الإساءات التي يقدمها العمال المنزليون؛
- تعتمد جميع التدابير الضرورية والمناسبة، ضمن ولايتها القضائية، وحيثما يقتضي الحال، بالتعاون مع الدول الأعضاء الأخرى، بهدف توفير الحماية المناسبة للعمال المنزليين المعيّنين أو الموظفين على أراضيها بواسطة وكالات استخدام خاصة، ومنع الإساءة إليهم. وتشمل هذه التدابير قوانين أو لوائح تحدد الالتزامات الواقعة على وكالات الاستخدام الخاصة والأسرة إزاء العامل المنزلي، وتنص على عقوبات تشمل حظر وكالات الاستخدام الخاصة التي تكون ضالعة في الإساءات والممارسات الاحتياطية؛
- تتخذ تدابير لضمان ألا تكون الرسوم التي تستوفيها وكالات الاستخدام الخاصة، مستقطعة من أجر العمال المنزليين.

العمل في المستوطنات الإسرائيلية تحت القانون الإسرائيلي

يعمل بعض العمال المنزليين الفلسطينيين في المستوطنات الإسرائيلية المقامة على أراضي الضفة الغربية. ورغم منع المستوى الفلسطيني الرسمي العمل في المستوطنات الإسرائيلية للمواطنين الفلسطينيين، يبقى العمل في تلك المستوطنات مصدر رزق للعمال الفلسطينيين لدعم عائلاتهم وتحسين ظروفهم المعيشية. ويلاحظ في الفترة الأخيرة ازدياد عدد التصاريح التي تُمنح للعمال الفلسطينيين للعمل في المستوطنات بنسبة ٢٩٠٠ تصريح ليصل عدد العمال الفلسطينيين في المستوطنات في شهر آذار ٢٠١٧

^٦ يتضح هذا الأمر من زيادة عدد الشركات والأفراد الذين يقدمون خدمات تنظيف المنازل والرعاية على صفحات فيس بوك والإعلام الاجتماعي والقنوات الإعلامية. وبينت النقاشات التي تمت مع الجهات المعنية – وإن كان بشكل غير رسمي – بأن عدد الشركات العاملة في هذا المجال يزداد، خاصة في محافظات رام الله ونابلس والخليل، ومعظم هذه الشركات تعمل على أساس العمل غير المنظم.

إلى ٢٩٧٩٥ عامل (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٧، ص ٢٤). ويعمل معظم العمال الرجال في المستوطنات في قطاع الإنشاء والنساء في قطاع الزراعة أو الخدمات كالعامل المنزلي.

ورغم أن الأنشطة الاقتصادية في المستوطنات الإسرائيلية تخالف المعايير العالمية لحقوق الإنسان والمسؤوليات الاقتصادية، بغض النظر عن ظروف العمل، فإن غياب نظام حماية واضح للعمال الفلسطينيين في هذه المستوطنات ينضوي على خطر تعرضهم للمعاملة السيئة والتمييز. وحكمت محكمة العدل العليا الإسرائيلية عام ٢٠٠٧ بضرورة التزام المُشغلين الإسرائيليين في المستوطنات الإسرائيلية في الضفة الغربية بقانون العمل الإسرائيلي اتجاه العمال الفلسطينيين. ورغم هذا الحكم، لا تطبق إسرائيل إلا جزءاً لا يكاد يُذكر من هذا القانون على العمال الفلسطينيين في المستوطنات بما في ذلك الحد الأدنى للأجور والتفتيش على المُشغلين الإسرائيليين، إذ ما يسري في الضفة الغربية هو القانون العسكري الإسرائيلي (منظمة العمل الدولية ٢٠١٧، ص. ٢٤).

إن غياب إشراف الحكومة الفعلي واعتماد العمال الفلسطينيين على نظام تصاريح العمل الإسرائيلية والوساطة يخلق بيئة مؤاتمة لإستغلال العمال الفلسطينيين وإنكار حقوقهم. ويسري ذلك، رغم الصفة الإلزامية لقانون حقوق الإنسان الدولي وتركيزه على أهمية ضمان تمتع المدنيين بجميع الحقوق الإنسانية دون تمييز على أساس العرق أو المواطنة أو الأصل، ما يوضح حقيقة أن إسرائيل مطالبة بتطبيق قوانين العمل التي تطبقها على العمال الإسرائيليين على العمال الفلسطينيين في المستوطنات.

وحسب منظمة كاف لعوفيد الإسرائيلية لحقوق العمال (جمعية عنوان العامل)، تدفع نصف الشركات المشغلة في المستوطنات الإسرائيلية للعامل الفلسطيني أقل من الحد الأدنى للأجور للساعة الواحدة الذي يصل في إسرائيل إلى (٢٣ شيكل/٦,٤ دولار)^٧ حيث تبين البيانات أن العامل الفلسطيني يتلقى في المستوطنات الإسرائيلية (١٦ شيكل) في الساعة (٤,٤ دولار) دون ممارسة حقه في الحصول على إجازة عادية، أو إجازة مرضية، أو منافع إجتماعية أخرى، أو وصولات دفع (كاف لعوفيد ٢٠١٢).

ويعمل العمال الفلسطينيون في المستوطنات الإسرائيلية في ظروف غير آمنة ويحرمون من الوصول إلى أماكن عملهم أحياناً دون إشعار مسبق تحت ذريعة مخاوف أمنية أو أية أسباب أخرى. ويُضطر بعضهم للعمل في ظروف لا تتوفر فيها الحماية أو العلاج في حال التعرض لإصابة عمل. ويستمر العمال في مواجهة ظروف عمل مذلة ومهينة، إذ تواجه النساء مثلاً خطر المضايقات الجنسية. والأكثر من ذلك، أن عدد كبير من العمال الفلسطينيين في المستوطنات الإسرائيلية يحصلون على العمل من خلال وسطاء/سماسرة يضيفون إلى معاناتهم عبر استغلالهم والإساءة لهم واقتطاع رسوم عالية من أجورهم (منظمة العمل الدولية ٢٠١٧، ص. ٢٣). ويتحمل هؤلاء العمال مخاطر جمة في حال عبورهم لإسرائيل دون تصاريح بسبب تعذر حصولهم عليها. كما يحرم العمال الذين يدخلون سوق العمل الإسرائيلية دون تصاريح من حقوقهم بما فيها الحق في الوصول إلى محكمة العمل، وفي حال حاولوا ذلك يطالبون بدفع ضمانات مالية للإستفادة من المحكمة (خاصة أنهم يُعتبرون عمال أجانب) على عكس العمال الإسرائيليين (بيتسيلم، ٢٠١٧).

^٧ سعر الصرف يوم ٢٣ أيار/مايو ٢٠١٧ الدولار مقابل الشيكيل: US\$ 1 = NIS 3.59 at 111.xe.com.

الملف الديموغرافي والاجتماعي والاقتصادي لعمال المنازل

يقدم هذا القسم وصف مختصر لخصائص العمال المنزليين الذين شاركوا بالدراسة بما يتضمن العمال الذين تمت مقابلتهم بشكل فردي أو من خلال المجموعات المركزة. ويغطي مجموعة من الجوانب التي نعتقد انها تنعكس بشكل كبير على باقي عمال المنازل الذي لم تشملهم الدراسة.

الجنس

معظم العمال المنزليين الذين تمت مقابلتهم نساء، إذ بلغت نسبتهم ٩٨ من اصل ١٢٩ (٧٦ في المائة). وعملت الأغلبية منهم (٧٨ امرأة، ٣٠ رجل) لدى أسر فلسطينية في الأرض الفلسطينية المحتلة، وأما بالنسبة للذين عملوا في المستوطنات الاسرائيلية، فبلغ عددهم ٢١ عاملاً (٢٠ امرأة ورجل واحد).

الحالة الاجتماعية

معظم اللواتي تمت مقابلتهن متزوجات (٧٨ في المائة) و١٢ في المائة غير متزوجات، و١٠ في المائة مطلقات أو أرامل. وكانت نسبة العاملات المتزوجات اللواتي يعملن في الضفة الغربية أعلى (٨٢ في المائة) من نسبة العاملات في المستوطنات الإسرائيلية (٥٧ في المائة).

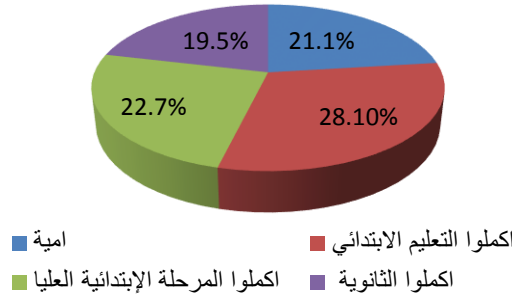
التوزيع حسب العمر

كان معدل أعمار العمال الذين تمت مقابلتهم ٣٢ سنة حيث بلغت نسبة الذين تراوحت اعمارهم بين ٣١-٤٠ سنة ٣٧ في المائة والذين تراوحت اعمارهم بين ٤١-٥٠ سنة ٣٢,٣ في المائة والذين كانت اعمارهم ٥٠ سنة فأكثر ٧,٩ في المائة.

التحصيل العلمي

٢١ في المائة ممن تمت مقابلتهم كانوا أميين أو تتوفر لديهم القدرة على الكتابة والقراءة، لكنهم لم ينهوا المرحلة الابتدائية من التعليم وتتركز النسبة الأعلى منهم في الفئة العمرية سنة ١٥. وبلغت نسبة من لم ينهوا تعليمهم الابتدائي منهم (٩,٩ في المائة) حسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ٢٠١٦. و٥١ في المائة منهم اكملوا تعليمهم الابتدائي دون الثانوي، وهذا يعني أن ٧٢ في المائة منهم حصلوا على مستوى تعليمي متدني أو متدني جداً.

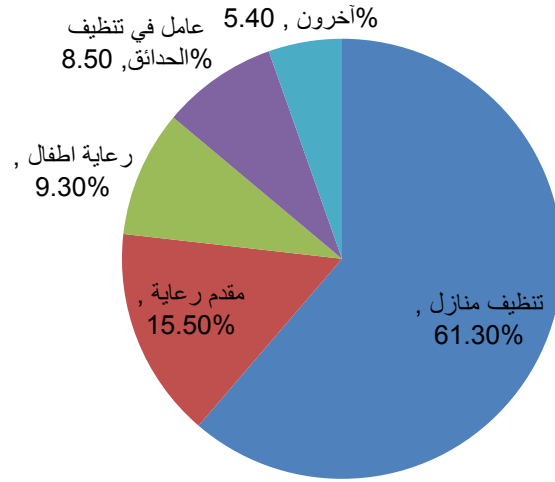
شكل رقم ١: المستوى التعليمي الأعلى الذي أكمله العمال المنزليون



المهنة

إن النسبة الأعلى من العمال المنزليين الفلسطينيين يعملون في مجال تنظيف المنازل (٦١,٣ في المائة). وعمل حوالي ١٥,٥ في المائة منهم في مجال رعاية كبار السن أو المرضى، وأما أغلبية الذين يعملون في المستوطنات الإسرائيلية منهم، فيعملون في مجال تنظيف منازل مشغليهم (الشكل ٢).

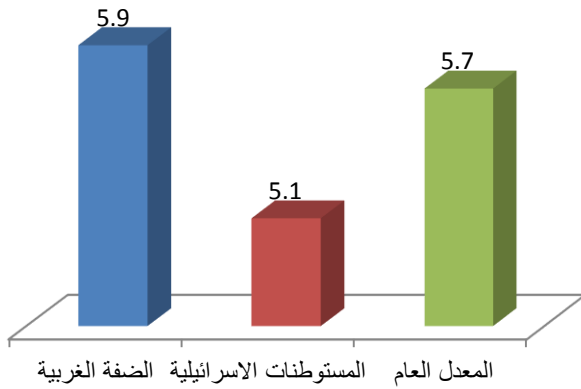
شكل رقم ٢: توزيع العمال المنزليين حسب الأدوار



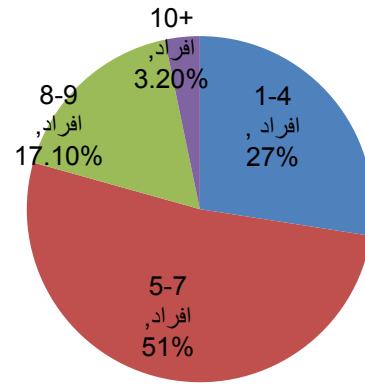
حجم الأسرة

ينتمي معظم العمال المنزليين الذين تمت مقابلتهم (٥١,٨ في المائة) لأسر تتكون من ٥-٧ أفراد، ويبلغ متوسط حجم أسر العمال المنزليين ٥,٧ أفراد، أي أعلى من متوسط حجم الأسرة الفلسطينية (٤,٩) (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ٢٠١٦). وينطبق هذا الأمر على جميع الأقاليم الجغرافية رغم أن حجم أسر العاملين لدى أسر فلسطينية في الضفة الغربية (٥,٩ أفراد) أكبر من حجم أسر العاملين في المستوطنات الإسرائيلية (٥,١ أفراد) (الشكلين ٣-٤).

شكل رقم ٤: حجم أسر العمال المنزليين حسب مكان العمل



شكل رقم ٣: حجم أسر العمال المنزليين (عدد أفراد الأسرة)

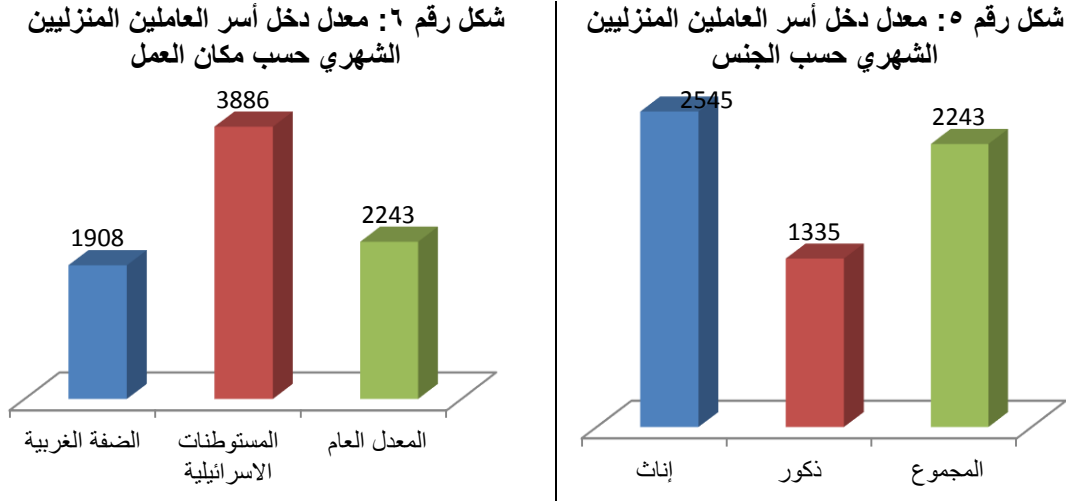


دخل الأسرة

يصل معدل الدخل الشهري لأسرة العامل المنزلي الى ٢٢٤٣ شيكل اسرائيلي^٨ (٦٢٤ دولار)، مع وجود تفاوت هام مستند إلى مكان العمل والجنس (الشكلين ٥-٦). وتبين البيانات أن دخل الأسرة التي تعيلها امرأة كان ٢٥٤٥ شيكل (٧٠٩ دولار) مقارنة

^٨. يرتبط هذا المعدل بالدخل الكلي للأسرة وليس فقط المتأتي من العامل المنزلي.

ب ١٣٣٥ شيكل (٣٧٢ دولار) للرجل. ويوضح الشكل (٦) أن الدخل الشهري للعاملين في المستوطنات الإسرائيلية (٣٨٨٦ شيكل/١٠٨٠ دولار) أعلى من دخل العاملين لأسر فلسطينية في الضفة الغربية (١٩٠٨ شيكل/٥٣١ دولار).

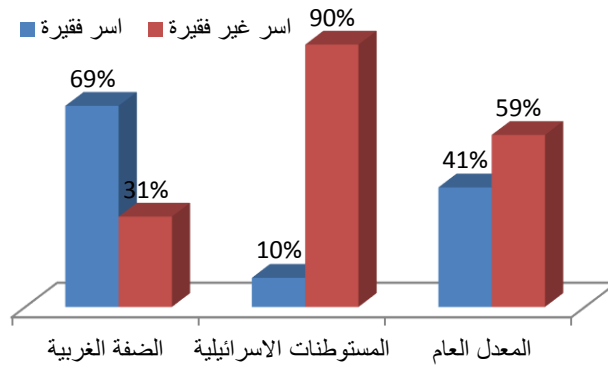


وتبين أن ٤٢ في المائة من اسر العمال المنزليين يعيشون على أقل من (١٥٠٠ شيكل/٤١٩ دولار) شهري مقارنة بـ ٢٧ في المائة على ١٥٠٠-٢٥٠٠ في المائة على أكثر ٢٥٠٠ شيكل/٦٩٦ دولار. وتبين أغلب الحالات أن العامل المنزلي هو المعيل الوحيد لأسرته.

الفقر والدخل

يُقدر بأن ٥٩ في المائة من العمال المنزليين يعيشون تحت خط الفقر الوطني في الأرض الفلسطينية المحتلة^٩، إذ لا يتجاوز دخل الأسرة فيهم ٢٢٩٣ شيكل (٦٣٨ دولار) شهرياً. وما يؤكد هذه النتيجة العمال المنزليين العاملين في الضفة الغربية لدى أسر فلسطينية، إذ أن ١٠ في المائة فقط من العاملين المنزليين في المستوطنات الإسرائيلية يعيشون تحت خط الفقر (الشكل ٧). وتعكس هذه النتائج على الأرجح حقيقة أن مستوى المعيشي عند الإسرائيليين أعلى وأن لديهم القدرة على دفع أجور أعلى من تلك التي تدفعها الأسر الفلسطينية.

شكل رقم ٣: أسر العمال المنزليين حسب ما إذا كانت فقيرة أو عكس ذلك بناء على خط الفقر الوطني



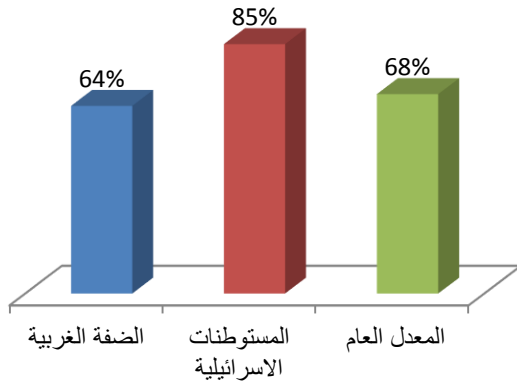
^٩ تشير هذه المعدلات إلى الفقر المبني على الدخل.

مساهمات عمال المنازل في دخل الأسرة

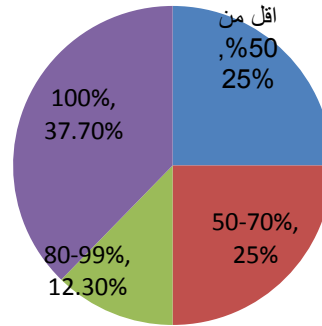
يساهم نصف العمال المنزليين بحوالي (٨٠-١٠٠ في المائة) من دخل أسرهم (الشكل ٨)، وبينت الدراسة أن ٧٥ في المائة منهم معيلون رئيسيون لأسرهم.

ويمكن القول أنهم يساهمون بحوالي ٦٨ في المائة من دخل أسرهم حيث ان العمال المنزليين الذين يعملون في المستوطنات الاسرائيلية يساهمون بأكثر من ٨٥ في المائة من نظرائهم العاملين لدى أسر فلسطينية في الضفة الغربية الذين تصل مساهمتهم إلى ٦٤ في المائة (شكل ٩).

شكل رقم ٩: مساهمة العمال المنزليين في دخل الأسرة حسب مكان العمل



شكل رقم ٨: مساهمة العمال المنزليين في دخل أسرهم



الإصابة بالأمراض المزمنة والإعاقة

أفاد ما يزيد عن نصف العمال المنزليين الذين شملتهم الدراسة (٦٥ شخصاً) بأن أحد أعضاء أسرهم يعاني من مرض مزمن أو إعاقة تتطلب علاجاً منتظماً أو رعاية طبية. وتكلف هذه الأمراض أسرة العامل حوالي ٤٥٠ شيكل (١٢٥ دولار) شهرياً (٢٥ في المائة من متوسط دخل الأسرة).

شهادات عمال منزليين

"إن وضعنا الإقتصادي سيء للغاية وأنا المعيل الوحيد في الأسرة بسبب مغادرة زوجي لنا منذ سنوات. والكثير من ذلك، أن ابنتي تعاني من إعاقة وتحتاج إلى علاج منتظم ودواء. إن هذا الوضع يؤثر على قدرتي في تربية اطفالي وتوفير حياة كريمة لهم". (زدهار، عاملة منزلية في نابلس).

"يعاني زوجي من إعاقة (تُبرت ساقه) ويعاني من مرض السكري وضغط الدم ولا يستطيع العمل أو المساهمة في دخل الأسرة. كما ان جميع اطفالي صغار لا تتجاوز أعمارهم ١٥ سنة ولا زالوا في المدارس. اشعر أنني تحت ضغط كبير لأنني انا المعيلة الوحيدة لهم ولا أعلم إلى متى سأبقى اتحمل هذا الوضع". (لاميا من الولجة، عاملة منزلية في مستوطنة اسرائيلية مقامة بالقرب من نابلس).

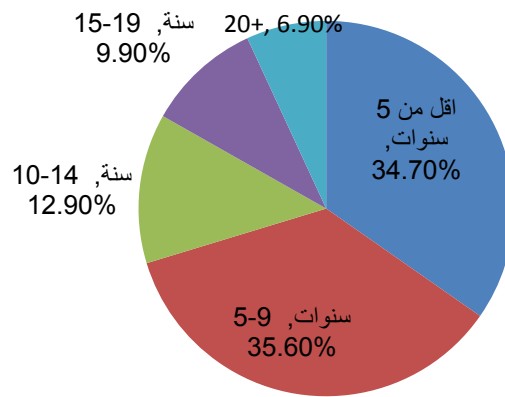
"أنا مطلقة ولي (٥) أطفال احتاج لإطعامهم وأنا المعيلة الوحيدة للأسرة وأتحمل كافة مسؤولياتها ما أرغمني على الذهاب للعمل في منازل العائلات الأخرى لتوفير الماكل والتعليم لهم". (هدى، عاملة منزلية من مخيم بلاطة بالقرب من نابلس). "زوجي يعاني من مرض اللوكيميا، ما يؤثر على وضع الأسرة المالي والنفسي، وخاصةً على اطفالي. إنني أشعر بعبء كبير". (جميلة، عاملة منزلية في رام الله).

"أعاني مشكلة أعصاب تجعلني اشعر بالألم باستمرار، لكنني أنا المعيل الوحيد لأسرتي ومرغم على العمل لتلبية إحتياجاتي واحتياجات أسرتي. أتمنى لو كنت موظفاً لأحصل على إجازات وأضمن دخلاً منتظماً بشكل شهري". (حامد حشاش، عامل حدائق في نابلس).

سنوات العمل المنزلي

مضى على عمل الأشخاص الذين شملتهم الدراسة في هذا المجال حوالي ٨,٨ سنوات ويوجد منهم (٤٥) عاملاً (٣٥,٦) في المائة) يعملون في هذا المجال منذ ١٠-٥ سنوات و(٤٤) عاملاً (٣٤,٧ في المائة) منذ أقل من ٥ سنوات (شكل ١٠). وأما بالنسبة للعاملين المنزليين في المستوطنات، فهم يعملون هناك في هذا المجال منذ ٦,٤ سنوات، أي أقل من نظرائهم في الضفة الغربية (٩,٣) سنوات.

شكل رقم ٤: سنوات العمل في المهنة الحالية



عدد المشغلين الذين يعمل لديهم عمال المنازل

يعمل عادة العامل المنزلي عند أكثر من مشغل أو أسرة حيث بينت نتائج المقابلات أن ٦٢ في المائة ممن شملتهم المقابلات يعملون لأقل من (٥) مشغلين وأن ٢٠ في المائة يعمل لحوالي ٩-٥ مشغلين و ١٩ في المائة يعملون لأكثر من (٩) مشغلين. وأما عمال المستوطنات فيعملون لعدد أقل من المشغلين (٣) مقارنة بنظرائهم الذين يعملون لأسر فلسطينية (٥).

الملف الديموغرافي والاجتماعي والاقتصادي للمشغلين

يصف هذا القسم مشغلي العمال المنزليين الذين شاركوا في الدراسة والذين تمت مقابلتهم بشكل فردي أو في المجموعات المركزة. ويهدف هذا القسم إلى تقديم صورة حول الذين تمت مقابلاتهم، ولكن لا ينبغي اعتبار هذه الصورة شاملة لجميع مشغلي العمال المنزليين وسماتهم.

تمت مقابلة ٣٩ مُشغل لإعداد هذه الدراسة وشمل الباحثون ٢٨ مشغلاً في العينة للحصول على البيانات بأفضل منهجية ممكنة. وتجدر الإشارة إلى أنه لم تتوفر إمكانية لمقارنة المستوطنات بالمشغلين الفلسطينيين، إذ لم يتمكن الباحثون الوصول إلى المستوطنات لمقابلة المشغلين هناك.

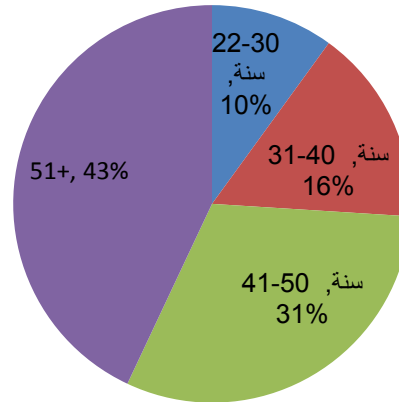
الوضع الاجتماعي والجنس

تشابه المشغلون والعمال المنزليون من حيث الوضع الاجتماعي والجنس، إذ تبين البيانات أن ٨٢ في المائة منهم متزوجون، و ٨ في المائة غير متزوجين، و ١٠ في المائة مطلقون أو أرامل. كما بينت أن ٨٢ في المائة من المشغلين هم إناث.

عمر المشغلين

تزيد اعمار أغلبية المشغلين (٧٤ في المائة) عن ٤٠ سنة.

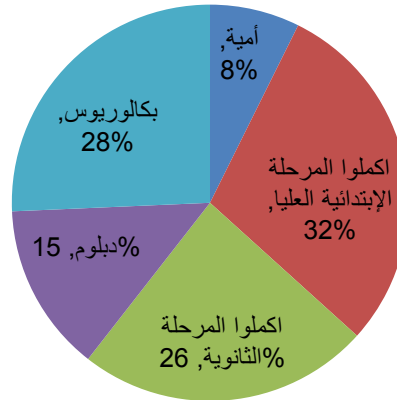
شكل رقم ٥: توزيع المشغلين من حيث العمر



التحصيل العلمي

تبين النتائج أن المستوى العلمي للمشغلين بشكل عام أعلى من مستوى العمال المنزليين، إذ أن ٤٣ في المائة منهم حاصلون على دبلوم متوسط أو بكالوريوس فأكثر (شكل ١٢).

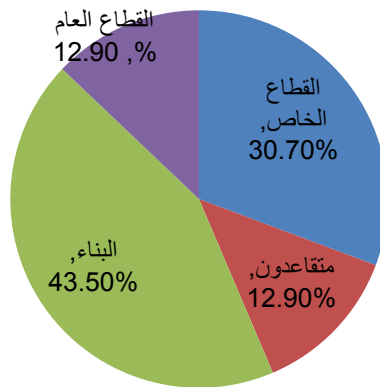
شكل رقم ٦: المستوى العلمي الأعلى للمشغلين



مهنة المشغلين

معظم المشغلين الذين تمت مقابلتهم (٤٣,٥ في المائة) يعملون في مجال البناء، و٣٠,٧ في المائة في القطاع الخاص، و١٢,٩ في المائة في القطاع العام، و١٢,٩ متقاعدون (الشكل ١٣).

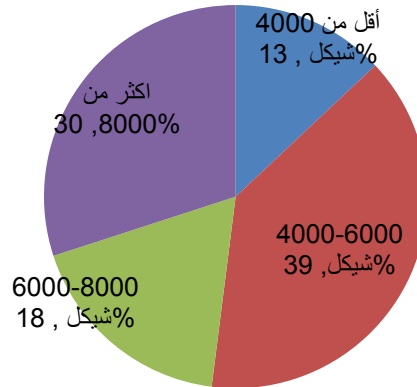
شكل رقم ٧: توزيع المشغلين حسب المهنة



دخل اسرة المشغل

يبلغ معد دخل اسرة المشغل ثلاثة أضعاف (٧٥٦٠ شيكل/٢١٠٥ دولار) دخل أسرة العامل المنزلي. ويصل دخل اغلبية المشغلين (٤٨ في المائة) لـ (٦٠٠٠ شيكل/١٦٧١ دولار) و٣٩ في المائة (٤٠٠٠ - ٦٠٠٠ شيكل/١١١٤-١٦٧١ دولار) (شكل ١٤).

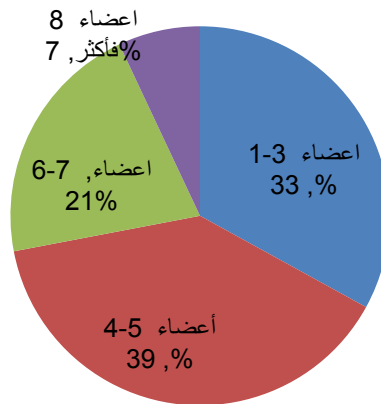
شكل رقم ٨: الدخل الشهري لأسرة المُشغل



حجم الأسرة

تتكون اسرة المشغل بشكل عام ٤,٥ أفراد، أي أقل بقليل من متوسط حجم الأسرة الفلسطينية في الضفة الغربية (٤,٩ فرداً) حسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ٢٠١٦. وتتكون اغلبية الأسر (٦٠ في المائة) من ٤-٧ أفراد (شكل ١٥).

شكل رقم ٩: حجم أسر المشغلين



عدد سنوات توظيف المشغل لعمال منزليين

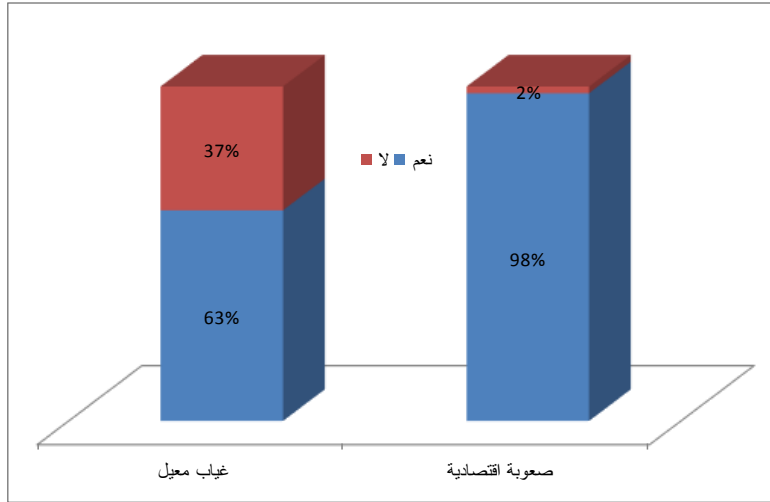
أوضح المشغلون الذين تمت مقابلتهم بأنهم يوظفون عمالاً منزليين لحوالي ٦,٣ سنوات بشكل عام، مع وجود فرق واسع في الاجابات حيث قال ٣٨ في المائة منهم انهم وظفوا عمالاً منزليين لأقل من ٤ سنوات، و ٣٠ في المائة قالوا انهم وظفوا عمالاً منزليين لمدة ٤-٦ سنوات، و ٣٠ في المائة منهم لمدة تزيد عن ٦ سنوات.

ممارسات توظيف عمال منزليين

محفزات دخول القطاع

أفاد ١٢٥ عامل منزلي من أصل ١٢٩ عامل الذين شملتهم الدراسة (٩٨ في المائة) بأن السبب الرئيسي خلف دخولهم قطاع العمل المنزلي الصعوبات الاقتصادية والحاجة لدعم أنفسهم وعائلاتهم. وأضافوا أنه لولا الضغوط الاقتصادية التي يواجهونها لما استمروا في العمل في هذا القطاع. وأفاد ٨١ منهم (٦٣ في المائة) بأن غياب معيل للعائلة (تحديداً زوج) حفزهم بشكل رئيسي للانضمام إلى هذا القطاع (شكل ١٦).

شكل رقم ١٠: محفزات العمل في قطاع العمل المنزلي كما يرى الأشخاص الذين شملتهم الدراسة



وسبب آخر يدفع العمال المنزليين للعمل في قطاع العمل المنزلي حسب الأشخاص الذين شملتهم الدراسة يكمن في حاجة أعضاء الأسرة لمصروفات علاجية لمعالجة أعضاء الأسرة الذين يعانون من إعاقة أو مرض مزمن.

تحديات يواجهها العمال في إيجاد فرص عمل

أفاد معظم الذين تمت مقابلتهم (خاصة الأقل تعليماً بينهم) بأنهم ذهبوا للعمل في قطاع العمل المنزلي بعدما عجزوا عن إيجاد فرصة عمل مختلفة، موضحين بأن إيجاد فرصة عمل ليس بالأمر السهل بسبب زيادة عدد الأشخاص الجدد الذين ينضمون لهذا القطاع. وتشمل التحديات الأخرى إنهاء مستويات دخل الأسرة في الأرض الفلسطينية المحتلة، وانخفاض الطلب على خدمات العمل المنزلي كنتيجة لذلك، وصعوبة إيجاد مُشغلين جديدين يدفعون أجوراً منصفة ويعاملون العمال معاملةً حسنة.

ترتيبات التوظيف

نظراً للفجوات الحالية التي تعترى قانون العمل الفلسطيني وغياب أنظمة العمل غير المنظم التي تحكم عملية توظيف العمال المنزليين^{١٠}، تبرز أهمية فهم مدى أثر ودور الوكلاء في هذا القطاع. وعلى أية حال، تقترح البيانات التي تم الحصول عليها من خلال المقابلات بأن هؤلاء الوكلاء لا يلعبون اليوم دوراً كبيراً في استجلاب وتوظيف العمال المنزليين.

وكما هو حال القطاعات الأخرى، تلعب العلاقة دوراً هاماً في إيجاد فرصة عمل في القطاع المنزلي، إذ أوضح العمال المنزليين الذين شملتهم الدراسة بأنهم وجدوا فرصة عملهم من خلال صديق أو قريب للشخص المُشغل. ولم تتجاوز نسبة من عملوا من خلال وكالة استخدام ١٠ في المائة ممن شملتهم الدراسة حيث أكد معظم العمال المنزليين أهمية التحويل في تسهيل وصولهم لفرصة عمل ومعلومات حول مشغلهم المحتمل وظروف العمل من حيث عبء العمل، ساعات العمل، الأجور، وتوجهات أو سلوك المشغل.

^{١٠} لا يوجد رقم معين يحدد عدد الشركات غير المنظمة.

توجهات العمال المنزليين حول وكالات الاستخدام

عندما سئل العمال المنزليون عما إذا كانوا يريدون اللجوء إلى وكالات الاستخدام، اختلفت آراؤهم على النحو التالي: عبر (٨٥) شخصاً منهم عن عدم إهتمامهم بإيجاد عمل من خلال هذه الوكالات و(٤٤) شخصاً ممن يعملون في الأرض الفلسطينية المحتلة عبروا عن اهتمامهم بهذه الوكالات. لم يعبر أحد من العاملين المنزليين داخل المستوطنات عن اهتمامهم بهذه الوكالات.

وتُظهر نتائج الدراسة أن العمال المنزليين مستعدون للعمل من خلال وكالات الاستخدام لعلها تحسن لهم إمكانية الوصول إلى فرصة عمل، وتحفظ لهم حقوقهم من حيث الإجازة المدفوعة، والإجازة المرضية، والعطل الرسمية، والدخل المنتظم، وساعات العمل الثابتة.

وأشار العمال الذين لا يرغبون العمل مع وكالات الاستخدام أنه ببساطة لا علم لهم بهذه الوكالات أو شروط العمل فيها. كما أشار عدد منهم أن عدم رغبتهم بالعمل معها يستند إلى فهمهم أنها لا توفر منافع لهم وتقتطع من أجورهم رسوماً خاصةً فيها.

شهادات عمال منزليين

"أعيش في قرية صغيرة شرقي الخليل، وعندما كنت أبحث عن عمل، وجدت وكالة إستخدام عبر الإنترنت وبدأت التواصل معها. وفعلاً، ساعدوني في الوصول إلى عائلة في أريحا تبحث عن ممرضة لرعاية أمهم المريضة. حصلت هذه الوكالة على ٥٠٠ شيكل مني كرسوم مقابل مساعدتي كما حصلت على نفس المبلغ من العائلة. وساعدتني هذه الوكالة في الحصول على فرصة عمل دون أن تسألني إذا ماكنت مؤهلة لهذا العمل أم لا، ولم تقدم لي أية معلومات حول ظروف السيدة المريضة. كما انها لم تقدم لي أي خدمة أخرى كتأمين صحي أو تأمين ضد إصابات العمل. كان إهتمام هذه الوكالة منصب على تحصيل المال فقط". ممرضة منزلية، اريحا.

"ساعدتني وكالة إستخدام في إيجاد عمل جديد لي. اعمل اليوم ممرضة لرجل كبير ومريض. دفعت للوكالة رسوماً لمرة واحدة مقابل مساعدتي ولا علم لي كيف تعاملوا مع الرجل". ممرضة منزلية، رام الله.

تحدث بعض العمال المنزليين عن تجاربهم السيئة مع وكالات الاستخدام كقصص الإستغلال التي تعرضوا له:

شهادات عمال منزليين

حصلت على عمل من خلال وكالة استخدام لمدة ٤٥ يوماً ورغم أنني قمت بعملتي على أحسن وجه، لا زلت أريد من هذه الوكالة ٧٠٠ شيكل (١٩٥ دولار) حيث يرفضون دفع هذا المبلغ لي دون ابداء السبب". عامل حداثق، نابلس.

"استمر المقاول الذي عرفني على المُشغل بإستغلالي لأكثر من عام، إذ استمر في اقتطاع (٥) شواقل مقابل كل ساعة اعملها، أو ٢٠ في المائة من الدخل الذي احصل عليه. وبعد مطالبتني بدفع المزيد، قررت أن اترك العمل في المستوطنات الإسرائيلية". عاملة منزلية، رام الله.

آراء المشغلين حول وكالات الاستخدام

استخدم المشغلون العلاقة الشخصية والمعارف لتشغيل العمال المنزليين وذلك من خلال أقاربهم وأصدقائهم والمقربين منهم، وأشار كثيرون منهم أنهم وظفوا عمالاً من خلال عمال آخرين يعملون لديهم أو لدى أصدقائهم. وعندما سئلوا لماذا استخدموا هذا الطريقة للتوظيف، أجابوا انهم بحاجة إلى معلومات حول العمال قبل إدخالهم لمنازلهم، ومعرفة إن كان لديهم خبرة مسبقة في هذا المجال أم لا. وقال بعضهم إنهم لا يسمحون للعمال بدخول منازلهم ما لم يتعرفوا عليهم أو يحصلون على توصية بشأنهم من أناس على معرفة فيهم.

وعندما سئلوا عما إذا كانوا يرغبون في التعامل مع وكالة استخدام لتسهيل وصولهم الى العمال المنزليين، أجابوا بأنهم لا يعارضون الفكرة، ولكن لا يرغبون بإستخدامها إلا كملاذ أخير، إذ انهم يفضلون الوصول الى العمال المنزليين من خلال إتصالاتهم الخاصة. وأجاب بعضهم أنهم لا يرغبون في تحمل تكلفة اضافية، كرسوم الوكالة الا في حال عدم وجود بديل لديهم.

شهادات مشغلي عمال منزليين

"التقيت مع العاملة المنزلية الحالية لدي في روضة إبنتي، وعرضت عليها العمل بعد اغلاق الروضة، وبهذه الطريقة يبقى منزلي خاص. لا ارجب باستخدام وكالة استخدام لأنه لا يمكن الإعتماد عليهم. إنهم يطلبون اسعاراً مرتفعة، وربما يتعرض منزلي للسرقة في حال وظفت شخصاً لا اعرفه". مشغلة، رام الله.

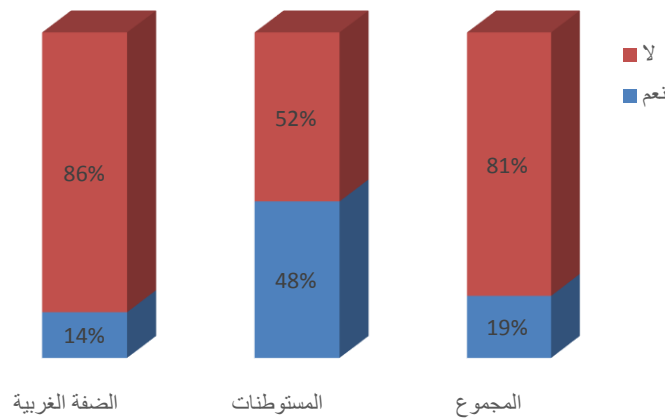
"لا ارجب في التعامل مع وكالة استخدام ولا اسمح لأي عامل بدخول بيتي ما لم اكن اعرفه جيداً". مشغلة، رام الله.

آراء حول علاقة العمل

يكن احد أسباب التنكر لحقوق العمال المنزليين في عدم إعتبار عملهم عمل "حقيقي"، وما يساهم في هذا التصور، الطبيعة الشخصية للعمل، وحقيقة إنجازها في بيت، ونسوج العلاقة بين العمل المنزلي وصاحب المنزل مع مرور الوقت. والأكثر من ذلك أن الدراسة وجدت بأن العمال المنزليين يرون دفناً في هذه العلاقة أكثر من مشغليهم الذين يحافظون على درجة أعلى من الرسمية.

ويعتقد عدد كبير من العمال المنزليين بأن علاقاتهم مع المُشغل كانت جيدة حيث نظروا له كأحد أفراد الأسرة أو كصديق. و٨٦ في المائة من العمال المنزليين الذين يعملون لأسر فلسطينية في الضفة الغربية لا يعتبرون أنفسهم موظفين مقارنة بـ ٥٢ في المائة من العمال المنزليين في المستوطنات الإسرائيلية.

شكل رقم ١١: تصور العمال المنزليين للعلاقة حسب مكان العمل (هل تعتبر نفسك موظفاً؟)



وتضمنت بعض اجابات العمال المنزليين الذين أشاروا الى علاقات قوية وغير رسمية تربطهم مع موظفيهم ما يلي:

شهادات عمال منزليين

"ربطتني علاقة طيبة مع الأسرة التي اعمل لديها وكأننا اقرباء. إنهم كعائلتي تماماً". عاملة منزلية، نابلس.

"تربطني علاقة طيبة مع الأسرة التي اعمل لديها وأنا مرتاحة جداً معها. إنها علاقة ممرضة بمريض تماماً". ممرضة، بيت امر، الخليل.

"تربطني علاقة طيبة بالأسرة التي اعمل لديها ولا اشعر أنني عاملة. ابادل الزيارات وإياهم من وقت لآخر". ممرضة، لحول، الخليل.

"اشعر وكأنني مع عائلتي أثناء العمل. إنني مرتاحة وأعمل بحرية. لا أشعر أن احداً يراقبني أو يراقب عملي". ممرضة، بيت امر، الخليل.

واما بالنسبة للمشغلين، فلم يتحدثوا عن هذه العلاقة بنفس الروح، وأشارت اغليبيتهم أنهم على علاقة جيدة مع عمالهم ولكن رسمية. وأشار بعضهم (١٧ في المائة) أنهم على علاقة غير رسمية مع عمالهم، وانهم أصدقاء أو أقارب.

شهادات المشغلين حول العمال المنزليين

تطورت علاقتنا مع العاملة المنزلية لدينا على مدار السنين، وأشعر بأنها أخت لي. اقدر عملها كثيراً، واشترت لها ثلاجةً، وغسالةً، وتلفزيون، وهاتف خلوي، وساهمت بتغطية تكلفة عملياتها الجراحية، واصطحبتها الى الرحلات معنا". *مُشغلة، رام الله.*

"أرى العمال المنزليين كمساعدين، وليس كعمال رغم انني أنا من يقرر ما عليهم فعله. اعتقد أنهم ينظرون إلي كمشغلة لهم". *مُشغلة، رام الله.*

"تربطني علاقة طيبة جداً مع العاملة المنزلية لدي، لأنها في نهاية المطاف هي انسانية، واحترمها. وهذا لا يعني أن العلاقة غير رسمية بيننا". *مشغلة، نابلس.*

"العلاقة بيننا مهنية، فهي تقوم بعملها وأنا ادفع لها بالمقابل اجراً مُجزيًا". *مُشغلة، الخليل.*
"علاقتي مع العاملين المنزليين لدي طيبة، إلا أنها تبقى رسمية". *مُشغلة، القدس.*

وجود عقود عمل مكتوبة والآراء حولها

أشار معظم العمال المنزليون الذين تمت مقابلتهم بأنهم لم يوقعوا عقود عمل مع مُشغليهم. عدد قليل منهم من أفادوا انهم يعملون بناء على عقود موقعة مع وكالات استخدام، وأما العمال الذين يعملون دون عقود مكتوبة، وجدوا عملهم من خلال علاقة شخصية أو من خلال جهد ذاتي. ويمكن القول بشكل عام بأن قضايا الإجازات اليومية والإجازات المرضية، والعطل الرسمية، وساعات العمل، وظروف العمل الأخرى لم تُناقش مع المُشغل، إلا انه يوجد، كما اشار الطرفان، تفاهم عام بينهما أو اتفاقاً لفظياً حول قضايا العمل، بما فيها القضايا التالية:

الأجور: راتب شهري أو اجر يومي وعلاوة مواصلات، إن وجدت.

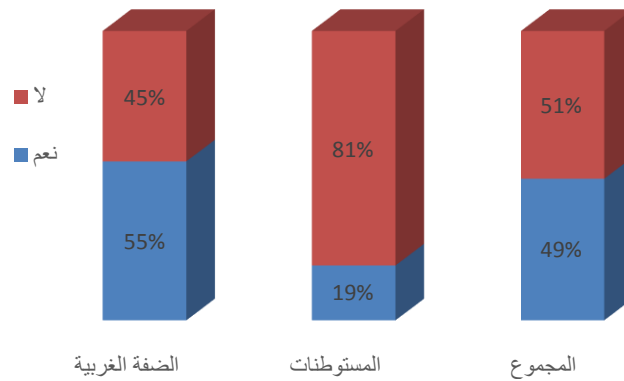
ساعات العمل: ساعات وأيام العمل التي يُتوقع من العمال المنزليين القيام بها. وتبدأ ساعات العمل بشكل عام من الساعة ٨:٠٠ صباحاً حتى الساعة ٢:٠٠ مساءً.

منظور العمل. المهام المطلوبة تتضمن رعاية الأطفال، والطهي، والتنظيف، والغسيل، وتنظيف الحديقة، ومهام أخرى ذات صلة.

تكرار وطريقة الدفع: كيف ومتى يُدفع للعامل المنزلي – مياومة، شهرياً، أسبوعياً، ونقداً أم عن طريق شيك.

لم يعر معظم العمال المنزليون إهتماماً للعقد المكتوب كطريقة للحفاظ على حقوقهم وتحسين ظروف عملهم. ٤٩ في المائة فقط منهم فضلوا العمل بعقد مكتوب قبل مباشرة العمل، واما بالنسبة للعمال المنزليين في المستوطنات، أفادت أغليبيتهم (٨١ في المائة) بأنهم لا يرغبون بتوقيع عقود مكتوبة مع مشغليهم في الوقت الذي عبر فيه (٥٥ في المائة) من العاملين لدى اسر فلسطينية في الضفة الغربية عن رغبتهم بالعمل على اساس عقد مكتوب (شكل ١٨).

شكل رقم ١٢: تفضيل العمل بعقد مكتوب (العمال المنزليين) حسب مكان العمل



يعتقد العمال المنزليون الذين لا يفضلون عقداً مكتوباً بأن العقود تضع شروطاً تجبرهم على العمل مع المشغل حتى لو سئموا منه. كما يخشون أن تزيد العقود المكتوبة عبء العمل وساعات العمل المطلوبة، وتُصعب عليهم التوقف عن العمل متى يريدون. ويخشى العمال المنزليون في المستوطنات الاسرائيلية أن تلزمهم العقود المكتوبة بدفع الضرائب الاسرائيلية، أو استخدامها من قبل المشغل الإسرائيلي كوسيلة لعدم دفع الأجور تحت ذريعة عدم الرضا عن الأداء. وعبر بعضهم عن مخاوفه من التبعات القانونية غير المعروفة التي ربما تنشأ عن العقد.

شهادات عمال منزليين

"ربما يجبرني العقد المكتوب على الإستمرار بالعمل لنفس المشغل رغم عدم رغبتني بذلك. إن عدم وجود أي اتفاق مكتوب يجعلني أشعر بالحرية أكثر." *عاملة منزلية، رام الله.*

"في حال العقد المكتوب، لا أستطيع العمل مع أكثر من جهة بحيث أصبح مقيدة، ما سيؤثر سلباً على دخلي." *عاملة منزلية، نابلس.*

"أخشى العقود المكتوبة أن تضيف إلى ساعات وعبء العمل، وأنه إذا ما انتهكت شروط العمل لأي سبب كان، سيخفض المشغل الأجر الذي اتقاضاه." *عاملة منزلية، بيت امر، الخليل.*

"أخشى أن يجبرني المشغل على العمل معه فقط في حال وقعت معه عقداً، ما سيؤثر على دخلي. لا أشعر بالراحة لهذا النوع من الإلتزام لأنني لا أعلم التبعات." *عاملة منزلية، بيت لحم.*

ومن الجهة الأخرى، يُفضل معظم المشغلين عدم توقيع عقد مع العمال، موضحين ان العمال المنزليين يعملون لديهم بشكل مؤقت ولأيام معدودات في الأسبوع أو الشهر. ويفيدون بأن هذا النوع من العمل لا يستوجب ترتيبات تعاقدية حيث أقر عدد منهم بأن العقد المكتوب يجبرهم على دفع نهاية الخدمة (مبلغ مقطوع على اساس مدة الخدمة)، وإعطاء العمال ايام راحة وتأمين ضد اصابات العمل:

شهادات مشغلي العمال المنزليين

"تحتوي العقود المكتوبة التزامات، وفي حالتي ادفع لأيام الراحة ونهاية الخدمة وتأمين ضد اصابات العمل. لماذا اتحمل كل هذه الأعباء! مشغلة، نابلس.

"تأتي إلى بيتي مرة واحدة في الأسبوع فقط وبالتالي لا يوجد حاجة لتوقيع عقد مكتوب معها. والأكثر اهمية، أنه في حال وقعت معها عقد، سأعطي لها إجازات الراحة والتأمين الصحي." *مشغلة، القدس.*

"لا اعتقد أن توقيع عقد عمل ضروري مع العاملة المنزلية لأنها تأتي لي مرتين في الشهر فقط، وأحياناً مرة. يلزم هذا العقد في حالات العمل الدائم وليس في حالتي. مشغلة. رام الله.

"إنها تعمل في بيتي منذ عام وأشعر بأنها اخت لي ولا اعتقد أنه يوجد عقد يمنحها الحقوق التي امنحها اياها". مشغلة. رام الله.

يقرر المُشغلون تفضيلهم عدم توقيع عقود عمل مع العمال المنزليين بالقول إنهم يعملون لديهم بشكل جزئي ويفرض عليهم العقد دفع نهاية خدمة، وهذا يخالف مدة العلاقة بين الطرفين، إلا أن نتائج هذه الدراسة تبين بأن متوسط مدة العمل التي يقضيها العامل المنزلي مع المشغل لا تقل عن ٨,٨ سنوات، منها ٦ سنوات على الأقل مع نفس المشغل أو المشغلين. وفي حال كان المشغلون يطبقون قانون العمل الفلسطيني أو لا، تستوجب هذه المدة من الخدمة منح منافع نهاية خدمة حتى للعمال الذين يعملون بشكل مؤقت أو جزئي^{١١}.

إنهاء الخدمة، والفصل من العمل والأمن الوظيفي

رغم العلاقات الطيبة بين العمال المنزليين ومشغليهم عبرت نسبة كبيرة من العمال الذين شملتهم الدراسة عن شعورهم بأن المشغل يستطيع إنهاء خدمتهم في أي وقت ودون مسبب. وأشار هؤلاء العمال بأن غياب الأمن الوظيفي يُشكل بالنسبة لهم مصدر قلق كبير لعدم وجود عقد عمل دائم بين الطرفين والطلب على الخدمة التي يقدمونها ربما يتناقص أو ينتهي في أي وقت. وتحدث أكثر من ٩٢ في المائة منهم عن زيادة المنافسة للحصول على فرصة عمل في هذا القطاع، موضحين بأن هذه الحالة أثرت على قدرتهم في إيجاد فرصة عمل، وزادت قلقهم فيما يتعلق بالأمن الوظيفي.

وعندما سئلوا ماذا سيفعلون في حال قرروا أن يتركوا عملهم، أجاب معظمهم بأنهم سيخبرون مشغلهم قبل التنفيذ بأسبوعين على الأقل أو شهر كي يتمكن من تشغيل شخص آخر. وعندما سئلوا ماذا يتوقعون أن يفعل مشغلهم في هذه الحالة، قالوا إنه سيحترم قرارهم ويبدأ البحث عن بديل.

وأكد المشغلون قلق العمال حول الأمن الوظيفي، مشيرين إلى قدرتهم على إنهاء خدمتهم في أي وقت ودون سبب. وصرحوا بأنهم غير ملتزمين في توقيع عقود عمل دائمة أو طويلة الأمد مع عمالهم لأنهم لا يحتاجونهم في معظم الأحيان إلا لتأدية مهام محددة لأيام معدودات.

وصرح العمال المنزليون والمشغلون في المجموعات المركزة بأن العقود المكتوبة تُشكل الحل الأفضل لتعزيز الأمن الوظيفي وتجنب عمليات الفصل غير المنصفة. وفي نفس الوقت، أشار المشغلون إلى أن العقود ستضيف إلى أعبائهم بسبب التكاليف الإضافية المرتبطة بحماية حقوق العمال وبالتالي اجبارهم على خفض الأجور لإحتساب التعويض.

الإجازات المرضية، وأيام الراحة، والعطل الرسمية، وإجازة الأمومة

لا يوجد تقريباً عامل منزلي واحد ممن تمت مقابلتهم يتمتع بحقه بالإجازة المرضية أو أيام الراحة أو العطل الرسمية حيث أشاروا إلى أنهم يتقاضون أجر العمل الذي ينجزونه فقط، وفي حال عدم قدرتهم على العمل لأي سبب كان، لا يتقاضون شيئاً. وتشعر الأغلبية منهم بعدم وجود أمن لأنفسهم أو لأطفالهم، وأنهم إذا ما تعرضوا لمرض أو إصابة، أو عدم قدرة على العمل لأي سبب كان، فإنه سوف لا يكون بمقدورهم إطعام أطفالهم وسوف لا يجدون من يبالي. وهذا يشير إلى أن معظم الذين شملتهم الدراسة هم المعيلون الوحيدون لأسرهم.

وأفاد بعض العمال المنزليين الذي يعملون على أساس شهري أنه كان يُسمح لهم أحياناً في الحصول على أيام راحة أو إجازة مرضية، لكن لا يوجد بحوزتهم عقد أو اتفاق مكتوب أو لفظي يوضح لهم عدد أيام الراحة أو مدة الإجازة المرضية، إذ يعتمد هذا الأمر على كرم مشغليهم.

^{١١}. تنص المادة ٤٥ من قانون العمل الفلسطيني بأن كل عامل يقضي سنة واحدة أو أكثر في الخدمة له حق الإنتفاع بمنافع نهاية الخدمة.

شهادات عمال منزليين

أعمل ٢٤ ساعة يومياً عند مشغلي، وأحصل على يوم إجازة واحد كل اسبوعين حيث يُسمح لي بالذهاب إلى بيتي. لا أتمتع بأية حقوق فيما يتعلق بأيام الراحة أو الإجازات المرضية. تتمتع الممرضة العاملة في المستشفى بهذه الحقوق لكنني أنا أحرم منها". ممرضة، أريحا.

"في حال حصلت على يوم راحة أو إجازة مرضية، يُخصم هذا اليوم من راتبي لأنني أعمل على أساس نظام المياومة". عاملة منزلية، نابلس.

"أجريت عملية جراحية لظهري قبل ٥ سنوات ومكثت ٦ شهور دون أي دخل". عاملة منزلية في المستوطنات الاسرائيلية.

"أعمل ممرضة لعائلة تعاني نساؤها الكبار من مرض، وقبل شهر من اليوم، شعرت بالمرض لثلاثة أيام ولم أتمكن الذهاب للعمل إلا أن الأسرة لم تقطع هذه الأيام من أجري. ممرضة. رام الله.

وبالمثل، قال المشغلون إنهم لا يمنحون العمال المنزليين أيام راحة، أو إجازات مرضية، أو أجور في العطل الرسمية، والأبعد من ذلك أن بعض المشغلين طلبوا من العاملين لديهم العمل أيام العطل الرسمية دون مقابل. ويعزوا المشغلون عدم منح العمال المنزليين هذه الحقوق إلى أنهم يحتاجونهم لمهام محددة وأيام معدودات. وأضافوا أن الأجور التي يدفعونها تغطي كافة المصروفات، بما فيها أيام الراحة.

شهادات مشغلي العمال المنزليين

"إن العاملة المنزلية لدي ليست عاملة دائمة وأحتاجها مرة واحدة كل اسبوع أو في المناسبات، وبالتالي الأجر الذي ادفعه لها يغطي كافة المصروفات، فلماذا علي تغطية مصروفات أيام الراحة! مشغلة. نابلس.

"لا أستطيع أن ادفع لها أيام الراحة، وأنا أعلم بأن هذا غير سليم لكنني لا أطلب منها القدوم للعمل أيام العطلة الرسمية، خاصةً عندما أكون في البيت". مشغلة، رام الله.

وينطبق هذا الوضع على مشغلي العمال المنزليين بشكل دائم، إذ لا يخصصوا لهم أيام راحة أو إجازات مرضية مدفوعة. ويعتقد معظم المشغلين بأنه يحق للنساء الحصول على إجازة أمومة لرعاية المولود الجديد، لكن لم يشيروا إلى أنهم يمنحون إجازة أمومة مدفوعة. ويقولون إن هذا الأمر لا يقع ضمن مسؤولياتهم ولا يستطيعون دفع هذه التكاليف.

التأمين الصحي وإصابات العمل

أفاد ٩٠ في المائة ممن تمت مقابلتهم من العمال المنزليين أنه لا يغطيهم أي تأمين أثناء عملهم، وتعرض لإصابات عمل ٢٠ في المائة (٢٦) عاملاً منهم في الضفة الغربية وواحد في المستوطنات الإسرائيلية، وأجبروا نتيجة للإصابة على البقاء في البيت دون أن يحصلوا على تعويض مقابل الأيام التي لم يعملوا فيها وتكفلوا أنفسهم بتكاليف العلاج. وتجدر الإشارة إلى أن القرار رقم ٢ لعام ٢٠١٣ لم يتطرق لموضوع تأمين العمال المنزليين، علماً أن التأمين ضد إصابات العمل يعتبر إجباري بموجب قانون العمل الفلسطيني.

شهادات عمال منزليين

"قبل بضعة شهور، تعرضت يدي لحروق من الدرجة الثانية عندما كنت اعد الطبخ للأسرة التي أعمل لأجلها. ورغم مشاهدة أفراد الأسرة لي، لم يقدموا لي أية علاج. لم يستدعوا لي الطبيب للكشف عن إصابتي. ولم يكن بإمكانني شراء الدواء لعدم توفر المال. وعلى أية حال، تحسنت يدي الآن". ممرضة، أريحا.

"تزلقت وأنا أنظف بيت الأسرة التي اعمل لديها وكسرت يدي. لم استطع العمل لمدة ٦٠ يوم ولم يغطي مشغلي تكاليف العلاج. كما لم يدفع لي تعويضات عن الأيام التي قضيتها في البيت دون عمل". *عاملة منزلية. رام الله.*

"بينما كنت انظف بركة السباحة، تزلقت ووقعت على ظهري. لم استطع الخروج من البيت لستة ايام، ولم يدفع لي المشغل مقابل ذلك شيء". *عاملة منزلية. رام الله.*

"سقطت على الأرض وأنا اعمل في بيت مشغلي، ولم استطع العمل بعد ذلك لمدة شهر كامل. لم احصل على أية تعويضات من أي احد". *عاملة منزلية. نابلس.*

صرح جميع المشغلين الذين شملتهم المقابلات بأن التأمين الصحي للعمال المنزليين خارج إطار مسؤولياتهم، وعندما سئلوا حول ما إذا كانوا يعرضون عمالهم الذين يتعرضون لإصابات عمل، أجابوا بانهم لا يفعلون ذلك. وبرروا هذا السلوك بالقول إن العمل المنزلي لا ينصوي على أي مخاطر، وهذا لا ينسجم والتجارب الواردة اعلاه. وأشار مشغلون آخرون بأن وكالات الاستخدام أو المنظمات العمالية مسؤولة عن تغطية العمال المنزليين. وأكدوا مرة أخرى أن العمال المنزليين لا يعملوا لديهم بشكل دائم، إذ انهم يعملوا بشكل جزئي أو عند الطلب.

واضاف بعض المشغلين بأنهم غير مسؤولين عن المصروفات العلاجية للعمال الذين يتعرضون لإصابات عمل. وعندما سئلوا إذا ما كانت تتوفر لديهم الإرادة لدفع اجور العمال الذين يتعرضون لإصابة اثناء العمل ويتحتم عليهم البقاء في البيت حتى التعافي، اجابت اغلبيتهم بأن هذا الأمر يقع خارج إطار مسؤولياتهم.

منظور وحجم العمل

وقت وحجم العمل

معظم العمال المنزليين لا يعملون بشكل دائم. ويصل المعدل العام لعملهم اليومي ٦ ساعات (٦,٥ ساعات للأسر الفلسطينية و٤,٧ ساعات في المستوطنات الاسرائيلية). ويعمل ٢٩ في المائة منهم أقل من ٥ ساعات يومياً و ٤٠ في المائة ٥-٧ ساعات، و ٣١ في المائة لأكثر من ٧ ساعات.

وشمل معدل اسبوع العمل العام ٤,٣ ايام، إذ أن ٣٠ في المائة منهم عمل أقل من ٤ ايام اسبوعياً، و ٥٢ في المائة ٤-٥ ايام، و ١٨ في المائة لأكثر من ٥ ايام. والفرق في عدد ايام العمل للعمال الذين يعملون لأسر فلسطينية والعمال الذين يعملون في المستوطنات لم يؤخذ بعين الاعتبار.

وعندما سئلوا كيف يرون حجم العمل وساعات العمل، كانت اجاباتهم مختلطة، إذ تشعر الأغلبية بأن المهام المنوطة فيهم يومياً كبيرة ومتعبة. **الاجابات الرئيسية:**

شهادات العمال المنزليين

"اعمل لساعات طويلة واتحمل مسؤوليات ضخمة مقارنة مع الأجر الذي اتلقاه". عاملة منزلية (ممرضة)، بيت امر، الخليل.
"عملي مضني، لأنني مسؤولة عن مهام كثيرة لخدمة المقيمين. عامل منزلي (حارس مبنى)، مخيم بلاطة (نابلس).

"إن منظور العمل واسع والمسؤوليات كبيرة. يجب أن اعتني بالأطفال طوال الوقت. اشعر بالضغط". عاملة منزلية (ممرضة)، بيت امر (الخليل).

"اعمل عادة من ٥-٨ ساعات يومياً وهذا وقت طويل ويتطلب جهداً جسدياً". عاملة منزلية، نابلس.

ويشعر الآخرون بأن حجم العمل يمكن ادارته وأن ساعات العمل مريحة:

شهادات عمال منزليين

"حجم وساعات العمل مريحة، وليست طويلة رغم أنني احتاج لليقظة والتركيز طوال فترة العمل". عاملة منزلية (ممرضة) الخليل.

"ساعات العمل وحجم العمل يناسبني". عاملة منزلية (ممرضة)، الخليل.

كانت تصورات المشغلين حول حجم العمل مختلطة، واعترف عدد كبير منهم بأنه يقع عليهم عبء ومسؤوليات كبيرة. وأضافوا بأن حجم العمل متعب ويتطلب جهد جسدي كبير:

شهادات مشغلي العمال المنزليين

"العمل صعب ومضني لأن العامل المنزلي مطالب بتنظيف المنزل في يوم واحد، وفي حال ارادت ربة البيت القيام بذلك تحتاج إلى اسبوع كامل". مشغلة. نابلس.

"يقع على العاملة المنزلية مسؤولية كبيرة وعبء كبير لأنها بعد الإنتهاء من العمل، تذهب لتنظف وتقوم بالعمل في بيتها". مشغلة، نابلس.

"نعم، إنها تتحمل حجم العمل وترعى الأطفال باستمرار". مشغلة، الخليل.

"إن عملهم مضني ويحتاج إلى جهد جسماني كبير". مشغلة، القدس.

"يتحملون مسؤوليات كبيرة، خاصة أنهم يقدمون الرعاية لشخص مريض". مشغلة، الخليل.

يعتقد مشغلون آخرون أن حجم العمل ومستوى الجهد المطلوب يمكن إدارته، وأنه سهل.

شهادات مشغلي العمال المنزليين

"كانها تعمل في بيتها. لا يوجد شيء غير عادي بخصوص حجم العمل". مشغلة، نابلس.

"هذا عملها، وهي معتادة عليه. اعتقد ان حجم العمل عادي ومقبول". مشغلة، القدس.

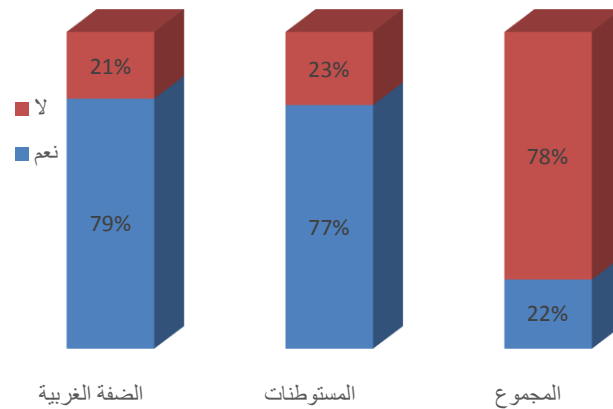
"هو رجل وقادر على القيام بعمله. وهو لا يعمل سوى ٤-٥ ساعات يومياً". مشغل، نابلس.

"عملها غير متعب بتاتاً. لا يوجد عليها عبء على الإطلاق". مشغلة، القدس.

تعيين المهام

أفاد ٧٨ في المائة من العمال المنزليين أن شخصاً منفرداً في الأسرة المشغلة، يحدد المهام لهم (شكل ١٩)، وعادة ما تكون السيدة المسؤولة عن إدارة شؤون الأسرة. وأفاد عدد آخر منهم بأنه أكثر من شخص واحد يحدد لهم المهام المطلوبة منهم. لم يروا في ذلك مشكلة لأنهم يتشاورون مع ربة البيت لتحديد الأولويات.

شكل رقم ١٣: هل يزيد عدد الأفراد الذين يحددون المهام عن واحد؟

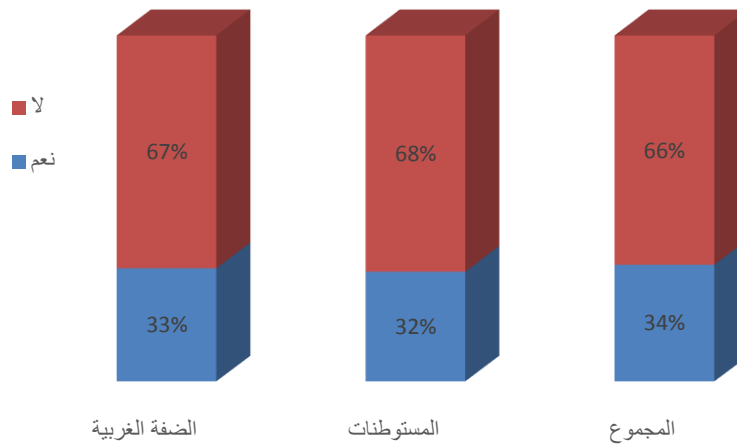


وأفاد المشغلون أن ربة البيت في أغلب الحالات هي من تحدد المهام. وفي حال كانت مهمة العامل المنزلي رعاية شخص مريض أو كبير، فإن ابن أو ابنت هذا الشخص من يحدد المهام وأحياناً رأس الأسرة ما يؤدي لإيجاد أكثر من "مدير".

المهام التي تتطلب جهداً جسدياً والمهام الخطرة

أشار ثلثي الذين شملتهم الدراسة من العمال المنزليين إلى أن عملهم يحوي بعض المهام الخطرة والتي تحتاج إلى جهود جسدية (شكل ٢٠). وتحدث معظم العمال المنزليين عن امكانية السقوط أثناء تنظيف الشبائيك في الطواق العليا، واستنشاق رائحة المواد الكيماوية المستخدمة في عمليات التنظيف أو التزحلق أثناء تنظيف البلاط أو الحمامات. وأشار عاملوا الحدائق إلى احتمالية التعرض للإصابة أثناء تقليم الأشجار أو استنشاق رائحة مبيدات الحشرات المستخدمة:

شكل رقم ١٤: هل يتضمن عملك مهام خطرة أو مهام تحتاج إلى جهد جسدي؟



شهادات عمال منزليين

بينما كنت انظف الشباك في الطابق الرابع، تسبب أمر في اغلاقه، وعلقت على حافته الضيقة لمدة (٥) ساعات قبل أن تصل قوة الدفاع المدني وتعمل على إنقاذه. وما جعل الأمور أصعب، أن صاحب المنزل بدلاً من أن يسألني عن صحتي، سألني ما إذا أنهيت تنظيف الشباك أم لا! "عاملة منزلية، رام الله".

"أتعرض أثناء عملي في الحدائق لمخاطر كثيرة. لذا يجب علي توخي الحذر، خاصةً أثناء تقطيع فروع الشجر. واعتقد أن رش الأشجار يحدث مشاكل في التنفس وأمراض للرئتين ما لم يتخذ العامل الإجراءات الاحترازية". عامل حدائق، رام الله.

"ربما تسبب مواد التنظيف مشاكل للتنفس والرئتين، خاصةً عند التعرض لهذه المواد لوقت طويل". عاملة منزلية، الخليل.

"قد نتزحلق أثناء تنظيف الأرضية أو الحمامات أو الشبائيك، وهذا يسبب إصابات خطيرة". عاملة منزلية، نابلس.

ويذكر العمال المنزليون الذين يعملون في المستوطنات الإسرائيلية مخاطرة أخرى متعلقة بعملهم كالمضايقة من قبل المستوطنين وتهديد الحياة في بعض الحالات، خاصةً عند وصول أو مغادرة منزل الأسرة التي يعملون لها دون مرافق. وتزداد هذه المخاطر عادةً عند توتر الوضع وحصول هجومات ضد المستوطنين أو جنود الاحتلال الإسرائيلي.

وعندما سئل مشغلو العمال المنزليين عن قضايا الأمن والسلامة، أفاد معظم من شملتهم الدراسة بأن عملهم خالي من أية مهام خطيرة أو مهام تحتاج لجهود جسمانية. في المقابل، أفاد البعض منهم أن عملهم يحتاج لجهد جسماني، خاصةً عندما يُطلب منهم رفع السجاد أو تنظيف ستائر الشبائيك.

عدم اكمال المهام

عندما يتعذر على العمال المنزليين إكمال المهام المحددة لهم، لا يوجد اتفاقية أو تفاهات تبين كيف ستكون ردود فعل المشغلين أو ما إذا سيتخذون خطوات تأديبية بحقهم، إذ يبدو أن العلاقة بين العامل والمُشغل هي التي تحدد كيف تُعالج مثل هذه الحالات عند حدوثها.

فالمشغلون الذين تربطهم علاقة ودية مع العمال يُرجح أن لا يتذمروا لعدم اكمال المهام، ويقولون إنه يمكن إكمال العمل في اليوم القادم.

شهادات مشغلي العمال المنزليين

"لا يوجد مشكلة في حال لم يتمكن العامل اكمال مهمته. يمكن تأجيل ذلك لليوم التالي". مشغلة، نابلس.

"لا مشكلة. هي تعمل لي منذ ٨ سنوات ونحن نثق ببعضنا البعض. أنا اعلم متى يكون حجم العمل كبير ويمكن اكماله في اليوم التالي". مشغلة، الخليل.

بدى بعض المشغلين أكثر حزمًا، إذ شددوا على أهمية إكمال العمال المنزليين للمهام المحددة لهم حتى إن تطلب منهم الأمر وقتاً إضافياً.

شهادات مشغلي العمال المنزليين

"يجب ان تكمل عملها حتى وإن كانت تحتاج لساعات عمل اضافية". مشغلة، القدس.

"يجب أن يكمل العمال المنزليون عملهم وعلى أكمل وجه. وفي حال التقصير، يجب عليهم المحاولة باستمرار حتى ينهون عملهم بأحسن صورة، وإن تطلب ذلك ساعات عمل اضافية". مشغلة، نابلس.

وانقسم العمال المنزليون حول كيف يعالج المشغلون موضوع التقصير في العمل. فمنهم من قال أنهم يفهمون الأمر ويقولون لهم إنه يمكن إكمال العمل في اليوم التالي، أو أنهم يعرضونهم عن ساعات العمل الإضافية. وآخرون أفادوا بأن المشغلين يطلبون منهم اكمال العمل بغض النظر عن الوقت المطلوب ودون أي تعويض.

الظروف المعيشية

لم تُشكل الظروف المعيشية مصدر اهتمام بسبب عدم إقامة العمال المنزليين الذين تمت مقابلاتهم مع الأسرة التي يعملون لديها. ولكن أفادت العاملة الوحيدة المقيمة مع الأسرة التي تعمل لديها بأنه لا يتوفر لها غرفة منفصلة للنوم أو حمام منفصل، أو حجرة لوضع ملابسها وأشياءها الخاصة.

وركزت الدراسة على حرية حركة العمال المنزليين ووصولهم للغذاء واستخدام الهاتف. وأفاد ٦٨ في المائة منهم بأنهم كانوا يتمتعون بحرية الدخول للغرفة أو أي جزء من المنزل الذي يعملون فيه، ولم يكن فرقاً في هذا المجال بين العمال في الضفة الغربية والعمال في المستوطنات الاسرائيلية. كما أفاد معظمهم بأنه كان يُسمح لهم بتناول الطعام اثناء العمل. ولكن لم يذكر أي عامل من عمال المستوطنات بأنه تناول الطعام مع الأسرة التي يعمل لديها إلا ان ثلث العمال لدى الأسر الفلسطينية أفادوا أنهم يتناولون الطعام مع أفراد الأسرة التي يعملون لديها.

وواجه عمال المستوطنات تحدياً آخر يتمثل بحرية الحركة عند مغادرة منزل الأسرة التي تستخدمهم. على عكس عمال المنازل في الضفة الغربية، لم يكن يُسمح لعمال المستوطنات بمغادرة أماكن عملهم بإرادتهم، وإنما يطلب منهم الانتظار حتى يحضر صاحب العمل ويرافقهم حتى يخرجون من المستوطنة، وإلا يتعرضون للإعتداء أو الإعتقال.

الإساءة الجسدية واللفظية

إن تعرض العمال المنزليين للإساءة الجسدية واللفظية لم يكن أمر مستبعد، رغم أن العديد من الذين قالوا إنهم تعرضوا لذلك، أرادوا الإشاعة ولم يحدث معهم ذلك على أرض الواقع. لم يكن هناك أي بلاغ حول حدوث أي اعتداء جنسي من أي عامل تمت مقابلته. وعلى أية حال، ربما يكون هذا المؤشر غير دقيق بسبب صعوبة الحديث عن هذه القضايا لحساسيتها في مجتمع محافظ ورجولي كالمجتمع الفلسطيني.

وأفاد ثلث العمال الذين شملتهم الدراسة أنهم سمعوا فقط عن وقوع حالات إساءة. ورغم ذلك، أفاد ٢٠ في المائة منهم (٢٢) شخصاً يعمل لأسر فلسطينية و٣ أشخاص يعملون في المستوطنات) أنهم تعرضوا للإساءة مباشرة ولو لمرة واحدة على الأقل خلال مدة عملهم. واتخذت معظم حالات الإساءة شكل الهجوم اللفظي:

شهادات عمال منزليين

عاملتي بعض المشغلين وكأنني دابة. صرخوا في وجهي: لا تتحركي؛ لا تشاهدي التلفاز؛ انت خادمة و عليك طاعتي".
عاملة منزلية، نابلس.

قال المشغل "مرحباً، هل انت بغل أم ماذا؟ أنت لست نظيفاً وعملك غير مقبول". عامل منزلي، نابلس.

"اعتدت على العمل لعائلة لديها فتاة معاقة؛ كانت هذه الفتاة تدفعني وتشتمني وتصرخ في وجهي، ولم يكن أي فرد من افراد العائلة يوقفها". عاملة منزلية، العروب، الخليل.
"اعتني بإمرأة كبيرة ومريضة. تصرخ في وجهي وتشتمني". ممرضة، صوريف، نابلس.

جاء جار الى منزل الأسرة التي اعلم لديها، عندما علم أنني عاملة فلسطينية، وبدأ يصرخ في وجهي ويهددني؛ لكنه غادر المنزل في النهاية" عاملة منزلية تعمل في المستوطنات الإسرائيلية.

كان المشغلون عامة مترددون في التحدث حول حالات الإساءة. وادعى معظمهم أنهم لا يصرخون ولا يضربون عمالهم. ويوجد منهم من اعترف بأن بعض العمال المنزليين يفتقرون للإحترام ولم يحصلوا على الوقت الكافي للراحة.

آليات حل النزاعات والتظلمات

تحدث ٢٥ في المائة من العمال المنزليين العاملين في الأسر الفلسطينية في الضفة الغربية عن مشاكل مرتبطة بالأجور المتدنية، وعدم الدفع، والتأخير في الدفع. وفي المقابل لم يتحدث أي عامل في المستوطنات عن مشكلات من هذا القبيل – امر مثير للجدل في ضوء غياب الرقابة والتفتيش على العمل في المستوطنات، إذ ان القانون الفلسطيني لا ينطبق على المستوطنات والقانون الإسرائيلي هناك محدود. وتحدث العمال المنزليون في الضفة الغربية عن نزاعات ثانوية حول المهام المطلوبة كالعمل الروتيني المكثف (تنظيف الشبابتيك، أو السجاد). لم تُطرح مثل هذه المشكلات من قبل العمال المنزليين في المستوطنات. كما طُرحت مشكلات أو نزاعات أخرى تتعلق بعدم اكمال العمل، والإتهام بالسرقة، والإجازة المرضية.

بينما يرى نصف العمال المنزليين بأن الجهة التي يجب أن تتدخل في حال وجود نزاع هي وزارة العمل أو مكتبها الفرعي في المحافظات، اجاب النصف الآخر بانهم لا يعرفون أو انه يتركون العمل دون الإبلاغ عن المشكلة:

شهادة عامل منزلي

"لا اعلم أين اذهب في حال حدوث مشكلة، وهذا فعلاً ما حدث معي عندما رفض أحد المشغلين الدفع لي، ولم يكن بمقدوري فعل شيء". عاملة منزلية.

أشار أغلبية المشغلين إلى أنه لا يوجد نزاعات بينهم وبين العاملين لديهم. ومن تحدث عن وجود نزاعات، قال إنها مرتبطة بالتأخر عن الدوام والأداء دون المستوى المطلوب. وفيما يتعلق بحل النزاعات، قالوا أنهم يعملون على حلها من خلال التفاوض مع العامل أو البحث عن بديل.

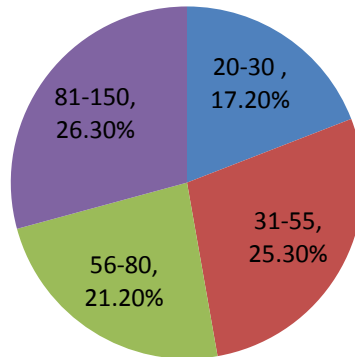
الممارسات الخاصة بدفع الأجور والتعويضات

كيفية وممارسات دفع الأجور

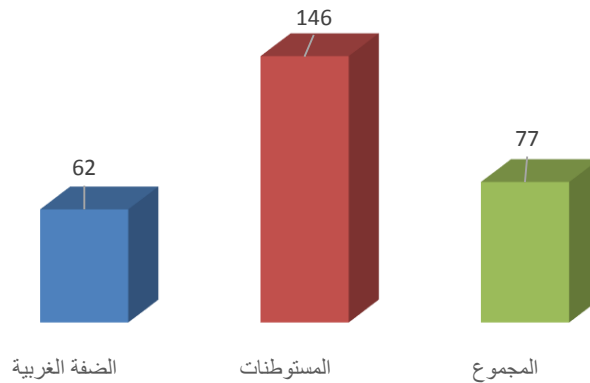
أفاد جميع العاملين المنزليين الذين شملتهم المقابلات بأنهم يحصلون على أجورهم، لكن نسبة هذه الأجور تختلف من واحد لآخر. ويبين الشكل (٢١) بأن ١٧ في المائة منهم يحصلون على أقل من (٣١ شيكل/٨,٦ دولار) يومياً، و٤٢ في المائة يحصلون على أقل من الحد الأدنى للأجور (١٤٥٠ شيكل/٤,٤ دولار) شهرياً، أي ٥٠ شيكل/١٤ دولار يومياً.

ويحصل العمال المنزليون الذين يعملون لأسر فلسطينية في الضفة الغربية على (٦٢ شيكل/١٧ دولار) يومياً، أي أقل مما يحصل عليه العاملون المنزليون في المستوطنات الإسرائيلية (١٤٦ شيكل/٤٠ دولار) (شكل ٢٢). وهذا يعكس الفرق بين الوضع الإقتصادي الفلسطيني والإسرائيلي، إذ أن الأجور وتكلفة المعيشة في إسرائيل أعلى بشكل واضح. وتجدر الإشارة هنا إلى أن للمستوطنين الإسرائيليين دور هام في الإقتصاد الإسرائيلي.

شكل رقم ١٥: توزيع الأجور اليومية للعمال المنزليين.



شكل رقم ١٦: معدل الأجور اليومية للعمال المنزليين الذين شملتهم المقابلات حسب موقع العمل

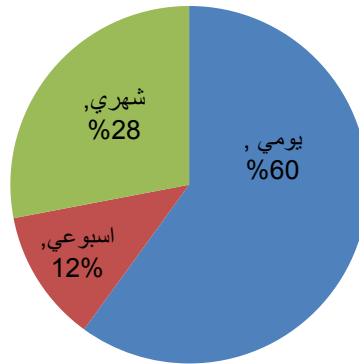


وتُظهر نتائج المقابلات مع العمال المنزليين القادمين من مناطق مختلفة في الأرض الفلسطينية المحتلة فروق واضحة في الأجور التي يتلقونها ما يعكس الفروق الداخلية في السوق الفلسطينية. ففي رام الله، يحصل العامل المنزلي على مبلغ ١٢٠-١٥٠ شيكل/٣٣-٤١ دولار يومياً وفي نابلس ٦٠-١٠٠ شيكل/١٦-٢٨ دولار وفي الخليل وبيت لحم ٥٠-٨٠ شيكل/١٤-٢٢ دولار. وتشر البيانات إلى أنه لا يوجد أجر محدد، إذ أفاد ٧٠ في المائة من الذي تمت مقابلتهم أنهم يحصلون على أجور مختلفة من مشغلين مختلفين إلا أن الفروق ليست كبيرة ولا تتجاوز ١٥ شيكل/٤ دولار يومياً.

وأفاد المشغلون بأن الأجور أعلى بقليل مما جاء على لسان العمال (٦٥ شيكل/١٨ دولار) مقابل (٦٢ شيكل/١٧ دولار). وثمة أهمية أن نتذكر بأن الدراسة وضعت ٢٨ عامل منزلي مقابل ٢٨ مُشغل في الضفة الغربية لتتبع مصادر البيانات بشكل أفضل. ويدفع أكثر من ثلث المشغلين لعمالهم في الضفة الغربية ٢٠-٣٠ شيكل/٥-٨ دولار يومياً، و٨ في المائة منهم ٣١-٥٥ شيكل/٨-١٥ دولار. كما أشار ما يزيد عن نصف المشغلين أنهم يدفعون للعامل ٥٥ شيكل يومياً، وبالتالي تشابهت تصريحات حوالي ٤٥ في المائة من المشغلين مع تصريحات العمال المنزليين الذين يعملون لديهم. وهذا يعني أن أجور العمال المنزليين تقل عن الحد الأدنى للأجور (انظر أدناه لمزيد من النقاش).

وقال ٩٥ في المائة من العمال المنزليين أنهم يستلمون أجورهم نقداً و٥ في المائة منهم قالوا أنهم يتسلمون شيكات (لم يذكر أي عامل أو مشغل أن طريقة التحويل عن طريق البنك مستخدمة). ويبين الشكل (٢٣) أن ٦٠ في المائة من العمال المنزليين يحصلون على أجورهم على أساس يومي و١٢ في المائة على أساس أسبوعي، و٢٨ في المائة على أساس شهري. وينطبق هذا الحال على العاملين في الضفة الغربية لدى أسر فلسطينية والعاملين في المستوطنات الإسرائيلية. وقال المشغلون إنهم يدفعون أجور عمالهم عادةً نقداً، وحوالي ثلثهم يدفعون على أساس يومي لا أسبوعي أو شهري.

شكل رقم ١٧: تكرار دفع أجور العمال المنزليين



ومعظم المعاملات تتم بصورة غير رسمية ودون تسجيل أو ضرائب أو ورق مكتوب. وأفاد معظم المشغلين والعمال المنزليين أنهم لا يقدمون أو يحصلون على وصولات دفع. وبرر المشغلون ذلك بالقول إن العمال لديهم يعملون مؤقتاً وليسوا دائمين.

وعندما سئل العمال عن رأيهم حول الأجور التي يتلقونها، أجاب أغلبية العاملين في الضفة الغربية بأنها غير كافية ولا تتطابق مع ساعات وحجم العمل. وندرج أدناه بعض الأمثلة التوضيحية على ذلك:

شهادات عمال منزليين
"يبلغ دخلي الشهري حوالي ١٨٨ شيكل/٥٠١ دولار وهذا مبلغ متدني جداً مقارنةً بجهدي وساعات العمل الطويلة التي أقضيها". عاملة منزلية، قلنديا، رام الله.
"اتقاضى ٢٥ شيكل/٧ دولار مقابل ساعة عمل، وهذا قليل للغاية مقارنة بالأسعار المرتفعة ومصروفات عائلتي". ممرض، رام الله.

"الأجر الذي حصل عليه غير منصف. اتقاضى ٤٠ شيكل/١١ دولار فقط يومياً رغم ضخامة مسؤولياتي؛ فأنا مطالبة بالتركيز طوال الوقت". ممرضة، بيت امر، الخليل.

اتقاضى ٥٠ شيكل/١٤ دولار يومياً، واشعر أنني مستغل. هذا غير منصف وغير مقبول لكن لا يوجد أي بديل". عامل منزلي، نابلس.

للعمال المنزليين في المستوطنات الإسرائيلية وجهة نظر مختلفة تماماً، إذ أشارت أغليبتهم بأن أجورهم عالية مقارنةً بنظرائهم في الضفة الغربية، وأنهم راضون عن الوضع:

شهادات عمال منزليين

"أحصل على ٣٢٠٠ شيكل/٨٩١ دولار شهرياً من عملي في المستوطنة، وهذا منصف. اشعر بأن ظروف عملي مريحة". عاملة منزلية في المستوطنات.

"أتقاضى أجراً منصفاً يصل إلى ٣٦٠٠ شيكل/١٠٠٢ دولار شهرياً. إنني راضية". عاملة منزلية. مستوطنة بالقرب من مدينة بيت لحم.

"أحصل على ٣٠٠٠ شيكل/٨٣٥ دولار شهرياً رغن أنني لا اعمل سوى ٣-٤ ايام اسبوعياً. آمل بأن يدفع لنا المشغلون الفلسطينيون أجراً بهذا القدر، ويوفرون لنا ظروف عمل شبيهة يوماً ما. عامل منزلي. مستوطنة بالقرب من رام الله.

عندما سئل المشغلون عن رأيهم بشأن الأجور التي يدفعونها، أجابوا أنها منصفة ومنسجمة ومتوسط الأجور التي تُدفع للعمال المنزليين. وأشار البعض أنهم يدفعون أجوراً أعلى من غيرهم لإرضاء العاملين لديهم.

آراء حول المنافع العينية

كشف العمال المنزليون بأن بعض المشغلين يقدمون لهم ملابس وأحذية، وبطانيات، وسجاد، وطعام، وأشياء أخرى على شكل هدايا وليس من باب التعويض. و اضاف معظمهم أنهم يحصلون على هذه الهدايا في المناسبات. ويتفق المشغلون مع العمال في ذلك، إذ أكدوا أنهم يقدمون هذه الهدايا لعمالهم من باب التودد.

تعويض مقابل ساعات العمل الإضافية

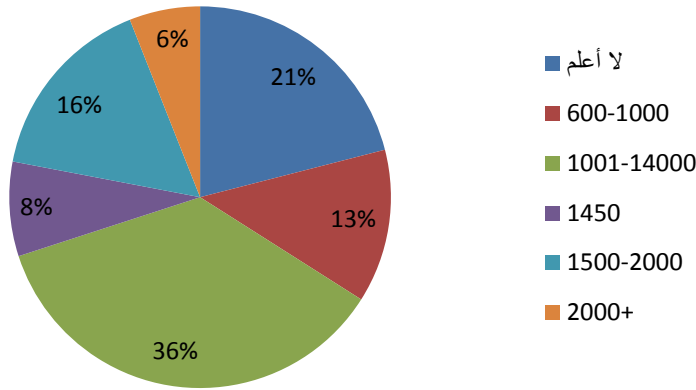
وأشار حوالي ٣٠ في المائة من العمال (٢٩ ممن يعملون لعائلات فلسطينية وواحد في المستوطنات) بأنهم يعملون حوالي ٤,٥ ساعات اضافية اسبوعياً. وقال معظمهم أنه يتم تعويضهم مقابل هذا العمل ويتقاضون ٢٥ شيكل/٧ دولار مقابل العمل الإضافي الذي يقومون به بغض النظر عن عدد الساعات.

وأشار تقريباً نصف المشغلين بأنهم يطلبون احياناً من العمال لديهم القيام بعمل اضافي، واعترف ثلثهم بأنهم لا يدفعون مقابل ذلك شيئاً الا ان ٥٠ في المائة منهم قالوا إنهم يدفعون ١٥-٢٠ شيكل (٤-٥ دولار) مقابل كل ساعة عمل اضافية.

آراء حول الحد الأدنى للأجور

تبين نتائج مقابلات العمال المنزليين والمشغلين أن ٤٢-٤٥ في المائة من العمال يتقاضون أقل من الحد الأدنى الوطني للأجور، كما اسلفنا. وتبين أيضاً أنه لا يوجد وعي بالحد الأدنى للأجور فقط ٨ في المائة من العمال المنزليين يعرفون أن الحد الأدنى للأجور في فلسطين ١٤٥٠ شيكل/٤٠٤ دولار شهرياً. إن عدم الوعي بالحد الأدنى للأجور يدل على عدم المعرفة أو الوعي بالحقوق.

شكل رقم ١٨ : تقديرات العمال المنزليين للحد الأدنى للأجور



عندما عرف العمال المنزليون القيمة الحقيقية للحد الأدنى للأجور، قال ثلثهما (٦٦) عامل للأسر الفلسطينية و١٧ في المستوطنات) إنه متدني أو متدني جداً ولا يغطي إحتياجات الأسرة أو مصروفاتهم. وأفاد ثلث العمال المنزليين (أصحاب الدخل الذي يقل عن الحد الأدنى للأجور) أن قيمة الحد الأدنى للأجور مقبولة.

وأفاد ٨٢ في المائة من المشغلين أنهم على علم بقانون الحد الأدنى للأجور، ولكن عندما طُلب منهم تحديد قيمته الحقيقية، ٣٠ في المائة من استطاعوا فعل ذلك فقط (١٢ شخصاً). وعندما عرفوا القيمة الحقيقية لذلك، ٥٤ في المائة منهم اعتبروه متدني أو متدني جداً و٤٧ في المائة منهم اعتبروه عال أو معقولاً.

بينما تشير هذه النتائج إلى درجة الوعي في القانون، أقر الفريق أن الحد الأدنى للأجور لا يُطبق في كثير من الحالات. وأشار بعض المشغلين أنهم لا يستطيعون دفع الحد الأدنى.

الرأي بالإقامة داخل أو خارج مكان العمل

يقيم جميع العمال المنزليين الذين تمت مقابلتهم خارج منازل الأسر التي يعملون لها ولم تكن فكرة البقاء مع الأسرة مقبولة بالنسبة لهم حيث أوضحوا أنهم غير مستعدين للبقاء بعيدين عن عائلاتهم وأطفالهم لخدمة أناس آخرين على مدار الساعة، وأضافوا أن عائلاتهم الممتدة وجيرانهم ومجتمعاتهم المحلية لا تتقبل فكرة إقامة المرأة خارج منزلها، ويلتصق بهذا السلوك وصمة كبيرة.

شهادات عمال منزليين

"لا اقبل فكرة الابتعاد عن اطفالي للإقامة في بيت مشغلي أو حتى العمل بالليل لأي مؤسسة كانت. قبل سنوات قليلة، عرضت علي مؤسسة رعاية صحية وظيفة براتب جيد ومنافع كالتأمين الصحي وإيام الراحة والإجازة المرضية لكن رفضت لأنني لا اقبل فكرة الابتعاد عن اطفالي". ممرضة، قلنديا، رام الله.

"كنت امارس التدريب بمؤسسة قريبة من بيتي، ولأنني كنت اعود إلى عائلتي متأخرة، بدأ زوجي وعائلتي بتوجيه تهمة لي. ورغم أنني ادعم حقوق المرأة في التعلم والتطور، لا اقبل العيش في منزل مشغلي". عاملة منزلية، قلنديا، رام الله.

"أعلم أن الإقامة في منزل المُشغل يعود علي ببعض المنافع كالتخلص من دفع تكاليف المواصلات، لكنني لا اتقبل فكرة الابتعاد عن بيتي واطفالي". عاملة منزلية.

"لا استطيع التفكير في العيش بعيداً عن اطفالي. إن إقامة المرأة خارج منزلها أمر غير مقبول وأنا اعارض هذه الفكرة. عُرض علي عملاً مسائلاً لرعاية امرأة كبيرة ورفضته رغم أنه كان بإمكانني العودة للنوم في منزلي". عاملة منزلية.

" لا أرى فائدة في إقامة المرأة خارج منزلها. نحن نعمل ونعود لعائلاتنا ونرى أطفالنا". *عاملة منزلية*.

في الإجابة على سؤال حول فوائد الإقامة في مكان العمل (بعيداً عن الوصمة)، قال العمال المنزليون إنه يمكن توفير تكاليف المواصلات والوصول الى العمل مبكراً، وتوفير مصروفات الطعام والشراب. ورغم هذا، شددوا أن هذه الميزات لا تعوض عن رؤية الأطفال والعائلة.

واضافةً إلى ذلك، سلط العمال المنزليون الضوء على عدة أمور سلبية، أهمها:

- العمل لساعات طويلة.
- عدم وجود وقت كافٍ للراحة.
- عدم الشعور بالراحة في منزل المشغل.
- الشعور بأنك مراقب طوال الوقت.

لا يوجد مشغل ممن شملتهم الدراسة لديه عمال يقيمون معه، إذ قال بعضهم انه لا حاجة وآخرون قالوا إنهم لا يحتاجون العامل المنزلي إلا لمهام محددة أثناء النهار.

شهادة مشغلي عاملين منزليين

"أحتاج للعامل المنزلي لتنظيف البيت في النهار فقط مرة في الاسبوع؛ لذا لا حاجة لمكوته معنا". *مشغلة، القدس*.

"لا نحتاج لعمال منزليين يقيمون معنا في منزلنا. نحتاجهم فقط لمساعدتنا في تنظيف المنزل". *مشغلة، الخليل*.

أفاد المشغلون الذين يوجد لديهم مريض في الأسرة أنهم لا يحتاجون لبقاء العامل المنزلي معهم في ساعات الليل لأنه يوجد في الأسرة من يعتني بالشخص المريض.

شهادة مشغل لعمال منزليين

عندما كانت امي مريضة، وضعنا برنامجاً يُمكن كل عضو من أعضاء الأسرة المشاركة في رعايتها في ايام محددة. كنا نشعر بأنه واجبنا رعاية امنا ولم نرى أنه من الصحيح أن نطلب من شخص غريب العناية بها". *مشغلة، نابلس*.

اشار مشغلون كثيرون أن فكرة اقامة العمل المنزلي مع الأسرة لا تتسجم والتقاليد السائدة لدى عائلاتهم، والدليل على ذلك الإجابات التالية:

شهادات مشغلي عمال منزليين

إقامة العمال المنزليين مع الأسرة أمر مرفوض ومخالف لتقاليدنا". *مشغل، الخليل*.

"لا اسمح لفتاة بالإقامة في منزلي وزوجي موجود؛ هذا غير مقبول. *مشغلة، نابلس*.

"لا نسمح لغريب بالإقامة في منزلنا. هذا غير مقبول. *مشغل، نابلس*.

"مستحيل، لا نسمح لعمال منزلي الإقامة في بيتنا". *مشغل، القدس*.

التدريب المهني

شارك ١٣ في المائة من العمال المنزليين (يعملون لأسر فلسطينية) في دورات تدريبية تتعلق بعملهم. وكان أكثرهم من الممرضين الذين يرعون كبار السن والعاجزين. وركزت التدريبات على الاسعاف الأولي واعطاء حقن وفحص سكر الدم (مرضى السكري)، وضغط الدم والرعاية العامة التي يقوم بها الممرض.

لم ترى اقلية العاملين المنزليين اهمية في التدريب واكدوا أن عملهم لا يتطلب التدريب المستمر حيث أن معظمهم طوروا مهاراتهم من خلال تجاربهم السابقة أو من خلال العمل مع والديهم في البيت. ولكن كانت وجهة نظر العمال المنزليين المسؤولين عن رعاية اشخاص مرضى مختلفة. يرى هؤلاء الأشخاص أن التدريب هام بالنسبة لهم، مبينين في نفس الوقت أن التدريبات البسيطة كافية. ويوجد عدد من العمال المنزليين الذين تتوفر لهم الخبرة من مراكز الرعاية الصحية التي عملوا فيها مسبقاً. ويرون في هذه الخبرة ما يكفيهم ولا حاجة لهم في التدريب.

شهادات عمال منزليين

عندما كنت اعمل في مركز رعاية صحية، ونظمت دورة تدريبية في إحدى مستشفيات القدس. لم اشارك في الدورة لعدم حصولي على تصريح لدخول مدينة القدس. ورغم عدم مشاركتي في تلك الدورة، اعمل اليوم مع مؤسسة رعاية صحية مرموقة". ممرضة، نقاش مجموعة مركزة.

يشعر معظم المشغلين بأن التدريب غير ضروري لأن مهام العمال المنزليين لا تطلب مهارات عالية ويتعلمون انفاذها من خلال العمل في منازلهم ومع عائلاتهم. وأضافوا بأن التدريب لا يساهم في اعداد العامل المنزلي لتنفيذ ما يرغب به المشغلون على وجه اختلافهم فيما يتعلق بالطهي والتنظيف. ولا يحتاجون للتدريب إلا في حال العمل في مجال رعاية المرضى.

المنظمات العمالية

سئل العمال المنزليون عما إذا كان لديهم معرفة في أي منظمة عمالية تدعم العمال. وأجاب معظم المستجوبين بأنهم لم يسمعوا عن أي منظمة عمالية. وأجاب (٢١) عامل منزلي (١٧ يعملون لعائلات فلسطينية و ٤ في المستوطنات الإسرائيلية) بأنهم يعرفون منظمة عمالية محددة. وتبين أنه لا يوجد فيهم من ينتمي لأي منظمة عمالية، ربما يحتاجونها للدفاع عن حقوقهم (نقابة، جمعية، تعاونية).

وعلى أية حال، أبدى بعض العمال المنزليين إهتمامهم في الانضمام إلى هذه المنظمات لمساعدتهم في الدفاع عن حقوقهم وتحسين ظروف عملهم. كما أظهرت استجواباتهم لتشكيل نقابة خاصة فيهم لكن ما يمنهم هو افتقارهم للمعرفة والخبرة في هذا المجال. وفي المجموعات المركزة، سلط العمال المنزليون الضوء على احتياجاتهم للتوعية حول المنظمات العمالية والتعرف على امثلة ناجحة. كما أكدوا أهمية دور وزارة العمل والأجهزة الأخرى ذات الصلة في توجيههم وارشادهم.

وفي نفس الوقت، أبدى العديد من العمال المنزليين ترددهم في الانضمام لأي منظمة عمالية لأنهم لا يرغبون في أن يعلم الآخرون أنهم يعملون في قطاع العمل المنزلي. ويعزى هذا الأمر إلى نظرة المجتمع الفلسطيني الدونية للعاملين المنزليين، وخاصة النساء، وبالتالي تنظيم هذا القطاع سيجذب نظر المجتمع لهؤلاء العمال كمجموعة.

شهادات العمال المنزليين

"أعمل فقط عندما يكون زوجي في العمل داخل اسرائيل. لا أذهب إلى منازل المشغلين عندما يكون قريب مني وأطلب من الأسر التي أعمل لديها أن لا يتصلون معي وزوجي في البيت". عاملة منزلية، الخليل.

"لا أريد أن يعرف الناس شيئاً عن مجال عملي. يوجد لدي ابنة في سن الزواج وفي حال كشف الناس أنني عاملة منزلية، سوف يتجنبون التقرب منا". عاملة منزلية، نابلس.

يتردد بعض العمال المنزليين في الانضمام لأي منظمة عمالية لأنهم لا يعلمون كيف يمكن أن تساهم هذه المنظمة في تحسين ظروف عملهم أو الحفاظ على حقوقهم:

شهادة عامل منزلي

"لا أعرف كيف يمكننا الاستفادة من تنظيم عملنا، خاصة عندما نتحدث عن تحسين الأجور وظروف العمل". عامل منزلي، رام الله.

وأبدى العمال المنزليون الذين يعملون في المستوطنات تردداً أكبر من نظرائهم الذين يعملون لعائلات فلسطينية في الإعلان عن مجال عملهم بسبب التحسس السياسي للعمل في المستوطنات الإسرائيلية المقامة على الأرض الفلسطينية المحتلة عام ١٩٦٧ إذ تُعتبر هذه المستوطنات من وجهة نظر القانون الدولي غير شرعية ويعارضونها الفلسطينيون سياسياً وثقافياً. كما أنهم يشعرون بأن تنظيم هذه المهنة سوف لا يساعدهم لأن المنظمات العمالية الفلسطينية لا تملك تفويضاً للوصول إلى المشغلين الاسرائيليين.

ومن الجهة الأخرى، يعتقد معظم المشغلون بأن تنظيم العمل سيساعدهم ويساعد العمال، ويجعلهم قادرين على إيجاد العمال الجيدين، والتعامل مع العمال الذين لا يقومون بعملهم كما هو مطلوب. وضافوا أن تنظيم العمل سيساعد في تحسين اجور العمال حفظ حقوقهم:

شهادة أحد مشغلي العمال المنزليين

"يمكننا الاستفادة من المنظمات العمالية كمشغلين من حيث القدرة على إيجاد أفضل العمال المنزليين عند الحاجة اليهم. ويمكن للمنظمة العمالية أن تساعد في تحسين اجور العمال وتأمينهم ضد اصابات العمل". مشغلة.

ورغم توجه المشغلين للعمال المنزليين، عبروا عن عدم قناعتهم بإمكانية تنظيم هذا القطاع. قالوا إنهم قادرون على إيجاد عامل منزلي متى يشاؤون ولا يوجد ارادة لدى العمال للانضمام الى أي منظمة عمالية بسبب الوصمة الإجتماعية المرتبطة بعملهم.

التوصيات

بالنهاية، يمكن بناءً على المعلومات والتحليلات التي جمعتها هذه الدراسة اقتراح بعض التوصيات التي يمكن استخدامها في تصميم إطار عمل شامل لتنظيم قطاع العمل المنزلي وحماية حقوق العمال المنزليين في الأرض الفلسطينية المحتلة. أهم التوصيات:

- تحتاج السلطة الفلسطينية لضمان إطار قانوني أكثر شمولية وقابلية للتطبيق لحماية حقوق العمال المنزليين في الأرض الفلسطينية المحتلة والإستمرار، في نفس الوقت، بالضغط لحماية حقوق العاملين المنزليين في المستوطنات الإسرائيلية. ولتحقيق هذا الغرض، وإلى حين تعديل قانون العمل رقم (٧) لعام ٢٠٠٠ ليغطي العمال المنزليين، يجب أن تبذل وزارة العمل جهوداً أكبر لضمان الإلتزام بالقرار رقم (٢) لعام ٢٠١٣ بشأن العمال المنزليين. ويمكن وزارة العمل الإستفادة من المساعدات الفنية المقدمة من منظمة العمل الدولية لتعزيز حقوق العمال المنزليين.
- وفي التوازي، يجب أن تعمل وزارة العمل على تعديل القرار رقم (٢) لعام ٢٠١٣ لضمان انسجامه بشكل أكبر مع إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (١٨٩) لعام ٢٠١١، وتوصيتها رقم (٢٠١). ويجب أن تحصل عقود العمل الخاصة بفئات العمال المنزليين المخلفة على مصادقة وزارة العمل، ويجب أن تأخذ العلاقة بين العامل المنزلي والمُشغل الطابع الرسمي. كما يجب توعية العمال المنزليين والمشغلين حول أهمية توقيع عقد عمل وجعل علاقة العمل بين الطرفين رسمية سواء كان العمل مؤقت أو دائم، كما ورد في القرار المذكور آنفاً.
- يجب مواصلة التشريع مع إحتياجات قطاع العمل المنزلي لضمان عمل وكالات الإستخدام العاملة في هذا القطاع حسب الترتيبات الرسمية والإلتزام بمبادئ التوظيف المنصفة والعمل اللائق.
- بينما جسرت هذه الدراسة فجوات معرفية كثيرة، تبقى المعلومات المتوفرة حول حجم وطبيعة العمل المنزلي في الأرض الفلسطينية المحتلة غير كافية وبالتالي يحتاج هذا القطاع لمزيد من الدراسة لمعرفة حجمه وطبيعته. يجب أن يقوم الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني بجمع معلومات أكثر دقة ومنهجية حول العمال المنزليين لضمان ترميز وجدولة لهذه المعلومات على اساس (٦) أرقام العشرية للرمز الوظيفي. وبهذه الطريقة، يصبح ممكناً تغطية جميع المهن المختلفة بفعالية والوصول للرقم الحقيقي لعدد العاملين في قطاع العمل المنزلي.
- تنظيم حملات توعوية لتصحيح المفاهيم العامة حول العمل المنزلي وإزالة الوصمة الملصقة بهذا النوع من العمل مع التركيز على الأدوار الهامة لهذا القطاع في مجال الرعاية في المجتمع. كما يجب أن تركز هذه الحملات على حقوق العمال المنزليين. سيسمح هذا الأمر لهم بالتحرك بشكل أفضل لتحقيق حقوقهم. إن الحملات التوعوية التي تؤكد حقوق العمال المنزليين ودورهم الهام في المجتمع، خاصةً أن المواطنين الفلسطينيين يستطيعون بحكم متوسط العمر في المجتمع الفلسطيني المساعدة في تحسين ظروف العمال ومساعدتهم في العيش والعمل بكرامة.
- يجب اجراء مزيد من البحث لإيجاد سبل تستطيع من خلالها المنظمات العمالية دعم العمال المنزليين في ضمان حقوقهم وتلبية إحتياجاتهم. إذا كان سبب في تكتم العمال المنزليين حول عملهم الخوف من الوصمة، ينبغي توعية المجتمع حول المهام التي يؤدونها والحاجة لحمايتهم لتغيير الفكرة سلبية حولهم ودفعهم لتنظيم انفسهم في مشروع اجتماعي أو تعاونية ليستطيعوا من خلالها التفاوض بقوة مع المشغلين حول ظروف العمل والأداء الوظيفي.

المراجع

- كاف لافويد ٢٠١٢. سياسات تقييد تشغيل الفلسطينيين في اسرائيل والمستوطنات الإسرائيلية وانتهاك حقوقهم (تلاييب).
- مكتب منظمة العمل الدولية. ٢٠١٣. العمال المنزليون في العالم: احصاءات عالمية واقليمية ومدى الحماية القانونية (جنيف).
- مكتب منظمة العمل الدولية. ٢٠١٧. أوضاع العمال المنزليين في الأراضي العربية المحتلة (جنيف).
- ناصر حسين (ك). ٢٠٠٩. المساواة والنوع الاجتماعي في قانون العمل (بالعربية)، رام الله، فلسطين، مواطن، المعهد الفلسطيني لدراسة الديمقراطية.
- الجهاز المركزي ففاحصاء الفلسطيني. ٢٠١٦. ظروف المواطنين الفلسطينيين في فلسطين عام ٢٠١٦ (بالعربية). متوفر على الموقع التالي: pcbs.gov.ps/Downloads/book2207.pdf.
- صندوق الأمم المتحدة للسكان. ٢٠١٦. فلسطين ٢٠٣٠: تغير ديمغرافي: فرص للتطور، تقرير ملخص : <http://palestine.unfpa.org/publications/palestine-2030-demographic-change-opportunities-development> [1 April 2017]

دليل مواضيع المقابلات ونقاشات المجموعات المركزة:

اسئلة البحث:

- ما طبيعة علاقة العمل بين العمال المنزليين ومشغليهم؟
يغطي هذا السؤال المواضيع التالية:
 - الممارسات التعاقدية.
 - تسوية التظلمات والنزاعات.
 - المضايقات والإساءة.
 - تصورات ومعتقدات أساسية حول علاقات العمل ومعرفة الحقوق.
- ما هي العوامل التي تدفع المشغلين لطلب العمال المنزليين وتدفع الأخيرين لعرض خدماتهم للعائلات الخاصة. يغطي هذا السؤال:
 - من جهة الطلب - اسباب طلب المشغلين وتوقعاتهم واعتباراتهم لتشغيل عامل منزلي، ووصف المشغلين (مستوى الدخل، تركيبة الأسرة، المشاركة في سوق العمل، مستوى التعليم).
 - من جهة العرض - الأسباب والمحفزات لدى العمال للعمل لأسر خاصة ووصف العامل (مستوى التعليم، الوضع الاقتصادي).
- هل تختلف ممارسات التشغيل وظروف العمل بين عامل وآخر ومُشغل وآخر، وأين تكمن هذه الاختلافات. يغطي هذا السؤال التالي:
 - كيف تتشابك العوامل (المحفزات، والتفضيلات، والأفكار والمعتقدات) مع بعضها البعض وتُشكل ظروف وممارسات العمل الحقيقية؟
 - هل تختلف ظروف العمل وممارسات التشغيل، وأشكال علاقات العمل فيما يتعلق بـ:
 - ✓ ما إذا كان العمال المنزليين يقيمون داخل أو خارج الأسرة التي يعملون لديها.
 - ✓ ما إذا كان العامل المنزلي مرتبطاً بعلاقة القرابة مع صاحب العمل؛
 - ✓ عمر وجنس العامل المنزلي.
 - ✓ الوضع الاجتماعي الاقتصادي ومكان السكن (مدينة، قرية) لأسرة المُشغل.
 - كيف ترتبط التصورات والإعتقادات حول علاقة العمل مع أشكال ظروف العمل وممارسات التشغيل؟
 - ما هي قنوات التشغيل المفضلة التي يستغلها المشغل والعامل المنزلي؟
 - هل العمال جزء رسمي أو غير رسمي من فئة عمال المنازل.
 - هل تتوفر الامكانية لتنظيم العمال المنزليين؟

استخدم دليل المواضيع في تيسير المقابلات المعمقة ونقاشات المجموعات المركزة، ووضع اجندة المقابلات والنقاشات.

أهداف الدليل:

١. المساعدة في ضمان وجود إنسجام بين المقابلات ونقاشات المجموعات المركزة والباحثين، و
٢. مساعدة الباحثين في توجيه المقابلات ونقاشات المجموعات المركزة حول المواضيع المختلفة بصورة منهجية ومنطقية والسماح في نفس الوقت للمشاركين المشاركة بالنقاش بشكل عشوائي وملامسة همومهم الأخرى خارج نطاق الموضوع.

لمزيد من المعلومات، يمكن الإتصال بـ:

منظمة العمل الدولية.
المكتب الإقليمي للدول العربية.
مركز اريسكو، شارع جستينين، قنطرة.
بريد 11-4088 Riad El Solh 1107-2150
بيروت، لبنان
هاتف: +961-1-752400
فاكس: +961-1-752405
بريد الكتروني: beirut@ilo.org
موقع الكتروني: www.ilo.org/arabstates
متابعة منظمة العمل الدولية في البلدان العربية على تويتر: @iloarabstates