

حماية العمال في الضفة الغربية وقطاع غزة^١

السياق

التنمية العكسية تحت الإحتلال الإسرائيلي

إن الظروف المعيشية للفلسطينيين في الضفة والقطاع تختلف جذرياً عما يسود منها في البلدان العربية الأخرى، إذ تعرّضت هذه الأراضي للإحتلال الإستعماري الأطول في التاريخ الحديث، مما استحدثت علاقات اجتماعية وشبكات اجتماعية جديدة. وألحق الإحتلال الأذى بأوجه الحياة كافة، إذ سيطرت قوى الإحتلال على جميع المرافق من الإقتصاد والموارد (خصوصاً المياه) والأرض والحدود والنمو الحضري، بالإضافة إلى حركة انتقال السكان وحركة البضائع والخدمات. على هذه الخلفية، غالباً ما تحدّد العلاقة بين الإقتصاديين الفلسطيني والإسرائيلي بأنها تنمية عكسية (روي، ١٩٩٦)، والتي من سماتها التحكم القسري بالإقتصاد وفرض علاقة التبعية والحدّ من النمو الحرّ للمؤسسات المدنية.

القيود على العمال الفلسطينيين في إسرائيل والمستوطنات

منذ اندلاع الإنتفاضة الثانية، بادرت إسرائيل إلى اتخاذ إجراءات أحادية الجانب تقضي بصد تدفق العمال الفلسطينيين إلى أسواقها عبر إقامة الجدار الفاصل المعروف لدى الفلسطينيين بجدار الفصل العنصري. كما قلّصت أذون عمل الفلسطينيين في إسرائيل إلى الحد الأدنى. وعلى الرغم من ذلك، وبسبب ضيق الأحوال المعيشية وغياب فرص مصادر كافية للدخل في الأراضي المحتلة، يغامر العديد من الفلسطينيين العاطلين من العمل، رجالاً ونساءً وأطفالاً، في قصد المستوطنات الإسرائيلية بغية العمل في المنازل والزراعة وغيرها من الأشغال، وعليه فإن عشرات الآلاف



يدخلون إسرائيل من دون أذون عمل، ليعملوا ساعات طويلة في الزراعة والبناء والأشغال الأخرى، وذلك في مقابل مردود مالي يقل عن الحد الأدنى للأجور، بالإضافة إلى افتقارهم إلى حماية ملائمة، مُعرّضين أنفسهم للأخطار الناجمة عن مواقع عمل غير آمنة وأماكن سكن ومنامة تقل عنها أماناً، مثل الحقول ومواقع البناء ومختلف الأماكن السفلية في المدن.

العمل اللانظامي

الروابط بين اللانظامية والبطالة

إن الإقتصاد السياسي للإحتلال العسكري الإستعماري، وطبيعة السلطة الوطنية الفلسطينية ومحدودية إمكانياتها، وخضوع البنى الأساسية للإقتصاد الفلسطيني إلى سياسات التنمية العكسية والتبعية والشرذمة والإخلال، تحدّد السياق الأوسع لانتشار العمل اللانظامي في الضفة والقطاع، ناهيك عن الضغوط التي تمارسها أطراف إقليمية ودولية فاعلة على الصعيدين الإقتصادي والسياسي. فإن

^١ يعتمد موجز السياسات ٢ على تقرير هلال، الكافري، وكتاب، "العمل غير المحمي في الضفة الغربية وقطاع غزة: منظور المساواة بين الجنسين وحقوق العمال"، م.ع.د.، بيروت، ٢٠٠٨. هذا التقرير هو جزء من المبادرة الإقليمية لمنظمة العمل الدولية ومركز المرأة العربية للتدريب والبحوث بشأن "المساواة بين الجنسين وحقوق العمال في الإقتصادات اللانظامية للدول العربية" بتمويل من مركز البحوث للتنمية الدولية وصندوق الخليج العربي لدعم منظمات الأمم المتحدة الإنمائية.



جدول ١. النسبة المئوية لفئات السكان الذين تجاوزوا ١٥ سنة في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب الجنس والحالة العملية، ٢٠٠٠-٢٠٠٦

الفئات		الربع ٢-٢٠٠٠		الربع ٢-٢٠٠٤		الربع ٢-٢٠٠٦	
		إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
ملتحقون بعمل نظامي		٦	٢٤	٥,٨	٢١	٦	٢٤
أصحاب عمل		٠,١	٢,٨	٠,١	٢,٣	٠,١	٢,٣
أصحاب عملهم الخاص بالعمل النظامي في النشاطات المهنية أو الفنية		٠	٠,٥	٠,١	٠,٧	٠	٠,٥
مستخدمون دائمون بأجر في القطاع العام والمنظمات غير الحكومية والوكالات الدولية		٣,٥	١٣	٣,٧	١١	٣,٩	١٣
العمال بأذن في إسرائيل والمستوطنات		٠,١	١,٨	٠	١,٦	٠,١	٢,٣
مستخدمون دائمون بأجر في القطاع الخاص		٢,٣	٦,٧	١,٩	٥,٢	١,٩	٥,٤
ملتحقون بعمل لانظامي		٥,٥	٤٠	٥,٣	٢٤	٥,١	٢٧
عاملون لحسابهم الخاص وأصحاب عملهم الخاص اللانظاميون		٠,٥	٩,٨	٠,٦	٩,٩	٠,٨	١١
عمال مساهمون من الأسرة		٠,٤	٢,٢	٠,٤	١,٧	٠,٥	١,٦
مستخدمون غير دائمين، عمال بأجر يومي أو بأجر أسبوعي في القطاع الخاص		٠,٦	٨,٩	٠,٥	٤,٩	٠,٤	٦
عمال في إسرائيل والمستوطنات بلا أذن عمل		٠	١٣	٠,١	٢,٢	٠	٢,٧
عمال زراعيون		٤	٦,٤	٣,٧	٥	٣,٤	٦,٢
غير ملتحقين بعمل		٨٨,٣	٣٤,٥	٨٨,٩	٥٤,٧	٨٨,٩	٤٨,٣
عاطلون من العمل		١,٥	٥,٩	٢,٤	٢١,٣	٢,٦	١٦
عاملون في العناية بلا أجر		٦١,٥	٠,٥	٥٨,٤	٠,٢	٥٧	٠,١
آخرون خارج القوى العاملة		٢٥,٣	٢٨,١	٢٨,١	٣٣,٢	٢٩,٣	٣٢,٢
غير مصنّفين		٠,٢	٠,٨	٠	٠,٤	٠	٠,٤
المجموع العام		١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (٢٠٠٧).

الرغم من ذلك شديد الإرتفاع. ويمكن عزو هذا التراجع إلى تشديد الإجراءات التي تفرضها إسرائيل على دخول العمال الفلسطينيين إليها من دون أذن عمل، وتزايد البطالة المرافق له. ويواكب ارتفاع البطالة مسار من الإفقار والمحاصرة لقوى العمل الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة.

فروق النوع الاجتماعي في العمل اللانظامي

ساهم تضافر الأوضاع الأمنية وبنية العمل في استبعاد النساء من العمل المأجور والمحمي. قد يعود الضعف

العمل اللانظامي هو العمل الذي يفتقر إلى الحماية الاجتماعية الملائمة أو الحقوق. كما أنه يعرف بالعمل غير المحمي أو غير المعترف به. يتم تصنيف قوى العمل الفلسطينية ضمن ثلاث فئات: العمل النظامي، العمل اللانظامي وعدم العمل.

إن حصة العمل النظامي في قوى العمل الفلسطينية لعام ٢٠٠٦ مشابهة لعام ٢٠٠٠، بينما تراجعت حصة العمل اللانظامي، للرجال خاصة، في قوى العمل الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة منذ العام ٢٠٠٠، ليبقى على

التحديات

محدودية قدرات السلطة الوطنية الفلسطينية

إستجابةً للتحديات التي يواجهها العمال لا تملك السلطة الوطنية الفلسطينية سوى إمكانات ضيقة - فهي ليست ذات سيادة مستقلة ولا تتحكم في مقادير البلاد - وذلك بالنسبة إلى وضع السياسات أو بالنسبة إلى تنفيذها. إذ تعوزها صلاحيات الرقابة والتحكم في مواردها، وحدودها، وتوليد ثرواتها وتسيير حركة البضائع وانتقال السكان على أراضيها المسيجة، المشرذمة، المجزأة، المحتلة والمستعمرة. تجدر الإشارة إلى أن السلطة الوطنية الفلسطينية تم إنشاءها كسلطة للحكم الذاتي عام ١٩٩٤. ومنذ قيامها اعتبرت الرعاية الاجتماعية والحماية الاجتماعية جزءاً لا يتجزأ من مهامها، بالإضافة إلى توفير الخدمات الأساسية للفلسطينيين على هذه الأراضي، باستثناء القدس الشرقية التي ضمتها إسرائيل في عام ١٩٦٧، والتي باتت لا تسمح للسلطة الفلسطينية بممارسة أي نوع من الصلاحيات عليها.

ونظراً إلى حدة القيود التي يفرضها الاحتلال وإلى توجيهات الهيئات الدولية، يمكن القول إن السلطة الوطنية الفلسطينية تشكلت من دون الموارد المادية أو البنى التحتية المؤسسية اللازمة لتمكينها من فرض سيادتها على أراضيها والتدخل في الإقتصاد وإعادة توزيع الثروة؛ ذلك أن مواردها العامة تسير من الخارج ويقع نظامها الإقتصادي في القبضة الإسرائيلية.

ثغرات في قانون العمل

تخضع الحماية الاجتماعية لتشريعات العمل الفلسطيني وقانونه الذي ينص على أن أصحاب العمل ملزمون بالتأمين على العاملين لديهم. كما ينص على حق هؤلاء في الإجازات المرضية ويحظر عمل الأطفال الذين لم يبلغوا سن ١٥ سنة. ويتضمن القانون عدداً من البنود الخاصة بحقوق العاملين مثل استحقاقات الأمومة. من حيث الواقع، تعاني هذه التشريعات لجهة التنفيذ من قصور السلطة الوطنية الفلسطينية في تطبيقها وغالباً ما تنتهك.

تجدر الإشارة إلى جوانب قصور مهمة يعاني منها قانون العمل الفلسطيني. فهو لا يعين حداً أدنى للأجور، ولا يتضمن بنوداً خاصة بتأمينات التقاعد، ولا يلزم أصحاب العمل بمنح العاملين التأمين الصحي. كما أن تشريعات العمل الحالية تستبعد من مظلتها فئات واسعة من السكان، بمن فيهم العاملين لحسابهم الخاص، العمال الموسميّين،



الشديد في مشاركة النساء في القطاع اللانظامي إلى عدد من العوامل منها الحدود البنيوية للإقتصاد والصعوبات التي يواجهها ناهيك عن المعوقات الاجتماعية والثقافية. ومن الأهمية أيضاً في هذا الصدد دور الإنجاب والعناية اللذان تقوم بهما النساء في الأسر المعيشية الفلسطينية. تنشط أكثرية النساء في سن العمل ضمن العمل في العناية بلا أجر. وفي حين لا يعتبر هذا العمل نشاطاً اقتصادياً، إلا أنه يشكل ضرورة لبقاء الأسر المعيشية ورفاهها. وتزداد أهمية العمل في العناية بلا أجر في السياق الفلسطيني كمحور رئيسي في مجال السياسة الاجتماعية نتيجة قصور خدمات العناية الاجتماعية.

وبغض النظر عن إمكان وجود تقدير بخس للأنشطة الإقتصادية التي تقوم بها النساء من خلال المنازل في البيانات المتوفرة، تبقى هناك حقيقة من الصعب تجاهلها وهي ارتفاع شدة الفصل بين الجنسين (النوع الاجتماعي) في أسواق العمل الفلسطينية، ما يضعف إلى حد كبير فرص تشغيل النساء باستثناء بعض القطاعات المحدودة. إضافة إلى ذلك، فإن هذه القطاعات تقع في المجالات الإقتصادية غير النامية وبالتالي لا تتمكن من استيعاب الوافدات حديثاً إلى سوق العمل. فمنذ عام ٢٠٠٠، شهد عمل النساء في الزراعة تراجعاً طفيفاً، بينما زاد عملهن في القطاع العام والمنظمات غير الحكومية والهيئات الدولية.

تنامي اللانظامية في وظائف القطاع العام

شكل العمل في القطاع العام ركناً أساسياً لدى السلطة الوطنية الفلسطينية في مواجهة البطالة. علماً بأن قانون العمل يمنح موظفي القطاع العام استحقاقات عدة منها: الأمن الوظيفي، العقود المكتوبة، الإجازات المرضية والسببية المدفوعة الأجر والتأمين الصحي. غير أن التطورات السياسية أدت إلى خسارة موظفي القطاع العام لأنهم الوظيفي واستحقاقاتهم المتراكمة.

المؤهلة لتلقي الدعم المؤسسي هي تلك المحرومة من دعم زوجها (أرملة، مطلقة أم عازبة تعيل نفسها). أما الرجل المؤهل لذلك فهو المتقدم في السن أو المصاب بمرض يمنعه من مزاوله العمل.

إن عدم كفاية نظم الدعم الاجتماعي القائمة تبينت مؤخراً في تقرير للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني حيث ظهر أن أكثر من ربع الأسر المعيشية الفلسطينية تعيش تحت خط الفقر. وعلى الرغم من الزيادة في التحصيل العلمي والتراجع في معدلات الأمية في السنوات الخمس الماضية، لا سيما بين النساء، لم تترجم هذه الاتجاهات إلى تحسين كمية الوظائف أو نوعيتها. وفي الواقع، فإن معدل البطالة في أوساط الشباب المتعلمات اللواتي تتراوح أعمارهن بين ٢٠-٢٤، بمقدار ٤٦ في المئة، وهو الأعلى بين جميع الفئات العمرية للرجال والنساء (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ٢٠٠٨).

صعوبات في التنفيذ

في عام ٢٠٠٥، قررت السلطة الوطنية الفلسطينية تأسيس صندوق التشغيل والحماية الاجتماعية وخصصت موازنة لمصلحة العاطلين من العمل والفقراء وذوي الإعاقة. أرادت السلطة عبر هذه المبادرة أن تظهر التزامها بـ"التنمية البشرية المستدامة" بدلاً من سياسة الإغاثة. لكن هذه البرامج والخطط لم توضع قيد التنفيذ لأسباب سياسية واقتصادية.

في عام ٢٠٠٧، وضعت منظمة العمل الدولية إطار العمل لبرنامج جديد يسعى إلى الجمع بين هدف استحداث فرص العمل في المدى القريب وهدف تنمية القدرات في المدى البعيد. يركز البرنامج على ثلاثة محاور رئيسية وهي: تعزيز حوكمة سوق العمل (بما في ذلك إعادة تفعيل صندوق التشغيل والحماية الاجتماعية)، تحسين قابلية التشغيل عبر تطوير المهارات والتنمية الاقتصادية المحلية، وتعزيز ثقافة الريادة لتشجيع نمو القطاع الخاص والإنتاجية. علماً بأن المبادرات في كل من هذه المجالات هي قيد التنفيذ بالتنسيق مع وزير العمل والتخطيط.

تعزيز النساء من القيادة النقابية

على الرغم من اعتماد الأحزاب السياسية على التنظيم في نقابات لتعزيز دورها على الصعيد الوطني، فقد هُشَّت النساء واستبعدن من القيادة ومراكز القرار، ولا يزال تمثيلهن في العضوية تمثيلاً ناقصاً. وعليه، تبرز ضرورة دعم آليات التنظيم النقابي من أجل تعزيز الأصوات النسائية فيه. تجدر

العمال المساهمين من الأسرة، العمال المنزليين، والمشاركين مجاناً في الأعمال المنزلية، علماً بأن بعض هذه الأنشطة يجري للاستهلاك الخاص.

سبق للمجلس التشريعي الفلسطيني أن أصدر عدداً من التشريعات تهدف إلى تأمين الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية للعاملين. تسعى التشريعات لتعيين حداً أدنى للأجور، وتأمين الحماية للعاطلين عن العمل، وتفعيل قانون التأمينات الاجتماعية، بحيث يُطبق تدريجياً بالتماسي مع الموارد المتاحة ويؤمن المعيشة للمواطنين، لا سيما الأشخاص ذوي الإعاقة.

يحرم قانون العمل الحالي فئات عديدة من العمال من أدنى شروط الحماية اللازمة، أمّا مسودة قانون التأمينات الاجتماعية التي وضعت في العام ٢٠٠٣ فما لبثت أن جُمِدَت بسبب صعوبات في التنفيذ ونتيجة توصيات البنك الدولي بضرورة إعطاء الأولوية لقضية التخفيف من الفقر.

برامج داعمة اجتماعية غير ملائمة

من الواضح أنه في ظل الإحتلال لم يكن في الإمكان القيام بشيء غير التخفيف من الفقر عبر برامج الدعم. وهذا ما كانت البرامج المذكورة تسعى إليه، كما هو مبين في الفجوة القائمة بين مستوى الفقر المعيشي الظاهر في الاستهلاك، وبين مستوى الفقر المتعلق بالدخل. ليس الدعم الاجتماعي وحده المسؤول عن الفجوة بين معدلي الفقر المنوّه عنهما، بل وأيضاً زراعة الحدائق والأراضي الصغيرة في محيط المنزل لسد حاجات الاستهلاك الغذائي من الخضار وغيره. لكن الفقر يبقى سمة بارزة لحياة الفلسطينيين في أنواع التجمع السكني الثلاثة، وذلك على الرغم من تعدد الوكالات المقدمة للدعم.

منذ عام ٢٠٠٠، عملت البرامج الاجتماعية الداعمة على مراقبة توسع اجراء الإفقر الناجم عن الآليات السياسية والعسكرية. وفي توجهها إلى أفقر الفقراء، وحسب إمكانياتها، تحاول هذه البرامج الداعمة (السلطة الوطنية الفلسطينية، الأونروا ولجان الزكاة)، تجنب هؤلاء شبح التضور جوعاً، دون أن تتمكن من منحهم الحماية الاجتماعية الاقتصادية لهم.

عدم فاعلية السياسات والبرامج التي تستهدف النساء

تشكل النساء الفئة الرئيسية لتلقي الدعم الاجتماعي المؤسسي، إذ يتبين أن نسبة عالية من المستهدفات بالبرامج المذكورة أعلاه، من ربّات الأسر المعيشية المعيلات. والمرأة

- هل تتقاضى أجرك (مرتبك) كاملاً وبانتظام؟
- هل يدفع صاحب العمل لقاء عملك إسهامات لصندوق التقاعد؟
- هل تستفيد من إجازة سنوية مدفوعة الأجر أو من تعويض بديل عنها؟
- في حال عدم القدرة على القيام بالعمل بسبب المرض، هل تستفيد من إجازة مرضية مدفوعة الأجر؟

يجدر بالبيانات المتعلقة بالإنشطة الاقتصادية أن تصنف حسب الجنس وتجمع وتنظم في إطار "مصفوفة محاسبة اجتماعية"، من شأنها أن تقدم قراءة واضحة لأنشطة النساء الاقتصادية وتبلور أسباب عدم قياس هذه الأنشطة وعدم تقديرها في الإحصاءات وعدم إعطائها القيمة التي تستحق. ففي جمع البيانات ينبغي الأخذ في الاعتبار الفروق في الدخل والإنفاق والإنفاق الحكومي، وتوزيعها ما بين الأسر المعيشية والأعمال، إضافة إلى توزيعها بين كل من الإدارات الحكومية والهيئات.

إجراء المزيد من الأبحاث

يجب إجراء تحليل كمي ونوعي لمسار تنامي اللانظامية وانعدام الأمن الوظيفي للعمل، عبر التركيز على حاجات فئات السكان الأكثر افتقاراً إلى النظامية والأمان، مثل عمل الأطفال وخصوصاً الفتيات، والعاملين اللانظاميين بأجر يومي، والعاملين من المنزل، والأنشطة اللانظامية عند نقاط التفتيش.

توسيع البنى التحتية للعناية الاجتماعية

إن الدور الممكن والفعلي للنساء الفلسطينيات في الميادين الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، يمكن تدعيمه عبر التركيز على مساهماتهن في الأسرة المعيشية. فغياب البنى المؤسسية التي من شأنها تأمين الخدمات العناية يلقي بجميع أعباء العناية بالأطفال والمسنين والمرضى على كاهل النساء ويحد من فرص عملهن، فيحاصرن في دائرة العمل اللانظامي، غالباً في المنزل. لذا فإن تأمين خدمات العناية الاجتماعية مؤسسياً، لا يفضي فقط إلى تخفيف الأعباء وإزالة المعوقات من جانب العرض التي تواجه مشاركة النساء في القوى العاملة، بل ويستحدث لهن أيضاً فرص عمل في تقديم العناية مقابل أجر.

وفي هذا السياق وبغية تعميم بُعد النوع الاجتماعي للانظامية، لا بد لأطر السياسات أن تأخذ بعين الاعتبار العناية بالأطفال وتعتبرها أساساً لتوسيع فرص عمل النساء. كما يجدر بالسياسات تشجيع الرجال على الإسهام في مسؤوليات العناية بشكل فاعل. وأيضاً على أطر السياسات



الإشارة إلى بعض التجارب الرائدة لعاطلين من العمل في مطالبتهم بحقوقهم في العمل.

التوصيات

الإعتراف بالحقوق وإدماجها في السياسات العامة

من الضروري تطبيق جميع الأطر التنظيمية التي من شأنها تكريس قيمة العمل، وحماية الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للعمال، لا سيما الحق في العمل المأجور والنفاد إلى عمل لائق. وهذا يتطلب تبني سياسات اجتماعية اقتصادية مرتكزة على الحقوق الاجتماعية-الاقتصادية للسكان بصفتها محددات حياة كريمة لا تترك للأهواء والاضطرابات والمخاطر الكامنة. في الواقع، لا بد من الحديث عن الحاجة إلى حماية الشعب الفلسطيني بأسره من السلب والعزل والإفقار.

تحسين الإحصاءات

على الرغم من تحسن البيانات في السنوات الأخيرة، لا تزال الحاجة قائمة إلى مزيد من البيانات بغية تقدير أفضل لحجم العمل اللانظامي. تبرز الحاجة إلى وضع اليد على الحيز اللانظامي للعمل في المسوح المتعلقة بالقوى العاملة، مما يستدعي تضمين الاستبيانات عدد من الأسئلة. ومن هذه الأسئلة:

- ما هو الموقع الأساسي لعملك؟
- (للمستخدمين فقط) هل أنت مستخدم دائم أم مؤقت؟

فرص عمل إلى إجراءات حماية موازية تتصدى لآثار البطالة واحتمال أن يقع العاطلون عن العمل مجدداً في دائرة العمل المنكشف وغير المحمي.

توسيع نطاق تغطية الحماية الإجتماعية

في مواجهة هذه الأوضاع، على السلطة الوطنية الفلسطينية، كما المجتمع الدولي، تبني سياسات ومبادرات من شأنها توسيع مظلة الحماية الإجتماعية بحيث تغطي العمال اللانظاميين وعائلاتهم. في هذا الصدد، يمكن اعتماد إجراءات متنوعة، مثل التوسع التدريجي في نظم التأمين الإجتماعي، ووضع ترتيبات خاصة بالعمال اللانظاميين، وتوفير التقاعد الإجتماعي وتطوير برامج مشروطة وغير مشروطة لتحويل الأموال تدمج ما بين التأمينات والحوافز المخصصة للتعليم والصحة، ونظم لضمان الاستخدام.

ملاحظة

تم إعداد هذا الموجز في العام ٢٠٠٩ بمساهمة من منظمة العمل الدولية - المكتب الإقليمي للدول العربية في إطار حملة التوعية العامة على "المساواة بين الجنسين في قلب العمل اللائق".

المراجع

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. ٢٠٠٨. مسح القوى العاملة (تشرين الأول - كانون الأول، ٢٠٠٧) دورة (الربع الرابع ٢٠٠٧) (رام الله).

— ٢٠٠٧. قاعدة بيانات مسح القوى العاملة ٢٠٠٠ - ٢٠٠٦ (رام الله).

— ٢٠٠٥. مسح الفقر في الأراضي الفلسطينية (كانون الثاني - كانون الأول ٢٠٠٤) (رام الله).

روي، س. ١٩٩٦. "قطاع غزة : الاقتصاد السياسي للتنمية المعكوسة"، في الشؤون الدولية، تشرين الأول، المجلد ٧٢، العدد رقم ٤، ص. ٨٤٩-٨٥٠.

لمزيد من المعلومات:

منظمة العمل الدولية

المكتب الإقليمي للدول العربية

أريكو سنتر، الطابقان (١١ و ١٢)

شارع جوستنيان، القنطاري، بيروت، لبنان.

هاتف: ٧٥٢٤٠٠-١-٩٦١ - فاكس: ٧٥٢٤٠٦١-١-٩٦١

مكتب القدس

ص.ب. ٥١٣٥٩

هاتف: ٢١٢-٦٢٦٠٢-٢-٩٧٢ - فاكس: ٢-٦٢٧٦٤٦-٢-٩٧٢

<http://www.ilo.org/gender> - <http://www.ilo.org>

التنمية أن تراعي المسؤوليات الأسرية للعمال، عبر تدابير ومقاييس مثل: استحقاقات الأمومة، والعمل الجزئي، والمرونة في ساعات العمل، والإجازات المدفوعة وغير المدفوعة للرجال والنساء، لا سيما العاملين في القطاع الخاص.

دمج العمال في عملية صياغة السياسات

ينبغي إشراك العمال اللانظاميين في بلورة السياسات ذات العلاقة، ويستحسن أن تتم هذه المشاركة في سياق ديمقراطي تشاركي وفي إطار الحوار الإجتماعي. ما زال هناك غياب مستمر في تنظيم وتمثيل العمال اللانظاميين، وهناك معوقات ذات دلالة تحد من هذا التمثيل والتنظيم؛ خاصة وأن حضور النساء الكثيف في الأرياف والتعاونيات الإنتاجية والتسويقية يجعلهن خارج عالم التمثيل النقابي. على الرغم من أهمية مسار الديمقراطية بالنسبة إلى الحركات العمالية الفلسطينية، فإن العزلة التي يعيش فيها كل من الطرفين بين الضفة الغربية وقطاع غزة، إضافة إلى القطيعة بين نقابات الضفة والقطاع نتيجة السياسات الإسرائيلية الهادفة إلى إقامة بنتوستانات (معازل)، يزيد من التحديات التي تواجه تنظيم العاملين النظاميين واللانظاميين.

تعزيز الآليات القضائية

على الرغم من وجود التشريعات إلا أن غياب آليات التنفيذ تجعلها غير فاعلة. وهناك حاجة ملحة لتشكيل محاكم عمل خاصة تنظر في النزاعات العائدة لكيفية تطبيق - أو عدم تطبيق - القوانين الخاصة بالعمل وغيرها من القوانين ذات العلاقة، ولتعزيز النظام القضائي بصورة عامة. ينبغي أن يسبق هذه الخطوة حل القضية الشائكة لازدواجية السلطة التي برزت في الوسط السياسي الوطني الفلسطيني.

تنمية القدرات المؤسسية

تلعب مؤسسات حوكمة العمل، خصوصاً وزارة العمل ومنظمات العمال وأصحاب العمل، دوراً مهماً في وضع وتنفيذ استراتيجيات لتحسين شروط العمل وظروفه للنساء والرجال. هناك ضرورة لتعميم منظور النوع الإجتماعي في عالم العمل على جميع مجالات السياسات، بما في ذلك على مستوى التشريعات والسياسات العامة والبرامج والمشاريع، بالإضافة إلى البنى المؤسسية للحوار الإجتماعي.

إستهداف العاطلين عن العمل

نظراً لارتفاع مستويات البطالة في صفوف الفلسطينيين لا سيما الشباب منهم، ينبغي على إجراءات الحماية أن تستهدف بصورة دقيقة هذه الفئة وتتصدى لانتهاك حقها الأساسي في العمل. لذا تحتاج جهود خلق

الصور: الطفل العامل، بائع الخضار المتنقل، السوق القديم (سمال إشم).