

التمييز بين النساء والرجال في الاستخدام والمهنة
نتائج مسح ميداني في قطاعات مختلفة في الضفة الغربية وقطاع غزة

إعداد

باحثة رئيسية سناء العاصي
باحثة مساعدة أنسام برهم

مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين

٢٠٠٧



« This publication has been produced with the assistance of the European Union. The contents of this publication is the sole responsibility of DWRC and can in no way be taken to reflect the views of the European Union. »

فريق العمل

الباحثة الرئيسية: سناء العاصي

الباحثة المساعدة: أنسام برهم

منسقوا العمل الميداني: عماد اللبدي، نضال غبن

الباحثين الميدانيين:

عبد الله جودة يوسف شريتح نادر العطاونة

ميس سمارة محمد الأسمر حسام شعفوط

© حقوق الطبع والنشر والتوزيع محفوظة 2007

مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين DWRC

المقر الرئيس

رام الله - شارع الإرسال، حي المصايف، رام الله ص.ب 876.

تلفون: 0097222952608/2952718/2964997/2964998

فاكس: 0097222952985

البريد الإلكتروني: info@dwrc.org

صفحة الانترنت: http://www.dwrc.org

فرع غزة

غزة- النصر- عمارة حبوب، ص.ب 5251 غزة

تلفون: 009728253010 فاكس: 0097282853011

البريد الإلكتروني: gaza@dwrc.org

المحتويات

6	المُلخَص التنفيذي
8	الجزء الأول
8	مقدمة
8	أولاً: تمهيد
10	ثانياً: أهداف الدراسة
11	ثالثاً: منهجية الدراسة
11	رابعاً: جمهور الدراسة
12	خامساً: عينة الدراسة
13	سادساً: أدوات جمع المعلومات
13	سابعاً: التجربة القبلية
14	ثامناً: العمل الميداني
14	تاسعاً: طريقة التحليل
15	الجزء الثاني
15	الإطار النظري للدراسة
15	أولاً: مراجعة في الأدبيات
17	ثانياً: واقع النقابات العمالية في فلسطين
19	ثالثاً: الجانب القانوني لحقوق العاملين
20	رابعاً: المرأة والعمل في القوانين الفلسطينية
22	الجزء الثالث
22	نتائج الدراسة
22	أولاً: المجال الوصفي لعينة الدراسة
24	معلومات عن المؤسسات المبحوثة:
24	ثانياً: المجال التحليلي لعينة الدراسة
29	المجال الثاني: التقدم في العمل والامتيازات
35	المجال لثالث: ظروف العمل
42	الجزء الرابع
42	الاستنتاجات والتوصيات النهائية للدراسة
44	المراجع
46	ملحق الجداول الإحصائية

قائمة الجداول

- 26 جدول رقم (1): نسبة الموظفين بعقد مكتوب حسب قطاع العمل ونوع العقد والجنس في الأراضي الفلسطينية. 2007
- 29 جدول رقم (2): نسبة العاملين الذين أجابوا على الاستبيان حسب قطاع العمل. حصولهم على ترقية والجنس في الأراضي الفلسطينية. 2007
- 30 جدول رقم (3): نسبة المجيبين على الاستبيان حسب قطاع العمل والمستوى التعليمي والحصول على ترقية في الأراضي الفلسطينية. 2007
- 33 جدول رقم (5): نسبة العاملين الرجال الذين قالوا بأن العاملات النساء يتقاضين أو لا يتقاضين نفس الأجر حسب المنطقة. 2007
- 34 جدول رقم (6): نسبة العاملات النساء اللواتي أفدن بأن العاملين الرجال يتقاضون أو لا يتقاضون نفس الأجر حسب المنطقة. 2007
- 34 جدول رقم (7): نسبة المجيبين على الاستبيان حسب قطاع العمل والجنس ونظام الادخار في المؤسسة في الأراضي الفلسطينية. 2007
- 37 جدول رقم (8): نسبة المجيبين على الاستبيان حسب قطاع العمل والجنس ووجود أحكام خاصة بعمل النساء في المؤسسة في الأراضي الفلسطينية. 2007
- 39 جدول رقم (9): نسبة الذين أجابوا نعم تعرضوا لقسوة في التعامل من قبل المسؤولين والجنس في الأراضي الفلسطينية. 2007
- 39 جدول رقم (10): نسبة الذين أجابوا «نعم» تركوا العمل بسبب الصراخ عليهم من قبل المسؤولين والجنس في الأراضي الفلسطينية. 2007
- 40 جدول رقم (11): نسبة المجيبين على الاستبيان حسب قطاع العمل والجنس وحسب جزء من أجرهم لأي سبب كان في الأراضي الفلسطينية. 2007

قائمة الأشكال البيانية

- شكل رقم (1): التوزيع النسبي للمجيبين حسب الفئات العمرية. 2007 22
- شكل رقم (2): التوزيع النسبي للمجيبين حسب المستوى التعليمي. 2007 23
- شكل رقم (3): التوزيع النسبي للمجيبين حسب قطاع العمل. 2007 23
- شكل رقم (4): نسبة المجيبين حسب معدل الدخل الشهري (بالشيكل). 2007 24
- شكل رقم (5): نسبة المجيبين على الاستبيان حسب حصولهم على وظيفة عن طريق التقدم بطلب توظيف وقطاع العمل والجنس في الأراضي الفلسطينية. 2007 25
- شكل رقم (6): نسبة الموظفين الذين أجابوا بأنه يوجد لديهم نقابة عاملين في مؤسساتهم حسب الجنس وقطاع العمل في الأراضي الفلسطينية. 2007 27
- شكل رقم (7): نسبة العاملين الذين قالوا بأنهم أعضاء في نقابة العاملين حسب قطاع العمل والجنس في الأراضي الفلسطينية. 2007 28
- شكل رقم (8): نسبة الموظفين الذين أجابوا بأنه يتوفر لديهم تأمين صحي في مؤسسات عملهم حسب قطاع العمل والجنس في الأراضي الفلسطينية. 2007 31
- شكل رقم (9): نسبة العاملين حسب قطاعات العمل المختلفة الذين قالوا بأنهم يحصلون على إجازات سنوية مدفوعة الأجر حسب الجنس في الأراضي الفلسطينية. 2007 32
- شكل رقم (10): نسبة الذين قالوا بأنهم يحصلون على إجازة مدفوعة الأجر في حال المرض حسب الجنس وقطاع العمل في الأراضي الفلسطينية . 2007 32
- شكل رقم (11): نسبة المجيبين الذين أفادوا بأنهم مؤمنون ضد إصابات العمل حسب الجنس وقطاع العمل في الأراضي الفلسطينية. 2007 37
- شكل رقم (12): نسبة المجيبين على الاستبيان ومدى رضاهم عن عملهم. حسب الجنس وقطاع العمل في الأراضي الفلسطينية. 2007 41

الملخص التنفيذي

يعتبر التمييز في الاستخدام والمهنة بين النساء والرجال من أهم المعوقات التي تساهم في تدني فرص وجود النساء في سوق العمل. وفي قدرة النساء اللواتي استطعن الوصول لسوق العمل على التقدم في عملهن والوصول الى مواقع صنع القرار. وقد جاءت هذه الدراسة لغرض سد الفجوة المعلوماتية في مجال واقع ظروف وشروط عمل النساء والرجال في قطاعات اقتصادية مختارة. وفي تقديم الدعم للنقابات العمالية في القطاعات المستهدفة للخروج بأولويات وخطط عملية للجانبهم النقابية لتفعيلها وتعزيز ثقة العاملين بها من جهة وفي السعي لأدماج النساء في الأجسام النقابية. وتقديم المعلومات حول واقع التمييز في الاستخدام والمهنة لصناع القرار وأصحاب العمل من جهة اخرى.

اجريت هذه الدراسة على عينة عشوائية من العاملين في المؤسسات التي قام مركز الديمقراطية وحقوق العاملين بالمساعدة بإنشاء نقابات عمالية فيها. حيث كان الهدف منها استكشافيا وبالتالي لا يمكن اعتبارها تمثل القطاعات الاقتصادية أو المواقع الجغرافية التي تم جمع المعلومات فيها ولكنها تعتبر مؤشرا لواقع التمييز في الاستخدام والمهنة في القطاعات المذكورة.

على الرغم من تدني مشاركة النساء في سوق العمل مقارنة بنساء الدول المحيطة (بسبب عوامل عدة أهمها شح فرص العمل لكلا الجنسين والتي تلقي بظلالها في ارتفاع نسب البطالة ومحدودية القطاعات المتاحة للنساء). إلا أن الأسباب المتعلقة بغياب البيئة الداعمة التي قد تحفز النساء للدخول لسوق العمل كتوفير الحضانات. ومرونة ساعات العمل ومحدودية الامكانيات في تطوير القدرات والتطور الوظيفي والاجور المنصفة. بالإضافة الى غياب البيئة القانونية والأجسام النقابية الفاعلة التي من شأنها تشكيل حماية للنساء في أماكن العمل. كل هذه العوامل تشكل أهم الأسباب التي قد تجعل وجود النساء في سوق العمل غير مستقر وقابل لأن تتخلى النساء عنه لعدم انصافهم. أو بسبب تخلي أصحاب العمل عنهن.

اعتمدت المنهجية الاستكشافية الكمية. وتم انتهاز ما يسمى بالعينة المقصودة (Purposive sample) في هذه الدراسة. وذلك من خلال تخصيص استمارة وزعت بشكل عشوائي على عينة متساوية من العاملين والعاملات بلغ عددهم 500 شخص في قطاعات العمل البينة. حيث غطت الاستمارة عدة قضايا تعنى بالاستخدام والمهنة بهدف رصد التمييز بين الرجال والنساء فيها. وهذه القضايا هي: شروط العمل. ظروف العمل. قضايا الرواتب والحوافز. والصحة والسلامة المهنية وقضايا العنف في مواقع العمل.

غطت الدراسة قطاعات العمل التالية: المعاهد، والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، والهيئات المحلية، قطاع السياحة، الصناعات الدوائية، والخدمات الصحية (ويشمل العاملين في الهلال الأحمر، الاغاثة الطبية، لجان العمل الصحي، والعاملين في المشافي الخاصة).

أشارت نتائج الدراسة الى أن نسبة العاملات اللواتي أفدن بأنهن حصلن على عملهن بناء على التقدم بطلب توظيف هي أعلى من نسب العاملين الرجال. في حين كان (63.6%) من الرجال و (41.2%) من النساء قد حصلوا على العمل عن طريق شخص يعرفونه في المؤسسة ما قد يشير الى أن توظيف النساء يحتاج الى عوامل الكفاءة والخبرة التي لا يمكن اثباتها الا من خلال المنافسة.

هناك تمييز لصالح الرجال بما يتعلق بالعمل ضمن عقود دائمة، مما يؤدي الى شعور أكبر لديهم بالامان الوظيفي، وبزيادة الوعي بحقوقهم أكثر من العاملات اللواتي غالباً ما يكن أكثر عرضة لعمليات الاستغلال والانتهاك في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية من قبل أصحاب العمل.

أشار ما نسبته (42.1%) من الرجال و (33.5%) من النساء بأنهم أعضاء في النقابات العمالية. وقد تعكس هذه الفروق بين الرجال العاملين والنساء العاملات مدى شعور النساء بأن قضاياهن ليست موجودة على أجندة النقابة، كالوعي بالحقوق والمساواة بالاجور والاعتراف بحقوقهن التي نص عليها القانون كاجازة الولادة، أو الرضاعة وغيرها من الحقوق.

النتائج أشارت الى وجود تمييز ضد النساء بما يتعلق بالحصول على ترقية في العمل. فقد أجابت (57.8%) من النساء العاملات في جميع قطاعات العمل بأنهن لم يحصلن على ترقية منذ بدئن العمل، بينما بلغت النسبة بين الرجال العاملين (45.4%).

ان التمييز بين الرجال والنساء لقاء نفس العمل ما زال قضية شائعة، حيث يبرر أصحاب العمل ذلك كون الرجال اقوياء وينفذون اي عمل يطلب منهم، كما انه وبسبب جهل الكثير من النساء بحقوقهن واحتكار أصحاب العمل في بعض القطاعات للنساء بالعمل باجور زهيدة جدا فان النساء بشكل خاص ما زالت تعاني من قضايا التمييز في الاجور.

من جهة اخرى، أجاب (91.6%) من العاملات و (89.2%) من العاملين في الأراضي الفلسطينية بأنه لا تتوافر حضانة في مكان العمل.

أكدت الدراسة أن العنف والقسوة في التعامل ظاهرة شائعة في أماكن العمل يعاني منها العاملون الذكور والعاملات الاناث بعدة أشكال وأوجه. اذ أشارت 14% من النساء و9% من الرجال بأنهم سبق وتركوا عملهم بسبب الصراخ والقسوة في التعامل من قبل المسؤولين.

الجزء الأول

مقدمة

أولاً: تمهيد

لا زالت النساء في الأراضي الفلسطينية يشاركن في القوى العاملة بنسب محدودة جداً مقارنة مع مشاركة النساء في أنحاء العالم كافة. حيث لم تتعد مشاركتهن في سوق العمل الفلسطيني عن 16% منذ العام 1995 الى الآن حسب ما صدر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. وأشارت العديد من الدراسات والاحصاءات الى أسباب هذا التدهور. فبالإضافة الى محدودية فرص العمل والعدد المتزايد لاعداد الباحثين عن عمل هناك أيضاً محدودية في المجالات التي تعمل بها النساء وفي المجالات التي تستوعب النساء، حيث يتواجد نصف النساء العاملات في الوظائف العليا من السلم المهني، وبخاصة في القطاع العام (المختصون والمساعدون والكتبة). وتأتي الزراعة في المرتبة الثانية، حيث تشير الاحصاءات أن حوالي ثلث النساء العاملات يعملن في قطاع الزراعة والأعمال الموسمية والاسرية.

أما في القطاعات غير التقليدية فتشير الاحصاءات الى تواجد نسوي محدود جداً، ففي قطاع التعدين والصناعات مثلاً بلغت نسبة تواجد النساء 10.3%. وفي التجارة والمطاعم شكلت النساء 7.5% من مجموع النساء العاملات، كما بلغت نسبة النساء في قطاع البناء والتشييد 0.2% حسب بيانات تقرير احصاءات المرأة والرجل لعام 2007 الصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. كما أشارت الدراسات أن النساء لا يلجأن الى العمل في اسرائيل الا بنسب محدودة جداً حيث يعتبر ذلك عيباً، ولا يقدم عليه في العادة الا النساء المضطرات لأسباب اقتصادية (حمامي، 1998).

في العام 2000 تم اقرار قانون العمل الفلسطيني والذي أعطى للمرأة حقوقاً أفضل من قانون العمل الاردني لسنة 1961 الذي كان مطبقاً قبل تطبيق قانون العمل الفلسطيني المشار اليه ابتداءً من 25 كانون اول 2001. ومن ضمنها الحق في اجازة امومة، ومتطلبات السلامة المهنية وهي اشتراطات موجودة في لوائح قانون العمل، فعلى اصحاب العمل، مثلاً، ان يعلق في مكان العمل الاحكام الخاصة بعمل النساء. كما حظر قانون العمل تشغيل النساء في الاعمال الشاقة والخطرة وكذلك حظر تشغيلهن ساعات اضافية أثناء

الحمل و6 اشهر التالية للولادة. وحظر تشغيلهن في ساعات الليل الا في الاعمال التي يحددها مجلس الوزراء.

وكان قد طالب اصحاب العمل بانشاء صناديق ضمان تساعد وتخفف من حمل الاعباء على صاحب العمل حتى يكون عنده رغبة اكثر في تشغيل النساء (صوت النساء 2007/5/3)

ويحظر قانون العمل في الأراضي الفلسطينية التمييز في شروط العمل على أساس الجنس. ولكن في واقع الممارسة توجد سياسة تمييز تنسجم مع منهج التفكير الرجالي والموروث الثقافي والاجتماعي.

كما أن الواقع الاقتصادي الصعب ومشكلاته المستعصية توفر أرضية خصبة لممارسة سياسة الاستغلال بسبب فائض قوة العمل ومحدودية فرص العمل. حيث ارتفع نسب البطالة والتي بلغت حسب حساب بيانات العام 2007 23% للنساء و25% بين الرجال. ومع غياب نظام تحديد الحد الأدنى للأجور. وتراجع الدور النقابي. وتراجع دور الحركة النسوية تغيب الحماية عن العاملين وخصوصا النساء العاملات. حيث يصبحن معرضات للاستغلال وانتهاك الحقوق الاجتماعية والاقتصادية.

أشارت إحصاءات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني الى تدني مشاركة النساء في النقابات العمالية والنقابات المهنية التي وفي ظل واقعها الحالي من شأنها تشكل عاملا يساعد على حماية النساء وعلى تعزيز تواجدهن في القطاعات الاقتصادية المختلفة. فحسب احصاءات العام 2007 لم تتجاوز مشاركة النساء في عضوية النقابات العمالية 8.2% مقارنة ب 91.8% كانت مشاركة الرجال. كما أشارت العديد من الدراسات الى أنه والى جانب محدودية وجود النساء في النقابات فان تواجد النساء أيضاً يعتبر محدودا على مستوى صنع القرار في النقابات العمالية. ما يعني أن قضايا النساء العاملات قد تكون غير حاضرة بالشكل الذي تستحقه عن أجندة العمل النقابي والحقوقية.

من هذا المنطلق. ارتأى مركز الديمقراطية وحقوق العاملين. أن هناك ضرورة لاجراء دراسات وأبحاث اضافية للتعرف على واقع وظروف عمل النساء في القطاعات غير التقليدية والتعرف على واقع التمييز بين النساء والرجال في الاستخدام والمهنة. حيث تم تحديد القطاعات التي قام مركز الديمقراطية وحقوق العاملين بمساعدة العاملين فيها بتشكيل أجسام نقابية «سميت بالنقابات الديمقراطية المستقلة» لتكون هدفاً لهذه الدراسة.

تأتي أهمية هذه الدراسة في محاولتها لسد الفجوة المعلوماتية في مجال واقع ظروف وشروط عمل النساء والرجال في قطاعات اقتصادية مختارة. وفي التعرف على التمييز الذي تتعرض له النساء العاملات في مجال الاستخدام والمهنة. بالإضافة الى تقديم التوصيات حول السياسات التي يمكن للنقابات العمالية ولصناع القرار والمسؤولين العمل على تبنيها بما يتعلق بتعزيز قانون العمل. وأيضاً في تقديم الدعم للنقابات العمالية في القطاعات المستهدفة للخروج بأولويات وخطط عملية لتحركاتهم النقابية وكذلك في مراقبة التقدم الذي يحصل على ظروف العمل وتقديم المعلومات العملية حول ذلك لصناع القرار وأصحاب العمل.

تتكون الدراسة من اربعة أجزاء رئيسية: الجزء الأول يحتوي على المقدمة وأهداف الدراسة ومنهجية الدراسة. ويتناول الجزء الثاني الاطار النظري للدراسة بما في ذلك مراجعة للادبيات. واما الجزء الثالث فانه يركز على نتائج وتحليل بيانات الاستبيان. ويشتمل الجزء الرابع والاخير على التوصيات والاستنتاجات النهائية للدراسة. كما وتحتوي الدراسة على ملحق من الجداول التكرارية.

ثانياً: أهداف الدراسة

الهدف العام للدراسة هو التعرف على الملامح الأساسية لظواهر التمييز بين النساء والرجال في الاستخدام والمهنة في قطاعات محددة تم استهدافها بشكل مقصود. ومدى تطابقها مع ما جاء في قانون العمل الفلسطيني والمعايير الدولية ذات العلاقة. وتحديداً ستساهم الدراسة في :

1. سد الفجوة المعلوماتية في مجال واقع ظروف وشروط عمل النساء والرجال في قطاعات العمل.
2. دعم النقابات الديمقراطية في القطاعات المستهدفة في الخروج بأولويات وخطط عملية لتحركاتهم النقابية.
3. تقديم التوصيات لأصحاب العمل وصناع القرار لتحسين ظروف العمل وبمراقبة تطبيق قانون العمل وضمان عدم انتهاكه. لاسيما حماية العاملات النساء في مواقع العمل.

ثالثاً: منهجية الدراسة

تمت الدراسة باستخدام المنهجية الاستكشافية الكمية، وبانتهاج ما يسمى بالعينة المقصودة (Purposive sample). حيث تم تخصيص استمارة مكونة من 64 سؤالاً لغرض الدراسة على العاملات والعاملين للتعرف على آرائهم بما يتعلق بطبيعة عملهم وظروفها ومن أجل التعرف على الخدمات المقدمة لهم.

وقد تم التحليل على أساس المنهجية حيث غطى القضايا التالية:

- شروط العمل
- ظروف العمل
- الرواتب والحوافز والترقيات
- الصحة والسلامة المهنية
- القضايا الخاصة بعمل النساء وفق المعايير الدولية وقانون العمل الفلسطيني.

رابعاً: جمهور الدراسة

بالرجوع الى الاهداف الرئيسية للدراسة فقد تم تحديد جمهور الدراسة من العاملين والعاملات في مختلف مواقع العمل في القطاعات الاتية:

- العاملون في الجامعات والمعاهد.
- العاملون في مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.
- العاملون في الهيئات المحلية.
- العاملون في قطاع السياحة.
- العاملون في مجال الصناعات الدوائية، حيث تمت زيارة عينة عشوائية من العاملين في الصناعات الدوائية في مدينة رام الله فقط.
- العاملون في الخدمات الصحية (ويشمل العاملين في الهلال الأحمر الاغاثة الطبية، لجان العمل الصحي، والعاملين في المستشفيات الخاصة).
- العاملون في قطاع البنوك والتامين (القطاع المالي).

وقد وزعت 500 استمارة وفق الآتي :

1. عينة عشوائية متساوية من العاملين من الرجال والعاملات النساء . حيث تم اختيار القطاعات بناء على وجود النقابات الديمقراطية فيها والتي شملت القطاعات المبينة أعلاه
2. تم العمل على تحليل نتائج ما جاء في الاستمارات معتمدين على اظهار آراء النساء والرجال ومدى الاختلافات في آرائهم عند الحديث عن الحقوق الممنوحة لهم بموجب قانون العمل والذي ينطبق على هذه القطاعات والقاء الضوء على مدى معرفة هؤلاء العاملين لحقوقهم.
3. تم استيفاء 300 استمارة في الضفة الغربية و 200 استمارة في قطاع غزة.

خامساً: عينة الدراسة

كانت عينة الدراسة مكونة من 500 شخص موزعة بالتساوي بين العاملات النساء والعاملين من الرجال في قطاعات العمل الآتية:

1. الجامعات والمعاهد.
2. الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.
3. الهيئات المحلية.
4. السياحة.
5. الصناعات الدوائية.
6. الخدمات الصحية وتشمل العاملين في خدمات الاسعاف والطوارئ (وهي ممثلة هنا بالهلال الأحمر) والعاملين في الخدمات الصحية وتشمل المشافي الخاصة و الخدمات الصحية.
7. القطاع المالي ويشمل البنوك، وشركات التأمين.

حيث تم توزيع الاستمارات على عينة عشوائية من العاملين ضمن المحافظات الآتية: الخليل، بيت لحم، أريحا، القدس، رام الله والبيرة، نابلس، سلفيت، طولكرم، قلقيلية، طوباس، جنين، وقطاع غزة.

ومن الجدير بالذكر أنه قد تم اقتصار توزيع الاستثمارات على العاملين في قطاع الصناعات الدوائية في محافظة رام الله فقط. كما تم توزيع الاستثمارات على العاملين في قطاع السياحة في محافظة بيت لحم فقط .

لذا نود التنويه هنا الى أن عينة الدراسة غير ممثلة للقطاعات ولا لنسب وجودها في الأراضي الفلسطينية. كما أنها غير ممثلة للمناطق الجغرافية التي تم جمع المعلومات منها. وإنما ركزت بشكل رئيسي على المواقع التي تم انشاء نقابات عمالية ديمقراطية فيها.

من اصل 500 استبيان تم توزيعها. كانت نسبة التجاوب في الاستبيانات (96.6%). بينما بلغت نسبة الاستبيانات التي اسقطت لعدم اكتمال المعلومات (3.4%).

سادساً: أدوات جمع المعلومات

تم تصميم استمارة احتوت 64 سؤالاً، جرى توزيعها على خمسة أقسام هي:

- القسم الأول: احتوى على معلومات عن المؤسسة. اسم المؤسسة وعدد العاملين فيها وعنوانها.
 - القسم الثاني: احتوى على معلومات ديمغرافية عن الجيبين
 - القسم الثالث: احتوى على معلومات عن واقع الحالة العملية.
 - القسم الرابع: احتوى على معلومات حول التقدم في العمل والامتيازات.
 - أما القسم الخامس والأخير فقد احتوى على معلومات حول التسهيلات في العمل.
- بالاضافة الى جلسات العصف الذهني التي تم إجراؤها في المركز مع العاملين في وحدة التنظيم النقابي ووحدة البحث. ووحدة التدريب ومسئولي العلاقات الخارجية وادارة المشاريع.

سابعاً: التجربة القبلية

قبل استعمال الاستبيان بشكل فعلي. قمنا بمناقشة الاستبيان مع مدير وحدة الابحاث وايضا العاملين في وحدة التنظيم النقابي في المركز. كما تم اجراء فحص للاستمارة على عينة من العاملين في المجالات المدروسة في قطاع غزة وذلك بغرض الأخذ باقتراحاتهم لتطوير الاستبيان وما يتلاءم مع أهداف الدراسة وطبيعة جمهورها. وقد تم فحص طبيعة الأسئلة

ومدى السهولة في فهمها. وفحص صياغة الأسئلة. مكان وضع الإجابات والتعرف على ما يحتاجه برنامج الإدخال من إضافات. وكننتيجة لهذا الفحص جرى تعديل على بعض بنود الاستمارة كما قمنا بعرض الاستبيان على المنسقين الميدانيين في وحدة التنظيم النقابي من خلال ورشة عصف ذهني تم خلالها شرح الاستبيان ومناقشة أسئلته.

ثامناً: العمل الميداني

عقدت ورشة عمل خاصة بالمنسقين الميدانيين في مركز الديمقراطية وحقوق العاملين تم من خلالها شرح أهداف الدراسة والتعرف على القطاعات المقصودة. كما جرى المرور على أسئلة الاستمارة بشكل تفصيلي والتعريف بكل سؤال ومناقشة الاستمارة تفصيلاً.

تم التعرض لبحث الطريقة المناسبة لجمع البيانات من القطاعات المبحوثة مع المنسقين حيث اتفق على أن تكون طريقة جمع البيانات كالآتي:

- أن يتم جمع البيانات من خلال المقابلات الشخصية في القطاعات المقصودة. ولكن يسمح بترك الاستمارة للمبحوث لتعبئتها بنفسه في حال واجه المنسق صعوبة في إيجاد الوقت معه لذلك.
- أن يقوم المنسق بجمع الاستثمارات ومراجعتها قبل اعتماد استلامه وارسالها الى مركز جميع استمارات في وحدة التنظيم النقابي.

تاسعاً: طريقة التحليل

بعد استلام الاستثمارات كافة من الميدان تم البدء بتنظيف البيانات وادخالها الى الحاسوب باستعمال الرزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) حيث فرغت البيانات على شكل جدول خصص لاستقبال المعلومات المدخلة. واحتسبت التكرارات والنسب لجميع البيانات للغرض الوصفي للمعلومات.

الجزء الثاني

الإطار النظري للدراسة

أولاً: مراجعة في الأدبيات

عند بدء العمل على هذا البحث تبين شح الأدبيات العربية والمحلية التي تطرقت لواقع التمييز في الاستخدام والمهنة بين الرجال والنساء. لذا فقد اعتمدت هذه الدراسة على ما تم الحصول عليه من تقارير وأبحاث تناولت واقع العاملين في قطاعات العمل المختلفة في فلسطين. إضافة إلى البحث عن واقع النقابات العمالية والتي كانت شحيحة بطبيعة الحال. وعلى ما قام مركز الديمقراطية وحقوق العاملين بإصداره من منشورات منذ نشأته العام 1993 عن واقع النقابات العمالية. ومدى قدرتها على حماية العمال وما توفره من امتيازات وشعور بالأمان لدى العمال. وحول ما تم نشره حول واقع الصحة والسلامة المهنية في مواقع العمل. كما اعتمدت الدراسة عند الحديث عن الإطار القانوني لواقع ظروف العمل على ما ورد في القوانين والاتفاقيات الدولية وفي قانون العمل الفلسطيني في مدى توفيره الإطار القانوني لحماية العاملين وفي ضمان عدم التمييز ضدهم في مواقع العمل وعند الاستخدام.

يحتل الحق في العمل مكانة مرموقة ضمن قائمة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في المواثيق الدولية والوطنية. حيث أولى قانون العمل الفلسطيني والقانون الأساسي والقوانين والمواثيق الدولية اهتماماً خاصاً. فقد نصت المادة رقم 2 من قانون العمل الفلسطيني لعام 2000 على أن : العمل هو حق لكل مواطن قادر عليه. تعمل السلطة الوطنية على توفيره على أساس تكافؤ الفرص ودون أي نوع من أنواع التمييز. كما أن الحق في العمل هو أول حق يجري تأسيس هيئة دولية متخصصة للعناية به، وهي منظمة العمل الدولية. وهو الحق الذي نصت عليه المادة (23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بتأكيداها على أن « لكل شخص الحق في العمل وأن توفر له الحماية من البطالة» (ابتسام العناتي، 2002). كما نصت الاتفاقية الدولية رقم (111) في مجال التمييز في الاستخدام أو المهنة لعام 1958 على: تطبيق سياسة وطنية للقضاء على التمييز في الحصول على عمل والتدريب والتعريف في ظروف العمل على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة.

أشارت الأبحاث إلى أن الاهتمام بواقع ظروف عمل النساء ومدى تمثيلهن في الاجسام النقابية منذ أن انطلقت حركة التغيير داخل الحركة النسوية العالمية قبل أكثر من قرن عندما بدأت

النساء العاملات نضالاتهن ضد الاضطهاد والظلم والاستغلال الذي تلقاه المرأة العاملة في المجتمعات الرأسمالية. وعندما انطلقت حركات التغيير الاجتماعي في المجتمعات الرأسمالية، ورفعت الشعارات الليبرالية التقدمية كالتحرر والمساواة والديمقراطية بقيت المرأة مهمشة. لأنها كانت الطرف الأضعف كما انها لم تجد من يحمل قضيتها. وأظهرت النساء العاملات احتجاجاً على واقعهن في مكان العمل والذي تمثل بالمظاهرات الاحتجاجية رافضات للظروف غير الانسانية كساعات العمل الطويلة والاجور المتدنية (زياد عثمان، 2003).

عرفت فلورنس بترسون النقابات العمالية بانها « جمعية مستمرة لأشخاص من كاسبي الاجور غاياتها الحفاظ على شروط العمل وادخال التحسينات عليها حيث تعتبر النقابات حلقة الوصل بين العمال وأرباب العمل والحكومة. وعلى مر السنوات قامت النقابات العمالية بأداء عدة وظائف رئيسية من خلال كونها حلقة الوصل بين العمال وأرباب العمل وهذا الدور شمل الآتي¹:

1. زود اقتصادي يركز على تسهيل عملية الانتاج والتأكد من توزيع عادل للأرباح. وذلك من خلال اتفاقات العقود الجماعية والمفاوضات على مستوى الشركة/المؤسسة. والقطاع والمستوى الوطني.
2. لعب دور ديمقراطي وتمثيلي لصوت العمال في المجتمع. وذلك من خلال تمثيل العمال في مظالمهم. وايصال آراءهم في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.
3. تشجيع التعاون بين أصحاب رأس المال والعمال بهدف تأمين استمرارية العمل. ونموه وتحقيق شروط أفضل للعمال ومستوى حياة يتماشى مع ارتفاع معدلات النمو.
4. تفعيل الدور الاجتماعي من خلال تقليل درجة انعزال العمال ضمن سوق العمل وذلك عن طريق تشجيع التعاون والتعاقد بين العمال ومن خلال تقديم خدمات لأعضاء النقابة سواء كانت على شكل تأمينات طبية أو تقاعدية. أو خدمات اجتماعية وترفيهية وثقافية.
5. اضافة الى كونها أداة تفعيل عمل الحركات العمالية التي تشترك في نفس الأهداف والقيم.

وقد شهدت النقابات العمالية تطوراً واسعاً خصوصاً في العالم الغربي أدت الى العديد من الاجازات الاجتماعية لصالح العمال وفتحت فضاءً شاسعاً من الحريات التي أدت للعديد من المكاسب والامتيازات. وتوسعت رقعة الدول التي حققت مكاسب نقابية ودوراً نقابياً بارزاً

¹ سامية البطمة، مشاركة النقابات العمالية في السياسات العامة، المؤتمر السنوي 2006، البطالة في الأراضي الفلسطينية: واقعها وخيارات مواجهتها

ليشمل بلدانا انفتحت مؤخراً على التجربة الديمقراطية في آسيا وأمريكا الجنوبية وحتى في أفريقيا. إلا أن النقابات العمالية في العالم العربي كانت بعيدة عن هذا الدور الطبيعي وهذه المكاسب. ما عدا بعض الاستثناءات القليلة فإنه يكاد يشذ عن هذا التطور العام لأسباب تصب في النهاية في اشكالية العلاقة بين مؤسسة الدولة ومن يمثلها من جهة وبين المجتمع من جهة ثانية. حيث أن الحديث عن العمل والعمال ينتهي حتماً إلى إثارة قضايا ما زالت تعد شديدة الحساسية مثل مفهوم المواطنة والوطن والحقوق في العالم العربي.

ثانياً: واقع النقابات العمالية في فلسطين

في دراسة أعدتها سامية البطمة حول سبل تفعيل النقابات العمالية في الحياة السياسية العام 2006. أشارت ان هناك في الأراضي الفلسطينية عددا كبيرا من النقابات العاملة التي تنضوي تحت اطار اتحادات عمالية. وبعضها الآخر مستقل. ويوجد حالياً في الضفة الغربية وقطاع غزة خمسة اتحادات عمالية، وهي: اتحاد نقابات عمال فلسطين، واتحاد عمال فلسطين، واتحاد النقابات المهنية، واتحاد النقابات الاسلامية واتحاد النقابات المستقلة (تحت التأسيس وبدعم تقني من مركز الديمقراطية وحقوق العاملين)². ولكن اذا عرضنا الجازات هذه النقابات. وبخاصة بما يتعلق بحقوق العاملات وتناول واقعهن المهني. فاننا لن نجد اثارا ملموسة تناولت قضايا النساء أو حتى العمال من الرجال كون الصفة الغالبة على هذه الاجسام النقابية هي الصفة السياسية وليست المهنية أو النقابية بالدرجة الأولى.

شكلت نسبة المنتسبين للنقابات العمالية ما مقداره 11.4% من مجموع القوة العاملة لسنة 1997 في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة. لم تشكل النساء أكثر من 7% من نسبة المنتسبين العامة. وقد كان للاحتلال الاسرائيلي أثر بالغ على حركة النقابات العمالية منذ العام 1967. حين أعاق الاحتلال الاسرائيلي تنمية القطاع الصناعي المحلي. وفي الوقت نفسه عمل على نمو قطاع الخدمات في الانتاج القومي وهذا بدوره أدى الى تراجع تأثير النقابات العمالية القائمة. ومن الجدير ذكره أن الاحتلال الإسرائيلي عمل على حظر العمل النقابي في قطاع غزة منذ العام 1967 لغاية العام 1980. وهذا بدوره أثر على تجنيد منتسبين جدد للنقابات من غير أعضائها قبل العام 1967. ومن القيود التي كانت سائدة في قطاع غزة حرمان اتحادات العمال في قطاع غزة من اجراء انتخابات. او استلام أموال من الخارج. او تسجيل العمال بدون اذن سابق وهذه القوانين كانت سارية أيضا على الضفة الغربية التي شهدت انتهاكات واعتداءات على مقر النقابات العمالية واغلاق مكاتب. وحظر القيام بأي أنشطة نقابية (دائرة الاحصاء المركزية 1998).

² سامية البطمة، المصدر السابق.

عليه. وعلى ضوء ما سبق من واقع العمل النقابي فقد كانت النقابات العمالية لا حول لها ولا قوة في ضمان حقوق العمال. ما أثر على مدى قوة الاتحادات في اداء دور حماية حقوق العاملين. كما ان اشكاليات العمل النقابي لم تتوقف عند انخفاض مشاركة العاملين فيها. بل تعود في أسبابها الى مظاهر الضعف العام وغياب الشرعية والتشردم والتفكك الذي يسود بنيانها العام وأطرها التنظيمية.

حتى العام 2006 لم تشكل النساء أكثر من 8% من أعضاء النقابات العمالية وهذا بدوره يعكس نسبة مشاركتهم في العمل السياسي والمجتمعي أكثر مما يعني نسبة مشاركتهم في سوق العمل. كما يؤثر الى النسبة المنخفضة لمشاركة المرأة في القوى العاملة والتي لم تزد على 16% في أحسن الاحوال . حيث يعمل معظمهم في قطاعي الصحة والتعليم وفي مجالات العمل الزراعي الأسري أو غير المنظم.

في دراسة واقع وظروف عمل المرأة التي أعدها مركز الديمقراطية وحقوق العاملين العام 1996 وهي دراسة استطلاعية استهدف من خلالها مركز الديمقراطية وحقوق العاملين 130 امرأة تعمل في مجال الصناعات الغذائية والصناعات الكيماوية وقطاع الخدمات ومشاكل الخياطة وذلك في الضفة الغربية وقطاع غزة . تبين أن الكثير منهم لا يحصلن على فترة استراحة او يحصلن على جزء منها (81% في قطاع غزة و10% في الضفة الغربية) علاوة على اشتراط أصحاب العمل تخصيصها لمتابعة أية مراجعات أو تساؤلات تخص العمل. وعن الأجور فقد أكدت 42% من المبحوثات أن وجود فرق في الأجور بينهن وبين نظرائهن الرجال هي لصالح الرجال دائما . هذا بالإضافة الى عدم وجود مقاييس لتحديد قيمة الراتب أصلا. ثم أن 84% من المبحوثات في قطاع غزة لا يتلقين زيادة سنوية فيما لا تتلقى 94% منهن زيادة غلاء المعيشة مقارنة ب 30% و96% من العاملات في الضفة الغربية على التوالي. ولا تتمتع 66.4% و69% بامتيازات التأمين الصحي أو اصابات العمل وفوق هذا تؤدي 17% أعمال لا علاقة لها بالوظيفة كالتنظيف وصنع القهوة والشاي. أما عن عقود العمل فلا وجود لها ل 70% من المبحوثات. (الصحة الايجابية مراجعة في الادبيات. عائشة الرفاعي ل مفتاح 2004).

إن أسباب تأسيس الأجسام النقابية والتي تعود للجذور السياسية والحزبية وتركيبتها وبنيتها المؤسساتية هي رجالية ما يبعد النساء عنها. حيث ترى أن قضاياها ومشكلاتها غير موجودة على أجندة هذه النقابات. وهذا الوضع بالنسبة الى النساء لا يقتصر على النساء الفلسطينيات بل ان ذلك يشمل العديد من الدول. فقد أشارت بعض الدراسات التي قامت بها منظمة العمل الدولية ان النساء تشكل ثلث المنسبين للنقابات العمالية في العالم. وذلك على الرغم في التزايد المستمر الذي يشهده سوق العمل بدخول النساء. كما ان النساء النقابيات لا يدخلن الى المواقع القيادية في النقابات. حيث ان 1% فقط من النساء

النقابات موجودات في مواقع صنع القرار داخل النقابات العمالية. كما اشار GENPROM في نتائج المسح الذي قام به بالمشاركة مع الاتحاد الدولي لأخذ النقابات العمالية الحر خلال مؤتمر عقد العام -1998 أن النساء لا تعرف كيف يمكن الاستفادة من النقابات. كما لا تشعر النساء ان النقابات تشمل في عملها مشكلاتهن وهمومهن (غير حساسة لمشكلاتهم) كما ان النظام في النقابات العمالية لا يشجع النساء على المشاركة او الانخراط في المواقع القيادية ومن اجل مساعدة النساء قامت منظمة العمل الدولية باخراج 7 تقارير. بالاضافة الى النتائج النهائية للمسح من اجل التعريف بالممارسة الجيدة للنقابة.

ثالثاً: الجانب القانوني لحقوق العاملين

هناك العديد من القوانين والمواثيق الدولية التي أشارت الى أهمية العمل على ضمان المساواة بين الرجال والنساء. بما يتعلق بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية. فقد أقر العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية العام 1966 والذي حمل صفة الزامية تجاه الحكومات والدول التي صادقت عليه. وتنص المادة «3» على : « تتعهد الدول الاطراف في هذا العهد بضمان مساواة الرجال والنساء في الحق في التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد». وهذه الحقوق : حق العمل المادة 3 والحق في التمتع بشروط عمل مرضية كما في المادة «7» وكفالة تشكيل النقابات . المادة «8» والحق في الضمان الاجتماعي المادة 9 ووجوب منح الاسرة كل الرعاية ووجوب حماية خاصة للامهات والاطفال دون تمييز المادة «10» وحق كل شخص في مستوى معيشي كاف له ولاسترته المادة «11» وحق كل انسان في التمتع باعلى مستوى من الصحة الجسمية والعقلية.

واعلنت اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة ومساواتها والقضاء على مختلف اشكال التمييز والاضطهاد ضدها العام 1979. حيث جاءت في 30 مادة ولامست التمييز ضد النساء في مختلف الميادين السياسية والمدنية والاجتماعية والاقتصادية وفي الحق في الحماية من العنف. كما جاء مؤتمر نيروبي الخاص بالنهوض بالمرأة في العام 1985 والذي تمخض عن قرارات مهمين: الحاجة الى التنظيم القطري والثاني تقوية المرأة لجعل القانون ذي ارتباط وعلاقة حقيقية في حياتهن وتبلورت التوعية القانونية كاحدى الاستراتيجيات المهمة للنهوض بالنساء.

وفي العام 1995 جاء مؤتمر بكين للنهوض بالمرأة حاولت اثناءها الحركة النسوية من خلال شبكاتها الاقليمية والمحلية وبالتعاون مع مؤسسات حقوق الانسان ومؤسسات المجتمع المدني المساندة لها.. جاء منهاج بكين بمنهاج عمل طالب الحكومات والمنظمات الاهلية والجهات الدولية المختلفة من حيث تحديد مشاركة المرأة في اتخاذ القرار وفي ضوء بكين اصبحت استراتيجية الحركات النسوية تركز على تعزيز مشاركة المرأة من خلال خطط وبرامج مفصلة ومحددة .

رابعاً: المرأة والعمل في القوانين الفلسطينية

أقر القانون الأساسي الفلسطيني في 2002/7/7. وقد أتى فيما يتعلق بالمرأة وحقوقها في المساواة والمشاركة المنصفة بعدة نصوص منها المادة 10 والتي يمكن استخلاص ما يلي منها:

- حقوق الإنسان وحرياته الأساسية ملزمة وواجبة الاحترام
- تعمل السلطة الفلسطينية دون ابطاء على الانضمام الى الاعلانات والمواثيق الدولية التي تحمي حقوق الانسان.

أما قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998 والذي يعنى بالموظفين العاملين في الدوائر الحكومية والذين يتقاضون رواتبهم من خزينة السلطة الفلسطينية حسب نظام تشكيلات الوظائف. فقد ضمن التساوي في الاجور لجميع الموظفين دون تمييز على أساس الجنس. كما انه أعطى نفس الفرصة في الوظائف العليا دون تمييز على أساس الجنس وان كان هناك من يرى أن القانون يجب ان يضمن نسبة مشاركة للمرأة في الوظائف لا تقل عن 30% اذا لم تكن متحققة. وبخصوص الاجازات فقد منح القانون المرأة في المادة «88» ما يلي 1: تمنح الموظفة الحامل اجازة براتب كامل لمدة عشرة أسابيع متصلة قبل الوضع وبعده. وللموظفة المرضعة الحق في الانصراف من العمل قبل انتهائه بساعة واحدة ولمدة سنة من تاريخ مولد الطفل. ولها الحق في اجازة بدون راتب لمدة عام لرعايته والقانون بهذا يتضمن مرونة في التعاطي مع العاملة المرضع. وكذلك يعطيها فرصة الحضانه ان رغبت دون ان تفقد عملها.

أما قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لعام 2000. فتضمن عدة مواد تناولت عمل النساء وهي:

المادة «2» والتي تنص على أن العمل حق لكل مواطن قادر عليه . وتعمل السلطة الوطنية على توفيره على أساس تكافؤ الفرص ودون أي نوع من أنواع التمييز.

المادة «16» ونصت على: يحظر التمييز في ظروف وشروط العمل بين العاملين في فلسطين.

المادة «100» وتنص وفقاً لاحكام هذا القانون والانظمة الصادرة بمقتضاه يحظر التمييز بين الرجل والمرأة.

المادة 101 ونصت على أنه يحظر تشغيل النساء في 1- الاعمال الخطرة أو الشاقة التي يحددها الوزير. 2- ساعات عمل اضافية اثناء الحمل والاشهر الستة التالية للولادة 3- ساعات الليل فيما عدا الاعمال التي يحددها مجلس الوزراء.

المادة 102 أشارت الى أن على المنشأة توفير وسائل خاصة بالعاملات

في المادة 103 بند 1 للمرأة العاملة التي أمضت في العمل قبل كل ولادة مائة وثمانين يوماً الحق في اجازة وضع لمدة عشرة أسابيع مدفوعة الاجر منها 6 اسابيع على الاقل بعد الولادة. وفي البند «2» لا يجوز فصل العاملة بسبب الاجازة المذكورة في الفقرة «1» اعلاه الا اذا ثبت انها اشتغلت بعمل اخر خلالها.

المادة «105» ونصت على : وفقاً لمصلحة العمل يجوز للمرأة العاملة الحصول على اجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو لمرافقة زوجها

المادة «106» على المنشأة أن تعلق في مكان العمل الاحكام الخاصة بتشغيل النساء».

في ضوء ما تقدم نرى أن القوانين الفلسطينية أشارت في مواد عدة الى عمل المرأة وبصورة أكثر انصافاً من القوانين التي كانت نافذة قبل ذلك في الأراضي الفلسطينية . فهو يعد خطوة متقدمة على طريق انصاف المرأة ومساواتها في الأجور والحقوق مع ملاحظة أن القانون حدد اجازة الولادة والامومة بعشرة أسابيع فيما القوانين الدولية المعتمدة في منظمة العمل الدولية مثلاً حددتها ب 12 أسبوعاً.

ولكن يجب القول ان الممارسة أبرز معيار للحقيقة والنصوص الواردة هنا فيما لو جرى الالتزام بها فان المرأة العاملة ستجد حماية جيدة لها في هذا القانون. وستجد فرصة مناسبة نحو التقدم وتعزيز المشاركة في الهياكل الاقتصادية الوطنية. وقد ذكر الباحث جميل هلال في ورقة عرضها في مؤتمر التشغيل الثاني بعنوان «حال شبكات الامان الاجتماعي في مناطق السلطة الفلسطينية» ان وضع سياسة اجتماعية في ظل غياب الدولة ذات السيادة ليس أمراً سهلاً بسبب سياسة الاحتلال والحصار (ماس. 2006)³. وكما أشار تقرير البنك الدولي حول «ادماج النوع الاجتماعي في التنمية: من خلال المساواة في الحقوق والموارد والرأي العام 2004» فان الوعود والاتفاقات لا توفر ضمانات حين تكون سيطرة القوانين المحلية ضعيفة وحين تكون القوانين والقواعد التنظيمية التي تضمن الحقوق الدستورية والمعاهدات غير موجودة وحين تطغى الاعتبارات السياسية على النوايا الحسنة. فوجود «دولة» ومؤسسات هو أساس تسوية أرض الملعب للرجال والنساء في مجال حماية الحقوق الأساسية للجميع وازالة أو تخفيف عناصر التمييز المتغلغلة في القوانين المدنية والوظائف وبنى السوق وبنى المؤسسات.

³ تقرير أوراق العمل ووقائع المؤتمر السنوي 2006. البطالة في الأراضي الفلسطينية: واقعها وخيارات مواجهتها. صفحة 136

الجزء الثالث

نتائج الدراسة

أولاً: المجال الوصفي لعينة الدراسة

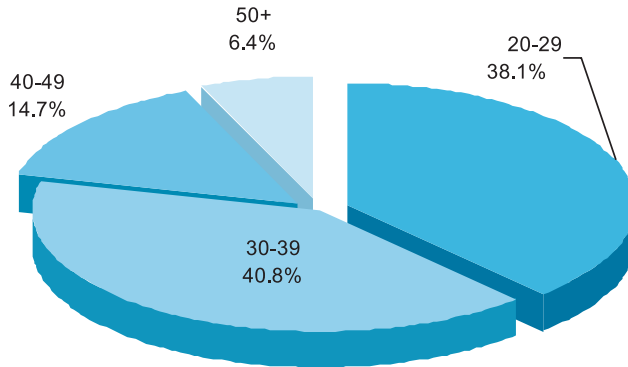
البيانات الديمغرافية العامة:

3. الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، الدين

من أصل 500 استبيان وزعت، تم تعبئة وجمع 453 استبيان . كانت نسبة التجاوب في الاستبيانات (96.2%). بينما بلغت نسبة الاستبيانات التي اسقطت لعدم اكتمال المعلومات (3.8%). و تشير نتائج الاستبيان أن نسبة الرجال من مجموع أفراد العينة بلغت (54.8%). بينما بلغت نسبة النساء (45.2%). وكان (64.8%) من أفراد العينة متزوجون، و (27.3%) غير متزوجين و(1.4%) أرامل و (0.5%) مطلقين.

أما فيما يتعلق بالعمر فقد كان (40.8%) من أفراد العينة في الفئة العمرية (30-39) عاما (انظري إلى الشكل 1).

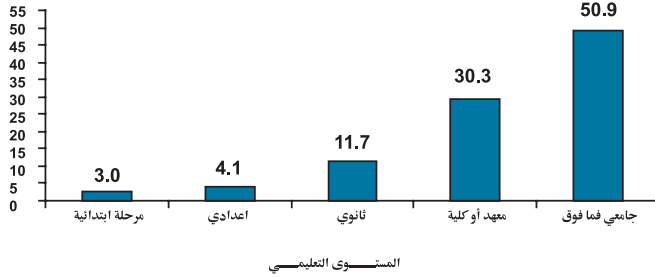
شكل رقم (1): التوزيع النسبي للمجيبين حسب الفئات العمرية، 2007



4. التعليم

حسب ما هو مبين في الشكل رقم (2) فإن (50.9%) من عينة الدراسة يحملون شهادة البكالوريوس فأعلى، و (30.3%) هم من خريجي المعاهد أو الكليات، بينما كان (18.8%) من عينة الدراسة حاصلون على التوجيهي أو أقل.

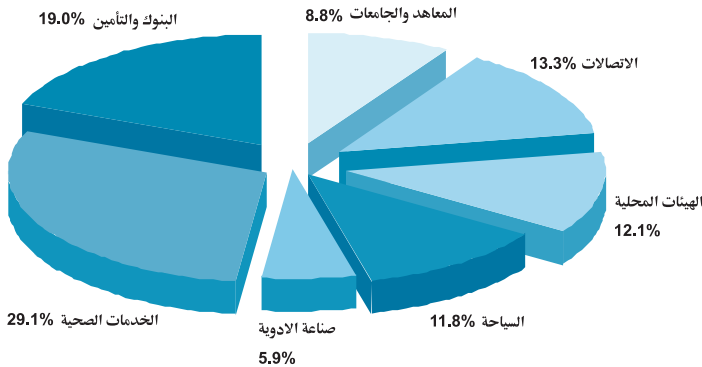
شكل رقم (2): التوزيع النسبي للمجيبين حسب المستوى التعليمي، 2007



5. قطاع العمل، الدخل

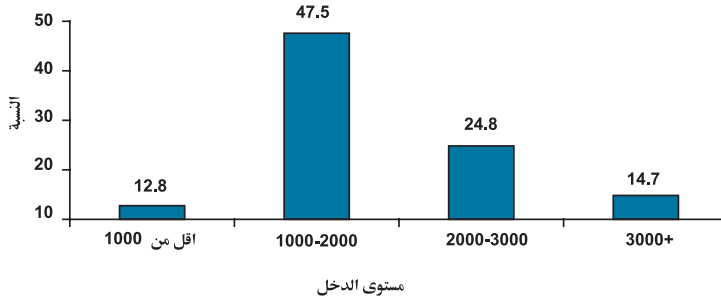
أظهرت البيانات كما هو مبين في الشكل رقم (3) بأن (8.8%) من المجيبين على الاستبيان هم من العاملين في الجامعات والمعاهد، و (13.3%) يعملون في قطاع الاتصالات تكنولوجيا المعلومات، و (12.1%) يعملون في الهيئات المحلية، وأن (11.8%) في قطاع السياحة، كما يعمل (5.9%) في قطاع صناعة الأدوية، و (29.1%) يعملون في قطاع الخدمات الصحية، و(19.0%) يعملون في قطاع البنوك والتأمين.

شكل رقم (3): التوزيع النسبي للمجيبين حسب قطاع العمل، 2007



بالنسبة للتوزيع حسب معدل الدخل الشهري (بالشيكل). أشارت النتائج أن (47.5%) من المجيبين على الاستبيان هم في مستوى الدخل الثاني حسب ما تم تصنيفه في الاستمارة أي الذين يتراوح دخلهم بين (1000-2000) شيكل. وأن (24.8%) هم في مستوى الدخل الثالث (2000-3000) شيكل. بينما بلغت نسبة المجيبين على أن مستوى الدخل لديهم هو أكثر من (3000) شيكل (14.7%) من أفراد العينة كما في الشكل رقم (4).

شكل رقم (4): نسبة المجيبين حسب معدل الدخل الشهري (بالشيكل)، 2007



معلومات عن المؤسسات المبحوثة :

بلغ عدد العاملين الدائمين في مؤسسات أفراد العينة. وذلك تبعاً لإجابات المبحوثين ما يقارب (51,026) شخص. بواقع (42,683) رجال و(8,343) نساء. بينما بلغ عدد العاملين المؤقتين في مؤسسات أفراد العينة (9,837) بواقع (8,370) رجال و (1,467) نساء.

ثانياً: المجال التحليلي لعينة الدراسة

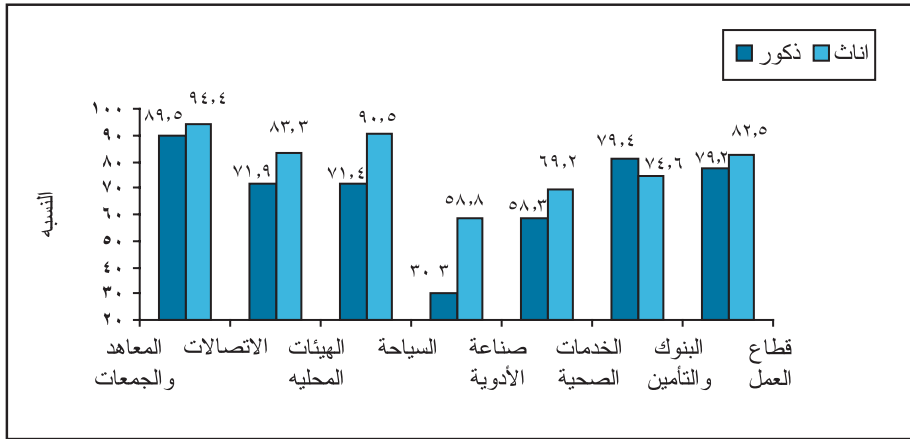
المجال الأول: واقع الحالة العملية

1. طرق الحصول على العمل وطبيعة العقود

تعتبر الشفافية في طرق التوظيف من أهم المعايير التي من شأنها تعزيز نظام الإدارة الجيدة وتحسين الأداء في العمل التي يمكن من خلالها تحقيق العدالة في الحصول على فرص العمل بالاعتماد على الكفاءة والخبرة. ومن خلال معايير عادلة من شأنها إتاحة الفرصة للراغبين في التقدم للعمل بعيداً عن المحسوبية والواسطة.

أشارت نتائج الاستبيان أن نسبة العاملات اللواتي أفدن بأنهن حصلن على عملهن بناء على التقدم بطلب توظيف هي أعلى من نسب العاملين الرجال . في حين أجاب (63.6%) من الرجال و (41.2%) من النساء بأنهم حصلوا على العمل عن طريق شخص يعرفونه في المؤسسة، مما قد يشير إلى أن توظيف النساء يحتاج إلى البحث عن مواصفات وظيفية لا يمكن توافرها إلا من خلال التقدم بطلب التوظيف للحصول عليها.

شكل رقم (5): نسبة الجيبين على الاستبيان حسب حصولهم على وظيفة عن طريق التقدم بطلب توظيف وقطاع العمل والجنس في الأراضي الفلسطينية، 2007



بينما تباينت نسب العاملين حسب طبيعة العقود هل هو مكتوب أم غير مكتوب وهل هو مؤقت أم دائم؟ بنسب مختلفة. فبالنسبة إلى العقد المكتوب المؤقت بلغت أعلى نسبة للرجال (26.3%) للعاملين في المعاهد والجامعات. كما أشار (73.3%، 91.7%، 69.4%، 90.0%) من العاملين في الهيئات المحلية، صناعة الأدوية، الخدمات الصحية والبنوك والتأمين بأنهم يعملون ضمن عقد عمل مكتوب دائم مقارنة مع (70.0%، 69.2%، 63.8%، 74.4%) للعاملات في تلك القطاعات. ما يشير إلى تمييز واضح لصالح الرجال يتعلق بالاحساس بالامان الوظيفي وزيادة الوعي بحقوقهم أكثر من العاملات اللواتي غالباً ما يكن أكثر عرضة لعمليات الاستغلال والانتهاك في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية من قبل أصحاب العمل. (انظري إلى الجدول 1).

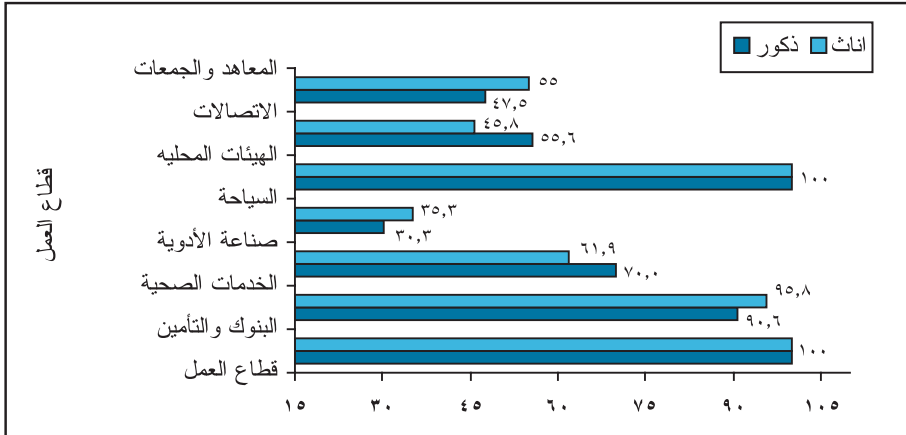
جدول رقم (1): نسبة الموظفين بعقد مكتوب حسب قطاع العمل ونوع العقد والجنس في الأراضي الفلسطينية، 2007

عقد مكتوب دائم			عقد مكتوب مؤقت			قطاع العمل
رجال	نساء	كلا الجنسين	رجال	نساء	كلا الجنسين	
73.7	88.9	81.1	26.3	11.1	18.9	المعاهد والجامعات
71.9	95.8	82.1	-	-	7.1	الاتصالات والتكنولوجيا
73.3	70.0	72.0	20.0	20.0	20.0	الهيئات المحلية
77.4	82.4	79.2	19.4	17.6	18.8	السياحة
91.7	69.2	80.0	-	-	-	صناعة الأدوية
69.4	63.8	66.7	22.6	24.1	23.3	الخدمات الصحي
90.0	74.4	82.3	5.0	12.8	8.9	البنوك والتأمين

2. التنظيم النقابي

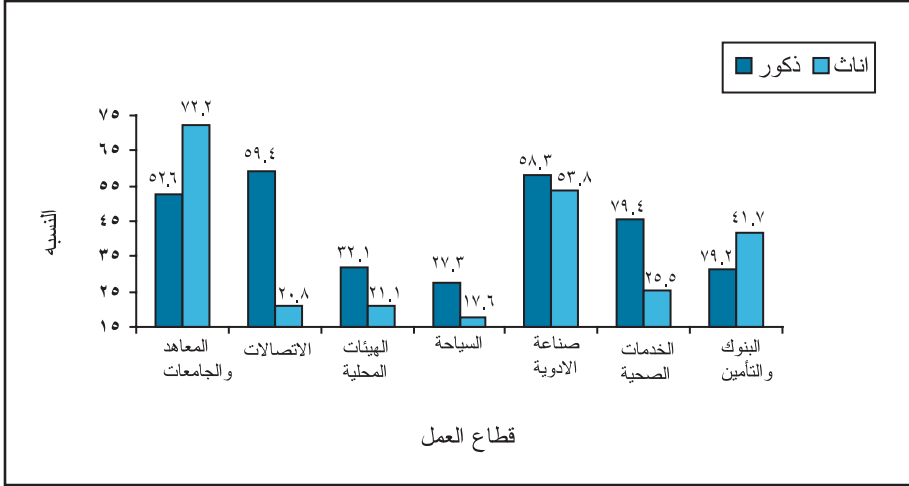
تتفاوت نسبة المقيمين من الرجال والنساء الذين أفادوا بأنهم يعلمون بوجود نقابة للعاملين في مؤسساتهم بين قطاعات العمل المستهدفة. ففي حين أفاد (100.0%) من كلا الرجال والنساء من العاملين المعاهد والجامعات وقطاع صناعة الأدوية بأنهم يعلمون بوجود نقابة للعاملين لديهم، فقد أجاب (45.1%) من كلا الجنسين في قطاع الخدمات الصحية، ثم (42.5%) لكلا الجنسين في قطاع البنوك والتأمين، و(30.0%) من كلا الجنسين في قطاع السياحة، ثم (29.4%) من كلا الجنسين في قطاع الهيئات المحلية بأنهم يعرفون أنه يوجد لديهم نقابة للعاملين. (انظري إلى الشكل 6).

شكل رقم (6): نسبة الموظفين الذين أجابوا بأنه يوجد لديهم نقابة عاملين في مؤسساتهم حسب الجنس و قطاع العمل في الأراضي الفلسطينية، 2007



وحول العضوية بنقابة العاملين أشار ما نسبته (42.1%) من الرجال و (33.5%) من النساء بأنهم أعضاء في النقابات العمالية. مما قد يعكس مدى ثقة العاملين بالانضمام للنقابات العمالية في مؤسساتهم. وقد يكون لغياب دور التنظيم النقابي في حماية حقوق العاملين السبب الرئيسي وراء تدني نسب العاملين الأعضاء في النقابات العمالية بخاصة من النساء اللواتي قد يجدن أن قضاياهن اللواتي يعانين من التمييز فيها ليست موجودة على أجندة النقابة كالوعي بالحقوق، والتمييز بالأجور وعدم الاعتراف بحقوقهن التي نص القانون عليها كإجازة الولادة، أو الرضاعة وغيرها من الحقوق التي لا تجد النساء من يساندها بالمطالبة بها.

شكل رقم (7): نسبة العاملين الذين قالوا بأنهم أعضاء في نقابة العاملين حسب قطاع العمل والجنس في الأراضي الفلسطينية، 2007



وكما في الشكل أعلاه نجد أن العاملين في المعاهد والجامعات أجابوا بأعلى النسب بأنهم أعضاء في نقابة العاملين بواقع (52.6%، 72.2%) للرجال والنساء على التوالي. ومن الملاحظ هنا أن الفروق تنجبه لصالح النساء على الرجال. وعندما نقارن ذلك مع القطاعات الأخرى نجد أن العاملين في قطاع صناعة الأدوية كانوا في المرتبة الثانية بنسبة (56.0%) لكلا الجنسين. ويحتل قطاع الاتصالات المرتبة الثالثة بنسبة (42.9%) لكلا الجنسين. بواقع (59.4%، 20.8%) للرجال والنساء على التوالي. وهنا يجب التنويه إلى أن تدني نسب العمال أعضاء النقابات العمالية يفتح المجال أمام التفكير بوجود انتهاكات تمارس ضد العاملين في ظل وجود ترد كبير في مجال تطبيق القوانين والتشريعات وفي ظل ترد اقتصادي واجتماعي قد يعيشه العاملون دون أن يكونوا ضمن اطار يعمل على حمايتهم ويحمي حقوق النساء العاملات اللواتي قد يكن أكثر تعرضاً للانكشاف الجمائي.

وحيث أردنا أن نعرف «لماذا العاملون ليسوا أعضاء في نقابة العاملين»؟ وجدنا ان معظم اجابات العاملين افادت أن الاتجاه العام كان بأنهم لا يرغبون في الانضمام للنقابة من كلا الجنسين في جميع القطاعات.

المجال الثاني: التقدم في العمل والامتيازات

5. الترقيات والتأمين الصحي

يتأثر عمل النساء وترقيتهن بالنظرة الذكورية التي تسعى لتكريس الدور التقليدي للمرأة وابقائها في المراتب الدنيا في السلم الوظيفي المكانية الدونية في المجتمع (ربحي قطامش. قضايا المرأة العاملة الفلسطينية، 2001). وكما ذكر قطامش في المصدر السابق أنه وحيث أن معظم أرباب العمل من الذكور وأصحاب القرار السياسي والاقتصادي والدولة بمؤسساتها الأساسية من الذكور. وكذلك الأحزاب والنقابات فإن ذلك يخلق نسق تفكير يستبعد حضور المرأة في المراكز وال مناصب العليا.

وترقية النساء في العمل تعتبر أحد المؤشرات المهمة لرصد مدى تقدمهن فيه وفي امكانية تطوير مهارتهن وكفاءتهن وبالتالي تطوير مواقعهن الوظيفية. وقد أجابت (57.8%) من النساء العاملات في جميع قطاعات العمل بأنهن لم يحصلن على ترقية منذ ان بدأن العمل. بينما بلغت النسبة بين الرجال العاملين (45.4%). أما عن الذين أجابوا بانهن حصلوا على ترقية مرة واحدة فقد كانت 26.2% للرجال و 26.7% للنساء مع وجود تباينات بسيطة حسب بيانات العمل.

جدول رقم (2): نسبة العاملين الذين أجابوا على الاستبيان حسب قطاع العمل. حصولهم على ترقية والجنس في الأراضي الفلسطينية، 2007

قطاع العمل	حصلوا على ترقية مرة واحدة		لم يحصلوا على ترقية أبدا	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث
المعاهد والجامعات	33.3	33.3	50.0	50.0
الاتصالات والتكنولوجيا	18.8	16.7	46.9	66.7
الهيئات المحلية	30.0	23.8	36.7	71.4
السياحة	36.4	41.2	30.0	41.2
صناعة الأدوية	58.3	23.1	33.3	53.8
الخدمات الصحية	21.9	23.7	64.1	64.4
البنوك والتأمين	15.0	30.0	35.0	47.5
المجموع	26.2	26.6	45.4	57.8

وعندما أردنا أن نرى اذا كان للمستوى التعليمي تأثير على حصول العاملين على ترقيات في قطاعات العمل المختلفة وجدنا أن (25.0%) من العاملين الرجال الذين مستواهم التعليمي ثانوي فأقل حصلوا على ترقية أكثر من مرة وذلك لجميع قطاعات العمل المختلفة. مقارنة مع (11.5%) للعاملات النساء. كما بلغت نسبة العاملات اللواتي لم يحصلن على ترقية أبدا لجميع قطاعات العمل المختلفة واللواتي في نفس المستوى التعليمي السابق (65.4%). بالمقارنة مع (48.2%) للعاملين الرجال. وأظهرت البيانات أنه كلما زاد المستوى التعليمي زادت امكانية الحصول على ترقية لدى العاملات النساء مع بقاء نسب الرجال أعلى في الحصول على ترقية.

جدول رقم (3): نسبة الجيبين على الاستبيان حسب قطاع العمل والمستوى التعليمي والحصول على ترقية في الأراضي الفلسطينية، 2007

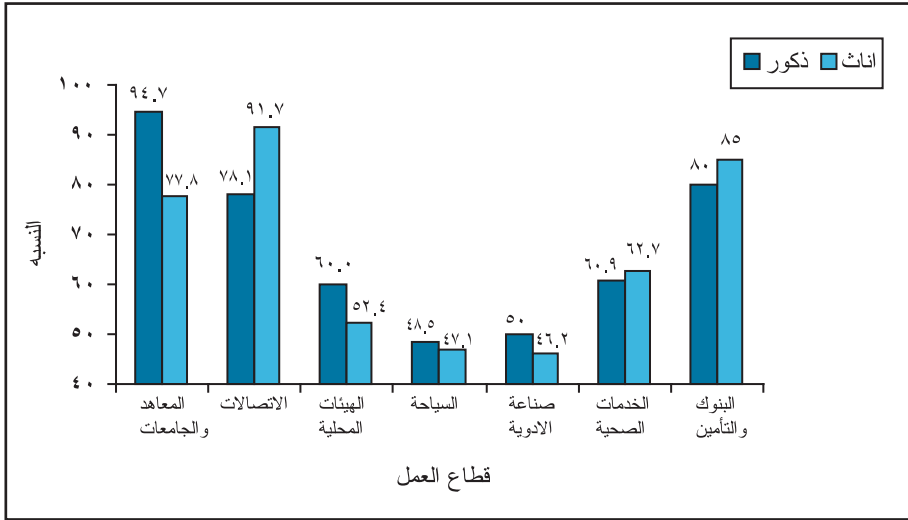
الحصول على ترقية			
المستوى التعليمي	مرة واحدة	أكثر من مرة	ولا مرة
الرجال			
ثانوي فأقل	26.8	25.0	48.2
معهد أو كلية	20.0	23.3	56.7
جامعي فما فوق	29.2	29.2	41.6
المجموع	26.2	26.6	47.2
النساء			
ثانوي فأقل	23.1	11.5	65.4
معهد أو كلية	30.4	11.6	58.0
جامعي فما فوق	24.7	18.6	56.7
المجموع	26.6	15.1	58.3

أظهرت البيانات أن ما مجموعه (68.8%) من النساء و(67.0%) من الرجال العاملين في جميع قطاعات العمل بأنهم يحصلون على تأمين صحي.

وكان الاتجاه العام لقطاعات المعاهد والجامعات والاتصالات والخدمات الصحية والبنوك والتأمين بأنه يتوافر لديهم تأمين صحي. وهذه القطاعات كما نعلم هي من القطاعات الاقتصادية الكبيرة التي تتمتع بقوانين وبأنظمة ادارية نظراً لكبر حجمها وضخامة عدد العاملين فيها. علماً بأن هناك تفاوتاً في نسب الحاصلين على هذا التأمين بين الرجال والنساء فقد أجاب (94.7%) من الرجال العاملين في المعاهد والجامعات بأنهم حاصلين على

تأمين صحي مقارنة مع (77.8%) من النساء العاملات في المعاهد والجامعات أجرين بأنه يتوافر لديهن تأمين صحي. بينما في قطاع الاتصالات فكان الاتجاه العام لصالح النساء لتبلغ نسبتهن (91.7%) مقارنة مع (78.1%) للرجال (انظري إلى الشكل 8).

شكل رقم (8): نسبة الموظفين الذين أجابوا بأنه يتوافر لديهم تأمين صحي في مؤسسات عملهم حسب قطاع العمل والجنس في الأراضي الفلسطينية، 2007

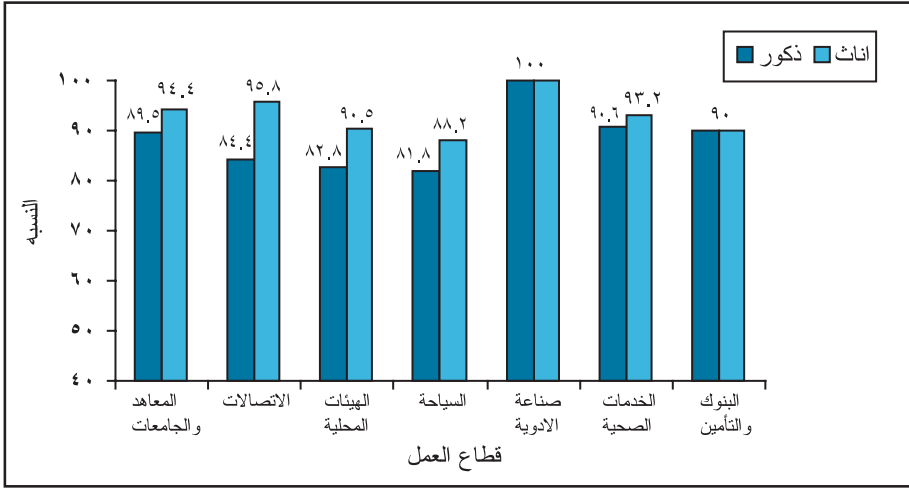


6. الإجازات

أظهرت النتائج أن (96.6%) من الرجال أجابوا بأنهم على علم بأن العاملات في مؤسساتهم تحصل على إجازة أمومة وذلك في قطاع الهيئات المحلية. في حين أجاب (92.2%, 87.5%) من الرجال العاملين في قطاعي الخدمات الصحية و البنوك والتأمين على التوالي بأن العاملات يحصلن على إجازة أمومة. بينما بلغت أدنى نسبة لمعرفة العاملين الرجال بأن العاملات في مؤسساتهم تحصل على إجازة أمومة (78.6%) وذلك في قطاع السياحة.

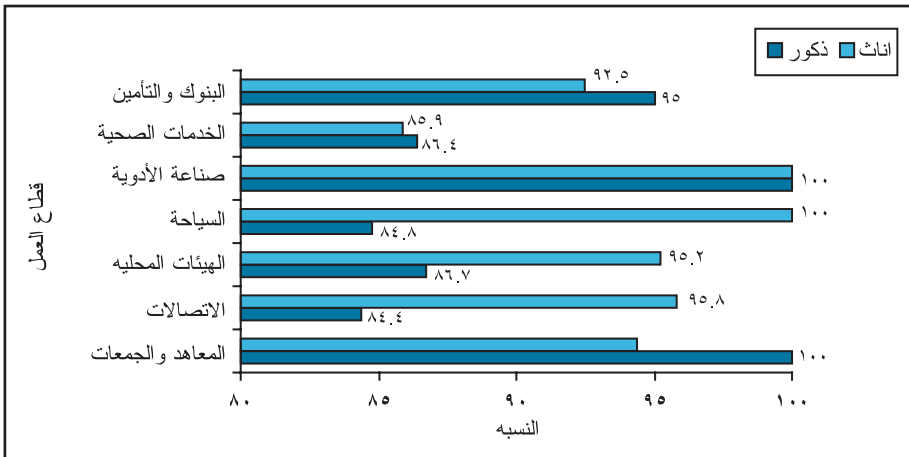
كما نجد أن (100.0%) من النساء العاملات في قطاعي المعاهد والجامعات وصناعة الأدوية أفدن بأنهن على علم بان بمقدور النساء الحصول على ساعة روضة. بينما نجد أن النسبة وصلت أدناها في قطاع البنوك والتأمين لتبلغ (40.0%). كما أجاب (92.7%) من النساء و (87.8%) من الرجال بأنهم يحصلون على إجازة سنوية مدفوعة الأجر (انظري إلى الشكل 9).

شكل رقم (9): نسبة العاملين حسب قطاعات العمل المختلفة الذين قالوا بأنهم يحصلون على أجازات سنوية مدفوعة الأجر حسب الجنس في الأراضي الفلسطينية، 2007



كما أجاب (100.0%) من العاملين الرجال والنساء في قطاع صناعة الأدوية بأنهم يحصلون على إجازة مدفوعة الأجر في حال المرض. كما أجاب (84.8%، 100.0%) للرجال والنساء على التوالي بأنهم يحصلون على مثل هذه الإجازات وذلك في قطاع السياحة (انظري إلى الشكل 10)

شكل رقم (10): نسبة الذين قالوا بأنهم يحصلون على إجازة مدفوعة الأجر في حال المرض حسب الجنس و قطاع العمل في الأراضي الفلسطينية ، 2007



7. الأجور والادخار

تناول قانون العمل في الفصل الثالث موضوع الأجور إلا أنه لم يشر في أي من مواده معالجة موضوع التمييز في الأجور على أساس الجنس. حيث اعتبر في مواده أن العامل يستحق أجراً إذا تواجد في مكان العمل وان لم يؤده لاسباب تتعلق بالمنشأة (المادة 81. قانون العمل الفلسطيني. 2000). كما بين القانون المذكور أعلاه في المادة «85» بأن على مجلس الوزراء تشكيل لجنة للأجور تتكون من ممثلين عن الحكومة وعن أصحاب العمل وعن العمال. حيث تتولى هذه اللجنة دراسة السياسة العامة للأجور ومدى ملاءمتها لمستوى المعيشة وتقديم التوصيات بشأنها. كما تتولى هذه اللجنة تحديد الحد الأدنى للأجور على أن يصدر به قرار من مجلس الوزراء.

إلا أنه وعلى الرغم من سن هذه التشريعات إلا أن التمييز في الأجور لقاء نفس العمل قضية شائعة. حيث يبرر أصحاب العمل ذلك بان الرجال اقوياء وينفذون اي عمل يطلب منهم. كما انه وبسبب جهل الكثير من النساء بحقوقهن واحتكار أصحاب العمل في بعض القطاعات للنساء بالعمل باجور زهيدة جدا (مثل أعمال السكرتاريا. والعاملات في رياض الأطفال) لذلك فان النساء بشكل خاص مازلن يعانين من قضايا التمييز في الاجور.

وقد أظهرت نتائج الدراسة حول نسبة الوعي بحقوق العاملين بأن نسبة العاملين الرجال الذين قالوا بان العاملات النساء يتقاضين نفس الأجر %64. بينما بلغت نسبة النساء اللواتي أظهرن بأن العاملين الرجال يتقاضون نفس الأجر %53.7

جدول رقم (5): نسبة العاملين الرجال الذين قالوا بأن العاملات النساء يتقاضين أو لا يتقاضين نفس الأجر حسب المنطقة، 2007

المنطقة			هل العاملات النساء يتقاضين نفس أجر العاملين الرجال
الأراضي الفلسطينية	قطاع غزة	الضفة الغربية	
64.0	57.1	68.1	نعم
18.0	22.6	15.3	لا
18.0	20.2	16.7	لا أعلم

جدول رقم (6): نسبة العاملات النساء اللواتي أفدن بأن العاملين الرجال يتقاضون أو لا يتقاضون نفس الأجر حسب المنطقة، 2007

المنطقة			هل العاملين الرجال يتقاضون نفس أجر العاملات النساء
الأراضي الفلسطينية	قطاع غزة	الضفة الغربية	
46.9	35.6	53.7	نعم
39.7	46.6	35.5	لا
13.4	17.8	10.7	لا أعلم

وحول معرفة العاملين بوجود نظام ادخار في مؤسساتهم فقد أفاد 68.4% من العاملين الرجال في قطاع المعاهد والجامعات بأن لديهم نظم ادخار في مؤسساتهم. مقارنة مع 50.0% للنساء العاملات في هذا القطاع. كما أشار 50.0% من العاملين في الهيئات المحلية و 42.9% من النساء في هذا القطاع بأن لديهم نظام ادخار .

جدول رقم (7): نسبة الجيبين على الاستبيان حسب قطاع العمل والجنس ونظام الادخار في المؤسسة في الأراضي الفلسطينية، 2007

الجنس						قطاع العمل
النساء			الرجال			
لا أعرف	لا	نعم	لا أعرف	لا	نعم	
5.6	44.4	50.0	5.3	26.3	68.4	المعاهد والجامعات
4.2	12.5	83.3	15.6	9.4	75.0	الاتصالات والتكنولوجيا
14.3	42.9	42.9	3.3	46.7	50.0	الهيئات المحلية
6.3	87.5	6.3	-	90.9	9.1	السياحة
8.3	58.3	33.3	8.3	33.3	58.3	صناعة الأدوية
-	69.0	31.0	68.3	68.3	30.2	الخدمات الصحية
2.5	25.0	72.5	2.5	12.5	85.0	البنوك والتأمين

8. نظام العمل

يشير قانون العمل الفلسطيني في مواده (68، 69، 70) بأن ساعات العمل الفعلي هي 45 ساعة اسبوعياً، تخفض لمدة لا تقل عن ساعة واحدة في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة والأعمال الليلية. كما ويجب أن تتخلل ساعات العمل اليومي فترة أو أكثر لراحة العامل لا تزيد في مجموعها عن ساعة مع مراعاة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة.

وقد أشارت نتائج الدراسة أن (32.3%، 36.5%) للرجال والنساء على التوالي قد افادوا بأنهم يمضون أقل من 8 ساعات يوميا في العمل. وذلك لجميع قطاعات العمل المختلفة في الأراضي الفلسطينية. حيث ان ما نسبته (41.7%) من العاملين في قطاع صناعة الأدوية يمضون أقل من 8 ساعات يوميا في العمل. مقارنة مع (15.4%) للعاملات في هذا القطاع وذلك في الأراضي الفلسطينية (انظري إلى الملحق 4).

أما بالنسبة للعاملين الذين يمضون أكثر من 8 ساعات يوميا في العمل. بلغت النسبة في قطاع الاتصالات (15.6%، 29.2%) للرجال والنساء على التوالي. وهذا يعني بأن النساء في هذا القطاع قضين ساعات أطول في العمل من الرجال (انظري إلى الملحق 4).

وحول السماح للنساء العاملات العمل ساعات إضافية. أفاد (28.3%، 43.7%) من النساء والرجال على التوالي بأنهم يعملون ساعات عمل إضافية.

المجال الثالث: ظروف العمل

4. تسهيلات العمل

ان عدم توفير بيئة داعمة للنساء العاملات في ظل اجور متدنية أيضا يحبط النساء ويفقدهن القدرة على الاستمرار في سوق العمل. وقد جاءت هذه الدراسة لتؤكد ما خرجت به العديد من الدراسات السابقة وما تطالب به الحركة النسوية من ضرورة العمل على بناء شبكة أمان للنساء العاملات. ان انخراط النساء في سوق العمل لا بد أن يترافق مع توفير بيئة داعمة للنساء. فحسب هذه الدراسة أجاب معظم العاملين الرجال والنساء بأنه لا تتوافر لديهم مثل هذه التسهيلات في العمل. حيث أجاب (91.6%) من العاملات و(89.2%) من العاملين في الأراضي الفلسطينية بأنه لا تتوافر حضانه في مكان العمل وذلك لجميع قطاعات العمل المختلفة التي شملتها الدراسة.

5. السلامة المهنية

يجب أن يشعر العامل بتوفر الأمان والسلامة المهنية في مكان عمله. سواء من حيث الأدوات التي يعمل بها أو بإعطاء العاملين دورات تدريبية حول السلامة في مكان العمل وغيرها من ظروف الأمان. وقد أشار قانون العمل في المادة (90) أنه بناء على اقتراح الوزير بالتنسيق مع جهات الاختصاص يصدر مجلس الوزراء الأنظمة الخاصة بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل متضمنة بصفة خاصة ما يلي:

1. وسائل الحماية الشخصية والوقائية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة.

2. الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل.
3. وسائل الإسعاف الطبي للعمال في المنشأة.
4. الفحص الطبي الدوري للعمال.

كما أشارت المادة (91) أنه: وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه تصدر المنشأة التعليمات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية ولائحة الجزاءات الخاصة بها مصدقة من الوزارة. وتعلق هذه التعليمات في أماكن ظاهرة في المنشأة.

كما أشارت المادة (92) بأنه لا يجوز تحميل العامل أية نفقات أو اقتطاعات من أجره لقاء توفير شروط السلامة والصحة المهنية.

وحسب نتائج الدراسة أشارت (16.7%، 15.0%) من النساء العاملات في المعاهد والجامعات وقطاع البنوك والتأمين على التوالي بأنه تتوفر لديهم آلات وأماكن خطيرة في أماكن عملهم. بينما أجاب (5.3%، 5.0%) من الرجال العاملين في تلك القطاعات بتوافر مثل هذه الآلات والأماكن الخطرة.

ومن إحدى مظاهر السلامة المهنية إجراء دورات تدريبية حول هذه السلامة للعاملين في المؤسسات. فنجد أن (83.3%، 100.0%) للرجال والنساء على التوالي أجابوا بأن مصانع الأدوية تجري دورات تدريبية حول السلامة المهنية كونه حاز في المرتبة الأولى لكلا الجنسين من حيث توافر الآلات والأماكن الخطرة فيه. وعند المقارنة مع قطاع الخدمات الصحية الذي حاز في المرتبة الثانية من حيث توافر آلات وأماكن خطيرة في مواقع العمل لكلا الجنسين نجد أن (45.9%، 41.4%) للرجال والنساء على التوالي أفادوا بأن هذا القطاع يقوم بإجراء دورات تدريبية حول السلامة المهنية. ولكننا نلاحظ وجود فروق لصالح الرجال في هذا القطاع من حيث تلقيهم لمثل هذه الدورات.

قانون العمل الفلسطيني المادة رقم (106) أشار إلى أن على المنشأة أن تعلق في مكان العمل الأحكام الخاصة بتشغيل النساء. ولكن كما تشير نتائج الدراسة فإن (61.5%، 77.6%) من الرجال والنساء على التوالي في جميع قطاعات العمل المختلفة أجابوا بأنه لا توجد لديهم مثل هذه الأحكام.

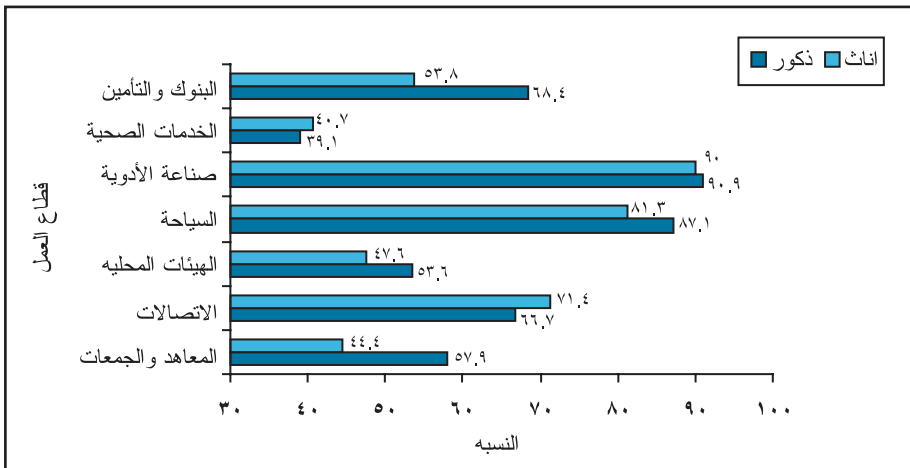
بينما أشار (36.4%، 33.3%) من الرجال والنساء على التوالي أفادوا بوجود مثل هذه اللوائح في مكان عملهم. وذلك في قطاع صناعة الأدوية .

جدول رقم (8): نسبة المجيبين على الاستبيان حسب قطاع العمل والجنس ووجود أحكام خاصة بعمل النساء في المؤسسة في الأراضي الفلسطينية، 2007

الجنس						قطاع العمل
النساء			الرجال			
لا أعرف	لا	نعم	لا أعرف	لا	نعم	
5.6	88.9	5.6	36.8	52.6	10.5	المعاهد والجامعات
4.5	90.9	4.5	41.9	45.2	12.9	الاتصالات والتكنولوجيا
20.0	70.0	10.0	10.0	63.3	26.7	الهيئات المحلية
0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	السياحة
0.0	66.7	33.3	18.2	45.5	36.4	صناعة الأدوية
3.6	73.2	23.2	16.1	61.3	22.6	الخدمات الصحية
10.0	70.0	20.0	28.2	56.4	15.4	البنوك والتأمين
6.6	77.6	15.8	21.1	61.5	17.4	المجموع

يعتبر التأمين ضد إصابات العمل من الأركان الأساسية في نظام العمل التي يجب ان يتم توفيرها لكلا الجنسين دون تمييز. حيث أشارت النتائج الى أن هناك فروقا على أساس الجنس داخل قطاع العمل من حيث الحصول على التأمين الصحي للموظفين رجالا و نساء.

شكل رقم (11): نسبة المجيبين الذين أفادوا بأنهم مؤمنون ضد إصابات العمل حسب الجنس وقطاع العمل في الأراضي الفلسطينية، 2007



6. العنف في العمل

أجاز قانون العمل الفلسطيني للعامل قيامه بترك العمل مع احتفاظه بحقوقه القانونية بما فيها مكافأة نهاية الخدمة وما يترتب له من حقوق اذا قام صاحب العمل بتشغيله في عمل يختلف في نوعه ودرجته اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق عليه بمقتضى عقد العمل. أو قام بتشغيله بصورة تدعو الى تغيير مكان اقامته. أو ان اثبت العامل بتقرير طبي صادر عن لجنة طبية ان استمراره في عمله يشكل خطراً على حياته. وفي حال اعتدى صاحب العمل بالضرب أو التحقير. علماً بان القانون يربط ذلك بضرورة اشعار العامل لصاحب العمل حسب ما ورد في المادة «42» ما يستدعي ضرورة المطالبة بتعديل هذه المادة وعدم ربطها بصاحب العمل. حيث ان ذلك يعني اما رضوخ العامل لسوء المعاملة والتعايش معها. أو ترك العمل مع فقدانه لحقوقه اما كلياً أو جزئياً ما يشكل انتهاكاً صارخاً لحقوق العامل.

وتعاني النساء العاملات من العديد من المضايقات التي يواجهنها في سوق العمل ومن استغلال أرباب العمل لهن. لعلمهم بانهن يجهلن حقوقهن وغير قادرات على طلب التعويض. ونظراً لحرصهن بشكل جزئي على خصوصياتهن الشخصية وخوفاً من الفضيحة. ففي دراسة استطلاعية قام بها مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في العام 1996 حول واقع وظروف عمل النساء تبين أن 17% من المبحوثات أشرن بأنهن يؤديين أعمال لا علاقة لها بالوظيفة كالتنظيف وصنع القهوة والشاي. أو القيام بتنظيف بيت صاحب العمل أو التسوق وشراء حاجيات البيت وتوصيلها لصاحب العمل.

أكدت الدراسة أن العنف والقسوة في التعامل ظاهرة شائعة في أماكن العمل يعاني منها العاملون الذكور والعاملات بعدة أشكال وأوجه. أجابت (47.6%) من النساء العاملات في قطاع الهيئات المحلية في الأراضي الفلسطينية بأنهن سبق وتعرضن لقسوة في التعامل من قبل المسؤولين. كما أشار (33.3%) للرجال العاملين في هذا القطاع بأنهم تعرضوا لقسوة في التعامل من المسؤولين. كما أشار (31.6%, 33.3%) للرجال والنساء العاملين في المعاهد والجامعات بتعرضهن لقسوة في التعامل.

جدول رقم (9): نسبة الذين أجابوا نعم تعرضوا لقسوة في التعامل من قبل المسؤولين والجنس في الأراضي الفلسطينية، 2007

قطاع العمل	الجنس		
	رجال	نساء	كلا الجنسين
المعاهد والجامعات	31.6	33.3	32.4
الاتصالات والتكنولوجيا	34.4	29.2	32.1
الهيئات المحلية	33.3	47.6	39.2
السياحة	12.1	0.0	8.0
صناعة الأدوية	41.7	30.8	36.0
الخدمات الصحية	37.5	22.0	30.1
البنوك والتأمين	35.0	32.5	33.8
المجموع	32.2	27.6	30.1

من جهة اخرى، جُذ أن (25.0%) من الرجال في قطاع صناعة الأدوية أفادوا بتعرضهم للصراخ من قبل المسؤولين، بينما (28.6%) من العاملات في قطاع الهيئات المحلية بتعرضهن للصراخ.

جدول رقم (10): نسبة الذين أجابوا "نعم تركوا العمل بسبب الصراخ عليهم من قبل المسؤولين" والجنس في الأراضي الفلسطينية، 2007

قطاع العمل	الجنس		
	رجال	نساء	كلا الجنسين
المعاهد والجامعات	15.8	22.2	18.9
الاتصالات والتكنولوجيا	3.1	12.5	7.1
الهيئات المحلية	13.3	28.6	19.6
السياحة	3.0	0.0	2.0
صناعة الأدوية	25.0	15.4	20.0
الخدمات الصحية	10.9	10.2	10.6
البنوك والتأمين	5.1	15.0	10.1
المجموع	9.2	14.1	11.4

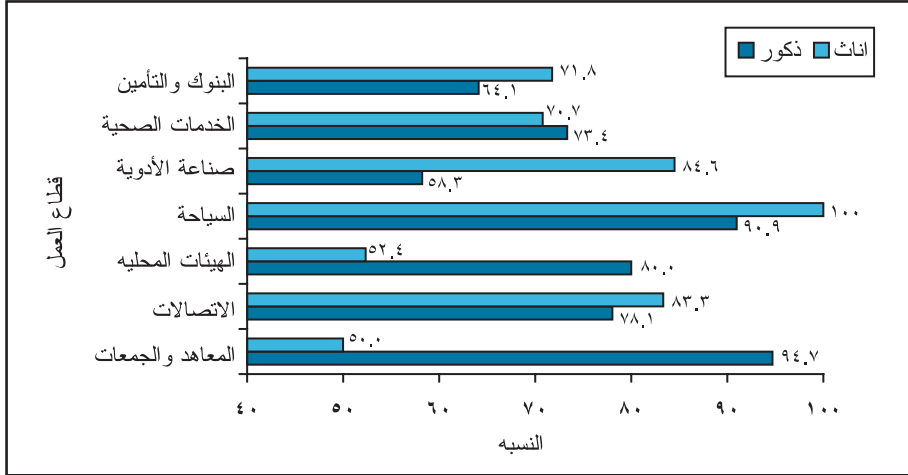
كما يعتبر الحسم من الراتب أحد وسائل العنف التي قد تمارس ضد العاملين. فقد أجاب 19.5% من العاملين و12.4% من العاملات بأنه سبق وتم حسم جزء من أجرهم.

جدول رقم (11): نسبة الجيبين على الاستبيان حسب قطاع العمل والجنس و حسم جزء من أجورهم لأي سبب كان في الأراضي الفلسطينية، 2007

الجنس						قطاع العمل
النساء			الرجال			
المجموع	لا	نعم	المجموع	لا	نعم	
100.0	88.9	11.1	100.0	68.4	31.6	المعاهد والجامعات
100.0	95.7	4.3	100.0	89.5	10.5	الاتصالات والتكنولوجيا
100.0	81.0	19.0	100.0	70.0	30.0	الهيئات المحلية
100.0	87.5	12.5	100.0	100.0	-	السياحة
100.0	76.9	23.1	100.0	83.3	16.7	صناعة الأدوية
100.0	88.1	11.9	100.0	69.5	30.5	الخدمات الصحية
100.0	87.5	12.5	100.0	87	13	البنوك والتأمين
100.0	87.6	12.4	100.0	80.5	19.5	المجموع

وفي نهاية الاستبيان تم سؤال العاملين في مختلف قطاعات العمل عن مدى رضاهم عن عملهم. حيث تفاوتت الاجابات من الرجال والنساء عن مدى رضاهم عن العمل. حيث أجاب (94.7%) من الرجال العاملين في قطاع المعاهد والجامعات بأنهم راضون عن عملهم مقابل 50% من العاملات. أما بالنسبة لقطاع الاتصالات والتكنولوجيا فكانت نسب الرضى عن العمل قد بلغت (78.1%، 83.3%) للرجال والنساء على التوالي.

شكل رقم (12): نسبة المجيبين على الاستبيان ومدى رضاهم عن عملهم، حسب الجنس وقطاع العمل في الأراضي الفلسطينية، 2007



الجزء الرابع

الاستنتاجات والتوصيات النهائية للدراسة

ان تحقيق العدالة والمساواة بين المواطنين من الرجال والنساء لا بد ان يكون من أهم ركائز اهتمامات صناع القرار. فإقرار القانون الاساسي الذي أعلن مبدأ المساواة وعدم التمييز على أساس الجنس أو العرق أو الديانة. وسن قوانين وتشريعات العمل أتت كلها من أجل ضمان الحقوق الاساسية للمواطنين دون تمييز. كما ان الاقرار باعتماد الاتفاقات الدولية الداعمة كاتفاقية القضاء على أشكال التمييز ضد النساء. كل ذلك لا يمكن ان يشكل ضمانة للمواطنين من كلا الجنسين حين تكون سيطرة القوانين ضعيفة. فالارادة السياسية وحدها يمكنها ضمان حقوق المواطنين كما يمكنها تحقيق العدالة.

هناك حاجة لبذل الكثير من الجهود من قبل النقابات العمالية من أجل زيادة تعزيز الثقة بينها وبين العاملين لتشجيعهم للانضمام اليها. وذلك من خلال برامج تعتمد تعزيز الوعي بدور النقابات العمالية وأهميتها في حماية حقوق العاملين.

من أجل تعزيز وجود النساء في سوق العمل وتضييق الفجوة بين النساء والرجال على النقابات العمالية التركيز ببرامج خاصة لاستهداف النساء العاملات من خلال برامج تثقيفية تتعلق بحقوقهن وتعريفهن بالقوانين والتشريعات اللازمة لحمايتهن. كما أنه على النقابات العمالية أن تعمل جاهدة على زيادة عدد النساء في الأجسام النقابية من جهة وفي مواقع التخطيط واتخاذ القرار فيها.

خرجت الدراسة بضرورة متابعة النقابات الديمقراطية المستقلة للقضايا التالية باعتبارها ذات أولوية في العمل:

- السعي من أجل تعزيز دور مفتشي العمل في القيام بزيارات دورية لأماكن العمل بهدف مراقبة ظروف العمل والتحقق من السير ضمن قانون العمل وعدم الاكتفاء باعطاء التراخيص للمؤسسات.
- العمل على ضمان الشفافية في التعيينات والاستخدام وعدم التمييز في طرق استخدام النساء والرجال من خلال مشاركة النقابة في لجان الاستخدام والتعيين.

- ضمان شمول حصول العمال على تأمين صحي وتأمين ضد الإصابة أثناء العمل.
- حماية العاملين من سلوكيات العنف والتحقيق التي يتعرضون لها في أماكن العمل ومتابعتها مع المسؤولين.
- السعي لضمان بيئة عمل صحية وتوفير دورات مياه للعاملين والعاملات.
- توعية العاملين لاستخدام الأدوات الوقائية ضد الإصابات.
- توعية العاملين بالآخطار في العمل حيث أثبتت الدراسات ان كثير من الإصابات التي يتعرض لها العامل هي بسبب قلة الوعي.

المراجع

- جريدة صوت النساء. العدد 264 بتاريخ 2007/5/3
- ماس: سبل تفعيل مشاركة النقابات العمالية في السياسات العامة. سامية البطمة. معهد ابحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني. اوراق العمل ووقائع المؤتمر السنوي 2006. البطالة في الاراضي الفلسطينية: واقعها وخيارات مواجهتها. 2006.
- عمر الطقز. 2006. مركز الديمقراطية وحقوق العاملين. الحكم الرشيد في مؤسسات المجتمع المدني النقابات العمالية.
- البنك الدولي 2005. تقرير عن التنمية في الشرق الأوسط وشمال افريقيا. النوع الاجتماعي والتنمية في الشرق الأوسط وشمال افريقيا. المرأة في المجال العام.
- مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين. وقائع ورشات عمل متخصصة في التشريعات العمالية المنعقدة خلال الفترة 27-29 تشرين ثاني 2005
- مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين. الصحة والسلامة المهنية الطبعة الثانية أيار 2005
- عائشة الرفاعي. 2004. الصحة الايجابية للمرأة الفلسطينية. مراجعة في الأدبيات. المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية.
- زياد عثمان. قراءة نقدية في مشاركة المرأة الفلسطينية. مركز رام الله لدراسات حقوق الانسان . نابلس 2003).
- ابتسام العناتي. 2002 جمعية مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين. دراسة مقارنة حول قانون العمل الفلسطيني.
- ربحي قطامش 2001. قضايا المرأة العاملة الفلسطينية. جمعية المرأة العاملة الفلسطينية.
- اسماعيل لبد. محمد دهمان. جميل سرحان. انتهاكات حقوق العمال الفلسطينيين في المنطقة الصناعية ايرز/قطاع غزة. أيار 2000.
- الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين. دائرة شؤون المرأة العاملة. المرأة العاملة في قانون العمل الفلسطيني رقم 4 لعام 2000.

- المحامي موسى شكري. اصابات العمل وأمراض المهنة. دراسة فقهية قضائية تحليلية ناقدة. 2000. مركز الديمقراطية وحقوق العاملين.
- دولة فلسطين. وزارة العمل. قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000م (النسخة الرسمية).
- المرأة في العمل النقابي. ورقة مقدمة الى مؤتمر اشكاليات العمل النقابي في فلسطين والذي تم في عام 1999 من قبل مركز الديمقراطية وحقوق العاملين.
- دائرة الاحصاء المركزية. 1998. المرأة والرجل في فلسطين اتجاهات واحصاءات.
- فلورنس بترسون النقابات العمالية تاريخها. حقيقتها. عملها 1952.
- Discrimination (Employment and Occupation) Convention (ILO No. 111), 362 U.N.T.S 31, entered into force June, 15, 1960.

ملحق الجداول الإحصائية

ملحق رقم (1): نسبة المجيبين على الاستبيان والذين ليسوا أعضاء في نقابة العاملين حسب قطاع العمل والسبب والجنس في الأراضي الفلسطينية، 2007

الجنس			قطاع العمل/ السبب
كلا الجنسين	نساء	رجال	
المعاهد والجامعات			
7.1	0.0	11.1	لأنها غير فعالة
0.0	0.0	0.0	لأنها منحازة سياسيا
0.0	0.0	0.0	لأنني عضو في نقابة أخرى
78.6	100.0	66.7	لا أرغب
14.3	0.0	22.2	أخرى
100.0	100.0	100.0	المجموع
الاتصالات والتكنولوجيا			
15.2	19.0	8.3	لأنها غير فعالة
0.0	0.0	0.0	لأنها منحازة سياسيا
6.1	0.0	16.7	لأنني عضو في نقابة أخرى
54.5	76.2	16.7	لا أرغب
24.2	4.8	58.3	أخرى
100.0	100.0	100.0	المجموع
الهيئات المحلية			
11.8	6.7	15.8	لأنها غير فعالة
11.8	13.3	10.5	لأنها منحازة سياسيا
5.9	0.0	10.5	لأنني عضو في نقابة أخرى
41.2	60.0	26.3	لا أرغب
29.4	20.0	36.8	أخرى
100.0	100.0	100.0	المجموع
السياحة			
10.5	0.0	14.3	لأنها غير فعالة
0.0	0.0	0.0	لأنها منحازة سياسيا
0.0	0.0	0.0	لأنني عضو في نقابة أخرى

21.1	20.0	21.4	لا أرغب
68.4	80.0	64.3	أخرى
100.0	100.0	100.0	المجموع
صناعة الأدوية			
0.0	0.0	0.0	لأنها غير فعالة
0.0	0.0	0.0	لأنها منحازة سياسيا
9.1	16.7	0.0	لأنني عضو في نقابة أخرى
81.8	83.3	80.0	لا أرغب
9.1	0.0	20.0	أخرى
100.0	100.0	100.0	المجموع
الخدمات الصحية			
19.3	20.6	17.4	لأنها غير فعالة
3.5	5.9	0.0	لأنها منحازة سياسيا
7.0	8.8	4.3	لأنني عضو في نقابة أخرى
26.3	29.4	21.7	لا أرغب
43.9	35.3	56.5	أخرى
100.0	100.0	100.0	المجموع
البنوك والتأمين			
19.4	18.8	20.0	لأنها غير فعالة
0.0	0.0	0.0	لأنها منحازة سياسيا
0.0	0.0	0.0	لأنني عضو في نقابة أخرى
30.6	25.0	35.0	لا أرغب
50.0	56.3	45.0	أخرى
100.0	100.0	100.0	المجموع
المجموع			
14.7	14.7	14.7	لأنها غير فعالة
2.9	3.9	2.0	لأنها منحازة سياسيا
4.4	3.9	4.9	لأنني عضو في نقابة أخرى
40.2	49.0	31.4	لا أرغب
37.7	28.4	47.1	أخرى
100.0	100.0	100.0	المجموع

ملحق رقم (2): نسبة المحبين الرجال على الاستبيان حسب قطاع العمل والمستوى التعليمي والحصول على ترقية في الأراضي الفلسطينية، 2007

الحصول على ترقية			قطاع العمل / المستوى التعليمي
ولا مرة	أكثر من مرة	مرة واحدة	
			المعاهد والجامعات
0.0	0.0	100.0	ثانوي فأقل
100.0	0.0	0.0	معهد أو كلية
46.2	23.1	30.8	جامعي فما فوق
50.0	16.7	33.3	المجموع
			الاتصالات والتكنولوجيا
37.5	50.0	12.5	ثانوي فأقل
44.4	22.2	33.3	معهد أو كلية
53.3	33.3	13.3	جامعي فما فوق
46.9	34.4	18.8	المجموع
			الهيئات المحلية
42.9	28.6	28.6	ثانوي فأقل
100.0	0.0	0.0	معهد أو كلية
36.4	31.8	31.8	جامعي فما فوق
40.0	30.0	30.0	المجموع
			السياحة
38.9	27.8	33.3	ثانوي فأقل
27.3	36.4	36.4	معهد أو كلية
25.0	25.0	50.0	جامعي فما فوق
33.3	30.3	36.4	المجموع
			صناعة الأدوية
50.0	0.0	50.0	ثانوي فأقل
25.0	25.0	50.0	معهد أو كلية
25.0	0.0	75.0	جامعي فما فوق
33.3	8.3	58.3	المجموع

الخدمات الصحية			
69.2	15.4	15.4	ثانوي فأقل
83.3	8.3	8.3	معهد أو كلية
51.9	11.1	37.0	جامعي فما فوق
67.2	10.9	21.9	المجموع
البنوك والتأمين			
75.0	25.0	0.0	ثانوي فأقل
25.0	62.5	12.5	معهد أو كلية
32.1	50.0	17.9	جامعي فما فوق
35.0	50.0	15.0	المجموع
المجموع			
48.2	25.0	26.8	ثانوي فأقل
56.7	23.3	20.0	معهد أو كلية
41.6	29.2	29.2	جامعي فما فوق
47.2	26.6	26.2	المجموع

ملحق رقم (3): نسبة الإجيبيات النساء على الاستبيان حسب قطاع العمل والمستوى التعليمي والحصول على ترقية في الأراضي الفلسطينية، 2007

الحصول على ترقية			قطاع العمل/ المستوى التعليمي
ولا مرة	أكثر من مرة	مرة واحدة	
المعاهد والجامعات			
0.0	0.0	0.0	ثانوي فأقل
50.0	0.0	50.0	معهد أو كلية
50.0	25.0	25.0	جامعي فما فوق
50.0	16.7	33.3	المجموع
الاتصالات والتكنولوجيا			
0.0	100.0	0.0	ثانوي فأقل
100.0	0.0	0.0	معهد أو كلية
65.0	15.0	20.0	جامعي فما فوق
66.7	16.7	16.7	المجموع

الهيئات المحلية			
100.0	0.0	0.0	ثانوي فأقل
71.4	0.0	28.6	معهد أو كلية
69.2	7.7	23.1	جامعي فما فوق
71.4	4.8	23.8	المجموع
السياحة			
50.0	12.5	37.5	ثانوي فأقل
33.3	22.2	44.4	معهد أو كلية
0.0	0.0	0.0	جامعي فما فوق
41.2	17.6	41.2	المجموع
صناعة الأدوية			
75.0	0.0	25.0	ثانوي فأقل
50.0	50.0	0.0	معهد أو كلية
42.9	28.6	28.6	جامعي فما فوق
53.8	23.1	23.1	المجموع
الخدمات الصحية			
77.8	11.1	11.1	ثانوي فأقل
67.7	6.5	25.8	معهد أو كلية
57.9	15.8	26.3	جامعي فما فوق
66.1	10.2	23.7	المجموع
البنوك والتأمين			
66.7	0.0	33.3	ثانوي فأقل
36.4	27.3	36.4	معهد أو كلية
50.0	23.1	26.9	جامعي فما فوق
47.5	22.5	30.0	المجموع
المجموع			
65.4	11.5	23.1	ثانوي فأقل
58.0	11.6	30.4	معهد أو كلية
56.7	18.6	24.7	جامعي فما فوق
58.3	15.1	26.6	المجموع

ملحق رقم (4): نسبة الجيبين على الاستبيان حسب قطاع العمل وعدد الساعات التي يقضونها يوميا في العمل والجنس في الأراضي الفلسطينية، 2007

الجنس			قطاع العمل/ عدد الساعات
رجال	نساء	كلا الجنسين	
المعاهد والجامعات			
31.6	33.3	32.4	أقل من 8 ساعات
57.9	66.7	62.2	8 ساعات يوميا
10.5	0.0	5.4	أكثر من 8 ساعات
0.0	0.0	0.0	أخرى
100.0	100.0	100.0	المجموع
الاتصالات والتكنولوجيا			
34.4	45.8	39.3	أقل من 8 ساعات
50.0	25.0	39.3	8 ساعات يوميا
15.6	29.2	21.4	أكثر من 8 ساعات
0.0	0.0	0.0	أخرى
100.0	100.0	100.0	المجموع
الهيئات المحلية			
55.2	76.2	64.0	أقل من 8 ساعات
31.0	9.5	22.0	8 ساعات يوميا
6.9	9.5	8.0	أكثر من 8 ساعات
6.9	4.8	6.0	أخرى
100.0	100.0	100.0	المجموع
السياحة			
6.1	17.6	10.0	أقل من 8 ساعات
81.8	82.4	82.0	8 ساعات يوميا
12.1	0.0	8.0	أكثر من 8 ساعات
0.0	0.0	0.0	أخرى
100.0	100.0	100.0	المجموع

التمييز بين الرجال والنساء في المهنة

صناعة الأدوية			
28.0	15.4	41.7	أقل من 8 ساعات
40.0	46.2	33.3	8 ساعات يوميا
32.0	38.5	25.0	أكثر من 8 ساعات
0.0	0.0	0.0	أخرى
100.0	100.0	100.0	المجموع
الخدمات الصحية			
40.7	40.7	40.6	أقل من 8 ساعات
44.7	45.8	43.8	8 ساعات يوميا
11.4	8.5	14.1	أكثر من 8 ساعات
3.3	5.1	1.6	أخرى
100.0	100.0	100.0	المجموع
البنوك والتأمين			
20.0	20.0	20.0	أقل من 8 ساعات
40.0	45.0	35.0	8 ساعات يوميا
36.3	32.5	40.0	أكثر من 8 ساعات
3.8	2.5	5.0	أخرى
100.0	100.0	100.0	المجموع
المجموع			
34.2	36.5	32.3	أقل من 8 ساعات
46.1	44.3	47.6	8 ساعات يوميا
17.3	16.7	17.9	أكثر من 8 ساعات
2.4	2.6	2.2	أخرى
100.0	100.0	100.0	المجموع

ملحق رقم (5): نسبة المجيبين على الاستبيان حسب قطاع العمل وعملهم ساعات عمل إضافية في العمل والجنس في الأراضي الفلسطينية، 2007

الجنس			قطاع العمل/ العمل ساعات إضافية
رجال	نساء	كلا الجنسين	
المعاهد والجامعات			
31.6	11.1	21.6	نعم
63.2	88.9	75.7	لا
5.3	0.0	2.7	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
الاتصالات والتكنولوجيا			
28.1	16.7	23.2	نعم
71.9	83.3	76.8	لا
0.0	0.0	0.0	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
الهيئات المحلية			
33.3	33.3	33.3	نعم
66.7	66.7	66.7	لا
0.0	0.0	0.0	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
السياحة			
48.5	47.0	48.0	نعم
51.5	47.1	50.0	لا
0.0	5.9	2.0	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
صناعة الأدوية			
50.0	15.4	32.0	نعم
50.0	84.6	68.0	لا
0.0	0.0	0.0	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع

التمييز بين الرجال والنساء في المهنة

الخدمات الصحية			
47.2	37.3	56.2	نعم
52.8	62.7	43.8	لا
0.0	0.0	0.0	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
البنوك والتأمين			
33.4	23.1	43.6	نعم
62.8	74.4	51.3	لا
3.8	2.6	5.1	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
المجموع			
36.7	28.3	43.7	نعم
62.1	70.7	55.0	لا
1.2	1.0	1.3	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع

ملحق رقم (6): نسبة الجيبين على الاستبيان حسب قطاع العمل ولماذا لا يعملون ساعات عمل إضافية في العمل والجنس في الأراضي الفلسطينية، 2007

الجنس			قطاع العمل/ السبب
كلا الجنسين	نساء	رجال	
المعاهد والجامعات			
20.8	13.3	33.3	لأنه غير مسموح
37.5	46.7	22.3	بسبب أعباء المنزل
41.7	40.0	44.4	لا يوجد عمل إضافي في العمل
100.0	100.0	100.0	المجموع
الاتصالات والتكنولوجيا			
27.5	15.0	40.0	لأنه غير مسموح
25.0	50.0	0.0	بسبب أعباء المنزل
47.5	35.0	60.0	لا يوجد عمل إضافي في العمل
100.0	100.0	100.0	المجموع

الهيئات المحلية			
45.2	33.3	56.3	لأنه غير مسموح
16.1	26.7	6.3	بسبب أعباء المنزل
38.7	40.0	37.4	لا يوجد عمل إضافي في العمل
100.0	100.0	100.0	المجموع
السياحة			
4.3	0.0	6.7	لأنه غير مسموح
34.8	50.0	26.7	بسبب أعباء المنزل
60.9	50.0	66.7	لا يوجد عمل إضافي في العمل
100.0	100.0	100.0	المجموع
صناعة الأدوية			
25.0	10.0	50.0	لأنه غير مسموح
43.8	70.0	0.0	بسبب أعباء المنزل
31.2	20.0	50.0	لا يوجد عمل إضافي في العمل
100.0	100.0	100.0	المجموع
الخدمات الصحية			
21.2	15.8	26.9	لأنه غير مسموح
28.0	36.8	17.8	بسبب أعباء المنزل
50.8	47.4	55.3	لا يوجد عمل إضافي في العمل
100.0	100.0	100.0	المجموع
البنوك والتأمين			
6.1	6.9	5.0	لأنه غير مسموح
8.2	10.3	5.0	بسبب أعباء المنزل
85.7	82.8	90.0	لا يوجد عمل إضافي في العمل
100.0	100.0	100.0	المجموع
المجموع			
20.8	14.1	28.4	لأنه غير مسموح
24.7	36.3	11.5	بسبب أعباء المنزل
54.5	49.6	60.1	لا يوجد عمل إضافي في العمل
100.0	100.0	100.0	المجموع

ملحق رقم (7): نسبة المجيبين على الاستبيان حسب قطاع العمل وكيفية حساب ساعات العمل الإضافية في العمل والجنس في الأراضي الفلسطينية، 2007

الجنس			قطاع العمل/كيفية حساب ساعات العمل الإضافي
رجال	نساء	كلا الجنسين	
المعاهد والجامعات			
55.6	28.6	43.7	كساعة عمل واحدة
44.4	42.8	43.7	الساعة بساعة ونصف
0.0	14.3	6.3	لا تحسب
0.0	14.3	6.3	أخرى
100.0	100.0	100.0	المجموع
الاتصالات والتكنولوجيا			
15.4	0.0	10.5	كساعة عمل واحدة
30.8	50.0	36.8	الساعة بساعة ونصف
46.2	50.0	47.4	لا تحسب
7.6	0.0	5.3	أخرى
100.0	100.0	100.0	المجموع
الهيئات المحلية			
43.8	27.3	37.0	كساعة عمل واحدة
25.0	9.1	18.5	الساعة بساعة ونصف
18.8	54.5	33.3	لا تحسب
12.4	9.1	11.2	أخرى
100.0	100.0	100.0	المجموع
السياحة			
70.0	75.0	71.4	كساعة عمل واحدة
15.0	25.0	17.9	الساعة بساعة ونصف
5.0	0.0	3.6	لا تحسب
10.0	0.0	7.1	أخرى
100.0	100.0	100.0	المجموع

صناعة الأدوية			
16.7	20.0	14.3	كساعة عمل واحدة
75.0	80.0	71.4	الساعة بساعة ونصف
0.0	0.0	0.0	لا تحسب
8.3	0.0	14.3	أخرى
100.0	100.0	100.0	المجموع
الخدمات الصحية			
58.4	54.2	61.0	كساعة عمل واحدة
10.8	8.3	12.2	الساعة بساعة ونصف
20.0	29.2	14.6	لا تحسب
10.8	8.3	12.2	أخرى
100.0	100.0	100.0	المجموع
البنوك والتأمين			
2.9	0.0	4.8	كساعة عمل واحدة
8.8	7.7	9.5	الساعة بساعة ونصف
79.5	92.3	71.4	لا تحسب
8.8	0.0	14.3	أخرى
100.0	100.0	100.0	المجموع
المجموع			
39.8	33.8	43.3	كساعة عمل واحدة
21.4	21.6	21.3	الساعة بساعة ونصف
29.8	39.2	24.4	لا تحسب
9.0	5.4	11.0	أخرى
100.0	100.0	100.0	المجموع

ملحق رقم (8): نسبة المجيبين على الاستبيان حسب قطاع العمل وهل يسمح النظام الداخلي للمؤسسة بأخذ فترة استراحة والجنس في الأراضي الفلسطينية، 2007

الجنس			قطاع العمل/ أخذ فترة استراحة
رجال	نساء	كلا الجنسين	
المعاهد والجامعات			
57.9	61.1	59.5	نعم
42.1	38.9	40.5	لا
0.0	0.0	0.0	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
الاتصالات والتكنولوجيا			
43.8	58.3	50.0	نعم
46.9	41.7	44.6	لا
9.3	0.0	5.4	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
الهيئات المحلية			
40.0	23.8	33.3	نعم
60.0	71.4	64.7	لا
0.0	4.8	2.0	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
السياحة			
60.6	41.2	54.0	نعم
39.4	58.8	46.0	لا
0.0	0.0	0.0	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
صناعة الأدوية			
100.0	100.0	100.0	نعم
0.0	0.0	0.0	لا
0.0	0.0	0.0	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع

الخدمات الصحية			
51.2	66.1	37.5	نعم
46.3	33.9	57.8	لا
2.5	0.0	4.7	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
البنوك والتأمين			
36.7	43.6	30.0	نعم
55.7	51.3	60.0	لا
7.6	5.1	10.0	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
المجموع			
50.1	55.5	45.7	نعم
46.8	42.9	50.0	لا
3.1	1.6	4.3	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع

ملحق رقم (9): نسبة الجيبين على الاستبيان حسب قطاع العمل وهل توجد حمامات منفصلة لكلا الجنسين في مكان العمل والجنس في الأراضي الفلسطينية، 2007

الجنس			قطاع العمل / وجود حمامات منفصلة
كلا الجنسين	نساء	رجال	
المعاهد والجامعات			
94.6	88.9	100.0	نعم
5.4	11.1	0.0	لا
0.0	0.0	0.0	لا توجد حمامات
100.0	100.0	100.0	المجموع
الاتصالات والتكنولوجيا			
78.6	75.0	81.3	نعم
21.4	25.0	18.7	لا
0.0	0.0	0.0	لا توجد حمامات
100.0	100.0	100.0	المجموع

التمييز بين الرجال والنساء في المهنة

الهيئات المحلية			
96.1	90.5	100.0	نعم
3.9	9.5	0.0	لا
0.0	0.0	0.0	لا توجد حمادات
100.0	100.0	100.0	المجموع
السياحة			
95.8	100.0	93.5	نعم
4.2	0.0	6.5	لا
0.0	0.0	0.0	لا توجد حمادات
100.0	100.0	100.0	المجموع
صناعة الأدوية			
100.0	100.0	100.0	نعم
0.0	0.0	0.0	لا
0.0	0.0	0.0	لا توجد حمادات
100.0	100.0	100.0	المجموع
الخدمات الصحية			
77.0	72.4	81.3	نعم
21.3	25.9	17.2	لا
1.7	1.7	1.5	لا توجد حمادات
100.0	100.0	100.0	المجموع
البنوك والتأمين			
88.8	92.5	85.0	نعم
11.2	7.5	15.0	لا
0.0	0.0	0.0	لا توجد حمادات
100.0	100.0	100.0	المجموع
المجموع			
86.9	84.8	88.6	نعم
12.6	14.7	11.0	لا
00.5	0.5	0.4	لا توجد حمادات
100.0	100.0	100.0	المجموع

ملحق رقم (10): نسبة المجيبين على الاستبيان حسب قطاع العمل ووجود حضانة خاصة بأبناء العاملين في المؤسسات والجنس في الأراضي الفلسطينية، 2007

الجنس			قطاع العمل/ وجود حضانة
رجال	نساء	كلا الجنسين	
المعاهد والجامعات			
15.8	22.2	18.9	نعم
73.7	77.8	75.7	لا
10.5	0.0	5.4	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
الاتصالات والتكنولوجيا			
6.3	4.2	5.4	نعم
81.3	95.8	87.5	لا
12.4	0.0	7.1	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
الهيئات المحلية			
0.0	0.0	0.0	نعم
100.0	100.0	100.0	لا
0.0	0.0	0.0	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
السياحة			
6.9	17.6	10.9	نعم
93.1	82.4	89.1	لا
0.0	0.0	0.0	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
صناعة الأدوية			
0.0	0.0	0.0	نعم
100.0	100.0	100.0	لا
0.0	0.0	0.0	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع

الخدمات الصحية			
10.7	12.1	9.4	نعم
85.2	86.2	84.4	لا
4.1	1.7	6.2	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
البنوك والتأمين			
0.0	0.0	0.0	نعم
98.7	100.0	97.4	لا
1.3	0.0	2.6	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
المجموع			
6.8	7.9	5.8	نعم
90.3	91.6	89.2	لا
2.9	0.5	5.0	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع

ملحق رقم (11): نسبة الجيبين على الاستبيان حسب قطاع العمل وتوفر آلات وأماكن خطرة في مكان العمل والجنس في الأراضي الفلسطينية، 2007

الجنس			قطاع العمل / وجود آلات وأماكن خطرة
كلا الجنسين	نساء	رجال	
المعاهد والجامعات			
10.8	16.7	5.3	نعم
89.2	83.3	94.7	لا
0.0	0.0	0.0	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
الاتصالات والتكنولوجيا			
17.8	12.5	21.9	نعم
78.6	87.5	71.9	لا
3.6	0.0	6.2	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع

الهيئات المحلية			
9.8	4.8	13.3	نعم
88.2	90.5	86.7	لا
2.0	4.7	0.0	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
السياحة			
36.0	35.3	36.4	نعم
64.0	64.7	63.6	لا
0.0	0.0	0.0	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
صناعة الأدوية			
80.0	69.2	91.7	نعم
20.0	30.8	8.3	لا
0.0	0.0	0.0	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
الخدمات الصحية			
57.4	40.7	73.0	نعم
42.6	59.3	27.0	لا
0.0	0.0	0.0	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
البنوك والتأمين			
10.0	15.0	5.0	نعم
88.8	85.0	92.5	لا
1.3	0.0	2.5	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
المجموع			
32.1	27.1	36.2	نعم
67.0	72.4	62.4	لا
1.0	0.5	1.4	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع

ملحق رقم (12): نسبة المجيبين على الاستبيان حسب قطاع العمل وإجراء المؤسسات تدريبات حول السلامة المهنية في مكان العمل والجنس في الأراضي الفلسطينية، 2007

الجنس			قطاع العمل / تدريبات حول السلامة المهنية
رجال	نساء	كلا الجنسين	
المعاهد والجامعات			
46.7	22.2	33.3	نعم
53.3	77.8	66.7	لا
0.0	0.0	0.0	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
الاتصالات والتكنولوجيا			
58.1	55.0	56.9	نعم
29.0	25.0	27.5	لا
12.9	20.0	15.7	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
الهيئات المحلية			
34.6	40.0	37.0	نعم
53.8	55.0	54.3	لا
11.6	5.0	8.7	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
السياحة			
81.3	88.2	83.7	نعم
18.7	11.8	16.3	لا
0.0	0.0	0.0	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
صناعة الأدوية			
83.3	100.0	92.0	نعم
8.3	0.0	4.0	لا
8.4	0.0	4.0	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع

الخدمات الصحية			
43.7	41.4	45.9	نعم
52.1	55.2	49.1	لا
4.2	3.4	4.9	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
البنوك والتأمين			
34.6	23.1	46.2	نعم
59.0	71.8	46.2	لا
6.4	5.1	7.6	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
المجموع			
49.9	45.4	53.7	نعم
44.4	49.7	39.8	لا
5.7	4.9	6.5	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع

ملحق رقم (13): نسبة الجيبين على الاستبيان حسب قطاع العمل وقيام العاملين بفحوص طبية على حساب المؤسسة والجنس في الأراضي الفلسطينية، 2007

الجنس			قطاع العمل/ إجراء فحوص طبية
كلا الجنسين	نساء	رجال	
المعاهد والجامعات			
44.4	38.9	50.0	نعم
55.6	61.1	50.0	لا
0.0	0.0	0.0	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
الاتصالات والتكنولوجيا			
61.9	79.2	48.4	نعم
34.5	16.7	48.4	لا
3.6	4.1	3.2	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع

التمييز بين الرجال والنساء في المهنة

الهيئات المحلية			
25.5	4.8	40.0	نعم
74.5	95.2	60.0	لا
0.0	0.0	0.0	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
السياحة			
16.0	11.8	18.2	نعم
82.0	82.4	81.8	لا
2.0	5.9	0.0	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
صناعة الأدوية			
80.0	69.2	91.7	نعم
20.0	30.8	8.3	لا
0.0	0.0	0.0	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
الخدمات الصحية			
54.5	49.2	59.4	نعم
44.7	50.8	39.1	لا
0.8	0.0	1.5	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
البنوك والتأمين			
57.5	57.5	57.5	نعم
42.5	42.5	42.5	لا
0.0	0.0	0.0	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
المجموع			
48.6	46.9	50.0	نعم
50.4	52.1	49.1	لا
1.0	1.0	0.9	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع

ملحق رقم (14): نسبة المجيبين على الاستبيان حسب قطاع العمل وتعرضهم لقسوة في التعامل من قبل المسؤولين والجنس في الأراضي الفلسطينية، 2007

الجنس			قطاع العمل/ تعرضهم لقسوة في التعامل
رجال	نساء	كلا الجنسين	
المعاهد والجامعات			
31.6	33.3	32.4	نعم
63.2	66.7	64.9	لا
5.2	0.0	2.7	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
الاتصالات والتكنولوجيا			
34.4	29.2	32.1	نعم
65.6	58.3	62.5	لا
0.0	12.5	5.4	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
الهيئات المحلية			
33.3	47.6	39.2	نعم
66.7	52.4	60.8	لا
0.0	0.0	0.0	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
السياحة			
12.1	0.0	8.0	نعم
87.9	100.0	92.0	لا
0.0	0.0	0.0	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
صناعة الأدوية			
41.7	30.8	36.0	نعم
58.3	69.2	64.0	لا
0.0	0.0	0.0	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع

التمييز بين الرجال والنساء في المهنة

الخدمات الصحية			
30.1	22.0	37.5	نعم
69.1	76.3	62.5	لا
0.8	1.7	0.0	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
البنوك والتأمين			
33.8	32.5	35.0	نعم
60.0	60.0	60.0	لا
6.2	7.5	5.0	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع
المجموع			
30.1	27.6	32.2	نعم
67.5	68.8	66.5	لا
2.4	3.6	1.3	لا أعرف
100.0	100.0	100.0	المجموع

Despite of the enactment of legislations regarding salaries, discrimination between male and female workers in salary payment for the same work remains a common issue; the employers' justification regarding this issue is that men are much stronger and carry out any action required of them. This situation is also due to the ignorance of many female workers of their rights and the exploitation of female workers in some sectors by employers through paying them extremely low salaries. Female workers in particular permanently suffer from discrimination issues related to salaries.

The study indicates that most male and female workers responded that they do not benefit from any facilities at work; 91.6% female workers and 89.2% male workers in the Palestinian territories responded that nurseries are not available at workplaces.

The study stressed the fact that violence and duress in dealing with workers is a common phenomenon in workplaces, from which male and female workers suffer in several forms and aspects. 14% of female workers and 9% of male workers indicated that they quit their jobs due to employers' harsh treatment and verbal violence.

The results of the study indicate that the percentage of female workers stating that they have obtained their jobs by submitting a job application is higher than the percentage of male workers, while 63.6% of male workers and 41.2% of female workers have obtained their jobs through a person they know in the establishments where they were employed, which may indicate that women's access to employment depends on many factors, such as efficiency and experience, which can only be proved through competitiveness.

There is discrimination in favor of male workers with regards to working through permanent work contracts, which gives them a greater feeling of job security and contributes in increasing their awareness of their rights more than female workers, who are often more vulnerable to exploitation and violation of their economic and social rights by their employers.

42.1% of the male workers and 33.5% of female workers surveyed indicated that they are trade union members, which may reflect the level of confidence of workers in joining trade unions in their establishments. These results may also reflect a feeling among female workers that certain issues of discrimination against them are not addressed by the trade union agendas, such as awareness of their rights, discrimination in salary payments and the lack of recognition of their specific rights according to the Palestinian Labor law, such as the maternity leave or the nursing leave, and other related rights whose violation leads to discrimination against women and women's dismissal from their jobs.

The results indicated the existence of discrimination against women with regard to obtaining work promotions. 57.8% of the surveyed female workers in all work sectors pointed out that they have not received promotions since they started working, whereas the related percentage among male workers reached 45.4%.

Palestinian women's participation in the labor market is low in comparison with women in surrounding countries. This is caused by several factors, in particular the lack of job opportunities for men and women due to the high unemployment rate and the limited number of work sectors available for women. There are also other reasons related to the absence of a supportive environment that motivate women to enter the labor market, such as the lack of provision of nurseries, lack of flexibility of working hours and limited opportunities for capacity building and career development, unfair salaries, in addition to the absence of a supportive legal environment and active trade unions that would contribute to the women's protection in workplaces. All these factors constitute main reasons, which render the presence of women in the labor market unstable, since women tend to leave the labor market if they are not achieving equal rights or if employers do not retain them.

The study is an exploratory one. It's based on a purposive sample, through elaborating a questionnaire that was randomly distributed among an equal number of male and female workers (500 workers in total) in the sectors under study, in which Democracy & Workers' Rights Center in Palestine has contributed in the establishment of democratic trade unions. The questionnaires covered several issues related to employment and occupation, in order to monitor discrimination between male and female workers in these workplaces; these issues are: working terms and conditions, salary issues and incentives, occupational health and safety, and violence in workplaces.

The study covers the sectors of higher education -universities and colleges-, telecommunications and information technology, local authorities, tourism,, pharmaceutical industries and health services (including workers in the Palestinian Red Crescent Society, Union of Palestinian Medical Relief Society, Union of Health Work Committees and workers in private hospitals).

Executive Summary

Discrimination in employment and occupation between male and female workers is one of the most significant obstacles that contribute in opportunities for women's participation in the labor market and in undermining the capacity of women, who were able to enter the labor market, in progressing in their field of work or reaching decision-making positions. The purpose of this study is to reduce the information gap in the fields of work situation, conditions and terms of employment for male and female workers in selected economic sectors. It also seeks to enable trade unions in the targeted sectors to set priorities and practical plans for their workers' committees with the purpose of reinforcing their role, strengthening the confidence of workers in their role, seeking the integration of women in trade union bodies. Finally, it aims at providing information about discrimination in employment circumstances to decision-makers and employers.

This study was performed on a random sample of workers in establishments, where the Democracy & Workers' Rights Center in Palestine has assisted in the establishment of trade unions, for an exploratory purpose. Therefore, this sample cannot be considered as representative of all economic sectors or geographical locations where information was gathered, but it should be considered a significant indicator of the reality of discrimination in employment in the mentioned sectors.

The first field: The labor situation.

1. Methods for obtaining jobs and the nature of work contracts.
2. Freedom of association and the right to organize The second field:
Progress in workplace situation and benefits
1. Promotions and health insurance
2. Annual leaves
3. Salary scales and earnings
4. Work system

The third field: Work conditions

1. Work facilities.
2. Occupational safety
3. Violence at work

Part four: Conclusions and recommendations

References

Annexes: Statistical tables

Table of contents

Executive Summary

Part one: Introduction

First: Preface

Second: Objectives of the study

Third: Methodology

Fourth: Study group

Fifth: Study sample

Sixth: Tools for gathering information

Seventh: Trial experience

Eighth: Field work

Ninth: Method of analysis

Tenth: Literature review

Part two: Theoretical framework of the study

First: Literature review

Second: The situation of trade unions in Palestine

Third: The legal aspect of workers' rights

Fourth: Women and work according to the Palestinian laws.

Part three: Results of the study

First: The descriptive field of the study sample General demographic data:

1. Sex, social status, age, religion.
2. Education.
3. Work sector, income.
4. Information about establishments, in which the research has been conducted.

Second: The analytical field of the study sample:



"This publication has been produced with the assistance of the European Union. The contents of this publication is the sole responsibility of DWRC and can in no way be taken to reflect the views of the European Union."

Work team:

Main researcher: Sana' Al-Assi.

Assistant researcher: Ansam Barham.

Fieldwork coordinators: Imad Al-Labadi, Nidal Ghaben.

Field researchers: Abdullah Judeh, Yousef Shreiteh, Nader Al-Atawneh, Mays Samara, Mohammad Al-Asmar, Husam Sha'fut.

Copyrights reserved © 2007

The Democracy and Workers' Rights Center in Palestine (DWRC) Headquarters:

Ramallah - Al-Irsal Street, Al-Masayaf compound

P.O. Box 876

West Bank

Tel: +972 (0)2 295 2608 / 295 2718 / 296 4997 / 296 4998

Fax: +972 (0)2 295 2985

E-mail: info@dwrc.org

Website: <http://www.dwrc.org>

Gaza Branch Office:

Gaza Al-Naser – Haboob building

P.O. Box 5251

Gaza Strip

Tel: +972 (0)8 285 3011

Fax: +972 (0)8 285 3010

E-mail: gaza@dwrc.org

Discrimination between Male & Female Workers in Employment and Occupation

Results of a Field Survey in various Sectors in the West
Bank and Gaza Strip

Prepared by

Main researcher	Assistant researcher
Sana' Al-Assi	Ansam Barham

Democracy & Workers' Rights Center in Palestine

2007