

کیان

تنظیم نسوي

כ י י א ן

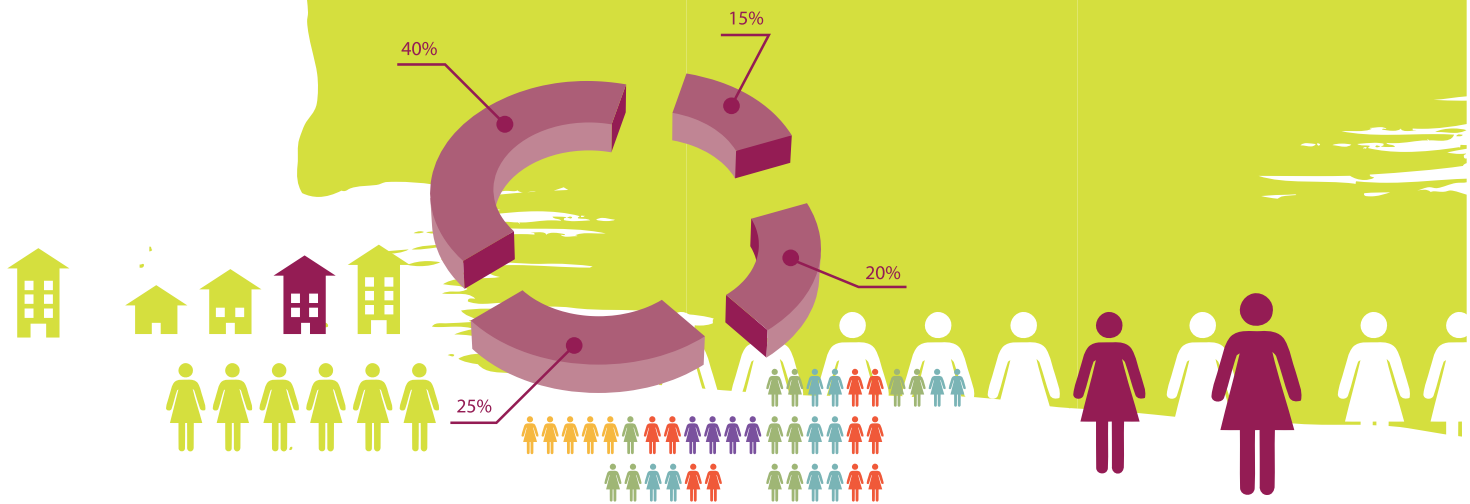
ארגון פמיניסטי

K A Y A N

Feminist Organization

انتهاك حقوق نساء فلسطينيات يعملن

لدى مُشغّلين من القطاع الخاصّ
في المجتمع الفلسطينيّ في إسرائيل





انتهاك حقوق نساء فلسطينيات يعملن لدى مشغلين من القطاع الخاص في المجتمع الفلسطيني في إسرائيل

الكتابة والإعداد: القسم القانوني، كيان - تنظيم نسوي
التصميم الجرافيكي: onegroup
التحرير اللغوي: رؤى ترجمة ونشر
الطباعة: مطبعة المشرق

© جميع الحقوق محفوظة لـ كيان - تنظيم نسوي، 2014

شارع أرلوزوروف 118، حيفا 33276
تل: +972-4-8641904 فاكس: +972-4-8629731
info@kayan.org.il

www.kayan.org.il

1. مقدمة

يعرض هذا التقرير نتائج بحث قام بفحص شروط تشغيل نساء فلسطينيات لدى مشغلين فلسطينيين من القطاع الخاص في إسرائيل (أي: في البلدات العربية)¹، حيث يكون المشغل المباشر فلسطينيًا. نبعت الحاجة إلى هذا البحث على أثر توجّه عاملات فلسطينيات إلى القسم القانوني في كيان - تنظيم نسوي، معرباتٍ عن معاناتهنّ من شروط تشغيل قاسية ومن انتهاكات لحقوق أساس من جانب المشغل. صحيح أنّ حقوق العاملات الفلسطينيات منتهكة في كلّ مكان في سوق العمل الإسرائيلي، وليس في سوق العمل الفلسطيني فحسب، لكننا قرّرنا ان يتمحور هذا البحث في القطاع العربي الخاص فقط، لأنّ معظم التوجّهات التي وصلت إلينا تقع ضمن هذه الخانة، فيما لم تحظ الظاهرة بعدُ بتوثيق وبحث تجريبيين (إمبيريين).

لغاية الآن لم يجرِ بحث يتناول انتهاك حقوق النساء العربيات في أسواق العمل عامة، ولا في سوق العمل العربي خاصة. الأبحاث المتوافرة عن نساء عربيات في سوق العمل تركّزت حتى اليوم في أسباب قلّة مشاركتهنّ فيه سوق العمل (27% من النساء العربيات فقط يعملن خارج البيت؛ مقابل 77% من النساء اليهوديات)، خصائص هذه المشاركة، الفروع الاقتصادية وأنواع العمل، والأجور². وتدلّ الأبحاث على أنّ الأسباب المركزية لتدني عدد النساء العربيات المشاركات في سوق العمل (العاملات خارج البيت) هي معيقات بنيوية في سوق العمل، يشمل عدم وجود أماكن عمل وبنى تحتية، النقص في أطر رعاية الأطفال، غياب المواصلات العامة داخل البلدات العربية وبينها، شروط تشغيل غير منصفة، غياب تطبيق قوانين وقائية في العمل وغياب المعالجة الحكومية المنظومية في هذا الصدد، أو عدم اقتراح حلول حقيقية³. خلافاً للأبحاث والتقارير المتوافرة، يتركّز هذا التقرير أساساً في شروط التشغيل وانتهاك قوانين العمل، التي لا تقتصر أهميتها على كونها معيقات تصعب دخول النساء الفلسطينيات إلى سوق العمل فحسب، وإنّما تدلّ على مدى استغلالهنّ.

يتألّف هذا التقرير من خمسة فصول. الفصل الأوّل يلخّص الأدبيات المتوافرة في مجال تشغيل نساء عربيات، ويصف أهداف التقرير الحاليّ؛ الفصل الثاني يعرض منهج البحث؛ الفصل الثالث يعرض نتائج البحث؛ الفصل الرابع يعرض استنتاجات البحث؛ والفصل الخامس يعرض التوصيات.

1. حول التقسيم إلى سوقين، راجعوا: إيطانس شحادة، 2007. "إعاقة التنمية: السياسات الاقتصادية الإسرائيلية تجاه الأقلية القومية العربية"، (حيفا، مدى الكرمل). وهو يشير أن: "شرح صعوبات العمل وأسباب البطالة لدى المجتمع العربي على حقيقة وجود عدة أسواق عمل في الدولة، وفقاً لنظريات الاقتصاد الثنائي. السوق المركزي والسوق العربي المحلي الهامشي للسوق الإسرائيلي. هذا الواقع يفسر ويحدد مواصفات القوى العاملة العربية، مستويات المشاركة والبطالة، ومستويات الدخل لدى المجتمع العربي. وهو الذي يحدد دونية العامل العربي" (ص. 86).

2. وزارة الصناعة والتجارة والتشغيل، مواصفات المرأة العربية العاملة (2011).

3. ينظر، مثلاً: يوسف جبارين، تشغيل العرب في إسرائيل - التحدي أمام الاقتصاد الإسرائيلي (القدس: المعهد الإسرائيلي للديمقراطية، 2010)؛ أميمة دياب، "تشغيل النساء العربيات في إسرائيل"، من: يعاراً بوكسباوم، ميخال دغان، أميمة دياب ودوريت أبراموفيتش (محررات)، عاملات في سوق عمل مضطرب (حيفا: مركز ماهوت، 2008)، ص. 149-135؛ يوفال يوناي وفيرد كراوس، «ثقافة أم بنية فرص: لماذا تقلل النساء الفلسطينيات من انضمامهنّ إلى سوق العمل؟» لدى فيصل عزازية، خولة أبو بكر، راحيل هيرتس لزروفيتش وأسعد غانم (محررون)، النساء العربيات في إسرائيل: صورة عن الوضع ونظرة إلى المستقبل (تل أبيب: راموت، 2009)، ص. 258-239.

1.1. نساء فلسطينيات في سوق العمل - مميزات وانتهاك حقوق

انتهاك الحقوق في العمل هو معيق يُضاف إلى سلسلة طويلة من المعوقات البنيوية في سوق العمل. هذه المعوقات تعكس مكانة النساء الفلسطينيات الاجتماعية والاقتصادية وقوتهن في البيت، العمل، المجتمع والدولة⁴. تُعرض في ما يلي معطيات عامة حول النساء الفلسطينيات في سوق العمل، من خلال التشديد على المعطيات التي تتطرق إلى انتهاك حقوقهنّ وشروط تشغيلهنّ.

◀ نسبة المشاركة ومميزات التشغيل

نسبة النساء الفلسطينيات المشاركات في سوق العمل (من مجمل النساء الفلسطينيات في إسرائيل) هي 27,5% مقابل 77,2% بين النساء عمومًا (عربيات ويهوديات) في سنّ 25-55⁵. تقرير منتدى قيسارية ضمن المعهد الإسرائيلي للديمقراطية الذي نشر عام 2010⁶ استطلع الفجوات، المعوقات ومشاكل تشغيل السكان الفلسطينيين في إسرائيل، وبين وجود فروقات كبيرة بين السكان الفلسطينيين وبين السكان اليهود في نسب المشاركة، والأجور، تركيبة العاملين وفقًا للمهنة والفروع الاقتصادية. تخصيص الموارد للمجموعتين السكانيّتين غير متساوٍ أيضًا، ويتميّز تمثيل العرب في مجالات مختلفة بأنه منقوص قياسًا بالسكان اليهود. صحيح أنّ الفجوات الواردة في التقرير تتعلق بعموم السكان الفلسطينيين، رجالًا ونساءً، ولكنّ أبحاثًا وتقارير عديدة تدلّ على أنّ النساء العربيات يعانين أكثر من الرجال العرب حين يتعلّق الأمر بشروط التشغيل (ينظر، مثلاً، تقرير ركاز ومدى الكرمل 2012)، وأكثر من النساء اليهوديات.

بالإضافة إلى الفجوات في تركيبة فروع التشغيل لدى الفلسطينيات بالمقارنة مع اليهوديات، (تمثيل فائض للأول في الإدارة العامة والتعليم وتمثيل منقوص في فروع البنوك والأموال)، فإن نسبة الفلسطينيات العاملات بوظائف جزئية أعلى منه لدى اليهوديات (43.9% مقابل 32.4%) وقسم كبير، نحو 60%، يتمّ تشغيلهنّ بوظائف جزئيةً خلافًا لرغبتهنّ⁷.

◀ انتهاك حقوق وقائية في العمل

يتطرق هذا التقرير بمعظمه إلى انتهاك حقوق محمية في القوانين الوقائية: الحقّ في أجر الحد الأدنى، بما يشمل الحقّ في قسيمة راتب؛ الحقّ في عطلة؛ الحقّ في عطلة مرضية؛ الحقّ في النقاهاة؛ الحقّ في مخصّصات التقاعد؛ والحقّ في الاستراحة من العمل - بكلمات أخرى تطبيق قانون الحد الأدنى للأجر والحقوق الاقتصادية والاجتماعية المستحقة للعاملات. من الواضح أنّ الحقوق الوقائية هي الحد الأدنى الذي يجب على المشغل أن يوفره، وهي لا تعكس الوضع المنشود.

4. عماليا ساعر، "تشغيل النساء الفلسطينيات في إسرائيل: لغز غيابهنّ واحتمالات انخراطهنّ ضمن قوّة العمل"، يهود وعرب في قوّة العمل، جامعة حيفا (2012). (بالعبريّة)

5. تقرير حول واقع النساء العربيات في إسرائيل (2012)، إصدار ركاز، مدى الكرمل وإعلام، ص. 31-37.

6. يوسف جبارين، تشغيل العرب في إسرائيل (ينظر الهامش 3 أعلاه).

انتهاكات وفجوات في الأجر

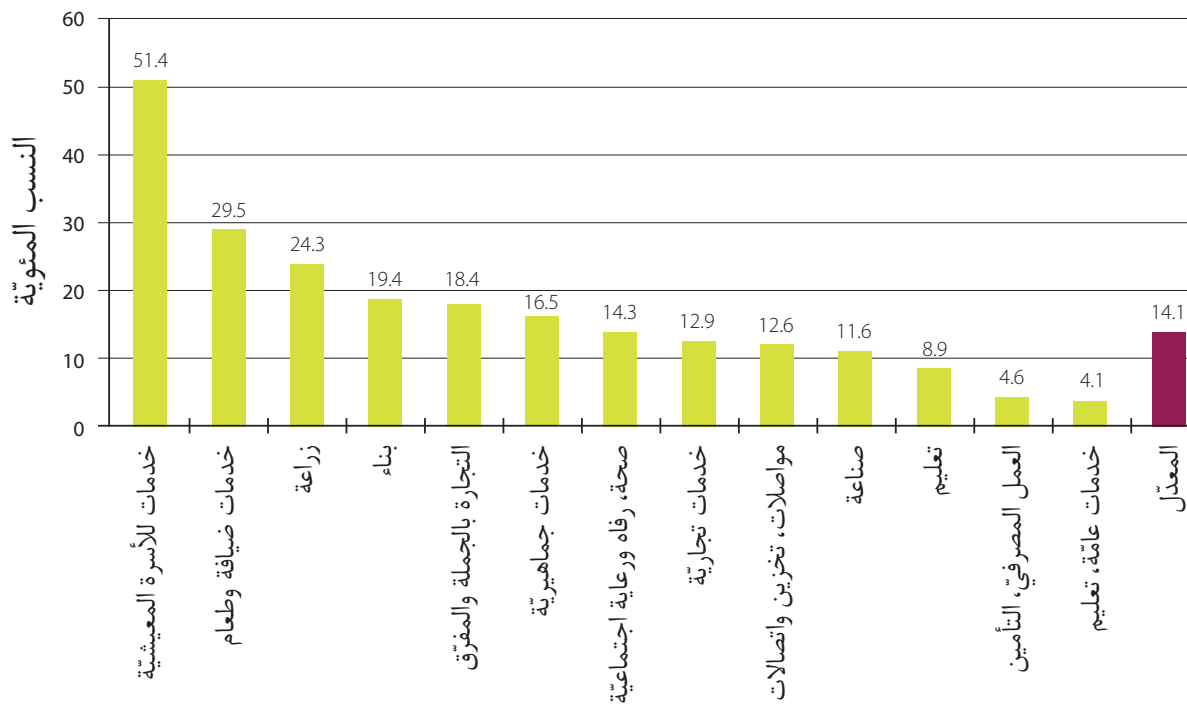
أحد تجليات المكانة في سوق العمل هو أجر العمل. أجرى باحثون في مؤسسة التأمين الوطني، عام 2009، بحثاً فحص مميّزات المجموعات السكانية التي تتقاضى أجراً يقلّ عن الحد الأدنى بسبب عدم انصياع مشغليهم للقانون وبسبب تطبيقه المنقوص من قبل وزارة العمل (وليس بسبب العمل بوظيفة جزئية أو طابع تشغيلهم)⁸. اعتمد البحث على معطيات دائرة الإحصاء المركزية من السنوات 1997-2007. وفقاً للنتائج، فإنّ احتمالات معاناة العمّال الأكثر شباباً، المهاجرين الجدد (ومن بينهم العمّال الأجانب، أيضاً)، العرب والنساء من عدم انصياع المشغل لقانون الحد الأدنى للأجور، هي احتمالات عالية مقارنة بمجموعات سكانية أخرى. وفقاً للرسم التوضيحي 1، فإنّ نسبة عدم الانصياع للقانون في فرع الزراعة تصل إلى نحو 24%، وفي التجارة بالجملة والمفرق إلى نحو 18% (كما سيفصّل لاحقاً، أغلبية من تمّت مقابلتهنّ في هذا البحث هنّ مشغلات في هذه الفروع). تدلّ معطيات التأمين الوطني على ارتفاع حجم انتهاكات قانون الحد الأدنى للأجور في العقد الذي تمّ بحثه، وكانت نسبتها عالية، أيضاً، بمقارنة على مستوى دولي. الفقر لدى الأجيرين الذين يتقاضون أقلّ من الحد الأدنى للأجور تعمّق هو الآخر. على أثر محدودية المعطيات والمنهج، يعتقد الباحثون أنّ النتائج تنحرف نحو الأسفل، أي أنّ الدرجة التي يعرضها البحث أقلّ من الوضع الفعلي.



7. وزارة الصناعة والتجارة والتشغيل، مواصفات المرأة العربية العاملة (ينظر الهامش 2 أعلاه).

8. تامي ألياف، ميري أنديلد، دانييل غوطليب ويسرائيل كشنوفسكي، توجهات في عدم الالتزام بتطبيق قانون أجر الحد الأدنى - الحالة الإسرائيلية (التأمين الوطني، 2010). (بالعبرية)

الرسم التوضيحي 1: نسبة عدم الانصياع لقانون الحد الأدنى للأجور وفقاً لفروع التشغيل، 2007



المصدر: مؤسسة التأمين الوطني، مؤشرات في عدم الانصياع لقانون الحد الأدنى للأجور - الحالة الإسرائيلية (2010)

تشير معطيات وزارة الصناعة والتجارة والتشغيل، أيضاً، إلى تفاوت بين أجر النساء العربيات وأجر النساء اليهوديات. كما يشير تقرير وزارة الصناعة والتجارة والتشغيل إلى أن الفجوة قائمة سواء في الأجر الشهري المتوسط غير الصافي، الذي كان عام 2011، بمبلغ 4,610 ش.ج. لدى اليهوديات، أو في الأجر المتوسط غير الصافي للساعة، الذي وصل لدى النساء الفلسطينيات إلى 34 ش.ج. مقابل 44 ش.ج. لدى اليهوديات⁹. الفحص المفصل لمعطيات الأجر في القطاع الخاص يكشف بدوره عن انتهاك الحق في تلقي الحد الأدنى للأجر. يتضح من تقرير وزارة الصناعة والتجارة والتشغيل أنه في العام 2010 كان معدل الأجر في القطاع الخاص، الذي تعمل فيه 40% من العاملات الفلسطينيات، 3,778 ش.ج. مقابل 5,118 في القطاع العام. عام 2010، بلغ الحد الأدنى للأجور 3,850 ش.ج. (اليوم 4,300 ش.ج.)¹⁰.

يظهر بحث معهد بروكدايل، عام 2009، أن 37.6% من العربيات العاملات بوظيفة كاملة تلقين أقل من الحد الأدنى للأجر، مقابل 14.9% من اليهوديات و23.4% من الرجال الفلسطينيين¹¹. الجدول 2 يبين نتائج بحث معهد بروكدايل ويشير إلى تمثيل الفلسطينيين المرتفع (من نساء ورجال) في درجات الأجر المنخفض، بالمقارنة مع تمثيل النساء اليهوديات.

9. وزارة الصناعة والتجارة والتشغيل، مواصفات المرأة العربية العاملة (ينظر الهامش 2 أعلاه).

10. موقع وزارة الصناعة والتجارة والتشغيل، الحد الأدنى للأجر وفقاً للسنوات.

الجدول 2: الأجر المتوسط للساعة مقابل الحد الأدنى للأجر للساعة لدى أبناء وبنات سن 18-64 عامًا ممن عملوا أكثر من 35 ساعة أسبوعيًا عام 2006

رجال عرب	يهوديات	عربيات	
23.4	14.9	37.6	أقل من الحد الأدنى للأجر
30.5	18.4	26.2	الحد الأدنى للأجر وحتى 125% منه
21.1	14.7	14.7	بين 125% حتى 150% من الحد الأدنى للأجر
11.0	34.7	9.5	ما يفوق ب 200% عن الحد الأدنى للأجر

المصدر: استطلاع الكنيست، 2006

* الحد الأدنى للساعة في تموز 2006 كان 19,28 ش.ج.

المصدر: معهد بروكدايل، تشغيل نساء عربيات في سن 18-64 (2009)

انتهاك حقوق وقائية أخرى

تشير الأدبيات المتوافرة إلى الفجوة بين أجر النساء الفلسطينيات وبين سائر مجموعات السكان (ولكن، في الأساس إلى الفجوة مقارنة مع النساء اليهوديات والرجال الفلسطينيين)، وإلى انتهاك الحق في الحد الأدنى للأجر لدى النساء الفلسطينيات، ولكن هناك نقصاً في المزيد من المعطيات والمعلومات حول هذا الانتهاك، حجمه وأشكاله. فيما عدا التقارير التي توفرها المنظمات الاجتماعية، لم نجد أيّ تطرق إلى انتهاك حقوق وقائية أساسية مثل الحق في العطلة السنوية، الحق في المرضية، الحق في رسوم النقاهاة، والحق في العطلة والتقاعد. تشير إفادات النساء الفلسطينيات بشأن انتهاك حقوقهنّ، والتي تلقتها المنظمات الاجتماعية، إلى انتهاك حقوقهنّ الوقائية كلّها بشكل فظّ. وقالت جمعية خطّ العامل: «إنّ توجّهات عاملات عربيات، وخصوصاً من تعملن داخل البلدات العربية، تعكس انتهاكاً واسعاً جداً للحقوق الوقائية في العمل، وأولها الحق في الحد الأدنى للأجر»¹². كذلك، فإنّ التوجّهات التي يتلقاها "كيان" تدلّ على أنّ انتهاك الحق في الحد الأدنى للأجر يترافق دائماً مع انتهاك حقوق وقائية أخرى.

11. يهوديت كينج، دنيز نؤون، أفراهم ولدا تسديك وجاك حبيب، تشغيل النساء العربيات في سن 18-64 (القدس: مايرز جوينت معهد بروكدايل: المركز لبحث قيود وتشغيل مجموعات سكانية خاصة، 2009). (بالعبرية)

2. أهداف البحث

الهدف الأول والمركزي من هذا البحث هو تشخيص انتهاك حقوق العاملات الفلسطينيات العاملات في القطاع الخاص العربي في إسرائيل، خصوصاً الحق في الحد الأدنى من الأجر وقسيمة الراتب، الحق في عطلة سنوية، الحق في أيام مرضية، الأعياد، الساعات الإضافية، الاستراحات، رسوم النقاهة والتقاعد.

الهدف الثاني هو التعرف بعمق على أساليب الانتهاك التي يمارسها المُشغلون. يتّضح من الحالات التي وصلت إلى القسم القانوني في "كيان" أنّ أساليب الانتهاك هذه متقنة ومن الصعب إثباتها. التعرف عن قرب على أساليب الانتهاك من شأنه أن يساعد في تحديد الأدوات التي يجب توفيرها للنساء لكي يتمكنّ من مواجهة الانتهاكات وإثباتها، كما يساعد كلّ من يسعى إلى القضاء على الظاهرة - سواء أكانت سلطات فرض القانون أو المنظمات المدنية - على تطوير أجهزة تطبيق ملائمة من أجل كشف الانتهاكات والمعاقبة عليها.

الهدف الثالث هو إدراك كيفية فهم النساء لشروط تشغيلهنّ، لماذا يرضين بشروط التشغيل القائمة، ما الذي يمكنهنّ من مواجهة المشغلين والمطالبة بحقوقهنّ، وما الذي يجعلهنّ يتقدّمن بشكاوى إلى المحكمة من أجل الدفاع عن حقوقهنّ. هذه المعرفة ستشكّل أساساً لحلول تجب بلورتها واقتراحها، سواء للعاملات أو لمتخذي القرارات عند مواجهة المسألة بحثاً عن حلول لمسائل شروط التشغيل.

منهج البحث

المُحاورات والمُحاورون

استند البحث إلى مقابلات شخصية معمّقة مع 27 امرأة فلسطينية تعمل لدى، أو سبق أن عملت لدى، مشغل فلسطيني من القطاع الخاص في السنوات الثلاث الأخيرة، واللاتي جرى انتهاك حقّ واحد على الأقلّ من حقوقهنّ الأساس. تسنّى الوصول إلى النساء عبر مجموعات "كيان" وبمساعدة منظمات مجتمع مدنيّ متخصصة في الحقوق في العمل. النساء اللاتي جرت مقابلاتهنّ في بداية البحث ساعدننا في الوصول إلى نساء أخريات وافقنّ على الاشتراك في البحث. كانت مجموعة النساء التي تمّت مقابلاتها متنوّعة من ناحية السنّ، مستوى التحصيل العلميّ ومكان السكن، وقد مكّن التنوع من فحص وجود فروق في وضع التشغيل وفقاً لمميّزات الفرد. كانت 14 من المُحاورات في سنّ 18-25 عاماً، والباقيات في سنّ 26-62 عاماً. من بينهنّ 16 تعلّمن 12 سنة تعليميّة و11 حائزات على تحصيل دراسيّ فوق ثانوي. 16 منهن يسكنّ في قرى و11 في مدن، وواحدة منهن فقط في مدينة مختلطة.

12. موقع جمعية خطّ العامل - "العمّال العرب في إسرائيل".

جميع المحاورات ما عدا واحدة يعملن، أو سبق أن عملن، وفقاً لنظام الساعة. جميع المحاورات ما عدا اثنتين يعملن، أو سبق لهنّ أن عملن، في مهنٍ لا تتطلب تأهيلاً خاصاً. 13 عملن بائعات أو على صناديق الدفع في دكان أو سوبرماركت، 5 في الزراعة وقطف الثمار، 4 في مكاتب محامين، اثنتان في مصنع صغير أو معمل تصنيف، واحدة في التنظيف، واحدة عملت موظفة في جمعية، والأخيرة في مطبخ شركة لبيع المأكولات (ينظر الجدول 3).

كذلك، جرت مقابلة 5 شخصيات مركزية لهذا البحث - عمّال في القطاع الثالث وموظفو سلطة حكم - ممن يعملون في موضوع تشغيل نساء فلسطينيات، وقد تطرّقوا إلى نتائج البحث. لقد سعت المقابلات إلى فحص ما إذا كان هناك تناقض أو تلاؤم بين النتائج وبين المعرفة غير الرسمية لدى العاملين في هذا المجال.

◀ سيرة البحث

في مرحلة إقامة العلاقة مع المحاورات وتلقّي موافقتهنّ، شرح لهنّ ما هو هدف البحث وعلى ماذا تجري مقابلتهنّ. جرت المقابلات جميعاً في المحيط الذي اختارته المُحاورَة. ضمّ القسم الأوّل من المقابلة أسئلة مفتوحة على شكل محادثة. تحدّثت المحاورات عن أنفسهنّ وعملهنّ، وسألن ما إذا كنّ يستمتعن بعملهنّ، العلاقة مع المشغّل، أسباب خروجهنّ للعمل وما شابه. القسم الثاني من المقابلة ضمّ أسئلة محدّدة بخصوص الحقوق المعطاة لهنّ ومدى وعيهنّ لهذه الحقوق.

قامت محاورَة فلسطينية، طالبة للقب دكتوراة، بمقابلة جميع النساء الـ27. تلّقت المحاورَة إرشادا من معهد دو-عت الذي نظّم نتائج البحث وحلّلها. استغرقت كلّ مقابلة نحو ساعة ونصف الساعة بالمعدّل. واستمرّت فترة البحث نحو سنة، من تمّوز 2012 حتى أيار 2013.

كانت إحدى الصعوبات في البحث العثور على نساء لمقابلتهنّ وإقناعهنّ بذلك. كثيرات لم يوافقن على التحدّث أو ادّعين أنّهنّ حظين بجميع حقوقهنّ، رغم أنّ المعطيات التي حصلنا عليها منهنّ تشير إلى وضع مختلف. عدد من النساء اللواتي جرى تحديد مقابلات معهنّ ألغوا المقابلة في اللحظة الأخيرة، أو توقفن عن الردّ على الهاتف. على الرّغم من ذلك، نجحنا، بمساعدة جهات مختلفة، في الوصول إلى 27 امرأة ومحاورتهنّ. كانت هناك صعوبة بالغة في الوصول إلى نساء ذوات تحصيل أو تأهيل فوق-ثانوي ممّن يقطنّ في مدن، ولذلك كان تمثيلهنّ في مجموعة المحاورات أقلّ من تمثيل سائر المجموعات. أحد التفسيرات لتلك صعوبة يرتبط، ربّما، بحقيقة أنّ أغلبيّة مجموعات "كيان"، أحد مصادر التجنيد الأساسيّة، موجودات في قرى وليس في مدن. هناك تفسير آخر وهو ربّما أنّ هذه المجموعة بالذات أقوى، تتميّز بتحصيل دراسيّ أعلى وتقطن في مدينة، وإمكانيّات التشغيل فيها أكثر.



الجدول 3: تفصيل أنواع عمل المحاورات ونسبتهنّ من بين المجموعة

وظيفة	عدد المحاورات اللاتي تمّ تشغيلهنّ في هذه الوظيفة	نسبة
بائعات/عاملات على صندوق الدفع	13	48%
عاملة قطف ثمار/زراعة	5	18%
سكرتيرة في مكتب محامين	4	15%
عاملة في معمل تصنيف/مصنع صغير	2	7%
عاملة نظافة	1	4%
موظفة جمعية	1	4%
عاملة مطبخ في شركة مأكولات	1	4%
المجموع	27	100%

1. النتائج

تنقسم نتائج البحث إلى قسمين. يعرض القسم الأول الحقوق المنتهكة من قبل المشغلين ومدى شدة الانتهاك. ويعرض القسم الثاني ردود المحاورات على حلول ممكنة ضدّ الانتهاك: التوجّه إلى المشغل، إلى منظمة اجتماعية أو محكمة للمطالبة بحقوقهنّ، وردودهنّ على السؤال عمّا يمكن أن يمنحهنّ القوة حتى يطالبن بحقوقهنّ. أسماء النساء الواردة في هذا القسم مستعارة.

1.1. انتهاكات الحقوق من قبل المشغلين

الحقوق التي سئلت المحاورات عنها بشكل مباشر هي: حقوق الحد الأدنى للأجر، الحقّ في تلقي قسيمة راتب، الحقّ في أيام عطلة، الأعياد وأيام المرضيّة، والحقّ في مخصّصات التقاعد. كذلك، بما أنّ المحاورات في أغلبية المقابلات تطرّقن إلى الاستراحة خلال العمل فقد تمّ عرض هذه المعطيات.

الحد الأدنى للأجر

24 من المحاورات (88%) أفدن أنّ أجرنهن يقلّ عن الحد الأدنى المنصوص عليه في القانون (23.12 ش.ج. للساعة أو 4,300 ش.ج. شهرياً مقابل وظيفة كاملة). 16 من أصل النساء الـ 27 اللواتي تمّت مقابلاتهنّ (60%) أفدن أنّهنّ تلقين 15 ش.ج. للساعة، أي أقلّ من 65% من الحد الأدنى للأجر. من بين جميع المحاورات، كان الأجر الأدنى 5 ش.ج. للساعة والأجر الأعلى معادل للحد الأدنى للأجر. 4 من المحاورات أفدن عن تأخير في دفع الأجر. أغلبيتهنّ أفدن أنّهنّ واعيات للحد الأدنى للأجر ويعرفن مقداره. أقوال أنيسة تعكس هذا الوعي بشكل صحيح: «أعمل 26 يومًا في الشهر، 8 ساعات في اليوم، وأتلقى 2600 ش.ج. ولا تُدفع لي تكاليف السفر [...] إنّّه يدفع 12 ش.ج. للساعة، حوالي 100 ش.ج. لليوم، ما يعادل نصف الحد الأدنى للأجر».

◀ قسيمة الراتب

يتضح من شهادات المحاورات أنّ المشغلين ينقسمون إلى مجموعتين أساسيتين: من لا يعطون قسيمة راتب ومن يعطون قسيمة وهمية. 22 من النساء (نحو 80%) تمّ تشغيلهنّ بدون قسيمة راتب أو مع قسيمة راتب وهمية؛ 11 (40%) لم يتلقين قسيمة راتب؛ اثنتان منهنّ وفقا لطلبهنّ؛ من بين المحاورات الـ 16 اللاتي تلقين قسيمة راتب، قالت 11 منهنّ أنّ قسيمة الراتب لا تعكس الأجر أو ساعات العمل الحقيقية. تمّ تزييف قسائم الرواتب بطريقتين: تقليل السّاعات الفعلية وزيادة الأجر للسّاعة حتى يتساوى مع الحد الأدنى للأجر، وبذلك فإنّ المبلغ المشار إليه في قسيمة الراتب عكس الأجر الحقيقي الذي تلقينه؛ أو عبر زيادة الأجر للسّاعة فقط، وفي هذه الحالة بدا الأجر المشار إليه في القسيمة أعلى من الأجر الفعلي. هناك عدد من المشغلين الذين قاموا بدمج الطريقتين معاً. شهادات المحاورات فيما يلي تصف جيّداً التلاعب بقسائم الرواتب.

هبة: «حين أنهيت عملي وطلبت قسائم الراتب ورأيت ما كتب فيها، وجدت أنّه لم يكن أيّ معطى فيها يتلاءم مع ما عملته أو تلقيته فعلاً. سجّل (المشغل) في قسيمة الراتب أيّام عمل أقلّ وأجر أعلى للسّاعة، أي أنني تلقيتُ فعلياً 15 ش.ج. ولكن سجّل في قسيمة الراتب أنني تلقيت الحد الأدنى للأجر، ولذلك فقد اضطرّ إلى تسجيل عدد أيام عمل أقلّ».

وهيبة: «تلقيتُ قسيمة راتب، ولكن ليس بالتزامن مع تلقي الأجر. كانوا يعطون قسيمة الراتب بعد أن يترك العامل العمل... لم تتلاءم قسيمة الراتب بشكل من الأشكال مع ما عملته فعلياً، كانوا يسجلون أيّاماً وساعات أقلّ ممّا عملته لكي أصل إلى مبلغ الأجر. كنت أتلقي الأجر نقداً داخل مغلف وليس عبر حوالة بنكية أو تحويلة بنكية».

أمينة: «أنا أعمل فعلياً بوظيفة كاملة، ولكنّ التعريف في قسيمة الراتب مختلف. يسجلون لي أيّاماً أقلّ ولكن مع تعريف أجر أكبر. أي أنني أعمل ثماني ساعات يوميّاً، ستّة أيّام في الأسبوع بأجر 14 ش.ج. للسّاعة تقريباً، ولكن يسجلون في قسيمة الراتب أجر الحد الأدنى للسّاعة.. إنه يرفض إعطائي قسيمة الراتب. لا يحبّ ببساطة أن يعطي العمّال قسائم راتب».

◀ أيّام نقاهة ومرضية، عطلات، أعياد، ساعات إضافية، تقاعد واستراحات

سُئلت المحاورات عن الحقوق الوقائية الأساسية، خصوصاً عن أيّام العطلة، الأعياد، أيام المرضية، رسوم النقاهة والتقاعد. خلافاً للحق في الحد الأدنى للأجور، فإنّ وعي المحاورات بشأن الحقوق الوقائية الأخرى التي يستحقونها وفقاً للقانون، منخفض: 21 من المحاورات (78%) أفدن أنّهنّ لا يعرفن كم عدد أيّام العطلة، أيّام المرضية أو الأعياد التي يستحقنها. اعتقد عددٌ منهنّ أنّهنّ يعرفن ما هي حقوقهنّ، لكنهنّ لم يعرفن القانون على نحو صحيح: «أعرف أنني أستحقّ شهراً في السنة إذا كنت أعمل بوظيفة كاملة».

◀ أيام العطلة

باستثناء اثنتين من النساء، قالت العاملات (92%) أنهنّ لم يتلقين أيام عطلة. إحداهنّ أفادت بما يلي: «لا نتلقّى أيام عطلة. إنّه يدفع 200 ش.ج. نقدًا كهدية للعيد. لا يدفع نقاهة، لا يدفع بدل سفرّيات، أنا أصل إلى العمل من الناصرة وأدفع أجرة سفر تعادل 10 ش.ج. يوميًا وهو لا يعيدها». كذلك، فمن تلقين أيام عطلة، حصلن على حق جزئي فقط أو على الحق في التغيب يوما واحدًا شهريًا، في حين أنّ القانون يشير بوضوح إلى أنّ قسما من العطلة يجب أن يكون متواصلًا.

◀ رسوم نقاهة

23 من المحاورات (85%) أفدنّ أنهنّ لا يتلقين رسوم نقاهة. المحاورات الأربع اللاتي أفدنّ بأنهن يتلقين نقاهة لم يعرفنّ ما هي تحديدًا.

◀ أيام المرضيّة

25 من المحاورات (92%) أفدنّ أنهنّ لا يتلقين رسوم أيام المرضيّة، وأشرن إلى أنّ معاملة النساء اللواتي يضطرنّ إلى التغيب بسبب المرض هي معاملة سيئة. تقول سمر: «التغيب عن العمل ممنوع بتاتا. أنا مجبرة على الوصول إلى العمل حتى حين أكون مريضة». وتقول أمينة: «أنا لا أجرؤ على أن أمرض».

◀ الأعياد

25 من المحاورات (92%) أفدنّ عن انتهاك حقهنّ في عطل الأعياد. غالبيةهنّ تغيبن عن العمل أيام العيد ولم يُدفع لهنّ مقابلها، وكان هناك من عملن في العيد. عددٌ من المحاورات أفدنّ أنهنّ تلقين هدية في العيد، ولكن ليس مبلغًا مقابل أيام العطلة. إحدى المحاورات أشارت إلى أنّها أجبرت على العمل في أيام العيد، وإلا فسوف تُفصل من عملها».

◀ الساعات الإضافيّة

22 من المحاورات (81%) أفدنّ أنهنّ عملن ساعات إضافيّة. 15 منهنّ (68%) لم يتلقين أيّ أجر مقابل تلك الساعات.

◀ التقاعد

25 من المحاورات (92%) أعربن عن عدم تلقيهنّ أيّة دفعة تقاعد. إحدى المحاورات أعربت عن أنّ المشغل على استعداد للدفع ولكن ليس بأثر رجعيّ. وهذا ما تؤكّده إيناس: «لم يدفع حتى الآن، ولكنّه جمعنا قبل أسبوعين وقال إنّه سيبدأ بتخصيص مبلغ للتقاعد. لن يدفع عمّا مضى بل نبدأ من الآن».

الاستراحات

25 من المحاورات أفدن أنهم عملن 6 ساعات يوميًا، لكنّ معظمهنّ لم يتلقين استراحة خلال وقت العمل. تقول سميرة: «نحن نعمل واقفات خلال ساعات طويلة، العمل صعب جدًّا ولا يعطوننا استراحات أيضًا، حتى استراحة للأكل لا يعطوننا. حين كنّا نريد أن نأكل كنّا نأكل خفية، دون أن يرونا، لأنّ الجلوس وتناول الأكل ممنوعان». أمينة تقول: «لا نحصل على استراحات للأكل، ولو أردنا ذلك فهي استراحة على حسابنا.. أنا أشتري طعامًا من السوبر وأكل في الاستراحة على حسابي».

إذًا، فالمُعْطيات تشير إلى انتهاكات فظة لحقوق هؤلاء العاملات الأساسيّة، دون أيّ استثناء، وتشير أيضًا إلى قلة الوعي من جهة المحاورات بخصوص حقوقهنّ الأساس التي تترافق مع الأجر. تتراوح درجة انتهاك الحقّ في الحدّ الأدنى للأجر بين النساء المشاركات في البحث، بحيث كان أعلى أجر حصلت عليه المحاورات مساويًا للحدّ الأدنى، وأدنى أجر حصلن عليه كان 21% من الحدّ الأدنى للساعة (5 ش.ج.). الحقوق الأخرى، أحيانًا تعطى وأحيانًا تُسلب من العاملات. الاستثناء هو الحق في العطلة، ففي الحالات القليلة التي أعطي فيها، تم ذلك كيوم واحد شهريًا، أي 12 يومًا للوظيفة الكاملة، وهذا خلافًا للقانون الذي يشير بوضوح إلى أن الحق في العطلة هو على الأقل 10 ايام بالسنة، و7 منها يجب أن تكون متواصلة. في الأغلبية الساحقة من الحالات لم يُعطَ هذا الحقّ أبدًا.



الحلول الممكنة

يتطرق هذا الفصل إلى إجابات المحاورات بخصوص استعدادهنّ للتوجه إلى المشغل، المحكمة أو منظمة حقوقية من أجل نيل حقوقهنّ، وأسباب امتناعهنّ عن فعل ذلك. كذلك، يتمّ عرض نتائج توجه العاملات اللواتي حاولنّ فعلاً الإصرار على حقوقهنّ بطريقة ما. يعرض الفصل العوامل التي ذكرتها النساء كعناصر تعزيز للقوة من شأنها أن تدفعهنّ إلى التوجه إلى المشغل والمطالبة بحقوقهنّ.

أ. التوجه إلى المشغل

أعربت 20 من بين 27 امرأة تمّت محاورتهنّ (74%) عن استعدادهنّ النظريّ للتوجه إلى المشغل في ما يتعلق بانتهاك حقوقهنّ، ولكنّ 11 منهن فقط قمن بذلك بشكل فعليّ. أغلبية المحاورات اللاتي عبّرن عن استعدادهنّ لتقديم شكاوى، إذا اقتضت الحاجة ذلك، كان عليهنّ التوجه إلى المشغل لتقديم شكوى أمامه، لكنهنّ لم يفعلنّ ذلك. هذا السلوك يدلّ على عائق شديد القوة وعلى خشية من نتائج التوجه. يتعزّز هذا الاستنتاج في ضوء حقيقة أنّ 85% من المحاورات أشرنّ إلى أنّهنّ خرجن للعمل بسبب وضع اقتصاديّ يلزم بفعل ذلك. شهادات المحاورات تعبّر عن هذا بوضوح.

إخلاص: «وضعي الاقتصاديّ صعب جداً، زوجي يتلقّى 2000 ش.ج. شهرياً من التأمين الوطني، وهذا لا يكفي لي ولأولادي».

زهيرة: «أردتُ من جهة أن أملأ وقتي، ومن جهة أخرى فإنّ الوضع الاقتصاديّ صعب جداً. رسوم النفقة لا تكفيني ويجب أن أعمل».

أسباب عدم التوجه إلى المشغل

سّت محاورات ممّن لم يرغبن في التوجه إلى المشغل لغرض المطالبة بحقوقهنّ، رددن ذلك إلى اختيارهنّ الحرّ، وتحذثن عن خجلٍ أو عن شعور بأنّ التوجه لن يكون مجدياً. وهذا ما يتّضح، مثلاً، من أقوال إحدى النساء المحاورات، إذ قالت: «في حالتي لم أتوجه إلى المشغل لأنني لم أعمل وقتاً كافياً، ولكن لو أنني عملت فترة أطول لكنّ طالبتُ بالحصول على حقوقي. بالإضافة إلى ذلك، لن أطلب منهم لأنهم لن يعترفوا بحقوقي، فهم لا يعرفون حتى مَنْ يعمل لديهم، فلم يطلبوا أرقام هويّات العمال، ولا حتى اسم العائلة، طلبوا معرفة اسمنا الشخصي فقط كي يتمكن المشغل من مناداتنا. كنا نتلقّى الأجر عبر المكاوول ولم يعرف المصنع من يعمل لديه».

يمكن تفسير سلوك النساء بواسطة الادّعاء المعروف في كتاب عماليا ساعر عن التمكين الاقتصاديّ للنساء الضئيلات الدخل، حيث تشير إلى أنّ «ما يجعل النساء «يخترن» عدم المواجهة هو المعرفة العميقة (غير الواعية بالضرورة) لديهنّ بأنّ المنظومات البنيويّة والثقافيّة تعمل ضدّهن».

قلة الرغبة في التوجّه إلى المشغل تجلّت بمقولات وجمل ذكرناها، مثل: «كنت أعرف مُسبقاً ما هي الشروط»، «لم أكن مجبرة على البدء بالعمل هناك»، «كان العمل سهلاً عليّ ولم أرغب في الانشغال بهذا».

◀ نتائج التوجّه

أغلبية المحاورات اللاتي توجّهن فعلاً إلى المشغلّ مطالبات بنيل حقوقهنّ تمّ الردّ عليهنّ باستهتار ورفض مطبق. تصف أمينة حالة متطرّفة: «توجّهت إليه لكنّه قال لي إنّهُ يدفع جميع مستحقّاتي، مثل التعويضات والنقاهة والتقاعد لكنّه كان يكذب». ثلاث من بين من توجّهن إلى المشغلّ فعلياً فقط حقّقن جميع مطالبهنّ أو جزءاً منها. تشير نهال إلى أنّه: «حين عرفت أنّي أستحقّ نقاهة طلبتها وتلقّيتها؛ لو لم أطلب لما أعطوني».

تلقّت هبة قسماً من حقوقها حين أرادت إنهاء عملها، وحيث انطوى توجّهها على تهديد بإجراءات قضائية، «طلب منّي توقيع ورقة بأنّني أنهي عملي وبأنّني تلقيت كلّ ما أستحقّه. عرض عليّ 2500 ش.ج. أنا طلبتُ 5,000 ش.ج. رغم معرفتي بأنّني أستحقّ أكثر. في البداية رفض وعرض عليّ 1400 ش.ج. لكنّني رفضت التوقيع. هدّدته بتقديم شكوى ومقاضاته، وعندها خاف واتصل قائلاً لي إنّني عاملة جيّدة، ولذلك سيدفع لي 5,000 ش.ج. بمثابة صدقة، رغم أنّي لا أستحقّها فعلياً».

◀ ب. التوجّه إلى منظمات المجتمع المدني أو إلى منظّمة غير حكوميّة

22 من المحاورات (81%) عبّرن عن استعدادٍ ما للتوجّه لتلقّي مساعدة إذا اقتضت الحاجة ذلك. ثلاث منهنّ توجّهن فعلاً. كثيرات من المحاورات اللاتي عبّرن عن استعدادهنّ للتوجّه إلى منظّمة اجتماعيّة أشرن إلى أهميّة المنظّمة كمصدر للمعلومات المتعلّقة بحقوقهنّ في العمل.

◀ الأسباب الأساسيّة لعدم التوجّه

عدد قليل من بين المحاورات اللاتي لم يرغبن في التوجّه خفن من الإقالة من العمل، أو لم يثقن في أن بوسع المنظّمة مساعدتهنّ. تقول سمر: "ليس لأنّني لا أملك قوّة على تقديم شكوى أو دعوى، [بل لأنّه] لا يبدو لي أنّهم سيغيّرون الوضع، لأنّ هذا هو الوضع في إسرائيل والمنظمات تعرف هذا الوضع بشكل عامّ لكنها تتجاوزهُ ولا تتدخل ولا تغيّر".

◀ نتائج التوجّه

كانت تجارب المحاورات اللاتي توجّهن إلى منظمات اجتماعية متفاوتة، تراوحت بين تلقي دعم كامل وحتى غياب الدعم. كانت تجربة دينا إيجابيّة: "توجّهت (إلى منظّمة)، قدّمت قسائم الراتب وحادث العمل وطلبوا بحقوقني. في النهاية تلقيتُ 3,400 ش.ج. - بدل الساعات التي لم تدفع لي". أمّا تجربة إسراء فقد كانت مختلفة: "توجّهنا كمجموعة، أربع مساعدات (إلى المنظّمة). في البداية دعمونا ولكنّهم غيّروا رأيهم بعد ذلك، هناك شاب من المنظّمة أرشدنا وطلب وثائق لكنّه توقف عن مساعدتنا لاحقاً لأنّ (المشغل) من أقرباء عائلة ممثّل المنظّمة في القرية".

3. التوجّه إلى الهيئات القضائية

بخلاف التوجّه إلى منظّمة اجتماعيّة أو إلى المشغل، فإنّ التوجّه إلى المحاكم ينظر إليه على أنّه أكثر تهديداً ومسبباً للضرر. 13 من المحاورات فقط عبّرن عن استعدادهنّ المشوب بالتحفّظ للتوجّه إلى المحاكم في حال انتهاك حقوقهنّ، وأحياناً كإمكانية أخيرة فقط، بعد استنفاد جميع الإمكانيّات الأخرى. إنّ تعابير مثل «خيانة»، و«لا أريد إلحاق الضرر بالمشغل»، تكرّرت في هذا السياق. عمليّاً، إنّ اثنتين فقط من بين جميع النساء اللاتي تمّت مقابلتهنّ باشرن بإجراءات قضائيّة، وكلتا هما توصّلت إلى تسوية خارج المحكمة. وعلى هذا تشهد إيناس: «المحامي طالبهم بفارق الحد الأدنى للأجر وبتعويضات، تلقيت 30,000 ش.ج. باتفاقية خارجيّة ولم أتوجّه إلى المحكمة».

تدلّ هذه المعطيات على أنه من خلال رؤية النساء الذاتيّة فإنّ استخدام المحاكم كوسيلة لتحقيق الحقوق يحلّ في المرتبة الثالثة فقط، بعد التوجّه إلى المنظّمات الاجتماعيّة وإلى المشغل نفسه. وتشير وفاء: «لو كنت أعرف أنّني لا أتلقي حقوقي لكنت توجّهت إلى المشغل، إلى منظمة اجتماعية، وكنت سأحاول بشتّى الطرق، فالمحكمة هي الإمكانيّة الأخيرة».

أَسْبَابُ عَدَمِ التَّوَجُّهِ إِلَى الْمَحْكَمَةِ

الأسباب التي ذكرت لعدم التوجّه إلى المحكمة كانت متعلّقة أساساً بالعلاقات مع المشغل والرغبة في البقاء في العمل، وكذلك لغياب الأدلّة. من جهة المحاورات يُنظر إلى التوجّه للمحكمة على أنه إنهاء لعلاقات العمل. المحاورتان اللتان توجّهتا إلى المحكمة قامتا بذلك فقط بعد أن تركتا مكان العمل. وتشير فهيمة: «لم أكن لأتوجّه إلى المحكمة لأنني معنيّة بالعمل معهم، وإذا قاضيتهم فسوف يقلونني. أنا أقوم بهذا بشكل أكثر لطفاً وذكاءً». أمّا عائدة فتشير إلى أنّها تفضّل الجلوس في البيت على المقاضاة: «يشعروني هذا بعدم الارتياح نحو مشغلي. أقصى ما يمكنني القيام به هو وقف العمل والجلوس في البيت. إنّهُ إنسان طيّب ولا أريد التسبّب بمشاكل له».





❖ عدم التوجّه إلى المحكّمة بسبب علاقات شخصيّة جيّدة

ردّاً على السّؤال عن علاقتهمّ بالمشغل، تحدّثت المحاورات عن طيف واسع، بدءاً بتقدير كبير وحتى بالشكوى من معاملة باردة واستعلائيّة، ولا تشير نتائج البحث إلى منحى بارز بشكل خاصّ. في ضوء الشكاوى الكثيرة ومعطيات شروط العمل القاسية، توقّعنا أن نجد علاقة قويّة بين عدم الرضا عن العمل وبين العلاقات غير المستقرّة مع المشغل، لكن، فعليّاً، لم تربط المحاورات مباشرة بين شروط عملهم وبين المشغل. ما ذكرته عايذة يمثل بصدق هذا التوجّه: «المقاوّل شخص طيّب جدّاً ونحن نحترمه؛ إنّهُ يعاملنا كما لو كنّا أمّهات له، جميع العاملات أكبر سنّاً منه، والأهمّ أنّه يقف في صفّنا مقابل المقاولين الأكبر منه. إنّهُ مستعدّ للتخاصم معهم حتى يحمي عاملاته، لكنّه في الأجور غير عادل». هذا الفصل الذي تجريه العاملات بين شروط التشغيل وبين توجّه العلاقة الشخصيّة نحو المشغل يمكنه أن يفسّر السبب في أنّهنّ مستعدّات للتوجّه إليه للمطالبة بحقوقهنّ، ولكن ليس إلى المحكّمة.

سبب آخر لعدم التوجّه إلى المحكّمة أو إلى منظّمة اجتماعية هو انعدام القدرة على توفير أدلّة. اعتبر عدد من المحاورات ذلك أنّه بمثابة عائق. انعدام قسائم الراتب ووجود قسائم راتب مزيفة شكّلا مصدرا للقلق. قالت أنيسة: «لقد عمل الأشياء بشكل لا يمكننا من الإثبات، فهو يدفع نقداً مبلغاً مختلفاً عمّا هو مكتوب في قسيمة الراتب، ولا يمكن ضبطه إلا عبر تسجيل كلامه فقط، ولكنّه حذر جدّاً في هذا الشأن. إنّهُ لا يتحدّث، يقظ إلى أبعد حدّ».

❖ نتائج التوجّه

المحاورات المعدودات اللاتي اخترن إمكانيّة المحكّمة حصلن على مطلبهنّ، ويرين بهذا أداة هامّة يجب استخدامها. فمثلاً، تشير إسرائ: «بعد محاولتي والتجربة التي عشتها، تلقّيتُ ما أستحقّه في نهاية النضال. التوجّه إلى المحكّمة هو الطريقة الوحيدة التي ساعدتني». وتقول أميمة: «طالبْتُ صاحبة الدكان واستعنت (بمنظّمة) لأنّها لم تدفع لي تعويضات عادلة. لقد ساعدني هذا جدّاً حتى أنني لم أدفع (للمنظّمة) رسوم تقديم الدعوى».

4. التوجُّه إلى المشغل

سُئلت المحاورات: "ما الذي يمكن أن يساعدك على التوجُّه إلى المشغل من أجل تلقي كامل حقوقك؟". كان هدف السؤال فحص ما يمكن برأيهن أن يقوي مكانتهن في مكان العمل وأن يساعدهن على التوجُّه إلى المشغل لتلقي حقوقهن. ويتَّضح من المقابلات أن هناك ثلاثة عوامل يمكنها أن تساعد وتشجّع على التوجُّه إلى المشغل: الوعي بالحقوق، معرفة القانون؛ الدعم الخارجي من صديق، قريب أو منظمة ذات صلة؛ والتوجُّه مع عمال آخرين.

◀ الوعي والمعرفة

ظهر الوعي والمعرفة في جميع المقابلات تقريباً كعاملين يدعمان التوجُّه إلى المشغل و إلى أية جهة أخرى. كشفت المقابلات أيضاً قلة وعي المحاورات بحقوق معيّنة، وقلة الإلمام بخصوص الحقوق التي يعرفنها. تشير منى: "الوعي هام جداً؛ لو كنت واعية لما أستحقّه وفقاً للقانون، لكنت أقوى واستطعت أن أطالبه". نيفين تضيف: "ما يقوِّيني هو معرفة القانون. بعد أن قدّمت دعوى صرّت أعرف قوانين العمل على نحو أفضل".

◀ العامل الخارجي

العامل الخارجي - صديق، قريب أو منظمة - ظهر بدوره كمصدر للقوة والدعم. هذا التشديد على المساعدة الخارجية يشهد على عجز وجو من غياب الدعم والتبرير لطلب الحقوق. هكذا تقول هبة، مثلاً: "ليدعمني أحد يعرف القانون، ليوجّهني ويدافع عني ويطلب لي بما أستحقّه؛ لست قويّة بما يكفي، أحتاج إلى شخص أقوى مني ليدافع عني ويطلب بما أستحقّه".

◀ التوجُّه مع عمال آخرين

الخشية من توجُّه العاملة وحدها والمخاطرة بإقالتها أو بنزاع مع المشغل يتّضح من خلال اقتراح التوجُّه كمجموعة وليس كعاملة منفردة، فالعاملات يفكرن بأنّ الذهاب الجماعي يمنع الإقالة. تقول أمينة: "ليكن العمال جميعاً يداً واحدة. لو طلبتُ وحدي فسوف يطردني، ربّما لو طلبنا معاً فهذا سيساعد". وتشير سُميّة إلى أنّ هذا سيهون عليها: "إذا وافق العمال جميعاً على التحدّث وطلبوا معاً، إذا كانت هناك منظمة قويّة وقانونيّة ونعرف بشكل مؤكّد أنّه ستكون هناك نتائج، فعندها ستكون إمكانيّة للتوجُّه والطلب".

◀ المناقشة

تدلّ نتائج البحث على أنّ 88% من المحاورات تلقين أو يتلقين أجرًا يقلّ عن الحد الأدنى للأجر، و60% منهنّ يتلقين أقلّ من 65% من الحد الأدنى للأجر. 80% من المحاورات أفدن أنّهنّ لم يتلقين قسيمة راتب (نحو 40%) أو أنّهنّ تلقين قسيمة راتب وهميّة لا تعكس الأجر الحقيقي أو ساعات العمل الفعلية. يدلّ البحث على أنّ 78% من المحاورات لا يعرفنّ ما هي حقوقهنّ في كلّ ما يتعلّق بأيّام العطلة، أيّام المرضيّة والأعياد. 92% من المحاورات تلقين أيّام عطلة، أيّام مرضيّة، أيّام الأعياد أو التقاعد، و85% أفدن أنّهنّ لم يتلقين رسوم نقاهة.

80% من المحاورات أظهرن استعدادًا عاليًا للتوجّه إلى منظّمة اجتماعيّة لغرض تلقي مساعدة في تحقيق حقوقهنّ. 74% عبّرن عن الاستعداد للتوجّه إلى المشغل لطلب مساعدته، بينما 48% فقط عبّرن عن الاستعداد للتوجّه إلى المحكمة.

تشير النتائج بوضوح إلى انتهاك واسع لحقوق المحاورات. تتفاوت في مجال الأجر خطورة الانتهاك، لكنّ الحقيقة هي أنّ 60% من المستطلّعات يتقاضين أقلّ من 65% من الحد الأدنى للأجر. هذا التفاوت غير موجود تقريبًا في انتهاك الحقوق الأخرى. أحد التفسيرات الممكنة للانتهاك الجارف في الحقوق الوقائيّة هو أنّ عدم وعي المحاورات لهذه الحقوق أكبر. هناك تفسير آخر مُحتمل وهو يرتبط بشكل أكبر بجوهر هذه الحقوق، التي من الصعب إعطاؤها بشكل جزئيّ.

أشارت جميع المحاورات تقريبًا إلى أنّ ما من شأنه أن يساعدنّ في طلب حقوقهنّ من المشغل هو حيازة معلومات عن الحقوق التي يستحقّنها وفقًا للقانون. إنّ تدخّل طرف خارجيّ يقدّم المساعدة والدعم ظهر أيضًا كمصدر قوّة. بعض المحاورات أشرن إلى التوجّه الجماعي بوصفه مصدر قوّة، أيضًا.

على الرّغم من الانتهاكات الفظّة لحقوق المحاورات، فقد عبّرت قلة منهنّ عن استعدادهنّ للتوجّه إلى المحكمة، وقد جاء هذا الاستعداد، على الأغلب، مشوبًا بالتحفّظ، وعرض كملاذ أخير. هذا المعطى يُناقض، كما يبدو، العدد الكبير من النساء اللاتي أبدين رغبة في معرفة القانون وفهمه. هذه المعطيات معًا، إلى جانب مصادر القوّة الأخرى التي ذكرتها النساء - الحصول على مساعدة من عامل خارجيّ والتوجّه الجماعيّ - تدلّ معًا على أنّ المحاورات يفضّلن مطالبة المشغل بحقوقهنّ من خلال التفاوض والتواصل المباشر، فهذا يقوّيهنّ أمام المشغل، لا يضرّ بهنّ ولا يؤدي إلى فصلهنّ، أيضًا.

العدد المرتفع من النساء اللاتي طلبن معلومات أكثر عن حقوقهنّ من أجل الوقوف مزودّات بها أمام المشغل يدلّ على الحاجة في زيادة الوعي بهذه المسألة، لكنّ المطلب تلّفه الشكوك حين يتمّ النظر إلى الوعي المرتفع بشأن الحقّ في تلقي الحدّ الأدنى من الأجر. هذا الوعي ربّما أدّى بقسم من المحاورات إلى التوجّه للمشغل، لكنه لم يؤدّ بالتأكيد إلى تغيير جدّي في أجهز.

إنّ البحث الذي بين أيديكم هو بحث أولّي قام بفحص شروط تشغيل وأساليب انتهاك حقوق نساء فلسطينيات في سوق العمل الفلسطيني في إسرائيل. يكشف البحث شروط تشغيل المحاورات، لكنّ نتائجه تقوّي المعرفة والمعطيات التي نتلقاها من العمل الميدانيّ مع النساء الفلسطينيات. لقد عرضنا هنا معطيات جديدة حول حجم انتهاك حقوق أساسيّة في مجال العمل، خصوصا تلك المرافقة للأجر في الأساس، وحول الأساليب التي يتمّ بواسطتها إخفاء آثار تلك الانتهاكات. بالإضافة إلى المعطيات عن انتهاك الحقوق وأساليب الانتهاك، يقدّم هذا البحث وجهة نظر المحاورات بخصوص طرق تحصيل حقوقهنّ - وفي الأساس التوجّه إلى المحكمة وإلى منظمات اجتماعيّة. من الجدير بالذكر هنا أنّ هذا البحث يقترح حلولاً وأدوات ممكنة ميدانيّاً، من وجهة نظر النساء المستضعفات، لمواجهة سلب حقوقهنّ. هذه وجهة نظر حيويّة من أجل بلورة حلول وتوصيات لمواجهة الظاهرة.

كما سبق الذكر، هذا هو البحث الأوّل من نوعه وهناك حاجة إلى أبحاث مكّملة تضيف معلومات عن انتهاك الحقوق واستغلال النساء الفلسطينيات في سوق العمل الخاصّ. وبترسّخ هذا الاستنتاج في ضوء الردود التي تلقيناها من الشخصيّات المركزية التي قابلناها، إذ أشار هؤلاء، في معظمهم، إلى عدم امتلاكهم معطيات عن الظاهرة. إحدى المحاورات، التي تعمل في مجال تعزيز نساء عاملات، أشارت إلى أنّ معطيات البحث تقوّي الانطباع الذي تلقّته من العمل الميدانيّ مع نساء يجري انتهاك حقوقهنّ.

تدلّ نتائج البحث على الحاجة في أبحاث مكّملة تنطّرق إلى جوانب الظاهرة المختلفة. ويجدر التأكيد على أنّ البحث جرى من وجهة نظر قانونية-اجتماعية قامت بفحص الانتهاكات، مداها وأساليبها، وإنّه يجب إجراء تحليل أعمق وأوسع يتضمّن تحليلاً اجتماعيّاً-اقتصاديّاً للظاهرة، أيضاً.



التوصيات

حين نتقدّم باقتراح توصيات لحلول ممكنة من أجل تحسين شروط تشغيل النساء الفلسطينيات في سوق العمل الفلسطينية، من المهم الإشارة إلى أنّ الوضع في سوق العمل ليس مفصّلاً عن وضعهنّ في البيت أو في المجتمع. تحتاج عماليا ساعر في بحثها عن غياب النساء الفلسطينيات من سوق العمل بالقول إنّ "ترسيخ بنية النساء كمّن تتمثل وظيفتهنّ المهمّة حقاً في داخل البيت، يؤدّي بهنّ عند انخراطهنّ في أماكن العمل، إلى أن تظلّ تلقهنّ غمامة خفيفة تطلق وميضاً بأنهنّ خارج موقعهنّ اللائق بهنّ، ما يجعلهنّ معرّضات للمساس". وفقاً لحجتها فإنّ "نزع الشرعيّة هذا"، إلى جانب كون عمل النساء داخل البيت شفافاً-غير-مرئي وتعريفه كـ"غير عمل"، إنّما "يسهّل على المشغلين التعامل معهنّ كمّن لا يشكّل العمل بالنسبة لهنّ ضرورة بل نوعاً من الهواية، وبالتالي يتمّ دفع أجر منخفض لهنّ، ويتوقّع منهنّ العمل ساعات إضافية دون مقابل والتطوع بدلاً من العمل، وإقالتهم بسهولة نسبيّة". ومن هنا، يمكن الاستنتاج بأنّ استغلالهنّ وقمعهنّ في سوق العمل الفلسطيني الخاص لا يتمّان خارج البيت فحسب، بل يواصلان الاستغلال والقمع داخل المجتمع والبيوت. يجب على التوصيات أن تشمل على اقتراحات لتحسين وضعهنّ في البيت والمجتمع، وخصوصاً زيادة مشاركتهنّ وحضورهنّ في الحيز العام وتغيير النظرة نحو عملهنّ في البيت.

يشير البحث إلى حاجة ماسّة في رفع وعي حقوق العمل، وتقوية النساء في أماكن العمل من خلال الدعم والاستشارة القانونيين وإكسابهنّ أدوات للحفاظ على الحقوق وتوثيق الانتهاكات. هناك حاجة في رفع الوعي بخصوص الحقوق الوقائيّة الأخرى، مثل الحقّ في العطلة السنوية، التقاعد، الاستراحة وغيرها. يتّضح من نتائج البحث، أيضاً، أنّ رفع الوعي بالحقوق فقط لا يؤدّي إلى التغيير المأمول. بموازاة رفع الوعي يجب أن تحدث عملية من التمكين الشخصي والمجتمعي تزوّد النساء بأدوات ووسائل عمل تقضي على استغلالهنّ في سوق العمل.

مع ذلك، هناك حاجة، أيضاً، في تدخّل جهات القانون وتطبيق القانون. وزارة الصناعة والتجارة والتشغيل تشغل اليوم عدداً من مفتشي العمل ويمكن من خلالهم تقديم شكاوى من غير كشف هويّة المشتكية على انتهاك المشغلين للحقوق. لا تتوافر لدينا معطيات عن عدد الشكاوى التي قدّمتها نساء فلسطينيات ضد مشغلين فلسطينيين في إسرائيل، لكنّ الوضع الميدانيّ يدلّ على أنّها ليست كثيرة. علاوة على ذلك، يمكن الاستنتاج من خلال نتائج البحث بأنّ قسمًا من الأسباب التي تحول دون توجّه النساء إلى محاكم هي أسباب تسري أيضاً على التوجّه لوزارة الصناعة والتجارة والتشغيل، أو على التعاون مع المفتشين.

في ضوء كل ما ورد أعلاه، نحن نوصي باتخاذ خطوات على ثلاثة مستويات:

تمكين النساء

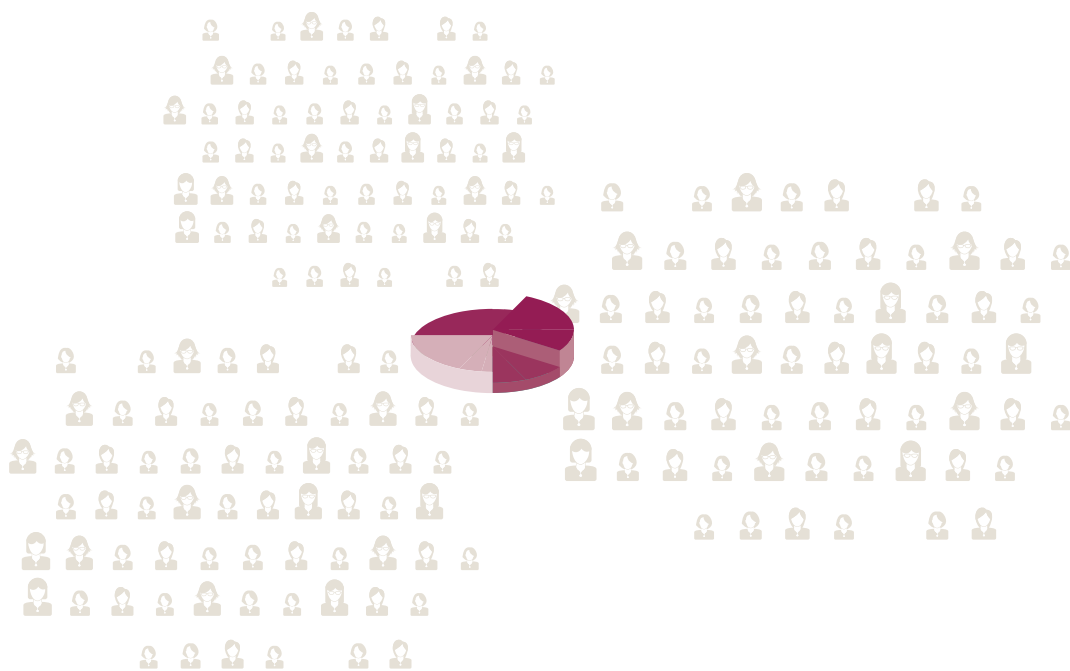
- بلورة خطط للتمكين القانوني- المجتمعي من شأنها السماح للنساء العاملات أو المشاركات في سوق العمل بتلقي المعلومات المطلوبة، باللغة العربية، من قبل ممثلات عربيات.
- تنفيذ مشاريع أو مبادرات تلبي احتياجات النساء العربيات، ما من شأنه تعزيز مجموعات النساء العاملات داخل البلدات.
- بلورة خطة للتمكين القانوني-المجتمعي لطالبات المرحلة الثانوية (الصف الثاني عشر)، من أجل تعريفهنّ بالواقع القائم وتوعيتهنّ بحقوقهنّ. إنّ خطة كهذه تؤدي إلى قدوم نساء يعين حقوقهنّ إلى العمل، وإلى نقل معرفتهنّ لأخريات.
- إنشاء هيئات أو نقابات منطقية لعاملات من فرع معين أو أكثر، من أجل فسح المجال لتبادل المعلومات ومحاولة تقوية العاملات مقابل المشغلين.

تجنيد دعم مجتمعي

- طرح مسألة حقوق النساء في العمل على جدول الاهتمام العام في المجتمع الفلسطيني في إسرائيل، من خلال نشاطات جماهيرية تشمل حملات إعلامية، أيّاماً دراسية ومحاضرات.
- التوجّه الشخصي إلى مشغلين كبار لهدف لفت انتباههم إلى التمييز اللاحق بالنساء والمسؤولية المدنية الملقاة عليهم كمشغلين.

تطوير التغيير المؤسّساتي

- إجراء بحث مكمل من أجل الوقوف على حجم انتهاك حقوق النساء الفلسطينيات في العمل وتطوير طرق تطبيقية ناجعة تتلاءم مع الواقع ومع أساليب استغلالهنّ.
- رفع الوعي لدى متخذي القرارات، سواء على المستوى المحلي أو المستوى القطري، في ما يتعلق بشروط تشغيل النساء الفلسطينيات.
- التعاون مع وزارة الصناعة والتجارة والتشغيل بشأن فرض تطبيق القانون.
- التعاون مع منتخبي الجمهور ومتخذي قرارات آخرين من أجل طرح المسألة على جدول الاهتمام العام، على المستويين القطري والمحلي.





كيان - تنظيم نسوي

نحن مجموعة نساء عربيات أقمنا كيان - تنظيم نسوي لنعمل معًا على إحداث تغيير اجتماعي، نسعى من خلاله لرفع مكانة النساء العربيات وتعزيز مشاركتهن الفعالة في المجتمع.

إننا نؤمن أن ذلك يتم عن طريق تمكين النساء وتدعيم دورهن الفعال في الحياة الشخصية والعامة. يقدم القسم القانوني في كيان استشارة وتمثيلاً قانونياً مجانياً للنساء العربيات في مجال الأحوال الشخصية، ويعمل على القضاء على التمييز ضد النساء في المحاكم الدينية، وعلى تحقيق المنالية لتحصيل حقوقهن في الهيئات القضائية.

