



بيان صحفي

ماس يعقد ورشة عمل لمناقشة وعرض نتائج دراسته حول "عدم المساواة في الأجور بين الجنسين في سوق العمل

الفلسطيني ومشاركة النساء الفلسطينيات في القوة العاملة"



عقد معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) في مقره برام الله أمس الاثنين الموافق 2019/9/23 ورشة عمل لمناقشة نتائج دراسة "عدم المساواة في الأجور بين الجنسين في سوق العمل الفلسطيني ومشاركة النساء الفلسطينيات في القوة العاملة". شارك فيها مدعوون من القطاعين العام والخاص ومن ذوي الاختصاص والخبرة. وقامت بإعداد الدراسة الباحثة د. وئام حمودة، المحاضرة في جامعة بيرزيت.

افتتح الجلسة مدير البحوث في ماس د. بلال فلاح مرحباً بالحضور ومشيراً الى أن الدراسة استهدفت الاتجاهات وظروف العمل في مشاركة القوى العاملة النسائية في الضفة الغربية، وتقييم مدى وجود فجوة في الأجور بين الجنسين في الضفة الغربية وإلى أي مدى يمكن تفسير هذه الفجوة بالاختلافات في خصائص النساء والرجال، وما إذا كانت فجوة الأجور بين الجنسين تتركز في قطاعات محددة.

وفي عرضها للدراسة، بينت الباحثة أن القوة العاملة الفلسطينية تواجه تحديات حقيقية، تتضمن معدل بطالة مرتفع، مجالات نمو محدودة، عدم استقرار، وتحديات بنيوية ناجمة عن الاحتلال الإسرائيلي والسياق السياسي العام. تعتبر المشاركة في القوة العاملة هو تحدي بالنسبة للنساء الفلسطينيات بشكل خاص، حيث لا يزال معدل مشاركة المرأة الفلسطينية من المعدلات الأقل عالمياً.

وأشارت الباحثة إلى أن مشاركة الإناث في القوى العاملة في الضفة الغربية ازدادت منذ عام 1999 من حوالي 11.8 في المائة في عام 1999 إلى حوالي 21.6 في المائة في عام 2018. وكانت هناك زيادة كبيرة في معدلات البطالة بين النساء، حيث كان ما يقرب من نصف النساء في سن العمل في القوة العاملة عاطلات عن العمل في عام 2018 مقارنة بنحو 12 ٪ في عام 1999. وترتبط مشاركة الإناث في قوة العمل بشكل كبير مع التعليم فمعدلات المشاركة في قوة العمل منخفضة للغاية بين النساء الأقل تعليماً ثم تزداد بشكل كبير بين النساء اللاتي لديهن مرحلة ما بعد التعليم الثانوي (حوالي 64 ٪).

وذكرت الباحثة أنه في العام 2018 تحصلت النساء العاملات في الضفة الغربية (عدا المستوطنات) على أجر يومي بمعدل 95.9 شيكل، مقارنة بـ 110.3 شيكل للرجال. بعد فحص دقيق للفجوة في الأجور بين الجنسين حسب القطاع، نجد أن فجوة الأجور بين الجنسين موجودة في المقام الأول في القطاع الخاص (93.6 شيكل للرجال مقارنة بـ 65.6 شيكل للنساء) وقطاعات المنظمات غير الحكومية / المنظمات الحكومية الدولية (حوالي 103 شيكل للنساء مقارنة بـ 148.7 شيكل للرجال). يشير التحليل الإحصائي المستخدم إلى أن هذه الاختلافات في الأجور غير مفسرة إلى حد كبير بحسب الاختلافات في المؤهلات بين الرجل والمرأة.

تشير نتائج الدراسة إلى وجود دلائل على تمييز في الأجور بين الجنسين في سوق العمل الفلسطيني في الضفة الغربية. من الواضح أن هناك حاجة إلى تحسين التشريعات والرقابة من أجل منع التمييز بين الجنسين في القوى العاملة. تتمثل أحد التدخلات الحيوية في، إنفاذ قانون الحد الأدنى للأجور الذي تم التصديق عليه في عام 2013. وتشير البيانات إلى أن حوالي 43 ٪ من العاملات يحصلن على أقل من الحد الأدنى للأجور مقابل 11 ٪ للذكور. إن فرض الحد الأدنى للأجور بشكل واسع من شأنه أن يحسن بالتأكيد كسب الإناث وسد فجوة الأجور بين الجنسين.