

دراسة حول المفاوضات الجماعية في فلسطين



تم انتاج هذه الدراسة بدعم من مؤسسة روزا لوكسمبرغ



محتوى هذه الدراسة من مسؤولية مركز الديمقراطية وحقوق العاملين فقط ولا يمكن بأي حال من الاحوال اعتبارها تعكس وجه نظر مؤسسة روزا لوكسمبرغ

حقوق الطبع محفوظة لمركز الديمقراطية وحقوق العاملين

مركز الديمقراطية حقوق العاملين في فلسطين

المقر الرئيسي

رام الله - شارع الارسال - حي المصايف - ص.ب.(876)

الضفة الغربية

تلفون 022952608 - 022952718 - 022964997 - 022964998

فاكس: 022952985

البريد الالكتروني: info@dwrc.org

صفحة الانترنت: www.dwrc.org

فرع غزة

غزة - النصر - عمارة حبوب - ص.ب.(5251)

تلفون: 082853011

فاكس: 08253010

البريد الالكتروني: gaza@dwrc.org

تصميم وطباعة: سمارة فيجين

المقدمة

1- مفهوم المفاوضات في فلسطين

نظرة للمحتوى الاقتصادي والاجتماعي والسمات الرئيسة لسوق العمل في فلسطين

2- الاطار القانوني للحق في المفاوضات الجماعية

1.2 الحق في المفاوضة الجماعية هو احد الحقوق العمالية الاساسية والتي ضمنتها اتفاقيات العمل الدولية

2.2 الحق في المفاوضات الجماعية في التشريعات الفلسطينية

3- السياسات الحكومية المرتبطة بالمفاوضات الجماعية

4- النزاعات العمالية الجماعية واتفاقيات العمل الجماعية/ تحليل الاتجاهات وحالات دراسية

1.4 المفاوضات الجماعية في القطاع الخاص والغير حكومي (الأهلي)

2.4 المفاوضات الجماعية في السلطات المحلية

3.4 المفاوضات الجماعية في القطاع الحكومي

5- التوصيات والخاتمة

6- المراجع



المقدمة

يعتبر الحق في المفاوضة الجماعية بالنسبة لمنظمة العمل الدولية ولجنة الحريات النقابية وعدم اعاققتها عنصراً ضرورياً للحرية النقابية. وتعرف منظمة العمل الدولية المفاوضات الجماعية على أنها «العملية الطوعية التي من خلالها تتم المفاوضات والحوار بين العمال وأصحاب العمل وخاصة فيما يتعلق بشروط وظروف العمل. ويمكن ان يشارك فيها أصحاب العمل بشكل مباشر أو من خلال منظماتهم، وفي غياب النقابات العمالية يكون للعاملين حق اختيار ممثليهم بحرية» مع ضرورة التركيز على أن تعقد المفاوضات بحرية وبنوايا حسنة من جميع الاطراف. وهذا يتضمن:

- بذل الجهود للوصول إلى اتفاقية عمل جماعية،
- اجراء مفاوضات حقيقية بشكل بناء
- تجنب التأخير المتعمد
- احترام الاتفاقيات الموقعة وتطبيقها بنية حسنة
- اعطاء الوقت الكافي للأطراف لمناقشة وحل النزاعات الجماعية»¹

وتعتبر المفاوضة الجماعية حق اساسي يسمح للعمال في العديد من الدول بتحقيق تحسينات مستمرة في شروط وظروف العمل وخاصة في موضوع الاجور. وعادة ما تحدد اتفاقية العمل الجماعية الحد الأدنى للأجور في قطاع محدد أو مهنة معينة أو تكون بديلاً عن الحد الأدنى للأجور على المستوى الوطني. وبينما تشكل التشريعات المحلية المناسبة وبالتوازي مع معايير العمل الدولية اطاراً للحماية، فإن اتفاقيات العمل الجماعية هي نتاج للتفاوض بين العمال وأصحاب العمل، وهذا يتطلب تمثيلاً حقيقياً وقوة تفاوضية لدى المنظمات العمالية. وقد يكون الوضع السياسي والاقتصادي والاجتماعي الفلسطيني فريداً من نوعه نتيجة تأثير الاحتلال الاسرائيلي الذي ينتهك ويصادر حقوق الانسان الفردية والجماعية بشكل يومي ومع ذلك فإن العمال الفلسطينيين يشاركون العالم في تطلعاته نحو العمل اللائق والحياة اللائقة. ومع نشوء حركة نقابية ديمقراطية ومستقلة في فلسطين خلال العقد الماضي، وازدياد حركات الاحتجاج والنضالات العمالية أصبح واجباً علينا البدء في توثيق وتحليل وضع المفاوضة الجماعية واخذ الدروس التي تمكن الحركة العمالية من الوصول إلى تقدم أكثر في مجال تأمين الحقوق العمالية للرجال والنساء.

وهذه الدراسة هي بحث استكشافي في المفاوضة الجماعية في فلسطين بهدف تسليط الضوء على الاتجاه العام وبعض التحديات التي تواجه النقابات العمالية في الوقت الحالي. وهي تعالج جانبين الاطار القانوني واجراءات التفاوض التي تجري في القطاعين الخاص والغير حكومي (الاهلي)، السلطات المحلية والقطاع الحكومي. ويجب ملاحظة أنه لعدة اسباب متعلقة بوجه خاص بالوضع السياسي، والاقتصادي والاجتماعي فإن المفاوضة الجماعية كانت غائبة عن قطاع غزة فيما عدا بعض مواقع العمل الموجودة في الضفة الغربية وقطاع غزة.

¹ http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_CB_EN/lang--en/index.htm

1- المفاوضة الجماعية في سياق الوضع الفلسطيني

نظرة عامه للوضع الاقتصادي والاجتماعي والسمات الاساسية لسوق العمل الفلسطيني

الاقتصاد الفلسطيني هو اقتصاد تحت الاحتلال، حيث جميع الموارد والحدود مسيطر عليها وتخضع لقوة الاحتلال الاسرائيلي وحيث صناعة السياسات الاقتصادية بحكم الامر الواقع بناءً على بروتوكول باريس الاقتصادي والذي يربط الاقتصاد الفلسطيني بالاقتصاد الاسرائيلي وتحت شروط غير موائمة. وقد اسهمت هذه العلاقة في تخلف الاقتصاد الفلسطيني. يعرف «التخلف» كإلحاق قسري للاقتصاد وفرض علاقة التبعية ويوقف التنمية الحرة لمؤسسات المجتمع المدني.² ففي حين أن دخول المنتجات الفلسطينية إلى داخل اسرائيل محدوداً من خلال وسائل عدة والتصدير إلى الدول الاخرى صعب للغاية بسبب المعوقات الاسرائيلية فان المنتجات الاسرائيلية تدخل إلى السوق الفلسطيني بحرية، ما عدى المنع المفروض على منتجات المستوطنات ولا يتم تطبيق هذا المنع بشكل كامل.

كما ان الاقتصاد الفلسطيني اصبح يتجه نحو الطابع الخدماتي ويعتمد بشكل اكبر على المساعدات الاجنبية. ومنذ عقد اتفاقية اوسلو فان القطاعات المنتجة مثل الزراعة والصناعة اخذت تتراجع وبشكل دائم لتشكل 20% من الناتج المحلي الاجمالي للعام 2011 بينما شكلت 33% من الناتج المحلي الاجمالي للعام 1994. ويشير تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية لمؤتمر العمل الدولي في العام 2012 إلى ان استمرار القيود على الحركة وصعوبة الوصول إلى مصادر الانتاج تلعب الدور المركزي في اضعاف القاعدة الانتاجية للاقتصاد الفلسطيني.³

كما لا تملك السلطة الوطنية الفلسطينية سيطرة على اسعار الوقود أو قيمة الضريبة المضافة والتي ترتبط بالأسعار الاسرائيلية(بناء على الاتفاقيات المبرمه فان السلطة الوطنية الفلسطينية يجب ان تتبع معدلات الضريبة المضافة الاسرائيلية ولا يسمح لها بالتغيير سوى بنسبة ضئيلة جداً.

ففي شهر ايلول 2012 جرى ارتفاع كبير على اسعار الوقود بالإضافة إلى الزيادة في قيمة الضريبة المضافة في الاراضي الفلسطينية (لكي تتوافق مع الزيادات في اسرائيل) وترافق ذلك مع الارتفاع في اسعار المواد الغذائية نتيجة الظروف المحلية والعالمية مما فجرت موجة عارمة من الاحتجاجات العامه والإضرابات في قطاعي النقل والوظيفة العمومية في جميع محافظات الضفة الغربية، وهذا اجبر الحكومة على الغاء الزيادة في الاسعار واخذ الاجراءات لمراقبة اسعار المواد الغذائية. وطالب المحتجون بإلغاء بروتوكول باريس واتفاقية اوسلو والتي رأوا فيها السبب الرئيس لاستمرار الازمة الاقتصادية واستمرار اسرائيل في مصادرة الاراضي وبناء المستوطنات وهدم المنازل والانتهاكات الاخرى للحقوق الانسانية والوطنية للفلسطينيين.

وفي قطاع غزة تستمر سياسة الحصار الذي يعني عدم قدرة الاقتصاد على العودة لوضعه الطبيعي ولا يستطيع القطاع الخاص اعادة بناء ما تم تدميره من قبل الاحتلال الاسرائيلي. ومنذ العام 2007 فقد نمى اقتصاد الانفاق مما خلق شريحة من المستفيدين الذين اصبحوا اثرياء على حساب باقي

2 منظمة العمل الدولية، المكتب الاقليمي للدول العربية، ملخص 2، حماية العمال في الضفة الغربية وقطاع غزة،

3 منظمة العمل الدولية، الدورة 101، 2012، تقرير المدير العام، ملحق اوضاع العمال في الأراضي العربية المحتلة، مكتب منظمة العمل الدولية، جنيف

المواطنين (بالإضافة إلى الذين لقو حتفهم في الانفقا).

وبناء على الاحصائيات الرسمية فان ربع الفلسطينيين يعيشون تحت خط الفقر (25.8%) في العام 2011، (17.8% في الضفة الغربية و38.8% في قطاع غزة) وحوالي 12.9% من الفلسطينيين يعيشون تحت خط الفقر المدقع (7.8% في الضفة الغربية و21.1% في قطاع غزة)4.

سمات سوق العمل الفلسطيني ووضع الحقوق العمالية

بلغت نسبة قوة العمل المشاركة للأشخاص الذين بلغت اعمارهم سن 15 فما فوق 43.6% (1.109 مليون (حوالي 738 الف في الضفة الغربية وحوالي 371 الف في قطاع غزة) في الربع الثاني من العام 2012. بلغت نسبة قوة العمل المشاركة في الضفة الغربية 45.4% و40.3% في قطاع غزة. ومازالت نسبة مشاركة النساء في سوق العمل من ادنى المستويات مقارنة مع باقي دول العالم والتي وصلت إلى 317% مقارنة مع 269% من الرجال5

ويعاني سوق العمل الفلسطيني من عدم القدرة البنيوية على خلق فرص عمل كافية لاستيعاب الباحثين عن العمل وخاصة من الشباب والنساء. وأكثر من ذلك فان الحكومة الفلسطينية قررت تجميد التوظيف في القطاع الحكومي نتيجة الازمة الاقتصادية والضغط الخارجي للإصلاح (تخفيض النفقات). وتوجه النساء إلى العمل في القطاع الحكومي بسبب الامتيازات الاجتماعية والتأمينات التي يتم دفعها مثل اجازة الولادة وكذلك الامان الوظيفي، بالإضافة إلى حقيقة ان الكثير من النساء تجد فرص العمل الممكنة في قطاعي التعليم والصحة، القطاعين التقليديين لتوظيف النساء. في الربع الثاني من 2012 وصلت نسبة البطالة في قطاع غزة إلى 28.4% مقارنة مع 17.1% في الضفة الغربية ونسبة المتعطلين من الرجال 18.8% مقارنة مع 29.5% لدى النساء. وكما في السنوات السابقة فان أعلى نسبة للبطالة سجلت لدى الشابات والنساء الحاصلات على التعليم العالي، وأعلى نسبة للبطالة كانت 35.6% من الشابات اللواتي تتراوح اعمارهن بين 20-24 عام، ووصلت إلى حوالي 42.6% عند النساء اللواتي انهيّن 13 سنة دراسة وأعلى.

وقبل عامين تم اعادة تفعيل صندوق التشغيل والحماية الاجتماعية كجزء من استراتيجية التشغيل الفلسطينية، وتم اطلاق عدد محدود من مشاريع التشغيل الصغيرة حتى الان، ولا يوجد توقعات كبيرة منها اذا لم تترافق مع برامج خلق فرص عمل على نطاق واسع وبالإضافة إلى مشاريع مدرة للدخل.

وفيما يتعلق بالحقوق في العمل فان أكثر من 75% من العاملين في القطاع الخاص لا يحصلون على الحقوق الاساسية (مثل نهاية الخدمة والاجازة السنوية). ومازال هناك اشكاليات في تطبيق قانون العمل الفلسطيني في معظم القطاعات وخاصة في المنشآت الصغيرة والمتوسطة والتي تشكل النسبة الأعلى من المنشآت. وبناء على مسح الاحصاء المركزي الفلسطيني فان قطاع الخاص باستثناء الزراعة في العام 2010، فان 96% من المنشآت غير الزراعية في فلسطين في العام 2010 تعتبر صغيرة، وتوظف حوالي 69% من العاملين بأجر. وأكثر من ذلك فان 59% من العاملين في المنشآت الصغيرة يعملون بدون أجر. وتمثل المنشآت المتوسطة الحجم 3% وتوظف 12% من العاملين بأجر. اما المنشآت الكبيرة فتشكل 1% وتوظف 19% من العاملين بأجر. وفي المنشآت الكبيرة فان

4 الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، بيان صحفي حول مستويات المعيشة والفقر في الأراضي الفلسطينية، 2011، 10 حزيران 2012

5 الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، بيان صحفي حول نتائج مسح قوة العمل، (نيسان-حزيران، 2012) دورة (الربع الثاني 2012)

92% من العاملين هم العاملين باجر فقط 8% يعملون بدون أجر. وفي المنشآت الكبيرة هناك نوع من الاستقرار والأمان الوظيفي للعاملين. كما ان هناك مستوى اعلى من الالتزام بالحقوق العمالية في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وهو القطاع الاكثر احتراماً لحقوق العمال⁶.

ونتيجة لضغط النقابات العمالية (بما فيها نقابة رياض الاطفال والمدارس الخاصة ومراكز رعاية الطفولة)، العضو في اتحاد عام النقابات المستقلة في فلسطين والذي نظم مظاهرة غير مسبوقة واعتصام للنساء العاملات أمام رئاسة مجلس الوزراء في 10 كانون أول 2011 والتحرك الشعبي في 29 نيسان 2012 في مظاهرة الحملة العالمية من أجل التعليم)، فقد تم أخيراً تشكيل لجنة الأجور في العام 2012. وكان يمكن للمفاوضات ان تستمر إلى الابد بناءً على ما عرضه أصحاب العمل لحد أدنى للأجور منخفضاً جداً لولا الاحتجاجات التي حدثت في أيلول 2012 والتي قادت إلى تدخل رئيس الوزراء سلام فياض والضغط على الشركاء الاجتماعيين للاتفاق على حد ادنى للأجور قبل منتصف تشرين أول 2012 وهذا ما حصل، لقد تم تبني قانون الحد الأدنى للأجور من قبل مجلس الوزراء في 9 تشرين اول 2012 وهو 1450 شيكل شهرياً (حوالي 290 يورو)، 65 شيكل لليوم الواحد (13 يورو) و8.5 شيكل لساعة العمل (1.7 يورو). وهذا طبعاً منخفض جداً اذا ما قورن بالحد الأدنى للأجور في اسرائيل والذي ارتفع إلى 4300 شيكل (حوالي 860 يورو) شهرياً و23.12 شيكل للساعة (4.6 يورو) في الاول من تشرين اول 2012. وهذا يعكس بشكل واضح الفجوة الكبيرة في مستوى المعيشة بين اسرائيل والأراضي الفلسطينية المحتلة على الرغم من أن مستويات الاسعار في الاراضي الفلسطينية المحتلة أعلى منها في اسرائيل وذلك بسبب مؤشر الاسعار في اسرائيل (مثل الوقود) من جهة والتأثير على الاسعار من جهة أخرى (ضريبة القيمة المضافة أيضاً مؤثر، تدفق المنتجات الاسرائيلية للسوق الفلسطيني ومعظم الواردات تمر عبر الوسطاء الاسرائيليين)، ومستويات الدخل ادنى بكثير منها في اسرائيل بسبب عدم قدرة الاقتصاد الفلسطيني على المنافسة والنمو.

وضع الحماية الاجتماعية

لا يوجد في فلسطين حماية اجتماعية للعاملين في القطاع الخاص، وفقط بعض الخدمات المحدودة متوفرة للعاملين في القطاع الحكومي (باستثناء معظم العاملين في السلطات المحلية، والذين لا يستفيدون من نفس الامتيازات الممنوحة للموظفين في القطاع الحكومي). حيث لا يوجد حماية من البطالة للمتقاعدين أو للأشخاص ذوي الإعاقة (مع ان الاشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة يتلقون بعض المبالغ من وزارة الشؤون الاجتماعية). كما ان حوالي 100 الف عائلة تعتمد على المساعدات الاجتماعية المقدمة من وزارة الشؤون الاجتماعية. وهذه المساعدات غير دائمة بسبب تمويلها في معظم من المانحين من الدول الاجنبية وخاصة الاتحاد الاوروبي.

يمثل موظفي القطاع الحكومي 21.9% من عدد العاملين في الربع الثاني من العام 2012 (37.9% في قطاع غزة و14.9% في الضفة الغربية). كما يساهم العاملون في القطاع الحكومي ويستفيدوا من نظام التقاعد ومن التأمين الصحي الحكومي والذي يسمح لهم بالحصول على الخدمات الصحية من النظام الصحي الحكومي فقط.

ويلاحظ ان نسبة العاملين في القطاع الحكومي في قطاع غزة اعلى بكثير منها في الضفة الغربية وذلك للوضع الخاص في قطاع غزة حيث يستمر الحصار وعدم امكانية اعادة بناء القطاع الصناعي الخاص بالإضافة إلى حالة الانقسام (حكومة حماس وظفت من اعضاءها بينما معظم الموظفين القدامى تم توظيفهم من قبل السلطة الوطنية الفلسطينية والتي تقوم بدفع رواتبهم على الرغم من عدم انتظامهم في العمل)، مما رفع نسبة الموظفين العاملين في القطاع الحكومي بشكل مبالغ فيه. كما تحصل العاملات في القطاع الحكومي على اجازة الولادة لمدة 10 اسابيع مدفوعة الاجر (والتي هي اقل من 14 اسبوع والتي اقرتها منظمة العمل الدولية) بالإضافة إلى ساعة الرضاعة لمدة ساعة يومياً (لمدة عام). وهذه الحقوق موجودة في قانون العمل الفلسطيني للعاملين في القطاع الخاص ما عدا ان النساء العاملات بحاجة للعمل 180 يوم على الاقل لدى نفس صاحب العمل لتحصل على الحق في اجازة الولادة، وتشير الاحصاءات إلى ان نسبة النساء الحاصلات على اجازة الولادة لا تزيد عن 50%.

اما في القطاع الخاص فان أصحاب العمل غير مجبرين على توفير تأمين صحي للعاملين. ومع ان هناك مسودة لقانون التغطية الصحية الشاملة تم تبنيه الا انه تم تأجيل المصادقة عليه بسبب المعارضة من جهات عدة. ومن جانب آخر فان قانون العمل الفلسطيني يلزم صاحب العمل بتأمين عماله ضد اصابات العمل (التأمين لدى شركات خاصة بسبب عدم توفر نظام تأمينات حكومي). ووصلت نسبة المؤمنین ضد اصابات العمل إلى 32% من العاملين باجر في المنشآت في العام 2010 (باستثناء القطاع الزراعي) وبينما يلاحظ ان نسبة التغطية ضد اصابات العمل عالية في القطاع الصناعي (42% للرجال و64% للنساء) وفي قطاع البناء (48% للرجال و63% للنساء). بشكل عام فان التغطية اعلى في قطاعات العمل التي فيها نسبة خطر اعلى. ومع ذلك فان هناك قلق كبير على فئات محددة من العمال الذين لا يتمتعون بأي نوع من التغطيات وخاصة العاملين في القطاع غير المنظم.

وفي العام 2004 تمت المصادقة على قانون التأمينات الاجتماعية ولم يتم تطبيقه أبداً، ومؤخراً تم الغاء نتيجة ضغوطات من عدة جهات ومنها البنك الدولي (ويتم تبرير ذلك في عدم الجدوى الاقتصادية لهذا القانون). وبديل من ذلك فقد تم اجراء تعديل على قانون التقاعد الحكومي ليشتمل على القطاع الخاص أيضاً. ومع ذلك فان قانون التقاعد الفلسطيني رقم 7 لعام 2005 لم يتم تطبيقه فوراً كما هو الحال في معظم القوانين المتعلقة بالحماية الاجتماعية في فلسطين. ومنذ العام 2009 بدا الاتحاد العام للنقابات العمالية المستقلة حملة بخصوص القرار المتعلق بفتح الباب امام العاملين في القطاع الخاص لدخول نظام التقاعد والذي صدر عن مجلس الوزراء في 2010. ومع ذلك فقد قام مجلس الوزراء بجعل الاشتراك في نظام التقاعد اختيارياً بدل ما نص عليه القانون من اجبارية الانضمام لهذا النظام. وهذا يعتبر مخالفاً للقانون، وحتى الان لم يقيم مجلس الوزراء بتعديل قراره. ومن خلال ما قام به من تعبئة واحتجاجات استطاع اتحاد اساتذه وموظفي الجامعات الفلسطينية (عضو الاتحاد العام للنقابات المستقلة في فلسطين) ان يفرض الموافقة على انضمامهم إلى نظام التقاعد من خلال الاتفاق بين كل جامعة على حدا مع هيئة التقاعد والمعاشات. وأما بالنسبة إلى باقي القطاعات فما زال الموضوع معلقاً. وبالتوازي مع هذا فان نظاماً للتقاعد الخاص تم تقديمه من قبل شركات وبنوك من القطاع الخاص مع فكرة ان مدخرات العاملين يمكن استثمارها في صندوق يدار من قبل القطاع الخاص ويتم اعادة الاستثمار فيه.

وقد عارض الاتحاد العام للنقابات المستقلة هذا النظام منذ البداية ومستمر في المعارضة حتى الآن. وعلى كل الأحوال فإن المعركة الآن بين وجود نظام تقاعد شامل وعادل وآخر نظام تقاعد خاص يستفيد منه الفئات الغنية فقط (ويبقى فيه مخاطرة كبيرة) ولا يلبي معايير منظمة العمل الدولية.

بالإضافة إلى ذلك فهناك من يدافع عن نظام تقاعد جديد وإلى انشاء نظام للتأمينات الاجتماعية شامل تذهب جميع المساهمات فيه إلى عدة صناديق في نفس الوقت. وهذه الفكرة ستكون مثالية إذا طبقت، ولكن من غير الممكن تطبيقها في الوضع الفلسطيني الحالي (غياب المجلس التشريعي للمصادقة على القوانين منذ 2006). في العام 2012، عين مجلس الوزراء هيئة لفحص موضوع بناء نظام شامل للحماية الاجتماعية لإظهار النية الحسنة والارادة لدى الحكومة في هذا الموضوع.

2- الإطار القانوني للحق في المفاوضات الجماعية

الحق في المفاوضات الجماعية مضمون في المواثيق الدولية والقانون الفلسطيني. ومع ان فلسطين ليست عضواً في منظمة العمل الدولية ولا تصادق على اتفاقيات العمل الدولية (مع ان ذلك ممكن من الناحية الفنية حالياً بعد اعتراف الامم المتحدة بفلسطين كعضو مراقب في الجمعية العمومية للأمم المتحدة). وينص القانون الاساسي الفلسطيني في المادة 10، الفقرة 1، أن « حقوق الانسان وحرياته الاساسية ملزمة وواجبة الاحترام» وفي الفقرة 2 « تعمل السلطة الوطنية الفلسطينية وبدون ابطاء على الانضمام إلى الاعلانات والمواثيق الاقليمية والدولية التي تحمي حقوق الانسان».

1.2 الحق في المفاوضات الجماعية هو حق اساسي من حقوق الانسان وضمنته المواثيق الدولية

اشار الاعلان العالمي لحقوق الانسان في العام 1948 في المادة 23 الفقرة 4 إلى أن « لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته». وفي نفس العام تبنت منظمة العمل الدولية اتفاقية العمل الدولية رقم 87 «بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم» لعام 1948 التي تضمن للعمال وأصحاب العمل تشكيل المنظمات والانضمام اليها باختيارهم ودون اكراه. وفي العام التالي 1949 تبنت منظمة العمل الدولية اتفاقية اساسية في العمل وهي الاتفاقية رقم 98 «بشأن الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية» لعام 1949. والتي تنص على ضمان حق العمال في الحماية من اي شكل من اشكال التمييز بما فيها حماية الحق في التنظيم، ومنع الفصل التعسفي وأية إجراءات أخرى تتخذ بسبب العضوية النقابية أو المشاركة في النشاطات النقابية وكذلك الحق في الحماية من التدخل في الشؤون الداخلية للنقابة أو السيطرة عليها من قبل اصحاب العمل أو منظماتهم.

البنود الاساسية في اتفاقية العمل الدولية رقم 98 لعام 1949

المادة 1

توفر للعمال حماية كافية من أية أعمال تمييزية علي صعيد استخدامهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية.

ويجب أن تنطبق هذه الحماية بوجه أخص إزاء الأعمال التي يقصد منها:

- (أ) جعل استخدام العامل مرهونا بشرط ألا ينضم إلى نقابة أو أن يتخلى عن عضويته النقابية،
- (ب) التوصل إلى فصل العامل أو الإجحاف به بأية وسيلة أخرى بسبب عضويته النقابية أو اشتراكه في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، أو خلال هذه الساعات بموافقة صاحب العمل.

المادة 2

1. توفر لمنظمات العمال وأصحاب العمل حماية كافية من أية تصرفات تمثل تدخلا من بعضها في شؤون بعضها الآخر سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضائها، سواء استهدف هذا التدخل تكوينها أو أسلوب عملها أو إدارتها.

2. وعلي وجه الخصوص، تعتبر من أعمال التدخل بالمعنى المقصود في هذه المادة أية تدابير يقصد بها الدفع إلى إنشاء منظمات عمالية تخضع لهيمنة أصحاب العمل أو منظماتهم، أو دعم منظمات عمالية بالمال أو بغيره من الوسائل علي قصد إخضاع هذه المنظمات لسلطان أصحاب العمل أو منظماتهم.

المادة 3

حيثما دعت الضرورة إلى ذلك، تنشأ أجهزة توافق الظروف القومية علي هدف كفالة احترام حق التنظيم النقابي كما هو معرف في المواد السابقة.

المادة 4

حيثما دعت الضرورة إلى ذلك، تتخذ تدابير توافق الظروف القومية علي هدف تشجيع وتيسير التطوير والاستخدام الكليين لأساليب التفاوض الطوعي بين أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال علي قصد تنظيم أحكام وشروط الاستخدام من خلال اتفاقيات جماعية.

كما ان الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية للعاملين في القطاع الحكومي من خلال اتفاقية العمل الدولية رقم 87 لعام 1948 حول الحق في التنظيم والاتفاقية رقم 98 لعام 1949 حول الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية. واتفاقية العمل الدولية رقم 151 لعام 1978 بشأن علاقات العمل في الخدمة العامة⁷.

البند الاساسية في اتفاقية العمل الدولية رقم 151 لعام 1978

المادة (4)

يتمتع المستخدمون العموميون بالحماية الكافية ضد اعمال التمييز المضادة للنقابات فيما يتعلق باستخدامهم

تنطبق هذه الحماية بوجه خاص على الاعمال التي ترمي إلى:

- اخضاع استخدام المستخدمين العموميين لشرط عدم انضمامهم إلى احدى منظمات المستخدمين العموميين اة تخليهم عن عضويتها
- فصل مستخدم عام أو الاساءة اليه بسبب عضويته لأحدى منظمات المستخدمين العموميين أو بسبب مشاركته في الانشطة العادية لهذه المنظمة.

المادة 5

1. توفر لمنظمات الموظفين العموميين الاستقلال الكلي عن السلطات العامة.

2. توفر لمنظمات الموظفين العموميين حماية كافية من أي تدخل من سلطة عامة ما في تكوينها أو أسلوب عملها أو إدارتها.

3. وعلي وجه الخصوص، تعتبر من أعمال التدخل بالمعني المقصود في هذه المادة أية تدابير يقصد بها الدفع إلى إنشاء منظمات موظفين عموميين تخضع لهيمنة سلطة عامة ما، أو دعم منظمات الموظفين العموميين بالمال أو بغيره من الوسائل علي قصد إخضاع هذه المنظمات لهيمنة سلطة عامة.

المادة 7

حيثما دعت الضرورة إلى ذلك، تتخذ تدابير توافق الظروف الوطنية علي هدف تشجيع وتيسير التطوير والاستخدام الكليين لآليات التفاوض علي أحكام وشروط الاستخدام بين السلطات العامة المعنية ومنظمات الموظفين العموميين أو لأية طرائق أخرى من هذا القبيل تتيح لممثلي الموظفين العموميين أن يشاركوا في البت في هذه الشؤون.

المادة 8

تلتزم تسوية المنازعات الناجمة بصدد البت في أحكام وشروط الاستخدام وفقاً لما يناسب الظروف الوطنية من خلال التفاوض بين الأطراف أو من خلال آلية مستقلة ومحايدة، مثل الوساطة والتوفيق والتحكيم يتم إنشاؤها علي نحو يكفل لها ثقة الطرفين المعنيين.

المادة 9

توفر للموظفين العموميين، شأنهم شأن غيرهم من العمال، الحقوق المدنية والسياسية التي لا غني عنها لممارستهم الحرية النقابية ممارسة اعتيادية، دون جعل ذلك مرهوناً إلا بالالتزامات الناشئة عن مركزهم وطبيعتهم وظائفهم.

وقد اعتبر الحق في المفاوضة الجماعية أحد الحقوق الأساسية في العمل الذي تضمنه إعلان منظمة العمل الدولية في العام 1998 بخصوص المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والتي أكدت فيها على أهمية الاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية.

وتنص المادة 1 (ب) من هذا الإعلان على أن «تعلن جميع الدول الاعضاء في منظمة العمل الدولية، وأن لم تكن صدقت على الاتفاقيات موضوع البحث، ملزمة بمجرد انتمائها إلى المنظمة، بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات وأن تشجعها بوضوح وبنيه حسنه ووفقاً لما ينص عليه الدستور وهي :

أ- الحرية النقابية والاقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية

ب- القضاء على جميع أشكال العمل الجبري او الالزامي

ج- القضاء الفعلي على عمل الاطفال

د- القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

2.2 التشريعات المحلية

كرس قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لعام 2000 الفصل الرابع منه موضوع علاقات العمل الجماعية وهذا يشمل الحق في المفاوضات الجماعية. ومع ذلك فإن قانون الخدمة المدنية (الذي يطبق على الموظفين في القطاع الحكومي) يتعامل مع موضوع الحقوق الفردية للموظفين فقط.

كما ان الحق في التنظيم محمي في قانون العمل الفلسطيني (وهذا الحق ايضاً مضمون في البند 25.3 من القانون الاساسي الفلسطيني) ولكن هناك العديد من الفجوات التي تظهر ومنها عدم وجود قانون للنقابات. وفي الحقيقة فإن قانون العمل الفلسطيني قد اشار إلى قانون النقابات في البند 1 الذي يعرف فيه النقابة على أنها «أي منظمة مهنية تأسست بناء على القانون» قانون النقابات»، بينما قانون النقابات الذي يحترم معايير منظمة العمل الدولية في الحق في تشكيل النقابات والحق في التنظيم لم يتم اقراره والمصادقة عليه حتى الان، يستمر العمل بقانون النقابات القديم والذي صدر فترة الانتداب المصري واستمر تطبيقه في قطاع غزة. ومع استثناء قانون العمل الفلسطيني لموظفي الحكومة والسلطات المحلية من القانون فقد كفل لهم الحق في التنظيم في نقابات خاصة بهم. ومع ذلك فإن قانون العمل الفلسطيني استثنى العاملين في المنازل والذين يصدر الوزير تعليمات خاصة بهم، وكذلك أقارب صاحب العمل من الدرجة الاولى. وينص البند 4 من قانون العمل الفلسطيني على حق العمال وأصحاب العمل في تشكيل منظمات نقابية على اساس المهنة بهدف الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم. ويعالج قانون العمل الفلسطيني موضوع الحق في التنظيم بشكل عام ولا يضع أي اجراءات أو عقوبات بسبب التمييز ضد النقابات أو منع الفصل التعسفي بسبب النشاط النقابي. ويخصص القانون أن «أي مشاركة أو نشاط نقابي يجب ان يكون خارج ساعات العمل أو خلال ساعات العمل اذا وافق على ذلك صاحب العمل» و«الترشح ليصبح العامل ممثلاً عمالياً أو أن يكون ممثلاً عمالياً أو مارس العمل النقابي سابقاً» لا يعتبر من الاسباب الحقيقية للفصل من قبل صاحب العمل (البند 39).

وفيما يتعلق بشروط واليات المفاوضة الجماعية فإن قانون العمل الفلسطيني كان واضحاً. وكفل قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لعام 2000 الحق في المفاوضة الجماعية وعقد اتفاقيات العمل الجماعية للعمال وقد جاء ذلك في المواد من 49-59 من القانون. وقد عرف القانون المفاوضة الجماعية على أنها الحوار الذي يجري بين أي من نقابات العمال أو ممثلين عن العمال وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل أو ممثليهم، بهدف حسم النزاع الجماعي أو تحسين شروط وظروف العمل أو رفع الكفاءة الانتاجية». (المادة 49) وحدد ثلاث مستويات في المفاوضة: على مستوى المنشأة بين صاحب العمل أو إدارة المنشأة وبين ممثلي العمال في المنشأة. وعلى مستوى نشاط اقتصادي معين بين ممثلي أصحاب العمل في هذا النشاط والنقابة العمالية ذات العلاقة وعلى المستوى الوطني بين اتحاد أصحاب العمل وبين اتحاد نقابات العمال. (المادة 53).

كما نص القانون على أن تجري المفاوضات «بحرية ودون ضغط أو تأثير» (المادة 50) وحماية حق العمال وأصحاب العمل في اختيار ممثليهم بشكل مستقل ونص على: «يحق لكل طرف من طرفي المفاوضة الجماعية تسمية ممثليه كتابة دون أن يكون لأيهما حق الاعتراض على هذا التمثيل». (المادة 51).

ويؤكد القانون على الدور الداعم الذي يجب ان تلعبه السلطات «بناء على طلب أي من طرفي المفاوضة الجماعية وعلى الجهات ذات العلاقة تقديم المعلومات والبيانات المطلوبة. المادة (52)، « يصدر الوزير التعليمات اللازمة لتنفيذ اتفاق العمل الجماعي. المادة (59).

وفي الفصل الثاني وفي نفس الباب تنص المادة 54 على أن اتفاق العمل الجماعي اتفاق مكتوب باللغة العربية يبرمه طرفا المفاوضة الجماعية ويتضمن أحكاما تتعلق بتحسين شروط وظروف العمل ورفع الكفاءة الإنتاجية. وكما تنص المادة (55) على أن «يكون اتفاق العمل الجماعي ملزما من التاريخ المحدد فيه وتعطى نسخة منه لكل من طرفي المفاوضة الجماعية وتودع نسخة لدى الوزارة».

وأخيراً فإن مدة اتفاقية العمل الجماعية في المادة (56) مدة اتفاق العمل الجماعي ثلاث سنوات وتجري المفاوضة الجماعية بناء على طلب أحد طرفي العمل قبل انتهائها بثلاثة أشهر ويبقى الاتفاق سارياً إلى أن يتم التوصل إلى اتفاق جديد ويجوز ان يتفق طرفا الإنتاج على فتح باب التفاوض إذا اقتضت الضرورة ذلك».

وقد حددت المادة (57) العناصر الأساسية للاتفاق الجماعي والذي «وفقاً لأحكام هذا القانون يجب أن يتضمن كحد أدنى البنود التالية:

1. حرية ممارسة العمل النقابي.
2. الحد الأدنى للأجور على كل أنواع العمل.
3. شروط تشغيل العمال وإعفائهم من العمل.
4. لجنة ثنائية لحسم أية خلافات تنشأ عن تطبيق الاتفاق.

وفي المادة (58) وسع القانون المستفيدين من الاتفاق الجماعي ليشتمل على «أن تسري أحكام اتفاق العمل الجماعي على جميع العاملين لدى صاحب العمل، وأصحاب العمل ومن يحل محلهم. كما يمكن لغير طرفي اتفاق العمل الجماعي حق الانضمام إليه بناء على اتفاق مكتوب بينهم يقدم إلى الوزارة.

وعلى أية حال فإن ما فشل قانون العمل الفلسطيني في تقديمه هو الحماية الحقيقية للنقابيين والذين يتعرضون إلى التمييز وتتخذ الإجراءات ضدهم بما فيها الفصل التعسفي. وهذا من الأبعاد الهامة للمواثيق ومعايير العمل الدولية حول الحق في المفاوضة الجماعية وتشكل نقطة ضعف كبيرة في فلسطين حيث لا يتم تطبيق قانون العمل الفلسطيني في معظم أماكن العمل. ولحسم الخلاف القانوني المتعلق بحل النزاعات العمالية الجماعية يمكن من خلال اتباع المعايير الدولية والتي مازالت غير مستخدمة من الناحية العملية.

وقد عرف قانون العمل الفلسطيني النزاع العمالي الجماعي على أنه «هو النزاع الذي ينشأ بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وبين العمال أو فريق منهم حول مصلحة جماعية». المادة (60)، وإذا لم يحل النزاع من خلال المفاوضات «يحق لكل طرف من طرفي نزاع العمل الجماعي اللجوء

إلى مندوب التوفيق في الوزارة إذا لم يحل هذا النزاع بالطرق التفاوضية داخل المنشأة». المادة (61). إذا فشل مندوب التوفيق في حل النزاع خلال عشرة أيام على الوزير إحالة النزاع إلى لجنة توفيق تشكل من أحد موظفي الوزارة رئيساً ومن عدد متساو من الأعضاء ينسبهم كل من صاحب العمل والعمال. المادة (62)». وإذا فشلت لجنة التوفيق في حل النزاع خلال اسبوعين يحق لأي من طرفيه اللجوء إلى المحكمة المختصة، المادة (63)». وإذا لم يلجأ أي من الطرفين للقضاء وكان النزاع العمالي الجماعي يمس بالمصلحة العامة يحق للوزير إلزام الطرفين بالمثل أمام لجنة تحكيم يشكّلها الوزير بالتنسيق مع الجهات المعنية تتكون من قاض رئيساً للجنة، ممثل عن الوزارة، ممثل عن العمال، ممثل عن أصحاب العمل. المادة (64).

وأخيراً، خلال النظر في منازعات العمل الجماعي، لا يجوز لصاحب العمل تغيير شروط العمل السارية. المادة (65)

وفي الباب الرابع من الفصل الرابع، يضمن قانون العمل الفلسطيني الحق في الاضراب وهو حق مكفول للعمال للدفاع عن مصالحهم المادة (66). ومع ذلك فإنه يجب تنبيه صاحب العمل ووزارة العمل الفلسطينية كتابياً قبل اسبوعين من اتخاذ الاجراء موضعاً أسباب الاضراب، وتمتد فترة التنبيه لأربعة اسابيع في المرافق العامة. وفي حال الاضراب يكون التنبيه الكتابي موقعاً من 51٪ من عدد العاملين في المنشأة. وفوق ذلك، فإن من حق أصحاب العمل اغلاق مؤسساتهم بعد توجيه تنبيه كتابي للطرف الآخر ووزارة العمل الفلسطينية. ويجب ملاحظة أنه وحسب رأي لجنة حرية تشكيل النقابات في منظمة العمل الدولية فإن « قرار طلب توقيع أكثر من نصف العمال لكي يقوموا بالإضراب يعتبر مفرداً ويعيق بشكل مفرداً امكانية الاضراب وخاصة في المشاريع الكبيرة»⁹.

وبناء على احكام قانون العمل الفلسطيني فإنه لا يجوز الاضراب أو الاغلاق اثناء اجراءات النظر في النزاع الجماعي. و يترتب على عرض نزاع العمل الجماعي على جهة الاختصاص وقف الاضراب أو الاغلاق. (المادة 67.4 والمادة 67.5).

3. السياسات الحكومية المتعلقة بالمفاوضة الجماعية

أصبح الحوار الاجتماعي أكثر وضوحاً في السياسات العامة للحكومة الفلسطينية تحت ضغط منظمة العمل الدولية، والتي مازالت تتعاون مع السلطة الوطنية الفلسطينية منذ سنوات وتعتبر الشراكة الثلاثية ضرورية. ومع ذلك فإن تشجيع الحوار الاجتماعي ليس بالضرورة يعني دعماً للمفاوضة الجماعية بل قد لا يكون أكثر من دعماً للمشاورات بين الشركاء الاجتماعيين حول المواضيع الاقتصادية والاجتماعية والتي يجب تطويرها.

وفي هذا المجال فإن السلطة الفلسطينية وبالتعاون مع مستشارين دوليين وبدعم وتشجيع منهم قامت بإعداد «الاستراتيجية الوطنية للتشغيل» والتي تم تبنيها في تشرين ثاني 2010. واحد اعمدة استراتيجية التشغيل هو تأسيس الشراكة الاجتماعية. وبناء على هذه الاستراتيجية «الشراكة الاجتماعية» - فإن التنسيق والتعاون بين الحكومة ومنظمات أصحاب العمل والنقابات العمالية- تعتبر ضرورية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في فلسطين. ان الغرض من الشراكة الاجتماعية هو العمل الجماعي على احترام الاطراف لبعضها البعض ولمصالحها، وتنمية الاقتصاد الفلسطيني، بالتوازي مع أنظمة الحماية الاجتماعية التي تحتاجها فلسطين وتستطيع تحملها. كما تساهم الشراكة الاجتماعية في استقرار علاقات العمل، لأنها تسعى لخلق تعهدات ومنع حدوث نزاعات عمل». ومع ان استراتيجية التشغيل لا تدخل في جميع التفاصيل فإنها تضع «ربحية المشاريع» على راس اولوياتها على المدى المتوسط وفوق التعهد من قبل الحكومة والشركاء الاجتماعيين لما هو مطلوب (تعزيز فرص التشغيل، وزيادة الدخل وتخفيض الفقر). وتقتصر الاستراتيجية ايضاً خطة لتأسيس المجلس الاقتصادي الاجتماعي على المستوى الوطني. كما تقتصر الاستراتيجية أن يقوم الشركاء الاجتماعيون بمناقشة تطوير الضمان الاجتماعي ولكن النصائح حول «نموذج من احياء الضمان الاجتماعي يتم توجيهه نحو تفريق المواطنين - والمرونة - التي تعني ابقاء سوق العمل مرناً- وهذا هو المفضل. كما تقترح امكانية الاتفاق على «حزمة استقرار»- تمنع التحركات العمالية خلال فترة التوسط-». وأخيراً اعلنت «ان التعاون مع الشركاء الاجتماعيين سيستخدم ايضاً لتطوير توجه فلسطيني مشترك نحو العمل اللائق، واستخدام التجارب والخبرات العالمية لوضع مبادئ العمل اللائق في فلسطين». وبدعم من منظمة العمل الدولية، بدأت النقاشات بخصوص استراتيجية العمل اللائق في فلسطين والاعلان عن ذلك في اوائل العام 2012 ولكنها لم تنشر حتى الان.

تظهر بعض الابعاد الواردة في الاستراتيجية ضعف المعرفة في الوضع الفلسطيني، لان التحركات العمالية محدودة في القطاع الخاص ولا يمكن تفسيرها على انها تهديد في الوضع الحالي أو انها تعيق التنمية الاقتصادية. وعليه فانه لا يوجد هناك حاجة إلى ادوات جديدة مثل التوسط الالزامي والذي قد يقيد تحرك النقابات العمالية واللجان العمالية. وقد ظهر جلياً أن الشركاء الاجتماعيين لا يتخللون وجود اعتبارات أو حسابات اخرى لدى الممثلين العماليين تكون ذات اولوية اكبر بالنسبة لهم، مثل توزيع أكثر عدلاً للدخل بدل «ربحية المشاريع».

ويمكن رؤية التشجيع والدعم للمفاوضة الجماعية في السياسات المعلنة وليس في ورقة استراتيجية التشغيل الرسمية ولو كان بشكل غير مقصود. باعتبار ممارسة الحق في المفاوضة الجماعية يعتمد

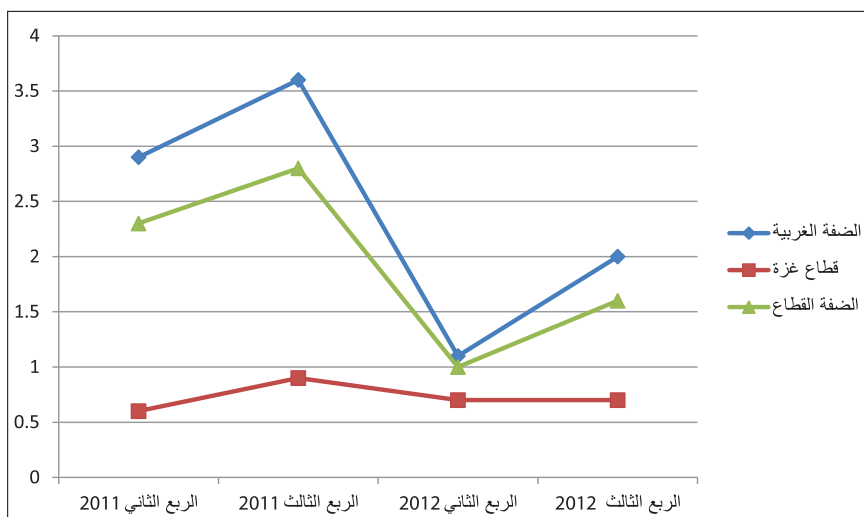
بشكل كبير على مستوى الالتزام بحرية تشكيل النقابات والحق في التنظيم وأن تقييد هذا الحق يؤثر بشكل فاعل على امكانية تطور المفاوضات الجماعية، كما يجب ملاحظة ان هناك بعض التقدم في تعامل حكومات الضفة الغربية من خلال التزامها بمعايير العمل الدولية فيما يتعلق بحرية تشكيل النقابات ومن خلال الاعتراف بمبدأ التعددية في العمل النقابي والتصرف بناء على ذلك. ومنذ منتصف العام 2011 طلبت وزارة العمل من جميع النقابات توفير اوضاعها وتبنت موقفاً محايداً من جميع النقابات. وفي نهاية العام 2011 اعترفت الوزارة بالاتحاد العام للنقابات العمالية المستقلة بعد مرور 4 سنوات على تشكيله وأنهت احتكار الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين لتمثيل العمال في لجان الشراكة الاجتماعية والمفاوضات. وهذا شكل تطوراً هاماً وعزز من تمثيل العمال في هذه اللجان، الا انه يمكن القول ان الوضع مازال بعيداً عن الطموحات آخذين في الاعتبار ان مستوى التنظيم النقابي مازال متدنياً. ومن الناحية الاخرى فان تبني مبدأ التعددية والذي ترافق مع الاعتراف بعدد من النقابات على المستوى القطاعي قد وسع خيارات هذه النقابات.

وهذا السياسة المتقدمه تجاه النقابات العمالية غير موجودة في غزة بسبب وجود الحكومة المقالة في قطاع غزة، والتي وقفت خلف التقييدات الموجودة في قانون النقابات في قطاع غزة ونظام فريد لاتحاد النقابات العمالية (والذي يعني وجود اتحاد واحد فقط كما هو في الدول المجاورة) والذي تأمل في السيطرة عليه. اضافة إلى القيود على الاجتماعات العامة وحرية التعبير عن الرأي على خلفية النزاع بين حماس وفتح مما حصر هامش التحرك لدى النقابات في قطاع غزة.

4- نزاعات العمل الجماعية

سجلت وزارة العمل الفلسطينية في الضفة الغربية في العام 2011 أكثر من 46 نزاع عمل جماعي في العديد من القطاعات العمالية: قطاع التعليم (معلمي القطاع الحكومي، التعليم العالي، الجامعات الغير حكومية) العاملين في البلديات، القطاع الصحي (الاهلي والخاص)، القطاع المالي، قطاع الاتصالات وايضاً في عدد من الشركات صغيرة الحجم. (الملحق 2). وحصلت اضرابات لعدة أيام في العديد من النزاعات العمالية. وتشير وزارة العمل إلى التوصل إلى 20 اتفاق عمل جماعي مسجل لديها والتي حسنت من ظروف عمل آلاف العمال والموظفين.

وفي كل الاحوال يمكن ملاحظة ان معظم النزاعات العمالية حدثت خارج قطاع البناء أو القطاع الصناعي. وفي الحقيقة فان عددا قليلا جدا وبنسبه تكاد لا تذكر من القطاع الخاص يوجد لديهم اتفاقيات عمل جماعية. ومنذ ان بدا الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني في اصدار مؤشر خاص يغطي اتفاقيات العمل الجماعية للعاملين في القطاع الخاص في مسوحاته الربعية فان هذه النسبة تراوحت بين 1% و 2.8% في الاراضي الفلسطينية.



Source: PCBS, quarterly labor force surveys, Q2/2011, Q3/2011, Q2/2012, Q3/2012

4-1 المفاوضات الجماعية في القطاع الخاص والقطاع الغير حكومي

ان احدى السمات الرئيسة للمفاوضة الجماعية في القطاعين الخاص والأهلي هو غياب المفاوضات على المستوى القطاعي. وفي الحقيقة وخلال السنوات الاخيرة، فان اتحاد اساتذة وموظفي الجامعات الفلسطينية (عضو الاتحاد العام للنقابات العمالية المستقلة)، الذي يجمع النقابات في الجامعات الفلسطينية غير الحكومية والذي يمثل حوالي 10 آلاف موظف، استطاع التفاوض على مستوى هذا القطاع وحقق انجازات هامة. وقد استطاع اتحاد اساتذة وموظفي الجامعات الفلسطينية غير الحكومية (من خلال الاضرابات والاعتصامات والاحتجاجات والتفاوض منذ العام 2008) التوصل إلى اتفاقية جماعية مع مجلس التعليم العالي في 23 تشرين ثاني 2008 على اساس تبني نظام موحد

لتحسين الرواتب اعتباراً من الأول من أيلول 2008، ويشمل هذا الاتفاق فقررة تتعلق بربط الرواتب بجدول غلاء المعيشة¹⁰. وكانت الجامعات غير الحكومية أول من حصلوا على موافقة الحكومة على الانضمام إلى نظام التقاعد من ناحية المبدأ وبالطرق التي سيتم التفاوض عليها على مستوى كل جامعة. وفي نيسان وأيار 2011، وبسبب تقلبات أسعار العملة، نفذ اتحاد اساتذة وموظفي الجامعات اضراباً في جميع الجامعات وبالنتيجة حافظوا على معدل ثابت لسعر صرف الرواتب (5.5 شيكل للدينار الاردني) من خلال المفاوضات بين النقابة ومجلس الامناء على مستوى كل جامعة¹¹. وآخر التحركات الاحتجاجية وبالترافق مع الاضراب، انتهت في 24 كانون اول 2012، توصل اتحاد اساتذة وموظفي الجامعات إلى اتفاق مع مجلس التعليم العالي ينص على اعفاء المدخرات من ضريبة الدخل وحصول الموظفين على 2% علاوة غلاء معيشة تضاف إلى رواتبهم.



مظاهرة اتحاد اساتذة وموظفي الجامعات الفلسطينية في رام الله بتاريخ 18 نيسان 2008

وبالعودة إلى قائمة الاتفاقيات الجماعية الموثقة لدى وزارة العمل الفلسطينية (ارجع للملحق) فإن معظم محاولات التفاوض جرت على مستوى مكان العمل، وان اتفاقيات العمل الجماعية التي تم التوصل إلى إليها تمت في عدد محدود من القطاعات:

- في قطاع التعليم، معظمها في الجامعات الفلسطينية (جامعة بيرزيت، الجامعة الأمريكية جامعة القدس، جامعة بيت لحم) وفقط مدرسة خاصة واحدة وثقت في قائمة وزارة العمل الفلسطينية (مدرسة الفرندز).
- وفي القطاع الصحي، تم التوصل إلى اتفاقيات في المستشفيات والمؤسسات الصحية التي تحمل صفة مؤسسات غير حكومية (الهلال الأحمر، مستشفى المقاصد، جمعية اصدقاء المريض، المستشفى الاهلي، جمعية الاحسان الخيرية).
- قطاع الاتصالات استفاد الموظفين من الاتفاقية مع شركة الاتصالات الفلسطينية فقط ويتم تحديثها بشكل دوري.
- القطاع المالي، كان البنك العربي أول بنك تم التفاوض فيه حول اتفاقية عمل جماعية،
- الاتفاقية الاخرى تتعلق بمصلحة المياه (وهي ايضاً مؤسسة غير ربحية).

Link to the agreement for the new unified employees classification system in force as of 1/9/2008 <http://www.najah.edu/ar/node/30645>

10

Link for the Facebook page of the Palestinian University Professors and Employees Trade Union <http://www.facebook.com/PalUnivUnion>

11

وكان ومحتوى الاتفاقيات نفسها في معظمها محدود يهتم بحقوق محددة. وأكثر من ذلك فإن العديد من أصحاب العمل لم يتعاملوا مع الاتفاقيات بحسن نية وأعاقوا تطبيقها أو تجاهلوا تماماً.

أمثلة على اتفاقيات العمل الجماعية التي عقدت خلال السنوات الثلاث الماضية

مكان العمل	النقابة	التاريخ	المحتوى	الملاحظات
مصلحة المياه	نقابة موظفي مصلحة مياه القدس	٢٠٠٩\١٢\٢٨	اضطرت النقابة إلى الاضراب للمطالبة بالتطبيق الكامل للاتفاقية	
الهلال الأحمر الفلسطيني	نقابة الاسعاف والطوارئ	٢٠١١\٣\٣٠	زيادة في الرواتب، دفع العلاوات المختلفة (المخاطرة، المواصلات، غلاء المعيشة) زيادة مستحقات العمل الاضافي	اعادة التفاوض على الاتفاقية وتعديلاته وكان النزاع حاداً
البنك العربي	لجنة العاملين في البنك العربي	٢٠١١\٦\١٩	توسيع اتفاقية العمل السابقة بخصوص سعر صرف عمله مقابل الدينار الاردني	هذا ألتفاق كما هي الاتفاقيات السابقة، تم التفاوض بشأنها مع الادارة الاقليمية في الاردن



اضراب العاملين في مصلحة المياه

الحالة 1: الاتفاقية الموقعة بين نقابة خدمات الاسعاف والطوارئ وجمعية الهلال الاحمر الفلسطيني

استمر النزاع حوالي 70 يوماً بين نقابة خدمات الاسعاف والطوارئ وادارة جمعية الهلال الاحمر الفلسطيني والذي انتهى في 30 آذار 2011 بعد توسط وزارة العمل ومكتب الرئيس حيث وافق الطرفان على التوقيع على الملحق الاضافي للاتفاقية الجماعية والذي تم بتاريخ 2011\3\2 برعاية واشراف وزارة العمل الفلسطينية. وقد ظهر الخلاف حول الاتفاقية الجماعية بعد اعلان ادارة جمعية الهلال الاحمر الفلسطيني عد عدد من الاجراءات التي اعتبرتها النقابة تنكراً لمحتوى اتفاقية العمل الجماعية التي وقعت في 2011\3\2. وخلال فترة النزاع الجماعي، اتخذت جمعية الهلال الاحمر اجراءات ضد اثنين من النقابة هما رئيس النقابة وعضواً في المجلس التنفيذي لاتحاد العام للنقابات العمالية المستقلة، وقامت بالتراجع عن هذه الاجراءات لاحقاً.

ملحق التعديلات والإضافات إلى الاتفاقية الجماعية شملت التالي:

- زيادة الراتب الاساسي بنسبة 14% دفع بدل علاوة المخاطرة بنسبة 6% إلى حين اصدار مجلس الوزراء قراراً بخصوص هذه العلاوة،
- دفع علاوة غلاء معيشة للتعويض عن ارتفاع تكاليف المعيشة بناء على احصاءات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني
- دفع علاوة المواصلات بناء على تسعيرة الحكومة
- زيادة علاوة للمستوى الثاني للشهادة التعليمية بنسبة 71.5%
- زيادة المبلغ للورديات الإضافية بنسبة 21.5%
- اعتبار قانون العمل الفلسطيني المرجعية لحل أي نزاع يظهر بين طرفي الاتفاقية.



حركة الاحتجاجات والاضراب في بنك الاستثمار عام 2011

الحالة 2: النزاع العمالي في بنك الاستثمار الفلسطيني

في العام 2011، تصاعد النزاع العمالي بين موظفي بنك الاستثمار الفلسطيني ونقابة العاملين في القطاع المالي (عضو الاتحاد العام للنقابات العمالية المستقلة) من جهة وإدارة بنك الاستثمار الفلسطيني من جهة أخرى. وبعد 15 يوماً من الاضراب والاحتجاج أعلنت نقابة العاملين في القطاع المالي تعليق الاضراب بتاريخ 2011\5\3 على اساس الاتفاق على البنود التالية:

- إلغاء جميع القرارات المتخذة على خلفية النزاع العمالي
- تبني سعر صرف محدد للرواتب المدفوعة بالدولار
- تلتزم الادارة بتطبيق قانون العمل الفلسطيني
- اعادة تنظيم الرواتب
- تسمية مفاوضين من الادارة ولجنة العاملين لمتابعة المفاوضات والحوار في النزاعات التي قد تظهر.

وفي ذلك الوقت، تم الاحتفال بالاتفاق من قبل موظفي البنك الذين ولأول مرة كان لديهم الشجاعة لتنظيم انفسهم في لجنة عمالية ووقفوا دفاعاً عن حقوقهم. ومع ذلك فان الاتفاق لا يشكل اتفاقية عمل جماعية لأنه لا يشير صراحة إلى تحسين مستويات الاجور، وتشير في احد نقاطها إلى التزام الادارة بقانون العمل الفلسطيني، بينما اتفاقية العمل الجماعية من المفترض ان تحسن مستوى الحقوق والامتيازات. وفي بداية العام 2012، بالإضافة إلى ذلك قام البنك بفصل عضو الهيئة الادارية لنقابة العاملين في القطاع المالي حسين ابو عرقوب والذي لعب دوراً أساسياً في تحشيد الموظفين للدفاع عن حقوقهم. وقد اطلقت نقابة العاملين في القطاع المالي حملة ضد الفصل التعسفي استمرت عدة أشهر ونظمت اعتصامات امام الفرع الرئيسي للبنك في البيرة. وفي النهاية استطاعوا اعادة حسين ابو عرقوب وتم اسقاط جميع الاتهامات ضده، ولكن لم تؤخذ اية اجراءات بحق البنك.

4.2 المفاوضات الجماعية في السلطات المحلية

تعتبر السلطات المحلية أحد القطاعات التي تجري فيها مفاوضات جماعية بشكل دائم، حيث هناك عدد من الاتفاقيات الموقعه خلال السنوات السابقة على مستوى مكان العمل. وقد شكل الموظفون في العديد من البلديات والمجالس المحلية نقابات ولجان عمالية وتجرى فيها انتخابات دورية على الرغم من بعض التسييس في البلديات الكبيرة. ومبدئياً، فان البلديات والمجالس المحلية الاخرى لا تخضع لقانون العمل الفلسطيني أو إلى قانون الخدمة المدنية. وكان الموظفون في الماضي يقسمون لعدة فئات ويخضعون إلى أنظمة وتشريعات مختلفة في نفس مكان العمل، مما أدى إلى التمييز الواضح بين الموظفين. وفي 30 ايلول 2009 تبنى مجلس الوزراء لائحة لموظفي السلطات المحلية، والتي تحدد حقوقهم الفردية وواجباتهم. وهذه اللائحة كان مقرراً ان يتم تعميمها على جميع البلديات والمجالس المحلية بالتتابع خلال فترة عامين، وأن يتم توحيد جميع التشريعات المطبقة. قادت هذه الفترة إلى العديد من نزاعات العمل في عدة بلديات حول تطبيق التشريع الجديد ودخلت نقابات الموظفين البلديات في مفاوضات للحصول على حقوق اضافية. وفي العام

2011 تم تسجيل 7 نزاعات عمل جماعية لدى وزارة العمل في هذا القطاع. (وهناك عدد من البلديات التي لديها اتفاقيات عمل جماعية بما فيها قلقيلية، عنتابا، البيرة وبيتونيا).



اضرابات العاملين في بلديتي رام الله والبيرة في العام 2011

الحالة 3: الاتفاقية الجماعية التي توصلت إليها نقابة العاملين في بلدية بيتونيا

من خلال المفاوضات، توصلت نقابة العاملين في بلدية بيتونيا مع البلدية إلى اتفاقية عمل جماعية بتاريخ 17 آب 2011 تحت مسمى «اتفاقية رمضان» والتي اشتملت على جميع مطالب العاملين من المجلس البلدي. وبناء على الاتفاقية: سيتم ضم جميع الموظفين لنظام التصنيف بناء على القانون، مع احتفاظ جميع المصنفين سابقا بحقوقهم، وعلى ان تكون الاجازة السنوية 30 يوماً لجميع الموظفين، وبالإضافة إلى زيادة غلاء المعيشة والذي سيتم احتسابه على الرواتب اعتباراً من 2011\1\1 بنسبة 4%، وزيادة مساهمة البلدية في تغطية التأمين الصحي الخاص للموظفين بنسبة 10% لتصل نسبة التغطية لنسبة 60% ويمكن للموظفين المشتركين في التأمين الصحي الحكومي الانضمام إلى التأمين الصحي الخاص.

الحالة 4: اتفاقية العمل الجماعية التي توصلت لها لجنة العاملين في بلدية البيرة

بعد حركة الاضرابات والمفاوضات الصعبة تم توقيع اتفاقية العمل الجماعية بتاريخ 2012\2\16 بين لجنة الموظفين في بلدية البيرة والمجلس البلدي والتي نصت على حق الموظفين في علاوة غلاء المعيشة على اساس ما يصدره الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني وبأثر رجعي من بداية العام 2011. بالإضافة إلى زيادة 20 دينار اردني سنوياً بأثر رجعي من العام 2012\1\1 وتغطية نسبة 70% من تكلفة التأمين الصحي الخاص. بالإضافة إلى ذلك سيتم دمج الموظفين في نظام التصنيف الذي يجب ان يتم الانتهاء منه خلال شهر، بينما تقوم لجنة العاملين بدور المراقب على التنفيذ. وسيتم إعادة فحص ملفات الموظفين بحضور لجنة العاملين والغاء اية عقوبات غير قانونية. وأخيراً يجب تشكيل لجنة شؤون الموظفين كما هو وارد في البند 10 من نظام السلطات المحلية وستشارك لجنة العاملين في الموضوع بصفة مراقب.

2-4 المفاوضات الجماعية في القطاع الحكومي

لقد تكررت نزاعات العمل بين نقابة الوظيفة العمومية والحكومة على مدى السنوات السبع الأخيرة. وفي العام 2011 وحده فإن 12 نزاعاً عمالياً من أصل 46 مسجلة لدى وزارة العمل في الضفة الغربية كانت العاملين في الحكومة. من جهة أخرى انتهز الموظفون وأطرهم التمثيلية الجو العام وضعف الضغوط عليهم بعد انتخاب الرئيس محمود عباس من أجل تنظيم أنفسهم على نطاق واسع وكثفوا نضالاتهم من أجل حقوقهم، بالإضافة إلى الاستفادة من المتغيرات السياسية ونتائجها مثل الإلزام الخائفة للرواتب في العام 2006 والتي تعتبر السنة الحقيقية لولادة نقابة العاملين في الوظيفة العمومية.

وفي الموضوع النقابي يتمثل العاملون في القطاع الحكومي من خلال عدة نقابات بما فيها النقابات المهنية مثل جميع النقابات التي تمثل القطاع الصحي. وتمثل نقابة الوظيفة العمومية موظفي الوزارات ما عدى قطاعي التعليم والصحة. اتحاد المعلمين الفلسطينيين والذي تأسس كنقابة مهنية لجميع المعلمين في فلسطين (الحكومي، الخاص، معلمي وكالة الغوث الاونروا) ولكن حتى اليوم لم تتحول إلى نقابة ديمقراطية ومستقلة، وهي تتحدث فقط باسم معلمي المدارس الحكومية. اتحاد اساتذة وموظفي الكليات والجامعات الحكومية ويمثل الموظفين في معاهد التعليم العالي الحكومية (وهي مستقلة وعضو في الاتحاد العام للنقابات العمالية المستقلة في فلسطين). وفي القطاع الصحي فإن العمال ممثلين في النقابات المهنية مثل الاطباء والمهن الطبية الاخرى واتحاد المهن الطبية المساعدة (وهي تشمل 8 نقابات مهنية للمهن الطبية المساعدة)، مجلس التمريض الفلسطيني ونقابة الخدمات الصحية الحكومية (والتي هي ايضا مستقلة وديمقراطية وعضو في الاتحاد العام للنقابات المستقلة)، وما زال هناك تدخلات من قبل القوى السياسية (أو جماعات داخل التنظيمات السياسية) في عمل النقابات والضغط على قياداتها. وفي نفس الوقت وفي معظم النزاعات العمالية اهتمت بحقوق ومصالح العاملين وهذا يعتبر مؤشراً ايجابياً. وكل هذه النقابات تقوم بالتفاوض بشكل منفصل مع الوزارات المرتبطة بها.

من ناحية أخرى، فإن النقابات التي تمثل موظفي القطاع الحكومي لم تستطع تحقيق تقدم وضمان حقوق وامتيازات أكثر، وكثيراً ما تكون معاركهم من أجل الحقوق الأساسية مثل دفع الرواتب والعلاوات كما هو منصوص عليها في قانون الخدمة المدنية. وفي مواجهة العجز الدائم في ميزانية السلطة الوطنية الفلسطينية وكما تسمى خطة الإصلاح للقطاع العام (والتي تعني تقليص عدد الموظفين والالتزامات على الحكومة من الرواتب وإلى زيادة التشغيل المؤقت للعاملين) والعمل دفع الاجور أو دفعها بشكل متقطع، وعدم احترام حقوق الموظفين والامتيازات التي تم الاتفاق عليها سابقاً، قام الموظفون بالتجمع مرة بعد أخرى لا جبار الحكومة على الحوار معهم ومن أجل دفع الرواتب والامتيازات الأخرى. ومع أن بعض الاضرابات والنزاعات كانت على خلفية سياسية إلا أنه في معظم الحالات كانت المطالب هي أن تلتزم الحكومة بواجباتها اتجاه موظفيها ومن أجل الاعتراف الفعلي بالحقوق النقابية. كما أن الموظفين يدفعون ثمن فشل عملية اوسلو للسلام وضعف توفر التمويل للسلطة الفلسطينية المنقسمة والتي لا تستطيع تأمين عوائد كافية أو زيادة التمويل المطلوب لعملها بعد التخلي التدريجي للممولين الدوليين على الرغم من استثمارهم في إدارة الاحتياجات اليومية. وأصبح الموظفون الحكوميون رهائن وضحايا للوضع القائم، وفي كل شهر تقريباً، تتكرر نفس السيناريوهات لا يوجد تمويل لتغطية الرواتب ويتوقع من الموظفين أن يتكيفوا

مع الوضع حتى تقوم اسرائيل بتحويل مسترجعات الضريبة أو ان يقوم بعض الممولين الدوليين بإنقاذ الموقف.

وفي خريف 2012، دعت نقابة الوظيفة العمومية إلى الاضراب لعدة ايام بسبب التأخر وعدم استكمال الرواتب وبسبب تجاهل الحكومة لمطالبهم. كما قام اتحاد موظفي الجامعات والكليات الحكومية (عضو الاتحاد العام للنقابات العمالية في فلسطين) واتحاد المعلمين الفلسطينيين بالإضراب بسبب الرواتب، وأعلن اتحاد المعلمين الفلسطينيين عن حركة احتجاج جديدة تتعلق بعدد من المطالب (التعديلات على قانون الخدمة المدنية لتحسين اوضاع المعلمين، تعديلات على قانون التقاعد لضمان حياة كريمة للمعلم المتقاعد، تبني علاوة غلاء المعيشة على الرواتب لتعكس الزيادة في الاسعار ومراجعة طريقة احتساب الراتب، دفع علاوة مواصلات تماشى مع التكاليف الحقيقية للمواصلات، دفع علاوة الدرجة لمن لم يشملهم اتفاق 2011 مع الحكومة). وكل ما ذكر أعلاه، يدين موقف الحكومة بعدم الحوار مع النقابات في القطاع الحكومي.

وقد حاولت الحكومة الفلسطينية ان تحصر الحق في الاضراب في قطاع الوظيفة العمومية من خلال مرسوم بقانون رقم 5 لعام 2008 من قبل الرئيس والذي اصبحت سارياً في 5 نيسان 2008. وتم تنظيم العديد من الاحتجاجات من قبل نقابات الوظيفة العمومية وبدعم من الاتحاد العام للنقابات العمالية المستقلة واتحاد العاملين في وكالة الغوث، ولم تنجح هذه الاحتجاجات في منع صدور هذا القانون وتطبيقه.



اعتصام موظفي القطاع الحكومي في نيسان 2008 احتجاجاً على قانون الاضراب في القطاع الحكومي

وبالرغم من ان البند الاول من القانون ينص على حق موظفي الحكومة في الاضراب فان البند 2 يحدد الاضرابات بناء على البند 67 من قانون العمل الفلسطيني والبند 3 يعطي الحكومة أو أي طرف آخر الحق في التوجه إلى محكمة العدل العليا مما اجل وقف الاضراب الذي ينتهك هذا القانون أو يسبب «ضرر كبير للمصلحة العامة». وقد استخدم هذا القانون عدة مرات في محاولة لوقف الاضرابات بما فيه اضراب اطباء عام 2011.



وعلى الرغم من الظروف الصعبة، فقد استطاع موظفو الحكومة في عدة قطاعات اجبار الحكومة على الجلوس معهم على طاولة المفاوضات والاستماع إلى مطالبهم. وحقق الموظفون عدة مطالب. وبناء على ما تقوله وزارة العمل فقد تم توقيع 5 اتفاقيات جماعية مع ممثلي العاملين في القطاع الحكومي في العام 2011.

- اتفاقية مع اتحاد المعلمين
- اتفاقية مع اتحاد موظفي الكليات والجامعات الحكومية
- اتفاقية مع نقابة الاطباء
- اتفاقية مع اتحاد المهن الطبية المساعدة
- المفاوضات واتفاقيات جزئية مع نقابة الوظيفة العمومية

احتجاجات



موظفي الكليات والجامعات الحكومية في 2009 و 2010

الحالة 5: نزاعات العمل في القطاع الصحي في العام 2010

في 4 أيار 2010 أعلن موظفو القطاع الصحي الحكومي والذين يعملون تحت سلطة وزارة الصحة الفلسطينية (المستشفيات الحكومية، العيادات الصحية، مخازن الأدوية وكلية ابن سينا) الاضراب لتلبية المطالب التالية:

- دفع العلاوات الاشرافية لجميع من يقوم بعمل إشرافي مثل رؤساء الأقسام والمدراء،
- دفع الرواتب بناء على الموقع الوظيفي من اليوم الذي استحقوا فيه هذا الموقع،
- احتساب فترة العمل بالعقود في سنوات الخدمة الرسمية للعمال الذين تم توظيفهم على اساس العقود قبل التثبيت في نظام التصنيفات واحتساب علاوة المواصلات على اساس الاسعار الصادرة عن وزارة الاتصالات
- ضرورة دفع بدل ساعات العمل الاضافية بغض النظر عن عدد الساعات وعدم تحديدها بربع الراتب الاساسي للموظف،
- دفع بدل المخاطرة للموظفين بناء على نسب محددة،
- اعادة فتح ملفات الدرجات والتي تم وقفها في وزارة الصحة وديوان الموظفين العام منذ العام 2006.
- دفع الاقتطاعات المالية من رواتب الموظفين في العام 2006 واخذها في الاعتبار ماليا وإداريا.
- تم وقف الاحتجاج على اساس نتائج الاجتماع مع وزارة الصحة وديوان الموظفين العام والذي اعطى فترة زمنية للانتهاء من قوائم الموظفين المستحقين للعلاوات في الشهر التالي.
- تمت الموافقة على طلب دفع بدل ساعات العمل الاضافي بغض النظر عن عدد الساعات وان تقوم السلطة الفلسطينية بالبدء في دفع المتأخرات المستحقة منذ العام 2006 مع الاخذ في الحسبان السنة المالية للعام 2006.
- تم تشكيل بعض النقابات المستقلة لتمكين الموظفين من النضال من اجل حقوقهم مثل نقابة العاملين في الخدمات الصحية الحكومية والتي تأسست في العام 2005 وكذلك نقابة العاملين في البريد الفلسطيني. وهاتان الحالتان تمثلان وتبينان اهمية التنظيم النقابي المستقل لتمكين الموظفين من اسماع أصواتهم.

الحالة 6: نقابة العاملين في البريد الفلسطيني

تأسست نقابة العاملين في البريد الفلسطيني في العام 2009 من قبل العاملين الذين تم توظيفهم من خلال العقود مع البريد الفلسطيني الحكومي. واحد الاهداف الاساسية للنقابة منذ تأسيسها هو النضال من اجل الحقوق المتساوية مع نظرائهم في القطاع الحكومي من خلال دمجهم في نظام

الخدمة المدنية . ومعظم هؤلاء الموظفين تم تعيين بعقود محددة في سنوات ماضية، وصلت عند بعضهم لأكثر من 11 سنة، من خلال عقود (عقود دائمة)، برنامج التوظيف الموازي» أو كعمال مياومة». وهؤلاء الموظفين يحصلون على راتب محدد بدون أية اضافات او علاوات للمواصلات، بناء على القرار المتخذ في العام 1999 ولم يتغير منذ ذلك التاريخ. هنا يلاحظ تمييزا في الاجور بين الموظفين العاملين في نفس الخدمة: يجب ان يتمتع جميع العاملين في البريد بالامتيازات الممنوحة للعاملين في القطاع الحكومي. ومع ذلك فان 150 عاملا في البريد الفلسطيني مازالوا يعملون على اساس العقود. وهؤلاء العمال يواجهون التمييز والظلم. وفي العام 2005 اصدرت الحكومة قرارا بتثبيت وتصنيف جميع العاملين بالعقود في القطاع الحكومي، واستفاد من هذا القرار 23 موظفاً تم تثبيتهم في القطاع الحكومي خلال السنوات 2010، 2011، 2012. مع ذلك فان هذا القرار لم يتم تطبيقه بعد ان تم تجميد التوظيف في القطاع الحكومي. وما زالت النقابة تناضل في سبيل هذه الحقوق رغم الظروف الصعبة وتم تنظيم اعتصام امام مجلس الوزراء في العام 2012.



اعتصام موظفي البريد الفلسطيني أمام مجلس الوزراء في عام 2012

5. الاستنتاجات والتوصيات

بالنسبة إلى الأغلبية الساحقة من العمال الرجال والنساء العاملين في المشاريع الصغيرة ان الحل الوحيد لتحسين ظروف وشروط عملهم في المستقبل القريب هو في اجراء اصلاح لقانون العمل الفلسطيني بما يعزز الحماية حماية الحقوق الاساسية في العمل، وكذلك تطوير آليات لمراقبة تطبيقه وفرض العقوبات فب حالة عدم الالتزام بأحكام القانون. وفي القطاعات ، التي فيها عدد من العاملين والتي هي مشاريع متوسطة الحجم، يجب على النقابات ان تكثف جهودها في تنظيم العمال على مستوى مكان العمل وفي النقابات العامة، بحيث تكون قادرة على المفاوضة الجماعية من أجل حقوقهم.

وفي القطاع الحكومي فان تحسين الوضع يتطلب من السلطو الوطنية الفلسطينية تأمين ميزانيتها السنوية والقيام بإصلاحات لإعادة توزيع الميزانية في السنوات القادمة، زيادة الانفاق في القطاعات الحيوية (التعليم، الصحة، الزراعة، العمل وغيرها) وتخفيض حصة الامن من الميزانية. ما ان انجاز المصالحة الوطنية سيصب في اتجاه تخفيض النفقات الناتجة عن الانقسام السياسي. كما يجب على الحكومة تكف عن زيادة استخدام سياسة التشغيل المؤقت (عقود التوظيف قصيرة الامد، عمال المياومة أو الانشكال الاخرى من العقود والتي لا تلبى الحقوق الاساسية الواردة في قانون العمل) من أجل تخفيض عدد موظفي الحكومة.

التوصيات:

- تقديم الحماية الحقيقية لأعضاء النقابات وممثليهم من الممارسات المعادية للنقابات والفصل التعسفي، ولم ينجح قانون العمل الفلسطيني سابقاً في تقديم الحماية القانونية الضرورية والذي يثبت ذلك تكرار حالات الفصل التعسفي للنقابيين، والذي لم ينجح في إعادة أي من النقابيين رغم حملات التضامن ومشاركة مثلي وزارة العمل في البحث عن حلول لهذه النزاعات. ومسودة قانون النقابات الاخيرة والذي يناقش في الضفة الغربية غير فعال من حيث ان الهدف الواضح منه هو وجود دليل ارشادي للحق في التنظيم وتأسيس النقابات، وهذا يحتاج إلى لوائح وتعليمات تتيح للسلطات فرض عقوبات على أصحاب العمل لمنعهم من انتهاك الحقوق والحريات النقابية. وفي هذا السياق قدم الاتحاد العام للنقابات العمالية المستقلة مسودة تشريع للحقوق والحريات النقابية يأخذ في الاعتبار هذه الجوانب الهامة.
- تشجيع التنظيم النقابي في كل القطاعات: ففي القطاع الخاص والغير حكومي (الاهلي)، فان المفاوضة الجماعية تطورت في هذين القطاعين وفي اماكن العمل حيث يوجد عمال منظمين في نقابات ديمقراطية ومستقلة. ويجب تشجيع التنظيم النقابي مستقبلاً ودعمه لتمكين العمال من الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم.
- تطوير ووضع اليات للمفاوضة الجماعية في القطاع الحكومي.
- خلق الظروف المواتية للمفاوضة الجماعية على المستوى القطاعي في القطاع الخاص والغير الحكومي (الاهلي)، من خلال تقوية منظمات العمال وأصحاب العمل: منظمات العمال (نقابات عامة) بحاجة إلى تطوير للأهداف والاستراتيجيات للمفاوضة على مستوى القطاع، وهم بحاجة

ايضاً إلى وجود طرف مقابل واضح على نفس المستوى على شكل منظمات أصحاب العمل القادرة على الدخول في مفاوضات معهم.

- بناء قدرات الممثلين العماليين (الرجال والنساء) في مجال التشريعات العمالية والمفاوضة الجماعية وخاصة الممثلين العماليين المنتخبين حديثاً في قيادة نقاباتهم. وهذا مهم جداً للنقابات الديمقراطية التي تجري انتخاباتها بشكل دوري وتقوم بتجديد القيادة. وتتطلب المفاوضة الجماعية تحضيراً جيداً، مهارات ومعرفة، ونجاحها لا يعتمد فقط على القدرة على حشد أعضاء النقابة ولكن ايضاً على قدرة الممثلين العماليين على تبني الاستراتيجيات المناسبة لتحقيق اهدافهم.

ملحق 1 :

قسم المفاوضات الجماعية في وزارة العمل - ملخص الاتفاقيات الجماعية حتى 31 كانون اول 2010

الرقم	اتفاقية جماعية بين	تاريخ التوقيع	ملاحظات
١	ادارة بلدية قلقيلية	٢٠١٠	قلقيلية سارية المفعول
٢	جمعية الفنادق العربية\ والمطاعم\	٢٠١٠	مذكرة تفاهم
٣	ادارة جامعة بير زيت	٢٠١٠	بيرزيت\ قائمة
٤	ادارة جمعية الاحسان	٢٠١٠	قائمة
٥	ادارة مدرسة الرندز	٢٠٠٩	رام الله\ قائمة
٦	ادارة البنك العربي	٢٠٠٩	ايداع ارام الله\ قائمة
٧	ادارة شركة الجليل للادوية	٢٠٠٩	ترتيبات عمل\ قائمة
٨	وزارة الحكم المحلي	٢٠٠٩	نابلس\ يوجد نزاع عمالي بسبب عدم التطبيق
٩	مجلس ادارة مصلحة مياه القدس	٢٠٠٩	رام الله\ قائمة
١٠	الهيئة الادارية لجمعية اصحاء المريض	٢٠٠٩	البيرة\ قائمة
١١	الجامعة الامريكية جنين\	٢٠٠٩	جنين\ قائمة
١٢	ادارة مستشفى المقاصد الخيرية	٢٠٠٨	القدس\ قائمة
١٣	لجنة مجلس بلدي عنتا	٢٠٠٧	عنتا\ سارية مع تعديلات
١٤	ادارة تراي فتنس	٢٠٠٧	رام الله\ سارية
١٥	ادارة جمعية الهلال الاحمر	٢٠٠٦	البيرة\ سارية المفعول
١٦	بلدية نابلس	٢٠٠٦	نابلس\ نظام كادر جديد
١٧	المستشفى الانجيلي العربي	٢٠٠٥	نابلس\ انتهت ولم تجدد
١٨	ادارة وكالة الغوث	٢٠٠٤	يوجد أزمة حالية وتفاوض على اتفاقية جديدة
١٩	ادارة جامعة القدس	٢٠٠٤	القدس\ فاعله
٢٠	ادارة شركة النصر للمواد الغذائية	١٩٩٩	رام الله\ غير سارية
٢١	رمزي جابر\ وكالة توزيع المحروقات	١٩٩٩	رام الله\ غير سارية
٢٢	شركة عدنان الجديع وشركاه	١٩٩٨	قلقيلية\ غير سارية
٢٣	شركة السريسي للصناعة والتجارة	١٩٩٨	قلقيلية\ غير موجوده

٢٤	مصنع رونزا للاحذية	عمال المصنع	١٩٩٨	نابلس\ لا يوجد
٢٥	مشغل شعبان صالح\ طولكرم	الاتحاد العام	١٩٩٧	قلقيلية
٢٦	ادارة منجرة الامين	ممثّل الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين	١٩٩٧	عنتابا\ سارية
٢٧	مصنع حدادا\ جنين	اللجنة العمالية	١٩٩١	جنين
٢٨	الشركة المحدودة للبلاط	عمال الشركة	١٩٩٠	رام الله\ غير موجودة
٢٩	ادارة مدرسة وروضة الزهراء	المعلمين	١٩٨٧	نابلس
٣٠	ادارة شركة سجاثر القدس	ممثلي العمال	١٩٨١	القدس\ غير فاعله

ملحق 2 :

النزاعات العمالية الجماعية- التقرير السنوي للعام 2011 للإدارة العامة لعلاقات العمل في وزارة العمل الفلسطينية اعتباراً من 1/1/2011 وحتى 31/12/2011

اسم المؤسسة	عدد العاملين	عدد ايام الاضراب	الجهة المنفذه	الجهة المشرفه	النتيجه
شركة الاتصالات الفلسطينية	١٣٠٠	٠	نقابة العاملين	اتحاد النقابات	اتفاقيه
جمعية دورا الاسلاميه	٧٢	٣	اللجنة العماليه	النقابه نفسها	قيد المتابعه
شركة سجاثر القدس	١٥٠	٠	لجنة العاملين	النقابه نفسها	حوار داخلي
بلدية رام الله	٣٠٠	١	لجنة العاملين	النقابه نفسها	حوار داخلي
لجنة الزكاة /طولكرم	١٢١	٠	العاملين	النقابه نفسها	حلت
بلدية نابلس /كهرباء الشمال	٤٣	٠	لجنة العاملين	النقابه نفسها	قيد المتابعه
بلدية يطا	٧٥	٥	نقابة العاملين	اتحاد عمال فلسطين	حل جزئي
شركة رويال / الخليل	٤٢٥	٠	العاملين	النقابه نفسها	حلت
اصدقاء المريض / الخليل	٨٢٠	جزئي	لجنة العاملين	النقابه نفسها	اتفاقيه
بلدية البيره	١٧٠	٣	لجنة العاملين	اتحاد النقابات	اتفاقيه
جامعة النجاح	١١٤٢	٠	نقابة العاملين	النقابه نفسها	متابعة حسب القانون
البريد والاتصالات	١٠٠	٠	نقابة سعاة البريد	النقابه نفسها	حل جزئي
بنك الاستثمار	٢١٠	١٤	نقابة العاملين في البنك	العاملين في المؤسسات الماليه/النقابات المستقله	اتفاقيه
الجامعات والمعاهد الحكوميه		\	نقابة العاملين في الجامعات والمعاهد الحكوميه	النقابه نفسها	حلت جزئيا
بلدية بيتونيا	١٥٠	٠	لجنة العاملين	النقابه نفسها	اتفاقيه
جامعة القدس	١١٠٠	جزئي	نقابة العاملين	اتحاد العاملين في الجامعات	اتفاقيه
مصنع هاي توب / بيرزيت	٢١	١	لجنة العاملين	النقابه نفسها	حل جزئي
الائتلاف الفلسطيني لصناعة الحديد	٧٠	\	لجنة العاملين	النقابه نفسها	اتفاقيه
وزارة الصحة		\	نقابة الصيادله	النقابه نفسها	قيد المتابعه
وزارة الصحة		\	نقابة اطباء الاسنان	النقابه نفسها	قيد المتابعه
وزارة الصحة/غزه		\	نقابة العاملين في الخدمات الصحيه	النقابه نفسها	قيد المتابعه

الحكومة الفلسطينية	\	العاملين في الوظيفة العمومية	النقابة نفسها	قيد المتابعه
الحكومة	\	نقابة المهندسين	النقابة نفسها	قيد المتابعه
وزارة الزراعة	\	نقابة المهندسين الزراعيين	النقابة نفسها	قيد المتابعه
الحكومة	\	لجان جمعيات المتقاعدين	النقابة نفسها	قيد المتابعه
الحكومة	\	نقابة الأطباء البيطريين	النقابة نفسها	قيد المتابعه
شركة نمر التميمي	٥٧	اللجنة العمالية	النقابة نفسها	حل جزئي
شركة سوبر ستور/ نابلس	٢٥	اللجنة العمالية	النقابة نفسها	حل جزئي
مصنع غزال للازياء	٧	اللجنة العمالية	النقابة نفسها	حل جزئي
شركة كهرباء الجنوب	٥٠	* نقابة العاملين	النقابة العامه للعاملين في قطاع الكهرباء	لجنة تحقيق
بنك الاردن	٣٧٠	* العاملين	النقابات المستقلة	اتفاق
الهلال الاحمر الفلسطيني	٨٠٠	جزئي نقابة الاسعاف والطوارئ	النقابات المستقلة	اتفاقيه
بلدية يطا	٧٧	٥ نقابة العاملين	اتحاد عمال فلسطين	حل جزئي
بلدية قلقليه	٢٥٠	٠ نقابة العاملين	النقابة نفسها	اتفاق
شركة بال سيف	٦٠٠	٠ اللجنة العمالية	اللجنة نفسها	حل جزئي
بنك القاهرة عمان	٥٥٠	٠ اللجنة العمالية	اللجنة نفسها	قيد المتابعه
جمعية سيدات اريحا	٤٣	جزئي اللجنة نفسها	اللجنة نفسها	حل جزئي
شركة فلسطين للاعلام	٤٧	٠ اللجنة العمالية	اللجنة نفسها	اتفاقيه
وزارة الاتصالات	١٢٢	نقابه سعاة البريد	النقابه نفسها	حل جزئي
وزارة الصحة	٦٠٠	مفتوح نقابه الاطباء	النقابه نفسها	توقيع اتفاقيه
وزاره الصحة	٤٠٠٠	جزئي نقابات المهن الصحيه	النقابه نفسها	توقيع اتفاقيه
شركة ومنشار بربر	٣٥	مفتوح ٥ ايام لجنة العاملين	اتحاد النقابات	توقيع اتفاقيه
الشركه العربيه للتامين	١٠١	اغلاق الشركه	النقابه نفسها	انتهاء القضيه
البنك العربي	٢١٠٠	جزئي لجنة العاملين	الجهة المشرفه	توقيع اتفاقيه
جامعة بيت لحم	/	٠ لجنة العاملين	اللجنة المشرفه	توقيع اتفاقيه
المستشفى الاهلي	٤٥٠	جزئي نقابة العاملين	النقابه نفسها	توقيع اتفاقيه

6- المراجع :

1. التقرير السنوي الخاص بعمل الادارة العامة لعلاقات العمل في وزارة العمل الفلسطينية للعام 2011
2. قانون العمل الفلسطيني رقم 7 للعام 2000
3. المرسوم الرئاسي قرار بقانون رقم 5 لعام 2008
4. <http://president.ps/list.aspx?id=93&Groupbypage=2&2008>=قرارات
5. حقوق العمال بين القانون والاجراءات القضائية: مركز الديمقراطية وحقوق العاملين 2012
6. The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for Social Justice, executive summary, Susan Hayter, ILO
7. Collective bargaining: A fundamental principle, a right, a Convention, ILO / Labour Education 1999/1-2 Nos 114-115
8. Collective bargaining: ILO standards and the principles of the supervisory bodies, Bernard Gernigon, Alberto Otero and Horacio Guido, International Labor Office, Geneva, first published in 2000
9. ILO Principles concerning the Right to Strike, Bernard Gernigon, Alberto Otero, and Horacio Guido, International Labour Office Geneva, 1998
10. International Labour Conference, 101st session, 2012, ILC.101/DG/APP, Report of the Director General, Appendix, The situation of workers of the occupied Arab territories, International Labor Office, Geneva