

الأرضية الاقتصادية والاجتماعية والتشريعية للحوار الاجتماعي في فلسطين



SOUTH MED SOCIAL DIALOGUE

ميثاق الشركاء الاجتماعيون جنوب المتوسط حول قضايا المرأة

الأرضية الاقتصادية والاجتماعية والتشريعية
للحوار الاجتماعي في فلسطين

6 المحور الأول:

السياق الاقتصادي والاجتماعي الفلسطيني

1. خصوصيات الاقتصاد الفلسطيني — — — — — 7
2. الاحتلال و الانقسام السياسي يعيق النمو الاقتصادي — — — — — 8
3. خصوصيات سوق العمل — — — — — 9
4. الاقتصاد غير منظم في توسع متواصل — — — — — 11
5. خلاصات: وضع اقتصادي واجتماعي يعيق مرونة الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية — 12

13 المحور الثاني:

الأرضية التشريعية للمفاوضة الجماعية في فلسطين

1. اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية الأساسية حول الحوار الاجتماعي — — — 14
2. وضع فلسطين بعلاقة باتفاقيات العمل الدولية — — — — — 14
3. القوانين الوطنية المنظمة للحرية النقابية والمفاوضة الجماعية — — — — — 15
4. ترتيب فلسطين في مؤشر الانتهاكات الخاص بالاتحاد الدولي للنقابات — — — — 21
5. خلاصات: أرضية تشريعية مواتية للمفاوضة الجماعية — — — — — 22

23 المحور الثالث:

تجربة الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية في فلسطين

1. الاستراتيجية الوطنية للتشغيل 2010 : بداية التأسيس لمبدأ التشاركية والحوار الاجتماعي 24
2. الاستراتيجية الوطنية للتشغيل 2021-2025: تشكيل لجان ثلاثية للإصلاح — — — 24
3. المؤتمر الوطني الاول للحوار الاجتماعي: مارس 2021 — — — — — 24
4. الاستراتيجية القطاعية للعمال 2021-2023: سنتان لمأسسة الحوار الاجتماعي مركزيا وفرعيا 26
5. خلاصات: خطوات جدية باتجاه استدامة ومأسسة الحوار الاجتماعي — — — — 27

منح القرار عدد 67/19 لسنة 2012 للجمعية العمومية للأمم المتحدة بالاعتراف بفلسطين دولة مراقبة الشعب الفلسطيني دفعا سياسيا هاما من اجل بناء مؤسسات الدولة وتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

غير أن هذا القرار سريعا ما اصطدم بمكبلات جوهرية تمثلت أساسا في سياسات الهيمنة الاقتصادية والمالية للاحتلال وتواصل عمليات ضم الأراضي والاستيطان العشوائي والتهجير.

مع ذلك تمكنت السلطة الفلسطينية من الوفاء بجزء كبير من التزاماتها المالية والأخلاقية والوظيفية تجاه مختلف القطاعات والفئات. وارتكزت جهود السلطة في بناء أطر قانونية ومؤسسية لتيسير بيئة الاستثمار والأعمال والنهوض بسوق العمل.

غير أن حالة الشردمة التي يعانيها الاقتصاد الفلسطيني بسبب الاحتلال بقيت إحدى التحديات العويصة التي تستوجب عدم فصل مسار مفاوضات السلام السياسية عن مسار مفاوضات اقتصادية تقنية تنهي حالة التبعية القسرية بالاقتصاد الإسرائيلي.

فلا يمكن بأي حال من الأحوال الحديث عن إمكانية لتطوير علاقات اقتصادية متكافئة وندية بين كيانهما أحدهما يحتل الآخر، فالمحتل لن يسمح للاقتصاد الفلسطيني أن ينمو ويتطور بشكل طبيعي. فالإقتصاد من وجهة نظر سلطات الاحتلال أحد ساحات المواجهة مع الفلسطينيين.

ولم يمنع الاحتلال السلطة الفلسطينية ومكونات المجتمع الفلسطيني من إحراز تقدم على مستوى التشريعات المنظمة للاقتصاد ولسوق العمل وللعلاقات الاجتماعية وذلك في حدود الممكن، وهي تجربة جديرة بالبحث والتقييم والمؤازرة.

وقد شجعت النجاحات المحققة في مجال العلاقات الاجتماعية وتشريعات العمل الفلسطينية برنامج «النهوض بالحوار الاجتماعي في جنوب المتوسط» في نسخته الثانية على إدماج فلسطين ضمن البلدان المستفيدة من البرنامج لتوفره على أرضية مناسبة من اجل تعزيز نهج الحوار الاجتماعي في هذا البلد. وستحاول هذه الدراسة تسليط الضوء على هذه الأرضية من جوانبها الاقتصادية والاجتماعية والتشريعية وتقييم آفاق نجاحها في ترسيخ مبادئ الحوار الاجتماعي الشامل والمستدام في فلسطين.

المحور الأول:

السياق الاقتصادي
والاجتماعي الفلسطيني

1 - خصوصيات الاقتصاد الفلسطيني

يقصد بالاقتصاد في الأراضي الفلسطينية اقتصاد الأقاليم الخاضعة لإدارة السلطة الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة، وهو اقتصاد مرتتهن إلى حد كبير بالاقتصاد الإسرائيلي والسياسات الإسرائيلية.

قطاع الزراعة:

يعتبر قطاع الزراعة الدعامة الأساسية للاقتصاد الفلسطيني حيث يشغل القطاع الزراعي 13.4% من السكان، وتبلغ المساحة المزروعة 183,000 هكتار وتستخدم نصفها



في إنتاج الزيتون في فلسطين، وتكتسب منتجات الزيتون النسيب الأكبر في الدخل من الصادرات من أي محصول.

ويساهم قطاع الزراعة بنسبة كبيرة من الصادرات الفلسطينية خاصة كالنباتات الطبية والحمضيات، والتوابل، والفواكه وتعتبر المنتجات الزراعية للورود والفرولة من المنتجات الهامة للتصدير وخصوصا لدول الاتحاد

الأوروبي حيث شهدت هذه المنتجات تطورا ملحوظا. وفقا لتعاريف وزارة الزراعة الفلسطينية تقسم فلسطين الى خمسة مناطق زراعية بيئية.

قطاع الصناعة:

يعتبر قطاع الصناعة أهم القطاعات التي تساهم في الناتج المحلي الفلسطيني بنسبة 13.1%. ويرتكز القطاع على الصناعات الأولية المتمثلة في استخراج الحجر والرخام في منطقة نابلس ورام الله والخليل، حيث تمتاز فلسطين بوجود الجبال التي تحتوي على الحجر الطبيعي، وتشير الإحصاءات أن هذا القطاع يمثل 12% من نسبة الصناعة في فلسطين، كما يوجد هناك إستخراج لبعض المعادن مثل الفوسفات والأسفلت والطين غرب البحر الميت، والرمل الزجاجي في الخليل ورام الله ونابلس، والكبريت في قطاع غزة.

أما بالنسبة بقية الصناعات الفلسطينية فتشمل الحرف الصناعية، كالنسيج وصناعة الأحذية والسيراميك، الفخار، خشب الزيتون، الصدف، الزجاج الملون، وصناعة الصابون، ودبغ الجلود، التطريز، والخيرزان.

وتعتبر صناعة المواد الغذائية والمنتجات الزراعية أحد أسس الصناعة في فلسطين حيث تضم صناعة الحلويات، الألبان ومشتقات الحليب، اللحوم المصنعة، المشروبات، منتجات الحبوب، الأغذية المعلبة، الزيوت، وعلف الحيوانات.

ويساهم قطاع المواد الغذائية بحوالي 24% من إجمالي قطاع الصناعة، بما يعادل حوالي 400 مليون دولار، ويشغل حوالي 16.8%

من إجمالي حجم القوى العاملة في السوق الفلسطيني .

قطاع الخدمات:

شهد قطاع الخدمات في فلسطين تطوراً ملحوظاً خلال العشرية الماضية، فقد تطورت نسبة مساهمته في الناتج المحلي من 20.5% من إجمالي الناتج المحلي الفلسطيني لسنة 2020 بعد تأثر بإجراءات الغلق بسبب جائحة كوفيد 19.

المساعدات الخارجية:

ومن ميزات اقتصاد السلطة الفلسطينية اعتماده العالي على المساعدات الخارجية، وهو أحد مصادر الدخل الأساسية للسلطة الحاكمة، وتأتي المساعدات المالية من الدول العربية، الاتحاد الأوروبي والولايات الأمريكية المتحدة. كما يتميز هذا الاقتصاد بنسبة عالية على إيرادات العمال في الداخل المحتل والخارج.

2- الاحتلال والانقسام السياسي يعيقان النمو الاقتصادي

تداعيات الاحتلال والاستيطان على الاقتصاد:

يعاني الاقتصاد الفلسطيني حالة من التقطع وعدم القدرة على التطور نتيجة القيود التي يفرضها الاحتلال الإسرائيلي منذ عام 1967. ولم تشفع عملية السلام المتواصلة منذ ربع قرن في تخفيف القيود المضروبة على العملية التنموية والاقتصادية الفلسطينية. حيث

يواصل الاحتلال التحكم في الموارد الطبيعية للبلد وحركة تنقل العمال والسلع بالإضافة إلى التحكم الكلي في السياسات النقدية.

وقد جاء في تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة الصادر في 14 سبتمبر 2020 أن المجلس «يساوره بالغ القلق من الانعكاسات الخطيرة على الأحوال الاقتصادية والاجتماعية للشعب الفلسطيني بسبب تشييد إسرائيل للجدار والنظام المرتبط به داخل الأراضي الفلسطينية المحتلة، بما في ذلك في القدس الشرقية وحولها، وما يؤدي إليه ذلك من انتهاك حقوق الشعب الفلسطيني الاقتصادية والاجتماعية، بما في ذلك حقه في العمل والصحة والتعليم والتملك والتمتع بمستوى معيشي لائق وبحرية الوصول والتنقل».

وقد خلفت قيود الاحتلال تداعيات جسيمة على النسيج الاقتصادي الفلسطيني حسبما يؤكد تقرير منظمة العمل الدولية «أثر وباء كوفيد-19 على سوق العمل في الأراضي الفلسطينية المحتلة» الصادر خلال شهر أيلول 2020، حيث تأكلت القاعدة الإنتاجية للاقتصاد الفلسطيني. يتضح ذلك في تغير هيكل الناتج المحلي الإجمالي حيث تدنت اسهامات كل من قطاعات الزراعة والبناء والتصنيع خال السنوات الماضية. ففي عام 1994، بلغت مساهمة القطاع الزراعي في الناتج المحلي الإجمالي 12% وانخفضت إلى 7% في العام 2018. كما انخفضت اسهامات قطاع التصنيع في نفس

بما ضاعف حالة التبعية خاصة في قطاع البناء والتشييد النشط في المستوطنات.

انقسام سياسي، فانقسام اقتصادي تعرض للاقتصاد الفلسطيني بشكل عام منذ عام 2007، لأزمة حادة نتيجة الانقسام الفلسطيني، حيث فرضت إسرائيل حصاراً على قطاع غزة، وقامت بإغلاق المعابر ومنعت وصول العديد من السلع الأساسية لقطاع غزة، كما منعت خروج السلع الصناعية والزراعية. وحتى عام 2018، ما زال الاقتصاد يعاني من سياسة الحصار الذي تفرضه إسرائيل على قطاع غزة، حيث يقدر المختصون أن كلفة الانقسام والحصار بلغت في عشر سنوات (2007-2017)، نحو 15 مليار دولار.

وتحول الحصار المضروب على قطاع غزة واقعا محتوما جعل من القطاع مرتبطا اقتصاديا بمصر.

3- خصوصيات سوق العمل:

نشر الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني نتائج مسح لسوق العمل الفلسطيني للربع الأول من سنة 2021، وقد جاء في نتائج المسح: انخفاض عدد العاملين بحوالي ألف عامل في الربع الأول 2021 انخفاض عدد العاملين (لا يشمل العاملين في الخارج) من 599 ألف عاملاً في الربع الرابع 2020 إلى 994 ألف عاملاً في الربع الأول 2021 بحوالي 1%، حيث انخفض في الضفة الغربية بمقدار 3.5% عن الربع الرابع 2020 بينما ارتفع في قطاع غزة بمقدار 11.6% خلال نفس الفترة.

الفترة من 22% إلى 13% إن قاعدة الإنتاج الضعيفة وقلة الاستثمار في الاقتصاد الفلسطيني تتضح في انخفاض الطفيف في مساهمة قطاع البناء في الناتج المحلي الإجمالي حيث انخفضت من 6% عام 1994 إلى 3.5% عام 2018، وفي المقابل، ارتفعت مساهمة قطاع الخدمات والإدارة العامة من 60% عام 1994 إلى 5.74% عام 2018 حسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لسنة 2019.

كما تمثل سياسة الاستيطان أحد أكبر المعوقات الجديدة للاقتصاد الفلسطيني، فقد تسببت المستوطنات



في قطع حركة التنقل للأفراد والسلع وشرذمة المصالح والتجارة البينية، كما أدى الاستيطان تغيير النسيج الاقتصادي الفلسطيني وضرب قطاع الزراعة كأحد أهم روافد الاقتصاد فقد تحولت نسبة كبيرة من المزارعين إلى سوق العمل بسبب مصادرة الأراضي الزراعية والاستيلاء عليها.

كما تسبب الاستيطان في ازدواجية تنظيمية وإدارية وبلدية جراء إحالة جزء من الأراضي الفلسطينية على النظم والقوانين الإدارية الإسرائيلية

الربع 2020 الى 21 ألف عامل في الربع الأول 2021. وقد ارتفع معدل الأجر اليومي للعاملين في إسرائيل والمستعمرات بين الربع الرابع 2020 والربع الأول 2021 من حوالي 261 شيقل إلى 264 شيقل.

حوالي نصف المستخدمين بأجر في القطاع الخاص يعملون دون عقد عمل 51% من المستخدمين بأجر في القطاع الخاص يعملون دون عقد عمل، و32% يحصلون على مساهمة في تمويل التقاعد/ مكافأة نهاية الخدمة، بالمقابل ما يزيد عن نصف المستخدمين بأجر في القطاع الخاص (59%) يحصلون على إجازة أمومة مدفوعة الأجر.

29% من المستخدمين بأجر في القطاع الخاص يتقاضون أجراً شهرياً أقل من الحد الأدنى للأجر (1,450 شيقلًا) في فلسطين

ارفعت نسبة المستخدمين بأجر في القطاع الخاص الذين يتقاضون أجراً شهرياً أقل من الحد الأدنى للأجر في الضفة الغربية بشكل طفيف بين الربعين الرابع 2020 والأول 2021 من حوالي 6% إلى 7%، (ارتفع العدد من 17 ألف إلى 18 ألف، كما ارتفعت النسبة في قطاع غزة من 79% إلى حوالي 81%) ارتفع العدد من 68 ألف إلى 85 ألف) خلال نفس الفترة. وقد بلغ الحد الأدنى للأجر في قطاع غزة 655 شيقلًا مقابل 1,114 شيقلًا في الضفة الغربية.

ارتفاع في عدد العاملين في السوق المحلي بين الربع الرابع 2020 والربع الأول 2021

ارتفع عدد العاملين في السوق المحلي من 853 ألف عامل في الربع الرابع 2020 إلى 856 ألف عامل في الربع الأول 2021، حيث ارتفع العدد في قطاع غزة بنسبة 11.6% في حين انخفض العدد في الضفة الغربية بنسبة 3.5% لنفس الفترة. بينت النتائج ان ارتفاع عدد العاملين في السوق المحلي في الربع الأول 2021 مقارنة مع الربع الرابع 2020، كان نتيجة ارتفاع عدد العاملين في نشاط التجارة والمطاعم والفنادق يليه نشاط البناء والتشييد ثم نشاط الزراعة فالنقل والتخزين بينما شهد نشاط الخدمات الأخرى والصناعة انخفاضاً ملحوظاً في عدد العاملين خلال نفس الفترة.

انخفاض في عدد العاملين في الداخل المحتل والمستعمرات بحوالي 4 آلاف عامل بين الربع الرابع 2020 والربع الأول 2021

انخفض عدد العاملين في إسرائيل والمستعمرات من حوالي 142 ألف عامل في الربع الرابع 2020 إلى حوالي 138 ألف عامل في الربع الأول 2021، حيث كان الانخفاض الأكثر في عدد العاملين في نشاط الصناعة بمقدار 3 آلاف عامل يليه نشاط التجارة والمطاعم والفنادق ونشاط الانشاءات بمقدار ألف عامل بين الربعين لكل منهما، بينما ارتفع عدد العاملين في نشاط الخدمات الأخرى بمقدار ألف عامل، في حين ارتفع عدد العاملين في المستعمرات الإسرائيلية من 20 ألف عامل في الربع

البطالة:

بلغ معدل البطالة بين المشاركين في القوى العاملة (15 سنة فأكثر) حوالي 26% في الربع الثاني 2021 في حين بلغ إجمالي نقص الاستخدام للعمالة حوالي 34%، وفقاً لمعايير منظمة العمل الدولية ((ICLS-19th).

وبلغ عدد عاطلين عن العمل 366 ألف عاطلا عن العمل في الربع الثاني 2021؛ بواقع 212 ألف شخص في قطاع غزة وحوالي 154 ألف شخص في الضفة الغربية. ما يزال التفاوت كبيراً في معدل البطالة بين الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث بلغ المعدل 45% في قطاع غزة مقارنة بـ 17% في الضفة الغربية، أما على مستوى الجنس فقد بلغ معدل البطالة للذكور في فلسطين 23% مقابل 42% للإناث.



4 - الاقتصاد غير منظم في توسع متواصل

شأنها شأن أغلب البلدان العربية، لا توجد إحصائيات أو مؤشرات محينة لتقييم مدى توسع القطاع غير منظمة في فلسطين، حيث يعود آخر مسح أجراه الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لسنة 2008.

وبناء على المسح المذكور، بلغ عدد مشاريع القطاع غير المنظم في فلسطين نحو 90607 مشروع، تشغل في المجلد 191917 فرد أي بمعدل 1.2 فرد لكل مشروع. وتنقسم مشاريع القطاع غير منظم إلى:

المشاريع غير المنظمة في نشاط الزراعة تشكل نحو 8.22% من إجمالي المشاريع غير المنظمة، لكنها تشغل أكثر من 40% من إجمالي العاملين في هذه المشاريع، أي بمعدل 8.3 فرد لكل مشروع في هذا النشاط. أنشطة التجارة الداخلية تشكل نحو 7.42% من إجمالي مشاريع القطاع غير المنظم، لكنها تشغل نحو 0.30% فقط من إجمالي العاملين في هذه المشاريع، أي بمعدل 5.1 فرد لكل مشروع.

مشاريع الصناعة والمنشآت غير المنظمة مع الحجم النسبي للعاملين فيها، حيث بلغت نسبة هذه مشاريع 6.19% من إجمالي المشاريع غير المنظمة، فيما بلغت نسبة العاملين فيها نحو 8.19% من إجمالي

العاملين في مشاريع القطاع غير المنظم، بما يعادل 1.2 فرد لكل مشروع.

حجم المشاريع غير المنظمة في أنشطة النقل والخدمات 8.14 % من إجمالي المشاريع 56 غير المنظمة، فيما بلغت نسبة العاملين فيها 6.9 % من إجمالي العاملين في مشاريع القطاع غير المنظم، بما يعادل 4.1 فرد لكل مشروع.

5 | خلاصات المحور الأول

الوضع الاقتصادي والاجتماعي الفلسطيني:

وضع اقتصادي واجتماعي يعيق مرونة الحوار
الاجتماعي والمفاوضة الجماعية

يعتبر الاحتلال وتواصل الاستيطان احد اهم المعوقات الجديدة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية وبسط سيادة القانون للسلطة الفلسطينية، وستشكل هذه المعضلات عقبة أمام تنمية حوار اجتماعي في بعده المركزي أو المحلي أو القطاعي للأسباب التالية:

- تعقيدات ازدواجية التبعية الإدارية محليا وجهويا بين سلطات الاحتلال والسلطة الفلسطينية.
- إحالة عدد من المحليات الفلسطينية إلى النظم الإدارية الإسرائيلية.
- انقسام سياسي وحصار على قطاع غزة يمنع إنشاء حوار اجتماعي وطني.
- تصحر قطاعات كاملة خاصة قطاع الزراعة بفعل عمليات التهجير والاستيطان.
- عدم استقرار سوق العمل بسبب اضطراب آلاف العمال للعمل في الداخل المحتل.

المحور الثاني:

الأرضية التشريعية للمفاوضة
الجماعية في فلسطين

1 - المبادئ والاتفاقيات والتوصيات الدولية الأساسية حول الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية

✓ الإعلان العالمي لحقوق

الإنسان: المادتان 20 و 23

✓ اتفاقية منظمة العمل

الدولية حول الحرية النقابية وحماية
حق التنظيم رقم 87 لسنة 1948

✓ اتفاقية منظمة العمل

الدولية حول حق التنظيم والمفاوضة
الجماعية رقم 98 لسنة 1949

✓ اتفاقية منظمة العمل

الدولية حول المشاورات الثلاثية رقم
144 لسنة 1976

✓ اتفاقية منظمة العمل

الدولية حول المفاوضة الجماعية رقم
154 لسنة 1981

✓ اتفاقية منظمة العمل

الدولية حول ممثلي العمال رقم 135
لسنة 1971

✓ اتفاقية منظمة العمل

الدولية حول منظمات العمال الريفيين
رقم 141 لسنة 1975

✓ اتفاقية منظمة العمل

الدولية حول علاقات العمل في
الخدمة العامة رقم 151 لسنة 1978.

✓ توصية الاتفاقات الجماعية
رقم 91.

✓ توصية التوفيق والتحكيم

الاختياريين رقم 92

✓ توصية التعاون على مستوى
المنشأة رقم 94

✓ توصية المشاورات على
المستويين الصناعي والوطني رقم
113

✓ توصية بشأن الاتصالات بين
الإدارة والعمال داخل المنشأة رقم
129

✓ توصية بحث الشكاوى رقم
130

✓ توصية ممثلي العمال رقم
143

✓ توصية المشاورات الثلاثية
رقم 149

✓ توصية المشاورات الثلاثية
رقم 152

✓ توصية بشأن إجراءات تحديد
شروط الاستخدام رقم 159

✓ توصية بشتات تشجيع
المفاوضة الجماعية رقم 16

2 - وضع فلسطين بعلاقة باتفاقيات العمل الدولية

تمنع صفة فلسطين كعضو مراقب
بمنظمة العمل الدولية من المصادقة
على اتفاقيات العمل الدولية

3 - القوانين الوطنية المنظمة للحرية النقابية والمفاوضة الجماعية

قانون العمل:



مواد تحمي حق التنظيم والمفاوضة الجماعية ومواد تحتاج للتدقيق:

أجمالاً، تحمل مضامين قانون العمل الفلسطيني تناغماً مع نصي الاتفاقية الدولية 87 الخاصة بالحرية النقابية وبحق التنظيم والاتفاقية 98 الخاصة بحق

التنظيم والمفاوضة الجماعية وهو ما تترجمه فصول الباب الرابع من قانون العمل الفلسطيني الخاص بعلاقات العمل، غير أن بعض المواد تستوجب توضيحاً لتجنب تأويلها في اتجاه عرقلة المفاوضة الجماعية وحق الإضراب:

الباب الثاني: التشغيل والتدريب والتوجيه المهني الفصل الأول: التشغيل

المادة	تعليقات
المادة 7: يشكل مجلس الوزراء لجنة استشارية ثلاثية برئاسة وزير العمل وبعدها متساو من أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة، أصحاب العمل، العمال) وتسمى لجنة السياسات العمالية وتكون مهمتها اقتراح السياسات العامة خاصة في مجال التشغيل والتدريب والتوجيه المهني. 2- يحدد قرار تشكيل هذه اللجنة نظام عملها وعدد أعضائها. 3- يجوز لرئيس اللجنة دعوة من يراه مناسباً للاستئناس برأيه.	يمكن أن تشكل هذه المادة القانونية أرضية لتوسيع مجالات عمل اللجنة الاستشارية الثلاثية وعدم حصر حواراتها في باب التشغيل والتدريب والتوجيه المهني. هيكلياً، يمكن أن تمثل هذه اللجنة مؤسسة للحوار الاجتماعي في فلسطين.

الباب الرابع: علاقات العمل

الفصل الاول: المفاوضة الجماعية

المادة	تعليقات
المادة 49: تعريف المفاوضة الجماعية المفاوضة الجماعية هي 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 الإنتاجية.	نص متوافق مع مفهوم المفاوضة الجماعية من منظور اتفاقية العمل الدولية عدد 98 والتوصية عدد 91 لمنظمة العمل الدولية.
المادة 50: إجراء المفاوضة بحرية تجري المفاوضة الجماعية بحرية ودون ضغط أو تأثير.	نص متوافق مع اتفاقية العمل الدولية عدد 154 حول المفاوضة الجماعية.
المادة 51: تسمية ممثلين يحق لكل طرف من طرفي المفاوضة الجماعية تسمية ممثليه كتابة دون أن يكون لأيهما حق الاعتراض على هذا التمثيل.	نص متوافق مع اتفاقية العمل الدولية عدد 87 والاتفاقية عدد 89 والاتفاقية عدد 154.
المادة 52: بتقديم معلومات وبيانات بناء على طلب أي من طرفي المفاوضة الجماعية على الجهات ذات العلاقة تقديم المعلومات والبيانات المطلوبة	نص متوافق مع مفهوم المفاوضة الجماعية من منظور اتفاقية العمل الدولية عدد 98 والتوصية عدد 91 لمنظمة العمل الدولية.
المادة 53: أطراف المفاوضة تجري المفاوضة الجماعية: 1. على مستوى المنشأة بين صاحب العمل أو إدارة المنشأة وبين ممثلي العمال في المنشأة. 2. على مستوى نشاط اقتصادي معين بين ممثلي أصحاب العمل في هذا النشاط والنقابة العمالية ذات العلاقة. 3. على المستوى الوطني بين اتحاد أصحاب العمل وبين اتحاد نقابات العمال.	نص متوافق مع اتفاقية العمل الدولية عدد 98 والاتفاقية عدد 154 والتوصية عدد 91 لمنظمة العمل الدولية

الباب الرابع: علاقات العمل

الفصل الثاني: اتفاق العمل الجماعي

المادة	تعليقات
المادة 54: تعريف اتفاق العمل الجماعي . اتفاق العمل الجماعي اتفاق مكتوب باللغة العربية يبرمه طرفا المفاوضة الجماعية ويتضمن أحكاماً تتعلق بتحسين شروط وظروف العمل ورفع الكفاءة الإنتاجية.	نص متوافق مع اتفاقية العمل الدولي عدد 154 والتوصية عدد 91 لمنظمة العمل الدولية.
المادة 55: إلزامية اتفاق العمل الجماعي وعمل نسخ منه. يكون اتفاق العمل الجماعي ملزماً من التاريخ المحدد فيه وتعطى نسخة منه لكل من طرفي المفاوضة الجماعية وتودع نسخة لدى الوزارة.	نص متوافق مع اتفاقية العمل الدولية عدد 98 والاتفاقية عدد 154 والتوصية عدد 91 لمنظمة العمل الدولية
المادة 56: مدة اتفاق العمل الجماعي. مدة اتفاق العمل الجماعي ثلاث سنوات، وتجري المفاوضة الجماعية بناءً على طلب أحد طرفي العمل قبل انتهائها بثلاثة أشهر ويبقى الاتفاق سارياً إلى أن يتم التوصل إلى اتفاق جديد ويجوز أن يتفق طرفا الإنتاج على فتح باب التفاوض إذا اقتضت الضرورة ذلك	نص متوافق مع اتفاقية العمل الدولية عدد 154 والتوصية عدد 91 لمنظمة العمل الدولية
المادة 57: الحد الأدنى لبيانات اتفاق العمل الجماعي. وفقاً لأحكام هذا القانون يجب أن يتضمن اتفاق العمل الجماعي كحد أدنى البنود التالية: 1- حرية ممارسة العمل النقابي. 2- الحد الأدنى للأجور على كل أنواع العمل. 3- شروط تشغيل العمال وإعفائهم من العمل.	بقدر توافق المادة 57 من قانون العمل الفلسطيني مع اتفاقيات العمل الدولية ذات العلاقة باتفاق العمل الجماعي والمفاوضة الجماعية ، فإن النقطة 4 من هذه المادة في تناقض تام مع المادة 55 الخاصة بإلزامية تطبيق اتفاق العمل الجماعي ومع المادة 59 الخاصة بإشراف وزير العمل على حسن تنفيذ الاتفاق. كما أن تشكيل لجنة ثنائية لحسم أي خلافات تنشأ عن تطبيق الاتفاق هي في حد

4- لجنة ثنائية لحسم أية خلافات تنشأ عن تطبيق الاتفاق.

ذاتها شكل من أشكال إعادة المفاوضة على اتفاق مبرم. قد تشكل النقطة 4 عقبة أمام جدوى المفاوضة الجماعية.

المادة 58: الفئات المشمولة باتفاق العمل الجماعي.

1- تسري أحكام اتفاق العمل الجماعي على:

أ) جميع العاملين لدى أصحاب العمل.

ب) أصحاب العمل ومن يحل محلهم.

2- لغير طرفي اتفاق العمل الجماعي حق الانضمام إليه بناءً على اتفاق مكتوب بينهم يقدم إلى الوزارة.

نص متوافق مع اتفاقية العمل الدولية عدد 154 والتوصية عدد 91 لمنظمة العمل الدولية

نص متوافق مع اتفاقية العمل الدولية عدد 154 والتوصية عدد 91 لمنظمة العمل الدولية

المادة 59: إصدار تعليمات. يصدر الوزير التعليمات اللازمة لتنفيذ اتفاق العمل الجماعي.

الباب الرابع: علاقات العمل

الفصل الثالث: تسوية النزاعات العمالية الجماعية

المادة

تعليقات

المادة 61: اللجوء إلى مندوب التوفيق: يحق لكل من طرفي نزاع العمل الجماعي اللجوء إلى مندوب التوفيق في الوزارة، إذا لم يحل هذا النزاع بالطرق التفاوضية داخل المنشأة.

لم تحدد المادة 61 عدد الجلسات التفاوضية التي تسبق اللجوء إلى مندوب التوفيق، فعامل الوقت مهم في العلاقات الشغلية، فمن الضروري تحديد عدد الجلسات التفاوضية التي تسبق اللجوء لمندوب التوفيق، معدل 3 جلسات هو الأكثر تداولاً في التجارب الأخرى بتدرج، وساطة، مصالحة فتحكيم. تكليف ممثل عن الوزارة بمهمة التوفيق يستوجبا توضيحا من ناحية الاختصاص في مجال نزاعات العمل.

المادة 62: إحالة النزاع إلى لجنة التوفيق إذا فشل مندوب التوفيق في حل النزاع

تكرر المادة 62 نفس الغموض الوارد في المادة 61، حيث توعد الوزارة بمهمة التوفيق في درجتها من دون تحديد

اختصاص المكلف بالتوفيق، فيستحسن بعث مركز للتوفيق طلب الوزارة أو تعيين مكلف بالتوفيق من ذوي التكوين القانوني والاختصاص في مجال نزاعات العمل.

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.

لم تحدد النقطة 2 من المادة 63 سقفا زمنيا لإنهاء عمل لجنة التحكيم.

المادة 63: فشل لجنة التوفيق في حل النزاع:

1. إذا فشلت لجنة التوفيق في حل النزاع خلال أسبوعين يحق لأي من طرفيه اللجوء إلى المحكمة المختصة.
2. إذا لم يلجأ أي من الطرفين للقضاء وكان النزاع العمالي الجماعي يمس بالمصلحة العامة يحق للوزير إلزام الطرفين بالمثول أمام لجنة تحكيم يشكلها الوزير بالتنسيق مع الجهات المعنية من:
قاض رئيساً للجنة.
ممثل عن الوزارة.
ممثل عن العمال.
ممثل عن أصحاب العمل.

نص متوافق مع محاذير النزاعات الجماعية للعمل من منظور منظمة العمل الدولية.

المادة 65: حضر تغيير شروط العمل السارية:

خلال النظر في منازعات العمل الجماعي لا يجوز لصاحب العمل تغيير شروط العمل السارية

الباب الرابع: علاقات العمل الفصل الرابع: الإضراب والغلق

تعليقات

المادة

نص متوافق مع اتفاقية العمل الدولية عدد 98 والاتفاقية عدد 135

المادة 66: حق الإضراب
وفقاً لأحكام القانون الإضراب حق مكفول للعمال للدفاع عن مصالحهم

المادة 67: أحكام بشأن الإضراب أو الإغلاق:

1- يجب توجيه تنبيه كتابي من قبل الطرف المعني بالإضراب أو الإغلاق إلى الطرف الآخر وإلى الوزارة قبل أسبوعين من اتخاذ الإجراء موضحاً أسباب الإضراب أو الإغلاق.

2- يكون التنبيه قبل أربعة أسابيع في المرافق العامة.

3- في حال الإضراب يكون التنبيه الكتابي موقعاً من 15% من عدد العاملين في المنشأة على الأقل، وفي حال الإغلاق تكون نفس النسبة من مجلس إدارة المنشأة.

4- لا يجوز الإضراب أو الإغلاق أثناء إجراءات النظر في النزاع الجماعي.

5- يترتب على عرض نزاع العمل الجماعي على جهة الاختصاص وقف الإضراب أو الإغلاق.

يمكن اعتبار النقطة 3 من المادة 67 ضرباً حق الإضراب وشرطاً معرقلاً للممارسة هذا الحق. فاشتراط امضاء 51% من عدد العاملين في المنشأة على الأقل يعتبر في حد ذاته تشكيكاً في تمثيلية النقابة المنتخبة.

يطرح التساؤل عن جدوى هذا الشرط في حال المنشآت متعددة الاختصاصات وذات التمثيلية النقابية الواحدة





قانون النقابات:

السلطة السياسية
تحدد مجال العمل
النقابي وتمنع
التعددية النقابية

قانون عدد 2013/2 الخاص بالنقابات

تعليقات	المادة
في تعارض تام مع نص الاتفاقية الدولية عدد 87، يحدد الوزير المهن والحرف التي يجوز فيها ممارسة العمل النقابي، كما تحرم النقطة الثانية من نفس المادة الحق في التعددية النقابية.	المادة 2: 1- يحدد مجلس الوزراء بقرار المهن والحرف والأعمال التي يجوز لأصحابها تأسيس نقابة خاصة بهم، وتحدد في القرار الوزارة المختصة بكل نقابة. 2- لا يجوز تشكيل أكثر من نقابة لأصحاب المهنة أو الحرفة أو العمل الواحد.

4 - ترتيب فلسطين في مؤشر الانتهاكات الخاص بالاتحاد الدولي للنقابات

وضع مؤشر الاتحاد الدولي للنقابات لسنة 2020 فلسطين في التصنيف 5+ الذي يشير إلى البلدان التي لا توجد فيه ضمانات للحقوق بسبب انهيار سيادة القانون في إشارة ضمنية إلى تأثير الاحتلال في بسط سيادة القانون، وقد صنفت فلسطين في هذا الترتيب مع كل سوريا واليمن وليبيا وهي بلدان تشهد نزاعات مسلحة واضطرابات داخلية بما يدعم أن تصنيف فلسطين ضمن هذه المجموعة يعود إلى غياب الأمن بسبب الاحتلال. وفي تقديمه للتصنيف 5+ يذكر التقرير المذكور أن منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا أسوأ منطقة في العالم بالنسبة للعمال ملدة سبع سنوات متواصلة مع استمرار انعدام الأمن والصراع في فلسطين وسوريا واليمن وليبيا.

أرضية تشريعية مواتية للمفاوضة الجماعية

تعتبر الأرضية التشريعية الفلسطينية مواتية للمفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي بفعل العوامل التالية:

- استلهم المشرع الفلسطيني أغلب مواد قانون العمل من اتفاقيات العمل الدولية المتعلقة بالمفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعية وحرية التنظيم.
- أغلب المواد المتعارضة مع اتفاقيات العمل الدولية عدد 87 و98 لا ترتقي إلى مستوى الضرب التام لنصوص الاتفاقيتين.
- تضمنت «الاستراتيجية الوطنية للتشغيل 2021-2025» التزامات صريحة بمراجعة قانون العمل والتشريعات المتعلقة بالحوار الاجتماعي في اتجاه مزيد من الانفتاح والتشاركية.

المحور الثالث:

تجربة الحوار الاجتماعي
والمفاوضة الجماعية
في فلسطين

1 - الاستراتيجية الوطنية للتشغيل 2010 : بداية التأسيس لمبدأ التشاركية والحوار الاجتماعي

قامت السلطة الفلسطينية وبالتعاون مع مستشارين من منظمة العمل الدولية وبالإشتراك مع ممثلين عن النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل بإعداد «الاستراتيجية الوطنية للتشغيل» والتي تم تبنيها في تشرين الثاني 2010، وقد اعتبرت الاستراتيجية أن التنسيق والتعاون بين الحكومة ومنظمات أصحاب العمل والنقابات العمالية ضرورة أساسية لإنجاح التنمية الاقتصادية والاجتماعية في فلسطين.

وأكدت الاستراتيجية أن مبدأ التشاركية مع الأطراف الاجتماعية يجب أن يبنى على احترام الأطراف لبعضها البعض وتفهم مصالحها، واعتبرت الوثيقة أن الشراكة الاجتماعية تسعى لخلق تعهدات ومنع حدوث نزاعات عمل. وحددت الاستراتيجية هدف تأسيس مجلس وطني اقتصادي اجتماعي تمثيلية مضمونة للشركاء الاجتماعيين وهو ما يمكن اعتباره إقراراً ضمناً بأهمية الحوار الاجتماعي وتنويع أطره والحاجة إليه من أجل تنمية اقتصادية واجتماعية تشاركية وعادلة.

2 - الاستراتيجية الوطنية للتشغيل 2021-2025: تشكيل لجان ثلاثية للإصلاح

ورد في وثيقة الاستراتيجية الوطنية للتشغيل 2021-2025 الصادرة عن السلطة الفلسطينية أنه «قد تم إنشاء عدد من اللجان الثلاثية الفنية للتعامل مع الجوانب الرئيسية

للإصلاح، مثل ظروف العمل، السلامة والصحة المهنية، وتفتيش العمل. كما تجري مناقشات ومشاورات مستمرة، بدعم من منظمة العمل الدولية، بين أصحاب المصلحة الرئيسيين فيما يتعلق بقانون النقابات بهدف جعل مشروع القانون في حالة امتثال تام لمعايير العمل الدولية ذات الصلة. علاوة على ذلك، تعمل اللجنة الوطنية للأجور على مراجعة مستو الحد الأدنى للأجور، والذي لم يتم تعديله منذ عام 2012، بعد عدة طلبات من النقابات العمالية».

3 - المؤتمر الوطني الاول للحوار الاجتماعي: مارس 2021

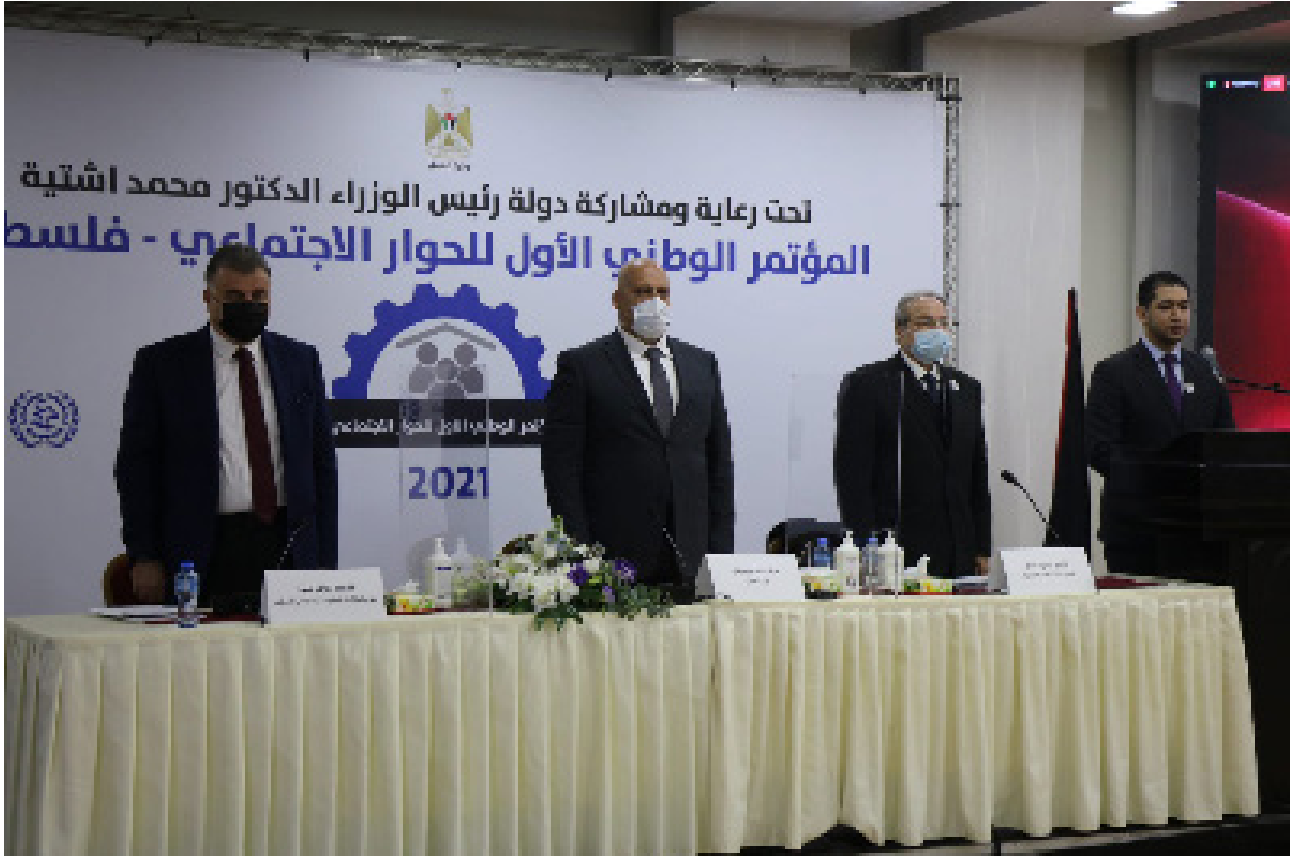
تحت عنوان «معالجة تحديات سوق العمل» عقدت الاطراف الاجتماعية الفلسطينية بالتعاون مع منظمة العمل الدولي المؤتمر الأول للحوار الاجتماعي في فلسطين يومي 3 و4 مارس 2021 بمدينة رام الله.

وجاء في البيان الختامي للمؤتمر، مؤشرات جديّة عن وجود أرضية متكاملة لترسيخ الحوار الاجتماعي في فلسطين:

أولاً - دعم الاستراتيجية الوطنية للتشغيل التي أقرتها الحكومة كإطاراً لتحسين فرص التشغيل وزيادة مشاركة المرأة والشباب، وخلق المزيد من فرص العمل من خلال تمكين اقتصادنا وزيادة منفعته.

حيث تقرر تشكيل لجنة لمتابعة تنفيذ الاستراتيجية وعقد المؤتمر الدولي للمانحين.

ثانياً - أن يتم الاستمرار بالحوار



الضمان الاجتماعي.

ثالثا - رفع الحد الأدنى للأجور في فلسطين ليصبح (1880) شيكل شهريا بدلا من 1450 شيكل على أن يبدأ التنفيذ اعتبارا من بداية عام 2022 ووفق المحددات التي تم التوافق عليها بين الشركاء.

رابعا - تشكيل لجنة ثلاثية ووضع خطة تنفيذية لإنجاز الأولويات التالية وتضمينها في برنامج العمل اللائق في مدة أقصاها نهاية العام 2021 وهي :

- 1.مراجعة وتعديل قانون العمل الفلسطيني وتطوير آليات الرقابة وتطبيق بنوده في أماكن العمل.
- 2.إقرار قانون لتنظيم العمل النقابي .

مع جميع الجهات ذات العلاقة من أجل التوافق بشأن قانون الضمان الاجتماعي انسجاما مع البند الثاني من قرار بقانون رقم (4) لسنة 2019 بشأن قانون الضمان الاجتماعي الصادر عن فخامة السيد الرئيس والذي ينص على أن (يستمر الحوار بين جميع الجهات ذات العلاقة بالخصوص ، من أجل الوصول لتوافق وطني على احكام القانون وموعد نفاذه). واتفقوا على اطلاق حوار شامل لمراجعة قانون الضمان الاجتماعي بالتعاون مع منظمة العمل الدولية وذلك من خلال تشكيل فريق وطني من أطراف الإنتاج الثلاث بقيادة وزارة العمل وبمشاركة مؤسسات المجتمع المدني لقيادة الحوار والاستماع الى آراء وملاحظات كافة الجهات وبما يؤدي إلى إقرار قانون متوافق عليه وطنياً يعاد بموجبه تفعيل مؤسسة

3-3مراجعة وتقييم البرنامج الثاني للعمل اللائق بالتعاون مع منظمة العمل الدولية.

4. وضع آليات لتعزيز الحوار القطاعي لمعالجة الإخلالات في سوق العمل المرتبطة بجائحة كورونا.

5. تبنت الأطراف الرؤيا الوطنية لملف العمالة داخل الخط الأخضر المقترح من قبل وزارة العمل وتدعو منظمة العمل الدولية والجهات

الدولية متابعة الانتهاكات الإسرائيلية و مراقبة شروط وظروف عمل العمال الفلسطينيين بشكل ميداني ودائم والعمل على استعادة حقوق العمال

لدى الطرف الإسرائيلي.

6. مأسسة الحوار الاجتماعي بما يؤسس للتأثير في السياسات الاقتصادية والاجتماعية والمالية من خلال حوار وطني شامل.

4 - الاستراتيجية القطاعية للعمل 2021-2023: ستان لمأسسة الحوار الاجتماعي مركزيا وفرعيا:

حددت الاستراتيجية القطاعية للعمال التي أصدرتها وزارة العمل الفلسطينية عددا من الاهداف الاستراتيجية بهدف تحقيقها قبل موفى سنة 2023 وقد ورد في هدفها الخامس خارطة طريق تضمنت مأسسة الحوار الاجتماعي في شكله المركزي والفرعي والتكاليف التقديرية للمأسسة.

الهدف الاستراتيجي الخامس:

✓ بناء قدرات مؤسسات الشراكة الثلاثية مأسسة كافة اللجان الثلاثية

المركزية والفرعية.

✓ قوانين وسياسات محدثة تنظم وتيسر عمل مؤسسات الشراكة الثلاثية.

✓ حزمة خدمات كفؤة وحديثة وشاملة مقدمة للمواطنين من قبل مؤسسات الشراكة الثلاثية.

✓ تشبيك قوي لمؤسسات الشراكة الثلاثية الفلسطينية مع هيئات ومؤسسات العمل العربية والدولية.

✓ مؤتمر للحوار الاجتماعي لمعالجة الآثار الناتجة عن جائحة كورونا على سوق العمل ولقد بينت الاستراتيجية المطورة ترابطا كبيرا مع التداعات السياسية الجندة السياسة الوطنية، ومع أهداف التنمية المستدامة.

✓ يتطلب تنفيذ هذه الاستراتيجية الطموحة تعاقد وتعاون جميع الشركاء الاجتماعيين والأطراف ذات العلاقة، وينعكس هذا ماليا بمبلغ 45 مليون دولار أمريكي، متوفر حاليا 30 مليون منه، ويتوجب العمل على تجنيد الأموال اللازمة لما تبقى وال يشمل هذا تكاليف خطة الاستجابة الطارئة لفايروس كورونا



خطوات جديدة باتجاه استدامة وماسسة الحوار الاجتماعي

ساهمت الأزمة الاقتصادية التي سببها وباء كوفيد 91 في توسيع مجال الاستشارة على المستوى الوطني وبادرت السلطة الفلسطينية إلى تشريك شركائها الاجتماعيين في صياغة وثيقتين أساسيتين الاستراتيجية القطاعية للعمل 2023-2021 والاستراتيجية والاستراتيجية الوطنية للتشغيل 2025-2022 وتضمنت الوثيقتان:

- التزامات صريحة بتنظيم لجان حوار ثلاثية مركزية وفرعية.
 - التزاما بمأسسة الحوار الاجتماعي.
 - تأسيس مجلس اجتماعي واقتصادي
 - التزامات صريحة بتنظيم لجان حوار ثلاثية مركزية وفرعية.
 - التزاما بمأسسة الحوار الاجتماعي.
 - تأسيس مجلس اجتماعي واقتصادي
- التزامات صريحة بتنظيم لجان حوار ثلاثية مركزية وفرعية.
 - التزاما بمأسسة الحوار الاجتماعي.
 - تأسيس مجلس اجتماعي واقتصادي
 - التزامات صريحة بتنظيم لجان حوار ثلاثية مركزية وفرعية.
 - التزاما بمأسسة الحوار الاجتماعي.
 - تأسيس مجلس اجتماعي واقتصادي

توصيات من أجل حوار اجتماعي شامل وشفاف في فلسطين

بناء على ما شملته الدراسة من تقييم للوضع الاقتصادي والسياسي والأرضية التشريعية الخاصة بأطر المفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي في فلسطين، تتوجه الدراسة بالتوصيات التالية من أجل حوار اجتماعي شامل وشفاف:

تطوير التشريعات الوطنية في اتجاه مزيد توافقها مع معايير العمل الدولية:

انتهج المشرع الفلسطيني التوافق مع الاتفاقيات والمعاهدات الدولية المنظمة لعلاقات العمل، غير أن قانون العمل الفلسطيني يحتاج إلى التطوير ومراجعة بعض المواد وتوضيحها قدر الإمكان لتفادي الثغرات التي تم تسجيها من خلال هذه الدراسة وخصوصا المواد 57 و61 و62 و63 و67 من قانون العمل والمادة 2 من قانون النقابات. كما بين دستور فلسطين وجود «نوايا حسنة» في الإقرار بحق التنظيم النقابي والإضراب وهو ما تترجمه المادة 25 منه - التنظيم النقابي حق ينظم القانون احكامه - الحق في الإضراب يمارس في حدود القانون - غير أن الملاحظ أن هناك تقاعسا في ضبط القانون المنظم للإضراب

بما يفسح المجال أمام الاجتهادات والتأويل في الحكم على أي إضراب. وسيكون من الضروري أن تتم عملية الإصلاح والتطوير التشريعي بصفة تشاركية في إطار حوال اجتماعي.

تفعيل الإرادة السياسية في بناء حوار اجتماعي شامل وتشاركي:

يجب على الحكومة ترجمة نواياها في بناء حوار اجتماعي شامل وتشاركي عبر مراعاة احتياجات منظمات أصحاب العمل والعمال لتحسين ملاءمة ونجاعة وفرص تنفيذ السياسات العامة من خلال إشراك الشركاء الاجتماعيين في إعداد قراراتها.

ولا بد أن تترجم الحكومة ذلك عبر تحمل المسؤوليات الأربع التي حددتها منظمة العمل الدولية للحكومات في مجال الحوار الاجتماعي:

(أ) الدعم: يجب على الحكومة وضع إطار مؤسسي وتشريعي مناسب للحوار الاجتماعي كما يجب أن تضمن احترام سيادة القانون وحرية تكوين الجمعيات والحق في المفاوضة الجماعية.

(ب) التعزيز: بموجب معايير العمل الدولية، تتحمل الحكومات مسؤولية تعزيز الحوار الاجتماعي من خلال اتخاذ التدابير المناسبة لإجراء مشاورات منتظمة وفعالة مع الشركاء

الاجتماعيين.

(ج) المشاركة: بصفتها أحد أصحاب المصلحة الثلاثة في عملية الحوار الاجتماعي، يجب على الحكومة المشاركة بنشاط في المشاورات أو المفاوضات على قدم المساواة مع الشركاء الاجتماعيين بهدف التوصل إلى قرارات بالتراضي.

(د) التنفيذ: يجب أن تضمن الحكومة ترجمة نتائج الحوار الاجتماعي إلى سياسات وبرامج عامة ملموسة. وتحقيقا لهذه الغاية، يجب على الحكومة وضع آليات مراقبة قادرة على ضمان الامتثال لهذه الاتفاقات.

ترسيخ استقلالية مفتشي العمل والقضاء

يجب العمل على تعزيز نظام تفتيش العمل وتحديثه وتمكين الموظفين من أداء مهام تفتيش العمل بعيدا عن أي تأثيرات أو إجراءات تعسفية ضدهم عبر سن تشريعات حامية لهم.

كما سيكون من الضروري أن يكون مستوى الأجر وآفاق التطور الوظيفي لمفتشي العمل لائقا لضمان ترسيخ المبادئ الثلاثة التي يركز عليها عمل مفتش العمل:

- 1 - عدم المبالاة
- 2 - الحفاظ على سر المهنة
- 3 - سرية مصدر الشكاوي والإدانات

كما يجب تمكين مفتشي العمل من كل أدوات العمل اللازمة لإنجاح مهامهم كسيارات النقل قاعدة البيانات والمعلومات الخاصة بمواقع العمل التي يشملها القانون...

كما يجب النأي بالسلطة القضائية عن أي تأثيرات أو ضغوطات يمكن أن تمارس ضدها خلال الترافع في القضايا والنزاعات العمالية.

ضمان الحق في المعلومة وتبادل المعطيات:

طبقا للأحكام المنصوص عليها في توصية منظمة العمل الدولية (رقم 163) بشأن حصول الأطراف على المعلومات المطلوبة من أجل التمكن من التفاوض بمعرفة كاملة، يجب على أصحاب العمل في القطاعين العام والالتزام بتمكين شركائهم من المعطيات والمعلومات المطلوبة.

احترام الاتفاقيات المبرمة:

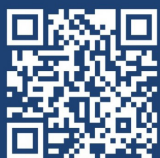
يجب على جميع الأطراف احترام الاتفاق الذي تم التوصل إليه بشأن موضوع ما من قبل كل من أصحاب العمل ومن قبل العمال وهو ما سيعزز علاقة الثقة بين جميع الأطراف ويتيح مناخا جيدا لدعم الإنتاج والمنافسة وروح الانتماء للمؤسسة.



SOUTH MED SOCIAL DIALOGUE

ميثاق الشركاء الاجتماعيون جنوب المتوسط حول قضايا المرأة

الأرضية الاقتصادية والاجتماعية والتشريعية
للحوار الاجتماعي في فلسطين



solidmed.eu