

مركز الديمقراطية وحقوق العاملين

في فلسطين



## « حقوق الإنسان وحقوق العمال »

إعداد:

علاء غنايم

٢٠٠٩

© حقوق الطبع والنشر والتوزيع محفوظة ٢٠٠٩

مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين DWRC

المقر الرئيسي

رام الله- شارع الإرسال، حي المصايف، رام الله ص.ب. ٨٧٦.

تلفون: ٠٠٩٧٢٢٩٥٢٦٠٨/٢٩٥٢٧١٨/٢٩٦٤٩٩٧/٢٩٦٤٩٩٨

فاكس: ٠٠٩٧٢٢٩٥٢٩٨٥

البريد الإلكتروني: [info@dwrc.org](mailto:info@dwrc.org)

صفحة الانترنت: <http://www.dwrc.org>

فرع غزة

غزة- النصر- عمارة حيوب، ص.ب. ٥٢٥١ غزة

تلفون: ٠٠٩٧٢٨٢٨٥٣٠١١

فاكس: ٠٠٩٧٢٨٢٥٣٠١٠

البريد الإلكتروني: [gaza@dwrc.org](mailto:gaza@dwrc.org)

## مقدمة

ساهمت الحركة العمالية الفلسطينية بشكل فعال في النضال الوطني الفلسطيني على مدى سنوات طويلة إضافة إلى دورها الأساسي في النضال النقابي، وكما هو معروف فإن القوانين السارية في فلسطين اختلفت باختلاف السلطات التي تعاقبت على الأرض الفلسطينية، وبعد عودة القيادة الفلسطينية من الخارج إلى الوطن وإسهامات ونضالات ممثلي الحركة العمالية الفلسطينية ومؤسسات المجتمع المدني المناصرة للقضايا العمالية صدر قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠ م.

إن القانون المذكور وعلى أهميته في حماية حقوق العمال إلا أنه لا يرتقي لطموحات الحركة النقابية، كما يلاحظ أيضا إسقاط بعض النصوص أثناء التطبيق الفعلي لهذا القانون في عديد من المواضيع ومنها على سبيل المثال تشكيل المحاكم العمالية وتشكيل لجنة الأجور وعمل المرأة حيث هنالك تباين كبير ما بين النظرية والتطبيق على أرض الواقع.

إن الطرف الأضعف في العملية الإنتاجية وهم العمال يعيشون أزمة اضطهاد، فشبح البطالة والتمييز الواضح ما بين الجنسين في سوق العمل وغياب المحاكم العمالية وطول أمد التقاضي والبت في القضايا العمالية من قبل المحاكم النظامية وغياب واضح لحد أدنى للأجور وغيرها من الحقوق العمالية تشير بما لا يدع مجالا للشك إلى ضرورة إعادة قراءة للقانون المذكور وتطبيقاته.

نحاول في هذا البحث المتواضع تسليط الضوء على الحقوق الممنوحة للعمال في الشريعة الدولية لحقوق الإنسان والاتفاقيات ذات العلاقة وربطها ومقارنتها في التشريعات الوطنية الفلسطينية.

## المنهجية

اعتمد منهج الدراسة المقارنة بين الشريعة الدولية لحقوق الإنسان واتفاقيات دولية ذات علاقة والقانون الأساسي الفلسطيني المعدل للعام ٢٠٠٢ وقانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠ م وقراءة نقدية سريعة لواقع حقوق العمال.

## الأهداف

- التعريف بماهية حقوق الإنسان كمرجعية حقوقية عامة.
- إضاءة على الرابط بين الحق في العمل وما جاء في (الشرعة الدولية) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- التعريف بما ورد في الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واتفاقية حقوق الطفل.
- التعريف بما ورد في القانون الأساسي الفلسطيني حول الحق في العمل.
- الإشارة لبعض الحقوق التي جاءت في قانون العمل الفلسطيني.
- التأكيد على أن الحقوق الواردة في قانون العمل الفلسطيني لا تمثل إلا الحد الأدنى لحقوق العمال.

## ماهية حقوق الإنسان :

جاءت فكرة حقوق الإنسان و النضال من اجلها بعد جملة من الحقب الإنسانية التي و في سبيلها دفعت البشرية بدءا من انتهاك الحق في الحياة وانتهاء بضروب مختلفة في الحد من حريات تعتبر وبشكل تصاعدي من الحقوق التي إذا انتفت حولت الفرد إلى مجرد رقم إحصائي في التعداد للتجمعات السكانية، و أمام السلوك البشري المنتج لأشكال مختلفة من المعاناة شكل مفهوم حقوق الإنسان كتوجه نضالي عالمي هما قديما حديثا ومستقبليا مضاد للظلم. وبدون التنكر لأي مرحلة ومحطة تاريخية منتصرة للإنسان جاء الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي اعتمد ونشر على الملأ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢١٧ ألف (د-٣) المؤرخ في ١٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٤٨ بواقع ٣٠ مادة وفي متن ديباجته مقرا لجميع أعضاء الأسرة البشرية من كرامة أصيلة فيهم، ومن حقوق متساوية وثابتة، يشكل أساس الحرية والعدل والسلام في العالم، مشيرا إلى أن تجاهل حقوق الإنسان وازدراؤها قد أفضيا إلى أعمال أثارت بربريتها الضمير الإنساني وأن شعوب الأمم المتحدة قد أعادت في الميثاق تأكيد إيمانها بحقوق الإنسان الأساسية، وبكرامة الإنسان وقدره، وبتساوي الرجال والنساء في الحقوق، وحزمت أمرها على النهوض بالتقدم الاجتماعي وبتحسين مستويات الحياة في جو أفسح من الحرية، حيث أكدت الدول على ضمان تعزيز الاحترام والمراعاة العالميين لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية، متفقة على فهم مشترك لهذه الحقوق وحرريات،

بزغ فجر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بوصفه المثل الأعلى المشترك الذي ينبغي أن تبلغه كافة الشعوب وكافة الأمم.

وهكذا ترسخ منهج حقوق الإنسان عبر مجموعة من المواثيق الدولية حيث شكلت الشريعة الدولية (الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية) نقطة الانطلاق لهذه المواثيق الملزمة المطالبة بانعكاس المطلب الإنساني الأممي عبر تدابير تشريعية قانونية و تطبيقية مطردة وطنيا ودوليا.

من هنا نجد بأن حقوق الإنسان هي مجموع الحقوق والحريات السياسية والمدنية والاقتصادية والاجتماعية المقررة للإنسان باعتباره أحد أفراد المجتمع وهذه الحقوق تهدف إلى حماية ذاته وسلامته وصون كرامته وتمتية قدراته وتكريس رفاهيته، فمنها الحقوق الفردية مثل الحق في الحياة والحرية والأمان الشخصي والمساواة أمام القانون، ومنها الجماعية كالحق في العمل والغذاء والمسكن وتقرير المصير.

للحق في العمل وصيانه أهمية كبيرة باعتباره حقا مطلبيا يهدف بداية إلى تأمين مستوى حياتي ومعيشي لائق للفرد كونه ضمانا تنموية تحقق أنصاف الفرد الذي هو بمثابة المسنن الأهم في الماكينة المجتمعية التنموية، ولا يتحقق ذلك إلا بإحاطة هذا الحق بضمانات مع البعد الإلزامي لضرورة انعكاسها على أرض واقع التدابير التشريعية الوطنية.

الحق في العمل من الحقوق الراسخة في الشريعة الدولية من منطلق اعتراف الدول في أن تتاح لكل شخص حق كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية باعتبار ما يبذله العامل من جهد ذهني و/أو جسماني لقاء أجر سواء كان هذا العمل دائما أو مؤقتا أو عرضيا أو موسميا، وللوقوف على ماهية هذا الحق وبالإشارة إلى ما جاء بالشريعة الدولية نشير إلى التالي:

### **الإعلان العالمي لحقوق الإنسان :**

جاء الإعلان العالمي لحقوق الإنسان مقراً حق العمل وحرية اختياره لكل شخص، وذلك كما جاء في نص المادة (٢٣):

**الحق في العمل (الفقرة الأولى):**

” لكل شخص حق في العمل وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية وفي الحماية من البطالة“.

عدم التمييز في الأجر (الفقرة الثانية):

"لجميع الأفراد دون أي تمييز الحق في أجر متساو على العمل المتساوي".

الحق في بدل لائق يكفل حياة كريمة (الفقرة الثالثة):

"لكل فرد يعمل حق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامته البشرية وتستكمل عند الاقتضاء بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية".

الحق في التنظيم النقابي (الفقرة الرابعة):

"لكل شخص حق إنشاء النقابات مع الآخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه".

وكذلك جاء في نص المادة (٢٤) من الإعلان لحقوق عامة:

"لكل شخص حق في الراحة وأوقات الفراغ، وخصوصاً في تحديد معقول لساعات العمل وفي إجازات دورية مأجورة".

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

الحق في المساواة (المادة ٣):

تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد.

الحق في العمل والتدابير (المادة ٦):

أولاً: "تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق".

ثانياً: "يجب أن تشمل التدابير التي تتخذها كل من الدول الأطراف في هذا العهد تأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين، والأخذ في هذا المجال بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية".

الحق بشروط عمل مرضية و عادلة /النوع الاجتماعي (المادة ٧):

تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق التمتع بشروط عمل مرضية تكفل على الخصوص:

(أ) مكافأة توفر لجميع العمال كحد أدنى:

- ١ - أجراً منصفاً ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل وتقاضيتها أجراً يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل.
- ٢ - عيشاً كريماً لهم ولأسرهم طبقاً لأحكام هذه العهد.

(ب) ظروف عمل تكفل السلامة والصحة.

(ج) تساوي الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة.

(د) الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل والإجازات المدفوعة الأجر وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية.

الحق بحماية خاصة للأمهات العاملات و الأحداث (المادة ١٠):

الفقرة ٢ - "وجوب توفير حماية خاصة للأمهات خلال فترة معقولة قبل الوضع وبعده وينبغي منح الأمهات العاملات، أثناء الفترة المذكورة إجازة مأجورة أو إجازة مصحوبة باستحقاقات ضمان اجتماعي كافية.

الفقرة ٣ - وجوب اتخاذ تدابير حماية ومساعدة خاصة لصالح جميع الأطفال والمراهقين، دون أي تمييز بسبب النسب أو غيره من الظروف، ومن الواجب حماية الأطفال والمراهقين من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي، كما يجب جعل القانون يعاقب على استخدامهم في أي عمل من شأنه إفساد أخلاقهم أو الإضرار بصحتهم أو تهديد حياتهم بالخطر أو إلحاق الأذى بنموهم الطبيعي وعلى الدول أيضاً أن تفرض حدوداً دنيا للسن يحظر القانون استخدام الصغار الذين لم يبلغوها في عمل مأجور ويعاقب عليه.

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في ١٨ كانون الأول سنة ١٩٧٩ من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة جاءت هذه الاتفاقية بواقع ٣٠ مادة لتحقيق مساواة المرأة بالرجل في كل مكان وفي جميع الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية

والمدنية. و من الجدير ذكره إعلان السلطة الوطنية الفلسطينية مؤخرًا الانضمام للاتفاقية والالتزام بها.

### الحق في عدم التمييز والمساواة المادة (١١):

١- تتخذ الأطراف جميع ما يقتضي الحال اتخاذه من تدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها وعلى أساس تساوي الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولاسيما.

أ- الحق في العمل بوصفه حقاً غير قابل للتصرف لكل البشر.

ب- الحق في التمتع بنفس فرص التوظيف، بما في ذلك تطبيق معايير الاختيار نفسها في شؤون التوظيف.

ج- الحق في حرية اختيار المهنة والعمل، والحق في الترقى والأمن الوظيفي، وفي جميع مزايا وشروط الخدمة والحق في تلقي التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الصناعية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر.

د- الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل المتبادل القيمة، كذلك المساواة في المعاملة وفي تقييم نوعية العمل.

هـ- الحق في الضمان الاجتماعي ولاسيما في حالات التقاعد، والبطالة، المرض، والعجز والشيخوخة، وأي شكل آخر من أشكال عدم القدرة على العمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر.

و- الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.

٢- توخياً لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج والأمومة، ولضمان حقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:

أ- لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية مع فرض جزاءات على المخالفين.

ب- لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو مع التمتع بمزايا اجتماعية عائلية دون أن تفقد المرأة الوظيفة التي تشغلها أو أقدميتها أو العلاوة الاجتماعية.

ج- لتشجيع توفير ما يلزم من الخدمات الاجتماعية المساندة لتمكين الوالدين من الجمع

بين التزاماتهما الأسرية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة ولا سيما عن طريق إنشاء وتنمية شبكة من مرافق ورعاية الأطفال.

٣- يجب أن تستعرض التشريعات الوقائية المتصلة بالمسائل المشمولة بهذه المادة استعراضاً دورياً في ضوء المعرفة العملية والتكنولوجيا وأن يتم تنقيحها أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء.

### اتفاقية حقوق الطفل لسنة ١٩٨٩ :

يلاحظ في هذه الاتفاقية ان عدم إيراد أي منع مطلق لعمل الأطفال هو محاولة إحاطة الطفل بأقصى أشكال الحماية معرفة إياه بأنه كل إنسان لم يتجاوز الثامنة عشرة ما لم يبلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون المنطبق عليه، مع الأخذ بعين الاعتبار مناقشة الاتفاقية لجملة من حقوق الطفل الأخرى.

حق الطفل بالحماية من الاستغلال الاقتصادي والعمل الخطر والضرر بالطفل، المادة (٣٢).

١- تعترف الدول الأطراف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيراً أو أن يمثل إعاقة لتعليم الطفل، أو أن يكون ضاراً بصحة الطفل أو بنموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي.

٢- تتخذ الدول الأطراف التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتربوية التي تكفل تنفيذ هذه المادة ولهذا الغرض، ومع مراعاة أحكام الصكوك الدولية الأخرى ذات الصلة، تقوم الدول الأطراف بوجه خاص بما يلي:

(أ) تحديد عمر أدنى أو أعمار دنيا للإلتحاق بعمل.

(ب) وضع نظام مناسب لساعات العمل وظروفه.

(ج) فرض عقوبات أو جزاءات أخرى مناسبة بغية إنفاذ هذه المادة.

حق الطفل بالرفاه ، المادة (٣٦) :

تحمي الدول الأطراف الطفل من سائر أشكال الاستغلال الضارة بأي جانب من جوانب رفاه الطفل.

## القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة ٢٠٠٣:

ورد في الباب الثاني المتعلق بالحقوق والحريات العامة من المادة (٩) إلى المادة (٣٣) جملة من الحقوق معلنا المشرع الفلسطيني من خلالها مجموعة من المبادئ الحقوقية والحريات ولغايات البحث يذكر منها:

الحق في المساواة وعدم التمييز، المادة (٩):

الفلسطينيون أمام القانون والقضاء سواء لا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة.

التزام السلطة الوطنية الفلسطينية بمبادئ حقوق الإنسان، المادة (١٠):

١ - حقوق الإنسان وحرياته الأساسية ملزمة وواجبة الاحترام.

٢- تعمل السلطة الوطنية الفلسطينية دون إبطاء على الانضمام إلى الإعلانات والمواثيق الإقليمية والدولية التي تحمي حقوق الإنسان.

كما جاء في متن المواد الواردة في الباب نفسه الحق في العمل والتدابير الحامية له:

الحق في العمل والتدابير، المادة (٢٥):

١- العمل حق لكل مواطن وهو واجب وشرف وتسعى السلطة الوطنية إلى توفيره لكل قادر عليه.

٢- تنظم علاقات العمل بما يكفل العدالة للجميع ويوفر للعمال الرعاية والأمن والرعاية الصحية والاجتماعية.

٣- التنظيم النقابي حق ينظم القانون أحكامه.

٤- الحق في الإضراب يمارس في حدود القانون.

حق الأطفال والأمهات بالحماية حيث جاء في نص المادة (٢٩):

رعاية الأمومة والطفولة واجب وطني، وللأطفال الحق في:

١- الحماية والرعاية الشاملة.

٢- أن لا يستغلوا لأي غرض كان ولا يسمح لهم بالقيام بعمل يلحق ضرراً بسلامتهم أو بصحتهم أو بتعليمهم.

الحق في اللجوء للقضاء وسرعة الفصل في القضايا، المادة (٣٠):

الفقرة الأولى- التقاضي حق مصون ومكفول للناس كافة، ولكل فلسطيني حق اللجوء إلى قاضيه الطبيعي، وينظم القانون إجراءات التقاضي بما يضمن سرعة الفصل في القضايا.

واقع حقوق العامل الفلسطيني في قانون العمل:

جاء قانون العمل الفلسطيني و بواقع ( ١٤١ ) مادة قانونية مقسمة على ( ١٠ ) أبواب تناولت التالي من المواضيع:

الباب الأول جاء فيه التعاريف والأحكام العامة من المادة (١) إلى المادة (٦).

الباب الثاني، التشغيل و التدريب والتوجيه المهني من المادة (٧) إلى المادة (٢٣).

الباب الثالث، العقد الفردي من المادة (٢٤) إلى المادة (٤٨).

الباب الرابع، علاقات العمل الجماعية من المادة (٤٩) إلى المادة (٦٧) والتي تحتوي على العديد من الفصول الهامة المتعلقة بتسوية النزاعات العمالية الجماعية والإضراب والغلق.

الباب الخامس، شروط و ظروف العمل من المادة (٦٨) إلى المادة (٩٢) بدءاً من الإجازات مروراً بالأجور و انتهاءً بالسلامة والصحة المهنية.

الباب السادس، تنظيم عمل الأحداث من المادة (٩٣) إلى المادة (٩٩).

الباب السابع، تنظيم عمل النساء من المادة (١٠٠) إلى المادة (١٠٦).

الباب الثامن، تفتيش العمل و الذي يعتبر بمثابة احد الضمانات لتطبيق وإعمال القانون من المادة (١٠٧) إلى المادة (١١٥).

الباب التاسع، إصابات العمل وأمراض المهنة، من المادة (١١٦) إلى المادة (١٣٠).

الباب العاشر، العقوبات والأحكام الختامية من المادة (١٣١) إلى المادة (١٤١).

• أكد قانون العمل الفلسطيني على جملة من حقوق العمال باعتبار العمل حقاً لكل مواطن قادر عليه، بدون تمييز وعلى أساس تكافؤ الفرص محيطاً هذا الحق بالعديد من التدابير التي تصونه قانوناً وعلى المستوى النظري ومنها على سبيل المثال لا الحصر وبتصرف:

• العمل حق لكل مواطن قادر عليه، تعمل السلطة الوطنية على توفيره على أساس تكافؤ الفرص ودون أي نوع من أنواع التمييز (المادة ٢) ومبدأ حظر التمييز في ظروف وشروط

العمل بين العاملين في فلسطين ( المادة ١٦ ).

- اعتبار الحقوق الواردة فيه أنها تمثل الحد الأدنى لحقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها، مع الحق في تطبيق أحكام أي تنظيم خاص يعطى حقاً أفضل للعامل (المادة ٦).
  - حق تشكيل منظمات نقابية على أساس مهني ( المادة ٥ ) وإحاطة هذا الحق بضمانة عدم الجواز بإنهاء العلاقة العقدية العمالية الفردية بسبب النشاط النقابي المطليبي و/ أو شكوى مقدمة ضد صاحب العمل (المادة ٢٩).
  - إلزام تشغيل عدد من العمال المعاقين و بنسبة ٥% (المادة ١٣).
  - تنظيم العمل الفردي و علاقات العمل الجماعية في كل من الباب الثالث و الباب الرابع من القانون.
  - الحق في الإضراب (المادة ٦٦).
  - حقوق مالية يشار إليها في حالات إنهاء العقد الفردي و منها مكافأة نهاية الخدمة و بدل الفصل التعسفي و كيفية احتسابها (المواد ٤٥ و ٤٧).
  - اعتبار اجر العامل من الديون الممتازة و التي لها أولوية التحصيل (المادة ٨٥).
- الحق بطروف عمل و شروط مناسبة تناولتها العديد من المواد في الباب الخامس في ما يتعلق بساعات العمل و الإجازات و بدل الأجر فوردي في القانون على سبيل المثال لا الحصر:
- عدد ساعات العمل الفعلي في الأسبوع خمساً وأربعين ساعة أي بمعدل سبع ساعات ونصف يومياً عن ستة أيام عمل في الأسبوع المادة (٦٨)، يدفع للعامل أجر ساعة ونصف عن كل ساعة عمل إضافية الفقرة (٢) من نص المادة (٧١)، للعامل الحق في راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن ٢٤ ساعة متتالية و يجوز بناء على اتفاق طرفي الإنتاج تجميعها مرة واحدة في الشهر الفقرة (١) المادة (٧٢) حق العامل في إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها أسبوعان عن كل سنة في العمل، وثلاثة أسابيع للعامل في الأعمال الخطيرة أو الضارة بالصحة و لمن أمضى خمس سنوات في المنشأة الفقرة (١) المادة (٧٤)، للعامل الحق في إجازة مدفوعة الأجر في الأعياد الدينية و الرسمية لا تحتسب من الإجازات السنوية المادة (٧٥) و حق العامل أيضاً في إجازة مرضية بناء على تقرير من اللجنة الطبية مدفوعة الأجر خلال السنة الواحدة مدتها أربعة عشر يوماً و بنصف الأجر لمدة أربعة عشر يوماً أخرى المادة (٧٩)، لا يجوز أن يقل أجر العامل عن الحد الأدنى المقرر قانوناً المادة (٨٩) و ذلك بناء على

افتراض تحقق نصوص المواد (٨٦ و ٨٧) .

تنظيم عمل الأحداث والنساء في البابين السادس والسابع محاولة حثيثة من المشرع لملاءمة القانون للاتفاقيتين الدوليتين ذات العلاقة حيث وعلى سبيل المثال:

جاء القانون بعدد من الأحكام الإيجابية بشأن الأطفال، منها: رفع سن العمل إلى خمس عشرة سنة، ونص على ضمانات هامة للأحداث مثل الكشف الطبي والإجازات السنوية وتحديد ساعات العمل، ومنع العمل في أعمال خطيرة وضارة بالصحة، وكذلك العمل الليلي المواد (٩٣ إلى ٩٨) .

أحكام عمالة المرأة، منها: مبدأ عدم التمييز بين الرجل والمرأة في شروط وطرق العمل المادة (١٠٠)، إجازة الأمومة وعدم الفصل بسببها إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلالها المادة (١٠٣) حق المرأة بفترة إرضاع المادة (١٠٤)، يجوز للمرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو لمرافقة زوجها المادة (١٠٥).

مرة أخرى وأمام ١٤١ مادة وردت في قانون العمل الفلسطيني إلا أن واقع حقوق العمال الفلسطينيين نجد ما بين سندان الحال الاقتصادي الذي ما انفك عن التحليق إلى الأسفل والذي انعكس بطبيعة الحال على أوضاع سوق العمل على صعيد العمال وأصحاب العمل على حد سواء، ومطرقة الأوضاع السياسية التي لا تخفى على احد والتي يصير الاحتلال فيها على سلب وانتهاك كل الحقوق المقررة والمتفق عليها للإنسان.

ومن ما استجد في الالتفاف على حقوق العمال ما تجري عليه العادة في كثير من الأحيان قيام أصحاب العمل بإنهاء عقود العمل وبناء على علاقات تعاقدية تثير السخط القانوني كمحاولة حثيثة لتجاوز العديد من الحقوق من خلال عقود مؤقتة لا تتعدى الثلاث و/أو الستة أشهر (كسور السنة) تفاديا لأي حقوق تقر قانونا في حال الاستمرار لمدد تتعدى السنة، تجدد باستمرار بعد إقرار انقطاع المدد والعلاقة العمالية التشغيلية نفسها.

أو ما تجري عليه العادة أيضا بإجبار وإكراه العمال من قبل أرباب العمل في بعض المنشآت على الإقرار والتوقيع بشكل معيب للإرادة وسالبا لها بقبول مبالغ زهيدة لا ترقى بأي حال من الأحوال إلى أنصاف الحقوق في سبيل تجديد العقود والبقاء في العمل وتجاوز دفع الحقوق المالية المقررة قانونا للعمال الذين قضوا فترات طويلة داخل المنشأة.

ويحضرني هنا تعداد لأمثلة بعيدة عن الحصر، في مخالفة وبعد الواقع عن انطباق نصوص

قانون العمل، فنجد عمالة الأطفال بدون رقيب ولا حسيب، والتميز المحض بحق المرأة العاملة ان كان بفرق واضح ببدل الأجور عن غيرها من العمال الرجال وتارة أخرى عزوف تشغيل النساء المتزوجات خوفاً من الاستحقاقات المقررة قانوناً (إجازة الأمومة المدفوعة)، وبغياب تشكيل لجنة الأجور ووضع حد أدنى للأجور نرى بان في كثير من المرافق أن بدلات الأجور تكاد لا تسد حتى الاحتياجات الشخصية للعمال ضاربة بعرض الحائط مبدأ توفير حياة كريمة أو حتى مستوى حياتي ينقذ من الفقر.

ومع إقرار المشرع الفلسطيني بوجود محاكم عمالية ويسجل له إعفاء العمال فيها من الرسوم إلا ان طول أمد التقاضي وغياب تشكيل هذه المحاكم حتى اليوم ما هو إلا إضافة نوعية على واقع أزمة الحقوق العمالية وبعد انطباق القانون وإعمال النصوص ويحضرني هنا ويتصرف ان اقتبس كلام العديد من نخب الحركة العمالية وفي كثير من اللقاءات واصفين ومساويين واقع حقوق العمال بعدد المحاكم العمالية العاملة في الوطن!.

وعلى غير العادة وبدون إسقاط توصيات تتشابه دائماً في كل القراءات إلا أنني وبكل تأكيد وتقديراً لأي تكرار دراسي وقانوني اطلب منك أختي العاملة ... أخي العامل بضرورة الاستفادة من الحق بتشكيل أطر نقابية والانضمام إليها كضمانة لتوحيد الجهود وتبادل الخبرات مع أقطاب الحركة العمالية وتركيزها للمضي قدماً للارتقاء بواقع العامل وحقوقه لدى صانع القرار عبر التأثير والضغط والمناصرة وعلى كافة المستويات:

التشريعية منها على المستوى السياساتي والقانوني.

التنفيذ والتطبيق للقانون باعتباره الحد الأدنى ووضع الجهات المكلفة بإنفاذه أمام مسؤولياتها وعلى رأسها وزارة العمل بدواثرها المختصة.

القضائي، بضرورة تشكيل المحاكم العمالية.

التشبيك والتفاعل مع جميع الفعاليات المدنية المختصة بشؤون حقوق الإنسان والمرأة والطفولة وغيرها لتوحيد الجهود كون العامل هو بالنهاية المواطن الإنسان.

## قائمة المراجع:

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ١٩٤٨.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ١٩٦٦.
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ١٩٧٩.
- اتفاقية حقوق الطفل لسنة ١٩٨٩.
- القانون الأساسي الفلسطيني المعدل ٢٠٠٣.
- قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠ م.

