

مركز الديمقراطية وحقوق العاملين

حالة دراسية حول حقوق وواقع عمال المياومة

اعداد المحامية

سماح فراخنه

فريق البحث: هويدة احمد، المحامي على الجرجاوي

2021

## الفرس

3	المقدمة
4	الهدف من الحالة الدراسية
4	اهمية الحالة الدراسية
5	المنهجية
6	الاطار القانوني
9	تحليل الواقع الحقوقي للعاملين تحت مسمى عامل المياومة
11	الاجور
14	الاجازات
14	العطل الاسبوعية
15	العطل الدينية والرسمية
17	ساعات العمل
19	مكافأة نهاية الخدمة
20	انهاء العمل دون مبرر
21	بيئة العمل (الصحة والسلامة المهنية)
26	اصابات العمل
31	التمييز في مكان العمل
33	الاستنتاجات والتوصيات

ما ورد في أحكام قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 هو الحد الأدنى من الحقوق التي لا يجوز الحرمان منها او تنازل العامل عنها ، وهذا ما ورد في نص المادة 6 من القانون، وبذات الوقت لم يفرق القانون بين العاملين على عقود عمل محددة المدة او غير محدد المدة ولم يرد أي استثناء من تطبيق الاحكام على العاملين بغض النظر عن مسميات علاقة التعاقد الخاصة بهم.

واللافت هنا وباستمرار رصد لحالات تمييز في منح الحقوق العمالية تحت ذريعة مسميات تعاقدية خاصة مثل عامل المياومة او العامل على القطعة، ناهيك عن الاجتهادات في تفسير منح الاحكام حسب الأمزجة والمصالح، فمجرد اطلاق مسمى المياومة على العلاقة التعاقدية بين العامل ورب العمل يحرم العامل من العديد من الحقوق في مكان العمل، كأن يحرم من الاجازات السنوية والعطل الدينية والرسمية وحتى العطل الاسبوعية رغم العمل طيلة أيام الاسبوع وغيرها من الانتهاكات، ومن خلال عملنا في مركز الديمقراطية وحقوق العاملين ومن خلال الشكاوى والاستشارات، واللقاءات التوعوية والتواصل المباشر مع العاملين لمسنا أن العامل نفسه يفتقر للوعي الكافي فيما يتعلق بحقوقه العمالية كافة، فلدیه قناعة بأن ما يستحق له هو أجره اليومي المتفق عليه فقط ، وهذه أيضا قناعة وجزم لدى أصحاب العمل والنقابات العمالية التي ليس لديها القدرة او القناعة على توعية العاملين بحقوقهم لمجرد اطلاق عليهم وصف عامل المياومة.

ولا شك أن جائحة كورونا والتي أثرت على العالم بأكمله بكافة مناحي الحياة ، وكان لها الأثر السلبي الواضح على واقع العمل والحقوق العمالية كافة حيث ارتفعت نسبة الانتهاكات لهذه الحقوق منذ بداية الجائحة مترافقة مع الاجراءات التي اتخذتها الدول للحد من تفشي وباء كورونا باغلاق المنشآت وتوقف عجلة الانتاج والحياة لبعض المنشآت، ومن الدول التي تأثرت بها الحقوق العمالية بشكل سلبي واضح منذ بداية الجائحة كانت الدول التي لا يتوفر بها أنظمة حماية اجتماعية وضمن اجتماعي، وفلسطين من هذه الدول حيث ومنذ بداية جائحة كورونا والاعلان عن اجراءات الوقاية والتي منها اغلاق للعديد من المنشآت والقطاعات الانتاجية والعمالية بدأ رصد لانتهاك الحقوق العمالية في القطاع الخاص وخاصة للعاملين بعقود عمل محددة المدة او العاملين على نظام الساعة والمياومة، وكانت معالجة الموضوع منذ البداية والحد من هذه الانتهاكات ليس بالأمر الهين والبسيط حيث تفاجأنا بعدم معالجة الحقوق وخاصة الحقوق العمالية في ظل حالات الطوارئ والقوة القاهرة بشكل مباشر من خلال القوانين الخاصة ما فتح الباب أمام أصحاب العمل لانتهاك الحقوق العمالية وبشكل رئيسي الخصم من الأجور والاجازات السنوية بذريعة أن العامل لم يؤد عمله ولم ينص صراحة على معالجة الأمر في ظل هذه الحالات وبذريعة أيضا الخسارة التي لحقت بأصحاب العامل، واللافت للأمر أن التذرع بالخسارة بدأ لدى أصحاب العمل مع بداية الاجراءات، وكان للتفسيرات والاجتهادات الخاطئة لدى بعض القانونيين الأثر السلبي على منح الحقوق العمالية وعدم الانتقاص منها.

وقد عانى شقي الوطن من زيادة في عدد الانتهاكات العمالية خاصة ممن يطلق عليهم مسمى

عاملى المياومة بعد تفشى وباء كورونا واطلاق اجراءات وقائية، وربما فى قطاع غزة الأمر أكثر سوءا فبالإضافة لذلك، أى سبب انتشار كورونا والجراءات الوقائية من اغلاق لبعض المنشآت محاولة لمنع تفشى الوباء، وبالإضافة الى الانتهاكات بحق العاملين ممن يطلق عليهم مسمى «عاملى المياومة» وعدم منحهم كافة الحقوق العمالية بمجرد اطلاق عليهم هذا مسمى، الا ان الحصار الاقتصادى الذى شهده قطاع غزة منذ العام 2006 كان له الأثر الأكبر على الحقوق العمالية بعد منع العديد من السلع والمواد الخام من دخول القطاع والذى بدوره انعكس على واقع العاملين والمنشآت حيث أصبحت الشركات والمنشآت لا تقوى على العمل بشكل شهري منتظم لشح تلك السلع والمواد اللازمة للصناعات وعليه تحويل العاملين للعمل وقت الحاجة خلال أيام معدودة وليس خلال الشهر بأكمله، ودفع الأجور لهم عن أيام العمل الفعلية فقط وليس بشكل شهري، وترتب على ذلك انتهاك للعديد من الحقوق والتي سيتم تبيانها فى هذه الحالة الدراسية.

وقد تبلورت لدينا قناعة بضرورة الوقوف على هذه الحالة ومحاولة تسليط الضوء وترسيخ توعية العاملين بحقوقهم بغض النظر عن مسميات تعاقدهم، ومحاولة منا لمعالجة هذا الموضوع وتصحيح المفاهيم لدى البعض.

### الهدف من الحالة الدراسية :

- تصحيح المفاهيم المغلوطة لدى البعض ومنها، تصنيف عقود العمل حسب القانون، وحقوق عاملى المياومة
- توعية العاملين والنقابات العمالية بحقوق العامل فى القطاع الخاص وخاصة العاملين تحت مسمى المياومة
- تركيز عمل الجهات صاحبة القرار والاشراف على تطبيق قانون العمل الفلسطينى خاصة وزارة العمل الفلسطينية ومن خلال دوائر التفتيش العمالى على زيادة الرقابة والتوعية والضغط على منح اصحاب العمل الحقوق كافة للعاملين بغض النظر عن تسميات علاقة العمل.
- توعية اصحاب العمل بضرورة الالتزام بمنح الحقوق العمالية للعاملين ومنهم من يطلق عليهم عاملى المياومة، ليتفادوا تكبد تعويضات مرتفعة للعاملين عند المطالبة بها بأثر رجعي
- الخروج باحصائيات واقعية حول ظروف وانتهاكات من يطلق عليهم مسمى عامل المياومة

### أهمية الحالة الدراسية :

من خلال هذه الحالة الدراسية سيتم تسليط الضوء على الانتهاكات التي يتعرض لها العاملين فى القطاع الخاص والثغرات القانونية التي تعطي الاطراف تفسير وتأييل الاحكام دون الاستناد الى مسوغ قانوني وما ينتج عنه من انتهاك وحرمان لحقوق العاملين.

اعتمدت الحالة الدراسة على المنهج الكمي والنوعي، من خلال تحليل القضايا والاستشارات التي ترد الى مركز الديمقراطية وحقوق العاملين، ومن خلال مخرجات اللقاءات التوعوية والتدريب للنقابات العمالية والعاملين والتي نفذها المركز خلال الاعوام الثلاث السابقة (2019-2021) ومن خلال اختيار فئات محددة وعمل مقابلات معهم لبحث الاشكاليات والانتهاكات التي يواجهونها، وتدقيق ذلك من خلال الرجوع والمقارنة بالاحكام الواردة في قوانين العمل المحلية وخاصة قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 والمعاهدات الدولية الخاصة بالعمل.



لتحديد ما اذا كان هناك انتهاك لحقوق العاملين وخاصة من يطلق على علاقة عملهم بالعمل اليومي، لا بد من الوقوف على الأحكام في القوانين الخاصة بالعمل وبحث أيضا ان كان هناك استثناءات للأحكام الواردة فيها و/أو بعضها على علاقات العمل التي يتم التعامل معها على أنها علاقة عمل غير منتظمة كمسميات عمالي

المياومة أو عمالي الساعة أو العمل المتقطع والموسمي بغض النظر عن طبيعة العلاقة على أرض الواقع حيث يمكن أن يكون العامل يعمل بشكل يومي ومستمر ولكن يتم اطلاق عليه مسمى عامل المياومة كما أشرنا في مقدمة هذه الحالة .

وهنا سيتم وبحث ان كان هناك أحكام خاصة بعمالي المياومة وهل يستثنى منحهم أي من الأحكام والحقوق والسبب في ذلك ان وجد، خاصة في قانون العمل الفلسطيني وقانون العمل الأردني.

### ■ قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000

لم يرد مصطلح عمالي المياومة في قانون العمل الفلسطيني وانما هو مصطلح مستورد، ولم يرد استثناءات في قانون العمل الفلسطيني في تطبيق أي من الأحكام والحقوق، فالتشريع الفلسطيني تطرق الى أنواع عقود العمل من خلال تعريف لعقد العمل حيث تصنف الى عقود عمل محددة المدة وعقود عمل غير محددة المدة، حيث تم تعريف عقد العمل في المادة 24 من القانون بأنه « اتفاق كتابي أو شفهي صريح أو ضمني يبرم بين صاحب عمل وعامل لمدة محددة او غير محددة لانجاز عمل معين يلتزم بموجبه العامل بأداء عمل لمصلحة صاحب العمل وتحت ادارته واشرافه، ويلتزم فيه صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل»

ومن خلال العلاقة التعاقدية للعمل يتم تنظيم الأحكام بين العامل وصاحب العمل استنادا للقانون وتنوع علاقات العمل بين العمل الدائم والمؤقت والعرضي أو الموسمي، فعلاقة العمل تعرف بحسب القانون بأنها « كل ما يبذله العامل من جهد ذهني أو جسماني لقاء أجر سواء كان هذا العمل دائما أو مؤقتا او عرضيا او موسميا».

فقانون العمل الفلسطيني اکتفى بهذا التنوع في علاقات العمل وتم تعريف كل منها على حدى ولم يتم التطرق لمصطلح عمالي المياومة في انواع عقود وعلاقات العمل كما أشرنا، حيث تم تعريف العمل المؤقت بأنه «العمل الذي تقتضي طبيعة تنفيذه وانجازه مدة محددة» أما العمل العرضي فهو «العمل الذي تستدعيه ظروف طارئة ولا تزيد مدة انجازه على ثلاثة أشهر» وتم أيضا تعريف العمل الموسمي في القانون بأنه «كل عمل ينفذ وينجز في مواسم دورية سنوية»

واللافت هنا بأن مصطلح المياومة لم يرد في القانون الا من خلال الاشارة له فقط في حالات

محددة، حيث ورد هذا المصطلح في الاحكام الخاصة بكيفية دفع الأجر ومكانه وزمانه، حيث تم النص على شروط دفع الاجر في المادة 82، حيث ورد فيها «... ج) في نهاية كل أسبوع للعاملين على أساس وحدة الانتاج أو الساعة أو المياومة أو الاسبوع...» وكانت هذه هي الاحكام الوحيدة الخاصة لعلاقة عمل المياومة بتنظيم دفع الأجور لهم ولم يتم تخصيص أي من الاحكام الخاصة بهم أو استثناءهم من تطبيق بعض الاحكام والحقوق الواردة في القانون، وفيما يخص الية دفع الأجور لعاملي المياومة فقد ورد أيضا ذلك في قرار مجلس الوزراء الخاص بالحد الأدنى للأجور للعام 2012، وذلك في البند الثاني منه حيث جاء النص «... يكون الحد الأدنى لأجور عمال المياومة وخاصة العاملين بشكل يومي غير منتظم، اضافة الى العمال الموسمييين مبلغ وقدره 65 شيقل يوميا...» وكأن القرار هنا يشير الى التفرقة بين العامل بشكل يومي منتظم والعامل بشكل يومي غير منتظم وأن هناك أحكام خاصة بالعاملين بنظام المياومة غير المنتظم وهذا الذي لم يرد في قانون العمل حيث لم يفرق القانون في تطبيق أي من الاحكام والحقوق او استثناء بعضها للعاملين بشكل يومي غير منتظم .

**وهنا لا بد من الوقوف على رأي القضاء الفلسطيني** وبحث الية احتساب الحقوق والمستحقات القانونية للعاملين بشكل يومي

ورد في قرار نقض رقم 2011/12 تأييدها للحكم المطعون فيه حول الية احتساب مكافأة نهاية الخدمة والاجازة السنوية للعامل الذي كان يعمل خلال السنوات السبع الأخيرة من عمله بواقع ثمان أيام فقط خلال الشهر في حين أن الأربع سنوات الأولى كان يعمل طيلة الشهر، وقد حكمت المحكمة له فيما يخص مكافأة نهاية الخدمة بأنه يستحق عن المرحلة الأولى مكافأة نهاية الخدمة بما يعادل شهر عن كل سنة وعن المرحلة الثانية استحقاقه مكافأة نهاية الخدمة بما يعادل أجر الثمان أيام خلال الشهر مضروب بعدد السنوات، وأيضا أكدت محكمة النقض قرار محكمة الاستئناف حول الية احتساب الاجازة السنوية للعامل باحتساب استحقاقه لثلاث أسابيع إجازة سنوية خلال السنة وليس بنسبة أيام عمله التي تعادل ثمان أيام.

وعليه فان رأي القضاء منسجم وأحكام القانون ولم يفرق في الية احتساب ومنح الحقوق للعاملين لمجرد اطلاق عليهم عامل المياومة أو عملهم لايام معدودة خلال الشهر، فقد اعتمدت المحكمة مبدأ عدد سنوات العمل بغض النظر عن عدد أيام العمل في الشهر لأغراض احتساب حقوق المدعي في المكافأة واحتساب الاجازة السنوية أيضا.

## ■ القانون الأردني:

وفي الأردن لا يختلف الرأي عن ما ورد في الاحكام الخاصة في القانون الفلسطيني، حيث لم يرد استثناءات في منح الحقوق لبعض العاملين لمجرد اطلاق عليهم مسميات معينة كالعمل اليومي أو العمل بالساعة، وقد ورد مصطلح عامل المياومة في التشريعات الأردنية في قانون الضمان الاجتماعي الذي اشترط أن يكون العمل منتظما ليستفيد العامل من قانون الضمان الاجتماعي، وأوضح القانون بأن علاقة العمل تكون منتظمة اذا عمل العامل ستة عشر يوما أو أكثر في الشهر، أما في حال كانت أيام العمل أقل من ستة عشر يوما في الشهر فلا يخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، ولكن لم يتم حرمانهم من المستحقات العمالية وفق قانون

العمل، حيث ضمن لهم القانون حقهم في بدل مكافأة نهاية الخدمة عن مدة العمل التي عمل بها حسب أحكام قانون العمل الأردني وفق نص المادة 32 منه.

كذلك لم يستثنى قانون العمل الأردني عاملي المياومة من أي من الحقوق العمالية، حيث يتم منحهم كافة الحقوق التي نص عليها القانون، كأن يحصل العامل الذي يعمل بنظام المياومة وفق القانون الأردني على بدل العمل الإضافي بما يعادل 150% من أجره المعتاد في حال عمل خلال العطلة الأسبوعية أو أيام الأعياد الدينية والرسمية، حيث لم يحدد القانون وصف العمل أو مدته فيتم ذكر كلمة العامل في المواد بغض النظر عن تحديد كيفية أداء العمل.

والقانون الأردني شأنه شأن القانون الفلسطيني في تعريف علاقة العمل واتفاق العمل، حيث تعرف علاقة العمل وفق القانون الأردني بأنه كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي، ويعرف عقد العمل بأنه اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر ويكون عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة أو لعمل معين أو غير معين، ويتضح من هذه التعريفات بأن علاقة العمل أيا كان تصنيفها تكون ضمن عقود العمل محددة المدة أو غير محددة المدة والتي تتساوى في الحقوق والواجبات ولا فرق بينهم وإنما الفرق فقط يكمن في الية انتهاء علاقة العمل.

ومن حيث الواقع الحقوقي للعاملين وخاصة العاملين الذين يطلق عليهم عاملي المياومة والذين يتم تشغيلهم باتفاق عمل يومي فإنه لا يختلف عن واقع العاملين في فلسطين حيث تفيد التقارير بأن هؤلاء العاملين وخاصة ممن يعملون في المؤسسات والدوائر الرسمية بكامل الحقوق وعدم الشعور بالأمن الوظيفي.



## 2 الفصل الثاني: تحليل الواقع الحقوقي للعاملين تحت مسمى عامل المياومة

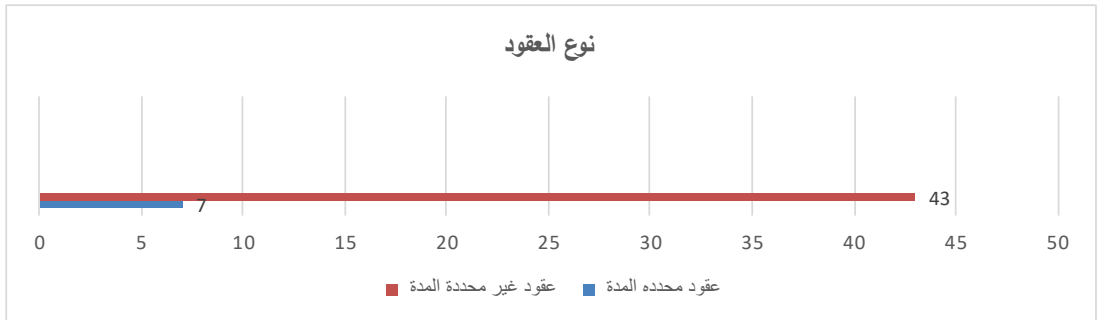


اعتمدت الحالة الدراسية على حالات واقعية لعاملين في عدد من القطاعات التي تقوم بتشغيل العاملين وتطلق عليهم عمالي مياومة لقياس مدى منحهم الحقوق وفق قانون العمل الفلسطيني وماهية هذه الحقوق كونه لا يفترض حرمانهم من أي من الحقوق وعدم استثنائهم من أي منها خاصة وأن الغالبية العظمى منهم

يعملون بشكل منتظم وخلال أيام الأسبوع التي تفتح فيها المنشأة أبوابها أمام العاملين، وجاءت النتائج على النحو التالي: تم تعبئة 50 استمارة موزعة مناصفة بين الضفة وغزة تحوي هذه الاستمارات الحقوق التي منحها القانون للعاملين لقياس حجم تطبيقها، بعض هذه القطاعات تم اعتماد تعبئة الاستمارات من العاملين فيها لعلنا بوجود مثل هذه الانتهاكات والاستثناءات من تطبيق احكام القانون عليهم والالتزام معهم فقط بدفع الأجرة اليومية المتفق عليها واطلاق عليهم وصف عمالي المياومة، واستهدفت الاستثمارات ستة عشر منشأة وقطاع، تمثلت في (البلديات / الكهرباء/الغزل والنسيج/البتروكيماويات / رياض الأطفال الخاص / الخدمات / الزجاج/ البناء والحجر / التجميل / كراجات السيارات/ الصناعات الدوائية / القطاع المالي / المطاعم / صناعة المفروشات / قطاع الاتصالات) ، ومن الملاحظ أن من بين هذه القطاعات تم استهداف القطاع الحكومي والبلديات والتي لها قوانينها وأنظمتها الخاصة، والمقصود هنا قانون الخدمة المدنية للموظفين الحكوميين ونظام الهيئات المحلية للموظفين في هيئات الحكم المحلي كالبلديات، ولكن تم استهدافهم للوقوف على أوضاع العاملين على بند المياومة والذين تم تشغيلهم بنظام العقود، واللافت في الأمر أنه تم رصد العديد من الانتهاكات والتمييز في منح الحقوق لهؤلاء العاملين سواء من خلال هذه الحالة الدراسية أم من خلال عمل المركز ورصده للانتهاكات التي يتعرض لها العاملين باستمرار.

### ■ اما عن نوع العقود فكانت كالتالي:

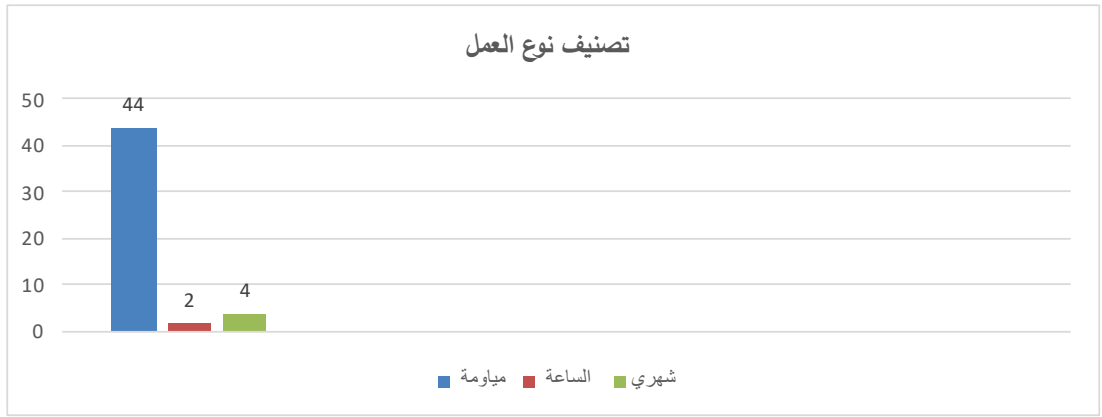
عدد العاملين بعقود محددة المدة كان 7 اما العقود غير محددة المدة هو 43 عامل.



يقصد بالعقود محددة المدة هي العقود التي لا تتجاوز مدة العامين، وفي حال تجاوزت العقود هذه المدة تصبح عقود غير محددة المدة، وفق ما ورد في أحكام المواد ( 26/25 ) ويتمتع العاملون بعقود عمل محددة المدة والعاملون بعقود عمل غير محددة المدة بنفس الشروط وظروف العمل ويحظر التمييز بينهم، ومن خلال الاستمارات تبين أن العديد من العاملين لا يلمون بهذا والعديد منهم بعد سوء الفهم عن نوع العقد كانوا يفيدون بأنهم يخضعون لعقد عمل محدد المدة وبعد نقاشهم والاستفسار عن مدة خدمتهم يتبين أن مدة خدمتهم تجاوزت العامين ويتم تجديد العقود سنويا.

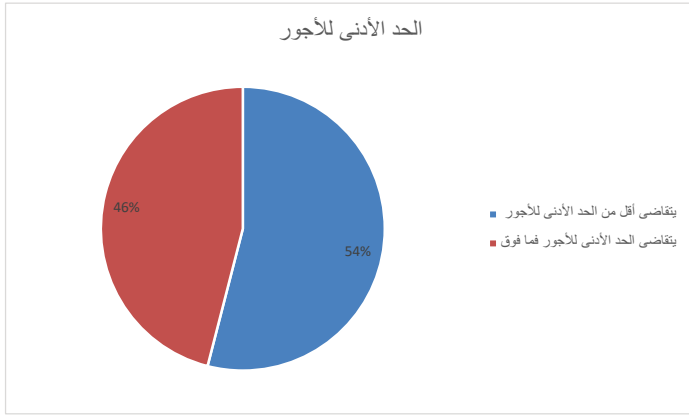
## ■ تصنيف نوع العمل:

تم تصنيف نوع العمل حسب الاجابات على الاستمارة كالتالي :



من أبرز المشكلات التي واجهتنا في تعبئة الاستمارة هو تصنيف العقود بين عقود مياومة او بالساعة أو مشاهرة ( الاجر الشهري) ، فبدائية كما أشرنا تعمدنا استهداف قطاعات معينة لعلمنا المسبق أنها تعامل العاملين لديها كعاملين مياومة حيث يتم دفع لهم أجره الأيام التي يعملونها فعليا فقط دون منحهم أي حقوق أخرى كيوم الراحة الأسبوعي او الأعياد الدينية والرسمية رغم عملهم طيلة الأيام التي تفتح فيها المنشأة أبوابها، والهدف هو تسليط الضوء أكثر على الواقع الحقوقي لهؤلاء العاملين، والذي تم ملاحظته أيضا عدم معرفة العاملين أنفسهم بذلك وبأحكام القانون، حيث لديهم أيضا قناعة بأن ما يستحقونه هو فقط أجر اليوم الذي يعملون خلاله بحجة اتفاهم مع صاحب العمل على عمل المياومة واقناعهم بذلك من قبل أصحاب العمل، فتولد لديهم قناعه بأن القانون ينص على ذلك وأن هناك فرق بين عامل المياومة وعامل المشاهرة، واللافت أيضا أن كافة الاستمارات عبأت من عاملين يعملون طيلة أيام عمل المنشأة، أي عمل منتظم دون الحصول على الحد الأدنى من الحقوق التي نص عليها القانون.

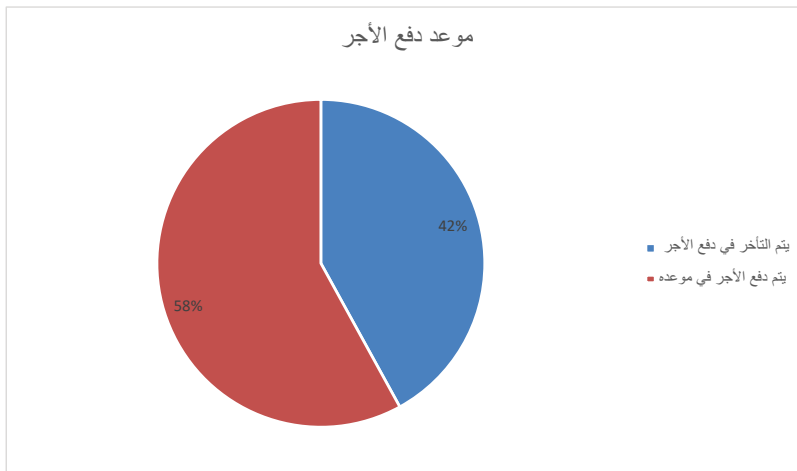
## الحد الأدنى للأجور: اقر 54% من العينة انهم يتقاضوا اقل من الحد الأدنى للأجور و46% يتقاضون الحد الأدنى للأجور



تم البدء بتطبيق قرار بقانون الحد الأدنى للأجور في بداية العام 2022، وقد حدد هذا القرار حدا يحظر أن يقل فيه الاجر عنه سواء لمن يتقاضون أجرا بشكل شهري ويعملون أيضا بشكل شهري ولمن يعملون بشكل يومي غير منتظم، او على نظام الساعة بشكل غير منتظم، حيث أقر مبلغ 1450 شيكل شهريا كحد أدنى للأجور، و65 شيكل لمن يعمل بنظام المياومة بشكل غير منتظم ومبلغ 8.5 شيكل لمن يعمل بالساعة وبشكل غير منتظم، وقد تم رصد نسبة عاملين يتقاضون أقل من الحد الأدنى للأجور، ومن خلال بعض الحالات في الاستثمارات كان الرد بأن صاحب العمل لا يمكن أن يطبق ذلك على العاملين لديه لأن اتفاهه معهم بأن علاقة العمل هي علاقة عمل بالمياومة ولا يوجد أحكام خاصة بهم بالأجور على حد تعبيرهم، ويتم انتهاك حقهم بالحد الأدنى للأجور كما غيره من الحقوق.

### ■ موعد دفع الاجور:

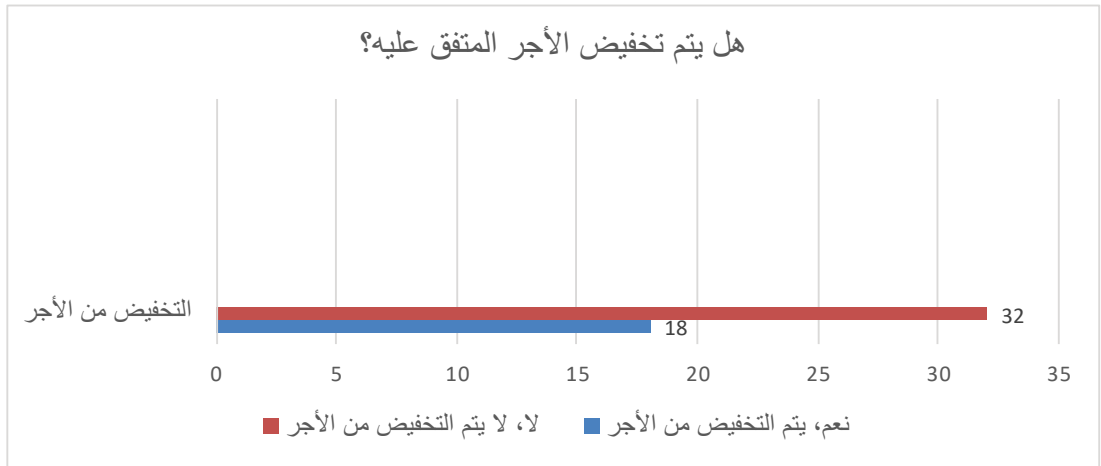
بالنسبة لموعد دفع الاجور افاد 42% من العينة انه يتم التأخر في دفع الاجر و58% أقروا انه يتم دفع الاجر في مواعده



حظر القانون التأخير في دفع الاجر للعاملين عن خمسة أيام من تاريخ استحقاق الاجر كما ورد في نص المادة 82 منه، وحدد القانون تاريخ استحقاق الاجر في ذات المادة، على أن يكون في نهاية كل أسبوع للعاملين بالقطعة او بالساعة او بالمياومة او بالاسبوع وفي نهاية كل شهر للعاملين بأجر شهري ، واللغات هنا والذي يمكن أن يعطي عدم صحة للنسبة الواردة أعلاه والرسم البياني هو في الية دفع الاجر حيث لم يشر سوى عدد واحد ممن يعملون بحسب الاتفاق على العمل بنظام المياومة باستلام أجرته في نهاية كل أسبوع ، والباقي أفادو بأنهم يستلمون أجورهم في نهاية كل شهر رغم الاتفاق معهم على انهم عاملين بنظام المياومة ، ما يعني مخالفة احكام المادة 82 والتأخير في دفع الاجر لمن يعمل بنظام المياومة او الساعة او القطعة، أي أنه يتم التعامل مع العامل مزاجا دون التقيد بأي نظام او قانون سوى اطلاق مسميات لتتوافق مع مصالح وأهواء أصحاب العمل.

### ■ تخفيض الاجر المتفق عليه:

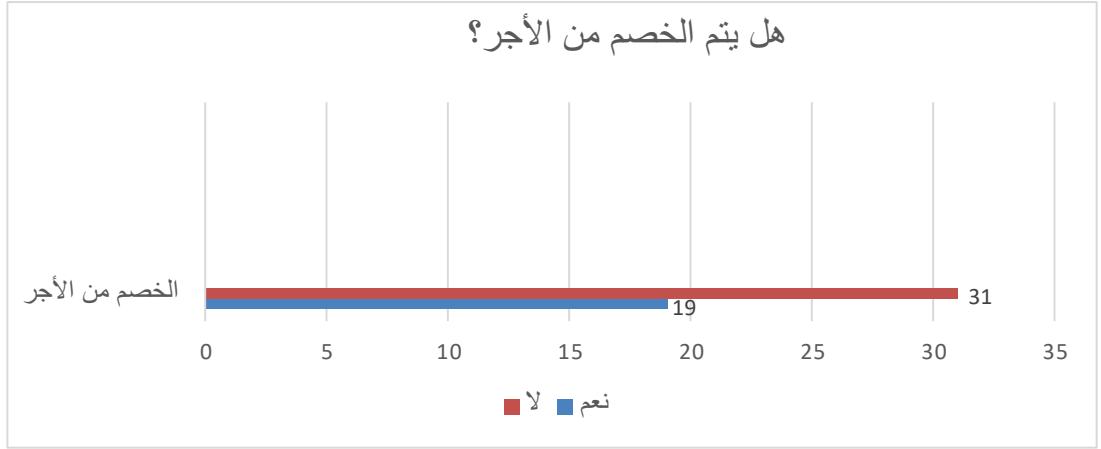
أفاد ما نسبته 18% من العاملين الذين أخذت أرائهم من خلال الاستمارة بأنه يتم تخفيض الاجر دون مسوغ أو سبب يذكر، وأنهم لا يستطيعون رفض ذلك ولا يعلمون بحقهم في التقدم بشكوى لأي جهة كانت لمجرد اطلاق عليهم عاملين بعلاقة مياومة، حيث يتم الفهم لديهم بأن عامل المياومة وان صح اطلاق ذلك على علاقة العمل الخاصة بهم لا يحق لهم الاعتراض أو التذرع بالقانون



### ■ الحسم من الاجور:

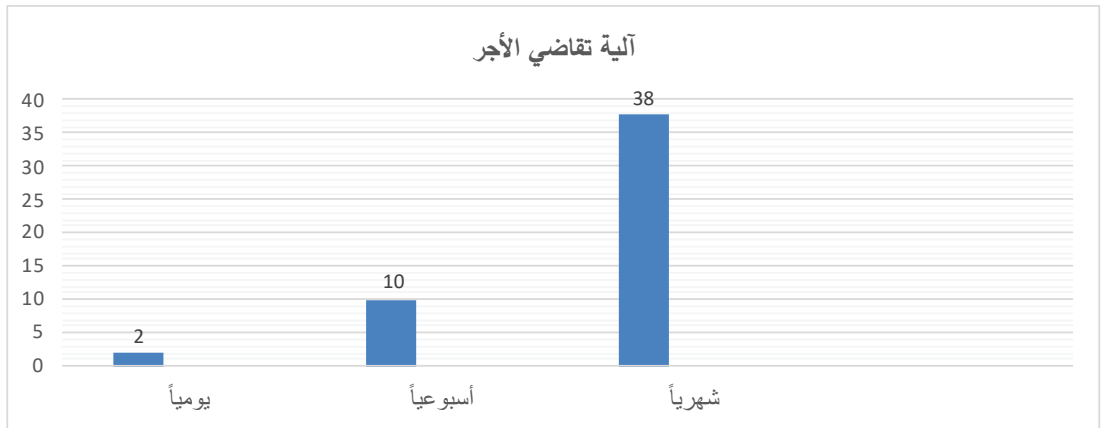
بخلاف أحكام القانون خاصة المادة 83 منه، فان العديد من العاملين أفادوا بأنه يتم الخصم والحسم من أجورهم وأديانا عديده دون سبب أو لاسباب غير الواردة في القانون، وهي ان يكون هناك حكم قضائي أو يجيز الخصم أو لسبب عقوبة لقيام العامل بمخالفة تستوجب الخصم من الاجر بحسب لائحة الجزاءات المصادقة حسب الأصول او يكون الخصم لاسترجاع سلفة للعامل، ولضمان عدم تعسف صاحب العمل تجاه العامل في ذلك فقد حدد القانون نسبة الخصم التي يجوز لصاحب العمل اقتطاعها من أجر العامل لأحد الغايات التي ذكرنا، بحيث لا تتجاوز نسبة الخصم من الاجر في حالة السلفة ما نسبته 10% من الاجر الأساسي للعامل، وأن لا تتجاوز نسبة

الخصم في حالة العقوبة أجر ثلاثة أيام، وفي حال اجتمع السببين أن لا يتجاوز الخصم ما نسبته 15% من أجر العامل الأساسي، وعلى الرغم من ورود هذا التفصيل في أحكام القانون إلا ان العديد من المنشآت لا تلتزم بذلك وهذا أيضا ما ثبت لنا من خلال الاستمارة.



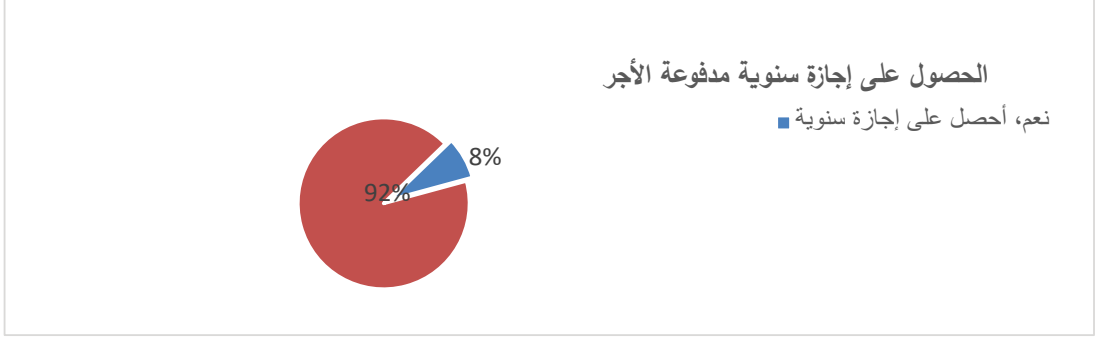
### ■ آلية دفع الأجور:

على الرغم من أن الحالة الدراسية استهدفت العاملين الذين يطلق على علاقة العمل الخاصة بهم علاقة مياومة إلا أنه لم يثبت التزام أصحاب العمل بأحكام القانون خاصة المادة 82 التي تلزم أصحاب العمل بدفع أجور عمالي المياومة والساعة والقطعة في نهاية كل أسبوع وذلك لو افترضنا بأن من اطلق عليهم عمالي مياومة ممن تمت مقابلتهم، والذي يثبت بأن علاقة العمل الخاصة بهم ليست مياومة هو أن النسبة العظمى منهم يتقاضون أجورهم في نهاية كل شهر، ولكن رغم ذلك فهم يفتقدون لأغلب الحقوق حيث لا يتم احتساب أيام الراحة الأسبوعية وإيام العطل والاعياد الدينية والرسمية من أجورهم، وانما فقط تحوي الأجور قيمة أجر عدد الأيام التي عملوا بها خلال الشهر، والتي هي الأيام التي تفتح فيها المنشأة أبوابها ويتم العمل خلالها.



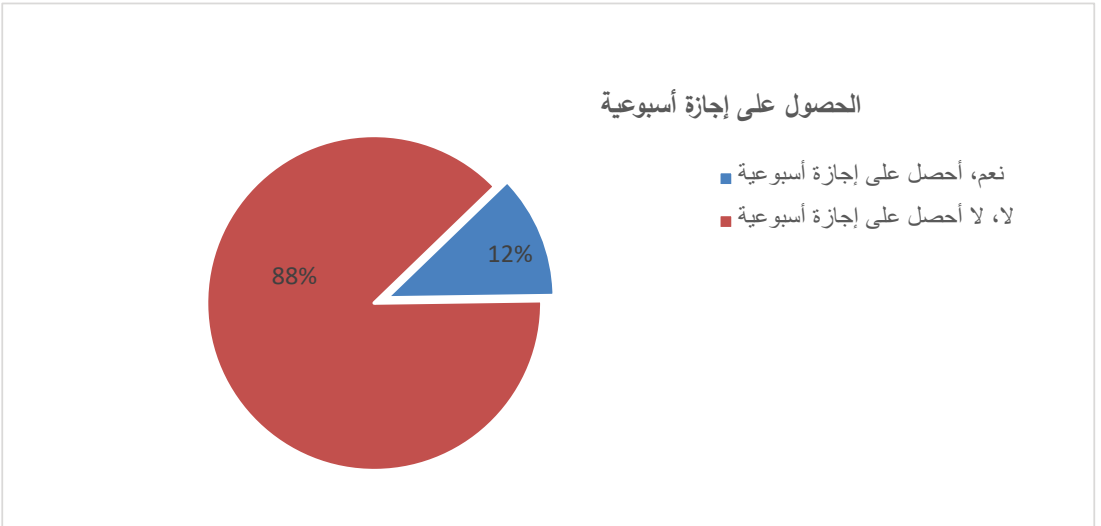
## ■ الاجازات:

من الملاحظ ومن خلال الرسم البياني أن نسبة العاملين الذين لا يحصلون على إجازة سنوية مدفوعة الاجر مرتفعة جدا، وتكاد أن تمثل العدد الكلي للعاملين الذين تم تعبئة الاستمارة من خلالهم، ويعود السبب في ذلك أن أصحاب العمل لا يعترفون بحق العاملين الذين يطلق على علاقة العمل الخاصة بهم بالمياومة شأنها في ذلك شأن الحقوق الأخرى، وهناك عدد من العاملين ممن افادوا بأنهم يحصلون على إجازة سنوية أفادوا أيضا بأنهم لا يحصلون عليها كما أشار لها القانون في المادة 74.



## ■ العطل الاسبوعية:

وردت أحكام العطلة الأسبوعية في القانون من خلال المواد 72 / 73، والتي أعطت الحق للعامل بعطلة أسبوعية مدفوعة الاجر، ويمكن تحديد يوم العطلة الأسبوعية بحسب طبيعة العمل، ويوضح الرسم البياني بأن العالمين الذين يطبق عليهم عمال مياومة يحرمون من أجر يوم العطلة الأسبوعية على الرغم من عملهم طيلة أيام الأسبوع التي تفتح فيها المنشأة أبوابها، ويتم منحهم الاجر في نهاية كل شهر وليس مع نهاية عملهم الأسبوعي.



## ■ العطل الدينية والرسمية:

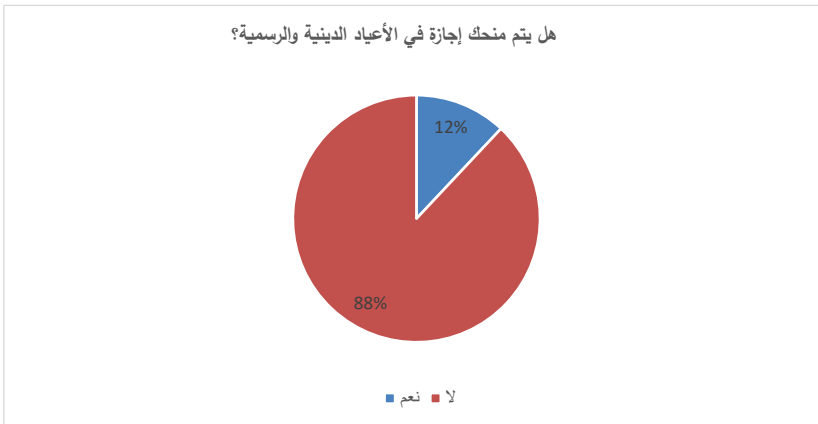
للعامل الحق في اجازة مدفوعة الاجر خلال الاعياد الدينية والرسمية لا تحتسب من الاجازة السنوية، بحسب ما نصت عليه المادة 75 من القانون، والاعياد الدينية والرسمية هي بحسب قرار مجلس الوزراء رقم 16 لسنة 2003 كالتالي:

- الاعياد الدينية: عيد الفطر (ثلاثة أيام)، عيد الاضحى (أربعة أيام)، عيد الفصح (ثلاثة أيام) وعيد الميلاد المجيد (ثلاثة أيام) مع ضرورة مراعاة الاعياد الخاصة بالمسلمين والاعياد الخاصة بالمسيحيين

- والاعياد الرسمية: اليوم الوطني والذي يصادف الاول من كانون ثاني من كل عام، عيد العمال العالمي والذي يصادف الاول من أيار من كل عام، عيد الاستقلال والذي يصادف الخامس عشر من تشرين ثاني

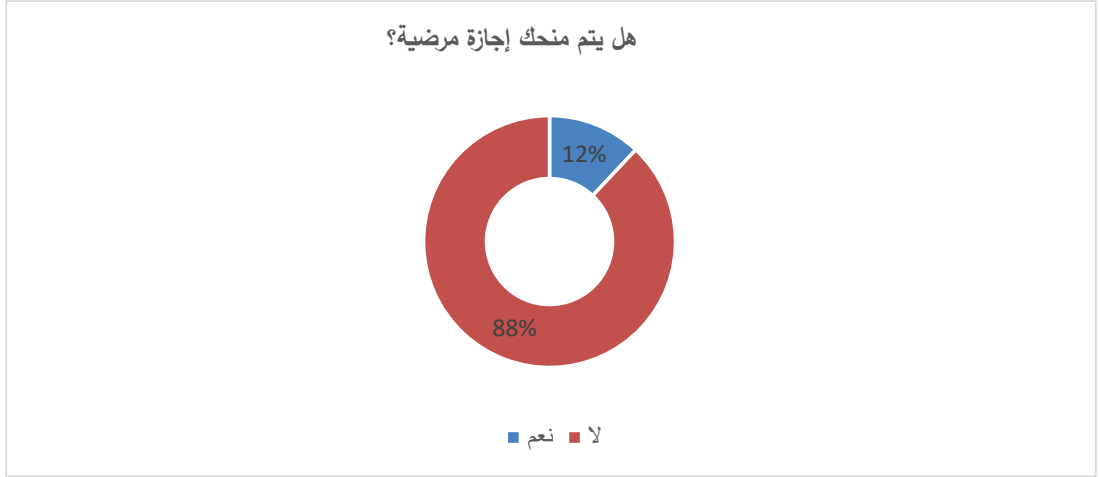
وحظر القانون تشغيل العاملين خلال هذه الاعياد دون التفرقة بين مسميات العقود، فلا يجوز حرمان العامل من أجر العطلة خلال هذه الاعياد لمجرد اطلاق عليه وصف عامل المياومة، ولكن سمح القانون لبعض المنشآت تشغيل العاملين خلال هذه الاعياد وهي المنشآت التي تبقى الحاجة لدى العموم للخدمات التي تقدمها، مع مراعاة وجوب منح العاملين فيها أجرا اضافيا للاجر الذي يتقاضاه العامل بما يعادل 150% من أجره اليومي، وبحسب قرار مجلس الوزراء رقم 23 لسنة 2003 فان المهن التي تمارس عملها خلال الاعياد الدينية والرسمية والتي يمكن تشغيل العامل خلالها وبشرط موافقته على ذلك هي: المستشفيات ودور العلاج / الصيدليات/المخابز والافران/محطات تعبئة الوقود / المسارح ودور السينما والملاهي / نقل الركاب/ الفنادق والمطاعم والمقاهي وما يماثلها من الاماكن المعدة لتقديم المأكولات والمشروبات /محلات البقالة وبيع الطويات والفاكهة والخضار وغيرها من المأكولات/محلات بيع الملابس والاحذية/صالونات الحلاقة / اقسام الطوارئ في مصالح المياه والكهرباء والاتصالات.

ومن خلال الاستمارات التي تمت مع العاملين لبحث مدى تطبيق احكام القانون ومنحهم الحقوق ومنها الاعياد الدينية والرسمية فقد لوحظ بأن الحق في اجازة مدفوعة الاجر خلال هذه الاعياد بحكم المفقود لعلاقة العمل بمسمى المياومة، حيث يوضح الرسم البياني نسبة العاملين الذين يحصلون على اجازة مدفوعة الاجر خلال هذه الاعياد ونسبة العاملين الذين يتم حرمانهم منها والتي تتجاوز 88%.



## ■ الاجازات المرضية:

للعامل الحق في اجازة مرضية مدفوعة الأجر لمدة أربعة عشر يوما بناءا على تقرير طبي من اللجنة الطبية وبنصف الاجر لمدة أربعة عشر يوما خلال السنة بحسب ما نص عليه القانون في المادة 75، ومن خلال استطلاع آراء العاملين حول منحهم اجازة مدفوعة الأجر في حالة المرض، فقد أفاد 88% منهم بأنه لا يتم منحهم الاجازة المرضية ويحرمون منها، ومنهم بسبب وصف علاقة العمل الخاصة بهم بالمياومة على الرغم من اثباتهم للحالة المرضية.



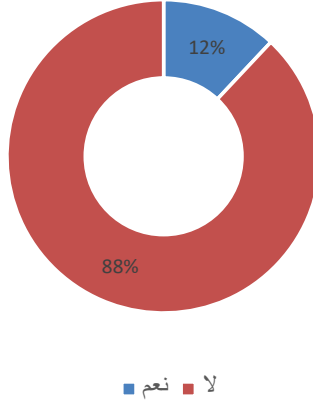
## ■ الاجازة العارضة والوفاة:

الحق في الاجازة العارضة حالها حال الاجازة السنوية، حيث يتم حرمان العامل من الحصول على الاجر في حال اضطر لسبب عارض التغيب عن العمل رغم منح القانون لهم هذا الحق حيث ورد النص على ذلك في المادة 78 منه، ويتم احتسابها من الاجازة السنوية، حيث منح القانون العاملين الحق في اجازة لسبب عارض لمدة عشر ايام في السنة بشرط أن لا تتجاوز المدة ثلاثة أيام متتالية للمرة الواحدة.

وكذلك الأمر في اجازة الوفاة، فعلى الرغم من ضمان القانون لهذا الحق للعاملين ومنحهم اجازة مدفوعة الاجر في حال وفاة احد الاقارب حتى الدرجة الثانية لمدة ثلاثة أيام الا أن المقابلات مع العاملين والاستمارات التي عبأت من خلالها أثبتت حرمان العاملين الاجر خلال هذه الاجازات ويتم خصم أجر الايام التي تعطل خلالها او يتم منح العاملين يوم واحد فقط في حال اجازة الوفاة ، وقد جاءت نسبة العاملين الذين لا يتقاضون الاجر خلال هذه الاجازات او يحرمون منها مشابهة للحقوق الاخرى التي أيضا يحرم منها العاملين بحجة تسمية علاقة عملهم بالمياومة.



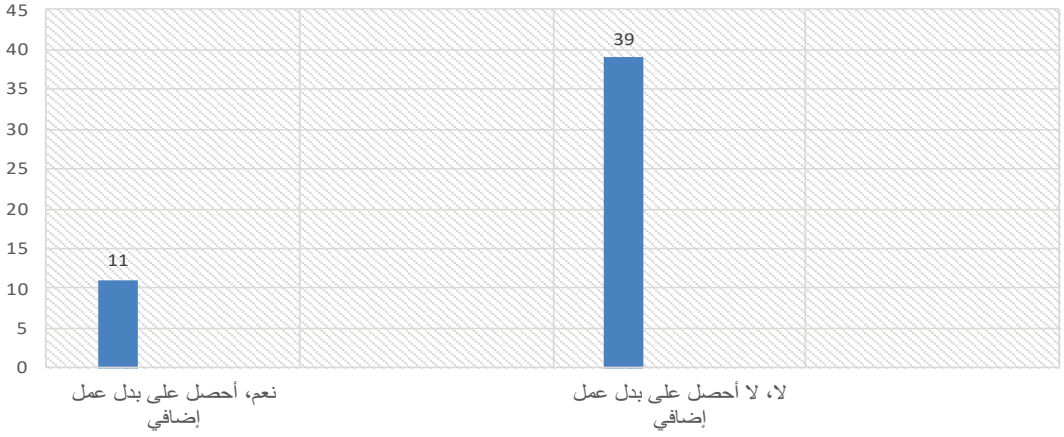
هل يتم منحك إجازة في حالة حدوث عارض / وفاة؟



### ■ ساعات العمل والعمل الإضافي:

حدد القانون الحد الأعلى لساعات العمل خلال الاسبوع على أن لا تزيد عن 45 ساعة عمل فعلية بحسب ما ورد في المادة 68 من قانون العمل ، وتوزع هذه الساعات أي ال 45 ساعة على أيام العمل الاسبوعي بالتساوي بما لا يقل عن خمسة أيام وبما لا يزيد عن 9 ساعات عمل في اليوم الواحد وذلك بحسب قرار مجلس الوزراء رقم 166 لسنة 2004، وبالرغم من هذه النصوص الا ان بعض أصحاب العمل لا يلتزمون بها خاصة مع ما يطلقون عليهم عاملي المياومة ويصفون علاقة عملهم باليومية فيتم تشغيلهم ساعات عمل تفوق الحد المسموح به في القانون دون اعتبارها ساعات عمل اضافي، حيث أفاد 39 من العاملين من خلال الاستمارات من أصل 50 عامل/ة بأنه يتم تشغيلهم ساعات عمل تتجاوز 45 ساعة خلال الاسبوع دون اعتبارها ساعات عمل اضافي ولا يتم أيضا مكافأتهم على ذلك، فيتم منحهم فقط الاجر اليومي المتفق عليه بغض النظر عن ساعات العمل التي يقومون بها، وأفاد بعضهم بأنه أحيانا يلزم صاحب العمل العاملين على عدم مغادرة مكان العمل الا بعد إنتهائهم لمهام محددة ويمكن في هذه الحالات ان تتجاوز ساعات العمل خلال اليوم اثنتي عشر ساعة وبنفس الاجر المتفق عليه بما يخالف أحكام القانون في التعويض عن العمل الاضافي بحسب ما ورد في نص المادة 71 من أنه يجب على صاحب العمل منح بدل العمل الاضافي بما يعادل أجر ساعة ونصف لكل ساعة عمل اضافي.

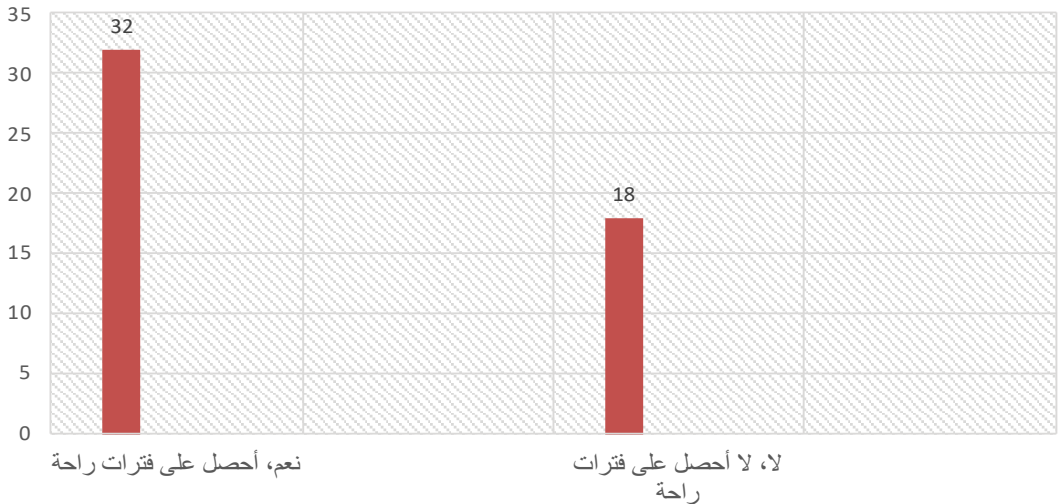
### هل تحصل على بدل عمل إضافي؟



### ■ فترة الراحة:

يبين الرسم البياني ان عدد العاملين من أصل 50 عامل ممن يحصلون على فترة راحة خلال العمل وتكون مدفوعة الاجر هو 32 عامل/ة وان عدد 18 عامل/ة لا تكون فترة الراحة مدفوعة الاجر أو يتم حرمانهم منها، وأغلب الحالات التي يتم حرمان العاملين منها هي للعاملين/ات الذين/اللواتي يعملون على نظام الساعة ويتم تصنيفهم بعمال المياومة على الرغم من عملهم المنتظم، ومن خلال عملنا أيضا في المركز يتم رصد وباستمرار حرمان العاملات في الخياطة من الحق في فترة راحة وفي حال حصولهن على فترة الراحة لا تكون مدفوعة الاجر وهناك حالات لعاملات في حال التأخير الصباحي لمدة ربع ساعة او نصف ساعة يتم حرمانها من فترة الراحة ويطلب منها تعويض التأخير ، وهذا كله مخالف لاحكام القانون وما ورد في المادة 70 .

### هل تحصل على فترات راحة خلال الدوام؟



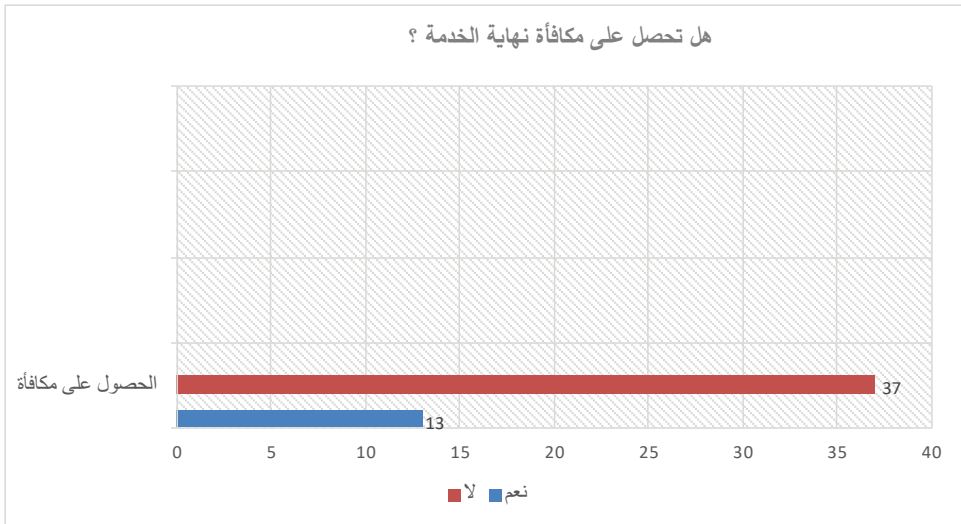
## ■ مكافأة نهاية الخدمة:

في ظل غياب نظام ضمان اجتماعي يكفل للعاملين الحصول على راتب تقاعدي بعد انتهاء عملهم، ولعدم خضوع العاملين في القطاع الخاص لنظام التقاعد العام في فلسطين، فإن مكافأة نهاية الخدمة التيضمنها قانون العمل الفلسطيني للعاملين في القطاع الخاص تعني الكثير لهم، ويشعر من خلالها العامل بتقدير لجهده وتشكل ضمان له ولأسرته بعد انتهاء العمل من خلال استغلال قيمة المكافأة لتأسيس مشروع يضمن لهم مردود مالي مستمر بعد انتهاء العمل.

وقد جاء في النص في قانون العمل في المادة 45 منه على حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة بما يعادل أجر شهر عن كل سنة، وفي حالة الاستقالة فإنه وبحسب نص المادة 42 من القانون تكون مكافأة نهاية الخدمة كالتالي:

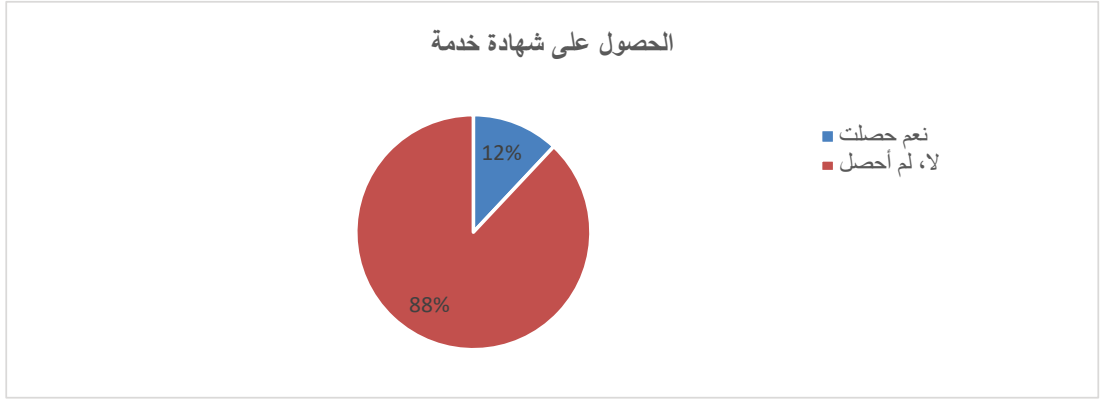
- ثلث مكافأة نهاية الخدمة في حال الاستقالة خلال الخمس سنوات الأولى من العمل
- ثلثي مكافأة نهاية الخدمة في حال الاستقالة خلال الخمس سنوات التالية
- شهر عن كل سنة في حال الاستقالة بعد عشر سنوات من العمل

ومن خلال المقابلات مع العاملين ومن خلال عملنا في المركز يواجه العاملين في القطاع الخاص وخاصة ممن يطلق عليهم عاملي المياومة انتهاك لحقهم في مكافأة نهاية الخدمة بحرمانهم منها بذريعة ان عامل الميومة لا يستحق سوى الاجر المتفق عليه، وهذا مخالف لاحكام قانون العمل التي لم تستثن أي من العاملين من الحقوق التي نص عليها القانون بما فيها مكافأة نهاية الخدمة، فيظهر الرسم البياني ان 37 من العاملين/ات حرموا من مكافأة نهاية الخدمة من أصل 50 عامل/ة.



## ■ شهادة الخدمة:

من حق العامل/ة الحصول على شهادة خدمة بعد انتهاء عمله تثبت مدة عمله ونوعه بحسب ما نص عليه القانون في المادة 44 ، اثباتا لخبرته لغايات تطوير وتغيير عمله ، ومن الملاحظ أن أصحاب العمل ومن خلال الاستبيان الذي تم لغايات هذه الحالة الدراسية يتضح أنهم لا يلتزمون بأحكام القانون في هذا الجانب ولا يتم منح العاملين عند انتهاء علاقة العمل شهادة خدمة ، حيث أفاد ما نسبته 88% بأنهم لم يحصلوا على شهادة خدمة عند انتهاء عملهم في أوقات سابقة، وأن فقط ما نسبته 12% منهم من حصلوا على شهادة خدمة عند طلبهم لها.



## ■ انتهاء العمل دون مبرر:

يعتبر إنهاء العمل دون سبب موجب لذلك من قبيل الفصل التعسفي ، حيث هناك أسباب موجبة ومبررة لانتهاء علاقة العمل نص عليها القانون بسبب اقتراح العامل للمخالفات التي نصت عليها المادة 40 والمتمثلة في «... 1- انتحاله شخصية غير شخصيته أو تقديمه شهادات او وثائق مزورة لصاحب العمل 2- ارتكابه خطأ نتيجة اهمال مؤكد نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل شريطة أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ثمان وأربعين ساعة من وقت علمه بوقوعه 3- تكراره مخالفة النظام الداخلي للمنشأة المصادق عليه من وزارة العمل او التعليمات المكتوبة الخاصة بسلامة العمل وصحة العمال رغم انذاره بها حسب الاصول 4- تغييره دون عذر مقبول أكثر من سبعة أيام متتالية او اكثر من خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة على ان يكون قد انذر كتابيا بعد غياب ثلاثة أيام في الحالة الاولى او عشرة أيام في الحالة الثانية 5- عدم وفاء العامل بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل رغم انذاره حسب الاصول 6- افساؤه للاسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها ان تسبب الضرر الجسيم 7- ادانته بحكم نهائي في جناية او جنحة مثلة بالشرف او الامانة او الاخلاق العامة 8- وجوده اثناء العمل في حالة سكر او متأثر بما تعاطاه من مادة مخدرة يعاقب عليها القانون 9- اعتداؤه بالضرب او التحقير على صاحب العمل او على من يمثله او على رئيسه المباشر» ومن الاسباب المبررة أيضا لانتهاء علاقة العمل ما نصت عليه المادة 41 من اضطرار المنشأة لعمل اعادة هيكلية بسبب الخسارة المالية او الاسباب الفنية من خلال اشعار الوزارة بذلك.

ومن خلال مقابلة العاملين/ات واستطلاع آرائهم حول تعرضهم لانتهاء عمل دون توجيه أي سبب

أو مبرر فقد أفاد 55% منهم بأنه تم إنهاء عملهم دون مبرر ، ودون ابداء أي اسباب او حتى تقديم اشعار للعاملين بانتهاء خدماتهم او منحهم بدل الفصل التعسفي حسب ما نصت عليه المادة 47 من القانون ، وعند الاستفسار عن المبرر كان رد الغالبية بأن وصفنا عاملين مياومة هو السبب حيث يعتقد صاحب العمل أن بإمكانه إنهاء العمل متى شاء دون ان يترتب عليه أي تبعات، وأفاد ما نسبته 42% من الذين استطلعت آرائهم بأنه لم يتم إنهاء خدمتهم دون مبرر والسبب هو أنهم لا زالوا على رأس عملهم ولم يتم تغيير العمل او انهاءه من قبل صاحب العمل وأنهم لا يعلمون ان صاحب العمل قد يلتزم بأحكام القانون تجاههم في هذا الجانب ولن يقوم بانهاء خدماتهم دون مبرر.



### ■ بيئة العمل (الصحة والسلامة المهنية):

يعتبر الحق في توفير بيئة عمل آمنة من الحقوق الاساسية المرتبطة بالحق في العمل ، ولها التأثير على استمرار عجلة الانتاج وازدهاره ، من خلال توفير بيئة عمل خالية من المخاطر التي تؤدي الى اصابات العمل وامراض المهنة ، وقد كفلت المعاهدات الدولية هذا الحق، وعرفت منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية الصحة المهنية على انها المحافظة على ادامة صحة الفرد جسدياً وعقلياً واجتماعياً داخل موقع عملة وذلك باتباع الاسس الصحية والوقاية اللازمة والكافية عند انصراف صحته بسبب ظروف العمل ، وفي فلسطين يشكل قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 الاطار التشريعي الذي ينظم تدابير واشتراطات السلامة والصحة المهنية حيث عالج القانون موضوع السلامة والصحة المهنية من خلال المواد 90-91-92 وقرارات صادرة عن مجلس الوزراء وتعليمات وزير العمل.

### ■ مادة 90 :

«بناء على اقتراح الوزير بالتنسيق من جهات الاختصاص يصدر مجلس الوزراء الانظمة الخاصة بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل متضمنة بصفة خاصة ما يلي :

1. وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من اخطار العمل وامراض المهنة .

2. الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل .
3. وسائل الإسعاف الطبي للعمال في المنشأة .
4. الفحص الطبي الدوري للعمال .»

#### ■ مادة 91 :

«وفقاً لأحكام هذا القانون واللائحة الصادرة بمقتضاه تصدر المنشأة التعليمات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية ولائحة الجزاءات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية ولائحة الجزاءات الخاصة بها مصدقة من الوزارة وتعلق هذه التعليمات في أماكن ظاهرة في المنشأة»

#### ■ مادة 92 :

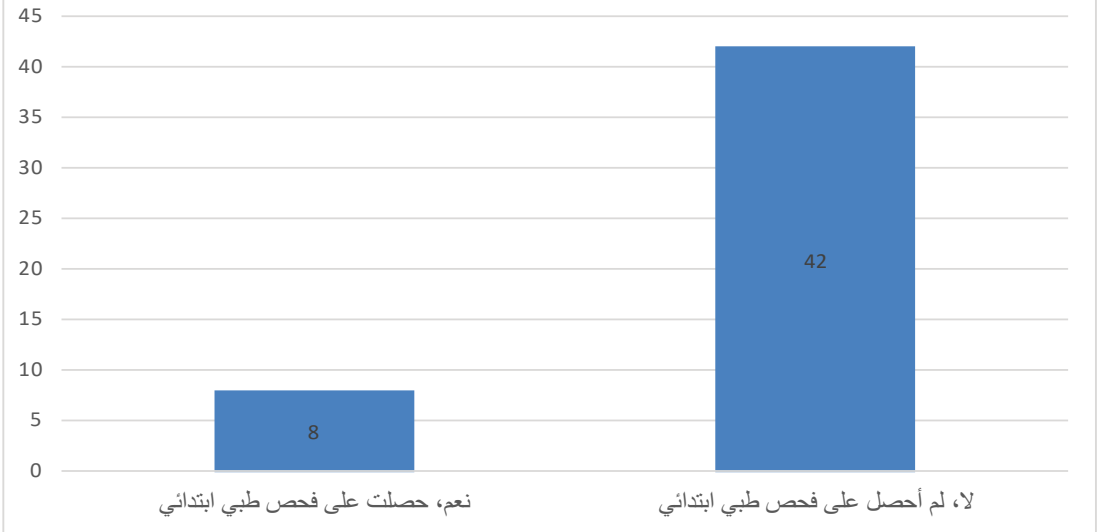
«لا يجوز لأية منشأة تحميل العامل أية نفقات أو اقتطاعات من أجره لقاء توفير شروط السلامة والصحة المهنية.»

#### نظام الفحص الطبي الابتدائي

وردت أحكام والغاية من الفحص الطبي الابتدائي في قرار مجلس الوزراء رقم 22 لسنة 2003 بنظام الفحص الطبي الابتدائي، حيث لا يجوز تشغيل أي عامل إلا بعد أن يجري له الفحص الطبي الابتدائي وهو «فحص طبي شامل يجريه المرشح للعمل للتأكد من لباقتة وظلوه من أي مرض يمكن أن تزيد المهنة من شدته أو تشاهم في حدوث مرض مهني آخر...» ويراعى تناسب الفحص الطبي الابتدائي مع طبيعة عمل المنشأة ومهنة العامل ومستوى خطورة العمل، ويتم اعتماد الفحص الطبي من قبل اللجنة الطبية بحيث يتحمل صاحب العمل تكاليف واجرة الفحوصات .

ومن خلال الرسم البياني التالي، يتضح أن أصحاب العمل لا يلتزمون بإجراء الفحوصات الطبية الأولية للعاملين لديهم، وهذا الانتهاك لا يتم فقط على العاملين ممن يطلق عليهم عمالي المياومة، فعند الاستفسار من البعض عن أن كان السبب هو إطلاق علاقة المياومة على علاقة العمل الخاصة بهم فقد افادوا بأن غيرهم من العاملين في ذات المنشأة ممن لا يطلق عليهم عمالي المياومة لم يجري لهم أي فحوصات عند التحاقهم بالعمل.

## الحصول على فحص طبي ابتدائي

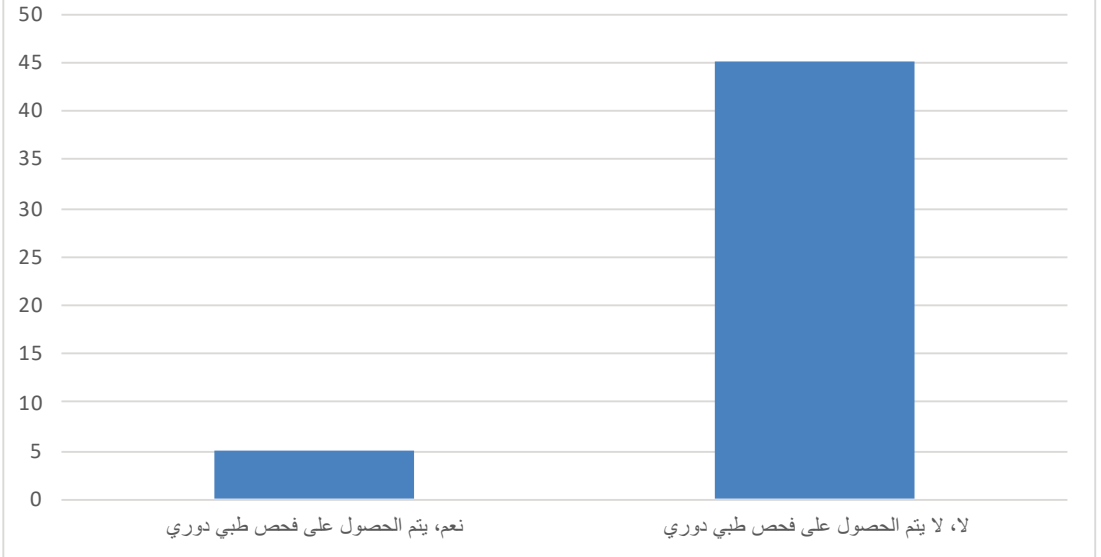


## الفحص الطبي الدوري

يقصد بالفحص الطبي الدوري حسب قرار مجلس الوزراء رقم 24 لسنة 2003 بنظام الفحص الطبي الدوري « الفحص الطبي الذي يجري للعامل على فترات منتظمة ودورية حسب طبيعة العمل»، وتقع على صاحب العمل مسؤولية إجراء الفحوصات الطبية الدورية للتأكد من لياقة العاملين وقدرتهم الجسدية على أداء العمل واكتشاف ما قد يظهر من أمراض المهنة في مراحلها الأولى ، وفيما يخص وقت إجراء الفحص الدوري للعاملين فيتم التفريق بحسب القرار في ذلك بحسب طبيعة العمل ، فهناك اعمال يجب ان يجري لها فحص دوري كل ستة أشهر مثل البتروكيماويات ومشتقاتها وصهر المعادن الثقيلة وأعمال يجب أن يجري لها فحص طبي دوري كل سنة مثل المناجم والتعديل والغزل والنسيج وما لم يرد عليه النص في موعد إجراء الفحص الطبي الدوري يتم إجراء الفحص كل سنتين.

وهذا الحق شأنه شأن غيره في هذه الحالة الدراسية لا يتم الالتزام به بحسب ما نص عليه القانون حيث أفاد فقط 5 عاملين/ات من أصل 50 بأنه يُجرى لهم الفحص الدوري.

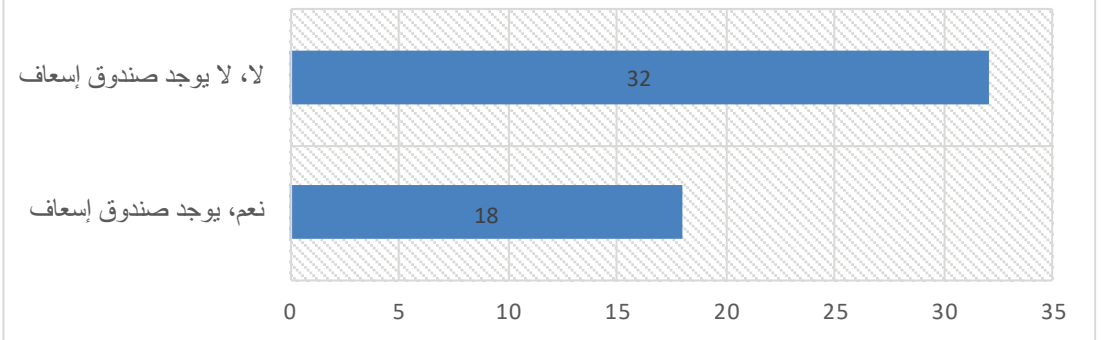
## الحصول على فحص طبي دوري



## نظام وسائل الإسعاف الطبي

بحسب قرار مجلس الوزراء رقم 17 لسنة 2003 بنظام وسائل الاسعاف الطبي في المنشآت على كل صاحب عمل ان يوفر في منشأته صندوق خاص بالاسعافات الطبية تشتمل على الادوات والادوية اللازمة وصالحة الاستعمال لتقديم الاسعاف الدولي عند حدوث اصابة عمل في المنشأة تفاديا لتفاقم الاصابة ، ويشترط القرار ان يكون صندوق الاسعاف الدولي في مكان سهل الوصول اليه من قبل العاملين ويتعدد في حال تعددت مراكز العمل، واللافت هنا أن النسبة التي أفادت بوجود صندوق اسعاف في مكان عملها ضئيلة مقارنة بمن أفادوا بخلو مكان العمل من صندوق اسعاف اولي او حتى ادوات طبية يمكن استخدامها في حال حدوث الاصابة ، والرسم البياني التالي يوضح ذلك:

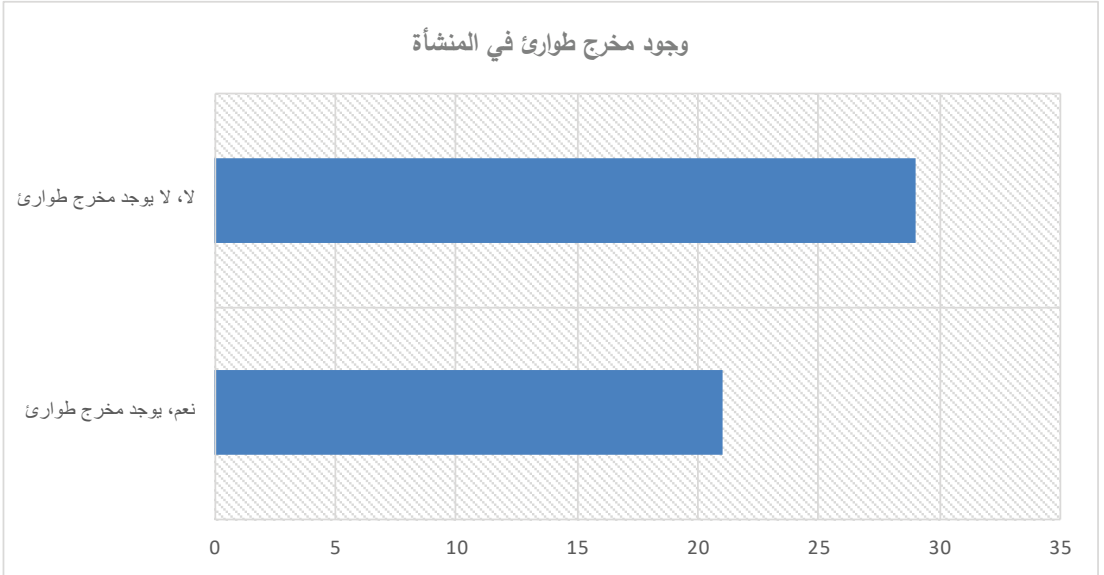
## وجود صندوق إسعاف في المنشأة





## ■ مخرج الطوارئ

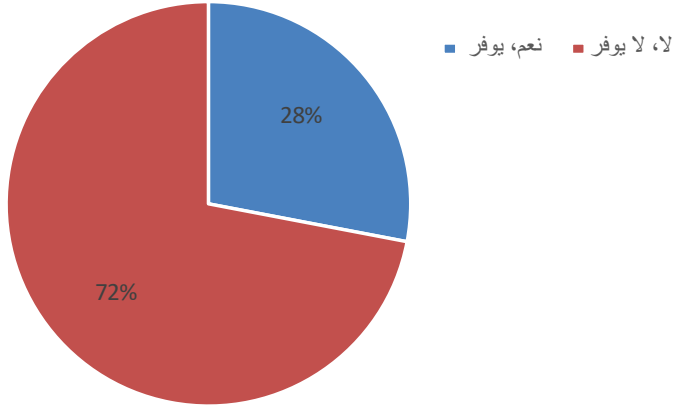
من المسائل التي تم التركيز عليها في هذه الحالة الدراسية موضوع وجود مخرج طوارئ لمغادرة مكان العمل في حال حدوث اي حوادث قد تسبب اصابات او وفاة في مكان العمل كالحرائق والانبيارات، افاد 30 عامل/ة بأنه لا يوجد مخرج طوارئ يمكن أن يؤمن خروج العاملين ويحافظ على حياتهم في حالات الحوادث الخطرة، وافاد 20 عامل/ة بأنه يوجد مخرج طوارئ في منشأتهم وقد صرح البعض بأن وجود مخرج الطوارئ كان بسبب اشتراطات الترخيص من بعض الجهات كالمدني ووزارة الحكم المحلي.



## معدات الوقاية الشخصية:

على صاحب العمل توفير كافة الاحتياطات والتدابير لحماية العاملين من اخطار المهنة التي يعملون بها ومنها توفير معدات الوقاية الشخصية المناسبة لأخطار العمل وامراض المهنة مثل الملابس الواقية والنظارات والقفازات والاحذية المناسبة وسماعات الاذن وارشاد العاملين بألية استخدامها والمحافظة عليها كما جاء في قرار مجلس الوزراء رقم 49 لسنة 2004 ، ورغم أنه من بين العاملين الذين تمت مقابلتهم واخذ آرائهم في توفير معدات الوقاية الشخصية من قبل صاحب العمل يعملون في أعمال تكثر فيها المخاطر كورش الحدادة والزجاج والتجميل وغيرها الا أنها تفتقد لتلك المعدات وان كانت بسيطة ويسهل توفيرها، حيث أفاد 72% من المستطلعة آرائهم بعدم توفير اي من معدات الوقاية الشخصية و 28% فقط من العاملين يوفر لهم صاحب العمل معدات الوقاية الشخصية لحمايتهم من أخطار وحوادث العمل.

هل يوفر صاحب العمل ملابس وقائية؟



### اصابات العمل وامراض المهنة:

أولى قانون العمل الفلسطيني موضوع اصابات العمل أهمية من خلال وضع أحكام لتعريف ماهية الاصابة والمرض المهني والية التعويض عنها وقد أفرد لذلك باب خاص وهو الباب التاسع من القانون، وموضوع اصابات العمل وامراض المهنة له أهمية كبيرة حيث يتعلق بصحة وحياة العاملين واستمرار لعجلة الانتاج، لذلك أوجب القانون ان يؤمن صاحب العمل جميع عماله لدى الجهات المرخصة في فلسطين.

**اصابة العمل:** حسب قانون العمل الفلسطيني يقصد به الحادث الذي يقع للعامل أثناء العمل او بسببه او أثناء ذهابه لمباشرة عمله او عودته منه ويعتبر في حكم ذلك الاصابة باحد امراض المهنة .

**المرض المهني:** هو المرض الذي يصيب الانسان جراء مهنة أو صناعة وتسبب له العلل وقد تكون بشكل مباشر نتيجة التعرض المباشر للمواد الاولية الصناعية او بشكل غير مباشر نتيجة تلوث بيئة العمل بالمواد الضارة

وعن واجبات صاحب العمل عند تعرض احد العاملين الى اصابة بحسب ما ورد في نص المادة 117 من القانون هي :

1...“ تقديم الإسعافات الأولية اللازمة للمصاب ونقله إلى أقرب مركز للعلاج.

2- تبليغ الشرطة فور وقوع أية إصابة أدت إلى وفاة العامل أو ألحقت به ضرراً جسيماً حال دون استمراره بالعمل.

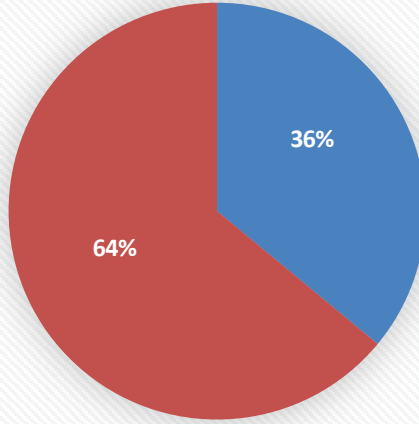
3- إخطار الوزارة والجهة المؤمن لديها خطياً عن كل إصابة عمل خلال 48 ساعة من وقوعها ويسلم المصاب صورة عن الإخطار.“

كما ونصت المادة 118 على إلزام تكفل صاحب العمل بعلاج الإصابة وكافة الحقوق المترتبة عليها، وهي "1...- علاج العامل المصاب إلى أن يتم شفاؤه، وتغطية كافة النفقات العلاجية اللازمة بما فيها نفقات الخدمات التأهيلية ومستلزماتها.  
2- جميع الحقوق المترتبة على الإصابة ولو اقتضت مسؤولية طرف ثالث."

كذلك الأمر فيما يخص الامراض المهنية فإذا ظهرت على العامل أعراض أحد أمراض المهنة خلال سنتين من تاريخ انتهاء خدمته يلتزم صاحب العمل بجميع الحقوق المقررة له وفقا لأحكام التعويض عن اصابة العمل

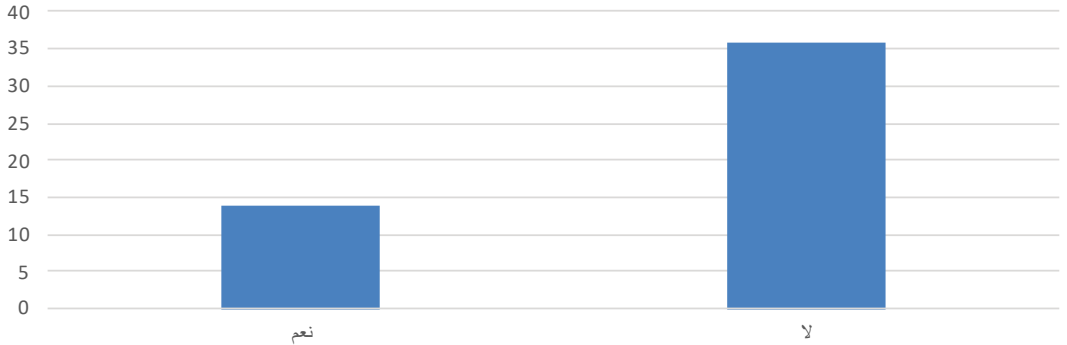
وعند سؤال العاملين المستطلعة آرائهم عن تأمينهم ضد اصابات العمل من قبل صاحب العمل فقد كانت النسبة الأعلى بأنه لا يتم تأمينهم ضد اصابات العمل كما هو موضح في الرسم البياني التالي، ويوعز العديد منهم الى ان السبب في ذلك هو اعتبارهم عاملي مياومة ولا يمكن تأمينهم ضد اصابات العمل حيث يمكن لصاحب العمل أن ينهي العمل متى شاء، وهذا قد ينعكس على التكلفة المالية التي قد يتكبدها صاحب العمل نتيجة تأمين العاملين، وقد أشار البعض منهم بأن صاحب العمل يتعمد أن يبقي فانات فارغة في بوليصة التأمين دون ذكر أسماء العاملين بها ليتم استخدامها عند وقوع أي اصابة، وهذه ليست المرة الأولى التي يتم فيها رصد مثل هذه الحالات ، والرسومات البيانية التالية توضح ذلك.

هل يوفر لك صاحب العمل تأمين ضد إصابات العمل؟

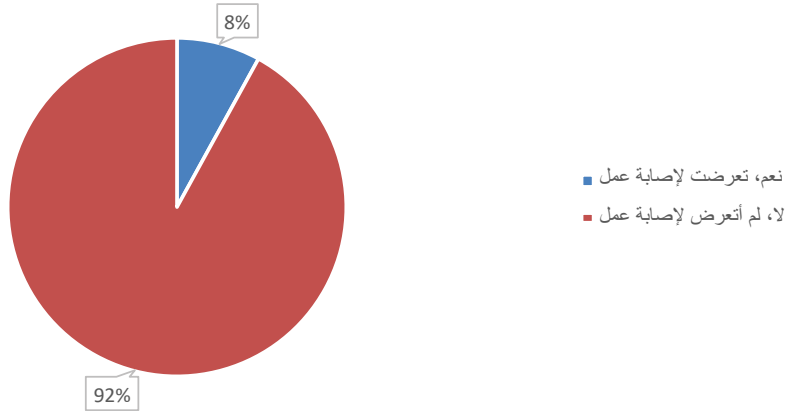


■ لا، لا يوفر ■ نعم، يوفر

### هل يشمل التأمين في المنشأة العدد الكامل لعمال المنشأة؟



### هل سبق وتعرضت لإصابة عمل؟



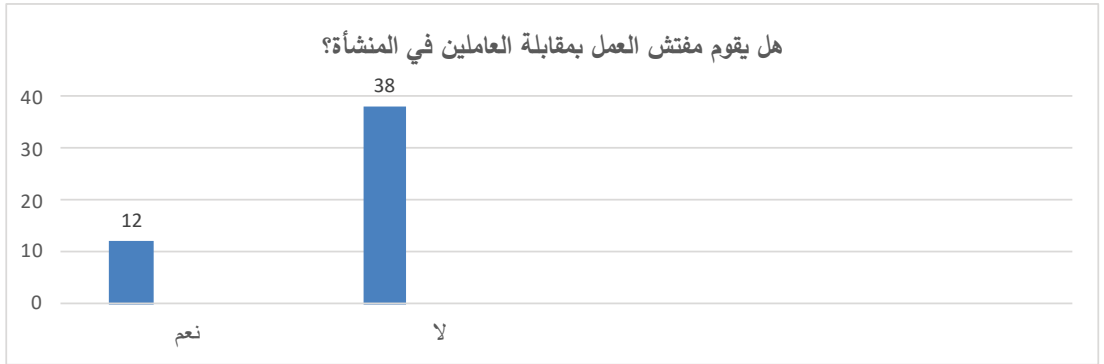
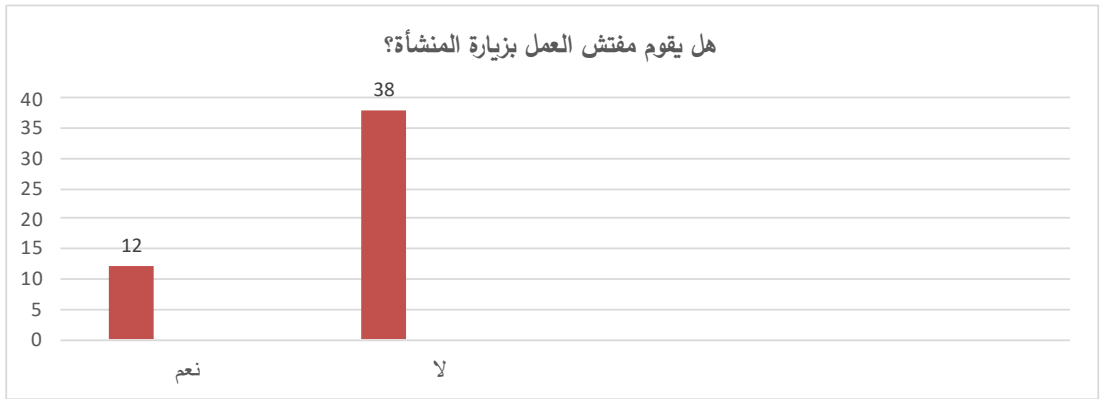


يلعب التفتيش العمالي الدور الأهم في تطبيق أحكام القانون للصلاحيات التي منحها إياها القانون في المراقبة على تطبيق القانون من خلال جهاز التفتيش التابع لدائرة التفتيش العمالي لدى وزارة العمل من خلال مكاتبها الموزعة على كافة المحافظات، وللدور الذي منحه لهم القانون في مراقبة منح الحقوق العمالية للعاملين في

القطاع الخاص ودورهم في التوعية والتوجيه لتطبيق أحكام القانون وكل هذا من خلال صلاحية الضبط القضائي التي يتمتعون بها وفق القانون، فيحق لهم دخول المنشآت العمالية ومقابلة العاملين والاطلاع على عقود العمل والسجلات العمالية، وللتفتيش العمالية صلاحية توجيه الانذار لصاحب العمل في حال رفض تصحيح المخالفات والعدول عن الانتهاكات بحق العاملين لديه، وفي بعض الحالات وبقرار من الوزير اغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو إيقاف أي آلة خاصة عند مخالفتها لاشتراطات السلامة والصحة المهنية الى أن يزيل صاحب العمل المخالفة.

وعلى أرض الواقع هناك قصور لدى جهاز التفتيش العمالي والتي تعيق مهام التفتيش وتؤخر من اجراءات مفتشي العمل في الرقابة على تطبيق أحكام القانون، ومنها العدد غير الكافي لمفتشي العمل مقارنة بأعداد المنشآت العمالية في القطاع الخاص ولهذا فان مفتشي العمل ولتدارك هذا يعتمدون على الشكاوى التي تصل لهم للمراقبة على بعض المنشآت العمالية او من خلال تخصيص حملات دورية وفق جدول زمني محدد تستهدف الحملة قطاع معين يتم التفتيش على المنشآت التابعة له في كافة المحافظات، اضافة لذلك هناك نقص لوجستي لدى جهاز التفتيش العمالي يعيق أيضا تحرك مفتشي العمل بشكل مستمر ودوري للرقابة على كافة المنشآت العمالية مثل قلة المركبات المخصصة لجهاز التفتيش العمالي والتي تؤمن سهولة تحرك مفتشي العمل ووصولهم الى المناطق وخاصة البعيدة عن العمران والمهمشة، وعدم توفير اجهزة القياس الخاصة بفحص اشتراطات السلامة والصحة المهنية في مكان العمل الخاصة بشدة الحرارة والرطوبة والاضاءة، وفي حال توفرت فان هناك نقص في تدريب كوادر جهاز التفتيش العمالي لاستخدام هذه الاجهزة او حتى تدريبهم على احكام القانون فيما يخص شروط وظروف العمل كافة خاصة أن أغلب مفتشي العمل لا يحملون تخصص القانون.

وعند استطلاع رأي العاملين حول مدى زيارة مفتشي العمل لمكان العمل المتواجدين به فان النسبة الاعلى منهم أفادت بأنه لم يحصل أن زارهم أي من مفتشي العمل أو أي شخص ينوب او يمثل وزارة العمل ، والرسم البياني التالي يوضح ذلك ، كذلك الأمر وفي حال زار مفتش العمل المنشأة فان أغلب الحالات لا يقوم مفتش العمل بمقابلة العاملين وقياس مدى تطبيق أحكام القانون عليهم.



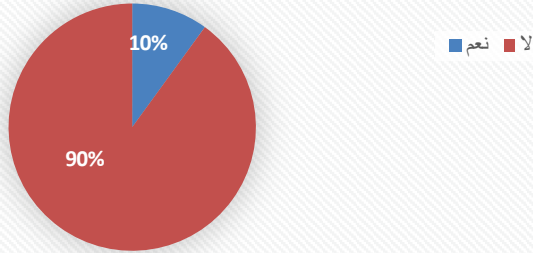
#### 4 الفصل الرابع: التمييز في مكان العمل



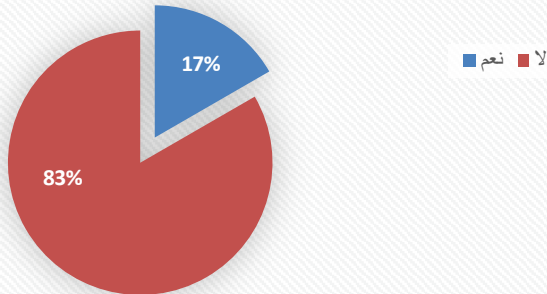
تناولنا في هذه الحالة الدراسية موضوع التمييز من عدة نواحي من خلال تعبئة الاستمارة مع العاملين المستطلعة آرائهم، من حيث التمييز في منح الحقوق بسبب الجنس او العمر والدين او التمييز في الاجر ومنح العلاوات، حيث حظر القانون التمييز في شروط وظروف العمل بين العاملين في فلسطين وبين الذكور والاناث،

وجاءت النسبة الاعلى بأنه لا يوجد تمييز في مكان العمل ولم يسبق لهم أن تعرضوا لمثل هذا النوع من الانتهاك، أما النسبة التي افادت بأنه يوجد تمييز في مكان العمل والتي لم تتجاوز 10% من المستطلعة آرائهم فكانت للعاملات لدى قطاع النسيج والخياطة حيث أفادت العاملات بأن أجور العاملين من الذكور تكون دائما أعلى من أجور العاملات الاناث على الرغم من العمل بنفس البيئة وب نفس الشروط وب نفس القدرة الانتاجية، ولكن يبرر اصحاب العمل ذلك لهن بالالتزامات المترتبة على الذكور في اعالة افراد أسرتهن، ولتشجيع العاملين الذكور على قبول العمل لديهم وزيادة أعداد القوى العاملة.

هل يوجد تمييز في المنشأة التي تعمل بها؟



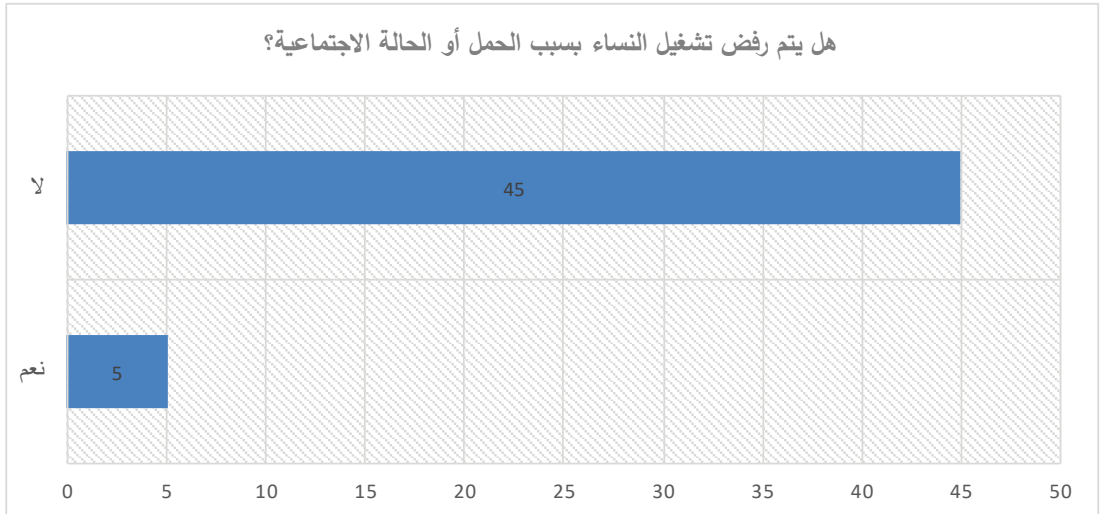
هل تعرضت شخصياً لتمييز؟



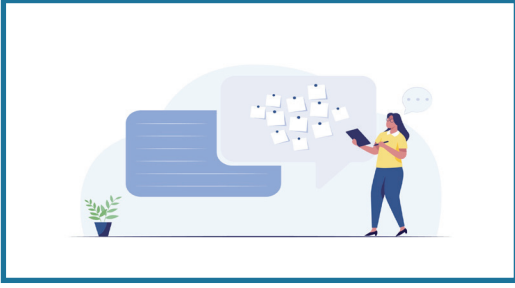
## ■ تشغيل النساء :

أفرد قانون العمل الفلسطيني باب خاص لشروط تشغيل النساء، والذي يحظر التمييز بين الذكور والاناث في شروط وظروف العمل، والاعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها والمتمثلة في الاعمال الخطرة او الشاقة والعمال ساعات عمل اضافية أثناء الحمل والستة أشهر التالية للولادة، والعمل الليلي عدا الاعمال التي حددها الوزير، واشترط القانون على أصحاب العمل توفير وسائل راحة للعاملات، ومنح العاملة اجازة ولادة لمدة عشرة أسابيع لمن أمضت مائة وثمانين يوماً قبل الولادة، إضافة الى فترة رضاعة لمدة لا تقل عن ساعة يومياً لمدة سنة من تاريخ الولادة، ومن خلال عملنا في رصد الانتهاكات نلاحظ وجود انتهاك لهذه الحقوق حيث هناك حالات فصل للمرأة بسبب الحمل او الولادة، وفي بعض الحالات لا يتم منح المرأة مدة الاجازة كاملة، وفيما يخص فترة الرضاعة فهناك حالات تم رصدها لحرمان المرأة من فترة الرضاعة بعد الولادة، او يتم تحديد وقت مغادرة العاملة لغايات فترة الرضاعة من قبل صاحب العمل مستبعداً حاجة ومصلحة الرضيع ومصلحة الام، ناهيك عن عدم الاهتمام بهذا الجانب خاصة لدى الشركات الكبرى حيث لا يتم توفير حضانات في المنشأة لتوفير الحق للمرأة العاملة والرضيع للتمتع بهذا الحق أثناء ساعات العمل للسماح للمرأة العاملة بمغادرة العمل لتلبية لحاجة الرضيع.

ولكن من خلال الاستبيان الذي تم واستطلاع آراء العاملين/ات حول حالات لرفض تشغيل النساء بسبب الحمل او الحالة الاجتماعية، فانه لم يتم عكس هذه الانتهاكات بشكل واضح، ويمكن أن يعود ذلك لطبيعة عمل المنشأة فبعض المنشآت تشغل فقط الذكور من العاملين نظراً لطبيعة عملها كالعاملين في البناء والمناجر او التي تشغل النسبة الاعلى من النساء كمشاغل الخياطة ورياض الأطفال، فلا يلحظ هؤلاء العاملين مثل هذا الانتهاك في مكان عملهم والرسم البياني التالي يوضح ذلك.







تمت الإشارة في بداية الحالة الدراسية بان احكام قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 لم تفرق بين حقوق العاملين لمجرد اطلاق مسميات معينه مستحدثة كالعاملين بنظام المياومة او العاملين بعقود محددة المدة، وعلى الرغم من ذلك ومن خلال هذه الحالة الدراسية والنتائج التي توصلنا لها من المستطلعة ارائهم وممن يطلق على العديد منهم (عاملي مياومة) تشير ان هناك انتهاكات اثرت على العديد من الحقوق العماليه لهم ومن هذه الانتهاكات انتهاك الحق في الاجازات السنوية حيث اشارت النتائج ان 8% فقط من العيئة يحصلون على اجازة سنوية مدفوعه الاجر وان 92% لا يحصلون على هذه الاجازات، و 12% من العينه فقط يحصلون على عطله اسبوعية مدفوعة الاجر، والحال كذلك فيما يخص ساعات العمل التي تزيد عن الحد المسموح به في القانون فلا يتم الاكتراث لذلك او التعويض عنها حسب القانون حيث تبين من خلال الحالة الدراسية ان 78% يعملون ساعات عمل تزيد في مجموعها عن ال 45 ساعة في الاسبوع ولا يتقاضون بدل هذه الساعات حسب القانون، وقياساً على ذلك كافة الحقوق الاخرى من الاجازات المرضية والاعياد الدينية والرسمية والتأمين ضد اصابات العمل وغيرها، كما ان تسمية علاقة العمل هذه اثرت على منحهم الحقوق في حال انتهاء علاقة العمل اسوة بغيرهم كحرمانهم من مكافأة نهاية الخدمة ومن بدل شهر الاشعار والتعويض عن الفصل التعسفي في حال تم انتهاء العمل دون سبب موجب، كل ذلك بذريعة قناعة اصحاب العمل بان لا حقوق للعاملين بمسمى المياومة.

واللافت في الامر ان هذه القناعة لم تكن لدى اصحاب العمل فقط بل وان العديد من العاملين المستطلعة ارائهم كان لديهم ذات القناعة وان لا يوجد اي قوانين تنظم عملهم او تمنحهم حقوق اخرى غير الاجر المتفق عليه، ويعود السبب في ذلك برأينا قلة الوعي وضعف الحماية لكافة العاملين من الجهات المختصة والدور الفاعل للنقابات العمالية.

ومنذ عام 2020 مع تفشي فايروس كوفيد 19 ولجوء الحكومة لاعلان حالة الطوارئ واغلاق المنشآت العمالية وتوقيف عجلة الحياه لفترات زمنية ظهرت العديد من الانتهاكات العماليه بسبب عدم معالجة القوانين المحلية للحقوق والواجبات في ظل حالات الطوارئ والقوى القاهرة ما فتح المجال امام اصحاب العمل تفسير ذلك حسب مصالحهم واهوائهم وكانت الفئة الاكثر تضررا هم العاملين بمسميات المياومة او بعقود عمل شفوية.

وفي قطاع غزه فالحال ذاته ان لم يكن الاعلى في الانتهاكات بحق العاملين خاصة في ظل جائحة كورونا، فبحسب ورقة حقائق اصدرها مركز الميزان<sup>1</sup> حول واقع عمال المياومة في ظل تفشي فايروس كورونا في قطاع غزة بينت ان «عدد المصانع العاملة قبل جائحة كورونا (2065) مصنع، وبعد انتشار الفايروس انخفض عددها إلى (87) مصنعاً، ما أدى إلى انخفاض عدد العمال

1 مركز الميزان غزه 2020/9/28 ورقة حقائق حول واقع عمال المياومة في ظف تفشي فايروي كورونا

من (21790) عامل إلى (3690) عامل، مما يعني أن (18100) من العاملين في المنشآت الصناعية المسجلة لدى الاتحاد العام للصناعات فقدوا عملهم كلياً جراء الجائحة وقلّصت الورقة إلى أنّ جائحة كورونا حرمت عشرات الآلاف من عمال المياومة في قطاع غزة من مصدر رزقهم وسبل عيش أسرهم، وفاقمت من أوضاعهم الإنسانية....“

ومن خلال هذه الورقة فقد كانت نسب العاملين الذين تضرروا من جائحة كورونا بحسب ما اعتمده وزارة العمل هو 158611 عامل يعملون في قطاعات الصحة والتعليم والخدمات اللوجستية، التجارة، الانشاءات، النقل والتخزين والاتصالات، المطاعم والفنادق، الزراعة والصيد، التعدين والصناعات التحويلية، والطاقة والمياه والوقود، حيث كانت نسبة الذكور من عمال المياومة المتضررين %81.52 وبلغت نسبة الاناث المتضررات %18.48.

- ولتحقيق الحماية لكافة العاملين وخاصة ما يطلق عليهم مسميات معينة كعاملى المياومة، نرى بان التوصيات التالية يجب ان تؤخذ على محمل الجد من قبل الجهات ذات العلاقة تحقيقاً ايضاً لمدأ الانصاف والعدالة ونلخصها بالتالي:
- الضغط بتعجيل اتمام الحوار القائم بشأن تعديل قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 وتنظيم احكام خاصة بالعمل اليومي او بالساعة او بالقطعة غير المنتظم.
  - افراد عقوبات رادعة لمخالفة تطبيق احكام القانون وتعديل العقوبات الحالية والواردة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000
  - تنظيم احكام الحقوق والواجبات في القوانين المحلية في ظل حالة الطوارئ والقوى القاهرة.
  - تفعيل العمل على تطوير جهاز التفتيش العمالي في وزارة العمل الفلسطينية كما ونوعاً وتركيز حملات التفتيش على القطاعات التي يعتاد تنظيم عقود بمسمى المياومة والعمل على تصحيح الازواج القانونية لهم.
  - يجب على المؤسسات الحكومية والهيئات المحلية مراجعة جميع عقود العمل التي تستخدم مصطلح «المياومة» للتأكد من التزامها بقانون العمل الفلسطيني في منح كافة الحقوق المنصوص عليها للعاملين/ات .
  - توحيد الجهود بين الوزارات لايجاد منظومة تشريعية موحدة تنظم احكام العاملين على عقود لدى كافة الوزارات والهيئات المحلية.
  - تثبيت العاملين على العقود في المؤسسات الحكومية والهيئات المحلية كلما امكن لتجنب التمييز بالحقوق بينهم وبين الموظفين المثبتين لا سيما فيما يتعلق بالحقوق التقاعدية
  - ضرورة انشاء محاكم عمل متخصصة مع ضرورة اصدار التعليمات بضرورة الفصل السريع بالقضايا العمالية ضمن فترات زمنية محددة لا تزيد عن العام.
  - تفعيل دور الحركة العمالية النقابية وتوحيد الصفوف واتخاذ دورها الاساسي في الدفاع عن حقوق العاملين وتوعيتهم
  - تفعيل دور الاعلام الفلسطيني في رفع الوعي للعاملين الفلسطينيين من خلال تسليط الضوء على الواقع القانوني والحقوقى والجهات ذات العلاقة في تطبيق القوانين .
  - ضرورة تركيز مؤسسات المجتمع المدني على تقديم الدعم والمناصرة القانونية والتثقيفية للعمال ورصد الانتهاكات التي تقع ضد حقوقهم.
  - إطلاق حملات توعية تستهدف أصحاب العمل والعمال لمواجهة المعتقدات الخاطئة حول عقود ما يسمى المياومة

## المقر الرئيس

رام الله ، شارع الارسال، حي المصايف ، صندوق بريد 876

هاتف : 2952608 02 - فاكس: 2952985-02

بريد الكتروني: info@dwrc.org

الرقم المجاني : 1800224422

## فرع غزة

غزة. شارع الشهداء عمارة حسنية ،ص.ب 5251

هاتف: 2849014-08 فاكس: 2849010-08

بريد الكتروني: gaza@dwrc.org

تم اعداد الحالة الدراسية بدعم من مركز اولف بالمه الدولي ويتحمل مركز الديمقراطية وحقوق  
العاملين المسؤولية الوحيدة عن محتويات هذه الحالة الدراسية ولا تعكس بالضرورة آراء مركز اولف  
بالمه الدولي

Disclaimer: The contents of this publication are the sole responsibility of DWRC and  
can in no way be taken to reflect the views of the Olof Palme Center



مركز الديمقراطية  
وحقوق العاملين  
في فلسطين