

دراسة بحثية

دور النساء العاملات في الدفاع عن مصالحهن بالعمل في ضوء
القوانين المحلية والاتفاقيات الدولية من منظور النوع
الاجتماعي

جمعية مدرسة الأمهات والهيئة الاستشارية الفلسطينية لتطوير المؤسسات غير الحكومية
مشروع تمكين النساء من اجل كرامتهن والمستقبل
المهول من

صندوق دعم المساواة بين الجنسين / هيئة الأمم المتحدة للمرأة
Fund for Gender Equality / UN Women



اعداد:

المحامي الباحث صلاح الدين علي موسى
باشراف وزارة العمل

2017

تم إعداد هذه التقرير ضمن
مشروع (تمكين النساء من أجل كرامتهن والمستقبل)
الذي تنفذه مدرسة الامهات بالشراكة مع الهيئة الاستشارية لتطوير المؤسسات غير الحكومية،
وتمويل من
(صندوق دعم المساواة بين الجنسين/ هيئة الأمم المتحدة للمرأة UN-Women)

- تنويه: إن المعلومات والأفكار ووجهات النظر التي طرحت في هذا التقرير لا تعكس بالضرورة أفكار ووجهات نظر أو السياسات الرسمية الجهة المعدة والممولة للدراسة.

فهرس المحتويات

3	المقدمة
4	أهداف اعداد الدراسة
5	اشكالية الدراسة
5	منهجية اعداد الدراسة <ul style="list-style-type: none"> • الفترة الزمنية التي تغطيها الدراسة • اختيار محاور العمل في الدراسة • المراجع والوثائق التي تم اعتمادها لغايات اعداد الدراسة • الزيارات الميدانية والمقابلات الشخصية
7	الإطار العام للعمل اللائق دولياً ولفلسطينياً <ol style="list-style-type: none"> 1. العمل اللائق من منظور منظمة العمل الدولية 2. برامج العمل اللائق الفلسطينية
10	الإطار العام لتسوية النزاعات العمالية <ol style="list-style-type: none"> 1- المعايير الدولية والممارسات الفضلى 2- تشريعات العمل الفلسطينية
16	و قع وممارسات المفاوضة الجماعية <ol style="list-style-type: none"> 1. أهمية اتفاق العمل الجماعي وتنظيمه القانوني من حيث: <ol style="list-style-type: none"> أ- دور اتفاق العمل الجماعي وأطرافه وشروطه الشكلية والموضوعية. ب- دور وزارة العمل في اتفاق العمل الجماعي. ج- القيمة القانونية لاتفاق العمل الجماعي.
18	الإطار التشريعي والتنظيمي للوساطة <ol style="list-style-type: none"> 1- المعايير الدولية والممارسات الفضلى 2- المعايير الوطنية للوساطة
26	و قع وممارسات الوساطة العمالية من حيث: <ol style="list-style-type: none"> 1- أهمية الوساطة العمالية وتنظيمه من حيث: <ol style="list-style-type: none"> أ- دور وزارة العمل في الوساطة العمالية ب- دور مؤسسات المجتمع المدني والنقابات في الوساطة العمالية ج- القيمة القانونية للوساطة العمالية
31	التحديات والفرص المتاحة لتعزيز دور النساء في اللجوء للمفاوضة الجماعية والوساطة العمالية <ol style="list-style-type: none"> 1. تجارب وممارسات فلسطينية كنموذج 2. نتائج وتقييم التجارب
33	الانتهاكات الو قعة على النساء خلافاً لأحكام قانون العمل من منظور النوع الاجتماعي.
40	النتائج الأساسية
42	التوصيات.
44	رؤية عمل وسيناريوهات ممكنة

مقدمة

هذه الدراسة القانونية تقوم على المنهج الوصفي المقارن ضمن مشروع (تمكين النساء من اجل كرامتهن والمستقبل) والذي تنفذه مدرسة الامهات بالشراكة الكاملة مع الهيئة الاستشارية لتطوير المؤسسات غير الحكومية، وبتمويل كريم من (UN-Women).

إن مشروع (تمكين النساء من اجل كرامتهن والمستقبل) والذي يسعى الى تعزيز دور مؤسسات المجتمع المدني الفلسطيني الشريكة في الدفاع عن حقوق النساء العاملات، وتعزيز قدرتهن في الوصول لشروط العمل اللائق من خلال استخدام أدوات قانونية قادرة على تمكينهن اقتصادياً والحد من تعرضهن للاستغلال الجسدي والمهني، سواء تعلق الأمر بالاستغلال الجنسي و/أو تشغيلهن بشروط سيئة و/أو من خلال حرمانهن من تشكيل أجسام نقابية و/أو المساهمة في الالتحاق بأجسام قائمة.

إن المشروع محل التنفيذ لا يمكن له أن يحقق اهدافه البعيدة المدى أو حتى القريبة منها إلا من خلال مؤسسة العمل القانوني والحقوقى لمؤسسات المجتمع المدني الشريكة في هذا المشروع عبر مساعدتها في الوقوف على التحديات الحقوقية والفجوات العملية لغايات إرساء منظومة عمل قانونية وحقوقية متكاملة في فهم ومتابعة ومعالجة قضايا النساء العاملات في القطاعات المختلفة عبر تدريب وتمكين الطواقم النسوية المنضوية في إطار هذا المشروع على معايير العمل اللائق وطنياً ودولياً.

هذه الدراسة القانونية تسعى الى مراجعة دقيقة وعميقة للبناء القانوني والحقوقى الخاص بمعايير العمل اللائق في فلسطين من حيث القوانين والأنظمة والتعليمات النافذة والمطبقة في المنشآت الصغيرة والمتوسطة و/أو الكبيرة.

ان دراسة القوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات النازمة لشروط العمل وطبيعة العلاقة العقدية بين العامل ورب العمل بمعزل عن الوثيقة الاستراتيجية لأعمال شروط العمل اللائق التي تقوم وزارة العمل بتنفيذها خلال الاعوام 2013-2016 يصبح غير ذي صلة إذا لم ندم بمقارنتها وربطها مع المعايير الدولية واتفاقيات حقوق الانسان.

نعتقد أن هذه الدراسة ومنهجيتها تمثل إضافة نوعية للمكتبة القانونية والحقوقية التي تعنى بتعزيز قيم الدفاع عن حقوق المرأة من منظور النوع الاجتماعي خاصة وأنها تعالج هذا الملف من محطات جديدة لم يتم تناولها من قبل خاصة أن الحديث يدور في هذه الدراسة عن ثلاثة أدوات قانونية سيتم اختبارها ومقارنتها وتحليلها من منظور قانوني وجندري وفقاً للنصوص المحلية والدولية وكذلك الممارسات الفضلى في تطبيقها والعمل على إثرائها.

الدراسات والأبحاث القانونية السابقة، والتي عالجت مسألة حقوق النساء العاملات من منظور تحليلي لبعض النصوص مع توصيات لتعديلها وسد الفجوات القائمة ما بين الواقع والقانون.

مع أهمية الدراسات والأبحاث السابقة وما أضافته من قراءات لصالح الدفاع عن حقوق ومصالح النساء العاملات في المنشآت المختلفة ومع ذلك فإنها لم تتطرق الى أفضل السبل لاستخدام الأدوات والوسائل القانونية والحقوقية المتاحة في القوانين الوطنية وربطها بالنماذج الدولية كي تجسد مفهوم عملي لأفضل الممارسات وأقدرها فاعلية في بلورة مفهوم عملي وواقعي لأسس قواعد العمل اللائق بما يحفظ كرامة النساء ويعزز من دورهن النقابي ويحد من الاستغلال ويقلص من صور الإتهان لحقوق المرأة واستقلالها الاقتصادي والاجتماعي.

إننا في هذه الدراسة نسعى لاختبار المفاوضة الجماعية والوساطة العمالية والحق في تشكيل والانضمام الى النقابات العمالية والمهنية من خلال ما ورد في قانون العمل الفلسطيني والقوانين ذات العلاقة بحيث تساهم هذه الأدوات بدحض فكرة الإتهان والاستغلال لحقوق المرأة بل وتعمل على تعزيز صورة المرأة ومكانتها الأصيلية في التنمية والبناء كما أننا سنستعرض بعض الفجوات في النصوص التشريعية في قانون العمل والأنظمة واللوائح والتعليمات والقرارات والتي وفرت أرضية لإنتهاك حقوق النساء العاملات في سوق العمل الفلسطيني مما سيعطي بعداً مركباً وعملياً سيمكننا لاحقاً من إدراك أهمية بناء منظومة وطنية لرصد ومتابعة الانتهاكات الواقعة على حقوق المرأة العاملة الأمر الذي يعزز من فكرة بناء منظومة للوساطة المجتمعية قادرة على ايجاد الآليات المحلية والوطنية للتدخل وحل النزاعات العمالية بروية وطنية شاملة.

الدراسة تهدف في النتيجة الى الخروج بمجموعة من الإستنتاجات والتوصيات العملية القابلة للتنفيذ ضمن خطة عمل واقعية ستعمل جمعية مدرسة الامهات والهيئة الاستشارية الفلسطينية لتطوير المؤسسات غير الحكومية ومن معهم من المؤسسات الشريكة بالتعاون مع Women UN من تحويلها إلى ممارسات قانونية فضلى تمكن الأطراف وتساعدتها بتسيخ أسس العمل اللائق من خلال قواعد عمل أكثر وضوح وشفافية ومنسجمة مع القوانين الناظمة لعملها وصبورة تطورها.

أهداف اعداد هذه الدراسة

تهدف دراستنا لتحليل ومقارنة عملية عميقة لمفهوم العمل اللائق من منظور دولي ووطني في سياق تعزيز قيم الدفاع عن حقوق النساء العاملات والحد من استغلالهن من قبل أرباب العمل في أماكن العمل المختلفة.

تهدف من خلال هذه الدراسة في حقيقة الأمر والواقع الى الوصول بالمدافعين عن حقوق المرأة وخاصة النساء العاملات في المرافق المختلفة الى إدراك عملي وقانوني وحقوقى لمضمون وسبل الاستخدام الفعال لأدوات المفاوضة الجماعية، من حيث المفهوم وعناصرها وأسس نجاحها واستمراريتها من جهة، ومن جهة ثانية فهم عميق ودقيق لفكرة الوساطة العمالية وأسس تفعيلها في القوانين المحلية من خلال ربطها في المعايير الدولية، ومن جهة ثالثة هل هذه الأدوات مبنية على أساس النوع الاجتماعي؟، ومن جهة رابعة مراجعة الفجوات التشريعية واستعراض الانتهاكات التي تتعرض لها المرأة بسوق العمل كي نتمكن من رسم معالم المتطلبات العملية لبناء منظومة وطنية للتدخل وتطوير نظام وساطة مجتمعي قائم على أسس حقوقية من منظور النوع الاجتماعي.

إن العمل على تحليل ومقارنة حسن استخدام هذه الأدوات القانونية ستساعدنا على المساهمة في تحقيق الأهداف المكتملة للمشروع وهي على التوالي:

- 1- حماية أكبر للنساء العاملات من الاستغلال بكافة أشكاله وتعزز من دور مؤسسات المجتمع المدني وخاصة المؤسسات المنفذة للمشروع من تقديم العون والمساعدة القانونية والفنية لقطاع واسع من النساء المستهدفات في المشروع.
- 2- أهمية وجدوى إنشاء وحدات وساطة مشكلة من قبل المؤسسات الرئيسية والشريكة لإنفاذ بنود المشروع مما يعزز من مفهوم الدفاع المجتمعي عن حقوق النساء العاملات ويحسن من مفهوم العمل اللائق لدى القائمين على المشروع والمستهدفات من المشروع.
- 3- سد الفجوات حول مفهوم وممارسات المفاوضة الجماعية والوساطة والانخراط في العمل النقابي من منظور جنسدي وحقوقى، مما سيسهم في بناء رؤية متكاملة لحسن الاستخدام لهذه الادوات في إرساء معايير العمل اللائق في فلسطين للنساء العاملات.
- 4- المساهمة في بناء أول منظومة وطنية لرصد وتوثيق الانتهاكات الواقعة على حقوق المرأة العاملة في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي وبما ينسجم مع روح العمل الجمعي لبناء اليات تدخل مجتمعي على المستوى المحلي والوطني ضمن سياق يتفق مع النصوص القانونية وينسجم مع الواقع والحاجة في سوق العمل.

إشكالية الدراسة

الإشكالية البحثية للدراسة قامت على الأسئلة التالية: هل يمكن الإستناد الى مفهوم العمل اللائق والإستراتيجية الوطنية للعمل اللائق كأساس ومنطلق مكمل مع القوانين المحلية والدولية لتمكين النساء من الدفاع عن مصالحهن؟، كيف للنساء العاملات الدفاع عن مصالحهن وفقا للقوانين المحلية والمعايير الدولية من منظور النوع الاجتماعي؟، ما هي الأدوات والوسائل القانونية المتاحة وفقا للقوانين المحلية والمعايير الدولية لتمكين النساء من الدفاع عن مصالحهن بصورة أنجع؟، وهل هذه الأدوات والوسائل مبنية على أساس النوع الاجتماعي؟، هل هناك فجوات حقيقة في التشريعات الفلسطينية تساهم في انتهاك حقوق المرأة العاملة في سوق العمل الفلسطيني؟، وما هي الامكانيات لبناء إطار عمل لحماية حقوق المرأة العاملة وصون كرامتها.

منهجية إعداد التقرير

نصت شروط المرجعية لغايات إعداد هذه الدراسة على مؤشرات لانجاز الدراسة البحثية وتضمنت كذلك عدد من الأهداف كلها تتمحور حول شروط العمل اللائق كشرط لتمكين النساء من حماية مصالحهن والدفاع عن حقوقهن، لغايات تحقيق هذه الاهداف الفضلى جاءت منهجية إعداد الدراسة مقسمة الى المحاور التالية:

1- الفترة الزمنية التي تغطيها الدراسة:

يغطي التقرير الفترة الممتدة من العام 2013 ولغاية نهاية شهر كانون أول من العام 2016. ويأتي إختيارنا لهذه الفترة الزمنية متفقا مع الغايات الفضلى لهذه المهمة الاستشارية والتي تتحدث عن التركيز على شروط العمل اللائق، والتي مثل العنوان الرئيس لإستراتيجية وزارة العمل خلال العامين الماضيين.

إذ نشير إلى أننا نغطي هذه الفترة فإن ذلك لا يعني أننا فقط عالجننا واقع حقوق النساء العاملات فقط من خلال الاستراتيجية الوطنية الخاصة بوزارة العمل محل الإشارة اعلاه بقدر ما نعني أننا قمنا بمراجعة جميع القوانين والانظمة والتعليمات والقرارات المطبقة بغض النظر عن الفترة التي تم إقرارها من قبل الجهات ذات الإختصاص.

2- إختيار محاور العمل في التقرير:

جاء إختيار محاور العمل منسجما مع شروط المرجعية للاستشارة محل إعداد هذا التقرير، وهو قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م والأنظمة والتعليمات والقرارات ذات الصلة وكذلك مراجعة القوانين المحلية ذات الصلة كقانون التحكيم الفلسطيني وقانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية الفلسطيني بالإضافة إلى معايير العمل الدولية والاتفاقيات الدولية لحقوق المرأة كاتفاقية سيداو. قمنا كذلك بمراجعة بعض النماذج ذات العلاقة بالمفاوضة الجماعية وأسس تشكيل وانضمام النساء للنقابات العمالية وفحصنا أسس الوساطة القائمة خارج نصوص قانون العمل الفلسطيني وكيف لنا أن نستخدمها لغايات تعزيز وحماية حقوق النساء العاملات. بالمجمل فإننا قمنا باختيار محاور العمل ضمن رؤية وأهداف واضحة تساهم جميعها في رفد الفئات المستهدفة بقواعد عمل تتفق ذاتيا وموضوعيا مع تطوير أدائهم الحقوقي بديناميكية عالية وفعالة.

3- القوانين والمراجع والوثائق التي تم اعتمادها في لغايات اعداد الدراسة:

تم الرجوع الى القانون الأساسي الفلسطيني وقانون العمل الفلسطيني وقانون أصول المحاكمات التجارية والمدنية الفلسطيني وقانون التحكيم الفلسطيني وقانون التجارة الساري المفعول وقانون الخدمة المدنية الفلسطيني وتعديلاته، وقانون الإجراءات، الجزائية الفلسطيني، وقانون

المصارف الفلسطيني وقانون الأحوال الشخصية الساري المفعول بالإضافة الى الاتفاقيات الدولية مثل اتفاقية مناهضة التمييز ضد المرأة سيداو، والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية والاعلان العالمي لحقوق الإنسان واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الاعاقة واتفاقية منع الإختفاء القسري و منع التمييز، حرية التنظيم النقابي، حق الإضراب. وهو ما ورد في اتفاقية حرية التنظيم النقابي رقم (87) لعام 1948 واتفاقية رقم (100) و(89) بشأن عمل النساء ليلا واتفاقية رقم 142 بشأن التدريب المهني للنساء وكذلك وثيقة العمل اللائق الصادرة عن وزارة العمل ووثيقة الحكومة حول التنمية والانظمة والتعليمات الصادرة عن وزير العمل بخصوص ساعات العمل وشروط العمل والعمل الليلي للنساء والاجازات واجازة الأمومة والإجازة الثقافية وكذلك قرارات مجلس الوزراء الخاصة بدعم المرأة وتمكينها.

4- المقابلات الشخصية:

كي نتمكن من فهم الفجوات ما بين القوانين والأنظمة والتعليمات والوثائق والقرارات والاتفاقيات الدولية والمعايير المعتمدة لدى منظمة العمل الدولية مع الواقع التطبيقي، قمنا بزيارات ميدانية وعقدنا مقابلات مع أشخاص ذي علاقة بدراستنا من وزارة العمل والعاملات ونساء عاملات في القطاع الخاص وعدد من أصحاب القطاع الخاص والنقابات وعدد من نشطاء المجتمع المدني من المهتمين والمدافعين عن حقوق الإنسان والمرأة.

لقد مثلت هذه المقابلات إضافات نوعية للدراسة وعززت من محاور الفهم لغايات اعداد هذه الدراسة من حيث أدركنا أهمية تفعيل الادوات القانونية لحماية وتعزيز دور النساء العاملات في الدفاع عن مصالحهن وكذلك اسهمت بأخذ الدراسة بعين الاعتبار لمسائل فنية وتفصيلية قد تسهم في تطوير إطار عمل أكثر تشاركيًا من قبل الأطراف ذات العلاقة في إطار القانون والانظمة والتعليمات بالإضافة الى امكانيات خلاقة لتفعيل نصوص قانونية تتعلق بالوساطة، وخاصة وحدات الوساطة لدى مؤسسات المجتمع المدني على سبيل المثال.

الإطار العام للعمل اللائق دوليا وفلسطينيا

1- العمل اللائق من منظور منظمة العمل الدولية

في إطار الجهود التي تبذلها مختلف المنظمات الدولية ذات العلاقة بتحسين شروط العمل في جميع أنحاء العالم، وخاصة منظمة العمل الدولية برز مفهوم "العمل اللائق" كتعبير مقتضب يلخص مجمل مبادئ ومعايير العمل الواجب العمل على توفيرها لجميع العاملين في مختلف أنحاء العالم، ويمكن تلخيص هذا المفهوم في عبارات قصيرة تتمثل في أن من حق أي إنسان في العالم أن يكون قادرا على الحصول على وظيفة تمكنه من العيش بكرامة.

استخدم مصطلح "العمل اللائق" لأول مرة من قبل المدير العام السابق لمنظمة العمل الدولية خوان سومافيا في مؤتمر العمل الدولي في 1999، وقد تم إيماده من قبل الأمم المتحدة في قياسها للأهداف الإنمائية للألفية، ومنذ العام 2005 تم استخدام مفهوم "العمل اللائق" كمؤشر أو هدف من الأهداف الإنمائية.

تبنت منظمة العمل الدولية والتي تمثل مختلف أطراف الإنتاج في العالم (الحكومات وأصحاب العمل والعمال) تعريفا شاملا لهذا المفهوم (العمل اللائق) يتمثل في "إيجاد فرص عمل للنساء والرجال في ظروف من الحرية والمساواة والأمان والكرامة الإنسانية، يوفر الأمان للعاملين في مكان العمل ويوفر الحماية الاجتماعية للعاملين وأسرهم، ويوفر فرصا جيدة للتنمية الشخصية والمهنية ويشجع على الإدماج الاجتماعي، ويعطي البشر الحرية في التعبير عن همومهم ومخاوفهم وتنظيم أنفسهم والمشاركة في إتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتهم، وضمان تكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية للجميع".

ترتب على الحكومات أن تركز جل جهودها من أجل إيجاد فرص للعاملين للعمل والعيش بكرامة، وأصبح لزاما على مختلف الحكومات العمل على تحقيق الأهداف التي من شأنها توفير العمل اللائق للعاملين والعاملات فيها.

تمثلت هذه الأهداف في إيجاد المزيد من فرص العمل والدخل (الأجر) وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية، وتعزيز الحوار الاجتماعي بين العاملين وأرباب العمل وتطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وضعت القيم الأساسية للعمل اللائق ضمن إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام 1998 والذي يبرز المبادئ التالية: (أ) الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية،¹ (ب) القضاء على جميع أشكال العمل الجبري والإلزامي، (ج) القضاء الفعلي على عمل الأطفال، (د) القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة. ولكل من هذه الحقوق ما يقابلها من اتفاقيات تم الترويج لها من أجل الحصول على مصادقة عالمية بشأنها.

لقد أخذت منظمة العمل الدولية على عاتقها التحدي الدولي المتمثل بإنشاء الحد الأدنى للحقوق الأساسية في العمل.

ووفق مضمون إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والصادر في العام 1998 فإن جميع الدول الأعضاء بموجب انضمامها لمنظمة العمل الدولية قد قبلت بملء إرادتها المبادئ والحقوق الواردة في دستور منظمة العمل الدولية وفي إعلان مبادئ فيلادلفيا، وتعهدت على تحقيق الأهداف العامة للمنظمة بكل الوسائل المتوفرة لديها وبما يتماشى وظروفها الوطنية، كما أن جميع الدول التي لم تصادق على الاتفاقيات ومنها الاتفاقيتين 100 و 111 بمجرد انتمائها إلى المنظمة أصبحت ملزمة بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية الواردة فيها. الحرية النقابية

¹ لقد أكد دستور منظمة العمل الدولية على مبدأ الحرية النقابية وأعتبرها أحد المبادئ الرئيسية التي نشأت من أجلها، وأحد الأهداف التي حددها الدستور لغايات بلوغها وتحقيقها، كما أكد على ذلك إعلان المنظمة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وفي هذا الإطار أقرت مؤتمرات العمل الدولية عدة صكوك نظمت شؤون الحرية النقابية وحق التنظيم بدأت بالاتفاقية رقم (11) لسنة 1921 بشأن الحق النقابي للعمال الزراعيين، ثم الاتفاقية رقم (84) لسنة 1947 بشأن حق التجمع وتسوية المنازعات العمالية في الأقاليم غير المتمتعة بالسيادة، ثم توجهها بأهم اتفاقيتين في هذا المجال وهما الاتفاقية رقم (87) لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، والاتفاقية رقم (98) لسنة 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.

والإقرار الفعلي بحق المفاوضات الجماعية والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي والقضاء الفعلي على عمل الأطفال والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

عند الحديث عن العمل اللائق وما تم استعراضه من بروز للمفهوم وإعماله فلا بد لنا من الإشارة أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية قد أكدنا على مبدأ المساواة وعدم التمييز²، كما نصت المادة 3 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والثقافية على مبدأ المساواة بين الذكور والإناث³. كما نصت اتفاقية سيداو على إلزامية قيام الدول الأطراف بكل ما يلزم للقضاء على التمييز بحق المرأة⁴. وهذه الاتفاقيات المذكورة تنسجم وتتفق مع ما ورد في الاتفاقيتين 100 بشأن المساواة في الأجور الصادرة في 1951 والاتفاقية رقم 111 بشأن عدم التمييز في الاستخدام الصادرة في 1958 والتي تعتبران ملزمة للأعضاء المنطويين تحت راية منظمة العمل الدولية بمجرد الانضمام ولا تحتاج من الدول المصادقة عليها.

بالنتيجة فإن مفهوم العمل اللائق نظرياً وعملياً يستند في جوهره ومضمونه على كل ما صدر من منظمة العمل الدولية من اتفاقيات وتوصيات تحمي الحقوق الأساسية في العمل لكل من النساء والرجال، وتؤكد على النوع الاجتماعي في تكريس هذه الحقوق.

2-برامج العمل اللائق الفلسطينية

يتسم سوق العمل الفلسطيني بسمات خاصة ترجع بالأساس للحالة السياسية وانعكاسها على الحالة الاقتصادية وعدم قدرة السوق الفلسطيني على النمو ومحدودية الوظائف في كلا من القطاع العام والخاص، مما يؤدي إلى حالة من الإرتفاع المتزايد لمعدلات الفقر والبطالة خاصة بين خريجي الجامعات، والتي تصل إلى معدلات قياسية في كل من الضفة الغربية حيث تصل إلى 25%، وفي قطاع غزة تصل إلى 40%، وتتركز البطالة بين صفوف النساء بمعدلات تزيد 40%⁵.

كما أن ضعف مشاركة النساء في سوق العمل والتي قد تصل في أحسن مستوياتها إلى 19% ومحدودية الإنتساب للنقابات وضعف مشاركة كلا من العمال والعاملات في الأجسام النقابية والتي لا تزيد عن 20% في أحسن حالاتها⁶ يفقد قدرة النقابات العمالية على تمثيل مصالح عمالها، مما يؤثر على جودة ونوع العمل المقدم لهم.

إن إرتفاع نسب البطالة بين النساء بسبب التمييز، وغياب تمثيل مضمون لهن في النقابات العمالية أضعف من قدرتهن في عملية التنمية وإعمال مبدأ العمل اللائق.

في العام 2010 بدأت الجهود الفلسطينية والتي ترأسها الحكومة في إدارة الحوار الثلاثي بين ممثلي الحكومة في وزارة العمل وشركائها من ممثلي النقابات العمالية وممثلي أصحاب العمل في القطاع الخاص، وانصب اهتمام الشركاء على ضرورة العمل على تحسين واقع سوق العمل وإعادة النظر في جميع مكوناته، بما ينسجم مع متطلبات العمل اللائق.

تم التوافق على صياغة الأهداف والأولويات في خطة إستراتيجية لقطاع العمل لترسيخ أسس العمل اللائق للفترة من 2013-2016 أخذ الشركاء على عاتقهم القيام بمراجعة شاملة لكافة مكونات قطاع العمل في جميع المستويات السياسية والتشريعية وعلى مستوى الممارسات والإجراءات، وتمثل الأولويات الستة التالية أهداف العمل اللائق:

- 1- خفض معدلات البطالة وتعزيز فرص التشغيل اللائق لكال الجنسين في إطار تنمية بشرية مستدامة.
- 2- تدريب مهني منظم وفعال يرفد سوق العمل بما يحتاجه من العمالة الماهرة وشبه الماهرة من كال الجنسين.

² أنظر المادة 1 و2 والمواد 22 إلى 24 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

³ انظر المادة 3 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

⁴ انظر المادة 11 من اتفاقية سيداو

⁵ انظر تقرير جهاز الاحصاء المركزي

⁶

- 3- تعاونيات منظمة وتحقق عائد ذا تأثير فعال على النمو الاقتصادي والاجتماعي
- 4- منشآت قطاع العمل ملتزمة بالقوانين واللوائح التنفيذية والقرارات ذات الصلة وصولاً الى العمل اللائق لجميع العاملين فيها.
- 5- علاقات عمل مستقرة وحوار اجتماعي راسخ وديمقراطية نقابية يحميها ويكلفها القانون في إطار التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- 6- الوصول إلى نظام ضمان اجتماعي شامل وعصري في دولة فلسطين.

تشكل الأولوية الخامسة الآلية التي من خلالها يمكن تحقيق أهداف العمل اللائق، من خلال تمكين العمال والعمالات من حق التفاوض مع أرباب العمل من أجل الدفاع عن حقوقهم وتحسين شروط عملهم، الأمر الذي يتطلب تمكينهم قانونياً وحقوقياً وعملياً من تنظيم أنفسهم في منظمات نقابية (نقابات عمالية) لضمان إمكانية إجراء المفاوضات، كما أن الحوار الاجتماعي بين الأطراف (الحكومة، والعمال وأصحاب العمل) هو الآلية التي يجب إتمادها لضمان الحقوق الأساسية وتحسين شروط وظروف العمل، وتسوية النزاعات العمالية الجماعية والحد من حالات الإضراب. منذ 2013/1/1 فرض الحد الأدنى للأجر بقيمة 1450 شيكل للعاملين بالأجر الشهري، وفي 20 أكتوبر/2016 وضع أول قانون ضمان اجتماعي فلسطيني، والجهود منصبة حالياً على وضع قانون تنظيم نقابي يأخذ بعين الاعتبار ضمان ممارسة العمل النقابي وفق المعايير الدولية وأفضل الممارسات الإقليمية والدولية، كما تم تشكيل فريق وطني لمراجعة تشريعات العمل خاصة قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 لمواءمته مع الاتفاقيات والمعايير الدولية خاصة الاتفاقيات التي إلتزمت بها فلسطين بصفها دول غير عضو مراقب، صادقت على مجموعة من الاتفاقيات الدولية و التزمت بها.

بما أن الدراسة لا تهدف إلى مراجعة وثيقة العمل اللائق بالمفهوم الشامل، وإنما فحص مدى حساسية هذه الوثيقة للنوع الإقتصادي من حيث دورها في تمكين النساء للدفاع عن مصالحهن من خلال نقابات عمالية فاعلة وقوية وكذلك عبر فهم سليم لما ورد من نصوص قانونية في قانون العمل الفلسطيني، نرى أن الوثيقة الفلسطينية للعمل اللائق قد إستجابت من حيث البناء والمحاور لمساهمة المرأة كجزء ومكون أصيل في سوق العمل، وهذا ما يمكن ملاحظته من التوجهات الأساسية الستة التي تقوم عليها الوثيقة، إلا أن الوثيقة تحتاج لمزيد من التعمق فيما يتعلق بمفهوم ومضمون مساهمة المرأة في الحوار الثلاثي وضمان مشاركتها الفعالة في العمل النقابي لغايات تعزيز مبدأ المساواة وعدم التمييز بينها وبين الرجل.⁷ وثيقة العمل اللائق الفلسطيني لم تولي مفهوم الوساطة والمفاوضة الجماعية ورصد وتوثيق الانتهاكات الواقعة على المرأة في سوق العمل الاهتمام الكافي، واكتفت بالإطار العام كجزء من المحاور المشار إليها في وثيقة العمل الاستراتيجي. نعتقد أن الأدوات المذكورة كالوساطة والمفاوضة الجماعية يجب أن ترقى لمستوى الضمانات الأساسية لتعزيز مفهوم العمل اللائق، وهي لا تقل أهمية عن الآليات التقليدية كالمحاكم العمالية أو الآليات شبه القضائية كالشكاوى.

⁷ لمزيد من التفاصيل انظر الإطار الاستراتيجي للعمل اللائق

الإطار العام لتسوية النزاعات العمالية

بما أن الإطار العام للعمل اللائق دولياً وفلسطينياً لم يقدم إجابة شافية وعميقة حول مدى حساسية وثيقة العمل اللائق والإستراتيجية الوطنية لمصالح النساء، فالتساؤل الذي يطرح نفسه، إذن كيف للنساء العاملات الدفاع عن مصالحهن وفقاً للقوانين المحلية والمعايير الدولية من منظور النوع الاجتماعي؟ ما هي الأدوات والوسائل القانونية المتاحة لهن وفقاً لهذه المرجعيات؟

1- المعايير الدولية والممارسات الفضلى

تعتبر إتفاقية العمل الدولية رقم 154 بشأن المفاوضات الجماعية أحدث وأهم الاتفاقيات الدولية التي عالجت هذا الموضوع بشكل متخصص، إضافة إلى ما ورد في الاتفاقية رقم (98) بشأن مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية التي تعتبر أحد الاتفاقيات الأساسية الثمانية التي تمثل حقوق الإنسان في العمل. حسب مفهوم الإتفاقية (154) فإن المفاوضات الجماعية تهدف إلى: 1- تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام. 2- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال. 3- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل وأصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات العمال.

أ- آليات وإجراءات تسوية النزاعات العمالية

بموجب الاتفاقية رقم (154) يتم التفاوض عن كل طرف من طرفي العمل (العمال وأصحاب العمل) كما يلي: عن العمال :- نقابة عمالية أو أكثر، غير أن الاتفاقية رقم (135) بشأن ممثلي العمال سمحت بأن يمثل العمال في المفاوضات ممثلين منتخبين من قبل عمال المؤسسة بحرية وفقاً لقواعد خاصة تنص عليها القوانين الوطنية أو الاتفاقيات الجماعية، وبشرط أن لا تتضمن مهماتهم أي نشاطات تدخل في اختصاص النقابات العمالية، وعلى أن تتخذ التدابير التي تضمن عدم استخدام وجود هؤلاء الممثلين لإضعاف موقف وأهمية النقابات العمالية التي تمثل القطاع. عن أصحاب العمل:- صاحب العمل أو مجموعة أصحاب عمل، أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل، ويتوقف ذلك على اختيار أصحاب العمل لأسلوب تمثيلهم.

فرضت الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بالمفاوضة الجماعية على الدول اتخاذ إجراءات تتلاءم مع الظروف الوطنية بقصد تشجيع وتنمية وتطبيق آليات وإجراءات واسعة المدى للتفاوض الاختياري تتناسب مع الظروف الوطنية (الاتفاقيات 98، 151، 154) ووضعت الاتفاقية (154) عدداً من الأهداف التي تسعى الأطراف المعنية إلى بلوغها من خلال تشجيع المفاوضات الجماعية وهي:

1- تيسير إمكانية المفاوضات الجماعية لجميع العمال وأصحاب العمل. 2- تشجيع وضع قواعد إجرائية بالاتفاق بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل. 3- عدم إعاقة المفاوضات الجماعية لأسباب تتعلق بقواعد الإجراءات الخاصة بها. 4- تشكيل هيئات ووضع إجراءات لتسوية نزاعات العمل بما يساعد على تعزيز المفاوضات الجماعية.

كما أوجبت الاتفاقية 135 بشأن ممثلي العمال تقديم التسهيلات اللازمة لهم لتمكينهم من أداء مهامهم بسرعة وفعالية ومن ذلك منحهم الوقت الكافي لممارسة نشاطهم دون أن يؤثر ذلك على مقدار أجورهم أو حقوقهم، والسماح لهم بدخول أماكن العمل المختلفة في المؤسسة التي يعملون بها أو في أي مؤسسة أخرى يعمل بها أعضاء من نقاباتهم.

أوجبت الاتفاقية 135 حماية ممثلي النقابات من أية تصرفات تضر بهم بسبب وضعهم أو أنشطتهم كممثلين للعمال. وتضمنت الإتفاقية رقم 151 تسهيلات مماثلة تمنح لممثلي العاملين في الخدمة المدنية في أداءهم لمهامهم. كما وضعت التوصية رقم (91) بشأن الإتفاقيات الجماعية عدداً من القواعد الخاصة بالإتفاقيات الجماعية التي تبرم بين العمال وأصحاب العمل أهمها: * ضرورة وضع آلية للتفاوض بموجب اتفاق أو بموجب القانون أو اللوائح الوطنية. * إن الاتفاقيات الجماعية تعتبر ملزمة لأطرافها الموقعين عليها ومن يمثلونهم، وأنه لا يجوز مخالفة الاتفاق الجماعي

إلا إذا كان في ذلك مصلحة للعمال*تنظيم توسيع نطاق الاتفاق الجماعي بحيث يشمل جميع العمال وأصحاب العمل في المهنة الواحدة أو في المنطقة وذلك وفق الشروط التالية: أن يكون الاتفاق شاملاً لأصحاب عمل وعمال لهم قوة تمثيلية كافية، أن يقدم طلب التوسيع من قبل منظمة أصحاب العمل أو العمال، أن تتاح لأصحاب العمل والعمال الذين سيضملمهم الاتفاق عند توسعته فرصة إبداء ملاحظاتهم، تحديد جهة من منظمات أصحاب العمل والعمال أو من أجهزة خاصة لتتولى الإشراف على تطبيق الاتفاقية الجماعية، أن يتخذ أصحاب العمل إجراءات مناسبة لإطلاع العاملين على نصوص الاتفاقية، وضع قواعد لتسجيل الاتفاقية أو إيداعها، وضع مدد زمنية تعتبر خلالها الاتفاقية ملزمة إلا إذا تم الاتفاق على فسخها أو مراجعتها.

ب- أنواع ومستويات المفاوضة الجماعية

حددت المعايير الدولية ثلاث مستويات للتشاور والحوار: (1) مستوى المؤسسة. (2) مستوى الصناعة أو المهنة. (3) المستوى الوطني.

- على مستوى المؤسسة:

وردت المعايير الدولية الخاصة بهذا المستوى من الاستشارة في ثلاث توصيات أصدرتها منظمة العمل الدولية وهي:-

أ-التوصية رقم 94 بشأن التشاور والتعاون بين أصحاب العمل والعمال على مستوى المؤسسة، وأهم ما ورد فيها:-ضرورة اتخاذ خطوات مناسبة لتهيئة الفرص للتشاور والتعاون بين أصحاب العمل والعمال في المؤسسة في المسائل ذات الأهمية المشتركة والتي لا تدخل في إطار إجراءات التفاوض الجماعي. - أن يتم التشاور إما اختيارياً باتفاق الأطراف المعنية أو بموجب القوانين والأنظمة التي تصدر لغايات إنشاء هيئات التشاور وتحديد نطاق عملها واختصاصاتها وتشكيلها وكيفية أداء مهامها. تشمل مواضيع التشاور ما يتعلق بالحياة اليومية للمؤسسة والعاملين فيها والمشكلات التي قد تشوب العلاقة بين المؤسسة وعمالها وما يتطلبه ذلك من خدمات ومعالجات توفق بين مصالح الطرفين.

ب-التوصية رقم 129 بشأن الاتصالات بين الإدارة والعمال داخل المؤسسة، وأهم ما ورد فيها:-ضرورة أن يقر كل من العمال وأصحاب العمل وممثلي كل منهم بأهمية إيجاد جو من التفاهم والثقة المتبادلة في المؤسسة باعتبار أن ذلك يحقق مصلحة العمال وفعالية المؤسسة. - أن تحقيق جو التفاهم والثقة يتم عن طريق الإعلان وتبادل البيانات والمعلومات بموضوعية حول مختلف أوجه شؤون المؤسسة والأحوال الاجتماعية للعاملين فيها -ضرورة كفاءة إتمام التشاور وتبادل البيانات قبل اتخاذ الإدارة لقراراتها ذات الأهمية الكبرى بشرط ألا يكون في هذا التبادل ما يضر بمصلحة أي من الطرفين.

ج-التوصية رقم 130 بشأن فحص الشكاوى في المؤسسة بغية تسويتها، وأهم ما ورد فيها:-ضرورة إتباع الأسلوبين الوقائي والعلاجي بخصوص شكاوى العمال التي لا تدخل في إطار المطالب الجماعية. - أن يتمثل الأسلوب الوقائي بوضع سياسة راسخة لشؤون الأفراد في المؤسسة تضع في اعتبارها وتقديرها حقوق ومصالح العمال. - أن يتمثل الأسلوب العلاجي في السعي لتسوية شكاوى العمال داخل المؤسسة نفسها وفق إجراءات فعالة ودون أن يحدد ذلك من حق العامل في التقدم بشكواه إلى السلطات المختصة الإدارية أو القضائية مباشرة. - أن يتم وضع وتنفيذ الإجراءات الخاصة بالشكاوى في المؤسسة بشكل مشترك بين العمال وأصحاب العمل.

-على مستوى الصناعة أو المهنة:

عالجت التوصية رقم 113 بشأن التشاور والتعاون بين السلطات العامة ومنظمات أصحاب العمل والعمال على مستوى الصناعة والمستوى المهني، وأهم ما ورد فيها:-وجوب اتخاذ التدابير الملائمة للظروف الوطنية لتشجيع التشاور والتعاون الفعال على مستوى الصناعة والمستوى الوطني بين السلطات العامة ومنظمات أصحاب العمل والعمال وكذلك بين كل من منظمات أصحاب العمل والعمال أنفسهم. - أن يستهدف هذا

التشاور والتعاون تشجيع التفاهم المتبادل وحسن العلاقة بين الأطراف الثلاثة، وكذلك بين طرفي العمال وأصحاب العمل للنهوض بالاقتصاد وبتحسين شروط العمل ورفع مستوى المعيشة.

تم تعزيز هذه المبادئ بالاتفاقية رقم 150 بشأن إدارة العمل التي أكدت في هذا المجال:-

أن على الدولة اتخاذ الترتيبات المناسبة للظروف الوطنية لتكفل قيام هذه المشاورات والتعاون والمفاوضات بين الأطراف الثلاثة أو بين ممثلي العمال وأصحاب العمل. - من الممكن اتخاذ هذه الترتيبات على مستوى قطاعات النشاط الاقتصادي. - إتاحة الخدمات لأصحاب العمل والعمال ومنظماتهم بموجب القوانين أو اللوائح أو الممارسات الوطنية بقصد تشجيع قيام هذا التشاور والتعاون.

- على المستوى الوطني:

تمت معالجة المفاوضات الجماعية في معايير العمل الدولية من خلال عدد من الموثيق أهمها:

(أ) الاتفاقية رقم (150) بشأن إدارة العمل، وورد فيها:

- أن على الدولة اتخاذ الترتيبات المناسبة للظروف الوطنية لتكفل قيام مشاورات وتعاون ومفاوضات بين السلطات العامة والمنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال.

- أن تتخذ هذه الترتيبات على المستوى الوطني والإقليمي والمحلي وعلى مستوى القطاعات الاقتصادية. - إتاحة الخدمات لأصحاب العمل والعمال ومنظماتهم التي تساعد على تشجيع قيام تشاور وتعاون فعالين بين الأطراف الثلاث وكذلك بين طرفي العمال وأصحاب العمل.

(ب) الاتفاقية رقم (144) بشأن المشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، وأهم ما ورد فيها:-

- الالتزام بإجراء مشاورات فعالة بين ممثلي الحكومات وممثلي كل من أصحاب العمل والعمال بشأن معايير العمل الدولية.

- أن تحدد الإجراءات اللازمة للمشاورات بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال.

- أن تجري المشاورات مرة كل سنة على الأقل.

(ج) التوصية رقم 113 بشأن التشاور والتعاون بين السلطات العامة ومنظمات أصحاب العمل والعمال على مستوى الصناعة والمستوى المحلي، وورد فيها:-

- يجب أن يستهدف التشاور والتعاون لتحقيق التقدير المشترك من منظمات العمال وأصحاب العمل في المسائل ذات الأهمية المشتركة للوصول إلى حلول متفق عليها.

- ضمان إطلاع السلطات العامة على وجهة نظر هذه المنظمات وتعاونهم في مجالات إعداد التشريعات التي تؤثر في مصالحهم وتطبيقها، وفي تشكيل وإدارة الهيئات الوطنية التي يعهد إليها تنظيم المواضيع ذات العلاقة بالعمل من مختلف جوانبه، ووضع وتنفيذ المشاريع الخاصة بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية.

- أن يتم تحقيق هذا التشاور إما اختيارياً بإدارة الأطراف نفسها أو بتشجيع من السلطة العامة أو بموجب القوانين والأنظمة، أو بجميع هذه الوسائل.

يظهر من الاستعراض السابق أن المفاوضات الجماعية هي الآلية والأداة القانونية لتسوية النزاعات العمالية الجماعية، وهي نتاج جولات من الحوار والتشاور والتوفيق بين الطرفين.

أن الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بحماية الحريات النقابية والمفاوضات الجماعية وحل النزاعات العمالية قد أسست الإطار النظري والعملي للاسترشاد بها على المستوى الوطني في حال وجود قصور أو ضعف في التشريعات الوطنية.

كما تؤكد هذه الاتفاقيات على الربط العضوي ما بين حقوق النساء العاملات وشروط تشغيلهن وبين الأدوات القانونية المتاحة لجعل مفهوم المفاوضة والحوار أحد مكونات العمل اللائق وممارساته، وهذا يجب على إحدى تساؤلات الدراسة، حيث أن المعايير الدولية وفرت الأدوات القانونية لتمكين النساء من الدفاع عن مصالحهن في العمل.

2-تشريعات العمل الفلسطينية:

أكد القانون الاساسي الفلسطيني في المادة (2/25) على "تنظيم علاقات العمل بما يكفل العدالة للجميع ويوفر للعمال الرعاية والامن والرعاية الصحية والاجتماعية"

فيما تشير الفقرة الثالثة من المادة (25) الى ان "التنظيم النقابي حق ينظم القانون احكامه" وعززت الفقرة الرابعة من ذات المادة "الحق في الاضراب يمارس في حدود القانون"

نستشف ان العمل النقابي في فلسطين وعلى الرغم من عدم وجود قانون ينظم تأسيس النقابات و عملها في فلسطين الا ان هذا الحق جاء مطلقا من خلال النص الدستوري الذي أكد على انه حق في الاساس اي انه مطلق ولا قيد عليه الا بما يتفق واعمال هذا الحق على خلاف الفقرة الرابعة من ذات المادة والتي اكدت على ان الاضراب حق يمارس في حدود القانون، وكأن المشرع ذهب مقاصده الى حصر ممارسة الحق في الاضراب ضمن النص القانوني فقط بينما جاء الحق في التنظيم النقابي مطلقا على ان يعمل القانون على تنظيم احكام التأسيس والعمل.

جاء قانون العمل الفلسطيني وعالج مسألة المفاوضة الجماعية من خلال الباب الرابع مفترضا ان النقابات العمالية تمارس دورها المجتمعي والنقابي في الدفاع عن مصالح العاملين والعاملات حيث عرفت المادة (49) مفهوم المفاوضة "هي الحوار الذي يجري بين اي من نقابات العمال او ممثلين عن العمال وبين صاحب العمل او اصحاب العمل او ممثلهم، بهدف حسم النزاع الجماعي او تحسين شروط وظروف العمل او رفع الكفاءة الانتاجية"

ان النص المشار اليه اعلاه يشير الى ان المفاوضة الجماعية اساسها الحوار بين النقابات وارباب العمل على الاساس الافتراضي ان المفاوضات لا تكون الا من خلال الاجسام التمثيلية للعاملين وهنا نقف امام المعضلة المتكررة التي أكد عليها قانون العمل الفلسطيني من حيث ان المفاوضة الجماعية والوساطة العمالية وتسوية المنازعات العمالية تعتمد اساسا على النزاعات الجماعية وبالتالي فان المفاوضات كذلك جماعية والاتفاق يجب بالتالي ان يتعلق بحقوق جماعية.

التعريف الوارد في المادة (49) حدد محاور المفاوضة الجماعية وعلى ما يبدو ان المشرع ذهب مقاصده الى تحديد محاور وقضايا المفاوضات الجماعية على سبيل الحصر لا التعميم عندما نص بشكل واضح على الاهداف المنوي تحقيقها من وراء المفاوضة الجماعية والتي حددها بحسم النزاع الجماعي و/او تحسين شروط العمل و/او تحسين الكفاءة الانتاجية.

وبالتالي فان المستوى النافذ على مستوى المنشأة يتطلب من قبل أطراف العلاقة على اتاحة المجال امام النقابات العمالية واللجان العمالية ان تعمل بحرية وتتشكل بحرية داخل المنشآت الصغيرة والمتوسطة والكبيرة.

هذا الامر يغلق الباب امام الجدل حول مشروعية ممارسة العمل النقابي من دونه، التحدي والمعضلة المتجددة لدى ارباب العمل والعمال تتعلق بتعدد المرجعيات النقابية احيانا للعمال بحكم الاختلاف الحزبي والمشارب الفكرية التي تشجع العمل النقابي من جهة وخوف ارباب العمل من ان النقابات العمالية قد تؤثر على جودة العملية الانتاجية والتركيز على قضايا لا محل لها في العمل النقابي والمطلي داخل المنشأة من جهة اخرى.

المادة(50) من قانون العمل تؤكد على ان المفاوضات الجماعية يجب ان تتم على قدم المساواة ودون تهديد و/او ضغط من اي جهة كانت بل ان المادة(51) ذهبت الى النص على احقية كل طرف بتسمية الاطراف دون تدخل و/او اعتراض من اي من الاطراف ذات العلاقة⁸.

كما اتاحت المادة (52) من ذات القانون الحق في الوصول الى المعلومات التي يملكها طرفي المفاوضات الجماعية من بيانات و/او اي معلومات اخرى ذات صلة بموضوع المفاوضات الجماعية، فان كان الامر يتعلق بتحسين شروط العمل مثلا فلا بد لأرباب العمل الطلب من العمال كشف بالقضايا التي يرغبون بتحسين شروط العمل فيها وعلى ارباب العمل ان يمكنوا النقابة الفرعية او لجنة المنشأة العمالية من الاطلاع بأية بيانات ومعلومات تتعلق برأيهم حول المطالب المشروعة المقدمة من قبل ممثلي العمال.

فيما عاجلت المادة (53) من قانون العمل مستويات المفاوضات الجماعية بين ارباب العمل وممثلي العمال ونقاباتهم وحصرت عملية المفاوضات على ثلاثة مستويات هي:

- المفاوضات على مستوى المنشأة بين ادارة المنشأة و/او اصحاب المنشأة وممثلين عن العمال في المنشأة وهذا المستوى يعد درجة اولية للمفاوضة بين أطراف المفاوضات الجماعية وتدور معظم محاوره حول مسائل تنظيمية تتعلق بأعمال المادة (49) من القانون ويكون هذا المستوى أقرب الى بلورة الرؤية المشتركة لأفاق حلحلة التحديات داخل المنشأة والاستجابة لهموم وتحديات العمل وارباب العمل

- اما المستوى الثاني من المفاوضات الجماعية فانه يتم بين اصحاب العمل والنقابة العمالية ذات العلاقة بنشاط اقتصادي معين فمثلا نقابة عمال النسيج هم المخولين قانونا في ادارة المفاوضات الجماعية مع ارباب العمل العاملين في قطاع النسيج في فلسطين فلا يجوز قانونا لنقابة عمال فني الكهرباء ان يتطوعوا ويخوضوا المفاوضات مع ارباب العمل نيابة عن نقابة النسيج. ان هذا النص ذات الطابع التخصصي يساهم في اجراء مفاوضات فنية منتجة ومحددة وذات جودة عالية في تفهم احتياجات الاطراف وحماية مصالحهم بالصورة التي ترتقي في القطاع الاقتصادي المستهدف ونعتقد ان المشرع أحسن صنعا عندما نص على التخصصية في ادارة المفاوضات الجماعية دون ترك النص على عواهنه.

- المستوى الثالث من المفاوضات الجماعية والذي يدور حول المفاوضات الجماعية على المستوى الوطني فان طابعه يأخذ الصفة التمثيلية الشاملة والتي تأخذ البعدي الاستراتيجي لمفهوم الحوار الثلاثي الذي نص عليه قانون العمل وهي تهدف الى تعزيز الحقوق العمالية وحماية مصالح ارباب العمل والدفاع عن القطاع الخاص والنقابات العمالية على مستوى السياسات الوطنية.

هنا تأتي دور الاتحادات النقابية العمالية والمهنية على اختلاف تشكيلاتها من جهة ودور اصحاب ارباب العمل ونقاباتهم على المستوى الوطني للتأثير في السياسات الوطنية وصياغة تفاهات مع النقابات العمالية حول مسائل جوهرية بحضور الحكومة ورعايتها مثل الحد الادنى للأجور والاتفاق على شكل التأمينات العمالية وسبل انفاذها.

ان نصوص قانون العمل الفلسطيني عاجت مفهوم المفاوضات الجماعية وافترضت ان ارباب العمل والعمال مؤهلين لإدارة محاور المفاوضات ولم يأتي القانون على ذكر اي دور لوزارة العمل في اي من هذه المراحل وان تطرق القانون لدور وزارة العمل المفصلي عندما يقرر الاطراف اللجوء الى تسوية النزاعات العمالية من خلال موظف التوفيق و/او لجنة التوفيق و/او القرار الذي يتخذه وزير العمل في حال تعلق الامر بتزاع عمالي يضر بمصالح المجتمع.

ان هذه النصوص القانونية افترضت ان الاهداف المتوخاة من المفاوضات الجماعية واضحة للأطراف وغيبت دور مؤسسات المجتمع المدني في تعميم ثقافة الحوار وقبول الآخر في سياق بناء ثقافة الاختلاف كما ان مهارات التفاوض وعلى ما يبدو انها غائبة عن العمل الحوارية بين ارباب العمال والعمال.

⁸ المادة (51) " يحق لكل طرف من طرفي المفاوضات الجماعية تسمية ممثليه كتابة دون ان يكون لا يهما حق الاعتراض على هذا التمثيل"

ان قلة عدد المنشآت العمالية الكبيرة في فلسطين يحول دون الذهاب الى مهارات عمل منظمة وأصبح كل من ارباب العمل والعمال يرغبون بالتعديل على نصوص القانون حيث يدعي كل طرف من أطراف العلاقة ان قانون العمل يحد من قدرة العمال على الوصول الى حقوقهم وكذلك فان ارباب العمل يعتقدون ان القانون يجعل مصالحتهم في مهيب الريح.

وعليه فإننا نستنتج بان المفاوضات الجماعية ومن خلال القانون اكدت على المسائل التالية:

1. حرية انشاء المنظمات النقابية والانضمام اليها (للعمال وارباب العمل).
2. اجواء المفاوضات تجري بحرية وعدم ضغط او تأثير (مسؤولية الاطراف الثلاث)
3. حرية كل طرف في تسمية ممثليه دون اعتراض الطرف الآخر
4. من حق كل طرف أن يطلب من الطرف الآخر تقديم معلومات او بيانات مطلوبة.
5. حماية النقابات العمالية من سيطرة أصحاب العمل او منظماتهم او الحكومة.
6. التكافؤ وحسن النية والاستعداد لقبول الراي الآخر للمناقشة والدراسة.

نلاحظ أن قانون العمل الفلسطيني لم يربط كما فعلت الاتفاقيات الدولية بين تعزيز وتمكين المرأة وبين مفهوم المفاوضات الجماعية وتسوية المنازعات العمالية، فالباب الرابع منه المتعلق بعلاقات العمل الجماعية والباب السابع والمتعلق بعمل النساء، فغاب عنه حساسيته للنوع الاجتماعي وسيطرت التعابير الذكورية على نصوصه وغابت تماما عنه ما جاء في الإعلان الصادر عن منظمة العمل الدولية 1998 باعتبار أن الاتفاقيات الدولية التي تعنى بالعمل اللائق تؤخذ حزمة واحدة ولا يجوز تجزئتها أو الانتقاص منها.

و قع وممارسات المفاوضة الجماعية

تناول قانون العمل تعريف اتفاق العمل الجماعي في المادة (54) منه حيث نص على انه " اتفاق مكتوب باللغة العربية يبرمه طرفا المفاوضة الجماعية وتضمن أحكاما تتعلق بتحسين شروط وظروف العمل ورفع الكفاءة الانتاجية"
ان هذا التعريف يعني ان المفاوضة الجماعية يجب ان تنتج اتفاق عمل جماعي يتضمن احكاما خاصة تتعلق بتحسين شروط العمل للعمال ويرفع بالنتيجة الكفاءة الانتاجية للعمال وللمنشأة العمالية، مع اهمية ان يكون الاتفاق مكتوب ويجب ان تكون اللغة المستخدمة هي اللغة العربية.
كما أشرنا سابقا فان هذا الاتفاق هو ثمرة المفاوضات الجماعية التي كنا قد ناقشنا عناصرها ومتطلباتها سابقا وفي هذا المحور سنحاول التعرف على اهمية اتفاق العمل الجماعي وتنظيمه القانون ودور وزارة العمل فيه ونراجع القيمة القانونية لهذا الاتفاق ومدته وكيفية تجديده وتطويرها بما يعود بالفائدة على العمال وارباب العمل.

1- أهمية اتفاق العمل الجماعي وتنظيمه القانوني من حيث:

أ- دور اتفاق العمل الجماعي وأطرافه وشروطه الشكلية والموضوعية:

يعمل اتفاق العمل الجماعي على تنظيم العلاقة بين العمال ورب العمل لمدة ثلاث سنوات حسب ما ورد في المادة (56) من القانون حيث يعزز اتفاق العمل الجماعي من حرية العمل النقابي ويحسن من شروط تشغيل العمال واعفائهم من العمل وينشأ الية دائمة في المنشأة بالتعاون مع وزارة العمل لحسم اي خلاف قد يبرز خلال انفاذ اتفاق العمل الجماعي.
يقوم اتفاق العمل الجماعي بين نقابة العمال و/او العمال ومن يمثلهم وارباب العمل ويجب ان يتضمن مجموعة شروط شكلية وموضوعية يمكن تلخيصها بالمحاور التالية:
الشروط الشكلية: ان يتم بين الاطراف ذات الصلة (النقابات العمالية التخصصية وارباب العمل) وان يكون ممهورا بالتاريخ والتوقيع والختم لأطراف العلاقة.

الشروط الموضوعية: حدد المادة (57) من قانون العمل الشروط الموضوعية المشمولة باي اتفاق عمل جماعي والتي "حرية ممارسة العمل النقابي الحد الأدنى للأجور على كل انواع العمل شروط تشغيل العمال واعفائهم من العمل لجنة ثنائية لحسم اية خلافات تنشأ عن تطبيق الاتفاق" وقد يتضمن الاتفاق بعض البنود الإضافية ان نجح العمال في ادراجها في اتفاقية العمل الجماعي مثل ساعات العمل، الراحة الاسبوعية، فرق العملة، الإجازات، صناديق الادخار، المكافآت والعلاوات احتساب المكافئة

من اهم نتائج الاتفاق الجماعي الامور التالية:

- 1- يبقى الاتفاق ساري على العمال حتى لو تم انسحابهم من النقابة.
- 2- جميع العمال الذين يعملون في المنشأة وليسوا اعضاء في النقابة فإن الاتفاق يشملهم
- 3- العمال الذين يعملون بعقود عمل فردية بشرط ان يوفر الاتفاق شروط عمل أفضل لهم
- 4- لغير طرفي الاتفاق حق الانضمام الى الاتفاق بناءً على اتفاق مكتوب بينهم يقدم الى وزير العمل.

ب- دور وزارة العمل في المفاوضة الجماعية واتفاق العمل الجماعي:

عند اندلاع النزاع العمالي ودخول الأطراف في حالة المفاوضة الجماعية من المفترض وقبل اللجوء الى مندوب التوفيق ان يبذل الأطراف محاولات حثيثة وحقيقية للوصول الى حلول معقولة وان كانت مؤقتة لثلا يتصاعد النزاع ليصل الى حالة الإضراب والغلق للمؤسسة، واستناد الى المادة (4/67) فانه لا يجوز لأطراف النزاع الإضراب وإغلاق المؤسسة أثناء النظر في النزاع العمالي الجماعي.
وفي المقابلة التي أجريناها مع السيد بلال ذوابة بتاريخ 2016/12/27 بخصوص دور وزارة العمل في عملية المفاوضة الجماعية واتفاق العمل الجماعي أفاد السيد بلال ذوابة ان وزارة العمل لا تتدخل في المفاوضة الجماعية إلا بعد ان يطلب الأطراف و/او احد الأطراف التدخل لرأب الصدع بين رب العمل والعمالين وممثلهم وأورد مثالا عمالا عندما نشب نزاع عمالي في الجامعة العربية الأمريكية وبين نقابة العاملين حيث قام العاملين وبعد استنفاد وسائل الحوار مع إدارة الجامعة بإعلان الإضراب الأمر الذي استدعى من رئيس الجامعة الطلب رسميا من وزارة العمل

التدخل من خلال مندوب التوفيق أعمالاً للمادة(61) من قانون العمل وبالفعل فلقد تدخلت وزارة العمل من خلال مندوب التوفيق (الإدارة العامة لعلاقات العمل).

إعمالاً لهذا الطلب قامت الإدارة العامة لعلاقات العمل بإبلاغ نقابة العاملين في الجامعة العربية الأمريكية انه واستناد الى طلب أحد الأطراف تدخل مندوب التوفيق فان ذلك يترتب عليه أعمال المادة (5/67) والتي تنص على "يترتب على عرض نزاع العمل الجماعي على جهة الاختصاص وقف الإضراب او الإغلاق" وأضاف السيد بلال ان هذه المادة القانونية أسعفت الأطراف للزول عن الشجرة والبدء بمرحلة جديدة من المفاوضة الجماعية وبعد ذلك تم حل الخلاف. تقوم وزارة العمل برعاية اتفاق العمل وحسب المادة (59) من قانون العمل فان للوزير ان يصدر التعليمات اللازمة لتنفيذ اتفاق العمل الجماعي. ان هذه الصلاحيات تعطي للوزير الحق في التوسع في انفاذ اتفاق العمل الجماعي بحيث يمكن للوزير ان يحدد مسائل أكثر تفصيلية وتفسيرية للاتفاق الجماعي.

ج-القيمة القانونية لاتفاق العمل الجماعي:

يعتبر اتفاق العمل الجماعي وثيقة قانونية لا يجوز لأي طرف من أطراف الاتفاق الرجوع عنه و/او التعديل عليه الا بموافقة طرفي الاتفاق وبعد مضي المدة القانونية له والتي حددها القانون بثلاثة سنوات. كما ان الاتفاق الجماعي يجب ان يتضمن وبنص القانون ايضاً على ضرورة تشكيل لجنة من أطراف الاتفاقية لضمان حسن تنفيذ اتفاق العمل الجماعي. ان اتفاق العمل الجماعي ملزم للغير من العمال العاملين في المنشأة المنضمين وغير المنضمين للنقابة الموقعة لهذا الاتفاق كما ان هذا الاتفاق ملزم لرب العمل الذي وقع الاتفاق ورب العمل الجديد الذي قد يقوم بشراء المنشأة من رب العمل الذي وقع على اتفاق العمل الجماعي.

الإطار العام للوساطة على المستوى الدولي والوطني

1- المعايير الدولية والممارسات الفضلى

تتعدد المعايير الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية الخاصة بموضوع تسوية النزاعات العمالية الجماعية والفردية في الصكوك الدولية نذكر منها:

-التوصية رقم 92 بشأن التوفيق والتحكيم الاختياريين:

أهم ما ورد فيها ضرورة تهيئة أداة للتوفيق الاختياري تستهدف منع المنازعات الجماعية أو تسويتها،

وتتميز بما يلي: 1- يتمثل فيها العمال وأصحاب العمل بالتساوي. 2- إجراءاتها دون مقابل.

3- إجراءاتها سريعة ومحددة مددها مسبقاً ضمن التشريعات الوطنية. 4- تتولى اتخاذ إجراءات فور حدوث النزاع بنفسها أو بمبادرة من أحد طرفي النزاع. 5- أن يتم تشجيع الأطراف على عدم ممارسة الإضراب أو الإغلاق خلال إجراءات التوفيق. 6- تثبت الاتفاقيات التي يتم التوصل إليها خطياً وتعتبر مساوية في قيمتها للاتفاقيات الجماعية المبرمة.

- في حالة إحالة النزاع إلى التحكيم الاختياري، يجب تشجيع الأطراف على الامتناع عن الإضراب والإغلاق خلال نظر النزاع، وأن يقبل كل من طرفي النزاع قرار التحكيم الذي يصدر في النزاع. - أنه في جميع الأحوال ليس في أحكامها ما يجوز تفسيره على أنه يحد من حق الإضراب فالتوصية تؤكد حق العمال في الإضراب، غير أنها أوجبت تشجيعهم على عدم اللجوء للإضراب أثناء السير بإجراءات التوفيق والتحكيم.

-الاتفاقية (84) بشأن الحق النقابي في الأراضي التابعة:

هذه الاتفاقية تتعلق فقط بالأقاليم غير المتمتعة بالسيادة، وأهم ما ورد فيها: -

- أن تنصف إجراءات نظر النزاع بالبساطة والسرعة.

- أن يتم تشجيع الطرفين على تجنب المنازعات وتسويتها.

- إشراك ممثلي منظمات العمال وأصحاب العمل في إجراءات تشكيل وتسيير هيئة التوفيق.

- تفرغ عدد من الموظفين العموميين لبحث النزاعات وتشجيع التصالح، وأن يشارك في أجهزة تسوية النزاعات ممثلي منظمات العمال وأصحاب العمل

-الاتفاقية (151) بشأن حماية حق التنظيم وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة:

تختص هذه الاتفاقية بمعالجة النزاعات الناشئة بين العاملين في الخدمة المدنية والجهة الحكومية التي يعملون لديها، وهي تؤكد على إتباع الأساليب المعروفة في حل النزاعات لغايات حل النزاعات التي تنشأ بين السلطات العامة والعاملين لديها.

-الاتفاقية (154) بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية:

التي أكدت على أهمية تشكيل هيئات لتسوية نزاعات العمل ووضع الإجراءات اللازمة لتسوية هذه النزاعات باعتبار أن ذلك يساعد على تعزيز المفاوضة الجماعية.

-التوصية رقم (130) بشأن فحص الشكاوى في المؤسسة بغية تسويتها:

التوصية اعلاه اهتمت بمواضيع نزاعات العمل الفردية والسعي لإتباع الأسلوبين الوقائي والعلاجي بخصوص شكاوى العمال الفردية التي لا تدخل في إطار المطالب الجماعية، وذلك بالتشاور بين العمال وأصحاب العمل.

وتؤكد التوصية على الجانب الوقائي في داخل المؤسسة نفسها من خلال وضع سياسة واضحة لشؤون الأفراد في المؤسسة تأخذ في اعتبارها حقوق العمال ومصالحهم. كما تؤكد على الجانب العلاجي من خلال السعي لتسوية الشكاوى داخل المؤسسة وفق إجراءات فعالة وسريعة ودون أن يكون في ذلك تقييد لحق العامل في تقديم شكواه إلى السلطات المختصة إدارياً أو قضائياً.

من خلال ما تقدم، يمكن القول إن المعايير الدولية تبنت منهجين الأول وقائي والآخر علاجي في مواجهة النزاعات العمالية الفردية والجماعية التي قد تظهر في جميع مستويات العمل سواء على مستوى المنشأة أو على المستوى القطاعي أو على المستوى الوطني.

كما تظهر المعايير الدولية أهمية الدور الوقائي في إجراءات التسوية والحد من النزاعات الفردية وتفاقمها من خلال تشجيع التشاور والحوار بين الطرفين على مستوى المنشأة، ويمكن أن يكون هذا الحوار والتشاور اختيارياً باتفاق الأطراف المعنية، ويمكن إنشاء هيئات للتشاور (هيئة وساطة اجتماعية أو هيئة تظلمات) يتم الاتفاق على تحديد نطاق عملها واختصاصها وتشكيلها وكيفية أداء مهامها.

يكون لهذه الهيئة دور رئيس في معالجة ما يتعلق بالحياة اليومية للمنشأة والعاملين فيها ومناقشة المشكلات الناشئة وتوفيق المصالح بين الطرفين في جو من التفاهم والثقة المتبادلة.

كما يمكن لهذه الهيئة الحق في النظر في شكاوى العمل داخل المؤسسة نفسها وفق إجراءات فعالة ودون أن يحد ذلك من حق العامل في التقدم بشكواه إلى السلطات المختصة الإدارية أو القضائية مباشرة، وأن يتم وضع وتنفيذ الإجراءات الخاصة بالشكاوى في المؤسسة بشكل مشترك بين العمال وأصحاب العمل.

2-المعايير الوطنية للوساطة

مما لا شك فيه ان الوساطة تمثل أحد اهم الادوات المتاحة قانونا امام النساء العاملات للدفاع عن مصالحهن في سوق العمل، وبذات الوقت فان الوساطة تعد ملاذا عمليا لأرباب العمل للتعامل مع القضايا العمالية في المنشآت الصغيرة والمتوسطة والكبيرة، ويبقى السؤال المركزي هل يوجد في فلسطين منظومة قانونية تعالج موضوع الوساطة في سياقات عمل واضحة ومحددة ضمن مرجعيات قابلة للتنفيذ؟ وهل تناول قانون العمل مسألة الوساطة في النزاعات العمالية؟ وهل تم تنظيم مسارات العمل القانوني لمعالجة القضايا العمالية من خلال الوساطة كوسيلة واداة قانونية منتجة وملزمة للأطراف؟ كيف لنا في فلسطين ان نستخدم الادوات القانونية المتوفرة في النظام القانوني لدينا لدعم وتعزيز دفاع النساء العاملات عن مصالحهن والحد من استغلالهن على طريق اعمال شروط العمل اللائق في فلسطين؟

فلسطين لا تملك بعد قانون خاص في الوساطة كما هي بعض الدول العربية والغربية والتي افردت قانونا ينظم الوساطة ويحكم مسار عملها ويوفر بيئة سليمة لأطراف المنازعات المختلفة ومنها النزاعات العمالية للتوصل الى حلول تجعل من الاطراف المتنازعة تخرج بحلول مرضية وتوفر على الاطراف الوقت والجهد والمال وضمان حسن استمرار العلاقات.

لدينا في فلسطين توجد نصوص متعددة في عدد من القوانين تعرضت للوساطة كأحد الوسائل لحل النزاعات من خلال موافقة الاطراف على تعيين وسيط يقرب وجهات النظر ويعرض حلول مرضية للأطراف من خلال الوصول بالأطراف الى صيغ مقبولة للحل يشعر الاطراف انهم حققوا ما يريدون وباراتهم دون اكراه و/او اجبار من طرف خارجي.

كي نستطيع ان نقف على حقيقة مفهوم الوساطة في النظام الوطني الفلسطيني لا بد لنا ان نستعرض الاسس القانونية لنظام الوساطة في التشريعات والقوانين الفلسطينية والتي يمكن لنا ايجاد بعض النصوص الواضحة والاخرى التي تؤسس للوساطة و/او التحكيم وهي:

أ- القانون الاساسي الفلسطيني:

اسس القانون الاساسي الفلسطيني للنظام السياسي برمته وتحدث بصورة جوهرية حول السلطة القضائية وجعل مبدأ سيادة القانون هو الفيصل وشدد على ان كافة السلطات والاجهزة والافراد تخضع وعلى قدم المساواة للقانون دون تمييز.

نص القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2003 في المادة (30) منه ان التقاضي حق مصون ومكفول للناس كافة ولكل فلسطيني حق اللجوء الى قاضيه الطبيعي⁹.

ان النص اعلاه يشير الى ان حق اللجوء مرهون بإرادة المواطن حيث يثني النص الى ان هناك وسائل وسبل اخرى غير اللجوء للقضاء للفصل فيها وجاءت المادة نصت المادة (2) من قانون تشكيل نظام المحاكم النظامية رقم 5 لسنة 2001 مفسرة وداعمة للنص الاساسي في القانون الاساسي "تنظر المحاكم النظامية في فلسطين في المنازعات والجرائم كافة إلا ما استثني بنص قانوني خاص، وتمارس سلطة القضاء على جميع الأشخاص". يأتي هذا النص ليوضح ان المحاكم النظامية هي صاحبة الصلاحية القانونية في النظر والفصل في كافة المنازعات الحقوقية والمدنية والادارية والجزائية القائمة بين الافراد الطبيعيين والمعنويين وما بين الافراد الطبيعيين والمعنويين والدولة الا ما استثني بنص خاص.

كما سيأتي معنا لاحقا ان هناك نصوص قانونية تقييد مسألة اللجوء الى القضاء و/او ان اللجوء للقضاء يتم بعد استنفاد وسائل اخرى. نلاحظ ان النظام القانوني الفلسطيني اسس وان لم يكن بشكل مباشر الى الوسائل البديلة لحل المنازعات بين الافراد وقد تكون أحد هذه الوسائل هي الوساطة خاصة إذا ما علمنا ان المشرع الفلسطيني كان قد أصدر في العام 2003 قانون التحكيم الفلسطيني الذي اجاز اتمام عمليات التحكيم وفقا لاتفاق بين الطرفين ويكون ملزما للأطراف دون اللجوء الى المحاكم لفض النزاعات مع انه اشترط ان يقدم الاتفاق للتصديق من قبل المحكمة حتى يحوز على صفة القرار القضائي القابل للتنفيذ من قبل الدوائر المختصة.

ب- قانون اصول المحاكمات المدنية والتجارية الفلسطيني رقم (2) لسنة 2001 وتعديلاته

تطرق قانون اصول المحاكمات المدنية والتجارية الفلسطيني لمسألة الوساطة حيث أطلق عليها المشرع "التسوية القضائية" وينص القانون من المواد (68-78) على سبل التسوية القضائية.

وبالرجوع الى نصوص القانون فإننا نجد ان المادة (68) نصت على "1-يجوز لمجلس القضاء الأعلى أن ينتدب في محاكم الصلح والبداية قاض يتولى التوفيق بين الخصوم في الدعاوى التي يجوز الصلح فيها2-يعقد القاضي المنتدب جلساته في مقر المحكمة المختصة".

يأتي هذا النص متفقا مع ما اسس له القانون الاساسي الفلسطيني وقانون تشكيل المحاكم النظامية حول الوسائل البديلة لحل النزاعات، بل ان المشرع في هذه المادة حدد انه يجوز لمجلس القضاء انتداب قاضي مختص للتوفيق بين الخصوم في كافة القضايا المقدمة الى محكمة الصلح والبداية وهذا يعني انه يجوز ان تحال كافة القضايا التي يجوز فيها الصلح الى قاضي مختص للتوفيق والحل بين الخصوم.

وتأتي المادة (69) من القانون لتحديد الاجراءات الشكلية بخصوص عرض الملف على القاضي المنتدب لتنص على "يحيل قلم المحكمة ملف الدعوى إلى القاضي المنتدب خلال ثلاثة أيام من إيداع اللائحة الجوابية بناءً على طلب أحد الخصوم".

تستكمل المادة (70) شكل الاجراءات الواجبة الاتباع بحيث " يحدد القاضي جلسة "يدعو فيها أطراف الخصومة المثلول امامه خلال أسبوعين من تاريخ الاحالة". إذا حضر الخصوم يقوم القاضي "بالتوفيق بين الخصوم سواء التوفيق الكلي و/او الجزئي.

في حالة حضر الخصوم بدأ قاضي التسوية بإجراءات التوفيق بين الاطراف فان لديه ستون يوما وبحكم نص المادة(73) لإنجاز التسوية¹⁰.

ان المادة(74) من القانون تستكمل اجراءات الوساطة لتنص على ان اي تسوية جزئية تتم لدى قاضي التسوية لا يتم عرضها على قاضي الموضوع وبالتالي يقوم قاضي التسوية بالتسجيل على التسوية الجزئية ويحيل بقية الملف الى قاضي الموضوع¹¹

⁹ انظر الى المادة (30) من القانون الاساسي الفلسطيني المعدل للعام 2003

¹⁰ المادة (73) من القانون تنص على "ينجز القاضي مهمته خلال فترة أقصاها ستون يوماً من تاريخ إحالة ملف الدعوى إليه إلا إذا وافق الخصوم على تمديدتها، فإذا تمت التسوية كلياً أو جزئياً يجر محضر يوقعون عليه ويصدقه القاضي ويكون له قوة السند التنفيذي"

¹¹ انظر المادة (74) من قانون اصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم (2) لسنة 2001

واعمالا لحماية حقوق الاطراف المتنازعة في الحماية من اي مداوات تمت امام قاضي التسوية فلقد وفرت المادة(75) من القانون الحماية المطلقة من استخدام اي معلومات تم كشفها امام قاضي التسوية لغايات استخدامها امام قاضي الموضوع بل ان القانون حظر على قاضي التسوية ان ينظر في الدعوى عند احالته الى محكمة الموضوع¹².

ورغبة من المشرع في تشجيع الخصوم في اللجوء الى الوسائل البديلة لحل النزاعات امام قاضي التسوية فان المشرع تطرق في المادة (76) من القانون ان المحكمة ترد ثلاثة ارباع الرسوم المدفوعة في حال تم انهاء النزاع امام قاضي التسوية. وتاكيدا على استقلالية وعدم احقية الاطراف في اللجوء الى محكمة الموضوع طالما ان النزاع منظور امام قاضي التسوية استنادا الى المادة (77) من قانون اصول المحاكمات المدنية والتجارية.

نلاحظ ان القانون شجع الخصوم للجوء الى قاضي التسوية ومنح حوافز تتعلق بالمسائل التالية:

- 1- ان اللجوء الى قاضي التسوية هو قرار طوعي من قبل الاطراف ولا تلزم المحكمة الاطراف في المثل امام قاضي التسوية.
 - 2- ان مدة الفصل في التسوية محددة بستون يوما حسب ما ورد في نص القانون مما يعني ان الاطراف المتنازعة ستوفر الوقت والمال والجهد وتخفف من الضغط القضائي إذا ما تم النظر في النزاع امام قاضي التسوية.
 - 3- ان الوصول الى حلول جزئية يمكن الاطراف من التصديق عليها امام قاضي التسوية.
 - 4- ان المعلومات التي يتم تداولها امام قاضي التسوية لا يأخذ بها امام قاضي الموضوع ولا يجوز للقاضي الذي نظر في القضية كقاضي تسوية ان يقوم بالفصل في النزاع امام محكمة الموضوع.
 - 5- ان المحكمة ترد ثلاثة ارباع الرسوم المدفوعة حتى تشجع الاطراف المتنازعة لحل النزاع امام قاضي التسوية وليس امام محكمة الموضوع.
 - 6- ان الحل يتم برضى الطرفين وان قاضي التسوية يقوم بالتوفيق بين الخصوم ولا يفرض عليهم حل بل يساعدهم في الوصول الى حلول مرضية وهذا هو جوهر الوساطة والتي يمكن ان تصل في الاطراف الى حلول مرضية ومقبولة من الاطراف ذات العلاقة في النزاع محل النظر امام قاضي التسوية.
- يبقى السؤال الرئيس هل مجلس القضاء الاعلى قام بتفعيل هذه النصوص القانونية وجعلها عنوانا للمتنازعين ام ان المجلس لم يعطي اي اهتمام الى هذه النصوص؟
- الجواب ان مجلس القضاء الاعلى وللأسف الشديد لم يقيم بتدريب وتأهيل قضاة للعمل على تطبيق ما ورد في القانون بخصوص التسوية القضائية وبالتالي فان أحد اهم الادوات القانونية المتاحة غير مفعلة مما يستوجب من مؤسسات المجتمع المدني والمدافعين عن الحقوق والحريات تبني توجهات عملية لتفعيل هذه النصوص من خلال الضغط على مجلس القضاء لأعمال وتفعيل هذه النصوص القانونية.
- ان هذه النصوص ان تم تفعيلها فأنها يمكن ان تطبق على القضايا العمالية بحيث يمكن للعامل ان يحصل على قرار قضائي نافذ خلال ستين يوما من تاريخ النظر في الدعوى امام قاضي التسوية ويمكن لتفعيل هذه النصوص ان تقود الى تخفيف الضغط القضائي وجعل الخصوم في موقع الرابحين وتشجع الناس للجوء الى القضاء البديل ان جاز لنا التعبير.
- الا ان كل ذلك يحتاج الى إطلاق حملة وطنية جادة لتفعيل هذه النصوص وان تعمل الاطراف ذات العلاقة على تدريب القضاة (قضاة التسوية) حتى يكونوا قادرين على ادارة هذه الملفات بكفاءة وقدرة عالية تحقق النتائج المتوخاة من الاطراف.

ج-قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000

¹² انظر المادة (75) من قانون اصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم (2) لسنة 2001

عالج قانون العمل الفلسطيني بشكل واضح مسألة الوساطة كأحد الوسائل البديلة لحل النزاعات العمالية الا ان القانون لم يفرد لها تعريفا في المادة (1) منه واكتفى بمعالجة موضوع الوساطة من خلال الباب الثالث من قانون العمل تحت عنوان تسوية النزاعات العمالية الجماعية. نلاحظ من عنوان الباب الثالث من القانون ان مفهوم الوساطة في النزاعات العمالية يقصر على النزاعات الجماعية ولا يندرج في سياق النزاعات الفردية.

ان القانون وللأسف سكت عن معالجة النزاعات الفردية مع ان حجم النزاعات الفردية التي تقوم بين العامل ورب العمل هي الاكثر انتشارا في المجتمع الفلسطيني.

رغم هذا القصور التشريعي الا ان النص على تسوية النزاعات العمالية الجماعية يمكن البناء عليه والقياس لتطبيقه على النزاعات الفردية خيت تلعب وزارة العمل من خلال موظفيها دور الوسيط دون تفويض قانوني وهذا ما سنأتي على مناقشته لاحقا في هذه الدراسة.

عند النظر في النصوص القانونية من الباب الثالث من القانون ان المشرع قد رسم الإطار الناظم لمفهوم الوساطة العمالية عند حدوث نزاع عمالي جماعي بين ارباب العمل والعمال و/او جزء منهم، حيث تنص المادة (60) من القانون على تعريف "لنزاع العمالي الجماعي: هو النزاع الذي ينشأ بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وبين العمال أو فريق منهم حول مصلحة جماعية"

ان طبيعة النزاع يقوم بين ارباب العمل/رب العمل مع العمال جميعهم في منشأة و/او عدد من العمال في هذه المنشأة و/او تلك.

يتضح ان النص جاء مطلقا في تعريف النزاع العمالي الجماعي ويبقى السؤال على اي من المسائل يجوز التفاوض لحل هذه المنازعات العمالية؟ يستكمل القانون بنص المادة (61) من القانون ليؤكد على طوعية اللجوء إلى مندوب التوفيق في الوزارة إذا ما رغب أطراف النزاع العمالي الجماعي اللجوء الى وزارة العمل بصفتها المرجع القانوني لإنفاذ القانون والتأكد من سلامة الاجراءات فنص القانون "يحق لكل من طرفي نزاع العمل الجماعي اللجوء إلى مندوب التوفيق في الوزارة، إذا لم يحل هذا النزاع بالطرق التفاوضية داخل المنشأة".

يتضح من خلال هذا النص ان الاصل الملزم لطرفي النزاع العمالي الجماعي ان يقوموا بالتفاوض فيما بينهم داخل من المنشأة قبل اللجوء الى مندوب التوفيق في الوزارة، اي انه من الواجب على الاطراف ان يمتلكوا القدرة على بناء إطار للتفاوض فيما بينهم وفي حال فشلهم في التوصل لحل لهذا النزاع يجوز لهم اللجوء الى مندوب التوفيق.

ان النص يحمل في دلالاته عدد من المسائل تتلخص بان العمال وحتى يتمكنوا من التفاوض مع رب العمل و/او ارباب العمل فلا بد ان يكون لديهم اطر نقابية تمثلهم في الحوار والمفاوضة مع رب العمل، وهذا الامر له دلالاته القانونية والتنظيمية على العمل النقابي داخل المنشآت. ويستكمل القانون مسار معالجة النزاعات العمالية الجماعية من خلال ما ورد في نص المادة (62) من القانون حيث ينص على " إذا فشل مندوب التوفيق في حل النزاع خلال عشرة أيام على الوزير إحالة النزاع إلى لجنة توفيق تشكل من أحد موظفي الوزارة رئيساً ومن عدد متساو من الأعضاء ينسبهم كل من صاحب العمل والعمال"

نظرا لاهتمام المشرع بضرورة السرعة في الفصل بالنزاعات العمالية فان القانون أمهل موظف التوفيق في وزارة العمل مدة عشرة أيام لحل النزاع العمالي الجماعي.

الاصل ان يمتلك الموظف المكلف بدور موظف التوفيق مؤهلات وامكانيات قانونية وإدارية ومهارات في التفاوض وحل النزاعات حتى يتمكن من حل النزاعات بين الاطراف في المنشآت العمالية.

ان حقيقة الامر والواقع ان القانون لم يحدد درجة ووظيفة ومؤهلات موظف التوفيق وترك الامر عائنا مما يجعل من دور موظف التوفيق ثانويا في حل النزاعات العمالية الجماعية ويجعل ثقة الاطراف ذات العلاقة في المنظومة القائمة في وزارة العمل محل عدم تيقن من امكانية حلها.

كما ان وزير العمل لم يصدر اي تعليمات تخص مؤهلات ودرجة موظف التوفيق. مع العلم اننا سنناقش دور وزارة العمل في تسوية النزاعات العمالية الفردية والجماعية عند معالجة الممارسات الفضلى لاحقا من هذه الدراسة البحثية.

نحن نرى ان مدة العشرة ايام المنصوص عليها في القانون وعلى اهميتها والتي تؤكد على حرص المشرع على انجاز الملف العمالي بأسرع وقت ممكن الا ان هذه المدة نراها غير معقولة بالنسبة لعدد من النزاعات العمالية الجماعية وتفقد النص من مضمونه.

نعتقد ان اللجوء الى موظف التوفيق يجب ان يحكمه نظام و/او تعليمات تصدر من الوزير و/او تنسب من الوزير لمجلس الوزراء لغايات جعل دور مندوب التوفيق ذا قيمة عملية وعلمية في مسار حل النزاعات العمالية الجماعية بالوسائل البديلة.

وعودة لنص المادة (62) من القانون والتي تعتمد على قرار الوزير بتشكيل لجنة توفيق مكونة من أحد موظفي الوزارة رئيساً ومندوب عن ارباب العمل ومندوب عن العمال يرشحهم كل طرف، نرى ان النص كذلك غير واضح من حيث طبيعة ووظيفة ومستوى الموظف المكلف من الوزير؟ وهل موظف التوفيق الذي كلف بحكم المادة (61) يحل النزاع العمالي خلال عشرة ايام من الممكن ان يكون هو ذاته المكلف من الوزير، كما ان المادة سكتت عن المدة الزمنية المضروبة كي يتقدم الاطراف بطلب بتشكيل اللجنة؟ وهل ان اللجنة تشكل بمجرد ابلاغ مندوب التوفيق الوزير بعدم قدرته على حل النزاع خلال العشرة ايام مباشرة ام ماذا؟

كما ان المادة (63) حددت اسبوعان للجنة التوفيق لحل النزاع العمالي وإذا لم يتم التوصل لحل فان لأي من الاطراف اللجوء الى القضاء¹³ وبالنظر الى النص نجده ضعيفا وغير متماسك ويفقد مضمون الوساطة قيمته القانونية عندما ينص على حق أحد الاطراف في اللجوء الى القضاء إذا لم تتمكن لجنة التوفيق من حل النزاع خلال 14 يوما.

يبدو للمتفحص للنص والنصوص القانونية الاخرى من الباب الرابع من قانون العمل ان الاشارة الى تسوية النزاعات العمالية هي أقرب للإطار الشكلي منها الى المنهج القانوني الصلب حيث ان النصوص جميعها جاءت عامة وغير مؤطرة بالمفهوم التكميلي للنصوص، فالنصوص غاب عنها مثلا التوقيع على اتفاقية للوساطة وتكلفة الوساطة واهمية ان يكون للوسيط مرجع وكذلك للجنة التوفيق.

ان عدم تطرق النصوص الى المسائل الفنية التفصيلية كان من الممكن جسرها من خلال تعليمات تصدر عن وزير العمل و/او من خلال مجلس الوزراء.

بما اننا الان امام عرض وتحليل للإطار الناظم لمفهوم الوساطة في قانون العمل في سياق النزاعات العمالية الجماعية فإننا سنترك الوصول الى استنتاجات وتوصيات الى الجزء الاخير من هذه الدراسة التحليلية.

يستكمل المشرع نظرتة الناظمة لمسألة تسوية النزاعات العمالية الجماعية عندما ترك للوزير سلطة التقدير إذا ما كان النزاع العمالي يؤثر على المصلحة العامة في حال عدم التوجه للقضاء¹⁴

تأتي المادة (64) لتحدد صلاحيات مندوب التوفيق ولجنة التوفيق ولجنة التحكيم وفقا لصلاحيات المحكمة المختصة. مع الاشارة والتأكيد ان القانون حظر على رب العمل التغيير في شروط العمل طالما كان هناك نزاع عمالي قائم¹⁵

ان من يقف مليا امام النصوص القانونية الواردة في الباب الرابع من قانون العمل يجد عدم فاعلية إطار الوساطة المنصوص عليه في قانون العمل من حيث غياب نصوص تفسيرية مساندة لعمل موظف التوفيق ولجنة التوفيق بصورة تشجع أطراف النزاع العمالي الى الوساطة بدلا من اللجوء للقضاء حيث جاء النص في المادة (61) يحق لكل من طرفي النزاع اللجوء الى موظف التوفيق.... فلنفرض ان أحد الاطراف لجأ للقضاء دون اللجوء الى موظف التوفيق فهل هذا يمثل خرقا للنص؟

¹³ تنص المادة (63) من قانون العمل على " فمثل لجنة التوفيق في حل النزاع 1- إذا فشلت لجنة التوفيق في حل النزاع خلال أسبوعين يحق لأي من طرفيه اللجوء إلى المحكمة المختصة. - إذا لم يلبأ أي من الطرفين للقضاء وكان النزاع العمالي الجماعي يمس بالمصلحة العامة يحق للوزير إلزام الطرفين بالمثل أمام لجنة تحكيم يشكلها الوزير بالتنسيق مع الجهات المعنية من: أ) قاض رئيساً للجنة. ب) ممثل عن الوزارة. ج) ممثل عن العمال. د) ممثل عن أصحاب العمل".

¹⁴ انظر المادة(63) من قانون العمل والمادة(64) كذلك من قانون العمل
¹⁵ انظر المادة(65) من قانون العمل الفلسطيني

بالتأكيد لا لان النص وارد على سبيل الجواز لا الالزام. كذلك خلط المشرع بين صلاحيات موظف التوفيق ولجنة التوفيق ولجنة التحكيم، وادخل المختصين في الشأن العمالي في معضلة الوقت والصلاحيات والمرجعيات والمؤهلات للأطراف ذات العلاقة وكأن المشرع نقلنا من مرحلة الوساطة الى مرحلة التحكيم الالزامي بدون اي مقدمات.

ان المشرع ترك المسائل التنظيمية للأطراف وهذا سيجعل من المدد القانونية غير ذي صلة بمفهوم الوساطة الذي من اجله وضع مفهوم الوساطة العمالية في القانون.

نستخلص من النصوص اعلاه الامور الاتية:

اولا: ان فض النزاع يتعلق بالنزاعات العمالية الجماعية وليست الناشئة عن عقد العمل الفردي وبالتالي فان المشرع في قانون العمل لم يعالج مسألة النزاعات العمل الفردية بين رب العمل والعامل.

ثانيا: ان التسوية تبدأ بعد فشل حل النزاع بالطرق التفاوضية وهذا يعني ان على العمال ان يمتلكوا المهارات التفاوضية وهذا ما كنا تطرقنا له في هذه الدراسة عند تناولنا مفهوم المفاوضات الجماعية.

ثالثا: افرد المشرع باب كامل هو الباب الرابع حيث تطرق الى المفاوضات الجماعية واتفاق العمل الجماعي وتسوية النزاعات العمالية الجماعية والاضراب والغلق مما يعكس رغبة المشرع في استقرار العلاقات التعاقدية الجماعية في سوق العمل على طريق ضمان شروط العمل اللائق وعدم حدوث فوضى في المنشآت العمالية.

رابعا: أغفل القانون و/او الانظمة و/او التعليمات درجة موظف التوفيق من حيث اختصاصاته كما انه لم يعرف لجنة التوفيق او اللجنة التحكيم المشكلة من الوزير مع انه نص القانون منحهم صلاحيات المحكمة المختصة.

خامسا: منح القانون للوزير سلطة تقديرية تتعلق بالزامية الاطراف في الخضوع للجنة التحكيم ان كان النزاع العمالي يتعلق في المصلحة العامة دون ان يكون هناك مدة زمنية للجوء الاطراف للقضاء.

سادسا: رغم ان هذه النصوص واضحة الا اننا نرى ان النقابات العمالية والشخصيات الاعتبارية تلعب دورا في حل المنازعات العمالية سواء الفردية منها و/او الجماعية عن طريق الوساطة و/او التحكيم.

بالمجمل، ان المسار القانوني لمفهوم الوساطة في قانون العمل الفلسطيني خاصة ذلك المتعلق بالنزاعات الجماعية يمثل اساسا معقولا لتأسيس منظومة متكاملة من العمل القانوني في حال صدرت قرارات من مجلس الوزراء تنظم هذه العملية و/او تعليمات من الوزير تجعل من العملية ذات صلة.

القوانين الاخرى التي تطرقت لحل النزاعات بالوسائل البديلة في النظام القانوني الفلسطيني

اولا: قانون التحكيم الفلسطيني رقم (3) لسنة 2000

يتكون قانون التحكيم الفلسطيني من (58) مادة تعالج اوجه التحكيم المحلية والدولية وكذلك ما يخرج عن نطاق التحكيم وعرف المجالات التي يمكن التحكيم فيها.

للأسف الشديد فان هذا القانون لم يتم تفعيله وتطويره كي يتناسب مع حجم التحديات والموضوعات التي دخلت في هذا المجال. رغم ذلك فان القانون وضع اساسا متكامل لمفهوم التحكيم ونطاقه ومدده ومواصفات المحكمين والجهات المسؤولة عن التصديق على قرارات المحكمين.

ان النزاعات العمالية تعد من المسائل التي يجوز فيها الاتفاق على التحكيم مع الاخذ بعين الاعتبار انه لا يجوز قانونا الاتفاق على التحكيم على المسائل التي كفلها القانون للعامل من حقوق اساسية كالأجر والاجازات وما الى ذلك. ويتضح من خلال ما تم استعراضه من قانون العمل

بخصوص الوساطة والتحكيم انه يجوز للوزير ان يلزم رب العمل والعمال بالتحكيم الالزامي وهذا الالزام لا يتطرق فيه الى الاسس المعمول بها في قانون التحكيم الفلسطيني.

لذا فان العديد من ارباب العمل يسعون الى وضع نص يشير الى الزامية التحكيم في حال برز خلاف بين رب العمل والعامل في تفسير أحد النصوص الواردة في العقد وبالتالي يغدو معه قدرة العامل اللجوء للقضاء مقيدة وغير ممكنة طالما ان الاطراف لم يلجأوا للتحكيم قبل المباشرة في الاجراءات القانونية امام المحكمة.

ثانيا: قانون الاحوال الشخصية الساري المفعول رقم (16) لسنة 1976

تنص المادة (112) من قانون الاحوال الشخصية الساري المفعول في الضفة الغربية على احالة موضوع طلب الطلاق من الزوج او الزوجة وجوبيا الى حكمين وذلك لبحث اسباب الخلاف والنزاع مع الزوجين او جيرانهما او مع اي شخص وذلك للتوفيق والإصلاح بينهما.

ثالثا: قانون الخدمة المدنية الفلسطيني

قانون الخدمة المدنية الفلسطيني ومن باب تعزيز منطق الرقابة والمراجعة فان المادة (105) من قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998 وتعديلاته نصت على حق الموظف بالتظلم من أي قرار إداري يصدر بحقه وذلك خلال (20) يوماً من تاريخ علمه به، ويجب البت في التظلم خلال (60) يوماً، وللموظف اللجوء الى القضاء خلال (60) يوماً في حال رفض تظلمه.

ونرى ان نص المادة (105) منه هو وجوبي اي يجب على الموظف قبل اللجوء الى القضاء التظلم للجهات الادارية حتى يتسنى للإدارة الرجوع عن قرارها الاداري إذا وجدت به خطأ والتظلم يندرج ضمن فكرة حوار خطي ومناقشة بين الموظف والادارة لحل المنازعات التي نشأت.

رابعا: قانون الاجراءات الجزائية الفلسطيني رقم (3) لسنة 2001

تضمنت المواد 16، 17، 18 من قانون الاجراءات الجزائية رقم 3 لسنة 2001 بجواز التصالح في مواد المخالفات والجنح المعاقب عليها بالغرامة فقط، ويكون عرض التصالح في الجنح من النيابة العامة والتصالح يتم على اساس مبلغ يعادل ربع الحد الاقصى للغرامة او قيمة الجرم الأدنى المقرر ان وجد، ايها اقل.

نستخلص ان النظام القانوني الفلسطيني عالج مسألة حل النزاعات العمالية وغيرها من خلال وسائل بديلة الا ان هذا التوجه لم ينضج بعد لإصدار قانون خاص بالوساطة حتى يكون اطارا جامعاً ومانعاً يمكن الاطراف من اللجوء الى الوساطة بكل يسر وسهولة.

بالمجمل يمكن القول ان العلاقة التعاقدية بين رب العمل والعامل هي الإطار الناظم الاكثر اهمية من النصوص القانونية خاصة إذا كانت العلاقة التعاقدية تعطي حقاً و/او تنظم العلاقة بصورة تتفق ومصالح الطرفين دون الانتقاص من حقوق العمال. بمعنى اوضح لنفرض ان العامل ورب العمل اتفقوا في عقد العمل على اللجوء الى وزارة العمل لتسوية النزاعات العمل في حال بروز اي نزاع عمالي يتعلق بالمسائل محل الاتفاق، عند ذلك نستطيع الجزم ان مماثلة رب العمل يصبح مقيد بنص قانوني ملزم للطرفين من خلال العلاقة العقدية بينهما.

و قع وممارسات الوساطة العمالية :

مما لا شك فيه ان الوساطة لها حيز بين في العمل المجتمعي خاصة فيما يتعلق في المسائل العمالية، وللأسف الشديد فان غالبية الجهود تقوم في الغالب على اساس التنازل عن بعض الحقوق البيئية للعامل لصالح رب العمل حيث يقوم الوسيط وبسبب بطء الاجراءات القضائية في حل النزاعات العمالية على حساب العامل في الغالب.

العديد من العمال يرضون بالحلول المقترحة من الوسيط وان حملت هذه الحلول غبن و/او اجحاف بحق العمال، في هذا الجزء من الدراسة سنتناول دور وزارة العمل في الوساطة العمالية في سياق الواقع العملي وكذلك سنحاول استحضار الدور التي تلعبه مؤسسات المجتمع المدني والنقابات في الوساطة العمالية من خلال تقديم مقاربات جديدة ورؤية متطورة لشكل التدخلات الممكنة حتى نضمن تفعيل مفهوم الوساطة من زاوية أكثر عملية وقابلة للإنجاز بشكل ينعكس على واقع وحقوق النساء العاملات ويحمي مصالحهن في بيئة العمل

1-اهمية الوساطة العمالية وتنظيمه من حيث:

أ- دور وزارة العمل في الوساطة العمالية

كنا قد تناولنا الإطار القانوني للوساطة وفقا لقانون العمل والاختصاصات المناطة قانونا بوزارة العمل فيما يتعلق بتسوية النزاعات العمالية الجماعية وكذلك في رعاية المفاوضات الجماعية كذلك.

تبين لنا من خلال هذه النصوص ان دور وزارة العمل مفصلي الا انه مقيد بلجوء الاطراف طواعية للوزارة طلبا للتسوية العمالية، حيث انه لا يوجد ما يلزم قانونا طرفي العلاقة العقدية اللجوء الى وزارة العمل طالما ان أحد الاطراف سواء رب العمل و/او العمال قرروا و/او قررا اللجوء الى المحكمة المختصة.

كما انه اتضح لنا ومن خلال الاستعراض لقانون اصول المحاكمات المدنية والتجارية ان من حق وصلاحيه مجلس القضاء الاعلى تعيين قاضي تسوية بعد ان تقوم أطراف النزاع بتقديم اللوائح وفقا لما قمنا بشرحه في الجزء الخاص بهذه المسألة القانونية والاجرائية.

بالرغم ان قانون العمل وكما أشرنا يقيد دور وزارة العمل في مجال تسوية النزاعات العمالية الجماعية، الا ان وزارة العمل تلعب دورا ملحوظا في التدخل وحل النزاعات العمالية الجماعية وحتى الفردية منها.

ولدى الوزارة دائرة مختصة يطلق عليها دائرة علاقات العمل وبأتي دور وزارة العمل على اساس عملي ولا يستند على قاعدة بيانات واضحة الا ان القانون لم يتعرض لمسألة الوساطة الفردية بين العامل ورب العمل.

ب- دور مؤسسات المجتمع المدني والنقابات في الوساطة العمالية

لا يوجد في قانون العمل نص يتعلق بدور مؤسسات المجتمع المدني و/او حتى النقابات العمالية في عملية الوساطة، الا ان عدد من مؤسسات المجتمع المدني تلعب دورا مهما في الوساطة و/او التحكيم و/او دور الامبودسمان لمتابعة حقوق العاملين في المؤسسات الخاصة.

ان دور هذه المؤسسات هي عابرة للنص القانوني وتقوم بدور الوساطة والتوعية بحقوق العمال والعاملين من نساء وشباب ورجال كما تقوم بتقديم النصح والارشاد القانوني واقتراح صيغ مستندة الى النصوص القانونية والسوابق القضائية.

في هذا المحور سنستعرض وسائل تتعلق بتقنيات تقديم انواع الوساطة من خلال مؤسسات المجتمع المدني والتي سنأتي على ذكر عدد منها في هذا المقام وهي على التوالي:

• الهيئة الاستشارية لتطوير المؤسسات غير الحكومية:

طورت الهيئة واستنادا الى قانون الجمعيات والهيئات الاهلية الفلسطينية نماذج عمل متطورة للتدخل لدى أطراف العمل من خلال ما يعرف ببناء اول نظام وطني لتلقى ومتابعة الشكاوى الخاصة بالأشخاص ذوي الاعاقة، حيث يقوم النظام على عدد من الاعمدة الرئيسية والتي تؤسس لتدخل عادل ومنصف لأطراف العلاقة العقدية على المستوى الفردي والجماعي والتي يمكن لنا ذكرها على النحو التالي:

- استقبال الشكاوى الفردية والجماعية للأشخاص ذوي الاعاقة في مجالات العمل المختلفة حيث يقوم المشتكي و/او المشتكون بذكر تفاصيل المظلمة والاطراف التي تسبب بها ومن ثم تقوم الهيئة بمراسلة الجهة محل الشكوى لاستيضاح حقيقة الادعاء والمساهمة في حلها.

- التدخل المباشر من خلال التواصل مع الجهة محل الانتهاك وعرض صيغ عملية تستند للقوانين المحلية والاتفاقيات الدولية التي انضمت لها فلسطين.

- اصدار اوراق موقف ودعوة أطراف العلاقة لنقاشها والوصول الى اليات عمل مشتركة قادرة على جسر الهوة في المواقف والرؤى على طريق تحسين شروط العمل وبما يتفق مع معايير منظمة العمل الدولية والاتفاقيات الدولية لحقوق الانسان.

- عقد جلسات استماع يتم من خلالها استدعاء اصحاب العلاقة وفتح نقاش مع الاطراف للوصول الى صيغ عمل واقعية وقابلة للتنفيذ.

- عقد مناظرات مع اصحاب المصالح لعرض وجهات نظرهم حول مسألة معينة وتشكيل لجان للمتابعة للوصول لحلول عملية.

- إطلاق حملات توعية وتدريب في مجال الوساطة وحل النزاعات بالطرق الودية بحيث يكون كل طرف راضي عن النتائج لهذه التدخلات.

● المركز الفلسطيني للديمقراطية وحقوق العاملين

- يقوم المركز باستقبال القضايا العمالية على اختلاف انواعها ويقوم بتقديم الرأي القانوني للعامل وترسل نسخة منه الى المؤسسة و/او الشركة المعنية ويقوم المركز بالتدخل لحل هذه الاشكاليات من خلال عقد مصالحة بين رب العمل والعامل.

- يقوم المركز بإصدار دراسات وابحاث واوراق عمل حول قانون العمل وشروط العمل اللائق لزيادة الوعي الفردي والجماعي بالحقوق العمالية في فلسطين.

- يقوم المركز بعقد الندوات والورشات واللقاءات التلفزيونية ذات العلاقة في الحقوق العمالية وكل ما يتعلق بالتأمينات العمالية ونهاية الخدمة ومكافأة نهاية الخدمة والاجور وما الى ذلك.

- يطلق حملات توعية من خلال التواصل مع النقابات العمالية والدخول في الشراكات مع القطاع الخاص.

● الهيئة المستقلة لحقوق الانسان

تعمل الهيئة المستقلة لحقوق الانسان بموجب مرسوم رئاسي صادر عن الرئيس الشهيد ياسر عرفات بحيث يخول الهيئة الرقابة على اعمال السلطات التنفيذية والتشريعية من حيث ضمان احترام هذه السلطات لحقوق الانسان وحيثياته الاساسية وتعمل الهيئة كجهة وسيطة بين المواطنين والسلطات ذات العلاقة للتحقق من حسن وسلامة الاجراءات القانونية التي يتم مباشرتها من قبل اصحاب القرار.

تتابع الهيئة المستقلة وضع حقوق الانسان من خلال عدد من اليات العمل والتي تتمثل بالمحاور التالية:

1- اصدار تقرير سنوي عن وضع حقوق الانسان وحيثياته الاساسية ومن اهم المحاور التي يتم معالجته في التقرير تلك القوانين التي تحتاج الى قراءة جديدة وناقدة للحقوق والحيثيات وتعد القوانين العمالية من اهم المسائل التي تخضع للمراجعة والدعوة الى التعديل الا انه وللأسف ان الهيئة المستقلة لم تلتفت في تقاريرها الى اهمية التركيز على التسوية العمالية الفردية وغياب هذا المفهوم عن ادبيات قانون العمل الفلسطيني كما ان الهيئة لم يردى انتباهها النقص والضعف التشريعي في تلك النصوص القانونية التي نظمت مسالة الوساطة الجماعية والتسوية العمالية.

2-رصد وتوثيق الانتهاكات الخاصة بحقوق الانسان الفلسطيني، تقوم الهيئة برصد الانتهاكات من خلال الشكاوى التي ترد للهيئة من خلال مكاتبتها وباحثيها المنتشرين في الاراضي الفلسطينية المحتلة الا ان التركيز يقتصر على الشكاوى التي ترد بحق النقابات و/او من النقابات بحق الحكومة وبالتالي فان الشكاوى الواردة بحق القطاع الخاص لا مكان للمتابعة لها.

3-اجراء جلسات استماع حول مسائل حقوقية وقانونية ذات ابعاد وطنية تدعو من خلالها الهيئة المسؤولين وصناع القرار لنقاش قضايا تهم المجموع الوطني منها على سبيل المثال ما قامت به الهيئة من مناقشة للقرار بقانون الخاص بتنظيم الحق في الاضراب والصادر عن فخامة الرئيس محمود عباس في العام 2010.

واكد الباحث القانوني في الهيئة المستقلة لحقوق الانسان طاهر المصري ان دور الهيئة ينسجم مع المرسوم الرئاسي ومبادئ باريس في التعامل مع قضايا حقوق الانسان بشكل عام ومن ضمنها حقوق النساء العاملات، الا انه استدرك واذاف ان الهيئة لا تعالج ولا تستقبل شكاوى فردية تخص القطاع الخاص الا في حالات لها علاقة في القطاع العام لذا فان دور الهيئة المستقلة يتعلق في التأثير في السياسات الخاصة بتحسين شروط العمل اللائق¹⁶.

اضاف الباحث القانوني طاهر المصري ان مسألة الوساطة يجب ان يتم تنظيمها في قانون خاص كما هو الحال في عدد من دول الجوار ولحين ذلك نرى انه لا بد وعلى اقل تقدير تفعيل النصوص الواردة في قانون اصول المحاكمات المدنية والتجارية الفلسطيني والمتعلقة بقاضي التسوية، وبذات الوقت نرى ان يتم تأسيس ائتلاف وطني خاص بمتابعة مأسسة مفهوم الوساطة ونشر ثقافة قبول الاخر على الصعيد الوطني فيما يتعلق في حقوق المرأة العاملة في السوق الفلسطينية¹⁷

نستنتج ان دور الهيئة المستقلة لا يتفق مع المفهوم المجتمعي للوساطة ولا يشكل اضافة عابرة للعلاقة مع القطاع الخاص حيث يمكن الاستعانة بخبرات الهيئة في دعم واسناد النشاط الوطني لتعزيز وتمكين الحوار المجتمعي ببعده الحقوقي على المستوى الوطني للإبقاء على ابواب الحوار مشرعة بين القطاع الحكومي والنقابات العمالية.

3-النقابات العمالية:

يقوم الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين من خلال دائرة خاصة مشكلة لحل النزاعات العمالية مع ارباب العمل من خلال ممثلي النقابة وبعد عقد اجتماعات مع اطراف العلاقة يقوم الاتحاد بإعداد الاتفاقيات ونماذج المخالصات ويقوم بدعوة الاطراف ذات العلاقة بالتوقيع عليها والعمل بها وفقا لمعايير قانون العمل وكما قلنا فان النقابات تسعى دوما الى اجراء تسويات عمالية ليس بالضرورة ان تكون مستندة لقانون العمل ونصوصه بالقدر الذي تسعى فيه الى اختصار الاجراءات على العامل حيث ان العمال في العادة يكونون الاشد حاجة للمال لذا يسعون لإغلاق الملف من خلال الاتحاد العام للنقابات.

ولقد اوضح السيد حسين الفقها مسئول دائرة الوساطة في الاتحاد العام للنقابات العام في المقابلة التي اجراها الباحث معه ان الوساطة خير وسيلة لحل النزاعات العمالية والاتحاد العام للنقابات يبذل كل جهد مستطاع لمأسسة هذه العملية رغم عدم وجود نص قانوني في قانون العمل يتعلق في الوساطة في النزاعات الفردية ورغم ذلك فإننا نقوم بإجراء تسويات اساسا القانون، حيث بات يدرك الاطراف لعقد العمل من عمال وارباب عمل ان التسوية الودية التي تتم من خلال النقابات توفر على الاطراف الوقت والجهد والمال ويخرج كل طرف راضي عن الحل، واذاف نحن في بعض الاحيان نمارس ضغوط كبيرة على ارباب العمل للوصول الى تسويات ودية بدل الذهاب للمحاكم حيث نسمع كثيرا بعض العبارات

¹⁶ مقابلة اجراها الباحث مع المحامي طاهر المصري والذي يعمل باحثا قانونيا في الهيئة المستقلة لحقوق الانسان بتاريخ 2017/2/25

¹⁷ مقابلة اجراها الباحث مع المحامي طاهر المصري والذي يعمل في الهيئة المستقلة لحقوق الانسان بتاريخ 2017/2/25

مثل "خلي يروح على المحكمة وينشوف متى تنتهي!!! من باب المماطلة، لذا فإننا يسعدنا ان يكون هناك نظام وطني للوساطة المجتمعية ينشأ بقرار من الوزير يمثل عاملا مساندة لعمل النقابات"

وحول امكانيات النقابات الحالية للقيام بدور الوساطة وامكانية مشاركة و/او مساهمة مؤسسات المجتمع المدني مع النقابات في عمليات الوساطة والتسويات القضائية اكد السيد فقها ان النقابات ترحب في اي جهد يبذل من قبل اي طرف ولكن النقابات تفضل ان يكون هذا الجهد منظم ومتكافل مع الجهود الاخرى لا ان يكون متفرق، واكد ان تشكيل وحدات وساطة في كل منطقة قد يساعد في توحيد الجهود وجعل الوساطة المحلية اكثر فعالية لحين تعديل قانون العمل وادخال مفهوم الوساطة بالاطار الشامل له و/او لحين صدور قانون ينظم الوساطة كجزء من المنظمة القانونية الوطنية الفلسطينية.

وحول مسالة تفعيل ما ورد في قانون اصول المحاكمات المدنية والتجارية بخصوص التسوية القضائية، وأثرها على الحقوق والقضايا العمالية أكد السيد فقها ان اتخاذ مجلس القضاء الاعلى قرارا بتفعيل النصوص الواردة في القانون والمتعلقة في تطبيق واناذا التسوية القضائية يمثل انتصارا لقضايا العمال والعاملين حيث ان ذلك سيسهم في تخفيض الضغط على النقابات والمحاكم وسيساعد في تعزيز ثقة الجمهور في الجهاز القضائي وبذات الوقت سيدرك الاطراف ان مجال المماطلة في اعطاء الحقوق التي نص عليها القانون ليست محل جدل و/او تسوية¹⁸.

ت- القيمة القانونية للوساطة العمالية

ان الوساطة العمالية الفردية والجماعية هي بجوهرها عقد طوعي يدخل فيه الاطراف بإرادتهم الفردية وعليه فان كل ما يرد في مضمون العقد من موضوع للنزاع والفترة الزمنية لتسويته وشروط العمل وشكل تقديم البيانات واسس المتابعة تعتبر ملزمة لأطرافها ولقد اكدت محكمة النقض الفلسطينية في اكثر من قرار على عدم جواز الطعن بالأحكام الصادرة بناء على اتفاق الخصوم¹⁹ مع اهمية الاشارة الى ان الوساطة بالمفهوم الشمولي والدقيق لا تلزم الاطراف كما هو اتفاق التحكيم، بل هي عملية طوعية غير ملزمة الا برضى الطرفين، قد تبدو هذه العملية معقدة الا انها منتجة ومفيدة للعمال والمنشأة من حيث ضمان عدم تكرار موضوع المنازعة مرة اخرى.

طالما ان عملية الوساطة ونتائجها تمت برضى وتوافق الاطراف عليها من بدايتها لنهايتها، ان الوساطة ومسارها يحافظ على العلاقات الثنائية بين العمال وارباب العمل ويعزز من ثقة الاطراف من حيث الوصول معا وسويا الى اتفاق مرضي للأطراف، كذلك فان احساس أحد الاطراف بانه رايح والاخر خاسر لا مكان لها في عقد الوساطة حيث ان الطرفين رايحان بالإضافة الى ان التكلفة المادية والمعنوية للوساطة اقل بكثير من اللجوء الى الوسائل الكلاسيكية خاصة لدى المحاكم المختصة.

كما نلاحظ فان قانون العمل الفلسطيني لم يعالج مسألة تسوية النزاعات العمالية الفردية وقصر التسوية العمالية على النزاعات الجماعية ولم يلزم أطراف المنازعة الجماعية باللجوء الى التسوية وبالتالي فان دخول مؤسسات المجتمع المدني على المنهج العملي المرتبط بمفهوم الوساطة المجتمعية يمثل فرصة لأطراف العلاقة العقدية لتسوية النزاعات العمالية بتكلفة اقل وسرعة أكبر ونتائج مرضية للأطراف.

ان لجوء الاطراف للتوقيع على اتفاق وساطة و/او عند تسجيل الدعوى لتفعيل دور التسوية القضائية وفقا لقانون اصول المحاكمات المدنية والتجارية و/او انشاء وحدات وساطة مجتمعية داخل مؤسسات المجتمع المدني بالتعاون مع النقابات ووزارة العمل سبهم اسهاما مباشرا في تعميق المفهوم وجعله أكثر انصافا لحقوق المرأة العاملة. وحول هذا الموضوع اشار السيد علاء عائش ممثل صندوق المرأة للمساواة بين الجنسين في مقابلة اجراها مع الباحث بخصوص القيمة القانونية للوساطة واهمية هذا المفهوم في عمل المؤسسات المدافعة عن حقوق المرأة الى ان منظمته تبذل جهود لتعميق مفهوم المساواة بين الجنسين وخاصة فيما يتعلق بالمساواة في مجال العمل لذا فان الوساطة كمفهوم قابل للتطبيق امر هام رغم عدم وجود نصوص قانونية وتجارب عملية قابلة للتطبيق محليا، الا ان ذلك لا يمنع من قيامنا بتفعيل ما هو وارد من نصوص قانونية في

¹⁸ مقابلة اجراها الباحث مع السيد حسين الفقها مدير وحدة الوساطة العمالية في الاتحاد العام للنقابات الفلسطينية بتاريخ 2017/2/21
¹⁹ فاتح حمارشة وفواد الخطيب ورقة بحثية تحت عنوان قاضي التسوية في ضوء اصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم 2 لسنة 2001 والمنشور من قبل المكتب الفني في مجلس القضاء الاعلى

قانون العمل الفلسطيني والقوانين الأخرى النافذة على المستوى الوطني ومنها تفعيل النصوص القانونية الخاصة بقاضي التسوية، وإضافة نعتقد أن تفعيل هذه النصوص سيعمل على تغيير أساسي في التعامل مع مفهوم الحقوق العمالية للمرأة العاملة لذا فإن قدرتنا كمؤسسات عاملة في مجال الدفاع عن حقوق المرأة بتفعيل ما هو وارد من نصوص قانونية بالتعاون مع مجلس القضاء الأعلى سيعيد انتصاراً لحقوق المرأة وتحقيقاً لأهدافنا الجماعية ومن هنا يصبح مفهوم الوساطة ذات قيمة عملية وقابلة للتطبيق²⁰

²⁰ مقابلة أجراها الباحث مع السيد علاء عائش ممثل صندوق المرأة للمساواة بين الجنسين بتاريخ 2017/2/19

التحديات والفرص المتاحة لتعزيز دور النساء في اللجوء للمفاوضة الجماعية والوساطة العمالية

من نافل القول، ان مفهوم المفاوضة الجماعية وطرق تعميمه والعمل به ما زال غمضا وغير مفعّل لا قانونا ولا تطبيقا، بل ان الباحثين والمهتمين في الشأن العمالي من وزارة العمل و/او نقابات و/او مؤسسات مجتمع مدني لم يلتفتوا بالقدر الكافي لهذه الوسيلة لتعزيز مكانة النساء والدفاع عن مصالحهن.

ان ذات التحديات تنطبق على اعمال مفهوم الوساطة العمالية من حيث تعزيز سبل المعرفة وتوسيع مدارك النساء لاستخدام هذه الوسائل في معركة التمكين للنساء في المجال المعرفي والقانوني وبالمجمل يمكن تلخيص جملة التحديات في هذا المضمار ضمن المحاور:

- 1- ان مفهوم المفاوضة الجماعية ما زال غير قائم على اجندة العمل الرسمي والنقابي ومؤسسات المجتمع المدني وقلما نجد مادة علمية وتطبيقية تناولت المفهوم من زاوية التشريعات الوطنية والمعايير الدولية.
- 2- ان منظمة العمل الدولية ومؤسسات الامم المتحدة الناشطة في مجال حقوق العمال والمرأة لم تبذل الجهد الكافي لتشجيع الاطراف ذات العلاقة من ارباب عمل وحكومة وعمال لاستخدام هذه الوسيلة للوصول الى حلول عملية ومستمرة ومثمرة في إطار بناء روح الحوار الاجتماعي بين الاطراف الثلاثة.
- 3- ان مبدأ الخلاص الفردي الذي يبحث عنه العمال وارباب العمل يجعل مفهوم المفاوضة الجماعية واعمالها امرا غير ذي صلة بواقع الاحتياج العمالي اليومي.
- 4- ان ضيق مفهوم الوساطة العمالية في الحيز القانوني الوطني واقتصره على الوساطة الجماعية لحل وتسوية الخلافات العمالية يقود الى عدم لجوء اصحاب العلاقة الى الوساطة كسبيل من السبل للتوصل لحلول خلاقة وعملية ومرضية للأطراف المتحاوره.
- 5- ان عدم الزامية القانون للاطراف المتنازعة في القضايا العمالية من اللجوء للوساطة كوسيلة فعالة لحل النزاعات العمالية يمثل تحديا جوهريا يحول دون الارتقاء بالوساطة الى مصاف التطبيق المنتج والموثوق من قبل أطراف الحوار الثلاثي.
- 6- الخلط بين لدى الاطراف المعنية لمضمون ومفهوم وعناصر المفاوضة الجماعية والوساطة العمالية على ارض الواقع مع المعايير الدولية وتطبيقاتها في الدول المختلفة يمثل عنصرا اضافيا وهاما من عناصر التحديات المتجددة لأعمال هذه المفاهيم.
- 7- عدم قدرة الحكومة و/او مؤسسات المجتمع المدني و/او النقابات من بناء نماذج عمل حقيقية وقصص نجاح تحتذى لأعمال هذه المفاهيم على المستوى الوطني.
- 8- ان هناك خلط ملحوظ وواضح بين مفهوم الوساطة وبين مفهوم التوسط لجعل الطرفين يصلان لحلول وسط حول حقوق الاطراف لدى بعضهم البعض، فالوساطة العمالية لا تقوم على الحقوق التي كفلها القانون بالقدر التي تتعلق بالأسس بتحسين شروط العمل بما يتفق مع معايير العمل اللائق.
- 9- ان غياب اية محاولات سابقة لبناء منظومة وطنية تعمل على تعميم مفهوم المفاوضة الجماعية واتفاق العمل الجماعي كأسلوب ونهج بنوي في منشآت العمل يشكل تحديا اضافيا لا بد من الوقوف امامه والتوقف عنده بحزم وعمل جاد.

ويمكن القول، أنه على الرغم من التحديات المذكورة أعلاه إلا أن هناك عدد من التجارب والممارسات الناجحة في استخدام آليات الوساطة في النزاعات الفردية وآليات المفاوضة الجماعية في النزاعات العمالية الجماعية نذكرها فيما يلي:

1- تجارب وممارسات فلسطينية

- (قطاع القبالة والتمريض) كنموذج للمفاوضة الجماعية (نموذج رقم 1)

باستعراض اتفاق العمل الجماعي المبرم فيما بين نقابة التمريض والقبالة كطرف أول وبين جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني كطرف ثاني في تاريخ 2016/11/27 يظهر مدى جدوى اللجوء للمفاوضة الجماعية كآلية لتسوية النزاع العمالي الجماعي حول شروط وظروف عمل القطاع المذكور من خلال الوصول وتحقيق مزايا ومكاسب عمالية تظهر في بنود الاتفاق خاصة فيما يتعلق زيادة أجر العاملين في قسم التمريض وربطها بالدرجة العلمية، منح علاوة الأقسام لجميع الممرضين ومضاعفة علاوة طبيعة العمل لتصبح 100% لدرجة البكالوريوس و40% لدرجة الدبلوم.

2- (النزاعات الفردية) كنموذج للوساطة (نموذج رقم 2)

استنادا لدور الوزارة في مراقبة تطبيق أحكام القانون، ووفق الممارسات والإجراءات المتبعة التي تقوم بها الإدارة العامة لعلاقات العمل والوحدة القانونية في الوزارة،²¹ يتم التدخل في النزاعات الفردية من خلال تقديم المشورة والرأي القانوني لكل من طرفي النزاع، وفي الغالب يتم تقديم المشورة للعامل عند انتهاء علاقة العمل لأي سبب من الأسباب، وبيان حقوقه القانونية والمالية في كتاب أو رسالة بناء على طلبه وبناء على فرضيات (المعلومات) التي يقدمها في استدعائه، حيث يتم دراستها والتحقق منها بالرجوع لملف المنشأة والفرضيات المقدمة من طرفه فقط.

يمكن للعامل مراجعة رب العمل بالحقوق المبنية له في الرأي القانوني، ويمكن للعامل استخدام هذا الكتاب كبينة قانونية في حال رفض رب العامل إنصافه واللجوء للقضاء المختص.

2- نتائج وتقييم التجارب والممارسات

من خلال النموذج رقم (1)، وعلى الرغم من المكاسب التي تضمنها الاتفاق، إلا أن الاتفاق مازال يحمل الكثير من الملاحظات ومنها:

- استخدام اللغة الذكورية في صياغة بنود الاتفاق، على الرغم من تركيز النساء في قطاع القبالة والتمريض في جمعية الهلال الأحمر، وهذا واضح في استخدام عبارة (العمال) فقط.
 - ليس واضحا من بنود الاتفاق أو أطرافه وجود ممثلات للنساء سواء من طرف العمال أو من طرف صاحب العمل.
 - لم يتطرق الاتفاق لآليات مراجعة الاتفاق وتقييمه، على الرغم من تحديده بمدة ثلاث سنوات.
 - لم يتطرق الاتفاق لذكر آليات تنفيذ الاتفاق، خاصة في حال حدوث خلاف في تفسيره أو تطبيقه.
- ومن خلال النموذج رقم (2) يتبين غياب دور واختصاص قانوني واضح لوزارة العمل في إجراءات الوساطة أو التوسط بين طرفي النزاع، كما أن الوساطة بالرأي القانوني الصادر عن الوزارة، لا يحمل أية صفة إلزامية لرب العمل، لأن الرأي لم يصدر بناء على تحقيق أو تحري تجريه الجهة المختصة، كما أن الرأي القانوني لا يمكن أن يثبت في التعسف من عدمه، في حال فصل العامل فصلا تعسفيا، لأن تقدير التعسف من عدمه هو اختصاص المحكمة المختصة.

²¹ مقابلة مع السيد بلال ذوابة مدير عام علاقات العمل، والأستاذة بثينة سالم مدير عام الشؤون القانونية في وزارة العمل.

الانتهاكات الو قعة على النساء خلافا لاحكام لتشريعات العمل من منظور النوع الاجتماعي

نص قانون العمل الفلسطيني على حماية حقوق المرأة العاملة، وكنا قد اشرنا الى ان الباب السابع من القانون تطرق الى الحقوق المحمية للمرأة العاملة من حيث الزامية المساواة وعدم التمييز بين الرجل والمرأة في كافة مجالات العمل وهذا يتضمن اجور متساوية وظروف عمل واحدة وملائمة لاحتياجات المرأة العاملة وشدد القانون على توفير الحقوق الاساسية المتعلقة بالحق في الحمل والاجازة قبل وبعد الوضع وساعات الرضاعة واجازة مرافقة الزوج ورعاية الطفل وبالطبع حظر تشغيل النساء في الليل الا وفقا لقرار من مجلس الوزراء²².

بالعودة الى تقرير الإدارة العامة لتفتيش وحماية العمل للعام 2015 والعام 2016 نجد ان هناك رصد موثق لحقوق المرأة العاملة الا ان هذا التوثيق والرصد لا يقوم بشكل تفصيلي على كافة الانشطة محل التفتيش حيث يتم ذكر النشاط الزراعي والصناعي والخدمات وهكذا دون ان ينعكس وبشكل كامل على الشكاوي والمتابعات من قبل الادارة العامة للتفتيش، وعلى اهمية ما تقوم به الادارة العامة للتفتيش من جهود في رصد وتوثيق الانتهاكات الواقعة على النساء الا ان الجداول المعدة من قبلهم ومن خلال تقاريرهم السنوية يعكس فقط عدد الشكاوي المقدمة من قبل المرأة العاملة دون تحديد اي قطاع و/او نشاط اقتصادي تتعرض فيه المرأة الى الانتهاك.

ورد في تقرير الادارة العامة للتفتيش وحماية العمل للعام 2015 مؤشرات تؤكد وجود انتهاكات اساسية بحق المرأة العاملة " نفذت هيئة تفتيش العمل ما مجموعه (115) حملة تفتيشية ركزت على الحد الأدنى للأجور وفي قطاع الانشاءات كان نتيجتها التفتيش على (585) منشأة بعدد عمالة (6340) منهم (1579) عاملة و(35) حدث ذكر، و (3) من الاطفال ذكور، و(6) من المعاقين الذكور، و(3) من المعاقين الاناث، وبلغ عدد المنشآت المفتش عليها مع الحملات (5312) منشأة.

على صعيد الاجراءات فقد اتخذت هيئة تفتيش العمل (5942) اجراء قانوني بحق المنشآت المخالفة، شملت (4884) تنبيه (750)، اذار (5) اغلاق جزئي، (260) مخالفة، (38) اغلاق كلي، (10) وقف عمل آلة²³.

ان الادارة العامة للتفتيش وحماية العمل ركزت في تقرير العام 2015 على عدد الشكاوي والاستشارات القانونية الواردة للوزارة بخصوص سلسلة من الحقوق التي تتعلق بالتشغيل وعقد العمل ونهاية العلاقة العقدية وعلاقات العمل وساعات العمل والعمل الاضافي والاجور وعمل الاحداث والنساء والسلامة الصحية والمهنية واصابات العمل والتأمين ضد اصابات العمل²⁴.

ما ينسحب من حيث الهيكلية وطبيعة الانشطة المنفذة من قبل الادارة العامة للتفتيش نجده في تقرير العام 2016 حيث ركزت على 12 نشاطا يتعلق بقانون العمل ويبقى السؤال اين الانتهاكات الحقيقة التي تتعرض لها المرأة من خلال هذه الانشطة والقطاعات المختلفة فالجدول ادناه يوضح الانشطة حسب ما ورد في تقرير الادارة العامة للتفتيش للعام 2016²⁵

جدول رقم (2-3)

المنشآت المفتش عليها حسب النشاط الاقتصادي:

القطاع	العدد
زراعة	63
تعيين	34
صناعة	1324
كهرباء	35
تشبيد	647
تجارة	1268
نقل وتخزين	86

²² انظر الباب السابع من قانون العمل الفلسطيني من المادة(100) الى المادة(106)

²³ انظر تقرير الادارة العامة للتفتيش وحماية العمل للعام 2015 ص 2 من التقرير السنوي

²⁴ انظر تقرير الادارة العامة للتفتيش وحماية العمل للعام 2015 ص 14 جدول (5-10)

²⁵ انظر تقرير الادارة العامة للتفتيش وحماية العمل للعام 2016 ص 7 جدول (2-3)

تمويل	55
خدمات	1382
انشطة غير واضحة	190
المجموع	5084

ويستكمل التقرير السنوي للإدارة العامة للتفتيش وحماية العمل نهجه في تناول الاجراءات القانونية حسب المواد القانونية وليس حسب الجهة المنتهك حقها من النساء و/او الاطفال و/او الاشخاص ذوي الاعاقة وهذا ما يظهر في الجدول ادناه من التقرير السنوي للإدارة العامة للتفتيش وحماية العمل مما لا يعطي مؤشرا حقيقيا عن طبيعة الانتهاكات التي تتعرض لها المرأة في سوق العمل، الامر الذي يستدعي اضافة محور خاص في الانتهاكات الواقعة على النساء العاملات وفقا لطبيعة الانتهاك وفي القطاعات المختلفة بغض النظر عن النشاط و/او المواد القانونية ذات الصلة. وللمطلع يمكن استنتاج ما ذهبنا اليه من خلال الجدول ادناه والمقتبس من التقرير السنوي للإدارة العامة للتفتيش وحماية العمل

جدول رقم (10-3)

توزيع الاجراءات حسب مخالفة المواد القانونية (الانتهاكات)

المادة القانونية	رقم المادة	تنبيه	انذار	تحويل محكمة	وقف عمل الة	اغلاق جزئي	اغلاق كل
التشغيل والعقد	م(12-34)	855	36	2	0	0	0
نهاية الخدمة	م(35-48)	6	0	0	0	0	0
علاقات العمل	م(49-67)	7	7	2	0	0	0
ساعات العمل	م(68-73)	288	99	6	0	0	0
الاجازات	م(74-80)	437	120	4	0	0	0
الاجور	م(81-89)	429	169	12	0	0	0
السلامة والصحة المهنية	م(90-92)	1541	389	16	12	0	39
عمل الاحداث	م(93-99)	44	19	2	0	0	0
عمل النساء	م(100-106)	13	5	0	0	0	0
اعاقه مفتش عمل	م(112)	12	6	8	0	0	0
التامين ضد اصابات العمل	م(116)	1424	456	12	0	0	0
اصابات العمل وامراض المهنة	م(117-130)	37	16	11	0	0	0
مجموع الإجراءات	6541	5093	1322	75	12	0	39

نستطيع من خلال هذه الشكاوي ان نستشرف ان الادارة العامة للتفتيش في وزارة العمل لم تولي للانتهاكات التي تتعرض لها المرأة اهتماما خاصا مما يجعل من تحديد نمط الانتهاكات التي تتعرض لها المرأة العاملة امرا غير قابل للقياس . مع ذلك يمكن لنا ان نستنبط ان حجم الانتهاكات التي تتعرض لها المرأة العاملة في القطاع الخاص تشمل كافة المستويات لذا فاننا والحالة هذه نحتاج الى انشاء الية وطنية متخصصة لرصد وتوثيق الانتهاكات الواقعة على المرأة وهذا يتطلب منا ان نبني نظام وطني فعال ومتخصص قادر

على الوصول الى طبيعة هذه الانتهاكات وانماط ممارستها وسبل التعامل معها على مستوى التشريعات والسياسات والاجراءات على طريق حماية حقوق المرأة وتمكينها على كافة المستويات.

بالرغم ان قانون العمل وفر الحماية التشريعية لعمل المرأة الا اننا نجد ان الانتهاكات الواقعة بحق النساء العاملات في سوق العمل الفلسطيني يعود في الاساس الى الاخفاق في صياغة النص القانوني وامكانية تفسيره لصالح رب العمل حيث نجد ان الحماية القانونية المنقوصة لعمل النساء جاءت بسبب الاستثناءات العامة والجزئية من نطاق تطبيق قانون العمل وهي على نوعين:الاستثناء العام:وتشمل فئة أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى. اما الاستثناء الجزئي من تنظيم شروط العمل:عاملات الزراعة الموسميّين / ات

ناهيك عن عدم انسجام تشريعات العمل مع البيئة الاقتصادية السائدة:حيث ان 99% من المنشآت في فلسطين صغيرة جدا وصغيرة ومتوسطة يتركز عمل النساء في القطاع غير الرسمي (غير المسجل) نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل هي الأدنى 19.2% إذا ما قورنت مع المؤشرات الإقليمية. اضعف الى عجز وقصور الكثير من الأحكام التشريعية عن معالجة الكثير من المسائل العملية والتي فشلت عند اختبارها على ارض الواقع حيث حمل كل من رب العمل والعامل تفسيرات مختلفة عند تناولها .

ويمكن لنا ان نورد عدد من النصوص محل الجدل والضعف الذي يخذل النساء العاملات في سوق العمل الفلسطيني ولا يتناول ممارسة الحقوق وحمايتها من منظور النوع الاجتماعي على النحو التالي:

1- ما ورد في نص المادة(100) " وفقا لاحكام هذا القانون والانظمة الصادرة بمقتضاه يحظر التمييز بين الرجل والمرأة" ان ورود هذا النص بهذا الشكل المطلق وان جاء ايجابيا فالنص يجري على اطلاقه، الا ان هذا الاطلاق لم يسعف النساء العاملات في الحصول على الحماية القانونية من منظور النوع الاجتماعي من حيث الدور الإيجابي و الاجتماعي المنوط بالمرأة بالاضافة الى عملها فالمرأة مسئولة عن اعمال البيت ورعاية الاطفال وبالتالي فان المساواة بمفهومها المطلق دون النص على التمييز الايجابي يضع النص على محك الفشل العملي خاصة اذا ماتمسك رب العمل بذلك.

2- عليه فالأحرى بالمشرع ان يحدد اوجه المساواة ومضمونها العملي مع تحديد محاور التمييز الايجابي لخصوصية عمل المرأة ووظيفتها الانجابية كمكون اصيل من مكونات الدور الاجتماعي للمرأة، فليس من المنطق ولا المقبول حقوقيا ان تقوم المرأة بكل هذه الوظائف الاجتماعية على اساس المساواة مع العلم ان الابعاء الحقيقية تكون على حساب المرأة مما يؤدي مع الوقت الى انهيار دورها كمكون اساس من مكونات سوق العمل الفلسطيني. ويدفع عدد من النساء العاملات لتترك سوق العمل حتى يتمكن من حماية الاسرة وتربية الاطفال وهذا يحصل بشكل متكرر في الواقع الفلسطيني مما يستوجب ان يتم الاخذ بعين الاعتبار الى الدور الاجتماعي التي تلعبه المرأة في الاسرة والمجتمع لذا نعتقد انه من الاهمية بمكان ان يقوم المشرع باخذ هذه الخصوصية من منظور النوع الاجتماعي عند العمل على اعداد مشروع قانون جديد لقانون العمل.

3- ان ما ورد في نص المادة(101) من قانون العمل يعكس حالة من الاخفاق التشريعي البعيد كل البعد عن مفهوم النوع الاجتماعي فعند الحديث عن الاعمال الخطرة و/او الشاقة نجد ان وزير العمل اصدر قرار يحمل الرقم (2) لسنة 2004 يحدد الاعمال التي يحظر تشغيل النساء بها، وعند النظر الى نص القرار نجده في اغلب نصوصه لا يتفق وواقع عمل النساء في فلسطين حيث ان اغلب النساء في فلسطين يعملن في قطاع الصناعات التحويلية خاصة قطاع الغزل والنسيج، وتتفاقم فيه المخالفات المتعلقة بالتأمين ضد إصابات العمل، عدم التقيد بساعات العمل اليومية وفترات الراحة، وعدم منح الإجازات، وعدم دفع الأجور في مواعيد استحقاقها القانونية، والعمل في بيئة عمل لا تتوافر فيها شروط السلامة والصحة المهنية، وهذا ما غفل عنه المشرع والقرار الوزاري. نعتقد ان على وزير العمل التركيز على تنظيم مراقبة هذا القطاع الهام والتي تعمل المرأة الفلسطينية وعدم وضع تشريعات وقرارات قد تكون ليست ذي صلة بواقع الحال. اننا لا نريد في هذه الدراسة ان نوجه النقد بالقدر الذي نرغب ونوصى باهمية اعادة النظر في القرارات الصادرة و/او على اقل تقدير اصدار قرارات وزارية تراعي النوع الاجتماعي لدور المرأة وكذلك حماية حقوقها في ميادين العمل الواقعية لذا فان اصدار قرار من معالي وزير العمل ينظم عمل النساء في قطاع الصناعات التحويلية يعد امرا هاما وحيويا على طريق تعزيز حماية الحقوق وتعزيز مفهوم النوع الاجتماعي في سوق العمل.

4- عندما نصت المادة(102) على " المنشأة ان توفير وسائل راحة للعاملات " فانه لم يصدر بعد اي تفسير واضح عن مفهوم وسائل الراحة ، هل المقصود فقط توفير خدمات تتعلق بحمامات خاصة في النساء ام ان الامر يتعدى ذلك ليصل الى توفير منامات اذا كان العمل

ليلي ويتطلب ان تاخذ العاملات قسط من الراحة وماذا عن الخصوصية ذات النوع الاجتماعي التي تحتاج لها النساء العاملات في سوق العمل واماكن العمل وماذا عن النساء ذوات الاعاقة؟

كما ان المادة لم تعالج كحد أدنى أو أقصى لعدد العاملات المستفيدة من هذه الخدمات كما انه لم يصدر عن الوزير اي تعليمات تتعلق بوضع سقف زمني لتنفيذ الالتزام وما هي شروطه وكيفية الرقابة عليه وكذلك العقوبات الواجبة الانفاذ في حالة عد الالتزام بالمعايير التي تحكم هذه المسائل. لذا فالاصل ان يتم اقتراح مشروع قرار وزاري يحدد مفهوم ومعايير وسائل الراحة التي يجب ان تتوفر للعاملات في القطاعات المختلفة حيث من المعروف ان لكل قطاع من القطاعات ليه شروط عمل مختلفة واحتياجات مختلفة للمرأة.

5- ان المادة(103) من قانون العمل عالجت مسألة اجازة الامومة حيث نصت على "للمرأة العاملة التي امضت في العمل قبل ولادة مدة مائة وثمانين يوما الحق في اجازة وضع لمدة عشرة اسابيع مدفوعة الاجر منها ستة اسابيع على الاقل قبل الولادة" ان هذا القيد وان بدا منطقيا لحماية مصالح رب العمل الا انه يمثل قييدا سلبيا من ناحية رفض رب العمل لتشغيل النساء اثناء فترة حملها وقد يستخدم ارباب هذا النص بشكل سلبي حيث ان رب العمل يستطيع ان يستخدم امراة تكون حامل في شهري السادس وقبل ان يمضي على عملها المدة المحددة اعلاه فانه سيقوم باهاء خدماتها لان هذا النص يسعفه في عدم منحها اجازة مدفوعة، فهذا النص لا يتفق مع مفهوم النوع الاجتماعي من حيث طبيعة الدور الانجابي للمرأة، فالجميع يدرك ان المرأة تحتاج وبعد الولادة على اقل تقدير اربعين يوما حتى تستطيع ان تستعيد عافيتها الجسدية وكذلك فان طفلها لا يمكن ان تتركه قبل مضي 6 شهور على اقل تقدير. هنا نتساءل عن الحكمة التشريعية لهذا النص الذي لا يوفر اي حماية للمرأة ولا يحترم الدور الانجابي للمرأة كوظيفية نسجم مع مفهوم النوع الاجتماعي.

نرى ان مثل هذا النص يحمل بعدين متناقضين الاول يتعلق باعطاء الفرصة لرب العمل لعدم تشغيل النساء اثناء فترة الحمل خاصة اذا كانت في بداية فترة الحمل والثاني قد يشجع ارباب العمل لتشغيل النساء اثناء فترة الحمل حيث يمكن لرب العمل ان ينهي العلاقة التعاقدية دون اي تباعات قانونية عليه خاصة اذا كان تشغيلها قد تم وهي حامل في الاشهر الاربعة الاخيرة مثلا، من هنا نجد ان هذا النص معيب ويجب اعادة التعامل معه بصورة اكثر عملية من حيث تعديله والعمل على تشجيع ارباب العمل لتشغيل النساء الحوامل مقابل مثلا تخفيض ضريبة الدخل على رب العمل ومنحه اعفاءات وتسهيلات ضريبية من قبل الحكومة لسد هذه الثغرة التشغيلية، طالما اننا ندرك ان الحكومة الفلسطينية لن تساهم باي شكل في التعامل مع هذه النصوص، ونرى بوجود قانون الضمان الاجتماعي فلا بد ان هذا الامر قد تمت معالجته في القانون حماية لرب العمل والعاملات من النساء الحوامل.

6- عودة لنص المادة(1/103) من قانون العمل فاننا نجد ان ما ورد بخصوص كلمة الوضع في النص جاءت عامة ولم يقيدها كما فعل قانون الخدمة المدنية الفلسطيني الذي ميز بين وضع الطفل الحي عن الميت.

فالنص جاء مطلقا من حيث ان قانون العمل تحدث عن الوضع ولم يعالج مسألة ان يأتي الطفل حيا و/او ميتا، لان النص تقرر لحماية المرأة وصحتها الجسدية فضمن النص للمرأة الحامل التي تضع طفلها اجازة مدتها عشرة اسابيع.

7- المادة(104) من قانون العمل والتي تطرقت الى ساعة الرضاعة²⁶ فاننا نستطيع ان نسجل عدد من الملاحظات التي تتعلق بهذه المادة من حيث مفهوم ساعة الرضاعة والمدة التي تحتسب على اساسها هذه الساعة من لحظة الوضع على ان تكون لمدة سنة من تاريخ الوضع، نحن نعتقد ان المشرع كان يجب ان يبيد احتساب المدة من لحظة العودة للعمل وليس من تاريخ الوضع لان فرضية الاحتساب تقوم وكأن المرأة كانت على رأس عملها وهذا يخالف منطوق النص ودلالاته. اضيف الى كل ذلك فان المشرع وضع النص دون ان يحدد ان تنظيم هذه الساعة يجب ان تصدر بتعليمات من الوزير كما نصت على ذلك مثلا المادة(101) من قانون العمل بخصوص الاعمال الخطرة والشاقة.

كما اننا نلاحظ ان هذا النص ترك لرب العمل ان يحدد متى يجوز للمرأة الاستفادة من ساعة الرضاعة هل هي في ساعات الصباح ام في وسط النهار و/او في نهاية ساعات الدوام.

نرى ان هذه الفجوة في النص من الممكن لارباب العمل والمؤسسات والشركات وبالتعاون مع وزارة العمل ان تنظم هذه المسألة من خلال النظام الاداري ولاتحة الجزاءات التي من الواجب عرضها على وزارة العمل والمصادقة عليها حسب الاصول.

²⁶ "للمرأة المرضع الحق في فترات رضاعة اثناء العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة يوميا لمدة سنة من تاريخ الوضع"

- ان ايراد نص في النظام الاداري للمنشأة يساعد في تنظيم هذا الخلل التشريعي من حيث تحديد ما يناسب الام المرضعة وطفلها مما يعزز من مفهوم احترام النوع الاجتماعي ويقود الى اقرار بالدور الاجتماعي المتميز للمرأة في سوق العمل وفي المجتمع ككل.
- 8- نص قانون العمل في المادة(105) على " وفقا لمصلحة العمل يجوز للمرأة العاملة الحصول على اجازة بدون اجر لرعاية طفلها او مرافقة زوجها"
- يبدو للمطلع للوهلة الاولى على نص هذه المادة ان للمرأة الحق في الحصول على اجازة دون راتب وقتما تشاء اذا تحقق شرطين الاول يتعلق برعاية طفلها او مرافقة زوجها، الا اننا وبتفحص النص نجد ان هذا الحق اوقفته هذه المادة على موافقة رب العمل لان مصلحة العمل هي سلطة تقديرية تخضع لصاحب العمل وبالتالي فان هذه المادة قد افرغت من مضمونها بشكل عملي، فالاجدر بالمشرع ان يسن هذا الحق بشكل مطلق دون تقييد على ان يحدد المدة الاقصى للحصول على اجازة دون راتب حتى تستقر العلاقة العقدية بين العامل ورب العمل. نحن نرى ان هذه المسألة يمكن تنظيمها من خلال لوائح وانظمة المؤسسة و/او الشركة و/او الجمعية بحيث تنظم بشكل واضح من حيث طريقة تقديم الاجازة وشكل الموافقة عليها والمدد المتاحة امام العامل/العاملة للحصول على اجازة دون راتب.
- السؤال الذي قد يثار في هذا المقام يتعلق بالحصول على اجازة دون راتب لغايات استكمال الدراسة في الخارج و/او في داخل البلاد وفقا لهذع المادة، نجد ان المادة لم تعالج هذا المحور ايضا مع العلم ان هناك ما يعرف بالاجازة الثقافية في القانون كما نصت عليها المادة(76) من القانون الا ان هذه الاجازة تتعلق فقط بكون العامل على رأس عمله وتقتصر مدتها اسبوع في السنة، ولقد صدر قرار من وزير العمل بتنظيمها.
- 9- نصت المادة(106) على الزامية تعليق الاحكام الخاصة بتشغيل النساء في المنشأة، على اهمية هذا النص الا ان المادة لم توضح كيف يتم التعليق وماذا عن النساء العاملات اللواتي لا يقرأن و/او يكتبن وماذا عن النساء العاملات من ذوات الاعاقة، ناهيك عن عقوبة مخالفة هذه النصوص لم ترقى الى مستوى اهمية هذا الباب حيث اكتفت المادة(134) من قانون العمل على عقوبات مالية غير واضحة ولا يمكن الاعتماد عليها كمرجع قابل للتنفيذ.
- 10- نصت المادة(7) من القانون على تشكيل السياسات العمالية من اطراف العمل وارباب العمل ووزارة العمل وعلى الرغم ان مجلس الوزراء قام بتشكيل هذه اللجنة بموجب قرار رقم (4) لسنة 2003 الا ان القرار لم يتضمن وللأسف اي عضوية من النساء حيث كان من المفضل ان ينص القرار على تمثيل لعدد من النساء في هذه اللجنة. حاول وزير العمل ووزارة المرأة تدارك هذه الفجوة حيث قام بتشكيل اللجنة الوطنية لتشغيل النساء في العام 2010 الا ان هذه اللجنة لم تترك اي اثر على عمل لجنة السياسات العمالية. كما ان نص المادة(3/7) اتاحت لرئيس اللجنة وهو في هذه الحالة وزير العمل دعوة من يراه مناسبا لهذه اللجنة للاستئناس برأيه ونعتقد ان هذا النص قد يتيح للمنظمات النسوية العمالية والاهلية من ممارسة دور للتعامل مع التحديات التي تواجهها المرأة في سوق العمل.
- 11- تناولت المادة(78) من قانون العمل الاجازة في حالات الوفاة او الاسباب العارضة حيث تناول النص وبشكل مطلق ان العامل يستحق اجازة مدفوعة لمدة ثلاثة ايام في حال وفاة احد اقاربه حتى الدرجة الثانية.....، واذ نرى ان هذا النص يعكس حالة من المساواة وعدم التمييز الا ان الواقع الاجتماعي يعطي للمرأة دورا والتزاما اجتماعيا ذات خصوصية فعند وفاة والدة الزوج مثلا فان الزوجة لا بد لها وان تقف مع زوجها لمدة ثلاثة ايام على اقل تقدير. لذا نرى اهمية اعادة معالجة النص بما يتفق مع النوع الاجتماعي والدور المنوط بالمرأة على الا اعتبار من الاجازات العارضة بل من اجازة الوفاة.
- 12- الفصل الثاني من الباب الثاني من قانون العمل تناول التدريب والتوجيه المهني واناط بوزارة العمل الحق في منح التراخيص والاشراف على التدريب المهني، وانسجاما مع ذلك اصدر مجلس الوزراء قرارا رقم(168) و(169) لسنة 2004 بخصوص التدريب المهني هذان القراران لم يأخذوا بعين الاعتبار حساسيتهما للنوع الاجتماعي وكذلك للمرأة العاملة من ذوات الاعاقة مما يتطلب من المشرع وخاصة مجلس الوزراء بناء على تنسيب من وزير العمل التعديل على هذه القرارات كي تصبح حساسة للنوع الاجتماعي ونرى ان امكانية التعديل على هذه القرارات سهلة وممكنة التحقق مما سيساهم في تعزيز وتمكين المرأة على مستوى التدريب والتوجيه المهني والذي بدوره سيعزز من دور المرأة في سوق العمل وقدرتها على المنافسة بالقدر الكافي على المستوى الوطني.
- بعد هذا الاستعراض لاهم الفجوات في قانون العمل فيما يتعلق بالنصوص القانونية التي اخفقت في معالجة وحماية حقوق المرأة من منظور النوع الاجتماعي وبعد ان استعرضنا النهج القائم في عمل الادارة العامة للتفتيش وحماية العمل والذي نرى انه يؤسس لاطار

عمل منهجي في متابعة ورصد الانتهاكات الواقعة على حقوق المرأة مع بعض التعديلات والاضافات على الجداول وكذلك نماذج تلقى الشكاوي .

نرى من الاهمية بمكان ان نستعرض اهم الانتهاكات التي تتعرض لها النساء العاملات في القطاعات المختلفة وفقا لقانون العمل الفلسطيني والتشريعات ذات الصلة والواقع العملي والذ لا يستطيع التقرير السنوي التطرق له لحساسيته والتي يمكن لنا استعراضها ضمن النقاط التالية:

- 1- الانتهاكات المتعلقة في التحرش والاستغلال الجنسي للعاملات وخاصة في قطاع النسيج والزراعة كما هو حال العاملات في قطف المحاصيل في المستوطنات.
- 2- الانتهاكات المتعلقة بالاستغلال في الاجور من خلال السماسرة الذين يستخدمون النساء في القطاع الزراعي والمصانع داخل الخط الأخضر.
- 3- الانتهاكات المتعلقة بعدد ساعات العمل في المنشآت الخاصة بالصناعات التحويلية وخاصة في قطاع النسيج والخدمات الصحية.
- 4- الانتهاكات الخاصة بالعمل الاضافي وشروط الدفع وعدم الالتزام بما ورد في قانون العمل بالا يتجاوز العمل الاضافي 12 ساعة عمل اضافية في الاسبوع، وعدم وجود جداول خاصة توضح عدد ساعات العمل الاضافية الحقيقية التي تقوم بها المرأة العاملة.
- 5- الانتهاكات المتعلقة بحق المرأة العاملة في الحصول على التأمين ضد الحوادث حيث يقوم اصحاب المنشآت بتأمين عشرة عاملات على اسماء خمسة عاملات فقط مما يعرض حقوق العاملات في حالة حدوث مكروه جماعي داخل المنشأة الى ضياع في الحقوق.
- 6- الانتهاكات المتعلقة بالعمل الليلي للنساء وعملهن لساعات طويلة دون توفر وسائل الراحة حسب الاصول والقانون.
- 7- الانتهاكات المتعلقة بالحد الأدنى للاجور خلافا لما ورد في القانون والقرار الصادر عن مجلس الوزراء حيث يقوم عدد من ارباب العمل بالتحايل على العاملات من خلال دفع رواتب لا تتجاوز 800 شيكل شهريا.
- 8- الانتهاكات المتعلقة باصابات العمل حيث يقوم عدد من ارباب وعند وقوع اصابة عمل عدم الابلاغ عن مثل هكذا حوادث ويرضى العاملة و/او العاملات باقل المبالغ ويسقط حق العاملة لاحقا في المطالبة في التعويض بحكم تساقط الحق.
- 9- الانتهاكات المتعلقة في الحق في العمل ضمن شروط السلامة الصحية والمهنية حيث ان عدد من المنشآت لا يتوفر فيها شروط العمل الانساني من حيث المساحات والاضاءة والخدمات ومياه الشرب ووسائل التدفئة.
- 10- الانتهاكات المتعلقة في الاجازات السنوية والحزن والعارضة والثقافية والمرضية والاجازات الرسمية والاعياد الدينية، حيث ان عدد كبير من النساء لا يدركن وليس لديهن ادنى معرفة حول الحقوق التي منحها القانون لهن فيما يتعلق بعدد ايام الاجازات وانواعها وشكل تنظيمها وخاصة تلك المتعلقة بانه لا يجوز للعامل ان يجمع اجازات سنوية لمدة تزيد عامين متتايين وكذلك ما يتعلق في الاجازة المرضية والطارئة والعمل في الاعياد والعطل الرسمية.
- 11- الانتهاكات المتعلقة بنهاية الخدمة وطرق احتسابها
- 12- الانتهاكات المتعلقة بانهاء العلاقة العقدية بين العامل ورب العمل وسبل انهاءها حسب القانون و الانظمة والقرارات ذات الصلة.
- 13- الانتهاكات المتعلقة بطبيعة عقد العمل ومكان التشغيل للعاملة وما هي الضمانات القانونية الممنوحة للمرأة العاملة.
- 14- الانتهاكات المتعلقة بساعات الرضاعة وكيفية تنظيمها وشكل الحصول عليها.
- 15- الانتهاكات المتعلقة باجازات الوضع ومدتها وكيفية احتسابها وكيفية منحها وحجمها وشكل تنظيمها من خلال اللوائح الداخلية للمنشأة.
- 16- الانتهاكات المتعلقة بشكل التوقيع على المخالصات العمالية واثرها على حقوق المرأة العاملة.
- 17- الانتهاكات المتعلقة في التحايل على المرأة العاملة من خلال انهاء علاقته العقدية وهي ما زالت على رأس عملها حتى يتجنب رب العمل النتائج القانونية المتعلقة بالفصل التعسفي.
- 18- الانتهاكات المتعلقة في الفصل التعسفي وسبل التعامل مع انهاء العلاقة العقدية من رب العمل خلافا لاحكام القانون.
- 19- الانتهاكات المتعلقة بدل التأمين الصحي للمرأة العاملة خاصة تلك التي تنظمها اللوائح الداخلية.
- 20- الانتهاكات المتعلقة بالتشكيل النقابي للمرأة العاملة في المنشأة وحقها في الحصول على التوعية المطلوبة لحقوقها.

21- الانتهاكات المتعلقة بعدم وجود نظام اداري ولائحة جزاءات للمنشأة معروفة من قبل العاملين بشكل يخالف القانون والانظمة والقرارات الصادرة عن الجهات ذات الصلة.

نرى ان هذه الانماط من الانتهاكات وغيرها تمثل ارضية هامة لانشاء الية وطنية نرصد من خلالها الواقع الحقيقي لعمل المرأة في السوق الفلسطيني والذي بدوره قد يساعدنا في معرفة وتحديد الفجوات الحقيقية التي تعاني منها المرأة العاملة في سوق العمل ونحدد سبل التعامل القانوني والاجرائي بناء على هذه المعطيات.

ما نحتاج اليه في حقيقة الواقع لمواجهة جملة الانتهاكات المذكورة اعلاها وغيرها هو بناء الية عمل على المستوى الوطني متخصصة بقطاع العمالة للنساء في سوق العمل وفقا لطبيعة كل نشاط تعمل به المرأة حيث لا يمكن ان نسحب الانتهاكات الواقعة على المرأة في قطاع النسيج على الانتهاكات التي تتعرض له المرأة العاملة في القطاع الصحي و/او في القطاع الزراعي حيث لكل قطاع تحديات وانتهاكات تختلف من حيث البناء والاطار والعمل.

ان الالية المنشودة تسعى الى بلورة رؤية عمل متحدة في النتائج ومفصلة لوجه النشاط حتى نتمكن من رسم صورة واقعية وعملية وقابلة للتحقق.

النتائج الأساسية

من خلال ما تقدم، من فرضيات وتساؤلات ومناقشات قدمتها الدراسة، فإنه يمكن الخروج بجملته من النتائج الأساسية تجيب على الفرضيات الأساسية والمتعلقة بمدى التزام التشريعات النافذة بحماية حقوق المرأة والحد من الانتهاكات وفحص مدى قدرة النساء العاملات وتمتعهن بالأدوات القانونية للدفاع عن مصالحهن.

- 1- عدم وضوح بعض النصوص القانونية المتعلقة بتنظيم عمل المرأة في سوق العمل الفلسطيني ووقوع عدد من الاستثناءات العامة والخاصة تتعلق بعمل النساء وفقاً للتشريعات النافذة.
- 2- تعرض النساء العاملات للعديد من الانتهاكات في سوق العمل وعلى كافة الميادين والصعد والانشطة مما يستوجب معه فهم أعمق لاحتياجات المرأة.
- 3- غياب المعلومات الحقيقية عن طبيعة وانماط الانتهاكات التي تتعرض لها المرأة العاملة في سوق العمل الفلسطيني عن التقارير الرسمية وخاصة التقرير السنوي الصادر عن الإدارة العامة للتفتيش وحماية العمل، مع ان التقارير عالجت الانتهاكات الواقعة على حقوق المرأة وفقاً لما ورد في الباب الخاص بتشغيل النساء.
- 4- عدم وجود الية وطنية متخصصة برصد وتوثيق ومتابعة الانتهاكات التي تتعلق لها المرأة العاملة في سوق العمل الفلسطيني حيث ان التعامل مع حقوق المرأة يأتي في سياق معالجة ما ورد في النصوص القانونية دون الالتفات الى خصوصية حالة المرأة العاملة.
- 5- عدم وجود رؤية من قبل مؤسسات المجتمع المدني ولا القطاع الخاص لإعطاء اولوية لتوعية النساء العاملات بخصوص ما لهن من حقوق وما عليهن من التزامات تتعلق بسوق العمل.
- 6- توفر المعايير الدولية الأضحية الأساسية لحقوق النساء في الدفاع عن مصالحهن، كما توفر لهن الأدوات القانونية اللازمة لتعزيز العمل اللائق لهن.
- 7- تتيح المعايير الدولية الإطار العام لممارسة الحقوق على المستوى الوطني، والاسترشاد بهذه المعايير في بناء القوانين الوطنية.
- 8- توفر المعايير الدولية الأدوات والبدايل المرنة لتكريس وتعزيز العمل اللائق، باعتبار أن هذه الأدوات هي ضمانات أساسية لا يجوز التنازل عنها أو الانتقاص منها.
- 9- لم يعالج قانون العمل الفلسطيني الوساطة بالمفهوم الشامل وهناك خلط واضح في القانون بين الوساطة كمفهوم وبين التوفيق والتحكيم.
- 10- لا يوجد ربط بين أحكام المفاوضة الجماعية وأحكام عمل النساء وفقاً لما ورد في قانون العمل الفلسطيني، مما أفقد القانون حساسيته للنوع الاجتماعي.
- 11- ان هناك بعض النصوص في القوانين النافذة غير مفعلة واهمها ما ورد في قانون اصول المحاكمات التجارية والمدنية رقم 2 لسنة 2001 وتعديلاته، والمتعلقة بعدم تعيين مجلس القضاء الأعلى لقضاة / وقاضيات تسوية لحل النزاعات العمالية.
- 12- ان حماية مصالح النساء العاملات والدفاع عن حقوقهن امر مرهون بسياسات وطنية شاملة وبالتالي لا بد للحكومة من إدراج المفهوم في أجندة السياسات الوطنية (2017-2021) وتخصيص الموازنات المالية اللازمة لها.

- 13- ان هناك عدم وضوح وعدم وعي في آليات تسوية النزاعات الفردية والنزاعات الجماعية، وهناك خلط في فهم هذه الآليات على المستوى العملي.
- 14- نلاحظ ان تجربة المفاوضة الجماعية والاتفاق الجماعي الذي تم في قطاع التمريض والقبالة عكس ضعف الممارسات العملية في مجال بناء أفضل الممارسات لتقديم الممكن على النص القانوني القائم.
- 15- هناك ضعف ومحدودية اللجوء للوساطة والمفاوضة الجماعية لدى وزارة العمل والنقابات ومؤسسات المجتمع المدني.

التوصيات

1- على مستوى التشريعات:

- أ- نوصي بمراجعة قانون العمل والتشريعات الصادرة بموجبه والتي تتعلق بالباب الخاص بتشغيل النساء بما يضمن جعل النصوص القانونية أكثر وضوحاً في حماية حقوق المرأة العاملة وجعلها بعيدة عن التفسير الذي في الغالب يفسر لصالح رب العمل، وكذلك العمل على تعديل القرارات الصادرة عن مجلس الوزراء ووزير العمل والمتعلقة بعمل النساء وشروطها.
- ب- نوصي بأهمية قيام وزارة العمل بالطلب من المنشآت الصغيرة والمتوسطة والكبيرة للتعديل على انظمتها الادارية فيما يتعلق بحماية حقوق المرأة في كل ما يتعلق بالحمل والرضاعة بحيث لا تصادق وزارة العمل على الانظمة الادارية ولوائح الجزاءات الا إذا تضمنت نصوص تحمي حقوق المرأة العاملة.
- ت- نوصي بأهمية قيام وزارة العمل ومن خلال الادارة العامة للتفتيش وحماية العمل بتخصيص وفرز كل الشكاوى والاستشارات الواردة لها والمنشورة في تقاريرها السنوية على اساس النوع الاجتماعي كجزئية منفصلة ومتصلة مع الجداول التي يتم استعراضها حتى تتمكن من معرفة حجم الانتهاكات الاولية التي تتعرض لها النساء في سوق العمل.
- ث- نوصي بمراجعة قانون العمل الفلسطيني ومواءمته مع المعايير الدولية المتعلقة بالمفاوضة الجماعية وآليات تسوية النزاعات العمالية، بحيث نضمن أفراد باب كامل يتعلق بتسوية النزاعات العمالية بحيث تكون الوساطة ليس امرا طوعيا بل اجباريا، يجب ان يمر به الاطراف قبل التوجه للقضاء والا يقتصر مفهوم الوساطة على النزاعات الجماعية بل يشمل النزاعات الفردية كذلك.
- ج- ان يصدر مجلس الوزراء قرارات تتعلق بتفعيل وتفسير مفهوم الوساطة الجماعية وتنظيم قواعد المفاوضة الجماعية والاتفاق الجماعي.
- ح- نوصي ان يصدر مجلس القضاء الاعلى قرار بتعين قضاة للتسوية وتفعيل ما ورد من نصوص في قانون اصول المحاكمات المدنية والتجارية فيما يتعلق بالتسوية القضائية واصدار نظام خاص لعمل نظام التسوية القضائية ونقترح ان يبدأ مجلس القضاء بتطبيق التسوية القضائية في القضايا العمالية كنموذج وقصة نجاح.
- خ- اهمية وضرورة مراجعة قانون التحكيم الفلسطيني بما يعزز من اللجوء الى التحكيم كوسيلة بحيث يتيح التعديل الجديد لمنظمات المجتمع المدني ان تكون مراكز للتحكيم وان تعتمد قراراتها فيما يتعلق في التحكيم العمالي.

2- التوصيات على مستوى الآليات والممارسات:

- أ- نوصي بضرورة انشاء الية وطنية يتعلق عملها في رصد وتوثيق الانتهاكات الواقعة على النساء العاملات في سوق العمل الفلسطيني من خلال ادلة عمل ارشادية واجرائية تساهم في بلورة رؤية وطنية ذات سياقات قطاعية تساهم في رفد هيئات الوساطة المجتمعية في المعلومات والمعطيات التي بدورها تمكهم من رسم حدود التدخلات وشكلها القانوني والاجرائي.
- ب- نوصي وزارة العمل بمراجعة كافة الانظمة والقرارات المناسبة والصادرة عن مجلس الوزراء ووزير العمل بخصوص انفاذ بعض النصوص القانونية الصادرة بموجب قانون العمل كي تتلاءم مع حقوق المرأة العاملة من منظور النوع الاجتماعي وخاصة تلك المتعلقة بوسائل الراحة وساعات العمل الاضافي والعمل الليلي للنساء والتدريب والتوجيه المهني وما الى ذلك من قرارات.
- ت- نوصي بضرورة المبادرة في تبني إنشاء هيئات وساطة اجتماعية أو هيئات للتظلمات في منطقة جغرافية معينة أو قطاع مهني محدد، للنظر في الشكاوى المقدمة من العمال والعاملات تتعلق بشروط وظروف العمل، يتم تشكيلها من ممثلي العمال وأصحاب العمل

وممثلين عن المجتمع المحلي والمدني، تأخذ على عاتقها إدارة الحوار والتشاور في إيجاد الحلول المناسبة في النزاعات الفردية والشكاوى المقدمة من العمال كمرحلة سابقة للجوء للجهات الإدارية والقضائية، تعزيزاً للدور التشاوري والحوار بين مصالح أطراف النزاع.

ث- ضرورة تمثيل النساء في تشكيل هيئات الوساطة أو هيئات التظلمات، وضمان مشاركتهن في تسوية النزاعات العمالية.

ج- ضرورة تعميق الوعي والمعرفة لدى أرباب العمل والعمال/ العاملات بجدوى اللجوء لهيئات الوساطة الاجتماعية من خلال تعميم تجارب وقصص نجاح أنتجت حلولاً ناجعة لمشاكل عمالية قائمة.

ح- تقييم دور هيئات الوساطة الاجتماعية أو هيئات التظلمات، والوقوف على جوانب الضعف وجوانب القوة في عملها، وتعميم المبادرة في مناطق جغرافية أوسع، أو قطاعات صناعية أو مهنية أوسع.

رؤية عمل وسيناريوهات الممكن

التساؤل المشروع الذي يقف أمامه أطراف العلاقة في أي دراسة يتم انجازها ما العمل وماذا بعد التوصيات؟ وهل من سبيل معقول ورؤية عمل تنقل جزء من الاستنتاجات والتوصيات الى سياق العمل الناجز؟
بدراستنا هذه حاولنا ان نكسر المؤلف ونضع رؤية عمل نحو أعمال فكرة الوساطة من خلال سيناريوهات تستطيع ان تنقل المقاربات الى ممارسات نافذة على المستوى الوطني وقد تكون فلسطين الأولى التي تقدم مثل هكذا رؤيا.
وعليه وأمام كل ما قدمناه فإننا نرى أننا أمام السيناريوهات التالية:

- انشاء اول الية وطنية لرصد وتوثيق الانتهاكات الواقعة بحق النساء العاملات بحيث تتشكل هذه الالية من مجموع المؤسسات الاهلية العاملة في المشروع محل التنفيذ من قبل مدرسة الامهات والهيئة الاستشارية بحيث يتم بناء ادلة عمل تقوم على اسس قانونية من حيث تحديد نوع الانتهاك وشكله واثاره على منظومة العمل للنساء في سياقات تتفق مع طبيعة النشاط و/او القطاع التي تعمل المرأة فيه من منظور النوع الاجتماعي، حيث من المفهوم والمفروض لمثل هكذا الية ان تحدد الفجوات الحقيقية والانتهاكات الواقعية التي تتعرض لها المرأة من خلال نماذج عمل تقوم على فكرة التوثيق والرصد المبني على مرجعيات ومفاتيح عمل حقوقية، كي تساعد في رسم مخطط بياني حول الاحتياجات والفجوات التي ترغب النساء العاملات من مؤسسات المجتمع المدني اجراء التدخلات سواء على صعيد الوساطة المجتمعية و/او على صعيد تقديم المساعدة القانونية والحقوقية و/او على صعيد تقديم الدعم النفسي والاجتماعي و/او على صعيد التدخل التشريعي والسياساتي و/او على صعيد بناء نقابات عمالية في المنشآت و/او على صعيد تبني انظمة وتعليمات و/او على صعيد توقيع اتفاقيات عمل ومفاوضة جماعية. و/او صياغة و/او اعداد التقارير الشهرية والدورية والسنوية حول واقع عمل المرأة والتحديات والفجوات والانتهاكات التي تتعرض لها المرأة العاملة. كل هذه المعطيات ستساهم في رسم الصورة الشاملة لواقع حقوق المرأة في سوق العمل وتساعد في رفع مكانة المرأة وحماية دورها من منظور النوع الاجتماعي.

- طالما ان النصوص القانونية اما قاصرة و/او مقيدة و/او محدودة الاثر على المستوى الوطني وحيث ان التعديل التشريعي يحتاج الى وقت وجهد واتفاق بين أطراف العلاقة وحيث ان هناك بعض الأدوات السياسية قد تكون متوفرة خارج الإطار التشريعي التقليدي فإننا نرى ان العمل على بناء هيئات وساطة مجتمعية تؤسس لها من خلال قرار وزاري صادر عن معالي وزير العمل بحيث تكون هذه الهيئة و/او الهيئات المحلية مكون من أطراف الحوار الثلاثي بالإضافة الى عدد من مؤسسات المجتمع المدني وخاصة من النساء النقابيات بحيث يتضمن هذا القرار مهام وطبيعة عمل هذه الهيئة و/او الهيئات المحلية وشكل ممارستها لمفهوم الوساطة العمالية على أساس تعاقدية متفق عليه على ان يكون مجال عملها يتفق مع كل حالة على حدة.

ان الهدف من هذا الإطار هو الإجابة على أهم التحديات التي تواجهها النساء في القطاع الخاص والعمال والحكومة ومؤسسات المجتمع المدني بحيث يساهم هذا السيناريو في التصدي لموضوعات هامة مثل تفعيل بعض نصوص القوانين ذات العلاقة بعمل الوساطة والتحكيم وكذلك وضع قواعد عمل اجتماعية تساهم في الحفاظ على السلم المجتمعي وتضع قواعد عمل تعاقدية بخصوص النزاعات العمالية الفردية لحين إقرار وتعديل قانون العمل الفلسطيني

- تشجيع فكرة إنشاء ديوان مظالم متخصص في استقبال القضايا العمالية الجماعية والفردية عبر تشكيل هذا الديوان من خلال قرار مجلس وزراء و/او مرسوم رئاسي يتيح من خلاله لهذا الديوان ان يكون بين للوساطة الوطنية مشكل من أطراف الحوار الثلاثي بالإضافة الى مؤسسات المجتمع المدني بحيث يضم مجموعة من الخبراء ومنظمة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين. يتم وضع نظام لعمل ديوان المظالم، ومن الممكن ابتداء استهداف منطقة جغرافية معينة أو قطاع مهني محدد، للنظر في الشكاوى المقدمة من العمال والعاملات تتعلق بشروط وظروف العمل، تأخذ على عاتقها إدارة الحوار والتشاور في إيجاد الحلول المناسبة في النزاعات الفردية

والشكاوى المقدمة من العمال كمرحلة سابقة للجوء للجهات الإدارية والقضائية، تعزيزاً للدور التشاوري والحوار بين مصالح أطراف النزاع.

– السيناريو الثالث يتمثل في تفعيل النصوص القانونية الواردة في قانون اصول المحاكمات المدنية والتجارية بخصوص التسوية القضائية في مجال القضايا العمالية كنموذج ممكن التنفيذ عبر تدريب القضاة المتخصصين على سبل التسوية العمالية وهذا يتطلب في واقع الحال اصدار نظام عمل اجرائي وارشادي للقضاة وهيئات المحاكم لتطبيق هذا المسار المنسجم اصلا مع القانون، كما ان هذا المسار يتطلب لبناء قدرات المحامين كذلك في التعامل مع هذا الاطار القانوني الجامع، اننا نعتقد ان مسار اتخاذ القرار داخل مجلس القضاء الاعلى لا يقتصر على قرار شكلي بل ان اتخاذ مثل هكذا قرار يعني بناء منظومة جديدة لن تجد طريقها بتلك السهولة للتنفيذ بل تحتاج الى سلسلة من الاجراءات والقرارات التي تحتاج الى دعم واسناد من مؤسسات المجتمع المدني ووزارة العمل والنيابة العامة وجهات انفاذ القانون لإنجاح بناء وتنفيذ هذا النموذج.

– اما السيناريو الرابع يتمثل في عرض نتائج الدراسة على اللجنة الوطنية لتشغيل النساء التي ترأسها وزارة العمل، ومناقشة نتائجها مع كافة أطراف اللجنة، على أن تقوم اللجنة الوطنية بتقديم توصياتها بالتعديلات المقترحة لضمان تعزيز مشاركة النساء في المفاوضات الجماعية وتسوية النزاعات العمالية ومواءمة قانون العمل الفلسطيني مع المعايير الدولية بهذا الخصوص، ورفعها للفريق الوطني لمراجعة تشريعات العمل.