

○ تعزيز مؤسسات وهيكلية الحوار الاجتماعي والضمان الاجتماعي

تنفيذ الاستراتيجية الفلسطينية الوطنية للتشغيل

○ وثيقة مواضيعية ٥

○ خلفية

في حين أنّ للنقابات العمالية سجلّ حافل في المنطقة الفلسطينية المحتلة، إلا أنه جرى إضعافها على مرّ السنين.

فقد بلغ

عدد النقابات

الفلسطينية ٥٧٢

في العام ٢٠١٩، أي أنه

ارتفع من ٥٣٦ نقابة في العام ٢٠١٧

كذلك، ازداد نشاط النقابات في قطاعات الصحة، والعمل الاجتماعي، والتعليم، والإدارة العامة، ولكنه انخفض في معظم كيانات القطاع الخاص^١، فيما بلغ عدد اتّحادات النقابات ١٤ في العام ٢٠١٩. يضمن قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠ الحقّ في المفاوضة الجماعية (مع بعض القيود)، وتُحلّ النزاعات الجماعية عبر المصالحة.

ولكن في العام ٢٠١٨، أشار

من العمّال فقط ١٩,٥% إلى أنهم منتسبون إلى نقابات

ويُعزى تدبّي مستوى الانتساب إلى النقابات بشكل أساسي إلى ضعف الحوكمة في النقابات، وغياب التوعية لدى العمّال، وتزعزع ثقة العمّال في قيمة العمل النقابي.

لا يتلقّى منافع الضمان الاجتماعي سوى العاملين في القطاع العام. وقد علّق قانون الضمان الاجتماعي لسنة ٢٠١٦، الذي أنشأ مؤسسة الضمان الاجتماعي الفلسطيني في سنة ٢٠١٨، بموجب مرسوم رئاسي صدر في ٢٨ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩ بعد احتجاجات واسعة ضدّه. وتمحورت الانتقادات حول التكاليف المرتفعة التي يفرضها القانون على أصحاب العمل، وغياب التغطية للعاملين غير النظاميين، وأزمة الثقة في استدامة البرنامج وشفافيته. وتشمل المؤسسات الأخرى المعنية المجلس الاقتصادي والاجتماعي الفلسطيني، الذي أنشأه الرئيس السابق ياسر عرفات والذي يسعى إلى تمكين المجتمع المدني والاقتصادي الفلسطيني. ويتضمّن الأعضاء المؤسسون الـ ٢٠ للمجلس أصحاب عمل ونقابات وممثلين عن المجتمع المدني، إلا أنّ دوره لا يزال محدودًا. كذلك، تتوفّر لجنة معنيّة بسياسات العمل تابعة لوزارة العمل وتعمل تحت إشرافها، فيما تشمل اللجان التشغيلية الثلاثية الأخرى اللجنة الوطنية لتحديد الحدّ الأدنى للأجور، واللجنة الوطنية لتشغيل النساء، ومجلس إدارة الصندوق الفلسطيني للتشغيل، وغيرها..

○ الفجوات الأساسية

ونتيجة انعدام التوازن في الحوار الاجتماعي



في الأرض الفلسطينية المحتلة، كما بدأ جلياً في الاضطرابات والاستياء الشعبي في العام ٢٠١٨-٢٠١٩، حين سعت الحكومة إلى اعتماد قانون جديد للضمان الاجتماعي، بات من الأصعب توفير إجماع عام وبناء ثقة الناس في سياسات اقتصادية وعمالية سليمة.

أدى غياب قانون للنقابات العمالية



تمت صياغة القانون ولكنه لم يُقر بعد) يتماشى مع الاتفاقيات الدولية إلى حالة من الفراغ، وهو أحد الأسباب الرئيسية لتراجع النقابات العمالية وحوكمتها الضعيفة وتفككها.

لذا، فإن إعادة تفعيل المؤسسات العمالية



لتعزيز الحوار الاجتماعي وتوفير الإجماع قد يساهم في دعم إقرار قانون للنقابات العمالية وقانون للضمان الاجتماعي، مما يوفر منافع الشبخوخة والأومومة والإصابة والإعاقة والوفاء للعاملين في القطاع الخاص.

فيرفض أصحاب العمل قانون النقابات،



معتبرين أنه سيؤثر في عضوية غرف التجارة وفي حَقهم في تشكيل مجموعات قطاعية فيها. ويتمثل أحد أسباب غياب المفاوضة الجماعية القطاعية الشاملة في تنظيم أصحاب العمل غالباً وفق معايير جغرافية، لا قطاعية.

○ الجغرافيا والنوع الاجتماعي والإدماج الاجتماعي

سجّل الانتساب إلى النقابات العمالية في العام ٢٠١٩ معدّلات أعلى لدى النساء (٢٨.٧٪) مقارنة بالرجال (١٧.٨٪)، كما سجّل معدّلات أعلى لدى العمّال في قطاع غزة (٣٧.١٪) مقارنة بالعمّال في الضفة الغربية (١٣.١٪). ولا بدّ من مراعاة هذه الخصائص عند المشاركة في الحوار الاجتماعي؛ إذ ينبغي تمثيل النساء بصورة كافية على جميع الأصعدة وضمان مشاركتهم العالية المستوى. ومع أنّ قانون النقابات العمالية وقانون الضمان الاجتماعي لن يطبّق في قطاع غزة طالما بقي منفصلاً سياسياً عن الضفة الغربية، يمكن استخلاص الدروس حول كثافة الانتساب إلى النقابات في غزة.

○ المجالات القابلة للتحسين

ويستوجب ذلك تعزيز الحوار الاجتماعي



كوسيلة للمفاوضة وإيجاد توافق بين ثلاثة أطراف معنّية بقطاع العمل: الحكومة، والنقابات العمالية، ومنظمات أصحاب العمل.

تتطلب التحديات التي يواجهها قطاع العمل الفلسطيني



آليات لتعزيز العلاقة بين أطراف الإنتاج بهدف تحقيق النمو القائم على التشغيل والعمل اللائق.

وبالرغم من الإطار المؤسسي والتشريعي غير الملائم،



كان للحوار الاجتماعي في الأرض الفلسطينية المحتلة أثر إيجابي على الأجور، كما ساهم في تحسين ظروف العمل وإنتاجية القوى العاملة، وعليه، يشكل الحوار الاجتماعي عنصراً أساسياً في الحد من الفقر وتعزيز المساواة بين الجنسين والعدالة وبناء مؤسسات قوية.

وتُظهر التجارب الفلسطينية في هذا المجال



أنّ الحوار الاجتماعي، الذي تدعمه المبادئ والحقوق العمالية الأساسية، قادر على تحفيز التنمية والتقدم على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي كأداة تنظيمية لتحسين قطاع العمل، وكوسيلة ضرورية لتحقيق التنمية الاجتماعية-الاقتصادية، بما في ذلك الضمان الاجتماعي للعمّال.

○ المخاطر والتحديات

لا شكّ في أنّ سعي هذا البرنامج إلى تجاوز العقبات المتجدّدة ومعارضة عدد من أصحاب المصلحة له يزيدان من التحدّيات التي يواجهها، إلا أنه ضروري لتحقيق العمل اللائق. وسيكون الحقّ في المشاركة محور تركيز أساسي في الجهود الرامية إلى بناء الثقة.

○ النتائج المرجوة

١. تعزيز الهيكلية المؤسسية للحوار الاجتماعي والضمان الاجتماعي.

ستكثّف السلطة الفلسطينية الحوار الاجتماعي وتبني الثقة بين الشركاء الثلاثة. وسيشكّل الحوار الاجتماعي أداة أساسية لتنفيذ هذه الاستراتيجية على جميع الأصعدة. في هذا السياق، ستركّز الحكومة على استخدام الحوار الاجتماعي لحشد الدعم والقبول اللازمين لمراجعة قانون الضمان الاجتماعي وإنفاذه. ويشمل ذلك إعادة بناء نظام الضمان الاجتماعي لحماية العمّال وخدمة مصالح كلّ من العمّال وأصحاب العمل. كذلك، ستعزّز السلطة الفلسطينية الهيكلية المؤسسية للحوار الاجتماعي، بما في ذلك عبر معالجة مشكلة الحوكمة غير المناسبة تدريجيًا، المتمثلة في ضعف العلاقات العمّالية في مختلف القطاعات الاقتصادية.

فضلاً عن ذلك، سيتمّ تعزيز الأوجه التشريعية في قانون العمل لتطوير وتحسين حريّة تكوين الجمعيات، كما سيتمّ تطوير آليات الحوار الاجتماعي لتعزيز الحق في المشاركة. فبالإضافة إلى تطوير العلاقات الاجتماعية، ستساهم آليات الحوار الاجتماعي في التعامل مع التغيّرات الحالية في سوق العمل وتلك التي تنتج عن مستقبل العمل، من خلال الجمع بين الأطراف الاقتصادية والاجتماعية والحكومية. ومن خلال هذه الجهود، ستبني الحكومة الثقة بين الشركاء وتزيد الوعي بميزات الحوار الاجتماعي وبناء القدرات.

فضلاً عنّما سبق، سيُعاد إحياء المجلس الاقتصادي والاجتماعي وتعزيز قدراته، كما سيُعاد تشكيل لجنة سياسات العمل وبناء قدراتها، بالإضافة إلى القيام بأنشطة مختلفة لبناء قدرات النقابات العمّالية ومنظمات أصحاب العمل. كذلك، سيتمّ تحسين ومراجعة الأدوات التنظيمية، مثل قانون التنظيم النقابي وقانون الضمان الاجتماعي وآليات المفاوضة الجماعية في وزارة العمل من خلال التوافق بين مختلف الأطراف المعنية وأصحاب المصلحة.

المؤشرات

- ◀ عدد الاجتماعات السنوية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي.
- ◀ عدد الاجتماعات السنوية للجنة سياسات العمل.
- ◀ عدد وطبيعة القوانين والسياسات المعتمدة لتعزيز العمل النقابي أو تحسين العلاقات العمّالية.
- ◀ عدد النقابات العمّالية المسجّلة أو التي أُعيد تفعيلها.
- ◀ نسبة الارتفاع في كثافة النقابات.
- ◀ الزيادة السنوية في عدد العمّال المسجّلين في مؤسسة الضمان الاجتماعي نسبة إلى إجمالي عدد الموظفين في القطاع غير الحكومي.

○ التمويل المقترح

100000 دولار

أميركي



لمراجعة
قانون التنظيم
النقابي.

10000 دولار

أميركي



لإعادة إنشاء
لجنة سياسات
العمل.

10000 دولار

أميركي



لتحديث
المجلس
الاقتصادي
والاجتماعي.

50000 دولار

أميركي



لبرنامج بناء قدرات
يستهدف
النقابات العمالية
ومنظمات
أصحاب العمل

في مجال إدارة العلاقات
العملية والمفاوضة الجماعية.

مليوناً

دولار أميركي



لإعادة
مأسسة المعهد
الفلسطيني للضمان
الاجتماعي

وتمكنه من
الاضطلاع بمهامه.

70000 دولار

أميركي



لمراجعة
قانون الضمان
الاجتماعي
والتوصل إلى
توافق بشأنه.

