



الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين
Palestine General Federation Of Trade Unions

العمال الفلسطينيون

تقرير شامل حول ظروف العمل
الأوليات والتوجهات المستقبلية

A
W
R
A
D



مركز العالم العربي للبحوث والتنمية
Arab World For Research & Development

إعداد: مركز العالم العربي للبحوث والتنمية (أوراد)

رام الله 2013

المحتويات

الإتحاد العام لنقابات عمال فلسطين

فريق عمل أوراڊ

الفصل الأول: المقدمة والمنهجية

الفصل الثاني نتائج البحث الميداني

رئيس الفريق د. نادر سعيد
مديرة المشروع..... ريم زياد - غطاس
منسق العمل الميداني محمد الشعيبي
منسق البحث في غزة هشام السطري
المنسقة الفنية وباحثة جويس قشوع
باحث محمد حمدان

18	1. الخلفية الاجتماعية-الاقتصادية للعمال
24	2. طبيعة العمل
28	3. أيام وأوقات العمل
30	4. المواصلات
31	5. عقود العمل
34	6. الأجور والتأمين الصحي
38	7. ظروف العمل والتمييز
41	8. حوادث وخلافات العمل
45	9. المعرفة بالحقوق
48	10. قانون العمل
53	11. الثقة بالمؤسسات
55	12. النقابات العمالية
57	13. ظروف المناطق والمجموعات المحددة

الفصل الثالث: الأوليات و التوصيات

قائمة الجداول:

19	جدول (1): توزيع العمال حسب مكان السكن
29	جدول (2): عدد ساعات العمل حسب مكان العمل
45	جدول (3): الجهات التي تم تقديم الشكوى لها حسب مكان العمل

قائمة الرسوم البيانية :

18	رسم بياني (1): مكان العمل الحالي
20	رسم بياني (2): مكان سكن الأسرة
21	رسم بياني (3): التوزيع العمري للعمال
22	رسم بياني (4): التحصيل العلمي بين العمال
23	رسم بياني (5): استخدام الانترنت بين العمال حسب الفئة العمرية
24	رسم بياني (6): نسبة التدخين بين العمال حسب مكان العمل
25	رسم بياني (7): توزيع العمال حسب قطاع العمل
27	رسم بياني (8): توزيع العمال حسب القطاعات الفرعية للخدمات
28	رسم بياني (9): حجم المنشأة مع قطاع العمل
32	رسم بياني (10): طبيعة العقد/الاتفاق مع المشغل حسب مكان العمل
33	رسم بياني (11): ماذا يشمل العقد المكتوب للعمال؟
34	رسم بياني (12): نسبة العمال الذين يقومون بمهام خارجة عن المتفق عليها حسب مكان العمل
38	رسم بياني (13): مدى توفر التأمين الصحي للعمال حسب أماكن عملهم
39	رسم بياني (14): الشعور بالأمن الوظيفي لدى العمال حسب مكان العمل
41	رسم بياني (15): العمال الذين يتعرضون لمواد سامة/غير صحية حسب مكان عملهم
42	رسم بياني (16): العمال الذين تعرضوا لإصابات وحصلوا على تعويضات بدل الحادث
43	رسم بياني (17): مدى تلقي المساعدات القانونية من أجل حل الخلافات مع أصحاب العمل
44	رسم بياني (18): أسباب عدم تقديم الشكاوي
47	رسم بياني (19): مصادر المعرفة بالحقوق
48	رسم بياني (20): هل لديك اطلاع على قانون العمل؟
57	رسم بياني (21): هل تعتبر نفسك ناشطاً في النقابات العمالية؟
60	رسم بياني (22): المبيت في مكان العمل
61	رسم بياني (23): كيف تصف ظروف مسكنك (مكان إقامتك) داخل الخط الأخضر؟
63	رسم بياني (24): كيف تصف ظروف العمل في الانفاق؟
68	رسم بياني (25): المشكلة الأكبر التي يتعرض لها العامل الفلسطيني
70	رسم بياني (26): درجة أهمية القضايا الآتية بالنسبة للعمال

49	جدول (4): هل لديك اطلاع على قانون العمل؟
54	جدول (5): مدى الثقة في الجهات العمالية
61	جدول (6): عوامل التهديد كما يراها العمال الذين يبيتون في مناطق عمل إسرائيلية
62	جدول (7): شعور العمال المقدسين بالتميز في مجالات العمل المختلفة

قائمة الأطر:

29	إطار (1): حول ساعات العمل
30	إطار (2): على المعبر (معاناة وقمع)
36	إطار (3): معاناة العمال إثر تدني الأجور
38	إطار (4): تزوير وهدر الحقوق
40	إطار (5): استغلال النساء العاملات في المستوطنات
40	إطار (6): مخاطر العمل
44	إطار (7): حوادث العمل: حدث ولا حرج!!!
46	إطار (8): حول الوعي بين العمال
51	إطار (9): القانون ودور النقابات
51	إطار (10): من يدافع عن حقوق عمال غزة؟
52	إطار (11): ضعف الرقابة على تطبيق القانون
58	إطار رقم (12): تفضيل العمل في إسرائيل برغم المعاناة والانتهاك
59	إطار رقم (13): صعوبات عند الحواجز
60	إطار رقم (14): استغلال العمال الذين يذهبون للعمل داخل إسرائيل
62	إطار رقم (15): المبيت في إسرائيل
62	إطار رقم (16): التمييز ضد العمال المقدسين
63	إطار رقم (17): مستحقات عمال غزة
64	إطار رقم (18): ضحايا تجارة الأنفاق
65	إطار رقم (19): النساء (عمل بدون حقوق)
66	إطار رقم (20): النساء والسماسة

لمحة تاريخية عن الحركة العمالية الفلسطينية :

تأسس الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في العام 1965، كامتداد طبيعي وتاريخي لجمعية العمال العرب الفلسطينية، رائدة الحركة النقابية والعمالية في فلسطين، التي تأسست في العام 1925، حيث شكل الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين أحد أهم مؤسسات الحركة الوطنية الفلسطينية في مراحل تطورها المختلفة، وحمل الهم الفلسطيني، باعتباره الممثل لأوسع شريحة اجتماعية في فلسطين، وشارك في قيادة النضال الوطني الفلسطيني في مرحلة الاحتلال الإسرائيلي، وعمل على تحقيق استقلالية و تجسيد الهوية الفلسطينية، وترسيخ قواعد بناء الدولة الفلسطينية، ضمن ثوابت نضاله السياسي والمطلبي في كافة مراحل تطور القضية الفلسطينية.

يعود تاريخ الحركة العمالية الفلسطينية إلى بدايات القرن العشرين، حيث تعتبر الحركة العمالية الفلسطينية من أعرق الحركات العمالية العربية وأقدمها، ويعود ذلك إلى مستوى التطور الإقتصادي وطبيعة الوعي العمالي الذي ساد فلسطين في بدايات القرن الماضي، ويستند ذلك إلى القانون العثماني الذي صدر سنة 1907، والذي تم بموجبه تشكيل الروابط الإجتماعية التي تميزت ببعدها عن الشؤون السياسية، إلا أن التاريخ الحقيقي للتنظيم النقابي الفلسطيني يعود إلى العام 1920، والذي تبلور عام 1925 بتشكيل جمعية العمال العربية الفلسطينية. والتي جاء تشكيلها ردا طبيعيا على إعلان تأسيس الاتحاد العام لنقابات العمال اليهود (الهستدروت) عام 1920 في فلسطين، والذي كان ينتهج شعار (عبرنة العمل) و الذي يمنع بموجبه العمال العرب من العمل في المستعمرات والمصانع اليهودية، ذلك أن دور الهستدروت لم يقتصر على الجانب النقابي والعمالي، بل كان يعتبر نفسه ذراعاً أساسية ودعامة من دعائم بناء دولة إسرائيل، وصبغ المنطقة بالطابع اليهودي. لقد كان تشكيل جمعية العمال العربية بداية لمرحلة جديدة للحركة العمالية في فلسطين، تمثلت بالطابع الإصلاحي، وواكبت الحركة النقابية اليهودية، وحاولت أن تكون لها ندا، على الرغم من الفارق الكبير في مستوى الوعي العمالي والإمكانات المادية والإجتماعية والسياسية، التي كانت تتمتع بها الحركة العمالية اليهودية. ولعل أهم أهداف الجمعية تمثلت في تأطير و تنظيم العمال العرب في صفوفها، والوقوف في وجه الهجرة اليهودية التي أخذت لشكال الإستيطان، و العمالة الوافدة، وما يرافقها من توافد العمال اليهودية إلى فلسطين، وقد كان من أهم إنجازاتها: مقاومة سياسة إدارة سكة الحديد التي كانت تفضل استخدام العمال اليهود على العمال العرب، وكذلك نجاحها في عقد المؤتمر العمالي الأول في 11 كانون الثاني سنة 1930، وافتتاح مدارس ليلية لتعليم العمال، وتطوير وعيهم العمالي والوطني، ومحاولاتها بناء القرى النموذجية المشابهة للمستوطنات الإسرائيلية، ورفع الأجور، وتحديد ساعات العمل، ورفع نسبة العضوية فيها، وافتتاح فروع لها في مختلف مدن فلسطين.

ومع تصاعد دور الحركة العمالية الفلسطينية وتناميه، فقد تعرضت للعديد من الإهراصات التي ساهمت في إضعافها من ناحية، وتشثيت جهودها من ناحية أخرى، إضافة إلى كبح تسارع مسيرة نموها، وتعطيل قدراتها، و علاوة على أهم الأسباب ما أصابها من حالات تصدع و انشقاق والذي

عانت منه بشكل مباشر عبر تاريخها . ففي العام 1942 تأسس اتحاد نقابات وجمعيات العمال العربية كرديف لجمعية العمال العربية الفلسطينية وليس كحليف أو كإمتداد لها، كما شهد العام 1945 انشقاقاً آخر عن جمعية العمال العربية الفلسطينية، إضافة إلى أن قرار التقسيم ونكبة فلسطين قد ساهما في توجيه ضربة أخرى للحركة العمالية الفلسطينية. وأمام هذه الظروف والأوضاع وجدت هذه الحركة نفسها مقسمة ومقطعة الأوصال، فجزء كبير من أبناء الشعب الفلسطيني قد هجر وشتت، وجزء بقي داخل الكيان الصهيوني، وجزء بقي داخل ما تبقى من فلسطين التاريخية في الضفة الغربية وقطاع غزة، مما انعكس بالتالي على آليات عملها، ووجودها، وتمثيلها للطبقة العاملة الفلسطينية. ولعل أهم ما يسجل على الحركة العمالية الفلسطينية في أعقاب النكبة، أن الأطر السياسية التي قادتها قد استجابت لعملية الانصهار والاندماج في الواقع الجديد الذي خلفته النكبة، متذرة بالواقع الإقتصادي والإجتماعي الناجم عن الوضع القائم، وفي مقدمة هذه الأطر و القوى التقدمية والتي قادت الحركة العمالية، وكانت تعبر عن مصالحها قبل النكبة، حيث انضم من تبقى من عناصر عصبة التحرر الوطني في الأراضي المحتلة عام 1948 إلى الحزب الشيوعي الإسرائيلي، فيما انضم بقية عناصر العصبة إلى القوى الماركسية في الأردن، لتشكل الحزب الشيوعي الأردني. ومع ذلك فقد ساهم عدد من النقابيين الفلسطينيين في تأسيس الحركة العمالية الأردنية، في حين جمدت الحركة العمالية الفلسطينية في قطاع غزة لغاية ما تأسس اتحاد النقابات العمالية الفلسطينية عام 1965.

وعند إعلان ضم الضفة الغربية إلى الأردن سنة 1950 لم يكن في الأردن نقابات عمالية بالمعنى والحضور الملموس، بل أن العمل النقابي كان حاله كحال المؤسسات الجماهيرية التي ووجهت بالقبضة الحديدية من قبل النظام في الأردن، وبالتالي فإن الحركة العمالية الأردنية والتي ذابت فيها الحركة العمالية الفلسطينية، كانت تواجه بالقمع كلما حاولت النهوض، واستمر ذلك حتى العام 1953، عندما وضع قانون تأسيس النقابات العمالية، والذي رافقه تأسيس عدد منها، حيث تعرضت لإرهاب الدولة الذي بقي سائداً حتى العام 1967 و عندما وقعت باقي أرجاء فلسطين (الضفة الغربية والقدس وغزة) تحت الاحتلال الإسرائيلي، وقد تخلل ذلك تأسيس الاتحاد العام لنقابات العمال عام 1954، وافتتاح فرعين له في القدس ونابلس سنة 1965.

وخلال مرحلة الاحتلال الإسرائيلي تطورت الحركة العمالية الفلسطينية، وشقت طريقها بصفتها مؤسسة جماهيرية، تحمل الهم الفلسطيني، وتسعى لاستقلاليتها، وممارسة دورها الوطني الذي فرضه عليها واقع الاحتلال، وما رافق ذلك من اشتداد الهجمة الإسرائيلية على قياداتها، ودورها في العمل الوطني الفلسطيني.

لقد تمثلت أولى حلقات هذا التطور بالعمل على تشييط الحركة النقابية الفلسطينية، وبخاصة بعد قرار سلطات الاحتلال بتجميد النشاط النقابي في مدينة القدس، وإغلاق مكتب اتحاد النقابات فيها، فقد شهد العام 1968 محاولات جادة لإحياء فرع الاتحاد في نابلس، وتشييط عمل النقابات العمالية، والذي توج بعقد جلسة الاتحاد الأولى في 10/1/1969 وانتخاب زكريا حمدان أميناً عاماً للاتحاد،

والذي ابعده من قبل سلطات الإحتلال بعد ثلاثة شهور إلى المنفى، في حين تمثلت الحلقة الثانية بقرار الاتحاد فك ارتباطه وتبعيته لاتحاد الأردن، وتغيير اسمه إلى: الاتحاد العام لنقابات العمال في الضفة الغربية، ومقره نابلس وذلك العام 1972. وبالتالي أعلنت الحركة العمالية استقلاليتها وتمسكها بالشخصية الوطنية الفلسطينية. وعلى الرغم من أن الحركة العمالية الفلسطينية قد تعرضت إلى شتى صنوف القمع والتككيل الإسرائيلي، الذي شمل جميع قوى و شرائح المجتمع الفلسطيني، بما فيها الحركة النقابية، و على الرغم من حالات الإخفاق والانشقاق التي شهدتها خلال مرحلة الإحتلال الإسرائيلي، إلا أنها استطاعت أن تحافظ على وجودها، وتحقق هامشاً من النجاح في عملها.

ونستطيع أن نقسم المراحل التي مرت بهو يمكن القول ان المراحل التي عبرتها الحركة النقابية الفلسطينية كانت على النحو التالي:

- مرحلة الركود في النشاط النقابي: والتي بدأت بعد النكبة عام 1948 استمرت حتى العام 1974، حيث كانت سنوات عجاف من الركود والجمود في العمل والنشاط النقابي، ومع ذلك فقد تمكن العديد من النقابات العمالية من الحفاظ على وجوده وبقائه بالمهمة و الهمة النقابية.
- مرحلة النهوض والانطلاق: والتي بدأت من نهاية عام 1974 استمرت حتى العام 1981 حيث شهدت الحركة النقابية تطوراً في العمل والنشاط النقابي، ساهم في إحياء العديد من النقابات المجمدة، وممارسة دورها في مواجهة المخططات الإسرائيلية الهادفة إلى مصادرة الأراضي الفلسطينية، وإبعاد الحركة النقابية عن ممارسة دورها الوطني ونضالها السياسي.
- مرحلة التعثر والانشقاق: والتي بدأت منذ العام 1981 وشهدت العديد من حالات الانشقاق وتشكيل الاتحادات و النقابات الموازية ، حيث أصبح هناك ثلاثة اتحادات متوازية جميعها تحمل الاسم ذاته "الاتحاد العام لنقابات العمال في الضفة الغربية" وكل منها يعتبر نفسه الاتحاد الشرعي والممثل للطبقة العاملة الفلسطينية.

وقد استمرت هذه المرحلة حتى العام 1990، عندما تم الاتفاق فيما بين الكتل والقوى النقابية على توحيد الحركة العمالية في الداخل، وتوج باتفاق عمان 1994 الذي تم على إثره توحيد الحركة العمالية ضمن إطار الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، والذي ضم لأول مرة كافة الأطر والنقابات والكتل العمالية في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة.

ويعتبر الاتحاد أهم المؤسسات العمالية التي تعمل على صون وحماية حقوق الطبقة العاملة الفلسطينية، وتطويرها بشكل ينسجم مع تطلعاتها وأهدافها، ويقود عملية البناء لهذه الطبقة و نضالها نحو إقرار وتطبيق تشريعات عمالية عصرية عادلة، ومن أبرزها نضاله الذي توج بإصدار قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لعام 2000، ونضاله المستمر في الضغط والمشاركة لتشريع الضمان في مجال قوانين الحماية الاجتماعية: الحد الأدنى للاجور وقوانين البطالة والصحة والسلامة المهنية وعمالة الاطفال والعمل اللائق.

إن رسالة الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين تركز إلى كونه منظمة عمالية نقابية ديمقراطية مستقلة، تهدف الى تنظيم العمال والعاملات في النقابات القطاعية، وتحسين ظروف عملهم وأوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية، وتحقيق شروط العمل اللائق وزيادة وعيهم النقابي وتمثيلهم على كافة المستويات الوطنية والدولية، والمشاركة النضالات الوطنية وفي وضع السياسات والتشريعات الاقتصادية والاجتماعية من خلال النضال النقابي وتعزيز دور الشراكة في الحوار الاجتماعي والمفاوضات الجماعية على المستوى المحلي والوطني وصولاً الى العدالة الاجتماعية.

وتأتي رؤية الإتحاد منطلقة من كونه تنظيم نقابي ديمقراطي موحد ومستقل بنظامه النقابي بتميز لتحقيق شروط العمل اللائق والمشاركة الفاعلة في صنع القرارات، ووضع القوانين والانظمة والسياسات المتعلقة بالعمال، وتعزيز الشراكة الثلاثية والعلاقات المحلية والعربية والدولية.

المصدر: خالد عبد الحق: دور الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في معالجة آثار البطالة الناتجة عن انتفاضة الأقصى في شمال الضفة الغربية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس ، فلسطين 2005

العمال الفلسطينيون

تقرير شامل حول ظروف العمل
الأوليات والتوجهات المستقبلية

اهداء الى

بناة الدولة.. صناع غدٍ أفضل.. عمالنا البواسل

الفصل الأول

المقدمة والمنهجية

خدمة للعمال الفلسطينيين وقضاياهم ومصالحهم، ودعمًا لأهداف الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في بناء استراتيجيته المستقبلية على أسس بحثية وعلمية، وتعزيز قدرته على الاستجابة للقضايا المطالبة للعمال الفلسطينيين، قام مركز العالم العربي للبحوث والتنمية (أوراد) بتنفيذ دراسة ميدانية وإعداد تقرير حول ظروف العمال الفلسطينيين في مواقع تواجدهم كافة في الضفة الغربية، وقطاع غزة، والقدس، والمستوطنات، واسرائيل. وقد هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف البحثية الآتية:

- تشخيص وتحليل واقع العمل الذي يعيشه العمال الفلسطينيون في المناطق والقطاعات كافة من حيث الجوانب الآتية:
 - الخلفية الاجتماعية والاقتصادية للعاملين.
 - ظروف العمل في المناطق والقطاعات المختلفة.
 - حوادث وخلافات العمل.
 - المعرفة والوعي بالحقوق.
 - قانون العمل.
- التعرف إلى خصوصية الظروف في كل منطقة، وكذلك إلى ظروف مجموعات معرضة للتمييز بشكل مضاعف كالنساء والعمال في المستوطنات الذين يعملون من دون تصاريح، ويضطرون للمبيت في داخل الخط الأخضر.
- تشخيص وتحليل الواقع النقابي والتنظيمي للعمال في القطاعات كافة، وذلك لمساعدة الاتحاد على تحديد العوائق في توسيع العضوية والانتساب.
- الخروج بتوصيات وتوجهات مستقبلية تساهم في تطوير استراتيجيات الاتحاد بشكل عام، وتلك المتعلقة بتطوير تمثيله للعمال، وتعزيز حالة الانتساب للنقابات العمالية بشكل خاص.

منهجية البحث:

اعتمدت هذه الدراسة على منهجية البحث التشاركي، الشمولي والموضوعي، حيث تم إشراك كافة الأطراف ذات العلاقة سيما ذوي العلاقة المباشرة بالموضوع - العمال وممثلي النقابات والمؤسسات الحكومية، ومنظمات أهلية، والمقاولين وأصحاب العمل. وارتكزت هذه المنهجية على التسلسلية في المنهج المستخدم، حيث تم اتباع مراحل متتابعة لتنفيذ المسح مع الاعتماد على أدوات وأطر ناظمة تم تحضيرها مسبقًا وبالتشاور مع فريق الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين. كما ارتكزت المنهجية على الدمج بين أدوات البحث الكمي والكيفي على النحو الآتي:

أولاً. مراجعة الأدبيات: راجع فريق أوراد الدراسات والمسوحات التي تم تنفيذها لتشخيص الواقع العمالي في فلسطين كافة، بما في ذلك بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. ولقد أسهمت هذه المراجعة في تطوير استمارة البحث وكتابة التقرير النهائي.

ثانياً. المرحلة التحضيرية: عقد فريق أوراد العديد من اللقاءات مع فريق اتحاد نقابات عمال فلسطين لتحديد أفضل الاحتياجات للاتحاد، وللتعرف إلى الواقع الميداني للقضايا التي يتعامل معها البحث. وتم الاتفاق من خلال هذه اللقاءات على آلية تنفيذ الدراسة، والفئات المستهدفة منها والقضايا البحثية ذات الأهمية وطبيعة المؤشرات التي ستعرض لها الدراسة. كما تم تنظيم ورشتي عمل مع ممثلي الاتحاد للتشاور حول المحاور والقضايا الرئيسية التي يجب أن تتناولها الدراسة، واحدة في قطاع غزة وأخرى في الضفة الغربية.

ثالثاً. البيانات الكمية: تم استخدام منهج المسح الميداني للحصول على البيانات الضرورية للدراسة، من خلال استمارة شاملة هدفت التعرف إلى ظروف العمال واحتياجاتهم. إضافة إلى إجراء مقابلات مع عينة ممثلة من العمال في مواقع تواجدهم كافة، (الضفة الغربية والقدس، قطاع غزة، اسرائيل والمستوطنات). وفيما يلي وصف تفصيلي للمنهجية المستخدمة:

- **الاستمارة:** تم تصميم الاستمارة أخذين بعين الاعتبار القضايا والمحاور التي تمخضت عن الاجتماعات التمهيدية وورش العمل التي جاء ذكرها في المرحلة التحضيرية. وقد تم تقسيمها إلى عدة أقسام، شملت مجموعة متنوعة من المؤشرات الهامة لتقييم ظروف عمل العمال، الانتهاكات والصعوبات التي يواجهونها واحتياجاتهم وأولياتهم مع الأخذ بعين الاعتبار وجود أسئلة متخصصة لكل فئة من الفئات المستهدفة.
- **العينة:** تم مقابلة 1000 عامل فلسطيني من الذكور والإناث في كل من محافظات الضفة الغربية والقدس، وقطاع غزة، واسرائيل والمستوطنات، معتمدين في اختيار العينة على أسس قواعد العينة الاحتمالية التي تستخدم نظاماً يضمن العشوائية والتمثيل، من خلال عينة متعددة المراحل، طبقية في بعض الأحيان، ومنتظمة أحياناً، وبسيطة في أحيان أخرى. أما المعايير التي تم اتباعها في توزيع العينة فاعتمدت على بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني بما في ذلك "مسح القوى العاملة الربع الأول 2012". وبناء على هذه المعايير، تم توزيع العينة بين الضفة الغربية وقطاع غزة حسب نسبة توزيع العمال في المنطقتين، بلغ حجم العينة في الضفة الغربية 424 (بما في ذلك محافظة القدس) بينما بلغ حجم العينة في قطاع غزة 376. ومن أجل التأكد من تغطية الدراسة للعمال في اسرائيل والمستوطنات، فقد تم مقابلة 200 عاملاً من هذه الفئة¹. وبالإضافة للتوزيع الجغرافي فقد تم مراعاة العوامل الآتية في توزيع العينة:

¹ تمثل هذه الفئة 10% من عمال الضفة والقدس، وتم تخصيص عدد أكبر من الاستثمارات لهذه الفئة للتأكيد من تمثيل هؤلاء العمال لتسهيل التحليل وكفاءة المعطيات، وسيتم ترجيح النتائج الكلية حسب الأصول الإحصائية للتأكد من توازن تأثير هذه الفئة على النتائج الكلية.

البيانات كافة، وتدقيق معلومات المقابلات حسب الحاجة من جانب موظفي ترميز مختصين. وتبع هذا، سلسلة إضافية من الاختبارات بوساطة برنامج تدقيق صمم خصيصاً لهذا الغرض، حيث تم تدقيق كل استبيان للتأكد من التناسق الداخلي للبيانات. وأخيراً، تم استخدام برنامج الحاسوب "SPSS" لتبويب البيانات وتحليلها لعمل دليل حول العمال المستهدفين، بالإضافة إلى البيانات الخاصة بكل سؤال، تم تحليل البيانات ومعاملات الارتباط للتحقق من العلاقات الممكنة بين المتغيرات المختلفة لا سيما المتغيرات الديمغرافية المستقلة كالعمر، والمنطقة، والتعليم، والعمالة، وغيرها من المؤشرات الاجتماعية والاقتصادية.

رابعاً: البيانات الكيفية: جرى جمع البيانات الكيفية من خلال الأساليب الآتية:

- **المقابلات المعمقة:** تم إجراء اثنتي عشرة (12) مقابلة مع مجموعة متنوعة من الأفراد المهتمين من ذوي الاختصاص بموضوع ظروف العمال الفلسطينيين واحتياجاتهم المطالبية يمثلون مؤسسات مختلفة مثل الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، ومؤسسات عمالية، ووزارات ذات علاقة، والقطاع الخاص والمشغلين. وقد استخدم الباحثون الذين أجروا المقابلات دليلاً توجيهياً خاصاً بالأسئلة المساعدة في الحصول على المعلومات اللازمة.
- **ورشات البحث المركزة:** أدار المركز سبع مجموعات مركزة في الضفة الغربية وقطاع غزة شارك فيها أكثر من 60 عاملاً وعاملة. استهدفت الورشات ناشطين في العمل النقابي، والعمال في منطقة قلقيلية، والعاملات في المستوطنات في منطقة الأغوار، ومجموعات من العمال من القطاعات المختلفة في كل من نابلس ورام الله والخليل وقطاع غزة. وقد تم إعداد أسئلة مسبقة تدور حول محاور الدراسة، وتهدف إلى استثارة نقاشات معمقة حول موضوع ظروف العمال واحتياجاتهم وأولياتهم.

1. الجنس (الذكور والإناث).

2. قطاعات العمل: الرسمية وغير الرسمية والنشاطات الاقتصادية المختلفة.

3. الفئات العمرية المختلفة (15 سنة فأكثر).

4. المهن المختلفة.

5. طبيعة مكان السكن (مدن، وقرى، ومخيمات)

وعلى أساس التوزيع الاحتمالي للعينة، تم اختيار عينة من خمسين (50) موقعا بشكل منتظم لتمثيل التنوع الجغرافي وطبيعة مكان السكن. أما الاختيار النهائي لأفراد العينة، فكان من خلال طريقتين:

- تم استخدام تقنية العينة الاحتمالية العشوائية حسب الأصول الإحصائية فيما يتعلق بعينة الضفة والقطاع،
- اللجوء لعينة كرة الثلج المتدرجة بالنسبة للعاملين في إسرائيل والمستوطنات. واستخدام الوسيطاء والمعرفين للوصول إلى العمال في المستوطنات وإسرائيل.

العمل الميداني: بدأ العمل الميداني الخاص بهذه الدراسة يوم 5 تشرين الأول 2012 واكتمل في 15 تشرين الأول 2012. وقد اشترك في المسح خمسة وثلاثون (35) من الباحثين والمشرفين الميدانيين ومدخلي البيانات. وقبل بدء العمل الميداني، تم تنظيم برنامج تدريبي مكثف للباحثين الميدانيين من خلال ورشة عمل حول تقنيات البحث الميداني وخصوصيات العمل مع مجموعات العمال المستهدفة. قام مركز العالم العربي للبحوث والتنمية (أوراد) بالاستفادة من أكثر الآليات تطورا لضمان أعلى درجات الجودة من خلال توحيد آليات العمل بين أعضاء فريق البحث والمراقبة الميدانية وتدقيق عدد من المقابلات للتأكد من قيام الباحثين بعملهم على أكمل وجه، والتأكد من صدقية المبحوثين. وبصفة عامة، فقد جرى العمل الميداني على نحو سلس دون عقبات تذكر إلا في الحالات الآتية:

- المقابلات التي أجريت قرب الحواجز الإسرائيلية لرصد العمال في سوق العمل الإسرائيلي، فقد كان لتواجد جنود الاحتلال تأثير على توتير الأجواء بالنسبة للعمال، مما حدا بباحثينا البحث عن مكان مناسب لإجراء المقابلة بعيداً عن أعين الجنود.
- البحث عن العاملين في المستوطنات وإجراء المقابلات معهم، وخاصة النساء منهم، حيث أن هناك نظرة سلبية تجاه هذا العمل. وعليه فقد تم تدريب باحثينا على احترام خصوصية كل المبحوثين وعدم الحكم على عملهم أو مكان عملهم.

إدخال البيانات، وتنظيمها، وتحليلها: تم استكمال تجهيز البيانات بالكامل بوساطة فريق إدخال البيانات والإحصاءات التابع لمركز "أوراد"، حيث أعد الفريق كتاب ترميز للمقابلات المنظمة. وقد روعيت في عملية الترميز المعايير الدولية المعتمدة من قبل المركز. وقد تم إدخال البيانات في مبنى المركز واقتصرت عملية الإدخال على خبيرين فقط لضمان السرية والجودة. ثم تمت مراجعة أوراق

العمال الفلسطينيون

تقرير شامل حول ظروف العمل
الأوليات والتوجهات المستقبلية

الفصل الثاني

نتائج البحث الميداني

جدول (1): توزيع العمال حسب مكان السكن

المحافظة	نسبة العمال المشاركين	المحافظة	نسبة العمال المشاركين
جنين	5.6	طولكرم	3.2
قلقيلية	4.1	نابلس	7.1
سلفيت	4.7	طوباس	1.7
رام الله والبيرة	6.3	القدس	8.2
أريحا	4.1	بيت لحم	5.6
الخليل	12.0	جباليا	7.1
غزة	12.8	دير البلح	6.0
خانيونس	7.2	رفح	4.5

هذا وتشمل هذه النسب العمال الذين يعملون لدى مشغلين فلسطينيين ومشغلين إسرائيليين (المستوطنات، داخل الخط الأخضر). وتظهر النتائج التباين في أماكن العمل الحالية للعمال في المحافظات، إذ ترتفع نسب العاملين داخل الخط الأخضر في كل من محافظات قلقيلية بنسبة (23%) تليها محافظة سلفيت (16%) ومن ثم الخليل بنسبة (14%). أما نسب العاملين في المستوطنات فنجد بأن العمال في أريحا ومناطق الأغوار (39% منهم) هم الأكثر توجها للعمل في المستوطنات حيث توجد أكثر من 36 مستوطنة في منطقة الأغوار، تليها محافظة سلفيت حيث بلغت نسبة العمال العاملين في المستوطنات (26%) ومن ثم القدس (10%) والخليل (7%). وهكذا، فإن المحافظة الأكثر اعتمادا على العمل لدى مشغلين إسرائيليين (سواء في المستوطنات أو داخل الخط الأخضر) هي سلفيت بنسبة 42% تليها أريحا بنحو 39%، وقلقيلية بنسبة 28% والخليل بنسبة 21% والقدس بنسبة 20% وبيت لحم بنسبة 15%. أما أقل المحافظات اعتمادا على العمل لدى مشغلين إسرائيليين فهي محافظات قطاع غزة حيث تمنع إسرائيل عمال غزة من الدخول إليها، وتصل نسبة العاملين لدى مشغلين إسرائيليين (مستوطنات أو داخل الخط الأخضر) في محافظة نابلس إلى نحو 4%، وفي رام الله وجنين إلى 7% لكل منهما، وفي طوباس إلى 9%.

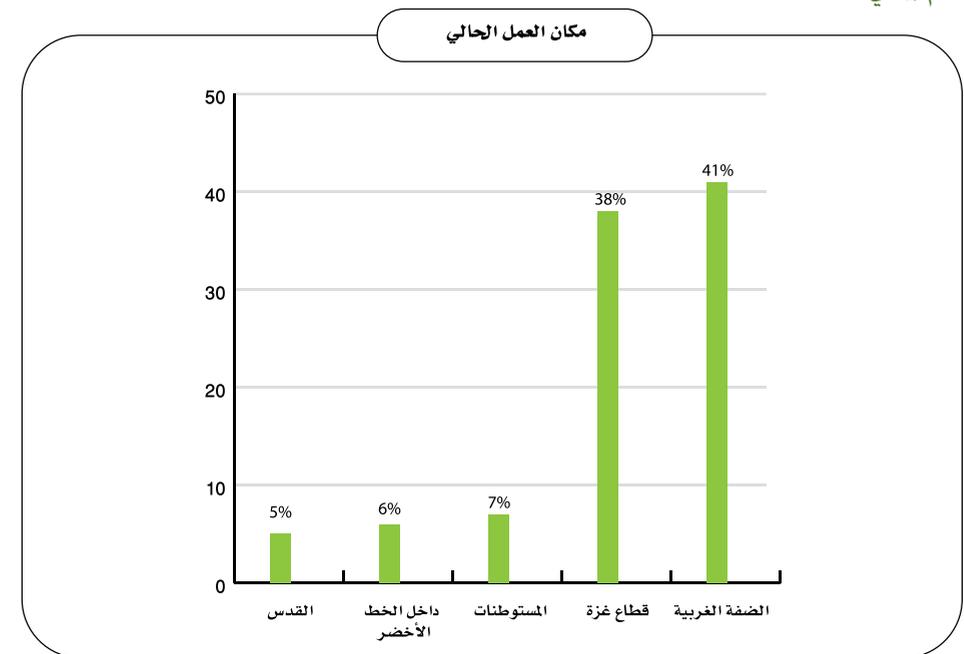
ومن جهة أخرى، فقد جاء العمال المشمولون في الدراسة من أماكن سكن مختلفة حيث شكل العمال من المدن (37%) من نسبة العمال ونسبة مماثلة من سكان القرى، أما العمال من المخيمات فقد كانت نسبتهم (26%).

يستعرض هذا الفصل أهم نتائج البحث حيث يتم تحليل مكوناتها وربطها ببعضها ببعض. كما يتم ربط النتائج الكمية الناتجة عن الاستمارة مع نتائج البحث الكيفي الناتج عن المقابلات وورش العمل.

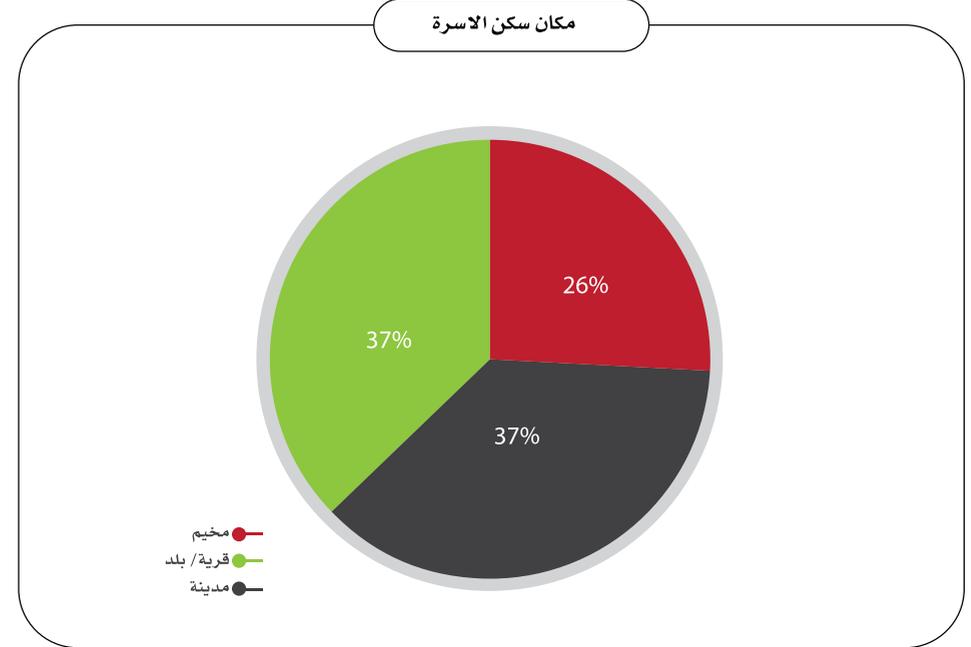
1 الخلفية الاجتماعية-الاقتصادية للعمال

1.1 التوزيع الجغرافي: لقد أخذت الدراسة المسحية بعين الاعتبار الواقع السياسي والاجتماعي الذي يعيشه العمال الفلسطينيون في مواقع عملهم كافة (الضفة الغربية، وقطاع غزة، والقدس، والمستوطنات، وداخل الخط الأخضر). يوضح الرسم البياني التالي توزيع العمال حسب مكان عملهم (وليس مكان إقامتهم الأصلية بالضرورة حيث يعمل نسبة من عمال القدس العربية مثلا في مناطق الخط الأخضر وليس في القدس نفسها فقط، بينما يعمل عمال من الضفة الغربية في القدس).

رسم بياني (1)



أما بالنسبة لمكان سكن العمال في المحافظات فتتوافر في الجدول أدناه، ويتفق هذا التوزيع للعينة بين المحافظات مع بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني في مسح القوى العاملة أيار 2012.

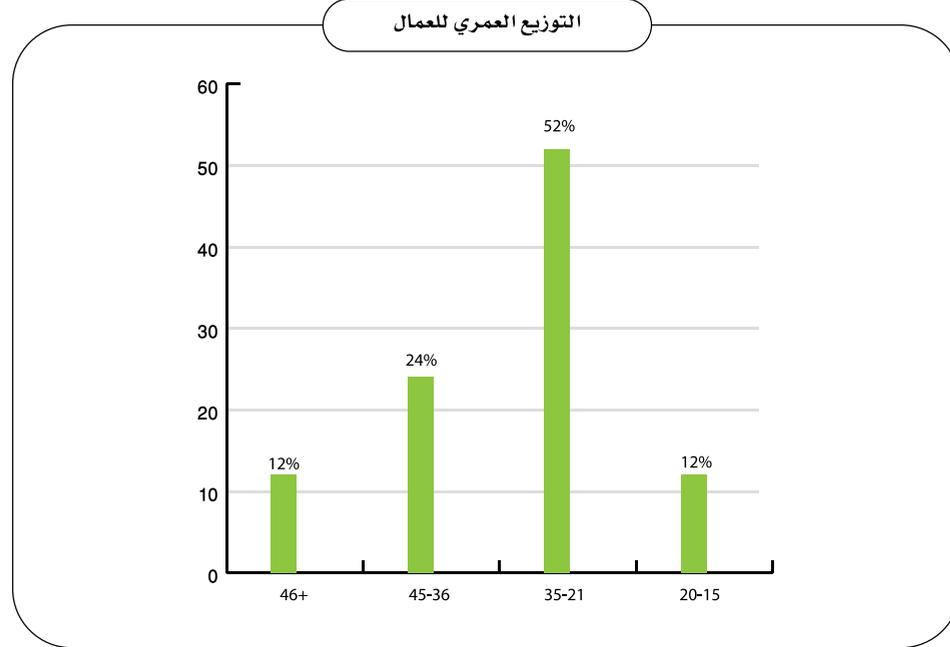


ومن الجدير ذكره أن النسبة الكبرى من العمال العاملين في المستوطنات وداخل الخط الأخضر هي من سكان القرى، حيث شكلوا (65%) من العمال اللذين يعملون في المستوطنات و(55%) ممن يعملون داخل الخط الأخضر. ويعكس هذا التوزيع توجهات العمال في المناطق الريفية للعمل في المستوطنات وداخل الخط الأخضر، كما يعكس الأوضاع الاقتصادية المتدهورة في القرى حيث تغيب المشاريع الاستثمارية والإنتاجية.

1.2 الجنس: شملت العينة (74%) من العمال الذكور و(26%) من العاملات الإناث. وتعكس هذه النسب، إلى حد كبير، التوزيع الفعلي للذكور (80%) والإناث (20%) من بين القوى العاملة في الأراضي الفلسطينية².

1.3 التوزيع العمري: لقد استهدفت الدراسة الفئات العمرية للعمال من سن 15 عاما فما فوق، وجاءت النتائج لتعكس الطبيعة الشابة لقطاع العمال حيث شكلت الفئة العمرية بين 21-35 عاما (52%) من المجموع. كما شكل العمال في الفئة العمرية 36-45 عاما 24% من قطاع العمال. أما الفئتين الأصغر (15-20) والفئة (أكثر من 45) فشكلت كل منهما 12% من المجموع (كما يتضح في الرسم البياني الآتي).

² حسب بيانات مسح القوى، مركز الإحصاء المركزي الفلسطيني، الربع الأول 2012.



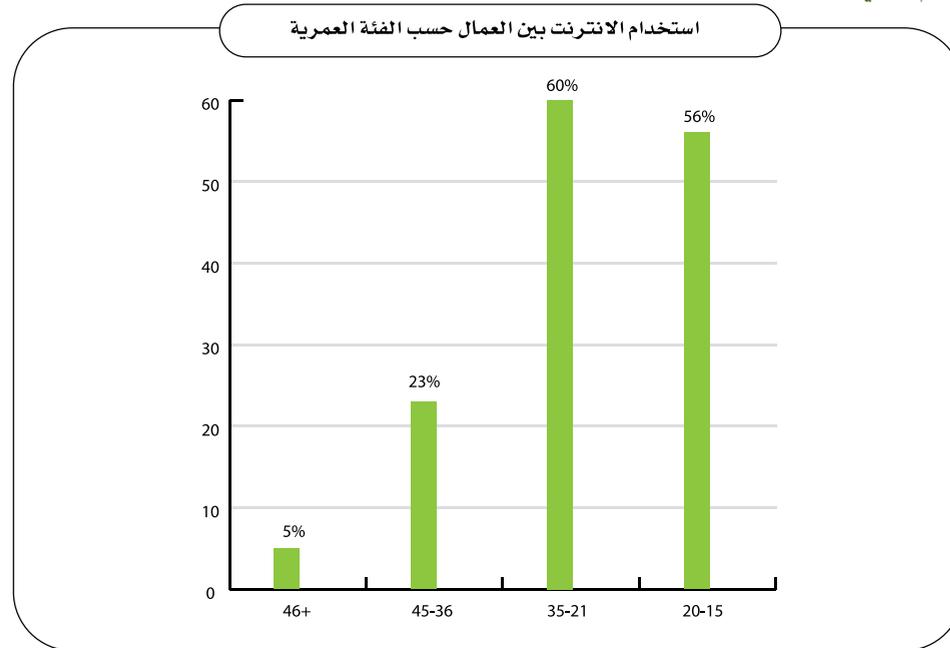
1.4 الحالة الأسرية والاجتماعية: أشار أكثر من نصف العمال في العينة (56%) بأنهم متزوجون، في حين ذكر أكثر من الثلث بأنهم غير متزوجين. وكانت هناك نسبة (5%) من الخاطبين و(3%) آخرين سواء أكانوا مطلقين أو أرامل. وكان من الملاحظ أن نسبة المتزوجين من بين العمال داخل الخط الأخضر وفي المستوطنات تزيد كثيرا عن المعدل العام حيث تصل إلى نحو 75% في كل منطقة. أما فيما يتعلق بمتوسط عدد أفراد الأسرة، فقد تبين أن متوسط عدد أفراد الأسرة للعمال الفلسطينيين هو 6.6 فردا. وهذا معدل مرتفع بالمقارنة مع المعدل الوطني لمتوسط عدد أفراد الأسرة الفلسطينية بشكل عام والذي يصل إلى (5.8 لعام 2011)³، مما يعكس الأعباء الإضافية التي تعاني منها أسر العمال بالمقارنة مع باقي الفئات في المجتمع. وبشكل عام، فقد صرح (9%) من العمال أن عدد أفراد أسرهم من 1-3 أفراد، فيما صرح (40%) من العمال أن عدد أفراد أسرهم هو من 4-6 أفراد، و 45% من الأسر لديها بين 7-10 أفراد، و(6%) تتكون أسرهم من أكثر من 10 أفراد.

1.5 الخلفية التعليمية: تظهر النتائج أن 18% من العمال قد أنهوا الدبلوم أو الشهادة الجامعية (البكالوريوس)، وتصل هذه النسبة بين العمال الذكور إلى 26% والعاملات الإناث إلى 13%. وفي المقابل، فإن 82% من العمال لم يحصلوا على أي شهادات جامعية، بينما صرح 27% منهم أنهم

³ بيان لـ «الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني» بمناسبة اليوم العالمي للسكان، 13-8-2012. <http://www.alzaytouna.net/permalink/22611.html#UOau3-Qp9dE>

العمال الشباب (20-35 عاما) والذكور من العمال هم الأكثر استخداما للإنترنت.

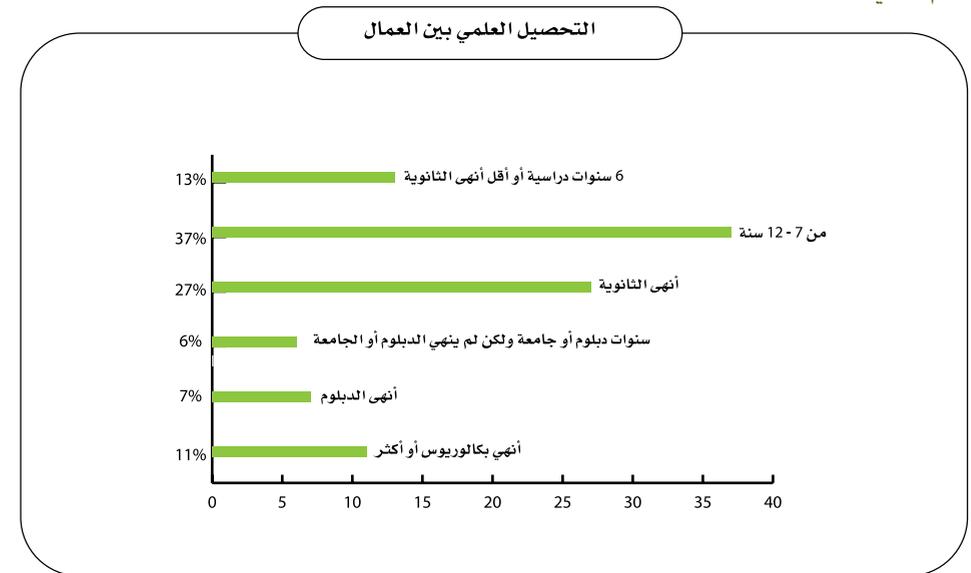
رسم بياني (5)



كما تم سؤال العمال عن ظاهرة التدخين، التي لها انعكاساتها النفسية والصحية والاقتصادية على العمال ارتباطا بالظروف المعيشية الصعبة التي يعيشونها بشكل عام، تظهر النتائج بأن نصف العمال مدخنين والنصف الآخر غير مدخنين. وبالمقارنة مع المعدلات الوطنية التي تشير إلى أن نسب التدخين في المجتمع ككل تصل إلى 23%، وبين الذكور إلى 38% (بالمقارنة مع 65% بين العمال الذكور) والإناث إلى أقل من 3% (بالمقارنة مع 7% من العاملات الإناث)، فإن معدلات التدخين بين العمال عامة، والعمال في المستوطنات وداخل الخط الأخضر خاصة، تدعو للقلق وإلى ضرورة إيجاد آليات للتعامل مع مخاطر هذه الظاهرة.

حصلوا على الشهادة الثانوية. ولا تختلف هذه النسب عن المعدلات الوطنية، مما يعني أن نسب التعليم بين العمال مشابهة للمعدلات الوطنية.

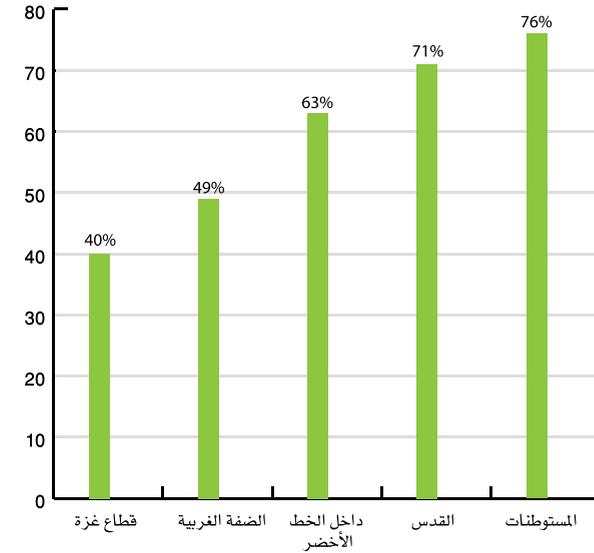
رسم بياني (4)



1.6 مؤشرات حيوية: استخدام الانترنت، ملكية الهاتف النقال، والتدخين: سعت الدراسة إلى الاستقصاء حول بعض المؤشرات الخاصة باستخدام الشبكة العنكبوتية (الإنترنت) والهاتف النقال مما لها دلالات على ظروف العمال المعيشية بالمقارنة مع باقي فئات المجتمع. ولقد أشارت النتائج بأن الغالبية العظمى من العمال (95%) يملكون هاتفا نقالا و فقط 5% لا يملكون الهاتف النقال. وتأتي هذه النسب مماثلة للمعدل الوطني العام. ويتضح من النتائج أن العاملين لدى مشغلي إسرائيليين مضطرون لاقتناء أجهزة نقالة بخدمات من شركات إسرائيلية، حيث أن 48% من العاملين داخل الخط الأخضر يملكون نقالين - واحد فلسطيني وواحد إسرائيلي-، كما يملك 32% منهم نقالا إسرائيليا فقط. أما بالنسبة للعاملين في المستوطنات، فيملك 18% منهم نقالا إسرائيليا، و37% يملكون نقالا فلسطينيا وآخر إسرائيليا. ويملك 54% من عمال القدس نقالا إسرائيليا فقط، بينما يملك النقالين معا 27% منهم. هذا، ويصل الاعتماد الكامل على النقالات الفلسطينية بين عمال الضفة الغربية إلى 92% وفي قطاع غزة إلى 100%.

أما فيما يتعلق باستخدام الشبكة العنكبوتية (الإنترنت)، فالنسبة الكبرى من العمال (55%) لا تستخدم الإنترنت، فيما أشار (45%) منهم بأنهم يستخدمون الإنترنت. وتأتي هذه النتائج متوائمة مع المعدلات الوطنية في الضفة والقطاع حيث يستخدم الإنترنت نحو 46% من البالغين. وتبين النتائج بأن العمال الذين يعملون في الضفة الغربية والقدس هم الأكثر استخداما للإنترنت. كما تبين أن فئة

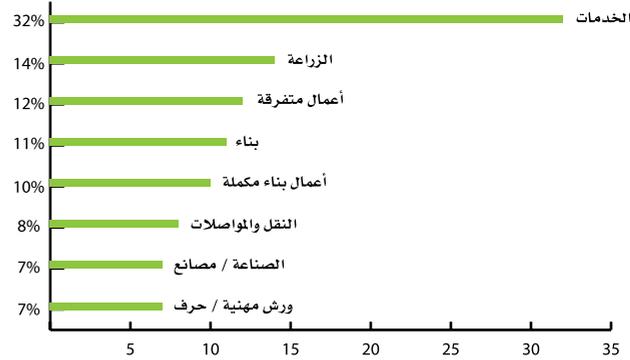
نسبة التدخين بين العمال حسب مكان العمل



2 طبيعة العمل

2.1 قطاع العمل: لقد استهدفت الدراسة العمال في قطاعات العمل كافة بما يعكس البيانات التي يقدمها مسح القوى العاملة للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (الربع الثالث 2012). لقد كانت نسبة العمال في قطاع الخدمات هي الأكبر (32%) من بين القطاعات كافة، يليه قطاع الزراعة (14%) ومن ثم قطاع البناء (11%) وأعمال البناء المكتملة (10%). كما يعمل 12% من العمال في أعمال متفرقة غير ثابتة. وجاءت النسب أقل من ذلك في باقي القطاعات كما هو مبين في الرسم البياني اللاحق.

توزيع العمال حسب قطاع العمل



2.2 توزيع العمال في المناطق المختلفة حسب القطاعات: تتفاوت نسب العاملين في القطاعات المختلفة تبعاً لمكان عملهم:

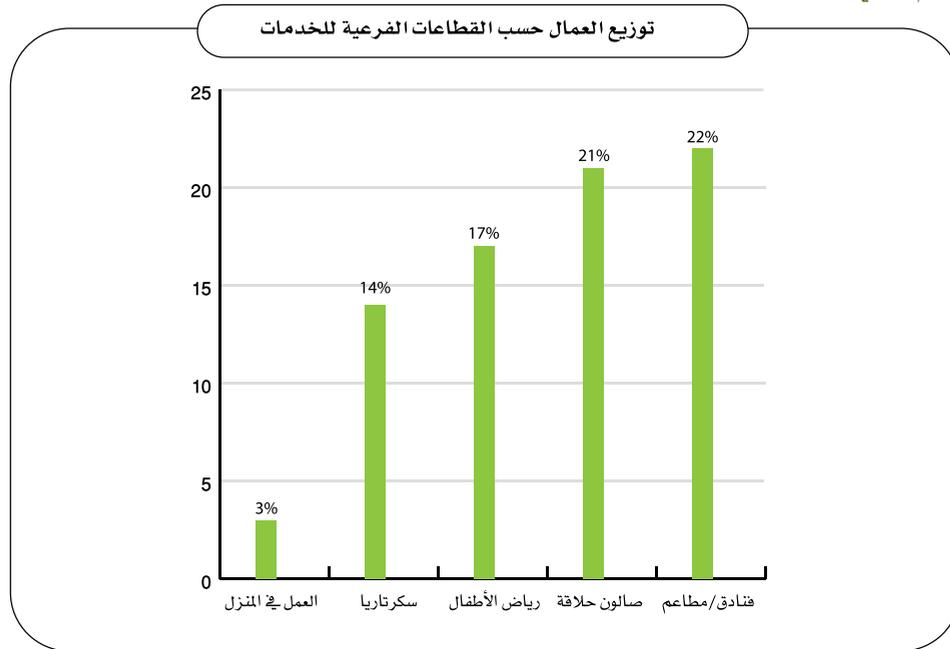
قطاع الخدمات: نجد أن النسبة الكبرى من العاملين في قطاع غزة يعملون في الخدمات (43%)، بينما يعمل 35% من عمال الضفة في نفس المجال، وتصل النسبة بين عمال القدس إلى 18%. وتنخفض نسب العاملين في قطاع الخدمات بين عمال الخط الأخضر إلى (5%) وعمال المستوطنات (2%).

قطاع البناء وأعمال البناء المكتملة: يشكل العاملون في مجال البناء 36% وفي مجال أعمال البناء المكتملة 37% من بين عمال الخط الأخضر (أي أن 73% من العمال الفلسطينيين العاملين داخل الخط الأخضر يعملون في مجالات البناء المختلفة)، بينما يشكل عمال البناء 28% وعمال البناء المكتمل 12% من عمال القدس (بمجموع 40% من عمال القدس). أما بين عمال المستوطنات، فيشكل العاملون في البناء 12% والعاملون في أعمال البناء المكتمل 18% (بمجموع 30%). وتنخفض نسبة العاملين في قطاعات البناء المختلفة بين العمال في الضفة الغربية إلى (12%) وقطاع غزة (11%).

قطاع الزراعة: يعمل 32% من عمال المستوطنات في قطاع الزراعة، ويعمل في نفس القطاع 15% من عمال الضفة الغربية و13% من عمال الخط الأخضر و12% من عمال غزة و2% فقط من عمال القدس.

قطاع الصناعة: يعمل 24% من عمال المستوطنات في قطاع الصناعة، ويعمل في نفس القطاع 8% من عمال الضفة الغربية و6% من عمال الخط الأخضر و5% من عمال غزة.

رسم بياني (8)



وبينت النتائج بأن العاملين في قطاع الخدمات داخل المستوطنات يتوزعون بين العمل في المنازل (25%) وقطاع خدمات التنظيف (75%). أما العاملين في قطاع الخدمات داخل الخط الأخضر فيتركزون في مجالين بالتساوي: الفنادق والمطاعم، وخدمات النظافة (50% لكل منهما). ويشكل العاملون في مجال النظافة غالبية عمال القدس في قطاع الخدمات (56%)، ويتوزع الباقي على المجالات الأخرى. أما في قطاع غزة فتشكل مجالات العمل في صالونات الحلاقة (25%) ورياض الأطفال (23%) والمطاعم والفنادق (20%) المجالات الأهم بين عمال الخدمات. أما عمال الخدمات في الضفة الغربية فيتوزعون بين كافة المجالات، ولكن بشكل أكبر في مجالات المطاعم والفنادق (26%) وصالونات الحلاقة (18%) والسكرتاريا (16%) ورياض الأطفال (12%) والمراسلين (10%).

2.5 حجم المنشأة: أشار (46%) من العمال أنهم يعملون في منشآت متوسطة الحجم، ويعمل (32%) منهم في منشآت صغيرة، كما صرح 22% بأنهم يعملون في منشآت كبيرة⁴. يختلف حجم المنشأة التي يعمل فيها العمال بحسب قطاع العمل، فنجد أن غالبية العمال يعملون ضمن منشآت متوسطة الحجم في القطاعات الآتية (الخدمات، والبناء، والزراعة، والورش المهنية) بينما في قطاع الصناعة أشار 46% بأنهم يعملون ضمن منشأة كبيرة، أما في قطاع النقل والمواصلات فإن الغالبية (64%) يعملون ضمن منشآت صغيرة.

⁴ تم تعريف حجم المنشأة حسب تعريف جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني.

قطاع النقل والمواصلات: يعمل 11% من عمال غزة في قطاع النقل والمواصلات، ويعمل في نفس القطاع 8% من عمال القدس و7% من عمال الضفة الغربية.

الورش المهنية والحرف: يعمل 10% من عمال الضفة، ومثلهم من عمال القدس في الورش المهنية والحرف. وتصل النسبة إلى 4% من عمال غزة وعمال الخط الأخضر، بينما تنخفض إلى 3% بين عمال المستوطنات.

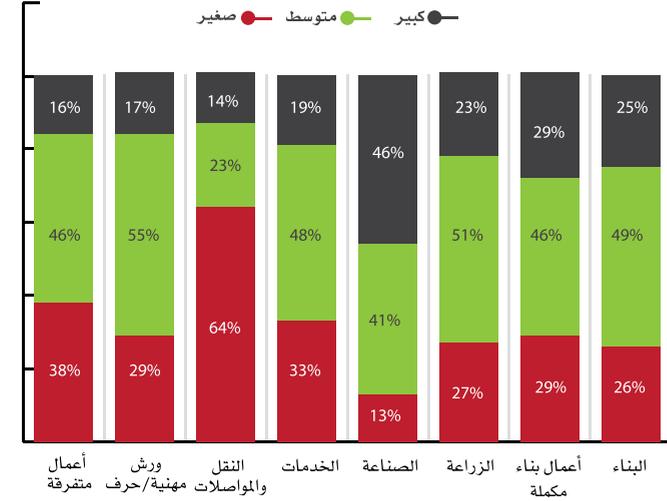
أعمال متفرقة: لم يحدد أي من القطاعات أعلاه 24% من عمال القدس، كدليل على أنهم يعملون في أعمال متفرقة وغير مستقرة وبالمياومة. كما صرح 14% من قطاع غزة بأنهم يعملون في أعمال متفرقة، ومثلهم 13% من عمال الضفة الغربية و5% من عمال المستوطنات، و فقط 1% من عمال الخط الأخضر.

2.3 توزيع قطاع العمل بحسب النوع الاجتماعي: ترتفع نسبة النساء العاملات في قطاعي الخدمات والزراعة مقارنة بالقطاعات الأخرى، حيث تعمل 49% من النساء العاملات في قطاع الخدمات و(21%) منهن في قطاع الزراعة. وبالمقارنة، يعمل 25% من الرجال في قطاع الخدمات و(12%) منهم في قطاع الزراعة. وتعمل 10% من النساء العاملات و7% من الرجال العاملين في قطاع الصناعة. هذا، وتعمل 6% من النساء و7% من الرجال في مجال المهن/الحرف. وسيطر الذكور على قطاع النقل بالكامل حيث يعمل 10% منهم في هذا المجال، وكذلك الحال في قطاع البناء، والبناء المكمل حيث يعمل 27% منهم في هذا المجال مقابل نسب ضئيلة جدا بين النساء العاملات.

ويشكل العمال الذكور نحو 100% من العاملين في قطاعات البناء، والبناء المكمل والنقل. بينما يشكل الذكور نحو 61% من العمال الزراعيين بينما تشكل النساء 39% منهم. أما في قطاع الصناعة فيشكل الذكور 65% والإناث 35%. أما بين العاملين في قطاع الخدمات فيشكل الذكور 60% والإناث 40%.

2.4 توزيع العمال في قطاع الخدمات: يتضح من البيانات أن النسبة الكبرى من العمال في قطاع الخدمات (22%) يعملون في المطاعم والفنادق، كما يعمل (21%) من العمال في الخدمات في صالونات الحلاقة، ويعمل (17%) في رياض الأطفال و(14%) في قطاع الأعمال الإدارية المساعدة (السكرتاريا). كما يعمل 10% من العمال في قطاع الخدمات في مجال النظافة، و8% كمراسلين، و5% كحرس، وأقل من 3% في مجال العمل المنزلي. وتتباين هذه المعدلات حسب النوع الاجتماعي، حيث تعمل المجموعة الكبرى من النساء العاملات في قطاع الخدمات (40%) في رياض الأطفال، يليها السكرتاريا (23%)، ومن ثم صالونات الحلاقة (16%). أما العمال الرجال فكان تواجدهم أكثر بروزا في القطاعات الفرعية الآتية: المطاعم والفنادق (36%)، يليها صالونات الحلاقة (24%) ومن ثم النظافة (11%).

حجم المنشأة مع قطاع العمل



ومن الجدير بالذكر أن حجم المنشأة التي يعمل فيها العامل يعكس الظروف الجماعية أو الفردية التي يعيشها العمال من ناحية حقوقهم، وتحديد الأجر والإجازات وإجراءات السلامة كما سيتم إظهارها في أجزاء لاحقة من التقرير.

3 أيام وأوقات العمل

1.3 أيام العمل: عند سؤال العمال عن عدد الأيام التي يعملون فيها خلال الأسبوع، تبين أن (17%) منهم يعملون سبعة (7) أيام أسبوعياً معظمهم (50%) من العمال الذين يعملون في الضفة الغربية و(40%) آخريين يعملون في قطاع غزة. كما تبين النتائج أن فئة العمال الذين يعملون سبعة (7) أيام أسبوعياً يعمل غالبيتهم في قطاع الخدمات (29%) وخصوصاً في المطاعم والحراسة والنظافة، وقطاع النقل والمواصلات (21%) بالإضافة إلى قطاع الزراعة (15%). وترتفع نسبة العمال الرجال إلى (20%) الذين يعملون سبعة (7) أيام أسبوعياً مقارنة بالنساء العاملات طوال أيام الأسبوع (9%). وقد أشار (56%) بأنهم يعملون ستة (6) أيام أسبوعياً، وصرح (19%) بأنهم يعملون خمسة (5) أيام أسبوعياً، وأشارت الدراسة إلى أن نسبة النساء العاملات (64%) لمدة ستة (6) أيام أسبوعياً ترتفع عنها بين العمال الرجال (54%). كما تظهر الدراسة أن حوالي (8%) من العمال كافة يعملون لمدة يومين إلى أربعة (2-4) أيام أسبوعياً، كدليل آخر على عدم ثبات واستقرار عملهم.

العمال الفلسطينيون

2.3 ساعات العمل: يتعرض الكثير من العمال للاستغلال من حيث عدد ساعات العمل، حيث يُطلب منهم العمل لساعات أكثر من المتوقع عليها فتتعدى ثمان (8) ساعات يومياً. ونجد في الدراسة أن (40%) من العمال قد صرحوا بأنهم يعملون أكثر من ثمان (8) ساعات يومياً، منهم (10%) يعملون اثنتي عشرة 12 ساعة يومياً و(3%) آخريين يعملون من أربع عشرة إلى خمس عشرة (14-15) ساعة يومياً. كما صرح أقل من ثلث العمال (32%) بأنهم يعملون ثمان (8) ساعات يومياً. كما صرح (24%) منهم بأنهم يعملون من خمس إلى سبع (5-7) ساعات يومياً و(4%) آخريين يعملون أقل من خمس (5) ساعات يومياً.

إطار (1): حول ساعات العمل

عامل من قطاع غزة: إن أصحاب العمل لا يلتزمون بتنفيذ شروط العقد، وأنا أتحدث أيضاً عن ساعات العمل مثلاً إذا كان العامل يعمل في مجال البناء فالعامل يعمل طول اليوم من الساعة السابعة صباحاً وحتى السادسة مساءً

عاملة من الخليل: عمالنا اللي بيعملوا بالمصانع بيشتغلوا من الساعة 8 صباحاً ويمكن تمتد للساعة 3 ليلاً وهذا ظلم بمقارنة الاجرة، والعمال ما في بديل إذا تركوا عملهم الاصلي.

وتتباين ساعات عمل العمال حسب مكان عملهم، فقد صرح نصف العاملين داخل الخط الأخضر بأنهم ملتزمون بساعات العمل الثمانية يومياً، وتقريباً نفس المعدل بالنسبة للعمال في المستوطنات (47%). ويتضح من البيانات أن ساعات العمل بالنسبة لعمال قطاع غزة هي الأقل انتظاماً وتناسقاً مع ثمان (8) ساعات يومياً، حيث صرح 18% فقط من عمال القطاع بأنهم يعملون ثمان (8) ساعات، بينما صرح 46% بأنهم يعملون من تسع إلى اثنتي عشرة (9-12) ساعة يومياً، ويعمل سبع (7) ساعات أو أقل 37% من عمال القطاع. أما في الضفة الغربية، فيعمل 36% من العمال ثمان (8) ساعات يومياً، وفي نفس الوقت يعمل 40% منهم أكثر من ثمان (8) ساعات، و25% سبع (7) ساعات أو أقل.

جدول (2): عدد ساعات العمل حسب مكان العمل

المستوطنات في الضفة الغربية	قطاع غزة	داخل القدس	داخل الخط الأخضر	الضفة الغربية	
---	9%	2%	---	3%	أقل من 5 ساعات
27%	28%	20%	15%	22%	من 5-7 ساعات
47%	18%	41%	50%	36%	8 ساعات
26%	46%	37%	35%	40%	أكثر من 8 ساعات

هذا ويعاني العمال الذين يعملون في المنشآت المتوسطة والصغيرة أكثر من غيرهم بالنسبة لعدد ساعات العمل. كما أن العمال الذكور يعملون لساعات أكثر يومياً مقارنة بالنساء، فمثلاً يعمل (49%)

من العمال الذكور أكثر من ثمانى (8) ساعات يوميا، مقارنة مع 17% من النساء.

3.3 الاستراحات: أما فيما يتعلق بالاستراحات أثناء الدوام اليومي للعمال، فقد صرحت الغالبية العظمى (86%) من العمال بأنهم يحصلون على استراحة أثناء فترة العمل اليومية، بينما صرح (14%) بأنهم لا يحصلون على أي وقت للاستراحة. هذا وتبين الدراسة أن نسبة العمال الذين يحصلون على استراحة أثناء فترة العمل اليومية في قطاع غزة (79%) والضفة الغربية (86%) وهي أقل بالمقارنة مع العاملين داخل الخط الأخضر (98%) والمستوطنات (100%). ومن بين من صرح من العمال بأنهم يحصلون على استراحة يومية، أفاد (44%) منهم بأنهم يحصلون على استراحة لمدة نصف ساعة. فيما أفاد (25%) منهم بأنهم يحصلون على استراحة لمدة ساعة كاملة. ومن اللافت للنظر بأن هناك 2% من العمال الذين صرحوا بأنهم يحصلون على أقل من 10 دقائق كاستراحة يوميا، معظمهم يعملون في قطاعي البناء وأعمال البناء المكمل.

4 الوصول إلى مكان العمل والمواصلات

تعتبر مسألة الوصول إلى مكان العمل، وخصوصا داخل الخط الأخضر، معاناة رئيسية للعمال. وبشكل عام، صرح 25% بأن الوصول للعمل يستغرقهم 10 دقائق أو أقل، بينما صرح 48% بأن الوصول للعمل يستغرقهم بين 11 دقيقة و30 دقيقة، و27% تستغرقهم بين 31 دقيقة و60 دقيقة، ويزيد وقت الوصول عن ساعة بالنسبة لنحو 10% من العمال. وبشكل هذا الموضوع انشغالا كبيرا بالنسبة للعمال داخل الخط الأخضر، حيث صرح (79%) منهم بأن الوصول للعمل يستغرقهم أكثر من 3 ساعات.

4.1 المبيت في إسرائيل: تبين النتائج بأن الغالبية العظمى من العمال يذهبون يوميا من مكان سكنهم للعمل (95%)، بينما ذكر (5%) من العمال بأنهم يبيتون يوميا أو في بعض الأحيان في أماكن عملهم. وتشكل النسبة الكبرى من العمال الذين يعملون داخل الخط الأخضر بشكل يومي أو أحيانا (35%) ويليهما العمال الذين يعملون في القدس (16%) و(5%) من العاملين في المستوطنات يبيتون في العمل.

إطار (2): على المعبر معاناة وقمع

هذه هي حياة العامل، عمال تتراوح أعمارهم ما بين 25-70 سنة يفترشون أرض المعبر منذ الثانية صباحا صيفا أو شتاء تحت المطر والرعد والبرق، يعانون من كل أشكال التمييز العنصري والاستفزاز والاحتقار من حارسات ينظرون إلى الشخص. ويقرون بناء على شكله أولونه وأحيانا حسب مزاجهن إن كان متعكرا أم صافيا مصيره طيلة ذلك اليوم

4.2 تكلفة المواصلات: تعتبر تكلفة المواصلات بالنسبة للعامل الفلسطيني الذي يذهب للعمل يوميا عبئا ماليا آخر قد يصل في بعض الأحيان إلى 120 شيقلًا لكل سفرة. ويعاني العمال الذين يعملون داخل الخط الأخضر أكثر من غيرهم من ارتفاع كلفة المواصلات، إذ صرح أكثر من النصف بقليل أن تكلفة المواصلات تتراوح ما بين 25 - 70 شيقلًا يوميا و(7%) آخرين تبلغ تكلفة مواصلاتهم اليومية

تتراوح ما بين 90 - 120 شيقلًا. كذلك العمال في منطقة القدس فقد ذكر (40%) منهم بأن تكلفة المواصلات اليومية قد تتراوح ما بين 25 - 90 شيقلًا يوميا. وبالنسبة للعاملين في المستوطنات فقد صرح (29%) منهم بأن تكلفة المواصلات اليومية 20 شيقلًا و(27%) آخرين ممن يعملون في القدس تكلفتهم المواصلات ما بين 25 - 50 شيقلًا.

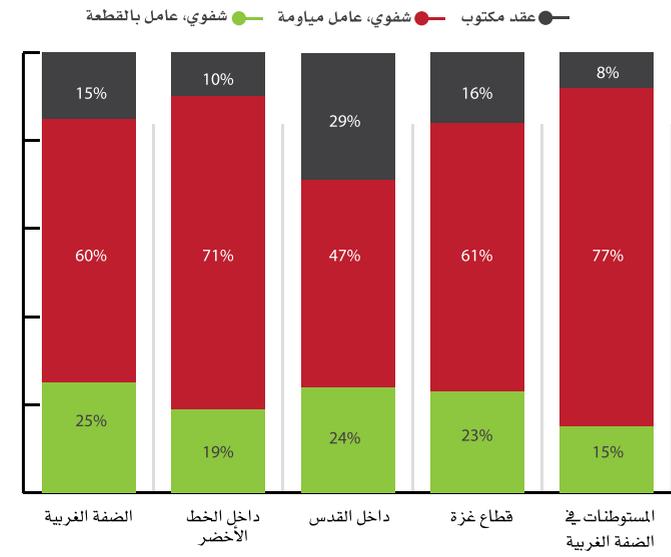
لا تشكل تكلفة المواصلات عبئا ماديا كبيرا للعمال الذين يعملون في الضفة والقطاع بالمقارنة مع غيرهم، فقد صرح (37%) من عمال الضفة و(47%) من عمال قطاع غزة بعدم وجود أية تكلفة تذكر للمواصلات، ويرجع ذلك إلى أن غالبية هؤلاء العمال يذهبون مشيا وبشكل فردي إلى أعمالهم، أو يذهبون مع مجموعة بسيارة خاصة. هذا وتعتبر تكلفة المواصلات أقل أهمية في قطاع غزة منها في الضفة الغربية حيث بينت النتائج بأن (48%) من العاملين في قطاع غزة لا تتجاوز تكلفة مواصلاتهم اليومية الـ 10 شواقل، بينما في الضفة الغربية فإن تكلفة المواصلات اليومية للفئة الأكبر (41%) هي أكثر من 10 شواقل.

4.3 وسيلة المواصلات: بينت الدراسة أن (47%) من العمال يذهبون إلى أعمالهم عن طريق استخدام المواصلات العامة، ويذهب (31%) منهم مشيا على الأقدام. وفي نفس الوقت يذهب 10% من العمال للعمل مع مجموعة مستخدمين حافلة، و12% آخرين يذهبون مع مجموعة ولكن في سيارة خاصة. إن ظاهرة النقل (الجماعي) للعمال صفة مرتبطة بالعمل داخل الخط الأخضر والمستوطنات والقدس، حيث أن الأغلبية من العاملين في المستوطنات (69%) وداخل الخط الأخضر (65%) والقدس (58%) يذهبون إلى عملهم بشكل جماعي (من خلال حافلة أو مركبة خاصة). ومن اللافت أن (44%) من هؤلاء العمال الذين يذهبون للعمل بشكل جماعي يعملون من خلال سمسار أو مقاول، وتتسم تكاليف مواصلاتهم بالارتفاع النسبي.

5 عقود العمل

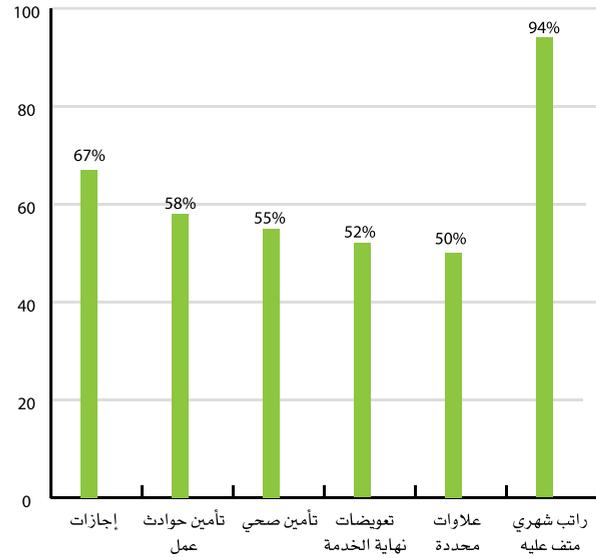
إن عقد العمل بالنسبة للعامل هو الضمان الرئيس لتحصيل حقوقه، ومن المثير معرفة أن الغالبية العظمى من العمال (85%) صرحوا بأنهم لا يعملون من خلال عقود مكتوبة، بل من خلال اتفاق شفوي مع المشغل إما بالقطعة أو بالمايومة. وفي المقابل، فإن (15%) من العمال لديهم عقود مكتوبة. ويتباين توافر العقود المكتوبة من منطقة لأخرى، حيث يرتفع في القدس (29%) ويليه مناطق قطاع غزة والضفة (حوالي 15%). ويقل استخدام العقود المكتوبة بشكل لافت في المستوطنات (8%) والخط الأخضر (9%). ونجد أيضا أن 77% من العمال في المستوطنات يعملون بالمايومة، وكذلك الحال بالنسبة إلى 71% من عمالي الخط الأخضر و61% من عمال قطاع غزة و60% من عمال الضفة، أما في القدس فتصل نسبة العمال بالمايومة إلى 47%. أما العاملين بنظام القطعة، فترتفع نسبتهم في الضفة والقطاع والقدس، وتقل نسبيا في المستوطنات والخط الأخضر.

طبيعة العقد / الاتفاق مع المشغل حسب مكان العمل



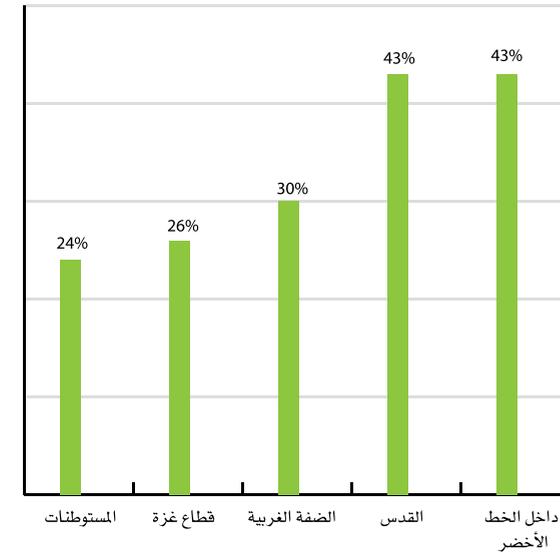
هذا وصرح (55%) ممن لديهم عقد مكتوب من العمال بأن الاتفاق مع المشغل كان لمدة عام واحد، كما بين (21%) منهم بأن عقودهم كانت لمدة 6-10 أشهر، وأظهرت النتائج أيضاً أن (7%) منهم لديهم عقود لمدة عامين أو ثلاثة أعوام. وقد سئل العمال الذين لديهم اتفاق وعقد مكتوب عما يشمله العقد فقد صرحت غالبية العمال (94%) بأن العقد يشمل راتباً شهرياً متفقاً عليه. وتظهر النتائج أن العمال في قطاعي البناء والصناعة تقل نسبة شمول عقودهم على راتب شهري، بينما تتخفف نسبة العمال الذين أجمعوا بأن العقد يشمل علاوات محددة أو تعويضات نهاية الخدمة، فصرح نصف العمال ممن لديهم عقود مكتوبة بأن عقودهم تشمل علاوات محددة، وتعويضات نهاية الخدمة كما صرح (55%) منهم بأن عقودهم تشمل التأمين الصحي، فيما صرح (44%) بأن عقودهم لا تشمل التأمين الصحي. أما فيما يتعلق بالإجازات فقد بين (67%) بأن عقودهم تشمل بنوداً خاصة بالإجازات بينما (33%) لا تشمل عقودهم على هذه البنود.

ماذا يشمل العقد المكتوب للعمال؟



ومن حيث الالتزام بالمهام المتفق عليها، فقد أشارت أغلبية من العمال (70%) بأنهم لا يقومون بأية مهام خارجة عن المتفق عليها، فيما أفاد (30%) بأنهم يقومون بمهام خارج المتفق عليها. ومن الجدير ذكره أن العمال الحاصلين على عقود شفوية هم أكثر من يقومون بمهام خارجة عن المتفق عليه بنسبة (80%) مقارنة مع العمال الحاصلين على عقود مكتوبة (20%). كما تبين الدراسة أن من بين العمال داخل الخط الأخضر والقدس نسبة أكبر ممن يقومون بمهام خارجة عن المتفق عليه مع المشغل بنسبة (43%) في كلا المنطقتين، مقابل (30%) في الضفة الغربية و(26%) في قطاع غزة.

نسبة العمال الذين يقومون بمهام خارجة عن المتفق عليها حسب مكان العمل



أظهرت الدراسة إلى أنه لا يتم دفع أجر مقابل العمل الإضافي في أغلب الأحيان، فقد صرح (61%) من العمال بأنهم لا يحصلون على أجر بدل العمل الإضافي، بينما صرح (39%) بأنهم يحصلون على أجر بدل العمل الإضافي. كما تظهر النتائج أن العاملين في غزة والضفة الغربية لدى مشغلين فلسطينيين هم الأقل حصولاً على مقابل العمل الإضافي (23% في غزة و 40% في الضفة)، في مقابل 80% في القدس و 60% في المستوطنات وداخل الخط الأخضر.

الحد الأدنى للأجور: لقد تم تحديد الحد الأدنى للأجور بـ 1450 شيقلًا شهريًا. ولم يتم تطبيق هذا القرار حتى الآن، كما اعترضت العديد من النقابات والمؤسسات على هذا القرار.

6 الأجور والتأمين الصحي

6.1 الأجور: يعاني العمال الفلسطينيون بشكل عام من انخفاض في معدلات أجورهم على الرغم من أنه قد تم تحديد الحد الأدنى للأجور في فلسطين في الفترة القريبة السابقة والذي من المفترض تطبيقه بداية العام القادم 2013. مع العلم بأن المتوسط الشهري للأجور بين كافة العمال يصل إلى 1770 شيقلًا إسرائيليًا جديدًا (أي حوالي 480 دولارًا أمريكيًا)، وتتراوح ما بين 100 شيقل و 9000 شيقل. وقد أشارت الدراسة إلى أن (27%) من العمال يعملون بأجر أقل من 750 شيقلًا شهريًا (أي

العمال الفلسطينيون

أقل من 200 دولار)، و32% تقع رواتبهم بين 750 و 1500 شيقل، ونحو 20% تقع أجورهم ما يزيد عن 1500 إلى 2500 شيقل شهريًا، والباقي (20%) تزيد أجورهم عن 2500 شيقل. وتختلف الأجور بشكل كبير بين المناطق:

قطاع غزة: يتلقى عمال قطاع غزة أجورًا منخفضة جدًا بالمقارنة مع غيرهم، حيث تصل نسبة من يتلقون أجرًا يقل عن 750 شيقلًا شهريًا إلى 59% من العمال المشاركين في الاستطلاع، وتصل نسبة من تتراوح أجورهم بين 750 و 1500 شيقلًا إلى 38% (أي أن 97% من عمال غزة يتلقون رواتب أقل من 1500 شيقل)، مما يعني أن عمال غزة كافة تقريبًا يتلقون أجورًا أقل من المتوسط العام لكافة العمال الفلسطينيين.

الضفة الغربية: تأتي الضفة الغربية في المرتبة الثانية من حيث انخفاض أجور العمال، حيث تصل نسبة من يتلقون أجرًا لا يزيد عن 750 شيقلًا إلى 12%، ومن تتراوح أجورهم بين 750 وأقل من 1500 شيقل إلى 41%، والباقي (47%) تزيد أجورهم عن 1500 شيقل.

المستوطنات: يتلقى 50% من عمال المستوطنات أجرًا يزيد عن 2500 شيقل، ويتراوح أجر 43% منهم بين 1500 و 2500 شيقل شهريًا. ويتلقى 7% تقريبًا ما بين 750 وأقل من 1500 شيقل. ولا يوجد أي عامل يتلقى أجرًا يقل عن 750 شيقلًا.

الخط الأخضر: يتلقى 76% من العمال داخل الخط الأخضر أجرًا يزيد عن 2500 شيقل، و21% تتراوح أجورهم بين 1500 و 2500 شيقل، و3% بين 750 وأقل من 1500. ولا يوجد أي عامل يتلقى أجرًا يقل عن 750 شيقلًا.

القدس: تصل نسبة من يتلقون أجرًا يزيد عن 2500 شيقل إلى 78% من عمال القدس، ويتلقى 10% أجرًا بين 1500 و 2500 شيقلًا، و12% بين 750 وأقل من 1500 شيقل. ولا يوجد أي عامل يتلقى أجرًا يقل عن 750 شيقلًا.

- وتبين الأجور بشكل كبير حسب متغير النوع الاجتماعي، حيث تتلقى النساء أجورًا أقل بكثير من الرجال:
- يصل متوسط الأجر للنساء العاملات (1000 شيقل) أقل من نصف الأجر للعمال الذكور (2040 شيقلًا).
- تصل نسبة العاملات اللواتي يتلقين أجرًا أقل من 750 شيقلًا إلى 48% من مجموع العاملات، بالمقارنة مع 20% من العمال الذكور.
- تصل نسبة العاملات اللواتي يتلقين أجرًا يتراوح بين 750 و 1500 شيقل إلى 35% من مجموع العاملات، بالمقارنة مع 31% من الرجال.
- وهذا يعني، أن 83% من النساء تقل أجورهن عن 1500 شيقل، بالمقارنة مع 51% من الرجال.
- أما نسبة النساء اللواتي تتراوح أجورهن بين 1500 و 2500 شيقل فتصل إلى 12%، بالمقارنة مع 23% من الرجال.
- كما تنخفض نسبة النساء اللواتي تزيد أجورهن عن 2500 شيقل إلى 5%، بالمقارنة مع 26% من الرجال.

ويعاني العمال الذين يعملون من خلال سمسار من تبعات مالية يتم دفعها للسمسار/المقاول، فتشير الدراسة إلى أن (70%) من العمال الذين يعملون من خلال سمسار يدفعون من أجرهم الأصلي للسمسار مقابل الحصول على العمل والمحافظة عليه، فيما صرح (30%) منهم بأنهم لا يدفعون للسمسار.

وقد تبلغ في بعض الأحيان نسبة السمسار/المقاول من الدخل المفترض للعامل إلى 70% من دخلهم (3% من العمال العاملين من خلال السمسار). فقد تبين من الدراسة أن (36%) ممن يعملون من خلال مقاول/سمسار يدفعون 10% أو أقل من قيمة دخلهم لصالح السمسار/المقاول، بينما يحصل السمسار أو المقاول على نسبة تتراوح بين 11% - 40% من دخل هؤلاء العمال، ويدفع 15% من هؤلاء العمال للسمسار نسبة تتراوح بين 41% و65% من دخلهم.

هذا ويشير العمال خاصة أولئك العاملين داخل الخط الأخضر إلى مشكلة كبيرة أيضا تتعلق بأجورهم وهي قسيمة الراتب المزورة حيث يتعرضون للاستغلال من قبل أصحاب العمل في هذا الجانب.

ومن جهة أخرى يتعرض بعض العمال للتمييز في الأجور مقارنة بزملائهم في العمل من ذوي الخبرة ونفس طبيعة العمل. فقد صرح (40%) من العمال بأنهم لا يحصلون على أجر مساو لباقي زملائهم في العمل من ذوي نفس الخبرة وطبيعة العمل، بينما صرح الغالبية من العمال (60%) بأن أجورهم مساوية لأقرانهم. ويظهر أن العمال في الضفة الغربية يواجهون تمييزا في الأجور، حيث صرح حوالي 50% منهم بأنهم لا يحصلون على أجر مساو لباقي زملائهم من ذوي نفس الخبرة وطبيعة العمل.

6.2 الإجازات: يعاني غالبية العمال (64%) في الأماكن كافة من حرمان في الحصول على إجازاتهم السنوية، وتتفاوت درجات تمتع العمال وفقا لقطاع العمل فنجد أن العمال في قطاع البناء والورش المهنية هم أقل من يحصل على إجازات سنوية، حيث صرح بذلك 75% منهم، مقارنة مع 59% في قطاع الخدمات.

وتبين النتائج أيضا بأن (22%) من العمال يحصلون على إجازة سنوية إلا أنها غير مدفوعة الأجر، بينما صرح (15%) فقط من العمال بأنهم يحصلون على إجازات سنوية مدفوعة الأجر. ومن جديد يتميز العمال في منطقة القدس من غيرهم بأنهم يحصلون على إجازات سنوية مدفوعة الأجر بنسبة (50%) أكثر من أقرانهم في باقي أماكن العمل، حيث يحصل أقل من (15%) على ذلك الحق في كل من قطاع غزة، والضفة الغربية، وداخل الخط الأخضر والمستوطنات.

إطار (4): تزوير وهدر الحقوق

أصبحت قسيمة الراتب الورقة الرئيسة لضيق حقوق العمال، خاضعة للتزوير من قبل أرباب العمل، من حيث تخفيض عدد الأولاد وعدد أيام العمل وقيمة الراتب نفسه، مما يؤدي إلى خسارة العامل للكثير من مستحقاته لاحقا.

ومما يؤكد معاناة العمال المادية هو حقيقة أن أجورهم لا تغطي مصاريف الأسرة إلا في حالة 12% من العمال، حيث يغطي أجورهم مصروف الأسرة كاملا. بينما صرح (60%) بأن أجورهم يغطي 50% أو أقل من مصاريف أسرهم وصرح (28%) آخرين بأن دخلهم يغطي من 60-99% من مصاريف أسرهم.

وفيما يتعلق بدورية وانتظام دفع الأجر، فقد صرح الغالبية العظمى من العمال (89%) بأنه يتم دفع الأجر بشكل دوري ومنتظم لهم بينما صرح (11%) بأنهم لا يتلقون الأجر بشكل منتظم ودوري. هذا وتظهر النتائج بأن العمال في قطاع غزة هم أكثر من يعاني من عدم دورية وانتظام الأجر مقارنة ببقية العمال.

ومن العمال الذين يتلقون أجرا منتظما فقد تبين أن (54%) منهم يتلقون الأجر شهريا، بينما (24%) منهم يتلقون الأجر أسبوعيا و(17%) يوميا، وهناك أيضا نسبة (6%) ممن يتلقون الأجر كل أسبوعين.

كما أشار غالبية العمال (85%) بأنهم يتلقون الأجر نقديا بينما صرح (8%) بأنهم يحصلون على الأجر من خلال شيكات، و(5%) آخرون من خلال حوالة بنكية، كدليل على أن غالبية العمال لا يتلقون تعويضات وحقوق نهاية الخدمة.

وقد سئل العمال أيضا حول ما إذا يتقاضون تعويضا بدل المواصلات والطعام فقد أشارت الغالبية منهم (81%، 77% بالتوالي) بأنهم لا يحصلون على تعويض بدل المواصلات والطعام، فيما صرح (23%) بأنهم يحصلون على تعويض بدل الطعام و(19%) بدل مواصلات. ومن الجدير ذكره أن العمال في منطقة القدس يحصلون على مستحقات مالية أفضل من غيرهم في الأماكن الأخرى، فقد صرح حوالي أكثر من نصفهم أنهم يحصلون على تعويض بدل مواصلات وطعام، وصرح (78%) منهم بأنهم يحصلون على تعويض بدل العمل الإضافي.

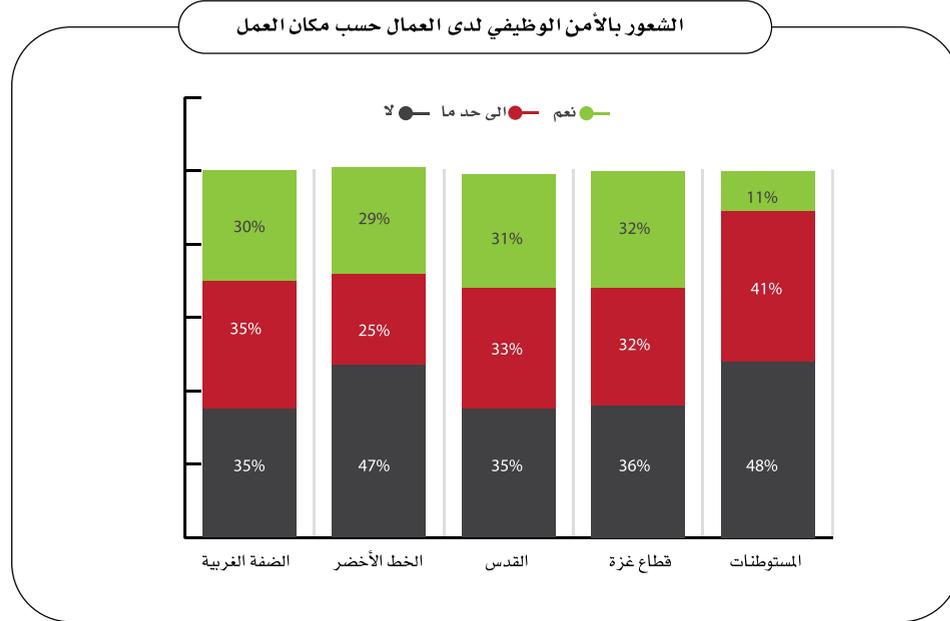
إطار (3): معاناة العمال إثر تدني الأجور (بكلما تمهم)

عاملة من الخليل: المعلمة في رياض الأطفال تأخذ 300 شيقل بعرف وحدة إلها 13 سنة بتعمل في روضة وهلا أجوا وحولها مع السلامة ليش لأنها ما معها شهادة جامعية ونسوا الخبره.

اجور العمال والعاملات في المصانع منخفضة، صادفت واحدة إلها 19 سنه وراتبها 900 شيكل. البائعات في المحلات بيخذوا 300 شيقل من الساعة 8 الى الساعة 9 مساء

هذا ويعاني بعض العمال من ظاهرة السمسار أو المقاولين، فهناك بعض العمال الذين يعملون من خلال مقاول/سمسار إذ يحصلون على فرص عمل من خلاله، وتنتشر هذه الظاهرة بشكل خاص لدى العاملين في المستوطنات وداخل الخط الأخضر. وتظهر الدراسة الحالية بأن (9%) من العمال يعملون من خلال سمسار بينما الأغلبية العظمى (91%) لا يعملون من خلال سمسار. ويظهر التباين في مكان العمل، إذ أن النسب الأكبر ممن يعملون في المستوطنات وداخل الخط الأخضر والقدس يعملون من خلال سمسار (حوالي الثلث)، بالمقارنة مع مناطق الضفة والقطاع. حيث تبلغ أقل من 4%.

رسم بياني (14)



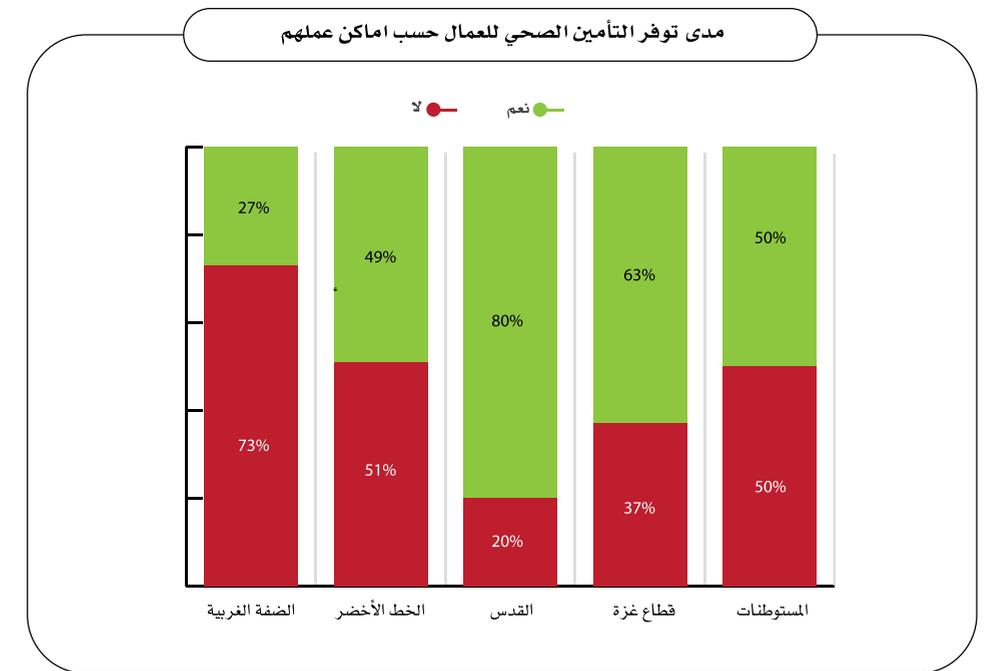
ويرتبط الشعور بالأمن الوظيفي بالتعرض للابتزاز، وتشير النتائج أن النسبة الكبرى من العمال (80%) بأنهم لم يتعرضوا للابتزاز في عملهم الأخير، وصرح (20%) بأنهم تعرضوا لذلك. وتظهر النتائج أن التصريح بالتعرض للابتزاز أكبر بين العمال في المستوطنات، وداخل الخط الأخضر بالمقارنة مع المناطق الأخرى. كما وتبين النتائج بأن التعرض للابتزاز يأتي بشكل أكبر من صاحب العمل، يليه من الزملاء في العمل، والمستوطنين والاحتلال الإسرائيلي، ومن ثم السماسرة والمقاولين.

7.2 المخاطر التي يتعرض لها العمال: تبين أن (19%) من العمال يتعرضون لإهانات لفظية وعنف معنوي، بينما صرح (81%) بأنهم لا يتعرضون لذلك. وتشير الدراسة أن العمال الذين يعملون في منطقة القدس هم الأكثر تعرضاً لمثل هذه الإهانات مقارنة بأمكن العمل الأخرى على الرغم من أنهم يحصلون على عدة امتيازات أخرى كما تم ذكره في التقرير سابقاً. ويليهم العاملون في الضفة الغربية، ومن ثم في قطاع غزة.

إن التصريح بالتعرض للعنف الجسدي والتحرش الجنسي محدود بين العمال، إذ صرح (99%) بأنهم لم يتعرضوا لذلك. واللافت للنظر أيضاً أن النسبة تتباين مع اختلاف مكان العمل، فنجد أيضاً بأن العمال في منطقة القدس هم الأكثر تعرضاً للتحرش الجنسي والعنف الجسدي. وكان من الملاحظ أن العديد من العمال، وخاصة العاملات، لا يصرحون بحقيقة تعرضهم للاستغلال الجنسي لأسباب اجتماعية وللمحافظة على مصدر رزقهم. وكذلك، فإن العديد من الحالات تلجأ إلى المؤسسات المختصة أو النقابيين العاملين في بعض المناطق، الذين يشيرون بدورهم إلى أهمية مشكلة التعرض

6.3 التأمين الصحي: صرح (47%) من العمال بأن لديهم تأميناً صحياً و(53%) أنه لا يتوافر لديهم تأمين صحي. ومن اللافت للنظر أن الغالبية العظمى (73%) من العمال في الضفة الغربية لا يتمتعون بالتأمين الصحي، و فقط (27%) منهم من لديه تأمين صحي. أما في قطاع غزة، فنجد أن النسبة الأكبر (63%) من العمال لديهم تأمين صحي و(37%) ليس لديهم تأمين. ويتميز عمال القدس أيضاً في توافر التأمين الصحي إذ بلغت نسبة من لديهم تأميناً صحياً (80%).

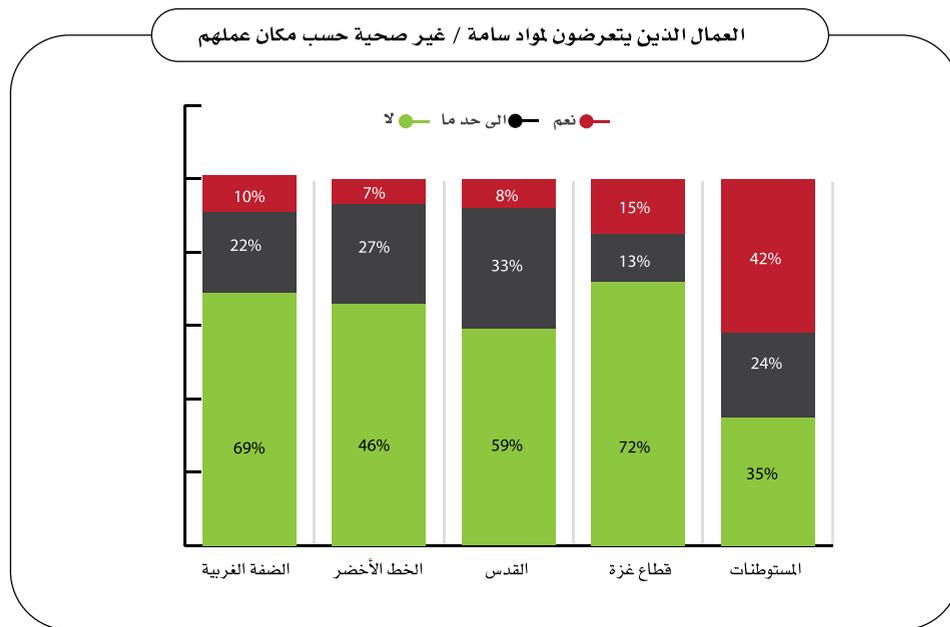
رسم بياني (13)



7 ظروف العمل والتمييز

7.1 الاستقرار الوظيفي: يتفاوت الشعور بالاستقرار والأمن الوظيفي لدى العمال، فقد صرح ثلث العمال (29%) بأنهم يشعرون بالأمن الوظيفي في عملهم، و(33%) من العمال يشعرون بذلك إلى حد ما. بينما صرح (37%) من العمال بأنهم لا يشعرون بالأمن الوظيفي. ويبرز عدم الشعور بالأمان وعدم الاستقرار الوظيفي لدى العمال في المستوطنات وداخل الخط الأخضر. فبالرغم من أن أجورهم هي الأعلى، إلا أن الشعور بغياب الأمن والاستقرار الوظيفي يصل إلى (47%).

رسم بياني (15)



هذا وتشير الدراسة إلى أن العاملين في مجالي الزراعة (52%) والأعمال المكتملة للبناء (56%) هم الأكثر عرضة لتأثير مثل هذه المواد غير الصحية.

وقد سئل أيضا العمال عما إذا كانوا يتعرضون لمخاطر جسدية أخرى كالوقوع والتزلق، ووقوع أجسام عليهم، فقد أشارت الإجابات إلى أن غالبية العمال (58%) معرضون لمثل هذه المخاطر، بينما صرح (42%) بأنهم غير معرضين لذلك. وتبين النتائج أن العمال العاملين داخل الخط الأخضر والمستوطنات هم الأكثر عرضة لمثل هذه المخاطر الجسدية، وكذلك الحال بالنسبة للعاملين في قطاعات البناء وأعمال البناء المكتملة، والورش المهنية والحرفية.

8 حوادث وخلافات العمل

8.1 حوادث العمل: إن بعض المخاطر التي يتعرض لها العمال هي تلك المتعلقة بشروط السلامة والصحة المهنية، وهي أحد الالتزامات التي يجب أن يوفرها صاحب العمل بإشراف من الجهات الحكومية. تشير الدراسة إلى أن (15%) من العمال قد تعرضوا لحوادث عمل خلال السنة الأخيرة، بينما لم يتعرض لذلك (85%) منهم. وترتفع نسبة التعرض لحوادث العمل بين العمال العاملين في منطقة القدس بالمقارنة مع المتوسط، إذ صرح (33%) منهم بأنهم تعرضوا لحوادث عمل. وقال (41%) من الذين تعرضوا لإصابة عمل بأن إصابتهم كانت متوسطة و(35%) كانت إصابتهم خفيفة، أما الباقي (24%) فتعرضوا لإصابات شديدة، منهم 5% أدت إصابتهم للإعاقة عن العمل. ومن الحوادث ما يؤدي للموت،

للاستغلال الجنسي من قبل المشغلين والسماصرة، وقد برزت بعض مظاهر التحرش والاستغلال أثناء اللقاء مع المختصين كما هو موضح في إطار رقم (5).

إطار (5): استغلال النساء العاملات في المستوطنات:

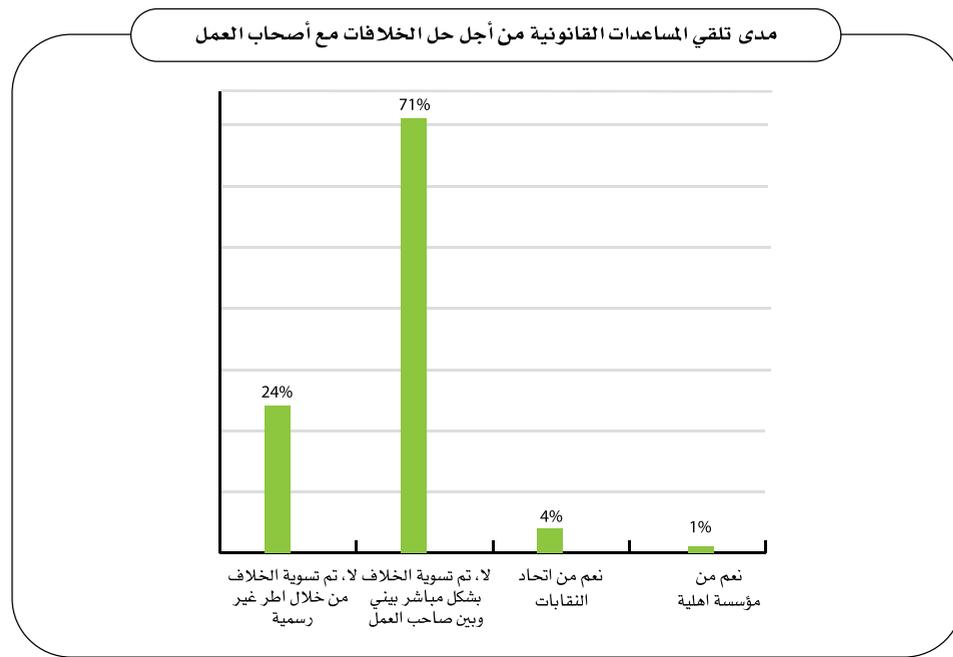
- في الأغوار تعاني النساء هناك من سوء معاملة السماسرة لهن، فهن يتعرضن للضرب والإهانة والإذلال.
- دور النقابات والحكومة مع السماسرة غير واضح أو ربما لا يوجد لهم دور. ففي كثير من الأحيان تتعرض النساء إلى الابتزاز فإذا فكرت أي منهن الانسحاب من العمل والانتقال إلى عمل آخر فهي لن تستطيع العمل في العمل الآخر دون موافقة السماسرة وإعطائها براءة الذمة وهذا يجري في جنين!!
- في كثير من المناطق يتم فرض شروط بطرق التفاضلية على العاملات بحيث يتم استغلال حاجتهن الماسة إلى العمل فيتم التحرش بالنساء، وممارسة علاقات غير مشروعة معهن من السماسرة، وهن بدورهن قد لا يقمن بالشكوى لأسباب ترتبط بالحاجة إلى العمل والمال.

بالإضافة للمخاطر المذكورة أعلاه، صرح (34%) من العمال بأنهم يتعرضون لمواد غير صحية تؤثر سلبا على صحتهم، بينما صرح (66%) من العمال عدم تعرضهم لمثل هذه المواد. ومن الجدير الإشارة إليه أن العمال الذين يعملون في المستوطنات هم الأكثر عرضة لمثل هذه المواد، حيث صرح (65%) بذلك. بينما قال (35%) منهم بأنهم لا يتعرضون لمثل هذه المواد.

إطار (6): مخاطر العمل:

يوجد عدد كبير من المخاطر التي يمكن أن تتواجد في ورش العمل في مناطق السلطة تحديدا، فمثلا الآلات غير المجهزة بوسائل حماية، وكذلك الذين يعملون بالخياطة يكون مكان العمل غير مناسب، مثلا دائما تكون مشاغل الخياطة في التسوية أو مخازن من دون تهوية، بالإضافة إلى أن الحمامات غير مناسبة، وكذلك الحال للذين يعملون في المحاجر حيث يصابون غالبا بأمراض تنفسية كثيرة (عاملة من نابلس).

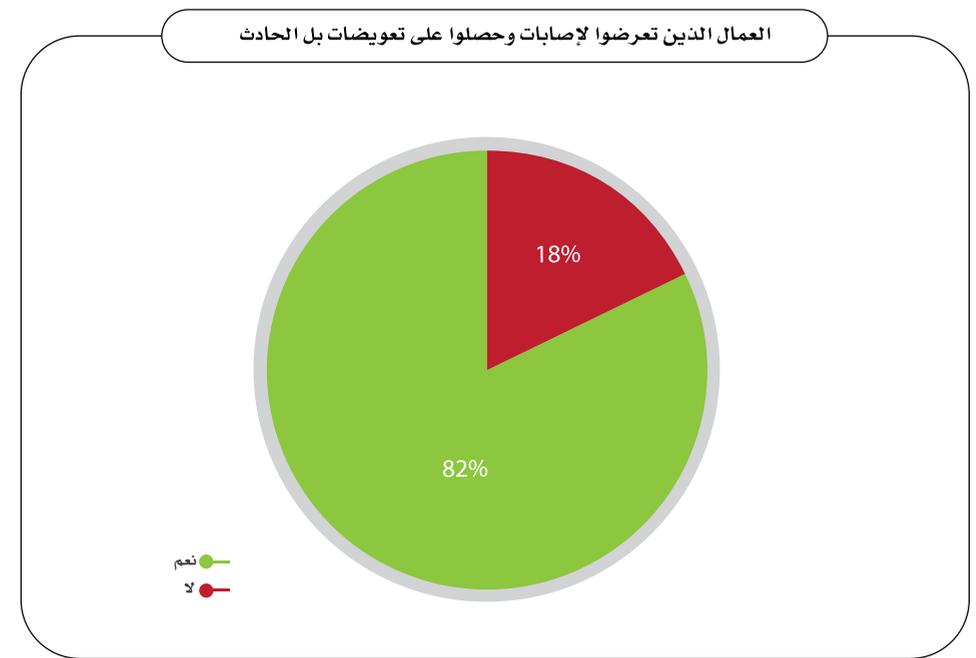
رسم بياني (17)



وفي نفس السياق، تقدم بشكوى رسمية (3%) من العمال من ذوي الخلاف مع أصحاب العمل خلال السنة الأخيرة. ومن اللافت للنظر أن النسبة الكبرى ممن قدم شكوى رسمية هم من حصل معهم خلاف عمل مع مشغلين إسرائيليين (10% من عمال المستوطنات و5% من العاملين داخل الخط الأخضر). ورفض (54%) من العمال الذين هم على خلاف مع أصحاب العمل بالتصريح عن سبب عدم تقدمهم بشكوى رسمية، وهذا يدل على وجود درجة من الخوف عندهم. وصرح (16%) بأنهم لم يتقدموا بشكوى رسمية بدافع الحفاظ على مصدر رزقهم. كما يعتقد (13%) منهم بأنه لا جدوى من تقديم الشكوى، وصرح (15%) بأنهم لم يتقدموا بشكوى لأكثر من سبب في نفس الوقت.

حسب تصريحات العمال والخبراء، تأتي نتيجة عدم التزام العامل بشروط الصحة والسلامة المهنية. وبالنسبة إلى العمال الذين تعرضوا لحوادث، فقد ذكرت الغالبية العظمى منهم (90%) بأنهم قد تلقوا العلاج المناسب، بينما ذكر (10%) بأنهم لم يتلقوا العلاج المناسب لإصابتهم. وتتركز هذه الظاهرة بين العاملين في قطاع غزة والضفة الغربية. وفي إطار الحوادث والإصابات في مكان العمل وحسب قانون العمل فإن العامل له الحق في الحصول على تعويضات تأمين حوادث، إلا أن (82%) ممن تعرضوا للحوادث لم يحصلوا على تعويضات، وحصل عليها (18%) فقط. وتجدر الإشارة إلى أن عمال القدس الذين تعرضوا لحوادث إصابة هم الأكثر حصولاً، بالمقارنة مع غيرهم، على تعويضات الحوادث (50%).

رسم بياني (16)



8.2 الخلافات مع صاحب العمل: صرح (21%) من العمال بحصول خلاف عمل مع صاحب العمل في إطار عملهم الأخير، بينما صرح غالبيتهم (79%) بعدم حدوث خلافات عمل. ومن الجدير بالذكر أن غالبية هذه الخلافات (71%) منها يتم تسويتها بشكل مباشر بين العامل وبين صاحب العمل من دون الحصول على أي مساعدة قانونية. وتشكل الأطر غير الرسمية، كالعائلة والوسطاء من المعارف، ملاذاً لنحو 24% من العمال في حل خلافاتهم مع المشغلين، بينما صرح أقل من (5%) بأنهم قد تلقوا مساعدات قانونية من اتحاد النقابات (4%) أو مؤسسة أهلية (1%).

ومن بين الأقلية التي تقدمت بشكوى، فقد صرح 27% منهم بأنهم تقدموا بالشكوى لجهات حكومية وقضائية، ومثلهم لجهات نقابية وأهلية، و(20%) تقدموا بشكوى لجهات إسرائيلية. وتقدم (13%) من العمال بشكوى لصاحب العمل نفسه. ويقتصر تقديم الشكاوي لأصحاب العمل مباشرة على العاملين في قطاع غزة وفي الضفة الغربية. وتقدم 7% بشكوى لجهات أخرى غير رسمية. وصرح (73%) من العمال الذين تقدموا بشكوى بأن الجهة التي قاموا بالتوجه لها قد قامت بحل المشكلة. كما ذكر (13%) بأن الجهات التي توجهوا لها تبنت قضيتهم ولكن ما زالت تسعى لحلها. وفي المقابل، ذكرت 13% بأن الجهات التي توجهوا لها قد قبلت قضيتهم ولكنها لم تحرك ساكناً.

جدول(3): الجهات التي تم تقديم الشكوى لها حسب مكان العمل

المستوطنات	قطاع غزة	القدس	الخط الأخضر	الضفة الغربية
25%	55%		50%	25%
25%	25%	100%		25%
				25%
	25%			25%
50%			50%	
	25%			

8.3 الفصل من العمل: صرح (11%) من العمال أنه تم فصلهم من العمل قبل انتهاء مدة العقد/ الاتفاق. ومن الجدير ذكره أن العمال الحاصلين على عقود شفوية ويعملون بالمياومة، والعاملين في قطاعات الزراعة والبناء والصناعة هم الأكثر تعرضاً للفصل. ولم تحصل الغالبية الساحقة من المفصولين (92%) على تعويضات، وصرح بعكس ذلك (8%) منهم فقط. هذا، وتتباين نسبة الحصول على التعويضات حسب مكان العمل فتجد بأن العاملين في المستوطنات هم الأكثر تحصيلاً لتعويضات فصلهم من العمل (23%) ومن ثم العمال في القدس وداخل الخط الأخضر (20%) لكل منهما، بالمقارنة مع 4% من العمال المفصولين في الضفة الغربية وقطاع غزة.

9 المعرفة بالحقوق

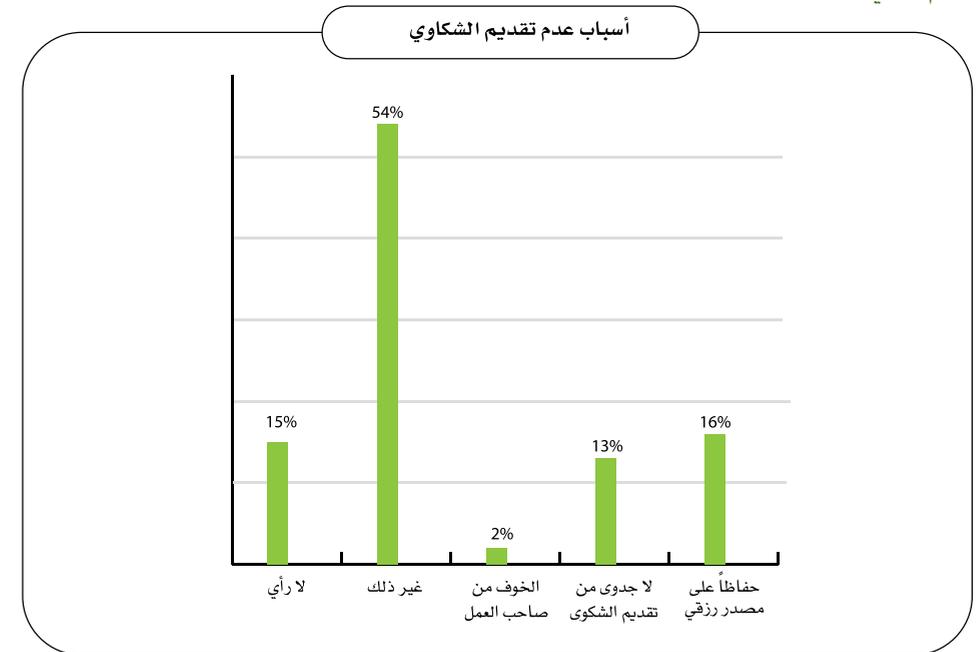
9.1 الإلمام بالحقوق: صرح 46% من العمال الفلسطينيين بأنهم غير ملمين بحقوقهم، بينما صرح

إطار(7): حوادث العمل؛ حدث ولا حرج!!!

أحد الخبراء: في الخليل احترقت أربع عشرة (14) فتاة في مصنع القداحات بعد اشتعال النار على باب المصنع.. هذا المصنع لديه باب واحد فقط وهو الذي اشتعلت به النيران، بدأت الفتيات بالصياح والبكاء، ومن شدة النار دخلن إلى داخل المصنع واختبأن فوق "السدة" وعندما وصلت إطفائية البلدية إلى الموقع بدأت بإطفاء النيران ولكنهم اكتشفوا بأن أنابيب سيارة الإطفاء مهترئة (مخزقة) فطلبوا الإطفائية من المستوطنة القريبة القيام بذلك وكان ذلك متأخراً، فوجدوا 14 فتاة متوفية.

نقابي: إحنا عندنا للأسف كل سنة بيحصل إصابات عمل والبعض منها حالات وفاة، والسنة هذه كان عندنا نسبة عالية من إصابات عمل وحالات وفاة. مثلاً حصلت حالة وفاة نتيجة الإهمال وعدم استخدام شروط الصحة والسلامة المهنية فقد توفي شاب عمره 16 سنة ما كان لابس لبس خاص بشروط العمل كان لابس ترينغ له ربطات، وهو عم بيشتغل نزلن الربطات على الماكينة المسننة وسحبته وانخفق ومات، وهذا الشاب لو كان لابس اللباس الخاص بعمله ما حصل معه هيك.

رسم بياني (18)



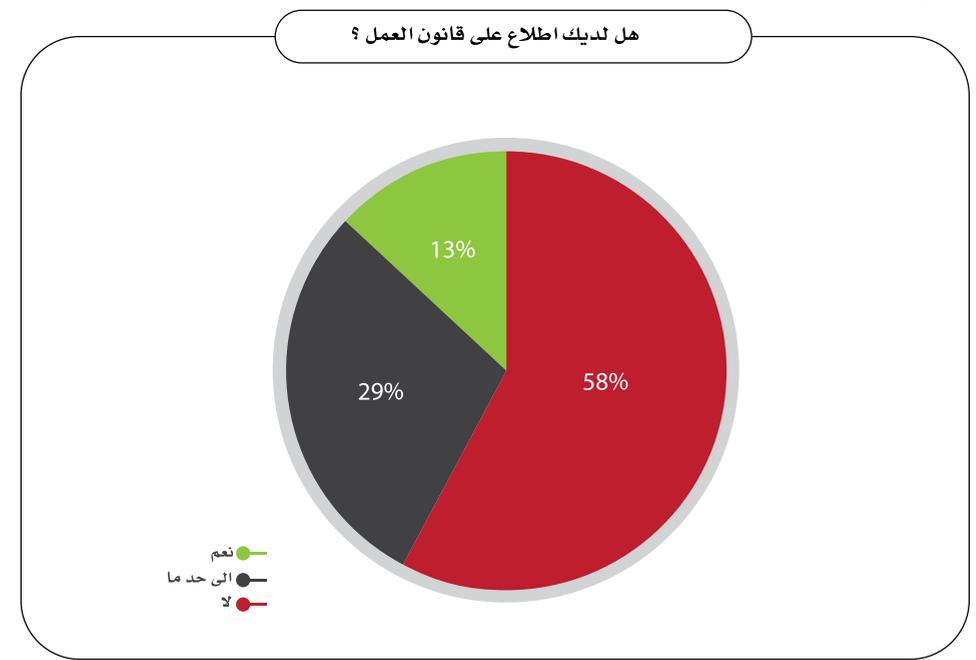
أو فردية، وكان هناك استجابة من أصحاب العمل وإقبال لدى العمال للمشاركة، وكانت تساعدنا أيضا وزارة العمل في هذا الدور، ولكن اليوم هناك تراجع كبير لدى العمال في مستوى المعرفة بسبب انقطاعهم عن التواصل مع اتحاد العمال لمدة تزيد عن 6 سنوات⁷.

10 قانون العمل الفلسطيني

يهدف قانون العمل الفلسطيني منع الاستغلال، وخلق ظروف عمل مناسبة تحقق قدرا معقولا من الكرامة والإنصاف والعدالة للعامل، وجاء لينظم علاقة أطراف العمل، ويحدد الحقوق والواجبات بضمان حقوق الأشخاص العاملين في القطاعات المتنوعة وحقوق أصحاب العمل. ويطبق قانون العمل على الفلسطينيين والأجانب باستثناء الذين يعملون في القطاع الحكومي باعتبارهم يخضعون لقانون الخدمة المدنية، والعاملين في الهيئات والمجالس المحلية، والخدم في المنازل مثل السائق الخاص، أو الحارس الشخصي، وأفراد أسرة صاحب العمل أي الأبناء أو والدي صاحب العمل فقط⁷.

10.1 الاطلاع على قانون العمل: صرح الغالبية (58%) من عموم العمال الفلسطينيين بأنهم غير مطلعين على قانون العمل الفلسطيني، مقابل (13%) صرحوا بأنهم مطلعون عليه، و(29%) صرحوا بأنهم مطلعون عليه إلى حد ما.

رسم بياني (20)



⁷ قانون العمل - وزارة العمل الفلسطينية : <http://www.mol.pna.ps/pdf/low2.pdf>

وبحسب متغيرات المنطقة الجغرافية والجنس والدرجة التعليمية فإن درجة الإطلاع على القانون كانت على الشكل الآتي:

عمال الضفة أكثر اطلاعا على القانون: تظهر النتائج بأن عمال الضفة الغربية أكثر اطلاعا على قانون العمل من عمال غزة، صرح 46% من عمال الضفة بأنهم "مطلعون أو مطلعون إلى حد ما" على قانون العمل، مقابل 35% صرحوا بذلك من عمال غزة.

علاقة طردية بين التعليم والاطلاع على القانون: تظهر النتائج بأن المعرفة بالقانون تزداد مع التحصيل التعليمي بين العمال، والعكس صحيح، حيث تزداد نسبة الجهل بين الأقل تعليما (67%) بالمقارنة مع 36% بين الحاصلين على شهادات جامعية.

جدول (4): هل لديك اطلاع على قانون العمل؟

الدرجة التعليمية	شهادة جامعية	أنهى دبلوم	سنوات دبلوم دون إنهاء	الثانوية	7- أقل من 12 سنة	6 سنوات دراسية أو أقل	
نعم	29.0%	18%	22.4%	13.1%	8.8%	7.2%	
إلى حد ما	35.5%	36.6%	27.6%	27.7%	26.8%	25.6%	
لا	35.5%	45.1%	50.0%	59.2%	64.3%	67.2%	

- **العاملات أقل اطلاعا على قانون العمل:** تظهر النتائج بأن العاملات النساء أقل اطلاعا على قانون العمل من العمال الرجال، حيث صرحت 34% من العاملات بأنهن "مطلعات أو مطلعات إلى حد ما" على قانون العمل، مقابل 45% من العمال الذكور.
- **عمال المدن والقرى والبلدات أكثر اطلاعا:** صرح 45% من العمال القاطنين في المدن ومثلها من العمال القاطنين في القرى والبلدات بأنهم "مطلعين أو مطلعين إلى حد ما" على قانون العمل. في حين، صرح 34% من العمال القاطنين في المخيمات بذلك.

10.2 تطبيق قانون العمل: تشير أهمية قانون العمل جدلا واسعا في أوساط العمال والنتخابات العمالية باعتباره قانونا مقرا ومعلنا، ولكنه يفتقر للتطبيق على أرض الواقع، ففي ظل عدم وجود عقاب حقيقي لمن يخترقه أو يتجاوزه من أطراف العمل، لاسيما أصحاب العمل، فقد صرحت إحدى المشاركات بأن

إطار (9): القانون ودور النقابات (حسب تصريحات ذوي الاختصاص)

- على النقابات أن تتجمل من نفسها فقانون العمل لا يطبق على 75% من العمال ولا يطبق أيضا على 52% من العاملين في القطاع الخاص كما أنه لا يوجد قضاء أو محاكم خاصة للعمال (محمود زيادة/ الاتحاد العام للنقابات المستقلة).
- لا يوجد التزام كامل فيما ينص عليه قانون العمل ويوجد تجاوزات كثيرة؛ مثل الالتزام بساعات العمل أو إقرار وتنفيذ السلامة المهنية والضمان الاجتماعي (حيدر إبراهيم/ اتحاد نقابات عمال فلسطين).
- ما في عندنا قوانين رادعة لمن يخالف قانون العمل الفلسطيني (مشارك في ورشة/ رام الله).
- معرفة النساء بالقوانين العمالية متدنية فلا يوجد ثقة بتطبيق قانون العمل (بسمه البطاط/ اتحاد نقابات عمال فلسطين).
- تزايد عدد العاطلين عن العمل سبب في عدم تفكير العامل بقانون العمل، فالمهم لديهم إيجاد العمل وليس تطبيق قوانينه (مشارك في ورشة/ رام الله).

وتظهر النتائج أن 51% من عمال غزة يعتقدون بأن الحكومة لا تسعى بشكل جدي لتطبيق القانون، مقابل 31% من عمال الضفة. ويعتقد 22% من عمال غزة بأن النقابات والمؤسسات غير مهتمة بمدى تطبيق هذا القانون، مقابل 18% من عمال الضفة.

إطار (10): من يدافع عن حقوق عمال غزة؟

- ”يوجد انتهاكات كثيرة لقانون العمل في غزة مقارنة مع الضفة لأن الحكومة هناك غير ملتزمة بشيء، وبعض العمال يعملون 16 ساعة، والحكومة هناك تساعد على بيئة العمل غير القانوني وعشرات العمال ماتوا دون علم أحد فلا يوجد ما يلزم أحد بالقانون ولا يوجد اهتمام“ (شاهر سعد/ الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين).
- ”حاولنا تفعيل قانون العمل الفلسطيني لكن للأسف ليس هناك تعاون بيننا وبين حكومة غزة“ (مشارك في ورشة النقابات العمالية/ غزة).
- الحكومة الحالية لا تعطي أي شيء من حقوق العمال، وتميز بين عامل وآخر حسب شو فصيله وواسطته (عامل/ رفح).

حمل عمال الضفة الغربية بشكل أكبر مقارنة مع عمال غزة مسؤولية عدم تطبيق قانون العمل لصاحب العمل والعمال أنفسهم، حيث أظهرت النتائج أن 30% منهم يعتقدون بأن غياب الوعي لدى العمال هو السبب في عدم تطبيق القانون، مقابل 15% من عمال غزة. كما صرح 19% من عمال الضفة بأن صاحب العمل هو المسؤول عن عدم تطبيق القانون، مقابل 10% من عمال غزة.

”قانون العمل يتم تجاوزه من قبل أصحاب العمل نتيجة نفوذهم في الحكومة“⁸. ومن ناحيته، أكد محمود زيادة رئيس النقابات المستقلة بأن ”السبب في عدم تطبيق القانون وجود جشع عند أصحاب العمل من جانب، وضعف الإرادة عند الحكومة وممثلي العمل من ناحية أخرى“. وهذا ما تم التعبير عنه في نتائج المسح، حيث يعتقد 51% من عموم العمال بأن قانون العمل الفلسطيني لا يتم تطبيقه أبداً، ويعتقد 31% بأنه يتم تطبيقه إلى حد ما. وفي المقابل، يعتقد 17% بأنه يتم تطبيق القانون فعليا. أما حول تقديرهم لأسباب عدم تطبيق القانون فيرونها كما يأتي:

- الحكومة غير جادة في تطبيقه: يعتقد 40% بأن السبب الرئيس هو في أن الحكومة لا تسعى بشكل جدي من أجل تطبيق القانون. وفي ذات السياق فقد عبر عامل شارك في ورشة عمل عقدت في مدينة نابلس عن ذلك بقوله ”قانون العمل وإصدار القرارات والإحكام الخاصة فيه ما يتم تطبيقها أو تنفيذها في الواقع، كمان في عدم اهتمام الحكومة بتنفيذ القانون، والدليل انه في عدد كبير من المنشآت ما في عليها تفتيش وعدد المفتشين غير كاف“.
- غياب الوعي لدى العمال: يعتقد 23% بأن السبب الرئيس غياب الوعي لدى العمال. وحول هذا السبب فقد عبر أحد المشاركين في ورشة عقدت في مدينة رام الله عن ذلك بقوله ”نسبة كبيرة من العمال ما بتعرف إشي عن قانون العمل وإذا تواجه مع صاحب العمل ما يعرف يوخذ حقه“.
- عدم اكتراث المؤسسات العمالية: يعتقد 20% بأن السبب الرئيس عدم اهتمام النقابات والمؤسسات بتطبيق القانون. وهذا ما عبر عنه النقابي في غزة محمد ملحس بقوله ”المؤسسات الأهلية العاملة في هذا المجال لا تقوم بدورها الصحيح وبالتالي لا يوجد ضغط على الحكومة لتطبيق القانون ولا يوجد من يلزم أصحاب العمل بتطبيق قانون العمل“.
- دور أصحاب العمل: يعتقد 15% بأن السبب الرئيس هو أن أصحاب العمل هم المسؤولون عن عدم تطبيق القانون. وفي هذا السياق فقد قال أحد المشاركين في ورشة نابلس ”إن أصحاب العمل يعرفون بالقانون بشكل كبير جدا ويعرفون أيضا أن القانون إذا تم تطبيقه يحتاج إلى وقت طويل داخل المحاكم، وأن العمال لا يستطيعون الانتظار لفترة طويلة لتحصيل حقوقهم، لذلك ينتهك أصحاب العمل القانون بكل سهولة ويسر“.

⁸ مشاركة في ورشة نقابات العمال/ رام الله، 2012-11-8

للعمال لا تتجاوز 45 ساعة¹². ولكن في إحدى المنشآت فإن صاحب العمل يجبر العامل على العمل في أي وقت يريده صاحب العمل، فبدلاً من نوم العامل في المنشأة فإنه يعمل على مدار الساعة، ووقتما يطلبه صاحب العمل يكون على أهبة الاستعداد. وفي حالة شبيهة، ولكنها جماعية في أحد الفنادق، يعمل ثمانية (8) عمال على مدار الساعة مقابل نومهم في مطبخ الفندق لأن رواتبهم وظروفهم لا تسمح لهم بالعودة يومياً إلى بيوتهم وهم على أهبة الاستعداد للعمل دائماً، حيث يتم إيقاظهم الساعة الثانية عشرة أو الواحدة صباحاً لتلبية بعض الخدمات.

- **التوقيع على مخالصة العمل قبل البدء بالعمل:** يتضمن قانون العمل الفلسطيني شروط العمل الأساسية كالأجر ونوع العمل ومكانه ومدته وموقعا من الطرفين المتعاقدين، وتعطى نسخة للعمال لإثبات حقوقه بطرق الإثبات القانونية¹³. فصي إحدى الشركات، على سبيل المثال، يجب على العامل التوقيع على استلام مخالصة قبل بدء العمل دون تحديد التاريخ وهو إقرار يتضمن الاسم الرباعي للعامل ورقم هويته بأنه استلم كل مستحقاته وأتعابه، فصي أي وقت يمكن فصل العامل من عمله، فيقوم صاحب العمل بتعبئة ذلك التاريخ وتكون بذلك الأوراق رسمية وقانونية تماماً.
- **هضم حقوق العامل بالنسبة للتأمين الصحي:** ينص قانون العمل على أنه "يجب على صاحب العمل أن يؤمن جميع عماله عن إصابات العمل لدى الجهات المرخصة في فلسطين"¹⁴. ولكن هناك تحايلاً على القانون في أحيان وامتناع عن تطبيقه في كثير من الأحيان الأخرى.

11 الثقة بالمؤسسات

11.1 الشعور بالتمتع بالحقوق: يشعر 11% من العمال أن حقوقهم مصادرة بشكل كبير، بينما يعتقد 38% منهم بأنها مصادرة إلى حد ما. في المقابل، يرى 21% من العمال أن حقوقهم غير مصادرة إلى حد كبير، ويرى 30% بأنها غير مصادرة أبداً.

11.2 الثقة بالمؤسسات العمالية: إن الشعور السائد بعدم التمتع بالحقوق يفسر جزئياً الانقسام بين العمال حول دور المؤسسات ذات العلاقة بالعمال. ومن المستغرب أن تظهر النتائج تقارباً في ثقة العاملين بالمؤسسات العمالية الفلسطينية والإسرائيلية، فعلى سبيل المثال، صرح 45% من عموم العمال بأنهم لا يتقنون بوزارة العمل الفلسطينية في الحفاظ على حقوقهم والدفاع عنها، مقابل 46% من عموم العمال صرحوا بأنهم لا يتقنون بوزارة العمل الإسرائيلية. كما صرح 43% من عموم العمال بأنهم لا يتقنون بالنقابات العمالية الفلسطينية في الحفاظ على حقوقهم والدفاع عنها، مقابل 46% من عموم العمال صرحوا بأنهم لا يتقنون بالنقابات العمالية الإسرائيلية.

¹² التشريعات الفلسطينية: المادة 68 من قانون العمل الفلسطيني.

¹³ التشريعات الفلسطينية: المادة 28 من قانون العمل الفلسطيني.

¹⁴ التشريعات الفلسطينية: المادة 116 من قانون العمل الفلسطيني.

إطار (11): ضعف الرقابة على تطبيق القانون

"الذي يستطيع تحسين ظروف العمل هو صاحب العمل نفسه في ظل حالة الضعف الحالية في الحكومة والنقابات والعمال" (مشارك في ورشة النقابات العمالية/ رام الله). "لا يوجد رقابة على تطبيق الاتفاق بين العامل وصاحب العمل، ولا يوجد اهتمام من الجهات الرسمية ولا حداً بسمع صوتنا، كمان عدم معرفة العمال بالقانون سبب أساسي في عدم تطبيقه، وأصحاب العمل غير معنيين بتطبيق القانون لأن هذا يكلفهم دفع مستحقات للعمال وهي أهم شيء عندهم الربح، والمؤسسات الأهلية العاملة في هذا المجال ما تقوم بدورها الصحيح ولا بتضغط على الحكومة لتطبيق القانون، ولا في حداً يلزم أصحاب العمل بتطبيق قانون العمل. (مشارك في ورشة النقابات العمالية/ غزة).

10.3 خروقات قانون العمل والضحية العامل:

تنص الفقرة الأولى من المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن "لكل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة". بينما تظهر في الأراضي الفلسطينية حالة من اللامبالاة والاكتراث بمدى تطبيق قانون العمل نظراً لغياب العقوبات الحقيقية الرادعة التي تلزم الجميع بتطبيقه، وهذا كله من مسؤوليات الحكومة والمؤسسات العمالية والنقابات والمؤسسات الأهلية ذات العلاقة⁹، ومن خلال الورشات والمقابلات التي أجراها أورد مع العمال والنقابيين فقد ظهرت قضايا عمالية صارخة وشائعة عنوانها انتهاك حقوق العمال واختراق قانون العمل. تأتي الأمثلة التالية من العمل الميداني المطبق ضمن الدراسة:

- **تأخر صرف أجور العمال:** ينص قانون العمل الفلسطيني على "أن يدفع الأجر كل شهر للعاملين بأجر شهري"¹⁰. ولكن تأخر الرواتب أصبح أمراً مألوفاً، فصي أحد المراكز الطبية الخاصة، وصلت قيمة الرواتب المتأخرة المستحقة للموظفين إلى مليون شيكل. ولا تتدخل النقابات العمالية في هذه الحالات من خلال الشكوى القانونية إلا بتكليف من العمال بشكل جماعي. علماً أن القانون الأردني القديم والذي كان سارياً في الأراضي الفلسطينية سابقاً كان يشمل على محكمة أجور يتم من خلالها البت في هذا النوع من القضايا خلال أسبوعين ضمن ما يسمى بـ "سلطة الأجور"¹¹. أما قانون العمل الفلسطيني فلا يشمل ذلك.

العمل تحت الطلب لساعات طويلة: يقر قانون العمل الفلسطيني أن ساعات العمل الأسبوعية

⁹ إجماع نقابي الحركة العمالية في الضفة وغزة.

¹⁰ التشريعات الفلسطينية: المادة 82 من قانون العمل الفلسطيني، المادة 82.

¹¹ التشريعات الأردنية: المادة 54 من قانون العمل الأردني.

(73%) من الحاصلين على المواد التعريفية المواد التي حصلوا عليها بأنها "مفيدة"، و(24%) قيموها بأنها "مفيدة إلى حد ما"، و(3%) قيموها بأنها "غير مفيدة".

12 النقابات العمالية

12.1 جدوى الانضمام لنقابات العمال: يمنح قانون العمل الفلسطيني حرية تشكيل المؤسسات العمالية، كما يحترم تعدديتها بهدف تعريف العاملين بحقوقهم ونشرها بمقتضى مدونة السلوك التي وضعتها المؤسسات الأهلية، والتي أعلنت التزامها الصريح بقواعد الشفافية والإدارة الرشيدة، وهذا يعني بالضرورة تطبيق واحترام الحقوق والحريات التي تضمنها قانون العمل الفلسطيني¹⁵. ولكن يبدو أن عمل المؤسسات العمالية، رغم تعددها وكثرتها، لم يشكل القناة لدى العمال بفائدة الانضمام لها. فقد صرح 33% من العمال بأن الانضمام لنقابة عمالية أمر "مفيد"، وصرح 22% بأن ذلك "مفيد إلى حد ما"، مقابل 45% صرحوا بأنه "غير مفيد".

وترتبط القناة بجدوى الانضمام للنقابات بمتغيرات الجنس والمحافظة واستخدام الانترنت:

- **النساء أكثر اقتناعاً بفائدة الانضمام لنقابات العمال من الرجال:** صرح 60% من النساء بأن الانضمام لنقابة العمال مفيد أو مفيد إلى حد ما، مقابل 53% من الرجال. وعبرت عن ذلك عاملة في ورشة أريحا بقولها "تهتم النساء بالانضمام للنقابة أكثر من الرجال خاصة في القرى وهن أكثر اهتماماً بحضور ورشات التوعية والإرشاد حول حقوق العاملات".

- **عمال محافظتي رام الله والبيرة وأريحا أكثر اقتناعاً بفائدة الانضمام لنقابات العمال بينما محافظتي جباليا والخليل الأقل اقتناعاً:** صرح 85% من عمال محافظة رام الله والبيرة، و80% من عمال محافظة أريحا بفائدة الانضمام لنقابات العمال، وتقل نسبة الاقتناع بذلك في محافظتي جباليا (32%) والخليل (40%).

- **العمال مستخدمو الانترنت أكثر اقتناعاً بفائدة الانضمام:** صرح 57% من مستخدمي الانترنت بأن الانضمام لنقابات العمال مفيد أو مفيد إلى حد ما، مقابل 54% من غير المستخدمين.

أما غير المقتنعين بفائدة الانضمام لنقابات العمال فيعبرون عن بعض أسباب ذلك:

- ⊙ "كنا في السابق نتق بالجهات العمالية أكثر من اليوم، بس اليوم لأ.. لانو اللجان اللي بتم تشكيلها في مواقع العمل لجان فاشلة وجبانة وعناصرها بخافوا" (عامل شارك في ورشة غزة)
- ⊙ "تحرك أي نقابة لقضية عمالية هو حصولها على نسبه محدد من تعويضات العمال لما تتجح في المحاكم (مقابلة مع صاحب مشغل خياطة في مدينة نابلس).

تظهر النتائج بأن عمال غزة لا يتقون بالمؤسسات العمالية الفلسطينية مقارنة مع عمال الضفة:

- 56% من عمال قطاع غزة صرحوا بأنهم لا يتقون بوزارة العمل الفلسطينية في الحفاظ على حقوقهم، وشاركهم الشعور ذاته 38% من عمال الضفة الغربية.
- 56% من عمال غزة صرحوا بأنهم لا يتقون بالنقابات العمالية الفلسطينية في الحفاظ على حقوقهم، مقابل 35% من عمال الضفة.
- كما تظهر النتائج بأن عمال الضفة الغربية لا يتقون بالمؤسسات العمالية الإسرائيلية بشكل أكبر مقارنة مع عمال غزة:
- 49% من عمال الضفة صرحوا بأنهم لا يتقون بوزارة العمل الإسرائيلية في المحافظة على حقوقهم، مقابل 42% من عمال غزة.
- 48% من عمال الضفة صرحوا بأنهم لا يتقون بالنقابات العمالية الإسرائيلية في المحافظة على حقوقهم، مقابل 42% من عمال غزة

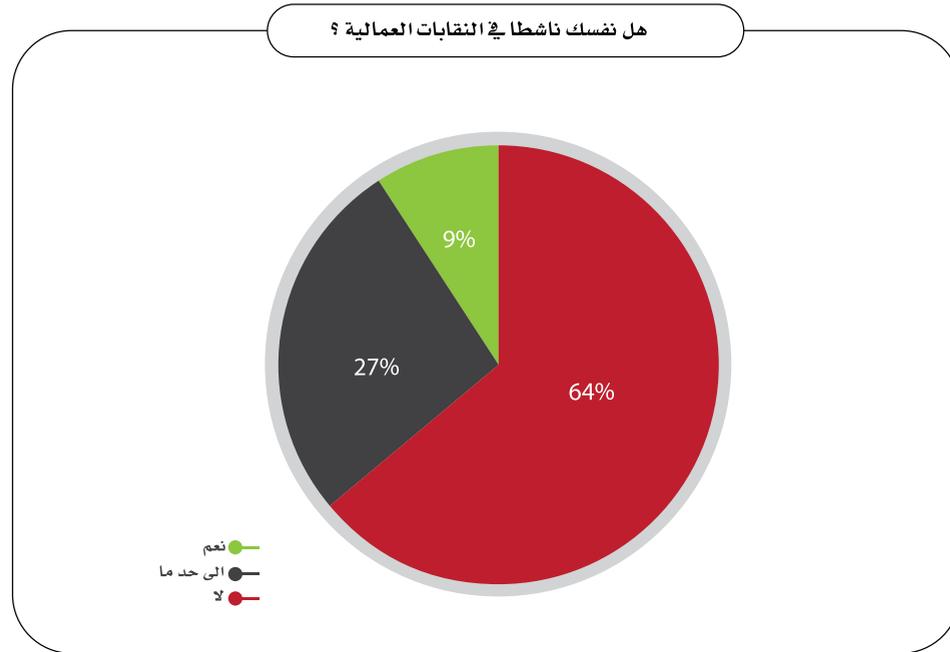
جدول (5): مدى الثقة في الجهات العمالية

الجهة العمالية	أثق	إلى حد ما	لا أثق	لا أعرف
وزارة العمل الفلسطينية	الضفة	22.2%	33.6%	6.6%
	غزة	19.4%	18.9%	5.9%
الاتحاد العام للنقابات العمالية - فلسطين	الضفة	24.8%	33.2%	6.9%
	غزة	17%	19.9%	6.6%
المؤسسات الأهلية العاملة في مجال العمال	الضفة	20%	31.6%	9.7%
	غزة	16%	19.7%	7.7%
وزارة العمل الاسرائيلية	الضفة	21.7%	15.5%	14.2%
	غزة	13.2%	4.5%	40.2%
النقابات العمالية الاسرائيلية-الهستدروت	الضفة	21.6%	15%	15%
	غزة	11.7%	4%	42.6%

11.2 النشاطات التثقيفية والإرشاد: وفي نفس السياق، تظهر البيانات أن نسبة العمال الذين شاركوا في نشاطات توعوية أو تثقيفية نظمتها مؤسسات عمالية خلال السنة الأخيرة لم تتجاوز 12%، ووصلت نسبة من لم يشارك إلى 88%. كما صرح 81% من عموم العمال بأنهم لم يحصلوا على أي مواد تعريفية حول حقوق العمال من أي مصدر. في حين، صرح 19% فقط بأنهم حصلوا عليها. وقد قيم

¹⁵ الدليل الإرشادي لقانون العمل الفلسطيني/ إعداد مركز التطوير لعام 2008
http://www.ndc.ps/uploads/File/Resource%20Kit/labor%20law-GUIDELINE%20-A5.pdf

رسم بياني (21)



13 إضاءات حول ظروف خاصة بالمناطق والمجموعات العمالية المختلفة

أظهرت نتائج المسح أن هناك تبايناً في النظرة بين تقييم العمال لظروف عملهم في منطقتهم ونظرة العمال الآخرين لظروفهم، وخصوصاً بالنسبة لعمال المستوطنات والخط الأخضر والضفة الغربية. ومن منطلق أن (العشب أكثر اخضراراً في الجانب الآخر) نجد مثلاً أن 34% من العمال عامة، ونحو 40% من عمال غزة و35% من عمال الضفة يعتبرون وضع العمال في المستوطنات جيد. وبالمقارنة، فإن 18% من العمال في المستوطنات أنفسهم يعتبرون ظروف عملهم إيجابية (فجوة تصل إلى 16 نقطة عن المعدل العام). وينطبق نفس النمط على تقييم الوضع في الضفة الغربية، حيث يصل التقييم الإيجابي إلى 20% بين العمال كافة، ويصل التقييم الإيجابي للوضع في الضفة إلى 46%، بينما ينخفض إلى 6% بين عمال الضفة أنفسهم (فجوة تصل إلى 14 نقطة مع المعدل العام). أما التقييمات للوضع في غزة فهي ثابتة بين كافة المجموعات حيث يقيم الوضع إيجابياً في غزة ما يقل عن 2% من كافة المجموعات العمالية، وكذلك من عمال غزة أنفسهم.

12.2 الانتساب في أطر النقابات العمالية: صرح 82% من العمال بأنهم غير منتسبين للنقابات العمالية، مقابل 18% صرحوا بأنهم منتسبون. ومن بين المنتسبين، صرح 19% بأنهم يعملون في قطاع الخدمات، و17% في أعمال البناء، و15% في الأعمال المكمل للبناء، وبنفس النسبة في الزراعة، و11% في النقل والمواصلات، و10% في أعمال متفرقة، و9% في الصناعة و4% يعملون في ورشة مهنية وحرفية. وعندما سألنا عن العوامل التي تؤدي إلى تدني نسبة المنتسبين للنقابات العمالية، ظهرت عدة أسباب لذلك من منظور المشاركين والمشاركات في ورش العمل:

- النقابات العمالية تتماهى مع سياسة الحكومة: "العمالون في النقابات هم موظفون يتلقون رواتبهم من الدولة وينفذون سياسة الحكومة أكثر من الدفاع عن حقوق العمال". (عامل، ورشة العمال في غزة).
- التوجه للنقابات يتم عند الحاجة الماسة: "العامل يذهب إلى النقابة عند وقوعه في مشكلة مع صاحب العمل أو الشركة التي يعمل بها نتيجة تعرضه للفصل التعسفي أو الإصابة أثناء العمل أو مخالصة مكافأة نهاية الخدمة". (ورشة النقابيين في رام الله).
- خلل في دائرة التنظيم النقابي: "إن السبب وراء ضعف الانتساب للنقابات يرجع إلى ضعف دوائر التنظيم النقابي". (شاهر سعد/ الأمين العام للاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين).
- عدم الاقتناع بنشاط النقابة: "الانتساب يعود إلى ضعف نشاط نقابات العمال في التأثير على العمال من أجل إقناعهم بالانتساب إليها". (صاحب مشغل خياطة من نابلس).
- غياب الثقة بالنقابات العمالية: إن عدم ثقة العامل في صاحب العمل وعدم مقدرة النقابة على حماية العامل من أهم الأسباب التي لا تشجع على الانتساب لنقابة العمال". (النقابي محمد حلس).

ومن بين المنتسبين للنقابات (أي 12% من العمال)، فقد صرح 9% فقط بأنهم ناشطون في النقابات العمالية، و27% صرحوا بأنهم ناشطون إلى حد ما، مقابل 64% غير ناشطين. وتقل نسبة العمال الناشطين في قطاع غزة بالمقارنة مع الضفة الغربية:

- 2% في غزة صرحوا بأنهم "ناشطون" في النقابات العمالية، مقابل 13% في الضفة.
- 16% في غزة صرحوا بأنهم "ناشطون إلى حد ما" في النقابات العمالية، مقابل 32% في الضفة.
- 83% في غزة صرحوا بأنهم "غير ناشطين" في النقابات العمالية، مقابل 56% في الضفة.

إطار رقم (12): تفضيل العمل في إسرائيل برغم المعاناة والانتهاك

”الذين يعملون في السوق الإسرائيلية أوضاعهم المالية أفضل من العمال الآخرين“ (عضو اتحاد نقابات عمال فلسطين/ذكر)

”تقريبا جميع العمال يحبذون العمل داخل الخط الأخضر بسبب ارتفاع الأجر والحصول على الأتعاب“ (عامل في مستوطنة عيله زهاف/ذكر)

⑥ **عمال الضفة الغربية:** يقيم 77% من عمال الضفة الغربية أوضاعهم بالسيئة، وتتباين ظروفهم حسب مكان عملهم، حيث يعمل 70% منهم في الضفة الغربية نفسها، و16% داخل الخط الأخضر و3% في القدس و12% في المستوطنات. أفاد 28% من عمال الضفة بأنه عليهم عبور حواجز للوصول إلى أماكن أعمالهم. وهم في غالبيتهم من العمال الذين يعملون في داخل الخط الأخضر والمستوطنات والقدس. وصرح 28% ممن يمرون على الحواجز أنهم يتعرضون لمضايقات دائمة، و51% يتعرضون لمضايقات أحيانا، ولا يتعرض لأي مضايقات 22% من العمال الذي يمرون عبر الحواجز. ووصلت نسبة من يتعرضون للمضايقات أحيانا أو دائما إلى 86% من بين العمال في داخل الخط الأخضر، وإلى 80% بين عمال المستوطنات، ومثلهم بين عمال القدس. كما يتعرض 50% من عمال الضفة الذين يعبرون الحواجز لمضايقات. وصرح 53% من عمال الخط الأخضر والقدس والمستوطنات بأنهم يشعرون بالتهديد على حياتهم أثناء ذهابهم للعمل وبشكل دائم، كما يشعر بالتهديد أحيانا 18% منهم، ولا يشعر بأي تهديد نحو 30% من هؤلاء العمال. وصرح 27% من العمال في القدس أنهم تعرضوا للإصابة أو الضرب أثناء ذهابهم للعمل في مناطق العمل الإسرائيلية، وكذلك صرح 16% من عمال الخط الأخضر و20% من عمال المستوطنات. وكان التعرض للإهانة أثناء الذهاب للعمل مرتقعا بشكل ملفت بين العاملين في المستوطنات، حيث صرح 58% بأنهم تعرضوا للإهانة، وتعرض لذلك 56% من عمال القدس و47% من عمال الخط الأخضر.

إطار رقم (13): صعوبات عند الحواجز

”صعوبات المعبر كبيره جدا، فهذا العدد الضخم من العمال يأتي إلى المعبر الذي تنظم فيه الحركة شركة إسرائيلية أمنيه خاصه هذه الشركة تعين بنات صغيرات في العمر لتنظيم المعبر، هن يعملن حسب مزاجهن وبكل ذل لأي عربي عامل يعملن ببطأ واستهتار فينا وبدون أي اعتبار للحر والبرد والتعب والصوم، لا يهتمون لأي شئ وطبعاً حسب شكل العامل إذا عامل لم يعجبها شكله تحوله إلى غرف جمع الهويات والكشف طبعا هذا بعد أن يكون قد خضع لمجموعه من التفتيش على الهوية والبصمة وخلافه ومرة البصمه مضبوطة ومرة لا، ومرة ارجع لآخر الدور، ومرة إيش حامل في شنط الأكل، وبتوقف طوابير العمال أل8 آلاف وهي بتسأل عن أفضه الأمور وبدون أي مبالاة.“

(عامل/ ورشة عمل-قليلية)

”كثرة الحواجز والشرطة على الطريق سواء (إسرائيلية أو فلسطينية) ونضطر للوقوف لفترة طويلة وإذا تأخرنا على الحاجز يتم خصم ساعة من أجرة العاملة، أيضا سيارة النقل غير مناسبة وغير آمنة وفيها مخاطرة، نخرج بكيور جدا الساعة 4:45 صباحا وهذا يؤثر كثيرا على عائلاتنا وأطفالنا.“ (عاملة في المستوطنات/أنثى/ورشة عمل-أريحا)

”العمال بدون تصريح يتعرضوا للمجازر والقتل على أيدي جنود الاحتلال حيث تم قتل العامل أبو أكرم 46 سنة على حاجز زعيم بوجود العديد من العمال، وكان في مصابين أربع عمال بين متوسطة وطفيفة بعد إطلاق وحشي من الاحتلال غير الانهيار النفسي الذي تعرضوا له.“ (عضو في إحدى نقابات العمال/ورشة عمل-رام الله)

بالإضافة للمضايقات على الحواجز، هناك الحاجة لتصريح عمل من السلطات الإسرائيلية للدخول لأماكن العمل في داخل الخط الأخضر والقدس والسمتوطنات. ويعتمد على هذه التصاريح نحو 30% من عمال الضفة الغربية. هذا ويعمل 70% من عمال الضفة في الخط الأخضر باستخدام تصريح، وفي المقابل لا يعمل بتصريح نحو 30% منهم. وتزيد نسبة غير الحاصلين على التصريح إلى 35% من العمال في المستوطنات. إن العمل بدون تصريح قد يقلل تكاليف العمولة التي يتقاضاها السمسار مقابل الحصول على تصريح للعامل، ولكنه في نفس الوقت يعرضه للاستغلال والفصل من العمل بكل سهولة. كما لا يتمتع العامل من دون تصريح بأي حقوق حسب القانون.

وبرغم أن مدة التصريح تزيد عن ثلاثة أشهر في 73% من الحالات، إلا أن 8% من العمال تقل مدة تصاريحهم عن شهر واحد، وتصل مدة التصريح بين شهر إلى 3 أشهر عند 20% من الحاصلين على تصاريح. وفي ذات السياق، صرح أغلبية العمال الذين يعملون بتصريح (58%) أنهم يحصلون عليه من خلال صاحب العمل، و15% فقط يحصلون عليه بأنفسهم و27% يحصلون عليه بأنفسهم ولكن من

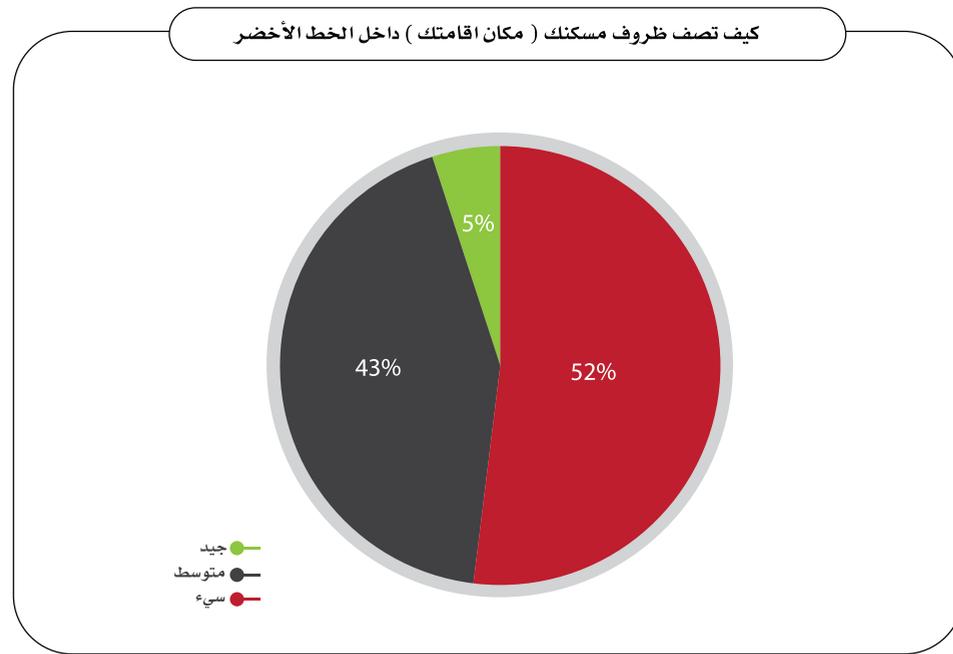
وترتفع معدلات الشعور بالتهديد وغياب الأمان في هذه الفئة من العمال، حيث صرح 81% من العمال اللذين يبيتون داخل الخط الأخضر أنهم يشعرون بالتهديد أثناء المبيت، كما يشعر 14% منهم بالتهديد إلى حد ما. بينما لا يشعر بالتهديد 5% منهم فقط. أما بالنسبة لمصادر التهديد كما يراها هؤلاء العمال فهي مرتبطة بالخوف من الاعتقال من قبل الشرطة، والخوف من تنظيمات إسرائيلية متطرفة، والخوف من اعتداءات المدنيين، ومن قيام صاحب العمل بتسليمهم للشرطة (كما هو مبين في الجدول اللاحق).

جدول (6): عوامل التهديد كما يراها العمال اللذين يبيتون في مناطق عمل إسرائيلية

83%	الخوف من قيام الشرطة باعتقالك
61%	الخوف من منظمات إسرائيلية متطرفة
59%	الخوف من اعتداءات من قبل مدنيين إسرائيليين
44%	الخوف من قيام صاحب العمل بتسليمك للشرطة

لقد وصف (58%) من العمال اللذين يبيتون داخل الخط الأخضر أن ظروف مسكنهم هناك سيئة، وذكر 27% منهم بأنه لا تتوافر لديهم مياه نظيفة للاستحمام يوميا.

رسم بياني (23)



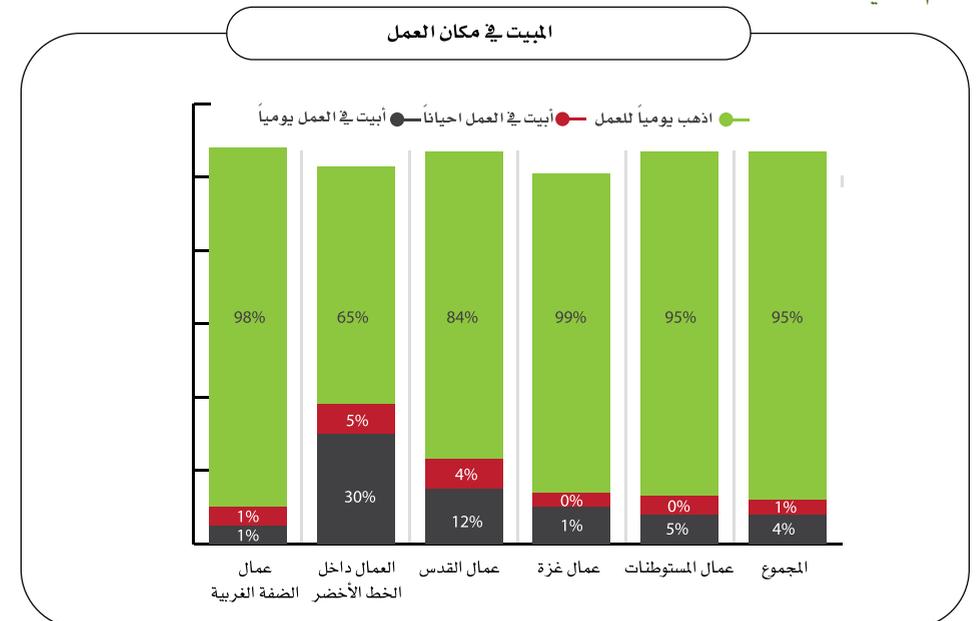
خلال صاحب العمل. كما أفاد 33% من العمال اللذين يعملون بتصريح أنه قد تغير المشغل أو طالب التصريح مرة أو أكثر خلال السنة الفائتة، أما الأغلبية (67%) فأفادوا أنه بقي ثابتا. ويأتي الاستغلال لعمال الضفة أيضا من السائقين اللذين يقلونهم لأماكن عملهم، حيث يشعر 29% منهم باستغلال كبير من قبل السائقين، ويشعر 27% بالاستغلال إلى حد ما. وعلى العكس، لا يشعر 49% من العمال بالاستغلال من قبل السائقين أبداً. وترتفع معدلات الشعور بالاستغلال بين عمال الخط الأخضر، وتصل نسبة الذين يشعرون باستغلال كبير أو إلى حد ما إلى 77%، ويليهم عمال القدس بنسبة 73% والمستوطنات (54%).

إطار رقم (14): استغلال العمال اللذين يذهبون للعمل داخل إسرائيل:

”استغلال آخر للعمال اللذين يذهبون للعمل داخل إسرائيل من دون تصريح، حيث يتم أخذ مبالغ كبيرة منهم مقابل إيصالهم إلى مكان العمل، وقد تتراوح هذه المبالغ ما بين 200-450 شيقلًا للعامل. وهذه ظاهرة جدا بشعة وسيئة في حق العمل. (عامل/ورشة عمل - نابلس)

⊗ العمال اللذين يبيتون داخل الخط الأخضر: صرح 3% من العمال بأنهم يبيتون في مكان العمل يوميا، كما يبيت مكان العمل 1% من العمال أحيانا. وجاءت ظاهرة المبيت في مكان العمل لافتة بين عمال الخط الأخضر، حيث صرح 35% منهم أنهم يبيتون يوميا أو أحيانا في مكان العمل، بينما يبيت 5% من عمال المستوطنات في أماكن العمل، أما بالنسبة لعمال القدس فبييت 16% منهم في أماكن عملهم.

رسم بياني (22)



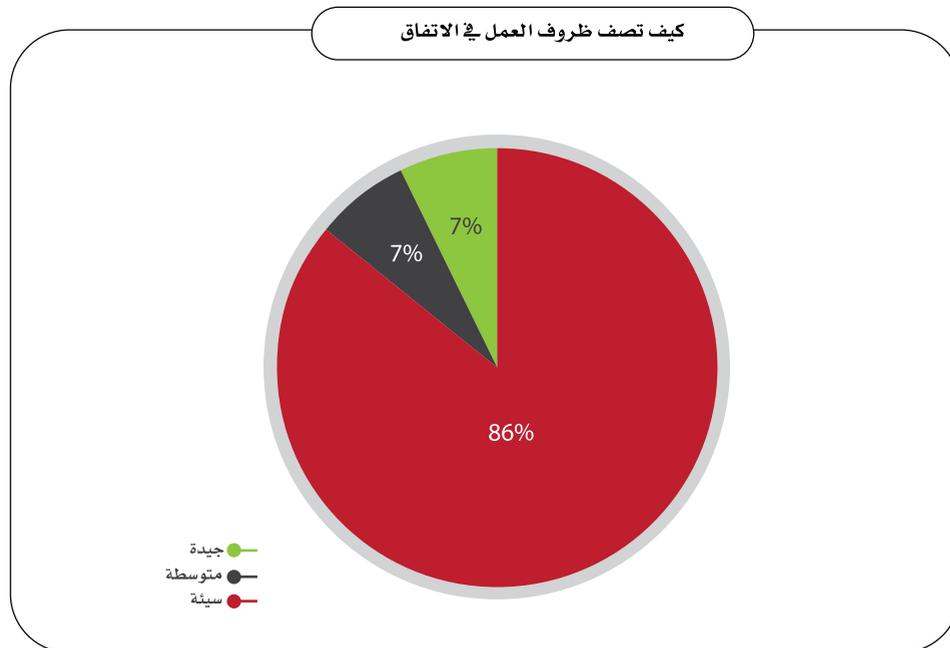
بالذكر أن عمال قطاع غزة ممنوعون من الذهاب إلى أي من مناطق العمل التي تبحث فيها هذه الدراسة بما في ذلك الضفة الغربية. كما يواجه عمال القطاع تحديات خاصة بهم حيث تبين نتائج البحث أن 17% من عمال غزة قد عملوا سابقاً في مناطق داخل الخط الأخضر و 9% منهم عملوا سابقاً في المستوطنات. وفي نفس الوقت، صرح 18% منهم بأنه ما زال لديهم تعويضات متبقية عند تشغيل إسرائيليين ولم يتم الحصول عليها بعد.

إطار رقم (17) : مستحقات عمال غزة

”هناك مستحقات للعمال خصوصاً في منطقة إيرز كونها منطقة حدودية، وهناك بعض المحامين حاولوا الحصول على حق العمال من المستحقات إلا أن هذه مشكلة أخرى لأن المحامين يقومون بابتزاز العامل و يطلبون منهم 35-40% من مستحقاتهم، وإن تم تحصيل بعض المستحقات عبر محامين لا يستطيعون إدخال الأموال إلى غزة لأنهم يتعاملون معها كياناً معادياً، وما تزال الأموال موجودة داخل الخط الأخضر“ (مجموعة مركزة-قطاع غزة)

ومن خصوصيات ظروف العمل في غزة تلك المتعلقة بالعمل في الأنفاق، حيث صرح 8% من العمال في قطاع غزة بأنهم قد خبروا العمل في الأنفاق. ووصف (87%) من هؤلاء العمال بأن ظروف العمل في هذه الأنفاق كانت سيئة جداً، ووصفها 7% بأنها متوسطة و7% بأنها جيدة.

رسم بياني (24)



إطار رقم (15) : المبيت في إسرائيل

”البعض يدخل بالتهريب إلى داخل الخط الأخضر من أجل العمل، ويضطر إلى المبيت من أسبوعين إلى شهر بسبب صعوبة دخول الخط الأخضر، ويكون المبيت في ظروف سيئة. فالبعض ينام تحت الشجر، والبعض في العبارات.“ (عامل في مستوطنة عيله زهاف/ذكر/54عاماً)

”بعض العمال اللذين يبيتون داخل الخط الأخضر يحاولون تقليد الإسرائيليين ويتحدثون لغتهم وذلك بسبب الفرق في الرفاهية والتكنولوجيا في إسرائيل“ (عضو اتحاد نقابات عمال فلسطين/ذكر)

إطار رقم (16) : التمييز ضد العمال المقدسيين

”يوجد تمييز عنصري بين العامل الفلسطيني والإسرائيلي، فلا توجد مقارنة بين العاملين من حيث الرواتب والنقاهة والرفاهية والإجازات والحوافز والمواصلات لأنه يعتبر عربي فلسطيني. العامل في إسرائيل يوميته 400-450 أما العامل الفلسطيني في إسرائيل فلا يتجاوز معاشه 280 شيكل.“ (نقابي/ ورشة عمل-رام الله)

⊙ **العمال من القدس**؛ قِيم أغلبية عمال القدس (55%) وضعهم بأنه متوسط، و35% منهم قيموه بأنه جيد و8% فقط قيموه بالسئ. هذا، وأفاد 53% من العمال من مدينة القدس أنهم يعملون لدى مشغل عربي، مقابل 47% يعملون لدى مشغل إسرائيلي. وينتشر الشعور بالتمييز لدى عمال القدس لكونهم فلسطينيين وذلك في العديد من المجالات. على سبيل المثال، يشعر 66% من عمال القدس بأن هناك تمييزاً ضدهم في مجال الحصول على عمل في سوق العمل الإسرائيلي. كما يشعر 50% منهم بالتمييز في مجال الأجور وحقوق العمل الأخرى. كما يشعر بالإهانة والتمييز نحو 46% من العمال المقدسيين.

جدول (7): شعور العمال المقدسيين بالتمييز في المجالات الآتية:

الحصول على عمل في السوق الإسرائيلي	66%
التمييز في الأجور	50%
التمييز في المنافع الأخرى	50%
المعاملة غير الإنسانية والإهانة	46%

⊙ **عمال قطاع غزة**؛ يرى عمال قطاع غزة أن الأوضاع في أي منطقة أخرى هي أفضل من الأوضاع في منطقتهم، فقد قيم 83% منهم وضع عمال غزة بالسئ، وقيمه بالجيد 2% فقط. ومن الجدير

إطار رقم (18) : ضحايا تجارة الأنفاق

وصل عدد الضحايا الذين سقطوا في الأنفاق إلى (232) شخصاً من بينهم (20) سقطوا بسبب قصف إسرائيلي، ومن بين الضحايا أيضاً (9) أطفال. كما بلغ عدد المصابين من بين العاملين في الأنفاق (597) مصاباً منذ العام 2006. التصريحات الآتية تسلط ضوء أكبر على الوضع:

”هناك مؤشرات خطيرة حول السلامة والأمان في الأنفاق، موضوع السلامة والوقاية ولم يقدموا في حماس أي شيء سوى لطفة الموضوع من خلال ما سموه الدية المحمدية (10,000 دولار لكل ضحية)، و أيضاً العامل في الأنفاق مستعد لأن يعمل 24 ساعة لأنهم يعتمدون في عملهم على تعاطي حبوب الأترامال المخدرة“ (مجموعة مركزة-قطاع غزة)

”انتهاكات كثيرة وخطيره مثل الموت والإصابة في الأنفاق، نبلغ عنها أحيانا وفي كثير من الأحيان لا نبلغ.“ (عضو اتحاد نقابات عمال فلسطين)

العاملات النساء: تصل نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة في فلسطين إلى 18% بناء على مسح القوة العاملة للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2011). هذا وصرحت 38% من النساء العاملات أنهن تعرضن للتمييز بدرجة أو أخرى، بينما لم تصرح بمثل هذا التمييز 62% منهن. وترتفع نسب التصريح بالتمييز بين العاملات في الخط الأخضر والمستوطنات (44%) وال الضفة الغربية (43%)، والقدس (40%)، وقطاع غزة (31%).

إطار رقم (19) : النساء (عمل بدون حقوق)

”وضع النساء العاملات حساس في فلسطين إن العاملات النساء يعملن في أعمال متدنية، وهن بكثرة في أعمال الخدمات ورياض الأطفال والزراعة من دون أجر أو ملكية للزراعة حيث أن غالبية النساء 80% من اللواتي يعملن في قطاع الزراعة يعملن في أراض زراعية للعائلة، ولذلك تعمل المرأة من دون مقابل. هذا لا يقتصر على العاملات في الزراعة فقط، ففي القطاع العام تجد النساء في المواقع المتدنية، وكلما صعدت في السلم الهرمي قل عدد النساء في هذه المواقع، وهذا مرتبط بعدد من العوامل الاجتماعية والعقلية السائدة.“ (عضو لجنة تنفيذية في الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين/أنثى)

”في مناطق الأغوار مثل الجفتك وغيرها يوجد معاناة حقيقية من نقص الخدمات الصحية، بالإضافة إلى مخاطر عالية من الذبابة السامة، والحشرات والأفاعي، كما أن النساء هناك يعانين من قلة الاهتمام، ففي حالات كثيرة يمنع على النساء العودة إلى العمل إذا تجاوزت إجازات الأمومة والولادة أكثر 14 يوماً، فتضطر النساء الوالدات العودة إلى أعمالهن قبل قضاء 14 يوماً.“ (عضو لجنة تنفيذية في الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين/أنثى)

”كمان رياض الأطفال رواتبهم تتراوح ما بين 300-400 شقيل وبشتغلوا فترات طويلة وظروفهم صعبة، وحتى لما تكون حامل ما يعطوها أكثر من أسبوعين وإذا تأخرت بفصلها وإذا تأخرت عن شغلها أو غابت كلو على حسابها. يعني حتى في بعض المعلمات بقولن إنه في وحدة تأخرت خمس دقائق نقصوا من يوميتها شقيل، واليوم اللي بتغيبو يحسب عليها. كمان عطلة 3شهور ما يتقاضوا أجر بدالها.“ (نقابي ورشة عمل-رام الله)

”في كثير من المناطق يتم فرض شروط بطرق التفاضية على العاملة بحيث يتم استغلال الحاجة إلى العمل. حيث يتم التحرش بالنساء، ويتم ممارسة علاقات غير مشروعة معهن من قبل السمسارة، وهن قد لا يقمن بالتعبير عن ذلك لأسباب ترتبط بالحاجة للعمل والمال“ (عضو لجنة تنفيذية في الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين/أنثى)

كما صرح 23% من مجمل العاملات أنهن تعرضن أو إلى حد ما تعرضن الى معاملة غير إنسانية في عملهن. ويرتفع معدل التصريح بالتعرض للمعاملة السيئة بين عاملات الخط الأخضر (56%) أكثر من المعدل. هذا وصرحت 4% من النساء العاملات بأنهن تعرضن للطرد من عمل سابق بسبب الحمل أو الإنجاب. هذا، وصرحت الغالبية العظمى من النساء العاملات (98%) بأنهن لم يتعرضن للتحرش الجنسي من قبل المشغل أو زملاء العمل. إن نسبة التصريح بالتعرض للتحرش الجنسي جاءت قليلة

في المسح، بسبب ما تبين لنا أثناء المقابلات المعمقة من خوف وحذر لدى النساء للتصريح بمثل هذه الظاهرة.

أما بالنسبة للتصرف بالدخل الذي ينتج عن عملهن، فصرحت 18% من العاملات بأنهن لا يتحكمن بالصرف أبداً، وصرحت 36% بأنهن يتحكمن بدخلهن إلى حد ما. وفي المقابل، صرحت 45% من النساء العاملات بأنهن يتحكمن بدخلهن.

إطار رقم (20) : النساء والسماسة

”النساء تعاني من سوء معاملة السماسرة لهن، فهن يتعرضن للضرب والإهانة والإذلال. والسماسة موجودون في الضفة الغربية أيضاً، وليس في المناطق المحتلة فقط. النساء في الضفة الغربية يعملن في مجال خدمة البيوت، وهذه أكثر وظيفة تعمل بها النساء في الضفة (وأغلبهن يعملن سرا لأنها وظيفة قد لا تكون مشرفة للأب أو الأخ أو الزوج)، ويوجد لهن سماسة يتقاضون رواتبهن ويعطوهن القليل، طبعاً ومن دون أية حماية قانونية، ففي رام الله يأخذ السماسر 120 شيقلاً على تنظيف منزل لليوم الواحد فيعطي العاملة منها 70 شيقلاً وربما أقل، وقد سمعت عن عدد من شركات النظافة تم ترخيصها من قبل السلطة.“ (عضو لجنة تنفيذية في الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين/ انثى)

العمال الفلسطينيون

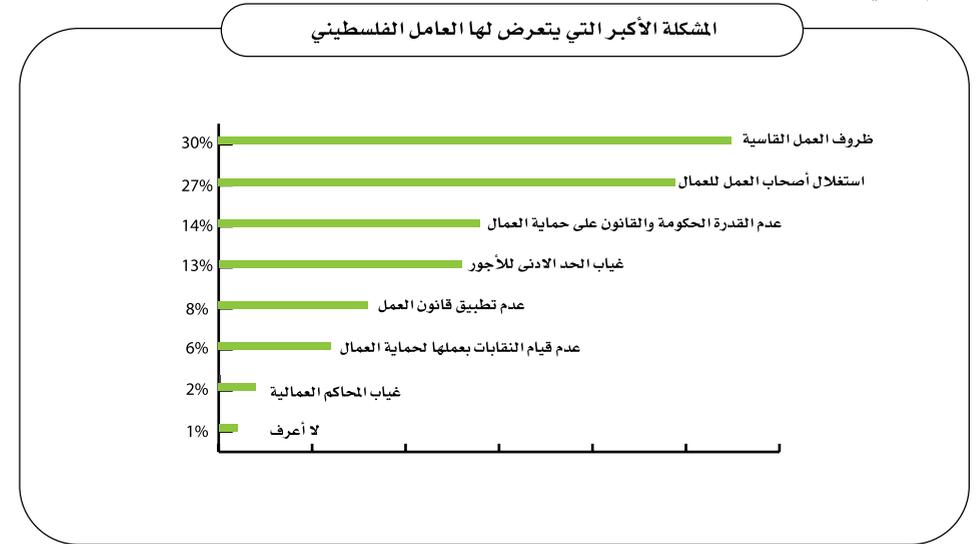
تقرير شامل حول ظروف العمل
الأوليات والتوجهات المستقبلية

الفصل الثالث

الأوليات والتوصيات

أولاً: الأوليات كما يراها العمال: يواجه العمال الفلسطينيون العديد من التحديات والمشاكل التي تتعلق بظروف عملهم والبيئة المحيطة. أما أهم مشكلة كما يراها العمال فهي المتمثلة بظروف العمل القاسية حيث اختارها (30%) من العمال كأهم مشكلة بالنسبة لهم. ويأتي في المرتبة الثانية مسألة استغلال أصحاب العمل للعمال (27%)، يليها عدم قدرة الحكومة والقانون على حماية العمال (14%) وغياب تطبيق الحد الأدنى للأجور (13%). وكذلك من بين الأوليات عدم تطبيق قانون العمل، وعدم قيام النقابات بدورها كما يجب لحماية العمال وغياب المحاكم العمالية.

رسم بياني (25)

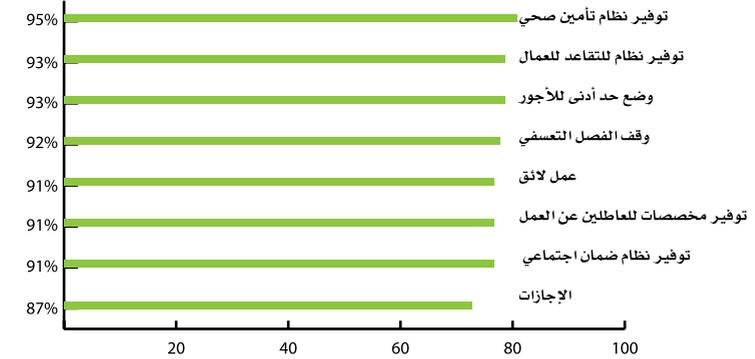


أما أهم الأوليات ذات الطبيعة الكلية (Macro Level)، والتي تتطلب نضالات طويلة المدى وجهود كافة الأطراف من حيث توفير البيئة الملائمة لتحقيقها، فهي موضحة في الرسم البياني التالي. ويمكن من خلال هذه الأوليات، وكذلك البيانات السابقة، استنباط عدد من التوصيات:

1. **تعزيز ظروف السلامة والصحة المهنية:** وهي القضية الأكثر أهمية بالنسبة للعمال حيث اعتبرها (97%) منهم مهمة. وتعتبر هذه المسألة مهمة للعمال بشكل عام، وبشكل خاص للعمال في قطاعات البناء والصناعة والورش المهنية، وكذلك العمال في المصانع في المستوطنات وداخل الخط الأخضر، والأنفاق وورش العمل المهنية، وورش البناء في الضفة والقطاع. ويتطلب تحسين هذا الجانب بالضغط على وزارة العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة من أجل تطوير دورها في الرقابة على شروط الصحة والسلامة بشكل أكثر فاعلية وانتظاماً. وكذلك، العمل مع المؤسسات الدولية ذات العلاقة لضمان شروط الصحة والسلامة في المستوطنات وداخل الخط الأخضر.

2. العمل على **توفير نظام تأمين صحي** للعمال: حيث يرى (95%) من العمال بأن هذه مسألة مهمة. ويتطلب ذلك، تنظيم أفضل للعمال في القطاع الرسمي، ومن خلال تعزيز ثقافة التعاقد الرسمي مع أصحاب العمل للعمال غير المنتظم، غير الموقعين على عقود ويعملون بنظام المياومة أو القطعة، وكذلك التأكد من شمول العقود لبند التأمين الصحي للعمال المنتظمين والمؤطرين ضمن عقود رسمية.
3. العمل على **توفير نظام تقاعد للعمال**، حيث اعتبره 93% من العمال أولوية مهمة. إن مثل هذا الجهد يتطلب تنسيقاً مع كافة الأطراف ذات العلاقة، ويأتي ضمن السعي لإنشاء نظام للضمان الاجتماعي. كما يتطلب تأطيراً رسمياً أفضل للعمل من خلال العقود الرسمية والمنظمة.
4. التأكيد على أهمية **الحد الأدنى للأجور**، حيث ينظر (93%) من العمال على أن ذلك أولوية مهمة. ويعني ذلك العمل مع وزارة العمل وأصحاب العلاقة على تحسين شروط الحد الأدنى المعلن، والأهم من ذلك ضمان تطبيقه من خلال آليات يتم تطبيقها بقوة القانون، والمتابعة من جهة الوزارة والنقابات، ورفع مستوى الوعي لأهمية الالتزام بالحد الأدنى المحدد أيضاً.
5. **بذل الجهود لوقف الفصل التعسفي**، حيث شكلت أولوية مهمة لنحو (92%) من العمال. ويتطلب مثل هذا الجهد تعزيز آليات تقديم الشكاوى بين العمال للجهات ذات العلاقة، وإحساسهم بجدوى التقدم بهذه الشكاوى، مما يعني أيضاً إيجاد محاكم عمالية فاعلة لها قوة القانون، والقدرة على إعماله من قبل الجهات العدلية (كالنيابة والشرطة) وكذلك الجهات التنفيذية (كوزارة العمل).
6. العمل على توفير نظام ضمان اجتماعي وتوفير مخصصات للعاطلين عن العمل (91%)، وهذه المطالب مرتبطة بمسألة إيجاد نظام ضمان اجتماعي متكامل، أو على مراحل ضمن القانون وفي ظل العمل على توفير المصادر المادية والبشرية التي تستطيع تنفيذ مثل هذه المطالب.
7. العمل على **إيجاد عمل لائق** (91%). ويرتبط هذا المطلب العام بكافة ظروف وشروط العمل، حيث اتضح من البحث أن هناك حاجة لبذل جهد لتحسين شروط العمل بشكل عام من حيث التعاقد والمخصصات والأجور والإجازات، وكذلك تعرض العمال للحوادث والمواد السامة والمضرة بالصحة والفصل التعسفي. وكان 87% من العمال قد أكدوا على أهمية العمل على إعطاء العمال حقهم في الإجازات المدفوعة كما جاء في القانون. وبرغم التباين في مدى تمتع العمال بالحقوق من ناحية وتعرضهم للاضطهاد من ناحية أخرى، فإن ظروف العمل اللائق مطلوب العمل عليها في المناطق كافة التي يعمل فيها العمال الفلسطينيون.

درجة أهمية القضايا التالية بالنسبة للعمال



ثانياً: الأوليات كما يراها الخبراء

باتفاق كبير مع أوليات العمال، ظهرت الأوليات التالية الإضافية من وجهة نظر الخبراء الذين شملتهم الدراسة من خلال المقابلات وورشات العمل:

- أهمية النظر في نسب البطالة العالية، وتفعيل آليات التشغيل المختلفة.
- أهمية إقرار قانون حماية الحقوق والحريات، لأن ذلك سيساعد في وصول صوت العمال في مكان العمل، والتأثير على تعزيز شروط السلامة والصحة المهنية، وتحسين الأجور فيما يتلائم مع غلاء المعيشة.
- أهمية وضع لوائح تنفيذية تتناسب مع وضع العمال وتضمن تطبيق القوانين، وإقرار الحد الأدنى للأجور غير كاف، بل العمل على تنفيذه ضمن لوائح واضحة وآليات قوية.
- العمل الجاد من أجل إيجاد محاكم عمالية ضمن القانون الفلسطيني.
- توفير الظروف الملائمة وتحسين ظروف عمل النساء، وتوفير الاحتياجات اللازمة لضمان بقائهن في سوق العمل كالحضانات والمواصلات الآمنة والاستشارات القانونية.
- التوصل إلى قائمة بالأوليات المتعلقة بالتغيرات القانونية ذات الأولوية، والعمل المشترك بين كافة الأجسام النقابية والأهلية ضمن فرق عمل موحدة لتغيير وتعديل وتطبيق القانون، بما ينسجم مع المعايير الدولية للعمل اللائق.

- الضغط على الحكومة كي تنتقل من مفهوم الالتزام العام إلى الممارسة الفعلية، ومن اتخاذ القرارات إلى التطبيق. فعلى سبيل المثال، أصبح قانون التقاعد نافذاً ولكن الحكومة لم تلتزم به، ولم تعمل على إلزام أصحاب العمل على تطبيقه.
- تعزيز العمل النقابي من أجل حماية وضمان حقوق العمال، من خلال الآليات الآتية:
 - أهمية دمج وتوحيد الحركة العمالية وإنهاء حالة الشردمة القائمة بما يعنيه ذلك من تحييد الخلافات السياسية والحزبية، والأكثر من ذلك المصالح الشخصية للوصول لحالة من الوحدة والتنسيق.
 - تعزيز قوة وفعالية الأجسام النقابية من خلال ضمان استقلاليتها عن الحكومة وأصحاب الأعمال والأحزاب السياسية والموالين و كل الجهات الخارجية.
 - تعزيز الإرادة الذاتية للنقابات من خلال العودة للطبقة العاملة، وضمان تطبيق النهج الديمقراطي بما يعنيه ذلك من قيام العمال باختيار ممثليهم عبر الانتخابات الحرة والنزيهة والدورية، واعتماد الديمقراطية واللامركزية في اتخاذ القرارات.
 - تعزيز الفعالية من خلال توفر خطة استراتيجية وبرنامج عمل متفق عليه بين النقابات والمؤسسات الأهلية العاملة مع العمال كافة، التي يجب أن تتشارك معا في عملية التخطيط من أجل الوصول إلى حالة من التكامل والانسجام على أساس مبدأ التخصص والقدرة على الإنجاز.

ثالثاً: توصيات خاصة بالاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين

- أخذ زمام المبادرة من أجل تعزيز ثقافة الشراكة بين الأطراف ذات العلاقة بما في ذلك الحكومة وأصحاب العمل والنقابات العمالية والمؤسسات الأهلية للعمل معا من أجل تحسين ظروف العامل الفلسطيني.
- بالنظر الى دور الاتحاد الضاغظ من أجل توفير ظروف أفضل للعمال من المهم أن يقوم الاتحاد بالشراكة مع الأطراف المعنية بما يلي:
 - الإسهام في الضغط من أجل وضع برامج تشغيلية للعاطلين عن العمل.
 - الضغط في مجالات الصحة والسلامة المهنية، وتفعيل دور وزارة العمل في التفتيش من خلال مكاتبها في المحافظات.
 - العمل على توفير العمل اللائق وتوفير مستويات من الضمان الاجتماعي والالتزام بتطبيق قانون العمل.
 - من الأهمية بمكان أن يقوم الاتحاد بتخصيص خطط عمل وتدخلات خاصة وآليات للمتابعة لكل فئة من العمال أخذاً بعين الاعتبار الظروف الخاصة التي تواجه العمال في الأماكن المختلفة لعملهم.

- العمل على تطوير آليات عمل الاتحاد في المجالات الآتية:
 - العمل على زيادة ثقة العمال بالاتحاد من خلال زيادة وعيهم بأهمية دور النقابات العمالية ومن خلال تحقيق إنجازات فعلية يشعرون بأنها لمصلحتهم.
 - العمل على تطوير وتوسيع البرامج التوعوية، سيما المتعلقة بشروط الصحة والسلامة لدى العمال وأصحاب العمل.
 - تطوير قدرات ومهارات كادر الاتحاد في المناطق المختلفة التي يعمل فيها الاتحاد في المجالات الآتية: القوانين، استقبال الدعاوي والشكاوي، المهارات التوعوية.
 - تعزيز التنسيق وترشيد العلاقات بين فروع الاتحاد للعمل بشكل أكثر تناغماً، والبحث في إعادة الاعتبار لفرص الاتحاد في قطاع غزة، ورفع المعاناة عن أعضائه، ودعمهم من أجل القيام بعملهم لمصلحة العمال في القطاع.
 - توضيح وتعزيز آليات المساءلة والشفافية المالية والإدارية داخل الاتحاد وفروعه.
 - وضع خطة شمولية لتنسيب الأعضاء وتعزيز دورهم ونشاطهم في عمل الاتحاد، والسعي لتطوير تمثيل النساء في عمل الاتحاد.