



ورقة عمل حول:

"تفتيش العمل في فلسطين الواقع والصعوبات"

عبد الكريم درالحمّة
مدير عام التفتيش وحماية العمل



” تفتيش العمل في فلسطين الواقع والصعوبات ”

المقدمة:

على الرغم من البداية المبكرة لتفتيش العمل على المستوى العالمي والتي ارتبطت بسعي الدول لتنظيم العلاقة بين طرفي الانتاج بما يضمن تحسين شروط العمل والارتقاء بمعايير السلامة والصحة المهنية وزيادة مردود العمل من خلال سن تشريعات عمالية تسهر على تطبيقها اجهزة لتفتيش العمل تكون ضامنا للحقوق وتعزز الاستقرار الوظيفي والاجتماعي للعمال واصحاب العمل ورغم الاهتمام الدولي والاقليمي بتفتيش العمل وتحديدًا من المنظمات المختصة كمنظمة العمل الدولية والعربية حيث اصدرنا العديد من الاتفاقيات والتوصيات بهذا الشأن، الا ان الحالة الفلسطينية الخاصة تأثرت بالادارات التي تعاقبت الحكم في فلسطين، فلم يحظ تفتيش العمل بأى اهمية سوى بعض المعالجات الاستثنائية التي كانت تخدم تلك الادارات حيث استمر الوضع على هذا الحال حتى اقامة السلطة الوطنية الفلسطينية في العام 1994 والتي بدورها اولت اهماماً كبيراً بقضايا العمل واوكلت هذه المسؤولية الى وزارة العمل، التي اعتبرت تفتيش العمل احد اهم الوظائف المناطة بها فعمدت الى تأسيس ادارتين عامتين للاشراف على السلامة والصحة المهنية وتفتيش العمل مسترشدة بالاتفاقيات والتوصيات الدولية والعربية في هذا المجال بعد ان فعلت القوانين السائدة في حينه والتي كانت معطلة بفعل الاوامر العسكرية الاسرائيلية. وقد عملت الوزارة مع شركائها على اقرار اول قانون عمل فلسطيني رأى النور في العام 2000 وبموجبه تشكلت هيئة تفتيش العمل كجهة مسؤولة عن مراقبة واناذ تشريعات العمل في فلسطين.

تتناول هذه الورقة المحاور التالية:

- الإطار التشريعي لتفتيش العمل.
- هيئة تفتيش العمل المهام والصلاحيات إلخ.
- أهم المؤشرات ذات العلاقة بتفتيش العمل.
- واقع التفتيش في فلسطين وابرز الخصائص.
- نهج الشراكة الثلاثية لتعزيز التفتيش نموذج اللجان الوطنية.
- الصعوبات والمعوقات.
- الرؤيا المستقبلية.



الإطار التشريعي لتفتيش العمل في فلسطين:

تخضع قضايا العمل في فلسطين الى قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 والى التشريعات الثانوية الصادرة بموجبه والذي بصدوره وحد التشريعات العمالية في دولة فلسطين حيث حل محل قانون العمل رقم (21) للعام 1960 الذي كان مطبقاً في الضفة الغربية، وقانون العمل رقم (16) للعام 1964 والذي كان مطبقاً في قطاع غزة، حيث اخذ المشرع الفلسطيني بشكل عام بتوجهات منظمي العمل الدولية والعربية فقد نصت المادة الثانية من القانون (على ان العمل حق لكل مواطن قادر علىه وتعمل السلطة الوطنية على توفيره على اساس تكافؤ الفرص وبدون اي نوع من التمييز) ويطبق قانون العمل الفلسطيني على جميع العمال واصحاب العمل باستثناء موظفي الحكومة المدنيين والعسكريين والعاملين في الهيئات المحلية، وخدم المنازل ومن في حكمهم على ان يصدر وزير العمل نظام خاص بشأنهم وأفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى، وفي هذا القانون ومن باب الاهمية افرد المشرع الفلسطيني الباب الثامن منه لتفتيش العمل كما صاحب ذلك اصدار العديد من التشريعات الثانوية تمثلت في :

أ. قرارات مجلس الوزراء رقم (14)، (15)، (16)، (17)، (21)، (22)، (23)، (24)، (47)، (48)، (49)، (121)، (166)، (167) (168) المتعلقة بـ :

1. نظام عمل النساء ليلاً.
2. نظام الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل.
3. نظام تحديد الأعياد الدينية والرسمية مدفوعة الأجر.
4. نظام وسائل الإسعاف الطبي في المنشآت.
5. نظام اشتراطات السلامة في مباني المنشآت.
6. نظام الفحص الطبي الابتدائي.
7. نظام تحديد المهن التي يجوز تشغيل العمال فيها في الأعياد الدينية والرسمية.
8. نظام الفحص الطبي الدوري.
9. لائحة الإخطار بإصابات العمل والأمراض المهنية والحوادث الجسيمة ونماذج الإحصائيات الخاصة بها .
- 10.لائحة عمل الزراعي الموسمي.
- 11.لائحة الوقاية للعاملين من إخطار العمل وإمراض المهنة.
- 12.لائحة القواعد المنظمة للجزاءات طبقاً لقانون العمل رقم (7) لسنة 2000.
- 13.نظام ساعات العمل والعمل الإضافي.
- 14.نظام عمل الإحداث.
15. نظام شروط وإجراءات ترخيص مؤسسات التدريب المهني.



ب- تعليمات وزير العمل رقم (1) لسنة 2004 بشأن تنفيذ اتفاق العمل الجماعي.

ت- تعليمات وزير العمل رقم (1)، (2)، (3)، (4)، (5)، (6)، (7) لسنة 2005:

- 1) بتحديد الاحتياطات اللازمة لحماية العمال في أعمال البناء والإنشاءات الهندسية.
- 2) معايير ومستويات الأمان للمواد الكيميائية والأغبرة الخطرة والضارة بالصحة والتي يسمح بتواجدها في أماكن العمل.
- 3) بحدود الجرعة السنوية القصوى المسموح التعرض لها للعاملين في مجال الأشعة المؤينة.
- 4) بالمستويات الآمنة لشدة الضوضاء في أماكن العمل.
- 5) بالمستويات الآمنة لشدة الإضاءة في أماكن العمل.
- 6) بالمستويات الآمنة لدرجات الحرارة في أماكن العمل.
- 7) بوقاية العاملين في أعمال الغاز والمواد البترولية.

د- قرارات وزير العمل رقم (1)، (2)، (3) المتعلقة:

1. الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة التي لا يجوز تشغيل الأحداث فيها.
2. الأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحظر تشغيل النساء فيها.
3. الأعمال التي تخفض فيها ساعات العمل اليومي.



هيئة تفتيش العمل:

في ضوء صدور قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 أعادت وزارة العمل هيكلتها واصدر وزير العمل قراره بتشكيل هيئة تفتيش العمل حيث نص القانون على(تشكيل هيئة لتفتيش العمل من عدد ملائم ومؤهل من المفتشين الذين يتمتعون بصفة الضبطية القضائية ويقسمون امام وزير العمل على تأدية عملهم بأمانه واخلاص وعدم افشاء الاسرار التي يطلعون عليها وان يراعى عند اختيارهم ان لا تكون لهم مصلحة مباشرة وغير مباشرة للمنشأة الخاضعة للتفتيش) .

المواد (107_ 109) من قانون العمل الفلسطيني.

وتعتبر هيئة تفتيش العمل المسؤولة بشكل أساسي عن:

1. وضع الخطط الوطنية الخاصة بتفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية.
2. الإشراف على متابعة الخطط وتنفيذها من خلال الدوائر المركزية والفرعية في المحافظات.
3. جمع وتوثيق الإحصاءات عن الأنشطة المتعلقة بتفتيش العمل على المستوى الوطني.
4. إعداد التقارير ذات الصلة بالتفتيش وإصدارها.

مسؤوليات مفتش العمل:

أنيط بمفتش العمل استناداً للمادة (110) من القانون المسؤوليات الآتية:

1. متابعة تطبيق تشريعات العمل خاصة ما يتعلق بشروط وظروف العمل بكافة الوسائل المشروعة بما في ذلك استقبال الشكاوي والبلاغات.
2. تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تساعد في تنفيذ احكام القانون.
3. إبلاغ الجهات المختصة بأوجه النقص والمخالفات التي يكتشفها أثناء عمله.

صلاحيات مفتش العمل:

منح قانون العمل لمفتش العمل في المادة (111) منه الصلاحيات الآتية:

- دخول أماكن العمل الخاضعة للتفتيش بحرية تامة إثناء العمل دون سابق انذار مع وجوب اشعار صاحب العمل او ممثلة عند دخول المنشأة.



- الاستفسار من صاحب العمل او من العمال مجتمعين او منفردين او بحضور شهود بشأن تطبيق احكام وتشريعات العمل.
- الاطلاع على السجلات والدفاتر وأية وثائق اخرى تتعلق في شروط العمل واخذ صور او مستخرجات منها.
- اخذ عينات من المواد المستعملة لغرض التحليل للتأكد من مدى ملاءمتها لسلامة وصحة العمال مع اشعار صاحب العمل او ممثلهم بذلك .
- إصدار الأوامر والتعليمات لإزالة اوجه النقص في الأجهزة والمعدات المستعملة او لإزالة الضرر الناتج عن استخدامها على صحة وسلامة العمال وله ان يطلب التنفيذ الفوري للإجراءات التي يراها لازمة لدرء خطر محقق.

الإجراءات المخول باتخاذها مفتش العمل بحق المخالفين:

خول قانون العمل مفتش العمل ان ينظم محضراً بالمخالفة التي يضبطها وله ان يتخذ ايأاً من الاجراءات التالية بحق المخالف وذلك بما يتلائم وطبيعة المخالفة ومدى خطورتها:

- إبداء النصح والإرشاد.
- توجيه تنبيه شفهي لازالة المخالفة خلال مدة محددة.
- التوصية لهيئة تفتيش العمل بتوجيه اذار خطي بشأن المخالفة.
- الاحالة الى القضاء
- التوصية بوقف عمل آلة او الاغلاق الجزئي او الكلي للمنشأة

هيكلية تفتيش العمل:

تعتبر هيئة تفتيش العمل السلطة المركزية للتفتيش وهي ترتبط بوكيل الوزارة ويرأسها مدير عام وتتكون من اربع دوائر مركزية اضافة الى دوائر واقسام التفتيش في المحافظات وهي:

1. دائرة السلامة والصحة المهنية وتتكون من مجموعة من الاقسام:

- قسم الصحة المهنية.
- قسم السلامة المهنية.
- قسم الاصحاح المهني.
- قسم المؤسسات.



2. دائرة شروط العمل وتتكون من مجموعة من الاقسام:

- قسم الاصابات والامراض المهنية.
- قسم الشكاوى والاجراءات القانونية.
- قسم شروط العمل.

3. دائرة التوعية والارشاد وتتكون من مجموعة من الاقسام:

- قسم التوجيه.
- قسم التوثيق والتقارير.

4. دائرة عمل الاحداث وتتكون من مجموعة من الاقسام:

- قسم المتابعة.
- قسم مراقبة المخاطر.
- قسم تنظيم عمل الاحداث.

5. اضافة الى دائرة او قسم للتفتيش في كل محافظة يتبعه اقسام او شعب حسب حجم المحافظة.

أهم المؤشرات ذات العلاقة بتفتيش العمل:

تضم دولة فلسطين الاراضي الفلسطينية المحتلة عام 67 وهي الضفة الغربية وقطاع غزة والقدس وتعتبر دولة تحت الاحتلال وفق المجتمع الدولي وهي ذات اقتصاد ضعيف جدا ويعود ذلك في الاساس الى عدم سيطره على الاراضي والموارد والى القيود المفروضة على الاستيراد والتصدير وتعتمد في الاساس على الدعم العربي ومساعدات المانحين ونتيجة لذلك يعيش الشعب الفلسطيني مأساة حادة بسبب انخفاض مستويات المعيشة وتدهور الوضع الاقتصادي وظروف سوق العمل الى جانب التراجع في نمو فرص العمل وتزايد معدلات البطالة وانخفاض الاجور الحقيقية مما يودي الى تزايد معدلات الفقر وقد ازداد الوضع سوء في قطاع غزة خاصة بعد الحرب الاخيرة وهذا ما تظهره المؤشرات التالية:

- بلغ عدد المشاركين في القوى العاملة 1291000 شخص منهم (827300) شخص في الضفة الغربية، و(463700) شخص في قطاع غزة.
- بلغت نسبة البطالة (28.4%) من بين المشاركين في القوى العاملة، حيث كانت في قطاع غزة (41.5%) وفي الضفة الغربية (15.4%) اما على مستوى الجنس فقد بلغ المعدل (21%) للذكور مقابل (39%) للاناث.



- بلغت نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل (19.4%) في فلسطين.
- (12.5%) من العاملين يعملون في القطاع الحكومي بواقع (37.8%) في قطاع غزة و (15.1%) في الضفة الغربية.
- بلغ معدل الاجر اليومي (95.3) شيقل في الضفة الغربية، مقابل (61.8) شيقل في قطاع غزة.
- (112200) عامل يعملون في اسرائيل والمستوطنات.
- (68.2%) من العاملين هم من المستخدمين بإجر، (18.5%) يعملون لحسابهم الخاص، (7%) افراد اسرة غير مدفوعي الاجر، (6.3%) من العاملين يعملون كارباب عمل.
- (27.2%) من المستخدمين بإجر لديهم عقود عمل، (21.5%) من المستخدمين بإجر يحصلون على نهاية الخدمة او التقاعد، (22.4%) من المستخدمين يحصلون على اجازات سنوية مدفوعة الاجر، (36.9%) من النساء المستخدمات بإجر يحصلن على اجازة أمومة مدفوعة الاجر.
- نسبة العاملين الذين ينتسبون الى النقابات العمالية والمهنية (25.5%).
- (36.1%) من المستخدمين بإجر من القطاع الخاص يتقاضون اجراً شهرياً اقل من الحد الأدنى للاجور بمواقع (21.4%) في الضفة الغربية، و(66.7%) في قطاع غزة.
- (5%) من الاطفال من عمر (10_17) سنة من العاملين بمواقع (6.7%) في الضفة الغربية، و(2.4%) في قطاع غزة.
- بلغ عدد المنشآت في فلسطين حوالي (135) ألف منشأة، منها (91203) في الضفة الغربية.
- يقدر عدد المنشآت الخاضعة لقانون العمل الفلسطيني حوالي (100) ألف منشأة.
- (92%) من المنشآت في فلسطين تعد منشآت صغيرة وبالغة الصغر.
- تتوزع المنشآت الفلسطينية حسب حجم العمالة فيها على القطاعات التالية:
 - الزراعة والصيد والحراجة وصيد الاسماك (9.1%).
 - التعدين والمحاجر والصناعة التحويلية (13.3%).
 - البناء والتشييد (15.2%).
 - النقل والتخزين والاتصالات (5.8%).
 - التجارة والمطاعم والمناجم (20.9%).
 - الخدمات والفروع الاخرى (35.7%).



واقع التفتيش في فلسطين وأبرز الانتهاكات :

نظرا للظروف الاستثنائية التي تمر بها دولة فلسطين من انقسام بين شطري الوطن فقد اقتصررت أنشطة وعمليات التفتيش على المنشآت والعمالة في الضفة الغربية.

أولا: الزيارات والوظائف وعدد المنشآت المحصورة:

- تخضع عمليات التفتيش الى خطة مركزية تمنح فيها دوائر التفتيش في المديرية مرونة عالية وفي كل الاحوال يتم استهداف القطاعات الاكثر خطوره بحيث يتم استهدافها على مدار العام وفي السنوات الخمس الأخيرة:
- بلغ عدد المنشآت المحصورة تراكمياً حوالي (22000) منشأة لنهاية العام 2014 تمثل ما نسبته (26%) من عدد المنشآت الكلي الخاضع للتفتيش.
 - نفذت طواقم التفتيش في عام 2014 ما مجموعه (4285) زيارة تفتيشية كان منها (1915) زيارة متابعة.
 - بلغ عدد المنشآت المتابعة والمفتش عليها سنة 2014 حوالي (4085) منشأة في كافة القطاعات تمثل ما نسبته (4.5%) من مجموع المنشآت الخاضعة للتفتيش وبحجم عماله (61749) عامل وعاملة.
 - بلغ عدد الحملات المنفذه خلال العام 2014 (75) حملة تفتيشية تركزت في قطاع الانشاءات والقطاعات المشغلة للنساء.

ثانيا: إصابات العمل حسب التقرير السنوي لسنة 2014 والنصف سنوي لسنة 2015:

تعتبر خدمات تفتيش السلامة والصحة المهنية جزء أساسي من تفتيش العمل حيث تعتمد الوزارة المفتش الشامل وتقدر هيئة تفتيش العمل حدوث حوالي (6) آلاف حادث عمل سنوياً ينتج عنها حوالي (5) آلاف إصابة عمل منها حوالي (30) حالة وفاة، حيث تشير سجلات شركات التأمين في عام 2014 الى تسجيل ما مجموعه (6258) إصابة عمل، الا ان ما يسجل لدى الوزارة فعلياً لا يتعدى (700) إصابة سنوياً ومجموع الاصابات القاتلة دون (20) إصابة، حيث يتم التحقيق وعمل الاصحاحات اللازمة لنصف تلك الحوادث والاصابات فوفقاً للقانون يتوجب على اصحاب العمل



ابلاغ وزارة العمل عن كل الاصابات المرتبطة بالعمل في غضون 48 ساعه من وقوعها (الاصابات المسجلة لدى وزارة العمل لسنة 2014 (661) اصابة، منها (12) اصابة قاتلة، الاصابات المسجلة في النصف الاول لسنة 2015 (164) اصابة، منها (12) اصابة قاتلة)، حيث تتركز تلك الاصابات والحوادث في قطاعات التشييد والبناء والصناعات التحويلية. كما انه ووفقا للقانون على اصحاب العمل تحمل كافة التكاليف المتعلقة بالاصابات المهنية ولهذا نصت المادة (116) من القانون على الزام اصحاب العمل بتامين عمالهم ضد اصابات العمل لدى شركات التامين المرخصة في فلسطين علما ان عدد المنشآت الملتزمة بتوفير تأمين ضد اصابات العمل للعمال (حسب التقرير السنوي للادارة العامة للتفتيش وحماية العمل لعام 2014 وحسب التقرير النصف سنوي لسنة 2015) كانت (2326) منشأة من اصل (4085) منشأة مزارعة اي ما نسبته (57%) من المنشآت المزارعة (2014) وعدد (1442) منشأة من اصل (2486) منشأة مزارعة اي ما نسبته ((58%) من المنشآت المزارعة، (نصفي 2015) وفي حل الاصابات القاتلة او العجز الكلي الدائم يتعين على اصحاب العمل المعنيين دفع تعويض نقدي يعادل اجر 3500 يوم عمل او 80% من الراتب الاساسي للفترة المتبقية حتى بلوغ سن الستين أيهما اكبر.

وقف عمل آلة	اغلاق جزئي	اغلاق كلياً	ضبط مخالفات	انذار	تنبيه	الاجراء السنة
-------------	------------	-------------	-------------	-------	-------	------------------

ثالثاً: الإجراءات القانونية المتخذة بحق المنشآت المخالفة (حسب التقرير السنوي للادارة العامة للتفتيش وحماية العمل لعام 2014 والنصف الاول لسنة 2015):

بلغ عدد الاجراءات القانونية المتخذة من قبل مفتشي العمل في عام 2014 (6163) إجراء قانوني وفي النصف الاول من العام 2015 تم اتخاذ (3179) إجراء قانوني موزعه على النحو التالي:



8	5	30	197	509	5414	2014
5	2	16	218	414	2524	النصف الاول لسد 2015

رابعا: الشكاوى والاستشارات حسب التقرير السنوي لسنة 2014 والنصف سنوي لسنة 2015:

تعتبر نزاعات العمل الفردية من مسؤوليات تفتيش العمل فقد تعاملت هيئة تفتيش العمل مع (551) شكوى (2014) ومع (181) شكوى (نصفي 2015) وتلقت وردت على (3041) استشارة قانونية (2014) ومع (2025) استشارة حتى النصف الاول 2015، وصادقت على (30) نظام داخلي عام 2014، وعلى (26) نظام داخلي خلال النصف الاول من عام ال 2015.

خامسا: التوعية والإرشاد ونشر ثقافة الوقاية:

من المهام الرئيسية لتفتيش العمل توعية طرفي الانتاج ونشر الوعي الوقائي لديهم من خلال الورش والمحاضرات وما يتوفر من مواد توعوية مختلفة فقد نفذت هيئة تفتيش العمل خلال العام 2014 ما مجموعه (291) لقاء وورشة عمل ودورات تدريبية لطرفي الانتاج حيث غطت هذه الأنشطة (457) منشأة بعدد عمالة (4942) عامل وعاملة، وزع خلالها (564) نسخة من بوسترات ونشرات.

سادساً: تنظيم عمل الإحداث ومنع عمالة الأطفال:

وفق قانون العمل الفلسطيني فإنه يمنع تشغيل الاطفال قبل بلوغهم سن 15 عاما كما انه يسمح بتشغيل الإحداث في الفئة العمرية (15_18) وفق شرط خاصة. ونظرا للأوضاع الاقتصادية السائدة فان ظاهرة عمالة الاطفال تنامي بشكل كبير



ففي العام 2014 تم منع (245) طفل من العمل وتحويلهم الى الجهات ذات العلاقة، كما تم تنظيم عمل 216 حدث في نفس العام، ومتابعة شروط وظروف عمل (70) من ذوي الاحتياجات الخاصة.

سابعاً: أنشطة أخرى:

تشارك هيئة تفتيش العمل في مجموعة من اللجان المتخصصة على المستوى الوطني وعلى مستوى المحافظات فقد شاركت خلال عام 2014 في:

- المصادقة على (8) تعليمات فنية إلزامية.
- المشاركة في ترخيص (98) منشأة ومحطة وقود ومركز تدريب.
- المشاركة في منح الموافقة البيئية لعدد (2) من المشاريع.
- المصادقة على (516) شهادة خبرة.

ثامناً: أدوات تفتيش العمل:

يمارس مفتشي العمل مهامهم بالاستناد الى الخطط المقرره على المستوى المركزي وعلى مستوى المحافظة باستخدام حوالي (40) نموذج واستمارة أهمها نموذج التفتيش الشامل كما يتوفر في كل دائرة تفتيش مجموعة من معدات قياس مراقبة المخاطر اضافة الى توفر معدات الوقاية الشخصية لمعظم المفتشين.

تاسعاً: الموارد البشرية والتطوير الوظيفي:

- العدد: تضم هيئة تفتيش العمل ما مجموعه (50) مفتش ومفتشة عمل موزعين على الادارة المركزية ومديرات العمل المختلفة.
- المؤهلات العلمية: تتفاوت المؤهلات الأكاديمية التي يتمتع بها مفتشي العمل ما بين الثانوية العامة والماجستير، حيث يتجاوز عدد حاملي البكالوريوس والماجستير (30) مفتش ومفتشة، منهم (13) مفتش ومفتشة يحملون مؤهلات علمية في الهندسة والعلوم والأمن والسلامة وفي السنوات الأخيرة لا يتم تعيين أي مفتش عمل لا يحمل الشهادة الجامعية الأولى.
- الحوافز والعلاوات: مفتشي العمل هم موظفي خدمة مدنية وليس هناك اي أنظمة خاصة بشأنهم.



- **التدريب:** يتوفر برنامج احتياجات تدريبية للمفتشين مقر مركزياً الا ان تنفيذه يعتمد على دعم المنظمات الإقليمية والدولية حيث لا يتوفر موازنات خاص لهذا الغرض.
- **الحوسبة والدعم اللوجستي:** تتوفر أجهزة الكمبيوتر وخدمات الانترنت لمفتشي العمل في المركز والمديريات الا ان أنشطة تفتيش العمل ما زالت في معظمها يدوياً يتم تجميع البيانات بواسطة النماذج والاستمارات ومن ثم يتم تفرغها إلى الحواسيب باستخدام برامج الكترونية بسيطة لم ترقى الى قواعد بيانات موحدة، كما يتوفر في كل مديرية عمل سيارة واحدة خاصة بعمل المديرية وتستخدم من قبل تفتيش العمل.

عاشرا: أبرز الانتهاكات للقانون

- _ الاستخدام المفرط لبند اعادة الهيكلة من قبل اصحاب العمل والفصل التعسفي.
- _ الحد الأدنى للاجر يشكل ابرز الانتهاكات بحق النساء العاملات خاصة في قطاعات رياض الاطفال والنسيج والخياطة وخدمات السكرتاريا.
- _ عدم التزام اصحاب العمل بالنسبة المقررة قانونا بتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة.
- _ تشغيل الاطفال خاصة في القطاع الزراعي.
- _ التسويات بعيدا عن القانون خاصة مستحقات نهاية الخدمة.
- _ عدم الالتزام بتوفير الفحوصات الطبية.
- _ ضعف الالتزام بالابلاغ عن اصابات العمل.
- _ ضعف الالتزام بالاحكام الخاصة بالاعمال الخطرة.
- _ ضعف الالتزام بالتأمين ضد اصابات العمل.
- _ ضعف الالتزام بتزويد الوزارة ببيانات العمال.
- _ ضعف الالتزام بعمل الانظمة الداخلية ولوائح الجزاءآت.



نهج الشراكة الثلاثية (نماذج اللجان الوطنية):

تبنت وزارة العمل نهج تعزيز الشراكة الثلاثية من خلال الحوار الاجتماعي الهادف وقد تم مؤخراً تشكيل المجلس الاقتصادي والاجتماعية الفلسطيني بقرار من مجلس الوزراء على ان ينظم عمله بقانون ، كما ينص قانون العمل على تشكيل لجنة استشارية ثلاثية برأسه وزير العمل وبعدد متساوي من اطراف الانتاج الثلاث، كما تم تشكيل لجنة الاجور وفقاً لقانون العمل الفلسطيني وقرار مجلس الوزراء رقم (46) لسنة الـ2004 بلائحة تشكيل لجنة الاجور والتي كان من اهم انجازاتها استصدار قرار مجلس الوزراء رقم (1/21/14/م.و/س. ف) لعام الـ2012 بشأن اعتماد الحد الادنى للاجور في جميع مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، وتم البدء في تطبيقه اعتباراً من تاريخ 2013/1/1.

اللجان الوطنية التي تقودها هيئة تفتيش العمل:

1. اللجنة الوطنية للسلامة والصحة المهنية:



وهي لجنة وطنية فنية ثلاثية للسلامة والصحة المهنية مختصة بالسلامة والصحة المهنية تتبع لجنة السياسات العمالية وتهدف الى النهوض بمواقع السلامة والصحة المهنية وبناء وتعزيز المنظومة السلامة والصحة المهنية في فلسطين.

المهام والصلاحيات:

- اعداد صورة بيانية حول واقع السلامة والصحة المهنية، وعناصر المنظومة الوطنية لها في فلسطين.
- رسم السياسات العامة ووضع الخطط الوطنية وتحديد الاحتياجات الاولويات اللازمة لتطوير منظومة السلامة والصحة المهنية.
- تعزيز العمل والتعاون المشترك بين جميع الجهات الحكومية وغير الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني العاملة في السلامة والصحة المهنية.
- مراجعة وتقييم الاطار التشريعي والقانوني الناظم لبيئة السلامة والصحة المهنية.
- رصد ومراقبة مدى الالتزام بتطبيق المعايير العربية والدولية ذات العلاقة بالسلامة والصحة المهنية.
- تعزيز ورفع الوعي والمعرفة باشتراطات ومتطلبات السلامة والصحة المهنية.
- المساهمة في اعداد الدراسات والاحصائيات الوطنية وقواعد البيانات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية في المنشآت.

أهم انجازات اللجنة الوطنية للسلامة والصحة المهنية:

1. اعتماد التوصيف الوطني للسلامة والصحة المهنية في فلسطين.
2. إنشاء المركز الوطني للسلامة والصحة المهنية في جامعة بوليتكنك فلسطين كنموذج للشركة الثلاثية حيث يشرف عليه لجنة توجيهية ثلاثية برأسه وزارة العمل، ولجنة فنية ثلاثية مختصة.
3. انجاز التعديلات اللازمة على قانون العمل فيما يخص تشريعات السلامة والصحة المهنية.
4. اقرار لائحة خدم المنازل ولائحة الاجازة الثقافية.
5. اقرار واعتماد السياسة الوطنية والبرنامج الوطنية للسلامة والصحة المهنية.

2. اللجنة الوطنية لمكافحة عمل الأطفال:

وهي لجنة وطنية تتبع لجنة السياسات العمالية وشكلت لتكون منبر للحوار الوطني لقضايا عمل الأطفال والمحرك الرئيسي لصياغة السياسات وتعديل التشريعات والدفع بها قدماً.



المهام والصلاحيات:

- مراجعة وتقديم المشورة اللازمة للمبادرات الوطنية المتعلقة بعمل الاطفال.
- متابعة تنفيذ توصيات المؤتمرات الوطنية والدولية الخاصة بعمل الاطفال.
- مراجعة ومناقشة التقارير والدراسات والتوصيات وذلك بهدف تحسينها تبادل المعرفة حولها.

الانجازات:

- تقييم واقع عمل الأطفال في فلسطين.
- دراسة التشريعات الخاصة بعمل الاطفال.
- تطوير نظام التحويل.
- اقتراح مسودة الاطار الوطني لعمل الاطفال.

3. المشاركة في اللجان المختصة مع الشركاء:

كما يتم التنسيق والتعاون مع كل من:

1. وزارة الشؤون الاجتماعية: عبر العضوية في شبكة حماية الطفولة.
2. وزارة الصحة: عبر العضوية في عدة لجان صحية كلجنة التنقيف الصحي، ولجنة الايدز.
3. وزارة الحكم المحلي: يتم التعاون عبر اللجان المشتركة (التنظيم والبناء).
4. هيئة البترول: يتم التعاون عبر لجان فحص وتشغيل محطات الوقود.
5. وزارة التربية والتعليم: يتم التعاون عبر لجان مشتركة.
6. سلطة جودة البيئة: يتم التعاون عبر لجان دراسات تقييم الأثر البيئي.
7. المواصفات والمقاييس: يتم التعاون عبر لجان التعليمات الفنية الإلزامية، ولجان التوصيف المختلفة.
8. لجنة السلامة العامة: وهي لجنة برئاسة المحافظة وهي منتشرة في كل المحافظات.

4. التعاون على المستوى الاقليمي والدولي:



كما يتم التعاون مع الجهات ذات العلاقة إقليمياً ودولياً مثل :

- منظمة العمل الدولية.
- منظمة العمل العربية.
- الوكالة الأوروبية للسلامة والصحة المهنية.
- منظمة التعاون الإسلامي / مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية.

المعيقات التي تواجه تفتيش العمل في فلسطين:

يبقى التحدي الأكبر هو بقاء الاحتلال واثاره المستمره على كافة المستويات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وفي موضوع هذه الورقة فأن العقبات والصعوبات التي تواجه تفتيش العمل تتمثل في:

• الوضع الاقتصادي العام في فلسطين

- _ يجبر الباحثين عن العمل للموافقة على العمل في شروط وظروف عمل غير ملائمه ولا تتوافق مع قانون العمل وتشريعاته الخاصة وتشجع اصحاب العمل على اختراق القانون.
- _ زيادة العاملين في القطاع غير المنظم

• معيقات تتعلق بقانون العمل مثل:



- __ الاستثناءات الواردة بالقانون مثل افراد اسرة صاحب العمل
- __ العقوبات الواردة بالقانون غير رادعة ولا تشمل كافة الحكام
- __ لا يلزم القانون اصحاب العمل بتعيين مشرفي سلامة اولجان سلامه في منشأتهم
- __ لم يحدد القانون درجة اصابة العمل التي يجب الابلاغ عنها
- __ لم ينص القانون على اي تدريب للمفتشين

• معيقات تتعلق بالمنظومة القضائية

- __ عدم وجود محاكم عمالية متخصصة.
- __ ضعف آليات العمل بين التفتيش والنيابة والقضاء

• ضعف المنظومة الوطنية للسلامة والصحة المهنية

- __ عدم وجود عيادات طب مهني ومختبرات تخصصية
- __ عدم وجود نظام وطني للتبليغ عن اصابات العمل وامراض المهنة والتحقق فيها
- __ عدم وجود مراكز متخصصة للبحوث والدراسات والاحصاءات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية

• معيقات تتعلق بشركات التأمين

- __ الاستثناءات لبعض المهن
- __ التلاعب بالتعويضات والتسويات خلافا للقانون

• الحماية الاجتماعية: عدم وجود نظام للضمان الاجتماعي للعاملين في القطاع الخاص

• خصوصية بعض المناطق (مناطق ج، القدس، غزة)

• محدودية الموازنات المخصصة لوزارة العمل

- __ لا يوجد نظام تطور وظيفي خاص بمفتشي العمل وغياب الحوافز
- __ لا يتم صرف عمل اضافي
- __ لا يتم صرف بدل مواصلات متحركة



- _ لا يوجد علاوات خاصة بالتفتيش
_ نقص اعداد المفتشين وقلة التدريب
_ نقص الدعم اللوجستي للتفتيش (سيارات ، اجهزة ومعدات قياس واتصال)

- يوجد فجوات بين خدمات تفتيش العمل الموجوده ومعايير العمل الدوليه ذات الصله، وعلى رأسها اتفاقية منظمة العمل الدوليه بشأن تفتيش العمل رقم 81
- الانظمة الداخلية ولائح الجزاءات المصادق عليها من الوزاره كبيره لا تلائم المنشآت الصغيره (مثل المنشآت التي تشغل عامل او عاملين).
- ضعف الوعي والمعرفة لدى طرفي الانتاج بالقانون وتشريعات العمل.

التوجه المستقبلي:

تبنت الحكومة الفلسطينية سياسة التخطيط القطاعي والتي نتج عنها اعتماد الخطة الإستراتيجية لقطاع العمل ومنها تم اشتقاق الخطة الإستراتيجية للوزارة وكذلك خطط الادارات المختلفه ومنها الخطة الإستراتيجية لهيئة تفتيش العمل والتي تركز أساسا الى اعتبار تفتيش العمل المساهم الاساس في تحقيق العمل اللائق في فلسطين وذلك وفق السياسات والبرامج الخاصة بكل محور من محاور العمل المختلفه ففي العام 2014 تم اقرا واعتماد السياسة والبرنامج الوطني للسلامة والصحة المهنية وعلى النحو التالي:

السياسة الوطنية للسلامة والصحة المهنية في فلسطين:

✓ تعزيز وتطوير السياسات والتشريعات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية.



- ✓ تعزيز وتطوير ومأسسة الاطر المؤسساتية بما يضمن تحقيق واناذ السياسات والبرامج الخاصة بالسلامة والصحة المهنية.
- ✓ تطوير برامج الدعم الخاصة بالتدريب والترويج لثقافة السلامة والصحة المهنية خاصة في المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر.
- ✓ تطوير وتعزيز القدرات والإمكانيات خصوصاً ما يتعلق بخدمات الصحة المهنية (الوقائية والعلاجية) على المستوى الوطني والمنشآت.

البرنامج الوطني للسلامة والصحة المهنية في فلسطين:

▶ المخرج (1):

- بناء ثقافة وطنية للسلامة والصحة المهنية في فلسطين.

▶ المخرج (2):

تعزيز الأطر السياساتية والتشريعية للسلامة والصحة المهنية في فلسطين.

▶ المخرج (3):

بناء قدرات مفتشي الجهات الرقابية العاملة في المجال.

▶ المخرج (4):

تعزيز الأعمال التوعوية للسلامة والصحة المهنية في فلسطين خاصة على مستوى النشاطات الاقتصادية والمنشآت الصغيرة والبالغة الصغر والعمل على مساعدتها لتوفير اشتراطات السلامة والصحة المهنية.

▶ المخرج (5):

تطوير نماذج إعداد وإرسال وتوثيق تقارير الحوادث والإمراض المهنية.

▶ المخرج (6):

تطوير قاعدة بيانات وأنظمة معلومات في مجال السلامة والصحة المهنية.

▶ المخرج (7):

تطوير وبناء أنظمة تدريب في مجال السلامة والصحة المهنية للعمال وأصحاب العمل وضباط السلامة والصحة المهنية.

▶ المخرج (8):

تعزيز خدمات الصحة المهنية.



كما تعمل الوزارة وشركائها حاليا على إقرار سياسة وطنية لتحسين شروط العمل وتعزيز الامتثال لقانون العمل وتشريعاته من خلال تبنيتها:

- لإستراتيجية العمل اللائق في فلسطين.
- تعديل قانون العمل الفلسطيني وتشريعاته بما ينسجم مع المعايير الدولية والعربية.
- تطوير المنظومة القضائية بما يشمل إنشاء المحاكم العمالية المختصة.
- تبني سياسة وطنية لحماية الأجور.
- استكمال تشريعات الحماية الاجتماعية وإقرار قانون الضمان الاجتماعي وقانون تنظيم العمل النقابي.

وعلى صعيد تبني سياسة وطنية لمكافحة عمل الأطفال يعمل الشركاء على:

- اقرار الاطار الوطني لمكافحة عمل الأطفال.
- تطوير نظام التحويل الوطني بين الشركاء.
- رفع سن التعليم الالزامي.
- تطوير شبكة حماية الطفولة.