



AL-HAQ



الحد الأدنى للأجور في ضوء المواثيق الدولية والتشريعات الفلسطينية

الطبعة الثانية

٢٠١٤



مؤسسة الحق

٥٤ الشارع الرئيسي طابق ٢+٣ مقابل دير اللاتين
كنيسة مار اندراوس الانجيلية "قاعة البروتستانت"
ص.ب. ١٤١٣ - رام الله - الضفة الغربية - فلسطين
هاتف: ٩٧٢ (٠) ٢٢٩٥٤٦٦/٩
فاكس: ٩٧٢ (٠) ٢٢٩٥٤٩٠٢
www.alhaq.org

المحتويات

٥	مقدمة
٧	الحد الأدنى للأجور في المواثيق الدولية
١١	الحد الأدنى للأجور في التشريعات الفلسطينية
١٥	قرار مجلس الوزراء باعتماد الحد الأدنى للأجور والتعليمات الصادره بمقتضاه
٢٠	ملاحظات على قرار الحد الأدنى للأجور والتعليمات الصادره بمقتضاه

إعداد: د. عصام عابدين
الناشر: مؤسسة الحق

* د. عصام عابدين: مستشار وباحث قانوني في مؤسسة الحق، ومحاضر غير متفرغ في برنامج الماجستير في الديمقراطية وحقوق الإنسان بجامعة بيرزيت، وقد عمل سابقاً كمحاضر في كلية الحقوق بجامعة القدس، ومستشار قانوني في المجلس التشريعي الفلسطيني، له العديد من الدراسات والأبحاث المنشورة في المجالات الجنائية والدستورية والقضائية والبرلمانية وقضايا حقوق الإنسان.

حقوق الطبع محفوظة

مؤسسة الحق

الطبعة الثانية - ٢٠١٤

يمكن الاقتباس من هذه الدراسة دون الحصول على إذن على أن لا يتجاوز الاقتباس كحد أقصى ٥٠٠ كلمة، وبشرط أن ينسب الاقتباس إلى المصدر. وأي اقتباس آخر يتجاوز الحد الأقصى المذكور بغض النظر عن الطريقة، سواء كانت إلكترونية أو آلية أو تصوير أو تسجيل، أو أي طريقة مشابهه، غير مسموح به دون إذن خطي من «الحق» .

مقدمة

أكدت منظمة العمل الدولية مجدداً في تقريرها العالمي الأخير للأجور لعامي ٢٠١٢/٢٠١٣ على دعوتها للدول الأعضاء في المنظمة والبالغ عددها (١٨٥) دولة لاعتماد سياسة الحد الأدنى للأجور باعتبارها السبيل إلى توفير العيش الكريم للعمال وأسرتهم ومراعاة احتياجاتهم الأساسية وحماية العاملين بأجر من انخفاض أجورهم دون وجه حق والحد من مشكلات الفقر وتوفير الحماية الاجتماعية للمستخدمين المستضعفين.

ويشير التقرير العالمي الأخير للأجور الصادر عن منظمة العمل الدولية إلى حقيقة مفادها أنه لا يزال عدد العمال الفقراء في البلدان النامية شديد الارتفاع، حيث تُظهر الأرقام الأخيرة أن حوالي نصف الأجراء والبالغ عددهم (٢٠٩) مليون عامل في (٢٢) دولة نامية يتقاضون أجراً ما دون (٢ دولار أمريكي) في اليوم الواحد، كما أن دول الاقتصاد النامي ليست الوحيدة التي يُعاني الأجراء فيها من الفقر، فالفقراء الكادحون يمثلون أكثر من ٧٪ من مجموع العمال في الولايات المتحدة و٨٪ من العمال في أوروبا.

وفي هذا السياق، يؤكد مدير عام منظمة العمل الدولية «غي رايدر» على أن « الحد الأدنى للأجور يساهم في حماية العمال ذوي الأجور المنخفضة وفي تدارك تراجع قوتهم الشرائية الذي يهدد بدوره الطلب المحلي والانتعاش الاقتصادي». ويعتبر رايدر أن الأجر اللائق هو أحد أبسط الطرق وأكثرها سرعة من أجل تدارك تنامي عدد الفقراء الكادحين، بحيث يقوم كل بلد بتحديد المستوى المناسب من الحد الأدنى للأجور وفقاً لظروفه، ولكن سياسة الحد الأدنى للأجور، أداة مهمة بحد ذاتها، ولا ينبغي لأي بلد أن تتجاهلها.

ولا بد أن نُشير هنا إلى أن التقرير العالمي للأجور ٢٠١١/٢٠١٠ قد أكد على أن



الحد الأدنى للأجور في المواثيق الدولية

علاوة على ما تم استعراضه في التقارير العالمية للأجور الصادرة عن منظمة العمل الدولية، واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تحديد المستويات الدنيا للأجور لعام ١٩٧٠، فإنه ينبغي أن نلاحظ بأن توجّهات منظمة العمل الدولية على هذا الصعيد إنما ترجع لعقود زمنية سابقة، فقد اعتمدت المنظمة اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور منذ مؤتمر العمل الدولي عام ١٩٢٨ وبدأ نفاذ هذه الاتفاقية عام ١٩٣٠، وبموجبها تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية بأن تعمل على وجود طرق لتحديد المستويات الدنيا للأجور العمال المشتغلين في بعض المهن والتي تكون الأجور فيها منخفضة بصورة غير اعتيادية.

وقد أكدت الاتفاقية المذكورة على ضرورة المساواة في تمثيل العمال وأصحاب العمل فيما يتعلق بتنفيذ طرق تحديد الحد الأدنى للأجور، وعلى أن تتخذ كل دول طرف التدابير اللازمة من خلال «نظام للرقابة والعقوبات» لضمان مراعاة أصحاب العمل والعمال للمعدلات الدنيا للأجور، ولضمان عدم دفع أجور تقل عن هذه المعدلات الدنيا في الحالات التي يجب تطبيق هذه المعدلات عليها. ونصت الاتفاقية على حق العامل في أن يسترد بالطرق القضائية أو غيرها من الإجراءات القانونية المبلغ المتبقي من الأجر الذي لم يُدفع له وذلك في غضون «مهلة زمنية محددة» بموجب القوانين أو اللوائح الوطنية المطبقة على هذا الصعيد.

وعلى إثر تلك الاتفاقية، فقد صدر عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في الدورة الحادية عشرة التي انعقدت عام ١٩٢٨ (التوصية رقم ٣٠) والتي سُميت «توصية آلية وضع الحدود الدنيا للأجور، ١٩٢٨» من أجل تنفيذها عن طريق التشريع الوطني للدول الأعضاء أو تغييره من الطرق ووفقاً لأحكام دستور منظمة

سياسة الحد الأدنى للأجور تطبق بشكل عام في ٩٠٪ من دول العالم تقريباً. وفيما يتعلق باتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصيات المنظمة، فإن اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تحديد المستويات الدنيا للأجور لعام ١٩٧٠ وهي الاتفاقية رقم (١٣١) في سلسلة اتفاقيات المنظمة قد دعت إلى وضع أنظمة بهذا الخصوص تشتمل على ممثلين عن المنظمات العمالية ومنظمات أصحاب العمل على أساس المساواة إضافة إلى «خبراء مستقلين» مشهود لهم بالكفاءة والمهنية والحياد من أجل تمثيل المصالح العامة للبلاد، وأكدت أيضاً على ضرورة استخدام معلومات إحصائية موثوقة «كأساس للتفاوض» على الحد الأدنى للأجور بين الشركاء الاجتماعيين.

كما ودعت الاتفاقية المذكورة إلى وضع مستويات للحد الأدنى للأجور بحيث تراعي احتياجات العمال وأسرهم، مع مراعاة المستوى العام للأجور في البلاد وتكاليف المعيشة ومزايا التأمينات الاجتماعية ومستويات المعيشة النسبية لفئات اجتماعية أخرى، ومراعاة العوامل الاقتصادية بما في ذلك متطلبات التنمية الاقتصادية ومستويات الإنتاج والرغبة في الحصول على مستويات عالية من الوظائف والاحتفاظ بها، وأكدت الاتفاقية على أنه يمكن تقريب مدى توازن هذه العوامل عن طريق بعض المؤشرات مثل مستوى الحد الأدنى للأجور مقارنة بالأجر الوسيط أو المتوسط أو نسبة العمال الذين تتأثر أجورهم بالحد الأدنى القانوني.

الدنيا للمعدلات المقررة التي يجب أن تُراعى في دفع أجورهم فإنه ينبغي على أصحاب العمل أن يقوموا «بشتر بيانات كاملة» للمعدلات النافذة في أماكنهم بحيث يسهل الوصول إليها في المواقع التي يعمل فيها العمال، وينبغي كذلك تعيين عدد كاف من «المفتشين» ومنحهم السلطات اللازمة على هذا الصعيد للقيام بمهامهم على الوجه الأكمل. كما ونصت التوصية على أنه ولكي يتمكن هؤلاء المفتشون من تأدية مهامهم بكفاءة فإنه ينبغي أن يتم الطلب من أصحاب العمل تنظيم سجلات كاملة وصحيحة للأجور التي يدفعونها للتحقق من مطابقتها لمعدلات الأجور.

وأما بشأن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، فقد أكد في المواد (٢٢) و (٢٣) على الحق في العمل في ظل شروط عمل عادلة ومرضية، وعلى الحق في الأجر المتساوي على العمل المتساوي، دون أي تمييز، وعلى الحق في الحماية من البطالة، والحق في الضمان الاجتماعي، وعلى حق العامل في مكافأة نهاية خدمة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة الإنسانية وتُستكمل عند الاقتضاء بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية، وعلى حق كل شخص في إنشاء النقابات مع الآخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه.

وأكد العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المواد (٦) ولغاية (١١) على الحق في العمل، وتوفير برامج التوجيه والتدريب للتقنيين والمهنيين، وعلى الحق بالتمتع بشروط عمل مرضية وعادلة تكفل عيشاً كريماً لجميع العمال وأسرهم، وأجرأً مُنصفاً ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز، وعلى الحق في التنظيم النقابي بحرية وعلى الحق في الإضراب وفقاً لقوانين البلد المعني.

والمحصلة النهائية، فإننا نستطيع القول بأن المواد التي جاء بها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بشأن الحق في العمل، وبخاصة ما يتعلق بشروط

العمل الدولية، وقد أكدت التوصية على وضع آلية للحد الأدنى للأجور تكفل التمثيل المتساوي بين أصحاب العمل والعمال، وعلى أن يتضمن جهاز تحديد الأجور وجود «أشخاص مستقلين» تضمن أصواتهم التوصل إلى قرارات فعالة في حال قسمة أصوات أصحاب العمل والعمال بالتساوي، وأن يتم اختيار هؤلاء الأشخاص المستقلين بالاتفاق بين ممثلي أصحاب العمل والعمال في جهاز تحديد الأجور أو بعد التشاور معهم.

كما وأكدت توصية آلية وضع الحدود الدنيا للأجور (التوصية رقم ٢٠) الصادرة عن منظمة العمل الدولية على أن يكون اختيار الأشخاص المستقلين المشار إليهم من بين «الرجال أو النساء» المعروفين بتمتعهم بالمؤهلات الضرورية لأداء واجباتهم ومن غير ذوي أصحاب المصالح بما لا يضع حيادهم موضع شك.

وأكدت التوصية المذكورة على أنه ينبغي على جهاز تحديد الأجور أن يضع دائماً في اعتباره عند تقريره للمعدلات الدنيا للأجور، ضرورة تمكين العمال المعنيين من الاحتفاظ بمستوى معيشة مناسب، وأنه ينبغي الرجوع في المقام الأول إلى معدلات الأجور التي تُدفع مقابل الأعمال المماثلة، وأنه في حال عدم وجود مثل هذا المرجع القياسي، فإنه يتم الرجوع إلى «المستوى العام للأجور» السائد في البلد أو في المنطقة المعنية.

كما وأكدت توصية منظمة العمل الدولية المذكورة (التوصية رقم ٢٠) على ضرورة أن تشمل التدابير التي تُتخذ لضمان عدم دفع أجور تقل عن الحدود الدنيا للمعدلات المقررة على ما يلي: ترتيبات لاطلاع أصحاب العمل والعمال على المعدلات المقررة، ومراقبة رسمية للمعدلات المدفوعة فعلاً، وعقوبات على مخالفة المعدلات المقررة وتدابير إضافية لمنع حدوث مثل هذه المخالفات.

ونصت التوصية المذكورة أيضاً على أنه ولكي يظل العمال على علم بالحدود

الحد الأدنى للأجور في التشريعات الفلسطينية

أكد القانون الأساسي الفلسطيني المعدل في المادة (٢٥) على أن تُنظم علاقات العمل بما يكفل العدالة للجميع ويوفر للعمال الرعاية والأمن والرعاية الصحية والاجتماعية. ونظراً لأهمية «الضمان الاجتماعي» في توفير الأمن الاجتماعي والاقتصادي للعمال - وهو ميزة ينبغي أن تؤخذ بعين الاعتبار في تحديد الحد الأدنى للأجور- فقد أكد عليه القانون الأساسي مرة أخرى في نص دستوري سابق هو المادة (٢٢) والتي نصت على أن يُنظم القانون خدمات التأمين الاجتماعي والصحي ومعاشات العجز والشيخوخة.

وأما بشأن قانون العمل رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠ فقد تناول موضوع لجنة الأجور وما يتعلق بالحد الأدنى للأجور في الباب الخامس منه، وتحديداً لجهة المواد (٨٦) و (٨٧) و (٨٨) و (٨٩) من القانون. حيث نصت المادة (٨٦) من القانون بشأن لجنة الأجور على ما يلي: «١. بناءً على توصية من الوزير يشكل مجلس الوزراء لجنة تسمى «لجنة الأجور» من عدد متساو من ممثلين عن الحكومة وعن أصحاب العمل وعن العمال ٢. تتولى المنظمات النقابية لأصحاب العمل والعمال مسؤولية تسمية ممثلها في اللجنة ٣. يعين مجلس الوزراء رئيساً للجنة من بين أعضائها ٤. للجنة الحق في الاستعانة بمن تراه مناسباً لإنجاز مهماتها».

فيما نصت المادة (٨٧) على ما يلي: «تقوم لجنة الأجور بالمهام التالية: ١. دراسة السياسات العامة للأجور ومدى ملاءمتها لمستوى المعيشة وتقديم التوصيات بشأنها إلى مجلس الوزراء ٢. تحديد الحد الأدنى للأجور على أن يصدر به قرار من مجلس الوزراء». ونصت المادة (٨٨) على ما يلي: «تجتمع لجنة الأجور دورياً كل سنة مرة على الأقل، وتجتمع عند الضرورة بناءً على طلب من رئيسها أو من ممثلي أي من أطرافها الثلاثة». ونصت المادة (٨٩) على ما يلي: «لا يجوز أن يقل أجر العامل عن الحد الأدنى المقرر قانوناً».

العمل العادلة التي تكفل عيشاً كريماً للعمال وأسرتهم والأجر المتساوي على العمل المتساوي دون تمييز والمكافأة المساوية لقيمة العمل دون تمييز وغيرها، إنما تُدلل بوضوح على أهمية اعتماد سياسة الحد الأدنى للأجور من أجل ضمان تحقيق العدالة الاجتماعية والاقتصادية في مجال علاقات العمل. كما وتُشير النصوص إلى أهمية «الضمان الاجتماعي» في مزايا الحد الأدنى للأجور وفي تحقيق الأمن الاجتماعي.

الأساسية وبالتالي التقليل من شريحة العمال الفقراء في المجتمع وتبعاً زيادة في القوة الشرائية وانعكاسها على الاقتصاد، فيما يرى المعارضون أن وضع حد أدنى للأجور سيؤدي إلى الحد من تشغيلهم من خلال إحلال عناصر الإنتاج الأخرى كرأس المال والعمال المهرة وبالتالي ارتفاع في كلفة الإنتاج وانخفاض في القدرة التنافسية الضعيفة أصلاً واستغناء عن العمال وارتفاع في الأسعار وزيادة في معدلات البطالة والفقير.

إن هذا الجدل، الذي له أسبابه ومبرراته في الحالتين، لا مكان له في التشريع الفلسطيني، وذلك لأن المشرع الفلسطيني قد حسم أمره صراحة في قانون العمل رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠ وتحديد المواد (٨٦) ولغاية (٨٩) والتي أكدت على تشكيل لجنة الأجور وعلى مهمتها الخاصة بتحديد حد أدنى للأجور يصدر به قرار من مجلس الوزراء. وبالتالي، فإن تأخر إقرار سياسة الحد الأدنى للأجور لمدة (١٢) عاماً أي منذ تاريخ إقرار ونفاذ قانون العمل الفلسطيني عام ٢٠٠٠/٢٠٠١ ولغاية تاريخ صدور قرار مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة يوم الثلاثاء بتاريخ ١٠/٩/٢٠١٢ بإقرار الحد الأدنى للأجور ينبغي أن يُثير، من حيث المبدأ، تساؤلاً جدياً بشأن سبب تقصير الحكومة في تنفيذ أحكام قانون العمل الفلسطيني الخاصة بالحد الأدنى للأجور.

ومن جانب آخر، فإن ما نص عليه قانون العمل لعام ٢٠٠٠ ولائحة تشكيل لجنة الأجور ٢٠٠٤ من تشكيل لجنة وطنية للأجور من خمسة عشر عضواً وعلى نحو متساوٍ لكل من أطراف الإنتاج الثلاثة، بحيث يمثل الحكومة خمسة أعضاء ويمثل أصحاب العمل خمسة أعضاء ويمثل العمال خمسة أعضاء، ويكون وزير العمل رئيساً للجنة ووزير المالية نائباً للرئيس، وتصدر القرارات بشأن الحد الأدنى للأجور بأغلبية الثلثين، ينبغي أن يكون من حيث المبدأ محل مراجعة تشريعية، وذلك لأن تلك المعادلة قد تطوي على إجحاف بحق العمال وهم الفئة الأضعف، وبخاصة إذا ما قامت الحكومة بتأييد مطالب أصحاب العمل كما هي وبذلك يتم استكمال نصاب الثلثين لحساب أصحاب العمل ويجري إهدار مطالب العمال كاملة. صحيح أن هذه

وقد صدر قرار مجلس الوزراء رقم (٤٦) لسنة ٢٠٠٤ بلائحة تشكيل لجنة الأجور، ونصت اللائحة المذكورة على تشكيل لجنة وطنية للأجور مكونة من خمسة عشر عضواً يمثلون أطراف الإنتاج الثلاثة؛ خمسة أعضاء ممثلين عن الحكومة (وزير العمل/ رئيس اللجنة، وزير المالية/ نائب الرئيس، وزير الاقتصاد، وزير التخطيط، ووزير العدل)، وخمسة من ممثلي أصحاب العمل يتم اختيارهم من نقابات أصحاب العمل، وخمسة من ممثلي العمال يتم اختيارهم من نقابات العمال. ونصت اللائحة على أن تتولى اللجنة الوطنية تشكيل لجنة فرعية للأجور من ثلاثة أعضاء (الحكومة، أصحاب العمل، العمال) بكل محافظة بها مكتب عمل.

وأكدت اللائحة على اختصاصات اللجنة الوطنية للأجور بدراسة السياسات العامة للأجور، وتحديد الحد الأدنى للأجور ورفعها إلى مجلس الوزراء ليصدر قراراً به، والإشراف على عمل اللجان الفرعية. وأوضحت اللائحة اختصاصات اللجنة الفرعية في كل محافظة، وآلية عقد اجتماعات اللجنة الوطنية للأجور، والقرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية والتي تحتاج إلى أغلبية أصوات الحاضرين إلا إذا كان القرار يتضمن تحديد حد أدنى للأجور فيحتاج عندئذ إلى أغلبية ثلثي أصوات أعضاء اللجنة الوطنية للأجور.

التشريع الفلسطيني يحسم الجدل

انقسمت آراء الخبراء الاقتصاديين بين مؤيد لوجود سياسة الحد الأدنى للأجور وله أسانيده ومبرراته التي تتسجم بالنتيجة مع اتفاقيات وتوصيات وتقارير منظمة العمل الدولية، وبين معارض لوضع حد أدنى للأجور وله مبرراته وأسانيده التي تتسجم بالنتيجة مع توجهات البنك الدولي وصندوق النقد الدولي. حيث يرى المؤيدون أن وضع حد أدنى للأجور يستهدف تحسين مستوى العدالة الاجتماعية والاقتصادية من خلال زيادة أجور العمال الفقراء وهم الفئة المستضعفة وتحسين مستوى معيشتهم وأسرههم ومراعاة احتياجاتهم

قرار مجلس الوزراء باعتماد الحد الأدنى للأجور والتعليمات الصادرة بمقتضاه

بعد اجتماعات وجولات مفاوضات جماعية استمرت عدة شهور، وضمت أطراف الإنتاج الثلاثة؛ من ممثلين عن أصحاب العمل (الغرف التجارية والصناعية، ومركز التجارة الفلسطيني بالتريد، واتحاد الصناعات الفلسطينية، وجمعية البنوك، واتحاد المقاولين) وممثلين عن العمال (الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، والاتحاد العام لعمال فلسطين، والاتحاد العام للنقابات العمالية المستقلة، واتحاد العاملين وموظفي الجامعات) وممثلين عن الحكومة برئاسة وزير العمل، وأرقام طرحت خلال المفاوضات من كل من ممثلي أصحاب العمل والعمال كأساس للحد الأدنى للأجور، ومفاوضات ثنائية أحياناً وثلاثية أحياناً أخرى، وتباين في مواقف ممثلي العمال، ومحاولات للتوفيق من قبل الحكومة، تخللها تقديم مقترح توافقي من وجهة نظر الحكومة، بل وتلويح الحكومة أحياناً باللجوء إلى «التصويت» لحسم الأمر، ومطالبة الحكومة أحياناً أخرى بوقف الاحتجاجات العمالية خلال المفاوضات الجماعية بما يخالف أحكام قانون العمل الذي يسمح بالخطوات التصعيدية الاحتجاجية في المفاوضات الجماعية التي تختلف قانوناً عن النزاعات العمالية الجماعية، وقيام منظمة العمل الدولية بتنظيم حلقة دراسية لممثلي أصحاب العمل والعمال في عمان لإطلاعهم على التجارب الإقليمية في احتساب الحد الأدنى للأجور وتوفير أجواء ملائمة لاستكمال الحوار، حُسم الأمر في نهاية المطاف بإقرار مشروع الحد الأدنى للأجور بموافقة (١٢) عضواً من أصل (١٥) عضواً هم مجموع أعضاء اللجنة الوطنية للأجور وذلك يوم الأحد بتاريخ ٢٠١٢/١٠/٧، وقد عُرض المقترح التوافقي على مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة يوم الثلاثاء بتاريخ ٢٠١٢/١٠/٩ فأقرت الحكومة الحد الأدنى للأجور. علماً بأن القرار المذكور ونص الاتفاق غير منشور لغاية الآن على الموقع الإلكتروني لمجلس الوزراء أو وزارة العمل.

الفرضية لم تحصل على هذا النحو خلال جولات المفاوضات الجماعية بين ممثلي أصحاب العمل والعمال حول الحد الأدنى للأجور برعاية الحكومة، إلا أن الأخيرة قد لوّحت خلال المفاوضات باللجوء إلى التصويت.

ومن جانب آخر، فإن الاتفاقيات والتوصيات والتقارير الصادرة عن منظمة العمل الدولية؛ وبخاصة الاتفاقية رقم (٢٦) بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور لعام ١٩٢٨ والاتفاقية رقم (١٣١) بشأن تحديد المستويات الدنيا للأجور لعام ١٩٧٠ وتوصية منظمة العمل الدولية (التوصية رقم ٢٠) وهي التوصية المتعلقة بتطبيق آلية لوضع الحدود الدنيا للأجور لعام ١٩٢٨، جميع تلك الاتفاقيات والتوصيات، أكدت على أن جهاز تحديد الأجور يتكون من تمثيل متساوي بين العمال وأصحاب العمل مع تمثيل «أشخاص مستقلين» من ذوي الخبرة والكفاءة والحياد وتمثيل للرجال والنساء ضمن الأشخاص المستقلين لإقرار الحد الأدنى للأجور، أي بمعنى أن «الأشخاص المستقلين» الذين يتم اختيارهم بالاتفاق بين العمال وأصحاب العمل هم من يحسم القرارات الخاصة بالحد الأدنى للأجور في حال تساوي الأصوات بين ممثلي العمال وأصحاب العمل بموجب الاتفاقيات والتوصيات المذكورة، وليس ممثلي الحكومة فهم ليسوا ضمن المعادلة الثلاثية في جهاز تحديد الأجور المكون بحسب توصيات منظمة العمل الدولية من ممثلي العمال وأصحاب العمل والأشخاص المستقلين، هذا مع الأخذ بعين الاعتبار أن رئيس لجنة الأجور الحالية ونائبه هم من الحكومة.

٤. أن يتم البحث في السبل الكفيلة بدعم بعض القطاعات من قبل الحكومة بما يمكنها من الاستمرار في العمل في ظل تطبيق الحد الأدنى للأجور.
 ٥. أن يتم اعتماد غلاء المعيشة كما يصدر عن الجهاز المركزي للإحصاء كعلاوة مدفوعة لجميع العاملين في مناطق السلطة الفلسطينية في بداية كل سنة.
 ٦. أن يتم تفعيل اللجان الثلاثية المركزية والفرعية على مستوى المحافظات للتأكد من تطبيق مواد قانون العمل والحد الأدنى للأجور بشكل كامل على أن يتم وضع الآليات الرقابية المناسبة لإنجاز هذا الأمر مع ضرورة التقيد بالنصوص القانونية الواردة في قانون العمل الفلسطيني في حال المخالفة.
 ٧. أن يتم تقييم أثر الحد الأدنى للأجور بشكل سنوي من خلال لجنة الأجور بما يتناسب ونظام عمل اللجنة المقر والمعمول به.
 ٨. أن يتم استكمال التشريعات والقوانين الخاصة بالضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية خلال عام واحد من تطبيق الحد الأدنى للأجور بما يساهم في تأمين شبكة حماية اجتماعية ووطنية شاملة.
- وبتاريخ ٢٠١٢/١١/٥، أصدر وزير العمل، رئيس لجنة الأجور، تعليمات بشأن محددات وعناصر الحد الأدنى للأجر، بالاستناد إلى قانون العمل وقرار مجلس الوزراء رقم (١٤/٢٠/١) لسنة ٢٠١٢ بشأن اعتماد الحد الأدنى للأجر في الأراضي الفلسطينية، وقد نصت المادة الثانية من التعليمات على ما يلي: «يلتزم صاحب العمل بما يلي: ١. تعديل أجر العامل اعتباراً من الأول من كانون الثاني لعام ٢٠١٣ ممن يقل أجره عن الحد الأدنى المقرر ٢. تسوية حقوق العامل على الأجر السابق في الفترة السابقة لنفاذ قرار الحد الأدنى للأجر، مع مراعاة أحكام الإشعار ومكافأة نهاية الخدمة الواردة في قانون العمل الفلسطيني».

وقد تم التوافق، بخلاصة الحوارات والمفاوضات الجماعية، على اعتماد الحد الأدنى للأجور كآلي:

١. أن يكون الحد الأدنى للأجور الشهري في جميع مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية وفي جميع القطاعات مبلغاً وقدره ألف وأربعمائة وخمسون (١٤٥٠) شيكلاً شهرياً.
 ٢. أن يكون الحد الأدنى للأجور لعمال المياومة وخاصة العاملين بشكل يومي غير منتظم، إضافة إلى العمال الموسمين، مبلغاً وقدره خمسة وستون (٦٥) شيكلاً يومياً.
 ٣. أن يكون الحد الأدنى للأجور لساعة العمل الواحدة للعمال المشمولين في الفقرة ٢ أعلاه مبلغاً وقدره ثمانية ونصف (٨,٥) شيكلاً للساعة الواحدة.
- كما وشمل نظام الحد الأدنى للأجور المقرر بقرار مجلس الوزراء في ٢٠١٢/١٠/٩، إضافة إلى اعتماد الحد الأدنى للأجور على النحو الوارد أعلاه، وجوب مراعاة التقيد بالعناصر والمحددات التالية على أن تكون جزءاً من الاتفاق الكامل حول الحد الأدنى للأجور، والعناصر والمحددات التي تم التوافق عليها هي:
١. أن يبدأ العمل بالحد الأدنى للأجور المقرر ابتداءً من تاريخ ٢٠١٢/١/١ على أن تستغل الفترة السابقة لهذا التاريخ لتسوية أوضاع عمال بعض المؤسسات والمنشآت التي يتقاضى عمالها أجوراً أقل من الحد الأدنى المقرر بشكل منسجم مع أحكام قانون العمل الفلسطيني.
 ٢. أن يتم اعتماد عقد تدريبي للقطاعات الصناعية التي تحتاج إلى عمال مهرة وغير مؤهلين على أن يصدر بذلك تعليمات خاصة من وزير العمل.
 ٣. أن يتم تفعيل النصوص القانونية المتعلقة بفترة التجربة مع ضرورة مراعاة حاجات بعض المؤسسات لتأهيل وتدريب عمالها.

عليها من إنهاء لعلاقة العمل القديمة آخذين بعين الاعتبار الحقوق القانونية للعاملين فيها، ومن ضمنها احتساب مكافأة نهاية الخدمة لهم عن الفترة السابقة حسب ما نص عليه قانون العمل الفلسطيني الساري المفعول شريطة البدء في علاقة عمل جديدة معهم تكون بدايتها اعتباراً من ٢٠١٣/١/١ بعقد عمل جديد لا يقل الراتب فيه عن الحد الأدنى للأجور المقرر مع ضرورة مراعاة أقدمية العمال والموظفين ومؤهلاتهم العلمية في تحديد الراتب الجديد.

٦. أخيراً، ومن أجل سهولة الانتقال وتنفيذ النظام الجديد الخاص بالحد الأدنى للأجور ومنعاً لظهور أية تأثيرات سلبية عكسية تؤثر على عمل المؤسسات، وكي لا يؤدي إلى ارتفاع نسبة البطالة في صفوف العاملين، فإننا نأمل فتح جميع قنوات الحوار مع ممثلي العمال وأصحاب العمل لضمان تنفيذه بشكل يحافظ على مصالح وحقوق جميع الأطراف». (انتهى التعميم، وانتهى الاقتباس).

وبذات التاريخ في ٢٠١٢/١١/٥، وجه وزير العمل د. أحمد مجدلاني تعميماً داخلياً لكل من وكيل الوزارة ومدراء عامي التفتيش وعلاقات العمل والمدراء العاملين ومدراء المديرية التابعة لوزارة العمل، وموضوعه التعليمات الخاصة بتنفيذ نظام الحد الأدنى للأجور المقرر والمعتمد، وقد جاء التعميم المذكور الصادر عن وزير العمل حرفياً بما يلي: « بناءً على ما ورد في النظام الخاص بالحد الأدنى للأجور المقرر من قبل مجلس الوزراء الفلسطيني والذي سيتم تطبيقه ابتداءً من ٢٠١٣/١/١، فإننا نود توضيح مضمون المادة الأولى التي وردت في النظام والمتعلقة بتسوية أوضاع العاملين في المؤسسات والمنشآت التي يتقاضى عمالها أجوراً أقل من الحد الأدنى المقرر في النظام على النحو التالي:

١. إن علاقة العمل التي تربط العمال بمشغليهم تعتمد على عقد عمل كتابي أو شفوي متفق عليه من قبل الطرفين.
٢. إن مكافأة نهاية الخدمة تحتسب حسب قانون العمل الفلسطيني على أساس آخر راتب تقاضاه العامل من صاحب العمل.
٣. بسبب عدم وجود حد أدنى للأجور قبل تاريخ ٢٠١٣/١/١، فإن عدد غير قليل من العاملين كان يتقاضى راتباً أقل من الحد الأدنى للأجور الأمر الذي يترتب عليه ضرورة رفع هذا الراتب ابتداءً من ٢٠١٣/١/١.
٤. بالرجوع إلى النقطة الثانية أعلاه، فإن احتساب مكافأة نهاية الخدمة بعد تاريخ ٢٠١٣/١/١ ستكون بالاعتماد على الحد الأدنى للأجور المقرر خاصة لمن كانوا يتقاضون راتباً أقل من هذا الحد.
٥. بناءً على ما سبق ومن منطلق الحرص على مصالح جميع الأطراف فإنه يحق لأصحاب العمل الذين يشغلون عمالاً بروتب أقل من الحد الأدنى للأجور قبل تاريخ ٢٠١٣/١/١ إجراء إعادة الهيكلة لمؤسساتهم بما يترتب

ملاحظات على قرار الحد الأدنى للأجور والتعليمات الصادرة بمقتضاه

العمال باعتماد خط الفقر المدقع أعلاه كميّار للحد الأدنى للأجور خلال المفاوضات. وهذا ما ينسحب أيضاً على الحد الأدنى المقرر للأجور لعمال المياومة والحد الأدنى لساعة العمل الواحدة.

٣. لا ينبغي إلقاء تبعات الوضع الاقتصادي المأزوم في الأرض الفلسطينية، والتشوه العميق في الاقتصاد الفلسطيني، على عاتق العمال وحدهم، وهم الطرف الضعيف أو المُستضعف، عبر الحد الأدنى للأجور، وهناك العديد من الأسئلة لا زالت تنتظر إجابات من الحكومة تتعلق بسياساتها المالية والاقتصادية، ومآل بروتوكول باريس الاقتصادي وغيره ممن أجهض إمكانية بناء اقتصاد فلسطيني ومكن الجانب الإسرائيلي من السيطرة والتحكم بمفاتيحه ومفاصله وبمواردنا وثرواتنا الطبيعية وأسواقنا وجعلها بيد الجانب الإسرائيلي، والخلل البنوي المزمّن في الموازنة العامة إعداداً وتنفيداً ورقابة، ومزاحمة الحكومة للقطاع الخاص بمديونيتها الداخلية للبنوك والتي تجاوزت المليار دولار، ومدى وجود خطط تموية وتطبيق على الأرض للحد من مشكلات الفقر والبطالة وغلاء المعيشة وتوفير شبكة أمان اجتماعي وضمان عدالة اجتماعية وحماية للفئات المهمشة وتحفيز للقطاع الخاص ودعم للمشاريع الصغيرة والمتوسطة وحماية المنتج المحلي ودعم الزراعة والصادرات وحماية السوق وقناعة بعدم إمكانية الحديث عن فلسفة اقتصاد حر في ظل وجود الاحتلال.

٤. ينبغي على ممثلي العمال من الاتحادات المختلفة أن يوحدوا صفوفهم في مفاوضات جماعية حساسة من هذا النوع، خاصة وأن مردودها ينعكس سلباً أو إيجاباً على العمال، وهم الطرف الضعيف في المعادلة الثلاثية، فالتباين والاختلاف بينهم قد ظهر واضحاً خلال جولات المفاوضات الجماعية، بما يؤثر على فعالية الأداء وعلى التعبئة والحشد للوصول إلى المطالب المحقّة للعمال، ودون الاخلال بالتوازن المطلوب بين حق الحياة

١. إن الرقم المعتمد من مجلس الوزراء كحد أدنى للأجر الشهري (١٤٥٠) يشكل لا زال بعيداً عن خط الفقر كأحد المعايير الأساسية لتحديد الحد الأدنى للأجور، حيث أنه واستناداً للبيانات الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني فإن خط الفقر لأسرة مكونة من ستة أفراد هو (٢٤٦٠) يشكل من أجل سد الاحتياجات الأساسية للأسرة من مأكّل وملبس ومسكن وتعليم ورعاية صحية ونقل ورعاية شخصية ومستلزمات للمنزل، وبالتالي فإن القول بأن دخل الأسرة الفلسطينية النموذجية لتلبية احتياجاتها الأساسية يتأتى من عمل أكثر من فرد فيها وأن نسبة العاملين في الأسرة تقدر بمتوسط (١,٦) وما شابه يقابله أن العمال لا يتمتعون بالضمان الاجتماعي كميزة أساسية تؤخذ بعين الاعتبار في تحديد الحد الأدنى للأجور، خاصة وأن تشريعات الضمان الاجتماعي لا زالت بعيدة المنال رغم «التفاؤل» الوارد في نظام الحد الأدنى للأجور المقرر من الحكومة. وقد طالب بعض ممثلي العمال باعتماد خط الفقر أعلاه كميّار للحد الأدنى للأجور خلال المفاوضات. وهذا ما ينسحب أيضاً على الحد الأدنى المقرر للأجور لعمال المياومة والحد الأدنى لساعة العمل الواحدة.

٢. إن الرقم المعتمد من مجلس الوزراء كحد أدنى للأجر الشهري (١٤٥٠) يشكل لا يلامس أيضاً خط الفقر المدقع كأحد المعايير التي يمكن اعتمادها لتحديد الحد الأدنى للأجور، حيث أنه واستناداً للبيانات الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني فإن خط الفقر المدقع يعادل تقريباً (١٧٥٠) يشكل، آخذين بعين الاعتبار أيضاً غياب الضمان الاجتماعي وزيادة نسبة الفقر والارتفاع القياسي للأسعار. وقد طالب بعض ممثلي

التأمينات الاجتماعية تبدو غريبة بعض الشيء في النظام، وبخاصة في ظل القرار بقانون الصادر عن رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية بتاريخ ٢٣/٨/٢٠٠٧ والذي ألغى بمقتضاه قانون التأمينات الاجتماعية رقم (٣) لسنة ٢٠٠٣ الصادر عن المجلس التشريعي الفلسطيني، وفيما يبدو أن هذا التوجه قد جاء استجابة لنصائح البنك الدولي في إطار سياسة التقشف ولو على حساب الأمن الاجتماعي، مع الأخذ بعين الاعتبار أن سياسة الحد الأدنى للأجور لا تحظى أيضاً بتأييد البنك الدولي، وإذا كان إلغاء قانون التأمينات الاجتماعية قد قابله تعديل على قانون التقاعد العام بهذا الخصوص، فهذا «خطأ كبير» في فهم فلسفة ومغزى قانون التأمينات الاجتماعية، الذي تم الاستعاضة عنه بالقرار بقانون رقم (٥) لسنة ٢٠٠٧ بتعديل قانون التقاعد العام وإلحاق القطاع الخاص بأحكام قانون التقاعد العام، ولاحقاً قرار مجلس الوزراء رقم (١٦) لعام ٢٠١٠ باللائحة التنفيذية بشأن تنظيم انتفاع موظفي القطاع الخاص بأحكام قانون التقاعد العام، ورغم تأكيد اللائحة المذكورة على سريان أحكام قانون التقاعد على موظفي القطاع غير الحكومي وفق جدول زمني متفق عليه مع مجلس إدارة هيئة التقاعد الفلسطينية، إلا أن هذا الأمر لم يُطبق لغاية الآن على القطاع الخاص.

٧. ورد في البند رقم (٦) من العناصر التي تعد جزءاً من اتفاق الحد الأدنى للأجور إشارة إلى وضع آليات رقابية مناسبة للتأكد من تطبيق قانون العمل والحد الأدنى للأجور بشكل كامل وضرورة التقيد بالنصوص القانونية الواردة في قانون العمل الفلسطيني في حال المخالفة، والعبارة الأخيرة التي وردت على استحياء تُشير مباشرة إلى أحكام نص المادة (١٣٢) من قانون العمل والتي جاءت بالآتي: «يُعاقب صاحب العمل على مخالفة أي من أحكام الفصل الثالث من الباب الخامس وأي نظام صادر

الكريمة للعمال وأسرههم وضرورات عملية النمو الاقتصادي وتطور مؤسسات القطاع الخاص، كما وينبغي على الاتحادات العمالية التفكير ملياً في «مأسسة» عملها وفي الأساس القانوني الصلب الذي يؤمن لها أداءً فعّالاً ومؤثراً يرتقي لآمال وتطلعات العمال على مستوى القاعدة، فالقانون يعني المؤسسة ويعني الوضوح والشفافية في الإجراءات والقرارات ويعني المحاسبة على الخلل والأخطاء ويعني تداول القيادة والمسؤولية ويعني التجديد والرشاقة في الأداء ويعني الغطاء القوي في أية مواجهة قضائية ويعني الكثير، ينبغي على الاتحادات والنقابات، وهي تفتقر لأساس قانوني يُنظم أداءها، أن تعي جيداً أهمية القانون.

٥. إن العناصر والمحددات الثمانية المشار إليها في قرار مجلس الوزراء بشأن الحد الأدنى للأجور والتي تعد جزءاً من الاتفاق الكامل حول الحد الأدنى للأجور، شديدة العمومية، وتفتقر لآليات وإجراءات ومعايير واضحة ومحددة، كما ويفتقر عدد من تلك العناصر والمحددات إلى مدد زمنية محددة لتنفيذها، وفيما يخص المدة الزمنية اللازمة لاستكمال التشريعات والقوانين الخاصة بالضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية والتي تم تحديدها زمنياً خلال عام واحد من تطبيق الحد الأدنى للأجور الذي يبدأ في ٢٠١٣/١/١؛ فإن من يتابع تفاصيل ومجريات الجوانب الخاصة بتشريعات الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية قد يصل في نهاية المطاف إلى نتيجة مفادها أن هذا السيناريو المطروح يبدو «شديد التفاؤل» وأن هناك شكوكاً جدية تحوم حول مدى إمكانية تحقيقه خلال عام واحد من تاريخ بدء تطبيق الحد الأدنى للأجور.

٦. إذا كانت التشريعات الخاصة بالضمان الاجتماعي تبدو هدفاً بعيد المنال في ظل جملة عوامل تتعلق بغياب الرؤية والتخطيط والأزمة الاقتصادية والمالية ونقص الموارد والإمكانات، فإن الإشارة إلى تشريعات

الأجور وموضوعها التعليمات الخاصة بنظام الحد الأدنى للأجور وقد جاءت بالآتي: « نظراً لقرب البدء في تنفيذ نظام الحد الأدنى للأجور بتاريخ ٢٠١٣/١/١، والتزاماً من وزارة العمل بتنفيذ ما تعهدت به من تسهيل تطبيق النظام، ومنعاً لوجود انعكاسات وتأثيرات سلبية على تطبيقه، فإننا نرفق لحضراتكم القرارات والتعليمات الخاصة التي قمنا بإصدارها لضمان مراعاة الجوانب الاقتصادية والاجتماعية التي لها علاقة بالعمال وأصحاب العمل في بعض القطاعات، والتي تم التطرق لها في النظام مع التأكيد على أننا ما زلنا في حوار مستمر مع كل من وزارة التربية والتعليم ووزارة الاقتصاد لبحث أفضل السبل التي تمكن الحكومة من مساعدة قطاع رياض الأطفال والمدارس الخاصة وقطاع الغزل والنسيج بشكل يخفف من التأثيرات السلبية الناتجة عن تطبيق الحد الأدنى للأجور على هذين القطاعين».

١٠. إن ما يُثير القلق في طبيعة التوافق على الحد الأدنى للأجور يرجع إلى عدم وجود «مذكرة إيضاحية» تفصيلية توضح عناصر ومحددات الحد الأدنى للأجور التي جرى التوافق عليها باعتبارها جزءاً لا يتجزأ من بنود الاتفاق وهي مسألة ينبغي أن تلحظها الاتحادات الممثلة للعمال. وهناك بعض المسائل الواردة في التعليمات والتعميمات الصادرة عن وزير العمل تستدعي التوقف عندها، ومن بينها مثلاً أن البند الأول من المحددات الذي جرى التوافق عليه ينص حرفياً على «أن يبدأ العمل بالحد الأدنى للأجور المقرر ابتداءً من ٢٠١٣/١/١ على أن تستغل الفترة السابقة لهذا التاريخ لتسوية أوضاع عمال بعض المؤسسات والمنشآت التي يتقاضى عمالها أجوراً أقل من الحد الأدنى المقرر بشكل منسجم مع أحكام قانون العمل الفلسطيني». ومع عدم وضوح المقصود «بالتسوية» وإجراءاتها في البند المذكور، شأنه شأن غيره من المحددات التي جرى التوافق عليها،

بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (٥٠) ديناراً ولا تزيد على (١٠٠) ديناراً مع إلزامه بدفع فرق الأجر للعمال، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة». وإذا كانت مخالفة نظام الحد الأدنى للأجور تقع في إطار أحكام النص العقابي المذكور، وهي عقوبة رادعة، فإن أعمال أحكام النظام بشكل كامل في مختلف المحافظات والعقاب على مخالفته وفقاً للنص القانوني أعلاه تحتاج إلى «خطة واضحة المعالم» من وزارة العمل والأطراف ذات العلاقة تضمن قيام اللجان الثلاثية المركزية والفرعية على مستوى المحافظات، ومفتشي العمل في وزارة العمل، بأداء مهامهم بفعالية وعلى الوجه الأكمل لتنفيذ كل ما تم التوافق عليه بشأن الحد الأدنى للأجور.

٨. لم يرد في العناصر الثمانية المكملة لاتفاق الحد الأدنى للأجور ما يُفيد بأنه قد جرى الاسترشاد (بالتوصية رقم ٣٠) الصادرة عن منظمة العمل الدولية بخصوص «نشر بيانات كاملة» للأجور في أماكن العمل يسهل الوصول إليها في المواقع التي يعمل بها العمال، ووجود عدد كاف من «مفتشي وزارة العمل» لمتابعة مدى الالتزام بالحد الأدنى للأجور والقيام بمهامهم بكفاءة وفعالية. والاسترشاد أيضاً باتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور والتي أكدت على أهمية تحديد مدة زمنية في القوانين أو الأنظمة لاسترداد العامل فارق الأجر الذي لم يُدفع له من صاحب العمل بموجب الحد الأدنى للأجور.

٩. لا يبدو أن التعليمات والتعميمات التي صدرت عن وزير العمل، بشأن عناصر ومحددات الحد الأدنى للأجور، قد صدرت بناءً على توافق مع الأطراف المعنية، وبخاصة ممثلي العمال، رغم مغزى وأهمية التوافق في صموده على الأرض، وهذا ما بدا واضحاً في الرسالة الموجهة من قبل وزير العمل ورئيس لجنة الأجور بتاريخ ٢٠١٢/١٢/٢٦ إلى أعضاء لجنة

للأجور يأخذ أبعاداً مجهولة ومبهمه وتفتقر إلى مرجعية واضحة، فماذا تعني عبارة فتح جميع قنوات الحوار مع ممثلي العمال وأصحاب العمل لضمان تنفيذ التوافق على نظام الحد الأدنى للأجور بشكل يحافظ على مصالح وحقوق جميع الأطراف؟! لا يبدو واضحاً أن مصالح العمال، في إطار توازن المصالح، قد أخذت بعين الاعتبار في صياغة هذا البند السادس من التعميم المذكور الصادر عن وزير العمل.

١٢. ينص البند الثاني من العناصر والمحددات التي جرى التوافق عليها باعتبارها جزءاً من الاتفاق الكامل حول الحد الأدنى للأجور على «أن يتم اعتماد عقد تدريبي للقطاعات الصناعية التي تحتاج إلى عمال مهرة وغير مؤهلين على أن يصدر بذلك تعليمات خاصة من وزير العمل». وبالرجوع إلى التعميم الصادر عن وزير العمل لسنة ٢٠١٢ بإجراءات تنظيم عقد التدريب المهني بمشاركة أصحاب العمل بشكل كامل، المستند إلى قانون العمل وقرار مجلس الوزراء رقم (١٦٩) لسنة ٢٠٠٤ بنظام التوجيه والتدريب المهني وقرار مجلس الوزراء رقم (١٤/٢٠/١) لسنة ٢٠١٢ بنظام اعتماد الحد الأدنى للأجور، فقد نص التعميم المذكور في المادة السابعة منه على أن «تُحدد في عقد التدريب الأجور المستحقة في كل مرحلة من مراحل، بحيث يتم مراجعة الأجر الذي يتقاضاه المتدرب كل ستة شهور كحد أقصى على أن لا يقل الأجر عن نصف الحد الأدنى للأجور المقرر». يبدو واضحاً، أن هذا التعميم المرتبط والمستند إلى قرار مجلس الوزراء باعتماد الحد الأدنى للأجور، قد جرى بعيداً عن التوافق، وبخاصة مع ممثلي العمال، وقد يتم استغلال هذا التعميم من قبل بعض أصحاب العمل لإهدار قرار مجلس الوزراء بالحد الأدنى للأجور تحت عنوان التدريب!

١٣. وختاماً، فإن وجود مذكرة إيضاحية تفصيلية خاصة بالعناصر والمحددات التي جرى التوافق عليها والمُلزمة لكافة أطراف الحوار

فإن التعميم الداخلي الصادر عن وزير العمل بتاريخ ٢٠١٢/١١/٥ والموجه لوكيل الوزارة ومدراء عامي التفتيش وعلاقات العمل والمدراء العاملين ومدراء المديرية التابعة لوزارة العمل يشير في بنده الخامس إلى «حق» أصحاب العمل الذين يشغلون عمالاً بروتاب أقل من الحد الأدنى للأجور قبل تاريخ ٢٠١٣/١/١ بالقيام بإجراءات «إعادة الهيكلة» لمؤسساتهم؛ وقد يتم استغلال هذا «الحق» لتكثيف اللجوء إلى المادة (٤١) من قانون العمل بذريعة الحد الأدنى للأجور، كما أن البند المذكور يشترط البدء بعلاقة عمل جديدة مع العمال الذين تقل رواتبهم عن الحد الأدنى للأجور تكون بدايتها اعتباراً من ٢٠١٣/١/١ بعقد عمل جديد لا يقل الراتب فيه عن الحد الأدنى للأجور المقرر مع مراعاة أقدمية العمال والموظفين ومؤهلاتهم العلمية في تحديد الراتب الجديد، ولكن في المقابل فإن البند المذكور لا يُجيب على سؤال مفاده ماذا لو لم يتحقق هذا الشرط الخاص بقيام أصحاب العمل بإبرام عقود عمل جديدة مع العمال الذين تقل رواتبهم عن الحد الأدنى للأجور اعتباراً من تاريخ ٢٠١٣/١/١ ماذا سيحصل عندئذ؟ وكيف ستحصل «التسوية» في مثل تلك الأحوال؟ وما هي إجراءات تلك التسوية؟ وما هو الأساس الذي ستستند عليه؟

١١. ينص البند السادس من التعميم الداخلي أعلاه الصادر عن وزير العمل بتاريخ ٢٠١٢/١١/٥ على أنه «ومن أجل سهولة الانتقال وتنفيذ النظام الجديد الخاص بالحد الأدنى للأجور ومنعاً لظهور أية تأثيرات سلبية عكسية تؤثر على عمل المؤسسات، وكي لا يؤدي إلى ارتفاع نسبة البطالة في صفوف العاملين، فإننا نأمل فتح جميع قنوات الحوار مع ممثلي العمال وأصحاب العمل لضمان تنفيذه بشكل يحافظ على مصالح وحقوق جميع الأطراف». وهذا البند السادس، يبدو شديد الغموض، وقد يجعل التوافق برمته حول عناصر ومحددات الحد الأدنى

بمقتضى نص المادة الثانية من قرار مجلس الوزراء بشأن الحد الأدنى للأجور، ووجود خطة رقابية واضحة المعالم وفعالة من وزارة العمل والأطراف ذات العلاقة تضمن قيام اللجان الثلاثية المركزية والفرعية على مستوى المحافظات «ومفتشي العمل في وزارة العمل» بأداء مهامهم الرقابية بكفاءة واقتدار لتنفيذ كل ما تمّ التوافق عليه بشأن الحد الأدنى للأجور، هو الكفيل ببيان مدى فعالية تطبيق ما جرى التوافق عليه على أرض الواقع في نهاية المطاف. ويجب، على الاتحادات العمالية أن توحد جهودها وكلمتها من أجل الشريحة المُستضعفة، وأن لا تتهاون مع أيّ مماثلة أو تباطؤ في التطبيق، وأن تلاحظ جيداً أحكام نص المادة (٨٨) من قانون العمل الفلسطيني وأحكام المادة (٥) من لائحة تشكيل لجنة الأجور لسنة ٢٠٠٤ والتي تُتيح إمكانية طلب عقد اجتماع للجنة الأجور دورياً مرة على الأقل كل سنة - بما يعني إمكانية انعقاد اللجنة عدة مرات في السنة الواحدة - وذلك بطلب من رئيس اللجنة (وزير العمل) أو بطلب من ثلث عدد أعضاء اللجنة، والاتحادات العمالية تملك نصاب الثلث الوارد في قانون العمل ولائحة تشكيل لجنة الأجور الذي يُمكنها من طلب عقد اجتماع للجنة الأجور متى تشاء للضرورة، وذلك من أجل وضع كافة الأمور والتفاصيل في نصابها الصحيح والمتوازن الذي يرتقي لأمال وتطلعات القاعدة العمالية الفقيرة والمُستضعفة.

الحد الأدنى للأجور في ضوء المواثيق الدولية والتشريعات الفلسطينية





مياه لشعب واحد فقط التمييز في الحصول على الماء ونظام الفصل العنصري في قطاع المياه في الأرض الفلسطينية المحتلة



مأسسة الإفلات من العقوبة، تقصير إسرائيل في مواجهة أعمال العنف التي يرتكها المستوطنون في الأرض الفلسطينية المحتلة



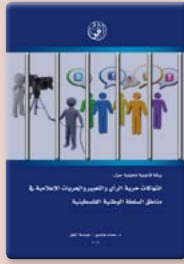
قراءة قانونية تحليلية حول: القرار بقانون بشأن جرائم قتل النساء على خلفية "شرف" العائلة



ملاحظات على القرار بقانون بتعديل قانون المحكمة الدستورية العليا



دليل التحقيق الميداني



ورقة قانونية تحليلية حول: انتهاكات حرية الرأي والتعبير والحريات الإعلامية في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية



ورقة قانونية حول: مناهضة التعذيب في المواثيق الدولية والواقع الفلسطيني



الخروج على المبادئ القانونية في اتفاقيات "تبادل الأراضي" في ظل الاحتلال



الانقسام الفلسطيني صفحة سوداء في مسار الحقوق والحريات



عدم مشروعية محاكمة المدنيين العسكريين أمام القضاء الفلسطيني



حدود ملاحقات الأجهزة الأمنية في احتجاز المدنيين



جدار الضم والتوسع والنظام المرتبط به



اقرأ أيضاً...



للتواصل مع المؤسسة على المواقع الالكترونية وصفحات التواصل الاجتماعي

الموقع الالكتروني للمؤسسة www.alhaq.org



صفحة الحق على الفيسبوك facebook.com/alhaqorganization



صفحة الحق على التويتر twitter.com/alhaq_org



قناة الحق على اليوتيوب youtube.com/alhaqhr



قناة الحق على الفيديو vimeo.com/alhaq



الهواتف الذكية



مؤسسة الحق

٥٤ الشارع الرئيسي طابق ٢+٣ مقابل دير اللاتين
كنيسة مار اندراوس الانجيلية "قاعة البروتستانت"
ص.ب ١٤١٣ - رام الله - الضفة الغربية - فلسطين
هاتف: ٩٧٢ (٠) ٢٢٩٥٤٦٤٦/٧
فاكس: ٩٧٢ (٠) ٢٢٩٥٤٩٠٣
www.alhaq.org





AL - HAQ

مؤسسة "الحق" - القانون من أجل الإنسان، هي مؤسسة حقوق إنسان فلسطينية، غير حكومية ومستقلة، مقرها مدينة رام الله - الضفة الغربية، تأسست في العام ١٩٧٩ من قبل مجموعة من المحامين الفلسطينيين بهدف توطيد مبدأ سيادة القانون، وتعزيز وصون حقوق الإنسان واحترامها في الأرض الفلسطينية المحتلة.

وتتمتع "الحق" بالصفة الاستشارية لدى المجلس الاقتصادي الاجتماعي في الأمم المتحدة، وعضوية الشبكة اليورومتوسطية لحقوق الإنسان، والمنظمة الدولية لمناهضة التعذيب، والتحالف الدولي للموئل، وهي فرع لجنة "الحقوقيين الدوليين - جنيف".

ينصب عمل "الحق" على رصد وتوثيق انتهاكات حقوق الإنسان الفردية والجماعية في الأرض الفلسطينية المحتلة في العام ١٩٧٩ ومتابعتها، بهدف وضع حد لهذه الانتهاكات والجرائم عن طريق التوعية بمخاطرها وآثارها، والعمل على تقديم مرتكبي الجرائم الدولية للقضاء سواء الوطني منه أو الدولي. وتقوم "الحق" بإعداد الأبحاث والدراسات والمداخلات القانونية المتعلقة بأوضاع حقوق الإنسان في الأراضي الفلسطينية المحتلة بالاستناد إلى القانون الدولي الإنساني والقانون الدولي لحقوق الإنسان.

تعمل "الحق" على تنظيم حملات محلية وعالمية خاصة بقضايا وانتهاكات حقوق الإنسان، والاتصال بهيئات دولية وإقليمية ومحلية مختلفة واستخدام آليات الأمم المتحدة الخاصة بهذا الشأن.

كما تقوم "الحق" وبالتعاون مع منظمات المجتمع المدني الفلسطيني، ومنظمات الدولة ذات العلاقة، بالعمل على إدماج معايير حقوق الإنسان الدولية في القوانين والتشريعات والسياسات الفلسطينية.

وأُسست "الحق" مركزاً تطبيقياً للقانون الدولي، ليساعد في بناء القدرات لنشطاء ناشطات حقوق الإنسان والصحفيين/ات والمحامين/ات، على المستويين المحلي والإقليمي، وبرنامج عمل في البعد الدولي يهدف لتبادل الخبرات والمعرفة القانونية ارتباطاً بتطبيقاتها ودروسها المختلفة تجمع بين النشطاء والأكاديميين المحليين وبين الدوليين إضافة إلى حلقات النقاش المتخصصة.

لدى "الحق" مكتبة قانونية متخصصة توفر الخدمة للباحثين وللجمهور المهتم في مجال القانون الدولي وحقوق الإنسان.

