

للأجور المعيّنة في ذلك الاعلان»^(١٢). غير انه لا يوجد، في الوقت الحاضر، أي اعلان صادر عن السلطة المختصة يحدّد الحد الأدنى للأجور. ويبدو ان عدم تحديد حدّ أدنى للأجور قد أسهم في تدنّي أجور القوى العاملة في الاقتصاد المحلي.

ظروف العمل

أوضحنا ان الأجور التي يحصل عليها عمال المصانع المحلية هي متدنّية بشكل عام، وقد تدنّي أكثر مستوى هذه الأجور خلال الانتفاضة. والأجور هي مؤشر واحد فقط لمعرفة ظروف العمل التي يعيشها هؤلاء العمال. وهناك مؤشرات أخرى لظروف العمل تمّ استخدامها في هذا البحث، وهي: الحقوق الاجتماعية التي يوفّرها ربّ العمل لعماله؛ علاقة العمال مع ربّ العمل؛ علاقة العمال مع بعضهم البعض؛ وأخيراً درجة رضی العمال عن ظروف عملهم.

نبدأ بالحقوق الاجتماعية للعاملين. ان أهمّ الحقوق التي يوفّرها قانون العمل الاردني للعاملين في مؤسسات الضفة الفلسطينية هي اجازة سنوية مدفوعة الأجر (بنسبة ٧٥ بالمئة من الاجر خلال ١٥ يوماً الاولى و٥٠ بالمئة خلال ١٥ يوماً التالية للأولى، و٢٥ بالمئة خلال ٣٠ يوماً التالية)، وتأمين ضد اصابات العمل (تعويض عن النفقات الطبية وتعويض عن العجز يدفعه صاحب العمل)، وكذلك تعويضات عند الفصل من العمل (مقدارها أجر شهر عن كل سنة من السنوات الثلاث الاولى، ونصف شهر عن كل سنة تلي ذلك). وبموجب التعديلات التي أجراها الامر العسكري الرقم ٦٦٢ على القانون الاردني، فان صاحب العمل مجبر على تأمين كافة العمال لديه صحياً. بالإضافة الى هذه الحقوق، فان هناك حقوقاً أخرى للنساء لا ينص عليها، صراحة، القانون الاردني، وانما أكدتها منظمة العمل الدولية، وأهمها المساواة مع الرجل في الأجور، والحصول على اجازة ولادة (قبل موعد الولادة بثلاثة أسابيع وبعد الولادة بثلاثة أسابيع أيضاً)^(١٣). أمّا بالنسبة الى صندوق التوفير ونظام التقاعد، فان القوانين والانظمة المذكورة لا تجبر صاحب العمل على توفيرها.

بعد ان أوضحنا الحقوق القانونية للعاملين في الضفة الفلسطينية، سنوضح، الآن، الى أي مدى يوفّر أصحاب العمل هذه الحقوق لعاملهم. الجدول الرقم ٦ يوضح ان أغلب العاملين في المصانع المحلية يحصلون على تعويضات عند انتهاء العمل (٨١،٧ بالمئة)، وعلى اجازة سنوية مدفوعة (٨٣،٣ بالمئة)، واجازة مرضية مدفوعة (٧٨،٨ بالمئة)، وتأمين ضد الحوادث (٥٩،٦ بالمئة). من ناحية أخرى، فان هناك حقوقاً اجتماعية أخرى يحصل عليها جزء قليل فقط من العمال: التأمين الصحي (٤٢،٩ بالمئة)، واجازة الامومة (أو الولادة) بالنسبة الى النساء (٣٨،٣ بالمئة من العاملات). أمّا نظام التقاعد، فيفتقر اليه جميع العاملين تقريباً. وبدون ان نقلّ من خطورة هذه البيانات، يبدو ان العاملين في المصانع المحلية يحصلون على هذه الحقوق أكثر من زملائهم من الضفة والقطاع العاملين في اسرائيل. فقد وجد عبدالفتاح ابو الشكر^(١٤) ان الاغلبية الساحقة من هؤلاء لا يتمتعون بأيّ من المزايا، أو الحقوق، الاجتماعية المذكورة^(١٥).

من ذلك يتضح أن العاملين في المصانع المحلية لا يتوفّر لهم نظام تقاعد، وأن الجزء الاكبر منهم لا يحصل على بعض الحقوق القانونية الاساسية، وبشكل خاص التأمين الصحي واجازة الامومة للنساء. ورداً على سؤال: «هل الحقوق الاجتماعية التي يوفّرها مكان عملك الحالي تختلف عن تلك التي توفّرت لك قبل الانتفاضة؟» أجابت الاغلبية الساحقة من العاملين الذين عملوا أيضاً قبل الانتفاضة (٨٠،٥ بالمئة) بأنه لم يحدث أي اختلاف على حقوقهم الاجتماعية خلال الانتفاضة.