الاتحاد العربي للنقابات
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION

مختصر أهم انتهاكات الحقوق والحريات النقابية

في المنطقة العربية لعام 2023

مختصر أهم انتهاكات الحقوق والحريات النقابية
في المنطقة العربية لعام 2023

حقوق الطبع محفوظة للاتحاد العربي للنقابات
طبعة 2023

المقدمة:

وضع نقابي في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في تدهور مستمرّ

ما تزال منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، التي هزتها نزاعات مسلّحة كبرى، بالخصوص في ليبيا وفلسطين وسوريا واليمن، هي الأسوأ في العالم من حيث حقوق العمّال حيث حصلت على تقييم 4,53 في المؤشّر عام 2023 مع تسجيل دخول تونس لقائمة العشر دور الأسوء في الحقوق النقابية لأول مرة في تاريخها.

وعلى الرّغم من التقدّم الذي حققته قطر في مجال الكفالة، يستمرّ العمل بهذا النظام في العديد من دول الخليج. وبينما يمثل العمال المهاجرون الغالبيّة العظمى من اليد العاملة في المنطقة، إلاّ أنّهم مازالوا يتعرّضون لانتهاكات خطيرة لحقوق الإنسان. وفي الجزائر ومصر، لا تزال النّقابات المستقلة تواجه صعوبات في التسجيل من قبل حكومات معادية، مما يعيق بشكل كبير قدرتها على العمل بفعالية.

ويعد التسجيل القانوني والرسمي عنصرًا أساسيا في الحق النقابي، حيث أنّه الخطوة الأولى التي يجب على أي منظمة عمّالية اتخاذها لكي تتمكن من العمل بفعالية وتمثّل منظوريها التمثيل الملائم. ولكن لسوء الحظ، من أبريل 2022 إلى مارس 2023، عرقلت السلطات أو ألغت تسجيل نقابات بشكل تعسفي، بل إنها قامت بحلّ بعض النقابات في 109 دول من أصل 149 دولة شملها المؤشر. هذه الممارسات تصادر حرية التجمّع وحق العاملين في الانضمام إلى نقابة، ممّا يعيق قدرتهم على الدّفاع عن مصالحهم وتحسين ظروف عملهم. وتتكرر هذه الإشكالية باستمرار خصوصا في مصر حيث تعمَد السلطات إلى منع تشكيل النّقابات العمالية المستقلة. ففي عام 2018، أصدرت الحكومة المصريّة قانونا يعرقل تشكيل النّقابات العمّالية المستقلّة ويخضعها لمحض إرادة سلطات الإشراف، ولا سيما وزارة العمل. ودائما في مصر، لاحظ مؤشر الحقوق في العالم للاتحاد الدولي للنقابات لعام 2023، أنّ حق العمّال في التجمع والتظاهر يخضع لقيود مشدّدة من قبل السلطات التي لا تتردّد في استخدام القوة والعنف لإخماد أي تحرك اجتماعي أو عماليّ.

علاوة على الانتهاكات والعنف ميدانيّا، تقوم بعض الحكومات في المنطقة العربية بوضع نصوص تشريعية رجعيّة، نالت بشدّة من الحقوق الأساسية للعمال والعاملات. في يناير 2023، اقترحت الحكومة الجزائرية تعديلات على القانون 90/14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، والذي -إذا ما تم التصديق عليها - سيكون له أثر كبير على الحقوق النقابية في البلاد. وخلال كامل مسار إعداد هذا المشروع لم تقم السلطات باستشارة النقابات العمالية، كما سجلت المغرب هي الأخرى في فترة وجيزة عملية قمع لمسيرات عمالية وموجة إضرابات احتجاجا على الأجور وطرد العمال..

في حين تعرف تونس تراجعاً غير مسبوق في مجال الحرية النقابية، بعد خطابات سياسية للرئيس التونسي التي ربطها بحزمة من الاصلاحات، فيما لا تزال مصر تعاني هي الأخرى من موجات اعتقالات وتضييق أكثر على العمر النقابي وصلت لحد ربطها بـ»الأعمال الإرهابية».

في حين لا تزال الحركة النقابية في فلسطين واليمن تعانيان من وطأة الاحتلال والحروب وانتهاك للشرعية الدولية و المواثيق الدولية، قبل أن يتحول الوضع في لبنان لشبه لهما بعد تدهور الوضع الاقتصادي وسط مؤشرات لصراع عرقي وقبلي وديني وقرب انهيار مفهوم الدولة.

وفي دول الخليج لا تزال التنظيماتِ النقابيّة غير قادرة على أن تلعبَ دوراً محوريّاً في الحوار الاجتماعي، وأن تكون عنصراً فاعلاً ومتفاعلاً بين أطراف العمل الأخرى، أو أن تكون قادرة على الموازنة بين رغبة اصحاب العمل في زيادة أرباحهم على حساب الحقوق العماليّة والنقابيّة.

وتعود أسباب الضّعف في الحركة النّقابيّة والعماليّة في المنطقة إلى عدّة عوامل، أهمّها الازمة الاقتصادية الحادة وعدم الاستقرار السياسي في عدد من البلدان. والعامل الثاني يتمثّل غلبة العمالة المهاجرة على القوى العاملة، حيث باتت نسبة العمالة المواطنة في بعض الدّول في الخليج - من إجمالي القوة العاملة - لا تتجاوز 20% وأغلبها تتركّز في القطاع العام. أما العامل الثّالث فيعود إلى اقتصار تأسيس النقابات، في العديد من الدول، على القطاع الخاص دون القطاع الحكومي، علماً أنّ القطاع الأخير يمتاز بالكثافة العمّالية الوطنيّة.

وبشكل عام، تُعدّ الحرّيات النّقابيّة في دول الخليج في خطواتها الأولى، رغم تنظيمها قانونيّاً في بعض الدّول، كما أنّ حقّ تأسيسها محصورٌ في غالب الدّول بالعمالة المواطنة، دون العمالة المهاجرة. أما حقّ الاضراب؛ فهو مُقيّد بالكثير من الاشتراطات والاجراءات التي تُفقِد الاضراب معناه.

معايير العمل الدولية وتشريعات العمل في الدول العربية

بدأت مصادقات الدول العربية على اتفاقيات منظمة العمل الدولية من العام 1939، حين صادقت مصر على اتفاقية شهادات كفاءة الضباط، 1936، (رقم 53)، وفي عام 1940 صادقت على اتفاقية إحصاءات الأجور وساعات العمل، 1938، (رقم 63)، وفي عام 1941 صادقت العراق على اتفاقية تعويض اصابات العمل (الأمراض المهنية) (مراجعة)، 1934، (رقم 42)، وفي مطلع الخمسينات بدأت الدول العربية الأخرى (تونس، المغرب، السودان، سوريا، ...) تحذو حذو هذه الدول بالتصديق على الصكوك الدولية وتطوير تشريعاتها تبعا لذلك؛ وقد بلغت نسبة مصادقة الدول العربية[1] على الاتفاقيات الدولية الأساسية البالغة ثمان اتفاقيات (88%)، فيما بلغت نسبة المصادقة على اتفاقيات الحوكمة الأربعة (54.5%)، بينما بلغت نسبة المصادقة على الاتفاقيات التقنية (14.5%) فقط.

وتعد اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948، رقم (87) أقل الاتفاقيات الأساسية تصديقاً من قبل الدول العربية، حيث تم المصادقة عليها من قبل 13 دولة من أصل 22 دولة، حيث لم تصادق عليها كل من (الاردن، لبنان، المغرب، جنوب السودان، ودول الخليج العربي باستثناء الكويت).

وفيما يتعلق باتفاقيات الحوكمة فما زال إقبال الدول العربية على التصديق على اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، 1969، رقم (129) ضعيف جداً، فلم تصادق على هذه الاتفاقية سوى (3) دول (سوريا، مصر، المغرب)، وكذلك الحال كان الاقبال على تصديق الاتفاقيات التقنية أيضاً ضعيف في معظمها ومتوسط في بعضها.

نوع الاتفاقية	الاتفاقيات	عدد الدول العربية المصادقة
الاتفاقيات الأساسية	اتفاقية العمل الجبري، 1930، رقم 029	22
	اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948، رقم 087	13
	اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949، رقم 098	17
	اتفاقية المساواة في الأجور، 1951، رقم 100	17
	اتفاقية إلغاء العمل الجبري، 1957، رقم 105	22
	اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958، رقم 111	21
	اتفاقية الحد الأدنى للسن، 1973، رقم 138	21
	اتفاقية أسوا أشكال عمل الأطفال، 1999، رقم 182	22
اتفاقيات الحوكمة	اتفاقية تفتيش العمل، 1947، رقم 081	19
	اتفاقية سياسة العمالة، 1964، رقم 122	12
	اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، 1969، رقم 129	03
	اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، 1976، رقم 144	14
الاتفاقيات التقنية	اتفاقية ساعات العمل (الصناعة)، 1919، رقم 001	10
	اتفاقية الراحة الأسبوعية (الصناعة)، 1921، رقم 014	14
	اتفاقية التعويض عن حوادث العمل، 1925، رقم 017	11
	اتفاقية المساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل)، 1925، رقم 019	13
	اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، 1928، رقم 026	11
	اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر، 1936، رقم 052	11
	اتفاقية العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، 1948، رقم 089	14
	اتفاقية حماية الأجور، 1949، رقم 095	14
	اتفاقية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب)، 1957، رقم 106	11

1 عدد الدول العربية المدرجة على قائمة منظمة العمل الدولية ***(22)*** من أصل ***(23)***، حيث ان دولة فلسطين من الدول غير مدرجة ضمن هذه القائمة.

تونس

أرضية الممارسة النقابية حسب اتفاقيات العمل الدولية:

صادقت تونس على جميع الاتفاقيات الأساسية الثمان، كما صادقت على ثلاث من اتفاقيات الحوكمة الأربع حيث لم لم تصادق على اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، (رقم 129)؛ ومن بين الاتفاقيات التقنية التي صادقت عليها تونس؛ اتفاقية الراحة الأسبوعية (الصناعة)، (رقم 14)؛ اتفاقية العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، (رقم 89)؛ واتفاقية حماية الأجور، (رقم 95)؛ واتفاقية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب)، (رقم 106)؛ واتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، (رقم 118)؛ واتفاقية المفاوضة الجماعية، (رقم 154).

تشريعات تضييقية:

انخرطت الحكومة التونسية في سياسة التضييق على العمل النقابي منذ نهاية سنة 2021 تقريبا، عبر سن مراسيم خاصة بالنقابيين كالمرسوم 20 الذي وضع خصيصا للاجهاز على حق المفاوضة والمرسوم عدد 54 الذي يفتح الباب أمام تأويلات قانونية قد تضع نقابيا قاعديا في مواجهة السجن لخمس سنوات وبخطية مالية قدرها 15 الف يورو بسبب تصريح مطلبي أو بيان احتجاجي.

الطرد التعسفي:

بتاريخ الفاتح من شهر فيفري 2023:

أعلن الاتحاد العام التونسي للشغل، طرد النقابي ايقاف النقابي أنس الكعبي، بصفته الكاتب العام للنقابة الخصوصية للطرقات السيارة، مع إحالته على المحاكمة، رابطة قرار الطرد والمتابعة القضائية، بخلفيات خطاب الرئيس التونسي قيس سعيّد ، في ثكنة العوينة العسكرية، الذي تضمن تحريضاً على الحريات وضد العمل النقابي.

بتاريخ 16 مارس 2023:

قرّرت «مؤسسة حمزة» التي تصدر الجريدة الورقية "24/24" والموقع الالكتروني "قبل الأولى" طرد أربع صحفيات، طرداً تعسفيا، وفقا لبيان النقابة الوطنية للصحفيين التونسيين.

حيث قرّرت النقابة المذكورة مقاضاة المؤسسة، مع تأكيدها أن قامت بتوظيف الصحفيات المذكورات دون عقود عمل وبلا تغطية اجتماعية في انتهاك صارخ لحقوقهن، إلى جانب استغلالهن للعمل بالجريدة الورقية والموقع الالكتروني، في ظروف غير لائقة ودون توفير أدنى شروط السلامة لهن، إلى جانب المعاملة السيئة.

وأدانت النقابة بالمناسبة، امتناع الحكومة عن نشر الاتفاقية الاطارية المشتركة بالرائد الرسمي ضمانا لحقوق جميع الصحفيين وللقطع مع التشغيل الهش رغم صدور حكم بات عن المحكمة الادارية يقضي بالنشر الفوري للاتفاقية.

واعتبرت نقابة الصحفيين أن مماطلة الحكومة في نشر الاتفاقية المذكورة واغلاق باب التفاوض مع هياكل المهنة لحل الملفات المعطلة الخاصة بقطاع الاعلام، يدخل في إطار ضرب حرية الصحافة وتهديد حقوق الصحفيين وديمومة المؤسسات الاعلامية.

بتاريخ 10 فيفري 2023:

أعلنت وزارة الشؤون الدينية التونسية، طرد وإعفاء كل من الكاتب العام للجامعة العامة للشؤون الدينية عبد السلام العطوي وعضو الفرع الجامعي بتونس كريم شنيبة، من مهامهما كإطارات مسجدية.

ويأتي قرار الإعفاء الصادر عن وزارة الشؤون الدينية كعقوبة على نشاطهما النقابي المتمثل أساسا في مطالبة الوزارة بتحسين ظروف الموظفين. تشريعات تضييقية

على حق التعبير وحق الممارسة النقابية يتواصل العمل بالمنشور عدد 54 الذي يطوع مجرد بيان أو تصريح احتجاجي او مطلبي إلى جريمة تصل عقوبتها إلى 5 سنوات سجنا وخطية مالية بـ15 الف يورو. وهو منشور يتعارض تماما مع اتفاقية العمل الدولية عدد 87 ومع دستور البلاد.

وبتاريخ 30 ماي 2023:

قررت إدارة القناة التلفزيونية الخاصة «التاسعة» طرد عدد من الصحفيين والتقنيين العاملين معها (4 صحفيين وتقنيّين اثنين) بطريقة اعتبرتها نقابة الصحفيين «تعسفية وانتقامية»، بعد احتجاجهم على عدم سداد أجورهم لمدّة وصلت إلى 6 أشهر للبعض منهم، حسب صحفيين من القناة.

بتاريخ 10 جويلية 2023:

أعلنت وزارة التربية التونسية أنها قررت إعفاء 350 مدير مدرسة ابتدائية وحجز أجرة شهر لـ17 ألف معلم تمسّك بحجب الأعداد عن الإدارة.

وقال الكاتب العام المساعد للجامعة العامة للتعليم الأساسي توفيق الشابي، الثلاثاء، إنه «في ظلّ التفاف الوزارة على محضر 1 مارس المنقضي ورفضها رفضًا باتًا التفاوض في المطالب المادية للقطاع ورغبتها في ترحيلها إلى سنة 2024، اتخذت الهيئة الإدارية القطاعية المنعقدة في 9 ماي الجاري جملة من القرارات وهي كالآتي: مواصلة حجب الأعداد بالنسبة للثلاثيات الأولى والثانية والثالث مع تنظيم وقفات احتجاجية بالجهات مع يوم غضب وطني

وهو القرار الذي ردّت عليه وزارة التربية بإعفاء 150 مديرًا، وذلك على خلفية عدم قيام مدرسين بتسليم أعداد الثلاثيات الأولى والثانية والثالثة تنفيذًا لقرارات الهيئة الإدارية القطاعية. وأمام قرار وزارة التربية التصعيدي، أعلنت الجامعة العامة للتعليم الأساسي، 7 جويلية 2023، عن قيام عديد المديرين ببعض الجهات بإمضاء استقالات جماعية. وقال وزير التربية التونسي محمد علي البوغديري، أن العدد قابل للارتفاع، بسبب رفضهم معالجة الأعداد التي قام المعلمون بتنزيلها على الفضاء الرقمي.

وبتاريخ 28 جويلية 2023:

تقرر فصل معز السالمي، إمام مسجد بمدينة القيروان بالجنوب التونسي، على خلفية إلقائه خطبة أمام المصلين دافع فيها عن المعلمين الذين تم فصلهم من مناصبهم بقرار من وزارة التربية الوطنية، وذكر المعني في منشور له عبر صفحته على الفايسبوك أنه «وقع إنهاء تكليفي في خطة إمام جمعة على خلفية خطبة الجمعة التي دافعت فيها عن المعلم وعن دور العلم في بناء الحضارات..»، وتابع بسخرية «شكراً لدولتنا التي تؤمن بحرية الكلمة».

متابعات قضائية وسجن النقابيين:

بتاريخ 11 فيفري 2023:

أحالت فرقة مكافحة الإجرام ببن عروس بالعاصمة التونسية، على القضاء عدد واسع من النقابيين التابعيين لنقابة قطاع النقل إثر شكاية من وزير النقل، أين مثلوا امام القضاء بعد يومين من ذلك.
وادان الإتحاد العام التونسي للشغل، توظيف القضاء في عملية ترهيب النقابيين ونشاطهم.

بتاريخ 03 ماي 2023:

أكدت النقابة الوطنية للصحفيين التونسيين، تسجيلها17 متابعة قضائية طالت الصحفيين بتعليمات مباشرة وواضحة من السلطة ممثلة في وزيرة العدل، مع المنع من العمل والتعتيم ومنع النفاذ إلى المعلومة، الإضافة إلى تواتر حملات التحريض والتشويه وتنامي خطاب الكراهية ضدّ الصحفيين»، وفقا للنقابة.

وبتاريخ 03ماي 2023:

تم اعتقال وسجن الكاتب العام للنقابة الأساسية لأعوان وزارة الشؤون الثقافية، ناصر عمارة، ليغادره بعد 17يوماً، أمام محكمة الاستئناف بتهمة إهانة نوظف في الوزارة.

وبتاريخ 31 جويلية 2023:

قرّر القضاء التونسي، سجن الأستاذ الجامعي والشاعر سامي الذيبي، على خلفية شكاية تقدمت بها وزيرة الثقافة في حقه من أجل تدوينة على فيسبوك، انتقد فيها وزيرة الثقافة، وهو القرار الذي لقي موجة استنكار من طرف الطبقة المثقفة والنقابية على وجه الخصوص، أين أدان الناطق الرسمي باسم الاتحاد التونسي للشغل قرار سجن سامي الذيبي وموجها انتقادات لوزيرة الثقافة التونسية الحالية.

ضرب حق التفاوض:

بتاريخ الخامس عشر جانفي الماضي:

أعطى مجمع الوظيفة العمومية التابع للاتحاد العام التونسي للشغل المنعقد في 05 يناير إشارة الانطلاق لتحركات احتجاجية على مستوى القطاعات، لتتوّج بتجمّع عمّالي يتمّ تحديد موعده في وقت لاحق.

ودعا أعضاء المجمع في بيانهم لإقرار الإضراب العام في الوظيفة العمومية في صورة عدم الاستجابة لمطالب المجمع. وطالب مجمع الوظيفة العمومية بتطبيق اتفاق 6 فيفري 2021 وأكّد تمسكه بتفعيله طبقا للآجال الواردة في اتفاق 14 سبتمبر 2022 الممضى بين الاتحاد والحكومة.

كما طالب المجمع بسحب المنشورين 20 و21 الصادرين عن الحكومة والذين تعتبرهما الهياكل النقابية «ضربا لحق التفاوض الجماعي ولمصداقيته والتفافا على كافة الاتفاقيات الدولية الممضاة من طرف الدولة التونسية ومحاولة لتحجيم دور الاتحاد الاجتماعي...»

المغرب

أرضية الممارسة النقابية حسب اتفاقيات العمل الدولية:

صادق المغرب على سبع من الاتفاقيات الأساسية الثمان بإستثناء اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، (رقم 87)؛ كما صادق على جميع اتفاقيات الحوكمة؛ ومن بين الاتفاقيات التقنية التي صادقت عليها المغرب؛ اتفاقية الراحة الأسبوعية (الصناعة)، (رقم 14)؛ اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، (رقم 26)؛ اتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب)، (رقم 30)؛ اتفاقية عمل المرأة ليلاً (مراجعة)، (رقم 41)؛ اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر، (رقم 52)؛ واتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، (رقم 102)؛ واتفاقية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب)، (رقم 106)؛ واتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، (رقم 131)؛ واتفاقية المفاوضة الجماعية (رقم 154).

ضرب ومنع حق التفاوض والامتناع عن سداد الأجور:

بتاريخ 17 جويلية 2023:

اشتكت الجامعة الوطنية للتعليم-التوجه الديمقراطي الحكومة، متهمة إياها بـ"نهج سياسة التقشف اتجاه التعليم العمومي وقضايا نساء ورجال التعليم"، وبـ"العمل على تمرير أسوأ نظام أساسي يجهز على الحقوق والمكتسبات ويراكم المشاكل والتراجعات".

وأوضحت النقابة، في بيان لها، أن الموسمين الماضيين "عرفا نفس السياسات المتبعة المتميزة بسياسات التقشف والتماطل والحوارات المغشوشة وعدم حل مشاكل المنظومة التعليمية وقضايا العاملات والعاملين وتراكمها بمشاكل جديدة"، بتعبيرها.

بتاريخ 25 جويلية 2023:

قرّر عمال شركة الحراسة والنظافة والطبخ بالمؤسسات التعليمية بالناظور ، «ليمبيا» و «هيم»، شنّ اعتصاما حاشدا، استجابة لنداء مكتبهم النقابي المنضوية تحت لواء الاتحاد المغربي للشغل، احتجاجا على سياسة الآذان الصماء المنتهجة، وتملص شركتي hym للحراسة و limpia rif للنظافة من تسوية مستحقات العمال (العطل السنوية، زيادة 5% منذ شهر شتنبر...) وعدم الالتزام بالمحضر الموقع تحت إشراف جهاز تفتيش الشغل، كما طالبوا بصرف أجرة شهر أبريل العالقة لعمال وعاملات الطبخ، كما أكدوا على دعوتهم لمديرية التعليم على الالتزام بمخرجات الحوار الأخير، وتتبع شركات المناولة الحائزة على الصفقات الجديدة لمدى احترامها لدفاتر التحملات.

وبنفس التاريخ: اشتكى المكتب الوطني للجامعة الوطنية لقطاع التعليم العالي، المنضوية تحت لواء الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب، ما أسماه "سياسة الإقصاء التي ينهجها وزير التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار بشأن مشروع النظام الأساسي".

وتحدث المكتب الوطني للجامعة عن ما أسماه "إبعادهم بشكل مفاجئ وغير مبرر من الحوار القطاعي بعد أول لقاء أولي للمكتب الوطني مع مدير الموارد البشرية يوم 16 فبراير 2023"، مستغربا "التصريحات المتناقضة بخصوص مسودة النظام الأساسي لموظفي التعليم العالي التي تبعث على القلق وتنم عن المقاربة السطحية المعتمدة في التعاطي مع مشروع النظام الأساسي من طرف الوزارة الوصية".

وذكرت الجامعة بـ"حجم انتظارات عموم موظفات وموظفي القطاع في ظل وضعية مهنية متأزمة اكتووا بلظاها منذ سنوات"، قائلة إن الوضع "يستوجب إرادة سياسية حقيقية وتدخلا عاجلا للنهوض بالأوضاع المادية والوظيفية المزرية لهذه الفئة ورفع الحيف عنها في سياق تنامي نهج وتوجه جديد مغلق مبني على سياسة الإقصاء والتجاهل التي يمارسها الوزير الوصي على القطاع بكفاءة عالية".

ودعت الجامعة إلى "ضرورة إشراك جميع الهيئات النقابية في إعداد النظام الأساسي المرتقب"، محذرة من أي "حوار فلكلوري مشلول ومغشوش لا يعتمد التشاركية الحقيقية منهجا، ولا يعبر عن الانتظارات الحقيقية لموظفي وموظفات التعليم العالي"، على حد تعبيرها.

بتاريخ 27 جويلية 2023:

قرّرت النقابة الوطنية لمستخدمي المكتبة الوطنية تحت إشراف الإتحاد المغربي للشغل، شنّ وقفة إحتجاجية، على خلفية رفض مدير المكتبة الوطنية مخرجات التفاوض والتحاور مع النقابية المعنية والعمال.

حيث بعد صدور تقرير أسود من طرف المفتشية العامة لوزارة الشباب والثقافة والتواصل حول المكتبة الوطنية، الذي أكد على وجود خروقات مالية وإدارية ومهنية بالجملة تستوجب المتابعة القضائية واتخاذ اجراءات جزرية صارمة وفقا لمبدأ ربط المسؤولية بالمحاسبة؛ وبعد استجابة النقابة الوطنية لدعوة الوزارة الوصية، ترجيحا لفضيلة الحوار كخيار استراتيجي لإيجاد حلول لمختلف الملفات والقضايا العالقة، ألا أن مدير المكتبة الوطنية أبى مجددا إلا أن يشعل فتيل الاحتقان الاجتماعي بالمكتبة الوطنية بشكل وصفته النقابة بـ»المستفز»، ضاربا بعرض الحائط كل المجهودات المبذولة ومتحديا الجميع ، وذلك، من خلال تماديه في إعادة نفس الممارسات التعسفية واللاقانونية التي رصدها تقرير المفتشية العامة للوزارة. كما تمادي في تعنيف نساء المكتبة الوطنية والمس بكرامتهن، وكذا استمرار الاقتحامات للمكاتب ليل نهار واختراق الحواسيب واعتماد الدسائس والمكائد لتلفيق التهم الكيدية لمناضلي الاتحاد المغربي للشغل؛ مقابل حملة تنقيلات تعسفية وإعادة تعيينات عشوائية ومتكررة ذات طابع انتقامي، تضرب في العمق مبدأ الاستقرار الإداري، وتؤكد حجم التخبط والارتجالية التي أصبحت تسير بها الموارد البشرية داخل المؤسسة، والتي مست بالخصوص مناضلات ومناضلي الاتحاد المغربي للشغل، وفقا لبيان النقابة المعنية.

*

بتاريخ السادس والعشرون جويلية الماضي:

قرّر تنسيقية الدكاترة المعطلين بالمغرب عن الدخول في إضراب مفتوح عن الطعام، وذلك بسبب عدم تجاوب الحكومة مع مطلبها الأساسي المتعلق بالإدماج في الجامعات العمومية، مؤكدة أن خطوة الإضراب عن الطعام ستكون مفتوحة إلى حين التوصل إلى حل مشترك.

وأفادت تنسيقية الدكاترة المعطلين بالمغرب بأن الإضراب سيتواصل دون تحديد موعد نهايته، مبرزة أن الإضراب الميداني المفتوح سيكون تحت شعار "الكرامة أو الاستشهاد".

وأوضحت أن هذه الخطوة تأتي بعد استنفاد جميع الأشكال النضالية من أجل المطالبة بالحق الدستوري أسوة بباقي المجموعات التي استفادت من التوظيف المباشر، مشيرة إلى أن الأشكال الاحتجاجية توزعت بين الاعتصامات المفتوحة والوقفات والإضراب عن الطعام.

وبتاريخ 28 جويلية المنصرم:

طالبت التنسيقية الجهوية للأطر الإدارية المتدربة بجهة الشرق-فوج 2022/2023 بالإنصاف في التعيين، مع رفض التعبير عن الرغبات في المديريات السبع من طرف الخريجين إلا بعد الإعلان عن جميع المناصب الإدارية الشاغرة.

وقال البيان ذاته إن جهات تقف وراء التستر على المناصب الشاغرة التي ظهرت بعد الحركات الانتقالية الإدارية، موردا أن سعي بعض المديرين وراء تكليفات إدارية إضافية يساهم في حرمان مجموعة من الخريجين الجدد من حقهم في التباري على هذه المناصب الإدارية.

بتاريخ الفاتح أوت الجاري:

أعلنت اللجنة الوطنية لدكاترة الجامعة الحرة للتعليم، وهي من النقابات الأربع التي تفاوض الوزارة بشأن النظام الأساسي، رفضها لمسوّدة النظام، باعتبار أنه لم

يحترم المبدأ الذي تم على أساسه اتفاقا 18 يناير 2022 و14 يناير 2023، اللذان على أساسهما تمخض النظام الأساسي.

الموقف نفسه عبرت عنه الرابطة الوطنية لدكاترة التربية الوطنية، التي اعتبرت أن اتفاق 18 يناير 2022 الذي أشرف عليه رئيس الحكومة جاء بمنطوق تسوية وضعية الموظفين الحاصلين على شهادة الدكتوراه عبر استحداث إطار أستاذ باحث لهم، يتمتع بنفس المسار المهني لإطار أستاذ التعليم العالي مساعد، وعدم ذكر اجتياز المباراة في هذا الاتفاق؛ مما يتماشى مع مفهوم تسوية وضعية الموظف حسب قانون الوظيفة العمومية بالمغرب.

وطالبت الهيئة ذاتها بـ"جبر الضرر الذي لحق فئة الدكاترة ما قبل 2012"، معتبرة أنهم "عاشوا مأساة دامت 12 سنة جراء عدم إكمال وزارة التربية الوطنية تنفيذ اتفاقها مع النقابات الست بدمجهم في إطار أستاذ باحث مؤطر أسوة بالنظام الأساسي الجديد للأساتذة الباحثين بقطاع التعليم العالي القاضي بتعيين الأساتذة الذين لهم تجربة في التدريس والبحث تفوق 10 سنوات في إطار أستاذ التعليم العالي مباشرة، أو احتساب أثر رجعي منذ 2010.

الطرد التعسفي:

بتاريخ التاسع عشر جانفي الماضي:

نظمت مجموعة من العاملين بشركة «فيداسو» للمعلومات، وقفة احتجاجية بمدينة فاس، أمام مقر الولاية، للتنديد بطردهم تعسفيا والمطالبة بحقوقهم.

المحتجون وأغلبهنّ نساء عبّروا عن رفضهم لعمليّة الطرد التّعسّفي التي طالتهم إثر بيع الشركة، التي تمّ إيقاف نشاطها. وقد تقدّم العاملون المتضرّرون وعددهم يزيد عن 300، بشكوى صدرت فيها أحكام لصالحهم ولكن لم يتمّ تنفيذها إلى حدّ الآن.

وطالب المحتجّون، بنيل تعويضاتهم عن الطرد التعسفي، والتحقيق في انخراطاهم في الصناديق الاجتماعية التي كانت الشركة تقتطعها من أجورهم ولم تكن تؤديها، بالإضافة إلى هبة كان المساهمون الأوربيون يمنحونها لفائدة الأجراء ولم يتسلّموها.

بتاريخ الفاتح من ماي 2023:

خرج عاملات وعمال شركة «سيكوم /سيكومك»، للشارع في مسيرة بمدينة مكناس، وذلك للتنديد بالطرد والتشريد والتجويع وسرقة الأجور وانتهاك لجميع الحقوق من طرف صاحب الشركة الخاصة، رشيد التازي.
حيث التحق المعنيون من العاملات والعمال بمسيرة دعت إليها الكونفدرالية الديمقراطية للشغل.

وبتاريخ الثلاثين جوان:

نظمت «الجبهة الاجتماعية المغربية»، وقفات احتجاجية في أكثر من 30 مدينة بمختلف أنحاء البلاد، احتجاجا على «الغلاء والقمع وتردي الأوضاع الاجتماعية».

وتأسس ائتلاف «الجبهة الاجتماعية المغربية» سنة 2019، من طرف أحزاب يسارية ونقابات ومنظمات حقوقية ومدنية، ويحمل مطالب اجتماعية واقتصادية وسياسية.

أعلنت الجبهة خروجها في وقفات احتجاجية في 36 مدينة، تزامنا مع الذكرى 42 لانتفاضة 20 يونيو 1981، التي شهدت احتجاجات شعبية عارمة بالدار البيضاء ردا على زيادات في الأسعار.

وتنظم الوقفات التي دعت لها الجبهة الاجتماعية، وتشارك فيها هيئات سياسية ونقابية وحقوقية، تحت عنوان «وفاء للشهداء وضد الغلاء والقمع والاعتقال السياسي والقهر الاجتماعي»، بحسب بيان للجبهة.

وبتاريخ الرابع والعشرين جويلية:

أدان المجلس الوطني للنقابة الوطنية للتعليم بالمغرب كل أشكال خنق الحريات، ومصادرة الحقوق، ومنع التعبير والاحتجاج والتظاهر، مطالبا بإيقاف المتابعات

القضائية في حق كافة الأساتذة، وإطلاق سراح المعتقلين السياسيين، والصحفيين، والمدونين وكل معتقلي الرأي.

وبتاريخ الفاتح أوت:

خرج الأساتذة المقصيين من خارج السلم وما يعرف بـ"أساتذة الزنزانة 10" في وقفة احتجاجية أمام وزارة التربية الوطنية، مجددين مطلبهم بضرورة "إنصافهم وتحقيق الترقية الإدارية والمالية". و قال محمد السمان، عضو التنسيقية الوطنية لأساتذة الزنزانة 10 (السلم 9)، "نحتج ضد التسويف والمماطلة التي نهجتها وزارة التربية الوطنية في حل هذا الملف الذي عمّر طويلا".

وأورد عضو التنسيقية سالفة الذكر: أنه "نستهجن الحلول الترقيعية التي قامت بها الوزارة في ملفات سابقة؛ مثل ملف ضحايا النظامين وأساتذة السلم التاسع وخريجي 93 و94، إذ نجد أن هناك أساتذة تم إنصافهم على حساب زملائهم".

منع حق الإضراب:

بتاريخ الرابع أفريل، حاصرت قوات الأمن مسيرة إحتجاجية دعت إليها الكونفدرالية الديمقراطية للشغل، أين تم منع سير العمال والنقابيين بعد محاصرتهم.

ورغم المنع والمحاصرة وانتهاك حق العمال في الاضراب والتظاهر السلمي، إلا أن العمال تمكنوا من التجمع باعداد كبيرة.

بتاريخ الثلاثون جويلية المنصرم:

قررت وزارة التربية المغربية الإقتطاع من أجور الأساتذة على خلفية الإضراب الذي شنوه رغم أن الوزارة وعدت بوقفها وأرجعتها بحوالة خاصة في ظرف وجيز إلى الأساتذة، على اعتبار أن الإضراب حق مشروع للشغيلة التربوية بموجب القوانين الوطنية والدولية".

حيث نددت الجامعة الوطنية للتعليم (التوجه الديمقراطي) بـ"الاقتطاعات غير القانونية" من أجور المضربين والمضربات خلال يوليوز وغشت، مؤكدة أن ذلك يفاقم "الهشاشة الاجتماعية" بسبب "الرواتب الهزيلة" للمعنيين بها خلال فصل الصيف.

وتراوحت الاقتطاعات، حسب الأساتذة المعنيين، بين 500 و2000 درهم في العديد من الجهات، الأمر الذي اعتبرته الهيئات التربوية "مساساً بالأمن المجتمعي"، بفعل تزامن هذه الاقتطاعات مع العطلة الصيفية التي ترافقها مجموعة من الالتزامات العائلية.

بتاريخ السدس والعشرون جويلية الماضي:

قرّر تنسيقية الدكاترة المعطلين بالمغرب عن الدخول في إضراب مفتوح عن الطعام، وذلك بسبب عدم تجاوب الحكومة مع مطلبها الأساسي المتعلق بالإدماج في الجامعات العمومية، مؤكدة أن خطوة الإضراب عن الطعام ستكون مفتوحة إلى حين التوصل إلى حل مشترك.

وأفادت تنسيقية الدكاترة المعطلين بالمغرب بأن الإضراب سيتواصل دون تحديد موعد نهايته، مبرزة أن الإضراب الميداني المفتوح سيكون تحت شعار "الكرامة أو الاستشهاد".

وأوضحت أن هذه الخطوة تأتي بعد استنفاد جميع الأشكال النضالية من أجل المطالبة بالحق الدستوري أسوة بباقي المجموعات التي استفادت من التوظيف المباشر، مشيرة إلى أن الأشكال الاحتجاجية توزعت بين الاعتصامات المفتوحة والوقفات والإضراب عن الطعام.

متابعات قضائية:

بتاريخ الخامس والعشرون جويلية المنصرم:

اشتكت الجمعية المغربية للقابلات من وتيرة المتابعات القضائية التي يتعرض لها العاملات القابلات، عند وقوع حوادث الإهمال الطبي في عمليات التوليد، حيث طالبن بتجاوز الفراغ القانوني الحاصل من أجل توضيح المسؤوليات في هذا المجال.

حيث بلغ عدد المتابعات القانونية التي لحقت بالقابلات قرابة 300 قضية خلال الفترة الممتدة من 2009 إلى 2018.

ودقت الفعاليات عينها ناقوس الخطر بخصوص الوضعية الراهنة في قطاع الصحة، داعية الوزارة الوصية على القطاع إلى إخراج النصوص التطبيقية المتعلقة ب"قانون القبالة"، وذلك في سياق ورش الإصلاح الصحي المعتمد بالمغرب.

وعقدت الجمعية المغربية للقابلات العديد من المشاورات مع بعض الفرق البرلمانية خلال الأشهر المنصرمة، سعيا منها إلى الترافع البرلماني على ملفات المهنيين، وإعادة النقاش بخصوص فوضى المهنة والمتابعات القضائية إلى الواجهة.

الجزائر

أرضية الممارسة النقابية حسب اتفاقيات العمل الدولية:

صادقت الجزائر على جميع الاتفاقيات الأساسية الثمان، ومن اتفاقيات الحوكمة الأربع صادقت على ثلاث، حيث لم تصادق على اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، (رقم 129)؛ ومن بين الاتفاقيات التقنية التي صادقت عليها الجزائر؛ اتفاقية الراحة الأسبوعية (الصناعة)، (رقم 14)؛ اتفاقية العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، (رقم 89)؛ واتفاقية حماية الأجور، (رقم 95).

التراجع على الاتفاقيات الدولية:

بتاريخ 29فيفري من السنة الجارية:

رفضت أزيد من 30 نقابة عمالية مشروعي قانوني الحق النقابي وتسوية نزاعات العمل وممارسة حق الإضراب، ودعت إلى «سحبهما لمساسهما بالحقوق والحريات النقابية».

وقالت النقابات العمالية، بعد اجتماعها في الـ26 جانفي أنّه «في الوقت الذي انتظرت فيه النقابات تقدمًا في ترقية الحقوق والحريات وتعزيز الحوار الاجتماعي تجنبًا للوقوع في حالة اللااستقرار، تفاجأت الساحة النقابية بمشروعي قانونين يناقضان هذا التوجه ويحملان تراجعًا في المكتسبات.»

وتابعت: «وفي ظل عدم ارتقاء الزيادات الأخيرة إلى مستويات تطلعات الموظفين والعمال نتيجة غياب آلية المرصد الوطني، الذي يحفظ للقدرة الشرائية توازناتها أمام ارتفاع نسبة التضخم والتهاب أسعار المواد الاستهلاكية، اجتمعت النقابات الجزائرية من أجل اتخاذ موقف موحد اتجاه مشروعي القانوني المتعلقين بممارسة الحق النقابي وقانون الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وحق الإضراب.»

وتأسّفت الأمانة الوطنية للاتحاد العام للعمال الجزائريين، وهو التنظيم الأكبر تمثيلًا في الجزائر والمعروف بقربه من السلطات، في بيان لها لعدم إشراكها في إعداد مشروعي القانونين وأعدت حزمة من التعليقات والملاحظات على مشروع القانون.

وأكتفت الحكومة ببعض التعديلات ليقوم البرلمان بالمصادقة على القانون بغرفيته الذي اعتبر تراجعا للمكاسب النقابية وتراجعا عن مضامين الإتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر.

وأطلق جامعيون وفنانون ومثقفون عريضة نشرتها صحف وطنية، عبروا فيها عن وقوفهم بجانب العمال والنقابيين لتعديل القانون.

حق الإضراب:

بتاريخ 29 يناير من العام الجاري:

أعلنت نيابة الجمهورية فتح تحقيق فوري ضد نداء عمال البريد لشن إضراب في مؤسسة البريد، وتوعدت بعقوبات صارمة للمتورطين فيها بسبب عدم خضوع هذه الدعوة للإضراب للاجراءات المعمول بها.

ووفق بيان مجلس قضاء الجزائر، فقد أمرت نيابة الجمهورية لدى القطب الجزائي الوطني لمكافحة الجرائم المتصلة بتكنولوجيات الإعلام والاتصال، بفتح «تحقيق فوري» لكشف ملابسات قضية النداءات المجهولة الداعية، عبر منصات التواصل الاجتماعي، بحجة «عرقلة السير الحسن لعمل بعض المؤسسات العمومية، لاسيما مصلحة البريد».

بتاريخ 06 أفريل من العام الجاري:

هاجم وزير العمل والضمان الاجتماعي، إضرابات النقابات، مصرحاً أمام البرلمان، أن الإضرابات ضيعت على الجزائر 08 ملايين يوم عمل، في تعارض واضح لمبدأ الحق في الإضراب المنصوص عليه في الإتفاقيات الدولية وفي التشريعات الجزائرية.

بتاريخ 16ماي من السنة الجارية:

طعنت محكمة سيدي امحمد بالعاصمة في شرعية إضراب عمال ميناء الجزائر وأمرت باستئناف حركة العمل فورا.

وذكرت مؤسسة ميناء الجزائر، أنها لجأت إلى الإجراءات القانونية المعمول بها من خلال مباشرة دعوى قضائية أمام محكمة سيدي امحمد - القسم الاجتماعي الاستعجالي- بعد استنفاذها محاولات التهدئة والحوار.

وقالت المؤسسة إنها حصلت على حكم قضائي صدر يوم 18 أماي يأمر كل العمال المضربين عن العمل والمحتجين، بوقف كل تصرف من شأنه عرقلة حرية العمل وذلك بإخلاء ساحة المقر المتواجدة بميناء الجزائر وجميع المصالح والمحطات والهياكل والأرصفة المتواجدة بها والتابعة لها وإلزام العمال المتوقفين عن العمل باستئناف العمل والالتحاق بمناصب عملهم فورا».

أرضية الممارسة النقابية حسب اتفاقيات العمل الدولية:

صادقت ليبيا على جميع الاتفاقيات الأساسية الثمان، كما صادقت على اثنتين من اتفاقيات الحوكمة الأربع، حيث لم تصادق على اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، (رقم 129)؛ واتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، (رقم 144)؛ ومن بين الاتفاقيات التقنية التي صادقت عليها ليبيا؛ اتفاقية ساعات العمل (الصناعة)، (رقم 1)؛ اتفاقية الراحة الأسبوعية (الصناعة)، (رقم 14)؛ اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، (رقم 26)؛ اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر، (رقم 52)؛ واتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) (مراجعة)، (رقم 59)؛ اتفاقية العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، (رقم 89)؛ واتفاقية حماية الأجور، (رقم 95)؛ واتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، (رقم 102)؛ واتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، (رقم 118)؛ واتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، (رقم 131).

تدخل السلطة التشريعية في الشأن النقابي:

أصدر البرلمان الليبي قانونا يوحد المنظمات النقابية في ليبيا ويحدد مسؤوليات قياديها، وقد أعلن الاتحاد العام لنقابات عمال ليبيا رفضه القاطع لهذا القانون الذي لاقى تجاهلا من عدد كبير من أصحاب العمل.

هرسلة ممثلي العمال:

تواجه رئيسة الاتحاد العام لنقابات عمال ليبيا منذ سنوات حملات شيطنة وتهديدات مبطنة نتيجة تمسكها بنهج الاستقلالية عن كل التيارات، حكومية كانت أم سياسية، واخذت هذه الحملات شكلا اجرائيا تمثل في اقصائها من كل البعثات الثلاثية الدولية وعبر إصدار مراسيم حكومية تفرض توحيد الحركة النقابية الليبية تارة أو حصر التمثيلية النقابية في ليبيا لمنظمة بعينها.

الطرد التعسفي:

بتاريخ الثالث من شهر ماي من العام الجاري:

خرج عمال وموظفي مصنع الاسمنت بمدينة بنغازي في وقفة احتجاجية، للمطالبة بتحسين أوضاعهم المعيشية ورفع رواتبهم ومشاركتهم في الأرباح المصنع.

وقال نقيب عمال مصنع الاسمنت « منعم بوجازية » لوكالة الأنباء الليبية، بأن الوقفة الاحتجاجية المنظمة جاءت لرفع الظلم عن العاملين بالشركة، والمطالبة بإرجاع وإدماج (400) موظف تم إخراجهم من الخدمة منذ بداية الحرب بالمدينة في عام 2014 ، ولم يتم ارجاعهم إلى الآن رغم استئناف العمل وتشغيل المصنع، وتم تهميشهم وتركهم يعانون سوء الأوضاع المعيشية لهم ولعائلاتهم، وكذلك المطالبة برفع رواتب الموظفين الذين يتلقون إلى الآن مبلغ وقدره (450) دينار شهريا فقط، رغم تحقيق المصنع لعوائد مالية ضخمة.

وأشار إلى أن العمال والموظفين بالمصنع رغم كونهم مساهمين ويملكون ما نسبته (10) ٪ من أسهم الشركة الا أنهم ومنذ عام 2007 لم يستلموا أي ارباح مالية من مستحقاتها برغم من أرباح الشركة.

حق في التفاوض:

بتاريخ السابع عشر جويلية:

رفعت النقابة العامة للتعليم الفني المتوسط، انشغالاتها والصعوبات التي تواجه سير عمل النقابة من بينها مشاكل تنظيمية مع اتحاد العمال، أمام لجنة شؤون النقابات والاتحادات والروابط المهنية بمجلس النواب، مع تباين والتميز واختلاف المرتبات بين العمال في عدد من المناطق.

الحق في الأجور:

بتاريخ 06 فبراير من العام الجاري:

نفّذت نقابة المهن الطبية وقفة احتجاجيّة أمام مبنى رئاسة الحكومة بالعاصمة طرابلس، للمطالبة بمستحقات ماليّة متأخّرة لما يزيد عن سبع سنوات.

وطالب المحتجون بصرف مستحقاتهم وفق الجدول الموحّد للمرتبات أسوة ببقية القطاعات، وتمكينهم من التأمين الصحي، وصرف منحة التميز والخطر، والإفراج عن المرتبات الموقوفة وصرف مكافآت (كوفيد-19) وتفعيل قانون التأمين الصحي. وأوضحت نقابة المهن الطبية، أنّ المطلب الأساسي هو صرف مرتبات الهياكل الطبيّة المساعدة المتأخّرة عن الصّرف منذ عام 2015، والترفيع في رواتبهم وفقا للجدول الموحد

بتاريخ الرابع عشر مارس من العام الجاري:

هددّت النقابة العامة للأطباء في ليبيا، بالدخول في إضراب مفتوح وعام عن العمل في كل المستشفيات والمرافق الصحية، مع تقديم استقالات جماعية؛ احتجاجا على جدول المرتبات الموحّد الذي يعتبرونه «مجحفا».

وقال نقيب الأطباء الليبي محمد الغوج، إن النقابة العامة للأطباء بجانب النقابات الطبية الأخرى «ترفض بشكل تام جدول المرتبات الموحد، وتطالب الجهات المختصة بسرعة إعادة تقييمه، وفقا للمؤهلات العلمية والتدرج الوظيفي والأقدمية، ومِن ثم تنفيذه لخدمة الصالح العام».

وبتاريخ من شهر أفريل الماضي:

أعلن مجلس نقابة الأطباء في ليبيا، اللجوء للمحاكم وتحريك دعوى قضائية لنيل ما يرون أنها حقوقهم المادية والمعنوية، وتحسين الخدمات الصحية المقدمة لليبيين، وذلك بعد أشهر من قيامهم باحتجاجات ووقفات وصفوها بـ»غير المثمرة».

حيث بات الأطباء والصيادلة والممرضون يشكون أوضاعا اقتصادية صعبة.

ومع نهاية شهر أفريل كشفت تقارير إعلامية، أن 86 ألف عامل في الشركات الليبية المتعثرة، ينتظرون رواتبهم المتأخرة عن الصفر، منذ أكثر من ستة أشهر، على غرار مصنع أوباري للأحذية المتوقف عن العمل.

موريتانيا

أرضية الممارسة النقابية حسب اتفاقيات العمل الدولية:

صادقت موريتانيا على جميع الاتفاقيات الأساسية الثمان، كما صادقت على ثلاث من اتفاقيات الحوكمة الأربع حيث لم تصادق على اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، (رقم 129)؛ ومن بين الاتفاقيات التقنية التي صادقت عليها موريتانيا؛ اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة)، (رقم 5)؛ اتفاقية الراحة الأسبوعية (الصناعة)، (رقم 14)؛ اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، (رقم 26)؛ اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر، (رقم 52)؛ اتفاقية العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، (رقم 89)؛ واتفاقية حماية الأجور، (رقم 95)؛ واتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، (رقم 102)؛ واتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، (رقم 118).

تراجع الأجور:

بتاريخ الفاتح من شهر ماي الماضي:

شددت الكونفيدرالية الحرة لعمال موريتانيا عبر بيان لها على ضرورة إعادة النظر فوراً في شبكة الأجور والعلاوات ومعاشات التقاعد، في ظل الوضع الحالي «الذي يتميز بتدني الأجور، وارتفاع تكاليف الحياة بسبب الزيادات المتلاحقة في أسعار المواد الاستهلاكية الأساسية».

وأضافت الكونفيدرالية أن «البطالة المنتشرة على نطاق واسع في أوساط الشباب وغيرهم مصدر قلق بالغ، الأمر الذي يدعو أكثر من أي وقت مضى إلى الشروع في تنفيذ استراتيجية وطنية شاملة وبعيدة المدى للتشغيل».
وقال أمين عام الكونفيدرالية العامة لعمال موريتانيا عبد الله ولد محمد إن «البلد يعيش ظروفاً صعبة بفعل استمرار الارتفاع المذهل للأسعار».

وأضاف أن «تدني الأجور وارتفاع الأسعار وانتشار البطالة في صفوف الشباب وصمت الحكومة تجاه هذه الظروف تنذر بخطر حقيقي، بات من الضروري أن تتخذ الحكومة إجراءات مستعجلة لمساعدة الناس».

وشارك آلاف العمال في مسيرات بعدد من المدن الموريتانية، بينها العاصمة نواكشوط، بمناسبة عيد العمال، للمطالبة برفع أجورهم، وتحسين ظروفهم المعيشية .

وجابت المسيرات شوارع رئيسية في نواكشوط، وردد المشاركون هتافات تطالب بتحسين ظروفهم.

كما رفع المشاركون لافتات تدعو الحكومة للعمل من أجل رفع أجور العمال في البلاد.

بتاريخ الرابع والعشرين من شهر جانفي الماضي:

أعلنت وزارة حقوق الإنسان بموريتانيا فتح تحقيق وإرسال بعثة لتقصي الحقائق إثر شكوى تقدمت بها منظمة حقوقية غير حكومية تتعلق بوجود «حالة استرقاق مزعومة في مدينة أفديرك (شمال البلاد)».

وقالت الوزارة -في بيان- إنها تسعى بجد مع شركائها إلى إنفاذ التشريعات المعمول بها في هذا المجال ضمن المهام الموكلة إليها في مجال متابعة قضايا انتهاك حقوق الإنسان بشكل عام والاسترقاق بشكل خاص.

وتقول منظمات حقوقية موريتانية وأجنبية إن ممارسة العبودية ما تزال قائمة في موريتانيا، لكن الحكومة تصر -مثل منظمات حقوقية أخرى- على أن ما بقي في البلاد مجرد «آثار ومخلفات» لممارسة بائدة لم تعد موجودة في البلاد.

بتاريخ شهر جويلية من العام الجاري:

تقدمت وزارة النقل بخطة جديدة لتنظيم النقل الحضري

في العاصمة نواكشوط، من ضمنها منع العربات ثلاثية العجلات من دخول وسط العاصمة نهائيا، حيث تقع الأسواق المركزية والبنوك والوزارات، وانعكس تنفيذ هذا القرار، بعد أسابيع من ذلك، على التوظيف، أين تسبب في بطالة 2300.

و اعتبرت بعض المنظمات المدنية، هذا الإجراء ظلما وتضييقا على الفئات العمالية الضعيفة التي تعاني أصلا من شح الفرص وضعف القوة الشرائية وارتفاع الأسعار، واعتبره السائقون قرارا جائرا

ونظم مئات من سائقي توكتوك احتجاجات طالبوا فيها السلطات بالتراجع عن القرار، لكن بدون جدوى، فما زالت حتى الآن السلطات تحتجز أكثر من 300 عربة خالفت القرار، وتقول إن غرامة استرجاعها ألفا أوقية (56 دولارا).

بتاريخ الواحد والثلاثين جانفي من العام الجاري:

دعت 6 نقابات في موريتانيا لإضراب شامل مع سلسلة من الاحتجاجات في مختلف المدن ابتداء من 25 فبراير للمطالبة بتحسين ظروفهم المعيشية، في وقت شهدت فيه أسعار المواد الغذائية والطاقة ارتفاعا غير مسبوق.

وذكرت هذه النقابات في بيان مشترك أنّ الإضراب سيستمر لمدة أسبوع، يتم خلاله أيضا تنظيم وقفات احتجاجية في مختلف مدن البلاد.

وعبرت النقابات عن امتعاضها الشديد من الواقع المزري الذي يعيشه المدرس الموريتاني. وأفادت أن الواقع سيزيد المدرسين (في المرحلتين الأساسية والثانوية) إصرارا على المزيد من النضال حتى تستجيب السلطات المعنية لمطالبهم المشروعة

حق التفاوض والتراجع عن الاتفاقيات:

بتاريخ الرابع عشر جانفي الماضي:

استنكرت الكونفدرالية الحرّة لعمّال موريتانيا، «تراجع الحكومة واتحاد أرباب العمل الموريتانيين عن التزاماتهم لحمالة ميناء نواكشوط».

ودعت الكونفدرالية إلى تطبيق فوري للاتفاق الذي ينصّ على اكتتاب (ترسيم) 2500 من الحمالة.

وطالب البيان الصّادر عنها بتاريخ 14 يناير، بفتح حوار جاد يفضي إلى تجسيد وتطبيق بنود الاتفاق «من أجل تحسين ظروف الحمّالة وذلك من خلال الرفع من مستوى الدخل» .

ودعت الكونفدرالية الحرّة لعمّال موريتانيا الحمّالة إلى عدم القبول بالمغادرة الطوعيّة مقابل مليون أوقية (27472 دولار)، معلنة وقف التنسيق مع إدارة الميناء حتى يتمّ تثبيت حقوقهم.

أرضية الممارسة النقابية حسب اتفاقيات العمل الدولية:

صادقت مصر على الاتفاقيات الأساسية جميعها، فيما لم تصادق على اتفاقية سياسة العمالة، 1964، (رقم 122) المدرجة ضمن اتفاقيات الحوكمة الأربع؛ ومن بين الاتفاقيات التقنية صادقت مصر على اتفاقيات؛ ممثلي العمال،1971، (رقم 135)؛ وحق التجمع (الزراعة)،1921، (رقم 11)؛ وساعات العمل (الصناعة)،1919، (رقم 1)؛ والراحة الأسبوعية (الصناعة)،1921، (رقم 14)؛ والإجازات مدفوعة الأجر،1936، (رقم 52)؛ والمساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)،1962، (رقم 118)؛ وحماية الأجور،1949، (رقم 95)؛ والمستويات الدنيا للأجور،1970، (رقم 131).

سجن النقابيين والعمال:

يتواصل سجن الصحفيين والنقابيين في مصر لغاية اليوم، حيث تم توثيق 37 انتهاكا بحق الصحفيين والإعلاميين المصريين في جويلية الماضي، فيما تقدمت نقابة الصحفيين المصرية بطلب رسمي إلى الجهات المعنية للإفراج عن أعضائها المحبوسين.

ويوجد في السجن ضمن 42 صحفيا وصحفية -منهم 11 نقابيا رهن الحبس- لانتهاكات ممنهجة.

حيث وضعوا ضمن قائمة الإرهاب، دون سند أو دليل، وقفا لمنظمات حقوقية مصرية عديدة، بهدف شلّ نشاطهم الإعلامي وحركتهم و حرمان المصريين من إعلام حرّ ومتعدد، وإبقائهم أسرى لإعلام الصوت الواحد ومراكز القوى ومصالحها.

وقدم نقيب الصحفيين خالد البلشي بصورة رسمية بطلب إلى لجنة العفو الرئاسية والجهات المعنية، للإفراج عن أعضاء النقابة المحبوسين بالسجون المصرية، في إطار جهوده لحلحلة الأزمة وتفعيل سياسة طرق الأبواب لغلق ملف المحبوسين بالنقابة.

وبتاريخ التاسع عشر يناير الماضي:

أعلنت نقابة المحامين في مصر تعليق العمل والحضور أمام محاكم الجنايات وتحقيقات النيابة العامة في كافة أنحاء الجمهورية كخطوة أولى، لأجل غير مسمى، مع التزام كافة النقابات الفرعية بتنفيذ ومتابعة هذا القرار.

وذلك احتجاجا على حكم محكمة صدر في محافظة مرسى مطروح، قضى بالسجن عامين مع الشغل والنفاذ، وعامين تحت المراقبة بعد تنفيذ العقوبة، على 6 محامين، بتهمة التعدي على موظفين بالمحكمة .

وفي بيان أصدره نقيب المحامين المصريين ورئيس اتحاد المحامين العرب عبد الحليم علام، أعلنت النقابة الدعوة إلى اجتماع طارئ ومشترك لمجلس النقابة العامة مع النقباء الفرعيين في 20 يناير.

و بتاريخ 20 يناير الماضي:

قامت قوات الأمن بمحافظة القاهرة اعتقال محمد هاشم فرغلي سليمان، 53 عاما، العامل في هيئة النقل العام بالقاهرة، بسبب منشورات له عبر مواقع التواصل الاجتماعي، يشكو فيها من غلاء الأسعار والأزمات المعيشية والاقتصادية التي يعاني منها العمال والشعب المصري، نتيجة السياسات الاقتصادية للحكومة المصرية.

حيث اقتحمت قوات الامن المصرية منزل سليمان بالقاهرة وفتشت المنزل واستولت على بعض أجهزة الكمبيوتر والهواتف المحمولة، واقتادته تعسفيا.
وسبق أن ألقي القبض على سليمان عام 2016 في القضية المعروفة إعلاميًا بقضية «النقل العام»، حيث كان أحد العمال الذين دعوا ونظموا إضرابًا شهيرًا بهيئة

النقل العام، للمطالبة بزيادة مكافأة عائد الإنتاج بالنسبة للسائقين والمحصلين إلى 17% بدلاً من 13% أسوة بنقل عام الإسكندرية.

طرد تعسفي:

مع نهاية شهر ديسمبر من العام المنصرم، قررت الشركة الصينية «أوبو» للهاتف المحمول والاتصالات بتسريح العمال المصريين بشكل كامل، إلى جانب غلق الغالبية العظمى من مكاتبها، بسبب نفس الأزمة المتعلقة بوقف الاستيراد، فيما لا تتمكن في الوقت الحالي من التصنيع بالكامل داخل مصر، وبالتالي رأت عدم وجود أهمية لدفع رواتب ووجود العمال وقامت بتسريحهم.

في شكل مخالف للمواثيق والقوانين أين لم يتم تعويض العمال عن الضرر وعن قرار الطرد التعسفي وسداد أجورهم العالقة.

وفي نفس الفترة، قام مجلس إدارة الشركة المصرية للاتصالات بفصل ألف ومئتين وثمانية عشرة عاملًا تابعين لشركة ، طرداً تعسفياً دون تعويض.

وهو الأمر الذي دفع بنواب البرلمان لمناقشة هذ القرار التعسفي لكن دون تعويض للعمال.

الحق في الأجور:

وبتاريخ التاسع والعشرين جانفي من العام الجاري:

نظم عمال شركة «ليوني وايرنغ سيستمز» للضفائر الكهربائية في السيارات، في المنطقة الحرة في مدينة نصر شرقي القاهرة إحتجاجا داخل المصنع رقم 1، للشكوى من ضعف الرواتب مقارنة بغلاء الأسعار والأزمات المعيشية التي يواجهها العمال، وللمطالبة بزيادة الأجور والحوافز والعلاوات والبدلات، وتعديل النظام الصحي ليغطي كامل مصاريف العلاج، ومساواة كل العاملين في الرعاية الصحية الشاملة، ووقف سياسات التعسف ضد العمال.

كما تضامن مع المحتجين عمال مصنعي الشركة في منطقة بدر وأسيوط، وطالبوا إدارة الشركة بتحقيق مطالب العمال وتحسين ظروف العمل والالتزام بالمعايير الدولية.

وتعد شركة ليوني وايرنغ سيستمز من كبرى الشركات العالمية العاملة في منتجات وحلول وخدمات إدارة الطاقة والبيانات في قطاع السيارات والصناعات الأخرى بتاريخ شهر فيفري من العام الجاري، وصل تخفيض قيمة العملة المصريّة مقابل الدّولار إلى أدنى مستوى له منذ 2016، ما أدّى إلى تفاقم الوضع الاقتصادي صعوبة على ما هي عليه بالفعل، في بلد يعاني من تضخّم جامح وتراجع مثير للقلق في احتياطيات العملة الصعبة.

ووفقًا للبنك الدولي، وضعت الظروف الاقتصاديّة الجديدة قرابة 60% من بين 104 مليون مصري تحت خط الفقر أو فوقه بقليل جلهم من العمال. وأصبح متوسط الدّخل الجديد في القطاع الخاص -الذي يعتبر أفضل من نظيره في القطاع العمومي- الآن 2700 جنيه مصري، أي ما يساوي 87 دولارا. وبذلك فإنّ الأشخاص الذين كانوا مصنّفين فوق خط الفقر، أصبحوا الآن أقرب ما يكونون إليه، نظرا لأنّ متوسّط الأجر السنوي الرّسمي هو 2150 يورو (72992 جنيه مصري)، بيد أنّ الأشخاص المعنيّين بهذا الوضع ليسوا مخوّلين للحصول على المساعدات الحكومية، مما يزيد حياتهم اليومية تعقيدا.

في الفاتح من شهر ماي وبمناسبة عيدا لعمال:

نظم عدد من العمال في شركات وقطاعات مختلفة في مصر، خلال الفترة الأخيرة احتجاجات بسبب ضعف الرواتب والدخول والعلاوات الخاصة الممنوحة لهم، مقابل التضخم الكبير والمستمر في الأسعار. فدخل العاملون في إدارة التواصل الهاتفي لخدمة عملاء البنك العربي الأفريقي، في إضراب عن العمل في 12 إبريل؛ بسبب أزمة في زيادة الرواتب، وتجاهل البنك لمطالب نحو 100 من العاملين لتوفيق أوضاعهم، وزيادة الرواتب بما يتناسب مع الظروف الاقتصادية الراهنة، رغم الوعود المتكررة من إدارة البنك بتسوية الأزمة.

وقبلها، امتنع نحو ثمانية آلاف من عمال شركة غزل المحلة عن تقاضي «منحة رمضان، احتجاجًا على قلة قيمتها باحتسابها على الراتب الأساسي للعمال، الذي تغير على مدار السنوات.

فلسطين

أرضية الممارسة النقابية حسب اتفاقيات العمل الدولية:

على الرغم من أن دولة فلسطين ليست عضوا في منظمة العمل الدولية؛ ولم تصادق على أي من الاتفاقيات الدولية؛ إلا ان هناك تعاون متبادل بينها وبين منظمة العمل الدولية؛ حيث أطلقت منظمة العمل الدولية برنامجاً شاملاً للتعاون الفني في الضفة الغربية وغزة، وتم توقيع مذكرة تفاهم بين منظمة التحرير الفلسطينية ومنظمة العمل الدولية في عام 1994؛ وافتتحت منظمة العمل الدولية مكتب تمثيل لها في القدس؛ وفي عام 2013، وأعدت المنظمة والهيئات المكونة الثلاثية في الأرض الفلسطينية المحتلة برنامجاً شاملاً للعمل اللائق في فلسطين يهدف لدعم حقوق العمال، وتعزيز الاستخدام، وتوسيع الحماية الاجتماعية في الأراضي الفلسطينية المحتلة.

السجن والاغتيالات في حق العمال:

زرعت قوات الاحتلال الإسرائيلي قنابل متفجرة عند اصطدام العمال بالحبل الموصول بتلك القنابل عند محاولة اجتاز الحواجز.

حيث حذّر مؤخراً الأمين العام للاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين شاهر سعد العمال الفلسطينيين الذين يعملون بالداخل المحتل ويجتازون الحواجز أو الفتحات الفاصلة من خطر المصائد التي نصبها جنود الاحتلال للعمال على بعض مقاطع الجدار، باستخدام قنابل تنفجر عند اصطدام العامل بالحبل الموصول بتلك القنابل..

وأكد سعد أن دولة الاحتلال وسياستها النازية واضحة باستهداف أرواح العمال العُزَّل الذين يعملون بالداخل الفلسطيني المحتل لم تكتفِ باستهداف العمال الفلسطينيين بشكل مستمر على الحواجز والفتحات بالرصاص، أو باعتقالهم وسرقتهم، وإنما وضعت القنابل المتفجرة في الطرق التي يسلكها العامل الفلسطيني.

واوضح سعد أن الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين يستنكر استهداف الاحتلال لأرواح العمال العُزَّل الذين يجتازون الطرقات والحواجز بحقائبهم وأمتعتهم الخاصة للبحث عن لقمة عيش تعيل أسرهم بظروف عمل قاسية وخالية من معايير الصحة والسلامة المهنية، والحماية والعدالة الاجتماعية.

في الفاتح من شهر ماي الماضي:

كشفت إحصائية رسمية لاتحاد نقابات عمال فلسطين عن وفاة 35 عاملاً فلسطينياً وأجنبياً منذ الأول من يناير وحتى الثلاثين من إبريل 2023، في ظروف مختلفة، منهم 4 في سوق العمل بالضفة وقطاع غزة، و3 أثناء محاولتهم الوصول إلى أماكن عملهم، لكن الرقم الأكبر تمثل في وفاة 27 عاملاً أثناء عملهم في الداخل المحتل، ومعظمهم في الأعمال الخطرة كورش البناء ومعامل الحجر والمصانع الكيميائية.

وقضى 93 عاملاً في سوقي العمل الإسرائيلي والفلسطيني خلال عام 2022، من بينهم 6 عمال، استشهدوا بعد إصابتهم برصاص جيش الاحتلال الإسرائيلي وهم يحاولون الوصول إلى أماكن أعمالهم في الداخل، أو في المستوطنات.

ويضطر آلاف العمال الفلسطينيين لاستخدام ما يعرف بـ «الفتحات»- الثغرات- الموجودة في جدار الفصل العنصري، بسبب امتناع الاحتلال عن منحهم تصاريح عمل، ما يعرّض حياتهم للخطر، جراء ملاحقتهم من جنود الاحتلال الإسرائيلي.

بتاريخ الحادي عشر ماي الماضي، قتل رصاص الجيش الإسرائيلي خلال مواجهات في جنين الصحفية شرين أبو عاقلة، وأطلق أفاد الجيش الإسرائيلي النار خلال الموجهات، ما أدى إلى سقوط الصحافية أبو عاقلة جثة هامدة..

وأبو عاقلة (51 عاما) فلسطينية تتحدر من عائلة مسيحية من بيت لحم. عملت قبل انضمامها الى «الجزيرة» في الإذاعة الرسمية الفلسطينية «صوت فلسطين» وإذاعة مونت كارلو.

الحق في الأجور والطرد التعسفي :

بتاريـخ الرابع والعشرين جانفي: دخل العاملون في وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الضفة الغربية في إضراب عن العمل، ونفّذ موظفو الوكالة بقطاع غزّة وقفة احتجاجية. كما شمل الإضراب جميع المؤسّسات التابعة للوكالة بالضّفة الغربيّة بما فيها التّعليمية.

وذكر اتحاد الموظفين العرب في الأونروا في بيان له أنّ الاضراب جاء رفضا لـ «سياسة التقليصات التي تفرضها أونروا بحق اللاجئين الفلسطينيين، ومساسها بالأمن الوظيفي للعاملين لديها، بالإضافة إلى رفضها زيادة مرتباتهم».

وجدير بالذكر أنّ عدد العاملين العرب في الأونروا ومؤسّساتها في الضفة الغربية يبلغ 3700 موظف وعامل، في قطاعات الصحة والتعليم والخدمات الإغاثية.

كما طالب اتحاد موظفي أونروا بوقف الإجراءات التعسفية بحق أعضائه سواء بالخصومات المالية أوالتهديد بالإيقاف عن العمل. وفي هذا الإطار طالب رئيس اتحاد موظفي الأونروا بغزّة بوقف الإجراء العقابي بحق رئيس الاتحاد بفلسطين جمال عبد الله وسحب قرار إيقافه عن العمل على خلفية نشاطه النقابي

بتاريـخ الواحد والثلاثين من جانفي الماضي:

تظاهر عشرات عمال النظافة في قطاع غزة، أمام مقر الأمم المتحدة للمطالبة بإغاثة البلديات احتجاجاً على الاحتلال الإسرائيلي الذي يواصل عرقلة ومنع إدخال المستلزمات والمعدات والآليات اللازمة للمؤسسات الخدماتية العاملة ولا سيما البلديات التي تقدم خدمات أساسية لما يزيد عن مليوني نسمة، ما ينعكس سلبا على قدرتها على تقديم الخدمات وضمان توفيرها للمواطنين في ظل شح التمويل وقلة الدعم المالي.

وقال رئيس بلدية غزة إن قطاع البلديات الذي يوظف المئات من العمال، أكثر القطاعات تأثرا بفعل الحصار والاعتداءات الإسرائيلية إذ ظلت طيلة الأعوام الماضية تكافح وتحاول الصمود أمام تحدّيات كبير وأهمها تهالك أسطول الآليات وتفاقم أزمة الكهرباء وشح الوقود.

في شهر أفريل الماضي:

أكد الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، إن نحو 40 بالمائة من العاملين في القطاع الخاص يتقاضون رواتب تقل عن الحد الأدنى للأجور.

وذكر جهاز الإحصاء أن 172 ألف عامل في القطاع الخاص تقل أجورهم عن الحد الأدنى للأجور البالغ 1880 شيكلا (520 دولارا)، معظمهم في قطاع غزة بعدد 116 ألف عامل، والبقية 56 ألفا في الضفة الغربية.

وحتى نهاية 2022، بلغت نسبة البطالة في فلسطين 24 بالمائة نزولا من 26 بالمائة في 2021، بواقع 13 بالمائة في الضفة الغربية و45 بالمائة في قطاع غزة.

وفي نفس الشهر أجبرت الظروف المعيشية الصعبة، التي يواجهها الموظفون في قطاع غزة إلى استدانة نحو 90% منهم من البنوك لتغطية نفقات أسرهم، نتيجة عدم صرف رواتبهم كاملة إلى جانب غياب الترقيات والعلاوات المالية، بفعل الأزمات المالية التي تتذرع بها كل من السلطة والجهات الحكومية في غزة.

ومنذ 17 شهراً لم يتقاض موظفو السلطة راتباً كاملاً نتيجة الأزمة المالية التي تعصف بالحكومة الفلسطينية في رام الله والتي تُرجع أزمتها إلى الاقتطاعات من أموال المقاصة، «عائدات الضرائب» التي تقوم بها حكومة الاحتلال الإسرائيلي كعقوبة لصرفها رواتب الشهداء والأسرى والجرحى.

كما لم يتلق موظفو الحكومة في غزة راتباً كاملاً منذ نهاية عام 2013، أي منذ قرابة عشر سنوات فيما اتبعت

الجهات الحكومية سياسة صرف نسبة من الراتب، بدأت بصرف 40% ثم ارتفعت إلى 50% قبل أن تصل مع نهاية حرب غزة عام 2021 إلى 60%.

وترجع الجهات الحكومية في غزة أسباب عدم صرف رواتب كاملة إلى الحصار الإسرائيلي المشدد المفروض منذ عام 2006 إلى جانب غياب الموارد المالية والاعتماد على الموارد المحلية مثل عائدات الضرائب التي يتم تحصيلها من البضائع والمواطنين.

ويقول نقيب الموظفين العموميين التابعين للسلطة الفلسطينية عارف أبو جراد، إن معاناة موظفي السلطة ليست حديثة وفصولها تعود إلى ما يزيد عن 10 إلى 15 عاماً، نتيجة للسياسات التي اتبعت سواء قطع الرواتب أو الخصومات والإحالة للتقاعد الإجباري.

بتاريخ الفاتح من شهر أفريل الماضي:

أكدت رئيسة دائرة المرأة في الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين ورئيسة لجنة المرأة في الاتحاد العربي للنقابات، أنّ عدد النّساء الفلسطينيات العاملات في إسرائيل هامّ لا يستهان به، حتى وإن لم تتوفّر أرقام دقيقة في هذا المجال. تقول النّقابية إنّه :«إذا لم تكن لدينا إحصاءات دقيقة عن عدد النّساء الفلسطينيّات اللاتي يعملن في إسرائيل، فذلك يرجع إلى أنّ أغلبهنّ ليس مصرّحا بهنّ، فضلا عن أنّهنّ يخترن عدم الإفصاح عن ذلك بسبب الأحكام المجتمعية المسبقة. لكنّنا مع ذلك نعلم أنّ هؤلاء النساء عمومًا، ليس لديهن خيار آخر وأنّهن مضطرّات إلى العمل في الأراضي المحتلة لإعالة أسرهن «

كما أضافت المتحدثة، أنهنّ حوالي أربعة آلاف عاملة تضطرهنّ الظروف للعمل في الأراضي المحتلة بسبب الضغوطات الموجودة على مستوى سوق العمل الفلسطيني. بدون موارد وبدون أيّ شكل من الحماية القانونية، العاملات الفلسطينيات في الأراضي المحتلة تتعرّضن لانتهاكات عديدة ويعشن حالة من الهشاشة المطلقة.

وفي الثاني من شهر أفريل الماضي، نظم موظفو وزارة المالية الفلسطينية اعتصامات أمام مقرات الوزارة في المحافظات في الضفة الغربية، كان أكبرها في ساحة مقر الوزارة في حي المصايف في مدينة البيرة وسط الضفة الغربية.

وقال الموظفون في المالية إنهم لم يحصلوا على أية علاوات منذ إقرار قانون الخدمة المدنية، بينما حصل الموظفون في الوزارات الأخرى على علاوات في بندي طبيعة العمل والمخاطرة، مؤكدين أن ذلك خلق فروقات واضحة بالرواتب، فالمحاسب الذي يعمل في وزارة المالية يحصل فقط على علاوة بقيمة 35%، بينما يحصل المحاسب في وزارة الصحة على علاوة بقيمة 130%، بحسب الموظفين المحتجين.

بتاريخ السابع من شهر جوان الماضي:

أعلن برنامج الغذاء العالمي، التابع للأمم المتحدة، وقف مساعداته الغذائية المقدمة لأكثر من 200 ألف فلسطيني في القطاع، بدءا من شهر جوان ، بسبب الأزمة المالية، فيما أعلنت وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأونروا) عن انهيار كامل وشيك، وذلك بعد تقليصها بشكل تدريجي لخدماتها الغذائية والصحية والتعليمية المقدمة هناك.

وأعرب مواطنون فلسطينيون يقيمون في قطاع غزة ، عن خوفهم من «الجوع» بسبب وقف المساعدات، فيما حذر خبراء من أوضاع كارثية تطال الجميع، وأرقام غير مسبوقة للفقر والبطالة، مطالبين بتدخل دولي عاجل لإنقاذ الوضع وتأمين الحد الأدنى من الأمن الغذائي لمواطني القطاع.

بتاريخ الفاتح أوت من العام الجاري:

قرّرت بلدية مستوطنة «معاليه أدوميم» الواقعة شرقي مدينة القدس المحتلة، اليوم الثلاثاء، منع دخول العمال الفلسطينيين إلى المستوطنة حتى إشعار آخر، بحجة الرد على على عملية إطلاق النار.

مسيرة
تنظم

المناضل-ة
تحت شعار:

أرضية الممارسة النقابية حسب اتفاقيات العمل الدولية:

صادق لبنان على سبع من الاتفاقيات الأساسية الثمان ولم يصادق على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948، (رقم 87)؛ كما لم يصادق على اتفاقيتي تفتيش العمل (الزراعة)، 1969، (رقم 129)؛ والمشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، 1976، (رقم 144) المدرجات ضمن اتفاقيات الحوكمة الأربع؛ ومن بين الاتفاقيات التقنية التي صادق عليها لبنان؛ اتفاقيات حماية الأجور، 1949، (رقم 95)؛ والمستويات الدنيا للأجور، 1970، (رقم 131)؛ والراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب)، 1957، (رقم 106)؛ وساعات العمل (الصناعة)، 1919، (رقم 1)؛ والراحة الأسبوعية (الصناعة)، 1921، (رقم 14)؛ واتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر، 1936، (رقم 52).

الحق في الأجور والتفاوض:

بتاريخ الفاتح جانفي من العام الجاري:

طالبت نقابة عمال ومستخدمي المستشفيات في البقاع بتحقيق المطالب الملحة للعاملين والمتمثلة في «زيادة البدلات المقدمة للعاملين ومنها: الرواتب والمساعدة الاجتماعية والمنح المدرسية ومنحة الإنتاجية، وتطبيق ورفع الدرجات للمستحقين من العاملين».

حيث ناشدت النقابة وزير الصحة العامة في حكومة تصريف الأعمال «الاسراع في معالجة الأمر لكون الوضع الإقتصادي والمعيشي للعاملين، في المستشفيات الحكومية في البقاع، أصبح صعبا وغلاء المعيشة مقابل الحوافز المقدمة للعاملين والتي لا تفي بمتطلبات العيش».

بتاريخ الرابع من شهر جانفي من العام الجاري:

اشتكى العاملون في مؤسسة مياه لبنان الجنوبي من صعوبات لدى البنوك في تحصيل رواتبهم، وهو ما دفع بنقابة موظفي وعمّال مؤسسة مياه لبنان الجنوبي بالتوقف عن تقديم الخدمات أو اجراء أي اصلاحات بكامل فروع المؤسّسة.

وذكر رئيس النقابة أنّ بعض المصارف تستثني العاملين أصحاب الدخل المحدود من صرف رواتبهم على أساس التعميم رقم 161 الصادر عن مصرف لبنان.

ويقضي التعميم أن تقوم المصارف بدفع كامل المبالغ للعملاء بالدولار الأميركي بالسعر المعلن بشكل يومي، لليرة اللبنانية مقابل الدولار، بدلاً من تسديد المبالغ التي تعود لهم بالليرة اللبنانية، بحسب سقف السحب النقدي المحدّد لكل عميل. وأشار رئيس نقابة موظفي وعمّال مؤسسة مياه لبنان الجنوبي أنّ البنوك لا تلتزم بتحويل رواتب العاملين في المؤسسة حسب التعميم.

بتاريخ الثامن من شهر جانفي الماضي:

طالبت نقابة عمّال ومستخدمي البلديّات في الجنوب الحكومة والجهات المعنية بتحسين أوضاع العاملين في البلديات بمختلف مناطق لبنان كما ندّدت النّقابة بالأوضاع الاقتصاديّة والمعيشيّة المتردّية التي يعيشها العاملون في البلديات وانعدام الأمن الوظيفي بالنسبة لهم، في واقع الأزمة المستفحلة في البلاد.

وأكّدت النقابة على «أهمية تأمين السُلف الماليّة للبلديّات لتأمين الرّواتب دون انقطاع. وشدّدت في هذا السياق على إنصاف العمّال اليوميّين في البلديّات، بإعطائهم الأجور التي يستحقّونها في ظلّ الانهيار المتواصل للعملة الوطنية.

بتاريخ العشرين من شهر جانفي الماضي:

وفي ظل الأزمة المالية التي تعيشها لبنان، قرّر أعضاء من الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان، الاجتماع بمكونات حزبية وعمالية ونيابية لبنانية لاتخاذ موقف موحّد من سياسات الحكومة اللبنانية بخصوص الملفات المعيشية والاقتصادية والانهيار المالي.

وتطرّق رئيس الاتحاد الوطني النقابي إلى مطالبة منظمته بإسناد الرواتب والأجور في القطاع الخاص والعام بالدولار، على غرار باقي القطاعات وبإقرار السلم المتحرك للأجور، «إذ لا يعقل قيام اصحاب العمل واصحاب الشركات بتسليم سلعهم المنتجة على مختلف انواعها بسعر الدولار في السوق السوداء للسوق الاستهلاكي، وتبقى الأجور هي فقط على سعر منصة 1500 ليرة للدولار الواحد».

وتمّ في هذا الاجتماع الاتفاق بين الاتحاد الوطني وجبهة التحرّر العمّالي المشاركة في اللقاء، على تحضير مشروع مشترك لتعديل قانون العمل اللبناني «المجحف بحق العاملين وأجروهم.

وبتاريخ الرابع من شهر فبراير الماضي:

تطرق اتحاد نقابات العمال والمستخدمين في لبنان في بيان له «لجائحة الفساد والغلاء والفراغ السياسي والتفلّت الأمني وتنازل المسؤول عن مسؤوليته، وسط معاناة الناس من القهر والمذلة أمام المستشفى والصيدلية والمصرف والسوبر ماركت والمدرسة والادارة الرسمية».

وحذّر ذات البيان: من «أن التدمير الممنهج للدولة والاقتصاد وتهجير العقول الشابة والمنتجة سيؤدي إلى كهولة الوضع العام والسير نحو الدمار الشامل» ، ودعا الاتحاد في بيانه، الموظفين وكافّة أصناف العاملين والهيئات الاقتصادية وهيئات المجتمع المدني «وكل المتضررين من الواقع الحالي» إلى وقفة احتجاجية يوم الأربعاء 08 فبراير في ساحة بلدية صيدا.

وبتاريخ الرابع من شهر أفريل الماضي:

شنّ موظفو شركة الاتصالات العامة أجيرو في إضراب مفتوح منذ 24 مارس للمطالبة بتحسين أوضاعهم والزيادة في الأجور، في ظل انخفاض حاد في قيمة اللّيرة اللبنانية.

حيث دخل 5674 موظف في أجيرو في إضراب مفتوح يوم 24 مارس الماضي للمطالبة بتحسين ظروف العمل، بعد شنّهم إضرابا تحذيريا في منتصف مارس. كما نفّذوا اعتصامًا أمام مقرّ الشركة في بئر حسن، بالضاحية الجنوبية ببيروت، لتجديد المطالبة بتحسين الرواتب. وكان العاملون في أجيروا علقوا في أوت 2022 إضرابًا طويلا، استمرّ لأسابيع بعد أن وافق الرئيس السابق ميشال عون على تمويل الزّيادة في رواتبهم.

وبتاريخ 28 مارس الماضي:

ندّد الاتحاد الوطني لنقابات العمال والموظفين في لبنان بمحاولات الترهيب التي تهدف إلى إلغاء الحراك الاجتماعي المتمثل في إضرابات العمال في مختلف القطاعات من أجل الحق في الأجور

وأعلن الاتحاد أيضا تأييده للتحرّكات الاجتماعية التي ينظّمها جميع أعوان القطاع العام، لا سيما المشتغلين في قطاع التعليم، مؤكداً التزامه بالدفاع عن حقوق العاملين أينما كانوا.

وبتاريخ الثاني عشر من شهر أفريل الماضي:

أعلنت نقابة عمال ومستخدمي شركة « مؤسسة كهرباء لبنان» شنّ إضراب، استنكاراً لرفض وزارة المالية تخفيض بدل استهلاكهم الطاقة، فيما قررت وزارة الطاقة والمياه رفع سعر البنزين وخفض سعري الغاز والمازوت.

واستنكرت النقابة «في ظل الأوضاع المعيشية والاقتصادية والاجتماعية الصعبة والضاغطة جداً، والتي أرهقت العاملين في المؤسسة من تدنٍ للقدرة الشرائية لرواتبهم ودفعت العديد منهم إلى تقديم استقالاتهم،

فما كان قرار التخفيض إلا مجرد مساهمة في توفير القدرة لديهم وحافزاً لهم للاستمرار والمثابرة على الحضور وتسيير المرفق العام ومعالجة طلبات المواطنين وللحد من المزيد من الاستقالات والإجازات في المؤسسة منعاً لسقوطها نهائياً».

بتاريخ السابع والعشرين أفريل الماضي:

احتج عمال وموظفو قطاع الاتصالات الخليوية في لبنان ضد الحكومة، التي طالبوها بإعادة النظر في رواتبهم التي تآكلت بفعل الغلاء الفاحش واستشراء معدلات التضخم.

وأمهلت نقابة موظفي ومستخدمي الشركتين المشغلتين لقطاع الهاتف الخلوي المحمول، إداريّ «ألفا» و«تاتش» مهلة، لإعطاء جواب واضح على مطالبها وقالت النقابة، في رسالة وجهتها في ساعة متأخرة من ليل أمس الأربعاء، إلى الموظفين إنه «بعد سلسلة اجتماعات ومشاورات عُقِدَت بين النقابة وإدارتي ألفا وتاتش ومع وزارة الاتصالات، حيث تبيّن للنقابة، بنتيجتها أن المقاربة مبهمة ولا وجود لتنسيق من قبل إدارتي الشركتين».

وبتاريخ التاسع جوان الماضي:

أعلنت وزارة المالية اللبنانية، انها لن تتمكن من دفع رواتب وتعويضات وأجور العمال ، المستحقة آخر شهر جوان، وذلك بسبب عدم تأمين الاعتمادات المالية، لغاية تاريخه، الأمر الذي سيحول دون القدرة على تحويل هذه الحقوق إلى أصحابها.

وكان مجلس الوزراء قد أخذ علماً من وزير المالية في حكومة تصريف الأعمال، يوسف الخليل، خلال الجلسة التي عقدها في 26 ماي الماضي، بعدم توافر الاعتمادات المالية اللازمة لدفع الرواتب والأجور والمساعدات المالية والتعويضات الإضافية الخاصة بالرواتب والأجور والتأمين الاجتماعي وكذلك بدلات النقل.

وبتاريخ الثالث من شهر أوت الجاري:

شنّ موظفو وعمال التلفزيون الرسمي إضراباً مفتوحاً عن العمل، مطالبين بنيل مستحقاتهم المالية كاملةً، بعد أن بقيت وعود المسؤولين كلاماً لم يترجم إلى حلول على الأرض.

وقالت رئيسة نقابة مستخدمي التلفزيون ميرنا الشدياق، إن «الاضراب يشمل التوقف بشكل كامل عن العمل، بما في ذلك نشرات الأخبار، مع الاستعاضة عنها بالأرشيف».

ولفتت الشدياق إلى أن «كل المساعدات التي أقرَّت في مجلس الوزراء، وزيادة 6 رواتب على الراتب الأصلي، حرمنا منها، رغم كثرة الوعود، التي يعود مطلقوها لاحقاً بالتذرع بحجج عدّة، لتبرير التأخر في دفع المستحقات والحقوق المادية لموظفي التلفزيون، الذين كانوا قد التزموا الحضور 14 يوماً تبعاً للمقرّرات».

الأردن

أرضية الممارسة النقابية حسب اتفاقيات العمل الدولية:

صادق الأردن على سبع اتفاقيات من الاتفاقيات الأساسية ولم يصادق على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948، (رقم 87)؛ وصادق على ثلاث اتفاقيات من اتفاقيات الحوكمة الأربع، ولم يصادق على اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، 1969، (رقم 129)؛ ومن بين الاتفاقيات التقنية التي صادق عليها الأردن؛ اتفاقية ممثلي العمال، 1971، (رقم 135)؛ واتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، 1952، (رقم 102)؛ واتفاقية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب)، 1957، (رقم 106)؛ واتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، 1962، (رقم 118).

الحق في الأجور وتساوي الفرص:

بتاريخ الثاني من شهر جانفي الماضي:

طالب الاتحاد العام لنقابات عمّال الأردن، بتطبيق القرار المتأخر للجنة الثلاثية لشؤون العمل، بخصوص رفع الحدّ الأدنى للأجور للعام الحالي 2023، بما يعادل نسبة التضخم التي ستصدر في هذا العام، وأن يتواصل سريان هذا الإجراء مدّة ثلاث سنوات. وهو قرار تمّ اتخاذه سابقا، ويهدف إلى وضع آلية ثابتة لاحتساب الحدّ الأدنى للأجور بشكل سنوي.

وذلك على خلفية تأجيل اللّجنة تطبيق القرار في مطلع العام 2022 بربط الحدّ الأدنى للأجور مع نسب التّضخّم الصّادرة.

ما دفع بالنقابة إلى أنّ الحدّ الأدنى الحالي للأجور لا يحقّق متطلّبات العيش الكريم، مشيرا في هذا الإطار إلى وجود هوّة كبيرة بين مستوى الأجور التي تتراوح بين 450 و500 دينار أردني (633 -704 دولار) وخطّ الفقر الذي يقدّر وفقًا للدّراسات بـ 800 دينار (1057 دولار).

وأوضح رئيس المنظمة النقابية، أنّ الفجوة بين الحدّ الأدنى للأجور260 دينار(366 دولار) ومستوى الأجور بشكل عام، لا تؤمّن حياة كريمة للمواطن الأردني .

وبتاريخ السادس من شهر جانفي الماضي:

سجل مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية في الأردن انتهاكات عدّة تمارسها الشركات المساندة بحق عامليها في ظلّ غياب نصوص قانونية تحميهم وانعدام التمثيل النقابي لهم.

وذكر مركز الفينيق في تقرير أصدره، أنّ العاملين في المؤسّسات عن طريق الشركات المساندة يتقاضون أجورا لا تكاد تفوق خمس ما يتقاضاه الموظفون القارّون في الشركات الكبرى، مع أنّهم يؤدّون الوظائف ذاتها. وأوضح التقرير أنه بينما يتقاضى العامل الفني في شركة كبرى أجراً يتراوح بين 800 و1000 دينار أردني، يقتصر أجر العامل التابع للشركة المساندة على 300 و600 دينار أردني في نفس الشركة.

وتتجاوز مشاكل هذه الشريحة من العاملين التمييز في الأجور والحمايات الاجتماعية إلى المعاناة من عدم الاستقرار الوظيفي وعدم اعتماد أي نظام داخلي أو نصوص تنظم العلاقة بين العاملين والإدارة علاوة على عدم وجود تمثيل نقابي لهم يفاوض عنهم ويدافع عن حقوقهم.

وبتاريخ السادس عشر جانفي من العام الجاري:

أعلن الأردن الاستمرار في قرار وقف استقدام العمال المهاجرين باستثناء أولئك الذين يعملون في القطاعين الزراعي والصناعي وعاملات المنازل وهو ما يتعارض مع

المواثيق الدولية المتعلقة بحماية العمال المهاجرين وحقوقهم في العمل..

وقالت الأردن أن هذا الإجراء يستجيب لرؤية رسميّة تقدّر أن وجود العمّال المهاجرين بأعداد كبيرة ألحق ضررا بسوق العمل المنظم، وقلّل من فرص العمل الشاغرة للأردنيين وتفاقم مشكلة البطالة.

وبتاريخ الخامس والعشرون جانفي الماضي:

دعا رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن مازن المعايطة الحكومة بضرورة رفع الحدّ الأدنى للأجور بنسبة 4,2% بداية شهر يناير 2023.

وأفاد أنّ الاتحاد لم يتلق أي ردّ من قبل الحكومة على هذا الطلب أو وحول تحديد موعد لاجتماع اللجنة الثلاثية لشؤون العمل للنظر في هذا الموضوع.

وكان وزير العمل الأردني أعلن يوم 24 يناير، أن اجتماعا للجنة الثلاثية لشؤون العمل سيعقد قريبا، لبحث رفع الحدّ الأدنى للأجور في الأردن، مبيّنا أنّ قرار رفع الحدّ الأدنى للأجور متعلّق بالعاملين بالقطاع الخاص دون غيرهم.

الطرد التعسفي:

وبتاريخ الرابع عشر جانفي:

أبدى رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن، مازن المعايطة مخاوف جدية من حدوث موجات تسريح واسعة في صفوف العمال في حال إيقاف العمل بقوانين الدفاع التي أصدرتها السلطات الأردنية بالتزامن مع أزمة كورونا.

وعلق رئيس الاتحاد «إن أوامر الدّفاع والبلاغات التي صدرت بموجب قانون الدفاع أسهمت بتوفير الحماية الاجتماعية للعمال خلال جائحة كورونا، ووفرت الأمن الوظيفي للعاملين في شتى المنشآت الاقتصادية».

وقال رئيس الاتحاد أنه «يخشى أن تعمد بعض المنشآت الاقتصادية لاستغلال هذه الحالة التي نشهدها من التعافي من خلال إعادة الهيكلة وتسريح العاملين لديها بالفصل التعسفي، ما يتسبب بارتفاع نسب البطالة»، مبينا أن المنظمة النقابية لا تمانع في الاستمرار بأوامر الدفاع، لاسيما تلك التي تتعلق بحماية الأمن الوظيفي للعمال.

السجن التعسفي:

في مطلع شهر أوت الجاري، أبدت عدة نقابات عمالية ومهنية مخاوفها من إصدار الحكومة الأردنية لقانون مكافحة الجرائم الإلكترونية، كونه يهدد حرية النشاط النقابي ويعارض مواثيق دولية.

حيث قال عضو مجلس نقابة الصحافيين الأردنيين، خالد القضاة، إن القانون جاء بتسرع كبير، ولم تراعَ فيه الممارسات الفضلى المعتمدة في إقرار القوانين من خلال العرض على ديوان التشريع لتلقي الملاحظات، ثمّ إعادة صياغته وتبني حوار مع جميع الأطراف، وأخيراً إرساله إلى مجلس النواب لمناقشته ثم اقراره.

وتقول المادة 17 من القانون: «يعاقب كل من قام قصداً باستخدام الشبكة المعلوماتية أو تقنية المعلومات أو نظام المعلومات أو موقع إلكتروني أو منصة تواصل اجتماعي لنشر ما من شأنه إثارة الفتنة أو النعرات أو تستهدف السلم المجتمعي أو الحض على الكراهية أو الدعوة إلى العنف أو تبريره أو ازدراء الأديان بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات أو بغرامة لا تقل عن 5000 دينار (8000 دولار)، ولا تزيد على 20000 دينار أو بكلتا هاتين العقوبتين».

وقالت المديرة التنفيذية لمركز العدل للمساعدة القانونية، هديل عبد العزيز، أن هذا القانون «سيؤثر سلباً على جميع القطاعات في المملكة سواء الاقتصادية أو الاجتماعية وسيمس كل بيت في الأردن».

السلامة المهنية والتمييز:

في شهر جوان الماضي:

لقي 9 عمال مصرعهم على الفور، وإصابة 12 آخرين في حادث السير في منطقة البادية الشمالية بمحافظة المفرق/ شمال شرق العاصمة عمان بين مركبتين (بيك أب) مع تواصل تكرار حوادث السير المميتة في الآونة الأخيرة بالأردن.

وجددت عدة منظمات عمالية، طالباتها بتعزيز الحماية للعمال وخاصة الوافدين وتجنيبهم المخاطر التي يتعرضون لها.

وغالبا ما تشاهد ممارسات خاطئة في نقل العمال إلى أماكن عملها وذلك بأعداد كبيرة بواسطة وسائل غير مؤهلة، ما يهدد حياة الركاب.

وفي شهر مارس من العام الجاري:

طالبت عدة منظمات نقابية، بضرورة إنصاف العاملين في القطاع الخاص ومساواتهم بالعاملين في القطاع الحكومي من حيث القرارات الخاصة بالعطل الرسمية وتحديد ساعات الدوام خلال شهر رمضان، والتي تُترك لصاحب العمل وما يسعى إليه من تعظيم مكاسبة على حساب شريحة. حيث أصدرت الحكومة قراراً بتحديد ساعات الدوام الرسمي في شهر رمضان من العاشرة صباحاً وحتى الثالثة بعد الظهر وألحقته ببلاغ يستثني القطاع الخاص من تطبيقه ما اعتبرته منظمات عمالية انتهاكاً عمالياً واضحاً وانحيازاً لأصحاب العمل.

أرضية الممارسة النقابية حسب اتفاقيات العمل الدولية:

صادق العراق على جميع اتفاقيات العمل الأساسية، فيما لم يصادق على اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، 1969، (رقم 129) المدرجة ضمن اتفاقيات الحوكمة؛ ومن بين الاتفاقيات التقنية التي صادق عليها العراق؛ اتفاقية ممثلي العمال،1971، (رقم 135)؛ وحق التجمع (الزراعة)،1921، (رقم 11)؛ وساعات العمل (الصناعة)، 1919، (رقم 1)؛ والراحة الأسبوعية (الصناعة)،1921، (رقم 14)؛ والإجازات مدفوعة الأجر، 1936، (رقم 52)؛ والمساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، 1962، (رقم 118)؛ وحماية الأجور، 1949، (رقم 95)؛ والمستويات الدنيا للأجور، 1970، (رقم 131).

الحق في التفاوض

استنكرت النّقابات غياب حوار بنّاء بخصوص مشروع القانون الجديد للضمان الاجتماعي والتقاعد الذي أقرّه البرلمان العراقي، بعد تأجيل المصادقة عليه عدّة مرّات والذي يهدف إلى تخفيف الضغط على القطاع العام، الذي سيكون حاسمًا بالنسبة لمستقبل جميع العاملين في البلاد. وسجل الاتحاد العام لنقابات العمّال في العراق إلى عدّة أوجه قصور تضمّنها النّص الذي «يمثل محاولة لإعفاء الدّولة من التزاماتها المنصوص عليها في المادة 30 من الدستور العراقي الحالي». واستنكر الاتحاد بالخصوص تأخير السن القانونية للإحالة على التقاعد وكذلك الزيادة في مساهمات الموظفين.

وقد نظمت النقابات العراقيّة ندوة، عدّدت في ختامها النقاط التي لها عليها تحفظات في النّصّ الجديد. ودعت ندوة النقابات والاتحادات العمالية العراقية، في بيان بتاريـخ 5 ماي، النواب البرلمانيين ووزارات الإشراف إلى النّظر في النّقاط التّالية حتى يكون القانون الجديد عادلا ومنصفا لجميع العمال:

السلامة المهنية للعمال:

بتاريـخ الثالث من شهر أفريل من العام الجاري:

سقط 11 عاملا من أعلى بناية قيد الإنشاء، في شارع 120 الرئيس بالمحافظة، وأكدت وكالات أنباء محلية، أن السقوط جاء بسبب انهيار جزء من المبنى، وقد تم نقل العمال الى مستشفى قريب».

كما أنقذت فرق الدفاع المدني 8 عمال اخرين من تحت مبنى قيد الإنشاء وسط بغداد، وأوضحت مديرية الدفاع المدني، في بيان، إن «فرق الدفاع المدني نجحت في إنقاذ 8 عمال محتجزين تحت ركام كتل خرسانية وقضبان التسليح بعد انهيار قالب صب أثناء تنفيذ عمليات البناء لمول (مسواك) قيد الإنشاء قرب ملعب الشعب شرقي العاصمة ببغداد».

وعلى الرغم من كثرة حوادث انهيار المباني، فإن التحقيقات لم تفض إلى محاسبة أي جهات مقصرة ولم تعلن الحكومة عن إحالة المسؤولين عن تلك المباني الى القضاء.

وسبق وأن حذرت مديرية الدفاع المدني في العراق، من أن أكثر من 2500 مبنى في العاصمة بغداد والمحافظات الأخرى آيل للسقوط، وهو ما يشكل خطرا كبيرا يهدد حياة ساكنيها والعمال بها، فيما أشارت الى إخلاء عدد من تلك المباني.

وبتاريـخ الثالث والعشرين من شهر فيفري الماضي:

قررت نقابة الصيادلة في محافظة ديالى العراقية وقف العمل حتى إشعار آخر، وذلك على خلفية اغتيال الطبيب أحمد طلال المدفعي، الذي جرى تشييع

جثمانه، وسط مطالبات بكشف الجهات التي تعمل على استهداف الأطباء وتوفير الحماية للكوادر الطبية.

عند خروجه من عيادته اغتال مسلحون مجهولون المدفعي عيادته في منطقة بعقوبة الجديدة، حيث هاجموه بعدة طلقات نارية تسببت بمقتله في الحال.

وردّاً على ذلك قالت نقابة الصيادلة في المحافظة، إنها قررت «تعليق العمل في الصيدليات بعموم ديالى احتجاجاً على استهداف الطبيب»، ودعت في بيان كافة الصيادلة إلى «الالتزام بالقرار».

ووفقاً لإحصاءات رسمية، فإن 72 ألف طبيب عراقي ما زالوا خارج البلاد، إذ دفعت بهم الظروف الأمنية والتهديدات التي تعرضوا لها إلى الهجرة، وبلغ عدد الأطباء الاستشاريين العراقيين منهم، ممن يقيمون في لندن وحدها بحدود 4 آلاف طبيب غير الأطباء الجدد، أما في عموم المملكة المتحدة فعددهم يبلغ 60 ألف طبيب، أما في دول أوروبية أخرى وأميركا وأستراليا ودول الخليج فهناك ما لا يقل عن 12 ألف طبيب، في وقت يعاني العراق من نقص بأعداد الأطباء الاستشاريين.

الحق في الأجور:

وفي الفاتح ماي من العام الجاري:

خرج ألالاف الموظفين في الدوائر الأربع للمحافظات، للاحتجاج في سبيل تعديل سلم الرواتب الخاص بهم وإنصافهم»، وهي محافظات ذي قار والديوانية وبغداد وميسان».

كما خرج الألاف من موظفي دوائر الدولة في تظاهرة غاضبة في ساحة التحرير وسط العاصمة بغداد للمطالبة بتطبيق سلم الرواتب، كما جرى تنظيم الوقفات الاحتجاجية والتظاهرات في محافظات ذي قار وميسان، و في البصرة وبابل».

الهرسلة القضائية ضد النقابيين:

يتعرض نقابيو اتحاد نقابات عمال العراق إلى تهم كيدية بانتحال الصفة منذ السنة الماضية وهي تهم طالت قيادات ونقابيين بعدد من المحافظات بعد اقدام الاتحاد الحكومي على تقديم شكاوي ضدهم، حيث يواصل هذا الاتحاد العمل بقوانين ملغاة تقضي بحصر التمثيلية النقابية عليه، وقد سجل في هذا الاطار حالات من التواطئ الحكومي مع هذه الشكايات الكيدية.

اليمن

أرضية الممارسة النقابية حسب اتفاقيات العمل الدولية:

صادق اليمن على الاتفاقيات الأساسية الثمان جميعها، كما صادق على ثلاث من اتفاقيات الحوكمة الأربع، ولم يصادق على اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة) (رقم 129)؛ ومن بين الاتفاقيات التقنية التي صادق عليها اليمن؛ اتفاقية الراحة الأسبوعية (الصناعة) (رقم 14)؛ واتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) (مراجعة) (رقم 59)؛ واتفاقية حماية الأجور (رقم 95)؛ واتفاقية المستويات الدنيا للأجور (رقم 131).

الحق في الأجور:

لا تزال الأوضاع الاجتماعية والإقتصادية جراء الحرب في اليمن تلقي بضلالها على العمال، حيث أكدت مصادر نقابية في صنعاء.

أن عمال الأجر اليومي من الحرفيين وعمال البناء ومن يحملون الأمتعة على ظهورهم، وغيرهم، هم أكثر الفئات المتضررة من تدهور الأوضاع الذي شهدته القطاعات الحيوية المختلفة بالمناطق التي تحت سيطرة الميليشيات.

في حين أن المئات من عمال الأجر اليومي الذين تتجمع أعداد كبيرة منهم بصورة يومية في حراجات العمال بصنعاء، يجدون أنفسهم في معظم الأيام دون عمل، بفعل التدهور المستمر للأوضاع الاقتصادية.

وقدرت مصادر نقابية أن عدد العمال الذين تأثروا بشكل مباشر جراء استمرار الصراع في البلد، المصنف أحد أفقر الدول العربية، يصل إلى أكثر من تسعة ملايين. كما تشير بيانات رسمية صادرة عن وزارة الصناعة والتجارة إلى خروج أكثر من نصف المنشآت الصناعية في اليمن عن الخدمة وتوقفها عن العمل منذ اندلاع الحرب، وأن أكثر من 65% من العاملين بمنشآت القطاع الخاص جرى تسريحهم.

ورصدت عملية استطلاع للرأي لعدد واسع من اليمنيين في 7 محافظات يمنية، اعتماد أكثر من 60% من المواطنين خصوصاً الفئة العاملة من موظفين مدنيين وعمال في القطاع الخاص، على الديون لتغطية احتياجاتهم من الغذاء والمتطلبات المعيشية، والإنفاق على بعض الخدمات العامة الضرورية كالصحة والتعليم وتوفير المياه والكهرباء وإيجارات المساكن.

ويواجه عمال اليمن للعام التاسع على التوالي صدمات الحرب وما رافقها من تبعات، أهمها توقف صرف رواتب الموظفين المدنيين لتمتد إلى بقية الفئات المجتمعية من خلال تعثر مرافق ومؤسسات الدولة الاجتماعية والخدمية، وارتفاع أسعار السلع والمواد الغذائية الأساسية، ومستويات التضخم مع انكماش حاد في متوسط دخل الفرد.

تزامن ذلك مع ظهور سلسلة مديونية في المجتمع لم يعد يستطيع كثير من اليمنيين التعامل معها، إذ يرجح وجود 80% من الديون لمؤجري المساكن ومحال بيع الغذاء والخدمات العامة.

بتاريخ الثامن والعشرون من شهر جويلية:

صعّد الموظفون في المناطق التي تقع تحت سيطرة الحوثيين من مطالبهم بصرف رواتبهم المقطوعة منذ نهاية عام 2016، مؤكدين أن كل المبررات التي كانت تساق من قبل انتهت، وأن ما تجمعه الجماعة من عائدات موانئ الحديدة وضرائب الاتصالات وغيرها من الإيرادات، كافية لتغطية صرف الرواتب بشكل شهري.

هذه التحركات تزامنت وإعلان برنامج الغذاء العالمي أنه سيوقف المساعدات الغذائية التي تقدَّم لطلاب المدارس في اليمن عن مليون وأربعمائة ألف طالب

بسبب نقص التمويل، وتأكيده أنه يستعد لتعليق كامل أعماله في برنامج مكافحة سوء التغذية للأسباب ذاتها.

بتاريخ الواحد والعشرين جويلية المنصرم:

تعرض موظف بالوكالات الإنسانية في المحافظة الأكثر سكاناً، يحمل الجنسية الأردنية في مدينة التربة الواقعة جنوب مدينة تعز، إلى اغتيال من طرف مسلح.

وقالت ناطقة باسم برنامج الأغذية العالمي: «يشعر البرنامج بحزن عميق، لأن موظفاً متفانياً قُتل في اليمن اليوم، على أيدي مسلحين مجهولين».

وذكرت المصادر المحلية أن مسلحاً يستقل دراجة نارية قام بإطلاق النار مباشرة على مسؤول برنامج الغذاء العالمي في محافظة تعز، مؤيد حميدي، أثناء تناوله الغداء في مطعم بمدينة التربة الواقعة جنوب تعز، قبل أن يلوذ المسلح بالفرار.

بتاريخ الحادية عشر جويلية من العام الجاري:

وثقت نقابة الصحفيين اليمنيين، 40 حالة انتهاك للحريات الإعلامية في اليمن خلال النصف الأول من العام 2023م، أكثر من نصفها ارتكبتها ميليشيا الحوثي، ما يصعب عملية توثيق باقي الانتهاكات خاصة في حق العمال والموظفين.

وذلك في تقرير النقابة النصفي للحريات الإعلامية في اليمن خلال النصف الأول من العام الجاري، نشرته مساء اليوم على صفحتها بـ«فيسبوك».

وأكدت النقابة أن «وضع الحريات الإعلامية في البلاد لايزال عند المستوى الحرج والخطر في ظل تواصل مسلسل الانتهاكات بحق الصحافة والصحفيين والعاملين في المجال الإعلامي، واستمرار التعامل العدائي معهم من قبل أطراف الصراع».

ووفق ما أوردته النقابة في التقرير فقد تنوعت الانتهاكات التي تم رصدها خلال الستة الأشهر الماضية (40) بين حجز الحرية بـ8حالات بنسبة 20%، والتهديد والتحريض بـ 8 حالات بنسبة 20٪، والمعالة القاسية للمعتقلين بـ 8 حالات، والمحاكمات والإجراءات القضائية بـ 7 حالات بنسبة 17.5٪، وإيقاف رواتب الصحفيين بـ3 حالات بنسبة 7.5٪، والاعتداءات بـ 3 حالات بنسبة 7.5%، ومصادرة مقتنيات، ممتلكات الصحفيين بحالتين بنسبة 5٪، ورفض تنفيذ أوامر القضاء بحالة واحدة بنسبة 2.5٪.

وأكد تقرير للنقابة، أن الحكومة الشرعية ترفض دفع مرتبات الصحفيين والعاملين في وسائل الإعلام الرسمية في المناطق غير الخاضعة لنشاطها في مخالفة لمسئوليتها القانونية والاخلاقية تجاه الموظفين.

كما تقوم سلطات الحوثيين بإيقاف مستحقات الصحفيين وفصل البعض بسبب انتماءاتهم او أراءهم المخالفة لهم.

وبتاريخ الثلاثين من شهر جويلية المنصرم:

أكدت تقارير إعلامية يمنية، أن المناطق الخاضعة لنفوذ الحوثيين تشهد تسجيل بطالة غير مسبوقة ارتفعت نسبها مع استمرار الحرب، حيث تملأ شوارع تلك المدن وجولاتها أعداد من العاملين بالأجر اليومي الباحثين عن فرصة عمل، وينتظر عشرات الآلاف من خريجي الجامعات على رصيف البطالة، فيما غادر الآلاف الى الاغتراب في السعودية.

ولا يوجد عدد رسمي محدد لمن هم بلا فرص عمل الا أن صحيفة «الشرق الأوسط» نقلت عن مصادر نقابية أن نحو 8 ملايين عامل يمني باتوا عاطلين عن العمل، بفعل الانقلاب والحرب الحوثية.

اقتحام مقرات الاتحاد العام لنقابات عمال اليمن وانتحال صفته:

أقدمت مجموعات مجهولة باقتحام مقرات الاتحاد العام لنقابات اليمن وقامت بالاستحواذ على مقدراته

وأعلنت نفسها ممثلة له في تغاضي واضح من السلطات الأمنية والقضائية، وتواصل القيادة الشرعية للاتحاد العمل عن بعد في ظروف صعبة.

الحق في الأجور والتعويض:

بتاريخ العاشر جانفي الماضي:

أعلن اتحاد عمّال البترول وصناعة البتروكيماويات والنقابات العمالية النفطية الدخول في اعتصام للمطالبة بترقيات عمال الأمن وتعديل السلم الوظيفي لهم.

وبعد مدة من الزمن أعلنت النقابة تعليق قرار الاعتصام والإضراب، بعدما عقدت الأطراف المعنية النقابية اجتماعا مع الغدارة التنفيذية لمؤسسة البترول الكويتية..

وأكّد اتحاد البترول أنّ نقاباته تدعم المطالب العمالية المستحقة وأنّها لن تقبل بأيّ انتقاص لحقوق العمّال ومكتسباتهم.

نقل وطرد تعسفي للعمال:

وبتاريخ التاسع عشر جانفي الماضي:

حلّ بالكويت وفداً رفيع المستوى من وزارة العمل الفلبينية للتباحث مع السلطات الرسمية ومصالح السفارة الفلبينية لإيجاد حلّ لإشكال يتعلّق بإقامة ما يزيد عن 500 عاملة فلبينية.

أين كانت تقيم العاملات المهاجرات العالقات في مركز للإيواء تابع لسفارة بلادهنّ، نظرا لرفض مركز إيواء العمالة التابع للهيئة العامّة القوى العاملة الكويتية استقبال العاملين المسجّل بحقهم بلاغات تغّيب من قبل أرباب عملهم. حيث تفقد الوفد الرّسمي العاملات المهاجرات في مركز الإيواء حيث يقمن بعد مطلب مغادرتهنّ الكويت.

وبتاريخ التاسع والعشرون من شهر مارس الماضي:

أكدت الهيئة العامة للقوى العاملة تلقيها 37 ألف شكوى عمالية خلال العام المنقضي، تتعلق 12 ألفاً منها تقريباً بمنازعات التحويل من صاحب عمل إلى آخر.

كما أن الهيئة مقبلة على سلسلة من الإجراءات الخاصة بإعادة هيكلة إجراءات تحويل العمالة داخل القطاع الخاص وبين أصحاب العمل، بما يضمن حق العامل وصاحب العمل.

ولفت التقرير أن أعداد المخالفين العام الماضي شهد ارتفاع في هذا القطاع الخاص إلى نحو 30 ألف مخالف، بينما يجري العمل حالياً لإتمام تحديث بيانات منشآت لـ62 ألف عامل مسجلين على منشآت مخالفة.

السلامة المهنية للعمال:

بتاريخ الثامن والعشرون جانفي:

قال وكيل وزارة العمّال المهاجرين الفلبيني، هانز كاكداك، إن «أكثر من 400 فلبيني لجأوا إلى مركز طوارئ تديره سفارة الفلبين بالكويت في الأسابيع الأخيرة، بسبب مشاكل عمالية، وعاد نصفهم تقريباً إلى مانيلا».

كما لوّحت الفلبين مجدداً بمنع إرسال عمالتها إلى الكويت، على خلفية جريمة القتل التي راحت ضحيتها فتاة من رعاياها مؤخراً، ونجحت السلطات الأمنية في القبض على المتهم بارتكابها في وقت قياسي.

وأعلنت الحكومة الفلبينية، أنها ستتخذ خطوات لحماية عمالتها، من بينها إرسال وفد إلى الكويت «للتحقيق في الانتهاكات العمالية» التي تطال عدداً من جاليتها، مؤكدة أنها «ستبذل قصارى جهدها لضمان العدالة للضحية»، مشيرة إلى أنها تتابع التحقيقات مع المتهم على ذمة القضية.

بتاريخ الثامن عشر جويلية المنصرم:

سجّلت فرق التفتيش التابعة لمركز السلامة المهنية في الهيئة العامة للقوى العاملة 148 مخالفة لتعميم وقف العمل خلال وقت الظهيرة خلال شهر جويلية الماضي من من يعملون تحت درجة حرارة قاتلة تهدد سلامة وحياة العمال.

وذكرت الهيئة أن مفتشيها أعادوا التفتيش على المنشآت المخالفة، وجرى التأكد من استيفاء 132 ملفاً للإخطارات. وبيّنت أن من المخالفات المرصودة خلال فترة الظهيرة كانت لمشروع حكومي خاص بالطرق بالقرب من منطقة النزهة، إضافة إلى أعمال تشييد وبناء في العاصمة، وبعض القسائم السكنية، وعمالة توصيل طلبات استهلاكية عبر الدراجات النارية.

إلى ذلك، أكد مصدر مطلع في الهيئة أن الفرق مستمرة في متابعة الأعمال بالتفتيش على المنشآت المخالفة حتى نهاية أوت الجاري، مؤكداً أن القرار يستهدف حماية العمالة من أشعة الشمس الحارقة خلال موسم الصيف، وتنظيم العمل وليس تقليل ساعاته، مع الحرص على عدم تعرض المشروعات التي تنفذ لأي ضرر.

لا يزال قرار الحكومة الكويتية قرارات ، المتعلق بقرار الـ60 سنة للعمالة، الذي يجبر العامل، ممن تعدى عمره 60 سنة، على مغادرة البلاد، أو سداد رسوم مرتفعة غير منطقية للتجديد له سنة واحدة، بسبب عدم وجود شهادة جامعية، يلقي بأضراره على حق العمال والمهاجرين وافراد أسرهم.

خاصة بعد اكتساب هذه الشريحة من العمالة الخبرة ، وخروجها من الكويت لن يقلل أو يحسّن من التركيبة السكانية.

فأشارت تقارير إلى أن الكثير من العمالة الفنية أكملوا 60 سنة، وليست لديهم شهادة جامعية، بعضهم غادر البلاد، والبعض الآخر سوف يغادر قريباً، ومنهم أصحاب اختصاص ومهن فنية، حيث إنهم حصلوا على هذه الخبرات من خلال سنوات العمل في الكويت.

وبتاريخ الرابع والعشرين من شهر أفريل الماضي:

حاصرت قوات وزارة الداخلية 724 عاملاً في مجال توصيل الطلبات، بحجة مخالفة اشتراطات العمل والتراخيص التي طلبت الوزارة من الشركات العاملة في المجال تطبيقها على عمالتها، كما دعت لجنة أصحاب شركات توصيل الطلبات الاستهلاكية إلى تنقية السوق من العمالة المخالفة للإقامة، وذلك بتفعيل البند الثالث من الاشتراطات التي دخلت حيز التنفيذ منذ بداية العام الجاري، وتتمثل في ضرورة التأكد من حمل السائق إقامة صالحة تابعة لشركة التوصيل ذاتها وفق المادة 18.

الحق في الإضراب وتأسيس نقابة:

رغم أن دولة الكويت تعد اول دولة في الخليج تُشرّع العمل النقابي بموجب قانون العمل الصادر في العام 1964م، والذي استند على المادة (43) من دستورها، غير أن حقُّ ممارسة الإضراب غير مُنظّم في القانون.

وللنّقابات العمّالية في الكويت بعض الصلاحيّات في المفاوضة الجماعيّة، إلا أن إجراءاتها طويلة نسبيّاً، كما لها حرّية الانضمام للمنظمات العربيّة والدّوليّة شريطة إخطار الوزارة بذلك. وحقّ التّفرّغ النّقابي منصوص عليه قانوناً، إلا أنه موقوف على موافقة ربّ العمل. ولا يوجد تنظيم قانوني للنقابات المهنيّة، ويُنظم المهنيّون أنفسهم في إطار قانون رقم 24 لسنة 1962 في شأن الأندية وجمعيّات النفع العام.

الإمارات العربية المتحدة

أرضية الممارسة النقابية حسب اتفاقيات العمل الدولية:

لم تصادق الامارات على اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949، (رقم 98)؛ واتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948، (رقم 87) من الاتفاقيات الأساسية الثماني، وصادقت على ست منها؛ كما لم تصادق إلا على اتفاقية واحدة من اتفاقيات الحكومة الأربع وهي اتفاقية تفتيش العمل، 1947، (رقم 81)؛ وصادقت الامارات على اتفاقيتين فقط من الاتفاقيات التقنية؛ اتفاقية ساعات العمل (الصناعة)، 1919، (رقم 1)؛ واتفاقية العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، 1948، (رقم 89).

الحق في الأجور والإضراب:

بتاريخ الثامن من شهر جوان الماضي:

أكد تقرير لمنظمة العفو الدولية أن ملايين العمال الوافدين في دولة الإمارات بحاجة إلى الحماية في ظل تعسف وإجحاف شام بحقوقهم لاسيما ما يتعلق بغياب حد أدنى للأجور.

وأبرزت المنظمة في حسابها الرسمي على تويتر، أن قوانين العمل الإماراتية لا تنص على حد أدنى للأجور ولا تسمح للعمال الأجانب بممارسة حقهم في تشكيل نقابات واتخاذ إجراءات نقابية، كالإضراب عن العمل.

ونبهت المنظمة إلى أنه يمكن لصاحب العمل في الإمارات أن يلزم العاملين لديه بالعمل ل12 ساعة في اليوم، ستة أيام في الأسبوع، ما يعادل 72 ساعة عمل أسبوعيا من دون حد أدنى للأجور

وردَّت الحكومة الإماراتية على مناشدة عامة تطالب بإجراء إصلاحات ديمقراطية، ووقَّع عليها مئات المواطنين في عام 2011، بشنّ حملة قمع شرسة، فسجنت عشرات من الإماراتيين العاملين في حقل القانون وأساتذة الجامعات والموظفين العموميين.

وسوف تُعقد القمة في دبي في الفترة من 30 نوفمبر إلى 12 ديسمبر. ويُعتبر مؤتمر بون لتغيُّر المناخ، الذي يُعقد في الفترة من 5 إلى 15 يونيو/حزيران 2023، بمثابة تمهيد لقمة المناخ "كوب 28".

وأكدت منظمات دولية على وجوب الضغط الدولي على الإمارات من أجل تحسين سجلها المخزي في مجال حقوق الإنسان لضمان إنجاح مؤتمر قمة المناخ COP28 المقرر في دبي.

ورغم أن دستور دولة الإمارات العربيّة المتحدة، الصّادر في العام 1971م، ينص على صيانة المجتمع لحقوق العمال، وذلك في ضوء التّشريعات العمّاليّة العالمية المتطورة، وحرية تكوين الجمعيات. إلاّ أنّ هذه التوجّهات لا يوجد لها صدى في قانون العمل الصّادر في العام 1980، أو قانون الموارد البشريّة في الحكومة الاتحاديّة الصّادر بموجب المرسوم بقانون رقم 11 لسنة 2008، فكليهما لا يحتويان في أيٍّ من نصوصهما أية مواد تُنظّم العمل النّقابي، أو المفاوضة الجماعيّة.

إجراءات المفاوضة الجماعيّة، كما أنّ الحقّ في الإضراب غير مُعترف به بشكلٍ مُحدّد في القانون، ولوزير العمل القدرة على التدخّل لإنهاء أيّ إضراب، وإجبار العمّال على العودة للعمل. ولا يُسمح للعاملين في القطاع العام وحرّاس الأمن والعمال المهاجرين من ممارسة حقّ الإضراب، ويمكن منع العمال المهاجرين الذين يشاركون في الإضراب من العمل في الإمارات لمدّة عام، كما يمكن أن تتعرّض تصاريح عملهم للإلغاء، ومن ثم تسفيرهم خارج البلاد.

ولا يختلف الأمر مع مسودة قانون العمل الجديد التي نشرتها وزارة العمل في 2007، حيث تعرّضت إلى الكثير من الانتقادات، لكونها لا تحتوي على أيّ من الحقوق

والحرّيات النّقابيّة. فقد وصفته (هيومن رايتس ووتش) بأنّه «مقصّر كثيراً عن المعايير الدّولية الخاصة بحقوق العمال»، ودعت إلى إعادة النظر في هذا القانون لحماية حقّ العمّال في التّنظيم والتّفاوض الجماعي والإضراب، وكذلك لجعله يشمل المجموعات المستبعدة، مثل العمّال المنزليين.

عقوبات السجن:

فلا زال قانون العقوبات الإماراتي ينصّ في المادة (231) على أنه «إذا ترك ثلاثة على الأقل من الموظفين العامين عملهم أو امتنعوا عمداً عن تأدية واجبٍ من واجبات وظيفتهم متفقين على ذلك أو مبتغين منه تحقيق غرض غير مشروع؛ عوقب كلّ منهم بالحبس مدّة لا تتجاوز سنة. وتكون العقوبة الحبس إذا كان الترك أو الامتناع من شأنه أن يجعل حياة الناس أو صحّتهم أو أمنهم في خطر أو كان من شأنه أن يحدث اضطراباً أو فتنة بين الناس، أو إذا عُطّل مصلحة عامة أخرى أو كان الجاني محرّضاً»، وهي قوانين فضفاضة تتعارض مع مبدأ الحق في الإضراب ونضال العمال من اجل تحقيق مطالبهم المشروعة.

الطرد التعسفي ومنع حق التفاوض:

وفيما يتعلّق بأوضاع العمالة المهاجرة، والتي في غالبها تأتي من شرق وجنوب آسيا، فإنّ الإمارات تُعتبر من الدّول التي تُصنّف بوصفها مجالاً تسود فيه ممارسة العمل الجبري والاتجار بالبشر، وذلك رغم الجهود الحكوميّة «الجادة» في القضاء على هذه الجرائم بحقّ العمالة المهاجرة.

حيث لا يوجد قانون يُنظّم عمل النّقابات المهنيّة، إلاّ أنّ قانون الجمعيّات والمؤسّسات الأهليّة ذات النّفع العام يسمحُ بتأسيس جمعيّات ذات طابعٍ مهني، إلا أنها - ووفقاً لاشتراطات القانون - لا تعدوا كونها أندية اجتماعيّة ثقافيّة، لا تمت إلى العمل النقابي بصلة.

وقد تعرّضت كلّ من جمعيّة المحامين والمعلمين إلى إجراءاتٍ من السّلطة التنفيذية في العام 2011، حيث تمّ حلّ مجلس إدارة الجمعيّتني بقراراتٍ وزاريّة، وذلك بسبب التّوقيع على بيانٍ يُطالب بتحقيق الدّيمقراطيّة.

أرضية الممارسة النقابية حسب اتفاقيات العمل الدولية:

لم تصادق قطر على أي من الاتفاقيات التقنية؛ فيما صادقت على اتفاقية واحدة فقط من اتفاقيات الحوكمة، وهي اتفاقية تفتيش العمل، 1947، (رقم 81)؛ أما بالنسبة للاتفاقيات الأساسية الثمان فقد صادقت على خمس اتفاقيات منها، بينما لم تصادق على اتفاقيات الثلاث الأخرى، وهي؛ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949، (رقم 98)؛ والحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948، (رقم 87)؛ واتفاقية المساواة في الأجور، 1951، (رقم 100).

الحق في تأسيس نقابة وفي الإضراب:

لا يزال الدّستور القطري يشير إلى حقّ تشكيل النّقابات بشكلٍ صريح، إلا أنّه نصّ على جواز تشكيل الجمعيّات المهنيّة، فيما أحال تنظيم العلاقة بين العمال وأرباب العمل إلى القانون.

هذا التّجاهل في النّصّ عن حقّ تأسيس النّقابات؛ وجدَ صداه بوضوحٍ أكثر في قانون العمل القطري، والذي حصر التّنظيمات العماليّة باللّجان العمّاليّة واللّجان العامة وصولاً إلى الاتحاد العام لعمال قطر، فضلاً عن حصْر العضويّة في تلك المنظمات على المواطنين فقط.

ومن النّاحية العمليّة، يُعدّ تأسيس نقابة أو لجنة عماليّة، كما يُعرّفها القانون، مسألة في غايةِ الصّعوبة بسبب الاشتراطات المُعقّدة التي ينصّ عليها الفصل الثاني عشر من القانون، إذ لا توجد - حتّى اليوم - أيّة لجنة عمّاليّة في قطر. فلا يمكن تأسيس نقابة/ لجنة إلا في المنشآت التي لا يقلّ فيها عدد العمال القطريين عن مائة عامل، علماً بأنّ كلا من الموظّفين والعاملين في الوزارات والأجهزة الحكوميّة الأخرى، والهيئات والمؤسّسات العامة، والشّركات التي تُؤسّسها أو تُشارك في تأسيسها قطر للبترول أو التي تساهم فيها، والعاملين في الشركات القائمة على تنفيذ اتفاقيات الاستكشاف والمشاركة في الإنتاج واتفاقيات وأقتسام الإنتاج واتفاقيات المشاريع المشتركة في مجال العمليات البترولية والصّناعات البتروكيماوية، وكذلك الذين تنظم شؤون توظيفهم قوانين خاصة، جميعهم غير مشمولين بأحكام القانون.

وبالنّظر إلى محدوديّة مساهمة العامل القطري في القطاع الخاص، والتي تتركز أغلبها في الشّركات البترولية أو المتعاقدة معها؛ فإنه قد يستحيلُ عمليّاً تأسيس نقابة أو لجنة عمّاليّة.

ولا يعترف قانون العمل بالتعدّديّة النّقابيّة، إذ نصّت المادة (116) وبشكلٍ صريح على عدم جواز تكوين أكثر من لجنة واحدة في المنشأة، أو أكثر من اتحاد عمالي، كما تتعارض المادة ذاتها مع مبدأ الحرّيّة في تشكيل النّقابة وحرّية تسييرها، وذلك عبر منح الوزير سلطة وضْع الشّروط والإجراءات الخاصة بتكوين التّنظيمات العمّاليّة والعضويّة فيها ونظام عملها.

ويجيز القانون للوزير حلّ المنظمة النقابيّة إذا ما خالفت المحظورات المنصوص عليها في القانون، والتي صيغت عبر مصطلحات واسعة المعنى، قد تُمكّن السّلطة التّنفيذيّة من تفسيرها كما تراها مناسبة، كما لا يُنظّم القانون إجراءات التّظلّم من حلّ المنظمة النقابية بقرار وزاري.

ويبقى حقّ الإضراب في قطر مُقيّد بإجراءاتٍ طويلة ومُعقّدة، إذ يشترط القانون موافقة ثلاثة أرباع اللّجنة العامة لعمال المهنة أو الصّناعة على الاضراب، وليس اللّجنة في المنشأة، إذا ما تعذّر الحلّ الودي، ومن ثم منح صاحب العمل مهلة لا تقلّ عن أسبوعين قبل الشّروع في الإضراب. وفي كلّ الأحوال، يجب أن توافق الوزارة على تنظيم الإضراب بعد التّنسيق مع وزارة الدّاخليّة فيما يتعلّق بزمان ومكان الإضراب.

ويحظر القانونُ الإضراب في المرافق الحيويّة، وهي البترول والغاز والصّناعات المرتبطة بهما، مثل الكهرباء والماء،

والموانيء والمطارات والمواصلات، والمستشفيات، ويُعدّ هذا الحظر مُخالفاً لمعايير العمل الدّوليّة التي تفترضُ وجود خطر واضح ومُحدق على حياة جزءٍ من السّكان أو جميعهم أو سلامتهم الشّخصيّة وصحتهم إذا ما نُظّم إضرابٌ في هذا القطاع أو ذاك.

ورغم أنّ القانون يُنظّم المفاوضة الجماعيّة، إلا أنّها في إطار غياب الحرّيّات النّقابيّة لا يمكن أن تُنتج آثاراً ذات فائدة على أوضاع العمال.

وسبق أن صرّح وكيل وزارة العمل بقرب صدور القرارات الوزاريّة المُنظّمة للعمل النّقابي، وعن بدء تأسيس نقابة عماليّة، إلا أنّ هذا التّصريـح لم يجد له موقعاً للتّطبيق لغاية الانتهاء من إعداد هذا العمل.

لا يوجد في قطر قانونٌ للنّقابات المهنيّة، وثمّة مساعٍ لتأسيس جمعيّة للمعلمين، إلا أن وزارة الشؤون الاجتماعيّة لم تعط تصريحاً لهذه الجمعية حتى كتابة هذا البحث.

وقدّم مؤخراً كلّ من الاتحاد الدّولي للنّقابات، ومقره بروكسل، والاتحاد الدّولي للبناء والأخشاب، ومقره سويسرا؛ بشكوى ضدّ حكومة قطر لدى منظمة العمل الدّوليّة بتهمة تفشّي ظاهرة العمل الجبري.

أرضية الممارسة النقابية حسب اتفاقيات العمل الدولية:

صادقت السعودية على ست اتفاقيات من الإتفاقيات الثمان الأساسية، ولم تصادق على اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، (رقم 98)؛ واتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، (رقم 87)؛ كما لم تصادق على اتفاقيات الحوكمة بإستثناء اتفاقية تفتيش العمل، (رقم 81)؛ ومن بين الاتفاقيات التقنية التي صادقت عليها السعودية؛ اتفاقية ساعات العمل (الصناعة)، (رقم 1)؛ واتفاقية الراحة الأسبوعية (الصناعة)، (رقم 14)؛ واتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب)، (رقم 30)؛ واتفاقية العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، (رقم 89)؛ واتفاقية حماية الأجور، (رقم 95)؛ واتفاقية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب)، (رقم 106).

الحق في الإضراب وتأسيس نقابة والسجن التعسفي:

يخلو لغاية اليوم ، كل من النظام الأساسي في السّعودية، ومن خلفه قانون العمل، عن أية إشارة إلى الحقّ في تأسيس النّقابات العمّاليّة. ويتواصل هذا الوضع في الحقوق العماليّة والنّقابية، حتى بعد صدور قرار من مجلس الوزراء في العام 2002م والذي أقرّ تشكيل لجان عمّاليّة.

ويُعاقب بالفصل أو السّجن كلّ منْ يؤسّس نقابة، وفي حال العمّال المهاجرين يتمّ تسفيرهم، كما أنّ حقّ الإضراب غير مُعترف به.

وبموجب قرار مجلس الوزراء؛ يجوز تشكيل لجان عمّالية في المنشآت التي يبلغ عدد موظفيها 100عامل سعودي أو أكثر، وذلك بعد اعتماد وزير العمل قرار اللجنة وتسمية أعضائها، ولا يجوز تأسيس أكثر من لجنة في المنشأة الواحدة. وتُحصر عضوية اللجنة العمالية في المواطنين السّعوديين فقط.

ولا تتمتّع هذه النّقابات بصلاحيّات واسعة في المفاوضة الجماعيّة والحوار الاجتماعي، ويقتصر دورها على اقتراح توصيّات بشأن ظروف العمل ومعايير الصّحة والسّلامة والإنتاجيّة.

ويحقّ لوزير العمل وإدارة الشّركة انتداب أشخاص لحضور اجتماعات اللّجنة العمّاليّة، فضلاً عن موافاة الوزارة بنسخ من محاضر اجتماعاتها، كما يُجيز للوزير حلّ اللّجنة العمّاليّة دون تبيان آليّة للتظّلم من قرار الحلّ.

وأصدر وزير العمل في أواخر العام 2010مقراراً ينصّ على تشكيل اللّجنة العامة للّجان العمّاليّة في السّعودية، والتي ستكون بمثابة اتحاد عمالي يجمع في عضويته 17 لجنة عمالية، وهي المكوّنة فقط في المملكة لغاية صدور هذا البحث، كما حدّد القرار أسماء أعضائها ورئيسها.

ولا يوجد لغاية اليوم قانون للنقابات المهنية، إلا أن جمعيات للمهندسين وللأطباء موجودة، وتمارس أنشطتها بوصفها أندية اجتماعيّة.

أرضية الممارسة النقابية حسب اتفاقيات العمل الدولية:

لم تصادق عُمان سوى على أربع اتفاقيات أساسية من اجمالي الاتفاقيات الدولية، وهي اتفاقية العمل الجبري، 1930، (رقم 29)؛ واتفاقية إلغاء العمل الجبري، 1957، (رقم 105)؛ واتفاقية الحد الأدنى للسن، 1973، (رقم 138)؛ واتفاقية أسوا أشكال عمل الأطفال، 1999، (رقم 182).

نقائص تشريعية:

ينظّم قانون العمل العماني عمل النقابات العمّاليّة في الباب التّاسع منه، حيث اقتصر الباب على ذكر أربع مواد تنظيميّة عامة، ومعها تكون الحرّية النّقابية في أوسع أبوابها، إلا أنه تمّ توضيح تلك الحرية في القرارات الوزاريّة التي صدرت بناءً على القانون.

وتشكيل النّقابات العمّاليّة منظمٌ تشريعيّاً في السلطنة، إلا أنه مُقيّد بموافقة وزير القوى العاملة على التأسيس، وينصرف الأمر ذاته إلى الاتحادات القطاعية، والاتحاد العام لعمّال عُمان.
ومبدأ التّعدّديّة النّقابيّة غير مُطبّق من عدّة أوجه، فلا يجوز تشكيل أكثر من نقابة في المنشأة الواحدة.

وحرّية تأسيس أو الانضمام للنقابة أو الانسحاب منها؛ مُتاحة لجميع العمّال في القطاع الخاص، مواطنين ومهاجرين، إلا أنه تمّ استثناء المهاجرين من تولّي المناصب في الهيئات القياديّة في المنظمات النّقابيّة، كما يحظر القانون التمييز ضد النّقابيين.

ويُجيز القانون للوزير المعني حلّ المنظمات النّقابيّة بقرارٍ إداري إذا ما أُرتكبت مُخالفاتٌ منصوصٌ عليها في القانون، ويُعتبر قراره باتاً، حيث لا يُنظم القانون إجراءات التّظلّم من قرار الحلّ.

وحقّ المفاوضة الجماعيّة، وإقرار الإضراب، مكفولٌ قانوناً، إلا أنّ الأخير يستلزم اتّباع إجراءاتٍ مُطوّلة في المفاوضة، قبل اتخاذ قرار الإضراب، كما يُحظر الإضراب في بعض القطاعات الموصوفة بالحيويّة.

كما يتواصل العمل بنظام الكفالة الذي ينص على أن الدخول للبلاد للعمل يتبع نظام الكفالة فالكفيل هو المسؤول عن العامل ويقوم بالتأمين عليه ويطلب له الإقامة، وللكفيل الحق في الاستغناء عن العامل في أي وقت على أن ينذره قبلها بثلاثة أشهر، ولا يستطيع العامل جلب أسرته بدون بموافقة الكفيل

التأخير في الأجور:

تعتبر هذه المعظلة احدى أهم الانتهاكات المسجلة في في السلطنة، وقد رصد الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان مدى امتداد هذه المعظلة حيث قال عضو مجلس إدارة الاتحاد محمد خالدي حالات تأخير رواتب العمال المهاجرين تعتبر أكثر حالات الانتهاك بحق العمال عدى أنه يتعارض مع قوانين السلطنة وحث الخالدي العمال المتضررين على ضرورة التبليغ على هذه الحالات غير القانونية.

البحرين

أرضية الممارسة النقابية حسب اتفاقيات العمل الدولية:

لم يصادق البحرين على اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949، (رقم 98)؛ واتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948، (رقم 87)؛ واتفاقية المساواة في الأجور، 1951، (رقم 100) من الاتفاقيات الأساسية الثمان؛ وصادق على خمس منها فقط، كما لم يصادق على اتفاقيات الحكومة الأربع بإستثناء اتفاقية تفتيش العمل، 1947، (رقم 81)؛ وصادق البحرين على أربع اتفاقيات فقط من بين الاتفاقيات التقنية؛ وهي؛ اتفاقية الراحة الأسبوعية (الصناعة)، 1921، (رقم 14)؛ واتفاقية العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، 1948، (رقم 89)؛ واتفاقية السلامة والصحة المهنيتين، 1981، (رقم 155)؛ واتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، 1983، (رقم 159).

تُعدّ البحرين ثاني دولة في الخليج، بعد الكويت، تُشرعن العمل النقابي، برغم سنوات النّضال الطويلة التي خاضتها الحركة النّقابيّة البحرينيّة من أجل تأسيس النّقابات والاتحادات العمّاليّة، وهي أوّل دولة في الخليج تُفرد قانوناً خاص للنّقابات العمّاليّة.

ورغم ذلك لا تزال دولة البحرين، تحظر تأسيس اتحادات عمّالية عامة، رغم وجود الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين، والاتحاد الحرّ لنقابات عمال البحرين، ويُجيز القانون لكلّ نقابتين أو أكثر من النقابات العمالية المتشابهة أن تنشئ فيما بينها اتحاداً نقابيّاً، ويُقصد بها الاتحادات القطاعيّة، بينما يكفل القانون التعدّديّة النّقابيّة في إطار النّقابات العمّاليّة، حيث يُجيز تأسيس أكثر من نقابة في المنشأة الواحدة.

كما أن حقّ الإضراب - وإنْ كان مُنظّما قانونا - إلا أنّه يبقى مُقيّد بإجراءاتٍ وشروط كثيرة، تُفرِّغ هذا الحقّ من محتواه، وذلك من قبيل طلب موافقة أغلبيّة أعضاء الجمعيّة العموميّة غير العاديّة للنّقابة، كما منح القانون مجلس الوزراء حقّ تحديد القطاعات التي لا يجوز الإضراب فيها.

ولم يميّز المُشرّع البحريني بين المواطن وغير المواطن في حرّية الانضمام وتأسيس المنظمّات العمّاليّة، إلا أن البحرين تحظر تأسيس النقابات في القطاع الحكومي بموجب التعميم رقم (1) لسنة 2003 الصّادر عن ديوان الخدمة المدنيّة في 10 فبراير2003 ، رغم تأسيس ستّ نقابات في كلّ من وزارة الصّحة، الكهرباء، الإسكان، والأشغال، وإدارة البريد، ووزارة الدّاخلية، وبشكل سابقٍ على صدور التّعميم.

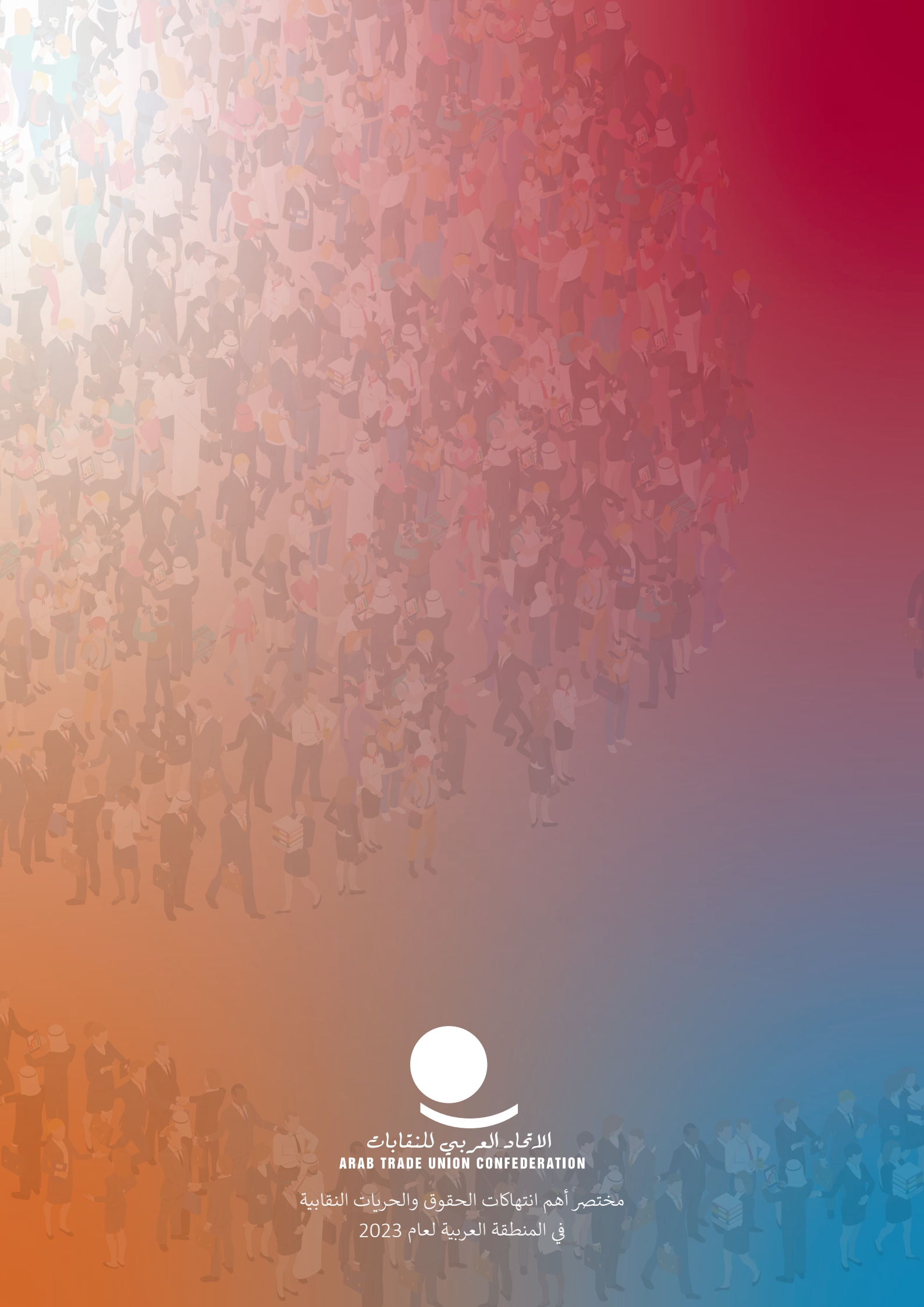
وللنّقابات، بحسب القانون، حقّ المُفاوضة الجماعيّة، إلا أن هذا الحقّ غالباً ما يتمّ تجاهله من قبل المؤسّسات والشّركات الكبرى.

وقد سبق وأن أصدر رئيس مجلس الوزراء القرار رقم (62) لسنة 2006، الذي حظر بموجبه الإضراب في 12 قطاعاً، من ضمنها وسائل نقل الأشخاص، والبضائع، والمخابز. وتعرّض هذا الحظر إلى انتقادٍ حادٍ من قبل لجنة الحرّيات النّقابيّة في منظمة العمل الدّوليّة.

وذهبت المادة (293) من قانون العقوبات البحريني إلى أبعد من ذلك، حينما عاقبت بالحبس لمدّةٍ لا تتجاوز سنة إذا ترك ثلاثة على الأقل من الموظفين العموميين عملهم، ولو في صورة استقالة، أو امتنعوا عمدا عن تأدية واجبٍ من واجبات وظيفتهم.

لا يوجد تنظيم قانوني للنّقابات المهنيّة، ويُنظّم المهنيّون أنفسهم في إطار قانون الجمعيّات والأندية الاجتماعيّة والثقافية والهيئات الخاصة العاملة في ميدان الشّباب والرّياضة والمؤسّسات الخاصة، والصّادرُ في العام 1989م. وقد تعرّضت كلّ من جمعية الأطباء، وجمعية المعلمين إلى حلّ مجلس الإدارة في غضون العامين الماضيين.

مختصر أهم انتهاكات الحقوق والحريات النقابية
في المنطقة العربية لعام 2023



الاتحاد العربي للنقابات
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION

مختصر أهم انتهاكات الحقوق والحريات النقابية
في المنطقة العربية لعام 2023