



منازعات العمل

دراسة تحليلية لمشكلات العمل في القطاع
الخاص والقطاع الغير منظم

اعداد وتنفيذ:

المركز اليمني للدراسات
الاجتماعية وبحوث العمل

الناشر: المركز اليمني للدراسات الاجتماعية وبحوث العمل

الطبعة: الأولى

عدد الصفحات:

المدينة: صنعاء

تاريخ الاصدار: 2007

جميع الحقوق محفوظة للمركز اليمني للدراسات الاجتماعية وبحوث العمل (YCSSR)

العنوان: الجمهورية اليمنية

صنعاء- شارع هائل تقاطع الرقاص

البريد الإلكتروني:

ycssr@ycssr.arg.ye

الإخراج الفني:

عبدالناصر علي الحبيشي

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Republic of Yemen
Yemen Center For Social
Studies & Labor Research



الجمهورية اليمنية
المركز اليمني للدراسات
الاجتماعية وبحوث العمل

دراسة

منازعات العمل

دراسة تحليلية لمشكلات العمل
في القطاع الخاص والقطاع الغير منظم
(المرحلة الثانية)

كتب التقرير النهائي للدراسة :

عبد الحكيم أحمد الشرجبي

الخبير الاستشاري للدراسة

إشراف تنفيذي :

أ. فاطمة مشهور أحمد

القائم بأعمال مدير المركز

أكتوبر 2007

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
6	تقديم
7	مقدمة
9	الفصل الأول : الإطار المنهجي والنظري للدراسة :
10	مدخل
12	منهج الدراسة
12	الأدوات المنهجية
13	عينات الدراسة
13	حدود الدراسة
15	وصف المشكلة
15	تساؤلات وفرضيات الدراسة
16	أهداف الدراسة
25	الفصل الثاني : تحليل وتفسير استبيان العمال
33	الفصل الثالث : تحليل وتفسير استبيان أصحاب العمل
41	الفصل الرابع : تحليل أحكام نزاعات العمل
53	الفصل الخامس : تحليل المقابلات المعمقة
63	الفصل السادس : دراسات الحالة
71	الفصل السابع : الإستخلاصات والتوصيات
76	قائمة المراجع
77	الملاحق:
79	■ الجداول الخاصة باستمارة العمال
93	■ الجداول الخاصة باستمارة أصحاب العمل

تقديم :

تحقيقاً للأهداف الإستراتيجية للمركز ولسياساته واتجاهات عمله والتي تتجسد من خلال تنفيذ الأنشطة العلمية المتنوعة والمتمثلة في إنجاز العديد من الدراسات والأبحاث والمسوحات الاجتماعية لصياغة السياسات الاجتماعية وتحليل مضمونها لمعرفة التغيرات والآثار التي تنتج عنها وللمساهمة في صنع سياسات رعائية جديدة وتحديد القضايا التي ينبغي الاهتمام بها كأولويات وللوصول إلى سياسات اجتماعية أكثر واقعية قابلة للقياس الكمي والكيفي وأكثر استجابة لمتغيرات أكثر واقعية لتتماشى مع متطلبات السياسات الاجتماعية التي تفرضها سياسات وتوجهات الحكومة والخطط والبرامج وللتوصل إلى بعض المؤشرات والحقائق التي تفيد في وضع السياسات الحالية والمستقبلية المستندة إلى تلك المعطيات والمعلومات والبيانات التي تعكسها نتائج هذه الدراسات.

ومن هنا يتجه المركز إلى إصدار دراساته وأبحاثه لتلك الأسباب ولنشر الوعي والمعرفة بهذه القضايا وللإسهام في رسم السياسات والالتزام بتطبيق نتائجها وتضمينها في السياسات الاجتماعية .

وفي الأخير لا يسعني إلا أن أقدم الشكر لقيادة المركز اليميني للدراسات الاجتماعية ولكل من ساهم في إنجاز هذه الدراسة، ونتمنى أن تستمر وتتواصل هذه الجهود بنفس الاهتمام لتقديم المزيد من الدراسات الملبية للاحتياجات التي من شأنها تطوير وتحسين السياسات الاجتماعية.

أ.د / أمة الرزاق علي حمد

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

رئيس مجلس الإدارة

يسر المركز اليمني للدراسات الاجتماعية وبحوث العمل أن يقدم هذا النوع من الدراسات والأبحاث الاجتماعية ليضعها في متناول القراء والمهتمين بالسياسات الاجتماعية على اختلاف اهتماماتهم المهنية والوظيفية للاسترشاد والاستزادة بها في رسم سياسات اجتماعية أكثر ارتباطاً بالواقع والحقائق والمعطيات التي تعكسها هذه الدراسات على تنوعها وتنوع القضايا والموضوعات التي تطرحها .

والجديد في هذه الدراسة هو طرح هذه القضايا التي لم يتم التطرق إليها على المستوى الوطني والتي بدأت تفرض نفسها على السياسات الاجتماعية في ظل التحديات التي أصبحت تتطلب بحث ودراسة مثل هذه القضايا التي تعكسها مضامين هذه الدراسات والأبحاث التي تنظر في الخصوصيات والظروف المحلية والوطنية في التعاطي معها بعين الفحص والتطوير والإصلاح والتقويم لتلك السياسات .

إن مقتضيات السياسات الاجتماعية تستلزم إجراء دراسات اجتماعية متنوعة وهي محاولات تستهدف من خلالها مد المعنيين بالحقائق والمعارف والمعلومات . لذا فإن المركز يعمل جاهداً على رصد هذه المشكلات والقضايا والظواهر الاجتماعية وجمع المعلومات والحقائق حولها لإجراء الدراسات الواقعية التي تسهم في رصد وتسجيل وتحليل وتشخيص هذه الظواهر ودراساتها في إطار الأبحاث والدراسات العلمية لمد المشتغلين بالسياسات الاجتماعية بالقضايا التي تسهم في تطوير السياسات الاجتماعية خاصة والتنمية عامة.

ومن هنا تبرز أهمية الأنشطة العلمية الموجهة نحو دراسة هذه الظواهر ، وتحليلها وتفسير معطياتها لتفتح أمام المركز مجالاً واسعاً للبحث والتأهيل والإثراء وتزويد المؤسسات الاجتماعية بقضايا ومعطيات بالغة التأثير والأهمية والله من وراء القصد .

القائم بأعمال مدير المركز

أ. فاطمة مشهور احمد

الفصل الأول

الإطار المنهجي والبعد النظري للدراسة

مدخل:

شكلت الوحدة اليمنية منذ 22 مايو 1990، متغيراً سياسياً حاسماً استتبعها سلسلة من المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والقانونية والثقافية والقيمية. فبعض هذه العوامل تُعتبر عوامل مستقلة وبشكل بعضها الآخر عوامل تابعة. فكانت بالضرورة استجابة لازمة للمتغيرات المستقلة والتي شكلت بمجموع عناصرها قوة التغيير المؤثرة التي حددت للبلاد والمجتمع مساره التاريخي.

وكان العامل السياسي بمثابة الشرارة التي استتارت تلك السلسلة من التغيرات الأخرى في عوامل التحولات التي جرت في اليمن وأذنت ودفعت بتروس التغيير الاجتماعي في العمل. فاشتمل المتغير الاقتصادي على تحرير السوق وتوسعه بامتداده الأفقي والرأسي في النطاق المحلي وباندماجه النهائي في السوق الرأسمالي. فأفضى بالضرورة إلى تحولات اجتماعية بنيوية ووظيفية في مختلف النظم والأنساق الاجتماعية تمتد في تموضعاتها إلى بناء الشخصية والأسرة والمجتمعات المحلية التقليدية منها والمتحولة، والجينية الحديثة المتخلقة. وفي خضم عملية تلك التحولات، كان العمال بصورة خاصة، هم الفئة الاجتماعية الجينية المتولدة عن ذلك التحول البنيوي الرئيسي في البناء الاجتماعي المفضي إلى تشكل وظهور الطبقة العاملة في المجتمع. وما أزاها من تخلق جنيني آخر لمكونات فئات تجارية ومالية أخرى شكلت بدورها ما أُسْمِي تعارفاً بالرأسمال الوطني

وبدءاً، أدت تراتبية البناء الاجتماعي وما ارتبطت به من امتيازات المكانة والجاه والنفوذ وما يؤهل ذلك ويتيح من فرص تراكم للثروة والملكية، والمتراقق مع تهميش واسع لأعداد كبيرة من أفراد المجتمع نتيجة تحولات نظام الملكية بفعل عامل القهر السياسي للإمامة ولأقطاب نظامها الخراجي. وكذا بفعل عوامل أخرى كالحروب القبلية وضيق الرقعة الزراعية والنمو السكاني بفعل الانخفاض في نسبة الوفيات وارتفاع متوسط العمر نتيجة التحسن في الأوضاع الصحية في البلاد تدريجياً لمرحلة ما بعد الثورة والوحدة.(1)

إضافة للعوامل السياسية والاجتماعية المعززة لتلك التحولات، كالتوسع الحضري الهائل في اليمن ما بعد الوحدة. فأعداد كبيرة من الأفراد المنسلخين عن الأرض بعد استعمار عدن وتعزز موقعها الاستراتيجي على خطوط الملاحه الدولية، بحكم القهر السياسي للإمامة وضيق الرقعة الزراعية وشحت الموارد، دفعت بأولئك إلى الهجرة إلى عدن وإلى بلدان الشرق الأفريقي وشرق آسيا، ثم إلى بلدان الغرب بعد ذلك، مشكلين عندئذ المكونات الجينية الأولى للطبقة العاملة(2).

ومثلت الفترة الوسيطة ما بين 1962 و 1990 مرحلة أخرى أذنت بظهور أشكال جديدة للعمل في المجتمع لم تكن مألوفة في اقتصاديات الكفاف في المجتمع الزراعي، حيث مثلت الأعمال والوظائف المتصلة بالقطاع العام والتعاوني والمختلط، وكذا الخاص، أبرز سمات المرحلة في مجالات العمل الذي حقق لكثير من الناس الاستقلال عن الأرض كمصدر أساسي للكسب(3).

وانبثقت عن الوحدة اليمنية فضاءات وإمكانات وفرص واسعة ومتعددة لتوزيع وإعادة توزيع الموارد المادية والبشرية وتنوع إدارتها وفقاً للمعطيات والمتغيرات الجديدة، فالمتغير السياسي بأبعاده الدستورية وما كفلته من توسيع الخيارات بإقرار التعددية الحزبية والتبادل السلمي للسلطة وإطلاق الحريات العامة، والتأكيد على حق المواطنين في تنظيم أنفسهم، وحق الملكية الخاصة وحرية

(1) البنك الدولي التحليل الاجتماعي للبلد اليمن 2005

(2) الفقيه: علي حمود، دراسات يمنية. مايو 1999. ص 149-150.

(3) المقرمي: عبدالمك، 1991م، التاريخ الاجتماعي للثورة اليمنية، ص 339، ص 358:360.

السوق من الثوابت التي أصبحت من ركائز المجتمع اليمني الجديد⁽⁴⁾. وقد تطلبت المتغيرات الجديدة المحلية منها والدولية إعادة هيكلة الاقتصاد الوطني ومؤسساته العامة. ويشمل ذلك تقليص دور القطاع العام وتفكيك كثير من مؤسساته، وإعطاء القطاع الخاص دوراً مهماً في العملية الاقتصادية كانت جميعها من العوامل المهمة في حدوث تلك التحولات البنوية⁽⁵⁾.

فما ترتب على تلك التحولات البنوية الكونية في الأنساق الرئيسية والفرعية في المجتمع، قد أثر بشكل كبير على أجزاء واسعة من النظم الاجتماعية ومنها النظم القانونية والتقليدية والقيمة الناظمة للعلاقات المجتمعية التضامنية، والتي برزت في الماضي في أشكال التضامن القبلي والعائلي والحرفي والتي تصدعت تحت ضغوط هيمنة العلاقات الرأسمالية السياسية والاقتصادية الشاملة والقائمة على البرجماتية وعلى إغلا القيم الفردية. وإزاء كل ذلك وفي ضوء ما ذكرنا من تحولات بنوية وقيمة على مستوى البناءات الدولية والقومية والمحلية فإن علاقات العمل التقليدية في المجتمع وقيمها المهنية لم تتأثر بصورة عميقة بتلك التحولات وما ينبغي أن يتصل بها من تغيير للمتطلبات المعيشية والاجتماعية، وبعبارة أخرى لم تحدث استجابة حقيقية لتلك المحددات القيمة والسياسية الجديدة لدولة الوحدة، كما أن تطوير مؤسسات ومنشآت اقتصادية جديدة، وتنمية الرساميل الوطنية واجتذاب استثمارات أجنبية دون تبؤ أطر قانونية واجتماعية ومعرفية واقتصادية، لا يتحقق من غير التفاعل الإيجابي لأطراف علاقة العمل. ويعتبر استمرار الخلل في العلاقة بين العمال وأصحاب العمل واضطراب الحياة الاجتماعية والمعيشية للعمال بسبب تدني الأجور وعدم الاستقرار المهني والاجتماعي وما يترتب عليه من إحباطات نفسية، من أبرز الأسباب المؤثرة سلباً على القدرات الإنتاجية للعاملين. وبنفس القدر فإن اضطراب أوضاع العمل لدى صاحب العمل بسبب تقلبات السوق أو سوء الإدارة وانخفاض الإنتاجية، وضعف العمل بالتخطيط الاستراتيجي وما ينجم عنه من العشوائية في العمل هو ما يجعل خسائر طرفي العلاقة من العمال وأصحاب العمل كبيرة. وأن هذه الدراسة تهدف إلى تقييم هذه الوضعية بنظرة اجتماعية بعيدة المدى، فليس من شك في أن نتائج تلك الأوضاع المضطربة عند الطرفين هي التي تؤدي إلى ظهور نزاعات العمل والتي استهدفت هذه الدراسة استقصاء أسبابها وتبين طرق معالجتها الأنية والمستقبلية ومحاولة استكشاف إمكانيات التقليص منها وتفادي تفاقمها والحد من ظهور مشكلات جديدة. وعطفاً على ما تقدم تنطلق الدراسة بوضع صياغات افتراضية مؤداها أن منازعات العمل تتجه بصورة ملحوظة نحو التنامي ما لم تتخذ التدابير القانونية والاقتصادية والاجتماعية للحيلولة دون تفاقم أوضاع العمل. ولو لم تكن الأطر القانونية والتشريعية والمؤسسات الاجتماعية التضامنية والقيمة والاقتصادية تعاني من إختلالات بنوية ووظيفية، لما ظهرت نزاعات عمل حول قضايا أصبح النزاع حولها ضرباً من وقائع تاريخ الحركة العمالية. فالحق في تشكيل النقابات وفي الإضراب وفي التعويض عن إصابات العمل، والحق في إجازات مرضية وفي التطبيب وفي تحديد ساعات عمل محددة، وتوفير السلامة المهنية، ووضع حد أدنى للأجور الخ...، جميعها من المسائل التي كانت موضوعاً لاتفاق المجتمع الإنساني برمته تقريباً. كما نصت على ذلك جميع الوثائق والاتفاقيات والمعاهدات الدولية.

وتظهر الدراسة التي بين أيدينا مبررات تكاد تكون كافية للميل إلى القول بأن واقع أوضاع العمل في القطاع الخاص والقطاع الغير منظم، لا ترقى إلى ما تنادي به تلك المقررات. فالقصور من جانب المشرعين وأجهزة الضبط والأجهزة التنفيذية ذات العلاقة، على تنظيم علاقات العمل، وتأطيرها قانونياً بصورة واضحة، هو الكفيل بخلق وعي لدى طرفي علاقة العمل، بأهمية فهم القوانين وإدراك المصالح المشتركة بينهما.

(4) دستور الجمهورية اليمنية

(5) Building Democracy in Yemen: Women's Political Participation.2005

تتجه هذه الدراسة إلى إتباع منهجية الأبعاد المتعددة والمستخدم حديثاً في ميادين العلوم الاجتماعية، (multi dimensional approach). كونه يمنح الدراسة قدرة على النفاذ إلى مختلف أجزاء الظاهرة الاجتماعية المبحوثة، والنظر إليها من أبعاد مختلفة، بما يسمح من استخدام الأدوات البحثية⁽⁶⁾ وبذلك لا تحصر الدراسة نفسها في القوالب المنهجية الصلبة التي لا تتيح لها تحليل أبعاد الظاهرة لقصور أدواتها المنهجية في الوصول إلى بغيتها في البحث، كونها تعتمد على تغليب منهج واحد، اقتصادي أو بنوي أو سيكولوجي الخ.

ومن البديهي في حالات مرور المجتمع بمراحل انتقالية يشهد فيها المجتمع تحولات اجتماعية واقتصادية وسياسية وثقافية أن يتجه الدراسة إلى اختيار الأدوات والمناهج الأكثر دقة والأكثر قدرة على التشخيص، لدراسة وتحليل الحالة المراد بحثها. وهنا تقدم المنهجية المختارة لهذا البحث، أفضل البدائل النظرية المتاحة للاستخدام في هذا الموضوع من وجهة نظر الدراسة.

الأدوات المنهجية :

سوف تتبع الدراسة منهجية التحليل الوصفي للبناء الاجتماعي كإطار نظري عام يساعد في تحليل طبيعة البناء الاجتماعي المتحول، ثم ينتقل إلى استخدام الأدوات والطرائق المنهجية الأخرى في دراسة لعينات البحث المختارة، وقد استخدم في الدراسة عدد من الأدوات المنهجية لجمع البيانات المطلوبة ولتحليلها ومنها:

1- استمارة الاستبيان الخاصة بالعمال، وهي عبارة عن استمارة أسئلة مغلقة تهدف إلى التعرف على واقع أوضاع العمال المهنية وإلى ما آلت إليه قضايا نزاعاتهم المعروضة على مكاتب العمل واللجان التحكيمية، وتشتمل استمارة الاستبيان على ما يقارب 45 سؤالاً تستهدف التعرف على الأوضاع الاجتماعية وعلى أوضاع العمل وعلى المشكلات التي تواجه العمال من فصل عن العمل والحرمان من التأمين ومن الإجازات الخ.

2- استمارة الاستبيان الخاصة بأصحاب العمل، وهي شبيهة باستمارة استبيان العمال من حيث الطريقة لكنها تستهدف التعرف على وجهة نظر أصحاب العمل حول نزاعات العمل وعلى آرائهم تجاه القضايا المتعلقة بعلاقات العمل من تعاقد وأجور وتأمينات وإجازات وغير ذلك. وقد تم تحليل تلك الاستثمارات إحصائياً (كمياً) والتعبير عنها بمؤشرات رقمية تبين نوع منازعات العمل وحجمها وطرق حلها إن توفر مثل ذلك الحل.

3- المقابلات المعمقة لعينة مختارة من القيادات المتخصصة في الشأن العمالي، وتعتمد هذه المقابلات على أسئلة مفتوحة في محاور معينة تغطي الجوانب المختلفة التي تستهدفها الدراسة والتي تعطي الدراسة حرية في توجيه أسئلة جديدة للاستيضاح ولتبيين حقائق أخرى قد لا تغطيها الاستثمارات المغلقة وتشمل المقابلات كل من لهم علاقة بنزاعات العمل مثل القيادات النقابية، قيادات مكاتب العمل، إدارة تنمية المرأة العاملة، محامون، وعدد من أعضاء اللجان التحكيمية.

4- القيام بتحليل مضمون أحكام منازعات العمل ودراسة قضايا النزاع المنظورة أمام لجان التحكيم. وذلك بتحليل سجلات ومحاضر لجان التحكيم، حيثياتها وقراراتها. في محاولة للتعرف على طبيعة البيئة الاجتماعية والمبررات القانونية التي توجه قرارات لجان التحكيم، ومحاولة استكشاف مكامن الضعف في تطبيق التشريعات وفي أدوات الضبط المستخدمة لتنفيذ مثل تلك الأحكام.

5- أخيراً القيام بدراسة حالة لعدد من العمال، وهي طريقة للتحليل الاجتماعي المركز التي تتيح استقصاء الوضع الاجتماعي للمبحوث من حيث الحالة التعليمية والاجتماعية والمعيشية والمهنية للتعرف وبشكل واضح على واقع أوضاع العمال الراهن.

(6) Paige, Glenn D :الدراسة العلمية للقيادة السياسية، نيويورك 1993.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينتي العمال وأصحاب العمل من واقع السجلات الخاصة بمكاتب العمل في عواصم المحافظات الثلاث: الحديدية، حضرموت (المكلا)، إب وبشكل عشوائي.

العينة الأولى للعمال: بلغ إجمالي العينة 92 مبحوثاً من العمال. كان نصيب الحديدية 40 مبحوثاً، ونصيب حضرموت 32 مبحوثاً، و 20 مبحوثاً من محافظة إب. وجاء التفاوت في حجم العينة للمحافظات الثلاث، معبراً عن الكثافة العمالية في المدن الساحلية (الحديدية والمكلا) واللذان تعكسان النشاط التجاري والصناعي والعمرائي فيهما. أما محافظة إب الواقعة في أواسط الهضبة الوسطى من اليمن. فكانت العينة صغيرة نسبياً وهو معبر عن طبيعة النشاط الاقتصادي الغالب (الزراعي). وعلى كل حال، فالتناسب بين حجم كل عينة ودرجة كثافة النشاط الاقتصادي لكل مدينة يعد تناسباً مقبولاً، ولا يخل بشروط حجم العينة.

أما العينة الثانية فكانت لأصحاب العمل، وبلغ عدد أفرادها 54 مبحوثاً. 17 من إب، 21 الحديدية، 16 من حضرموت، ونلاحظ أن العينات الثلاث متقاربة إلى حد كبير. ولا يوجد أي تفاوت واضح بين فئاتها الثلاث.

أما العينة الثالثة، فهي عينة مختارة ومقصودة من قيادات النقابات ومن مدراء مكاتب علاقات العمل وتنمية المرأة ومن محامين ورؤساء لجان تحكيمية. وتهدف المقابلات المعمقة إلى استقصاء آراء المتخصصين في أسباب وطرائق معالجة نزاعات العمل. وقد شملت المقابلات 15 شخصاً من الكوادر المتخصصة في الشأن العمالي ومن المحافظات الثلاث، شكل المبحوثون من الحديدية حوالي نصف العدد حيث تهيأ للباحثين فيها فرصة لمقابلة عدد أكبر من المشتغلين في الشأن العمالي.

أما دراسات الحالة فقد بلغت سبع حالات من العمال، وذلك من واقع سجلات نزاعات العمل. وقد تم تحديد حجم تلك العينات وفقاً للتناسب الذي تفرضه الأعداد الإجمالية للعمال وأصحاب العمل من واقع الأرقام الإحصائية المتوفرة.

حدود الدراسة:

لقد تم حصر الدراسة في النطاق الجغرافي لمحافظة إب، الحديدية وحضرموت. وللغنا المعنوية بنزاعات العمل: عمال وأصحاب عمل، قيادات ومختصين من مكاتب العمل، وهيئات التحكيم. ولذلك اتجهت بنا هذه الاعتبارات إلى تحليل أسباب المنازعات العمالية في المحافظات المستهدفة من البحث، كنطاق جغرافي محدود، ليسمح ذلك بتركيز البحث على عينة مجتمعية مقطعية تم إخضاعها للبحث ودراستها تحت وطأة الضغوط الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية في ظل عملية التحولات البنوية و من ثم النظر إلى تأثيراتها على واقع العمل في المجتمع اليمني. وهذا ما جعل الدراسة محصورة في بعض محافظات الجمهورية، فتسنى بذلك رسم حدود الدراسة في أضيق نطاق ممكن. كنطاق جغرافي يتم في حدوده اختيار عينات البحث من المجتمعات والفئات المستهدفة.

الإطار الزمني للدراسة الميداني:

استغرق العمل الميداني قرابة نصف الشهر. وقد تولاه فريق بحث ميداني. أسند إليه إجراء المقابلات وعمليات الاستبيان. وقد قام مدراء عموم وموظفو مكاتب الشؤون الاجتماعية والعمل في مدينة الحديدية وأب والمكلا مشكورين بتقديم التسهيلات الضرورية للباحثين للقيام بالبحث.

المجال الإيكو - سوسولوجي للدراسة:

لما كانت نزاعات العمل ذات مستويات وأبعاد مختلفة، تنتشر عبر مساحات واسعة من الفضاء الإيكو - سوسولوجي في البلاد، فقد حُصرت الدراسة في نطاق ثلاث محافظات من الجمهورية اليمنية. تتنوع في ظروفها البيئية والاجتماعية وهي: الحديدية، حضرموت، وإب. وتشارك اثنتان منهما: الحديدية وحضرموت،

في تشابه إيكولوجي بموقعهما ومناخهما، فالأولى تقع على البحر الأحمر، والأخرى على البحر العربي. ويعتبر ارتفاع الحرارة السمة الثانية التي تشترك فيها هاتان المحافظتان. وهناك أيضاً صفات بيئية أخرى تشتركان فيها وهي أنها تجمع بين بيئتين ساحلية يسيطر عليها النشاط الملاحي والتجاري وكذا الاصطياد، وأخرى زراعية ورعوية. ويقوم نشاط الأهالي على كثير من المهن المرتبطة بهاتين البيئتين. وقد ازدهرت في هذه المحافظتين عدد من المدن الثانوية نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر مدن الحديدية ومنها: مدينة الحديدية (وهي عاصمة المحافظة والميناء الثاني بعد عدن)، باجل، زبيد، بيت الفقيه. ومن مدن حضرموت: المكلا، الميناء الثالث في البلاد، والشحر، غيل باوزير وسيئون. واجتذبت الحديدية والمكلا أعداداً كبيرة من أبناء الريف اليمني، فتنوعت التركيبة الاجتماعية للسكان، وبخاصة مدينة الحديدية. حيث كانت الميناء الرئيسي للشطر الشمالي من اليمن في مرحلة ما قبل الوحدة اليمنية عام 1990. أما المكلا فقد كانت الميناء الثانية للشطر الجنوبي لعهد ما قبل الوحدة. وبلغ عدد سكان محافظة الحديدية 1.558.513 نسمة، في حين بلغ عدد سكان عاصمة المحافظة 298.452 نسمة.

أما حضرموت، فقد بلغ عدد سكانها 718.008، بينما بلغ سكان المكلا 94051 (7) وبلغ معدل النمو السكاني في الحديدية 3.6%، ومعدل الخصوبة 4.6% ومعدل الإعالة 90.9%. أما في حضرموت، فقد بلغ معدل النمو السكاني 2.4% ومعدل الخصوبة الكلية 3.7%، ومعدل الإعالة 81.6% (8).

أما محافظة إب. فقد بلغ عدد سكانها 1.771.861. وبلغ عدد سكان عاصمتها 103312 نسمة. (9) وبلغ معدل النمو السكاني فيها 3.1% ومعدل الخصوبة الكلية 5.2% ومعدل الإعالة 111.8% (10). وتقع إب في الهضبة الوسطى لليمن، وقد أعطاهما هذا التوسط الجغرافي، مستوى ارتفاع بلغ 1500 متراً فوق سطح البحر، وترية بركانية خصبة، وأمطاراً غزيرة، وخصائص بيئية تجعلها من أخصب المحافظات اليمنية، وأكثرها اعتدالاً من حيث المناخ.

ومع هذه البيئة المثالية للزراعة، فإن خصوبة الأرض ترافقت مع معدل نمو بلغ 3.1% وبمعدل خصوبة كلية عالية بلغت 5.2%. وبمعدل إعالة بلغت 111.8%، مما شكّل ضغطاً على الموارد الاقتصادية في المحافظة. (11) حيث شهدت عاصمة المحافظة ازدهاراً عمرانياً كبيراً. ولا شك أن الوحدة اليمنية في عام 1990، وعودة المغتربين أثناء حرب الخليج الثانية، من الأسباب التي تشترك فيها المحافظات الثلاث، وعواصمها تحديداً، في ظهور حركة واسعة من النمو العمراني والتجاري. ولا غرو في أن يصحب ذلك النشاط في المحافظات الثلاث تزايد كبير في الطلب على الأيدي العاملة لمختلف المهن وفي مختلف مجالات النشاط الاقتصادي. ومن الأهمية بمكان الإشارة إلى أن جزءاً مهماً من سكان هذه المحافظات الثلاث يشكلون نسبة كبيرة من أعداد المهاجرين اليمنيين في الخارج. حيث تشير الإحصائيات إلى أن عدد المغتربين خارج اليمن، بلغ 6 مليون. منهم " مليون من المهاجرين المؤقتين، وخمسة ملايين من المستوطنين الدائمين. (12) ومن المعروف أن محافظة إب، تتفرد بهجرات كثير من سكانها إلى الولايات المتحدة، في حين يتجه المهاجرون من حضرموت إلى دول الخليج حديثاً وإلى شرق آسيا وأفريقيا في الماضي. (13) أما الهجرة من الحديدية فقد اتجهت منذ سبعينيات القرن الماضي إلى السعودية في الغالب منها (14). ويعد عامل الهجرة وما كان يستتبع

(7) كتاب الإحصاء السنوي لعام 1996، مارس 1997م.

(8) تقرير التنمية البشرية 2004.

(9) كتاب الإحصاء السنوي لعام 1996، مارس 1997م.

(10) تقرير التنمية البشرية 2004، مرجع سابق.

(11) تقرير التنمية البشرية 2004، مرجع سابق.

(12) التقرير الاقتصادي اليمني، 2004 سبتمبر 2005.

(13) الفقيه: علي حمود، مايو 1999، مرجع سابق.

(14) الفقيه: علي حمود، مايو 1999، مرجع سابق.

من تحويلات مالية، وما يصاحب ذلك من نشاطات استثمارية من قبل المغتربين من العوامل الأساسية لتوسع النشاط الاقتصادي في المحافظات التي أستخدمها البحث.

ولاعتبارات منهجية، ذكرت من قبل، فإن هذه المحافظات تمثل نماذج مثالية، تعكس مظاهر التحولات البنوية والتغيرات الاجتماعية التي شهدتها البلاد. فكانت الاستثمارات العائدة من المهجر، واندماج السوق المحلية، والإنفاق الحكومي الواسع على إقامة البنى التحتية وتوسيعها من العوامل المهمة لانتعاش الأنشطة الاقتصادية في هذه المدن الثغرية الحديدية والمكلا، وكذلك في إب. فقد ظهر الانتعاش في الأنشطة الاقتصادية في مجالات الإنشاءات والتجارة والصناعات الخفيفة والتحويلية وكذا في مجالات الخدمات النفطية والخدمات المالية والمصرفية والسياحية.

فبالرغم من تنامي دور القطاع الخاص في العمل في مختلف النشاطات الاقتصادية منذ قيام الوحدة اليمنية إلى مجالات لم يكن ليقترحها من قبل، إلا إنه تنقصه معرفة أساسيات كثيرة وضرورية للعمل. ويتمثل ذلك القصور في سوء التنظيم والإدارة من قبل أصحاب العمل والاهتمام بالأمن الصناعي والتأمين الصحي، والثقافة الحقوقية. لا سيما وأن أنشطة القطاع الخاص امتدت إلى مجالات كثيرة جداً. وإن الأرقام المتزايدة للقوى العاملة في القطاع الخاص والقطاع الغير منظم لفي زيادة مستمرة. مما يشير بقوة إلى إمكانية زيادة النزاعات العمالية نتيجة هذا التنامي المطرد في أعداد العاملين، ما لم تسارع الحكومة إلى تنظيم هذا الجزء المتبقي من القطاع الخاص. فغياب المؤشرات الدقيقة لحجم نزاعات العمل وبما يتناسب مع نمو قوة العمل في هذا القطاع يقدم دليلاً مهماً على الغموض الذي يكتنف ظروف هذا القطاع من قطاعات العمل. وهذا يستوجب ضرورة دراسة مشكلة نزاعات العمل بمختلف أبعادها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والقانونية، من أجل وضع التدابير الاحترازية للنمو المتوقع للمشكلات، ولمعالجة الاختلالات القائمة.

وترمي هذه الدراسة إلى التعرف على مجمل هذه المشكلات والبحث في أسباب حدوثها وفي كيفية الحد من تناميها، واقتراح المعالجات الممكنة لها، وتقديم للمعنيين بالأمر من المشرعين ومن المختصين بمكاتب العمل ولجان التحكيم والنقابات المهنية وأصحاب العمل والعمال تقييماً موضوعياً لواقع نزاعات العمل.

وصف المشكلة:

تمثل قضايا نزاعات العمل موضوع الدراسة همأ كبيراً لدى الجهات الرسمية والمدنية، كونها تؤثر على حياة العامل المعيشية والاجتماعية، نتيجة لتعدد مشكلات العمل في ظل التصاعد المستمر في أسعار السلع الاستهلاكية، وتأخر الحكومة في وضع استراتيجيه الأجور الخاصة بالعاملين في القطاع الخاص والقطاع الغير منظم، أسوة بعمال وموظفي القطاع العام والمختلط، كما يضاعف من معاناة العاملين عدم حصولهم على حقوقهم القانونية من الإجازات السنوية والعطل الرسمية في بعض الحالات وتعرضهم للفصل التعسفي دون وجه حق وعدم تعويضهم عن ذلك، إضافة لحرمانهم في حالات كثيرة من حقهم في التأمين الصحي والضمان الاجتماعي. وبالنظر إلى تزايد هذه المشكلات وتراكمها واتساع حجمها بسبب تنامي الدور الاقتصادي للقطاع الخاص والغير منظم، ولضعف البنى التنظيمية للأجهزة القانونية، ولعدم مؤسسية النشاط الذي يزاوله كثير من أصحاب العمل فإن تأثيرات النزاعات العمالية تمتد لتؤثر سلباً على عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد.

تساؤلات وفرضيات الدراسة :

تحاول هذه الدراسة الإجابة على أربعة أسئلة محورية وضعتها للتحقق من وجود المشكلة وبما ترتبط بها من فرضيات. وتتحدد فيما يأتي:

1. لماذا تتزايد نزاعات العمل بصورة تستدعي الاهتمام؟ وهل يتسبب تنامي دور القطاع الغير منظم في زيادة تلك المشكلات؟

2. هل مرد هذه النزاعات هو عدم تطور قيم عمل حدائية مواكبة للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية؟
3. كيف تؤثر هذه النزاعات بصورة مباشرة أو غير مباشرة على أطراف النزاع من حيث أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، وما يترتب عن ذلك من آثار على عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية؟
4. ما هي السبل الكفيلة للحد من هذه النزاعات تحقيق معالجات قانونية واجتماعية عادلة لجميع أطراف العلاقة؟

أهداف الدراسة:

1. التعرف على طبيعة هذه المشكلة وعلى واقع نزاعات العمل فإن هذه الدراسة تنشد تحقيق عدد من الأهداف ومن أهمها:
1. التعرف إلى الأسباب المؤدية إلى نشوء النزاعات العمالية بين العمال وأصحاب العمل والتعرف إلى السبل المتبعة في حل هذه النزاعات.
2. محاولة تقدير حجم هذه المشكلة من واقع المؤشرات الإحصائية المتوفرة ومن واقع الدراسات الميدانية للعينات المختارة.
3. التعرف إلى قدرات المؤسسات المختصة في حل النزاعات العمالية والحد منها و التوصل إلى حلها وإمكانية العمل بصورة استباقية للحيلولة دون حدوثها أو التقليل منها .
4. التطلع إلى استكشاف السبل الممكنة لتحسين ظروف العمل لدى العاملين في القطاع الغير منظم.
5. التعرف إلى مدى وعي العاملين وأصحاب العمل ومكاتب العمل والتزامهم بالتشريعات والقوانين النافذة.

حصيلة نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى أن منشئ نزاعات العمل نتجت عن محددات فرضتها تشكُّلية البُنى السياسية والاقتصادية والتشريعية والقانونية والثقافية المتحولة بفعل القيم التقليدية والحدائية المتولدة عن تفاعلات التغيير الاجتماعي. ومن النتائج الغير محسوبة لتلكم التفاعلات القيمية، هي أنها وليدة منظومة القيم الاقتصادية المشوهة عن النظامين الليبرالي والأبوي التقليدي والتي تم حَقنها لمنظومات القيم التي تحكم حركية المجتمع اليمني لمرحلة ما بعد الوحدة. ففئات الفقراء هي أكثر الفئات الاجتماعية تأثراً بصيرورات التغيير. فهم في مرحلة ما بعد الثورة اليمنية 1962 و 1963، من أوائل الفئات الاجتماعية التي حَقنتها نخب الفئات الوسطى بالقيم الثورية. فكانوا لذلك وقود الثورتين ودرعها المتين. فحصدوا ثمار تضحياتهم بما تحقق لهم من مكاسب وانجازات تمثلت في التعليم المجاني والتطبيب وفي العمل في المنشآت الاقتصادية والعامّة التي تأسست بعد الثورة. حيث كان القطاع العام والمختلط يتصدران مجمل النشاطات الاقتصادية في الشطرين. فبرغم قيام اقتصاد موجه في الشطر الجنوبي آنذاك، فلم يكن دور الدولة والقطاع العام في شمال الوطن، في العملية الاقتصادية أقل أهمية. ففي الحالتين تنامت قوة العمل في كثير من مدن البلاد، ومع التأكيد على وجود هيمنة الدولة على مختلف أشكال النشاط الاقتصادي كالزراعة والصناعات الخفيفة وأعمال الإنشاءات والاصطياد في المناطق الجنوبية، مما جعل الدولة حينئذ المسئولة بصورة تكاد تكون شاملة عن التوظيف وتوفير فرص العمل⁽¹⁵⁾.

وبقيام الوحدة اليمنية في 22 مايو عام 1990، والتي شيدت المجتمع اليمني الجديد على قواعد دستورية تؤسس وتعزز للحقوق السياسية والمدنية وعلى الحريات العامة إجمالاً ومنها الحرية الاقتصادية⁽¹⁶⁾. فقد اتسعت السوق اليمنية واندمجت، وشهد الاقتصاد ازدهاراً غير مسبوق في مختلف المجالات، من خلال كسر حواجز التشطير التي أفضت إلى حرية انتقال العمالة والبضائع ورؤوس الأموال، وإلى إعادة هيكلة

(15) البنك الدولي التحليل الاجتماعي للبلد اليمن 2005، مرجع سابق.

(16) دستور الجمهورية اليمنية.

الاقتصاد وإعطاء القطاع الخاص دوراً محورياً في الاقتصاد، فتعاظمت بذلك قوة العمل إلى حد كبير، حيث بلغت اعتماداً على مسح القوى العاملة لعام 1999 (4.090.680)، فرداً يشكل الذكور من قوام هذه القوة 76.3% مقابل نسبة الإناث 23.7%،⁽¹⁷⁾ وارتفع عدد السكان ليصلوا وفقاً للتعداد السكاني لعام 2004 (19.7) مليون نسمة مقارنة بـ(14.6) مليون نسمة وفقاً لتعداد عام 1994)⁽¹⁸⁾. وأدى هذا الارتفاع في عدد السكان إلى زيادة العرض في سوق العمل وبالتالي إلى تدني الأجور مع انخفاض القيمة الشرائية للعملة الوطنية (الريال)، وارتفاع الأسعار، وعدم تحسين ظروف العاملين، مما نجم عنه تردي الأوضاع الاقتصادية للفئات الفقيرة في المجتمع. حيث بلغت نسبة الفقر العام في البلاد 41.8% من حجم السكان لعام 1998.

وبلغ عدد السكان الذين يقعون تحت خط الفقر (6.9) مليون مواطن. وبلغوا في الريف 83. % وبلغ الفقر أعلى صورته في حجة والبيضاء وحضرموت، حيث تراوحت نسبة الأسر الفقيرة فيها وعلى التوالي (38.7 29.5) % -⁽¹⁹⁾ وبلغ عدد الأسر التي تقع تحت خط الفقر في المحافظات موضوع البحث، على النحو الآتي: الحديدة 16.3% وفي إب 10.8%، وفي حضرموت 6.5%.

ونظراً لعدم استيعاب تلك المتغيرات البنوية الضاغطة بالاستجابة لها بتغييرات قيمية ومؤسسية فلم تنتهياً في المجتمع بيئة العمل المناسبة، مما يستدل عليه من ظهور المشكلات القائمة. وبالرغم من أن دستور الجمهورية اليمنية، اعتمد الحرية والتنظيم كقيم محورية تؤسس لمجتمع الحداثة والدولة العصرية، فإن قيم العقلانية والتنظيم وارتباطها بتسييد القانون كمقومات لازمة لحرية السوق وقيام النظم الديمقراطية، فلم تتمكن الدولة من ترسيخ تلك القيم، ليتسنى تجاوز قيم الثقافة التقليدية. فطبقاً لتفسير (ماكس فيبر) فإن من شروط قيام الرأسمالية في الغرب إتباع الأفراد في المجتمعات البروتستانتية لمنهج العقلانية والتنظيم كقيم رسخها ذلك المنهج الديني. فنجم عنها وبفعل فكرة الريادة في عقلية وسلوك أصحاب رؤوس الأموال ظهرت الرأسمالية. والمتمثلة في إتباع أساليب عقلانية منظمة في الادخار والإنفاق والتوثيق واختيار مشروعات العمل وإدارة ذلك وفقاً لعملية تنظيمية وبيروقراطية تستهدف الاستثمار الأمثل للوقت والموارد وتقسيم العمل داخل المنظمة⁽²⁰⁾.

فبالرغم من تلك الأسس الدستورية التي استهدفت قيام علاقات اجتماعية مبنية على الحرية والعدل والمساواة السياسية والاجتماعية فإن التغيير لم يمس كثيراً البنية الفوقية للمجتمع. فقيم السلطة الأبوية من طاعة الكبار سناً ومكانة وما يتصل بها من قيم الاستفراد بالقرارات من قبل الكبار، وبضرورة الثقة بحسن نواياهم، هي القيم التي لا زالت مهيمنة في هذه المجتمعات المتحولة، والتي تشوهت كذلك بفعل التغييرات القيمية الضاغطة. وهذا ما يفسر إلى حد ما غياب المؤسساتية أو استمراريتها في أحسن الأحوال في المجتمعات التقليدية المبنية على أسس القبيلة والعائلة الممتدة في البناء الاجتماعي⁽²¹⁾. وهذا ما يفسر مقاومة المؤسساتية من قبل أصحاب العمل والعمال وبدرجة أقل، في الخضوع للقوانين وأشكال التنظيمات وما تفرضه من صور الإلزامات والتعاقدات والقيم المهنية البعيدة عن مجال العلاقات الأبوية التقليدية⁽²²⁾. وتبين الدراسة بصورة ملحوظة، طبيعة حركية التشكل الاجتماعي الذي دخله المجتمع، وذلك بانتقاله من طبيعة علاقات اجتماعية قرابية وزراعية ورعوية إلى علاقات اقتصادية جديدة تتشكل بعيداً عن العلاقة بالأرض وتقوم على العلاقات الإنتاجية التي تخنزل فيها العلاقة إلى أجر مقابل الجهد أو عمل من نوع ما.

(17) التقرير السنوي لحقوق الإنسان والديمقراطية في اليمن، 2005.

(18) التقرير الاقتصادي اليمني 2004، سبتمبر 2005 : وزارة التخطيط والتعاون الدولي قطاع الدراسات والتوقعات الاقتصادية.

(19) تقرير التنمية البشرية، أكتوبر-ديسمبر 2004

(20) Weber, Max. The Protestant Ethic. and The Spirit of Capitalism. Trans. by Talcott Parsons. London, Unwin University Books, 1930

(21) الخوري: فؤاد اسحاق: الذهنية العربية العنف سيد الأحكام، الطبعة الأولى بيروت 1993م.

(22) شرابي: هشام البنية البطريركية في المجتمع العربي.

ورغم هذا التحول فإن العلاقات الأبوية والتقليدية لا تزال مسيطرة على الواقع الاقتصادي والاجتماعي والثقافي في المجتمع. فمن الملاحظ مثلاً أن صاحب العمل لا يزال يجمع في قبضته مجمل السلطات الإدارية والمالية. ولم يعرف الفصل بين رأس المال والإدارة أو لنقل عملية التنظيم. وهو يتصرف وفقاً لإرادته الخاصة وينظر للقوانين برؤية ويرى فيها تدخلاً في شؤون ملكياته. وبعبارة أخرى فإن صاحب العمل حمل معه الموروث القروي والريفي الأبوي لصاحب الأرض المتحكم بالمعدمين من السكان. ففي بيئة العمل الجديدة ظلت القيم الريفية هي المحرك الداخلي الذي يوجه صاحب العمل. ومثله حمل العمال عقلياتهم الريفية معهم إلى بيئاتهم الاغترابية الجديدة. فقد تحولوا من فلاحين معدمين في الريف إلى ما يمكن تسميته بالعمال الرحل في المدن، حيث نشأت للكثيرين من عمال القطاع الغير منظم بيئة عمل شبيهة بتلك البيئة البدوية المتحركة، فعدم الاستقرار في المسكن والعمل والمعاش وضبابية توقعات المستقبل القريب، وتعرض الفرد وأسرته لتقلبات المعيشة الاقتصادية والصحية هي السمات المتماثلة مع البيئة الصحراوية المجذبة، بينما كانت المرأة في البيئة الصحراوية أكثر تحراً من الناحيتين البنوية والحركية، من حيث المكانة داخل الأسرة ومجتمع القبيلة وتمتعها بحريات أكثر مثل حرية قبول أو رفض الزوج وعدم إخضاعها للعزل المجتمعي (أي عدم الاختلاط بالرجال) (23).

وفي غضون التحول الاجتماعي ونشوء بيئة الارتحال في المدن اليمينية، استطاعت المرأة اقتحام عدد من مجالات العمل رغم استمرار هيمنة الثقافة الأبوية. وبرغم تواضع نسبة تواجد المرأة العاملة في عينة البحث، فإن وجود هذا العدد يبشر بتحويلات اجتماعية مهمة تنبئ عن حتمية تعاظم دور المرأة في ظل النظام الديمقراطي الذي تختطه البلاد. ويعكس الجدول رقم (10) من جداول أصحاب العمل طبيعة تلك التغييرات الاجتماعية في مجالات العمل الجديدة في البلاد.

جدول رقم (1) يبين التغيير في مجال العمل وبحسب النوع

المحافظة	عدد العاملين	عدد أصحاب/جهات العمل	مجموع العاملين	متوسط عدد العاملين
إب	ذكور	N=17	308	18
	إناث	N=12	90	8
الحديدة	ذكور	N=21	1514	72
	إناث	N=11	184	17
حزموت	ذكور	N=16	2644	165
	إناث	N=11	142	13
الإجمالي	ذكور	N=54	4466	83
	إناث	N=34	416	12

بلغ عدد الأفراد الذين يعملون لدى عينة أصحاب العمل كما في الجدول أعلاه 4882، منهم 4466 من الذكور و416 من الإناث في عموم المحافظات الثلاث. ففي إب بلغ عدد الذكور 308، و90 من الإناث. وفي الحديدة كان عدد الذكور 1514 و184 من الإناث. وفي حزموت بلغ الذكور 2644 وعدد الإناث 142. وضمنت حزموت العدد الأكثر من الذكور بينما كانت الحديدة الأكثر عدداً بين الإناث البالغ 184.

وكان متوسط الذكور في المحافظات الثلاث 83% من إجمالي العدد، وبلغ متوسط الإناث 12% من إجمالي العدد. وتعتبر الثقافة التقليدية الذكورية المهيمنة من الأسباب الاجتماعية التي تكبح طموح المرأة

بدخول مضمار العمل. فالتوقعات الاجتماعية بتعرض المرأة العاملة للمضايقات والتحرشات والابتزاز، إضافة إلى تنامي ثقافة سلفية محافظة وذات قيم إقصائية للمرأة، هو ما يحد من إمكانية دخول المرأة إلى سوق العمل. وتؤيد هذه الدراسة الميدانية لنزاعات العمل هذا الجانب من التفسير، حيث أفاد مدير مكتب تنمية المرأة بالحديدة، بميل المرأة العاملة في حالة نزاعات العمل إلى القبول بالتسويات الودية والسكوت عن المطالبة بحقوقها، خشية التعريض بسمعتها⁽²⁴⁾. وفي ظل بيئة عمل ارتحالي، وذات ثقافة رعوية وريفية، نشأت نزاعات العمل في القطاع الخاص والغير منظم، لتهيمن عليه مظاهر اللامؤسسية والفردانية والعلاقات الغير مقننة⁽²⁵⁾. وتعكس النزاعات التي تكشفها الدراسة وموضوعاتها طليعة تلك البيئة المهنية، فتتراوح أنواع تلك النزاعات ما بين الفصل التعسفي، تجاهل السلامة المهنية والتأمين، إلى تدني الأجور والعمل في حالات كثيرة لساعات طويلة ودون الحصول على إجازات رسمية وسنوية.

وسوف يستعرض هذا الجزء أبرز مشكلات العمل في ما يتصل بنشاط الفئات الثلاث الفاعلة في نزاعات العمل: قيادات وكوادر الشؤون العمالية، العمال من ذوي النزاعات وأصحاب العمل، المبحوثين في القطاع الخاص والغير منظم.

أولاً: القوانين :

تتصل مشكلات المؤسسات العامة، بثلاثة جوانب هي :

1- الجوانب التشريعية.

2- الضبطية.

3- التنفيذية المتعلقة بالمتابعة والإشراف. فقد رافقت قوانين تنظيم العمل ونشاطات الأجهزة العامة المسؤولة عن التنفيذ عدد من الصعوبات القانونية والفنية. فقانون العمل رقم 5 لعام 1995 والمعدل بالقانون 25 لعام 1997 لم تستتبهما لوائح تنفيذية، ولجان التحكيم لم تمتلك سلطة التنفيذ المطلوبة. فقد ظل قانون العمل من دون لائحة تنفيذية حتى الآن حيث تولت لائحة الخدمة المدنية الخاصة بتنظيم القطاع العام والمختلط سد هذا القصور، فهي السند القانوني الذي لجأت إليه لجان التحكيم مؤقتاً لتفسير قانون العمل لحين صدور تشريعات خاصة حسب نص المادة (8/2) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية لعام 92م. فقد صدر القانون رقم (5) للعام 95م وعدل بالقانون رقم (25) للعام 97م ومع ذلك فإن المادة (30 عمل) لم تستثن القطاع المختلط ليكون ضمن الفئات غير المشمولة بالقانون. كما هو حال البنك اليمني للإنشاء والتعمير والذي يعامل كمؤسسة عامة يخضع لقانون الخدمة المدنية وهذا ما أظهرته قضية العامل عبد ألاه أحمد زيان المرفوعة ضد البنك اليمني للإنشاء والتعمير⁽²⁶⁾.

ومن التناقضات القائمة بين القوانين مثلاً ما سجلته الدراسة بشأن الخلاف حول سقوط حق المدعى برفع الدعوى أمام لجان التحكيم وبعدم قبول الأخيرة للدعوى بفعل التقادم. حيث لا يُنظر في الدعوى بعد مرور عام منذ بداية الاستحقاق لرفع الدعوى. فهذا قانون العمل، واستناداً للمادة رقم (136 الفقرة 5) والتي تنص على أنه لا تقبل الدعوى العمالية بعد مرور الفترة الزمنية المحددة بعام. في حين نصت قوانين أخرى بأن مضي عام على النزاع لا يلغي حق المدعى في رفع الدعوى بنص المادة (778) في القانون المدني وقانون الإثبات الشرعي النافذ في المادة (1-22). وهذا يفضي إلى تناقضات ملحوظة بين أحكام لجان التحكيم طبقاً لما وجدته الدراسة⁽²⁷⁾.

(24) مقابلة معمقة، مع مدير مكتب تنمية المرأة، الحديدة.

(25) بالقرين: عبد الإله، التحول الديمقراطي في الوطن العربي الإمكانات والمعوقات- النزاعات الأهلية العربية مركز دراسات الوحدة العربية بيروت- 1993.

(26) قضية 8 إ.ب.

(27) القضية 11، اللجنة التحكيمية إ.ب.

وتبرز إشكاليات إجرائية وتفسيرية أخرى عند نظر لجان التحكيم في القضايا المتعلقة بأجور العمال باعتبارها من القضايا الملحة التي تستوجب التعجيل في إصدار الحكم. حيث تتقاطع الحاجة لضرورة تسريع الفصل في الدعوى خلال شهر، مع مصلحة أصحاب العمل في التسوية الودية والمماطلة بعدم حضور الجلسات. حيث تضطر لجان التحكيم لتنصيب وكيل عن صاحب العمل بسبب تجاهله مختلف إشعارات الحضور. فالمادة (116) مرافعات تنص على تنصيب وكيل عن الطرف الذي يتغيب عن حضور الجلسات، والمواد (126/2,3) عمل، والمادة (336/3) مرافعات) تعتبر قضايا العمل والأجور من القضايا المستعجلة. فنتيجة لعمل لجان التحكيم بهذه النصوص وغياب صاحب العمل أو موكله عن الجلسات يتيح لصاحب العمل الحق في الطعن في الحكم الابتدائي أمام شعبة نزاعات العمل بمحاكم الاستئناف ويمنحه من ثم فرصة كبيرة للتهرب والمماطلة. وتتصل هذه الإشكالية القانونية بتباين رغبات طرفي النزاع في حالة من عدم الحسم والتذبذب. فهذا قانون العمل يدعو أطراف المشكلة بحل النزاع بالطريقة الودية، فالمادة (129) منه، تلزم عدم رفع الدعوى قبل محاولة التسوية الودية، والمادة (136/2) عمل تنص كذلك على تقديم جميع النزاعات للجنة التحكيمية. ومن هنا لا تقدم التسوية الودية حلا مقنعا للطرف الأضعف في علاقة النزاع، لذا يفضل العامل اللجوء إلى لجنة التحكيم. وعلى العكس يفضل صاحب العمل التسوية الودية ويؤدي هذا التباين بالتالي، إما إلى رفض التسوية أو إلى قبولها، مما ينجم عنه استمرار قيام علاقات عمل مبهمه وملتبسة بين العمال وأصحاب العمل خارج الأطر القانونية. فمثل تلك التسويات الودية عادة ما تكون معالجات لقضايا نشأت نتيجة لمخالفات قانونية، ومثال ذلك تعرض العامل للفصل عن العمل، وهو يعمل في الأساس بدون عقد.

جدول رقم (2) أصحاب العمل : يبين العمال الذين يعملون بدون عقود

هل لديكم عمال يعملون بدون عقود عمل	المحافظة						الإجمالي	
	إب	الجديدة	حضر موت	العدد		%		
				العدد	%			
نعم	7	41.2%	11	52.4%	8	50.0%	26	48.1%
لا	9	52.9%	10	47.6%	8	50.0%	27	50.0%
غير مبين	1	5.9%	0	0%	0	0%	1	1.9%
الإجمالي	17	100.0%	21	100.0%	16	100.0%	54	100.0%

ويتضح من إجابات (26) من (54) من عينة أصحاب العمل، صحة هذا الاستنتاج، حيث أفادوا بأنهم لا يرتبطون بعقود عمل مع عمالهم. وهذه نسبة كبيرة تدل على مخالفة واضحة لقانون العمل. فبالرغم من أن التسوية الودية تحفظ للعامل الحق الأدنى من الحقوق، إلا أنها تسمح لأصحاب العمل بمواصلة انتهاكات القوانين دون رادع. نظرا لأن الهدف الأساسي لمكتب علاقات العمل هو التسوية، وليس توجيه العقوبة في حد ذاتها إن وجدت مخالفات مصاحبة للمشكلة التي يتولى المكتب معالجتها.

ثانيا المؤسسات العامة :

تساهم الأجهزة والمؤسسات المعنية بشؤون العمل بتنفيذ القوانين المتصلة بذلك وبمتابعتها، في ضعف أدائها وبقصورها الوظيفي في ظهور نزاعات العمل وفي عدم الحد منها، فجميع الأجهزة ذات العلاقة تعاني بدرجة أو بأخرى من ذلك القصور الملحوظ. وتبين من تحليل أدوار ونشاطات مكاتب علاقات العمل والشؤون الاجتماعية وأجهزة الضبط ومؤسسات التأمين والنقابات، أنها تعاني من ضعف الأداء والفاعلية في معالجة مشكلات العمل، ويتفاوت ذلك القصور ما بين عدم القيام بصورة كافية وفعالة في التوعية بالقوانين إلى متابعة تنفيذها وفرضاها كذلك. ويكفي التذليل على ضعف هذه الأجهزة والمؤسسات بإبراز بعض أوجه ذلك القصور بما استخلصه البحث من واقع المؤشرات الرقمية والمتصلة بمبادئ نشاط المؤسسات المذكورة، ومع أهمية الدور الذي تضطلع به مكاتب العمل إلا أن بعض المؤشرات الرقمية تدل على وجود نقاط ضعف ينبغي معالجتها في المستقبل. ولإبراز الدور الإيجابي لمكاتب العمل قبل رصد سلبياتها ومن هنا ينبغي أولا التنويه إلى أن معظم

العمال يلجئون إلى مكاتب العمل في حالة وجود نزاع مع صاحب العمل. لذلك أبرزت الإجابات على السؤال المتعلق بالكيفية التي فضلها العمال لحل النزاع مع صاحب العمل، إما باللجوء إلى الجهات الرسمية أو توسط الآخرين لدى صاحب العمل، بأن 89 إجابة من إجابات العاملين وبنسبة بلغت 97.8%، توجهوا بشكواهم إلى الجهات المعنية الرسمية في حين لجأ 27 عاملاً وبنسبة 29.7% إلى توسط آخرين لدى صاحب العمل.

جدول رقم (3) يبين كيفية الحصول على عمل

الإجمالي	المحافظة						كيف حصلت على العمل	
	العدد	%	حضر موت	%	الحديدة	%		إب
								العدد
49	53.8%	55.2%	16	57.1%	24	45.0%	9	تقدمت بطلب مباشر
5	5.5%	6.9%	2	7.1%	3	0.0%	0	عن طريق إعلان الجهة
30	33.0%	17.2%	5	33.3%	14	55.0%	11	بواسطة آخرين
3	3.3%	6.9%	2	2.4%	1	0.0%	0	عن طريق مكتب العمل
4	4.4%	13.8%	4	0.0%	0	0.0%	0	عقد استقدام
91	100.0%	100.0%	29	100.0%	42	100.0%	20	الإجمالي

وتفسر هذه الزيادة التي تظهر على العدد الإجمالي لأفراد العينة، بأن عدد الذين فضلوا توسط الآخرين، لم يكونوا إلا من أفراد العينة الذين يفضلون اتباع الطريقتين لحل مشكلاتهم. ومن أمثلة المشكلات التي تم رصدها وتشير إلى قصور المتابعة والضبط، تلك المخالفات المتعلقة بالعقود وتدني الأجور وبالتأمين والسلامة المهنية. والتي يوضحها الجدول (24) في الجزء الخاص بتحليل استمارة استبيان أصحاب العمل.

جدول (4) يبين الطريقة المتبعة للحصول على الحقوق

الإجمالي	المحافظة						كيف تصرفت من أجل الحصول على حقوقك	
	العدد	%	حضر موت	%	الحديدة	%		إب
								العدد
89	97.8%	96.6%	28	97.6%	41	100.0%	20	الشكوى إلى الجهة الرسمية المعنية
27	29.7%	31.0%	9	26.2%	11	35.0%	7	التوسط من قبل آخرين لدى صاحب/جهة العمل

فحول السؤال عن التعاقد من عدمه تبين وجود مخالفات واضحة حيث تبين من إجابات (26) من بين (54) مبحوثاً من أصحاب العمل، بأنهم لم يرتبطوا بعقود عمل مع مستخدميهم. وهذه نسبة ليست بالهينة، إذ أن نسبتها تقترب من 50%. في حين أجاب (31) بارتباطهم بعقود عمل مع مستخدميهم. واحتلت قضايا الفصل محل الصدارة من بين نزاعات العمل، حيث بلغ عدد اللذين تعرضوا للفصل (38) عاملاً، وبنسبة 41.8%. وتأتي مشكلات الأجور بالدرجة الثانية في منازعات العمل، حيث بلغ عدد هذه المنازعات 22 حالة. (انظر جدول أصحاب الأعمال الخاص بالأجور في الملاحق). واتضح من الاستبيان، أن أكبر عدد من المنازعات، تم حلها بواسطة مكتب العمل. حيث بلغ عددها (57) حالة، بنسبة 86.4%. وتبين هذه النسبة العالية من عدد القضايا التي استطاعت مكاتب العمل فضها أن حلها تم عن طريق التسوية الودية، وهي الطريقة المفضلة لدى أصحاب العمل، والمحفقة للعمال. في حين قامت اللجان التحكيمية بحل 12 نزاعاً، وتم حل 3 منازعات من قبل أصحاب العمل أنفسهم. كما يوضحها الجدول رقم 38 و 39. الخاصان بالعمال.

جدول (5) يبين تعامل الجهات الرسمية مع شكاوى العمال

الإجمالي	المحافظة						في حال قدمت شكوى للجهات الرسمية هل تم اتخاذ أي إجراءات؟
	العدد	%	حضرمت	%	الجديدة	%	
		%	العدد	%	العدد	%	العدد
	66	%78.6	22	%68.3	28	%80.0	16
	23	%21.4	6	%31.7	13	%20.0	4
الإجمالي	89	%100.0	28	%100.0	41	%100.0	20

وحول القصور في إجراءات السلامة المهنية، فقد بين استبيان أصحاب العمل أن (12) منشأة من منشآتهم لا تتبع إجراءات السلامة المهنية كما هو مبين في الجدول رقم (6) لأصحاب العمل. ويقدم استبيان العمال مؤشرات مدهشة بهذا الشأن، حيث تبين ارتفاع عدد العاملين الذين أفادوا بعدم توفر وسائل السلامة المهنية في مواقع أعمالهم حيث بلغ عددهم وحول القصور في إجراءات السلامة المهنية (72) عاملاً بنسبة 79.1% من إجمالي أفراد العينة الكلية للمحافظات الثلاث. في حين بلغ عدد الذين أجابوا بتوفر تلك الوسائل في أماكن عملهم 19 عاملاً فقط، من أفراد العينة الشاملة بنسبة 20.9%. (انظر جدول رقم 22 في الملاحق).

ويمكن تبين أوجه القصور المتصلة بنشاطات مكاتب مؤسسة التأمينات، من خلال استقرار المؤشرات الرقمية لنتائج الاستبيان والدالة على ضعف أداء مكاتب مؤسسة التأمينات ومكاتب التفتيش التابعة للشؤون الاجتماعية والعمل في متابعة منشآت العمل وضبط المخالف منها. ومن الجدول رقم 24 في الملحق (أصحاب العمل) يتضح أن 13 منشأة لم تؤمن على عمالها مما يشير إلى وجود مخالفات خطيرة لقانون التأمين وقانون العمل. وكان ينبغي أن لا تحدث إن كانت هناك متابعات من قبل المؤسسة العامة للتأمينات ومكاتب العمل، وفقاً لما تبين من نتائج استبيان العمال وأصحاب العمل. ففي دلالة صارخة توضّح سوء أوضاع التأمين للعمال أظهر الاستبيان الخاص بعينة العمال أن عدد الذين لم يؤمن عليهم بلغوا 50 عاملاً كما يوضح الجدول رقم 26. وهذه نسبة من عدد العمال تزيد على النصف من إجمالي أفراد العينة المبحوثة من العمال.

وتظهر إجابات أصحاب العمل في الاستبيان الخاص بهم، وفي جدول (26)، أن المؤمنين على عمالهم بلغوا (43) من أفراد العينة. وبأن 9 من أفراد العينة أجابوا بعدم التأمين على العمال لديهم. وهذا العدد من غير المؤمنين وإن بدا صغيراً إلا أن تلك المنشآت التسع تضم عدد كبير من العمال، وكان ينبغي أن لا تقلت هذه المنشآت المخالفة من الضبط من قبل مكاتب التأمينات ومكاتب العمل.

وحول حصول العمال على بدل مخاطر، أجاب (18) من إجمالي أفراد العينة الأربعة والخمسون من أصحاب العمل، بأنهم يمنحون عمالهم بدل مخاطر عمل. بينما ثلاثة عشر من أفراد العينة أفادوا بأنهم لا يمنحون عمالهم بدل مخاطر في حين أفاد 23 من أفراد العينة بأنه لا توجد أعمال خطيرة في منشآتهم، غير أن عدم التزام 13 منشأة بالتأمين على عمالها يشير إلى مخالفة واضحة لقانون التأمين وقانون العمل. وكان ينبغي أن لا تحدث إن وجدت هناك متابعة من المؤسسة العامة للتأمينات ومن إدارات التفتيش في مكاتب العمل.

وحول أهمية التأمين وضرورته فقد تبين من إجابات عينة العمال، أن (29) عاملاً أجابوا بتعرضهم لإصابات عمل بنسبة 31.9%. 4 أفاد منهم فقط، بتلقيهم التعويض المناسب، بما يعني أن باقي العدد إما أنهم لم يتلقوا شيئاً يذكر من التعويض أو أنهم لم يقتنعوا بالتعويض في أحسن الأحوال. (انظر الجدول رقم 24 للعمال أدناه).

جدول (6) عمال - يبين مدى توفر وسائل السلامة المهنية

الإجمالي	المحافظة						هل كانت تتوفر لكم وسائل السلامة المهنية
	العدد	%	حضرمت	%	الجديدة	%	
		%	العدد	%	العدد	%	العدد
	19	%31.0	9	%19.0	8	%10.0	2
	72	%69.0	20	%81.0	34	%90.0	18
الإجمالي	91	%100.0	29	%100.0	42	%100.0	20

وأما بالنسبة لمدى توفر وسائل السلامة المهنية في منشآت أصحاب العمل، فقد أظهرت إجابات العينتين من أصحاب العمل ومن العمال، تناقضا ملحوظا بين الإجابتين. فقد أجاب (40) من أصحاب العمل بتوفر وسائل السلامة لديهم، وأجاب (12) منهم بعدم توفرها في منشآتهم. وأظهرت إجابات 72 عاملاً ونسبة 79.1% من إجمالي أفراد العينة الكلية بعدم توفر وسائل السلامة المهنية في مواقع أعمالهم. في حين أجاب (19) عاملاً بتوفر وسائل السلامة المهنية في أماكن عملهم ونسبة 20.9%. (انظر جدول رقم (22) عمال).

ويوضح الجدول رقم 24، إجابات العمال للسؤال الخاص بتعرض أفراد العينة لإصابة عمل، وعن ما إذا حصل المصاب منهم على تعويض عادل. فقد أجاب 29 من أفراد العينة الكلية بتعرضهم لإصابة عمل بنسبة 31.9% وأجاب 4 منهم فقط، بتلقيهم التعويض المناسب، بنسبة 13.8%. في حين إن 25 من الذين تعرضوا للإصابة، أجابوا بأنهم لم يحصلوا على التعويض المناسب وبلغت نسبتهم 86.2%. ويتضح بهذه النسبة تجاهل أصحاب العمل لأهمية الالتزام بالقوانين ولعدم وجود قوة ضبط قانونية.

جدول (7) عمال - أصحاب العمل يبين مدى منح بدل مخاطر عمل للعمال

الاجمالي	المحافظة						هل يمنح العاملون بدل مخاطر في الأعمال الخطرة		
	العدد	%	حضر موت	العدد	%	العدد		%	
		%	العدد	%	العدد	%	العدد		
	18	33.3%	6	37.5%	9	42.9%	3	17.6%	نعم
	13	24.1%	4	25.0%	4	19.0%	5	29.4%	لا
	23	42.6%	6	37.5%	8	38.1%	9	52.9%	لا توجد أعمال خطيرة نزولها
	54	100.0%	16	100.0%	21	100.0%	17	100.0%	الإجمالي

وفي ما يتعلق بالسؤال الخاص بتأمين صاحب العمل على العاملين لديه، أظهرت الإجابات كما في جدول 26 من جداول العمال، بأن عدد الذين لم يؤمن عليهم بلغوا 50 عاملاً من أفراد العينة الكلية بنسبة 54.9%. بينما بلغ عدد المأمن عليهم 41 عاملاً، منهم 18 عاملاً يحملون بطاقات تأمين، وعدد 19 عاملاً لا يحملون بطاقات تأمين، ولم تتبين وضعية 4 أفراد من فئة المؤمن عليهم إن كانت لديهم بطاقات تأمين أم لا.

جدول رقم (8) عمال - يبين مدى التزام أصحاب العمل بالتأمين على العاملين لديهم

الاجمالي	المحافظة						هل صاحب العمل مؤمن عليك والعاملين لديه		
	العدد	%	حضر موت	العدد	%	العدد		%	
		%	العدد	%	العدد	%	العدد		
	11	12.1%	3	10.3%	8	19.0%	0	0%	نعم جميع العاملين
	30	33.0%	10	34.5%	8	19.0%	12	60.0%	نعم بعض العاملين
	50	54.9%	16	55.2%	26	61.9%	8	40.0%	لا
	91	100.0%	29	100.0%	42	100.0%	20	100.0%	الإجمالي

النتائج:

توضح نتائج الدراسة بأن النقابات العمالية لم تتمكن من تطوير آلياتها وأساليبها في التأثير على مناقشات مشروعات القوانين والتأثير على المشرعين وباقي الرأي العام في شرح ظروف العاملين في سبيل الوصول إلى قوانين أكثر عدلاً وإنصافاً، كما لم تستطع العمل على تطوير وعي أعضائها بحقوقهم القانونية وتوفير خيارات بديلة لمعالجة أوضاع العمال أثناء تعرضهم للتوقيف والفصل وغير ذلك من المتاعب التي يتعرضون لها. ولم تتمكن النقابات من التأثير على أصحاب العمل بتفهم ضرورة خلق علاقات مصالح مشتركة بين الطرفين تؤدي إلى خدمة

مصالح الجميع. ويظهر الاستبيان الخاص بالعاملين سوء الأوضاع التي تحيط بهم وبخاصة أثناء فترة النزاع. ويتبين من الجدول (9) أن (70) من العمال المبحوثين، قد أجابوا بأن حياتهم المعيشية قد تأثرت بسبب النزاع مع أصحاب العمل، مما يدل على أن حياتهم الاجتماعية على أقل تقدير غير مستقرة، وإن 54 منهم أجابوا بأن حياتهم تأثرت إلى حد كبير جراء النزاع.

جدول (9) عمال - مدى تأثر الأوضاع المعيشية للعمال أثناء فترة النزاع

الإجمالي	المحافظة						هل أثر النزاع بينكم وبين صاحب العمل على مستوى معيشتكم
	العدد	%	حضر موت	العدد	%	العدد	
70	76.9%	24	82.8%	33	78.6%	13	نعم
21	23.1%	5	17.2%	9	21.4%	7	لا
91	100.0%	29	100.0%	42	100.0%	20	الإجمالي

في حين أجاب 21 عاملاً فقط، من أفراد العينة الكلية بعدم تأثرهم بالنزاع. وهذا مؤشر يستدعي ضرورة المعالجات العاجلة لأوضاع العمال عموماً. لكنه يشير في ذات الوقت إلى أهمية الدور المطلوب للنقابات في العمل على تخفيف تلك المعاناة، حيث أن الجدول (29) الذي يبين كيفية مواجهة العاملين للحيات المعيشية ومتطلباتها أثناء النزاع يظهر ضعف دور النقابات في هذا الجانب. حيث أفاد 38 من المبحوثين أنهم اعتمدوا على دعم أهاليهم وأصدقائهم، وأفاد 23 منهم بأنهم لجأوا إلى العمل المؤقت، في حين أن 16 منهم اعتمدوا على مدخرات سابقة. ولا يظهر في ذلك أي دور يذكر للنقابات في توفير الدعم الضروري للعاملين.

وأظهرت نتائج البحث كذلك، ضعف الأداء النقابي فيما يتعلق برفع الوعي القانوني عند العمال والمتصل بحقوقهم المهنية، حيث اتضح من إجابات (58) من العمال المبحوثين بعدم معرفتهم بقانون العمل، وأفاد حوالي 30% فقط من أفراد العينة الإحصائية بعلمهم بقانون العمل. كما يتضح من الجدول رقم 31 الخاص بالعمال.

جدول (10) عمال - يبين المعرفة بقانون العمل

الإجمالي	المحافظة						هل لديكم علم بقانون العمل رقم (5)
	العدد	%	حضر موت	العدد	%	العدد	
32	35.2%	8	27.6%	16	38.1%	8	نعم
58	63.7%	21	72.4%	25	59.5%	12	لا
1	1.1%	0	0%	1	2.4%	0	غير مبين
91	100.0%	29	100.0%	42	100.0%	20	الإجمالي

وتظهر أبرز علامات الهزال النقابي في انحسار الالتفاف العمالي حول النقابات والانتماء إليها حيث بين الاستبيان بصورة واضحة أن عدد أفراد العينة الكلية للمتحققين بنقابات عمالية بلغ 15 عاملاً فقط، في حين بلغ عدد غير المنتمين للنقابات 74 عاملاً من أفراد العينة الكلية، وواحد فقط لم تتبين وضعيته. ودلالة هذه المؤشرات تنبئ عن أمرين اثنين: الأول يشير إلى ضعف ولاء العمال للنقابات، بسبب عدم ارتباطها الوثيق بحياتهم العامة كتقديم أي نوع من أنواع الخدمات الاجتماعية وبمساعدهم المباشرة أثناء الأزمات كتقديم المساعدات المالية أو منح القروض، والثاني يشير إلى موقف أصحاب العمل غير الودي تجاه النقابات والعاملين المنتمين إليها. مما يدفع كثيراً من العمال لتجنب الالتحاق بعضوية النقابات. ويمثل فصل أعضاء اللجنة التحضيرية لتشكيل نقابة في أحد المصانع بحضرموت أبرز مظاهر تلك المخاوف (28).

(28) مقابلات معمقة في الحديدية وحضرموت، مع ممثلي نقابات العمال.

الفصل الثاني

تحليل وتفسير استبيان العمال

بداية، ينبغي الإشارة إلى أن الجدول (11) من جداول العمال، يوضح حجم ونوع العينة في المحافظات الثلاث وقد بلغ إجمالي العينة الكلية (91) فرداً، وقد تبين إن الأعداد والنسب الموضحة أدناه تشير بصورة جلية إلى ارتفاع عدد الذكور في العينة الكلية مقابل نسبة الإناث في إجمالي العينة. حيث بلغ عدد الذكور 83 عاملاً وبنسبة 91.2%، بينما بلغ عدد الإناث في إجمالي العينة ثمان نساء فقط وبنسبة (8.8%). ويتبين بهذا التفاوت الكبير في حجم عمالة الذكور مقارنة بالإناث وجود سيطرة ذكورية واضحة على سوق العمل، تبررها ضغوط البنى الاجتماعية، وطبيعة البناء الثقافي الأبوي المهيمن.

جدول (11) يبين حجم العينة وبحسب النوع (عمال)

المحافظة	النوع					الإجمالي
	ذكر		أنثى		العدد	
	العدد	%	العدد	%		العدد
إب	16	19.3%	4	50.0%	20	22.0%
الحديدة	42	50.6%	0	0%	42	46.2%
حضرموت	25	30.1%	4	50.0%	29	31.9%
الإجمالي	83	100.0%	8	100.0%	91	100.0%

أما من حيث الفئات العمرية، فإنه يمكن تقسيم هذه الفئات إلى ست مجموعات، تعد الفئة الأكبر بينها هي فئة الأفراد الذين تقع أعمارهم بين 29-20 عاماً، حيث بلغ عدد أفراد هذه الفئة، 44 عاملاً، بلغت نسبتهم 48.4%. تتلو هذه الفئة في العدد، الذين تقع أعمارهم بين 49-40 سنة، بنسبة شكلت 17.6%. وقد جاءت هذه الفئة في الترتيب الثاني، متجاوزة الفئة العمرية 39-30 والتي تأتي في الترتيب الثالث بين الفئات العمرية الست، والبالغ عدد أفرادها 14 فرداً وبنسبة بلغت 15.4%. أما الفئة الرابعة، فهي فئة الذين تقل أعمارهم عن 20 عاماً حيث وصل عدد أفراد هذه الفئة 29، وهي بذلك الفئة الأكبر عدداً بين غيرها من الفئات الأخرى. حيث بلغ عدد أفرادها 44 فرداً. وهذا الارتفاع في حجم الفئة العمرية يعد أمراً طبيعياً كون أفراد العينة يزاولون 11 مهنة مختلفة، تحتل فئة الفنيين العدد الأكبر بين أعداد هذه الفئات. فالسنوات العمرية لهذه الفئة هي التي تكون الأكثر إنتاجية. ويمثل عدد المبحوثين الذين هم دون العشرين سنة، أقل الفئات عمراً حيث بلغوا 7 أفراد في العينة الكلية. بينما تشكل الفئة الخامسة، وهم الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 59-50 عاماً، والبالغ عددهم 6 أفراد نسبة 6% من إجمالي العينة الكلية. في حين بلغ عدد أفراد الفئة السادسة 3 أفراد، وتتراوح أعمار هذه الفئة بين 69-60، وبنسبة 3.3%. ولم تتبين الحالة العمرية لأحد أفراد العينة الكلية ليشكل نسبة 1.1% من النسبة الإحصائية للعينة.

جدول رقم (12) عمال - يبين الفئات العمرية لعينة الدراسة

فئات العمر	المحافظة							الإجمالي
	إب	الحديدية	حضر موت	الاجمالي		العدد	%	
				العدد	%			
أقل من 20 سنة	2	4	1	7	3.4%	7	7.7%	
29-20	9	20	15	44	51.7%	44	48.4%	
39-30	4	5	5	14	17.2%	14	15.4%	
49-40	2	8	6	16	20.7%	16	17.6%	
59-50	1	4	1	6	3.4%	6	6.6%	
فاكثر 60	2	0	1	3	3.4%	3	3.3%	
غير مبين	0	1	0	1	0.0%	1	1.1%	
الإجمالي	20	42	29	91	100.0%	91	100.0%	

وبالنتيجة فقد كان متوسط أعمار أفراد العينة الكلية للعمال، 32 عاماً. وتعرض نتائج الاستبيان بصورة واضحة الحالة الاجتماعية لأفراد العينة كما يتبين في الجدول رقم 13. فقد شكل المتزوجون أكبر فئة من بين فئات العينة الكلية. حيث بلغ عددهم 61 وبنسبة 67.0%، في حين بلغ عدد الغير متزوجين 29 وبنسبة 31.9%، وبلغ عدد الأرمال واحد فقط، بنسبة 1.1%. ويتبين للدارس من ارتفاع عدد المتزوجين بين أفراد العينة، الميل العام لدى العمال اليمنيين لتكوين أسرة وللاكثر من الأطفال وقلة الاهتمام بتنظيم النسل. ويتضح أن مجموع أفراد الذكور والإناث لدى أفراد العينة، قد بلغوا 603، فبلغ متوسط ما للفرد من أطفال حوالي 10. وهذا بلا ريب عدد يشير إلى ارتفاع الخصوبة الإيجابية في الأسرة اليمنية، ويشير كذلك إلى ضرورة الاهتمام بتنظيم الإنجاب (28).

جدول رقم (13) عمال - يبين الحالة الاجتماعية لعينة الدراسة

الحالة الاجتماعية	المحافظة							الإجمالي
	إب	الحديدية	حضر موت	الاجمالي		العدد	%	
				العدد	%			
عازب	4	16	9	29	31.0%	29	31.9%	
أرمل	15	26	20	61	69.0%	61	67.0%	
الإجمالي	20	42	29	91	100.0%	91	100.0%	

هذا وقد بلغ عدد الذكور في إحصائية أسر العينة الكلية في المحافظات الثلاث 320 بينما بلغ عدد الإناث 283. وتظهر هذه الأرقام زيادة في عدد الذكور مقارنة بعدد الإناث، وذلك بزيادة مقدارها 37 ذكراً. وبالرغم من أن هذا الميل الإيجابي قد جاء لصالح النزوع لأبوة الذكور، إلا أنه على المدى البعيد سيؤدي إلى الإخلال بالتوازن السكاني بين الجنسين مما يؤدي بالتالي إلى مزيد من الهيمنة الذكورية، وتراجع في النمو السكاني المتوازن. (جدول 12 عمال) وتقدم لنا نتائج الاستبيان كذلك إمكانية أخرى لقراءة خارطة التوزيع المهني لأفراد العينة كما يوضح الجدول رقم 8.

جدول (14) عمال - يبين أنواع المهن التي يزاولها أفراد العينة

الإجمالي	المحافظة						ما هي المهنة التي كنت تزاولها	
	العدد	%	حضر موت	الحديدة	إب	العدد		
15	16.5%	20.7%	6	19.0%	8	5.0%	1	إداري/إشرافي
3	3.3%	10.3%	3	0.0%	0	0.0%	0	مدرس
15	16.5%	17.2%	5	7.1%	3	35.0%	7	طبيب/ممرض
7	7.7%	10.3%	3	9.5%	4	0.0%	0	حراسة/أمن
7	7.7%	6.9%	2	4.8%	2	15.0%	3	سائق
9	9.9%	13.8%	4	11.9%	5	0.0%	0	نظافة/خدمات عامة
2	2.2%	0.0%	0	4.8%	2	0.0%	0	تسويق/دعاية وإعلان
9	9.9%	6.9%	2	11.9%	5	10.0%	2	حريجي
5	5.5%	6.9%	2	2.4%	1	10.0%	2	مصري
18	19.8%	6.9%	2	26.2%	11	25.0%	5	فني
1	1.1%	0.0%	0	2.4%	1	0.0%	0	بائع
91	100.0%	100.0%	29	100.0%	42	100.0%	20	الإجمالي

ويمكن تقسيم المهن التي يتوزعها أفراد العينة إلى 11 مهنة مختلفة. تأتي فئات الفنيين والأطباء والإداريين والمشرفين في مقدمة هذه الفئات. فبلغ عدد الفنيين 18 فرداً، وبنسبة بلغت 19.8%. وبلغ عدد فئة الأطباء والممرضين 15 وبنسبة بلغت 16.5%. وتتماثل هذه الفئة مع فئة الإداريين والمشرفين في العدد والنسبة، فقد بلغ عدد أفراد هذه الفئة، 15 فرداً، شكلت نسبتهم 16.5%. وتتبع هذه الفئات، فئتي العاملين في النظافة والخدمات وفئة الحرفيين. حيث بلغ عدد أفراد كل فئة منها 9 أفراد، وبنسبة 9.9%. ثم تأتي فئة الحراسة والأمن وكذا فئة السائقين في المرتبة الرابعة، فقد بلغ عدد كل فئة منها 7 أفراد، وبنسبة بلغت 7.7%. وتتلو الفئات الأنفة الذكر، فئة المصرفيين وعددهم 5 بنسبة 5.5%، مدرسین وعددهم 3 بنسبة 3.3%. ثم فئة التسويق والدعاية والإعلان وبعدد اثنين بنسبة 2.2% وآخر هذه الفئات المهنية تأتي فئة البائعين بعدد واحد. ويتضح من استعراض هذه الفئات أن ما يزيد عن نصف العينة، ينتمون إلى المهن التي لا تحتاج جهوداً عضلية كبيرة، كالأطباء والإداريين والمشرفين والمدرسين والمصرفيين والعاملين في الدعاية والتسويق. وتتراوح طبيعة عمل أفراد العينة وفقاً لنوع المجالات التي يشتغلون فيها. وتتوزع بين الشحن والتفريغ وبين المهن التعليمية والتدريبية والفندقية والنظافية والصناعية، وبين مقاولات ووكالات نقل وتأجير، وورش ومصارف ودعاية وإعلان وتسويق وصحف وخدمات، واستيراد وتصدير ومهن صحية الخ. ويلاحظ أن نسبة العمل في المهن الصحية مرتفعة بصورة ملحوظة إذ بلغت عدد الجهات التي تعمل في هذا القطاع تسع جهات عمل. بينما تحتل مهنة المقاولات المرتبة التالية وبلغ عدد العاملين 13 من مجموع المهن التي تزاول بين أصحاب العينة المختارة أي بنسبة 16.5% من نسبة المهن المزاولة من قبل الجهات العاملة. في حين تظهر الدراسة أن العمل في مهنة الاستيراد بلغت 1 وفي محافظة أب حيث تخلو الحديدة وحضرموت المدينتان البحریتان من ذكر لهذه المهنة. ويحتل العمل في قطاع الصناعة نسبة مرموقة كذلك بين مجالات العمل حيث بلغ عدد الجهات العاملة فيه 13 جهة.

وفي مجتمع أبوي تقليدي، فإن الأعمال التي تزاولها المرأة غالباً ما تتحدد وفقاً للثقافة العامة والفرعية للمجتمع والفئة الاجتماعية التي تنتمي إليها المرأة. وكمحدد عام، فإن الأعمال التي تزاولها المرأة ينبغي أن تخرج عن طائفة المهن العضلية كالحماله وأعمال البناء أو تلك التي تتطلب الحذر والدقة كأعمال النجارة والسباكة والسواقة والطلاء أو العمل في المهن التي تتطلب الشجاعة والسهر كأعمال الحراسة أو غيرها من المهن التي ظلت تاريخياً حكراً على الرجال. وجدول 13 يوضح نوع المهن التي تواجدت فيها المرأة في عينة الدراسة.

جدول رقم (15) عمال - يبين أنماط المهن التي تزاولها المرأة

الإجمالي		المحافظة						في حال وجود نساء يعملن لديكم، أنماط الأعمال التي يزاولنها
%	العدد	حضر موت	الحديدة	إب	العدد	العدد		
		%	%	%	%	%		
44.1%	15	27.3%	3	72.7%	8	33.3%	4	أعمال السكرتارية
26.5%	9	0%	0	45.5%	5	33.3%	4	أعمال فنية
23.5%	8	63.6%	7	0%	0	8.3%	1	أعمال خدمية
20.6%	7	9.1%	1	0%	0	50.0%	6	طبية
2.9%	1	0%	0	9.1%	1	0%	0	أعمال محاسبية
2.9%	1	9.1%	1	0%	0	0%	0	تدريس

ويظهر هذا الجدول أنماط المهن التي تزاولها المرأة، وجاءت مهنة السكرتارية، بين أكثر المهن التي تتصدر قائمة المهن التي تؤديها المرأة في عينة الدراسة. فقد بلغ عدد اللاتي يزاولن هذه المهنة 15. وتأتي الأعمال الفنية في المرتبة الثانية، حيث بلغ عددهن في هذه المهن تسع نساء، في كل من محافظتي الحديدة وإب. وتخلو محافظة حضر موت من النساء اللاتي يعملن في هذه المهنة. وفي حين بلغ عددهن في المهن الخدمية ثمان نساء، فقد خلت الحديدة من وجود أي امرأة في هذه المهن. وبينما بلغ عددهن في المهن الطبية 7، في إب وحضر موت، فلم تتواجد المرأة في هذه المهن في الحديدة. ويصل تواجد المرأة في المهن المحاسبية والتدريسية إلى أدنى عدد، (واحدة في كل مهنة). وكشفت نتائج الدراسة، ما تمثله الأجور من أهمية لأوضاع العمل ولنزاعاتها، ويوضح جدول 15 الخاص بالأجور تفاوت أجور العاملين من أفراد العينة. موضحة تفاوت مستويات الأجور بين فئات العينة.

جدول (16) عمال - يبين الأجور كما حددتها عينة الدراسة

الإجمالي		المحافظة						المرتب الذي تتقاضاه
%	العدد	حضر موت	الحديدة	إب	العدد	العدد		
		%	%	%	%	%		
7.7%	7	10.3%	3	7.1%	3	5.0%	1	أقل من 10000
22.0%	20	20.7%	6	23.8%	10	20.0%	4	10000-19000
28.6%	26	24.1%	7	33.3%	14	25.0%	5	20000-29000
8.8%	8	6.9%	2	11.9%	5	5.0%	1	30000-39000
4.4%	4	3.4%	1	4.8%	2	5.0%	1	40000-49000
2.2%	2	0%	0	2.4%	1	5.0%	1	50000-59000
6.6%	6	6.9%	2	9.5%	4	0%	0	60000-69000
3.3%	3	10.3%	3	0%	0	0%	0	70000-79000
2.2%	2	0%	0	2.4%	1	5.0%	1	80000-89000
9.9%	9	13.8%	4	2.4%	1	20.0%	4	أكثر 90000
4.4%	4	3.4%	1	2.4%	1	10.0%	2	غير مبين
100.0%	91	100.0%	29	100.0%	42	100.0%	20	الإجمالي

فقد بلغ عدد العمال الذين يتقاضون أجوراً دون الحد الأدنى القانوني للأجور 27 عاملاً، بنسبة 29.7% منهم سبعة عمال يتقاضون أقل من عشرة آلاف ريالاً في حين يحصل عشرون عاملاً على رواتب تتراوح بين 10 إلى 19 ألفاً. وتعد هذه الفئة هي الأكبر في فئات العينة.

وتأتي فئة الذين يحصلون على أجور تتراوح بين 20 و29 ألف ريال في المرتبة الثانية من حيث العدد، فقد بلغ عددهم 26 عاملاً، بنسبة 28.6%. أما عدد العاملين الذين يتقاضون أعلى الرواتب في العينة فقد بلغوا 11 عاملاً، حيث يحصلون على رواتب تتراوح بين 80 إلى 90 ألفاً فأكثر، بنسبة بلغت 12%.

وتبرز الإجازات السنوية للعاملين، كواحدة من أبرز المشكلات التي يعانون منها. كما يعكسها الجدول 20 للعمال.

جدول (17) عمال - يبين مدى حصول عينة الدراسة على إجازات مدفوعة

الإجمالي	المحافظة						هل تمنح إجازة سنوية مدفوعة		
	العدد	%	حضر موت	العدد	%	العدد		%	
	23	25.3%	8	27.6%	12	28.6%	3	15.0%	نعم
	68	74.7%	21	72.4%	30	71.4%	17	85.0%	لا
الإجمالي	91	100.0%	29	100.0%	42	100.0%	20	100.0%	الإجمالي

تبين أن إجمالي الذين يمنحون إجازاتهم من إجمالي أفراد العينة، بلغ 23 عاملاً فقط، وبنسبة 25.3% في حين أن الذين لا يحصلون على الإجازات من باقي أفراد العينة بلغ 68 عاملاً بنسبة 74.7%.

وعند استيضاح الاستبيان بالسؤال عن كيفية حصول العمال على العمل، يتبين كما في الجدول رقم (3)، أن النسبة الأعلى من العاملين قد حصلوا على العمل بصورة مباشرة قد بلغوا 49 عاملاً بنسبة 53.8%. في حين أن العمال الذين تقدموا للعمل عن طريق الإعلان، بلغوا 5 فقط، بينما بلغ عدد الذين حصلوا على الوظائف عن طريق واسطة 30 شخصاً أي بنسبة 33%. ويتضح تدني نسبة الحاصلين على العمل عن طريق مكاتب العمل، حيث بلغ عددهم 3 أشخاص فقط، أي بنسبة 3.3%. وتتطابق هذه النتيجة مع الاستنتاج الذي حصلت عليه استمارة استبيان أصحاب العمل من حيث الدلالة وليس من حيث العدد. ففي الاستبيانين يتبين أن مكاتب العمل، هي أقل وسيلة لاجتذاب أصحاب العمل للتوظيف عن طريقها.

ويبين الجدول رقم (18) فترات العمل لأفراد العينة مع أصحاب العمل، والتي تعزز الوصف السابق لبيئة العمل من أنها بيئة عمل موسمية، لا تتصف بالديمومة أو بالثبات. (انظر جدول 18 عمال). فعدد العمال الذين عملوا لأقل من عام مع صاحب العمل قد بلغوا 11 عاملاً بنسبة 12.1% من نسبة إجمالي أفراد العينة. وبلغ عدد الذين عملوا لعام واحد مع أصحاب العمل، 9 عمال بنسبة 9.9%، في حين بلغ عدد الذين عملوا لفترة عامين، 26 عاملاً بنسبة 28.6%. بينما بلغ عدد العمال الذين قضوا 3 سنوات في العمل، 17 عاملاً بنسبة بلغت 18.7%، كما كان عدد العمال الذين أمضوا 4 سنوات فأكثر 28 عاملاً بنسبة بلغت 30.8% من إجمالي نسبة العينة. ويظهر من هذه النسب أن ما يقارب الثلثين من أفراد العينة لا يستمرون في العمل لأكثر من أربع سنوات. وهذا يعزز ما ذهبت إليه الدراسة بوصف بيئة العمل في القطاع الغير منظم ببيئة عمل موسمية، لأنها لا تمنح العامل حالة الاستقرار والثبات في حياته الاجتماعية والمهنية.

جدول (18) عمال - يبين عدد ساعات العمل لدى عينة الدراسة

الإجمالي	المحافظة						عدد ساعات العمل		
	العدد	%	حضر موت	العدد	%	العدد		%	
	3	3.3%	1	3.4%	2	4.8%	0	0%	أقل من 8 ساعات
	25	27.5%	14	48.3%	8	19.0%	3	15.0%	8 ساعات
	63	69.2%	14	48.3%	32	76.2%	17	85.0%	8 ساعات فأكثر
الإجمالي	91	100.0%	29	100.0%	42	100.0%	20	100.0%	الإجمالي

بلغ عدد الذين يعملون لأقل من ثمان ساعات 3 عمال بنسبة 3.3% بينما بلغ عدد الذين يعملون لثمان ساعات 25 عاملا بنسبة 27.5% كما بلغ عدد أولئك الذين يعملون لأكثر من ثمان ساعات 63 عاملا بنسبة 69.2%. ويتبين من قراءة تلك النسب ارتفاع نسبة العمال الذين يمضون أكثر من ثمان ساعات في العمل. مما يتنافى مع قانون العمل إذا كان عمل أولئك لا يحتسب عملا إضافيا. والجدير بالمقارنة هنا أن نتائج استبيان أصحاب العمل أظهرت أن 15 فقط من أفراد العينة الأربعة والخمسين وبنسبة تقارب 30% أفادوا بتجاوز ساعات العمل القانونية في منشآتهم. وهذه النتائج رغم تباينها النسبي، تتفق على وجود هذه المشكلة الحقيقية والتي تعتبر من أسباب نزاعات العمل، وما يترتب عليه من إجحاف في حقوق العمال.

جدول (19) عمال - يبين قرب وبعد العمال من مساكنهم

هل مقر عملك يقع بالقرب من سكنك العائلي	المحافظة						الإجمالي
	إب	الحديدية	حضر موت	العدد	%	العدد	
نعم	13	10	7	24.1%	30	33.0%	
لا	7	32	22	76.2%	61	67.0%	
الإجمالي	20	42	29	100.0%	91	100.0%	

ويوضح جدول (19) قرب وبعد العمال من أماكن سكنهم. حيث أظهر الجدول بصورة واضحة ارتفاع نسبة العاملين الذين يعيشون بعيدا عن أماكن سكنهم حيث بلغ عددهم 61 عاملا بنسبة 67.5% من إجمالي أفراد العينة الإثنى والتسعين في حين بلغ عدد الذين يعملون على مقربة من مقر أعمالهم 30 عاملا وذلك بنسبة 33.5%. تصدرت هذه النسب محافظة الحديدية فقد بلغ عدد أولئك العمال الذين يعملون بعيدا عن أماكن سكنهم 32 عاملا، في حين أن 10 عمال فقط من أفراد العينة الإثنى وأربعين، يعملون بالقرب من أماكن سكنهم. وتأتي حضر موت في المرتبة الثانية، حيث بلغ عدد الذين يعملون بعيدا من مساكنهم 22 عاملا وسبعة من العاملين من أفراد العينة البالغة 29 يعملون قريبا من مساكنهم. وتبين أن العينة لمحافظة إب تتميز بأن الغالبية الكبيرة من أفرادها، يعملون بمقرية من مقر أعمالهم مقارنة بغيرهم من أفراد العينة الأخرين. حيث بلغ عددهم 13 عاملا من أصل عشرين من مجموع العينة، ويعني هذا أن سبعة فقط من المبحوثين يعملون بعيدا عن أماكن سكنهم. ومن المآخذ على صحة نتائج السؤال المتعلق بالسكن الغموض الذي يكتنفه، وعن ما إذا كان ذلك العدد الكبير من الذين يعملون بعيدا عن أماكن سكنهم، هم من العاملين القادمين من خارج تلك المحافظات أو من مديريات بعيدة عن عواصم المحافظات الثلاث. أو إن السؤال يستهدف معرفة توفر وسائل المواصلات لمواقع العمل البعيدة.

ويبرز غموض أشد في ما حاول الاستبيان استكشافه عن ما إذا كان صاحب العمل يوفر السكن للعاملين في مواقع العمل البعيدة وهو سؤال متفرع عن سابقه ومتصل به. ويتبين في الجدول رقم 18 ذلك الغموض، بالنقص الواضح في عدد إجابات المبحوثين. فقد تشتت إجابات العينة المبحوثة لإب بين إجابة واحدة فقط بنعم في حين تحددت 4 إجابات بلا. وكانت الإجابات الغير مبينة إجابتين، علما بأن عدد أفراد العينة لمحافظة إب كانت عشرين مبحوثا. وفي محافظة حضر موت، كان عدد الذين أجابوا بنعم 8، والذين أجابوا بلا بلغوا 14 عاملا من إجمالي العينة التسعة والعشرين للمحافظة. وفي محافظة الحديدية فإن عدد العمال الذين أجابوا بنعم بلغوا 2، والذين أجابوا بلا بلغوا 23 في حين الذي لم تتبين إجاباتهم بلغوا 7 عمال. والعدد 32 من الذين أجابوا على السؤال هم من أصل العينة الإجمالية الإثنى والأربعين للمحافظة. وكما تقدم فإن هذا التشتت في الإجابات يرجع إلى التباس فهم المبحوثين نتيجة الغموض الذي حمله السؤال. فكان السبب في نقص الإجابات. وقد يتباين فهم المبحوث للسؤال بين الحصول على إيجار للسكن أو توفير السكن للقادمين من المناطق البعيدة عن مقر العمل.

جدول (20) عمال - هل يوفر صاحب العمل سكناً خاصاً بالعاملين

هل يوفر صاحب العمل سكناً خاصاً بالعاملين	المحافظة						الإجمالي
	إب	الحديدية	حضر موت	العدد	%	العدد	
نعم	1	2	8	36.4%	11	18.0%	
لا	4	23	14	71.9%	41	67.2%	
غير مبين	2	7	0	21.9%	9	14.8%	
الإجمالي	7	32	22	100.0%	61	100.0%	

أما في ما يتعلق بحصول العمال على الإجازات الرسمية، فقد أظهر الجدول (21) عدد العمال الذين يحصلون على الإجازات الرسمية وعلى الذين لم يحصلوا عليها.

جدول (21) عمال - هل تمنح الإجازات الرسمية

الإجمالي	المحافظة						هل تمنح الإجازات الرسمية
	العدد	%	حضر موت	العدد	%	إب	
		%	العدد	%	العدد	%	العدد
%35.2	32	%41.4	12	%38.1	16	%20.0	4
%64.8	59	%58.6	17	%61.9	26	%80.0	16
%100.0	91	%100.0	29	%100.0	42	%100.0	20

وقد اتضح أن عدد الذين يحصلون على الإجازات بلغ 32 عاملا بنسبة 35.2% من أفراد العينة، بينما بلغ عدد الذين لا يحصلون على إجازات 59 عاملا بنسبة 64.8% من مجمل أفراد العينة الكلية للمحافظات. وقد كان عدد أفراد العينة بمحافظة إب الذين يحصلون على إجازاتهم 4 بينما باقي أفراد العينة العشرين لا يتمتعون بنفس الميزة. وفي محافظة الحديدة اتضح أن 16 عاملا من أفراد العينة الاثني والأربعين هم الذين يحصلون على إجازاتهم فقط. في حين بلغ عدد الذين يحصلون على إجازاتهم في محافظة حضرموت 12 من إجمالي أفراد العينة التسعة والعشرين ويتبين جليا من معاينة هذه الأرقام أن عدداً كبيراً من العمال في المحافظات المبحوثة من القطاع الغير منظم، لا يحصلون على حقوقهم في التمتع بالإجازات الرسمية. ولا يُعرف على وجه الدقة ما إذا كانوا يحصلون على تعويضات عادلة عن تلك الإجازات التي لم يحصلوا عليها. وقد أتضح من خلال دراسة أحكام المنازعات أمام لجان التحكيم أن عدد كبير من العمال لا يحصلوا على إجازات وقد أصدرت اللجان قرارات بهذا الخصوص لصالح العمال. كون حجب هذا الحق القانوني عن العامل أو إغفاله يعد مخالفاً للقوانين السارية في البلاد. فللعامل الحق في الحصول على أجر مقابل العطل والأعياد والإجازات الرسمية وفقاً للمواد (87،77،89) من قانون العمل. وبما يعادل اجر اثنين وخمسين يوماً لأيام الجمع وأربعة عشرة يوماً في السنة مقابل أيام الأعياد والعطل الرسمية.

وتبين من إجابات المبحوثين حول حصولهم على إجازات اضطرارية مدفوعة بأن عدد الذين أجابوا بحصولهم على مثل تلك الإجازات بلغوا 19 من إجمالي العينة الكلية للمحافظات، بنسبة 20.9% في حين بلغ عدد الذين لم يحصلوا على ذلك الحق 72 عاملا بنسبة 79.1%.

الفصل الثالث

تحليل الاستبيان الخاص بأصحاب العمل

استهدفت استمارة الاستبيان الخاصة بأصحاب العمل، أفراد العينة الـ 54 لاستبيان أوضاع العمل لديهم والحصول على معلومات أساسية منهم حول طبيعة أعمالهم، ومعرفة آراءهم حول قضايا منازعات العمل. وفي ما يلي أهم ما استخلصته استمارة الاستبيان الخاصة بهذه العينة. وتبين نتائج الدراسة أن أصحاب العمل لم يكتسبوا بعد العقلانية المنفتحة، والشرط الأساسي لقيام المجتمع الحديث والمتصلة بالتنظيم والإدارة والاحتكام للقوانين. وكذا فإنهم لم يدركوا بعد أهمية إقامة علاقة ثقة متبادلة مع مؤسسات الدولة العاملة في شؤون العمل من ناحية، ومع عمالهم والنقابات من ناحية أخرى. كما لم يعملوا على الاهتمام بتحسين ظروف مستخدميهم الصحية والاقتصادية وعلى الاهتمام بأوضاعهم الاجتماعية، لضمان عوائد إنتاجية عالية تعود عليهم وعلى عمالهم بالنفع. وذلك بتوفير الضمان الصحي، والضمان الاجتماعي، وتحسين الأجور تمشياً مع ارتفاعات الأسعار. وقد أبرزت نتائج استبيان آراء أصحاب العمل، جوانب من أوجه العيوب وسوء الفهم لدى أصحاب الأعمال لعلاقات العمل، التي تتمثل في عدم الثقة بالمؤسسات العامة وبالتجاهل القوانين. ولعل ما يحمل الدراسة على القول بهذا، هو ما رصدته الدراسة من ميل أصحاب العمل في طرق التوظيف، دون الإعلان عن طلباتهم عن طريق مكاتب العمل، وتهربهم عن الالتزامات القانونية والرسومية، كالتعاقد مع العمال، وتسجيل العقود والتأمين على العمال، وتوفير وسائل السلامة المهنية ومنح الإجازات السنوية والرسمية. وسنتعرض إلى عدد من هذه الموضوعات بالمناقشة في ما بعد.

وسنبداً المناقشة بالتعرف على التركيبة النوعية والعمرية التي تتألف منها مجتمعات العمل في عينة أصحاب العمل، مبدئين بالحديث عن التركيبة النوعية للعاملين.

وقد بلغ عدد العاملين الذكور والإناث في مختلف المهن الواقعة ضمن مجالات نشاطات أصحاب العمل للعينة المبحوثة، بإجمالي 4882، منهم 4466 من الذكور و416 من الإناث في عموم المحافظات الثلاث.

ففي إ ب بلغ عدد الذكور 308 و90 من الإناث. وفي الحديدية، بلغ عدد الذكور 1514 و184 إناث. وفي حضرموت بلغ الذكور 2644، وبلغت الإناث 142. في حين كانت حضرموت الأكثر في أعداد الذكور فقد كانت الحديدية الأكثر في عدد الإناث البالغ 184.

وكان متوسط الذكور في المحافظات الثلاث 83% من إجمالي العدد، وبلغ متوسط الإناث 12% من إجمالي العدد. (انظر جدول 22 من جداول أصحاب العمل)

ويبين جدول 22 متوسط العاملين من الذكور والإناث حسب طبيعة العمل للمهن التي يزاولها المستخدمون لدى أصحاب العمل الأربعة والخمسين. فنجد أن أعلى متوسط للذكور وجد في مهنة المقاولات، فقد بلغوا 1568 عاملاً بمتوسط 392، حسب إفادة 4 من أصحاب العمل. تتلو ذلك أعداد العاملين في الصناعات 1052 من الذكور بمتوسط 13. ثم في المهن النفطية بعدد 250 عاملاً من الذكور وبنفس المتوسط، وفق إجابة واحد من أفراد العينة. وبلغ عدد الذكور في المهن الفندقية 69 بمتوسط 14، بناءً على إجابات خمسة من أفراد العينة. وبلغ عدد أفراد العاملين في المهن الصحية، 405 بمتوسط 27 وفقاً لإجابات (15) من أصحاب العمل. أما التعليمية والتدريبية فقد بلغوا (15) بمتوسط (15) طبقاً لإجابة واحد من أصحاب العمل. وبلغ عدد العمال في الملاحة والشحن والتفريغ 51 عاملاً بمتوسط بلغ 26 عاملاً، كما ورد في إجابات اثنين من أصحاب العمل. أما عددهم في مهن الوكالات والنقل والتأجير فقد كانوا 36 بمتوسط 16 بناءً على إجابات اثنين من أصحاب العمل. وتبين أن عددهم في مهن المحلات والمكاتب والورش، كان 872 ذكراً بمتوسط 97، كما أجاب 9 من أصحاب العمل. وفي المهن المصرفية والبنكية بلغ الذكور 61 بمتوسط 20 حسب إجابات 3 من أصحاب العمل. وفي مهن الدعاية والإعلان والتسويق والصحف بلغوا 30 ذكراً، بمتوسط 10 بحسب ما ورد في إجابات 3 من أصحاب العمل. وكان عددهم في مهن الإستيراد والتصدير 57 بمتوسط 57، حسب إجابة واحدة. (انظر جدول 22 أصحاب عمل)

الجدول (22) أصحاب عمل : جنسية صاحب جهة العمل

جنسية صاحب/ جهة العمل	أقل وأكبر عمر تقبلون	عدد صاحب/ جهة العمل	المتوسط
يمينية	أقل عمر	50	19
	أكبر عمر	50	43
أجنبية	أقل عمر	4	19
	أكبر عمر	4	43
الإجمالي	أقل عمر تقبلونه	54	19
	أكبر عمر تقبلونه	54	43

وفي ما يتعلق بالتركيبة العمرية للعاملين لدى أصحاب العمل، فيبين جدول رقم (23) من جداول أصحاب العمل، متوسط الإجمالي لأقل عمر لدى أصحاب جهة العمل والذي بلغ 19، ومتوسط أكبر عمر لديهم 43. كما جاء في إجابات أفراد العينة من أصحاب العمل. وفي ما يلي متوسط أعمار المستخدمين من العمال لدى أصحاب العمل في المحافظات الثلاث.

الجدول (23) أصحاب عمل : العمر الذي يطلبه صاحب العمل

المحافظة	أقل وأكبر عمر تقبلونه	عدد صاحب/جهة العمل	المتوسط
إب	أقل عمر	17	19
	أكبر عمر	17	40
الحديدة	أقل عمر	21	18
	أكبر عمر	21	40
حضرموت	أقل عمر	16	19
	أكبر عمر	16	48
الإجمالي	أقل عمر	54	19
	أكبر عمر	54	43

ففي إب فإن متوسط أقل عمر بلغ 19 عاماً، ومتوسط أكبر عمر بلغ 40 عاماً وفي الحديدة فإن متوسط أقل عمر بلغ 18 عاماً، بينما بلغ متوسط أكبر عمر 40 عاماً. أما في حضرموت، فقد كان متوسط أقل عمر 19 عاماً ومتوسط أكبر عمر فيها 48 عاماً. ونلاحظ أن حضرموت تفردت بأعلى متوسط عمري بين المحافظات الثلاث. (انظر الجدول رقم 24 أصحاب العمل). وفي ما يتعلق بمتوسط أقل وأكبر الأعمار وفقاً لطبيعة جهات العمل، فقد كان متوسط الأقل والأكثر في الأعمار المقبولة لأجمالي المهن 19 و 43 سنة. ففي المهن الصحية كان متوسط أقل الأعمار 19 سنة ومتوسط أكبر الأعمار 46. تتلوهما مهن في محلات ومكاتب وورش، وهي بين المتوسطين الأصغر 19 والأكبر 43. ويتساوى متوسط أقل وأكبر عمر للعاملين في مهنتي الصرافة والبنوك والدعاية والإعلان، فقد بلغت 19 و 42 سنة. وتتساوى متوسطات قبول العمال من أصحاب الأعمار الأقل والأكثر في مهن الاستيراد والتصدير والمهن النفطية والتعليمية حيث بلغ أقل عمر فيها 25 و أكبر عمر 50 سنة. كما يبين جدول رقم 9 من جداول أصحاب العمل. وتبلغ متوسطات الأعمار بين عمال المهن الصناعية 19 و 39، والفندقية 18 و 36 وفي المقاولات 18 و 50 سنة والملاحة والشحن والتفريغ 17 و 65 والوكالات والنقل والتأجير 17 و 65 سنة. ومتوسطات الأعمار الكبيرة للعاملين في هذه المهن تعد الأكبر بين الأعمار الأخرى.

أما الجدول رقم (24) والجدول (25) من جداول أصحاب العمل، فيبينان التفاوت بين مستويات الأجور

جدول (24) أصحاب العمل الحد الأدنى للأجور

الحد الأدنى للأجور	المحافظة						
	إب	الحديدة	حضرموت	الإجمالي	العدد	%	
6000	0	3	0	3	3	5.6%	
7000	1	0	1	2	2	3.7%	
7500	0	0	1	1	1	1.9%	
8000	0	0	2	2	2	3.7%	
8750	0	0	1	1	1	1.9%	
9000	0	0	1	1	1	1.9%	
10000	5	0	2	7	7	13.0%	
12000	0	2	0	2	2	3.7%	
15000	6	3	2	11	11	20.4%	
18000	0	1	1	2	2	3.7%	
20000	5	6	2	13	13	24.1%	
20900	0	0	1	1	1	1.9%	
21000	0	1	0	1	1	1.9%	
25000	0	0	1	1	1	1.9%	
30000	0	2	1	3	3	5.6%	
45000	0	1	0	1	1	1.9%	
50000	0	1	0	1	1	1.9%	
150000	0	1	0	1	1	1.9%	
الإجمالي	17	21	16	54	54	100.0%	

جدول (25) أصحاب العمل الحد الأعلى للأجور

الإجمالي		المحافظة					الحد الأعلى للأجور	
%	العدد	حضر موت	الحديدة	إب				
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
%1.9	1	%6.3	1	%0.0	0	%0.0	0	12000
%1.9	1	%6.3	1	%0.0	0	%0.0	0	13000
%1.9	1	%6.3	1	%0.0	0	%0.0	0	15000
%7.4	4	%0.0	0	%9.5	2	%11.8	2	20000
%1.9	1	%6.3	1	%0.0	0	%0.0	0	25000
%14.8	8	%12.5	2	%9.5	2	%23.5	4	30000
%1.9	1	%0.0	0	%0.0	0	%5.9	1	32000
%9.3	5	%6.3	1	%9.5	2	%11.8	2	35000
%9.3	5	%6.3	1	%9.5	2	%11.8	2	40000
%3.7	2	%0.0	0	%9.5	2	%0.0	0	45000
%1.9	1	%6.3	1	%0.0	0	%0.0	0	47000
%5.6	3	%6.3	1	%9.5	2	%0.0	0	50000
%1.9	1	%0.0	0	%4.8	1	%0.0	0	55000
%3.7	2	%6.3	1	%0.0	0	%5.9	1	60000
%1.9	1	%0.0	0	%4.8	1	%0.0	0	70000
%5.6	3	%6.3	1	%4.8	1	%5.9	1	80000
%1.9	1	%0.0	0	%4.8	1	%0.0	0	90000
%7.4	4	%12.5	2	%9.5	2	%0.0	0	120000
%1.9	1	%0.0	0	%0.0	0	%5.9	1	130000
%1.9	1	%6.3	1	%0.0	0	%0.0	0	150000
%3.7	2	%6.3	1	%0.0	0	%5.9	1	160000
%1.9	1	%0.0	0	%0.0	0	%5.9	1	180000
%3.7	2	%0.0	0	%4.8	1	%5.9	1	200000
%1.9	1	%0.0	0	%4.8	1	%0.0	0	300000
%1.9	1	%0.0	0	%4.8	1	%0.0	0	400000
%100.0	54	%100.0	16	%100.0	21	%100.0	17	الإجمالي

وفقاً للجدول 15 عينة العمال، فقد أظهر أن 13 عاملاً يتقاضون رواتب تصل إلى عشرين ألفاً. أما الذين يتقاضون راتباً يصل إلى خمسة عشرة ألفاً فقد بلغ عددهم 11 عاملاً، والذين يحصلون على راتب عشرة آلاف فقد بلغ عددهم 7 عمال، في حين بلغ عدد العمال الذين يتلقون أقل من عشرة آلاف فقد بلغوا عشرة عمال.

أما جدول رقم (25): فيتعلق بأعلى حد للأجور يتقاضاها العمال لدى أصحاب العمل. وتتراوح هذه الأجور ما بين المائة والعشرين ألفاً إلى أربع مائة ألف ريالاً. حيث بلغ عدد الذين يتقاضون هذه الأجور 14 عاملاً، منهم أربعة عمال فقط يتقاضون راتباً أعلى من مائتي ألف ريال.

وبالنظر لجدول 26 من جداول أصحاب العمل، تتبين للمطلع طبيعة النزاعات التي تنشأ بين العمال وأصحاب العمل.

جدول رقم (26) نوع المشكلة التي حصلت لكم مع صاحب/جهة العمل حسب المحافظة (متعدد الإجابات)

الإجمالي	المحافظة						نوع المشكلة التي حصلت لك مع صاحب/جهة العمل؟	
	العدد	%	حضر موت	العدد	%	العدد		%
22	24.2%	34.5%	10	16.7%	7	25.0%	5	أجور
9	9.9%	13.8%	4	7.1%	3	10.0%	2	أجور إضافية
14	15.4%	13.8%	4	9.5%	4	30.0%	6	مكافأة نهاية خدمة
7	7.7%	10.3%	3	0%	0	20.0%	4	إجازة سنوية
10	11.0%	13.8%	4	7.1%	3	15.0%	3	إصابة عمل
9	9.9%	3.4%	1	11.9%	5	15.0%	3	توقيف عن العمل
38	41.8%	27.6%	8	54.8%	23	35.0%	7	فصل بدون حقوق
3	3.3%	6.9%	2	2.4%	1	0%	0	فصل مع الحقوق
1	1.1%	0%	0	0%	0	5.0%	1	عقد عمل

في قراءة الجدول ، يلاحظ أن نزاعات العمل تتوزع بين تسعة أنواع من المشكلات، تأتي على رأسها نزاعات الفصل التعسفي وبدون حقوق حيث بلغ عدد الذين تعرضوا لهذه المشكلة، 38 عاملا وبنسبة 41.8%. وتأتي بالدرجة الثانية منازعات الأجور حيث بلغ عدد هذه المنازعات 22 حالة، وبنسبة 2.24%. ثم تأتي بعد ذلك، مشكلة المنازعات حول مكافآت نهاية الخدمة والتي بلغت 14 قضية وبنسبة 15.4%. وتحتل المنازعات المتعلقة بإصابات العمل المرتبة الرابعة، حيث بلغت 10 قضايا نزاع وبنسبة 11.0%. وتتساوى قضايا المنازعات حول الأجور الإضافية والتوقيف عن العمل، باحتلال الدرجة الخامسة، حيث بلغ عدد كل منها تسع قضايا وبنسبة بلغت 9.9% لكل منها. أما عدد المنازعات المتعلقة بالإجازات السنوية فقد كانت 7 قضايا وبنسبة 7.7%. وكانت المنازعات حول الفصل بدون حقوق قد بلغت 3 قضايا وبنسبة 3.3%. ولم تتجاوز المنازعات حول عقود العمل، القضية الواحدة وبنسبة بلغت 1.1%، رغم ما لهذه القضية من حضور في المحاكم وما أظهره استبيان العاملين وبإقرار أصحاب العمل بعدم ارتباط 26 منهم بعقود عمل مع مستخدميهم. حيث أن حالة النزاع الوحيدة التي أظهرها الاستبيان الخاص بهم لا تنفي معها حقيقة تشغيلهم لعمال بدون عقود.

جدول (27) يبين كيفية الحصول على عمل

الإجمالي	المحافظة						كيف يتم التوظيف لديكم	
	العدد	%	حضر موت	العدد	%	العدد		%
44	81.5%	87.5%	14	81.0%	17	76.5%	13	الطلب المباشر
16	29.6%	25.0%	4	42.9%	9	17.6%	3	عن طريق الإعلان
11	20.4%	25.0%	4	19.0%	4	17.6%	3	بواسطة آخرين
9	16.7%	31.3%	5	14.3%	3	5.9%	1	عن طريق مكتب العمل

ويبين الجدول 27 من جداول أصحاب العمل تفضيل الغالبية من أصحاب العمل توظيف عمال دون إعلان وبدون الطلب عن طريق مكاتب العمل.

والجدول أعلاه يعكس إجابات المبحوثين من أصحاب العمل ، في ما يتعلق بالطرق التي يفضلونها في توظيف العمال. فقد كشفت نتائج الاستبيان أن 44 من أصحاب العمل يقومون أنفسهم بالتوظيف المباشر، وبدون إعلان، في حين أجاب ستة عشر آخرون بأن توظيف العمال يتم عن طريق الإعلان. وأجاب 11 من المشاركين بأنهم يوظفون عن طريق آخرين ، وأجاب تسعة من أصحاب العمل فقط، بأنهم قاموا بالتوظيف عن طريق مكاتب العمل. وهذا العدد الأخير من إجابات أصحاب العمل هو الأقل. مما قد يشير إلى عدم وجود علاقة ودية بين أصحاب العمل ومكاتب

الشؤون الاجتماعية والعمل. وقد يكون ذلك بسبب التخوف من التوظيف وفقا للإجراءات القانونية، كالتعاقد الرسمي مثلا وتحديد الأجر.

جدول (28) أصحاب عمل يبين عدد ساعات العمل اليومية في منشآت أصحاب العمل

الإجمالي	المحافظة						كم عدد ساعات العمل في اليوم
	العدد	%	حضر موت	العدد	%	إب	
		%	العدد	%	العدد	%	العدد
أقل من 8 ساعات	6	11.1%	3	4.8%	1	11.8%	2
8 ساعات	33	61.1%	11	66.7%	14	47.1%	8
8 ساعات فأكثر	15	27.8%	2	28.6%	6	41.2%	7
الإجمالي	54	100.0%	16	100.0%	21	100.0%	17

أجاب 33 من أصحاب العمل أن عدد ساعات العمل في منشآتهم تبلغ 8 ساعات للعامل في اليوم. في حين أجاب ستة من أفراد العينة أن ساعات العمل لديهم هي أقل من 8 ساعات في اليوم. وأجاب 15 من أفراد العينة بأن ساعات العمل لديهم تزيد عن 8 ساعات في اليوم. ولا يتضح من الإجابة الأخيرة التي تشير إلى تجاوز ساعات العمل القانونية، ما إذا كان العاملون في هذه المنشآت الـ 15 يتقاضون أجرا إضافياً لساعات عملهم الزائدة عن الثمان الساعات. أو أن أولئك العمال في تلك المنشآت يتعرضون للاستغلال الذي تمنعه القوانين. ومن ثم تنتج عن ذلك مزيد من نزاعات العمل. وحول موقف أصحاب العمل من منح الإجازات القانونية لعمالهم، فإن الجدول رقم (29) يوضح كم من المبحوثين يعطي مثل تلك الإجازات.

جدول (29) أصحاب عمل هل يحصل العاملون على الإجازات القانونية

الإجمالي	المحافظة						هل يحصل العاملون على الإجازات القانونية
	العدد	%	حضر موت	العدد	%	إب	
		%	العدد	%	العدد	%	العدد
نعم	48	88.9%	14	95.2%	20	82.4%	14
لا	4	7.4%	1	4.8%	1	11.8%	2
غير مبين	2	3.7%	1	6.3%	0	5.9%	1
الإجمالي	54	100.0%	16	100.0%	21	100.0%	17

فأظهر الاستبيان أن 48 من أفراد العينة المبحوثة يمنح العمال الإجازات القانونية، في حين أن أربعة فقط من مجمل المبحوثين أجابوا بعدم إعطاء تلك الإجازات للعمال. ولا يمكن التحقق من دقة هذه المعلومات إلا بالتحقق من ذلك من العاملين أنفسهم في تلك المنشآت.

وحول السؤال المتعلق ببديل مخاطر فقد كانت إجابات أصحاب العمل كما يظهر في الجدول رقم (30).

جدول (30) أصحاب عمل هل يمنح العاملون بدل مخاطر في الأعمال الخطرة

الإجمالي	المحافظة						هل يمنح العاملون بدل مخاطر في الأعمال الخطرة
	العدد	%	حضر موت	العدد	%	إب	
		%	العدد	%	العدد	%	العدد
نعم	18	33.3%	6	42.9%	9	17.6%	3
لا	13	24.1%	4	19.0%	4	29.4%	5
لا توجد أعمال خطيرة نزاولها	23	42.6%	6	38.1%	8	52.9%	9
الإجمالي	54	100.0%	16	100.0%	21	100.0%	17

وقد أجاب 18 من إجمالي أفراد العينة الأربعة والخمسين في المحافظات الثلاث أنهم يمنحون عمالهم بدل مخاطر عمل. وأفاد ثلاثة عشر من أفراد العينة أنهم لا يمنحون عمالهم بدل مخاطر. في حين أفاد 23 من أفراد العينة بأنه لا توجد أعمال خطيرة في منشآتهم. ويتضح من أن وجود 13 منشأة تعمل بدون التأمين على عمالها يشير إلى مخالفة خطيرة لقانون التأمين وقانون العمل. وكان ينبغي أن لا تحدث مثل تلك المخالفات إن كان هناك متابعة من المؤسسة العامة للتأمينات.

الجدول رقم (16): يوضح عدد أفراد العينة الذين يؤمنون على عمالهم فأجاب (43) من أفراد العينة بأنهم يؤمنون على عمالهم منهم 4 من جنسيات أجنبية كما يوضح جدول رقم (16). بينما أفاد (9) من أفراد العينة بعدم التأمين. أما بالنسبة لمدى توفر وسائل السلامة المهنية في منشآت العمل عند أصحاب العينة فأجاب (40) منهم بتوفر وسائل السلامة لديهم بينما (12) أجابوا بعدم توفرها في منشآتهم.

ويبين الجدول (17): عدد أصحاب العمل الذين لديهم إدارات تقوم بتنظيم أعمالهم، فأجاب (46) منهم بنعم و8 من العدد المتبقي أجابوا بعدم وجود إدارة لديهم تقوم بتنظيم عملهم وعلاقتهم بالعمال. لكن مثل تلك الإجابات لم تكشف عن نوعية تلك الإدارات ونوع القائمين عليها. وما إذا كانت الإدارات الحقيقية تقبل بالعمل في ظل غياب الالتزام بالقوانين، كضرورة وجود عقود رسمية للعمال، ووجود سجلات لمختلف الأغراض وضرورة التأمين على العمال

والجدول (31) من جداول أصحاب العمل يبين الطرق التي يفضلها أصحاب العمل في حل نزاعاتهم

الإجمالي	المحافظة						في حال تم حل النزاع كيف تم حله
	التكرار	حضرمت	الحديدية	إب	التكرار	التكرار	
30	78.6%	11	66.7%	10	64.3%	9	69.8%
5	7.1%	1	13.3%	2	14.3%	2	11.6%
10	14.3%	2	26.7%	4	28.6%	4	23.3%

وقد بين الجدول رقم (31 أعلاه) نوع الطرق التي يفضلها أصحاب العمل في حل نزاعات العمل. فبلغ عدد الذين فضلوا الطرق الودية (30). وعدد الذين قاموا بحل نزاعاتهم مع العمال عن طريق الوساطة (5)، في حين بلغ عدد اللذين حُلت منازعاتهم عن طريق اللجان التحكيمية (10). ويتضح من هذا ما ذهب إليه محامو العمال والقيادات العمالية، ورؤساء اللجان التحكيمية، بأن أصحاب العمل يفضلون الحل الودي كما أسلفنا من قبل، لأنها تعطي العامل أقل مما يستحق.

ويوضح الجدول رقم (44) نوع النزاعات التي حدثت بين أصحاب العمل مع عمالهم بحسب الإجابات التي تم رصدها. فعدد نزاعات الأجور بلغت 14 قضية تم حل (12) منها.

وعدد قضايا التوقيف عن العمل بلغت (13) حلت منها (10) وعدد قضايا مكافأة نهاية الخدمة بلغت (12) حلت منها (10). وعدد قضايا فصل مع الحقوق بلغت (8) وحلت منها (6). وعدد قضايا فصل بدون حقوق (4) حلت منها (3). وعدد قضايا خلاف على التعاقد (2) حلت منها (واحدة). وعدد قضايا إصابة عمل إثنان حلت منها واحدة. وعدد قضايا أجور إضافية بلغت قضيتين حلت منها واحدة. وعدد قضايا إخلاء طرف واحدة وقد تم حلها. وبذلك يصل عدد القضايا التي ارتبطت بهذه العينة حوالي 58 نزاع عمل تبقت منها 13 نزاعاً ضل دون حل.

الفصل الرابع

تحليل أحكام نزاعات العمل

تناولت الدراسة ما يربو على 41 قضية من القضايا المنظورة أمام لجان التحكيم في المحافظات الثلاث المختارة لهذه الدراسة. شملت العينات المدروسة تسع قضايا منازعات والمعروضة على اللجنة التحكيمية في الحديدة. واحدا عشرة قضية أخرى تم اختيارها من محافظة حضرموت، وتتفرد محافظة إب بأكبر عدد من قضايا المنازعات حيث قَدِّمَت للبحث 21 قضية سجلتها محاضر اللجنة التحكيمية في إب. ويبين الجدول التالي مجمل قضايا العمال المرفوعة أمام اللجان التحكيمية في المحافظات الثلاث، ويقدم الجدول بيان حالة للمدعين، موضحاً أوضاع كل منها.

المحافظة	عدد قضايا الفصل	تم إعادة العامل للعمل	العمل يعقد	بدون عقد	بدون تأمين على العامل	قضايا إصابة عمل	منازعات العمل الفردية	قضايا التأمين	قضايا معلقة / غير ذلك
الحديدة	5	لا يوجد	2	4	4	1	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد
حضرموت	9	لا يوجد	2	مذكور غير	مذكور غير	1	لا يوجد	لا يوجد	1
إب	15	3	5	6	8	لا يوجد	5	1	لا يوجد
المجموع	29	3	9	10	12	2	5	1	1

يبين الجدول أعلاه، أن قضايا الفصل بلغت 29 حالة وتمثل أعلى القضايا عدداً التي نظرت فيها لجان التحكيم، من مجمل القضايا 41 أي بنسبة 70%.

وبلغت حالات عدم التأمين على العمال 12 حالة، بنسبة 29%. وبلغت حالات العمال الذين يعملون بدون عقود عمل 10 حالات. بنسبة 24%. وبلغ عدد العمال الذين يعملون بعقود عمل 9 حالات، بنسبة 21%. وبلغت عدد القضايا التي لم يتبين الوضع القانوني للعمال 22 حالة. وبلغت عدد القضايا التي حكمت فيها اللجان التحكيمية إعادة العامل للعمل حالتين بنسبة 4%. وبلغت عدد قضايا المنازعات الفردية 5 حالات، بنسبة 12%. وبلغت عدد قضايا إصابة عمل حالتين، 4%. وبلغت عدد قضايا التأمين حاله، بنسبة 2%. وبلغت عدد القضايا المعلقة 1، بنسبة 2%. وفي ما يلي سنستعرض بالتحليل أهم هذه القضايا.

تأتي في مقدمة القضايا التسع التي تم دراستها محافظة الحديدة، وكذا من ما كشفته المقابلات المعمقة، القضية العمالية رقم (1)، المرفوعة من العمال ضد شركة العالمية والباخرة روستا، التي أبرزت جانباً من أوضاع الغبن الواقع على العمال المشتغلين في الشحن والتفريغ. فقد تبين من دراسة القضية ومن خلال المقابلات أن الشركة تناور في عدد من مواقفها في التشكيك بمصداقية دعوى العمال المطالبين بغارق أجورهم وذلك بلجوء الشركة لطرق شتى منها استئجار البعض من العمال لإثبات أنهم لا يطالبون بأجور، وبأنهم مقتنعون بما دفع لهم من قبل الشركة. وتارة بتقديم تقارير من كل من مكتب الشحن ومكتب الملاحه في الميناء، تحدد فيها أجور تفريغ الحديد المطاوع بأقل مما يطالب به العمال.

وبالمثل فإن القضية الثانية تكاد تتمحور حول ذات الخلاف، والتي رفعها العمال ضد شركة البكري للملاحه في ما يتصل بـ "الباخرة شدوان"، فالخلاف يدور حول مقدار أجر أو تعريفه التفريغ اللطن من الحديد.

فالعمال يطالبون بفوارق أجورهم التي استحقوها لقيامهم بتفريغ شحنة الحديد، لكن الشركات المعنية أرادت هضم حقوقهم وحرمانهم من مبالغ الأجور الحقيقية المقررة بصورة رسمية من قبل وزارة النقل. وكان من أسباب التطويل والمماطلة في الفصل في القضية تعدد الجهات التي عرضت عليها القضية بغية المساعدة في التدخل وتحريك القضية، كمكتب الشحن والتفريغ، أمين عام المجلس المحلي لمحافظة الحديدة، مكتب العمل، النيابة العامة، مكتب أمن المحافظة، مدير الغرفة الملاحية، ثم أحيلت من قبل النيابة إلى محكمة

شمال الحديدية ثم أحالها القاضي بدوره في نهاية الأمر إلى اللجنة التحكيمية بمكتب الشؤون الاجتماعية والعمل.

وجوهر المشكلة موضوع الخلاف يكمن في تحديد أجر تفريغ حمولة الحديد وفقا لنوعيته ما إذا كان "مطاوع أو حديد عادي"، ويشير هذا الأمر إلى عدم وجود تصنيف وتحديد لأجور حمولة السلع بمختلف أنواعها لدى الجهات العمالية ذات العلاقة. وقد لوحظ تحيز اللجنة المكونة من أعضاء من إدارة الشحن والتفريغ والغرفة الملاحية بغرض التقييم، إلى صاحب العمل. عندما قرروا بأن نوع الحديد عادي، وهم يعلمون في واقع الأمر بحكم عملهم في الميناء بحقيقة نوعية الحديد. وقد أشار مكتب شؤون العمال الذي عين شحنة الحديد، بأنه حديد مطاوع. وعلى ذلك الرأي استند العمال في مطالباتهم بمقدار الأجر الذي يستحقونه. ومن هنا تتبين أهمية مشاركة ممثل عن مكتب علاقات العمل في جميع المرافق والمنشآت ذات الصلة بالقضايا العمالية. لأن مثل ذلك الغياب في تقرير شأن يتعلق بمصلحة العمال يؤدي إلى إضاعة حقوقهم. ومن الواضح في قضيتي الشحن التي تم تناولها، عدم وعي العمال بأهمية تسجيل جميع ما يتصل بتفاصيل العمليات التي يؤديها وما يتعلق بها من أنواع المواد والبضائع وأجورها وفقا لكل نوع منها. وكذلك بضرورة أخذ الحيطة والحذر لحالات وجود المواد الخطرة التي تستدعي اتباع إجراءات السلامة المهنية. ومثل هذه الأمور تتطلب تدخل مكاتب العمل، مكاتبها وميادنها لتقديم الاستشارات الفنية وللتقييم والمراجعة وبغرض التوجيه والتوعية المهنية وما يرتبط بها من أبعاد صحية وقانونية.

فقد تبين من خلال هذه القضية أن مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل، يجهل المعلومات المتعلقة بأجور العمال وفقا لنوعية السلع المرغوة. وذلك لعدم وقوع مثل تلك الموضوعات في نطاق اختصاص المكتب المباشر. غير أن المكتب معني بتوجيه نقابة العمال ذات الصلة بضرورة إنشاء مكتب فني متخصص وبدعم من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل للاهتمام بالجوانب الفنية والمهنية للمشتغلين في المهنة. ويبرز عدم معرفة مكتب العمل، بتعريفات الأجور عندما أضطر المكتب للإستعانة برأي شركة ملاحية أخرى وطلب استشارة في أجور التفريغ لأنواع الحديد. حيث أفادت شركة القرشي للملاحة المكتب، بقرار وزارة النقل رقم (91) بشأن تعرفه أجور عمال الشحن والتفريغ في الموانئ اليمنية القاضي باحتساب أجور مادة الحديد المطاوع الملفوف في عجلات الدولات، لطن واحد (182) ريال أجور عمال التفريغ و (133) ريال أجور عمال المعاضدة. وكانت هذه الأجور هي السارية منذ صدور القرار الوزاري في 11 في 2001م. وكذلك عززت الشركة اليمنية لصناعة المنتجات الحديدية الرأي المتعلق بنوعية الحديد بأنه حديد مطاوع بنفس التكلفة المذكورة وفقا لأحكام المادة (167) من قانون رقم (40) لسنة 2002م بشأن المرافعات، والمواد (1،2،3) إثبات. ويعتبر جهل مكتب علاقات العمل بهذه المعلومات وبالقرار الوزاري، أمرا معيبا ينم إما عن ضعف في كادر المكتب وإما عن إهمال واضح في متابعة المستجدات المتعلقة بمصالح العمال. وبالرغم من تدخل وزارة النقل في تحديد الأجر المذكور، فمن المهم الإشارة إلى أن تحديد أجور التفريغ للبضائع والسلع، ينبغي أن لا يتقيد بقرار وزاري، بل أن من الأصوب أن يوكل الأمر لمكتب أو للجنة مختصة تضم ممثلين عن العمال، وإدارة الشحن في الميناء والغرفة التجارية والتأمين وطبيب من وزارة الصحة. ليتم تحديد الأجور وفقا لأليات السوق، طالما أن جهد العامل هو عبارة عن سلعة خاضعة للعرض والطلب ولاستراتيجيات العمل النقابي. فأسعار السلع متغيرة وليست ثابتة، وكذلك لا تكون أجور العمال ثابتة مقابل ارتفاع أسعار السلع الأخرى في السوق. ولا يمكن أن ينتظر العمال صدور قرار وزاري أو قانون. ومن الجدير ذكره في هذا المقام أن عمال الشحن والتفريغ والنقل، يتعرضون لأصناف من الضغوط الاقتصادية والنفسية يمارسها عليهم التجار الكبار كما تبين من إحدى المقابلات المعمقة مع ممثلي العمال في فرع الاتحاد وفي اللجنة التحكيمية بالحديدة. فقد أفادوا بأن التجار يمارسون ألوان الضغوط لإجبار العمال المطالبين بحقوقهم، للقبول برواتب متدنية باستغلال العاطلين عن العمل وتشغيلهم بنصف الأجر). (27 مقابلة معمقة أحد العاملين) ومثل تلك الخطوات من قبل بعض التجار تتجاهل الظروف الاقتصادية للعمال في ظل الغلاء المتصاعد لأسعار السلع والذي يشارك التجار بشكل أو بآخر في التصعيد منها. ومن هنا فإن الحق الدستوري المكفول

للعامل بحقوقهم في تنظيم أنفسهم في النقابات المهنية وفقا لقانون النقابات رقم 35. فحقوقهم في الإضراب والمطالبة، القوة الوحيدة التي يمتلكونها لحماية حقوقهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية. فلا يجوز لأي كان مصادرة هذا الحق الدستوري والإنساني في تنظيم أنفسهم نقابيا.

وتبين من دراسة قضية أخرى ضد الشركة الأجنبية إلى عدم وجود سجلات رسمية أو أوراق وظيفية للمدعين المذكورين لديها ولدى مكتب العمل على السواء. حيث لوحظ كثيراً أن اللجنة التحكيمية تعتمد على الشهادات مما يدل على أنه ليس هناك وثائق ثبوتية لدى العامل أو لدى الشركة كوجود عقد أو سجلات أو ملفات، مما يتبين وجود تقصير واضح من قبل مكتب علاقات العمل في متابعة أصحاب العمل وإلزامهم بالتوثيق والتدوين لجميع نشاطاتهم من تسجيل عقود العمل وتعميدها وتسجيل ولساعات العمل اليومية والإضافية، والالتزام بالتأمين وتسجيل الإجراءات الوظيفية لدى قسم شؤون التوظيف بالشركة. وهي مهام تقع في صميم عمل المكتب. وتعد من أبعديات العمل الإداري لأي منشأة صغيرة أو كبيرة. ويضاف إلى هذا أن الشركة المشغلة للعمالة المحلية هي شركة أجنبية، من المفترض احترامها للقوانين واللوائح النافذة والعمل بها أيضا. لكن من الواضح أن بعض الشركات الأجنبية قد استوعبت طبيعة بيئة العمل اليمنية المؤسسة وكذا مواقف أصحاب العمل اليمنيين والمستثمرين بالقوانين وبحقوق العمال، بسبب الثقافة الأبوية المهيمنة التي تنظر بدونية للعامل، نتيجة لضعف برامج التوعية بقيم العمل المعاصرة، ولضعف أجهزة الضبط الحكومية، وهو ما جعل سلوك الشركة الصينية وغيرها تتبع نفس المسلك في تجاهل حقوق العمال اليمنيين بتلك الصورة الغير اكثر اثاره.

وقد لاحظت الدراسة في ما يعرض من قضايا على لجنة التحكيم بالحديدة وبما ما يزيد على أكثر من حالتين، مثال القضية 3 والقضية 5 المرفوعتين ضد شركة أجنبية تكرر السلوك الفوضوي. يتمثل في غياب موكلها عن الجلسات أحيانا أو إرسال محام بدون وكالة، وعدم الاحتفاظ بسجلات لقوة العمل التي تستخدمها، أو بتسجيل العقود وتعميدها، والذي يعد مناورة للمدعي عليها للتحايل على القوانين. ومثل هذا الأمر لا يتصور حدوثه في الصين. وهذا التجاهل لهيئة القوانين اليمنية ولقضاؤها الممثل في لجان التحكيم، يعتبر في بلاد أخرى أمرا غير مقبولا ومستفزا المعنى السيادة ومضيقا لاحترام القوانين وهيبة الدولة. مما يتطلب من أصحاب الأعمال اليمنيين والجهات الحكومية المختلفة، إعادة النظر في مواقفهم بغية تسييد القانون والالتزام باحترامه. كون تهاون جهات الضبط في فرض هيبة الدولة يغري الآخرين على الاستفادة من أوضاع التسبب التي تظهر هنا وهناك. فتجاهل الشركات لتسجيل عقود العمل وعدم تعميدها وعدم التأمين على عمالهم وتشغيلهم فوق ساعات العمل دون إضافي، يعد مخالفة صريحة وفقا لأحكام المادة (14) / 2 التي تلزم صاحب العمل بإبلاغ الوزارة كتابيا بوجود فرص عمل لديه، مبينا نوعها وأجرها وتاريخ بدئها وفقا للمادة (12) من القانون رقم (5) لسنة 95م، بشأن العمل وتعديلاته التي تطالب جهات العمل بإعطاء معلومات عن طبيعة عملها وقوة العمل المستخدمة، فمثل ذلك يساعد في غرض المتابعة والمراقبة من قبل الوزارة. وهنا يلاحظ إهمال مكتب العمل بالالتزام بمتابعة القرارات وفقا للمادة المذكورة آنفا. لما تبين من وجود مخالفات جمة يقترها أصحاب العمل، والتي لا تظهر إلا في حالات المنازعات العمالية، كحالات عدم التعاقد بين طرفي العمل، وعدم التأمين وعدم وجود وسائل السلامة المهنية.

وتعد قضية أخرى رفعت ضد إحدى الشركات المنتجة لصناعة الألبان والأغذية. من القضايا التي تكشف عن مثل تلك الاختلالات. فهي أطول القضايا المنظور فيها حيث امتدت للفترة 11 في 2001 إلى 19 في 2005م. وما يسترعي الإشارة بهذا الصدد، هو نجاح اللجنة التحكيمية في توظيف قوانين العمل والقانون المدني بصورة فعالة لصالح العامل والذي كاد يفقد كثيراً من حقوقه المتعلقة بالإجازات وبمكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن إصابة عمل واحتساب رواتب العامل أثناء إجازته المرضية حين ثبت للجنة طلب العامل مد إجازته أثناء تلقيه للعلاج الطبيعي، وفقا للمادة (36) من قانون العمل (29). حيث قررت اللجنة إدخال شركة أمان للتأمين طرفاً في الخصومة كمتسول عن الحق المدني، وألزمتها بتعويض العامل عن

(29) (انظر قانون العمل رقم (5) لسنة 95م والمعدل بقانون رقم (25) لعام 97م).

العجز الناتج عن إصابة العمل بناء على التقرير الطبي الذي أثبت نسبة العجز الذي بلغ 50%. في حين احتسبت نسبة العجز سابقاً 20%. وهذه من القضايا البارزة للجان التحكيم، والتي سوف تسجل في رصيد نجاحات اللجنة التحكيمية في الحديدة.

وهناك الملاحظات التي يمكن تسجيلها عن قضايا حضرموت ما يأتي:

في حالات كثيرة من قضايا العمل، كقضية رقم 7 حضرموت، يلاحظ بأنه يتم دفع أجور العامل بصورة غير منتظمة وغير كاملة زيادة على ذلك فإن العامل يعمل ما يساوي 15 ساعة في اليوم وفي الإجازات الرسمية. ولوحظ تكرار مثل هذه التجاوزات المتعلقة بالعمل بما يزيد عن ساعات العمل الثمان المحددة وبدون احتساب الأجر الإضافي، كما هو الحال مع قضية رقم 9 جديدة المتعلقة بساعات العمل الإضافية حيث تجاوز هذا العامل ساعات العمل المقررة قانوناً. وقد أنصفت لجنة التحكيم العامل في تلك القضية ومنحته جميع مستحقاته. ويتضح كذلك من قضية 7 حضرموت عدم تسجيل الإجازات السنوية ولسنوات متلاحقة.

كذلك يتبين من قضية حضرموت المرفوعة من أحد عشر عاملاً من عمال مصنع للأسمك أن مزاولة العمل النقابي في منشآت القطاع الخاص لا يسمح به، حيث تعرض هؤلاء العمال للفصل بسبب تضامنهم مع بعض من زملائهم العمال. وقد جاء قرار اللجنة التحكيمية مؤكداً على صحة قرار الفصل وعدم تعويض العمال عن ذلك الفصل التعسفي. وجاء في منطوق اللجنة: بأن المشرف أفاد بأن العمال مضربون تضامناً مع زملائهم، فطلب منهم تسليم العهد، حتى يتسلموا جميع مستحقاتهم وطالب المدعى عليه أيضاً، بدفع ما تسببه العمال من خسائر ترتبت عن ترك العمل. فكان قرار اللجنة من أن العمال قد أخطئوا في احتجاجهم، وبأن دعوهم بالفصل التعسفي غير مقبولة. ورأت اللجنة أن الفصل قانوني لاحتجاج العمال ورفضهم العمل. غير أن اللجنة لم تقبل مطالبة المدعى عليها بالتعويض من قبل العمال. وتبين هذه القضية، الموقف المتعاطف للجنة التحكيمية والذي أظهر تحيزها إلى صاحب العمل متجاهلة حق العمال في التضامن.

وتبرز القضية (10) حضرموت المرفوعة من قبل ثلاثة مدرسين ضد معهد (إبتيك)، أنموذج آخر يستدعي التوقف عنده لسببين اثنين:-

الأول: وجود أصناف من المهن الفنية والأكاديمية والطبية والتي تقيم أجورها بالدولار وكما لوحظ في هذه القضية وكذا في قضية الشركات النفطية، مما يستدعي الاهتمام بضرورة استشعار صعوبة الأوضاع الاقتصادية التي يعيشها العمال اليدويون وغير مهرة فأعداد كبيرة من أصحاب المؤهلات العالية والفنيين من أصحاب المهن المطلوبة في السوق، يطمحون للعمل بالدولار مخافة التضخم ورغبة في تأمين الاستقرار المعيشي. وهذا السلوك الذي لا يفسره إلا مستوى الوعي الذي تتمتع به هذه الشرائح، مقابل الوعي المتدني والفرص المحدودة عند فئات العمالة اليدوية والذين لا تصل رواتب بعضهم إلى 11 ألف ريال أو دون ذلك كما يتضح في جداول أجور العمال، رقم (15).

وقد لوحظ مرة أخرى ميل أحكام لجنة حضرموت إلى صالح الفئات المحظوظة ومنهم من يعرفون بأصحاب (الياقات البيضاء). فهي لم تحكم في حالات كثيرة بتعويض العمال من أصحاب المهن الخشنة عن الفصل التعسفي، كما يظهر في قضايا كثيرة.

ويما يتعلق بهذه القضية، فقد قررت اللجنة الآتي:

1. توجيه خطاب من اللجنة إلى مدير أمن مديرية المكلا لإحضار المدعى عليه مدير معهد (إبتيك) قهرياً وذلك لمماطلته وعدم حضوره الجلسات.

2. المدعى عليه لم يؤمن على رواتب المدعين الحقيقية وإنما على مبلغ رمزي هو 12.500 ريال⁽³⁰⁾.

وفي قضية أخرى مرفوعة ضد المدعى عليها: شركة أجنبية (المسح الزلزالي، وتعمل في الباطن مع

(30) قضية 10 حضرموت).

الشركات النفطية)، يظهر ثنائية موقف لجنة حضرموت الغير ودي تجاه العمال. فتلاثة من العمال هنا يطالبون هذه الشركة، بمستحقاتهم من إجازات ومكافأة نهاية خدمة وتعويضهم عن الفصل التعسفي، بعد خدمة استمرت لثمان سنوات.

فكان قرار اللجنة بمايلي:

-عدم سماع الدعوى المقدمة من المدعى ومضي المدة الممنوحة لسماعها.

-قبول الدفع المقدم من المدعى عليها بعدم سماع الشق الثاني من دعوى المدعى الثاني.

-عدم سماع الشق الثاني من دعوى المدعى محمد احمد والمتعلق بطلبه التعويض مقابل الإجازات المنصوص عليها ببنود عقد العمل المؤقت.

-رفض بقية طلبات المدعى لثبوت عدم صحتها

وهذا الحكم بتقادم الفترة المسموح فيها برفع الدعوى، والمطالبة بالحقوق، لا يلغي الحقوق المادية والإنسانية للعمال بحجة التقادم.

فمضي عام على النزاع لا يلغي حق المدعى في رفع الدعوى كما في المادة (778) في القانون المدني وقانون الإثبات الشرعي النافذ في المادة (1-22) والمادة (3-136) عمل، المادة (35) من قانون العمل تجيز لصاحب العمل الحق في فصل العامل بدون إشعار، لكن ذلك مقيد في حالات محدده، غير أن قانون الخدمة المدنية لا يجيز الفصل إلا بحكم قضائي استناداً لنص المادة (35) عمل والمادة (39) عمل بشأن الفصل التعسفي والمادة (135) المتعلقة بوقف قرار الفصل والمادة (125) المتضمنة الحق بالتعويض.

لذا نجد أن قرار اللجنة كان متسرعاً في أفضل الاعتبارات إن لم يكن متحيزاً.

ومن قضايا إب التي تستحق العناية لخصوصيتها بالبيئة اليمنية والإسلامية والشرقية عموماً، قضية تتعلق بالعمل العائلي، فهناك الأبناء الذين كانوا يعملون مع أبيهم وعمهم إلى أن أنفطت تلك الشراكة دون أن يحظى أولئك بالحقوق التي تمنح للعمال في معظم الحالات.

وكانت نتيجة ذلك العمل مع العائلة، توشك على تضييع حقوق العاملين الأبناء من حيث لم يستطع المدعون إثبات ما يطالبون به من أجور ومستحقات الإضافي والعطل الرسمية والمدة التي توقفوا فيها عن العمل.

وقد تمكنت اللجنة من معالجة تلك الإشكالية، كما جاء قرار اللجنة معتمداً على ما يأتي:

● أن تقدم المدعين بالدعوى إلى اللجنة للمطالبة بحقوقهم مبرر:

-أن الارتباط النوعي لقضايا العمل مناط باللجنة التحكيمية الابتدائية. ولشعبة قضايا العمل في محكمة الاستئناف وفق المادة (1/136) والمادة (141) التي لا تجيز للجنة التحكيمية والشعبة الامتناع عن الفصل في الدعوة لعدم وجود نص. رأت اللجنة أن الشريكين قد فضة شراكتها المحكمة العليا.

-ثبت للجنة تهرب المدعى عليه رغم إشعاره بالحضور أمامها.

-بما أن حقوق العمال مقدمة على الدائنين في مثل هذه الحالات، ونظراً لأن قضايا العمل من القضايا المستعجلة بحسب المادة 131 (4/1) والمادة (2/137) التي تنص على إصدار الحكم خلال شهر.

-وبناء على المادة (116) مرافعات، وثبوت تهرب المدعى عليه، فقد نصب وكيل عن المدعى عليه.

-إن عمل المدعين مع أبيهم وعمهم لم يكن مؤقتاً أو متقطعاً حيث كأن منتظماً بحسب الإثبات وقد تبين عدم استلامهم لأي أجر.

-نظراً لأنه لا توجد عقود عمل لديهم، فقد اعتمدت اللجنة على شهادات الشهود وعلى شهادة المحاسب أيضاً.

-قررت اللجنة إلزام الشريكين بدفع اجر المدعين وقدره ستة مليون وثلاثة وأربعون ألف ريال.منح المدعون شهادة توضح تاريخ التحاقهم ومدة عملهم.

وتكتسب هذه القضية أهمية خاصة، كونها ستمثل سابقة تشريعية في قضايا منازعات العمل، أو أنها ستضيف إنجازاً إلى الموروث الحقوقي للعمال، إذا كانت هناك حالة مشابهة في السابق. كما تبين القضية أيضاً أهمية الاعتماد على القوانين حتى في الحالات العائلية للشراكة التجارية. وساهمت هذه القضية كذلك في إظهار عيوب في وظائف مكاتب شؤون العمل، والتي سمحت أصحاب العمل الخاص وبالذات المنشآت الصغيرة كالمخابز والورش بالقيام بتشغيل عمال دون ضوابط أو نوع من النظام من سجلات وغيرها تبين حركة العمل المتصل بساعات العمل والأجور والإجازات الخ. لذلك تقتضي الضرورة في إلزام جميع منشآت العمل الصغيرة والكبيرة منها بالاحتفاظ بسجلات تقيد جميع أوجه النشاط داخل مكان العمل. كما كان من المفترض توفره في المخبز. وقيام مكاتب العمل بالتفتيش الدوري حري بتقليص هذا النوع من المشكلات، ويتزامن ذلك بضرورة بفرض الضوابط القانونية⁽³¹⁾. وتتفرد اللجنة التحكيمية باب أيضاً، بتقديمها مثال آخر ويكاد يكون بين اثنين من الأمثلة التي أنصفت فيها لجان التحكيم العمال الذين يتعرضون للفصل التعسفي بقرار حيث أعادت المدعى للعمل. ففي معظم الحالات والقضايا المدروسة، أسقطت لجان التحكيم فيها دعاوى كثيرة تطالب التعويض عن الفصل التعسفي. ففي هذه القضية حضي علي عبده أحمد ناصر العامل في محطة وقود بالعودة للعمل ومنحه ما يستحقه. وجاء منطوق الحكم على النحو الآتي:

1. عودة المدعى للعمل لدى المدعى عليه وبالعمل الذي يتناسب مع حالته حسب نص المادة (125) الفقرة 3 عمل.

2. على المدعى عليه دفع مرتبات ثلاثة أشهر مقابل التأمين عن الفترة لغير مؤمن عليها حسب ما أوردته المادة (12) عمل.

3. تعويض العامل عن فترة التوقف بدون أجر ولا مبرر وما لحق العامل من ضرر أثناء توقفه وأتعاب ومصاريف الدعوى براتب شهر بمبلغ 36000 ريال.

ومن الإشكاليات التي تواجه لجان التحكيم، أن بعض فروع الشركات أو المنشآت تتذرع أحياناً بعدم اختصاص اللجنة في معالجة قضية ما في المحافظة التي ينشط فيها بحجة وجود المكتب الرئيسي في محافظة أخرى. كما في القضية العمالية رقم 3 محافظة إب، بالقول بعدم مسؤولية الفرع القانونية تجاه عماله.

لكن لجنة إب، أقرت بضعف هذه الحجة، وألزمت فرع المؤسسة الاقتصادية بدفع مستحقات العمال وبتعويضهم كذلك عن الفصل التعسفي.

وفي قضايا من نوع آخر، تبرز بعض الإشكالات الناجمة عن لجوء لجان التحكيم لتنصيب موكلين عن من تغيب بصورة متكررة عن حضور الجلسات، وبالأخص من أصحاب العمل. فبغية التسريع في الفصل في نزاعات العمل، تضطر اللجنة للعمل العاجل استجابة لقانون العمل والذي يقضي بالفصل في قضايا العمل خلال شهر كونها من القضايا التي تستوجب التعجيل. فيتغيب أصحاب العمل عن حضور الجلسات، مما يستدعي قيام اللجان التحكيمية بإجراء التنصيب. وهذا يتيح لأصحاب العمل المتهربين عن حضور الجلسات في الأساس، في الطعن لدى شعب منازعات العمل بمحاكم الاستئناف لغرض التطويل كأسلوب من أساليب استنفاد قوى العامل ومن ثم تطفيشه. ففي القضية المنظورة أمام محكمة الاستئناف باب مثلاً، قررت المحكمة بطلان قرار اللجنة التحكيمية الذي اتخذته بسبب غياب ومماطلة المدعى عليه ومحاميه.

حيث اعتبرت محكمة الاستئناف مثل تلك الإجراءات باطلة ومخالفة للقوانين النافذة والنظام العام وشروط صحة الدعوى، والإجابة. وإعمالاً للمادة (211) مرافعات قبلت المحكمة الاستئناف شكلاً وموضوعاً وتم إلغاء حكم اللجنة التحكيمية.

(31) قضية 1 إب).

غير أن المحكمة أعطت للمدعي الحق في أن يقيم دعوى أمام اللجنة التحكيمية "باستيفاء جميع الشروط القانونية دعوى وإجابة وأدلة شرعية وقانونية".

وبهذا الصدد، ينبغي توضيح هذه الإشكالية الناتجة عن الممارسات المقصودة لأصحاب العمل لتعطيل العدالة، كما تم استخلاصه في هذه الدراسة من عدد من المقابلات المعمقة التي استهدفت عينة من المبحوثين من القيادات الإدارية والنقابية ومن المحامين. ويشملون أعضاء في اللجان التحكيمية ومحامين وقيادات نقابية، والذين أفادوا بأن أصحاب العمل يتبعون أساليب تكتيك مختلفة تجاه العمال أثناء النظر في المنازعات، من غياب ومماطلة وفبركة للحقائق بهدف إرهاب العامل مادياً ونفسياً ودفعه إلى ترك قضيته، وتفضيل البحث عن فرصة عمل أخرى بدلاً من إضاعة الوقت في المتابعات.

وتقدم القضية خمسة إبن نموذجاً آخر من نماذج حالات المنازعات الثنائية التي تقوم بين شخصين يدخلان في علاقة عمل. فالنزاع المقدم للجنة قد قام بين أحد النجارين وصاحب عمارة تحت الإنشاء.

ولكون القضية متعلقة بخلاف عمل خاص بين أفراد ولم يكن بين عامل وصاحب عمل كما تجري عليه غالباً حالات منازعات العمل، فقد نظرت اللجنة في هذه القضية مستندة للمادة (349) من القرار الجمهوري رقم (9) بالقانون المدني.

وهذا الإسناد القانوني جعل موضوع اختصاص لجان التحكيم في مثل هذه الحالات، أمراً مقبولاً. كون موضوع الخلاف واقعا في مجال علاقات العمل، وبغض النظر عن الطبيعة الغير مؤسسية بين الطرفين. علماً بأن مثل علاقات العمل هذه، شائعة على نطاق واسع في المجتمع اليمني، وتتخذ أشكالاً متعددة من الاتفاقات الثنائية أو عبر طرف ثالث. وتؤسس هذه العلاقات على مرتكزين اجتماعيين متداخلين، كلاهما يشتركان مع غيرهما من العناصر في تحديد رصيد القوة الذي يراكمه الفرد لنفسه في المجتمع. فقيمة الشرف والسمعة المتلازمان هما عناصر القوة المعنوية الاجتماعية التي يحرص الفرد على اكتسابها والمحافظة عليها. فتصبح كلمة الشرف أو (كلمة رجال) هي أساس لمثل تلك العلاقات الثنائية التي تنشأ في سوق العمل في المجتمعات المحلية خصوصاً. والثقافة اليمنية والعربية الإسلامية عموماً، تبوء بهذا النوع من العلاقات.

ونتيجة لشيوع هذه العلاقات في علاقات العمل، فإن معالجتها وتنظيمها يصبح أمراً ملحا. وعلى مكاتب العمل التعامل معها بهدف الارتقاء بها إلى مجال العلاقات القانونية المؤسسية. ولتنظيم هذا النشاط اليومي بين أصحاب المهن الفردية وتوفير الحماية القانونية والسلامة المهنية والضمانة الاجتماعية، فينبغي استيعاب هذه العلاقات بين أفراد الشرائح المهنية الغير مؤطرة في منشآت أو مؤسسات أو شركات عمل، في مجالات النشاط لمكاتب العمل ومؤسسة التأمينات وفي الرعاية الصحية، والعمل على تأطيرها مهنياً ونقابياً.

وتمثل القضية (سبعة) المرفوعة على الشركة اليابانية قضية أخرى من قضايا العمل المتعلق بالعمالة اليمنية وعلاقتها بالشركات الأجنبية. فيبدو من واقع الحالات التي تضمنتها الدراسة إغفال هذه الشركات لحقوق العمال اليمنيين التي نصت عليها القوانين والتشريعات اليمنية، وكما تبين من سلوك الشركات الصينية في الحديدية وحضرموت. ويأتي دفع الشركة اليابانية بعدم اختصاص اللجنة التحكيمية في النظر في المنازعات مع الشركة، وذلك لشرط نص عليه العقد، بالتقاضي في محكمة المقاطعة في اليابان حيث يوجد المكتب الرئيسي للشركة. وهذا الأمر وغيره، يلقي على وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل مسؤولية مخاطبة الجهات المعنية في الدولة بضرورة مراعاة المفاوض اليمني لاعتبارات الحقوق المدنية في البلاد عند توقيع الاتفاقيات والعقود. والزام الأطراف الأجنبية ومنها الشركات باحترام قوانين الدولة ومعاملة مواطنيها على أساس من المماثلة عندما يتعلق الأمر بتوظيف الكوادر اليمنية والعمال أيضاً. ومن ناحية أخرى يسقط شرط عقد الشركة بالتقاضي في اليابان، وفقاً لقانون العمل رقم (5) لسنة 95م والمعدل بقانون رقم (25) لعام 97م الذي يقتضي بتطبيق الشروط الأفضل للعامل بنص المادة (8) وتستند اللجنة

في دعواها بالاختصاص لمرجعية مكان العمل ومكان توقيع العقود بنص المادة (126) عمل التي تنص على اختصاص اللجنة بالنظر في الدعوى.

إلا أن الشركة اليابانية تبينت خطأها في فصل العمال بسبب غياب يوم واحد، فأبلغ محامي الشركة برغبة موكلته في المصالحة الودية وعودة المدعين للعمل بعد خصم لأيام الإضراب.

كما طالب العمال الشركة بالتأمين، كون الشركة لم تؤمن عليهم. وهذا الإغفال عن التأمين ينبغي التعاطي معه بحزم وجدية من قبل مكتب علاقات العمل. كما في حالة مؤسسة التأمينات في إب في رفعها قضايا مخالفة على المنشآت المتقاعسة هناك.

وفي قضية منازعات بين البنك اليماني للإنشاء والتعمير وعدد من عماله الذين تعرضوا للفصل، لوحظ في هذه القضية وفي غيرها من القضايا التي تكون فيها مؤسسات القطاع العام والحكومي طرفا في النزاع، بأن لجان التحكيم تقضي بإعادة العمال، لكنها عند النظر بدعوى فصل مرفوعة ضد منشآت خاصة، فإن اللجنة لا تصدر قراراً بإعادة العامل المفصول إلى العمل. وقد تبين أن ذلك مرده مراعاة القانون المدني للعامل، الذي يجعل من الفصل أمراً لا يتحقق إلا بحكم قضائي.

ففي حين المادة (35) قانون العمل تجيز لصاحب العمل الحق في فصل العامل بدون إشعار في حالات محددة، فإن قانون الخدمة المدنية لا يجيز الفصل إلا بحكم قضائي

وفي ما يتصل بالقضية (11) إب، فمن الواضح أن الخلاف حول فترة خدمة المدعى ومستحقاتها، وأدعي صاحب العمل بأن مدة عمل المدعى خمسة أشهر فقط في حين أن فترة خدمة العامل الفعلية كانت عاما ونصف، يدل على عدم وجود سجلات لدى المستشفى الذي عمل به المدعى. وقد تبين بصورة واضحة وجود هذه الإشكالية وبشكل ملفت للنظر، مما يستدعي وضع معالجات من قبل مكاتب العمل كما أسلفنا في قضايا سابقة.

ففترات العمل المتنازع حولها تبين أنها كثيرة الحدوث بين العمال وأصحاب العمل، مما يستدعي التوصية بضرورة إيداع نسخ من العقود بين أطراف العمل لدى مكاتب علاقات العمل، فور التوصل إلى أي اتفاق، وإلزام أصحاب العمل، بتسجيل كل ما يخص العامل من مكافآت أو إجازات أو خصومات في سجل شبيه بما يعرف في البنوك بـ(دفتر الأستاذ).

وتعتبر القضية (12) إب، من القضايا التي تفردت بها المؤسسة العامة للتأمينات بين تلك المؤسسات العامة لمحاولة فرض القوانين. حيث رفعت المؤسسة دعوة ضد أصحاب المنشآت الاقتصادية والتجارية المتهربين عن تأمينات الخدمة لموظفيهم. وعددها (31 منشأة) منذ عام 2002م وقد أفلحت المؤسسة باستصدار حكم من قبل اللجنة التحكيمية جاء في منطوقه الآتي:

1. على المنشآت المذكورة سرعة سداد ما عليها من أقساط التأمين على العمال لديهم مهما كان عددهم وعلى فرع المؤسسة منح المؤمن عليه بطاقة تأمينية.

2. على الجهات المختصة تنفيذ هذا القرار وفقاً للإجراءات القانونية المنصوص عليها في التنفيذ المدني للقانون رقم (40) 2002م مرافعات، وقد صدر هذا الحكم بتاريخ 14-6-2006م.

ومن المهم الإشارة بهذا الصدد إلى الملاحظات القانونية الآتية:

1. إن التأمين على العاملين ضد العجز والشيخوخة تأمين إجباري وليس اختيارياً عملاً بقانون التأمينات رقم (26) لسنة (91م).

2. إن المادة (120) من قانون التأمينات تنص على أن قانون العمل قد أوجب للعامل استحقاقات أخرى منها شهر عن كل سنة خدمة على أساس آخر أجر كان يتقاضاه العامل ويشمل ذلك أصحاب العمل أنفسهم.

3. إن المشرع اليماني بهذا النص قد أراد تحقيق الحماية للعمال ولأصحاب العمل من مخاطر العجز والشيخوخة والوفاة أسوة بالعاملين في القطاع العام.

4. ثبوت جدوى تشريعات التأمينات على فئة العمال في الدول العربية وغيرها يجعل امتناع أصحاب العمل أو العمال عن القبول بأحكام قانون التأمينات النافذ رقم (26) لسنة (91م) - امتناعاً غير مبرر، عملاً بالزامية القانون حسب نص المادة (17) التي تؤكد بأن التأمين على العاملين في القطاع الخاص إجباري وليس اختياري.

5. إن دفع المدعى عليهم في الدعوى المرفوعة من المؤسسة العامة للتأمينات بإب، بعدم انطباق قانون التأمينات على أوضاعهم، مرفوض. لأن القانون واضح وجهلهم به لا يعفيهم من المسؤولية. كما يتضح من القضية (13) إب، إقرار المدعى بخطئه المهني، وكاستشاري فإن عليه تحمّل جزء من تبعات الخطأ.

وتوضح اللجنة تكرار الخطأ المهني وذلك بتقارير مستشفى الثورة بصنعاء والنيابة العامة بإب مما يبرر إنهاء العقد.

وفي ما يتعلق بهذه الإشكالية التي تنجم عن أخطاء الأطباء والمستشفيات، فمن الأهمية التوصية بالزام الأطباء والمستشفيات الخاصة، بل والمستشفيات العامة كذلك، دفع تأمينات لمواجهة مثل تلك الأخطاء المهنية.

وتتعلق القضية (14) إب بقيام وكيل عن مغترب بالبناء لعمارة وبعد ذلك يطالب بحقوقه من الأجور وغيره:

1. يتضح من هذه القضية عدم وجود أوراق تثبت طبيعة العلاقة بين مشرف البناء وبين وكيل المدعى عليه صاحب العمارة.

2. تبرز ديباجة الحكم ما تحشده اللجنة من نصوص مرجعية لتعزيز أحكامها، بعضها ديني والآخر تراثي وقانوني، وغيرها من المبررات القيمية الدينية والاجتماعية. وهذه طريقة غالبية على منطوقات اللجنة بإب. فنجد أن صياغاتها مشبعة بتعبيرات ذات دلالات قيمية دينية تقبح الظلم، مثال ذلك ما ورد في منطوق هذه القضية: (إن التهرب لا يقره الشرع الشريف)، (فالظلم محرم بين عباد الله كما جاء في الحديث القدسي إن الله تعالى حرم الظلم على نفسه وجعله محرماً بين عباده فلا تظلموا وكما جاء بقول الرسول صلى الله عليه وسلم بشأن العمال والأجراء: ”إذا كلفتموهم فأعينوهم“، وكما جاء في الأثر ”من صنع إليكم معروفا فكافؤوه“.

وفي قضية أخرى (15) إب، مرفوعة ضد الوحدة التنفيذية لمشاريع الكهرباء، وهي من جهة حكومية أوقعت عليها اللجنة حكماً أعطى المدعى كل ما ادعاه. وهذا مرة أخرى يبين كما ذكر من قبل، مدى الحد الذي تذهب إليه لجان التحكيم في أحكامها الصادرة تجاه الدولة وذلك بتوقيع أقصى ما تبلغه الأحكام في البلاد. خلافاً للأحكام التي تصدر في حق أصحاب العمل في القطاع الخاص.

فقد منح المنطوق المدعى الآتي:

1. دفع فارق اجر عمل للمدعي خالد ولسيارته من بداية العقد وحتى تسليم العمل لإدارة لفرع حبيش .
2. الدفع للمدعي مقابل زيادة المحروقات من بداية العقد وحتى تسليم العمل لإدارة فرع حبيش ودفع فارق الأجر .

ولعل هذا الميل الملاحظ لصالح العمال في القضايا المتعلقة بالدولة، مرده الاعتقاد المتجذر بين الكثير من الأوساط الشعبية، وكذا في أوساط النخب التقليدية بأن لكل مواطن نصيباً في الثروة العامة (بيت مال المسلمين)

ومرة أخرى يلاحظ تكرر ما تمت الإشارة إليه باستناد اللجنة بهذه القضية مثل سابقاتها على القاعدة العرفية (العقد شريعة المتعاقدين) وإلى ”أحكام الشريعة الإسلامية الغراء“ ثم أردفت ذلك بالاستناد إلى القانون رقم (5) 1995م، والمعدل بالقانون رقم (25) لعام 1997م.

أما القضية (17) وما يليها فتبرز خطورة الموقف التأميني المتعلق بالحالات العمالية التي يترك فيها العمال دون غطاء التأمين رغم خدمتهم الطويلة. وهذا ما آل إليه مصير المدعى في هذه القضية، والذي عمل لثمانى عشرة سنة دون حصوله على التأمين. وبحسب ما نصت عليه المادة (120) والتي تبين استحقاق العامل الغير مؤمن عليه التعويض عن الضرر المادي والمعنوي الذي لحق به أثناء العمل أو بسببه وإن عدم وجود سجلات ووثائق وكشوف عن العمال ولا دفاتر مالية وإدارية تبين ما للعمال من أجور وغيره لدى صاحب العمل يعد مخالفا لقانون العمل والقانون التجاري.

وفي القضية (18) إب، والتي قررت اللجنة فيها دفع ما للعامل من رواتب إجازات ومكافأة نهاية خدمة مقابل عدم التأمين.

1. يتبين هنا ما يتكرر كثيرا في أحكام لجان المنازعات بدفع استحقاق التأمين للعامل وليس لمؤسسة التأمينات. وهذا وإن أعطى العامل حقا مؤقتا، إلا أنه يعرض العامل على المدى البعيد لمخاطر عدم الحماية من الشيخوخة والعجز وبالتالي يشكل ثغرة في مضلة شبكة الأمان الاجتماعي.

كذلك اتضح من القضية (19) المرفوعة من سبعة أشخاص ان مطالبهم تتضمن المطالبة بمستحقات نهاية الخدمة أي التأمين.

أما ما تبينه القضية رقم (20) إب :

فإنها تعتبر من قضايا علاقات العمل الثنائية. فقد كان النزاع بين طرفيها: المقاول وصاحب عمارة تحت الإنشاء، حول قيمة المتر المسطح للبناء حيث لم يكن بين المختصين اتفاق مكتوب.

وعوداً على ما أسلفنا ذكره، متصلا بلجنة التحكيم باب، بتفردها في توظيف النصوص الشرعية لمعالجة القضايا التي تفتقر لوجود أدلة قانونية لأطراف النزاع أو أحدهما. فرغم لجوء اللجان في عدد من الحالات إلى طلب الشهادة أو اليمين، فمن الطريف أن تجد اللجنة عذرا للمتخاصمين في امتناع الطرفين عن أداء اليمين. وبحسب تعبير اللجنة فإن ذلك بسبب "خشية أن يقع الإثم". وهذا التسويغ يبتعد عن القاعدة الشرعية، "على المدعى البينة وعلى المنكر اليمين" ولعل غياب البينة وإنكار الطرفين الحق، ورفض اليمين من قبلهما، هو ما حدا باللجنة لتوليد تلك القاعدة.

وأظهرت اللجنة قدرا كبيرا من الاحتراز حين رفضت اللجنة شهادة لصالح المدعى عليه، كون الشاهد يعمل في نفس المهنة ومنافس للمدعى.

وفي خطوة أخرى أقرت اللجنة للمدعى مبلغ (20000) الف ريال كتعويض "عما لحق به من ضرر وما فاتته من كسب".

ويتبين أن مبلغ التعويض كان تقديريا، لم يستند إلى أحكام قانونية أو منطقية، بل إلى أحكام قيمة ودينية كما في نص الآية "وامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور" وقول الرسول صلى الله عليه وسلم "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه".

ومرة أخرى في هذه القضية يلاحظ التجاء المختصين إلى مكاتب العمل رغم عدم وجود عقود رسمية بينهم وبالخصوص في ما يتعلق بأصحاب المهن الحرة كعمال البناء والنجارة والحدادة والسباكة والكهرباء والطلاء والبلاط وغيرها من المهن المشابهة. ومع الأهمية المتنامية التي تكتسبها مكاتب العمل بأدوارها في فض المنازعات لمختلف فئات العاملين وأصحاب العمل، فينبغي لذلك إلزام كل من يدخل في اتفاق عمل على تسجيل ذلك الاتفاق الذي يحدث بين إنثنين، أو بين عامل وصاحب منشأة عمل، وفرض عقوبة على المخالفين لنظم تسجيل العمل بصورة رسمية. لذلك يستوجب مع كل عقد وضع نسبة تدفع لصالح السلامة المهنية وصندوق الضمان الاجتماعي.

الفصل الخامس

تحليل المقابلات المعمقة

تبرز هذه الخمسة عشرة مقابلة عدداً من الموضوعات والتي تتوزع بين لجان التحكيم، علاقات العمل، النقابات، التأمينات، وتنمية المرأة. فهي تبين للدارس عدداً من الجوانب أهمها أنها:

1. تعرف بالمشكلات التي غالباً ما تقع بين العمال وأصحاب العمل، ليتبين من خلالها سبل تفاديها ومعالجتها. وغالباً ما تحدث تلك المنازعات، بسبب فصل عن العمل، المطالبة بمستحقات أو بتعويضات من نوع ما.

2. تقدم شرحاً عملياً لكيفية عمل آليات فض المنازعات باتباع وسائلها الثلاث: محاولة الصلح الودي، اللجوء إلى التحكيم، أو إلى القضاء للاستئناف.

3. تكشف عن الثغرات والقصور في القوانين التي تنظم علاقات العمل في القطاع الخاص الغير منظم، كقانون العمل، قانون المرافعات، وقانون التأمينات.

4. تبين الصعوبات الإجرائية والفنية التي تتسبب في ظهور المنازعات.

5. تكشف عن عدم وعي العمال وأصحاب العمل بمصالحهم وذلك بتجاهل الالتزام بالقوانين والتشريعات التي تنظم العلاقة بين الطرفين.

6. تظهر ضعف أداء نقابات العمال في التأثير على التشريعات والقوانين، في الاهتمام بالأوضاع الصحية والاجتماعية والاقتصادية للعمال، وفي توعية العاملين بحقوقهم الإنسانية والقانونية.

وسنتناول هذه المقابلات في تسلسل يتراتب وفقاً لدرجة التفاعل التي تفرضه علاقات العمل بين العمال بالمؤسسات المنخرطة في الشؤون العمالية وبخاصة المتعلقة منها بمنازعات العمل. متتبعين في ذلك مسار تدرج نزاع العمل بدءاً بالنقابات فمكاتب علاقات العمل، ومركز تنمية المرأة العاملة، إلى مكاتب المؤسسة العامة للتأمين وانتهاء بلجان التحكيم. وعند استعراض ومناقشة قيادات المؤسسات المذكورة والمختارة من المحافظات، كعينات مختارة للتحليل. فنعرف بكل مؤسسة وبمهامها، وبعلاقتها بنزاع العمل واستبيان فهمها لأسباب النزاعات وللصعوبات التي تعيق نشاطها ودورها في معالجتها ومحاولة استشراف رؤاها لمستقبل العمل.

أولاً: النقابات:

عرف المبحوثين من قيادات النقابات العمالية، طبيعة عمل النقابة بأنها المنظمة التي تتولى الدفاع عن حقوق العمال. وهي التي تعمل على خلق علاقة ودية بين العامل وصاحب العمل، تقوم على أساس من الاحترام والفهم لعلاقة المصالح المشتركة بين الطرفين. كما تعمل على توعية العمال بالقانون رقم 35 للنقابات.

وتتعدد مهام الإتحاد وفقاً لما أورده (علي راجح) أمين عام فرع الحديد، و(هاشم علي عبد الله) عضو الهيئة الإدارية بالحديدة في سعيهما للقيام بمتابعة القضايا الخاصة بالنزاعات العمالية الفردية منها والجماعية لدى مكتب الوزارة ولدى اللجنة التحكيمية بالحديدة والمحاكم والجهات الرسمية وغيرها.

وكذلك القضايا الجماعية التي تخص الصندوق الخاص بالضمان الاجتماعي للعمال، وكذا السعي من أجل تحديد الأجور. إضافة إلى التعامل مع المستجدات من القضايا التي تبرز من وقت لآخر.

ومن المهام والوظائف الفنية الأخرى للإتحاد كما أضاف علي راجح:

- متابعة نقابات العمال، وما تقوم به تجاه العمال المنضوين تحتها.

- ربط فروع النقابات بالمحافظة بالإتحاد العام وموافاته بسير كافة النشاطات والإشراف على المؤتمرات التأسيسية والانتخابية للجان النقابية التي تنشأ في المنشآت الإنتاجية والخدمية على مستوى القطاع العام، والقطاع المختلط، والقطاع الخاص.

- تقديم المساندة والدعم للجان النقابية عند مواجهتها لمشاكل يعاني منها العمال في أي جهة أو منشأة. غير أن مثل هذه الوظائف والمهام يمكن أن تتعرض للتعطيل والخلل بسبب بعض المشكلات الداخلية للنقابات أو نتيجة تعاضم المشكلات الخارجية التي قد يواجهها العمال، فتعيق نشاط النقابات في القيام

بدورها المطلوب. كما نتبين مما رصدته لنا تلك المقابلات وكما عليه الحال في أوضاع النقابات في محافظة الحديدة.

فقد تبين من مقابلة أجريت مع أحمد محمد عبد الله، رئيس الفرع والذي أفاد:

" أن فرع الحديدة، يمر بخلافات بين أفراد قيادته رغم أن عدد اللجان النقابية قد بلغت فيه 29 لجنة + النقابة الفرعية للنقل "

وبرزت هذه الخلافات بسبب أن هناك محضراً لسحب الثقة من رئيس الفرع المنتخب. غير أن ذلك المحضر بحسب قول رئيس الفرع " لا يعد قانونياً لأنه كان يجب أن يتم باجتماع الكل حسب القانون ". وكما أورد المبحوث " أن الإدانة المدونة في المحضر تتعلق بعدم قيام القيادة الإدارية بدعوة باقي أعضاء المجلس للحضور أثناء استقبال الوفود وعدم إتاحة الفرصة لهم بالسفر إلى الخارج لحضور المؤتمرات والفعاليات "

وفي نظر رئيس الفرع فإن الخلافات كانت لأسباب مادية بحتة وبسبب ذلك، يرى المبحوث أن فرع الاتحاد ليس له دور حتى الآن في حل النزاعات العمالية نظراً لما يعاني من مشاكل، وقد نجم عن تلك الإشكاليات الداخلية كما تبين لنا عدم وجود برامج وخطط لفرع الاتحاد بالحديدة.

ولم يتبين حجم المنازعات العمالية في الفرع، فلا شك أن الخلافات الداخلية قد حدت من نشاط الاتحاد في الرصد والمتابعة.

ومن أبرز ما يمكن استخلاصه من المقابلة المعمقة مع أمين عام فرع النقابات بحضرموت، تفرد المحافظة بمشكلتين متميزتين عدا ذلك فإن النقابات العمالية تتشابه في أوضاعها العامة. وتبرز هاتان الخاصيتان للمحافظة في:

1. أن القطاع الخاص في محافظة حضرموت يكاد يخلو من وجود لجان نقابية. والسبب الرئيسي طبقا لما ورد في حديث أمين فرع الاتحاد هناك، " يعود إلى عدم وجود فهم أصحاب العمل بأهمية العمل النقابي ". فرغم تشابه مستويات الثقافة الحقوقية بين عمال الجمهورية، بما يبرز من ضعف الوعي بها في جميع المحافظات المبحوثة فإن بيئة العمل في حضرموت تكاد تكون متميزة نظراً لأن الكثير من أصحاب العمل يعملون فيها ولنشأة الكثير منهم في المهاجر، ولربما في بيئات معادية للعمل النقابي. مما يجعلهم أقل ترحيباً بعمل النقابات داخل منشآتهم. ومن ما يبرز مثل هذا الموقف أن محاولة لتشكيل نقابة في مصنع المرطبات بمديرية غيل باوزير انتهت بقيام المصنع بفصل أعضاء اللجنة التحضيرية في اليوم الثاني من تشكيل اللجنة.

ذلك بحسب ما رواه أمين عام فرع الاتحاد. ورغم أن مكتب الشؤون الاجتماعية قد قرر بإعادة العمال إلى المصنع. لكن العمال رفضوا العودة خشية من قيام إدارة المصنع باختلاق مشاكل لهم.

2. إن العامل الايكولوجي المتمثل في اتساع رقعة المحافظة، وما رافق ذلك من توزيع سكاني ونمو عمراني في مدن ثانوية متباعدة، نتج عنه نشوء صعوبات لوجستية واجهتها النقابة ولجنة التحكيم على السواء، أثرت في نشاطهما. فأسفر ذلك عن عدم وجود لجان تحكيمية في مكتب سيئون. وهذا " يشكل عبئاً كبيراً على عمال حضرموت الوادي للوصول إلى المكلا "

أسباب المنازعات:

والأسباب التي تؤدي إلى المنازعات من وجهة نظر (هاشم علي عبد الله)عضو الهيئة الإدارية بالحديدة:-

هي قيام أصحاب العمل بحرمان العامل من حقوقه واستغلاله لوجود عمال يمكن الحصول عليهم بأسعار رخيصة، مما يشجع أصحاب العمل على استغلال عمالهم وحرمانهم من حقوقهم وهذا ما يؤدي إلى تعسف أصحاب العمل باتخاذ قرارات تحرم العمال من حقوقهم.

دور النقابات في حل المنازعات؛

وتصف المقابلات النقابية دور الاتحاد في حل المنازعات، في محاولة معالجتها بالطرق الودية في حالة موافقة الطرفين.

وإذا أصر الطرفان على الحقوق يتم الاحتكام للقانون فيتم جمع طرفي النزاع بهدف حل التوتر. ومن الأمثلة التي تدفع لظهور النزاع، كما جاء في مقابلة (هاشم علي) بالحديدة: إن بعض الشركات تقوم باستخدام العمال على البواخر على مدار 22 ساعة متواصلة خلافا للقوانين العمالية. وهذا يؤثر سلبا على أوضاع العمل وصحة العمال.

ثانياً؛ مكاتب علاقات العمل :

وتحدد طبيعة نشاط مكاتب علاقات العمل بكونها الجهة التي تتولى الإشراف على الشؤون العمالية ومن ذلك:

1. تعميد العقود المحلية والأجنبية.

2. النزول الميداني من أجل متابعة تنفيذ قانون العمل والالتزام به.

3. الإشراف على تشكيل النقابات العمالية.

4. تعميد اللوائح الداخلية للمنشآت.

كما تقوم بحل الخلافات النقابية وتعمل مكاتب علاقات العمل على محاولة حل النزاعات بين العمال وأصحاب العمل بشكل ودي. وفي حالة الاستجابة للحلول الودية من قبل الطرفين، يتم كتابة محضر بذلك. وتعطى مهلة للطرفين للتنفيذ، على أن لا تتجاوز الأسبوع وإن لم يتم تنفيذ الاتفاق يتم الإحالة إلى اللجنة التحكيمية مع المحضر. وإذا لم يوافق الطرفان من بداية الأمر على الحل الودي، فيسجل محضر فشل تلك الوساطة الودية ويحال الطرفان مباشرة إلى اللجنة التحكيمية.

وإن توصل الطرفان إلى حل للمشكلة يتم تدوينه بمحضر ويقيد في سجل المنازعات كقضية محلولة.

وتولى مكتب علاقات العمل تنفيذ كثير من المهام المسندة إليه، وعلى سبيل المثال:

فمن القضايا التي لدى المكتب في 2006م (207) قضية تم حل (193) قضية بالحل الودي و(14) قضية تم إحالتها للجنة التحكيمية.

وفي عام 2007م كانت لدى المكتب (26) قضية حلت (20) قضية بالحل الودي و(2) أحيلت للجنة التحكيمية و(4) لازالت قائمة.

الأسباب:

1. عدم فهم القانون من قبل العمال وأصحاب العمل.

2. إن أسباب النزاعات في القطاع الغير منظم مردها عدم وجود ضوابط لتنظيم هذا القطاع.

3. هناك غموض في جوانب من قانون العمل، وعدم وجود لائحة لتفسيره.

4. عدم تنفيذ أحكام اللجنة التحكيمية.

النشاطات:

1. قام المكتب بوضع نموذج لعقد العمل وتعميمه على أصحاب المنشآت لإبرامه مع العمال بشكل رسمي.

2. إلزام أصحاب المنشآت بوضع لوائح تنظيمية لمنشآتهم بالتنسيق مع إدارة التفتيش واللجنة التحكيمية.

3. إلقاء محاضرات للعمال في المنشآت لشرح قانون العمل

الصعوبات:

ومن الصعوبات التي أوردتها مكاتب العمل والتي تعيق عملهم وفعالية نشاطاتهم:

1. عدم وجود وسائل مواصلات لتنفيذ مهام العمل.
2. عدم وجود خط تلفون للدائرة للتواصل مع المنشآت.
3. عدم وجود أجهزة حاسوب لحصر كل المنازعات والمهام المناطة بالدائرة.
4. عدم وجود دورات تأهيلية لموظفي الدائرة.
5. عدم وجود أثاث مكتبي.
6. عدم وجود مواد قرطاسية كافية.
7. عدم وجود أجهزة تكييف في مكاتب العمل في المناطق الحارة.
8. عدم وجود مخصصات وحوافز مالية للموظفين.

وفي ما يتعلق بالمشكلات الخاصة بالحديدة، فقد أفاد شائف عبده الحاج احمد، مدير إدارة علاقات العمل حول حجم ونوع النزاعات العمالية التي حدثت في نطاق عمل المكتب خلال الأعوام الخمسة الماضية. بأن أبرز تلك المشكلات تتعلق بأوضاع عمال العمالة.

● إن الحمالين لدينا أكثر من 6000 عامل في هذا المجال وهم مستثنون من القانون لأنهم غير مرتبطين بصاحب عمل واحد. ويسبب ذلك مشاكل وهي تتعلق بالمفاوضات المتعددة مع أطراف مختلفة، وكذا الاستغراق في الخلافات الثنائية فيما بين العمال.

الشكاوى:

فقد تلقت الشؤون الاجتماعية والعمل في محافظات الحديدة و حضرموت و إب خلال السنوات الماضية عدداً من الشكاوى كما هي موضحة في جدول الشكاوى العمالية:

• إجمالي عدد القضايا للمنازعات العمالية بمكتب الحديدة للأعوام 2004م - 2007م بلغت (484) قضية.

• إجمالي القضايا التي حلت وديا للأعوام 2004م - 2007م بلغت (147) قضية.

• إجمالي القضايا المحالة إلى اللجنة التحكيمية للأعوام 2004م - 2007م بلغت (34) قضية.

• أما إجمالي عدد القضايا للمنازعات العمالية بمكتب حضرموت للأعوام 2002م - 2006م بلغت (782) قضية.

• بينما إجمالي عدد القضايا للمنازعات العمالية بمكتب إب للأعوام 2002م - 2006م بلغت (473) قضية.

جدول يوضح عدد الشكاوى العمالية على مستوى المحافظات

المحافظة	2002م	2003م	2004م	2005م	2006م	2007م	الإجمالي
الحديدة	---	---	132	183	124	45	484 شكوى
حضرموت	148	167	99	161	207	---	782 شكوى
إب	50	80	77	103	163	---	473 شكوى

ثالثاً: تنمية المرأة

وفي مقابلات معمقة مع إدارة تنمية المرأة في محافظة الحديدة بمكتب الشؤون الاجتماعية والعمل.

تمكن الدراسة من رصد أهم نشاطات الإدارة وأوجزها في الآتي:

1. تقوم الإدارة بتنمية المرأة العاملة وتوعيتها بحقوقها وواجباتها طبقاً لقانون العمل في مختلف الأنشطة في القطاعين الخاص والعام من خلال المنبر الإعلامي عن طريق منسق إعلامي يتواصل مع الإدارة باستمرار لتقديم برامج في الإذاعة والتلفزيون عن قضايا المرأة العاملة. وكذا يقوم بتغطية أنشطة الإدارة صحفياً وإجراء مقابلات مع أصحاب العمل والعمال.

دور الإدارة في حل النزاعات العمالية:

وتتركز نشاطات إدارة تنمية المرأة في:

1. السعي بالتنسيق مع علاقات العمل في محاولة حل المشكلة التي تنشأ بين المرأة العاملة وصاحب العمل ودياً

2. تقوم الإدارة بتوعية المرأة بحقوقها القانونية.

3. ومن الملاحظات التي أبرزتها إدارة تنمية المرأة والتي تختص بموقف العاملة عند تعرضها لمشكلة ما، بأنها تفضل حل قضيتها بشكل ودي. و نادراً جداً ما تأتي المرأة العاملة لرفع قضية ضد صاحب العمل، والسبب في ذلك يعود إلى خوف المرأة العاملة من تعرضها للابتزاز في الإساءة إلى سمعتها من قبل صاحب العمل. وهذا أمر يسهل فهمه وشائع الحدوث في مجتمع ذكوري، تشيع فيه ثقافة قهرية وتسلطية تقلل من دور المرأة في المجتمع، وهيمنة قيم الذكورة في مجتمع ذكوري تقليدي محافظ. وهذا ما يؤكد مدير عام إدارة تنمية المرأة بأن هناك حالات معروفة لديهم عن عاملات تعرضن للإساءة إلى سمعتهن عندما تقدمن برفع شكاوى ضد أصحاب العمل يطالبن فيها بحقوقهن القانونية.

4. ومن برامج الإدارة الموجهة لتطوير وتنمية المرأة العاملة هو برنامج العمل الكريم والعدالة الاجتماعية، الذي تموله منظمة (ilo)، والذي يهدف إلى إقامة حلقات توعية للعاملات والعمال في مواقع عملهم لحقوقهم وواجباتهم وفقاً لقانون العمل.

وبرنامج العمل الكريم والعدالة الاجتماعية يستهدف تسعة قطاعات:-

-القطاع الإنتاجي.

-القطاع الصحي.

-القطاع التعليمي.

-قطاع الزراعة.

-القطاع الغير منظم.

-القطاع القانوني.

-القطاع الإعلامي.

-قطاع سيدات الأعمال.

-قطاع العاملات في المجالات الإدارية.

رابعاً: التأمينات:

لم يعرف القطاع الخاص أي نشاط من التأمين عدا البعض من مؤسساته التي تعطي العامل تعويض نهاية الخدمة فقط.

فتولت المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية مسؤولية العمل على توسيع مظلة حماية حقوق العاملين في القطاع الخاص وبشكل أساسي في التأمين على مكافأة نهاية الخدمة.

مهام المؤسسة:

ومن المهام التي تقوم بها مؤسسة التأمينات:

- القيام بحملات تفتيش على المنشآت للتحقق من مدى التزامها بسياسات التأمين.
- رفع القضايا المتأخرة من المخالفات والتظلمات للجنة التحكيمية.
- متابعة البيانات الصحيحة من حيث الأجور وعدد العمال ومطابقتها دورياً مع النماذج المقدمة من صاحب العمل.
- التنسيق مع مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل، للتحقق من عقود العمل. من حيث محتوياتها ومن حيث الأجور وعدد العمال المتعاقد معهم.
- هذا وتجدر الإشارة إلى أن ما يستقطع من راتب العامل مقابل التأمين هو 6%، في حين أن 9% من المبلغ التأميني يأتي من صاحب العمل.
- ويتم تزويد العامل ببطاقة تأمينية، وبعدها تحتفظ المؤسسة بسجلات تضم الأسماء والأجر والتاريخ ودفع التأمين لكل عامل.
- ويتبين لنا من خلال المقابلات مع قيادات التأمين أن أبرز المشكلات التي يتعرض لها العاملون، ومن ثم تصبح من قضايا منازعات العمل، هي:

1. التقصير أحياناً من قبل مكتب العمل في القيام بالتفتيش الدوري للتحقق من مدى التزام أصحاب العمل بالتأمين على مستخدميهم مما يؤدي إلى الإهمال في دفع التأمين.
2. هناك عمال يتركون العمل قسراً بتعرضهم للفصل الغير مبرر من قبل أصحاب العمل الذين لم يدفعوا أقساط التأمين فلا يحصلون على معاش تقاعدي بالرغم من طول سنوات خدمتهم. كحالة العامل الذي كان يعمل لمدة (17) عاماً، ولم يحصل على معاش تقاعدي وفقاً لما ذكره مدير عام مؤسسة التأمينات بالحديدة. وهنا ينبغي الإشارة إلى أن القانون اليمني لا يوفر معاشاً في حالة البطالة كما في كثير من الدول الأخرى.
3. أن التأمين الصحي لم يطبق حتى اليوم، فبالتالي فإن الإجازات المرضية وتكاليف التطبيب والعلاج، تكون غالباً موضوعاً للنزاع، خاصة في ما يتعلق بإصابات العمل أو الإجازات المرضية.
4. عدم وعي العمال بحقوقهم يعرضهم للغبن والاستغلال من قبل أصحاب العمل.
5. وضوح تهرب أصحاب العمل من إعطاء بيانات حقيقية لموظفي التأمينات عن الرواتب المدفوعة للمستخدمين لديهم وأعدادهم الحقيقية في المنشأة تفادياً لدفع التأمينات.
6. تبين بطء عمل مؤسسات التأمين في القيام بحصر العاملين والمنشآت التي يعملون بها كما يظهر من وضع المؤسسة في محافظة الحديدة فعملها لاستكمال إجراءات التأمين يجري بمعدل مائة في العام.
- ومن الجدير بالذكر كما أوضح مدير مؤسسة التأمينات بالحديدة من أن المنشآت الكبيرة قد بدأت تدرك أهمية التأمين، وذلك بالتزامهم بدفع أقساط التأمين، فالعامل المفصول يستخرج مستحقاته بصورة ميسرة. وتبين الجداول حركة النشاط لمؤسسة التأمينات وعدد المنشآت المؤمنة وعدد العاملين. وقد بلغ عدد المنشآت 726 منشأة.

وتبين لنا في ما ذكره عبده سعيد احمد المجيدي، مدير عام فرع مؤسسة التأمينات بإب، من أن محافظة إب هي في مجملها قطاع اقتصادي غير منظم ومعظم منشآتها من الفئة المتوسطة أو الصغيرة جداً. كما أن المؤسسة في أب حديثة الإنشاء، فقد بدأت العمل في عام (2005م) حيث أنشأت كفرع للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. وتظهر إحصائيات المكتب في إب ما أنجزته المؤسسة حتى نهاية ديسمبر 2006م، وكما يتبين في الآتي:-

- منشآت أصحاب العمل الخاضعة للتأمين بلغت (412) منشأة.
- بلغ إجمالي الأفراد المؤمن عليهم حتى ديسمبر 2006م (3461) فرداً.
- وصلت إيرادات المؤسسة إلى (57215095).
- بينما وصل إجمالي عدد الأشخاص المستفيدين من التقاعد (52) فرداً.
- كما تمكنت المؤسسة من متابعة ومقاضاة منشآت كانت قد تخلفت عن دفع التزاماتها التأمينية.

ونتبين من ما ذكره أنور محمد باعباد، نائب مدير عام مؤسسة التأمينات بالمكلا، بعض ما تتميز به القضايا التأمينية في حضرموت. فأصحاب العمل حسب ما أورده يتأخرون عن السداد فتقوم المؤسسة بتحويلها إلى اللجنة التحكيمية. وفي حالات يقوم أصحاب العمل بتشغيل العمال لديهم كعمالة مؤقتة لمدة شهر أو شهرين كما يحدث في الشركات السمكية.

أما إذا كانت الفترة أكثر من ستة أشهر نلزمه بالتأمين على العمال، ويفيد باعباد أن الشكاوي حول القضايا التأمينية نادرة جداً حيث لم تتجاوز ثلاث إلى أربع شكاوي خلال الخمس السنوات الماضية. ولا يجد المرء تفسيراً مقنعاً لما ذكره باعباد آنفاً حول ندرة القضايا التأمينية. رغم إشارته بتهرب أصحاب العمل عن الدفع، كما لوحظ وجود قضايا التأمين في كثير من المنازعات المنظورة أمام لجان التحكيم، ومن ضمنها في لجنة حضرموت، وفي دراسات الحالة السبع التي تناولها البحث عموماً.

أوضح نائب مدير التأمينات في محافظة حضرموت، بأن عدد المؤمن عليهم حتى نهاية مارس 2007م تراكمياً بلغ (8568 ذكور) و(422 إناث)، لعدد (33) منشأة في عام 2007م، و(1134) منشأة في عام 2006م.

خامساً: لجان التحكيم؛

تقوم لجان التحكيم بتنفيذ إجراءات التقاضي في المنازعات العمالية بين العمال وأصحاب العمل بموجب قانون العمل وتتكون اللجنة من ثلاثة أعضاء (ممثل للعمال، ممثل لأصحاب العمل، ورئيس اللجنة يصدر بتعيينه قرار وزاري)، ويكون للجنة أمين للسري يقوم بالأعمال الإدارية والسكرتارية والتوثيق يعين من قبل مدير مكتب العمل.

الخطوات الإجرائية للقضية المعروضة أمام لجان التحكيم

تمر القضايا التي يتم عرضها أمام لجان التحكيم بعدد من الخطوات قبل أن تصل إلى مرحلتها النهائية. وفي ما يلي نبين المسار الذي تتبعه حتى تصل إلى مرحلة التنفيذ، يبدأ النظر بالنزاع من قبل علاقات العمل ومدير مكتب الشؤون.

يطلع رئيس اللجنة على دعوى العامل ويحرر إعلاناً إلى صاحب العمل ليرد على الدعوى في مدة أقصاها أسبوع. ويمنح المدعى عليه فرصة لطلب التأجيل بالرد وفقاً لقانون المرافعات.

تعقد جلسة للرد على الدعوى. وقد تأخذ القضايا المنظور فيها إلى سنة في الغالب. يشترط في صحة الحكم وجود كل أعضاء اللجنة في جميع الجلسات، فاعتراضات بعض الأعضاء قد يؤخر في الحكم. أما التنفيذ، فيتم بعد تأييد الحكم النهائي من شعبة الاستئناف وإعلان ذلك فيتحقق عندئذ التنفيذ خلال أسبوع.

أما التنفيذ القهري، فله طريقتان: عن طريق الشرطة أو عن طريق الحجز والتنفيذ المباشر. وفي الحديدة كما أوضح رئيس اللجنة التحكيمية، يتم الحجز والتنفيذ المباشر إذا توفر للجنة معلومات عن أرقام حسابات المدعى عليه.

الصعوبات:

من الصعوبات التي تعترض العامل في حل مشكلته، والتي تعترض فعالية أعمال اللجان، هو ما نوجزه مما أستخلصناه من مقابلات رؤساء اللجان التحكيمية في المحافظات الثلاث، وأهمها:

1. في حالة لجوء العامل إلى الشرطة، ففي الغالب تقف الشرطة مع الطرف الأقوى وهو صاحب العمل، ويتعرض العامل في إتباع هذه الطريقة إلى التخويف ومن ثم السكوت عن حقه. مثال ما حدث في شركة شمسان لصناعة الأوراق.

2. يفضل أصحاب العمل توكيل محام عند الترافع لدى اللجنة التحكيمية، في حين أن العامل لا يستطيع توكيل محام ودفع أتعابه.

3. لاحظ رؤساء اللجان وعزز ذلك ممثلو العمال في اللجان وفي النقابات وكذا المحامون، وفي حالات

- كثيرة عدم رجوع العامل لمتابعة التنفيذ أو متابعة قضيته عند الجهات ذات العلاقة نظراً لما يكلفه من الوقت والتعطل عن العمل. فلا تعرف بذلك ما إذا كانت قضية العامل قد تم حلها أم لا.
4. وبالرغم من أن القانون يفترض حل المشكلة خلال شهر، إلا أن ذلك لا يحدث دائماً. فذلك يتطلب عملاً يومياً من جلسات لجان العمل. فاللجنة في غالب الأحوال - وفقاً لشكوى لجنة الحديدية- لا تعقد أكثر من جلسة واحدة في الأسبوع وأحياناً لا يكتمل نصاب أعضاء اللجنة.
5. لقد وُجد أن غياب صاحب العمل أو موكله أو ممثل العمال يعرض القضية للنقض.
6. أن صاحب العمل يلجأ إلى التظويل وذلك باللجوء إلى تطويل الإجراءات من خلال رفع القضية إلى شعبة الاستئناف.

أسباب المنازعات

من الأسباب التي تنتج عنها النزاعات وتؤدي إلى طلب تدخل اللجنة التحكيمية ما يأتي:

1. تدني الأجور.
 2. عدم وجود وعي قانوني لدى الجميع.
 3. عدم وجود لوائح منظمة للقطاع الخاص والغير منظم.
 4. تتفاقم النزاعات بسبب رغبة أصحاب العمل بالصلح الودي ورغبة العامل بالحصول على حقوقه التي يوفرها القانون.
- وكما أوضح رئيس اللجنة التحكيمية بحضرموت:
- أن ما يؤخر اللجنة عن عملها هو عدم استجابة الجهات المنفذة لأحكام اللجان في ما يتصل بقوانين الضبط القضائي.
- أن المشاكل دائماً تكون في القطاع الغير منظم، أما المنشآت الكبيرة نوعاً ما لا توجد فيها مشاكل.
- أن مشاكل الأجر اليومي كثيرة جداً، وعدم وجود عقود العمل هو ما يسبب في الغالب ظهور منازعات العمل..
- وفي محافظة حضرموت فإن تركيز معظم القضايا يحدث في قطاع المقاولات والإنشاءات. وهذا الأمر يكاد يكون واضحاً نظراً للانتعاش العمراني.
- بلغ إجمالي القضايا في عام 2004م (42) قضية، في حين أن إجمالي القضايا في عام 2006م بلغت (26) قضية، ليصل إجمالي القضايا في عام 2007م (9) قضايا فكان إجمالي القضايا للأعوام 2004م و2006م و2007م قد بلغ (77) قضية.

الصعوبات:

ومن الصعوبات الفنية التي تواجه لجان التحكيم هو ما ذكره على وجه الخصوص رئيس لجنة حضرموت، والمتعلق بقضايا مكتب سيئون حيث تواجه اللجنة مشاكل مادية تتعلق بانتقالها إلى سيئون لبعدها المسافة. فقدم مقترحاً على أن تأخذ اللجنة مصروفاتها من طرفي النزاع ويقول القاضي: "بأن العامل يكون له مستحقات 30000 ألف ريال يأخذها كلها ويصرف على اللجنة ولو هي على أصحاب العمل فإن الحيادية ستكون صعبة".

البعد القانوني للمشكلة:

تتباين إجابات أفراد العينة المختارة من رؤساء وأعضاء لجان التحكيم حول نظرهم للقانون، فيكاد أن يكون هناك إجماع حول بعض الثغرات والعيوب في القانون الحالي. ومن بين تلك العيوب:

- عدم وجود لوائح منظمة للقطاع الخاص والغير منظم وغياب لائحة مفصلة لإجراءات المرافعات الخاصة باللجنة، حيث يستعاض عنها حالياً بالإجراءات المتعلقة بقانون المرافعات.

- ضرورة العمل بالتفتيش القضائي، وكذا الرقابة على العمل لتفادي وقوع المنازعات.

ومثال ذلك قيام صاحب العمل بتشغيل عمال فوق السن القانوني ولا يدفع لهم أقساط التأمين ولا يمنحهم التعويض لنهاية الخدمة. وكذلك فإن القانون لم ينص على صلاحيات محاكم العمل في الضبط والتوثيق

والحبس والتنفيذ لأحكامها وقراراتها.
فـرئيس اللجنة بحضـر موت يرى بأن القصور محدود يتمثل فقط " بأشياء بسيطة أغفلها القانون وهي حقوق إجازات الوفاة والزواج ".
وإلى هذا يضيف رئيس اللجنة التحكيمية في محافظة أب، قاسم المهندي أن الإجراءات المتبعة مرهقة للعامل حيث تمر الإجراءات ابتداءً من صاحب العمل وأقسام الشرطة وانتهاءً باللجنة التحكيمية للاستئناف كأخر مرحلة.

الصعوبات الإجرائية والفنية:

1. عدم وجود مخصصات وحوافز ومكافآت مالية لهذه اللجان.
 2. عدم مساواة رؤساء اللجان على الأقل بأعضاء النيابة كونهم يحملون نفس المؤهل.
 3. عدم الحصول على نسخ من الأحكام المؤيدة والمنفذة لدى الاستئناف.
 4. النقص الحاد في الكادر المؤهل لدى اللجنة.
 5. عدم وجود حماية أمنية للجنة التحكيمية.
- وأضاف رؤساء اللجان إلى تلك الصعوبات مطالبينهم بالآتي:
- أن تعطى اللجان التحكيمية المختصة في بعض نزاعات العمل كافة الصلاحيات الممنوحة للمحاكم.
 - توفير الإمكانيات الضرورية لأداء العمل.
 - تفعيل المباشر والفعلي لتشريعات العمل لدى منشأة العمل وذلك بإقامة الندوات والدورات المتعلقة بقضايا العمل ومصادر نشوئها وكذلك توفير العمال المهرة الذين يسهمون في استقرار عمل أصحاب العمل.

سادساً: المحامون:

وينحصر دور المحامين في الدفاع عن موكلهم من العمال كما يتصل بهذه المقابلات. وقد كانت ملاحظات المحاميات التي شملتهن المقابلة ما يلي:

تبين من خلال المقابلات معهم بأنهم يوجهون نقداً صريحاً للجهات الحكومية المسؤولة عن مكاتب العمل وكذا للقوانين ذات العلاقة.

في مقابلات أجراها الفريق الميداني مع محاميتين للعمال و تترافعان أمام اللجنة التحكيمية في الحديدة، في قضية الشركة الصينية التي استغنت عن العمال والتي استغرقت عدة شهور.

فقد رأتا أن سبب طول المدة، نفوذ أصحاب العمل لدى الجهات المختلفة والتحاييل على القانون ومماطلتهم عن الحضور بحجج كثيرة.

ومن القضايا التي تنتظر إليها لجان التحكيم، إصابة العمل والاستغناء عن العمل أو الفصل التعسفي، وما يترتب عليه من عدم منح العاملين مكافأة نهاية لخدمة.

عند تقييمهما لأفضليات أصحاب العمل في عرض قضايا المنازعات، إما على مكاتب علاقات العمل أو اللجان التحكيمية، وجدتا:

1- يميل أصحاب العمل لعرض المنازعات على مكاتب علاقات العمل حيث يميلون إلى الحل الودي التي هي لصالحهم.

2- تعتقد المحامية أن المشكلة كامنة في قانون العمل فهي ترى أنه فصل لصالح أصحاب العمل وليس لمصلحة الطرفين. فحقوق العمال تهدر نتيجة عدم وضوح القانون أو لعدم تطبيق أحكام اللجنة.

3- المحامية تطالب بتعديل القانون.

وأضافت المحاميتان أن التطويل في حل النزاعات، يسبب أعباء مادية كبيرة على العمال.

ورأت أحدى المحاميتين أن المشكلة والخلل تكمنان في مكتب العمل وخاصة اللجنة التحكيمية. تحيز اللجنة التحكيمية إلى جانب أصحاب العمل. لأن القضايا في اللجنة التحكيمية لا تحسم بسرعة ولذلك يضطر العمال أحياناً بالقبول بالحل الودي وهذا الحل يأتي لصالح صاحب العمل.

الفصل السادس

دراسات الحالة

وتتناول دراسات المنازعات سبع قضايا تمحورت على دراسة حالة، استهدف منها تركيز البحث والتحليل على حالات معينة، تمكن الدارس من تشخيص الحالة بصورة دقيقة، ومن ثم محاولة مقارنة الحالات المدروسة ونتائجها بما توصلت إليها باقي الطرائق المستخدمة في مجمل البحث. ويشمل ذلك استبيان العمال وأصحاب العمل، المقابلات المعمقة مع القيادات المشتغلة في النزاعات العمالية، وتحليل قضايا المنازعات المنظورة أمام اللجان التحكيمية. فالبحث يستهدف استكشاف أربعة مستويات تتصافر في تشكيل بيئة العمل وعلاقاته، وتأثر بدرجات متفاوتة على حيات العامل الاجتماعية والعملية وعلى أوضاع التنمية الاقتصادية والسياسية والثقافية على السواء.

وبالنظر إلى الحالات السبع، فإنه يمكن تناولها بالتحليل من عدة أوجه: الوضع الاجتماعي والوضع الاقتصادي والقانوني التي تؤثر في هذه الحالات، والتي أدت إليها، وضعها الراهن، وأوضاعها المتوقعة مستقبلاً. وفيما تشترك فيه وتختلف حالات المبحوثين.

وقد توصلنا في تشخيص هذه الحالات أنها تشترك جميعاً في الأوصاف الآتية:

من حيث تكوينها الاجتماعي، فتكاد تكون في مجملها، منحدرت إلى تكوينات اجتماعية فقيرة أبرزتها ملامح الصورة الأيكو-سوسولوجية التي تمكن الدراسة من منتجاتها من ما استطاع الدراسة في فرق البحث تسجيله من لقطات من واقع الحيات المعيشية للمبحوثين. فقد ظهرت الصورة بظلال قاتمة تتضح فيها صور مساكنهم الصغيرة من الأكواخ أو من قوالب الإسمنت تكتظ الغرفتان أو الواحدة بأسر ذات الثمانية إلى عشرة أفراد وفي أكثر من حالة يضم المسكن الواحد أسراً فرعية لأحد الأبناء المتزوجين. يتوفر في ما ندر لبعضها أنابيب مياه إن كانت قريبة من تجمعات سكانية أو مزارع إنتاجية. وتقع في الغالب هذه المساكن في خارج المدن أو في ضواحيها كما في حالة الدراسة الأولى في محافظة ألدبيده والحالة الخاصة في محافظة حضرموت. وفي غمرة الخصوبة الإنجابية لهذه الأسر الفقيرة والنمو السكاني وحجم الإعالة، يصبح التعليم والإعاشة والصحة أمراً صعب المنال، ما لم تكن التضحية بأقل هذه الاحتياجات ضرورة وكلفة في المدى المنظور. فيترك الأبناء الكبار الدراسة عند نهايات المراحل الأساسية أو الثانوية، ليؤمنوا دخلاً إضافياً للأسرة. وقد يعمل أكثر من اثنين من الأبناء وكذا الأب، فلا تحقق لهم حصيلة المداخيل الإثني أو الثلاثة كفايتهم المعيشية. فالرواتب متدنية للعمال اليدويين والغير مهرة كما يتبين من هذه العينة العشوائية (عمال مصانع، منظفون، حمالون) برواتب تتراوح بين العشرة والخمسة عشرة إلى عشرين ألفاً في أفضل الحالات. وتزداد هذه الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية سوءاً في حالات أمراض العجز والشيخوخة، حيث تفقد الأسرة مصدراً من المصادر الإضافية التي تعتمد عليها.

ونتيجة للخلل الوظيفي البنيوي وعدم اكتمال النمو المؤسسي في المجتمع اليمني المتحول نحو علاقات رأسمالية جديدة وغير مترسخة في الوعي والممارسة الفردية والمؤسسية، فإن اكتساب العقلانية الرأسمالية لم يتحقق بعد للشرائح التجارية وشرائح الرأسمالية الجينية، والتي لم تستوعب معاني وقيم وآليات حرية السوق وتطور مساره التاريخي. فلم يكن ليتحقق للرأسمالية تفوقها المادي والثقافي، لو لم تكن قوى النضال العمالي والنقابي هي القوى التي فرضت حقيقة الوصول إلى معادلة تمنع ضراوة القهر والإستغلال الرأسمالي الجشع، وتحول دون الغلو في النزق الثوري للعمال. فتحقق بهذا التوازن الاستقرار الاجتماعي والتنمية الاقتصادية والرفاه. ومثل ما ترافق ذلك التطور والتوازن في علاقات القوة في المجتمعات الرأسمالية، مع تطوير المؤسسات الاجتماعية والتشريعية، فينبغي لمجتمعنا وقيادته السياسية والاقتصادية والتشريعية والاجتماعية، استيعاب المعارف والخبرات والتجارب الإنسانية، لإحداث التغيرات القيمية والمؤسسية والقانونية، لاستيعاب المعطيات الرأسمالية الجديدة، واستحضار واستلهام القيم الدينية المثلى التي نتغنى بها دون توظيفها في الحيات العملية. لذلك على المشرع اليمني إدراك هذه الحقائق المحلية والعالمية والتعرف على التجارب التاريخية والتشريعية في العالم، وضرورة تحويل القيم المثالية الدينية إلى صياغات قانونية ملزمة ولا تظل طوعية تقوم على رغبة الفرد في الثواب.

فالمصالح العامة المرسله مقدمة على المصالح الخاصة، كما استخلص فقهاء الأمة. وقد نجحت اللجنة التحكيمية لأب باستحضار واستيعاب مثل تلك القيم الإسلامية، كما طالعنا قضايا المنازعات المنظورة أمامها.

ونطالع في ما يأتي أهم تفاصيل حالات الدراسة السبع، مُقدمينها بصورة مجردة، حتى يتبين للمطلع عليها حقائق مكوناتها دون إقحامه بأحكام قيمية مسبقة.

الحالة الأولى:

العامل موضوع الدراسة يبلغ من العمر عشرين عاماً، في حالة شلل نصفي نتيجة إصابة عمل، أدت إلى إعاقة حركية تامة (شلل نصفي). وهو الابن الأكبر، لأسره واسعة مكونة من ثمانية أفراد، ومسكنه عبارة عن عشه بغرفتين، في قرية فقيرة تبتعد عن الحديدية بمسافة (18) كيلو على طريق تعز. سكانها فقراء معظمهم يعملون في مزارع. والقرية محرومة من الكهرباء ويتوفر فيها مياه للشرب موصلة إلى كل منزل بما فيها منزل المبحوث.

الوضع الاقتصادي للأسرة:

يعول أسرة المبحوث والده الذي يبلغ من العمر حوالي 40 سنة، وهو يعمل جمالا بالأجر اليومي في الحديدية. ويحصل من هذا العمل على دخل يتراوح بين 400 ريال إلى 1000 ريال في اليوم، وفي بعض الأيام لا يحصل على شيء. حسب قوله، وكان المبحوث يساعد والده بكامل راتبه الشهري وقدره 13000 ريال.

الحالة المهنية للمبحوث:

بدأ العامل عمله في شهر أغسطس من عام 2003م، لدى شركة للاستثمارات المتنوعة المحدودة وتحديدًا في مصنع أكياس البلاستيك التابع للشركة كعامل فني (قائد مقص). وبالرغم من أن العامل لم يكن لديه عقد رسمي مع المصنع، إلا أنه كان يحصل على كافة الحقوق المتعلقة بالإجازات الرسمية وكان المصنع يوفر للعمال وسائل السلامة المهنية بصورة جزئية، إضافة إلى تأمين خاص بمخاطر العمل لدى الشركة الوطنية للتأمين، ولم يشمل التأمين الضمان الاجتماعي الذي تختص به المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

إصابة العمل:

كان المبحوث يعمل قبيل إصابته في إحدى قاعات العمل، وعند وضع صناديق ثقيلة على سقف الغرفة التي كان فيها العامل، انهار السقف على رأس المبحوث، وأسعف في حينه إلى المستشفى. وبعد إجراء الأشعة المقطعية للدماغ تبين وجود شرخ بعظام الجمجمة وارتجاج بالمخ وكسر بالفقرة القطنية الثانية. واحتاج المبحوث لعملية جراحية لتثبيت الفقرة المكسورة في صنعاء. وبناءً على هذا التشخيص قامت جهة العمل بإرسال المبحوث إلى المستشفى العسكري بصنعاء الذي أجريت له عملية للعمود الفقري.

وبعد هذه العملية عاد المبحوث إلى بيته في القرية وبقي ثمانية أشهر دون أن يتحسن. وأثناءها توقفت جهة العمل عن صرف مرتب المبحوث واكتفت بصرف العلاج له.

ثم تقدم والده إلى اللجنة الطبية بالحديدة يطلب علاج ابنه فقررت ضرورة سفره إلى القاهرة ومنح تذكرتين سفر على نفقة الدولة. كما قامت جهة العمل بصرف (3000\$ الف) ثلاثة الف دولار تكاليف السفر والعملية في القاهرة.

ورغم هذا لم يتحسن وضع المبحوث، فما يزال مشلولاً، ولم يتمكن من العودة لمراجعة المستشفى في القاهرة كما طلب منه. حيث أن جهة العمل رفضت صرف تكاليف العودة وتوقفت أيضاً عن صرف العلاج.

الوضع الراهن للقضية:

قام والد المبحوث برفع شكوى إلى أمين عام المجلس المحلي بالمحافظة ضد الشركة، والذي أحالها بدوره إلى مكتب العمل، حيث رفع الوالد دعوته أمام مكتب العمل ضد جهة عمل ابنه. فقبل المكتب الدعوى، ولكن المدعى عليها لم تستجيب للاستدعاء من قبل اللجنة التحكيمية فتم استدعاؤها عن طريق مدير أمن محافظة الحديدة لحضور الجلسة في تاريخ 2007/3/24م.

وقامت الشركة بإرسال أمين الصندوق عنها الذي قدم للجنة فواتير علاج المبحوث والتي ادعى بأنها بلغت مليونين ونصف.

وظلت القضية حتى إجراء الدراسة منظورة أمام اللجنة التحكيمية. ولا يزال المبحوث قعيدا يتعاطى العلاج الذي قال المدعى بأنه يكلفه (125 الف ريال شهريا).

ونستخلص من دراسة هذه الحالة ثلاثة استنتاجات مهمة:

1. إن الفقر ظاهرة لم تنقلص إلى الحد المطلوب ويمكن امتدادها عبر الأجيال كما عرضته لنا هذه الحالة من أن أوضاع عائلي الأسرة الاقتصادية لم تختلف كثيرا ولم تتغير بل إنها ساءت بعد إصابة الابن.

2. إن تزايد احتياجات الأسرة المعيشية نظرا للتحويلات الاقتصادية التي شهدتها البلاد، دفعت بأكثر الأبناء لعدم مواصلة الدراسة.

3. إن معرفة أصحاب العمل بضعف الأداء والضبط القضائي، يجعلهم يشعرون بأنهم في منأى عن المسألة ومن ثم تجاهل المثول أمام اللجنة التحكيمية.

4. إن عدم إدراج الخطط التأمينية وكلفتها في نشاطات المنشآت الخاصة المتوسطة والصغيرة، وبالتنسيق مع الجهات الحكومية وذات العلاقة من مؤسسات القطاع الخاص، هو ما يدفع أصحاب العمل للخوف من جراء نفقات العلاج والتعويض عن إصابات العمل.

وعليه يجب وضع معالجات وافية لمسألة التأمينات والضمان الاجتماعي، لمواجهة ضعف وغياب سياسات تأمينية شاملة صحية ومهنية وتقاعدية.

الحالة الثانية:

وتتعلق الحالة الثانية بقضية ثنائية لمقاولة عمل ثنائية بين مقاول بناء فردي وصاحب عمارة تحت التشييد، وهي لمغترب في خارج البلاد. وكانت علاقة العمل إتفاقا شفهيًا وغير مكتوب بعقد. فحدث الخلاف بعد وقت بين صاحب العمارة الذي يقول بأنه استكمل تسليم مبالغ تكلفة البناء، في حين ينكر المقاول استلامه للمبالغ كاملة. كما لا توجد سندات قبض لدى المغترب لإثبات حقه.

وإزاء هذه القضية التي تفتقر إلى دلائل قانونية رأت اللجنة التحكيمية اختيار مهندس من قبلها وآخر من قبل صاحب العمارة بغرض تقييم العمل وكلفته، غير أن المغترب يتهرب عن ذلك، فقامت الشرطة باختيار مهندس عنه تسهياً لفض النزاع، ولم تتجاوز القضية هذا الحد من الإجراءات.

وبالنظر إلى هذه القضية وغيرها التي تكررت بين قضايا المنازعات، فإن من الأهمية تسجيل الملاحظات التالية حول هذا النوع من القضايا:

1. ضرورة تشديد العقوبات ضد من يدخلون في إتفاقات غير مسجلة وغير مكتوبة في القيام بأي نوع من الأعمال.

2. تشديد إجراءات رخص البناء والتي ستستوجب بالضرورة وثائق رسمية وتوكيلات ستحد كثيرا من تكرار هذه المشكلات.

الحالة الثالثة:

أما القضية الثالثة، فتتعلق بعامل يعمل في شركة خاصة ولمدة بلغت خمس عشرة سنة، ثم تم فصله.

الحالة الاجتماعية:

تتبين صعوبة الأوضاع الاجتماعية للعامل عند دراسة حالته. فهو ينتمي إلى أسرة طرفاها منفصلان. ويعيش في بيت والدته الصغير المكون من حجرتين، ومع أطفاله الستة: ثلاثة من زوجته المتوفية، ومثلهم من زوجته الحالية، كما يشاركه السكن أخوه المتزوج وأطفاله الستة، وتكفي صورة المنزل المكتظ بأثنى عشر طفلاً وخمسة من الكبار، لنتبين قساوة معيشة هذه الأسرة الممتدة. بما تتطلب من احتياجات المأكل والمشرب واللباس والتعليم والتطبيب، وما يستلزم من نفقات شهرية، لا يفي بها راتب الأخوين المفصولين من شركة اليمني. ففي المجتمعات الأبوية يعاقب الأخ بوزر أخيه والابن بوزر أبيه، وقس على ذلك فقد فصل الأخ الثاني، لا لذنب اقترفه، ولكن لتهمة برأت النيابة أخاه عنها.

الوضع الراهن:

رفع العامل تظلاً للمحافظ الذي أحاله للنيابة وبدورها أحالته للمحكمة لتحويله كذلك إلى اللجنة التحكيمية. فتم استدعاء المدعى عليه، فماتل ما استطاع ثم أرسل ابنه يعرض على اللجنة ورقة بتنازل العامل عن مستحقاته. علماً بأن المدعى لم يحصل كذلك على التأمين ولا على إجازات سنوية والتي اعتبر إكراميات رمضان وهي عبارة عن راتب شهر، كمقابل لتلك الإجازات. وحمل العامل مكتب العمل واللجنة التحكيمية، مسؤولية تعطيله بعدم الحسم في القضية، وضبط صاحب العمل المتهرب عن حضور الجلسات.

ونتبين من هذه الحالة عدداً من الاستخلاصات أبرزها:

1. إن فصل العامل بعد 15 سنة خدمة ودون أن يؤمن عليه، وأن لا يتمكن مكتب العمل أو المؤسسة العامة للتأمينات من كشف مثل هذه المخالفة يعد أمراً غاية في الإهمال من قبل الجهات الرسمية، وامتثالاً صارخاً من قبل صاحب العمل لحقوق العمال. لا سيم أن صاحب العمل قد أمن على أولاده دون العاملين، كما ورد في حديث المدعى للباحثين الميدانيين.

2. إن الظلم الذي أوقعه صاحب العمل على أخي المدعى، غير مبرر قانونياً وقيماً مصداقاً لقوله تعالى "ولا تزرر وازرةً وزرراً أخرى". فكان ينبغي على اللجنة إصدار قرار بإعادة الشقيق أو تعويضه.

3. وإذا كانت النيابة قد أبرأت ذمة المدعى، فمن الأصوب أن تحيله للمحكمة لتصدر حكماً ببراءته وبإلزام صاحب العمل بإعادة اعتباره.

4. ويتضح من هذه القضية ومن غيرها من القضايا التي تعرضت لها الدراسة، تعسف أصحاب العمل بالعاملين والاستهتار بحقوقهم القانونية والإنسانية، في حالات كثيرة. وحتى لا يكون الحكم على جميع أصحاب العمل على وجه الإطلاق التعميم، فمن الموضوعية والحيادية، إشراك ممثلين عن أصحاب العمل، ومن ذوي الأمانة والعقلانية، في عضوية لجان العمل، كما سيتبين في التوصيات الختامية.

5. وتبرز في مع هذه الحالة، مسألة السلامة المهنية، كواحدة من أهم المشكلات، فقد اشتكى المدعى من معاناة مرضية ناتجة عن التلوث الذي تسببه صناعة الأكياس البلاستيكية مما يدفع بالتساؤل عن مدى توفر وسائل الصحة والسلامة للعاملين في هذا المصنع وما لم يكن الحال كذلك، فكيف أفلت المدعى عليه من سلطة التفتيش من قبل الأمن الصناعي.

الحالة الرابعة:

ولا تختلف حالة الدراسة الرابعة عن كثير من سابقتها إلا في ما تعزز للمطلع من شواهد يجمعها للتحقق من طبيعة أوضاع العمل المبحوث. فالحالة يمكن النظر إليها من بعدين اثنين، أحدهما يتصل بالحالة الاجتماعية للمبحوث، والثاني يتصل بالوضع المهني والاقتصادي.

الحالة الاجتماعية:

للمبحوث أحد عشر من الأبناء والبنات وإنه يبلغ من العمر 40 عاما. ونظرا لكبر أفراد الأسرة، وكثرة احتياجاتها المادية، فقد اصطحب الوالد أحد أبنائه للعمل معه، في مساعده لتحسين دخل الأسرة الأساسي من معاش التقاعد الضئيل، وغالب الظن أن الولد الذي يعمل مع أبيه قد ترك الدراسة. والبحث لم يزودنا ببيانات الحالة التعليمية لباقي أفراد الأسرة.

كما تبين أن مسكن المبحوث من ملكه، وقد بنى نصفه من البلك (قوالب الأسمنت) والنصف الآخر من صفيح الزنج، ومع وجود الكهرباء والمياه في البيت، فإن العامل يشكو من ارتفاع تكاليف الفواتير.

الوضع المهني والاقتصادي للعامل:

عمل (يوسف علي قاسم) و(ولده يحيى) في إحدى الشركات الهندسة الموارد المائية والطرق والجسور. وقد عملا بدون عقود مع الشركة، ولمدة سنة وثمانية أشهر. وكان عملهما اليومي يتجاوز ساعات العمل الاعتيادية، حيث يمتد لاثنتي عشر ساعة. مبتدئين العمل بأجر يومي مقداره 500 لكل واحد منهم، ثم ارتفع في نهاية السنة إلى 650 ريال يوميا.

وتبين أن المبحوث يتقاضى معاشا عسكريا تقاعديا بمعاش قدره 15000 الف ريال. ولضالة المعاش، ولحجم الأسرة الكبير، فقد اتجه الوالد وابنه للعمل مع الشركة الصينية.

وقد وعدت الشركة بإعطائهما كافة الحقوق من الأجر والتأمينات عند انتهاء العمل بالشركة. وبعد انتهى العمل لم يحصل العمال على أي شيء. ثم لجأ العمال لمكتب العمل للشكوى ضد الشركة، فأحالهم إلى اللجنة التحكيمية. فأصدرت اللجنة حكما بعد عدد من الجلسات، بتعويض العمال بمبلغ 128 ألف ريال، إلا أن المكتب اقترح الصلح بعد ذلك على أن تمنح الشركة العمال 80 ألف لكل واحد، فرفضوا العرض، رغبة في الاستئناف. وكما يدعي العامل، أن اللجنة ماطلت في تسليمهم قرار الحكم حتى انتهت فترة الحق في الاستئناف. ثم طالبوا بتنفيذ الاتفاق، فتهربت الشركة الصينية. وعند الاستيضاح من اللجنة، فقد أوضحت أن التنفيذ يكون أولا في فترة التنفيذ الاختياري وبعد مرور أسبوع من هذه الفترة المحددة، يمكن التنفيذ الجبري بناء على طلب المدعى عبر الأمن العام.

وخلاصة دراسة هذه الحالة، لا تقدم جديدا للدارس سوى أنها تلح علينا بمزيد من التأكيد على ضرورة التعامل مع قضايا مخالفات التعاقد الرسمي بجدية وبحزم بتضافر جهود جميع الجهات ذات العلاقة.

الحالة الخامسة:

وموضوع هذه الحالة المدروسة تتعلق في الأساس بالعامل علي محمد تقي، تبين أنه مرتبط بأخوة له وعددهم ثلاثة: عمر وحمزة ومحمد، وجميعهم يعملون لدى الشركة الصينية لأعمال المجاري.

الحالة الاجتماعية للمبحوثين:

تبين أن علي البالغ 31 عاما قد أكمل دراسته الثانوية والتحق بالجامعة لكنه انقطع عنها دون إكمال السنة الثانية. وعلي هو المتزوج بين أخوته، وله أربعة أبناء. ويستأجر مسكنا مستقلا عن والده وأخوته، بمبلغ عشرة آلاف ريال. علما بأن الراتب الذي يتقاضاه من الشركة التي عمل لديها، لا يصل إلا إلى 16 ألف وخمسمائة ريالاً. ومن الواضح أن علي كان يعمل بعد الدوام لتحسين دخله، حتى يواجه تكاليف المعيشة. فما يتبقى من الراتب لا يكفي بوضوح لمنطلقات المعيشة الأخرى. وتبين إن علي، لم يعد له بعد فصله إلا دخل واحد يوفره له العمل بدراجه النارية.

الحالة المهنية للمبحوث:

من الواضح أن العمل مع الشركة الصينية لم يتجاوز العام، وأن الأجر المتدني الذي يتقاضاه لم يعرف حياة عمل مستقرة قبل حصوله على تلك المهنة. فعمله كسائق دراجة نارية، ربما لا يعني أنه قد جعلها مهنة ثابتة. وهكذا تكون مثل هذه الأعمال المؤقتة سببا يفسر ازدياد حجم العمالة الغير ماهرة في المجتمع

اليمني. ويتضح مسلك الشركات الصينية مرة أخرى في التعامل مع مستخدميها من اليمنيين بالتهرب من التعاقد معهم، وفي سهولة فصلهم دون ما إنذار وتشغيلهم دون التأمين عليهم، وتشغيلهم لفترات قصيرة، لا يبرر تقريبا إلا النية المقصودة في عدم الالتزام بما يترتب على العمل الطويل من الحقوق.

ويوضح علي تقي جانبا آخر من سياساتهم بتخفيض الرواتب التي تستحقها بعض المهن كقيادة المعدات الثقيلة. ففي حين أن أخاه حمزة كان يتقاضى 39 ألفا خفضوا راتبه إلى 21 ألفا فرفض العرض فأنها خدماته. وكذا الحال مع أخيهم عمر الذي كان يستلم مبلغ 36 ألفا فخفضوا راتبه إلى 27 ألفا ثم إلى 21 ألفا فأرادوا تخفيضه مرة أخرى إلى خمسة عشر ألفا.

وكما وضح مكتب العمل بالحديدة أن الأخوة رفضوا تسلم مستحقاتهم لقلتها، ولا نضيف إلى هذا العرض الموجز لهذه الحالة سوى التنويه إلى ضرورة معالجة مثل هذه الحالات لرغبة الشركات بعمالة مؤقتة من خلال، إلزام الشركات التي تعمل في مشاريع محدودة الزمن بتشغيل العمال عن طريق مكتب العمل، وليس بصورة مباشرة. حتى يكون بمقدور المكتب تأمين الحقوق الأساسية للعمال.

الحالة السادسة:

وتتعلق دراسة حالة النزاع رقم 6 حضرموت بعاملة تنظيف كانت تعمل لدى معهد حضرموت العالي للعلوم الطبية، فقاد البحث عن عنوان العاملة الدراسة الميداني إلى زيارة إدارة المعهد والتي رحبت بالزيارة. فوجدتها الدراسة، فرصة لبحث النزاع من وجهة نظر صاحب العمل لتكتمل الصورة. فتحققت للدراسة عموما حالة مثالية، قل ما تحدث دون ترتيب.

وقد أبدى صاحب العمل استغرابه لوجود من يهتم بوضع العاملة، لربما كما علق الدراسة كون أصحاب العمل لا يتوقعون أن أحدا في المجتمع يهتم بالعمال من ذوي المهن المتواضعة.

ومع ذلك يعتبر المعهد من مؤسسات القطاع الخاص الناجحة لعدة اعتبارات، فالمعهد يمنح للعاملين راتبا أقله مبلغ 20000 الف ريال ويتدرج إلى الأعلى حسب المؤهلات العلمية، ويقدم المعهد تسهيلات لطلابيه بتبسيط الرسوم عليهم بصورة مريحة، وقدرها 500 دولار سنويا.

أما العاملة فقد وظفت براتب شهري بدأ بسبعة آلاف ريال ثم رفع إلى إحدى عشرة ألفاً وأعطيت بطاقة تأمينية، كما تمنح راتب شهر سنويا كإكرامية.

واتضح أن لقيادة المعهد موقفا سلبيا بدأ منه عدم الرضى عن دور وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل حيث اعتبر أن موقفه تحيز للعمال ضد جهة العمل.

الحالة الاجتماعية:

وتبلغ العاملة فاطمة 45 عاما من العمر، ولها تسعة أطفال، وتمكنت من التحرر من الأمية واستطاعت بعدها إكمال الشهادة الأساسية. وهي متزوجة من رجل يعاني من مرض الروماتيزم المزمن.

وكانت العاملة قد تعرضت أثناء عملها لحادث انزلاق أوقعها من أعلى السلم الذي كانت تقوم بتنظيفه. وتبين من معاينة مبنى المعهد أنه لا يصلح بموقعه ولوظيفته ومهامه ولمرتاديه من الطلاب والمدرسين للقيام بوظائف أكاديمية وتدريبية. وتبين كذلك جدارة العاملة في أداء مهنتها وتحملها عبء العمل بمفردها، حيث أضطر المعهد إلى تشغيل عاملتي نظافة بعد الاستغناء عن خدمتها.

الوضع الراهن:

كما كانت العاملة هي المعنية بالدرجة الأساسية بإعالة أبنائها وزوجها مدة عملها في المعهد. لكن الحادث أضطرها للبقاء في الفراش نتيجة إصابتها في المعهد، والذي لم يدفع تكلفة علاجها.

وانحصرت مساعدة المعهد بحل مشكلتها بصرف راتب شهرين فقط، وحوصلها على التأمين من المؤسسة. وأثناء تسلمها مبلغ التأمين، سحبت عليها البطاقة بما يجرمها مواصلة البحث عن فرصة عمل أخرى ومواصلة دفع التأمين.

ولم تمنح العاملة إجازة مرضية، إذ أنها مكثت في البيت مدة شهرين جراء إصابتها. كما لم يسلمها المعهد راتباً شهرياً المرض، ولم يعرضها عن إصابة العمل.

ودخلت الأسرة في دائرة الضائقة المالية وعاشت حالة معيشية سيئة مما دفع برب الأسرة، إلى اللجوء لصندوق الرعاية الاجتماعية وطالب بمنحه إعاشة ضمان نظراً لحالته الصحية السيئة، ولعدم قدرته على العمل فمنحه صندوق الرعاية ضماناً قدره 6000 ريال، ودفعت الأسرة أحد الأولاد إلى العمل وترك الدراسة، لتغطية متطلبات المعيشة.

وقد تقدمت العاملة إلى مكتب وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بشكوى، بسبب فصلها عن العمل. ولم تطالب منحها بتعويض عن إصابة العمل، وتكلفة العلاج.

ولا توجد معلومات إضافية عن الوضع النهائي للعاملة بعد تقدمها بشكوى إلى مكتب العمل. ومثيل سابقاتها فإن جوهر هذه القضية يكمن في تمتع أصحاب العمل بحرية تكاد تكون مطلقة في فصل العامل وحرمانه من التعويض العادل عن الفصل الغير مبرر، وفي حرمان العامل من الإجازات المرضية وبخاصة المتعلق منها بإصابة العمل.

الفصل السابع

الاستخلاصات والتوصيات

نتيجة للخلل الوظيفي البنوي وعدم اكتمال النمو المؤسسي في المجتمع اليمني المتحول نحو علاقات رأسمالية جديدة وغير مترسخة في الوعي والممارسة الفردية والمؤسسية، فإن اكتساب العقلانية الرأسمالية لم يتحقق بعد للشرائح التجارية وشرائح الرأسمالية الجينية، والتي لم تستوعب معاني وقيم وآليات حرية السوق وتطور مساره التاريخي. فلم يكن ليتحقق للرأسمالية تفوقها المادي والثقافي لو لم تكن قوى النضال العمالي والنقابي هي القوى التي فرضت حقيقة الوصول إلى معادلة تمنع ضراوة القهر والاستغلال الرأسمالي الجشع، وتحول دون الغلو في النزق الثوري للعمال كما في دكتاتورية البروليتاريا كما أراد ماركس ولينين. فتحقق بهذا التوازن الاستقرار الاجتماعي والتنمية الاقتصادية والرفاه . ومثل ما ترافق ذلك التطور والتوازن في علاقات القوة في المجتمعات الرأسمالية، مع تطوير المؤسسات الاجتماعية والتشريعية، فينبغي لمجتمعنا وقيادته السياسية والاقتصادية والتشريعية والاجتماعية، إستيعاب المعارف والخبرات والتجارب الإنسانية، لإحداث التغيرات القيمة والمؤسسية والقانونية المرجوة، من أجل إستيعاب المعطيات الرأسمالية الجديدة، واستحضار واستلهام القيم الدينية المثلى التي نتغنى بها دون توظيفها في الحيات العملية. لذلك على المشرع اليمني إدراك هذه الحقائق المحلية والعالمية والتعرف على التجارب التاريخية والتشريعية في العالم، وضرورة تحويل القيم المثالية الدينية إلى صياغات قانونية مُلزِمة ولا تظل طوعية تقوم على رغبة الفرد في الثواب. فالمصالح العامة المرسله مقدمة على المصالح الخاصة، كما استخلص فقهاء الأمة. وقد نجحت اللجنة التحكيمية بمحافظة /ب/ في استحضار واستيعاب مثل تلك القيم الإسلامية، كما طالعنا قضايا المنازعات المنظورة أمامها.

- حدة الخلل الذي تواجهه البنى الإدارية والمؤسسية في منشآت القطاع غير المنظم .

- إهمال تطوير وتحديث التشريعات والقوانين اللازمة لتصحيح أوضاع بيئة العمل في هذا القطاع.

- غياب السياسات و الاستراتيجيات الموجهة لتطوير القطاع غير المنظم والذي نجم عنه عدم وجود تحول جوهري في موقع الدولة ودورها في تصحيح أوضاع القطاع الغير منظم وصولاً إلى تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة والمتوازنة .

- إن المشكلات التي أوضحتها معطيات هذه الدراسة أوضحت إجمالاً ضعف تطوير بنية الإنتاج وتنمية النشاطات المنتجة في هذا القطاع بسبب النمط التقليدي للأداء القائم فيها الاختلالات بنيوية أخرى والتي انعكست في مجملها سلباً على العلاقات الإنتاجية بعامه وعلى بروز مشكلات متزايدة بين أصحاب العمل والعمال .

- عدم توافر العديد من البيانات والمؤشرات الإحصائية حول قضايا العمل ومنازعات العمل التي لم يتم توثيقها لمعرفة أسبابها وتداعياتها وآثارها على منشأة العمل وعلى العاملين وهذا يؤكد ضعف دور القطاع الخاص في ما يقدمه من خدمات .

- ضعف قدرة القطاع الخاص غير المنظم على تقديم الحلول والمعالجات لحل مشكلاتهم مع العاملين مما يؤثر على العملية الإنتاجية وعلى جودة الأداء لهذه المؤسسات وعلى تمكنها من خوض معترك المنافسة الاقتصادية مع الآخرين ومواجهة التحديات المفروضة عليه والاضطلاع بدوره .

- تعدد الجهات التي تفصل في قضايا العمال والعاملين في الشركات ومنشآت القطاع الخاص الأمر الذي يؤدي إلى التأخير في حل المنازعات وإضاعة حقوقهم .

- جهل العاملين في المنشآت والشركات التي يعملون فيها بأهمية تسجيل العمليات التي يؤدنها وما يتعلق بها من أنواع المواد والبضائع وأجورها وفقاً لكل نوع منها وبإجراءات الصحة والسلامة المهني مما يؤثر سلباً في الوعي بحقوقهم والمطالبة بها .

- ضعف تدخل مكاتب العمل لتقديم الاستشارات الفنية لإجراء التقييم والمراجعة بغرض تقديم التوجيه والإرشاد والتوعية ونشر برامج الثقافة العمالية وما يرتبط بها من أبعاد وقائية ، صحية وقانونية

وعلاجية وتأهيلية .

- تحيز بعض أعضاء اللجان التحكيمية إلى أرباب العمل ضد العاملين مما يفقدها عنصراً ومقوماً هاماً من مقومات عملها .

- عدم التزام منشآت العمل الكبيرة والصغيرة بتصميم نماذج للسجلات يمكن استخدامها لتنفيذ جميع أوجه النشاط داخل موقع العمل .

وعند تحليل المقابلات المعمقة الخمس عشرة ودراسات الحالة السبع فقد أبرز التحليل عدداً من النتائج تتعلق باستقراء المبحوثين وفهمهم لطبيعة المشكلات القائمة. وقد شملت المقابلات المعمقة الخمس عشرة قيادات وكوادر من النقابات ومكاتب الشؤون الاجتماعية والعمل، ولجان التحكيم ومحامين ومكاتب التأمينات، وتنمية المرأة. في حين شملت دراسات الحالة سبع قضايا من بين قضايا منازعات العمل، فيما يلي نستخلص أهم ما توصل إليه التحليل عن تلك المقابلات ودراسات الحالة من استنتاجات:

1. إن معرفة أصحاب العمل بضعف الأداء والضبط القضائي يجعلهم يشعرون بأنهم في منأى عن المسألة ومن ثم تجاهل المثول أمام اللجنة التحكيمية.

2. إن عدم إدراج الخطط التأمينية وكلفتها في نشاطات المنشآت الخاصة المتوسطة والصغيرة، وبالتنسيق مع الجهات الحكومية وذات العلاقة من مؤسسات القطاع الخاص، هو ما يدفع أصحاب العمل للتخوف من جراء نفقات العلاج والتعويض عن إصابات العمل. وعليه يجب وضع معالجات وافية لمسألة التأمينات والضمان الاجتماعي، لمواجهة ضعف وغياب سياسات تأمينية شاملة صحية ومهنية وتقاعدية.

3. إتضح عدم الإيفاء بالتأمين كاملاً من قبل أصحاب العمل وهذا يعرض العامل بعدم استحقاقه لمعاشه التقاعدي كاملاً من قبل التأمينات حتى يتمكن من مواجهة نفقاته بعد ترك العمل لسبب تجاوزه الحد الأعلى.

4. إتضح كذلك قصور مؤسسة التأمينات في متابعة أقساط التأمين وذلك بعدم إشعار العامل وصاحب العمل بالنقص في مبلغ التأمين.

5. تبين تدني الأجور للغاية مقابل الجهد المبذول بطبيعة مهنة العامل.

6. ومن الملاحظات التي أبرزتها إدارة تنمية المرأة حول موقف المرأة العاملة عند دخولها في نزاع مع صاحب العمل، إتضح بأن المرأة تفضل حل قضيتها بشكل ودي. فهي نادراً ما تلجأ لرفع قضية ضد صاحب العمل. والسبب في ذلك يعود إلى خوف المرأة العاملة من تعرضها للإساءة إلى سمعتها.

7. يؤكد مدير عام تنمية المرأة بأن هناك حالات تعرفها عن عاملات تعرضن للإساءة إلى سمعتهن عندما تقدمن برفع شكاوى ضد أصحاب العمل يطالبن فيها بحقوقهن القانونية

8. وتبين من خلال دراسات الحالة أمران أثنان: إن الفقر ظاهرة لم تنقلص إلى الحد المطلوب ويمكن امتدادها عبر الأجيال كما عرضته لنا هذه الحالة من أن أوضاع عائلي الأسرة الاقتصادية لم تختلف كثيراً ولم تتغير بل إنها ساءت بعد إصابة الابن.

9. إن تزايد احتياجات الأسرة المعيشية نظراً للتحويلات الاقتصادية التي شهدتها البلاد، دفعت بالأبناء الكبار لمغادرة مقاعد الدراسة بغية الحصول على دخل ضروري أو إضافي للأسرة نظراً لتدني الأجور، أو عند تعرض عائل الأسرة للفصل أو للعجز أو الشيخوخة، وبخاصة في حالة عدم حصول العامل على التأمين.

وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة من ضرورة العمل على تعديل القوانين وتفعيل أجهزة الرقابة والتفتيش العمالية وهيئات الضبط القضائي، و من أهم التوصيات التي أستخلصت من العينات المبحوثة

من المختصين في الشؤون العمالية والذين استهدفتم المقابلات المعمقة، ومن أهم التوصيات التي توصلت إليها الدراسة، من خلال المقابلات المعمقة و من تحليل أحكام المنازعات ما يأتي:

● نتيجة لشيوع علاقات العمل الثنائية بين الأفراد، فإن معالجتها وتنظيمها يصبح أمراً ملحاً، وعلى مكاتب العمل التعامل مع هذه الحالات وتنظيم علاقات أفرادها. ولتنظيم هذا النشاط اليومي بين أصحاب المهن الفردية وتوفير الحماية القانونية والسلامة المهنية والضمانة الاجتماعية، فينبغي استيعاب هذه الشرائح المهنية في مجالات اهتمام مكاتب العمل ومؤسسة التأمينات وفي الرعاية الصحية والتأطير المهني والنقابي.

● اعتبار عمل المقاوله الفردي بين طرفين وباتفاقية عمل يلزم تسجيل العاقد لدى مكتب العمل وأخذ ضمان مالي كجزء من المبلغ الكلي. يمكن تبسيط هذه الإجراءات المتعلقة بأصحاب المهن الفردية بدءاً بمنح تراخيص لأصحاب المهن الفردية، بعد اختبارات مهنية، ربطهم ببطاقات ضمان وتأمين، ويشمل التأمين ضد البطالة، وإيجاد مكاتب فنية متخصصة للتوجيه والإرشاد والاستشارات.

● على مكاتب العمل إتباع نموذج موحد يفصل البيانات الخاصة في القضية المنظورة فيها مثل علاقة العمل (تعاقدية أو أساسية، طبيعة عمل المنشأة، وطبيعة مهنة العامل، وتسجيل التعاقد كل مرة يلتحق العامل بعمل جديد في مكتب العمل). على أن يحمل العامل دفتر عمل لتسجيل المعلومات المهمة التي تخص شؤونه المهنية (بطاقة تأمينية، رخصة عمل وما إلى ذلك من مؤهلات).

● يجب العمل على توعية المنشآت الخاصة بقانون التأمينات خاصة الصغيرة منها كالورش والمعامل والمستوصفات الخاصة والمختبرات والمدارس الخاصة وغيرها.

● إقتراح رؤساء اللجان التحكيمية تحديد مقدار التأمين بقدر الأجر.

● التعميم المركزي على أقسام الشرطة والمحافظين والمحاكم الابتدائية بإحالة قضايا العمل إلى اللجان التحكيمية عملاً بنص المادة (136).

● دراسة أثر القوانين إيجاباً وسلباً، على العمال وأصحاب العمل وذلك من رؤية اجتماعية واقتصادية وصولاً إلى صياغة سياسة تشريعية وقانونية للتشغيل تعني بفض المنازعات العمالية من منظور أكثر شمولاً.

● يقترح مدير عام مؤسسة التأمينات في الحديدة بإدراج العاملين في القطاع السمكي في التأمينات فعدد من يعمل في هذا المجال كبير.

● يقترح النقابيون في حالة التعديل لاستراتيجيه الأجر، مناقشة التعديلات على مستوى النقابات في المحافظات. وإشراك وزارة الشؤون الاجتماعية في العمل لتحسين أجور العاملين في القطاع الخاص.

• تنظيم مؤتمرات سنوية لمناقشة قضايا العمال على مستوى المحافظات لتطوير آليات فض النزاعات بين العمال من قبل الجهات ذات العلاقة.

● التأكيد على أهمية الحوار والديمقراطية في الحياة المهنية وتنشيطها للوقاية من النزاعات العمالية ودوره في دعم السلم الاجتماعي والمساهمة في بناء المجتمعات الديمقراطية .

• تأهيل وتدريب أطراف النزاع حول إقامة الحوار ونشر الوعي بأهميته وذلك من خلال تزويد أطرافه بالمعلومات التي تساهم في خلق قيم ومعايير العمل الموضوعية التي تخدم الصالح العام للمجتمع .

● توسيع مجالات الحوار بين أطراف الإنتاج لتمكينها من تذليل المعوقات ولتحقيق ديمومة الحوار بين أطراف الإنتاج .

- تصحيح دور مكاتب العمل ومنحها مزيداً من الصلاحيات والإمكانات لمعالجة مشكلات المنازعات العمالية.
- توظيف كافة الإمكانيات التي من شأنها أن تساعد على إرساء سياسة اجتماعية وتنموية للتعاطي مع المشاكل الناجمة لأرباب العمل وتوفير قنوات فاعلة للحماية الاجتماعية للعاملين الأكثر عُرضة لمخاطر الفصل التعسفي وما ينجم عنه من مشكلات اجتماعية وإنسانية .
- الارتقاء بالقطاع غير المنظم وتطويره وتنظيمه بحيث تتيسر إمكانيات تعامله مع القانون تعاملًا إيجابياً.
- إعادة النظر في الأحكام والنصوص والمواد القانونية – للقانون رقم (5) لعام 1995م والتي يعجز القطاع غير المنظم عن التعامل معها ، لضمان ملاءمة نصوص القانون مع قدراته ، أي خلق نوع من التآلف بينه وبين مكاتب العمل التي تتولى متابعة تطبيق أحكام القانون ولتطوير قدرات القطاع غير المنظم لتمكينه من الالتزام تبعاً بالحقوق الأخرى .
- بناء قاعدة معلومات وتنسيق وتبادل المعلومات مع الأجهزة المعنية بشأن فض المنازعات العمالية لجمع الإحصاءات الخاصة بحوادث وإصابات العمل وتحليلها.
- وضع وتجهيز خطة تدخل فعالة متوافقة مع حالات الطوارئ الأسوأ داخل وخارج المنشآت التي يعمل فيها العاملون .
- إلزام المنشآت التي يعمل فيها العاملون بوضع وتطبيق نظام وقاية متكامل ومراجعته دورياً .
- تحديد أطر وقواعد التعاون والتنسيق بين مختلف المؤسسات ذات الصلة.
- تقييم أداء المنشآت الخاصة في القطاع الخاص للاطلاع الإمكانيات المتوفرة لديها من معدات الإطفاء والإنذار والإخلاء والإسعافات الأولية ومعدات الوقاية وأجهزة الاتصالات ووسائل النقل والمخططات التي تعين تنفيذ خطط الطوارئ لمواجهة حوادث وإصابات العمل .

قائمة المراجع

1. البنك الدولي التحليل الاجتماعي للبلد اليمن 2005
1. الفقيه: علي حمود، دراسات يمنية. مايو 1999.
2. المقرمي: عبد الملك، 1991م، التاريخ الاجتماعي للثورة اليمنية.
3. دستور الجمهورية اليمنية
4. Building Democracy in Yemen: Women's Political Participation, Political Party Life and. Democratic Elections.© International Institute for Democracy and Electoral Assistance (IDEA) and the Arab NGO Network for Development (ANND), 2005.
5. Paige, Glenn D :الدراسة العلمية للقيادة السياسية، نيويورك 1993.
6. كتاب الإحصاء السنوي لعام 1996، مارس 1997م.
7. تقرير التنمية البشرية 2004.
8. كتاب الإحصاء السنوي لعام 1996، مارس 1997م.
9. تقرير التنمية البشرية 2004، مرجع سابق.
10. تقرير التنمية البشرية 2004، مرجع سابق.
11. التقرير الاقتصادي اليمني، -2004 سبتمبر 2005.
12. الفقيه: علي حمود، مايو 1999، مرجع سابق.
13. الفقيه: علي حمود، مايو 1999، مرجع سابق.
14. البنك الدولي التحليل الاجتماعي للبلد اليمن 2005، مرجع سابق.
15. التقرير السنوي لحقوق الإنسان والديمقراطية في اليمن، 2005
16. التقرير الاقتصادي اليمني 2004، سبتمبر 2005: وزارة التخطيط والتعاون الدولي قطاع الدراسات والتوقعات الاقتصادية
17. تقرير التنمية البشرية، أكتوبر-ديسمبر 2004
18. Weber, Max. The Protestant Ethic, and The Spirit of Capitalism. Trans. by Talcott Parsons, London, Unwin University Books, 1930
19. الخوري: فؤاد اسحاق: الذهنية العربية العنف سيد الأحكام، الطبعة الأولى بيروت 1993م
20. شرابي: هشام البنية البطريركية في المجتمع العربي
21. Barakat Haleem. Contemporary Arab Societies. Beirut, Centre for Arab Unity Studies, 1984
22. مقابلة معمقة، مع مدير مكتب تنمية المرأة، الحديدية
23. بالقزوين: عبد الإله، التحول الديمقراطي في الوطن العربي الإمكانات والمعوقات- النزاعات الأهلية العربية مركز دراسات الوحدة العربية بيروت- 1993.
24. قضية 8 إ.ب.
25. القضية 11، اللجنة التحكيمية إ.ب.
26. مقابلات معمقة في الحديدية وحضرموت، مع ممثلي نقابات العمال
27. تقرير التنمية البشرية.....

الملاحق

جداول عامة

جدول يوضح عدد الشكاوى العمالية على مستوى المحافظة للأعوام من 2002 - 2007م

المحافظة	2002م	2003م	2004م	2005م	2006م	2007م	الإجمالي
الحديدة	-----	-----	132	183	124	45	484 شكاوى
حضرموت	148	167	99	161	207	-----	782 شكاوى
إب	50	80	77	103	163	-----	473 شكاوى

جدول يوضح عدد المنشآت المؤمنة على مستوى المحافظة للأعوام 2006 - 2007م

المحافظة	2006م	2007م	الإجمالي
الحديدة	726	-----	726 منشأة
حضرموت	1134	1309	2443 منشأة
إب	412	-----	412 منشأة

جدول يوضح إجمالي عدد الأفراد المؤمن عليهم على مستوى المحافظة للعام 2006م

المحافظة	الإجمالي
الحديدة	12571
حضرموت	8990
إب	3461

جدول لقضايا المنازعات للمحافظات الثلاث

المحافظة	عدد قضايا الفصل	تم إعادة العامل للعمل	العمل بعقد	بدون عقد	تأمين على العامل	بدون تأمين على العامل	قضايا إصابة عمل	منازعات عمل ثنائي	قضايا معلقة / غير ذلك	رفض التعويض عن الفصل شركة أجنبيه	عمل لدى
الحديدة	5	لا يوجد	2	4	5	4	1	لا يوجد	لا يوجد	3	2
حضرموت	9	لا يوجد	2	غير مذكور	2	غير مذكور	1	لا يوجد	معلقة 1	6	1
إب	15	3	5	6	3	8	لا يوجد	5	تأمين 1	لا يوجد	1
المجموع	29	3	9	10	10	12	2	5	2	9	4

دراسة المنازعات العمالية

(الجداول الخاصة باستمارة العمال)

جدول رقم (1) حجم العينة حسب المحافظة

المحافظة	العدد	%
إب	20	22.0%
الحديدة	42	46.2%
حضرموت	29	31.9%
الإجمالي	91	100.0%

جدول رقم (2) حجم العينة حسب المحافظة والنوع

المحافظة	النوع					
	الإجمالي		أنثى		ذكر	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
إب	20	22.0%	4	19.3%	16	50.0%
الحديدة	42	46.2%	0	0%	42	50.6%
حضرموت	29	31.9%	4	30.1%	25	50.0%
الإجمالي	91	100.0%	8	100.0%	83	100.0%

جدول رقم (3) فئات العمر لأفراد العينة حسب المحافظة

فئات العمر	المحافظة						
	الإجمالي		حضرموت		الحديدة		إب
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد
أقل من 20 سنة	7	7.7%	1	9.5%	4	10.0%	2
20-29	44	48.4%	15	47.6%	20	45.0%	9
30-39	14	15.4%	5	11.9%	5	20.0%	4
40-49	16	17.6%	6	19.0%	8	10.0%	2
50-59	6	6.6%	1	9.5%	4	5.0%	1
أكثر من 60	3	3.3%	1	0%	0	10.0%	2
غير ميبين	1	1.1%	0	2.4%	1	0%	0
الإجمالي	91	100.0%	29	100.0%	42	100.0%	20

جدول رقم (4) متوسط عمر العينة حسب المحافظة

المحافظة	متوسط العمر	العدد
إب	34	20
الحديدة	31	42
حضرموت	33	29
الإجمالي	32	91

جدول رقم (5) الحالة الاجتماعية لأفراد العينة حسب المحافظة

الحالة الاجتماعية	المحافظة						
	إب	الحديدة	حضرموت	الإجمالي	العدد	%	%
عازب	4	16	9	29	20.0%	31.0%	31.9%
متزوج	15	26	20	61	75.0%	69.0%	67.0%
أرمل	1	0	0	1	5.0%	0.0%	1.1%
الإجمالي	20	42	29	91	100.0%	100.0%	100.0%

جدول رقم (6) عدد أفراد الأسرة للعينة حسب المحافظة

المحافظة	أفراد الأسرة	المدى	المتوسط	المجموع
إب	ذكور	2	4	71
	إناث	2	4	75
الحديدة	ذكور	3	4	156
	إناث	2	3	130
حضرموت	ذكور	3	3	93
	إناث	3	3	78
الإجمالي	ذكور	3	4	320
	إناث	2	3	283

جدول رقم (7) الحالة التعليمية لأفراد العينة حسب المحافظة

الحالة التعليمية	المحافظة						
	إب	الحديدة	حضرموت	الإجمالي	العدد	%	%
أمي	1	6	0	7	5.0%	14.3%	7.7%
يقرأ ويكتب	3	5	0	8	15.0%	11.9%	8.8%
أساسي	2	9	10	21	10.0%	21.4%	23.1%
ثانوي	5	11	9	25	25.0%	26.2%	27.5%
معهد متوسط-دبلوم	2	5	3	10	10.0%	11.9%	11.0%
جامعي	7	6	7	20	35.0%	14.3%	22.0%
الإجمالي	20	42	29	91	100.0%	100.0%	100.0%

جدول رقم (8) المهنة التي يزاولها أفراد العينة حسب المحافظة

الإجمالي		المحافظة						ما هي المهنة التي كنت تزاولها
%	العدد		حضر موت		الحديدة		إب	
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
%16.5	15	%20.7	6	%19.0	8	%5.0	1	إداري/إشرافي
%3.3	3	%10.3	3	%0.0	0	%0.0	0	مدرس
%16.5	15	%17.2	5	%7.1	3	%35.0	7	طبيب/ممرض
%7.7	7	%10.3	3	%9.5	4	%0.0	0	حراسة/أمن
%7.7	7	%6.9	2	%4.8	2	%15.0	3	سائق
%9.9	9	%13.8	4	%11.9	5	%0.0	0	نظافة/خدمات عامة
%2.2	2	%0.0	0	%4.8	2	%0.0	0	تسويق/دعاية وإعلان
%9.9	9	%6.9	2	%11.9	5	%10.0	2	حربي
%5.5	5	%6.9	2	%2.4	1	%10.0	2	مصري
%19.8	18	%6.9	2	%26.2	11	%25.0	5	فني
%1.1	1	%0.0	0	%2.4	1	%0.0	0	بائع
%100.0	91	%100.0	29	%100.0	42	%100.0	20	الإجمالي

جدول رقم (9) جنسية الجهة التي يعمل معها أفراد العينة حسب المحافظة

الإجمالي		المحافظة						جنسية الجهة/ صاحب العمل
%	العدد		حضر موت		الحديدة		إب	
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
%87.9	80	%89.7	26	%81.0	34	%100.0	20	يمينية
%12.1	11	%10.3	3	%19.0	8	%0.0	0	أجنبية
%100.0	91	%100.0	29	%100.0	42	%100.0	20	الإجمالي

جدول رقم (10) طبيعة عمل الجهة التي يعمل معها أفراد العينة حسب المحافظة

الإجمالي	المحافظة						طبيعة عملها	
	العدد	%	حضر موت	العدد	%	العدد		%
%4.4	4	%3.4	1	%4.8	2	%5.0	1	ملاحة/ شحن/ تفريغ
%3.3	3	%10.3	3	%0	0	%0	0	تعليمية/ تدريبية
%24.2	22	%27.6	8	%11.9	5	%45.0	9	صحية
%2.2	2	%6.9	2	%0	0	%0	0	فندقية
%1.1	1	%3.4	1	%0	0	%0	0	نفطية
%14.3	13	%6.9	2	%23.8	10	%5.0	1	صناعية
%16.5	15	%17.2	5	%19.0	8	%10.0	2	مقاولات
%3.3	3	%0	0	%7.1	3	%0	0	وكالات/ نقل/ تأجير
%12.1	11	%6.9	2	%11.9	5	%20.0	4	محلات/ مكاتب/ ورش
%4.4	4	%0	0	%7.1	3	%5.0	1	بنكية/ مصرفية
%5.5	5	%6.9	2	%7.1	3	%0	0	دعاية/ إعلان/ تسويق/ صحف
%4.4	4	%0	0	%7.1	3	%5.0	1	خدمات تغذية
%1.1	1	%0	0	%0	0	%5.0	1	إستيراد وتصدير
%3.3	3	%10.3	3	%0	0	%0	0	جمعية إنتاجية/ خدمية
%100.0	91	%100.0	29	%100.0	42	%100.0	20	الإجمالي

جدول رقم (11) كيفية حصول أفراد العينة على العمل حسب المحافظة

الإجمالي	المحافظة						كيف حصلت على العمل	
	العدد	%	حضر موت	العدد	%	العدد		%
%53.8	49	%55.2	16	%57.1	24	%45.0	9	تقدمت بطلب مباشر
%5.5	5	%6.9	2	%7.1	3	%0	0	عن طريق إعلان الجهة
%33.0	30	%17.2	5	%33.3	14	%55.0	11	بواسطة آخرين
%3.3	3	%6.9	2	%2.4	1	%0	0	عن طريق مكتب العمل
%4.4	4	%13.8	4	%0	0	%0	0	عقد استقدام
%100.0	91	%100.0	29	%100.0	42	%100.0	20	الإجمالي

جدول رقم (12) عمل أفراد العينة بعقد رسمي حسب المحافظة

الإجمالي		المحافظة						هل كنت تعمل بعقد رسمي
%	العدد	حضر موت		الجديدة		إب		
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
%40.7	37	%65.5	19	%31.0	13	%25.0	5	نعم
%59.3	54	%34.5	10	%69.0	29	%75.0	15	لا
%100.0	91	%100.0	29	%100.0	42	%100.0	20	الإجمالي

جدول رقم (13) فترة العمل لأفراد العينة مع صاحب/جهة العمل حسب المحافظة

الإجمالي		المحافظة						فترة العمل بالجهة
%	العدد	حضر موت		الجديدة		إب		
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
12.1%	11	17.2%	5	7.1%	3	15.0%	3	أقل من سنة
9.9%	9	6.9%	2	11.9%	5	10.0%	2	سنة
28.6%	26	27.6%	8	33.3%	14	20.0%	4	سنتان
18.7%	17	17.2%	5	21.4%	9	15.0%	3	ثلاث سنوات
30.8%	28	31.0%	9	26.2%	11	40.0%	8	أربع سنوات فأكثر
100.0%	91	100.0%	29	100.0%	42	100.0%	20	الإجمالي

جدول رقم (14) عدد ساعات العمل لأفراد العينة مع صاحب/جهة العمل حسب المحافظة

الإجمالي		المحافظة						عدد ساعات العمل
%	العدد	حضر موت		الجديدة		إب		
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
%3.3	3	%3.4	1	%4.8	2	%0	0	أقل من 8 ساعات
%27.5	25	%48.3	14	%19.0	8	%15.0	3	8 ساعات
%69.2	63	%48.3	14	%76.2	32	%85.0	17	8 ساعات فأكثر
%100.0	91	%100.0	29	%100.0	42	%100.0	20	الإجمالي

جدول رقم (15) المرتب الذي يتقاضاه أفراد العينة حسب المحافظة

الإجمالي		المحافظة						المرتب الذي تتقاضاه
%	العدد		حضر موت		الحديدة		إب	
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
%7.7	7	%10.3	3	%7.1	3	%5.0	1	أقل من 10000
%22.0	20	%20.7	6	%23.8	10	%20.0	4	19000-10000
%28.6	26	%24.1	7	%33.3	14	%25.0	5	29000-20000
%8.8	8	%6.9	2	%11.9	5	%5.0	1	39000-30000
%4.4	4	%3.4	1	%4.8	2	%5.0	1	49000-40000
%2.2	2	%0.	0	%2.4	1	%5.0	1	59000-50000
%6.6	6	%6.9	2	%9.5	4	%0.	0	69000-60000
%3.3	3	%10.3	3	%0.	0	%0.	0	79000-70000
%2.2	2	%0.	0	%2.4	1	%5.0	1	89000-80000
%9.9	9	%13.8	4	%2.4	1	%20.0	4	فأكثر 00009
%4.4	4	%3.4	1	%2.4	1	%10.0	2	غير مبین
%100.0	91	%100.0	29	%100.0	42	%100.0	20	الإجمالي

جدول رقم (16) متوسط المرتب لأفراد العينة حسب المحافظة

العدد	متوسط المرتب	المحافظة
20	54583	إب
42	31961	الحديدة
29	42893	حضر موت
91	40160	الإجمالي

جدول رقم (17) هل يقع مقر العمل بالقرب من السكن العائلي لأفراد العينة حسب المحافظة

الإجمالي		المحافظة						هل مقر عملك يقع بالقرب من سكنك العائلي
%	العدد		حضر موت		الحديدة		إب	
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
%33.0	30	%24.1	7	%23.8	10	%65.0	13	نعم
%67.0	61	%75.9	22	%76.2	32	%35.0	7	لا
%100.0	91	%100.0	29	%100.0	42	%100.0	20	الإجمالي

جدول رقم (18) إذا كان لا يقع مقر العمل بالقرب من السكن العائلي هل يوفر صاحب/جهة العمل سكناً خاصاً بالعمال حسب المحافظة

الإجمالي	المحافظة						هل توفر صاحب العمل سكن خاص بالعمالين	
	العدد	%	حضر موت	%	الحديدة	%		إب
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
%18.0	11	%36.4	8	%6.3	2	%14.3	1	نعم
%67.2	41	%63.6	14	%71.9	23	%57.1	4	لا
%14.8	9	%0.	0	%21.9	7	%28.6	2	غير مبين
%100.0	61	%100.0	22	%100.0	32	%100.0	7	الإجمالي

جدول رقم (19) هل يمنح أفراد العينة الإجازات الرسمية حسب المحافظة

الإجمالي	المحافظة						هل تمنح الإجازات الرسمية	
	العدد	%	حضر موت	%	الحديدة	%		إب
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
%35.2	32	%41.4	12	%38.1	16	%20.0	4	نعم
%64.8	59	%58.6	17	%61.9	26	%80.0	16	لا
%100.0	91	%100.0	29	%100.0	42	%100.0	20	الإجمالي

جدول رقم (20) هل يمنح أفراد العينة إجازات سنوية مدفوعة حسب المحافظة

الإجمالي	المحافظة						هل تمنح إجازة سنوية مدفوعة	
	العدد	%	حضر موت	%	الحديدة	%		إب
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
%25.3	23	%27.6	8	%28.6	12	%15.0	3	نعم
%74.7	68	%72.4	21	%71.4	30	%85.0	17	لا
%100.0	91	%100.0	29	%100.0	42	%100.0	20	الإجمالي

جدول رقم (21) هل يمنح أفراد العينة إجازات اضطرارية مدفوعة حسب المحافظة

الإجمالي	المحافظة						هل تمنح إجازة اضطرارية مدفوعة	
	العدد	%	حضر موت	%	الحديدة	%		إب
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
%20.9	19	%24.1	7	%23.8	10	%10.0	2	نعم
%79.1	72	%75.9	22	%76.2	32	%90.0	18	لا
%100.0	91	%100.0	29	%100.0	42	%100.0	20	الإجمالي

جدول رقم (22) توافر وسائل السلامة المهنية للعاملين حسب المحافظة

الإجمالي	المحافظة							هل كانت تتوفر لكم وسائل السلامة المهنية
	العدد	%	حضر موت	%	الحديدية	%	إب	
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
%20.9	19	%31.0	9	%19.0	8	%10.0	2	نعم
%79.1	72	%69.0	20	%81.0	34	%90.0	18	لا
%100.0	91	%100.0	29	%100.0	42	%100.0	20	الإجمالي

جدول رقم (23) التعرض لعقوبات جزائية من قبل صاحب/جهة العمل حسب المحافظة

الإجمالي	المحافظة							هل تعرضت لعقوبة جزائية من قبل صاحب العمل؟
	العدد	%	حضر موت	%	الحديدية	%	إب	
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
%56.0	51	%44.8	13	%61.9	26	%60.0	12	نعم
%44.0	40	%55.2	16	%38.1	16	%40.0	8	لا
%100.0	91	%100.0	29	%100.0	42	%100.0	20	الإجمالي

جدول رقم (24) التعرض لإصابة عمل حسب المحافظة

الإجمالي	المحافظة							هل تعرضت لإصابة عمل
	العدد	%	حضر موت	%	الحديدية	%	إب	
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
%31.9	29	%27.6	8	%31.0	13	%40.0	8	نعم
%68.1	62	%72.4	21	%69.0	29	%60.0	12	لا
%100.0	91	%100.0	29	%100.0	42	%100.0	20	الإجمالي

جدول رقم (25) في حال التعرض لإصابة عمل هل حصلتم على تعويض عادل حسب المحافظة

الإجمالي	المحافظة							في حال تعرضت لإصابة عمل: هل حصلت على تعويض عادل؟
	العدد	%	حضر موت	%	الحديدية	%	إب	
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
%13.8	4	%12.5	1	%7.7	1	%25.0	2	نعم
%86.2	25	%87.5	7	%92.3	12	%75.0	6	لا
%100.0	29	%100.0	8	%100.0	13	%100.0	8	الإجمالي

جدول رقم (26) تأمين صاحب/جهة العمل عليكم وعلى العاملين لديه حسب المحافظة

الإجمالي		المحافظة					هل صاحب العمل مؤمن عليك والعاملين لديه	
%	العدد	حضر موت	الحديدة	إب	العدد	العدد		
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
%12.1	11	%10.3	3	%19.0	8	%0.	0	نعم جميع العاملين
%33.0	30	%34.5	10	%19.0	8	%60.0	12	نعم بعض العاملين
%54.9	50	%55.2	16	%61.9	26	%40.0	8	لا
%100.0	91	%100.0	29	%100.0	42	%100.0	20	الإجمالي

جدول رقم (27) في حال تأمين صاحب/جهة العمل عليكم وعلى العاملين لديه هل لديك بطاقة تأمينية حسب المحافظة

الإجمالي		المحافظة					في حال الإجابة بنعم: هل لديك بطاقة تأمينية	
%	العدد	حضر موت	الحديدة	إب	العدد	العدد		
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
%43.9	18	%53.8	7	%62.5	10	%8.3	1	نعم
%46.3	19	%46.2	6	%31.3	5	%66.7	8	لا
%9.8	4	%0.	0	%6.3	1	%25.0	3	غير مبين
%100.0	41	%100.0	13	%100.0	16	%100.0	12	الإجمالي

جدول رقم (28) هل أثر النزاع بينكم وبين صاحب/جهة العمل على مستوى معيشتكم حسب المحافظة

الإجمالي		المحافظة					هل أثر النزاع بينكم وبين صاحب العمل على مستوى معيشتكم	
%	العدد	حضر موت	الحديدة	إب	العدد	العدد		
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
%76.9	70	%82.8	24	%78.6	33	%65.0	13	نعم
%23.1	21	%17.2	5	%21.4	9	%35.0	7	لا
%100.0	91	%100.0	29	%100.0	42	%100.0	20	الإجمالي

جدول رقم (29) في حال أثر النزاع على مستوى المعيشة إلى أي حد حسب المحافظة

الإجمالي		المحافظة					في حال الإجابة بنعم: إلى أي حد	
%	العدد	حضر موت	الحديدة	إب	العدد	العدد		
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
%22.9	16	%25.0	6	%21.2	7	%23.1	3	إلى حد ما
%77.1	54	%75.0	18	%78.8	26	%76.9	10	إلى حد كبير
%100.0	70	%100.0	24	%100.0	33	%100.0	13	الإجمالي

جدول رقم (30) في حال التوقف عن العمل بسبب النزاع
كيف واجهتم متطلبات المعيشة حسب المحافظة

الإجمالي	المحافظة						في حال توقفتك عن العمل بسبب النزاع؛ كيف واجهت متطلبات المعيشة؟
	العدد	%	حضر موت	العدد	%	العدد	
		%	العدد	%	العدد	%	العدد
38	49.4%	39.1%	9	56.8%	21	47.1%	8
23	29.9%	21.7%	5	35.1%	13	29.4%	5
16	20.8%	39.1%	9	8.1%	3	23.5%	4
77	100.0%	100.0%	23	100.0%	37	100.0%	17

جدول رقم (31) علم أفراد العينة بقانون العمل رقم (5) حسب المحافظة

الإجمالي	المحافظة						هل لديك علم بقانون العمل رقم (5)
	العدد	%	حضر موت	العدد	%	العدد	
		%	العدد	%	العدد	%	العدد
32	35.2%	27.6%	8	38.1%	16	40.0%	8
58	63.7%	72.4%	21	59.5%	25	60.0%	12
1	1.1%	0%	0	2.4%	1	0%	0
91	100.0%	100.0%	29	100.0%	42	100.0%	20

جدول رقم (32) في حال علمكم بقانون العمل رقم (5)
هل تعرفون أنه يوفر حماية قانونية للعاملين حسب المحافظة

الإجمالي	المحافظة						هل تعرف أنه يوفر حماية قانونية للعاملين
	العدد	%	حضر موت	العدد	%	العدد	
		%	العدد	%	العدد	%	العدد
29	90.6%	75.0%	6	100.0%	16	87.5%	7
3	9.4%	25.0%	2	0%	0	12.5%	1
32	100.0%	100.0%	8	100.0%	16	100.0%	8

جدول رقم (33) في حال علمكم بقانون العمل رقم (5)
هل تعرفون أنه يوفر إمكانية التقاضي حسب المحافظة

الإجمالي	المحافظة						هل تعلم أنه يوفر للعاملين إمكانية التقاضي
	العدد	%	حضر موت	العدد	%	العدد	
		%	العدد	%	العدد	%	العدد
27	84.4%	50.0%	4	93.8%	15	100.0%	8
5	15.6%	50.0%	4	6.3%	1	0%	0
32	100.0%	100.0%	8	100.0%	16	100.0%	8

جدول رقم (34) عضوية أفراد العينة في أي نقابة عمالية حسب المحافظة

الإجمالي		المحافظة						هل أنت عضو في نقابة عمالية تتولى الدفاع عن حقوقك
%	العدد		حضر موت		الحديدة		إب	
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
%17.6	16	%13.8	4	%19.0	8	%20.0	4	نعم
%81.3	74	%86.2	25	%81.0	34	%75.0	15	لا
%1.1	1	%0.0	0	%0.0	0	%5.0	1	غير مبين
%100.0	91	%100.0	29	%100.0	42	%100.0	20	الإجمالي

جدول رقم (35) نوع المشكلة التي حصلت لكم مع صاحب/جهة العمل حسب المحافظة (متعدد الإجابات)

الإجمالي		المحافظة						نوع المشكلة التي حصلت لك مع صاحب/جهة العمل؟
%	العدد		حضر موت		الحديدة		إب	
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
%24.2	22	%34.5	10	%16.7	7	%25.0	5	أجور
%9.9	9	%13.8	4	%7.1	3	%10.0	2	أجور إضافية
%15.4	14	%13.8	4	%9.5	4	%30.0	6	مكافأة نهاية خدمة
%7.7	7	%10.3	3	%0.0	0	%20.0	4	إجازة سنوية
%11.0	10	%13.8	4	%7.1	3	%15.0	3	إصابة عمل
%9.9	9	%3.4	1	%11.9	5	%15.0	3	توقيف عن العمل
%41.8	38	%27.6	8	%54.8	23	%35.0	7	فصل بدون حقوق
%3.3	3	%6.9	2	%2.4	1	%0.0	0	فصل مع الحقوق
%1.1	1	%0.0	0	%0.0	0	%5.0	1	عقد عمل

جدول رقم (36) متى حدثت المشكلة مع صاحب/جهة العمل حسب المحافظة

الإجمالي		المحافظة						متى حدثت المشكلة
%	العدد		حضر موت		الحديدة		إب	
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
%2.2	2	%0.0	0	%4.8	2	%0.0	0	2000
%1.1	1	%0.0	0	%0.0	0	%5.0	1	2001
%1.1	1	%0.0	0	%0.0	0	%5.0	1	2003
%4.4	4	%6.9	2	%4.8	2	%0.0	0	2004
%11.0	10	%10.3	3	%4.8	2	%25.0	5	2005
%35.2	32	%37.9	11	%35.7	15	%30.0	6	2006
%40.7	37	%44.8	13	%42.9	18	%30.0	6	2007
%4.4	4	%0.0	0	%7.1	3	%5.0	1	غير مبين
%100.0	91	%100.0	29	%100.0	42	%100.0	20	الإجمالي

جدول رقم (37) كيفية تصرف أفراد العينة للحصول على حقوقهم حسب المحافظة (متعدد الإجابات)

الإجمالي	المحافظة						كيف تصرفت من أجل الحصول على حقوقك	
	العدد	%	حضر موت	العدد	%	العدد		%
89	97.8%	96.6%	28	97.6%	41	100.0%	20	الشكوى إلى الجهة الرسمية المعنية
27	29.7%	31.0%	9	26.2%	11	35.0%	7	التوسط من قبل آخرين لدى صاحب/جهة العمل

جدول رقم (38) في حال قدم أفراد العينة (العمال) شكوى للجهات الرسمية هل تم اتخاذ أي إجراءات حسب المحافظة

الإجمالي	المحافظة						في حال قدمت شكوى للجهات الرسمية هل تم اتخاذ أي إجراءات؟	
	العدد	%	حضر موت	العدد	%	العدد		%
66	74.2%	78.6%	22	68.3%	28	80.0%	16	نعم
23	25.8%	21.4%	6	31.7%	13	20.0%	4	لا
89	100.0%	100.0%	28	100.0%	41	100.0%	20	الإجمالي

جدول رقم (39) في حال قدم أفراد العينة شكوى للجهات الرسمية ما هي الجهات التي اتخذت الإجراءات حسب المحافظة (متعدد الإجابات)

الإجمالي	المحافظة						في حال قدمت شكوى: ما هي الجهات التي اتخذت الإجراءات	
	العدد	%	حضر موت	العدد	%	العدد		%
3	4.5%	0.0%	0	7.1%	2	6.3%	1	صاحب/جهة العمل
57	86.4%	109.1%	24	82.1%	23	62.5%	10	مكتب العمل
12	18.2%	0.0%	0	25.0%	7	31.3%	5	اللجنة التحكيمية/القضاء
1	1.5%	0.0%	0	3.6%	1	0.0%	0	النقابة
1	1.5%	0.0%	0	0.0%	0	6.3%	1	الشرطة

جدول رقم (40) يبين حالة النزاع حسب المحافظة

الإجمالي	المحافظة						هل انتهى النزاع	
	العدد	%	حضر موت	العدد	%	العدد		%
33	36.3%	44.8%	13	28.6%	12	40.0%	8	نعم
58	63.7%	55.2%	16	71.4%	30	60.0%	12	لا
91	100.0%	100.0%	29	100.0%	42	100.0%	20	الإجمالي

جدول رقم (41) في حال انتهى النزاع كيف تم حله حسب المحافظة

الإجمالي	المحافظة						في حال الإجابة بنعم: كيف انتهى النزاع	
	العدد	%	حضر موت	%	الحديدة	%		إب
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	وديا
%81.8	27	%69.2	9	%91.7	11	%87.5	7	بحكم من اللجنة التحكيمية/القضاء
%18.2	6	%30.8	4	%8.3	1	%12.5	1	الإجمالي
%100.0	33	%100.0	13	%100.0	12	%100.0	8	

جدول رقم (42) في حال تم حل النزاع هل حصلتم على كافة حقوقكم القانونية حسب المحافظة

الإجمالي	المحافظة						في حال تم حل النزاع: هل أعطاك كافة حقوقك القانونية؟	
	العدد	%	حضر موت	%	الحديدة	%		إب
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	نعم
%51.5	17	%69.2	9	%50.0	6	%25.0	2	لا
%39.4	13	%23.1	3	%33.3	4	%75.0	6	غير مبين
%9.1	3	%7.7	1	%16.7	2	%0.0	0	الإجمالي
%100.0	33	%100.0	13	%100.0	12	%100.0	8	

جدول رقم (43) في حال لم ينتهي النزاع إلى أين وصلت الإجراءات حسب المحافظة

الإجمالي	المحافظة						في حال لم ينته النزاع: إلى أين وصلت الإجراءات	
	العدد	%	حضر موت	%	الحديدة	%		إب
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	ما زالت في البداية لحداثة المشكلة
%36.2	21	%68.8	11	%26.7	8	%16.7	2	منظورة أمام اللجنة التحكيمية/القضاء
%36.2	21	%6.3	1	%60.0	18	%16.7	2	صدر حكم ولم ينفذ
%12.1	7	%0.0	0	%0.0	0	%58.3	7	موقفة بدون حل
%15.5	9	%25.0	4	%13.3	4	%8.3	1	الإجمالي
%100.0	58	%100.0	16	%100.0	30	%100.0	12	

جدول رقم (44) وجهة نظر أفراد العينة (العاملين) لأسباب عدم انتهاء النزاع حسب المحافظة

(متعدد الإجابات)

الإجمالي	المحافظة						ما السبب لعدم انتهاء النزاع من وجهة نظرك؟	
	العدد	%	حضر موت	%	الحديدة	%		إب
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	عدم قيام الجهة الرسمية بواجبها
%38.6	22	%53.3	8	%36.7	11	%25.0	3	التعقيد في الإجراءات
%38.6	22	%20.0	3	%43.3	13	%50.0	6	تأثير ونفوذ صاحب العمل
%45.6	26	%26.7	4	%50.0	15	%58.3	7	النزاع ما زال في بدايته
%22.8	13	%33.3	5	%23.3	7	%8.3	1	عدم تجاوب وتفاهم صاحب العمل
%3.5	2	%0.0	0	%3.3	1	%8.3	1	

جدول رقم (45) في حال الفصل من العمل هل حصلت على تعويض عادل - حسب المحافظة

الإجمالي		المحافظة					إب	في حال فصلك من العمل هل أعطيت تعويضاً
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%		
%9.8	4	%10.0	1	%8.3	2	%14.3	1	نعم
%90.2	37	%90.0	9	%91.7	22	%85.7	6	لا
%100.0	41	%100.0	10	%100.0	24	%100.0	7	الإجمالي

جدول رقم (46) في حال الفصل من العمل وحصلت على تعويض كم المبلغ

الإجمالي		المحافظة					إب	كم المبلغ
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%		
%25.0	1	%0.	0	%50.0	1	%0.	0	10000
%50.0	2	%100.0	1	%0	0	%100.0	1	60000
%25.0	1	%0.	0	%50.0	1	%0.	0	280000
%100.0	4	%100.0	1	%100.0	2	%100.0	1	الإجمالي

رأسة المنازعات العمالية

(الجدول الخاصة باستمارة اصحاب العمل)

جدول رقم (1) حجم العينة حسب المحافظة

المحافظة	العدد	%
إب	17	%31.5
الحديدة	21	%38.9
حضرموت	16	%29.6
الإجمالي	54	%100.0

جدول رقم (2) جنسية صاحب /جهة العمل حسب المحافظة

الإجمالي	المحافظة							جنسية صاحب /جهة العمل	
	العدد	%	حضرموت	العدد	%	الحديدة	العدد		%
%92.6	50	%81.3	13	%95.2	20	%100.0	17	يمنية	
%7.4	4	%18.8	3	%4.8	1	%0	0	أجنبية	
%100.0	54	%100.0	16	%100.0	21	%100.0	17	الإجمالي	

جدول رقم (3) طبيعة عمل صاحب /جهة العمل حسب المحافظة

الإجمالي	المحافظة							طبيعة عملها	
	العدد	%	حضرموت	العدد	%	الحديدة	العدد		%
%3.7	2	%6.3	1	%4.8	1	%0	0	ملاحة/شحن/تفريغ	
%1.9	1	%6.3	1	%0	0	%0	0	تعليمية/تدريبية	
%27.8	15	%12.5	2	%14.3	3	%58.8	10	صحية	
%9.3	5	%18.8	3	%4.8	1	%5.9	1	فندقية	
%1.9	1	%6.3	1	%0	0	%0	0	نظمية	
%14.8	8	%6.3	1	%23.8	5	%11.8	2	صناعية	
%7.4	4	%12.5	2	%9.5	2	%0	0	مقاومات	
%3.7	2	%0	0	%4.8	1	%5.9	1	وكالات/نقل/تأجير	
%16.7	9	%18.8	3	%23.8	5	%5.9	1	محلات/مكاتب/ورش	
%5.6	3	%6.3	1	%0	0	%11.8	2	بنكية/مصرفية	
%5.6	3	%6.3	1	%9.5	2	%0	0	دعاية/إعلان/تسويق/صحف	
%1.9	1	%0	0	%4.8	1	%0	0	استيراد وتصدير	
%100.0	54	%100.0	16	%100.0	21	%100.0	17	الإجمالي	

جدول رقم (4) طبيعة العمل حسب جنسية صاحب/جهة العمل

الإجمالي		جنسية صاحب/جهة العمل				طبيعة عملها
%	العدد		أجنبية		يمينية	
		%	العدد	%	العدد	
%3.7	2	%0.0	0	%4.0	2	ملاحة/شحن/تفريغ
%1.9	1	%0.0	0	%2.0	1	تعليمية/تدريبية
%27.8	15	%25.0	1	%28.0	14	صحية
%9.3	5	%25.0	1	%8.0	4	فندقية
%1.9	1	%25.0	1	%0.0	0	نفطية
%14.8	8	%0.0	0	%16.0	8	صناعية
%7.4	4	%0.0	0	%8.0	4	مقاولات
%3.7	2	%25.0	1	%2.0	1	وكالات/نقل/تأجير
%16.7	9	%0.0	0	%18.0	9	محلات/مكاتب/ورش
%5.6	3	%0.0	0	%6.0	3	بنكية/مصرفية
%5.6	3	%0.0	0	%6.0	3	دعاية/إعلان/تسويق/صحف
%1.9	1	%0.0	0	%2.0	1	استيراد وتصدير
%100.0	54	%100.0	4	%100.0	50	الإجمالي

جدول رقم (5) أقل عمر تقبلونه حسب المحافظة

الإجمالي		المحافظة						أقل عمر تقبلونه
%	العدد		حضر موت		الحديدة		إب	
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
%3.7	2	%0.0	0	%4.8	1	%5.9	1	12
%1.9	1	%6.3	1	%0.0	0	%0.0	0	14
%7.4	4	%6.3	1	%4.8	1	%11.8	2	15
%1.9	1	%0.0	0	%4.8	1	%0.0	0	16
%29.6	16	%25.0	4	%47.6	10	%11.8	2	18
%7.4	4	%18.8	3	%0.0	0	%5.9	1	19
%42.6	23	%31.3	5	%33.3	7	%64.7	11	20
%5.6	3	%12.5	2	%4.8	1	%0.0	0	25
%100.0	54	%100.0	16	%100.0	21	%100.0	17	الإجمالي

جدول رقم (6) أكبر عمر تقبلونه حسب المحافظة

الإجمالي	المحافظة						أكبر عمر تقبلونه	
	العدد	%	حضر موت	العدد	%	العدد		%
2	3.7%	0	0.0%	0	0.0%	2	11.8%	25
11	20.4%	1	6.3%	2	28.6%	4	23.5%	30
5	9.3%	2	12.5%	2	9.5%	1	5.9%	35
2	3.7%	1	6.3%	1	4.8%	0	0.0%	36
10	18.5%	2	12.5%	5	23.8%	3	17.6%	40
4	7.4%	1	6.3%	1	4.8%	2	11.8%	45
1	1.9%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.9%	47
1	1.9%	1	6.3%	0	0.0%	0	0.0%	49
8	14.8%	2	12.5%	3	14.3%	3	17.6%	50
1	1.9%	0	0.0%	1	4.8%	0	0.0%	53
3	5.6%	2	12.5%	1	4.8%	0	0.0%	55
4	7.4%	3	18.8%	1	4.8%	0	0.0%	60
1	1.9%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.9%	65
1	1.9%	1	6.3%	0	0.0%	0	0.0%	70
54	100.0%	16	100.0%	21	100.0%	17	100.0%	الإجمالي

جدول رقم (7) أقل وأكبر عمر تقبلونه والمتوسط حسب المحافظة

المحافظة	أقل وأكبر عمر تقبلونه	عدد صاحب/جهة العمل	المتوسط
إب	أقل عمر	17	19
	أكبر عمر	17	40
الحديدة	أقل عمر	21	18
	أكبر عمر	21	40
حضر موت	أقل عمر	16	19
	أكبر عمر	16	48
الإجمالي	أقل عمر	54	19
	أكبر عمر	54	43

جدول رقم (8) أقل وأكبر عمر تقبلونه والمتوسط حسب جنسية الجهة

جنسية صاحب/جهة العمل	أقل وأكبر عمر تقبلونه	عدد صاحب/جهة العمل	المتوسط
يمينية	أقل عمر	50	19
	أكبر عمر	50	43
أجنبية	أقل عمر	4	19
	أكبر عمر	4	43
الإجمالي	أقل عمر تقبلونه	54	19
	أكبر عمر تقبلونه	54	43

جدول رقم (9) أقل وأكبر عمر تقبلونه والمتوسط حسب طبيعة عمل الجهة

المتوسط	عدد صاحب/جهة العمل	أقل وأكبر عمر تقبلونه	طبيعة عملها
17	2	أقل عمر	ملاحة/شحن/تفريغ
65	2	أكبر عمر	
25	1	أقل عمر	تعليمية/تدريبية
50	1	أكبر عمر	
19	15	أقل عمر	صحية
46	15	أكبر عمر	
18	5	أقل عمر	فندقية
36	5	أكبر عمر	
19	1	أقل عمر	نظمية
45	1	أكبر عمر	
19	8	أقل عمر	صناعية
39	8	أكبر عمر	
18	4	أقل عمر	مقاولات
50	4	أكبر عمر	
19	2	أقل عمر	وكالات/نقل/تأجير
35	2	أكبر عمر	
19	9	أقل عمر	محلات/مكاتب/ورش
34	9	أكبر عمر	
19	3	أقل عمر	بنكية/مصرفية
42	3	أكبر عمر	
17	3	أقل عمر	دعاية/إعلان/تسويق/ صحف
52	3	أكبر عمر	
18	1	أقل عمر	استيراد وتصدير
30	1	أكبر عمر	
19	54	أقل عمر	الإجمالي
43	54	أكبر عمر	

جدول رقم (10) عدد العاملين (ذكور-إناث) ومتوسط عدد العاملين حسب المحافظة

المحافظة	عدد العاملين	عدد صاحب/جهة العمل	مجموع العاملين	متوسط عدد العاملين
إب	ذكور	N=17	308	18
	إناث	N=12	90	8
الحديدة	ذكور	N=21	1514	72
	إناث	N=11	184	17
حضرموت	ذكور	N=16	2644	165
	إناث	N=11	142	13
الإجمالي	ذكور	N=54	4466	83
	إناث	N=34	416	12

جدول رقم (11) عدد العاملين (ذكور-إناث) ومتوسط عدد العاملين حسب جنسية صاحب/جهة العمل

متوسط عدد العاملين	مجموع العاملين	عدد صاحب/جهة العمل	عدد العاملين	جنسية صاحب/جهة العمل
83	4171	N=50	ذكور	يمينية
13	409	N=32	إناث	
74	295	N=4	ذكور	أجنبية
4	7	N=2	إناث	
83	4466	N=54	ذكور	الإجمالي
12	416	N=34	إناث	

جدول رقم (12) عدد العاملين (ذكور-إناث) ومتوسط عدد العاملين حسب طبيعة عمل الجهة

متوسط عدد العاملين	مجموع العاملين	عدد صاحب/جهة العمل	عدد العاملين	طبيعة عملها
26	51	N=2	ذكور	ملاحة/شحن/تفريغ
2	4	N=2	إناث	
15	15	N=1	ذكور	تعليمية/تدريبية
10	10	N=1	إناث	
27	405	N=15	ذكور	صحية
13	158	N=12	إناث	
14	69	N=5	ذكور	فندقية
3	6	N=2	إناث	
250	250	N=1	ذكور	نفطية
0	0	N=0	إناث	
132	1052	N=8	ذكور	صناعية
22	109	N=5	إناث	
392	1568	N=4	ذكور	مقاولات
2	4	N=2	إناث	
18	36	N=2	ذكور	وكالات/نقل/تأجير
1	2	N=2	إناث	
97	872	N=9	ذكور	محلات/مكاتب/ورش
36	107	N=3	إناث	
20	61	N=3	ذكور	بنكية/مصرفية
3	10	N=3	إناث	
10	30	N=3	ذكور	دعاية/إعلان/ تسويق/صحف
3	3	N=1	إناث	
57	57	N=1	ذكور	استيراد وتصدير
3	3	N=1	إناث	
83	4466	N=54	ذكور	الإجمالي
12	416	N=34	إناث	

جدول رقم (13) أنماط الأعمال التي تزاولها النساء حسب المحافظة (متعدد الإجابات)

الإجمالي	المحافظة						في حال وجود نساء يعملن لديكم: أنماط الأعمال التي يزاولنها	
	العدد	%	حضرمت	العدد	%	إب		
								العدد
%44.1	15	%27.3	3	%72.7	8	%33.3	4	أعمال السكرتارية
%26.5	9	%0	0	%45.5	5	%33.3	4	أعمال فنية
%23.5	8	%63.6	7	%0	0	%8.3	1	أعمال خدمية
%20.6	7	%9.1	1	%0	0	%50.0	6	أعمال طبية
%2.9	1	%0	0	%9.1	1	%0	0	أعمال محاسبية
%2.9	1	%9.1	1	%0	0	%0	0	تدريس

جدول رقم (14) هل تحدث نزاعات مع النساء العاملات حسب المحافظة

الإجمالي	المحافظة						هل تحدث نزاعات مع النساء العاملات	
	العدد	%	حضرمت	العدد	%	إب		
								العدد
%8.8	3	%9.1	1	%9.1	1	%8.3	1	نعم
%91.2	31	%90.9	10	%90.9	10	%91.7	11	لا
%100.0	34	%100.0	11	%100.0	11	%100.0	12	الإجمالي

جدول رقم (15) الحد الأدنى للأجور حسب المحافظة

الإجمالي	المحافظة						الحد الأدنى للأجور	
	العدد	%	حضرمت	العدد	%	إب		
								العدد
%5.6	3	%0	0	%14.3	3	%0	0	6000
%3.7	2	%6.3	1	%0	0	%5.9	1	7000
%1.9	1	%6.3	1	%0	0	%0	0	7500
%3.7	2	%12.5	2	%0	0	%0	0	8000
%1.9	1	%6.3	1	%0	0	%0	0	8750
%1.9	1	%6.3	1	%0	0	%0	0	9000
%13.0	7	%12.5	2	%0	0	%29.4	5	10000
%3.7	2	%0	0	%9.5	2	%0	0	12000
%20.4	11	%12.5	2	%14.3	3	%35.3	6	15000
%3.7	2	%6.3	1	%4.8	1	%0	0	18000
%24.1	13	%12.5	2	%28.6	6	%29.4	5	20000
%1.9	1	%6.3	1	%0	0	%0	0	20900
%1.9	1	%0	0	%4.8	1	%0	0	21000
%1.9	1	%6.3	1	%0	0	%0	0	25000
%5.6	3	%6.3	1	%9.5	2	%0	0	30000
%1.9	1	%0	0	%4.8	1	%0	0	45000
%1.9	1	%0	0	%4.8	1	%0	0	50000
%1.9	1	%0	0	%4.8	1	%0	0	150000
%100.0	54	%100.0	16	%100.0	21	%100.0	17	الإجمالي

جدول رقم (16) الحد الأعلى للأجور حسب المحافظة

الإجمالي	المحافظة						الحد الأعلى للأجور	
	العدد	%	حضر موت	العدد	الحديدة	إب		
%1.9	1	%6.3	1	%0	0	%0	0	12000
%1.9	1	%6.3	1	%0	0	%0	0	13000
%1.9	1	%6.3	1	%0	0	%0	0	15000
%7.4	4	%0	0	%9.5	2	%11.8	2	20000
%1.9	1	%6.3	1	%0	0	%0	0	25000
%14.8	8	%12.5	2	%9.5	2	%23.5	4	30000
%1.9	1	%0	0	%0	0	%5.9	1	32000
%9.3	5	%6.3	1	%9.5	2	%11.8	2	35000
%9.3	5	%6.3	1	%9.5	2	%11.8	2	40000
%3.7	2	%0	0	%9.5	2	%0	0	45000
%1.9	1	%6.3	1	%0	0	%0	0	47000
%5.6	3	%6.3	1	%9.5	2	%0	0	50000
%1.9	1	%0	0	%4.8	1	%0	0	55000
%3.7	2	%6.3	1	%0	0	%5.9	1	60000
%1.9	1	%0	0	%4.8	1	%0	0	70000
%5.6	3	%6.3	1	%4.8	1	%5.9	1	80000
%1.9	1	%0	0	%4.8	1	%0	0	90000
%7.4	4	%12.5	2	%9.5	2	%0	0	120000
%1.9	1	%0	0	%0	0	%5.9	1	130000
%1.9	1	%6.3	1	%0	0	%0	0	150000
%3.7	2	%6.3	1	%0	0	%5.9	1	160000
%1.9	1	%0	0	%0	0	%5.9	1	180000
%3.7	2	%0	0	%4.8	1	%5.9	1	200000
%1.9	1	%0	0	%4.8	1	%0	0	300000
%1.9	1	%0	0	%4.8	1	%0	0	400000
%100.0	54	%100.0	16	%100.0	21	%100.0	17	الإجمالي

جدول رقم (17) الحد الأدنى والأعلى للأجور ومتوسط الأجر حسب المحافظة

متوسط الأجر	عدد صاحب/جهة العمل	الحد الأدنى والأعلى للأجور	المحافظة
14529	17	الحد الأدنى	إب
67765	17	الحد الأعلى	
26238	21	الحد الأدنى	الحديدة
89286	21	الحد الأعلى	
14509	16	الحد الأدنى	حضر موت
61688	16	الحد الأعلى	
19077	54	الحد الأدنى	الإجمالي
74333	54	الحد الأعلى	

جدول رقم (18) الحد الأدنى والأعلى للأجور ومتوسط الأجر حسب جنسية الجهة

متوسط الأجر	عدد صاحب/جهة العمل	الحد الأدنى والأعلى للأجور	جنسية صاحب/جهة العمل
19145	50	الحد الأدنى	يمينية
67880	50	الحد الأعلى	
18225	4	الحد الأدنى	أجنبية
155000	4	الحد الأعلى	
19077	54	الحد الأدنى	الإجمالي
74333	54	الحد الأعلى	

جدول رقم (19) الحد الأدنى والأعلى للأجور ومتوسط الأجر حسب طبيعة عمل الجهة

المتوسط	عدد صاحب/جهة العمل	الحد الأدنى والأعلى للأجور	طبيعة عملها
16500	2	الحد الأدنى	ملاحة / شحن / تفريغ
42500	2	الحد الأعلى	
10000	1	الحد الأدنى	تعليمية / تدريبية
35000	1	الحد الأعلى	
13660	15	الحد الأدنى	صحية
62133	15	الحد الأعلى	
9200	5	الحد الأدنى	فندقية
35400	5	الحد الأعلى	
30000	1	الحد الأدنى	نقطية
60000	1	الحد الأعلى	
21375	8	الحد الأدنى	صناعية
103750	8	الحد الأعلى	
25750	4	الحد الأدنى	مقاولات
147500	4	الحد الأعلى	
17500	2	الحد الأدنى	وكالات / نقل / تأجير
215000	2	الحد الأعلى	
15250	9	الحد الأدنى	محلات / مكاتب / ورش
23333	9	الحد الأعلى	
21667	3	الحد الأدنى	بنكية / مصرفية
160000	3	الحد الأعلى	
60000	3	الحد الأدنى	دعاية / إعلان / تسويق / صحف
38333	3	الحد الأعلى	
15000	1	الحد الأدنى	استيراد وتصدير
70000	1	الحد الأعلى	
19077	54	الحد الأدنى	الإجمالي
74333	54	الحد الأعلى	

جدول رقم (20) يبين إجراءات التوظيف لدى المنشأة

الإجمالي		المحافظة						كيف يتم التوظيف لديكم
%	العدد	حضر موت	الحديدة	إب	العدد	%	العدد	
	%	العدد	%	العدد	%	العدد		
%81.5	44	%87.5	14	%81.0	17	%76.5	13	الطلب المباشر
%29.6	16	%25.0	4	%42.9	9	%17.6	3	عن طريق الإعلان
%20.4	11	%25.0	4	%19.0	4	%17.6	3	بواسطة آخرين
%16.7	9	%31.3	5	%14.3	3	%5.9	1	عن طريق مكتب العمل

جدول رقم (21) كم عدد ساعات العمل في اليوم حسب المحافظة

الإجمالي		المحافظة						كم عدد ساعات العمل في اليوم
%	العدد	حضر موت	الحديدة	إب	العدد	%	العدد	
	%	العدد	%	العدد	%	العدد		
%11.1	6	%18.8	3	%4.8	1	%11.8	2	أقل من 8 ساعات
%61.1	33	%68.8	11	%66.7	14	%47.1	8	8 ساعات
%27.8	15	%12.5	2	%28.6	6	%41.2	7	8 ساعات فأكثر
%100.0	54	%100.0	16	%100.0	21	%100.0	17	الإجمالي

جدول رقم (22) هل يحصل العاملون على الأجازات القانونية حسب المحافظة

الإجمالي		المحافظة						هل يحصل العاملون على الأجازات القانونية
%	العدد	حضر موت	الحديدة	إب	العدد	%	العدد	
	%	العدد	%	العدد	%	العدد		
%88.9	48	%87.5	14	%95.2	20	%82.4	14	نعم
%7.4	4	%6.3	1	%4.8	1	%11.8	2	لا
%3.7	2	%6.3	1	%0.0	0	%5.9	1	غير ميين
%100.0	54	%100.0	16	%100.0	21	%100.0	17	الإجمالي

جدول رقم (23) هل يحصل العاملون على الأجازات القانونية حسب جنسية الجهة

الإجمالي		جنسية صاحب/ جهة العمل				هل يحصل العاملون على الأجازات القانونية
%	العدد	أجنبية	يمنية	العدد	%	
	%	العدد	%	العدد	%	
%88.9	48	%100.0	4	%88.0	44	نعم
%7.4	4	%0.0	0	%8.0	4	لا
%3.7	2	%0.0	0	%4.0	2	غير ميين
%100.0	54	%100.0	4	%100.0	50	الإجمالي

جدول رقم (24) هل يمنح العاملون بدل مخاطر في الأعمال الخطرة حسب المحافظة

الإجمالي	المحافظة						هل يمنح العاملون بدل مخاطر في الأعمال الخطرة	
	العدد	%	حضر موت	%	الحديدية	%		إب
33.3%	18	37.5%	6	42.9%	9	17.6%	3	نعم
24.1%	13	25.0%	4	19.0%	4	29.4%	5	لا
42.6%	23	37.5%	6	38.1%	8	52.9%	9	لا توجد أعمال خطيرة نزاوتها
100.0%	54	100.0%	16	100.0%	21	100.0%	17	الإجمالي

جدول رقم (25) هل يمنح العاملون بدل مخاطر في الأعمال الخطرة حسب جنسية الجهة

الإجمالي	جنسية صاحب / جهة العمل					هل يمنح العاملون بدل مخاطر في الأعمال الخطرة
	العدد	%	أجنبية	%	يمينية	
33.3%	18	75.0%	3	30.0%	15	نعم
24.1%	13	0%	0	26.0%	13	لا
42.6%	23	25.0%	1	44.0%	22	لا توجد أعمال خطيرة نزاوتها
100.0%	54	100.0%	4	100.0%	50	الإجمالي

جدول رقم (26) هل يتم التأمين من قبلكم على العاملين حسب المحافظة

الإجمالي	المحافظة						هل يتم التأمين من قبلكم على العاملين	
	العدد	%	حضر موت	%	الحديدية	%		إب
79.6%	43	81.3%	13	76.2%	16	82.4%	14	نعم
16.7%	9	18.8%	3	19.0%	4	11.8%	2	لا
3.7%	2	0%	0	4.8%	1	5.9%	1	غير ميين
100.0%	54	100.0%	16	100.0%	21	100.0%	17	الإجمالي

جدول رقم (27) هل يتم التأمين من قبلكم على العاملين حسب جنسية الجهة

الإجمالي	جنسية صاحب / جهة العمل					هل يتم التأمين من قبلكم على العاملين
	العدد	%	أجنبية	%	يمينية	
79.6%	43	100.0%	4	78.0%	39	نعم
16.7%	9	0%	0	18.0%	9	لا
3.7%	2	0%	0	4.0%	2	غير ميين
100.0%	54	100.0%	4	100.0%	50	الإجمالي

جدول رقم (28) هل تتوفر وسائل السلامة المهنية للعاملين لديكم حسب المحافظة

الإجمالي		المحافظة						هل تتوفر وسائل السلامة المهنية للعاملين
%	العدد	حضر موت	الحديدة	إب	العدد	العدد		
		%	%	%	%	%		
%74.1	40	%81.3	13	%76.2	16	%64.7	11	نعم
%22.2	12	%12.5	2	%23.8	5	%29.4	5	لا
%3.7	2	%6.3	1	%0.	0	%5.9	1	غير مبين
%100.0	54	%100.0	16	%100.0	21	%100.0	17	الإجمالي

جدول رقم (29) هل تتوفر وسائل السلامة المهنية للعاملين لديكم حسب جنسية الجهة

الإجمالي		جنسية صاحب / جهة العمل				هل تتوفر وسائل السلامة المهنية للعاملين
%	العدد	أجنبية	يمينية	العدد	العدد	
		%	%	%	%	
%74.1	40	%100.0	4	%72.0	36	نعم
%22.2	12	%0.	0	%24.0	12	لا
%3.7	2	%0.	0	%4.0	2	غير مبين
%100.0	54	%100.0	4	%100.0	50	الإجمالي

جدول رقم (30) هل لديكم عمال أجنبي حسب المحافظة

الإجمالي		المحافظة						هل لديكم عمال أجنبي
%	العدد	حضر موت	الحديدة	إب	العدد	العدد		
		%	%	%	%	%		
%46.3	25	%43.8	7	%38.1	8	%58.8	10	نعم
%53.7	29	%56.3	9	%61.9	13	%41.2	7	لا
%100.0	54	%100.0	16	%100.0	21	%100.0	17	الإجمالي

جدول رقم (31) مجموع العاملين الأجانب والمتوسط حسب المحافظة

المحافظة	عدد العمال الأجانب	عدد صاحب / جهة العمل	مجموع العاملين	متوسط عدد العاملين
إب	ذكور	N=8	22	3
	إناث	N=10	23	2
الحديدة	ذكور	N=8	40	5
	إناث	N=1	1	1
حضر موت	ذكور	N=7	66	9
	إناث	N=0	0	0
الإجمالي	ذكور	N=23	128	6
	إناث	N=11	24	2

جدول رقم (32) مجموع العاملين الأجانب والمتوسط حسب جنسية الجهة

جنسية صاحب/جهة العمل	عدد العمال الأجانب	عدد صاحب/جهة العمل	مجموع العاملين	متوسط عدد العاملين
يمنية	ذكور	N=21	122	6
	إناث	N=11	24	2
أجنبية	ذكور	N=2	6	3
	إناث	N=0	0	0
الإجمالي	ذكور	N=23	128	6
	إناث	N=11	24	2

جدول رقم (33) مجموع العاملين الأجانب والمتوسط حسب طبيعة عمل الجهة

طبيعة عملها	عدد العمال الأجانب	عدد صاحب/جهة العمل	مجموع العاملين	متوسط عدد العاملين
ملاحة/شحن/تفريغ	ذكور	N=1	3	3
	إناث	N=0	.	.
تعليمية/تدريبية	ذكور	N=1	4	4
	إناث	N=0	.	.
صحية	ذكور	N=9	34	4
	إناث	N=10	23	2
فندقية	ذكور	N=2	2	1
	إناث	N=0	.	.
نقطية	ذكور	N=0	.	.
	إناث	N=0	.	.
صناعية	ذكور	N=5	18	4
	إناث	N=1	1	1
مقاولات	ذكور	N=3	61	20
	إناث	N=0	.	.
وكالات/نقل/تأجير	ذكور	N=0	.	.
	إناث	N=0	.	.
محلات/مكاتب/ورش	ذكور	N=1	5	5
	إناث	N=0	.	.
بنكية/مصرفية	ذكور	N=0	.	.
	إناث	N=0	.	.
دعاية/إعلان/تسويق/صحف	ذكور	N=1	1	1
	إناث	N=0	.	.
استيراد وتصدير	ذكور	N=0	.	.
	إناث	N=0	.	.
الإجمالي	ذكور	N=23	128	6
	إناث	N=11	24	2

جدول رقم (34) هل يتمتع العامل الأجنبي بخبرات ومؤهلات لا تتوفر لدى العامل اليمني حسب المحافظة

الإجمالي	المحافظة						هل يتمتع العامل الأجنبي بمؤهلات وخبرات لا تتوفر لدى العامل اليمني؟	
	العدد	%	حضرموت	%	الحديدة	%		إب
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
%92.0	23	%100.0	7	%100.0	8	%80.0	8	نعم
%8.0	2	%0.0	0	%0.0	0	%20.0	2	لا
%100.0	25	%100.0	7	%100.0	8	%100.0	10	الإجمالي

جدول رقم (35) المهن النادرة التي يزاولها العاملون الأجانب حسب المحافظة (متعدد)

الإجمالي	المحافظة						المهن النادرة التي يزاولها	
	العدد	%	حضرموت	%	الحديدة	%		إب
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
%18.2	4	%14.3	1	%42.9	3	%0.0	0	مهندس متخصص
%4.5	1	%0.0	0	%0.0	0	%12.5	1	مترجم
%4.5	1	%0.0	0	%0.0	0	%12.5	1	محاسب قانوني
%36.4	8	%57.1	4	%57.1	4	%0.0	0	فني متخصص
%9.1	2	%14.3	1	%0.0	0	%12.5	1	مهنة التمريض
%31.8	7	%0.0	0	%14.3	1	%75.0	6	المهن الطبية (جراحة، عيون، تخدير...)
%4.5	1	%14.3	1	%0.0	0	%0.0	0	طباخ
%4.5	1	%14.3	1	%0.0	0	%0.0	0	مهنة التدريس

جدول رقم (36) هل تحدث نزاعات بسبب العمالة الأجنبية حسب المحافظة

الإجمالي	المحافظة						هل تحدث نزاعات بسبب العمالة الأجنبية؟	
	العدد	%	حضرموت	%	الحديدة	%		إب
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
%4.0	1	%0.0	0	%0.0	0	%10.0	1	نعم
%96.0	24	%100.0	7	%100.0	8	%90.0	9	لا
%100.0	25	%100.0	7	%100.0	8	%100.0	10	الإجمالي

جدول رقم (37) هل لديكم عمال يعملون بدون عقود عمل حسب المحافظة

الإجمالي	المحافظة						هل لديكم عمال يعملون بدون عقود عمل؟	
	العدد	%	حضرموت	%	الحديدة	%		إب
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
%48.1	26	%50.0	8	%52.4	11	%41.2	7	نعم
%50.0	27	%50.0	8	%47.6	10	%52.9	9	لا
%1.9	1	%0.0	0	%0.0	0	%5.9	1	غير مبين
%100.0	54	%100.0	16	%100.0	21	%100.0	17	الإجمالي

جدول رقم (38) هل لديكم عمال يعملون بدون عقود عمل حسب جنسية الجهة

الإجمالي	جنسية صاحب / جهة العمل					هل لديكم عمال يعملون بدون عقود عمل
	العدد	%	أجنبية	%	بميتية	
%48.1	26	%0.0	0	%52.0	26	نعم
%50.0	27	%100.0	4	%46.0	23	لا
%1.9	1	%0.0	0	%2.0	1	غير مبين
%100.0	54	%100.0	4	%100.0	50	الإجمالي

جدول رقم (39) هل يتم موافاة مكتب العمل بنسخ من عقود عمل حسب المحافظة

الإجمالي	المحافظة						هل يتم موافاة مكتب العمل بنسخ من عقود العمل	
	العدد	%	حضر موت	العدد	%	الحديدة		
								العدد
%57.4	31	%68.8	11	%47.6	10	%58.8	10	نعم
%29.6	16	%18.8	3	%38.1	8	%29.4	5	لا
%13.0	7	%12.5	2	%14.3	3	%11.8	2	غير مبين
%100.0	54	%100.0	16	%100.0	21	%100.0	17	الإجمالي

جدول رقم (40) هل لديكم إدارة تنظم أعمالكم وتتابع أوضاع العاملين حسب المحافظة

الإجمالي	المحافظة						هل لديكم إدارة تنظم أعمالكم وتتابع أوضاع العاملين	
	العدد	%	حضر موت	العدد	%	الحديدة		
								العدد
%85.2	46	%93.8	15	%85.7	18	%76.5	13	نعم
%14.8	8	%6.3	1	%14.3	3	%23.5	4	لا
%100.0	54	%100.0	16	%100.0	21	%100.0	17	الإجمالي

جدول رقم (41) نوع النزاع/ المشكلة التي حدثت بينكم وبين العامل/ العاملين حسب المحافظة (متعدد الإجابات)

الإجمالي	المحافظة						نوع النزاع/ المشكلة التي حدثت بينكم وبين العامل/ العاملين	
	العدد	%	حضر موت	العدد	%	الحديدة		
								العدد
%25.9	14	%43.8	7	%19.0	4	%17.6	3	أجور
%3.7	2	%6.3	1	%4.8	1	%0.0	0	أجور إضافية
%22.2	12	%31.3	5	%9.5	2	%29.4	5	مكافأة نهاية خدمة
%3.7	2	%0.0	0	%9.5	2	%0.0	0	إصابة عمل
%24.1	13	%6.3	1	%33.3	7	%29.4	5	توقيف عن العمل
%7.4	4	%0.0	0	%9.5	2	%11.8	2	فصل بدون حقوق
%14.8	8	%12.5	2	%19.0	4	%11.8	2	فصل مع الحقوق
%3.7	2	%0.0	0	%0.0	0	%11.8	2	عقد عمل
%1.9	1	%0.0	0	%4.8	1	%0.0	0	إخلاء طرف

جدول رقم (38) هل لديكم عمال يعملون بدون عقود عمل حسب جنسية الجهة

الإجمالي	جنسية صاحب / جهة العمل					هل لديكم عمال يعملون بدون عقود عمل
	العدد	%	أجنبية	%	يمينية	
%48.1	26	%0.0	0	%52.0	26	نعم
%50.0	27	%100.0	4	%46.0	23	لا
%1.9	1	%0.0	0	%2.0	1	غير مبين
%100.0	54	%100.0	4	%100.0	50	الإجمالي

جدول رقم (39) هل يتم موافاة مكتب العمل بنسخ من عقود عمل حسب المحافظة

الإجمالي	المحافظة						هل يتم موافاة مكتب العمل بنسخ من عقود العمل	
	العدد	%	حضر موت	%	الحديدة	%		
								العدد
%57.4	31	%68.8	11	%47.6	10	%58.8	10	نعم
%29.6	16	%18.8	3	%38.1	8	%29.4	5	لا
%13.0	7	%12.5	2	%14.3	3	%11.8	2	غير مبين
%100.0	54	%100.0	16	%100.0	21	%100.0	17	الإجمالي

جدول رقم (40) هل لديكم إدارة تنظم أعمالكم وتتابع أوضاع العاملين حسب المحافظة

الإجمالي	المحافظة						هل لديكم إدارة تنظم أعمالكم وتتابع أوضاع العاملين	
	العدد	%	حضر موت	%	الحديدة	%		
								العدد
%85.2	46	%93.8	15	%85.7	18	%76.5	13	نعم
%14.8	8	%6.3	1	%14.3	3	%23.5	4	لا
%100.0	54	%100.0	16	%100.0	21	%100.0	17	الإجمالي

جدول رقم (41) نوع النزاع / المشكلة التي حدثت بينكم وبين العامل / العاملين حسب المحافظة (متعدد الإجابات)

الإجمالي	المحافظة							نوع النزاع / المشكلة التي حدثت بينكم وبين العامل / العاملين
	العدد	%	حضر موت	%	الحديدة	%	إب	
%25.9	14	%43.8	7	%19.0	4	%17.6	3	أجور
%3.7	2	%6.3	1	%4.8	1	%0.0	0	أجور إضافية
%22.2	12	%31.3	5	%9.5	2	%29.4	5	مكافاة نهاية خدمة
%3.7	2	%0.0	0	%9.5	2	%0.0	0	إصابة عمل
%24.1	13	%6.3	1	%33.3	7	%29.4	5	توقيف عن العمل
%7.4	4	%0.0	0	%9.5	2	%11.8	2	فصل بدون حقوق
%14.8	8	%12.5	2	%19.0	4	%11.8	2	فصل مع الحقوق
%3.7	2	%0.0	0	%0.0	0	%11.8	2	عقد عمل
%1.9	1	%0.0	0	%4.8	1	%0.0	0	إخلاء طرف

جدول رقم (42) نوع النزاع/المشكلة التي تم التوصل إلى حل لها حسب المحافظة (متعدد الإجابات)

الإجمالي		المحافظة						نوع المشكلة /النزاع الذي تم حله
%	التكرار		حضر موت		الحديدية		إب	
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
%28.6	12	%46.2	6	%20.0	3	%21.4	3	أجور
%2.4	1	%7.7	1	%0.0	0	%0.0	0	أجور إضافية
%23.8	10	%30.8	4	%13.3	2	%28.6	4	مكافأة نهاية خدمة
%2.4	1	%0.0	0	%6.7	1	%0.0	0	إصابة عمل
%23.8	10	%7.7	1	%33.3	5	%28.6	4	توقيف عن العمل
%7.1	3	%0.0	0	%6.7	1	%14.3	2	فصل بدون حقوق
%14.3	6	%7.7	1	%26.7	4	%7.1	1	فصل مع الحقوق
%2.4	1	%0.0	0	%0.0	0	%7.1	1	عقد عمل
%2.4	1	%0.0	0	%6.7	1	%0.0	0	إخلاء طرف

جدول رقم (43) كيف تم حل النزاع حسب المحافظة (متعدد الإجابات)

الإجمالي		المحافظة						في حال تم حل النزاع كيف تم حله
%	التكرار		حضر موت		الحديدية		إب	
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
%69.8	30	%78.6	11	%66.7	10	%64.3	9	بالحل الودي
%11.6	5	%7.1	1	%13.3	2	%14.3	2	بالوساطة من قبل آخرين
%23.3	10	%14.3	2	%26.7	4	%28.6	4	بحكم من اللجنة التحكيمية/القضاء

جدول رقم (44) نوع النزاع/المشكلة التي لم يتم حلها حسب المحافظة (متعدد الإجابات)

الإجمالي		المحافظة						نوع المشكلة /النزاع الذي لم يتم حله
%	التكرار		حضر موت		الحديدية		إب	
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
%16.7	2	%33.3	1	%16.7	1	%0.0	0	أجور
%16.7	2	%33.3	1	%0.0	0	%33.3	1	مكافأة نهاية خدمة
%8.3	1	%0.0	0	%16.7	1	%0.0	0	إصابة عمل
%16.7	2	%0.0	0	%16.7	1	%33.3	1	توقيف عن العمل
%16.7	2	%0.0	0	%33.3	2	%0.0	0	فصل بدون حقوق
%25.0	3	%33.3	1	%16.7	1	%33.3	1	فصل مع الحقوق

جدول رقم (45) الحلول المناسبة من وجهة نظركم لحل النزاعات حسب المحافظة (متعدد الإجابات)

الإجمالي		المحافظة						الحلول المناسبة من وجهة نظركم
%	التكرار	حضرموت	الحديدة	إب	التكرار	التكرار		
		%	%	%	%	%		
%66.7	36	%75.0	12	%71.4	15	%52.9	9	الحل الودي بين الطرفين
%14.8	8	%12.5	2	%23.8	5	%5.9	1	الحل عبر اللجان التحكيمية/القضاء
%16.7	9	%37.5	6	%9.5	2	%5.9	1	التوعية والتثقيف العمالي
%27.8	15	%31.3	5	%19.0	4	%35.3	6	تطبيق قانون العمل والتشريعات العمالية
%16.7	9	%12.5	2	%19.0	4	%17.6	3	التوظيف عبر مكتب العمل وبعقود رسمية
%5.6	3	%12.5	2	%0.	0	%5.9	1	تثبيت العمال المتعاقدين

قائمة المراجع

- (1) البنك الدولي، التحليل الاجتماعي للبلد اليمن 2005.
- (2) علي حمود الفقيه، دراسات يمنية. مايو 1999. ص. 149-150.
- (3) عبد الملك المقرمي 1991 م، التاريخ الاجتماعي للثورة اليمنية، - ص339 ، ص358:360.
- (4) دستور الجمهورية اليمنية.
- (5) **Building Democracy in Yemen Women's Political Participation**, 2005
- (6) Paige, Glenn D الدراسة العلمية للقيادة السياسية، نيويورك 1993.
- (7) كتاب الإحصاء السنوي لعام 1996 ، مارس 1997 م، ص15.
- (8) تقرير التنمية البشرية 2004 ص179.
- (9) كتاب الإحصاء السنوي لعام 1996، مارس 1997 م، ص15.
- (10) تقرير التنمية البشرية مرجع سابق، ص179.
- (11) تقرير التنمية البشرية، مرجع سابق.
- (12) التقرير الاقتصادي اليمني، -2004 سبتمبر 2005، ص21، 22.
- (13) علي حمود الفقيه، مايو 1999 م، ص-149 165.
- (14) علي حمود الفقيه، مايو 1999، مرجع سابق.
- (15) البنك الدولي، التحليل الاجتماعي للبلد 2005 ، مرجع سابق.
- (16) دستور الجمهورية اليمنية.
- (17) التقرير السنوي لحقوق الإنسان والديمقراطية في اليمن، 2005، ص72.
- (18) التقرير الاقتصادي اليمني 2004، سبتمبر 2005، ص16، ص17.
- (19) تقرير التنمية البشرية، أكتوبر-ديسمبر 2004، ص109-107.
- (20) Weber, Max. *The Protestant Ethic, and The Spirit of Capitalism*. Trans. by Talcott Parsons. London, Unwin University Books, 1930
- (21) فؤاد اسحاق الخوري- الذهنية العربية- العنف سيد الأحكام، الطبعة الأولى بيروت 1993م.
- (22) هشام شرابي البنية البطريركية في المجتمع العربي.
- (22) Haleem Barakat: *Contemporary Arab Societies*. Beirut, Centre for Arab Unity Studies, 1984
- (23) مقابلة معمقة، مع مدير مكتب تنمية المرأة، الحديدة.
- (24) عبد الإله بالقزيز: التحول الديمقراطي في الوطن العربي الإمكانات والمعوقات- النزاعات الأهلية العربية مركز دراسات الوحدة العربية بيروت 1993-.
- (25) (قضية 8 إب).
- (26) (القضية 11، اللجنة التحكيمية إب).
- (27) مقابلات معمقة الحديدة وحضرموت، ممثلو نقابات العمال.
- (28) تقرير التنمية البشرية، حول الخصوبة الإنجابية.
- (29) (أنظر قانون العمل رقم (5) لسنة 95م والمعدل بقانون رقم (25) لعام 97م).
- (30) (قضية 10 حضرموت).
- (28) (قضية رقم 1 إب).

فريق البحث الميداني :

- | | |
|-------------|-----------------------|
| رئيس الفريق | 1- نائف الحيدري |
| باحث | 2- حسين التريا |
| باحث | 3- عبد الكريم الشهاري |
| باحث | 4- يحيى الشامي |
| باحث | 5- عبد الله العلفي |
| باحث | 6- أمين المشولي |

تقديم :

خلال العقد الماضي، تطور المركز اليمني للدراسات الإجتماعية وبحوث العمل ليصبح مؤسسة بحثية رائدة في البلاد. فمنذ تأسيسه في 1996 والمركز يعزز وينجاح دوره الرئيسي في رقد عملية التنمية الإجتماعية من خلال ما يقدمه من أبحاث ودراسات ومسوحات لأبرز القضايا الاجتماعية مبنية على أسس علمية وقواعد بحثية ومعلوماتية من واقع الدراسات الميدانية والموضوعية التي يجريها.

بالإضافة الى ذلك، فإن العلاقات والشراكات الثنائية التي يتمتع بها المركز مع العديد من المؤسسات الأكاديمية، الهيئات الحكومية، والمنظمات غير الحكومية على المستويات المحلية والوطنية والعربية والدولية إلى جانب ثقافة الإمتياز التي يتبناها المركز قد أمنت له مكانة إستراتيجية متميزة في تنفيذ الدراسات والأبحاث الاجتماعية. فأصبح يحظى بثقة كبريات المنظمات العالمية لإدارة وتنفيذ دراساتها وأبحاثها ومسوحاتها المختلفة ومن تلك المنظمات، على سبيل المثال، البنك الدولي و منظمة اليونيسيف والعديد من المنظمات العالمية الأخرى.

رؤية المركز:

نطمح أن نصبح ضمن أفضل خمسة مراكز بحينة على نطاق الشرق الأوسط بحلول عام 2015م بحسب التصنيف العالمي للجامعات والمؤسسات الأكاديمية.

رسالة المركز:

تنفيذ دراسات إجتماعية ذات جودة علمية عالية يعتمد عليها صانعو قرارات التخطيط والتنمية الإجتماعية لوضع حلول ترتقي بالأوضاع الاجتماعية والمعيشية للمجتمع وللشرائح والفئات الاجتماعية والسكانية التي نستهدفها في دراستنا العلمية

قيم المركز:

- التعلم المؤسسي والتطوير المستمر
 - الحيادية والموضوعية وإتباع المنهجية والأمانة العلمية
 - التركيز على الجودة كثقافة للمنظمة
 - المشاركة بالمعرفة
 - روح الفريق كدافع أساسي للنجاح
 - تشجيع التنوع كعامل يضمن النمو والإبتكار
- علاقات الشراكة والتعاون :

للمركز علاقات شراكة وتعاون مع عدد من المؤسسات الأكاديمية والبحثية والمؤسسات الحكومية الوطنية والإقليمية والدولية ذات الصلة التي تكونت منذ بداية التأسيس وتعززت في الأونه الأخيرة مع تزايد النشاط العلمي للمركز وتطوير سياساته واستراتيجياته مما اكسبه سمعة طيبة بين أوساط المؤسسات العلمية البحثية والمؤسسات الاجتماعية التي تعمل في الحقل الاجتماعي والتنموي .

كادر المركز:

يولي المركز أهمية خاصة وفريدة لموارده البشرية. وإطلاقاً من إيماننا العميق بأن مواردنا البشرية هي الدافع الرئيس وراء نجاحات وإنجازات المركز، فقد حرصنا دوماً على تبني إستراتيجية استثنائية لجذب وإبقاء أفضل الكوادر المتوفرة في سوق العمل. وبالتالي، تحظى كوادرننا بظروف عمل متميزة وبأرقى أدوات العمل المتاحة.

لذلك نخترنا كوادرننا بعناية فائقة ليكونوا على درجة عالية من التأهيل تمكننا من تفويضهم لصنع قرارات وحلول ميدانية مبنية على أساس عمل الفريق ومسترشدة بسياسات المركز. بالإضافة إلى ذلك، فإدارة المركز تخصص جزءاً كبيراً من الموارد لتدريب وتحديث مهارات وخبرات كوادرها وبشكل مستمر.