

الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في فلسطين المحتلة

دراسة حالة

أيمن عبد المجيد
رانيا أبو غبوش



AUBPOLICY
INSTITUTE



معهد عصام فارس للسياسات العامة والشؤون الدولية
معهد الأصفري للمجتمع المدني والمواطنة

برنامج العدالة الاجتماعية والتنمية في العالم العربي

يسعى برنامج "العدالة الاجتماعية والتنمية في العالم العربي" بالتعاون مع مركز بوبست للسلام والعدالة في جامعة برنستون، إلى التعمق في فهم الدلالات المتعددة لمصطلح "العدالة الاجتماعية" وأثارها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. ويبحث البرنامج في العدالة الاجتماعية ضمن سياقات التمدن ونقابات العمال والسياسات الاجتماعية والاحتجاجات من أجل إقامة جسور بين الباحثين والنشطاء وبين صنّاع القرار في لبنان والعالم العربي.

نُشر هذا التقرير من قبل معهد عصام فارس للسياسات العامة والشؤون الدولية في الجامعة الأميركية في بيروت. خضعت ورقة العمل هذه لآلية مراجعة داخلية.

يمكن الحصول على هذا التقرير من معهد عصام فارس للسياسات العامة والشؤون الدولية في الجامعة الأميركية في بيروت أو تحميله عبر الموقع الإلكتروني التالي: www.aub.edu.lb/ifi

إن الآراء الواردة في هذه الوثيقة تخص كاتبها حصراً ولا تعكس رأي معهد عصام فارس للسياسات العامة والشؤون الدولية في الجامعة الأميركية في بيروت.

بيروت في تموز / يوليو ٢٠١٧ © جميع الحقوق محفوظة

تقرير بحثي

الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في فلسطين المحتلة

أيمن عبد المجيد

باحث ومنسق وحدة المسوح، مركز دراسات التنمية، جامعة برزيت

رانيا أبو غبوش

باحثة إحصائية واقتصادية

المحتويات

٤

ملخص
تنفيذي

٥

القسم الأول:
تأطير الدراسة
في سياق منهجي
ومفاهيمي

الجزء الأول: مدخل عام
ومنهجي ٦

٨

القسم الثاني:
المؤشرات
الاقتصادية
وسوق العمل
الفلسطيني

الجزء الأول: الاقتصاد
في فلسطين المحتلة ٩
الجزء الثاني: واقع سوق
العمل الفلسطيني ١١
الجزء الثالث: العمل غير
المنظم ١٣
الجزء الرابع: مناطق «ج» ١٤

١٦

القسم الثالث:
الحركة النقابية
والعمالية في
فلسطين

الجزء الأول: الحركة العمالية
في فلسطين - البنية
التشريعية ونهج الاتحادات
النقابية ١٧
الجزء الثاني: واقع العمل
النقابي في فلسطين
المحتلة بحسب وجهة نظر
نقابيين ونقابيات ٢١
الجزء الثالث: دور النقابات
العمالية في الحد من
البطالة وآثارها ٢٦
الجزء الرابع: توجهات القاعدة
العمالية بين العمل النقابي
والظروف الصعبة ورأيهم
في الأداء العام للنقابات ٢٨

٣٢

القسم الرابع:
النتائج والتوصيات

الاستنتاجات الرئيسية ٣٣

المراجع ٣٧

**القسم الأول:
تأثير الدراسة
في سياق منهجي
ومفاهيمي**

الجزء الأول: مدخل عام ومنهجي

مدخل عام

الاقتصاد السياسي الفلسطيني

هناك سؤال مركزي دائم يعصف بذهنية التمويين والاقتصاديين: هل هناك اقتصاد فلسطيني متكامل بين أطرافه المتباعدة؟ أم أن سياسات الاستعمار وسياسات الإقصاء والشرذمة والتجزئة والتبعية خلقت جيوتاً اقتصادية متناثرة هنا وهناك، تعززت من خلال التوجهات والسياسات الاقتصادية بليبرالية جديدة المنظور انتهجتها السلطة الفلسطينية، وتم معها إنشاء مراكز اقتصادية تابعة وأطراف تابعة هشّة؟

لم يتكامل الاقتصاد الفلسطيني لا بنيوتاً ولا برؤية ومنظور سياساتي، بل بقي منقاداً بأطرافه المختلفة لقيود عدة، أهمها ممارسات الاستعمار باتجاه تعزيز صور تبعية فسيفسائية اقتصادية، تشكل داخلها جيوبا وأطرافا وقطاعات مبعثرة، فتبلور واقع لاقتصاديات ضمن أطراف جغرافية (منطقة ج، رام الله، الخليل، نابلس، غزة...إلخ)، كل لها خصائصها ومنطقها ومنظورها الاقتصادي الحاكم لرؤيتها. إن تلك النماذج الاقتصادية عابرة، وترتبط طرفيا بنوعية من الخدمات التي تقدمها، كقطاع البنوك والاتصالات والتكنولوجيا. ومع مركزتها إداريا في المركز الاقتصادي على حساب الهامش، بقيت القطاعات الإنتاجية اقتصاديا، كالزراعة والصناعة، مرهونة لصعوبات أفشلت إمكانية التكامل والتلاقح في ما بينها وتطويرها وتنميتها، فقطاع الزراعة ليس لصيقا بالصناعة التحويلية إلا في القليل من المجالات، وقطاع البناء والتشييد بقي حبيس الاستيراد، من دون ربطه بأية صناعات إنتاجية وطنية. وبدا قطاع الخدمات هو الأقوى من خلال خلق نماذج استهلاكية جديدة في المجتمع الفلسطيني، أدارها منظور اقتصادي عزز من تبعية المواطن وارتعانه لبدائل اقتصادية مثل الفروض البنكية، مقابل تمركز القطاعات الإنتاجية في مراكز طرفية معينة (كالصناعة والزراعة). لا يملك الفلسطيني القدرة على السيطرة عليها أو إدارتها، ولا على مجابهة ذلك الواقع بسياسات تحد من قيود الاحتلال وممارساته عليها. إنها سياسات غير واعية و/أو المقصودة لنهج السلطة الفلسطينية والممولين. أما الذي شكل رؤية للاقتصاد السياسي من اليوم الأول، فهو منظور عمل تحت مسمى «الاستثمار في السلام من خلال سوق اقتصادي منفتح وحر». أسس هذا الواقع لاقتصاديات طرفية ولازدهار طرفي فردي على حساب الحالة الجماعية لاقتصاد كلي متكامل، وذلك من خلال تعزيز نماذج الاستهلاك الفردية التي فتحتها السوق أمام شرائح معينة من العاملين والعمال في القطاع الخدمي.

الفصل الحدي الذي تموضع على أرض الواقع هو ما بين الضفة الغربية وقطاع غزة، بينما تتأثر اقتصاديات الضفة الغربية بممارسات

يومية وشرذمة وتجزئة وسياسات هشّة وضبابية لمواجهة الواقع. اتجه الواقع في قطاع غزة نحو مؤشرات تدميرية للاقتصاد، سواء من خلال الحصار الخانق، أو الحروب المتتالية التي ضربت كل أشكال البنية التحتية والاقتصادية والاجتماعية، وأدت إلى بدائل مؤقتة كإقتصاد الأنفاق على حساب الرأسمال التقليدي والإنتاجي، باتجاه حركة اقتصادية استيرادية واستهلاكية عززها الطرف الذي يدير قطاع غزة عبر إقتصاد الأنفاق.

يلتصق ويرتبط ويؤثر ويتأثر الواقع الاقتصادي بالبعدين السياسي والاجتماعي، ما بين تبعية الاقتصاديات الفلسطينية لاقتصاد الاستعمار إلى منظور محلي ضمن تلك الاقتصاديات، يساهم في خلق طبقة رأسمالية صغيرة احتكارية ومالكة للنصيب الأكبر من اقتصاديات المجتمع الفلسطيني، وطبقة وسطى تم إغراقها بالديون، ومعدلات فقر ترتفع سنويا عن سابقاتها، وواقع سياسي مأزوم غير قادر على تقديم رؤية لتطوير منظور عمل اقتصادي يحد من هذا الواقع، أو بالحدود الدنيا، المحاولة في مجابهته. بل على العكس، يتم التعايش معه لصالح الأطراف والقطاعات الأقوى على حساب الفئات الأضعف. ويحدث انقسام سياسي له تبعاته على الأفق الاقتصادي والسياسي، والذي يستبعد بطرق رسمية وغير رسمية، أية إمكانيات للتواصل ما بين جيوب الوطن الاقتصادية المأزومة.

كما أنتج هذا الوضع اقتصاديات صغيرة وغير نظامية في هيكلية الاقتصاد الفلسطيني، لا سيما في قطاعي الزراعة والخدمات الصغيرة. بحيث تعتبر المنشأة الفلسطينية منشأة صغيرة، تشغل في المتوسط أقل من خمسة عاملين. فوفقاً لنتائج مسح المنشآت لعام ٢٠١٢ في فلسطين، الصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، بلغت نسبة المنشآت التي تشغل ٤-٦ عمال، ٨٩٪ من مجموع العاملين في فلسطين. كما تشير بيانات المسح نفسه، أن معظم المنشآت تابعة للقطاع الخاص (٩١٪)، وتظهر البيانات أيضاً أن ٨٥٪ من المنشآت هي منشآت ذات ملكية فردية، وأن معظم أعمال المنشأة الفلسطينية مرتبطة بالتجارة والخدمات العامة.

نقائياً

تاريخياً، أدت الحركة النقابية والعمالية دوراً ريادياً في سياقين: السياق الأول على الصعيد الوطني التحرري من الاستعمار، والسياق الثاني يشمل الدور المركزي في تنظيم الحركة العمالية وبناء نقابات عمالية ومهنية تساهم في حركة الحقوق والعدالة الاجتماعية، سواء للحركة والطبقة العمالية، أو لحفظ حقوق المهنيين من نقابات أطباء ومهندسين ومحامين وصيدلة. وهي حركة ساهمت بشكل جلي من خلال ارتباطها بالأحزاب الوطنية ودعمها لها، خاصة اليسارية، في تشكيل منظور تحرري حقوقي يرتبط بالعدالة والحرية الاجتماعية والوطنية وحق تقرير المصير.

يعتبر البحث عن العدالة الاجتماعية في الحالة الفلسطينية قضية شائكة في دولة محتلة، تتداخل فيها آثار وسياسات الاستعمار مع تراجع البنى الرئيسية، السياسية والاقتصادية الفلسطينية. فمن طبقة عاملة غير محمية تعمل في الداخل المحتل (فلسطين المحتلة عام ١٩٤٨)، وبين طبقة عاملة تعمل في المستعمرات، وعلى وجه الخصوص في قطاعي الزراعة والبناء، وطبقة عاملة مضطهدة من منظومة الرأسمالية المحلية، يزيد هذا التضاعف في حالة التقهقر والفقر من حدة الفجوات الطبقيّة والاجتماعية

١ يستند هذا الجزء معرفياً إلى سلسلة نقاشات وحوارات قام بها مركز دراسات التنمية التابع لجامعة بيرزيت حول الموضوع خلال العام ٢٠١٥ وتم نشر كتاب بعنوان الاقتصاد السياسي الفلسطيني من قبل المركز في العام ٢٠١٤، أنظر: مركز دراسات التنمية - جامعة بيرزيت (٢٠١٣)، نحو اقتصاد سياسي للتحرر: قراءات نقدية للتنمية في السياق الاستعماري، بيرزيت (مجموعة من الباحثين). أنظر أيضاً: أيمن عبد المجيد (٢٠١١)، انخفاض مشاركة الشباب في سوق العمل في الأراضي الفلسطينية المحتلة، المجلس الدولي للسكان، القاهرة.

أدوات البحث المنهجية

أولاً، مراجعة الأدبيات: تمت مراجعة الوثائق الخاصة بالاتحادات الثلاثة، حيث راجع فريق البحث الأنظمة الداخلية والمنشورات والصفحات الإلكترونية أينما توفرت، الخاصة بالاتحادات الثلاثة قيد الدراسة. بالإضافة إلى مراجعة الأدبيات والإحصائيات ذات العلاقة بموضوعة البحث.

ثانياً، المقابلات المعمقة: تم عقد ١٥ لقاءً معمقاً مع هيئات قيادية ووسطى وقاعدية في الاتحادات الثلاثة. تضمنت اللقاءات مجموعة من الأسئلة المحورية حول الحياة الداخلية للحركة النقابية، وتقييماً للعمل النقابي وانجازاته، والعلاقة مع القاعدة النقابية والصيغ التمثيلية للاتحادات وتقييمها للأداء النقابي بالعموم، وعلاقتها بالمشغلين والحكومة، والتحديات والمعوقات التي تواجه العمل النقابي، وعلاقتها بالتمويل.

ثالثاً، المجموعات المركزة: تم عقد خمسة لقاءات مركزة مع لجان عمالية في منشآت اقتصادية. تطرقت اللقاءات إلى دور اللجان العمالية على مستوى المنشأة وعلاقتها مع قاعدتها العمالية وعلاقتها بالاتحادات النقابية وطبيعة الفضايا والحقوق العمالية التي يتم العمل عليها والمشاكل التي واجهتها خلال صراعها من أجل الحقوق.

رابعاً، ورش عمل وطنية: حضور نقاش لورشنة حول قانون الضمان وواقع النقابات للجان عمالية، وتم نقاش بعض القضايا الخاصة بالحركة العمالية، كما تم تحليل نتائج مقابلات أجراها الباحث في نهاية العام ٢٠١٤ حول الحركة النقابية والأحزاب السياسية والنوع الاجتماعي، وخص لقاءات مع قيادات نقابية يسارية.

خامساً، مسح ميداني موجه للقاعدة العمالية: تم تصميم استمارة موجهة للعاملات والعاملين من كلا الجنسين، تضمنت مجموعة من الأسئلة حول العضوية في النقابات العمالية ومستوى الثقة والرضى عن أداء النقابات المختلفة، وقدرتها على تحقيق الحقوق المطلوبة للفئة العاملة، ومدى قناعتهم في دور النقابات في التخفيف من آثار وحدة البطالة، والضغط لتوفير فرص العمل، إضافة إلى ثقة الفئة العاملة باستقلالية ونزاهة النقابات عن الواقع السياسي الحكومي والأمني، حيث تم اختيار عينة عشوائية مكونة من ١٥٠ عاملاً وعاملة ممثلين مناطقياً، لتشمل وسط وجنوب وشمال الضفة الغربية، ٤٠٪ منهم نساء، و ٦٠٪ رجال.

ويرتسم معه مسار غياب أسس سياساتية للعدالة الاجتماعية. ومع إقرار الحد الأدنى للأجور برقم أقل بـ ٢٠٠ دولار عن خط الفقر، يبين ذلك كيف يرسم مسار الحياة باتجاه العدالة الاجتماعية، في ظل غياب أطر فاعلة وسياسات نحو برامج الحماية والتضامن الاجتماعي.

منهجية البحث

انتهج البحث منهجاً تحليلياً قائماً على إجراء العديد من المقابلات المعمقة والمغلقة، والمجموعات المركزة مع ذوي العلاقة، سواء داخل البنى المؤسساتية النقابية، أو الطبقة العاملة، أكانت منضوية تحت تلك النقابات، أو غير منضوية، إلى جانب مراجعة الوثائق والأنظمة الخاصة بالنقابات والأدبيات كافة ذات العلاقة. ذلك إلى جانب إجراء مسح مصغر بين صفوف الطبقة العاملة كمحاولة لقياس العضوية الفعلية، ومقارنتها ومقاربتها مع ما هو مدون داخل الأجسام النقابية وتقييم عملها من منظور أوسع، ومن وجهة نظر القاعدة النقابية، إن استخدام مناهج البحث الكمية والنوعية تعطي فهماً أعمق للواقع العام في فلسطين المحتلة، سواء من خلال مراجعة البيانات المتاحة كافة من الجهاز المركز للإحصاء الفلسطيني، أو بيانات المؤسسات ذات العلاقة، إلى جانب جمع بيانات نوعية تساهم في التحليل والمقاربات بالظاهرة.

إشكالية البحث

البحث والحديث عن العدالة له ارتباطاته بالهوية الوطنية والطبقية، وله ارتباطات بحركة التضامن والحقوق. ومع إشكالية وضبابية هذين البعدين، في ظل السياق القائم في فلسطين المحتلة، يبقى السؤال المركزي والإشكالية البحثية الرئيسية مرتبطين بمفهوم المواطنة والطبقة ومنظور تحقيق العدالة في الحالة الفلسطينية، ارتباطاً بالسؤال البحثي التالي: كيف للنقابات والاتحادات العمالية أن ترتبط بمنظومة الحقوق والعدالة الإنسانية خروجاً من أزمتها، وبأية المسارات، نحو تحقيق عدالة اجتماعية؟ واقتارنا إلى هذا السؤال سيتم التعمق بحثياً بالإشكالية التالية: هل النقابات بواقعها الحالي وأزمتهما الداخلية ضمن منظور علاقتها مع السلطة التنفيذية أو ارتباطها الحزبي والتمويلي-إن جاز التعبير- قادرة على خلق حراك اجتماعي باتجاه العدالة الاجتماعية، والتخفيف من حدة الفجوة الطبقيّة وتبعاتها على الطبقة العاملة والمحرومة في فلسطين المحتلة؟ وكيف؟

منهجياً، وارتباطاً بالسؤال والإشكالية البحثيين، سيقوم فريق البحث بالتأطير والاستناد مفاهيمياً للعدالة الاجتماعية، انطلاقاً من الحقوق للطبقة والحركة العمالية، وإتاحة الفرص العادلة والحامية للحقوق، نحو نظام عادل من دون فوارق طبقية في ظل المنظومة الاقتصادية، يحكمها معيار السوق الليبرالي في السياق القائم فلسطينياً، إلى جانب تحليل المؤسسات النقابية الحامية والساعية إلى تحقيق منظومة العدالة الاجتماعية، وتحليل مبادئ العمل والهيكلة، والعلاقة مع القاعدة النقابية. سيرتبط هذا الإطار التحليلي بمدخلات ثلاث، أولها تلك المرتبطة بأشكال عدم التوازن واللامساواة المبنية داخل السوق الاقتصادي الليبرالي، وثانيها، كيفية تشكل تلك العلاقة في بنية السوق وإنشائها فجوات طبقية وهرمية اقتصادية احتكارية، وثالثها، بحث إمكانيات المؤسسات النقابية في خلق عدالة ومساواة مبنية داخل السوق الاقتصادية، من خلال تفسير وتحليل غياب منظومة العدالة ضمن البنى الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية المختلفة المحيطة بالظاهرة، لتحديد فجوات اللاتوازن واللامساواة في العلاقات، ضمن اختلافات الطبقة والعمر والنوع، وسبل الخروج والتخفيف من الفجوة عن طريق المؤسسة النقابية.

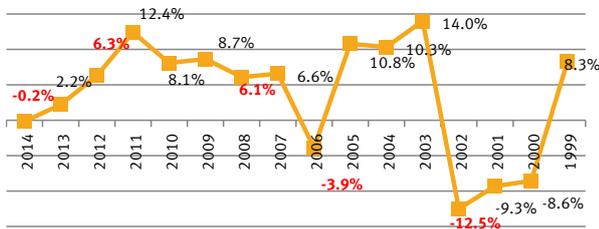
**القسم الثاني:
المؤشرات
الاقتصادية وسوق
العمل الفلسطيني**

الجزء الأول: الاقتصاد في فلسطين المحتلة

كما يظهر التراجع الواضح في النمو الاقتصادي وسرعة تأثره في الأزمات المختلفة. فمع العام ٢٠٢٠ «انتفاضة الأقصى»، تراجع النمو في الناتج المحلي الإجمالي بنسبة ١٢,٥٪. وشهد العام ٢٠٢١، إثر الانقسام الداخلي الذي شهدته الضفة الغربية وقطاع غزة، وحجب التمويل وفوز حركة حماس في الانتخابات، تراجعًا إضافيًا بما نسبته ٣,٩٪. فقد حدثت هذه الأزمات من قدرة الاقتصاد على الازدهار، بالإضافة إلى رفع مستوى المخاطرة للاستثمارات.

وشهدت العام ٢٠٠٨ نسب تغير متذبذبة لاعتمادها المفرط على المساعدات الخارجية لدعم خزينة الدولة، والتي تجاوزت ١,٨ مليار دولار خلال نفس العام. فرافق ذلك سياسة إنفاق توسعية خاصة في نطاق أنشطة الإدارة العامة التي نمت بصورة ملحوظة بين عامي ١٩٩٤ و٢٠١١. أما العام ٢٠١٢ فقد شهد انخفاضًا ملحوظًا في المساعدات الخارجية تجاوز النصف، مما أدى إلى انخفاض نسبة النمو في الناتج المحلي الإجمالي لتصل إلى ٦,٣٪ فقط بالمقارنة مع ١٢,٤٪ خلال العام ٢٠١١ التي رافقتها سياسة حكومية تقشفية.

معدلات التغير في الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة في فلسطين للأعوام ١٩٩٩-٢٠١٤



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، إحصاءات الحسابات القومية

الاقتصاد الفلسطيني اقتصاد خدماتي، يعتبر الاقتصاد الفلسطيني اقتصادًا خدماتيًا بصورة مطلقة، حيث تشكل الأنشطة ذات الطابع الخدماتي، كالنقل والتجارة والخدمات المتمثلة في التعليم والصحة والأنشطة التجارية والعقارية والخدمات المتنوعة، أكثر من ٧٠٪ من الناتج المحلي الإجمالي. وتتسم الأنشطة الخدماتية بالنمو الوهمي غير الحقيقي للاقتصاد، حيث لا تنم عن إنتاج فعلي قابل للتوسع والتصدير لدعم الاقتصاد، إضافة إلى صغر حجم هذه المنشآت والدوران العالي لديها.

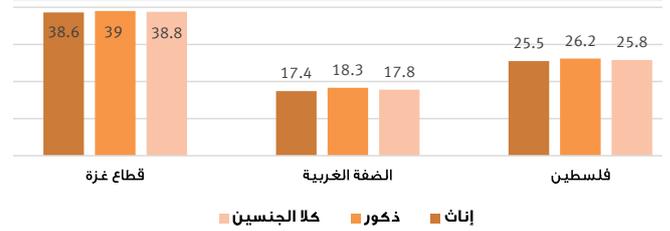
يعتبر التحليل حول الاقتصاد الفلسطيني ببعده السياسي مؤشراً ذا دلالات، تتضح من سياق معالمة الاقتصاد الفلسطيني الذي جزؤه الأكبر، والتابع بهيكليته للاقتصاد الاستعماري، ذو منحنى استثماري خدمي برأسامه المحلي بعيداً عن الصيغ الإنتاجية.

المجتمع الفلسطيني ومستوى المعيشة

يتسم المجتمع الفلسطيني بكونه مجتمعاً فتيًا، حيث شكل الأفراد البالغين من العمر أقل من ١٥ سنة ٣٩,٤٪ من إجمالي عدد السكان في منتصف العام ٢٠١٥، منهم ٣٩,٦٪ ذكور، و٣٩,٢٪ إناث. في المقابل يشكل الشباب البالغين من العمر بين ١٥ و٢٩ سنة ٣٠,٠٪.

أما في ما يخص الواقع المعيشي والقدرة الاقتصادية، فتشير البيانات أنه إلى ارتفاع نسبي في معدلات الفقر، وتختلف مناطقياً، أي بين الضفة الغربية وقطاع غزة، فتصل نسبة الفقر بين الأفراد في فلسطين إلى ٢٥,٨٪ وهي نسبة مرتفعة جدًا، وقطاع غزة أكثر فقرًا بصورة واضحة من الضفة الغربية، والنساء أكثر فقرًا من الرجال.

نسبة الفقر بين السكان للعام ٢٠١١ بحسب المنطقة والجنس

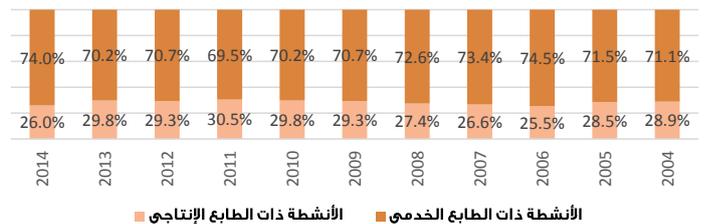


المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، إحصاءات معايير المعيشة

واقع الاقتصاد الفلسطيني

بعد توقيع اتفاقية أوسلو، منذ العام ١٩٩٤، مر الاقتصاد الفلسطيني بفترات من النمو الشكلي والتراجع غير المتوقع. فمثلًا ساهم تأسيس مؤسسات السلطة الوطنية في تحقيق نمو ملحوظ في الناتج المحلي الإجمالي، وتدفقات كبيرة من رأس المال العام والخاص، فخلال الفترة السابقة لانتفاضة الأقصى تجاوز متوسط النمو الحقيقي ٨٪.

مساهمة الأنشطة الإنتاجية والأنشطة الخدمية في الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة، سنة الأساس ٢٠٠٤



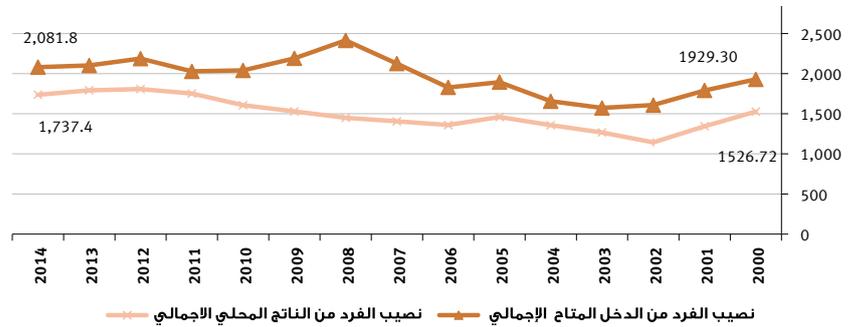
المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، إحصاءات الحسابات القومية

كما تراجع القطاع الإنتاجية خلال العقود الماضية بشكل ملحوظ، حيث تساهم الزراعة بما نسبته ٤٪ فقط من الناتج المحلي الإجمالي، وغالبية العاملين في الزراعة غير مأجورين، و١٥٪ للتعدين والصناعة التحويلية والمياه والكهرباء.

أما الدخل المتأتي من الإنتاج للفلسطينيين، والمتمثل بنصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي في فلسطين، فهو من أقل المدخيل المتولدة مقارنة بالدول الأخرى، وهناك فجوة واضحة بين دخل الفرد في الضفة الغربية ودخله في قطاع غزة، حيث يشكل دخل الفرد في الضفة ٢,٣ من دخل الفرد في غزة.

تؤكد هذه البيانات ضعف الإنتاج في الاقتصاد الفلسطيني، وعجزه عن تلبية احتياجات السوق المحلية، حيث يصل العجز في الميزان التجاري إلى ٢٧٦٥ مليون دولار، ويستورد الاقتصاد أكثر مما ينتج، ويميل المجتمع الفلسطيني ليكون مجتمعاً استهلاكياً. حيث يشكل الإنفاق الاستهلاكي للحكومة والمؤسسات غير الهادفة للربح، إضافة إلى الإنفاق الاستهلاكي للأسر المعيشية، ما نسبته ١١٨,٢٪ من الناتج المحلي الإجمالي، مما يضعنا في خانة القصور في التخطيط التنموي والصياغة السياساتية لتقوية الاقتصاد الفلسطيني، الذي سيتلاشى في ظل أية ضربات أو أزمات أخرى، ويزيد من الأفراد العاطلين عن العمل والفقراء.

مؤشرات نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي والدخل المتاح الإجمالي للأعوام ٢٠٠٠-٢٠١٤ بالسعر الثابتة: سنة الأساس ٢٠٠٤



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، إحصاءات الحسابات القومية

الجزء الثاني: واقع سوق العمل الفلسطيني

يرتبط واقع سوق العمل والعمالة بواقع الاقتصاد الفلسطيني، حيث تشير الجداول أدناه إلى المتغيرات المختلفة التي تشكل مؤشرات سوق العمل الرئيسية، ففي حين كانت العمالة التامة تشكل ٨٠,٦٪ ممن هم داخل القوى العاملة في العام ٢٠٠٠، شكلت في العام ٢٠١٤ ما نسبته ٦٦,٦٪.

التوزيع النسبي للأفراد في عمر ١٥ سنة وأكثر في فلسطين بحسب العلاقة بقوة العمل للأعوام ٢٠٠٤-٢٠١٤

السنة	داخل القوى العاملة	خارج القوى العاملة	عمالة تامة	عمالة محدودة	بطالة
٢٠٠٤	٤٠,١	٥٩,٩	٦٦,٨	٦,٤	٢٦,٨
٢٠٠٥	٤٠,٤	٥٩,٦	٦٩,٩	٦,٦	٢٣,٥
٢٠٠٦	٤١,٠	٥٩,٠	٦٨,٣	٨,٠	٢٣,٧
٢٠٠٧	٤١,٧	٥٨,٣	٧٠,٣	٨,٠	٢١,٧
٢٠٠٨	٤١,٢	٥٨,٨	٦٦,٥	٦,٩	٢٦,٦
٢٠٠٩	٤١,٦	٥٨,٤	٦٩,٦	٥,٩	٢٤,٥
٢٠١٠	٤١,١	٥٨,٩	٦٩,٢	٧,١	٢٣,٧
٢٠١١	٤٣,٠	٥٧,٠	٧١,٤	٧,٧	٢٠,٩
٢٠١٢	٤٣,٦	٥٦,٤	٧٠,١	٦,٩	٢٣,٠
٢٠١٣	٤٣,٦	٥٦,٤	٧٠,٥	٦,١	٢٣,٤
٢٠١٤	٤٥,٨	٥٤,٢	٦٦,٦	٦,٥	٢٦,٩

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، إحصاءات العمل

من الملفت للانتباه، ارتفاع معدلات البطالة في صفوف الحاصلين على الشهادات العليا، خاصة البكالوريوس، في الضفة الغربية حيث تصل نسبتهم إلى ٢٣,٨٪، وما نسبته ٣٩,١٪ في قطاع غزة. أما في صفوف الحائزين على الدبلوم المتوسط فتصل نسب البطالة إلى ١٥٪ في الضفة الغربية و٤٦,٧٪ في قطاع غزة.

إن نسبة ٦٢,٤٪ من النساء العاملات هن مستخدمات بأجر، و٦٨,٨٪ من الرجال العاملين مستخدمين بأجر، وهم من يخضعون بصورة رئيسية للتنظيمات القانونية والإدارية المتعلقة بال عقود، والمزايا والإجازات، إضافة إلى الإطار القانوني لقانون العمل، والحد الأدنى للأجور، والعمل الزراعي الموسمي، وهم الفئة الأكبر، المعرضة للاستغلال والمقايضة على الأجور والمزايا.

تشغل الأنشطة ذات الطابع الإنتاجي ما نسبته ٣٨,٣٪ من العمالة، وتساهم بما نسبته ٢٦٪ من الناتج المحلي الإجمالي. أما الأنشطة ذات الطابع الخدماتي، فتشغل ٦١,٧٪ من العمال، وتولد ما نسبته ٧٤٪ من الناتج المحلي الإجمالي، وتتميز الأنشطة الإنتاجية والخدماتية بمعدلات إنتاجية منخفضة لكل عامل، وينبع ذلك من الطبيعة الصغيرة للمنشآت الاقتصادية وانخفاض المستوى التكنولوجي لها، وارتفاع عدد العاملين في النشاط الواحد.

ما زال قطاعا الخدمات والزراعة المشغليْن الرئيسيين للنساء: ٥٧,٠٪ من النساء يعملن في قطاع الخدمات، و٢٠,٩٪ منهن يعملن في القطاع الزراعي. في حين يتوزع عمل الرجال في مختلف الأنشطة الاقتصادية، أيضا أعلاها الأنشطة الخدماتية، وذلك لكون الاقتصاد الفلسطيني اقتصادا خدماتيا بالدرجة الأولى. ومن المثير للتساؤل، الانخفاض الملحوظ على مر السنوات على القيمة المضافة المتولدة من نشاط الزراعة، التي تراوحت في التسعينيات حول ١٥٪، لتصل إلى ٦٪ في الحد الأقصى، ورافقها ازدياد ملحوظ في أعداد العاملين في النشاط الزراعي، ما يشير إلى تدن واضح في إنتاجية العامل في النشاط الزراعي. ولم يرافقه خروج العمالة للأنشطة والقطاعات الأخرى، ذات الإنتاجية الأعلى، ويعتبر القطاع الخاص الفلسطيني هو المشغل الرئيسي، حيث تزيد نسبته التشغيلية عن ٦٤٪، في حين يعتبر القطاع العام الفلسطيني المشغل الثاني بنسبة تشارف على ٣,٠٪.

تعتبر العمالة داخل دولة الاحتلال والمستوطنات، والتي تشكل ما نسبته ١١,٧٪ صعبة للغاية، وذلك لانعدام الحماية الاجتماعية والقانونية الكاملة لتلك الفئة من العمال، حيث تعمل غالبيتهم من دون أدونات عمل احتلالية رسمية، وفي ظروف صعبة تخلو من الأمن والسلامة المهنية، ولا يوجد أية صلاحية قانونية لوزارة العمل لملاحقة المشغليْن، أو المصانع غير القانونية المقامة على أراض استولت عليها الدولة المحتلة ببناء مستوطنات.

يعمل ١٤,١٪ من الذكور في دولة الاحتلال والمستوطنات، في حين تعمل ٠,٨٪ من النساء العاملات في دولة الاحتلال والمستوطنات، وتتركز العمالة في دولة الاحتلال والمستوطنات للنساء في نشاط الزراعة والحراجه وصيد الأسماك، لتبلغ نسبتهن ٣٣,٥٪، ونشاط الخدمات بـ ٤٠,٣٪، أما الرجال فتتركز عملتهم في نشاط البناء والتشييد لتبلغ النسبة ٦٣,٤٪.

الأجور

تشير البيانات إلى تدن واضح في مستوى الأجور في قطاع غزة عنه في الضفة الغربية، مع انخفاض في الأجر الحقيقي لكلتا المنطقتين.

معدل الأجر اليومي الإسمي والحقيقي بالشاقل للمستخدمين بأجر في الضفة الغربية وقطاع غزة للعام ٢٠١٤



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، إحصاءات العمل

وعند التطرق إلى المزايا المقدمة للعاملين والعاملات، وبحسب بيانات العام ٢٠١٤، نلاحظ أن ٢٠,٥٪ فقط من العاملين والعاملات يحصلون على مساهمة في تمويل التقاعد، ومكافأة نهاية الخدمة، وتتركز غالبيتهم في القطاع الحكومي. ومن الملفت للنظر أيضًا التراجع الملحوظ في نسبة الأمهات العاملات، اللواتي يحصلن على إجازة أمومة مدفوعة الأجر، من ٥٤,٣٪ خلال العام ٢٠١١، إلى ٣٥,٣٪ خلال العام ٢٠١٤.

يعمل غالبية العاملين في قطاع غزة بأقل من الحد الأدنى للأجور بحسب ما حددته الحكومة في العام ٢٠١٢، حيث تحدد الأجر اليومي به ٦ شاقلاً، والأجر الشهري بـ ١٤٥ شاقلاً، ويعد معدل الأجر منخفضاً لفلسطين ككل، مقارنة بمستوى المعيشة والأسعار، خاصة في ظل تأثر فلسطين بمعدلات التضخم المستوردة من الكيان المحتل.

شروط وظروف العمل

تمثل العقود إحدى ركائز الضمانات لحماية حقوق العاملين وتوضيح شروط العمل الخاصة بهم، ويعد غيابها أداة للسيطرة على العامل وغياب شعوره بالأمن الوظيفي، لسهولة تعرضه للإجراءات والطرده التعسفي، ففي العام ٢٠١٤ هناك ٥,٢٪ من العاملين من دون عقد، وما نسبته ٢,٥٪ يعملون بموجب اتفاقية جماعية أو بعقود شفوية، أو عقود لفترة محددة، ومن الضروري العمل على حماية حقوق العاملين من هذه الفئات.

من أكثر السياسات التي يتبعها أصحاب العمل، حتى الحكوميين منهم، أن يقوموا بتشغيل العمال لفترة تقل عن عام، حتى لو بعقود مكتوبة وذلك لضمان التنصل من مكافأة نهاية الخدمة، التي تُستحق بعد إتمام عام على العمل، وهو ما يخالف شرطاً وقطعاً القانون الإنساني ويعد أساساً للشعور بانعدام الأمان والمستقبل.

التوزيع النسبي للعاملين بأجر في عمر ١٥ سنة وأكثر في القطاع الخاص في فلسطين بحسب بعض المؤشرات الخاصة بامتيازات العمل والمنطقة، ٢٠١٤

	٢٠١٤	٢٠١٣	٢٠١٢	٢٠١١
وقت كامل منتظم	٩٨,٠	٩٢,٥	٩١,٣	٩٠,٩
عمل جزئي	,٦	,٩	١,٨	١,٩
عمل مؤقت/ عرضي/ موسمي	١,٤	٦,٦	٦,٩	٧,٢

توزيع المستخدمين بأجر بحسب طبيعة الدوام:

	٢٠١٤	٢٠١٣	٢٠١٢	٢٠١١
يوجد عقد عمل	٢٧,٥	٢٦,٥	٢٧,٧	٣٠,٠
يعمل بموجب اتفاقية جماعية/ شفوية	٢,٥	١٩,٩	٢٣,٣	٢١,٢
لا يوجد عقد	٥٢,٠	٥٣,٦	٤٩,٠	٤٨,٨

المستخدمون بأجر بحسب بعض الامتيازات التي يقدمها صاحب العمل:

	٢٠١٤	٢٠١٣	٢٠١٢	٢٠١١
نسبة الذين يحصلون على مساهمة في تمويل التقاعد/مكافأة نهاية الخدمة	٢,٥	٢,٥	٢٣,٩	٢٣,٥
نسبة الذين يحصلون على إجازات سنوية مدفوعة	٢١,٧	٢١,٥	٢٥,٣	٢٤,٩
نسبة الذين يحصلون على إجازات مرضية مدفوعة	٢١,٨	٢٢,٦	٢٥,٤	٢٥,٢
نسبة النساء الذين يحصلون على إجازات أمومة مدفوعة الأجر	٣٥,٣	٣٩,٦	٥١,١	٥٤,٣

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، إحصاءات العمل

الجزء الثالث: العمل غير المنظم

تشكل العمالة غير المنظمة والتي تعد نسبتها مرتفعة لدى كل من الذكور والإناث، أكثر من نصف العمالة، وهي فئة عمالية لا تتمتع بحماية اجتماعية وأمن وظيفي وظروف وبيئة عمل لائقة، وهي الدليل على قصور العمل النقابي والتنظيمي في سوق العمل لتحويل العمالة إلى عمالة محمية.

نسبة العمالة غير المنظمة للأفراد في عمر ١٥ سنة وأكثر في فلسطين بحسب الجنس والنشاط الاقتصادي للأعوام ٢٠١٠-٢٠١٤

المؤشر	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤
ذكور	٥٧,٣	٥٥,٨	٥٦,٥	٥٦,٩	٥٥,٤
إناث	٥٢,٣	٥٣,٣	٥٣,٨	٥٤,٢	٥٧,١
كلا الجنسين	٥٦,٥	٥٥,٣	٥٦,٠	٥٦,٤	٥٥,٧

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، إحصاءات العمل (بيانات غير منشورة)

وعند النظر إلى توزيع العمالة غير المنظمة بحسب الجنس والنشاط الاقتصادي، يعمل في نشاط البناء والتشييد ما نسبته ١٩,٣٪ من الذكور، ويعمل منهم ٣١,٦٪ في أنشطة التجارة والمطاعم والفنادق. أما العمالة غير المنظمة من الإناث فيعمل ٤٣,٨٪ من الإناث في نشاط الزراعة، و ٤٣,٨٪ منهن في أنشطة الخدمات، عدا التجارة والمطاعم والفنادق والنقل.

الجزء الرابع: مناطق «ج»

العلاقة بقوة العمل للأفراد البالغين من العمر ١٥ سنة وأكثر في مناطق «ج» خلال الأعوام ٢٠١٣-٢٠١٥

العلاقة بقوة العمل	٢٠١٥	٢٠١٤	٢٠١٣
ذكور			
داخل القوى العاملة	٢٣,٧٩	٢٢,٧٤٢	٢٢,١١٨
خارج القوى العاملة	٨,٠٩٤	٧,٨٥٦	٧,٤٨٥

العلاقة بقوة العمل	٢٠١٥	٢٠١٤	٢٠١٣
إناث			
داخل القوى العاملة	٥,٦٨٣	٥,٨٥٨	٦,٤٧٩
خارج القوى العاملة	٢٤,٥٥٥	٢٤,٧١٥	٢٣,٣٦٩

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، إحصاءات العمل (بيانات غير منشورة)

تتركز العمالة في مناطق «ج» في الزراعة، حيث يعمل بها ٢٤,٥٪ من العاملين، وتتسم هذه المناطق بوفرة الأراضي الزراعية مع وجود عرقلات في الوصول إلى غالبيتها أو استغلالها بسبب إجراءات الاحتلال، ونشاط التعدين والمحاجر والصناعة التحويلية التي يساهم فيها ١٥,٣٪ من العاملين في مناطق «ج».

تقدر الإحصاءات الرسمية وغير الرسمية بأن عدد العاملين في المستوطنات يقارب ٣٦ ألف عامل، حيث يعمل غالبيتهم في نشاط الإنشاءات بنسبة تبلغ ٣٩,٤٪، في حين يعمل ١٥,١٪ منهم في نشاط الزراعة، والباقي منهم يعملون في المجالات الخدمية الأخرى.

التوزيع النسبي للعاملين البالغين من العمر ١٥ سنة وأكثر بحسب النشاط الاقتصادي والمنطقة للأعوام ٢٠١٣-٢٠١٥

النشاط الاقتصادي	مناطق «ج»	الضفة الغربية باستثناء مناطق «ج»	قطاع غزة
الزراعة والصيد والحراجة وصيد الأسماك	٢٤,٥٪	١٠,٩٪	٨,٤٪
التعدين والمحاجر والصناعة التحويلية	١٥,٣٪	١٥,١٪	٥,٣٪
البناء والتشييد	١٦,٧٪	١٩,٤٪	٧,٠٪
التجارة والمطاعم والفنادق	١٦,٩٪	١٩,٩٪	١٩,٢٪
النقل والتخزين والاتصالات	٣,٤٪	٥,٧٪	٨,٣٪
الخدمات والفروع الأخرى	٢٣,٢٪	٢٨,٩٪	٥١,٨٪

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، إحصاءات العمل

مناطق «ج» بتر لموارد الاقتصاد الفلسطيني وترسيخ لغياب السيطرة على الأرض والحدود

تعرف مناطق «ج» على أنها مناطق الضفة الغربية خارج مناطق «أ» و«ب»، بناء على الاتفاق الانتقالي مع الاحتلال خلال العام ١٩٩٥. وتخضع للسيطرة الإدارية والأمنية الاحتلالية المطلقة، وتعد المناطق الوحيدة المتلاصقة جغرافيًا في الضفة الغربية، وتشكل ما نسبته ٦١٪ من مناطقها.

واقع العمالة الفلسطينية في مناطق «ج»

يتأثر واقع العمالة الفلسطينية في المناطق المصنفة «ج»، بعاملين، الأول يتمثل بالعاملين في المستوطنات الاحتلالية المقامة على أراضي تلك المناطق، والذين يعيشون واقع عمل محفوف بالمخاطر. ويشمل الثاني سكان مناطق «ج» الذين يزيد عددهم عن ٢٥٠ ألف مواطن ومواطنة، ومحدودية فرص العمل المتوفرة في تلك المناطق. وتتركز بشكل رئيسي في المنشآت الصغيرة الفردية ونشاط الزراعة.

العمالة للقائمين في مناطق «ج»

لا يختلف واقع العمالة للقائمين في مناطق «ج» عنه في ما تبقى من مناطق فلسطين من حيث ارتفاع معدلات البطالة، والصعوبات والتحديات التي يواجهها مختلف عمال فلسطين. ولكن يواجه القاطنون في تلك المناطق، صعوبات من حيث تحديات وعراقيل الحركة والمرور، ونقص حاد في البنى التحتية، في ظل تهميش مقصود من الكيان المحتل، وغياب السيطرة الأمنية والإدارية كبيرة في طبيعة الطرق، ونقص في المياه، وصعوبة في الوصول إلى الأراضي الزراعية وزراعتها أو الاستفادة منها، وتحديات تخص التعليم وعدم توفر المدارس بمختلف مراحلها، وانعدام البيئة الآمنة للتعليم، خاصة في المراحل الأولى، مع هدر للموارد وفرص الاستثمار في هذه المناطق، التي من شأنها توفير الدخل واستيعاب البطالة، كما سبق ذكره. إضافة إلى تواجد المستوطنات في تلك المناطق، واعتداءات المستوطنين على الأفراد والأرض.

أما في ما يتعلق بالعلاقة بقوة العمل، فيزيد عدد الأفراد البالغين من العمر ١٥ سنة وأكثر داخل قوة العمل عن ٢٨ ألفاً من النساء والرجال، يقابلهم ما يزيد عن ٣٢ ألفاً من النساء والرجال خارج القوى العاملة، أي ما يزيد عن النصف، في اقتصاد يعتمد بشكل أساسي على القوى العاملة.

يعاني العاملون والعاملات في المستوطنات من ظروف بيئية وقانونية صعبة للغاية، وتشير دراسة قام بها مركز دراسات التنمية في العام ٢٠١٥^٢ حول واقع العاملات في القطاع الزراعي، لصالح مؤسسة مفتاح، إلى وجود سماسرة يمتهنون العمل الزراعي في المستوطنات من خلال بناء شبكة علاقات خفية مع المشغلين وأصحاب العمل. وللعمل في المستوطنات تبعات مختلفة، منها ما يرتبط بالناحية النفسية للعاملات، ومنها ما يرتبط بتبعات الوصول إلى فرص العمل، فالنساء العاملات في المستوطنات هن من يذهبن باكراً إلى العمل، وتبدأ رحلتهم في الغالب عند الساعة الرابعة والنصف صباحاً. كما أن لنقل العاملات تبعات نفسية، حيث يتم نقل العاملات بطريقة غير إنسانية، سواء بواسطة مركبات مكتظة بالرجال والنساء، أو من خلال تنقلاتهن عبر الحواجز الاحتلالية، أو من خلال المساس بحقوقهن، خاصة في ما يتعلق بمصادر دخلهن، وتصل الأمور في أحيان عدة إلى أن يقوم السمسار بسحب التصريح منهن من أجل المساومة على أجورهن، كما تضطر بعض النساء للدخول تسليلاً إلى المستوطنات، باتفاقات مبطنة بين السمسار وبعض المسؤولين في المستوطنة، كما تم توضيح ذلك في ورشة جنين وطمون، وغالباً ما تجهل النساء الأجر الحقيقي الذي يتقاضينه، حيث تتقاضى العاملة راتبها من السمسار، وجميع النساء العاملات اللواتي لديهن خبرة في العمل في المستوطنات، هن على يقين تام بأن أجورهن مضاعفة، ولكن يتم تسجيل دخل لديهن على الأغلب يصل إلى ٨٠ شاقلاً في مستوطنات الضفة المحتلة، وبعدها أعلى يصل إلى ١٠٠ شاقلاً في المستوطنات الزراعية في الداخل المحتل.

وتحرم النساء في الغالب من أبسط حقوقهن، سواء في التأمين الصحي أو القضايا الأخرى، وهن معرضات في أية لحظة للفصل، أو الحرمان من العمل عند الإصابة، فبحسب رواية إحدى العاملات التي تمت مقابلتها في قلقيلية، فقد تعرضت لحادث لسع من أفعى، حيث قام السمسار بإيصالها إلى الحاجز الاحتلالي من دون أي علاج أو رقابة صحية، وتركها تتدبر شأنها بنفسها، وهن أكثر عرضة للعنف والتحرش الجنسي من غيرهن، كما أنهن أكثر عرضة للاستغلال نتيجة بيئة وظروف العمل التي يعملن بها.

كذلك يعتبر العمل في المستوطنات عملاً غير منظم، نتيجة تداخل سياسات الاستعمار مع بعض الوكلاء المحليين، ما يجعل الاستغلال مضاعفاً، ضمن بيئة معقدة بحاجة إلى أبحاث معمقة لدلالاتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية.

^٢ دراسة حول واقع العاملات في القطاع الزراعي: التحديات والحقوق، مؤسسة مفتاح ومركز دراسات التنمية، جامعة بيرزيت ٢٠١٥، (دراسة غير منشورة).

القسم الثالث: الحركة النقابية والعمالية في فلسطين

الجزء الأول: الحركة العمالية في فلسطين - البنية التشريعية ونهج الاتحادات النقابية

- ▶ التنظيم النقابي حق ينظم القانون أحكامه.
- ▶ الحق في الإضراب يمارس ضمن حدود القانون.

وتنص المادة ٢٦ أيضاً والمرتبطة بالممارسات الديمقراطية بالحياة السياسية، وعلاقتها بالتمثيل النقابي، على أن «للفلسطينيين حق المشاركة في الحياة السياسية أفراداً وجماعات، ولهم على وجه الخصوص الحقوق الآتية: بند «٢» تشكيل النقابات والجمعيات والاتحادات والروابط والأندية والمؤسسات الشعبية وفقاً للقانون.

فيما طرح قانون العمل الفلسطيني (رقم ٧) لسنة ٢٠٠٠ العديد من المواد الخاصة بالتنظيم النقابي، ومن أهم تلك المواد المادة رقم «٥» المرتبطة بالحقوق التي تتعلق بالتمثيل النقابي «وفقاً لأحكام القانون للعمال وأصحاب العمل، الحق في تكوين منظمات نقابية على أساس مهني بهدف رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم». أما الباب الرابع من قانون العمل والخاص بالمفاوضة الجماعية فتنص المادة (٤٩) منه على أن «المفاوضة الجماعية هي الحوار الذي يجري بين نقابات العمال أو ممثلين عن العمال، وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل أو ممثليهم، بهدف حسم النزاعات الجماعية أو تحسين شروط وظروف العمل أو رفع الكفاءة الإنتاجية».

وتضمن المواد (٤٩، ٥٢، ٥١، ٥٢، ٥٣) حقوق العمال في ممارسة المفاوضات من دون ضغط أو تأثير، وتسمية ممثليهم، وتسمح بالتفاوض على مستوى المنشأة، ومستوى النشاط، وعلى المستوى الوطني بين اتحاد أصحاب العمل، واتحاد نقابات العمال.

وفي ما يتعلق بالاتفاق الجماعي، يتضمن الفصل الثاني من القانون في مواده من ٥٤ إلى ٥٩ اتفاق العمل الجماعي كاتفاق للمفاوضة الجماعية لتحسين شروط العمل ورفع الإنتاجية، على أن يشمل حرية ممارسة العمل النقابي الحد الأدنى للأجور على كل أنواع العمل، وشروط تشغيل العمال وإعفائهم من العمل، ولجنة ثنائية لحسم أية خلافات تنشأ عن تطبيق الاتفاق.

الحق في الإضراب

في الفصل الرابع من قانون العمل، تكفل المادة ٦٦ الحق في الإضراب، وتحدد المادة ٦٧ الشروط والأحكام المتعلقة بالإضراب، حيث يتم التنبيه كتابياً لصاحب العمل ووزارة العمل بالشروع بالإضراب قبل أسبوعين مع تحديد أسباب الإضراب، وأربعة أسابيع في المرافق العامة، ويجب أن يوقع عليه ٥١٪ من العاملين في المنشأة على الأقل.

الوضع القانوني في فلسطين في ما يتعلق بالحركة العمالية وحق التنظيم

على الرغم من أن وجود القوانين المذكورة سابقاً أفضل من انعدامها في نظر البعض، إلا أنها وكنصوص قانونية لا ترتقي لمطالب النقابيين والحقوقيين، حيث أنها لا توفر غطاءً قانونياً للنقابات، وتنظم أوضاعها المختلفة، خاصة في ما يتعلق بالهيكليات والتمويل ودورية الانتخابات، إضافة إلى تشريع أنشطتها وحمايتها بنص قانوني واضح وصريح، مع تعزيز فصل السلطات التام، وعدم إخضاع النقابات المختلفة إلى أية سياسة أو عسكرة، مع ضعف القانون ٣٣١ في قطاع غزة، وحالة الفراغ التنظيمي التي عاشتها الضفة الغربية بعد إلغاء القانون الأردني الذي تجاهل فصلاً متعلقاً بالتنظيم النقابي، وذلك بعد إقرار قانون العمل

ارتبط العمل النقابي في فلسطين المحتلة كحالة بالعمل الحزبي والسياسي، ويعتبر العمل النقابي في فلسطين انعكاساً للعمل الحزبي. ومع التراجع الذي أصاب الأحزاب السياسية، تراجع العمل النقابي في فلسطين، إلى جانب سيطرة الأحزاب السياسية على العمل النقابي الفلسطيني، وتقسيم النقابات كحوص على الأحزاب السياسية ضمن نفوذها. أبعد كل هذا التجديد الهيئات النقابية وهيكلها القيادي، وأخرجه عن مضمونه الطوعي والجماهيري ليتجه نحو التوظيف والتمويل، مما أدى إلى تهميش الغالبية القاعدية على مدى عشرات السنين، وظلت سطوة الجهات المتنفذة تقود العمل النقابي لعشرات السنين ضمن مبدأ المحاصصة.

تواجه الحركة النقابية العديد من التحديات والإشكاليات الداخلية، حيث بدأ الوضع وكأن النقابات قد أفرغت من طاقاتها لصالح مؤسسات العمل الأهلي، جراء رحيل جيل كامل وانتقاله للعمل الأهلي على حساب العمل الحزبي والنقابي. كما عجزت الأحزاب السياسية والنقابية عن تطوير برامجها ورؤيتها، لتكون على قدر التحديات التي آل إليها الوضع في الأراضي الفلسطينية، بل بقيت تتغنى بتاريخها النضالي والسياسي والنقابي، من دون إحداث أية تغييرات ترتبط بالحقوق الوطنية والاجتماعية. ولم يكن هذا الإحلال الذي أتاحتها الأحزاب السياسية والنقابية لمصلحة المنظمات الأهلية وليد صدفة، بل كان نتاجاً للفراغ الحاصل بسبب الأزمة التي تعاني منها الأحزاب والنقابات.^٣

أولاً: النقابات والتمثيل النقابي والجماعي في القانون الفلسطيني

تعرف النقابة وفق قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠، بأنها أي تنظيم مهني يُشكّل وفقاً لقانون النقابات»، وتعتبر النقابات العمالية منظمات شعبية مهنية، العضوية فيها طوعية وغير إلزامية، تضم في عضويتها العاملين بأجر لدى صاحب عمل في مهن وأوجه عمل متشابهة، بحيث تعمل من خلال أعضائها ومنتسبيها على تحسين شروط العمل، والعلاقة بينها وبين أصحاب العمل والمنشآت الاقتصادية المختلفة والعاملين فيها، وتسعى لنيل أكبر قدر من مكتسبات العاملين، وإدراجها ضمن الاتفاقيات والمعاهدات الدولية.

هناك العديد من النصوص القانونية التي نوهت إلى الحريات النقابية والمطلبية في فلسطين، إذ تضمن النصوص القانونية الفلسطينية وتعديلاتها الحق في التنظيم النقابي والتمثيل العمالي.

لقد نصّ القانون الأساسي المعدل لسنة ٢٠٠٣ في الباب الثاني الخاص بالحقوق والحريات العامة في المادة (٢٥) على ما يلي:

- ▶ العمل حق لكل مواطن وهو واجب وشرف، وتسعى السلطة الوطنية إلى توفيره لكل قادر عليه.
- ▶ تنظم علاقات العمل بما يكفل العدالة للجميع ويوفر للعمال الأمن والرعاية الصحية والاجتماعية.

٣ عبد المجيد، أيمن وجاسر سائد، ٢٠١٤. المشاركة السياسية والنقابية للنساء في فلسطين. مركز الدراسات النسوية: القدس.

٤ المصادر التشريعية والقانونية في فلسطين، أنظر الصفحة الإلكترونية لمعهد الحقوق في جامعة بيرزيت، (<http://muqtafi.birzeit.edu/>).

استنتاج

عند عمل مقارنة حقوقية للتشريعات والسياسات والقرارات الحكومية، من الأهمية بمكان تبيان مدى انعكاسها على الأرض، إلى جانب الفجوات التي تواجهها بعض تلك التشريعات والقوانين، وتشير دراسات حديثة قام بها مركز دراسات التنمية التابعة لجامعة بيرزيت لصالح مؤسسة مفتاح حول وضع العمالات الفلسطينية في قطاعي الزراعة والخدمات الصغيرة، بأن الواقع المعاش في بيئة العمل يواجه بمخاطر عديدة، وبأنه يوجد انكشاف واضح للمخاطر، بعيدا عن طرق وقائية حامية، بحيث تعيش النساء واقعا وبيئة عمل في غاية الصعوبة، بالإضافة إلى التعرض لأضرار ومخاطر صحية مختلفة، نتيجة للأدوار والمهام التي يقمن بها في العمل. أما منظومة الحقوق الأساسية المنصوص عليها في التشريعات الفلسطينية، على الرغم من الفجوات، فهي غائبة، وإضافة إلى العمل بمعزل عن أية حقوق مرتبطة بالأجور والبيئة الصحية والسلامة، وإلى جانب هذا كله، تتعرض الكثير من النساء إلى العنف في بيئة العمل، فبيئة العمل القائمة هي بيئة غير آمنة، ويسودها غموض وضبابية لأشكال عنف ترتبط بالنوع الاجتماعي.

وفي الجانب الآخر، لم تر النساء أي دور فعال للأجسام النقابية للدفاع عن حقوقهن، كما أن النقابات العمالية لا تتواصل مع العمالات إلا في مناسبات معينة، وهي موسمية، وغير متناوبة لحقوقهن وواقعهن. وعليه، لم تزد نسبة النساء اللواتي يتقدمن بالشكاوى حول واقعهن المأساوي عن ٣٪، ومعرفة غالبيةهن حول منظومة الحقوق والأجسام النقابية معدومة، خاصة للنساء العمالات في القطاع الزراعي.

ثانياً: أجسام النقابات في فلسطين

تقسم النقابات في فلسطين إلى ثلاث تشكيلات رئيسية:

أ. النقابات العمالية.

ب. النقابات المهنية: تتمثل بالنقابات التي يحمل منتسبوها شهادات أكاديمية كالمهندسين، والصيدلة، والمحامين، والأطباء...إلخ.

ت. الروابط: مثل رابطة الفنانين، والموسيقيين، والمسرحيين...إلخ.

وتختلف النقابات العمالية عن النقابات المهنية من حيث التأسيس والشخصية القانونية، ومن حيث العضوية وشروطها، والتشكيل النقابي، والأهداف الوظيفية. فالنقابات المهنية تركز على تنظيم المهنة القائمة عليها ودورها في المجتمع، وتمثل مرجعاً أو هيئة استشارية في مجال عملها، كما تؤمن لمنتسبيها نظم تقاعد ومعاشات، مع مرجعية لتحديد الأسعار التي يقدمها منتسبوها للمجتمع.

أما النقابات العمالية فهدفها الأساسي حماية حقوق العاملين، وتحسين شروط وظروف العمل، كالإجازات والمكافآت والعلاوات وتوفير بيئة عمل آمنة، وتأخذ على عاتقها عقد الاتفاقيات وخوض المفاوضات مع أصحاب العمل، وتنظيم الإضرابات وتوفير خدمات للعمال، ومساعدتهم في خوض النزاعات والقضايا ضد أية إجراءات مجحفة بحقهم^٥.

الفلسطيني خلال العام ٢٠٠٠، وعليه عمل الحقوقيون والنقابيون على الضغط لإقرار قانون تنظيم نقابي.

مسودة قانون التنظيم النقابي لسنة ٢٠١٥

بحسب ذوي العلاقة في وزارة العمل، ما زال العمل جار على المسودة النهائية من قانون التنظيم النقابي، وبحسب مسؤول علاقات العمل في الوزارة، فهناك توافق على أكثر من ٨٠٪ من مواد القانون، ولكن هناك خلافات ما زالت قائمة في كثير من الجوانب.

وفي مسودة القانون في الفصل الثاني الخاص بالمنظمات النقابية، تفر المادة رقم (٤) بالحق في التنظيم النقابي لمجموعات عمالية على أساس مهني وصناعي متمثل ومتشابه، «للعامل المشتغلين في مهنة أو صناعة واحدة، أو بمهنة أو صناعات متماثلة، أو متكاملة أو متشابهة، أو في منشأة واحدة، أو يكونوا في ما بينهم منظمة نقابية تمثلهم».

بينما تفر المادة رقم (٥) بالحق لمجموعة لا تقل عن ٥ شخصاً في تشكيل نقابي يمثلهم بالتالي: «يشترط لتشكيل النقابة أن لا يقل عدد أعضائها المؤسسين عن واحد وخمسين عضواً».

وفي تعريف الجسم النقابي كممثل قانوني تعرف المادة رقم (٧) النقابة كالتالي: «النقابة هي الممثل القانوني لجميع أعضائها وتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي والإداري في حدود القانون والأغراض النقابية».

وتقر المواد من ٨-٩ تشكيل الاتحادات النقابية المحلية وتجزير الانضمام للاتحادات العربية والدولية.

وفي المادة رقم (١٤) من مسودة القانون تبين الأهداف للتنظيم النقابي والذي وضحت المادة في البنود التالية:

- ▶ حماية وتقرير حقوق ومصالح أعضائها وتحسين شروط وظروف عملهم، بما في ذلك إجراء المفاوضات الجماعية وإبرام عقود العمل الجماعية، إضافة إلى القيام بالفعاليات النقابية الخاصة بحماية وصون الحريات النقابية.
- ▶ تنمية الوعي الثقافي والمهني ورفع المستوى الاجتماعي والصحي والاقتصادي لأعضائها.
- ▶ الحفاظ على استقلالية الحركة النقابية والعمل على احترام معايير العمل المحلية والعربية والدولية، وترسيخ مبادئ الديمقراطية وحقوق الإنسان في ممارسة العمل النقابي.
- ▶ تمثيل أعضائها محلياً وعربياً ودولياً في الهيئات ذات العلاقة بمصالحهم، وخاصة هيئات الشراكة الثلاثية والحوار الاجتماعي بمستوياته كافة.

٥ د البطمة، سامية، ٢٠٠٧، سبل تفعيل دور النقابات العمالية في صياغة السياسات العامة، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس).

التوزيع النسبي للعاملين الفلسطينيين البالغين من العمر ١٥ سنة وأكثر بحسب الجنس والانتساب للنقابات العمالية والمنطقة، ٢٠١٤

المنطقة	فلسطين	الضفة الغربية	قطاع غزة
كلا الجنسين			
منتسب(ة) للنقابات العمالية/المهنية	٢٨,٤	١٦,١	٦١,٣
غير منتسب(ة) للنقابات العمالية/المهنية	٧١,٦	٨٣,٩	٣٨,٧
ذكور			
منتسب للنقابات العمالية/المهنية	٢٨,٣	١٤,٨	٦٣,٩
غير منتسب للنقابات العمالية/المهنية	٧١,٧	٨٥,٢	٣٦,١
إناث			
منتسبة للنقابات العمالية/المهنية	٢٩,٢	٢٢,١	٤٨,٩
غير منتسبة للنقابات العمالية/المهنية	٧٠,٨	٧٧,٩	٥١,١

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، إحصاءات العمل

النقابات العاملة في قطاع غزة

واجهت الحركة النقابية العمالية في قطاع غزة نفس المعوقات التي واجهتها في باقي أنحاء فلسطين، حيث القيود على التنسب والحراك الحقوقي الوطني بعد احتلال الضفة الغربية وقطاع غزة عام ١٩٦٧.

تأسس الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين- محافظات قطاع غزة عام ١٩٦٥، واستمر في العمل تحت نفس المسمى لغاية العام ٢٠٠٦. يضم الاتحاد في قطاع غزة في عضويته خمس عشرة نقابة. وعلى إثر الانقسام في غزة، أسست حركة حماس نقابات تحت المسمى نفسه «الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين- غزة»، وقامت حركة حماس بإغلاق غالبية مكاتب النقابات والسيطرة على موجوداتها لصالح هذا الاتحاد^٧. وبحسب قيادي من الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، فقد تعرضت القيادة النقابية للكثير من الضرر في غزة حيث تم اعتقالهم ومنعهم من ممارسة عملهم وتحذيرهم من ممارسة أنشطتهم وفعالياتهم المعتادة. بالإضافة إلى ذلك، تم سحب بعض المشاريع والأنشطة الاقتصادية الخدمائية والاجتماعية. والسيطرة على المقرات النقابية من قبل كتلة حماس. وأنشئت عدة نقابات موازية، أثرت سلبيًا على العمل النقابي، مثلًا: بسبب الظروف الاقتصادية الصعبة التي يعيشها سكان قطاع غزة كانت هناك بعض الخدمات التي تُقدم لمساندة العمال منها التأمين الصحي المجاني الذي أخذته الكتلة الإسلامية باعتبارها حكومة الحزب الحاكم. بالإضافة إلى أن كل الأنشطة والمساعدات التي كانت ترسل للنقابات العمالية كانت تصادر من المعابر ولا يسمح لنا باستلامها.

وما نحن بصدده في هذا البحث هو النقابات العمالية، فعمليًا هناك ثلاثة اتحادات رسمية وفاعلة بحسب المرجعيات الرسمية (وزارة العمل) في الأراضي المحتلة:

١. الاتحاد العام لعمال فلسطين: يعتبر هذا الاتحاد جزءًا من الأطر والاتحادات الشعبية المنبثقة عن منظمة التحرير الفلسطينية. وتم إجراء الحوار مع قيادات الاتحاد، حيث تم اللقاء مع الأمين العام للاتحاد ونائبه، في كانون الثاني/يناير من العام ٢٠١٦. يتبع الاتحاد هيكلية تنظيمية من خلال الأمين العام، والأمانة العامة المكونة من ١٧ عضوًا، والمجلس الأعلى ٦٧ عضوًا (٧ منهم نساء)، وأعضاء المؤتمر ٢١٠، منهم ٢١ امرأة، وهو اتحاد رسمي تابع لمنظمة التحرير الفلسطينية، ولديه ١٧ فرعًا، ١١ في الضفة الغربية، ١ في قطاع غزة، ٥ خارج الوطن.
٢. الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين: يتكون الاتحاد من ١٤ نقابة، وتمت مقابلة نائب أمين سر الاتحاد، وعضو اللجنة التنفيذية في الاتحاد/مسؤول ملف المرأة. تتكون هيكلية الاتحاد من مؤتمره العام، ٢١٠ أعضاء (٢٠٪ منهم نساء، أي ما يقارب ٤٠ امرأة) بحيث ينتخبون اللجنة التنفيذية والأمانة العامة المكونة من ٢٥ عضوًا (٤ منهم نساء)، وتتكون الأمانة العامة من تسعة أعضاء (لا يوجد بينهم أية امرأة) إضافة إلى الأمين العام، وكانت المنافسة بين هذه الكتل سياسية أكثر منها نقابية، ما أدى إلى إقامة الكثير من الحوارات من أجل تشكيل اتحاد عام يضم كل هذه الكتل النقابية، حيث تم عام ١٩٩٢ إنشاء الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في الأراضي الفلسطينية.

٣. الاتحاد العام الفلسطيني للنقابات العمالية المستقلة تأسس هذا الاتحاد في العام ٢٠٠٧، وهو اتحاد لمنظمات وطنية ديمقراطية مستقلة عن الحكومة والأحزاب السياسية وأصحاب العمل، يهدف إلى تعزيز استقلالية وديمقراطية وحدة الحركة النقابية وكفاحها من أجل الإقرار الفعلي بالحقوق في العمل اللائق والحماية الاجتماعية اللائقة كمعيار للعدالة الاجتماعية. وقد تم إقرار عمله بشكل رسمي في نهاية العام ٢٠١١، بعد أن بدأ العمل بالتعددية النقابية التي تم التوافق عليها في نهاية العام ٢٠٠٩، وعقد مؤتمره الأول بحسب ورقة تقييمية صادرة عن مدير عام الإدارة العامة لعلاقات العمل، الذي يرى بأن لهذا الاتحاد دورًا في المساهمة بضبط الحراك الاجتماعي، والعمل على تعزيز الحوار الاجتماعي. ويعتبر هذا الاتحاد خليطًا من النقابات القطاعية العامة، والنقابات المغلقة الخاصة بالمنشآت والمؤسسات.

يقدر الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني بأن معدلات الانتساب للنقابات العمالية للمشاركين في القوى العاملة ترتفع بشكل ملحوظ في قطاع غزة مقارنة بالضفة الغربية.

٦ المعلومات الخاصة بالاتحادات النقابية تم استخلاصها من المقابلات والمنشورات والصفحات الإلكترونية الخاصة بالاتحادات النقابية (الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين: <http://www.pgftu.org>، الاتحاد العام لعمال فلسطين: <http://www.gupw.org.ps>).

٧ دراسة حول واقع الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، محافظات غزة، والنقابات العمالية في قطاع غزة خلال الفترة (١٩٩٣-٢٠٠٧)، كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، مركز الميزان لحقوق الإنسان.

لقد أثر ذلك على عمل النقابات بالإضافة إلى أنَّ النقابيين أنفسهم خافوا وتراجع عملهم وأصبح هناك محدودية للعمل. وخاصة في ظل مصادرة المقرات، البعض القليل جدا من النقابات استطاعت أن تحافظ على وجودها لأن بيئة عملها ساعدتها، مثل نقابة الخدمات الصحية، لأن هناك مؤسسات أهلية وغير حكومية صحية ساعدت على استمرار عملها^٨.

٨ مقابلة مع الدكتور سلامة أبو زعيتر رئيس نقابة العمل للخدمات الصحية وعضو الأمانة العامة في الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين.

الجزء الثاني: واقع العمل النقابي في فلسطين المحتلة بحسب وجهة نظر نقابيين ونقابيات

تدهور واضمحلال العمل النقابي وانصهاره في البوتقة السياسية نتاج الصراع «المصلحي»

يهدف الفكر النقابي العمالي إلى إنشاء كتلت عمالية في وحدة منظمة. تسعى بالأساس لحماية الحقوق، ورفع الظلم والمعاناة عن الطبقة العاملة، وتوفير بيئة لائقة لعملها داخل المنشأة الاقتصادية المشغلة. وأخذت في فلسطين طابع مقاومي أيضا ضد الاحتلال، كونه سببا رئيسيا في سلب الأرض والموارد، الأمر الذي زاد من ضعف وتمييش الطبقة العاملة وإخضاعها إلى مساومات محلية وخارجية، متمثلة بتدني الأجر وظروف عمل سيئة تخلو من الأمن والمميزات الوظيفية الأخرى من تأمين وإجازات ومنافع ومزايا مختلفة.

تقر قيادة الحركة النقابية أن هناك صراعا امتد لسنوات بين الاتحاد العام لعمال فلسطين، والاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، صراع امتزج بشكل رئيسي على من يمثل الحركة النقابية الفلسطينية، إلى جانب صراع قوى ونفوذ في الساحة السياسية الداخلية الفلسطينية، وصراع مصلحي أحيانا على بعض الإنجازات المالية والإدارية.

كان لهذا الصراع بالتأكيد انعكاس واضح على وحدة الحركة النقابية، أدى إلى شردمتها باتجاه صراع مصلحي، وليس صراعا مطلبيا لصالح الحركة العمالية، حيث لم يتنافس الاتحادان، ولم ينشأ تمايز يذكر في مواقفهما حول العديد من القوانين والسياسات ذات العلاقة بالتنظيم النقابي، أو بحقوق القوى العاملة. وتميز الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين من خلال توسيع قاعدته العمالية ونشاطه على المستوى المناطقي وفعله على الساحة الفلسطينية، وطرح نفسه رائدا للعمل النقابي الفلسطيني.

تقر القيادات النقابية أن هناك فجوة بين القاعدة النقابية وقياداتها، حيث بدا وكأن للنقابات الفلسطينية رمزها الشخصي وليس المطلب، حيث تعرف الاتحادات النقابية في فلسطين بأسماء أمثالها العمامين (اتحاد حيدر أو اتحاد شاهر)، بحسب اسم الأمين العام للاتحاد. وعندما يتم ذكر النقابات المستقلة أيضا يتم تعريفها باسم أمينها العام، على الرغم من تميزها عن سابقتها بسبب حدايتها في الساحة النقابية، والتي بدأت نشاطها منذ العام ٢٠٠٧، وجرى تسجيلها رسميا في العام ٢٠١١.

وإذا تجاوزنا بعض الحدود في التحليل باتجاه تساؤل إشكالي حول ما إذا انسلخت النقابات عن تمثيلها النقابي لصالح مصالح فئوية ضيقة، برز الموقف التحليلي لهذا القول من خلال نموذجين نقابيين. حيث نشأ الاتحاد العام لعمال فلسطين كجسم نقابي، وكأحد المنظمات الشعبية لمنظمة التحرير، وتشكلت قيادته من القوى السياسية المنخرطة في منظمة التحرير الفلسطينية. وكذلك الحال في الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، فقيادته هي مكون رئيسي من فصائل منظمة التحرير الفلسطينية، وفي ذات الوقت يخوض الاتحادان صراعا على من يمثل عمال فلسطين منذ أواسلوقدوم السلطة الفلسطينية في العام ١٩٩٤ حتى بدايات العام ٢٠١٥. فقد انطلقت مبادرة رئاسية وفصائلية لإصلاح ذات البين وتوقيع وثيقة اتفاق، إلا أن هذه الوثيقة ما زالت قيد التنفيذ، وربما بقيت حبرا على ورق حتى اللحظة (جزء من مقابلة ناشط نقابي).

ويقتر الاتحاد العام للنقابات العمالية المستقلة في فلسطين أن جزءا من أزمته السابقة كان نتاج ارتباط اسمه بمؤسسة أهلية فلسطينية، وهذا ما كان يعطي انطبعا للبعض بأن المؤسسة الأهلية هي المرجعية، وبأن هذا الواقع أثر سلبا على استقلالية الاتحاد. وفي ظل وجود تبعية سياسية فردانية للاتحادين، هناك تبعية أيضا لهذا الجسم النقابي لمؤسسة أهلية، إلا أن الاعتقاد من هذا الوضع ب«فك الارتباط»، بحسب قيادة هذا الاتحاد عن المؤسسة الأهلية، يؤكد على استقلاليته منذ اليوم الأول لتشكيله.

في الهيكلية الداخلية للاتحادات الثلاثة، هناك أسس لقواعد انتخابية واضحة، وآليات انتخابية ديمقراطية، بحسب ورودها في التقارير السنوية، وتقارير المؤتمرات والأنظمة الداخلية، ولكن عبر سنوات عدة خلت، ما زالت الأمانة العامة واللجنة التنفيذية للنقابات تشغلها ذات الأسماء التي تتكرر في غالبيتها، وهو ما يطرح سؤالا مركزيا هاما: هل هزمت الحركة النقابية، أم أن هناك أزمة في تجديد الحراك النقابي؟ ففي الحالة الفلسطينية هناك علاقة قوية بين العمل النقابي والعمل الحزبي، حيث كانت النقابات جزءا رئيسيا وأصيلا من مكونات الأحزاب السياسية كحركات جماهيرية، وعلى رأسها الحركة النقابية العمالية، حيث تشير دراسة نشرت حديثا في العام ٢٠١٤، صادرة عن مركز الدراسات النسوية (المشاركة السياسية والنقابية من منظور النوع الاجتماعي)، إلى أن أزمة الحركة النقابية تتمثل في غياب الحياة الديمقراطية داخلها، وفي التوجهات التمييزية ضد النساء في الحركة النقابية، وأن أزمة النقابات لها ارتباطات بأزمة الحزب السياسي الفلسطيني، خاصة ما بعد أواسلو، وبحالة الفصام في أجندة وعمل الحركة النقابية الفلسطينية، لا سيما في ما يتعلق بالولوج إلى فكرة المشاريع الممولة بعيدا عن الأجندة المطلوبة والحقوقية الميدانية. أدى كل ذلك إلى استحداث فجوات تمثيلية وعلاقائية ما بين القاعدة العمالية والنقابات كأجسام تمثيلية.

في ظل الصراع السياسي والموقف من اتفاق أواسلو، ووجود شردمة في الحركة النقابية، أدى هذا إلى تبعية الحركة النقابية لمواقف الأحزاب السياسية، مع بعض الاستثناءات النادرة، ما غيب استقلالية النقابات ومهنتيتها، سواء في أجندة العمل أو في الممارسة والعلاقة مع الحكومة والمشغلين، أي أنه أضعف من الضغط على الحكومة لنقلها من موقف المحاييد إلى موقف الداعم، ومن موقف وسد منيع ضد أصحاب المصالح الاقتصادية والرأسمالية على حساب الطبقة العاملة الفلسطينية.

وفي دراسة تقييمية للمدير العام للإدارة العامة لعلاقات العمل «بلال ذوابة»^٩ في العام ٢٠١٢، اعتبر أن العام ٢٠١١ قد شهد نهضة كبيرة وملفتة في واقع الحركة النقابية الفلسطينية، بجميع أجزائها وأشكالها، لكن هذه الصورة لم تبق ذاتها لديه عند مقابلته في كانون الثاني/يناير من العام ٢٠١٦، حيث أنه يرى بأن هذه النهضة قد تراجعت من حيث الأزمات التي تعيشها النقابات، والتضارب في المصالح، والتراجع الذي أصاب واقع النقابات من حيث التمثيل النقابي الضعيف، وغياب الوعي النقابي، وعدم فعالية النقابات وقيامها بدورها. كما أن علاقات الاتحادات الرئيسية الثلاثة تشوبها خلافات نوعية ومهنية، ولكن الخلافات في غالبيتها شخصية، بحسب قوله.

٩ ذوابة، بلال. ٢٠١٢، دراسة تقييمية «التنظيم القانوني للعمل النقابي: الحالة الفلسطينية».

أزمة النقابات العمالية من منظور اجتماعي وسياسي

قُسمت النقابات في سياق المحاصصة بين الأحزاب السياسية اليسارية وفتح، بحسب نفوذ كل منها، في الضفة الغربية، بينما شكلت حماس اتحادات نقابات العمال في قطاع غزة، وأخضعته لنفوذهما، من خلال سيطرتها على مقرات وأماكن الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في قطاع غزة، وانعكس هذا بشكل دراماتيكي على بنية النقابات، حيث شاخت قياداتها، وغاب التجديد عن هيئاتها القيادية.

يفيد أحد قياديي النقابات اليسارية بأن هناك تفكك في بنية النقابات، بحيث أصبحت أطرا بيروقراطية ليس فيها انتخابات، إلا حين الحاجة إلى تجديد شرعيتها. وانعكس هذا التوجه بشكل رئيسي أيضا من خلال لقاءات القاعدة العمالية، حيث ترى أن العمل النقابي العمالي خرج من مضمونه الطوعي والجماعي نحو التوظيف والتمويل، وانعكس ذلك بشكل دراماتيكي أيضا على تهميش النساء في الحركة النقابية العمالية، وتهميش الشباب والحيلولة دون وصولهم إلى صنع القرار والهيئات القيادية النقابية. وترى نقابية فلسطينية بأن هناك تقصير وتهميش من الغالبية الذكورية للأقلية النسوية الموجودة في النقابات، والحؤول دون وصول كلمتها ورأيها ومشاركتها في اتخاذ القرار في العمل النقابي من خلال توزيع الحصص أولا، والكويتا وعدم الاهتمام بقضايا النساء ثانيا، فالأحزاب السياسية هي التي تحكم.

كما تم توصيف العمل النقابي «بالموسمي» من حيث النشاطات والفعاليات الموسمية، وارتبطت الفعاليات بالتمويل الدولي والمشاريع، حيث بدأ هذا المنحى «أوسلويًا»، فمن تبعات أوصلو السياسية والاجتماعية والقيمية، أن بدأ منحى التمويل والتوظيف والمشاريع عمودا مركزيا في العمل النقابي، حيث تراجعت القيم الطوعية وأصبحنا أمام نشاطات مدفوعة، وحصل انقلاب في الأجندة النقابية. كما باتت الإدارة والعمل النقابيان يتمان بصور إسقاطية على القاعدة العمالية. فبدل أن يكون الحراك النقابي من الأسفل إلى الأعلى، أصبح هناك برامج إسقاطية تحاول تحريك القاعدة التي أصبحت منفصلة عن القيادة النقابية (استخلاص من مقابلة قيادية نقابية).

وما يزيد من الانغلاق النقابي، كما يضيف نقابي يساري، هو أن انعزال النقابات بدأ يأخذ منحى خطيرا من حيث انعزاله عن واقعه الاجتماعي والطبقي أيضا، وانسجام البرامج النقابية مع الأجندة التمويلية بعيدا عن الحقوق. كما ساهم أيضا غياب الكادر النقابي والحزبي في تجسيد هذا الواقع.

تلخص نقابية فلسطينية واقع النقابات العمالية من منظور النوع الاجتماعي^{١٠}، باعتبار بعض فروع النقابات العمالية ممالك تقاد من قبل أمناء سر مناطق العمل، كما يوجد لدى البعض من أمناء السر في هذه المناطق، توجهات عدائية تجاه النساء، فهم لا يتفاعلون مع السياسات العامة التي يطرحها الاتحاد. وتخوض النساء النقابيات صراعا قويا في دائرة العمل النقابي نتيجة البيئة الثقافية القائمة والمتحالفة مع التقليد المجتمعي، حيث تعمل النساء النقابيات أضعاف ما يعمله أي نقابي رجل ضمن البيئة القائمة، حتى تستطيع الوصول إلى الهيئات القيادية النقابية، ويتم إقصاء مقصود، وغير مقصود، في العمل النقابي للنساء:

حيث تقول النقابية بحكم تجربتها وخبرتها النقابية، «لا يتم تقبل

فكرة أن تكون المسؤولة عنك نقابيا امرأة، وضمن عملي كمسؤولة لسنة ونصف على رأس كتلة الوحدة العمالية في محافظة نابلس، واجهت الكثير من المشاكل وعدم التقبل والاستيعاب، خاصة من قبل الرجال، متمثلة في التعامل وعدم الاحترام».

ما يميز المرحلة الحالية: تحول الدولة، التراجع من الديمقراطية إلى البوليسية في محاولة القمع وتكميم الأفواه. في ظل الأهداف والأجندات الموضوعية للاتحادات والنقابات العمالية، وخلال فترات متعاقبة، ازدادت حدتها منذ تأسيس السلطة الوطنية الفلسطينية عام ١٩٩٤، وقعت تحولات في المواقع النقابية والبنى الاجتماعية والسياسية المختلفة، وفي مختلف الأماكن، عززها الانقسام الداخلي بين الضفة الغربية وقطاع غزة. اتخذ العمل النقابي طابعا سياسيا، يكاد يكون صرفا، خاصة وأن نشوء النقابات العمالية منذ تأسيسها كان بقرار سياسي من قوى وأحزاب سياسية، سواء تلك المنضوية في منظمة التحرير الفلسطينية أو خارجها، إلا أنه يمكن وضع الاستنتاجات التالية والتي خلصنا إليها من المقابلات واللقاءات المختلفة:

- ◀ غياب الديمقراطية الداخلية في الاتحادات كنهج وممارسة، سواء في ما يتعلق بعملية صنع القرار، أو من حيث تدخل الأحزاب في فرض عملية انتخابية صورية على أساس المحاصصة، فعلى الرغم من صورية الانتخابات في أحيان عدة، فإنها تعزز من شرعية الاتحادات أمام الأجسام الرسمية بحسب اللوائح القانونية.
- ◀ تواجه النقابات والعمل النقابي في العديد من الأحيان تضيقا على عملها، وتدخلات قوى الأمن في التشكيل النقابي والاحتجاجات، والممارسات «الديمقراطية»، وخير مثال على ذلك حل نقابة العاملين العموميين، ومطاردة قيادة تلك النقابات واعتقال البعض منها، ووصل الحد في المضايقة إلى إحالة البعض إلى التقاعد المبكر.
- ◀ إنَّ الممارسات السياسية الضعيفة المرتبطة بالقانون وفجوات الالتزام بالقوانين، وضعف القضاء في متابعة القضايا العمالية، على الرغم من زعمها بحسب القيادات النقابية، وعلى الرغم من وجود نص قانوني على ضرورة البت فيها، مستعجلة على سواها من القضايا، ما أدى إلى إضعاف الممارسات الديمقراطية والتعددية في صفوف الأطر النقابية.
- ◀ عند نقاش معلومات حول القاعدة النقابية ودورها مع القيادة النقابية، لمسننا الافتقار إلى القاعدة المعلوماتية والبيانية والإحصائية، سواء في عدد المنخرطين في عضوية الاتحادات النقابية، أو في حجم التسهيلات المالية. وإن دل ذلك على شيء، إنما يدل على الوهم الذي تسوقه الحركة النقابية حول حجم العضوية فيها، وعلاقتها مع قواعدها النقابية، وحجم التزامها بالنضال المطلبي مع قاعدتها في الواقع العملي، حيث تم تزويد فريق البحث بأرقام مختلفة ضمن كل اجتماع، وهي نسب وأرقام تقديرية في غالبيتها.
- ◀ الفجوة الشاسعة بين القيادة النقابية وقاعدتها النقابية، وهو أمر تحدثت عنه غالبية من تمت مقابلتهم، سواء في القيادة النقابية أو القاعدة النقابية وبعض الناشطين، في حين تم وصف البعض من القيادات النقابية بالموالاة للسلطة والقطاع الخاص، على حساب القاعدة العمالية، خاصة في النقاش الذي رافق إقرار قانون الضمان الاجتماعي والذي سنأتي على نقاشه لاحقا.
- ◀ أضعفت منظمات المجتمع المدني من دور النقابات العمالية كدور ريادي على مستويات مختلفة، حيث باتت العديد من المؤسسات الأهلية تضع برامج حقوقية نقابية، تتنافس من خلالها مع الحركة النقابية ضمن الدور الضعيف الذي تعيشه الحركة النقابية.

١٠ هذا جزء من مقابلة أجريت مع قيادية نقابية في نهاية العام ٢٠١٤، لغرض دراسة تم إجراؤها من قبل أيمن عبد المجيد وسائد جاسر لمركز الدراسات النسوية، وقد نشر جزء من المقابلة في الدراسة.

على الرغم من وقف الإضراب بقرار رئاسي، إلا أن حراك المعلمين أعطى الأمل، بحسب ما وصفه قيادي في النقابات المستقلة، لتنشيط العمل النقابي وإعادة روح العمل الجماعي من خلال تعزيز الحوار الديمقراطي بين الأطر التنسيقية التي قادت الإضراب كنموذج يحتذى به.

قانون الضمان الاجتماعي

إنّ الحملة الوطنية لقانون الضمان الاجتماعي في بنيتها المؤسساتية بنية مصلحة تمثل شرائح من المؤسسات الأهلية والقطاع المالي وبعض مؤسسات القطاع الخاص الاحتكاري. وتم استبعاد التمثيل العمالي الحقيقي، حيث تسعى الحملة إلى إضفاء تحسينات شكلية على القانون، من دون التأثير في بنية وفلسفة قانون الضمان الاجتماعي، ويستثنى القانون الشرائح والطبقات العمالية والهامشية الفقيرة، كما استثناهم قانون العمل الفلسطيني. وعليه يستنتج أن العمل على قانون الضمان الاجتماعي هو لصالح الطبقات الوسطى بعيدا عن الطبقة العمالية.

بغض النظر عن بنية الحملة الوطنية للحراك، ففي ورشة عمل بعنوان «الضمان الاجتماعي اللائق لكل مواطن»^{١٢} التي عقدت بالتعاون مع اتحاد النقابات المستقلة، واتحاد ونقابة العاملين في مؤسسات وشركات القطاع المالي، يوم السبت ٢٠ شباط/فبراير ٢٠١٦، دار النقاش بشكل أساسي حول تفرد الحكومة، مع تواطؤ البعض من الاتحادات العمالية والقطاع الخاص، بإقرار قانون للضمان الاجتماعي، في ظل وجود جدل واسع ما زال قائما حول القانون. ولم تؤخذ أي من التعديلات المقترحة بعين الاعتبار، مع وجود نفوذ واضح لبعض الجهات في إقرار القوانين، ومحاولات تسييس المطالب المشروعة للعمال، مثلما حدث مع إضراب المعلمين الذي بدأ مع منتصف شهر شباط/فبراير ٢٠١٦.

ومن الملفت أن قانون الضمان الاجتماعي الذي يمس شريحة واسعة من المجتمع الفلسطيني، والذي يجب أن يؤسس لتحقيق الأمن الوظيفي وإرساء قواعد العدالة الاجتماعية، ما يزال يناقش على أنه قانون للتداول السري وتحت طائلة المسؤولية، وهو مناف تماما لأسس النزاهة والشفافية، حيث تمت عنونة النسخ المتتالية والخاصة بالنقاش بالتالي: «نسخة يمنع تداولها تحت طائلة المسؤولية».

وعلى الرغم من التوقيع على القانون وإقراره، فهناك حملة احتجاجات ونقاشات ما زالت قائمة عليه، فالأطر النقابية ما زالت تنظر بشك إلى القانون، وقد تم توزيع وثيقة باسم «إنصاف»، تبرز فيها النقابات المستقلة تحفظها على القانون وبنوده.

وتم تنظيم سلسلة مسيرات احتجاجية شارك فيها الآلاف من العاملين في القطاع الخاص والمستقلين والمناصرين، خلال شهري نيسان/أبريل وأيار/مايو ٢٠١٦ تنادي بتجميد العمل على قانون الضمان الاجتماعي وتعديله بما ينصف العاملين، بما جاء فيه من بنود مجحفة تهدر حق العاملين. وعليه صدر قرار بتشكيل لجنة وزارية لدراسة الموضوع، وهو ما زال مرفوضا من القاعدة العمالية التي تنادي بإعادة النظر بالقانون ككل، وتشكك في كل مجريات وإقرار القانون.

واجه الحراك الجماهيري ضد قانون الضمان قيودا عدة، من أهمها وضع الحواجز، وإغلاق منافذ مدينة رام الله، حيث يقوم الحراك بنشاطاته الرئيسية. كما وجه الإعلام الرسمي انتقادات حادة للحراك والنقابات وممثلي المؤسسات، حملت بعض هذه الانتقادات تحريضا رسميا ضد القيادات النقابية، واستخدمت لغة التشكيك في نزاهة النقابات وشرعيتها.

وقبل الخوض في بعض المواقف المعلنة التي تمارسها السلطة ضد الحريات والحراك النقابي، سنورد بعض المواقف والآراء للاتحادات الثلاثة حول موضوع الحريات النقابية والعمالية:

يتوافق الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، والاتحاد العام للنقابات العمالية المستقلة في فلسطين، على أن هناك مضايقات وتهديدات وتدخلات في العمل النقابي في فلسطين. فالاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين يرى بأن هناك مضايقات وصلت على سبيل المثال إلى تجميد أرصدة اتحادهم بتحريض مباشر من وزارة العمل، وتدخلات سلطوية أخرى، وهو نتاج خلافات بين أجنحة معينة في السلطة الفلسطينية. وهناك سياسات للرقابة والتفتيش من دون أي سند قانوني أو تشريعي، حيث تعتبر النقابات مستقلة ضمن منظور الحريات النقابية والاتفاقيات الدولية للحرية النقابية، بينما تقوم السلطة بتدخلات مباشرة وغير مباشرة في العمل النقابي. كما يشير الاتحاد العام للنقابات المستقلة إلى تهديدات وتدخلات ومضايقات من قبل السلطة في العمل النقابي، ومن أهم تلك الممارسات حل النقابات في الوظيفة العمومية، وما واجهته قيادة تلك النقابات من اعتقالات وممارسات مختلفة.

نضالات نقابية – ومواقف السلطة منها

إضراب المعلمين (منتصف شهر آذار/مارس ٢٠١٦)

خاض المعلمون في فلسطين بداية النصف الثاني من شهر آذار/مارس إضرابا للمطالبة بحقوق واستحقاقات فات على تطبيقها ما يزيد على أربع سنوات، وللإيفاء بالاتفاقيات المختلفة التي تم توقيعها مع الحكومة، كما كان هذا الإضراب تعبيرا عن تمرد على اتحاد المعلمين وقيادته.

شمل الإضراب مجموعة من الفعاليات التصعيدية والتدرجية، بدءا من الامتناع عن الذهاب إلى أماكن العمل وانتهاءً بالمسيرات والعرائض الاحتجاجية، إضافة إلى عقد مجموعة من الاجتماعات للنقاش. لكن ما أثار الخوف في هذه التجربة هو آلية التعامل من قبل الحكومة أو بعض فئات المجتمع والأجهزة الأمنية مع الإضراب، متمثلة في:

- ◀ محاولة منع المسيرات، ومنع المعلمين من الوصول إلى أماكن التجمع، مع استخدام الأجهزة الأمنية لفك الإضراب.
- ◀ الاعتقالات في صفوف المعلمين.
- ◀ استخدام المساجد لمحاولة ثني المعلمين عن الإضراب، واعتبار الإضراب عملا تخريبيا منافيا للدين، وأنه ضرب عبثي لأمن المجتمع ومستقبل أبنائه.
- ◀ التحريض ضد الإضراب من قبل أعضاء في المجلس التشريعي، وبعض القيادات السياسية من الحزب الحاكم والتحريض على المعلمين.
- ◀ ضبابية مواقف الاتحادات النقابية من الإضراب، باستثناء النقابات المستقلة، التي كان دورها داعما، سواء من خلال فروعه أو من خلال موقف أمينه العام، محمود زيادة، في وسائل الإعلام المختلفة.
- ◀ تدخلات مباشرة من قبل القيادة العليا لحل الأزمة.

١٢ لمزيد من التفاصيل يمكن الاطلاع على الأخبار عبر وسائل الإعلام

التالية: <https://www.alaraby.com> أو <http://www.mubasher24.com> 16315 أو <https://www.society.co.uk> 23/2/2016 استقالة-اتحاد-المعلمين-الفلسطينيين-والإضراب-مستمر أو أنظر أيضا: <https://goo.gl/Z8XXd5>

١٢ استخلاصات من ورشة عمل بعنوان «الضمان الاجتماعي اللائق لكل مواطن» التي عقدت بالتعاون مع اتحاد النقابات المستقلة واتحاد ونقابة العاملين في مؤسسات وشركات القطاع المالي يوم السبت ٢٠ شباط/فبراير ٢٠١٦.

إلى ما سبق ذكره. ولم تكن هناك أية اعتراضات أثناء ترؤس حماس للحكومة الفلسطينية، ومع التوجهات القمعية للدولة، حتى على مستوى الأنشطة السلمية البسيطة، تم العمل على استصدار مرسوم رئاسي، وُصِف بأنه ضعيف وركيك، ينعت النقابة بأنها غير شرعية.

لاحقت الحكومة والأجهزة الأمنية قادة تلك النقابات، وعلى رأسهم رئيسها بسام زكارنة، وتم اعتقاله ومجموعة من زملائه، وتمت إحالته إلى التقاعد المبكر.

استخلاص

يتضح مما سبق، أن هناك ممارسات ومضايقات واضحة على حرية العمل النقابي، حيث ترى الحكومة وأجهزتها الأمنية أن المساس بالخطوط التي رسمتها الحكومة والسلطة ستجابه بالقمع، وبات هذا واضحاً في كيفية التعامل مع إضراب المعلمين، ونضالات نقابة الموظفين العموميين، والحراك الخاص بقانون الضمان الاجتماعي، وتجميد أموال وإغلاق حسابات الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، في حين تغيب المهنية والقوة القانونية الرادعة لدى النقابات ضد القمع الممارس عليها، ودخولها في مفاوضات ضعيفة لا تتسم بالقوة مع الحكومة، وما يثير التساؤل هو ما إذا كانت بوليسية الدولة وضعف الحركة النقابية والقوى العمالية الضاغطة، وضياع حقوق العاملين، وغياب العدالة، عواملًا تؤدي إلى مقاومة ضد مصادرة الحركات الديمقراطية، وتقوية النقابات لصفوفها؟ أم أنها ستزيد من الصراع القائم وقناعة الدولة بنجاعة أسلوب القمع وتراجع العمل النقابي، ليعيش أزمة جديدة أكثر من أزماته القائمة؟

التمويل بحسب قادة الاتحادات النقابية

هناك العديد من الاتجاهات حول التمويل، فالإتحاد العام لنقابات عمال فلسطين يقر بأن لديه خطين من التمويل، الخط الأول من اشتراكات العضوية، والخط الثاني نتاج المشاريع التمويلية المختلفة، فيما يمول الإتحاد العام لعمال فلسطين بـ ١٢٠٠ دولار شهرياً من ميزانية الحكومة الفلسطينية، ويصل التمويل أحياناً إلى ١٠ آلاف دولار سنوياً، وهناك مساعدات دولية أيضاً من الإتحاد العالمي لنقابات العمال، وتمويل برامج تثقيفية ومؤتمرات. يعتمد هذا الإتحاد في الجزء الأكبر من تمويله على منظمة التحرير الفلسطينية، من خلال نسبة توظيفية أيضاً.

لا يوجد لدى الإتحاد العام الفلسطيني للنقابات العمالية المستقلة، بحسب مسؤولي هذا الإتحاد، نزعة للحصول على التمويل، وإنما يعتمد في عمله وتمويله على «جيش» من المتطوعين والمتطوعات، وعلى تسديد الاشتراكات.

ومن الناحية الفعلية فإن التمويل ضروري لتنفيذ النشاطات المختلفة، حيث تعقد الاتحادات الثلاثة معظم نشاطاتها التدريبية في فنادق وقاعات. وبغض النظر عن مصدر التمويل، يكون هناك جهات محلية و/أو دولية راعية لهذه النشاطات، ولم يتم الكشف عن موازات أي من الاتحادات أثناء النقاش، ولم يُطرح السؤال المباشر حول ذلك.

تجميد أموال الإتحاد العام لنقابات عمال فلسطين

بعد الحراك الشعبي ضد قانون الضمان وتحريكه من مجموعة من النقابات، وإعادة الحراك لدى المعلمين بعد عدم التزام الحكومة بتنفيذ الاتفاق، وبعد انعقاد المؤتمر الانتخابي للإتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، أصدر وزير العمل قراراً لا يستند إلى أي مسوغ قانوني، بتجميد أموال هذا الإتحاد بتاريخ ٢٤ نيسان/أبريل ٢٠١٦ بغرض تصويب أوضاعها، موجه من وزير العمل إلى السيد عزام الشوا، رئيس سلطة النقد، ينص على عدم فتح أية حسابات بنكية جديدة للإتحاد، وتجميد أمواله في الحسابات السابقة.

رفضت النقابات ذلك، ففي مؤتمر صحفي عقد في مقر الإتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في ٢٦ نيسان/أبريل ٢٠١٦، نقلًا عن وكالة معاً الإخبارية، أعلن الإتحاد رفضه لهذا القرار غير القانوني، كما أعلن أنه سيلجأ إلى القانون، وأن قرار وزير العمل المذكور يتناقض مع قانون العمل الفلسطيني، وهو مخالف لاتفاقيات منظمة العمل الدولية. وأشار الإتحاد إلى أن الأموال ملك للعمال، وأن هناك مشاريع ستوقف بسبب قرار التجميد. وأكد الأمين العام أن الإتحاد العام لنقابات عمال فلسطين يعمل بشراكة إدارية ومالية كبيرة، ويرسل التقارير المالية السنوية إلى وزارة العمل، على الرغم من أن الأخيرة لا تطلب ذلك، وأنه لا يوجد لديهم مشكلة في الرقابة والتفتيش، ولكنهم ضد وصاية أي مؤسسة حكومية، بما فيها وزارة العمل، على النقابات العمالية. وتم تأجيل الفصل في القضية التي رفعها الإتحاد، إلى شهر أيلول/سبتمبر.

نقابة العاملين في الوظيفة العمومية^{١٣}

تأسست النقابة في العام ٢٠٠٣، وأصدرت بتاريخ ٣١ آب/أغسطس ٢٠٠٦ بياناً تطلب فيه من الموظفين العموميين الإضراب المفتوح وعدم توجيههم إلى العمل، مع القيام بمجموعة من الاعتصامات في مختلف المدن الفلسطينية، تركزت بشكل ملحوظ في مدينة رام الله، لتواجد المجلس التشريعي فيها.

ومن خلال عمل النقابة في هذا المجال، شابتها مجموعة من الشكوك المختلفة، التي قيل أن تأسيسها جاء بطلب من رئيس الدولة، لعرقلة عمل حكومة حماس، وأنها أداة ضغط في يد الرئيس لتحريك الموظفين العموميين، والإخلال بعمل المؤسسات الفلسطينية لإفشال حكومة حماس.

وبعد الانقسام، خاضت النقابة مجموعة من الإضرابات والفعاليات، للمطالبة بحقوق العمالات والعاملين في الوظيفة الحكومية، كما عقدت مجموعة من الاتفاقيات الموقعة مع الحكومة الفلسطينية، وشاركت النقابات الأخرى، كاتحاد المعلمين ونقابة المهندسين، في إضراباتهم المختلفة للمطالبة بحقوقهم، وهو ما لم تقم به النقابات الأخرى التي لم تتخذ موقفاً يذكر إثر القمع الذي تعرضت له نقابة العاملين في الوظيفة العمومية.

قامت الحكومة بتهديد الموظفين بالملاحقة الإدارية، وتم خصم أجره اليوم الذي تم فيه الإضراب من رواتب الموظفين مباشرة من قبل وزارة المالية، في بداية شهر كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤، وتم إعلان ذلك في ٢٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤. ولم يتم الخصم من إجازاتهم السنوية، وتم تهديدهم بالملاحقة الإدارية، واعتبار كل مضرب مستنكف عن العمل، وهو ما أثار جدلاً واسعاً، حيث أنه سبق للحكومة أن وقعت أكثر من اتفاق مع النقابة، وحضرت المؤتمر الخاص بها، في حين عندما بدأت بالمساس بالحكومة، تعرضت

^{١٣} تم الاعتماد في التوثيق التاريخي للأنشطة المختلفة على البيانات

الصادرة والمنشورة على موقع العاملين في الوظيفة العمومية

<http://upe.36936/3abber.com/category>

موقف الاتحادات العمالية من اتفاقية الهستدروت

وافق كل من الاتحاد العام لعمال فلسطين، والاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، على خطوط مرجعية للتنسيق والعمل المشترك، بما فيها التوافق على المرجعية المالية في ما يتعلق باتفاقية الهستدروت^{١٥}. حيث يرى بعض الناشطين في الاتحاد العام لعمال فلسطين بأنهم كانوا ضد الاتفاقية مع الهستدروت قبل التوافق ومذكرة التفاهم، ولكن بعد التوافق أصبح هناك موافقة ضمنية نتيجة الاتفاق. والموقف المعلن السابق أن هذا جزء من عملية التطبيع ومصادرة حقوق عمالية.

أما الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين صاحب الاتفاقية، فيرى بأنه تم انتزاعها من الهستدروت بنضال نقابي، والأموال هي حقوق عمالية، واشتراكات تجبى من العمال، حيث تخصم ما نسبته ٠,٨٪ من أجر العامل، ويتم تحويل ٤٪ لصالح الاتحاد، بينما يتم صرف النصف الآخر على متابعة قضايا عمالية تخص الفلسطينيين من قبل الهستدروت.

فيما يرى الاتحاد العام للنقابات العمالية المستقلة في فلسطين أن هناك موافقة ضمنية ممن وقع الاتفاق على قيام الهستدروت بعملية السرقة وتقاسمها مع مؤسسة استعمارية. أكثر من كونها عملية تطبيعية، تقوم الهستدروت أيضا بدور فاعل في الاستيطان وبوظيفة ترويجية للسياسات الاستعمارية المتعاقبة. كما أنها تستخدم اتفاقها مع الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين للترويج لصالح دولة الاحتلال، ومن ضمن المواقف المعلنة للنقابات المستقلة ضد هذه الاتفاقية كما يراها ناشطوها، أن الاستقطاعات من العمال تكون رغما عنهم، وهذه مخالفة لمعايير الحقوق والحريات النقابية، فهم ليسوا أعضاء في الاتحاد العمالي الاستعماري، ولا يشاركون باختيار ممثلين عنهم. وعليه، فإن ما يقوم به الهستدروت وما يتوافق معه الاتحاد الموقع على الاتفاقية عبارة عن عملية سرقة، حيث من المفروض أن تصب تلك الأموال في دعم مشاريع البطالة والسياسات العمالية بشكل مباشر.

العلاقة مع الهستدروت؛ أزمة تطبيع، مصلحة ضيقة لبعض النقابات، مصلحة للقاعدة العمالية، أم قفز على مصالحها؟^{١٦}

مع إعلان اتفاقية «أوسلو»، تم توقيع اتفاقية بين الهستدروت التابع لدولة الاحتلال، والاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، واستكمالاً لاتفاقية باريس الاقتصادية، التي تضمنت بندا جاء فيه «ستحترم الدولة المحتلة أي اتفاق يتم التوصل إليه بين السلطة الفلسطينية وأي منظمة أو نقابة تمثل الفلسطينيين، وبين منظمة تمثل العاملين أو أرباب العمل في إسرائيل، بشأن المساهمات لمثل هذه المنظمة وفقاً لأي اتفاق جماعي»، الأمر الذي ساهم في توقيع هذه الاتفاقية، تحت رعاية الاتحاد النرويجي للنقابات والكنفدرالية العالمية في بروكسل في العام ١٩٩٥، وتضمنت الاتفاقية، بنوداً عدة لعل أهمها:

◀ حصول النقابات الفلسطينية على نصف مقتطعات التنظيم النقابي (رسوم عضوية للهستدروت)، التي تصل إلى ٠,٨٪ من مجموع راتب العامل الذي يعمل في إسرائيل. على أن يبقى النصف الثاني لدى الهستدروت، بحجة توظيفه لخدمه العمال الفلسطينيين العاملين في الكيان المحتل، وفي الأنشطة المشتركة بين الاتحادين.

◀ تضمنت الاتفاقية بندا ينص على إقامة أنشطة ومشاريع مشتركة، تتم من خلال لجان مشتركة يتم تشكيلها بين الجانبين، برعاية ودعم خارجيين.

ومع اندلاع انتفاضه الأقصى عام ٢٠٠٠، انقطعت العلاقة مع الهستدروت بحكم الواقع السياسي والنضالي للشعب الفلسطيني، حتى أواسط العام ٢٠٠٨، حيث زار الاتحاد العام لنقابات العمال في نابلس في شهر حزيران/يونيو ٢٠٠٨ «غاي رايدر»، رئيس الاتحاد الدولي لنقابات العمال، والتقى الأمين العام للاتحاد نقابات عمال فلسطين، شاهر سعد، وتم عقد لقاء ثلاثي ضم شاهر سعد وعوفر عيني، رئيس الهستدروت، وغاي رايدر. وتم توقيع اتفاقية جديدة، أو تعديل بعض بنود الاتفاقية السابقة التي لم يتم إعلان بنودها رسمياً، وتم الوصول بطريقة حوارية إلى أهم البنود والتي يمكن تلخيصها بأن يقوم الهستدروت بتسديد مستحقات عالقة منذ العام ١٩٩٣، وبتقديم مساعدة فعلية للعمال الفلسطينيين في الداخل المحتل، إلى جانب عقد نشاطات ودورات مشتركة، وتشكيل لجنة توجيه مشتركة، مهمتها حل المشاكل العمالية في المستوطنات والداخل المحتل.

واجهت الاتفاقية منذ بداياتها في العام ١٩٩٥ هجوماً شعبياً ونقابياً شرساً، كونها ضد الخط الوطني النضالي المقاوم للاحتلال، أو كونها تسعى وراء مصالح ذاتية لتحقيق المكاسب من وراء أجور العاملين في الكيان المحتل، من دون أن تعود عليهم بأية فائدة، أو تؤمن لهم أية حماية. وتصاعدت المناهضة للاتفاقية بعد أن قام الهستدروت بإصدار بيان يدافع فيه عن جرائم الكيان المحتل ضد قطاع غزة، بتاريخ ١٣ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، مستندا إلى علاقته مع النقابات الفلسطينية، وموجها رسائل يصف فيها الشعب الفلسطيني بأنه معتد ومتطرف، وأن الحل هو الحوار والمفاوضات.

^{١٥} خلال بعض اللقاءات مع ناشطين وناشطات تم الإفصاح عن بعض القضايا الخاصة بالتوافق، حيث فضل اثنان منهم عدم ذكر أسمائهم وإنما تسميتهم بالناشطين النقابيين من داخل الاتحادين.

^{١٦} الشعبي، هالة، ٢٠١٣، ورقة عمل حول بروتوكول باريس الاقتصادي، مراجعة الواقع التطبيقي، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية، (ماس).

الجزء الثالث: دور النقابات العمالية في الحد من البطالة وأثارها

رؤية الاتحادات لمعالجة قضايا البطالة

بشكل عام، تعتبر الاتحادات النقابية المختلفة أن دورها محدود جدا في حل مشكلة البطالة، لأن ذلك يرتبط بالعمل على وضع السياسات والبرامج، ودور النقابات مرتبط بتطوير السياسات وتعزيز الحوار الاجتماعي. وقد نجحت النقابات خلال الفترة الماضية من خلال لجان الحوار الثلاثي في إقرار بعض من التشريعات والقرارات والسياسات، التي تساهم بأوجه مختلفة في التخفيف من مشكلة البطالة، ومن أهم تلك اللجان، اللجان المشكلة لتطوير قانون العمل الفلسطيني، ولجان السياسات العمالية، واللجنة الوطنية للأجور، والضمان الاجتماعي، واللجان المختصة بقضايا البطالة وعمل النقابات العمالية. ترى النقابات دورها كما هو مبين بالجدول أدناه:

رؤية الاتحادات العمالية لدورها في ما يتعلق بقضايا البطالة

الاتحاد العام للنقابات العمالية المستقلة في فلسطين	الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين	الاتحاد العام لعمال فلسطين
لا يوجد برامج، وهذه ليست من وظيفة النقابات. تكمن مهمة القطاع الخاص ومهمات السياسات الاقتصادية في تعزيز هذا الاتجاه، ومن وجهة نظرهم المطلوب إعادة النظر في السياسات الاقتصادية والاجتماعية، بما فيها موضوع الضريبة، ومطلوب خطة استراتيجية قائمة على أساس تقاسم الأعباء والموارد. والمطلوب أيضا ترابط الحقوق بما فيها الحق في العمل مع الحقوق والحريات النقابية والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي.	العمل على البطالة ليس ضمن إمكانيات الاتحاد التي يتم العمل عليها من خلال السياسات والبرامج مع الحكومة.	لا يوجد خطة خاصة بالبطالة، ولكن يتم التعامل مع الحكومة من خلال وزارة العمل، إذا توفرت برامج خاصة بالحكومة.

تم إقرار العديد من السياسات والقوانين من خلال ضغط المؤسسات والحركة النقابية العمالية، في سبيل محاربة البطالة وتوفير بيئة عمل لائقة، بحيث تشكل في طبيعتها محاربة للبطالة المقنعة أو البطالة الرسمية، ولكنها توضع أحيانا في قوالب خاضعة ضمن السياق الفلسطيني.

قانون العمل الفلسطيني والقانون الأساسي المعدل

تم التنويه سابقا لقانون العمل، والذي أقر في مواده الرئيسية بأن العمل حق لكل مواطن ومواطنة، بغض النظر عن جنسه وعمره ودينه، وشاطره القانون الأساسي هذا الحق لكل مواطن ومواطنة.

إنّ البحث عن العدالة الاجتماعية، والحد من البطالة وأثارها في الحالة الفلسطينية، قضية شائكة في دولة محتلة تتداخل فيها آثار وسياسات الاستعمار، مع تراجع البنى الرئيسية السياسية والاقتصادية الفلسطينية. فمن قوى عاملة فلسطينية غير محمية تعمل في الداخل المحتل (فلسطين المحتلة عام ١٩٤٨)، إلى قوى عاملة فلسطينية تعمل في المستعمرات، لا سيما قطاعي الزراعة والإنشاءات، وصولا إلى قوى عاملة مضطهدة من الرأسمال المحلي، يزيد هذا التضاعف في حالة الاستغلال والقهر من حدة الفجوات الطبقيّة والاجتماعية، ويرتسم معه مسار غياب لأسس سياساتية للعدالة الاجتماعية.

وتعد مشكلة البطالة أكبر المعضلات الاقتصادية والاجتماعية في فلسطين، نظرا للواقع الاحتلالي من جهة، وضعف القدرات لدى السلطة الفلسطينية من جهة أخرى، مع ضعف النظام المؤسساتي والقانوني والقضائي، ومع وجود انقسام داخلي زاد من ضعف المؤسسات الفلسطينية، والضغط المتواصل والأزمات والاختلالات المتعاقبة التي تطيح بمحاولات التنمية الاقتصادية، كل ذلك لا يعفي المؤسسات الرسمية وغير الرسمية من مسؤولياتها، خاصة اتحادات النقابات العمالية، في الحد من مشكلة البطالة والحد من أثارها، في ظل التصاعد المستمر لمعدلات البطالة وحساسية المرحلة التي تمر بها فلسطين، وتصاعد المطالبات الشعبية في توفير عيش لائق وكريم للمواطن الفلسطيني.

تشكل فجوة الطلب على العمالة، الفرق بين مجموع القوى العاملة خلال فترة محددة، وعدد العاملين خلال نفس الفترة، ويهدف هذا المقياس إلى قياس قدرة الاقتصاد الفلسطيني على استيعاب العاملين:

فجوة الطلب على العمالة في فلسطين للأفراد البالغين من العمر ١٥ سنة وأكثر خلال الأعوام ٢٠٠٥-٢٠١٥

السنة	المشاركون في القوى العاملة (بالألف)	أعداد العاملين (بالألف)	فجوة الطلب على العمالة (بالألف)
الضفة الغربية غزة	الضفة الغربية غزة	الضفة الغربية غزة	الضفة الغربية غزة
٢٠١٣	٧٥٩	٣٩٦	٥١٧
٢٠١٤	٨١١	٤٤٤	٣٥٣
٢٠١٥	٨٢٨	٤٧١	٣٥٨

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، إحصاءات العمل

تشير البيانات أعلاه إلى أن عدد العاملين المطلوب تشغيلهم في السوق المحلية ٤٢٥ ألف عامل، عمل منهم خلال العام ٢٠١٥ ١١٢ ألف عامل في دولة الاحتلال والمستوطنات، وهم بحاجة لخطط تشغيل خاصة، ما يعني أن ٣١٣ ألف عامل بحاجة إلى تشغيل، وهو ما يعتبر أكبر من طاقة السوق المحلية الفلسطينية على استيعابهم. يضاف إلى ذلك اضمحلال الاستثمارات التشغيلية الكبيرة، ما سيؤدي إلى تفاقم الأزمة إن لم توضع سياسات من قبل الدولة والقطاع الخاص للتشغيل.

الحد الأدنى للأجور^{١٦}

بعد نقاش وضغط من الحركة النقابية، والمؤسسات الأهلية الفلسطينية الداعمة للحقوق العمالية، تم إقرار الحد الأدنى للأجور (١٤٥٠ شاقلا شهريا). وعلى الرغم من أن سياسات الرقابة والتفتيش ما زالت مقصورة في فرضه على المنشآت الاقتصادية في القطاع الخاص، فإن هناك العديد من النشاطات النقابية، في نطاق التوعية والضغط والمناصرة، إلى جانب محاولة رصد واقع المؤسسات التشغيلية، والتي ما زالت غير ملتزمة بالحد الأدنى للأجور، لتثبيت حقوق العاملين بالحصول على الحد الأدنى للأجور. وعلى الرغم من أنه تم التوقيع على أمر تنفيذه بتاريخ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، فإن العمل به لم يبدأ حتى الآن، وتحفظ الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين على إقرار القانون، على اعتبار أنه أقل مما هو عليه خط الفقر المدقع، والذي يصل إلى ١٨٨٢ شاقلا لأسرة تتكون من ثلاثة أطفال وبالغين اثنين، مع العلم أن هذا القرار هو استحقاق في قانون العمل بحسب المادة ٥٧، وتم إقراره في العام ٢٠٠٠.

قرار العمل الزراعي الموسمي^{١٧}

ما زال العاملون والعاملات في الزراعة يواجهون ظروفًا صعبة وغير محمية، ولا ترتقي إلى الحد الأدنى من أساسيات العمل اللائق. وقد استثنى قانون العمل للعام ٢٠٠٠ من أحكامه، العاملين في العمل الزراعي الموسمي، الذين يمكن تصنيفهم بالعاطلين جزئياً عن العمل بسبب موسمية العمل الزراعي الفلسطيني. فقد صدر قرار مجلس الوزراء رقم (٤٨) لسنة ٢٠٠٤ بلائحة العمل الزراعي الموسمي والذي يعرّف العمل الزراعي الموسمي شروطه وأحكامه وأقصى مدة لساعات العمل المسموح بها والإجازات.

قانون الضمان الاجتماعي

تمت المصادقة على قانون الضمان الاجتماعي الخاص بالعاملين في القطاع الخاص من قبل مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة في ١٦ شباط/فبراير ٢٠١٦، وتمت إحالته إلى الرئيس للمصادقة عليه، والذي بدوره صادق عليه في ٧ آذار/مارس ٢٠١٦، وقد تم التنويه عن الإشكاليات التي تجابه هذا الإقرار القانوني^{١٨}.

استخلاص

تركزت مساهمة العمل النقابي بشكل عام، في المساهمة بالحد من آثار البطالة في الشق الإغاثي بتقديم مساعدات للعاطلين عن العمل، خاصة في ظل الأزمات المختلفة، وهي مساعدات آتية، ليست ذات طابع تنموي، تقوم بها العديد من المؤسسات الدولية والأهلية والإغاثية إضافة إلى وزارة الشؤون الاجتماعية، وما تتم ممارسته من برامج وسياسات هو من ضمن سياسات وبرامج الحكومة.

تغيب عن العمل النقابي خطط وبرامج واضحة، ناهيك عن سياسات مستمرة في مكافحة البطالة، حيث يعتقد الكثيرون أنه لا يجب أن يقتصر دور النقابات على الاهتمام بشؤون العمال الذين يعملون فقط، ولكن يجب أن توضع برامج وسياسات بشأن العاطلين عن العمل، وممارسة الضغط لتوفير فرص عمل للعاطلين وبرامج بطالة، إضافة إلى ممارسة دورها كدولة في تنمية الاقتصاد والمجتمع بتشجيع الاستثمار، لخلق فرص عمل وسياسات متوائمة مع متطلبات السوق.

وفي الجانب الحقوقي ينبغي على الاتحادات النقابية أن تسعى إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من العدالة الاجتماعية في ما يتعلق بالحقوق القانونية للعمال، على الرغم من أن الواقع يشير إلى غلبة رأس المال على العمال واتحاداتهم، وهو ما كان واضحا في ممارسة رأس المال ضغوطه على الحكومة لعدم تطبيق الحد الأدنى للأجور، على ضآلته.

١٦ قرار مجلس الوزراء رقم (١١) لسنة ٢٠١٢ بشأن اعتماد الحد الأدنى للأجور في جميع مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، عن منظومة القضاء والتشريع في فلسطين-المقتفي- إعداد معهد الحقوق في جامعة بيرزيت.

١٧ قرار مجلس الوزراء رقم (٤٨) لسنة ٢٠٠٤ بلائحة العمل الزراعي الموسمي، عن منظومة القضاء والتشريع في فلسطين-المقتفي- إعداد معهد الحقوق في جامعة بيرزيت.

١٨ تم إقرار قانون الضمان الاجتماعي في أيلول/سبتمبر ٢٠١٦، مع العلم أن هذا القانون يستثني العاطلين عن العمل والعاملين في القطاع الزراعي غير المنظم ولا يوفر أية برامج رعاية للمسنين، حيث سيتم تطبيقه على من هم دون الخمسة وخمسين عاما.

الجزء الرابع: توجهات القاعدة العمالية بين العمل النقابي والظروف الصعبة ورأيهم في الأداء العام للنقابات

غير المنتمين إلى النقابات العمالية

في المقابل، إن نسبة ٨١,٣٪ لا ينتمون إلى نقابات أو اتحادات أو لجان عمالية، وهم موزعون بين ٤١,٨٪ نساء، و ٥٨,٢٪ من الرجال. في حين أن ٥٢,١٪ من غير المنتمين يعلمون بوجود أجسام نقابية تدافع عن حقوق العمال، وتوزع هذه النسبة إلى ٢٧٪ نساء، و ٧٣٪ من الرجال. وفي حين أن ٤٧,٩٪ من المبحوثين لا يعلمون بوجود تلك الأجسام، تتوزع النسبة بواقع ٥٨,٦٪ نساء، و ٤١,٤٪ من الرجال. ويتضح جليا أن النساء أقل معرفة بوجود أجسام نقابية تدافع عن حقوق العاملين.

تعددت الأسباب التي تعيق انضمامهم إلى النقابات العمالية، فمنها ممانعة الأهل، والحجم الصغير لمؤسسة العمل، وتبعيته للعائلة، وضيق الوقت والانشغال الزائد في العمل. ويعتقد البعض من الذكور والنساء أنهم غير مؤهلين للانضمام إلى النقابات العمالية، أو أنهم لا يملكون الخبرة الكافية، والنساء إجمالا غير مهتمات ولا يجدن حاجة للانضمام للنقابات العمالية. أما ما اتفق عليه كل من النساء والرجال فهو عدم الثقة بالاتحادات العمالية القائمة، وعدم الفائدة من الانضمام للنقابات العمالية.

وهنا يظهر عاملان رئيسيان ضروريان للتدخل: يتمثل الأول بتوعية العمال من الجنسين بأهميته في المجتمع، وأن الجميع لهم دور هام في بناء الوطن، والثاني أنه على الاتحادات والنقابات العمالية أن تثبت على أرض الواقع أنها تقدم للعاملين والعمال ما يعزز الثقة بها من تحقيق للمطالب وحماية لحقوق الطبقة العاملة، الذي يشكل الأساس الرئيس وراء تشكل الأجسام النقابية المختلفة، بعيدا عن نخبوية العمل النقابي باتجاه جسر الفجوة بين القاعدة العمالية وقيادات العمل النقابي.

دور النقابات

عند سؤال العمال والعاملين عن وجهة نظرهم في دور النقابات العمالية، وحول ما إذا كانت تقوم فعلا بالدفاع عن حقوق العاملين، فإن ٥٧,٩٪ عبّروا عن ثقتهم بذلك. وتوزع هذه النسبة بين ٣٥,٧٪ من النساء، و ٦٤,٣٪ من الرجال. يعتقد ٦٤,١٪ من العاملين والعمال أن النقابات تهتم بصورة رئيسية بحقوق العاملين، في حين يجد ٣٥,٩٪ منهم أن النقابات العمالية تهتم فقط بالمصالح الشخصية للقائمين عليها. وعند سؤال الذين أجابوا بأنها تهتم بحقوقهم عن كيفية اهتمامها، أجاب البعض أنها تقوم بتوعيتهم بحقوقهم المختلفة، من خلال توكيل محامين في حال حاجتهم إلى ذلك، والمساعدة في توفير فرص عمل للعاطلين عن العمل خاصة في برامج البطالة، وتوفير شهادات عمل. أما غالبية من يقولون إن النقابات العمالية تهتم بالمصالح الشخصية للقائمين عليها فيعتقدون أن الوساطة والمحسوبية تؤديان دورا كبيرا في تحديد لمن تقدم المساعدة وللمن يتم التدخل. بالإضافة إلى قناعة البعض بوجود فساد مالي ومكاسب شخصية سواء من الدعم المقدم للنقابات، أو الرسوم والاشتراكات التي تتم جبايتها.

ويتضح دور النقابات وفعاليتها لدى العمال في آليات وإجراءات التدخل في حال تعرض العمال لإصابات عمل أو إجراءات إدارية تعسفية كالطرد أو العقوبات الجزائية. فقد أشار ٢٠,٨٪ من المبحوثين إلى تعرضهم لإحدى تلك الحالات أو أكثر، وتوزع النسبة بواقع ٢٢,٦٪ من النساء، و ٧٧,٤٪ من الرجال. والجدير بالذكر أن ٥,٥٪ فقط من المعرضين لإحدى الحالات المذكورة سابقا، قد تقدموا بشكوى

أجري مسح ميداني أوائل شهر آذار/مارس ٢٠١٦، شمل ١٥٠ عاملة وعامل في مهن مختلفة ومتنوعة. مع أهمية التنويه إلى أن عينة المسح محدودة بسبب ضيق الموارد المالية والزمنية. وعليه تم عرض النتائج التي لا تشكل فيها معدلات الخطأ أية تبعات على النتائج، وكانت نتائجه كالتالي:

عضوية النقابات العمالية

هناك انخفاض واضح في نسبة الانتماء والعضوية في النقابات والاتحادات واللجان العمالية، فإن ١٨,٧٪ من الذين تمت مقابلتهم فقط أعضاء في النقابات، بواقع ٣٥,٧٪ نساء، و ٦٤,٣٪ رجال. أما الأسباب وراء انتمائهم للنقابات العمالية فكانت كالتالي:

- جميع من ينتمي للنقابات العمالية من النساء والرجال يؤكدون أن السبب وراء عضويتهم هو الدفاع عنهم وعن حقوقهم ضد نفوذ واستغلال أصحاب العمل.
- إن ما يقارب ٣٩,٣٪ من المنتمين للنقابات، ينتمون إليها للحصول على إطار أو منصب أو نفوذ سياسي، حيث تتوزع هذه النسبة إلى ٣٦,٤٪ من النساء، و ٦٣,٦٪ من الرجال. يتضح اهتمام الرجال أكثر بالمناصب السياسية، وهو ما يفسر وجود غالبية قيادات الحركة العمالية بشكل عام من الرجال.
- ٢٥٪ من المنتمين إلى النقابات، ينتمون إليها بسبب انتماء الآخرين، أو المعارف والأقارب والأصدقاء، ونسبتهم ١٤,٣٪ نساء، و ٨٥,٧٪ رجال.
- تبين هذه النتائج وجود درجة عالية من الوعي لدى العمال في المجتمع الفلسطيني من النساء والرجال، حيث أنهم لم ينتموا إلى النقابات بسبب تمضية وقت الفراغ، ولديهم أسباب حقيقية في الانتماء للنقابات العمالية، وبغض النظر عن تحقق الأهداف المرجوة أم لا، وهو ما يتماثل مع الأهداف المعلنة للنقابات العمالية والمرتبطة بالدفاع عن الحقوق.

تقدير النقابات العمالية لحجمها التمثيلي للقاعدة العمالية

تقدر النقابات المستقلة عدد الأعضاء المنتسبين إليها ما بين ٢٠,٠٠٠ - ٢٥,٠٠٠ عضو من الجنسين، وتقدر نسبة النساء بـ ١٥٪ من نسبة العضوية. لا يوجد موظفين رسميين في هذا الاتحاد، وإنما تتم متابعة العمل بطريقة تطوعية من قبل بعض اللجان العمالية، والاتحادات المنضوية تحت لواء هذا الاتحاد. ويشير الأمين العام لهذا الاتحاد إلى أن هناك ما يقارب ١٠٠٠ متطوع.

فيما يقدر الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين عضويته بـ ١٢٥,٠٠٠ عاملا وعاملة، ويقدر هذا الاتحاد نسبة تمثيل النساء بـ ١٠٪. كما يعتبر هذا الاتحاد الأكثر تمثيلا للعمال، ويوظف في فروعه المختلفة ومكاتبه ودوائره ما يقارب ١٣٠ موظفا وموظفة لمتابعة القضايا الخاصة بالاتحاد والقضايا العمالية. ويضم في صفوفه أيضا ٣٠٠ متطوع ومتطوعة.

وبحسب الاتحاد العام لعمال فلسطين، تصل العضوية في صفوفه إلى ١٠,٠٠٠ عاملا وعاملة، وتقدر نسبة النساء بـ ١٠٪ منها، ويوجد في صفوفه ما يقارب ١٣ موظفا، و ٢٥ متطوعا ومتطوعة. ويعتبر هذا الاتحاد نفسه ممثلا لفلسطينيين الشتات في الخارج، خاصة في سوريا ولبنان.

نزاهة واستقلالية النقابات العمالية والعلاقة مع الدولة

تم توجيه مجموعة من الأسئلة للعاملات والعاملين في مجتمع الدراسة حول مدى قناعتهم باستقلالية ونزاهة النقابات العمالية. وأجاب ٣٢٪ فقط -وهي نسبة منخفضة جدا- بأنهم يتقنون بالنقابات ويعتقدون باستقلاليتها عن الحزب والموالاة السياسية، موزعين على ٤٣,٨٪ من النساء، و ٥٦,٣٪ من الرجال. أما ٦٨٪ فقد أكدوا أنهم لا يتقنون بنزاهة النقابات العمالية، ولا يؤمنون باستقلالها عن الحزب والموالاة السياسية، وقد توزعت النسب بين النساء والرجال ٣٩,٢٪، ٦٠,٨٪ على التوالي.

وفي تقييم لطبيعة العلاقة بين الحكومة والنقابات، كانت النتائج كالتالي:

- ▶ أشار ٦٥٪ إلى أنها علاقة مستقلة تماما، موزعين إلى ٣٧,٨٪ نساء، و ٦٢,٢٪ رجال.
- ▶ أشار ٨,٧٪ من المبحوثين إلى أن العلاقة هي علاقة تشاركية/تداولية/ديمقراطية، وتتوزع النسبة بواقع ٦١,٥٪ نساء، و ٣٨,٥٪ رجال.
- ▶ أما ٢٢,٧٪ فقد أشاروا إلى وجود سيطرة كاملة من قبل الحكومة على النقابات، وتتوزع النسبة إلى ٤٤,١٪ نساء، و ٥٥,٩٪ رجال.
- في حين أشار ٦٧,٣٪ من مجتمع الدراسة إلى وجود استقلال تام لعمل النقابات عن الأجهزة الأمنية، وتتوزع النسبة إلى ٤٦,٥٪ نساء، و ٥٣,٥٪ من الرجال. ويرى ٣٢,٧٪ بأن هناك تدخلا واضحا من الأجهزة الأمنية في عمل النقابات، وهي نسبة مرتفعة وتشير إلى تدهور الديمقراطية والاستقلالية في العمل النقابي والمطربي في المجتمع الفلسطيني.

المشاركة المجتمعية في الاحتجاجات والقضايا المجتمعية المختلفة

في ما يتعلق بالمشاركة في الإجراءات الاحتجاجية، والمسيرات الخاصة بالدفاع عن حقوق العاملين، والقضايا المجتمعية العامة، شارك ١٢٪ فقط من مجتمع الدراسة، موزعين بواقع ٤٤,٤٪ من النساء، و ٥٥,٦٪ من الرجال، وكانت الأسباب وراء مشاركتهم كالتالي:

- ▶ الشعور بالظلم من الحكومة أو من بعض الأشخاص المتنفذين أو من أصحاب العمل.
- ▶ إحساس بواجب وطني دفعهم للمشاركة.
- ▶ الشعور بمصلحة الآخر، وبأن الدفاع عن حقوق الفرد سيقود إلى تحقيق العدالة للمجتمع ككل، من منطلق «أكلت يوم أكل الثور الأبيض».
- ▶ المطالبة بالحقوق، والتعرف أكثر على الحقوق من المشاركين.
- ▶ التقصير من قبل النقابات في بعض حقوق العاملين والقضايا المجتمعية، فكانت المشاركة كنوع من الرد.

من النقابات بواقع ٤١,٢٪ نساء و ٥٨,٨٪ من الرجال. أما بشأن تفاعل النقابات مع الشكاوى واتخاذ الإجراءات اللازمة، فقد أشار ٥٦٪ من الذين تقدموا بشكاوى إلى أن النقابة اتخذت الإجراءات اللازمة للدفاع عنهم، وتتوزع هذه النسبة بين ٤٢,٩٪ من النساء، و ٥٧,١٪ من الرجال. وتشمل الإجراءات التالية تلك التي تم اتخاذها من قبل النقابات بناء على ما تقدمت به:

- ▶ التخفيف من الغرامات والضرائب المفروضة من قبل أصحاب العمل على العمال.
- ▶ تحصيل تعويض بدل إصابات العمل.
- ▶ في بعض حالات الطرد والنقل التعسفي، إعادة الموظفين إلى أعمالهم.
- ▶ إيقاف الأشخاص المستغلين لنفوذهم بصورة سيئة وإيقافهم عن التمادي بالطرق القانونية.
- ▶ حل المشاكل بصورة ودية أو المساعدة في الانتقال إلى مكان عمل أفضل في مؤسسة أو منشأة أخرى.

أشارت الاتحادات النقابية إلى أن هناك العديد من الاتفاقات الجماعية التي تم توقيعها بحسب القطاعات والاتفاقيات الفردية على مستوى المنشأة، سواء مع منشآت اقتصادية كبرى، كالبنوك وقطاع المياه والكهرباء، أو مؤسسات فردية أهلية وخاصة. تضمنت تلك الاتفاقيات حقوق جماعية وفردية مرتبطة بالحد الأدنى للأجور، وتحسين شروط وبيئة العمل، وإحفاق بعض الحقوق الخاصة بالإجازات، وتأمينات إصابات العمل، كما تابعت النقابات آلاف حالات الفصل التعسفي، وتم حل جزء كبير من هذه القضايا بطريقة ودية، ومتابعة قضايا العاملين في المستوطنات والداخل المحتل.

وفي ما يتعلق بالتأمين الصحي، هناك علاقة ما بين وزارة العمل ووزارة الصحة ضمن اتفاق مع الاتحادات النقابية بتوفير تأمين صحي لغير المؤمنين من المنشآت على حساب العامل الشخصي، مع خصم يتراوح ما بين ٣-٥٪ من قيمة التأمين الصحي، والتي تصل قيمة اشتراكه السنوي إلى ٣٠٠ دولار تقريبا للأسرة المكونة من خمسة أفراد. مع العلم أن هذا التأمين لا يشمل إصابات العمل والأمراض المزمنة السارية.

تشير النتائج إلى أن هناك نسبة عالية تصل إلى ٤٤٪ من المتقدمين بالشكاوى لم تتفاعل معهم النقابات، ولم تتخذ الإجراءات اللازمة للدفاع عنهم وعن حقوقهم، بواقع ٣٠٪ نساء و ٧٠٪ رجال، وأن قوة النقابات واتحادات العمال في إعادة الحق وتحقيق العدل والمساعدة في فرض وتنفيذ القوانين، تسهم في تحقيق الأمان الوظيفي وتعزز ثقة العاملات والعاملين على حد سواء، في دور النقابات العمالية المنوط بها. وهو أحد مظاهر تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة وإحفاق الحق في الدفاع عن الفئات الأضعف والحد من الاستغلال من قبل أصحاب النفوذ.

وعند التطرق إلى ثقة العمال في قدرة النقابات والاتحادات العمالية في الدفاع وتحصيل الحقوق المختلفة للمنتمين إليها، فقد أجاب ٤٤,٦٪ فقط منهم بـ«نعم» موزعين بواقع ٣٦,٤٪ من النساء، و ٦٣,٦٪ من الرجال. أما الذين أجابوا بـ«لا»، فقد بلغت نسبتهم ٥٥,٤٪ موزعين بواقع ٤٢,٧٪ نساء، و ٥٧,٣٪ من الرجال.

المشاركة في الجلسات الحوارية والتوعوية

تم الاستفسار من العاملات والعاملين من مجتمع الدراسة بشأن مشاركتهم في جلسات حوارية وتوعوية حول حقوق العاملين، وقد شاركوا بنسبة ٢٣,٦٪ فقط في مثل تلك الجلسات، تتوزع بين ٣١,٤٪ من النساء، و٦٨,٦٪ من الرجال.

وحول مكان عقد تلك الحوارات والجلسات، أظهرت النتائج أن ٦٥,٧٪ منها قد عقدت في مواقع العمل بواقع ٢٦,١٪ في أماكن عمل النساء، و٧٣,٩٪ في أماكن عمل الرجال، أما ٣٤,٣٪ من تلك الجلسات والحوارات فقد عقدت في قاعات فندقية.

وحول مدى الاستفادة من الحوارات المختلفة، فقد أشار ٤٨,٩٪ أنهم استفادوا فعلاً من تلك الجلسات والحوارات، موزعين بواقع ٣١,٨٪ من النساء، و٦٨,٢٪ من الرجال وكانت أشكال الاستفادة كالتالي:

- رفع مستوى الوعي بالحقوق والواجبات لدى العاملين وأصحاب العمل.
- ارتفاع ثقة العاملين بأصحاب العمل بعد تحقيق بعض مطالبهم.
- التوصل إلى اتفاقيات ودية بين الفئات المتنازعة.
- أما النقاط السلبية حول تلك الحوارات أو عدم الاستفادة فكانت لها عدة أوجه منها:
- محاولة البعض فرض رأيهم بالقوة والصراخ، وعدم اللجوء إلى الحوار الديمقراطي والحجج المستندة إلى القانون.

نتجت الحوارات والجلسات عن وعود لم يتم تنفيذها على أرض الواقع، وظهرت هذه النتيجة عند ما يزيد عن ٥٠٪ من الذين أجابوا بعدم استفادتهم من تلك الحوارات، وهو أيضاً ما يزعزع الثقة بالنقابات وقوتها ودورها في حماية العاملين وتحقيق مطالبهم المختلفة.

هناك برامج توعوية تقوم بها الاتحادات النقابية وتدرّبات مختلفة، حيث تأخذ هذه البرامج التوعوية والتدريبية مسارين مختلفين كما تحدث عنهما مسؤولي الاتحادات الثلاثة:

- المسار الأول: تدريبي لكوادر الاتحادات والميدانيين، في ما يتعلق بالاتفاقيات والتشريعات والقوانين والمفاوضة، وارتباطاتها بالقضايا والتشريعات والحقوق العمالية والحوار الاجتماعي.
- المسار الثاني: توعوي، يرتبط بتوعية القاعدة العمالية حول حقوقها وقضاياها العمالية وانضمامها للنقابات واللجان العمالية، وحرية العمل النقابي.

أثر العمل النقابي والحركة العمالية على أرض الواقع

أولاً: الحد من البطالة وآثارها وترسيخ أسس العدالة الاجتماعية

أشار ٢٧,٣٪ من مجتمع الدراسة إلى أن العمل النقابي ساهم فعلاً في الحد من البطالة وآثارها، وتوزعت تلك النسبة بين ٤١,٥٪ من النساء، و٥٨,٥٪ من الرجال. وتضم الإجراءات التي قامت بها النقابات للحد من مشكلة البطالة في المجتمع الفلسطيني وتعزيز أسس العدالة الاجتماعية، وفق رأي العمال الذين يثقون بدور النقابات في هذا السياق، الآتي:

- المساعدة في إيجاد فرص عمل وإنشاء مشاريع صغيرة.
- إنشاء جمعيات تعاونية واستهلاكية تخفف العبء على المواطنين.
- القضاء على وقت الفراغ لدى الشباب من خلال استحداث نواذ رياضية، وإقامة ندوات تثقيفية، والتخفيف من التجمعات غير اللائقة للشباب.
- مساعدة بعض العمال للحصول على تصاريح عمل داخل إسرائيل.
- الطلب من الحكومة عمل مشاريع تنموية.
- تعزيز المساواة في الأجور بين الرجال والنساء في العمل، ما ساعد في إقبال النساء على العمل، وذلك بكسر حاجز التمييز على أساس النوع الاجتماعي.
- المساعدة في توفير تأمين صحي للعاملات والعاملين وأسرهم في توفير الرعاية الصحية الأساسية لهم.
- تعزيز ثقة الفرد بنفسه وبمجتمعه، ورفع مستوى الوعي والتثقيف، وزيادة المؤهلات التعليمية والمهنية لدى الأفراد لتحصيل عمل مناسب.
- مشروع البطالة لتشغيل العاطلين عن العمل، ومشروع كتيبات حول حقوق العمال.
- المساعدات الإغاثية، كما حدث في انتفاضة الأقصى من توزيع المساعدات التموينية على العاطلين عن العمل.

ثانياً: تحقيق العدالة الاجتماعية

أشار ٢٣,٣٪ من مجتمع الدراسة إلى أن النقابات العمالية ساعدت فعلاً في تحقيق العدالة الاجتماعية لمنتسبيها، وتوزعت تلك النسبة بين ٤٠٪ للنساء، و٦٠٪ للرجال. في حين أن ٧٦,٧٪ يؤكدون أن النقابات العمالية لم تساهم في تحقيق العدالة الاجتماعية، ولم تقم بدورها الأساسي في الحفاظ على حقوق العاملين ومطالبهم، خاصة في ما يتعلق بالحماية الوظيفية والحد الأدنى للأجور، الذي يشكل أحد أعمدة العدالة الاجتماعية.

التمييز والفئوية في العمل النقابي

يشعر ٥٠,٧٪ من العاملات والعاملين قيد الدراسة بالتمييز في العمل النقابي، والفئوية في تحصيل حقوق العاملين، وجاءت النسبة بواقع ٣٥,٥٪ للنساء، و٦٤,٥٪ للرجال، وكانت الأفعال التمييزية في نظرهم على النحو التالي:

- الواسطة خاصة لمعارف المتنفذين والموظفين في النقابات.
- المعرفة بين صاحب العمل والنقابة.
- أصحاب المناصب يحصلون على حقوقهم وحقوق أقربائهم.

التقدم بشكوى

أشار ٥١,٧٪ أنهم سيتقدمون بشكوى في حال تعرضهم لمشكلة، وتوزعت النسبة بين ٣٩,٠٪ للنساء، و٦١٪ للرجال. أما الجهة التي سيقدمون إليها الشكوى فكانت في المجمل النقابة أو المسؤولين أو الشرطة أو أشخاصاً موثوقين.

مطالب الحركة العمالية

بناءً على ما ورد سابقاً واستخلاصاً من اللقاءات والورش والمسح، فإن الحركة والقاعدة العمالية ترى أهمية الأدوار التالية للاتحادات النقابية ضمن المعضلات التالية:

الثقة المأزومة: تعزيز الثقة مع القاعدة العمالية

- ▶ على الاتحاد واللجان النقابية العمالية تعزيز مشاركة القاعدة العمالية في برامجها وعملها.
- ▶ تعزيز الروح الانتخابية والديمقراطية الداخلية في حياتها والابتعاد عن المصالح والمحسوبية.
- ▶ تعزيز الشعور الجماعي والتضامني بين الحركة العمالية والقاعدة العمالية ذاتها وقيادتها النقابية.
- ▶ الإطار القانوني المأزوم: تقوية الذراع القانوني المدافع عن القاعدة العمالية من حيث تقوية المحاكم العمالية للدفاع عن حقوق العمال.
- ▶ تفعيل الحقوق الأساسية مثل تأمين إصابة العمل، والتأمين الصحي، وتوفير بيئة عمل لائقة وصحية.
- ▶ تحسين بيئة العمل بموجب قوانين وسياسات لتحسين ظروف وشروط العمل والضغط لتنفيذ الحد الأدنى للأجور، وقرار العمل الزراعي، وتوسيع دائرة الضمان الاجتماعي لتشمل العاطلين عن العمل.

بعيدا عن الوعي الزائف نحو وعي مرتبط بعدالة اجتماعية

- ▶ العمل ضمن إطار توعوي شمولي يشمل بالأساس أصحاب العمل والنقابات والقاعدة العمالية والسلطة التنفيذية ذات العلاقة كوزارة العمل.
- ▶ الارتقاء ببرامج التوعية كونها تساهم في التغيير الجماعي للقاعدة العمالية، وليس كونها منظور فردي يرتبط بالتمويل والفئوية.
- ▶ توحيد الخطاب النقابي التوعوي بهدف خلق قاعدة نقابية واعية لحقوقها وقادرة على المحاسبة والمساءلة.
- ▶ تطوير برنامج الشكاوى ليصبح سهلاً وفي متناول القاعدة العاملة التي تعيش في ظروف صعبة وفي مناطق عزل.
- ▶ بعيداً عن نقابة نخب لصالح نقابات قاعدية تمثيلية
- ▶ إنَّ الاهتمام بالمصالح العملية للقاعدة العمالية مرتبط بشكل فعلي بالعمل الاستراتيجي؛ وإن حركة الوصول إلى سوق العمل تتبعها تحديات في قضايا النساء والفقراء من الطبقة العاملة، لذلك يجب تحسين ظروف الوصول إلى العمل والحماية اليومية من قبل النقابات إلى جانب القضايا الاستراتيجية التي تحدثوا عنها.
- ▶ عدم الارتهان لمشاريع مؤقتة تصعب من حياة العمال وتخلق تواصل ومصالح مؤقتة من قبل النخب النقابية، والتحول نحو استراتيجية برامجية مستدامة.
- ▶ أهمية الشفافية والمساءلة في الحياة الإدارية والمالية للنقابات، خاصة مع الترهل الوظيفي الذي أصاب النقابات وخلق طبقات مصلحة مع أصحاب المنشآت على حساب الطبقات العاملة.

أما ٤٨,٣% فعبروا عن أنهم لن يتقدموا بشكوى. بواقع ٤٣,١% للنساء، و٥١,٩% للرجال، ويعزى السبب في ذلك إلى:

- ▶ «أخذ الحق باليد لعدم الثقة بفاعلية الجهات المختلفة».
 - ▶ الحل الودي والعائلي أو العشائري وهو ما يفضله غالبية من لن يتقدموا بشكوى.
 - ▶ ليس هناك من يسمع أو يستجيب للشكاوى.
 - ▶ يشعرون بضرورة المسامحة وهم نسبة قليلة.
 - ▶ لا يشعرون بحاجة للشكوى أو لا يعلمون بقدرتهم على التقدم بشكوى.
 - ▶ الخوف من الملاحقة أو الطرد.
- وإن دل هذا على شيء، فإنما يدل على عدم الثقة بالعمل النقابي وإنفاذ القانون في ما يتعلق بحماية حقوق العمال وتنفيذ مطالبهم، وهو ما يثير الشكوك لدى هؤلاء العمال بقضايا أخذ الحق باليد، أو عبر المؤسسات غير الرسمية «العشائرية واليد»، أو خارج سياق القانون، أو الانسحاب ضمن غياب أي جسم نقابي يحمي حقوقهم وخوفاً من مطاردة بعض المؤسسات الأمنية لهم نتيجة تحالفاتها مع بعض أصحاب النفوذ الرأسماليين.
- فيما تبدو الصورة مغايرة أو أكثر تفاؤلية عند البعض، يتم طرح السؤال حول كيفية متابعة الشكاوى لدى العمال من قبل الاتحادات النقابية المختلفة.

نظام الشكاوى في الاتحادات النقابية العمالية

إن الشكاوى من الاتحاد العام لعمال فلسطين تتم من خلال دائرة قانونية في كل فرع من فروع الاتحاد من حيث استقبال الشكاوى. ويتم استقبال نوعين من الشكاوى: الشكاوى الخاصة بسوق العمل الفلسطيني، والشكاوى الخاصة بالعاملين والعاملات في سوق العمل في دولة الاحتلال. ويقدر المسؤولون في هذا الاتحاد عدد الشكاوى التي استقبلتها الدائرة القانونية بـ ٥٠ شكوى شهريا.

وقد ذهب الاتحاد العام للنقابات المستقلة إلى بعد فلسفي حول نظام الشكاوى، بحيث يوجد نظام وعنوانه مدونة السلوك، أي بمعنى التقاط القضايا الفردية، للتدخل والتفاعل مع هذه القضايا، سواء كانت قضايا فردية أو جماعية. وعليه تحدث مسؤولو هذا الاتحاد عن ٣٦,٠٠٠ استشارة نقابية وقانونية سنويا، وهي استشارات أكثر من كونها استقبال قضايا.

كما تحدث الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين عن نظام واضح للشكاوى، متوفر من خلال الميدانيين والدوائر القانونية، حيث يوجد هناك نموذج واضح لاستقبال الشكاوى. كما يتوفر لدى الاتحاد خط هاتفي مجاني مباشر لاستقبال الشكاوى لأي استشارات، واستقبال كل شكاوى تسهيلا للوصول. ويقدر هذا الاتحاد أنه يستقبل يوميا ما بين ٥٠-٦٠ شكوى.

وبالنسبة لمسؤولي الاتحادات، فإنَّ طواقمهم التطوعية الميدانية تقوم بزيارات ميدانية لأمكنة العمل، وتقوم اللجان العمالية في المنشآت برقابة دائمة ومتابعة للقضايا العمالية.

القسم الرابع: النتائج والتوصيات

الاستنتاجات الرئيسية

- ◀ **الصراع بين التوجه النقابي والحزبي**
ينقاد العمل النقابي بصورة كبيرة إلى الأحزاب الممثلة والراعية للنقابات، وينعكس الصراع بين الأحزاب ومنظورها للقضايا الاجتماعية والسياسية المختلفة على عمل النقابات وتوجهاتها، مما يخلق حالة من العصبية والفوضى في تركيز النقابات على الجانب الحقوقي للقاعدة العمالية، التي يفترض أن تكون نقطة إجماع في العمل النقابي.
 - ◀ **التنافس على المصالح الشخصية والموارد المالية (وليس على حقوق العمال)**
يحدث هذا التنافس ضمن حالة تشوب الواقع الفلسطيني وتمثل بالعمل المصلحي والسيطرة على الموارد والتقسيمات الفئوية متعددة الأقطاب التي تخدم المصالح الشخصية. وتنعكس هذه الحالة على العمل النقابي الذي يركز على مصالح النخبة النقابية، وليس على مصالح القاعدة النقابية كأساس لانطلاق العمل النقابي.
 - ◀ **علاقة النقابات بالسلطة الممثلة بوزارة العمل: علاقة ضبابية، هشاشة في التنظيم القانوني والإداري، والاعتماد على العلاقات الشخصية**
ساهمت العوامل المذكورة أعلاه –والتي تحدد طبيعة العلاقة بين النقابات والسلطة– في تدخل وسيطرة وزارة العمل على العمل النقابي في قضايا مفصلية، كورقة ضغط على النقابات للتراخي في المواقف الحقوقية، مع سماح النقابات لوزارة العمل بالتدخل. وما يعزز التدخل هو غياب قانون فلسطيني للتنظيم النقابي.
 - ◀ **أزمة الثقة في العلاقة مع القاعدة العمالية**
بعد تاريخ طويل من العمل النقابي في سبعينيات وثمانينيات العقد الماضي، من حيث الدور النقابي والسياسي والحقوقي والوطني الذي أدته النقابات، أخفقت في العقد الماضي «بعد أوسلو» في الحفاظ على مكانتها في صفوف الطبقة العاملة، حيث تراجعت النقابات تمثيلاً بأجندتها، ونشأت فجوة التفت القاعدة النقابية حولها.
- ثانياً: فجوة السياسات والبرامج والأجندة النقابية**
- ◀ **السياسات:** إنَّ عملية الارتقاء بسياسات وتشريعات تعزز من العدالة الاجتماعية ما زالت تعيش فجوة حقيقية في العمل النقابي. فالعمل في السياسات الاجتماعية في فلسطين، ما زال ينطلق من منظور إغاثي واقتصادي ليبرالي، بعيداً عن أية مفاهيم ورؤى حقوقية وعادلة. وفي ظل هذا الوضع ما زالت النقابات تحاول تحسين منظور العمل هذا، من دون المحاولة لتغيير بنيوي في عملها على وضع السياسات.
 - ◀ **البرامج:** انعكس الواقع السياسي للعمل النقابي على برامج العمل. أصبحت النقابات منقادة بشكل واضح للتمويل الدولي في خطابها البرامجي، ولأجندة الممول الممثلة في الجانب التوعوي، بعيداً عن مفاهيم حماية الحقوق والرقابة وخلق بيئة عمل لائقة والنضال من أجل تغيير السياسات عن طريق برامج تؤسس لتحقيق العدالة الاجتماعية.

ربما يُطرح السؤال ذاته في نهاية الدراسة: هل التعددية النقابية العمالية في فلسطين هي نتاج حاجة مركزية لحماية حقوق العمال وتعزيز مبادئ العدالة الاجتماعية في فلسطين، التي ما زالت تعيش واقعا استعماريًا؟ أم أن التعددية النقابية هي نتاج لصراع الطبقة العاملة مع أصحاب العمل أو الحكومة؟ أم أنها نتاج للخلافات الشخصية والحزبية السياسية الضيقة؟ أم أنها حركة انشقاقات تتبع من خلافات وسيطرة داخلية لخدمة مصالح القياديين في النقابات المختلفة؟

ورد هذا السؤال أثناء كتابة الأسطر الأخيرة من هذه الدراسة حول إعلان اتحاد نقابي جديد تحت مسمى «اتحاد النقابات العمالية الفلسطينية الجديدة». جاء هذا الإعلان في مؤتمر رسمي في ١٩ آذار/مارس ٢٠١٦، حيث تحدثت قيادته عن «أن ميلاد هذا الاتحاد كتنظيم عمالي نقابي تقدمي جديد يحمل على عاتقه الدفاع عن الحق في حياة حرة كريمة، وأنه ملتزم بإرث عظيم متجذر في الأرض، وينبوع عطاء متواصل ونضال لا يكل ولا يلين، من أجل الحرية والعودة وتقرير المصير، وبناء مجتمع يوفر العدالة والديمقراطية والمساواة للجميع». أما المفارقة التي تطرح نفسها فهي أن تنظيمين سياسيين أعلننا عن هذا الاتحاد وهما ممثلين باتحادين آخرين، وربما لأحدهما علاقة داعمة للنقابات المستقلة.

وتكملة للسؤال، إن كان الإصلاح داخل الاتحادات العمالية بهذه الصعوبة، فلماذا تبقى التنظيمات السياسية ذاتها تابعة لاتحاد مهيمن عليها؟ ولماذا لم تنسحب تلك الأحزاب من تلك الاتحادات، إن لم تكن المسوغات الأساسية لبقيتها هي مصالح شخصية وحزبية؟

وانطلاقاً من هذا المدخل الاستخلاصي، ومن بداية سؤال الدراسة الرئيسي: هل النقابات بواقعها الحالي وأزمتهما الداخلية ضمن منظور علاقتها مع السلطة التنفيذية، أو ارتباطها الحزبي والتمويلي –إن جاز التعبير– قادرة على خلق حراك اجتماعي بهدف تحقيق العدالة الاجتماعية، والتخفيف من حدة الفجوة الطبقيّة وتبعاتها على الطبقة العاملة والمحرومة في فلسطين المحتلة؟ وكيف للنقابات والاتحادات العمالية أن ترتبط بمنظومة الحقوق والعدالة الإنسانية خروجا من أزمتها، وبأية مسارات، نحو تحقيق عدالة اجتماعية؟

أولاً: الأزمة المرتبطة بالوضع السياسي والاقتصادي الفلسطيني

ما زالت النقابات تعيش أزمتاً عديدة تشمل ما يلي:

- ◀ **الفجوة التمثيلية في الحياة النقابية بين الأهداف النظرية والممارسات على أرض الواقع، وفي سياق النوع الاجتماعي.**
تري القاعدة العمالية أن العمل النقابي لا يصب في خدمتها ولا السعي المنصف لتحقيق العدالة والحماية الاجتماعية لها، في ظل تغييب موجه لدور القاعدة العمالية. في حين تشيد النقابات بقيادتها النخبوية بعملها على الأرض في تحصيل الحقوق، وهو ما يعد بعداً نظرياً. وعلى الرغم من وجود بعض المؤشرات على الأرض كما أشار البحث، فإنَّ الفجوة ما زالت كبيرة ما بين النظرية والممارسة النقابية على الأرض.

التوصيات السياسية

هناك مجموعة من القيم الرئيسية التي يجب أن تشكل رؤية الحركة النقابية كأساس لعملها، ومن أهم تلك القيم:

- ▶ الانطلاق في العمل من مبدأ العدالة الاجتماعية ومنظومة الحقوق: العمل على تحقيق معايير العدالة الاجتماعية المرتبطة بتقاسم الأعباء بين شرائح المجتمع، والعمل على الحق الأساسي في القدرة على الحياة اللائقة بالكرامة الإنسانية.
- ▶ الانطلاق في العمل من منظور التمكّن والصمود: إن معيار الصمود ومواصلة الكفاح من أجل الانفكاك والخلاص من الاستعمار والعنصرية والنظام الرأسمالي، يساهم في بناء حركة عمالية فاعلة.
- ▶ الانطلاق في العمل من قيم الاستقلالية المالية وتعزيز الحياة الديمقراطية الداخلية: إن الاستقلال والاعتناق من التمويل الدولي لصالح الحياة الجماعية التشاركية يساهم في بنية نقابات عمالية مستقلة تسعى للتغيير.
- ▶ آليات عمل وسياسات ضمن منظور التحيز الإيجابي: يفرض الوضع الفلسطيني المعاش على النقابات العمالية الانطلاق من قيم عمل تستند إلى التركيز على الفئات الأكثر انكشافاً، وتعيش في سياق عمل ظلي وغير محمي، وهذا يتأتى من منظور عمل لنظام رقابي ورسد، بهدف بلورة سياسات حامية، من خلال إطلاق «عيادات قانونية» ميدانية تصل إلى تلك الفئات في مكان عملها وإقامتها، خاصة النساء.
- ▶ بناء نهج تشاركي للعمل مع القاعدة النقابية: إن أساس الارتكاز في العمل النقابي هو النهج التشاركي، من منظور النوع الاجتماعي، الذي يتيح المجال أمام القاعدة العمالية، وخاصة العاملة في الظل منها، أن تؤدي دوراً ومحوراً مركزياً في التخطيط والتنفيذ والرقابة والمساءلة في الحياة النقابية.
- ▶ ربط السياسات ببرامج عمل: أهمية ربط السياسات النقابية واستراتيجية عملها ببرامج فعالة بعيداً عن التدخلات وردة الفعل المؤقتة والتي تستند إلى التمويل واللحظة، والانطلاق نحو البرامج النقابية التي تؤسس لعملية تغيير مستدام في حياة القاعدة العمالية.
- ▶ الشراكة وتوزيع الأدوار: بناء علاقة تشاركية أو أجسام تنسيقية بين الاتحادات النقابية مبنية على توزيع الأدوار، تحد من التنافسية وتضمن استقلالية القاعدة العمالية بهدف الحد من التشتت والازدواجية في العمل.

الطريق لبناء الثقة في العمل النقابي وتقويته في ظل التراجع والنهج الديمقراطي «المصلحي»

تدل مطالب الحركة العمالية من صناع وأصحاب القرار في النقابات على الفجوة القائمة في ما بينهم، مما أدى إلى عدم سماع صوتهم، وغياب فاعلية النقابات، والتفرد في عملية اتخاذ القرار، وغياب الديمقراطية ومشاركة القاعدة النقابية، وغياب آليات تواصل تهتم بالواقع والاحتياجات وتتخذ نهج عمل مطلبية يكون فاعلاً وضاعاً على الحكومة وعلى رأس المال المحلي المشغل. وعليه، ارتبطت مطالب القاعدة النقابية من الاتحادات النقابية المختلفة بالقضايا التالية:

▶ **الأجندة النقابية:** أصبحت الأجندة النقابية تركز بالتالي على حالات فردية - على الرغم من أهمية ذلك - بعيداً عن خلق أجندة نقابية عمالية جماعية، تساهم في نضال نقابي حقوقي يسعى إلى تحقيق العدالة الاجتماعية، وينعكس بشكل واضح في سياسات وبرامج عمل تتسم بالتراكمية والتشاركية لتغيير واقع الطبقة العاملة.

ثالثاً: ثقافة العمل بردات الفعل بعيداً عن العمل التنظيمي المؤسس في العمل الحقوقي

وهو ما عززته آلية التعاطي في العمل على قانون الضمان الاجتماعي بعد إقراره من الحكومة، وتخيب العمل الجاد للنقابات في مراحل صياغة القانون، واتخاذ مشاركتهم صورة شكلية، وكان الحراك النقابي بعد بدء الهجوم على القانون ممثلاً ببعض الأفراد.

وعلى الرغم من بعض النجاحات التي حققتها الحركة النقابية، مثل قانون العمل وقرار الحد الأدنى للأجور، فإن الإخفاقات تمثلت في الممارسات والتنفيذ لتلك القوانين. فمثلاً أخفقت الرقابة النقابية في الضغط على الحكومة لتطبيق قانون العمل لخلق بيئة عمل لائقة، وأخفقت كذلك في تطبيق قرار الحد الأدنى للأجور، حيث ما زال هناك ١٢ ألف عامل وعاملة، لم يطبق عليهم قرار الحد الأدنى للأجور، فما تقوم به النقابات في هذين الشأين من حملات توعية وملصقات لا يرقى إلى تحقيق ما هو مطلوب من دون أن تكون هناك تدخلات تراكمية وفعالية نقابية للحماية داخل المنشآت، وتشكيل لجان عمالية لقيادة فاعلة للحماية والحقوق.

رابعاً: الترهل الإداري البيروقراطي في الأجسام النقابية

- ▶ توجه النقابات بعد «أوسلو» في نقلة نوعية، تمثلت في خلق كادر بشري وظيفي ضمن عمل مكتبي مترف ومترهل، بعيداً عن القاعدة العمالية.
- ▶ خلق هذا النهج منظور عمل جديد في النقابات العمالية نحو التمويل الدولي، بعيداً عن الأجندة النقابية العمالية، وتداخل العمل النقابي مع عمل المجتمع الأهلي حيث أصبحت النقابات تقوم بما يجب أن تقوم به المؤسسات الأهلية، والعكس صحيح، لتقوم بعض المؤسسات الأهلية بدور العمل النقابي.
- ▶ أحدث هذا أيضاً حالة من الصراع على الموارد المالية بين الأجسام النقابية.

خامساً: العلاقات الدولية والإقليمية

- ▶ هناك سؤال مركزي ما زال شائكاً، لم يجب عليه «الاتحاد النقابي المعني»، يتعلق بالعلاقات مع الهستدروت، وهي إشكالية تتمحور حول سؤالين رئيسيين: السؤال الأول مرتبط بقضايا التطبيق مع مؤسسة صهيونية، والسؤال الثاني مرتبط بنوعية السياسات والبرامج التي يتم العمل عليها من مستحقات العمال، والتي هي بالتأكيد حق عمالي أساسي.
- ▶ تنقسم النقابات في علاقاتها الأممية والإقليمية مع المنظمات والاتحادات المختلفة، بحيث تنعكس حالة الصراع الأممي والإقليمي على الحالة المحلية. ومن المعروف أن البعدين الدولي والإقليمي في النضال العمالي المشترك، يحتاجان إلى أجندة تتطوّر من الحالة الوطنية الفلسطينية والنقابية، وليس من منظور الصراع في الإقليم والعالم، في ما يتعلق بالرؤى للقضايا العمالية، سواء كانت منطلقات منظمة العمل الدولية، أو الاتحادات الأخرى.

- ▶ الاستماع إلى مطالبهم من دون تمييز، والدفاع عن مصالحهم وحقوقهم.
- ▶ تعزيز دورهم في حماية الحقوق.
- ▶ تنفيذ القرارات والقضايا التي يعملون عليها وألا تكون مجرد وعود فقد «سئم العمال من الوعود».
- ▶ التعامل مع القاعدة العمالية بشكل مباشر والتعرف على احتياجاتها.
- ▶ تفعيل دورية الانتخابات، على أن يكون ممثل العمال منهم ومن القاعدة العمالية وليس غريباً عنهم.
- ▶ احترام العمال وتقدير جهودهم وأهمية دورهم.
- ▶ أخذ آراء العمال ومطالبهم بعين الاعتبار في التخطيط والسياسات واستراتيجية العمل.
- ▶ الشفافية والنزاهة وعدم التمييز بين العمال ضمن علاقة المصالح مع القيادات والمنتفذين.
- ▶ الضغط على الحكومة والقطاع الخاص لتحقيق مطالب العمال، وتحسين ظروف العمل، والحد من البطالة، وتحقيق العدالة الاجتماعية والمجتمعية.
- ▶ وإن دلت تلك المدخلات العمالية على شيء، فإنما تدل على أن الحركة النقابية بأزمتهما القائمة حالياً بحاجة إلى العديد من تصويب الممارسات في حياتها الداخلية، وممارساتها في الحياة الاقتصادية الفلسطينية البنوية، والمرتبطة بهيكل الاقتصاد الفلسطيني ككل. وذلك من خلال البنية القانونية والحد من تحوّل الرأسمال المحلي، وسياسات الحكومة التي تناصر رأس المال من خلال خصخصة السوق، وترك المجال فيه للأقوى، وتشجيع الذود عن إنتاجية الاقتصاد الفلسطيني لصالح اقتصاد تبعية استهلاكي، غير قادر على التعاطي مع التحديات المختلفة التي تواجهها الحركة العمالية، سواء مشكلة البطالة كقضية بنوية، وقضايا العدالة الاجتماعية، وتوفير بيئة عمل لائقة وحماية للحقوق، انطلاقاً من منظور ديمقراطي في الحياة الداخلية ومطلبي يحافظ على حقوق العمال.
- ▶ وبناء على ما تقدم يمكن تعميق السياسات التالية في العمل النقابي:
- ▶ معالجة المشاكل التنظيمية والقانونية الداخلية، وتوثيق صلة الحركة النقابية مع قاعدتها العمالية، الأمر الذي يؤهلها للقيام بدور فعلي بنوي في حياة الحركة العمالية في ظل غياب الأطر التشريعية، وضبابية واقع السلطة القضائية الخاصة بقضايا العمال، وفي ظل تمدد السلطة التنفيذية، الذي أدى بدوره إلى سلب الحقوق، وتمرد القطاع الخاص، وعدم رضوخه لأية مطالب نقابية/عمالية، بالإضافة إلى تعزيز الشعور لدى العمال بسهولة استبدالهم في ظل سوق فلسطينية صغيرة محددة، تشوبها الفوضى ونسب البطالة المرتفعة.
- ▶ توسيع مساحات العمل النقابي جغرافياً كالعمل في مناطق الأغوار ومناطق «ج»، والعمل على استراتيجيات تدخل في المستوطنات والداخل المحتل، وتوسيع دائرة العمل، كالتدخل المباشر في السياسات وبرامج الحماية وتوفير بيئة عمل لائقة، كذلك توسيع دائرة الشراكة والتنسيق بين الأجسام النقابية لصالح حقوق الطبقة العاملة.
- ▶ أهمية الاستقلالية المالية للنقابات عن السلطة التنفيذية «الحكومة»، الأمر الذي يعزز من استقلالية القرار النقابي، خاصة في الاحتجاج وتشكيل قوى الضغط. نستذكر هنا ما قاله الناشط النقابي الأمين العام للنقابات المستقلة: «حركة نقابية غير مستقلة الإرادة والتمويل، لن تكون حركة نقابية ديمقراطية، وحركة غير مستقلة وغير ديمقراطية لن تكون حركة كفاحية من أجل التغيير».
- ▶ تغيير استراتيجيات العمل في قضايا التوعية والضغط والمناصرة، وبناء قاعدة عمالية تكون ضاغطة وواعية ومسلحة بمفاهيم العدالة الاجتماعية والحقوق والمطالبة، وقادرة على قراءة خارطة الاقتصاد السياسي الفلسطيني والذي بدوره يفرض حالة بنوية واضحة المعالم، وعليه، لا بد من الانتقال في التدريب والتوعية من التدريبات «الاستهلاكية»، إلى تدريبات إنتاجية تساهم في تعزيز العمل الجماعي التشاركي وتغيير حياة القاعدة العمالية.
- ▶ لن تثبت النقابات جدواها وفعاليتها والتفاف القاعدة حولها، من دون أن ينعكس تأثير عملها على الأرض. وعليه، يجب أن تكون برامجها وخطط عملها واقعية، ومحددة بجدول زمنية قابلة للتطبيق، والبعد عن الشعارات التي تقود عمل الحركة النقابية في المرحلة الحالية، وخاصة ما بعد «أوسلو»، وربط النقابات حياتها بالحكومة التنفيذية، وكثرة الخلافات وحدتها، وغياب التنسيق واللقاء على الحدود الدنيا للحركة النقابية.
- ▶ تشكيل هيئة محامين واستشاريين، وتعاضد النقابات المختلفة لتكوين غطاء قانوني دفاعي قوي في حل النزاعات والتمثيل القانوني في الاستشارات للعمال، من خلال بناء «عيادات قانونية»، ميدانية تساهم في تقديم الاستشارات القانونية الميدانية، والضغط على السلطة القضائية ووزارة العمل لإنشاء، وتفعيل المحاكم الخاصة بالقضايا العمالية.
- ▶ ترسيخ مبادئ الانتخاب والديمقراطية في العمل النقابي والتمثيلي، وفصل الأجنحة السياسية عن العمالية، مع أهمية تعزيز وفهم الاقتصاد السياسي للواقع الفلسطيني وربط النضال النقابي في هذا السياق.
- ▶ محاربة العنف المبني على النوع الاجتماعي، فحمل النقابات للأجندة الاجتماعية قضية مركزية سواء في حياتها الداخلية وفي هيكليتها، أو في برامج عملها، برامج تناهض كل أشكال التمييز والعنف المبني على النوع الاجتماعي في أماكن العمل، مما سيساهم في زيادة مشاركة النساء في الحياة الاقتصادية.
- ▶ يجب أن ينطلق تبني منظور العدالة الاجتماعية والاهتمام بالقضايا الاجتماعية والمعيشية التي ترافق الإنسان الفلسطيني، والعمل على التشريعات والقوانين والسياسات والبرامج، من منظور تغيير أرضية انطلاق تلك التشريعات والقوانين نحو العدالة الاجتماعية. يترافق مع هذا الانطلاق نضال موحد لمحاربة التمييز، وإقرار تشريعات وقوانين حامية للطبقة العاملة والقاعدة العمالية العربية بكل تنوعاتها، والنظر في التشريعات كزرمة واحدة تتكامل فيها الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، لتشكل مساحة خصبة للعدالة الاجتماعية. ومن الهام التعامل مع هذه البرامج كمدخل للنضال المجتمعي في قضايا مناصرة الحقوق وخاصة حقوق النساء والطبقة العاملة.

- ◀ خلق بيئة مستجيبة للعمل النقابي الجماعي والتشاركي، قادرة على تفعيل الحراك في القاعدة العمالية، حيث يتأتى ذلك من خلال تعزيز مشاركة الشباب والنساء في الأجسام والهيكل النقابية بفاعلية، ومن خلال تعزيز العلاقة مع القاعدة العمالية، وتعزيز ثقافة العدالة والمساواة، وتثبيتها في الأطر التنظيمية ضمن برامج عمل بين الأعضاء، وفي البرامج والسياسات والإجراءات التي تقود عمل النقابة. يستدعي ذلك مراجعة منظور تطوير القدرات وبرامج التوعية الذي تعمل على أساسه النقابات، وتطوير منظور مبني على ردم الفجوة الجندرية برؤيا فكرية أيديولوجية تعزز مفاهيم المشاركة وإتاحة الفرص وتخلق حيز آمن لحراك الطبقات العاملة.
- ◀ تعزيز الرقابة والمساءلة والمحاسبة داخل الأجسام النقابية على التجاوزات التي تطال أية إساءة أو استغلال للنفوذ بحق الطبقة العاملة، وتطوير النقابات لأنظمتها الداخلية ولمواقف أعضائها من القضايا الاجتماعية، وحكمها بالفعل لمنابر العضوية «والتوظيف»، من منظور الإيمان الفعلي والممارسة الحية لمفاهيم العدالة والحرية داخل التنظيم النقابي وخارجه.
- لا بد من ميثاق شرف نقابي يحارب كل أشكال التمييز والفساد، يعزز الوصول إلى القاعدة النقابية، ويدعم مسلكيات التقبل والانخراط التشاركي، ويتصدى لكل أشكال التمييز على أساس العمر والجنس، ويكون بمثابة ميثاق شرف يمهد لحياة وبيئة نقابية تستجيب وتؤسس للعدالة الاجتماعية في الحالة الفلسطينية. كذلك على النقابات أن تولي أهمية خاصة للقواعد العمالية، سواء تلك المنضوية في صفوفها أو تلك الخارجة عنها، والتي تقع ضمن المناطق الجغرافية المختلفة، والانتقال من المركز إلى الأطراف والهوامش، لتكوين حراك جماعي نقابي في حياة النقابات، من خلال برامج عمل مشتركة تساهم في خلق وعي فكري وأيديولوجي في العدالة الاجتماعية والمساواة وغيرها من القضايا الاجتماعية.

المراجع

- الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين: <http://www.pgftu.org>
- الاتحاد العام لعمال فلسطين: <http://www.gupw.org.ps>
- الاعتماد في التوثيق التاريخية للأنشطة المختلفة على البيانات الصادرة والمنشورة على موقع العاملين في الوظيفة العمومية <http://upe.3abber.com/category/36936>
- البطمة، سامية. سبل تفعيل دور النقابات العمالية في صياغة السياسات العامة، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، ٢٠٠٧.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، إحصاءات الحسابات القومية بالأسعار الثابتة، ١٩٩٤ - ٢٠١٤. [http://www.pcbs.gov.ps/Portals/_/2014-1994-Rainbow/Documents/a-navacon](http://www.pcbs.gov.ps/Portals/_/2014-1994-Rainbow/Documents/a-navacon.html)
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، إحصاءات العمل، ٢٠٠٤ - ٢٠١٤. http://www.pcbs.gov.ps/site/lang__ar/933/Default.aspx
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، إحصاءات معايير المعيشة، ٢٠١٠. http://www.pcbs.gov.ps/site/lang__ar/951/Default.aspx
- دراسة حول السلوك الخطر للعمال الفلسطينيين في إسرائيل، ٢٠١٠. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، وزارة الصحة، صندوق الأمم المتحدة للسكان.
- دراسة حول واقع الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين - محافظات غزة، والنقابات العمالية في قطاع غزة خلال الفترة (١٩٩٣-٢٠٠٧)، كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، مركز الميزان لحقوق الإنسان.
- دراسة حول واقع العمالات في القطاع الزراعي: التحديات والحقوق، مؤسسة مفتاح ومركز دراسات التنمية، جامعة بيرزيت، ٢٠١٥. (دراسة غير منشورة).
- ذوابة، بلال. دراسة تقييمية حول "التنظيم القانوني للعمل النقابي: الحالة الفلسطينية". وزارة العمل، ٢٠١٢.
- شاهين، محمود. دراسة حول الحق في التنظيم النقابي، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، رام الله - آذار/مارس، ٢٠٠٤.
- الشعبي، هالة. ورقة عمل حول بروتوكول باريس الاقتصادي، مراجعة الواقع التطبيقي، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، ٢٠١٣.
- عبد المجيد، أيمن ووسائد، جاسر. المشاركة السياسية والنقابية للنساء في فلسطين. مركز الدراسات النسوية: القدس، ٢٠١٥.
- عبد المجيد، أيمن. انخفاض مشاركة الشباب في سوق العمل في الأراضي الفلسطينية المحتلة: الأسباب والتحديات من منظور النوع الاجتماعي. القاهرة: مجلس السكان الدولي، ٢٠١١.
- العمال والحركة العمالية / <http://www.palestinapedia.net>
- العيسى، وجيه. حرية التنظيم والعمل النقابي في فلسطين (محاولة لنظرة نقدية من أجل التغيير)، ٢٠٠٦.
- القانون الأساسي المعدل لسنة ٢٠٠٣، عن منظومة القضاء والتشريع في فلسطين - المقتفي - إعداد معهد الحقوق في جامعة بيرزيت.
- قانون العمل رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠، عن منظومة القضاء والتشريع في فلسطين - المقتفي - إعداد معهد الحقوق في جامعة بيرزيت.
- قرار مجلس الوزراء رقم (١١) لسنة ٢٠١٢ بشأن اعتماد الحد الأدنى للأجور في جميع مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، عن منظومة القضاء والتشريع في فلسطين - المقتفي - إعداد معهد الحقوق في جامعة بيرزيت.
- قرار مجلس الوزراء رقم (٤٨) لسنة ٢٠٠٤ بلائحة العمل الزراعي الموسمي، عن منظومة القضاء والتشريع في فلسطين - المقتفي - إعداد معهد الحقوق في جامعة بيرزيت.
- قصة الحركة النقابية <http://group194.net/article/69081>
- مرسوم رئاسي لتوحيد النقابات العمالية http://www.alhaya.ps/arch_page.php?id=234699
- مركز دراسات التنمية - جامعة بيرزيت، نحو اقتصاد سياسي للتحرك: قراءات نقدية للتنمية في السياق الاستعماري، بيرزيت (مجموعة من الباحثين)، ٢٠١٣.
- المصادر التشريعية والقانونية في فلسطين، أنظر الصفحة الإلكترونية لمعهد الحقوق في جامعة بيرزيت (<http://muqtafi.birzeit.edu/>)
- من المسؤول عن تعطيل إقرار مشروع قانون تنظيم العمل النقابي؟ http://www.alhaya.ps/arch_page.php?id=234319
- الموقع الإلكتروني لنقابة العاملين في الوظيفة العمومية، (<http://upe.3abber.com/category/3693>)
- واقع الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين - محافظات غزة والنقابات العمالية في قطاع غزة خلال فترة ١٩٩٣-٢٠٠٧، كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، مركز الميزان لحقوق الإنسان.
- وحدة الحركة العمالية هل هي شعار فقط؟ <http://www.alhaya.ps/sooq/HayatWaSouq61.pdf>

معهد الأصفري في الجامعة الأميركية في بيروت

يسعى معهد الأصفري للمجتمع المدني والمواطنة، وهو مركز إقليمي، إلى دعم مجتمع مدني حيوي من الأكاديميين والنشطاء وصانعي السياسات وعموم المهتمين باستكشاف أشكال تقليدية وأخرى مبتكرة للانخراط بأشكال الديمقراطية التشاركية، ومناقشة عمليات صنع السياسات المحلية، والنهوض بالحلول الواقعية لتحفيز المجتمع المدني والمواطنة الفعّالة في العالم العربي.

عليه، ينظم المعهد ورش وبرامج عمل تدريبية إلى جانب مهام التعليم الأكاديمي في الجامعة الأميركية في بيروت. كما يشجّع وينتج المعهد الأبحاث في مجالات متعلّقة بالمشاركة السياسية والمساءلة والحوكمة الرشيدة، إضافة إلى إصدار توصيات لدعم مشاركة المواطنين والمواطنات ودور المجتمع المدني في الوساطة والمدولات والتنظيم الذاتي.

ويعمل المعهد على تعزيز الوعي العام عبر نشر أفضل الممارسات للمجتمع المدني والمشاركة المدنية في المنطقة، وذلك من خلال الاجتماعات الشهرية والندوات لتحفيز الحوار المثمر بين مختلف الفاعلين في المنطقة من خلال الأنشطة البرنامجية من ورش عمل ومؤتمرات وندوات وإصدارات وبرامج بحثية.

معهد الأصفري هو أحد مراكز أبحاث الجامعة الأميركية في بيروت منذ العام ٢٠١٢، ويعتبر المعهد نفسه شريكاً في إثراء التزام الجامعة الأميركية في بيروت في خدمة وتثقيف وإشراك المجتمع اللبناني. ويقوم المعهد حالياً بتطوير أول برنامج ماجستير في المنطقة حول المجتمع المدني والمواطنة والتغيير الاجتماعي. وأخيراً وليس آخراً، يطوّر المعهد برنامجين جديدين للعمل: الأول هو المجتمع المدني والقانون والحوكمة؛ أما الثاني فهو المواطنة الفعّالة في سياق النزاعات.

P.O. Box 11-0236 Riad El Solh, Beirut 1107 2020, Lebanon ✉

+961-1-350 000-1 ext 4461 ☎

asfariinst@aub.edu.lb @

www.aub.edu.lb/asfari ↗

www.facebook.com/AsfariInstitute f

twitter.com/AsfariInstitute 🐦

معهد عصام فارس للسياسات العامّة والشؤون الدوليّة في الجامعة الأميركيّة في بيروت

يسعى معهد عصام فارس للسياسات العامّة والشؤون الدوليّة، في الجامعة الأميركيّة في بيروت، إلى تيسير الحوار وإثراء التفاعل بين الجامعيين المتخصصين والباحثين وبين واضعي السياسات وصانعي القرار في العالم العربي بصفة خاصة. ويعمل على إشراك أهل المعرفة والخبرة في المنظمات الدولية والهيئات غير الحكومية وسائر الفاعلين في الحياة العامّة. كما يهتم، من خلال الدراسات والأنشطة، بتعزيز النقاش المفتوح حول جملة من القضايا العامّة والعلاقات الدولية وبصياغة الاقتراحات والتوصيات المناسبة لرسم السياسات أو إصلاحها.

(معهد عصام فارس للسياسات العامّة والشؤون الدولية)
الجامعة الأميركية في بيروت

صندوق البريد ٢٣٦-١١ رياض الصلح / بيروت ٢٠٢٠ ١١٧ لبنان ✉

٣٥٠٠٠-١-٩٦١ الخط الداخلي: ٤١٥ ☎

٧٣٧٦٢٧-١-٩٦١ 📠

ifi@aub.edu.lb @

www.aub.edu.lb/ifi ↗

aub.ifi f

@ifi_aub 🐦

الضمان الاجتماعي
اللائق بالكرامة

الإنسانية حق

لكلّ فلسطيني
وفلسطينية

كرة نصف المجتمع



Issam Fares Institute for Public
Policy and International Affairs

معهد عصام فارس للسياسات
العامة والشؤون الدولية

The Asfari Institute for
Civil Society and Citizenship

معهد الأصفري للمجتمع المدني والمواطنة