

# الوحدة والتعددية النقابية في الحالة الفلسطينية \*

د. خالد عبد الحق \*\*

---

\* عضو هيئة تدريس غير متفرغ/ فرع نابلس/ جامعة القدس المفتوحة.  
\*\* تاريخ التسليم: 18 / 6 / 2014م، تاريخ القبول: 12 / 8 / 2016م.

## ملخص

تتناول هذه الدراسة إشكالية الوحدة والتعددية النقابية في الحالة الفلسطينية، ضمن مقارنة تجمع بين مفهومي الوحدة والتعددية، ومدى ارتباطهما بمعايير العمل الدولية والعربية، وعلاقتها بحرية التنظيم وأسس العمل النقابي، والعوامل التي أدت إلى تنامي الدعوة للتعددية النقابية وتأثيراتها على الطبقة العاملة، كما تبحث في واقع التعددية النقابية في الحالة الفلسطينية، والعوامل الموضوعية والذاتية التي ساهمت في تكريسها، وأهمية الوحدة النقابية وضرورتها ومعوقات تحقيقها، وتهدف إلى التعرف إلى أسباب التعددية النقابية، وأهمية الوحدة النقابية وانعكاسها على واقع الحركة العمالية الفلسطينية، وتتبع المنهج الوصفي التحليلي.

## **Unity and Union Pluralism In the Palestinian case**

### ***Abstract***

*This study deals with the problem of unity and union pluralism in the Palestinian case, within an approach that combines the concepts of unity and pluralism, and how they relate to international and Arabic labor standards , and their relation with freedom of regulating their work and the standards of union work, in addition to the factors that have led to growing calls for plurality of unions and its effects on the working class. Not to forget to investigate the reality of union pluralism in the Palestinian case, the objective and subjective factors that contributed to its spreading, and the importance of union unity. The study indicated the importance of the union unity, its importance and obstacles of achieving this unity. Moreover, it aims at identifying the causes of union pluralism, the importance of union unity and its reflection on the reality of the Palestinian labor movement. The study adopts the descriptive analytical method.*

## تهييد

لعل أهم ما يميز الحركة العمالية، من الناحية النظرية، أنها موحدة تنعدم بين صفوفها الطبقية، والفوارق الاقتصادية، وتغيب عنها أسباب المنافسة أو الخلافات، وهذا نابع من طبيعة التكوين الطبقي للجماهير العمالية، وتبرز أهم مظاهر هذا التوحد في كون العمال تجمعهم وتوحدهم المصالح المشتركة، ووحدة معاناتهم من الاستغلال الرأسمالي، وكذلك فإن البرجوازية الوطنية بطبيعتها طبقة موحدة في مواجهة العمال، وتتضح صور توحدنا في نظرتها المشتركة للحركة العمالية ومنظماتها النقابية، التي ترى فيها شكلاً من أشكال التمرد وعدواً لمصالحها، وقوة إذا ما استمرت وتطورت قادرة على تحقيق مطالبها، التي يعني تحقيقها انخفاضاً في فائض القيمة، وهي موحدة أيضاً من خلال المؤسسات الراحية لمصالحها التي تجمعها، كاتحادات أصحاب الأعمال، والغرف التجارية، والصناعية، وكذلك من خلال امتلاكها لعوامل القوة من مال، ومنشآت، وقدرة على التأثير في القرار الحكومي، نتيجة لطبيعة العلاقة الجدلية التي تربطها بالحكومات الليبرالية والرأسمالية، وتجد التعددية النقابية والعمالية أيضاً ما يبررها في بعض الأحيان، فهي في إحدى صورها تعبير عن الرفض لواقع الحركة العمالية القائم، ومع كل ما يطرحه دعاة الوحدة أو التعددية من تفسيرات، قد تجد تبريراتها في مجتمع ما، فإن أهم ما يمكن طرحه أن المسألة تتعلق بشكل جوهري بخصوصية كل مجتمع، وطبيعة تركيبته، وحجم القوى العاملة فيه، ففي حين نجحت التعددية في مجتمعات مثل فرنسا أو إيطاليا، نجد صعوبة في تطبيقها في مجتمعات أخرى، ومنها المجتمعات العربية، الأمر الذي قد يخلق صورة مشوهة عند طرح قضية التعددية، والوحدة كمسألة تبحث في صيرورة تطور الحركة العمالية، ونهضتها، وقدرتها على الاستمرار، وتحقيق أهدافها.

## مشكلة الدراسة

تعنى مشكلة الدراسة الأساسية بدراسة واقع الحركة العمالية الفلسطينية، وتأرجحها ما بين الوحدة، والتعددية النقابية، في ظل وجهات النظر الداعية إلى التمسك بالتعددية، وتلك التي تدعو إلى وحدة الحركة العمالية الفلسطينية.

## أهمية الدراسة

أما أهمية الدراسة فهي تنبع مما يأتي:

1. التعرف إلى حالة الوحدة والتعددية النقابية، ومدى ملاءمتها للحالة الفلسطينية.

2. الوقوف على أسباب التعددية النقابية في الحالة الفلسطينية.
3. البحث في أهمية وحدة الحركة العمالية الفلسطينية وضرورتها.

## فرضيات الدراسة

تقوم فرضيات الدراسة على:

1. أن التعددية النقابية في فلسطين لم تنشأ نتيجة حاجة فعلية متأصلة أو جذرية لدى الحركة العمالية الفلسطينية، وإنما جاءت رد فعل طبيعي لتراكم الظروف وتفاعلها، والعوامل الذاتية والموضوعية، التي أدت إلى صيرورتها وتناميها.
2. إن معوقات تحقيق وحدة الحركة العمالية لا تنبع من الطبقة العاملة ذاتها، ولكنها نتيجة سياسات وممارسات وأهداف نابغة من خارج نطاق هذه الطبقة، وتأتي نتيجة تفاعل مرتبط بالنسق التاريخي، لطبيعة تطور علاقات السلطة الفلسطينية، والبرجوازية المحلية، وبعض القيادات المهيمنة والمسيطرة على الحركة العمالية، وعلى واقع الطبقة العاملة.

## أهداف الدراسة

تتمثل أهم أهداف الدراسة بما يأتي:

1. التعرف إلى مفهوم الوحدة والتعددية النقابية، ومدى ملاءمتها للحالة الفلسطينية.
2. التعرف إلى أسباب التعددية النقابية، وأهمية الوحدة النقابية، وانعكاسها على واقع الحركة العمالية الفلسطينية.

## حدود الدراسة ومنهجيتها

تتركز حدود هذه الدراسة على التعرف إلى حالة الوحدة والتعددية النقابية في مناطق السلطة الفلسطينية، وفي الفترة التي أعقبت قيامها في العام (1994) وحتى اليوم، فيما تتبع هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

## معايير العمل الدولية والعربية وحرية العمل النقابي:

لم تغفل المواثيق والأعراف الدولية التطرق إلى حرية العمل النقابي، والإقرار بهذا الحق والتسليم به، حيث تم وضع العديد من اتفاقيات العمل سواء الدولية منها أو العربية، التي تناولت الحركة العمالية، وحرية العمل النقابي بالتفصيل، فقد نص الإعلان العالمي

لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة، على أن لكل فرد الحق في إنشاء نقابات تحمي مصلحته أو الانضمام إليها<sup>(1)</sup>، أما العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية، والثقافية فقد أكد على حق كل فرد في تكوين النقابات العمالية وإنشائها بالمشاركة مع الآخرين<sup>(2)</sup>، وقد ورد هذا التأكيد أيضا في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، الذي نص على حرية الأفراد في تشكيل النقابات والانضمام إليها<sup>(3)</sup>، كما أن اتفاقية العمل الدولية رقم 87 لعام (1948) قد أكدت هذا الحق، وقيدت الحكومات بعدم جواز الانتقاص من هذه الضمانات<sup>(4)</sup>، فيما حظر العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية على الدولة القيام بكل ما من شأنه فرض قيود على تشكيل النقابات التي لم تنص عليها قواعد منظمة العمل الدولية، كما حظر إخضاع هذا الحق لأية قيود، إلا إذا كانت ضرورية لصيانة الأمن القومي، أو النظام العام، أو لحماية حرية الآخرين وحقوقهم، شريطة عدم مخالفتها لطبيعة المجتمع الديمقراطي ومتطلباته<sup>(5)</sup>، وفي الوقت نفسه أكدت اتفاقية العمل العربية رقم 1 لعام (1966) أن «للعامل أن يكونوا فيما بينهم نقابات ترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم، وتعمل على تحسين حالتهم المادية، والاجتماعية، والإسهام في زيادة الكفاية الإنتاجية»<sup>(6)</sup>، وقد جاءت المادة الأولى من اتفاقية العمل العربية رقم 8 لسنة (1977) والخاصة بالحرية والحقوق النقابية أكثر تفصيلا وتأكيدا على ذلك؛ حيث نصت على أن «لكل من العمال وأصحاب الأعمال، أيا كان القطاع الذي يعملون فيه، أن يكونوا دون إذن مسبق فيما بينهم منظمات أو ينضموا إليها، لترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم، وتعمل على تحسين حالتهم المادية، والاجتماعية، وتمثلهم أمام الجهات المختلفة، وتسهم في رفع الكفاية الإنتاجية، وفي تحقيق الخطط التي تهدف إلى التقدم الاقتصادي والاجتماعي»<sup>(7)</sup>.

لقد وضعت اتفاقية العمل الدولية رقم 87 أساسا راسخا لتأكيد حق تشكيل النقابات دون الحاجة إلى ترخيص مسبق، فهي تنص في مادتها الثانية على أن «للعامل وأصحاب العمل دون تمييز من أي نوع الحق في إنشاء ما يختارونه هم بأنفسهم من منظمات، ولهم كذلك دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية، الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات وذلك دون ترخيص مسبق»<sup>(8)</sup>، كما أكدت على ذلك اتفاقية العمل العربية رقم 1 التي نصت على أن «تقتصر إجراءات تكوين النقابة على إيداع أوراق تكوينها لدى السلطة المختصة، ولا يجوز لهذه السلطة الاعتراض على إجراءات تكوين النقابة إلا في حدود القانون»<sup>(9)</sup>، كما جاء التأكيد على ذلك في المادة الثالثة من اتفاقية العمل العربية رقم 8 التي نصت على أن «تقتصر إجراءات تكوين منظمة العمال، أو منظمة أصحاب الأعمال على إيداع أوراق تكوينها لدى الجهات المختصة، وطريقة الإيداع بما لا يتضمن أية معوقات»<sup>(10)</sup>

، وذلك يعني أنه بمجرد اتفاق الهيئات التأسيسية وإقرارها لتشكيل النقابات تعتبر قائمة وشرعية، غير أن العديد من القوانين تشترط إيداع أوراق النقابة لدى وزارة العمل كشرط لمزاولة عملها، ولا يتعارض ذلك مع مضمون الاتفاقية أعلاه، في حين أعطت الاتفاقية للجهات الرسمية والاتحادات الحق في الطعن في صحة تكوين النقابات، على أن يتم ذلك من خلال القضاء فقط؛ حيث نصت المادة الخامسة من اتفاقية العمل العربية رقم 8 على أن « للجهة الإدارية المختصة، ولكل من الاتحاد العام لمنظمات العمال، أو منظمات أصحاب الأعمال كل في إطار منظمته حق الطعن في صحة تكوين منظمات العمال، أو منظمات أصحاب الأعمال؛ وذلك لمخالفة القانون أو النظام الأساسي للمنظمة، ويختص القضاء وحده بالفصل في الطعن، دون أن يؤثر ذلك في قيام المنظمة أو مباشرة نشاطها، وذلك لحين الفصل نهائيا في هذا الطعن» (11).

وللنقابات العمالية الحق في اكتساب الشخصية الاعتبارية، وقد أكدت اتفاقية العمل الدولية رقم 87 في مادتها السابعة هذا الحق، حيث نصت على «عدم جواز إخضاع اكتساب منظمات العمال، وأصحاب العمل، واتحاداتها للشخصية القانونية لشروط يكون من شأنها الحد من تطبيق أحكام المواد 2 و 3 و 4 من هذه الاتفاقية» (12)، أما اتفاقية العمل العربية رقم 8 فقد تطرقت أيضا لهذا الجانب وبشكل تفصيلي، حيث جاء في المادة السادسة منها أن «يضع كل من العمال، وأصحاب الأعمال المؤسسين للمنظمة نظامها الأساسي، الذي يتضمن على وجه الخصوص أهدافها، ووسائل تحقيقها، وكذلك أجهزتها، وطرق تمويلها، وإدارتها، دون تدخل، أو تأثير من أية جهة كانت، ولا يجوز إلزام منظمات العمال، أو منظمات أصحاب الأعمال بأية لوائح، أو أنظمة خاصة بتنظيم العمل بها، وممارستها لنشاطها تضعها أية جهة، ويجوز وضع نماذج غير إلزامية لهذه اللوائح، أو الأنظمة للاسترشاد» (13)، فيما نصت المادة السابعة من الاتفاقية ذاتها على أنه «يحظر وضع قيود على تلك منظمات العمال، أو منظمات أصحاب الأعمال للأموال الثابتة والمنقولة، وكذلك ممارسة النشاط المالي، بشرط أن يكون ذلك في نطاق أهدافها» (14)، وبالتالي فلا يجوز وفقا لهذه الاتفاقيات وضع أي شروط تسهم في الحد من هذا الحق سواء في تشكيل النقابات، أو الاتحادات، أو الانضمام إليها، أو وضع أنظمتها، ودساتيرها، أو انتخاباتها، أو أهدافها.

في المجال نفسه لا بد من الإشارة إلى أن اتفاقيات العمل الدولية ضمنت أيضا للعاملين الحماية التامة من التمييز على أساس نشاطهم النقابي، فقد نصت المادة 1 من اتفاقية العمل الدولية رقم 98 لسنة (1949) على أن «توفر للعمال حماية كافية من أي أعمال تمييزية على صعيد استخدامهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية» (15)، كما جاء

في نص المادة 78 من اتفاقية العمل العربية رقم 1 على أنه «يجب أن يتضمن التشريع واللوائح داخل كل دولة من الضمانات والقواعد ما يكفل انتفاع العمال، على اختلاف مهنتهم وأعمالهم، بنظام مناسب من الحماية ضد أي إجراء يمس حريتهم في تكوين النقابات، وممارستها لمختلف أوجه نشاطها»<sup>(16)</sup>.

## الوحدة النقابية أساس العمل النقابي:

عندما نتحدث عن الحركة العمالية فإن أول ما يتبادر إلى الذهن شعار الماركسي والنقابي «يا عمال العالم اتحدوا»، فهي الصرخة النقابية التي تعمل على تحفيز التضامن، والتكاتف العمالي في مواجهة البرجوازية، والطبقية، والاستغلال الطبقي، وعندما نشأت الحركة العمالية قامت على هذا الأساس، وحتى وقت قريب لم تعرف الحركة العمالية سوى وحدانية الاتحاد الممثل للطبقة العاملة وقواها النقابية، ولم تظهر على الساحة العمالية مبادئ التعددية النقابية إلا مع تطور النظام الرأسمالي، وإدراك البرجوازيات الوطنية لخطر وحدة الطبقة العاملة على مصالحها الطبقيّة.

العالم اليوم ساحة مغلقة لنشاط الرأسمالية العالمية، التي تمر بأقوى مراحل توحدها العالمي عبر مؤسساتها المالية، والتجارية المسيطرة على الاقتصاد العالمي، حيث تمثل هذه المؤسسات أدوات لتنسيق هجومها ضد ما يعيق أهدافها ومصالحها، وهي أيضا موحدة على المستوى القومي من خلال الدولة، التي تمثل أداة لتمكين البرجوازية المحلية من السيطرة الطبقيّة للبرجوازية، والرأسمالية المحلية<sup>(17)</sup>.

إذن، المبدأ الأساسي الذي تقوم عليه الحركة العمالية هو الوحدة، وهو سلاحها الأساسي في مواجهة عدوها الطبقي البرجوازية، والرأسمالية التي بطبيعتها تمكك وسائل الإنتاج، وبحكم العلاقات الطبقيّة، وطبيعة أنظمة الحكم القائمة أصبحت مسيطرة على أجهزة الدولة ومؤسساتها، مما جعلها تمتلك كل مقومات التفوق، وتستحوذ على جميع وسائل الاستغلال، وبخاصة رأس المال، ووسائل القمع المختلفة، وبذلك أصبحت موازين القوى تميل لصالحها، وبالتالي لم يعد أمام الطبقة العاملة، والحركة العمالية من سلاح لمواجهة هذا العدو الطبقي سوى وحدتها.

إن أفضل وسيلة لتحقيق وحدة الطبقة العاملة هي وحدة حركتها النقابية، وهي ضرورة لها، إذ بدونها تبقى الحركة النقابية تعاني من عوامل الضعف، التي تجد فيها البرجوازية المحلية ثغرة تنفذ منها لمواصلة هجومها على مصالح الطبقة العاملة، وضرب التنظيم النقابي في مقتل، ووحدة النقابات تحتم بداية أن تكون موحدة للطبقة، بمعنى استيعابها لكل أبناء الطبقة في وعائها دون استثناء أية فئة أو جماعة<sup>(18)</sup>. فالنقابات



العمالية والنضال النقابي واحدة من أهم وسائل النضال المتاحة أمام الطبقة العاملة لتحقيق أهدافها وغاياتها، واستخدام هذه الوسيلة تتطلب أن يكون هذا النضال موحداً من خلال وحدة منظماتها النقابية<sup>(19)</sup>.

يمكن القول: إن حالة الانقسام والتشتت التي قد تشهدها الحركة العمالية ليست أمراً حتمياً، بل إنه قد يكون نتاج غياب مقصود، أو غير مقصود للممارسة الديمقراطية، التي تأتي أحياناً نتيجة لخلافات سياسية أو اجتهادات في مسار العمل اليومي، ومعالجات القضايا المطروحة، وبخاصة في ظل البيروقراطيات النقابية، حيث يحدث هذا الخلاف كلما عظم أمر القضايا المطروحة.

إن الأساس في العمل النقابي قيامه على الديمقراطية النقابية، التي تتسم بطابع تقدمي، وتناضل ضد الممارسات البيروقراطية، وهي لن تستطيع القيام بهذا الدور ما لم تعمل في نطاق ديمقراطي. والديمقراطية النقابية جزء أصيل من مجمل الممارسة الديمقراطية في المجتمع، وترتبط بها ارتباطاً عضوياً، ويؤثر كل منهما في الآخر، فالحركة العمالية مطالبة بالنضال من أجل توسيع مظاهر الديمقراطية في المجتمع؛ ذلك أن انحسار الديمقراطية العامة أو تراجعها سيؤدي إلى تراجع الديمقراطية في مؤسساتها وأطرها<sup>(20)</sup>.

إن عكس ما ذكر سيجعل من الوحدة العمالية، إذا ما كانت الخيار الوحيد، تقوم تحت مظلة منظمة مبنية على تحالف غير متكافئ مع البرجوازية، وعلى خط وفاقي معها، وينسجم مع أهدافها ومخططاتها ضد الطبقة العاملة، مما يجعلها وحدة معادية للطبقة العاملة تستوجب مقاومتها، وتغييرها تغييراً جذرياً، مع الأخذ بعين الاعتبار أن البرجوازية المحلية إذا ما فشلت في شق صفوف الحركة العمالية، فإنها ستسعى إلى تخريبها من الداخل، من خلال احتواء القيادات النقابية، وشراء ذممهم بمنحهم الامتيازات المادية والمعنوية، في حين ستمارس على الفئات التي ترفض هذا النهج كل أشكال التعسف والإقصاء، وفي حال فشلها ستعمل على خلق فراغ جماهيري حول القيادات النقابية، باستخدام وسائل الكذب والتشويه مستعينة بالكوادر العمالية التي استطاعت تحويلها إلى أرسطراطية عمالية من خلال الإفساد<sup>(21)</sup>. ومع ذلك فإن نجاح القوى البرجوازية في تدجين قيادات الحركة العمالية، سيؤدي إلى ظهور القوى النزيهة والمبدئية داخل المنظمة العمالية، مما يجعل هذه المنظمة منقسمة على نفسها ما بين تيارين متصارعين، الأول: مهادن وتابع للقوى البرجوازية وآخر والآخر: مبدئي ومناضل، مما سيؤدي إلى انقسام المنظمة النقابية وتصدها وانقسامها إلى منظمات عدة.

## التعددية النقابية حق يراد به باطل:

التعددية النقابية هي نقيض الوحدة، وهي بمفهومها العام تعني حرية الأفراد في تشكيل نقاباتهم وفق تصوراتهم ورؤيتهم واتفاقهم، مع الاحتفاظ بحقهم في تشكيل أكثر من نقابة أو اتحاد، سواء على المستوى الوطني، أو الإقليمي المحلي، أو على مستوى المنشأة أو المهنة، حيث استفاد دعاة التعددية من مجمل اتفاقيات العمل العربية والدولية ومعاييرها، التي أجازت لهم ذلك؛ إذ لا يوجد في هذه الاتفاقيات، أو في النصوص القانونية المحلية ما يدعو بشكل صريح إلى وحدانية التنظيم النقابي، أو ما يعرف بنظام الاحتكار النقابي، إلا أن واقع الممارسة العملية، ودرجة تطور الوعي الاجتماعي، والسياسي، في العديد من دول العالم الثالث، ومنها الدول العربية، يعمل على طغيان ما يعرف بهيمنة الثقافة التسلطية، التي تجعل من نظام الاحتكار النقابي امتداداً للثقافة السياسية، وبخاصة ما يتعلق منها بشعارات المرحلة، التي ترتبط بوحداية التمثيل والشرعية.

اقترن ظهور التعددية النقابية في بعض البلدان الأوروبية، بتطور النظام الرأسمالي الليبرالي، وظهور ونمو الليبرالية الجديدة، ونتائج هذا التطور من هيمنة الشركات العابرة للقارات، والمتغيرات الناتجة عن سياسة العولمة، وانعكاساتها الخطيرة على الطبقة العاملة؛ ذلك أن تعاضم دور هذه الشركات، والمتراق مع رغبتها في السيطرة على اقتصاديات الدول الأضعف اقتصادياً ترافقت مع منهج سياسي مدروس ومنهجي، يهدف إلى تفتيت وحدة الحركة النقابية وتفسيخها، من خلال الدعوة إلى التعددية النقابية، باعتبارها حقاً ديمقراطياً يتوافق مع طبيعة التطورات في العالم، وينسجم مع معايير العمل الدولية، وهو مطلب إصلاحى يرتبط بحرية التعبير بالصيغة التنظيمية، والمتمثلة في التعددية النقابية (22)، وهنا لا بد من ملاحظة التفاوت في هذه الدعوات بين بلد وآخر، ففي حين نجد بعض البلدان ينعدم فيها أي وجود للتنظيم النقابي، مثل السعودية ودون أي مطالبة بضرورة وجوده، إلى بلدان تغذى فيها التعددية النقابية، وتمول بشكل هستيري، مثل لبنان، والعراق، وفلسطين، وبما يتناسب مع قربها، أو ابتعادها عن أهداف الليبرالية الجديدة ومطامحها، أو الاختلافات السياسية أو الشخصية.

إن نجاح التعددية النقابية في بعض البلدان الأوروبية جاء في سياق اجتماعي تاريخي، انطلق من عوامل تاريخية موضوعية، تتمثل في عراقة تقاليد الحرية، وأهمها حرية التنظيم السياسي، والحرية المطلقة لمؤسسات المجتمع المدني، التي اعتبرت ركناً أساسياً، ومتيناً للنظام الديمقراطي فيها، وهو الأمر الذي انعكس على الحرية الكاملة في حركة النقابات العمالية، في الوقت الذي سعت فيه الأحزاب السياسية إلى تأسيس نقابات ترتبط بها بشكل كلي أو نسبي، وتعمل على تبني سياساتها العمالية والاجتماعية، في ظل قوانين محلية واضحة ومحددة ودقيقة، لمدى تمثيل النقابات، واعتراف الدولة بهذا التمثيل،

الذي أكسبها صفة الشريك الاجتماعي<sup>(23)</sup>، وحيث إن الدول العربية والواقع العربي يفتقر إلى هذه العوامل، فلا بد من النظر بصورة أكثر موضوعية عند البحث في موضوع التعددية النقابية في البلدان العربية.

يمكن القول: إن العوامل الخارجية التي أدت إلى تنامي الدعوة للتعددية النقابية، وكما ذكرنا تمثلت بشكل أساسي في المتغيرات السريعة التي شهدتها العالم نتيجة للعولمة، ورغبة الشركات متعددة الجنسيات في السيطرة على اقتصاديات الدول الأخرى، إلا أن هذه العوامل يرافقها عوامل داخلية لا تقل عنها أهمية، ومنها:

1. الخلل البنوي في الأداء الوظيفي للنقابات: أي عدم قدرة النقابات على تحقيق أهدافها، وعدم قدرتها على القيام بمهامها<sup>(24)</sup>.

2. غياب الديمقراطية: إن أهم نتائج غياب الديمقراطية في العمل النقابي ولادة حالة من مصادرة الحرية في التعبير عن الرأي، والاستبداد المطلق، وهو ما يمثل خطرا كبيرا يهدد البنيان التنظيمي للنقابة، ويؤدي إلى انهياره من الداخل<sup>(25)</sup>.

3. الهيمنة الحزبية: ويقصد بذلك السيطرة الحزبية لحزب ما على العمل النقابي مما يحوله إلى البيروقراطية النقابية، ومصادرة الرأي الآخر والحق في التعبير<sup>(26)</sup>.

4. دور البرجوازية المحلية في الدفع نحو شق الصف النقابي: عندما تفشل البرجوازية المحلية في الهيمنة على قيادة المنظمة النقابية، فإنها ستسعى نحو دفع القيادات الأرستقراطية النقابية والعناصر الموالية لها في هذه النقابات نحو تشكيل نقابات صفراء، موالية لها، تقودها هذه القيادات، وتخدم مصالح الرأسمالية، والبرجوازية المحلية<sup>(27)</sup>.

5. تدخل الدولة في عمل النقابات، ودعمها للنقابات التي تنسجم مع توجهاتها، وتنفذ سياساتها<sup>(28)</sup>: حيث تفقد النقابات بذلك استقلالها، وتصبح مؤسسة من مؤسسات الدولة، مما يدفع إلى انسلاخ الطبقة العاملة عن هذه النقابات، والبحث عن منظمات أخرى تملك معايير العمل النقابي السليم.

6. الانشقاق المشروع: وهو تعبير عن حالة الانفصال التي تأتي نتيجة لتغلغل أعوان البرجوازية المحلية في قيادة النقابات العمالية، مما يدفع القيادات المناضلة والرافضة لهذه الهيمنة إلى تشكيل نقابات جديدة<sup>(29)</sup>.

7. التمويل الخارجي والأجندات الخارجية: يلعب التمويل الخارجي دورا مهما في تشكيل العديد من المنظمات، حيث يصبح المال حافزا نحو ذلك، إذ يرتبط ذلك ارتباطا وثيقا بتنفيذ أهداف، وأجندات خارجية تنبثق من العوامل والأهداف الخارجية<sup>(30)</sup>.

لكن هذه العملية وحتى لا تكون عملية متسعة، وغير معبرة عن حالة الوعي العمالي، أو أن تتسم بالفوقية والمغامرة، وتصل إلى نتائج إيجابية، فلا بد أن تتوافر لها مجموعة من الشروط الموضوعية والذاتية لضمان نجاحها، ويقصد بالشروط الموضوعية حقيقة تحول المنظمة النقابية الأم إلى منظمة رجعية، ورهينة للتعاون الطبقي مع القوى البرجوازية، وتخليها عن مطالب ونضال القواعد العمالية، وتصبح تسير في طريق مغاير لأهدافها، في حين يقصد بالشروط الذاتية توافر الحد الأدنى من الوعي العمالي بواقع المنظمة النقابية، وتحولها إلى التعاون مع العدو الطبقي، على أن يقتزن هذا الوعي بالاستعداد العملي لرفض هذا الواقع، والاستعداد للانسلاخ من المنظمة وقيادتها<sup>(31)</sup>، على أن نجاح عملية الانسلاخ هذه لا يقف ولا يقوم على وعي الطليعة العمالية والنقابية فقط، أو على وجود أقلية واعية بين عناصر المنظمة، وإنما يتطلب وجود جزء معقول وعدد كاف من هذه العناصر تملك الاستعداد التلقائي للانسلاخ عن المنظمة الأم.

وعادة ما يجد دعاة التعددية مبررات لها يحاولون ترويحها لصبغها بالصبغة العصرية، ولجعلها مقبولة ومستساغة لدى الطبقة العاملة، ولكن هذه المبررات قد تكون صالحة لمجتمع دون غيره نظرا للظروف والمتغيرات التي يمر بها، وبالتالي تجد هذه المبررات ما ينقدها ويثبت عدم جدواها أو مدى صلاحيتها لمجتمعات أخرى، فقد نجد البعض يبرر التعددية بأنها مظهر من مظاهر الديمقراطية، التي قد تغيب عن بعض المؤسسات النقابية، أو الادعاء بسيطرة البيروقراطية على العمل النقابي، وهي مبررات تستخدم غالبا لخداع الطبقة العاملة، وجرها إلى القبول بالتعددية كمخرج أو علاج لأزمة الديمقراطية، في حين يفند دعاة الوحدة هذه المبررات بالتأكيد على أن الديمقراطية هي نقيض البيروقراطية، وبالتالي يفترض على كل مناضل نقابي النضال من أجل تطبيق الديمقراطية في المنظمة الأم، والعمل على تنمية الوعي العمالي لدى جماهير الطبقة العاملة، وحثهم على ضرورة النضال من أجل تكريس الممارسة الديمقراطية، وبالتالي مواجهة البيروقراطية، وغياب الديمقراطية بتطبيقها<sup>(32)</sup>.

أما ما يثار حول أن التعددية مظهر من مظاهر الديمقراطية، فإن ذلك صحيح في مظهره ومتناقض في جوهره، فبالإضافة إلى ما سبق ذكره من عوامل نجاح التعددية في بعض الدول الأوروبية، فإن العديد من مراكز الديمقراطية ونماذجها في العالم ما زالت تتمسك بوحداية المركزية النقابية، ومنها الولايات المتحدة الأمريكية، وبريطانيا، وألمانيا، والدول الاسكندنافية.

تتعدى تأثيرات التعددية النقابية على الطبقة العاملة مجرد كونها أداة لتشتيت النضال والجهد النقابي وشرذمتها، إلى التأثيرات التي تمس مقومات الحياة اليومية

للجماهير العمالية، ومن أبرزها:

1. انخفاض أعداد المنتسبين للمنظمات النقابية: يلاحظ بشكل عام أن هناك علاقة عكسية بين أعداد المنتسبين إلى النقابات العمالية وعدد هذه النقابات، حيث تنخفض أعداد المنتسبين إلى النقابات العمالية كلما زاد عددها، وكلما زاد عدد النقابات تقلص عدد النقابيين.

2. تراجع حقوق العاملين ومكتسبات الحركة العمالية: مع تزايد أعداد النقابات تتراجع مكتسبات الحركة العمالية، حيث سيجد أصحاب الأعمال ذريعة التمثيل الحقيقي للعمال سببا رئيسيا للتوصل من الاستجابة للمطالب العمالية.

3. تراجع المستوى المعيشي: إذ ينخفض المستوى المعيشي في ظل التعددية النقابية، حيث يرتبط ذلك بتراجع المكتسبات التي تحققها الحركة العمالية<sup>(33)</sup>.

4. زيادة التأثير الخارجي، سواء من قبل الدولة أو البرجوازية المحلية، في سياسات العمل النقابي وأهدافه، وآليات عمل النقابات.

5. سهولة اختراق النقابات الوليدة: سواء كان هذا الاختراق من قبل العناصر الموالية أو العميلة للبرجوازية المحلية أو لأجهزة الدولة، حيث تكون هذه النقابات في العادة بحاجة إلى العناصر لضمها إليها، مما يجعلها مرتعا خصبا يمكن من خلاله دفع هذه العناصر داخل صفوفها.

إن الدعوة إلى التعددية النقابية لا يمكن لها أن تظهر وتنشط إلا في ظل وجود أزمات تعاني منها الحركة العمالية، ومع الأخذ بعين الاعتبار تداعيات هذه التعددية على مجمل تفاعلات الحركة العمالية ووجودها، وتأثيراتها المختلفة على الطبقة العاملة كان لا بد لدعاة الوحدة العمالية من مواجهة هذه التعددية، وهم في هذه المواجهة لا بد من اتباع جملة خطوات، وإجراءات لتصحيح مسيرتها، أهمها:

1. لا بد أولا من الإيمان بأن الوحدة العمالية ضرورة موضوعية، تنسجم وتستجيب لطموحات الطبقة العاملة، باعتبارها السبيل لتحقيق مصالح العمال بنجاح، وبما يصون مكتسباتهم.

2. التسليم بأن الخطر الأعظم الذي يهدد الحركة العمالية هو تغييب الديمقراطية، التي يجب صيانتها، وتعزيزها بالممارسة الديمقراطية في مختلف هيئات مؤسسات الحركة العمالية.

3. النضال الدائم والمستمر في سبيل صيانة الحقوق والحريات النقابية والدفاع عنها، وضمان عدم التدخل في شئون النقابات من قبل أي جهة، وتعزيز دور النقابات

والممارسة النقابية.

4. العمل على التأكيد على استقلال القرار النقابي، وترسيخه على صعيد الممارسة الفعلية (34).

5. ضرورة بث الوعي، والإلمام بخطورة التعددية النقابية لدى الجماهير العمالية.

## وحدة الحركة العمالية الفلسطينية

إن المتتبع لنشأة الحركة العمالية الفلسطينية وتاريخ تطورها، يرى أن الطابع النضالي الوطني كان أحد السمات الأساسية، والدوافع الرئيسية لنشأتها وانطلاقها، بل إن ظروف نشأتها كحركة مواجهة لنشوء الحركة العمالية الصهيونية وتطورها، والتي كانت موحدة تنظيمياً وذات رؤية كولونيالية استيطانية عنصرية، وأهداف موحدة وواضحة، كانت تتطلب مواجهتها بحركة عمالية فلسطينية توازيها في درجة وعيها لأهدافها، ومنطلقاتها الفكرية، والعملية، والتنظيمية، وعلى درجة من الوحدة تمكنها من المواجهة، وفي ظل تطور مجريات الصراع العربي الصهيوني، كان لا بد للحركة العمالية الفلسطينية أن تبقى على قدر ذاته، والمستوى من الوعي، والإدراك لطبيعة تطور الصراع ومجرياته، ومواجهته ضمن حدود دورها، وهي أكثر تماسكا ووحدة، وعلى الرغم من مختلف حالات الانشقاق، والانقسام التي شهدتها طوال مسيرتها، ودورها في حركة التاريخ الوطني الفلسطيني، فإنها كانت في مختلف محطات تطورها، تتجاوز أو تحاول تجاوز هذا الانقسام، الذي يعتبر حالة طارئة على طبيعة تطور الحركة العمالية ودورها، في حلقات تطور القضية الفلسطينية.

ويمكن القول: إن الحركة العمالية الفلسطينية امتلكت خلال الفترة التي سبقت قيام السلطة الفلسطينية، مقومات بنيوية وخبرات تنظيمية وركائز سياسية وطنية، مكنتها من النجاح في محاولات إعادة بناء منظومتها وهيكلتها، كلما تعرضت لهزات أو إرهابات تشق صفوفها، ورسم معالم وحدتها وتجسيدها، حتى ولو كانت هذه الوحدة وحدة فوقية، أو قسرية قائمة على اتفاقات سياسية كتلوية، في حين نجد أن هذه الوحدة مع قيام السلطة الفلسطينية قد فقدت بريقها وعنفوانها، وأصبحت التعددية، والانقسام، والتشرذم هي الصفة الغالبة عليها، فما أسباب تفكك الحركة العمالية الفلسطينية؟ وما ضرورات وحدتها ومبرراتها، والعوائق التي تحول دون تحقيقها؟ .

## التعددية النقابية في الحالة الفلسطينية:

المجتمع الفلسطيني، وبحكم تكوينه السياسي، مجتمع قائم على التعددية السياسية،

ومن الطبيعي أن تنعكس هذه التعددية على طبيعة تركيب مؤسسات المجتمع المدني وبنيتها، حيث إن المؤسسات التي تقوم على العضوية المفتوحة ستشملها التعددية السياسية ضمن عضويتها تلقائياً. ومع أن حالة الصراع الطويلة مع الاحتلال، والتجربة الفلسطينية على مدى سنواته، أدت إلى إفران حركة عمالية نقابية وبلورتها، حيث ارتبطت بشكل مباشر بمعطيات هذا الصراع، وشكلت انعكاساً لمجمل التحولات التي شهدتها المجتمع الفلسطيني سياسياً، واجتماعياً، واقتصادياً، وهو الأمر الذي جعل قياداتها تتأثر بموازن القوى الداخلية، التي غلب عليها سيطرة القوى المسيطرة على القرار السياسي وهيمنتها، مما فرض عليها آليات عمل منسجمة مع توجهات هذه القوى، حيث استمرت هذه السيطرة مع قيام السلطة الفلسطينية، التي عملت على إحداث تغييرات بنوية في التركيبة الاجتماعية، والسياسية، وأنماط التفكير السياسي، أثرت على مكونات الحركة العمالية، وخلقت حالة من الصراع بين قيادات مؤسسات الحركة العمالية، في الوقت نفسه خلقت انسجاماً وتوافقاً ما بين هذه القيادات، والقيادة السياسية للشعب الفلسطيني، في ظل انعدام الثقة ما بينها، وبين قواعدها العمالية، فيما سمحت السلطة الفلسطينية بانفتاح العمل النقابي على العالم الخارجي دون أي ضوابط أو محددات (35)؛ ذلك أن هذا الانفتاح يرتبط بمشروعات الدعم المالي والنقابي من قبل الجهات، والاتحادات النقابية الدولية.

شهدت الفترة التي سبقت قيام السلطة الفلسطينية في العام 1994 تقاسماً في الدور التمثيلي للحركة العمالية، ما بين الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في الداخل، والاتحاد العام لعمال فلسطين في الخارج، وقد تم في هذه الفترة إيجاد صيغة توفيقية اتحادية ما بين الكتل العمالية الممثلة للأطر السياسية المنضوية تحت لواء منظمة التحرير الفلسطينية، مما أوجد حالة من وحدانية التمثيل للحركة العمالية الفلسطينية في الداخل، ومع عودة الاتحاد العام لعمال فلسطين إلى العمل داخل مناطق السلطة الفلسطينية إثر اتفاق أوسلو، والسماح لكلا الاتحادين رسمياً بالعمل في مناطق السلطة الفلسطينية، اعتبر ذلك إقراراً رسمياً بالتعددية النقابية في ظل غياب تشريعات عمالية تنظم عمل هذه المؤسسات، حيث لعب غيابها دوراً مهماً في بلورة الاتحادات الأخرى وتشكيلها، التي أصبحت تكتسب الشرعية التلقائية لغياب هذه التشريعات (36).

لا شك أن الحاجة إلى وجود تشريعات عمالية عصرية، تنسجم مع معايير العمل الدولية والعربية، والقوانين المحلية السائدة تمثل الضابط، والمنظم لعمل مؤسسات الحركة العمالية؛ إذ بدونها تعيش هذه المؤسسات حالة من الفوضى القانونية، وتفقد مقومات الارتكاز القانوني لوجودها وآليات عملها التي ستخضع لاجتهاداتها التي تتوافق مع مصالحها، واجتهادات المؤسسات الرسمية، التي قد تطعن في شرعية وجودها عند تعارض

المصالح معها، وتسمح بتدخل المؤسسة الرسمية في نطاق عملها، وبشكل سيفقدها بلا شك استقلالها، فيما سيمثل غياب هذه التشريعات العامل الأهم أمام قيام مؤسسات واتحادات عمالية، تستمد شرعيتها من غياب هذه التشريعات، بغض النظر عن مدى حاجة المجتمع والحركة العمالية لها، ومدى ارتباط أهدافها بأهداف الطبقة العاملة، وسيفتح الباب على مصراعيه أمام فوضى نقابية غير محمودة أو واضحة النتائج، وهو ما حصل فعليا في الحالة الفلسطينية؛ إذ إن غياب هذه التشريعات أدى إلى ولادة مؤسسات عمالية جديدة، أسهمت في رسم ملامح الخريطة الهيكلية لمؤسسات الحركة العمالية.

إن التشريعات والقوانين المنظمة للعمل النقابي المطلوب إيجادها في فلسطين، يجب أن تنطلق من معايير العمل العربية، والدولية، واتفاقيات العمل العربية، والدولية، والأعراف النقابية بشكل يعمل على تنظيم عمل مؤسسات الحركة العمالية وتقنينه، وتكون الضابط، والمنظم لآليات تشكيلها، وتأسيسها، وترخيصها، انطلاقا من الآلية التي تحدد تشكيل النقابات العمالية التي تشكل بمجموعها الاتحادات العمالية، وبما يعمل على تحديد حجم العضوية، وشروط قبولها، وتحديد الحد الأدنى لحجم العضوية المطلوب لاعتماد ترخيص هذه الاتحادات، شريطة أن تكون هذه العضوية صحيحة وبما يتناسب مع الأصول والأعراف النقابية<sup>(37)</sup>.

وتنطلق منه دراسة حجم القوى العاملة وتحليلها في فلسطين، ومدى حجم انخراطها، وانتسابها للنقابات العمالية، وتفاعلها معها، فحجم القوى العاملة في فلسطين، يتميز بانخفاض نسبة المنتسبين إلى النقابات العمالية، التي بلغت نسبة لا تتجاوز 16% - 17%، وهذه النسبة تنعكس بشكل مباشر على حجم العضوية في الاتحادات العمالية، وبالتالي فإن تحديد الحد الأدنى المطلوب لتشكيل هذه الاتحادات سيؤثر بشكل مباشر على عددها، ويضع حدا لحالة الفوضى النقابية المتمثلة في تشكيل الاتحادات، ويجعل منه عاملا محفزا أمام تطوير الأهداف وتفعيلها، وتفعيل آليات عمل هذه الاتحادات، وإعادة بث الروح لطبيعة دورها النضالي المطلي والسياسي.

في الوقت نفسه فإن وضع هذه التشريعات يجب ألا يسند إلى خبراء القانون بمعزل عن الخبراء النقابيين؛ إذ إن خبراء القانون سيضعون هذه التشريعات من منطلقات قانونية صرفة، تهتم بمواءمتها لمعايير اتفاقيات العمل العربية والدولية وقانون العمل الساري، في حين أن ملاحظات الخبراء النقابيين، ومقترحاتهم، وآراءهم ستنتقل من واقع المعاشة، والاحتكاك اليومي مع قضايا وهموم العمل النقابي، مما سيجعل من هذه القوانين مكتملة من الناحية النظرية والعملية.



تدل الخريطة الهيكلية للحركة العمالية الفلسطينية على واقع التعددية القائم من خلال وجود أربعة اتحادات قائمة، بعد استثناء النقابية الإسلامية، هي: الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، والاتحاد العام لعمال فلسطين، واتحاد النقابات المستقلة، والاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين المهنية، وهذا العدد قابل للزيادة في ظل غياب التشريعات والقوانين العمالية المنظمة لعملها وانعدامها، في حين نجد أن البرجوازية المحلية، وأصحاب العمل متحدون في مؤسساتهم، فهم متحدون من خلال اتحاد الغرف التجارية والصناعية كإطار عام، ومتحدون من خلال الاتحادات القطاعية، وهذا التناقض ما بين وحدة أصحاب العمل، وتشرذم الاتحادات العمالية وتفككها، يجعل الحركة العمالية في موقف غير متكافئ أمام أصحاب العمل فيما لو طرحت قضية مطالب الطبقة العاملة، ويجعل الحركة العمالية عاجزة عن القيام بدورها على النحو المطلوب، وبالتالي تزايد حالة التباعد بينها، وبين الجماهير العمالية، مما يفتح الباب أمام ظهور قوى جديدة تنفذ من خلال هذا العجز، وتحاول إيهام الطبقة العاملة بقدرتها على تحقيق مطالبها وأهدافها، التي عجزت عن تحقيقها المؤسسات القائمة.

إذن نستطيع القول: إن التعددية النقابية هي واقع قائم في مناطق السلطة الفلسطينية، لا يمكن تجاهله أو القفز عليه، وهي تعددية اقترنت بمباركة الجهات الرسمية في السلطة الفلسطينية لها، حتى في ظل غياب التشريعات القانونية الممثلة لها، حيث اعتبر وزير العمل الفلسطيني أحمد مجدلاني أن التعددية النقابية تمثل استمرارا وتوصلا للتعددية السياسية القائمة في المجتمع الفلسطيني، وأن تعزيز دور الحركة العمالية الفلسطينية يتطلب تعزيز الدور النضالي السياسي والاجتماعي، باعتباره الركيزة الأساسية التي تمكن من إشاعة القيم والممارسة الديمقراطية، وأن السلطة الفلسطينية ملتزمة بحماية الحريات والتعددية النقابية، باعتبارها المدخل نحو حرية التعبير والتنظيم والتنافس<sup>(38)</sup>، وفي الوقت نفسه يعرب الوزير عن تشجيع السلطة الفلسطينية لأي حوار يهدف لتحقيق الوحدة العمالية، شريطة ألا يكون أي اتفاق لوحدة الحركة العمالية بديلا عن التعددية النقابية<sup>(39)</sup>، كما أن التعددية النقابية من وجهة النظر الرسمية الفلسطينية تمثل مبدأ يرتبط بالحريات النقابية، بصرف النظر عن حجم القوى العاملة، أو عن نسب انخراطها في التنظيمات والحركة النقابية، وترتبط بفهم الوزارة للحريات النقابية، التي تشمل حرية التنظيم النقابي، والتعددية النقابية، وهي جزء من التعددية التي يتسم بها المجتمع الفلسطيني، وهذه التعددية تخلق مناخاً تنافسياً بين مؤسسات الحركة العمالية، والتعددية النقابية ليست مؤشراً سيئاً في المجتمع التعددي وإنما هي ميزة للمجتمع، وتعبر عن روحية متجددة، مما

سيؤدي إلى زيادة المشاركة في مؤسسات الحركة العمالية<sup>(40)</sup>، وينطلق ذلك من النظام الأساسي للسلطة الفلسطينية، وقانون العمل الفلسطيني، اللذين يؤكدان على حرية الاعتقاد والتنظيم وتشكيل النقابات.

مما سبق يتضح أن التعددية النقابية في فلسطين هي نتاج واقع وتركيب المجتمع الفلسطيني وظروف تطوره. ساعد على نشأتها بالدرجة الأولى غياب التشريعات العمالية المنظمة لعمل مؤسسات الحركة العمالية في ظل السلطة الفلسطينية، إلى جانب جملة من العوامل الذاتية والموضوعية، التي يمكن إجمالها فيما يأتي:

#### ◀ أولاً- العوامل الموضوعية:

1. ممارسة حرية التنظيم السياسي: يتميز المجتمع الفلسطيني بعقبة حرية التنظيم السياسي والتعددية السياسية<sup>(41)</sup>.

2. حرية عمل مؤسسات المجتمع المدني الفلسطيني: شهد المجتمع الفلسطيني ولادة مبكرة لمؤسسات المجتمع المدني، مما جعلها تضطلع بدور مهم وحيوي في عملية النضال الوطني الفلسطيني، حيث شهدت حالة من التنافس بين القوى السياسية في إنشائها والسيطرة عليها<sup>(42)</sup>.

3. وعي النخب النقابية والطليبة العمالية لأهدافها: تميزت الحركة العمالية الفلسطينية بتلازم نضالها السياسي والمطلبي، وارتباط نضالها كجزء من الحركة الوطنية الفلسطينية ضد الاحتلال وممارساته وأهدافه، بنضالها الطبقي ضد استغلال البرجوازية المحلية، وهو الأمر الذي مكنها من استيعاب مدى تقارب أهداف البرجوازية المحلية وإدراكها، مع أهداف الاحتلال ومدى تلاقي مصالحهما، مما أجبرها على الأخذ بمبدأ تلازم النضال ضد المتناقضين، هذا الوعي لدى النخب النقابية والطليبة العمالية جعل من مؤسسات الحركة العمالية سدا، وعاملاً أساسياً في إفشال المخططات التي استهدفت الحركة العمالية، ولم تنجح القوى المضادة لمصالح الطبقة العاملة من تهميش هذا الدور، إلا بعد إقصاء هذه النخب، وإبعادها عن ممارسة دورها النضالي الأساسي، بعد انقراض اليمين الفلسطيني المتمثل في حركة فتح على مؤسسات الحركة العمالية، إلا أن هذه النخب بقيت تعمل بشتى الوسائل لاستعادة دورها في تصويب مسيرة الحركة العمالية<sup>(43)</sup>.

4. العقبة والتأصيل في الممارسة الديمقراطية: حتى في أسوأ ظروف الحركة العمالية الفلسطينية في ظل الاحتلال، فإن الممارسة الديمقراطية كانت تتجلى في أروع صورها، حيث كانت تمارس العملية الانتخابية دون خوف أو توجس، على الرغم من إجراءات الاحتلال القمعية، ولم يتم الابتعاد عن هذه الممارسة إلا في ظل هيمنة حركة فتح

وسيطرتها على هذه المؤسسات، حيث أصبحت هذه الممارسة مشوهة وبعيدة عن أصول الممارسة الصحيحة، وقائمة على التحالفات والاتفاقات السياسية.

### ◀ ثانياً- العوامل الذاتية:

1. الخلل البنيوي في الأداء الوظيفي: لعل أهم ما بات يميز مؤسسات الحركة العمالية الفلسطينية هو التراجع الحاد والمطرد في نضالها السياسي، علماً بأن هذا التراجع لم يكن لصالح تعزيز نضالها المطلبي والطبقي، بل إن هذا التراجع تلازم مع انحسار دورها في النضال المطلبي، ولم تعد هذه المؤسسات قادرة على تحقيق مصالح الطبقة العاملة، مما حولها إلى مؤسسات بيروقراطية، عاجزة عن القيام بدورها المفصلي في تحقيق أهداف الطبقة العاملة، وبما جعلها تعيش أزمة حقيقية ارتبطت بتباعد الهوية ما بينها وبين الجماهير العمالية<sup>(44)</sup>. أضف إلى ذلك ضعف بناء الحركة النقابية، الذي أدى إلى ظهور أكثر من جسم نقابي؛ إذ إن ضعف البناء النقابي سيؤدي إلى حالة من عدم الإقناع، ولن تشكل قوة جذب، مما سيدفع العديد من النقابات إلى عدم الانضمام إلى الاتحادات القائمة، وبقائها مستقلة عن الأجسام النقابية<sup>(45)</sup>.

علماً بأن هذه الصفة تشترك فيها جميع مؤسسات الحركة العمالية، بغض النظر عن توجهات قياداتها السياسية. ومن أمثلة ذلك عجز هذه المؤسسات عن تطبيق قانون التأمينات الاجتماعية رقم 3 لسنة (2003) الذي أقر بتاريخ (19 / 10 / 2003) وأصبح قانوناً نافذاً منذ ذلك التاريخ، إلا أن السلطة الفلسطينية عادت فألغت هذا القانون، حيث أصدر رئيس السلطة الفلسطينية بتاريخ (23 / 8 / 2007) قراراً بقانون تم بموجبه إلغاء قانون التأمينات الاجتماعية رقم 3 لسنة (2007)<sup>(46)</sup>، وعلى الرغم من أضرار هذا الإلغاء، فإن جميع مؤسسات الحركة العمالية دون استثناء لم تفلح في إلغاء القرار المذكور.

2. غياب التشريعات العمالية: يعد غياب التشريعات العمالية، وبخاصة قانون التنظيم النقابي واحداً من أهم العوامل التي تلعب دوراً في تسهيل مهمة ولادة المؤسسات النقابية والعمالية.

3. غياب الديمقراطية: استمرت الحركة العمالية الفلسطينية منذ نشأتها في ممارستها الديمقراطية، وبناء أطرها ومؤسساتها العمالية ضمن بناء ديمقراطي سليم، ولم تغرب شمس هذا البناء عنها حتى بداية الثمانينيات من القرن الماضي، عندما بدأ التحول في البنية القيادية للحركة العمالية بسيطرة حركة فتح عليها، حيث كانت بداية اضمحلال للحياة الديمقراطية في مؤسساتها مما شكل خلافاً محورياً في مسيرة الحركة العمالية الفلسطينية. في حين يرى البعض أن هذا التحول في المسيرة الديمقراطية بدأ منذ اعتراف

اتحاد النقابات بمنظمة التحرير الفلسطينية، في أواسط السبعينيات من القرن الماضي، بوصفها ممثلاً شرعياً ووحيداً للشعب الفلسطيني، حيث اعتبر هذا الاعتراف بمثابة مبايعة تم جرّها من المستوى السياسي الوطني إلى المستوى الطبقي الاجتماعي، أسس لسيطرة المنظمة على الحركة العمالية<sup>(47)</sup>، وبالتالي بسط نفوذ حركة فتح المطلق عليها، واستبدال النمط الديمقراطي بنمط المحاصصة والكتوتا بين القوى السياسية، وفي الوقت نفسه تلعب القيادات المتنفذة والمهيمنة في الاتحادات العمالية، دوراً أساسياً في تغييب النهج الديمقراطي، وتقف حجر عثرة أمام توحيد الحركة العمالية، في ظل تصاعد الخلافات ما بينها، وهو الأمر الذي عمل على تعميق التشرذم والصراعات الداخلية على حساب الحركة العمالية والنقابية<sup>(48)</sup>. وبالتالي فإن الخطوة الأولى نحو إصلاح مسيرة الحركة العمالية الديمقراطية، تتطلب إعادة النظر باستمرار هذه القيادة في قيادة الحركة العمالية.

4. الهيمنة والتدخل الحزبي: إن عملية إحاق الحركة العمالية، التي كانت ممثلة في اتحاد النقابات، بمنظمة التحرير الفلسطينية وبالتالي إحاقها بحركة فتح وسيطرتها عليها، فضلاً عن سيطرتها التي كانت قائمة على اتحاد العمال، إضافة إلى الاتفاقات الوحدوية التي تمت بين الكتل النقابية الممثلة للقوى والأحزاب السياسية، كرست مبدأ المحاصصة، وهو النمط الذي ساد في العلاقة بين القوى في مختلف الأطر النقابية الأخرى، مما جعل الهيمنة الحزبية هي النمط القائم في الحركة العمالية، وباتت إنجازات الحركة العمالية تجير لصالح القوى السياسية، بل أحياناً تجير للقائد النقابي السياسي، الذي قد يكون أحياناً لا يمت للطبقة العاملة بصلة.

5. تدخل الدولة في عمل النقابات: بدأت هذه الظاهرة في الحالة الفلسطينية مع قيام السلطة الفلسطينية، وبحكم الروابط التنظيمية التي تجمع قيادات الاتحادات الرئيسية بها، ظهر ما يمكن تسميته بمحاباة هذه القيادات للسلطة، وللبرجوازية المحلية، وهو يمثل شكلاً من تدخل الدولة في عمل النقابات، الذي كانت بعض قيادات الحركة العمالية تفسره أحياناً بالرغبة في تجاوز الظروف المحيطة بالحالة، مقابل الحصول على مكاسب للحركة العمالية كالتأمين الصحي المجاني، أو موافقة السلطة الفلسطينية على تمرير المساعدات من خلال هذه الاتحادات<sup>(49)</sup>.

6. التمويل الخارجي والأجندات الخارجية: لعب التعاطف النقابي العربي والدولي مع القضية والحركة العمالية الفلسطينية دوراً كبيراً في تمويل أنشطتها ومشاريعها، بل إن بعض الاتحادات كان يمثل لها هذا التمويل مصدراً من مصادر ديمومتها وبقائها وقدراتها. ويمكن القول: إن بعض هذه الاتحادات تملك قدرات هائلة في توفير هذا، وتشكل مصادر التمويل دافعاً وحافزاً نحو انطلاق ولادة مؤسسات نقابية وعمالية، وبخاصة إذا

كانت تتمتع بقدرة على إعداد مشروعاتها بشكل مقنع للمانحين، وإذا ما اقترن ذلك مع شبكة علاقات دولية جيدة، على أن ذلك لا يعني انعدام أهداف الأجندات الخارجية المستترة خلف هذا التمويل<sup>(50)</sup>.

7. عمق الفجوة بين القيادات والجماهير العمالية: ويتضح ذلك من خلال نسب العضوية المتدنية في النقابات، التي لا تتجاوز 17% من مجمل القوى العاملة<sup>(51)</sup>، فيما تنحصر العملية النقابية في مجموعة قليلة من النقابيين والعمال الذين يقومون بإعادة أدوارهم مع كل دورة انتخابية، مما أدى إلى أزمة ثقة ومصداقية بين العمال والنقابات<sup>(52)</sup>، وهو الأمر الذي أدى إلى تحول النقابات، وبالتالي مؤسسات الحركة العمالية إلى مؤسسات فارغة من مضمونها الطبقي العمالي، وتكاد تقتصر علاقتها بالعامل على خدمات محدودة جدا يحصل عليها العامل، دون أن يكون هناك أي انتماء فعلي صادق للنقابة، وهو الانتماء الذي يشكل أحد المقومات الأساسية للعمل النقابي. وفي ضوء هذه الصورة نرى أن العمل النقابي قد فقد دوره الحقيقي، وأصبحت النقابات العمالية معزولة عن الجماهير العمالية، وغير قادرة على التعبير عن مصالح الطبقة العاملة، وتحول معظم قياداتها إلى موظفين لدى السلطة الفلسطينية، مما أفقدها استقلاليتها وعمق الفجوة بين النقابات وقياداتها وبين الجماهير العمالية، حيث أصبحت المصالح الشخصية والفئوية والشللية والامتيازات الخاصة هي المحرك الأساسي لهذه القيادات<sup>(53)</sup>، حيث إن حالة الاغتراب عن واقع الجماهير العمالية تجسدت أيضا في عدم الاهتمام بقضية العضوية والانتساب في الأطر النقابية، وأدت بالنتيجة إلى غياب تفعيل البرامج والأهداف التي تصب في منظومة النضال المطلبي، والمعبر عن قضايا الطبقة العاملة وهمومها، وانحصر بالاهتمام الذي يمكن وصفه باللحظي، أو المؤقت، والمرتبط بظروف معينة<sup>(54)</sup>، كل ذلك أدى إلى حركة نقابية بهيكل بيروقراطية مفرغة من محتواها النقابي والنضالي، وغدت مؤسسات إدارية خالية من جماهيريتها.

8. ضعف القدرة على التأثير في النضال المطلبي: على الرغم من وضوح القضايا المطالبية بأبعادها الاجتماعية والطبقية، وتبني معظمها بوصفها أهدافاً استراتيجية من قبل الاتحادات النقابية، فإننا نلاحظ أن تحركها لم يكن بالقدر الذي يؤهلها لتحقيق مطالبها، أو بالقدر الذي ينسجم مع استجابتها للظروف والعوامل الموضوعية المرتبطة بها، مما يعني الضعف وعدم القدرة في التأثير إيجابيا في القضايا المطالبية. إن مستوى هذا الضعف وانعكاساته على نضال الحركة العمالية ظاهرة يجب أن تخضع للدراسة والتحليل؛ لما لها من تأثير مباشر على أهداف الطبقة العاملة ونضالها، وكونها أداة فاعلة نحو تفعيل دور الاتحادات والحركة العمالية، وإثبات وجودها وقدرتها، وبغير ذلك ستبقى

عاجزة قاصرة على التأثير في أبسط القضايا المطالبة، ما لم يكن هناك حد أدنى من توحيد الجهود تجاه هذه القضايا (55).

**9.** ظهور الطبقات الطفيلية والتابعة: لا تزال الاتحادات والنقابات العمالية تعيش في ظل قيادات بيروقراطية منتفعة من مواقعها، تربطها علاقات وطيدة بالسلطة الفلسطينية، ولاسيما أن معظمها قد جاء إلى قيادة الحركة العمالية بالتعيين، مما جعلها على رأس كيانات مشوهة تتمسك بقيادتها لأغراض فيها مصلحة، أهمها الارتزاق النقابي، ونظرا لكون مؤسسات الحركة العمالية الفلسطينية القائمة هي بطبيعتها امتداد لأطر سياسية تحكمها الصراعات السياسية والمصالح الفئوية، وتحولها إلى مراكز تنتظر تلقي المساعدات لتقديمها لأعضائها، دون أي مقابل يسهم في تطوير العمل والإنتاج وتنميتها، كجزء من مهام الحركة العمالية، وبخاصة في مرحلة التحرر الوطني التي يعيشها الشعب الفلسطيني، مما عمل على تعزيز الطفيلية سواء على مستوى القاعدة أو القيادة العمالية (56)، بحيث يصبح العامل منتظرا لهذه المساعدات، في حين ينمو ويتعزز النشاط الطفيلي القائم على مبادئ الفهولة والتحايل والكسب السريع، ويجعل حالة الارتزاق النقابي حالة طبيعية في العمل النقابي.

إن ظهور الطبقات الطفيلية في مؤسسات الحركة العمالية، وتنامي ظاهرة الارتزاق النقابي، إذا ما تم ربطها بالتمويل الخارجي والأجندات الخارجية، وغياب المساءلة والشفافية والمحاسبة، ستعمل على تغذية الإشكاليات التي تعاني منها الحركة العمالية، وستبقيها في حالة من التيه الشعبي، وتبعدها عن مصالح الطبقة العاملة.

**10.** غياب المساءلة والمحاسبة والشفافية: إن من أبسط قواعد الحكم الرشيد ومتطلباته، توفر الحد الأدنى من مبادئ المساءلة والمحاسبة والشفافية، وبخاصة في الأمور المالية والإدارية، وهو ما تفتقر إليه معظم مؤسسات الحركة العمالية الفلسطينية. وهي من أهم المشكلات التي تواجهها هذه المؤسسات التي تنعدم فيها الشفافية في القضايا المالية، وانعدام الأنظمة الواضحة في اختيار النقابيين لتمثيلها في الداخل والخارج، أو الاستفادة من عملية التدريب وغيرها من الأنشطة (57)، وفي ظل غياب دور ديوان الرقابة المالية والأجهزة الرقابية على مؤسسات المجتمع المدني، فإن ذلك سيقود إلى فقدان الثقة بآليات عمل هذه المؤسسات، وبالتالي انعزال الطبقة العاملة عن هذه المؤسسات، والبحث عن نقابات تنسجم آليات عملها مع قواعد الحكم الرشيد.

**11.** الوضع الاقتصادي والمعيشي للطبقة العاملة: يلعب تردي الوضع الاقتصادي والمعيشي للطبقة العاملة في فلسطين دورا مهما في التأثير على طبيعة الحركة العمالية

وهيكليتها، التي تعيش في ظل ظروف اقتصادية صعبة، مما جعل النسبة الأكبر من الطبقة العاملة تعيش تحت خط الفقر، وهو الأمر الذي سيعمل على تحولها إلى مجموعات اجتماعية معدمة، في ظل حالة من الانفصال الطبقي، والانفصام عن المجتمع، مما يدفعها بشكل عفوي إلى تغليب القضايا المعيشية على أية اعتبارات أخرى، مما سيحولها إلى بروليتاريا هشة ورثة يسهل استغلالها وتطويعها، هذه الحالة ستدفع بالطبقة العاملة نحو بيع قوتها بغض النظر عن المشتري، حتى ولو كان طفيليا نقابيا، وهو الأمر الذي سيعمل على تشويه ملامح هذه الطبقة ومكوناتها، من خلال خضوعها الاضطراري لقوتها وغياب وعيها لذاتها والظلم الواقع عليها، وبالتالي تعيش حالة من التفكك والتشردم تؤدي إلى توزيع ولاءاتها طمعا بدعم مادي يسهم في تأمين جزء من قوتها (58)، وفي ظل استغلال البعض لهذا الواقع، فقد نشهد ولادة مؤسسات عمالية أو تفرخ لها، بحيث تعمل على استقطاب هذه الفئة، وهذا ما يفسر ارتفاع حجم العضوية الزائف في مؤسسات الحركة العمالية الفلسطينية.

### **أهمية وحدة الحركة العمالية الفلسطينية وضرورتها:**

تنبع أهمية تحقيق وحدة الحركة العمالية الفلسطينية وضرورتها من مدى تعارضها مع أسباب شرذمة الحركة العمالية وتفككها، والمتمثلة في العوامل الذاتية، التي ساعدت على تبلور التعددية في مكونات الحركة العمالية، باعتبارها أداة هامة لتجاوز هذه العوامل وإصلاحها، وبما ينعكس إيجابا على أهداف الطبقة العاملة وأداة تحقيقها، وعليه فإن أهمية تحقيق وحدة الحركة العمالية الفلسطينية وضرورتها تتجسد فيما يأتي:

1. العودة بالحركة العمالية الفلسطينية إلى ذاتها وحقيقتها: نشأت الحركة العمالية الفلسطينية في أتون صراع قومي مرير مع قوى الاستعمار، وتسلبت أنظمة الوصاية العربية عليها، والبرجوازية المحلية التي ارتبطت أهدافها بهذه القوى، وكانت أبرز سمات هذا النضال الجمع بين النضال الوطني التحرري والنضال الاجتماعي الطبقي، وكان دورها طليعيا في العملية النضالية، ولم يبدأ هذا الدور بالتراجع إلا مع سيطرة اليمين على الحركة العمالية، وقيام السلطة الفلسطينية، وفي ظل الإشكاليات العديدة التي عانت منها، حيث بدأت الحركة العمالية تعاني من تراجع دورها النضالي، السياسي منه والمطلبي، وحيث إن وحدة الحركة العمالية تعني في جوهرها تجاوز إشكالياتها، التي أدت بالنتيجة إلى فقدانها لدورها النضالي السياسي وتراجع في نضالها المطلبي؛ لذلك فإن وحدتها تعني العودة بالحركة العمالية إلى حقيقتها، أي إلى كونها حركة وطنية معادية للاستعمار ولاستغلال البرجوازية (59).



## 2. المساهمة في النضال لتصويب الوضع السياسي والاقتصادي والاجتماعي

القائم: تعيش السلطة الفلسطينية حالة من العجز السياسي والاقتصادي والاجتماعي، ومن صور هذه الحالة: فشلها في تحقيق المشروع الوطني الفلسطيني، وتدهور الاقتصاد المحلي الفلسطيني، وتفاقم ظاهرة الفقر والبطالة، حيث إن من مهام مؤسسات الحركة العمالية، المقاومة والنضال لمواجهة السلبيات في المجتمع، وهي في ظل انقسام وتراجع دورها، فإنها ستصبح عاجزة عن القيام بهذا الدور، ولكنها في ظل وحدتها ستتمكن من إعادة الاعتبار للدور الوطني والنضالي النقابي، والاضطلاع بدور الحركة العمالية في المساهمة في النضال من أجل تصويب الوضع السياسي والاجتماعي والاقتصادي القائم<sup>(60)</sup>.

## 3. الوحدة أداة الحركة العمالية لمواجهة البرجوازية المحلية والعولمة والطغم

التسلطية: إن إدراك البرجوازية المحلية والقوى الرأسمالية والنظم الديكتاتورية التسلطية لخطر تهديد الحركة العمالية والنقابية لمصالحها، يدفعها إلى محاولات ضرب وحدة النقابات والحركة العمالية، من خلال صور عديدة، منها استبدالها بما يعرف بالنقابات الصفراء، أو النقابات الفئوية، أو تحويلها إلى نقابات سلطة، وهذه الأهداف تجد لها مرتعا خصبا في حالة التفكك والانقسام في الحركة العمالية، وبالتالي فإن تمسكها بوحدتها واستعداد طبيعتها للدفاع عنها وصمودها في وجه هذه القوى والنظم التسلطية، كفيل بمقاومة هذا النهج وإسقاطه<sup>(61)</sup>.

## 4. الإسهام في بلورة حركة اجتماعية فاعلة ومرتبطة بقضايا تطور المجتمع:

ترتبط الحركات الاجتماعية بقيم كبرى تتعلق بالتغيير الاجتماعي والعدالة الاجتماعية، ومع التراجع الكبير في مدى تحقيق هذه القيم خلال السنوات العشر السابقة، كنتيجة للظروف السياسية التي تعيشها فلسطين، التي كرسها حالة الانقسام السياسي وتراجع دور الأحزاب والقوى السياسية، الذي انعكس على طبيعة عمل الحركات الاجتماعية، مما أدى إلى ابتعادها عن تشكيل حركة اجتماعية قادرة على تحمل مسؤولياتها في الدفاع عن مصالح المجتمع الحيوية وأولوياته<sup>(62)</sup>، إن وحدة الحركة العمالية فيما يختص بهذا الجانب وبما تحمله من مقومات مكنونة، ستشكل حركة اعتراضية على هذا الواقع، وصحوة سابقة على صحوة الأحزاب السياسية، لحمل لواء إعادة بناء حركة اجتماعية قادرة على معالجة قضايا المجتمع، ضمن جدلية النضال السياسي الاجتماعي، الذي اضطلعت به منذ نشأتها.

## 5. إنهاء حالة البيروقراطية النقابية: أصبحت البيروقراطية النقابية في ظل السلطة

الفلسطينية حالة متأصلة في مكونات الحركة العمالية، وهي مصدر أساسي من مصادر



قوة القيادات المتنفذة فيها، وعامل من عوامل ديمومتها وبقائها، وبالتالي لا يمكن تصور تخليها عنها لصالح الديمقراطية النقابية من تلقاء نفسها. وعليه فإن عملية تعديل موازين القوى لصالح الديمقراطية النقابية ضد مظاهر البيروقراطية لا يمكن أن يقوم على تحول تدريجي من داخل المؤسسات القائمة أساساً على هذه البيروقراطية، والخاضعة لسيطرتها ونفوذها، وإنما يتم التعديل معتمداً على مراحل نهوض اجتماعي ونضال عمالي واسع، يؤدي إلى زعزعة سلطة البيروقراطية النقابية اعتماداً على أن أي توافق معها أو تنازل لصالحها، يعني التعاون معها على حساب الحركة العمالية والنقابية<sup>(63)</sup>، في حين أن وحدة الحركة العمالية هي السبيل الأمثل لتعديل ميزان القوى لصالح الديمقراطية النقابية، إذا ما قامت على أسس سليمة تضمن إصلاحاً جذرياً للحركة العمالية الفلسطينية.

**6. قطع الطريق أمام المواجهات التي يمكن أن تحدث بين القوى النقابية: إن سياسات السيطرة والإحاق، التي مورست ضد الحركة العمالية، سواء من قبل السلطة الفلسطينية أو القوى السياسية، أسهمت بشكل مباشر في ظهور قوى نقابية خارجة عن الإطار النقابي التقليدي أو منشقة عنها، وقد استطاعت هذه القوى أن تفرض وجودها وشرعيتها التمثيلية والتفاوضية، حتى في ظل غياب التشريعات العمالية، وقد رافق ذلك أيضاً ظهور مؤسسات وجمعيات مؤازرة وداعمة لها، وبالتالي كسر ما يمكن تسميته بالاحتكار النقابي، وهو الأمر الذي سينتج عنه وضع يتراوح بين المواجهة أحياناً، والتواطؤ في أحيان أخرى<sup>(64)</sup>، وكنتيجة طبيعية لرفض القوى التقدمية والديمقراطية والطيوعية لهذا الواقع للحركة العمالية فإن المواجهة قائمة لا محالة، وبالتالي فإن الوحدة العمالية ستكون السبيل الأنجع لقطع الطريق أمام هذه المواجهات.**

**7. القدرة على التأثير على السلطين التشريعية والتنفيذية: لعل إحدى أهم المهام الملقة على عاتق الحركة العمالية، هي التأثير على السلطين التشريعية والتنفيذية، وذلك في اتجاهين، الأول: إقرار تشريعات عمل عصرية، والثاني: القدرة على التأثير باتجاه تطبيق هذه التشريعات، وتشير الوقائع العملية في فلسطين إلى ضعف الحركة العمالية على التأثير في أي من الاتجاهين، والدليل على ذلك غياب العديد من التشريعات العمالية المهمة، وعدم قدرة الحركة العمالية على فرض وجودها، ومنها قانون التنظيم النقابي. وحتى مجموعة القوانين التي تمكنت الحركة العمالية من انتزاعها من السلطة التشريعية، فإنها تشهد انتهاكات خطيرة تدل على عدم الالتزام بتطبيقها، مثل: قانون العمل الفلسطيني، حيث دلت دراسة أجراها معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني، على انخفاض مستوى الالتزام بتطبيق قانون العمل الفلسطيني<sup>(65)</sup>، فيما لم تتمكن الحركة العمالية من إجبار السلطة التنفيذية على تطبيق قوانين أخرى مثل: قانون الضمان الاجتماعي الذي**

تتصاعد المطالبات بتطبيقه<sup>(66)</sup>. ولا شك أن ضعف التأثير ناتج عن ضعف أداء الحركة العمالية، الناتج عن تفككها وانقسامها، في حين أن وحدتها ستجعل منها حركة قوية متماسكة قادرة على التأثير المطلق على السلطتين التشريعية والتنفيذية.

**8. تثبيت شرعية التمثيل للحركة العمالية والطبقة العاملة:** في ظل وجود هذا الكم من الاتحادات العمالية كمكونات للحركة العمالية، لا بد أن ينعكس ذلك على شرعية التمثيل؛ ذلك أن كل اتحاد من هذه الاتحادات يتمسك بشرعية تمثيله للطبقة العاملة الفلسطينية دون أن يقر بشرعية تمثيله لأعضائه فقط<sup>(67)</sup>، وهذا الإصرار على شرعية التمثيل يدفع ثمنه العامل الفلسطيني والطبقة العاملة، عندما تتخذ شرعية التمثيل مبررا لدى أصحاب العمل، أو الحكومة لرفض التفاوض مع أي من هذه الاتحادات حول القضايا العمالية، أو أن تتخذ ذريعة لإضعاف موقفها التفاوضي. إضافة إلى أن انخفاض حجم العضوية الفعلي في هذه الاتحادات يعكس حالة من عدم الثقة السائدة في أوساط الطبقة العاملة فيه، ويدل دلالة قاطعة على عدم أهلية أي من الاتحادات لتمثيل الطبقة العاملة منفردا، مما يجعل هذه الاتحادات عبئا على الحركة، والطبقة العاملة بدلا من أن تكون سندا لها<sup>(68)</sup>. وقد بات صراع التمثيل وشرعيته يمثل نمطا انقساما جديدا، يطفو على سطح أوجه الصراع القائم ما بين الاتحادات العمالية، مما يعني أن وحدة الحركة العمالية ستكون إحدى الوسائل الناجعة للخروج من مأزق فوضى التمثيل للحركة والطبقة العاملة، وهذا يتطلب إدراكا فعليا لتأثيرات هذا المأزق على الحركة العمالية والطبقة العاملة، وعلى الاتحادات العمالية نفسها.

**9. تعزيز القدرة على التعبئة والتنظيم:** إن حالة التفكك والانقسام التي تعاني منها الحركة العمالية الفلسطينية تعتبر سببا رئيسيا في انخفاض حجم العضوية فيها، وبالتالي فإن وحدتها ستجعلها قادرة على تفعيل عملية الانخراط في العمل النقابي، وزيادة العضوية من خلال المنظور أعلاه.

**10. إعادة بناء الثقة مع الجماهير العمالية:** تعد حالة اهتزاز الثقة وفقدانها بين الجماهير العمالية وقياداتها أحد أهم العوامل الذاتية التي مهدت لظهور التعددية النقابية واتساعها وديمومتها في فلسطين، وبالتالي فإن الوحدة العمالية إذا قامت على أسس سليمة، مستمدة من مصالح الطبقة العاملة وأهدافها، فإنها ستكون عاملا أساسيا يسهم في تقليل الفجوة بين الجماهير العمالية وقياداتها.

**11. المشاركة في عملية التنمية:** تفرض المتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية في فلسطين واقعا معقدا أمام مؤسسات المجتمع المدني، وأمام الحركة

العمالية، نتيجة لتأثيراتها المباشرة على الطبقة العاملة، وإزاء هذه المتغيرات تجد الحركة العمالية نفسها مطالبة بمراجعة استراتيجيتها، وأولوياتها، وهي بذلك تتحمل مسؤولية كبيرة بتفهم طبيعة هذه التغيرات، وتعميق الوعي النقابي لها، والدفع باتجاه خلق آليات حوار وتفاهم إيجابي مع أصحاب العمل، من خلال حوار اجتماعي بناء يساهم في وضع الخطط التنموية السليمة لمواجهة، أو تطويع هذه المتغيرات<sup>(69)</sup>، وهي لن تستطيع القيام بهذا الدور في ظل تفككها وانقسامها، في حين ستعزز دورها عندما تكون موحدة وقوية.

## معوقات تحقيق وحدة الحركة العمالية الفلسطينية:

إن إدراك الطبقة العمالية وطلبتها الواعية لمدى خطر استفحال العوامل الذاتية التي أدت إلى التعددية النقابية، إلى جانب إيمانها بضرورة وحدة الحركة العمالية الفلسطينية، وأهميتها وانعكاساتها على مصالح الطبقة العاملة الوطنية منها والطبقية وأهدافها، ودور هذه الوحدة في صيرورة الصراع الطبقي وتفاعلاته ضمن حركة المجتمع الفلسطيني، وتطوراتها في المنظور الاجتماعي والوطني، وتجليات الصراع السياسي والقومي في التناقضات الرئيسية للمجتمع الفلسطيني، والمتمثلة في صراعه مع الاحتلال، هذا الإدراك والإيمان لا يمكن له أن يؤتي أكله، أو يساهم في إنهاء حالة التفكك والانقسام والتعددية التي تعيشها الحركة العمالية الفلسطينية، ما لم يقترن بالاستعداد والتهيئة لمواجهة المعوقات الأساسية التي تحول دون تحقيق وحدتها، والمحاولات الجادة للقضاء عليها، أو تجاوزها بنقيضها، ومن أهم هذه المعوقات:

### 1. وحدة مصالح السلطة الفلسطينية وأهدافها والبرجوازية المحلية:

تقوم تركيبة السلطة الفلسطينية على هيمنة حركة فتح عليها، وسيطرتها على مجمل مؤسساتها، وكذلك ارتباطها المطلق بمصالح البرجوازية المحلية؛ ذلك أن معظم قياداتها إما امتداد للبرجوازية المحلية وتجسيد لها، التي تعبر عن حالة الامتداد الطبيعي لطبقة الإقطاع الفلسطيني، والتحويلات في طبيعة هذه الطبقة، وإما تعبير عن طبقة البرجوازية الناشئة، التي جاءت نتيجة لاستفادتها من مجمل تطورات الوضع الفلسطيني، واستغلالها لمناصبها السياسية ووظائفها العامة، وهذه الطبقة بشقيها مارست شتى وسائل الاضطهاد الطبقي ضد الطبقة العاملة، وعملت منذ قيام السلطة الفلسطينية على تغييب الشراكة الاجتماعية أو طمسها، وانعدام الحوار الاجتماعي، الذي إن أجبرت عليه فإنه يكون قائماً على استبدال البرجوازية المحلية وتشبثها<sup>(70)</sup>. إذن السلطة الفلسطينية والبرجوازية المحلية يمكن اعتبارهما وجهين لعملة واحدة، والوضع والدور الطبيعي المطلوب من الحركة العمالية هو مواجهتهما، ومقاومة استبدالهما، واستغلالهما للطبقة العاملة، مما

يعمل على توحيد جهود السلطة الفلسطينية والبرجوازية المحلية، وتوجيهها نحو تفتيت الحركة العمالية الفلسطينية وتشتيتها؛ لإضعافها وإنهاك قدراتها واستنفاد وسائلها في مواجهة السلطة الفلسطينية والبرجوازية المحلية.

## 2. رغبة السلطة الفلسطينية في احتواء الحركة العمالية:

في ضوء التحليل أعلاه وبحكم الممارسة على أرض الواقع، نجد أن السلطة الفلسطينية تعمل بشكل مباشر على احتواء الحركة العمالية الفلسطينية؛ لمنعها من مواجهة البرجوازية المحلية ومقاومة استغلالها واستبدالها، وارتباط مصالح قيادات السلطة الفلسطينية معها. حيث عملت على منح الامتيازات المادية والمعنوية لقيادة الحركة العمالية من حركة فتح، وعينتها في مناصب حكومية رفيعة، أو خصصت لها رواتب وحوافز عديدة، وعملت على تعميق البيروقراطية النقابية، وتغيب العمل الديمقراطي في الحركة العمالية، بهدف الإبقاء على سيطرة القوى اليمينية في فتح على مقدرات الحركة العمالية، وغيبت الرقابة الإدارية على آليات عملها بالمعنى الدقيق، وتركت المجال مفتوحاً لاجتهادات هذه القيادات وتقديراتها في تسيير العمل الإداري والمالي في مؤسسات الحركة العمالية<sup>(71)</sup>، مما جعل هذه الامتيازات أداة أساسية بيد السلطة الفلسطينية لاحتواء الحركة العمالية، وتضييق السبل أمام استقلالها بالمعنى المجرد، وبقيائها أسيرة لسياسات السلطة الفلسطينية.

## 3. غياب الإرادة السياسية:

تشكل مكونات الحركة العمالية الفلسطينية مزيجاً من القوى السياسية القائمة في المجتمع الفلسطيني، على الرغم من التفاوت في مدى هذا التمثيل وحجمه بين مؤسسة وأخرى، ففي حين أن قيادات النقابة الإسلامية مثلاً تمثل التيار الإسلامي وبخاصة حركة حماس، نجد أن اتحاد النقابات المستقلة يضم قوى يسارية دون وجود ملحوظ لليمين الفلسطيني وبخاصة حركة فتح، في حين أن الاتحادات العمالية الرئيسية، والممثلة في اتحاد النقابات، واتحاد العمال يسيطر عليها الاتجاه اليميني في حركة فتح بتفاوت لصالح اتحاد النقابات في حجم تمثيل باقي القوى السياسية، وكذلك اتحاد نقابات عمال فلسطين المهنية، وعلى الرغم من سيطرة حركة فتح على ثلاثة اتحادات عمالية رئيسية، فإن الملاحظ أنها لا تملك الإرادة السياسية للشروع في عملية توحيد لهذه الاتحادات، حيث لم تكن وحدة الانتماء السياسي عاملاً موحداً لها، بدليل تصاعد وتيرة الصراع بين قياداتها. أما السلطة الفلسطينية وعلى الرغم من كل ما تملكه من إمكانات مادية، وقانونية، وسلطوية، ومحفزات لوجستية، وتنظيمية، فإنها لم تعمل بالقدر الكافي لفرض أجواء وحدوية بين هذه المكونات، أو المساعدة في توفيرها، وذلك لرغبتها في إبقاء الحركة

العمالة في حالة الشذزمة والانقسام، لحماية تداخل مصالحها مع البرجوازية المحلية، ورغبتها في استمرار احتواء الحركة العمالية؛ إذ إن وحدتها تعني امتلاكها قدرا من القوة يمكنها من مواجهة هذه الأهداف.

#### 4. المصالح الشخصية:

أسهم تكريس ثقافة الارتزاق النقابي واعتماده نهجا لدى بعض قيادات الحركة العمالية الفلسطينية في توفير مناخ خصب لتكريس التعددية والانقسام، مما انعكس فعليا على مقاومة أي محاولة جادة في خطوات توحيد الحركة العمالية؛ ذلك أن الامتيازات التي يتمتع بها هؤلاء القادة، والخوف على فقدانها إذا ما قدر للوحدة العمالية أن تقوم على أسس سليمة تضمن المساءلة والشفافية والحكم الرشيد، شكلت عاملا أساسيا لتمسكها بالوضع القائم، الذي يعتبر ضمانة أساسية لاستمرار هذه الامتيازات (72).

#### 5. غياب التشريعات العمالية المنظمة لعمل مؤسسات الحركة العمالية:

يمثل غياب التشريعات العمالية أهم الذرائع التي يتمسك بها دعاة التعددية لتبرير واقع الحركة العمالية ومقاومتهم لوحدها (73)، وهي في الوقت نفسه تمثل مبررا لدى السلطة الفلسطينية، وأصحاب العمل للطعن في شرعية التمثيل عند أي مفاوضات تتعلق بالقضايا العمالية.

#### 6. غياب الحوار العمالي الوطني الجاد:

الحوار العمالي الوطني إذا ما اتسم بالجدية، فإنه سيقود إلى تحديد القواسم المشتركة بين مكونات الحركة العمالية، وسيعمل على حصر نقاط الخلاف، مما يمهّد الطريق للوصول إلى وضع تصور سليم للأهداف المشتركة، التي تعتبر من الخطوات الأساسية لوضع برنامج عمل مشترك، يمثل منطلقا لتحقيق الأهداف التي تم وضعها، ومن ثم تحديد وسائل العمل المفروض اتباعها بشكل مشترك، التي تتمحور حول الوسائل الأيديولوجية، من خلال توظيف أيديولوجيا الطبقة العاملة كوسيلة توعية لأهمية مشاركة الطبقة العاملة في العمل المشترك، والوسائل التنظيمية التي تعمل على إيجاد تنظيم مشترك، مهمته تطبيق برنامج العمل المشترك، والوسائل السياسية التي يكون هدفها رفع مستوى الإيمان، والإحساس بأهمية العمل المشترك بين مكونات الحركة العمالية (74). هذا الحوار بقي غائبا ما بين مكونات الحركة العمالية الفلسطينية، وافتقر إلى أي مبادرة هادفة لإقامته وإدارته، مما جعله يمثل أحد عوائق تحقيق الوحدة العمالية.

## 7. عدم استقرار الأوضاع السياسية في فلسطين:

شهدت الأوضاع السياسية في فلسطين، حالة من عدم الاستقرار السياسي، نتيجة لتأثيرات السياسات الإسرائيلية، والمتمثلة في تصاعد الهجمة الاستيطانية والاجتياحات العسكرية والحرب على قطاع غزة، كما كان لتأثير حالة الانقسام الفلسطيني دور كبير في زعزعة الاستقرار السياسي، حيث اتخذ ذلك ذريعة لتجاوز البحث في وحدة الحركة العمالية (75).

## 8. اختلال سوق العمل الفلسطيني:

نظرا لارتباط سوق العمل الفلسطيني بالأسواق المجاورة، وبخاصة سوق العمل الإسرائيلي، وخضوعه لمحددات عديدة، فإن نتائج اختلال سوق العمل أدت في أحيان عديدة إلى الانصراف والانشغال بقضايا مرتبطة بهذه النتائج، مثل: برامج التشغيل، والمعونات التي تستغل من قبل مؤسسات الحركة العمالية، باتجاه توجيهها نحو استقطاب عضوية العمال، وبخاصة إذا انفرد اتحاد معين بتقديم هذه البرامج أو المعونات، وهو الأمر الذي يعمل على تضخيم حجم العضوية فيه خلال فترة البرامج، فيدفعه هذا التضخم إلى الاعتقاد الزائف بأنه الاتحاد الأوسع عضوية، وبالتالي فإن من حقه قيادة الحركة العمالية الفلسطينية (76).

## النتائج

على ضوء ما سبق عرضه، نستطيع تحديد أهم النتائج التي خرجت بها الدراسة بما يأتي:

1. هناك حاجة فعلية لتحقيق وحدة الحركة العمالية، لما لها من انعكاس واضح على تحقيق أهداف الحركة والطبقة العاملة الفلسطينية.
2. إن التعددية النقابية في الحالة الفلسطينية كان لها تأثير سلبي واضح، انعكس على طبيعة عمل الحركة العمالية الفلسطينية وهيكلتها وبنيتها، وعلى حقوق ومكتسبات الطبقة العاملة.
3. إن تجاوز إشكاليات الحركة العمالية الفلسطينية تنبع من وحدتها، التي تشكل وسيلة للقضاء على العوامل الذاتية للتعددية، التي تعني بالنتيجة تجاوز هذه الإشكاليات.
4. إن معالجة معوقات وحدة الحركة العمالية تمثل القاعدة والأساس لتحقيقها.

## التوصيات

وعلى ذلك فإن أهم التوصيات التي خرجت بها هذه الدراسة تتمثل بما يأتي:

1. حيث إن التعددية النقابية حق كفلته كل الاتفاقيات، ومعايير العمل العربية والدولية، وانطلاقاً من أهمية وحدة الحركة العمالية الفلسطينية توصي الدراسة بإيجاد الآليات المناسبة لتحقيق هذه الوحدة، وبما لا يتعارض مع مبدأ التعددية، وذلك من خلال إيجاد كونفدرالية جامعة لكل مؤسسات الحركة العمالية الفلسطينية.
2. توصي الدراسة بضرورة تكثيف دور دائرة المنظمات الشعبية في منظمة التحرير الفلسطينية باتجاه تقريب وجهات النظر بين مؤسسات الحركة العمالية، وتحقيق وحدتها وفق الآليات المطروحة.
3. ضرورة تعاطي مؤسسات الحركة العمالية مع التوصيات أعلاه، من منطلق نتائج تحقيق وحدتها وأهميتها وضرورتها.

## الهوامش

1. الأمم المتحدة: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان - 1948، المادة 23 / 4.
2. الأمم المتحدة: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية - 1966، المادة 8 / أ.
3. الأمم المتحدة: العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية - 1966، المادة 22.
4. منظمة العمل الدولية: اتفاقية العمل رقم 87 - 1948، المادة 2 / 8.
5. الأمم المتحدة: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية - 1966، المادة 8 / 1 أ.
6. منظمة العمل العربية: اتفاقية العمل العربية رقم 1 - 1966، المادة 76.
7. منظمة العمل العربية: اتفاقية العمل العربية رقم 8 - 1977، المادة 1.
8. منظمة العمل الدولية: اتفاقية العمل رقم 87 - 1948، المادة 2.
9. منظمة العمل العربية: اتفاقية العمل العربية رقم 1 - 1966، المادة 77.
10. منظمة العمل العربية: اتفاقية العمل العربية رقم 8 - 1977، المادة 3.
11. منظمة العمل العربية: اتفاقية العمل العربية رقم 8 - 1977، المادة 5.
12. منظمة العمل الدولية: اتفاقية العمل رقم 87 - 1948، المادة 7.
13. منظمة العمل العربية: اتفاقية العمل العربية رقم 8 - 1977، المادة 6.
14. منظمة العمل العربية: اتفاقية العمل العربية رقم 8 - 1977، المادة 7.
15. منظمة العمل الدولية: اتفاقية العمل الدولية رقم 98 - 1949، المادة 1.
16. منظمة العمل العربية: اتفاقية العمل العربية رقم 1 - 1966، المادة 78.
17. جريدة المناضل - 5: الوحدة العمالية، أية وحدة، الإنترنت، موقع [www.almounadil-a.info/article2040.html](http://www.almounadil-a.info/article2040.html)، ص 1.
18. الصفار، عدنان: الحركة النقابية العمالية، طبيعتها، مهماتها، الإنترنت، موقع [www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=94808](http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=94808)، ص 1.
19. موقع البديل: التعددية النقابية في تونس - قراءة في الوثائق التأسيسية للجامعة



- التونسية للشغل، الإنترنت، موقع  
www. albadil. org/ spip. php?article1031، ص3.
20. الصفار، عدنان: مصدر سابق، ص2.
21. موقع البديل: التعددية النقابية في تونس ، مصدر سابق، ص3.
22. حسن، جاسب عودة: التعددية النقابية والانتخابات العمالية في العراق، الإنترنت، موقع  
www. aljaredah. com/ paper. php?source=interpage&sid=13853، ص1.
23. العرفاوي، منية: التعددية النقابية هل تخدم مصلحة العمال؟، الإنترنت، موقع،  
www. drikimo. com/ vb/ showthread. php?t=33715، ص1.
24. عبد الحق، خالد: وحدة الحركة العمالية الفلسطينية في ظل السلطة الفلسطينية، (رسالة  
دكتوراه غير منشورة)، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، 2014، ص 214.
25. عبد الحق، خالد: المصدر نفسه، ص 215.
26. الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب: الحركة النقابية بين الوحدة والتعددية، الإنترنت،  
ص3، موقع:  
www. icatu56. org/ show3. php=show1. php&showit=357&table=secretariat
27. موقع البديل: التعددية النقابية في تونس، مصدر سابق ص4.
28. حسن، جاسب عودة: مصدر سابق، ص1.
29. عبد الحق، خالد: المصدر السابق، ص 215.
30. عبد الحق، خالد: المصدر السابق، ص 215.
31. موقع البديل: التعددية النقابية في تونس، مصدر سابق ص5.
32. أمين، عبد الحميد: الوحدة النقابية، ص3، الإنترنت، موقع:  
www. tansikia. 6ta. net/ php/ articles. php?article\_id=1
33. المصدر نفسه، ص5.
34. الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب: الحركة النقابية بين الوحدة والتعددية، مصدر  
سابق، ص3.
35. جوايرة، محمد: الطبقة العاملة الفلسطينية بين التهميش وإمكانيات النهوض، مركز  
بيسان للبحوث والإفتاء، رام الله، 2010، ص6.

36. عبد الحق، خالد: المصدر السابق ، ص 221.
37. عبد الحق، خالد: المصدر نفسه ، ص 222.
38. مجدلاني، أحمد: في مؤتمر النقابات المستقلة- مجدلاني يدعو لحرية التعبير والتنافس الشريف، وكالة معا الإخبارية، ص 1، الإنترنت، موقع:  
www. maannews. net/ arb/ ViewDetails. aspx?ID=445364
39. سوات فلسطين: وزير العمل يبحث مع اتحاد نقابات عمال فلسطين سبل دعم العمال، ص 1، الإنترنت، موقع: www. swot. ps/ print. php?id=736
40. عبد الحق، خالد: مصدر سابق، ص 224.
41. عبد الحق، خالد: المصدر نفسه ، ص 224.
42. عبد الحق، خالد: المصدر نفسه ، ص 225.
43. عبد الحق، خالد: المصدر نفسه ، ص 225.
44. جوايرة، محمد: وحدة الحركة النقابية العمالية الفلسطينية، الإنترنت، موقع:  
www. nq3m. com/ vb/ archive/ index. php/ t- 292. html
45. عبد الحق، خالد: المصدر السابق ص 227.
46. أبو خديجة، أمال: أسباب إلغاء قانون التأمينات الاجتماعية، المجلس التشريعي الفلسطيني، الإنترنت، موقع:  
www. pal- plc. org/ index. php/ 2010- 07- 06- 16- 15- 46/ 699- 2010- 07- 25- 21- 02- 50. html
47. سمارة، عادل: طبقة بلا حركة: العلاقة بالهستدروت تطبيع أم وضع طبيعي من رئاسة اتحاد النقابات، الإنترنت، موقع www. arabgazette. com/ v123. html ، ص 2.
48. الصفدي، طلعت: الانتخابات الديمقراطية هي المخرج الحقيقي لأزمة الحركة النقابية العمالية الفلسطينية، الإنترنت، موقع  
www. amad. ps/ arabic/ index. php?action=detail&id=25297، ص 2.
49. عبد الحق، خالد: المصدر السابق، ص 230.
50. عبد الحق، خالد: المصدر نفسه ، ص 232.
51. وزارة العمل الفلسطينية: ملحق التقرير السنوي للإدارة العامة لعلاقات العمل – 2011، منشورات وزارة العمل، رام الله، 2012، ص 6.

52. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) : سبل تفعيل دور النقابات العمالية في صياغة السياسات العامة، إصدارات المعهد، رام الله، 2007، ص65.
53. الصفدي، طلعت: مصدر سابق.
54. الصوراني، غازي: الطبقة العاملة والعمل النقابي في فلسطين ودور اليسار في المرحلة الراهنة، الانترنت، موقع [www.ahewar.org/rate/bindex.asp?yid=39](http://www.ahewar.org/rate/bindex.asp?yid=39)، ص16.
55. عبد الحق، خالد: المصدر نفسه ، ص 234.
56. أبو رحمة، سامر: واقع وتحديات العمال الفلسطينيين، ص1، الإنترنت، موقع: [www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=213000](http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=213000)
57. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) : سبل تفعيل دور النقابات العمالية في صياغة السياسات العامة، مصدر سابق، ص66.
58. عبد الحق، خالد: المصدر السابق، ص 236.
59. عبد الحق، خالد: المصدر نفسه ، ص 238.
60. عبد الحق، خالد: المصدر نفسه ، ص 239.
61. عبد الحق، خالد: المصدر نفسه ، ص 239.
62. جبريل، كمال: مصدر سابق، ص1.
63. ناصر، أمين: حول أزمة الحركة العمالية ومحدودية الحركات الاجتماعية الجديدة، موقع التضامن من أجل بديل اشتراكي- راهن الحركة النقابية ومهام اليسار الاشتراكي، الإنترنت، موقع [www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=216916](http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=216916)، ص7.
64. موقع ميدي برس: الثورات العربية والحركة العمالية، الإنترنت، موقع [www.ar.midipress.com/ma/18889.html](http://www.ar.midipress.com/ma/18889.html)، ص2.
65. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) : تقييم مستوى الالتزام بتطبيق قانون العمل الفلسطيني، الإنترنت، موقع، [www.pal-econ.org/newsite/ar/node/90](http://www.pal-econ.org/newsite/ar/node/90)
66. جريدة القدس: المطالبة بحد أدنى للأجور وتطبيق قانون العمل والضمان الاجتماعي، الإنترنت، موقع، [www.alquds.com/news/article/view/id/340119](http://www.alquds.com/news/article/view/id/340119)
67. الشريف، هيثم: لتفتتها وفقدان الثقة فيها غالبية العمال في الأراضي الفلسطينية لا ينتمون إلى الاتحادات العمالية، ص2، الإنترنت، موقع:

[www.ekharyat.net/internal.asp?page=articles&articles=details&newsID=](http://www.ekharyat.net/internal.asp?page=articles&articles=details&newsID=)

68. الشريف، هيثم: الاتحادات العمالية الفلسطينية – كل يدعي وصلا بليلي، ص 1، الإنترنت:

[www.tanwer.org/tanwer/news/1386.html](http://www.tanwer.org/tanwer/news/1386.html)

69. الخباز، أحمد: النقابات والتنمية، الإنترنت، موقع:

[www.alwasatnews.com/1333/news/read/585418/1.html](http://www.alwasatnews.com/1333/news/read/585418/1.html)

70. عبد الحق، خالد: المصدر السابق، ص 245.

71. عبد الحق، خالد: المصدر السابق.

72.: عبد الحق، خالد: المصدر السابق، ص 247.

73. عبد الحق، خالد: المصدر السابق.

74. الحنفي، محمد: المعوقات والتحديات التي تواجهها الحركة العمالية والنقابية في العالم

العربي 13، الإنترنت، [www.ssrcaw.org/ar/show.art.asp?aid=252804](http://www.ssrcaw.org/ar/show.art.asp?aid=252804)، ص 4.

75. عبد الحق، خالد: المصدر السابق، ص 249.

76. عبد الحق، خالد: المصدر السابق، ص 250.

## المراجع

### أولاً: الوثائق والقوانين

1. الأمم المتحدة: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان - 1948.
2. الأمم المتحدة: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية - 1966.
3. الأمم المتحدة: العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية - 1966.
4. منظمة العمل الدولية: اتفاقية العمل رقم 87 - 1948.
5. منظمة العمل الدولية: اتفاقية العمل الدولية رقم 98 - 1949.
6. منظمة العمل العربية: اتفاقية العمل العربية رقم 1 - 1966.
7. منظمة العمل العربية: اتفاقية العمل العربية رقم 8 - 1977.
8. وزارة العمل الفلسطينية: ملحق التقرير السنوي للإدارة العامة لعلاقات العمل - 2011، منشورات وزارة العمل، رام الله، 2012.

### ثانياً: الكتب

1. محمد جوابرة: الطبقة العاملة الفلسطينية بين التهميش وإمكانيات النهوض، مركز بيسان للبحوث والإفتاء، رام الله، 2010.
2. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) : سبل تفعيل دور النقابات العمالية في صياغة السياسات العامة، إصدارات المعهد، رام الله، 2007.

### ثالثاً: الرسائل العلمية

1. خالد عبد الحق: وحدة الحركة العمالية الفلسطينية في ظل السلطة الفلسطينية، (رسالة دكتوراه غير منشورة) ، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، 2014.

### رابعاً: مواقع الإنترنت

1. أحمد الخباز: النقابات والتنمية، الإنترنت، موقع: [www.alwasatnews.com/1333/news/read/585418/1.html](http://www.alwasatnews.com/1333/news/read/585418/1.html)
2. أحمد مجدلاني: في مؤتمر النقابات المستقلة - مجدلاني يدعو لحرية التعبير والتنافس الشريف، وكالة معا الإخبارية، الإنترنت، موقع:

[www.maannews.net/arb/ViewDetails.aspx?ID=445364](http://www.maannews.net/arb/ViewDetails.aspx?ID=445364)

3. الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب: الحركة النقابية بين الوحدة والتعددية، الإنترنت، موقع:

[www.icatu56.org/show3.php=show1.php&showit=357&table=secretariat](http://www.icatu56.org/show3.php=show1.php&showit=357&table=secretariat)

4. آمال أبو خديجة: أسباب إلغاء قانون التأمينات الاجتماعية، المجلس التشريعي الفلسطيني، الإنترنت، موقع:

[www.pal-plc.org/index.php/2010-07-06-16-15-46/699-2010-07-25-21-02-50.html](http://www.pal-plc.org/index.php/2010-07-06-16-15-46/699-2010-07-25-21-02-50.html)

5. أمين ناصر: حول أزمة الحركة العمالية ومحدودية الحركات الاجتماعية الجديدة، موقع التضامن من أجل بديل اشتراكي - راهن الحركة النقابية ومهام اليسار الاشتراكي، الإنترنت، موقع [www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=216916](http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=216916)

6. أمين، عبد الحميد: الوحدة النقابية، ص 3، الإنترنت، موقع:

[www.tansikia.6ta.net/php/articles.php?article\\_id=1](http://www.tansikia.6ta.net/php/articles.php?article_id=1)

7. جاسب عودة حسن: التعددية النقابية والانتخابات العمالية في العراق، الإنترنت، موقع

[www.aljaredah.com/paper.php?source=interpage&sid=13853](http://www.aljaredah.com/paper.php?source=interpage&sid=13853)

8. جريدة القدس: المطالبة بحد أدنى للأجور وتطبيق قانون العمل والضمان الاجتماعي، الإنترنت، موقع، [www.alquds.com/news/article/view/id/340119](http://www.alquds.com/news/article/view/id/340119)

9. جريدة المناضل - ة: الوحدة العمالية، أية وحدة، الإنترنت، موقع

[www.almounadil-a.info/article2040.html](http://www.almounadil-a.info/article2040.html)

10. سامر أبو رحمة: واقع وتحديات العمال الفلسطينيين، الإنترنت، موقع:

[www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=213000](http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=213000)

11. سوات فلسطين: وزير العمل يبحث مع اتحاد نقابات عمال فلسطين سبل دعم العمال، الإنترنت، موقع: [www.swot.ps/print.php?id=736](http://www.swot.ps/print.php?id=736)

12. الصفدي، طلعت: الانتخابات الديمقراطية هي المخرج الحقيقي لأزمة الحركة النقابية العمالية الفلسطينية، الإنترنت، موقع

[www.amad.ps/arabic/index.php?action=detail&id=25297](http://www.amad.ps/arabic/index.php?action=detail&id=25297).

13. عدنان الصفار: الحركة النقابية العمالية، طبيعتها، مهماتها، الإنترنت، موقع

[www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=94808](http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=94808)

14. عادل سمارة: طبقة بلا حركة: العلاقة بالهستدروت تطبيع أم وضع طبيعي من رئاسة

اتحاد النقابات، الإنترنت، موقع [www.arabgazette.com/v123.html](http://www.arabgazette.com/v123.html)

15. غازي الصوراني: الطبقة العاملة والعمل النقابي في فلسطين ودور اليسار في المرحلة

الراهنة، الانترنت، موقع [www.ahewar.org/rate/bindex.asp?yid=39](http://www.ahewar.org/rate/bindex.asp?yid=39)

16. محمد الحنفي: المعوقات والتحديات التي تواجهها الحركة العمالية والنقابية في العالم

العربي 13، الانترنت، [www.ssrcaw.org/ar/show.art.asp?aid=252804](http://www.ssrcaw.org/ar/show.art.asp?aid=252804)

17. محمد جوابرة: وحدة الحركة النقابية العمالية الفلسطينية، الإنترنت، موقع:

[www.nq3m.com/vb/archive/index.php/t-292.html](http://www.nq3m.com/vb/archive/index.php/t-292.html)

18. منية العرفاوي: التعددية النقابية هل تخدم مصلحة العمال؟، الإنترنت، موقع،

[www.drikimo.com/vb/showthread.php?t=33715](http://www.drikimo.com/vb/showthread.php?t=33715)

19. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس): تقييم مستوى الالتزام بتطبيق

قانون العمل الفلسطيني، الإنترنت، موقع،

[www.pal-econ.org/newsite/ar/node/90](http://www.pal-econ.org/newsite/ar/node/90)

20. موقع البديل: التعددية النقابية في تونس - قراءة في الوثائق التأسيسية للجامعة

التونسية للشغل، الانترنت، موقع، [www.albadil.org/spip.php?article1031](http://www.albadil.org/spip.php?article1031)

21. موقع ميدي برس: الثورات العربية والحركة العمالية، الإنترنت، موقع

[www.ar.midipress.com/ma/18889.html](http://www.ar.midipress.com/ma/18889.html).

22. هيثم الشريف: الاتحادات العمالية الفلسطينية - كل يدعي وصلا بليلي، الإنترنت:

[www.tanwer.org/tanwer/news/1386.html](http://www.tanwer.org/tanwer/news/1386.html)

23. هيثم الشريف: لتفتتها وفقدان الثقة فيها غالبية العمال في الأراضي الفلسطينية لا

ينتمون إلى الاتحادات العمالية، الإنترنت، موقع:

[www.ekhbariyat.net/internal.asp?page=articles&articles=details&newsID=30786=13](http://www.ekhbariyat.net/internal.asp?page=articles&articles=details&newsID=30786=13)

