



MAS

معهد أبحاث السياسات
الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

ورقة خلفية

جلسة طاولة مستديرة (1)



دور التنظيمات النقابية في تعزيز الحماية الاجتماعية
للعاملين في القطاع الخاص

2023



معهد أبحاث السياسات
الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

تلفون: +970 (2) 2987053/4

فاكس: +970 (2) 2987055

info@mas.ps

ww.mas.ps

دور التنظيمات النقابية في تعزيز الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع الخاص

إعداد: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

ورقة خلفية

طاولة مستديرة (1)

2023

1. مقدمة

يُنص القانون العالمي لحقوق الإنسان في المادة رقم 25 بند (1) على أن "لكل شخص الحق في مستوى معيشة يكفي لضمان الصحة والرفاه له ولأسرته، خاصة على صعيد الأكل والملبس والسكن والرعاية الطبية والخدمات الاجتماعية الضرورية، وله الحق في ما يضمن به الغوائل في حالات البطالة أو المرض أو العجز أو الترميل أو الشيخوخة أو غير ذلك من الظروف الخارجة عن إرادته والتي تفقده أسباب عيشه". كما تتموضع الحماية الاجتماعية كركيزة أساسية وشرطاً مسبقاً لتحقيق أهداف التنمية المستدامة؛ كونها الوسيلة التي يُمكن من خلالها القضاء على الفقر (الهدف 1) وتقليل حجم اللامساواة والتفاوت عامةً وبين الجنسين (الهدف 5)، وتحقيق التغطية الصحية الشاملة (الهدف 3)، والعمل اللائق (الهدف 8).

رغم توزيع جهود الحماية الاجتماعية على مجموعة من المؤسسات الحكومية، غير الحكومية والدولية، إلا أنه ما زالت هناك فئات عديدة محرومة ومهمشة في المجتمع الفلسطيني، ومنها بعض فئات العُمل. بحسب قانون العمل، والذي تسري أحكامه على كافة العاملين والعاملات في القطاع الخاص، يحق للعمال كافة مكافأة نهاية الخدمة، وتعويضات في حالة إصابات العمل، وإجازة مرضية مدفوعة الأجر، كما يحق للمرأة العاملة إجازة أمومة مدتها أربعة عشر أسبوعاً مدفوع الأجر بعد الولادة. بيد أن عدم امتثال أصحاب العمل لهذه الأحكام وغياب نظام ضمان اجتماعي نافذ يجعل من واقع الحماية الاجتماعية للعمال والعاملات في القطاع الخاص أمراً صعب المنال في كثير من الأحوال كما بينت دراسة سابقة لماس (فلاح، 2022). كما كان للجائحة ذلك الأثر في ازدياد وضع العمال سوءاً مع توقف النشاطات الاقتصادية في أسواق العمل التي تستوعب العمال الفلسطينيين على جانبي الخط الأخضر وبالتحديد للعمال غير المحميين اجتماعياً مثل العمال الأكبر سناً (ماس، 2022).

لطالما كان دور النقابات العمالية مهماً لتحقيق الحماية الاجتماعية؛ فمن المفترض من النقابات أن تعمل على تحسين ظروف العمل والأجور، وتمثيل العمال أمام الجهات الحكومية والمطالبة بحقوقهم. تعاني التنظيمات النقابية في فلسطين من مجموعة من التحديات التي تحول دون تمكنها من تشكيل أجسام قوية قادرة على فرض التغييرات على المستوى البيوي. لكن في ظل التراجع الاقتصادي وضعف نظام الحماية الاجتماعية للعاملين، يُصبح من المهم مراجعة دور المكونات المختلفة ذات الجهود الرامية لتوفير الحماية الاجتماعية، ومنها النقابات. تُعاني فلسطين من مجموعة من الأزمات الاقتصادية والاجتماعية المركبة نتيجة للاحتلال الإسرائيلي وقيوده الكبيرة على الاقتصاد الفلسطيني ومُحركات الحماية فيه، ذلك إضافة إلى عدم امتلاك السُلطة للأدوات اللازمة للسيطرة على الآثار السلبية الناتجة عن تضييقات الاحتلال في ظل الموقف الدولي المنحاز للاحتلال الإسرائيلي. مع ظهور العديد من الأزمات والتحديات الصحية (أزمة جائحة كورونا) والسياسية (الحرب الروسية-الأوكرانية) العالمية، أصبحت تواجه فلسطين، كغيرها من الدول، أزمة في ارتفاع أسعار السلع الغذائية الأساسية نتيجة لارتفاع أسعارها عالمياً مثل القمح والشعير، الأمر الذي ساهم في تعاضم الأزمات الاقتصادية والاجتماعية وزيادة معدلات الفقر، والبطالة، وانعدام الأمن الغذائي، وغيرها العديد من المؤشرات الاجتماعية. مما لا شك فيه أن استمرار التغييرات الاقتصادية العالمية والمحلية والسياسات النيوليبرالية في فلسطين، ستفاقم الحاجة للحماية الاجتماعية للفئات المختلفة وبالأخص العمال، مما يجعلنا بأمس الحاجة لتطوير منظومة حماية اجتماعية قادرة على امتصاص الصدمات الاقتصادية وآثارها على المجتمع الفلسطيني. في هذا الصدد، ستناقش هذه الورقة الخلفية دور التنظيمات النقابية في توفير الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع الخاص من خلال استعراض واقع الحماية الاجتماعية والجهات المنظمة لها، واقع التنظيمات النقابية في فلسطين، والتجارب المحلية للنقابات الفلسطينية في مجال توفير الحماية الاجتماعية. كما تهدف هذه الورقة إلى المساهمة في خلق حوار ونقاش معمق، مستند إلى قراءة علمية حول واقع النقابات والدور المفترض منها في توفير الحماية الاجتماعية، لا سيما في هذه المرحلة الحالية التي تعاني منها فلسطين من تحديات اقتصادية واجتماعية متصاعدة.

2. ما الحاجة إلى نظام للحماية الاجتماعية؟

شهدت السنوات الأخيرة تحديات كبيرة محلياً وعالمياً. حيث أدت جائحة كورونا وما رافقها من إجراءات وقائية للحد من انتشار الوباء إلى توقف معظم الأنشطة الاقتصادية في فلسطين، الأمر الذي ساهم في زيادة أعداد العاطلين عن العمل، وخسارة أعداد كبيرة من الأسر لمصادر دخلها، وبالتالي زيادة عدد الفقراء والمُحتاجين إلى حماية اجتماعية، والتي لم يتم التعافي منها بعد (الأعرج، 2020). أيضاً، لم تسر المساعي الفلسطينية بالشكل المطلوب

لبناء اقتصاد مستقل، قطاع خاص قوي يولد فرص العمل اللائق، وقطاع عام مستجيب لاحتياجات المواطنين، بفعل سياسات الاحتلال الإسرائيلي وتنصله من الاتفاقيات التي وقعها مع السلطة الوطنية الفلسطينية، واستمرار وتكثيف السياسات العدوانية المتمثلة في مصادرة الأراضي والتوسع الاستيطاني والسيطرة على المعابر، والتحكم في مختلف مفاصل الاقتصاد الفلسطيني للحيلولة دون وجود كيان اقتصادي مستقل للفلسطينيين، ناهيك عن الحصار والعدوان الإسرائيلي المستمر على قطاع غزة منذ العام 2000. في ذات الوقت، فرض بروتوكول باريس الاقتصادي قيود كثيرة على نهضة الاقتصاد ونموه من خلال استغلال الاحتلال الإسرائيلي للبروتوكول للتحكم بشكل وبنية الاقتصاد الفلسطيني.

أيضاً، أفرزت التحديات السياسية العالمية، وعلى رأسها الحرب الروسية-الأوكرانية والأزمات الاقتصادية العالمية جُملة من التحديات الاقتصادية والاجتماعية، تمثلت في ارتفاع معدلات التضخم عالمياً خاصة الغذاء والمواد الأساسية. على المستوى المحلي، تُشير التقديرات إلى ارتفاع أسعار المستهلك بنسبة 3.75٪ في العام 2022 مقارنة بالعام 2021 نتيجة لتأثر فلسطين بالتضخم العالمي، حيث أن فلسطين تستورد أغلب احتياجاتها من السلع الغذائية الأساسية (مثل القمح والسكر والزيوت النباتية، وغيرها) من الخارج (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2022). في ذات الوقت، تباطأ النمو الاقتصادي الفلسطيني، إذ ارتفع الناتج المحلي الإجمالي بقرابة 3.7٪ فقط في العام 2022 مقارنة بنموه 7٪ عام 2021 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2022) الأمر الذي ضاعف من الآثار السلبية على المستويين الاقتصادي والاجتماعي (أبو شنب، 2022). تُشير أحدث الإحصائيات حول معدلات الفقر إلى أن ما يُقارب ثلث السكان في فلسطين يُعانون من الفقر. في غزة على وجه الخصوص، يُعاني نصف السكان من الفقر، منهم 33.7٪ يُعانون من الفقر المُدقع (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2020)، بينما يُعاني أكثر من ثلثي السكان (68.5٪) من انعدام الأمن الغذائي (WFP, 2021). ما زال ربع الفلسطينيين تقريباً يُعانون من البطالة، وتُعتبر فئة الشباب الأكثر عُرضة للبطالة حيث تصل إلى 48.3٪ لحملة شهادات الدبلوم المتوسط على سبيل المثال (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2023). شكّل هذا تحدياً إضافياً أمام نظام الحماية الاجتماعية للأسر الفقيرة والمهمشة، وأيضاً في سوق العمل، خاصة للعاملين بأجور دون مستوى الحد الأدنى للأجور والعاطلين عن العمل، والذين لم ينجح صندوق وقفه عز، المُخصص لحماية الأكثر تضرراً خلال الجائحة مثل العمال، في حمايتهم ودعمهم (مفتاح، 2020).

3. واقع نظام الحماية الاجتماعية في فلسطين

1.3 مؤسسات القطاع

قدمت الحكومة تعهداً لوضع الحماية الاجتماعية على قائمة الأولويات ضمن خطة السياسات الوطنية (2017-2022)، وتعمل من خلالها مع مجموعة من الشركاء الدوليين على تدخلات للحماية الاجتماعية عبر مجموعة من البرامج. يضم قطاع الحماية الاجتماعية في فلسطين مؤسسات السلطة الفلسطينية مثل وزارة التنمية الاجتماعية، وهيئة شؤون الأسرى والمحررين، ومؤسسة رعاية أسر الشهداء والجرحى، ومؤسسات غير حكومية محلية مثل لجان الزكاة والجمعيات الخيرية، ومؤسسات دولية مثل الأونروا والاتحاد الأوروبي واليونسيف على سبيل المثال لا الحصر.

تُقدم المؤسسات سالفة الذكر الحماية للفئات المحرومة من الحماية، ومنها العُمال وأسرهم، إما على شكل مساعدات مالية مباشرة، مثل البرنامج الوطني للمساعدات النقدية الذي تقوم بإدارته وزارة التنمية الاجتماعية والذي بلغت موازنته الكلية للعام 2022 نحو 540 مليون شيكل،⁽¹⁾ والمُساعدات التي تُقدمها وزارة الزراعة مثلاً للمُزارعين المتضررين من الجدار، أو الضمان الاجتماعي والذي لا يزال غير مُعمم وشامل لجميع فئات المُجتمع، أو الخدمات الاجتماعية مثل الخدمات التأهيلية والرعاية التي تُقدمها وزارة التنمية الاجتماعية للأيتام وذوي الإعاقة والمسنين. على الرغم من هذه الجهود إلا أن قطاع الحماية الاجتماعية ككل يُعاني من الضعف والتجزئة ولا يتصف بالديمومة، بل يرتبط بالغالِب بتوفر الموارد المادية اللازمة لتحقيقه. كما يتصف قطاع توفير المساعدات بكون هذه المساعدات إغاثية؛ أي تُساهم في الحد من الآثار الاقتصادية والاجتماعية الناجمة عن البطالة والفقر ولا تقوم بتغيير البنى التحتية المتسببة بها.

(1) مصدر خاص، وزارة التنمية الاجتماعية.

2.3 التغطية

تُغطي برامج المساعدات والحماية الاجتماعية المتعددة فئات واسعة من المجتمع الفلسطيني وبالتحديد المحرومة، ولكن لا تشملها كلها. فبينما يُغطي الضمان الاجتماعي 33٪ فقط من المجتمع الفلسطيني، تضم العاملين في الوظيفة العمومية وأسرههم وفقاً لقانون الضمان في الوظيفة العمومية، نجد أن 40٪ من العائلات الفلسطينية تحصل على نوع واحد من المساعدات الاجتماعية على الأقل. في العام 2020، حصل ما يُقارب 1.5 مليون فلسطيني على المساعدات سواء من جهات حكومية أو غير حكومية (ILO, 2021a). يُغطي برنامج التحويلات النقدية التابع لوزارة التنمية الاجتماعية 119 ألف أسرة والتي تضم ما يُقارب 600 ألف شخص و310 آلاف طفل. تحصل الأسر عبر البرنامج على أربع دفعات تتكون من مبلغ يتراوح بين 750-1800 شيكل وذلك بحسب حجم العائلة، بهدف التخفيف من الفقر الذي تُعاني منه العائلات. استفادت حوالي 162 ألف أسرة من الفئات المحرومة في العام 2020 من البرنامج الوطني للمساعدات النقدية التابع للوزارة (أبو شنب، 2022)، أي تُشكل تغطية برامج المساعدات الحكومية ما نسبته 12٪ من تغطية مختلف برامج المساعدات والحماية الاجتماعية الحكومية وغير الحكومية بحسب منظمة العمل (ILO, 2021a). إضافة إلى البرامج الحكومية، تُعد الأونروا وبرنامج الأغذية العالمي الأعلى إنفاقاً إذا ما قورنت بالإنفاق الحكومي؛ في حين بلغ حجم الإنفاق الحكومي على برامج الحماية الاجتماعية 409 مليون شيكل في العام 2020، بلغ إنفاق الأونروا 528 مليون شيكل، إضافة إلى 197 مليون شيكل من برنامج الأغذية العالمي على برامج المساعدات المالية والغذائية، والليذان استفاد منهما 1.8 مليون شخص (ILO, 2021a). تُجدر الإشارة إلى أن برنامج الأغذية العالمي كان يهدف لتوفير المساعدات الغذائية لقرابة 435 ألف شخص في خطته الاستراتيجية للأعوام 2018-2022، إلا أن عدد المستفيدين ارتفع إلى 478 ألف شخص خلال العام 2021 (WFP, 2022a).

أما بخصوص التغطية القانونية للحماية الاجتماعية، فيكفل قانون العمل الفلسطيني الحماية الاجتماعية من خلال مواد عديدة في القانون. يحق للعامل أو العاملة مكافأة نهاية خدمة بحسب أحكام المواد 42 و45 و47، وذلك في حال إنهاء عقد العمل بشكل طوعي أو تعسفي. كما يحق للعمال والعاملات تعويض في حالة التعرض لإصابات عمل عبر تكفل صاحب العمل في القطاع الخاص بتكاليف العلاج وما يترتب عليها من أي نفقات إضافية أثناء الإصابة أو عملية العلاج بحسب أحكام المادة 118. كما يكفل القانون حصول العامل على أجر بديل لمدة تصل 180 يوماً أو تعويض نقدي في حال إصابة العامل بعجز بحسب المواد 119 و121. كما ينص القانون على حصول العاملات على إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة 14 أسبوع (بحسب تعديل القانون للعام 2021). ويصح للعمال والعاملات في القطاع الخاص إجازة مرضية مدفوعة الأجر (مادة 79).

على الرغم من ضمان قانون العمل الحماية الاجتماعية للعمال، إلا أن مستوى إنفاذ القانون في منشآت القطاع الخاص لا يرتقي لضمان حماية اجتماعية لعمال فلسطين كافة. يُعتبر القطاع الخاص الأكثر تشغيلاً في فلسطين بحسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، إلا أن حوالي 65٪ من المستخدمين بأجر في القطاع الخاص يعملون دون عقد عمل (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني). في حين عقود العمل تُمثل شبكة الأمان والحماية لحقوق العاملين كونها توضح شروط عملهم، إلا أن ذلك يعني أن هذه النسبة من العاملين غير محمية وظيفياً وبالتالي اجتماعياً وذلك لكون غياب عقود العمل يُشكل "أداة للسيطرة على العامل وغياب شعوره بالأمان الوظيفي لسهولة تعرضه لإجراءات الطرد التعسفي" (عبد المجيد وأبو غبوش، 2017). إضافة إلى ذلك، فإن 40٪ من المستخدمين بأجر في القطاع الخاص يتقاضون أجراً أقل من الحد الأدنى للأجور، بمعدل دخل شهري يصل إلى 1,419 شيكل في الضفة الغربية و697 شيكل في قطاع غزة، كما ارتفعت النسبة بعد تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور الجديد لتصل إلى 1,880 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2023)، ما زال ثلث العاملين في القطاع الخاص لا يحصلون على حقوقهم الاجتماعية مثل المساهمة في تمويل التقاعد، نهاية الخدمة، والإجازات مدفوعة الأجر (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2023). حوالي نصف النساء فقط يعملن وفق عقود عمل مكتوبة، منها عقود محدودة المدة، ونصف النساء العاملات بأجر فقط يحصلن على إجازة أمومة مدفوعة الأجر (الأعرج، 2020). في ذات السياق، وجدت دراسة حديثة لمعهد ماس (فلاح، 2022)، بأنه بينما حصل 36٪ من العمال والعاملات على مكافأة نهاية الخدمة لدى إنهاء عملهم، وحصلت 85٪ من العاملات على إجازة أمومة، لم تحصل جميعهن على الإجازة المدفوعة بالكامل أي لمدة عشرة أسابيع في حينها. هذا يعود بشكل أساسي إلى ضعف الرقابة وإنفاذ القانون، والذي يترافق مع ضعف في دور الجهات النقابية للعمال في فلسطين.

2.3 التحديات

يُعد قانون الضمان الاجتماعي الركيزة الأساسية لأي نظام حماية اجتماعية شامل لجميع فئات المجتمع. في فلسطين، يعد عدم تطبيق نظام الضمان الاجتماعي التحدي الأكبر لبناء نظام حماية اجتماعي فلسطيني شامل، الأمر الذي جعل مسألة توفير الحماية الاجتماعية مسألة تقع على عاتق مجموعة كبيرة من الجهات الحكومية وغير الحكومية، محلية ودولية، وجعل الحماية الاجتماعية ترتبط بشكل كبير بالقدرة على حشد التمويل اللازم. أيضاً، تركت مسألة الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع الخاص لقانون العمل (ILO, 2021a)، ومدى قدرة الحكومة ممثلة بوزارة العمل على المتابعة والرقابة على تطبيق قانون العمل.

هناك ضعف في نظام الرقابة الفعلية من قبل وزارة العمل على تجاوزات قانون العمل وغياب المحاكم العمالية التي يمكن من خلالها رصد الانتهاكات ومعالجتها، واعتماد مكاتب العمل لمعالجة القضايا العمالية والتي تمتاز ببطء العمل والبيروقراطية التي قد تحد من توجه العمال للمطالبة بحقوقهم. بحسب بعض النقابات العمالية في القطاع الخاص، فإن وزارة العمل لا تقوم بدورها كحامي لحقوق العمال وفق قانون العمل بل تلعب دوراً محايداً، مما يؤثر سلباً على النزاعات النقابية ضد أصحاب العمل، الأمر الذي أكد عليه أحد المختصين في النقابات العمالية⁽²⁾ مفيداً بأن وزارة العمل تحاول فرض التراضي بين أصحاب العمل والعمال/النقابات والابتعاد عن المحاكم وهو ما يضر بمصلحة العمال. علماً بأن مسألة الرقابة تعد مهمة صعبة جداً في ظل انتشار القطاع غير الرسمي والتحديات المرتبطة بالاحتلال والذي يعيق تطبيق القانون في المناطق المصنفة «ج».

هناك هشاشة في قطاع الحماية الاجتماعية في فلسطين؛ رغم وجود برامج مساعدات إلا أنه لا يبدو أن هناك سياسات وبرامج للحماية الاجتماعية للفئات المختلفة في سوق العمل بعيداً عن القطاع العام (رياحي وجابر، 2017). أيضاً، تركز سياسات الحماية الاجتماعية الحالية/المحدودة على التقاعد بشكل رئيسي، في حين لا يوجد أي مأسسة للحماية الاجتماعية في أي من نظام الخدمة المدنية أو قانون العمل للفئات الأخرى مثل العاطلين عن العمل، ذوي الاحتياجات الخاصة، كبار السن، والنساء، ... إلخ (رياحي وجابر، 2017).

أيضاً، يُعاني قطاع الحماية الاجتماعية من ضعف التنسيق الفعّال بين الجهات المتعددة العاملة في هذا المجال، الحكومية وغير الحكومية، بالإضافة إلى تعدد آليات إدارة البيانات ونظم مراقبة سير البرامج (Oxfam, 2020). على الرغم من بلوغ التحويلات النقدية والعينية والنفقات من قبل الحكومة والأونروا وبرنامج الأغذية العالمي ما يزيد على المليار شيكل خلال العام 2020، تُشير بيانات منظمة العمل الدولية إلى أن نصف الحاصلين على مساعدات اجتماعية تقريباً ما زالوا يقعون تحت خط الفقر رغم حصولهم على المساعدة؛ ذلك كون المساعدة المقدمة تُعتبر غير كافية لمواجهة الفقر بشكل فعلي (ILO, 2021a). كما أن أغلب البرامج الحالية تركز على مكافحة الفقر وانعدام الأمن الغذائي، متجاهلة فجوات الحماية الاجتماعية في سوق العمل، على الرغم من أن نسبة من المهمشين في سوق العمل يستفيدون من برامج الحماية الاجتماعية تلك كونهم فقراء.

4. أهمية العمل النقابي في تحقيق الحماية الاجتماعية للعاملين في فلسطين

أثبتت الدراسات والتجارب عبر التاريخ بأن الفعل الجمعي، ومنه التنظيم النقابي، يلعب دوراً مهماً في تحقيق الحقوق الجمعيّة. تعمل النقابات حول العالم على مستويات متعددة إلى جانب الحقوق الاقتصادية المرتبطة بالأجور، ومكافحة نهاية الخدمة وشروط العمل وبيئته وغيرها؛ إذ كان للنقابات أيضاً دورٌ في تعزيز المشاركة الديمقراطية للعمال، والحد من المخاطر المرتبطة بالمهن المختلفة، وتحديد ساعات العمل وتعزيز الصحة العامة (كارفر، 1998؛ فريدمان، 2010؛ هاغودون وآخرون، 2016؛ شميت، 2010).

تتمثل مهمة النقابات العمالية في تمثيل مصلحة العمال والتفاوض على الأجور وشروط العمل (ماس، 2007). فقد عملت النقابات إلى جانب المؤسسات غير الحكومية في فلسطين في دفع الحكومة لإقرار الحد الأدنى للأجور (1,450 شيكل حينها) (عبد المجيد وأبو غبوش، 2017). في ظل شيوع العمل غير المنتظم وانتشار ظاهرة تقاضي أقل من الحد الأدنى من الأجور وعدم الحصول على الحقوق الاجتماعية كافة، إضافة إلى غياب الرقابة الرسمية عليها، وتأسيساً على ما تقدم من شرح لظروف العمل وواقع الحماية الاجتماعية في فلسطين، تأتي بالتالي أهمية النقابات العمالية في تحقيق الحماية الاجتماعية للعمال في القطاع الخاص.

(2) عبد العزيز الصالحي، باحث في النقابات العمالية، مقابلة خاصة.

1.4 العمل النقابي محلياً

فلسطينياً، لعبت النقابات دوراً محورياً في الحقلين الوطني والنقابي الاجتماعي، إذ كان النضال النقابي امتداداً للنضال السياسي. بمعنى آخر، خلال فترات النضال الوطنية لعبت الحركة النقابية دوراً وطنياً يتمثل في مقاومة الاستعمار وعانت بسبب ذلك من تضييقات جمّة (أبو عياش وعويوي، 2020)، في ذات الوقت عملت على حماية حقوق العاملين والعاملات الاجتماعية والاقتصادية. ترجع نشأة التنظيمات النقابية في فلسطين إلى عشرينات القرن الماضي مع تشكل «جمعية العمال العرب الفلسطينية»، وأثرت التغييرات الاقتصادية والاجتماعية والتدميرات البنوية التي حدثت في فلسطين نتيجة تبدل أنظمة الهيمنة عليها من انتداب بريطاني لاستعمار صهيوني على عمل التنظيمات النقابية التي عانت حينها من صعوبة التنظيم والعمل (أبو عياش وعويوي، 2020). لعبت النقابات في حينها وحتى عام 1993 دوراً مزدوجاً؛ في ظل حقيقة أن الانتداب البريطاني والمستعمر الصهيوني كانا هما المشغلين لقوة العمل الفلسطينية فكان الصراع في مواجهة المشغل هو بحد ذاته صراع ضد المحتل⁽³⁾. عملت النقابات المؤسسة خلال فترة الانتداب بشكل مركزي على المطالبة بسن التشريعات العمالية والمساواة في الأجور بين العمال العرب واليهود، إضافة إلى عملها السياسي المتمثل في مقاومة الانتداب البريطاني (العيسة، 2022)، وكان لها ذات الدور في مواجهة الاحتلال الإسرائيلي بعد العام 1948.

فور تأسيس السلطة الفلسطينية عقب توقيع اتفاقية أوسلو، اختلفت أهداف العمل النقابي؛ فانتقل إلى الفعل الاجتماعي الاقتصادي المباشر كون المشغل أصبح «محلياً»، أي فلسطيني بدلاً من إنجليزي أو إسرائيلي⁽⁴⁾. أسس الاتحاد العام للنقابات الذي أضى دوره في الغالب نقابياً، بعيداً عن العمل الوطني والسياسي (العيسة، 2022). سُنّت بعد تأسيس السلطة الفلسطينية وحتى يومنا هذا مجموعة من القوانين، منها قانون العمل للعام 2007 والذي يحدد حقوق العاملين في السوق الفلسطيني.

لا تقتصر الحماية الاجتماعية على المُعالجة السطحية لتبعيات نظام السوق وتأثيراتها على الاقتصاد من خلال توفير الاحتياجات الأساسية للفئات المحرومة، بل تشتمل أيضاً على تدخلات فعالة في سوق العمل تضمن الحماية الاجتماعية للمجتمع من خلال مُعالجة النظم التي تعمل على تحديد فئات بأمس الحاجة للحماية الاجتماعية (الأعرج، 2020). لذلك، من المفترض أن يشمل دور النقابات، بالإضافة إلى دورها في حماية حقوق العاملين الاجتماعية والاقتصادية، أيضاً المساهمة في بناء سياسات اجتماعية والتأثير على سياسات سوق العمل من خلال المساهمة في وضع السياسات الرامية لتحفيز العمالة وحماية العمال وتغيير سياسات التعاقد وما إلى ذلك. خلُصت دراسة سابقة لِماس (2007) إلى الدور التاريخي الذي لعبته بعض التنظيمات النقابية في فلسطين لتحقيق الحماية للعمال، الأمر الذي ما يزال حقيقة عند مُراجعة التجارب النقابية في العقود الماضية، مثل نقابة العاملين في جامعة بيرزيت على سبيل المثال لا الحصر.

يوجد في القطاع الخاص الفلسطيني 65 ألف عامل فقط لديهم عقود عمل دائمة من أصل ما يُقارب 400 ألف عامل، وبالتالي هم أكثر قدرة على الانخراط في التنظيمات النقابية في حال وجدت، بينما يعمل البقية وهم حوالي 335 ألف إما وفقاً لعقود عمل مؤقتة (130 ألف عامل) أو ليس لديهم عقد عمل إطلاقاً (208 ألف عامل) (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2021)، ما يجعلهم عُرضة لانتهاك حقوقهم وضياعها، خصوصاً في ظل عدم تأطيرهم في نقابات. ذلك علاوة على ضعف الانتساب إلى النقابات والفعالية فيها من قبل العمال، وبالتالي يصبحون أكثر تهميشاً وأقل فرصاً في الحصول على مزايا الحماية الاجتماعية التي يضمنها قانون العمل وأكثر عرضة للطرد التعسفي.

إحدى المشاكل الجوهرية التي تحول دون قدرة النقابات على توفير الحماية الاجتماعية لقطاعات واسعة من العمال هي الافتقار المعلوماتي حول العاملين في فلسطين، خصوصاً العاملين في المنشآت الصغيرة والمتناهية الصغر والمتوسطة، والذي يحد من قدرتها على متابعة شؤون جميع العمال والعاملات وتوفير الحماية لهم خلال فترة الجائحة (الصالح، 2021؛ 2022). أما المشكلة الأكبر من جانب النقابات فهي عدم وجود مظلة حامية للنقابات، وعدم فعالية الاتحاد العام لنقابات العمال في فلسطين، والتي قد تحول دون تحقيق مكتسبات حماية اجتماعية على مستوى أوسع، كفرض تغييرات في قانون العمل بخصوص الفصل التعسفي أو الحد من نسبة العقود الخاصة بحيث يتم توفير حماية أفضل للموظفين والعمال⁽⁵⁾.

(3) عبد العزيز الصالحي، باحث في النقابات العمالية، مقابلة شخصية.

(4) عبد العزيز الصالحي، باحث في النقابات العمالية، مقابلة شخصية.

(5) نقيب العاملين في شركة جوال، مقابلة خاصة.

على المستوى البنيوي، تشير بعض الدراسات إلى غياب أجناسات الحماية الاجتماعية الرامية لتغيير وضع الطبقة العاملة لدى العديد من النقابات العمالية الفلسطينية (عبد المجيد وأبو غبوش، 2017)، حيث يعاني العمل النقابي من تشرذم وهيمنة الأحزاب السياسية عليها، علماً أن فترات نهوض الحركة العمالية وتحقيقها للمنجزات هي ذاتها فترة قيادة التنظيمات السياسية للعمل النقابي والنقابات كما في فترة الانتفاضة في العام 1987 وما قبل ذلك (محيسن، بدون تاريخ؛ رجب، 2017). أثار كل ذلك على ثقة العاملين بنقاباتهم، ما انعكس في انخفاض نسب انتساب العمال للنقابات (شبكة القدس الإخبارية، 2018؛ أبو زعيتر، 2019؛ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2011)، إذ ينتسب فقط 20.2% من العمال للنقابات (18.4% من الذكور و30.2% من الإناث) (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2022ج). أضف إلى ذلك انخفاض مستوى الوعي النقابي لدى نسبة ليست بسيطة من العاملين،⁽⁶⁾ الأمر الذي يُضعف الالتفاف حول النقابة الممثلة للعمال وبالتالي المطالبة بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية.

أما على المستوى القانوني، فيكفل القانون الأساسي الفلسطيني الحق في تشكيل النقابات وممارسة العمل النقابي. تنص المادتان 25 و26 من القانون الأساسي الفلسطيني على أن «للفلسطينيين حق المشاركة في الحياة السياسية أفراداً وجماعات» ولهم على وجه الخصوص الحقوق المتعلقة بتشكيل الاتحادات والروابط وغيرها من التنظيمات وفقاً للقانون. وتضمن المواد 49، 51-59 حقوق العمال في المفاوضات والاتفاق الجماعي لتحسين شروط العمل ورفع الإنتاجية والتمثيل والقيام بالنشاطات النقابية دون الضغط أو التهديد. كما يكفل قانون العمل الفلسطيني الأمان الوظيفي للموظفين في حال الانخراط النقابي أو المطالبة بالحقوق المكفولة في قانون العمل (مادة 39-40 ومادة 57). يؤكد العديد من الباحثين والخبراء إلى أن القوانين المتعلقة بالتنظيم النقابي وحقوقه «لا ترتقي قانونياً لمطالب النقابيين والحقوقيين»، وذلك لعدة أسباب منها عدم توفيرها غطاء قانوني لحماية النقابات وحيثيات تنظيمها المختلفة من تمويل وهيكلية وعلاقة بالسلطات المحلية (عبد المجيد وأبو غبوش، 2017). تعمل تلك على إعاقة دور النقابات في المطالبة بالحقوق المنصوصة بالقانون حول الحماية الجماعية للعمال (مواد 41، 45، 118 و79). علاوة على ذلك، ورغم أهمية البنود التي تكفل الحماية الاجتماعية للعامل بحسب قانون العمال، لا يزال العامل مُعرضاً للفصل التعسفي تحت بند «إعادة الهيكلة» في قانون العمل.⁽⁷⁾ من الجدير بالذكر، بأنه حتى يومنا هذا، لا يوجد قانون ينظم العمل النقابي ضمن منظومة التشريعات الفلسطينية على الرغم من صياغة قانون للنقابات في فلسطين عام 2013⁽⁸⁾ والذي لم يتم إنفاذه إلا في غزة (أمان، 2020)، بالتحديد في الوظيفة العمومية، كما أن القانون رقم (11) من العام 2017 يعمل على تقييد الحق بالإضراب للنقابات حتى بعد حصولها على حقها في التشكيل النقابي وذلك عبر وضع الاشتراط للرجوع إلى أحكام المادة 67 من قانون العمل الذي يقضي بوقف الإضراب خلال فترة المفاوضات.

على الرغم من وجود أمثلة عديدة عن الدور الذي لعبته النقابات العمالية في فلسطين في تحصيل مكاسب وحقوق للعاملين المنطويين تحتها، إلا أن الحركة النقابية في فلسطين ما زالت تُعاني من مشاكل جمة تحول دون قدرتها على القيام بدور فعال وحاسم لحماية حقوق العاملين (ماس، 2007)، الأمر الذي أضى واضحاً خلال جائحة كورونا. على المستوى العام، كشفت دراسات سابقة حول التنظيمات النقابية والمقابلات مع العاملين في مجال النقابات بأن هناك خللاً في عملية تنظيم التقاطع ما بين أدوار الحكومة والنقابات، بالتحديد فيما يتعلق بدور النقابات في تعزيز سياسات الحماية الاجتماعية (أبو عياش، عويوي، 2020). فالتحديات العديدة التي تُعاني منها النقابات مثل ضعف رقابة وزارة العمل وغياب المحاكم العمالية وكذلك ضعف النقابات، تحد من قدرتها على المساهمة الفاعلة على المستوى الحقوقي والتشاركي في رسم السياسات الوطنية، بما فيها سياسات الحماية الاجتماعية، وبالتحديد في القطاع الخاص.

2.4 تجارب دالة في النضال النقابي لتحقيق الحماية الاجتماعية

لعل النضال النقابي نحو الحماية الاجتماعية الأكثر وضوحاً في السنوات القليلة الماضية يتمثل في النضال من أجل قانون الضمان الاجتماعي. إذ دفع إقراره عام 2016 بموجة واسعة من الحراكات النقابية الشعبية سعت لتعديل القانون بسبب عدم توفيره ما يكفي من ضمانات الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع الخاص حسب وجهة نظرها، الأمر الذي انتهى بإلغاء العمل بالقانون عام 2018 بعد احتجاجات واسعة اعتقد البعض بأنها مدفوعة من رؤوس أموال القطاع الخاص بدلاً من تعديله ليضمن حقوق العمال (عرفات، 2019).

(6) عبد العزيز الصالحي، الباحث المختص في النقابات العمالية، مقابلة خاصة

(7) عبد العزيز الصالحي، باحث مختص في النقابات العمالية، مقابلة خاصة.

(8) انظر نص القانون رقم (2) لسنة 2013:

من الأمثلة الأخرى، الدور الذي لعبته النقابات العمالية في القطاع الخاص في حراك «من أجل حياة كريمة للأشخاص ذوي الإعاقة» من خلال عضويتها في ائتلاف الحقوق الاقتصادية والاجتماعية «عدالة»، والذي يضم مجموعة واسعة من النقابات المهنية والعمالية وكان له حضور في المظلة الداعمة للحراك. لعبت النقابات العمالية الفلسطينية أيضاً دوراً هاماً في مراجعة مشروع نظام التقاعد في القطاع غير الحكومي (الخاص والأهلي) والذي اعتبر بدوره غير منصف للعمال كونه «يحمل المشتريين الخسارة التي يمكن أن تنجم عن الاستثمارات غير الآمنة التي يمكن أن تلجأ إليها الشركة الخاص» (رياحي وجابر، 2017)، ولا يمثل نظام حماية اجتماعية بل العكس تماماً حيث يعمل على عرقلة هذه الجهود (عابدين، 2014). بدورها طالبت النقابات العمالية وغيرها من الجهات في فتح حوار وطني مجتمعي لسنّ قانون التقاعد في القطاع غير الحكومي – والذي لم يتم اعتماده حتى الآن-، تماماً كما كان مطلب الحراك الوطني للضمان الاجتماعي.

علاوة على ذلك، في العديد من الشركات الخاصة، للنقابة دور مهم في صياغة السياسات المتعلقة بواقع العاملين في الشركة؛ إذ يُشير نقيب العاملين في شركة جوال بأن أي قرارات جديدة بخصوص الموظفين ترغب الشركة بتطبيقها يتوجب أن تمر عبر النقابة أولاً ومناقشتها في حال كانت تتعارض مع مصالح العمال والموظفين. على الرغم من تطبيق قانون العمل الفلسطيني في شركة جوال، إلا أن نقابة العاملين في الشركة عمدت منذ تأسيسها على تحقيق مزيد من الحماية الاجتماعية لموظفي الشركة. إضافة إلى بنود قانون العمل المرتبطة بالإجازات السنوية والمرضية ومكافأة نهاية الخدمة، إلا أن نقابة شركة جوال قامت بتحصيل امتيازات إضافية تشمل إجازة سنوية مدتها 26 يوماً، إجازة مرضية قابلة للتمديد لأكثر من 14 يوماً، وصندوق ادخار بنسب وصفها نقيب العاملين بأنها الأفضل في القطاع الخاص. إضافة إلى ذلك، عملت النقابة على استحداث مجموعة من الصناديق خصيصاً لدعم الحماية الاجتماعية للعمال والموظفين في الشركة منها صندوق الزمالة وصندوق التكافل والتي تم تأسيسها بالشراكة مع الشركة. وبالتحديد في موضوع العقود المؤقتة، تقوم نقابة العاملين بضمان عدم تجديد العقود المؤقتة وذلك لضمان حصول العمال على فرص في التثبيت وعدم انتهاك حقوقه بالتجديد المستمر الذي لا يمنحه حقوق مثل نهاية الخدمة مثلاً.

خلال جائحة كورونا، قامت النقابات والأطر العمالية في القطاع الخاص بتوقيع اتفاق ثلاثي مع الحكومة الفلسطينية والمشغلين يهدف إلى الحد من الآثار الاقتصادية والاجتماعية للجائحة، من خلال ضمان دفع 50% من أجور العاملين في شهري نيسان وأذار وبما لا يقل عن 1000 شيكل، على أن يدفع ما تبقى من المبلغ بعد انتهاء الأزمة الناجمة عن الجائحة. بيد أنه تم وصف هذا الاتفاق الجماعي بغير القانوني من قبل مؤسسات المجتمع المدني كونه لا يوفر الحدود الدنيا لحقوق العمال المكتسبة في القانون (PNGP, 2020). لم يسر تنفيذ القانون لذات السبب؛ إذ اعتقدت بعض النقابات أن القرار ينتهك قانون العمل الذي لا يمنح المشغلين صلاحيات خصم الراتب، ذلك على الرغم من تغاضي بعض النقابات عن هذا التجاوز لقانون العمل والتصويت لصالح الاتفاق.⁽⁹⁾ علاوة على ذلك قام الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين بالعمل على فتح مكاتب شكاوى لرصد وتسجيل الانتهاكات التي يتعرض لها العمال خلال الجائحة لكل من العمال في الضفة الغربية وفي المستوطنات والأراضي المحتلة عام 1948، كما قام الاتحاد برفع الشكاوى لاتحاد النقابات الدولية بالتحديد فيما يتعلق بأجور هؤلاء العمال الذين توقفوا عن العمل بسبب الجائحة (الصالح، 2022).

5. أسئلة للنقاش:

- في ظل الانتشار الكبير للعمالة غير المنظمة، ما الدور المطلوب من النقابات لعبه للتقليل من انتهاك حقوق العاملين خاصة في القطاع غير المنظم، وبشكل أساسي للنساء؟
- في ظل وجود نظام ضمان اجتماعي، ما هو المطلوب من النقابات لتوفير الحماية الاجتماعية للعاملين؟
- حول العلاقة بين الاتحاد العام للنقابات ونقابات القطاع الخاص، ما هي إمكانية إعادة هيكلة الاتحاد العام ليصبح أكثر تمثيلاً لقطاعات واسعة من العمال وبالتالي مظلة حامية للحقوق الاجتماعية لكافة قطاعات العمال؟
- كيف يمكن لوزارة العمل أن تلعب دوراً أكثر جذرية في نضالات النقابات نحو الحماية الاجتماعية؟
- ما أهمية وجود محاكم عمالية لتعزيز نضال النقابات في تعزيز الحماية الاجتماعية؟

(9) عبد العزيز الصالح، باحث في النقابات العمالية، مقابلة شخصية.

- العربي الجديد، « وجهه العيسة: تراجع النضال الوطني والمطلبي للنقابات بعد دورها التاريخي». 30/10/2022 <https://www.masarat.ps/files/image/may2020/saedsuzan2020.pdf>
- الصالح، عبد العزيز. (2021). أثر جائحة كورونا على النساء العاملات في الضفة الغربية وقطاع غزة - تهميش مركب وفجوة بين الفئات. رام الله: الجمعية الفلسطينية لصاحبات الأعمال (أصالة).
- الصالح، عبد العزيز. (2022). النقابات العمالية في الضفة الغربية وقطاع غزة: فاعلية مفقودة. رام الله: مرصد السياسات الاجتماعية والاقتصادية.
- عابدين، عصام. (2014). قراءة في نظام تقاعد القطاع الحكومي. رام الله: مؤسسة الحق <https://www.alhaq.org/ar/advocacy.2457/html>
- عواودة، سمير، وأبو زينة، محمد. (2021). تقييم الأثر الصحي والاقتصادي لجائحة كوفيد-19 في فلسطين. رام الله: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)
- أبو شنب، محمود. (2022). الحماية الوطنية للفئات الهشة من غلاء الأسعار. مجلة سياسات، مجلد 53، ص 41. رياحي، إياد وجابر، فراس. (2017). منظومة الحماية الاجتماعية. بيروت - شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية <https://www.annd.org/data/item/cd/aw2014/pdf/arabic/three10.pdf>
- رغوثي، بلال وجقمان، جورج. (2010). نحو قانون ضمان اجتماعي لفلسطين. رام الله - بيرزيت: معهد مواطن للديمقراطية وحقوق الإنسان - جامعة بيرزيت.
- الأعرج، بدر. (2020). طاولة مستديرة: جائحة كورونا والحاجة لتطوير قطاع الحماية الاجتماعية في فلسطين. رام الله - معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس).
- معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). (2007). سبل تفعيل دور النقابات العمالية في صياغة السياسات العامة.
- معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). (2022). الاستجابة الشاملة للأثار الاقتصادية والاجتماعية لجائحة كوفيد-19 في فلسطين تحت الاحتلال. القدس ورام الله - فلسطين.
- فلاح، بلال. (2022). تقييم الحماية الاجتماعية في الأرض الفلسطينية المحتلة: مكافأة نهاية الخدمة، وتأمين إصابة العمل، والإجازات المرضية وإجازة الأمومة مدفوعة الأجر. رام الله: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس).
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. 2023. «الإحصاء الفلسطيني يستعرض نتائج مسح القوى العاملة في فلسطين خلال العام 2022».
- https://www.pcbs.gov.ps/portals/_pcbs/PressRelease/Press_Ar_LFSSY2022A.pdf
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. 2022. «معالي د. علا عوض، رئيسة الإحصاء الفلسطيني تستعرض أداء الاقتصاد الفلسطيني خلال عام 2022 والتنبؤات الاقتصادية للعام 2023».
- https://www.pcbs.gov.ps/portals/_pcbs/PressRelease/Press_Ar_EcoForecasts2023A.pdf
- الجهاز المركزي للإحصاء، (2022ب). مسح القوة العاملة الفلسطينية التقرير السنوي: 2021. <https://www.pcbs.gov.ps/Downloads/book2605.pdf>
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2022ج). «الإحصاء الفلسطيني يعلن النتائج الأساسية لمسح القوى العاملة، للعام 2021». <https://pcbs.gov.ps/postar.aspx?lang=ar&ItemID=~:#4176=text20%20الفجوة%20كبيرة%20في%20شيفلاً%20في%20الضفة%20الغربية%20C098%20في%201%20>
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2021). «د. علا عوض، رئيسة الإحصاء الفلسطيني تستعرض الواقع العمالي في فلسطين لعام 2021 بمناسبة اليوم العالمي للعمال (الأول من أيار)».
- <https://www.pcbs.gov.ps/postar.aspx?lang=ar&ItemID4226=>
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2020. الفقر المتعدد الأبعاد في فلسطين، 2017 - النتائج الرئيسية. رام الله - فلسطين
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014. إحصاءات العمل 2004-2014. https://www.pcbs.gov.ps/site/lang_ar/933/Default. (الرابط لم يعد يعمل)
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2011. «الغالبية العظمى من العمال لا تنتسب لنقابات».
- https://pcbs.gov.ps/Portals/_pcbs/PressRelease/naqabat_wafa.pdf
- مركز مسارات. (2020). نحو سياسات فاعلة لمعالجة ضعف وتشردم العمل النقابي، إعداد: سائد أبو عياش وسوزان عويوي. <https://www.masarat.ps/files/image/may2020/saedsuzan2020.pdf>

- مركز مسارات. (2019). حراك الضمان الاجتماعي: فرص الاستمرارية والانحسار، من إعداد: إسراء عرفات
<https://www.masarat.ps/article/5049/D8%AD%D8%B1%D8%A7%D9%83%-D8%A7%D9%84%D8%B6%D9%85%D8%A7%D9%86%-D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A-%D9%81%D8%B1%D8%B5%-D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D9%85%D8%B1%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%A9%-D9%88%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%86%D8%AD%D8%B3%D8%A7%D8%B1>
- عبد المجيد، أيمن وأبو غبوش، رانيا. (2017). الحرك العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في فلسطين المحتلة. بيروت – معهد عصام فارس للسياسات العامة والشؤون الدولية
- أبو زعيتر، سلامة. (2019). تاريخ الحركة النقابية العمالية الفلسطينية. نُشرت على: موقع الحوار المتمدن.
<https://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid644538=>
- شبكة القدس الإخبارية. (2018). «إشكاليات ضعف النقابات العمالية بفلسطين».
<https://qudsn.co/post/138600/D8%A5%D8%B4%D9%83%D8%A7%D9%84%D9%8A%D8%A7%D8%AA%-D8%B6%D8%B9%D9%81%-D8%A7%D9%84%D9%86%D9%82%D8%A7%D8%A8%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84%D9%8A%D8%A9%-D8%A8%D9%81%D9%84%D8%B3%D8%B7%D9%8A%D9%86>
- محيسن، تيسير. بدون تاريخ. «التنظيمات السياسية والمنظمات التطوعية في السياق الفلسطيني».
<http://www.saaid.net/Anshatah/dole.66/htm>
- رجب، منذر. (2017). «تاريخ العمل النقابي الفلسطيني» موقع الجزيرة:
<https://www.aljazeera.net/blogs/2017/8/2/D8%AA%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%AE-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84%-D8%A7%D9%84%D9%86%D9%82%D8%A7%D8%A8%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D9%81%D9%84%D8%B3%D8%B7%D9%8A%D9%86%D9%8A>
- الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة (أمان). 2020. «أمان يوصي بإقرار قانون خاص وموحد ينظم العمل النقابي والوطني»
<https://www.aman-palestine.org/activities.13152/html>
- مفتاح. 2020. صندوق وقفه عز – تقرير موجز.
http://www.miftah.org/Publications/Books/FactSheet_Waqfet_Izz_Ar.pdf
- World Food Program (September 2021). WFP Palestine Country Brief. https://docs.wfp.org/api/documents/WFP-0000132703/download/?_ga=2.105884995.1982440217.1646550041.164370386
- Oxfam. (2020). RESPONSIVENESS OF THE PALESTINIAN NATIONAL CASH TRANSFER PROGRAMME TO SHIFTING VULNERABILITIES IN THE GAZA STRIP. Retrieved from <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620989/rr-responsiveness-palestinian-national-cash-programme-shifting-vulnerabilities-gaza-280520-en.pdf;jsessionid=38B697D07A8B003015A01B71A433EDE3?sequence=1>
- World Food Program. (December 2022). WFP Palestine Country Brief [WFP Palestine Country Brief, November 2022 - occupied Palestinian territory | ReliefWeb](https://www.wfp.org/publications/wfp-palestine-country-brief-november-2022-occupied-palestinian-territory)
- International Labour Organization. (2021). On the road to universal social protection: A social protection floor assessment in the Occupied Palestinian Territory. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_831347.pdf
- UNRWA “What We Do” <https://www.unrwa.org/what-we-do/relief-social-services>