

عمادة الدراسات العليا
جامعة القدس

مساعدة سياسات دولة فلسطين لتعزيز حقوق العاملين وواقع تطبيقها في
الجمعيات الخيرية

محمد إسماعيل محمد ربيعي

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1436هـ - 2015م

مسألة سياسات دولة فلسطين لتعزيز حقوق العاملين وواقع تطبيقها في الجمعيات الخيرية

محمد إسماعيل محمد ربي

بكالوريوس أنظمة معلومات حاسوبية - جامعة القدس المفتوحة/ فلسطين

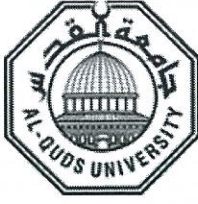
المشرف

د. ثمين هيجاوي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في التنمية المستدامة،
مسار تنمية بشرية وبناء مؤسسات -معهد التنمية المستدامة- جامعة القدس

القدس - فلسطين

1436هـ - 2015م



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

معهد التنمية المستدامة - بناء مؤسسات وتنمية موارد بشرية

إجازة الرسالة

مساعدة سياسات دولة فلسطين لتعزيز حقوق العاملين وواقع تطبيقها في الجمعيات الخيرية

اسم الطالب: محمد إسماعيل محمد ربيعي

الرقم الجامعي: 21210356

المشرف: د. ثمين هيجاوي

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 2015/09/17 من لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم
وتواقيعهم:

..... التوقيع:

1. رئيس لجنة المناقشة: د. ثمين هيجاوي

..... التوقيع:

2. ممتحناً داخلياً : د. عبدالرحمن التميمي

..... التوقيع:

3. ممتحناً خارجياً : د. محمد عوض

القدس - فلسطين

1435هـ / 2015م

صفحة الإهداء

أهدي بحثي هذا الى الذي قال تعالى فيهما
(واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا)
الماس الذي لا ينكسر ...
نبح العطاء الذي زرع النجاح بداخلي وعلمني طرق الارتقاء
إلى ابي الطيب اسماعيل .
الزهرة التي لا تذبل ...
نبح الحنان .. التي ساندتني ووقفت الى جانبي حتى وصلت هذه المرحلة من التقدم
والنجاح
إلى من تعجز الكلمات عن وصفها وتسكن امواج البحر لسماع اسمها .
امي الغالية آمنة .
ملائكة الارض ... شقائق النعمان ... اللواتي زرعوا الورد في طريقي
أخواتي و إخواني وزوجتي
إلى الذين رفعوا رايات العلم والتعليم وأخمدوا رايات الجهل والتجهيل
إلى اساتذتي الافاضل
و أخص منهم الدكتور عزمي الأطرش عميد معهد التنمية المستدامة
و الدكتور ثمين هيجاوي
أهدي هذا الجهد المتواضع إلى كل من نذر نفسه للعمل في المنظمات الخيرية

محمد اسماعيل ربيعي

الإقرار

أقر أنا مقدم هذه الرسالة البحثية أنه قدم لجامعة القدس ضمن متطلبات درجة الماجستير في بناء المؤسسات، وأنه نتيجة أبحاثي الخاصة باستثناء ما تم الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذا المشروع أو أي جزء منه لم يتقدم لنيل أي درجة لأي جامعة أو معهد آخر .

التوقيع : 

محمد اسماعيل ربي

التاريخ : 2015/9/17م

الشكر و العرفان

بعد الشكر لله الذي لم نكن لننبض لولاه..

و للمصطفى الحبيب صلى الله عليه و سلم السلام ، عليه أفضل الصلاة و أزكى التسليم .
أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى كل من ساهم في الدعم و التوجيه و الإرشاد لإتمام هذا المشروع
بدءا بالدكتور عزمي الأطرش والمشرف على رسالتي الدكتور ثمين هيجاوي الذي لم يفتر في
الدعم والمساندة طوال فترة إنجازي للبحث، وللدكتور عبدالوهاب الصباغ المرشد الأكاديمي
والدكتور عبدالرحمن التميمي وللاستاذ عبدالله شعفوط من الكادر التدريسي في الجامعة في تيسير
شؤون البحث و إلى كل من دعمني وساعدني من الأهل وباقي الأصدقاء ، لكم مني باقة ود وشكر
وعرفان فمن لا يشكر الناس لا يشكر الله .

محمد اسماعيل ربي

التعريفات :

العمل

الجهد المبذول في جميع الأنشطة التي يمارسها الأفراد بهدف الحصول على أجره معينة سواء كانت على شكل راتب شهري أو أجره أسبوعية أو بالميأومة أو على القطعة أو نسبة من الأرباح أو سمسرة أو غير ذلك من الطرائق، كذلك العمل دون أجر أو عائد في مصلحة أو مشروع أو مزرعة للعائلة يدخل ضمن مفهوم العمل (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ، 2014).

العامل

الفرد الذي عمره 15 سنة فأكثر والذي باشر عملاً معيناً ولو لساعة واحدة خلال الفترة المرجعية سواء كان لحساب الغير بأجر أو لحسابه أو بدون أجر في مصلحة العائلة أو كان غائب عن عمله بشكل مؤقت (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014).

العمالة

جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل ويعملون، ويضم ذلك أصحاب العمل، المستخدمين بأجر، العاملين لحسابهم أو في مصالحهم الخاصة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ، 2014).

معدل ساعات العمل

مؤشر يقيس ساعات العمل الأسبوعية الفعلية خلال فترة الإسناد التي يزاول فيها الفرد عمله ويستثنى من ذلك العمل الإضافي وأوقات الوجبات والاستراحات حسب PCBS (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014)

الأسبوعية

الأجر النقدي الصافي المدفوع للمستخدمين بأجر من قبل أصحاب العمل .

الأجر النقدي

عدد الأيام التي عملها الشخص خلال الشهر، باستثناء أيام العطل و نهاية الأسبوع والمغادرات المرضية و غيرها المدفوعة و غير المدفوعة.

أيام العمل الشهرية

الظروف البيئية المحيطة بمكان العمل من إضاءة و تهوية وضوضاء ونظافة وترتيب بالإضافة إلى التجهيزات الفنية المساعدة في مكان العمل (عقيلي، 2008)

بيئة العمل

شعور داخلي لدى الفرد يولد فيه الرغبة لاتخاذ نشاط أو سلوك معين يهدف منه الوصول إلى تحقيق أهداف معينة (ايمان، 2005)

الحوافز

الجمعيات الخيرية

كل جماعة ذات تنظيم مستمر لمدة معينة او غير معينة تتألف من أشخاص طبيعيين، او أشخاص اعتباريين او منهما معا، لا يقل عددهم عن عشرة، و ذلك لغرض غير الحصول على ربح مادي ولدى هذه المؤسسات القدرة الإدارية والبنية التحتية و الحكم المنظم (ماس،2007)

حقوق الانسان

الاعلان العالمي

لحقوق الإنسان

الحقوق المتأصلة في طبيعتنا والتي لا يتسنى غيرها ان نعيش عيشة البشر الاعلان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 كانون الثاني/ديسمبر 1948، بوصفه المعيار العام لإنجازات جميع الشعوب وجميع الدول فيما يتصل بحقوق الانسان، وهو يتضمن حقوقاً عديدة مدنية وسياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية يستحقها الناس في كل مكان، وهو اول بيان دولي اساسي يتناول حقوق كافة اعضاء الاسرة الانسانية وهي حقوق غير قابلة للتصرف او للانتهاك

العهد الدولي الخاص

بالحقوق الاقتصادية

والاجتماعية والثقافية

العهد الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 16/12/1966 ويتضمن العهد تفصيلات للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتزام الدول بها وتنظيم الاشراف الدولي على تطبيقه واجراءات التصديق والتنفيذ

التعريفات الإجرائية:

الجمعيات الخيرية

جمعية خيرية مسجلة لدى وزارة الشؤون الاجتماعية في دولة فلسطين مكونة من هيئة إدارية لا تقل عن سبعة أشخاص لتحقيق أهداف مشروعة تهم الصالح العام عدد موظفيها الدائمين لا يقل عن ثلاث موظفين.

المحافظات الشمالية

المحافظات الإدارية في الضفة الغربية وهي القدس، بيت لحم، الخليل، رام الله والبيرة، نابلس، سلفيت، قلقيلية، طولكرم، طوباس، جنين، أريحا والأغوار

أيام العمل الشهرية:

هي عدد الأيام التي عملها الشخص خلال الشهر، باستثناء أيام العطل، ونهاية الأسبوع، والمغادرات المرضية وغيرها المدفوعة وغير المدفوعة. وتعتبر ساعة عمل واحدة خلال اليوم كيوم عمل.

الأجر النقدي

السياسات العامة

الأجر النقدي المدفوع للمستخدمين بأجر من قبل أصحاب العمل. القوانين واللوائح التنفيذية والقرارات التي تصدرها الجهات الحكومية متمثلة بوزارة العمل والمجلس التشريعي الخاصة بقانون العمل الفلسطيني في نطاق دولة فلسطين التي تهدف إلى توفير فرص عمل للعاطلين عن العمل وتحسين دخل العمال في سوق العمل.

حقوق العاملين

هي الحقوق العمالية التي تشمل توفير ظروف العمل اللائق للعامل داخل بيئة العمل وتوفير ضمان اجتماعي له ومنع انتهاك قانون العمل وحمايته من الاستغلال الاقتصادي وضع حد أدنى لائق للأجور وإعطاء العامل الإجازات ضمن اللوائح المنصوص عليها في القانون الفلسطيني المتناغمة مع القوانين والتشريعات الدولية.

المساءلة

هي تحمل المرجعيات الحكومية في الدولة حسب الهيكل التنظيمي سؤاها حول الأهداف والمعايير والأنشطة التي عليها الإلتزام بتحقيقها ضمن التشريعات الدولية والمحلية.

الامتثال

التزام من في يدهم السلطة بتحمل تبعات أفعالهم من حيث تقديم تفسير أعمالهم والحق في الحصول على ردّ منهم

المختصرات

ILO	International Labor Organization	منظمة العمل الدولية
SPSS	Statistical Package of Social Science	برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية
PCBS	Palestinian Central Bureau of Statistics	الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

مُلخَص

هَدَفَتُ الدِّراسةُ باستخدام المنهج الوصفي إلى فحص السياسات المطبقة لتعزيز حقوق العاملين في الجمعيات الخيرية في المحافظات الشمالية في دولة فلسطين، من خلال الإجابة على أسئلة الدراسة التي تضمنت التعرف على مدى ملاءمة السياسات التي تطبقها دولة فلسطين لاحتياجات العاملين من حيث مراعاة ظروف العمل اللائق، والضمان الاجتماعي، ومنع انتهاك قانون العمل، والحماية من الاستغلال الاقتصادي، وكذلك دراسة واقع امتثال الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، والعقبات التي تحول دون تطبيقه من وجهة نظر العاملين.

وتكوّن مجتمع الدراسة من 18246 فرداً من 2001 جمعية خيرية، وبلغت العينة 519 فرداً، عبّر عينةً طبقيةً، وفق المحافظة وتم تحديد حدود الدراسة الزمانية بين الأعوام (2013-2015)، والحدود المكانية بالمحافظات الشمالية في الضفة الغربية، وكانت أداة الدراسة استبانة وزعت على عاملين في هذه الجمعيات مع مقابلة مع عدد من المختصين للتعرف على وجهة نظر مؤسساتهم حول الدراسة.

وبيّنت نتائج الدراسة أن امتثال إدارات الجمعيات الخيرية في الضفة الغربية لقانون العمل الفلسطيني بشكل عام لا زال محدوداً، ولا زالت تشوبه العديد من الإشكاليات، والمعوقات المختلفة. وقد بلغ المتوسط الحسابي له (3.11)، وفيما يتعلق بدرجة امتثال الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني فيما يتعلق بالإجازات من وجهة نظر العاملين فيها، فكانت بمتوسطٍ حسابي بلغ (3.92) أما امتثال الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني فيما يتعلق ببيئة العمل، فكان متوسطها الحسابي (3.57)، وتمثلت أبرز الانتهاكات الواقعة على العاملين في الجمعيات الخيرية من وجهة نظر العاملين فيها، في عمل النساء ساعات عمل إضافية أثناء الحمل أو بعد الولادة بستة أشهر.

أما بخصوص تبيان مدى ملائمة السياسات التي تطبقها دولة فلسطين لخدمة حق العمل في الجمعيات الخيرية الفلسطينية، من وجهة نظر المختصين، فتبين أنها ضعيفة. وبخصوص الإشكاليات التي تحول دون تطبيق قانون العمل في الجمعيات الخيرية، انقسمت إلى عدة أقسام منها ما هو خاص بالجمعيات كنقص التمويل وعدم القدرة على السداد، ومنها ما هو متعلق بالسياسات العامة وواقع الوضع الفلسطيني المتمثل بتوقف أعمال المجلس التشريعي نتيجة للانقسام الحاصل بين شطري الوطن، ومنها ما هو متعلق بإشكاليات التنسيق والتشبيك بين المؤسسات العامة.

وجاءت أهم التوصيات في مأسسة قاعدة حقيقة وفاعلة للشراكة بين الجهات الحكومية والجمعيات الخيرية، وتحقيق مزيد من التوعية الحقوقية للعاملين ولإدارات الجمعيات الخيرية، وتطوير آليات الشكاوى في وزارة العمل والاستفادة من قدرات تكنولوجيا المعلومات، وتطويعها بشكل يسهل عمليات الوصول للعمالة المطلوبة لمواكبة عملية التنمية المجتمعية، وتشكيل مجموعات ضغط لإصلاح قوانين العمل اللازم، وإقامة صناديق للعاملين في الجمعيات الخيرية.

Accountability of the Palestinian official policies to promote workers' rights and its application at Charitable Societies

Prepared by: Mohammad Ismael Mohammad Rabaiee

Supervised by: Dr. Thameen Hijjawi

Abstract

This study aimed to examine the policies which the Palestine employs in the three northern governorates of the West Bank to promote workers' rights and their real application by the Palestinian Charitable Societies. It aimed to do this by answering the questions and objectives of the study. The study aimed to identify the compatibility of the governmental policies with the Palestinian workers' needs in terms of work conditions, social security, and violation of the labor law, economic exploitation, and regulations implementation. In addition, it aimed to explore the compliance of the charities with labor law, practice and challenges of labor law, and compliance with wage payment requirements. Moreover, it aimed to determine labor rights of vacations and work environment, charities' violations of workers' rights, and methods of promotion and protection of fundamental workers' rights in civil society from their staff perspectives.

The study population consisted of 18246 workers from 2001 charities. The study sample included 519 persons selected by stratified sampling according to the governorates. In the study, time was limited to 2013-2015, and the place was limited to northern Palestinian governorates.

The results of the study showed that the compliance of the Palestinian charities with the minimum wage policy was low, with an average of 3.11 and medium total score; the compliance of the charities with the Palestinian labor law related annual leave was high from their employees' perspectives, with arithmetic average of 3.92 and high total score; the compliance of the charities with the Palestinian labor law related to work conditions was moderate from their employees' perspectives, with arithmetic average of 3.57 and high total score; the charities' violations of the Palestinian labor law in the three northern governorates was low from their employees' perspectives, with arithmetic average of 2.50 and low total score – with an exception of women's overtime during pregnancy or six months after childbirth.

According to the workers in the northern governorates, there was a need for the development of Palestinian labor law, raising awareness on endorsed workers' rights, and setting up labor courts for labor cases. As for the competent professionals, the suitability of the PNA labor policies for the workers' rights in the Palestinian civil society was inadequate. There were several types of the obstacles that impeded the ideal application of labor law by the charities: organization-related obstacles such as a lack of funding and defaulting; obstacles related to public policies and the political situation such as the PLC's malfunction due to the Palestinian split; obstacles related to lack of coordination and networking among the public organizations.

The study recommended that an efficient, strong base should be institutionalized to establish partnerships between the government bodies and charities, better awareness should be raised on employees' right among the NGOs administrations, effective means of complaint should be developed in the Ministry of Labor, information technology means and instruments should be utilized to keep up with the community development process, pressure groups should be formed to reform labor laws, and retirement saving funds should be established in the charities.

الفصل الأول

موضوع الدراسة وخلفيتها

1.1 مقدمة

نادى المفكرون بحقوق الإنسان كي يتوجوا ثمرة النضال الحقوقي على أساس عادل على مستوى العالم، وتكلفت تلك الجهود بعمل قواعد في مجال حقوق الإنسان وحرياته، وكانت البداية تتمثل بميثاق الأمم المتحدة عام 1945م، ثم توالى الجهود الإنسانية، حتى أثمرت عن صدور الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام 1948م الذي فصلَ الحقوق المختلفة التي أُجْمِلَتْ في الميثاق، ثم أعقب ذلك صدور العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الذي تضمن الحق في العمل والحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية (المادتان 6 و 7) (الامم المتحدة، 2005)، والعديد من الاتفاقيات الدولية والإقليمية التي اهتمت بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية، والتي كونت في مجملها ما يسمى بالقانون الدولي لحقوق الإنسان أو الشرعة الدولية لحقوق الإنسان لحفظ كرامته، وسعيهم لتوفير حياة لائقة وكريمة للبشر من منطلق قانون عالمي.

إن سيادة القانون ليست مجرد أداة تجميل في عملية التنمية، ولكنها مصدر حيوي للدفع نحو التقدم، فإذا وقف القانون عائقاً أمام الفقراء والمعوزين في تحسين أوضاعهم أو وجدوه عقبة في سبيلهم نحو الكرامة والأمن، فسيتم عندئذ نبذ القانون كمؤسسة شرعية، أما إذا تم قبول القانون واستيعابه

بوصفه سبيلاً للحماية وتكافؤ الفرص، مع ضمان عدالة العملية القانونية وحيادها، فسيكون القانون حينئذ موقراً ومحترماً باعتباره أساس العدالة (عوض وآخرون، 2012).

من هذا المنطلق فإن ضعف أو قصور منظومة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، يؤثر تأثيراً بالغاً على ممارسة الحقوق السياسية والمدنية بشكل كامل وفعال، لأن توافر الحد الأدنى من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية يؤدي إلى تحسين وزيادة فعالية التمتع بالحقوق السياسية والمدنية في أي مجتمع من المجتمعات، علماً بأن متجه الحقوق الاقتصادية والاجتماعية قوامه حق العمل بشكل رئيسي، فهو من أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للإنسان، لأن العمل المنتج ليس مجرد حق اقتصادي يساعد على توليد الدخل فحسب، بل هو في نفس الوقت حق اجتماعي أساسي، يحمي الإنسان من حالة "التعطّل"، التي تؤثر على وضعيته الاجتماعية، وتؤثر سلباً على معنوياته (عبدالفضيل، 2003).

إن شرعية النظام الاقتصادي تقوم في المقام الأول على حقوق العمل الأساسية، شأنها في ذلك شأن تنمية رأس المال البشري، اللازمة لتحقيق النمو المستدام، ويعتمد التحسين المتواصل لحقوق العمل والحقوق الاجتماعية على نجاح اقتصاد السوق، وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وتوفير عمل لائق، وتفعيل إستراتيجية توفير الحماية والفرص للعمال في الاقتصاد غير الرسمي، وهو مزيج يوصف بأنه "عقد اجتماعي عالمي ناشئ"، ويتضمن احترام الحرية النقابية وتشجيعها في تعزيز هوية الفقراء من العاملين، والارتقاء بقدراتهم وتمثيلهم في الحوار الاجتماعي والسياسي حول عملية الإصلاح، وتحسين نوعية لوائح العمل، وأداء مؤسسات سوق العمل وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية للعاملين من الفقراء في حالة حدوث صدمات اقتصادية (عوض وآخرون، 2012).

لذا فإن إعمال "حق العمل"، كحق أساسي من حقوق الإنسان، يرتبط بإعمال "الحق في التنمية"، لخلق فرص جديدة ومنتامية للتوظيف على أساس مستدام ومستقر وتأسيساً على ما تقدم تأتي هذه الدراسة لتسلط الضوء على السياسات المتبعة من قبل دولة فلسطين لتعزيز الحقوق الاقتصادية والاجتماعية من خلال النظر في العهود والمواثيق الدولية التي أقرت الحق في العمل ثم في السياسات التي اتبعت للحفاظ على حقوق العاملين وحمايتهم من الاستغلال وتحسين شروط وظروف

العمل بشكل ينعكس على الواقع الاجتماعي والاقتصادي للعمال، وعلى قدرتهم الإنتاجية، ثم في واقع هذه الممارسة على أرض الواقع لدى الجمعيات الخيرية التي تهدف أساساً إلى نشر ثقافة الحقوق والواجبات والدفاع عنها وتمكين الفئات المهمشة، حيث إنها تطرح رؤية نقدية للواقع، وتسعى لإصلاح السياق السياسي والمؤسسي الذي تعمل فيه (هويدي، 2004)، وتحديد الفجوات اللازم تسليط الضوء عليها لتمكين العمل بهذا الحق.

2.1 مشكلة الدراسة

نظراً لأهمية حق العمل في المجتمعات خصوصاً المجتمع الفلسطيني، كأحد ركائز العملية التنموية، سواءً على مستوى الفرد أو المجتمع، إضافةً إلى استمرار حالة البطالة لتشكّل نسبة 28.6% في الأراضي الفلسطينية خلال الربع الرابع لعام (2013) (الإحصاء الفلسطيني، 2014) وانعكاس ذلك اقتصادياً لمزيدٍ من الفقر والتهميش، والمعاناة، وضعفٍ في القدرة على الإعالة، جاءت مشكلة الدراسة للإجابة على التساؤل التالي:

ما دور سياسات دولة فلسطين في تعزيز حقوق العاملين وواقع تطبيقها في الجمعيات الخيرية ؟

3.1 مبررات البحث:

نظراً لأهمية تعزيز حق العمل في الوقت المعاصر، فإنّ مبررات اختيار موضوع الدراسة جاءت على النحو التالي:

1. ضعف العدالة الاجتماعية المتمثلاً بازدياد نسبة العاطلين عن العمل في الأراضي الفلسطينية، وذلك يتمثل في فشل إصلاحات اقتصاد السوق المعتمدة من قبل دولة فلسطين في استحداث الوظائف وتأمين الخدمات الاجتماعية من أجل تلبية الحد الأدنى من متطلبات المواطنين، ودعم صمودهم في أرضهم، حيث يؤخذ على التجربة التنموية الفلسطينية أنها فشلت في الربط بين مبدأ حرية السوق ومبدأ التوازن الاجتماعي، بين النمو الاقتصادي والعدالة الاجتماعية، بين المبادرة الحرة والضمان الاجتماعي، والفشل في التعامل مع طبيعة البنية الاجتماعية الفلسطينية المزدوجة (محيسن والبطنجي، 2013)، الأمر الذي أدى إلى تزايد الشعور بالعزلة، وعدم الأمان في صفوف المواطنين الذين يعانون من استمرار البطالة وتدني الانتاجية وركود الأجور.

2. القصور في مجال الحماية الاجتماعية والاقتصادية من قبل الحكومة الفلسطينية، والحوار الاجتماعي الذي لم يكن مستداماً أو منظماً في أطر مؤسسية كاملة حيث غابت قنوات التواصل الفاعلة بين الحكومة والمواطن (اتحاد النقابات المستقلة، 2010).
3. إنّ الآثار الإيجابية لتعزيز حق العمل في المجتمع تجعل منه مدخلاً ضرورياً، لمواجهة ظاهرة البطالة المتزايدة، في المجتمع الفلسطيني خصوصاً بين الشباب، الذين يشكلون ما نسبته 29.9% من إجمالي السكان، (المركز الفلسطيني للإحصاء، 2013).
4. ضعف المؤسسات الحقوقية المتخصصة في مراقبة تطبيق نصوص العهد الدولي الخاص بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية.
5. ندرة الدراسات التي تتحدث عن واقع العاملين في الجمعيات الخيرية في المحافظات الشمالية والبالغ عددهم 18246 فرداً يعملون في 2001 جمعية خيرية (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013)، ومدى التزام هذه المنظمات بأنظمة وقوانين العمل كونها تحمل راية الحكم الرشيد وحقوق الإنسان.
6. ارتفاع عدد القضايا العمالية المرفوعة على إدارات الجمعيات الخيرية حيث بلغت 647 قضية مرفوعة منذ عام 2003 إلى عام 2014م (مجلس القضاء الأعلى، 2015)، مما يشكل نسبة قدرها 32.3% من الجمعيات قد رفعت بحقهم قضايا عمالية.

4.1 أهمية الدراسة:

❖ الأهمية العلمية:

- تنبع من أهمية الموضوع الذي تتناوله وهو عملية مساءلة السياسات التي تعتبر من المراحل الأساسية لتعزيز حقوق العاملين الاقتصادية والاجتماعية.
- محاولة لسد النقص في ميدان البحث العلمي في مجال المساءلة، حيث تعتبر من الدراسات التي تحاول أن تسائل السياسات القائمة لتعزيز حقوق العاملين في الضفة الغربية وفق أسس علمية وبمنهجية واضحة لبناء إطار نظري يشكل إضافة في مساءلة السياسات العامة ومرجعية يتم الاستناد إليها كإطار مفاهيمي يتم القياس بناء عليه للمختصين والمهتمين في هذا المجال.

- إبراز أهم متطلبات ومُعَوَّقات تعزيز حق العمل خصوصاً لدى الجمعيات الخيرية.
- فتح الآفاق لدراسات مستقبلية حول حق العمل في مختلف قطاعات الأعمال داخل الأراضي الفلسطينية.

❖ الأهمية التطبيقية:

- إبراز الخطوات الممكن اتخاذها بهدف زيادة الاهتمام بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعاملين خصوصاً في الجمعيات الخيرية، وتوجيه أنظار المسؤولين وإدارات الجمعيات إلى ضرورة اتخاذ السياسات التي تلأئم احتياجات العاملين وتأكيد ذلك بإجراءات عمل واضحة من قبل أصحاب القرار.

5.1 أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة إلى فحص السياسات المطبقة داخل المحافظات الشمالية من قبل دولة فلسطين لتعزيز حقوق العاملين وواقع تطبيقها في الجمعيات الخيرية وذلك عبر الأهداف الفرعية التالية :
1. التعرف على مدى ملاءمة السياسات التي تطبقها دولة فلسطين لاحتياجات العاملين من حيث مراعاة ظروف العمل اللائق والضمان الاجتماعي ومنع انتهاك قانون العمل والحماية من الاستغلال الاقتصادي وتعزيز التطبيق.
 2. دراسة واقع امتثال الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني والعقبات التي تحول دون تطبيقه وذلك من حيث :
 - أ- تقييم الامتثال لقانون العمل فيما يتعلق بالأجور .
 - ب- التعرف على واقع الحقوق العمالية المتعلقة بالإجازات وبيئة العمل.
 - ج- تسليط الضوء على الانتهاكات الواقعة على العاملين في الجمعيات الخيرية فيما يتعلق بالحقوق العمالية.
 3. التعرف على سبل النهوض بواقع حق العمل في الجمعيات الخيرية، من وجهة نظر العاملين فيها.

6.1 أسئلة الدراسة:

يقوم السؤال الرئيس في هذه الدراسة على التساؤل ما دور سياسات دولة فلسطين في تعزيز حقوق العاملين وواقع تطبيقها في الجمعيات الخيرية؟

وينبثق منه الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما درجة امتثال الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني والعقبات التي تحول دون تطبيقه من حيث الامتثال لقانون العمل فيما يتعلق بالأجور و الإجازات و بيئة العمل من وجهة نظر العاملين فيها ؟

2. ما أبرز الانتهاكات الواقعة على العاملين في الجمعيات الخيرية فيما يتعلق بالحقوق العمالية ؟
3. ما هي أهم المقترحات لسبل النهوض بحق العمل في الجمعيات الخيرية، من وجهة نظر العاملين فيها؟

4. هل تختلف اتجاهات المبحوثين نحو درجة امتثال الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، باختلاف متغيرات: الجنس، والعمر، وطبيعة العمل، والمؤهل التعليمي، والحالة الاجتماعية، ونظام العمل، وسنة التوظيف في الجمعية؟

5. ما مدى ملائمة السياسات التي تطبقها دولة فلسطين لخدمة حق العمل في الجمعيات الخيرية من حيث مراعاة ظروف العمل اللائق والضمان الاجتماعي ومنع انتهاك قانون العمل والحماية من الاستغلال الاقتصادي وتعزيز التطبيق؟

7.1 فرضيات الدراسة

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين، حول دور سياسات دولة فلسطين في تعزيز حقوق العاملين وواقع تطبيقها في الجمعيات الخيرية ، تُعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية)

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين، حول دور سياسات دولة فلسطين في تعزيز حقوق العاملين وواقع تطبيقها في الجمعيات الخيرية ، تُعزى لمتغيرات (طبيعة العمل، نظام العمل، عدد سنوات الخبرة في الجمعية، عدد ساعات العمل).

8.1 منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي وذلك لأنه الأنسب من وجهة نظر الباحث لدراسة موضوع الدراسة بشكل علمي.

9.1 أدوات الدراسة

اعتمدت الدراسة أداة المقابلة مع الجهات ذات العلاقة في الجمعيات الخيرية والوزارات الحكومية والإستشارة الميدانية التي تم توزيعها على العاملين والعاملات في الجمعيات الخيرية.

10.1 هيكلية الدراسة :

تم تقسيم الدراسة الحالية إلى خمسة فصول، على النحو الآتي:

الفصل الأول : المقدمة والمبررات، أهمية الدراسة، مشكلة الدراسة، أهداف الدراسة،

أسئلة الدراسة، هيكلية الدراسة، حدود ومحددات الدراسة .

الفصل الثاني : الإطار النظري والدراسات السابقة.

الفصل الثالث : منهجية الدراسة وأدواتها، مجتمع الدراسة، عينة الدراسة وخصائصها،

متغيرات الدراسة، أداة الدراسة وإجراءات التحقق من صدق الأداة ، ثبات

الأداة، إجراءات تطبيق الدراسة.

الفصل الرابع : التحليل الإحصائي لعينة الدراسة التي تم الحصول عليها من عينة البحث، عرض النتائج ومناقشتها ودراسة مقارنة لها وعرض الإجابة عن أسئلة الدراسة، واختبار فرضيات الدراسة.

الفصل الخامس : مناقشة الاستنتاجات والتوصيات التي بنيت على نتائج هذه الدراسة.

11.1 حدود الدراسة

تتمثل حدود الدراسة في :

الحدود المكانية: اقتصرَت هذه الدراسة على المحافظات الشمالية فقط لتعذر الوصول إلى قطاع غزة.

الحدود الزمانية: اقتصرَت الدراسة على الفترة الزمنية التي تم فيها إجراء الدراسة خلال الفترة 2013/10 إلى 2015/4م

الحدود الإجرائية: وتشمل الأدوات واختيار العينة والإجراءات الإحصائية.

الحدود المفاهيمية: تتمثل في التعريفات والمصطلحات الواردة في هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة: العاملين في الجمعيات الخيرية الفلسطينية والبالغ عددهم 18264 فردا (الإحصاء الفلسطيني، 2015)

عينة البحث: باعتماد العينة الطبقية التي بلغت 519 فردا من العاملين والعاملات في الجمعيات الخيرية.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

2.1 مقدمة

يتناول هذا الجزء عرضاً لمفهوم الحقوق بشكل عام، وحقوق العمل بشكل خاص، والجمعيات الخيرية الفلسطينية، موضوع الدراسة بشكل خاص، إضافةً للدراسات السابقة والتعقيب عليها.

2.2 مدخل

إن حقوق الإنسان التي هي بيان قانوني بما يحتاج إليه البشر لكي يحيا حياة إنسانية بكل ما في الكلمة من معنى، ومعايير متفق عليها دولياً تشمل الحقوق المدنية، والثقافية، والاقتصادية، والسياسية والاجتماعية التي بيّنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 بشكل يكفل معاملة البشر كأشخاص كاملين وتمتعهم في آن واحد بجميع الحقوق والحريات وبالعدالة الاجتماعية (الأمم المتحدة نيويورك وجنيف، 2005)، ليست بدعة غربية تم استيرادها استناداً إلى الثقافة الاستعمارية، كما أنها ليست مشروعاً علمانياً تنادي بها تيارات محددة داخل المجتمع، بل إن حقوق الإنسان تعني في جوهرها اعتبار الكرامة الإنسانية فطرة إنسانية أصيلة عبر كل الحضارات، ولا بد من تحرير حقوق الإنسان من براثن التوظيف الغربي الذي ينشر ثقافة عابرة للحدود متمثلة في تحضير

الشعوب المتخلفة ونقلها إلى عالم المدنية، فضلاً عن النظرة الانتقائية التجزئية التي تقيم تعارضاً لا أساس له بين فئات الحقوق، تقدم الحرية على العدالة، والاستقلالية على التضامن، فتحمل بذلك اقتراح عجالة زائفة في مقابل الحرية ووصاية غير عادلة في مقابل الاستقلالية.

3.2 ماهية الحقوق:

يعترف القانون الدولي لحقوق الإنسان بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بوصفها جزءاً لا يتجزأ من إطار حقوق الإنسان والنصوص الدولية التي تشير صراحة إلى تلك الحقوق (الأمم المتحدة نيويورك وجنيف ، 2005) :

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (1984)
 - الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (1965)
 - العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (1966)
 - اعلان التقدم الاجتماعي والتنمية (1969)
 - اعلان الحق في التنمية (1986)
 - اتفاقية حقوق الطفل (1989)
 - الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العاملين المهاجرين وأفراد أسرهم (1990)
- لقد نصت المادة 22 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان لعام 1948م على أن لكل شخص بصفته عضواً في المجتمع، الحق في الضمانة الاجتماعية وفي أن تحقق بوساطة المجهود القومي والتعاون الدولي وبما يتفق ونظم كل دولة ومواردها الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والتربوية التي لا غنى عنها لكرامته وللنمو الحر لشخصيته أما المادة 23 فكانت متعلقة بحقوق العمل بل ونصت على:

(1) لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له حق الحماية من البطالة.

(2) لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجر متساو للعمل.

(3) لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامته، عند اللزوم، وسائل أخرى للحماية الاجتماعية.

(4) لكل شخص الحق في أن ينشأ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته.
أما المادة 24 أقرت أن لكل شخص الحق في الراحة، أو في أوقات الفراغ، ولا سيما في تحديد معقول لساعات العمل وفي عطل دورية بأجر.

أما المادة 25 فقد نصت على :

- (1) لكل شخص الحق في مستوى من المعيشة كاف للمحافظة على الصحة والرفاهية له ولأسرته. ويتضمن ذلك التغذية والملبس والسكن والعناية الطبية، وكذلك الخدمات الاجتماعية اللازمة، وله الحق في تأمين معيشته في حالات البطالة والمرض والعجز والترمل والشيخوخة، وغير ذلك من فقدان وسائل العيش نتيجة لظروف خارجة عن إرادته.
- (2) للأمومة والطفولة الحق في مساعدة ورعاية خاصتين، وينعم كل الأطفال بنفس الحماية الاجتماعية سواء أكانت ولادتهم ناتجة عن رباط شرعي أم بطريقة غير شرعية.

4.2 العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

يعتبر العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (1966) الاتفاقية الدولية الأساسية التي ترعى حقوق الانسان فيما يتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الواقعة على عاتق الدولة، ويعتبر هذا العهد الدولي إطار العمل المعياري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في البلدان المصادقة عليها، ومن هذه الحقوق:

الحق في العمل بضرورة التزام الدول الأطراف باتخاذ كل التدابير ورسم السياسات ووضع الآليات الكفيلة بتأمين الحق في العمل ذاته، مع العمل- في ذات الوقت -على تأمين المعايير الدنيا للعمل التي من شأنها أن تضمن حماية كرامة الإنسان وحقه في شروط عمل عادلة ومرضية، دون الإغفال عن واجب كل دولة في أن تؤكد وتقر بتخصيص جانب من الضمانات لحماية الحريات الفردية والجماعية، وبخاصة حماية الحق النقابي والحرية النقابية، والحق في الاضراب، والحق في قبول العمل أو اختياره بحرية، والحق في الحصول على أجور منصفة وفي تلقي أجر متساو عن العمل المتساوي القيمة، والتمتع بوقت الفراغ، وبوجود حدود معقولة على ساعات العمل، والحق في التمتع بأوضاع مأمونة وصحية.

5.2 قوانين منظمة العمل الدولي

يعتبر قانون العمل الدولي جزءاً من القانون الدولي وتقوم منظمة العمل الدولية (ILO) بتنظيمه وإدارته،

-منظمة العمل الدولية وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة تعنى بقضايا العمل- وتقوم بتوفير أحكام العمل الدولية، وتقوم المنظمة إثر تبنيها للاتفاقيات والتوصيات بإعداد قواعد الممارسة للدول الأعضاء وإن إعلان منظمة العمل الدولية حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل التي اعتُمدت عام 1998 تلحظ المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية موضوع الاتفاقات الثمانية حول: الحرية النقابية، والاعتراف الفعال بالحق في التفاوض الجماعي، والقضاء على كل أشكال العمل الجبري أو الإلزامي، والقضاء على عمل الأطفال بشكل فعال، والقضاء على التمييز في الاستخدام والوظيفة. تشكل هذه المبادئ معاً أرضية اجتماعية عالمية لإدارة عالم العمل تسمح لكل الدول تشكيل إطار مؤسسي فاعل (مكتب العمل الدولي، 2008).

إن الحق في العمل إنما يقترن بتحقيق عدة شروط: أن يكون الاقبال على العمل حراً مما يمنع أي شكل من أشكال الإكراه وأن تتعهد الدولة بانتهاج سياسة نشيطة للإستخدام تؤمن الاستجابة الفعلية للحق في العمل لأكبر عدد ممكن من المقبلين عليه، وأن تتعهد الدولة بتأمين تساوي الفرص أمام العمال بما في ذلك خاصة وجوب أن تتخذ ما يلزم من التدابير والبرامج والآليات الكفيلة بإعمال الحق في الإرشاد والتدريب المهني، والفني وفي فرص العمل اللائق وأن تلتزم الدولة بمكافحة مختلف أشكال التمييز بين الرجل والمرأة في التشغيل والعمل. (موسكيني وقطران، 2013).

6.2 الالتزامات المتعلقة باحترام الحق في العمل وحمايته والوفاء به

إنَّ طبيعة التزامات الدولة المندرجة تحت هذا العهد وحجمها أو مداها وضعتها مجموعة من خبراء القانون الدولي في عام 1986م وإنَّ محاولتهم هذه التي عُرِفَتْ بمبادئ ليمبورغ، أضافت المزيد من التوضيحات المتعلقة بالتزامات الدولة، والإحقاق المتتالي والحد الأقصى من الموارد وذلك يتضمن:

- مبدأ الاحترام: وهذا يعني عدم التدخل في تمتع المرء بحقوقه كإنسان.

• الحماية : هذا يعني ضمان أن أطرافاً ثلاثة (غير حكومية أو ليست ممثلة للدولة) لن تشكل تعدياً على تمتع المرء بحقوقه كإنسان .

• الوفاء: هذا يعني اتخاذ إجراءات إيجابية لإحقاق حقوق الإنسان.

• المشاركة والإدماج: يعني أن كل فرد وجميع الناس يمتلكون الحق في المشاركة النشطة والحرية وذات المغزى، والتمتع بالتنمية المدنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية التي يمكن عبرها إحقاق حقوق الإنسان والحريات الأساسية، ويتطلب هذا الأمر إمكانية الوصول إلى المعلومات والوضوح والشفافية حول عملية صنع القرار، ويعني أيضاً أن كل الناس لهم الحق في اقتسام الفوائد الناجمة عن السياسات والبرامج.

• المساءلة والشفافية وسيادة القانون: عن عمليات المساءلة تقرر ما الذي ينجح حتى يمكن تكراره وما الذي لا ينجح حتى يمكن تقويمه. (منظمة الأمم المتحدة، 2010)

• التوفير: فيقع على عاتق الدولة مسؤولية ضمان أن توفر خدمات المرافق والسلع والخدمات المطلوبة من أجل التمتع بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وهذا يعني أن التكاليف المباشرة وغير المباشرة للإسكان والمياه والصرف الصحي والصحة والتعليم ينبغي أن لا تمنع أي شخص من الحصول على هذه الخدمات كما ينبغي ألا تضعف قدرته على التمتع بالحقوق الأخرى، ويخضع هذا لشرطين:

1. إن ضمان التمتع بالحقوق على قدم المساواة قد ينطوي على توفير الخدمات المدعومة أو المجانية إلى أولئك الذين لن يكون في مقدورهم بغير ذلك التمتع بحقوق معينة، فمثلاً إذا أسهم نقص الأغذية في ظل حالة قحط شديد في زيادة الأسعار، يمكن أن تكون الدولة مطالبة بتوفير الغذاء والمياه لضمان عدم تعرض أحد للجوع.

2. يجب أن توفر مجاناً بعض الخدمات الضرورية لإعمال حقوق اقتصادية واجتماعية وثقافية معينة على سبيل المثال التعليم الابتدائي مجانياً وإلزامياً (منظمة الأمم المتحدة، 2013).

حتى وإن كان للدول إعمال الحقوق الاقتصادية بصورة تدريجية، إلا أنه يجب عليها اتخاذ إجراءات عاجلة بغض النظر عن مقدار الموارد المتاحة لها في خمسة مجالات :

1. المساواة والقضاء على التمييز. إذ يجب على الدولة أن تحظر التمييز حالاً سواء كان على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل القومي أو

الاجتماعي أو الملكية أو المولد أو العجز أو أي موضع آخر، والمساواة تحظر استخدام الامتيازات أو التمييز في القانون والسياسة، وتعتبر المساواة الموضوعية القوانين والسياسات تمييزية إذا كان لها أثر سلبي غير متناسب على أي مجموعة من الناس.

2. الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية غير خاضعة للإعمال التدريجي: فبعض الحقوق لا تتطلب موارد يعتقد بها، فالالتزامات الرامية إلى ضمان الحق في تشكيل النقابات والانضمام إليها، وفي الإضراب وحماية الأطفال من الاستغلال الاقتصادي، هي التزامات لا تتطلب موارد يعتقد بها، وينبغي اعمالها حالا، وثمة حقوق أخرى تتطلب موارد لكنها قد صيغت بطريقة تجعلها غير خاضعة للإعمال التدريجي، مثال ذلك أن الدول الأطراف في العهد الدولي أمامها حد زمني صارم قدره عامين لوضع خطة عمل لضمان انفاذ الحقوق.

3. الالتزام باتخاذ خطوات: فيتعين على الدولة أن تبذل جهودا مستمرة بغية تحسين التمتع بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وينبغي أن تكون الخطوات متعمدة وملموسة ومستهدفة بأكبر قدر ممكن من الوضوح مثلا:

- أ- تقييم حالة التمتع بالحقوق بما في ذلك ضمان آلية ملائمة لجمع وتقييم البيانات.
- ب- وضع استراتيجيات وخطط تضم مؤشرات وأهداف محددة بأطر زمنية محددة.
- ج- اعتماد القوانين والسياسات الضرورية وإتاحة أموال كافية لتنفيذ البرامج.
- د- رصد وتقييم التقدم المحرز.

4. تدابير غير تراجعية: فينبغي ألا تسمح الدول بتدهور الحماية القائمة للحقوق ما لم توجد مبررات قوية لاتخاذ تدابير تراجعية.

5. الالتزامات الأساسية الدنيا: فيجب على الدولة أن توجد التزامات تعتبر ذات أثر فوري يرمي إلى تلبية المستويات الأساسية لكل حق من الحقوق بغية مساعدة أكثر الناس احتياجا فمثلا كفالة الحق في الحصول على العمل ولا سيما في حالة المحرومين والمهمشين من أفراد وفئات، وتمكينهم أن يعيشوا حياة تتسم بالكرامة(منظمة الأمم المتحدة، 2013).

7.2 السياسات الاقتصادية الواجب اتباعها من قبل الدولة:

لقد أفرزت الحركة المتصاعدة لعولمة رأس المال، نشأة اقتصاديات هشة، غير قادرة على خلق أسواق عمل صلبة (الهادفي، 2012)، فالمواطن الذي يعجز عن تأمين وظيفة يفقد الكثير من مواطنته، ويصبح عاجزا عن مواجهة الحد الأدنى من متطلبات الحياة، فالحق في العمل هو الضامن لكرامة الفرد والأساس لإثبات وجوده، وإن أدت التغيرات الاقتصادية إلى التضحية بهذا الحق، والتقليل من ضمانته، ترتب على ذلك انتشار ظاهرة البطالة (الجورشي، 2002).

فالنمو الذي يهيمش الأهداف التنموية وحقوق الناس الاقتصادية والاجتماعية، ويعمل على التكامل مع الاقتصاد العالمي من خلال تحرير التجارة والاستثمار وتوسيع الاستدانة وصفقات الخصخصة والافراط في التركيز على الاستقرار الكلي، يؤدي إلى تهميش القدرات الإنتاجية الوطنية إلى جانب تهميش المشروع التنموي الوطني الذي يشمل اللامساواة وتمكين الناس من خلال توليد العمالة والأجور، وبناء خطط اجتماعية شاملة قائمة على أساس الحقوق، وبالتالي نشاهد كيف تحقق البلدان العربية نموا اقتصاديا فيما كان الفقر والبطالة واللامساواة يتصاعد (محمدي، 2011).

إن مسألة تضمين حقوق العاملين في القانون وضمان فاعليتها، مرتبطة بشدة بوجود آليات قانونية ومؤسسية لابد من التنصيص عليها في القانون لدرء أي خطر لهذه المواد، وإن الانطلاق من مفهوم مجرد لحقوق الانسان باعتبارها حقوقا أخلاقية مطلقة، ينتج عنه اغفال العناية بتوفير الشروط القانونية والمالية الضرورية للاستمتاع الفعلي بالحقوق الأساسية التي أقرها الإعلان العالمي والعهود الدولية المنبثقة عنه، ذلك يتطلب تغيير مؤسسي و إعادة تنظيم الإطار القائم، وتحسين فعالية المؤسسات ذات الصلة، وتصميم سياسات وقوانين جديدة، فالتركيز على سوق العمل، بوصلة نجاح أو فشل السياسة الاقتصادية لأي بلد، وكذلك إلى الواجهة الاقتصادية التي تتجه نحوها السياسة الاقتصادية والاجتماعية، ذلك ميزة النصف الثاني من القرن العشرين التي تمثلت ب بروز أنماط جديدة للعمل تتميز بعدم الاستقرار والهشاشة (الهادفي، 2012) حيث إن معركة الحق في العمل تعتبر في قلب المعركة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للبلاد، وفي هذا السياق، لا بد من إعادة النظر في القدرات المؤسسية الحالية وتجديدها من أجل تطبيق سياسات مناسبة في سوق العمل (منظمة العمل الدولية، 2008)

8.2 تقييم السياسات العامة

تعد عملية تقييم الأداء السياسي للحكومات والأنظمة السياسية عموماً المرحلة الرابعة من مراحل السياسات العامة و التي هي (صنع، تنفيذ، تحليل، تقييم)، فالميزة الأساسية لتقييم السياسات العامة هي أن النتائج يتم تقييمها حرفياً على حد تعبير باحث السياسات العامة ويليام دن فدائماً ما يثار تساؤل هل حقق الأداء السياسي للحكومة مطالب أفراد المجتمع و ما نسبة فاعلية الأداء (Dunn, 2003).

ولقد كان تحليل الأداء الحكومي يتركز على طبيعة المواد الدستورية والقانونية وانعكاس ذلك على الإجراءات الحكومية، برزت المدرسة السلوكية التي تتناول بالدراسة والتحليل السلوك السياسي للحكومات وما هي القوى والأطراف المشاركة في صنع هذه السلوكيات وما مقدار المشاركة المجتمعية، كما برزت المدرسة ما بعد السلوكية و كان جوهرها دراسة وتحليل وتقييم الأثر والمنفعة والنتيجة التي تتركها هذه السياسات على المجتمع .

لذا ترى الموسوعة الدولية للعلوم الاجتماعية أن المقصود بتقييم السياسات العامة هو نشاط بحثي يركز إلى المصادقية والموضوعية والتحليل العلمي الموجه دائماً إلى الأفعال والسلوكيات والبرامج الحكومية لإصدار حكم على جداول هذه البرامج الحكومية.

و يرى أستاذ السياسات العامة توماس داي أن هناك عدة تعريفات لتقييم السياسات العامة و منها (Dye, 1987) تقدير أثر السياسة العامة ، تقدير الفاعلية الكلية لبرنامج حكومي و مدى بلوغه أهدافه، في حين يرى المتخصص في السياسات العامة ويليام دن أن تقييم السياسات العامة هو (تطبيق مقاييس و قيم على نتائج السياسة العامة) (Dunn, 2003).

9.2 المساءلة

تعرف المساءلة بأنها التزام من في يدهم السلطة بتحمل تبعات أفعالهم (عبدالصمد، 2013) فهي تصف الحقوق والمسؤوليات الموجودة بين الناس، والمؤسسات (وتشمل الحكومات والمجتمع المدني

والأطراف الفاعلة في السوق) التي لها أثر على حياتهم، ففي الدول الديمقراطية، تساعد علاقات المساءلة على ضمان تمسك صانعي القرار بالمعايير والقواعد والأهداف المتفق عليها علناً، حيث يمنح المواطنون حكومتهم صلاحية فرض الضرائب، والإنفاق وسن القوانين ووضع السياسات وإنفاذها، وفي المقابل يتوقعون منها تفسير وتبرير استخدامهما صلاحياتهما، واتخاذ التدابير التصحيحية عندما تدعو الحاجة.

ومن هذا المنظور نجد أن للمساءلة غرضاً سياسياً مفاده التحقق من إساءة استخدام صلاحيات السلطة التنفيذية السياسية، وغرضاً تشغيلياً لضمان فعالية أداء الحكومات، ولكي تكون المساءلة فعالة لا بدّ أن تشتمل على مكونين، هما:

- المساءلة: وهي الالتزام بتقديم تفسير والحق في الحصول على ردّ.
 - الإنفاذ: وهو ضمان اتخاذ إجراء أو الانتصاف في حالة فشل المساءلة.
- تعتبر المساءلة عنصراً أساسياً في النهج القائم على حقوق الإنسان والذي يشدد على العلاقات بين واجبات الدولة وما يقابلها من استحقاقات للفرد. وهي تساعد على تحديد من تقع مسؤولية التصرف لضمان الوفاء بالحقوق. ولكي تقوم المساءلة بدورها، لا بد من وجود شفافية، لأنه في غياب المعلومات الموثوقة والمتاحة في التوقييت السليم لا يوجد أساس للمساءلة أولفرض عقوبات (2010،UNDP)

تتطلب المسؤولية من صانعي القرار أن تتصف عملياتها و إجراءاتها بالشفافية وأن تبرر اختياراتها، وذلك يكون إما بمبدأ الانصاف أو الجبر! علما بأنه توجد العديد من أشكال المساءلة، فالعمليات القضائية هي أحد أشكال المساءلة المستخدمة لدعم جهود تنفيذ الحقوق، وحيما تفشل هذه الجهات في الامتثال للقواعد القانونية والمعايير المنصوص عليها في صكوك حقوق الإنسان، يمتلك أصحاب الحقوق الحق في الشروع بمقاضاتها أمام محكمة مختصة وغيرها من الهيئات للبت والفصل للحصول على الانصاف بمقتضى القواعد والاجراءات التي ينص عليها القانون محليا او دوليا. (منظمة الأمم المتحدة،2010).

10.2 دواعي المساءلة

في غياب إمكانية إقامة العدالة، لا يمكن للناس المشاركة برأيهم ولا ممارسة حقوقهم ولا مقاومة التمييز ولا إخضاع صانعي القرار للمساءلة. وبالتالي فإن سيادة القانون وإقامة العدالة والتمكين القانوني، عوامل لا غنى عنها لتيسير عمل المساءلة والمساهمة في خلق بيئة مواتية لتعزيز التنمية البشرية والحد من الفقر، فيمكن للمساءلة تعزيز نواتج التنمية والتقدم بوجه عام بتعزيز الروابط بين الحكومات والمواطنين من أجل (UNDP، 2010):

- تحسين محور تركيز تقديم الخدمات العامة.
- رصد الأداء الحكومي وتعزيز الحكم المتجاوب.
- التأكيد على احتياجات الفئات المستضعفة في صياغة السياسات وتنفيذها.
- المطالبة بالشفافية وكشف الفشل الحكومي والفساد.
- تيسير إقامة روابط فعالة بين المواطنين والحكومات المحلية في سياق اللامركزية.
- تمكين الفئات المهمشة المقصاه تقليدياً من العمليات المتعلقة بالسياسات.

11.2 مجالات المساءلة في مجال السياسات العامة

في إطار النشاطات في مجال الرصد والمراقبة تتوجه أنشطة المساءلة نحو مراقبة البيئة التشريعية والقانونية، والسياسات العامة، والمفاوضات الدولية، واليات اعداد وقرار الموازنات العامة (عبدالصمد، 2013).

• البيئة القانونية والتشريعية

و يتم ذلك من خلال التحقق من مدى وجود أطر العمل المعيارية، ثم التحقق من مدى توافقية وملاءمة أطر العمل مع معايير حقوق الإنسان الدولية ومبادئها، فقد ينشأ نقص في لا توافقية التشريع والإجراءات المعيارية المحلية مع معايير الحقوق الدولية ويتم ذلك من خلال مراجعة: الدستور، القوانين الوطنية، المراسيم الوزارية، البيانات الوزارية.

• المفاوضات الخارجية

في ظل توسع انساق العولمة ومؤسساتها بحيث باتت تطل مختلف جوانب الحياة، وتؤثر على الانماط الانتاجية والاستهلاكية في معظم البلدان، اصبحت العلاقات الدولية، ثنائية كانت أم متعددة الاطراف ذات أهمية قصوى، فالاتفاقيات التي تصادق عليها الدول، أو تلك التي تتفاوض عليها هي ترجمة لميزان القوى في النظام العالمي، وفي ظل النظام العالمي حيث تتفاقم في الازمات ذات الطبيعة المختلفة، من اقتصادية ومالية ومناخية وأزمة طاقة وغذاء، تتأثر البلدان ببعضها لذا يفترض من المسألة أن تتابع المفاوضات حول الاتفاقيات الدولية، لاسيما أن هذه الاتفاقيات تصبح ملزمة، ويندرج منها اعتماد قوانين جديدة أو تعديل قوانين قائمة، واصدار قرارات تشريعية وتنفيذية لها تأثير على السياسات العامة وعلى حقوق المواطنين، لذلك لا بد من متابعة عمل المفاوضين (عبدالصمد، 2013) ومراجعة كافة الاتفاقيات الموقعة.

• الموازنات العامة

يفترض أن تبدأ عملية رصد الموازنة عندما يصدر الكتاب من وزارة المالية الى الوزارات والهيئات المعنية بإعداد موازاناتها مروراً بالموازنة العامة المعروضة على المجلس التشريعي، وانتهاءً حين إقرارها، لذا فإن المقاربة الحقوقية هي الأساس في تحديد الموقف من القوانين أو السياسات العامة أو الموازنات العامة أو الاتفاقيات الدولية التي تعقد مع الشركاء التجاريين أو المؤسسات الدولية. (عبدالصمد، 2013)

• السياسات العامة

تتميز السياسات العامة بكونها تنتج نحو شرائح واسعة من المجتمع، وهي تهدف إلى تحسين ظروفهم المعيشية والتخفيف من معاناتهم، ما يحتم الاهتمام بصياغتها بما يضمن فرص نجاحها وتحقيق الاهداف المرجوة منها وتقليل احتمالات الفشل، وذلك يتطلب الاعتماد على المعلومات الدقيقة والدراسات والابحاث الحديثة التي يفترض أن تصاغ بشكل دقيق بالاعتماد على معلومات ومعطيات صادقة وصحيحة، ما يجنب المجتمع الكثير من التضحيات والالام والإحباط الذي يصاحب تنفيذ السياسات العامة الفاشلة، أو المرسومة بشكل غير صحيح، وغالباً ما تناط مهمة اعداد السياسات العامة بمجالس قطاعية أو فئوية متخصصة أو بمستشارين للسلطة التنفيذية، حيث

لا بد من معرفة من هي هذه الجهة أو تلك، وفهم كيفية قيامها بعملها، ولاحقا متابعة مسار مناقشتها وقرارها.

إن المطلوب من السياسات العامة أن تتسجم مع الخيارات الوطنية والمصالح العامة وأن تراعي المصالح الفئوية لشرائح واسعة من المواطنين وتستجيب للتحديات التي يواجهها المواطنون (عبدالصمد، 2013).

و تشمل هذه السياسات ما يلي :

1. ضمان الاتساق في السياسات على مستوى الاقتصاد الكلي من أجل تحقيق النمو لاقتصادي، والمنافع المشتركة من حيث بلورة سياسات اقتصادية مستدامة، تساعد في زيادة الطلب على اليد العاملة.

فتعتمد فرص العمل المستحدثة على الحالة الصحية للاقتصاد الكلي للحصول على عمل لائق، يجب في المقام الأول أن يكون هناك خلق لفرص العمل، وإذا كانت السياسات المالية والنقدية والضريبية والصناعية والتجارية والاستثمارية والخاصة بالأعمال غير مدروسة بشكل جيد، فإن الاقتصاد يستطيع خلق فرص عمل محدودة فقط وهي ليست لائقة بالضرورة.

وبالنظر إلى تقرير منظمة العمل الدولية لعام 2012م حول البطالة والتعليم في المنطقة العربية فنجد بأن غياب الطلب على المهارات هو العامل الأكثر أهمية، حيث هناك فائض من المتعلمين الباحثين عن العمل في سوق العمل.

كذلك أثبت التقرير بأن أجور العمال المتعلمين في المنطقة ليست أعلى بكثير من أجور العمال الأقل علما قياسا بعلاوات الأجور، مقابل التعليم في مناطق أخرى، وهذا يدل على ان الطلب على العمل، لا يندفع باتجاه العمالة الأكثر علما، وقد يعود إلى أمراض خارج نظام التعليم نفسه مثل قلة المنافسة في القطاع الخاص أو استخدام التقنيات كثيفة العمالة بأجور متدنية أو هيمنة القطاع العام في سوق العمل.

لذا يتأثر العدد الإجمالي للوظائف في الاقتصاد بشكل أساسي بالطلب الإجمالي على اليد العاملة، وتتوقف حدود الاستخدام على السياسات الكلية والصناعية والتجارية والمالية، وهذا يؤكد على ضرورة وجود سياسة تولي اهتماما أكبر لجانب الطلب على البطالة، أي لخلق فرص العمل بدلا

من التوفر الحالي في المهارات لأن مستوى الاستخدام الاجمالي يتحدد من خلال سياسات اقتصادية وتنموية واجتماعية تقدم من خلال الدولة.

2. تشجيع وتحسين الحوار الاجتماعي التشاركي: حيث يلعب دوراً مهماً في تحديد التوازن الصحيح من حيث أنظمة حماية الاستخدام، وضمان مستوى مقبول اجتماعية من الأجور وقد يؤدي الاستقرار في منظومة العلاقات العمالية إلى نتائج متوقعة محمودة، تشجع الاستثمار وتسهم في ضمان العدالة الاجتماعية من خلال المساهمة في توزيع منافع النمو الاقتصادي بعدالة أكبر.

3. توسيع تغطية الحماية الاجتماعية وتحسين كفاءتها من أجل انشاء أرضية فاعلة للحماية الاجتماعية (منظمة العمل الدولية، 2013).

4. زيادة مستوى الحوكمة والشفافية والحكم الرشيد لأنه يعتبر بالغ الأهمية في ضمان فعالية تنفيذ البرامج والاصلاحات والسياسات، ويساهم في بناء ثقة الأفراد داخل المجتمع، فقد ساهم الاقتصاد الريعي السياسي المعقد في المنطقة العربية (منظمة العمل الدولية، 2013) في منع أكثرية السكان في منطقة الشرق الأوسط من جني ثمار النمو نتيجة لضعف الحوكمة وانتقائية الوصول إلى الفرص الاقتصادية عبر سياسات اقتصادية كلية تضمنت:

أ- هيكلية ضريبية زادت الضرائب على الأسر بدلا من الشركات وعلى العمل بدلا من رأس المال والثروات.

ب- سياسات نقدية هدفت إلى ضبط التضخم، لكنها أفضت إلى رفع أسعار الفائدة وحدثت من منح القروض إلى شرائح واسعة من القطاع الخاص بما فيها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ت- سياسات صناعية ريعية أفضت إلى مؤسسات غير كفؤة وبالتالي حالت دون أي تصنيع أو تحول هيكلي.

12.2 القوى العاملة في الأراضي الفلسطينية

بينت نتائج مسح القوى العاملة الفلسطينية حسب (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014) بأن نسبة القوى العاملة المشاركة في فلسطين للأفراد من عمر 15 سنة فأكثر قد بلغت 43.6% للعامين 2013 و 2012 ، كما أظهرت النتائج بأن أعلى نسبة مشاركة للقوى العاملة في عام 2013 سجلت للفئة العمرية 25-34 حيث بلغت 59.8% بواقع 89.2% للذكور و 29.1% للإناث، يليها للفئة العمرية 35-44 والتي بلغت 59.0% بواقع 92.8% للذكور و 24.3% للإناث.

كما بينت نتائج المسح في العام 2013 بأن 35.7% من العاملين من فلسطين يعملون في قطاع الخدمات والفروع الأخرى مقابل 19.6% يعملون في قطاع التجارة وأنشطة المطاعم والفنادق، في حين كان قطاع البناء والتشييد من القطاعات التي تضررت منذ العام 2000 حتى الآن حيث بلغت النسبة 15.6% في العام 2013، في حين وصلت الى 19.4% في العام 2000. وتبرز النتائج بأن أنشطة الخدمات والفروع الأخرى وظفت 59.3% من النساء العاملات، وتلاها قطاع الزراعة حيث استحوذ على 20.9% من النساء العاملات من فلسطين.

أما على صعيد معدل أيام العمل الشهرية وساعات العمل الأسبوعية والأجرة اليومية بالشيكل للمستخدمين بأجر، فقد بينت النتائج بأن المعدل العام لأيام العمل الشهرية بلغ 22.3 يوم عمل، بواقع 22.4 يوم للعاملين في الضفة الغربية، مقابل 19.8 يوم عمل للعاملين في إسرائيل والمستوطنات. أما معدل عدد ساعات العمل الأسبوعية فقد بلغت 43.4 ساعة في الضفة الغربية.

ولقد بلغ الأجر الوسيط اليومي بالشيكل للمستخدمين 76.9 شيكل في الضفة الغربية، في حين أن 24.5% من المستخدمين بأجر في القطاع الخاص في الضفة الغربية يتقاضون أجراً شهرياً أقل من الحد الأدنى للأجر أي 51,300 مستخدم بأجر وبمعدل أجر شهري قدره 1,056 شيكلاً، وكان العدد الأكبر لهؤلاء المستخدمين بأجر في محافظة الخليل حيث بلغ عددهم 11,700 مستخدم بمعدل أجر شهري قدره 1,016 شيكلاً يليها محافظة نابلس حيث بلغ عددهم 10,500 مستخدم بمعدل أجر قدره 1,014 شيكلاً

أما حول معدلات الأجور للمستخدمين بأجر حسب القطاع، فقد أشارت النتائج الى أن معدل الأجر اليومي بالشيكل للمستخدمين بأجر في القطاع العام في فلسطين قد بلغ 95.2 شيكل بواقع 102.2 شيكل في الضفة الغربية، ومن جهة أخرى بلغ معدل الأجر للمستخدمين بأجر في القطاع الخاص في الضفة الغربية 82.6 شيكل في الضفة الغربية .

و التوزيع النسبي للمستخدمين بأجر في فلسطين حسب بعض المؤشرات الخاصة لعام 2013 جاءت على النحو التالي :-

Region		المنطقة	المؤشر
قطاع غزة	الضفة الغربية	فلسطين	
Gaza Strip	West Bank	Palestine	
توزيع المستخدمين بأجر حسب طبيعة الدوام:			
79.2	98.6	92.5	وقت كامل منتظم
1.6	0.5	0.9	عمل جزئي
19.2	0.9	6.6	عمل مؤقت/ عرضي/ موسمي
100	100	100	المجموع
توزيع المستخدمين بأجر حسب توفر عقود عمل:			
27.2	26.3	26.5	يوجد عقد عمل
0.9	28.5	19.9	يعمل بموجب اتفاقية جماعية/ شفهية
71.9	45.2	53.6	لا يوجد عقد
100	100	100	المجموع
المستخدمون بأجر حسب بعض الإمتيازات التي يقدمها صاحب العمل:			
19.2	21.1	20.5	نسبة الذين يحصلون على مساهمة في تمويل التقاعد/ مكافأة نهاية الخدمة
19.8	22.3	21.5	نسبة الذين يحصلون على اجازات سنوية مدفوعة
20.4	23.7	22.6	نسبة الذين يحصلون على اجازات مرضية مدفوعة
52.1	35.2	39.6	نسبة الذين يحصلون على اجازات أمومة مدفوعة الأجر من النساء العاملات

13.2 الحقوق العمالية في الأراضي الفلسطينية

نصت المادة 25 من القانون الأساسي الفلسطيني في فقرتيها الأولى والثانية على:

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

ولقد بادرت دولة فلسطين بإقرار قانون جديد للعمل يحكم علاقات العمل الفردية والجماعية، ويطبق على علاقات العمل الفردية والجماعية وأصبح ساريا بعد نشره في الوقائع الفلسطينية في كانون الأول لعام 2001 قانون رقم (7) لسنة 2000 .

ونصت المادة 2 من قانون العمل الفلسطيني على ان (العمل حق لكل مواطن قادر عليه، تعمل السلطة الوطنية على توفيره على أساس تكافؤ الفرص دون أي نوع من أنواع التمييز) وحفظ القانون الحد الأدنى لحقوق العمال ومنع التنازل عنها.

وقد كفل القانون عدد من الضمانات للعاملين لمصلحة الطبقة الضعيفة في العلاقة التعاقدية والمرتبطة في جوانب كثيرة منها بتمتية الموارد البشرية ومنها ضمانات خاصة بالتشغيل والتوجيه المهني، ضمانات خاصة بتدريب العمال، ضمانات خاصة بعقد العمل، والتفاضي في القضايا العمالية، والأجر، وعمل النساء ، وعمل الأطفال والأحداث، وساعات العمل والراحة الأسبوعية وساعات العمل الإضافي، والإجازات العمالية، والسلامة والصحة المهنية، وضمانات تتعلق بتفتيش العمل (قانون العمل الفلسطيني، 2000)

13.2 ظروف العمل اللائق وبيئة العمل

حرصت منظمة العمل الدولية ومنذ إنشائها في سنة 1919 على وضع واعتماد عدد كبير من الاتفاقيات والتوصيات المكملة لها المعنية بقضايا السلامة والصحة المهنية، وتمثل جميعها المبادئ والالتزامات الموجهة إلى سياسات متماسكة لحماية العمال من المخاطر والأخطار المهنية وتحسين الإنتاجية في ذات الوقت، كما تمثل نهجا عمليا لمساعدة السلطات الوطنية والعمال وأصحاب

الأعمال في وضع نظم إدارة السلامة والصحة المهنية وتنفيذها وتحسينها بهدف الحد من الإصابات والأضرار الصحية والأمراض والحوادث والوفيات المرتبطة بالعمل.

وتلزم هذه الاتفاقيات الدول بوضع سياسة وطنية فاعلة بشأن السلامة والصحة المهنية وحماية العمال من مخاطر الحوادث، والقيام بتنفيذها ومراجعتها دورياً، وأن تدعمها بالقوانين واللوائح الوطنية، وأن تقدم معلومات دقيقة عن وضع الترتيبات المعمول بها لتعزيز إعمال المعايير التي تفضي إلى تحسين أداء السلامة والصحة المهنية بشكل متصاعد ومستمر. وتُشجع على إدماج عناصر نظم إدارة السلامة والصحة المهنية كعنصر مكون وهام في الترتيبات السياسية والإدارية، وحفز الأطراف المعنية على تطبيق أساليب ومبادئ ومعايير السلامة والصحة المهنية لتحسين الأداء. وتنفذ هذه السياسات عن طريق تدابير للوقاية والحماية تأخذ في الاعتبار آثارها على المواطنين وعلى البيئة.

لذلك حرص قانون العمل الفلسطيني على ظروف العمل اللائق من خلال الباب الخامس في القانون حيث أشار إلى أن ساعات العمل الفعلي في الأسبوع خمس وأربعون ساعة وتخفض ساعات العمل اليومي بما لا يقل عن ساعة واحدة في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة والأعمال الليلية، وتحدد هذه الأعمال بقرار من الوزير بعد استشارة المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال ويجب أن تتخلل ساعات العمل اليومي فترة أو أكثر لراحة العامل لا تزيد في مجموعها عن ساعة مع مراعاة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة كما يجوز لطرفي الإنتاج الاتفاق على ساعات عمل إضافية لا تتجاوز اثنتي عشرة ساعة في الأسبوع و يدفع للعامل أجر ساعة ونصف عن كل ساعة عمل إضافية وحسب المادة (72) فللعامل الحق في راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن 24 ساعة متتالية، و يجوز بناء على اتفاق طرفي الإنتاج تجميعها مرة واحدة في الشهر وتحتسب الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر إذا عمل العامل ستة أيام متصلة قبلها، ويحسم من ذلك نسبة الأيام التي تغيبها العامل عن العمل اما بالنسبة ليوم الجمعة فهو يوم الراحة الأسبوعية إلا إذا كانت مصلحة العمل تقتضي تحديد يوم آخر بصورة منتظمة.

أما بخصوص السلامة والصحة المهنية فقد أفرد القانون فصلا كاملا (الرابع) حول السلامة والصحة المهنية و أصدر بناءً على اقتراح الوزير بالتنسيق مع جهات الاختصاص مجلس الوزراء الأنظمة الخاصة بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل التي تضمنت :

1. وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة.
2. الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل.
3. وسائل الإسعاف الطبي للعمال في المنشأة.
4. الفحص الطبي الدوري للعمال.

كما لا يجوز لأية منشأة تحميل العامل أية نفقات أو اقتطاعات من أجره لقاء توفير شروط السلامة والصحة المهنية.

14.2 الضمان الاجتماعي

تركز المادة (22) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على الحق في الضمان الاجتماعي لكل إنسان بوصفه عضواً في المجتمع، وحقه في أن توفر له من خلال الجهود الوطنية والتعاون الدولي، وبما يتفق مع نظم وموارد كل دولة كافة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التي هي لا غنى عنها لكرامة الإنسان وتنامي شخصيته في حرية.

وتستخدم منظمة العمل الدولية مصطلح الضمان الاجتماعي الذي يشمل جميع التدابير التي توفر الإعانات نقدية أم عينية من أجل الحماية من انعدام دخل العمل أو عدم كفايته بسبب المرض، الإعاقة، الأمومة، إصابات العمل، البطالة، الشيخوخة، أو وفاة فرد من العائلة أو عدم الوصول إلى الرعاية الصحية أو رعاية صحية مكلفة أو عدم كفاية الدعم العائلي ولاسيما الأطفال والبالغين المعالين والفقير الشامل والإقصاء الاجتماعي (مكتب العمل الدولي، 2009)، كما روجت منظمة العمل الدولية لمفهوم العمل اللائق لضمان الحقوق الاقتصادية والاجتماعية عن طريق التأمين الاجتماعي والأمن ويقوم على عدد من الأسس منها تعزيز الحماية الاجتماعية للعاملين

ويواجه العمال التحدي في التمتع بالأمان في مواجهة حالات الطوارئ المفاجأة كالمرض والحوادث ووفاة العائل الرئيسي والعجز والشيخوخة والأمومة والبطالة، تلك الأمور التي تجعل العمال وأسرهم معرضين أكثر لخطر الفقر.

وإن توفير الضمان الاجتماعي داخل المجتمع هي من استحقاقات المواطنة كما ورد ذلك نصا في القانون الأساسي الفلسطيني في المادة الثانية والعشرين لكن الإطار القانوني للضمان الاجتماعي في الأراضي الفلسطينية مازال غير مكتمل ويتسم بمزيج من التشريعات التي تعود لحقب ماضية أردنية ام مصرية أم بعض الأوامر العسكرية الإسرائيلية (ماس ، 2010) أما التشريعات التي صدرت منذ قدوم دولة فلسطين فاشتملت على قانون الخدمة المدنية، قانون العمل الفلسطيني، قانون الصحة العامة، قانون حقوق المعاقين، حقوق التقاعد، أما خدمات الضمان الاجتماعي في الأراضي الفلسطينية فيتوزع على ثلاث وحدات رئيسية :

- خدمات الضمان الاجتماعي المبني على اشتراكات بما في ذلك معاشات التقاعد وتأمينات إصابات العمل والعجز والوفاة وتدار من قبل هيئة التقاعد الفلسطينية.
- تحويلات الأسر والمساعدات الاجتماعية وهي ممولة من خزانة السلطة ومن المساعدات الخارجية وتدار من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية
- التأمينات الصحية وتدار من قبل وزارة الصحة.

وبالرغم مما سبق فإنه يبرز بشكل واضح ضعف الإطار القانوني الناظم للأمن الاجتماعي في الأراضي الفلسطينية (ماس ، 2010)

اما بالنسبة لتأمينات إصابات العمل فقد جرى تنظيم التأمينات ضد إصابات العمل في قانون العمل الفلسطيني و اللوائح التنفيذية له وحدد قانون العمل مفهوم إصابة العمل و انسجاما مع هدف القانون توفير حماية ملائمة للعامل فقد ألزم رب العمل بالتأمين على جميع عماله عن إصابات العمل لدى الجهات المرخصة في الأراضي الفلسطينية كما يتحمل رب العمل كافة النفقات العلاجية للمصاب حتى شفائه، كما ينص القانون على حق العامل المصاب في الحصول على 75% من اجره اليومي إذا حالت اصابته دون أدائه لعمله حتى انتهاء حالة عجزه المؤقت بما لا يتجاوز 180 يوما حسب المادة 119 .

15.2 منع انتهاك قانون العمل والحماية من الاستغلال الاقتصادي

تشير منظمة العمل الدولية بأن إجراءات التفتيش الأكثر كلفة لمنع انتهاك قوانين العمل في الدول فبالإضافة الى وجود مصاعب تحد من فعالية التفتيش في كثير من دول العالم خصوصا النامية، ففرق التفتيش تعاني من نقص الموارد المالية واللوجستية والبشرية بالإضافة إلى انخفاض مستوى التدريب والأجور للمفتشين(الفلاح،2014)، ولقد نشرت منظمة العمل الدولية عدد من المعايير التي تم تحديدها بناء على المستوى الاقتصادي فحددت مفتش لكل 10.000 عامل.

وفي الأراضي الفلسطينية فيعتبر التفتيش الحكومي للمنشآت من أهم الوسائل المتاحة لمتابعة منع انتهاك قانون العمل إلا أن فرق وزارة العمل الفلسطينية تعاني من نقص في الكوادر البشرية والوسائل اللازمة لإجراء عملية التفتيش، فبحسب تقرير الإدارة العامة للتفتيش وحماية العمل لعام 2013 تبين أن عدد مفتشي الوزارة في الضفة الغربية بلغ 43 مفتشا أي بواقع مفتش لكل 20.500 عامل مما يشير إلى ضعف فاعلية المفتشين لعدد من الأسباب منها النقص الحاد في توفر اللوجستيات المساندة كوسائل النقل وعدم توافق توزيع الزيارات التفتيشية مع عدد المنشآت العاملة لكل محافظة بالرغم من كفالة قانون العمل لحق المفتشين ووضع عقوبات مالية لكل من يمنع المفتش من ممارسة عمله بمخالفة لا تزيد عن 500 دينار أردني حسب المادة (135)

ومن جهة أخرى فقد أفرد قانون العمل الفلسطيني بابا كاملا للعقوبات التي تقع على صاحب المنشأة الذي لا يلتزم بأحكام القانون تبدأ من 50 دينار حسب المادة 132 و تصل إلى إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً حسب بعض اللوائح (المادة 133) كل ذلك لأجل حماية العامل ومنع الاستغلال الاقتصادي من قبل أرباب العمل.

15.2 الحد الأدنى للأجور

تنص (المادة 7) من "العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية" على ضمان الحق في أجر يوفر معيشة كريمة للعمال وأسرههم. كما تنص (المادة 23) من "الإعلان العالمي لحقوق الإنسان" على نفس الحق.

ويقع التزام الوفاء بأداء الحق في الأجر على صاحب العمل، وهذا الالتزام لا يقف عند حد الوفاء بالأجر الأساسي بل يشمل أيضا ملحقات الأجر التي يحصل عليها العامل والتي تأخذ حكم الأجر وتعتبر جزء لا يتجزأ منه أيا كانت التسمية التي تطلق عليها، طالما كان صاحب العمل يؤديها للعامل مقابل الحصول على عمله ويمكن تقدير قيمتها نقداً.

ولقد قامت معظم دول العالم بوضع تشريع خاص بالحد الأدنى للأجور ولحقت فلسطين بالركب في أواخر عام 2012 ليبدأ العمل به بداية العام 2013 والمقصود بالحد الأدنى للأجور هو أقل مبلغ يتوجب دفعه للغالبية العظمى من العمال في دولة معينة لقاء العمل لمدة ساعة أو يوم أو شهر علت أن يتم تحديد هذا المبلغ على ضوء تغطية الاحتياجات الأساسية للعامل وأفراد عائلته تبعاً لمستوى الشروط الاقتصادية والاجتماعية السائدة في تلك الدولة (منظمة العمل الدولية، 2006)

و تعتبر سياسة الحد الأدنى للأجور أحد الوسائل التي تعتمد عليها معظم الدول في تعزيز العدالة الاجتماعية من خلال تخفيض مستوى الفقر وجسر فجوة الأجور ومنع استغلال العمال (كونجهام، 2007) وتستند الدول في تحديد الحد الأدنى للأجر إلى اعتبارين: أحدهما اقتصادي والآخر اجتماعي، حيث يدخل الأجر ضمن عناصر الإنتاج، وبالتالي فإن حجمه يؤثر على تكلفة الإنتاج عند صاحب العمل، وفي المقابل يجب أن يضمن هذا الحد حياة كريمة للعامل وأسرته، بما تشمله من مأكلاً ومشرب وملبس ومسكن وتعليم وعلاج (الساير، 2001) أما منظمة العمل الدولية فقد وضعت بعض المعايير التي يمكن الاستئناس بها حسب المادة الثالثة رقم 131 لعام 1970 كالتالي :

حاجات العمال وعائلاتهم، معدل الأجر العام في الدولة، تكاليف المعيشة وتغيراتها، إعانات الضمان الاجتماعي، المستوى المعيشي للشرائح الاجتماعية، العوامل الاقتصادية المرتبطة بمتطلبات التطور الاقتصادي مثل رفع مستوى الإنتاجية، الرغبة في تحقيق مستوى عال من التوظيف (منظمة العمل الدولية، 1970)

ولقد تم إقرار الحد الأدنى للأجور في الأراضي الفلسطينية بناءً على ما رُود في قانون العمل رقم 7 لعام 2000، حيث أشارت المادة 86 بأن يقوم مجلس الوزراء استناداً لتوصية وزير العمل بتشكيل لجنة أجور وطنية من عدد متساو من ممثلين عن الحكومة وأصحاب العمل والعمال و تنص المادة

86 على ان تقوم اللجنة بدراسة الساسة العامة للأجور ومدى ملاءمتها لمستوى المعيشة وتحديد الحد الأدنى للأجور و بالرجوع لقانون العمل أصدر مجلس الوزراء الفلسطيني نظام تشكيل لجنة وطنية للأجور رقم 2 لعام 2004 إلا ان البداية الفعلية لإجراء تحديد الحد الأدنى بدأ عام 2012 ولقد صادقت الحكومة الفلسطينية في عام 2012 على قرار الحد الأدنى للأجور بعد عام من النقاش والتفاوض مع ممثلي أطراف الإنتاج ليكون الحد الأدنى للأجر الشهري 1450 شيكل و الحد الأدنى للأجر اليومي 65 شيكل لعمال المياومة و 8.5ش شيكل كحد أدنى لأجر ساعة العمل الواحدة . كما يذكر ان القانون الفلسطيني قد وضع أحكاما خاصا للأجور أفردتها في الباب الثالث من خلال المواد من 81 لغاية 89 و أشار فيها كالتالي :

- يستحق العامل أجره إذا تواجد في مكان العمل وان لم يؤد عملا لأسباب تتعلق بالمنشأة.
- يدفع الأجر للعامل بالنقد المتداول قانونا شريطة أن يتم الدفع في أيام العمل ومكانه وفي نهاية كل شهر للعاملين باجر شهري أو في نهاية كل أسبوع للعاملين على أساس وحدة الإنتاج أو الساعة أو المياومة أو الأسبوع كما لا يجوز تأخير دفع اجر العامل أكثر من خمسة أيام من تاريخ الاستحقاق.
- كما لا يجوز حسم أي مبالغ من أجر العامل عدا أن يكون تنفيذا لحكم قضائي قطعي و أية سلفه مستحقة لصاحب العمل تخصم بشرط أن لا تتجاوز (10%) من الأجر الأساسي.
- كما لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل إلا عن مخالفة منصوص عليها في لائحة الجزاءات المصدقة من قبل وزارة العمل الفلسطينية، على أن لا يزيد مقدار الغرامة عن أجر ثلاثة أيام في الشهر ولا يتخذ أي إجراء تأديبي ضد العامل بعد انقضاء أسبوعين من تاريخ التثبت من المخالفة وأن ينظم سجل خاص بالغرامات التي تفرض يتضمن اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه، كما تخصص الغرامات للخدمات الاجتماعية العمالية في المنشأة وللعامل الحق في الاعتراض على أي إجراء تأديبي أو غرامة تفرض عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تبليغه بذلك كتابيا.

17.2 الإجازات

أصدرت منظمة العمل الدولية عدة اتفاقيات وتوصيات عن حق العمال في إجازات أسبوعية، وسنوية، ودراسية مدفوعة الأجر، أكدت على عدة مبادئ كحق العمال في الحصول على فترات راحة مناسبة. بحيث ألا تتجاوز ساعات العمل 48 ساعة في الأسبوع، مع وجود فترة راحة نهائية (أو ليلية)، وإعطاء راحة لتناول الطعام ويوم إجازة أسبوعية (24 ساعة كاملة) من الراحة. ويجب أن يحصل العمال أيضاً على إجازة سنوية محدّدة مدفوعة الأجر (منظمة العمل الدولية، 2013) وتحدد كل دولة طول الإجازة، وحدودها الدنيا، على أن لا تقل هذه الإجازة بأية حال عن ثلاثة أسابيع عن كل سنة خدمة، ويحق لكل شخص قضى مدة خدمة أقل المدة المطلوبة لاستحقاقه الإجازة بالكامل أن يحصل على إجازة سنوية مدفوعة الأجر تتناسب مع مدة خدمته خلال تلك السنة ولا يؤثر انقطاع العامل عن العمل بسبب مرض أو حادث عارض أو ظروف عائلية أو تغيرات في إدارة المنشأة على حق العامل في الإجازات وتزداد أيام الإجازة السنوية المستحقة بالنسبة للعاملين في الصناعات الخطرة أو المضرة بالصحة، وكذلك للعاملين في المناطق البعيدة عن العمران.

كما لا يدخل في الإجازة السنوية المستحقة للعامل أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والعطلات القانونية، والانقطاع عن العمل بسبب المرض أو الإصابة، والراحات الأسبوعية. بل تحتسب الإجازة بكاملها من أيام العمل الفعلية التي كان يجب أن يعمل فيها العامل و يجوز للسلطات تقسيم الإجازة السنوية المدفوعة الأجر إلى أجزاء، على أن يكون أحد هذه الأجزاء من أسبوعين متصلين على الأقل خلال السنة حتى يستعيد العامل حيويته، ويعوض ما فقد من قواه البدنية والفكرية أثناء السنة كما يجوز حرمان العامل الذي يؤدي عملاً بأجر أثناء أجازته السنوية من حقه في تقاضي أجر عن هذه الأجازة.

وتعتبر الأجازات حق للعامل يستعيد بها نشاطه وقدرته على العمل، وهي في ذات الوقت تحقق مصلحة لصاحب العمل والمنشأة، حيث ثبت أن إنتاجية العامل ترتفع بعد عودته من أجازته وتجديد نشاطه، كما أن العامل المرهق لا يستطيع تأدية عمله بإجادة وكفاءة. والإجازات في قانون العمل الفلسطيني أنواع، حددها القانون في الفصل الثاني خلال سبع مواد من 74 إلى 80، كالآتي:

- يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها أسبوعان عن كل سنة في العمل، وثلاثة أسابيع للعامل في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة وللمن أمضى خمس سنوات في المنشأة.
- لا يجوز للعامل التنازل عن الإجازة السنوية.
- بناء على اتفاق طرفي الإنتاج يجوز تجزئة الإجازة السنوية.
- لا يجوز تجميع الأجازات السنوية لأكثر من سنتين.
- للعامل الحق في إجازة مدفوعة الأجر في الأعياد الدينية والرسمية لا تحتسب من الإجازات السنوية.
- للعامل الحق في إجازة ثقافية عمالية مدفوعة الأجر، مدتها أسبوع في السنة الواحدة، وتنظم بقرار من الوزير.
- يستحق العامل الذي أمضى خمس سنوات في المنشأة إجازة مدفوعة الأجر لا تقل عن أسبوعين لأداء فريضة الحج تمنح له لمرة واحدة.
- يستحق العامل إجازة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة أيام في حال وفاة أحد أقاربه حتى الدرجة الثانية غير محتسبة من إجازته السنوية.
- يجوز للعامل التغيب عن العمل لسبب عارض مثبت لمدة عشرة أيام في السنة، تحتسب من الإجازة السنوية على أن لا تتجاوز المدة ثلاثة أيام متتالية في المرة الواحدة.
- بناءً على تقرير من اللجنة الطبية يستحق العامل إجازة مرضية مدفوعة الأجر خلال السنة الواحدة مدتها أربعة عشرة يوماً ، وبنصف الأجر لمدة أربعة عشرة يوماً أخرى.

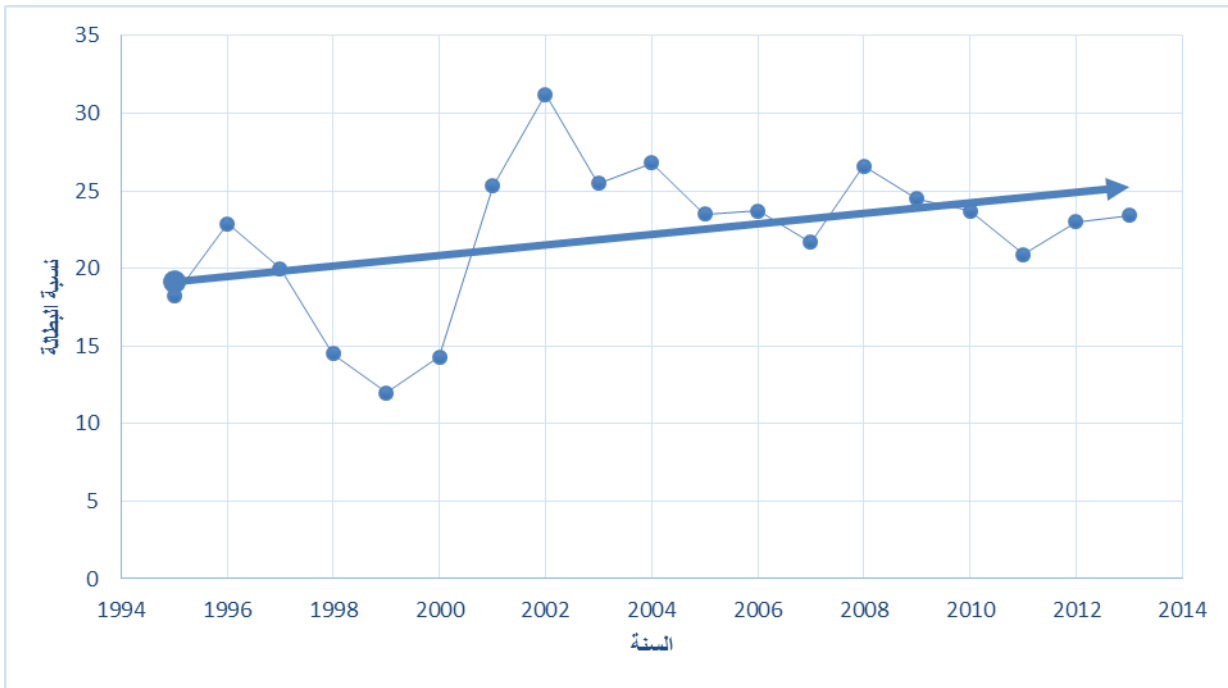
19.2 البطالة في الأراضي الفلسطينية

بالرجوع إلى خصوصية الأراضي الفلسطينية القابعة تحت الاحتلال الإسرائيلي وبمراجعة لبيانات جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني نجد بأن شكل الاقتصاد الموجود في الأراضي الفلسطينية نما بشكل مشوه مما يؤثر على وجود تنمية اقتصادية تساعد في زيادة الطلب على اليد العاملة .

وبخصوص البطالة فقد أشارت نتائج مسح القوى العاملة في الأراضي الفلسطينية حسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطينية بأن معدل البطالة بلغ 23.4% خلال عام 2013 من مجموع

المشاركين في القوى العاملة في فلسطين، بواقع 20.6% بين الذكور مقابل 35.0% بين الإناث كذلك فقد تركزت أعلى معدل للبطالة بين الشباب في الفئة العمرية 15-24 سنة لكلا الجنسين حيث بلغت النسبة 41.0%، بواقع 36.9% للذكور و64.7% للإناث.

من ناحية أخرى وحسب التوزيع النسبي للعاطلين عن العمل حسب سنوات التعليم فقد بينت النتائج بأن 0.6% من بين الذكور العاطلين عن العمل لم يحصلوا على أي تعليم مقابل 0.2% للإناث. كما أن 12.2% من بين الذكور العاطلين عن العمل قد أتموا (1-6) سنوات دراسية مقابل 0.6% للإناث العاطلات عن العمل. بالإضافة إلى ذلك أشارت نتائج المسح بأن 25.3% من الذكور العاطلين عن العمل قد أتموا (7-9) سنوات دراسية مقابل 1.4% للإناث العاطلات عن العمل الحاصلات على نفس سنوات التعليم. كما أن 21.9% من الذكور العاطلين عن العمل قد أتموا 13 سنة دراسية فأكثر مقابل 92.0% للإناث الحاصلات على نفس سنوات التعليم.



كما يشير الشكل (1) حول معدل البطالة من بين المشاركين في القوى العاملة في فلسطين حسب الجنس والمحافظة، 1999-2013 (جهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014)

كذلك لا يوجد نصوص قانونية للتعامل مع مشكلة البطالة المستشرية، أي أن حماية العامل الفلسطيني من مخاطر التعرض للبطالة ليست حقا محميا بقانون في الأراضي الفلسطينية، باستثناء ما رد في القانون الأساسي من التأكيد على حقوق المواطنة الأساسية وبالرغم من محاولات وزارة

العمل القيام بمعالجة مشكلة البطالة منذ عام 2003 من خلال المديرية العامة للتشغيل في وزارة العمل فأنشأت مجالس التشغيل في المحافظات وهي مجالس دائمة يشارك فيها ممثلوا الأطراف ذات العلاقة بالتشغيل (ممثلوا القطاع الحكومي، السلطات المحلية، القطاع الخاص والأهلي) وأوكلت إلى هذه المجالس مهمة تخطيط وإدارة مشاريع التشغيل الطارئ إلا ان درجة لكن هذا البرنامج توقف نهاية العام 2005 م و استعاض المانحون عن هذا البرنامج بتمويل مشاريع تشغيل طارئ من خلال مؤسسات دولية او من خلال منظمات غير حكومية (ماس ، 2010) و بالرغم من ذلك فمدة التشغيل قصيرة - 3 أشهر- قابلة للتجديد لا تساهم في حل مشكلة البطالة كما ان برامج التشغيل الطارئ لا ترتبط بتحسين معارات المستفيدين أو مساعدتهم على الحصول على عمل حقيقي لاحقا مما يتطلب إعادة النظر بجدية في كيفية تطوير هذه البرامج مستقبلا (ماس ، 2010)

20.2 الحوار الاجتماعي التشاركي .

كفلت المواثيق الدولية الحق في تشكيل النقابات كما ورد في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام 1948م وفي العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية 1966م وضمنت لهم الحق في التفاوض الجماعي وحضرت اتفاقية منظمة العمل رقم 87 على السلطات العامة التدخل في بما يحول دون الممارسة المشروعة لهذا الحق، أما في فلسطين فبالرغم من أن القانون الأساسي كفل حرية العمل النقابي لكنه ترك تنظيم هذه الحرية لقانون يتم سنه لاحقا لم يصدر إلى الآن، فلا يوجد قانون ينظم العمل النقابي بالرغم من أن قانون العمل الفلسطيني يعالج بعض مواضيع النقابات العمالية مثل تسوية النزاعات العمالية والمفاوضة الجماعية والإضرابات، فإنه ترك مسألة تنظيم نقابات العمال لقانون خاص بالنقابات.

هذا الامر يشكل فراغاً في الأسس والقواعد التشريعية التي تكفل الحرية النقابية، مما يؤثر في شرعية وجود النقابات العمالية المتواجدة حالياً ودرجة تمثيلها للعاملين. كما أن تعدد النقابات العمالية في فلسطين أدى إلى تنازع مدى تمثيل كل منها للعمال (اتحاد عمال فلسطين، الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، الاتحاد العام للنقابات العمالية المستقلة) و إن عدم وجود جسم نقابي موحد يسمح بظهور خلافات في مواقف النقابات.

بالإضافة إلى إشارة بيانات القوى العاملة لعام 2013 م إلى ان نسبة العاملين المنتسبين للنقابات العمالية لا تتجاوز 16% من المجموع الكلي للعاملين و يؤدي ضعف التمثيل الى انخفاض قدرتها على الجمعية بالضغط على أصحاب العمل وحشد رأي عام لنصرة حقوق العمال.

و إذا كان الحديث يتعلق بدرجة الحوار الاجتماعي التشاركي فإن الامر يشكل معضلة حقيقية تمثلت خلال النتائج غير المتوقعة للحوار الذي قام لأجل تحديد الحد الأدنى للأجور فقد أشار (الفلاح، 2014) إلى أن لجنة الأجور الوطنية التي تم تشكيلها لغرض الحوار مع الحكومة تشكلت من (المجلس التنسيقي للقطاع الخاص، اتحاد الصناعات الفلسطينية، اتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية، اتحاد المقاولين، جمعية البنوك) وأضعفت تمثيل أصحاب العمل في القطاعات الاقتصادية التي يتركز فيها العاملون ذووا الأجور المنخفضة، التي يتكثف فيها معظم العاملين بأجر دون الحد الأدنى (قطاع التجزئة، الصناعات الغذائية، صناعة المنتجات المعدنية، صناعة الملابس والنسيج، رياض الأطفال) وهذا أدى إلى افساد الدور المناط بإشراك أطراف العمل في عملية التفاوض خصوصا التوافق على الالتزام بقرار الحد الأدنى للأجور.

المبحث الثاني

21.2 الجمعيات الخيرية

تطلق عدة مصطلحات على منظمات المجتمع المدني كالمنظمات غير الحكومية والمنظمات الخيرية المنظمات غير الربحية والجمعيات الخيرية وغيرها، فالبعض يطلق مصطلح منظمات غير ربحية أو المنظمات التطوعية الخاصة أو المنظمات الوسيطة أو المنظمات الخيرية أو المنظمات الخيرية كما يطلق عليها في فلسطين والدول العربية. (محروس، 2013)

ولقد حظيت المنظمات الخيرية باهتمام كبير على المستوى الدولي، اعترافا بدورها التنموي، ودورها في مجال العلاقات بين الدول والشعوب ويجد هذا الاهتمام ترجمته في المؤتمرات الدولية والإقليمية التي تشارك فيها هذه المنظمات، وفي افراد بنود خاصة بها في البرامج الدولية والإقليمية المختلفة (الإسكوا، 2003) وتعددت التعاريف لهذا المصطلح دولياً لتعدد المصادر التي عرفتھا محلياً و دولياً لكنها تصب في نفس المجرى ولذلك فهي منظمات المجتمع الأهلي هي مجموعة كبيرة من المنظمات المستقلة إلى حد كبير عن الحكومات وتتسم بصورة عامة بأن لها أهداف إنسانية أو تعاونية أكثر من كونها أهدافاً تجارية، وتسعى بصورة عامة إلى تخفيف المعاناة، أو تعزيز مصالح الفقراء والفئات المستضعفة الأخرى، أو حماية البيئة أو توفير الخدمات الاجتماعية الأساسية أو الاضطلاع بتنمية المجتمعات المحلية (محروس، 2013)

ولقد لعبت المنظمات الخيرية الفلسطينية منذ بداية نشأتها الى يومنا من الأدوار التي لا يمكن تجاهلها نظرا لطبيعة الأطوار الزمنية التي مر بها الشعب الفلسطيني على مدار الأحقاب الزمنية ، لتصبح المنظمات الخيرية بمثابة النسيج للمجتمع الفلسطيني، والتي تلبي جميع احتياجاته بالتوازي والتشارك مع المؤسسات الحكومية، "ومن أهم نشاطاتها تقديم الخدمات الصحية والتعليمية والرعاية الاجتماعية إضافة إلى النشاطات الموجهة لخلق فرص العمل ومكافحة الفقر وتقديم الإقراض الصغير جدا وتشغيل شبكات الأمان لمختلف شرائح وطبقات المجتمع بالإضافة الى انها كانت الوسيلة الوحيدة للضغط على الكيان الإسرائيلي لإعادة الحقوق الى أبناء الشعب الفلسطيني.

وترجع الجذور التاريخية لبداية ظهور المنظمات المجتمعية في بلاد الشام بما فيها فلسطين لأواخر العهد العثماني، وكان لا بد من وجود أداة لضبط هذه الجمعيات التي استحدثت في تلك الفترة من خلال مجموعة من القوانين والأسس التي تطبق على جميع المنظمات والتي سميت في تلك الفترة بالجمعيات الخيرية لتسهيل متابعتها ومراقبتها، حيث صدر قانون الجمعيات العثماني سنة 1907 بهدف وضع قيود على تشكيل وعمل الجمعيات السياسية أو الاجتماعية ذات الأبعاد القومية أو ذات الطابع الديني.

استمر العمل بالقانون العثماني للعمل لأهلي لفترة طويلة في جميع الأراضي الفلسطينية وأخذت تلك المنظمات شرعيتها القانونية من القانون العثماني لفترة كبيرة ، وبعد نكبة عام 1948 وخضوع كل من الضفة الغربية وقطاع غزة تحت إدارتين قانونيتين مختلفتين، ففي قطاع غزة، ظل قانون الجمعيات العثماني ساري المفعول ولم تطرأ عليه أي تعديلات من قبل الإدارة المصرية، بينما طبق القانون الأردني على الضفة الغربية بعد أن ضمت إلى الأردن في عام 1950 ثم تم تأسيس وإنشاء عشرات الجمعيات الخيرية في مرحلة الانتداب البريطاني التي حمل من خلالها أبناء الشعب الفلسطيني راية النضال والمقاومة والدفاع عن هويتهم الوطنية بمواجهة التحديات والسياسات المتمثلة في إنشاء وطن قومي لليهود في فلسطين مع الإسهام في تقديم الخدمات الاجتماعية والإنسانية (شبات والكفارنه، 2010).

ولقد كان قطاع المنظمات الخيرية الفلسطينية وفير الإنتاج خلال الانتفاضة الأولى لعام 1987 ثم حدثت تغييرات جذرية في سير أعمال المنظمات الخيرية في أعقاب إنشاء دولة فلسطين، فصدر أول قانون فلسطيني يخص المنظمات الخيرية الفلسطينية في عام 2001 و بدأ ترخيص الجمعيات في ازدياد (إبراهيم، 2005) .

22.2 العاملون في الجمعيات الخيرية

بالرجوع إلى الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2013، حول تعداد المنشآت 2012 نجد التالي:

جمعيات أهلية				المحافظة
عدد العاملين			عدد المنشآت	
اناث	ذكور	المجموع		
741	569	1,310	225	جنين
139	137	276	40	طوباس
351	261	612	127	طولكرم
1,561	1,771	3,332	317	نابلس
243	194	437	82	قلقيلية
117	113	230	60	سلفيت
2,825	3,305	6,130	433	رام الله والبيرة
141	253	394	58	اريجا والاغوار
321	229	550	79	القدس
1,302	1,074	2,376	262	بيت لحم
1,308	1,291	2,599	318	الخليل
9,049	9,197	18,246	2,001	المجموع

-الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2013، تعداد المنشآت 2012-

حيث يشير الجدول إلى ان أعلى عدد للجمعيات الخيرية كان في محافظة رام الله والبيرة بواقع 433 جمعية أهلية تلتها محافظة الخليل بـ 318 جمعية ثم محافظة نابلس 317 جمعية أهلية، في حين بلغ أكبر عدد من العاملين في محافظة رام الله والبيرة حيث بلغ عدد العاملين فيها 6130 عاملاً، تلتها محافظة نابلس 3332 عاملاً و قد بلغ معدل الأجر اليومي بالشيكل للمستخدمين بأجر من فلسطين في المؤسسات لا تهدف للربح لعام 2014 هو 70.1 شيكل حسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015. قاعدة بيانات القوى العاملة، 2014.

23.2 الدراسات السابقة

1.23.2 (بوزيان، 2013) القيمة الدستورية لمبدأ العدالة الاجتماعية والحماية القضائية له -

دراسة تطبيقية مقارنة على الدساتير العربية الحديثة-

تتناول هذه الدراسة بالتحليل والمناقشة مدى الحماية التي يتمتع بها مبدأ العدالة الاجتماعية في النظام القانوني والقضائي داخل الدولة، حيث تعرضت فكرة العدالة الاجتماعية لتطور إيجابي فمن فكرة فلسفية طبيعية إلى هدف دستوري بمثابة برنامج مستقبلي إلى مبدأ دستوري ملزم للدولة بالتدخل الإيجابي، مشمول بالحماية القضائية فضلا عن حماية العدالة الدستورية.

وتتمن الدراسة خيار تفعيل القضاء الدستوري بتوسيع جهات الإخطار أمام المجلس الدستوري، من أجل تقرير عدم الدستورية ضد كل قانون يمس بأحد الحقوق والحريات الأساسية سواء كانت حقوق سياسية ومدنية أم حقوق اجتماعية واقتصادية.

وتخلص الدراسة إلى أهمية دسترة مبدأ العدالة الاجتماعية، في قواعد دستورية بصياغة واضحة ومحددة بعيدا عن الغموض والنسبية في مجال تكريس الحقوق الاجتماعية الأساسية كالحق في العمل والحق في السكن.

وتنتهي الدراسة باقتراح ضرورة تفعيل الحماية القضائية، وتعميمها عند كل انتهاك لأحد الحقوق الاجتماعية أو الاقتصادية تفاديا لتدويل الحق في التقاضي أمام القضاء الدولي والإقليمي حماية لحقوق الإنسان

(البرغوثي وصلاحيات، 2011) واقع تأمينات وتعويضات إصابة العمل وأمراض المهنة في

فلسطين

عالجت الدراسة إشكالية إصابات العمل وأمراض المهنة والتعويضات الناجمة عنها سواء أكان ذلك لعيوب وثغرات في الإطار التشريعي الفلسطيني ممثلا بقانون العمل وتشريعاته الثانوية أو بسبب انعكاس الاشكالات المتعلقة بقطاع العمل غير المنظم في فلسطين، وضعف الرقابة الرسمية على الجهات المكلفة بتأمين العمال وتعويضهم حال الإصابة، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي المقارن، وحددت نطاق تركيزها على الاشكاليات المتعلقة بإصابات العمل من حيث التأمين والتغطية.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج: إن واقع تأمين اصابات العمل والتعويض يعترضه الكثير من الإشكالات سواء كانت في الجانب التشريعي، أم كانت في الجانب العملي، فبولىصة التأمين وجد بها العديد من العيوب والثغرات، بالإضافة إلى اشكاليات الإبلاغ عن إصابة العمل والتهرب من التأمين العمالي وغياب المحاكم العمالية المتخصصة وضعف بيئة السلامة والصحة المهنية. وعليه فقد تمثلت أبرز التوصيات إنشاء صندوق خاص لتعويض العمال غير المؤمن عليهم ضد إصابات العمل وأمراض المهنة على غرار صندوق تعويض مصابي الطرق وإعادة النظر في الفئات المستثناة من قانون العمل الفلسطيني ومراجعة بعض قوانين العمل وإعادة النظر في وثيقة تأمين العمال الموحدة وإعادة صياغتها بما ينسجم مع روح قانون العمل الفلسطيني وتفعيل الرقابة على شركات التأمين وتفعيل دور مفتشي العمل في وزارة العمل .

(الخوaja والمنسي، 2000) الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في فلسطين

تعتبر هذه الدراسة أولى الدراسات المتخصصة التي عالجت موضوع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمواطن الفلسطيني، حيث تناولت تعريفاً بأهم الأهداف الأساسية للشعوب من حيث حق الشعوب على دولها، وقد استمدت الدراسة محتوياتها من مبادئ الجمعية العامة للأمم المتحدة والخاصة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وأوضحت الدراسة أن انخفاض وتيرة الحقوق الاقتصادية في الضفة والقطاع، يعود إلى ضعف التشريعات وضعف آليات التطبيق والإشراف، بالإضافة إلى شح التمويل العام والخاص على حد سواء، الأمر الذي انعكس سلباً على مستويات المعيشة للأفراد، وبالتالي عدم قدرة الدولة على تلبية احتياجات المجتمع الطارئة والمستقبلية، كما أن للسياسات الإسرائيلية تأثير سلبي على قدرة الدولة الفلسطينية على توفير متطلبات المجتمع، وذلك من خلال سيطرة الاحتلال على المعابر والاغلاقات المتكررة، مما يؤدي إلى ضعف قدرة دولة فلسطين على الوصول إلى مستويات الرفاه الاقتصادي المنشود.

كما استعرضت الدراسة هيكلية سوق العمل الفلسطيني، وركزت فيه على أسباب تذبذب سوق العمل الفلسطيني، وتناولت مدى تغطية الحقوق العمالية لعمال الضفة والقطاع، حيث أوضحت أن السلطة لم تضع خطة عمالية تضمن ترتيب سوق العمل الفلسطيني، مما أدى إلى ارتفاع نسبة البطالة. واستعرضت بعض التجاوزات في حقوق العمال من قبل دولة فلسطين، ثم تناولت موضوع الرفاه الاقتصادي والاجتماعي في الضفة والقطاع، حيث ناقشت الآثار الاقتصادية المترتبة على انتهاكات

الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمواطنين الفلسطينيين في مجال العمل والضمان الاجتماعي، وأوضحت العوامل المؤثرة في الرفاه الاقتصادي والاجتماعي للمواطنين الفلسطينيين، والتي تمثلت بحسب وجهة نظر الباحثين إلى التشريعات ذات العلاقة بالحقوق الاقتصادية حيث إن هذه التشريعات غير مكتمل ويعاني أغلبها من التجديد وعدم التطبيق، والاستراتيجيات الفلسطينية ذات العلاقة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية ودرست تأثير التمويل على الرفاه الاقتصادي في المناطق الفلسطينية.

وقد تطرقت الدراسة إلى دور الإيرادات المالية في رفع مستوى الرفاه الاقتصادي للمواطنين الفلسطينيين، واعتبرت أن هناك علاقة طردية بين قوة الموازنة وحجم الاستثمارات الخاصة من جهة، ومستوى الرفاه الاقتصادي من جهة أخرى. وأشارت الدراسة إلى أن عدم تمكن دولة فلسطين من الإشراف الكامل على الشؤون الاقتصادية وتحكم الاحتلال بمدخلات ومخرجات الاقتصاد الفلسطيني، أثر على المصادر المالية الفلسطينية، وأصبحت دولة فلسطين غير قادرة على تغطية الحاجات الفلسطينية الآنية والمستقبلية. وأوردت الدراسة بعض المؤشرات الخاصة بهذا الموضوع منها ارتفاع عبء الضريبة، وبخاصة ضريبة القيمة المضافة، وتحكم إسرائيل بالإيرادات الجمركية.

وخرجت الدراسة بعدة توصيات أهمها ضرورة تخفيض النفقات الجارية، وإعطاء الأولوية للحقوق الاقتصادية وخاصة الضمان الاجتماعي وضمان احترام حقوق العاملين وفق ما جاء في معايير منظمة العمل الدولية وضرورة تفعيل الرقابة على انتهاكات الحقوق العمالية من قبل المؤسسات الخيرية والعمل بشكل جاد على سن القوانين والنظم الاقتصادية وتطوير سياسة أجور تتسجم مع غلاء المعيشة والقيام بحملات توعية بالحقوق الاقتصادية تشمل المواطنين كافة.

(المنظمة العربية لحقوق الإنسان، 2012) الروابط بين الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والتمكين

القانوني للفقراء في العالم العربي

عنيت الدراسة بتحليل أثر التوصيات الصادرة عن اللجنة الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، وآلية المراجعة الدورية الشاملة في مجلس حقوق الإنسان وذلك من منظور التمكين القانوني للفقراء، وبهدف تحديد التحديات التي تواجه تطبيق هذه الحقوق والجوانب التي تتطلب دعماً إضافياً من الفاعلين الرئيسيين في مجال التمكين القانوني في المنطقة.

وتناولت الدراسة من خلال أربعة أقسام رئيسية تضمنت تصنيف وتحليل التوصيات الصادرة عن الآليتين، وتحليل أثرهما في مسار أعمال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في المنطقة، واستخلاص التحديات التي تواجه أعمال هذه الحقوق من أجل تحديد المجالات التي تتطلب دعماً إضافياً، وتحليل خبرة التمكين القانوني عبر آلية التقاضي، والتحركات الاجتماعية في البلدان العربية من خلال نماذج مختارة.

اعتمدت الدراسة على نهج التحليل المقارن بين توصيات الآليتين، وبين نمط التوصيات وتطبيقاتها، ووضعت في اعتبارها التمايزات النابعة عن اختلاف البيئة الاقتصادية والاجتماعية بين بلدان المنطقة، وإشكاليات المؤشرات والمعايير، واختلاف طبيعة الآليتين.

واستندت الدراسة إلى الوثائق الصادرة عن الآليتين، ومسح شامل للأدبيات ذات الصلة الصادرة عن هيئات الأمم المتحدة المعنية، والمنظمات الدولية والإقليمية والوطنية، الحكومية وغير الحكومية، المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية، وحيثيات الأحكام التي صدرت في التقاضي بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية.

في سياق أثر التوصيات الصادرة عن الآليتين لاحظت الدراسة أن توصيات اللجنة تمتلك ميزة التراكم عبر مساحة زمنية طويلة، مقابل حداثة توصيات آلية المراجعة الدورية الشاملة التي لم تبدأ عملها سوى عام 2008م، لكن بالمقابل حظيت توصيات المراجعة الدورية الشاملة بقدر واسع من الاهتمام الدولي حفز مبادرة الدول للتجاوب مع الآلية، وفرضت قواعدها نمطاً من المشاركة حولها إلى منبر للحوار الاجتماعي.

لاحظت الدراسة أن البلدان العربية اتخذت العديد من الإجراءات التي تتماشى مع التوصيات الصادرة عن الآليتين، لكن إمعان النظر في المجالات التي أحرزت فيها تقدماً، ومضمون الإجراءات التي اتخذتها، والفئات التي اختصتها، لا يؤدي بالضرورة لمثل هذه النظرة الايجابية، ولم يمثل بعضها قيمة مضافة لتعزيز أعمال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، ففي مجال الانضمام إلى المواثيق الدولية، عززت البلدان العربية من انضمامها للمواثيق الدولية إجمالاً، لكنها عزفت عن الانضمام إلى البروتوكولات الاختيارية التي تتيح تقديم الشكاوى، وامتنعت جميعها عن الانضمام للبروتوكول الملحق بالعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية.

وفي مجال الإجراءات التي اتخذتها، سنت العديد من التشريعات الجديدة التي تتماشى مع التوصيات، لكن جاء الكثير من هذه التشريعات بعيداً عن الوفاء بالمعايير الدولية وجوهر الحقوق.

وفي مجال الفئات التي اختصتها، أولت كل من النساء والأطفال الاهتمام الواجب، لكن بقي الاهتمام بالعديد من الفئات الهشة أدنى كثيراً من حجم المشكلات التي تواجهها، وتوقفت الدراسة أمام عدد من الفجوات والنقائص التي تعيق إعمال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، يأتي في مقدمتها ضعف نظم الحماية الاجتماعية في سياق تحولات العديد من الدول العربية من الاقتصاد المركزي المخطط إلى اقتصاد السوق الحرة، إذ تبنت آليات السوق المتبعة في الدول الرأسمالية الرئيسية دون أن تتبنى ما يصاحبها من ضمانات حقوق العمال، فاستمرت في فرض القيود على حرية الإضراب وحق المفاوضة الجماعية، والحق في حرية تأسيس وعمل وتعدد النقابات، ولم تعزز دورها في حماية المستهلكين.

كما تبنت تأسيس وتطوير آليات ومؤسسات لإعمال الحكم الرشيد، لكن بينما حرص أغلبها على تفعيل مبدأ دورية الانتخابات، فقد حال دون وضع الأسس السليمة لنظام ديمقراطي فعال يعتمد مبدأ تداول السلطة، حيث جرى تقييد المشاركة ما أفقد المؤسسات المنتخبة وظيفتها التمثيلية، وحد من فعالية الرقابة الشعبية، وقلص أطر الحماية القانونية المتساوية، ونال من مبدأ الفصل بين السلطات، وأضعف سيادة حكم القانون، ما قاد لنزع فعالية جهود مكافحة الفساد، وحال دون تبني تخطيط شامل ومنسق يستند على اعتبارات التنمية، وعلى نحو قوض العدالة في توزيع الأعباء والثمار. وفي استخلاص خبرة التمكين القانوني، لاحظت الدراسة الندرة الشديدة للتقاضي على أساس أحكام العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، حتى أن المثال الوحيد الذي أوردته لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية جاء عن قضية إضراب عمال السكك الحديدية في مصر عام ١٩٨٧ الذي يعود لأكثر من عقدين، وتعود هذه الندرة لاعتبارات تتعلق بمفهوم الطابع القانوني للالتزامات النابعة عن العهد، ونقص وعي أطراف العملية القضائية وجمهور المستفيدين، وتزداد الصعوبة عندما يتعلق الأمر بالتمكين القانوني للفقراء وغيرهم من الفئات الهشة الذين يضعف الفقر من قدراتهم، وتعوزهم الأوراق الثبوتية، والمساندة الإعلامية، وتخذلهم أنظمة الضمان الاجتماعي والخيارات الاجتماعية الحكومية.

فتدعو الدراسة إلى تعزيز اهتمام مؤسسات حقوق الإنسان والمؤسسات الوطنية بالعمل المتخصص في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، والاهتمام بدعم قدراتها لامتلاك وتطوير المهارات، وتقوية دورها في مجالات بناء المعرفة والتوعية والتدريب المتخصص، وكذا دورها في مجالات المراقبة والرصد والتوثيق وإعداد التقارير، وعملها في مجال فحص التشريعات والسياسات واقتراح

بدائلها، ودعم جهودها في مجال الحملات والتعبئة، وعلى وجه الخصوص دورها في توفير المساعدة والتمثيل القانوني أمام القضاء، كما دعت الدراسة للاهتمام بالتشبيك بين أطراف الحركة الحقوقية للتنسيق وتبادل الخبرات بهدف دعم المعرفة والحوار والتجارب، وتأسيس آلية بحوث إقليمية متخصصة وتطوير المؤشرات.

كما دعت الدراسة إلى تأسيس منبر للحوار الاجتماعي لتعزيز الحوار بين ممثلي الحكومات والمجتمع المدني والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان والمنظمات الدولية والأكاديميين والخبراء.

(العززي، 2013) مبررات حول الانتهاكات المالية لحقوق العاملين في منظمات المجتمع المدني في صنعاء.

استخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسة هدفت إلى قياس ظاهرة الانتهاكات المالية لحقوق العاملين في 20 منظمة من منظمات المجتمع المدني في صنعاء حيث كانت أبرز نتائج الدراسة إلى أن 58 % من العاملين بنظام العقود قد تم انتهاك حقوقهم المالية، في حين أن 22 % من العاملين حرّموا من حقوقهم غير المادية و 20 % لم يستملوا رواتبهم و 34 % تعرضوا لانتهاكات مادية مختلفة منها استلام راتب واحد فقط في الوقت الذي وقع فيه على أكثر من عقد عمل في نفس التوقيت.

وأشارت النتائج إلى أن 48 % من نسبة المبحوثين قالوا إنهم لم يقوموا بأي خطوة للمطالبة بحقوقهم بسبب أنه لن يقف أحد بجوارهم بينما قال 25 % أنهم لا يملكون تكاليف رفع قضية، وأشار 48 % من المبحوثين أنهم طالبوا بحقوقهم، 89 % لم يحصلوا عليها، وأوضحت النتائج أن 63 % من المنظمات لا تملك مسوغ قانوني خاص بالاستقطاعات المالية في لوائح عملها، وتوصلت النتائج إلى أنه يمكن التخلص من هذه الظاهرة بتفعيل قانون حماية العمال والموظفين وبأن يعمل المانح على التعاقد المباشر مع العاملين في المشاريع التي يقوموا بتمويلها.

كما أوصى الباحث إلى أنه يجب وضع بند في اللائحة الداخلية للمؤسسات يمنعها من استقطاع أي مبلغ لأي عامل معها كحق يجب أن يحصل عليه العامل، وأن تعمل الحكومة والمؤسسات المانحة على منح المؤسسات المحلية مبلغ ثابت كدعم للمصاريف الإدارية.

(حسين، 2014) انتهاكات الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمرأة العاملة في قطاع النسيج، جهة المنستير نموذجا

استخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته الميدانية التي شملت عينة تضم 28 مؤسسة صناعية في مجال الخياطة التصديرية وشملت 260 عاملة في قطاع النسيج واساسا قطاع الخياطة في تونس. حيث تم اعتماد الاستبانة كأداة للدراسة وهدفت إلى تسليط الضوء حول ظروف العمل والعلاقة الشغلية بين أرباب العمل والمجتمع والدولة من جهة والعاملات من جهة أخرى، كما هدفت إلى تبيان ظروف عيش العاملات في المنشآت الصناعية في تونس، وبيّنت نتائج هذه الدراسة أنّ هناك ثلاثة أطراف متدخلة بصفة مباشرة او غير مباشرة في انتهاك الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعاملات: المؤجر والدولة والمجتمع حيث ان أكثر من 60% من فضاءات العمل في قطاع النسيج والخياطة لا تتوفر فيها مواصفات وشروط ممارسة العمل الصناعي وتفتقر للشروط الدنيا التي تنص عليها تشريعات الشغل من إضاءة وتهوئة وفضاءات صحية وأماكن مخصصة للخرن وأخرى مخصصة للأكل ومنافذ للخروج عند المخاطر وفقا لشروط الصحة والسلامة المهنية» اذ تشتكي 95% من المبحوثات من غياب الفضاء الصحي داخل مؤسساتهن ومن نقص كبير من حيث الصحة والنظافة في تلك الفضاءات.

وتفتقر 45% من المؤسسات التي شملتها الدراسة الى فضاء مخصص للأكل الأمر الذي يجبر العاملات على تناول غذائهنّ امام المؤسسة اي على الرصيف وتفتقر اغلب المؤسسات الى تجهيزات التبريد لحفظ الأطعمة التي تجلبها العاملات معهنّ منذ الصباح توقيت انطلاق العمل. بينت الدراسة ايضا نقصا كبيرا في وسائل الإسعاف الأولي عند حوادث الشغل وفي تجهيزات مقاومة الحرائق. كما أكدت 28 % ممن شملتهنّ الدراسة انهنّ يعملن في ظل غياب قواعد السلامة المهنية خاصة وان حوادث الشغل تحول بعضهنّ الى معوقات على مستوى اليد. كما تنعدم وسائل الوقاية أثناء العمل خاصة في وحدات الصباغة والغسيل اذ تغيب القفّازات التي تحمي أيادي العاملات ويغيب واقي الأنوف مما يجعلهنّ معرضات لاستنشاق المواد الكيميائية السامة المتسببة في الربو والحساسية واحيانا الامراض السرطانية وفقا لما جاء في تقرير منتدى الحقوق الاقتصادية والاجتماعية ، كما اعتبرت 90 % من المبحوثات ان اجورهنّ غير كافية ولا تكفي لتسديد المتطلبات الأساسية لعيشهنّ. وتعاني ربع المستجوبات من عدم تمتعهنّ بالتغطية الإجتماعية .

(المرصد العمالي، 2012) معايير العمل الدولية وواقع الممارسات الفعلي فيما يتعلق بالعمل اللائق

هدفت الدراسة تحليل واقع تطبيق معايير العمل اللائق في الأردن على مستويين، الاول يتمثل في فحص التشريعات العمالية الأردنية المتمثلة في قانون العمل الأردني وقانون الضمان الاجتماعي وغيرها من الأنظمة والتعليمات والقرارات ذات العلاقة بالعمل. والثاني يتمثل في فحص واقع التطبيق الفعلي لمعايير العمل اللائق سواء كانت واردة في التشريعات الأردنية ذات العلاقة ام لا.

واوصت الدراسة إلى ضرورة تعديل قانون العمل الأردني في عدة مجالات منها التنظيم النقابي أو اصدار قانون خاص ينظم العمل النقابي بشكل يتواءم مع معايير العمل الدولية ورفع مستويات الأجور لتصبح أكثر مواءمة مع المستويات المرتفعة لأسعار السلع والخدمات الأساسية، وربطها بمؤشر التضخم ورفع مستوى الحد الأدنى للأجور ليأخذ بعين الاعتبار مستوى خط الفقر المطلق مع ضرورة زيادة فاعلية أنظمة التفتيش المتبعة في وزارة العمل والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي والمؤسسات ذات العلاقة لضمان تطبيق الحدود الدنيا من الحقوق العمالية التي توفرها تشريعات العمل الأردنية.

(أبوهنطش، 2013) تقييم مستوى الالتزام بتطبيق قانون العمل الفلسطيني

هدفت دراسة أبوهنطش إلى هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف مستوى الالتزام بمتطلبات قانون العمل ومجالاته، والبحث في العوامل المؤثرة في تحديد مستوى هذا الالتزام، إضافة إلى التعرف على أهم التأثيرات والانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية المترتبة على الالتزام، أو عدمه . و قد كانت منهج البحث هو المنهج الوصفي باستخدام المقابلات و عقد مجموعات بؤرية مع خبراء ومختصين في مجال العمل والعمال بالإضافة إلى استعانة الباحث ببيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، والإدارات المختصة في وزارة العمل، وقاعدة بيانات المحاكم الفلسطينية، والمراكز والاتحادات العمالية.

أظهرت الدراسة أن مستوى التزام المنشآت الفلسطينية بقانون العمل منخفض عموماً، وأشارت إلى عدد من الانتهاكات لأحكام القانون في مختلف المجالات، أهمها: العمل الإضافي، الإجازات بأنواعها، مكافأة نهاية الخدمة وتعويضات إنهاء الخدمة، والتعويضات عن إصابات العمل، والتأجيل في دفع الأجور.

كما بينت نتائج الدراسة أيضاً أن مستوى التزام المنشآت بالقانون يتأثر بمجموعة من العوامل والمحددات. وقد شكّلت جودة نصوص قانون العمل، ومدى ملاءمتها وتوازنها إزاء مختلف الأطراف المتأثرة بالقانون، العامل الأهم في تحديد مستوى التزام المنشآت بتطبيق القانون.

وأظهرت النتائج وجود عدد من المآخذ والملاحظات المسجلة على مواد القانون، التي تحد من مستوى التزام المنشآت بالقانون، و كان من أبرز التوصيات ضرورة إجراء تعديلات على قانون العمل تؤدي إلى إزالة اللبس والغموض اللذين يعتريا بعض مواد القانون وتطوير أداء الإدارات المسؤولة في وزارة العمل عن التفتيش وتطوير الجهود التوعوية التي تستهدف العمال وأرباب العمل لتعريفهم بحقوقهم المنصوص عليها في القانون، بحيث يشكل إدراك طرفي الإنتاج لحقوقهم عاملاً مساعداً في الحد من الانتهاكات والخروقات للقانون.

الدراسات الأجنبية

(كواكامي، 2009) **السلامة والصحة المهنية لتغطية الاقتصاد غير النظامي في كمبوديا**
هدفت دراسة كواكامي إلى التعرف على شروط السلامة والصحة التي تتوفر للعمال في الاقتصاد غير النظامي في جميع القطاعات الاقتصادية (الزراعة، الصناعة، الخدمات)، و قد كانت منهج البحث هو المنهج الوصفي باستخدام المقابلات مع قادة النقابات العمالية المحلية. حيث أظهرت الدراسة أن المنشآت الصغيرة تحسن ظروف السلامة والصحة من خلال مبادرات خاصة من قبل العمال أنفسهم بعيدة عن التوجهات الحكومية الإلزامية، لأن الكثير منهم يعمل في ظروف لا تحترم المعايير المتعارف عليها دولياً، مما يعرضهم لشتى المخاطر في مكان العمل ، ذلك فضلاً عن أن القوانين الوطنية لا تغطي دوماً الاقتصاد غير النظامي. كما بينت نتائج الدراسة أيضاً أن الأولويات الرئيسية لبرامج السلامة والصحة المهنية تقوم على تصميم برامج تدريبية وتوفير أدوات معرفية مساندة تظهر الممارسات الجيدة حول السلامة و الصحة المهنية.

(Sama, 2012) **دور المنظمات غير الحكومية في تنفيذ سياسات سوق عمل فاعلة في فنلندا والسويد -دراسة مقارنة -**

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد الدور الذي تقوم به المنظمات غير الحكومية في تنفيذ سياسات سوق عمل فاعلة في كل من فنلندا والسويد، وعلاقة ذلك مع حكومات هذه الدول، حيث تم كانت عينة الدراسة هي اثنتين من المنظمات غير الحكومية في فنلندا والسويد وتم جمع البيانات الأولية من خلال الاستبيانات والمقابلات، بينما تم جمع البيانات الثانوية من الكتب ومواقع الانترنت. استجاب ما مجموعه 130 موظفاً على الاستبيانات في فنلندا، في حين أجاب 140 موظف في السويد وقد تم تحليل الاستبيانات باستخدام SPSS.

و قد أظهرت النتائج أن المنظمات غير حكومية تلعب دوراً فاعلاً في تنفيذ سياسات سوق العمل النشطة من كل فنلندا والسويد من خلال توظيف العاطلين عن العمل على المدى الطويل في سوق

العمل، وكشفت النتائج أن تلعب المنظمات غير الحكومية توفر الخدمات الاجتماعية لموظفيها، وتعمل على تعبئة الموارد المحلية وإجراء أنواع أخرى من الأنشطة التي تخلق فرص عمل للعاطلين. وأخيراً، كشفت النتائج أن المنظمات غير الحكومية تقوم بدور فاعل في التوظيف من خلال توفير العمل التطوعي للمتطوعين حيث يتم اكسابهم مهارات عمل تساعد في العثور على وظيفة في سوق العمل المفتوح.

وبالنسبة لعلاقة المنظمات غير الحكومية في فنلندا والسويد مع الدولة تبين بان هناك تعاون يصل لدرجة الشراكة من خلال مكاتب التوظيف المحلية ومجالس المدن. ومع ذلك، فقد وجد في فنلندا نظام البيروقراطية من السويد أكثر منه في فنلندا

(Haider&Dost, 2015) الأجور في المنظمات غير الحكومية وموظفي الدولة في أفغانستان وآثارها المترتبة على السياسة العامة في الدولة.

هدفت الدراسة إلى تقديم شروحات حول فوارق الأجور بين موظفي الخدمة المدنية والعاملين في المنظمات غير الحكومية والبحث حول آثارها، وباستخدام المنهج الوصفي وباستخدام أسلوب المقابلة مع 22 منظمة غير حكومية كانت نتائج الدراسة تشير إلى انه ونظرا لقلّة العمالة المهرة فإن فوارق الأجور بين العاملين في الخدمة المدنية والعاملين في المنظمات غير الحكومية يصل إلى 35 ضعف لصالح العاملين في المنظمات غير الحكومية فالسائق يتلقى راتبا شهريا قدره \$ 40 من الحكومة، و \$ 110 من المنظمات غير الحكومية المحلية الصغيرة، \$ 500 من دولية واسعة و \$ 800 من الجهات المانحة متعددة الجنسيات الأمم المتحدة أو غيرها، مما أدى إلى أقصى تفاوت الأجور حوالي عشرين مرة بين أدنى وأعلى الأجور فضلا عن المستشارين الدوليين الذين تصل رواتبهم إلى \$ 60,000 في الشهر ، مما شكل آثار تشويهية بشكل قوي في سوق العمل المحلي وهدد الاستدامة المالية المستقبلية لهذه المنظمات .

كما بينت نتائج الدراسة تفاوت في الأجور بين العاملين أنفسهم في المنظمات غير الحكومية نظرا لطبيعة العمل والعمر والموقع الوظيفي والخبرة والمؤهل العملي و أوصت الدراسة إلى ضرورة العمل على التقليل من فجوة الأجور من خلال تحديد السقف الأعلى للأجور ورفع أجور العاملين في الخدمة المدنية من خلال قانون ينظم و تقديم الحوافز اللائقة لهم.

24.2 التعقيب على الدراسات السابقة

إنَّ ما يُمَيِّزُ الدارسة الحالية عن الدراسات السابقة يمكن تلخيصه بالآتي:

1- من حيث بيئة الدراسة وقطاع التطبيق:

- تنوعت بيئة الدراسة التي أجريت فيها ما بين دراسات نوعية كدراسة بوزيان 2013 على الدساتير العربية والدول العربية كدراسة (العززي، 2013) على منظمات المجتمع المدني في اليمن و(حسين، 2014) في تونس (المرصد العمالي، 2012) في الأردن وما بين الواقع المحلي في الضفة الغربية كدراسة (البرغوثي وصلاحيات ، 2011) و (الخوaja والمنسي، 2000) و (أبو هنطش، 2013)
- أما بخصوص هذه الدراسة، فما يميزها أنها شملت السياسات العامة وواقع التطبيق في المنظمات الخيرية ، بخلاف الدراسات السابقة والتي شملت إما دراسة قوانين ودساتير او واقع تطبيق في مدى معين .

2- من حيث هدف الدراسة:

- تنوعت الاتجاهات البحثية للدراسات السابقة، والتي جاءت جميعها تقريباً متشابهة، على شكل (دراسة تطبيقية ، او واقع تطبيق أو التمكين القانوني ، أو رصد الانتهاكات) .
- أما بخصوص هذه الدراسة، فهي الأولى من نوعها -حسب علم الباحث- في مجال مساءلة السياسات على المستوى المحلي والتي تناولت مبادئها مواضيع ظروف العمل اللائق والضمان الاجتماعي ومنع انتهاك قانون العمل والحماية من الاستغلال الاقتصادي وتعزيز التطبيق الخاصة في المنظمات الخيرية.

3- من حيث منهجية الدراسة:

- يمكن اعتبار الدراسة الحالية دراسة وصفية، لكونها تمثل وجهة نظر العاملين في الجمعيات الخيرية والمختصين في مجال الحقوق العمالية، كما أنها تقوم على مزيجاً من أداتين (المقابلة والاستبانة).

الفصل الثالث

منهجية وإجراءات الدراسة

1.3 مقدمة

يوضح هذا الفصل الطريقة العلمية المتبعة في هذه الدراسة، وكذلك المصادر التي استخدمت من أجل الحصول على البيانات والمعلومات ومجتمع وعينة الدراسة، إضافة إلى أدوات البحث المستخدمة وطريقة المعالجة الإحصائية التي استخدمت في عملية تحليل البيانات وطرق التحقق من صدقها وثباتها.

2.3 منهج الدراسة

استناداً إلى طبيعة الدراسة وأهدافها استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي، الذي يقوم على وصف الظاهرة في الوقت الحاضر وتفسيرها والتنبؤ بها مستقبلاً وذلك لملائمته لأغراض الدراسة، وهو المنهج المناسب والأفضل في رأي الباحث - لمثل هذه الدراسات، وقد استخدمت الاستبانة كأداة بحث، تم توزيعها على أفراد العينة (العاملين والعاملات في الجمعيات الخيرية)، إضافةً للمقابلة الفردية والتي خصت الجهات ذات العلاقة (وزارة العمل، اتحاد الجمعيات الخيرية، وزارة الشؤون الاجتماعية)، وذلك من أجل التعرف على دور سياسات دولة فلسطين في تعزيز حقوق العاملين وواقع تطبيقها في الجمعيات الخيرية.

3.3 مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في القطاع الأهلي وذلك حسب السجلات الرسمية من دائرة الإحصاء الفلسطيني والبالغ عددهم (18246) الذين ينطبق عليهم قانون العمل الفلسطيني في الضفة الغربية للعام 2013/2011 (جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني، 2014)

4.3 عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بحيث تكون ممثلة لمجتمعها بالاعتماد على الأسس الإحصائية لاختيار العينات، بالطريقة الطبقيّة، حيث تم الحصول على أسماء وعناوين كافة الجمعيات الخيرية المسجلة لدى وزارة الشؤون الاجتماعية وبإدخال البيانات إلى برنامج التحليل الإحصائي SPSS تم اختيار عينة قدرها 570 فرداً، وكانت نسبة الاسترداد 91.05% ذلك بسبب رفض بعض إدارات الجمعيات الخيرية توزيع الاستبانات على موظفيها، بالإضافة الى عدم جدية البعض الآخر في تعبئة الاستبانة، ليصبح عدد أفراد العينة النهائي (519) فرداً (من العاملين والعاملات في الجمعيات الخيرية) إضافةً لمقابلات فردية من وجهة نظر المختصين المهتمين في حقل الجمعيات الخيرية وحقوق العاملين حيث تم إجراء المقابلة فردياً، من خلال أسئلة معدة مسبقاً، ومسجلة كتابياً وغير مصورة، حول هدف المقابلة بعد أخذ موعد مسبق مع كل من:

- مدير دائرة التفتيش - وزارة العمل - عبدالكريم ضراغمة .
- مدير عام الجمعيات الخيرية - وزارة الشؤون الاجتماعية - خالد طميري .
- أمين سر اتحاد الجمعيات الخيرية محافظة الخليل - شفيق أبوحماد .
- رئيس اتحاد الجمعيات الخيرية لمحافظة شمال الضفة الغربية - عرسان النجار .

ويوضح الجدول رقم (1.3) الخصائص الديموغرافية للعينة :

جدول رقم (3.1 - أ): خصائص العينة الديموغرافية

القيم الناقصة	النسبة المئوية	العدد	المتغير
--	الجنس		
	%30.6	159	ذكر
	%69.4	360	أنثى
17	العمر		
	%12.95	65	أقل من 25
	%50.40	253	من 25-35
	%19.72	99	36-45
	%16.93	85	أكبر من 45
14	طبيعة العمل في الجمعية		
	35.25	178	القسم الإداري
	13.86	70	قسم الإنتاج
	22.18	112	الخدمات المساندة
	17.82	90	المجال التعليمي
	10.89	55	المجال الصحي
5	المؤهل العلمي		
	%14.01	72	توجيهي فما دون
	%19.65	101	دبلوم
	%54.28	279	بكالوريوس
	%12.06	62	ماجستير فأعلى
5	الحالة الاجتماعية		
	%32.37	168	أعزب/ أعزباء
	%63.97	332	متزوج / متزوجة
	%2.70	14	غير ذلك
6	العمل الذي تقوم به		
	%87.48	454	مستمر
	%9.83	51	مياومة

جدول رقم (3.1 - ب): خصائص العينة الديموغرافية			
القيم الناقصة	النسبة المئوية	العدد	المتغير
	1.54%	8	موسمي
26	الأجر الذي تحصل عليه		
	31.24%	154	أقل من 1450 شيكل
	23.12%	114	من 1451 إلى 2300 شيكل
	22.72%	112	من 2301 إلى 3000 شيكل
	22.92%	113	أعلى من 3000 شيكل
25	عدد ساعات العمل		
	85.02%	420	أقل من 45 ساعة عمل أسبوعية
	14.98%	74	أكثر من 45 ساعة عمل أسبوعية
37	عدد سنوات الخبرة في الجمعية		
	36.10%	174	أقل من 5 سنوات
	17.63%	85	من 5 - 9 سنوات
	15.56%	75	من 10-15 سنة
	30.71%	148	أكثر من 15 سنة

يوضح الجدول السابق خصائص العينة وإجابات أفراد العينة وذلك كما يلي:

3.1 توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الجنس

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (3.1) ان 30.6% من أفراد العينة هم من فئة الذكور، و 69.4% من فئة الإناث ، ذلك يعني من وجهة نظر الباحث عزوف العديد من الذكور عن العمل في قطاع الجمعيات الخيرية نظرا لتدني مستوى الأجور في هذا القطاع، وارتفاع مستوى العمل الاجتماعي لدى الإناث بشكل أكبر من الذكور.

3.2 توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير العمر

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (3.2) ان 50.40% من أفراد العينة أعمارهم بين 25 و 35 سنة مما يؤكد اهتمام الجمعيات على توظيف الشباب داخل وظائفها، ثم جاءت نسبة 19.72% لكل من أفراد العينة اللذين اعمارهم من 36 إلى 45 سنة كذلك اللذين أعمارهم أكبر من

45 سنة بنسبة 16.93% ثم جاءت نسبة اللذين هم أقل من 25 سنة في آخر القائمة بنسبة 12.95%

جدول رقم (3.2): توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير العمر .

الفئة العمرية	العدد	النسبة المئوية
من 25-35	253	50.40%
36-45	99	19.72%
أكبر من 45	85	16.93%
أقل من 25	65	12.95%

4.3.3 توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير طبيعة العمل في الجمعية

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (3.3) أن 35.25% من أفراد العينة يعملون كإداريين في الجمعيات الخيرية في حين أن نسبة 22.18% من أفراد العينة عاملين في مجال الخدمات المساندة و17.82% يعملون في المجال التعليمي و 13.86% في الأقسام الإنتاجية و10.89% يعملون في المجال الصحي ، مما يعني بأن الجمعيات الخيرية تولي أهمية لإدارة أعمالها نظراً لاتساع نشاطها، وتطلعها للحصول على تمويل لمشاريعها مما يعني توفير كوادر إدارية تقوم بتنظيم العمل وإدارته والسعي لتجديد أموال لمشاريعها.

جدول رقم (3.3): توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير طبيعة العمل في الجمعية .

مجال العمل	العدد	النسبة المئوية
القسم الإداري	178	35.25%
الخدمات المساندة	112	22.18%
المجال التعليمي	90	17.82%
قسم الإنتاج	70	13.86%
المجال الصحي	55	10.89%

3.4 توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (3.4) أن 54.28% من أفراد العينة حاصلين على درجة البكالوريوس وأن 19.65% من أفراد العينة من حملة شهادة الدبلوم في حين أن حاملي درجة التوجيهي فما دون بلغت 14.01% كما بينت النتائج أن الحاصلين على شهادة الماجستير فأعلى بلغت 12.06% ، ذلك يعني أن معظم العاملين والعاملات في الجمعيات الخيرية لديهم درجة البكالوريوس في العمل مما يعني توجه جديد لدى إدارات الجمعيات الخيرية بتوظيف الكوادر التي أتمت تعليمها الجامعي سواء درجة البكالوريوس و الدبلوم (أكثر من 73%) من العاملين في الجمعيات الخيرية حاصلين على الدبلوم و البكالوريوس ، أما الوظائف في الدرجة الدنيا والمتعلقة بالخدمات فمن الطبيعي أن يعمل بها ممن يحمل مؤهلاً علمياً دون درجة التوجيهي، أما الحاصلين على درجة ماجستير فأعلى و نسبتهم 12% فذلك يؤشر إلى انخفاض درجة استقطاب الكفاءات العلمية للجمعيات الخيرية وعزوف توظيف هذه الفئة ، يعزى الباحث لتدني مستوى الأجور وعدم السعي لوضع حوافز مجزية لهذه الفئة، واستكفاء إدارات الجمعيات الخيرية على الدرجات العلمية الأقل (اللقب الأول والثاني)

جدول رقم (3.4). توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
بكالوريوس	279	54.28%
دبلوم	101	19.65%
توجيهي فما دون	72	14.01%
ماجستير فأعلى	62	12.06%

3.5 توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (3.5) أن 63.97% من أفراد العينة متزوجين، وأن 32.37% من فئة العزاب و 2.7% غير ذلك ، مما يعني أن معظم العاملين والعاملات في الجمعيات الخيرية لديهم نوع من الاستقرار العائلي، وطبيعة العمل في هذه الجمعيات خصوصاً لدى الفئات الشابة تعمل زيادة في درجة الاستقرار العائلي والوظيفي لديهم.

جدول رقم (3.5). توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة المئوية
متزوج / متزوجة	332	%63.97
أعزب/ أعزباء	168	%32.37
غير ذلك	14	%2.70

3.6 توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير عقد العمل

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (3.6) أن 87.48% من أفراد العينة يعملون بشكل مستمر، وأن 9.83% يعملون على نظام المياومة و أن 1.54% يعملون بشكل موسمي، مما يعني حسب وجهة نظر الباحث إلى أن الجمعيات الخيرية تعمل على ان تكون عقود العمل لديها مستمرة كي تؤدي رسالتها على أكمل وجه، بالرغم من الأعباء المالية المترتبة على اتخاذ مثل هذا القرار على ميزانية الجمعيات الخيرية، وهذا مؤشر جيد، حيث إن ذلك يعني ان برامج التطوير والتدريب ستكون في محلها والمستفيدين من ذلك لديهم درجة استقرار وظيفي داخل جمعياتهم، مما ينعكس بشكل إيجابي على فاعلية أداء الجمعيات الخيرية في الأراضي الفلسطينية.

جدول رقم (3.6). توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير عقد العمل.

عقد العمل	العدد	النسبة المئوية
مستمر	454	%87.48
مياومة	51	%9.83
موسمي	8	%1.54

3.7 توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الأجر الشهري

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (4.3.7) أن 31.24% من أفراد العينة يحصلون على أجر شهري مقداره أقل من 1450 شيكل وان 23.12 يحصلون على أجر شهري من 1451 شيكل لغاية 2300 شيكل ثم جاء بالمستوى الثالث من يتقاضون أجراً من أكثر من 3000 شيكل بنسبة 22.92% ثم نسبة من تقاضون أجراً من 2301 إلى 3000 شيكل بنسبة 22.72% مما يشير إلى أن أكثر من نصف العاملين والعاملات في الجمعيات الخيرية يتقاضوا رواتب دون حد الفقر، وهذا يؤكد انخفاض مستوى الأجور في الجمعيات الخيرية بشكل عام .

جدول رقم (3.7). توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الأجر الشهري.

الأجر الشهري	العدد	النسبة المئوية
أقل من 1450 شيكل	154	31.24%
من 1451 إلى 2300 شيكل	114	23.12%
من 2301 إلى 3000 شيكل	112	22.72%
أعلى من 3000 شيكل	113	22.92%

3.8 توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير عدد ساعات العمل الأسبوعية

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (3.8) أن 85.02% من أفراد العينة يعملون 45 ساعة عمل أسبوعية فما دون و 14.98% يعملون أكثر من 45 ساعة عمل أسبوعية، مما يعني أن معظم الجمعيات الخيرية العاملة في دولة فلسطين تعمل ضمن ساعات العمل القانونية (45) ساعة عمل أسبوعية، وعدم وجود انتهاك للعاملين في هذه الناحية .

جدول رقم (3.6) . توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير عدد ساعات العمل الأسبوعية

عدد ساعات العمل الأسبوعية	العدد	النسبة المئوية
أقل من 45 ساعة عمل أسبوعية	420	85.02%
أكثر من 45 ساعة عمل أسبوعية	74	14.98%

4.3.9 توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة في الجمعية

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (3.9) ان 36.1% من أفراد العينة لديهم سنوات خبرة في الجمعية أقل من 5 سنوات، في حين ان من خبرته أكثر من 15 سنة كانت في المرتبة الثانية بنسبة 30.71% و ان من خبرته من 5-9 سنوات في الجمعية بلغت نسبته 17.63% وجاء في المرتبة الرابعة من خبرته من 10 إلى 15 سنة، مما يعني ان هناك توجه داخل إدارات الجمعيات الخيرية لاستقطاب الخريجين الجدد (36%) .

جدول رقم (3.9) . توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة في الجمعية .

عدد سنوات الخبرة في الجمعية	العدد	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	174	36.1%
أكثر من 15 سنة	148	30.71%
من 5 - 9 سنوات	85	17.63%
من 10-15 سنة	75	15.56%

4.3 أداة جمع البيانات

تكونت أداة الدراسة من استبانة و مقابلة فالإستبانة تم توزيعها على أفراد العينة، من العاملين في الجمعيات الخيرية، في الضفة الغربية، وقد قُسمَت الاستبانة إلى قسمين رئيسيين:

- القسم الأول: حيث اشتمل هذا القسم على المعلومات الأساسية والأولية، فضمت متغيرات الدراسة المستقلة وهي: (الجنس، العمر، طبيعة العمل في الجمعية، المؤهل العلمي، الحالة

الاجتماعية، طبيعة عقد العمل، الأجر الشهري، عدد ساعات العمل الأسبوعية، سنة التوظيف في الجمعية).

○ القسم الثاني: واقع تطبيق قانون العمل في الجمعيات الخيرية، وتكوّن هذا المجال من ثلاثة أقسام هي:

أ- واقع تطبيق قانون العمل في الجمعيات الخيرية من حيث امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل فيما يتعلق بأجور العاملين، وتكون من (8) فقرات.

ب- واقع تطبيق قانون العمل في الجمعيات الخيرية من حيث امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل فيما يتعلق بإجازات العاملين، وتكون من (9) فقرات.

ج- واقع تطبيق قانون العمل في الجمعيات الخيرية من حيث امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل فيما يتعلق ببيئة العمل. وتكون من (15) فقرة.

د- واقع تطبيق قانون العمل في الجمعيات الخيرية من حيث أبرز الانتهاكات الواقعة على العاملين في الجمعيات الخيرية فيما يتعلق بالحقوق العمالية. وتكون من (12) فقرة.

○ المجال الثاني: سبل النهوض بتطبيق بحق العمل في الجمعيات الخيرية من وجهة نظر العاملين فيها ، وتكوّن هذا المجال من (7) فقرات.

وكانت طريقة الإجابة على أداة الدراسة في المجال الأول والثاني، تركزت في الاختيار من سلم خماسي على نمط ليكرت: (موافق بشدة، موافق، لا أعلم، غير موافق، غير موافق بشدة).

أما المقابلة فقد كانت مكونة من أسئلة موجهة إلى المختصين في (وزارة الشؤون الاجتماعية ، اتحاد الجمعيات الخيرية، وزارة العمل) على النحو التالي :

- ما مدى ملائمة السياسات التي تطبقها دولة فلسطين لخدمة حق العمل في الجمعيات الخيرية؟
- ما السياسة المتبعة حول ظروف العمل اللائق التي تضمن سلامة العاملين في ممارسة أعمالهم؟
- ما السياسة المتبعة حول منع انتهاك قانون العمل والحماية من الاستغلال الاقتصادي ؟
- ما أسباب الإشكاليات التي تحول دون تطبيق أمثل لقانون العمل؟

5.3 صدق أداة الدراسة:

لقد قام الباحث بالتأكد من صدق أداة الدراسة بطريقتين :

- صدق المحكمين : حيث تم عرض الأداة على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة الذين أبدوا بعض الملاحظات حولها وبعد ذلك أُخرج مقياس الدراسة بشكله الحالي.
- الصدق الإحصائي : حيث تم التحقق من صدق الأداة بطريقتين :

■ من خلال عينة استطلاعية على عدد من المبحوثين (35) فرداً ومن خلالها تم بحساب مصفوفة ارتباط الفقرات، مع الدرجة الكلية للمقياس، باستخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation)، وقد بينت النتائج أن جميع قيم ارتباط الفقرات، مع الدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً، مما يشير إلى الاتساق الداخلي لفقرات المقياس، وأنها تشترك معاً في قياس وجهة نظر المبحوثين نحو درجة امتثال الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني.

- ثانياً: حساب التحليل العاملي (Factor Analysis) لفقرات الأداة، كما هو واضح في الجدول رقم (3.10).

جدول رقم (3.10) يوضح حساب التحليل العاملي (Factor Analysis) لفقرات الأداة.

Extraction	Initial	No.		Extraction	Initial	No.	
0.71	Q10	27	بنية العمل	0.63	Q1	1	الاجزات
0.72	Q11	28		0.77	Q2	2	
0.63	Q12	29		0.67	Q3	3	
0.68	Q13	30		0.74	Q4	4	
0.69	Q14	31		0.62	Q5	5	
0.60	Q15	32		0.71	Q6	6	
0.72	Q1	33		0.63	Q7	7	
0.71	Q2	34	الانتهابات	0.70	Q8	8	الاجزات
0.65	Q3	35		0.64	Q1	9	
0.63	Q4	36		0.73	Q2	10	
0.68	Q5	37		0.67	Q3	11	
0.71	Q6	38		0.60	Q4	12	
0.78	Q7	39		0.69	Q5	13	
0.72	Q8	40		0.75	Q6	14	
0.74	Q9	41		0.70	Q7	15	
0.79	Q10	42		0.66	Q8	16	
0.74	Q11	43		0.64	Q9	17	
0.75	Q12	44	سبل التهوؤ من حق العمل	0.63	Q1	18	بنية العمل
				0.76	Q2	19	
0.70	Q1	45		0.61	Q3	20	
0.69	Q2	46		0.63	Q4	21	
0.68	Q3	47		0.77	Q5	22	
0.69	Q4	48		0.71	Q6	23	
0.70	Q5	49		0.74	Q7	24	
0.74	Q6	50		0.63	Q8	25	
0.75	Q7	51		0.73	Q9	26	

تشير المعطيات الواردة في جدول (3.10) أن التحليل العاملي لكل فقرات أداة الدراسة دالة احصائية، وتتمتع بدرجة مقبولة من التشبع، وأنها تشترك معا في قياس درجة امتثال الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، في ضوء الإطار النظري الذي بني المقياس على أساسه.

7.3 ثبات أداة الدراسة (Reliability)

يقصد بثبات أداة الدراسة أن تعطي الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف و الشروط و قد تحقق الباحث من ثبات الدراسة بأبعادها المختلفة بطرق الاتساق الداخلي والتي جاءت نتائجها كالتالي :

- معادلة الثبات كرونباخ ألفا Cronbach Alpha:

حيث بلغت قيمة الثبات (0.88)، وبذلك تتمتع أداة الدراسة بدرجة عالية جداً من الثبات، وقد جاءت النتائج كما هي واضحة في الجدول رقم (3.10).

جدول رقم (3.11). نتائج معادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لأداة امتثال الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني.

الرقم	الأبعاد	عدد الفقرات	قيمة ALPHA
1	مدى درجة الإمتثال بخصوص الأجور	44	0.87
2	مدى درجة الإمتثال فيما يتعلق بالإجازات		
3	مدى درجة الإمتثال بما يتعلق ببيئة العمل		
4	درجة الإنتهاكات المتعلقة بقانون العمل		
5	سبل النهوض بحق العمل في الجمعيات الخيرية	7	0.91
6	الدرجة الكلية	51	0.88

حيث تشير المعطيات الواردة في جدول (3.11) بأن أداة الدراسة بأبعادها المختلفة تتمتع بدرجة عالية من الثبات إذ بلغت قيمة الثبات (0.88)، وعلى قارئ الدراسة أن يثق بنتائجها بمقدار قيمة الثبات.

8.3 المعالجة الإحصائية للبيانات

بعد جمع بيانات الدراسة قام الباحث بمراجعتها تمهيداً لإدخالها للحاسوب، وأدخلت إلى الحاسوب بإعطائها أرقاماً معينة، أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية، حيث أعطيت الإجابة أوافق بشدة 5 درجات، أوافق 4 درجات، لا أعلم 3 درجات، لا أوافق درجتين، ولا أوافق بشدة درجة واحدة، وذلك في الفقرات الموجبة وعكست في الفقرات السالبة، بحيث كلما ازدادت الدرجة ازدادت درجة امتثال الجمعية لقانون العمل الفلسطيني والعكس صحيح.

وتمت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات باستخراج الأعداد، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية. وقد فحصت فرضيات الدراسة عند المستوى $0.05 \geq \alpha$ ، عن طريق الاختبارات الإحصائية الآتية: اختبار t .test، واختبار تحليل التباين الأحادي one way analysis of variance، واختبار توكي $tukey$ test، ومعامل الثبات كرونباخ ألفا Cronbach Alpha، والرسومات البيانية graphs، وذلك باستخدام الحاسوب باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS. وفهم نتائج الدراسة يمكن الاستعانة بمفتاح المتوسطات الحسابية وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (3.12).

جدول رقم (3.12). مفتاح المتوسطات الحسابية.

المتوسط الحسابي	المستوى
2.33-1	منخفض
3.67-2.34	متوسط
5-3.68	عالي

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

1.4 مقدمة

يتضمن هذا الفصل عرضاً كاملاً ومفصلاً لتحليل بيانات الدراسة، حول درجة امتثال مجالس إدارة الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني من وجهة نظر أفراد العينة وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة وأهدافها والتحقق من صحة فرضياتها باستخدام التقنيات الإحصائية المناسبة.

2.4 أسئلة الدراسة:

1.2.4 السؤال الرئيسي: ما مدى امتثال الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى الامتثال للقانون، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (4.1).

جدول (4.1): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى الامتثال للقانون

الرقم	الأبعاد	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	بالنسبة المئوية
1	درجة الإمتثال بخصوص الأجور	8	3.11	0.67	62.13%
2	درجة الإمتثال فيما يتعلق بالإجازات	9	3.92	0.66	78.49%
3	درجة الإمتثال بما يتعلق ببيئة العمل	15	3.57	0.61	71.48%
4	درجة الانتهاكات المتعلقة بقانون العمل	12	2.50	0.75	50.01%
	الدرجة الكلية	44	3.26	0.38	65.2%
5	سبل النهوض بحق العمل في الجمعيات الخيرية	7	4.08	0.72	81.65%

يتضح من الجدول السابق أن درجة الامتثال لقانون العمل في الجمعيات الخيرية كان متوسطاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة على الدرجة الكلية للمقياس (3.36) مع انحراف معياري (0.57) وبلغت النسبة للمتوسط الحسابي (67.10%).

حيث جاء الامتثال فيما يتعلق بالإجازات في أعلى الأبعاد التي تتوفر في الجمعيات الخيرية حيث حصل على متوسط حسابي مقداره (3.92) وانحراف معياري مقداره (0.66) بنسبة (78.49%) ثم جاء في المرتبة الثانية درجة الإمتثال بما يتعلق ببيئة العمل بمتوسط حسابي مقداره (3.57) وبانحراف معياري (0.61) بنسبة (71.48%) تلاه درجة الإمتثال بما يتعلق بواقع الأجور بمتوسط حسابي مقداره (3.11) وانحراف معياري مقداره (0.67) بنسبة (62.13%) ثم جاءت درجة الإنتهاكات المتعلقة بقانون العمل بأقل بمتوسط حسابي مقداره (2.50) وانحراف معياري مقداره (0.75) بنسبة (50.01%) أما سبل النهوض بحق العمل في الجمعيات الخيرية فقد كان متوسطه الحسابي (4.08) وبانحراف معياري مقداره (0.72) و بنسبة (81.65%)

2.2.4 السؤال الفرعي الاول: ما درجة امتثال الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني فيما يتعلق بالأجور؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهم محاور امتثال الجمعيات لقانون العمل المتمثل بأجور العاملين، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (4.2).

جدول (4.2) محاور امتثال الجمعيات لقانون العمل المتمثل بأجور العاملين

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	الدرجة
1	لا تتأخر الجمعية في دفع راتبي حسب الاتفاق معها .	3.74	93.5	0.76	مرتفع
2	تدفع الجمعية مكافئة نهاية الخدمة للذين تركوا الجمعية	3.71	92.75	0.71	مرتفع
3	يتم معاقبتي بخصم جزء من راتبي إذا ارتكبت مخالفة بنسبة تتجاوز 15%	3.62	90.5	0.64	متوسط
4	يتم تزويدي بقسيمة الراتب في نهاية كل شهر	3.26	81.5	0.61	متوسط
5	أنتقضى أجرا في الجمعية مقابل العمل الإضافي	2.99	74.75	0.66	متوسط
6	يتم اقتطاع جزء من الراتب كتأمين صحي	2.86	71.5	0.64	متوسط
7	أحصل على زيادة سنوية مرتبطة بغلاء المعيشة	2.52	63	0.74	متوسط
8	يوجد صندوق ادخار في الجمعية تقوم إدارة الجمعية بدعمه	2.39	59.75	0.62	متوسط
	الدرجة الكلية	3.11	77.75	0.67	متوسط

بالنظر إلى معطيات الجدول (12.4): نلاحظ أن درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية في الضفة الغربية لقانون العمل الفلسطيني فيما يتعلق بالأجور من وجه نظر العاملين فيها متوسطة وهذا يظهر من خلال المتوسطات الحسابية للفقرات المرتبة من المتوسط الحسابي الأعلى إلى الأدنى، بحيث كلما زاد المتوسط الحسابي كلما كان هناك درجة امتثال أعلى، حسب وجهة نظر المبحوثين. حيث كانت الدرجة مرتفعة في الفقرة الأولى والثانية و متوسطة في باقي الفقرات ، وهذا ما يتبين من خلال الجدول (4.2) فقد جاءت الفقرات مرتبة حسب الأهمية فقد جاء في مقدمتها فقرة لا تتأخر الجمعية في دفع راتبي حسب الاتفاق معها، حيث كان المتوسط الحسابي لهذه الفقرة (3.74) مرتفعاً، وإنحراف معياري (0.76)، تلتها فقرة تدفع الجمعية مكافئة نهاية الخدمة للذين تركوا الجمعية.

اما الفقرة الثالثة في الأهمية فقد جاءت ونسبة متوسطة : يتم معاقبتي بخصم جزء من راتبي إذا ارتكبت مخالفة بنسبة تتجاوز 15% من قيمة الراتب بمتوسط حسابي قدره (3.62) و بانحراف معياري قدره (0.64)

أما الفقرة الرابعة في مستوى الأهمية فقد جاءت حسب وجهة نظر المبحوثين إلى أنه يتم تزويد العاملين بقسيمة الراتب في نهاية كل شهر، ثم فقرة أتقاضى أجرا في الجمعية مقابل العمل الإضافي و في المرتبة الخامسة فقرة يتم اقتطاع جزء من الراتب كتأمين صحي و جاءت المرتبة السادسة بفقرة أحصل على زيادة سنوية مرتبطة بغلاء المعيشة تلتها الفقرة الأخيرة يوجد صندوق ادخار في الجمعية تقوم إدارة الجمعية بدعمه بمتوسط حسابي قدره 2.39 و بانحراف معياري (0.61)

أما الدرجة الكلية لواقع امتثال إدارات الجمعيات الخيرية في الضفة الغربية لقانون العمل الفلسطيني فيما يتعلق بالأجور من وجه نظر العاملين فيها، فقد كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.11).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن هناك تطبيقا واضحا والتزاما لبعض أحكام قانون العمل الفلسطيني، فيما يتعلق بالالتزام بدفع الأجور وتفضيل دفع مكافئات نهاية الخدمة بطريقة قانونية دون اللجوء إلى القضاء إلا ان هناك ما يشوب التطبيق باجراء الحسومات على الأجور بطريقة

غير قانونية، كما ان تطوير منظومة الأجور بتفيل صناديق الإيداع وتحصيل زيادة سنوية مرتبطة بغلاء المعيشة لا يزال ضعيفاً نوعاً ما، خاصةً إذا اخذنا بعين الاعتبار متوسط الأجر اليومي للعاملين في الجمعيات الخيرية الذي مقداره (70) شيكل (الإحصاء الفلسطيني، 2014)، ومن هنا يمكن القول بأن التزام إدارات الجمعيات الخيرية لتطبيق قانون العمل الفلسطيني فيما يتعلق بأجور العاملين جاء متوسطاً حسب وجهة نظر العاملين فيها.

3.2.4 السؤال الفرعي الثاني: ما درجة امتثال الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني فيما يتعلق بالإجازات من وجهة نظر العاملين فيها؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهم محاور امتثال الجمعيات لقانون العمل المتمثل بالإجازات من وجهة نظر العاملين فيها، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (4.3).

جدول (4.3): محاور امتثال الجمعيات لقانون العمل المتمثل بالإجازات من وجهة نظر العاملين فيها

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	الدرجة
1	أحصل على الإجازات الدينية في الجمعية .	4.34	86.8	0.64	مرتفع
2	أتمتع بالحصول على العطل الرسمية في الجمعية.	4.27	85.4	0.63	مرتفع
3	أتمتع في الجمعية بإجازة سنوية مدفوعة الأجر لا تقل عن أسبوعين	4.12	82.4	0.62	مرتفع
4	أحصل على إجازة طارئة عندما أقدم بها للجمعية.	4.01	80.2	0.64	مرتفع
5	أحصل على إجازة مدفوعة الأجر لمدة 3 أيام في حال وفاة أحد الأقارب	3.99	79.8	0.69	مرتفع
6	أحصل في الجمعية على إجازة لا تقل عن أسبوعين لأداء فريضة الحج	3.91	78.2	0.62	مرتفع
7	تحصل النساء في الجمعية على إجازة أمومة مدفوعة الأجر .	3.90	78	0.76	مرتفع
8	أحصل على الإجازات المرضية دون خصم من الراتب لغاية أربعة عشر يوماً	3.64	72.8	0.66	متوسط
9	يتم الخصم من إجازاتي السنوية كعقاب أثناء عملي	3.36	67.2	0.69	متوسط
	الدرجة الكلية	3.92	78.4	0.66	مرتفع

بالنظر إلى معطيات الجدول (12.4): نلاحظ أن درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية في الضفة الغربية لقانون العمل الفلسطيني فيما يتعلق بإجازات العاملين فيها وذلك من وجه نظر العاملين فيها نجدها مرتفعة وهذا يظهر من خلال المتوسطات الحسابية للفقرات المرتبة من المتوسط الحسابي الأعلى إلى الأدنى، بحيث كلما زاد المتوسط الحسابي كلما كان هناك درجة امتثال أعلى، حسب وجهة نظر المبحوثين.

حيث كانت الدرجة مرتفعة في الفقرات من الأولى لغاية السابعة ومتوسطة في الفقرة الثامنة والتاسعة ، وهذا ما يتبين من خلال الجدول (4.2) فقد جاءت الفقرات مرتبة حسب الأهمية فقد جاء في مقدمتها فقرة أحصل على الإجازات الدينية في الجمعية ، حيث كان المتوسط الحسابي لهذه الفقرة (4.34) مرتفعاً، وإنحراف معياري (0.64)، تلتها فقرة أتمتع بالحصول على العطل الرسمية في الجمعية.

اما الفقرة الثالثة في الأهمية فقد جاءت وبنسبة مرتفعة : أتمتع في الجمعية بإجازة سنوية مدفوعة الأجر لا تقل عن أسبوعين بمتوسط حسابي قدره (4.12) و بانحراف معياري قدره (0.63) أما الفقرة الرابعة في مستوى الأهمية فقد جاءت حسب وجهة نظر المبحوثين إلى أنه الحصول على إجازة طارئة عندما يتقدم بها للجمعية، ثم فقرة أحصل على إجازة مدفوعة الاجر لمدة 3 أيام في حال وفاة أحد الأقارب و في المرتبة الخامسة فقرة أحصل في الجمعية على إجازة لا تقل عن أسبوعين لأداء فريضة الحج و جاءت المرتبة السادسة بفقرة تحصل النساء في الجمعية على إجازة أمومة مدفوعة الأجر بمتوسط حسابي قدره (3.90) و انحراف معياري (0.76) و هو يشير إلى تطبيق هذه الفقرة في الجمعية خصوصا وأن نسبة الإناث في الدراسة شكلت 69.4 % .

اما الفقرات التي حصلت على مستوى متوسط فقد كانت فقرة أحصل على الإجازات المرضية دون خصم من الراتب لغاية أربعة عشر يوما وفقرة يتم الخصم من إجازاتي السنوية كعقاب أثناء عملي حيث بلغ المتوسط الحسابي لهما على التوالي (3.64)،(3.36) وانحراف معياري قدره (0.66)،(0.69)

أما الدرجة الكلية لواقع امتثال إدارات الجمعيات الخيرية في الضفة الغربية لقانون العمل الفلسطيني فيما يتعلق بإجازات العاملين من وجه نظر العاملين فيها، فقد كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.92) وبانحراف معياري قدره (0.66).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى مدى ارتفاع وعي إدارات الجمعيات الخيرية بأحكام القانون خصوصاً خلال الخمس عشرة سنة الأخيرة، خصوصاً عند قدوم دولة فلسطين وإقرار قانون العمل الفلسطيني بلوائحه التنفيذية مما شكل مرجعية قانونية للإجازات العمالية، إضافة إلى الحركة المطلوبة العمالية التي نشأت في ظل الظروف الفلسطينية والتي ساهمت في إيصال هذه الحقوق لأصحابها، كما أن الالتزام بهذا الحق لا يشكل عبئاً مالياً مباشراً على إدارات الجمعيات الخيرية، ويأتي في سياق التزام سائر القطاعات بتوفير إجازات للعاملين فيها.

4.2.4 السؤال الفرعي الثالث: ما درجة امتثال الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني فيما

يتعلق ببيئة العمل من وجهة نظر العاملين فيها؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهم محاور امتثال الجمعيات لقانون العمل المتمثل ببيئة العمل من وجهة نظر العاملين فيها، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (4.4).

جدول (4.4-أ): محاور امتثال الجمعيات لقانون العمل المتمثل ببيئة العمل من وجهة نظر العاملين

فيها

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	الدرجة
1	يتوفر طفاية حريق في موقع العمل.	4.13	82.6	0.51	مرتفع
2	تتوفر دورات مياه نظيفة للعاملين في الجمعية .	4.08	81.6	0.52	مرتفع
3	يتوفر صندوق اسعاف أولي في موقع عملي في الجمعية .	4.06	81.2	0.61	مرتفع
4	تتوفر الإنارة بشكل كاف في بيئة العمل.	4.06	81.2	0.62	مرتفع
5	هناك نظافة في مكان عملي.	3.88	77.6	0.67	مرتفع
6	يقوم الدفاع المدني بالكشف على بيئة العمل .	3.72	74.4	0.54	مرتفع
7	تحرص الجمعية على ترتيب بيئة العمل في مكان عملي.	3.70	74	0.51	مرتفع
8	درجة الحرارة مناسبة في بيئة العمل .	3.59	71.8	0.59	متوسط
9	مساحة العمل التي أعمل بها مناسبة لإنجاز العمل .	3.56	71.2	0.54	متوسط
10	تقوم وزارة العمل بالكشف على موقع العمل .	3.56	71.2	0.57	متوسط

جدول (4.4- ب): محاور امتثال الجمعيات لقانون العمل المتمثل ببيئة العمل من وجهة نظر العاملين فيها

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الإحراف المعياري	الدرجة
11	يوجد لائحة بإجراءات العمل في الجمعية .	3.40	0.57	متوسط
12	أشعر بالأمن الوظيفي (استقرار في العمل) لدى الجمعية .	3.37	0.61	متوسط
13	توفر الجمعية تأمين صحي للعاملين فيها .	3.14	0.58	متوسط
14	أعرض في الجمعية لضجيج (أصوات مزعجة) .	2.93	0.84	متوسط
15	أقوم بأعمال غير موجودة بعقد العمل وشروطه.	2.60	0.91	متوسط
	الدرجة الكلية	3.57	0.61	متوسط

بالنظر إلى معطيات الجدول (4.4): نلاحظ أن درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية في الضفة الغربية لقانون العمل الفلسطيني فيما يتعلق ببيئة العمل وذلك من وجه نظر العاملين فيها نجدها متوسطة وهذا يظهر من خلال المتوسطات الحسابية للفقرات المرتبة من المتوسط الحسابي الأعلى إلى الأدنى، بحيث كلما زاد المتوسط الحسابي كلما كان هناك درجة امتثال أعلى، حسب وجهة نظر المبحوثين.

حيث كانت الدرجة مرتفعة في الفقرات من الأولى لغاية السابعة ومتوسطة من الفقرة الثامنة وحتى الخامسة عشر، وهذا ما يتبين من خلال الجدول (4.4) فقد جاءت الفقرات مرتبة حسب الأهمية فقد جاء في مقدمتها فقرة يتوفر طفاية حريق في موقع العمل بمتوسط حسابي مرتفع قدره (4.13) و بانحراف معياري قدره (0.51) تلتها فقرة تتوفر دورات مياه نظيفة للعاملين في الجمعية بمتوسط حسابي مرتفع قدره (4.06) و بانحراف معياري قدره (0.52) ثم جاءت الفقرة الثالثة إلى أنه يتوفر صندوق اسعاف أولي في موقع عملي في الجمعية، بمتوسط حسابي مرتفع قدره (4.06) و بانحراف معياري قدره (0.61).

وفي المرتبة الرابعة جاءت فقرة تتوفر الإنارة بشكل كاف في بيئة العمل ثم فقرة هناك نظافة في مكان عملي تلتها فقرة يقوم الدفاع المدني بالكشف على بيئة العمل، تليها فقرة تحرص الجمعية على

ترتيب بيئة العمل في مكان عملي بمتوسط حسابي مرتفع قدره (3.70) و بانحراف معياري قدره (1.62).

أما الفقرات التي جاءت بنسبة متوسطة فقد جاءت مرتبة حسب وجهة نظر المبحوثين إلى درجة الحرارة المناسبة في بيئة العمل، ثم فقرة مساحة العمل التي أعمل بها مناسبة لإنجاز العمل تلتها فقرة تقوم وزارة العمل بالكشف على موقع العمل، ثم فقرة يوجد لائحة بإجراءات العمل في الجمعية بمتوسط حسابي قدره (3.40) و انحراف معياري (0.57).

و جاءت في المرتبة الثانية عشر فقرة أشعر بالأمن الوظيفي (استقرار في العمل) لدى الجمعية ثم فقرة توفر الجمعية تأمين صحي للعاملين فيها تلتها فقرة أتعرض في الجمعية لضجيج (أصوات مزعجة) وجاءت فقرة أقوم بأعمال غير موجودة بعقد العمل وشروطه بأقل متوسط حسابي (2.60) وبانحراف معياري قدره (0.61).

أما الدرجة الكلية لواقع امثال إدارات الجمعيات الخيرية في الضفة الغربية لقانون العمل الفلسطيني فيما يتعلق ببيئة العمل من وجه نظر العاملين فيها، فقد كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.57) وبانحراف معياري قدره (0.61).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى الدور الذي لعبته برامج التطوير المؤسسي في تحسين بيئة وظروف العمل في الجمعيات الخيرية على عدة مستويات، سواءً على المستوى الإداري، أو مستوى التجهيزات، كذلك متابعة الدوائر الحكومية المختصة للجمعيات الخيرية وتفقدتها للعديد منها، أما على صعيد التأمين الصحي، فلا زالت هناك فجوة في التطبيق، كما أظهرت نتائج الدراسة، ويعود ذلك إلى تكلفة التأمين الصحي من جهة وانخفاض مستوى الأجور من جهة أخرى، مما يشكل عبئاً على إدارة الجمعيات الخيرية.

5.2.4 السؤال الرئيسي الثاني : ما ابرز الانتهاكات الواقعة على العاملين في الجمعيات الخيرية خصوصا ما يتعلق بتطبيق قانون العمل الفلسطيني في المحافظات الشمالية من وجهة نظر العاملين فيها؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبرز الانتهاكات الواقعة على العاملين في الجمعيات الخيرية خصوصا ما يتعلق بتطبيق قانون العمل الفلسطيني في المحافظات الشمالية من وجهة نظر العاملين فيها ، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (4.5).
جدول (4.5): أبرز الانتهاكات الواقعة على العاملين في الجمعيات الخيرية خصوصا ما يتعلق بتطبيق قانون العمل الفلسطيني في المحافظات الشمالية من وجهة نظر العاملين فيها

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الإحراف المعياري	الدرجة
1	لا تعمل النساء ساعات عمل إضافية أثناء الحمل او الولادة بستة أشهر.	3.02	60.4	0.91	متوسط
2	يتم التوظيف في الجمعية على أساس الواسطة .	2.87	57.4	0.88	متوسط
3	أعاني في الجمعية من اكتظاظ في مكان عملي .	2.79	55.8	0.86	متوسط
4	يتم فصل الموظفين في بعض الأحيان بشكل تعسفي دون مبرر قانوني.	2.77	55.4	0.74	متوسط
5	أعرض في الجمعية لتمييز بيني و بين زملائي قائم على أساس النوع الاجتماعي .	2.74	54.8	0.71	متوسط
6	حال إصابتي أثناء العمل لا تتكفل الجمعية بالنفقات العلاجية اللازمة.	2.72	54.4	0.67	متوسط
7	أعرض في الجمعية لعبء وظيفي فوق طاقتي .	2.67	53.4	0.62	متوسط
8	يمكن ان تقوم الجمعية بفصل أي موظفة بسبب إجازة الوضع .	2.57	51.4	0.59	متوسط
9	لا يتخلل خلال ساعات عملي اليومية فترة راحة .	2.44	48.8	0.57	متوسط
10	أعرض في الجمعية لتمييز بسبب عمري.	2.11	42.2	0.51	منخفض
11	أعرض في الجمعية لعنف لفظي .	1.96	39.2	0.49	منخفض
12	أعرض في الجمعية لعنف جسدي .	1.69	33.8	0.34	منخفض
	الدرجة الكلية	2.50	50	0.68	متوسط

بالنظر إلى معطيات الجدول (5.4): نلاحظ أن درجة الانتهاكات الواقعة على العاملين في الجمعيات الخيرية خصوصا ما يتعلق بتطبيق قانون العمل الفلسطيني في المحافظات الشمالية من

وجهة نظر العاملين فيها نجدها متوسطة وهذا يظهر من خلال المتوسطات الحسابية للفقرات المرتبة من المتوسط الحسابي الأعلى إلى الأدنى، بحيث كلما زاد المتوسط الحسابي كلما كان هناك درجة امتثال أعلى، حسب وجهة نظر المبحوثين.

حيث كانت الدرجة متوسطة في الفقرات من الأولى لغاية التاسعة ومنخفضة من الفقرة العاشرة وحتى الثانية عشر، وهذا ما يتبين من خلال الجدول (4.5) فقد جاءت الفقرات مرتبة حسب الأهمية فقد جاء في مقدمتها فقرة لا تعمل النساء ساعات عمل إضافية أثناء الحمل او الولادة بستة أشهر بمتوسط حسابي متوسط قدره (3.02) و بانحراف معياري قدره (0.91) تلتها فقرة تتوفر يتم التوظيف في الجمعية على أساس الواسطة بمتوسط حسابي متوسط قدره (2.87) و بانحراف معياري قدره (0.88) ثم جاءت الفقرة الثالثة أعاني في الجمعية من اكتظاظ في مكان عملي ، بمتوسط حسابي مرتفع قدره (2.79) و بانحراف معياري قدره (0.85).

وفي المرتبة الرابعة جاءت فقرة يتم فصل الموظفين في بعض الأحيان بشكل تعسفي دون مبرر قانوني، ثم فقرة أتعرض في الجمعية لتمييز بيني و بين زملائي قائم على أساس النوع الاجتماعي تلتها فقرة حال إصابتي أثناء العمل لا تتكفل الجمعية بالنفقات العلاجية اللازمة، تليها فقرة أتعرض في الجمعية لعبء وظيفي فوق طاقتي بمتوسط حسابي متوسط قدره (2.67) و بانحراف معياري قدره (0.62).

ثم جاءت فقرة يمكن ان تقوم الجمعية بفصل أي موظفة بسبب إجازة الوضع في المرتبة الثامنة تلتها فقرة لا يتخلل خلال ساعات عملي اليومية فترة راحة بمتوسط حسابي قدره (2.44) و انحراف معياري (0.57)

أما الانتهاكات التي جاءت بنسبة منخفضة فقد جاءت مرتبة حسب وجهة نظر المبحوثين إلى تعرض العاملة او العاملة في الجمعية لتمييز بسبب العمر ثم تعرضهم لعنف لفضي تلتها فقرة التعرض لعنف جسدي كأقل انتهاك بمتوسط حسابي قدره (1.69) وانحراف معياري (0.34).

أما الدرجة الكلية لواقع درجة الانتهاكات الواقعة على العاملين في الجمعيات الخيرية خصوصا ما يتعلق بتطبيق قانون العمل الفلسطيني في المحافظات الشمالية من وجهة نظر العاملين فيها، فقد كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.50) وبانحراف معياري قدره (0.68).

ويعزو الباحث وجود هذه الانتهاكات إلى عدم وجود آليات عمل محددة في سبيل الحد من هذه الانتهاكات و توثيق الممارسات، اما فيما يتعلق بعمل النساء ساعات إضافية أثناء الحمل او الولادة فيعود ذلك إلى ثقافة المجتمع السائدة، وعاداته، وتقاليده، والتي تُكرّس الاتجاهات الذكورية التقليدية في مختلف المجالات، وانتهاك حق المرأة من جهة أخرى، أما على صعيد التوظيف فما زالت إدارات الجمعيات تعاني من الوساطة وكما أظهرت نتائج الدراسة، فإن الانتهاكات الواقعة على العاملين في الجمعيات الخيرية والتي جاءت بنسبة متوسطة تشير إلى ضرورة توفير مراكز رصد آمنة يشعر بها العامل بالنقّة، وعلى صعيد الإنتهاكات الواقعة على العاملين بالتعرض لعنف جسدي او لفضي فقد جاءت منخفضة إشارة إلى التماسك الاجتماعي داخل المجتمع ورفضه لمثل هذه التصرفات خصوصا في نطاق الجمعيات الخيرية.

6.2.4 السؤال الرئيسي الثالث : ما أهم المقترحات لسبل النهوض بحق العمل في الجمعيات

الخيرية، من وجهة نظر العاملين فيها في المحافظات الشمالية؟

للإجابة على هذا السؤال استخرجت الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والدرجة الكلية، لمجال الدراسة: (سبل النهوض بحق العمل في الجمعيات الخيرية)،

جدول (4.6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهم المقترحات لسبل النهوض بحق العمل في الجمعيات الخيرية، من وجهة نظر العاملين فيها في المحافظات الشمالية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الإحراف المعياري	الدرجة
1	تطوير قانون العمل الفلسطيني	4.27	85.4	0.59	مرتفع
2	زيادة التوعية بحقوق العاملين الوظيفية حسب قانون العمل .	4.23	84.6	0.62	مرتفع
3	فتح محاكم عمالية خاصة بقضايا العمال	4.23	84.6	0.6	مرتفع
4	التطوير الإجراءات الإدارية داخل الجمعية	4.10	82	0.61	مرتفع
5	تطوير آلية الشكاوى لدى وزارة العمل	4.07	81.4	0.62	مرتفع
6	زيادة عدد زيارات التفتيش التي تقوم بها وزارة العمل	4.00	80	0.65	مرتفع
7	تخفيض تكاليف الدعاوى العمالية في المحاكم .	3.76	75.2	0.66	مرتفع
	الدرجة الكلية	4.08	81.6	0.62	متوسط

بالنظر إلى معطيات الجدول (6.4): نلاحظ أن درجة المقترحات لسبل النهوض بحق العمل في الجمعيات الخيرية، من وجهة نظر العاملين فيها في المحافظات الشمالية فيها نجدها مرتفعة وهذا يظهر من خلال المتوسطات الحسابية للفقرات المرتبة من المتوسط الحسابي الأعلى إلى الأدنى، بحيث كلما زاد المتوسط الحسابي كلما كان هناك درجة امتثال أعلى، حسب وجهة نظر المبحوثين. حيث كانت الدرجة مرتفعة في كافة الفقرات، وهذا ما يتبين من خلال الجدول (4.6) فقد جاءت الفقرات مرتبة حسب الأهمية فقد جاء في مقدمتها ضرورة تطوير قانون العمل الفلسطيني بمتوسط حسابي مرتفع قدره (4.27) و بانحراف معياري قدره (0.59) تلتها فقرة زيادة التوعية بحقوق العاملين الوظيفية حسب قانون العمل بمتوسط حسابي مرتفع قدره (4.23) و بانحراف معياري قدره (0.62) ثم جاءت الفقرة الثالثة فتح محاكم عمالية خاصة بقضايا العمال ، بمتوسط حسابي مرتفع قدره (4.23) و بانحراف معياري قدره (0.60).

وفي المرتبة الرابعة جاءت فقرة تطوير الإجراءات الإدارية داخل الجمعية، ثم فقرة تطوير آلية الشكاوى لدى وزارة العمل تلتها فقرة زيادة عدد زيارات التفتيش التي تقوم بها وزارة العمل بمتوسط حسابي مرتفع قدره (4.00) و بانحراف معياري قدره (0.61).

ثم جاءت فقرة تخفيض تكاليف الدعاوى العمالية في المحاكم في آخر الفقرات أهمية حيث جاءت بمتوسط حسابي قدره (3.76) و بانحراف معياري (1.66).

أما الدرجة الكلية درجة المقترحات لسبل النهوض بحق العمل في الجمعيات الخيرية، من وجهة نظر العاملين فيها في المحافظات الشمالية فيها نجدها مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.08) وبانحراف معياري قدره (0.62).

ويعزو الباحث هذه الاقتراحات إلى ضرورة الاصلاح التشريعي لقانون العمل و العمل على تطويره بما يتلاءم مع الظروف المحلية، بالإضافة إلى اهتمام العاملين في الجمعيات الخيرية بضرورة تطوير آليات الشكاوى لدى وزارة العمل الفلسطينية، حيث تعاني الوزارة من ضعف في عمليات إدارة الشكاوى وبطئ في اتخاذ الإجراءات الحازمة، كما أوضحت النتائج بجهل عدد كبير من العاملين بحقوقهم العمالية من خلال مطالباتهم بخفض الرسوم على الدعاوى العمالية التي هي أصلاً مجانية، مما يعني ضعف درجة التوعية الحقوقية لديهم.

7.2.4 سؤال الدراسة الرابع:

هل تختلف اتجاهات المبحوثين نحو درجة امتثال الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، باختلاف متغيرات: الجنس، والعمر، وطبيعة العمل، والمؤهل التعليمي، والحالة الاجتماعية، ونظام العمل، وسنة التوظيف في الجمعية؟

للإجابة على هذا السؤال تم اختبار الفرضيات الرئيسية المتعلقة بمتغيرات الدراسة المستقلة وهي:

8.2.4 فرضيات الدراسة

1.8.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الاولى:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير الجنس.

وللتحقق من صحة الفرضية، تم استخدام اختبار (t.test) لاستجابات المبحوثين حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير الجنس، كما يوضح الجدول (7.4):

جدول (7.4): نتائج اختبار (t.test) للفروق بين المتوسطات الحسابية، لاستجابات المبحوثين حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير الجنس

مجالات الدراسة							
الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة T	الدلالة الإحصائية	
ذكر	159	3.20	0.65	517	2.00	*0.05	درجة الإمتثال بخصوص الأجور
	أنثى	360	3.07				
ذكر	159	3.86	0.69	517	-1.48	0.14	مدى درجة الإمتثال فيما يتعلق بالإجازات
	أنثى	360	3.95				
ذكر	159	3.67	0.53	517	2.34	*0.02	درجة الإمتثال بما يتعلق ببيئة العمل
	أنثى	360	3.53				
ذكر	159	2.49	0.81	517	-0.15	0.88	الانتهاكات الواقعة على العاملين
	أنثى	360	2.50				
ذكر	159	3.28	0.40	517	0.77	0.44	الدرجة الكلية
	انثى	360	3.25				

تشير نتائج الجدول (7.4): إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين إجابات المبحوثين درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير الجنس، وهذا يظهر من خلال مستوى الدلالة للدرجة الكلية، وبالتالي الفرضية قبلت.

فلم تختلف وجهة نظر المبحوثين باختلاف جنسهم، سواء كانوا ذكوراً أو إناثاً، في درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، وهذا يظهر واضحاً، من خلال الاختلافات الطفيفة ما بين المتوسطات الحسابية، في الجدول (7.4) فيما يتعلق بمجالات الدراسة درجة الإمتثال بخصوص الإجازات وفي الإنتهاكات الواقعة على العاملين.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنَّ المبحوثين الذين شملتهم الدراسة، سواء ذكوراً أو إناثاً يعملون في الحقل ذاته و الإجازات العمالية هي مطلب يشمل جميع العاملين والعاملات، وبالتالي من الطبيعي

أن تتشابه وجهة نظرهم نحو درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني و هو المطبق حالياً.

أما فيما يتعلق بدرجة إمتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل فيما يتعلق بالأجور، فقد وُجِدَ أنَّ هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين إجابات المبحوثين، حول درجة إمتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل فيما يتعلق بالأجور ، تعزى لمتغير الجنس، حيث أنَّ مستوى الدلالة الإحصائية أقل من 0.05 في هذا القسم من مجال الدراسة ، وهي دالة إحصائياً، ويوجد فروقات عند هذا المستوى، حيث اختلفت وجهة نظر المبحوثين حول إمتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل فيما يتعلق بالأجور، وهذا يظهر واضحاً من خلال الاختلافات ما بين المتوسطات الحسابية، في هذا القسم، حيث كانت الفروق لصالح المبحوثين الذكور، والذين كانت لديهم المتوسطات الحسابية أعلى، كما يُبينُ الجدول (18.4).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنَّ هذا إدارات الجمعيات الخيرية تحيز لصالح الذكور في مسألة الأجور، وهناك انتهاكا لحقوق المرأة، والنظر دوما لها نظرة سلبية وهذا موضوعُ جدلٍ بين الذكور والإناث في المجتمع، لاعتبارات تقليدية واجتماعية معينة، حيث يعتقد الباحث أنَّ هذا السبب في اختلاف المبحوثين الذكور والإناث في توجهاتهم نحو تعامل إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل فيما يتعلق بالأجور.

أما فيما يتعلق بدرجة إمتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل فيما يتعلق ببيئة العمل، فقد وُجِدَ أنَّ هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين إجابات المبحوثين، حول بدرجة إمتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل فيما يتعلق ببيئة العمل، تعزى لمتغير الجنس، حيث أنَّ مستوى الدلالة الإحصائية أقل من 0.05 في هذا القسم من مجال الدراسة ، وهي دالة إحصائياً، ويوجد فروقات عند هذا المستوى، حيث اختلفت وجهة نظر المبحوثين حول إمتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل فيما يتعلق ببيئة العمل، وهذا يظهر واضحاً من خلال الاختلافات ما بين المتوسطات الحسابية، في هذا القسم، حيث كانت الفروق لصالح المبحوثين الذكور، والذين كانت لديهم المتوسطات الحسابية أعلى، كما يُبينُ الجدول (7.4).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنَّ هذا إدارات الجمعيات الخيرية تتحيز لصالح الذكور ولا تراعي مسألة النوع الاجتماعي و انعكاسه التطبيقية على أرض الواقع، مما يعني مزيداً من استضعاف الإناث وتكريساً لواقع ينظر بشكل دوني اتجاه المرأة واحتياجاتها، حيث يعتقد الباحث أنَّ هذا السبب في اختلاف المبحوثين الذكور والإناث في توجهاتهم نحو تعامل إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل فيما يتعلق ببيئة العمل وظروفها.

2.8.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير العمر.

وللتحقق من صحة الفرضية، تم استخدام اختبار (One Way Anova)، لاستجابات المبحوثين حول امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير العمر كما يوضح الجدول (8.4):

جدول (1.8.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance)، لاستجابات المبحوثين، حول امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير العمر:

مجالات الدراسة		مصدر التباين		مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
درجة امتثال الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني.	درجة الإمتثال بخصوص الأجور	بين المجموعات	2	3	0.77	1.72	0.16	
		داخل المجموعات	223	497	0.45			
		المجموع	226	500				
	درجة الإمتثال فيما يتعلق بالإجازات	بين المجموعات	6	3	1.88	4.42	060.	
		داخل المجموعات	212	498	0.43			
		المجموع	218	501				

الدلالة الإحصائية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات الدراسة
1.00	0.02	0.01	3	0	بين المجموعات	درجة الإمتثال بما يتعلق ببيئة العمل
		0.37	497	185	داخل المجموعات	
			500	185	المجموع	
0.98	0.07	0.04	3	0	بين المجموعات	الانتهاكات الواقعة على العاملين
		0.56	497	278	داخل المجموعات	
			500	278	المجموع	
0.23	1.45	0.21	3	1	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.14	498	71	داخل المجموعات	
		--	501	72	المجموع	

جدول (2.8.4): الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير العمر.

مجالات الدراسة	الفئة العمرية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
درجة امتثال الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني.	درجة الإمتثال بخصوص الأجور	أقل من 25	65	3.04
		من 25-35	253	3.08
		36-45	99	3.07
		أكثر من 45	85	3.25
	مدى درجة الإمتثال فيما يتعلق بالإجازات	أقل من 25	65	3.73
		من 25-35	253	3.88
		36-45	99	4.02
		أكثر من 45	85	4.07
	درجة الإمتثال بما يتعلق ببيئة العمل	أقل من 25	65	3.58
		من 25-35	253	3.57
		36-45	99	3.58
		أكثر من 45	85	3.58
	الانتهاكات الواقعة على العاملين	أقل من 25	65	2.47
		من 25-35	253	2.51
		36-45	99	2.50
		أكثر من 45	85	2.50
الدرجة الكلية	أقل من 25	65	3.21	0.56
	من 25-35	253	3.25	0.36
	36-45	99	3.28	0.35
	أكثر من 45	85	3.33	0.28

بالنظر إلى معطيات الجداول (1.8.4) و(2.8.4): نلاحظُ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) بين إجابات المبحوثين، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية

لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير العمر، وهذا يظهر من خلال مستوى الدلالة للدرجة الكلية، وبالتالي الفرضية قبلت.

فلم تختلف وجهة نظر المبحوثين باختلاف فئاتهم العمرية، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني في المجالات السابقة، وهذا يظهر واضحاً من خلال الاختلافات الطفيفة بين المتوسطات الحسابية في الجدول (8.4/2/1).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنَّ المبحوثين، بالرغم من اختلاف أعمارهم، إلا أنهم يخضعون للقوانين السارية نفسها ولا يوجد تمييز عمري سواء للموظفين الجدد أو قدامى الموظفين في الجمعيات الخيرية وبالتالي فإنَّ اختلاف الفئات العمرية للمبحوثين لا يعود له أثرٌ كبير لتوجه إدارات الجمعيات في تطبيق قانون العمل الفلسطيني؛ لذلك من المنطقي أن تتشابه وجهات نظر المبحوثين، نحو درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني ، بالرغم من اختلاف فئاتهم العمرية.

3.8.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير طبيعة العمل.

وللتحقق من صحة الفرضية، تم استخدام اختبار (One Way Anova)، لاستجابات المبحوثين حول امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير طبيعة العمل كما يوضح الجدول (9.4):

جدول (4.9.1): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance)، لاستجابات المبحوثين، حول امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير طبيعة العمل:

الدالة الإحصائية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات الدراسة	
**0.000	7.75	3.35	4	13	بين المجموعات	درجة الإمتثال بخصوص الأجور	درجة امتثال الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني.
		0.43	500	216	داخل المجموعات		
			504	229	المجموع		
**0.016	3.09	1.30	4	5	بين المجموعات	مدى درجة الإمتثال فيما يتعلق بالإجازات	
		0.42	500	211	داخل المجموعات		
			504	216	المجموع		
**0.000	12.50	4.19	4	17	بين المجموعات	درجة الإمتثال بما يتعلق ببيئة العمل	
		0.34	499	167	داخل المجموعات		
			503	184	المجموع		
***0.000	7.90	4.09	4	16	بين المجموعات	الانتهاكات الواقعة على العاملين	
		0.52	499	258	داخل المجموعات		
			503	275	المجموع		
**0.05	2.06	4	1	1	بين المجموعات	الدرجة الكلية	
		500	72	71	داخل المجموعات		
		504	73	72	المجموع		

جدول (2.9.4): الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير طبيعة العمل.

مجالات الدراسة	طبيعة العمل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
درجة امتثال الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني.	درجة الإمتثال بخصوص الأجور	اداري	178	3.23
		خدمات الانتاج	70	0.74
		الخدمات المساندة	112	0.57
		التعليمي	90	0.79
		الصحي	55	0.51
	مدى درجة الإمتثال فيما يتعلق بالإجازات	اداري	178	0.61
		خدمات الانتاج	70	0.77
		الخدمات المساندة	112	0.54
		التعليمي	90	0.85
		الصحي	55	0.41
الدرجة الكلية	درجة الإمتثال بما يتعلق ببيئة العمل	اداري	178	0.57
		خدمات الانتاج	70	0.55
		الخدمات المساندة	112	0.60
		التعليمي	90	0.68
		الصحي	55	0.41
	الانتهاكات الواقعة على العاملين	اداري	178	0.77
		خدمات الانتاج	70	0.86
		الخدمات المساندة	112	0.69
		التعليمي	90	0.63
		الصحي	55	0.52
الدرجة الكلية		اداري	178	0.31
		خدمات الانتاج	70	0.44
		الخدمات المساندة	112	0.34
		التعليمي	90	0.55
		الصحي	55	0.17

بالنظر إلى معطيات الجداول (1.9.4) و(2.9.4): نلاحظُ وجود فروق ذات دلالةٍ إحصائية، عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) بين إجابات المبحوثين، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير طبيعة العمل، وهذا يظهر من خلال مستوى الدلالة للدرجة الكلية، وبالتالي الفرضية رفضت.

فقد اختلفت وجهة نظر المبحوثين باختلاف طبيعة أعمالهم بشكل عام، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني في المجالات السابقة، وهذا يظهر واضحاً من خلال الاختلافات الطفيفة بين المتوسطات الحسابية في الجدول (9.4/2/1).

حيث أنَّ مستوى الدلالة الإحصائية أقل من 0.05 في هذه المجالات، وهي دالة إحصائية، ويوجد فروقات عند هذا المستوى، وهذا يظهر واضحاً من خلال الاختلافات بين المتوسطات الحسابية، ولمعرفة مصادر هذه الفروقات حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير طبيعة العمل، حيث تم استخدام اختبار (Tukey) للمقارنات البعدية، كما يوضح الجدول (10.4):

جدول (10.4): نتائج اختبار (توكي Tukey)، للمقارنات البعدية للفروق، درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير طبيعة العمل

مجالات الدراسة	المقارنات	اداري	خدمات الانتاج	الخدمات المساندة	التعليمي	الصحي
درجة الإمتثال بخصوص الأجور	اداري	--	0.22	--	--	0.52
	خدمات الانتاج	0.22-	--	--	--	0.40
	الخدمات المساندة	--	--	--	--	0.31
	التعليمي	--	--	--	--	0.50
	الصحي	0.52-	0.40-	0.31-	0.50-	---
مدى درجة الإمتثال فيما يتعلق بالإجازات	اداري	--	--	0.27	--	--
	خدمات الانتاج	--	--	--	--	--
	الخدمات المساندة	0.27-	--	--	--	--
	التعليمي	--	--	--	--	--
	الصحي	--	--	--	--	--

الصحي	التعليمي	الخدمات المساندة	خدمات الانتاج	اداري	المقارنات	مجالات الدراسة
0.41	0.22	0.20	--	--	اداري	درجة الإمتثال بما يتعلق ببيئة العمل
0.42	--	--	--	--	خدمات الانتاج	
--	-0.42	--	--	-0.20	الخدمات المساندة	
0.63	--	0.42	--	-	التعليمي	
--	-0.63	--	-0.42	-0.41	الصحي	
-0.49	--	-0.33	--	--	اداري	الانتهاكات الواقعة على العاملين
-0.49	--	-0.33	--	--	خدمات الانتاج	
--	0.29	--	0.33	0.33	الخدمات المساندة	
-0.45	--	-0.29	--	--	التعليمي	
--	0.45	--	0.49	0.49	الصحي	

يوضح الجدول (10.4): نتائج اختبار (Tukey) للمقارنات الثنائية البعدية، والتي تشير إلى أن الفروق حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، كانت بين المبحوثين في أعمال متعددة على النحو التالي :

فيما يتعلق بالأجور :

الأقسام الإدارية كانت الفروق بين المبحوثين العاملين في الأقسام الإدارية وبين العاملين في خدمات الإنتاج لصالح العاملين في الأقسام الإدارية و بين العاملين في الأقسام الإدارية والعاملين في الصحة لصالح الإداريين .

خدمات الإنتاج : كانت الفروق بين المبحوثين العاملين في الأقسام الإدارية وبين العاملين في خدمات الإنتاج لصالح العاملين في الأقسام الإدارية و بين العاملين في خدمات الإنتاج والعاملين في الصحة لصالح خدمات الإنتاج.

الخدمات المساندة: كانت الفروق بين المبحوثين العاملين في الخدمات المساندة وبين العاملين في الصحة لصالح العاملين في الخدمات المساندة.

الأقسام التعليمية: كانت الفروق بين المبحوثين العاملين في الأقسام التعليمية وبين العاملين في الصحة لصالح العاملين في الأقسام التعليمية.

المجال الصحي: كانت الفروق بين المبحوثين العاملين في الأقسام التعليمية و الخدمات المساندة وخدمات الإنتاج والأقسام الإدارية على العاملين في مجال الصحة.

فيما يتعلق بالإجازات:

كانت الفروق بين المبحوثين العاملين في الأقسام الإدارية وبين العاملين في الخدمات المساندة لصالح العاملين في الأقسام الإدارية .

فيما يتعلق ببيئة العمل:

الأقسام الإدارية كانت الفروق بين المبحوثين العاملين في الأقسام الإدارية وبين العاملين في الخدمات المساندة و القطاع التعليمي والمجال الصحي وذلك لصالح العاملين في الأقسام الإدارية .
خدمات الإنتاج : كانت الفروق بين المبحوثين العاملين في خدمات الإنتاج وبين العاملين في المجال الصحي لصالح العاملين في خدمات الإنتاج.

الخدمات المساندة: كانت الفروق بين المبحوثين العاملين في الخدمات المساندة وبين العاملين الإداريين و التعليميين لصالح الإداريين والتعليميين

الأقسام التعليمية: كانت الفروق بين المبحوثين العاملين في الأقسام التعليمية وبين العاملين الإداريين لصالح الإداريين وبين العاملين في الأقسام التعليمية والخدمات المساندة والمجال الصحي لصالح العاملين في الأقسام التعليمية.

المجال الصحي: كانت الفروق بين المبحوثين العاملين في الأقسام الإدارية وخدمات الإنتاج والتعليميين لصالحهم على حساب العاملين في مجال الصحة.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى تفضيل إدارات الجمعيات الخيرية للعاملين في الأقسام الإدارية عما سواهم من المجالات، فهم الأقرب لصناعة القرار ولهم تأثيرهم على مجالس الإدارة ولهم السلطة في إعطاء الأوامر والصلاحيات كجزء من المسؤولية الملقاه على عاتقهم، لذلك هم الأكثر قدرة على شرح ظروفهم وتحسين ظروف معيشتهم داخل المنظمات الخيرية كما انهم قنوات الاتصال بين مجالس الإدارة والعاملين في باقي الأقسام ، لذلك فادارات الجمعيات حريصة على توفير درجة من الاستقرار للعاملين في هذه المواقع، ذلك إذا تزامن مع اثبات جدية هؤلاء ووجود روح المبادرة لديهم.

4.8.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وللتحقق من صحة الفرضية، تم استخدام اختبار (One Way Anova)، لاستجابات المبحوثين حول امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير المؤهل العلمي كما يوضح الجدول (11.4):

جدول (4.11.1): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance)، لاستجابات المبحوثين، حول امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير المؤهل العلمي:

مجالات الدراسة		مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
درجة امتثال الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني.	درجة الإمتثال بخصوص الأجور	بين المجموعات	2	3	1.84	4.19	*0.01
		داخل المجموعات	223	510	0.44		
		المجموع	226	513			
	مدى درجة الإمتثال فيما يتعلق بالإجازات	بين المجموعات	6	3	0.25	0.59	0.62
		داخل المجموعات	212	510	0.43		
		المجموع	218	513			
	درجة الإمتثال بما يتعلق ببيئة العمل	بين المجموعات	0	3	2.37	6.68	0.10
		داخل المجموعات	185	509	0.35		
		المجموع	185	512			
	الانتهاكات الواقعة على العاملين	بين المجموعات	0	3	1.11	2.02	0.11
		داخل المجموعات	278	509	0.55		
		المجموع	278	512			
الدرجة الكلية		بين المجموعات	1	3	0.21	2.25	0.08
		داخل المجموعات	71	510	0.14		
		المجموع	72	513	--		

جدول (4.11.2): الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير العمر.

مجلات الدراسة	الفئة العمرية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
درجة امتثال الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني.	درجة الإمتثال بخصوص الأجور	72	3.10	0.65
		101	3.04	0.63
		279	3.08	0.69
		62	3.39	0.61
	مدى درجة الإمتثال فيما يتعلق بالإجازات	72	3.90	0.62
		101	3.98	0.53
		279	3.90	0.72
		62	3.99	0.56
	درجة الإمتثال بما يتعلق ببيئة العمل	72	3.67	0.62
		101	3.67	0.58
		278	3.58	0.60
		62	3.28	0.57
	الانتهاكات الواقعة على العاملين	72	2.69	0.71
		101	2.54	0.69
		278	2.45	0.78
		62	2.47	0.69
الدرجة الكلية	توجيهي فما دون	72	3.34	0.33
		101	3.31	0.31
		278	3.24	0.42
		62	3.23	0.30

بالنظر إلى معطيات الجداول (1.11.4) و(2.11.4): نلاحظُ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) بين إجابات المبحوثين، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات

الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، وهذا يظهر من خلال مستوى الدلالة للدرجة الكلية، وبالتالي الفرضية قبلت.

فلم تختلف وجهة نظر المبحوثين باختلاف مؤهلاتهم العلمية، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني في المجالات السابقة، وهذا يظهر واضحاً من خلال الاختلافات الطفيفة بين المتوسطات الحسابية في الجدول (11.4/2).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنَّ المبحوثين، بالرغم من اختلاف مؤهلاتهم العلمية، إلا أنهم يخضعون للقوانين السارية نفسها ولا يوجد تمييز بينهم سواءا وبالتالي فإنَّ اختلاف المؤهلات العلمية للمبحوثين لا يعود له أثرٌ كبير لتوجه إدارات الجمعيات في تطبيق قانون العمل الفلسطيني؛ لذلك من المنطقي أنَّ تتشابه وجهات نظر المبحوثين، نحو درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني ، بالرغم من اختلاف مؤهلاتهم العلمية، وذلك على مستوى الدرجة الكلية للدراسة.

أما فيما يتعلق بدرجة إمتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل فيما يتعلق بالأجور، فقد وُجِدَ أنَّ هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين إجابات المبحوثين، حول بدرجة إمتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل فيما يتعلق بالأجور، تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث أنَّ مستوى الدلالة الإحصائية أقل من 0.05 في هذا القسم من مجال الدراسة ، وهي دالة إحصائية، ويوجد فروقات عند هذا المستوى، حيث اختلفت وجهة نظر المبحوثين حول إمتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل فيما يتعلق بالأجور، وهذا يظهر واضحاً من خلال الاختلافات ما بين المتوسطات الحسابية، في هذا القسم، حيث كانت الفروق لصالح المبحوثين الحاصلين على مؤهل علمي (ماجستير فأعلى)، والذين كانت لديهم المتوسطات الحسابية أعلى، كما يُبيِّنُ الجدول (11.4).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنَّ الحاصلين على مؤهلات علمية عليا يحصلون على رواتب أعلى من متوسط الأجور نظرا لاختلاف مؤهلهم العلمي وهذا توجه صحيح لدى إدارات الجمعيات الخيرية، و عند تحليل أي سلم وظيفي فغالبا ما نجد ان أسلوب الترقية وتطور المستقبل الوظيفي

في الجمعيات الخيرية يرتبط بمستوى التعليم الذي حصل عليه الشخص، فنادرًا ما يتسنى لأصحاب المستويات العلمية المتدنية الوصول للوظائف العليا، خصوصاً أن قطاع الجمعيات الخيرية بدأ يأخذ شكلاً منظماً و بناءاً مؤسساتياً و تعامللاً مع منظمات دولية و منظمات محلية لها شروطها الفنية التي تزيد من مستوى إدارة العمليات داخل مشاريعها.

5.8.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

وللتحقق من صحة الفرضية، تم استخدام اختبار (One Way Anova)، لاستجابات المبحوثين حول امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية كما يوضح الجدول (12.4):

جدول (12.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance)، لاستجابات المبحوثين، حول امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية

الدالة الإحصائية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات الدراسة
0.27	1.31	0.59	2	1	بين المجموعات	درجة امتثال الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني.
		0.45	511	229	داخل المجموعات	درجة الإمتثال بخصوص الأجور
			513	231	المجموع	
60.0	3.31	1.40	2	3	بين المجموعات	
		0.42	511	217	داخل المجموعات	مدى درجة الإمتثال فيما يتعلق بالإجازات
			513	219	المجموع	
010.	5.40	1.95	2	4	بين المجموعات	
		0.36	510	184	داخل المجموعات	درجة الإمتثال بما يتعلق ببيئة العمل
			512	188	المجموع	
0.68	0.38	0.21	2	0	بين المجموعات	الانتهاكات الواقعة على العاملين
		0.55	510	282	داخل المجموعات	

الدلالة الإحصائية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات الدراسة
			512	282	المجموع	
0.61	0.50	0.07	2	0	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.14	511	73	داخل المجموعات	
			513	73	المجموع	

جدول (13.4): الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

مجالات الدراسة		الفئة العمرية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
درجة الإمتثال بخصوص الأجور	درجة امتثال الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني	أعزب / عزباء	168	3.17	0.67
		متزوج /متزوجة	332	3.09	0.68
		غير ذلك	14	2.95	0.52
مدى درجة الإمتثال فيما يتعلق بالإجازات		أعزب / عزباء	168	3.84	0.75
		متزوج /متزوجة	332	3.96	0.60
		غير ذلك	14	4.23	0.47
درجة الإمتثال بما يتعلق ببيئة العمل		أعزب / عزباء	168	3.70	0.65
		متزوج /متزوجة	332	3.51	0.57
		غير ذلك	14	3.56	0.63
الانتهاكات الواقعة على العاملين		أعزب / عزباء	168	2.47	0.81
		متزوج /متزوجة	332	2.52	0.71
		غير ذلك	14	2.60	0.63
الدرجة الكلية		أعزب / عزباء	168	3.29	0.48
		متزوج /متزوجة	332	3.26	0.32
		غير ذلك	14	3.32	0.23

بالنظر إلى معطيات الجداول (12.4) و(13.4): نلاحظُ عدم وجود فروق ذات دلالةٍ إحصائية، عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين إجابات المبحوثين، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير الحالة الإجتماعية، وهذا يظهر من خلال مستوى الدلالة للدرجة الكلية، وبالتالي الفرضية قبلت.

فلم تختلف وجهة نظر المبحوثين باختلاف مؤهلاتهم العلمية، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني في المجالات السابقة، وهذا يظهر واضحاً من خلال الاختلافات الطفيفة بين المتوسطات الحسابية في الجدول (12.4) و(13.4)

6.8.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة:

لا توجد فروق ذات دلالةٍ إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير نظام العمل.

وللتحقق من صحة الفرضية، تم استخدام اختبار (One Way Anova)، لاستجابات المبحوثين حول امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير نظام العمل كما يوضح الجدول (14.4):

جدول (14.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance)، لاستجابات المبحوثين، حول امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير نظام العمل

الدالة الإحصائية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات الدراسة	
0.06	2.83	1.26	2	3	بين المجموعات	درجة امتثال الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني.	درجة الإمتثال بخصوص الأجور
					داخل المجموعات		
		0.45	510	227			
			512	230	المجموع		
*0.00	15.98	6.47	2	13	بين المجموعات		مدى درجة الإمتثال فيما يتعلق بالإجازات
					داخل المجموعات		
		0.41	510	207			
			512	220	المجموع		
0.66	0.42	0.15	2	0	بين المجموعات		درجة الإمتثال بما يتعلق ببيئة العمل
					داخل المجموعات		
		0.37	509	187			
			511	187	المجموع		
0.11	2.26	1.24	2	2	بين المجموعات		الانتهاكات الواقعة على العاملين
					داخل المجموعات		
		0.55	509	279			
			511	281	المجموع		
**0.02	4.17	0.59	2	1	بين المجموعات	الدرجة الكلية	
					داخل المجموعات		
		0.14	510	72			
			251	73	المجموع		

جدول (15.4): الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير نظام العمل.

مجالات الدراسة	الفئة العمرية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
درجة امتثال الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني	درجة الإمتثال بخصوص الأجور	مستمر	454	3.14
		مياومة	51	0.68
		موسمي	8	0.37
	مدى درجة الإمتثال فيما يتعلق بالإجازات	مستمر	454	0.62
		مياومة	51	0.73
		موسمي	8	1.03
	درجة الإمتثال بما يتعلق ببيئة العمل	مستمر	454	0.61
		مياومة	51	0.50
		موسمي	8	0.87
	الانتهاكات الواقعة على العاملين	مستمر	454	0.73
		مياومة	51	0.83
		موسمي	8	0.89
الدرجة الكلية		مستمر	454	0.35
		مياومة	51	0.46
		موسمي	8	0.87

بالنظر إلى معطيات الجداول (14.4) و(15.4): نلاحظ وجود فروق ذات دلالة إحصائية، عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) بين إجابات المبحوثين، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير نظام العمل، وهذا يظهر من خلال مستوى الدلالة للدرجة الكلية، وبالتالي الفرضية رفضت.

فلقد تختلف وجهة نظر المبحوثين باختلاف نظام العمل في الجمعيات الخيرية، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني في المجالات السابقة، وهذا يظهر واضحاً من خلال مجال الدراسة (درجة الامتثال بما يتعلق بالإجازات) حسب الجدول (14.4) و(15.4)

حيث أنَّ مستوى الدلالة الإحصائية أقل من 0.05 في هذه المجالات، وهي دالة إحصائية، ويوجد فروقات عند هذا المستوى، وهذا يظهر واضحاً من خلال الاختلافات بين المتوسطات الحسابية، ولمعرفة مصادر هذه الفروقات حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير نظام العمل، حيث تم استخدام اختبار (Tukey) للمقارنات البعدية، كما يوضح الجدول (27.4):

جدول (16.4): نتائج اختبار (توكي Tukey)، للمقارنات البعدية للفروق، درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير نظام العمل

مجال الدراسة	المقارنات	مستمر	مياومة	موسمي
درجة الإمتثال فيما يتعلق بالإجازات	مستمر	--	0.525	--
	مياومة	0.525-	--	--
	موسمي	--	--	--

يوضح الجدول (16.4): نتائج اختبار (Tukey) للمقارنات الثنائية البعدية، والتي تشير إلى أنَّ الفروق حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، كانت بين المبحوثين اللذين يعملون بشكل مستمر و بين اللذين يعملون مياومة وذلك لصالح العاملين بشكل دائم، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنَّ العاملين بشكل مستمر يحصلون على حقوقهم العمالية بما يتعلق بالإجازات كونهم موظفين دائمين في الجمعية أما أولئك العاملين على نظام المياومة فمن الطبيعي أن لا تقوم إدارة الجمعيات بالدفع لهم في أيام الإجازات نظراً لطبيعة عملهم المقتصرة على نظام المياومة.

7.8.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير الأجر الشهري للعامل.

وللتحقق من صحة الفرضية، تم استخدام اختبار (One Way Anova)، لاستجابات المبحوثين حول امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير طبيعة الأجر الشهري كما يوضح الجدول (17.4):

جدول (17.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance)، لاستجابات المبحوثين، حول امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير الأجر الشهري :

مجالات الدراسة		مصدر التباين		مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدالة الإحصائية
درجة الإمتثال	بين المجموعات	13	3	4.31	10.24	0.00**		
		206	489	0.42				
		219	492					
بخصوص الأجر	داخل المجموعات	10	3	3.37	18.6	0.00**		
		191	489	0.39				
		201	492					
مدى درجة الإمتثال فيما يتعلق بالإجازات	بين المجموعات	4	3	1.40	903.	0.01**		
		175	488	0.36				
		179	491					
درجة الإمتثال بما يتعلق ببيئة العمل	داخل المجموعات	268	3	1.39	2.53	060.		
		272	488	0.55				
			491					
الانتهاكات الواقعة على العاملين	بين المجموعات	0	3	0.07	0.50	050.**		
		66	489	0.14				
		66	492					
الدرجة الكلية	داخل المجموعات							

جدول (18.4): الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير الأجر الشهري.

مجالات الدراسة	الأجر المتحصل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
درجة امتثال الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني.	درجة الإمتثال بخصوص الأجور	أقل من 1450 شيكل	154	3.00
		من 1451 إلى 2300 شيكل	114	2.96
		من 2301 إلى 3000 شيكل	112	3.18
		أعلى من 3000 شيكل	113	3.38
	مدى درجة الإمتثال فيما يتعلق بالإجازات	أقل من 1450 شيكل	154	3.76
		من 1451 إلى 2300 شيكل	114	3.92
		من 2301 إلى 3000 شيكل	112	4.08
		أعلى من 3000 شيكل	113	4.10
	درجة الإمتثال بما يتعلق ببيئة العمل	أقل من 1450 شيكل	154	3.71
		من 1451 إلى 2300 شيكل	114	3.52
		من 2301 إلى 3000 شيكل	112	3.58
		أعلى من 3000 شيكل	113	3.84
	الانتهاكات الواقعة على العاملين	أقل من 1450 شيكل	154	2.59
		من 1451 إلى 2300 شيكل	114	2.59
		من 2301 إلى 3000 شيكل	112	2.37
		أعلى من 3000 شيكل	113	2.45
الدرجة الكلية		أقل من 1450 شيكل	154	3.27
		من 1451 إلى 2300 شيكل	114	3.25
		من 2301 إلى 3000 شيكل	112	3.28
		أعلى من 3000 شيكل	113	3.31

بالنظر إلى معطيات الجداول (17.4) و(18.4): نلاحظ وجود فروق ذات دلالة إحصائية، عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) بين إجابات المبحوثين، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير طبيعة الأجر الشهري، وهذا يظهر من خلال مستوى الدلالة للدرجة الكلية، وبالتالي الفرضية رفضت.

فقد اختلفت وجهة نظر المبحوثين باختلاف أجورهم الشهرية بشكل عام، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني في المجالات السابقة، حيث أنَّ مستوى الدلالة الإحصائية أقل من 0.05 في هذه المجالات، وهي دالة إحصائية، ويوجد فروقات عند هذا المستوى، وهذا يظهر واضحاً من خلال الاختلافات بين المتوسطات الحسابية، ولمعرفة مصادر هذه الفروقات حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير الأجر الشهري، حيث تم استخدام اختبار (Tukey) للمقارنات البعدية، كما يوضح الجدول (30.4):

جدول (19.4): نتائج اختبار (توكي Tukey)، للمقارنات البعدية للفروق، درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير الأجر الشهري

مجالات الدراسة	المقارنات	أقل من 1450	من 1451 إلى 2300	من 2301 إلى 3000	أكثر من 3000
درجة الإمتثال بخصوص الأجور	أقل من 1450	---	---	---	0.38-
	من 1451 إلى 2300	---	---	---	0.41-
	من 2301 إلى 3000	---	---	---	
	أكثر من 3000	0.38	0.41	--	---
درجة الإمتثال فيما يتعلق بالإجازات	أقل من 1450	---	---	0.32-	0.34-
	من 1451 إلى 2300	---	---	---	---
	من 2301 إلى 3000	0.32	---	---	---
	أكثر من 3000	0.34	---	---	---
درجة الإمتثال بما يتعلق ببيئة العمل	أقل من 1450	---	---	---	0.23-
	من 1451 إلى 2300	---	---	---	---
	من 2301 إلى 3000	---	---	---	---
	أكثر من 3000	0.23	---	---	---

يوضح الجدول (19.4): نتائج اختبار (Tukey) للمقارنات الثنائية البعدية، والتي تشير إلى أن الفروق حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني حيث بدا واضحا بأن العاملين الذين يحصلون على أجور متدنية يرون بان درجة امتثال إدارات الجمعيات لقانون العمل اتجاههم منخفضة وذلك عند عقد مقارنة مع أصحاب الرواتب المرتفعة (أكثر من 3000) شيكل حيث أشارت النتائج ذلك بشكل واضح بين هؤلاء و بين العاملين الذين يحصلون على أجور شهرية أقل من 1450 شيكل و من 1451 إلى 2300 وذلك لصالح العاملين الذين يتقاضون أجور شهرية أكثر من 3000 شيكل .

اما بخصوص درجة الإمتثال فيما يتعلق بالإجازات فقد كانت الفروق بين العاملين الذين يتقاضون أجرا شهريا أقل من 1450 شيكل و بين العاملين أصحاب الأجور من 2301 إلى 3000 و الذين يتقاضون أجورا أعلى من 3000 شيكل لصالحهم .

اما بخصوص درجة الامتثال فيما يتعلق ببيئة العمل فقد كانت الفروق بين العاملين الذين يتقاضون أجرا شهريا أقل من 1450 شيكل و بين العاملين أصحاب الأجور الأعلى من 3000 شيكل وذلك لصالحهم.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن إدارات الجمعيات الخيرية لا تعامل أصحاب الأجور المتدنية بكامل حقوقهم العمالية وهذا يشير إلى الإجحاف الواقع عليهم اتجاه هذه الفئة .

8.8.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير عدد ساعات العمل الأسبوعية .

وللتحقق من صحة الفرضية، تم استخدام اختبار (t.test) لاستجابات المبحوثين حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير عدد ساعات العمل الأسبوعية، كما يوضح الجدول (20.4):

جدول (20.4): نتائج اختبار (t.test) للفروق بين المتوسطات الحسابية، لاستجابات المبحوثين حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير عدد ساعات العمل الأسبوعية

الدلالة الإحصائية	قيمة T	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	عدد ساعات العمل الأسبوعية	مجالات الدراسة
0.12	1.40	492	0.69	3.12	420	45 ساعة وأقل	درجة امتثال الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني.
			0.57	3.01	74	أكثر من 45 ساعة	
0.92	2.44	492	0.64	3.95	420	45 ساعة وأقل	
			0.66	3.76	74	أكثر من 45 ساعة	
0.11	- 0.29	491	0.62	3.56	420	45 ساعة وأقل	
			0.54	3.59	74	أكثر من 45 ساعة	
0.07	- 0.55	491	0.72	2.50	420	45 ساعة وأقل	
			0.84	2.55	74	أكثر من 45 ساعة	
0.77	492	492	0.38	3.27	420	45 ساعة وأقل	الدرجة الكلية
			0.39	3.23	74	أكثر من 45 ساعة	

تشير نتائج الجدول (20.4): إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين إجابات المبحوثين درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير عدد ساعات العمل الأسبوعية، وهذا يظهر من خلال مستوى الدلالة للدرجة الكلية، وبالتالي الفرضية قبلت.

فلم تختلف وجهة نظر المبحوثين باختلاف عدد ساعات عملهم الأسبوعية، سواء كانت 45 ساعة ام اكثر، في درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني ، وهذا يظهر واضحاً، من خلال الاختلافات الطفيفة ما بين المتوسطات الحسابية، في الجدول (31.4) فيما يتعلق بمجالات الدراسة .

9.8.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية التاسعة :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة في الجمعية .

وللتحقق من صحة الفرضية، تم استخدام اختبار (One Way Anova)، لاستجابات المبحوثين حول امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة في الجمعية كما يوضح الجدول (21.4):

جدول (21.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance)، لاستجابات المبحوثين، حول امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة في الجمعية

الدالة الإحصائية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات الدراسة
0.15	1.78	0.79	3	2.37	بين المجموعات	درجة امتثال الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني.
					داخل المجموعات	
		0.44	478	212.16	المجموع	
0.01***	3.90		481	214.53	بين المجموعات	
		1.62	3	4.85	داخل المجموعات	
		0.42	478	198.55	المجموع	
0.13	1.92		481	203.40	بين المجموعات	
		0.71	3	2.13	داخل المجموعات	
		0.37	477	176.52	المجموع	
***0.00	4.91		480	178.66	بين المجموعات	
		2.53	3	7.60	داخل المجموعات	
		0.52	477	246.26	المجموع	
0.01***	3.82		480	253.86	بين المجموعات	
		0.53	3	1.58	داخل المجموعات	
		0.14	478	65.90	المجموع	
			481	67.48	المجموع	الدرجة الكلية

جدول (22.4): الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة في الجمعية الخيرية

مجلات الدراسة	الاجر المتحصل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
درجة الامتثال بخصوص الأجور	أقل من 5 سنوات	174	3.09	0.69
	من 5 - 9 سنوات	85	2.98	0.67
	من 10-15 سنة	75	3.14	0.68
	أكثر من 15 سنة	148	3.19	0.63
مدى درجة الامتثال فيما يتعلق بالإجازات	أقل من 5 سنوات	174	3.81	0.73
	من 5 - 9 سنوات	85	3.91	0.62
	من 10-15 سنة	75	3.98	0.42
	أكثر من 15 سنة	148	4.05	0.65
درجة الامتثال بما يتعلق ببيئة العمل	أقل من 5 سنوات	174	3.60	0.58
	من 5 - 9 سنوات	85	3.49	0.67
	من 10-15 سنة	75	3.48	0.55
	أكثر من 15 سنة	148	3.64	0.63
الانتهاكات الواقعة على العاملين	أقل من 5 سنوات	174	2.45	0.76
	من 5 - 9 سنوات	85	2.38	0.74
	من 10-15 سنة	75	2.77	0.64
	أكثر من 15 سنة	148	2.45	0.70
الدرجة الكلية	أقل من 5 سنوات	174	3.22	0.42
	من 5 - 9 سنوات	85	3.18	0.35
	من 10-15 سنة	75	3.33	0.28
	أكثر من 15 سنة	148	3.32	0.36

بالنظر إلى معطيات الجداول (21.4) و(22.4): نلاحظ وجود فروق ذات دلالة إحصائية، عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) بين إجابات المبحوثين، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة في الجمعية، وهذا يظهر من خلال مستوى الدلالة للدرجة الكلية، وبالتالي الفرضية رفضت.

فقد اختلفت وجهة نظر المبحوثين باختلاف أجورهم الشهرية بشكل عام، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني في المجالات السابقة، حيث أن مستوى الدلالة الإحصائية أقل من 0.05 في هذه المجالات، وهي دالة إحصائية، ويوجد فروقات عند هذا المستوى، وهذا يظهر واضحاً من خلال الاختلافات بين المتوسطات الحسابية، ولمعرفة مصادر هذه الفروقات حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة في الجمعية، حيث تم استخدام اختبار (Tukey) للمقارنات البعدية، كما يوضح الجدول (35.4):
جدول (23.4): نتائج اختبار (توكي Tukey)، للمقارنات البعدية للفروق، درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير الأجر الشهري

مجالات الدراسة	المقارنات (سنوات الخبرة)	أقل من 5	من 5-9	من 10-15	أكثر من 15
درجة الإمتثال بخصوص الإجازات	أقل من 5 سنوات	---	---	---	-240.
	من 5 - 9 سنوات	---	---	---	---
	من 10-15 سنة	---	---	---	---
	أكثر من 15 سنة	240.	---	--	---
الانتهاكات الواقعة على العاملين	أقل من 5 سنوات	---	---	-0.32	---
	من 5 - 9 سنوات	---	----	-0.40	---
	من 10-15 سنة	0.32	0.40	----	0.32
	أكثر من 15 سنة	---	---	-0.32	---

يوضح الجدول (23.4): نتائج اختبار (Tukey) للمقارنات الثنائية البعدية، والتي تشير إلى أن الفروق حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني وفقاً لعدد سنوات خبرة العاملين بها

وبالنسبة لمجال المقارنات ففي بند درجة الإمتثال بخصوص الإجازات بدا وجود فروقات بين العاملين اللذين لديهم 5 سنوات خبرة وبين اللذين لديهم أكثر من 15 سنة خبرة وذلك لصالح الأخيرة، ويعزو الباحث ذلك إلى ان العاملين من فئة كبار السن تتغاضى عنهم إدارة الجمعيات تقديرا لوجودهم، على عكس العاملين الجدد في الجمعية.

ومجال الإنتهاكات بدا وجود فروقات بين العاملين الجدد (أقل من 5 سنوات) و بين العاملين اللذين لديهم سنوات خبرة من 10 إلى 15 سنة وذلك لصالحهم .

كذلك وجود فروقات في إجابات المبحوثين اللذين لديهم من 5 إلى 9 سنوات خبرة و بين اللذين لديهم 10 إلى 15 سنة خبرة لصالحهم.

كذلك بينت الدراسة وجود فروق في إجابات المبحوثين بين اللذين لديهم سنوات خبرة أكثر من 15 سنة وبين اللذين لديهم خبرة من 10 إلى 15 سنة وذلك لصالحهم.

9.2.4 سؤال الدراسة الخامس (خاص بالمقابلة)

1. ما مدى ملائمة السياسات التي تطبقها دولة فلسطين لخدمة حق العمل في الجمعيات الخيرية؟

حيث تَكُون من مجموعة من الأسئلة لاستخلاص المعلومات وهي:

- السياسة المتبعة حول ظروف العمل اللائق التي تضمن سلامة العاملين في ممارسة أعمالهم.
- السياسة المتبعة حول منع انتهاك قانون العمل والحماية من الاستغلال الاقتصادي .
- أسباب الإشكاليات التي تحول دون تطبيق أمثل لقانون العمل.

1.9.2.4 نتائج المقابلة وتحليلها

حيث كانت النتائج حسب إجابات المختصين، حول مجالات وأسئلة المقابلة بشكلٍ فردي، كلاً منهم حسب الجهة التي ينتمي إليها، ونشاطاتها، وموقعه الوظيفي فيها، كالتالي:

جدول (24.4): إجابات المختصين حول مدى ملائمة السياسات التي تطبقها دولة فلسطين لخدمة حق العمل في الجمعيات الخيرية:

الجهة	السؤال والإجابة
	ما السياسة المتبعة حول ظروف العمل اللائق التي تضمن سلامة العاملين في ممارسة أعمالهم
وزارة العمل	وجود اطار تشريعي ممثلا بقانون العمل و لوائح تنفيذية صادر عن مجلس الوزراء، والقانون منسجم مع قوانين العمل الدولية .
وزارة الشؤون الاجتماعية	وجود إدارة للجمعيات الخيرية في الوزارة لها طاقم مسؤول عن الجمعيات، لكنه غير كاف فكل موظف مسؤول عن 70 جمعية .
اتحاد الجمعيات الخيرية	لا توجد سياسة واضحة للتعامل مع الجمعيات الخيرية بخصوص حق العمل، و دائرة التفتيش في وزارة العمل تقوم بما تستطيع عليه و بدوره يقوم الاتحاد بمحاولة تطوير الهياكل الإدارية والنماذج و الإجراءات اللازمة للحد من انتهاك حق العمل في الجمعيات الخيرية

تُشير نتائج الجدول (24.4): إلى أنَّ السياسة المتبعة حول ظروف العمل اللائق التي تضمن سلامة العاملين في ممارسة أعمالهم تنحصر في وجود إطار تشريعي ممثلا بقانون العمل ولوائح تنفيذية صادرة عن مجلس الوزراء ذلك على صعيد وزارة العمل أما على صعيد وزارة الشؤون الاجتماعية واتحاد الجمعيات الخيرية فهناك طاقم لا يكفي لسد الحاجة لذلك

جدول (25.4): إجابات المختصين حول السياسة المتبعة حول منع انتهاك قانون العمل من وجه نظر المختصين

الجهة	السؤال والإجابة
	ما السياسة المتبعة حول منع انتهاك قانون العمل والحماية من الاستغلال الاقتصادي .
وزارة العمل	• من خلال الإدارة العامة للتفتيش و بالرغم من وجود 40 مفتش عمل إلا أن الحاجة تصل إلى 250 مفتش عمل مع ضرورة توفير حوافز إليهم، حيث يتواجد أوفر من 20.000 منشأة يعمل بها من 50 إلى 70 ألف عامل • لدى وزارة العمل إجراءات قانونية للمساءلة بموجبها تقوم بعمل ما يلزم . • يتم العمل بالمشاركة مع الآخرين في مختلف الوزارات والهيئات لضمان تطبيق القانون والحماية من الاستغلال الاقتصادي • إقرار قانون الحد الأدنى للأجور لكن لغاية 013/1/1 كان هناك استغلال من قبل أرباب العمل .
وزارة الشؤون الاجتماعية	الدور يقتصر عند تقديم شكوى لأن الجهة المختصة بمتابعة ظروف العمل اللائق هي وزارة العمل وليس الشؤون الاجتماعية ، لكننا نتابع ما يرد إلينا .
اتحاد الجمعيات الخيرية	يقوم الاتحاد بدور في التوعية والرقابة من خلال الزيارات الميدانية للجمعيات الأعضاء في الاتحاد

تشير نتائج الجدول (25.4) إلى أنَّ السياسة المتبعة لمنع انتهاك قانون العمل لدى وزارة العمل تتمثل بوجود إدارة عامة للتفتيش على أرباب العمل أما وزارة الشؤون الاجتماعية فدورها ينحصر عند تقديم الشكوى اما اتحاد الجمعيات فيقوم بدور مساند خصوصا في مجال التوعية مما يعني إلى أنَّ المستوى الحالي للرقابة لا يرقى لمستوى الرقابة الأمثل والمأمول لحفظ حقوق العاملين ومنع الاستغلال الاقتصادي .

جدول (26.4) : أبرز الإشكاليات التي تحول دون تطبيق أمثل لقانون العمل من وجه نظر المختصين.

الجهة	السؤال و الإجابة
	أبرز الإشكاليات التي تحول دون تطبيق أمثل لقانون العمل
وزارة العمل	- أسباب اقتصادية متعلقة بالواقع الفلسطيني وظروف العمل تحت الاحتلال واحكام سيطرته على المعابر وتحكمه بالاقتصاد الكلي الفلسطيني - تعطل المجلس التشريعي الذي يعتمد عليه في إصدار القوانين واللوائح التنفيذية اللازمة. - تلاعب أرباب العمل بقانون العمل . - قبل العاملين بأشكال التهرب القانوني التي يمارسها ارباب العمل اتجاههم . - انخفاض وعي العاملين بحقوقهم العمالية . - عدم شعور العامل بأمان وظيفي إذا قام بدعوة رب العمل لتطبيق القانون . - عدم توفير بيئة عمل مناسبة لتشغيل ذوي الإعاقة . - لا يستجيب أصحاب العمل لتشغيل ذوي الإعاقة لأنه لا يجد من يوظفه ضمن المواصفات المطلوبة و لم يتقدم إليه أشخاص مؤهلين ، فضلا عن ان بيئة العمل غير مناسبة له. - هناك دور للحكومة ودور لأصحاب العمل و دور لنقابات العمال من توعية وإرشاد وإسناد ويجب ان يكون هناك تكاملية في الأدوار لضمان التطبيق الأمثل للقانون و الوزارة يقتصر دورها على تنظيم سوق العمل و ليس توفير فرص العمل بالرغم من محاولاتها بناء الثقة و خلق آليات مناسبة للعاملين و أرباب العمل.
وزارة الشؤون الاجتماعية	- عدم وجود مجلس تشريعي فاعل . - حجم الطاقم العامل للإشراف لا يكفي .
اتحاد الجمعيات الخيرية	- الاشكاليات المالية في عدم قدرة الجمعيات الخيرية على دفع الرواتب بانتظام. - المشاريع الممولة من قبل المانحين والموجهة لخدمة أهدافهم بعيدا عن احتياجات الجمعيات الخيرية . - عدم وجود تفريغ من قبل دولة فلسطين للطواقم الإدارية العاملة في الجمعيات الخيرية .

تُشير نتائج الجدول (26.4): إلى أنَّ الإشكاليات التي تحول دون تطبيق أمثل لقانون العمل في الجمعيات الخيرية انقسمت إلى عدة أقسام منها ما هو خاص بالجمعيات كنقص التمويل وعدم القدرة على السداد ومنها ما هو متعلق بالسياسات العامة وواقع الوضع الفلسطيني المتمثل بتوقف أعمال المجلس التشريعي نتيجة للانقسام الحاصل بين شطري الوطن ومنها ما هو متعلق باشكاليات التنسيق والتشبيك بين المؤسسات العامة.

جدول (27.4):اجابات المختصين حول أشكال ضمان المساعدة والدعم بغية تمكين الأفراد من تحديد العمالة المتاحة والعثور عليه

الجهة	السؤال و الإجابة
	ما أشكال ضمان المساعدة والدعم بغية تمكين الأفراد من تحديد العمالة المتاحة والعثور عليها؟
وزارة العمل	وجود قاعدة بيانات للعمل وأصحاب العمل يتم العمل عليها في الموقع الإلكتروني للوزارة و هو نظام معلومات سوق العمل
وزارة الشؤون الاجتماعية	توفير قاعدة بيانات خاصة بالعاملين لدى وزارة العمل .
اتحاد الجمعيات الخيرية	تطوير اساليب الشراكة والتشبيك بين الجمعيات الخيرية اعتماد برامج لتمويل الشواغر الوظيفية في الجمعيات الخيرية

حيث تشير النتائج في الجدول (27.4) إلى ان وجود قاعدة بيانات للعمل ولأصحاب العمل في موقع الكتروني فاعل وتطوير أساليب الشراكة و التشبيك بين الجمعيات الخيرية و اعتماد برامج لتمويل الشواغر من أهم أشكال المساعدة والدعم لتمكين الأفراد للوصول لشواغر وظيفية ملائمة في الجمعيات الخيرية .

جدول (28.4) وجهة نظر المختصين حول أسباب ارتفاع عدد الشكاوى العمالية على الجمعيات الخيرية.

الجهة	السؤال و الإجابة
	ما أسباب ارتفاع عدد الشكاوى العمالية على الجمعيات الخيرية؟
وزارة العمل	تقوم وزارة العمل بالزيارات الميدانية بشكل دوري وتراقب تطبيق هذه المنشآت لشروط وظروف العاملين فيها وتتخذ اجراءات بشأن الاجازات والدوام والعمل الاضافي وتتعامل مع الشكاوى لكن كثيرا ما نتلقى شكاوى وعندما نبدأ التحقيق يتراجع مقدم الشكاوى ويتنكر ويتزعم أو تزعم انها تتلقى راتبا اكثر بكثير من الاجر الحقيقي وذلك من حرص هؤلاء العاملات والعاملين على مكان عمله والخوف من خسارة الوظيفة ولكننا نطالب بالاقلاع عن الخوف وتقديم شكاوى لمراقبي العمل في المحافظات. غياب الوعي ومعرفة العاملات والعاملين بحقوقهم التي ينص عليها قانون العمل .
وزارة الشؤون الاجتماعية	عدم قدرة الجمعيات على دفع المستحقات المالية للعاملين لديها نتيجة للظروف التي تمر بها و الازمات التي تعصف بها .
اتحاد الجمعيات الخيرية	قلة زيارة مفتشي العمل للجمعيات الخيرية . عدم وجود شراكة بين الجمعيات الخيرية و اتحاد الجمعيات من جهة والحكومة ممثلة بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية بقصد زيادة النقاش أكثر من اجل ظروف عمل افضل . الظروف الاقتصادية الصعبة التي تجبر العامل وخصوصا النساء على القبول بشروط عمل مجحفة و بعد خروجهم من الجمعيات يقمن برفع شكاوى عمالية في القضاء.

الفصل الخامس

نتائج، واستنتاجات، وتوصيات الدراسة.

1.5 نتائج الدراسة

لقد هدفت الدراسة إلى فحص السياسات المطبقة داخل المحافظات الشمالية من قبل دولة فلسطين لتعزيز حقوق العاملين وواقع تطبيقها في الجمعيات الخيرية، وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

1.1.5 النتائج المتعلقة بإجابات العاملين في الجمعيات الخيرية في عينة الاستبيان حول أسئلة الدراسة :

بينت نتائج الدراسة أن درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية في المحافظات الشمالية لدولة فلسطين لقانون العمل الفلسطيني فيما يتعلق بالاجور من وجه نظر العاملين فيها لا يزال محدوداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي له (3.11)، في حين أكد العاملين والعاملات في الجمعيات الخيرية أن إدارات الجمعيات الخيرية تعطي إجازات للعاملين في جمعياتهم ولا تنتهك هذا حق وذلك بنسبة مرتفعة بلغ متوسطها الحسابي (3.92)، أما فيما يتعلق ببيئة العمل وتهيئة الظروف المناسبة في بيئة العمل فلقد أشار العاملين في الجمعيات بأن الجمعيات تسعى لتوفير أجواء ملائمة للعمل حيث كانت الدرجة متوسطة وبلغ متوسطها الحسابي (3.57).

وفيما يتعلق بأبرز الانتهاكات الواقعة على العاملين في الجمعيات الخيرية خصوصا فيما يتعلق بقانون العمل الفلسطيني فقد كانت النتيجة الكلية تشير إلى انخفاض درجة الانتهاكات العمالية إلا فيما يتعلق بعمل النساء ساعات عمل إضافية والزامهن بالعمل في فترة الحمل و الولادة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لدرجة الانتهاكات (2.50)، وبدرجة كلية (ضعيفة).

- فيما يتعلق بأهم المقترحات لسبل النهوض بحق العمل في الجمعيات الخيرية، من وجهة نظر العاملين فيها في المحافظات الشمالية فقد ركزت إجابات المحبوثين على ضرورة تطوير قانون العمل الفلسطيني والعمل على زيادة التوعية بحقوق العاملين الوظيفية حسب قانون العمل وفتح محاكم عمالية خاصة بقضايا العمال .

2.1.5 النتائج المتعلقة بالإجابة على فرضيات الدراسة :

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ ، بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين، درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني تعزى لمتغير الجنس في مجالات الدراسة: درجة الإمتثال بخصوص الأجور، ودرجة الإمتثال فيما يتعلق بالإجازات، ودرجة الإمتثال بما يتعلق ببيئة العمل و الانتهاكات الواقعة على العاملين مع الدرجة الكلية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ ، بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين، درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني تعزى لمتغير العمر في مجالات الدراسة: درجة الإمتثال بخصوص الأجور، ودرجة الإمتثال فيما يتعلق بالإجازات، ودرجة الإمتثال بما يتعلق ببيئة العمل و الانتهاكات الواقعة على العاملين مع الدرجة الكلية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ ، بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين، درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني تعزى لمتغير طبيعة العمل في مجالات الدراسة: درجة الإمتثال بخصوص الأجور، ودرجة الإمتثال فيما يتعلق بالإجازات، ودرجة الإمتثال بما يتعلق ببيئة العمل و الانتهاكات الواقعة على العاملين مع الدرجة الكلية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ ، بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين، درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني تعزى لمتغير المؤهل العلمي في مجالات الدراسة: درجة الإمتثال بخصوص الأجور، ودرجة الإمتثال فيما يتعلق بالإجازات، ودرجة الإمتثال بما يتعلق ببيئة العمل و الانتهاكات الواقعة على العاملين مع الدرجة الكلية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ ، بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين، درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية في مجالات الدراسة: درجة الإمتثال بخصوص الأجور، ودرجة الإمتثال فيما يتعلق بالإجازات، ودرجة الإمتثال بما يتعلق ببيئة العمل و الانتهاكات الواقعة على العاملين مع الدرجة الكلية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ ، بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين، درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني تعزى لمتغير نظام العمل في مجالات الدراسة: درجة الإمتثال بخصوص الأجور، ودرجة الإمتثال فيما يتعلق بالإجازات، ودرجة الإمتثال بما يتعلق ببيئة العمل و الانتهاكات الواقعة على العاملين مع الدرجة الكلية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ ، بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين، درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني تعزى لمتغير الاجر الشهري للعامل في مجالات الدراسة: درجة الإمتثال بخصوص الأجور، ودرجة الإمتثال فيما يتعلق بالإجازات، ودرجة الإمتثال بما يتعلق ببيئة العمل و الانتهاكات الواقعة على العاملين مع الدرجة الكلية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ ، بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين، درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني تعزى لمتغير عدد ساعات العمل الأسبوعية في مجالات الدراسة: درجة الإمتثال بخصوص الأجور، ودرجة الإمتثال فيما يتعلق بالإجازات، ودرجة الإمتثال بما يتعلق ببيئة العمل و الانتهاكات الواقعة على العاملين مع الدرجة الكلية.

• **توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ ، بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين، درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة في الجمعية في مجالات الدراسة: درجة الإمتثال بخصوص الأجور، ودرجة الإمتثال فيما يتعلق بالإجازات، ودرجة الإمتثال بما يتعلق ببيئة العمل و الانتهاكات الواقعة على العاملين مع الدرجة الكلية.**

3.1.5 النتائج المتعلقة بإجابات المختصين في عينة المقابلة حول سؤال الدراسة الخامس:

أما بخصوص تبيان مدى ملائمة السياسات التي تطبقها دولة فلسطين لخدمة حق العمل في الجمعيات الخيرية الفلسطينية، من وجهة نظر المختصين فقد تبين أنَّ السياسة المتبعة حول ظروف العمل اللائق التي تضمن سلامة العاملين في ممارسة أعمالهم تنحصر في وجود إطار تشريعي ممثلاً بقانون العمل ولوائح تنفيذية صادرة عن مجلس الوزراء ذلك على صعيد وزارة العمل أما على صعيد وزارة الشؤون الإجتماعية واتحاد الجمعيات الخيرية فهناك طاقم لا يكفي لسد الحاجة لذلك، كما أن السياسة المتبعة لمنع انتهاك قانون العمل لدى وزارة العمل تتمثل بوجود إدارة عامة للتفتيش على أرباب العمل أما وزارة الشؤون الإجتماعية فدورها ينحصر عند تقديم الشكاوى اما اتحاد الجمعيات فيقوم بدور مساند خصوصا في مجال التوعية مما يعني إلى أن المستوى الحالي للرقابة لا يرقى لمستوى الرقابة الأمثل والمأمول لحفظ حقوق العاملين ومنع الاستغلال الاقتصادي، وبخصوص الإشكاليات التي تحول دون تطبيق أمثل لقانون العمل في الجمعيات الخيرية انقسمت إلى عدة أقسام منها ما هو خاص بالجمعيات كنقص التمويل وعدم القدرة على السداد ومنها ما هو متعلق بالسياسات العامة وواقع الوضع الفلسطيني المتمثل بتوقف أعمال المجلس التشريعي نتيجة للانقسام الحاصل بين شطري الوطن ومنها ما هو متعلق باشكاليات التنسيق والتشبيك بين المؤسسات العامة، كما أن وجود قاعدة بيانات للعمل ولأصحاب العمل في موقع الكتروني فاعل وتطوير أساليب الشراكة و التشبيك بين الجمعيات الخيرية واعتماد برامج لتمويل الشواغر من أهم أشكال المساعدة والدعم لتمكين الأفراد للوصول لشواغر وظيفية ملائمة في الجمعيات الخيرية

2.5 استنتاجات الدراسة

يتناول هذا الجزء أهم الاستنتاجات التي توصل إليها الباحث من هذه الدراسة، والتي يمكن تلخيصها بما يلي:

1.2.5 الاستنتاجات المتعلقة بإجابات المبحوثين في عينة الاستبيان حول أسئلة الدراسة:

- إنَّ امتثال إدارات الجمعيات الخيرية في الضفة الغربية لقانون العمل الفلسطيني ، لا زال متوسطاً، وخصوصاً في مجال الأجور، وظهر ذلك في متوسط الأجور حيث شكل 31% رواتبهم أقل من الحد الأدنى للأجور البالغ 1450 شيكل والمقر من قبل وزارة العمل.
- أما على صعيد امتثال إدارات الجمعيات الخيرية في الضفة الغربية لقانون العمل الفلسطيني فيما يتعلق بالإجازات التي ظهرت بدرجة مرتفعة فقد أتت في سياق الالتزام بهذا الحق الذي لا يشكل عبئاً مالياً مباشراً على إدارات الجمعيات الخيرية، ويأتي في سياق التزام سائر القطاعات بتوفير إجازات للعاملين فيها خصوصاً للعاملين بشكل دائم في الجمعيات.
- أما على صعيد امتثال إدارات الجمعيات الخيرية في الضفة الغربية لقانون العمل الفلسطيني فيما يتعلق ببيئة العمل التي ظهرت بدرجة متوسطة والتي كان لدور برامج التطوير المؤسسي تحسين ظروف العمل وبيئته أما على صعيد التأمين الصحي، فلا زالت هناك فجوة في التطبيق، كما أظهرت نتائج الدراسة، ويعود ذلك إلى تكلفة التأمين الصحي من جهة وانخفاض مستوى الأجور من جهة أخرى، مما يشكل عبئاً على إدارة الجمعيات الخيرية.
- أما بالنسبة للانتهاكات الواقعة على العاملين في الجمعيات الخيرية خصوصاً ما يتعلق بتطبيق قانون العمل الفلسطيني فقد جاءت بدرجة متوسطة نتيجة لعدم وجود آليات عمل محددة في سبيل الحد من هذه الانتهاكات و توثيق الممارسات، اما فيما يتعلق بعمل النساء ساعات إضافية أثناء الحمل او الولادة فيعود ذلك إلى ثقافة المجتمع السائدة، وعاداته، وتقاليده، والتي تُكرِّسُ الاتجاهات الذكورية التقليدية في مختلف المجالات، أما على صعيد التوظيف فما زالت إدارات الجمعيات تعاني من الوساطة مما يشير إلى ضرورة توفير مراكز رصد آمنة يشعر بها العامل بالنقطة.

- أما بالنسبة لمقترحات سبل النهوض بحق العمل في الجمعيات فقد جاءت اجابات المبحوثين باتجاه ضرورة الاصلاح التشريعي لقانون العمل والعمل على تطويره بما يتلاءم مع الظروف المحلية، بالإضافة إلى اهتمام العاملين في الجمعيات الخيرية بضرورة تطوير آليات الشكاوى لدى وزارة العمل الفلسطينية.

2.2.5 الاستنتاجات المتعلقة بإجابات المختصين في عينة المقابلة حول سؤال الدراسة الخامس:

بخصوص مدى ملائمة السياسات التي تطبقها دولة فلسطين لخدمة حق العمل في الجمعيات الخيرية الفلسطينية فقد تبين بانها منخفضة و تعاني من إشكالات بنيوية و ضعف واضح في التنسيق بين الإدارات المعنية وعدم وجود إطار ناظم لها سوى قانون العمل الفلسطيني وقرارات مجلس الوزراء، مع اشكاليات كبيرة في الحد من مشكلة توفير فرص العمل ومتابعة العاملين.

3.5 توصيات الدراسة

لقد أوصت الدراسة وفق ما جاء في نتائجها واستنتاجاتها ما يلي:

- مأسسة قاعدة حقيقة وفاعلة للشراكة بين الجهات الحكومية والجمعيات الخيرية ، من أجل تطوير منظومة واضحة تضمن للعاملين أقصى درجات الاستقرار الوظيفي والعطاء وحفظ الحقوق.
- تحقيق مزيداً من التوعية الحقوقية للعاملين وإدارات الجمعيات الخيرية، من خلال تعريفهم بقوانين العمل، والاستفادة من الحقوق التي أوجدها القانون لهم للمطالبة بحقوقهم.
- تطوير آليات الشكاوى في وزارة العمل واتحاد الجمعيات الخيرية ووزارة الشؤون الإجتماعية، وفق الحاجة الفعلية بشكل يضمن السرية للجهة المتقدمة بالشكوى.
- الاستفادة من قدرات تكنولوجيا المعلومات وتطويعها بشكل يسهل عمليات الوصول للعمالة المطلوبة لمواكبة عملية التنمية المجتمعية .
- العمل المتواصل وتشكيل مجموعات ضغط لإصلاح قوانين العمل اللازم مراجعتها في إطار مجلس تشريعي فلسطيني فاعل.
- إقامة صناديق للعاملين في الجمعيات الخيرية بحيث يتم مساهمة كل من الموظف والإدارة في الصندوق كمساهمين وذلك لتنمية أموالهم وحفظ حقوقهم واستثمار أموالهم بما يعود بالنفع عليهم.

المصادر والمراجع

- أبو مارية، ع. (2012): بعض الضمانات التي كلفها قانون العمل الفلسطيني للخاضعين لأحكامه، العدد الثامن والعشرون، الجزء الأول، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات - فلسطين.
- ابو عرة، م. (2012): حقوق العاملين بين النص القانوني والاجراءات القضائية، الأثر المتغير لقرار تخصيص قضاة صلح للنظر في القضايا العمالية، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين، فلسطين .
- البرغوثي، ب، وآخرون.(2011): واقع تأمينات و تعويضات إصابات العمل و أمراض المهنة في فلسطين اشكالات وحلول مقترحة، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين و وزارة العمل، رام الله، فلسطين.
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.(2010) : تعزيز المساءلة الاجتماعية من المبدأ إلى التطبيق مذكرة توجيهية، - - - مكتب السياسات الإنمائية..
- برنامج الامم المتحدة الإنمائي، (2010) تعزيز المساءلة الاجتماعية: من المبدأ إلى التطبيق، مذكرة توجيهية أغسطس، فريق الحكم الديمقراطي، أوسلو، النرويج.
- بوزيان، ع.(2013): القيمة الدستورية لمبدأ العدالة الاجتماعية والحماية القضائية له، دراسة تطبيقية مقارنة على الدساتير العربية الحديثة، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، كلية الحقوق جامعة تيارت العدد 10 / 2013 ص 106 - 121، الجزائر (دراسة منشورة)
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني،(2014): دليل المؤشرات الإحصائية التي يوفرها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. رام الله، فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني،(2014): مسح القوى العاملة الفلسطينية: التقرير السنوي 2013. رام الله، فلسطين.
- الجورشي، ص.(2012): الحقوق الاقتصادية والاجتماعية: اطلالة أولية على المبادرات الدولية والإقليمية، شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية، لبنان.
- جويتز، إم.(2001): دمج مشاركة المواطنين برأيهم والتركيز على احتياجات العملاء في تقديم الخدمات. ورقة عمل معهد دراسات التنمية رقم 138. بريتون، بريطانيا.

- حسين، م.(2014): انتهاكات الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمرأة العاملة في قطاع النسيج، المنتدى التونسي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، تونس.
- حمود، أ.(2013): تقييم السياسات العامة في إقليم كردستان العراق، العدد 25، مجلة سياسات، معهد السياسات العامة، فلسطين.
- الزبيدي، ج.(2006): حق العمل والتعليم في الشريعة والقانون، مجلة الرافدين للحقوق، كلية الحقوق، جامعة الموصل، العراق.
- سعد، ع.(2004): ظاهرة البطالة والإخلال بحق العمل في المجتمع العربي، مجلة شؤون عربية مصر.
- شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية.(2013)، مساءلة السياسات، دليل مرجعي لتعزيز الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، بيروت، لبنان.
- عبدالصمد، ز.(2013): أهمية مساءلة السياسات من قبل منظمات المجتمع المدني، دليل مرجعي لتعزيز الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، مساءلة السياسات، شبكة المنظمات العربية غير الحكومية، بيروت، لبنان.
- العديلي، ن.(1983): الدوافع والحوافز والرضا الوظيفي، مجلة معهد الإدارة العامة(21) العدد(36)، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- عزت ، م.(2012) الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للنساء في مصر، أفكار في ظل ثورات الشعوب، تونس.
- عقيلي، ع.(2008): اختبار أثر المتغيرات التنظيمية والفردية في تشكيل ضغط العمل، مجلة بحوث كلية الإدارة والاقتصاد، حلب، سوريا.
- عوض، م.(2013): مشهد التغيير في الوطن العربي، ثلاثون شهرا من الاغصان، المنظمة العربية لحقوق الانسان، القاهرة، مصر.
- كواكبي، ت.(2009): شروط الصحة والسلامة المهنية لتغطية الاقتصاد غير النظامي، مجلة عالم العمل ، العدد 63، منظمة العمل الدولية، بيروت، لبنان.
- محمدي، ك.(2011): المطالب بنماذج تنموية جديدة في قلب ثورات الشعوب في المنطقة العربية، مؤتمر منظمات المجتمع المدني في الشرق الاوسط وشمال افريقيا 1 و 2 نوفمبر ستوكهولم، السويد.

- محيسن ، ع وآخرون.(2013): التمرکز الفلسطيني حول خطاب الدولة، خيار الانزياح لمجتمع الصمود، العدد 25 مجلة سياسات، معهد السياسات العامة، فلسطين.
- مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان.(2005). الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، دليل للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، العدد رقم 12 سلسلة التدريب المهني، جنيف، سويسرا.
- مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان.(2012). صحيفة الوقائع رقم 33، جنيف، سويسرا.
- مكتب العمل الدولي.(2013): وضع عمال الأراضي العربية المحتلة، مؤتمر العمل الدولي الدورة102، جنيف، سويسرا.
- المنتدى العربي للتنمية والتشغيل.(2008): المؤسسات والسياسات الضرورية لإدارة سوق العمل بطريقة عادلة وفعالة في المنطقة العربية، الدوحة، قطر.
- منظمة الصحة العالمية.(2011): حقوق الإنسان والصحة واستراتيجيات الحد من الفقر، المكتب الاقليمي لشرق المتوسط، المفوضية السامية للأمم المتحدة لحقوق الإنسان، جنيف، سويسرا.
- المنظمة العربية لحقوق الإنسان.(2012): الروابط بين الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والتمكين القانوني للفقراء في العالم العربي، القاهرة، مصر.
- منظمة العمل الدولية.(2013): نظرة جديدة الى النمو الاقتصادي : نحو مجتمعات عربية منتجة وشاملة. بيروت، لبنان.
- موسكيني، ب، وآخرون.(2013): ماهية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية ، دليل مرجعي لتعزيز الحقوق الاجتماعية والاقتصادية و الثقافية، بيروت، لبنان .
- نور، ح.(2012): دور السياسة المالية في تعبئة الموارد وتحفيز النشاط الاقتصادي في السودان بعد انفصال الجنوب أستاذ الاقتصاد العام المشارك، جامعة النيلين، السودان. (رسالة منشورة)
- الهادفي، م.(2012): الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للنساء في تونس، نصوص حول حقوق المرأة والعدالة الاقتصادية والاجتماعية في المنطقة العربية، تونس.
- وروب، ج.(2001): صور المساءلة الهجينة: انخراط المواطنين في مؤسسات الرقابة على القطاع العام في الهند. صفحة384-363، فونكس، لندن.

المصادر والمراجع الأجنبية:

- Sama, T. (2012): **Role of NGOs in the implementation of active labour market policies: The case of Finland and Sweden**, International Journal of Leadership in Public Services, Vol. 8 Iss: 3, pp.121 – 143, UK.
- Dost, A. (2015): **Role of NGOs in the implementation of active labour market policies: The case of Finland and Sweden): Explaining NGO-State Wage Differentials in Afghanistan: Empirical Findings and New Theoretical Models with Policy Implications in General Equilibrium**, University of Jyväskylä, Finland .
- world bank .(2001): **What is Sustainable Development, The World Bank Group** ,DEP web.

مواقع إلكترونية:

- [http:// www.annd.or](http://www.annd.or) (شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية) .
- <http://www.manhal.net/> (مكتبة منهل الثقافة) .
- <http://www.unesco.org/> (موقع اليونسكو) .
- <http://www.wafainfo.ps/> (وكالة الأنباء والمعلومات الفلسطينية) .
- <http://www.albankaldawli.org/> (البنك الدولي) .

الملاحق

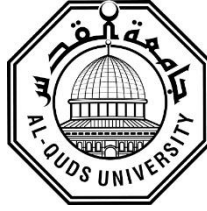
ملحق رقم (1). قائمة المحكمين لأدوات البحث.

الرقم	المحكم	الصفة
1	أ.د. يعقوب الكندي	المحاضر بالخدمة الاجتماعية و علم الاجتماع في جامعة ولاية أوهايو/ The Ohio State University الولايات المتحدة الأمريكية.
2	د. عبدالوهاب الصباغ	المحاضر في معهد التنمية المستدامة -جامعة القدس – فلسطين
3	د. معتز قفيشة	عميد كلية الحقوق - جامعة الخليل – فلسطين
4	د. بسام بنات	رئيس قسم علم الاجتماع التطبيقي في جامعة القدس- فلسطين
5	د. خليل أبوشمسية	المحاضر بعلم الإدارة في جامعة غرناطة / اسبانيا
6	د. جمال أبو مرق	المحاضر بعلم الاجتماع – جامعة الخليل – فلسطين
7	د. ابراهيم أبو عقيل	رئيس قسم اصول التربية – جامعة الخليل- فلسطين
8	أ. عبدالله شعفوط	أستاذ علم الاجتماع في جامعة القدس – فلسطين
9	بلال محمود البرغوثي	المستشار القانوني للانتلاف من أجل النزاهة والمساءلة (أمان)

ملحق رقم (2). الاستبانة

بسم الله الرحمن الرحيم

معهد التنمية المستدامة
بناء مؤسسات و تنمية موارد بشرية



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا

المحترمين

السادة

تحية طيبة وبعد :

يعد العمل الاجتماعي والتنمية من أهم الوسائل المستخدمة للمشاركة في النهوض بمكانة المجتمع الفلسطيني، وفي هذه الدراسة واستكمالاً لمتطلبات حصول الباحث على درجة الماجستير في بناء المؤسسات من جامعة القدس، يود الباحث التعرف على مستوى تطبيق الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، ونظراً لأهمية رأيكم في هذا المجال فإن الباحث يأمل منكم التكرم بالسماح للموظفين بالإجابة عن جميع فقرات هذه الإستبانة بدقة وعناية وموضوعية وأن تكون الإجابات معبرة عن آرائهم ، علماً بأن المعلومات الواردة في هذه الإستبانة ستعامل بسرية تامة وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط .
و تقبلوا فائق الاحترام و التقدير ،،

الباحث

محمد إسماعيل ربيعي

0562200270

القسم الأول : البيانات التعريفية :

- ضع دائرة أمام الإجابة -

T1	الرقم (للباحث)		
T2	الجنس	1. ذكر 2. أنثى	T4 العمر
T3	طبيعة العمل في الجمعية	1. إداري 2. ميداني (خارج الجمعية) 3. إنتاج 4. خدمات مساندة 5. أخرى	
T5	المسمى الوظيفي		
T6	المؤهل العلمي :	1. شهادة ثانوية عامة فما دون 2. دبلوم 3. بكالوريوس 4. ماجستير فأعلى	
T7	الحالة الاجتماعية	1. أعزب/عزباء ، 2. متزوج/متزوجة ، 3. غير ذلك	
T8	هل العمل الذي تقوم به	1. مستمر ، 2. منقطع ، 3. موسمي	
T9	الأجر الشهري الذي تحصل عليه	1. أقل من 500 شيكل 2. من 501 إلى 1000 3. من 1001 إلى 1450 4. من 1451 إلى 2300 5. من 2301 إلى 3000 6. من 3001 إلى 4000 7. أعلى من 4001	
T10	عدد ساعات عملك الأسبوعية		T11 سنة توظيفك في الجمعية

القسم الثاني : الرجاء قراءة الفقرات التالية ووضع إشارة أمام الإجابة الأكثر ملاءمة

1. الأجور

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	لا أعلم	غير موافق	غير موافق بشدة
1	يوجد هناك مميزات على الراتب كإدخار					
2	تدفع الجمعية مكافئة نهاية الخدمة للذين تركوا الجمعية					
3	يتم تزويدي بقسيمة الراتب في نهاية كل شهر					
4	أحصل على زيادة سنوية مرتبطة بغلاء المعيشة					
5	يتم معاقبتي بخصم جزء من راتبي إذا ارتكبت مخالفة بنسبة تتجاوز 15% من قيمة الراتب					
6	لا تتأخر الجمعية في دفع راتبي حسب الاتفاق معها .					
7	أتقاضى أجرا في الجمعية مقابل العمل الإضافي					
8	يتم اقتطاع جزء من الراتب كتأمين صحي					

2. الإجازات

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	لا أعلم	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أتمتع في الجمعية بإجازة سنوية مدفوعة الأجر لا تقل عن أسبوعين					
2	أتمتع بالحصول على العطل الرسمية في الجمعية.					
3	أحصل على الإجازات الدينية في الجمعية .					
4	أحصل على الإجازات المرضية دون خصم من الراتب لغاية أربعة عشر يوما					
5	أحصل على إجازة مدفوعة الاجر لمدة 3 أيام في حال وفاة أحد الأقارب					
6	أحصل على إجازة طارئة عندما أتقدم بها للجمعية.					
7	تحصل النساء في الجمعية على إجازة أمومة مدفوعة الأجر .					
8	يتم الخصم من إجازاتي السنوية كعقاب أثناء عملي					
9	أحصل في الجمعية على إجازة لا تقل عن أسبوعين لأداء فريضة الحج					

3. بيئة العمل

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	لا أعلم	غير موافق	غير موافق بشدة
1	توفر الجمعية تأمين صحي للعاملين فيها .					
2	أشعر بالأمن الوظيفي (استقرار في العمل) لدى الجمعية .					
3	أقوم بأعمال غير موجودة بعقد العمل وشروطه.					
4	مساحة العمل التي أعمل بها مناسبة لإنجاز العمل .					
5	تتوفر الإنارة بشكل كاف في بيئة العمل.					
6	درجة الحرارة مناسبة في بيئة العمل .					
7	يتوفر طفاية حريق في موقع العمل.					
8	يتوفر صندوق اسعاف أولي في موقع عملي في الجمعية .					

9	يوجد لائحة بإجراءات العمل في الجمعية .				
10	هناك نظافة في مكان عملي.				
11	تقوم وزارة العمل بالكشف على موقع العمل .				
12	تتوفر دورات مياه نظيفة للعاملين في الجمعية .				
13	تحرص الجمعية على ترتيب بيئة العمل في مكان عملي.				
14	يقوم الدفاع المدني بالكشف على بيئة العمل .				
15	أُعرض في الجمعية لضجيج (أصوات مزعجة) .				

4. الانتهاكات

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	لا أعلم	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أُعرض في الجمعية لتمييز بيني و بين زملائي قائم على أساس النوع الاجتماعي .					
2	أُعرض في الجمعية لتمييز بسبب عمري.					
3	أُعرض في الجمعية لعنف جسدي .					
4	أُعرض في الجمعية لعنف لفظي .					
5	أُعرض في الجمعية لعبء وظيفي فوق طاقتي .					
6	أعاني في الجمعية من اكتظاظ في مكان عملي .					
7	يمكن ان تقوم الجمعية بفصل أي موظفة بسبب إجازة الوضع .					
8	لا تعمل النساء ساعات عمل إضافية أثناء الحمل او الولادة بستة أشهر .					
9	يتم التوظيف في الجمعية على أساس الواسطة .					
10	يتم فصل الموظفين في بعض الأحيان بشكل تعسفي دون مبرر قانوني.					
11	لا يتخلل خلال ساعات عملي اليومية فترة راحة .					
12	حال إصابتي أثناء العمل لا تتكفل الجمعية بالنفقات العلاجية اللازمة.					

5. سبل النهوض بحق العمل في الجمعيات الخيرية :

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	لا أعلم	غير موافق	غير موافق بشدة
1	تطوير قانون العمل الفلسطيني					
2	فتح محاكم عمالية خاصة بقضايا العمال					
3	زيادة عدد زيارات التفتيش التي تقوم بها وزارة العمل					
4	تطوير آلية الشكاوى لدى وزارة العمل					
5	التطوير الإجراءات الإدارية داخل الجمعية					
6	زيادة التوعية بحقوق العاملين الوظيفية حسب قانون العمل .					
7	تخفيض تكاليف الدعاوى العمالية في المحاكم .					

أخرى :

.....

.....

ملحق رقم (3): معدل الأجر اليومي بالشيكل للمستخدمين بأجر من فلسطين في المؤسسات لا
تهدف للربح، 2014

State Of Palestine
Palestinian Central Bureau of Statistics
Department of User Services



دولة فلسطين
الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني
خدمات الجمهور

معدل الأجر اليومي بالشيكل للمستخدمين بأجر من فلسطين في المؤسسات لا تهدف للربح، 2014

70.1	معدل الأجر اليومي بالشيكل
------	---------------------------

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015. قاعدة بيانات القوى العاملة، 2014. رام الله- فلسطين

ملحق رقم (4): القضايا العمالية المرفوعة على إدارات الجمعيات الخيرية في المحاكم الفلسطينية
في المحافظات الشمالية

الوارد	المحكمة	السنة
1	محكمة بداية اريحا	2007
1	محكمة بداية اريحا	2008
2	محكمة بداية اريحا	2009
1	محكمة بداية اريحا	2010
1	محكمة بداية اريحا	2013
1	محكمة بداية اريحا	2014
1	محكمة بداية اريحا	2015
1	محكمة بداية الخليل	2004
2	محكمة بداية الخليل	2005
1	محكمة بداية الخليل	2006
2	محكمة بداية الخليل	2007
3	محكمة بداية الخليل	2008
4	محكمة بداية الخليل	2009
12	محكمة بداية الخليل	2010
6	محكمة بداية الخليل	2011
5	محكمة بداية الخليل	2012
7	محكمة بداية الخليل	2013
9	محكمة بداية الخليل	2014
3	محكمة بداية الخليل	2015
1	محكمة بداية بيت لحم	2003
1	محكمة بداية بيت لحم	2005
2	محكمة بداية بيت لحم	2006
3	محكمة بداية بيت لحم	2007
2	محكمة بداية بيت لحم	2008
4	محكمة بداية بيت لحم	2009
8	محكمة بداية بيت لحم	2010
7	محكمة بداية بيت لحم	2011
1	محكمة بداية بيت لحم	2012
15	محكمة بداية بيت لحم	2013
3	محكمة بداية بيت لحم	2014
1	محكمة بداية جنين	2003
1	محكمة بداية جنين	2006
2	محكمة بداية جنين	2008
1	محكمة بداية جنين	2011
1	محكمة بداية جنين	2013
5	محكمة بداية جنين	2014
3	محكمة بداية جنين	2015
1	محكمة بداية رام الله	2003
3	محكمة بداية رام الله	2004
4	محكمة بداية رام الله	2005

2006	محكمة بداية رام الله	1
2007	محكمة بداية رام الله	1
2008	محكمة بداية رام الله	5
2009	محكمة بداية رام الله	3
2010	محكمة بداية رام الله	5
2011	محكمة بداية رام الله	7
2012	محكمة بداية رام الله	12
2013	محكمة بداية رام الله	17
2014	محكمة بداية رام الله	14
2015	محكمة بداية رام الله	2
2005	محكمة بداية طولكرم	1
2009	محكمة بداية طولكرم	1
2010	محكمة بداية طولكرم	3
2011	محكمة بداية طولكرم	3
2012	محكمة بداية طولكرم	5
2013	محكمة بداية طولكرم	1
2014	محكمة بداية طولكرم	3
2011	محكمة بداية قلقيلية	1
2013	محكمة بداية قلقيلية	4
2014	محكمة بداية قلقيلية	2
2015	محكمة بداية قلقيلية	1
2005	محكمة بداية نابلس	1
2007	محكمة بداية نابلس	1
2009	محكمة بداية نابلس	2
2010	محكمة بداية نابلس	1
2011	محكمة بداية نابلس	3
2012	محكمة بداية نابلس	4
2013	محكمة بداية نابلس	6
2014	محكمة بداية نابلس	6
2015	محكمة بداية نابلس	1
2007	محكمة صلح أريحا	1
2012	محكمة صلح أريحا	1
2015	محكمة صلح أريحا	1
2003	محكمة صلح الخليل	2
2004	محكمة صلح الخليل	1
2005	محكمة صلح الخليل	2
2006	محكمة صلح الخليل	4
2007	محكمة صلح الخليل	2
2008	محكمة صلح الخليل	1
2009	محكمة صلح الخليل	5
2010	محكمة صلح الخليل	3
2011	محكمة صلح الخليل	7
2012	محكمة صلح الخليل	8
2013	محكمة صلح الخليل	9
2014	محكمة صلح الخليل	7

2015	محكمة صلح الخليل	1
2004	محكمة صلح بيت لحم	5
2005	محكمة صلح بيت لحم	1
2006	محكمة صلح بيت لحم	3
2007	محكمة صلح بيت لحم	1
2008	محكمة صلح بيت لحم	3
2009	محكمة صلح بيت لحم	1
2010	محكمة صلح بيت لحم	1
2011	محكمة صلح بيت لحم	7
2012	محكمة صلح بيت لحم	3
2013	محكمة صلح بيت لحم	5
2014	محكمة صلح بيت لحم	2
2015	محكمة صلح بيت لحم	3
2006	محكمة صلح جنين	1
2008	محكمة صلح جنين	3
2009	محكمة صلح جنين	3
2010	محكمة صلح جنين	1
2011	محكمة صلح جنين	4
2012	محكمة صلح جنين	2
2013	محكمة صلح جنين	11
2014	محكمة صلح جنين	11
2015	محكمة صلح جنين	4
2007	محكمة صلح حلحول	2
2009	محكمة صلح حلحول	1
2011	محكمة صلح حلحول	4
2012	محكمة صلح حلحول	1
2013	محكمة صلح حلحول	5
2014	محكمة صلح حلحول	3
2006	محكمة صلح دورا	2
2007	محكمة صلح دورا	1
2008	محكمة صلح دورا	2
2009	محكمة صلح دورا	1
2010	محكمة صلح دورا	1
2011	محكمة صلح دورا	1
2012	محكمة صلح دورا	1
2014	محكمة صلح دورا	9
2003	محكمة صلح رام الله	6
2004	محكمة صلح رام الله	11
2005	محكمة صلح رام الله	6
2006	محكمة صلح رام الله	3
2007	محكمة صلح رام الله	3
2008	محكمة صلح رام الله	4
2009	محكمة صلح رام الله	3
2010	محكمة صلح رام الله	2
2011	محكمة صلح رام الله	8

2012	محكمة صلح رام الله	13
2013	محكمة صلح رام الله	12
2014	محكمة صلح رام الله	14
2015	محكمة صلح رام الله	7
2007	محكمة صلح سلفيت	1
2010	محكمة صلح سلفيت	1
2012	محكمة صلح سلفيت	1
2013	محكمة صلح سلفيت	2
2014	محكمة صلح سلفيت	3
2011	محكمة صلح طوباس	1
2013	محكمة صلح طوباس	2
2008	محكمة صلح طولكرم	1
2011	محكمة صلح طولكرم	5
2012	محكمة صلح طولكرم	2
2013	محكمة صلح طولكرم	2
2015	محكمة صلح طولكرم	1
2005	محكمة صلح قلقيلية	1
2007	محكمة صلح قلقيلية	1
2008	محكمة صلح قلقيلية	1
2009	محكمة صلح قلقيلية	1
2010	محكمة صلح قلقيلية	3
2011	محكمة صلح قلقيلية	1
2012	محكمة صلح قلقيلية	2
2013	محكمة صلح قلقيلية	41
2014	محكمة صلح قلقيلية	13
2015	محكمة صلح قلقيلية	3
2005	محكمة صلح نابلس	3
2006	محكمة صلح نابلس	2
2007	محكمة صلح نابلس	3
2008	محكمة صلح نابلس	5
2009	محكمة صلح نابلس	4
2010	محكمة صلح نابلس	1
2011	محكمة صلح نابلس	8
2012	محكمة صلح نابلس	5
2013	محكمة صلح نابلس	9
2014	محكمة صلح نابلس	7
2015	محكمة صلح نابلس	2
2014	محكمة صلح يطا	3
2015	محكمة صلح يطا	1
المجموع		664
مجموع المطالبات تقريري		9,262,684.77

فهرس الجداول

38.....	تعداد المنشات
52.....	جدول رقم (3.1 - أ): خصائص العينة الديموغرافية
53.....	جدول رقم (3.1 - ب): خصائص العينة الديموغرافية
53.....	3.1 توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الجنس
53.....	3.2 توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير العمر
54.....	جدول رقم (3.2): توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير العمر
54.....	جدول رقم (3.3): توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير طبيعة العمل في الجمعية
55.....	جدول رقم (3.4): توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي
55.....	3.5 توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية
56.....	جدول رقم (3.6): توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير عقد العمل
57.....	جدول رقم (3.7): توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الأجر الشهري
58.....	جدول رقم (3.8) : توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير عدد ساعات العمل الأسبوعية
58.....	جدول رقم (3.9) : توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة في الجمعية
60.....	جدول رقم (3.10) يوضح حساب التحليل العاملي (Factor Analysis) لفقرات الأداة
	جدول رقم (3.11). نتائج معادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لأداة امتثال الجمعيات الخيرية
61.....	لقانون العمل الفلسطيني
62.....	جدول رقم (3.12). مفتاح المتوسطات الحسابية
63.....	جدول (4.1): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى الامتثال للقانون
64.....	جدول (4.2) محاور امتثال الجمعيات لقانون العمل المتمثل بأجور العاملين
	جدول (4.3): محاور امتثال الجمعيات لقانون العمل المتمثل بالإجازات من وجهة نظر العاملين
66.....	فيها
	جدول (4.4 - أ): محاور امتثال الجمعيات لقانون العمل المتمثل ببيئة العمل من وجهة نظر
68.....	العاملين فيها

جدول (4.4- ب): محاور امتثال الجمعيات لقانون العمل المتمثل ببيئة العمل من وجهة نظر العاملين فيها.....	69
جدول (4.5): أبرز الانتهاكات الواقعة على العاملين في الجمعيات الخيرية خصوصاً ما يتعلق بتطبيق قانون العمل الفلسطيني في المحافظات الشمالية من وجهة نظر العاملين فيها	71
جدول (4.6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهم المقترحات لسبل النهوض بحق العمل في الجمعيات الخيرية، من وجهة نظر العاملين فيها في المحافظات الشمالية.....	74
جدول (7.4): نتائج اختبار (t.test) للفروق بين المتوسطات الحسابية، لاستجابات المبحوثين حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير الجنس ...	76
جدول (1.8.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance)، لاستجابات المبحوثين، حول امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير العمر:.....	78
جدول (2.8.4): الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير العمر.....	80
جدول (4.9.1): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance)، لاستجابات المبحوثين، حول امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير طبيعة العمل:.....	82
جدول (2.9.4): الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير طبيعة العمل.....	83
جدول (10.4): نتائج اختبار (توكي Tukey)، للمقارنات البعدية للفروق، درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير طبيعة العمل	84
جدول (4.11.1): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance)، لاستجابات المبحوثين، حول امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير المؤهل العلمي:.....	87
جدول (4.11.2): الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير العمر.....	88

جدول (12.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance)، لاستجابات المبحوثين، حول امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.....	90
جدول (13.4): الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.....	91
جدول (14.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance)، لاستجابات المبحوثين، حول امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير نظام العمل	93
جدول (15.4): الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير نظام العمل.....	94
جدول (16.4): نتائج اختبار (توكي Tukey)، للمقارنات البعدية للفروق، درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير نظام العمل	95
جدول (17.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance)، لاستجابات المبحوثين، حول امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير الاجر الشهري :	96
جدول (18.4): الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين، حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير الأجر الشهري.....	97
جدول (19.4): نتائج اختبار (توكي Tukey)، للمقارنات البعدية للفروق، درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير الأجر الشهري.....	98
جدول (20.4): نتائج اختبار (t.test) للفروق بين المتوسطات الحسابية، لاستجابات المبحوثين حول درجة امتثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير عدد ساعات العمل الأسبوعية	100

جدول (21.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance)، لاستجابات المبحوثين، حول امثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة في الجمعية.....	102
جدول (22.4): الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين، حول درجة امثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة في الجمعية الخيرية.....	103
جدول (23.4): نتائج اختبار (توكي Tukey)، للمقارنات البعدية للفروق، درجة امثال إدارات الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني، تُعزى لمتغير الأجر الشهري.....	104
جدول (24.4): إجابات المختصين حول مدى ملائمة السياسات التي تطبقها دولة فلسطين لخدمة حق العمل في الجمعيات الخيرية:.....	106
جدول (25.4): إجابات المختصين حول السياسة المتبعة حول منع انتهاك قانون العمل من وجه نظر المختصين.....	107
جدول (26.4) : أبرز الإشكاليات التي تحول دون تطبيق أمثل لقانون العمل من وجه نظر المختصين.....	108
جدول (27.4): إجابات المختصين حول أشكال ضمان المساعدة والدعم بغية تمكين الأفراد من تحديد العمالة المتاحة والعتور عليه.....	109
جدول (28.4) وجهة نظر المختصين حول أسباب ارتفاع عدد الشكاوى العمالية على الجمعيات الخيرية.....	110

فهرس الأشكال

معدل البطالة من بين المشاركين في القوى العاملة في فلسطين حسب الجنس والمحافظة،
2013-1999 (جهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014).....33

فهرس الملاحق

ملحق رقم (1) قائمة المحكمين لأدوات البحث.....	123
ملحق رقم (2). الاستبانة.....	124
ملحق رقم (3): معدل الأجر اليومي بالشيكل للمستخدمين بأجر من فلسطين في المؤسسات لا تهدف للربح، 2014.....	129
ملحق رقم (4): القضايا العمالية المرفوعة على إدارات الجمعيات الخيرية في المحاكم الفلسطينية في المحافظات الشمالية.....	130

فهرس المحتويات

الإقرار.....	أ
الشكر و العرفان.....	ب
التعريفات :.....	ج
التعريفات الإجرائية:.....	هـ
المختصرات.....	و
مُلَخَّص.....	ز

الفصلُ الأول: موضوع الدراسة وخلفيتها.....	1
1.1 مقدمة.....	1
2.1 مشكلة الدراسة.....	3
3.1 مبررات البحث:.....	3
4.1 أهمية الدراسة:.....	4
❖ الأهمية العلمية:.....	4
❖ الأهمية التطبيقية:.....	5
5.1 أهداف الدراسة:.....	5
6.1 أسئلة الدراسة:.....	6
7.1 فرضيات الدراسة.....	6
8.1 منهج الدراسة:.....	7
9.1 أدوات الدراسة.....	7
10.1 هيكلية الدراسة :.....	7
11.1 حدود الدراسة.....	8

9.....	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
9.....	2.1 مقدمة
9.....	2.2 مدخل
10.....	3.2 ماهية الحقوق:
11.....	4.2 العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
12.....	5.2 قوانين منظمة العمل الدولي
12.....	6.2 الالتزامات المتعلقة باحترام الحق في العمل وحمايته والوفاء به
15.....	7.2 السياسات الاقتصادية الواجب اتباعها من قبل الدولة:
16.....	8.2 تقييم السياسات العامة
16.....	9.2 المساءلة
18.....	10.2 دواعي المساءلة
18.....	11.2 مجالات المساءلة في مجال السياسات العامة
18.....	• البيئة القانونية والتشريعية
19.....	• المفاوضات الخارجية
19.....	• الموازنات العامة
19.....	• السياسات العامة
22.....	12.2 القوى العاملة في الأراضي الفلسطينية
24.....	13.2 الحقوق العمالية في الأراضي الفلسطينية
24.....	13.2 ظروف العمل اللائق وبيئة العمل
26.....	14.2 الضمان الاجتماعي
28.....	15.2 منع انتهاك قانون العمل والحماية من الاستغلال الاقتصادي
28.....	15.2 الحد الأدنى للأجور
31.....	17.2 الإجازات
32.....	19.2 البطالة في الأراضي الفلسطينية

20.2 الحوار الاجتماعي التشاركي 34

المبحث الثاني 36

21.2 الجمعيات الخيرية 36

23.2 الدراسات السابقة 39

24.2 التعقيب على الدراسات السابقة 49

1- من حيث بيئة الدراسة وقطاع التطبيق: 49

2- من حيث هدف الدراسة: 49

3- من حيث منهجية الدراسة: 49

الفصل الثالث: منهجية وإجراءات الدراسة 50

1.3 مقدمة 50

2.3 منهج الدراسة 50

3.3 مجتمع الدراسة 51

4.3 عينة الدراسة 51

4.3 أداة جمع البيانات 58

5.3 صدق أداة الدراسة: 60

7.3 ثبات أداة الدراسة (Reliability) 61

8.3 المعالجة الإحصائية للبيانات 62

الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها 63

1.4 مقدمة 63

2.4 أسئلة الدراسة: 63

1.2.4 السؤال الرئيسي: ما مدى امتثال الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني؟ 63

2.2.4 السؤال الفرعي الاول: ما درجة امتثال الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني فيما يتعلق بالأجور؟.....	64
3.2.4 السؤال الفرعي الثاني: ما درجة امتثال الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني فيما يتعلق بالإجازات من وجهة نظر العاملين فيها؟.....	66
4.2.4 السؤال الفرعي الثالث: ما درجة امتثال الجمعيات الخيرية لقانون العمل الفلسطيني فيما يتعلق ببيئة العمل من وجهة نظر العاملين فيها؟.....	68
5.2.4 السؤال الرئيسي الثاني : ما ابرز الانتهاكات الواقعة على العاملين في الجمعيات الخيرية خصوصا ما يتعلق بتطبيق قانون العمل الفلسطيني في المحافظات الشمالية من وجهة نظر العاملين فيها؟.....	71
6.2.4 السؤال الرئيسي الثالث : ما أهم المقترحات لسبل النهوض بحق العمل في الجمعيات الخيرية، من وجهة نظر العاملين فيها في المحافظات الشمالية؟.....	73
7.2.4 سؤال الدراسة الرابع:	75
8.2.4 فرضيات الدراسة.....	75
1.8.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الاولى:.....	75
2.8.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:	78
3.8.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:.....	81
4.8.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة:	87
5.8.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة:	90
6.8.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة:	92
7.8.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة:	95
8.8.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة:	99
9.8.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية التاسعة :	101
9.2.4 سؤال الدراسة الخامس (خاص بالمقابلة).....	105
1.9.2.4 نتائج المقابلة وتحليلها	105
الفصل الخامس: نتائج، واستنتاجات، وتوصيات الدراسة.....	111
1.5 نتائج الدراسة.....	111

1.1.5 النتائج المتعلقة بإجابات العاملين في الجمعيات الخيرية في عيّنة الاستبيان حول أسئلة الدراسة:	111
2.1.5 النتائج المتعلقة بالإجابة على فرضيات الدراسة:	112
3.1.5 النتائج المتعلقة بإجابات المختصين في عيّنة المقابلة حول سؤال الدراسة الخامس:	114
2.5 استنتاجات الدراسة	115
1.2.5 الاستنتاجات المتعلقة بإجابات المبحوثين في عيّنة الاستبيان حول أسئلة الدراسة:	115
2.2.5 الاستنتاجات المتعلقة بإجابات المختصين في عيّنة المقابلة حول سؤال الدراسة الخامس:	116
3.5 توصيات الدراسة	117
الملاحق.	122
فهرس الجداول	134
فهرس الأشكال	138
فهرس الملاحق	139
فهرس المحتويات	140