



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
برنامج التنمية الريفيّة

إجازة الرسالة
دور المرأة النقابية في الضفة الغربية
الواقع وسبل التعزيز

اسم الطالبة: ماجده يوسف الياس سلسع
الرقم الجامعي: 20612022

المشرف الرئيس: أ.د. سمير حزيون
نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 2014/4/26 من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماءهم
وتواقيعهم:

1. رئيس لجنة المناقشة: أ.د. سمير حزيون التوقيع:
2. ممتحنا داخليا: أ.د. عبد الوهاب الصباغ التوقيع:
3. ممتحنا خارجيا: أ.د. سهيل سلطان التوقيع:

القدس - فلسطين

2014 م \ 1435 هـ

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على واقع المرأة النقابية في العمل النقابي ودورها في الضفة الغربية من حيث المساهمة في عملية التنمية في المجتمع المحلي الفلسطيني، بجانب محاولة الوقوف على هيكلية المؤسسات النقابية في الضفة الغربية وتشكيلتها وأنظمتها ولوائحها استناداً للواقع العملي لأدائه في مختلف محافظات الضفة الغربية، وقد تم تطبيق هذه الدراسة على 279 فرداً من الاعضاء والعضوات في الهيئات الادارية للمؤسسات والاتحادات النقابية المركزية في الضفة الغربية، وذلك وفق متغيرات العمر والجنس والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة في العمل النقابي، حيث اعتمدت الدراسة على الاستمارة كأداة رئيسة في جمع البيانات والمعلومات حول الدور النقابي الذي تلعبه المرأة الفلسطينية.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها أن الاناث من المبحوثين اكثر ميلا لاعتبار المعوقات الموضوعية سببا في اعاقه دور المرأة في العمل النقابي، بدرجة أكبر من الذكور، وأن من يسكنون وسط الضفة وجنوبها اكثر موافقة على وجود علاقة بين المعوقات الموضوعية وعمل المرأة في المؤسسات النقابية، على حساب من يسكنون في شمال الضفة، كما توصلت إلى أن مستوى التأكيد على وجود علاقة بين المعوقات الموضوعية وعمل المرأة ودورها الاداري في النقابات يتأثر بالعمر بشكل عكسي، حيث إنه كلما كان العمر أقل كانت نسبة الميول الى ان المعوقات الموضوعية تؤثر في عمل المرأة النقابي أكبر، كما توصلت إلى أن المبحوثين من الحركة العمالية أكثر ميولا لاعتبار المرأة قادرة على الوصول الى الهيكلية الادارية للمؤسسات النقابية، وأكثر قدرة على التكيف مع الامور الواجب عليها عملها، بينما كانت درجة موافقة الحركة النسوية بدرجة أقل فيما يتعلق بقدرة المرأة على التواجد في المناصب الادارية المختلفة.

وبناء على تلك النتائج قدّمت الباحثة مجموعة من التوصيات والمقترحات وكان من أبرزها توفير بيئة عمل مناسبة لتعزيز مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية ، ضرورة وجود سياسات التمييز الايجابي لصالح تشغيل النساء وتوفير الأمن الوظيفي والحماية الاجتماعية ، العمل على تأكيد مفاهيم المساواة وتكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية ، العمل على تمكين وتأهيل النساء في العمل النقابي والعمل على تغيير النظرة الذكورية للعمل النقابي خصوصا للمناصب الادارية واثاحة المجال بشكل أكبر للمرأة للانخراط بالعمل النقابي.

الإهداء

إلى كل امرأة ناضلت وتناضل
من أجل أحداث التغيير في المجتمع الفلسطيني
لأخذ المرأة دورها وحقوقها السياسية والاجتماعية والاقتصادية
وصولاً إلى مجتمع حضاري قائم على تكافؤ الفرص في مختلف القطاعات

إقرار

أقر أنا مقدم هذه الرسالة إنها قدمت لجامعة القدس لنيل درجة الماجستير في بناء المؤسسات من برنامج التنمية الريفية - جامعة القدس. وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة باستثناء ما تمت الإشارة له حيثما ورد، وأن هذه الرسالة أو أي جزء منها لم يقدم لنيل درجة عليا لأي جامعة أو معهد.

التوقيع

ماجدة يوسف الياس سلسع

الشكر

أقدم بالشكر الجزيل إلى

الهيئة التدريسية في معهد التنمية المستدامة بجامعة القدس

وكل الشكر والامتنان

إلى الدكتور سمير حزبون

وأسرة مكتبه في بيت لحم

كما لن أنسى شكري واعتزازي بأسرتي الصغيرة زوجي العزيز

وأبنائي وبناتي الأعزاء

لدعمهم المتواصل لي طيلة فترة دراستي

المخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على واقع المرأة النقابية في العمل النقابي ودورها في الضفة الغربية من حيث المساهمة في عملية التنمية في المجتمع المحلي الفلسطيني، بجانب محاولة الوقوف على هيكلية المؤسسات النقابية في الضفة الغربية وتشكيلاتها وأنظمتها ولوائحها استناداً للواقع العملي لأدائه في مختلف محافظات الضفة الغربية، وقد تم تطبيق هذه الدراسة على 279 فرداً من الاعضاء والعضوات في الهيئات الادارية للمؤسسات والاتحادات النقابية المركزية في الضفة الغربية، وذلك وفق متغيرات العمر والجنس والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة في العمل النقابي، حيث اعتمدت الدراسة على الاستمارة كأداة رئيسة في جمع البيانات والمعلومات حول الدور النقابي الذي تلعبه المرأة الفلسطينية.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها أنّ الاناث من المبحوثين اكثر ميلا لاعتبار المعوقات الموضوعية سببا في اعاقه دور المرأة في العمل النقابي، بدرجة أكبر من الذكور، وأن من يسكنون وسط الضفة وجنوبها اكثر موافقة على وجود علاقة بين المعوقات الموضوعية وعمل المرأة في المؤسسات النقابية، على حساب من يسكنون في شمال الضفة، كما توصلت إلى أنّ مستوى التأكيد على وجود علاقة بين المعوقات الموضوعية وعمل المرأة ودورها الاداري في النقابات يتأثر بالعمر بشكل عكسي، حيث إنه كلما كان العمر أقل كانت نسبة الميل الى ان المعوقات الموضوعية تؤثر في عمل المرأة النقابي أكبر، كما توصلت إلى أنّ المبحوثين من الحركة العمالية أكثر ميولا لاعتبار المرأة قادرة على الوصول الى الهيكلية الادارية للمؤسسات النقابية، وأكثر قدرة على التكيف مع الامور الواجب عليها عملها، بينما كانت درجة موافقة الحركة النسوية بدرجة أقل فيما يتعلق بقدرة المرأة على التواجد في المناصب الادارية المختلفة.

وبناء على تلك النتائج قدّمت الباحثة مجموعة من التوصيات والمقترحات وكان من أبرزها توفير بيئة عمل مناسبة لتعزيز مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية ، ضرورة وجود سياسات التمييز الايجابي لصالح تشغيل النساء وتوفير الأمن الوظيفي والحماية الاجتماعية ، العمل على تأكيد مفاهيم المساواة وتكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية ، العمل على تمكين وتأهيل النساء في العمل النقابي والعمل على تغيير النظرة الذكورية للعمل النقابي خصوصا للمناصب الادارية واثاحة المجال بشكل أكبر للمرأة للانخراط بالعمل النقابي.

The role of women trade union in the West Bank

Abstract

This study aims to identify the reality and the role of women in trade union action in the West Bank in terms of contributing to the development process in the Palestinian community , along with an attempt to stand on the structure of institutions, trade unions in the West Bank and the composition and rules and regulations on the basis of reality practical for his performance in the various governorates of the West Bank , has been applied to the study on 279 individual members and members in the administrative bodies of the institutions and unions central West Bank , according to variables of age, gender, qualification and number of years of experience in the trade union action , where the study relied on the form as head of the collection of data and information about the role of trade union which played by Palestinian women .

The study found a range of results was highlighted that female respondents are more likely to be regarded as obstacles objective reason to hinder the role of women in trade union action, more than males, and those who live in central and southern West Bank over the approval of the existence of a relationship between the constraints of objectivity and the work of women in institutions union, at the expense of those who live in the north of the West, also found that the level of emphasis on the existence of a relationship between the constraints of objectivity and the work and role of women in administrative unions affected by age in reverse, as it whenever age was less the proportion of tendencies that obstacles substantive impact on women's work the union's largest, also found that the respondents of the labor movement more tendencies to regard women are able to access to the administrative structure of the institutions of the trade union, and more able to cope with things to be out of work, while the degree of approval of the feminist movement to a lesser extent with respect to the ability of women to be in positions Administrative different .

Based on these results the researcher presented a set of recommendations as follows: provisions of an appropriate environment for the promotion of women's participation in economic life, the need for a policy of positive discrimination in favor of women's employment and provision of job security and social protection, work to confirm the concepts of equality and equal opportunity and social justice, work to empower and rehabilitation of women in trade union work and work to change the perception of males towards women work positions especially at administrative level and ease the way for them to participate in trade union works.

الفصل الأول

الخلفية النظرية للدراسة

- 1.1 مقدمة
- 2.1 الدراسات السابقة
- 3.1 مشكلة الدراسة
- 4.1 مبررات الدراسة
- 5.1 أهمية الدراسة
- 6.1 أهداف الدراسة
- 7.1 أسئلة الدراسة
- 8.1 الفرضيات
- 9.1 حدود الدراسة
- 10.1 محددات الدراسة

الفصل الأول

الخلفية النظرية للدراسة

مقدمة:

تعتبر النقابات المهنية والعمالية إحدى أهم الركائز التي يتم الاعتماد عليها في تطوير المجتمع الفلسطيني وضمان استمرارية النضال الوطني، فهي "الإطار المنظم لمصالح الطبقة العاملة والفلاحين الفقراء والمهنيين بمختلف شرائحهم وانتماءاتهم، الذي لعب دوراً هاماً إلى حد معين في المجالات الوطنية والاقتصادية، كما في مجال القانون والفكر والثقافة وفق غايات وبرامج وسياسات تتسجم وتتوافق مع مصالح القوى والشرائح التي تمثلها كل نقابة من هذه النقابات التي تقاطعت في مرحلة معينة، و تعارضت في مراحل لاحقة، حسب مقتضيات تلك المصالح وعلاقاتها أو تحالفاتها وشروط تلك التحالفات. (عبد العاطي، 2006).

فمن المسلم به أن النقابات تسعى إلى تحسين شروط عمل العمال واجورهم عن طريق تمثيل مصالحهم ومطامحهم أمام اصحاب العمل وأمام السلطة، وبتحقيق حاجاتهم للمدى القريب والبعيد، فهي تمثل مصالح العمال امام اصحاب العمل بوسائط متعددة، كما تمثل أعضاءها أمام الدولة بتعزيز قدرتهم السياسية والتأثير على السلطات التشريعية والتنفيذية ودفعها باتجاه سن قوانين عمل مناسبة (الصالح، 1997).

نلاحظ في العقد الاخير تراجعاً ملموساً في أداء النقابات العمالية والاتحادات النقابية المختلفة بسبب الظروف الاقتصادية والمالية التي يمر بها الشعب الفلسطيني، فهي لا تتعدى الاهتمام النظري على حساب الامور التطبيقية المهمة، حيث لا غنى عن التخطيط الاستراتيجي ووضع البرامج السليمة، والتعاون والتآزر بين التنظيمات والاتحادات المختلفة، "يهدف الإنجاز الناجع و الفعال لمهامها وأهدافها الوطنية والديمقراطية في فلسطين، وبالرغم من ارتباط الحركات الاجتماعية والنقابية بأفكار

وقيم كبرى في مجال التغيير الاجتماعي وتحقيق العدالة الاجتماعية، وحمل هذه الأفكار مناضلون ضحوا بأوقاتهم وسعادتهم الشخصية من أجلها، إلا أن أغلبية الناشطين في مجال مؤسسات العمل النقابي اليوم ولا سيما الدفاعية منها، موظفون يتوجهون لهذا المجال باعتباره أحد مجالات العمل المفتوحة أمامهم، الذي يشهد طلباً متزايداً على خدماته، بسبب التوجه إلى مأسسته انطلاقاً من الدور الاغاثي والخدمي المحدد له، ويعد هذا التحول عامل جوهري في ابتعاد هذه المنظمات عن تشكيل حركات اجتماعية تكون قادرة على حمل مصالح وأولويات المجتمع والدفاع عن مصالحه الحيوية وثرواته وحقه في تقرير مستقبله" (عبد العاطي، 2006).

يمكن إجمال المشكلات التي تعيق سير العمل النقابي في فلسطين في نقطتين مهمتين؛ الأولى تدخل السياسة ضمن العمل النقابي والسيطرة على جوانبه من خلال المنافسة السياسية بين الأحزاب من أجل فرض النفوذ والسيطرة بعيداً عن النضال والمقاومة، أي حياد تام عن الهدف الأساسي لقيام هذه الأحزاب.

أما النقطة الثانية فهي اقتصار الفعاليات النقابية على فئة معينة من الناس، و"إن تفعيل دور العمل النقابي، سيكون مقياساً أساسياً في الحكم على ممارساته الجماهيرية في هذا الإطار، ففي ضوء أوضاعه الداخلية الحالية غير الموحدة بسبب ضعف نضوج وتبلور السياسات تبرز الحاجة الماسة، بالمعنى الموضوعي أولاً، والذاتي ثانياً، لإنضاج وتوسيع تجربة النضال في النقابات التي يمكن أن تلعب دوراً مؤثراً و نوعياً في مجمل المسارات الوطنية والاجتماعية والاقتصادية" (عبد العاطي، 2006).

فحينما تصاب الحياة النقابية بالضمور والضعف، من جراء الأخطاء التي تلازمها، يستوجب على النقابيين والنقابيات مضاعفة جهودهم، وبذل المزيد من النشاط، والمثابرة الجادة لتقويم المسيرة النقابية، وممارسة النقد البناء الجريء لكل النواقص المتواجدة، في مختلف مضامير العمل ومجالاته، وهذا وحده ما يمكنه إيقاف التدهور الحاصل في الحياة النقابية (كوتاني، 1985).

وبالتالي فإن تفعيل دورنا في إطار العمل النقابي، من خلال مجموعة من الاجراءات التي تهدف الى بث الدماء الجديدة في النقابات، وخلق جيل مثقف نقابيا، ومجموعة كبيرة من النساء المثقفات والفاعلات نقابيا، سيكون مقياساً أساسياً في الحكم على ممارساتنا الحزبية و الجماهيرية في هذا الإطار، ففي ضوء أوضاعنا الداخلية الحالية المتردية، تبرز الحاجة الماسة، بالمعنى الموضوعي أولاً،

والذاتي ثانياً، لإنضاج و توسيع تجربة النضال في النقابات التي يمكن أن تلعب دوراً مؤثراً و نوعياً في مجمل المسارات الوطنية والاجتماعية و الطبقية (الصوراني، 2006).

وتتصدر قضية المرأة في العمل النقابي، والعمل على زيادة عضويتها في النقابات العمالية المناقشات في معظم دول العالم ومنها الفلسطينية لما لهذا الموضوع من أهمية في إبراز مدى التقدم في المجتمعات فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين والقضاء على التمييز في العمل بسبب الجنس وممارسة الحقوق العمالية التي تنص عليها الاتفاقات الدولية والقوانين المحلية، ومن ضمنها الحق بالتنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية (محمد، 2001).

فمن المعروف ان الواقع النقابي للمرأة العاملة في فلسطين متراجع جدا تحت مظلة الظروف السياسية والاقتصادية الراهنة، والتحول المحوري في الدور والهدف والفلسفة التي تتبناها النقابات العاملة في فلسطين، مما خلق فجوة كبيرة في دور جميع الافراد العاملين في هذا النطاق وليس فقط على مستوى المرأة العاملة، بل امتد الى الرجال العاملين كذلك؛ فقد تحولت النقابات الى مؤسسات سياسية تتنافس الاحزاب الفلسطينية في السيطرة عليها، مما حصر المناصب والهيكل الادارية في افراد محددين لم يتم اختيارهم على اساس ديمقراطي سليم، أو على أساس الكفاءة الادارية والشخصية. ومن المعروف أنّ النقابات في مختلف الدول تشهد صراعات مع القوى الحاكمة او مؤسسات الحكم وقد ساهمت في إضعاف العمل النقابي (البهنسي، 2006).

2.1 الدراسات السابقة:

من الواضح أن الدراسات التي تم إنجازها حول دور المرأة في العمل النقابي شحيحة، على المستويين العربي والمحلي، مما دعا الباحثة الى الاعتماد على التقارير والأبحاث النابعة من واقع العمل النقابي، إضافة الى مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين، وهي تلك المنشورات الصادرة منذ عام 2007.

فقد أظهرت نتائج الحلقات الدراسية التي نفذها مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين وجمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية أن النقابات لم تقم بعمل جدي من أجل تنسيب النساء العاملات، وتشكيل لجان عمالية خاصة بهن في أماكن العمل. وأهملت تمثيلهن في الهيئات القيادية. كل ذلك أدى إلى تدني نسبة العضوية وعزوف العمال / ات عن الانضمام لعضويتها وعدم قدرة النقابات على

فرض نفسها كمثل للطبقة العاملة. ومن الممكن إرجاع حالة الضعف في العضوية والعزوف عن المشاركة في الفعاليات النقابية أيضا إلى مجموعة من الأسباب والعوامل ومن أهمها: عدم تبني النقابات لبرامج ومطالب عمالية تنسجم مع احتياجات ورغبة العمل. كذلك، شعور العمال بالإحباط وبضعف النقابات على تمثيلهم والدفاع عن قضاياهم ومصالحهم بالإضافة إلى ضعف برامج التثقيف والتوعية للعمال والعاملات بأهمية العمل النقابي وبالانضمام للنقابات. أضف إلى ذلك، عدم توفر الحماية الحقيقية للعمال في حالة انخراطهم في العمل النقابي وارتفاع رسوم العضوية النقابية وعدم توجه النقابات للعمال في مواقع العمل إضافة للفئوية في توزيع المساعدات.

أما من منظور النوع الاجتماعي فقد أخذ قانون النقابات بالمساواة بين الجنسين أسوة بقانون العمل، إلا أن بنية النقابات غلب عليها الطابع الذكوري، ويتبين ذلك من خلال: تدني عضوية النساء العاملات في النقابات. كذلك، عدم تمثيل النساء في الهيئات القيادية ومواقع صناعة القرار. أيضا، الطابع الذكوري في توزيع المساعدات التي تصل للنقابات، حيث يتم توزيعها على الرجال فقط دون النساء. وعضوا عن قيام النقابات بدور بارز في التصدي للتمييز الجنسي، كرست في مبناها وهيكلها وخدماتها الطابع الذكوري.

كما بين الدليل التثقيفي للنوع الاجتماعي في سوق العمل والنقابات الصادر عام 2007 عن مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين وجمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية أن أسباب عزوف المرأة عن العمل النقابي هي: أن توجه المؤسسات النسوية من أطر وجمعيات واتحادات بقي إلى حد بعيد في إطاره النظري دون تجسيد هذا الدور بالأنشطة والآليات. فلم يتم توجيه دعوة للعضوات العاملات والمهنيات المنتسبات للمؤسسات النسوية إلى التوجه إلى النقابات للانتساب في أطرها المتخصصة ولم يتم كذلك توجيه أنشطتها بشكل منهجي و مخطط لتحقيق قضاياهن المطالبية والنقابية. أيضا، تحول النقابات سواء العمالية أو المهنية إلى مؤسسات سياسية تعمل بالشأن السياسي على حساب العمل النقابي الذي على أساسه تم تشكيلها مما جعل العاملات والمهنيات يعزفن عن الانتساب لعضويتها لان النقابات أضحت بعيدة عن العمل النقابي. أيضا، ساهمت الصراعات الداخلية والانشقاقات والخلافات التنظيمية في النقابات في ابتعاد النساء عن العضوية والانتساب. إضافة إلى ذلك، غياب الحياة الديمقراطية عن الأجسام النقابية ممثلة بدورية الانتخابات لتجديد الهيئات القيادية مع ما يسبقها من تحضيرات تنظيمية كحملات التنسيب والمؤتمرات القاعدية جعل الهيئات القيادية للنقابة هيئات أبدية لأصحابها وكأنها قطاع خاص و ملكة فردية، مما قلل فرص النساء وأقصاهن بشكل عام عن العمل النقابي ووقف عائقا أمام تجديد دماها ورفدها بطاقات جديدة سواء نسوي أو شابة.

كذلك، تراجعت نسبة القوى العاملة النسائية الرسمية في سوق العمل المحلي الرسمي (12% - 13%) في العام 2009، وذلك بسبب الخشية من المضايقات والانتقام من قبل أصحاب العمل، وتأثير المجتمع على المشاركة النقابية (المهام الاجتماعية، والعائلية وتقسيم الادوار) وعدم إدراك أهمية النقابات في الدفاع عن حقوقهن بالدخول الى سوق العمل والمشاركة فيه، بحيث يصبح للمرأة أثرها الحقيقي والواضح في القوى العاملة، وتعزيز مكانتهن في المجتمع بالإضافة إلى أن النقابات أهملت النساء ولم تفعل شيئاً لاجتذابهن للعمل النقابي.

وفي نفس السياق نشرت مجلة جسور الالكترونية عام 2007 دراسة بعنوان المرأة الفلسطينية والمشاركة السياسية جاء فيها أن أسباب انخفاض مشاركة النساء في النقابات العمالية يعود الى الوضع الذي تعيشه الحركة النقابية بشكل عام ، حيث يعترها الانقسام والتشرذم والصراعات الداخلية والتنظيمية ، وهذا بدوره انعكس سلبا على المشاركة العمالية إجمالاً ومشاركة المرأة خاصة. كذلك، تشكك النساء العاملات في قدرة النقابات على خدمة مصالحهن والدفاع عنها. أيضاً، نتيجة إلحاق العمل النقابي بأهداف الفصائل السياسية، رغم تغير الظروف السياسية، حيث جرى تغييب الحقوق المطلوبة لصالح النشاط السياسي، مما يعني أن التمثيل النسائي كان ضعيفاً وضئيلاً جداً.

ومن الأسباب الأخرى، غياب النساء عن مراكز صنع القرار في النقابات العمالية وسطوة التواجد الذكوري الذي يعمل وفقاً لمصالحه. كذلك، سطوة العادات والتقاليد التي تحول دون انضمام النساء للنقابات العمالية والمهنية، بسبب الانشغال بالأسرة، أو النظرة المجتمعية التي تعيشها القطاعات الشعبية لتواجد النساء ومشاركتهن في الأماكن العامة.

وفي دراسة بعنوان دورالنقابات العمالية في صياغة السياسات العامة (البطمة ، 2007)، أشارت أن هناك في الأراضي الفلسطينية عددا كبيرا من النقابات العاملة التي تتطوي تحت إطار اتحادات عمالية. وبعضها الآخر مستقل حيث يوجد حالياً في الضفة الغربية وقطاع غزة خمسة اتحادات عمالية وهي: اتحاد نقابات عمال فلسطين واتحاد عمال فلسطين واتحاد النقابات المهنية واتحاد النقابات الإسلامية واتحاد النقابات المستقلة. ولكن إذا عرضنا إنجازات هذه النقابات وبخاصة بما يتعلق بحقوق العاملات وتناول واقعهن المهني. فإننا لن نجد أثراً ملموسة تناولت قضايا النساء أو حتى العمال من الرجال كون الصفة الغالبة على هذه الأجسام النقابية هي الصفة السياسية وليست المهنية أو النقابية بالدرجة الأولى.

ولم تقف عند هذا الحد بل وتظهر هذه الدراسة أن للحركة النقابية الفلسطينية دورًا أساسيًا في تقديم بعض الخدمات للعمال، ومتابعة قضاياهم لدى المؤسسات والشركات التي يعملون بها. ولكنها تعاني من مشاكل عدة تحد من قدرتها على أداء دور أكثر فاعلية، سواء على مستوى حقوق العمال، أو على مستوى المشاركة في صياغة السياسات الوطنية. وأهم هذه المشاكل:

- هيمنة الفصائل السياسية على الحركة النقابية.
- شخصنة الحركة النقابية وتركز قيادتها في يد مجموعة من الأشخاص الذين سيطروا على هذه الحركة منذ فترة طويلة. (البيطمة، 2007)

كما أظهرت الدراسة أن الحركة النقابية تعاني من مشاكل ناتجة عن خلل في تطبيق آليات المساواة والمحاسبة والشفافية، خاصة فيما يتعلق بالشؤون المالية، والمهام الخارجية والتدريب. وما زالت الحركة النقابية تعمل دون قانون ينظم عملها، وهو قانون تنظيم النقابات، والذي ما زال مجرد مشروع لدى المجلس التشريعي، وهذا يجعل بيئة عمل النقابات أكثر صعوبة وضبابية. وتحد هذه المشاكل من النفاذ العمال حول الحركة النقابية بشكل فاعل، مما يؤدي إلى إضعاف دورها وقدراتها على مستوى المنشآت والشركات والمؤسسات، وعلى مستوى صياغة السياسات الوطنية.

وفي مقالة بعنوان "أين المرأة النقابية" (المهدي، 2009)، تحدثت فيها عن دراسة للباحث احمد حلمي محمد نال عنها درجة الماجستير من جامعة الاسكندرية حيث أجاب عن تساؤل يتعلق ببحثه الذي اقتصر مجاله على المرأة المصرية في النقابات المهنية دون النقابات العمالية والإجابة إلى أن نسبة تمثيل المرأة في النقابات العمالية أعلى من النقابات المهنية ، كما أن هناك تشجيع للمرأة من الاتحاد العام للعمال ولجانته بالترشيح في الانتخابات النقابية ويساعدونها داخل اللجنة النقابية والعمالية مما شجع دخول عناصر نسائية بالانتساب للمؤسسات النقابية. وفي المقابل تقلص حجم مشاركة المرأة في النقابات المهنية حيث لم تضم نقابة المحامين على سبيل المثال في المجلسين الأخيرين أي امرأة سواء على مستوى النقابة العامة في القاهرة أو النقابات الفرعية في المحافظات.

وفي مقالة حول مشاركة النساء في النقابات اللبنانية نشرت عام 2002 للكاتبة فانتن فقيه حيث أوضحت أن هناك أزمة فعلية في عدم مشاركة المرأة في العمل النقابي وبالمقابل إقدامها بكثافة على التعليم والعمل في مختلف المجالات، كما أنها استطاعت أن تثبت نفسها وجدارتها في اكتساب المعرفة والعمل ومع ذلك يتم استبعادها عن بعض المواقع وخاصة في الإدارة العليا، كما يتم إتاحة فرص تدريب للرجل بشكل أكبر بكثير من المرأة وهذا يعتبر من أهم المعوقات لوصول المرأة إلى قمة الهرم

الإداري. أيضا أوضحت الكاتبة أن مشاركة المرأة في العمل النقابي يجعلها أكثر تفهما لمشاكل العمل والزملاء وأكثر ثقافة وتقبل الآخر كما يؤهلها للمشاركة في صنع القرار.

أما دراسة (Beny، 2004) فقدهدفت إلى التعرف على وضع المرأة اللبنانية في سوق العمل، والتعرف على مدى مشاركة المرأة في نقابات العمال في لبنان، واستخدمت المنهج الوصفي في سبيل تحقيق هذا الهدف، وذلك عن طريق جميع البيانات من المشاهدات الواقعية من خلال الملاحظة والمشاركة كأداة أساسية، ووصف المعلومات ومناقشتها. وخلصت الدراسة إلى أن المرأة اللبنانية حققت نجاحات وأثبتت وجودها في سوق العمل، وخاصة في مجالات الخدمات والسياسة، وهذا لم يكن ناتجاً عن أخذها بعين الاعتبار للنوع الاجتماعي في لبنان وإنما بسبب الظروف السياسية في لبنان وكذلك الحرب، وأن وجود المرأة في النقابات العمالية محدود، وإلى أن أبرز المعوقات التي تحول دون دمج المرأة اللبنانية في النقابات العمالية كان أهمها قلة الوقت لدى المرأة خاصة مع وجود المسؤوليات العائلية والأسرية، وهيمنة المعايير الثقافية والاجتماعية التي لا تشجع المرأة على الانخراط في النقابات، إلى جانب الانقسامات الطائفية، وضعف ثقة الناس بالنقابات العمالية وبالائتاد العام لعمال لبنان وغيرها من الأسباب، كما أكدت على الحاجة إلى تحديث قانون العمال وتضمينه ليصف المهن والمؤهلات المطلوبة لكل مهنة كما أنه يمكن التغلب على هذه الحواجز من خلال مركز تطوير نقابات عمال لبنان والجماعات النسائية والعمال لتفعيل المنظمات العمالية وخاصة المرأة فيها.

وفي دراسة (الاتحاد الأوروبي، 2002) للنقابات العمالية (ETUC) هدفت هذه الدراسة إلى تحديد التغييرات التي حدثت من عام 1993 إلى 1999 وبهدف تقييم الوضع ليتم العمل بعد ذلك إلى تزويد الاتحاد الأوروبي للنقابات العمالية (ETUC) بأدوات تطوير خطة لسياسات المساواة، وقد تم استخدام المنهج التحليلي بالكم عن طريق تطبيق استمارة بحثية تمت تعبئتها حول النقابات المنتسبة ل ETUC وعددها 36 نقابة. وخلصت الدراسة إلى أن هناك زيادة طفيفة في نسبة تمثيل النساء في المؤتمرات واللجان التنفيذية مقارنة مع الدراسات السابقة في 1993 و1999 وكان نصف اللجنة التوجيهية نساء وكذلك تمثيل النساء في مجالس الإدارة اليومية، إضافة إلى التحسن بوضع النساء الذي يعود إلى تعزيز المساواة، وعلى المستوى القيادي في الاتحاد ETUC بقيت نسبة النساء دون المستوى المطلوب رغم إحراز بعض التقدم في 2002، كما أنّ هناك ارتفاع في وجود النساء في منصب مدير إدارة وفي الأغلب مديرات لوحدة تعزيز المساواة أو الجندر.

ووجدت الدراسة أيضا أنّ مبدأ تعزيز المساواة تم الأخذ به في هذه النقابات من خلال برامجها، وأن معظم النقابات فيها لجنة مرأة تتمتع بقوة اكبر ولها مخصصات مالية خاصة لها، إضافة إلى اتخاذ

مجموعة من التدابير الايجابية لتعزيز المساواة، وأنّ عدد قليل من الاتحادات (اقل من النصف) تبني سياسات لزيادة نسبة تمثيل النساء في مواقع صنع القرار غير ان هناك اتحادات لم تتخذ اي اجراءات بهذا الصدد. وذكرت الدراسة أن تقييم وضع النساء في موقع صنع القرار ليس امرا سهلا لقلّة الاحصائيات المتوفرة، وأنّ هناك صعوبات لابد من التغلب عليها وان كان ذلك يعتمد على عاتق النساء في الاتحادات للضغط باتجاه تعزيز قضايا المساواة.

وفي دراسة (Needlman، 1988) هدفت الى معرفة مدى قدرة النساء العاملات في النقابات على اعادة احياء وبناء العمل النقابي من جديد، واستخدم الباحث اسلوب دراسة الوثائق بالمنهج الوصفي ودراسة الابحاث المختلفة بالمنهج المقارن، حيث قام باستعراض مجموعة من المقالات والدراسات المنشورة في هذا المجال، ودرس احصائيات موجودة عن عمل المرأة في النقابات ومدى حصولهن على الحقوق الخاصة بهنّ في العمل. وخلصت الدراسة إلى أن المرأة تواجه مجموعة من الصعوبات والتحديات التي تعيق عملها النقابي في النقابات العمالية، وتعاني من نقص التحفيز والتشجيع والدعم في مجال العمل النقابي والانجاز النقابي، وتحتاج الى الحصول على حصّة الأسد في سبيل تسيير امورها النقابية واتخاذ القرارات فيما يتعلق بمشاكلها وقضاياها على مستوى العمل.

وفي دراسة لـ (Kerton، 2002) سعت الى التعرف على العلاقة بين هيكلية النقابة والية عملها من جهة، ومدى القوة الممنوحة للمرأة من خلال الصلاحيات في المملكة المتحدة، وقد استخدم الباحث منهج دراسة الحالة، من خلال تطبيق هذه الدراسة على مجموعة من النساء بلغت 24 امرأة، واستخدم الاستبيان والمقابلة الفردية كأداة، ووجد أنّ هنالك الكثير من التعقيدات تجري في حق المرأة من خلال استخدام الموارد المختلفة للسلطة من اجل تقييد حرية المرأة وعدم تمكين النقابيات من النساء في مواقعهن المختلفة.

أما دراسة (Kerton، 2003) هي دراسة تحليلية لمجموعة من المعطيات الواردة في التقارير والدراسات التي درس من خلالها دور المرأة في العمل النقابي البريطاني، وذلك بهدف التعرف الى مدى قدرة المرأة على الوقوف في موقع المسؤولية في النقابات الحديثة خاصة على مستوى صنع القرار وفق المنهج التحليلي. ووجدت الدراسة أنّ المرأة حين تشارك بفاعلية في صنع القرار فإنّ هذا يساهم في زيادة التوازن على مستوى النقابات في مواقع صنع القرار، إضافة إلى عدم وجود نموذج نسوي قادر على التعامل ضمن النقابات الحالية.

وفي دراسة حول واقع المرأة في الأحزاب السياسية والنقابات المهنية، نيسان 2014 أكد مركز الدراسات النسوية في فلسطين على المعوقات والعقبات التي تواجه العضوات في سعيهن للوصول الى مواقع صنع القرار الحزبي والنقابي وكان من اهم توصيات الدراسة:

- العمل على تمكين النساء في الاحزاب والنقابات
- اصلاح المنظمة الحزبية والنقابية
- توفير البيئة المواتية لتعزيز المشاركة
- تذليل العقبات التي تواجه عضوات الحزب السياسي والاطر النقابية لتجنب عزوف المرأة واستبعادها.
- ضرورة وجود سياسات توعوية بحقوق الانسان والمرأة
- التأكيد على مفاهيم المساواة والعدالة الاجتماعية
- العمل على تغيير المناهج الدراسية لتأسيس فكر ديمقراطي في المجتمع

كما تطرقت الدراسة الى حالة الاستبعاد التي تواجهها المرأة في النقابات بشكل عام مستدركة وجود فروق وتباينات بين الاحزاب والنقابات معتبرة ان الاحزاب اليسارية والوسطية قد جاملت الاحزاب الاصولية والاسلام السياسي وهادنتهم على حساب المرأة وذلك بعدم مواجهة الاحزاب للهجمة التي تعرضت لها المرأة من القوى المعادية لحقوقها.

وفي تقرير لمكتب العمل الدولي للعام 2014 حول وضع عمال الأراضي العربية المحتلة تنطرق إلى وضع النساء النقابيات حيث ذكر بأن الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين يسعى إلى زيادة عضوية المرأة في نقابات العمال أيضاً في مؤشرات الأداء في اطار خطة التنمية الوطنية ومنها زيادة نسبة النساء الأعضاء في نقابات العمال من 8.5% في عام 2012 إلى 10% في عام 2016 (السلطة الوطنية الفلسطينية 2014أ) ويسعى الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين إلى تطوير القدرات القيادية والادارية للنساء المنضمت إلى النقابات (الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين غير مؤرخ).

وفي مقالة لصلاح عبد العاطي 2007 حول المرأة الفلسطينية بين الواقع والطموح تطرق إلى المرأة والعمل النقابي حيث ذكر أن نسبة الإناث من "مجمّل أعضاء الاتحاد العام للنقابات حتى عام 1997، هي فقط 7.64% من المجموع الكلي البالغ 63054 منهم 58236 ذكور و 4818 إناث" مما يدل على شدة ضعف دورها في البنية القيادية والقاعدية للحركة النقابية. يذكر هنا أنه تم

استحداث دائرة شؤون المرأة العاملة في الاتحاد العام لنقابات فلسطين لتعنى بقضايا وهموم المرأة العاملة، وتطوير مشاركتها في الحركة النقابية من خلال رفع كفاءتها ومهارتها، من أجل تأهيلها للمشاركة في قيادة الحركة النقابية، وتعد هذه خطوة إيجابية إذا تم تحقيق الهدف المنشود منها، وابتعدت عن مجمل سلبيات الحركة النقابية، وركزت جهودها من أجل دفع مشاركة النساء في النقابات، وتحقيق وضعية أفضل لديهن تمكهن في وضع السياسات النقابية بحيث لا تغفل حقوق النساء العاملات ولا تستبعد وجودهن كفاعلات ومشاركات حقيقيات.

1.2.1 تعقيب على الدراسات السابقة:

إن الدراسات السابقة وخاصة الفلسطينية منها تطرقت أكثر إلى وضع النقابات العمالية فقط ولم تتطرق إلى وضع النقابات المهنية الأخرى في القطاعات المختلفة ، حيث بينت أن النقابات العمالية غير قادرة على ضمان حقوق العمال مما أثر على مدى قوة الاتحادات في أداء دورها بحماية حقوق العاملين، كما بينت بأن هناك الكثير من الإشكاليات في العمل النقابي لا تتوقف عند انخفاض مشاركة العاملين منها بل تعود أسبابها الى مظاهر الضعف العام وغياب الشرعية والتشردم والتفكك الذي يسود بنيانها العام وأطرها التنظيمية.

تحدثت تلك الدراسات بشكل عام عن ضرورة تفعيل دور النقابات العمالية في صياغة السياسات العامة إلا أنها لم تعط أهمية خاصة لوضعية المرأة في العمل النقابي مع أنها تشير إلى تهميش دورها وتراجعها دون التعمق في البحث عن أسباب ذلك خاصة وأن المرأة الفلسطينية خاضت وتخوض كافة المجالات المهنية في المجتمع الفلسطيني و هي تعمل على أخذ دورها في العمل الوطني و الاجتماعي والسياسي. أما في العمل النقابي فلم ترق إلى الدور الذي يفترض أن تقوم به.

فمن الملاحظ فعليا أن هذه الدراسات لم تخرج عن حيز التشخيص، وإظهار مواطن الخلل في النواحي العامة للعمل النقابي، وأداء النقابات في المجالات الإدارية والعملية، دون التعمق في حيثيات وقضايا صغيرة لا بد من معالجها، إذ لم يكن هنالك اهتمام كافٍ من قبل الباحثين بالمرأة في داخل هذا التنظيم، والحقوق الواجب ان تحصل عليها، والطرق السليمة والمناسبة لتمكين المرأة من حقوقها.

أما الدراسات العربية الأخرى و خاصة المصرية منها (المهدي، 2009) فقد أشارت إلى تقدم مشاركة المرأة المصرية في العمل النقابي العمالي و تراجع دورها في العمل النقابي في المهن الأخرى كالطب والمحاماة وهذه الدراسة بحد ذاتها جيدة حيث قام الباحث بإجراء بحثه عن وضع المرأة النقابي العمالي والمهني في مصر ومثل ذلك البحث نفتقده على المستوى الفلسطيني.

أما على مستوى الدراسات السابقة فيمكن لنا الملاحظة أنّها أكثر تركيزاً على دور المرأة في النقابات العمالية، وأكثر عمقاً في دراسة الوضعية الخاصة بها في نطاق العمل، وخصوصاً دورها في داخل النقابات العمالية، فقد جاءت كلّ من دراسة (كيرتون، 2002) و (كيرتون، 2003) مركّزتان على قوّة المرأة قياس دورها الحقيقي داخل النقابات، كما سعى (نيدلمان، 1988) قبل الآخرين بفترة طويلة إلى التأكيد على مدى قوّة المرأة في داخل التنظيم النقابي، وأهمية هذه القوّة لعملها النقابي.

كما أنه من الملاحظ أنه أصبح هناك تطوراً في موضوع المرأة ومشاركتها النقابية على المستوى الوطني من خلال الدراسات الحديثة وخاصة الدراسة التي قام بها مركز الدراسات النسوية في نيسان 2014 حول واقع المرأة في الأحزاب السياسية والنقابات المهنية للوقوف على المعوقات والعقبات التي تواجه العضوات في سعيهن للوصول إلى مواقع صنع قرار الحزبي والنقابي كما أن تقرير منظمة العمل الدولية للعام 2014 حول وضع عمال الأراضي العربية المحتلة ذكر بأن الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين يسعى إلى زيادة نسبة النساء المنتسبات للاتحاد كي تصل إلى 10% في عام 2016 بالرغم من وجود دائرة المرأة في الاتحاد الا أنه لازالت نسبة مشاركة المرأة في العمل النقابي شحيحاً.

3.1 مشكلة الدراسة:

ينمو المجتمع ويتطور في إطار التنمية الاجتماعية الشاملة إذا شاركت أطرافه المختلفة في عملية التنمية والتطوير، وإن المرأة عنصر مهم جداً ومؤثر على المجتمع الفلسطيني في ظل الظروف السياسية والاقتصادية الصعبة ذات الخصوصية المميزة التي يمرّ بها هذا المجتمع. ونظر لما تمرّ به المرأة فإن دورها يكمن في المشاركة الفعالة في عملية البناء والتنمية الاقتصادية والاجتماعية ضمن مؤسسات المجتمع المحلي.

وانطلاقاً مما سبق تأتي هذه الدراسة للإجابة على سؤال جوهري ومركزي يتمثل في:

ما هو دور المرأة النقابية في الضفة الغربية ؟

4.1 مبررات الدراسة:

على ضوء عدم توفر دراسات كافية حول دور المرأة في النقابات الفلسطينية وحيث أن المرأة الفلسطينية تشكل نصف المجتمع الفلسطيني وتمتاز بطاقات هائلة كما الرجل وحرمان المجتمع من تلك الطاقات تؤدي إلى تبديد فرص التنمية الشاملة في المجتمع الفلسطيني لذلك كان لابد من القاء الضوء على:

(1) أهمية مشاركة المرأة في عملية البناء الوطني وأخذ دورها في عملية التنمية الشاملة والمجتمع المحلي الفلسطيني.

(2) ضعف تأثير المرأة النقابية ووجودها في العمل النقابي الفلسطيني.

5.1 أهمية الدراسة:

إن عملية التنمية الشاملة في المجتمع الفلسطيني تحتاج إلى تضافر جهود كافة قطاعات المجتمع. وقطاع المرأة يمثل نصف المجتمع الفلسطيني وتغييبه عن عملية صنع القرار وسن التشريعات والقوانين يؤدي إلى تغييبها عن العمل الوطني والاجتماعي والسياسي مما يؤثر على عملية البناء الاجتماعي والتنموي.

ووفق المعلومات التي توفرت للباحثة تعتبر هذه الدراسة الأولى من نوعها وشموليتها كونها ستتناول دور المرأة في العمل النقابي في الضفة الغربية من زوايا المرجعية القانونية والديمقراطية، والاستقلالية النقابية والأدوار التي تمارسها المرأة في العمل النقابي.

أمل أن تساهم هذه الدراسة في رفد المختصين في العمل النقابي بنقاط القوة والضعف ومدى نجاح وتطوير المؤسسات النقابية في تأدية رسالتها بالإضافة للوقوف على جوانب الإخفاق أو السلبيات التي تواجه عمل المؤسسات النقابية في الضفة الغربية.

ويمكن الإشارة إلى الأبعاد التالية لأهمية الدراسة:

(1) علميا: تضيف هذه الدراسة أبعادا جديدة لم يتم التطرق لها سابقا حول دور المرأة في النقابات العمالية من خلال إلقاء الضوء على الأنظمة والقوانين وآليات العمل والعقبات التي تواجهها

وتُتَمِّمُ النقص الواضح في الدراسات السابقة حول هذا الموضوع وتفتح آفاقاً بحثية واسعة حول الدور النقابي الذي تؤديه المرأة.

- (2) مؤسساتياً: تمثل بداية جديدة لتوسيع وتعميق دائرة البحث والدراسة لآفاق وتطوير عمل المرأة في النقابات العمالية والفائدة العملية العائدة على المؤسسات النقابية.
- (3) اهتمام خاص من الباحثة: من أجل توسيع نطاق المعرفة والإلمام بتجربة المرأة في العمل النقابي في المجتمع المحلي الفلسطيني بهدف تقديم التوصيات المناسبة لتفعيل دورها.

6.1 أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى الوقوف على واقع المرأة النقابية في المجتمع الفلسطيني والتحديات التي تواجهها في العمل النقابي في الضفة الغربية من حيث المساهمة في عملية التنمية في المجتمع المحلي الفلسطيني، إلى جانب البحث في فاعلية المشاركة النقابية والأسباب التي تحول دون تحقيقها، بالإضافة إلى محاولة الوقوف على هيكلية المؤسسات النقابية في الضفة الغربية وتشكيلتها وأنظمتها ولوائحها استناداً للواقع العملي لأدائه في مختلف محافظات الضفة الغربية، بغرض:

- (1) التعرف على واقع دور المرأة النقابية في العمل النقابي.
- (2) التعرف على أهم المعوقات الذاتية والموضوعية التي تواجه عمل المرأة النقابية.
- (3) الخصائص التي يجب أن تمتلكها المرأة النقابية.
- (4) التعرف على تأثير خصائص عينة المبحوثين على إجاباتهم.
- (5) تقديم مقترحات لتعزيز دور المرأة في العمل النقابي.

7.1 أسئلة الدراسة :

تتمحور الدراسة للإجابة على مجموعة الأسئلة الأساسية المتمثلة في:

- (1) ما هو الدور النقابي الذي تلعبه المرأة في المجالات المختلفة؟
- (2) ما هي أهم المعوقات الذاتية والموضوعية التي تواجهها المرأة في العمل النقابي؟
- (3) ما هي الخصائص الشخصية التي يجب أن تتوفر في المرأة النقابية؟

8.1 الفرضيات:

- الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha = 0.05$) في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين حول الدور النقابي الذي تلعبه المرأة النقابية تعزى لمتغير العمر.
- الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha = 0.05$) في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين حول الدور النقابي الذي تلعبه المرأة النقابية تعزى لمتغير المستوى العلمي.
- الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha = 0.05$) في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين حول الدور النقابي الذي تلعبه المرأة النقابية تعزى لمتغير الخبرة العملية في العمل النقابي.
- الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha = 0.05$) في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين حول الدور النقابي الذي تلعبه المرأة النقابية تعزى لمتغير المعوقات الذاتية .
- الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha = 0.05$) في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين حول الدور النقابي الذي تلعبه المرأة النقابية تعزى لمتغير المعوقات الموضوعية.
- الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha = 0.05$) في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين حول الدور النقابي الذي تلعبه المرأة النقابية تعزى لمتغير الخصائص الشخصية.

9.1 حدود الدراسة:

الحدود الزمانية: من تشرين أول عام 2011 وحتى نهاية عام 2013.

الحدود الجغرافية: اتحادات النقابات العمالية والمهنية التي تمثل محافظات الضفة الغربية.

الحدود البشرية عينة عشوائية من: أعضاء النقابات الرئيسية، الحركة النسوية، الهيئات العامة في محافظات الضفة الغربية.

10.1 محددات الدراسة:

- (1) عدم التمكن من شمل المؤسسات النقابية في محافظات قطاع غزة بسبب الاوضاع السائدة هناك.
- (2) عدم تعاون المستطلعين في الإجابة على فقرات الاستمارة.
- (3) قلة المصادر والدراسات والأبحاث المتعلقة بالإحصائيات حول العمل النقابي.

الفصل الثاني

الإطار النظري

1.2 مفهوم النقابة

2.2 ماهية العمل النقابي

3.2 مبادئ العمل النقابي

4.2 شروط ومميزات العامل النقابي

5.2 تاريخ العمل النقابي في فلسطين

6.2 الاتحادات والنقابات العمالية في الضفة الغربية وقطاع غزة.

7.2 التشريعات والقوانين النقابية.

8.2 المرأة الفلسطينية عبر التاريخ الحديث:

9.2 واقع المرأة العاملة والعمل النقابي منذ بداية عهد السلطة الوطنية الفلسطينية

حتى عام 2013

10.2 المشكلات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة

الفصل الثاني

الإطار النظري

1.2 مفهوم النقابة:

تعريف النقابة في اللغة تعني الشاهدة على القوم وذلك نستدل عليها من معنى النقيب في تعريف النقيب لغةً عريف القوم وجمعه نقباء والنقيب العريف هو شاهد القوم وضمينهم، قال أبو اسحاق : النقيب في اللغة كالأمين والكفيل (المعجم الوسيط، مادة نقب).

والنقيب في اللغة أيضا من نقب، والنقب في الحائط والجلد كالثقب في الخشب .أي إحداث ثغرة في نظام قائم، والنقابة بالكسر إسم لمصدر للدلالة على النتائج الواحد للفعل ك ساسَ سوساً السياسة) يلتقي حوله جمع ما . والنقابة بالفتح مصدر مثل الولاية والولاية (وتبقى اشتقاقات الفعل الثلاثي سماعية غير قياسية). وإنما قيل للنقيب نقيباً لأنه يعلم دخيلة أمر القوم ويعرف مناقبهم وهو الطريق إلى معرفة أمورهم.

والنقيب اصطلاحاً هو: الباحث عن القوم وعن أحوالهم وجمعه نقباءً وبيّن لك وواضح أن البحث "عن القوم"، ويتبعه "عن أحوالهم" إنما لتوزيع دور الفاعل ومهامه بين متفحص لكيانهم ووجودهم المادي وبين سابر لأحوالهم وحاجاتهم ومتطلباتهم المعنوية. والبحث لا يأتي إلا عن ضرورة. فمقتضى الحال أن تكون حقوق الكيان والوجود والحاجات والمتطلبات أو المطالب "ضرورات" كما يقرها الإسلام وليست حقوقاً أو واجبات ذاتية أو تبادلية كما تتعامل معها القوانين (المعجم الوسيط، مادة نقب).

ولقد تعددت المفاهيم والتعريفات حول النقابة، ولكنها تدور حول المحور ذاته، والفكرة نفسها، فتعرفها (قنديل، 1995) على انها تجمعات من الأفراد تنشأ على أساس تطوعي، وأحياناً إجباري، لكي تضم

من يعملون في مهنة واحدة أو تخصص واحد. ويتمثل الهدف من هذا النوع من التنظيمات في تحقيق مصالح أعضائها وتتنوع هذه المصالح.

بينما عرفها (خلفادير، 2009) على انها تشكيل عمالي ينتظم في إطاره العاملون في منشأة معينة وفق قانون محدد يتم الاتفاق عليه في إطار هيئة تأسيسية تتمتع بصلاحيات مستقلة، والعمل النقابي هو ممارسة يومية تحصل في إطار التشكيل النقابي، من اجل التعرف على المشاكل والمطالب العمالية، والعمل وفق برنامج محدد في إطار النقابة لإيجاد حلول للمشاكل و تلبية المطالب المختلفة، كما يرى ان العمل النقابي يهدف إلى تحسين أوضاع العاملين في النواحي المادية و المعنوية، و تحقيق كرامتهم، وباختصار النقابة هي تجسيد للعمل الجماعي المنظم للعمال.

والنقابة مجموعة عناصر تمثل فئة رمزية من المجتمع (طلاب، معلمين . . الخ) تلتقي لتحقيق أهداف ومصالح مشتركة تخدم هذه الفئة، ولكل نقابة عادةً نظام داخلي يحكمها ويحدد أهدافها وحقوق وواجبات الأعضاء فيها (الشيخ، 2011).

وقد عرف الدستور الفرنسي بأن النقابة هي اتفاق يتبعها بموجبه شخصان أو أكثر أن يكرسوا نشاطهم بصفة دائمة لتحقيق غرض غير الربح المادي كما نص الدستور المصري بأن النقابة هي كل جماعة ذات تنظيم مستمر لمدة معينة تتألف من أشخاص لا يقل عددهم عن عشرة أو من أشخاص اعتباريين بغرض غير الحصول على الربح المادي.

أما في الدستور الكويتي فقد عرفها بأنها الجمعيات المنظمة المستمرة لمدة معينة وتتألف من أشخاص طبيعيين أو اعتباريين بغرض آخر غير الحصول على الربح المادي وتستهدف نشاط اجتماعي أو ثقافي أو رياضي أو ديني (الشيخ، 2011).

ويقول عبد الحميد الامين إن النقابة بتعريفها الاصطلاحي البسيط هي اطار يدافع عن الحقوق المادية والمعنوية لشريحة معينة داخل المجتمع، والطبقة هي مجموعة بشرية لها ظروف اجتماعية متقاربة مما يجعل مصالحها كذلك متقاربة (الامين، 2008).

2.2 ماهية العمل النقابي:

عرّف الشيخ (2011: 8) العمل النقابي على انه الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال الأجراء، أو المستخدمين الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة، أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، عن طريق تكوين منظمات نقابية في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما، وكذا القوانين الأساسية لهذه المنظمات. ويهدف العمل النقابي إلى تحسين أوضاع العاملين في النواحي المادية و المعنوية، و تحقيق كرامتهم ، وباختصار النقابة هي تجسيد للعمل الجماعي المنظم للعمال.

لذلك فالعمل النقابي الصحيح في إطار النقابة الصحيحة لا يتجاوز أن يكون:

1. اقتصاديا يسعى إلى تحسين الأوضاع المادية للعاملين عن طريق السعي إلى رفع مستوى الأجور بما يتناسب مع متطلبات العيش اليومي، والسكن واللباس والخدمات الاجتماعية المختلفة كالتعليم و الصحة والتنقل و الترفيه... الخ. وتحقيق التعويضات المختلفة ورفع مستواها، وتوفير الحماية الاجتماعية للعاملين وأسرهم، وضمان الحصول على تقاعد مناسب، وتوفير التأمين على الأخطار المختلفة.
2. اجتماعيا يسعى إلى رفع مستوى تثقيف وتأهيل العاملين، وجعل العلاج الصحي في متناول جميع العاملين و توفير السكن باعتباره ضرورة اجتماعية ملحة بشرط أن يتوفر على شروط الإقامة المريحة.
3. ثقافيا يُمكنّ العاملين من رفع مستواهم الثقافي عن طريق تمكينهم من ممارسة الأشكال الثقافية في أماكن العمل التي يجب أن تتوفر على بنيات تحتية مناسبة بالإضافة إلى تشجيع الإنتاج الثقافي في المجتمع ككل مما يساعد على نمو المكونات الثقافية نمو سليما يتناسب مع ما يقتضيه العصر (الكندي، 2006).

اما عبد الحميد الامين، فقد قسم اهداف العمل النقابي على نحو مختلف تماما، وهي على النحو الاتي:

1. على المستوى المباشر: يهتم العمل النقابي أساسا بالمجالات التالية: (الأمين، 2008)
 - ضمان استقرار العمل.
 - تحسين الأجور والتعويضات المختلفة.

- التقليل من مدة العمل اليومية والأسبوعية والسنوية مع توفير فرص أكبر للراحة (الراحة الأسبوعية، الأعياد، العطلة السنوية) المؤدى عنها.
- تحسين ظروف العمل على المستوى الأمني والصحي والحماية من حوادث الشغل والأمراض المهنية.
- الحماية الاجتماعية في مجال التأمين عن المرض والبطالة وضمان معاشات عن الشيخوخة والعجز والوفاة.
- ضبط العلاقة بين المشغل والعمال واحترام كرامتهم.
- ضمان ممارسة الحقوق النقابية: تكوين النقابة والانخراط فيها، تقديم المطالب والمفاوضة الجماعية حولها، التسهيلات للأطر النقابية لمزاولة النشاط النقابي من أجل الاتصال والاجتماع والتكوين، الإعلان النقابي، حق الإضراب.

ترى الباحثة أن تحقيق الأهداف المباشرة للعمال يتم عبر سن تشريع للشغل ملائم للعمال وتطبيقه أو عبر إبرام اتفاقيات جماعية بين النقابة والمشغلين على مستوى المؤسسة أو القطاع أو المنطقة أو على المستوى الوطني.

2. على المستوى الاستراتيجي:

إن الاستغلال هو السبب الرئيسي والجوهرى لما يعانيه العمال من مشاكل اجتماعية. وفي المجتمع الرأسمالي، إن العمل النقابي في مستواه المباشر يؤدي إلى تحسين شروط الاستغلال دون القضاء على الاستغلال وإن المكتسبات التي يحققها العمال في ظل موازين قوى ايجابية يتم التراجع عليها في فترة الأزمات وفي ظل موازين قوى سلبية حيث يتم ضرب العديد من الحقوق الأساسية بما في ذلك الحق في الشغل نفسه، فإن العمل النقابي إذا حصر في مستواه المباشر يظل عملاً ضيق الأفق دون بعد استراتيجي ويترك العمال في دوامة فارغة. لذا فإن العمل النقابي بالمفهوم التقدمي يربط العمل النقابي في مستواه المباشر بالهدف الاستراتيجي للعمل النقابي المتمثل في العمل النضالي من أجل بناء مجتمع خال من الاستغلال (الأمين، 2008).

ونشير هنا إلى أن مفهوم الاستغلال يسير جنباً إلى جنب مع المجتمع الطبقي الذي يسيطر فيه أصحاب وسائل الإنتاج على إنتاج العمال الكادحين، ولا يتركون لهم سوى ما يمكنهم من تجديد قوة عملهم والاستمرارية في مواصلة عملية الإنتاج؛ ففي المجتمع الرأسمالي يسيطر الرأسماليون على وسائل الإنتاج من منشآت وآلات ومواد أولية وأراضي وأموال في حين أن الطبقة العاملة تظل مجردة من وسائل الإنتاج ونتيجة لذلك فعند اقتسام المنتج الجديد الصافي يأخذ العمال

أجرتهم كمقابل لقوة عملهم بينما يستحوذ الرأسماليون المستغلون على ما تبقى من المنتج الجديد الصافي وهو ما يسمى بفائض القيمة (الأمين، 2008).

وهناك مجموعة من المفاهيم المتعلقة بالعمل النقابي يمكن عرضها على النحو الآتي:

- الوعي النقابي: وهو ببساطة شديدة أن تعي أيها العامل بأن لك حقوقا معينة وعليك واجبات تترتب عليها. فنحن مثلا عمال ننتمي إلى منشأة معينة وأعضاء في نقابة تلك المؤسسة يحق لنا أن نتمتع بحرية التعبير عن الرأي والمساهمة في عملية رسم وتقييم السياسة في المنشأة وكذلك المحافظة على مستقبلنا الوظيفي ومستقبل المنشأة التي ننتمي إليها وهذا لا يعني أن نفرط في جانب الواجبات والانتماء والولاء للمؤسسة بحيث المحافظة على المؤسسة هي المحافظة على الوظيفة (الكندي، 2006).

- النقابة: وهي مجموعة عناصر تمثل فئة العاملين وتلتقي لتحقيق أهداف ومصالح مشتركة تخدم هذه الفئة ولكن للنقابة عادة نظام داخلي يحكمها ويحدد أهدافها وحقوق وواجبات الأعضاء فيها، بحيث العمل النقابي لا يكون عشوائيا بل منظم وذلك لتحقيق تلك الأهداف المرجوة منها خلال عملها.

- الدستور أو النظام التأسيسي: هو مجموع التشريعات والقوانين التي تنظم الحياة الداخلية للنقابة ويحدد أهداف النقابة وهيكلها التنظيمي وعلاقاتها الداخلية وخطها العام الذي يرسم علاقاتها لخارجية.

- اللائحة الداخلية: النظام الداخلي، وهي التي تشكل النظام الداخلي للنقابة وتتطلق أساسا من التشريعات والقوانين العامة التي يقرها الدستور أو النظام التأسيسي بما يوافق المعايير والإتفاقات لمنظمات العمل الدولية .

- العضو العامل المنتسب للنقابة: هو العضو الذي يتمتع بكافة الحقوق والواجبات، وأهمها حقه في الترشيح والتصويت والانتخاب وكذلك له حق الحماية من القرارات التعسفية طالما هو منتسب للنقابة، وهذه الحماية أقره المرسوم السلطاني السامي (الكندي، 2006).

- الجمعية العمومية: هي السلطة العليا في فروع وهيكل النقابة وتعد اجتماعات دورية ويتم خلالها محاسبة الهيئة الإدارية والتصديق على تقاريرها الأدبية والمالية وهي من تنتخب الهيئة الإدارية في النقابة.

- الهيئة الإدارية : تختص بإدارة شؤون النقابة وهي مكونة من أعضاء تنتخبهم الجمعية العمومية من بين أعضائها المنتسبين وهي قيادة تنفيذية تعمل كوسيط فاعل أمام إدارة المنشأة أو المؤسسة (الكندي، 2006).

3.2 مبادئ العمل النقابي:

للعمل النقابي، كأى عمل آخر، مبادئ على كل فرد منتمٍ للمؤسسات النقابية أن يؤمن ويعمل بها، لأنها كفيلة بأن تحقق الأهداف التي تمّ تأسيس هذه النقابات من أجلها؛ فهي مبادئ تبلور العمل النقابي في صورته الامثل، وتحقق العدالة والمساواة للجميع، وخدمة المنتمين الى هذه النقابات، وإن من أهم هذه المبادئ:

(1) مبدأ الاقتناع:

من أهم مبادئ العمل النقابي أن يكون الفرد مقتنعا بأهمية الممارسة النقابية وجدوها في المحافظة على حقوق الجميع وتحسين أوضاع الأعضاء والارتقاء بالواقع الموجود نحو الأفضل، فهو ضرورة ملحة لاستمرار العمل النقابي والصمود أما جميع الظروف الطارئة .

(2) مبدأ الذاتية الإيجابية:

يعتبر العمل النقابي عملاً تطوعياً لذا تكمن أهمية الذاتية الإيجابية للأعضاء لتكون المحرك الأساسي للعمل والمثابرة لتحقيق الأهداف المرجوة وتنبور في هذا المبدأ عملية الاستعداد والتضحية في سبيل البلوغ للغايات المرجوة (الشيخ، 2011: 9).

(3) مبدأ الديمقراطية المركزية:

يعتبر هذا المبدأ العمود الفقري الذي يرتكز عليه النشاط النقابي والحياة التنظيمية للحركة النقابية ككل، وهو الذي يعني بأن تكون إدارة النقابة وكافة القرارات والمواقف المعبرة عنها صادرة وفق آليات ديمقراطية يشارك فيها جميع الأعضاء، هذه الآليات تعطي الأفراد حق اختيار المجموعة التي تقود العمل النقابي ويلتزم جميع الأفراد بالقرارات الصادر عن هذه المجموعة .

(4) مبدأ القيادة الجماعية:

هو المبدأ الذي يجنب العمل النقابي الأخطاء والاندفاع والأنانية المقيتة، ويتجلى هذا المبدأ عند اتخاذ القرارات بالاعتماد على رأي الأكثرية والتزام الأقلية بها والدفاع عنها حتى وإن كانوا معارضين لهذه القرارات.

5) مبدأ العمل الجماعي أو الشورى:

ويشترط هذا المبدأ بأنه على كل نقابي قائد أو مسؤول أن يستعين ويسترشد خلال قيامه بالنشاط النقابي بآراء أصحاب الخبرة إضافة إلى آراء زملائه حتى يتم ضمان ترشيده آلية اتخاذ القرار بما فيه الأسلم والأفضل للنقابة (الشيخ، 2011: 10).

6) مبدأ المسؤولية الفردية:

بموجب هذا المبدأ فإن كل نقابي مسئول يتحمل نتائج ما يقوم به من وظائف ومهام نقابية، وخلال قيامه بعمله يتعرض العضو النقابي للمراقبة والمحاسبة من القيادات والأجهزة العليا ومن القواعد الدنيا للتنظيم النقابي.

7) مبدأ المراقبة والمحاسبة:

حين يفتقد النشاط النقابي لمبدأ المراقبة والمحاسبة يتعرض التنظيم النقابي لنوع من الفوضى والتسيب الذي يصل أحيانا إلى حد التلاشي الفعلي للعمل وانهيائه، والرقابة والمحاسبة كمبدأ لا يهدف بالدرجة الأولى إلى إثبات الخطأ وفرض العقوبات بقدر ما يهدف إلى تحسين نوعية النشاط النقابي ورفع إنتاجيته.

8) مبدأ النقد والنقد الذاتي:

النقد الذاتي كمبدأ هو حق لكل عنصر نقابي بغض النظر عن موقعه النقابي فهو عضو في الأجهزة القيادية أم هو ضمن قواعد النقابة، ومن خلال هذا المبدأ يقوم العضو بتوجيه انتقاداته للجهة المسؤولة مراعي الموضوعية في تناول الموضوع المراد انتقاده بعيداً عن التجريح وبصورة بناءة (الشيخ، 2011: 11).

9) مبدأ تقبل الرأي المعارض:

فعلى كل فرد في النقابة مهما كانت مشاربه وتوجهاته أن يتقبل الرأي المعارض بكل مرونة مهما كانت صحته ومدى مخالفته لرأيه وكما قيل "نتعاون فيما اتفقنا عليه ويعذر بعضنا بعضاً فيما اختلفنا عليه".

10) مبدأ موضوعية الاختيار:

يقضي هذا المبدأ بأن يراعي العضو الموضوعية قبل اتخاذ القرار بعيداً عن تأثير العاطفة والمصالح الفردية بأن يكون الفرد علمياً في اختياره الذي يجب أن ينشد الصالح العام. (الشيخ، 2011: 12)

4.2 شروط ومميزات العامل النقابي:

"الشخص المناسب في المكان المناسب"، هذا هو باختصار ما يجب القيام به عند العمل على تكوين وتشكيل الهيئات المختلفة في النقابات، وبناء عليه يجب وضع لائحة بالمعايير المناسبة التي يجب ان تتوفر في هؤلاء الافراد الذين من مسؤولياتهم تأمين الحماية والرعاية للعاملين في القطاعات المختلفة والدفاع عن حقوقهم، ويبرز (الشيخ، 2011: 13 - 16) تلك الميزات والصفات على النحو الاتي:

أ) النقابي شخصية قيادية:

يتسم النقابي بمؤهلات قيادية تعطيه القدرة على التأثير على أعمال المنظمة النقابية وتمكنه من توجيه أفرادها لتحقيق أهداف وطموحات معينة ونستطيع القول بأن النقابي هي مرحلة من مراحل تطور الشخصية القيادية لدى الفرد فكل نقابي قيادي ولكن ليس بالضرورة كل قيادي نقابي.

ب) النقابي شخصية اجتماعية:

فهو اجتماعي له اتصال مباشر مع سائر أعضاء النقابة يهتم لمشاكلهم ويعي ماهية طموحاتهم وآمالهم فهي شخصية ذات استقطاب بالنسبة للباقيين ومحل قبول لديهم خاصة وأن العمل النقابي يعتمد بشكل أساسي على سلوك الجماهير وميولهم لذا يجب على النقابيين إدراك حاجات هذه الجماهير ومطالبها عبر الاحتكاك المباشر معهم وحضور أماكن تجمعاتهم حتى يكون النقابي معبر عن تطلعات الجماهير ولم بمطالبها واهتماماتها.

ج) النقابي شخصية إعلامية:

بما أن النقابي يعتمد في عمله بشكل أساسي على الاتصال بالجماهير فهو بالتالي ملم بوسائل الاتصال والإعلام الجماهيري والتي تجعله شخصية قادرة على توجيه الجماهير والتأثير بهم، فالنقابي بالتالي لديه حس إعلامي بكيفية توصيل الرسالة الإعلامية المعبرة عن أفكاره إلى قواعد النقابة عبر مختلف الأدبيات الإعلامية كالإصدارات والبيانات والتصاريح الصحفية وغيرها مما يجعله ملم بكيفية الدخول في مختلف الأوساط الإعلامية والاستفادة منها في سبيل تحقيق مصالح النقابة.

د) النقابي صاحب ثقافة وفكر:

الفكر الأساسي للنقابي هو التعبير عن تطلعات الفئة التي يمثلها والدفاع عن حقوقها وبما أن النقابات عموماً إضافة إلى دورها الأساسي لها أدوار أخرى متعلقة بالمجتمع المحيط بها فالنقابات تلعب دوراً وطنياً إضافة إلى أن تهتم بالنهوض بقضايا الأمة جمعاء، لذا فالنقابي شخصية تدرك أهمية الأبعاد الحقيقية لدور النقابات في المجتمعات فهو بالتالي حامل لفكر يهتم بقضايا الأمة ويعي التحديات التي تحيط بها ويحمل بين طيات نفسه هويته الثقافية واهتماماته الفكرية التي يعبر عنها عبر أنشطة النقابة وفعاليتها.

هـ) النقابي يعالج القضايا بأسلوب علمي:

يهتم النقابي بكيفية حل مشاكل النقابة والأعضاء لذا فهو يحاول باستمرار تشخيص هذه المشكلات واستقراءها بأسلوب علمي يعتمد على قواعد وأسس معلوماتية صحيحة تراعي أصول البحث العمي السليم وتضع الحلول وفق رؤية شاملة لكافة المتغيرات ذات العلاقة بالموضوع المطروح حتى يتم تسهيل مهام المنظمة النقابية في تطبيق هذه التصورات العلمية أو طرحها لإقناع المسؤولين في الإدارات التي تتعامل معها النقابة إذا كانت هذه المواضيع متعلقة بمطالب نقابية معينة.

و) النقابي صاحب خبرة وإدارية:

نتيجة لمساهمات النقابي الكثيرة والمتعددة واحتكاكه بمن قبله من أصحاب الخبرات، ويلم النقابي بقدر وافر من الخبرة والإدارية بكافة الأمور المتعلقة بشئون النقابة وكيفية التعامل مع الظروف الخاصة التي قد تمر بها، فهو متطلع على التجارب النقابية المختلفة وخبير بتاريخ المسيرة النقابية للمنظمة ولم يفهم العمل النقابي السليم.

ز) النقابي صاحب مبادرة:

أنشأت النقابات عموماً لطرح القضايا التي تهتم أعضائها والمطالبة بحقوقهم، لذا فالنقابات تعتمد لنجاح عملها على قدرة النقابيين فيها على المبادرة في طرح هذه القضايا وتفعيلها فيما بين الأعضاء أو أمام الرأي العام في المجتمع المحيط بالنقابة بأسلوب يضمن النقابيين فيه تفاعل الشرائح المعنية مع المبادرات التي طرحوها، خاصة وأن الحقوق تطلب ولا تمنح، ويمكن إذا لم تكن هذه المبادرات المطروحة أن تفشل النقابة في كسب تأييد لها، لذا يجب أن يتم دراسة هذه المبادرات دراسة متأنية قبل طرحها على ألا يكون هذا التأييد سبباً في شل تحركات النقابة لذا يجب أن تتم مبادرات النقابيين بروح المغامرة المدعمة بالثقة الواعية بجدوى نجاح هذه المبادرات.

تاريخ العمل النقابي في فلسطين:

1.5.2 بداية العمل النقابي:

حين نبحث في تاريخ العمل النقابي في فلسطين فإننا نلاحظ خلافاً تلوح في الأفق حول بداية العمل النقابي، وتنظيم النقابات وتأسيس التنظيمات العمالية، حيث يرى (الفتاش، 1992: 4) أن المهاجرين اليهود من الاتحاد السوفيتي إلى فلسطين عام 1917 وما بعدها كانوا ينتمون إلى الحركات الاشتراكية والحزب الشيوعي في روسيا وقد جلبوا معهم تلك الأفكار وعملوا على تنظيم الأحزاب ومجموعة أخرى من التنظيمات العمالية في فلسطين.

أما المركز الوطني للمعلومات (وفا) فقد أورد أنه قد بدأت إرهابات التنظيم النقابي منذ بداية القرن العشرين استناداً للقانون العثماني الصادر سنة 1909 والذي جرى بمقتضاه تشكيل روابط اجتماعية بعيدة عن الشؤون السياسية، أما التنظيم النقابي الفعلي فقد بدأ في عام 1920، وتبلور عام 1925، حيث تشكلت جمعية العمال العرب الفلسطينية (وفا، 2009).

بغض النظر عن الرأي الأكثر صحة إلا أنه يمكن القول أن هذه الآراء كلها تدور حول نفس السنوات تقريباً، وهي في أواسط العشرينيات من القرن الماضي، حيث إن العرب قد تأثروا بشكل واضح بالتيارات التي دعت إلى تشكيلها، إذ انضم العديد من العامل العرب إلى التنظيمات والأحزاب التي تم تشكيلها من قبل المهاجرين الروس إلى فلسطين، وهذه هي بداية تأسيس النقابات، حيث كانت مشتركة بين العرب واليهود على أساس اشتراكي يعتمد على أن العرب يناضلون ضد الاقطاع العربي واليهود يناضلون ضد البرجوازية اليهودية (الفتاش، 1992: 4).

لقد بدأ العمل العربي على تأسيس النقابات والمؤسسات بشكل منفصل وواضح من خلال تأسيس جمعية العمال العربية عام 1920، وقد عملت على جمع الأموال وتحديد الأنشطة والسياسات والأهداف وقد تم هذا عام 1925، وهو ما يؤكد ما ورد ذكره في نشرة مركز المعلومات الفلسطينية (وفا) من أن التنظيم النقابي الفعلي بدأ في عام 1920، وتبلور عام 1925 بتحديد شخصية هذه الجمعية التي جمعت بين الأهداف العمالية والسياسة الوطنية في ذلك الوقت كالححد من هجرة اليهود إلى فلسطين، ومنع التمييز ضد العمال العرب لصالح العمال اليهود (الفتاش، 1992: 7).

مع ظهور الازمة الاقتصادية الى حيز الوجود في اواخر الثلاثينيات واولئ الاربعينيات من القرن الماضي، بدأت الدول تتأثر بها بشكل كبير، ومن بينها فلسطين التي لم تكتفِ بذلك، بل جاءت الثورة لتنتقل كاهلها اكثر وأكثر، مما ادى الى ارتفاع الاسعار، وتدني الدخل ومحدوديته، ولكن مع نشوب الحرب العالمية الثانية اتجه العديد من اليهود النابا لعمل في الجيش البريطاني مما فتح المجال للعرب للعمل في مجالات اخرى جديدة كالبناء وغيرها اضافة الى الجيش، مما دفع الجمعية العمالية الى المطالبة بتحديد ساعات العمل وضمن حقوق العمال بشكل افضل (الفتاش، 1992: 9 - 11).

العمل النقابي من العام 1948 وحتى عام 1967:

قبل حلول نكبة فلسطين عام 1948، كانت الحركة النقابية الفلسطينية تشهد تطوراً كبيراً متأثرةً بالمتغيرات الدولية التي سبقت الحرب العالمية الثانية، حيث اتسع نطاق حرية التنظيم النقابي، وكذلك الاستعداد للحرب العالمية الثانية وما رافقه من بناء معسكرات واستعدادات في فلسطين؛ ما ساهم في تشغيل الآلاف من العمال، فوفي سنة 1942 تشكل اتحاد نقابات وجمعيات العمال العربية كتنظيم نقابي مواز لجمعية العمال العربية الفلسطينية وفي العام 1945 انشقت مجموعة أخرى عن جمعية العمال العربية الفلسطينية وتوحدت مع اتحاد النقابات، حيث أدت هذه التطورات إلى سن قانون نقابات العمال لسنة 1947، إلا أن نكبة فلسطين عام 1948 شكلت طعنة عميقة للتنظيم النقابي الفلسطيني؛ بعد أن تشتت الآلاف من العمال، وتشتت الشعب الفلسطيني، ودمرت البنية التحتية الاجتماعية والاقتصادية والمؤسسية، وفانت فرصة الاستفادة من القانون الجديد (وفا، 2009).

وتمخض عن النكبة نقل مقر جمعية العمال العربية الفلسطينية من حيفا إلى نابلس. ولم يمض زمن طويل على مؤتمر العمال العرب حتى أقدم على خطوة الأسرلة، وتحول اسمه إلى اتحاد عمال إسرائيل، وقرر مؤتمر العمال العربي في مؤتمره السنوي المنعقد في العام 1953 توقيف أعماله، ودعا العمال العرب إلى دخول النقابات المهنية والمؤسسات الاجتماعية والصحية والهستروتية، الأمر الذي عرض التنظيم النقابي الفلسطيني إلى نكبة بعد تفرق القادة النقابيون على مختلف التجمعات الفلسطينية، وبذلهم محاولات عديدة غير ناجحة لإقامة تنظيمات نقابية للعمال الفلسطينيين، إلا أن هذه المحاولات لم يكتب لها النجاح واستمر الحال حتى منتصف الستينات (وفا، 2009).

لقد كانت الاوضاع عام 1948 (عام النكبة) مزرية وسيئة الى حد كبير بحيث تراجعت الصناعة والتجارة، الى درجة قريبة من الصفر، حيث خضعت الضفة الغربية للحكم والادارة الاردنية، والتي

أضاعت الكثير من الحقوق المدنية والاجتماعية للشعب الفلسطيني (الفتاش، 1992: 12)، وليس خفياً على احد انه وبعد العام 1948 دخل العمل النقابي اجواء اخرى فالعمال والعاملات في الاراضي التي احتلت عام 1948 خاضوا نضالاً طويلاً ضد مظاهر القمع والعنصرية في الجليل والمثلث والنقب والناصرة وغيرها، اما في الاراضي التي بقيت تحت السيطرة العربية كما الضفة الغربية وقطاع غزة فقد خاض العمال نضالات لا يستهان بها الى جانب العمل السياسي حيث لوحق الكثير منهم واودعوا في المعتقلات واشهر تلك المعتقلات كان معتقل الجفر الصحراوي وكان للتنظيم النقابي بعداً جوهرياً في التأثير على الواقع السياسي والاجتماعي في البلاد، لكن من الواضح ان تمثيل المرأة في النقابات العمالية كان غائباً تماماً في العقد الرابع حتى الخامس من القرن العشرين وذلك لاعتبارات اجتماعية واقتصادية كان يمر بها المجتمع الفلسطيني على ان هذا الامر بدأ في التغير تدريجياً منذ منتصف القرن الماضي خاصة بعد ترسخ جمعيات العمل النسوي ذات الطابع الخيري والتي كانت محصورة في فئات نسوية محدودة سواء تلك المتنورات بفكر يساري في نقابات واطر نسوية، او بعض "المترفهات" اجتماعياً في جمعيات نسوية (عليان، 2010).

ولكن في العام 1953، وبعد صدور قانون العمل الذي اجاز تشكيل النقابات لكل سبعة عمال، بدأت مرحلة التنظيم النقابي العلني بديلا عن التنظيم السري، وقد كانت نقابة عمال البناء، والتي اتخذت من عمان مركزا لها اولى هذه النقابات، وتبعتها مجموعة اخرى من النقابات المتتالية (الفتاش، 1992: 13).

وما بعد العام 1953 وحتى العام 1965 لم هنالك شيء واضح في مناطق الضفة الغربية، إلا ما هي بوادر قليلة من قبل العمال، حيث تأسست عام 1965 نقابة عملا فلسطين في رام الله والبيرة، ولكن هذا التقدم لم يستمر بل انحسر وتراجع في العام 1957م الى سابق عهده (الفتاش، 1992: 18-19).

وفي الضفة الغربية تم تسجيل 40 نقابة تضم أربعة آلاف عامل، وترافق هذا التزايد مع تأسيس نقابات عمالية بالتشريع العمالي، وصدر قانون التعويض رقم 17 لعام 1955، ثم قانون العمل رقم 21 لعام 1960، والقانون المعدل رقم 3 لعام 1965، والذي ارتفع بموجبه الحد الأدنى لعدد العمال الذين يحق لهم المطالبة بتسجيل نقابة، من سبعة إلى عشرين عاملاً (وفا، 2007).

أما في قطاع غزة، في نفس الفترة، لم تتشكل نقابات عمالية بعد نكبة ال 48 حتى عام 65 وسبب الغياب للحركة النقابية في القطاع لا يعود إلى عدم وجود طبقة عمالية إنما لقصور القوى السياسية التي تعمل وتعكس مصالح الطبقة العاملة ، ومنذ عام 65 -67 أسست ست نقابات عمالية فقط ،

ولكن ما بعد عام 67 واحتلال إسرائيل للقطاع وممارستها وإجراءاتها الإحتلالية التعسفية تم إغلاق مقر الاتحاد عام 79، وخلال تلك الفترة تم منع إنشاء نقابات جديدة والانتساب لنقابات قائمة وملاحقة النقابيين والتدخل في نشاطاتهم وبالتالي وكنتيجة لتلك الإجراءات الاسرائيلية فقد الاتحاد والنقابات القدرة على لعب دور نضالي في المجالات الاقتصادية أو الوطنية (عبيدات، 2007).

3.5.2 تاريخ العمل النقابي من العام 1967 وحتى 1992:

بعد العام 1967 دخل العمل النقابي مجالا جديدا خاصة في ظل نشاط الحزب الشيوعي الفلسطيني الذي كان له السبق في هذا المجال، وامتزج من جديد الطبقي والوطني في معادلة النضال ضد الاحتلال .. كما برز دور فصائل م.ت.ف على اختلافها لاحقا، وجاء التنافس الحزبي ليحدث انقسامات داخل الحركة النقابية فتأسست نقابات موازية لغايات حزبية وسياسية ، أضرت بالمجمل بنضالات الطبقة العاملة وما زالت المحاولات جارية لإعادة توحيد الحركة العمالية (عليان، 2010).

كان الاحتلال مصراً على أن يكون قوة عسكرية تفرض بالاكراه نفسها، وبالتالي بادر النقابيون في مدينة نابلس باعتبارهم يمثلون قاعدة أوسع وهناك عدد أكبر من النقابات العمالية عوضاً عن وجود فرع لاتحاد عام، بادروا الى التلاقي وتشكيل اتحاد عام حصل على إعادة تجديد باسم اتحاد نقابات نابلس وذلك عام 1969، وكان عدد المجلس في ذلك الوقت 14 عضواً، وانضمت نقابتا طولكرم وجنين للاتحاد، ونقابتا المؤسسات العامة في رام الله وبيت لحم، وقامت قوات الاحتلال بابعاد اول امين عام منتخب وهو النقابي (زكريا حمدان) بعد انتخابه بثلاثة شهور وبدأ مسلسل جديد لملاحقة العمل النقابي ومع بداية اعلان الاتحاد وتشكيله الجديد لفت الانتباه الى دوره وآفاق عمله فازدادت السلطات من محاولات كبح دوره واهتمت الحركات الوطنية اسناد دوره وتعزيزه، وبدأت حرب من نوع آخر هي صراع الإيرادات (حزبون، 1997).

شهد العام 1976 أول انتخابات للمجالس البلدية تحت شعار "لا للادارة المدنية. نعم ل م ت ف" بهدف التخلي عن الادارة المدنية الاسرائيلية، وفي العام 1978 بدأ تكوين نقابات عمالية كنقابة المؤسسات في ابو ديس، وقد استمرت الحركة النقابية على ما هي عليه من انشاء النقابات، والانشقاقات، والالغاء، والتأسيس، حتى وصلت العام 1989، حيث ظهرت مفاهيم جديدة من الفكر الشيوعي والغربي مثل البرسترويكا والجلاسنوسنت مما احدث انقلابا فكريا في تفكير جميع الحركات اليسارية والماركسية، حيث سعوا الى تحقيق الوحدة النقابية والتخلص من الخلافات فيما بينهم ومع منظمة

التحرير، وعملوا على توحيد النقابات بين الجميع، فنادت معظم الفصائل الوطنية بتوقيع الميثاق الخاص بوحدة الحركة النقابية، وقد تم ذلك في 10 شباط 1990، إذ تم اعلان هيئة تنفيذية جديدة للاتحاد تقوم على اجراء انتخابات في النقابات ويتم تشكيل مجلس الاتحاد والهيئة التنفيذية على اسس ديمقراطية (الفتاش، 1992: 68 - 69).

وقد نجحت بعض النقابات في هذه الفترة في تحقيق العديد من الإنجازات البسيطة التي يمكن أن تحسب لها في ظل الظروف الصعبة التي تعاني منها تحت الاحتلال، ومن بينها مثلاً نجاح "شركة سجائر القدس" عام 1978 في فرض زيادة 20% على رواتبهم الأساسية بعد سلسلة من المفاوضات مع رب العمل، وكذلك نجاح شركة الغاز في رام الله في تحقيق زيادة في الراتب قدرها 400 شيكل شهرياً على راتب كل منهم بعد اضراب عن العمل، والأمر نفسه لعاملات مصنع الألبسة الجاهزة في رام الله (جفال، 1979).

تميزت هذه المرحلة بالعمل والإعداد لتثبيت الاتحاد وبناء هيكله ومؤسساته، وتم وضع أول نظام داخلي للاتحاد وتشكلت هيئات من المجلس للكشف عن سجلات النقابات وتحديد نسب التمثيل، وفي تلك الفترة انتسب الى الاتحاد نقابة النجارة العامة والخياطة في الخليل، ثم نقابة الغزل والنسيج ونقابة الأحذية في الخليل، ثم نقابتي الفنادق والمطاعم في القدس، ونقابة الخدمات الصحية في رام الله، ونقابة عمال المقاصد الخيرية الاسلامية في القدس والبناء والأعمال العمرانية وشركة كهرباء القدس ونقابة المطابع (حزبون، 1997: 9).

ومنذ عام 1983 وحتى العام 1986 أخذ الصراع بين ممثلي الكتل العمالية والقيادة الإصلاحية طابعا تنظيميا ذا أبعاد طبقية ونقابية في محاولة لإخراج الحركة النقابية ودفعاً للتصدي لإجراءات الاحتلال وقوانينه وخلال هذه السنوات أثمرت النضالات للكتل النقابية على تقديم مجموعة من الأهداف قدمت لوفد من منظمة العمل الدولية في عام 1986 تلخصت بمطالبة السلطات بالتوقف عن ممارسة إجراءاتها المتمثلة بمنع إنشاء نقابات جديدة والانتساب وضرورة الاعتراف بشرعية تمثيل اتحاد العمال للفلسطينيين العاملين في إسرائيل فكان عام 1985 بمثابة بداية لإحياء الحركة النقابية في قطاع غزة حيث جرت أول انتخابات ديمقراطية في 10-5-1986 في اتحاد العمال وكان فوز الكتل العمالية التقدمية في الانتخابات بمثابة تمرد على أوامر السلطات الإسرائيلية وبداية نهضة الحركة النقابية والعمل النقابي (عبيدات، 2007).

أما عام 1987 فكان بمثابة بداية فعلية كون النقابات الـ6 في القطاع قد أجرت انتخابات ديمقراطية تمخضت عن فوز الكتل النقابية الوطنية وإلحاق الهزيمة بالقيادة الإصلاحية مما زاد من قمع سلطات

الاحتلال على النقابات والحيلولة دون أن تلعب دوراً سياسياً وطنياً على مستوى غزة، ومنذ عام 1987 وحتى 1990 هذه الفترة تراكمت مع اندلاع انتفاضة الـ87 حيث تم تغليب النضالات السياسية الكفاحية على النقابية وبالتالي تم تهميش دور العمل النقابي ولكن في عام 1990 تم إعادة إحياء النشاط النقابي في إطار " اتفاق كتلوي فوقي " هو شبيه بالاتفاق في الضفة الغربية (عبيدات، 2007).

6.2 الاتحادات والنقابات العمالية في الضفة الغربية وقطاع غزة:

تقسم النقابات العمالية في الضفة والقطاع إلى ثلاثة أنواع حسب تشكيلها:

- 1) النقابات العمالية العامة وتشمل نقابات المهن الرئيسية مثل الخدمات العامة وصناعة المواد الغذائية والغزل والنسيج والمواصلات.
- 2) النقابات المهنية وهذا التعريف في فلسطين ويشمل النقابات التي يحمل أصحابها مؤهلات أكاديمية مثل نقابات الاطباء والمحامين والمهندسين والصيدالة.
- 3) الروابط: تضم فئات مثل الفنانين التشكيليين والكتاب والمسرحيين (البطمة، 2007).

7.2 التشريعات والقوانين النقابية:

يكفل القانون الأساسي الفلسطيني حق تشكيل النقابات وحرية العمل النقابي، وترك مسألة تنظيم هذه العملية لقانون يتم سنه بهذا الخصوص، وورد ذلك من خلال المادتين (25) (26) من هذا القانون؛ حيث أشارتا إلى أن: " للفلسطينيين...الحقوق الآتية : تشكيل النقابات وفق القانون، وكذلك " التنظيم النقابي حق ينظم القانون أحكامه... الحق في الإضراب يمارس في حدود القانون " (البطمة، 2007).

والياً، هناك فراغ قانوني في الضفة الغربية فيما يتعلق بقانون تنظيم العمل النقابي؛ ففي العام 2000 ألغى قانون العمل الفلسطيني رقم (7) قانون العمل الأردني لسنة 1965، والذي كان معمولاً به لتنظيم العمل النقابي في الضفة الغربية . ويعالج قانون العمل الفلسطيني في مادته الخامسة بعض المواضيع المتعلقة بشؤون العمل النقابي مثل : الإضراب والمفاوضة الجماعية وغلق منشأة العمل من قبل

صاحبها وتسوية النزاعات العمالية، ولكن قانون العمل ترك تنظيم العمل النقابي لقانون خاص به، ألا وهو قانون تنظيم النقابات (البطمة، 2007).

ويضمن قانون العمل الحالي حق العمال الذين يعملون في مهنة أو صناعة أو حرفة واحدة أو متشابهة في تكوين نقابة تدافع عن مصالحهم. ويشترط في تشكيل النقابة ألا يقل عدد الاعضاء المؤسسين عن 50 عاملاً و25 في حالة نقابة المنشأة، كما يشترط القانون تسجيل النقابة لدى وزارة العمل، وهي الجهة الحكومية المخولة بتسجيل النقابات العمالية (البطمة، 2007).

أما بالنسبة لقانون تنظيم النقابات، فقد تبني المجلس التشريعي نسخة عنه لكنه ما زال مشروع قانون في مرحلته الأولى أمام المجلس التشريعي. وفي ظل غياب هذا القانون، فإن وزارة العمل تحتمل في تنظيمها للعمل النقابي لبعض الأنظمة واللوائح القديمة المستقاة من القانون الأردني السابق، ومعايير دولية وعربية منها: اتفاقية العمل الدولية رقم 98 و87، والاتفاقية العربية رقم 80 (البطمة، 2007). أما في قطاع غزة، فيوجد هناك قانون لتنظيم العمل النقابي، وهو قانون نقابات العمال المصري رقم (331) لسنة 1954 وتعديلاته. وقد خضع لبعض التعديلات الواردة إليه من خلال الأحكام الواردة في قانون العمل الفلسطيني، وعلى الرغم من هذه التعديلات، مازال هذا القانون القديم يعاني من مشاكل كثيرة، من حيث اقتصره على تنظيم شؤون العمال دون موظفي ومستخدمي الحكومة والمجالس البلدية والقروية والداخليين في الهيئة وعمال القوات العسكرية الدائمين. ويمنع هذا القانون - أيضاً - التعددية النقابية، فلا يجيز تكوين أكثر من نقابة مهنية واحدة في البلد الواحد لعمال المهنة أو الحرفة أو الصناعة الواحدة، وهذه جميعها تتنافى مع الحريات النقابية التي كفلتها المعايير الدولية (البطمة، 2007).

ترى معظم النقابات أن وجود قوانين وتشريعات بنواقص وثغرات أفضل من غيابها، ولكن هناك بعض النواقص الحادة مثل تجاهل معايير العمل الدولية والعربية في مسودة قانون تنظيم النقابات، والذي ما زال يُنظر فيه من المجلس التشريعي؛ فقد تقدم الإتحاد بمذكرة للاعتراض على بعض بنود هذا القانون إلى السلطة الفلسطينية عدة مرات. ويتلخص اعتراض الإتحاد على المسودة في تجاهل القانون لمعايير منظمة العمل الدولية واتفاقياتها، وخاصة الاتفاقيات 151، 98، 87، وهي الاتفاقيات التي أكدت على مبدأ الحريات العامة النقابية. واعتراض الإتحاد على عدم الإشارة في قانون العمل رقم (7) لسنة 2000، بإيجاد المحاكم العمالية أو محاكم عمل متخصصة، فهذا يعرقل تحصيل الحقوق العمالية بواسطة القانون، أو يؤخر الحصول عليها وفق آليات عمل الجهاز القضائي العادي الذي يشكو من قلة الفاعلية وتراكم الملفات.¹ (البطمة، 2007).

¹ مقابلة مع الأمين العام لاتحاد نقابات عمال فلسطين، السيد شاهر سعد، في مقر الإتحاد بنابلس بتاريخ 8 تموز 2006

8.2 المرأة الفلسطينية عبر التاريخ الحديث:

أصبح موضوع المرأة منبراً مهماً في مجال الأبحاث والمؤتمرات والمحافل الدولية، فالمرأة نصف المجتمع ولديها طاقات هائلة مثل الرجل، فحرمان المجتمع من طاقات المرأة تبديد لفرص التنمية الشاملة لذا فعلى الحريصين على هذه التنمية إزالة كل ما يعيق هذه المشاركة من تمييز ضد المرأة في مختلف الميادين. وبالرغم من واقع التمييز ضد المرأة في المجتمع الفلسطيني والعربي إلا أن مسيرة تطور المرأة ومشاركتها في الحياة تواصلت على كافة المستويات، مقارنة مع ما كانت عليه المرأة قبل قرن من الزمان حيث كانت على هامش الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية ولم يكن لها الدور الذي يطلق حريتها في التقدم بل على العكس كانت هناك قيوداً اجتماعية وثقافية كالعادات والتقاليد والتي تحد من حركتها، فلم يتعدى دورها الإنجاب وخدمة الزوج وان من يحدد لها مستقبلها هو الأب أو الزوج أو الأخ دون إن تتخذ قراراً يحدد مصيرها "كا اختيار التخصص الدراسي أو الزواج مثلاً بمن ترغب و بما هذا التفكير نابعاً من السلطة الأبوية والتي تجبر الفتاة على تنفيذ الأوامر دون نقاش (عبد العاطي 2007).

المعروف لكل متابع أو باحث في تاريخ الشعب الفلسطيني وثورته ضد الاستعمار البريطاني والحركة الصهيونية، أن المقاومة الفعلية، استندت في سياق تطورها من الفكرة إلى التنظيم إلى الحركة الثورية على الجماهير الشعبية ، وفي خضم هذا الصراع الوطني قامت المرأة الفلسطينية بالمشاركة مع الرجل، زوجاً كان أو أباً أو أخاً، فباعت ما تمتلكه من مصاغ لتأمين البندقية، وقامت بدورها في تأمين المعدات والسلاح والغذاء والمعلومات، "وبعضهن خضن مقاومة عنيفة بجانب رجالهن في ذلك الوقت ومنهن من لبست الزي العسكري، وتدرت على المقاومة المسلحة، مثل فاطمة غزال، التي استشهدت في معركة عزون، ومناضلة أخرى أطلقت النار على كابتن بريطاني في مركز جنين وأردته قتيلاً، وريفيات حكم عليهن بفترات سجن عالية تراوحت بين سبع لعشر سنوات ، إلى جانب "أخوات القسام" في حيفا القديمة اللواتي خضن غمار مقاومة شرسة بجانب رجالهن" ، وفي الجانب الآخر من الصورة نجد أن "نساء النخبة نجن في تأسيس منظمات نسوية كانت مقتصرة بالأساس على تلك الشريحة من النساء، من العائلات "العليا"، المدنية والمتعلمة، كما أن الأنشطة التي قامت بها نساء النخبة في ذلك الوقت كانت مستمدة بدرجة كبيرة من رؤيتهن لواقعهن الطبقي، ومحدودة بحدود هذا الوعي (عبد العاطي، 2007).

2-8-1- المرأة منذ عام 1948 وحتى 1965 :

وبحلول النكبة الأولى عام 1948، التي فرضت أوضاعاً طارئة غير عادية حيث ترافق وجود "مجتمع اللاجئين" في الضفة وقطاع غزة، والشتات عموماً، مع انهيار كامل لقاعدتهم الاقتصادية أو الإنتاجية التي كانت تقوم عليها علاقاتهم وحياتهم قبل النكبة، فقد فرضت الظروف "الجديدة"، على اللاجئين من النساء بصورة خاصة منهم ، ممارسة سلوكيات لم تستوعبها المفاهيم والقيم والعادات التقليدية في القرى والمناطق الفقيرة من المدن، مثل اضطرار المرأة للعمل، والاستقلال النسبي للأبناء، والبطالة والفقر والحرمان والمعاناة، حيث أسهم كل ذلك في خلق حالة من الاغتراب، لدى الرجل والمرأة، فالوضع البائس في المخيمات ولد انسحاقاً ثقيلاً مادياً ومعنوياً، مثل وقوف المرأة في طوابير لاستلام الإعانة، وهو أمر كرهه لم يعهده الشعب الفلسطيني من قبل، وتفشي الأمراض والشعور بالدونية، الذي ترافق مع كل أشكال ومشاعر الحقد الوطني ضد العدو الصهيوني ، في إطار حالة الاغتراب الجماعي الذي عمق في صفوفهم التمسك بهويتهم الوطنية وحققهم في العودة، فالخلاص بالنسبة لهم لم يكن يعطي الأولوية لتحسين الأوضاع الحياتية، بل التخلص من علة اللجوء في المخيم (عبد العاطي، 2007).

وليس من المبالغة في شيء القول بأن المرأة الفلسطينية في مرحلة ما بعد النكبة كان لها دور هام، وبصورة عفوية، في تأجيج المشاعر الوطنية والحفاظ على الهوية وحق العودة، إلى جانب تأجيج المشاعر الطبقية والاجتماعية، نظراً لشدة وعمق معاناتها، وتماسها اليومي المباشر مع كل مظاهر الحرمان والمرض والمعاناة اليومية التي فرضت عليها تدبير ما لا يمكن تدبيره لأطفالها وأقاربها في سياق المعاناة الأوسع على مساحة المخيم التي تلف الجميع من أبنائه وبناته في إطار من الرهبة والقسوة والخوف من الغد، والترقب والريبة، والحذر والاستنفار الدائم، شكلت كلها مدخلاً واسعاً لاندفاع أبناء المخيم ومشاركتهم النوعية والكمية الهائلة في صفوف الحركة الوطنية الفلسطينية منذ ما بعد النكبة الأولى 1948 إلى يومنا هذا، ولكن رغم عمق تأثير ذلك الدور العفوي للمرأة الفلسطينية، في مخيمات الضفة وقطاع الشتات، وبالرغم مما تعرضت له من صنوف الاضطهاد، لم يكن هناك أي دور ملموس للحركات أو المنظمات النسائية حتى عام 1964 حينما تأسس "الاتحاد النسائي الفلسطيني" الذي كان من أهم أهدافه "رفع مستوى المرأة اقتصادياً واجتماعياً وصحياً ورعاية المرأة العاملة ورعاية الأمومة والطفولة" (عبد العاطي، 2007).

ونستطيع القول أنه طوال المرحلة من 1948-1967، لم تتبلور حركة نسائية ذات طابع وطني اجتماعي، على الصعيد الجماهيري في أوساط النساء الفلسطينيات، وظل نشاط الاتحادات والمنظمات والجمعيات الخيرية النسوية، قاصراً على أعداد محدودة من النساء عبر اللقاءات والاجتماعات النخبوية أو في إطار الأحزاب السياسية الوطنية والقومية واليسارية آنذاك امتداداً في الأوساط الاجتماعية للنساء، خاصة في المناطق الفقيرة من المدن، والقرى والمخيمات، حتى هزيمة حزيران 1967، وصعود نشاط وفاعلية حركة المقاومة الفلسطينية كعنوان وإطار رئيس تغلب على كل النشاطات المدنية والاجتماعية الأخرى، مما أدى إلى تراجع نشاط الجمعيات والاتحادات النسائية على قلته وضعفه، لحساب فصائل المقاومة الفلسطينية، التي استوعبت معظم العناصر النسوية العاملة في النشاط العام واندماجهن في العمل السياسي عبر علاقتهم التنظيمية مع هذا الفصيل أو ذاك (عبد العاطي، 2007).

2-8-2- المرأة منذ عام 1965 وحتى 1987:

تأسس "الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية" عام 1965 بعد إنشاء منظمة التحرير الفلسطينية، وأهدافه "تعبئة المرأة الفلسطينية في جميع المجالات والنهوض بمستوى المرأة الاجتماعي والاقتصادي والصحي والثقافي والقانوني... إلخ". إلى جانب بعض الجمعيات الخيرية في الضفة والقطاع، ففي هذه المرحلة شاركت المرأة الفلسطينية بصورة واضحة رغم نسبيتها في مسيرة النضال الفلسطيني، بكل أشكاله، في الكفاح المسلح، وعلى الصعيد الوطني الاجتماعي، وفي العمل السري المنظم في الضفة والقطاع وقامت بتنفيذ الكثير من المهمات التي لم تتوقف عند الجانب النضالي أو التنظيمي السري أو الاعتصامات والمظاهرات والمهام الوطنية الأخرى بل امتدت في تطويرها نحو الإسهام في تشكيل العديد من الأطر والمنظمات والجمعيات النسوية ذات الطابع الجماهيري الوطني العام إلى جانب بعض المنظمات النسوية التي اتخذت في تشكيلها لوناً سياسياً أو حزبياً يعبر عن الانتماء لهذا الفصيل أو ذاك، ولكن العضوية في هذه المنظمات النسوية (السياسية والخيرية الاجتماعية) اقتصر على أعداد محدودة من النساء، فرغم نشاطاتها الوطنية الملموسة، إلا أنها لم تأخذ بعداً جماهيرياً، ولم تتحول إلى حركات ذات طابع اجتماعي أفقي على صعيد المجتمع الفلسطيني أو القطاع النسائي في الضفة والقطاع، كما اقتصر دورها عبر حشد النساء في الفعاليات والمناسبات الوطنية لهذا الفصيل أو ذاك. والمفارقة، أن الاحتلال، ساهم في إفساح المجال للمرأة الفلسطينية في الضفة الغربية في زيادة واتساع نشاطها السياسي والاجتماعي، بعد قرار الحاكم العسكري الإسرائيلي في 12/4/1976 بتعديل قانون الانتخابات الأردني لسنة 1955، حيث أعطى هذا القرار الحق لكل عربي يبلغ 21 سنة فما

فوق، ومن ضمنهم النساء بالتصويت في الانتخابات البلدية، وقد كان هدف الاحتلال من إصدار هذا القرار، العمل على إيجاد قيادة للشعب الفلسطيني لفرض صيغة "الحكم الذاتي" بديلاً للقيادة الوطنية في م.ت.ف، ولا شك أن مشاركة المرأة في هذه الانتخابات ساهمت مع مشاركة الرجل في إفشال المخطط الصهيوني، حيث أدت الانتخابات إلى نجاح معظم قوائم القوى الوطنية المرشحة، وكان لهذه العملية دورها في تزايد دور المرأة الفلسطينية ومشاركتها في العملية السياسية، التي أدت إلى اعتقال المئات منهن وتعرضهن لأحكام قاسية وطويلة، وفي أجواء المد الوطني التي خلفتها انتخابات البلديات عام 1976 (عبد العاطي، 2007).

ومع تزايد النشاط السياسي بتأثير العمل الطوعي الواسع في صفوف المرأة، تم الإعلان عن تشكيل "لجنة العمل النسائي" في الضفة الغربية في آذار 1978، التي ضمت في صفوفها المئات من الكوادر النسائية النشيطة من كافة الفصائل والانتماءات السياسية ولكن بصورة نخبوية أيضاً لم تستطع التعبير عن الحالة الوطنية العامة كحركة اجتماعية، وبعد أقل من عامين، سرعان ما أدت الخلافات والمواقف الفئوية إلى تفكك هذه اللجنة، وانتهى الأمر بتشكيل أطر نسوية جديدة مثل "لجنة المرأة العاملة" 1980، و"لجنة المرأة الفلسطينية" مارس 1981 و"لجنة المرأة للعمل الاجتماعي" حزيران 1982، تميزت برامجها بالجمع بين القضايا الوطنية السياسية والقضايا الاجتماعية التي تخص المرأة بالذات مثل تحرر المرأة ومساواتها بالرجل من حيث الأجور والعمل وغير ذلك من المسائل والنشاطات الاجتماعية كالعناية بأسر المعتقلين والزيارات التضامنية للمعتقلات، وإصدار الكتيبات والنشرات في مناسبة يوم المرأة والمناسبات الوطنية الأخرى (عبد العاطي، 2007).

على أي حال، ورغم تقديرنا لكل هذه النشاطات النسوية، وتعدد منظماتها، إلا أن هذه المنظمات والجمعيات التي ضمت في صفوفها في أحسن الأحوال أعداد تتراوح بين 100 . 500 عضو، وبالرغم من إقرارنا بدورها و بوجود قيادات نسائية من الكوادر المنظمة في الفصائل والأحزاب الوطنية كانت لهن أسبقية المبادرة والقيادة والدور وفي هذا السياق. إلا إن الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية لم يكن له دوراً هاماً أو ملموساً بصورة مميزة في الضفة أو القطاع في تلك المرحلة وما بعدها وإلى اليوم، وفي هذا الصدد فإن المبادرة إلى إجراء الانتخابات الديمقراطية في الاتحاد العام للمرأة وكافة الاتحادات والمنظمات والمجالس الشعبية والحكومية خطوة يجب أن تضغط جميع القوى باتجاه تحقيقها كضمانة وحيدة لتفعيل وتطوير هذه المؤسسات وأدائها لأدورها الوطنية والسياسية والاجتماعية (عبد العاطي، 2007).

2-8-3- المرأة والانتفاضة 1987-1993:

ومع تفجر الانتفاضة الشعبية في ديسمبر 1987، واستمرارها حتى عام 1993، تطور دور المرأة الفلسطينية في سياق تطور واتساع المشاركة الجماهيرية الشعبية في كل مناطق الضفة والقطاع، بما دفع إلى تشكيل "المجلس النسوي الأعلى للأطر النسوية في م.ت.ف" لقيادة العمل النسائي، وفي هذه الأثناء برز دور المنظمات الأهلية، أو غير الحكومية، ولكن عبر تنسيقها شبه الكامل مع أحزاب وفصائل الحركة الوطنية آنذاك؛ حيث بدأت في الظهور بعض المنظمات النسوية غير الحكومية التي تعددت نشاطاتها وتميزت بتطويرها عن السابق في مجالات البحث والتدريب والتعبئة ونشر الوعي، رغم اختلاف كل منها في طريقة النشأة أو الأهداف أو أساليب العمل والاتصال والبرمجة أو المنهجية، وهي كلها عوامل ساهمت إيجابياً في تخريج العديد من الكوادر النسائية التي ظلت في معظمها مرتبطة في تلك المرحلة بالتزام معين بأحزاب وفصائل الحركة الوطنية (عبد العاطي، 2007).

بالمقابل كان لنشاط المرأة الفلسطينية الفقيرة في مخيمات وقرى الضفة والقطاع، دوراً بارزاً وملموساً بصورة يومية في مقاومة الاحتلال عبر الانتفاضة، فقد "قدمت المرأة الفلسطينية نسبة 7% من شهداء الأعوام 1987-1997 و2% من جرحى الانتفاضة، وأكثر من 500 معتقلة فلسطينية في السجون الإسرائيلية طوال مرحلة الاحتلال والانتفاضة، وقد تميز هذا الدور بطابعه العفوي غير المنظم في جمعيات أو منظمات غير حكومية أو أطر نسوية أخرى، فقط كانت الدوافع الوطنية لكل الجماهير الشعبية الصادقة للقضية الوطنية مدخلاً ووعاء عبر عن حالة التوحد الشعبي الداخلي والتفافه حول الشعار المركزي التوحيدي الناظم لكل الجماهير على قاعدة وحدة الأرض والشعب والمنظمة بكل فصائلها من أجل تقرير المصير وحق العودة والدولة (عبد العاطي، 2007).

ومع هبوط وتائر النضال الشعبي العفوي والمنظم، على أثر مؤتمر مدريد عام 1990، بدأت تتأسس ولأول مرة في تاريخ الحركة الوطنية الفلسطينية العديد من المنظمات النسوية غير الحكومية وغيرها من المنظمات العاملة في حقول أخرى، بعيداً عن الأحزاب والفصائل الوطنية ودون الرجوع إليها، خاصة مع تراجع وتفكك "المجلس النسوي الأعلى"، حيث انفردت المنظمات النسائية غير الحكومية في هذا الجانب، وتحولت بعد ذلك إلى مجموعات نخبوية ضيقة "لا تستهدف تنظيم النساء أو حتى بناء صلة مستمرة معهن، سوى نشر الوعي بين صفوفهن حسب الميزانية والخطة المقررة للمشروع (عبد العاطي، 2007).

2-8-4- واقع المرأة في فلسطين بعد عام 1993:

بعد توقيع اتفاقية أوسلو، وقيام السلطة الفلسطينية عام 1994، أصبحت المرحلة تشير إلي أنها مرحلة تحرر وطني وديمقراطي ما كرس بدوره جدل كبير حول أيهم الأولي قضايا التحرر أم قضايا التنمية والمطالب الاجتماعية للإنسان الفلسطيني "رجل - امرأة" كون المرأة الفلسطينية خلال المراحل السابقة شاركت في مسيرة الكفاح الوطني، وأجلت بصورة طوعية أو إكراهية، نضالها من أجل حقها في المساواة مع الرجل، وقد انعكس هذا سلباً على الحركة النسوية التي وقعت في الارتباك ذاته، والحيرة بين برنامجين، برنامج العمل الوطني، والبرنامج الاجتماعي، فاستمر النقاش طويلاً، وربما، في أحيان كثيرة عقيماً أيضاً، حول أولويات العمل التي تطرحها طبيعة التغيرات. وان حسم هذا الجدل بشكل واقعي حيث ركزت المنظمات النسوية عملها علي القضايا المرأة الاجتماعية والمطلبية، فقد تزايد انتشار المنظمات غير الحكومية بصورة غير اعتيادية ما بعد قدوم السلطة الوطنية، بما يزيد عن ألفي منظمة، منها لا يقل عن نسبة 10% منظمات ترتبط شكلياً أو عملياً بقضايا المرأة دون اعتبار جدي للقضايا السياسية عموماً وللقضايا الطبقية الاجتماعية المتعلقة بالمرأة بشكل خاص ، وكأن هذه المسألة، أو البعد الطبقي الذي تفاقم خلال السبع سنوات الماضية، لم يعد له أي مكان على جدول أعمال المنظمات النسائية غير الحكومية، حيث يبدو أن الحديث عن "الجندر" أو النوع والقضايا الشكلية المشابهة له الأولوية على القضايا الطبقية والاجتماعية التي يمثل تناولها والتعرض لها وتغييرها أساساً موضوعياً لمواجهة وحل قضايا المرأة الأساسية: الفقر والتخلف والاضطهاد المجتمعي، وذلك لن يتم إلا في إطار الالتزام والانتماء السياسي الديمقراطي الكفيل وحده بتأطير الحركات الاجتماعية الجماهيرية النسوية وغيرها من أجل تحويل المجتمع الفلسطيني ونظامه السياسي بصورة ديمقراطية تكفل تغيير وإزالة كافة مظاهر التخلف والاضطهاد والفقر والتبعية، وتحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة للمرأة وغيرها من المواطنين، ففي هذا الإطار المنظم وعبر العلاقة الديمقراطية العصرية المتجددة مع كافة المنظمات والجمعيات تكمن إمكانية تغيير كافة القوانين التي تميز بين المرأة والرجل أو تحط من قدر النساء أو تعرقل الدور الريادي للمرأة ومشاركتها الفعالة المتساوية في كافة القضايا والأنشطة السياسية والاجتماعية والقانونية والثقافية والانتخابات وغيرها، إلى جانب صياغة وإقرار القوانين التي تحول دون المس بكرامتها أو الإساءة إليها في الأسرة والمدرسة والشارع ومكان العمل أو أي مكان أو إطار اجتماعي آخر. فمن حق المرأة على الجميع من الفصائل وأحزاب القوى الوطنية الديمقراطية أن "تقف إلى جانبها بكل وعي والتزام، دفاعاً عن كل حقوقها في المساواة والحرية الشخصية والمدنية القانونية وغير ذلك من الحقوق، عبر إنهاء حالة الاغتراب للمرأة داخل أحزابنا الفلسطينية، وتعميق المفهوم والعلاقة القائمة على الاحترام العميق والحرص والتوازن الكامل والمساواة، إذ أن تطبيق هذه الممارسة في هذه الأطر، يشكل مدخلاً لتطوير العلاقة الإيجابية مع

المرأة، الزوجة، والأخت والأم، بما يجسد الموقف الجدلي الصحيح في الجمع بين النظرية والممارسة من جهة، ويوفر سبل التوحد الوطني والاجتماعي الداخلي لمقاومة العدوانية الصهيونية الهمجية ضد شعبنا في نضاله الراهن عبر انتفاضة 28 أيلول 2000 من جهة أخرى (عبد العاطي، 2007).

وخلاصة القول: قد يتخيل للبعض أن الانجاز النوعي الذي حققته المرأة الفلسطينية من خلال مشاركتها المكثفة في الانتفاضة الاولى وبلورة خطاب يجمع بصورة جدلية بين النضال الوطني والاجتماعي النسوي، بأن هذا قد احدث تحول في نهج أصحاب القرار في السلطة الفلسطينية ومراكز القوة في المجتمع الفلسطيني بشكل عام بحيث أصبحت مسألة تحرر المرأة الفلسطينية وضمان حقوقها الإنسانية مسألة واردة على جدول الأعمال. والحقيقة المرة هي انه كما أن التحرير الوطني لن يأتي من طيب نية الاحتلال وإنما كنتيجة لمقاومة مستمرة ومثابرة لأنها حق يؤخذ ولا يمنح. فالمساومة بين الأوساط القيادية تحتاج هي أيضا الى مقاومة مستمرة ومثابرة لأنها حق يؤخذ ولا يمنح. فالمساومة بين الأوساط القيادية التقليدية على حقوق المرأة الفلسطينية وبعض انجازاتها ما زالت تخضع لحسابات المسايرة والتصالح مع البنية التقليدية للمجتمع الفلسطيني بدل من النهوض ببرنامج سياسي اجتماعي تقدمي يقود الى مجتمع أفضل خال من جميع أنواع القمع والاضطهاد (عبد العاطي، 2007).

9.2 واقع المرأة العاملة والعمل النقابي منذ بداية عهد السلطة الوطنية الفلسطينية حتى عام 2013:

مع قدوم السلطة عام 1995، ظهرت بعض القوانين والتشريعات حول حماية الطبقة العاملة والدفاع عن حقوقها وتمثيلها تمثيلاً حقيقياً وحق تشكيل النقابات المختلفة، إلا ان العديد من الاخفاقات بقيت تلاحق العمل والتنظيم النقابي. (عليان، 2010)، وقد تفاقمت مجموعة كبيرة من المظاهر السلبية، فمع قدومها بدأت الأجهزة الأمنية بالتدخل في تشكيل معظم النقابات التي يفترض فيها أن تناضل لتحصيل الحقوق المهنية لأعضائها ومنتسبيها، والأنكى أن معظم قيادات العمل النقابي أصبحوا موظفين في السلطة وبالتالي تم تفرغ العمل النقابي من محتواه بالكامل، بالإضافة إلى معاناة تلك النقابات من ذات الأمراض المتعلقة بغياب الديمقراطية، الأمر الذي أدى إلى تعطيل دور النقابات في إطار العمل السياسي والوطني العام، ولا شك أن ضعف النشاط الحزبي الذي تمارسه القوى الوطنية عموماً، ساهم في هذا الوضع الذي وصلت إليه الأطر النقابية والمهنية في الوقت الراهن، إذ أن حالة الاغتراب عن واقع القواعد وال جماهير لم تتوقف عند القيادات التقليدية التي لم تتغير رموزها الأساسية منذ عقود، بل أصابت أعضاء النقابات عموماً، ومما عمق هذا الاغتراب عن الواقع غياب تفعيل

البرامج والمهام المطلوبة المباشرة المعبرة عن قضايا العمال خصوصاً، والمهنيين بصورة عامة، والاكتفاء بالاهتمام اللحظي والمؤقت في مناسبات معينة (جبريل، 2010).

ولاحظت الباحثة وجود العديد من العقبات والمشكلات التي يجب العمل عليها، ومن بينها سوء فهم مضمون العمل النقابي.

إن مفهوم التنظيم النقابي يجب ان يستند بدرجة كبيرة وواعية الى البعد الطبقي والنوع الاجتماعي بالإضافة الى الجانب الوطني فيما يتعلق بوضع ومكانة المرأة، فالقضية هنا ليست مجموعة من الافكار والشعارات يمكن ترديدها في ندوة مفتوحة مع الجمهور او لقاء مرئي او مسموع بقدر ما هي مجموعة من الجهود والمثابرة والعمل التعبوي المتواصل لخلق واقع جديد على مستوى العمل النقابي عموماً والمتعلق بالمرأة العاملة خصوصاً (عليان، 2010).

2-9-1- المرأة والعمل النقابي :

إن نسبة الإناث من "مجموع أعضاء الاتحاد العام للنقابات حتى عام 1997، هي فقط 7.64% من المجموع الكلي البالغ 63054 منهم 58236 ذكور و 4818 إناث" مما يدل على شدة ضعف دورها في البنية القيادية والقاعدية للحركة النقابية. يذكر هنا أنه تم استحداث دائرة شؤون المرأة العاملة في الاتحاد العام لنقابات فلسطين لتعنى بقضايا وهموم المرأة العاملة، وتطوير مشاركتها في الحركة النقابية من خلال رفع كفاءتها ومهارتها، من أجل تأهيلها للمشاركة في قيادة الحركة النقابية، وتعد هذه خطوة إيجابية إذا تم تحقيق الهدف المنشود منها، وابتعدت عن مجمل سلبيات الحركة النقابية، وركزت جهودها من أجل دفع مشاركة النساء في النقابات، وتحقيق وضعية أفضل لديهن تمكهن في وضع السياسات النقابية بحيث لا تغفل حقوق النساء العاملات ولا تستبعد وجودهن كفاعلات ومشاركات حقيقيات (عبد العاطي، 2007).

وقد شهدت هذه الفترة أيضاً تراجعاً في الحالة الوطنية الفلسطينية بشكل عام قد فرض وان بمستويات مختلفة تراجعاً على مستويات العمل النقابي - وإن كان البعض قد اخذ على العمل النقابي الفلسطيني طابع الحزبية في السابق، ولا بدّ العودة الى تنقيف العمال والعاملات وتوضيح مغزى ومعنى البعد الوطني في العمل وبمستوى ذلك البعد الطبقي. فلا يمكن الحديث عن نقابات لا يجمع اعضاءها سوى هتافات او شعارات. ان الاهم من تشكيل الاتحادات والاطر النقابية هو التنظيم النقابي بكل ما تعنيه هذه الكلمة من معنى. حيث ان وعي الطبقة العاملة لذاتها وبيداتها ليشكل عنوان هام في حركة الفعل النقابي الفلسطيني، فالمفاهيم التي سبق ودُكرت حول الحقوق يجب ان تتركس في وعي

الطبقة العاملة ، وبالتالي فإن دور الطبقة العاملة يجب ان لا يكون مقيداً بقيود تحول دون تحقيق تطلعاتها المطلوبة (عليان، 2010).

وفي ظل الظروف والمتغيرات التي عاشها المجتمع الفلسطيني خلال العشرة سنوات الماضية، وتطوراتها اللاحقة، حاضراً و مستقبلاً يتحتم عليه إدراك عملية التحول في المواقع النقابية، وكافة المواقع والبنى المجتمعية الأخرى في جميع القطاعات، عبر علاقة جدلية بين عنصري المرحلة الراهنة، المتداخلين معاً في وحدة تعبر عن طبيعة المرحلة، كمرحلة تحرر وطني وديمقراطي، ستمتد في الزمان لفترة طويلة قادمة خاصة في ظل التوحد الأمريكي/الصهيوني في الأهداف والغايات من ناحية وفي ظل رضوخ واحتواء مجمل النظام العربي للسياسات الأمريكية من ناحية ثانية، لذلك فإن هذه العملية الجدلية عبر صعودها وحركتها ستشكل مدخلاً محورياً واسعاً للعمل الجماهيري باعتباره أحد أهم العوامل الأساسية في النضال الوطني الديمقراطي الراهن والمستقبلي، وبالتالي فإن تفعيل دور العمل النقابي، سيكون مقياساً أساسياً في الحكم على ممارساته الجماهيرية في هذا الإطار، ففي ضوء أوضاعه الداخلية الحالية غير الموحدة بسبب ضعف نضوج وتبلور السياسات تبرز الحاجة الماسة، بالمعنى الموضوعي أولاً، والذاتي ثانياً، لإنضاج وتوسيع تجربة النضال في النقابات التي يمكن أن تلعب دوراً مؤثراً و نوعياً في مجمل المسارات الوطنية والاجتماعية والاقتصادية (جبريل، 2010).

ولا تقف العوامل التي نعاني منها في مجال العمل النقابي فيما يخص المرأة إلى هذا الحد، فالقوى العاملة النسائية بحد ذاتها تعاني الكثير من الضعف والنقص، وان غالبية القوى العاملة النسائية هي خارج القوى العاملة المشاركة، وهي مهمشة ودورها في العملية الإنتاجية الرسمية محدود، حيث ان 84.2% من النساء العاملات في الضفة الغربية و 93.1% في قطاع غزة خارج القوى العاملة.

الجدول (رقم 1) يوضح مركبات القوى العاملة: المنطقة والجنس لعام 1997

المنطقة والجنس	عمالة تامة	عمالة محدودة	بطالة	خارج القوى العاملة	داخل القوى العاملة
الضفة الغربية					
ذكور	70.2	41.1	15.7	70.8	29.2
إناث	80.5	4.5	15	15.8	84.2
قطاع غزة					
ذكور	69.2	4.6	26.2	64.9	35.1
إناث	71.6	0.8	28.6	6.9	93.1

(الجهاز المركزي للإحصاء، 1997: 24)

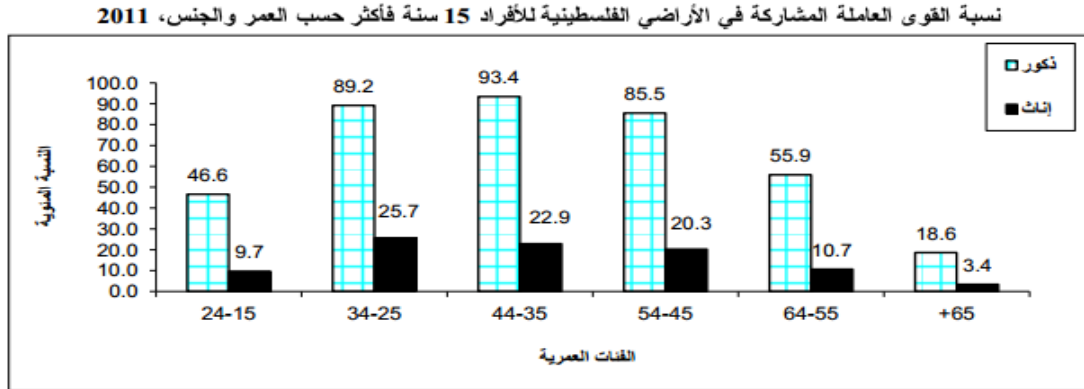
هذه نسبة مرتفعة جداً، مما يشير إلى عمق المأزق، خاصة في حال استمرار التعاطي مع العمل في القطاع غير الرسمي بسلبية وتهميش رغم أهميته ودوره في تحسين مستوى المعيشة وقدرته التشغيلية العالية والمرنة، أما البطالة بين النساء فهي مرتفعة عند الأخذ بالحسبان ضآلة الحجم الكلي للعمالة النسائية مقارنة بالعمالة الذكورية إلى إجمالي القوى العاملة، واستقرار نسبة البطالة النسائية مرتبط بعامل تركيز عمالة النساء في قطاعات محددة، ولعدم التأثير الكبير بإغلاق الأراضي الفلسطينية ومنع العمال الفلسطينيين من العمل في المشاريع الإسرائيلية، وذلك ناتج عن تدني مشاركة المرأة الفلسطينية في العمل في المشاريع الإسرائيلية (المبادرة الفلسطينية، م2، 2003: 386).

ومن المعوقات الأخرى التي تجعل المرأة أقل فعالية في سوق العمل وبالتالي قليلة المشاركة في النقابات العمالية المختلفة أن هناك تمييز واضح لمصلحة الرجال في مستوى الأجور المدفوعة في المهنة نفسها، الفارق في متوسط الأجر الكلي بين المرأة والرجل في الضفة الغربية يبلغ 30.5 شيكال، ووجد ان النساء يحصلن على أجور تعادل 65% من أجور الرجل في عام 2000 في الضفة الغربية، في المقابل يبلغ الفارق في متوسط الأجر الكلي بين المرأة والرجل في قطاع غزة 15 شيكال، أي ان النساء في قطاع غزة يحصلن على أجور تعادل 7% من أجور الرجال، وفي مؤسسات القطاع العام تتبع الفروقات من الحالة الزوجية للفرد حيث تضاف جميع مميزات العائلة وعلاوة الأبناء للرجل وليس للمرأة (الجهاز المركزي للإحصاء، 2001: 8).

أما في عام 2011 فقد بلغت نسبة المشاركة في القوى العاملة في الضفة الغربية 45.0% مقابل 40.5% في قطاع غزة، ومن الواضح أن الفجوة بين الذكور والإناث ما زالت كبيرة في المشاركة في

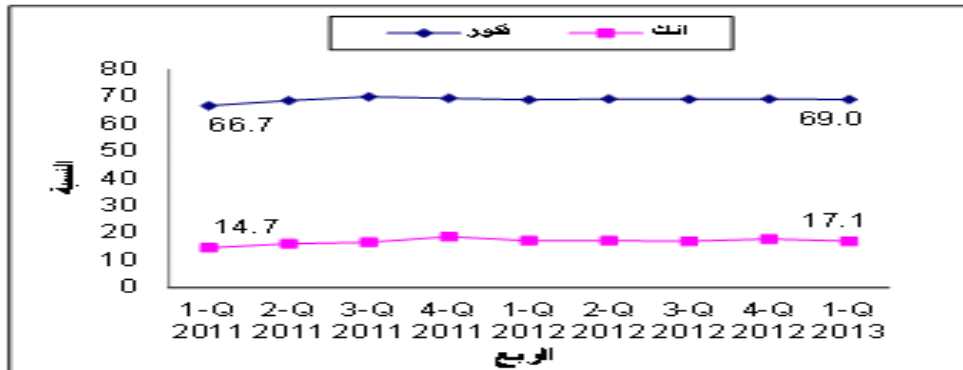
القوى العاملة حيث بلغت 69.0% للذكور مقابل 17.1% للإناث في فلسطين (الجهاز المركزي للإحصاء، 2013).

نسبة القوى العاملة المشاركة في الأراضي الفلسطينية للأفراد 15 سنة فأكثر حسب العمر والجنس، 2011



(الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2011)

نسبة المشاركة في القوى العاملة حسب الجنس، الربع الأول 2011-الربع الأول 2013



23.9% معدل البطالة من بين المشاركين في القوى العاملة

بلغ عدد العاطلين عن العمل حسب تعريف منظمة العمل الدولية حوالي 271 ألف شخص في فلسطين خلال الربع الأول 2013، منهم حوالي 152 ألف في الضفة الغربية وحوالي 119 ألف في قطاع غزة. وما يزال التفاوت كبيراً في معدل البطالة بين الضفة الغربية وقطاع غزة حيث بلغ المعدل 31.0% في قطاع غزة مقابل 20.3% في الضفة الغربية، أما على مستوى الجنس فقد

بلغ المعدل 21.2% للذكور مقابل 35.3% للإناث في فلسطين (الجهاز المركزي للإحصاء، 2013).

9.2 المشكلات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة:

يرى زكريا (2001) إن المشكلة الأولى التي تواجه المرأة العاملة هي مسألة التوفيق بين العمل خارج المنزل، والواجبات المنزلية، والحل يكمن في إيجاد بدائل إجتماعية لعمل المرأة المنزلي، وبخاصة دور الحضانة ورياض الأطفال المناسبة والمتاحة للجميع. والمشكلة الثانية: هي عدم توفر فرص عمل مناسبة مما يرغم المرأة العمل في ميدان لا يناسبها، أو لا ترغب فيه، وهذه - أيضاً - مشكلة متعلقة ببنية المجتمع نفسه، وبالسياسات التنموية المتبعة، وكذلك بالسياسات التعليمية التي لا تأخذ في الاعتبار احتياجات المجتمع.

وهناك مشكلات أخرى ذات طابع ثقافي وحضاري، وهذا التفاوت من قطر عربي إلى آخر، بل ومن منطقة إلى أخرى ضمن البلد الواحد، وهذا النوع من المشكلات يحتاج عادةً إلى وقت طويل، ولا يتم حله إلا تدريجياً من خلال التطور التاريخي للمجتمع (حسن، 2001).

وتلخص سعد الدين (2001) المشكلات والصعوبات التي تواجه المرأة العربية العاملة في النقاط الآتية:

- صعوبة التوفيق ما بين عملها خارج البيت ومسؤوليتها داخل الأسرة كزوجة مسؤولة عن تربية الأبناء ورعاية الزوج وإدارة البيت.
- العادات والتقاليد التي تقف حائلاً دون قيامها ببعض الأعمال الجديدة.
- التربية المبنية على الخجل، قد تقلل من الإبداع وإبراز المواهب.
- عدم فهم الزوج أو أفراد الأسرة واستيعابهما لطبيعة عمل المرأة، يشكل عقبة أمام انخراطها في العمل، أو تأديته على أفضل وجه.
- عدم تكفل الدول بتوفير دور رعاية مناسبة لأطفال المرأة العاملة، يجعل الأم مشتتة الذهن بين عملها وأطفالها.

تراجعت نسبة القوى العاملة النسائية الرسمية في سوق العمل المحلي الرسمي (12% - 13%) في العام 2009، والخشية من المضايقات والانتقام من قبل أصحاب العمل. ايضاً، تأثير المجتمع على المشاركة النقابية (المهام الاجتماعية، والعائلية وتقسيم الادوار) وعدم إدراك أهمية النقابات في الدفاع عن حقوقهن بالدخول الى سوق العمل والمشاركة فيه، بحيث يصبح للمرأة أثرها الحقيقي والواضح في القوى العاملة، وتعزيز مكانتهن في المجتمع بالإضافة إلى أن النقابات أهملت النساء ولم تفعل شيئاً لاجتذابهن للعمل النقابي (المهدي، 2009).

وفي نفس السياق نشرت مجلة جسور الالكترونية عام 2007 دراسة بعنوان المرأة الفلسطينية والمشاركة السياسية جاء فيها أن أسباب انخفاض مشاركة النساء في النقابات العمالية يعود الى الوضع الذي تعيشه الحركة النقابية بشكل عام ، حيث يعتريها الانقسام والتشرذم والصراعات الداخلية والتنظيمية ، وهذا بدوره انعكس سلباً على المشاركة العمالية إجمالاً ومشاركة المرأة خاصة. كذلك، تشكك النساء العاملات في قدرة النقابات على خدمة مصالحهن والدفاع عنها. أيضاً، نتيجة إلحاق العمل النقابي بأهداف الفصائل السياسية، رغم تغير الظروف السياسية، حيث جرى تغييب الحقوق المطلوبة لصالح النشاط السياسي.

ومن الأسباب الأخرى، غياب النساء عن مراكز صنع القرار في النقابات العمالية وسطوة التواجد الذكوري الذي يعمل وفقاً لمصالحه. كذلك، سطوة العادات والتقاليد التي تحول دون انضمام النساء للنقابات العمالية، بسبب الانشغال بالأسرة، أو النظرة المجتمعية التي تعيشها القطاعات الشعبية لتواجد النساء ومشاركتهن في الأماكن العامة (مركز الديمقراطية وحقوق الانسان، 2007).

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة وتصميمها

1.3 منهج الدراسة:

2.3 مجتمع الدراسة:

3.3 عينة الدراسة:

4.3 أدوات الدراسة:

5.3 ثبات أداة الدراسة:

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة وتصميمها

1.3 منهج الدراسة:

اعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، وهو الأمتل لمثل هذا النوع من الدراسات، حيث يُعنى بوصف دور المرأة في العمل النقابي، والكشف عن نقاط القوة من أجل تعزيزها، وتحديد نقاط الخلل والضعف في سبيل العمل على تطويرها ومعالجتها قدر الإمكان من أجل النهوض بواقع المرأة الفلسطينية في العمل النقابي.

2.3 مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من عينة من أعضاء وعضوات الهيئات الإدارية للمؤسسات والاتحادات النقابية المركزية في الضفة الغربية بمختلف محافظاتها الثمانية، والهيئات العامة والحركة النسوية والحركة العمالية كذلك في المحافظات نفسها حيث بلغ عدد الاستمارات 279 استمارة.

3.3 عينة الدراسة:

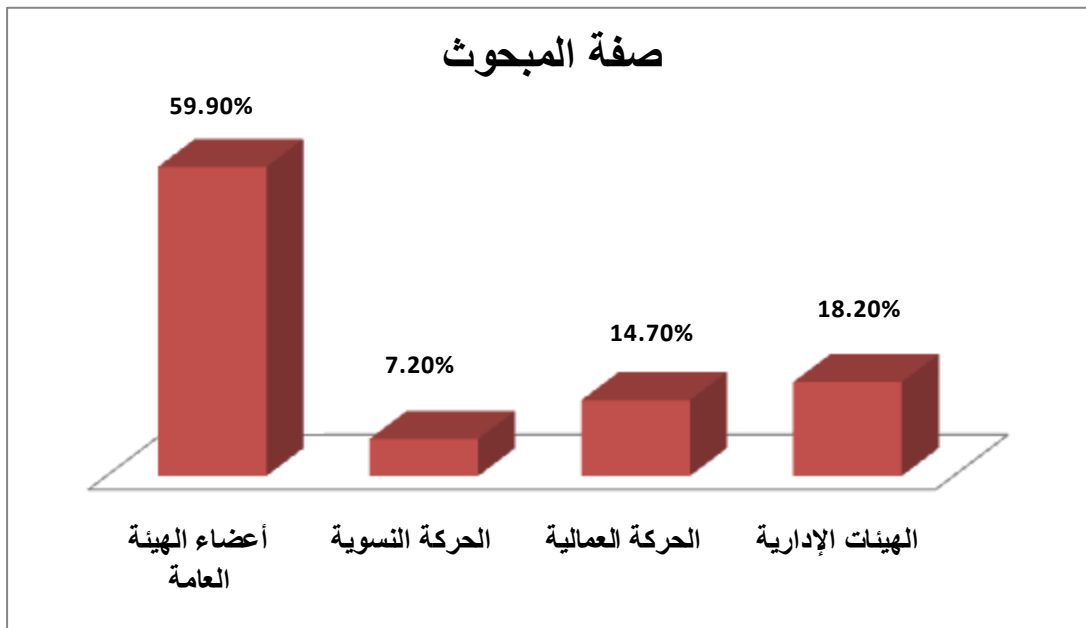
تتكون عينة الدراسة من الاعضاء والعضوات في الهيئات الادارية للمؤسسات والاتحادات النقابية المركزية في الضفة الغربية وهي عينة عشوائية، حيث توزعت عينة الدراسة على النحو الاتي:

1) معلومات عامة:
1- صفة المبحوث

صفة المبحوث جدول رقم (2)

صفة المبحوث	العدد	النسبة
أعضاء الهيئة العامة	167	59.9%
الحركة النسوية	20	7.2%
الحركة العمالية	41	14.7%
الهيئات الإدارية	51	18.2%
المجموع	279	100.0%

صفة المبحوث



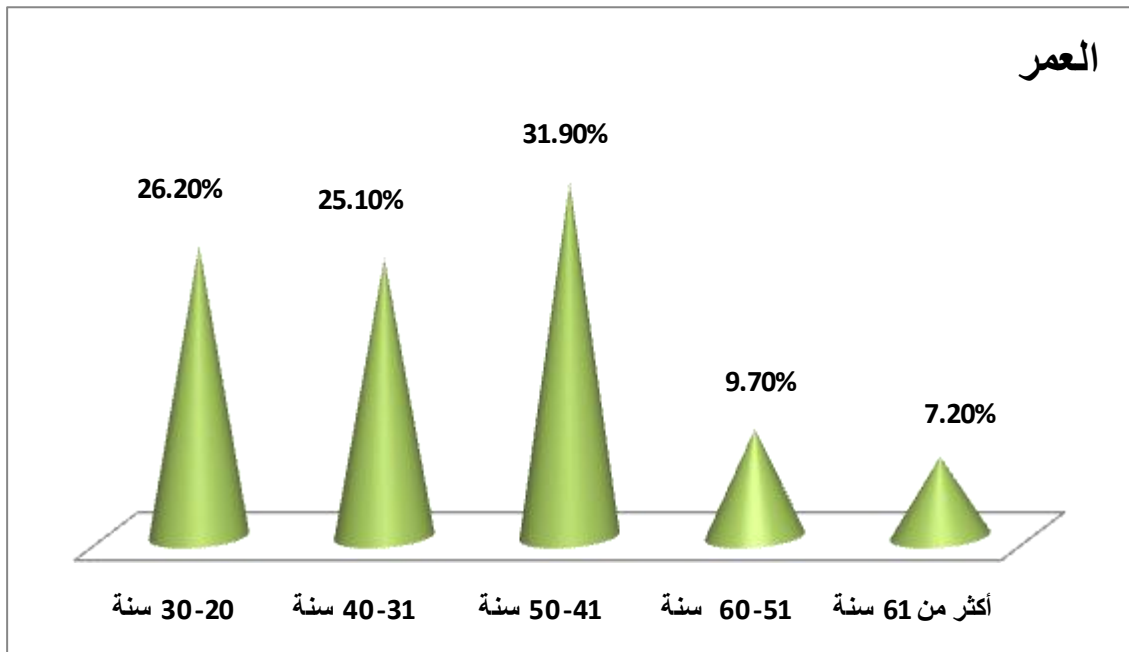
نلاحظ مما سبق أن النسبة الاعلى من المبحوثين كانت لأعضاء الهيئة العاملة، بواقع 59.9% وهي النسبة الاعلى والاعلبيية، ويليها الهيئات الإدارية بنسبة 18.2% ثم الحركة العمالية بواقع 14.7% والحركة النسوية بواقع 7.2% وهي نسبة قليلة مقارنة بغيرها.

2- العمر:

العمر جدول رقم (3)

العمر	العدد	النسبة
20 - 30 سنة	73	26.2%
31 - 40 سنة	70	25.1%
41 - 50 سنة	89	31.9%
51 - 60 سنة	27	9.7%
أكثر من 61 سنة	20	7.2%
المجموع	279	100.0%

العمر



جاء أغلبية أفراد عينة الدراسة ما بين الاعمار 20 سنة وحتى 50 سنة، بنسبة 83.1%، مقارنة بمن هم من عمر 51 سنة فأكثر بنسبة 16.9%، ولهذه النسب أثريين واضحين في نتائج الدراسة، الاول أن من هم أكبر من 31 عاما ستكون لديهم الخبرة تقريبا 6 سنوات او اكثر مما يساعد في تحديد وضعية المرأة ودورها النقابي من خلال خبرتهم، وقدرتهم على فهم مدى أو درجة التغيير في دور المرأة النقابي من خلال فترة عملهم منذ بدايتها وحتى الوقت الحالي، والثاني وجود عنصر الشباب الذي يمكن له أن

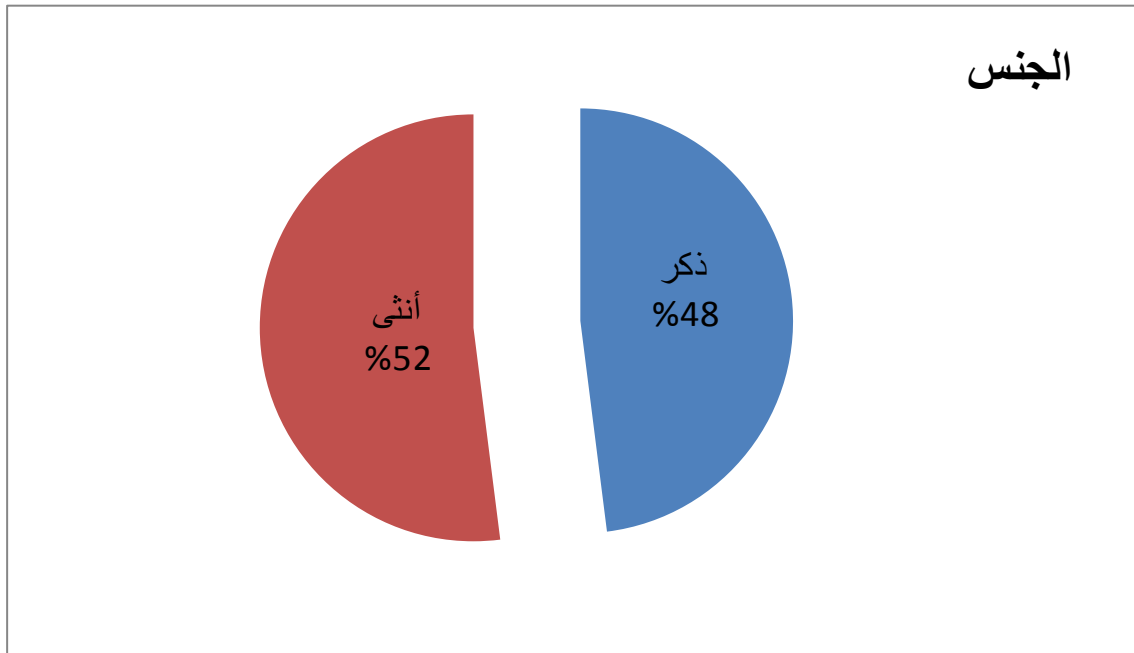
يثرى الدراسة باقتراحات وآراء وحلول جديدة تساعد في تقدّم دور المرأة في العمل النقابي، إضافة إلى تفهم وضعية المرأة بعقلية أكثر انفتاحا ومرونة.

3- الجنس:

الجنس جدول رقم (4)

الجنس	العدد	النسبة
ذكر	134	%48.0
أنثى	145	%52.0
المجموع	279	%100.0

الجنس



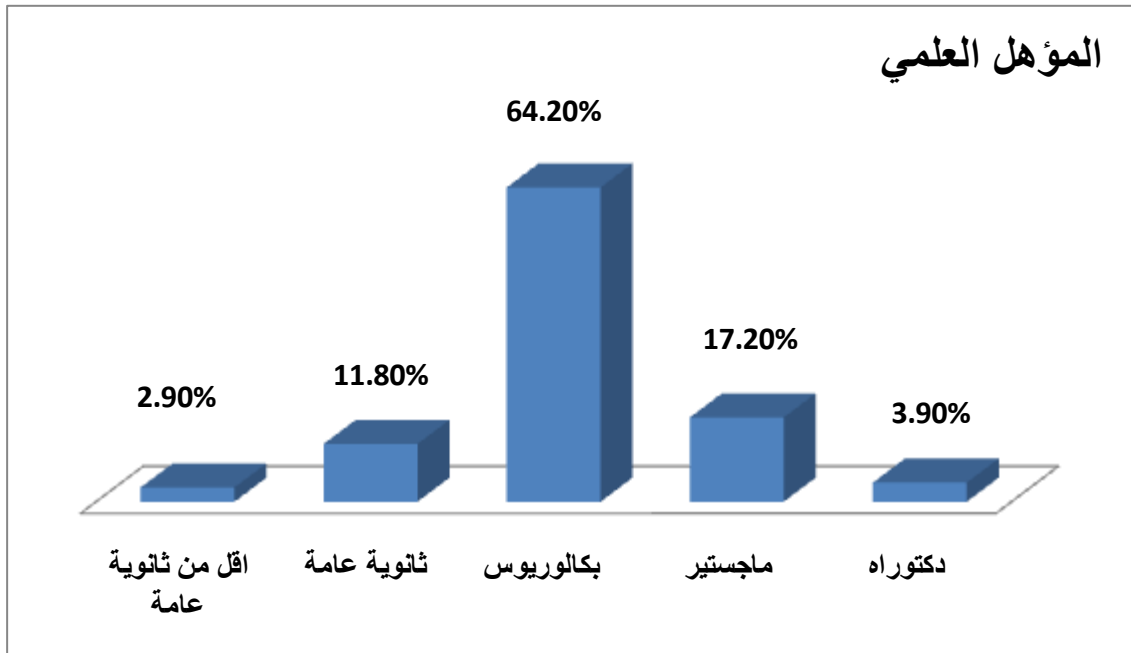
نلاحظ مما سبق أن نسبة الاناث في العينة التي تم اختيارها لتطبيق الدراسة أعلى من نسبة الذكور بواقع %52 مقابل %48 للذكور، وهذا أمر جيد إذا نظرنا الى ضرورة تقييم المرأة لنفسها ومعرفة وجهة نظرها في الموضوع، وذلك لتسعى بشكل مستمر للوصول الى دور نقابي فعال.

4- المؤهل العلمي:

المؤهل العلمي جدول رقم (5)

المؤهل العلمي	العدد	النسبة
اقل من ثانوية عامة	8	2.9%
ثانوية عامة	33	11.8%
بكالوريوس	179	64.2%
ماجستير	48	17.2%
دكتوراه	11	3.9%
المجموع	279	100.0%

المؤهل العلمي



نلاحظ من الجدول السابق ان نسبة من يحملون درجات جامعية بلغت 85.3% وهي نسبة عالية جدا، موزعة على البكالوريوس في الدرجة الاولى بنسبة 64.2%، والماجستير بنسبة 17.2% والدكتوراه بنسبة 3.9%، كما نلاحظ أن ما نسبته 21% من أفراد عينة الدراسة هم من حملة الشهادات في مجال

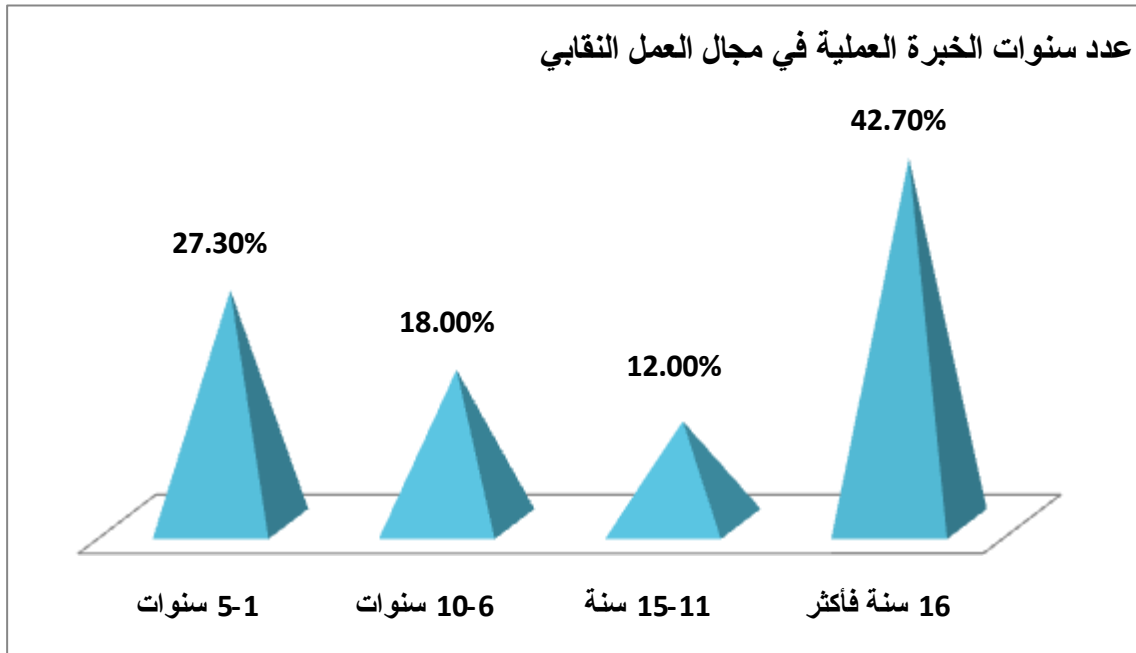
الدراسات العليا، مما يعطي الدراسة مصداقية أعلى لنتائجها وحلولها من خلال الاجابات العلمية والمنطقية التي يمكن الحصول عليها.

5- عدد سنوات الخبرة:

عدد سنوات الخبرة (فقط أعضاء الهيئات النقابية) جدول رقم (6)

عدد سنوات الخبرة العملية في مجال العمل النقابي	العدد	النسبة
5-1 سنوات	32	27.3%
6-10 سنوات	21	18.0%
11-15 سنة	14	12.0%
16 سنة فأكثر	50	42.7%
المجموع	117	100.0%

عدد سنوات الخبرة



بلغت نسبة من لديهم الخبرة من 11 سنة فما فوق 54.7%، وهي نسبة ممتازة يعول عليها في التوصل الى مدى التغيير في دور المرأة النقابي، من 10 سنوات وحتى يومنا هذا، لنعرف إن كان هنالك محاولات لتحسين هذا الدور والنهوض به أم لا، وكما نلاحظ أن 42.7% هم من لديهم الخبرة

16 سنة فأكثر، وتعود هذه النسبة الى ارتفاع نسبة الفئة العمرية من 31 سنة فأكثر مما انعكس على عدد سنوات الخبرة، والتي بالتالي تصب في صالح نتائج الدراسة.

4.3 أدوات الدراسة:

لقد اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على مجموعتين من المصادر التي قامت من خلالهما بجمع المعلومات والبيانات اللازمة، وهي:

1. الاستمارة: اعتمدت الدراسة على الاستمارة كأداة رئيسة في جمع البيانات والمعلومات حول الدور النقابي الذي تلعبه المرأة الفلسطينية، حيث تم تصميم فقراتها وصياغتها، ثم عرضها على خبراء ومختصين لتحكيمها وهم د. سمير حزبون ود. أسامة شهوان ، وبعد إبداء الرأي والتعليقات عليها، تم تعديلها بالطريقة المناسبة لتحقيق هدف الدراسة المتمثل في تحديد الدور النقابي الذي تلعبه المرأة الفلسطينية، وبعد ذلك تم توزيعها على مجموعة من المستطلعين من أجل قياس صدق الأداة وثباتها.

2. المجموعة الثانية من المصادر والمراجع وتتمثل في الكتب والمجلات والمقالات والاحصائيات والدراسات والادبيات السابقة التي تم الحصول عليها من المكتبات والموارد المختلفة من مؤسسات ومراكز وغيرها رغم قلتها وعدم التقائها مع المحاور التي تعتمد هذه الدراسة عليها مما اضطر الباحثة الى العمل جاهدة نحو صياغة مادة نظرية مختلفة تمام من خلال الربط بين المعلومات في مختلف المراجع.

5.3 ثبات أداة الدراسة:

من خلال إيجاد ناتج معادلة كرونباخ ألفا (معامل الثبات)، تم التوصل الى ان قيمة كرونباخ ألفا شاملة لمحاور الدراسة الاربعة 79.8% وهي نسبة مقبولة وجيدة، ويمكن توضيح كرونباخ ألفا بالتفصيل على النحو الاتي:

يبين الجدول نتائج اختبار الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا

معامل كرونباخ ألفا جدول رقم (7)

الرقم	المحاور	كرونباخ الفا
1	مكانة المرأة وتأثيرها في الهيكلية الإدارية لنقابات العاملين	%81.6
2	المعيقات الذاتية للمرأة	%73.2
3	المعيقات الموضوعية للمرأة	%79.1
4	محور الخصائص الشخصية	%77.3
	الدرجة الكلية	%79.8

تشير النتائج الموجودة الى ان درجة الاتساق الداخلي للدرجة الكلية للدراسة " دور المرأة في العمل النقابي في الضفة الغربية. الواقع وسبل التعزيز" قد وصلت ل 79.8 % وهي درجة مرتفعة تدل على وجود اتساق داخلي مرتفع لهذا تم توزيع الاستمارة على كامل المبحوثين ، أما على درجة اتساق داخلي للمحاور فكانت لمحور مكانة المرأة وتأثيرها في الهيكلية الإدارية لنقابات العاملين وقد وصلت %81.6 وهي درجة مرتفعة ، يليه المحور الثالث المعيقات الموضوعية للمرأة %79.1 ، ثم المحور الرابع محور الخصائص الشخصية حيث بلغت النسبة %77.3 وهي أيضا درجة مرتفعة ، وأخيرا المحور الثاني المعيقات الذاتية للمرأة حيث وصلت الدرجة %73.2 وهي أيضا درجة مرتفعة.

نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة إرتباط كامل الإستبانة، وكل محور من محاور الإستبانة على حدة. جدول رقم (8)

الرقم	المحاور	قيمة ر	مستوى الدلالة الإحصائية
1	مكانة المرأة وتأثيرها في الهيكلية الإدارية لنقابات العاملين	0.522**	0.000
2	المعيقات الذاتية للمرأة	0.545**	0.000
3	المعيقات الموضوعية للمرأة	0.735**	0.000
4	محور الخصائص الشخصية	0.624**	0.000
	الدرجة الكلية	0.545**	0.000

يتضح من خلال نتائج الجدول الموضحة أعلاه أن قيمة معامل إرتباط بيرسون لكامل الإستبانة جاءت (0.545^{**}) وبمستوى دلالة إحصائية (0.000)، ولمحاور الإستبانة تراوحت قيمة المعامل بين (0.735^{**} و 0.522^{**}) وبدلالات إحصائية تراوحت بين (0.000 و 0.000). وهذا يبين أن جميع الدلالات الإحصائية جاءت أقل من 0.05 وعليه ترفض فرضية عدم ثبات الإستبانة كاملة، وعدم ثباتها على مستوى المحاور، ونتيجة لذلك اعتبرت الإستبانة ثابتة وتم توزيعها على كامل المبحوثين.

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

1.4 تحليل بيانات الدراسة:

2.4 فحص الفرضيات

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

سيتم من خلال هذا الفصل تحليل بيانات الدراسة وفحص الفرضيات وكذلك سيتم تحليل البيانات المستخلصة لاستبانة الدراسة، بالاعتماد على مجموعة من الأدوات الإحصائية، لفحص تساؤلات الدراسة وفرضياتها.

1.4 تحليل بيانات الدراسة:

يشمل عرض النتائج إحصائياً، ومعالجتها وصفاً وتحليلاً، وقد تم اعتماد المفتاح الاتي لتحديد درجة الفقرات، من خلال المتوسطات الحسابية ، وتم تحويلها الى نسب مئوية بناء على مقياس ليكرت فكانت الدرجات كما هو مبين في

جدول رقم (9)

الدرجة	مدى متوسطها الحسابي	النسبة المئوية
منخفضة جداً	اقل من 2.5	%50
منخفضة	2.99-2.51	%59.9-50
متوسطة	3.5-3	%69.9-60
عالية	3.99-3.51	%79.9-70
عالية جداً	4 فأكثر	%80

1.1.4 المحور الأول: مكانة المرأة وتأثيرها في الهيكلية الإدارية لنقابات العاملين:

أظهرت نتائج تحليل الاستبيان أنّ العوامل المتعلقة بمكانة المرأة النقابية وتأثيرها في الهيكلية الإدارية لنقابات العاملين جاءت على النحو الوارد في الجدول الآتي:

جدول رقم (10)

الرقم	السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	المرأة النقابية قادرة على صنع القرار في المؤسسات النقابية .	30.1	54.5	7.2	6.8	1.4	4.05	0.88
5	هناك مشاركة للمرأة الفلسطينية في المؤسسات النقابية.	25.4	59.9	9.7	4.3	0.07	4.05	0.76
3	تساعد المرأة الفلسطينية العاملين على رفع مستوى ثقافتهم بالقوانين والتشريعات.	19.0	52.7	17.6	10.0	0.07	3.79	0.88
2	تعمل المرأة الفلسطينية على متابعة المشاكل التي تواجه العاملين في مختلف القطاعات المهنية.	15.4	57.3	12.9	13.6	0.07	3.73	0.90
4	تشارك المرأة الفلسطينية في خلق جسم نقابي مؤثر في الحياة السياسية.	19.0	52.0	12.9	14.7	1.4	3.72	0.98
6	هناك اهتمام من قبل النساء العاملات بالانضمام لعضوية النقابات.	18.3	48.4	16.1	16.1	1.1	3.66	0.98
7	هناك تمثيل عالي للنساء في الهيئات القيادية للمؤسسات النقابية	9.7	23.7	20.1	42.3	4.3	2.92	1.10
	الدرجة الكلية						3.70	0.64

تظهر المعطيات الموضحة في الجدول أعلاه بان الدرجة الكلية لمحور "مكانة المرأة وتأثيرها في الهيكلية الإدارية لنقابات العاملين " وصلت بمتوسط حسابي 3.70 وانحراف معياري 0.64 وهي درجة عالية ، وجاءت أعلى فقرة رقم (1) والتي تنص على " المرأة النقابية قادرة على صنع القرار في المؤسسات النقابية . بمتوسط حسابي بلغ 4.05 وانحراف معياري 0.88 وهي درجة عالية جدا ،

ونفس الشيء الفقرة رقم (5) والتي تنص " هناك مشاركة للمرأة الفلسطينية في المؤسسات النقابية. " بمتوسط حسابي 4.05 وانحراف معياري 0.76 وهي أيضا درجة عالية جدا

في المقابل فان أدنى فقرة رقم (7) والتي تنص " هناك تمثيل عالي للنساء في الهيئات القيادية للمؤسسات النقابية " بمتوسط حسابي 2.92 وانحراف معياري 1.10 وهي منخفضة ، ثم الفقرة رقم (6) والتي تنص " هناك اهتمام من قبل النساء العاملات بالانضمام لعضوية النقابات." بمتوسط حسابي 3.66 وانحراف معياري 0.98 وهي درجة عالية .

وبناء على ما سبق، نلاحظ أن للمرأة مكانة عالية جدا في الهيكلية الإدارية لنقابات العاملين بحسب رأي المستطلعين، ومساهمتها فعالة، يؤكد ذلك قولهم بأنها قادرة على صنع القرار، مما يعكس الثقة والاطمئنان لقدراتها ومهاراتها في موقعها، ويؤكد على هذا ما يقارب 81% من أفراد عينة الدراسة، كما أنها تساعد العاملين على رفع مستواهم الثقافي فيما يتعلق بالقوانين والتشريعات، وتواجه مشاكلهم في مختلف القطاعات المهنية وذلك بدرجة عالية.

ولكن في المقابل، فإن نسبة النساء المهتمات بالانضمام للنقابات العمالية متوسطة، وليست بالكم المطلوب، في ظل ارتفاع عدد العاملات في مختلف القطاعات بنسبة عالية، إضافة إلى ان التمثيل النسبي للنساء في الهيئات القيادية للمؤسسات القيادية منخفضة، وبالتالي؛ لا بدّ من التأكيد على ضرورة زيادة نسبة التمثيل النسائي في النقابات في المستويات القيادية، وضرورة توعية المرأة باهمية الانضمام للعمل النقابي.

وقد جاءت نتائج المبحوثين متقاربة بين الذكور والاناث، ولكن الأغلبية للإناث بفارق بسيط، حيث رأين أنّ مكانة المرأة في العمل النقابي جيّدة وهي في وضعية يمكن اعتبارها معها صاحبة مكانة، على العكس من الذكور الذين قدّروا مكانة المرأة في العمل النقابي بدرجة أقل.

2.1.4 المحور الثاني: المعينات الذاتية للمرأة النقابية:

أظهر التحليل ان مجموعة العوامل المتعلقة بالمعينات الذاتية للمرأة ظهرت على النحو الآتي:

جدول رقم (11)

الرقم	السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	هناك تدني في نسبة المشاركة النسائية في القوى العاملة.	15.8	49.8	11.1	21.1	2.2	3.55	1.05
2	إن المرأة الفلسطينية تعاني من ضعف في الوعي النقابي.	13.6	50.5	14.0	18.6	3.2	3.52	1.04
4	لا تترك المرأة أهمية انخراطها في العمل النقابي.	14.0	43.7	12.2	27.6	2.5	3.39	1.10
3	هناك عدم اهتمام جدي من قبل الحركة النسوية الفلسطينية بالعمل النقابي.	11.8	42.3	17.2	27.2	1.4	3.35	1.04
5	انخفاض مستوى التعليم لدى المرأة انعكس سلباً على توجهها نحو المشاركة النقابية.	12.2	40.1	12.2	31.5	3.9	3.25	1.14
6	لا توجد تجربة للمرأة الفلسطينية في العمل النقابي.	6.8	28.0	18.6	37.6	9.0	2.86	1.12
	الدرجة الكلية						3.32	0.71

تشير النتائج الموضحة في الجدول أعلاه بان الدرجة الكلية لمحور "المعينات الذاتية للمرأة" وصلت بمتوسط حسابي 3.32 وانحراف معياري 0.71 وهي درجة متوسطة، وجاءت أعلى فقرة رقم (1) والتي تنص على " هناك تدني في نسبة المشاركة النسائية في القوى العاملة." بمتوسط حسابي بلغ 3.55 وانحراف معياري 1.05 وهي درجة عالية ، يليه الفقرة رقم (2) والتي تنص "إن المرأة الفلسطينية تعاني من ضعف في الوعي النقابي" بمتوسط حسابي 3.52 وانحراف معياري 1.04 وهي أيضا درجة عالية .

في المقابل فان أدنى فقرة رقم (6) والتي تنص " لا توجد تجربة للمرأة الفلسطينية في العمل النقابي " بمتوسط حسابي 2.86 وانحراف معياري 1.12 وهي منخفضة ، ثم الفقرة رقم (5) والتي تنص "

انخفاض مستوى التعليم لدى المرأة انعكس سلباً على توجهها نحو المشاركة النقابية. " بمتوسط حسابي 3.25 وانحراف معياري 1.14 وهي درجة متوسطة.

وقد تساوى الذكور والإناث في نظرتهم سابقة الذكر، بحيث كان متوسط اجابات الذكور 3.32 والإناث 3.33.

تأكيداً لما سبق في المحور الأول، فإن هنالك العديد من العقبات الذاتية (تتعلق بالمرأة ذاتها) التي تقف في وجه دور المرأة في الهيكلية الادارية لنقابات العاملين، ويكمن أهمها وأكثرها أثراً في تدني نسبة المشاركة النسائية في القوى العاملة بدرجة عالية، وذلك عائد للفكر الاجتماعي السائد عن عمل المرأة في كثير من المناطق في الضفة الغربية، وخصوصاً في القرى، وبعض المدن، إضافة الى أن طبيعة حياة المرأة في المجتمع الفلسطيني تنحصر معظمها في دورها كأم، مما يعوق العمل خارج المنزل إلا عند الضرورة.

ومن العقبات الأخرى التي تعتبر الأكثر تأثيراً في مشاركة المرأة في الهيكلية الادارية في النقابات العمالية ضعف وعيها النقابي بدرجة عالية، أي عدم معرفتها الواضح بأهم مهام هذه النقابات والدور المهم الذي تلعبه في حفظ حقوق العامل، ومناصرته عند الحاجة، زد على ذلك أن النساء أنفسهن لا يدركن أهمية وجود المرأة في داخل هذه النقابات لتمثل المرأة في مختلف القطاعات من خلال المشاركة في القرار النقابي، والدفاع عن حقوقها، والتعبير عن رأيها في المحافل المختلفة وذلك بدرجة متوسطة. ومن المؤكد أن هذا انعكاساً شديدة الأثر، سلبية في الغالب على فعالية المرأة، وقوتها في داخل التشكيلات النقابية، مما ينعكس أيضاً على تحصيلهن لحقوقهن المهنية التي على المرأة في الدرجة الأولى أن تساهم في الدفاع عنها.

والجدير بالذكر أيضاً أنّ الباحثة لم تتمكن من العثور على أية إحصاءات دقيقة عن عمل المرأة، وهنالك الكثير من الأعمال للمرأة غير مسجلة في العمل الرسمي، والعمل بدون أجر، إضافة إلى عدم توفر المراجع الكافية لدراسات واقع النقابات في فلسطين، حيث تعاني هذه الميادين من نقص الاهتمام والدراسة العلميّة المفيدة، وكذلك نقص المراجع في المكتبات المحليّة. وعدم وجود احصائيات عن أعداد النساء في النقابات العمالية لدى وزارة العمل.

3.1.4 المحور الثالث: المعينات الموضوعية للمرأة:

لقد أظهر تحليل الاستمارات أن مجموعة العوامل المتعلقة بالمعينات الموضوعية للمرأة النتائج الواردة في جدول رقم 11، وذلك على النحو الآتي:

جدول رقم (12)

الرقم	السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
3	تحولت المؤسسات النقابية الى مؤسسات سياسية تعمل بالشأن السياسي على حساب العمل النقابي.	24.7	42.3	12.9	15.8	4.3	3.67	1.13
5	إن المهام الاجتماعية والعائلية الملقاة على عاتق المرأة أدت إلى عزوف المرأة عن المشاركة النقابية.	19.0	45.5	12.5	21.5	1.4	3.59	1.06
4	إن الخلافات السياسية في النقابات ساهمت في ابتعاد النساء عن الانضمام للعمل النقابي.	22.2	38.7	14.3	22.6	2.2	3.56	1.12
7	عدم وجود سياسات وبرامج تدعم المرأة في السياسة الرسمية وغير الرسمية.	21.1	40.1	13.6	21.9	3.2	3.54	1.14
2	أهملت المؤسسات النقابية استقطاب المرأة.	15.1	45.9	12.9	24.0	2.2	3.47	1.07
1	هناك تهميش من قبل المؤسسات النقابية للمرأة.	15.4	43.7	9.7	30.1	1.1	3.42	1.10
6	نظرة المجتمع إلى المرأة باعتبارها كائن من الدرجة الثانية.	16.1	31.5	12.5	34.4	5.4	3.18	1.22
	الدرجة الكلية						3.49	0.75

تظهر لنا البيانات الموجودة في الجدول أعلاه بان الدرجة الكلية لمحور " المعينات الموضوعية للمرأة " وصلت بمتوسط حسابي 3.49 وانحراف معياري 0.75 وهي درجة متوسطة، وجاءت أعلى فقرة رقم (3) والتي تنص على " تحولت المؤسسات النقابية الى مؤسسات سياسية تعمل بالشأن السياسي على حساب العمل النقابي." بمتوسط حسابي بلغ 3.67 وانحراف معياري 1.13 وهي درجة عالية ، يليه الفقرة رقم (5) والتي تنص " إن المهام الاجتماعية والعائلية الملقاة على عاتق المرأة أدت إلى عزوف المرأة عن المشاركة النقابية. " بمتوسط حسابي 3.59 وانحراف معياري 1.06 وهي أيضا درجة عالية .

في المقابل فإن أدنى فقرة رقم (6) والتي تنص " نظرة المجتمع إلى المرأة باعتبارها كائن من الدرجة الثانية." بمتوسط حسابي 3.18 وانحراف معياري 1.22 وهي متوسطة ، ثم الفقرة رقم (1) والتي تنص " هناك تهميش من قبل المؤسسات النقابية للمرأة.." بمتوسط حسابي 3.42 وانحراف معياري 1.10 وهي درجة متوسطة.

نلاحظ مما سبق أن جميع المعينات الموضوعية التي تحد من دور المرأة النقابي حصلت على متوسط حسابي عالٍ، وتراوحت درجاتها ما بين المتوسطة الى العالية، وذلك يدل على أن الوضع العام في النقابات لا يشجع المرأة أبداً، ولا يساعدها على الانخراط في العمل النقابي بالشكل الصحيح والمناسب لها.

لقد حال تحوّل المؤسسات النقابية الى مؤسسات سياسية الوجه تعمل بالشأن السياسي على حساب العمل النقابي بدرجة عالية، وما يتبعها من خلافات سياسية بدرجة عالية أيضا ساهمت كلها في ابتعاد المرأة عن العمل النقابي، وتفضيلها عدم الانخراط به، لانها رأّت فيه ابتعادا كليا عن العمل الحقيقي للنقابات، والهدف الذي تم تأسيسها في سبيله.

ولا يقف الامر عند هذا الحد، فقد وقفت المهام الاجتماعية والعائلية والمسؤوليات الكثيرة الملقاة على عاتق المرأة الى انشغالها عن هذه النقابات بدرجة عالية، ولكن هنالك عدد كبير من المعينات التي تنتج عن المؤسسات النقابية نفسها، إضافة الى ما تم ذكره عن اتجاهها نحو العمل السياسي والابتعاد عن المسار النقابي، وجميعها وقعت فيها هذه المؤسسات بدرجة متوسطة بحسب رأي افراد عينة الدراسة، ومن بينها افتقار هذه المؤسسات الى برامج تدعم المرأة في السياسة الرسمية وغير الرسمية. وقد ساهمت في هذه النتائج وجهة نظر الإناث اللواتي أكدن وجود هذه المعينات بمتوسط حسابي بلغ 3.73 وبدرجة أعلى من الذكور الذين بلغ المتوسط لديهم 3.24. وهذا ذات دلالة احصائية بسيطة ومحدودة.

4.1.4 المحور الرابع: محور الخصائص الشخصية:

لقد أظهر تحليل الاستمارات أن مجموعة العوامل المتعلقة بالمعوقات الموضوعية للمرأة النتائج الواردة في جدول رقم 13، وذلك على النحو الآتي:

جدول رقم (13)

الرقم	السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
6	المرأة النقابية يجب أن تكون مبادرة.	39.8	54.5	3.9	1.8	0	4.32	0.63
1	المرأة النقابية يجب أن يتوفر لديها صفة القيادة	41.6	49.1	2.9	6.1	0.04	4.25	0.81
2	مهارة التفاوض من الخصائص التي يجب ان تمتلكها المرأة النقابية.	35.5	56.6	3.9	3.9	0	4.23	0.70
3	تؤمن المرأة النقابية بتكافؤ الفرص بين الجنسين	28.0	57.7	8.2	6.1	0	4.07	0.77
5	المرأة النقابية تكون قادرة على الاقتناع.	27.6	56.6	10.4	5.4	0	4.06	0.77
4	قادرة على مواجهة التحديات الاجتماعية.	27.6	52.7	11.5	8.2	0	3.99	0.85
	الدرجة الكلية						4.15	0.52

يتضح من المعطيات الواردة في الجدول أعلاه بان الدرجة الكلية لمحور " الخصائص الشخصية للمرأة " وصلت بمتوسط حسابي 4.15 وانحراف معياري 0.52 وهي درجة عالية جدا. وجاءت أعلى فقرة رقم (6) والتي تنص على " المرأة النقابية يجب أن تكون مبادرة.. بمتوسط حسابي بلغ 4.32 وانحراف معياري 0.63 وهي درجة عالية جدا، يليه الفقرة رقم (1) والتي تنص " المرأة النقابية يجب أن يتوفر لديها صفة القيادة. " بمتوسط حسابي 4.23 وانحراف معياري 0.81 وهي أيضا درجة عالية جدا.

في المقابل فان أدنى فقرة رقم (4) والتي تنص " نظرة قادرة على مواجهة التحديات الاجتماعية." بمتوسط حسابي 3.99 وانحراف معياري 0.85 وهي متوسطة ، ثم الفقرة رقم (5) والتي تنص "المرأة

النقابية تكون قادرة على الإقناع " بمتوسط حسابي 4.06 وانحراف معياري 0.77 وهي درجة عالية جدا.

وبناء عليه فإننا نلاحظ أن الصفات او المميزات الشخصية للمرأة الواجب توفرها في المرأة النقابية متفق عليها من قبل افراد عينة الدراسة، بحيث ترى نسبة عالية منهم انه يجب توفرها بشكل أساسي وبدرجة عالية، وانه من الضروري على المرأة النقابية أن تكون مبادرة، وهذا لا يختلف أبدا عن كونها قيادية قادرة على اتخاذ القرارات، والتفاوض مع الجهات المختلفة من خلال إقناعها برأيها عن طريق الدلائل والبراهين الثابتة.

والجدير بالذكر هنا أن هنالك ارتباط وثيق بين جميع الصفات الشخصية التي تم التطرق اليها في الاستبيان، حيث انها كلها تجتمع تحت مصطلح "المرأة النقابية الناجحة"، وهي المرأة التي تتوفر فيها صفات القيادة، وقوة الشخصية، والقدرة على المبادرة والابداع، وإقناع الطرف الاخر برأيها بالادلة والحجج والبراهين السليمة، كما أنها قادرة على مواجهة عقلية المجتمع والسعي الى تغييرها نحو الافضل.

اتفق الذكور والاناث على ضرورة وجود هذه الصفات والخصائص، وبدرجة عالية أيضا، حيث بلغت 4 لدى الذكور، و 4.30 لدى الإناث.

كما يبين الجدول رقم 14 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاوَر الدراسة، وهو على النحو الآتي:

جدول رقم (14)

الرقم	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	الدرجة
1	مكانة المرأة وتأثيرها في الهيكلية الإدارية لنقابات العاملين	3.70	0.64	74.0%	عالية
2	المعوقات الذاتية للمرأة	3.32	0.71	66.4%	متوسطة
3	المعوقات الموضوعية للمرأة	3.49	0.75	69.8%	متوسطة
4	محور الخصائص الشخصية	4.15	0.52	83.0%	عالية جدا

تظهر النتائج الموجودة في الجدول أعلاه بان درجات المحاور للدراسة "دور المرأة في العمل النقابي في الضفة الغربية .. الواقع وسبل التعزيز " حيث يتبين بان أعلى هذه المحاور هو المحور رقم (4) والذي ينص على "الخصائص الشخصية للمرأة" فقد وصل المتوسط حسابي 4.15 و بانحراف معياري 0.52 وبنسبة 83.0% وهي درجة عالية جدا، يليه المحور رقم (1) والذي ينص على "مكانة المرأة وتأثيرها في الهيكلية الإدارية لنقابات العاملين" بمتوسط حسابي بلغ 3.70 وانحراف معياري 0.64 وبنسبة 74.0% وهي درجة عالية، ثم المحور رقم (3) والذي ينص "المعوقات الموضوعية للمرأة" بمتوسط حسابي 3.49 وانحراف معياري 0.75 وبنسبة 69.8% وهي درجة متوسطة، وأخيرا المحور رقم (2) "المعوقات الذاتية للمرأة" فقد وصل المتوسط الحسابي 3.32 و بانحراف معياري 0.71 وبنسبة 66.4% وهي درجة متوسطة.

يظهر من هذه النتائج ان هنالك تأييد من افراد عينة الدراسة بانه لا بد من توفر صفات شخصية مهمة في المرأة كي تتمكن من الانخراط في العمل النقابي، وانجاز دورها بالشكل المناسب، وهذا بالتالي يقودها الى حيز مكانة وتأثير في الهيكلية الادارية لنقابات العاملين، والدليل على صحة هذه النتائج، أن محور "مكانة المرأة في الهيكلية الادارية لنقابات العاملين" جاء في المرتبة الثانية بعد الصفات الشخصية، مما يعكس أثر المحور الأول في المحور الثاني. نستنتج من خلال ما سبق انه لا بد من تكامل المحاور جميعها لكي يتحسن الدور النقابي للمرأة، لان صقل شخصية المرأة، ورفع مكانتها من خلال تذليل العقبات التي تواجهها من المجتمع، والمؤسسات النقابية، وتنقيتها وتوعيتها نقابيا كلها تساعد في تفعيل دورها النقابي.

2.4 فحص الفرضيات:

فيما يلي فحص لفرضيات الدراسة، ودراسة لعلاقتها بالمحاور التي تقيسها الاستمارة، وهو على النحو الآتي:

1.2.4 الفرضية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين حول مكانة المرأة وتأثيرها في الهيكلية الإدارية لنقابات العاملين عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ تعزى للمتغيرات التالية

جدول رقم (15)

المتغير	قيمة F / T	مستوى الدلالة الإحصائية
طبيعة المبحوث (صفته)	2.675	0.048
العمر	0.336	0.854
الجنس	0.281	2.201
المحافظة	0.014	0.986
المستوى التعليمي	0.805	0.493
سنوات الخبرة	2.250	0.050

يستدل من خلال النتائج الواردة في الجدول السابق أن كلا من العمر، الجنس، المحافظة، المستوى العلمي، سنوات الخبرة ليس لها علاقة إحصائية أو لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى أقل من 0.05 يعزى لهذه المتغيرات وبذلك الفرضيات قبلت.

أما طبيعة المبحوث (صفته)، فإنه يوجد فروقات إحصائية تعزى لهذا المتغير حيث أن مستوى الدلالة أقل من 0.05 وبذلك نستطيع القول بان الفرضية قد رفضت.

ومن اجل التعرف على مصادر الفروق فقد تم استخراج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية عن طبيعة المبحوث (صفته) وجاءت الفروق لصالح المبحوثين من الحركة العمالية بمتوسط حسابي وصل 3.95 على المبحوثات من الحركة النسوية بمتوسط 3.60

2.2.4 الفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين حول المعينات الذاتية للمرأة عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ تعزى للمتغيرات التالية

جدول رقم (16)

المتغير	قيمة F / T	مستوى الدلالة الإحصائية
طبيعة المبحوث (صفته)	0.797	0.497
العمر	1.169	0.325
الجنس	0.588	0.078
المحافظة	5.285	0.006
المستوى التعليمي	2.312	0.080
سنوات الخبرة	1.872	0.099

تشير النتائج الموجودة في الجدول رقم 15 أن كلا من طبيعة المبحوث (صفته) ، العمر ، الجنس ، المستوى العلمي ، سنوات الخبرة ليس لها علاقة إحصائية أو لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى اقل من 0.05 يعزى لهذه المتغيرات وبذلك الفرضيات قبلت .

اما بالنسبة المحافظة فانه يوجد فروقات إحصائية تعزى لهذه المتغير حيث أن مستوى الدلالة اقل من 0.05 . وبذلك نستطيع القول بان الفرضية قد رفضت

ومن اجل التعرف على مصادر الفروق فقد تم استخراج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية وعن المحافظة وجاءت الفروق لصالح من يسكنوا وسط الضفة الغربية بمتوسط حسابي وصل 3.50 على من يسكنوا شمال الضفة الغربية بمتوسط حسابي وصل 3.15

3.2.4 الفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين حول المعينات الموضوعية للمرأة عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ تعزى للمتغيرات التالية

جدول رقم (17)

المتغير	قيمة F / T	مستوى الدلالة الإحصائية
طبيعة المبحوث (صفته)	<u>4.997</u>	<u>0.002</u>
العمر	<u>3.836</u>	<u>0.005</u>
الجنس	<u>-5.816</u>	<u>0.000</u>
المحافظة	<u>5.666</u>	<u>0.004</u>
المستوى التعليمي	<u>1.998</u>	<u>0.118</u>
سنوات الخبرة	<u>1.026</u>	<u>0.402</u>

تظهر البيانات الواردة في الجدول السابق أن كلا من المستوى العلمي ، سنوات الخبرة ليس لها علاقة إحصائية أو لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى اقل من 0.05 يعزى لهذه المتغيرات وبذلك الفرضيات قبلت .

أما بالنسبة لطبيعة المبحوث (صفته)، العمر، الجنس، المحافظة فانه يوجد فروقات إحصائية تعزى لهذه المتغيرات حيث أن مستوى الدلالة اقل من 0.05 وبذلك نستطيع القول بان الفرضيات قد رفضت .

ومن اجل التعرف على مصادر الفروق فقد تم استخراج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية:

أولاً : طبيعة المبحوث (صفته) وجاءت الفروق لصالح من المبحوثات من الحركة النسوية بمتوسط حسابي 3.76 على المبحوثين من الحركة العمالية بمتوسط حسابي وصل 3.23 .
ثانياً : المحافظة وجاءت الفروق لصالح من يسكنوا جنوب ووسط الضفة الغربية بمتوسط حسابي وصل 3.83 و 3.76 لكلا منهم على التوالي على من يسكنوا شمال الضفة الغربية بمتوسط حسابي وصل 3.42 .

ثالثاً : العمر وتبين بان الفروق جاءت لصالح المستطلعين ممن اعمارهم 20 -30 سنة بمتوسط حسابي بلغ 3.76 على من اعمارهم 51 - 60 سنة ومن اعمارهم 41-50 سنة بمتوسط حسابي وصل 3.21 و 3.40 لكلا منهم على التوالي .
 رابعاً : الجنس وتبين لنا بان الفروق جاءت لصالح المستطلعات من الاناث بمتوسط حسابي وصل 3.73 على المبحوثين من الذكور بمتوسط وصل 3.23 .

4.2.4 الفرضية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين حول الخصائص الشخصية للمرأة عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ تعزى للمتغيرات التالية

جدول رقم (18)

المتغير	قيمة F / T	مستوى الدلالة الإحصائية
طبيعة المبحوث (صفته)	1.944	0.123
العمر	4.229	0.002
الجنس	-5.003	0.000
المحافظة	3.053	0.050
المستوى التعليمي	1.922	0.130
سنوات الخبرة	1.759	0.122

يتضح لنا من المعطيات المبينة في الجدول السابق أن كلا من طبيعة المبحوث (صفته) ، المحافظة، المستوى العلمي ، سنوات الخبرة ليس لها علاقة إحصائية أو لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى اقل من 0.05 يعزى لهذه المتغيرات وبذلك الفرضيات قبلت .

اما بالنسبة للعمر ، الجنس ، فانه يوجد فروقات إحصائية تعزى لهذه المتغيرات حيث أن مستوى الدلالة اقل من 0.05 . وبذلك نستطيع القول بان الفرضيات قد رفضت.

ومن اجل التعرف على مصادر الفروق فقد تم استخراج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية:
 اولاً : العمر وتبين بان الفروق جاءت لصالح المستطلعين ممن اعمارهم 20 -30 سنة بمتوسط حسابي بلغ 4.33 على من اعمارهم 51 -60 سنة بمتوسط حسابي وصل 3.94 .
 ثانياً : الجنس وتبين لنا بان الفروق جاءت لصالح المستطلعات من الاناث بمتوسط حسابي وصل 4.30 على المبحوثين من الذكور بمتوسط وصل 4.00 . حيث يوجد فروق ذات دلالة احصائية ولها علاقة بجنس المبحوثين.

5.2.4 الفرضية الخامسة:

لا توجد علاقة ارتباطيه بين مجالات الدراسة و صفة المبحوث ومجالات الدراسة عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$

جدول رقم (19)

المجالات	قيمة الارتباط ر	مستوى الدلالة إحصائية
مكانة المرأة وتأثيرها في الهيكلية الإدارية لنقابات العاملين	0.109	0.069
المعوقات الذاتية للمرأة	0.124*	0.038
المعوقات الموضوعية للمرأة	-0.126*	0.035
الخصائص الشخصية للمرأة	0.009	0.878

يتبين لنا من خلال المعطيات الموضحة في الجدول السابق أن كلا من مكانة المرأة وتأثيرها في الهيكلية الإدارية لنقابات العاملين ، الخصائص الشخصية للمرأة لا يوجد علاقة ارتباطية بينها وبين صفة المبحوث حيث ان قيمة الارتباط ر غير دلالة احصائيا عند المستويات الموضحة في الجدول اعلاه وبالتالي فان مستوى الدلالة اكبر من 0.05 .

اما بالنسبة للمحور الثاني المعوقات الذاتية للمرأة فان النتائج تشير الى وجود علاقة ارتباطية قوية حيث قيمة ر وصلت ل 0.124* وهي ذات دلالة احصائية عند المستوى 0.038
 كذلك بالنسبة للمحور الثالث المعوقات الموضوعية للمرأة فان النتائج تدل على وجود علاقة ارتباطية قوية حيث قيمة ر وصلت ل 0.126* - وهي ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.035

6.2.4 الفرضية السادسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0.05 \geq \alpha$ في دور المرأة في العمل النقابي في الضفة الغربية في مجالات الدراسة تعزى لمتغير الجنس. للتحقق من صحة الفرضية السابقة استخدم اختبار "ت" للفروق في دور المرأة في العمل النقابي في الضفة الغربية في مجالات الدراسة تعزى لمتغير الجنس، كما هو واضح من خلال الجدول (20).

جدول (20): نتائج اختبار "ت" للفروق في دور المرأة في العمل النقابي في الضفة الغربية في مجالات الدراسة تعزى لمتغير الجنس

الدالة الإحصائية	قيمة المحسوبة	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	المجال
0.029	-2.201	277	0.61	3.62	134	ذكر	مكانة المرأة
			0.67	3.79	145	أنثى	
0.938	-0.078	277	0.70	3.32	134	ذكر	المعوقات الذاتية
			0.72	3.33	145	أنثى	
0.000	-5.832	277	0.74	3.24	134	ذكر	المعوقات الموضوعية
			0.69	3.73	145	أنثى	
0.000	-5.003	277	0.49	4.00	134	ذكر	الخصائص الشخصية
			0.51	4.30	145	أنثى	

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0.05 \geq \alpha$ في دور المرأة في العمل النقابي في الضفة الغربية في مجالات الدراسة تعزى لمتغير الجنس، حيث كانت الدلالة الإحصائية أقل من 0.05 وهي دالة إحصائية، وبذلك رفضت الفرضية الصفرية.

فقد كانت الفروق في المجال الخاص بمكانة المرأة، والمعوقات الموضوعية، ومجال الخصائص الشخصية. ففي مجال مكانة المرأة كانت الفروق لصالح الإناث حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجاباتهم حول الموضوع (3.79)، مقابل (3.62) للذكور. وفي مجال المعوقات الموضوعية كانت

الفروق لصالح الإناث أيضا بمتوسط حسابي (3.73)، مقابل (3.24) للذكور. وفي مجال الخصائص الشخصية كانت الفروق أيضا للإناث بمتوسط حسابي (4.30)، مقابل (4.00) للذكور.

الفصل الخامس

استنتاجات الدراسة وتوصياتها

1.5 استنتاجات الدراسة

2.5 توصيات الدراسة

استنتاجات الدراسة وتوصياتها

1.5 استنتاجات الدراسة:

السؤال الأول: ما هو الدور النقابي الذي تلعبه المرأة في المجالات المختلفة؟

لقد بلغت درجة معامل الثبات كرونباخ ألفا 81.6%، كما أن الانحراف المعياري لفقراته 0.64، حيث يبدو واضحا من خلال نتائج التحليل أن هنالك إيمان واضح بأن المرأة النقابية قادرة على صنع القرار في داخل المؤسسات النقابية، كما أنه تشارك في هذه المؤسسات، وبشكل فعال الى حد ما، ولكن رغم هذا كله الا ان مستوى تمثيل النساء متدنٍ بدرجة كبيرة في داخل الأطر القيادية في المؤسسات النقابية المختلفة.

السؤال الثاني: ما هي أهم المعوقات الذاتية والموضوعية التي تواجهها المرأة في العمل النقابي؟

في المعوقات الذاتية بلغت درجة معامل الثبات كرونباخ ألفا 73.2%، والانحراف المعياري 0.71، حيث نلاحظ من خلال التحليل، ان هنالك مجموعة من المعوقات التي وقف في وجه المرأة العاملة في المؤسسات النقابية، ومنها معوقات ذاتية بحتة، أبرزها عدم مشاركة المرأة بشكل واسع في القوى العاملة، وضعف وعي المرأة نقابيا، حيث لا تعي تماما ما هي الحقوق والواجبات النقابية التي يمكنها ان تحصل عليها أو تقدمها، كما أنها لا تقدر أهمية انخراطها في هذه النقابات، لما من شأنه ان يضمن حقوقها، ودفاعها عن نفسها، وعن غيرها من النساء العاملات، وهذا كله في المحصلة النهائية نتاج واضح لعدم الاكترث الجدي من قِبل الحركة النسوية الفلسطينية بالعمل النقابي، وتركه لغيرهن من الافراد.

أما بالنسبة للمعوقات الموضوعية فقد بلغت درجة معامل الثبات كرونباخ ألفا 79.1%، وبانحراف معياري مقداره 0.75، وقد جاءت المعوقات الموضوعية للمرأة متوسطة الأثر في دورها النقابي، حيث كان من أهم هذه المعوقات دخول السياسة في بدن النقابة، والاهتمام بها على حساب العمل النقابي.

وتدخل أيضا ضمن نفس الاطار العوامل الاجتماعية، كمسؤولية المرأة في البيت، والتزاماتها العائلية، مما يمنعها من اداء دورها المنوط بها، من اجل التطور والتحسين المستمر، خصوصا في ظل نظرة المجتمع الى المرأة الى انها من الدرجة الثانية.

ولكن لا يقف الامر عند هذا الحد، حيث إن سياسة النقابات، وطريقة تسويقها لنفسها، وتقديمها لنفسها الى المرأة لم تكن جيدة، وساهمت في عزوف المرأة عن العمل النقابي.

السؤال الثالث: ما هي الخصائص الشخصية التي يجب أن تتوفر في المرأة النقابية؟

بلغت درجة الثبات 77.3%، وبانحراف معياري قدره 0.52، حيث ظهر من نتائج الدراسة ان درجة تأثير الخصائص الشخصية للمرأة عالية على دورها في العمل النقابي في المؤسسات النقابية في فلسطين، حيث يتفق افراد عينة الدراسة على ان هنالك جملة من الصفات الواجب توفرها في المرأة النقابية، من ابرزها المبادرة، والقيادة، والتفاوض، والمساواة بين الجنسين والقدرة على الاقتناع علنا لتوالي، وهي صفات تفتقد اليها المرأة في عملها النقابي بوجه عام مما يؤثر على تراجع هذا الدور الذي من المفترض ان يضعها في المقدمة كامرأة مناضلة بالدرجة الاولى.

وإن النتائج السابقة، تتوافق بشكل واضح مع واقع دور المرأة في العمل النقابي في الاردن، وغيرها من الدول العربية، حيث أظهرت دراسة قامت بها وزارة العمل الاردنية (2011) بخصوص التحديات والمعوقات التي تحول دون زيادة وتفعيل دور المرأة في النقابات العمالية، فتبين أن هنالك جملة معوقات ثقافية واجتماعية تحول دون مشاركة المرأة في العمل النقابي، في مقدمتها غياب الوعي لدى المرأة بأهمية المشاركة في هذا العمل، وظروفها الأسرية والاجتماعية.

وفيما يتعلق بالمعوقات المهنية والنقابية، تبين أن ضعف النقابات العمالية ذاتها يعد من أبرز المعوقات المهنية والنقابية التي تحول دون مشاركة المرأة في النقابات العمالية، ثم طول ساعات العمل اليومي،

فأوقات الاجتماعات والنشاطات النقابية، التي تقع خارج ساعات العمل الرسمي، ما يحول دون مشاركة المرأة في هذه النشاطات، فخوف العاملة من فقدان الوظيفة.

أما بخصوص المعوقات الشخصية، فتبين أن عدم وجود إدراك كافٍ للمرأة، ووعي ملائم بدور النقابات العمالية من أبرز المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في العمل النقابي، تلاه جهل المرأة بقانون العمل، ثم عدم تشجيع المنظمات النسائية الفلسطينية للعمل في النقابات العمالية، فالخوف من الملاحقة الأمنية جراء المشاركة في هذه النقابات، وضعف العمل الحزبي عموماً، ثم غياب نظام للكويتا للنساء في النقابات العمالية أسوة بمجلس النواب والبلديات.

السؤال الرابع: ما هي العلاقة بين متغيرات الدراسة ومحاورها؟

- علاقة مكانة المرأة وتأثيرها في الهيكلية الادارية لنقابات العاملين:

من الواضح أن المتغيرات "العمر، والجنس، والمحافظة، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة، لم يكن لها علاقة احصائية، وبالتالي فإن المتغير الذي برز اثره في مكانة المرأة في الهيكلية الادارية بالنسبة للمبحوثين هو طبيعة المبحوث، أي صفته، وقد برز واضحاً أن المبحوثين من الحركة العمالية أكثر ميولاً لاعتبار المرأة قادرة على الوصول الى الهيكلية الادارية للمؤسسات النقابية، وأكثر قدرة على التكيف مع الامور الواجب عليها عملها، بينما كانت درجة موافقة الحركة النسوية بدرجة أقل فيما يتعلق بقدرة المرأة على التواجد في المناصب الادارية المختلفة.

- علاقة المعوقات الذاتية بمتغيرات الدراسة:

من الواضح هنا ان المتغير المؤثر في المعوقات الذاتية بالمرأة هو متغير المحافظة، حيث برز واضحاً من النتائج ان المبحوثين من وسط الضفة الغربية وجنوبها (بيت لحم، الخليل، رام الله)، اكثر ميولاً لاعتبار المعوقات الذاتية للمرأة من اهم المؤثرات في دورها داخل المؤسسات النقابية، وكان المبحوثون من شمال الضفة الغربية (نابلس، جنين) بنسبة أقل، حيث كَلَّمَا اتَّجَهْنَا من وسط الضفة الغربية نحو جنوبها نجد أنّ المبحوثين يعزّون تعثّر دور المرأة في العمل النقابي للمعوقات الذاتية للمرأة نفسها.د.

- علاقة المعوقات الموضوعية للمرأة بمتغيرات الدراسة:

لقد تأثر هذا المحور بكل من طبيعة المبحوث، والعمر، والجنس، والمحافظة، ولكنه لم يتأثر بالمستوى التعليمي وسنوات الخبرة، حيث كان واضحا ان المبحوثات من الحركة النسوية يملن أكثر الى اعتبار المعوقات الموضوعية مؤثرة في دور المرأة في العمل النقابي.

اما بالنسبة الى المحافظة، فقد كان من يسكنون وسط الضفة وجنوبها اكثر موافقة على وجود علاقة بين المعوقات الموضوعية وعمل المرأة في المؤسسات النقابية، على حساب من يسكنون في شمال الضفة، وقد يعود هذا الاختلاف الى افكار ايولوجية معينة.

اما متغير العمر، فقد لاحظت الباحثة ان مستوى التأكيد على وجود علاقة بين المعوقات الموضوعية وعمل المرأة ودورها الاداري في النقابات يتأثر بالعمر بشكل عكسي، حيث إنه كلما كان العمر أقل كانت نسبة الميول الى ان المعوقات الموضوعية تؤثر في عمل المرأة النقابي أكبر، ويظهر هذا واضحا في أن من اعمارهم 20 - 30 سنة أكثر قبولا ممن هم اكبر (41 - 50 سنة)، وبدرجة أقل من هم أكبر ايضا.

وقد لاحظت الباحثة ايضا ان الاناث من المبحوثين اكثر ميلا لاعتبار المعوقات الموضوعية سببا في اعاقه دور المرأة في العمل النقابي، بدرجة أكبر من الذكور.

- الخصائص الشخصية للمرأة:

وجدت الباحثة ان كلا من العمر والجنس يؤثران في موقف المبحوثين اتجاه الخصائص الشخصية للمرأة، حيث إن الفئة ما بين 20 - 30 سنة هي صاحبة اعلى درجة اتجاه نحو الخصائص الشخصية للمرأة. اما بالنسبة لمتغير الجنس فإن الاناث اكثر اتجاها نحو هذا المحور من الذكور، خاصة وأن هذا المحور يتعلق بالمرأة بشكل أساسي.

- علاقة محاور الدراسة بالفروق بين الذكور والإناث:

فقد كانت الفروق في المجال الخاص بمكانة المرأة، والمعوقات الموضوعية، ومجال الخصائص الشخصية. ففي مجال مكانة المرأة كانت الفروق لصالح الإناث حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجاباتهم حول الموضوع (3.79)، مقابل (3.62) للذكور. وفي مجال المعوقات الموضوعية كانت

الفروق لصالح الإناث أيضا بمتوسط حسابي (3.73)، مقابل (3.24) للذكور. وفي مجال الخصائص الشخصية كانت الفروق أيضا للإناث بمتوسط حسابي (4.30)، مقابل (4.00) للذكور.

2.5 توصيات الدراسة:

- بعد الاطلاع على استنتاجات الدراسة ، خرجت الباحثة بمجموعة من التوصيات:
- 1- تكثيف الحملات التي من شأنها تشجيع النساء للالتحاق بسوق العمل وتشجيع اصحاب العمل على توظيف النساء ، بالإضافة الى عمل مراجعة دورية لمختلف الاستراتيجيات والبرامج الهادفة الى تعزيز دور المرأة في الحياة الاقتصادية وسوق العمل، سواء تلك الصادرة عن المؤسسات الحكومية ذات العلاقة أو عن مؤسسات المجتمع المدني وذلك باصدار عدد من مطبوعات والملصقات التي تروج حقوق المرأة العاملة وتظهر قضاياها.
 - 2- تغيير النظرة الذكورية للعمل النقابي خصوصا في المناصب الادارية واثاحة المجال بشكل أكبر لمشاركة المرأة في المواقع القيادية النقابية.
 - 3- العمل على تأهيل كوادر نقابية انطلقا من مفاهيم المساواة وتكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية مع العمل على تمكين وتأهيل النساء في العمل النقابي.
 - 4- اخراج النقابات من حيز السياسة لتنتقل الى حيز الفرد ، والاهتمام به كفرد وليس بناءا على انتمائه الحزبي ، مما يساهم في دفع المرأة نحو الانخراط في العمل النقابي.
 - 5- توفير بيئة عمل مناسبة لتعزيز مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية وذلك بضمان توفر الامن والامان والعمل اللائق للمرأة مع ضرورة وجود سياسات للتمييز الايجابي لصالح تشغيل النساء وتوفير الامن الوظيفي والحماية الاجتماعية وذلك بتطبيق الحد الأدنى للاجور والاسراع بتطبيق نظام الضمان الاجتماعي.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

1. خلفادير، منير (2009)، العمل النقابي، المغرب: الدفتر النقابي
2. حزون، جورج (1997)، التنظيم النقابي في الأراضي الفلسطينية المحتلة (1976 - 1992)، بيت لحم: مؤسسة داتا للأبحاث والدراسات
3. الشيخ، جناتي (2011)، ممارسة الحق النقابي، الجزائر: عين أفقة
4. الصالح، نبيل (1997)، العمل النقابي، فلسطين: المؤسسة الفلسطينية لدراسة الديمقراطية
5. الصوراني، غازي (2006)، البلديات والنقابات المهنية والعمالية في فلسطين، دراسة ذاتية للباحث.
6. عبد العاطي، صلاح (2006)، العمل النقابي في فلسطين بين الواقع والطموحات، مجلة الحوار المتمدن. العدد 1484. 9 آذار 2006
7. الفتاش، إبراهيم (1992)، تاريخ الحركة النقابية من سنة 1917 - 1992، القدس: د. ن
8. قنديل، أماني (1995)، النقابات المهنية، القاهرة: منشورات الغالي
9. الكندي، محمد بن عبد العزيز، مفهوم العمل النقابي في سلطنة عمان، جريدة الشبيبة. العدد الصادر في 16 تموز 2006
10. كوتاني، حكمت (1985)، دراسات فكرية لحركة العمال النقابية في الوطن العربي، العراق
11. مجمع اللغة العربية (2001)، المعجم الوسيط، اسطنبول: المكتبة الاسلامية
12. محمد، ياسمين علي (2001)، المرأة والعمل النقابي، الكويت: نقابة العاملين
13. المركز الوطني للمعلومات (وفا) (2009)، نبذة تاريخية عن العمل النقابي العمالي، فلسطين
14. عليان، خولة (2010)، المرأة العاملة والتنظيم النقابي، حزب الشعب الفلسطيني، اللجنة المركزية
15. مركز القدس للدراسات السياسية (2013)، إصلاح التشريع الناظم لتشكيل وعمل النقابات العمالية، سلسلة أوراق سياسية، القدس
16. البهنسي، فردوس (2006)، المرأة والعمل النقابي، مصر: المركز المصري لحقوق المرأة
17. جبريل، كمال (2010)، العمل النقابي والتحديات بين الواقع والطموح، حزب الشعب الفلسطيني، اللجنة المركزية

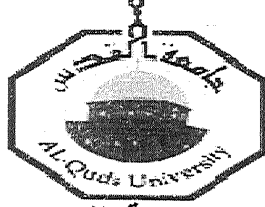
18. التمييز بين النساء والرجال في الاستخدام والمهنة(2007)، مسح ميداني. مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين. فلسطين.
19. الجهاز الفلسطيني المركزي للإحصاء، تقرير القوى العاملة في فلسطين للعام 1997، رام الله
20. الجهاز الفلسطيني المركزي للإحصاء، تقرير القوى العاملة في فلسطين للعام 2001، رام الله
21. الجهاز الفلسطيني المركزي للإحصاء، تقرير القوى العاملة في فلسطين للعام 2012، رام الله
22. مجلة جسور الالكترونية (2007)، المرأة الفلسطينية والمشاركة السياسية، المغرب. (<http://www.e-joussour.net/ar/node/57> , 12.04.2009)
23. المهدي ، هـ. (2009)، سؤال ينتظر الاجابة: أين المرأة النقابية؟ محامون بلا قيود، مصر (<http://www.bilakoyod.co.cc/details1311.h4p> , 23.03.2009)
24. موقع كتلة الوحدة العمالية (2008) ، التقرير الوطني لاوضاع المرأة في فلسطين ، <http://www.wubp.org/w/?p> ،
25. عبد العاطي ، صلاح (2007) ، المرأة الفلسطينية بين الواقع والطموح ، مجلة الحوار المتمدن ، العدد 1830 – 18 شباط 2007 .
26. مكتب العمل الدولي (2014) ، تقرير حول وضع عمال الأراضي العربية المحتلة.
27. مركز الدراسات النسوية(2014)، دراسة حول واقع المرأة في الاحزاب السياسية والنقابات المهنية، نيسان 2014.

المراجع الأجنبية

1. Beny. J. **Assess the status of working women in trade unions in Lebanon**. European commission. Brussels (2004)
2. ETUC .**Women in trade unions: MAKING THE DIFFERENCE. Research on Women and Decision-Making in Trade Union Organisations**. Study of the existing Literature, (2002)
3. Kerton, J. **The power of women working in government trade unions affiliated to the capital market in Britain**”, Industry Canada’s Consumer Trends Report. (2002)
4. Kirton. G. **The role of women trade union federations responsible modern**. UK (2003)
5. Needleman. R. **Women: strength in rebuilding the trade union action**. (1988)

الملاحق:

الملحق رقم (1)
أداة الدراسة



جامعة القادسية
الدراسات العليا
معهد التنمية المستدامة
استبانة بحث

عزيزتي المبحوثة المحترمة
عزيزي المبحوث المحترم

تحية طيبة ،،
ضمن برنامج التنمية الريفية المستدامة في جامعة القدس، تقوم الباحثة بإجراء دراسة
لرسالة الماجستير بعنوان " دور المرأة في العمل النقابي في الضفة الغربية ..
الواقع وسبل التعزيز".
الاستبيان المرفق هو أداة للبحث العلمي اعتمدها الباحثة لاستكمال الدراسة في
المجال المذكور ، أملين منكم / ن تعبئة الاستبيان بموضوعية وإعادته بأسرع وقت
ممكن.
علما بأن عينة الدراسة المستهدفة لتعبئة هذا الاستبيان تتمثل في (أعضاء / عضوات
الهيئات الإدارية للمؤسسات والاتحادات النقابية المركزية في الضفة الغربية).
وسيتم التعامل مع الإجابات بشكل سري ولن يستخدم الا لأغراض البحث العلمي.

ولكم كل الشكر والتقدير

للاستفسار والاستيضاح يرجى الاتصال بالباحثة على جوال رقم 0599437167

الباحثة
ماجدة سلسع
إشراف د. سمير حزبون

القسم الأول:

معلومات عامة:

الرجاء الاجابة على الأسئلة بتعبئة الفراغ حسب الواقع لديكم/ن:

- اسم المؤسسة النقابية :
- عدد أعضاء المؤسسة النقابية :
- عدد الأعضاء الذكور في المؤسسة النقابية :
- عدد الأعضاء الاناث في المؤسسة النقابية :

معلومات شخصية:

• العمر بالسنوات : 20-30 ، 31-40 ، 41-50

51-60 ، أكثر من 61

• الجنس : ذكر ، أنثى

• المستوى التعليمي : أقل من ثانوية عامة ثانوية عامة بكالوريوس

ماجستير دكتوراه

• عدد سنوات الخبرة العملية في مجال العمل النقابي

القسم الثاني : (الاستبانة)

المحور الأول:

مكانة المرأة وتأثيرها في الهيكلية الإدارية لنقابات العاملين

الرقم	السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	المرأة النقابية قادرة على صنع القرار في المؤسسات النقابية .					
2	تعمل المرأة الفلسطينية على متابعة المشاكل التي تواجه العاملين في مختلف القطاعات المهنية.					
3	تساعد المرأة الفلسطينية العاملين على رفع مستوى ثقافتهم بالقوانين والتشريعات.					
4	تشارك المرأة الفلسطينية في خلق جسم نقابي مؤثر في الحياة السياسية.					
5	هناك مشاركة للمرأة الفلسطينية في المؤسسات النقابية.					
6	هناك اهتمام من قبل النساء العاملات بالانضمام لعضوية النقابات.					
7	هناك تمثيل عالي للنساء في الهيئات القيادية للمؤسسات النقابية					

المحور الثاني:
المعوقات الذاتية للمرأة:

الرقم	السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	هناك تدني في نسبة المشاركة النسائية في القوى العاملة.					
2	إن المرأة الفلسطينية تعاني من ضعف في الوعي النقابي.					
3	هناك عدم اهتمام جدي من قبل الحركة النسوية الفلسطينية بالعمل النقابي.					
4	لا تدرك المرأة أهمية انخراطها في العمل النقابي.					
5	انخفاض مستوى التعليم لدى المرأة انعكس سلباً على توجهها نحو المشاركة النقابية.					
6	لا توجد تجربة للمرأة الفلسطينية في العمل النقابي..					

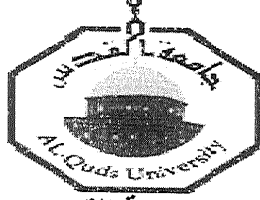
المحور الثالث:
المعيقات الموضوعية للمرأة:

الرقم	السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	هناك تهميش من قبل المؤسسات النقابية للمرأة.					
2	أهملت المؤسسات النقابية استقطاب المرأة.					
3	تحولت المؤسسات النقابية الى مؤسسات سياسية تعمل بالشأن السياسي على حساب العمل النقابي.					
4	ان الخلافات السياسية في النقابات ساهمت في ابتعاد النساء عن الانضمام للعمل النقابي.					
5	إن المهام الاجتماعية والعائلية الملقاة على عاتق المرأة أدت إلى عزوف المرأة عن المشاركة النقابية.					
6	نظرة المجتمع إلى المرأة باعتبارها كائن من الدرجة الثانية.					
7	عدم وجود سياسات وبرامج تدعم المرأة في السياسة الرسمية وغير الرسمية.					

المحور الرابع:
محور الخصائص الشخصية:

الرقم	السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	المرأة النقابية يجب أن يتوفر لديها صفة القيادة					
2	مهارة التفاوض من الخصائص التي يجب ان تمتلكها المرأة النقابية.					
3	تؤمن المرأة النقابية بتكافؤ الفرص بين الجنسين					
4	قادرة على مواجهة التحديات الاجتماعية.					
5	المرأة النقابية تكون قادرة على الاقتناع.					
6	المرأة النقابية يجب أن تكون مبادرة.					

الملحق رقم (2)
أداة الدراسة
استبيان الهيئات العامة



جامعة القدس
الدراسات العليا
معهد التنمية المستدامة
استبانة بحث

عزيزتي المبحوثة المحترمة
عزيزي المبحوث المحترم

تحية طيبة ،،
ضمن برنامج التنمية الريفية المستدامة في جامعة القدس، تقوم الباحثة بإجراء دراسة
لرسالة الماجستير بعنوان " دور المرأة في العمل النقابي في الضفة الغربية ..
الواقع وسبل التعزيز".
الاستبيان المرفق هو أداة للبحث العلمي اعتمدها الباحثة لاستكمال الدراسة في
المجال المذكور ، أملين منكم / ن تعبئة الاستبيان بموضوعية وإعادته بأسرع وقت
ممكن.
علما بأن عينة الدراسة المستهدفة لتعبئة هذا الاستبيان تتمثل في (أعضاء / عضوات
الهيئات العامة للمؤسسات النقابية في الضفة الغربية).
وسيتم التعامل مع الإجابات بشكل سري ولن يستخدم الا لأغراض البحث العلمي.

ولكم كل الشكر والتقدير

للاستفسار والاستيضاح يرجى الاتصال بالباحثة على جوال رقم 0599437167

الباحثة
ماجدة سلسع
اشرفا د. سمير هزيون

القسم الاول:

معلومات شخصية:

• العمر بالسنوات : 20-30 ، 31-40 ، 41-50

51-60 ، أكثر من 61

• الجنس : ذكر ، أنثى

• المحافظة:

• المستوى التعليمي : أقل من ثانوية عامة ثانوية عامة بكالوريوس

ماجستير دكتوراه

القسم الثاني : (الاستبانة)

المحور الاول:

مكانة المرأة وتأثيرها في الهيكلية الإدارية لنقابات العاملين

الرقم	السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	المرأة النقابية قادرة على صنع القرار في المؤسسات النقابية .					
2	تعمل المرأة الفلسطينية على متابعة المشاكل التي تواجه العاملين في مختلف القطاعات المهنية.					
3	تساعد المرأة الفلسطينية العاملين على رفع مستوى ثقافتهم بالقوانين والتشريعات .					
4	تشارك المرأة الفلسطينية في خلق جسم نقابي مؤثر في الحياة السياسية.					
5	هناك مشاركة للمرأة الفلسطينية في المؤسسات النقابية.					
6	هناك اهتمام من قبل النساء العاملات بالانضمام لعضوية النقابات.					
7	هناك تمثيل عالي للنساء في الهيئات القيادية للمؤسسات النقابية					

المحور الثاني:
المعوقات الذاتية للمرأة:

الرقم	السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	هناك تدني في نسبة المشاركة النسائية في القوى العاملة.					
2	إن المرأة الفلسطينية تعاني من ضعف في الوعي النقابي.					
3	هناك عدم اهتمام جدي من قبل الحركة النسوية الفلسطينية بالعمل النقابي.					
4	لا تدرك المرأة أهمية انخراطها في العمل النقابي.					
5	انخفاض مستوى التعليم لدى المرأة انعكس سلباً على توجهها نحو المشاركة النقابية.					
6	لا توجد تجربة للمرأة الفلسطينية في العمل النقابي..					

المحور الثالث:
المعوقات الموضوعية للمرأة:

الرقم	السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	هناك تهميش من قبل المؤسسات النقابية للمرأة.					
2	أهملت المؤسسات النقابية استقطاب المرأة.					
3	تحولت المؤسسات النقابية الى مؤسسات سياسية تعمل بالشأن السياسي على حساب العمل النقابي.					
4	ان الخلافات السياسية في النقابات ساهمت في ابتعاد النساء عن الانضمام للعمل النقابي.					
5	إن المهام الاجتماعية والعائلية الملقاة على عاتق المرأة أدت إلى عزوف المرأة عن المشاركة النقابية.					
6	نظرة المجتمع إلى المرأة باعتبارها كائن من الدرجة الثانية.					
7	عدم وجود سياسات وبرامج تدعم المرأة في السياسة الرسمية وغير الرسمية.					

المحور الرابع:
محور الخصائص الشخصية:

الرقم	السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	المرأة النقابية يجب أن تتوفر لديها صفة القيادة					
2	مهارة التفاوض من الخصائص التي يجب أن تمتلكها المرأة النقابية.					
3	تؤمن المرأة النقابية بتكافؤ الفرص بين الجنسين					
4	قادرة على مواجهة التحديات الاجتماعية.					
5	المرأة النقابية تكون قادرة على الإقناع.					
6	المرأة النقابية يجب أن تكون مبادرة.					

فهرس الجداول:

رقم الصفحة	الجدول
43	الجدول (رقم 1) يوضح مركبات القوى العاملة: المنطقة والجنس لعام 1997
49	صفة المبحوث جدول رقم (2)
50	العمر جدول رقم (3)
51	الجنس جدول رقم (4)
52	المؤهل العلمي جدول رقم (5)
53	عدد سنوات الخبرة (فقط أعضاء الهيئات النقابية) جدول رقم (6)
55	معامل كرونباخ ألفا جدول رقم (7)
56	جدول رقم (8)
58	جدول رقم (9)
59	جدول رقم (10)
61	جدول رقم (11)
63	جدول رقم (12)
65	جدول رقم (13)
67	جدول رقم (14)
68	جدول رقم (15)
69	جدول رقم (16)
70	جدول رقم (17)
71	جدول رقم (18)
72	جدول رقم (19)
73	جدول (20): نتائج اختبار "ت" للفروق في دور المرأة في العمل النقابي في الضفة الغربية في مجالات الدراسة تعزى

فهرس الأشكال:

رقم الصفحة	الشكل
44	نسبة القوى العاملة المشاركة في الأراضي الفلسطينية للأفراد 15 سنة فأكثر حسب العمر والجنس، 2011
44	نسبة المشاركة في القوى العاملة حسب الجنس، الربع الأول 2011-الربع الأول 2013
49	صفة المبحوث
50	العمر
51	الجنس
52	المؤهل العلمي
53	عدد سنوات الخبرة

فهرس الملاحق:

رقم الصفحة	الملحق
83	الاستمارة

فهرس المحتويات :

أ.....	الإهداء.....
ب.....	إقرار.....
ج.....	الشكر.....
د.....	الملخص:.....
ه.....	Abstract.....
1.....	الفصل الأول.....
1.....	الخلفية النظرية للدراسة.....
2.....	مقدمة:.....
4.....	2.1 الدراسات السابقة:.....
11.....	1.2.1 تعقيب على الدراسات السابقة:.....
12.....	3.1 مشكلة الدراسة:.....
13.....	4.1 مبررات الدراسة:.....
13.....	5.1 أهمية الدراسة:.....
14.....	6.1 أهداف الدراسة :.....
14.....	7.1 أسئلة الدراسة :.....
15.....	8.1 الفرضيات:.....
15.....	9.1 حدود الدراسة:.....
16.....	10.1 محددات الدراسة:.....
17.....	الفصل الثاني.....
17.....	الإطار النظري.....
18.....	1.2 مفهوم النقابة.....
20.....	2.2 ماهية العمل النقابي.....
23.....	3.2 مبادئ العمل النقابي.....
25.....	4.2 شروط ومميزات العامل النقابي.....
27.....	تاريخ العمل النقابي في فلسطين.....
27.....	1.5.2 بداية العمل النقابي.....
28.....	2.5.2 العمل النقابي من العام 1948 وحتى عام 1967.....
30.....	3.5.2 تاريخ العمل النقابي من العام 1967 وحتى 1992.....
32.....	6.2 الاتحادات والنقابات العمالية في الضفة الغربية وقطاع غزة.....

32	7.2 التشريعات والقوانين النقابية.....
34	8.2 المرأة الفلسطينية عبر التاريخ الحديث:.....
35	2-8-1- المرأة منذ عام 1948 وحتى 1965 :.....
36	2-8-2- المرأة منذ عام 1965 وحتى 1987:.....
38	2-8-3- المرأة والانتفاضة 1987.1993:.....
39	2-8-4- واقع المرأة في فلسطين بعد عام 1993:.....
40	9.2 واقع المرأة العاملة والعمل النقابي منذ بداية عهد السلطة الوطنية الفلسطينية.....
41	2-9-1- المرأة والعمل النقابي :-.....
45	9.2 المشكلات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة.....
47	الفصل الثالث.....
48	إجراءات الدراسة وتصميمها.....
48	3.1 منهج الدراسة:.....
48	3.2 مجتمع الدراسة:.....
48	3.3 عينة الدراسة:.....
54	4.3 أدوات الدراسة:.....
54	5.3 ثبات أداة الدراسة:.....
57	الفصل الرابع.....
58	عرض النتائج ومناقشتها.....
58	1.4 تحليل بيانات الدراسة:.....
59	1.1.4 المحور الأول: مكانة المرأة وتأثيرها في الهيكلية الإدارية لنقابات العاملين.....
61	2.1.4 المحور الثاني: المعوقات الذاتية للمرأة النقابية:.....
63	3.1.4 المحور الثالث:المعوقات الموضوعية للمرأة:.....
65	4.1.4 المحور الرابع: محور الخصائص الشخصية:.....
68	2.4 فحص الفرضيات.....
69	2.2.4 الفرضية الثانية.....
70	3.2.4 الفرضية الثالثة.....
71	4.2.4 الفرضية الرابعة.....
72	5.2.4 الفرضية الخامسة.....
73	6.2.4 الفرضية السادسة.....
76	استنتاجات الدراسة وتوصياتها.....

76	1.5 استنتاجات الدراسة
80	2.5 توصيات الدراسة
81	قائمة المراجع
81	المراجع العربية
82	المراجع الأجنبية
96	فهرس الجداول:
97	فهرس الأشكال:
97	فهرس الملاحق:
98	فهرس المحتويات:

The role of women trade union in the West Bank

Abstract

This study aims to identify the reality and the role of women in trade union action in the West Bank in terms of contributing to the development process in the Palestinian community , along with an attempt to stand on the structure of institutions, trade unions in the West Bank and the composition and rules and regulations on the basis of reality practical for his performance in the various governorates of the West Bank , has been applied to the study on 279 individual members and members in the administrative bodies of the institutions and unions central West Bank , according to variables of age, gender, qualification and number of years of experience in the trade union action , where the study relied on the form as head of the collection of data and information about the role of trade union which played by Palestinian women .

The study found a range of results was highlighted that female respondents are more likely to be regarded as obstacles objective reason to hinder the role of women in trade union action, more than males, and those who live in central and southern West Bank over the approval of the existence of a relationship between the constraints of objectivity and the work of women in institutions union, at the expense of those who live in the north of the West, also found that the level of emphasis on the existence of a relationship between the constraints of objectivity and the work and role of women in administrative unions affected by age in reverse, as it whenever age was less the proportion of tendencies that obstacles substantive impact on women's work the union's largest, also found that the respondents of the labor movement more tendencies to regard women are able to access to the administrative structure of the institutions of the trade union, and more able to cope with things to be out of work, while the degree of approval of the feminist movement to a lesser extent with respect to the ability of women to be in positions Administrative different .

Based on these results the researcher presented a set of recommendations as follows: provisions of an appropriate environment for the promotion of women's participation in economic life, the need for a policy of positive discrimination in favor of women's employment and provision of job security and social protection, work to confirm the concepts of equality and equal opportunity and social justice, work to empower and rehabilitation of women in trade union work and work to change the perception of males towards women work positions especially at administrative level and ease the way for them to participate in trade union works